

9
1
0
2

BILAN

S O C I A L

de l'établissement



UNIVERSITÉ DE ROUEN NORMANDIE

Édito

UNIVERSITÉ DE ROUEN NORMANDIE

L'élaboration de notre bilan social 2019 a été l'occasion d'établir un instantané de la situation des ressources humaines (au sens large) au 31 décembre de l'année écoulée.

Le bilan social est un document qui met en exergue les caractéristiques démographiques de notre établissement : l'évolution des emplois et de la masse salariale, la formation et les conditions de vie au travail des personnels, l'action sociale, en somme, l'ensemble des ressources humaines de notre établissement.

Le bilan social est un document obligatoire qui doit nous permettre de partager un état des lieux reposant sur des indicateurs objectifs afin de fonder nos diagnostics et nos plans d'actions, notamment pour favoriser la diversité et l'égalité hommes-femmes, mais aussi dans le domaine de l'insertion et des conditions de travail des personnes en situation de handicap et pour saisir l'évolution des conditions de travail de notre établissement. Il s'impose ainsi comme un outil de gestion des ressources humaines, pour la gestion prévisionnelle des agents, des emplois, des compétences et des carrières.

Cet état des lieux a aussi pour vocation d'améliorer la connaissance et le pilotage des ressources humaines et de favoriser le dialogue social entre les différents acteurs de notre communauté.

Au-delà de ces données et informations statistiques, je tiens à remercier l'ensemble des personnels pour la qualité du travail qu'ils accomplissent au quotidien, surtout pendant cette période difficile de crise sanitaire ; leur contribution est essentielle à la réussite du projet de notre établissement.

Un grand merci également à l'équipe des ressources humaines pour ce travail de grande qualité.

Je vous souhaite une bonne lecture.

Maria-Teresa REBELO
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).

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 2019 (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/SIHAM 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 2018-2019 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI
- L'état de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France (n° 13 - mai 2020) - MESRI
- Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2020) - DGAFP.

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

Sommaire

1 Emplois et effectifs	7
Fiche 1 : Les effectifs BIATSS.....	8
Fiche 2 : Les emplois BIATSS répartis par famille professionnelle	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	19
Fiche 7 : Les effectifs physiques	20
2 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
3 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	45
Fiche 17 : Le régime indemnitaire des personnels BIATSS	47
4 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
5 Activités sociales, culturelles et sportives	63
Fiche 24 : L'action sociale en faveur des personnels	64
Fiche 25 : La restauration	67
Fiche 26 : Les ressources documentaires.....	68
Fiche 27 : Le sport à l'université.....	69
Glossaire	71

1 | 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	1	-	0,90	-	3	1	6,80	2	-	-	14,70
Direction générale des services	44,20	36	28,50	9,50	33,10	6	53,50	21,50	10,20	6	248,50
Présidence	1	2	-	-	-	-	4	1	-	2	10
AFFAIRES GÉNÉRALES	46,20	38	29,40	9,50	36,10	7	64,30	24,50	10,20	8	273,20
Médecine préventive et promotion de la santé	10,30	1	1	-	3	-	4,40	1	-	-	20,70
Presses universitaires de Rouen et du Havre	1	-	1	-	-	-	1	1	-	-	4
Service commun de documentation	9,40	7	9,30	8	20,10	6,70	7,80	2,50	1	-	71,80
Service d'action sociale et culturelle	1	-	-	-	0,80	1	1	-	-	-	3,80
SERVICES COMMUNS	21,70	8	11,30	8	23,90	7,70	14,20	4,50	1	0	100,30
UFR droit, sciences économiques et gestion	1,50	3	10	1,80	8,30	6	13,90	2,50	1	-	48
UFR lettres et sciences humaines	3	6	11,10	7,70	16,30	5	8,50	3	-	1	61,60
UFR santé	8,90	8	11,10	6	25,50	10	16,80	7	9	4	106,30
UFR sciences de l'homme et de la société	3,80	2	1	1	7,60	1	9	3	2,50	2	32,90
UFR sciences et techniques	16,40	25,50	21,90	16	31,50	19,90	11,80	9	12,80	21,70	186,50
UFR STAPS	-	1	4	4	5,70	4	4	1,50	-	0,50	24,70
IUT Évreux	3,90	1	8	3	12	3	2,50	-	-	-	33,40
IUT Rouen	2,80	6	5	10	18,40	5	5	4	-	-	56,20
IAE	-	-	0,80	-	1	-	4,30	1	-	-	7,10
IPAG	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-	3
ESITech	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	2
INSPÉ	2	1,80	7	3,80	20,10	13,80	4,50	5	-	-	58
IRIHS	3	-	2,80	-	-	-	1	-	2	5	13,80
COMPOSANTES	46,30	54,30	82,70	53,30	148,40	67,70	82,30	37	27,30	34,20	633,50
Sous-total	114,20	100,30	123,40	70,80	208,40	82,40	160,80	66	38,50	42,20	1007
Total général	214,50		194,20		290,80		226,80		80,70		

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

Titulaires				Contractuels						Apprentis		Total général		
A		B		C		A		B		C			F	H
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H			
114,20	100,30	123,40	70,80	208,40	82,40	65,90	46	30,30	22,70	101,10	35,50	2	4	1007
214,50		194,20		290,80		111,90		53		136,60		6		
699,50						307,50								

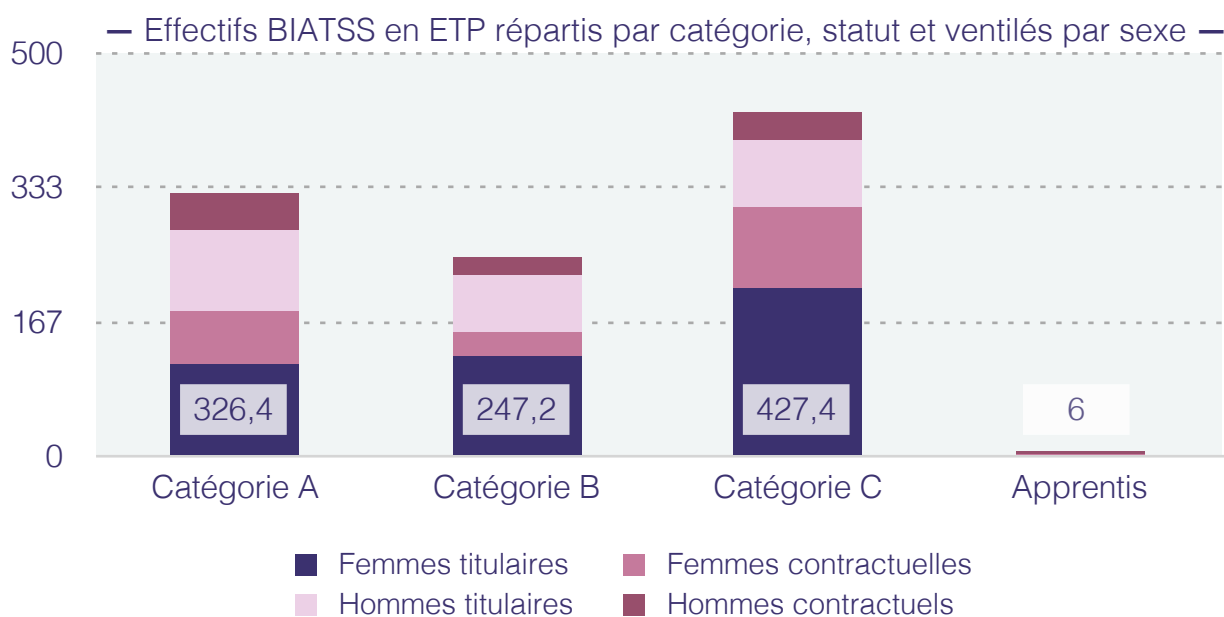
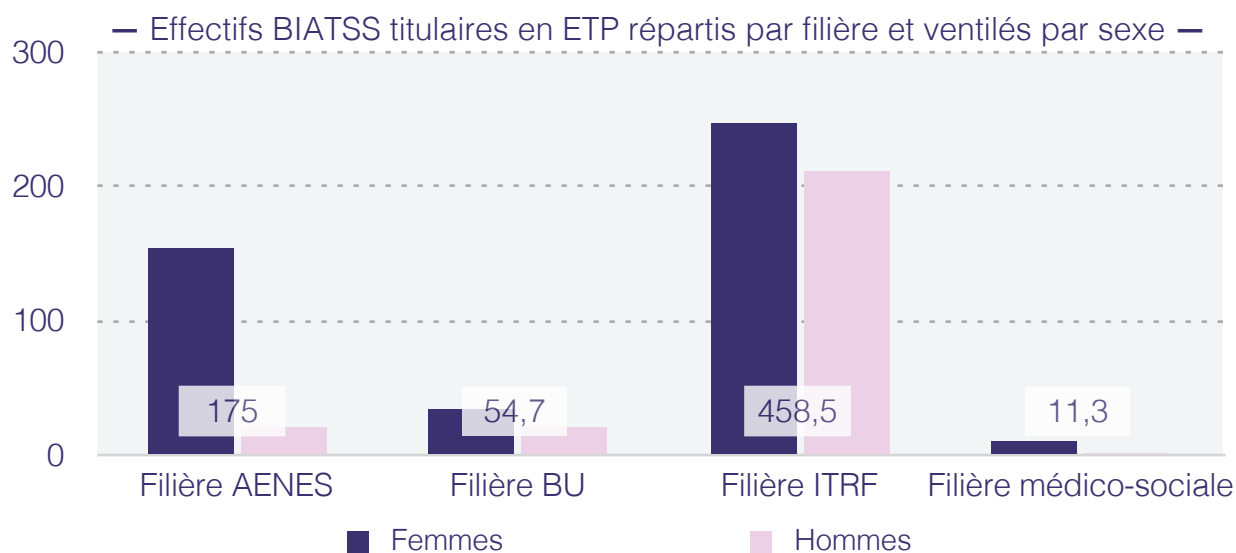
- Effectifs BIATSS titulaires en ETP répartis par type de structure d'affectation et ventilés par filière, par catégorie statutaire et par sexe

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	2	14,6	3	23,3	2	-	-	-	-	-	-	-
	13		17,6		25,3		0		0		0		
Services communs	-	-	2	-	4,8	-	9,4	6	8,3	8	16,3	6,7	
	0		2		4,8		15,4		16,3		23		
Composantes	6	3,8	28,3	6,9	64,3	3	-	-	-	-	-	-	
	9,8		35,2		67,3		0		0		0		
Sous-total	22,8		54,8		97,4		15,4		16,3		23		
Total général	175						54,7						

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	35,2	36	14,8	6,5	12,8	5	-	-	-	-	-	-
	71,2		21,3		17,8		0		0		0	
Services communs	2	1	1	-	2,8	1	10,3	1	-	-	-	-
	3		1		3,8		11,3		0		0	
Composantes	40,3	50,5	54,4	46,4	84,1	64,7	-	-	-	-	-	-
	90,8		100,8		148,8		0		0		0	
Sous-total	165		123,1		170,4		11,3		0		0	
Total général	458,5						11,3					

► 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	12	9	16	6	12	4	59
BAP B : sciences chimiques et sciences des matériaux	8	3	3	2	7	5	28
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	35	3	18	-	1	66
BAP F : culture, communication, production et diffusion des savoirs	13	5	5	8	3	5	39
BAP G : patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention	5	14	4	6	39	43	111
BAP J : gestion et pilotage	28	7	42	4	42	6	129
Sous-total	80	88	73	54	103	68	466
Total général	168		127		171		



L'université de Rouen Normandie emploie 1 042 personnels des corps de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé (BIATSS) au 31 décembre 2019, soit 1 007 ETP.

Les diverses catégories de personnels sont réparties de la manière suivante (en ETP) : 21,30 % de catégorie A, 19,29 % de catégorie B, 28,88 % de catégorie C, 30,53 % de contractuels (plafonds 1 et 2).

Les personnels BIATSS titulaires représentent 69,46 % des effectifs BIATSS (en ETP). Parmi ces personnels, 30,66 % appartiennent à la catégorie A, 27,76 % à la catégorie B et 41,57 % à la catégorie C.

En ETP, 65,55 % des personnels BIATSS titulaires relèvent de la filière des ITRF (165 ETP en catégorie A, 123,1 ETP en catégorie B, 170,4 ETP en catégorie C), 25,02 % de la filière de l'AENES (22,8 ETP en catégorie A, 54,8 ETP en catégorie B, 97,4 ETP en catégorie C), 7,82 % de la filière des bibliothèques (15,4 ETP en catégorie A, 16,3 ETP en catégorie B, 23 ETP en catégorie C) et 1,62 % de la filière médico-sociale (11,3 ETP en catégorie A).

Les personnels BIATSS titulaires relevant de la filière de l'AENES sont pour 55,66 % des agents de catégorie C, ceux des filières des ITRF et des bibliothèques sont pour 37,16 % et 42,05 % des agents de catégorie C. Parmi les personnels BIATSS titulaires relevant de la filière des ITRF, 51,50 % exercent leurs fonctions dans les BAP J et G (27,68 % pour la BAP J et 23,82 % pour la BAP G).

En ETP, 62,91 % des personnels BIATSS (64,72 % des personnels BIATSS titulaires) exercent leurs fonctions au sein d'une composante, 27,13 % (23,76 % des personnels BIATSS titulaires) au sein des affaires générales et 9,96 % (11,52 % des personnels BIATSS titulaires) au sein des services communs.

- Dans l'enseignement supérieur

En 2018-2019, les agents BIATSS titulaires relèvent pour 31,66 % de la catégorie A, 27,28 % de la catégorie B, 41,06 % de la catégorie C.

Les personnels BIATSS titulaires relevant de la filière de l'AENES sont pour 52,30 % des agents de catégorie C, ceux des filières des ITRF et des bibliothèques sont pour 38,14 % et 37,68 % des agents de catégorie C.

La part des agents titulaires représente 61,9 % des effectifs BIATSS.

70,45 % des personnels BIATSS titulaires relèvent de la filière des ITRF, 21,05 % de la filière de l'AENES, 7,49 % de la filière des bibliothèques et 0,89 % de la filière médico-sociale.

► Source : Bilan social 2018-2019 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

- Dans la fonction publique d'État

Au 31 décembre 2018, les agents civils de l'État non enseignants appartiennent pour 29,4 % à la catégorie A, 35,9 % à la catégorie B et 32,8 % à la catégorie C. Pour 1,9 % des effectifs, la qualité de la catégorie hiérarchique est indéterminée (agents contractuels).

► Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2020) - DGAFP

Les emplois BIATSS répartis par famille professionnelle

- ▶ Emplois BIATSS en ETP répartis par famille professionnelle et ventilés par type de structure et par sexe (hors BIATSS en CLD ou en congé de formation professionnelle)

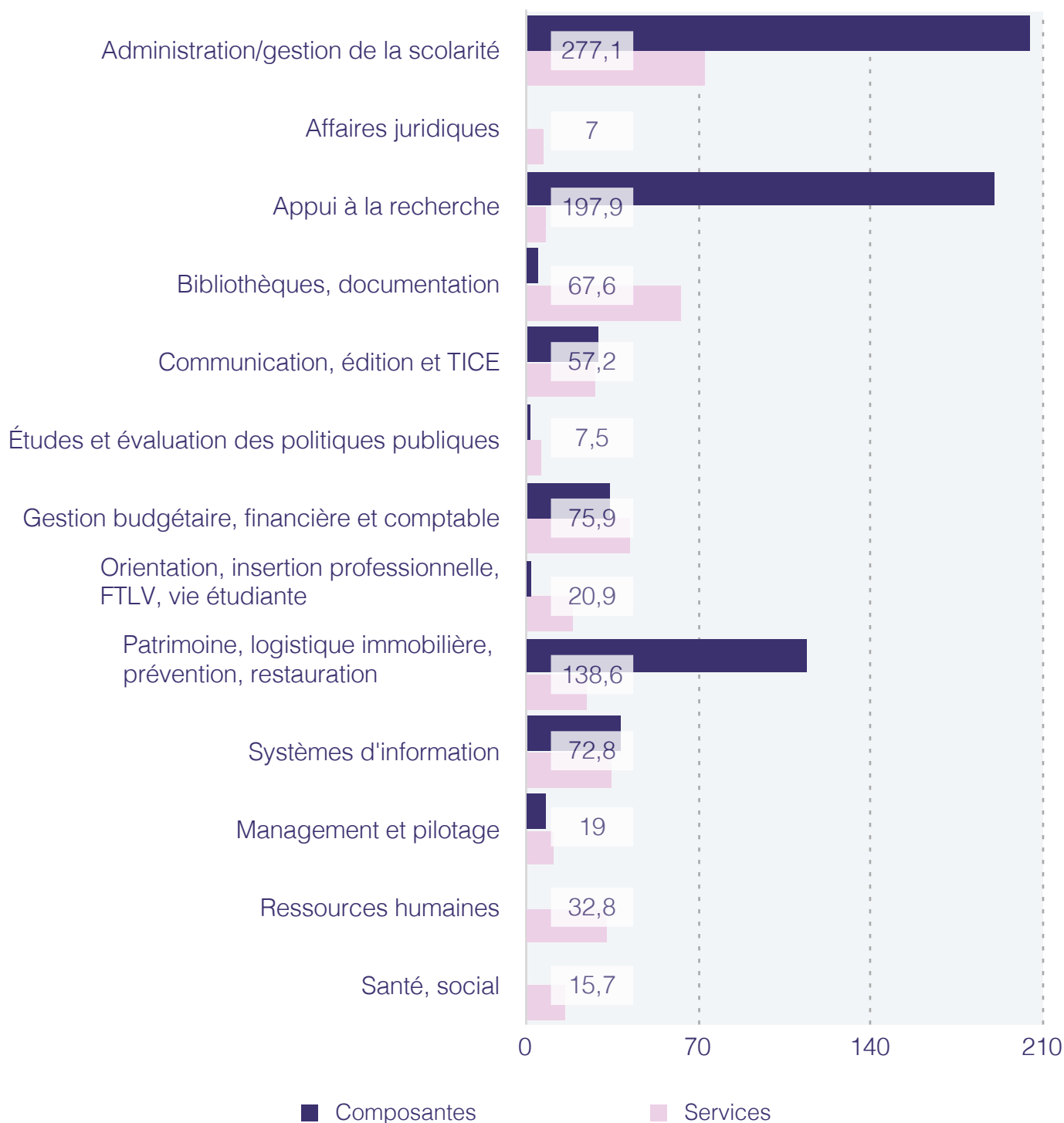
Famille professionnelle	Affaires générales		Services communs		Composantes		Total général
	F	H	F	H	F	H	
Administration/gestion de la scolarité	54,1	8,5	8,4	1,5	178,1	26,5	277,1
Affaires juridiques	5	2	-	-	-	-	7
Appui à la recherche	4,8	3	-	-	90,9	99,2	197,9
Bibliothèques, documentation	1	-	40	21,7	4	0,9	67,6
Communication, édition et TICE	17	8	2	1	15,4	13,8	57,2
Études et évaluation des politiques publiques	4	2	-	-	1,5	-	7,5
Gestion budgétaire, financière et comptable	31	8	3	-	31,9	2	75,9
Orientation, insertion professionnelle, formation tout au long de la vie, vie étudiante	15,9	3	-	-	2	-	20,9
Patrimoine, logistique immobilière, prévention, restauration	9,6	15	-	-	49,5	64,5	138,6
Systèmes d'information	3	30,5	-	1	4,7	33,6	72,8
Management et pilotage	7	4	-	-	4	4	19
Ressources humaines	30,8	2	-	-	-	-	32,8
Santé, social	-	-	13,7	2	-	-	15,7
Sous-total	183,2	86	67,1	27,2	382	244,5	990
Total général	269,2		94,3		626,5		

Depuis la fin de l'année 2018, l'université de Rouen Normandie s'est engagée dans le déploiement d'une nouvelle application RH : SIHAM (Système d'Information des Ressources Humaines dans une Approche Mutualisée).

Cette application permet d'intégrer une 'approche métier', chaque agent relevant d'un emploi/métier.

À l'université de Rouen Normandie, 78 métiers, répartis en 13 familles professionnelles, sont identifiés.

— Emplois BIATSS en ETP répartis par famille professionnelle —
et ventilés par type de structure



Les métiers qui viennent en appui à la recherche ainsi que ceux concernant l'administration, la gestion de la scolarité et le patrimoine mobilisent le plus grand nombre de personnels (administration/gestion de la scolarité : 27,99 %, appui à la recherche : 19,99 % et patrimoine, logistique immobilière, prévention, restauration : 14 %).

- 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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,50	0,50
Relations internationales	-	-	-	-	1,75	1	-	-	-	-	2,75
ESITech	1	2	1	3	1,50	-	-	-	-	-	8,50
IAE	1	2	5	6	1	-	-	1	0,50	1	17,50
INSPÉ	2	4	15	10	18	21	1,50	-	0,50	-	72
IPAG	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	2
IUT Évreux	1	5	13	8	13	17	-	1,50	4,50	2,50	65,50
IUT Rouen	5	10	16	38	24,80	38	2	2	2,50	3,50	141,80
UFR droit, sciences économiques et gestion	9	11	27	32	7,50	9	6	2	5,50	5,50	114,50
UFR lettres et sciences humaines	15	34	55,80	39	11,15	15	8,50	6	11	7,50	202,95
UFR santé	21	82	32	25	2	1	-	2	46,50	56	267,50
UFR sciences de l'homme et de la société	7	14	27,40	21,50	1,80	1	5	-	3,75	1	82,45
UFR sciences et techniques	13	61,10	51,10	95	8	12	2	5	3,50	4,50	255,20
UFR STAPS	2	6	7	13	3	19,80	-	1,50	2	0,50	54,80
Sous-total	77	231,10	251,30	290,50	93,50	134,80	25	21	80,25	83,50	1 287,95
Total général	308,10	541,80	228,30	46	163,75						

Sur l'ensemble des personnels enseignants (en personnes physiques et hors contractuels doctorants et post-doctorants), 22,91 % sont des professeurs des universités (PR), 40,33 % sont des maîtres de conférences (MCF), 17,05 % sont des enseignants des premier et second degrés affectés dans l'enseignement supérieur, 4,08 % sont des attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) et 15,64 % sont des professeurs associés et enseignants contractuels (enseignants en CDD, professeurs contractuels du second degré, lecteurs, etc.).

Par ailleurs, 16,10 % de l'ensemble des personnels enseignants (en ETP et hors contractuels doctorants et post-doctorants) exercent au sein des instituts universitaires technologiques (IUT).

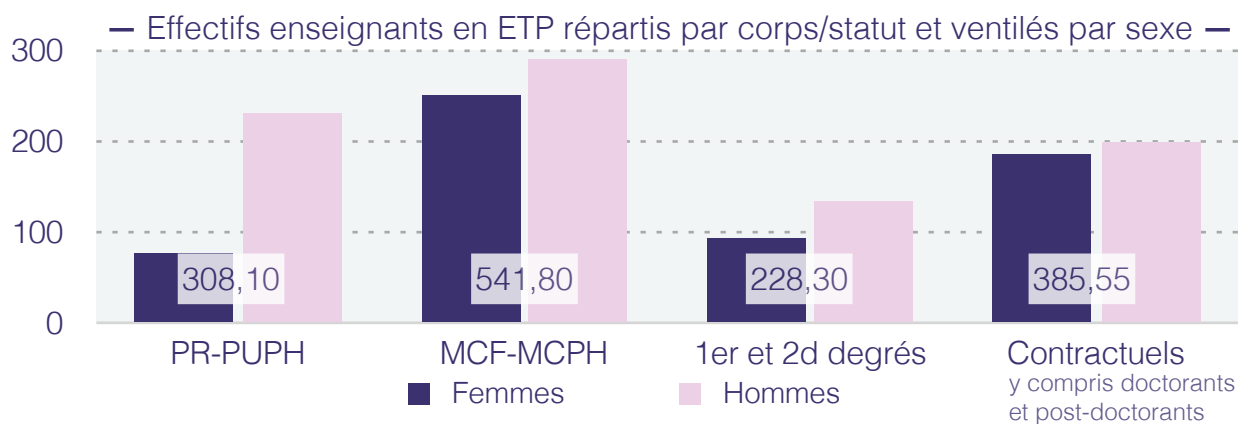
Les enseignements sont assurés par les enseignants-chercheurs (PR et MCF), les professeurs agrégés (PRAG), les professeurs certifiés (PRCE), les ATER, les enseignants contractuels et les vacataires.

En ETP, les enseignants-chercheurs titulaires constituent 65,99 % du personnel enseignant (hors contractuels doctorants et post-doctorants), 58,06 % du personnel enseignant (contractuels doctorants et post-doctorants inclus) et 78,83 % des personnels enseignants titulaires. En ETP, les enseignants des 1^{er} et 2^d degrés titulaires représentent 21,17 % des effectifs enseignants titulaires.

- Dans l'enseignement supérieur

En 2018-2019, les enseignants des filières universitaire et hospitalo-universitaire représentent près de 79 % des enseignants titulaires. Les enseignants des 1^{er} et 2^d degrés titulaires représentent près de 19,43 % des effectifs enseignants titulaires.

► Source : Bilan social 2018-2019 - 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	11
UFR lettres et sciences humaines	9	11	1	2	23
UFR santé	14	4	1	1,8	20,8
UFR sciences de l'homme et de la société	6	3	1	1	11
UFR sciences et techniques	29	34	10	32	105
UFR STAPS	2	2	-	-	4
Sous-total	67	57	14	37,8	175,8
Total général	124		51,8		175,8

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 les activités complémentaires prévues par le décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 modifié (mission d'enseignement, mission d'expertise, mission de diffusion, mission de valorisation).

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 2018, il y a 16 059 contractuels doctorants dont 43,5 % sont des femmes.

► Source : Bilan social 2018-2019 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

Les effectifs des enseignants-chercheurs

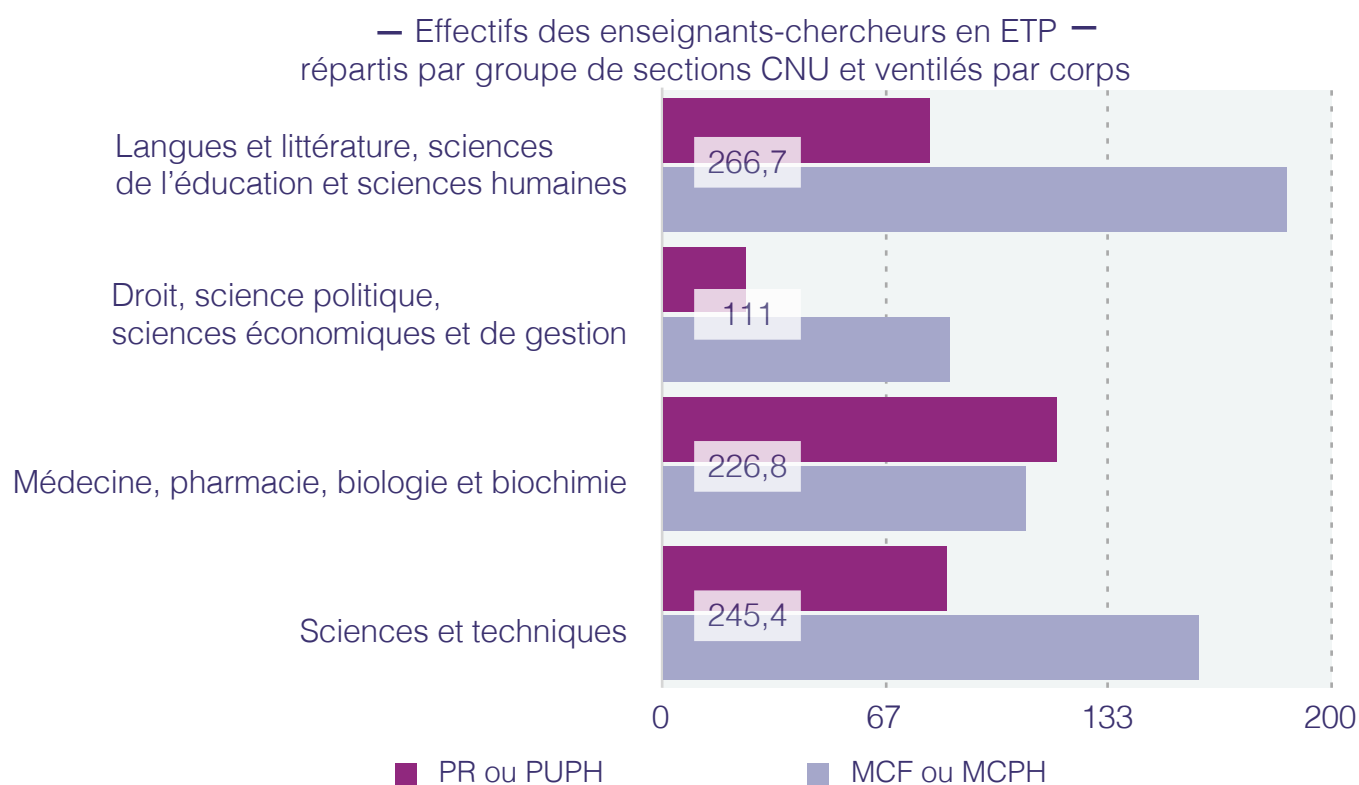
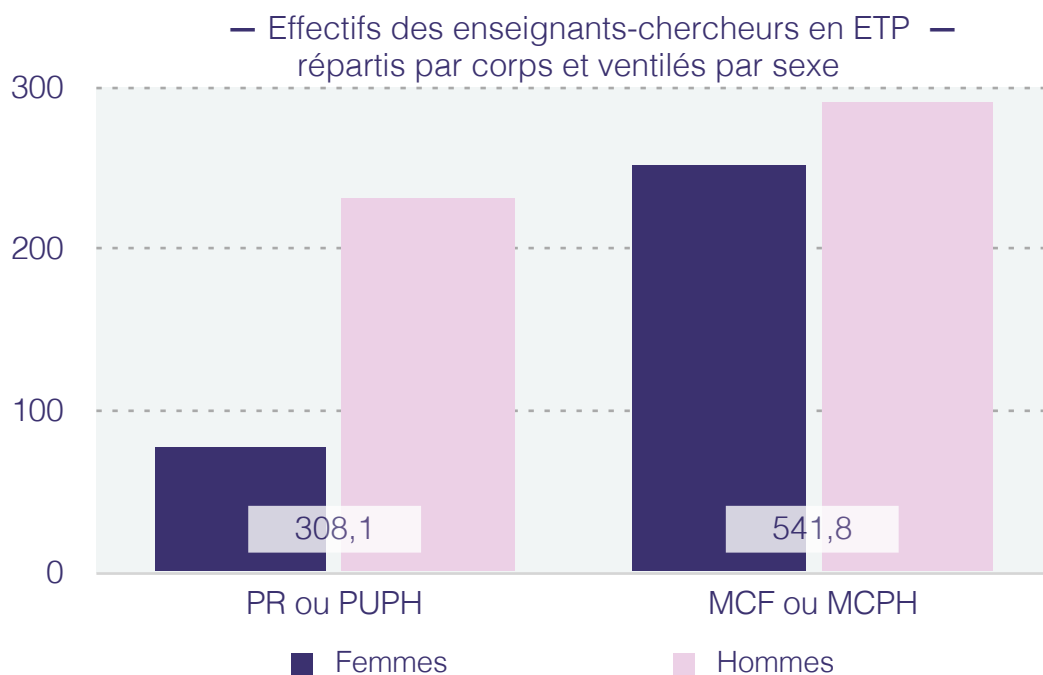
- ▶ Effectifs des enseignants-chercheurs en ETP répartis par groupe de sections CNU et ventilés par corps et par sexe

Groupe de sections CNU	PR ou PUPH		MCF ou MCPH		Total général
	F	H	F	H	
Droit et science politique	7	9	22	23	61
Sciences économiques et de gestion	4	5	17	24	50
Langues et littérature	11	21	45,8	20	97,8
Sciences humaines	11	22	37,4	41,5	111,9
Mathématiques et informatique	1	17	7	32	57
Physique	4	14	6	14	38
Chimie	5	17,5	23	25	70,5
Sciences de la terre	-	4	2,8	6	12,8
Mécanique, génie mécanique et informatique	6	16,6	6,5	38	67,1
Biologie et biochimie	5	13	35,8	28	81,8
Pluridisciplinaire dont sciences de l'éducation	3	12	22	20	57
Médecine	17	71	11	11	110
Pharmacie	3	9	15	8	35
Sous-total	77	231,1	251,3	290,5	849,9
Total général	308,1		541,8		

25,97 % des professeurs des universités enseignent les langues et littérature, sciences de l'éducation et sciences humaines, 8,11 % le droit, la science politique, les sciences économiques et de gestion, 38,30 % la médecine, la pharmacie, la biologie-biochimie et 27,62 % les sciences et techniques (mathématiques et informatique, sciences de la terre, physique, chimie, mécanique, génie mécanique et informatique).

34,46 % des maîtres de conférences enseignent les langues et littérature, sciences de l'éducation et sciences humaines, 15,87 % le droit, la science politique, les sciences économiques et de gestion, 20,08 % la médecine, la pharmacie et la biologie-biochimie et 29,59 % les sciences et techniques (mathématiques et informatique, sciences de la terre, physique, chimie, mécanique, génie mécanique et informatique).

31,38 % des enseignements sont dispensés en langues et littérature, sciences de l'éducation et sciences humaines, 13,06 % en droit, science politique, sciences économiques et de gestion, 26,69 % en médecine, pharmacie, biologie-biochimie et 28,87 % en sciences et techniques (mathématiques et informatique, sciences de la terre, physique, chimie, mécanique, génie mécanique et informatique).



- Dans l'enseignement supérieur

En 2018-2019, 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 (40 %) et des lettres-sciences humaines (31 %), puis du droit-économie-gestion (15 %) et de la santé (14 %).

► Source : L'état de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France (n° 13 - mai 2020) - 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	19	10	29
107	Recherche universitaire en mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication, micro et nanotechnologies	4	7	11
108	Recherche universitaire en physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	19	21	40
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	-	-	0
111	Recherche universitaire en sciences de l'homme et de la société	24	19	43
112	Recherche universitaire interdisciplinaire et transversale	1	-	1
Total général		67	57	124

- ▶ 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	4	5,8	9,8
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	6	17	23
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	1	2
111	Recherche universitaire en sciences de l'homme et de la société	2	4	6
112	Recherche universitaire interdisciplinaire et transversale	1	1	2
Total général		14	37,8	51,8

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

Structure	CNRS	INSERM	Émérites	Autres	Total général
Services des affaires générales et services communs	-	-	-	30	30
UFR droit, sciences économiques et gestion	-	-	5	14	19
UFR lettres et sciences humaines	7	-	12	8	27
UFR santé	2	36	2	15	55
UFR sciences et techniques	102	18	5	110	235
UFR sciences de l'homme et de la société	-	-	9	12	21
UFR STAPS	-	-	1	1	2
IUT Évreux	-	-	-	4	4
IUT Rouen	-	-	-	2	2
INSPÉ académie de Rouen	-	-	2	6	8
Total général	111	54	36	202	403

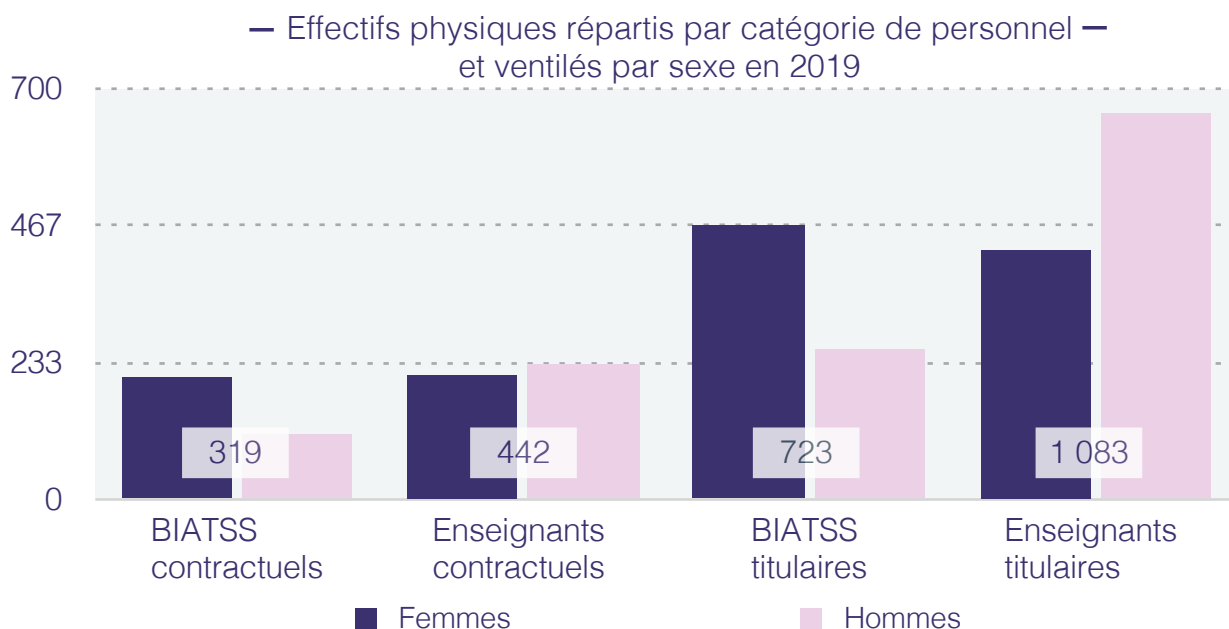
En 2019, 403 personnes issues d'organismes extérieurs sont "hébergées" à l'université dont 27,54 % en provenance du CNRS, 13,40 % venant de l'INSERM et 50,12 % de diverses autres structures telles que par exemple Normandie Université, Évreux Portes de Normandie, l'INSA Rouen Normandie, le rectorat, le CROUS, le CHU de Rouen Normandie, etc.

Parmi ces 403 personnes, 36 sont des enseignants-chercheurs émérites (32 PR, 3 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	2016		2017		2018		2019	
	F	H	F	H	F	H	F	H
BIATSS A	104	94	106	94	107	93	118	101
	198		200		200		219	
BIATSS B	125	68	119	73	128	74	129	72
	193		192		202		201	
BIATSS C	244	90	242	89	233	86	220	83
	334		331		319		303	
TITULAIRES BIATSS	473	252	467	256	468	253	467	256
	725		723		721		723	
CAE/CUI (plafond 2)	12	1	8	1	1	0	-	-
	13		9		1		0	
Contractuels État / plafond 1	125	63	149	56	158	60	168	68
	188		205		218		236	
Contractuels RP / plafond 2	39	27	43	32	39	39	40	43
	66		75		78		83	
CONTRACTUELS BIATSS	176	91	200	89	198	99	208	111
	267		289		297		319	
PR et PUPH	78	236	80	242	77	233	77	232
	314		322		310		309	
MCF et MCPH	258	289	257	285	259	292	253	291
	547		542		551		544	
Enseignants 1 ^{er} et 2 ^d degrés	91	134	96	146	93	142	95	135
	225		242		235		230	
TITULAIRES ENSEIGNANTS	427	659	433	673	429	667	425	658
	1086		1106		1096		1083	
ATER	42	45	42	33	34	23	28	27
	87		75		57		55	
Professeurs associés et autres contractuels	99	88	76	97	85	101	103	108
	187		173		186		211	
Contractuels doctorants	90	118	83	103	74	79	67	57
	208		186		153		124	
Post-doctorants	12	15	8	25	19	39	14	38
	27		33		58		52	
CONTRACTUELS ENSEIGNANTS	243	266	209	258	212	242	212	230
	509		467		454		442	
Sous-total général	1319	1268	1309	1276	1307	1261	1312	1255
Total général	2587		2585		2568		2567	



Les femmes représentent 51,11 % de l'ensemble des effectifs.

Dans la continuité des années précédentes, on constate que le personnel féminin est plus important chez les personnels BIATSS (64,78 %) que chez les personnels enseignants (41,77 %). Si la proportion des femmes présentes dans les corps des enseignants du second degré et des maîtres de conférences atteint 44,96 %, elle diminue fortement pour les professeurs des universités (24,92 %). 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 65,20 % des contractuels, 72,61 % de la catégorie C et 64,18 % de la catégorie B. En catégorie A, on retrouve dans des proportions moindres (53,88 %), le même phénomène que chez les professeurs des universités.

Près de 89 % 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 2018-2019, les femmes représentent 50,83 % des effectifs titulaires : 39,88 % des personnels enseignants (39,42 % de la filière universitaire, 47 % des filières enseignantes des corps des 1^{er} et 2^d degrés, 29,20 % de la filière hospitalo-universitaire) et 63,34 % des personnels BIATSS (82,55 % de la filière administrative, 69,78 % de la filière des bibliothèques, 56,53 % de la filière des ITRF, 96,28 % de la filière sociale et de santé).

► Source : Bilan social 2018-2019 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

- Dans la fonction publique d'État

Au 31 décembre 2018, les femmes représentent 61,6 % de l'ensemble des agents civils, 60,8 % des agents titulaires, 63,1 % des agents contractuels, 62,4 % des agents de catégorie A (51,6 % des agents civils hors enseignants), 42 % des agents de catégorie B et 55,2 % des agents de catégorie C.

► Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2020) - DGAFP

2 | Démographie

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

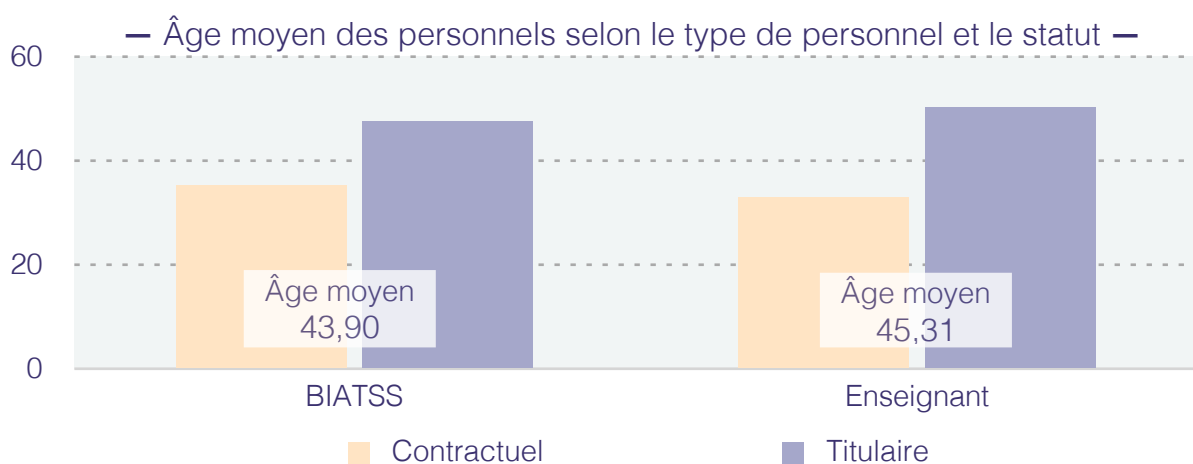
Tranche d'âge	BIATSS A		BIATSS B		BIATSS C		Contractuels Plafond 1		Contractuels Plafond 2		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
18-24	-	-	1	-	-	-	18	10	4	9	42
25-29	2	-	6	4	8	1	41	13	18	13	106
30-34	15	8	15	4	17	8	31	16	8	10	132
35-39	16	21	17	11	22	8	17	8	2	7	129
40-44	18	16	13	9	17	5	19	8	2	3	110
45-49	18	18	16	20	38	24	12	6	1	1	154
50-54	20	21	27	15	43	18	13	6	3	-	166
55-59	12	10	20	2	51	13	10	1	2	-	121
60-64	16	7	12	7	23	6	5	-	-	-	76
65-70	1	-	2	-	1	-	2	-	-	-	6
Sous-total	118	101	129	72	220	83	168	68	40	43	1042
Total général	219		201		303		236		83		

- 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	-	-	-	-	-	-	-	-	4	2	16	13	-	-	35
25-29	-	-	1	3	1	-	12	19	24	13	40	36	2	11	162
30-34	-	-	15	23	5	3	10	5	39	48	7	4	9	15	183
35-39	3	7	35	45	7	6	5	1	15	11	3	2	3	8	151
40-44	5	20	55	63	15	14	-	2	5	11	1	-	-	3	194
45-49	13	31	48	40	17	26	1	-	4	9	-	-	-	1	190
50-54	22	59	42	48	28	33	-	-	6	2	-	1	-	-	241
55-59	21	53	32	30	14	27	-	-	3	4	-	1	-	-	185
60-64	7	44	24	34	8	20	-	-	3	7	-	-	-	-	147
65-70	6	18	1	5	-	6	-	-	-	1	-	-	-	-	37
Sous-total	77	232	253	291	95	135	28	27	103	108	67	57	14	38	1525
Total général	309		544		230		55		211		124		52		

► Âge moyen des personnels par catégorie de personnel

Catégorie de personnel	Âge moyen décimal	Âge moyen (en années et mois)
BIATSS A	46,82	46 ans et 9 mois
BIATSS B	46,80	46 ans et 9 mois
BIATSS C	48,85	48 ans et 10 mois
BIATSS TITULAIRE	47,66	47 ans et 7 mois
Contractuel plafond 1	36,59	36 ans et 7 mois
Contractuel plafond 2	31,85	31 ans et 10 mois
BIATSS CONTRACTUEL	35,36	35 ans et 4 mois
BIATSS	43,90	43 ans et 10 mois
PR et PUPH	54,49	54 ans et 5 mois
MCF et MCPH	47,57	47 ans et 6 mois
Enseignant 1 ^{er} et 2 ^d degrés	51,22	51 ans et 2 mois
ENSEIGNANT TITULAIRE	50,32	50 ans et 3 mois
ATER	31,11	31 ans et 1 mois
Contractuel autre	36,82	36 ans et 9 mois
Doctorant contractuel	27,45	27 ans et 5 mois
Post-doctorant	33,16	33 ans et 1 mois
ENSEIGNANT CONTRACTUEL	33,05	33 ans
Enseignant	45,31	45 ans et 3 mois
Personnel URN	44,74	44 ans et 8 mois



• Dans l'enseignement supérieur

En 2018-2019, l'âge moyen des personnels enseignants titulaires est de 48 ans et 7 mois, l'âge moyen des personnels BIATSS titulaires est de 47 ans et 4 mois. L'âge moyen des femmes est relativement proche chez les enseignants et les BIATSS (47 ans et 7 mois chez les enseignants titulaires et 47 ans et 5 mois chez les BIATSS titulaires).

► Source : Bilan social 2018-2019 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

• Dans la fonction publique d'État

Au 31 décembre 2018, l'âge moyen des agents civils est de 43 ans et 10 mois.

► Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2020) - DGAFP

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

Catégorie de personnel	2016	2017	2018	2019
BIATSS A	6	4	5	4
BIATSS B	4	4	4	6
BIATSS C	9	11	10	13
PR et PUPH	13	7	9	9
MCF et MCPH	6	9	7	6
Enseignants 1 ^{er} et 2 ^d degrés	10	6	8	5
Total général	48	41	43	43

- ▶ Départs en retraite des personnels titulaires répartis par catégorie de personnel et ventilés par sexe en 2019, rapportés aux effectifs en activité

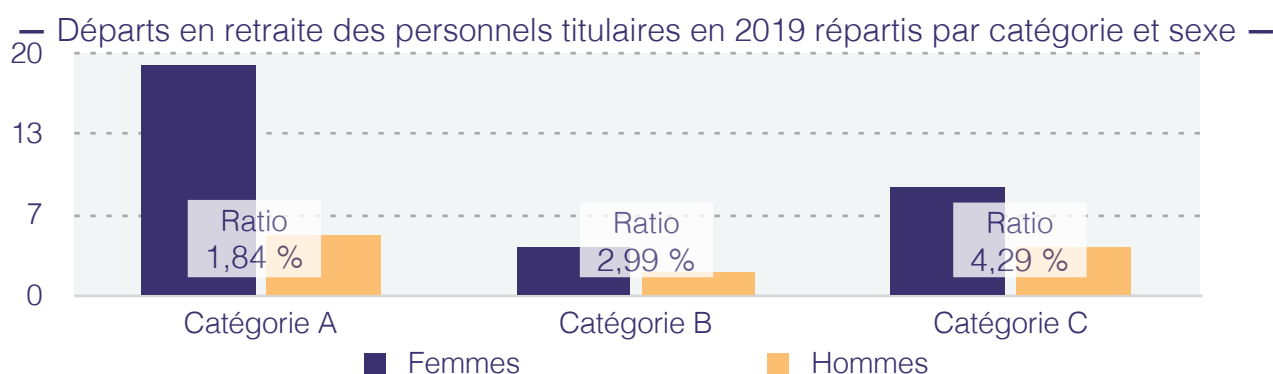
Type de personnels	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Effectifs titulaires en activité	Ratio : départs en retraite / effectifs titulaires (en %)
BIATSS A	4	-	4	100 %	219	1,83 %
BIATSS B	4	2	6	66,67 %	201	2,99 %
BIATSS C	9	4	13	69,23 %	303	4,29 %
BIATSS	17	6	23	73,91 %	723	3,18 %
PR et PUPH	7	2	9	77,78 %	309	2,91 %
MCF et MCPH	4	2	6	66,67 %	544	1,10 %
Enseignants 1 ^{er} et 2 ^d degrés	4	1	5	80 %	230	2,17 %
Enseignants	15	5	20	75 %	1 083	1,85 %
Total général	32	11	43	74,42 %	1 806	2,38 %

- ▶ Âge moyen des personnels titulaires partant en retraite en 2019 par catégorie de personnel

Catégorie de personnel	Âge moyen décimal	Âge moyen (en années et mois)
BIATSS A	63,91	63 ans et 10 mois
BIATSS B	61,19	61 ans et 2 mois
BIATSS C	63,49	63 ans et 5 mois
BIATSS	62,96	62 ans et 11 mois
PR et PUPH	67,01	67 ans
MCF et MCPH	64,92	64 ans et 10 mois
Enseignants 1 ^{er} et 2 ^d degrés	64,12	64 ans et 1 mois
Enseignants	65,66	65 ans et 7 mois
Personnels URN	64,22	64 ans et 2 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	2020	2021	2022	2023	2024
BIATSS titulaires de 62 ans et 11 mois	21	21	14	21	18
Enseignants titulaires de 65 ans et 7 mois	19	16	24	29	36
Total général	40	37	38	50	54



- À l'université de Rouen Normandie

En 2019, l'âge moyen de départ à la retraite est de 64 ans et 2 mois pour l'ensemble des personnels, 62 ans et 11 mois pour les BIATSS et 65 ans et 7 mois pour les enseignants. Les femmes représentent 74,42 % des départs en retraite. 43 personnels (53,49 % de BIATSS et 46,51 % d'enseignants) font valoir leurs droits à la retraite en 2019 (incidence financière : 288 205 euros mensuels).

- Dans l'enseignement supérieur

En 2018, 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 48,3% : 31,9 % chez les enseignants et 68,2 % chez les BIATSS.

Les effectifs de départs à la retraite sont composés pour 54,8 % de personnels enseignants (2,2 % des effectifs titulaires enseignants) et pour 45,2 % de personnels BIATSS (2,1 % des effectifs titulaires BIATSS). Ils relèvent pour 65,8 % de la catégorie A, 11,5 % de la catégorie B et 22,7 % de la catégorie C.

Le pic des retraites se situe à l'âge de 66 ans (17,7 %) puis de 68 ans (15 %) chez les personnels enseignants, et à l'âge de 62 ans (25,1 %) puis de 63 ans (15,2 %) pour les personnels BIATSS, toutes catégories statutaires confondues.

► Source : Bilan social 2018-2019 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

- Dans la fonction publique d'État

En 2019, l'âge moyen des nouveaux pensionnés de catégorie sédentaire liquidant pour ancienneté est de 63 ans et 4 mois, les nouveaux pensionnés de catégorie active ayant en moyenne 60 ans et 1 mois (Pensions civiles hors La Poste et Orange). Le taux moyen de liquidation pour ancienneté est de 68,4 % (pensions civiles hors La Poste et Orange).

► Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2020) - 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	43	34	77
25-29	155	113	268
30-34	171	144	315
35-39	145	135	280
40-44	150	154	304
45-49	168	176	344
50-54	204	203	407
55-59	165	141	306
60-64	98	125	223
65-70	13	30	43
Total général	1312	1255	2567

- ▶ 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	23	19	20	15	77
25-29	75	31	80	82	268
30-34	86	46	85	98	315
35-39	74	55	71	80	280
40-44	69	41	81	113	304
45-49	85	69	83	107	344
50-54	106	60	98	143	407
55-59	95	26	70	115	306
60-64	56	20	42	105	223
65-70	6	-	7	30	43
Sous-total	675	367	637	888	2567
Total général	1042		1525		

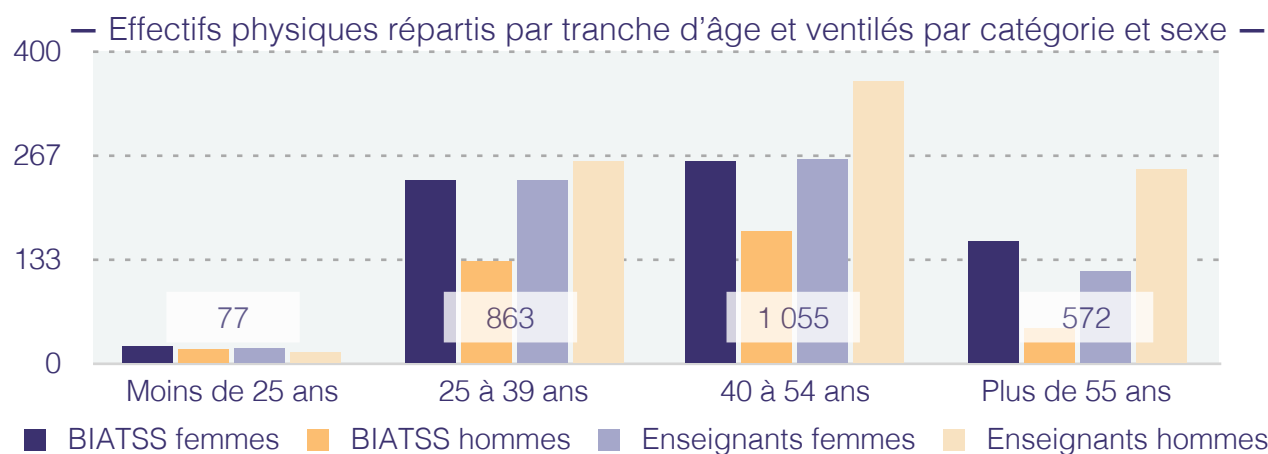
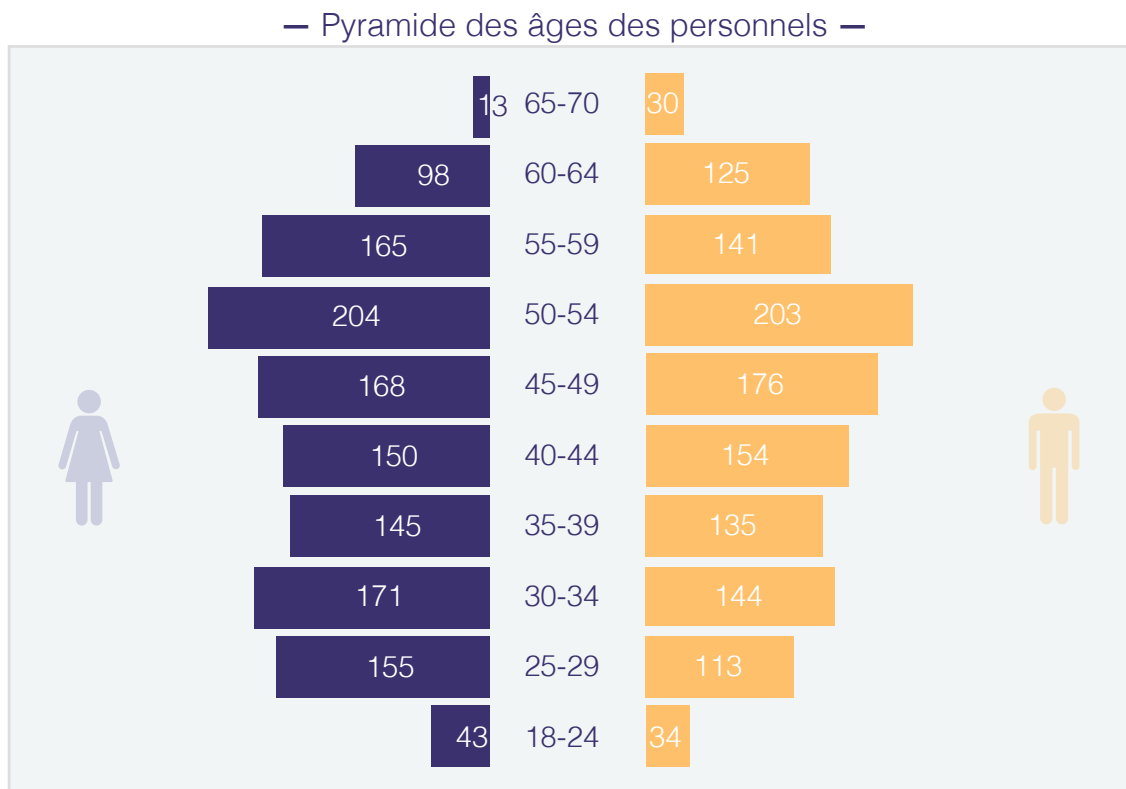
À l'université, les femmes entrent plus tardivement dans la vie active et en sortent légèrement plus tôt.

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 (41,53 % des personnels).

Ces mêmes tranches d'âge sont les plus représentées chez les femmes (41,39 % des femmes) et chez les personnels BIATSS (43,38 % des BIATSS).

Chez les personnels enseignants, les tranches d'âge les plus représentées sont les tranches 50-54 ans, 40-44 ans et 45-49 ans (40,98 % 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 (42,47 % des hommes).



- Dans l'enseignement supérieur

En 2018-2019, 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 (18,5 %).

Ces mêmes tranches d'âge sont les plus représentées chez les agents titulaires de la filière des ITRF (36,9 % des effectifs) et les enseignants-chercheurs titulaires (36,8% des effectifs).

► Source : Bilan social 2018-2019 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

3 | 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.

101 postes vacants (10 en catégorie A, 25 en catégorie B et 66 en catégorie C) font l'objet d'une publication au mouvement interne entre le 18 mars et le 14 mai 2019 (date de la CPE).

42 déclarations d'intention sont déposées, 16 candidatures au mouvement sont transmises et traitées par la direction des ressources humaines, dont une réintégration d'un agent féminin de catégorie C après fin de détachement.

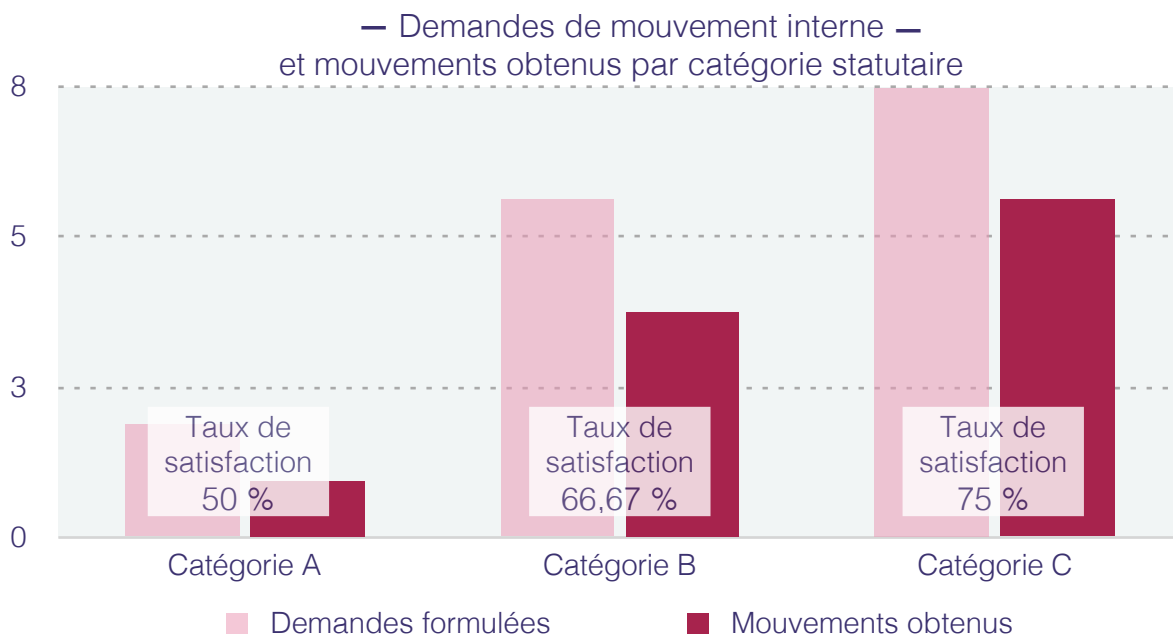
- Demandes de mouvement interne formulées en 2019 réparties par catégorie statutaire et ventilées par sexe

Catégorie statutaire	F	H	Total général	Part des femmes (en %)
BIATSS A	2	-	2	100 %
BIATSS B	6	-	6	100 %
BIATSS C	5	3	8	62,50 %
Total général	13	3	16	81,25 %

- Mouvements obtenus en 2019 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	4	-	4	100 %
BIATSS C	4	2	6	66,67 %
Total général	9	2	11	81,82 %

11 demandes de mouvement interne sur 16 demandes formulées, soit 68,75 %, sont satisfaites. Un agent féminin de catégorie C, de retour de détachement, reste sans affectation à l'issue de la commission paritaire d'établissement réunie le 14 mai 2019. En outre, la demande de mouvement d'un agent masculin de catégorie C est annulée, l'agent renonçant à changer de fonctions.



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".

Le comité technique réuni le 21 novembre 2019 valide une procédure visant à établir les règles de gestion de ce mouvement "au fil de l'eau", règles qui reprennent pour partie les modalités du mouvement interne plénier des personnels BIATSS.

Au cours de l'année civile 2019, 28 postes (14 de catégorie A, 1 de catégorie A/B, 8 de catégorie B et 5 de catégorie C) sont publiés "au fil de l'eau", 15 agents changent d'affectation (4 de catégorie A, 8 de catégorie B et 3 de catégorie C).

Pour les agents de la filière de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES), ainsi que les techniciens et adjoints techniques de recherche et de formation, 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 se porter candidats à des postes à responsabilités particulières (PRP).

Les agents 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 techniciens et adjoints techniques, il n'y a pas de mouvement national ni académique. Des "bourses à l'emploi" (bourse emploi ITRF, Place 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	2016		2017		2018		2019	
	F	H	F	H	F	H	F	H
BIATSS A	3	1	3	2	2	3	3	3
BIATSS B	2	3	6	2	9	-	3	4
BIATSS C	18	6	22	5	13	3	9	6
Sous-total	23	10	31	9	24	6	15	13
Total général	33		40		30		28	

- ▶ 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	2016		2017		2018		2019	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Ingénieur de recherche	-	-	-	-	-	-	-	-
Ingénieur d'études	-	1	1	-	1	-	-	3
Attaché d'administration de l'État	1	-	1	-	-	-	-	-
Assistant ingénieur	-	1	1	-	1	-	2	-
Technicien	2	1	-	3	2	-	2	1
Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	1	-	2	-	2	-	1	-
Sous-total	4	3	5	3	6	0	5	4
Total général	7		8		6		9	

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 2019, sur les 28 agents BIATSS promus dans un grade supérieur au sein de l'université, 21,43 % appartiennent à la catégorie A (6 promus sur 9 proposés), 25 % à la catégorie B (7 promus sur 19 proposés) et 53,57 % à la catégorie C (15 promus sur 34 proposés) alors que les catégories A, B et C représentent sur l'ensemble des effectifs physiques BIATSS titulaires respectivement 30,29 %, 27,80 % et 41,91 %.

Sur ces 28 agents BIATSS promus, 8 agents appartiennent à la filière de l'AENES (2 en catégorie B et 6 en catégorie C), 18 à la filière des ITRF (5 en catégorie A, 5 en catégorie B et 8 en catégorie C), et 2 à la filière des bibliothèques (1 en catégorie A et 1 en catégorie C).

En outre, 9 personnels BIATSS accèdent au corps supérieur par voie de liste d'aptitude : 5 agents sont promus dans un corps de catégorie A et 4 agents dans un corps de catégorie B.

Ainsi, en 2019, 37 agents soit 5,12 % des personnels titulaires BIATSS, sont promus par voie de tableau d'avancement ou de liste d'aptitude.

- Dans l'enseignement supérieur

En 2018, sur les 3 182 agents BIATSS promus dans un grade supérieur au sein de l'enseignement supérieur (examen professionnel ou tableau d'avancement), 24,1 % appartiennent à la catégorie A, 33,3 % à la catégorie B et 42,6 % à la catégorie C alors que les catégories A, B et C représentent sur l'ensemble des effectifs BIATSS titulaires respectivement 31,6 %, 27,3 % et 41,1 %. Par ailleurs, 70,4 % des agents BIATSS promus dans un grade supérieur relèvent de la filière des ITRF.

► Source : Bilan social 2018-2019 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

► Recrutements par voie de concours de droit commun en 2019 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
-	-	3	1	1	2	5	2	1	-	2	1	4	-
0		4		3		7		1		3		4	
dont agents de l'université													
-	-	3	-	1	2	5	2	1	-	2	1	3	-
0		3		3		7		1		3		3	

En 2019, parmi les 22 lauréats de concours de droit commun affectés à l'université, 16 sont des femmes, 20 sont des agents de l'université (17 contractuels et 3 titulaires).

La résorption de l'emploi précaire

► 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 2019, 7 contrats à durée déterminée sont transformés en contrats à durée indéterminée.

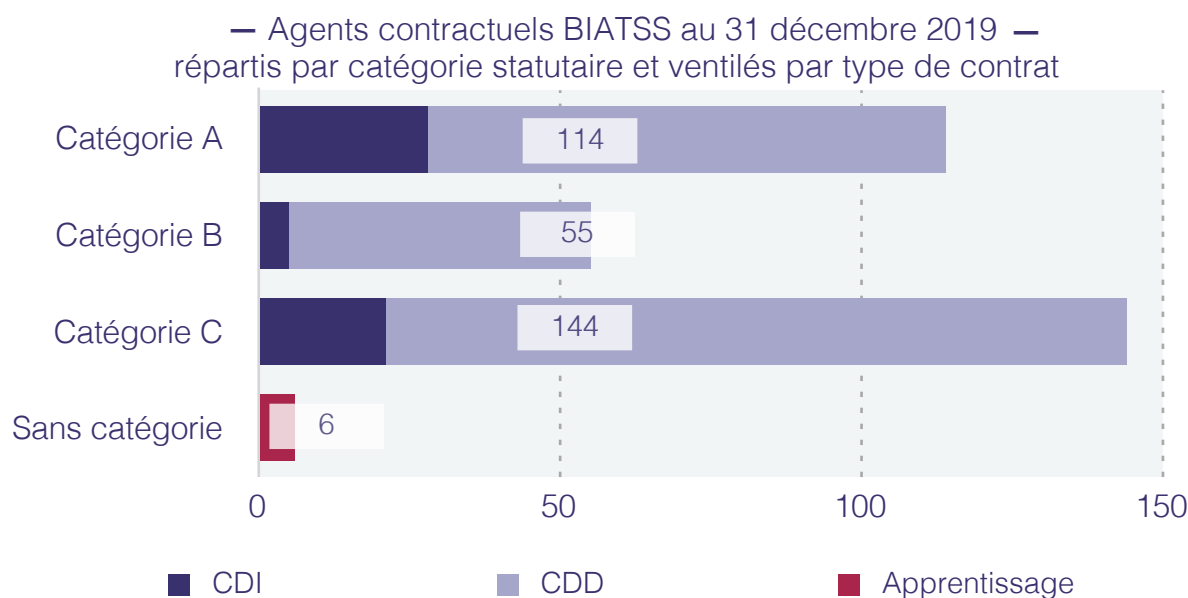
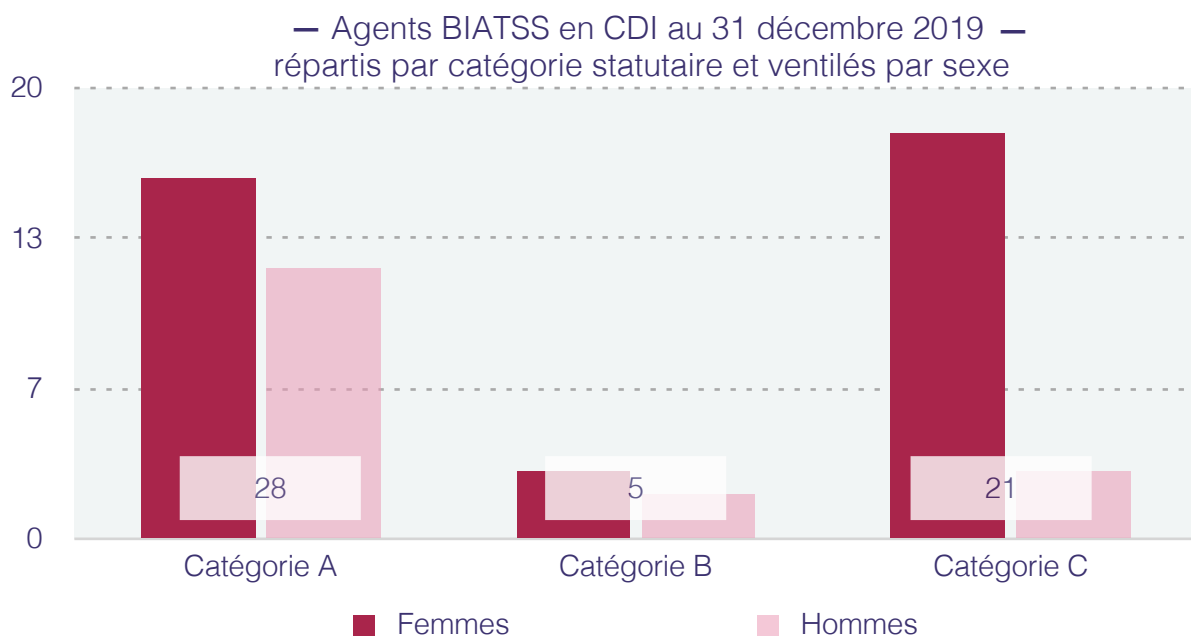
Depuis 2012, 56 contrats à durée déterminée ont été transformés.

Catégorie statutaire	2016		2017		2018		2019	
	F	H	F	H	F	H	F	H
BIATSS A	3	-	2	-	1	-	-	2
BIATSS B	5	-	-	-	-	-	1	-
BIATSS C	7	-	2	-	2	-	3	1
Sous-total	15	0	4	0	3	0	4	3
Total général	15		4		3		7	

► Agents BIATSS en CDI au 31 décembre 2019 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	5	5	2	1	18	3	34
Médecin	3	1	-	-	-	-	4
Sous-total	16	12	3	2	18	3	54
Total général	28		5		21		

En 2019, 54 agents, soit 16,93 % des agents BIATSS contractuels, ont un CDI : parmi eux 51,85 % relèvent de la catégorie A, 62,96 % ont un CDI Sauvadet et 68,52 % sont des femmes.



► 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 formation dédiées à la préparation aux concours. Ces dernières sont en effet ouvertes aux agents contractuels de l'établissement.

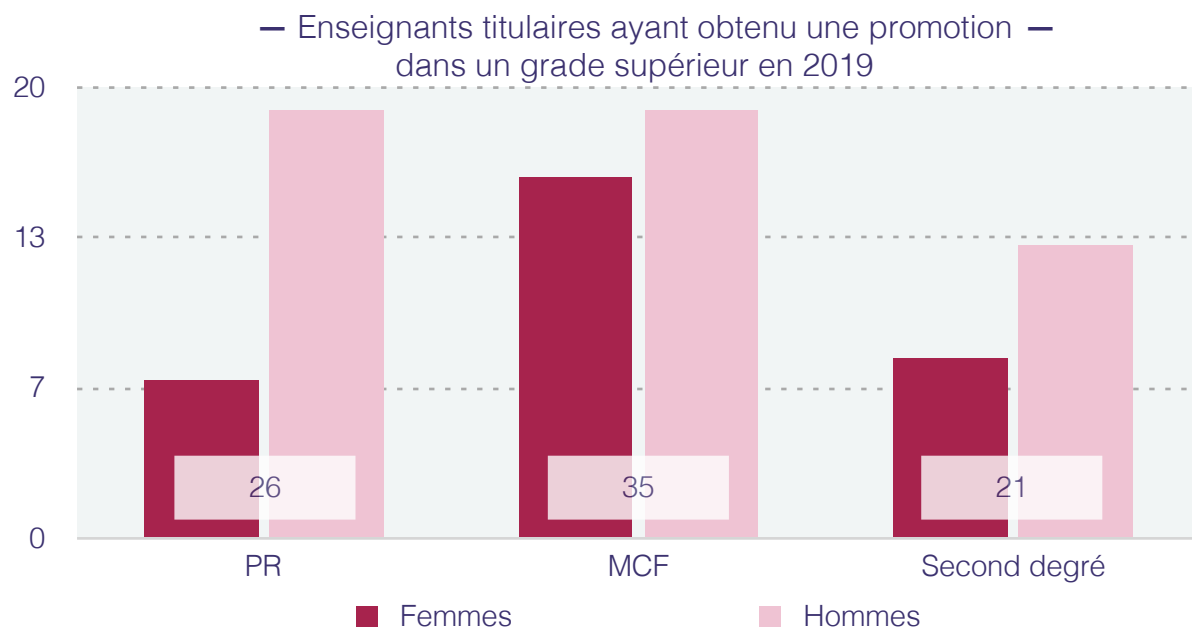
Le suivi d'une préparation dédiée optimise les chances de réussite aux concours de droit commun d'entrée dans la fonction publique et offre ainsi une réelle possibilité de résorption de l'emploi précaire.

Au cours de l'année 2019, sur les 293 stagiaires, BIATSS et enseignants, suivant les préparations aux concours, 200 sont des agents contractuels.

Les promotions des personnels enseignants

- 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	2016		2017		2018		2019	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Professeurs des universités	7	12	7	12	13	16	7	19
Maîtres de conférences	9	12	9	12	8	13	16	19
Enseignants du second degré	5	1	9	23	9	22	8	13
Sous-total	21	25	25	47	30	51	31	51
Total général	46		72		81		82	



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 2019, le contingent de promotions possibles attribué par le ministère est de 10 promotions pour la hors-classe des maîtres de conférences et de 10 pour l'échelon exceptionnel des maîtres de conférences. S'agissant des professeurs des universités, ce contingent est de 6 promotions pour la première classe, 5 promotions pour le premier échelon de la classe exceptionnelle, et 2 promotions 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 promuable, candidat à une promotion de grade, établisse 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 2019, au sein de l'université, les promotions des enseignants-chercheurs dans un grade ou échelon supérieur sont au nombre de 61. Elles représentent pour 42,62 % des professeurs des universités et pour 57,38 % des maîtres de conférences.

Les hommes représentent 73,08 % des promus dans un grade ou échelon supérieur chez les PR et 54,29 % chez les MCF.

Chez les enseignants titulaires, 37,8 % des promotions dans un grade supérieur sont obtenues par des femmes.

- Dans l'enseignement supérieur

En 2018, 4 171 enseignants-chercheurs sont promus dans un grade ou échelon supérieur.

52,12 % des enseignants-chercheurs promus sont des PR, 47,88 % sont des MCF.

Parmi les 2 174 PR promus dans un grade ou échelon supérieur, 72,03 % sont des hommes. Concernant les 1 997 MCF promus dans un grade ou échelon supérieur, 53,93 % sont des hommes.

► Source : Bilan social 2018-2019 - 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	2016		2017		2018		2019	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Maîtres de conférences promus PR	2	8	2	6	-	2	1	3
Enseignants du 2 ^d degré promus MCF	1	-	1	-	-	-	-	-
Sous-total	3	8	3	6	0	2	1	3
Total général	11		9		2		4	

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 2019, au sein de l'université, 1 maître de conférences féminin et 3 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			
Application de gestion	14	2	48	6	65	8	-	-	143
Hygiène et sécurité	28	39	39	28	56	39	15	16	260
Environnement professionnel	84	53	92	15	89	10	55	47	445
Bureautique / TIC	11	1	25	9	49	8	2	2	107
Préparation aux concours	1	2	21	6	45	12	6	-	93
Langues étrangères	4	1	8	1	7	1	9	12	43
Sous-total	142	98	233	65	311	78	87	77	1091
Total général	240		298		389		164		

Domaine de formation	Contractuels (BIATSS ou enseignants)						Total
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		
	F	H	F	H	F	H	
Application de gestion	2	1	10	-	58	20	91
Hygiène et sécurité	11	10	5	5	11	13	55
Environnement professionnel	60	40	20	11	56	7	194
Bureautique / TIC	12	1	14	3	47	8	85
Préparation aux concours	24	9	42	10	101	14	200
Langues étrangères	3	4	1	2	-	2	12
Sous-total	112	65	92	31	273	64	637
Total général	177		123		337		

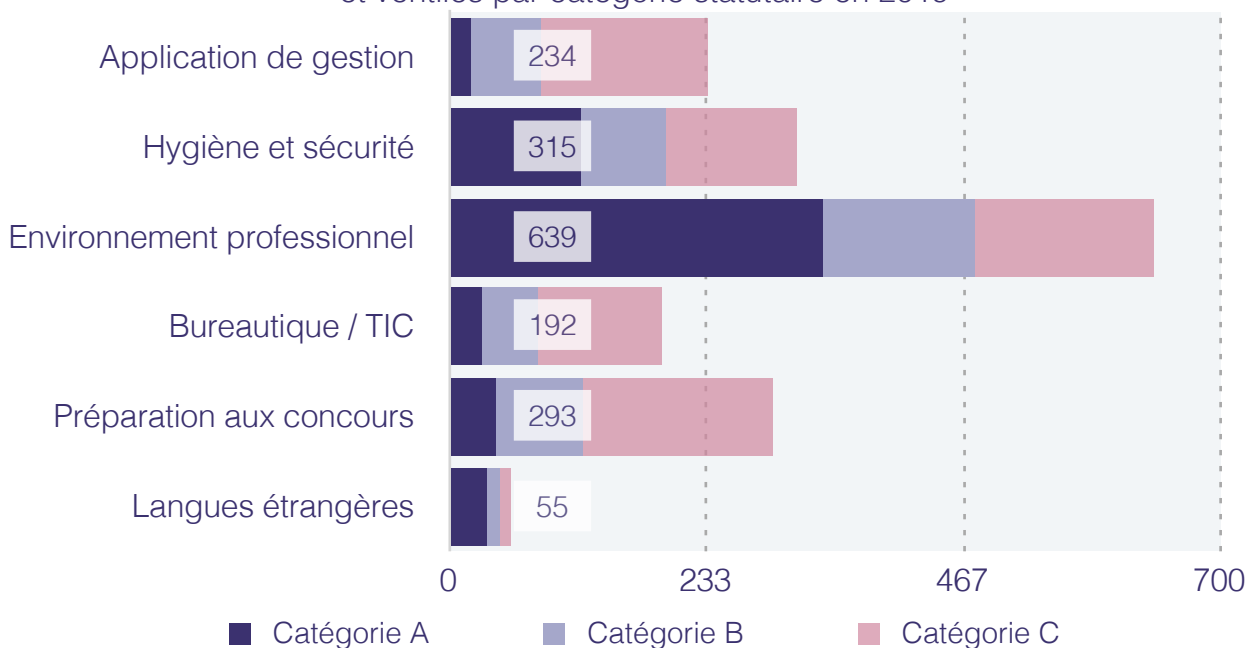
- Agents de l'université ayant suivi une ou des formation(s) répartis par catégorie de personnel et ventilés par sexe

Titulaires								Contractuels (BIATSS et enseignants)		Total
BIATSS A		BIATSS B		BIATSS C		Enseignants		F	H	
F	H	F	H	F	H	F	H			
59	48	90	40	121	40	53	50	156	62	719
107		130		161		103		218		

- 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	
13	9	10	2	3	1	5	1	44
22		12		4		6		

— Stagiaires de l'université répartis par domaine de formation —
et ventilés par catégorie statutaire en 2019



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 2019, les 1 728 stages de formation dispensés aux personnels de l'université le sont aux personnels titulaires pour 1091 stages (pour 84,97 % aux personnels BIATSS et pour 15,03 % aux personnels enseignants) et aux personnels contractuels pour 637 stages (pour 52,90 % à des agents relevant de la catégorie C).

719 agents sont formés dans le cadre du plan de formation ; 69,68 % sont des titulaires, 66,62 % sont des femmes.

Le budget de la formation permanente s'élève à 284 566,48 euros de fonctionnement et 29 111,79 euros de masse salariale.

On constate un fort taux de formation dans les domaines de l'environnement professionnel (36,98 %), l'hygiène et la sécurité (18,23 %) et la préparation aux concours (16,96 %).

Cette année, le taux de présence s'élève à 88,39 % 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 2019, 100 formations à titre individuel sont accordées à des personnels, soit une dépense de 122 190,16 euros.

À compter du 1^{er} septembre 2019, 8 maîtres de conférences stagiaires participent au dispositif de formation obligatoire de 32 heures (article 13 du décret n° 2017-854 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 2018, les domaines privilégiés par les stagiaires sont ceux des formations "informatique et bureautique" (24,5 %) et "hygiène, santé et sécurité au travail" (20,6 %).

► Source : Bilan social 2018-2019 - 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 2019, 9 formations (notamment en langues étrangères, langue des signes et environnement professionnel) sont suivies, à l'université de Rouen Normandie, par 49 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 58 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 2019, un agent BIATSS féminin obtient un congé de formation professionnelle de 12 mois à compter du 1^{er} septembre 2019.

▸ 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 2019, 15 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	
4	1	-	-	3	7	-	-	15
5		0		10		0		

- Dans l'enseignement supérieur

En 2018-2019, 615 semestres de CRCT sont accordés par les établissements, 254 semestres de CRCT sont accordés par les sections du CNU (contingent de 260 semestres).

► Source : Bilan social 2018-2019 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

► Le congé pour projet pédagogique

L'arrêté du 30 septembre 2019 fixe la création du congé pour projet pédagogique (CPP) ainsi que ses conditions d'attribution et d'exercice. Cet arrêté est précisé par une circulaire en date du 16 novembre 2019.

Le congé pour projet pédagogique permet de libérer du temps en vue de la réalisation d'un projet pédagogique. Il s'adresse aux enseignants-chercheurs et aux professeurs titulaires des 1^{er} et 2^d degrés affectés dans un établissement d'enseignement supérieur. La demande de CPP peut varier d'une durée de 6 mois (au terme d'une période de 3 ans en position d'activité ou de détachement) à une durée de 12 mois (au terme d'une période de 6 ans en position d'activité ou de détachement).

Au cours de l'année 2019, un enseignant masculin (maître de conférences) obtient un congé pour projet pédagogique pour la période du 1^{er} septembre 2020 au 31 août 2021.

► 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 2019, 1 bilan de compétences est réalisé.

La répartition de la masse salariale des personnels

Fiche 16

- ▶ Répartition de la masse salariale par nature de dépenses en M€ au cours de l'année 2019

Rémunérations principales	Rémunérations accessoires	Primes et indemnités	Cotisations et contributions sociales	Prestations sociales	Total
87,62	9,25	6,79	73,58	0,77	178,01

- ▶ 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 2016		INM moyen 2017		INM moyen 2018 *		INM moyen 2019		Taux d'évolution 2018-2019
	F	H	F	H	F	H	F	H	
BIATSS	418,3	447,7	428,5	454,8	431,8	460,9	437,8	474,1	1,91 %
	428,4		437,8		442,3		450,8		
Enseignants	773,4	849,6	788,9	861,5	799	873,7	814,6	889	1,82 %
	819,9		833		844,5		859,8		
Total université	665,3		678,4		687,1		699		1,72 %

* Données 2018 actualisées par rapport au bilan social 2018 avec les changements d'échelon à effet rétroactif sur 2018

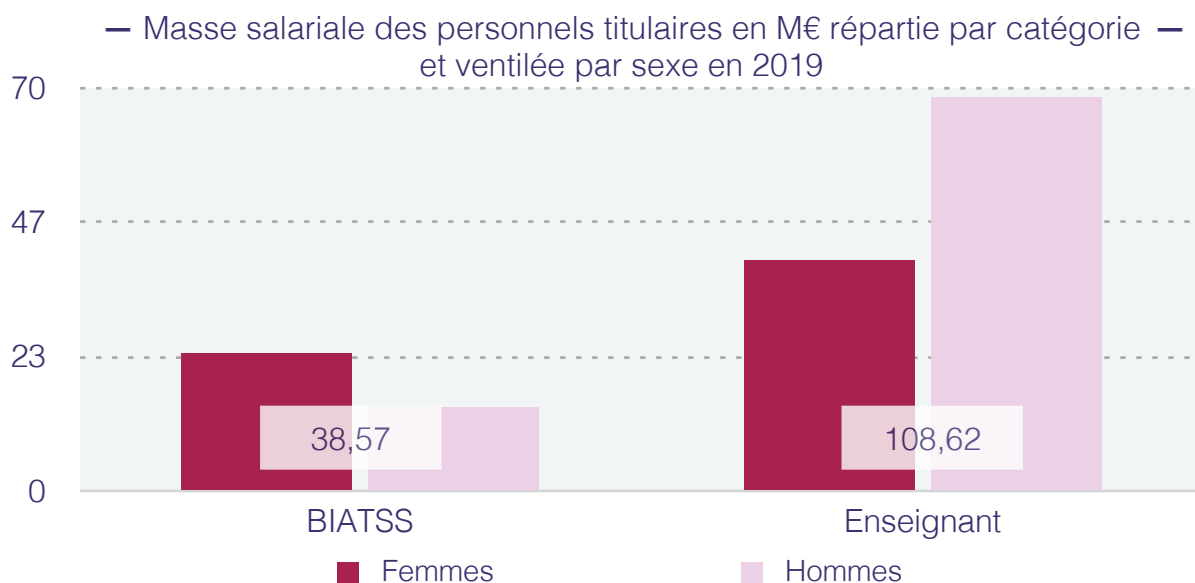
- ▶ INM moyens des personnels titulaires répartis par catégorie de personnel et ventilés par tranche d'INM et par sexe (répartition établie d'après la paie de décembre 2019)

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	87	33	172	62	76	63	43	27	30	25	13	13
Enseignants	-	-	-	-	2	2	9	10	21	19	37	32
Sous-total	87	33	172	62	78	65	52	37	51	44	50	45
Total université	120		234		143		89		95		95	

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	11	15	9	3	8	5	1	1	-	-	1	2	1	1
Enseignants	35	54	78	118	136	153	11	15	5	22	28	40	61	192
Sous-total	46	69	87	121	144	158	12	16	5	22	29	42	62	193
Total université	115		208		302		28		27		71		255	

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

Catégorie de personnel	Masse salariale 2016		Masse salariale 2017		Masse salariale 2018		Masse salariale 2019		Taux d'évolution 2018-2019
	F	H	F	H	F	H	F	H	
BIATSS	22,98	13,17	23,22	13,97	23,41	14,26	23,92	14,65	2,39 %
	36,15		37,19		37,67		38,57		
Enseignants	37,17	63,76	38,70	65,80	39,50	67,76	40,10	68,52	1,27 %
	100,93		104,50		107,26		108,62		
Sous-total	60,15	76,93	61,92	79,77	62,91	82,02	64,02	83,17	1,56 %
Total université	137,08		141,69		144,93		147,19		



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

En 2019, elle représente 82,69 % de l'ensemble de la masse salariale de l'établissement.

Son évolution entre 2018 et 2019 est due principalement à l'évolution de l'INM moyen des titulaires qui inclut la poursuite du protocole parcours professionnel carrière et rémunération (PPCR) dont le coût est évalué pour 2019 à 0,6 M€.

En 2019, le taux de glissement vieillesse technicité (GVT) solde est de 1,72 %.

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 œuvre 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 2019
Catégorie A	Attaché d'administration de l'État - Groupe 1	12 000 €
	Attaché d'administration de l'État - Groupe 2	10 000 €
	Attaché d'administration de l'État - Groupe 3	7 000 €
	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 8 790 €, 4 703 € et 3 048 €.

¹ Source : Bilan social 2018-2019 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

► Personnels BIATSS de la filière médico-sociale

Catégorie / corps	Groupe de fonctions	Montant brut annuel 2019
Catégorie A	Infirmier - Groupe 2	4 850 €
	Assistant de service social - Groupe 2	4 850 €

Les montants moyens annuels RCE¹ pour les corps des infirmiers et des assistants de service social sont respectivement de 4 959 € et 4 728 €.

¹ Source : Bilan social 2018-2019 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

► Personnels BIATSS de la filière des ITRF

- BAP A, B, C, D

Catégorie	Corps/grade	Montant brut annuel 2019
Catégorie A	Ingénieur de recherche HCL	11 500 €
	Ingénieur de recherche 1CL	9 900 €
	Ingénieur de recherche 2CL	8 200 €
	Ingénieur d'études (tous grades)	6 900 €
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 2019
Catégorie A	Ingénieur de recherche - Groupe 1	12 000 €
	Ingénieur de recherche - Groupe 2	10 000 €
	Ingénieur de recherche - Groupe 3	7 500 €
	Ingénieur d'études - Groupe 1	10 000 €
	Ingénieur d'études - Groupe 2	7 000 €
	Ingénieur d'études - Groupe 3	6 000 €
	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 2019
Catégorie A	Ingénieur de recherche - Groupe 1	15 600 €
	Ingénieur de recherche - Groupe 2	13 000 €
	Ingénieur de recherche - Groupe 3	9 750 €
	Ingénieur d'études - Groupe 1	13 000 €
	Ingénieur d'études - Groupe 2	9 100 €
	Ingénieur d'études - Groupe 3	8 400 €
	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 10 845 €, 7 216 €, 5 667 €, 4 708 € et 3 027 €.

¹ Source : Bilan social 2018-2019 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

► Personnels BIATSS de la filière des bibliothèques

La mise en oeuvre du RIFSEEP pour la filière des bibliothèques est validée lors de la réunion du conseil d'administration du 18 octobre 2019.

Ces montants IFSE sont appliqués à compter de la paie de novembre 2019 à effet rétro-actif au 1^{er} janvier 2019.

Catégorie	Corps-grade	Montant brut annuel 2019
Catégorie A	Conservateur général - groupe 1	12 000 €
	Conservateur - groupe 1	12 000 €
	Conservateur - groupe 2	10 000 €
	Conservateur - groupe 3	7 500 €
	Bibliothécaire - groupe 1	9 000 €
	Bibliothécaire - groupe 2	7 000 €
Catégorie B	Bibliothécaire assistant spécialisé - groupe 1	4 600 €
	Bibliothécaire assistant spécialisé - groupe 2	4 000 €
Catégorie C	Magasinier - groupe 1	3 400 €
	Magasinier - groupe 2	3 200 €

Les montants moyens annuels RCE¹ pour les corps des conservateurs généraux, conservateurs, bibliothécaires, bibliothécaires assistants spécialisés et magasiniers des bibliothèques sont respectivement de 12 957 €, 8 079 €, 5 723 €, 4 575 € et 3 142 €.

¹ Source : Bilan social 2018-2019 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

► 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 01/10/2019 (hors contrat de vacation) ou ayant eu un contrat sur une période continue de janvier à août 2019
- les agents rémunérés sur convention recherche sont exclus du périmètre.

Cette prime est versée en décembre 2019, au prorata du temps de présence de l'agent entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019.

Comme acté en 2018, il est envisagé de mensualiser une prime d'un montant brut de 40 €/mois à compter de janvier 2020 pour les agents en CDD.

4 | 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	147	97	244
Enseignants	227	126	353
Total général	374	223	597

- ▶ Montant annuel total brut réparti par catégorie de personnel au cours de l'année 2019

Catégorie de personnel	Titulaires	Contractuels	Total général
BIATSS	31 120 €	15 614 €	46 734 €
Enseignants	109 129 €	21 862 €	130 991 €
Total général	140 249 €	37 476 €	177 725 €

- ▶ Montant moyen brut annuel par agent réparti par catégorie de personnel au cours de l'année 2019

Catégorie de personnel	Titulaires	Contractuels	Total général
BIATSS	212 €	161 €	192 €
Enseignants	481 €	174 €	371 €
Total général	375 €	168 €	298 €

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 2019, 597 personnels de l'université (353 enseignants et 244 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 177 725 euros (soit un montant moyen brut annuel par agent de 298 €).

- ▶ Nombre d'agents ayant ouvert un compte ou déposé des jours sur un CET au cours de l'année 2019 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	4	-	2	4	1	-	1	2	2	-	-	1	17
Dépôts (y compris ouvertures)	15	4	3	10	2	3	7	8	8	7	1	1	69

- ▶ Nombre de jours déposés sur un CET entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre 2019 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	23	-	12	21	5	-	3	17	-	-	-	17	98
Dépôts (y compris ouvertures)	139	30	25	76	15	30	37	62	59	69	11	17	570

- ▶ Nombre de jours en épargne sur un CET au 31 décembre 2019 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	1	-	-	37	1	-	6	-	-	1	15	1	62
Régime pérenne	486	171	90	366	48	140	289	226	248	251	60	38	2413
Total général	748			592			769			366			2475

- ▶ Nombre d'agents ayant un CET au 31 décembre 2019 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	
28	16	15	22	10	8	17	19	22	14	6	4	181
59			40			58			24			

- ▶ 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 2020) 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	8	3	1	5	1	3	3	4	5	5	1	-	39
RAFP	1	1	-	2	-	-	1	-	1	2	-	-	8

- ▶ 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	75	21	6	38	10	30	28	39	28	50	10	-	335
RAFP	16	1	-	21	-	-	4	-	10	5	-	-	57

- ▶ Ouvertures de comptes, nombre de jours déposés et nombre de jours indemnisés depuis 2007 et au cours de l'année 2019

Catégorie statutaire	CET ouverts en 2019	CET ouverts depuis 2007	Nombre de jours déposés en 2019	Nombre de jours déposés depuis 2007	Nombre de jours indemnisés au 31/01/2020	Nombre de jours indemnisés depuis 2007
Catégorie A	9	281 (toutes	321	6507 (toutes	191	2784 (toutes
Catégorie B	3	catégories	118	catégories	80	catégories
Catégorie C	5	confondues)	131	confondues)	64	confondues)

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.

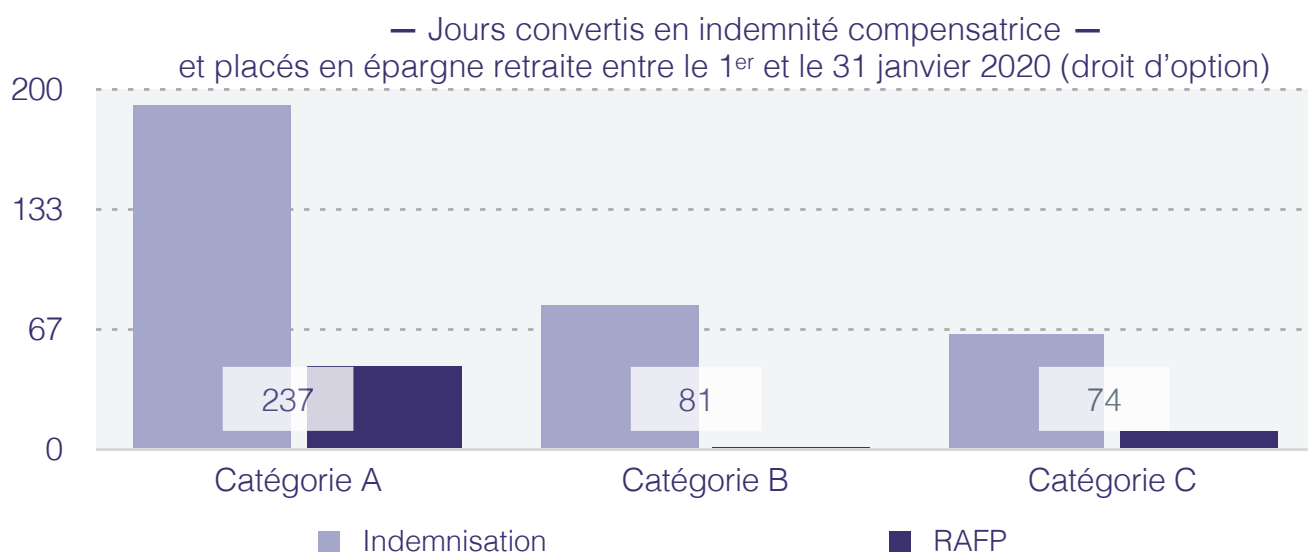
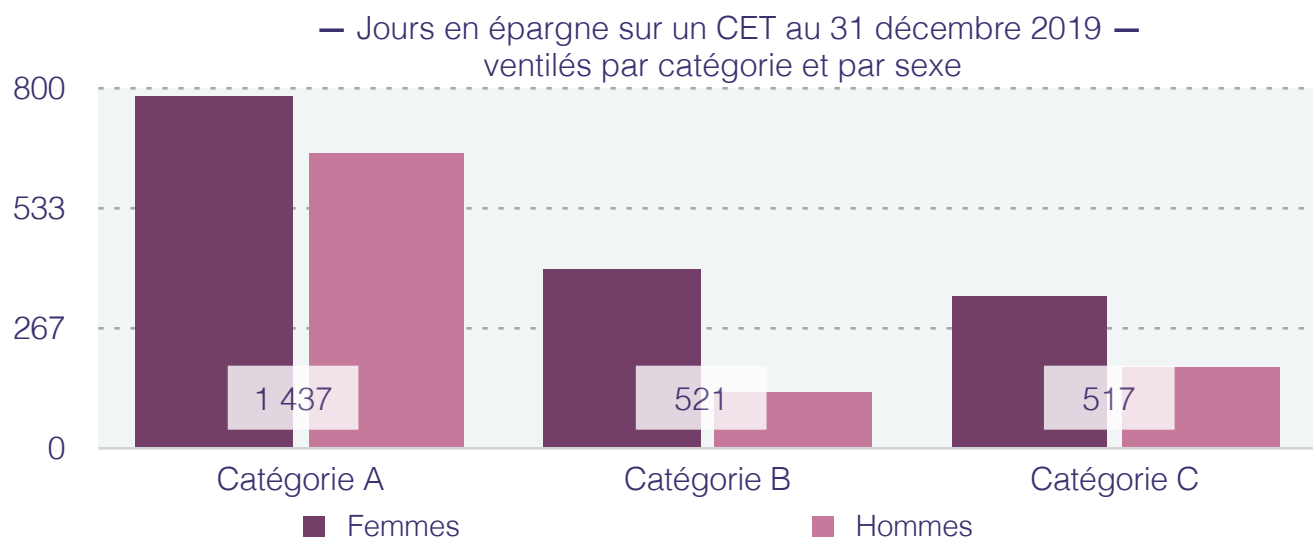
Mis en place à l'université de Rouen Normandie depuis 2007, le CET permet aux personnels d'épargner des jours de congé non pris sous certaines conditions, sous réserve qu'ils aient pris au minimum 20 jours de congés et au maximum 45 jours de congés au titre de l'année de référence.

Au cours de la campagne d'alimentation de CET, entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre 2019, 570 jours sont déposés.

Au 31 décembre 2019, 181 comptes sont ouverts avec 2 475 jours en épargne.

Au 1^{er} janvier 2020, 60 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 751 jours concernés, 310 jours sont maintenus pour une utilisation ultérieure sous forme de congés par 25 agents, 335 jours sont convertis en indemnité compensatrice par 39 agents dont 21 personnels de catégorie A pour 191 jours, 9 personnels de catégorie B pour 80 jours et 9 personnels de catégorie C pour 64 jours ; 57 jours sont placés en épargne retraite par 8 agents (6 de catégorie A, 1 de catégorie B, 1 de catégorie C). Par ailleurs, 8 agents titulaires n'exercent pas leur droit d'option au 31 janvier 2020 et se voient placer 49 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

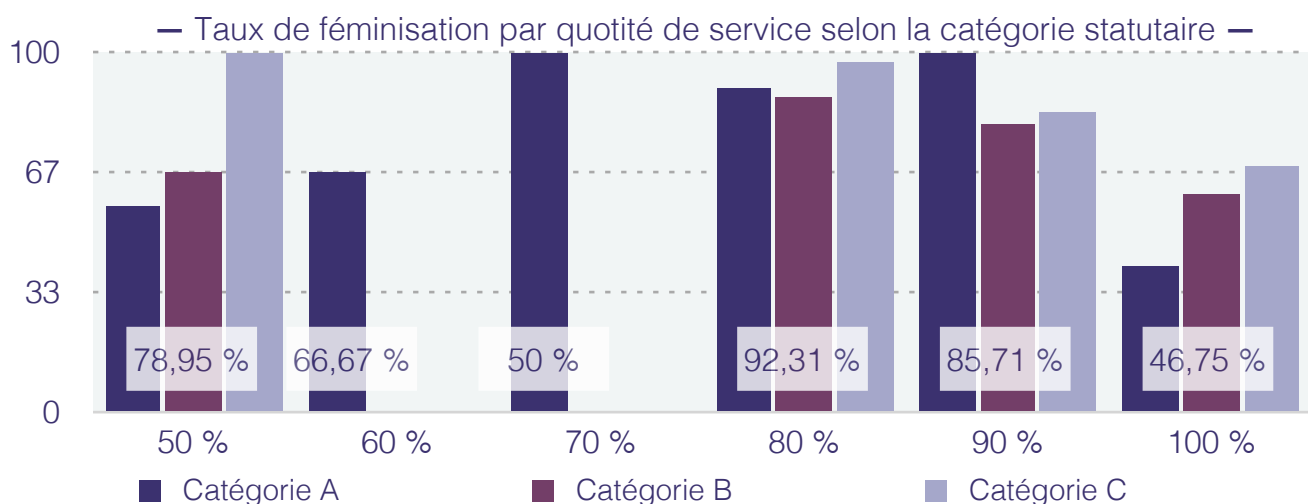
Catégorie	25 %		50 %		60 %		70 %		80 %		90 %		Total général
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
BIATSS A	-	-	1	1	1	-	1	-	12	1	2	-	19
BIATSS B	-	-	2	1	-	-	-	-	21	3	4	1	32
BIATSS C	-	-	9	-	-	-	-	1	33	1	5	1	50
Enseignants-chercheurs	-	-	1	2	1	1	-	-	4	-	-	-	9
Enseignants 1 ^{er} et 2 ^d degrés	-	-	2	-	-	-	-	-	2	1	1	-	6
Sous-total	0	0	15	4	2	1	1	1	72	6	12	2	116
Total général	0	0	19	3	3	2	2	2	78	6	14	2	116

- 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	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	3
30-34	-	-	1	-	-	-	-	-	7	1	1	-	10
35-39	-	-	-	1	-	-	-	-	11	1	2	-	15
40-44	-	-	1	2	1	-	-	-	13	1	1	-	19
45-49	-	-	2	-	1	1	-	1	15	2	3	2	27
50-54	-	-	4	1	-	-	-	-	8	-	4	-	17
55-59	-	-	5	-	-	-	1	-	11	1	1	-	19
60-64	-	-	2	-	-	-	-	-	4	-	-	-	6
Sous-total	0	0	15	4	2	1	1	1	72	6	12	2	116
Total général	0	0	19	3	3	2	2	2	78	6	14	2	116

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

Catégorie	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Catégorie A	57,14 %	66,67 %	100 %	90 %	100 %	40,62 %
Catégorie B	66,67 %	-	-	87,50 %	80 %	60,36 %
Catégorie C	100 %	-	-	97,06 %	83,33 %	68,38 %
Toutes catégories	78,95 %	66,67 %	50 %	92,31 %	85,71 %	46,75 %



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

93,58 % des personnels titulaires exercent leurs fonctions à temps plein ; 4,32 % les exercent à 80 %. 11,43 % des femmes titulaires sont à temps partiel, contre 1,53 % des hommes titulaires. Parmi les agents titulaires travaillant à temps partiel, 87,07 % sont des BIATSS et 87,93 % sont des femmes.

39,66 % des personnels titulaires à temps partiel ont entre 40 et 49 ans.

- Dans l'enseignement supérieur

En 2018-2019, 96,2 % des personnels titulaires, toutes filières confondues, exercent leurs fonctions à temps plein ; 2,6 % les exercent à 80 %.

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

Les femmes représentent environ 49,4 % des effectifs exerçant leurs fonctions à temps plein et avoisinent 86,9 % des effectifs exerçant leurs fonctions à temps partiel. 22,6 % des effectifs à temps partiel ont entre 30 et 44 ans.

► Source : Bilan social 2018-2019 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

- Dans la fonction publique d'État

Au 31 décembre 2018, 79,19 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes. 14,49 % des femmes titulaires sont à temps partiel, contre 3,65 % des hommes titulaires.

► Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2020) - DGAFP

- Dans la fonction publique

Au 31 décembre 2018, 81,94 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes. 22,79 % des femmes titulaires sont à temps partiel, contre 5,90 % des hommes titulaires.

► Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2020) - DGAFP

Les congés et absences des agents

▸ Accidents de travail et de trajet

Type d'accident	2016	2017	2018	2019
Accident de travail sans arrêt	13	12	5	17
Accident de travail avec arrêt	20	15	17	17
Accident de trajet (avec ou sans arrêt de travail)	9	6	8	16
Total général	42	33	30	50

Répartition des accidents de travail et de trajet par statut et par sexe sur l'année 2019

Type d'accident	Titulaires		Non titulaires	
	F	H	F	H
Accident de travail sans arrêt	11	4	2	-
Accident de travail avec arrêt	8	7	1	1
Accident de trajet (avec ou sans arrêt de travail)	9	5	2	-
Sous-total	28	16	5	1
Total général	44		6	

En 2019, parmi les 50 accidents de travail et de trajet recensés, 32 % correspondent à des accidents de trajet, 88 % concernent des agents titulaires et 66 % des femmes.

- Dans l'enseignement supérieur

En 2018, 5 886 accidents de service ou de travail sont recensés.

▸ Source : Bilan social 2018-2019 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

▸ Congés de longue durée, de 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	12	2	2	1	17
Congé longue maladie	10	4	3	5	22
Congé de maternité	11	-	9	-	20
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	-	2	-	8	10
Sous-total	33	8	14	14	69
Total général	41		28		

▸ 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	8	5	-	1	3	-	-	-	16	1
61-90 jours	5	2	2	-	1	2	1	-	10	3
31-60 jours	23	9	15	7	4	6	6	5	42	33
21-30 jours	15	7	21	8	6	1	8	7	29	44
14-20 jours	18	6	44	20	8	5	11	3	37	78
7-13 jours	27	12	110	51	10	10	13	16	59	190
5-6 jours	15	7	56	23	6	3	14	6	31	99
4 jours	10	4	27	16	2	2	11	4	18	58
3 jours	13	6	34	19	4	1	7	1	24	61
2 jours	7	6	27	17	2	2	4	2	17	50
1 jour	4	4	13	13	3	2	7	3	13	36
Sous-total	145	68	349	175	49	34	82	47	296	653
Total général	213		524		83		129			

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 de maternité. Ces visites sont obligatoires.

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

En 2019, 902 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 2018 au titre de 2017	Déclaration 2019 au titre de 2018	Déclaration 2020 au titre de 2019
Taux d'emploi direct : % d'agents en situation de handicap	3,85 %	4,13 %	3,88 %
Taux d'emploi légal : taux direct + taux indirect (dépenses déductibles)	3,93 %	4,27 %	3,99 %
Contribution FIPHFP	163 908,71 €	103 142,97 €	109 228,18 €
Total dépenses ouvrant droit à réduction d'unités manquantes	29 609,80 €	51 917,45 €	40 760,35 €

BOE : 81 personnels au 01/01/2019 (déclaration FIPHFP 2020)

Type de personnels	Femmes			Hommes			Total
	A	B	C	A	B	C	
Personnels titulaires non enseignants	4	10	21	3	5	5	48
Personnels titulaires enseignants	10	-	-	10	-	-	20
Personnels contractuels	4	-	4	2	-	3	13
Sous-total	18	10	25	15	5	8	81
Total général		53			28		

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.

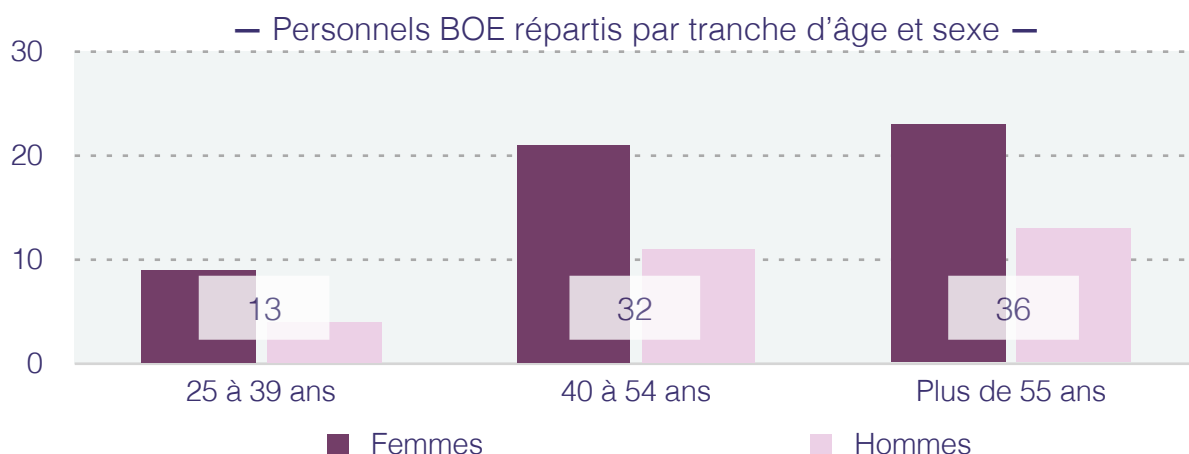
Les unités déductibles sont le résultat de la conversion en unités du montant en euros des dépenses déductibles liées à la sous-traitance avec des entreprises adaptées (ESAT, par exemple), l'insertion professionnelle des agents handicapés (aménagement de poste, par exemple), l'accueil et le maintien 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 2019, 81 personnels sont déclarés travailleurs handicapés.

Parmi ces agents, 65,43 % sont des femmes, 40,74 % relèvent de la catégorie C et 83,95 % sont âgés de plus de 40 ans.

En 2019, deux agents (une femme et un homme) bénéficiaires de l'obligation d'emploi, sont recrutés respectivement sur des postes d'opérateur logistique et d'adjoint en gestion administrative au titre du décret n° 95-979 du 25 août 1995.



- Dans l'enseignement supérieur

Au 1^{er} janvier 2018, 43,5 % des agents déclarés travailleurs handicapés relèvent de la catégorie C, 17,9 % sont des agents contractuels et 61,8 % sont des femmes.

► Source : Bilan social 2018-2019 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

- Dans la fonction publique

Au 1^{er} janvier 2018, 63,8 % des travailleurs handicapés sont des femmes (61,9 % 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 5,81 %, et de 4,89 % pour l'ensemble de la fonction publique d'État.

► Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2020) - 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 2019, le CHSCT se réunit 7 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 2019, le CHSCT procède à 2 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 2019, le CHSCT est saisi 8 fois.

▸ Constitution de groupes de travail

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

Au cours de l'année civile 2019, un groupe de travail relatif au suivi du registre santé sécurité est mis en place.

- Dans l'enseignement supérieur

125 établissements ont mis en place un CHSCT. Parmi ces derniers, 92 % réunissent leur CHSCT au moins trois fois en 2018.

▸ Source : Bilan social 2018-2019 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

5

**Activités sociales,
culturelles
et sportives**

L'action sociale en faveur des personnels

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

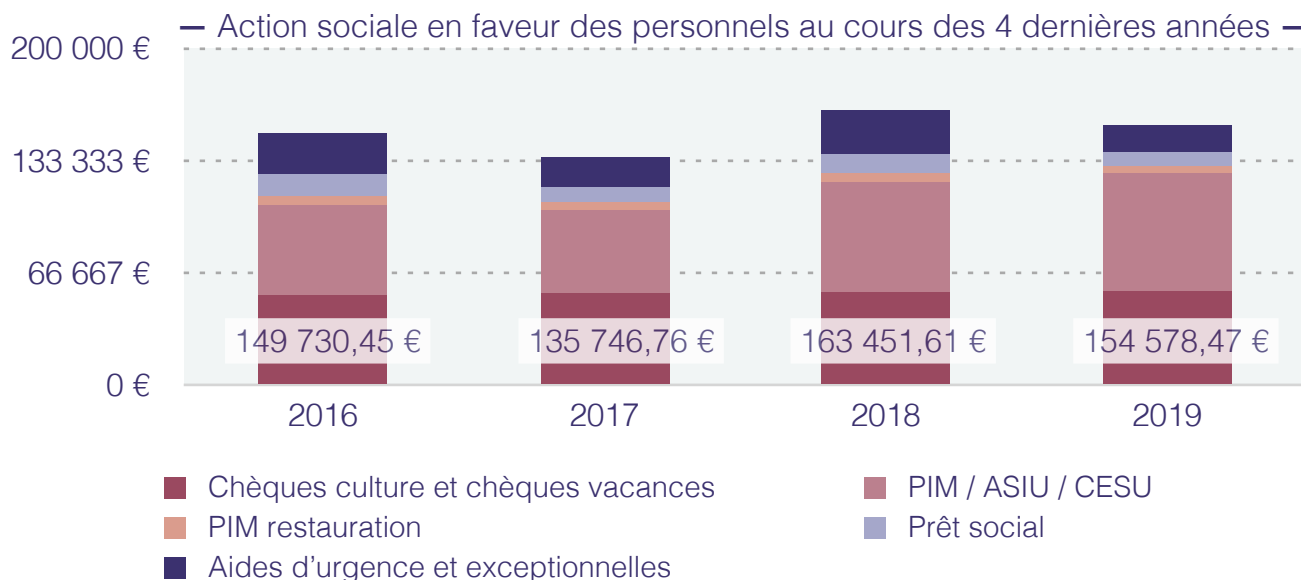
Type d'aide	2016	2017	2018	2019
Chèques culture	24 307,05 €	26 190 €	25 270 €	24 662 €
Chèques vacances	29 090,08 €	28 280 €	29 680 €	31 238,16 €
PIM / ASIU / CESU	53 220,20 €	49 253,87 €	65 956,48 €	69 735,61 €
PIM restauration	5 479,02 €	5 038,60 €	4 765,70 €	4 422,70 €
Prêt social	13 100 €	8 560 €	11 700 €	8 500 €
Aides d'urgence	300 €	-	550 €	500 €
Aides exceptionnelles	24 234,10 €	18 424,29 €	25 529,43 €	15 520,00 €
Total général	149 730,45 €	135 746,76 €	163 451,61 €	154 578,47 €

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, personnels 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 culture
- chèques vacances subvention
- prêt social.



Au total, 141 655,77 € correspondant à 1 218 dossiers (hors prêt social et restauration) sont consacrés aux actions sociales en 2019 sur le budget du SACSO pour un budget prévisionnel de 145 000 € (hors prêt social).

- Dans l'enseignement supérieur

En 2018, 18 534 395 € sont consacrés aux dépenses de prestations sociales tandis que 1 761 615 € le sont au titre des secours aux agents.

► Source : Bilan social 2018-2019 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

► L'assistante sociale

L'assistante sociale, dont l'activité est transversale, 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 2019, 171 personnels de l'université de Rouen Normandie sont reçus par l'assistante sociale. Ces entretiens concernent pour 35 % le budget et l'endettement, pour 26 % l'information et l'orientation, pour 25 % la santé et le handicap, les 14 % restants concernant par exemple le logement, le divorce ou le domaine professionnel.

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

Pour agir en faveur de la prévention des risques professionnels et la promotion de la santé au travail, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et la MGEN ont signé en 2003 un accord cadre, créant les réseaux Prévention Aide et Suivi (réseaux PAS). Cet accord a été renouvelé en 2014.

Les réseaux PAS sont pilotés et financés à parité par l'Éducation nationale et la MGEN. Ils permettent dans le cadre d'échanges paritaires de contribuer aux actions de formation et d'accompagnement des agents.

Les réseaux PAS ont pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi et la réinsertion professionnelle des personnels de l'Éducation nationale qui rencontrent des difficultés personnelles ou professionnelles.

L'objectif de ces réseaux est de mettre en œuvre des actions de prévention des risques professionnels et de promotion de la qualité de vie au travail.

Après signature de conventions entre la MGEN, le rectorat de Rouen et les universités de Rouen Normandie et Le Havre Normandie, l'ensemble des agents actifs de ces sites peut bénéficier d'actions collectives ou individuelles proposées dans le cadre des réseaux PAS.

Actions individuelles :

Les espaces d'accueil et d'écoute (EAE) permettent aux agents qui le souhaitent d'échanger avec un psychologue en face à face ou par téléphone.

Ces entretiens se déroulent dans le respect de la vie privée et du secret professionnel. L'objectif est de répondre aux difficultés personnelles ou professionnelles des agents. Ces entretiens sont gratuits et la confidentialité y est garantie. Ce ne sont pas des lieux de soin : le nombre d'entretiens est limité à trois par an, et, si nécessaire, la personne peut être orientée vers des ressources adaptées.

Au cours de l'année 2019, 4 personnels (1 femme, 3 hommes) affectés au sein des universités Le Havre Normandie et de Rouen Normandie bénéficient de ces espaces d'accueil et d'écoute.

Actions collectives :

Des actions de formation collectives peuvent également être proposées aux agents sur les thématiques des risques psychosociaux, des troubles musculo-squelettiques, des troubles de la voix ou encore sur la préparation à la retraite.

Au cours de l'année 2019, aucune formation n'est engagée.

Outre ces réseaux PAS, la MGEN est également partenaire d'actions ponctuelles comme la campagne de promotion de l'activité physique "Sentez-vous Sport" qui permet à chaque agent volontaire de bénéficier gratuitement de tests de conditions physiques en début d'année universitaire.

En septembre 2019, 45 agents bénéficient de ces tests ainsi que de conseils personnalisés d'orientation vers une pratique sportive.

▸ 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 (1,26 € en 2019) pour les agents dont l'indice nouveau majoré est inférieur ou égal à 480 (depuis le 01/01/2019).

Depuis 2013, une nouvelle monétique a été mise en place avec l'introduction de la Léocarte. Les règlements en numéraires 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.

À compter de septembre 2019, les paiements en espèces ne sont plus acceptés.

3 684 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 480 sur toutes les structures normandes (Caen et Le Havre compris).

▸ Le restaurant de l'INSPÉ

Le restaurant de l'INSPÉ 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 2019	Nombre de repas servis au titre de l'année 2019
Agents ayant un INM < 351	3,30 €	2 988
Agents ayant un INM compris entre 351 et 480	4,40 €	1 426
Agents ayant un INM compris entre 481 et 610	5,50 €	866
Agents ayant un INM > 610	6,80 €	1 777
Total général		7 057

Au cours de l'année 2019, 7 057 repas sont servis pour les personnels de l'université (pour 166 jours d'ouverture).

Les bibliothèques de l'université sont rassemblées dans le service commun de la documentation (SCD) et sont présentes sur tous les campus. L'offre documentaire et de services proposée par le SCD est librement accessible à tous les personnels de l'université, pour leurs besoins professionnels et personnels.

L'amplitude des heures d'ouverture des bibliothèques est suffisamment large pour permettre aux agents d'accéder aux salles de lecture : 8 h 30 - 22 h 00 sur le campus Martainville de la mi-septembre à la fin juin ; 8 h 30 à 18 h 30 sur les campus d'Évreux, du Madrillet et de l'INSPÉ ; 8 h 30 à 19 h 15 à la BU Lettres sur le campus de Mont-Saint-Aignan et 20 h 30 à la BU Droit sur le campus Pasteur. Quatre bibliothèques sont ouvertes le samedi matin (Madrillet et Lettres), dont deux le samedi, de 9 h 00 à 17 h 00, d'octobre à mai (Pasteur et Martainville).

Les personnels peuvent consulter sur place les livres et les revues, journaux, etc., ou les emprunter en s'inscrivant dans la bibliothèque de leur choix. Une inscription dans une bibliothèque est valide pour l'ensemble du réseau des bibliothèques de l'université de Rouen Normandie, ainsi que celles de Caen Normandie et Le Havre Normandie. L'inscription peut être effectuée sur place ou à distance, sur présentation d'un justificatif professionnel.

Un catalogue permet d'accéder aux collections disponibles : <http://flora.univ-rouen.fr/>. Celles-ci comprennent une grande variété de documents pour l'étude, la formation et la recherche, selon la charte documentaire en vigueur, ainsi que des DVD disponibles dans toutes les bibliothèques et principalement à la bibliothèque Lettres, SHS, STAPS, Sciences.

L'inscription permet de bénéficier des services offerts par le SCD : emprunt à domicile des collections imprimées et prêt entre bibliothèques (PEB). Pour accéder aux collections électroniques, l'identifiant et le mot de passe du compte informatique suffisent pour se connecter. Le site web du SCD offre l'information, les outils et des tutoriels (les fiches méthodologiques) pour naviguer dans les collections. Une page Facebook permet de suivre l'actualité des BU.

Au cours de l'année 2019, 13 324 personnes sont inscrites à la bibliothèque *.

Parmi ces lecteurs, 796 sont des personnels : 206 sont des personnels BIATSS et 590 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	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Personnels de l'université	365	373	348	349
Personnels de l'université retraités	32	33	43	42
Conjoints personnels	26	15	24	23
Étudiants extérieurs	186	141	181	151
Extérieurs	112	58	81	70
Total général	721	620	677	635

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

2016-2017		2017-2018		2018-2019		2019-2020	
F	H	F	H	F	H	F	H
253	112	262	111	233	100	239	110
365 inscrits		373 inscrits		333 inscrits		349 inscrits	
613 inscriptions à des activités		606 inscriptions à des activités		611 inscriptions à des activités		611 inscriptions à des activités	

Le service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS) propose aux personnels et aux étudiants plus de 70 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 2019-2020, 349 personnels de l'université sont inscrits au SUAPS. 68,48 % 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 la part de l'évolution des salaires résultant des évolutions de carrière propres à chaque agent.

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. Depuis la fin de l'année 2018, l'université de Rouen Normandie s'est engagée dans le déploiement d'une nouvelle application RH : SIHAM (Système d'Information des Ressources Humaines dans une Approche Mutualisée).

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.