

Académie française



RAPPORT SOCIAL UNIQUE
2022

Rapport social unique

2022

Académie française

AVANT-PROPOS

Conformément aux dispositions (notamment celles que prévoit l'article 6 du décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique, pris en application de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (notamment les articles 9 bis A et B), le « bilan social » annuel est remplacé à compter de 2022 par un « rapport social unique » portant sur l'année précédente.

Comme le bilan social, le rapport social unique offre une vision globale et synthétique des moyens humains dont dispose l'Académie française, personne morale de droit public à statut particulier (loi n° 2006-450 du 18 avril 2006 de programme pour la recherche, titre IV, article 35). Ce rapport doit être soumis au comité social d'administration avant d'être approuvé par la commission administrative de l'Académie et diffusé à l'ensemble du personnel. Pour que l'information des agents soit complète et accessible en permanence à tous, il est mis en ligne sur le site internet de l'Académie.

Il rend compte notamment des actions conduites en faveur des agents et contribue ainsi à la qualité du dialogue avec leurs représentants.

M^{me} Hélène Carrère d'Encausse ouvrait habituellement le bilan qu'elle présentait chaque année à l'ensemble du personnel de l'Académie par un rappel des actions menées durant la période de référence en vue d'améliorer les conditions de travail des agents placés sous son autorité, de faciliter leur parcours professionnel et de leur offrir un cadre harmonieux qui leur permette de développer toutes leurs compétences et de s'accomplir dans les tâches qui leur étaient confiées. Il me revient aujourd'hui de le faire à sa place, pour cette année 2022, qui fut la dernière année d'exercice complète de son mandat.

La lecture des remarques dont elle a fait précéder le rapport social au cours des dernières années permet de mesurer à quel point l'objectif qu'elle fixait à l'Académie ne se limitait pas à la stricte conformité aux règlements dont se sont dotées nos institutions en matière de gestion des ressources humaines. La politique qu'elle avait mise en œuvre dès sa prise de fonction avait en réalité une visée plus haute et plus ambitieuse : instaurer un modèle de gouvernance original, grâce auquel chacun trouverait sa place au sein des services académiques, qu'elle regardait comme une « grande famille », sa famille, à laquelle elle prodiguait toutes ses attentions, qu'elle entourait de ses soins les plus vigilants et qu'elle avait à cœur de défendre contre toutes les

tentatives d'empiètement. Elle tenait à ce que chacun puisse tirer une légitime fierté de son engagement au service des missions de la Compagnie et de la part qu'il prenait à ses travaux. Son souhait était que nul ne se sente exclu de cette œuvre commune, qui reposait à ses yeux sur l'implication de tous. Elle aimait à dire que la véritable richesse de l'Académie ne tenait pas à l'étendue de son patrimoine ou au montant de ses revenus, mais à la valeur humaine et professionnelle de ceux qui mettent le meilleur d'eux-mêmes dans l'accomplissement des missions d'intérêt général confiées à la Compagnie par ses fondateurs.

Il est clair que ses attentes n'ont pas été déçues, et que les résultats ont dépassé ses espérances : les services de l'Académie constituent aujourd'hui un pôle de compétence et d'expertise reconnu, dont l'efficacité et le dynamisme sont unanimement salués, qu'il s'agisse du secrétariat général, dont le concours au fonctionnement de notre institution est essentiel, ou du service du Dictionnaire, si lourdement mis à contribution en cette période où nous mettons la dernière main au volume qui va clore la 9^e édition.

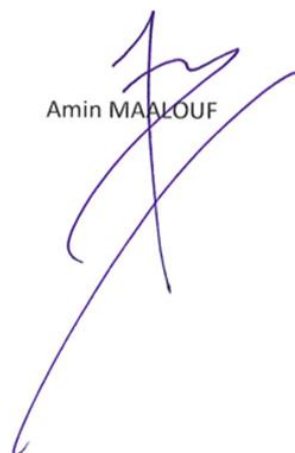
Tous les agents font preuve d'une remarquable capacité d'adaptation, d'un sens des responsabilités qui les honore, et d'un esprit d'initiative sans lequel la poursuite de nos travaux serait impossible, dans un contexte général marqué, à l'Institut et dans toutes les académies, par une technicité accrue des attributions confiées à chacun, des procédures plus lourdes et plus complexes et, de façon globale, un alourdissement des tâches, appelé par le développement de nos missions.

J'en étais intimement persuadé : les semaines qui viennent de s'écouler depuis mon élection à la charge de Secrétaire perpétuel m'ont permis de le vérifier.

C'est dans le même esprit, dans le respect des mêmes valeurs et avec la même détermination que je poursuivrai l'action de celle qui a guidé notre Compagnie durant vingt-trois ans et a contribué de façon si éclatante à son rayonnement, afin de préserver ce qui fait la singularité de notre organisation et de notre fonctionnement : nous serons ainsi à même de répondre à l'exigence la plus haute tout en favorisant l'épanouissement de chacun dans l'exercice de ses fonctions.

Le Secrétaire perpétuel
de l'Académie française

Amin MAALOUF



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 effectifs 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
- 3) La prime de fin d'année

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) Le télétravail
- 3) 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
- 4) Les nouveaux régimes de santé et de prévoyance

CHAPITRE 7 : Les relations professionnelles et le dialogue social

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^{er} janvier au 31 décembre 2022.

Les effectifs présentés au chapitre 1 correspondent aux agents effectivement présents au 31 décembre 2022.

LES OUTILS :

Les données présentées dans ce bilan social sont extraites des deux logiciels de paie dont dispose actuellement le service **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 agents titulaires par catégorie (secrétariat et service du Dictionnaire)

Statut	EP au 01/01/2022	EP au 31/12/2022	ETPT année 2022
CATEGORIE A <i>dont agents en détachement</i>	12 4	12 4	11,43 4
CATEGORIE B <i>dont agents en détachement</i>	1 1	1 1	1 1
CATEGORIE C <i>dont agents en détachement</i>	3 2	3 2	3 2
TOTAL EMPLOIS TITULAIRES	16	16	15,43

EP = effectif physique

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)

2) Les agents contractuels

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

Statut	ETP au 01/01/2022	ETP au 31/12/2022	ETPT année 2022
CATEGORIE A	5	5	4,7
CATEGORIE B	2	2	2
CATEGORIE C	1	1	0,29
TOTAL EMPLOIS CONTRACTUELS	8	8	6,99

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

	2022	2021
Modalités d'entrée		
Recrutement et concours	0	1
TOTAL	0	1
Sorties		
Fin de contrat	0	0
Mutation	0	1
Retraite	0	1
Démission	0	0
TOTAL	0	2

Sont comptabilisées les entrées et sorties de personnel entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année.

4) La répartition des effectifs titulaires et contractuels par composante

	ETP au 01/01/2022	ETP au 31/12/2022	ETPT au 31/12/2022
secrétariat	10	10	9,29
<i>dont service des œuvres sociales</i>	1	1	1
service du Dictionnaire	14	14	13,13
<i>dont secrétariat</i>	2	2	2
<i>dont service des prix littéraires</i>	1,3	1,3	1,3
TOTAL	24	24	22,42

5) La répartition des effectifs par sexe

Répartition hommes/femmes par catégorie hiérarchique des fonctionnaires :

Les **13** agents de sexe féminin (4 au secrétariat + 9 au service du Dictionnaire) se répartissent de la manière suivante :

- catégorie A : 9 (1 au secrétariat + 8 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 **7** agents de sexe féminin (5 au secrétariat + 2 au service du Dictionnaire) se répartissent de la manière suivante :

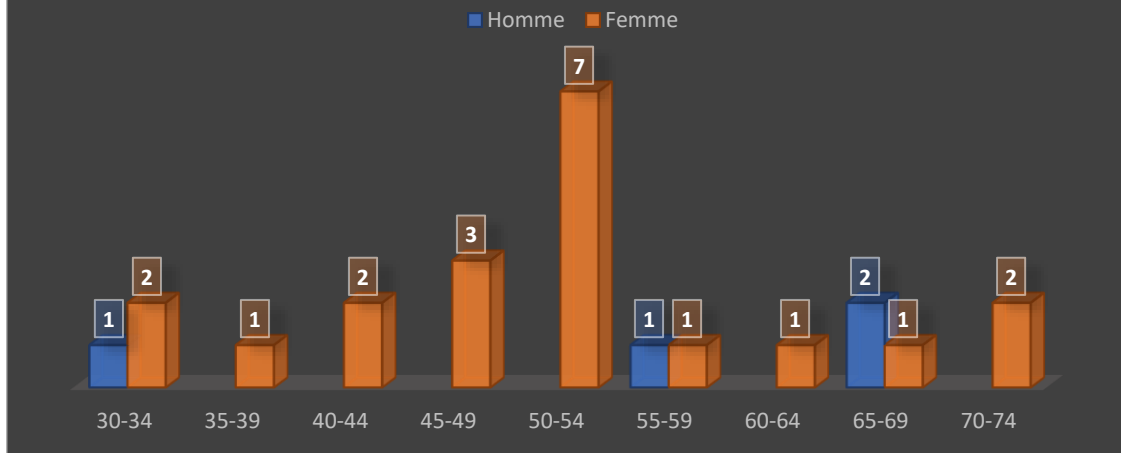
- catégorie A : 4 (3 au secrétariat)
- catégorie B : 2 (au secrétariat + 2 au service du Dictionnaire)
- catégorie C : 1 (au secrétariat)

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

6) La répartition des effectifs par âge

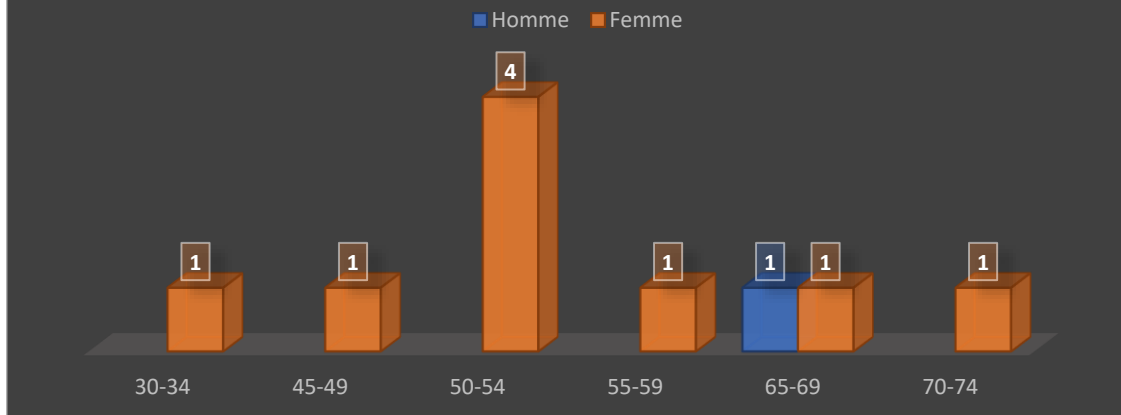
Académie française	Tranche d'âge	Homme	Femme
Académie française	30-34	1	2
Académie française	35-39		1
Académie française	40-44		2
Académie française	45-49		3
Académie française	50-54	1	7
Académie française	55-59	1	1
Académie française	60-64		1
Académie française	65-69	2	1
Académie française	70-74		2

RÉPARTITION DES ÂGES - ACADÉMIE FRANÇAISE

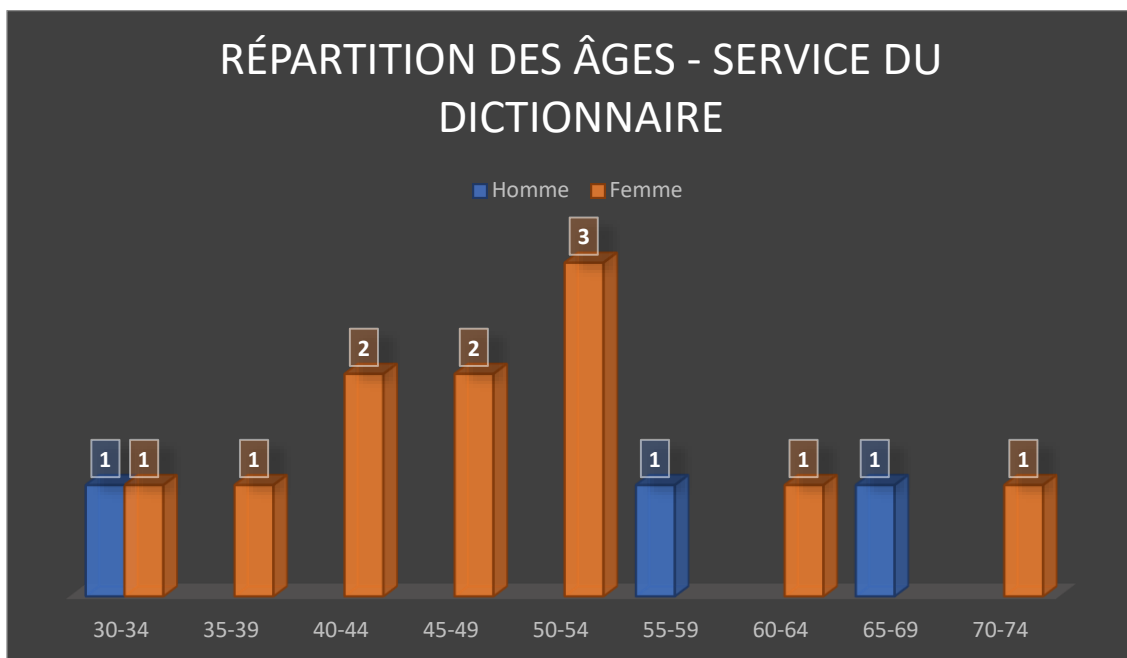


Service	Tranche d'âge	Homme	Femme
secrétariat	30-34		1
secrétariat	45-49		1
secrétariat	50-54		4
secrétariat	55-59		1
secrétariat	65-69	1	1
secrétariat	70-74		1

RÉPARTITION DES ÂGES - SECRÉTARIAT ACADEMIE



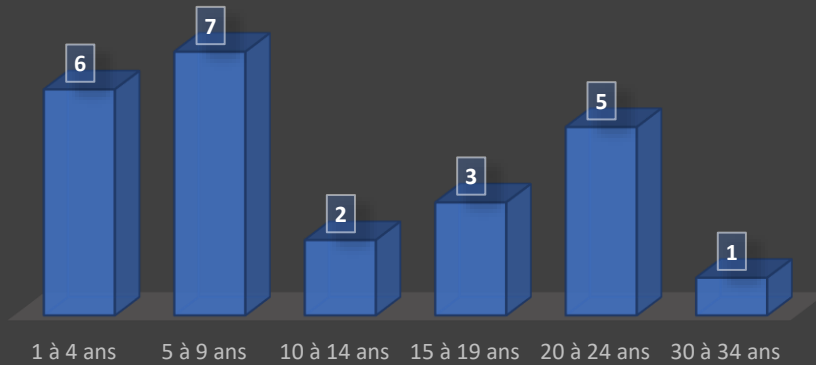
Service	Tranche d'âge	Homme	Femme
service du Dictionnaire	30-34	1	1
service du Dictionnaire	35-39		1
service du Dictionnaire	40-44		2
service du Dictionnaire	45-49		2
service du Dictionnaire	50-54		3
service du Dictionnaire	55-59	1	
service du Dictionnaire	60-64		1
service du Dictionnaire	65-69	1	
service du Dictionnaire	70-74		1



7) La durée d'affectation

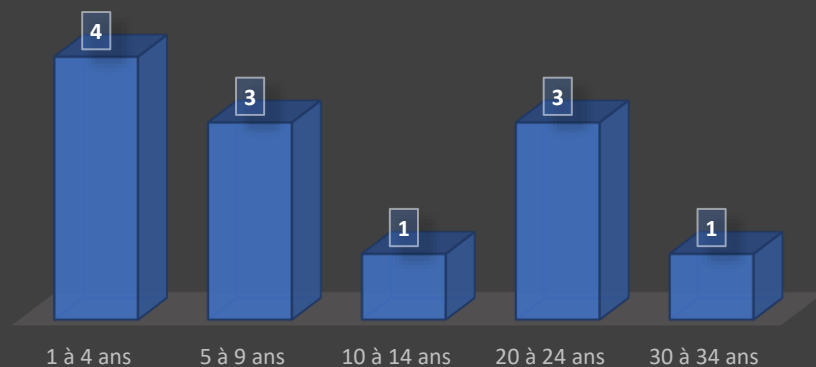
Académie française	ancienneté	nombre d'agents
Académie française	1 à 4 ans	6
Académie française	5 à 9 ans	7
Académie française	10 à 14 ans	2
Académie française	15 à 19 ans	3
Académie française	20 à 24 ans	4
Académie française	30 à 34 ans	2

ANCIENNETÉ DES AGENTS - ACADÉMIE FRANÇAISE

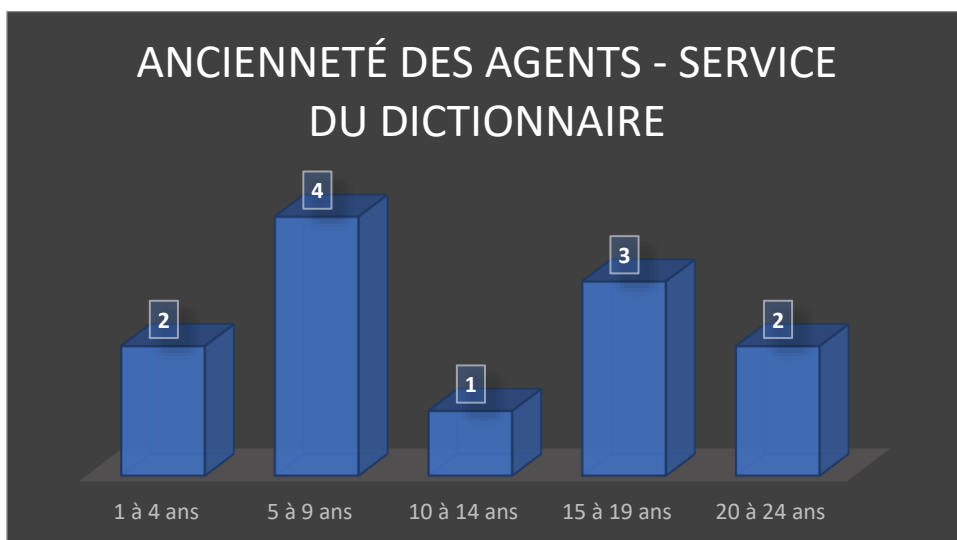


service	ancienneté	nombre d'agents
secrétariat	1 à 4 ans	4
secrétariat	5 à 9 ans	3
secrétariat	10 à 14 ans	1
secrétariat	20 à 24 ans	3
secrétariat	30 à 34 ans	1

ANCIENNETÉ DES AGENTS - SECRÉTARIAT ACADÉMIE



service	ancienneté	nombre d'agents
service du Dictionnaire	moins de 1 an	
service du Dictionnaire	1 à 4 ans	2
service du Dictionnaire	5 à 9 ans	4
service du Dictionnaire	10 à 14 ans	1
service du Dictionnaire	15 à 19 ans	3
service du Dictionnaire	20 à 24 ans	2



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 règlementairement ;
- 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 des « collèges d'experts » (où siègent des

représentants de l'administration), qui ont remplacé la C.A.P.N. (commission administrative paritaire nationale).

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

	liste d'aptitude 2022			tableau d'avancement 2021		
	agents promouvables	candidats	promotions obtenues	agents promouvables	candidats	promotions obtenues
ADJAENES	2	2	0	3	3	0
SAENES	1	1	0	1	1	0
AAE/APA	1	1	0	1	1	0
TOTAL AENES	4	4	0	5	5	0
PRAG	0	0	0	5	5	1
DÉTACHEMENT	0	0	0	0	0	0
TOTAL AGRÉGÉS	0	0	0	5	5	1
TOTAL	4	4	0	10	10	1

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^{er} 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^{er} janvier 2017. La mise en œuvre de ces mesures est effective depuis le 1^{er} 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 2021 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, demeurait inchangée depuis le 1^{er} juillet 2017. En conséquence, la commission administrative n'avait pas voté d'augmentation généralisée des salaires des personnels de l'Académie en 2020 et 2021. Seuls les agents ayant changé de fonction ou ayant exercé des responsabilités élargies avaient été éligibles à une revalorisation salariale. La valeur du point d'indice a augmenté de 3,5 % le 1^{er} juillet 2022. Il devrait être revalorisé à hauteur de 1,5 % le 1^{er} juillet 2023.

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 le 17 décembre 2020, après avis favorable du comité technique, 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 cadre de gestion des agents contractuels de l'Institut et des académies avait été présenté en 2020 et 2021 au comité technique de l'Académie, qui avait rendu sur ce texte un avis favorable ; la commission administrative de l'Académie l'avait approuvé dans sa séance du 14 octobre 2021. La commission administrative centrale (CAC) l'a finalement adopté le 19 octobre 2021. Ce texte avait 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 a été mis en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2022.

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 de l'État s'élèvent à **856 500 €** (charges comprises) pour l'année 2022.

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).

Il convient d'observer que les montants de ces primes et indemnités n'ont fait depuis lors l'objet d'aucune réévaluation de la part de l'Institut et des académies.

Ces charges exécutées sur fonds propres par l'Académie s'élèvent en 2022 à 177 519 €.

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 agents contractuels représentent 70 % des effectifs de l'Institut et des académies (341 sur 484 agents au 31 décembre 2020). Leur rémunération est différente de celle des fonctionnaires et leur régime indemnitaire (primes et indemnités) ne relève pas du régime indemnitaire de fonction, sujétions et expertise (RIFSEEP) des agents titulaires. Ils relèvent pour la gestion et

l'administration du règlement adopté par la commission administrative centrale le 15 décembre 2014, modifié, adoptant les dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, modifié, relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (à l'exception des articles 33-1 et 33-2). Or, les règles relatives à leur rémunération et aux conditions de leur progression salariale ne sont pas précisées dans ce règlement. Leur rémunération complémentaire n'est en outre pas soumise aux dispositions du régime indemnitaire de la fonction publique (RIFSEEP) adopté par l'Institut et les académies en 2017 et 2018.

L'objet du cadre de gestion adopté en 2021 était de dégager des principes généraux encadrant la rémunération principale ou secondaire de ces agents, en harmonisant les pratiques ayant cours dans les différentes entités, sans chercher à imposer à celles-ci une quelconque uniformité. La commission administrative centrale (CAC) du 19 octobre 2021 a adopté un projet de décision permettant d'encadrer et de préciser les règles relatives à la rémunération et à la progression salariale des agents contractuels, ainsi que de fixer les différents types de primes et indemnités pouvant leur être versées. Le comité technique commun de l'Institut et des académies avait préalablement rendu sur ce texte un avis favorable ; il avait été ensuite approuvé par la commission administrative de l'Académie. L'objet du texte n'était pas d'imposer une uniformisation des conditions de rémunération des agents contractuels, leurs conditions d'exercice et la nature des tâches qui leur sont confiées étant très différentes selon les entités, mais de se doter d'un cadre règlementaire qui permette à l'Institut et aux académies d'adopter une politique salariale qui leur soit propre en toute indépendance, tout en veillant chaque fois que cela sera possible à une harmonisation pour des fonctions équivalentes exercées par des agents relevant d'entités distinctes.

La décision adoptée par la commission administrative centrale (CAC) le 19 octobre 2021 fixe les principes généraux relatifs à la rémunération des agents contractuels en poste à l'Institut de France et dans les académies, ainsi que dans leurs fondations.

Les agents contractuels perçoivent une rémunération tenant compte, notamment, des fonctions occupées, de la qualification requise pour leur exercice, ainsi que de leur expérience antérieure.

Les modalités de rémunération ainsi que la catégorie hiérarchique de l'agent sont expressément mentionnées dans le contrat.

La rémunération brute mensuelle totale comprend :

- le traitement indiciaire brut (TIB) calculé en points d'indice, en référence au montant du point d'indice des traitements dans la fonction publique ;
- l'indemnité de résidence, le cas échéant ;
- le supplément familial de traitement, le cas échéant ;

- le remboursement des frais de transport, le cas échéant ;
- des primes ou indemnités, le cas échéant.

Le traitement indiciaire brut (TIB) des agents contractuels recrutés par l'Institut de France et les académies est fixé en référence au barème général ci-dessous. Le traitement indiciaire brut (TIB) est calculé en multipliant des points d'indice (indice nouveau majoré = INM) par la valeur du point d'indice de la fonction publique :

Valeur mensuelle du point d'indice (au 1^{er} janvier 2022) : 4,686025 €

	INM plancher recrutement initial	Traitement brut mensuel MINI	INM plancher si plus 15 ans d'ancienneté	Traitement brut mensuel MINI si plus de 15 ans d'ancienneté	INM plafond MAXI	Traitement brut mensuel MAXI
Catégorie A+	750	3 515 €	850	3 983 €	2 800	13 121 €
Catégorie A	520	2 437 €	650	3 046 €	1 720	8 020 €
Catégorie B	400	1 874 €	480	2 249 €	860	4 030 €
Catégorie C	330	1 546 €	400	1 874 €	750	3 515 €

Une dérogation à ce barème général est possible, sous réserve de l'approbation de la commission administrative centrale (CAC) de l'Institut ou de la commission administrative (CA) de l'académie concernée.

La rémunération des agents contractuels fait l'objet d'un réexamen et, le cas échéant, d'une réévaluation **au moins tous les trois ans**, au vu des résultats de l'entretien professionnel annuel ou de l'évolution des fonctions.

Sous réserve des crédits budgétaires disponibles, et de l'accord de la commission administrative centrale de l'Institut de France ou de la commission administrative de l'académie concernée, une majoration de points d'indice peut être accordée, dans les conditions suivantes :

- de 10 à 40 points maximum si l'agent conserve les mêmes fonctions ;
- de 20 à 100 points maximum en cas de mobilité interne ou s'il est constaté une évolution notoire des fonctions impliquant un accroissement accru des responsabilités et des sujétions, dans la limite des plafonds fixés à l'article 4.

L'augmentation salariale mensuelle proposée ne peut en aucun cas dépasser 20 % du traitement indiciaire brut mensuel (TIB), sauf dérogation approuvée par la CAC de l'Institut de France ou de la CA de l'académie concernée.

Points d'INM	Augmentation <u>mensuelle</u> brute	Augmentation annuelle	Estimation du coût chargé annuel pour l'employeur
10	47 €	562 €	849 €
20	94 €	1 125 €	1 698 €
30	141 €	1 687 €	2 547 €
50	234 €	2 812 €	5 275 €
100	468 €	5 623 €	9 395 €

Les agents contractuels de **catégorie B et C** peuvent percevoir, sous réserve d'un accord de leur supérieur hiérarchique, des indemnités horaires pour travaux supplémentaires, **dans la limite de 25 heures par mois**, conformément aux textes en vigueur.

Les heures supplémentaires sont versées après constatation du service fait.

Conformément à l'article 45-1-1 du décret du 17 janvier 1986, une indemnité de fin de contrat est versée pour les agents contractuels ayant un contrat de moins d'un an.

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.

Cette indemnité **n'est pas attribuée à l'agent contractuel** :

- qui bénéficie d'un contrat saisonnier ;
- dont le CDD est prolongé au-delà d'un an ;
- qui a une rémunération brute mensuelle supérieure à l'INM 664 ;
- qui démissionne avant la fin du contrat.

L'indemnité est versée en une seule fois au plus tard un mois après le terme du contrat.

Au cas où une prime dite « de fonction » serait versée à un agent contractuel, cette prime dépend des fonctions exercées.

Il s'agit d'une prime forfaitaire (non variable) et versée régulièrement chaque mois.

Son montant doit être précisé dans le contrat de l'agent.

La liste des fonctions ouvrant droit à une prime de fonction ainsi que le montant mensuel de la prime de fonction sont présentés à la commission administrative centrale de l'Institut ou à la commission administrative de l'académie concernée, le cas échéant.

Si une prime de fonction est prévue, elle peut être définitivement intégrée à la rémunération de l'agent, sous réserve de son accord, par avenant à son contrat.

Sous réserve de l'accord de la commission administrative centrale ou de la commission administrative de l'académie concernée, une **prime exceptionnelle** peut être versée à un agent contractuel pour tenir compte d'une situation exceptionnelle qui n'est pas prévue par les autres primes et indemnités. Cette prime exceptionnelle est exclusive du versement de l'indemnité de départ à la retraite, de l'indemnité de rupture conventionnelle ou d'une indemnité transactionnelle prévue dans le cadre d'une fin de contrat, le cas échéant. Elle est limitée à deux mois du traitement mensuel indiciaire brut, sauf décision dérogatoire de la commission administrative centrale (CAC) ou de la commission administrative de l'Académie concernée.

L'agent ayant acquis ses droits à pension de retraite et quittant volontairement son employeur pour bénéficier d'une pension de vieillesse, peut percevoir, sur décision de l'ordonnateur de

l'Institut ou de l'ordonnateur de chaque Académie concernée, et sous réserve des crédits budgétaires disponibles, une **indemnité dite « de départ volontaire en retraite »** selon les conditions suivantes :

- un mois de salaire maximum après 10 ans d'ancienneté,
- deux mois de salaire maximum après 15 ans d'ancienneté,
- trois mois de salaire maximum après 20 ans d'ancienneté,
- quatre mois de salaire maximum après 30 ans d'ancienneté.

La rémunération de référence à prendre en compte est le traitement indiciaire brut calculé d'après un nombre de points d'indice nouveau majoré (INM), versé le mois précédent le départ en retraite, hors indemnité de résidence, autres indemnités et primes, gratifications et heures supplémentaires.

L'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs totaux accomplis au sein de l'Institut de France et des académies (les temps partiels et incomplets sont considérés comme des temps pleins).

L'indemnité de départ volontaire à la retraite est versée le mois suivant le départ en retraite.

Cette indemnité est versée conformément au règlement des agents contractuels de l'Institut et des académies portant adoption des dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 « *relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État (...)* », notamment ses articles 49-1 à 49-9.

Le montant de l'indemnité spécifique est calculé selon les modalités prévues par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 « *relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles* ».

3) La prime de fin d'année

La commission administrative de l'Académie a adopté, le 17 décembre 2020, une décision fixant les principes généraux relatifs aux modalités d'attribution d'une **prime de fin d'année**.

Cette décision concerne les fonctionnaires, quelle que soit leur position administrative, et les agents contractuels de droit public (agents non titulaires de l'État). Elle ne s'applique pas aux collaborateurs occasionnels, aux stagiaires, aux apprentis et aux agents contractuels de droit privé.

Le budget de la prime de fin d'année est entièrement assuré sur les fonds propres de l'Académie française.

La prime de fin d'année est attribuée aux fonctionnaires et aux contractuels dans les mêmes conditions.

Chez les fonctionnaires, elle se substitue, pour les personnels de la filière administrative et technique, au complément indemnitaire annuel (CIA) et, pour les personnels enseignants, à la prime de charge administrative variable.

Son montant est variable, non reconductible d'une année sur l'autre et est fonction des résultats obtenus, de l'investissement professionnel et de la manière de servir.

L'attribution de la prime doit permettre de récompenser les efforts professionnels de l'année en cours tels qu'ils ont été évoqués lors de l'entretien professionnel d'évaluation.

La prime de fin d'année est une prime annuelle, attribuée dès l'année de la prise de fonction, au prorata du temps de présence et au prorata du temps de travail de l'agent. Elle est versée en une seule fois au mois de décembre.

Les agents qui assurent des remplacements de congé maternité ou de congé maladie, ou ont été recrutés en renfort, peuvent en bénéficier, après avoir accompli quatre mois de services effectifs, dans les mêmes conditions que l'agent qu'ils remplacent.

Chaque service ayant des agents qui lui sont spécialement affectés bénéficie d'une enveloppe budgétaire attribuée selon un montant par agent en fonction de sa catégorie hiérarchique.

Chaque responsable de service propose une attribution individuelle dans la limite des plafonds et plafonds ci-dessous :

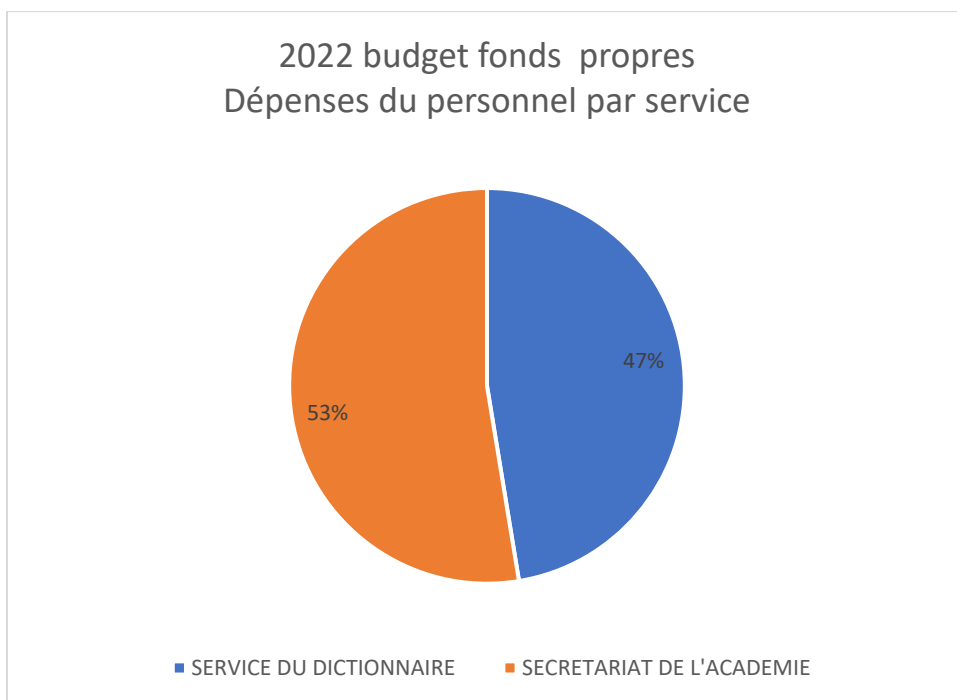
	Plancher	Plafond(*)	Enveloppe budgétaire minimale par agent	En %
Catégorie A+ (directeur de cabinet, adjoints au directeur de cabinet, responsables de services)	0 €	4 500 €	3 700 €	82,22 %
Catégorie A : adjoints aux responsables de services	0 €	3 500 €	2 900 €	82,86 %
Catégorie A sans encadrement	0 €	3 000 €	2 500 €	83,33 %
Catégorie B	700 €	2 200 €	1 800 €	81,82 %
Catégorie C	500 €	1 200 €	1 000 €	83,33 %

(*) Plafond tenant compte des décisions relatives aux régimes indemnitaires de fonction, d'expertise, de sujétion et d'engagement professionnel (RIFSEEP)

Seuls les agents de catégorie C et B ont une prime de fin d'année dont le plancher est supérieur à zéro. Toutefois, en cas d'insuffisance professionnelle notoire et sur rapport écrit du supérieur hiérarchique, le montant de la prime peut être ramené à zéro, sur décision du Secrétaire perpétuel.

Sous réserve de crédits budgétaires disponibles et après approbation de la commission administrative, un **bonus exceptionnel** peut être octroyé en fin d'année. Le Secrétaire perpétuel en détermine le montant et l'enveloppe. Ce bonus exceptionnel n'est pas une attribution individuelle due automatiquement à chaque agent et n'est pas reconductible d'une année sur l'autre.

Les charges de personnel contractuel de l'Académie pour l'année 2022 s'élèvent à **729 852 €** (charges comprises et en intégrant la rémunération des vacataires : maîtres d'hôtel, correcteurs, médecin présent lors des séances publiques, etc., qui s'élève à 3 988,82 €). Le montant total des rémunérations sur fonds propres s'élève donc à **1 002 223 €**. Ce chiffre prend en compte la rémunération des 3 enseignants (professeurs agrégés) détachés pour le service du Dictionnaire dans le cadre d'une convention passée avec le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Celui-ci accorde chaque année une contribution forfaitaire au financement des salaires de ces agents détachés : cette subvention est imputée sur les crédits du programme 141 (« enseignement scolaire public du second degré ») ; un quatrième enseignant fait l'objet d'un détachement sans support budgétaire État (il est pour l'instant rémunéré par l'Académie sur fonds propres).



SERVICE DU DICTIONNAIRE	656 616,58 €
SECRETARIAT DE L'ACADÉMIE	728 297,42 €

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 2021 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^{er} 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) a été mis en place à l'Institut et dans les académies à compter du 1^{er} janvier 2021, par décision de la commission administrative centrale (CAC) du 14 décembre 2020 et après accord du comité technique commun.

Le compte personnel de formation (CPF) consolide les droits acquis en matière de formation tout au long de la vie professionnelle d'un agent ; il est alimenté en heures chaque année dans la limite d'un plafond, et il est utilisé uniquement pour des formations qualifiantes (à savoir l'acquisition d'un diplôme ou d'un certificat de qualification professionnelle, ou le développement de connaissances nécessaires à la mise en œuvre d'un projet d'évolution ou de reconversion professionnelle).

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 :

- 75 € brut pour les agents de catégorie C ou assimilés,
- 90 € brut pour les agents de catégorie B ou assimilés,
- 135 € brut pour les agents de catégorie A ou assimilés.

2) Le télétravail

En application du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature, modifié par le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020, la commission administrative centrale de l'Institut (CAC) a adopté, le

15 décembre 2020, après avis du comité technique commun en date du 30 septembre 2020, un règlement constituant le cadre général du télétravail dans les services de l'Institut et ceux des académies (en annexe). Ce règlement est entré en application à compter du 1^{er} janvier 2021.

Le comité technique de l'Académie française a été saisi, le 27 janvier 2021, d'un projet de décision de la commission administrative relatif aux modalités d'application de ce règlement général dans les services de l'Académie. Après avis favorable du comité, ce projet a été adopté par la commission administrative le 24 juin 2021.

Il complète le règlement général sur un certain nombre de points, tels que les conditions d'exercice du télétravail pour les agents à temps partiel ou incomplet, la durée maximale de jours de télétravail consécutifs, les contraintes particulières liées aux travaux académiques (le recours au télétravail est proscrit le jeudi), le compte rendu d'activités des agents placés en télétravail, les jours recommandés aux agents selon les services (secrétariat et service du Dictionnaire).

Il est précisé que, compte tenu de la situation sanitaire et des mesures que le Secrétaire perpétuel a été amené à prendre pour assurer la sécurité des agents, le règlement général du télétravail à l'Institut et dans les académies, suivant les modalités d'application spécifiques soumises à la commission, n'est entré en vigueur que le 1^{er} septembre 2021.

2022	Nombre total d'agents	Nombre d'agents éligibles au télétravail	Nombre d'agents ayant opté pour le télétravail	Nombre d'agents en jours fixes	Nombre d'agents en jours flottants
Secrétariat	10	8	8	4	4
Dictionnaire	14	14	12	1	11

2022	Nombre total de jours télétravaillés	Nombre total de jours télétravaillés « jours fixes »	Nombre total de jours télétravaillés « jours flottants »	Nombre d'agents ayant télétravaillé au cours de la période	Moyenne de jours télétravaillés par agent au cours de la période	Moyenne de jours télétravaillés par agent et par mois
Secrétariat	433	338	95	8	36	4,5
Dictionnaire	420	85	335	12	35	2,9

3) Les absences au travail

Les absences au travail des agents de l'Académie française pour l'année 2022

	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	5	20	4	1	33	1
Accident de travail	0	0	0	0	0	0
Congé maternité	0	0	0	1	112	1
Congé paternité	0	0	0	0	0	0
TOTAL	5	20	4	1	339	1
Effectif en 2022			15,43			6,99
Taux d'absence			0,85 %			0,63 %
Nbr de jours d'absence moyen par agent			1,30			4,72

$$\begin{aligned}
 \text{Taux d'absence : } & \frac{\text{Nombre de jours d'absence de l'effectif de référence}}{\text{Nombre de jours dans l'année x effectif année de référence}} \times 100 \\
 & \frac{\text{Nbr de jours d'absence moyen par agent}}{\text{Effectif de l'année de référence}}
 \end{aligned}$$

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 février 2020). Le titulaire de cette fonction assure des vacations tous les lundis matin : 10 heures par mois sont consacrées aux consultations médicales (soit 120 heures par an), 4 heures par mois sont réservées à des études de postes, à la participation aux réunions des instances de dialogue social (comités sociaux d'administration), à l'examen de dossiers – soit 48 heures par an ; 6 heures par mois sont employées à des tâches administratives (sans présence sur site obligatoire). Le médecin du travail consacre donc 240 heures par an au total à l'Institut et aux académies (dont 168 heures de présence au palais). Il bénéficie depuis novembre 2018 d'un cabinet médical au 17 quai de Conti. Il 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 a exposé 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, au terme d'un marché public lancé en 2021, un contrat de complémentaire santé avec la MGEN. Ce contrat est entré en application le 1^{er} janvier 2022.

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, avait approuvé la souscription d'un nouveau contrat mutuel (« contrat responsable ») proposé par le groupe AXA (ancien prestataire) 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. L'ensemble de ces dispositions sont reprises dans les contrats mutuels proposés aux agents par le nouveau prestataire, la MGEN.

3) Le régime de prévoyance

L'Académie française a souscrit auprès d'un organisme d'assurance (la société MUTEX) 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.

4) La mise en place des nouveaux régimes de santé et de prévoyance

L'Institut de France et les académies avaient en effet une obligation légale de remettre en concurrence les 18 contrats (Santé, Prévoyance et Surcomplémentaire) conclus en 2014 avec la société AXA. Tous les agents de l'Institut et des académies (le bénéfice du régime de prévoyance sera étendu aux **agents titulaires**) sont concernés par le nouveau dispositif de protection sociale complémentaire qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

L'Institut et les académies ont mis en place depuis plusieurs années des mesures sociales concernant la protection sociale complémentaire très favorables aux agents : la participation au financement des garanties de protection sociale complémentaire est supérieure aux obligations

légalées prévues pour les employeurs publics. Il a été veillé à ce que cet avantage social soit maintenu pour les agents contractuels et puisse être élargi aux fonctionnaires.

Après une procédure de mise en concurrence, 6 candidats ont répondu en santé et 5 candidats ont répondu en prévoyance pour proposer des conventions de protection sociale. Le cabinet ADICEO a étudié ces offres et les a présentées à la commission d'attribution des offres qui s'est réunie le 5 juillet 2021.

Après présentation et débats, il a été décidé lors de cette réunion d'attribuer la convention de protection sociale complémentaire en santé **à la MGEN (groupe VYV)** et d'attribuer la convention de protection sociale complémentaire en prévoyance **à la MUTEX (groupe VYV)**.

Le 8 juillet, une information détaillée sur ces nouveaux contrats de groupe en santé et en prévoyance a été présentée aux représentants du personnel du comité technique commun de l'Institut et des académies. Les propositions concernant la participation financière de l'employeur et de chaque agent tiennent compte de ses observations.

Pour mémoire, il est rappelé ce qui ne sera pas reconduit du dispositif actuel :

- ✓ l'adhésion automatique à la prévoyance dès signature d'un contrat pour les agents contractuels : en effet, l'adhésion est libre et non obligatoire dans le secteur public ;
- ✓ la participation financière de l'employeur : la participation financière de l'agent est requise dès lors qu'il choisit d'adhérer à la mutuelle et/ou à la prévoyance ;
- ✓ l'absence d'assurance prévoyance pour les fonctionnaires payés sur le budget de l'État : l'Institut et les académies souhaitent faire bénéficier l'ensemble de leurs agents des mêmes droits ;
- ✓ la prise en charge par l'assureur AXA (et non par l'employeur directement) en cas d'accident du travail et de congé de grave maladie, longue maladie, longue durée : pour les agents publics, le Statut impose une prise en charge totale durant une certaine période par l'employeur public ;
- ✓ le montant du capital décès (équivalent jusqu'à trois années de salaire) : cette disposition rendait le système très déficitaire sur plusieurs années, en cas de décès d'agents, sans pour autant être justifiée socialement.

Les principes généraux retenus :

- participation financière de chaque employeur le plus proche possible de la dépense actuelle ;
- participation de chaque agent en mutuelle et prévoyance le plus proche possible de la participation actuelle (uniquement mutuelle actuellement) ;
- participation de l'employeur plus élevée qu'aujourd'hui pour les salaires les plus bas ;
- pas de participation de l'employeur inférieure à 50 % en santé et inférieure à 20 % en prévoyance, pour tenir compte des projets de textes sur la participation des employeurs publics à la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- en santé : maintien du dispositif de participation pour les conjoints comme c'est le cas actuellement ;
- en santé : adhésion possible des retraités à un tarif préférentiel (mais sans participation de l'employeur) ;

- en santé : participation de l'employeur quel que soit le choix de l'agent entre l'une des deux formules de garanties accessibles ; en revanche, pas de participation de l'employeur en cas de souscription à la surcomplémentaire (financement supplémentaire de l'agent pour une meilleure couverture santé) ;
- en prévoyance : prise en compte des textes relatifs aux congés maladie et aux accidents du travail (le « Statut ») : en cas d'arrêt de travail prolongé au-delà de 3 mois, l'employeur devra participer à la rémunération des agents en arrêt, soit une dépense supplémentaire à imputer sur la masse salariale.

Le dispositif proposé à compter du 1^{er} janvier 2022 pour tous les agents de l'Institut et des académies est un dispositif très avantageux pour tous les agents et va bien au-delà des dispositions réglementaires actuelles du secteur public.

Ce nouveau dispositif en santé comme en prévoyance repose sur une contribution employeur **selon 4 barèmes**, établis par rapport à la rémunération brute mensuelle (traitement indiciaire, indemnité de résidence, SFT, et prime mensuelle régulière), à savoir :

- salaire jusqu'à 1 999 € brut mensuel : **80 % de contribution employeur** ;
- salaire entre 2 000 et 2 499 € brut mensuel : **70 % de contribution employeur** ;
- salaire entre 2 500 et 3 499 € brut mensuel : **60 % de contribution employeur** ;
- salaire au-delà de 3 499 € brut mensuel : **50 % de contribution employeur**.

En santé :

Le nouveau tarif prévoit 2 options, A ou B, l'option B proposant une couverture quasi équivalente à ce que proposait AXA auparavant.

Le nouveau tarif plein est donc, avec l'option A, de 78,05 € pour un adulte et de 42,93 € pour un enfant et, avec l'option B, de 79,54 € pour un adulte, et de 43,75 € pour un enfant.

Exemple de grille tarifaire en santé (option B)

Rémunération brute mensuelle (TB + IR + SFT + prime mensuelle)	1 adulte Tarif plein	Participation employeur		Participation agent	
Moins de 2 000 €	79,54 €	80 %	63,63 €	20 %	15,91 €
De 2 000 € à 2 499 €	79,54 €	70 %	55,68 €	30 %	23,86
2 500 € à 3 499 €	79,54 €	60 %	47,72 €	40 %	31,82 €
Au-delà de 3 499 €	79,54 €	50 %	39,77 €	50 %	39,77 €

En prévoyance : la base de cotisation sera de **1,97 %** de la rémunération brute mensuelle.

Exemples de la participation employeur et de la participation individuelle de chaque agent à la prévoyance

Rémunération brute mensuelle (TB + IR + SFT + prime mensuelle)	1,97 %	Participation employeur	Participation agent
---	--------	-------------------------	---------------------

1 600 €	31,52 €	80 %	25,22 €	30 %	6,30 €
2 001 €	39,42 €	70 %	27,59 €	30 %	11,83 €
2 499 €	49,23 €	70 %	34,46 €	30 %	14,77€
2 600 €	51,22 €	60 %	30,73 €	40 %	20,49 €
3 000 €	59,10€	60 %	35,46 €	40 %	23,64 €
3 499 €	68,93 €	60 %	41,36 €	40 %	27,57 €
3 600 €	70,92 €	50 %	35,46 €	50 %	35,46 €
4 000 €	78,80 €	50 %	39,40 €	50 %	39,40 €
5 000 €	98,50 €	50 %	49,25€	50 %	49,25€
6 000 €	118,20 €	50 %	59,10 €	50 %	59,10€
8 000 €	157,60 €	50 %	78,80 €	50 %	78,80 €

La décision de la commission administrative centrale (CAC), relative aux modalités de participation financière de l'Institut de France et des académies et de chaque catégorie d'agent aux frais de mutuelle et de prévoyance, détaille ces deux nouveaux dispositifs (santé et prévoyance).

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 2022** : le 26 septembre et le 28 novembre.

Il convient d'observer que son mandat est arrivé à échéance le 31 décembre 2022.

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.

L'Académie française ne dispose pas d'un réseau intranet.

C. L'action sociale et culturelle

1) Les visites ou expositions

Des visites d'expositions (présentées dans ses fondations) sont proposées par l'Institut au personnel de ses services, à celui des académies et des bibliothèques. Plusieurs visites, assurées par les conservateurs des musées, ont eu lieu au cours de l'année 2022.

Une présentation de la bibliothèque de l'Institut a été organisée, à l'intention du personnel de l'Institut et des académies, à trois reprises au cours de l'année 2022. 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.

1 agent de l'Académie française en fait partie.

3) Les chèques-cadeaux

Une décision de la commission administrative centrale (CAC) en date du 14 décembre 2020 fixe les modalités d'attribution des « chèques-cadeaux » (ou « cartes-cadeaux ») aux enfants des agents de l'Institut de France et des académies.

Cette décision concerne les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public (agents non titulaires de l'État) de l'Institut de France, des bibliothèques et des fondations.

Elle concerne les agents des académies selon le périmètre fixé par chacune des académies.

L'agent concerné doit disposer d'un contrat de plus d'un an et être en poste depuis une année.

Les agents en congé de maladie ordinaire, en congé de grave maladie, en congé longue maladie ou longue durée, en congé de maternité ou paternité ou en congé parental peuvent en bénéficier. Cette décision ne s'applique pas aux agents en congé de formation, en disponibilité, aux collaborateurs occasionnels, aux stagiaires, aux apprentis, aux intermittents du spectacle, aux prestataires privés ainsi qu'aux gardiens d'immeuble (agents de droit privé).

Chaque enfant est bénéficiaire de chèques-cadeaux **d'une valeur totale de 80 euros** sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- être né(e) dans l'année avant le 1^{er} octobre de l'année concernée ;
- avoir jusqu'à 16 ans révolus avant le 31 décembre de l'année concernée ;
- être enfant à charge de l'agent selon les critères identiques à ceux qui sont relatifs à l'attribution du supplément familial de traitement (SFT).

En 2022, 7 chèques-cadeaux ont été distribués à 5 agents, pour un montant total de 560 euros.

À l'occasion de certains évènements de leur vie personnelle (mariage, PACS, naissance, adoption), les agents de l'Académie se voient accorder un chèque-cadeau d'un montant de 200 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.

Un lieu de restauration est accessible aux fonctionnaires à proximité du palais de l'Institut : le restaurant administratif Mabillon (destiné prioritairement au personnel des services du rectorat de l'académie de Paris).

Depuis le 1^{er} avril 2019, une offre complémentaire de restauration est proposée au personnel (titulaire et contractuel) de l'Institut, des bibliothèques et des académies qui ne souhaitent pas bénéficier du système des titres-restaurant. Il s'agit de la mise en place d'un distributeur de repas (un plat principal et un dessert). 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 2022, la valeur de ces tickets était de 10,86 euros de janvier à septembre, de 9,48 euros d'octobre à décembre.

L'Académie prend à sa charge une partie du montant de ce ticket : **en 2022, cette participation s'élève à 6,51 euros de janvier à septembre, puis à 5,69 euros d'octobre à décembre (soit 60 % du montant) par ticket-restaurant.**

En effet, les agents de l'Académie française bénéficient depuis 2001 de titres-restaurant. Il a été décidé, en vue d'étendre cet avantage à l'ensemble du personnel de l'Institut et des académies et de réaliser une économie d'échelle, de recourir à un groupement de commande pour engager la procédure de mise en concurrence des fournisseurs susceptibles de répondre à cette demande. Au terme de cette procédure, un prestataire unique (la société Bimpli) a été retenu pour les six entités, et la valeur faciale du titre a été fixée, par décision de la commission administrative centrale (CAC) en date du 19 avril 2022, à 9,48 euros. Cette décision précise les modalités de mise en place des titres-restaurant à l'Institut et dans les académies :

— l'octroi des titres-restaurant concerne les fonctionnaires (titulaires ou stagiaires), les agents contractuels de droit public (ils doivent disposer d'un contrat d'au moins trois mois et être en activité) ; les agents détachés auprès de l'Institut et des académies peuvent bénéficier de titres-restaurant sous réserve que leur administration d'origine certifie ne pas leur en remettre ; les agents en télétravail et les agents logés ont également accès au régime des titres-restaurant ; en sont exclus les collaborateurs occasionnels (vacataires) ainsi que les agents contractuels de droit privé (tels que les gardiens d'immeuble) ;

— l'agent qui choisit les titres-restaurant doit s'engager pour une période de référence d'un an au minimum ;

— les agents nouvellement recrutés ne bénéficient pas de titres-restaurant le premier mois suivant leur entrée en fonction ;

— retrait forfaitaire de 17 titres-restaurant chaque mois sur le bulletin de paie (soit 64,43 euros chaque mois retirés sur le bulletin de paie et versement mensuel sur la carte individuelle de 161,16 euros = 9,48 euros × 17), avec régularisation trimestrielle (à la hausse ou à la baisse) en fonction de la présence effective constatée.

Il est indiqué que c'est l'article R3262 du code du travail qui fixe les conditions d'émission et d'utilisation des titres-restaurant, notamment le périmètre géographique d'utilisation et l'inclusion ou non des dimanches et jours fériés. La remise de titres-restaurant constitue un avantage social qui peut faire l'objet de contrôles de la part de l'employeur.

20 agents (15 titulaires et 5 contractuels) ont bénéficié du système des titres-restaurant (14 ont opté pour des carnets de tickets-restaurant remis tous les mois – sur la base de 17 tickets pour un agent à temps complet –, 6 ont préféré disposer d'une carte). 1 stagiaire s'est vu remettre un carnet de 17 tickets.

En 2022, les dépenses liées à la restauration du personnel (titres-restaurant) ont représenté pour l'Académie un montant total de 23 903,89 euros, pour un total de 3 748 titres distribués.

* * *