

2018

BILAN

SOCIAL
de l'université



ÉDITORIAL

La parution du bilan social constitue désormais un rendez-vous annuel, autour d'un document de grande qualité, que l'on essaie de compléter et d'améliorer en permanence.

Il constitue l'un des outils du dialogue social dans la mesure où il présente des données objectivées, témoigne des politiques suivies et montre les évolutions en cours.

Il permet d'apprécier la situation de l'établissement dans le domaine social, de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des quatre années précédentes.

Ce document regroupe les principales informations disponibles sur le personnel, les emplois, les effectifs, la démographie, les rémunérations et les conditions de travail. Il est particulièrement utile pour estimer les progrès en matière de visibilité du handicap ou encore éclairer les inégalités femmes/hommes selon les catégories de personnel. Sa structuration par fiche, où alternent les tableaux, graphes et commentaires en facilite la lecture.

Nous espérons ainsi permettre un partage aussi large que possible d'une information claire et utile.

L'écriture de cet éditorial est également pour moi l'occasion de remercier l'ensemble des personnels de l'université Rouen Normandie de leur investissement au service des étudiants et de la recherche.

Très bonne lecture à toutes et tous !

Danièle CARRICABURU
Vice-présidente RH
Université de Rouen Normandie

PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

Chaque partie est déclinée en fiches synthétiques qui comportent des données chiffrées et/ou un graphique les illustrant. Un commentaire complète ces informations.

► Le périmètre

Les personnels de l'université de Rouen Normandie dont il est question dans le bilan social sont répartis en 3 catégories :

- les enseignants (enseignants-chercheurs, enseignants des premier et second degrés, contractuels, contractuels doctorants et post-doctorants)
- les personnels BIATSS (personnels non enseignants titulaires, contractuels)
- les personnels hébergés (personnes qui participent, pour une période donnée, à l'activité de l'établissement mais dont la carrière ou le contrat n'est pas géré par lui).

Contrairement aux années précédentes où ils n'étaient pas identifiables dans le système d'information et étaient comptabilisés dans les effectifs des contractuels BIATSS, les post-doctorants sont comptabilisés depuis l'année 2016 dans les effectifs enseignants.

Les effectifs sous plafond État, dit plafond 1, sont les fonctionnaires rémunérés par l'établissement et les contractuels dont la rémunération est assurée en tout ou partie par la subvention pour charges de service public (SCSP).

Les effectifs sous plafond 2 sont les agents financés hors SCSP dans notre établissement, soit les contractuels financés sur conventions recherche, les contractuels doctorants sur subvention de la région et les contractuels sur autres financements (essentiellement formation continue).

Sont exclus du bilan social les personnels de l'établissement en position de détachement, de mise à disposition ou en congé parental. Lorsqu'ils sont placés dans ces positions, les agents libèrent leur poste qui est alors pourvu soit par un titulaire, soit par un contractuel.

Les effectifs figurant dans les tableaux sont comptabilisés en équivalent temps plein (ETP) sauf pour certaines fiches où ce sont les effectifs physiques, c'est-à-dire les agents en activité dans l'établissement et rémunérés à la date d'observation retenue, qui ont été pris en considération.

En raison des arrondis, il est possible que la somme des pourcentages présentés dans les tableaux ou les graphiques ne soit pas toujours égale à 100 %.

De même, pour cette raison, le total d'une ligne ou d'une colonne peut présenter de légers écarts par rapport à la somme des données indiquées.

► La date d'observation

Les données sont arrêtées au 31 décembre 2018 (sauf pour certaines données comptabilisées en années universitaires telles que, par exemple, les formations des personnels ou leurs inscriptions aux activités sportives).

► Les outils et sources

Les données présentées dans ce bilan social sont extraites des différentes applications composant notre système d'information :

- HARPEGE pour la gestion administrative des personnels
- WIN PAIE pour les rémunérations des personnels
- LAGAF pour la formation permanente des personnels
- CETUR pour les comptes épargne temps des personnels.

Les données relatives à la masse salariale trouvent leurs sources dans les fichiers de retour de paie de la direction régionale des finances publiques (DRFIP) qui sont retraités par le bureau d'appui au pilotage et au développement des ressources humaines.

► Les sources extérieures (publications)

Les statistiques nationales ou relatives à la fonction publique et notamment au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation ont été rendues possibles grâce à plusieurs publications dont voici la liste :

- Bilan social 2017-2018 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI
- L'état de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France (n° 12 - juillet 2019) - MESRI
- Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2019) - DGAFFP.

Les services de la DRH sont disponibles pour tout complément d'informations permettant d'apporter des éléments nouveaux.

SOMMAIRE

Emplois et effectifs	7
Fiche 1 : Les effectifs BIATSS.....	8
Fiche 2 : Les emplois BIATSS répartis par activité analytique.....	12
Fiche 3 : Les effectifs enseignants	14
Fiche 4 : Les effectifs des enseignants-chercheurs.....	16
Fiche 5 : Les effectifs des contractuels doctorants et post-doctorants	18
Fiche 6 : Les personnels hébergés	18
Fiche 7 : Les effectifs physiques	20
Démographie	23
Fiche 8 : L'âge moyen des personnels	24
Fiche 9 : Les départs à la retraite.....	26
Fiche 10 : La pyramide des âges des personnels	28
Situation et carrière	31
Fiche 11 : La mobilité des personnels BIATSS.....	32
Fiche 12 : Les promotions des personnels BIATSS	34
Fiche 13 : La résorption de l'emploi précaire.....	36
Fiche 14 : Les promotions des personnels enseignants.....	38
Fiche 15 : La formation des personnels	40
Fiche 16 : La répartition de la masse salariale des personnels titulaires.....	45
Fiche 17: Le régime indemnitaire des personnels BIATSS	47
Conditions de travail	51
Fiche 18 : La prise en charge partielle du coût des titres d'abonnement de transport	52
Fiche 19 : Le compte épargne temps	53
Fiche 20 : Les agents titulaires à temps partiel.....	56
Fiche 21 : Les congés et absences des agents.....	58

Fiche 22 : Le handicap.....	60
Fiche 23 : Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.....	62
Activités sociales, culturelles et sportives	63
Fiche 24 : L'action sociale en faveur des personnels	64
Fiche 25 : La restauration	66
Fiche 26 : Les ressources documentaires.....	67
Fiche 27 : Le sport à l'université.....	68
Glossaire	69

EMPLOIS

ET EFFECTIFS

- Effectifs BIATSS en ETP répartis par structure d'affectation et ventilés par catégorie statutaire et par sexe

Structure d'affectation	BIATSS A		BIATSS B		BIATSS C		Contractuels plafond 1		Contractuels plafond 2		Total général
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Agence comptable	3	-	1,40	-	4	1	4,85	1,50	-	-	15,75
Direction générale des services	35,10	32,90	23,40	12	34,90	6,80	51,05	19,50	7,80	4	227,45
Présidence	1	3	1	-	-	-	2	1	1,80	-	9,80
AFFAIRES GÉNÉRALES	39,10	35,90	25,80	12	38,90	7,80	57,90	22	9,60	4	253
Médecine préventive et promotion de la santé	6,60	1	3,90	-	1,80	-	5,10	1	-	-	19,40
Presses universitaires de Rouen et du Havre	2	-	1	-	-	-	1	1	-	-	5
Service commun de documentation	9,20	5	10,60	8	21,10	7,80	9,50	1,50	1	-	73,70
Service d'action sociale et culturelle	1	-	-	-	0,80	1	2	-	-	-	4,80
SERVICES COMMUNS	18,80	6	15,50	8	23,70	8,80	17,60	3,50	1	0	102,90
UFR droit, sciences économiques et gestion	2	3	10,40	1,90	11,40	6	9,60	-	-	-	44,30
UFR lettres et sciences humaines	3,80	6	9,60	7,70	15,80	6	10,40	3,50	-	2	64,80
UFR santé	8,90	8	10,30	7	26,40	9	16,50	9	9,50	3	107,60
UFR sciences de l'homme et de la société	3,80	2	1	1	6,60	1	9,50	3	1,50	3,50	32,90
UFR sciences et techniques	14,40	23	24,30	16	34,30	19,90	7,80	9	12,80	22,50	184
UFR STAPS	1	-	4	4	4,80	4	5	1	1	-	24,80
IUT Évreux	2,90	1	7	3	11,80	4	2,50	-	-	-	32,20
IUT Rouen	2,60	6	7	9	19,40	6	5	2	-	-	57
IAE	-	-	0,80	-	1	-	2	-	2,50	1	7,30
IPAG	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-	3
ESPE académie de Rouen	2	1,80	6,60	3,80	22,60	12,50	5	4	-	-	58,30
ESITech	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	2
Écoles doctorales	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2
IRIHS	3	-	0,80	-	1	-	1	1	-	2	8,80
COMPOSANTES	45,40	50,80	81,80	53,40	159,10	68,40	75,30	33,50	27,30	34	629
Sous-total	103,30	92,70	123,10	73,40	221,70	85	150,80	59	37,90	38	984,90
Total général	196	196,50	306,70	209,80	75,90						

► Effectifs BIATSS en ETP ventilés par statut, par catégorie statutaire et par sexe

	Titulaires						Contractuels						Total général
	A		B		C		A		B		C		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
	103,30	92,70	123,10	73,40	221,70	85	54	51,50	35,30	19,50	99,40	26	
	196		196,50		306,70		105,50		54,80		125,40		984,90
	699,20						285,70						

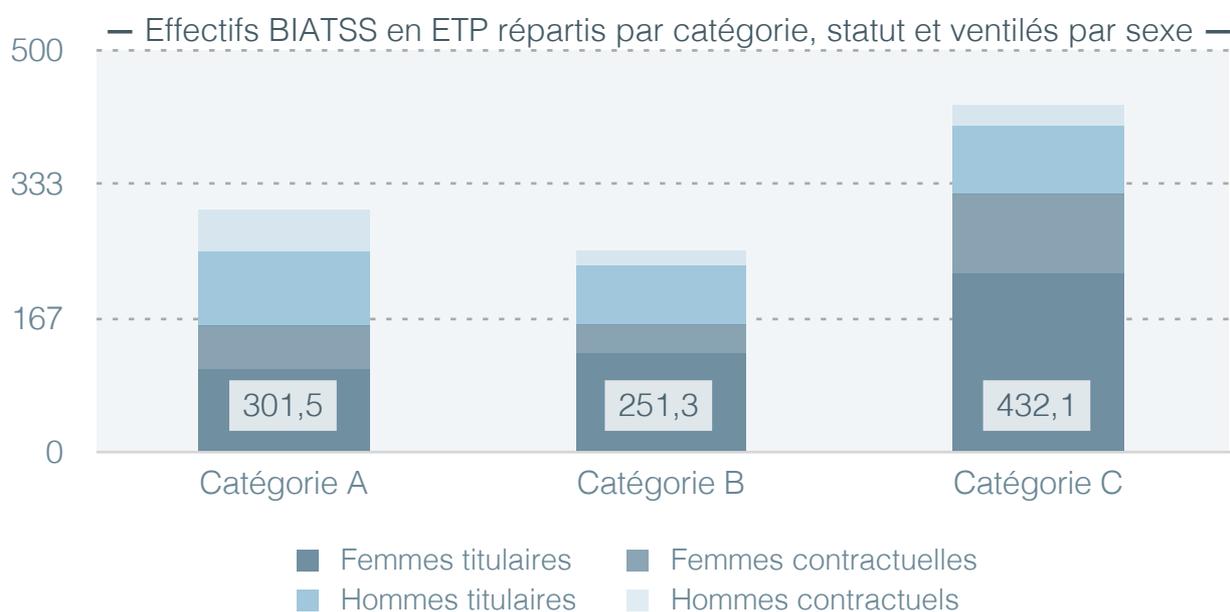
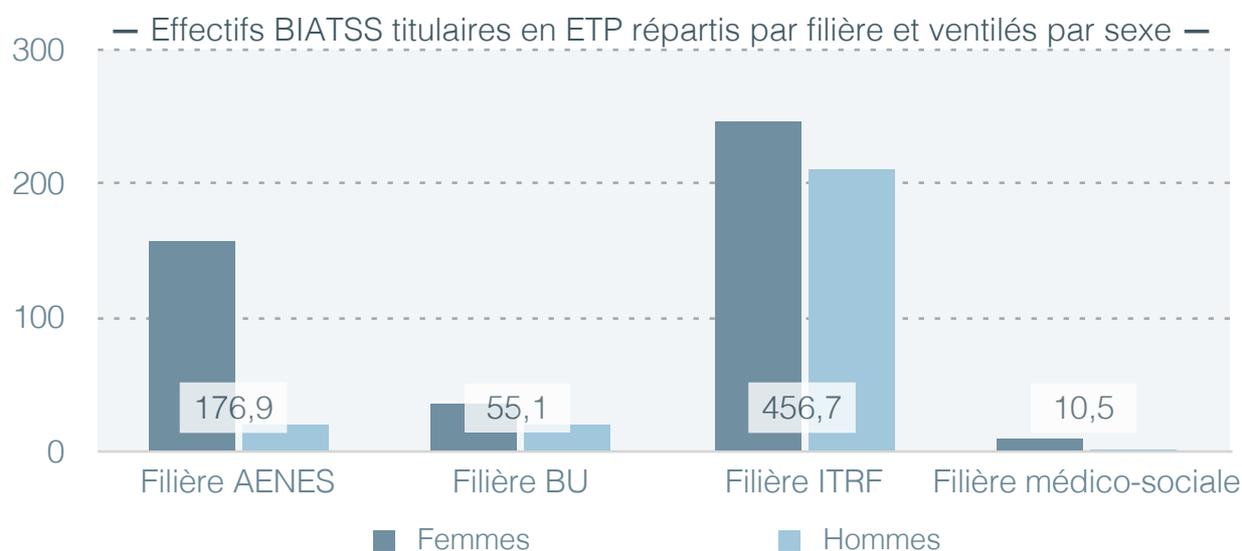
► Effectifs BIATSS titulaires en ETP répartis par type de structure d'affectation et ventilés par filière, par catégorie statutaire et par sexe

Type de structure	Filière de l'AENES						Filière des bibliothèques					
	A		B		C		A		B		C	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Affaires générales	11	3	12,7	3	23,2	2	-	-	-	-	-	-
	14		15,7		25,2		0		0		0	
Services communs	-	-	1	-	5,6	-	9,2	4	9,8	8	16,3	7,8
	0		1		5,6		13,2		17,8		24,1	
Composantes	8	2,8	30,8	6,9	64,9	2	-	-	-	-	-	-
	10,8		37,7		66,9		0		0		0	
Sous-total	24,8		54,4		97,7		13,2		17,8		24,1	
Total général	176,9						55,1					

Type de structure	Filière des ITRF						Filière médico-sociale					
	A		B		C		A		B		C	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Affaires générales	28,1	32,9	13,1	9	15,7	5,8	-	-	-	-	-	-
	61		22,1		21,5		0		0		0	
Services communs	3	1	1,8	-	1,8	1	6,6	1	2,9	-	-	-
	4		1,8		2,8		7,6		2,9		0	
Composantes	37,4	48	51	46,5	94,2	66,4	-	-	-	-	-	-
	85,4		97,5		160,6		0		0		0	
Sous-total	150,4		121,4		184,9		7,6		2,9		0	
Total général	456,7						10,5					

► Effectifs physiques BIATSS titulaires relevant de la filière des ITRF répartis par branche d'activité professionnelle (BAP)

Branche d'activité professionnelle	BIATSS A		BIATSS B		BIATSS C		Total général
	F	H	F	H	F	H	
	BAP A : sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	11	9	15	6	14	
BAP B : sciences chimiques et sciences des matériaux	8	3	5	3	8	5	32
BAP C : sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	-	12	-	10	-	4	26
BAP D : sciences humaines et sociales	5	3	-	-	-	-	8
BAP E : informatique, statistiques et calcul scientifique	9	34	2	19	-	1	65
BAP F : culture, communication, production et diffusion des savoirs	12	5	3	7	4	6	37
BAP G : patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention	3	13	5	6	38	45	110
BAP J : gestion et pilotage	29	7	38	3	49	6	132
Sous-total	77	86	68	54	113	70	468
Total général	163		122		183		



L'université de Rouen Normandie emploie 1 018 personnels des corps de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé (BIATSS) au 31 décembre 2018, soit 984,9 ETP.

Les diverses catégories de personnels sont réparties de la manière suivante (en ETP) : 19,90 % de catégorie A, 19,95 % de catégorie B, 31,14 % de catégorie C, 29,01 % de contractuels (plafonds 1 et 2).

Les personnels BIATSS titulaires représentent 70,99 % des effectifs BIATSS (en ETP). Parmi ces personnels, 28,03 % appartiennent à la catégorie A, 28,10 % à la catégorie B et 43,86 % à la catégorie C.

En ETP, 65,32 % des personnels BIATSS titulaires relèvent de la filière des ITRF (150,4 ETP en catégorie A, 121,4 ETP en catégorie B, 184,9 ETP en catégorie C), 25,30 % de la filière de l'AENES (24,8 ETP en catégorie A, 54,4 ETP en catégorie B, 97,7 ETP en catégorie C), 7,88 % de la filière des bibliothèques (13,2 ETP en catégorie A, 17,8 ETP en catégorie B, 24,1 ETP en catégorie C) et 1,5 % de la filière médico-sociale (7,6 ETP en catégorie A, 2,9 ETP en catégorie B).

Les personnels BIATSS titulaires relevant de la filière de l'AENES sont pour 55,23 % des agents de catégorie C, ceux des filières des ITRF et des bibliothèques sont pour 40,49 % et 43,74 % des agents de catégorie C. Parmi les personnels BIATSS titulaires relevant de la filière des ITRF, 51,71 % exercent leurs fonctions dans les BAP J et G (28,21 % pour la BAP J et 23,50 % pour la BAP G).

Au cours de l'année 2018, 3 structures passent du statut de services communs à affaires générales et intègrent la direction générale des services : la direction de la culture, le centre de formation continue et le service aux usagers du numérique.

En ETP, 63,86 % des personnels BIATSS (65,63 % des personnels BIATSS titulaires) exercent leurs fonctions au sein d'une composante, 25,69 % (22,81 % des personnels BIATSS titulaires) au sein des affaires générales et 10,45 % (11,56 % des personnels BIATSS titulaires) au sein des services communs.

- Dans l'enseignement supérieur

En 2017-2018, les agents BIATSS titulaires relèvent pour 31,12 % de la catégorie A, 27,02 % de la catégorie B, 41,86 % de la catégorie C.

Les personnels BIATSS titulaires relevant de la filière de l'AENES sont pour 52,91 % des agents de catégorie C, ceux des filières des ITRF et des bibliothèques sont pour 38,86 % et 38,20 % des agents de catégorie C.

La part des agents titulaires représente 62,4 % des effectifs BIATSS.

69,37 % des personnels BIATSS titulaires relèvent de la filière des ITRF, 21,90 % de la filière de l'AENES, 7,67 % de la filière des bibliothèques et 0,91 % de la filière médico-sociale.

► Source : Bilan social 2017-2018 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

- Dans la fonction publique d'État

Au 31 décembre 2017, les agents civils de l'État non enseignants appartiennent pour 29,31 % à la catégorie A, 35,4 % à la catégorie B et 33,04 % à la catégorie C. Pour 2,25 % des effectifs, la qualité de la catégorie hiérarchique est indéterminée (agents contractuels).

► Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2019) - DGAFP

LES EMPLOIS BIATSS RÉPARTIS PAR ACTIVITÉ ANALYTIQUE

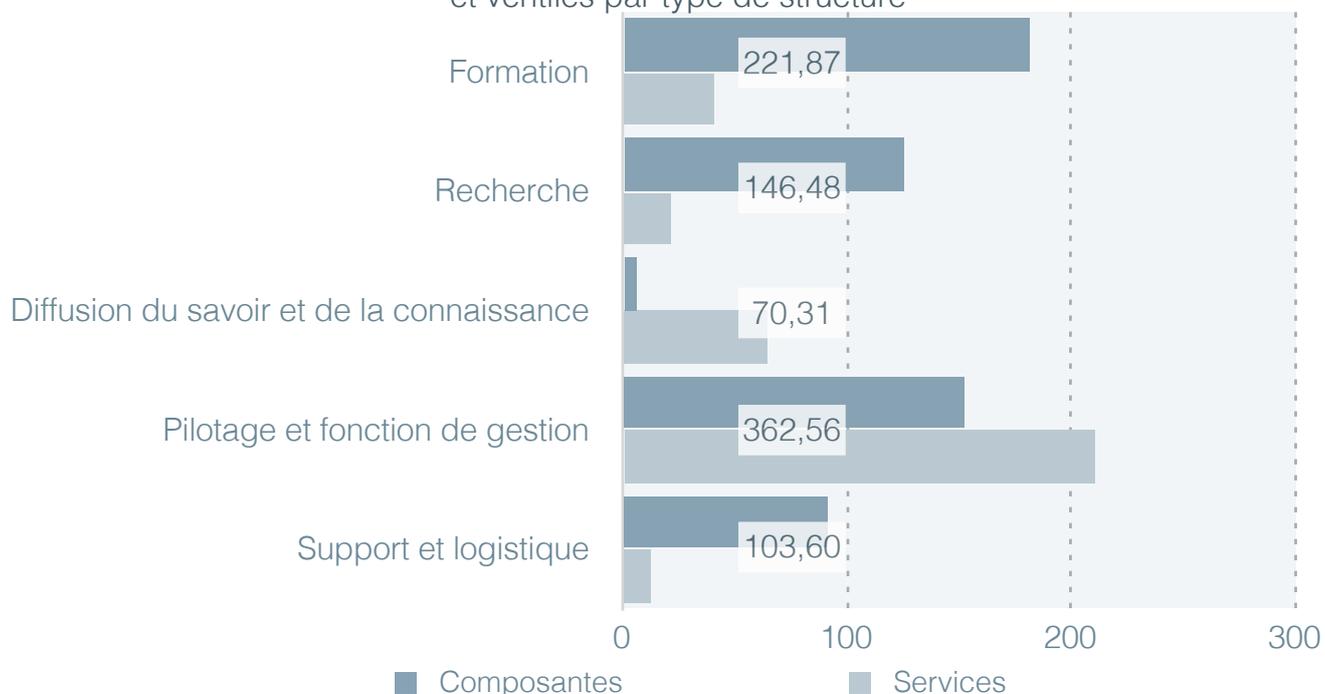
- Emplois BIATSS en ETP répartis par activité analytique et ventilés par type de structure et par sexe (hors BIATSS sur financements fléchés)

	Activité analytique	Composantes		Services		Total général
		F	H	F	H	
FORMATION	Accompagner l'étudiant licence, master, doctorat, agrégation	14,85	1,65	7,18	1,20	24,88
	Concevoir un dispositif de formation continue	-	-	1,55	0,40	1,95
	Diffuser l'information sur l'offre de formation, accueillir et orienter	9,05	2,15	4,99	0,30	16,49
	Évaluer l'étudiant licence, master, doctorat, agrégation	33,35	3,80	0,20	-	37,35
	Évaluer les formations, suivre les cohortes	-	-	1,70	1	2,70
	Favoriser la mobilité internationale	2,18	0,20	5,30	1,80	9,48
	Réaliser les enseignements licence, master, doctorat, agrégation	46,39	30,43	2,81	0,50	80,13
	Recruter et procéder aux inscriptions	23,06	2,30	4,60	1,30	31,26
TICE	3,24	8,49	3	2,90	17,63	
RECHERCHE	Aider aux activités de recherche	44,24	39,60	4	1,40	89,24
	Gestion financière et comptable de la recherche	15,36	1,30	6,98	1,80	25,44
	Mener des activités de recherche	14,25	8,85	0,50	-	23,60
	Valoriser les activités de recherche	1,30	0,20	4,60	2,10	8,20
DIFFUSION SAVOIR	Éditer	-	-	2,80	-	2,80
	Offrir de la documentation	2,10	2	39,17	18,50	61,77
	Organiser des manifestations	1,22	0,52	2,20	1,80	5,74
PILOTAGE ET FONCTION DE GESTION	Accompagner la vie de l'étudiant	5,85	2,51	15,57	1,30	25,23
	Assurer la gestion des ressources humaines	19,21	2,15	32,52	3,80	57,68
	Assurer la gestion financière et comptable	21,37	2,86	37,14	5,40	66,77
	Assurer le fonctionnement administratif	45,20	6,22	40,32	10,20	101,94
	Communication institutionnelle et relations publiques	5,10	2,72	9,02	3,70	20,54
	Hygiène sécurité et conditions de travail	4,73	3,15	2,76	0,90	11,54
	Pilotage stratégique de l'établissement	-	0,50	9,22	6,05	15,77
	Piloter le système d'information de gestion	4,92	25,82	3,10	29,25	63,09
SUPPORT ET LOGISTIQUE	Assurer la maîtrise d'ouvrage	-	0,20	-	3,15	3,35
	Entretien bâtiments ateliers	0,60	29,24	-	2,50	32,34
	Entretien espaces verts	-	0,20	-	0,15	0,35
	Fluides (eau, électricité, gaz, chauffage, etc.)	-	-	-	0,60	0,60
	Gardiennage	0,55	2,60	-	0,15	3,30
	Immobilier maintenance et vérification réglementaire	1,47	7,68	0,08	2,70	11,93
	Maintenance équipement mobilier	0,65	7,20	-	-	7,85
	Nettoyage ménage	26,03	5	1,80	0,15	32,98
	Reprographie	4,80	3,90	-	-	8,70
	Téléphonie fixe, mobiles, internet, liaisons louées	0,34	0,87	0,60	0,40	2,21
Sous-total	351,40	204,30	243,70	105,40	904,80	
Total général	555,70	349,10				

► Emplois BIATSS en ETP répartis par processus d'activités analytiques et ventilés par type de structure et par sexe (hors BIATSS sur financements fléchés)

Processus d'activités analytiques	Composantes		Services		Total général
	F	H	F	H	
Formation	132,12	49,02	31,325	9,40	221,865
Recherche	75,15	49,95	16,075	5,30	146,475
Diffusion du savoir et de la connaissance	3,32	2,52	44,17	20,30	70,31
Pilotage et fonction de gestion	106,375	45,93	149,65	60,60	362,555
Support et logistique	34,435	56,88	2,48	9,80	103,595
Sous-total	351,40	204,30	243,70	105,40	904,80
Total général	555,70		349,10		

— Emplois BIATSS en ETP répartis par processus d'activités analytiques et ventilés par type de structure —



La masse salariale correspondant aux personnels BIATSS se trouve ventilée selon leurs activités analytiques. Les données ainsi récoltées alimentent l'interface HARPEGE / paie à façon et font l'objet d'une "mise à jour au fil de l'eau", au gré des mouvements internes à l'université.

Les fonctions liées à la formation et à la recherche qui constituent les missions prioritaires de l'université, ainsi que celles visant à assurer le pilotage mobilisent le plus grand nombre de personnels (formation : 24,52 %, recherche : 16,19 % et pilotage et fonction de gestion : 40,07 %).

- Effectifs enseignants en ETP répartis par composante et ventilés par corps et par sexe (hors contractuels doctorants et post-doctorants)

Structure	Enseignants titulaires						Enseignants non permanents				Total général
	PR et PUPH		MCF et MCPH		1 ^{er} et 2 ^d degrés		ATER		Autres contractuels		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Formation continue	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,50	1,50
Relations internationales	-	-	-	-	1,75	1	-	-	1	-	3,75
ESITech	1	2	1	3	2	-	-	-	-	-	9
ESPE académie de Rouen	2	5	15	10	18,75	25,25	0,50	-	0,50	0,50	77,50
IAE	1	3	3	4	-	-	1	-	0,50	1	13,50
IPAG	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	2
IUT Évreux	1	5	13	8	11	19	1	-	2	0,50	60,50
IUT Rouen	5	10	15	38	25	38	1	1	2	5	140
UFR droit, sciences économiques et gestion	8	13	29	34	8	9	3	5	3,50	5	117,50
UFR lettres et sciences humaines	16	33	59,10	41	11,15	14	11	2	8	6	201,25
UFR santé	22	83	32	25	2	1	1	-	47	55	268
UFR sciences de l'homme et de la société	7	13	27,80	22	1,80	1	4,50	1,50	2	2	82,6
UFR sciences et techniques	12	60,60	54,10	93,80	7	12	4	6,50	3	2	255
UFR STAPS	2	5	7	13	3	19,80	2	0,50	1	0,50	53,8
Sous-total	77	232,60	257	291,80	91,45	140,05	29	16,50	71,50	79	1 285,90
Total général	309,60	548,80	231,50	45,50	150,50						

Sur l'ensemble des personnels enseignants (en personnes physiques et hors contractuels doctorants et post-doctorants), 23,15 % sont des professeurs des universités (PR), 41,15 % sont des maîtres de conférences (MCF), 17,55 % sont des enseignants des premier et second degrés affectés dans l'enseignement supérieur, 4,26 % sont des attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) et 13,89 % sont des professeurs associés et enseignants contractuels (enseignants en CDD, professeurs contractuels du second degré, lecteurs, etc.).

Par ailleurs, 15,59 % de l'ensemble des personnels enseignants (en ETP et hors contractuels doctorants et post-doctorants) exercent au sein des instituts universitaires technologiques (IUT).

Les enseignements sont assurés par les enseignants-chercheurs (PR et MCF), les professeurs agrégés (PRAG), les professeurs certifiés (PRCE), les ATER, les enseignants contractuels et les vacataires.

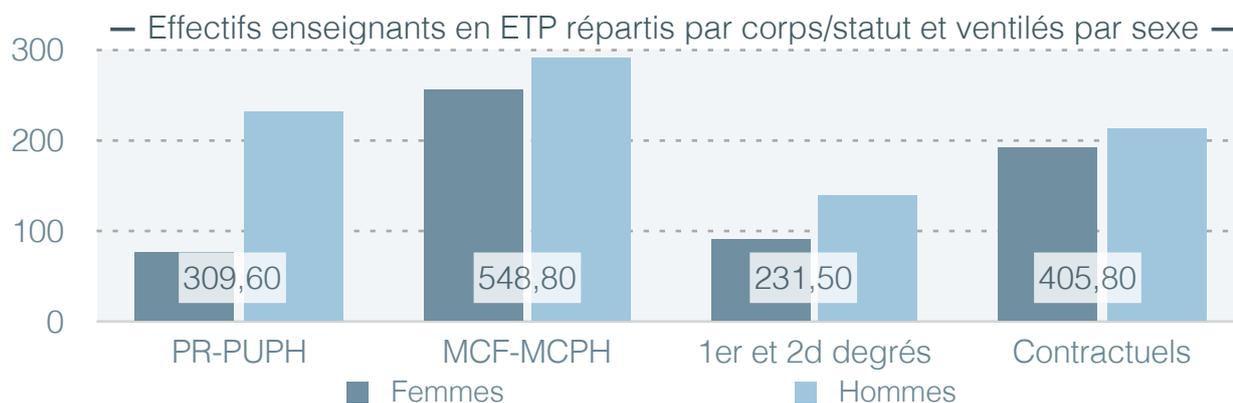
En ETP, les enseignants-chercheurs titulaires constituent 66,75 % du personnel enseignant (hors contractuels doctorants et post-doctorants), 57,39 % du personnel enseignant (contractuels doctorants et post-doctorants inclus) et 78,76 % des

personnels enseignants titulaires. En ETP, les enseignants des 1^{er} et 2^d degrés titulaires représentent 21,24 % des effectifs enseignants titulaires.

- Dans l'enseignement supérieur

En 2017-2018, les enseignants des filières universitaire et hospitalo-universitaire représentent près de 79,54 % des enseignants titulaires. Les enseignants des 1^{er} et 2^d degrés titulaires représentent près de 18,95 % des effectifs enseignants titulaires.

► Source : Bilan social 2017-2018 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI



► Effectifs des contractuels doctorants et post-doctorants en ETP répartis par composante et ventilés par sexe

Structure	Contractuels doctorants		Post-doctorants		Total général
	F	H	F	H	
IRIHS	-	-	-	1	1
UFR droit, sciences économiques et gestion	7	3	1	1	12
UFR lettres et sciences humaines	10	11	4	2	27
UFR santé	16	6	-	2,8	24,8
UFR sciences de l'homme et de la société	6	3	-	1	10
UFR sciences et techniques	34	52	10	31	127
UFR STAPS	1	4	3	-	8
Sous-total	74	79	18	38,8	
Total général	153		56,8		209,8

Le contractuel doctorant est un doctorant bénéficiant d'un contrat doctoral, contrat à durée déterminée de droit public d'une durée de 3 ans. Ce contrat lui permet de se consacrer pleinement et exclusivement à ses travaux de recherche pour la préparation de sa thèse. Le contractuel doctorant peut effectuer une mission d'enseignement dans la limite de 64 heures TD.

Le post-doctorant est un chercheur titulaire d'un doctorat recruté en contrat à durée déterminée dans un laboratoire pour participer à des activités de recherche.

- Dans l'enseignement supérieur

En 2017, il y a 15 839 contractuels doctorants dont 43,8 % sont des femmes.

► Source : Bilan social 2017-2018 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

LES EFFECTIFS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

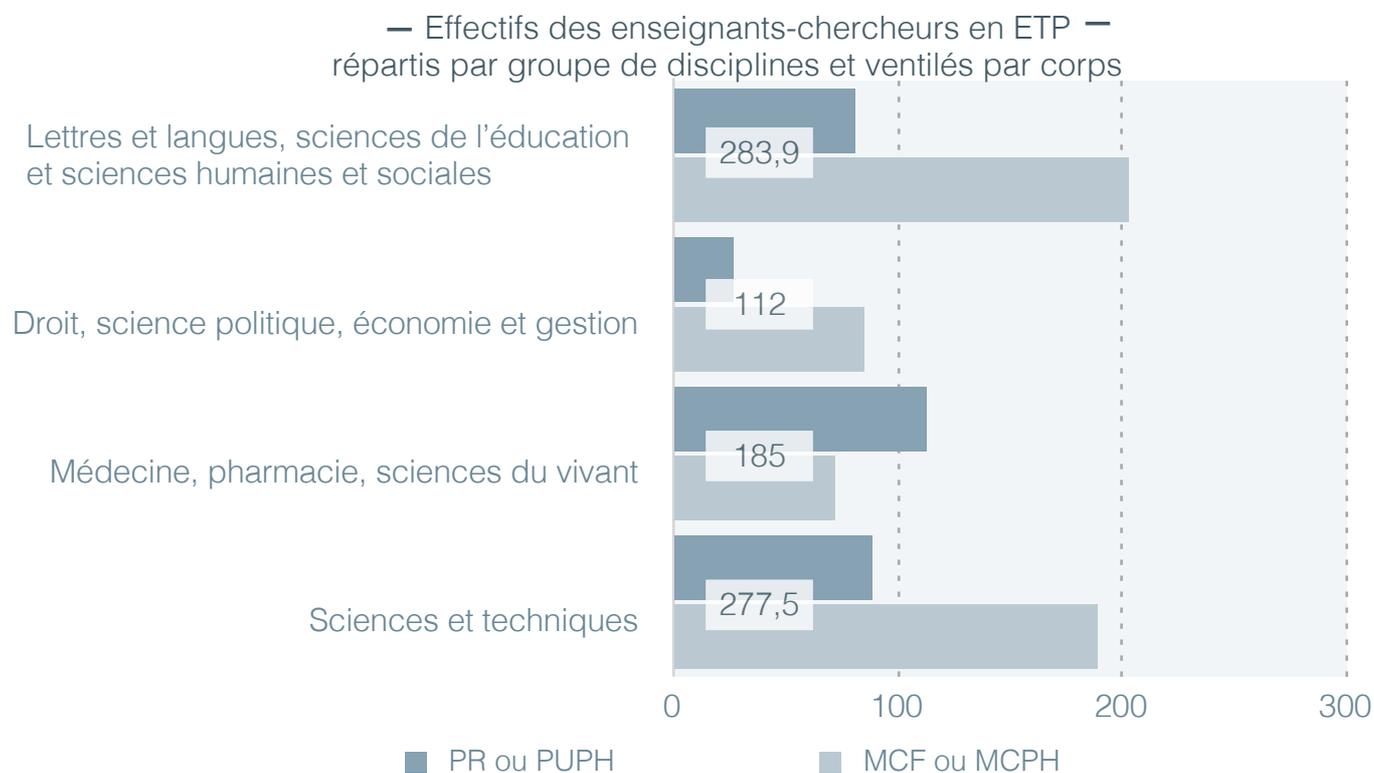
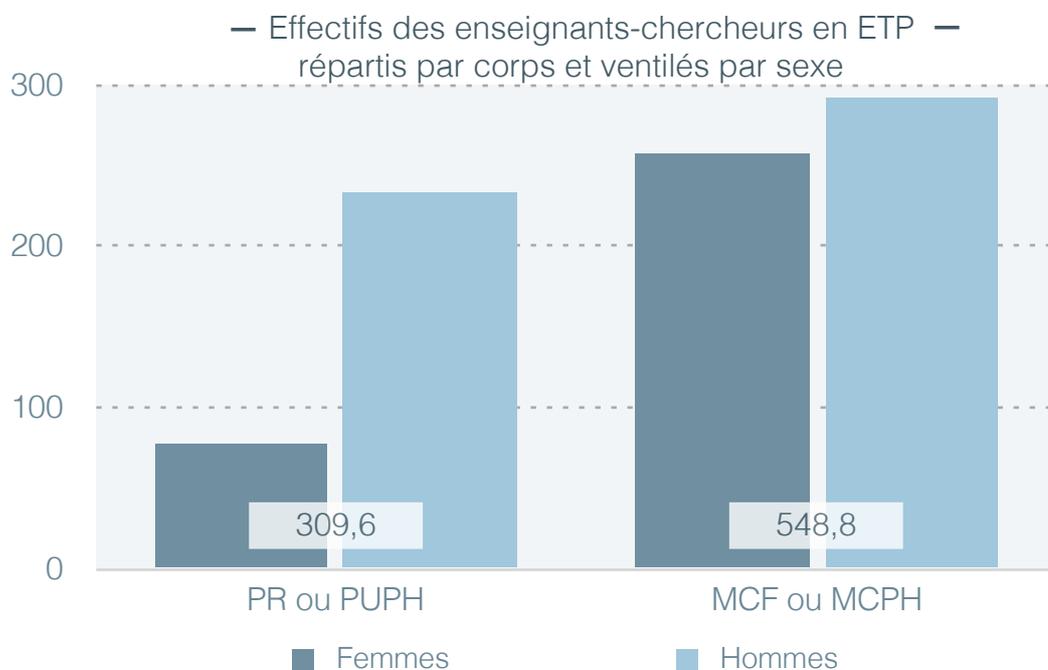
- Effectifs des enseignants-chercheurs en ETP répartis par groupe de section CNU et ventilés par corps et par sexe

Groupe de section CNU	PR ou PUPH		MCF ou MCPH		Total général
	F	H	F	H	
Droit et sciences politiques	6	11	22	22	61
Économie et gestion	4	6	16	25	51
Lettres et langues	11	22	49,1	20	102,1
Sciences humaines et sociales	12	24	43,8	48	127,8
Mathématiques et informatique	1	17	8	32	58
Physique	5	17	24,8	22	68,8
Chimie	5	18	23	24,8	70,8
Terre et univers	-	4	2,8	6	12,8
Ingénieur	6	15,6	6,5	39	67,1
Vivant	2	4	8	8	22
Pluridisciplinaire dont sciences de l'éducation	3	9	21	21	54
Disciplines médicales	18	79	21	18	136
Disciplines pharmaceutiques	4	6	11	6	27
Sous-total	77	232,6	257	291,8	858,4
Total général	309,6		548,8		

26,16 % des professeurs des universités enseignent les lettres et langues, sciences de l'éducation et sciences humaines et sociales, 8,72 % le droit, la science politique, l'économie et la gestion, 36,50 % la médecine, la pharmacie et les sciences du vivant et 28,62 % les sciences et techniques (mathématiques et informatique, terre et univers, physique, chimie, ingénieur).

36,97 % des maîtres de conférences enseignent les lettres et langues, sciences de l'éducation et sciences humaines et sociales, 15,49 % le droit, la science politique, l'économie et la gestion, 13,12 % la médecine, la pharmacie et les sciences du vivant et 34,42 % les sciences et techniques.

33,07 % des enseignements sont dispensés en lettres, langues, sciences de l'éducation et sciences humaines et sociales, 13,05 % en droit, science politique, économie et gestion, 21,55 % en médecine, pharmacie et sciences du vivant et 32,33 % en sciences et techniques.



- Dans l'enseignement supérieur

En 2018, les enseignants-chercheurs titulaires se composent pour un tiers de professeurs des universités et pour deux tiers de maîtres de conférences. La majeure partie d'entre eux relève des sciences-techniques (45 %) et des lettres-sciences humaines (27 %), puis de la santé et du droit-économie-gestion (14 % dans chacune de ces disciplines).

► Source : L'état de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France (n° 12 - juillet 2019) - MESRI

LES EFFECTIFS DES CONTRACTUELS DOCTORANTS ET POST-DOCTORANTS

► Contractuels doctorants en ETP sur la base des financements ministériels, régionaux ou autres, répartis par destination LOLF et ventilés par sexe

Code LOLF	Libellé destination LOLF	F	H	Total général
106	Recherche universitaire en sciences de la vie, biotechnologies et santé	23	16	39
107	Recherche universitaire en mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication, micro et nanotechnologies	4	10	14
108	Recherche universitaire en physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	19	29	48
109	Recherche universitaire en physique nucléaire et des hautes énergies	-	-	0
110	Recherche universitaire en sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	2	2	4
111	Recherche universitaire en sciences de l'homme et de la société	24	21	45
112	Recherche universitaire interdisciplinaire et transversale	2	1	3
Total général		74	79	153

► Post-doctorants en ETP répartis par destination LOLF et ventilés par sexe

Code LOLF	Libellé destination LOLF	F	H	Total général
106	Recherche universitaire en sciences de la vie, biotechnologies et santé	7	5,8	12,8
107	Recherche universitaire en mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication, micro et nanotechnologies	-	9	9
108	Recherche universitaire en physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	2	15	17
109	Recherche universitaire en physique nucléaire et des hautes énergies	-	-	0
110	Recherche universitaire en sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	1	2	3
111	Recherche universitaire en sciences de l'homme et de la société	7	4	11
112	Recherche universitaire interdisciplinaire et transversale	1	3	4
Total général		18	38,8	56,8

- Personnels hébergés en effectifs physiques répartis par structure et ventilés par type

Structure	CNRS	INSERM	Emérites	Autres	Total général
Services des affaires générales et services communs	-	-	-	23	23
UFR droit, sciences économiques et gestion	-	-	6	12	18
UFR lettres et sciences humaines	5	-	14	9	28
UFR santé	2	35	2	14	53
UFR sciences et techniques	93	15	8	100	216
UFR sciences de l'homme et de la société	-	-	7	11	18
UFR STAPS	-	-	2	-	2
IUT Évreux	-	-	-	3	3
IUT Rouen	-	-	-	4	4
ESPE académie de Rouen	-	-	2	8	10
Total général	100	50	41	184	375

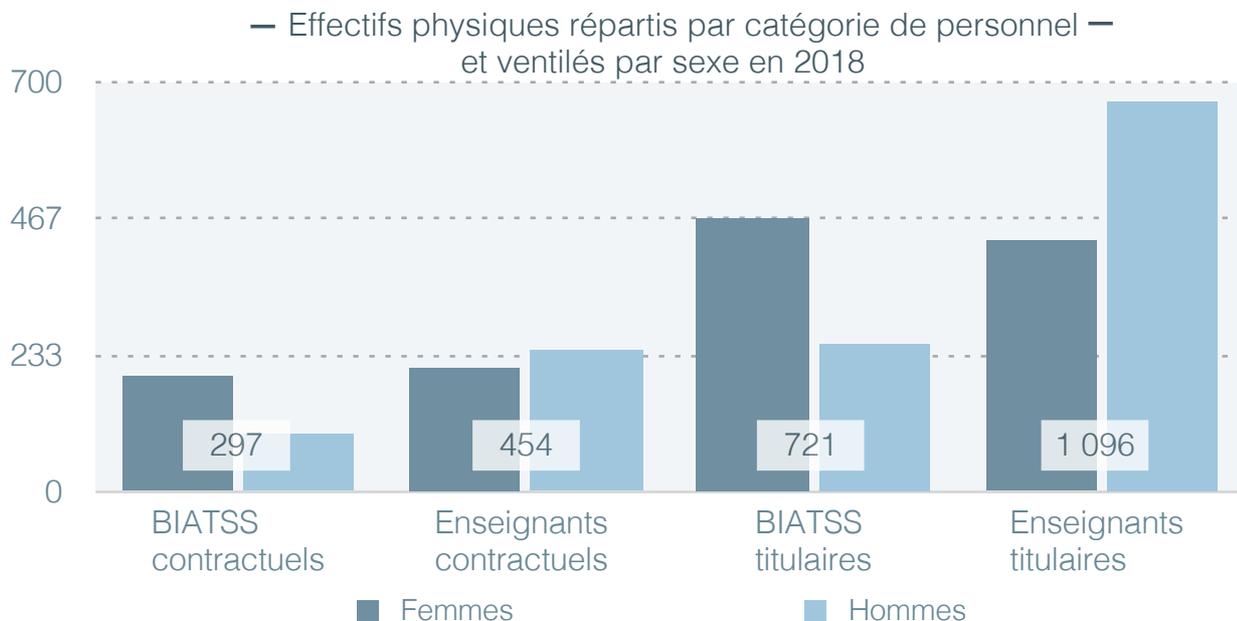
En 2018, 375 personnes issues d'organismes extérieurs sont "hébergées" à l'université dont 26,67 % en provenance du CNRS, 13,33 % venant de l'INSERM et 49,07 % de diverses autres structures telles que par exemple Normandie Université, Évreux Portes de Normandie, l'INSA Rouen Normandie, le rectorat, le CROUS, le CHU de Rouen Normandie, etc.

Parmi ces 375 personnes, 41 sont des enseignants-chercheurs émérites (38 PR, 2 MCF et 1 CNRS).

Les agents hébergés peuvent être des personnels rattachés administrativement et financièrement à un organisme associé (CNRS, INSERM), mis à disposition par une collectivité locale, des professeurs émérites, des collaborateurs bénévoles ou des agents issus d'autres ministères collaborant à des projets de l'université, tant en enseignement qu'en recherche. S'ils en font la demande, ces agents peuvent disposer d'une adresse mail de l'université de Rouen Normandie et figurer dans l'annuaire.

► Effectifs physiques de l'ensemble des personnels répartis par catégorie de personnel et ventilés par sexe au cours des 4 dernières années

Catégorie de personnel	2015		2016		2017		2018	
	F	H	F	H	F	H	F	H
BIATSS A	105	90	104	94	106	94	107	93
	195		198		200		200	
BIATSS B	122	65	125	68	119	73	128	74
	187		193		192		202	
BIATSS C	253	88	244	90	242	89	233	86
	341		334		331		319	
TITULAIRES BIATSS	480	243	473	252	467	256	468	253
	723		725		723		721	
CAE/CUI (plafond 2)	10	2	12	1	8	1	1	-
	12		13		9		1	
Contractuels État / plafond 1	122	58	125	63	149	56	158	60
	180		188		205		218	
Contractuels RP / plafond 2	36	43	39	27	43	32	39	39
	79		66		75		78	
CONTRACTUELS BIATSS	168	103	176	91	200	89	198	99
	271		267		289		297	
PR et PUPH	75	231	78	236	80	242	77	233
	306		314		322		310	
MCF et MCPH	254	293	258	289	257	285	259	292
	547		547		542		551	
Enseignants 1 ^{er} et 2 ^d degrés	93	131	91	134	96	146	93	142
	224		225		242		235	
TITULAIRES ENSEIGNANTS	422	655	427	659	433	673	429	667
	1077		1086		1106		1096	
ATER	43	40	42	45	42	33	34	23
	83		87		75		57	
Professeurs associés et autres contractuels	94	84	99	88	76	97	85	101
	178		187		173		186	
Contractuels doctorants	80	124	90	118	83	103	74	79
	204		208		186		153	
Post-doctorants	Population non identifiable		12	15	8	25	19	39
			27		33		58	
CONTRACTUELS ENSEIGNANTS	217	248	243	266	209	258	212	242
	465		509		467		454	
Sous-total général	1287	1249	1319	1268	1309	1276	1307	1261
Total général	2536		2587		2585		2568	



Les femmes représentent 50,9 % de l'ensemble des effectifs.

Dans la continuité des années précédentes, on constate que le personnel féminin est plus important chez les personnels BIATSS (65,42 %) que chez les personnels enseignants (41,35 %). Si la proportion des femmes présentes dans les corps des enseignants du second degré et des maîtres de conférences atteint environ 44,78 %, elle diminue fortement pour les professeurs des universités (24,84 %). Cette situation peut varier en fonction des disciplines mais ce phénomène est commun à l'ensemble de l'enseignement supérieur.

Chez les personnels BIATSS, les femmes représentent 66,67 % des contractuels, 73,04 % de la catégorie C et 63,37 % de la catégorie B. En catégorie A, on retrouve dans des proportions moindres (53,5 %), le même phénomène que chez les professeurs des universités.

Près de 90 % des personnels BIATSS titulaires relevant de la filière médico-sociale et de la filière de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES) sont des femmes.

- Dans l'enseignement supérieur

En 2017-2018, les femmes représentent 50,39 % des effectifs titulaires : 38,63 % des personnels enseignants (38,8 % de la filière universitaire, 46,32 % des filières enseignantes des corps des 1^{er} et 2^d degrés, 28,12 % de la filière hospitalo-universitaire) et 63,38 % des personnels BIATSS (82,98 % de la filière administrative, 69,32 % de la filière des bibliothèques, 56,12 % de la filière des ITRF, 97,10 % de la filière sociale et de santé).

- Dans la fonction publique d'État

Au 31 décembre 2017, les femmes représentent 61,3 % de l'ensemble des agents civils, 60,7 % des agents titulaires, 62 % des agents contractuels, 62,1 % des agents de catégorie A (50,6 % des agents civils hors enseignants), 41,9 % des agents de catégorie B et 53,9 % des agents de catégorie C.

► Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2019) - DGAFP

DÉMOGRAPHIE

- Effectifs physiques BIATSS répartis par tranche d'âge et ventilés par catégorie statutaire et par sexe

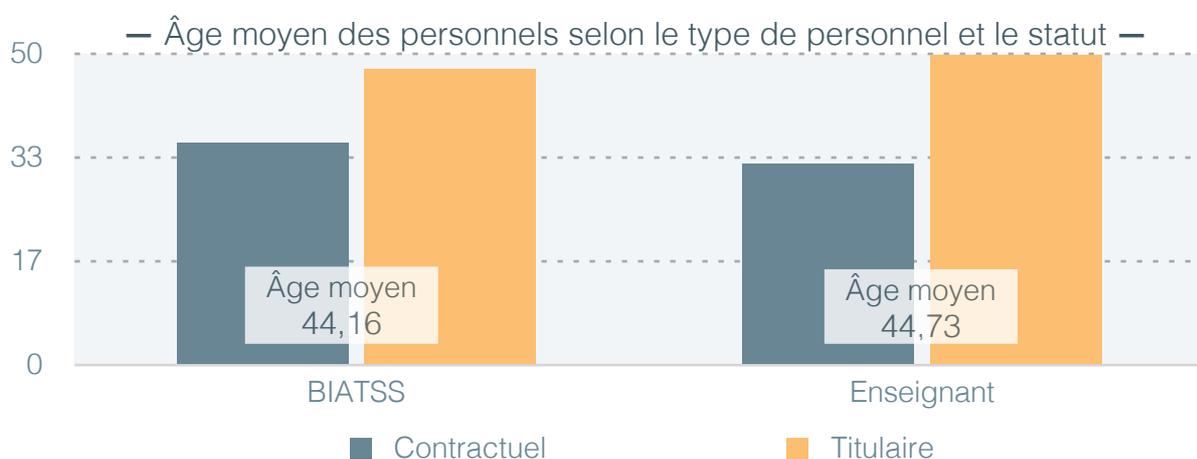
Tranche d'âge	BIATSS A		BIATSS B		BIATSS C		Contractuels Plafond 1		Contractuels Plafond 2		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
18-24	1	-	-	-	-	-	18	8	3	6	36
25-29	-	-	5	7	11	2	36	11	15	14	101
30-34	12	10	16	5	18	8	34	13	10	11	137
35-39	20	15	12	10	22	7	18	5	1	3	113
40-44	13	13	13	12	19	8	14	14	2	2	110
45-49	17	23	16	21	48	22	12	3	1	3	166
50-54	18	15	30	11	43	20	12	5	5	-	159
55-59	10	12	18	3	45	11	7	1	2	-	109
60-64	16	5	15	5	23	7	7	-	1	-	79
65-70	-	-	3	-	4	1	-	-	-	-	8
Sous-total	107	93	128	74	233	86	158	60	40	39	1018
Total général	200		202		319		218		79		1018

- Effectifs physiques enseignants répartis par tranche d'âge et ventilés par catégorie statutaire et par sexe

Tranche d'âge	PR et PUPH		MCF et MCPH		Enseignants 1 ^{er} et 2 ^d degrés		ATER		Autres contractuels		Contractuels doctorants		Post doc.		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
18-24	-	-	-	-	-	-	-	-	3	2	19	17	-	-	41
25-29	-	-	1	3	1	-	14	15	12	15	43	52	4	8	168
30-34	-	3	17	21	7	5	12	4	42	47	10	8	9	17	202
35-39	3	3	38	51	7	7	7	3	13	8	2	1	5	12	160
40-44	9	27	57	62	15	15	-	-	1	9	-	-	-	2	197
45-49	9	33	49	41	14	31	1	-	3	7	-	-	-	-	188
50-54	26	58	43	49	30	33	-	1	4	3	-	-	1	-	248
55-59	16	56	34	31	13	26	-	-	4	4	-	1	-	-	185
60-64	9	36	18	32	6	24	-	-	3	6	-	-	-	-	134
65-70	5	17	2	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	27
Sous-total	77	233	259	292	93	142	34	23	85	101	74	79	19	39	1550
Total général	310		551		235		57		186		153		58		1550

► Âge moyen des personnels par catégorie de personnel

Catégorie de personnel	Âge moyen décimal	Âge moyen (en années et mois)
BIATSS A	46,87	46 ans et 10 mois
BIATSS B	46,94	46 ans et 11 mois
BIATSS C	48,52	48 ans et 6 mois
BIATSS TITULAIRE	47,62	47 ans et 7 mois
Contractuel plafond 1	36,64	36 ans et 7 mois
Contractuel plafond 2	33,27	33 ans et 3 mois
BIATSS CONTRACTUEL	35,74	35 ans et 8 mois
BIATSS	44,16	44 ans et 1 mois
PR et PUPH	54,06	54 ans
MCF et MCPH	47,12	47 ans et 1 mois
Enseignant 1 ^{er} et 2 ^d degrés	50,45	50 ans et 5 mois
ENSEIGNANT TITULAIRE	49,78	49 ans et 9 mois
ATER	31,71	31 ans et 8 mois
Contractuel autre	36,40	36 ans et 4 mois
Doctorant contractuel	27,14	27 ans et 1 mois
Post-doctorant	33,75	33 ans et 9 mois
ENSEIGNANT CONTRACTUEL	32,30	32 ans et 3 mois
Enseignant	44,73	44 ans et 8 mois
Personnel URN	44,50	44 ans et 6 mois



• Dans l'enseignement supérieur

En 2017-2018, l'âge moyen des personnels enseignants titulaires est de 49 ans, l'âge moyen des personnels BIATSS titulaires est de 47 ans. L'âge moyen des femmes est relativement proche chez les enseignants et les BIATSS (47 ans et 10 mois chez les enseignants titulaires et 47 ans et 1 mois chez les BIATSS titulaires).

► Source : Bilan social 2017-2018 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

• Dans la fonction publique d'État

Au 31 décembre 2017, l'âge moyen des agents civils est de 43 ans et 9 mois.

► Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2019) - DGAFP

- Départs en retraite des personnels titulaires répartis par catégorie de personnel au cours des 4 dernières années

Catégorie de personnel	2015	2016	2017	2018
BIATSS A	4	6	4	5
BIATSS B	2	4	4	4
BIATSS C	7	9	11	10
PR et PUPH	13	13	7	9
MCF et MCPH	6	6	9	7
Enseignants 2 ^d et 1 ^{er} degrés	6	10	6	8
Total général	38	48	41	43

- Départs en retraite des personnels titulaires répartis par catégorie de personnel et ventilés par sexe en 2018, rapportés aux effectifs en activité

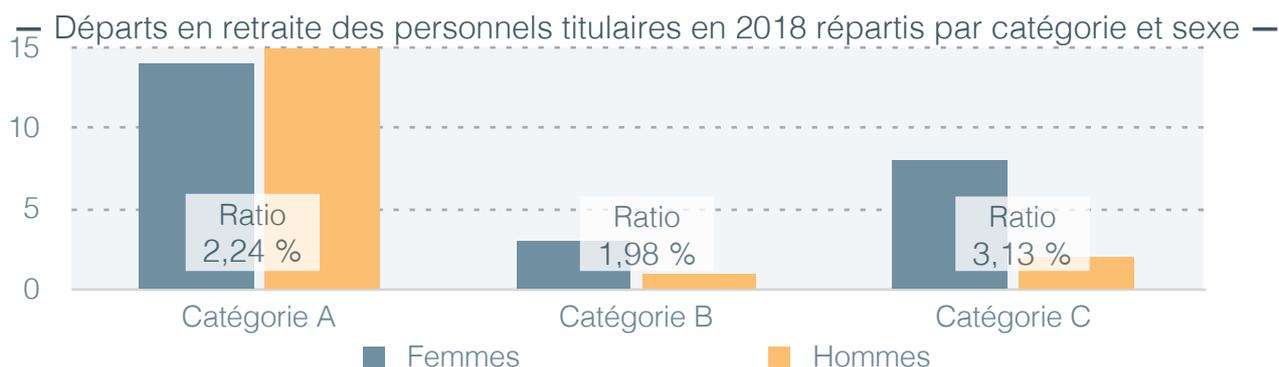
Type de personnels	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Effectifs titulaires en activité	Ratio : départs en retraite / effectifs titulaires (en %)
BIATSS A	4	1	5	80 %	200	2,50 %
BIATSS B	3	1	4	75 %	202	1,98 %
BIATSS C	8	2	10	80 %	319	3,13 %
BIATSS	15	4	19	78,95 %	721	2,64 %
PR et PUPH	2	7	9	22,22 %	310	2,90 %
MCF et MCPH	4	3	7	57,14 %	551	1,27 %
Enseignants 2 ^d et 1 ^{er} degrés	4	4	8	50 %	235	3,40 %
Enseignants	10	14	24	41,67 %	1 096	2,19 %
Total général	25	18	43	58,14 %	1 817	2,37 %

- Âge moyen des personnels titulaires partant en retraite en 2018 par catégorie de personnel

Catégorie de personnel	Âge moyen décimal	Âge moyen (en années et mois)
BIATSS A	65,61	65 ans et 7 mois
BIATSS B	61,84	61 ans et 10 mois
BIATSS C	61,26	61 ans et 3 mois
BIATSS	62,52	62 ans et 6 mois
PR et PUPH	66,12	66 ans et 1 mois
MCF et MCPH	64,80	64 ans et 9 mois
Enseignants 2 ^d et 1 ^{er} degrés	62,59	62 ans et 7 mois
Enseignants	64,56	64 ans et 6 mois
Personnels URN	63,66	63 ans et 7 mois

► Personnels titulaires atteignant l'âge moyen de départ en retraite au cours de l'année concernée sur les 5 prochaines années

Type de personnels	2019	2020	2021	2022	2023
BIATSS titulaires de 62 ans et 6 mois	21	22	19	22	20
Enseignants titulaires de 64 ans et 6 mois	24	20	27	29	37
Total général	45	42	46	51	57



- À l'université de Rouen Normandie

En 2018, l'âge moyen de départ à la retraite est de 63 ans et 7 mois pour l'ensemble des personnels, 62 ans et 6 mois pour les BIATSS et 64 ans et 6 mois pour les enseignants. Les femmes représentent 58,14 % des départs en retraite.

43 personnels (44,19 % de BIATSS et 55,81 % d'enseignants) font valoir leurs droits à la retraite en 2018 (incidence financière : 303 287 euros mensuels).

- Dans l'enseignement supérieur

En 2017, la catégorie C est la plus concernée par le nombre de départs à la retraite (2,5 % de ses effectifs).

La part des femmes dans les nouveaux pensionnés est de 49,5 % : 29,6 % chez les enseignants et 69,2 % chez les BIATSS.

Les effectifs de départs à la retraite sont composés pour 49,84 % de personnels enseignants (1,7 % des effectifs titulaires enseignants) et pour 50,16 % de personnels BIATSS (2 % des effectifs titulaires BIATSS). Ils relèvent pour 62 % de la catégorie A, 12,3 % de la catégorie B et 25,7 % de la catégorie C.

Le pic des retraites se situe à l'âge de 68 ans (19,3 %) puis de 66 ans (16,1 %) chez les personnels enseignants, et à l'âge de 62 ans (23,1 %) puis de 63 ans (14,4 %) pour les personnels BIATSS, toutes catégories statutaires confondues.

► Source : Bilan social 2017-2018 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

- Dans la fonction publique d'État

En 2018, l'âge moyen des nouveaux pensionnés de catégorie sédentaire liquidant pour ancienneté est de 63 ans et 3 mois, les nouveaux pensionnés de catégorie active ayant en moyenne 59 ans et 9 mois (Pensions civiles hors La Poste et Orange). Le taux moyen de liquidation pour ancienneté est de 68,7 % (pensions civiles hors La Poste et Orange).

► Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2019) - DGAFP

LA PYRAMIDE DES ÂGES DES PERSONNELS

► Effectifs physiques répartis par tranche d'âge et ventilés par sexe

Tranche d'âge	F	M	Total général
18-24	44	33	77
25-29	142	127	269
30-34	187	152	339
35-39	148	125	273
40-44	143	164	307
45-49	170	184	354
50-54	212	195	407
55-59	149	145	294
60-64	98	115	213
65-70	14	21	35
Total général	1307	1261	2568

► Effectifs physiques répartis par tranche d'âge et ventilés par catégorie de personnel et par sexe

Tranche d'âge	BIATSS		Enseignants		Total général
	F	H	F	H	
18-24	22	14	22	19	77
25-29	67	34	75	93	269
30-34	90	47	97	105	339
35-39	73	40	75	85	273
40-44	61	49	82	115	307
45-49	94	72	76	112	354
50-54	108	51	104	144	407
55-59	82	27	67	118	294
60-64	62	17	36	98	213
65-70	7	1	7	20	35
Sous-total	666	352	641	909	2568
Total général	1018		1550		

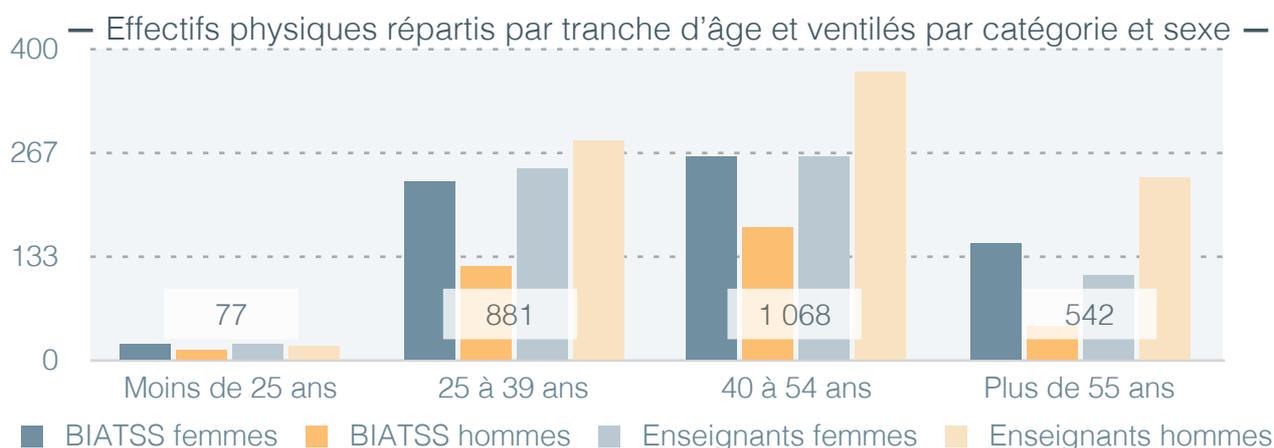
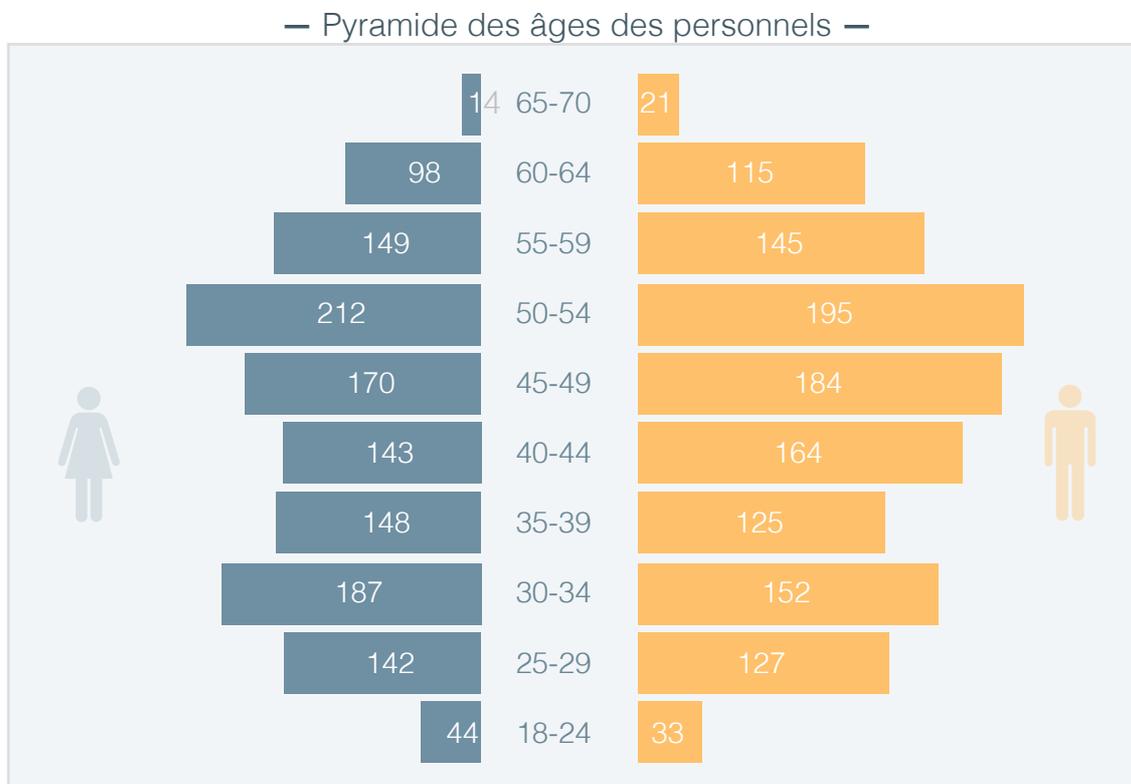
À l'université, les femmes entrent plus tardivement dans la vie active et en sortent légèrement plus tôt.

Sur l'ensemble des personnels de l'université, les tranches d'âge les plus représentées en termes d'effectifs sont les tranches 50-54 ans, 45-49 ans et 30-34 ans (42,83 % des personnels).

Ces mêmes tranches d'âge sont les plus représentées chez les femmes (43,53 % des femmes) et chez les personnels BIATSS (45,38 % des BIATSS).

Chez les personnels enseignants, les tranches d'âge les plus représentées sont les tranches 50-54 ans, 30-34 ans et 40-44 ans (41,74 % des enseignants).

Chez les hommes, les tranches d'âge les plus représentées sont les tranches 50-54 ans, 45-49 ans et 40-44 ans (43,06 % des hommes).



- Dans l'enseignement supérieur

En 2017-2018, toutes catégories confondues, les deux tranches d'âge qui comptent le plus d'effectifs sont celles des 45-49 ans (19,1 %) et 50-54 ans (17,8 %). Ces mêmes tranches d'âge sont les plus représentées chez les agents titulaires de la filière des ITRF (36,43 % des effectifs) et les enseignants-chercheurs titulaires (36,41 % des effectifs).

► Source : Bilan social 2017-2018 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

SITUATION

ET CARRIÈRE

LA MOBILITÉ DES PERSONNELS BIATSS

Depuis 2017 le calendrier du mouvement interne des personnels BIATSS est modifié afin d'anticiper la campagne d'emplois et de permettre la mise en place de dispositifs d'accompagnement (tuilage, formations, etc.) à la prise de poste.

Les agents (titulaires ou en contrat à durée indéterminée) souhaitant changer de fonctions ou d'affectation, doivent préalablement à toute demande de mouvement interne éventuelle, formuler une déclaration d'intention. Cette phase de déclaration d'intention n'oblige en aucun cas les personnels à poursuivre la procédure de mouvement s'ils changent d'avis.

64 postes vacants (7 en catégorie A, 17 en catégorie B et 40 en catégorie C) font l'objet d'une publication au mouvement interne entre le 19 mars et le 13 avril 2018.

48 déclarations d'intention sont déposées, 15 candidatures au mouvement sont transmises et traitées par la direction des ressources humaines.

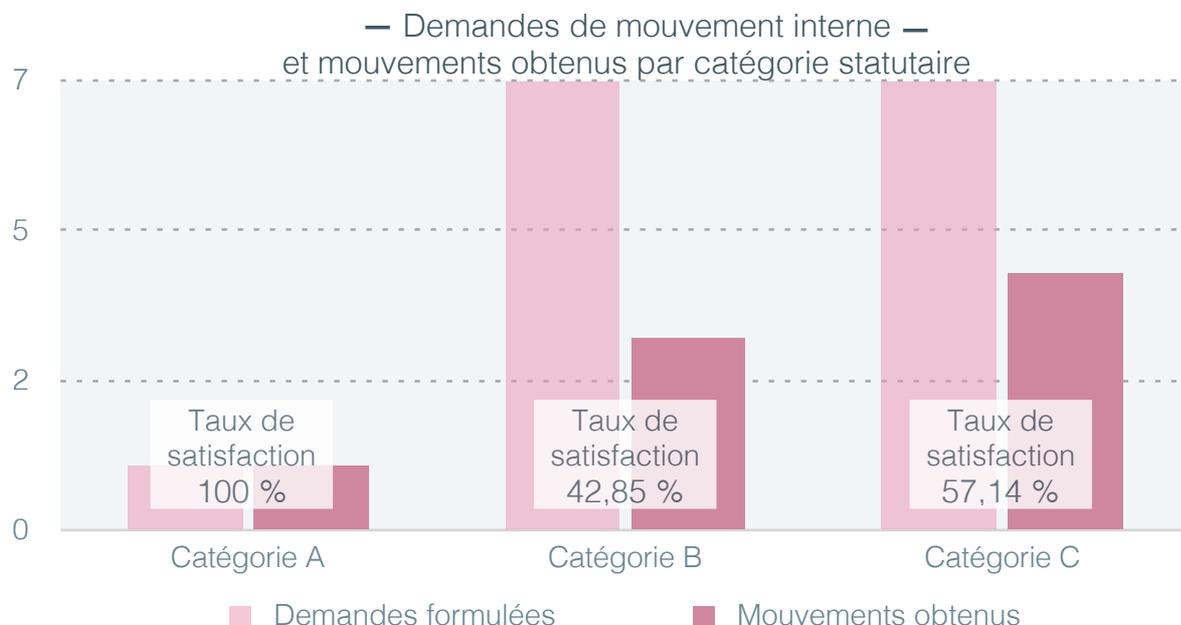
► Demandes de mouvement interne formulées en 2018 réparties par catégorie statutaire et ventilées par sexe

Catégorie statutaire	F	H	Total général	Part des femmes (en %)
BIATSS A	1	-	1	100 %
BIATSS B	5	2	7	71 %
BIATSS C	5	2	7	71 %
Total général	11	4	15	73 %

► Mouvements obtenus en 2018 répartis par catégorie statutaire et ventilés par sexe

Catégorie statutaire	F	H	Total général	Part des femmes (en %)
BIATSS A	1	-	1	100 %
BIATSS B	3	-	3	100 %
BIATSS C	3	1	4	75 %
Total général	7	1	8	88 %

8 demandes de mouvement interne sur 15 demandes formulées, soit 53,33 %, sont satisfaites.



Lorsque des vacances de postes interviennent en cours d'année, en dehors de la campagne de mouvement interne, ces postes peuvent faire l'objet, à titre exceptionnel, d'un mouvement "au fil de l'eau".

Au cours de l'année 2018, 6 postes (3 de catégorie A et 3 de catégorie B) sont publiés "au fil de l'eau", un agent de catégorie B change d'affectation.

Pour les agents de la filière de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES), ainsi que les adjoints techniques de recherche et de formation (depuis 2017), il existe un mouvement inter-académique (janvier) permettant aux agents titulaires de demander une mutation dans une autre académie, et un mouvement intra-académique (mai) permettant aux agents affectés dans l'académie de Rouen de demander des postes dans d'autres établissements relevant de l'académie de Rouen. Les personnels de catégorie A peuvent postuler à des postes à responsabilités particulières (PRP).

Les agents de l'AENES désirant exercer des fonctions au sein de l'université de Rouen Normandie sont reçus en entretien par la direction des ressources humaines. Un avis est porté sur leur candidature et transmis au rectorat. La commission académique compétente rend un avis sur l'affectation de l'agent (juin). Si l'agent est affecté au sein de l'université, il est invité à participer à un second mouvement proposant les postes restés vacants à l'issue du mouvement interne.

Concernant les agents de la filière des ingénieurs et personnels techniques de recherche et formation (ITRF) autres que les adjoints techniques, il n'y a pas de mouvement national ni académique. Des "bourses à l'emploi" (bourse emploi ITRF, bourse interministérielle de l'emploi public) permettent des mouvements tout au long de l'année, en fonction des besoins exprimés par les établissements. La filière de l'AENES peut également bénéficier de ce processus.

LES PROMOTIONS DES PERSONNELS BIATSS

- Promotions des personnels BIATSS titulaires par voie de tableau d'avancement réparties par catégorie statutaire et ventilées par sexe au cours des 4 dernières années

Catégorie statutaire	2015		2016		2017		2018	
	F	H	F	H	F	H	F	H
BIATSS A	5	1	3	1	3	2	2	3
BIATSS B	3	-	2	3	6	2	9	-
BIATSS C	22	3	18	6	22	5	13	3
Sous-total	30	4	23	10	31	9	24	6
Total général	34		33		40		30	

- Promotions des personnels BIATSS titulaires par voie de liste d'aptitude réparties par catégorie statutaire et ventilées par sexe au cours des 4 dernières années

Corps auquel les candidats ont accédé	2015		2016		2017		2018	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Ingénieur de recherche	-	-	-	-	-	-	-	-
Ingénieur d'études	-	1	-	1	1	-	1	-
Attaché d'administration de l'État	-	-	1	-	1	-	-	-
Assistant ingénieur	-	-	-	1	1	-	1	-
Technicien	2	-	2	1	-	3	2	-
Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	2	-	1	-	2	-	2	-
Sous-total	4	1	4	3	5	3	6	0
Total général	5		7		8		6	

Les promotions des personnels BIATSS s'effectuent soit par un changement de grade, soit par un passage au corps supérieur sur listes d'aptitude, et sont proposées lors des commissions paritaires d'établissement (CPE). Les propositions sont transmises aux commissions administratives paritaires académiques (CAPA) pour les catégories A, B et C de la filière de l'AENES et C du corps des ITRF ou aux commissions administratives paritaires nationales (CAPN) pour les catégories A et B du corps des ITRF.

En 2018, sur les 30 agents BIATSS promus dans un grade supérieur au sein de l'université, 16,7 % appartiennent à la catégorie A (5 promus sur 9 proposés), 30 % à la catégorie B (9 promus sur 15 proposés) et 53,3 % à la catégorie C (16 promus sur 31 proposés) alors que les catégories A, B et C représentent sur l'ensemble des effectifs physiques BIATSS titulaires respectivement 27,74 %, 28,02 % et 44,24 %.

Sur ces 30 agents BIATSS promus, 10 agents appartiennent à la filière de l'AENES (2 en catégorie B et 8 en catégorie C), et 20 à la filière des ITRF (5 en catégorie A, 6 en catégorie B et 9 en catégorie C).

En outre, 6 personnels BIATSS accèdent au corps supérieur par voie de liste d'aptitude : 2 agents sont promus dans un corps de catégorie A et 4 agents dans un corps de catégorie B).

Ainsi, en 2018, 36 agents soit 5 % des personnels titulaires BIATSS, sont promus par voie de tableau d'avancement ou de liste d'aptitude.

- Dans l'enseignement supérieur

En 2017, sur les 3 827 agents BIATSS promus dans un grade supérieur au sein de l'enseignement supérieur (examen professionnel ou tableau d'avancement), 21,6 % appartiennent à la catégorie A, 28,2 % à la catégorie B et 50,2 % à la catégorie C alors que les catégories A, B et C représentent sur l'ensemble des effectifs BIATSS titulaires respectivement 31,1 %, 27 % et 41,9 %. Par ailleurs, 65,2 % des agents BIATSS promus dans un grade supérieur relèvent de la filière des ITRF.

► Source : Bilan social 2017-2018 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

► Recrutements par voie de concours de droit commun en 2018 répartis par corps et ventilés par sexe

IGR		IGE		ASI		TECH		SAENES		ATRF		ADJENES	
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
1	2	4	2	2	2	3	3	1	-	2	2	7	-
3		6		4		6		1		4		7	
dont agents de l'université													
-	1	2	2	2	2	3	1	1	-	2	2	7	-
1		4		4		4		1		4		7	

► Recrutements par voie de concours réservés en 2018 répartis par corps et ventilés par sexe

IGR		IGE		ASI		TECH		SAENES		ATRF		ADJENES	
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
-	-	1	1	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-
0		2		0		0		1		0		1	

En 2018, parmi les 35 lauréats de concours (de droit commun ou réservés) affectés à l'université, 29 sont des agents de l'université, contractuels ou titulaires.

► Transformation de CDD en CDI

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (dite loi Sauvadet) prévoit, dans ses articles 21 à 23, des mesures de "CDIisation" de certains agents non titulaires. Ces mesures consistent à transformer de plein droit au 13 mars 2012 les contrats à durée déterminée (CDD) de certains agents non titulaires en contrat à durée indéterminée (CDI), sous réserve que ces derniers respectent les conditions de durée de services fixées par la loi.

Au cours de l'année 2018, 3 contrats à durée déterminée sont transformés en contrats à durée indéterminée.

Depuis 2012, 49 contrats à durée déterminée ont été transformés.

Catégorie statutaire	2015		2016		2017		2018	
	F	H	F	H	F	H	F	H
BIATSS A	1	-	3	-	2	-	1	-
BIATSS B	-	-	5	-	-	-	-	-
BIATSS C	5	1	7	-	2	-	2	-
Sous-total	6	1	15	0	4	0	3	0
Total général	7		15		4		3	

► Agents BIATSS en CDI au 31 décembre 2018 répartis par type de CDI et ventilés par catégorie statutaire et par sexe

Type de CDI	A		B		C		Total général
	F	H	F	H	F	H	
au titre de la loi LRU	8	6	1	1	-	-	16
au titre de la loi Sauvadet	2	4	1	1	15	2	25
Médecin	3	1	-	-	-	-	4
Sous-total	13	11	2	2	15	2	45
Total général	24		4		17		

En 2018, 45 agents, soit 15,15 % des agents BIATSS contractuels, ont un CDI : parmi eux 53,33 % relèvent de la catégorie A, 55,56 % ont un CDI Sauvadet et 66,67 % sont des femmes.

► Recrutements Sauvadet

La loi Sauvadet introduit également une deuxième phase : la titularisation qui est une voie dérogatoire aux concours donnant un accès possible à une nomination en qualité

de stagiaire puis à une titularisation par le biais de recrutements réservés.
Le décret n° 2012-1293 du 22 novembre 2012 précise le dispositif de titularisation prévu par la loi Sauvadet.

Ce texte met en place les recrutements réservés aux agents contractuels de droit public de la fonction publique d'État en vue de leur titularisation. L'article 14 de la loi Sauvadet dispose que sont éligibles au processus de titularisation prévu sur quatre ans par cette loi, s'agissant des agents à temps non complet, ceux qui, au 31 mars 2011, occupent un emploi permanent pour une quotité de travail au moins égale à 50 %.

Au cours de l'année 2018, 9 postes sont ouverts au recrutement réservé (7 dans la filière des ITRF, 2 dans la filière de l'AENES).

Depuis 2013, 53 postes ont été ouverts au recrutement réservé (26 dans la filière des ITRF, 26 dans la filière de l'AENES et 1 dans la filière des bibliothèques).

Filière concernée	2015	2016	2017	2018
ITRF	2	3	6	7
AENES	6	5	6	2
Bibliothèque	-	-	-	-
Total général	8	8	12	9

Au cours de l'année 2018, 4 agents réussissent un recrutement réservé (2 dans la filière des ITRF, 2 dans la filière de l'AENES).

Depuis 2013, 34 agents ont réussi un recrutement réservé (16 dans la filière des ITRF, 17 dans la filière de l'AENES et 1 dans la filière des bibliothèques).

Filière concernée	2015		2016		2017		2018	
	F	H	F	H	F	H	F	H
ITRF	-	-	1	2	5	-	1	1
AENES	2	-	5	-	3	-	2	-
Bibliothèque	-	-	-	-	-	-	-	-
Sous-total	2	0	6	2	8	0	3	1
Total général	2		8		8		4	

► Actions complémentaires à l'initiative de l'établissement

En dehors des dispositifs prévus par la loi et énoncés ci-dessus, l'intervention de l'établissement en faveur de la résorption de l'emploi précaire s'apprécie dans les actions de formations dédiées à la préparation aux concours. Ces dernières sont en effet ouvertes aux agents contractuels de l'établissement.

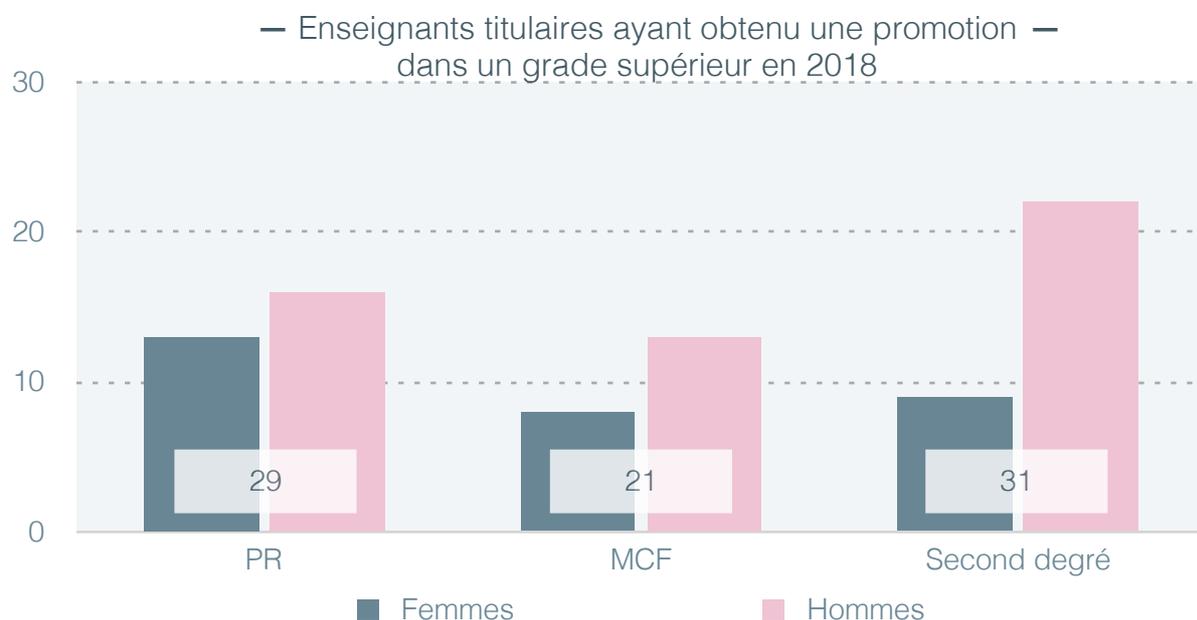
Le suivi d'une préparation dédiée optimise les chances de réussite aux concours de droit commun d'entrée dans la fonction publique et offre ainsi une réelle possibilité de résorption de l'emploi précaire.

Au cours de l'année 2018, sur les 293 stagiaires suivant les préparations aux concours, 181 sont des agents contractuels.

L'université dispose d'une convention de gestion des personnels contractuels de droit public, applicable au 1^{er} septembre 2015.

- Promotions des personnels enseignants titulaires dans un grade supérieur réparties par corps et ventilées par sexe au cours des 4 dernières années

Corps promu dans un grade supérieur	2015		2016		2017		2018	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Professeurs des universités	8	15	7	12	7	12	13	16
Maîtres de conférences	16	10	9	12	9	12	8	13
Enseignants du second degré	5	3	5	1	9	23	9	22
Sous-total	29	28	21	25	25	47	30	51
Total général	57		46		72		81	



L'avancement dans la carrière des enseignants-chercheurs correspond à l'avancement d'échelon au sein du grade et à l'avancement de classe ou de grade.

L'avancement de grade peut intervenir selon une procédure de droit commun ou selon une procédure spécifique.

Les promotions sont attribuées d'une part au niveau national par le CNU. Elles sont décidées d'autre part au niveau local par l'université en fonction du contingent de promotions attribué par le ministère et qui est constant depuis plusieurs années.

Ainsi, en 2018, le contingent de promotions possibles attribué par le ministère est de 3 promotions pour la hors-classe des maîtres de conférences et de 2 pour l'échelon exceptionnel des maîtres de conférences. S'agissant des professeurs des universités, ce contingent est de 8 promotions pour la première classe, 5 promotions pour le premier échelon de la classe exceptionnelle, et 1 promotion pour le deuxième échelon de la classe exceptionnelle.

En ce qui concerne la procédure spécifique, les maîtres de conférences et les professeurs des universités remplissant les conditions fixées aux articles 40-1, 56 et 57

du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié, pour accéder au grade supérieur et exerçant l'une des fonctions énumérées par l'arrêté du 31 octobre 2001 modifié, expriment leur choix en retournant une fiche de candidature dûment complétée, dans un délai d'un mois à compter de la date de publication du calendrier des opérations de la procédure spécifique d'avancement de grade sur le portail GALAXIE. Il est prévu (article 7-1 du décret précité) que l'enseignant-chercheur promouvable, candidat à une promotion de grade, établit un dossier de candidature.

Depuis le 1^{er} septembre 2017, les enseignants du second degré peuvent bénéficier d'une promotion dans le troisième grade, dénommé "classe exceptionnelle".

En 2018, au sein de l'université, les promotions des enseignants-chercheurs dans un grade ou échelon supérieur sont au nombre de 50. Elles représentent pour 58 % des professeurs des universités et pour 42 % des maîtres de conférences.

Les hommes représentent 55,17 % des promus dans un grade ou échelon supérieur chez les PR et 61,9 % chez les MCF.

Chez les enseignants titulaires, 37,04 % des promotions dans un grade supérieur sont obtenues par des femmes.

- Dans l'enseignement supérieur

En 2017, 4 102 enseignants-chercheurs sont promus dans un grade ou échelon supérieur.

52,73 % des enseignants-chercheurs promus sont des PR, 47,27 % sont des MCF.

Parmi les 2 163 PR promus dans un grade ou échelon supérieur, 73,83 % sont des hommes. Concernant les 1 939 MCF promus dans un grade ou échelon supérieur, 57,92 % sont des hommes.

► Source : Bilan social 2017-2018 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

► Promotions des personnels enseignants titulaires dans un corps supérieur réparties par corps et ventilées par sexe au cours des 4 dernières années

Corps promu dans un corps supérieur	2015		2016		2017		2018	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Maîtres de conférences promus PR	3	3	2	8	2	6	-	2
Enseignants du 2 ^d degré promus MCF	-	1	1	-	1	-	-	-
Sous-total	3	4	3	8	3	6	0	2
Total général	7		11		9		2	

Ces promotions correspondent aux endo-recrutements, c'est-à-dire, aux réussites aux concours de professeurs des universités et maîtres de conférences publiés par l'université de Rouen Normandie.

En 2018, au sein de l'université, 2 maîtres de conférences masculins réussissent un concours de professeur des universités.

► La formation permanente des personnels

- Stagiaires de l'université répartis par domaine de formation et ventilés par catégorie de personnel et par sexe

Domaine de formation	Titulaires								Total
	BIATSS						Enseignants		
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		F	H	
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Application de gestion	5	1	11	2	46	-	2	1	68
Hygiène et sécurité	33	35	44	28	55	36	33	25	289
Environnement professionnel	75	36	67	20	61	10	37	37	343
Bureautique / TIC	7	12	16	13	32	6	-	2	88
Préparation aux concours	2	6	27	11	55	10	1	-	112
Langues étrangères	8	4	9	2	10	1	12	18	64
Sous-total	130	94	174	76	259	63	85	83	964
Total général	224		250		322		168		

Domaine de formation	Contractuels (BIATSS ou enseignants)						Total
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		
	F	H	F	H	F	H	
Application de gestion	1	-	7	6	54	7	75
Hygiène et sécurité	18	15	8	1	9	14	65
Environnement professionnel	35	16	20	3	50	7	131
Bureautique / TIC	5	6	8	5	28	4	56
Préparation aux concours	9	11	27	12	103	19	181
Langues étrangères	9	7	1	-	5	2	24
Sous-total	77	55	71	27	249	53	532
Total général	132		98		302		

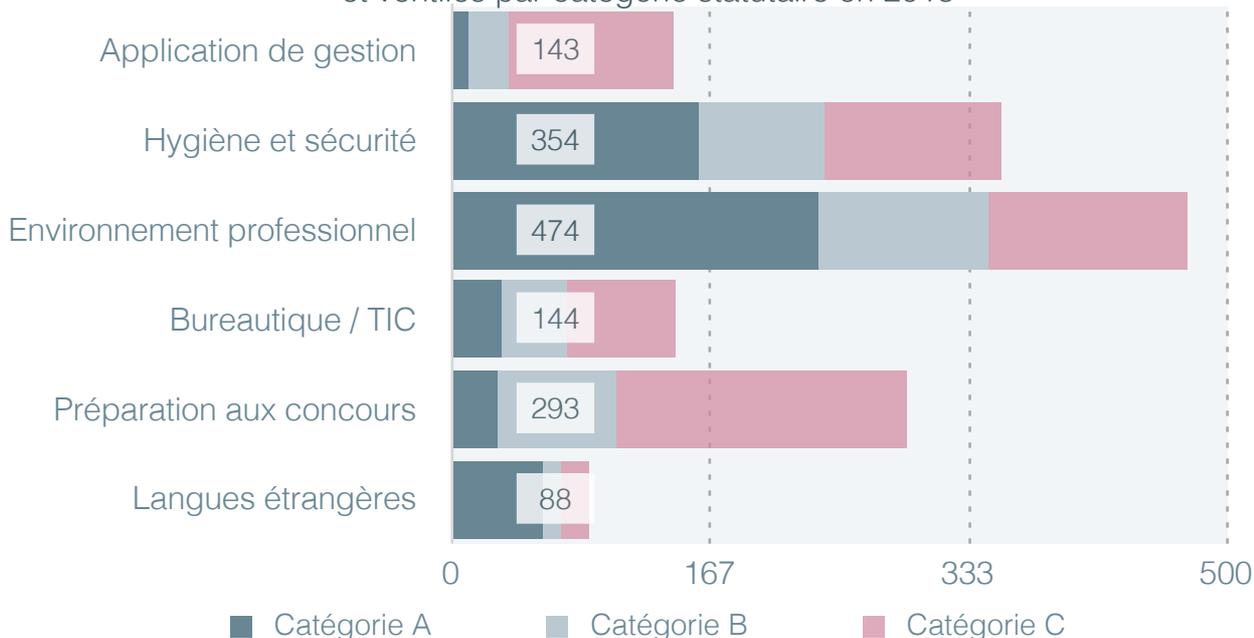
- Agents de l'université ayant suivi une ou des formation(s) répartis par catégorie de personnel et ventilés par sexe

Titulaires								Contractuels (BIATSS et enseignants)		Total
BIATSS A		BIATSS B		BIATSS C		Enseignants		F	H	
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
60	49	79	40	116	41	54	52	179	68	738
109		119		157		106		247		

- Agents en provenance d'autres établissements ayant suivi une ou des formation(s) dispensée(s) par l'université de Rouen Normandie répartis par établissement et ventilés par sexe

CNRS		CROUS		INSA		INSERM		Total
F	H	F	H	F	H	F	H	
7	9	13	5	1	-	7	2	44
16		18		1		9		

— Stagiaires de l'université répartis par domaine de formation —
et ventilés par catégorie statutaire en 2018



Les actions de la formation permanente des personnels BIATSS et enseignants à l'université sont présentées dans le cadre d'un plan de formation annuel. Les nombreux stages proposés dans ce plan répondent, dans leur majorité, aux besoins exprimés par les services et les personnels. L'offre de formation proposée par l'université est accessible via le plan de formation des personnels, édité lors de chaque nouvelle année universitaire, et mis en ligne sur le site web institutionnel. En fonction des besoins exprimés et recueillis auprès de l'ensemble des services et composantes, des correspondants formation, et de la politique définie par l'université (axe du CQD), le plan de formation est actualisé chaque année.

Au cours de l'année 2018, les 1 496 stages de formation dispensés aux personnels de l'université le sont aux personnels titulaires pour 964 stages (pour 82,57 % aux personnels BIATSS et pour 17,43 % aux personnels enseignants) et aux personnels contractuels pour 532 stages (pour 56,77 % à des agents relevant de la catégorie C). 738 agents sont formés dans le cadre du plan de formation ; 66,53 % sont des titulaires, 66,12 % sont des femmes.

Le budget de la formation permanente s'élève à 286 838,26 euros de fonctionnement et 30 581,29 euros de masse salariale.

On constate un fort taux de formation dans les domaines de l'environnement professionnel (31,68 %), l'hygiène et la sécurité (23,66 %) et la préparation aux concours (19,59 %).

Cette année, le taux de présence s'élève à 85,34 % toutes formations confondues.

Certains personnels désirent bénéficier d'une formation à titre individuel : l'université prend en charge les demandes à titre individuel dans la limite des crédits inscrits à son budget.

Au cours de l'année 2018, 93 formations à titre individuel sont accordées à des personnels, soit une dépense de 122 866,02 euros. En outre, 1 personnel féminin de catégorie C bénéficie d'une prise en charge de ses frais d'inscription à une validation des acquis de l'expérience.

À compter du 1^{er} septembre 2018, 18 maîtres de conférences stagiaires participent au dispositif de formation obligatoire de 32 heures (article 13 du décret du 9 mai 2017)

- accompagnement au projet pédagogique (utilisation de différentes méthodes d'enseignement - pas nécessairement en présentiel)
- utilisation et approche des ressources numériques
- accompagnement et évaluation des acquis des apprentissages
- adaptation à des publics variés.

- Dans l'enseignement supérieur

En 2017, les domaines privilégiés par les stagiaires BIATSS sont ceux des formations "informatique et bureautique" (24 %) et "hygiène, santé et sécurité au travail" (21,5 %).

► Source : Bilan social 2017-2018 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

► La mutualisation des formations transverses au niveau régional

Les plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH (PFRH), dont les attributions sont précisées par les circulaires du premier ministre en date du 31 décembre 2008 et du 27 février 2009, ont notamment vocation à favoriser la mobilité, la professionnalisation et la personnalisation de la gestion, ainsi que la mutualisation de compétences au niveau régional.

Dans le cadre du volet RH des schémas de mutualisation qu'elle est amenée à piloter, la plate-forme RH normande élabore le plan régional interministériel de formation (PRIF), en partenariat avec les services et établissements publics de l'État en région, dans les 14 domaines de formation dits transverses. Ces formations s'adressent à l'ensemble des agents publics de l'État (hors enseignants et militaires).

Mis en place par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), en lien avec les PFRH et les ministères, un outil d'information et de gestion de l'offre de formation interministérielle est accessible depuis le site web de la DGAFP depuis janvier 2013. Une deuxième version de cet outil est mise en ligne depuis janvier 2015. Ce système d'information pour l'animation de la formation interministérielle régionale (SAFIRE) permet de favoriser l'accès à l'offre interministérielle et la diffusion de ses actualités pour les agents et les administrations de l'État et d'améliorer la

lisibilité sur tous les stages offerts. Grâce à cet outil dématérialisé, la diffusion de l'offre comme le processus d'inscription sont homogénéisés et simplifiés.

Au cours de l'année 2018, 14 formations (notamment en langues étrangères, langue des signes et environnement professionnel) sont suivies, à l'université de Rouen Normandie, par 66 agents issus des différents services déconcentrés de l'État en région normande.

Par ailleurs, 30 formations proposées dans le cadre de l'offre commune de formations transverses de l'ex Haute-Normandie sont suivies par 68 agents de l'université de Rouen Normandie.

► Le congé de formation professionnelle

Le congé de formation professionnelle (CFP) permet aux agents de parfaire leur formation personnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel ou pour des actions organisées en vue de la préparation aux concours administratifs. Les fonctionnaires (titulaires et non titulaires) en position d'activité peuvent demander à bénéficier d'un congé de formation professionnelle.

Il est nécessaire d'avoir accompli 3 ans de services effectifs dans l'administration. Ces 3 ans correspondent à des services réellement accomplis, en activité ou en détachement, auprès d'une administration de l'État, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public de l'État, le service à temps partiel étant pris en compte au prorata de sa durée. Les bénéficiaires de ce congé restent titulaires de leur poste.

Les agents qui bénéficient de ce congé perçoivent une indemnité mensuelle forfaitaire pendant une période limitée à 12 mois pour l'ensemble de la carrière. Le montant de cette indemnité est égal à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice détenu au moment de la mise en congé. Les frais de stage et d'inscription sont à la charge de l'intéressé.

L'agent souscrit l'engagement de rester au service de l'État pour une durée égale à trois fois son congé de formation (valable pour les titulaires) à l'issue de son congé de formation. Les agents travaillant à temps partiel disposent des mêmes droits.

Au cours de l'année 2018, un agent BIATSS féminin obtient un congé de formation professionnelle de 12 mois à compter du 1^{er} janvier 2019 ; un enseignant masculin obtient un congé de formation professionnelle de 4 mois, après avoir obtenu 8 mois en 2017-2018.

► Le congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)

Le congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) peut être attribué aux personnels enseignants suivants :

- les professeurs des universités et les enseignants-chercheurs assimilés
- les maîtres de conférences titulaires et les enseignants-chercheurs assimilés.

Pour bénéficier d'un CRCT, les enseignants-chercheurs doivent être nommés depuis au moins trois ans. Le CRCT est d'une durée maximale de douze mois par période de six ans passés en position d'activité ou de détachement.

Au cours de l'année 2018, 12 personnels enseignants se voient attribuer un congé pour recherches ou conversions thématiques pour une durée de 6 mois.

Au titre du CNU				Au titre de l'établissement				Total
6 mois		12 mois		6 mois		12 mois		
F	H	F	H	F	H	F	H	
2	2	-	-	3	5	-	-	12
4		0		8		0		

- Dans l'enseignement supérieur

En 2017-2018, 651 semestres de CRCT sont accordés par les établissements, 258 semestres de CRCT sont accordés par les sections du CNU (contingent de 259 semestres).

► Source : Bilan social 2017-2018 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

► Le bilan de compétences

L'objectif du bilan de compétences est d'analyser les compétences professionnelles et personnelles d'un agent, ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan se décompose en une phase préliminaire, une phase d'investigation et une phase de conclusions.

Un document de synthèse est remis à l'agent à l'issue de la prestation. L'agent doit totaliser 10 années de services effectifs et envisager une évolution fonctionnelle ou géographique de sa carrière. La durée du bilan professionnel équivaut à trois jours.

Un congé pour bilan de compétences de 24 heures a été créé par la loi du 2 février 2007 portant modernisation de la fonction publique.

Au cours de l'année 2018, 5 bilans de compétences ainsi que 5 évaluations de compétences et bilans de positionnement sont réalisés.

LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE

Fiche 16

- Répartition de la masse salariale par nature de dépenses en M€ au cours de l'année 2018

Rémunérations principales	Rémunérations accessoires	Primes et indemnités	Cotisations et contributions sociales	Prestations sociales	Total
86,3	8,3	6,7	72,4	0,7	174,4

- Évolution de l'indice nouveau majoré (INM) moyen des personnels titulaires, par catégorie de personnel et par sexe au cours des 4 dernières années

Catégorie de personnel	INM moyen 2015		INM moyen 2016		INM moyen 2017		INM moyen 2018		Taux d'évolution 2017-2018
	F	H	F	H	F	H	F	H	
BIATSS	412,7	444	418,3	447,7	428,5	454,8	433,6	461	1,36 %
	423,6		428,4		437,8		443,8		
Enseignants	763,9	844,8	773,4	849,6	788,9	861,5	798,5	873	1,29 %
	813,4		819,9		833		843,7		
Total université	658,4		665,3		678,4		690,2		1,73 %

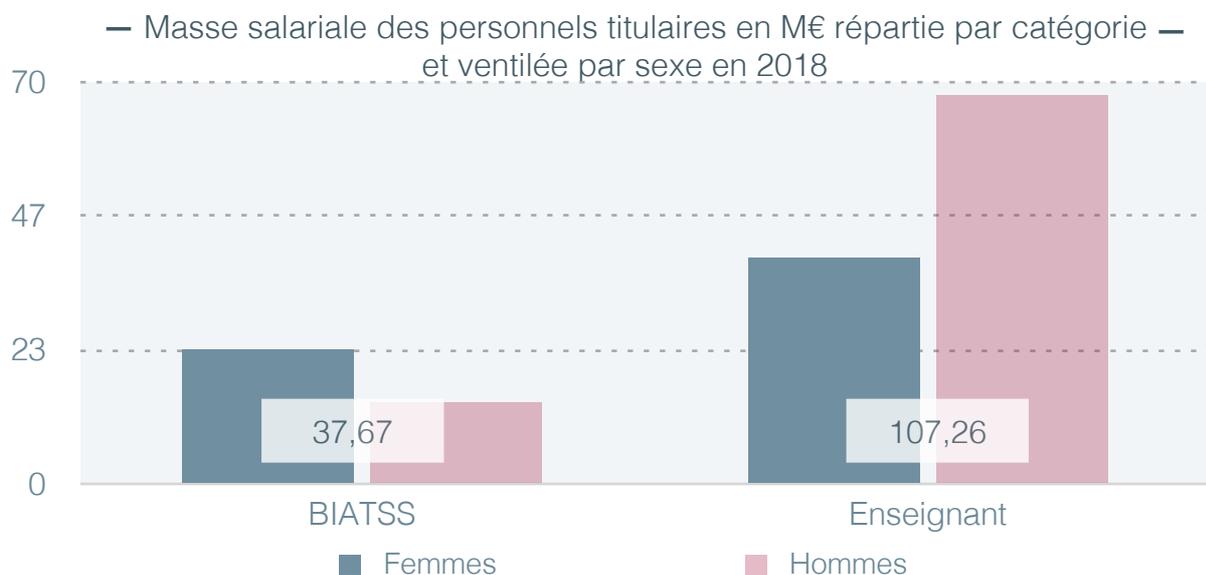
- INM moyens des personnels titulaires répartis par catégorie de personnel et ventilés par tranche d'INM et par sexe (répartition établie d'après la paie de décembre 2018)

Catégorie de personnel	< 350		351 410		411 470		471 530		531 590		591 650	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
BIATSS	150	54	108	52	78	56	52	38	23	14	13	14
Enseignants	-	1	-	-	1	2	13	19	28	20	36	35
Sous-total	150	55	108	52	79	58	65	57	51	34	49	49
Total université	205		160		137		122		85		98	

Catégorie de personnel	651 710		711 770		771 830		831 890		891 950		951 1010		>1010	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
BIATSS	12	9	7	4	7	6	-	-	1	1	2	1	1	1
Enseignants	34	50	84	121	131	153	10	22	8	17	35	51	48	176
Sous-total	46	59	91	125	138	159	10	22	9	18	37	52	49	177
Total université	105		216		297		32		27		89		226	

► Évolution de la masse salariale des personnels titulaires en M€
par catégorie de personnel et par sexe

Catégorie de personnel	Masse salariale 2015		Masse salariale 2016		Masse salariale 2017		Masse salariale 2018		Taux d'évolution 2017-2018
	F	H	F	H	F	H	F	H	
BIATSS	22,56	13,35	22,98	13,17	23,22	13,97	23,41	14,26	1,29 %
	35,91		36,15		37,19		37,67		
Enseignants	36,24	63,27	37,17	63,76	38,70	65,80	39,50	67,76	2,64 %
	99,51		100,93		104,50		107,26		
Sous-total	58,80	76,62	60,15	76,93	61,92	79,77	62,91	82,02	2,29 %
Total université	135,42		137,08		141,69		144,93		



La masse salariale des personnels titulaires prend en compte l'ensemble des rémunérations principales et accessoires, charges patronales comprises.

En 2018, elle représente 83,10 % de l'ensemble de la masse salariale de l'établissement.

Son évolution entre 2017 et 2018 est due principalement à :

- la variation de l'indice nouveau majoré moyen (ou progression de carrière) des titulaires, évaluée à 1,4 M€
- la mise en place de l'indemnité compensatrice CSG (0,81 M€) et d'une baisse de la cotisation patronale assurance chômage (- 0,2 M€)
- la variation du volume des heures complémentaires évaluée à 0,72 M€.

En 2018, le taux de glissement vieillesse technicité (GVT) solde est de 1,19 %.

Le taux de GVT intègre, au vu de la méthode de calcul utilisée (méthode convenue entre la CPU et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche), les impacts liés à la mise en œuvre du PPCR.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est mis en oeuvre pour les corps relevant des filières administrative, médico-sociale de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et pour la filière ITRF.

Le principe du RIFSEEP est basé sur l'établissement d'une cartographie des fonctions réparties dans des groupes par catégorie fonction publique.

L'université de Rouen Normandie a retenu le nombre de groupes de fonctions définis par la circulaire ministérielle.

La méthodologie a été d'identifier des fonctions-types et de les classer dans les différents groupes, au regard des critères qui ont été définis : les fonctions d'encadrement, la coordination, l'exposition et le nombre d'étudiants.

Le principe financier retenu est l'établissement d'un niveau de rémunération par groupe, revalorisé pour certains sur 2 années (2018 et 2019).

► Personnels BIATSS de la filière de l'AENES

Catégorie	Corps / Groupe de fonctions	Montant brut annuel 2018
Catégorie A	Attaché d'administration de l'État - Groupe 1	10 400 €
	Attaché d'administration de l'État - Groupe 2	8 300 €
	Attaché d'administration de l'État - Groupe 3	6 184 €
	Attaché d'administration de l'État - Groupe 4	5 200 €
Catégorie B	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur - Groupe 1	4 600 €
	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur - Groupe 2	4 300 €
	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur - Groupe 3	4 000 €
Catégorie C	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur - Groupe 1	3 400 €
	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur - Groupe 2	3 200 €

Les montants moyens annuels RCE¹ pour les corps des attachés d'administration de l'État, des secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et des adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur sont respectivement de 8 126 €, 4 446 € et 2 895 €.

► Personnels BIATSS de la filière médico-sociale

Catégorie / corps	Groupe de fonctions	Montant brut annuel 2018
Catégorie A	Infirmier - Groupe 2	4 850 €
Catégorie B	Assistant de service social - Groupe 2	4 300 €

Les montants moyens annuels RCE¹ pour les corps des infirmiers et des assistants de service social sont respectivement de 4 727 € et 4 390 €.

► Personnels BIATSS de la filière des ITRF

- BAP A, B, C, D

Catégorie	Corps/grade	Montant brut annuel 2018
Catégorie A	Ingénieur de recherche HCL	10 400 €
	Ingénieur de recherche 1CL	8 800 €
	Ingénieur de recherche 2CL	7 100 €
	Ingénieur d'études (tous grades)	6 100 €
Catégorie B	Assistant ingénieur	5 000 €
	Technicien (tous grades)	4 150 €
Catégorie C	ATRF (tous grades)	3 300 €

L'élaboration d'une cartographie pour les fonctions relevant des BAP A, B, C et D n'a pas abouti pour permettre une mise en œuvre en 2018. Des montants moyens sont pour le moment adoptés pour les agents concernés.

- BAP F, G, J

Catégorie	Corps-groupe de fonctions	Montant brut annuel 2018
Catégorie A	Ingénieur de recherche - Groupe 1	10 400 €
	Ingénieur de recherche - Groupe 2	8 300 €
	Ingénieur de recherche - Groupe 3	6 900 €
	Ingénieur d'études - Groupe 1	8 300 €
	Ingénieur d'études - Groupe 2	6 184 €
	Ingénieur d'études - Groupe 3	5 550 €
	Assistant ingénieur - Groupe 1	5 200 €
	Assistant ingénieur - Groupe 2	4 850 €
Catégorie B	Technicien - Groupe 1	4 600 €
	Technicien - Groupe 2	4 300 €
	Technicien - Groupe 3	4 000 €
Catégorie C	Adjoint technique - Groupe 1	3 400 €
	Adjoint technique - Groupe 2	3 200 €

- Fonction informatique

Un montant spécifique de rémunération est servi pour les agents répondant aux critères cumulatifs suivants :

1- agents relevant de la BAP E

2- validation de l'éligibilité par une commission ad hoc avec des représentants de la direction métier et des représentants des personnels. Pour les agents éligibles à cette grille, il ne peut pas y avoir de cumul avec la perception de la NBI.

Catégorie	Corps-groupe de fonctions	Montant brut annuel 2018
Catégorie A	Ingénieur de recherche - Groupe 1	13 520 €
	Ingénieur de recherche - Groupe 2	10 790 €
	Ingénieur de recherche - Groupe 3	8 970 €
	Ingénieur d'études - Groupe 1	10 790 €
	Ingénieur d'études - Groupe 2	8 039 €
	Ingénieur d'études - Groupe 3	7 770 €
	Assistant ingénieur - Groupe 1	7 540 €
	Assistant ingénieur - Groupe 2	7 275 €
Catégorie B	Technicien - Groupe 1	6 900 €
	Technicien - Groupe 2	6 450 €
	Technicien - Groupe 3	6 000 €
Catégorie C	Adjoint technique - Groupe 1	5 100 €
	Adjoint technique - Groupe 2	4 800 €

Les montants moyens annuels RCE¹ pour les corps des ingénieurs en recherche, ingénieurs d'études, assistants ingénieurs, techniciens et adjoints techniques sont respectivement de 9 498 €, 5 981 €, 4 855 €, 4 149 € et 2 811 €.

► Personnels BIATSS de la filière des bibliothèques

En 2018, le RIFSEEP n'étant pas mis en oeuvre pour les filières des corps des bibliothèques, les montants annuels servis indiqués dans le tableau ci-après correspondent aux indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTTS), indemnités d'administration et de technicité (IAT) et aux indemnités spéciales BU, et intègrent la mesure ministérielle (50 euros pour les catégories B et 100 euros pour les catégories C).

Catégorie	Corps-grade	Montant moyen annuel RCE ¹	Montant brut annuel 2018 dont mesure ministérielle
Catégorie A	Conservateur en chef / responsable de section	8 671 €	7 240 €
	Conservateur en chef / sans responsabilité	8 671 €	5 430 €
	Conservateur / responsable de section	7 102 €	6 285 €
	Conservateur / sans responsabilité	7 102 €	4 525 €
Catégorie B	Bibliothécaire	5 513 €	4 323 €
	Bibliothécaire assistant spécialisé CLEX	4 542 €	3 317 €
	Bibliothécaire assistant spécialisé CLSUP	4 529 €	3 317 €
	Bibliothécaire assistant spécialisé CLN	4 336 €	3 317 €
Catégorie C	Magasinier P1	3 028 €	2 363 €
	Magasinier P2	3 019 €	2 363 €
	Magasinier 1	2 811 €	2 363 €

¹ Source : Bilan social 2017-2018 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

En décembre 2018, afin de garantir une cohérence indemnitaire entre les filières sur l'année 2018, il est versé une "prime d'ajustement RIFSEEP" aux agents relevant de la filière des bibliothèques (agents titulaires et contractuels en CDI), ainsi qu'aux ATEC selon les modalités suivantes : 1 227 € pour les conservateurs et bibliothécaires, 683 € pour les bibliothécaires spécialisés et 837 € pour les magasiniers et ATEC C.

► Agents en contrat à durée déterminée

Sur la base de l'article L954-2 du Code de l'éducation qui permet aux établissements bénéficiant des compétences élargies de définir leur propre politique indemnitaire au bénéfice des agents non titulaires, une prime exceptionnelle d'un montant brut de 480 euros est versée aux agents en contrat à durée déterminée répondant aux critères d'éligibilité retenus par l'établissement :

- présence de l'agent non titulaire au 01/10/2018 (hors contrat de vacation) ou ayant eu un contrat sur une période continue de janvier à août 2018
- les agents rémunérés sur convention recherche sont exclus du périmètre.

Cette prime est versée en décembre 2018, au prorata du temps de présence de l'agent entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2018.

Catégorie	Corps-grade	Montant moyen annuel RCE ¹	Montant brut annuel 2018 dont mesure ministérielle
Catégorie A	Conservateur en chef / responsable de section	8 671 €	7 240 €
	Conservateur en chef / sans responsabilité	8 671 €	5 430 €
	Conservateur / responsable de section	7 102 €	6 285 €
	Conservateur / sans responsabilité	7 102 €	4 525 €
Catégorie B	Bibliothécaire	5 513 €	4 323 €
	Bibliothécaire assistant spécialisé CLEX	4 542 €	3 317 €
	Bibliothécaire assistant spécialisé CLSUP	4 529 €	3 317 €
	Bibliothécaire assistant spécialisé CLN	4 336 €	3 317 €
Catégorie C	Magasinier P1	3 028 €	2 363 €
	Magasinier P2	3 019 €	2 363 €
	Magasinier 1	2 811 €	2 363 €

¹ Source : Bilan social 2017-2018 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

En décembre 2018, afin de garantir une cohérence indemnitaire entre les filières sur l'année 2018, il est versé une "prime d'ajustement RIFSEEP" aux agents relevant de la filière des bibliothèques (agents titulaires et contractuels en CDI), ainsi qu'aux ATEC selon les modalités suivantes : 1 227 € pour les conservateurs et bibliothécaires, 683 € pour les bibliothécaires spécialisés et 837 € pour les magasiniers et ATEC C.

► Agents en contrat à durée déterminée

Sur la base de l'article L954-2 du Code de l'éducation qui permet aux établissements bénéficiant des compétences élargies de définir leur propre politique indemnitaire au bénéfice des agents non titulaires, une prime exceptionnelle d'un montant brut de 480 euros est versée aux agents en contrat à durée déterminée répondant aux critères d'éligibilité retenus par l'établissement :

- présence de l'agent non titulaire au 01/10/2018 (hors contrat de vacation) ou ayant eu un contrat sur une période continue de janvier à août 2018
- les agents rémunérés sur convention recherche sont exclus du périmètre.

Cette prime est versée en décembre 2018, au prorata du temps de présence de l'agent entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2018.

CONDITIONS

DE TRAVAIL

LA PRISE EN CHARGE PARTIELLE DU COÛT DES TITRES D'ABONNEMENT DE TRANSPORT

- Nombre d'agents bénéficiant au moins une fois dans l'année d'une prise en charge partielle du coût des titres d'abonnement de transport répartis par catégorie de personnel

Catégorie de personnel	Titulaires	Contractuels	Total général
BIATSS	127	89	216
Enseignants	195	125	320
Total général	322	214	536

- Montant annuel total brut réparti par catégorie de personnel au cours de l'année 2018

Catégorie de personnel	Montant annuel total brut		
	Titulaires	Contractuels	Total général
BIATSS	28 503 €	15 378 €	43 881 €
Enseignants	79 863 €	21 601 €	101 464 €
Total général	108 366 €	36 979 €	145 345 €

- Montant moyen brut annuel par agent réparti par catégorie de personnel au cours de l'année 2018

Catégorie de personnel	Montant moyen brut annuel par agent		
	Titulaires	Contractuels	Total général
BIATSS	224 €	173 €	203 €
Enseignants	410 €	173 €	317 €
Total général	337 €	173 €	271 €

Les agents peuvent bénéficier de la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs et de services publics de location de vélos entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

En 2018, 536 personnels de l'université (320 enseignants et 216 BIATSS) reçoivent une participation de l'établissement au titre de la prise en charge partielle du coût de leurs frais de transport.

Le montant annuel total brut versé par l'établissement à ces agents s'élève à 145 345 euros (soit un montant moyen brut annuel par agent de 271 €).

- Nombre d'agents ayant ouvert un compte ou déposé des jours sur un CET au cours de l'année 2018 ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie

Opération	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes			
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	
Ouvertures	3	-	3	1	-	2	-	-	2	1	-	-	12
Dépôts (y compris ouvertures)	14	5	6	14	2	5	4	5	6	6	1	-	68

- Nombre de jours déposés sur un CET entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre 2018 ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie

Opération	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes			
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	
Ouvertures	36	-	9	3	-	30	-	-	16	13	-	-	107
Dépôts (y compris ouvertures)	122	37	42	138	15	51	28	52	46	55	9	-	595

- Nombre de jours en épargne sur un CET au 31 décembre 2018 ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie

Compte	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes			
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	
Ancien système	2	-	-	38	16	-	5	-	-	-	-	1	62
Régime pérenne	427	168	126	446	60	163	306	237	225	255	44	26	2483
Total général	723			723			773			326			2545

- Nombre d'agents ayant un CET au 31 décembre 2018 ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie

Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total
Femmes			Hommes			Femmes			Hommes			
A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	
27	13	20	21	10	9	15	18	19	13	4	4	173
60			40			52			21			

- Nombre d'agents ayant demandé à convertir des jours en indemnité compensatrice ou à placer des jours en épargne retraite au cours de l'exercice du droit d'option (entre le 1^{er} et le 31 janvier 2019) ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie

Option	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes			
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	
Indemnisation	6	4	2	12	2	4	2	4	5	6	1	-	48
RAFP	1	1	-	1	-	-	1	1	1	1	-	-	7

- Nombre de jours ayant été convertis en indemnité compensatrice ou placés en épargne retraite à l'issue de l'exercice du droit d'option ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie

Option	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes			
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	
Indemnisation	70	30	22	155	20	38	20	51	46	52	10	-	514
RAFP	2	2	-	8	-	-	3	5	5	5	-	-	30

- Ouvertures de comptes, nombre de jours déposés et nombre de jours indemnisés depuis 2007 et au cours de l'année 2018

Catégorie statutaire	CET ouverts en 2018	CET ouverts depuis 2007	Nombre de jours déposés en 2018	Nombre de jours déposés depuis 2007	Nombre de jours indemnisés au 31/01/19	Nombre de jours indemnisés depuis 2007
Catégorie A	5	262 (toutes catégories confondues)	343	5 768	297	2433 (toutes catégories confondues)
Catégorie B	-		113		111	
Catégorie C	7		139		106	

Les données chiffrées incluent les mouvements opérés sur des CET ouverts dans d'autres établissements mais transférés depuis à l'université.

L'application dont sont extraites les données ne permet pas de conserver un historique de la carrière de l'agent. Ainsi, un agent qui serait passé d'une catégorie C à une catégorie B sur une période observée sera vu comme ayant toujours relevé de la catégorie B.

Le compte épargne temps (CET) est ouvert uniquement aux personnels BIATSS titulaires et contractuels de plus d'un an d'ancienneté, à leur demande.

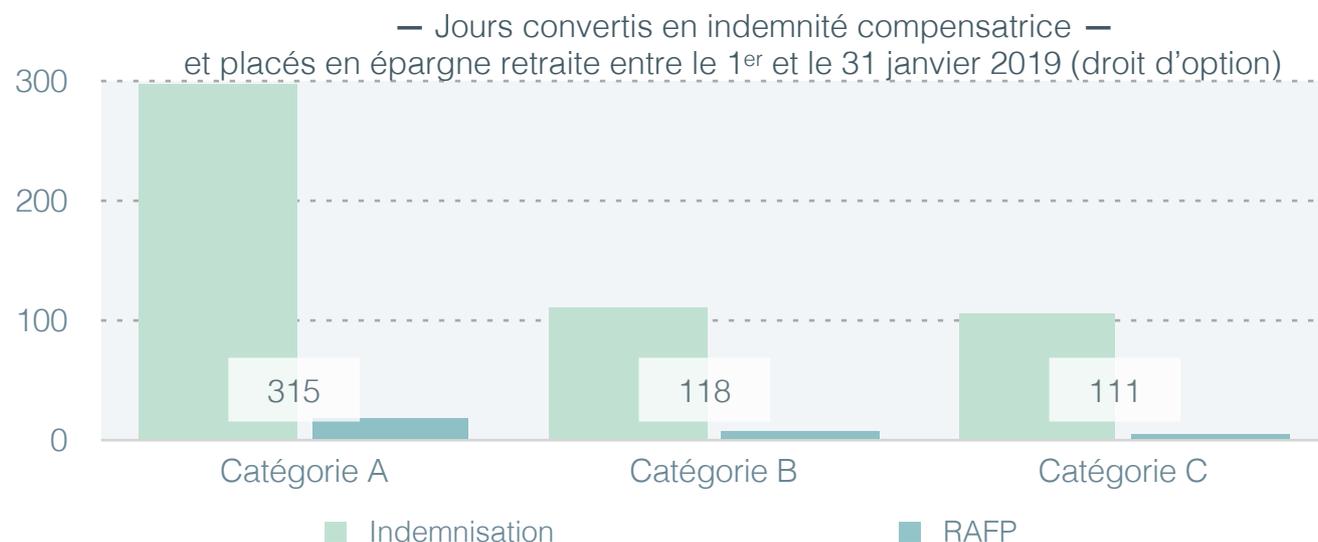
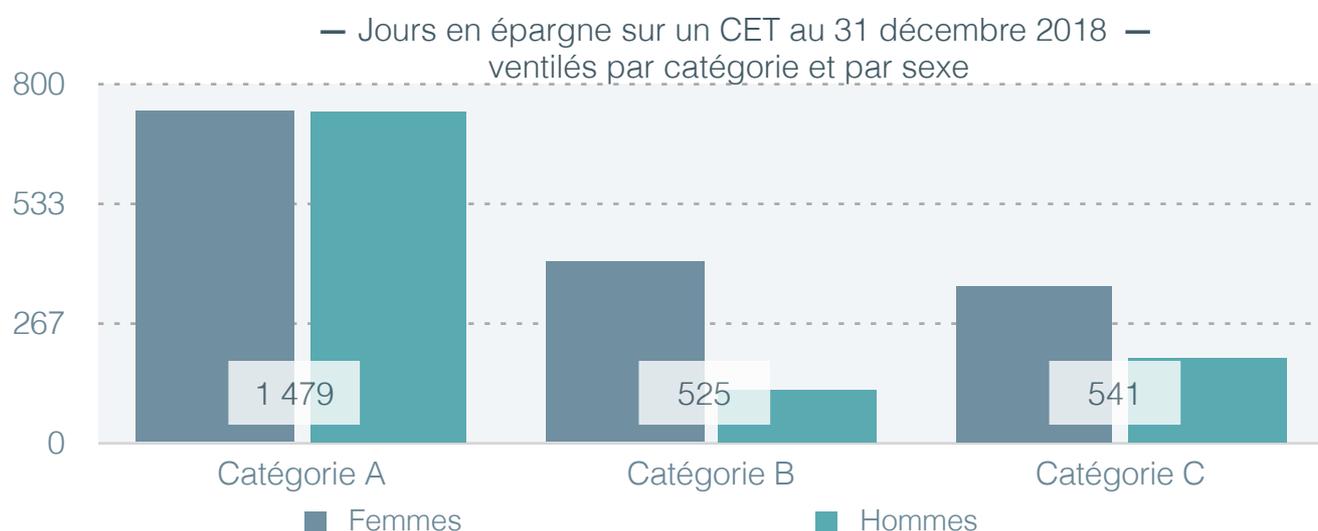
Mis en place à l'université de Rouen Normandie depuis 2007, le CET permet aux personnels d'épargner des jours de congé non pris sous certaines conditions, sous réserve qu'ils aient pris au minimum 20 jours de congés et au maximum 45 jours de congés au titre de l'année de référence.

Au cours de la campagne d'alimentation de CET, entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre 2018, 595 jours sont déposés.

Au 31 décembre 2018, 173 comptes sont ouverts avec 2 545 jours en épargne.

Au 1^{er} janvier 2019, 74 personnels disposant de plus de 15 jours (seuil modifié suite à l'arrêté du 28 novembre 2018) sur leurs CET sont invités par la direction des ressources humaines à exercer un droit d'option sur les jours excédant le seuil de 15 jours.

À l'issue de l'exercice du droit d'option, sur les 907 jours concernés, 323 jours sont maintenus pour une utilisation ultérieure sous forme de congés par 26 agents, 514 jours sont convertis en indemnité compensatrice par 48 agents dont 26 personnels de catégorie A pour 297 jours, 11 personnels de catégorie B pour 111 jours et 11 personnels de catégorie C pour 106 jours ; 30 jours sont placés en épargne retraite par 7 agents (4 de catégorie A, 2 de catégorie B, 1 de catégorie C). Par ailleurs, 8 agents titulaires n'exercent pas leur droit d'option au 31 janvier 2019 et se voient placer 40 jours en épargne retraite, conformément à la réglementation en vigueur.



LES AGENTS TITULAIRES À TEMPS PARTIEL

- Agents titulaires à temps partiel répartis par catégorie et ventilés par quotité et par sexe

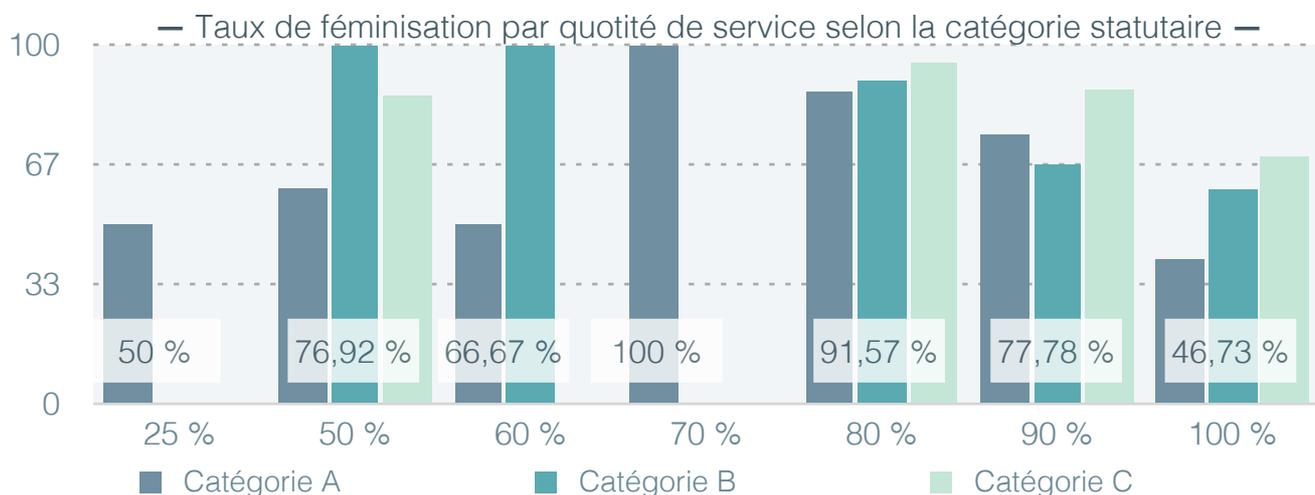
Catégorie	25 %		50 %		60 %		70 %		80 %		90 %		Total général
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
BIATSS A	-	-	1	-	1	-	-	-	13	1	2	1	19
BIATSS B	-	-	1	-	1	-	-	-	18	2	4	2	28
BIATSS C	-	-	6	1	-	-	-	-	38	2	7	1	55
Enseignants-chercheurs	-	-	1	-	-	1	1	-	6	1	-	-	10
Enseignants 2 ^d et 1 ^{er} degrés	1	1	1	2	-	-	-	-	1	1	1	-	8
Sous-total	1	1	10	3	2	1	1	0	76	7	14	4	120
Total général	2		13		3		1		83		18		

- Agents titulaires à temps partiel répartis par tranche d'âge et ventilés par quotité et par sexe

Tranche d'âge	25 %		50 %		60 %		70 %		80 %		90 %		Total général
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
25-29	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
30-34	-	-	-	-	-	-	-	-	9	1	1	-	11
35-39	1	-	2	1	-	-	-	-	12	3	2	-	21
40-44	-	-	1	-	-	-	-	-	19	1	1	-	22
45-49	-	1	3	2	1	1	-	-	12	1	3	4	28
50-54	-	-	2	-	-	-	1	-	10	-	4	-	17
55-59	-	-	1	-	-	-	-	-	9	1	1	-	12
60-64	-	-	1	-	1	-	-	-	4	-	2	-	8
Sous-total	1	1	10	3	2	1	1	0	76	7	14	4	120
Total général	2		13		3		1		83		18		

- Taux de féminisation par quotité de service selon la catégorie statutaire

Catégorie	25 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Catégorie A	50 %	60 %	50 %	100 %	86,96 %	75 %	40,27 %
Catégorie B	-	100 %	100 %	-	90 %	66,67 %	59,77 %
Catégorie C	-	85,71 %	-	-	95 %	87,50 %	68,94 %
Toutes catégories	50 %	76,92 %	66,67 %	100 %	91,57 %	77,78 %	46,73 %



Le travail à temps partiel est inférieur à la durée légale du travail de référence. Les fonctionnaires peuvent être autorisés de droit dans certaines circonstances ou à leur demande sous réserve des nécessités de service à accomplir leur service à temps partiel. Diverses modalités d'organisation du travail à temps partiel sont possibles : quotidienne, hebdomadaire, dans le cadre d'un cycle de travail ou dans un cadre annuel.

- À l'université de Rouen Normandie

93,40 % des personnels titulaires exercent leurs fonctions à temps plein ; 4,57 % les exercent à 80 %. 11,59 % des femmes titulaires sont à temps partiel, contre 1,74 % des hommes titulaires. Parmi les agents titulaires travaillant à temps partiel, 85 % sont des BIATSS et 86,67 % sont des femmes.

41,67 % des personnels titulaires à temps partiel ont entre 40 et 49 ans.

Le cumul des rompus de temps partiel des personnels BIATSS équivaut à 7 ETP.

- Dans l'enseignement supérieur

En 2017-2018, 96,1 % des personnels titulaires, toutes filières confondues, exercent leurs fonctions à temps plein ; 2,7 % les exercent à 80 %.

La plupart des agents travaillant à temps partiel sont des BIATSS.

Les femmes représentent environ 49 % des effectifs exerçant leurs fonctions à temps plein et avoisinent 90 % des effectifs exerçant leurs fonctions à temps partiel. 16,2 % des effectifs à temps partiel ont entre 35 et 44 ans.

▶ Source : Bilan social 2017-2018 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

- Dans la fonction publique d'État

Au 31 décembre 2017, 78,79 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes. 15,16 % des femmes titulaires sont à temps partiel, contre 3,63 % des hommes titulaires.

▶ Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2019) - DGAFFP

- Dans la fonction publique

Au 31 décembre 2017, 82,05 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes. 23,05 % des femmes titulaires sont à temps partiel, contre 5,69 % des hommes titulaires.

▶ Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2019) - DGAFFP

► Accidents de travail et de trajet

Type d'accident	2015	2016	2017	2018
Accident de travail sans arrêt	10	13	12	5
Accident de travail avec arrêt	16	20	15	17
Accident de trajet (avec ou sans arrêt de travail)	10	9	6	8
Total général	36	42	33	30

Répartition des accidents de travail et de trajet par statut et par sexe sur l'année 2018

Type d'accident	Titulaires		Non titulaires	
	F	H	F	H
Accident de travail sans arrêt	2	3	-	-
Accident de travail avec arrêt	8	4	2	3
Accident de trajet (avec ou sans arrêt de travail)	6	2	-	-
Sous-total	16	9	2	3
Total général	25		5	

En 2018, parmi les 30 accidents de travail et de trajet recensés, 26,67 % correspondent à des accidents de trajet, 83,33 % concernent des agents titulaires et 60 % des femmes.

- Dans l'enseignement supérieur

En 2017, 4 711 accidents de service ou de travail sont recensés.

► Source : Bilan social 2017-2018 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

► Congés longue durée, longue maladie, de maternité et de paternité

Type de congé maladie autre que l'accident de travail	Personnels BIATSS titulaires		Personnels enseignants titulaires		Total général
	F	H	F	H	
Congé longue durée	13	5	3	1	22
Congé longue maladie	12	7	2	5	26
Congé de maternité	9	-	10	-	19
Congé de paternité	-	1	-	3	4
Sous-total	34	13	15	9	71
Total général	47		24		

► Congés de maladie ordinaire

Durée du congé de maladie ordinaire (en jours calendaires)	Personnels BIATSS titulaires				Personnels enseignants titulaires				Total général	
	Agents *		Congés *		Agents *		Congés *		Agents *	Congés *
	F	H	F	H	F	H	F	H		
+ de 90 jours	4	4	1	1	-	-	-	-	8	2
61-90 jours	12	4	4	2	3	2	1	1	21	8
31-60 jours	30	8	14	13	5	5	5	4	48	36
21-30 jours	10	7	18	6	9	6	9	3	32	36
14-20 jours	12	6	40	30	10	7	10	10	35	90
7-13 jours	37	17	121	42	12	3	26	17	69	206
5-6 jours	8	4	57	18	5	8	13	11	25	99
4 jours	14	2	31	13	7	3	7	6	26	57
3 jours	17	9	42	22	6	2	11	4	34	79
2 jours	8	4	33	12	9	-	16	1	21	62
1 jour	4	2	17	13	2	2	8	2	10	40
Sous-total	156	67	378	172	68	38	106	59	329	715
Total général	223		550		106		165			

Agents * : agents dont le cumul de congés maladie sur l'année atteint la durée indiquée à gauche (de + de 90 jours à 1 jour)

Congés * : arrêts de travail dont la durée équivaut, en jours calendaires consécutifs, à la durée indiquée à gauche

► Médecine de prévention des personnels

Le service de médecine de prévention des personnels est chargé de prévenir toute altération de la santé du personnel du fait du travail.

Le médecin de prévention définit la surveillance médicale du personnel et sa périodicité :

- les visites systématiques ont une périodicité allant d'1 an à 5 ans en fonction des risques professionnels et des pathologies. Toute visite supplémentaire peut être effectuée à la demande de l'agent, du médecin ou de l'administration.
- les visites d'embauche
- les visites de reprise après un arrêt maladie prolongé (type CLM, etc.), un accident de travail, une maladie professionnelle, un congé maternité. Ces visites sont obligatoires.

Les visites de pré-reprise sont possibles surtout si un aménagement de poste est à envisager.

En 2018, l'université de Rouen Normandie recrute un médecin de prévention des personnels. 673 personnes sont reçues en consultation par le médecin de prévention et son équipe.

- Synthèse des déclarations effectuées auprès du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) au cours des 3 dernières années

	Déclaration 2017 au titre de 2016	Déclaration 2018 au titre de 2017	Déclaration 2019 au titre de 2018
Taux d'emploi direct : % d'agents en situation de handicap	3,04 %	3,85 %	4,13 %
Taux d'emploi légal : taux direct + taux indirect (dépenses déductibles)	4,72 %	3,93 %	4,27 %
Contribution FIPHFP	72 918,53 €	163 908,71 €	103 142,97 €
Total dépenses ouvrant droit à réduction d'unités manquantes	609 363,95 €	29 609,80 €	51 917,45 €

BOE : 87 personnels au 01/01/2018 (déclaration FIPHFP 2019)

Type de personnels	Femmes			Hommes			Total
	A	B	C	A	B	C	
Personnels titulaires non enseignants	2	10	22	3	3	9	49
Personnels titulaires enseignants	9	-	-	8	-	-	17
Personnels contractuels	4	1	9	3	1	3	21
Sous-total	15	11	31	14	4	12	87
Total général		57			30		

La loi pour "l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées" dans la société et le monde du travail, dite loi "handicap", a été promulguée le 11 février 2005.

Un plan pluriannuel d'insertion des personnes handicapées a aussi été élaboré par la direction générale des ressources humaines (DGRH) pour les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Comme tout employeur public employant plus de 20 agents, l'université de Rouen Normandie est tenue d'employer au moins 6 % de travailleurs handicapés : il s'agit de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE). L'obligation d'emploi de l'université concerne l'effectif total rémunéré déclaré au 1^{er} janvier.

Lorsque le taux légal d'emploi n'est pas atteint, le nombre d'unités manquantes est alors calculé. Ce nombre d'unités manquantes peut être réduit par un nombre d'unités déductibles, en fonction du montant de certaines dépenses prévues par le Code du travail, dans la limite de la moitié de l'obligation d'emploi.

Les unités déductibles sont le résultat de la conversion en unités du montant en euros

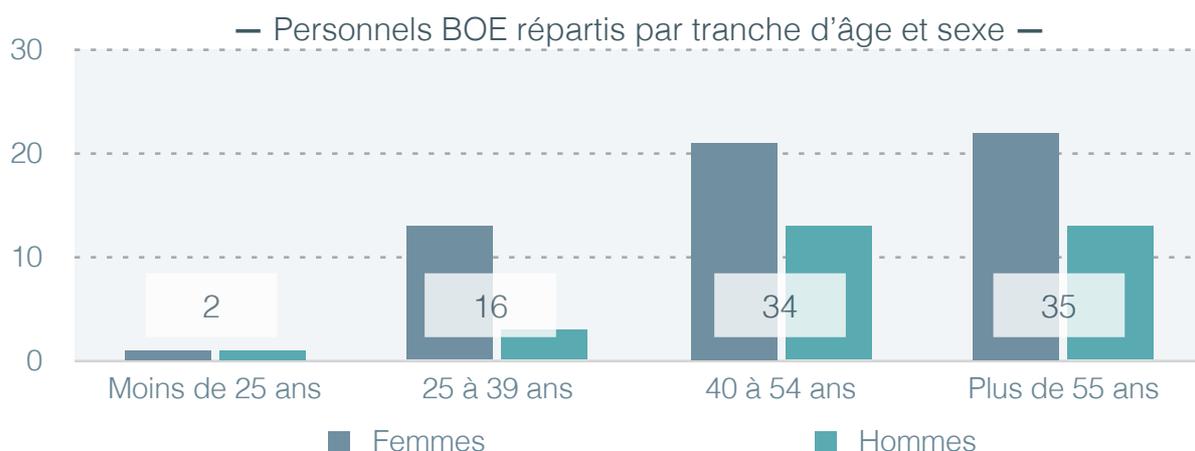
des dépenses déductibles liées à la sous-traitance avec des entreprises adaptées (ESAT, par exemple), l'insertion professionnelle des agents handicapés (aménagement de poste, par exemple), l'accueil et le maintien dans l'emploi des agents lourdement handicapés ou l'aménagement de poste des agents reconnus inaptes. La conversion est effectuée en divisant le montant de ces dépenses par le montant du traitement brut annuel minimal au 31 décembre de l'année considérée. Ces déductions permettent principalement de valoriser les actions menées en faveur des agents en situation de handicap de l'université.

Si la somme des déductions ne permet pas à l'employeur d'atteindre le taux légal d'emploi, ce dernier doit s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant une contribution au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) qui réinvestit ensuite l'argent perçu dans des actions destinées à favoriser l'insertion professionnelle (aménagement de poste, appareillage, etc.), la formation et l'information des personnes handicapées.

En 2018, 87 personnels sont déclarés travailleurs handicapés.

Parmi ces agents, 65,52 % sont des femmes, 49,43 % relèvent de la catégorie C et 79,31 % sont âgés de plus de 40 ans.

En 2018, un agent a un contrat établi au titre du handicap. Par ailleurs, un aménagement est réalisé pour maintenir dans l'emploi un agent "lourdement handicapé".



- Dans l'enseignement supérieur

Au 1^{er} janvier 2017, 43,3 % des agents déclarés travailleurs handicapés relèvent de la catégorie C, 18,9 % sont des agents contractuels et 61,5 % sont des femmes.

► Source : Bilan social 2017-2018 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

- Dans la fonction publique

Au 1^{er} janvier 2017, 62,9 % des travailleurs handicapés sont des femmes (61,5 % dans la fonction publique d'État).

Le taux légal d'emploi des travailleurs handicapés pour l'ensemble des employeurs publics des trois versants de la fonction publique est de 5,63 %, et de 4,67 % pour l'ensemble de la fonction publique d'État.

► Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2019) - DGAFP

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a pour mission, à l'égard des agents placés sous l'autorité de l'université, de contribuer à la protection de leur santé physique et mentale et de leur sécurité, de contribuer à l'amélioration de leurs conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières. Il émet un avis sur le rapport annuel faisant état de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, et sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

► Nombre de réunions annuelles du CHSCT

Au cours de l'année civile 2018, le CHSCT se réunit 6 fois.

► Nombre de visites du CHSCT

Les membres du CHSCT procèdent à intervalles réguliers à la visite des services relevant de leur champ de compétence. Ils bénéficient pour ce faire d'un droit d'accès aux locaux, dans le cadre des missions qui leur sont confiées.

Au cours de l'année civile 2018, le CHSCT procède à 5 visites au sein de l'établissement.

► Nombre de saisines du CHSCT

Un personnel de l'université peut saisir le CHSCT, s'il estime que ses conditions de travail ne sont pas, ou plus, en adéquation avec le poste qu'il occupe.

Au cours de l'année civile 2018, le CHSCT est saisi 10 fois.

► Constitution de groupes de travail

Les membres du CHSCT sont amenés à travailler sur des thématiques particulières pour permettre la mise en oeuvre d'actions de prévention.

Dans ce cadre, une charte de la messagerie électronique est élaborée ; des visites sont également effectuées auprès des services de reprographie afin d'en améliorer les conditions de travail.

- Dans l'enseignement supérieur

118 établissements ont mis en place un CHSCT. Parmi ces derniers, 87,3 % réunissent leur CHSCT au moins trois fois par an.

► Source : Bilan social 2017-2018 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

ACTIVITÉS SOCIALES

CULTURELLES

ET SPORTIVES

L'ACTION SOCIALE EN FAVEUR DES PERSONNELS

► L'action sociale mise en oeuvre par le service d'action culturelle et sociale (SACSO) répartie par type d'aide au cours des 4 dernières années

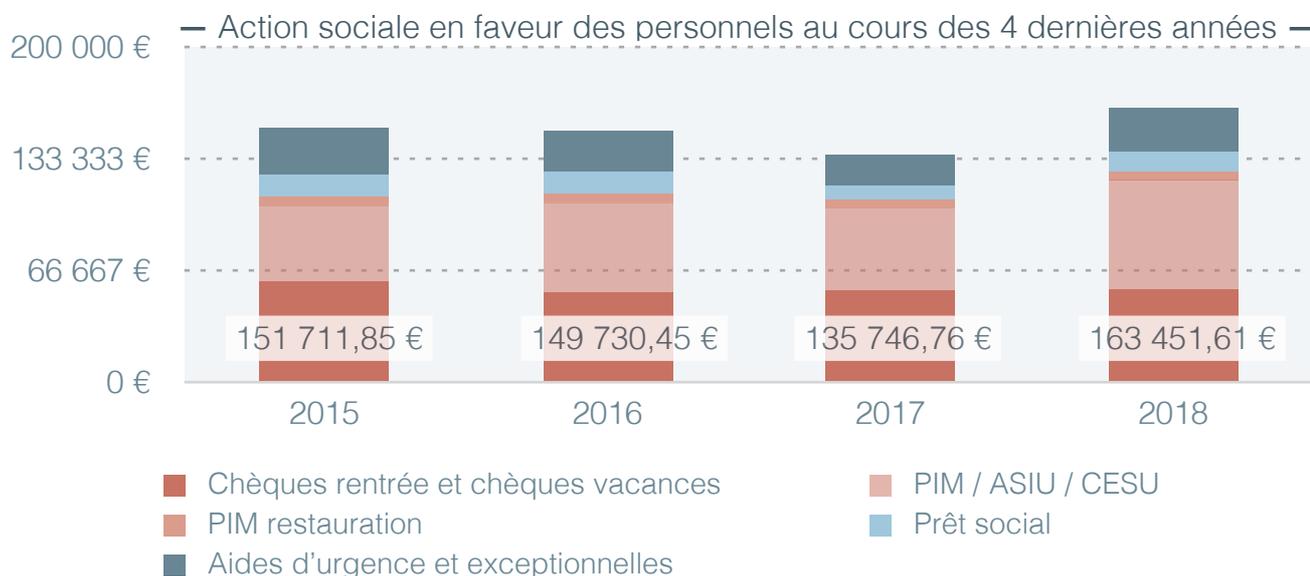
Type d'aide	2015	2016	2017	2018
Chèques rentrée	27 439,30 €	24 307,05 €	26 190 €	25 270 €
Chèques vacances	32 682,60 €	29 090,08 €	28 280 €	29 680 €
PIM / ASIU / CESU	44 792,86 €	53 220,20 €	49 253,87 €	65 956,48 €
PIM restauration	5 507,51 €	5 479,02 €	5 038,60 €	4 765,70 €
Prêt social	13 126 €	13 100 €	8 560 €	11 700 €
Aides d'urgence	600 €	300 €	-	550 €
Aides exceptionnelles	27 563,58 €	24 234,10 €	18 424,29 €	25 529,43 €
Total général	151 711,85 €	149 730,45 €	135 746,76 €	163 451,61 €

L'action sociale est pilotée et mise en œuvre à l'université de Rouen Normandie par le service d'action culturelle et sociale (SACSO) auprès des personnels permanents de l'université : enseignants, BIATSS, titulaires, stagiaires, contractuels de + 6 mois.

Individuelle ou collective, cette action sociale vise à améliorer les conditions de vie des personnels et de leur famille et à leur apporter une aide particulière en cas de difficultés importantes et passagères.

L'action sociale se décline en plusieurs actions :

- aides exceptionnelles
- aides d'urgence
- prestations inter-ministérielles (PIM)
- aides d'initiative universitaire (ASIU)
- chèques rentrée
- chèques vacances subvention
- prêt social.



Au total, 151 751,61 € correspondant à 1 538 demandes d'aides (hors prêt social) sont consacrés aux actions sociales en 2018 sur le budget du SACSO pour un budget prévisionnel de 145 000 € (hors prêt social).

- Dans l'enseignement supérieur

En 2017, 18 062 264 € sont consacrés aux dépenses de prestations sociales tandis que 1 645 852 € le sont au titre des secours des agents.

► Source : Bilan social 2017-2018 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

► L'assistante sociale

L'activité de l'assistante sociale est transversale, elle reçoit les personnels en toute neutralité et sans lien hiérarchique. Soumise au secret professionnel, elle garantit la confidentialité des informations qui lui sont confiées.

Au cours de l'année 2018, 197 personnels de l'université de Rouen Normandie sont reçus par l'assistante sociale. Ces entretiens concernent pour 35 % le budget et l'endettement, pour 27 % la santé et le handicap, pour 13 % l'information et l'orientation, les 25 % restants concernant par exemple le logement, le divorce ou le domaine professionnel.

► Les espaces d'accueil et d'écoute (MGEN)

Dans le cadre du partenariat et des conventions signées avec le rectorat de Rouen et les universités de Rouen Normandie et Le Havre Normandie, deux espaces d'accueil et d'écoute ont été créés afin de permettre aux agents rencontrant des difficultés professionnelles et/ou personnelles d'être conseillés, soutenus dans la recherche de solutions et de parler en toute confidentialité et gratuité avec un psychologue indépendant.

Au cours de l'année 2018, 10 personnels (8 femmes, 2 hommes) affectés au sein des universités Le Havre Normandie et de Rouen Normandie bénéficient de ces espaces d'accueil et d'écoute.

Par ailleurs, des ateliers ou conférences sont ponctuellement mis en place pour les personnels.

Ainsi en 2018, deux formations de prévention des troubles musculo-squelettiques sont proposées ; 30 personnes suivent cette action de sensibilisation.

En outre, une manifestation "Sentez-vous sport" est proposée aux personnels.

► Les restaurants universitaires du CROUS

- à Mont-Saint-Aignan
- à Rouen (Martainville et Pasteur)
- à Saint-Étienne-du-Rouvray (Le Madrillet)
- à Évreux
- au Havre

Le coût d'un repas classique pour un personnel de l'université est de 5,70 €.

De ce coût est déduite la subvention inter-ministérielle (1,24 € en 2018) pour les agents dont l'indice nouveau majoré est inférieur ou égal à 476 (depuis le 01/04/2018).

Depuis 2013, une nouvelle monétique a été mise en place avec l'introduction de la Léocarte. Les règlements en numéraires ou carte bancaire ne pouvant être décomptés, il n'est pas possible de déterminer l'origine des usagers des restaurants universitaires qui n'utilisent pas Izly by Crous comme moyen de paiement.

4 056 repas (réglés en monétique) sont identifiés par les services du CROUS comme ayant été servis pour les personnels de l'université ayant un indice inférieur ou égal à 476 sur les campus d'Évreux, du Madrillet, de Martainville, de Mont-Saint-Aignan et de Pasteur. De la même manière, 2 008 repas sont identifiés comme ayant été servis sur le campus du Havre (université du Havre comprise), soit un total de 6 064 repas au sein de l'académie de Rouen.

► Le restaurant de l'ESPE de l'académie de Rouen

Le restaurant de l'ESPE de l'académie de Rouen est ouvert à tout public, et notamment aux étudiants et personnels de l'université de Rouen Normandie.

Le coût du repas d'un personnel varie selon son indice (4 tranches indiciaires définies).

Situation des agents	Coût du repas (en €) au 1 ^{er} janvier 2018	Nombre de repas servis au titre de l'année 2018
Agents ayant un INM < 351	3,30 €	3 092
Agents ayant un INM compris entre 351 et 480	4,40 €	1 335
Agents ayant un INM compris entre 481 et 610	5,50 €	1 045
Agents ayant un INM > 610	6,80 €	2 302
Total général		7 774

Au cours de l'année 2018, 7 774 repas sont servis pour les personnels de l'université (pour 181 jours d'ouverture).

Les bibliothèques du service commun de documentation, de même que les ressources électroniques proposées par celui-ci sont accessibles librement aux personnels de l'université.

L'amplitude des heures d'ouverture est suffisamment large pour permettre aux agents d'accéder aux sites (8 h 30 - 22 h 00 sur le site de Martainville de la mi-septembre à juin et de 8 h 30 à 18 h 30, 19 h 15 ou 20 h 30 pour les autres bibliothèques).

Quatre sites sont ouverts le samedi matin dont deux le samedi, de 9 h 00 à 17 h 00, d'octobre à mai.

Les personnels peuvent consulter sur place ouvrages (près de 500 000) et périodiques (près de 1 000 titres) ou bien les emprunter en s'inscrivant dans la bibliothèque de leur choix. Ils peuvent également emprunter des DVD dans la bibliothèque Lettres-SHS-STAPS et dans celle de l'ESPE de l'académie de Rouen (Mont-Saint-Aignan) et consulter le catalogue flora du SCD depuis chez eux, à partir de leur ordinateur (<http://flora.univ-rouen.fr/flora/>).

Pour emprunter des documents (livres, périodiques, DVD), bénéficier du prêt entre bibliothèques (PEB) et de la consultation d'ouvrages en magasin, les personnels doivent s'inscrire dans la bibliothèque de leur choix en présentant un justificatif professionnel.

Pour consulter les ressources électroniques, l'identifiant et le mot de passe du compte informatique suffisent.

Au cours de l'année 2018, 14 028 personnes sont inscrites à la bibliothèque*.

Parmi ces lecteurs, 820 sont des personnels : 196 sont des personnels BIATSS et 624 des enseignants.

* On entend par inscrite une personne ayant emprunté au moins un document dans l'année (ne sont pas prises en compte les personnes qui utilisent uniquement les ressources sur place ou en ligne). Les statistiques de l'usage des ressources électroniques ne permettent pas de dissocier les usagers (étudiants/enseignants et enseignants-chercheurs/BIATSS).

- Répartition par origine des inscrits au service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS) au cours des 4 dernières années

Origine des inscrits	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Personnels de l'université	367	365	373	348
Personnels de l'université retraités	27	32	33	43
Conjoints personnels	13	26	15	24
Étudiants extérieurs	167	186	141	181
Extérieurs	82	112	58	81
Total général	656	721	620	677

- Répartition par sexe des personnels de l'université inscrits au SUAPS au cours des 4 dernières années

2015-2016		2016-2017		2017-2018		2018-2019	
F	H	F	H	F	H	F	H
270	97	253	112	262	111	237	111
367 inscrits		365 inscrits		373 inscrits		348 inscrits	
647 inscriptions à des activités		613 inscriptions à des activités		606 inscriptions à des activités		612 inscriptions à des activités	

Le service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS) propose aux personnels et aux étudiants plus de 60 activités physiques et sportives, sous forme de cours, du niveau débutant au niveau confirmé, ou en pratique libre. Certaines activités peuvent avoir un prolongement sur la compétition, passage de grades ou diplômes fédéraux, dans le cadre de l'association sportive de l'université (ASRUC).

La pratique de ces activités concerne majoritairement les personnels BIATSS.

La soirée sport campus organisée autour du fitness et du bien-être est une action destinée autant aux étudiants qu'aux personnels.

Les cours de yoga, sophrologie, gym forme et équilibre, Tai ji Quan, marche nordique, renforcement musculaire, danse de salon, fitness, sans être réservés aux personnels, sont particulièrement adaptés à ce public.

Pour les personnels, la pratique d'une seconde activité sportive est prise en charge financièrement par le SACSO. Par ailleurs, chaque année, la journée du personnel est organisée conjointement par le SACSO et le SUAPS.

Au cours de l'année universitaire 2018-2019, 348 personnels de l'université sont inscrits au SUAPS. 68,1 % de ces personnels sont des femmes.

GLOSSAIRE

A

ABSENCE

Non présence sur le lieu de travail, le plus souvent autorisée pour un motif déterminé.

ACCIDENT DE TRAVAIL

Il s'applique aux non titulaires ayant déclaré, auprès de l'établissement et de la sécurité sociale dans un délai de 48 h, un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et l'établissement. Il peut donner lieu à des congés.

AGENT

Synonyme de membre du personnel. Est agent sur une période tout individu possédant soit une carrière soit un contrat de travail géré(e) dans l'établissement.

AGENT NON TITULAIRE DE L'ÉTAT

Agent public au service de l'État et n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.

AVANCEMENT

Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade. L'avancement de grade a lieu, d'un grade au grade immédiatement supérieur, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi, le plus souvent, notamment pour les BIATSS, après avis de la CAP, éventuellement après une sélection par voie d'examen professionnel.

B

BRANCHE D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE (BAP)

Un des éléments définissant un poste d'ITRF (caractéristique) ou un agent ITRF (spécialisation). Doit impérativement figurer lors de la demande d'ouverture du poste au concours avec l'emploi-type.

C

CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE

Dans la fonction publique, les statuts particuliers définissent la catégorie à laquelle appartient un corps. Un corps donné appartient à une et une seule catégorie. Il existe aujourd'hui 3 catégories (A, B et C).

COMMISSION PARITAIRE D'ÉTABLISSEMENT (CPE)

Elle découle des dispositions de la loi n° 92-678 du 20 juillet 1992 qui ont prévu une instance de consultation interne à l'université et compétente à l'égard de l'ensemble des personnels BIATSS. Elle fait l'objet du décret n° 99-272 du 6 avril 1999 qui précise les conditions de sa mise en place, ainsi que de son fonctionnement.

La CPE comprend en nombre égal des représentants de l'établissement et des représentants du personnel, élus au scrutin de liste à la représentation proportionnelle pour 3 ans renouvelables.

COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP)

Elles sont instituées par corps ou groupe de corps au niveau national (CAPN) et le cas échéant au niveau académique (CAPA). Les CAP sont compétentes en matière de recrutement, de titularisation, de mutation, de notation et d'avancement et pour les questions d'ordre individuel. Elles peuvent siéger au conseil de discipline ou en commission de réforme. Lorsque l'autorité compétente (recteur, ministre) prend une décision contraire aux avis émis par la CAP, elle doit l'informer des motifs qui l'y ont conduite. Elles comprennent en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel élus sur liste syndicale par l'ensemble des personnels concernés et sont renouvelées tous les trois ans.

COMPOSANTE

Structure d'un établissement, définie par le Code de l'éducation, Livre VII, Titre 1, Chapitre 3 (ex-loi n° 84-52 du 24 janvier 1984, dite loi Savary), et créée par décret ou arrêté ministériel.

COMPTE D'AFFECTATION SPÉCIALE (CAS) PENSIONS

Le CAS pensions a été créé dans l'objectif de constituer un instrument d'amélioration de l'efficacité de la gestion publique par une clarification du mode de financement des pensions. Il apporte une information précise sur les crédits budgétaires inscrits en loi de finances, et il établit un lien direct entre les recettes et les dépenses.

CONCOURS

C'est le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics.

Il existe des concours externes, des concours internes, des 3^e concours et des concours réservés. Les enseignants-chercheurs sont recrutés sur titres et travaux.

CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Il permet aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de parfaire leur formation professionnelle. Il peut être accordé pour préparer un concours ou un examen.

CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU)

Il est organisé en sections, dont certaines sont subdivisées en sous-sections. Ne concerne que les enseignants-chercheurs et les personnels enseignants et hospitaliers. Les sections sont regroupées en groupes de sections.

CONTRAT UNIQUE D'INSERTION (CUI)

Le CUI est un contrat de travail de droit privé conclu entre un employeur qui va percevoir une aide financière et un salarié qui va bénéficier d'une aide à l'insertion professionnelle. Il vise à faciliter l'embauche des personnes ayant des difficultés à trouver un emploi.

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) s'adresse au secteur non marchand, public ou associatif.

CORPS

Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades.

E

ÉCHELON

Subdivision du grade. C'est un des constituants d'un élément de carrière. Il peut être lui-même subdivisé en chevrons.

EMPLOI

Support ouvert sur un chapitre budgétaire de l'État et délégué à un établissement permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou agent non titulaire).

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)

La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0,5 ETP. Il est procédé à des sommes d'ETP pour connaître le potentiel d'un établissement. L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agents.

ÉTABLISSEMENT

Structure créée par décret et immatriculée dans RAMSESE (naguère répertoire national des établissements, dit RNE) ; l'établissement est constitué de composantes et d'autres structures.

F

FONCTIONNAIRE

Agent ayant la qualité de titulaire ou de stagiaire dans un corps de la fonction publique.

Il existe trois fonctions publiques : la fonction publique d'État (tous les corps de l'Éducation nationale en relèvent), la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

G

GLISSEMENT VIEILLESSE TECHNICITÉ (GVT)

Le GVT est une notion de variation de la masse salariale à effectif constant.

Le GVT positif correspond à l'augmentation de la rémunération individuelle d'un fonctionnaire découlant d'un avancement quasi-automatique sur la grille indiciaire (composante "vieillesse"), d'un changement de grade ou de corps par le biais d'un concours ou d'une promotion au choix dans un corps ou grade (composante "technicité"). Ne sont pas à prendre en compte dans le calcul du GVT tous les autres facteurs d'évolution de la masse salariale : la variation du point fonction publique, la distribution de points uniformes ou différenciés, les mesures catégorielles statutaires (rééchelonnement indiciaire, transformation ou création de nouveaux corps ou grade, toute autre réforme de grilles, etc.) et indemnitaires. Le GVT positif pris en compte dans l'outil a deux composantes : une composante indiciaire (liée à l'évolution du traitement indiciaire brut) et une composante indemnitaire.

Le GVT négatif (ou effet de noria) mesure le tassement de la masse salariale dû au départ d'une population dont le salaire est généralement supérieur à celui des remplaçants (effet entrées/sorties). Le GVT solde correspond à la somme de ces effets de structure.

GRADE

Subdivision hiérarchique du corps fixée par le statut particulier duquel il relève.

H

HARPEGE

Application logicielle de gestion des emplois, des postes et des personnels de l'enseignement supérieur.

L

LISTE D'APTITUDE

Liste des agents proposés pour un passage à un corps supérieur par leur établissement et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

LRU

Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités

N

NON TITULAIRE

Agent lié à l'établissement par un contrat de travail. Un assimilé fonctionnaire reste un agent non titulaire.

NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)

Complément de rémunération attaché à l'exercice de certaines fonctions définies réglementairement. La NBI prend en considération l'exercice de responsabilités particulières, notamment l'encadrement ou l'animation d'équipes, ou la mise en œuvre d'une technicité particulière, ou enfin la soumission à des sujétions particulières. Elle ne peut être versée qu'aux personnels BIATSS titulaires. Les attributions de NBI sont décidées par les instances de l'établissement. Elle est versée mensuellement. Elle prend la forme d'un certain nombre de "points d'indice" venant s'ajouter aux points d'indice découlant du grade et de l'échelon de l'agent.

P

PLAFONDS 1 et 2

Les effectifs sous plafond État, dit plafond 1 sont les fonctionnaires rémunérés par l'établissement et les contractuels dont la rémunération est assurée en tout ou partie par la subvention pour charges de service public (SCSP).

Les effectifs sous plafond 2 sont les agents financés hors SCSP dans notre établissement, soit les contractuels financés sur conventions recherche, les contractuels doctorants sur subvention de la région et les contractuels sur autres financements (essentiellement formation continue).

POSTE

Support issu d'un emploi (budget État) ou de crédits affectés à une structure budgétaire et comptable de l'établissement (budget propre) destiné à être occupé par au moins un agent.

PPCR

La modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) résulte d'un accord gouvernemental posant le principe d'une amélioration des carrières et actant une série de mesures qui se traduisent notamment par un rééquilibrage progressif de la rémunération indiciaire des fonctionnaires.

PROMOTION

Progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours. On parle, le plus souvent, d'avancement de grade et de promotion de corps.

Q

QUOTITÉ DE TEMPS PARTIEL

Seuls les agents ayant une quotité de recrutement de 100 % (implicite pour les fonctionnaires ou déterminée par le contrat de travail) peuvent prétendre à une période de temps partiel pour une quotité de 50, 60, 70, 80 ou 90 %.

R

RCE

La loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) a permis aux universités qui le demandent de se doter de responsabilités et compétences élargies (RCE) en matière de gestion de la masse salariale, de budget et de stratégie.

RIFSEEP

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, créé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a vocation à rationaliser et simplifier le système des primes et indemnités des fonctionnaires.

Ce dispositif remplace la plupart des primes et indemnités.

Il est composé de deux primes :

- une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), versée chaque mois
- un complément indemnitaire annuel (CIA) attribué en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir et faisant l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

ROMPUS DE TEMPS PARTIEL

Sommes de fractions de moyens libérés sur les postes par les agents BIATSS à temps partiel.

S

STATUT

Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

STRUCTURES

Ensemble d'entités hiérarchiquement organisées en une arborescence dont la racine (sommet de l'arbre) correspond au niveau établissement.

Issues de ce niveau, on trouve des composantes et puis d'autres structures.

T

TABLEAU D'AVANCEMENT

Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

TAUX DE LIQUIDATION

Le taux de liquidation correspond au rapport entre le pourcentage maximal de pension et le nombre de trimestres nécessaires pour avoir une pension à taux plein.

TEMPS PARTIEL

Un agent qui n'est ni à temps plein ni à temps incomplet est à temps partiel. Sa quotité de temps partiel qui correspond à sa quotité de travail est toujours inférieure à 100 %. Pour ce qui concerne les BIATSS, les agents à temps partiel libèrent des moyens appelés rompus.

TEMPS PLEIN

Un fonctionnaire est dit à temps plein s'il travaille à 100 % de ses obligations horaires statutaires. Un contractuel est à temps plein si sa quotité de travail est de 100 %.

TITULAIRE

Qualité du fonctionnaire ayant soit accompli avec succès son stage soit ayant réussi un concours interne après avoir acquis une ancienneté suffisante en tant que contractuel (il est le plus souvent exempté de période de stage).

U

UNITÉS DÉDUCTIBLES

Les unités déductibles sont le résultat de la conversion en unités du montant en euros des dépenses déductibles liées à la sous-traitance avec des entreprises adaptées (ESAT, par exemple), l'insertion professionnelle des agents handicapés (aménagement de poste, par exemple), l'accueil et le maintien dans l'emploi des agents lourdement handicapés ou l'aménagement de poste des agents reconnus inaptes. La conversion est effectuée en divisant le montant de ces dépenses par le montant du traitement brut annuel minimal au 31 décembre de l'année considérée. Ces déductions permettent principalement de valoriser les actions menées en faveur des agents en situation de handicap de l'université.