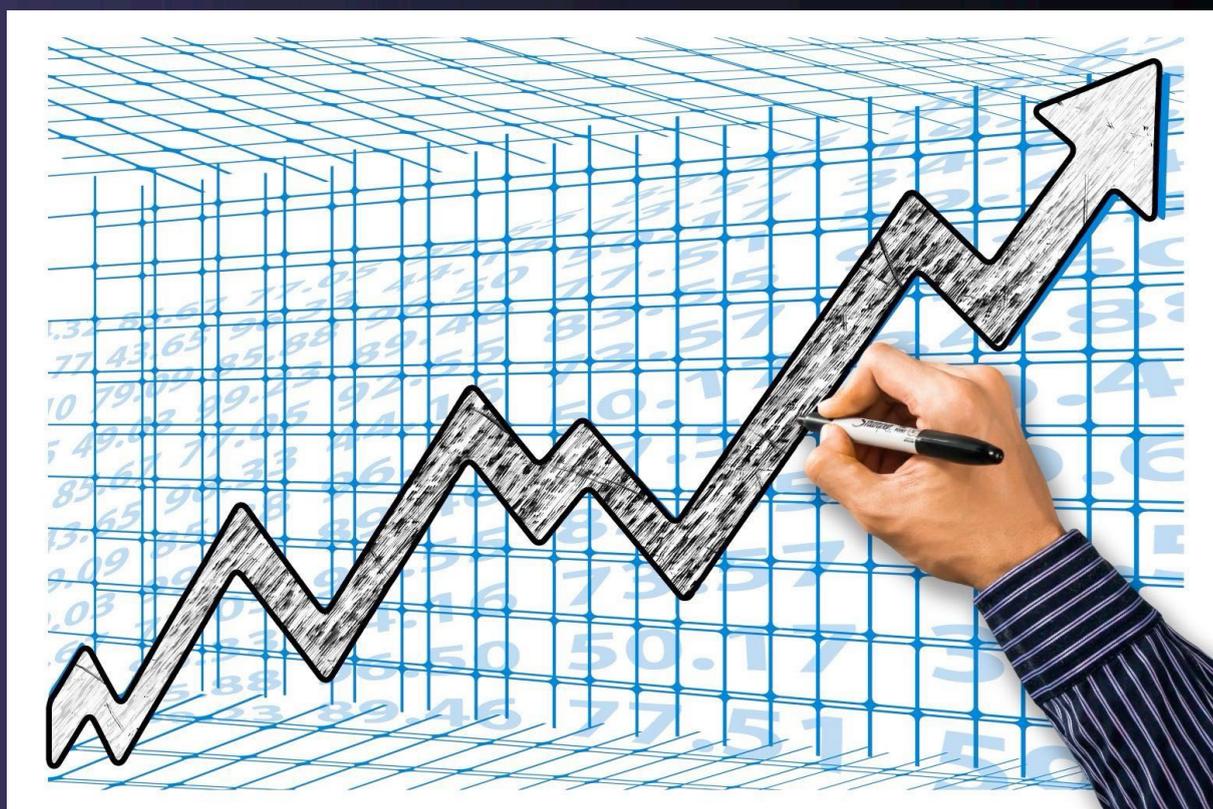


2020
BILAN
SOCIAL
de l'établissement



Édito

UNIVERSITÉ DE ROUEN NORMANDIE

L'élaboration de notre bilan social 2020 intervient dans un contexte de crise sanitaire qui nous a demandé à tous et à toutes une très forte adaptabilité et souplesse.

Cette pandémie nous a certes contraints à réinventer nos méthodes de travail mais elle a aussi permis de constater la force du collectif. Chacun et chacune d'entre nous, par son implication et son professionnalisme, a contribué au maintien du service public et à la continuité de nos missions.

Le bilan social, ou rapport social unique, est présenté pour la dernière fois sous ce formalisme, à partir des données disponibles au sein de l'établissement comme le prévoit le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020. Il a été élaboré grâce à la participation de plusieurs contributeurs, internes et externes, et il porte un regard sur les effectifs, les carrières, les conditions de travail et les activités sociales et culturelles au sein de notre établissement.

La direction des ressources humaines prépare déjà la mise en œuvre de la base de données sociales et le rapport social unique au titre de l'année 2021.

Dans l'attente de ce nouveau formalisme, ce document est accessible sur le site internet de l'université où chaque agent peut en prendre connaissance.

Ainsi, et tout en maintenant notre implication dans la responsabilité sociétale qui est la nôtre, et au-delà de ces données et informations statistiques, je tiens à remercier l'ensemble des personnels pour le travail qu'ils et elles accomplissent au quotidien et qui nous permet d'assurer nos missions d'enseignement et de recherche et ce, dans l'esprit du service public.

Tout en remerciant les services des ressources humaines pour le travail présenté, 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 2020 (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 :

- 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 2019-2020 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI
- L'état de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France (n° 14 - avril 2021) - MESRI
- Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2021) - 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 des frais de transport domicile-travail	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

CHAPITRE 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	-	-	4,8	4	8,8	1	-	-	19,6
Direction générale des services	48	40,8	29,9	10	27,3	4	48,6	23,5	14,4	8,8	255,3
AFFAIRES GÉNÉRALES	48	41,8	29,9	10	32,1	8	57,4	24,5	14,4	8,8	274,9
Maison des langues	-	-	-	-	-	-	1,5	-	1	-	2,5
Médecine préventive et promotion de la santé	10,3	1	1	-	3	-	4,4	1	1,8	-	22,5
Presses universitaires de Rouen et du Havre	1	-	-	-	1	-	1	1	-	-	4
Service commun de documentation	8,6	7	10,8	8	18,4	6,7	5,8	2,8	1	-	69,1
Service d'action sociale et culturelle	1	-	1	-	0,8	1	1	-	-	-	4,8
SERVICES COMMUNS	20,9	8	12,8	8	23,2	7,7	13,7	4,8	4	0	102,9
UFR droit, sciences économiques et gestion	2	3	9,8	2,8	9,6	6	10,8	1	1	-	46
UFR lettres et sciences humaines	3	6	9,6	6	18,3	6	10,7	2	-	2	63,6
UFR santé	10	10	9,3	7	23	10	17,8	5	5,5	2	99,6
UFR sciences de l'homme et de la société	3,8	2	1	1	7,8	1	7	4	2	3	32,6
UFR sciences et techniques	16,7	26	21	16	33,3	17,9	13,8	10	18,9	25,4	199
UFR STAPS	1	1	3,5	5	8,4	3	1	1	-	1	24,9
IUT Évreux	3,9	1	7	4	10	2	5	3	-	-	35,9
IUT Rouen	3	6	6	10	16,6	4	7	2	1	-	55,6
IAE	-	-	0,8	1	1	-	3,5	-	1	-	7,3
IPAG	1	-	-	-	1,8	-	-	-	-	-	2,8
ESITech	-	-	-	1	1	-	-	1	-	-	3
INSPÉ	3	0,8	7,5	3,8	17,8	13,8	4	4	-	-	54,7
IRIHS	2	1	2	1	-	-	2,8	-	2	1	11,8
COMPOSANTES	49,4	56,8	77,5	58,6	148,6	63,7	83,4	33	31,4	34,4	636,8
Sous-total	118,3	106,6	120,2	76,6	203,9	79,4	154,5	62,3	49,6	43,2	1014,6
Total général	224,9		196,8		283,3		216,8		92,8		

- 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			
118,3	106,6	120,2	76,6	203,9	79,4	71	52,5	38,3	20,2	92,8	30,8	2	2	1014,6
224,9		196,8		283,3		123,5		59		123,6		4		
705						309,6								

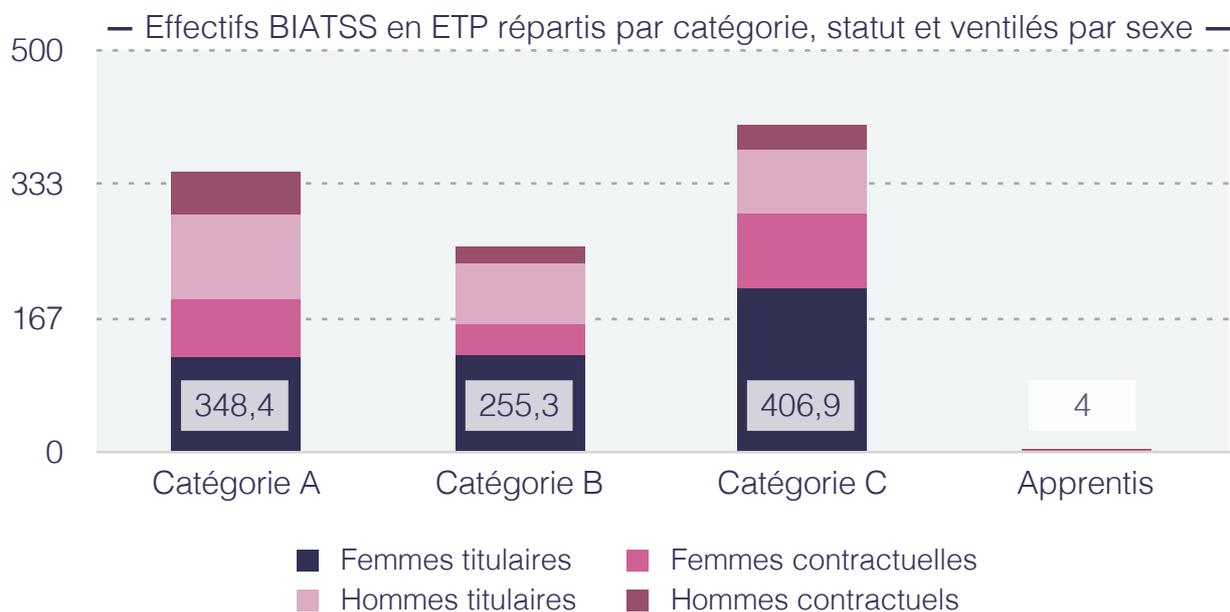
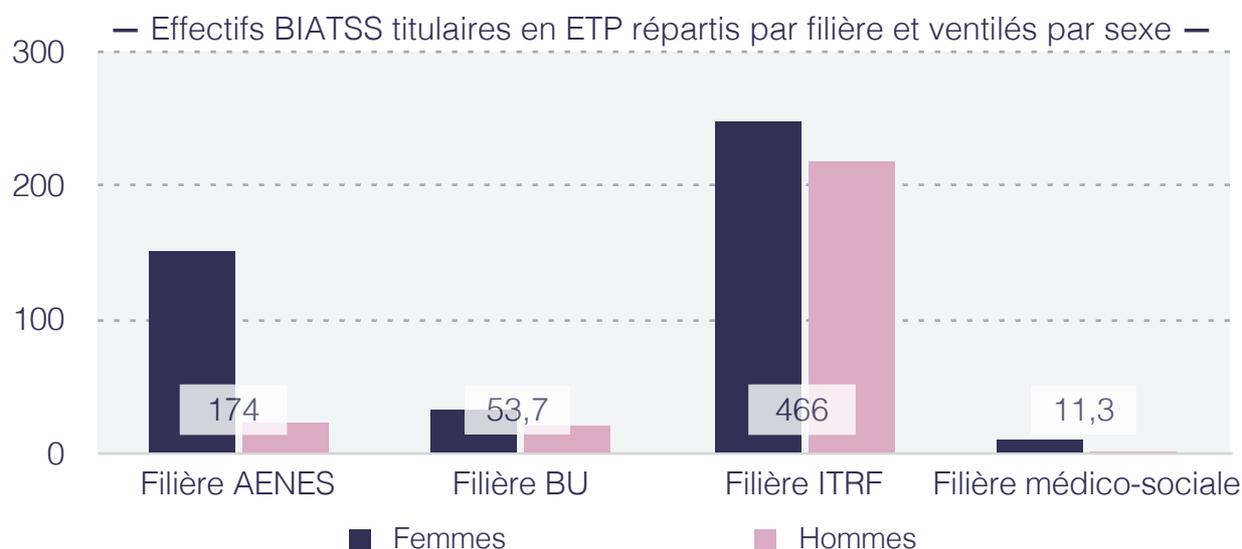
- Effectifs BIATSS titulaires en ETP répartis par type de structure d'affectation et ventilés par filière, par catégorie statutaire et par sexe

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	10	3	14,3	1	20,3	2	-	-	-	-	-	-
	13		15,3		22,3		0		0		0	
Services communs	-	-	3	-	5,8	-	8,6	6	9,8	8	14,6	6,7
	0		3		5,8		14,6		17,8		21,3	
Composantes	7	4,8	26,6	8	64,2	4	-	-	-	-	-	-
	11,8		34,6		68,2		0		0		0	
Sous-total	24,8		52,9		96,3		14,6		17,8		21,3	
Total général	174						53,7					

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	38	38,8	15,6	9	11,8	6	-	-	-	-	-	-
	76,8		24,6		17,8		0		0		0	
Services communs	2	1	-	-	2,8	1	10,3	1	-	-	-	-
	3		0		3,8		11,3		0		0	
Composantes	42,4	52	50,9	50,6	84,4	59,7	-	-	-	-	-	-
	94,4		101,5		144,1		0		0		0	
Sous-total	174,2		126,1		165,7		11,3		0		0	
Total général	466						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	10	15	7	11	3	58
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	-	11	-	3	26
BAP D : sciences humaines et sociales	5	3	-	-	-	-	8
BAP E : informatique, statistiques et calcul scientifique	9	34	3	18	-	1	65
BAP F : culture, communication, production et diffusion des savoirs	14	6	5	8	3	5	41
BAP G : patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention	5	15	4	8	36	40	108
BAP J : gestion et pilotage	31	9	40	6	43	7	136
Sous-total	84	92	70	60	100	64	470
Total général	176	130	164				



L'université de Rouen Normandie emploie 1 041 personnels des corps de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé (BIATSS) au 31 décembre 2020, soit 1 014,6 ETP.

Les diverses catégories de personnels sont réparties de la manière suivante (en ETP) : 22,17 % de catégorie A, 19,40 % de catégorie B, 27,92 % de catégorie C, 30,51 % de contractuels (plafonds 1 et 2).

Les personnels BIATSS titulaires représentent 69,49 % des effectifs BIATSS (en ETP). Parmi ces personnels, 31,90 % appartiennent à la catégorie A, 27,91 % à la catégorie B et 40,18 % à la catégorie C.

En ETP, 66,10 % des personnels BIATSS titulaires relèvent de la filière des ITRF (174,2 ETP en catégorie A, 126,1 ETP en catégorie B, 165,7 ETP en catégorie C), 24,68 % de la filière de l'AENES (24,8 ETP en catégorie A, 52,9 ETP en catégorie B, 96,3 ETP en catégorie C), 7,62 % de la filière des bibliothèques (14,6 ETP en catégorie A, 17,8 ETP en catégorie B, 21,3 ETP en catégorie C) et 1,60 % de la filière médico-sociale (11,3 ETP en catégorie A).

Les personnels BIATSS titulaires relevant de la filière de l'AENES sont pour 55,34 % des agents de catégorie C, ceux des filières des ITRF et des bibliothèques sont pour 35,56 % et 39,66 % des agents de catégorie C. Parmi les personnels BIATSS titulaires relevant de la filière des ITRF, 51,91 % exercent leurs fonctions dans les BAP J et G (28,94 % pour la BAP J et 22,98 % pour la BAP G).

En ETP, 62,76 % des personnels BIATSS (64,48 % des personnels BIATSS titulaires) exercent leurs fonctions au sein d'une composante, 27,09 % (24,09 % des personnels BIATSS titulaires) au sein des affaires générales et 10,14 % (11,43 % des personnels BIATSS titulaires) au sein des services communs.

À noter : Une évolution des effectifs physiques de l'établissement sur les 4 dernières années est disponible à la fin de la fiche 7.

- Dans l'enseignement supérieur

En 2019-2020, les agents BIATSS titulaires relèvent pour 32,13 % de la catégorie A, 27,10 % de la catégorie B, 40,77 % de la catégorie C.

En effectifs physiques, les personnels BIATSS titulaires relevant de la filière de l'AENES sont pour 51,43 % des agents de catégorie C, ceux des filières des ITRF et des bibliothèques sont pour 38,51 % et 37,88 % des agents de catégorie C.

La part des agents titulaires représente 62,5 % des effectifs BIATSS.

71,63 % des personnels BIATSS titulaires relèvent de la filière des ITRF, 20 % de la filière de l'AENES, 7,44 % de la filière des bibliothèques et 0,85 % de la filière médico-sociale.

► Source : Bilan social 2019-2020 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

- Dans la fonction publique d'État

Au 31 décembre 2019, les agents civils de l'État non enseignants appartiennent pour 30,3 % à la catégorie A, 34,2 % à la catégorie B et 33,7 % à la catégorie C.

Pour 1,8 % des effectifs, la qualité de la catégorie hiérarchique est indéterminée (agents contractuels).

► Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2021) - 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)

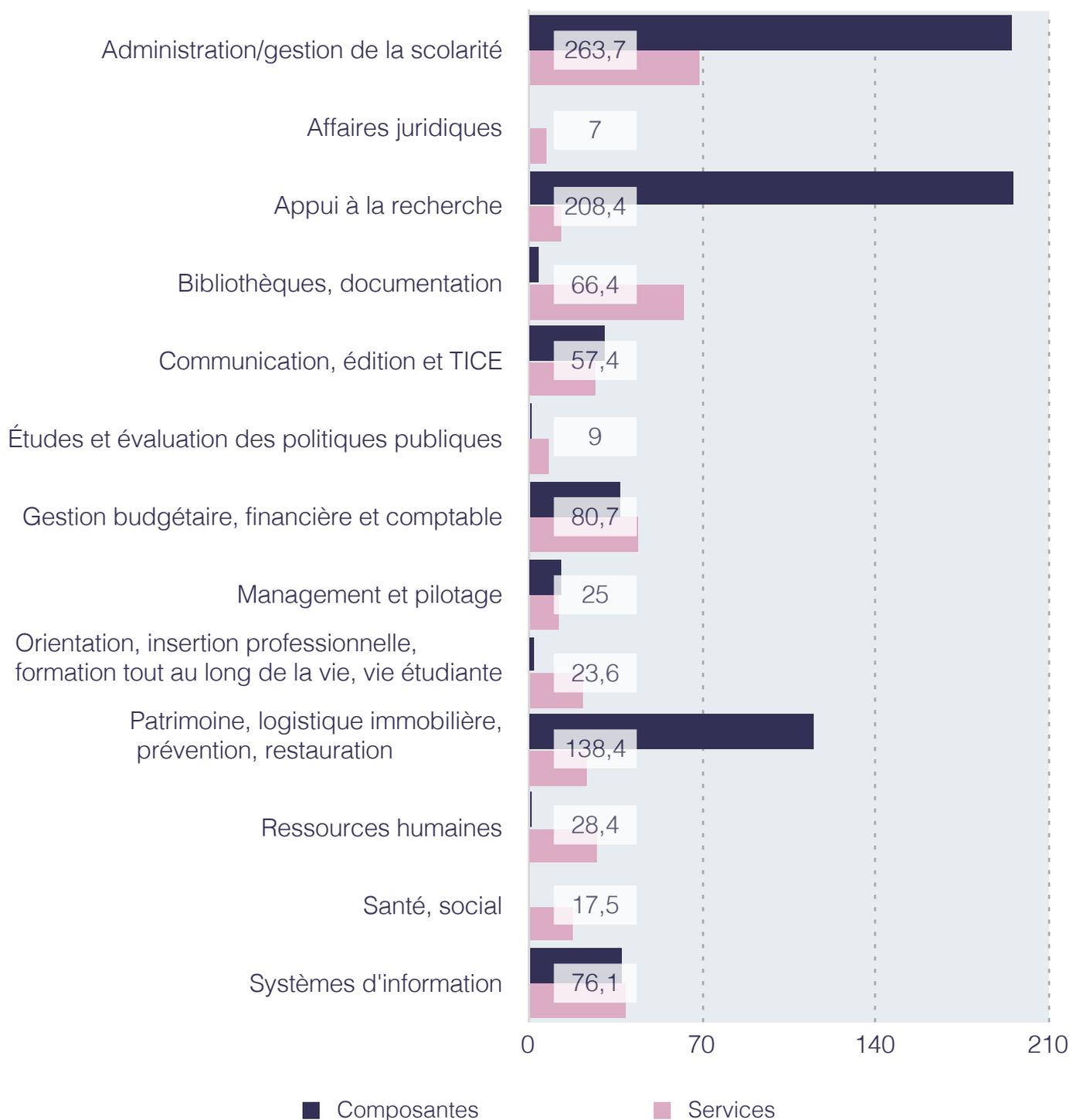
Famille professionnelle	Affaires générales		Services communs		Composantes		Total général
	F	H	F	H	F	H	
Administration/gestion de la scolarité	45,4	9,5	12,1	1,8	171,9	23	263,7
Affaires juridiques	4	3	-	-	-	-	7
Appui à la recherche	9	4	-	-	96	99,4	208,4
Bibliothèques, documentation	1	-	39,8	21,7	2,9	1	66,4
Communication, édition et TICE	16,8	7	2	1	16,6	14	57,4
Études et évaluation des politiques publiques	4	4	-	-	1	-	9
Gestion budgétaire, financière et comptable	32	8,8	3	-	33,7	3	80,7
Management et pilotage	10	2	-	-	7	6	25
Orientation, insertion professionnelle, formation tout au long de la vie, vie étudiante	18,6	3	-	-	2	-	23,6
Patrimoine, logistique immobilière, prévention, restauration	6,4	17	-	-	49,5	65,5	138,4
Ressources humaines	26,4	1	-	-	1	-	28,4
Santé, social	-	-	15,5	2	-	-	17,5
Systèmes d'information	5	32,8	-	1	4,7	32,6	76,1
Sous-total	178,8	92,1	72,4	27,5	386,3	244,5	1001,6
Total général	270,9		99,9		630,8		

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 : 26,33 %, appui à la recherche : 20,81 % et patrimoine, logistique immobilière, prévention, restauration : 13,82 %).

- 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	
Relations internationales	-	-	-	-	2	3	-	-	-	-	5
ESITech	-	2	1	3	1,5	-	-	-	-	-	7,5
IAE	1	2	5	6	2	-	1	1	0,5	1,5	20
IPAG	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	2
INSPÉ	3	4	14	10	16,5	19	1	1	0,5	-	69
IUT Évreux	1	5	13	9	13,5	15	2	1	6	1,5	67
IUT Rouen	5	10	15	38	26,6	38	2	-	3	4	141,6
UFR droit, sciences économiques et gestion	6	12	26	29	7	7	4	9	4,5	5,5	110
UFR lettres et sciences humaines	14	32	58	37	12,9	13,8	9	8	9,5	6	200,2
UFR santé	22	80	35	27	2	1	3	-	50,5	52	272,5
UFR sciences de l'homme et de la société	6	13	27	20,5	1	1	2	3	4,4	0,7	78,6
UFR sciences et techniques	12	60	51,1	94	9	11	4,5	7,5	2,5	5,5	257,1
UFR STAPS	2	7	6	12	2	20,8	0,5	1	2	2	55,3
Sous-total	72	227	252,1	285,5	96	129,6	29	31,5	83,4	79,7	1 285,8
Total général	299		537,6		225,6		60,5		163,1		

Sur l'ensemble des personnels enseignants (en personnes physiques et hors contractuels doctorants et post-doctorants), 22,16 % sont des professeurs des universités (PR), 39,96 % sont des maîtres de conférences (MCF), 16,90 % sont des enseignants des premier et second degrés affectés dans l'enseignement supérieur, 5,26 % sont des attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) et 15,72 % sont des professeurs associés et enseignants contractuels (enseignants en CDD, professeurs contractuels du second degré, attachés temporaires d'enseignement (ATEN), lecteurs, etc.). Par ailleurs, 16,22 % 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.

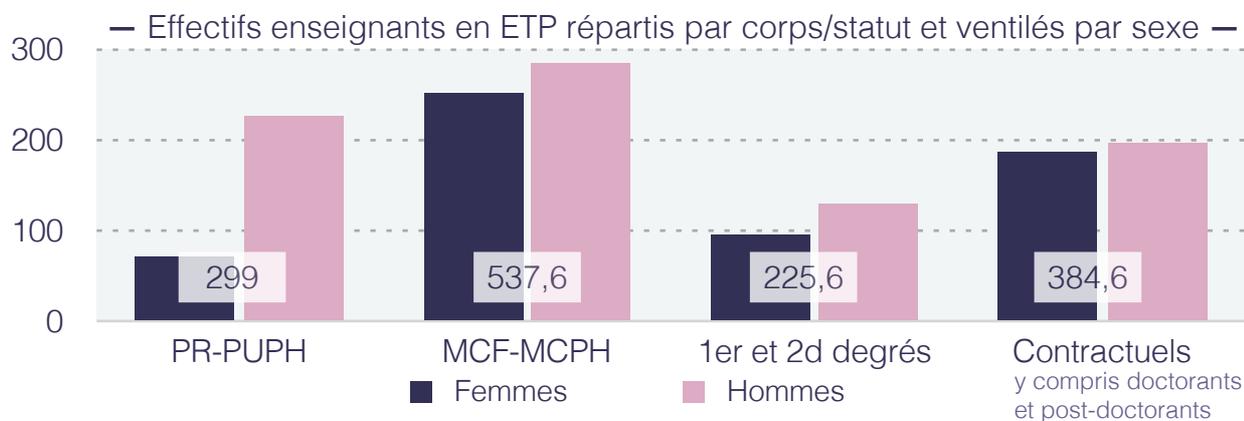
En ETP, les enseignants-chercheurs titulaires constituent 65,06 % du personnel enseignant (hors contractuels doctorants et post-doctorants), 57,82 % du personnel enseignant (contractuels doctorants et post-doctorants inclus) et 78,76 % des personnels enseignants titulaires. En ETP, les enseignants des 1^{er} et 2^d degrés titulaires représentent 21,24 % des effectifs enseignants titulaires.

À noter : Une évolution des effectifs physiques de l'établissement sur les 4 dernières années est disponible à la fin de la fiche 7.

- Dans l'enseignement supérieur

En 2019-2020, les enseignants des filières universitaire et hospitalo-universitaire représentent près de 79,11 % des enseignants titulaires. Les enseignants des 1^{er} et 2^d degrés titulaires représentent près de 19,28 % des effectifs enseignants titulaires.

► Source : Bilan social 2019-2020 - 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	
UFR droit, sciences économiques et gestion	7	5	-	-	12
UFR lettres et sciences humaines	11	13	-	3	27
UFR santé	12	5	-	1	18
UFR sciences de l'homme et de la société	5	2	1	-	8
UFR sciences et techniques	25	38	10	17	90
UFR STAPS	3	2	1	-	6
Sous-total	63	65	12	21	161
Total général	128		33		

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 2019, il y a 15 629 contractuels doctorants dont 43,7 % sont des femmes.

► Source : Bilan social 2019-2020 - 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

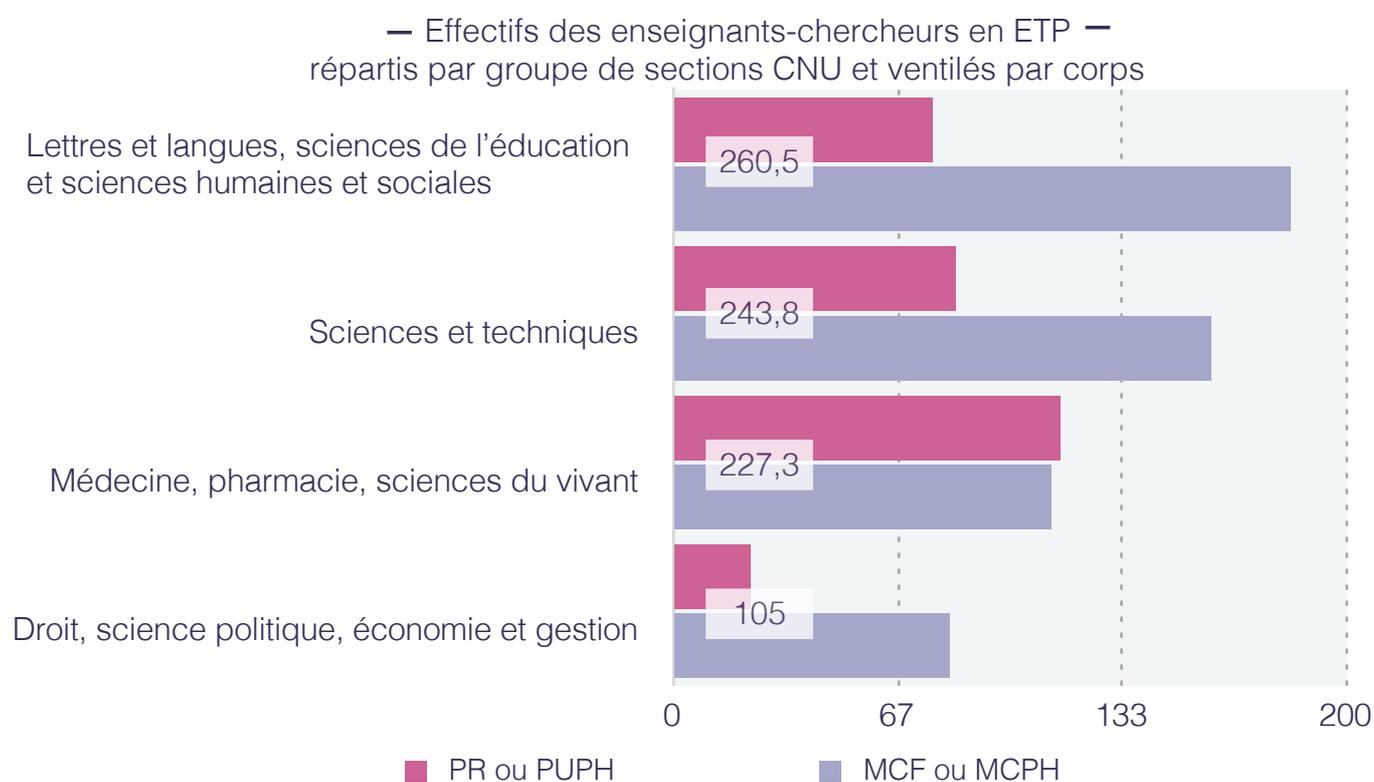
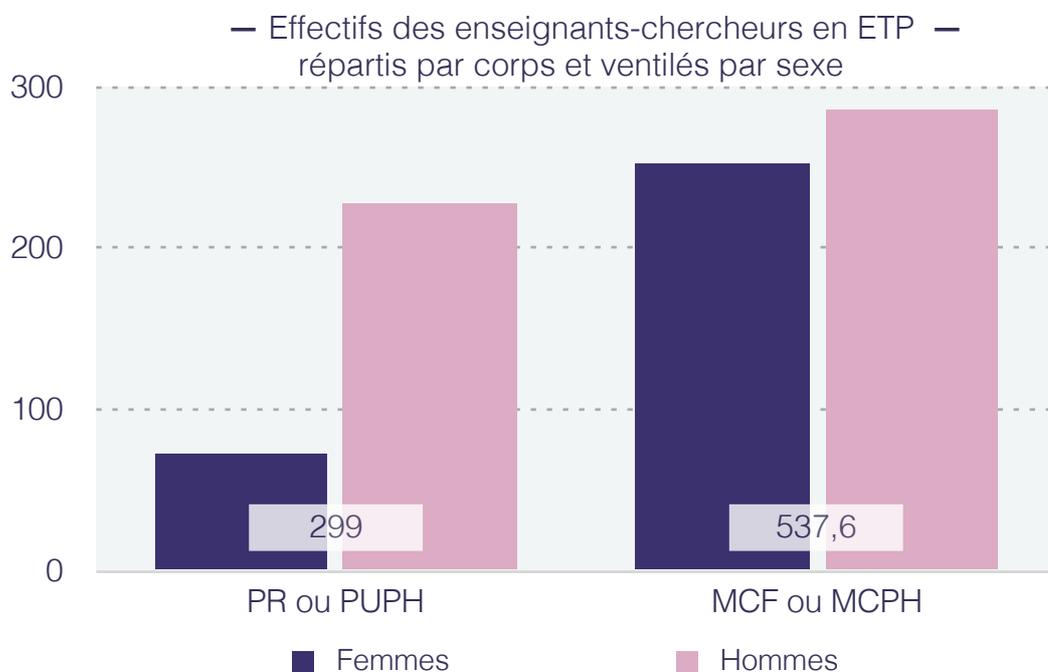
Groupe de sections CNU	PR ou PUPH		MCF ou MCPH		Total général
	F	H	F	H	
Droit et science politique	4	10	21	23	58
Sciences économiques et de gestion	4	5	17	21	47
Langues et littérature	10	20	48	19	97
Sciences humaines	10	21	37	39,5	107,5
Mathématiques et informatique	1	16	7	33	57
Physique	4	14	6	14	38
Chimie	5	18	22	26	71
Sciences de la terre	-	4	2,8	5	11,8
Mécanique, génie mécanique et informatique	6	16	7	37	66
Biologie et biochimie	4	12	35,3	30	81,3
Pluridisciplinaire dont sciences de l'éducation	3	13	21	19	56
Médecine	18	70	12	12	112
Pharmacie	3	8	16	7	34
Sous-total	72	227	252,1	285,5	836,6
Total général	299		537,6		

38,46 % des professeurs des universités enseignent la médecine, la pharmacie, la biologie-biochimie, 28,09 % les sciences et techniques (mathématiques et informatique, sciences de la terre, physique, chimie, mécanique, génie mécanique et informatique), 25,75 % les langues et littérature, sciences de l'éducation et sciences humaines et 7,69 % le droit, la science politique, les sciences économiques et de gestion.

34,13 % des maîtres de conférences enseignent les langues et littérature, sciences de l'éducation et sciences humaines, 29,73 % les sciences et techniques (mathématiques et informatique, sciences de la terre, physique, chimie, mécanique, génie mécanique et informatique), 20,89 % la médecine, la pharmacie et la biologie-biochimie et 15,25 % le droit, la science politique, les sciences économiques et de gestion.

31,14 % des enseignements sont dispensés en langues et littérature, sciences de l'éducation et sciences humaines, 29,14 % en sciences et techniques (mathématiques et informatique, sciences de la terre, physique, chimie, mécanique, génie mécanique et informatique), 27,17 % en médecine, pharmacie, biologie-biochimie et 12,55 % en droit, science politique, sciences économiques et de gestion.

À noter : Une évolution des effectifs physiques de l'établissement sur les 4 dernières années est disponible à la fin de la fiche 7.



• Dans l'enseignement supérieur

En 2019-2020, les enseignants-chercheurs titulaires se composent pour un tiers de professeurs des universités et pour deux tiers de maîtres de conférences.

La majeure partie d'entre eux relève des sciences-techniques (45 %) et des lettres-sciences humaines (27 %), puis du droit-économie-gestion (14 %) et de la santé (14 %).

► Source : L'état de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France (n° 14 - avril 2021) - 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	20	12	32
107	Recherche universitaire en mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication, micro et nanotechnologies	2	9	11
108	Recherche universitaire en physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	15	22	37
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	26	22	48
112	Recherche universitaire interdisciplinaire et transversale	-	-	0
Total général		63	65	128

- ▶ 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	5	4	9
107	Recherche universitaire en mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication, micro et nanotechnologies	1	4	5
108	Recherche universitaire en physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	3	8	11
109	Recherche universitaire en physique nucléaire et des hautes énergies	-	-	0
110	Recherche universitaire en sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	1	2	3
111	Recherche universitaire en sciences de l'homme et de la société	2	3	5
112	Recherche universitaire interdisciplinaire et transversale	-	-	0
Total général		12	21	33

À noter : Une évolution des effectifs physiques de l'établissement sur les 4 dernières années est disponible à la fin de la fiche 7.

- 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	-	-	-	16	16
UFR droit, sciences économiques et gestion	-	-	5	17	22
UFR lettres et sciences humaines	7	-	15	9	31
UFR santé	2	33	3	17	55
UFR sciences et techniques	101	15	7	112	235
UFR sciences de l'homme et de la société	-	-	5	17	22
UFR STAPS	-	-	1	2	3
IUT Évreux	-	-	-	4	4
IUT Rouen	-	-	-	1	1
INSPÉ académie de Rouen	-	-	1	57	58
Structures externes	-	-	-	9	9
Total général	110	48	37	252	456

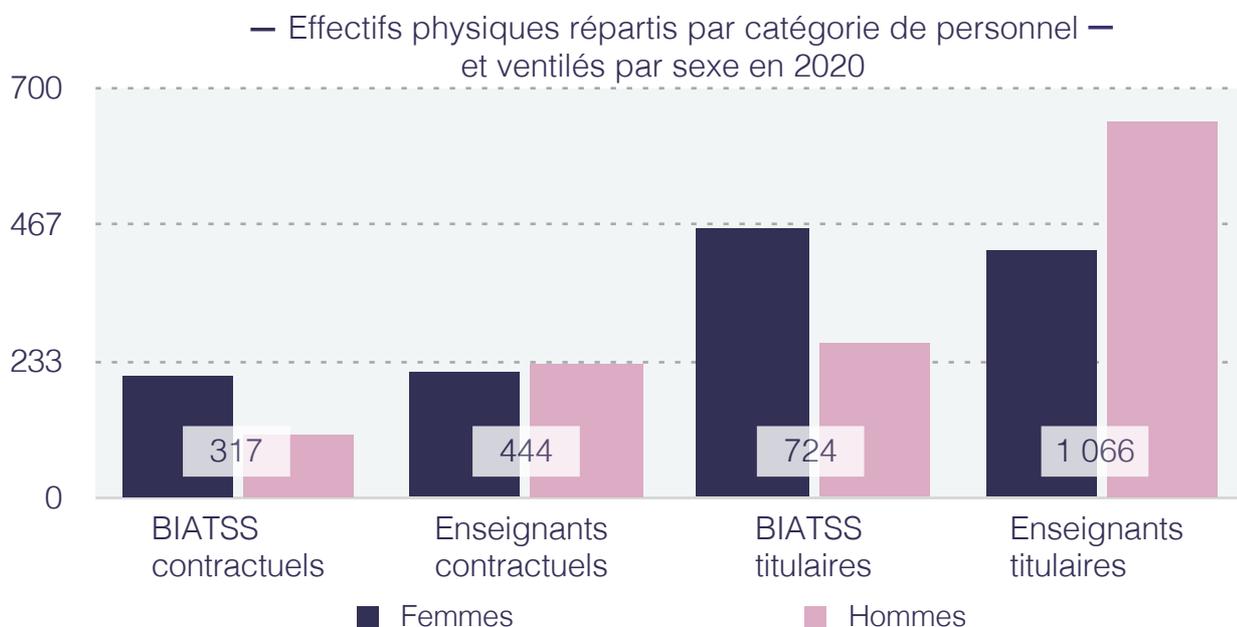
En 2020, 456 personnes issues d'organismes extérieurs sont "hébergées" à l'université dont 24,12 % en provenance du CNRS, 10,53 % venant de l'INSERM et 57,24 % de diverses autres structures telles que par exemple Normandie Université, Évreux Portes de Normandie, l'INSA Rouen Normandie, le rectorat de la région académique Normandie, le CROUS Normandie, le CHU de Rouen Normandie, Handisup, etc.

Parmi ces 456 personnes, 37 sont des enseignants-chercheurs émérites (34 PR, 1 PU-PH et 2 MCF).

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	2017		2018		2019		2020	
	F	H	F	H	F	H	F	H
BIATSS A	106	94	107	93	118	101	121	107
	200		200		219		228	
BIATSS B	119	73	128	74	129	72	127	77
	192		202		201		204	
BIATSS C	242	89	233	86	220	83	212	80
	331		319		303		292	
TITULAIRES BIATSS	467	256	468	253	467	256	460	264
	723		721		723		724	
CAE/CUI (plafond 2)	8	1	1	0	-	-	-	-
	9		1		0		0	
Contractuels État / plafond 1	149	56	158	60	168	68	158	64
	205		218		236		222	
Contractuels RP / plafond 2	43	32	39	39	40	43	51	44
	75		78		83		95	
CONTRACTUELS BIATSS	200	89	198	99	208	111	209	108
	289		297		319		317	
PR et PUPH	80	242	77	233	77	232	72	227
	322		310		309		299	
MCF et MCPH	257	285	259	292	253	291	253	286
	542		551		544		539	
Enseignants 1 ^{er} et 2 ^d degrés	96	146	93	142	95	135	98	130
	242		235		230		228	
TITULAIRES ENSEIGNANTS	433	673	429	667	425	658	423	643
	1106		1096		1083		1066	
ATER	42	33	34	23	28	27	34	37
	75		57		55		71	
Professeurs associés et autres contractuels	76	97	85	101	103	108	106	106
	173		186		211		212	
Contractuels doctorants	83	103	74	79	67	57	63	65
	186		153		124		128	
Post-doctorants	8	25	19	39	14	38	12	21
	33		58		52		33	
CONTRACTUELS ENSEIGNANTS	209	258	212	242	212	230	215	229
	467		454		442		444	
Sous-total général	1309	1276	1307	1261	1312	1255	1307	1244
Total général	2585		2568		2567		2551	



Les femmes représentent 51,23 % de l'ensemble des effectifs.

Dans la continuité des années précédentes, on constate que le personnel féminin est plus important chez les personnels BIATSS (64,27 %) que chez les personnels enseignants (42,25 %). Si la proportion des femmes présentes dans les corps des enseignants du second degré et des maîtres de conférences atteint 45,76 %, elle diminue fortement pour les professeurs des universités (24,09 %). 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 65,93 % des contractuels, 72,60 % de la catégorie C et 62,25 % de la catégorie B. En catégorie A, on retrouve dans des proportions moindres (53,07 %), le même phénomène que chez les professeurs des universités.

Près de 87 % 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 2019-2020, les femmes représentent 51 % des effectifs titulaires : 40,10 % des personnels enseignants (39,57 % de la filière universitaire, 47,15 % des filières enseignantes des corps des 1^{er} et 2^d degrés, 30,01 % de la filière hospitalo-universitaire) et 63,25 % des personnels BIATSS (82,25 % de la filière administrative, 69,98 % de la filière des bibliothèques, 56,87 % de la filière des ITRF, 96,36 % de la filière sociale et de santé).

► Source : Bilan social 2019-2020 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

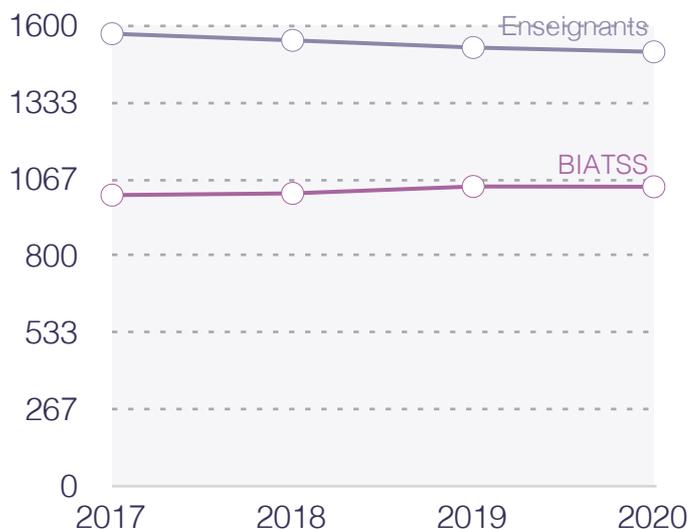
- Dans la fonction publique d'État

Au 31 décembre 2019, les femmes représentent 62,2 % de l'ensemble des agents civils, 60,9 % des agents titulaires, 65,1 % des agents contractuels, 62,7 % des agents de catégorie A (52,7 % des agents civils hors enseignants), 41,5 % des agents de catégorie B et 57,3 % des agents de catégorie C.

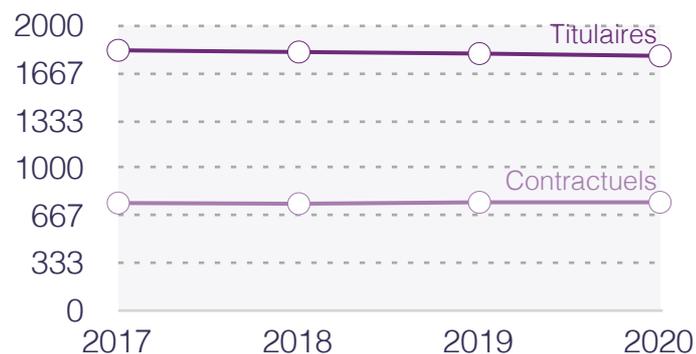
► Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2021) - DGAFP

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PHYSIQUES ENTRE 2017 ET 2020

— ENSEIGNANTS / BIATSS —



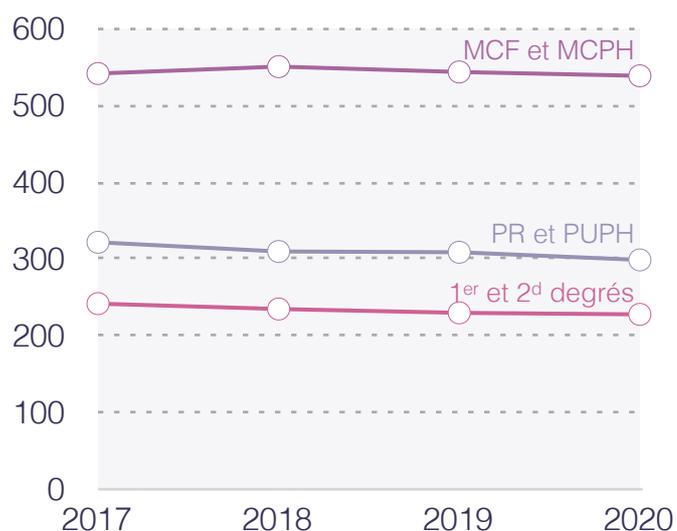
— TITULAIRES / CONTRACTUELS —



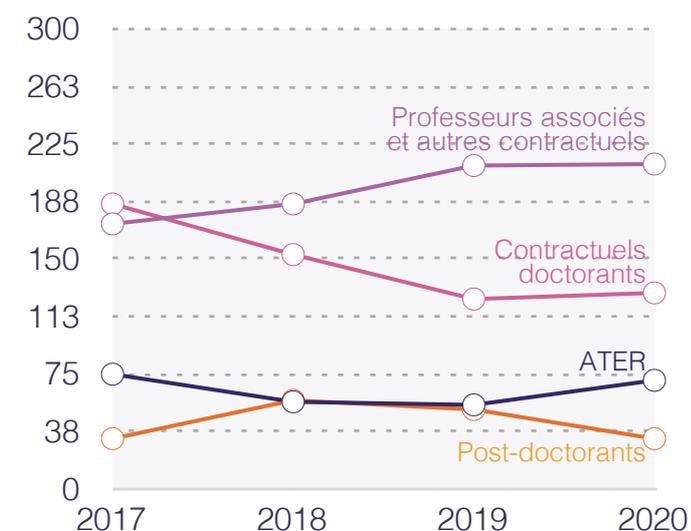
— TAUX DE FÉMINISATION (%) —



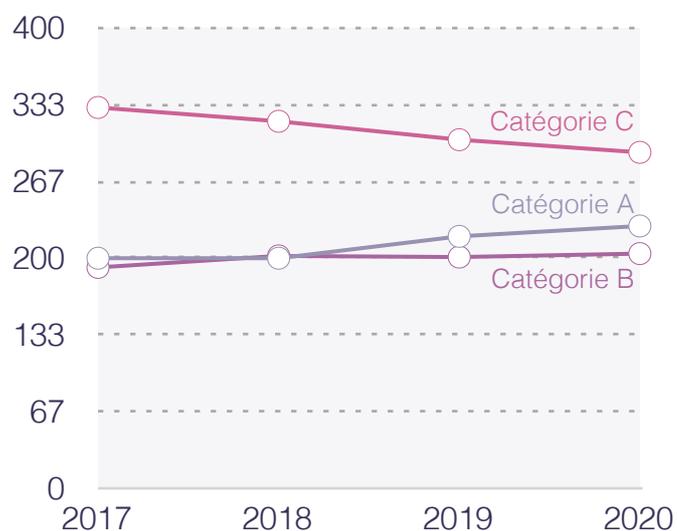
— ENSEIGNANTS TITULAIRES —



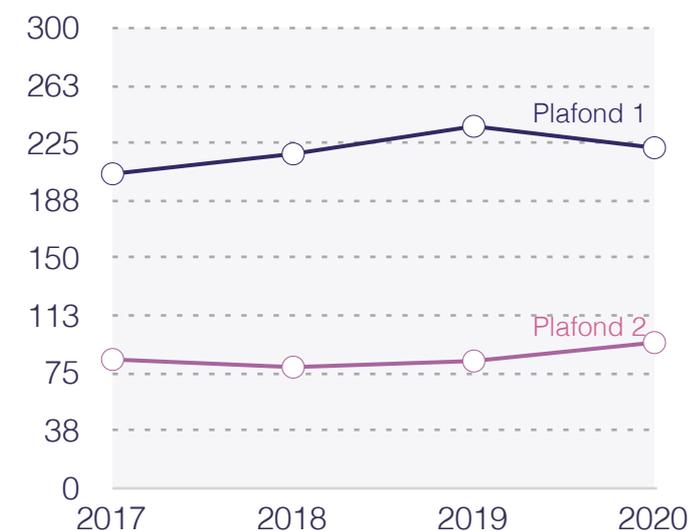
— ENSEIGNANTS CONTRACTUELS —



— BIATSS TITULAIRES —



— BIATSS CONTRACTUELS —



CHAPITRE 2

DÉMOGRAPHIE



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

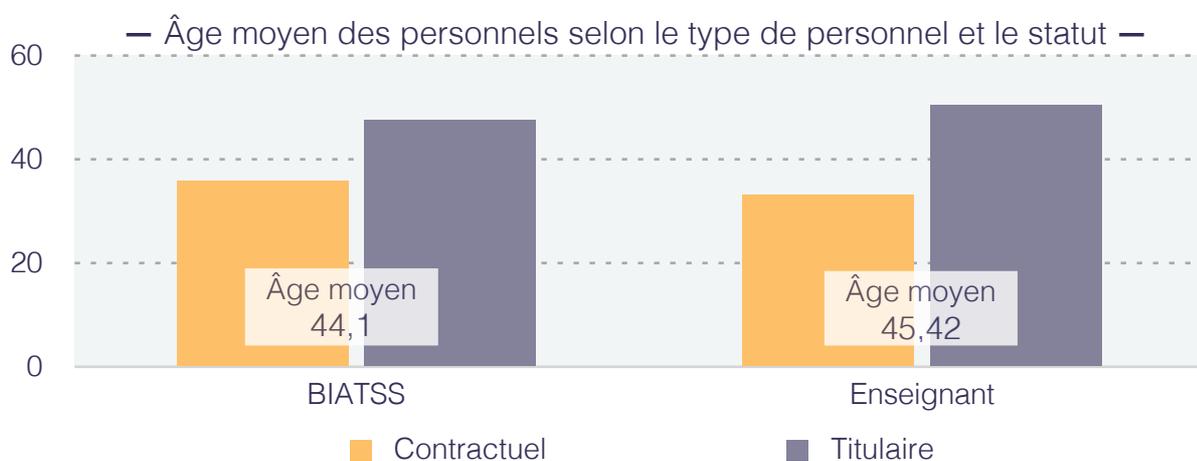
Tranche d'âge	BIATSS A		BIATSS B		BIATSS C		Contractuels Plafond 1		Contractuels Plafond 2		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
18-24	-	-	-	1	1	-	18	7	6	5	38
25-29	2	1	5	4	9	-	29	15	20	14	99
30-34	11	6	14	5	12	7	27	8	11	15	116
35-39	15	21	17	10	22	6	23	8	6	6	134
40-44	18	20	13	8	19	9	16	9	3	4	119
45-49	21	15	11	19	34	17	8	7	1	-	133
50-54	19	24	28	22	39	20	15	5	1	-	173
55-59	18	8	21	3	53	15	15	4	2	-	139
60-64	15	12	17	4	21	6	4	1	1	-	81
65-70	2	-	1	1	2	-	3	-	-	-	9
Sous-total	121	107	127	77	212	80	158	64	51	44	1041
Total général	228		204		292		222		95		

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

Tranche d'âge	PR et PUPH		MCF et MCPH		Enseignants 1 ^{er} et 2 ^d degrés		ATER		Autres contractuels		Contractuels doctorants		Post doc.		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
18-24	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	13	14	-	-	31
25-29	-	-	1	2	-	-	16	15	20	9	41	42	4	8	158
30-34	-	-	9	17	6	2	12	16	42	47	4	5	7	9	176
35-39	1	7	33	42	7	7	4	2	13	13	3	2	1	3	138
40-44	5	16	49	61	13	12	1	2	10	6	2	-	-	1	178
45-49	9	31	51	45	18	24	1	1	4	11	-	-	-	-	195
50-54	19	49	45	43	26	32	-	1	5	4	-	1	-	-	225
55-59	23	53	37	30	19	27	-	-	6	5	-	1	-	-	201
60-64	12	53	25	37	9	22	-	-	3	7	-	-	-	-	168
65-70	3	18	3	9	-	4	-	-	-	3	-	-	-	-	40
Sous-total	72	227	253	286	98	130	34	37	106	106	63	65	12	21	1510
Total général	299		539		228		71		212		128		33		

► Âge moyen des personnels par catégorie de personnel

Catégorie de personnel	Âge moyen décimal	Âge moyen (en années et mois)
BIATSS A	47,13	47 ans et 1 mois
BIATSS B	46,71	46 ans et 8 mois
BIATSS C	48,81	48 ans et 9 mois
BIATSS TITULAIRE	47,69	47 ans et 8 mois
Contractuel plafond 1	37,77	37 ans et 9 mois
Contractuel plafond 2	31,52	31 ans et 6 mois
BIATSS CONTRACTUEL	35,90	35 ans et 10 mois
BIATSS	44,1	44 ans et 1 mois
PR et PUPH	54,66	54 ans et 7 mois
MCF et MCPH	48	48 ans
Enseignant 1 ^{er} et 2 ^d degrés	50,96	50 ans et 11 mois
ENSEIGNANT TITULAIRE	50,5	50 ans et 6 mois
ATER	31,3	31 ans et 3 mois
Contractuel autre	37,66	37 ans et 7 mois
Doctorant contractuel	27,46	27 ans et 5 mois
Post-doctorant	31,24	31 ans et 2 mois
ENSEIGNANT CONTRACTUEL	33,22	33 ans et 2 mois
Enseignant	45,42	45 ans et 5 mois
Personnel URN	44,88	44 ans et 10 mois



• Dans l'enseignement supérieur

En 2019-2020, l'âge moyen des personnels enseignants titulaires est de 49 ans, l'âge moyen des personnels BIATSS titulaires est de 47 ans et 7 mois.

L'âge moyen des femmes est relativement proche chez les enseignants titulaires et les personnels BIATSS titulaires (autour de 48 ans).

► Source : Bilan social 2019-2020 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

• Dans la fonction publique d'État

Au 31 décembre 2019, l'âge moyen des agents civils est de 44 ans et 1 mois.

► Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2021) - DGAFP

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

Catégorie de personnel	2017	2018	2019	2020
BIATSS A	4	5	4	5
BIATSS B	4	4	6	5
BIATSS C	11	10	13	9
PR et PUPH	7	9	9	15
MCF et MCPH	9	7	6	6
Enseignants 1 ^{er} et 2 ^d degrés	6	8	5	15
Total général	41	43	43	55

- Départs en retraite des personnels titulaires répartis par catégorie de personnel et ventilés par sexe en 2020, rapportés aux effectifs en activité

Type de personnels	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Effectifs titulaires en activité	Ratio : départs en retraite / effectifs titulaires (en %)
BIATSS A	4	1	5	80 %	228	2,19 %
BIATSS B	3	2	5	60 %	204	2,45 %
BIATSS C	6	3	9	66,67 %	292	3,08 %
BIATSS	13	6	19	68,42 %	724	2,62 %
PR et PUPH	5	10	15	33,33 %	299	5,02 %
MCF et MCPH	1	5	6	16,67 %	539	1,11 %
Enseignants 1 ^{er} et 2 ^d degrés	4	11	15	26,67 %	228	6,58 %
Enseignants	10	26	36	27,78 %	1 066	3,38 %
Total général	23	32	55	41,82 %	1 790	3,07 %

- Âge moyen des personnels titulaires partant en retraite en 2020 par catégorie de personnel

Catégorie de personnel	Âge moyen décimal	Âge moyen (en années et mois)
BIATSS A	63,87	63 ans et 10 mois
BIATSS B	63,92	63 ans et 11 mois
BIATSS C	62,51	62 ans et 6 mois
BIATSS	63,24	63 ans et 2 mois
PR et PUPH	66,78	66 ans et 9 mois
MCF et MCPH	65,11	65 ans et 1 mois
Enseignants 1 ^{er} et 2 ^d degrés	63,43	63 ans et 5 mois
Enseignants	65,10	65 ans et 1 mois
Personnels URN	64,46	64 ans et 5 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	2021	2022	2023	2024	2025
BIATSS titulaires de 63 ans et 2 mois	14	18	15	20	21
Enseignants titulaires de 65 ans et 1 mois	16	27	18	44	38
Total général	30	45	33	64	59



- À l'université de Rouen Normandie

En 2020, l'âge moyen de départ à la retraite est de 64 ans et 5 mois pour l'ensemble des personnels, 63 ans et 2 mois pour les BIATSS et 65 ans et 1 mois pour les enseignants. Les femmes représentent 41,82 % des départs en retraite.

55 personnels (34,55 % de BIATSS et 65,45 % d'enseignants) font valoir leurs droits à la retraite en 2020 (incidence financière : 431 490 euros mensuels).

- Dans l'enseignement supérieur

En 2019, la catégorie C est la plus concernée par le nombre de départs à la retraite (2,4 % de ses effectifs).

La part des femmes dans les nouveaux pensionnés est de 48,6% : 32,4 % chez les enseignants et 69,1 % chez les BIATSS.

Les effectifs de départs à la retraite sont composés pour 55,9 % de personnels enseignants (2,1 % des effectifs titulaires enseignants) et pour 44,1 % de personnels BIATSS (1,9 % des effectifs titulaires BIATSS). Ils relèvent pour 66,4 % de la catégorie A, 10,2 % de la catégorie B et 23,4 % de la catégorie C.

Le pic des retraites se situe à l'âge de 66 ans (18,8 %) puis de 68 ans (16,3 %) chez les personnels enseignants, et à l'âge de 62 ans (21,6 %) puis de 63 ans (14,7 %) pour les personnels BIATSS, toutes catégories statutaires confondues.

▶ Source : Bilan social 2019-2020 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

- Dans la fonction publique d'État

En 2020, l'âge moyen des nouveaux pensionnés de catégorie sédentaire liquidant pour ancienneté est de 63 ans et 6 mois, les nouveaux pensionnés de catégorie active ayant en moyenne 60 ans et 2 mois (Pensions civiles hors La Poste et Orange). Le taux moyen de liquidation pour ancienneté est de 68,1 % (pensions civiles hors La Poste et Orange).

▶ Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2021) - 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	41	28	69
25-29	147	110	257
30-34	155	137	292
35-39	145	127	272
40-44	149	148	297
45-49	158	170	328
50-54	197	201	398
55-59	194	146	340
60-64	107	142	249
65-70	14	35	49
Total général	1307	1244	2551

- ▶ 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	25	13	16	15	69
25-29	65	34	82	76	257
30-34	75	41	80	96	292
35-39	83	51	62	76	272
40-44	69	50	80	98	297
45-49	75	58	83	112	328
50-54	102	71	95	130	398
55-59	109	30	85	116	340
60-64	58	23	49	119	249
65-70	8	1	6	34	49
Sous-total	669	372	638	872	2551
Total général	1041		1510		

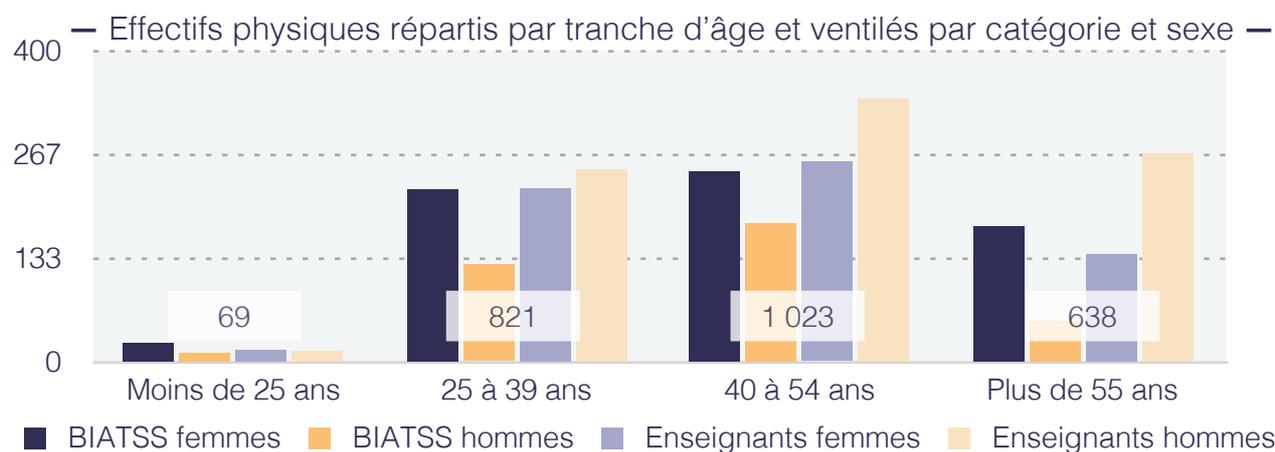
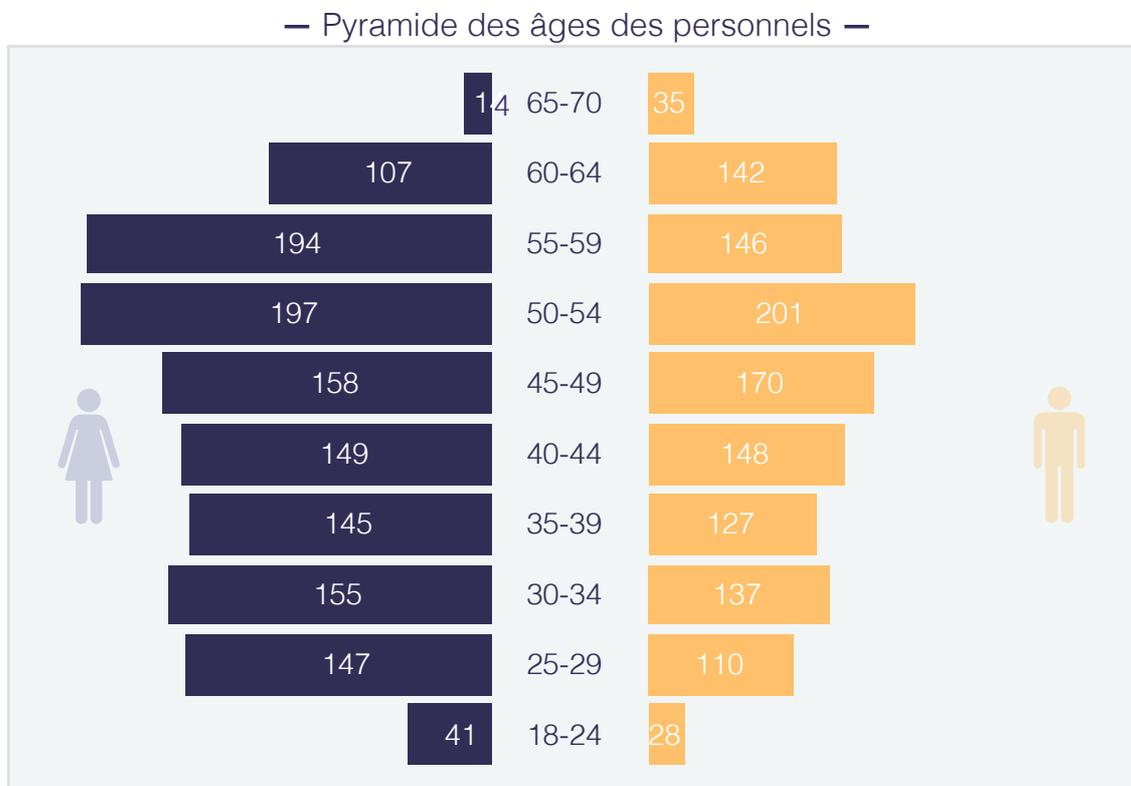
À l'université, les femmes entrent plus tardivement dans la vie active et en sortent légèrement plus tôt.

Sur l'ensemble des personnels de l'université, chez les personnels enseignants, comme chez les femmes, les tranches d'âge les plus représentées en termes d'effectifs sont les tranches 50-54 ans, 55-59 ans et 45-49 ans (41,79 % des

personnels, 41,13 % des enseignants, 42 % des femmes).

Chez les personnels BIATSS, les tranches d'âge les plus représentées en termes d'effectifs sont les tranches 50-54 ans, 55-59 ans et 35-39 ans (42,84 % des BIATSS).

Chez les hommes, les tranches d'âge les plus représentées sont les tranches 50-54 ans, 45-49 ans et 40-44 ans (41,72 % des hommes).



- Dans l'enseignement supérieur

En 2019-2020, toutes catégories confondues, les deux tranches d'âge qui comptent le plus d'effectifs sont celles des 50-54 ans (18,8 %) et 45-49 ans (18,7 %).

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 (36,6% des effectifs).

► Source : Bilan social 2019-2020 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

CHAPITRE 3

SITUATION ET CARRIÈRE



La mobilité des personnels BIATSS

Depuis 2017 le calendrier du mouvement interne “plénier” 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.

En 2020, la crise sanitaire ne permet pas la mise en œuvre du mouvement interne “plénier” des personnels BIATSS.

36 postes vacants font ainsi l’objet d’un mouvement interne “au fil de l’eau”, dont les règles sont précisées dans une procédure validée en comité technique le 21 novembre 2019. Parmi ces 36 postes, 9 relèvent de la catégorie A, 15 de la catégorie B et 12 de la catégorie C.

- ▶ Postes publiés au mouvement interne au fil de l’eau répartis par famille professionnelle et ventilés par type de structure et catégorie statutaire

Famille professionnelle	Affaires générales			Composantes			Services communs			Total général
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	
Administration / gestion de la scolarité	1	5	2	1	1	6	-	-	-	16
Gestion budgétaire, financière et comptable	-	2	-	-	2	-	-	2	-	6
Management et pilotage	1	-	-	2	-	-	-	-	-	3
Orientation, insertion professionnelle, formation tout au long de la vie	1	1	-	-	-	-	-	-	-	2
Patrimoine, logistique immobilière, prévention, restauration	-	-	-	1	-	1	-	-	-	2
Ressources humaines	1	2	3	-	-	-	-	-	-	6
Systèmes d’information	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Sous-total	5	10	5	4	3	7	0	2	0	36
Total général		20			14			2		

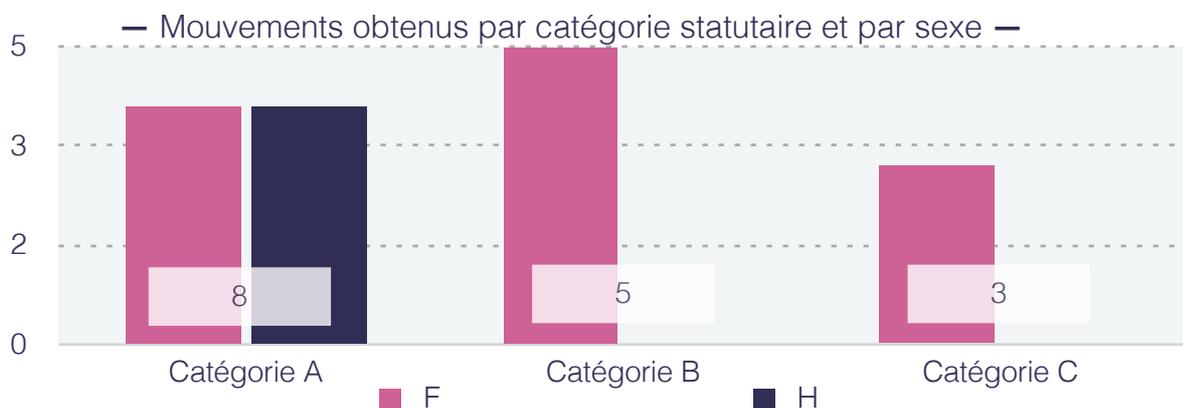
16 postes, soit 44,44 % des postes BIATSS proposés “au fil de l’eau”, relèvent de la famille professionnelle ‘Administration / gestion de la scolarité’.

16 agents de l’université (8 de catégorie A, 5 de catégorie B et 3 de catégorie C) obtiennent une nouvelle affectation dans le cadre de ce mouvement.

- Agents ayant obtenu un mouvement en 2020 répartis par type de structure d'origine et ventilés par catégorie statutaire et par sexe

Type de structure d'origine	A		B		C		Total général
	F	H	F	H	F	H	
Affaires générales	3	1	2	-	2	-	8
Composantes	1	3	3	-	1	-	8
Services communs	-	-	-	-	-	-	0
Sous-total	4	4	5	0	3	0	16
Total général	8		5		3		

66,66 % des 18 candidats formulant une demande de mouvement sont des femmes. Les 16 agents obtenant un mouvement sont issus à parts égales des affaires générales et des composantes. 75 % d'entre eux sont des femmes, 50 % relèvent de la catégorie A.



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	2017		2018		2019		2020	
	F	H	F	H	F	H	F	H
BIATSS A	3	2	2	3	3	3	2	4
BIATSS B	6	2	9	-	3	4	5*	2
BIATSS C	22	5	13	3	9	6	14	3
Sous-total	31	9	24	6	15	13	21	9
Total général	40		30		28		30	

* Un agent féminin de catégorie B est promu par voie de tableau d'avancement mais n'est plus à compter parmi les effectifs de l'établissement à partir du 1^{er} septembre 2020. Cette promotion n'est pas prise en compte dans les statistiques.

- ▶ 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	2017		2018		2019		2020	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Ingénieur de recherche	-	-	-	-	-	-	-	1
Ingénieur d'études	1	-	1	-	-	3	-	1
Attaché d'administration de l'État	1	-	-	-	-	-	-	-
Assistant ingénieur	1	-	1	-	2	-	2	-
Technicien	-	3	2	-	2	1	-	2
Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	2	-	2	-	1	-	1	-
Sous-total	5	3	6	0	5	4	3	4
Total général	8		6		9		7	

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 2020, sur les 30 agents BIATSS promus dans un grade supérieur au sein de l'université, 19,35 % appartiennent à la catégorie A (6 promus sur 12 proposés), 22,58 % à la catégorie B (7 promus sur 19 proposés) et 56,66 % à la catégorie C (17 promus

sur 41 proposés) alors que les catégories A, B et C représentent sur l'ensemble des effectifs physiques BIATSS titulaires respectivement 31,49 %, 28,18 % et 40,33 %.

Sur ces 30 agents BIATSS promus, 7 agents appartiennent à la filière de l'AENES (2 en catégorie B et 5 en catégorie C), 20 à la filière des ITRF (5 en catégorie A, 5 en catégorie B et 10 en catégorie C), et 3 à la filière des bibliothèques (1 en catégorie A et 2 en catégorie C).

En outre, 7 personnels BIATSS accèdent au corps supérieur par voie de liste d'aptitude : 4 agents sont promus dans un corps de catégorie A et 3 agents dans un corps de catégorie B.

Ainsi, en 2020, 37 agents soit 5,11 % des personnels titulaires BIATSS, sont promus par voie de tableau d'avancement ou de liste d'aptitude.

- Dans l'enseignement supérieur

En 2019, sur les 3 231 agents BIATSS promus dans un grade supérieur au sein de l'enseignement supérieur (examen professionnel ou tableau d'avancement), 24 % appartiennent à la catégorie A, 32,1 % à la catégorie B et 43,9 % à la catégorie C alors que les catégories A, B et C représentent sur l'ensemble des effectifs BIATSS titulaires respectivement 32,1 %, 27,1 % et 40,8 %. Par ailleurs, 71,9 % des agents BIATSS promus dans un grade supérieur relèvent de la filière des ITRF.

► Source : Bilan social 2019-2020 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

► Recrutements par voie de concours de droit commun en 2020 répartis par corps et ventilés par sexe

IGR		IGE		ASI		TECH		SAENES		ATRF		ADJENES	
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
-	1	1	1	1	1	1	5	-	-	6	2	1	1
1		2		2		6		0		8		2	

dont agents de l'université

-	-	1	1	1	1	1	5	-	-	4	2	1	1
0		2		2		6		0		6		2	

En 2020, parmi les 21 lauréats de concours de droit commun affectés à l'université, 10 sont des femmes, 18 sont des agents de l'université (15 contractuels et 3 titulaires).

► Transformation de CDD en CDI

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

Au cours de l'année 2020, 13 contrats à durée déterminée sont transformés en contrats à durée indéterminée.

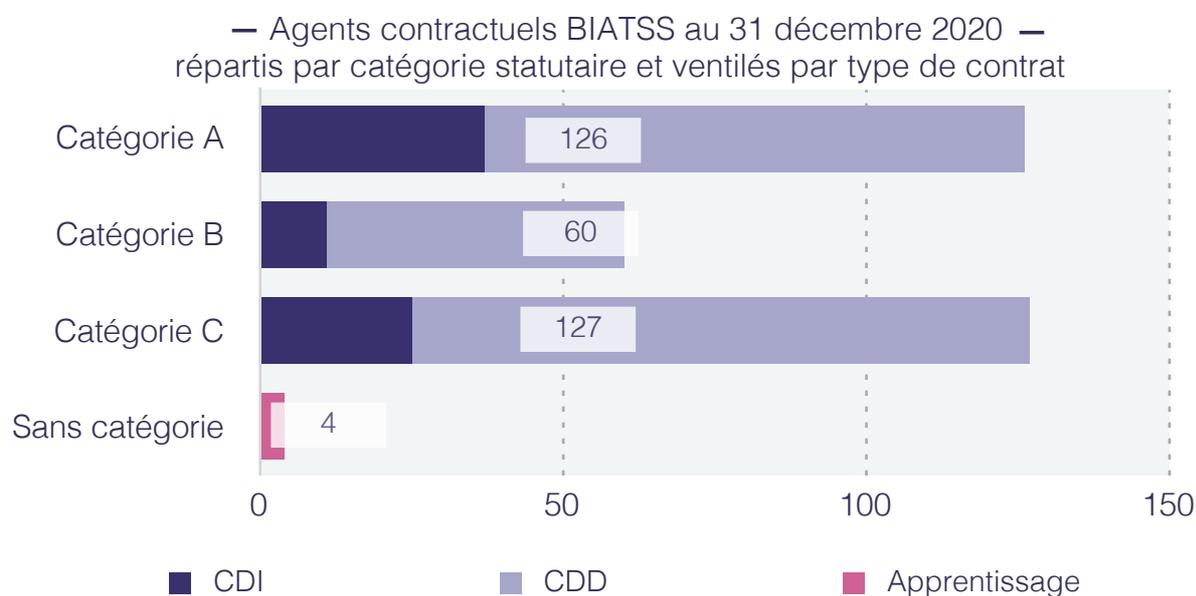
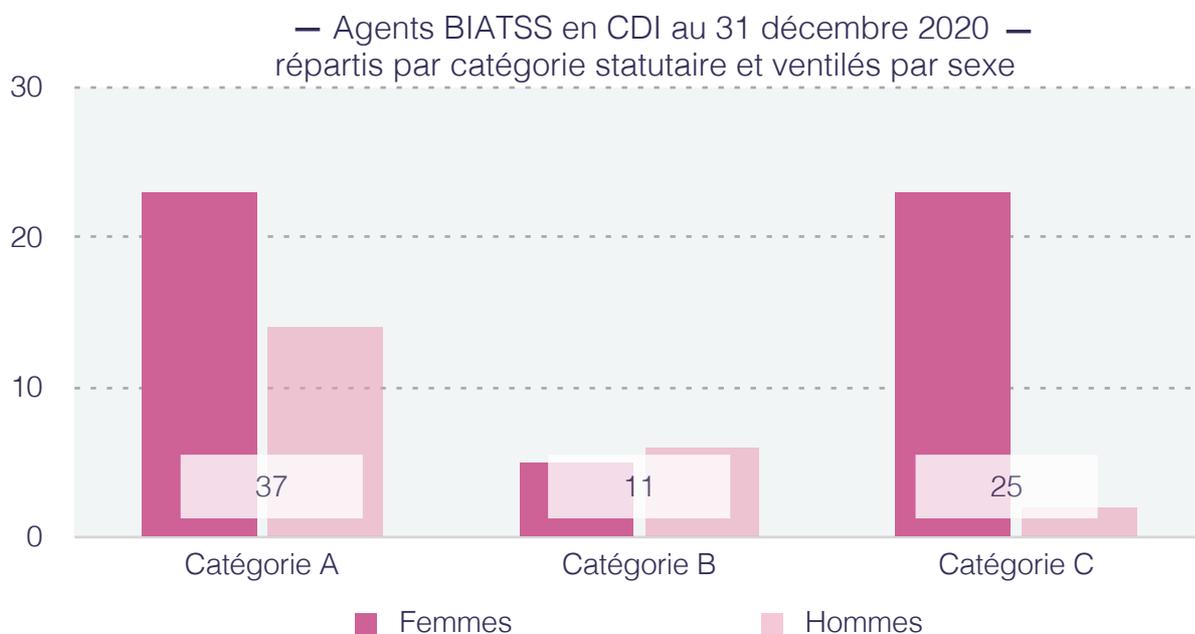
Depuis 2012, 69 contrats à durée déterminée ont été transformés.

Catégorie statutaire	2017		2018		2019		2020	
	F	H	F	H	F	H	F	H
BIATSS A	2	-	1	-	-	2	3	-
BIATSS B	-	-	-	-	1	-	2	4
BIATSS C	2	-	2	-	3	1	4	-
Sous-total	4	0	3	0	4	3	9	4
Total général	4		3		7		13	

► Agents BIATSS en CDI au 31 décembre 2020 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	11	9	-	1	-	-	21
au titre de la loi Sauvadet	9	4	5	5	23	2	48
Médecin	3	1	-	-	-	-	4
Sous-total	23	14	5	6	23	2	73
Total général	37		11		25		

En 2020, 73 agents, soit 23,03 % des agents BIATSS contractuels, ont un CDI : parmi eux 50,68 % relèvent de la catégorie A, 65,75% ont un CDI Sauvadet et 69,86 % 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.

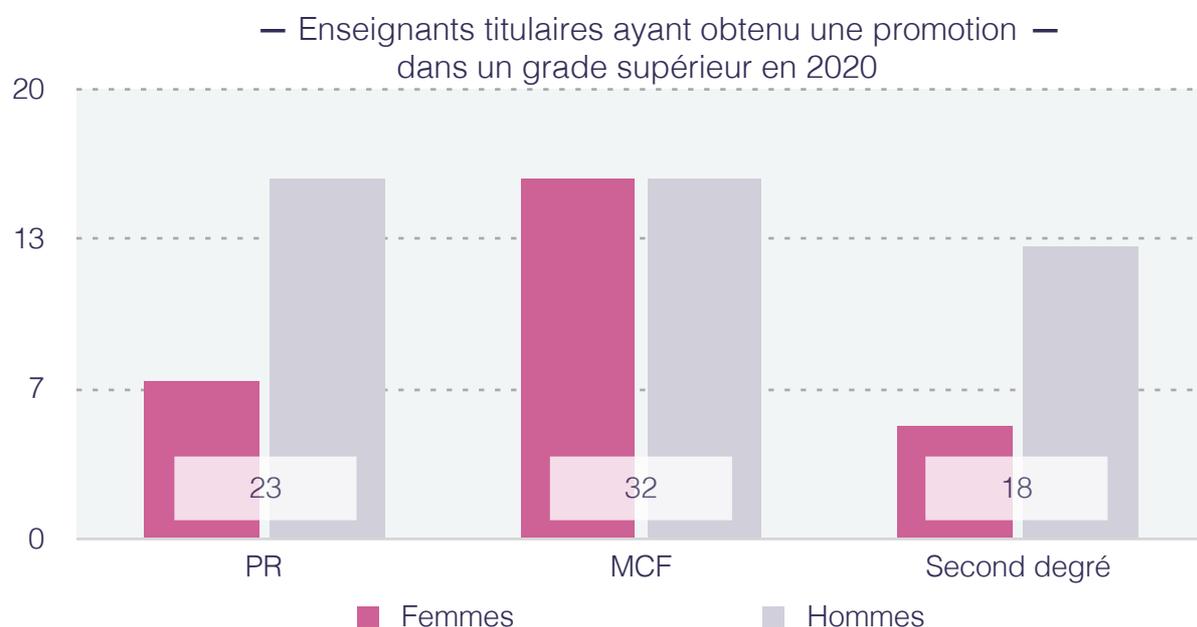
Le suivi d'une préparation dédiée optimise les chances de réussite aux concours de droit commun d'entrée dans la fonction publique et offre ainsi une réelle possibilité de résorption de l'emploi précaire.

Au cours de l'année 2020, sur les 162 stagiaires, BIATSS et enseignants, suivant les préparations aux concours, 108 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	2017		2018		2019		2020	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Professeurs des universités	7	12	13	16	7	19	7	16
Maîtres de conférences	9	12	8	13	16	19	16	16
Enseignants du second degré	9	23	9	22	8	13	5	13
Sous-total	25	47	30	51	31	51	28	45
Total général	72		81		82		73	



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 2020, le contingent de promotions possibles attribué par le ministère est de 12 promotions pour la hors-classe des maîtres de conférences et de 5 pour l'échelon exceptionnel des maîtres de conférences. S'agissant des professeurs des universités, ce contingent est de 5 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 2020, au sein de l'université, les promotions des enseignants-chercheurs dans un grade ou échelon supérieur sont au nombre de 55. Elles représentent pour 41,82 % des professeurs des universités et pour 58,18 % des maîtres de conférences.

Les hommes représentent 69,57 % des promus dans un grade ou échelon supérieur chez les PR et 50 % chez les MCF.

Chez les enseignants titulaires, 38,36 % des promotions dans un grade supérieur sont obtenues par des femmes.

- Dans l'enseignement supérieur

En 2019, 4 413 enseignants-chercheurs sont promus dans un grade ou échelon supérieur.

49,74 % des enseignants-chercheurs promus sont des PR, 50,26 % sont des MCF.

Parmi les 2 195 PR promus dans un grade ou échelon supérieur, 71,80 % sont des hommes. Concernant les 2 218 MCF promus dans un grade ou échelon supérieur, 52,52 % sont des hommes.

► Source : Bilan social 2019-2020 - 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	2017		2018		2019		2020	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Maîtres de conférences promus PR	2	6	-	2	1	3	-	5
Enseignants du 2 ^d degré promus MCF	1	-	-	-	-	-	-	-
Sous-total	3	6	0	2	1	3	0	5
Total général	9		2		4		5	

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 2020, au sein de l'université, 5 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	
Applications de gestion	7	4	20	2	17	1	-	-	51
Prévention des risques	21	26	28	17	36	16	15	20	179
Environnement professionnel	64	32	64	8	41	6	29	31	275
Bureautique / TIC	5	2	19	1	15	2	3	1	48
Préparation aux concours	2	1	12	3	22	6	8	-	54
Management	49	8	26	2	-	-	-	1	86
Langues étrangères	3	2	4	1	1	1	13	12	37
Sous-total	151	75	173	34	132	32	68	65	730
Total général	226		207		164		133		

Domaine de formation	Contractuels (BIATSS ou enseignants)						Total
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		
	F	H	F	H	F	H	
Applications de gestion	1	1	4	-	34	4	44
Prévention des risques	12	6	2	4	3	6	33
Environnement professionnel	48	16	10	5	42	10	131
Bureautique / TIC	1	1	8	4	19	-	33
Préparation aux concours	16	7	14	8	59	4	108
Management	13	2	-	-	-	-	15
Langues étrangères	6	3	0	3	1	-	13
Sous-total	97	36	38	24	158	24	377
Total général	133		62		182		

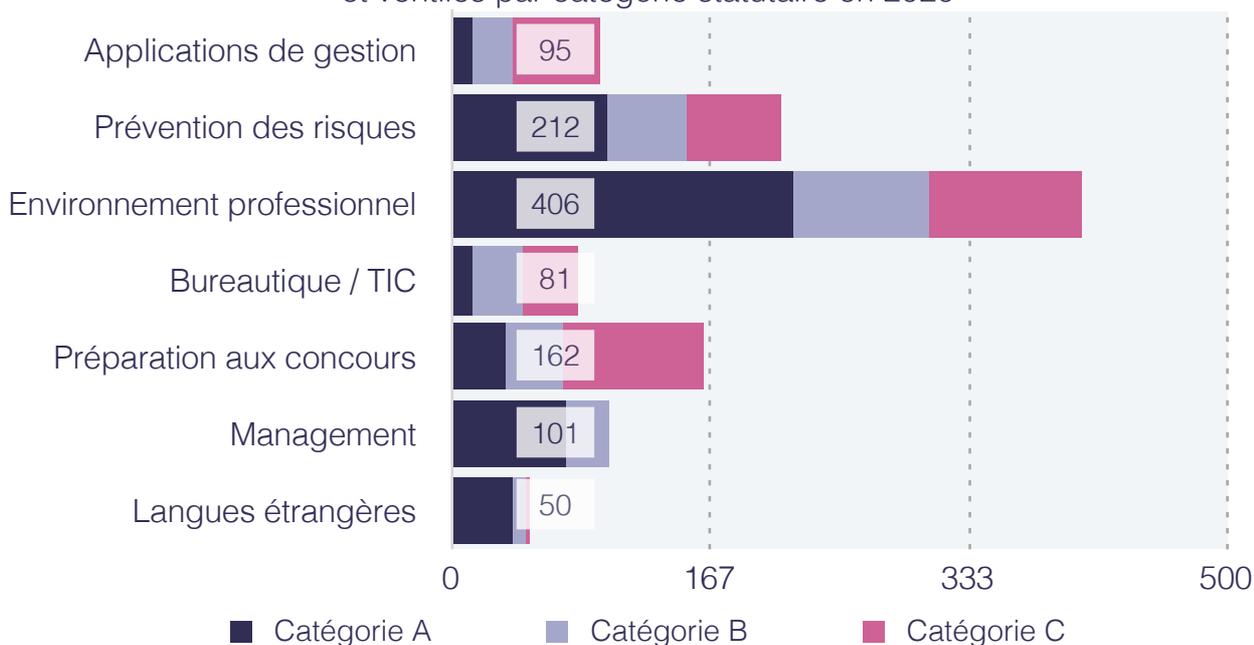
- Agents de l'université ayant suivi une ou des formation(s) répartis par catégorie de personnel et ventilés par sexe

Titulaires							Contractuels (BIATSS et enseignants)		Total	
BIATSS A		BIATSS B		BIATSS C		Enseignants				
F	H	F	H	F	H	F	H	F		H
58	39	77	23	76	25	38	42	122	44	544
97		100		101		80		166		

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

CNRS		CROUS		INSA		INSERM		Total
F	H	F	H	F	H	F	H	
7	4	1	1	2	0	3	1	19
11		2		2		4		

— Stagiaires de l'université répartis par domaine de formation —
et ventilés par catégorie statutaire en 2020



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 2020, les 1 107 stages de formation dispensés aux personnels de l'université le sont aux personnels titulaires pour 730 stages (pour 81,78 % aux personnels BIATSS et pour 18,22 % aux personnels enseignants) et aux personnels contractuels pour 377 stages (pour 48,28 % à des agents relevant de la catégorie C).

544 agents sont formés dans le cadre des plans de formation ; 69,49 % sont des titulaires, 68,20 % sont des femmes.

Le budget de la formation permanente s'élève à 202 523,23 euros de fonctionnement et 18 406,75 euros de masse salariale.

On constate un fort taux de formation dans les domaines de l'environnement professionnel (36,68 %), la prévention des risques (19,15 %) et la préparation aux concours (14,63 %).

Cette année, le taux de présence s'élève à 89,42 % 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 2020, 77 formations à titre individuel sont accordées à des personnels, soit une dépense de 85 032 euros.

À compter du 1^{er} septembre 2020, 12 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

Dans le cadre de la formation continue, 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 2019-2020 - 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 2020, 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, 6 formations proposées dans le cadre de l'offre commune de formations transverses de l'ex Haute-Normandie sont suivies par 13 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 2020, un enseignant féminin obtient un congé de formation professionnelle de 8 mois à compter du 1^{er} septembre 2020.

▸ 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 2020, 17 personnels enseignants se voient attribuer un congé pour recherches ou conversions thématiques pour une durée de 6 mois.

Corps	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	
PR	-	1	-	-	1	4	-	-	17
MCF	4	-	-	-	5	2	-	-	
	5		0		12		0		

- Dans l'enseignement supérieur

En 2019-2020, 679 semestres de CRCT sont accordés par les établissements, 243 semestres de CRCT sont accordés par les sections du CNU (contingent de 246 semestres).

► Source : Bilan social 2019-2020 - 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 2020, deux maîtres de conférences (1 MCF masculin à hauteur de 12 mois à 100 %, et 1 MCF féminin à hauteur de 6 mois à 100 %) obtiennent un congé pour projet pédagogique pour la période du 1^{er} septembre 2021 au 31 août 2022.

► 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 2020, 2 bilans de compétences sont réalisés.

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 2020

Rémunérations principales	Rémunérations accessoires	Primes et indemnités	Cotisations et contributions sociales	Prestations sociales	Total
87,36	8,52	6,97	73,44	0,51	176,80

- ▶ 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 2017		INM moyen 2018		INM moyen 2019*		INM moyen 2020		Taux d'évolution 2019-2020
	F	H	F	H	F	H	F	H	
BIATSS	428,5	454,8	431,8	460,9	437,8	474,1	441,1	483,8	1,31 %
	437,8		442,3		450,8		456,6		
Enseignants	788,9	861,5	799	873,7	814,8	889,5	826,3	899,5	1,22 %
	833		844,5		860,2		870,7		
Total université	678,4		687,1		699,2		707,1		1,14 %

* Données 2019 actualisées par rapport au bilan social 2019 avec les changements d'échelon à effet rétroactif sur 2019

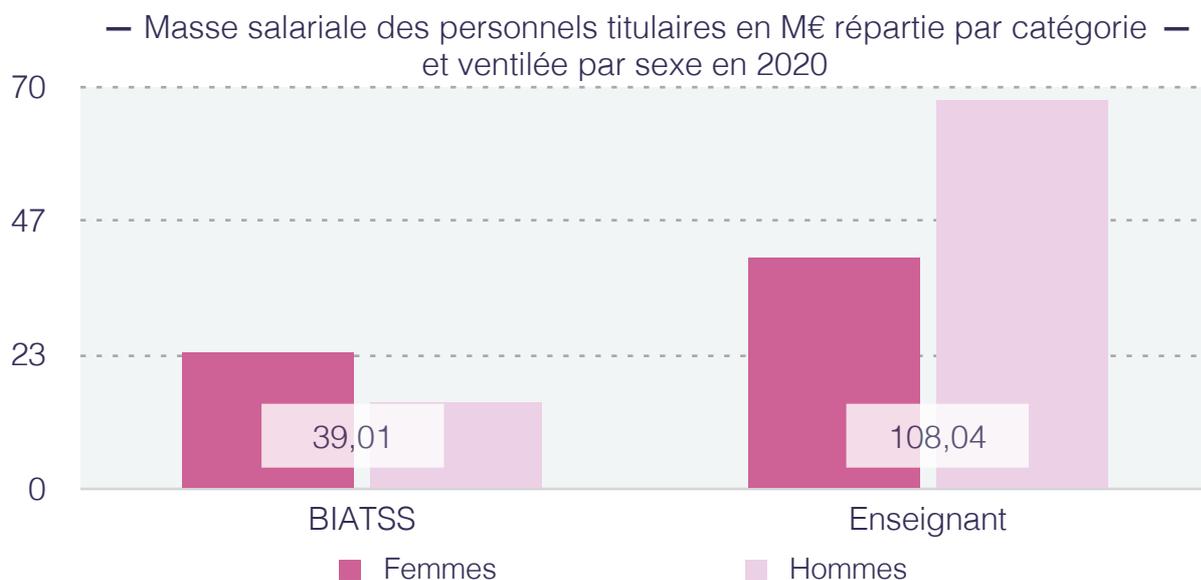
- ▶ INM moyens des personnels titulaires répartis par catégorie de personnel et ventilés par tranche d'INM et par sexe (répartition établie d'après la paie de décembre 2020)

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	80	34	173	63	84	64	36	20	33	29	18	15
Enseignants	-	-	-	-	2	4	11	12	27	18	28	27
Sous-total	80	34	173	63	86	68	47	32	60	47	46	42
Total université	114		236		154		79		107		88	

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	18	7	6	10	6	-	-	-	-	1	3	-	1
Enseignants	30	40	80	120	131	158	8	11	13	17	28	45	63	190
Sous-total	41	58	87	126	141	164	8	11	13	17	29	48	63	191
Total université	99		213		305		19		30		77		254	

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

Catégorie de personnel	Masse salariale 2017		Masse salariale 2018		Masse salariale 2019		Masse salariale 2020		Taux d'évolution 2019-2020
	F	H	F	H	F	H	F	H	
BIATSS	23,22	13,97	23,41	14,26	23,92	14,65	23,86	15,15	1,15 %
	37,19		37,67		38,57		39,01		
Enseignants	38,70	65,80	39,50	67,76	40,10	68,52	40,29	67,75	-0,53 %
	104,50		107,26		108,62		108,04		
Sous-total	61,92	79,77	62,91	82,02	64,02	83,17	64,15	82,9	-0,09 %
Total université	141,69		144,93		147,19		147,05		



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

En 2020, elle représente 83,17 % de l'ensemble de la masse salariale de l'établissement.

En 2020, le taux de glissement vieillesse technicité (GVT) solde est de 1,14 %.

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 3 années (2018, 2019 et 2020).

► Personnels BIATSS de la filière de l'AENES

Catégorie	Corps / Groupe de fonctions	Montant brut annuel 2020
Catégorie A	Attaché d'administration de l'État - Groupe 1	12 240 €
	Attaché d'administration de l'État - Groupe 2	10 200 €
	Attaché d'administration de l'État - Groupe 3	7 140 €
	Attaché d'administration de l'État - Groupe 4	5 304 €
Catégorie B	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur - Groupe 1	4 738 €
	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur - Groupe 2	4 429 €
	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur - Groupe 3	4 120 €
Catégorie C	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur - Groupe 1	3 536 €
	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur - Groupe 2	3 328 €

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 8 972 €, 4 764 € et 3 191 €.

¹ Source : Bilan social 2019-2020 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

► Personnels BIATSS de la filière médico-sociale

Catégorie / corps	Groupe de fonctions	Montant brut annuel 2020
Catégorie A	Infirmier - Groupe 2	4 947 €
	Assistant de service social - Groupe 2	4 947 €

Les montants moyens annuels RCE¹ pour les corps des infirmiers et des assistants de service social sont respectivement de 5 131 € et 4 967 €.

¹ Source : Bilan social 2019-2020 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

► Personnels BIATSS de la filière des ITRF

- BAP A, B, C, D

Catégorie	Corps/grade	Montant brut annuel 2020
Catégorie A	Ingénieur de recherche HCL	11 730 €
	Ingénieur de recherche 1CL	10 098 €
	Ingénieur de recherche 2CL	8 364 €
	Ingénieur d'études (tous grades)	7 038 €
Catégorie B	Assistant ingénieur	5 100 €
	Technicien (tous grades)	4 275 €
Catégorie C	ATRF (tous grades)	3 432 €

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 E, F, G, J

Catégorie	Corps-groupe de fonctions	Montant brut annuel 2020
Catégorie A	Ingénieur de recherche - Groupe 1	12 240 €
	Ingénieur de recherche - Groupe 2	10 200 €
	Ingénieur de recherche - Groupe 3	7 650 €
	Ingénieur d'études - Groupe 1	10 200 €
	Ingénieur d'études - Groupe 2	7 140 €
	Ingénieur d'études - Groupe 3	6 120 €
	Assistant ingénieur - Groupe 1	5 304 €
	Assistant ingénieur - Groupe 2	4 947 €
Catégorie B	Technicien - Groupe 1	4 738 €
	Technicien - Groupe 2	4 429 €
	Technicien - Groupe 3	4 120 €
Catégorie C	Adjoint technique - Groupe 1	3 536 €
	Adjoint technique - Groupe 2	3 328 €

- 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 2020
Catégorie A	Ingénieur de recherche - Groupe 1	15 912 €
	Ingénieur de recherche - Groupe 2	13 260 €
	Ingénieur de recherche - Groupe 3	9 945 €
	Ingénieur d'études - Groupe 1	13 260 €
	Ingénieur d'études - Groupe 2	9 282 €
	Ingénieur d'études - Groupe 3	8 568 €
	Assistant ingénieur - Groupe 1	7 691 €
	Assistant ingénieur - Groupe 2	7 421 €
Catégorie B	Technicien - Groupe 1	7 107 €
	Technicien - Groupe 2	6 644 €
	Technicien - Groupe 3	6 180 €
Catégorie C	Adjoint technique - Groupe 1	5 304 €
	Adjoint technique - Groupe 2	4 992 €

Les montants moyens annuels RCE¹ pour les corps des ingénieurs en recherche, ingénieurs d'études, assistants ingénieurs, techniciens et adjoints techniques sont respectivement de 11 513 €, 7 741 €, 6 050 €, 4 966 € et 3 178 €.

¹ Source : Bilan social 2019-2020 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

► Personnels BIATSS de la filière des bibliothèques

La mise en œuvre 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 depuis la paie de novembre 2019 à effet rétro-actif au 1^{er} janvier 2019.

Catégorie	Corps-grade	Montant brut annuel 2020
Catégorie A	Conservateur général - groupe 1	12 240 €
	Conservateur - groupe 1	12 240 €
	Conservateur - groupe 2	10 200 €
	Conservateur - groupe 3	7 650 €
	Bibliothécaire - groupe 1	9 180 €
	Bibliothécaire - groupe 2	7 140 €
Catégorie B	Bibliothécaire assistant spécialisé - groupe 1	4 738 €
	Bibliothécaire assistant spécialisé - groupe 2	4 120 €
Catégorie C	Magasinier - groupe 1	3 536 €
	Magasinier - groupe 2	3 328 €

Les montants moyens annuels RCE¹ pour les corps des conservateurs généraux, conservateurs, bibliothécaires, bibliothécaires assistants spécialisés et magasiniers des bibliothèques sont respectivement de 14 059 €, 8 758 €, 6 338 €, 4 925 € et 3 460 €.

¹ Source : Bilan social 2019-2020 - 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 d'un montant brut mensuel de 40 euros est versée dès le 1^{er} janvier 2020 aux agents arrivés entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2019 et ayant un contrat continu jusqu'au 31 août 2020.

S'agissant des agents n'ayant pas un contrat continu sur l'année universitaire 2019/2020, un versement est effectué en une seule fois en février de l'année N+1 au prorata du temps de présence de l'agent entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année N, sous réserve de répondre aux critères suivants :

- présence de l'agent au 1^{er} octobre de l'année N ou ayant eu un contrat continu de janvier à août au cours de l'année N.
- les agents rémunérés sur convention recherche sont exclus du périmètre.

Pour les agents nouvellement stagiaires ou titulaires à la rentrée 2020 et qui étaient précédemment présents à l'université en tant qu'agents non titulaires, la prime d'agent non titulaire et la prime d'agent titulaire leur sont versées au prorata de leur temps de présence en tant qu'agents non titulaires et d'agents titulaires.

À noter : L'article 11 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 prévoit la mise en œuvre d'une prime exceptionnelle versée par les administrations publiques à certains de leurs agents particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire afin de tenir compte d'un surcroît de travail au cours de cette période.

En octobre 2020, 196 agents BIATSS (69 A, à l'exclusion des agents exerçant des fonctions de direction, 62 B et 65 C), ayant été particulièrement mobilisés avec un surcroît significatif de travail, bénéficient d'une prime exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations et contributions sociales, d'un montant de 330 euros.

CHAPITRE 4

CONDITIONS DE TRAVAIL



La prise en charge partielle des frais de transport domicile-travail

- ▶ 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 et montants annuels (brut total et moyen brut par agent) répartis par catégorie de personnel au cours de l'année 2020 (valeur tronquée à l'euro)

Catégorie de personnel	Titulaires			Contractuels			Total général		
	Nombre d'agents	Montant annuel brut total	Montant moyen brut annuel / agent	Nombre d'agents	Montant annuel brut total	Montant moyen brut annuel / agent	Nombre d'agents	Montant annuel brut total	Montant moyen brut annuel / agent
BIATSS	145	31 988 €	220 €	89	15 038 €	168 €	234	47 027 €	200 €
Enseignants	195	67 798 €	332 €	97	12 614 €	130 €	292	77 413 €	265 €
Total général	340	99 787 €	284 €	186	27 652 €	148 €	526	124 440 €	236 €

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 2020, 526 personnels de l'université (292 enseignants et 234 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 124 440 euros (soit un montant moyen brut annuel par agent de 236 €).

- ▶ Nombre d'agents bénéficiant du forfait mobilités durables au titre de l'année 2020 (juillet-décembre) et montant annuel brut total versé en 2021 (valeur tronquée à l'euro)

Catégorie de personnel	Titulaires		Contractuels		Total général	
	Nombre d'agents	Montant annuel brut total	Nombre d'agents	Montant annuel brut total	Nombre d'agents	Montant annuel brut total
BIATSS	43	4 300 €	6	496 €	49	4 796 €
Enseignants	28	2 800 €	3	300 €	31	3 100 €
Total général	71	7 100 €	9	796 €	80	7 896 €

Le forfait mobilités durables introduit par le décret n° 2020-543 et l'arrêté du 9 mai 2020 s'applique aux déplacements domicile-travail effectués par les agents avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ou en tant que conducteurs ou passagers en co-voiturage.

En 2020, 80 personnels de l'université (31 enseignants et 49 BIATSS) bénéficient du forfait mobilités durables (mis en paiement sur la masse salariale 2021). Le montant annuel total brut versé par l'établissement à ces agents s'élève à 7 896 euros.

- ▶ Nombre d'agents ayant ouvert un compte ou déposé des jours sur un CET au cours de l'année 2020 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	5	2	4	3	2	3	6	-	2	1	-	1	29
Dépôts (y compris ouvertures)	15	7	5	17	5	6	11	8	10	11	-	-	95

- ▶ Nombre de jours déposés sur un CET entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre 2020 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	40	8	28	23	5	27	37	-	14	2	-	-	184
Dépôts (y compris ouvertures)	168	69	57	167	53	58	98	71	76	111	-	-	928

- ▶ Nombre de jours en épargne sur un CET au 31 décembre 2020 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	-	-	22	1	-	6	-	-	16	15	1	62
Régime pérenne	501	188	139	461	103	138	310	261	272	331	50	51	2805
Total général	829			725			849			464			2867

- ▶ Nombre d'agents ayant un CET au 31 décembre 2020 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	
32	14	19	24	12	9	23	19	22	18	7	6	205
65			45			64			31			

- ▶ 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 2021) 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	7	3	1	9	1	3	2	6	4	5	1	-	42
RAFP	1	1	-	1	-	-	-	1	-	1	-	-	5

- ▶ 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	63	29	19	89	12	31	22	56	29	52	10	-	412
RAFP	8	1	-	10	-	-	-	4	-	16	-	-	39

- ▶ Ouvertures de comptes, nombre de jours déposés et nombre de jours indemnisés depuis 2007 et au cours de l'année 2020

Catégorie statutaire	CET ouverts en 2020	CET ouverts depuis 2007	Nombre de jours déposés en 2020	Nombre de jours déposés depuis 2007	Nombre de jours indemnisés au 31/01/2021	Nombre de jours indemnisés depuis 2007
Catégorie A	15	313 (toutes catégories confondues)	544	7 547 (toutes catégories confondues)	226	3 204 * (toutes catégories confondues)
Catégorie B	4		193		107	
Catégorie C	10		191		79	

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.

* y compris les indemnités automatiques (faute de réponse de l'agent contractuel avant le 31 janvier).

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

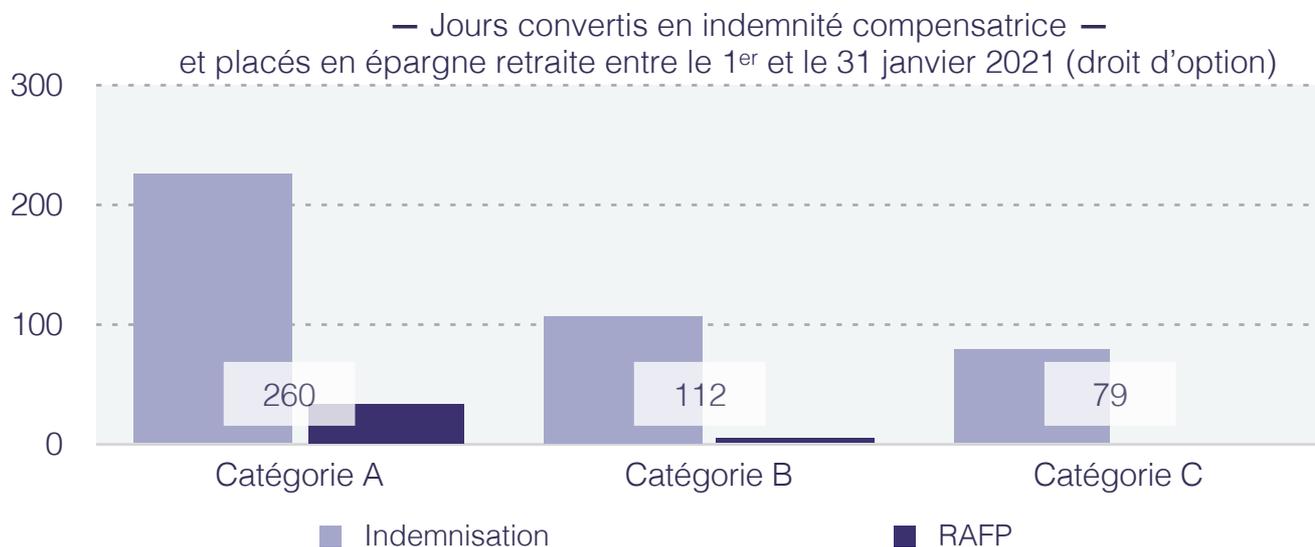
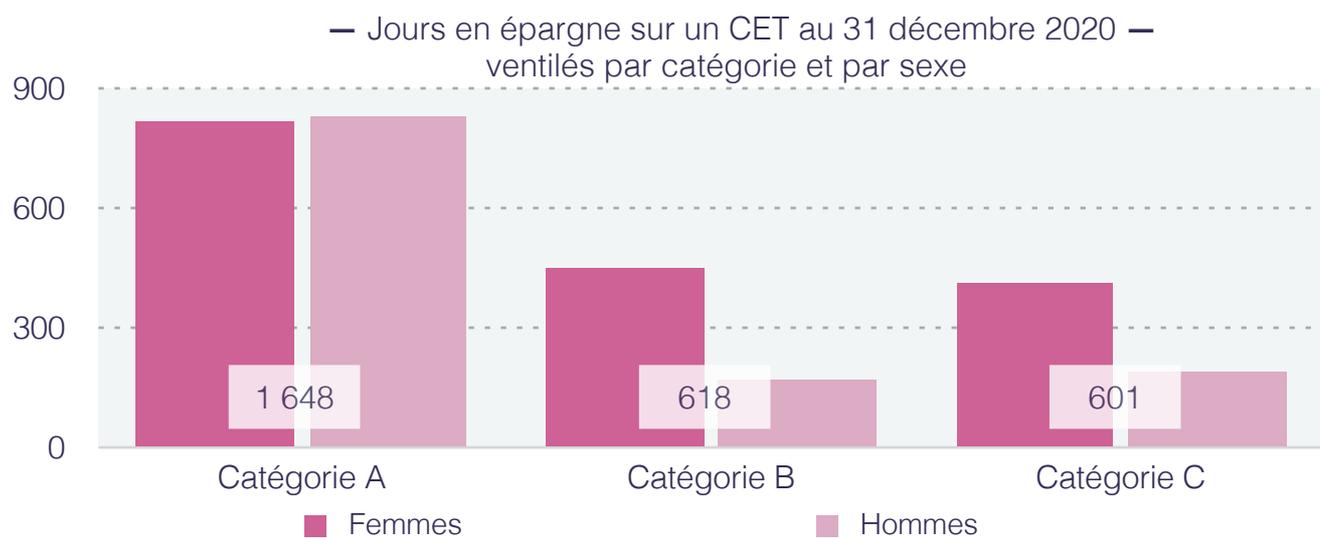
réserve qu'ils aient pris au minimum 20 jours de congés et au maximum 45 jours de congés au titre de l'année de référence.

Au cours de la campagne d'alimentation de CET, entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre 2020, 928 jours sont déposés.

Au 31 décembre 2020, 205 comptes sont ouverts avec 2 867 jours en épargne.

Au 1^{er} janvier 2021, 71 personnels disposant de plus de 15 jours (seuil modifié suite à l'arrêté du 28 novembre 2018) sur leur 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 869 jours concernés, 382 jours sont maintenus pour une utilisation ultérieure sous forme de congés par 33 agents, 412 jours sont convertis en indemnité compensatrice par 42 agents dont 23 personnels de catégorie A pour 226 jours, 11 personnels de catégorie B pour 107 jours et 8 personnels de catégorie C pour 79 jours ; 39 jours sont placés en épargne retraite par 5 agents (3 de catégorie A et 2 de catégorie B). Par ailleurs, 7 agents titulaires n'exercent pas leur droit d'option au 31 janvier 2021 et se voient placer 34 jours en épargne retraite, conformément à la réglementation en vigueur. Un agent non-titulaire n'exerçant pas son droit d'option, se voit indemniser 2 jours.



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

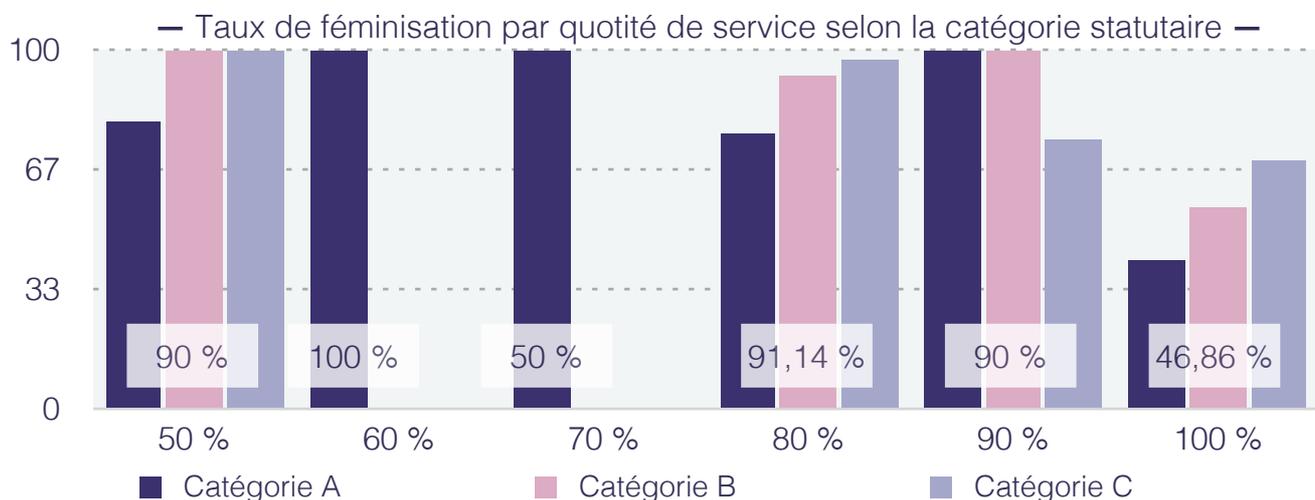
Catégorie	25 %		50 %		60 %		70 %		80 %		90 %		Total général
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
BIATSS A	-	-	-	-	1	-	1	-	9	2	2	-	15
BIATSS B	-	-	3	-	-	-	-	-	25	2	3	-	33
BIATSS C	-	-	2	-	-	-	-	1	34	1	3	1	42
Enseignants-chercheurs	-	-	1	1	-	-	-	-	2	-	-	-	4
Enseignants 1 ^{er} et 2 ^d degrés	-	-	3	-	-	-	-	-	2	2	1	-	8
Sous-total	0	0	9	1	1	0	1	1	72	7	9	1	102
Total général	0	0	10	1	1	0	2	2	79	7	10	1	102

- 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	
18-24	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
25-29	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	3
30-34	-	-	1	-	-	-	-	-	7	-	2	-	10
35-39	-	-	-	-	-	-	-	-	12	-	-	-	12
40-44	-	-	1	1	-	-	-	-	12	2	-	-	16
45-49	-	-	-	-	-	-	-	-	14	4	3	1	22
50-54	-	-	3	-	1	-	-	1	6	-	1	-	12
55-59	-	-	3	-	-	-	1	-	10	-	2	-	16
60-64	-	-	1	-	-	-	-	-	7	1	1	-	10
Sous-total	0	0	9	1	1	0	1	1	72	7	9	1	102
Total général	0	0	10	1	1	0	2	2	79	7	10	1	102

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

Catégorie	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Catégorie A	80 %	100 %	100 %	76,47 %	100 %	41,20 %
Catégorie B	100 %	-	-	92,59 %	100 %	56,14 %
Catégorie C	100 %	-	-	97,14 %	75 %	69,20 %
Toutes catégories	90 %	100 %	50 %	91,14 %	90 %	46,86 %



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

94,30 % des personnels titulaires exercent leurs fonctions à temps plein ; 4,41 % les exercent à 80 %. 10,42 % des femmes titulaires sont à temps partiel, contre 1,10 % des hommes titulaires. Parmi les agents titulaires travaillant à temps partiel, 88,24 % sont des BIATSS et 90,20 % sont des femmes.

37,25 % des personnels titulaires à temps partiel ont entre 40 et 49 ans.

- Dans l'enseignement supérieur

En 2019-2020, 96,4 % des personnels titulaires, toutes filières confondues, exercent leurs fonctions à temps plein ; 2,4 % les exercent à 80 %.

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

Les femmes représentent environ 49,7 % des effectifs exerçant leurs fonctions à temps plein et avoisinent 85,2 % des effectifs exerçant leurs fonctions à temps partiel. 26 % des effectifs à temps partiel ont entre 30 et 49 ans.

► Source : Bilan social 2019-2020 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

- Dans la fonction publique d'État

Au 31 décembre 2019, 80,14 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes. 13,98 % des femmes titulaires sont à temps partiel, contre 3,69 % des hommes titulaires.

► Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2021) - DGAFP

- Dans la fonction publique

Au 31 décembre 2019, 82,34 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes. 22,46 % des femmes titulaires sont à temps partiel, contre 5,98 % des hommes titulaires.

► Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2021) - DGAFP

▸ Accidents de travail et de trajet

Type d'accident	2017	2018	2019	2020
Accident de travail sans arrêt	12	5	17	13
Accident de travail avec arrêt	15	17	17	9
Accident de trajet (avec ou sans arrêt de travail)	6	8	16	6
Total général	33	30	50	28

Répartition des accidents de travail et de trajet par statut et par sexe sur l'année 2020

Type d'accident	Titulaires		Non titulaires	
	F	H	F	H
Accident de travail sans arrêt	10	1	-	2
Accident de travail avec arrêt	8	1	-	-
Accident de trajet (avec ou sans arrêt de travail)	4	2	-	-
Sous-total	22	4	0	2
Total général	26		2	

En 2020, parmi les 28 accidents de travail et de trajet recensés, 21,43 % correspondent à des accidents de trajet, 92,86 % concernent des agents titulaires, 78,57 % des femmes, et 53,57 % des agents de plus de 50 ans (12 femmes et 3 hommes).

- Dans l'enseignement supérieur

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

▸ Source : Bilan social 2019-2020 - 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	10	3	1	2	16
Congé longue maladie	7	4	5	1	17
Congé de maternité	8	-	9	-	17
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	-	6	-	3	9
Sous-total	25	13	15	6	59
Total général	38		21		

▸ 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	3	4	2	-	2	1	-	-	10	2
61-90 jours	7	3	1	2	3	1	4	1	14	8
31-60 jours	11	5	12	8	6	6	5	4	28	29
21-30 jours	14	7	16	12	5	5	5	6	31	39
14-20 jours	20	5	34	21	7	4	14	10	36	79
7-13 jours	27	15	60	38	13	6	20	15	61	133
5-6 jours	16	7	43	13	2	2	6	3	27	65
4 jours	5	5	19	6	2	1	2	1	13	28
3 jours	11	7	17	11	3	-	5	1	21	34
2 jours	8	3	20	4	1	-	3	1	12	28
1 jour	1	1	3	1	1	-	2	-	3	6
Sous-total	123	62	227	116	45	26	66	42	256	451
Total général	185		343		71		108			

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 du travail 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 2020, 689 personnes sont reçues en consultation par le médecin du travail 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 2019 au titre de 2018	Déclaration 2020 au titre de 2019	Déclaration 2021 au titre de 2020
Taux d'emploi direct : % d'agents en situation de handicap	4,13 %	3,88 %	3,65 %
Taux d'emploi légal : taux direct + taux indirect (dépenses déductibles)	4,27 %	3,99 %	-*
Contribution FIPHFP	103 142,97 €	109 228,18 €	214 310,50 €
Total dépenses ouvrant droit à réduction d'unités manquantes	51 917,45 €	40 760,35 €	41 544,43 €

* Le taux d'emploi légal a été supprimé dès l'entrée en vigueur de la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au 1^{er} janvier 2020. Seule la notion d'emploi direct subsiste.

BOE : 87 personnels au 31/12/2020 (déclaration FIPHFP 2021)

Type de personnels	Femmes			Hommes			Total
	A	B	C	A	B	C	
Personnels titulaires non enseignants	7	6	23	4	4	9	53
Personnels titulaires enseignants	8	-	-	10	-	-	18
Personnels contractuels	4	-	6	3	1	2	16
Sous-total	19	6	29	17	5	11	87
Total général		54		33			

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.

La réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020, engagée de façon convergente dans le secteur privé et dans la fonction publique, entend renforcer l'emploi direct des personnes en situation de handicap. Le taux d'obligation d'emploi est maintenu à 6 % pour tout employeur public employant plus de 20 agents mais pourra être révisé tous les 5 ans en tenant compte de la part des bénéficiaires de l'OETH dans la population active et de leur situation au regard du marché du travail.

L'obligation d'emploi de l'université concerne l'effectif total rémunéré déclaré au 31 décembre.

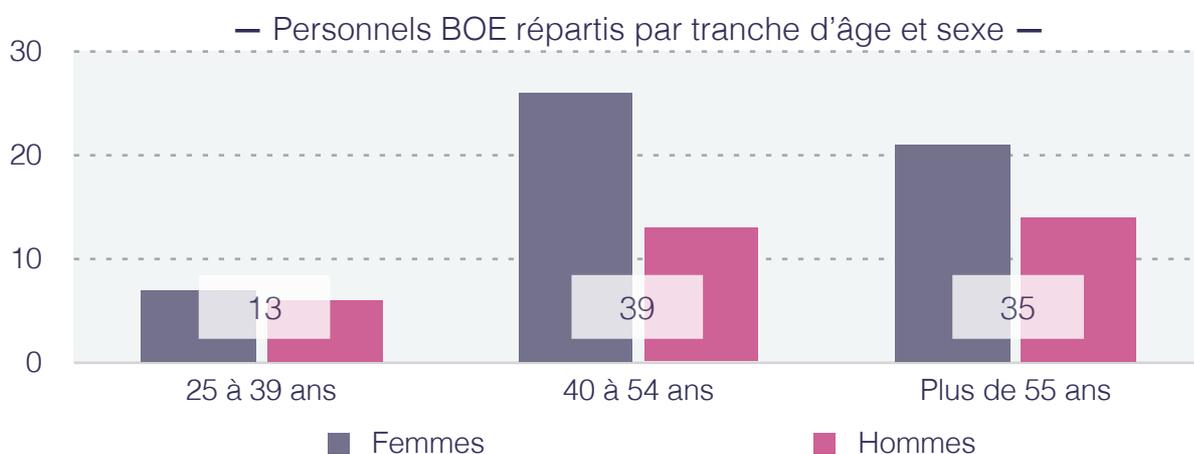
Lorsque le taux d'emploi direct n'est pas atteint, le nombre d'unités manquantes est alors calculé. Ce nombre d'unités manquantes peut être réduit par un nombre d'unités déductibles en fonction du montant de dépenses prévues par le Code du travail.

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 postes par exemple), l'accueil et le maintien dans l'emploi des agents lourdement handicapés ou l'aménagement de poste des agents reconnus inaptes. 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 d'emploi direct, 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...), la formation et l'information des personnes handicapées.

En 2020, 87 personnels sont déclarés travailleurs handicapés à l'université de Rouen Normandie. Parmi ces agents, 62,07 % sont des femmes, 45,98 % relèvent de la catégorie C et 85,06 % sont âgés de plus de 40 ans.

En 2020, un agent masculin, bénéficiaire de l'obligation d'emploi, est recruté en qualité de maître de conférences contractuel, au titre de l'article 29 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié.



- Dans l'enseignement supérieur

Au 1^{er} janvier 2019, 42,54 % des agents déclarés travailleurs handicapés relèvent de la catégorie C, 17,84 % sont des agents contractuels et 62,8 % sont des femmes.

► Source : Bilan social 2019-2020 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

- Dans la fonction publique

Au 1^{er} janvier 2019, 64,6 % des travailleurs handicapés sont des femmes (62,1 % 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 5,85 %, et de 4,87 % pour l'ensemble de la fonction publique d'État.

► Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2021) - 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 2020, le CHSCT se réunit 12 fois.
4 réunions sont consacrées à la gestion de la crise sanitaire.

▸ 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 2020, du fait du contexte sanitaire lié à la COVID-19, le CHSCT n'effectue aucune visite au sein de l'établissement (1 visite reportée).

▸ 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 2020, le CHSCT est saisi 9 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 2020, les membres du CHSCT participent à un groupe de travail relatif à la mise en œuvre du télétravail.

- 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 2019-2020 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

CHAPITRE 5

ACTIVITÉS SOCIALES, CULTURELLES ET SPORTIVES



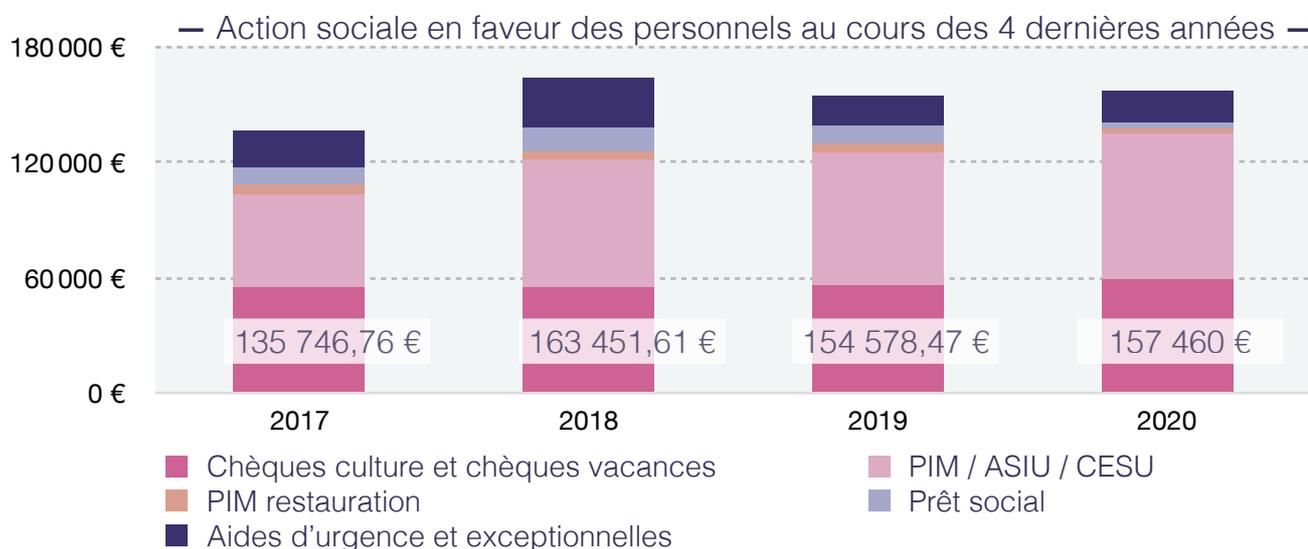
L'action sociale en faveur des personnels

- 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	2017	2018	2019	2020
Chèques culture	26190 €	25270 €	24662 €	27572 €
Chèques vacances	28280 €	29680 €	31238,16 €	30780,27 €
PIM / ASIU	49253,87 €	65956,48 €	69735,61 €	76757,38 €
PIM restauration	5038,60 €	4765,70 €	4422,70 €	3300,35 €
Prêt social	8560 €	11700 €	8500 €	1600 €
Aides d'urgence	-	550 €	500 €	200 €
Aides exceptionnelles	18424,29 €	25529,43 €	15520 €	17250 €
Total général	135 746,76 €	163 451,61 €	154 578,47 €	157 460 €

L'action sociale mise en place se décline ainsi en trois grands volets :

- des aides exceptionnelles, des aides d'urgence ou des prêts sociaux pour soutenir les agents qui font face à une difficulté,
- des prestations interministérielles (PIM) ou des aides d'initiatives universitaires (ASIU) qui couvrent plusieurs domaines de la vie courante :
 - aides à la famille : allocation aux parents séjournant en maison de repos accompagnés de leurs enfants de moins de 5 ans, aide juridique
 - aides à la scolarité : voyages scolaires, aides aux études et à la formation, aides aux concours,
 - allocations aux parents d'enfants en situation de handicap,
 - aides aux vacances et aux loisirs : séjours d'enfants en centre de loisirs, colonies, inscription à une activité sportive, participation au BAFA, etc.
 - aides au logement : accès au logement locatif, installation des personnels nouvellement recrutés
- des aides sous forme de chèques culture et/ou de chèques vacances attribuées dans le cadre d'une campagne annuelle.



Au total, 152 559,65 € sont consacrés aux actions sociales (hors prêt social et restauration) en 2020 sur le budget du SACSO pour un budget prévisionnel de 165 000 € (hors prêt social). 1 363 demandes sont traitées pour 583 agents concernés.

Outre la mise en œuvre de l'action sociale, le SACSO participe à la vie de l'université et au bien-être de ses agents.

En 2020, en lien avec la situation sanitaire, les actions suivantes sont maintenues :

- accueil des enfants de 3 à 12 ans au centre de loisirs de l'université les mercredis et sur une partie des vacances scolaires
- organisation de la fête de Noël des enfants du personnel : 380 agents concernés soit 650 enfants en décembre 2020
- en liaison avec le SUAPS, prise en charge de la seconde inscription à une activité sportive : 212 agents concernés pour un budget total de 5 300 euros en 2020
- mise en place de séances de massage une fois par mois sur les campus d'Évreux, du Madrillet, de Martainville et de Mont-Saint-Aignan. En 2020, 201 massages de 20 minutes, proposés à 5 euros, sont effectués et profitent à 120 agents différents.

- 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 2019-2020 - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation - MESRI

► L'assistante sociale

L'assistante sociale reçoit (sur rendez-vous) les personnels (titulaires, contractuels, actifs ou retraités).

Elle intervient à la demande des personnels ou de l'administration.

Soumise au secret professionnel, elle garantit la confidentialité des informations qui lui sont confiées.

Son rôle est :

- d'aider et soutenir en cas de difficultés et de rechercher avec l'intéressé des solutions aux problèmes rencontrés
- d'informer en ce qui concerne la protection sociale, la législation, les procédures, les organismes, etc.
- d'accompagner, au besoin, dans les démarches et de servir d'intermédiaire lorsque cela est nécessaire
- d'orienter, le cas échéant, vers les services ou organismes adéquats.

Sa mission s'inscrit directement dans le cadre de la politique sociale et l'action sociale mises en place dans l'établissement.

Au cours de l'année 2020, 148 personnels de l'université de Rouen Normandie sont pris en charge par l'assistante sociale. Les problématiques traitées sont pour 35 % la

santé et le handicap, pour 27 % les aspects financiers (budget, endettement), pour 16 % la retraite, pour 12 % le domaine professionnel, l'information et la législation, les 10 % restants concernant par exemple le logement, la famille.

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

Pour agir en faveur de la prévention des risques professionnels et de 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 2019.

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 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 la région académique Normandie, 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.

Un numéro vert et gratuit (0 805 500 005) est mis à disposition des agents qui souhaiteraient prendre contact avec une psychologue.

Au cours de l'année 2020, 2 personnels affectés au sein des universités Le Havre Normandie et 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 2020, aucune formation n'est engagée.

▸ 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
- et également sur les sites de Caen, Alençon et Cherbourg

Le coût d'un repas classique pour un personnel de l'université est de 6 €, soit 4,73 € pour les agents dont l'indice est inférieur ou égal à 480, grâce à la subvention interministérielle (1,27 € en 2020).

Pour bénéficier de ce tarif, et éventuellement de la subvention, les agents doivent effectuer leur paiement au moyen de la léocarte (Izly). Depuis septembre 2019, les paiements en espèces ne sont plus acceptés.

En 2020, 9 247 repas (réglés en monétique) sont servis aux personnels sur toutes les structures normandes ; 1 629 de ces repas sont subventionnés.

▸ 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 2020	Nombre de repas servis au titre de l'année 2020
Agents ayant un INM < 351	3,30 €	1 558
Agents ayant un INM compris entre 351 et 480	4,40 €	847
Agents ayant un INM compris entre 481 et 620	5,50 €	425
Agents ayant un INM > 620	6,80 €	759
Total général		3 589

Au cours de l'année 2020, 3 589 repas sont servis pour les personnels de l'université (pour 88 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'INSPE ; 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. Trois bibliothèques sont ouvertes le samedi de 9h à 17h d'octobre à mai (Lettres, Martainville, Pasteur), la bibliothèque du Madrillet est ouverte certains samedis matins.

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, ainsi que de Caen et du Havre. L'inscription peut être effectuée sur place ou à distance, sur présentation d'un justificatif professionnel.

Le portail ODIN est le point d'entrée vers l'ensemble des collections, qu'elles soient imprimées ou numériques : <https://odin.univ-rouen.fr/>. Les BU proposent une grande variété de documents sur place 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. Parmi les ressources numériques, on retiendra ici des bases multidisciplinaires qui peuvent largement intéresser, comme Europresse (permettant d'accéder à la presse française et internationale), CAIRN (donnant notamment accès aux Que-Sais-Je ?), l'Encyclopédie Universalis...

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 numériques, 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.

Entre le 1^{er} janvier et le 31 août 2020 le nombre d'inscrits à la bibliothèque s'élève à 8 145 *.

Parmi ces lecteurs, 550 sont membres du personnel : 156 sont des personnels BIATSS et 394 des enseignants.

* On entend par inscrite une personne ayant emprunté au moins un document dans l'année.

À noter que les données de l'année 2020 sont lacunaires (absence de données pour la période courant du 1^{er} septembre 2020 au 31 décembre 2020) en raison du changement du système de gestion.

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

Origine des inscrits	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Personnels de l'université	373	348	349	216
Personnels de l'université retraités	33	43	42	13
Conjoints personnels	15	24	23	3
Étudiants extérieurs	141	181	151	17
Extérieurs	58	81	70	4
Total général	620	677	635	253

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

2017-2018		2018-2019		2019-2020		2020-2021	
F	H	F	H	F	H	F	H
262	111	233	100	239	110	162	54
373 inscrits		333 inscrits		349 inscrits		216 inscrits	
606 inscriptions à des activités		611 inscriptions à des activités		611 inscriptions à des activités		384 inscriptions à des activités	

Le service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS) propose aux personnels et aux étudiants plus de 100 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.

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 2020-2021, 216 personnels de l'université sont inscrits au SUAPS. 75 % 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.

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.

S

SIHAM

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).

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.