

**UNIVERSITÉ DE ROUEN NORMANDIE
RELEVÉ DE DÉCISIONS
CONSEIL D'ADMINISTRATION
20 OCTOBRE 2023**

A l'ouverture de la réunion, le quorum est atteint par 34 votants, dont 11 membres représentés
P : Présent.e / R : Représenté.e / E : Excusé.e

NOM	PRENOM	SIGNATURE
ANNOOT	EMMANUELLE	R
FEUILLOLEY	MARC	P
LAIGNEL	BENOIT	P
LECONTE	FABIENNE	R
LEGROS	CECILE	R
RICHARD	VINCENT	P
SAVOYE	GUILLAUME	P
YON	LAURENT	P
BERCHE	PIERRE-EMMANUEL	P
CABARET	FLORENCE	R
CHARPENEL	MARION	P
HUCY	WANDRILLE	R
RADIGUET	BERTRAND	P
LAUGEROTTE	ERIC	P
TISSE	SEVERINE	P
ACHAMRA	NAJATE	R
BELLET	FRANCOIS	P
BOUZARD	FRANCK	P
ROMANSKI	ZOLIRA	P
MARCHETTI-LACOUR	MARIE-CHRISTINE	P
DECORDE	FLORENT	E
THOUMIRE	FABIEN	P
BLANPAIN	MATHEO	E
SANCHEZ DURAMAY	LEILA	E
DEROUARD	PIERRE	P
KOPP	JULIE	E
GOURET	CLEMENT	E
CHERTOUK	SAFWANE	P
CLABAU	MEDERIC	E
L'HOTTELIER	PAULINE	E
FERET	REBECCA	P
RIOULT	ADRIEN	E
LABESSOUILLE	PIERRE	P
MARTINS	IZABEL	E
HEROUIN-LEAUTEY	FLORENCE	R
SLIMANI	LAURA	E
LONGIN	ISABELLE	E
LELUYER	MATHILDE	P
DIONNET	FREDERIC	P
GOOSSENS	NICOLE	R
BARENTON-GUILLAS	JULIE	R
LOUISY-LOUIS	ALINE	E
ARIBAUD	GUILLAUME	P
RUALT	ERIC	R
MALLET	DAVID	P
GENET	EMILY	P
LEBOUIS	STEPHANIE	E
RAHILI	AURELIA	E
MONTELS	PASCALE	P
DUTHIL VATINE	AXEL	E
LE DERF	FRANCK	P

Présidence
Vice-présidence CA
Franck LE DERF

Direction générale des services
Pascale LAINE-MONTELS
Affaire suivie par
Victorine MENDY
Responsable des Instances
02.35.14.67.69
secretariatca@univ-rouen.fr

Mont-Saint-Aignan, le 3 octobre 2023

Monsieur le Président de l'Université de
Rouen Normandie

à

Mesdames et messieurs les membres du
conseil d'administration de l'université de
Rouen Normandie

INVITATION
Conseil d'administration de l'université de Rouen Normandie

Mesdames, Messieurs,

Vous êtes invités à participer au conseil d'administration de l'université de Rouen Normandie qui aura lieu :
Vendredi 20 octobre 2023, à 13h45

Salle de réunion (66) - Rez-de-chaussée
Centre Universitaire de Recherche et d'Innovation en Biologie - CURIB
Bâtiment 25
Université de Rouen Normandie – Mont-Saint-Aignan

ORDRE DU JOUR :

1. Informations générales
2. Pré-contrat pluriannuel 2022-27 – Volet spécifique (vote)
3. Campagne d'emplois complémentaire 2024 (vote)
4. Budget rectificatif 2023
5. Débat d'Orientation Budgétaire (vote)
6. Frais d'hébergement des missions (vote)
7. Dossier d'accréditation - Infirmier de Bloc Opérateur Diplômé d'État (IBODE) (vote)
8. Rapport d'activité de l'Université Rouen Normandie (vote)
9. Rapport social unique (vote)
10. Statuts de la fédération CEROUEN (Centre d'Études et de Recherches Olympiques de l'Université de Rouen Normandie) (vote)
11. Questions diverses (à envoyer 48 heures avant la date de réunion à secretariatca@univ-rouen.fr)

Cette convocation vaut ordre de mission.

Le président de l'université de Rouen Normandie


Laurent YON

Présidence

Vice-Président du conseil d'administration
Franck LE DERF

Direction Générale des services

Pascale LAINE-MONTELS

Affaire suivie par :

Victorine MENDY

Responsable des Instances

02.35.14.67.69

secretariatca@univ-rouen.fr

Conseil d'administration - URN

20 octobre 2023

Délibération n°CA-2023-1

À l'ouverture de la réunion, le quorum est atteint par 34 votants, dont 11 membres représentés

Précontrat pluriannuel 2022-2027 – Volet spécifique

- Vu le contrat pluriannuel annexe

Approbation du précontrat pluriannuel 2022-2027 – Volet spécifique

Pour	33
Contre	1
Abstention	0
NPPV	0

Le conseil d'administration approuve le précontrat pluriannuel 2022-2027 – Volet spécifique

Fait à Rouen, le 20 octobre 2023

Le président de l'Université de Rouen Normandie


Laurent YON



CONTRAT PLURIANNUEL DU SITE NORMANDIE

2022-2027

Volet spécifique de l'université de Rouen Normandie

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

Contrat de l'université de Rouen Normandie pour les années 2022-2027

entre

- Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche représenté par Madame Sylvie Retailleau, Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche

d'une part,

- L'université de Rouen Normandie représentée par Monsieur Laurent Yon, Président

d'autre part.

Table des matières

I.	Présentation générale	4
II.	Axes stratégiques et objectifs	6
	Axe 1 : Faire de l'université un établissement démonstrateur et d'excellence en matière de transitions socio-écologiques pour un développement durable.....	6
	Objectif 1 : Intensifier cette signature distinctive, en particulier en matière de formation et de recherche	6
	Objectif 2 : Partager et mettre en oeuvre la stratégie de « Développement Durable et Responsabilité Sociétale » par une co-construction avec l'ensemble des parties prenantes : accompagner, fédérer, valoriser et co-construire les actions	7
	Objectif 3 : Poursuivre la démarche de structuration des campus spécialisés et démonstrateurs	8
	Objectif 4 : Dynamiser la vie universitaire sur les campus	8
	Axe 2 : Accroître l'attractivité et le rayonnement de l'université en s'appuyant sur une offre de formation et de recherche intégrant les transitions socio-écologiques	9
	Objectif 1 : Conforter la réussite en 1 ^{er} cycle et renforcer l'attractivité en 2 ^{ème} cycle	10
	Objectif 2 : Anticiper les besoins en compétences, notamment ceux du territoire, et y répondre, tout en renforçant les liens avec le monde socio-économique.....	11
	Objectif 3 : Poursuivre le développement d'une offre de formation continue adossée à la recherche	12
	Objectif 4 : Favoriser une innovation durable au sein du Pôle Universitaire d'Innovation (PUI)	13
	Objectif 5 : Consolider la visibilité à l'international, notamment en s'appuyant sur l'alliance européenne INGENIUM	13
	Axe 3 : Structurer le pilotage pour répondre aux défis et enjeux des transitions socio-écologiques	14
	Objectif 1 : Adapter le pilotage dans une démarche qualité généralisée.....	14
	Objectif 2 : Simplifier l'organisation, les processus et la ligne décisionnelle tout en s'appuyant sur une stratégie de communication partagée	15
	Objectif 3 : Poursuivre la construction d'un modèle économique soutenable.....	15
	Objectif 4 : Optimiser le patrimoine universitaire, notamment dans une perspective de sobriété énergétique	16
III.	Mise en oeuvre du contrat	17
IV.	Annexe : récapitulatif des indicateurs et des jalons.....	18

I. Présentation générale

L'Université de Rouen Normandie (URN) a été l'une des premières universités lauréates du label DD&RS « Développement durable et responsabilité sociétale » de l'enseignement supérieur. Le HCERES a salué la démarche volontariste de l'URN menée depuis plus de 10 ans. Celle-ci lui offre un positionnement différencié, permettant à l'établissement de contribuer à l'effort collectif de la société pour affronter toutes les transitions.

L'URN s'est ainsi dotée en 2022 d'un plan stratégique DD&RS, qui correspond aux attentes et aux axes du futur schéma directeur DD&RSE que devront mettre en place tous les établissements de l'ESR pour répondre au plan « Climat, Biodiversité et Transition écologique » du Ministère de l'ESR. Organisé autour de six ambitions, ce plan DD&RS 2022-2032 s'est construit sur la base d'une politique menée de longue date, réactualisée au regard du contexte, des recommandations nationales (rapport « Jouzel et Abbadie » et plan « Climat, Biodiversité et Transition écologique » du Ministère de l'ESR) ainsi que des conclusions issues de groupes de travail dédiés au sein de l'URN.

Afin de mettre en place une telle stratégie, l'URN a créé une structure opérationnelle, validée par son Conseil d'Administration, l'institut T.URN (institut des Transitions à l'URN). Cet institut a pour fonction de promouvoir une vision partagée des enjeux de transition socio-écologique (TSE) pour un développement durable (DD) et d'œuvrer à leur intégration dans toutes les missions de l'URN avec les parties prenantes internes de l'université (Composantes, Laboratoires, Services, Étudiants), et en partenariat avec les parties prenantes externes (Collectivités, Entreprises, Associations...). Parallèlement, a été mise en place la commission statutaire T.URN, chargée de réfléchir et de proposer des orientations stratégiques en matière de transition socio-écologique, et de discuter du plan d'actions de la feuille de route DD&RS. L'URN, en appui de sa gouvernance, a accompagné sa stratégie en dégageant des moyens financiers et humains (Directeur de l'Institut T.URN, recrutement d'ingénieurs, d'enseignants, de chargés de mission) nécessaires à la mise en œuvre de ses ambitions.

L'URN a ainsi pour objectif assumé d'être reconnue comme un établissement de référence dans ce domaine au sein de l'ESR français et européen.

L'URN se caractérise également par une volonté politique marquée de se positionner comme une université de recherche et de formation à rayonnement international, en synergie avec une stratégie territoriale normande responsable et cohérente. Dans le cadre des transitions socio-écologiques, elle s'impose de relever des défis d'ordres différents : accroître son rayonnement grâce à sa recherche de haut niveau, interdisciplinaire et innovante ; garantir une offre de formation attractive, inclusive, évolutive, agile, soutenable et adaptée à la multiplicité des publics comme aux besoins actuels et futurs d'un monde socio-économique et culturel en mutation ; amplifier sa dimension partenariale et sa visibilité internationale (notamment dans le cadre de l'alliance européenne INGENIUM). L'URN poursuivra son engagement pour une université ouverte à tous : chercheurs, certes, mais aussi entreprises et citoyens.

Comme souligné par le HCERES, la politique de l'URN en matière d'orientation, de réussite, de vie étudiante et de valorisation de l'engagement étudiant constitue un point fort que cette nouvelle période contractuelle devra préserver et intensifier, notamment dans les domaines de la santé étudiante et de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Enfin, en lien avec ses partenaires, l'URN poursuivra sa structuration en campus spécialisés, confortant ainsi sa visibilité sur le territoire.

À l'appui de cette stratégie, l'URN s'engage à favoriser un pilotage agile et efficient. La politique d'amélioration continue sera poursuivie en vue d'une simplification de l'organisation interne et d'une meilleure compréhension des circuits décisionnels. Une stratégie de communication actualisée et renforcée sera déployée. Elle aura notamment pour objectif de faciliter une plus large appropriation par la communauté universitaire des actions menées. L'URN poursuivra son engagement dans la lutte contre les discriminations, favorisera une politique de parité et de diversité, et développera la qualité de vie et des conditions de travail.

L'URN s'emploiera à optimiser son patrimoine, non seulement pour répondre aux évolutions des usages à la fois en formation et en recherche, mais aussi dans une optique de maîtrise des coûts. Cette démarche prendra également en compte la qualité de vie au travail de ses usagers et personnels ainsi que l'ouverture sur la société. Le pilotage en matière de gestion immobilière devra se traduire par la mise en place d'un système d'information. Enfin, une étude sur la dévolution du patrimoine sera menée.

L'optimisation et la modernisation du pilotage de l'université, dans une démarche qualité généralisée et partagée devra être poursuivie. Ainsi, en matière financière, le contrôle interne s'inscrira dans le cadre d'un dispositif global des risques et une évolution du positionnement financier de la recherche sera proposée. Le suivi financier global de l'établissement devra être amélioré via des outils adaptés.

En termes organisationnels, en vue de conforter et d'intensifier la mise en place d'outils et d'indicateurs, une direction du pilotage sera créée. En cohérence avec la stratégie de campus spécialisés de l'université, la mutualisation des services sera finalisée.

Enfin, sur la base d'un schéma directeur à faire évoluer, un SI décisionnel global sera mis en place pour un pilotage partagé à tous les niveaux.

Politique de site : l'URN dans son territoire avec ses partenaires normands

Les trois universités normandes sont lauréates de l'appel à projet France 2030 « ExcellencES sous toutes formes » (vague 3) traduisant ainsi leur signature et ambition respectives pour les années à venir, mais également leur complémentarité à l'échelle de la Normandie. L'URN et ses partenaires du projet lauréat « Transition » (CNRS, INSA Rouen Normandie, École Nationale Supérieure d'Architecture de Normandie, CHU de Rouen Normandie) disposent donc d'une reconnaissance et de moyens dédiés pour mettre en œuvre les actions prévues afin d'atteindre les objectifs fixés, aux échelles métropolitaine, régionale, nationale et internationale. Dans ce contexte où chaque université normande développera et renforcera son identité, l'URN entend contribuer et poursuivre sa participation aux dispositifs et outils de la stratégie de coordination développés à l'échelle du territoire pour lesquels la synergie des partenaires (établissements, organismes nationaux de recherche, collectivités, entreprises) se traduit par une plus-value. Il s'agit notamment du PUI Normandie (cf. Axe 2 - objectif 4), de Normandie valorisation, du PEPITE Normandie, de la formation doctorale, des fédérations de recherche, des instituts Carnot, des EUR/graduate schools, des dispositifs NCU et CMA, de la science ouverte, de la mutualisation de services numériques (au travers du nouveau *data center* normand) ou encore du schéma territorial de la vie étudiante et la création d'un observatoire dédié.

II. Axes stratégiques et objectifs

Axe 1 : Faire de l'université un établissement démonstrateur et d'excellence en matière de transitions socio-écologiques pour un développement durable

Objectif 1 : Intensifier cette signature distinctive, en particulier en matière de formation et de recherche

Les trois champs de formation et de recherche de l'URN (CBS, HCS, MENE)¹ reflètent la structuration de la recherche sur le territoire normand. L'appui sur ces champs permet de renforcer le lien formation-recherche pour l'offre de formation Master-Doctorat, mais également de 1^{er} cycle. Ces liens ont déjà permis de mettre en œuvre des formations d'excellence, une EUR (XL-Chem) et deux Graduate schools (GS), qui se nourrissent des formations du domaine concerné (Chimie, Matériaux&Energies, Mathématiques&Informatique), et ainsi de rendre plus attractive la poursuite d'études au sein de l'établissement. Une telle structuration en champs a aussi vocation à encourager l'interdisciplinarité, naturellement présente dans la thématique DD&RS. L'objectif est d'étendre le modèle actuel des GS en lien avec la TSE et le DD.

L'URN a ainsi pour ambition dans le cadre du présent contrat :

- de devenir un établissement chef de file et de référence de l'ESR français pour l'acculturation, la formation et la diplomation à la TSE et au DD, mais aussi à la culture de la maîtrise des risques,
- de renforcer sa signature distinctive en développant une recherche transversale sur le multirisque (risques environnementaux, industriels, sanitaires, économiques et sociétaux), en particulier en lien avec le changement climatique et avec un fort ancrage territorial en Normandie et sur l'axe Seine.

L'URN développera une vision partagée des enjeux de TEDS et de culture et maîtrise du multirisque avec ses parties prenantes internes (composantes, laboratoires, services, étudiants), mais aussi externes (collectivités territoriales, entreprises, associations, autres établissements de l'ESR...).

L'URN œuvrera en outre à l'intégration des enjeux de TEDS dans ses missions de recherche et de formation : former aux métiers de demain et accompagner l'évolution des métiers d'aujourd'hui, développer une recherche transversale innovante répondant à ces enjeux, partager ces expériences et ces actions avec les autres établissements à l'échelle française et européenne (à l'aide de son alliance européenne INGENIUM) pour aider à leur intégration dans l'ESR et, éclairer la prise de décision des acteurs socio-économiques et culturels.

Il s'agit donc pour l'URN d'une véritable transformation dans la façon de mener ses recherches et de décliner ses formations en s'appuyant, certes sur des disciplines fortes, mais en les décloisonnant vers davantage de transversalité et un partage des connaissances et des savoirs. Tous les étudiants et tous les personnels de l'URN seront concernés par cette transformation.

Les actions prévues en termes de formation et de recherche sont les suivantes :

- créer un référentiel de compétences sur la TEDS pour le premier cycle et augmenter le nombre d'heures de formation ;
- mettre en place une formation sur la TEDS dans le catalogue de la FTLV pour les personnels, et ouvert aux acteurs socioéconomiques (collectivités, entreprises...) ;
- reconnaître l'engagement étudiant au travers de différents dispositifs ;
- mettre en place une Graduate school sur la thématique du multirisque et de la résilience ;
- accroître le nombre de projets et publications de recherche sur la thématique du multirisque;

¹ CBS : chimie, biologie, santé ; HCS : humanités, culture, sociétés ; MENE : matériaux, énergie, numérique, environnement

- organiser des ateliers de co-construction entre scientifiques et acteurs socio-économiques et culturels sur l'atténuation, l'adaptation et les territoires de demain.

Indicateurs :

I1 - Part des étudiants de 1^{er} cycle de l'URN formés aux enjeux TEDS

I2 - Part des personnels enseignants de l'établissement formés aux enjeux TEDS, via les composantes, services et unités de recherche de l'URN

I3 - Part de publications de recherche sur la thématique de la TEDS et du multirisque

Jalon :

J1. Mise en place d'une Graduate School pour la formation des spécialistes du multirisque et de la résilience (2024-2025)

Objectif 2 : Partager et mettre en oeuvre la stratégie de « Développement Durable et Responsabilité Sociétale » par une co-construction avec l'ensemble des parties prenantes : accompagner, fédérer, valoriser et co-construire les actions

Le projet de l'établissement repose sur la constitution d'un corpus de connaissances transdisciplinaires autour des transitions et du développement durable. Un tel corpus a vocation à être disséminé en interne à l'URN, mais aussi partagé avec ses partenaires à différentes échelles : métropolitaine, régionale, nationale et européenne. Il a aussi l'ambition de démontrer la possibilité d'une dissémination massive et cohérente des concepts.

Pour cela, le projet sera adossé à l'institut T.URN qui sera la structure d'interface entre les parties prenantes internes de l'URN et les parties prenantes externes. T.URN, à travers la mise en place d'outils collaboratifs, aura pour objectifs de :

- valoriser, partager et transférer le socle de connaissances scientifiques et apporter les compétences scientifiques et pédagogiques aux parties prenantes ;
- accompagner, fédérer et aider à structurer et co-construire la stratégie et les plans actions avec les parties prenantes internes de l'université en collaboration avec les parties prenantes externes.

T.URN sera composé à la fois d'un centre de ressources pédagogiques et d'un centre de ressources en recherche qui deviendra à terme un centre d'expertise scientifique sur la TEDS et le multirisque. Un tiers-lieu sera également ouvert à tous pour le transfert de connaissances, de compétences et de savoirs. Parallèlement, une Fondation « pour une société et des territoires résilients et durables face au multirisque » sera créée et permettra d'intensifier le partenariat avec les acteurs socio-économiques de la Normandie et de drainer à terme des financements. Plus globalement, il s'agira de travailler ensemble, entre scientifiques et acteurs socio-économiques et culturels, à la vision du territoire de demain.

L'institut T.URN servira ainsi de référence, avec des concepts, des approches et des outils qui seront partagés et mis à disposition des autres établissements de l'ESR à l'échelle nationale, souhaitant se lancer dans la TEDS et la culture et la maîtrise des risques. Ce partage sera aussi européen *via* l'Alliance INGENIUM, véritable laboratoire des meilleures pratiques européennes.

Indicateur :

I4 - Nombre d'actions de sensibilisation et de formation au-près des acteurs socio-économiques du territoire

Jalons :

Au sein de l'institut T.URN :

J2. Création d'un centre de ressources pédagogiques sur la TEDS (2023), le multirisque et la résilience (2025)

J3. Création d'un centre de ressources en recherche qui deviendra à terme un centre d'expertise scientifique sur la TEDS et le multirisque (2026), avec une plateforme numérique dédiée aux chercheurs et une autre ouverte aux acteurs socio-économiques

J4. Construction d'une Fondation sur la TEDS et le multirisque avec les partenaires socio-économiques (2026)

Objectif 3 : Poursuivre la démarche de structuration des campus spécialisés et démonstrateurs

Au sein de l'URN, le développement d'une politique de campus a été traduit institutionnellement par son introduction en tant que niveau d'organisation dans les statuts de l'établissement. En effet, si la notion de « campus » renvoie à une unité géographique, elle est également pensée comme une réponse institutionnelle à destination de toutes les parties prenantes (en termes de positionnement thématique, de visibilité, de transfert et de valorisation, de services rendus). Une politique menée à l'échelle des campus vise donc, par sa taille et son ancrage, à mieux fédérer les acteurs locaux et à soutenir ainsi différents types d'actions : le développement de formations et de parcours de formation pour tous publics, à tous niveaux, dans une perspective de FTLV ; une vie étudiante de proximité adossée à la Contribution Vie Étudiante et de Campus (CVEC) ; des actions de valorisation de la recherche en faveur du développement économique, social et culturel mais aussi de soutien à l'entrepreneuriat étudiant et à l'émergence de start-up. Cette politique vise aussi à la création de lieux de vie pour les étudiants et les personnels. Les campus constituent en outre des lieux de mutualisation des ressources (budgétaires, moyens RH, locaux...) entre les composantes de l'université d'une part, avec les cotutelles (organismes nationaux de recherche) et partenaires d'autre part, au travers de partenariats étroits public-privé.

Ces campus doivent aussi devenir des campus démonstrateurs des transitions, réels « living lab » des actions réalisées en termes DD&RS. L'objectif est que les campus de l'URN deviennent une place de transmission des connaissances, de l'innovation, ouverte aux collectivités et aux citoyens.

En lien avec l'axe 4 relatif au pilotage, la politique de campus déjà mise en place pour le campus d'Évreux, le campus Santé Rouen Normandie (spécialisé dans les domaines santé, biomédical, paramédical), le campus Sciences et ingénieries Rouen Normandie (spécialisé dans les domaines énergie, matériaux, mathématiques, informatique), sera poursuivie progressivement pour les campus du site Pasteur (spécialisé dans les sciences juridiques, politique, économique et de gestion) et du site de Mont Saint Aignan (spécialisé dans les domaines Lettres, sciences humaines et sociales et métiers de la formation d'une part, et d'autre part, les domaines biologie, chimie, géosciences-environnement).

Jalon :

J5. Formalisation (statuts) des campus Pasteur (2023) et Mont Saint-Aignan (2024-2025)

Objectif 4 : Dynamiser la vie universitaire sur les campus

La qualité de la vie étudiante est essentielle pour l'attractivité de l'URN et pour la réussite des étudiantes et étudiants. L'objectif sera de construire une stratégie d'établissement partagée, coordonnée et opérationnelle sur la vie étudiante, en cohérence avec le schéma directeur territorial existant, intégrant les enjeux socio-écologiques et favorisant l'attractivité des différents campus et à l'international. Pour ce faire, il est prévu sur la durée du présent contrat de :

. Co-construire avec l'ensemble de la communauté un plan d'actions pragmatique, pour optimiser ce qui est déjà mis en place autour du logement, de la santé, du social, du handicap, de l'international, des

transports, des activités sportives, culturelles, associatives et du développement durable et de la responsabilité sociétale grâce à l'institut T.URN. Une évaluation des actions et de leur pertinence sera réalisée tout au long du contrat. Une attention particulière sera portée à la communication interne et externe.

. Renforcer le Bureau de la Vie Étudiante en outils de gestion et moyens humains, pour accompagner ces engagements.

Afin que ce plan puisse se déployer de façon efficiente, l'URN s'appuiera sur son groupe de coordination des services et directions concourant à la vie étudiante, mis en place en 2022, et sur les deux vice-présidents étudiants du Conseil académique et du Conseil d'Administration.

Pour favoriser les échanges et la formation des étudiants et des enseignants, l'URN s'est engagée dans l'aménagement d'un tiers lieu éducatif, espace ouvert sur la société, permettant des rencontres entre différents types de publics. L'université a pour ambition dans les prochaines années d'y promouvoir la recherche scientifique et la pédagogie innovante en lien avec les transitions écologiques et sociales.

S'agissant de la politique de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) pour l'ensemble des personnels, son déploiement se poursuivra en articulation avec les axes stratégiques de l'établissement et en s'intégrant dans le volet « Responsabilité Sociétale » de la politique DD&RS de l'URN. Des mesures concrètes telles que l'organisation d'un séminaire des responsables administratifs (positionnement, lettre de mission...), l'accompagnement lors de la modification des procédures administratives et la création d'un réseau de référents QVCT seront mises en oeuvre. Cela consistera également dans la poursuite de la mise en oeuvre des plans d'actions du schéma directeur du handicap, de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, de la politique d'inclusion, de la diversité et de la non-discrimination entre les personnels.

Engagée de longue date dans la promotion d'une université ouverte sur la société, l'URN se fixe pour objectif de consolider et développer cet engagement à travers la mise en oeuvre d'une stratégie « Sciences avec et pour la société », autour de 2 axes majeurs :

- accompagner les transformations de notre société par un renforcement de la confiance dans les sciences et les scientifiques.
- science ouverte : mise à disposition des résultats et des données issus de la recherche.

Cette stratégie repose sur des partenariats sur le plan local (ville et métropole de Rouen), régional (inscription dans la stratégie du SRESRI normand), national (réponse aux AAP de type ANR) et international (dans le cadre de l'alliance Ingenium). Ces partenariats seront amplifiés, notamment en direction des publics éloignés.

Jalon :

J6. Finalisation du plan d'actions « vie étudiante » (2024)

Axe 2 : Accroître l'attractivité et le rayonnement de l'université en s'appuyant sur une offre de formation et de recherche intégrant les transitions socio-écologiques

L'URN est caractérisée par une volonté politique marquée de se positionner comme une université de recherche et de formation à rayonnement international. Dans cet objectif, l'adossement de l'offre de formation à une recherche d'excellence, interdisciplinaire et innovante, menée au sein de laboratoires et d'infrastructures reconnus et labellisés au plan national (UMR, UMS, UMT, IR, plateformes, Equipex, Labex, I-Carnot, FHU/RHU ...)², sera poursuivi. Le lien formation-recherche réel, tel que rencontré dans les écoles doctorales et les *Graduate Schools* existantes (intégration des étudiants dans les laboratoires), sera renforcé par la création de nouvelles *Graduate Schools*.

L'URN ambitionne d'atteindre les objectifs développés ci-après, intégrant de manière transversale les transitions socio-écologiques, adaptés à la multiplicité des publics et des besoins du monde socio-

² UMS : Unité mixte de service ; UMT : Unité mixte technologique ; IR : infrastructure nationale de recherche ; FHU : fédération hospitalo-universitaire ; RHU : recherche hospitalo-universitaire

économique et culturel, et favorisant l'innovation durable et la synergie avec les partenaires régionaux et internationaux

Objectif 1 : Conforter la réussite en 1^{er} cycle et renforcer l'attractivité en 2^{ème} cycle

En vue de conforter la réussite étudiante en 1^{er} cycle et d'aider à la poursuite d'études, l'URN poursuivra les actions favorisant :

- la connaissance des formations et les possibilités d'insertion professionnelles associées. L'URN veillera aussi à multiplier les événements et les dispositifs favorisant le lien entre les étudiants de cycles universitaires différents (Licence, Master, Doctorat), le partage d'expériences et les immersions en formation et dans les laboratoires.
- le soutien aux étudiantes et étudiants dans leurs projets d'orientation et de réorientation en s'appuyant notamment sur la mise en place de dispositifs d'accompagnement à l'orientation innovants (immersions virtuelles, exposition à des modèles de réussite ayant eu des trajectoires professionnelles non-linéaires, mise en place d'une semaine thématique dédiée à la poursuite d'études avant l'ouverture de Mon Master).
- la personnalisation des parcours.
- le développement de dispositifs de remédiation adaptés aux besoins de chacun, qu'il s'agisse de dispositifs de remédiation disciplinaire, liés à des compétences transversales (motivacionnelles, méthodologiques, ...) ou de tutorat.
- le déploiement des contrats pédagogiques de réussite étudiante (CPRE) permettant de sécuriser leur parcours en premier cycle. L'établissement suivra plus particulièrement la réussite des étudiants concernés.
- la mise en place, pour les équipes pédagogiques, de dispositifs d'accompagnement à la réussite et/ou d'amélioration de leur pratique pédagogique.

De manière générale, il sera proposé à davantage d'étudiants la possibilité de bénéficier de l'aide d'assistants pédagogiques. Ces derniers, déjà mis à disposition d'étudiants en situation de handicap, seront proposés aux étudiants bénéficiant d'un régime spécial d'études.

La professionnalisation des étudiants tuteurs, l'accompagnement de la montée en compétences des assistants pédagogiques (via des formations hybrides) et les actions et événements mettant à l'honneur les étudiants engagés, seront amplifiés.

Afin d'améliorer la vie de campus, seront déployées des salles de *Learning Labs* et des salles équipées pour les pédagogies actives, ainsi que des tiers-lieux et des espaces isolés phoniquement afin de répondre aux nouveaux besoins des étudiants. Dans le cadre de la rédaction du schéma directeur de la vie étudiante, les rythmes et les temps étudiants seront requestionnés. D'une façon générale, les projets « CVEC » spécifiquement dédiés à l'amélioration des conditions de vie des étudiants continueront d'être financés.

Au-delà de la formation en licence et de la vie étudiante, une autre forme de réussite repose sur la formation citoyenne. C'est dans cet esprit que, fort du label DD&RS obtenu par l'établissement, 10 heures d'enseignement obligatoires ont été intégrées dans les cursus de premier cycle. Le contenu pédagogique est adossé aux UE de compétences transversales de première année de licence. Cette phase initiale de la stratégie de l'URN en faveur de la TEDS, sera poursuivie au cours du contrat par la mise en place de formations plus spécifiques reposant sur la majeure disciplinaire suivie par l'étudiant au cours du premier cycle puis du second cycle de ses études.

S'agissant du second cycle, afin de rendre les formations plus visibles et attractives, l'URN prévoit de :

- poursuivre l'organisation d'un « forum de poursuite d'études à l'URN » à destination de ses étudiants. Ce dispositif a lieu tôt durant l'année universitaire permettant ainsi aux étudiants de penser à leur spécialisation en licence et leurs candidatures en master. Les équipes pédagogiques, des étudiants de master et des alumni participent à la présentation des mentions.
- promouvoir le modèle des « EUR/GS » permettant aux étudiants sélectionnés de construire un parcours à la carte et hybride en phase avec leur projet professionnel (cf. Axe 2 – objectif 1).

- impliquer plus fortement le monde socio-économique dans le pilotage des formations, pour former des professionnels à des métiers en tension ou en émergence. Certaines mentions de master sont d'ores et déjà proposées pour répondre à la demande de professionnels du territoire afin de former localement les cadres dont ils auront besoin demain. Sur ce point, la formation tout au long de la vie constitue également un enjeu majeur.

Indicateurs :

I5 - Taux de réussite en Licence en 3 ou 4 ans

I6 - Nombre de candidatures en M1 et plus spécifiquement dans les GS et EUR

I7 - Nombre d'inscrits en M1 et M2

Objectif 2 : Anticiper les besoins en compétences, notamment ceux du territoire, et y répondre, tout en renforçant les liens avec le monde socio-économique

L'URN se caractérise par sa pluridisciplinarité et son offre de formation riche en filières professionnelles ; elle joue un rôle central dans la dynamique à impulser dans son environnement social, politique et économique et elle contribue activement à l'accès et au maintien dans l'emploi, sous l'angle de la Formation Tout au Long de la Vie et de l'Entrepreneuriat. Cette dynamique se poursuivra, à travers le développement de l'alternance, de la formation continue, et de l'évolution de l'offre de formation pour répondre aux grands enjeux de la France de 2030, notamment dans les domaines des biothérapies et des bio-productions, du mix-énergétique (hydrogène, nucléaire, ...), des enseignements numériques, de l'intelligence artificielle, de la santé numérique ... Ces projets impulsés par l'AMI « Compétences et Métiers d'Avenir » (CMA) permettront le développement de cette offre pluridisciplinaire répondant aux besoins en compétences liées aux transitions socio-écologiques.

Chaque année, l'Université noue des partenariats de plus en plus nombreux avec des acteurs du monde socio-économique, notamment grâce au fort développement de l'alternance (+50% en 4 ans). Cependant, ces partenariats sont souvent mis en œuvre dans des périmètres trop restreints (un laboratoire ou une formation). La structuration à l'échelle de l'établissement des relations engagées permettra de renforcer le lien avec les entreprises et les branches professionnelles et ainsi de mettre en valeur l'Université dans sa globalité. Cette structuration prendra les formes suivantes :

- développement du réseau d'alumni : mentorat « étudiant – alumni » ; valorisation des métiers et des formations (ambassadeurs) ; augmentation du nombre d'intervenants issus du monde socio-économique ; augmentation des terrains de stage, d'alternance et d'insertion professionnelle.
- mise en place de conventions de partenariat avec les principaux employeurs régionaux formalisant les engagements réciproques autour d'enjeux multiples : recherche, insertion professionnelle, adaptation des enseignements au monde du travail...
- adhésion et participation active aux réseaux et filières d'entreprises : aide au recrutement, animation RH, pôles de compétitivité et clusters, pour faire émerger des projets collaboratifs liés aux transitions industrielles, numériques et environnementales. Le rapprochement avec ces réseaux permettra de mieux cerner les besoins, tant au niveau des modalités pédagogiques qu'organisationnelles, afin de pouvoir proposer des prestations répondant aux enjeux liés aux départs en formation.
- mise en place de conseils de perfectionnement sectoriels permettant de mieux appréhender les évolutions des besoins en compétences des principaux secteurs économiques de la région ; l'ancrage sectoriel des conseils de perfectionnement, instances consultatives, lieux d'échanges et de préconisations, doit favoriser l'expression de besoins qualifiés, et le développement d'une offre de FTLV adaptée aux besoins du monde socio-économique et évolutive.

Cette structuration contribuera à l'émergence de projets innovants en faveur de l'emploi et de la formation sur le territoire normand et permettra par exemple de :

- développer des démarches prospectives sur les emplois et les besoins en compétences de demain ;

- faciliter l'insertion professionnelle des étudiantes et étudiants : professionnalisation des filières, renforcement de l'approche par compétences, mise en valeur des formations porteuses d'emploi, ... ;
- favoriser le développement de la Validation des Acquis et de l'Expérience et de la formation continue des salariés : identification et levée des freins, communication, ...

L'URN ambitionne en particulier d'accompagner les directeurs d'établissement culturel à monter en compétences en créant des diplômes nouveaux dans ce secteur d'activité. Les conventions de partenariat seront privilégiées, à l'instar de celle conclue avec le Centre de Formation des Enseignants de la Danse Et de la Musique de Normandie (CEFEDM) pour l'ouverture en septembre 2023 du parcours « Direction d'établissement d'enseignement artistique » du master MEEF « Pratiques et ingénieries de la formation ».

En outre, l'établissement amplifiera son soutien à l'entrepreneuriat sous toutes ses formes : création ou accélération, repreneuriat, entrepreneuriat familial ou intrapreneuriat, start-up ou encore entrepreneuriat social. En cohérence avec son positionnement stratégique, la sensibilisation à la transition vers des modèles d'affaires soutenables sera développée. Cet objectif vise à promouvoir une voie d'insertion pour les étudiants : renforcer l'esprit d'entreprendre des étudiants, utile pour le portage de projets en entreprises ou administrations ; renforcer le lien avec des entrepreneurs du territoire et leurs réseaux, par le développement de valeurs communes ; favoriser l'émergence d'innovations de toutes sortes (notamment les innovations de produits, de procédés, ainsi que les innovations sociales en cohérence avec la stratégie de l'établissement).

Indicateurs :

I8 - Nombre d'étudiants formés aux métiers d'avenir dans les domaines impulsés par l'AMI CMA (Biothérapies et bio-productions, Nucléaire, Hydrogène, Numérique, IA, Santé numérique)

I9 - Nombre annuel d'étudiants et de personnels formés à l'entrepreneuriat et au management

I10 - Nombre annuel d'étudiants en alternance et formation continue

Objectif 3 : Poursuivre le développement d'une offre de formation continue adossée à la recherche

L'ensemble des diplômes de l'URN est aujourd'hui ouvert à la formation continue. Afin de répondre aux contraintes des salariés et aux enjeux de flexibilisation de l'offre de formation continue, l'URN continuera à adapter son offre de Formation Professionnelle Continue en :

- développant les modes distanciel et hybride, intégrant à la fois des micro-certifications, des blocs de compétence, des Diplômes d'Université (DU) et des parcours diplômants sur les diplômes nationaux (DN), notamment dans le cadre du projet DIGITAL FCU - lauréat de l'AMI CMA 2022 – porté par un collectif de 19 universités.
- saisissant l'opportunité d'être partie prenante de la mise en oeuvre de la réforme de la VAE, initiée dans le cadre de la loi « Marché du travail » du 21 décembre 2022, qui instaure un nouveau type d'acteurs, les Architectes de parcours, chargés d'étudier les besoins des candidats et de proposer des parcours individualisés articulant VAE et actions de formation continue.

L'URN amplifiera le développement de formations qualifiantes ou diplômantes (DU), de haut niveau, en lien avec les laboratoires de recherche. Pour cela, elle encouragera le rapprochement entre les équipes de recherche, le Centre de Formation Continue et par Alternance (CFCA) et la direction de la valorisation.

Indicateur :

I11 - Nombre annuel de VAE soutenues

Objectif 4 : Favoriser une innovation durable au sein du Pôle Universitaire d'Innovation (PUI)

La valorisation et toute la chaîne de processus qu'elle engendre (de la détection à la start-up), est aujourd'hui totalement intégrée dans la stratégie de l'URN et renforcée par la labellisation du « *P.U.I. Normandie* » en tant que l'un des cinq premiers sites pilotes en France et aujourd'hui prolongé jusqu'en 2027. Porté par les membres fondateurs de la ComUE Normandie Université, ses associés, le CNRS et l'Inserm, le PUI normand capitalise sur l'écosystème de l'innovation qui s'est graduellement mis en place en Normandie à partir de 2016. Depuis cette date, se sont développées des interactions fortes entre les acteurs de l'innovation, plusieurs outils structurants se sont mis en œuvre, et ce, initiant ainsi une réelle chaîne de l'innovation en Normandie. Le PUI normand, et donc l'URN, ambitionnent de consolider et de transformer cet écosystème par le déploiement de chaînes d'innovations intégrées et sur-mesure pour chacune des priorités sectorielles (PS) qui ont été définies. Ces PS : *Innovation en Santé et Bien Être* (ISBE), *Innovation Énergétique et Écologique pour l'Environnement* (I3E), *Innovation et Société Numérique* (ISN) et *Innovation Sociale, Développement, Culture et Territoire* (ISDCT), associent les acteurs publics-privés concernés avec pour objectif de développer les formes de valorisation cohérentes avec les besoins et demandes des acteurs socio-économiques. Ces 4 PS régionales se retrouvent intégralement dans les trois champs de formation et recherche de l'URN, qui sera acteur majeur des cibles et objectifs à atteindre en région :

- Accroître la création d'entreprises de haute technologie (dites deeptech) et accélérer leur croissance ;
- Doubler le nombre de dépôts de brevets prioritaires et les opérations de transferts (cessions et licences) d'ici 2025 ;
- Consolider l'écosystème normand d'innovation avec les plateformes technologiques et travailler avec plus de partenaires industriels de toutes tailles pour accroître le montant des ressources extérieures issues des collaborations et prestations.

Indicateur :

I12 - Nombre de plateformes technologiques (PFT)

I13 - Nombre de start-up deeptech

Jalon :

J7. Doublement du nombre de dépôts de brevets prioritaires et opérations de transfert (cible : 2025)

Objectif 5 : Consolider la visibilité à l'international, notamment en s'appuyant sur l'alliance européenne INGENIUM

Le développement des relations internationales figure parmi les priorités stratégiques de l'URN. Composé de 10 universités situées dans 10 pays de l'Union Européenne, le consortium INGENIUM a été lauréat à l'appel à projet 2022 pour la création d'alliances d'Universités Européennes, dans le cadre de l'action « *Partenariats d'Excellence* » du programme Erasmus+. INGENIUM va constituer un accélérateur du déploiement international et de l'intégration européenne de l'URN. L'alliance prévoit notamment d'offrir des opportunités de recherche collaborative et des programmes d'études de haute qualité partagées au sein du réseau. La mise en place et l'organisation d'un campus interuniversitaire sera un objectif principal, en tant que première étape d'une intégration plus profonde à long terme, et sera réalisée pendant la période de financement Erasmus+.

En raison de l'internationalisation des enseignements et de l'augmentation prévue de la mobilité des étudiants et du personnel, la promotion de la compétence interculturelle sera également d'un intérêt

central pour l'URN. L'action de l'établissement au sein du consortium INGENIUM portera en particulier sur :

- La durabilité : la recherche, les programmes éducatifs et les projets communs liés aux Objectifs de Développement Durable 2030 seront encouragés et soutenus, en impliquant l'ensemble de la communauté universitaire.
- L'inclusivité : des actions spécifiques seront entreprises pour faciliter l'accès à l'enseignement supérieur et l'achèvement des études des personnes appartenant à des groupes sous-représentés et défavorisés, ainsi que celles des pays en développement (l'URN dirige cette action).
- Les défis sociétaux : les partenaires s'engageront en tant qu'alliance dans la recherche commune de solutions efficaces aux problèmes sociétaux difficiles.

Dans le contexte du plan de sobriété énergétique de l'État prévoyant une réduction de 20% des déplacements professionnels, et de sa stratégie DD&RS, l'URN mettra en place une feuille de route « mobilité internationale bas carbone » afin de maîtriser et réduire l'empreinte carbone des déplacements des personnels et des étudiants.

Indicateurs :

I14 - Part de publications dans des revues internationales à comité de lecture (RICL)

I15 - Nombre de mobilités étudiantes entrantes encadrées (dans le cadre d'accords de partenariat)

I16 - Nombre de mobilités étudiantes sortantes encadrées

I17 - Nombre de mobilités entrantes de personnels

Jalons :

J8. Reconstitution de l'alliance Ingenium (2027)

J9. Mise en œuvre de la charte « mobilité internationale bas carbone » de l'URN (cible : 2024)

Axe 3 : Structurer le pilotage pour répondre aux défis et enjeux des transitions socio-écologiques

Objectif 1 : Adapter le pilotage dans une démarche qualité généralisée

Dans le cadre des enjeux identifiés dans le présent contrat, le développement de la qualité doit permettre de renouveler les modes de management des services et directions et de favoriser la maîtrise des processus internes.

Afin de mettre en œuvre le pilotage par la qualité, un plan d'actions (découlant des axes stratégiques de l'URN) sera rédigé, précisant les objectifs et moyens associés, et les modalités de suivi régulier des actions. Le projet global de l'établissement sera décliné en couvrant l'ensemble des missions formation, recherche, vie de campus, en veillant à emmener tous les personnels. En particulier, les enjeux liés aux transitions socio-écologiques seront déclinés tant dans les objectifs des services et directions que dans les procédures (achats publics par exemple, processus de recrutement, mobilités...). Il conviendra de tenir compte des démarches d'amélioration continue et certifications qualité déjà obtenues.

L'amélioration du pilotage passera également par :

. Le déploiement d'un plan d'actions pour une meilleure prise en compte de la qualité de vie au travail ;

. Le regroupement des fonctions support (contrôle de gestion, contrôle interne, qualité, pilotage des appels à projets formation/ transversaux...) en charge du pilotage au sein d'une entité chargée d'impulser cette dynamique globale ;

. La mise en place un système d'information décisionnel.

Jalons :

J10. création d'une direction du pilotage (cible : 2023)

J11. mise en œuvre d'un système d'information décisionnel (cible : 2025)

Objectif 2 : Simplifier l'organisation, les processus et la ligne décisionnelle tout en s'appuyant sur une stratégie de communication partagée

L'URN adoptera une organisation évolutive permettant d'adapter la structure et la gouvernance à sa stratégie de différenciation, avec le souci de rechercher des marges de simplification et d'agilité. L'Université souhaite déployer, en matière décisionnelle, une approche participative associant largement les personnels à la rédaction d'objectifs. Dans le cadre de la politique de campus, la mutualisation de services sera poursuivie (cf. Axe 2 – Objectif 3).

L'URN se dotera d'une stratégie de communication interne et externe, en cohérence avec son projet stratégique. Cette feuille de route doit permettre l'appropriation du projet stratégique par l'ensemble des acteurs de la communauté universitaire en interne, mais aussi d'afficher clairement l'identité de l'établissement, tant au niveau local que national et international, et ce afin de contribuer à la visibilité et à l'attractivité de l'établissement.

Dans ce cadre, en janvier 2023, le CA de l'université a adopté la stratégie de communication se déclinant selon les ambitions suivantes :

- Accompagner la politique d'attractivité et de rayonnement de l'université de Rouen Normandie.
- Favoriser le développement du sentiment d'appartenance : cibles internes étudiants et personnels, cible externe alumni.
- Renforcer les actions de communication au service de l'ancrage territorial.

Jalon :

J12. mise en place de pôles de gestion (cible : 2025)

Objectif 3 : Poursuivre la construction d'un modèle économique soutenable

Avec une masse salariale en constante augmentation depuis 2017, la situation de l'URN lui laisse peu de marges de manœuvre financières. En conséquence, l'établissement a pris la mesure de la nécessité de développer ses ressources propres, tant en matière de recherche que de formation tout au long de la vie (cf. axe 3, objectif 3). L'URN entend poursuivre sa politique volontariste et ambitieuse de développement de la formation continue, amplifier la valorisation des produits de la recherche (notamment au travers du PUI Normandie), soutenir la recherche (augmentation des prestations et contrats de recherche) et mettre en place une fondation sur la TEDS et le multirisque.

Par ailleurs, l'URN a réactualisé l'ensemble de sa politique de tarification des locaux (à court et à long terme) afin de générer des recettes supplémentaires. Une méthodologie de calcul de coût complet a été établie qui va permettre, à partir du second semestre 2023 et pour les années suivantes, d'appliquer

une tarification couvrant a minima les dépenses. Un travail est également en cours sur la révision de la tarification des prestations de formation continue (y compris alternance et apprentissage), ainsi que l'optimisation de la collecte de la taxe d'apprentissage. Par ailleurs, une politique accrue de développement commercial sera mise en place.

Si la soutenabilité financière passe par une augmentation des ressources propres, elle est également dépendante d'une rationalisation des dépenses. A ce titre, l'URN poursuivra sa politique :

- en matière de sobriété énergétique
- de mobilité bas carbone
- de numérique responsable
- de mise en place de pôles de gestion
- de suivi et de maîtrise de l'offre de formation
- d'amélioration continue et d'optimisation du pilotage (contrôle interne, SI)

Objectif 4 : Optimiser le patrimoine universitaire, notamment dans une perspective de sobriété énergétique

L'Université souhaite faire de la transition énergétique un levier de valorisation de son patrimoine immobilier. La transition vers des bâtiments plus sobres nécessite d'inclure la dimension énergétique dans les processus de décisions immobilières. La maîtrise des consommations en matière d'énergie passera autant par un changement de nos usages individuels et collectifs, que par un travail d'optimisation et de mutualisation des surfaces ou encore de solutions d'autoproduction d'énergie (panneaux solaires thermiques ou photovoltaïques) et de changement de source d'énergie (réseau de chaleur urbain). Plus globalement, l'URN s'attachera à réfléchir à la question de la dévolution du patrimoine.

Les actions envisagées s'orienteront notamment vers un suivi des consommations énergétiques (plan de mesure) sur l'ensemble des campus et des bâtiments via une plateforme dédiée et sur l'optimisation des éclairages et du chauffage des installations en fonction des périodes creuses calendaires et des horaires ainsi que la mise en place d'un système de gestion informatisée du patrimoine. La responsabilité de chacun des personnels et étudiants sera engagée dans le cadre de la politique environnementale de l'établissement, des dispositifs de sensibilisation déployés et des ateliers d'échanges organisés. Cela supposera notamment de réfléchir au calendrier universitaire et en particulier aux durées des vacances en période hivernale.

L'URN a déjà réalisé son bilan d'émission de gaz à effet de serre (BEGES, scopes 1 et 2). De plus, à titre expérimental, cinq unités de recherche accompagnées par l'Institut T.URN, ont effectué leur BEGES et se sont engagées dans des objectifs de réduction de leur consommation énergétique. L'objectif à terme est que cette démarche soit généralisée à l'ensemble des infrastructures de recherche de l'établissement.

Dans ce même objectif global de sobriété énergétique, l'URN a engagé depuis 2021 une réflexion globale sur le numérique responsable et a réuni un groupe de travail avec les personnels et étudiants afin de rédiger une charte. Celle-ci a pour objet de définir les règles d'usage des moyens numériques au sein de l'établissement dans une vision générale liée aux transitions socio-écologiques. La charte vise en particulier à contribuer à la sécurité du Système d'Information, à garantir la confidentialité des données et à permettre une utilisation du numérique qui concoure à l'équilibre temps de travail/ temps de vie personnelle. La charte se décline en 2 axes :

- 1) S'engager pour une consommation d'équipements et de services numériques maîtrisée et responsable
- 2) Poursuivre la démarche d'amélioration continue de la politique de l'établissement.

Indicateurs :

- I18 - Part des laboratoires ayant réalisé leur BEGES
- I19 - % de réduction de l'empreinte carbone de l'URN
- I20 - % de réduction de la consommation d'énergie de l'URN

Jalons :

- J13. Etude d'impact de la dévolution du patrimoine (cible : 2024)
- J14. Mise en œuvre de la charte « *numérique responsable* » de l'URN (cible : 2024)
- J15. Formalisation d'une réflexion sur l'optimisation des centres de données afin d'en optimiser la consommation énergétique (cible : 2024)

III. Mise en œuvre du contrat

Un rendez-vous de dialogue annuel permettra de faire le bilan de la mise en œuvre des orientations et des actions du présent contrat, et de faire un point sur la situation financière de l'université de Rouen Normandie et sur ses principaux projets contribuant à la réalisation des objectifs décrits ci-dessus.

IV. Annexe : récapitulatif des indicateurs et des jalons

INDICATEURS	Valeur 2021	Valeur 2022	Cible 2027
AXE 1. Faire de l'université un établissement démonstrateur et d'excellence en matière de transitions socio-écologiques pour un développement durable			
Objectif 1			
I1- Part des étudiants de 1 ^{er} cycle de l'URN formés aux enjeux TEDS	expérimentation	L1 et BUT	100% (dès 2025)
I2 - Part des personnels enseignants de l'établissement formés aux enjeux TEDS, via les composantes, services et unités de recherche de l'URN	MCF entrants	MCF entrants	100%
I3 - Part de publications de recherche sur la thématique du multirisque et la TEDS			33%
I4 - Nombre d'actions de sensibilisation et de formation auprès des acteurs socio-économique du territoire	12	21	30
AXE 2. Accroître l'attractivité et le rayonnement de l'université en s'appuyant sur une offre de formation et de recherche intégrant les transitions socio-écologiques			
Objectif 1			
I5 - Taux de réussite en Licence en 3 ou 4 ans	43,2%		50%
I6 - Nombre de candidatures en M1 et plus spécifiquement dans les GS et EUR		2000 dont 20 dans les GS et EUR	2500 dont 50 dans les GS et EUR
I7 - Nombre d'inscrits en M1 et M2		4000	5000
Objectif 2			
I8 - Nombre d'étudiants formés aux métiers d'avenir dans les domaines impulsés par l'AMI CMA (Biothérapies et bio-productions, Nucléaire, Hydrogène, Numérique, IA, Santé numérique)	0	1400	14000
I9 - Nombre annuel d'étudiants et de personnels formés à l'entrepreneuriat et au management	680	680	800
I10 - Nombre annuel d'étudiants en alternance et formation continue	2 200	2 500	2 800
Objectif 3			
I11 - Nombre annuel de VAE soutenues	14	17	40
Objectif 4			
I12 - Nombre de plateformes technologiques	1	2	9
I13 - Nombre de start-up deeptech	0	1	4
Objectif 5			
I14 - Part de publications RICL	44%	43%	47%
I15 - Nombre de mobilités étudiantes entrantes encadrées	206	151	220
I16 - Nombre de mobilités étudiantes sortantes encadrées	442	509	600
I17 - Nombre de mobilités entrantes des personnels	57	89	100
AXE 3. Structurer le pilotage pour répondre aux défis et enjeux des transitions socio-écologiques			
Objectif 4			
I18 - Part des laboratoires ayant réalisé leur BEGES	5	6	100%
I19 - % de réduction de l'empreinte carbone de l'URN			-5% / an
I20 - % de réduction de la consommation d'énergie de l'URN			-30%

JALONS	2022	2023	2024	2025	2026	2027
AXE 1 : Faire de l'université un établissement démonstrateur et d'excellence en matière de transitions socio-écologiques pour un développement durable						
J1 Nouvelle Graduate School sur le multirisque et la résilience						
J2 Création au sein de l'Institut T.URN d'un centre de ressources pédagogiques						
J3 Création au sein de l'Institut T.URN d'un centre de ressources en recherche						
J4 Création d'une Fondation sur la TEDS et le multirisque avec les partenaires socio-économiques						
J5 Campus formalisés (cible tous)						
J6 Finalisation du plan d'actions « vie étudiante »						
AXE 2 : Accroître l'attractivité et le rayonnement de l'université en s'appuyant sur une offre de formation et de recherche intégrant les transitions socio-écologiques						
J7 Doublement du nombre de dépôts de brevets prioritaires et opérations de transfert						
J8 Reconduction de l'alliance INGENIUM						
J9 Charte mobilité internationale bas carbone						
AXE 3 : Structurer le pilotage pour répondre aux défis et enjeux des transitions socio-écologiques						
J10 Création d'une direction du pilotage						
J11 Système d'information décisionnel						
J12 Pôles de gestion						
J13 Etude d'impact de la dévolution du patrimoine						
J14 Charte numérique responsable						
J15 Optimisation des centres de données						

Fait à Paris, le

La ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche	Le président de l'université de Rouen Normandie
Sylvie RETAILLEAU	Laurent YON

En partenariat avec les organismes de recherche :

Le président-directeur général du CNRS	Le président de l'INSERM
Antoine PETIT	Didier SAMUEL

Présidence

Vice-Président du conseil d'administration
Franck LE DERF

Direction Générale des services

Pascale LAINE-MONTELS

Affaire suivie par :

Victorine MENDY

Responsable des Instances

02.35.14.67.69

secretariatca@univ-rouen.fr

Conseil d'administration - URN

20 octobre 2023

Délibération n°CA-2023-2

À l'ouverture de la réunion, le quorum est atteint par 34 votants, dont 11 membres représentés

Campagne d'emplois complémentaire 2024

- Vu la note annexe

Approbation de la campagne d'emplois complémentaire 2024

Pour	34
Contre	0
Abstention	0
NPPV	0

Le conseil d'administration approuve la campagne d'emplois complémentaire 2024

Fait à Rouen, le 20 octobre 2023

Le président de l'Université de Rouen Normandie


Laurent YON

Présidence
Vice-président CA
Franck LE DERF

Direction générale des services
Direction des ressources humaines
Alexa NATIVELLE

Affaire suivie par
Victorine MENDY
Responsable des Instances
02.35.14.67.69
secretariatca@univ-rouen.fr

Mont-Saint-Aignan, le 12 octobre 2023

Monsieur le président de l'université de Rouen
Normandie

à

Mesdames et messieurs les membres du
conseil d'administration de l'université de
Rouen Normandie

séance du 20 Octobre 2023

Objet : Campagne d'emplois complémentaire 2024

Le projet écrit+, lauréat de l'appel à projet national « Nouveaux Coursus Universitaires » du PIA3 (Plan d'Investissement d'Avenir), répond au besoin d'améliorer l'expression écrite en français des étudiants de toutes filières. L'université de Rouen Normandie (URN) est associée au projet écrit+ depuis 2018.

Ainsi chaque année, plus de 4 000 étudiants de L1 inscrits dans des composantes différentes bénéficient d'un test permettant d'évaluer leur niveau de compétences en français écrit universitaire à la rentrée. Ceux dont les résultats indiquent des fragilités susceptibles de compromettre leur réussite, sont invités à participer à des séances de maîtrise de l'expression française écrite.

A l'URN, le déploiement d'écrit+ était jusqu'à présent assuré par une PRAG¹ et une enseignante du second degré mise à disposition temporairement (MADT) par le Rectorat. A la rentrée universitaire 2024-2025, la PRAG ayant demandé une mise en disponibilité pour une période relativement longue et la reconduction de la MADT étant exclue par le Rectorat, aucun personnel de l'URN ne pourra soutenir le dispositif écrit+.

Le recrutement d'un ou d'une ESAS² est nécessaire pour poursuivre le travail engagé pour le déploiement d'écrit+ et apporter un soutien aux étudiants en vue de favoriser leur réussite.

La proposition d'ajout d'un poste d'ESAS dans la campagne d'emplois 2024 a été validée à l'unanimité lors du CSA³ du 5 octobre 2023.

Les membres du conseil d'administration sont amenés à se prononcer sur l'ajout d'un poste ESAS dans la campagne d'emplois 2024.

¹ PRAG : Professeurs agrégés

² ESAS : Enseignants du second degré affectés dans le supérieur

³ CSA : Comité Social d'Administration

Présidence

Vice-Président du conseil d'administration
Franck LE DERF

Direction Générale des services

Pascale LAINE-MONTELS

Affaire suivie par :

Victorine MENDY

Responsable des Instances

02.35.14.67.69

secretariatca@univ-rouen.fr

Conseil d'administration - URN

20 octobre 2023

Délibération n°CA-2023-3

À l'ouverture de la réunion, le quorum est atteint par 34 votants, dont 11 membres représentés

Débat d'Orientation Budgétaire 2024

➤ Vu la note annexe

Approbation du débat d'orientation budgétaire 2024

Pour	34
Contre	0
Abstention	0
NPPV	0

Le conseil d'administration approuve le débat d'orientation budgétaire 2024

Fait à Rouen, le 20 octobre 2023

Le président de l'Université de Rouen Normandie


Laurent YON

Présidence
Affaire suivie par :
Franck LE DERF
Vice-Président en charge des ressources et
patrimoine immobilier

Mont Saint-Aignan, le 12/10/2023

Directrice Générale des Services
Adjointe en charge des ressources
internes et du pilotage
Affaire suivie par :
Sylvie MONSINJON

Objet : Débat d'orientation budgétaire 2024 (DOB)

1) Le contexte général dans lequel s'inscrit le débat d'orientation budgétaire

L'élaboration du prochain budget initial (BI) doit être précédée d'un débat d'orientation budgétaire (DOB) qui, comme chaque année, s'inscrit dans un contexte local, national et international ayant des impacts sur le fonctionnement global de notre université.

Le DOB a vocation à transcrire la stratégie de notre université en termes budgétaires tout en donnant une visibilité de sa soutenabilité financière.

À l'instar des trois derniers exercices budgétaires, la préparation budgétaire 2024 s'inscrit dans un contexte national et international marqué par une grande instabilité. Au niveau international, les conséquences de la guerre en Ukraine continuent à impacter les projets patrimoniaux de notre établissement avec une augmentation très importante des coûts de construction/rénovation qui nécessite pour l'université d'abonder financièrement ces projets (rénovation de l'espace Jean Marc Duclos, rénovation du Gymnase STAPS, Bâtiment Dulong, ...). S'ajoute un contexte d'inflation élevée avec une hausse prévisionnelle des dépenses de fonctionnement, et notamment celles des fluides. De plus, comme en 2022, la revalorisation du point d'indice intervenue en juillet 2023 ainsi que les autres mesures dites « Guerini »¹, ne seront compensées qu'à 50% pour l'exercice 2024.

Au niveau national, la croissance a été de 0,2% au premier trimestre 2023. Selon les prévisions de l'INSEE, la croissance nationale resterait modeste de l'ordre de 0,6% cette année (moyenne annuelle).

Le contexte de tension des finances publiques et le développement de nombreux plans gouvernementaux laissent supposer une possible contraction en 2024, des Subventions pour Charge de Service Public (SCSP) attribuées aux opérateurs de l'État dont font parties les universités. Par ailleurs, alors que l'université est dans la phase des conférences ressources avec les composantes et les services afin de préparer le budget 2024, la notification définitive de la SCSP 2023 ne sera connue, comme à l'habitude, que fin décembre.

Concernant l'université, les principales actions en 2024 concerneront la poursuite du déploiement du contrat pluriannuel 2022-2027 axé sur sa stratégie de transitions sociales et écologiques (TSE), ainsi que les principaux projets structurants, notamment le projet **Transition**, l'université européenne **Ingenium**, le

¹ Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques

Centre d'études et de recherche olympique **CEROUEN**, ou encore les projets de formations dans le cadre du dispositif « France 2030 - Compétences et métiers d'avenir (CMA) ».

2) Le projet de loi de finances 2024 (PFL2024)

Dans le PLF24, le budget du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) s'élève à 26,6 milliards d'euros (hors financements issus du Programme d'investissements d'avenir et de France 2030), soit une hausse de 3,2 % (soit +818 M€) par rapport à 2023. Toutefois, les crédits supplémentaires ne pourront compenser ni la totalité des mesures « Guerini » de revalorisation des rémunérations des agents publics, ni l'augmentation des prix de l'énergie.

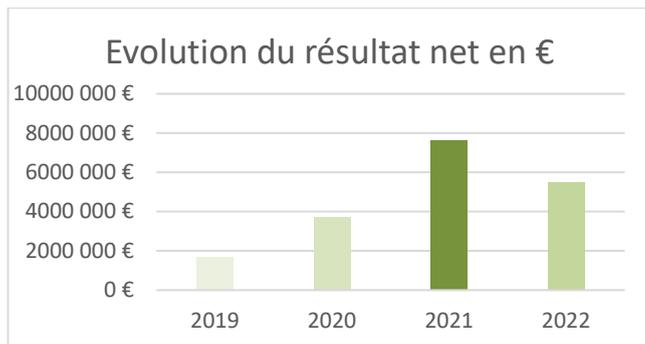
Le budget 2024 du MESR affiche quatre priorités :

- « aider plus et aider mieux les étudiants » ce qui passe par l'octroi de 550 M€ supplémentaires, notamment pour la première phase de la réforme des bourses ;
- « soutenir la recherche et les chercheurs » dans le cadre de l'application de la Loi de programmation de la recherche (LPR) 2021-2030 ;
- « accompagner les transformations des établissements d'enseignement supérieur du MESR et poursuivre l'adaptation de leur offre de formation » avec 100 M€ supplémentaires pour les Contrats d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) ;
- « accompagner les établissements et soutenir leurs projets face à la hausse des charges » (215 M€).

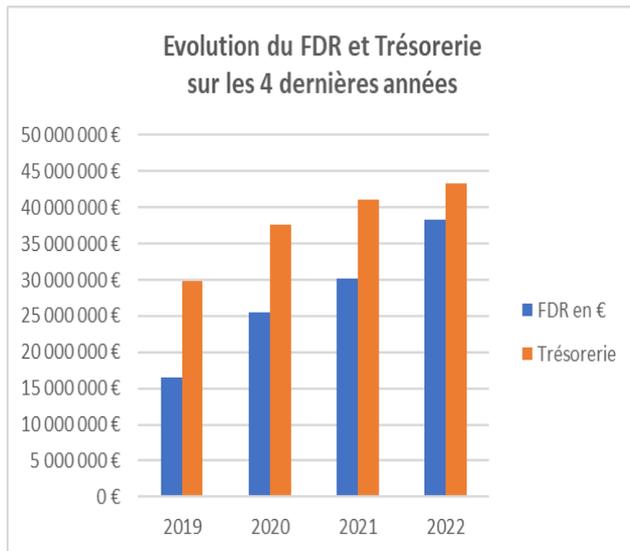
3) Une santé financière maîtrisée mais à surveiller

Les résultats comptables au 31/12/2022 confirment la bonne santé financière de l'Université de Rouen Normandie (URN), comme en atteste l'évolution des principaux indicateurs de pilotage depuis 2019.

Chiffres et ratios	2019	2020	2021	2022
Résultat (M€)	1,7	3,79	7,6	5,5
Capacité d'Auto-Financement (CAF) (M€)	8,5	10,8	14,6	11,9
Part d'autofinancement dans l'investissement : CAF / dépenses d'investissement	38%	74%	74%	60%
Fonds de Roulement (M€)	16,5	25,5	30,2	38,2
Fonds de Roulement (en jours de charges décaissables)	28j	45j	51j	62j



- Le résultat net comptable 2022 s'établit à 5.5M€, la CAF à 11.9M€
- Le FDR et la trésorerie s'établissent respectivement à 38.2M€ et 43.3M€



Sur la base du budget rectificatif 2023 (projection charges et produits) réalisé à date, il apparaît que le résultat net comptable prévisionnel 2023 s'améliore par rapport à la prévision du budget initial, mais demeure toutefois négatif avec une estimation de l'ordre de **-4M€**. Par ailleurs, la CAF s'améliore également mais reste à un niveau faible (de l'ordre du million d'euros). Comme mentionné supra, compte tenu d'une notification définitive de la SCSP 2023 fin décembre et d'une projection de dépenses encore en consolidation, la prévision pour la fin de l'exercice comptable reste très difficile à réaliser.

4) Actions et priorités pour 2024

Compte tenu du poids de la masse salariale dans les dépenses de fonctionnement, cet élément constitue chaque année un point d'attention majeur.

L'année 2023 correspondait à la mise en œuvre de la nouvelle offre de formation en année pleine. Une attention particulière sera accordée à la clôture budgétaire 2023 pour dresser un premier bilan sur la soutenabilité avec les bilans des effectifs, du volume d'heures réalisées, des ressources liées au nombre de nouvelles formations, pour éventuellement procéder à des ajustements.

Les orientations et arbitrages budgétaires pour 2024 doivent tendre, comme pour les autres années, vers une sécurisation financière qui nécessite une étude systématique de la soutenabilité des décisions, notamment en matière d'emplois. Toutefois, les prévisions budgétaires restent difficiles à stabiliser au regard du contexte rappelé en préambule, d'une part avec un budget rectificatif 2023 estimant un atterrissage en déficit, d'autre part, avec les mesures impactant la masse salariale qui ne sont pas compensées par des recettes dans la SCSP de 2023 et partiellement en 2024.

Pour le projet de BI 2024, les orientations budgétaires visent, entre autres, à assurer la mise en œuvre des axes stratégiques de développement du contrat pluriannuel 2022-2027 :

- Axe 1 : Faire de l'université un établissement démonstrateur et d'excellence en matière de transitions socio-écologiques pour un développement durable
- Axe 2 : Accroître l'attractivité et le rayonnement de l'université en s'appuyant sur une offre de formation et de recherche intégrant les transitions socio-écologiques
- Axe 3 : Structurer le pilotage pour répondre aux défis et enjeux des transitions socio-écologiques

Politique de Transition Sociale et Écologique :

L'inscription dans une politique de Transition Sociale et Écologique constitue, depuis ces dernières années, la priorité de l'URN. Le projet **Transition** porté par notre établissement et lauréat dans le cadre de « France 2030 – ExcellencES », est une reconnaissance de cet engagement. Il conviendra de poursuivre les travaux de rénovation énergétique, améliorer le confort thermique et réduire l'empreinte carbone de l'établissement. Elle s'est d'ores et déjà traduite par des investissements importants, effectués (raccordement au chauffage urbain, rénovations bâtementaires, ...), ou en cours de réalisation. Notre établissement s'est également engagé à maîtriser l'impact carbone de nos mobilités générées par les activités de recherche ou de formation. Si la crise sanitaire avait abouti à une diminution drastique des déplacements, il convient de veiller à ce que la reprise des activités, depuis plus d'une année, se traduise par une approche plus sobre des mobilités (déplacements étudiants et professionnels). D'ores et déjà, des actions opérationnelles dans ce sens seront déployées sur 2024 (mobilités bas carbone, installation de dispositifs de comptage d'énergie avec télérelève automatisée, ...). Enfin dans la continuité de l'appel à projet interne pour la stratégie de TSE mis en place en 2023 avec une mise en réserve de 10% de l'enveloppe de fonctionnement attribuée aux composantes et unités de recherche, un nouveau dispositif TSE sera mis en place en 2024 avec une enveloppe identifiée dès la construction du BI.

Politique d'emploi en soutien à la stratégie d'établissement :

L'Université confirme sa volonté de soutenir l'emploi comme en atteste la campagne d'emplois 2023 et celle votée pour 2024 au conseil d'administration du 07 juillet 2023 (proposition de publication de 123 postes titulaires). Par ailleurs, le dialogue de performance avec le MESR a permis de confirmer la trajectoire financière positive de l'université et de bénéficier de 1.145M€ au titre du dialogue de performance. Enfin, les orientations budgétaires 2024 intègrent la politique RH menée et engagée pour répondre au décrochage des rémunérations et aux difficultés de recrutement des personnels BIATSS.

Synthèse :

Plus globalement et en synthèse, l'URN souhaite réaffirmer sa volonté :

- De conforter son identité en matière de TSE avec une poursuite du soutien financier en faveur des actions engagées et programmées en matière de gouvernance, formation, recherche, international...
- D'accompagner les projets structurants d'établissement (Transition, Ingenium, CMA, CEROUEN, ...)
- De poursuivre la mobilisation des moyens favorisant la réussite des étudiants,

notamment au travers du dispositif pluriannuel ARE

- De maintenir les projets de programmations immobilière au regard d'une part de la mise en œuvre du plan de sobriété énergétique, et d'autre part de notre engagement dans la réduction de notre impact sur l'environnement et la maîtrise de nos consommations en matière énergétique
- De continuer l'amélioration de l'attractivité de l'établissement : aménagement des campus, conditions de vie et d'études des étudiants (financements CVEC) et conditions de travail des personnels
- De poursuivre l'optimisation et l'utilisation pertinente de l'ensemble des moyens dans le cadre de la structuration des campus et la mise en place progressive de pôles de gestion
- De renforcer les moyens destinés à la sûreté et la sécurité afin de garantir à chacun, étudiants et personnels, la protection légitimement attendue dans le cadre professionnel

Ainsi, et dans un contexte marqué par des incertitudes multiples, le DOB 2024 vise à assurer la mise en œuvre des objectifs du contrat d'établissement 2022-2027.

5) Le calendrier et le déroulé budgétaire mis en place

L'établissement ne dispose généralement, à cette période, que d'un niveau d'information très partiel sur les principales recettes liées à l'année budgétaire à venir, au premier chef desquelles figure la SCSP, qui couvre généralement près des trois-quarts de ses dépenses. De même, concernant les activités et les dépenses idoines, les effectifs étudiants, le nombre de groupes, le remplissage des formations, sont autant de sources d'incertitudes. À défaut d'éléments probants sur les activités dites récurrentes, le principe général consiste à une inscription prudente, basée sur l'exécution 2023 et sur le compte financier 2022.

L'élaboration du projet de BI 2024 s'établit selon le calendrier suivant :

- 14 avril 2023 : cadrage budgétaire de la campagne d'emplois 2023-2024 (vote CA).
- 07 juillet et 20 octobre 2023 : campagne d'emplois titulaires 2023 (vote CA).
- octobre 2023 : conférences ressources.
- 20 octobre 2023 : débat d'orientation budgétaire.
- 14 décembre 2023 : examen et avis de la commission du budget et de la commission des ressources du projet de BI 2024.
- 15 décembre 2023 : vote par le CA du projet de BI 2024 et du cadrage des enveloppes formation et recherche (en vue de leur répartition par la CFVU et la CR).
- 17 janvier 2024 : proposition de répartition des enveloppes formation et recherche par la commission des ressources.
- 26 janvier 2024 : vote par la CFVU de la répartition de l'enveloppe formation.
- 02 février 2024 : vote par la CR de la répartition de l'enveloppe recherche.

Présidence

Vice-Président du conseil d'administration
Franck LE DERF

Direction Générale des services

Pascale LAINE-MONTELS

Affaire suivie par :

Victorine MENDY

Responsable des Instances

02.35.14.67.69

secretariatca@univ-rouen.fr

Conseil d'administration - URN

20 octobre 2023

Délibération n°CA-2023-4

À l'ouverture de la réunion, le quorum est atteint par 34 votants, dont 11 membres représentés

Frais d'hébergement des missions (hors CNU (Conseil National des Universités))

➤ Vu la note annexe

Approbation des frais d'hébergement des missions (hors CNU)

Pour	32
Contre	0
Abstention	1
NPPV	0

Le conseil d'administration approuve les frais d'hébergement des missions (hors CNU)

Fait à Rouen, le 20 octobre 2023

Le président de l'Université de Rouen Normandie


Laurent YON

Présidence
Vice-président CA
Franck LE DERF

Direction générale des services
Pascale MONTELS
Sylvie MONSINJON

Affaire suivie par
Victorine MENDY
Responsable des Instances
02.35.14.67.69
secretariatca@univ-rouen.fr

Mont-Saint-Aignan, le 13 octobre 2023

Monsieur le président de l'université de Rouen
Normandie

à

Mesdames et messieurs les membres du
conseil d'administration de l'université de
Rouen Normandie

séance du 20 Octobre 2023

Objet : Frais d'hébergement (hors CNU¹)

Références

- Décret n°2019-139 du 26 février 2019
- Arrêté du 26 février 2019

Les personnels de l'université de Rouen Normandie (URN) en déplacement temporaire dans l'intérêt du service peuvent bénéficier d'indemnités de mission comprenant notamment le remboursement des frais d'hébergement dont le taux de remboursement forfaitaire est réglementairement fixé par arrêté ministériel.

Cependant, au regard des tarifs hôteliers pratiqués dans les grandes métropoles, et en particulier à Paris, une prise en charge au-delà du taux maximal peut être autorisée : « Lorsque l'intérêt du service l'exige et pour tenir compte de situations particulières (...) une délibération du conseil d'administration de l'établissement peut fixer, pour une durée limitée, des règles dérogatoires » qui ne pourront en aucun cas conduire à rembourser une somme supérieure à celle effectivement engagée (cf. décret n°2019-139 du 26 février 2019 – art. 7-1).

Par ailleurs, l'URN est régulièrement amenée à missionner des personnalités extérieures pour son propre compte, ou à les inviter dans le cadre d'activités à caractère culturel ou scientifique dont elle assume la responsabilité. La réglementation en vigueur ne prévoyant pas de plafond pour les frais d'hébergement de ces personnalités extérieures, il est proposé au conseil d'administration de fixer un montant maximum de prise en charge.

Proposition de délibération :

Pour les personnels de l'établissement et pour les personnalités extérieures invitées ou en mission pour le compte de l'URN, il est proposé de fixer le taux maximal de remboursement des frais d'hébergement par nuitée (petit-déjeuner compris) à :

- 90 € pour la province²,

¹ Le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche missionne des enseignants-chercheurs de l'URN, membres titulaires ou suppléants du Conseil National des Universités (CNU). Les modalités de prise en charge de ces frais de mission ont été modifiées par le Ministère par circulaire du 24 avril 2019.

² Hors principales métropoles et ville de Paris

- 120 € pour les principales métropoles³,
- 200 € pour la ville de Paris.

Il pourra être dérogé à ces montants, pour un hébergement donné, à titre exceptionnel, et sur décision expresse de l'ordonnateur principal de l'université de Rouen Normandie⁴, sans toutefois que cette décision conduise à rembourser une somme supérieure à celle effectivement engagée. La demande de dérogation devra, dans tous les cas, être réalisée avant le déplacement effectif.

Les membres du conseil d'administration sont amenés à se prononcer sur les modifications (en rouge⁵) relatives aux frais d'hébergement.

³ Sont prises en compte les métropoles suivantes de plus de 500 000 habitants : Grand Paris, Aix-Marseille-Provence, Européenne de Lille, Bordeaux, Toulouse, Nantes, Nice Côte d'Azur et Eurométropole de Strasbourg. (Source DGCL, 2022).

⁴ Le président de l'université de Rouen Normandie

⁵ En rouge : modifications par rapport à 2022

Présidence

Vice-Président du conseil d'administration
Franck LE DERF

Conseil d'administration - URN**20 octobre 2023****Délibération n°CA-2023- 5****Direction Générale des services**

Pascale LAINE-MONTELS

Affaire suivie par :

Victorine MENDY

Responsable des Instances

02.35.14.67.69

secretariatca@univ-rouen.fr

À l'ouverture de la réunion, le quorum est atteint par 34 votants, dont 11 membres représentés

Dossier d'accréditation - Infirmier de Bloc Opérateur Diplômé d'État (IBODE)

- Vu le code de l'éducation - Article L712-3
- Vu le code de l'éducation - Article D613-7
- Vu l'arrêté du 27 avril 2022 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'infirmier de bloc opératoire
- Vu le dossier d'accréditation en annexe

Approbation du dossier d'accréditation - Infirmier de Bloc Opérateur Diplômé d'État

Pour	33
Contre	0
Abstention	0
NPPV	0

Le conseil d'administration approuve le dossier d'accréditation - Infirmier de Bloc Opérateur Diplômé d'État

Fait à Rouen, le 20 octobre 2023

Le président de l'Université de Rouen Normandie


Laurent YON



Dossier de demande d'accréditation à délivrer le Diplôme d'infirmier de bloc opératoire (DE IBO)

Stéphane PARCAY, Directeur des soins

Jean-Charles LANGLOIS, FFCSS gestion des écoles de spécialités IDE

Véronique CHEINISSE, FFCSS IBODE, Master 2 Formateur, responsable pédagogique

Sophie NOTIN-COUTANT, CS IBODE, Cadre de santé Formateur

Mise à jour du 30/09/23

Table des matières

UNIVERSITÉ ET UFR ASSURANT LA FORMATION D'INFIRMIER.E DE BLOC OPÉRATOIRE GRADE MASTER	4
STATUT DE LA STRUCTURE ASSURANT LA FORMATION.....	4
I. UNIVERSITÉ DE ROUEN NORMANDIE	4
II. FORMATION D'INFIRMIER.E DE BLOC OPÉRATOIRE	5
A. PRÉSENTATION DE L'ERFPS	5
B. PRÉSENTATION DE L'ÉCOLE D'IBODE.....	6
1. <i>Généralités</i>	6
C. MISSIONS DE L'ÉCOLE D'IBODE	6
JUSTIFICATION DE LA DEMANDE / ENGAGEMENT DANS LES FORMATIONS D'AUTRES AUXILIAIRES MÉDICAUX / CONVENTIONNEMENTS EXISTANTS	7
MODALITÉS DE GOUVERNANCE DU DISPOSITIF UNIVERSITÉ – ÉCOLE ASSURANT LA FORMATION D'INFIRMIER.E DE BLOC OPÉRATOIRE	7
<i>GOUVERNANCE POUR LES ORIENTATIONS GÉNÉRALES DE L'ÉCOLE D'IBODE :</i>	8
<i>LA SECTION COMPÉTENTE POUR LE TRAITEMENT PÉDAGOGIQUE DES SITUATIONS INDIVIDUELLES DES ÉTUDIANTS ET DE LA VAE</i>	10
SECTION COMPÉTENTE POUR LE TRAITEMENT DES SITUATIONS DISCIPLINAIRES.....	13
SECTION RELATIVE À LA VIE ÉTUDIANTE.....	13
d. <i>Conditions d'accès à la formation</i>	14
e. <i>Cas particuliers</i>	17
SPÉCIFICITÉS DU PROJET PÉDAGOGIQUE / APPORTS UNIVERSITAIRES / MUTUALISATIONS AVEC D'AUTRES FORMATIONS EN SANTÉ.....	19
ENSEIGNEMENT THÉORIQUE.....	20
STAGES : FORMATION EN MILIEU PROFESSIONNEL	21
NOMBRE DE CANDIDATS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE ACCUEILLIS EN 2023, POSSIBILITÉS D'ÉVOLUTION DANS LES 5 ANS À VENIR EN LIEN AVEC L'ÉCOLE ASSURANT LA FORMATION D'INFIRMIER.E DE BLOC OPÉRATOIRE	23
MOYENS AFFECTÉS À LA FORMATION EN LIEN AVEC L'ÉCOLE ASSURANT LA FORMATION D'INFIRMIER.E DE BLOC OPÉRATOIRE	23
FINANCIERS	23
HUMAINS.....	24
MATÉRIELS.....	24
NOM ET QUALITÉ DU RESPONSABLE DE LA FORMATION	26
PRÉSENTATION DE L'ÉQUIPE ENSEIGNANTE.....	26
ORGANISATION DES ENSEIGNEMENTS	27
COURS MAGISTRAUX ET ENSEIGNEMENTS DIRIGÉS	27
ENSEIGNEMENTS EN DISTANCIEL ET EN SIMULATION.....	27
MUTUALISATION DES ENSEIGNEMENTS :	27
STAGE RECHERCHE	28
<i>Modalités d'agrément des terrains de stage recherche</i>	29
<i>Liste des terrains de stages et des maîtres de stages agréés</i>	29

DISPOSITIF D'AIDE À LA RÉUSSITE MIS EN PLACE PAR L'ÉTABLISSEMENT OU L'UFR EN LIEN AVEC L'ÉCOLE ASSURANT LA FORMATION D'INFIRMIER.E DE BLOC OPÉRATEUR..... 29

DISPOSITIF D'ÉVALUATION DE LA FORMATION ET DES ENSEIGNEMENTS EN LIEN AVEC L'ÉCOLE ASSURANT LA FORMATION D'INFIRMIER.E DE BLOC OPÉRATEUR..... 29

Document de travail

Université et UFR assurant la formation d'infirmier.e de bloc opératoire Grade master

Statut de la structure assurant la formation

Le campus Santé de la métropole de Rouen est le regroupement sur un **site géographique unique** du **Centre Hospitalo-Universitaire (CHU) de Rouen** - (2453 lits, 9178 employés, 855 praticiens, 500 internes, 60 techniciens ou attachés de recherche clinique), du **Centre de Recherche et de Lutte Contre le Cancer Henri Becquerel** (158 lits, 681 employés, 70 praticiens, 12 techniciens ou attachés de recherche clinique), de **l'UFR Santé de l'université de Rouen Normandie (URN)** (7700 étudiants, 135 chercheurs et enseignants-chercheurs, 35 ingénieurs et techniciens, 126 étudiants en Master, doctorants ou post-doctorants) et de **l'Espace Régional de Formation des Professions de Santé de Rouen** (13 écoles **et instituts de formations paramédicales et de la maïeutique**, 1481 étudiants), engagé dans le soin, l'enseignement et la recherche.

Celui-ci est situé au cœur de Rouen, sur une zone en plein développement, regroupant des lieux de soins, de recherches et d'enseignement. Ce véritable écosystème dédié à la Santé est composé des 3 membres fondateurs, mais également : des unités de recherche regroupées au sein de l'Institut de Recherche et d'Innovation Biomédicale (IRIB), des 13 écoles et instituts de formations paramédicales de l'Espace Régional de Formation des Professions de Santé (ERFPS), de Seine Biopolis (pépinière-hôtel d'entreprises), du Medical Training Center (Centre de formation par simulation et entraînement aux techniques biomédicales) et de l'ANIDER (Centre de Prévention, de dialyse et d'accompagnement). Ces différents acteurs interagissent au quotidien pour former un réseau scientifique d'excellence.

Depuis le décret du 27 avril 202, le diplôme d'État d'infirmier de bloc opératoire est délivré par les universités dans les conditions définies aux articles D. 636-82 à D. 636-84 du code de l'éducation. La formation conduisant au diplôme d'infirmier de bloc opératoire est délivrée par l'école d'infirmier de bloc opératoire, autorisée par le président du conseil régional en application de l'article L. 4383-3 du code de la santé publique et répondant aux critères de qualité prévus aux articles L. 6316-1 et R. 6316-1 du code du travail. Le diplôme de grade master est délivré par l'université Rouen Normandie. Cette formation est autorisée par l'État qui accrédite la formation, en application de l'article L. 4383-3 du code de la santé publique et répondant aux critères de qualité prévus aux articles L. 6316-1 et R. 6316-1 du code du travail

I. Université de Rouen Normandie

L'URN est représentée par son président, M. Laurent YON.

L'UFR Santé de l'URN est placée sous la responsabilité de M. Benoît VEBER, Doyen et de son équipe.

Vice-Doyen Recherche, Pdt du Conseil Scientifique : M. Guillaume SAVOYE

Vice-Doyen en charge des études médicales : Mme Agnès LIARD-ZMUDA

Vice-Doyen Directeur du département Pharmacie : M. Loïc Favennec

Chargé de mission pour l'universitarisation des professions paramédicales : M. Éric Vérin

Directeur administratif de composante : Jean-Sébastien Valet

Dans le cadre de l'universitarisation des formations paramédicales (Infirmiers, Ergothérapeutes, Psychomotriciens, Masseurs-Kinésithérapeutes, Audio-Prothésistes), un secrétariat des formations paramédicales est disponible au sein de l'UFR Santé :

UFR Santé – Département Paramédical
secretariat.formparamed@univ-rouen.fr
02.35.14.83.76

II. Formation d'infirmier.e de bloc opératoire

L'école préparant au diplôme d'État d'Infirmier de Bloc Opératoire de l'ERFPS dispense un enseignement conforme à l'arrêté du 27 avril 2022, modifié le 9 mai 2023, relatif à la formation conduisant au diplôme d'État d'infirmier de bloc opératoire.

Cette école est située au sein du campus santé, à proximité des locaux de l'URN et du CHU – Hôpital Charles Nicolle, complétant ainsi un espace géographique dédié aux soins, à la formation et à la recherche. Dans le cadre du décret du 27 avril 2022, après sélection (voir infra), les étudiants effectuent leur inscription administrative et pédagogique à l'université de Rouen Normandie, permettant ainsi la délivrance du Diplôme d'État et du grade master.

a. Présentation de l'ERFPS¹

L'Espace Régional de Formation des Professions de Santé regroupe 13 instituts et écoles formant aux métiers du soin ou affiliés.

Il a pour missions :

- La formation initiale des professionnels de santé (sages-femmes et paramédicaux),
- une offre de formation continue pour ces mêmes professionnels, notamment en matière d'adaptation à l'emploi,
- le développement de la recherche en soins,
- une mise à disposition de ressources documentaires (centre de documentation et d'information, ressources en ligne),
- la mise en œuvre des droits des étudiants et le respect des conditions d'accès et de suivi médical,
- le partenariat avec les établissements pouvant accueillir les stagiaires.

Ces missions sont déclinées dans les projets pédagogiques de chaque école ou institut, ou lors d'activités transversales à plusieurs écoles ou instituts. Leur mise en œuvre s'appuie sur des valeurs communes et une éthique professionnelle.

Le bâtiment, conçu pour favoriser la qualité des formations, la mutualisation des compétences et des ressources, le développement d'une culture commune, combine des espaces dédiés à chaque école ou institut et des espaces partagés.

¹ ERFPS : Espace Régional de Formation des Professions de Santé.

Les étudiants accueillis à l'ERFPS sont soit des personnes se formant à leur premier métier, soit des professionnels de santé en démarche de promotion professionnelle, soit des personnes en reconversion ou réinsertion professionnelle.

b. Présentation de l'école d'IBODE²

1. Généralités

Nom et sigle de l'institut de formation :

École d'Infirmier.e.s de Bloc Opérateur Diplômé.e.s d'État

L'école dispose d'un site Internet : <https://ecole-ibode.chu-rouen.fr/>

À l'entrée en formation, environ **98% des étudiants de la promotion sont pris en charge par leur employeur au titre de la promotion professionnelle.**

Les promotions sont essentiellement constituées d'étudiants venant de la Normandie.

Le **taux de réussite** est depuis 5 ans de **100 %**.

Le taux de placement à la sortie de l'école est de 100%. À la sortie de l'école, les nouveaux diplômés financés au titre de la promotion professionnelle retournent chez leurs employeurs. Ceux qui étaient en "autofinancement" sont recrutés essentiellement dans les structures publiques (**en moyenne à 85 %**) et également privées.

La date de rentrée annuelle est fixée en accord avec l'université Rouen Normandie et l'ARS territorialement compétente, en en octobre.

c. Missions de l'école d'IBODE

L'école d'IBODE a pour vocation de ³ :

- Former des infirmier.e.s diplômé.e.s d'État à la polyvalence des soins infirmiers en secteur interventionnel quelle que soit la discipline chirurgicale et en secteur associé tel que la stérilisation et préparer au diplôme d'État d'infirmier.e de bloc opératoire dans les disciplines chirurgicales en bloc opératoire, en secteurs interventionnels, en unité de stérilisation, d'hygiène et de logistique ;
- Assurer la formation aux actes exclusifs ;
- Assurer la formation continue pour les professionnels exerçant en bloc opératoire, en secteur interventionnel, en endoscopie, en unité de stérilisation et en unité d'hygiène, y compris pour les ressortissants d'un État membre de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Principauté d'Andorre

² IBODE : Infirmier.e de Bloc Opérateur Diplômé.e d'État.

³ Arrêté du 27 avril 2022 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'infirmier de bloc opératoire (article 2). JO du 29 avril 2022.

- ou de la Confédération suisse dans le cadre des demandes d'autorisation d'exercice de la profession d'infirmier.e de bloc opératoire diplômé.e d'État en France ;
- Promouvoir la recherche et développer la documentation en soins infirmiers en bloc opératoire.

Justification de la demande / Engagement dans les formations d'autres auxiliaires médicaux / Conventionnements existants

L'UFR Santé et l'ERFPS, déjà partenaires dans le cadre de la « LMDisation » des formations paramédicales (Infirmiers, Ergothérapeutes, Psychomotriciens, Masseur-Kinésithérapeutes) souhaitent inscrire la formation des infirmiers de bloc opératoire de grade Master dans la continuité et la même dynamique que la licence Soins et Sciences Infirmières proposées aux étudiants des 7 IFSI de la subdivision Rouennaise ayant une convention de partenariat avec l'URN.

Modalités de gouvernance du dispositif Université – École assurant la formation d'infirmier.e de bloc opératoire

Les modalités de gouvernance de l'école d'IBODE se réfèrent à l'arrêté du 17 avril 2018 modifiant l'arrêté du 21 avril 2007 relatif aux conditions de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux, et à l'arrêté du 9 mai 2023 modifiant l'arrêté du 27 avril 2022 relatif à la formation conduisant au diplôme d'état d'infirmier de bloc opératoire.

L'école d'IBODE de Rouen est rattaché à un établissement de santé qui est le centre hospitalier Charles Nicolle (CHU-Hôpitaux de Rouen) ; lui-même établissement support du groupement hospitalier de territoire « Rouen Cœur de Seine ».

A ce titre, l'école d'IBODE de Rouen s'inscrit dans son territoire de santé et ses orientations stratégiques sont en cohérence avec les axes prioritaires du GHT « Rouen Cœur de Seine ».

La formation proposée par l'école d'IBODE de Rouen vise à positionner celle-ci dans un réseau de communication, d'informations et de compétences internes et externes sur le plan départemental et régional. Elle assure une formation répondant aux besoins en compétences des futurs professionnels de santé en vue d'accompagner les besoins en santé de la population.

La gouvernance administrative de l'école d'IBODE de Rouen est assurée par le directeur des soins – coordonnateur des écoles paramédicales spécialisées (ERFPS) dont les missions principales sont de :

- Piloter le fonctionnement général des écoles et instituts
- Définir les priorités stratégiques, la politique qualité et la politique de communication
- Gérer les ressources humaines
- Assurer la gestion administrative et réglementaire des écoles et instituts
- Assurer la gestion financière, économique et la sécurité au sein des écoles et instituts.

Le directeur des soins – coordonnateur des écoles paramédicales spécialisées est assisté dans ses missions par l'équipe pédagogique et par les différentes instances qui accompagnent les instituts dans la gestion de toutes les questions relatives aux formations et à la vie étudiante.

La direction pédagogique universitaire est assurée par l'UFR Santé de l'Université Rouen Normandie.

La coordination et la planification des enseignements de la formation conduisant au diplôme d'IBODE seront sous la responsabilité pédagogique d'un enseignant désigné par le président de l'université. La déclinaison de la maquette de formation, comprenant notamment la répartition des enseignements entre enseignants universitaires et non universitaires, est co-construite par l'université et par l'école, puis validée par les instances de l'université et de l'école.

Les instances mises en place dans le cadre du rapprochant de l'école d'IBODE et l'UFR Santé sont les suivantes :

Gouvernance pour les orientations générales de l'école d'IBODE :

L'instance compétente pour les orientations générales de l'école est présidée par le président de l'université ou son représentant et co-présidée par le directeur de l'école IBODE de Rouen ou son représentant.

La liste des membres de cette instance ainsi que les modalités de leur désignation sont inspirées par l'arrêté du 17 avril 2018 :

- Membres de droit :
 - le président de l'URN ou son représentant ;
 - deux représentants de la Région Normandie ;
 - le directeur de l'école de formation ou son représentant ;
 - le conseiller scientifique médical, enseignant titulaire de l'URN ou son représentant ;
 - le directeur de l'établissement de santé ou le responsable de l'organisme gestionnaire, support de l'institut de formation, ou son représentant (CHU de Rouen)
 - le conseiller pédagogique, ou technique en l'absence de conseiller pédagogique, de l'Agence Régionale de Santé ;
 - le directeur des soins, coordonnateur général des soins, ou son représentant, directeur des soins ;
 - un enseignant universitaire titulaire, désigné par le président d'université ;
 - un médecin participant à l'enseignement dans l'institut, désigné par le directeur de l'institut ;
 - un conseiller scientifique paramédical, ou médical en l'absence de conseiller scientifique paramédical, désigné par le directeur de l'institut

- le ou les responsables de la coordination pédagogique des formations concernées ;
 - deux cadres de santé ou responsables d'encadrement de la filière, désignés par le directeur de l'institut, exerçant depuis au moins trois ans : pour le premier dans un établissement public de santé et pour le second dans un établissement de santé privé ;
 - un représentant du personnel administratif de l'institut, désigné par le directeur de l'institut.
- Membres élus :
 1. Représentants des étudiants :
 - deux représentants des étudiants par promotion, élus à l'issue d'un scrutin proportionnel à un tour.
 2. Représentants des formateurs permanents :
 - un formateur permanent de l'institut de formation par année de formation.

Les élections ont lieu dans un délai maximum de soixante jours après la rentrée. En cas d'égalité des voix, le candidat le plus âgé est élu. La composition de l'instance est validée par le président de l'URN ou son représentant.

Les membres de l'instance ont un suppléant désigné dans les mêmes conditions que le titulaire.

La durée du mandat des membres élus est de trois ans. Celle des membres représentant les étudiants est d'une année. Le mandat électif des étudiants et des formateurs permanents se poursuit jusqu'aux élections suivantes.

L'instance se réunit au moins une fois par an, après convocation par le directeur de l'école, qui recueille préalablement l'accord du président. Il peut également être réuni à la demande des deux tiers des membres. Les membres de l'instance sont convoqués dans un délai minimum de quinze jours calendaires.

L'instance ne peut siéger que si la majorité de ses membres est présente. Si le quorum requis n'est pas atteint, la réunion est reportée.

L'instance compétente pour les orientations générales de l'école d'IBODE émet un avis sur les sujets suivants :

- le budget de l'institut, dont les propositions d'investissements ;
- les ressources humaines : l'effectif et la qualification des différentes catégories de personnels
- la mutualisation des moyens avec d'autres instituts ;
- l'utilisation des locaux et de l'équipement pédagogique ;
- le rapport annuel d'activité pédagogique ; -les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens ;
- les bilans annuels d'activité des sections pédagogique, disciplinaire et de la vie étudiante ;
- la cartographie des stages ;
- l'intégration de l'école dans le schéma régional de formation.

Elle valide :

- le projet de l'institut, dont le projet pédagogique et les projets innovants ;
- le règlement intérieur ainsi que tout avenant à celui-ci ;

- la certification de l'école d'IBODE si celle-ci est effectuée, et la démarche qualité.
- Prépare les documents qui doivent passer à la CFVU ou au CA

Le directeur de l'institut de formation fait assurer le secrétariat des réunions.

La section compétente pour le traitement pédagogique des situations individuelles des étudiants et de la VAE

La section compétente pour le traitement pédagogique des situations individuelles des étudiants est présidée par président de l'URN ou son représentant.

- Membres de droit :

- le directeur de l'école de formation ou son représentant ;
- un conseiller scientifique médical désigné par le Doyen de l'UFR Santé ;
- le directeur des soins, coordonnateur général ou son représentant, directeur des soins du CHU de Rouen ;
- un professionnel diplômé de la filière en exercice, désigné par le directeur de l'institut de formation, exerçant hors d'un établissement public de santé ;
- un enseignant de statut universitaire désigné, par le président d'université ;
- un médecin participant à l'enseignement dans l'institut, désigné par le directeur de l'institut ;
- le ou les responsables de la coordination pédagogique des formations concernées ;
- deux cadres de santé ou responsables d'encadrement de la filière, désignés par le directeur de l'institut, exerçant depuis au moins trois ans : pour le premier dans un établissement public de santé et pour le second dans un établissement de santé privé.

- Membres élus :

1. Représentants des étudiants :

- deux étudiants par promotion. Ces représentants des étudiants, ainsi que leurs suppléants sont ceux élus au sein de l'instance compétente pour les orientations générales de l'institut.

2. Représentants des formateurs permanents élus par leurs pairs :

- un formateur permanent de l'institut de formation par promotion. Ces représentants des formateurs permanents, ainsi que leurs suppléants sont ceux élus au sein de l'instance compétente pour les orientations générales de l'institut.

La durée de leurs mandats est identique à celle mentionnée pour l'instance compétente pour les orientations générales de l'école d'IBODE.

Cette section se réunit après convocation par le directeur de l'institut de formation. Elle ne peut siéger que si la majorité de ses membres est présente. Si le quorum requis n'est pas atteint, la réunion est reportée.

La section rend, sans préjudice des dispositions spécifiques, des décisions sur les situations individuelles suivantes :

- 1) Étudiants ayant accompli des actes incompatibles avec la sécurité des personnes prises en charge ;
- 2) Demandes de redoublement formulées par les étudiants ;
- 3) Demandes d'une période de césure formulées par les étudiants.

Le dossier de l'étudiant, accompagné d'un rapport motivé du directeur, est transmis au moins sept jours calendaires avant la réunion de cette section.

L'étudiant reçoit communication de son dossier dans les mêmes conditions que les membres de la section. La section entend l'étudiant, qui peut être assisté d'une personne de son choix.

L'étudiant peut présenter devant la section des observations écrites ou orales.

Dans le cas où l'étudiant est dans l'impossibilité d'être présent ou s'il n'a pas communiqué d'observations écrites, la section examine sa situation.

Toutefois, la section peut décider à la majorité des membres présents de renvoyer à la demande de l'étudiant l'examen de sa situation à une nouvelle réunion. Un tel report n'est possible qu'une seule fois.

Tout étudiant sollicitant une interruption de formation et devant être présenté devant cette section, quel qu'en soit le motif, le sera avant l'obtention de cette interruption.

L'instance est informée par le directeur des modalités d'accompagnement mises en place auprès des étudiants en difficulté pédagogique ou bénéficiant d'aménagement spécifique en cas de grossesse ou de handicap.

Conformément à l'arrêté du 9 juin 2023 portant diverses modifications relatives au fonctionnement des instituts de formation paramédicaux, l'instance est également informée par le directeur des modalités d'accompagnement mises en place auprès des étudiants qui appartiennent aux catégories de sportifs suivantes :

- les sportives et sportifs inscrits sur les listes ministérielles dans les catégories Élite, Senior, Relève et Reconversion ;
- les sportives et sportifs inscrits sur la liste des sportifs Espoirs et sur la liste des sportifs des collectifs nationaux ;
- les sportives et sportifs ne figurant pas sur les listes ministérielles mais appartenant à des structures d'entraînement reconnues dans le Parcours de performance fédéral de la fédération dont ils ou elles relèvent et validées par le ministère des sports ;
- les sportives et sportifs des centres de formation d'un club professionnel ainsi que les sportifs professionnels disposant d'un contrat de travail ;
- les juges, arbitres et entraîneurs de haut niveau.

Lorsque l'étudiant a accompli des actes incompatibles avec la sécurité des personnes prises en charge, le directeur de l'école d'IBODE, en accord avec le responsable du lieu de stage, et le cas échéant la

direction des soins, peut décider de la suspension du stage de l'étudiant, dans l'attente de l'examen de sa situation par la section compétente pour le traitement pédagogique des situations individuelles des étudiants.

Cette section doit se réunir, au maximum, dans un délai d'un mois à compter de la survenue des faits. Lorsque la section se réunit, en cas de suspension ou non, elle peut proposer une des possibilités suivantes :

- soit alerter l'étudiant sur sa situation en lui fournissant des conseils pédagogiques pour y remédier ou proposer un complément de formation théorique et/ ou pratique selon des modalités fixées par la section ;
- soit exclure l'étudiant de l'institut de façon temporaire, pour une durée maximale d'un an, ou de façon définitive.

Les décisions de la section font l'objet d'un vote à bulletin secret.

Les décisions sont prises à la majorité.

Tous les membres ont voix délibérative, sauf les membres invités. En cas d'égalité de voix pour l'examen d'une situation individuelle, la décision est réputée favorable à l'étudiant.

Le directeur notifie, par écrit, à l'étudiant la décision prise par la section dans un délai maximal de cinq jours ouvrés après la réunion de la section. Elle figure à son dossier pédagogique. La notification doit mentionner les voies de recours et les délais selon lesquels la décision peut être contestée.

Un avertissement peut également être prononcé par le directeur sans consultation de cette section. Dans ce cas, l'étudiant reçoit préalablement communication de son dossier. Il est entendu par le directeur de l'école et peut se faire assister d'une personne de son choix.

Le directeur de l'école organise l'entretien en présence d'un professionnel de l'institut.

La sanction motivée est notifiée par écrit à l'étudiant dans un délai de cinq jours ouvrés et figure dans son dossier pédagogique. La notification doit mentionner les voies de recours et les délais selon lesquels la décision peut être contestée.

Le bilan annuel d'activité de cette section est présenté devant l'instance compétente pour les orientations générales de l'école. Le compte rendu est adressé aux membres titulaires de cette section dans les 40 jours calendaires qui suivent la réunion. Les membres titulaires peuvent formuler des observations au président de la section.

Le directeur de l'institut de formation fait assurer le secrétariat des réunions.

Les membres de la section sont tenus au secret à l'égard des informations dont ils ont connaissance au cours des réunions de la section concernant la situation d'étudiants.

Section compétente pour le traitement des situations disciplinaires

Avant toute présentation devant la section compétente pour le traitement des situations disciplinaires, l'étudiant est reçu en entretien par le directeur à sa demande, ou à la demande du directeur, d'un membre de l'équipe pédagogique ou d'encadrement en stage.

L'entretien se déroule en présence de l'étudiant qui peut se faire assister d'une personne de son choix et de tout autre professionnel que le directeur juge utile.

Au terme de cet entretien, le directeur détermine l'opportunité de proposer au doyen de l'UFR Santé une présentation devant la section compétente pour les situations disciplinaires de l'université de Rouen selon la procédure en cours.

Section relative à la vie étudiante

Dans chaque institut de formation préparant à l'un des diplômes paramédicaux est constituée une section relative à la vie étudiante composée du directeur ou de son représentant, des étudiants élus au sein de l'instance compétente pour les orientations générales de l'école et au minimum de trois autres personnes désignées par le directeur parmi l'équipe pédagogique et administrative de l'école.

Liste des membres de la section relative aux conditions de vie des étudiants :

- Le directeur ou de son représentant, en qualité de président ;
- Les élèves élus au sein de l'instance compétente pour les orientations générales de l'école. L'un d'eux est désigné comme vice-président ;
- le représentant de l'université en charge de la vie étudiante ;
- Trois personnes au minimum désignées par le directeur parmi l'équipe pédagogique et administrative de l'institut.

Des personnalités qualifiées peuvent être sollicitées par le directeur en fonction de l'ordre du jour, pour participer à la section, en garantissant un équilibre numérique au regard de la représentation étudiante.

En cas d'absence du directeur, la présidence est assurée par le vice-président élève.

Les étudiants IBODE seront également représentés au sein de la commission de vie du campus de l'UFR Santé Rouen Normandie.

En fonction de l'ordre du jour, des personnalités qualifiées peuvent être sollicitées par le directeur pour participer à la section, en garantissant un équilibre numérique au regard de la représentation étudiante.

La section est présidée par le directeur de l'institut. Un vice-président est désigné parmi les étudiants présents. En cas d'absence du directeur, la présidence est assurée par le vice-président étudiant.

Cette section se réunit au moins deux fois par an sur proposition du directeur ou des étudiants représentés à la section de la vie étudiante. Les membres de l'instance sont convoqués dans un délai minimum de quinze jours calendaires.

Cette section émet un avis sur les sujets relatifs à la vie étudiante au sein de l'institut, notamment :

- l'utilisation des locaux et du matériel,
- les projets extra « scolaires »,
- l'organisation des échanges internationaux.

L'ordre du jour est préparé par le président et le vice-président de la section. Tout membre peut soumettre un point à l'ordre du jour au plus tard sept jours calendaires avant la réunion de la section.

Le bilan annuel d'activité des réunions de la section relative à la vie étudiante est présenté devant l'instance compétente pour les orientations générales de l'école par le directeur de l'école et mis à disposition des étudiants, de l'équipe pédagogique et administrative de l'institut. Le compte rendu, après validation par le président de la section, est adressé aux membres de la section dans les 40 jours calendaires qui suivent la réunion.

Le directeur de l'école de formation fait assurer le secrétariat des réunions.

À tout moment, le directeur pédagogique ou le directeur administratif pourront saisir les services centraux des universités dans les sections compétentes (Vie étudiante, instance disciplinaires, médecine préventive ...)

d. Conditions d'accès à la formation

La formation conduisant au diplôme d'État d'infirmier.e de bloc opératoire est accessible par les voies suivantes :

- La formation initiale sous statut d'étudiant ou par apprentissage ;
- La formation professionnelle continue ;
- La validation, partielle ou totale, des acquis de l'expérience, dans les conditions fixées par l'arrêté du 24 février 2014, modifié en 2016 puis 2017.

Le processus de sélection des candidats comprend une admissibilité sur dossier et un entretien d'admission.

L'inscription des candidats au processus de sélection s'effectue par le dépôt du dossier d'admissibilité, directement auprès de l'école.

L'école détermine la date limite de dépôt des dossiers d'admissibilité. Pour une rentrée annuelle effectuée en septembre ou octobre, cette date est fixée entre le 1^{er} avril et le 15 juin .

Le dossier d'admissibilité ⁴comporte les pièces suivantes :

- La copie d'une pièce d'identité ;

⁴ Arrêté du 9 mai 2023 modifiant l'arrêté du 27 avril 2022 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'infirmier de bloc opératoire (art.1^{er}). JO du 11 mai 2023.

- Une demande écrite de participation aux épreuves de sélection ;
- Une lettre d'engagement du candidat de s'acquitter des frais de scolarité ;
- Un *curriculum vitae* ;
- La copie des originaux de leurs titres, diplômes ou certificats ;
- Pour les étudiants en école de soins infirmiers, les résultats de la commission d'attribution des crédits du semestre 5 (ou une attestation d'inscription en semestre 5 si la commission ne s'est pas encore réunie dans l'IFSI d'appartenance du candidat dans les dates de limite de dépôt des dossiers),
- Pour les étudiants en licence science pour la santé, parcours soins ou sciences infirmières, les résultats de la commission d'attribution des crédits du semestre 5 ou l'attestation de validation du diplôme d'état en soins infirmiers, et ainsi que celui de la licence.
- Pour les infirmiers en exercice, une attestation mentionnant un exercice salarié ou libéral,
- L'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 2 en cours de validité,
- Un certificat médical de vaccinations conforme à la réglementation en vigueur fixant les conditions d'immunisation des professionnels de santé en France ;
- Un dossier exposant le projet professionnel.

À l'issue de l'évaluation des dossiers d'admissibilité, les candidats ayant obtenu une note supérieure ou égale à 10 sur 20 sont déclarés admissibles.

L'entretien individuel d'admission est évalué par un ou plusieurs groupes du jury d'admission, composés chacun :

- d'un chirurgien ou un infirmier de bloc opératoire diplômé d'État participant à l'enseignement clinique et ayant une expérience d'au moins trois ans en temps qu'infirmier de bloc opératoire ;
- d'un cadre de santé infirmier de bloc opératoire diplômé d'État, formateur permanent ou directeur de l'école, ou d'un infirmier de bloc opératoire diplômé d'État titulaire d'un diplôme de niveau 7.

Cet entretien peut être réalisé, notamment pour les candidats résidant dans les départements et régions d'outre-mer candidatant dans des écoles de métropole, via les outils de communication à distance, permettant l'identification des candidats et des membres du jury et garantissant la confidentialité de l'entretien et des débats.

Les membres du jury d'admissibilité et du jury d'admission sont nommés par le directeur de l'école, président du jury. Le jury d'admissibilité et le jury d'admission sont chacun composés d'au moins 10 % de l'ensemble des évaluateurs.

Le jury d'admissibilité se compose de :

- un membre titulaire de l'URN ou auxiliaire médical de l'école;
- un responsable pédagogique universitaire de la formation ;
- un ou plusieurs cadres infirmiers de bloc opératoire diplômés d'État, formateurs permanents de l'école ;
- un ou plusieurs cadres infirmiers de bloc opératoire diplômé d'État ou un ou plusieurs infirmiers de bloc opératoire diplômé d'État participant à l'enseignement clinique, ayant une expérience d'au moins trois ans en temps qu'infirmier de bloc opératoire ;

- un ou plusieurs chirurgiens participant à l'enseignement ;
- le président de l'université Rouen Normandie ou son représentant .

Selon le nombre de candidats, il peut être prévu des sous jurys suppléants, composés de :

- un chirurgien ;
- un cadre de santé infirmier de bloc opératoire diplômé d'État, formateur permanent ou un infirmier de bloc opératoire diplômé d'État titulaire d'un diplôme de niveau 7 ;
- un cadre de santé infirmier de bloc opératoire diplômé d'État ou un infirmier de bloc opératoire diplômé d'État participant à l'enseignement avec une expérience de trois ans minimum en temps qu'infirmier de bloc opératoire.

La durée est de 20 minutes maximum. L'entretien d'admission est noté sur 20 points. Il comprend une présentation orale du candidat portant sur son projet professionnel (8 points), suivie d'un entretien avec le jury (12 points).

Cette épreuve a pour objet :

- d'évaluer la capacité du candidat à s'exprimer et à ordonner ses idées pour argumenter de façon cohérente sur les éléments présentés dans le dossier d'admissibilité ;
- d'apprécier les aptitudes et la capacité du candidat à suivre la formation ;
- d'apprécier le projet professionnel du candidat et sa motivation.

Une note inférieure à la moyenne à cette épreuve est éliminatoire.

À l'issue de l'entretien d'admission, le jury d'admission établit la liste de classement, dans le respect de la limite de la capacité d'accueil autorisée. Cette liste comprend une liste principale et une liste complémentaire.

Sont admis dans la formation, dans la limite de la capacité d'accueil autorisée en application des dispositions de l'arrêté du 10 juin 2021, les candidats ayant réussi les épreuves du processus de sélection, qui permet d'attester qu'ils possèdent les connaissances et aptitudes requises suffisantes pour suivre la formation. Les écoles concernées s'engagent à garantir la qualité pédagogique de la formation délivrée sous le contrôle de l'agence régionale de santé ainsi que la sécurité de l'accueil en formation des apprenants selon la réglementation en vigueur.

Les résultats du processus de sélection sont affichés au siège de chaque école concernée, dans un lieu accessible à toute heure à la consultation, et publiés sur son site internet. Tous les candidats sont personnellement informés par écrit de leurs résultats. Si, dans les dix jours suivant l'affichage, un candidat classé sur la liste principale ou sur la liste complémentaire n'a pas confirmé par écrit son souhait d'entrer en formation, il est présumé avoir renoncé à son admission ou à son classement sur la liste complémentaire et sa place est proposée au candidat inscrit en rang utile sur cette dernière liste.

Les résultats du processus de sélection ne sont valables que pour la rentrée au titre de laquelle il a été organisé. Par dérogation, le directeur de l'école peut accorder, pour une durée qu'il détermine et dans la limite cumulée de deux ans, un report pour l'entrée en scolarité dans l'institut de formation :

- 1) Soit, de droit, en cas de congé pour cause de maternité, de rejet du bénéfice de la promotion professionnelle ou sociale, de rejet d'une demande de congé formation, de rejet d'une demande de mise en disponibilité, de report d'un contrat d'alternance ou pour la garde d'un enfant de moins de quatre ans ;
- 2) Soit, de façon exceptionnelle, sur la base des éléments apportés par le candidat justifiant de la survenance d'un événement important l'empêchant de débiter sa formation.

Tout candidat bénéficiant d'un report d'admission doit, au moins trois mois avant la date de rentrée prévue, confirmer par écrit son intention de reprendre sa scolarité à ladite rentrée, sous réserve, le cas échéant, de la garantie d'une prise en charge financière.

e. Cas particuliers

Peuvent être admis à suivre la formation, dans la limite de cinq pour cent de la capacité d'accueil de l'école :

- les titulaires du diplôme d'État de sage-femme ;
- les étudiants ayant validé la troisième année du deuxième cycle des études médicales ;
- les titulaires d'un diplôme d'État d'infirmier et d'un diplôme reconnu au grade de master.

Leur nombre au regard de l'ensemble des étudiants d'une même session de formation est défini en concertation avec l'agence régionale de santé territorialement compétente.

Pour ces candidats, le processus de sélection comprend uniquement l'entretien d'admission.

L'inscription à l'entretien d'admission s'effectue par le dépôt d'un dossier comprenant :

- Une demande écrite de participation aux épreuves de sélection ;
- La copie d'une pièce d'identité ;
- Un *curriculum vitae* ;
- La copie des originaux de leurs titres, diplômes ou certificats ;
- Un dossier exposant le projet professionnel ;
- L'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 2 en cours de validité ;
- Un certificat médical de vaccinations conforme à la réglementation en vigueur fixant les conditions d'immunisation des professionnels de santé en France ;
- Une lettre d'engagement de s'acquitter des frais de scolarité.

Lorsqu'ils sont admis en formation, ces candidats peuvent être dispensés de la validation d'une partie des unités d'enseignement par le directeur de l'école, après avis de la section compétente pour le traitement pédagogique des situations individuelles des étudiants. Ces dispenses sont accordées après comparaison entre la formation suivie par les candidats et les unités d'enseignement du diplôme d'État d'infirmier de bloc opératoire.

Par dérogation et dans la limite de cinq pour cent de l'effectif de première année, peuvent être admises des personnes titulaires d'un diplôme étranger d'infirmier ne permettant pas d'exercer en France.

Pour être admises, ces personnes doivent réaliser des tests permettant d'apprécier leur niveau professionnel et une épreuve permettant d'apprécier leur maîtrise de la langue française.

Ces épreuves de sélection sont organisées sous la responsabilité du directeur de l'école, en concertation avec le service culturel de l'ambassade de France du pays concerné. Les sujets sont proposés et corrigés par l'équipe pédagogique de l'école choisie par le candidat.

Pour s'inscrire à ces épreuves, les personnes mentionnées au I doivent déposer un dossier comportant les pièces suivantes :

- La copie d'une pièce d'identité ;
- Un *curriculum vitae* ;
- La copie des originaux de leurs titres, diplômes ou certificats ;
- Un dossier exposant le projet professionnel ;
- Un certificat médical de vaccinations conforme à la réglementation en vigueur fixant les conditions d'immunisation des professionnels de santé en France ;
- Un justificatif de prise en charge financière et médico-sociale pour la durée des études ;
- Une lettre d'engagement de s'acquitter des frais de scolarité.

Ces pièces doivent être traduites par un traducteur agréé auprès des tribunaux français ou habilité à intervenir auprès des autorités judiciaires ou administratives d'un État membre de l'Union européenne ou d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse ou de la Principauté d'Andorre.

Les personnes ayant déjà été sélectionnées à l'issue d'un entretien avec un employeur pour un contrat d'alternance sollicitent une inscription auprès d'une école de leur choix, autorisée par le président du conseil régional en application de l'article L. 4383-3 du code de la santé publique et habilitée, lorsqu'il s'agit d'un contrat d'apprentissage, à délivrer des actions de formation par apprentissage au sens de l'article L. 6211-2 du code du travail.

Le directeur de l'école concernée procède à leur admission directe en formation, au regard des documents suivants décrivant la situation du futur alternant.

- La copie d'une pièce d'identité ;
- Un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- Un dossier exposant le projet professionnel ;
- La copie du contrat d'alternance signé ou tout document justifiant de l'effectivité des démarches réalisées en vue de la signature imminente du contrat d'alternance ;
- Un certificat médical de vaccinations conforme à la réglementation en vigueur fixant les conditions d'immunisation des professionnels de santé en France ;
- L'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 2 en cours de validité.

L'admission des candidats est déterminée en fonction de leur ordre d'inscription par dépôt de l'ensemble des pièces mentionnées au présent article. Le déroulement de la formation des alternants est défini aux articles 37 et 38. II.

En l'absence de validité d'un contrat d'alternance, les candidats sont soumis au processus de sélection et admis en formation sur les mêmes modalités indiquées précédemment.

Spécificités du projet pédagogique / Apports universitaires / Mutualisations avec d'autres formations en santé

La formation est organisée en quatre semestres validés par l'obtention de 120 crédits européens, conformément au référentiel de formation, correspondant à l'acquisition des cinq blocs de compétences, dont les 73 crédits liés aux unités d'enseignement organisées en école ou à distance et les 47 crédits liés à la formation en milieu professionnel.

Date de rentrée pour 2023 : lundi 11 septembre 2023⁵.

L'équipe pédagogique de l'école est composée de :

- Mme le Professeur Agnès LIARD-ZMUDA, PU-PH, Conseillère scientifique médicale et Vice Doyen de l'UFR Santé, responsable pédagogique de l'UC10 Mémoire ;
- Mme le Professeur Valérie BRIDOUX, PU-PH, responsable pédagogique de l'UC2 Sciences médico-chirurgicales ;
- M. le Professeur Jean-Marc BASTE, MD-PhD, et M. le Docteur Benjamin BOTTET, responsables pédagogiques de l'UC3 Techniques complexes d'assistance chirurgicale ;
- Mme le Professeur Sophie DENEUVE, PU-PH, responsable pédagogique de l'UC7 Recherche
- Mme Véronique CHEINISSE, FFCS formatrice IBODE ;
- Mme Sophie NOTIN COUTANT, CS Formatrice IBODE.
- M. Jean-Charles LANGLOIS, FF CSS formateur responsable pédagogique et de gestion des écoles de spécialités (IADE, IBODE, Puéricultrices)

La maquette pour la rentrée 2023/2025 : Répartition enseignements théoriques et formation en milieu professionnel est présenté dans le tableau 2 en annexe.

Les quatre semestres de la formation sont présentés ci-dessous :

Semestre 1 : septembre à février 21 semaines 20 semaines de formation 1 semaine de congés 30 crédits	Semestre 2 : février à fin juin 20 semaines 20 semaines de formation 1 semaine de congés 30 crédits	Semestre 3 : septembre à février 21 semaines 20 semaines de formation 1 semaine de congés 30 crédits	Semestre 4 : février à fin juin 20 semaines de formation 1 semaine de congés 30 crédits
1 ^{ère} année		2 ^{ème} année	

⁵ Validée par l'ARS.

La répartition des enseignements et des stages au cours de l'année universitaire est présentée dans le tableau 4 en annexe.

Enseignement théorique

L'enseignement théorique peut être réalisé à distance, dans la limite de 50 % de la durée totale de la formation théorique. Il est réalisé sous forme de cours magistraux, de travaux dirigés ou de travaux pratiques en petits groupes permettant l'apprentissage progressif des gestes et techniques nécessaires à l'acquisition des compétences.

La formation conduisant au diplôme d'État d'infirmier de bloc opératoire peut également, à l'initiative de l'école et en concertation avec l'université, être suivie de façon discontinuée, sur une période ne pouvant excéder trois ans. Dans ce cas, les modalités d'organisation de la scolarité sont déterminées par le directeur de l'école après avis de l'instance compétente pour les orientations générales de l'école. Cette limite ne s'applique pas aux étudiants inscrits dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.

Les tableaux 5, 6 et 7 en annexe présentent la répartition entre les blocs de compétence et les UE, des UC et la maquette de formation.

Les ECTS sont donnés à titre indicatif. Un ECTS correspond à 25 à 30 h de travail effectué par l'étudiant (présentiel et travail personnel), la répartition horaire entre présentiel et travail personnel devant être adaptée à chaque type d'unité d'enseignement (cours, TP, ED, etc.).

Chaque unité d'enseignement est déclinée dans un ou plusieurs semestres. Leur répartition est proposée ci-dessus. Chaque UC donne lieu à une valorisation en crédits européens.

Récapitulatif des UC durant la formation IBODE :

UC 1	Sciences infirmières et bloc opératoire
UC 2	Sciences médico-chirurgicales
UC 3	Techniques complexes d'assistance chirurgicale
UC 4	Coordination des activités de soins liées aux processus péri-opératoire, pré, per et post-opératoire
UC 5	Prévention et gestion des risques
UC 6	Formation, tutorat et développement des compétences
UC 7	Recherche
UC 8	Langue vivante
UC 9	Analyse de pratiques professionnelles
UC 10	Mémoire
UC 11	UE optionnelle

Les enseignements tiennent compte des connaissances acquises au cours du diplôme d'État d'infirmier en soins généraux. La formation conduisant au diplôme d'État d'infirmier de bloc opératoire a pour but l'acquisition des connaissances et compétences décrites et nécessaires à l'exercice professionnel de l'infirmier en bloc opératoire. Les contenus de la formation tiennent compte de l'évolution des connaissances et favorisent la mutualisation avec les autres formations de santé.

Les objectifs pédagogiques et les contenus de la formation sont décrits dans le référentiel de formation. La place des unités d'enseignements dans le référentiel de formation permet des liens entre elles et une progression de l'apprentissage des étudiants.

Une unité d'enseignement optionnelle d'une valeur d'1 crédit ECTS est réalisée en semestre 2. La ou les thématiques retenues est laissée à l'appréciation des responsables de la formation.

L'accent est mis sur l'essor de la chirurgie robotique au travers de l'UE 2 où une séquence de chirurgie robotique est déclinée :

- Histoire de la robotique
- Présentation des systèmes robotiques disponibles
- Robot et gestion hospitalière
- Principes et technologie de la robotique
- Problèmes techniques, pannes et résolution = gestion des incidents
- Ergonomie
- Aspects médico-légaux
- Anesthésie et robotique (coelochirurgie)
- Formation sur simulateur = travaux pratiques de sutures et ligatures
- Hygiène et traitement des instruments
- Organisation des blocs opératoires.

Pour valider chaque bloc de compétences, l'étudiant doit valider les unités d'enseignements et stages concernés. En fonction des blocs de compétence concernés, l'évaluation peut être réalisée en situations simulées. Il ne peut pas y avoir de compensation entre blocs de compétences. Le formateur référent en école effectue la synthèse de l'acquisition des blocs de compétences validés par l'apprenant sur la fiche récapitulative intitulée « Validation de l'acquisition des compétences » figurant en annexe VI, à partir des résultats obtenus lors des périodes réalisées en milieu professionnel et aux évaluations théoriques de chaque bloc de compétences.

Stages : Formation en milieu professionnel

La formation en milieu professionnel comprend 1 645 heures correspondant à un total de 47 semaines de 35 heures.

Les stages sont représentatifs des différentes situations professionnelles concourant à la formation des IBODE. Sur l'ensemble de la formation, les stages permettent d'acquérir les 9 compétences et de valider les 5 blocs de compétences du référentiel de certification.

Le parcours, composé de 47 semaines de stage dont 4 semaines de stage recherche doit permettre d'aborder la chirurgie à tous les âges de la vie, la chirurgie conventionnelle et ambulatoire, la chirurgie endoscopique, la chirurgie en radiologie interventionnelle, la programmation opératoire, d'explorer les différents rôles de l'IBODE (assistant chirurgical, instrumentiste, circulant) dans les différents temps vasculaires, septiques, aseptiques et prothétiques, urgences, de découvrir les évolutions liées au développement des nouvelles technologies et notamment l'essor de la chirurgie robotique.

Vingt-six semaines de stage sont réalisées obligatoirement dans les secteurs opératoires, interventionnels et associés suivants : hygiène, stérilisation, radiologie interventionnelle, endoscopie, chirurgie ostéo articulaire conventionnelle et ambulatoire, chirurgie viscérale et vasculaire conventionnelle et ambulatoire (un minimum de 8 semaines est réalisé dans les deux derniers secteurs).

Six semaines de stage permettent d'appréhender les actes et activités en lien avec la compétence 3 dans la spécialité choisie par l'étudiant.

Les 17 semaines de stages restantes sont réalisées dans des lieux choisis en concertation avec l'équipe pédagogique, en fonction du projet professionnel de l'étudiant, de ses expériences, du travail de mémoire réalisé, des compétences restant à développer et du projet pédagogique de l'école.

Les stages s'effectuent sur la base de 35 heures par semaine. Les horaires varient en fonction des lieux d'accueil et des modalités d'apprentissage. Les horaires de nuit, de fin de semaine ou de jours fériés sont possibles dès lors que l'étudiant bénéficie d'un encadrement.

Dans chaque stage, les professionnels du lieu de stage proposent la validation totale ou partielle des compétences et renseignent la feuille d'évaluation par une argumentation précise et factuelle.

Le directeur pédagogique sous la responsabilité du doyen de l'UFR santé, et par délégation du président de l'URN, ainsi que le directeur administratif sont responsables de façon concertée de l'agrément des stages

Les lieux de stage sont choisis en fonction des ressources humaines et matérielles qu'ils peuvent offrir aux étudiants ainsi que de leurs apports théoriques et pratiques utiles pour l'acquisition de compétences dans le parcours de l'étudiant.

Un stage est reconnu « qualifiant » lorsque le maître de stage se porte garant de la mise à disposition des ressources, notamment la présence de professionnels qualifiés en chirurgie ou dans le domaine de la recherche et des activités permettant un réel apprentissage.

Les périodes en milieu professionnel peuvent se réaliser en établissement de santé public, privé ou auprès de chirurgiens libéraux.

Pour les étudiants dont la formation est financée par leur employeur, un maximum de 23 semaines de la période en milieu professionnel peut être réalisé chez cet employeur à condition de ne pas revenir dans le secteur interventionnel dans lequel ils travaillaient antérieurement et dans le respect des disciplines obligatoires mentionnées ci-dessus et de la présence d'au moins un encadrant infirmier de bloc opératoire diplômé d'État.

Un livret d'accueil spécifique à chaque lieu de stage sera élaboré et comprendra notamment :

- les éléments d'information nécessaires à la compréhension du fonctionnement du lieu de stage (type de service ou d'unité, types d'interventions, particularités des prises en charges...)
;
- les situations les plus fréquentes devant lesquelles l'étudiant pourra se trouver ;
- les actes et activités qui lui seront proposés ;
- les éléments de compétences plus spécifiques qu'il pourra acquérir ;
- la liste des ressources offertes à l'étudiant dans le stage ;
- les modalités d'accueil et d'encadrement ;
- les règles d'organisation en stage: horaires, présence, obligations diverses.

Une convention de stage est établie pour les stages organisés en dehors de l'établissement au sein duquel est implantée l'école. Elle précise les conditions d'accueil et les engagements de chaque partie. Elle note la durée du stage et précise les modalités de son évaluation et de sa validation dans la formation du stagiaire.

Les étudiants ont droit à des congés annuels. L'organisation de ces congés est précisée dans le référentiel de formation.

Nombre de candidats susceptibles d'être accueillis en 2023, possibilités d'évolution dans les 5 ans à venir en lien avec l'école assurant la formation d'infirmier.e de bloc opératoire

Capacité d'accueil actuelle :

20 étudiants par promotion (agrément délivré par l'ARS⁶ et la Région), **possibilité jusqu'à 25** pour la rentrée 2024.

Profil des candidats et particularités :

Formation post DE	Formation professionnelle avec contrat avec employeur ou financeur privé	Contrat d'apprentissage	VAE ⁷
Epreuves de sélection	Epreuves de sélection	Pas d'épreuves de sélection	Pas d'épreuves de sélection
Etudiants en soins infirmiers en 3 ^{ème} année		50 % de stage à réaliser chez l'employeur	Dossier validé par la DREETS
Autofinancement ou contrat avec un employeur			Programme sur mesure en fonction du bloc de compétences à valider

Moyens affectés à la formation en lien avec l'école assurant la formation d'infirmier.e de bloc opératoire

Financiers

Selon la DGOS, des négociations sur une convention-cadre tripartite école-CHU/université/ARS/Conseil régional sont en cours.

⁶ ARS : Agence Régionale de Santé.

⁷ Validation des acquis de l'expérience.

Le montant de la formation s'élève à 18 000 euros.

Humains

L'URN met à disposition au-delà des services communs et de l'équipe pédagogique évoqués précédemment :

- un temps de secrétariat dédié ;
- un directeur pédagogique ;
- des enseignants-chercheurs intervenant dans la formation;
- des mètres carrés pédagogiques (accès au laboratoire d'anatomie sur 2 demi-journées par an).

Matériels

L'école d'IBODE de Rouen dispose :

- d'une salle de cours,
- d'une salle informatique commune à l'ensemble de l'ERFPS,
- d'une salle de travaux pratiques commune avec l'institut d'imagerie médicale et radiologie thérapeutique.

Les services accessibles concernent notamment :

- la coordination générale de l'ERFPS,
- les services dédiés à l'accompagnement des étudiants en situation de handicap,
- les services universitaires des activités physiques et sportives,
- l'accès aux ressources de la bibliothèque universitaire et le CDI de l'ERFPS, et de l'URN
- l'accès au dispositif « Erasmus » et de mobilité internationale de l'ERFPS, et de l'URN
- le suivi de santé des étudiants est assuré par le service de médecine préventive de l'ERFPS,
- l'accès à la fonction logistique de l'ERFPS : accueil, bagagerie, lingerie, borne de rechargement, externalisation du ménage (GSF).

Conformément au règlement intérieur du CHU Rouen Normandie, les étudiants de l'ERFPS, doivent pouvoir être identifiés à l'aide d'un badge d'identification porté de façon visible au cou ou sur la veste ou blouse.

Ce badge est exclusivement fourni par le CHU et comporte la photo de la personne, son métier, son domaine d'activité, ses nom et prénom, le logo du CHU.

Seul le Bureau des Cartes est habilité à fabriquer et distribuer ces badges en collaboration avec les écoles et instituts de l'ERFPS.

Lorsque l'étudiant suspend ou termine sa formation, il doit restituer son badge ainsi que sa carte CPE (le cas échéant) au secrétariat de son école ou institut de formation.

L'ERFPS est équipé d'un système de vidéosurveillance. Les caméras fonctionnent 24h sur 24 et peuvent permettre l'identification de toute personne non autorisée à pénétrer dans le bâtiment.

Le réseau Wifi de l'ERFPS est relié au réseau régional SYRHANO (Système Réseau de Haute-Normandie) puis à RENATER (Réseau National pour la Technologie, l'Enseignement et la Recherche) et enfin à l'Internet.

Chaque utilisateur s'engage à respecter les chartes relatives à leur utilisation :

- ❖ Charte déontologique RENATER : https://www.renater.fr/IMG/pdf/charte_fr.pdf
- ❖ Charte d'usage et de sécurité du réseau SYRHANO : http://www-tech.crihan.fr/admin/formulaires/charte_crihan.pdf

Chaque utilisateur est responsable de la sécurité de ses outils ainsi que de ses fichiers.
Le CHU de Rouen décline toute responsabilité en cas de dommage ou perte de données découlant directement ou indirectement de l'utilisation du réseau Wifi.

Documentation :

Les étudiants en formation IBODE peuvent accéder à l'ensemble des ressources documentaires du Service Commun de Documentation de l'université de Rouen, ainsi qu'au centre de documentation de l'ERFPS.

Service de médecine préventive

La médecine préventive de l'ERFPS est au service de tous : personnel et étudiants.

Elle se compose de :

- 1 médecin du service de médecine du travail du CHU de Rouen,
- 1 infirmier présent du lundi au vendredi de 9h00 à 17h00 et qui assure les soins prévus et les urgences.

En lien avec le SAMU, les premiers gestes sont assurés par l'infirmier suivant un protocole établi.

Tout accident, même bénin, doit faire l'objet d'une déclaration.

Tous les étudiants de l'ERFPS doivent procéder de la manière suivante, que le lieu de stage soit au CHU ou hors CHU :

- L'étudiant doit avertir le cadre de secteur ou le responsable du lieu de stage où est survenu l'accident ainsi que son école à l'ERFPS,
- L'étudiant doit remplir une déclaration d'accident de travail ou de trajet dans les 24 heures qui suivent l'accident, soit sur le lieu de stage soit à la médecine préventive de l'ERFPS (modèle type de déclaration en vigueur dans l'établissement disponible).
- Un certificat médical initial doit être établi par un médecin généraliste ou un médecin exerçant sur le terrain de stage.

Muni de la déclaration d'accident et du certificat médical initial, l'étudiant doit se présenter dans les 48 heures suivant l'accident à la médecine préventive de l'ERFPS pour constituer le dossier de déclaration.

Les étudiants s'ils le souhaitent peuvent bénéficier du service de médecine préventive de l'URN.

Centre de simulation

Le nouveau référentiel privilégie l'utilisation accrue de la simulation en santé pour au moins 50 % du temps de formation.

A ce titre, l'école d'IBODE a la possibilité de se rapprocher du Medical Training Center, situé également au sein du campus « Rouen Innovation Santé ».

Inauguré en octobre 2016, le MTC permet aux professionnels de santé d'acquérir la maîtrise de nouvelles pratiques médicales, chirurgicales ou comportementales grâce à des technologies et des outils de simulation sophistiqués.

Nom et qualité du responsable de la formation

Directeur :
Monsieur Stéphane PARCAY
stephane.parcay@chu-rouen.fr
02 32 88 85 44
Adjoint au directeur :
Monsieur Jean-Charles LANGLOIS
JC.Langlois@chu-rouen.fr
02 32 88 05 13

Présentation de l'équipe enseignante

Équipe pédagogique :
Madame le Professeur LIARD – ZMUDA Agnès Conseillère scientifique médicale
agnes.liard@chu-rouen.fr
Madame Véronique CHEINISSE IBODE FF Cadre de santé, Master 2
veronique.cheinisse@chu-rouen.fr
02 32 88 82 49
Madame Sophie NOTIN-COUTANT IBODE, Cadre de santé
sophie.coutant@chu-rouen.fr
02 32 88 88 63
Équipe administrative :
Madame Anne BUNEL Accueil/Secrétariat
anne.bunel@chu-rouen.fr
02 32 88 86 01

Organisation des enseignements

Cf maquette de formation dans le chapitre « spécificités du projet pédagogique/apports universitaires/mutualisation avec d'autres formations en santé ».

Cours magistraux et enseignements dirigés

Le référentiel de formation laisse la liberté d'organiser chaque UC selon le projet pédagogique de l'école. Aujourd'hui, aucun volume de cours magistraux et de travaux dirigés est indiqué.

L'organisation de la formation et du suivi pédagogique des étudiants est proposée conjointement par l'école et l'université après avis du conseil de l'unité de formation et de recherche ou des instances de l'école, puis validée en CFVU de l'URN.

Enseignements en distanciel et en simulation

Les outils de simulation en santé sont utilisés pour favoriser les apprentissages pratiques et gestuels. L'inter professionnalité est recherchée.

Un accès à une plateforme est requise type Moodle ou Collegium SANTE NORMANDIE.

Mutualisation des enseignements :

Les enseignements théoriques et pratiques peuvent être mutualisés, y compris entre plusieurs sessions de formation de l'école. Ces enseignements concernent les écoles spécialisées comme l'école d'IADE, l'école d'infirmier.e.s puériculteur-trice.s, etc., présentes à l'ERFPS. Les UC concernées sont :

- UC 1 Sciences infirmières et bloc opératoire,
- UC 2 Sciences médico-chirurgicales,
- UC 4 Coordination des activités de soins liées au processus péri-opératoire,
- UC 5 Prévention et gestion des risques,
- UC 6 Formation, tutorat et développement des compétences,
- UC 7 Recherche,
- UC Mémoire.

La programmation des cours est affichée sur le tableau d'affichage réservé à l'école d'IBODE (et planning de l'URN).

Des enseignements peuvent être annulés en dernière minute. Dans ce cas, un enseignement de substitution pourra être dispensé par l'équipe enseignante.

Stage recherche

Le stage « recherche » peut se dérouler au cours des quatre semestres, de préférence au cours du deuxième et du troisième semestre, correspondant à la réalisation des UE Recherche.

Le but de ce stage est de faire participer l'étudiant à une recherche principalement scientifique (mais les domaines de l'éducation ou des sciences humaines ne sont pas exclus) et d'en comprendre les buts, la méthodologie et les implications en fonction des hypothèses de résultats.

Dès lors, toute recherche labellisée, qu'elle soit biomédicale, translationnelle ou de sciences humaines, sociales, juridiques et de l'ingénieur peut être l'objet du stage.

Les recherches ayant une « validation » sous forme par exemple d'un programme hospitalier de recherche clinique (PHRC) ou d'un programme hospitalier de recherche infirmière et paramédicale (PHRIP) sont à privilégier.

L'implication dans la recherche peut se situer à tous les niveaux de la recherche : conception du projet et écriture du protocole, réalisation de la recherche proprement dite, analyse et exploitation des résultats de celle-ci. L'étudiant pourra être associé à différentes étapes du protocole de recherche.

Les objectifs sont :

1) Prendre connaissance et comprendre l'ensemble de la démarche de la recherche :

- Prendre connaissance et comprendre le protocole en cours ;
- pré-requis de la recherche: analyse bibliographique ;
- objectifs de la recherche ;
- méthodes utilisées (éventuellement discuter d'autres méthodes qui auraient pu être utilisées)
- problèmes qui se sont posés: techniques, méthodologiques, éthiques...;
- importance des résultats escomptés sur la pratique, envisager des hypothèses de résultats si étude non terminée ;
- notion de gradation de l'importance d'une recherche au sein de la recherche en général ;
- être capable de définir ce que cette démarche de recherche a apporté à son approche professionnelle

2) Participation à une étape du protocole de recherche :

- *Maître de stage* : chercheurs et enseignants chercheurs de structures reconnues (équipe de recherches CRC, CIC, DRC), investigateurs de PHRC,
- *Lieu de stage* : il peut s'agir d'un service hospitalier (recherche clinique), d'un centre d'investigation clinique, d'un laboratoire labellisé (recherche plus fondamentale ou dans le domaine des sciences humaines). Une convention devra être passée entre le maître de stage et l'école ainsi qu'entre la structure de recherche et l'école.
- *Rapport de stage* : la restitution de ce stage recherche se fera sous forme d'un rapport synthétique, de 6 à 8 pages, et fera l'objet d'une présentation orale devant un enseignant chercheur, un membre de l'équipe pédagogique de l'école et le maître de stage. Ce rapport a pour objet de décrire le sujet du protocole recherche, d'apprécier la compréhension du sujet dans sa globalité et aussi de la période précise où l'étudiant s'y inclut pendant le

stage. Il s'attachera à décrire le ou les buts, l'objectif, les hypothèses de résultats retenus, la méthodologie, et l'implication de l'étudiant au moment où celui-ci intervient. Ce rapport permettra à l'étudiant et aux encadrants de faire le bilan de ce stage et de mesurer l'apport quant à cette démarche recherche.

Modalités d'agrément des terrains de stage recherche

La validation du choix des stages recherche s'effectuera par le Directeur scientifique, en fonction du projet pédagogique de l'école d'IBODE avec des adaptations possibles en fonction des promotions.

Liste des terrains de stages et des maîtres de stages agréés

EN COURS D'ELABORATION.

Dispositif d'aide à la réussite mis en place par l'établissement ou l'UFR en lien avec l'école assurant la formation d'infirmier.e de bloc opératoire

Afin d'assurer un accompagnement adapté et bienveillant des étudiants, plusieurs dispositifs sont mis en œuvre :

- Le suivi pédagogique individualisé et collectif afin de permettre de franchir plus facilement les étapes de la formation, de susciter la motivation préalable à tous les modes d'apprentissage, de se construire dans le respect des valeurs inhérentes à la profession infirmier.e de bloc opératoire ;
- La visite en stage du formateur planifiée et organisée en fonction des objectifs pédagogiques et du parcours de l'étudiant ;
- L'analyse de pratiques professionnelles soit in situ durant le stage ou bien à l'école d'IBODE.

Dispositif d'évaluation de la formation et des enseignements en lien avec l'école assurant la formation d'infirmier.e de bloc opératoire

Chaque UE bénéficie d'une évaluation dont les modalités sont précisées dans le référentiel de formation.

Evaluation des connaissances et des compétences :

Il faut distinguer la démarche de certification (évaluation des blocs de connaissances et de compétences) de la démarche d'évaluation mise en œuvre au sein du référentiel de formation (évaluation des unités d'enseignement). Les compétences composant le bloc font également l'objet d'une évaluation en milieu professionnel.

L'évaluation de l'étudiant en stage prendra en compte son niveau de formation (semestre d'études, enseignements théoriques reçus, acquisitions antérieures...), sa progression et ses acquis.

La feuille d'évaluation permet de mesurer la progression de l'étudiant et son degré d'acquisition des compétences à partir des critères et indicateurs en référence au référentiel de compétences.

L'organisation des épreuves d'évaluation et des jurys semestriels est présentée à l'instance compétente pour les orientations générales de l'école au début de l'année universitaire et les étudiants en sont informés.

La validation des unités d'enseignement et l'attribution des crédits est attestée par le **jury semestriel** présidée par le directeur de l'école et composée :

- du président de l'université ou son représentant ;
- du directeur pédagogique enseignant titulaire de l'URN;
- du responsable pédagogique infirmier de bloc opératoire diplômé d'État ;
- d'un ou de plusieurs formateurs référents des étudiants infirmiers de bloc opératoire ;
- d'un ou de plusieurs représentants des tuteurs de stage.

La validation de chaque semestre s'obtient par l'acquisition de 30 crédits européens. Les modalités d'évaluation des unités d'enseignement sont définies dans le référentiel de formation.

L'étudiant doit obtenir une note au moins égale à dix sur vingt à l'évaluation de chaque unité d'enseignement pour qu'elle soit validée. La validation de plusieurs unités d'enseignement d'un même bloc de compétence appartenant au même semestre peut être organisée lors d'une même épreuve. Les notes correspondant à chaque unité d'enseignement sont alors identifiables.

A chaque stage, les responsables de l'accueil et de l'encadrement de l'étudiant évaluent le niveau d'acquisition pour chacune des compétences, sur la base du support d'évaluation prévu à cet effet. Les actes et activités en lien avec la compétence 3 sont encadrés et évalués par le chirurgien.

En cas de difficulté, un entretien entre le responsable de l'accueil et de l'encadrement, le formateur référent et l'étudiant est préconisé. Son contenu est rapporté aux membres du jury semestriel. Le responsable pédagogique et le formateur de l'école, référent du suivi pédagogique de l'étudiant, prennent connaissance des indications portées sur ce support d'évaluation, pour proposer au jury semestriel, l'attribution des crédits européens liés aux stages ou un complément de stages ou la réalisation d'une nouvelle période de stages. Dans ce cas, les modalités du complément ou de la nouvelle période de stages sont définies par l'équipe pédagogique. Cette proposition prend en compte le niveau de formation de l'étudiant et se fonde sur sa progression dans son parcours de professionnalisation et l'acquisition des compétences.

Le passage du deuxième semestre au troisième semestre s'effectue par la validation de toutes les unités d'enseignement des semestres 1 et 2, ou par la validation de 57 crédits sur 60 répartis sur les deux semestres de formation. Les étudiants n'ayant pas validé ces unités d'enseignement voient leur situation

examinée par la section compétente pour le traitement pédagogique des situations individuelles des étudiants.

Le directeur de l'école, après avis de cette section, peut autoriser l'étudiant à s'inscrire une deuxième fois pour suivre les enseignements des unités d'enseignement non validées. Dans ce cadre, ils bénéficient à nouveau de deux sessions d'évaluations pour les enseignements semestriels. Des frais de scolarité correspondant aux volumes horaires nécessitant une nouvelle validation peuvent être demandés

Document de travail

Annexes

Tableau 2 : Les différentes compétences à acquérir pendant la formation

Tableau n°4 : Maquette pour la rentrée 2023/2025 : Répartition enseignements théoriques et formation en milieu professionnel

Tableau n 5 : Répartition bloc de compétences/Compétences/UE/Semestres/ECTS

Tableau n°6 : Modalités d'évaluations proposées par le référentiel de formation / UE / Compétences / Blocs de compétences

Tableau 7 : Proposition de maquette de formation par semestre

Tableau 8 : Liste des stages actuellement agréés avec l'école d'IBODE de Rouen

Tableau 2

Les différentes compétences à acquérir pendant la formation

Blocs de compétences (= Unité enseignement)	Compétences
Bloc 1 (UE 1) – Prise en soins et mise en œuvre des activités de prévention et de soins en lien avec des actes invasifs à visée diagnostique et/ou thérapeutique	1 - Connaitre et contribuer à mettre en œuvre des modes de prise en soins des personnes adaptés aux situations rencontrées en lien avec des actes invasifs à visée diagnostique et/ou thérapeutique
	2 - Mettre en œuvre des techniques et des pratiques en per et post opératoire immédiat <i>en prenant en compte les risques</i>
Bloc 2 (UE 2) – Mise en œuvre des techniques complexes d'assistance chirurgicale au cours d'actes invasifs à visée diagnostique et/ou thérapeutique	3 – Identifier et mettre en œuvre des techniques complexes d'assistance chirurgicale en prenant en compte les risques encourus par la personne
Bloc 3 (UE 3) – Organisation et coordination des activités de soins, de la démarche qualité et prévention des risques dans les secteurs interventionnels et secteurs associés	4- Organiser et coordonner les activités de soins infirmiers liées au processus péri-opératoire
	5 - Conduire une démarche qualité, de gestion et de prévention des risques <i>dans les secteurs interventionnels et secteurs associés</i>
	6 - Mettre en œuvre, contrôler <i>et ajuster</i> la démarche de <i>gestion</i> et prévention du risque infectieux dans les secteurs interventionnels et secteurs associés
Bloc 4 (UE 4) - Information et formation des professionnels dans les secteurs interventionnels et secteurs associés	7 - Former et informer les professionnels et les apprenants
Bloc 5 (UE 5) – Veille professionnelle, travaux de recherche et conduite de démarches d'amélioration des pratiques	8 - Rechercher, traiter et analyser des données professionnelles et scientifiques
	9 – Évaluer et améliorer les pratiques professionnelles <i>au regard des évolutions techniques et réglementaires</i>

Tableau n°4 : Maquette pour la rentrée 2023/2025 : Répartition enseignements théoriques et formation en milieu professionnel

SEMESTRE 2	05/02/2024	12/02/2024	19/02/2024	26/02/2024	04/03/2024	11/03/2024	18/03/2024	25/03/2024	01/04/2024	08/04/2024
	09/02/2024	16/02/2024	23/02/2024	01/03/2024	08/03/2024	15/03/2024	22/03/2024	29/03/2024	05/04/2024	12/04/2024
		STAGE	STAGE					STAGE	STAGE	STAGE
	PRINTEMPS									
15/04/2024	22/04/2024	29/04/2024	06/05/2024	13/05/2024	20/05/2024	27/05/2024	03/06/2024	10/06/2024	17/06/2024	24/06/2024
19/04/2024	26/04/2024	03/05/2024	10/05/2024	17/05/2024	24/05/2024	31/05/2024	07/06/2024	14/06/2024	21/06/2024	28/06/2024
STAGE	STAGE	CA								

SEMESTRE 1							AUTOMNE			
	11/09/2023	18/09/2023	25/09/2023	02/10/2023	09/10/2023	16/10/2023	23/10/2023	30/10/2023	06/11/2023	13/11/2023
	15/09/2023	22/09/2023	29/09/2023	06/10/2023	13/10/2023	20/10/2023	27/10/2023	03/11/2023	10/11/2023	17/11/2023
									STAGE	STAGE
20/11/2023	27/11/2023	04/12/2023	11/12/2023	18/12/2023	25/12/2023	02/01/2024	08/01/2024	15/01/2024	22/01/2024	29/01/2024
24/11/2023	01/12/2023	08/12/2023	15/12/2023	22/12/2023	29/12/2023	05/01/2024	12/01/2024	19/01/2024	26/01/2024	02/02/2024
STAGE	STAGE	STAGE			CA				STAGE	STAGE

SEMESTRE 3							AUTOMNE			
	09/09/2024	16/09/2024	23/09/2024	30/09/2024	07/10/2024	14/10/2024	21/10/2024	28/10/2024	04/11/2024	11/11/2024
	13/09/2024	20/09/2024	27/09/2024	04/10/2024	11/10/2024	18/10/2024	25/10/2024	01/11/2024	08/11/2024	15/11/2024
	STAGE	STAGE	STAGE	STAGE	STAGE				STAGE	STAGE
	FIN D'ANNEE									
18/11/2024	25/11/2024	02/12/2024	09/12/2024	16/12/2024	23/12/2024	30/12/2024	06/01/2025	13/01/2025	20/01/2025	27/01/2025
22/11/2024	29/11/2024	06/12/2024	13/12/2024	20/12/2024	27/12/2024	03/01/2025	10/01/2025	17/01/2025	24/01/2025	31/01/2025
STAGE	STAGE	STAGE	STAGE			CA	STAGE	STAGE	STAGE	STAGE

SEMESTRE 4		HIVER							PRINTEMPS		
	03/02/2025	10/02/2025	17/02/2025	24/02/2025	03/03/2025	10/03/2025	17/03/2025	24/03/2025	31/03/2025	07/04/2025	14/04/2025
	07/02/2025	14/02/2025	21/02/2025	28/02/2025	07/03/2025	14/03/2025	21/03/2025	28/03/2025	04/04/2025	11/04/2025	18/04/2025
	STAGE										
	21/04/2025	28/04/2025	05/05/2025	12/05/2025	19/05/2025	26/05/2025	02/06/2025	09/06/2025	16/06/2025	23/06/2025	
25/04/2025	02/05/2025	09/05/2025	16/05/2025	23/05/2025	30/05/2025	06/06/2025	13/06/2025	20/06/2025	27/06/2025		
STAGE											

Tableau n 5: Répartition bloc de compétences/Compétences/UE/Semestres/ECTS

Maquette de formation IBODE positionnement et répartition des ECTS dans les semestres							
			S1	S2	S3	S4	Total
Blocs de compétences / UE	Compétences	Unités complémentaires	ECTS	ECTS	ECTS	ECTS	
Bloc 1 (UE1) – Prise en soins et mise en œuvre des activités de prévention et de soins en lien avec des actes invasifs à visée diagnostique et/ou thérapeutique	1 – Connaître et contribuer à mettre en œuvre des modes de prise en soins des personnes adaptées aux situations rencontrées en lien avec des actes invasifs à visée diagnostique et/ou thérapeutique	UC1 Sciences infirmières et bloc opératoire	3	2			5
	2 – Mettre en œuvre des techniques et des pratiques en per et post opératoire immédiat en prenant en compte les risques	UC2 Sciences médico-chirurgicales	7	6	3		16
		UC11 Optionnelle		1			
Bloc 2 (UE2) – Mise en œuvre des techniques complexes d'assistance chirurgicale au cours d'actes invasifs ou à visée diagnostique et/ou thérapeutique	3 – Identifier et mettre en œuvre des techniques complexes d'assistance chirurgicales en prenant en compte les risques encourus par la personne	UC3 Techniques complexes d'assistance chirurgicale			4	3	7
Bloc 3 (UE3) – Organisation et coordination des activités de soins , de la démarche qualité et prévention des risques dans les secteurs interventionnels et secteurs associés	4 – Organiser et coordonner les activités de soins liés au processus péri-opératoire	UC4 Coordination des activités de soins liées aux processus péri-opératoire, pré, per et post-opératoire	3	2			5
	5 – Conduire une démarche qualité, de gestion et de prévention des risques dans les secteurs interventionnels et secteurs associés	UC5 Prévention et gestion des risques	4	3			7
	6 – Mettre en œuvre, contrôler et ajuster la démarche de gestion et prévention du risque infectieux dans les secteurs interventionnels et secteurs associés		5	2			7
Bloc 4 (UE4) – Information et formation des professionnels dans les secteurs interventionnels et secteurs associés	7 – Former et informer les professionnels et les personnes en formation	UC6 formation, tutorat et développement des compétences			3		3
Maquette de formation IBODE positionnement et répartition des ECTS dans les semestres							
			S1	S2	S3	S4	Total
Blocs de compétences	Compétences	Unités d'enseignement	ECTS	ECTS	ECTS	ECTS	
Bloc 5 (UE5) – Veille professionnelle, travaux de recherche et conduite de	8 – Rechercher, traiter et analyser les données professionnelles et scientifiques	UC7 Recherche		4	4		8
		UC8 Langue vivante	1	1	1	1	4

démarches d'amélioration des pratiques		UC10 Mémoire				6	6
	9 – Evaluer et améliorer les pratiques professionnelles au regard des évolutions techniques et réglementaires	UC9 Analyse de pratique professionnelles		2		2	4
			21	25	15	12	73
Enseignements cliniques (stages)			14		33		47
Total ECTS				60		60	120

Document de travail

Tableau n°6 : Modalités d'évaluations proposées par le référentiel de formation / UE / Compétences / Blocs de compétences

UC 1	Sciences infirmières et bloc opératoire
UC 2	Sciences médico-chirurgicales
UC 3	Techniques complexes d'assistance chirurgicale
UC 4	Coordination des activités de soins liées aux processus péri-opératoire, pré, per et post-opératoire
UC 5	Prévention et gestion des risques
UC 6	Formation, tutorat et développement des compétences
UC 7	Recherche
UC 8	Langue vivante
UC 9	Analyse de pratiques professionnelles
UC 10	Mémoire
UC 11	UE optionnelle

Tableau 7 : Proposition de maquette de formation par semestre (S1, S2, S3, S4)

SEMESTRE		UC	ECTS	Eléments pédagogiques	Durée
Semestre 1 (S1)					
Blocs de compétences	Compétences				
Bloc/UE 1 : Prise en soins et mise en œuvre des activités de prévention et de soins en lien avec des actes invasifs à visée diagnostique et/ou thérapeutique	C1 : Connaître et contribuer à mettre en œuvre des modes de prise en soins des personnes adaptés aux situations rencontrées en lien avec des actes invasifs à visée diagnostique et/ou thérapeutique	UC 1- Sciences infirmières et bloc opératoire	3	Raisonnement, démarche clinique Concepts centraux Anthropologie, psychologie et sociologie de la personne opérée Techniques de communication	60h
	C2 : Mettre en œuvre des techniques et des pratiques en per et post opératoire immédiat en prenant en compte les risques	UC 2- Sciences médico-chirurgicales	7	Anatomie, physiologie, imagerie médicale, pharmacologie, anesthésie	140h
Bloc/UE 3 : Organisation et coordination des activités de soins, de la démarche qualité et prévention des risques dans les secteurs interventionnels et secteurs associés	C4 : Organiser et coordonner les activités de soins liées au processus péri-opératoire	UC4- Coordination des activités de soins liées aux processus péri-opératoire, pré, per et post-op	3	Organisation et coordination au bloc opératoire, santé et Sécurité au travail Sociologie des organisations	60h
	C5 : Conduire une démarche qualité, de gestion et de prévention des risques dans les secteurs interventionnels et secteurs associés	UC 5- Prévention et gestion des risques	4	Hygiène, stérilisation, vigilances sanitaires au bloc opératoire... Risques environnementaux et associés aux soins...	80h
	C6 : Mettre en œuvre, contrôler et ajuster la démarche de gestion et prévention du risque infectieux dans les secteurs interventionnels et secteurs associés	UC 5- Prévention et gestion des risques	5	Déclarations et traitements des événements indésirables Evaluation des pratiques	100h
Bloc/UE 5 : Veille professionnelle, travaux de recherche et conduite de démarches d'amélioration des pratiques	C8 : Rechercher, traiter et analyser des données professionnelles et scientifiques	UC 8- Langue vivante	1	Vocabulaire professionnel Lecture et compréhension d'articles scientifiques et professionnels	20h
Enseignements cliniques		STAGES	7		245h

SEMESTRE		UC	ECTS	Eléments pédagogiques	Durée
Semestre 2 (S2)					
Blocs de compétences	Compétences				
Bloc/UE 1 : prise en soins et mise en œuvre des activités de prévention et de soins en lien avec des actes invasifs à visée diagnostique et/ou thérapeutique	C1 : Connaître et contribuer à mettre en œuvre des modes de prise en soins des personnes adaptés aux situations rencontrées en lien avec des actes invasifs à visée diagnostique et/ou thérapeutique	UC 1- Sciences infirmières et bloc opératoire	2	Raisonnement, démarche clinique, Concepts centraux Anthropologie, psychologie et sociologie de la personne opérée, Techniques de communication	40h
	C2 : Mettre en œuvre des techniques et des pratiques en per et post opératoire immédiat en prenant en compte les risques	UC 2- Sciences médico-chirurgicales	6	Anatomie, physiologie, imagerie médicale, pharmacologie, anesthésie	120h
Bloc/UE 3 : Organisation et coordination des activités de soins, de la démarche qualité et prévention des risques dans les secteurs interventionnels et secteurs associés	C4 : Organiser et coordonner les activités de soins liées au processus péri-opératoire	UC 4- Coordination des activités de soins liées aux processus péri-opératoire, pré, per et post-op	2	Organisation et coordination au bloc opératoire, santé et Sécurité au travail Sociologie des organisations	40h
	C5 : Conduire une démarche qualité, de gestion et de prévention des risques dans les secteurs interventionnels et secteurs associés	UC 5- Prévention et gestion des risques	2	Hygiène, stérilisation, vigilances sanitaires au bloc opératoire... Risques environnementaux et associés aux soins...	40h
	C6 : Mettre en œuvre, contrôler et ajuster la démarche de gestion et prévention du risque infectieux dans les secteurs interventionnels et secteurs associés	UC 5- Prévention et gestion des risques	3	Déclarations et traitements des événements indésirables Evaluation des pratiques	60h
Bloc/UE 5 : Veille professionnelle, travaux de recherche et conduite de démarches d'amélioration des pratiques	C8 : Rechercher, traiter et analyser des données professionnelles et scientifiques	UC 7- Recherche	4	Méthode de recherche bibliographique, d'analyse, statistiques...	80h
		UC 8- Langue vivante	1	Vocabulaire professionnel Lecture et compréhension d'articles scientifiques et professionnels	20h
	C9 : Evaluer et améliorer les pratiques professionnelles au regard des évolutions	UC 9- Analyse de pratiques professionnelles	2	Déontologie, éthique, législation	40h

	techniques et réglementaires				
		UC 11- optionnelle	1		20h
Enseignements cliniques		STAGES	7		245h

Document de travail

SEMESTRE		UC	ECTS	Eléments pédagogiques	Durée
Semestre 3 (S3)					
Blocs de compétences	Compétences				
Bloc/UE 1 : prise en soins et mise en œuvre des activités de prévention et de soins en lien avec des actes invasifs à visée diagnostique et/ou thérapeutique	C2 : Mettre en œuvre des techniques et des pratiques en per et post opératoire immédiat en prenant en compte les risques	UC 2- Sciences médico-chirurgicales	3	Anatomie, physiologie, imagerie médicale, pharmacologie, anesthésie	36h
Bloc/UE 2 : Mise en œuvre des techniques complexes d'assistance chirurgicale au cours d'actes invasifs à visée diagnostique et/ou thérapeutique	C3 : Identifier et mettre en œuvre des techniques complexes d'assistance chirurgicale en prenant en compte les risques encourus par la personne	UC 3- Techniques complexes d'assistance chirurgicale	4	Dispositifs médicaux implantables, assistance chirurgicale	48h
Bloc/UE 4 : Information et formation des professionnels dans les secteurs interventionnels et secteurs associés	C7 : Former et informer les professionnels et les personnes en formation	UC 6- Formation, tutorat et développement des compétences	3	Le tutorat, le parcours de stage, la conduite des actions de formation	36h
Bloc/UE 5 : Veille professionnelle, travaux de recherche et conduite de démarches d'amélioration des pratiques	C8 : Rechercher, traiter et analyser des données professionnelles et scientifiques	UC 7- Recherche	4	Méthode de recherche bibliographique, d'analyse, statistiques...	48h
		UC 8- Langue vivante	1	Vocabulaire professionnel Lecture et compréhension d'articles scientifiques et professionnels	12h
Enseignements cliniques		STAGES	15		525h

SEMESTRE		UC	ECTS	Eléments pédagogiques	Durée
Semestre 4 (S4)					
Blocs de compétences	Compétences				
Bloc/UE 2 : Mise en œuvre des techniques complexes d'assistance chirurgicale au cours d'actes invasifs à visée diagnostique et/ou thérapeutique	C3 : Identifier et mettre en œuvre des techniques complexes d'assistance chirurgicale en prenant en compte les risques encourus par la personne	UC 3- Techniques complexes d'assistance chirurgicale	3	Dispositifs médicaux implantables, assistance chirurgicale	18h
Bloc/UE 5 : Veille professionnelle, travaux de recherche et conduite de démarches d'amélioration des pratiques	C8 : Rechercher, traiter et analyser des données professionnelles et scientifiques	UC 8- Langue vivante	1	Vocabulaire professionnel Lecture et compréhension d'articles scientifiques et professionnels	15h
		UC 10- Mémoire	6	Mémoire	25h
	C9 : Evaluer et améliorer les pratiques professionnelles au regard des évolutions techniques et réglementaires	UC 9- Analyse de pratiques professionnelles	2	Déontologie, éthique, législation	12h
Enseignements cliniques		STAGES	18		630h

Tableau n°8 : Liste des stages actuellement agréés avec l'école d'IBODE de Rouen :

Liste terrains de stage école IBODE CHU ROUEN		
<i>Lieu</i>	<i>Adresse</i>	<i>Spécialités</i>
CHU-Hôpitaux de Rouen	1 Rue de Germont 76000 ROUEN	PME - Gynécologie et Obstétrique
CHU-Hôpitaux de Rouen	1 Rue de Germont 76000 ROUEN	Pédiatrie - toutes spécialités chirurgicales
CHU-Hôpitaux de Rouen	1 Rue de Germont 76000 ROUEN	Uro-Digestif
CHU-Hôpitaux de Rouen	1 Rue de Germont 76000 ROUEN	Chirurgie Cardiaque
CHU-Hôpitaux de Rouen	1 Rue de Germont 76000 ROUEN	ORL -CMF - Ophtalmologie
CHU-Hôpitaux de Rouen	1 Rue de Germont 76000 ROUEN	Neurochirurgie
CHU-Hôpitaux de Rouen	1 Rue de Germont 76000 ROUEN	Orthopédie et Plastie
CHU-Hôpitaux de Rouen	1 Rue de Germont 76000 ROUEN	Vasculaire et Thoracique
CHU-Hôpitaux de Rouen	1 Rue de Germont 76000 ROUEN	Bloc des Urgences
CHU-Hôpitaux de Rouen	1, rue de Germont 7600 ROUEN	Hygiène, Endoscopie, Stérilisation
CHU-Hôpitaux de Rouen	1, rue de Germont 7600 ROUEN	Radiologie interventionnelle
CHU-Hôpitaux de Rouen	1, rue de Germont 7600 ROUEN	Cathétérisme cardiaque
Groupe Hospitalier du HAVRE	29 Avenue Pierre Mendès – Montivilliers	Bloc polyvalent
Groupe Hospitalier du HAVRE	29 Avenue Pierre Mendès – Montivilliers	Radiologie interventionnelle
Groupe Hospitalier du HAVRE	29 Avenue Pierre Mendès – Montivilliers	Hygiène
Centre Hospitalier Inter-communal Elbeuf. Louviers. Val de Rueil – Hôpital des Feugrais	Rue du docteur Villers 76410 Saint-Aubin- les-Elbeuf	Bloc polyvalent
Centre Hospitalier Inter-communal Elbeuf. Louviers. Val de Rueil – Hôpital des Feugrais	Rue du docteur Villers 76410 Saint-Aubin- les-Elbeuf	Hygiène, Endoscopie, Stérilisation
Centre Hospitalier Inter-communal Eure-Seine Site de Vernon	5 rue du Dr BURNET 27200 Vernon	Bloc polyvalent

Centre Henri Becquerel – Centre régional de lutte contre le cancer	Rue d'Amiens CS 11516 76038 Rouen Cedex 1	Gynécologie, Sénologie, ORL
Centre Hospitalier de Dieppe	Rue Pierre Pocholle, 76200 Dieppe	Bloc polyvalent
Centre Hospitalier de Dieppe	Rue Pierre Pocholle, 76200 Dieppe	Hygiène, Endoscopie, Stérilisation
Clinique Mégival	Avenue de la maison blanche 76550 St Aubin sur Scie	Orthopédie
CH intercommunal Eure et Seine	Rue Léon Schwartzberg, 27015 Evreux Cedex	Bloc polyvalent
CH intercommunal Eure et Seine	Rue Léon Schwartzberg, 27015 Evreux Cedex	Hygiène, Endoscopie, Stérilisation
Clinique du Cèdre	950 Rue de la Haie, 76230 Bois-Guillaume	Bloc polyvalent
Clinique du Cèdre	950 Rue de la Haie, 76230 Bois-Guillaume	Endoscopie
Clinique Saint-Hilaire	2 Place Saint-Hilaire, 76000 Rouen	Orthopédie
Clinique Saint-Hilaire	2 Place Saint-Hilaire, 76000 Rouen	Cathétérisme cardiaque
Clinique MATHILDE	7 Boulevard de l'Europe, 76100 Rouen	Orthopédie, digestif, ORL et gynécologie
Clinique MATHILDE	7 Boulevard de l'Europe, 76100 Rouen	Stérilisation
Clinique de l'Europe	73 boulevard de l'Europe 76100 Rouen	Orthopédie, digestif, vasculaire
Clinique de l'Europe	73 boulevard de l'Europe 76100 Rouen	Stérilisation
Hôpital Privé de l'Estuaire	505 rue Irène Joliot Curie 76620 Le Havre	Bloc polyvalent
CH Belvédère	72, Rue Louis Pasteur, 76130 Mont-Saint-Aignan	Gynécologie, Obstétrique, Plasticie
CH François QUESNAY Mantes La Jolie	2 boulevard Sully 78200 Mantes la Jolie	Bloc polyvalent
CH François QUESNAY Mantes La Jolie	2 boulevard Sully 78200 Mantes la Jolie	Stérilisation
Hôpital Privé Pasteur	58 boulevard Pasteur 27000 Evreux	Bloc polyvalent

Présidence

Vice-Président du conseil d'administration
Franck LE DERF

Direction Générale des services

Pascale LAINE-MONTELS

Affaire suivie par :

Victorine MENDY

Responsable des Instances

02.35.14.67.69

secretariatca@univ-rouen.fr

Conseil d'administration - URN

20 octobre 2023

Délibération n°CA-2023-6

À l'ouverture de la réunion, le quorum est atteint par 34 votants, dont 11 membres représentés

Rapport d'activité de l'Université Rouen Normandie année 2022-2023

- Vu le rapport d'activité annexe

Approbation du rapport d'activité de l'Université Rouen Normandie

Pour	33
Contre	0
Abstention	0
NPPV	0

Le conseil d'administration approuve le rapport d'activité de l'Université Rouen Normandie

Fait à Rouen, le 20 octobre 2023

Le président de l'Université de Rouen Normandie


Laurent YON

Université de Rouen Normandie

Rapport d'activité 2022 – 2023

L'université de Rouen Normandie en chiffres

- 34 000 étudiants / 2 500 personnels
- 375 diplômes dont 287 nationaux et 88 d'université
- 50 pays partenaires
- 38 laboratoires
- 12 composantes : 6 Unités de Formation et de Recherche, 5 instituts, 1 école d'ingénieurs
- 8 écoles doctorales
- 3 pôles thématiques de formation et de recherche :
 - Chimie, Biologie, Santé
 - Humanités, Culture, Sociétés
 - Matériaux, Énergie, Numérique, Environnement

Laurent Yon, nouveau Président de l'université de Rouen Normandie

Laurent Yon a été élu Président de l'université de Rouen Normandie le 27 janvier 2023. Il succède à Joël Alexandre pour la suite du mandat jusqu'en décembre 2024. Professeur en physiologie et spécialiste en neuro-endocrinologie au sein du laboratoire NorDiC (UMR Inserm 1239), il était vice-président du Conseil d'administration, en charge des moyens, du patrimoine immobilier et de la stratégie des systèmes d'information depuis février 2021. Il a par ailleurs exercé des fonctions de vice-président au sein des deux précédentes équipes de direction.

Une nouvelle équipe de direction

Le président

- Laurent Yon

La directrice de Cabinet du Président

- Marie Bellet

Les vice-présidents

- Vice-président du Conseil d'administration ; Ressources, patrimoine immobilier : Franck Le Derf
- Vice-président Pilotage et qualité des formations ; Vie étudiante ; en charge de la Commission Formation et Vie Universitaire : David Leroy
- Vice-président Développement durable et responsabilité sociétale : Benoit Laignel
- Vice-présidente du Conseil académique, champ de formation et de recherche Humanités, Culture, Sociétés : Emmanuelle Annoot
- Vice-présidente du Conseil académique, champ de formation et de recherche Humanités, Culture, Sociétés : Anne-Florence Gillard-Estrada
- Vice-président du Conseil académique, champ de formation et de recherche Matériaux, Énergie, Numérique, Environnement ; en charge de la Commission de la Recherche et du CAC restreint : Philippe Pareige
- Vice-président du Conseil académique, champ de formation et de recherche Chimie, Biologie, Santé : Vincent Richard
- Vice-présidente Orientation et accompagnement à la réussite étudiante : Cindy Carrein-Lerouge
- Vice-président Relations internationales : Éric Dargent
- Vice-président Formation tout au long de la vie et Entrepreneuriat : Olivier Desplebin
- Vice-présidente Transformations pédagogiques et numériques, stratégie des systèmes d'information : Judit Vari
- Vice-présidente Culture, communication, documentation, édition : Anne-Lise Worms
- Vice-président étudiant du Conseil académique : Axel Duthil-Vatiné
- Vice-présidente étudiante du Conseil d'Administration : Rébecca Féret

La direction générale des services

- Directrice Générale des Services : Pascale Montels
- Directrice générale adjointe en charge des ressources internes et du pilotage : Sylvie Monsinjon
- Directrice générale adjointe en charge de la recherche, de l'innovation, des partenariats, de l'entrepreneuriat et du DD&RS : Laurence Puechberty

Les temps forts de l'année 2022-2023

- Septembre
 - Première édition de « Bienvenue à l'Université ! », mois d'accueil des étudiants
 - Ouverture des laboratoires de recherche au grand public à l'occasion des Journées européennes du patrimoine, en partenariat avec la Ville de Mont-Saint-Aignan
- Octobre
 - Le développement durable au cœur du symposium INGENIUM
 - Fête de la Science
 - Inauguration du site de Tilly à Évreux
- Novembre
 - Cérémonie des personnels retraités au Musée des Beaux-Arts de Rouen
 - Élection des représentants étudiants au sein des conseils de l'URN
- Décembre
 - Convention de partenariat URN – Saint-Étienne-du-Rouvray : une collaboration renforcée
 - Prix Janssen : 24 étudiantes engagées dans un cursus scientifique récompensées
 - Lancement de la salle e-sport
 - Le projet PADAWANN lauréat dans le cadre de France 2030
- Janvier
 - L'URN s'engage pour le titre de Rouen Capitale européenne de la culture auprès de Rouen Seine Normande 2028
 - Présidence de l'URN : Joël Alexandre quitte ses fonctions
 - Lancement de l'alliance européenne INGENIUM à Oviedo
 - Laurent Yon, élu nouveau Président de l'URN
- Février
 - Journée Portes Ouvertes sur tous les campus
 - Mobilités et transitions : l'URN et Transdev Rouen, partenaires du changement
 - L'URN membre de la délégation normande en Irlande
- Mars
 - Cérémonie de remise de diplômes du Doctorat
- Avril
 - Inauguration de la chaire industrielle Colibri, une collaboration autour du médicament de demain
 - Semaine Olympique et Paralympique
 - Signature de la convention avec l'Académie nationale olympique française (ANOF)
- Mai
 - L'URN et le CHU accueillent l'Académie nationale de médecine
- Juin
 - Armada 2023 : Science et société au cœur du programme // Fête du personnel et temps fort spécial Armada
 - Deux enseignantes-chercheuses de l'URN nommées à l'IUF
 - L'hôpital des nounours prend la clef des champs
 - Les Dix jours d'INGENIUM
 - Journée olympique et paralympique

- Juillet
 - ExcellencES – France 2030 : l'URN obtient 5.4 M€ pour son projet « TRANSITION »
- Août
 - Création du Centre d'Études et de Recherches Olympiques – CEROUEN, validé par le Comité international olympique - CIO

Formation : adapter notre offre aux enjeux de développement

L'université de Rouen Normandie rend accessible l'enseignement supérieur à toutes et à tous. Réussite, innovation, transformation pédagogique sont au cœur de sa stratégie en matière de formation. Formés aux enjeux fondamentaux des transitions et du monde de demain, dont ils seront les acteurs, les étudiants de l'URN sont fortement incités à adopter un comportement écoresponsable dans tous les domaines. La promotion du développement durable au sein des activités d'enseignement passe par des modules dédiés ou par des animations ponctuelles, mais elle irrigue également l'ensemble des formations universitaires.

- **Bilan de la mise en place de la nouvelle offre de formation (premier cycle)**
 - Mise en place des nouvelles maquettes

Dans le cadre du Nouveau Coursus à l'Université (NCU) « réussites plurielles », un des volets concerne, en lien avec l'acquisition de connaissances et de compétences, la structuration de toute l'offre du premier cycle (hors BUT et PASS). Ainsi, depuis la rentrée 2022, chaque semestre est constitué de 3 unités d'enseignement (UE) disciplinaires, 1 UE transversale et 1 UE de personnalisation (UEP) en début de cursus puis de préprofessionnalisation (UEPP) par la suite. Cette structuration unique permet de rendre l'offre de formation plus lisible, de mettre en exergue les attendus disciplinaires d'une formation. Elle permet également à l'étudiant de se spécialiser dans un parcours identifié.

- Unités d'Enseignement Personnalisées : s'ouvrir à d'autres horizons

Le but de ces UEP n'est pas de parfaire les connaissances dans la mention choisie par l'étudiant, mais d'ouvrir à des thématiques transversales ou d'aborder sous un autre angle les matières du cursus. Ces UE sont destinées également à permettre d'explorer d'autres champs disciplinaires et/ou à ouvrir vers d'autres activités. Un catalogue a été réalisé pour présenter l'ensemble de ces UEP.

- Mise en place du Contrôle Continu Intégral

Afin de favoriser la réussite étudiante dans le cadre de la loi relative à l'orientation et à la réussite des étudiants (ORE), l'URN a choisi avec la nouvelle offre de formation de mettre en place, à partir de la rentrée 2022, le Contrôle Continu Intégral pour l'ensemble de ses licences générales et professionnelles. Il s'agit d'une transformation majeure dans la structuration de l'offre de formation, incitant l'ensemble de la communauté universitaire à repenser ses pratiques (nouvelles modalités d'évaluation, nouveau calendrier...).

- **Accompagner les étudiants pour leur orientation**

Les cordées de la réussite

La poursuite d'études à l'Université et la réussite étudiante sont des enjeux majeurs pour l'établissement. L'URN s'est particulièrement investie dans l'accompagnement à l'orientation et à la réussite étudiante, notamment en développant le continuum de formation Bac -3/+3 (puis Bac -5/+5). Ainsi l'URN est tête de cordée de 8 cordées de la réussite impliquant plusieurs dizaines d'établissements

des départements de Seine-Maritime et de l'Eure. Les élèves viennent sur les campus et participent à différentes activités avec des enseignants, des enseignants-chercheurs, des étudiants. Ces différentes cordées permettent de tisser un lien privilégié avec les élèves de collèges et de lycées, elles contribuent à limiter l'autocensure et à susciter l'ambition.

Campus ouvert

L'URN permet également aux lycéens de participer à des enseignements de première ou de deuxième année dans le cadre du dispositif Campus Ouvert. Ainsi, pendant une semaine durant les vacances scolaires d'automne, les composantes ont ouvert leurs portes. Cette immersion permet aux lycéens d'avoir une première approche d'un cours à l'Université, de rencontrer des enseignants et des étudiants, et de lever certaines craintes ou fausses croyances. En amont de la saisie des vœux sur Parcoursup, cet événement peut permettre aux élèves d'affiner leurs choix d'orientation. Cette année, plus de 700 élèves se sont inscrits et plus de 200 cours ont été ouverts, mobilisant près de 80 enseignants.

Mon Master

Cette année, conformément aux directives nationales, l'accès en 1^{re} année de Master pour les candidats titulaires (ou en préparation) d'un diplôme de licence ou équivalent s'est fait via la plateforme Mon Master (MM). Cela a nécessité de la part des équipes pédagogiques, des services et des directions une grande réactivité et un travail particulièrement conséquent pour permettre aux candidats d'accéder à l'ensemble des formations de Master 1 (formation initiale et alternance). Ainsi, plus de 3 000 places ont été proposées sur la plateforme (sur un total de 3 420 places en M1) pour 111 formations. Près de 27 000 candidatures ont été déposées pour intégrer un Master 1 à l'URN, soit 21 % de plus qu'en 2022. 41 % des candidatures ont été classées et plus de 9 300 candidats ont reçu une proposition d'admission. À la fin de la procédure Mon Master, 63 % des places proposées en M1 ont été pourvues. Aucune phase complémentaire n'étant possible via cette plateforme, l'URN s'est organisée pour permettre une phase d'admission supplémentaire via e-candidat pour les formations qui étaient encore en capacité d'accueillir des étudiants. 60 formations ont ainsi été ouvertes et plus de 1 200 candidatures ont été reçues et examinées.

- **Réussite étudiante : des temps forts autour du partage d'expériences**

Dispositifs d'accompagnement à la réussite étudiante (ARE)

En cohérence avec la loi ORE et en lien avec le projet « Réussites plurielles », l'URN finance depuis 2019 des dispositifs visant à accompagner la réussite étudiante (ARE) par le biais d'un appel à projets. Durant l'année 2022-2023, 83 projets ont ainsi été financés, représentant un budget de plus d'un million d'euros. Afin de valoriser le travail effectué par les porteurs de projet et leur permettre de faire part de leur expérience à l'ensemble des professionnels de l'établissement, l'Université a organisé le 2 février 2023 une journée intitulée « Dispositifs d'accompagnement à la réussite étudiante : partage d'expériences ». L'occasion pour 10 collègues de présenter la mise en œuvre de leurs projets, leurs effets sur la réussite étudiante, les difficultés rencontrées et les perspectives envisagées. Appréhension des enjeux de demain, apprentissage des langues, maîtrise des prérequis disciplinaires et acquisition de méthodes de travail sont autant de sujets qui ont pu être abordés à travers le prisme de la réussite

étudiante, lors d'une journée particulièrement constructive. Une deuxième édition se tiendra début 2025.

Tutorat et offre de formation

L'URN a également organisé une journée d'études consacrée au tutorat le 2 mars 2023 intitulée « Articuler le tutorat étudiant avec l'offre de formation ». Cette journée, qui s'inscrit dans le cadre du projet « Réussites plurielles », était ouverte à l'ensemble des universités, à l'échelle régionale et nationale. Des enseignants-chercheurs, des ingénieurs et conseillers pédagogiques de l'URN mais également de l'Université de Strasbourg et de Lille, ont pu présenter leurs recherches et des exemples d'intervention. Des ateliers ont permis aux participants d'échanger et d'envisager des actions permettant de répondre à deux problématiques centrales : celle de la reconnaissance et la valorisation de l'emploi étudiant et celle de l'obligation de présence aux séances de tutorat.

Cette journée faisait suite à l'exposition-photo consacrée au tutorat *Les visages du tutorat-étudiant en Normandie* tout au long de l'année 2022-2023. Présentée dans différentes composantes de l'Université, cette exposition mobile a mis en lumière le visage et le témoignage des étudiants tuteurs et des étudiants tutorés. Elle a permis de valoriser l'engagement des étudiants et de souligner les retombées positives du tutorat.

L'actualité de la formation à l'URN en 2022-2023, c'est aussi...

- **UFR Santé : première rentrée pour le département d'odontologie**

L'université de Rouen Normandie figure parmi les établissements concernés par la création d'un département universitaire d'odontologie pour lequel elle a été officiellement accréditée le 21 juillet 2022 par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Le 23 septembre 2022, 15 étudiants inscrits au sein du nouveau département d'odontologie de l'UFR Santé ont été accueillis sur le campus Santé à l'occasion d'un séminaire de rentrée. En parallèle, l'aménagement des espaces consacrés à la formation pratique en odontologie s'est poursuivi, avec la mise en place d'une salle de simulateurs et d'un laboratoire de prothèse. Ces équipements sont financés à part égale par la Métropole Rouen Normandie et la Région Normandie, à hauteur de 2 millions d'euros. La Métropole a en outre financé, au titre de l'année 2022-2023, les postes de 3 Maîtres de conférences associés des Universités, 2 chefs de cliniques et les contrats de vacataires.

Cette formation accueillera, d'ici 2026, 51 étudiants par année soit, à l'horizon 2030, plus de 250 étudiants au total au sein de ce nouveau département. Elle contribuera à l'amélioration de l'offre de soins proposée à la population sur le territoire normand. C'est le résultat d'un travail collectif mené depuis de longs mois conjointement entre l'ARS, la Région, les universités de Caen et de Rouen et les professionnels du secteur, notamment l'Ordre et l'Union Régionale des Professionnels de Santé chirurgiens-dentistes.

- **Ouverture du DEUST préparateur en pharmacie**

Proposé en alternance, le DEUST préparateur en pharmacie a ouvert à la rentrée 2022. Il dispense le Brevet Professionnel de préparateur en Pharmacie qui ouvre droit à l'exercice de la profession réglementée de « préparateur en pharmacie » et notamment la dispensation des médicaments sous contrôle effectif du pharmacien. Ce diplôme vise à augmenter l'attractivité des métiers de préparateurs

en pharmacie d'officine et hospitalière en revalorisant les activités et en ouvrant des possibilités d'évolution de carrière, notamment l'accès aux études de pharmacie dans le cadre des dispositifs mis en place par la réforme de l'accès aux études de Santé ou l'accès au master « Ingénierie de la santé ».

- **Première promotion d'audioprothésistes diplômés**

Le 8 septembre 2022, s'est tenue la première cérémonie de remise du diplôme d'État d'audioprothésiste, conférant le grade de licence, une première en France. Pour l'occasion, 12 des 29 diplômés étaient présents et ont pu profiter des discours de Joël Alexandre, président de l'université de Rouen Normandie, de Benoît Veber, doyen de l'UFR Santé, Catherine Palladitcheff, directrice de l'hôpital de La Musse et Frédéric Rouan, directeur de l'IFA La Musse. Créé en septembre 2019, l'institut de formation d'audioprothésistes La Musse entend répondre aux besoins du territoire normand, qui ne compte que 4 audioprothésistes pour 100 000 habitants, contre 5,3 en moyenne en France.

Ce cursus, qui peut être effectué en alternance, permet de développer des compétences professionnelles en alliant des périodes de cours théoriques et pratiques à l'IFA, des semaines de stage et la soutenance d'un mémoire de recherche. L'enseignement théorique porte sur l'audiologie clinique, les sciences associées à la technologie des aides auditives et les sciences humaines et sociales. La formation pratique repose sur les travaux pratiques, le mémoire et les stages dans des services hospitaliers d'ORL, dans les centres d'audioprothèse, en gérontologie.

- **Prix des étudiantes engagées dans un cursus scientifique**

Avec la première édition du « Prix des étudiantes engagées dans un cursus scientifique », l'URN, l'INSA Rouen Normandie, l'entreprise Janssen France et l'association Femmes & Sciences, ont souhaité récompenser le parcours d'étudiantes inscrites dans les filières scientifiques, afin de les encourager et de les soutenir dans leur parcours personnel et leur projet professionnel. Mardi 6 décembre sur le campus Sciences et ingénierie à Saint-Étienne-du-Rouvray, 24 lauréates ont ainsi été récompensées pour leur parcours exemplaire, par Joël Alexandre, Président de l'URN, Mourad Boukhalfa, directeur de l'INSA, Valérie Perruchot Garcia, Directrice des affaires publiques, de la communication, de la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) JANSSEN, et Sandrine Morin, Déléguée régionale de l'association Femmes & Sciences. Ce prix s'adressait aux étudiantes en dernière année de cycle – L3, Licence professionnelle, Master 2, dernière année de cycle d'ingénieur, doctorat 3^e et 4^e années –, inscrites à l'INSA ou à l'UFR Sciences et Techniques, l'IUT d'Évreux, l'IUT de Rouen ou l'ESITech de l'URN.

- **Relever les défis de la transition numérique avec DIGITAL FCU**

L'URN est partie prenante du projet DIGITAL FCU (formation continue à l'Université), porté par France Numérique, dont l'accord de consortium a été signé en juillet 2022. Ce projet ambitieux, regroupant 19 universités, a pour objectif de développer la formation tout au long de la vie, en construisant des micro-certifications et des parcours diplômants hybrides pour relever le défi de la transition numérique de la formation professionnelle en France.

- **Compétences et métiers d'avenir : l'URN lauréate à plusieurs reprises**

L'URN est lauréate à plusieurs reprises de l'appel à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir » (AMI CMA) dans le cadre des objectifs et leviers de France 2030. Il vise à répondre aux besoins des entreprises et des institutions publiques en matière de formation, d'ingénierie de formation, initiale et continue, et d'attractivité des formations, pour permettre l'acquisition des compétences nécessaires aux métiers d'avenir de France 2030.

SaNuRN – chef de file URN : Formation aux compétences socles en santé numérique pour les métiers de la santé (MMOPK, Infirmières, Orthophonistes) et des carrières sociales. Le dispositif met en œuvre un enseignement de masse, une adaptation du référentiel aux métiers, une formation de formateurs, un enseignement par simulation (ECOS de santé numérique et cas d'usages simulés en cabinet professionnel connecté ou *living health office lab* disposant d'outils connectés et d'une cabine de télémédecine). Il envisage la mise en place d'une certification (formateur en santé numérique et certification PIX), d'un portfolio de compétences en santé numérique (enrichissement du référentiel socle) et d'un colloque annuel, *Health DigiComp Network*. Le projet vise la formation initiale des étudiants et la formation continue des professionnels.

BioT2@Normandie – chef de file URN. Plusieurs milliers de personnes – techniciens (BUT) et cadres (Masters, diplômés d'ingénieur) – seront formées aux bioproductions et au biotesting. L'ambition est de répondre à ces enjeux clés pour les biothérapies et leur production : attirer et former les futurs jeunes talents de l'industrie pharmaceutique en diplômant 720 techniciens et 370 cadres opérationnels d'ici à 2030.

NORMANTHIA. Les objectifs concernent la massification des formations existantes de Master ou d'Ingénieur portant sur l'Intelligence Artificielle générale et la double compétence AI+X (facteurs humains et cognition, mécatronique, robotique, systèmes embarqués, analyse de la performance et du jeu) avec une complémentarité entre les établissements ; le développement de formations de niveau intermédiaire (BUT1, Licence) en IA sur l'ensemble du territoire ; l'acculturation progressive à l'IA des primo-arrivants et la création d'un MOOC.

CMA - H2 neutralité Carbone. L'URN est partie prenante de ce CMA dont l'objectif est de développer et promouvoir la filière de formation professionnelle Hydrogène Décarboné en Normandie et tout le long de l'Axe Seine : création de nouveaux modules de formation ; création de lieux totems innovants ; mise en place de dispositifs d'attractivité auprès de tous les publics ; création d'une communauté web pour favoriser l'insertion professionnelle.

Nouvelles Compétences, Nouveau Nucléaire (3NC). Avec un financement de 42M€, le projet normand 3NC porté par le campus CEINE a pour objectifs de favoriser l'émergence d'une filière nucléaire innovante participant à l'objectif de la décarbonation industrielle. Il se décline en sept axes qui répondent au mécanisme de développement des compétences d'un territoire dans une dimension nationale, à travers la formation, la recherche, la valorisation et la professionnalisation autour d'un nouveau nucléaire innovant et attractif. Aux côtés de ses partenaires de l'enseignement supérieur et de la recherche normands, l'URN est partie prenante des axes de travail portant sur l'évolution des formations universitaires d'IUT, de Master et de la Graduate School Materials & Energy Sciences, vers les besoins des entreprises du domaine.

Recherche et innovation : porter et diffuser une recherche innovante et soutenable

Le système universitaire est un acteur central de la recherche en France. Quelles que soient les disciplines concernées, l'établissement s'engage à encourager les projets dédiés au développement durable, à faciliter le travail en transversalité ainsi que la transdisciplinarité des équipes, des réseaux et des partenariats. La valorisation de ces projets de recherche et leur lien avec les attentes sociétales des territoires sont une des priorités de l'établissement.

- **ExcellencES – France 2030 : l'URN obtient 5,4 M€ pour son projet « TRANSITION »**

Lors de son déplacement au Havre, le 25 juillet 2023, la Première ministre Elisabeth Borne a annoncé que le projet « TRANSITION » déposé par l'URN dans le cadre de la dernière vague de l'appel à projets ExcellencES-France2030 était lauréat. Le gouvernement alloue ainsi 5,4 M€ au projet qui a pour objectif de faire de l'université de Rouen Normandie un établissement de référence pour les enjeux de transition écologique et de culture et maîtrise des risques dans le contexte des changements environnementaux, et pour éclairer la prise de décision des acteurs socio-économiques.

Avec ce financement (coût complet du projet : 51,8 M€), l'URN et ses partenaires, l'INSA Rouen Normandie, l'École Nationale Supérieure d'Architecture de Normandie, le CNRS et le CHU Rouen Normandie développeront, sur une trajectoire de huit années, une recherche innovante et transversale. TRANSITION permettra également d'accueillir et former les étudiants, les formateurs, les décideurs et les citoyens aux enjeux des transitions socio-écologiques et à la culture pluririsque, et ainsi former aux métiers de demain pour envisager une société et des territoires résilients et durables.

Ces nouvelles approches en formation et recherche comporteront un large volet d'innovation et de valorisation, avec notamment la création à la fois :

- D'un centre de ressources pédagogiques sur les transitions socio-écologiques,
- D'un centre d'expertise sur le pluririsque et la résilience des territoires.

Elles conduiront également jusqu'au doctorat via la création d'une Graduate School pluririsques/résilience, permettront la création d'un tiers-lieu d'échanges et d'ouverture à la connaissance et rendront possible la mise en application des solutions au cœur d'un Urban Living Lab métropolitain.

Plus largement, à l'échelle internationale, les neuf partenaires de l'URN de l'université européenne INGENIUM seront un terrain de comparaison idéal des diverses approches développées localement.

- **Transitions socio-écologiques : contribution des composantes et laboratoires**

Sur l'exercice budgétaire 2023, les 12 composantes et les 38 unités de recherche de l'URN étaient invitées à consacrer 10 % de leur budget respectif annuel (pour un total de près de 800 000€) à des actions dans le domaine des transitions socio-écologiques. 57 projets ont été proposés et près de 72% ont reçu un avis favorable après étude par la Commission T.URN de l'établissement. Le financement des projets permettra de participer à l'achat d'équipements sobres énergétiquement pour la recherche, de contribuer à la réalisation ou l'étude de faisabilité de travaux en lien avec la rénovation énergétique du patrimoine immobilier ou encore de favoriser la formation et la sensibilisation de tous au travers de

l'organisation de journées scientifiques dédiées aux enjeux de transition écologique et de développement soutenable.

- **Inauguration de la chaire industrielle Colibri : une collaboration autour du médicament de demain**

Depuis bientôt 30 ans, une collaboration fructueuse s'est construite entre le laboratoire de recherche Cobra - Chimie organique, bio-organique, réactivité et analyse (INSA Rouen Normandie, URN et CNRS), et la société pharmaceutique ORIL industrie (groupe Servier). Cette coopération animée au sein du laboratoire commun Idechem a été renforcée avec l'inauguration de la chaire industrielle Colibri, d'une durée de quatre ans et co-financée par l'Agence nationale de la recherche (ANR) et ORIL industrie à hauteur de 1,7M€. Ce partenariat vise à développer des procédés de production plus éco-efficaces pour les médicaments de demain.

Colibri déploiera ainsi un programme ambitieux sur quatre ans autour de deux grands enjeux :

- Le développement d'une chimie verte, en proposant des innovations à impact environnemental faible, mettant en avant la catalyse et les technologies basées sur la photo- et électro-chimie ainsi que la chimie en flux. L'objectif est la mise au point de méthodes de fabrication de rupture et durable
- Le développement de procédés de fabrication et d'outils modernes en chimie moléculaire, s'appuyant sur des techniques d'analyse de pointe.

Un accent particulier sera mis sur la formation des étudiants, avec la mise en place de nouveaux enseignements en chimie verte et la sensibilisation à la chimie industrielle. Cette chaire contribuera également à garantir la pérennité de l'outil industriel et des emplois en région Normandie à plus grande échelle et à favoriser la relocalisation de l'industrie pharmaceutique en France.

- **HELIOS : comprendre et envisager des solutions sur les îlots de chaleur urbains**

En juillet 2023, l'URN a obtenu un financement de 400k€ pour 2 ans, dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt « Transition écologique et valorisation économique - CPIER Vallée de la Seine », pour HELIOS. Ce projet de recherche transdisciplinaire réunit 7 laboratoires de l'Université, en géosciences, psychologie, économie, santé ou biologie. Les chercheurs travailleront sur le phénomène d'îlots de chaleur urbains, de la caractérisation spatiale, sanitaire et sociale, à l'exploration et l'évaluation de solutions d'adaptations fondées sur la nature. D'un coût total de 710k€, ce projet recevra également un financement des collectivités partenaires de la Vallée de la Seine.

- **L'URN s'inscrit dans la dynamique olympique et paralympique**
 - **Création du Centre d'Études et de Recherches Olympiques : le CEROUEN**

En août 2023, le Comité International Olympique a validé la création du CEROUEN, Centre d'Études et de Recherches Olympiques de l'URN. Présents dans le monde entier (65 centres dont un seul, jusqu'alors, en France), les CERO ont pour objectif de promouvoir les études, enseignements et travaux de recherche portant sur l'olympisme. Avec le CEROUEN, l'URN s'inscrit dans la dynamique de Paris 2024 !

Depuis des années, de nombreux chercheurs de l'URN travaillent sur le mouvement olympique. Le CEROUEN aura notamment pour but de donner un cadre et de rendre lisibles des projets déjà existants. Cette structure permettra d'impliquer toutes les unités de recherche de l'URN, et aider à la création de projets de recherche transversaux et interdisciplinaires. Inclusion, événementiel et DD&RS, matériaux, santé, etc. : autant d'enjeux associés aux Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024 qui intègrent pleinement le CEROUEN dans le projet d'établissement sur les transitions socio-écologiques.

Le CEROUEN aura pour but d'accroître l'attractivité et le rayonnement de l'URN à travers un programme annuel d'activités autour de l'Olympisme et du Paralympisme. Sa création a été officiellement soutenue par le Ministère des Sports et des Jeux Olympiques et Paralympiques, le Comité National Olympique et Sportif Français, l'Académie Nationale Olympique Française, et le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

- **Semaine Olympique et Paralympique (SOP) : l'URN et l'olympisme**

En avril 2023, l'URN a pris part à la 7^e édition nationale de la SOP, sur le thème de l'inclusion lors de laquelle :

- Plusieurs centaines de personnes ont assisté aux différentes sessions, notamment des étudiants, des professionnels, des bénévoles et des citoyens ;
- Des enseignants-chercheurs, des étudiants et des personnels de l'URN se sont rendus dans les écoles, collèges et lycées pour sensibiliser les jeunes aux valeurs olympiques et paralympiques ;
- Plusieurs dizaines d'experts reconnus, locaux et internationaux, sont venus partager leurs connaissances ;
- De nombreux laboratoires et composantes de l'URN, ainsi que d'autres universités, se sont mobilisés et investis pour la réussite de l'événement.

L'actualité de la recherche à l'URN en 2022-2023, c'est aussi...

- **Journées européennes du patrimoine : l'URN ouvre ses laboratoires au grand public**

Un campus, treize laboratoires, plus de cinquante chercheurs mobilisés, et plus de cent-soixante-dix visiteurs. Pour la première fois, l'URN a ouvert ses laboratoires au public dans le cadre des Journées Européennes du Patrimoine le 17 septembre 2022. Un moment d'accueil et de partage réussi, rendu possible grâce au partenariat entre la Ville de Mont-Saint-Aignan (MSA) et l'URN, signé en 2021.

Les citoyens de MSA ont pu faire le plein de connaissances et découvrir des laboratoires habituellement fermés au public. Sol et biodiversité, découverte des polymères, recherches en sciences du sport, sciences analytiques... les Journées européennes du patrimoine ont levé le voile sur la recherche en train de se faire à l'Université et le patrimoine qui nous entoure.

- **Importante découverte sur la maladie d'Alzheimer**

En novembre 2022, dans la revue *Nature Genetics*, un consortium international a identifié deux nouveaux gènes dont certaines mutations rares augmentent fortement le risque de développer la maladie d'Alzheimer. Ces travaux ont été pilotés par deux équipes françaises (Rouen et Lille) et par une équipe néerlandaise. Ils offrent une meilleure compréhension des mécanismes génétiques de la maladie d'Alzheimer et ouvrent de nouveaux axes de recherche avec des modèles *in vitro* et *in vivo* plus pertinents.

Ces résultats, basés sur la plus grande étude mondiale de données de séquençage à l'heure actuelle, pourront, à terme, aboutir à de nouvelles stratégies en recherche thérapeutique.

- **La francophonie à l'honneur**

L'Institut de Recherche Interdisciplinaire Homme-Société (IRIHS) de l'URN, en partenariat avec l'Académie de Normandie, l'Institut français de Tunisie, l'Alliance française de Normandie et l'Association Baraques Walden, a organisé du 13 au 17 mars 2023 la semaine internationale de la francophonie. La Tunisie était pour cette année le pays invité. Les diverses animations et rencontres ont également porté sur la francophonie du sud en général, et notamment sur la place du français et de la culture francophone dans l'Afrique francophone, le Maghreb ou l'Égypte. Durant cette semaine ont été organisées des tables rondes scientifiques, des conférences ou des animations culturelles, musicales et cinématographiques qui ont attiré un public universitaire mais aussi le grand public et des scolaires. Outre l'URN, la Métropole Rouen Normandie a apporté son soutien pour l'organisation de cette semaine.

- **La relance en question**

Les 8 et 9 juin 2023 s'est tenu le Congrès 2023 de l'AFEE (Association Française des études européennes) organisé à l'URN par le laboratoire CUREJ (Centre Universitaire Rouennais d'Études juridiques) sur le thème « Relance et transition(s) : le nouvel âge de l'intégration ? ». Ce colloque visait à tirer le bilan des premières années de mise en œuvre du plan de relance pour en mesurer l'impact sur le processus d'intégration européenne. Une quarantaine de participants français et étrangers ont participé à ce congrès, lors duquel se sont tenus une table ronde consacrée au sujet des « acteurs de la relance », avec entre autres intervenants des acteurs locaux impliqués dans les questions européennes, ainsi que des débats, des conférences et des sessions. Les intervenants ont échangé sur l'articulation avec la transition écologique ou les réformes, sur le cadre juridique des transitions, ou encore le thème de l'équilibre entre l'Union et les États membres. Une conférence ouverte au public a porté sur le thème de la relance européenne avec comme invités la secrétaire d'État chargée de l'Europe et le premier président de la Cour des Comptes.

- **JIPN**

Les Journées d'Innovations Pédagogiques Normandes ont eu lieu le 29 juin 2023 au sein de l'INSPÉ à Mont-Saint-Aignan. Ces journées, organisées depuis 9 ans par les établissements d'enseignement supérieur normands, étaient dédiées aux transformations des environnements pédagogiques et aux nouvelles façons d'apprendre et de former.

Au vu des dernières réformes de l'enseignement supérieur qui exigent la formation des étudiants aux enjeux de la transition socio-écologique, les rencontres avaient pour thème « Transformation socio-écologique, transformation pédagogique ? ». À partir de 2025, la formation aux enjeux de la transition écologique sera obligatoire pour valider un diplôme de premier cycle. Cette mesure, annoncée par la ministre de l'ESR, Sylvie Retailleau s'appuie sur le rapport de J. Jouzel et L. Abbadie, publié en juillet 2020. Les Journées d'Innovation Pédagogique Normandes ont dès lors offert l'occasion de s'interroger sur les opportunités pédagogiques dans l'enseignement supérieur, avec pour invitée d'honneur Ange Ansour, directrice et co-fondatrice de l'Association française pour l'éducation par la recherche et de Savanturiers-Ecole de la Recherche.

- **Prolongation du PUI Normandie 2^e vague**

En juillet 2023, la Ministre de l'ESR a annoncé la prolongation du Pôle Universitaire d'Innovation (PUI) Normandie et un budget de 4M€ pour réaliser ses objectifs. Les partenaires du PUI (membres fondateurs de la ComUE Normandie Université, auxquels s'ajoutent les deux organismes nationaux CNRS et INSERM ainsi que Normandie Incubation) ont pu compter sur un soutien financier de la Région Normandie.

Lauréat en 2021 parmi les 5 sites pilotes, le PUI Normandie a candidaté pour prolonger l'expérience jusqu'en 2027, dans l'objectif d'accroître l'efficacité des actions de soutien à l'innovation (recherche partenariale, transfert de technologie, entrepreneuriat) au sein du site ainsi que d'augmenter et accélérer le flux de projets d'innovation émergeant des laboratoires de recherche en améliorant le taux de conversion vers l'innovation de ces projets notamment par la création de « start-up deeptech ».

Dans sa phase expérimentale, le PUI Normandie a permis d'engager différentes actions dont la mise en place de chaînes d'innovation intégrées et sur mesure associées à des priorités sectorielles ciblées, en lien avec les enjeux des grandes transitions sociales, sociétales et écologiques :

- Innovations en Santé et Bien-Être (ISBE),
- Innovations et société numérique (ISN),
- Innovations énergétiques et écologiques pour l'environnement (I3E),
- Innovations sociales, développement, culture et territoire (ISDCT).

Le dossier proposé dans ce second appel a pour objectif de conforter les actions engagées dans la phase pilote, en s'appuyant sur quatre blocs actions : Formation, Innovation, Outils et Gouvernance.

International : s'ouvrir au monde

S'ouvrir au monde, offrir un accueil de qualité aux étudiants internationaux, décloisonner les projets de recherche, internationaliser les formations : l'université de Rouen Normandie fait de l'international un de ses axes stratégiques. Elle fait partie de l'alliance universitaire européenne INGENIUM, née en 2020 dans le cadre de l'Initiative « Universités Européennes » que la Commission Européenne a lancé via le programme Erasmus+.

- **INGENIUM : montée en puissance de l'alliance européenne**

Initiative « Universités Européennes » 2022

Depuis 2019, la Commission européenne soutient l'émergence d'alliances d'universités européennes via le programme Erasmus+. Sélectionné parmi 31 candidats, le consortium INGENIUM figure parmi les lauréats du troisième appel dont les résultats ont été publiés en juillet 2022. Avec un financement total de 14,4M€, dont environ 1,5M€ pour l'URN, INGENIUM a lancé son programme d'actions au 1^{er} janvier 2023 pour une durée de quatre ans. À ce financement s'ajoute une aide complémentaire de l'ANR de 1,5M€ au titre de l'action « Grandes Universités de Recherche » dans le cadre du Plan France 2030.

Premier symposium INGENIUM

L'URN a obtenu une aide financière du MESR pour 2022-2023 à hauteur de 145k€ dans le cadre du Dialogue Stratégique et de Gestion. Ce financement a notamment permis à l'URN d'organiser le deuxième symposium d'INGENIUM. L'événement s'est déroulé les 5 et 6 octobre sur le campus de Mont-Saint-Aignan, et avait pour thème « Les Objectifs de Développement Durable des Universités européennes ». Quarante-six partenaires étrangers ont été accueillis pendant le symposium qui a également mobilisé près de 80 personnels de l'URN.

Organisation et gouvernance à l'échelle de l'URN

Dans le cadre d'INGENIUM, l'URN coordonne l'ensemble des actions visant à soutenir un enseignement supérieur non-discriminant et socialement engagé (WP9) et participe pleinement à l'ensemble des groupes de travail coordonnés par les partenaires de l'alliance. Le vaste champ d'action d'INGENIUM, couvrant l'ensemble des missions d'un établissement d'enseignement supérieur, nécessite l'implication de plusieurs personnels et la fédération de l'ensemble de la communauté universitaire, de la Présidence et la Direction jusqu'aux composantes, services administratifs et étudiants. Au vu de la nature transdisciplinaire du projet et de son périmètre d'action, du nombre de personnels impliqués – académiques et administratifs –, des missions diversifiées assurées, ainsi que du budget géré, un pôle INGENIUM a été créé au sein de la Direction des Relations Internationales et de la Coopération en mai 2023. L'objectif est d'assurer la visibilité de l'alliance au sein de l'URN, de faciliter l'identification des interlocuteurs du projet et de contribuer à la création de synergies avec l'ensemble des acteurs de l'établissement.

Première édition « 10 Days of INGENIUM », 13 – 23 juin 2023

L'URN avec ses 9 partenaires d'INGENIUM a participé à la première édition des « 10 Days of INGENIUM ». À travers cet événement qui s'organise deux fois par an, les 10 établissements souhaitent faire de leur diversité géographique, culturelle et disciplinaire, un atout pour poursuivre l'excellence dans l'enseignement supérieur européen, partageant les mêmes valeurs en matière d'éducation, de recherche, d'innovation et d'engagement. Il s'agit d'une excellente opportunité de réunir en présentiel des étudiants, des enseignants-chercheurs et des personnels administratifs des dix universités partenaires pour mettre en place des activités relatives à leur programme d'actions pluriannuel.

Cette première édition a été organisée du 13 au 17 juin par l'université des Sciences Appliquées de Karlsruhe en Allemagne et du 19 au 23 juin par l'université "G. d'Annunzio" en Italie. La semaine allemande a consisté en une école d'été « Langue, Culture, Diversité » avec la participation de 30 étudiants en licence et 10 enseignants « mentors » aux ateliers et tables rondes sur l'inclusion, l'équité, la diversité et le bien-être dans nos campus, ainsi qu'à la présentation de bonnes pratiques inclusives des universités partenaires (les activités sur l'inclusion, l'équité, la diversité, et le bien-être ont été organisées par l'URN dans le cadre du WP9). L'école d'été « Santé, Bien-être, Technologie » en Italie a, quant à elle, réuni 80 étudiants en Master et en Doctorat. En parallèle s'est tenue une « Staff Academy » pour présenter, partager et transférer des méthodologies pédagogiques innovantes sélectionnées dans les universités partenaires sous forme d'ateliers thématiques. L'URN a activement participé à la réussite de ces premières rencontres à travers l'animation d'ateliers et de tables rondes par ses représentants qui se consacrent au succès de l'Alliance INGENIUM.

- **Coopération avec UNIMED**

Dans le cadre de sa coopération avec UNIMED – Union des universités de la Méditerranée – l'URN a participé les 10 et 11 janvier 2023, à Alger, aux réunions de clôture du projet Erasmus+ de renforcement des capacités ESAGOV. Ce projet a eu pour ambition d'améliorer et de renforcer la démarche qualité de la gouvernance dans les universités algériennes à partir de la construction du projet d'établissement.

L'URN y participe en qualité de partenaire depuis le 15 janvier 2019, en étant particulièrement impliquée dans le premier groupe de travail relatif à l'état des lieux, qu'elle coordonnait avec l'Université de Skikda, mais aussi tout au long du projet, en animant et organisant des formations, et en participant à la gestion du projet.

L'URN poursuit sa coopération avec UNIMED, en participant avec cette dernière au projet Erasmus+ de renforcement des capacités DIRASA, coordonné par l'Université de Sfax, et qui concerne l'amélioration de la gouvernance de la recherche des universités tunisiennes. L'objectif est de renforcer leur capacité à s'inscrire dans les priorités de la recherche nationale, développer leur système de gouvernance interne et d'assurance qualité, et promouvoir leurs capacités en termes d'innovation, de R&D et de participation aux projets internationaux.

- **Réduire les déplacements professionnels : vers une mobilité bas carbone**

L'université a pour objectif de réduire de 20 % les déplacements professionnels. Elle limitera notamment ceux qui pourraient être remplacés par de la visio-conférence et substituera le choix du train à celui de l'avion pour les trajets de moins de 8 heures au départ de Rouen. Une décision conforme aux circulaires des 13 avril et 25 juillet 2022, relatives à la sobriété énergétique, et qui va au-delà des recommandations

nationales. Concrètement, tous les déplacements professionnels en avion en France métropolitaine (hors Corse) pourraient ainsi se voir interdits, tout comme ceux vers la Belgique, la Suisse et les Pays-Bas. L'Université va donc mettre en place de nouveaux outils pour connaître et mieux maîtriser les émissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements professionnels grandes distances des personnels et aux déplacements des étudiants (études ou stage).

Quant aux étudiants en mobilité, ils seront informés des différentes alternatives à l'avion pour rejoindre les universités partenaires. Par ailleurs, ceux qui voyagent dans le cadre du programme Erasmus et auront choisi un aller-retour en mobilité durable en Europe pourront bénéficier d'une aide financière de 100€, issue d'un fond de mobilité créé par l'établissement.

- **L'URN renforce sa coopération en Irlande**

Une délégation normande emmenée par le président de la Région Hervé Morin s'est rendue à Dublin du 21 au 23 février 2023. Outre les sujets liés au tourisme et au transport, une grande partie de ce séjour a été consacrée à l'enseignement supérieur. Le président Laurent Yon et le vice-président Éric Dargent représentaient l'URN au sein de la délégation.

À l'université, les relations avec l'Irlande existent déjà depuis longtemps. Les étudiants qui souhaitent partir grâce à Erasmus+ peuvent se rendre dans des établissements d'études supérieures à Dublin, Maynooth et Limerick. Par ailleurs, via l'alliance INGENIUM, l'URN a créé un partenariat majeur et privilégié avec la Munster Technological University basée à Cork. C'est pour toutes ces raisons, qu'il était important pour l'URN de se rendre à Dublin avec la délégation normande et ainsi consolider les relations entre l'établissement et l'Irlande.

- **La poursuite de nombreuses collaborations**

De nombreux partenariats inter-universitaires ont été conclus ou renouvelés en 2022-2023. Un travail de recensement des partenariats en cours a été amorcé et se poursuivra en 2023-2024. Les collaborations et négociations suivantes ont été menées avec diverses universités via l'accueil de délégations ou des échanges par visioconférences : Université de Toamasina (Madagascar), Université Moulay Tahar de Saïda (Algérie), Université Amadou Mahtar (Sénégal), Université de Taipei (Taiwan), Université de Zhejiang (Chine), Université du Québec à Trois Rivières, Université de Nicosie (Grèce), Purdue University (USA).

L'URN a également accueilli en décembre 2022 son Excellence Monsieur Dae-jong Yoo, ambassadeur de la République de Corée en France. Suite à cette rencontre, le TOPIK (test de la langue coréenne) a été mis en place à la Maison des Langues.

Vie de campus : vivre dans un environnement durable, responsable et sûr

L'Université est un lieu de vie et de partage, accessible à chacun. Étudiants et personnels se côtoient sur les campus, dont le quotidien est rythmé par le fonctionnement de la vie culturelle, sportive, associative. L'université de Rouen Normandie veille également à ce que tous ces campus respectent les normes environnementales et soient des campus écoresponsables.

- Rébecca Féret et Axel Duthil-Vatine, nouveaux élus étudiants

Rébecca Féret et Axel Duthil-Vatine ont été élus respectivement vice-présidente étudiante du conseil d'administration le 24 février 2023 et vice-président étudiant du conseil académique de l'URN le 19 janvier 2023. Élus pour un mandat de deux ans, ils portent, via une dynamique collaborative, la parole des étudiantes et des étudiants de l'établissement.

Portraits

Rébecca Féret, Vice-Présidente Conseil d'Administration

- Âge : 19 ans
- Formation : L2 Sciences politiques
- Composante : UFR Droit Sciences Économiques et Gestion
- Organisation : Présidente de l'UNEF Rouen
- Projet professionnel : Travailler dans le milieu de la politique

Axel Duthil-Vatine, Vice-Président Conseil Académique

- Âge : 21 ans
- Formation : L3 Management du sport
- Composante : UFR STAPS
- Organisation : Président du BDE STAPS Rouen et élu à la Feder
- Projet professionnel : Travailler dans la politique sportive, dans les villes, les métropoles, les régions

- **L'Université accueille ses étudiants**

À travers deux temps forts, l'URN accueille ses étudiants pour une rentrée sereine. Avec l'Université en avant-première, en juillet, l'établissement ouvre ses portes à ses futurs étudiants lors d'un forum d'accueil. Cet événement de préparation de rentrée permet d'accomplir, en un seul lieu, toutes les démarches nécessaires à leur nouveau statut. Informations sur l'inscription, accompagnement santé-social, découverte de la vie étudiante et de campus, vie pratique, visites de campus... Les services de l'Université ainsi que ses nombreux partenaires dispensent toutes les informations nécessaires pour une rentrée en toute sérénité.

En septembre, c'est le mois d'accueil « Bienvenue à l'Université ! », dont la première édition s'est tenue en septembre 2022, qui prend le relais. Les objectifs de ce temps fort, en partie financé par la CVEC, sont multiples :

- Informer progressivement, tout au long du mois de septembre, les étudiants sur les services qui s'offrent à eux ;
- S'adresser à l'ensemble des étudiants, avec des temps privilégiés pour les primo-arrivants ou les étudiants internationaux, mais aussi une programmation qui invite au décloisonnement ;
- Envisager des actions sur l'ensemble des campus de l'Université, en fonction de chacune de leurs spécificités.

Les services de l'Université et leurs partenaires ont ainsi préparé une programmation qui s'articule autour de quatre thématiques :

- Bien vivre à l'Université : activités sport et bien-être, santé, développement durable et campus responsables, transports et restauration ;
- S'ouvrir au monde : vie culturelle, découverte des langues vivantes ou du territoire
- S'engager : vie associative et engagement citoyen ;
- Bien réussir ses études : services numériques, tutorat, bibliothèques universitaires, orientation et insertion professionnelle.

Sport et culture, deux axes principaux de la vie de campus

- L'e-sport fait son entrée à l'URN

Le 14 décembre 2022, la direction de l'URN a inauguré sa première salle e-sport, à la Maison de l'Université. Depuis une dizaine d'années, l'e-sport gagne en influence partout dans la société. Il n'est donc pas surprenant de le voir s'implanter à l'université de Rouen Normandie. L'UnivRouen Esport Club a ainsi ouvert ses portes en janvier 2023. La salle d'e-sport de l'URN, c'est :

- 6 PCs hautes performances
- Des Nintendo switches
- Les jeux Rocket League, Valorant, League of Legends, Overwatch 2 et Super Smash Bros. Ultimate

- L'URN s'engage pour le titre de la capitale européenne de la culture

Le 6 janvier 2023, l'URN et l'association Rouen Seine Normande 2028, qui porte la candidature de Rouen ont signé un mémorandum, affirmant la convergence de leurs valeurs et de leurs objectifs à l'horizon 2030. Les deux institutions envisagent de nombreuses actions en commun autour de la vulgarisation scientifique, du patrimoine, de l'Europe et en matière de communication. Elles ambitionnent de contribuer au dialogue « Science et Société », au renforcement du lien entre Sciences et arts, tout en mobilisant les communautés éducatives et étudiantes dans le cadre de la trajectoire #Rouen2028.

- ***Les Échappées : complicité entre sport et culture***

Du 17 au 31 janvier, la Direction de la Culture, en association avec le SUAPS et le Service commun de la documentation, a proposé le temps fort *Les Échappées*. Cette manifestation a exploré de manière singulière les complicités entre le sport et la culture, avec comme idée forte de croiser les regards et d'impulser un dialogue entre ces deux disciplines.

Spectacles, conférences, projections, ateliers : près de neuf manifestations culturelles ont été proposées, auxquelles s'ajoutaient l'exposition intitulée VICTOIRE, réalisée avec Vincent Moncorgé par la mission égalité des chances de l'Université Paris Saclay pour mettre à l'honneur « le corps musclé et l'esprit ardent » de ces femmes sportives aux talents multiples.

S'ouvrir sur la société

- **AR(T)MADA 2023. Arts. Sciences. Sociétés**

L'université a accompagné cet événement festif et populaire qu'est l'Armada en proposant une programmation scientifique, artistique et environnementale liée au fleuve et aux océans. L'URN a ainsi réaffirmé durant l'Armada son engagement en faveur de la transition socio-écologique qui structure sa politique de développement durable et de responsabilité sociétale au cœur de la Métropole rouennaise et plus largement de la Région Normandie. Au cœur d'une métropole à l'identité particulière, avec un port à la fois fluvial et maritime, qui oriente la ville vers le large, l'URN est un partenaire historique de l'Armada de Rouen, le plus grand rassemblement de grands voiliers au monde. Du 8 au 18 juin, l'établissement a invité tous les visiteurs à découvrir le fleuve et la mer à travers des conférences sur le climat, l'esclavage et des expositions, dont celle de la photographe Claire Delfino « Êtres à la dérive » ou l'exposition du Service commun de la documentation *Parcourir les mers*.

- **L'Hôpital des nounours prend la clef des champs**

Afin d'aider les enfants à mieux appréhender une possible visite chez le médecin ou un passage aux urgences, l'opération « Hôpital des nounours » vise ainsi à diminuer la crainte du monde médical, faciliter la prise en charge et instaurer un climat de confiance entre les enfants et le personnel soignant.

Le 19 juin 2023, près de 80 enfants des écoles maternelles de Doudeville ont reçu la visite des étudiants en santé dans le cadre de ce dispositif, une première en zone rurale. En parallèle, du 12 au 16 juin 2023, près de 375 élèves de la Métropole de Rouen Normandie ont été accueillis avec leur doudou à l'UFR Santé sur le campus Santé Rouen Normandie de Martainville.

Au cours de la visite, ils sont passés de service en service, afin de faire soigner leur peluche, dont ils avaient choisi la pathologie au préalable. Salle d'attente, poste de soins, service de radiologie, pharmacie, ou autre bloc opératoire y ont été aménagés pour l'occasion. Si l'expérience permet aux enfants de lutter contre le syndrome de la blouse blanche, elle permet aussi aux étudiants – futurs praticiens de santé de se préparer aux réactions des enfants et d'adopter ainsi la meilleure attitude possible face à eux. L'ensemble de ces activités financées par la CVEC a mobilisé 150 étudiants de l'UFR en pharmacie et médecine, orthophonie, odontologie ou en maïeutique ainsi que des étudiants en

psychomotricité, soins infirmiers, manipulation d'électroradiologie médicale, kinésithérapie, issus d'autres écoles.

- Ils et elles portent haut les couleurs de l'URN !

Au cours de l'année universitaire 2022-2023, les étudiants de l'URN ont brillé sur les terrains de sport. Avec 31 médailles lors des différents championnats de France universitaires, dont 8 en or, les sportifs rouennais ont porté haut les couleurs de leur Université. Mention spéciale à Dylan Chaperon qui a remporté trois titres en tennis de table, ainsi qu'au kick boxing qui a ramené 8 médailles de son CFU. À noter également que les étudiants de l'URN ont aussi brillé à l'étranger. Si l'équipe de football masculin a échoué au pied du podium du championnat d'Europe universitaire, la judokate Perrine Saint-Etienne a elle rapporté une belle médaille de bronze de l'épreuve européenne.

Les champions de France

- Yaya Traoré (kick boxing)
- Lara Normal (lutte)
- Arthur Brard (savate boxe française)
- Dylan Chaperon (tennis de table)
- Dylan Chaperon et Louis Leguelinel (tennis de table)
- Équipe mixte (tennis de table)
- Romain Duval Roussenac (boxe anglaise)
- TeamGym (gymnastique artistique)

Les vice-champions de France

- Méline Raimbault (kick boxing)
- Tome Grente (kick boxing)
- Alexandre Senay (tir à l'arc)
- Théo Vannier (lutte et sambo)
- Tom Lemasson (lutte)
- Liza Gateau (judo)
- Perrine Saint-Etienne (judo)
- Lucie Bidel (boxe anglaise)
- Adelin Grenier (trail)
- Équipe masculine (basket)

Les médaillés de bronze

- Camille Hautot (kick boxing)
- Nathan Leblond (kick boxing)
- Elliot Despres (kick boxing)
- Lucas Vaumartin (kick boxing)
- Jordan Bechet (kick boxing)
- Alice Seguin (athlétisme indoor)

- Etienne Albaric (échecs)
- Valentin Marcotte (lutte)
- Mattéo Jaffrenou (boxe anglaise)
- Fayçal Benabderrahmane (boxe anglaise)
- Thomas Schmitt et Nathan Hucher (badminton)
- Équipe mixte (badminton)
- Équipe féminine (rugby à 7)

Établissement / pilotage : simplifier et améliorer le quotidien

- **Création de l'Institut T.URN : mettre en actions la stratégie de l'URN**

Au travers de ses actions, l'URN se mobilise depuis près de 15 ans en faveur d'actions pour un établissement résiliente et durable. Cet engagement s'est concrétisé le 9 décembre 2022 avec la création d'une commission statutaire dédiée et la naissance de l'Institut T.URN.

La commission T.URN propose des orientations stratégiques en matière de transition socio-écologique, elle émet un avis sur le plan d'actions annuelles et/ou pluriannuelles correspondant à la feuille de route du développement durable et de la responsabilité sociétale (DD&RS), mis en œuvre par l'Institut T.URN. L'institut T.URN, de par son fonctionnement et ses moyens dédiés (humains et financiers), doit permettre la mise en œuvre des 6 ambitions de la responsabilité sociétale de URN. Il a ainsi pour but de :

- développer une vision partagée des enjeux de transition socio-écologique et œuvrer à leur intégration dans les missions de l'URN (enseignement, recherche, campus responsable, qualité de vie à l'université) avec les parties prenantes internes à l'URN (composantes, laboratoires, services, étudiants...) en partenariat avec les parties prenantes externes (universités, écoles, collectivités, entreprises...);
- mettre en œuvre la stratégie DD&RS de l'URN et aider au pilotage et à la prise de décision ;
- mobiliser, accompagner, fédérer, valoriser, structurer autour des enjeux DD&RS ;
- réaliser les plans d'actions annuels sur les ambitions stratégiques de l'URN.

- **Charte du numérique responsable**

Dans le cadre de sa stratégie TSE, une réflexion approfondie a été réalisée sur les enjeux du numérique lors de groupes de travail qui ont permis d'élaborer une charte du numérique responsable votée par le Conseil d'Administration. Les deux principaux axes de cette charte sont de s'engager pour une consommation d'équipements et de services numériques maîtrisée et responsable et de poursuivre la démarche d'amélioration continue de notre politique.

- **Mobilités et transitions : l'URN et Transdev Rouen, partenaires du changement**

Mercredi 8 février 2023, Laurent Yon, Président de l'URN, et Guillaume Aribaud, Directeur Général de Transdev Rouen, ont signé la convention de partenariat qui unit désormais les deux institutions autour du développement économique, social et environnemental du territoire métropolitain et de son attractivité. En formalisant leur collaboration, ils s'engagent à travailler conjointement dans le domaine des mobilités, sur l'accompagnement au changement des comportements des habitants du territoire de la Métropole Rouen Normandie, le déploiement de la transition énergétique et la préservation environnementale.

Cette collaboration pourra prendre des formes multiples, telles que le développement de formations communes – en formation initiale ou tout au long de la vie, l'accueil de stagiaires dans le cadre de sujets

d'intérêt commun ou le développement de projets de recherche, réalisation d'études, participation à des séminaires, etc.

- **Sobriété énergétique : une continuité d'action**

Dans le cadre de sa stratégie en faveur de la TSE, l'établissement a fait de gros progrès sur le plan énergétique, la préservation de la biodiversité ou encore la gestion des déchets. Cet engagement affirmé s'inscrit dans la réflexion systémique autour du bien-être étudiant, de la qualité de vie au travail et la préservation de l'environnement.

Malgré la stabilisation de ses consommations d'énergies depuis plusieurs années, possibles grâce aux actions de rénovation et d'isolation dans l'ensemble de ses services, laboratoires et composantes, la crise énergétique liée à une conjoncture singulière (guerre en Ukraine, problème de production, etc.) lui impose une hausse de la facture d'énergie inédite de 2,7M€ en 2022.

Pour atteindre le nouvel objectif fixé au niveau national, c'est-à-dire baisser sa consommation de 10% d'ici 2024, ce sont les efforts individuels qui comptent. Conformément aux recommandations ministérielles, l'URN avec sa communauté universitaire a élaboré un plan de sobriété énergétique, complémentaire des actions déjà menées par l'établissement.

Pour associer l'ensemble de sa communauté à ce plan, en tant qu'acteurs au quotidien, l'Université a invité ses personnels administratifs et enseignants-chercheurs à contribuer à la « boîte à idées », accessible jusqu'au 15 novembre 2022. Présenté et discuté dans les instances, le plan de sobriété de l'URN a ensuite été communiqué au Ministère.

Ressources humaines : pour une Université attractive, attachée au bien-être des agents

- **RH : les pratiques en matière de ressources humaines dans le domaine de la recherche labellisées par la Commission européenne.**

Depuis 2020, l'université de Rouen Normandie s'est engagée dans une démarche d'obtention du label HRS4R (*Human resources strategy for researchers*) nécessaire pour obtenir des financements européens et visant à reconnaître les bonnes pratiques en matière de recrutement et de conditions de travail au sein des laboratoires. À l'été 2023, la Commission européenne a salué le soin apporté à l'alignement des pratiques RH de l'URN sur les principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs. Après une analyse détaillée des pratiques de l'Université et l'évaluation du plan d'actions de l'établissement, le jury d'experts indépendants a confirmé que toutes les exigences attendues étaient remplies pour garantir un environnement de travail stimulant et favorable aux chercheurs de l'institution. L'obtention de ce label confirme l'engagement de l'établissement pour favoriser l'épanouissement professionnel au sein de ses 38 laboratoires et devrait également lui permettre de renforcer son attractivité, notamment auprès des chercheurs internationaux.

- **Lancement de la plateforme OHRIS**

OHRIS est une solution permettant la gestion dématérialisée et harmonisée des congés, des absences, du compte épargne temps et du télétravail pour les personnels BIATSS de l'URN. Dans cette première phase de déploiement au 1^{er} septembre 2022, accompagné de formations au nouveau logiciel, l'ensemble des personnels BIATSS titulaires et contractuels sont concernés, issus de tous les services, directions et composantes.

Le projet a été piloté par la direction des ressources humaines en étroite collaboration avec un chef de projet OHRIS ainsi qu'avec la Direction des Systèmes d'Information. Un comité de pilotage a été constitué, incluant les différents acteurs du projet ainsi que des composantes et directions, pour travailler autour de trois axes :

- Harmonisation des pratiques et diffusion des règles de gestion
- Cartographie de la chaîne hiérarchique des valideurs
- Définition des rôles

OHRIS permet à chaque agent de disposer d'un accès individuel au logiciel et aux responsables de services ou composantes de disposer d'un planning qui offre une vue des agents absents, en congé ainsi qu'en télétravail, en vue d'assurer la continuité du service.

Le module associé au compte épargne-temps est en phase de test avec un objectif de déploiement en 2024.

Un ancrage territorial affirmé

- **Inauguration du site de Tilly sur le campus d'Évreux**

Mardi 25 octobre 2022, Christine Gavini-Chevet, Rectrice de la région académique Normandie, Julie Barenton-Guillas, vice-présidente de la Région Normandie en charge de l'ESR, Guy Lefrand, Président de la communauté d'agglomération Évreux Portes de Normandie et Joël Alexandre, Président de l'URN ont inauguré le site de Tilly du Campus d'Évreux de l'URN.

Après plusieurs années de rénovation fonctionnelle, technique et réglementaire, le site de Tilly est de nouveau en fonction depuis la rentrée 2021. Il s'agit d'une étape importante dans la restructuration du Campus d'Évreux, avec la spécialisation du site pour toutes les formations à caractère tertiaire (départements de l'IUT d'Évreux et antenne de l'INSPE). D'une surface totale de 6 000 m², le site a été construit entre 1992 et 1995. Les travaux de rénovation, réalisés entre 2019 et 2021, ont porté sur trois domaines :

- La reconfiguration fonctionnelle des laboratoires et salles de travaux pratiques en salles d'enseignement banalisé, salles informatiques et bureaux, selon les objectifs de tertiarisation du site.
- La remise à niveau technique et réglementaire du site
- La rénovation des aménagements extérieurs

Le montant total de l'opération est de 5M€, issus quasi exclusivement du CPER 2015-2020.

- **Campus Santé : étude du schéma directeur de l'immobilier**

Dans le cadre de l'association Campus Santé Rouen Normandie, l'Université porte et coordonne l'étude d'un schéma directeur de l'immobilier, relative aux activités de formation, de recherche et de vie de campus des trois membres fondateurs : le CHU de Rouen, le Centre de lutte contre le cancer Henri Becquerel et l'URN. L'objectif est d'identifier les besoins dans un contexte d'évolution des activités avec l'universitarisation des formations en santé, l'augmentation des effectifs étudiants, de développement de la recherche et de l'innovation, et de la médecine dite « de précision », pour aboutir à la rédaction d'un schéma directeur robuste, partagé et soutenable entre les différents partenaires, permettant de répondre aux enjeux immobiliers et urbains. La Métropole Rouen Normandie finance cette étude à hauteur de 100k€.

- **Conventions avec les collectivités partenaires**

L'URN souhaite renforcer son partenariat avec les villes qui accueillent les campus universitaires. Ainsi, le 6 décembre 2022, Joël Alexandre et Joachim Moysse, Maire de Saint-Étienne-du-Rouvray, ont signé la convention de partenariat qui unit désormais les deux institutions. Le 9 janvier 2023, c'est avec la Ville de Rouen que l'URN a formalisé cette collaboration déjà existante de longue date. À travers ces partenariats territoriaux, l'Université réaffirme sa position d'acteur clef dans l'attractivité des territoires sur lesquels elle est implantée.

Présidence

Vice-Président du conseil d'administration
Franck LE DERF

Direction Générale des services

Pascale LAINE-MONTELS

Affaire suivie par :

Victorine MENDY

Responsable des Instances

02.35.14.67.69

secretariatca@univ-rouen.fr

Conseil d'administration - URN

20 octobre 2023

Délibération n°CA-2023- 7

À l'ouverture de la réunion, le quorum est atteint par 34 votants, dont 11 membres représentés

Rapport social unique 2021

- Vu le rapport annexe

Approbation du rapport social unique 2021

Pour	33
Contre	0
Abstention	0
NPPV	0

Le conseil d'administration approuve le rapport social unique 2021

Fait à Rouen, le 20 octobre 2023

Le président de l'Université de Rouen Normandie


Laurent YON

2021

RAPPORT social unique

Document présenté au CA du 20 octobre 2023



Sommaire

Préambule	2
Édito	3
Précisions méthodologiques	4
Partie 1 : Emplois et effectifs	6
1. Emplois.....	7
2. Effectifs.....	10
3. Typologie et caractéristiques des effectifs de l'université	19
Partie 2 : Carrière	32
1. Recrutement.....	33
2. Parcours professionnels.....	35
3. Rémunérations	49
4. Départs	56
Partie 3 : Qualité de vie et conditions de travail	59
1. Transitions socio-écologiques.....	60
2. Temps de travail, congés des personnels, CET	62
3. Santé et sécurité au travail.....	72
4. Hygiène et sécurité	75
5. Handicap.....	85
6. Action sociale.....	88
Partie 4 : Vie institutionnelle	93
1. Gouvernance	94
2. Instances de représentation des personnels.....	101
3. Contentieux et discipline.....	107
Glossaire	109
Annexes	117
1. Plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes.....	118
2. Rapport d'activité de l'établissement - Rubrique DD&RS.....	157
3. Bilan santé et sécurité au travail	162

Préambule

Le bilan social devient le rapport social unique (RSU).

Le RSU est donc alimenté par une base de données sociales (BDS), accessible aux membres des comités sociaux d'administration.

Les références réglementaires...

En application de l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 prévoit que le RSU présente des analyses permettant d'apprécier :

- les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du comité social, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité
- la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution
- la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Ce décret décline 10 thèmes devant figurer dans la base de données sociales et alimentant ainsi le rapport social unique : emploi, recrutement, parcours professionnel, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail et amélioration des conditions de qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social et discipline.

Ainsi, le RSU a pour vocation, à moyen terme, à rassembler en un seul document les différents rapports qu'élaborent les administrations publiques tels que le bilan social, le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (art. L323-2 du Code du travail), le rapport sur la sécurité et les conditions de travail (bilan hygiène et sécurité).

...en application à l'université de Rouen Normandie

Cette nouvelle édition est donc structurée en 4 parties (emplois et effectifs, carrière, qualité de vie et conditions de travail et vie institutionnelle) avec une annexe regroupant les :

- Plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes
- Rapport d'activité de l'établissement - rubrique dédiée à la responsabilité sociétale et au développement durable
- Bilan santé et sécurité au travail (direction de la prévention des risques).

Le RSU comprend des indicateurs genrés et, autant que possible, exprimés sur 3 ans ou avec un rappel de l'année N-1.

Pour autant, cette version est transitoire. En effet, chaque partie reprend les fiches qui constituaient jusqu'alors le bilan social, et de nouvelles thématiques ont été développées (santé et sécurité au travail, télétravail par exemple...). Chaque partie sera enrichie au fur et à mesure de la disponibilité des données.

Édito

Dans le cadre de la loi du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique, le bilan social évolue. Il devient le rapport social unique (RSU) conformément aux dispositions du décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020. Le RSU est alimenté par une base de données sociales (BDS). Le RSU est un document, qui par la présence de ses indicateurs, permet de rendre compte de la situation de l'établissement en matière de ressources humaines. C'est un outil essentiel du pilotage de la politique des ressources de l'établissement qui porte un regard objectif sur les emplois, les effectifs, le recrutement, les rémunérations, les carrières, la formation, les conditions et modalités d'organisation du travail, l'hygiène et la sécurité, ainsi que sur l'action sociale au sein de notre établissement.

Cette première édition du RSU de l'université de Rouen Normandie est structurée en 4 parties : les emplois et effectifs, la carrière, la qualité de vie et conditions de travail et la vie institutionnelle.

Le document produit reflète une année 2021 qui a encore été perturbée par la pandémie de la COVID-19, et ses effets sur la vie universitaire ce qui nous a demandé à tous une très forte adaptabilité et souplesse pour assurer la continuité du service public.

Au-delà des données statistiques, chacun pourra constater que notre établissement continue sa démarche volontariste de développement durable et de responsabilité sociétale. Cela se traduit dans notre RSU 2021 par une systématisation d'une restitution par des données genrées et par des indicateurs qui démontrent que l'université de Rouen Normandie est résolument sur cette voie.

Ainsi, désormais, notre établissement se dote d'un rapport social unique que chaque agent pourra consulter sur notre site internet mais également d'une base de données sociales (BDS) qui sera mise à disposition des représentants des personnels du comité social d'administration. Ce partage d'une BDS a vocation à enrichir le dialogue social au sein de notre établissement.

Je vous souhaite une bonne lecture de ce RSU et remercie l'ensemble des services qui ont contribué à sa réalisation.

Franck LE DERF
Vice-président en charge du conseil d'administration

Précisions méthodologiques

Chaque partie comporte 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 rapport social unique 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 dans certains cas 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 2021 (sauf pour certaines données comptabilisées en année universitaire telles que, par exemple, les inscriptions des personnels aux activités sportives ou en année civile telles que, par exemple, les données liées à la rémunération).

Les outils et sources

Les données présentées dans ce document 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 et SIFAC 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 services de la DRH sont disponibles pour tout complément d'informations permettant d'apporter des éléments nouveaux.



1 | EMPLOIS ET EFFECTIFS

1. Emplois
2. Effectifs
3. Typologie et caractéristiques des effectifs

1. Emplois

Les plafonds d'emplois

Plafonds d'emplois répartis par catégorie de personnel et ventilés par type d'emploi au cours des 3 dernières années

Catégorie de personnel	Budget initial 2019		Budget initial 2020		Budget initial 2021		Total 2021
	Emplois sous plafond État (Plafond 1)	Emplois financés sur ressources propres (Plafond 2)	Emplois sous plafond État (Plafond 1)	Emplois financés sur ressources propres (Plafond 2)	Emplois sous plafond État (Plafond 1)	Emplois financés sur ressources propres (Plafond 2)	
BIATSS titulaires	691	-	690	-	695	-	695
BIATSS contractuels	217	87	241	84	242	114	356
Enseignants titulaires	1 081	-	1 074	-	1 058	-	1 058
Enseignants contractuels	311	102	313	71	317	74	391
Total université	2 300	189	2 318	155	2 312	188	2 500
<i>Plafond d'autorisations d'emplois État (Notification MESR)</i>	2 356		2 355		2 356		

La mise en œuvre de la LOLF en 2006 a introduit la notion de plafond d'emplois qui accompagne les dépenses de personnel identifiées et concerne tous les personnels rémunérés par l'État ou l'organisme concerné.

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 financés sous plafond ressources propres, dit 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).

Chaque année, l'université de Rouen Normandie se voit notifier par le ministère un plafond d'autorisations d'emplois État.

Au moment du vote du budget initial, le conseil d'administration de l'établissement fixe un plafond d'autorisations de l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement (plafond 1 + plafond 2).

Pour l'année 2021, le plafond d'emplois global de l'université voté au budget initial est de 2 500 ETPT.

Il se compose :

- des emplois sous plafond État (emplois titulaires et contractuels financés tout ou partie par l'État). En 2021, il s'établit à 2 312 ETPT pour un plafond autorisé par l'État à 2 356 ETPT
- des emplois sur ressources propres (emplois contractuels non financés par la subvention pour charges de service public). En 2021, il s'établit à 188 ETPT, soit 7,5 % du plafond d'emplois global.

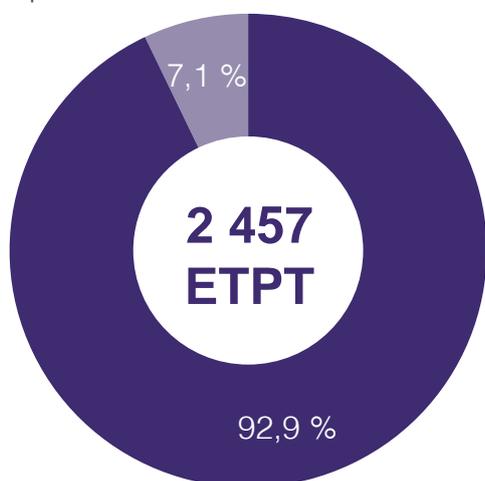
Le suivi des emplois

Emplois rémunérés répartis par type d'emplois et ventilés par mois

Type d'emplois	janv.	fév.	mars	avril	mai	juin
Emplois sous plafond État	2 291	2 294	2 289	2 287	2 291	2 294
Emplois financés sur ressources propres	159	169	165	178	186	185
Total université	2 450	2 463	2 454	2 466	2 477	2 479

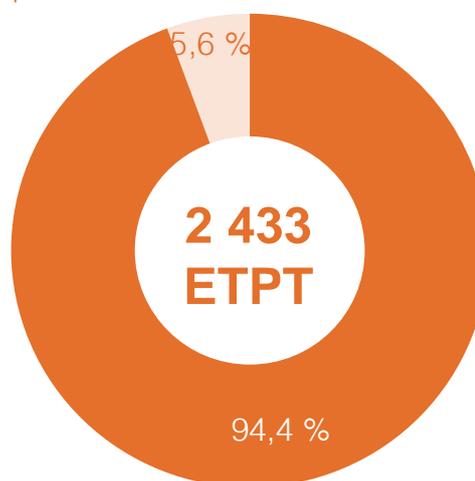
Type d'emplois	juillet	août	sept.	oct.	nov.	déc.	Total 2021	Rappel ETPT 2020
Emplois sous plafond État	2 307	2 299	2 174	2 254	2 304	2 296	2 282	2 296
Emplois financés sur ressources propres	187	179	145	168	182	198	175	137
Total université	2 494	2 478	2 319	2 422	2 486	2 494	2 457	2 433

- Emplois rémunérés en ETPT en 2021 -



- Emplois sous plafond État
- Emplois financés sur ressources propres

- Emplois rémunérés en ETPT en 2020 -



- Emplois sous plafond État
- Emplois financés sur ressources propres

En 2021, l'université compte 2 457 ETPT en moyenne soit 24 ETPT de plus qu'en 2020. 92,9 % des effectifs sont rémunérés sur plafond État.

Les enseignants représentent 59 % de l'ETPT constaté en 2021.

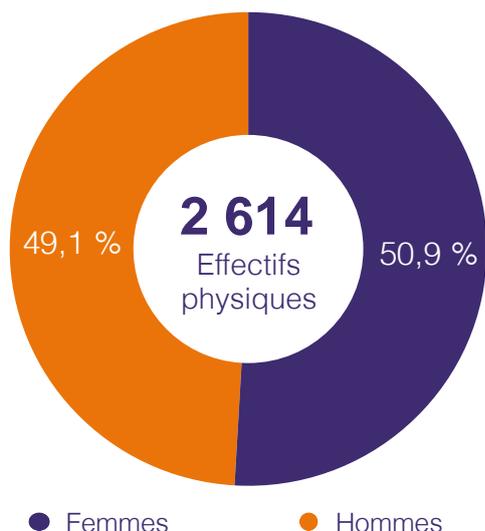
2. Effectifs

Les effectifs physiques

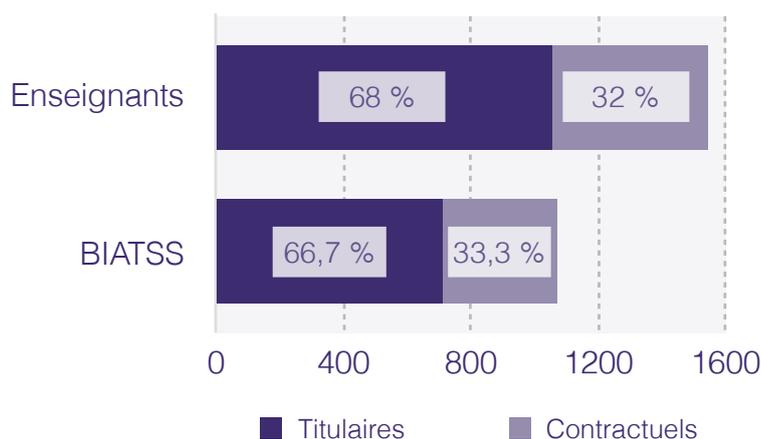
Effectifs physiques de l'ensemble des personnels répartis par catégorie de personnel et ventilés par sexe au cours des 3 dernières années

Catégorie de personnel	2019		2020		2021	
	F	H	F	H	F	H
BIATSS A	118	101	121	107	122	103
	219		228		225	
BIATSS B	129	72	127	77	134	76
	201		204		210	
BIATSS C	220	83	212	80	203	75
	303		292		278	
TITULAIRES BIATSS	467	256	460	264	459	254
	723		724		713	
Contractuels État / plafond 1	168	68	158	64	167	77
	236		222		244	
Contractuels ressources propres / plafond 2	40	43	51	44	60	52
	83		95		112	
CONTRACTUELS BIATSS	208	111	209	108	227	129
	319		317		356	
PR et PUPH	77	232	72	227	75	223
	309		299		298	
MCF et MCPH	253	291	253	286	244	283
	544		539		527	
Enseignants 1 ^{er} et 2 ^d degrés	95	135	98	130	98	128
	230		228		226	
TITULAIRES ENSEIGNANTS	425	658	423	643	417	634
	1 083		1 066		1 051	
ATER	28	27	34	37	28	43
	55		71		71	
Professeurs associés et autres contractuels	103	108	106	106	106	117
	211		212		223	
Contractuels doctorants	67	57	63	65	68	69
	124		128		137	
Post-doctorants	14	38	12	21	26	37
	52		33		63	
CONTRACTUELS ENSEIGNANTS	212	230	215	229	228	266
	442		444		494	
Sous-total général	1 312	1 255	1 307	1 244	1 331	1 283
Total général	2 567		2 551		2 614	

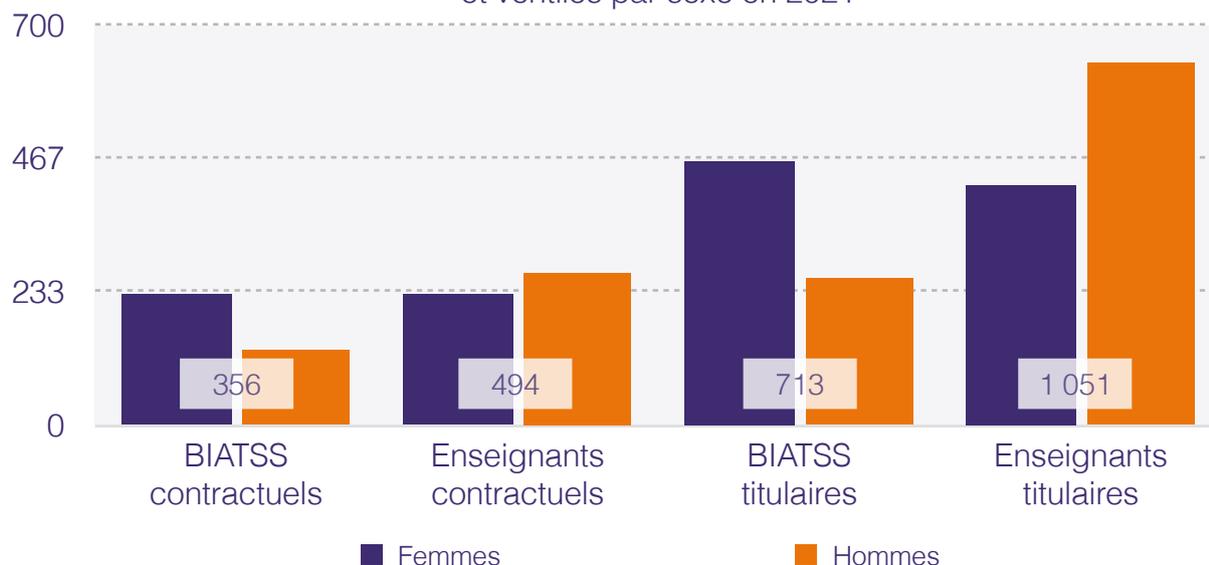
- Effectifs physiques répartis par sexe -



- Effectifs physiques répartis - par type de personnel et ventilés par statut



- Effectifs physiques répartis par catégorie de personnel - et ventilés par sexe en 2021



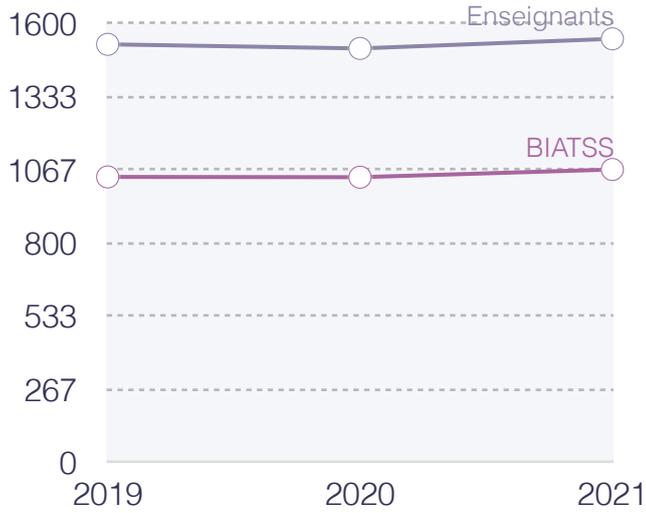
Les femmes représentent 50,92 % de l'ensemble des effectifs.

Dans la continuité des années précédentes, il est constaté que le personnel féminin est plus important chez les personnels BIATSS (64,17 %) que chez les personnels enseignants (41,75 %).

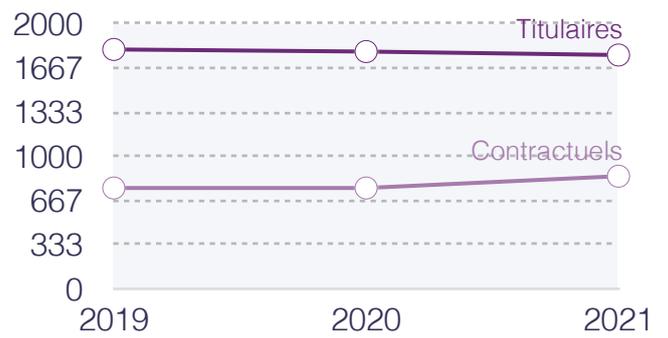
Si la proportion des femmes présentes dans les corps des enseignants du second degré et des maîtres de conférences atteint 45,42 %, elle diminue fortement pour les professeurs des universités (25,17 %). Cette situation peut varier en fonction des disciplines mais ce phénomène est commun à l'ensemble de l'enseignement supérieur. Chez les personnels BIATSS, les femmes représentent 63,76 % des contractuels, 73,02 % de la catégorie C et 63,81 % de la catégorie B. En catégorie A, on retrouve dans des proportions moindres (54,22 %), le même phénomène que chez les professeurs des universités.

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PHYSIQUES ENTRE 2019 ET 2021

— ENSEIGNANTS / BIATSS —



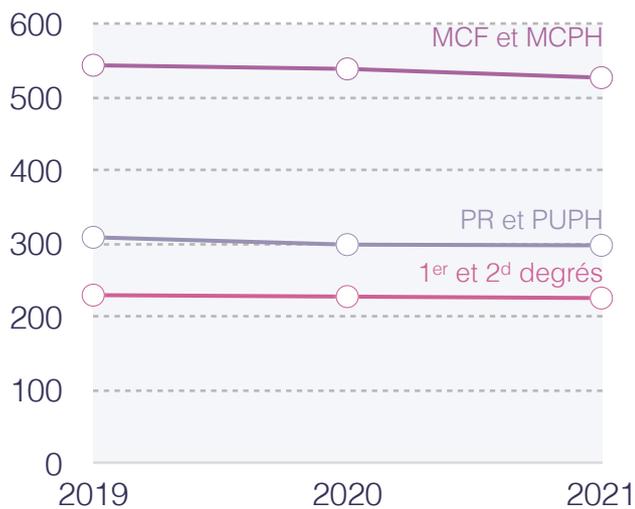
— TITULAIRES / CONTRACTUELS —



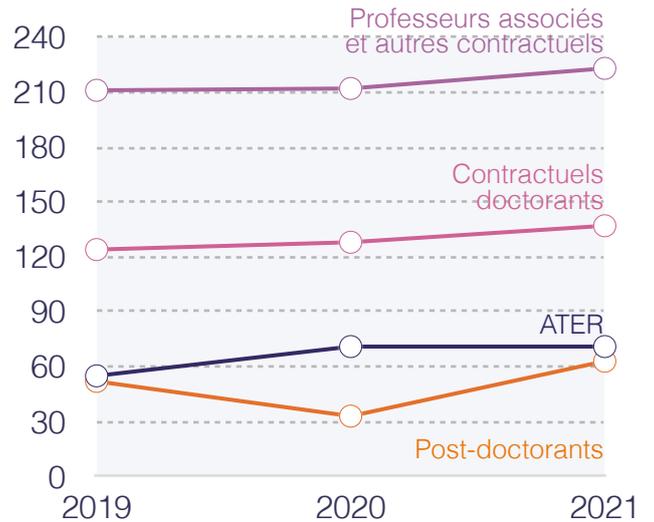
— TAUX DE FÉMINISATION (%) —



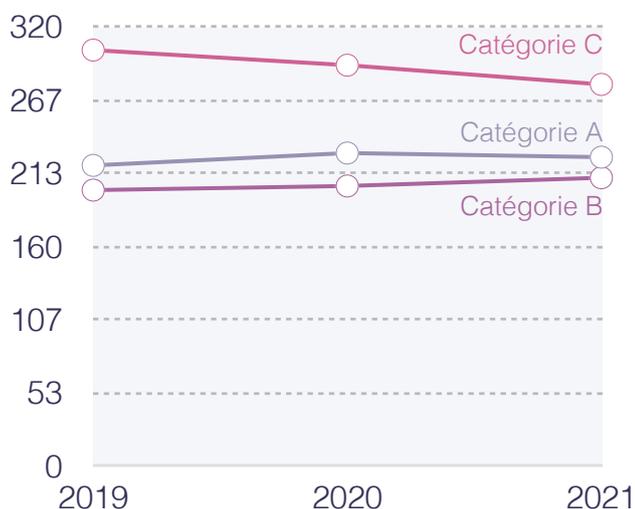
— ENSEIGNANTS TITULAIRES —



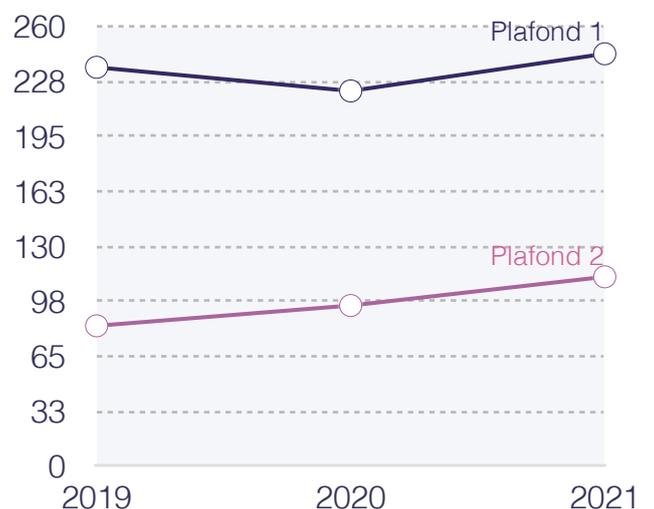
— ENSEIGNANTS CONTRACTUELS —



— BIATSS TITULAIRES —



— BIATSS CONTRACTUELS —



La démographie

L'âge moyen des personnels

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

Tranche d'âge	BIATSS A		BIATSS B		BIATSS C		Contractuels Plafond 1		Contractuels Plafond 2		Total	Rappel Total 2020
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
18-24	-	-	-	-	2	-	20	11	11	10	54	38
25-29	4	-	5	4	8	-	32	21	15	18	107	99
30-34	14	5	13	6	13	7	32	7	14	14	125	116
35-39	15	21	21	8	23	6	23	9	11	9	146	134
40-44	18	20	13	9	18	8	13	11	4	1	115	119
45-49	16	14	12	15	26	14	11	6	1	-	115	133
50-54	22	24	30	26	43	19	13	5	-	-	182	173
55-59	19	10	24	3	45	16	14	6	3	-	140	139
60-64	13	9	15	4	24	4	6	1	1	-	77	81
65-70	1	-	1	1	1	1	3	-	-	-	8	9
Sous-total	122	103	134	76	203	75	167	77	60	52	1 069	1 041
Total général	225		210		278		244		112			

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

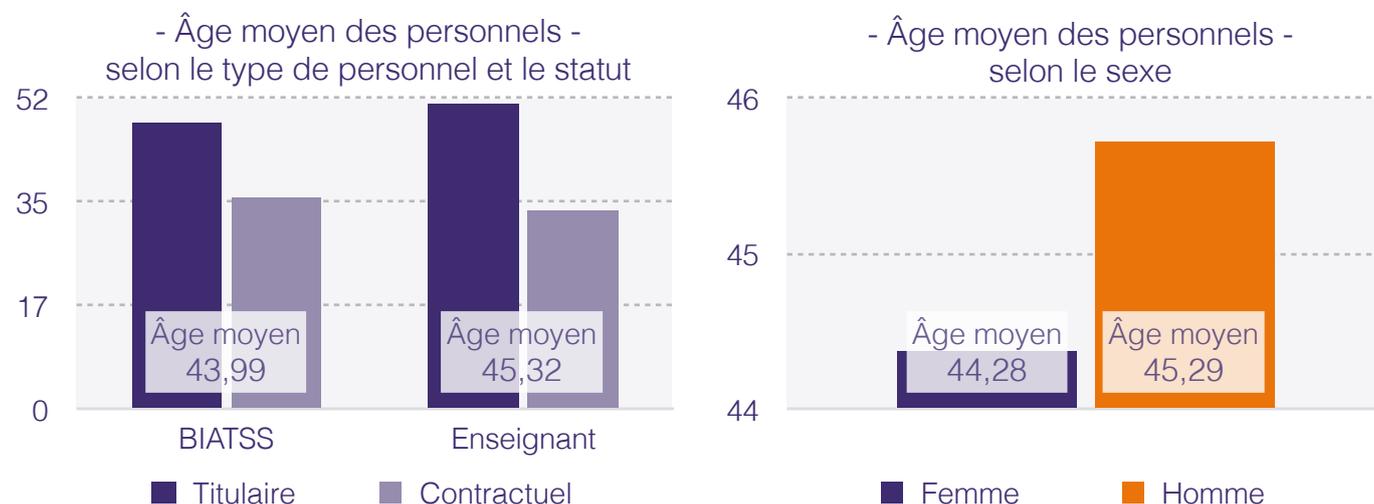
Tranche d'âge	PR et PUPH		MCF et MCPH		Enseignants 1 ^{er} et 2 ^d degrés		ATER		Autres contractuels		Contractuels doctorants		Post doc.		Total	Rappel Total 2020
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
18-24	-	-	-	-	-	-	-	-	4	1	13	19	-	-	37	31
25-29	-	-	1	1	-	2	11	20	15	18	51	43	11	11	184	158
30-34	-	-	11	23	5	2	9	17	45	43	2	5	12	15	189	176
35-39	2	6	31	38	7	6	5	3	12	14	1	1	2	6	134	138
40-44	4	16	46	58	12	11	2	1	9	11	1	-	1	4	176	178
45-49	13	31	43	46	16	24	-	-	8	12	-	-	-	-	193	195
50-54	19	50	46	39	29	32	1	1	7	3	-	1	-	1	229	225
55-59	22	50	41	36	18	27	-	-	3	7	-	-	-	-	204	201
60-64	13	54	24	32	11	21	-	1	3	6	-	-	-	-	165	168
65-70	2	16	1	10	-	3	-	-	-	2	-	-	-	-	34	40
Sous-total	75	223	244	283	98	128	28	43	106	117	68	69	26	37	1 545	1 510
Total général	298		527		226		71		223		137		63			

Âge moyen des personnels par catégorie de personnel

Catégorie de personnel	Âge moyen décimal	Âge moyen (en années et mois)	Rappel Âge moyen décimal 2020
BIATSS A	47,44	47 ans et 5 mois	47,13
BIATSS B	47,44	47 ans et 5 mois	46,71
BIATSS C	49,14	49 ans et 1 mois	48,81
BIATSS TITULAIRE	48,10	48 ans et 1 mois	47,69
Contractuel plafond 1	37,58	37 ans et 6 mois	37,77
Contractuel plafond 2	31,74	31 ans et 8 mois	31,52
BIATSS CONTRACTUEL	35,75	35 ans et 9 mois	35,90
BIATSS	43,99	43 ans et 11 mois	44,1
PR et PUPH	54,96	54 ans et 11 mois	54,66
MCF et MCPH	48,44	48 ans et 5 mois	48
Enseignant 1 ^{er} et 2 ^d degrés	51,51	51 ans et 6 mois	50,96
ENSEIGNANT TITULAIRE	50,95	50 ans et 11 mois	50,5
ATER	32,32	32 ans et 3 mois	31,3
Autre contractuel	37,89	37 ans et 10 mois	37,66
Doctorant contractuel	26,82	26 ans et 9 mois	27,46
Post-doctorant	32,60	32 ans et 7 mois	31,24
ENSEIGNANT CONTRACTUEL	33,34	33 ans et 4 mois	33,22
Enseignant	45,32	45 ans et 3 mois	45,42
Personnel URN	44,77	44 ans et 9 mois	44,88

En 2021, sur l'ensemble des personnels de l'université, l'âge moyen est de 44 ans et 9 mois : il est de 6 mois supérieur à celui des femmes (44 ans et 3 mois) et de 6 mois inférieur à celui des hommes (45 ans et 3 mois).

S'agissant des personnels titulaires, l'âge moyen est de 50 ans et 11 mois pour les enseignants et de 48 ans et 1 mois pour les personnels BIATSS.



La pyramide des âges des personnels

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

Tranche d'âge	F	H	Total général	Rappel Total 2020
18-24	50	41	91	69
25-29	153	138	291	257
30-34	170	144	314	292
35-39	153	127	280	272
40-44	141	150	291	297
45-49	146	162	308	328
50-54	210	201	411	398
55-59	189	155	344	340
60-64	110	132	242	249
65-70	9	33	42	49
Total général	1 331	1 283	2 614	2 551

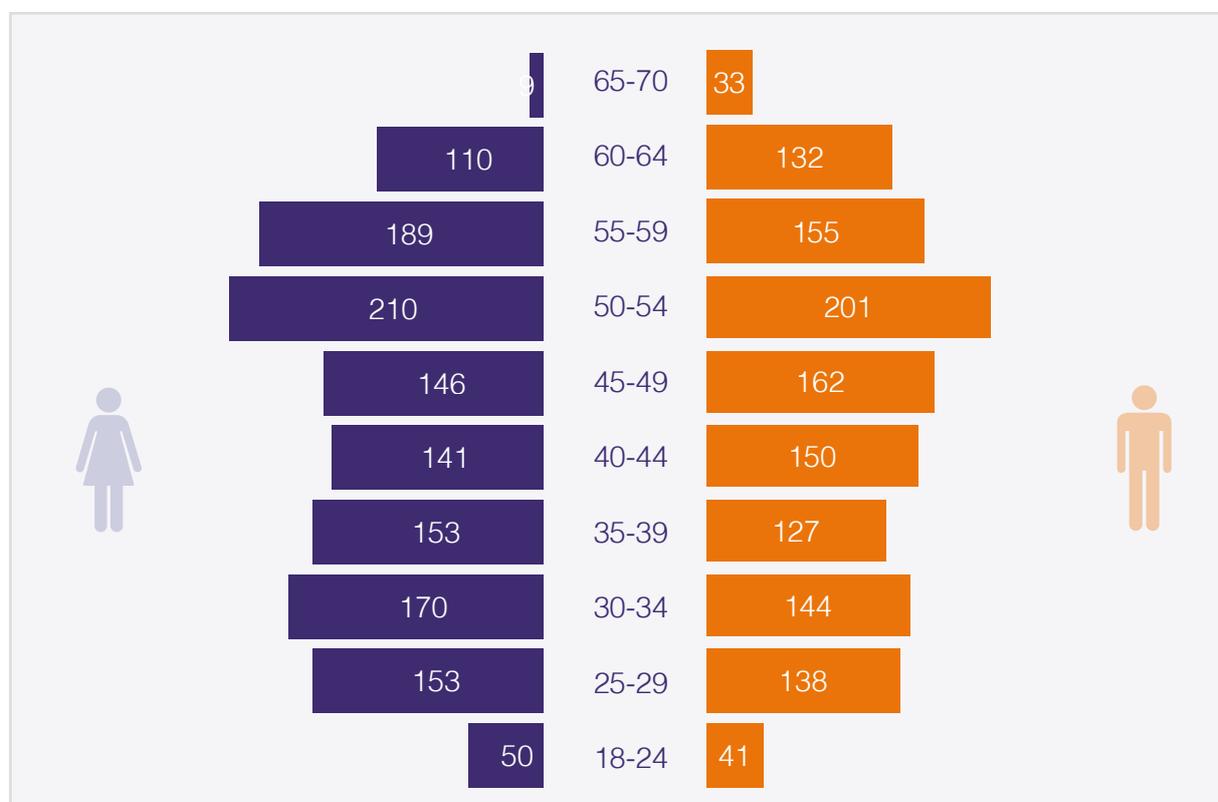
Effectifs physiques répartis par tranche d'âge et ventilés par catégorie de personnel et par sexe

Tranche d'âge	BIATSS		Enseignants		Total général	Rappel Total 2020
	F	H	F	H		
18-24	33	21	17	20	91	69
25-29	64	43	89	95	291	257
30-34	86	39	84	105	314	292
35-39	93	53	60	74	280	272
40-44	66	49	75	101	291	297
45-49	66	49	80	113	308	328
50-54	108	74	102	127	411	398
55-59	105	35	84	120	344	340
60-64	59	18	51	114	242	249
65-70	6	2	3	31	42	49
Sous-total	686	383	645	900	2 614	2 551
Total général	1 069	1 545				

En 2021, sur l'ensemble des personnels de l'université 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 30-34 ans (40,9 % des personnels de l'université, 42,75 % des femmes). Chez les personnels BIATSS, les tranches d'âge les plus représentées en termes d'effectifs sont les tranches 50-54 ans, 35-39 ans et 55-59 ans (43,78 % des BIATSS).

Chez les hommes, comme chez les enseignants, les tranches d'âge les plus représentées en termes d'effectifs sont les tranches 50-54 ans, 45-49 ans et 55-59 ans (40,37 % des hommes, 40,52 % des enseignants).

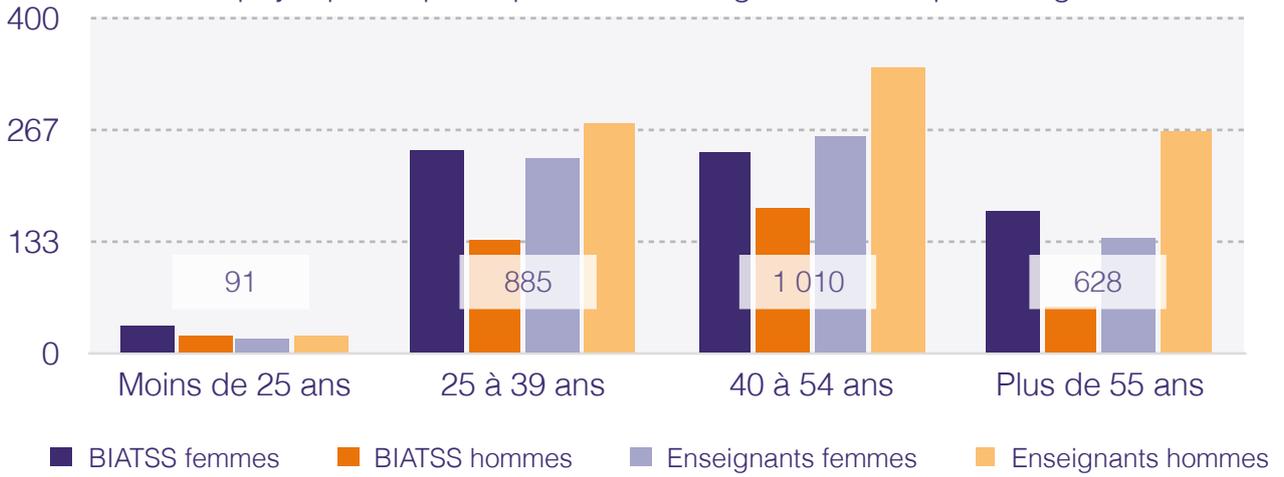
- Pyramide des âges des personnels -



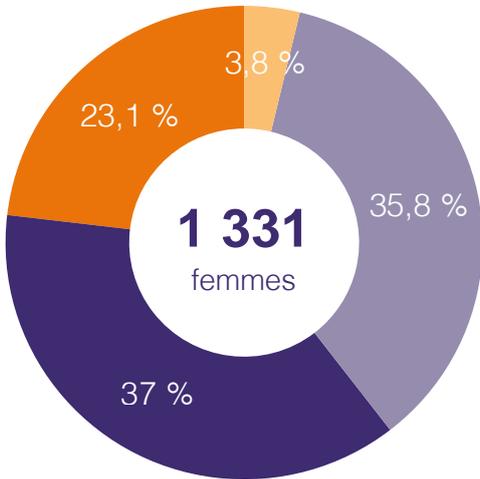
- Pyramide des âges par type de personnel -



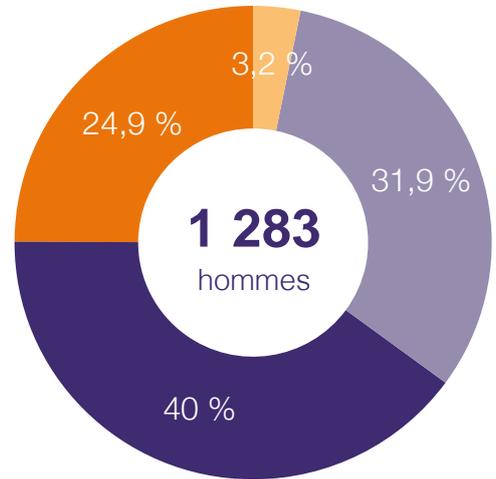
- Effectifs physiques répartis par tranche d'âge et ventilés par catégorie et sexe -



- Femmes par tranche d'âge -

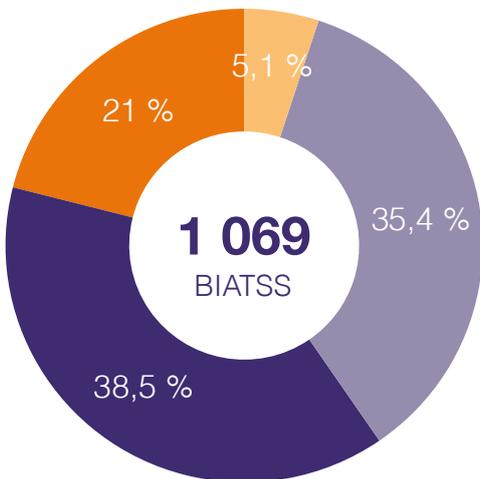


- Hommes par tranche d'âge -

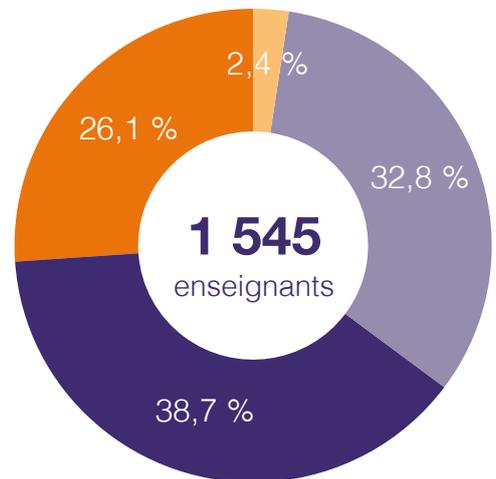


● - 25 ans ● 25 à 39 ans ● 40 à 54 ans ● Plus de 55 ans

- BIATSS par tranche d'âge -



- Enseignants par tranche d'âge -



3. Typologie et caractéristiques des effectifs de l'université

Les effectifs BIATSS

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	Rappel Total 2020
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
Agence comptable	-	1	2	-	6	4	7,3	1	-	-	21,3	19,6
Direction générale des services*	47,6	40,8	31,1	9	24,9	5	60,6	26,5	19,8	10,8	276,1	255,3
AFFAIRES GÉNÉRALES	47,6	41,8	33,1	9	30,9	9	67,9	27,5	19,8	10,8	297,4	274,9
Maison des langues	-	-	-	-	-	-	0,5	-	1	-	1,5	2,5
Médecine préventive et promotion de la santé	9,8	1	1	-	2	-	4,4	1	1,6	-	20,8	22,5
Presses universitaires de Rouen et du Havre	1	-	-	-	1	-	2	1	-	-	5	4
Service commun de documentation	7,4	6	10,8	8	19,4	5,2	6,8	4,8	-	-	68,4	69,1
Service d'action sociale et culturelle	1	-	1	-	0,9	1	1	-	-	-	4,9	4,8
SERVICES COMMUNS	19,2	7	12,8	8	23,3	6,2	14,7	6,8	2,6	0	100,6	102,9
UFR droit, sciences économiques et gestion	3	3	9,8	2,8	10,1	6	10,7	1	-	-	46,4	46
UFR lettres et sciences humaines	3	5,9	8,3	6,9	16,4	5	11,3	6,5	-	-	63,3	63,6
UFR santé	11	9,5	10,3	7	22,4	10	18,3	5	8,5	5	107	99,6
UFR sciences de l'homme et de la société	3,8	2	1	1	8,8	1	6	4	2	2	31,6	32,6
UFR sciences et techniques	18,7	24	23	15	26,3	14,9	15,3	11	20,9	31	200,1	199
UFR STAPS	1	1	3,5	5	9,4	3	1	1	-	2	26,9	24,9
IUT Évreux	3,9	1	8	4	9	2	3	4	-	-	34,9	35,9
IUT Rouen	2	5	6	10	15,6	4	6	4	-	-	52,6	55,6
IAE	-	-	1,8	1	2	-	3	-	1	-	8,8	7,3
IPAG	1	-	-	-	1,8	-	-	-	-	-	2,8	2,8
ESITech	-	-	-	1	1	-	-	1	-	-	3	3
INSPÉ	2	0,8	7,8	3,8	17,3	12,8	2	4	1,8	-	52,3	54,7
IRIHS	2	1	3	1	0,5	-	2,8	-	1,5	1	12,8	11,8
COMPOSANTES	51,4	53,2	82,5	58,5	140,6	58,7	79,4	41,5	35,7	41	642,5	636,8
Sous-total	118,2	102	128,4	75,5	194,8	73,9	162	75,8	58,1	51,8	1 040,5	1 014,6
Total général	220,2		203,9		268,7		237,8		109,9			

* À noter : La création du service d'accompagnement à la pédagogie, à l'hybridation, et à l'innovation pour la réussite étudiante (SAPHIRE) en tant que service commun prend effet au 1^{er} janvier 2022 dans le logiciel RH.

Ici, les effectifs étant extraits de SIHAM au 31 décembre 2021, les agents du service aux usagers du numérique (SUN) sont inclus encore provisoirement dans les "affaires générales".

Évolution des effectifs BIATSS en ETP répartis par type de structure d'affectation

Type de structure d'affectation	2019	2020	2021	Taux d'évolution 2019-2021
Affaires générales	273,2	274,9	297,4	8,9 %
Services communs	100,3	102,9	100,6	0,3 %
Composantes	633,5	636,8	642,5	1,4 %
Total général	1 007	1 014,6	1 040,5	3,3 %

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	F	H	
118,2	102	128,4	75,5	194,8	73,9	80,3	62	36,4	22,8	100,4	39,8	3	3	1 040,5
220,2		203,9		268,7		142,3		59,2		140,2		6		
692,8						347,7								

Effectifs BIATSS titulaires en ETP répartis par filière et ventilés par catégorie statutaire et par sexe

Filière	A		B		C		Total général	Rappel Total 2020
	F	H	F	H	F	H		
AENES	13	7,8	47,4	7,9	85,6	6	167,7	174
Bibliothèque	7,4	5	9,8	8	15,6	5,2	51	53,7
ITRF	88	88,2	71,2	59,6	93,6	62,7	463,3	466
Médico-sociale	9,8	1	-	-	-	-	10,8	11,3
Sous-total	220,2		203,9		268,7		692,8	705
Total général	692,8							

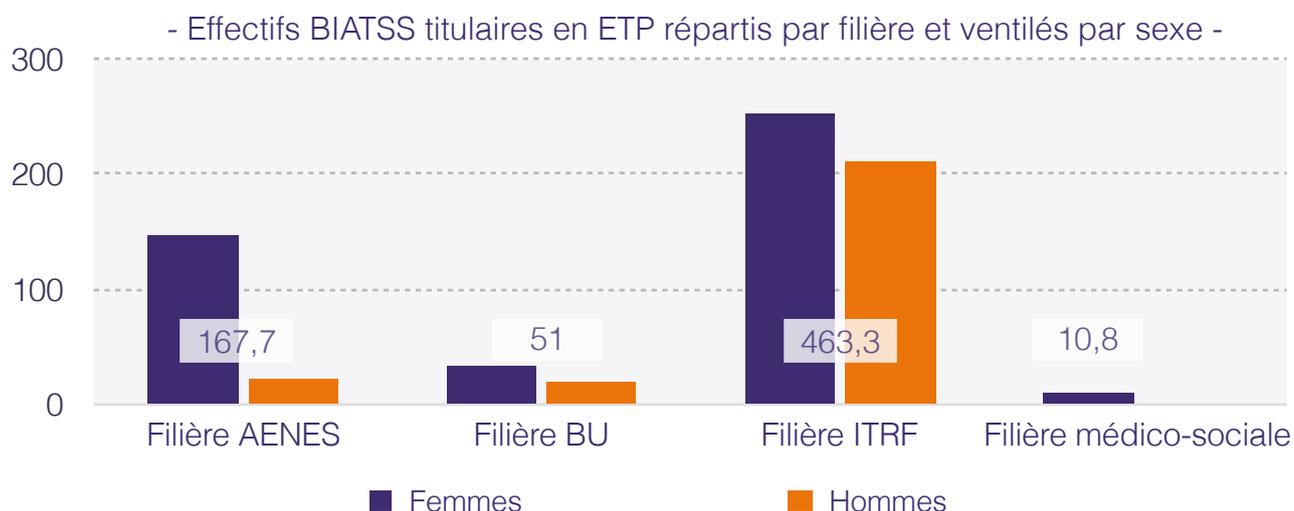
Effectifs BIATSS titulaires en ETP répartis par type de structure d'affectation et ventilés par filière, par catégorie statutaire et par sexe

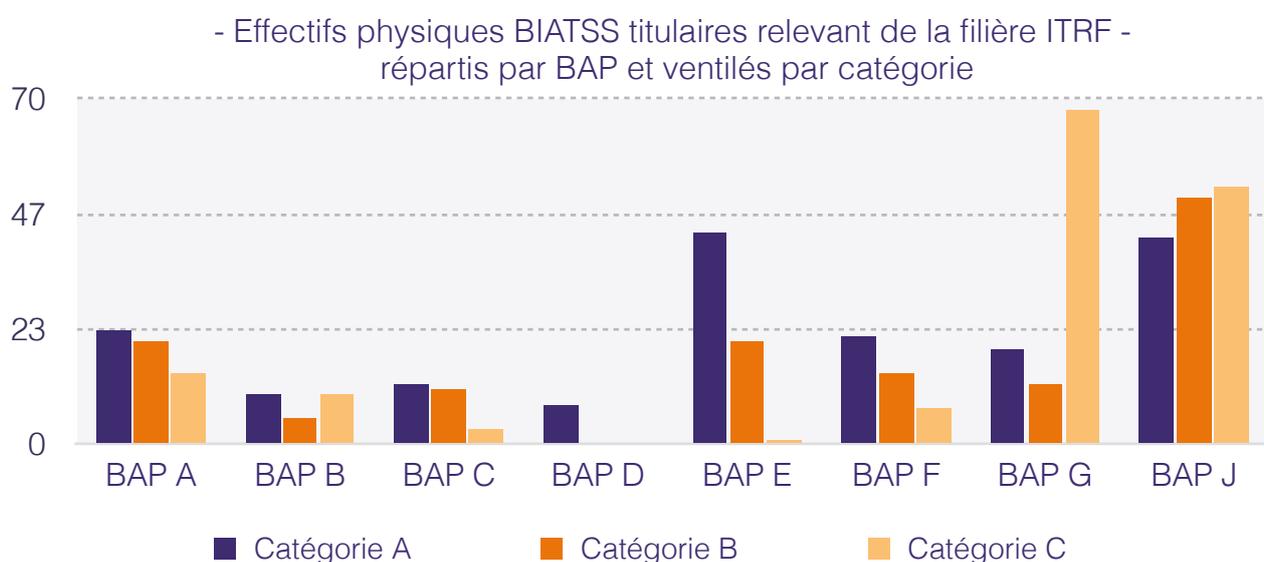
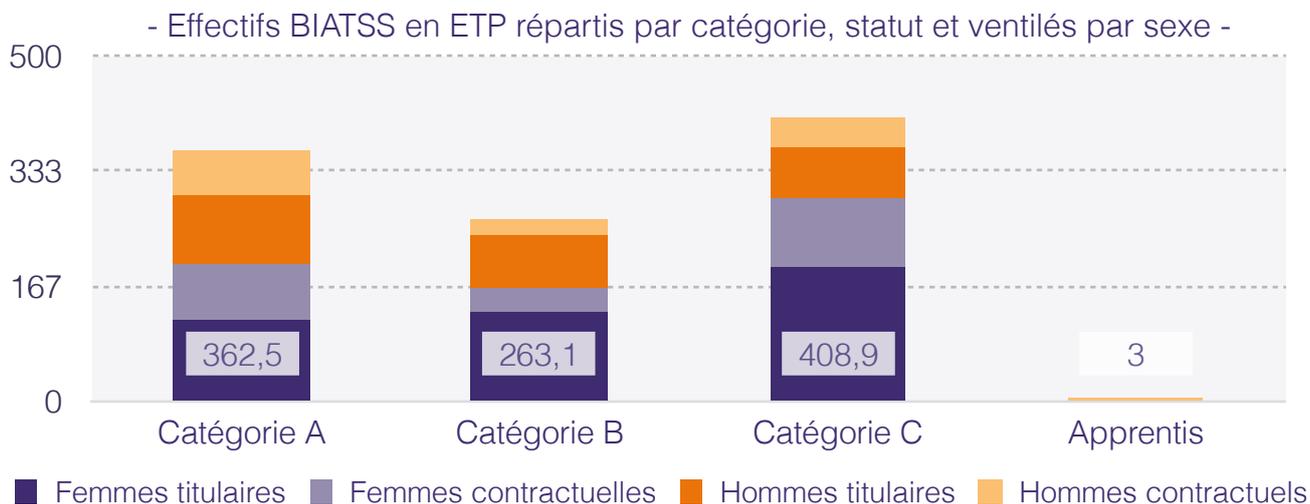
Type de structure d'affectation	Filière de l'AENES						Filière des bibliothèques					
	A		B		C		A		B		C	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Affaires générales	7	3	16,3	1	19,1	2	-	-	-	-	-	-
	10		17,3		21,1		0		0		0	
Services communs	-	-	3	-	5,8	-	7,4	5	9,8	8	15,6	5,2
	0		3		5,8		12,4		17,8		20,8	
Composantes	6	4,8	28,1	6,9	60,7	4	-	-	-	-	-	-
	10,8		35		64,7		0		0		0	
Sous-total	20,8		55,3		91,6		12,4		17,8		20,8	
Total général	167,7						51					

Type de structure d'affectation	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	40,6	38,8	16,8	8	11,8	7	-	-	-	-	-	-
	79,4		24,8		18,8		0		0		0	
Services communs	2	1	-	-	1,9	1	9,8	1	-	-	-	-
	3		0		2,9		10,8		0		0	
Composantes	45,4	48,4	54,4	51,6	79,9	54,7	-	-	-	-	-	-
	93,8		106		134,6		0		0		0	
Sous-total	176,2		130,8		156,3		10,8		0		0	
Total général			463,3						10,8			

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	Rappel Total 2020
	F	H	F	H	F	H		
BAP A : sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	14	9	14	7	11	3	58	58
BAP B : sciences chimiques et sciences des matériaux	8	2	3	2	6	4	25	28
BAP C : sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	-	12	-	11	-	3	26	26
BAP D : sciences humaines et sociales	5	3	-	-	-	-	8	8
BAP E : informatique, statistiques et calcul scientifique	10	33	3	18	-	1	65	65
BAP F : culture, communication, production et diffusion des savoirs	16	6	6	8	2	5	43	41
BAP G : patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention	5	14	4	8	31	37	99	108
BAP J : gestion et pilotage	32	10	44	6	45	7	144	136
Sous-total	90	89	74	60	95	60	468	470
Total général	179		134		155		468	470





L'université de Rouen Normandie emploie 1 069 personnels des corps de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé (BIATSS) ou équivalents au 31 décembre 2021, soit 1 040,5 ETP.

Les diverses catégories de personnels sont réparties de la manière suivante (en ETP) : 21,16 % de catégorie A, 19,60 % de catégorie B, 25,82 % de catégorie C, 33,42 % de contractuels (plafonds 1 et 2).

Les personnels BIATSS titulaires représentent 66,58 % des effectifs BIATSS (en ETP). Parmi ces personnels, 31,78 % appartiennent à la catégorie A, 29,43 % à la catégorie B et 38,78 % à la catégorie C.

En ETP, 66,87 % des personnels BIATSS titulaires relèvent de la filière des ITRF (176,2 ETP en catégorie A, 130,8 ETP en catégorie B, 156,3 ETP en catégorie C), 24,21 % de la filière de l'AENES (20,8 ETP en catégorie A, 55,3 ETP en catégorie B, 91,6 ETP en catégorie C), 7,36 % de la filière des bibliothèques (12,4 ETP en catégorie A, 17,8 ETP en catégorie B, 20,8 ETP en catégorie C) et 1,56 % de la filière médico-sociale (10,8 ETP en catégorie A).

Les personnels BIATSS titulaires relevant de la filière de l'AENES sont pour 54,62 % des agents de catégorie C, ceux des filières des ITRF et des bibliothèques sont pour 33,74 % et 40,78 % des agents de catégorie C. Parmi les personnels BIATSS titulaires relevant de la filière des ITRF, 51,92 % exercent leurs fonctions dans les BAP J et G (30,77 % pour la BAP J et 21,15 % pour la BAP G).

En ETP, 61,75 % des personnels BIATSS (64,22 % des personnels BIATSS titulaires) exercent leurs fonctions au sein d'une composante, 28,58 % (24,74 % des personnels BIATSS titulaires) au sein des affaires générales et 9,67 % (11,04 % des personnels BIATSS titulaires) au sein des services communs.

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

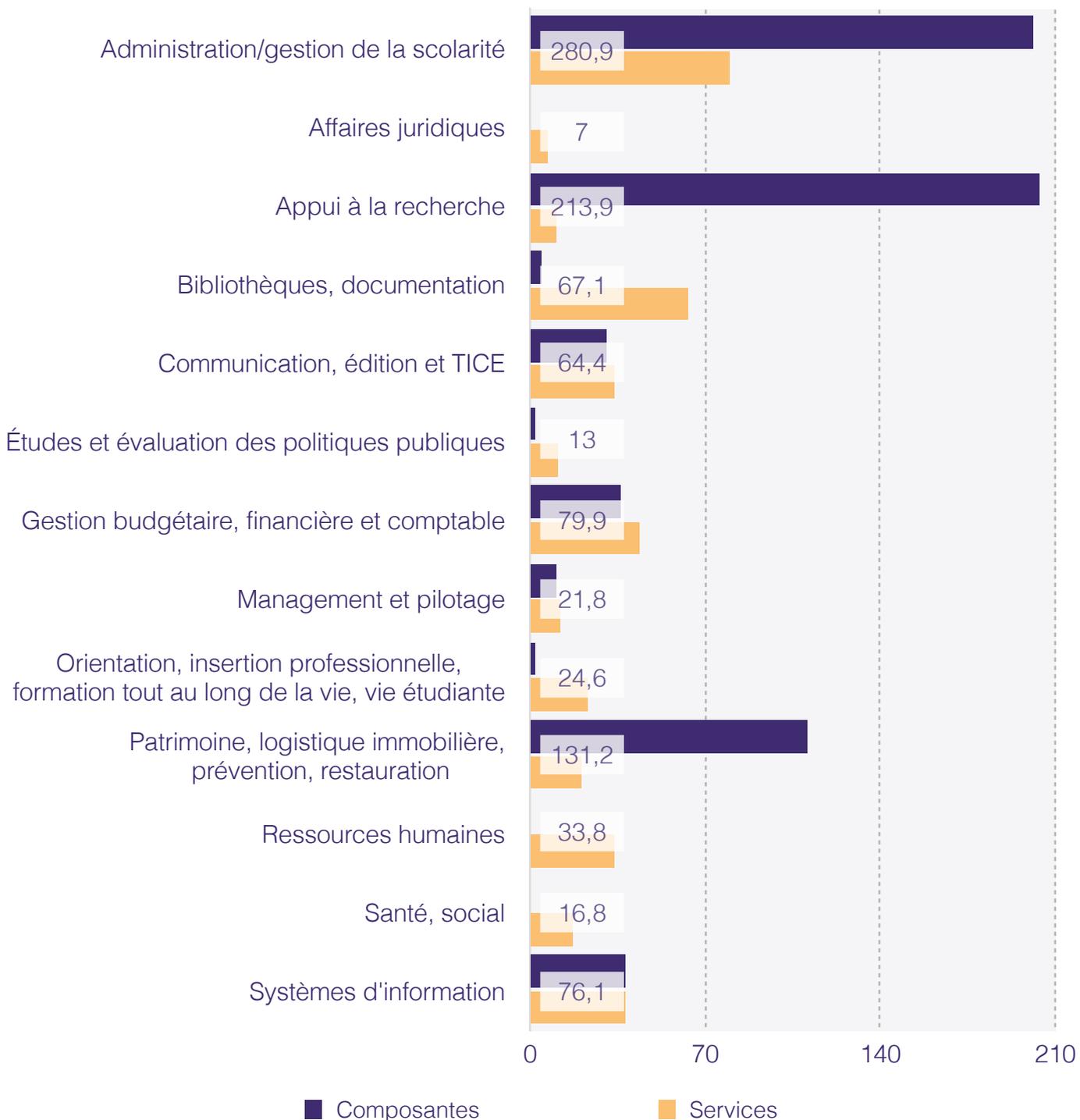
Famille professionnelle	Affaires générales		Services communs		Composantes		Total général	Rappel Total 2020
	F	H	F	H	F	H		
Administration/gestion de la scolarité	53	12,5	12,2	1,8	176,4	25	280,9	263,7
Affaires juridiques	4	3	-	-	-	-	7	7
Appui à la recherche	6	4	-	-	99,5	104,4	213,9	208,4
Bibliothèques, documentation	1	-	40,6	21,2	2,9	1,4	67,1	66,4
Communication, édition et TICE	20,8	9	3	1	15,6	15	64,4	57,4
Études et évaluation des politiques publiques	8	3	-	-	1	1	13	9
Gestion budgétaire, financière et comptable	32,9	9,8	1	-	33,2	3	79,9	80,7
Management et pilotage	8,8	3	-	-	6	4	21,8	25
Orientation, insertion professionnelle, formation tout au long de la vie, vie étudiante	19,6	3	-	-	2	-	24,6	23,6
Patrimoine, logistique immobilière, prévention, restauration	5,4	15	-	-	44,3	66,5	131,2	138,4
Ressources humaines	31,8	2	-	-	-	-	33,8	28,4
Santé, social	-	-	14,8	2	-	-	16,8	17,5
Systèmes d'information	5	31,8	-	1	5,7	32,6	76,1	76,1
Sous-total	196,3	96,1	71,6	27	386,6	252,9	1 030,5	1 001,6
Total général	292,4	98,6	639,5					

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

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

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

- Emplois BIATSS en ETP répartis par famille professionnelle -
et ventilés par type de structure d'affectation



Les métiers qui viennent en appui à la recherche ainsi que ceux concernant l'administration, la gestion de la scolarité et le patrimoine mobilisent le plus grand nombre de personnels (administration/gestion de la scolarité : 27,26 %, appui à la recherche : 20,76 % et patrimoine, logistique immobilière, prévention, restauration : 12,73 %).

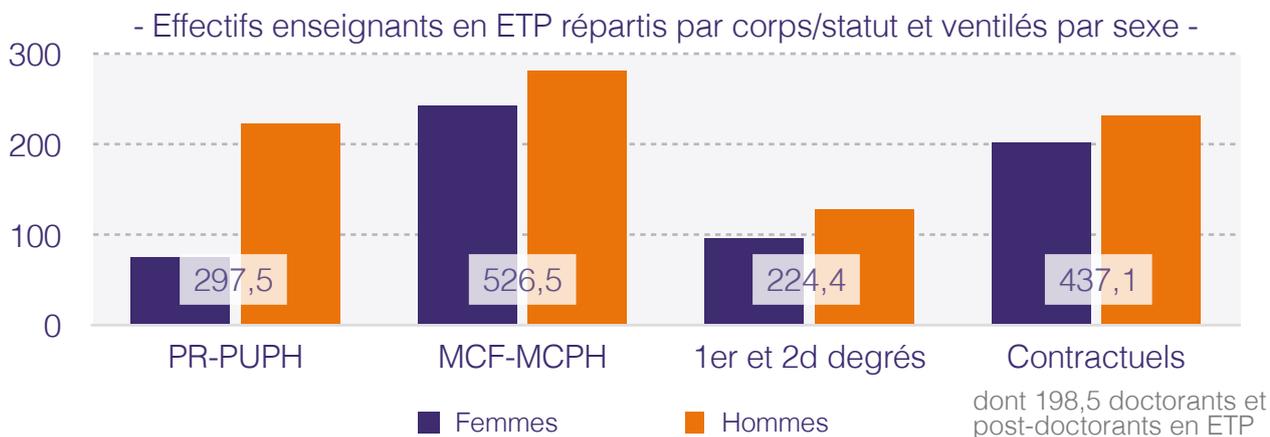
Les effectifs enseignants

Effectifs enseignants en ETP répartis par structure d'affectation et ventilés par statut/corps et par sexe (hors contractuels doctorants et post-doctorants)

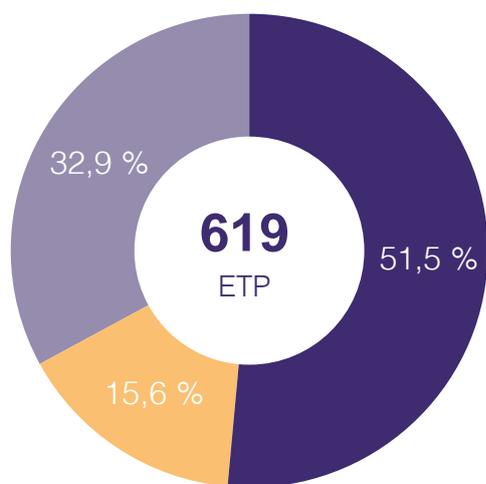
Structure d'affectation	Enseignants titulaires						Enseignants non permanents				Total général	Rappel Total 2020
	PR et PUPH		MCF et MCPH		1 ^{er} et 2 ^d degrés		ATER		Autres contractuels			
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
DGS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Maison des langues / DRIC	-	-	-	-	2	2	-	-	1	-	5	5
ESITech	1	2	1	3	1,6	-	-	-	-	-	8,6	7,5
IAE	1	2	4	7	2	-	2	-	-	1	19	20
IPAG	-	-	-	1	-	-	-	-	0,5	1	2,5	2
INSPÉ	3	6	11	6	14,5	17	-	1	-	1	59,5	69
IUT Évreux	1	4	13	8	15	16	2	2	5	2	68	67
IUT Rouen	5	10	16	37	26,6	37	1	1	3,5	4	141,1	141,6
UFR droit, sciences économiques et gestion	7	11	24	28	7	7	4	8	3,5	6,5	106	110
UFR lettres et sciences humaines	14	33	56	38	11,9	13	6	11	12	8,5	203,4	200,2
UFR santé	22	78	33	27	2	1	1	3	52	53,5	272,5	272,5
UFR sciences de l'homme et de la société	6	12	27,7	21	1	1	1,5	2,5	5,4	2,2	80,3	78,6
UFR sciences et techniques	13	58,5	51,8	93	10	12	4,5	10	2,5	7	262,3	257,1
UFR STAPS	2	6	6	14	3	21,8	1,5	0,5	1,5	1,5	57,8	55,3
Sous-total	75	222,5	243,5	283	96,6	127,8	23,5	39	86,9	89,2	1 287	1 285,8
Total général	297,5	526,5	224,4	62,5	176,1							

Évolution des effectifs enseignants en ETP répartis par corps/statut entre 2019 et 2021 (hors contractuels doctorants et post-doctorants)

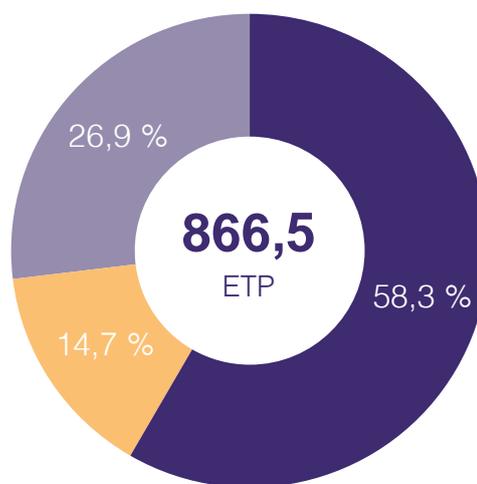
Corps	2019	2020	2021	Taux d'évolution 2019-2021
PR et PUPH	308,1	299	297,5	-3,4 %
MCF et MCPH	541,8	537,6	526,5	-2,8 %
1 ^{er} et 2 ^d degrés	228,3	225,6	224,4	-1,7 %
ATER	46	60,5	62,5	35,9 %
Autres contractuels	163,75	163,1	176,1	7,5 %
Total général	1 287,95	1 285,8	1 287	-0,1 %



- Effectifs enseignants femmes en ETP -



- Effectifs enseignants hommes en ETP -



- Enseignants-chercheurs
- Enseignants 1er et 2d degrés
- Contractuels (dont 198,5 doctorants et post-doctorants en ETP)

Sur l'ensemble des personnels enseignants (en personnes physiques et hors contractuels doctorants et post-doctorants), 22,16 % sont des professeurs des universités (PR), 39,18 % sont des maîtres de conférences (MCF), 16,80 % sont des enseignants des premier et second degrés affectés dans l'enseignement supérieur, 5,28 % sont des attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) et 16,58 % sont des professeurs associés et enseignants contractuels (enseignants en CDD, professeurs contractuels du second degré, attachés temporaires d'enseignement (ATEN), lecteurs, etc.).

Par ailleurs, 16,25 % 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 64,02 % du personnel enseignant (hors contractuels doctorants et post-doctorants), 55,47 % du personnel enseignant (contractuels doctorants et post-doctorants inclus) et 78,60 % des personnels enseignants titulaires. En ETP, les enseignants des 1^{er} et 2^d degrés titulaires représentent 21,40 % des effectifs enseignants titulaires.

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

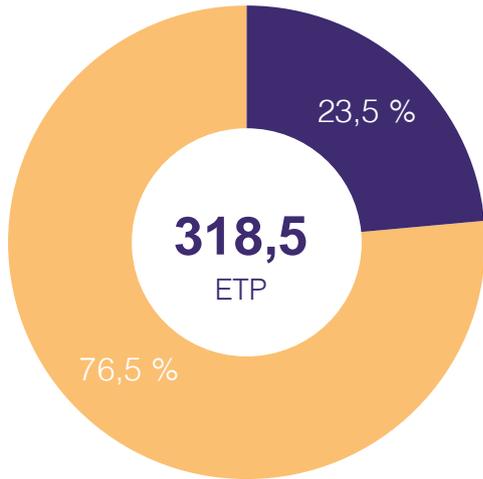
Groupe de sections CNU	PR ou PUPH		MCF ou MCPH		Total général	Rappel Total 2020
	F	H	F	H		
Droit et science politique	5	9	20	23	57	58
Sciences économiques et de gestion	4	4	17	21	46	47
Langues et littérature	9	19	46	20	94	97
Sciences humaines	10	22	35,7	40	107,7	107,5
Mathématiques et informatique	1	17	7	32	57	57
Physique	4	12,5	7	14	37,5	38
Chimie	5	19	22	24	70	71
Sciences de la terre	-	3	3	5	11	11,8
Mécanique, génie mécanique et informatique	7	16	6	37	66	66
Biologie et biochimie	5	12	33,8	31	81,8	81,3
Pluridisciplinaire dont sciences de l'éducation, sciences de l'information, communication et sciences et techniques des activités sportives	4	13	19	18	54	56
Médecine	18	68	11	12	109	112
Pharmacie	3	8	16	6	33	34
Sous-total	75	222,5	243,5	283	824	836,6
Total général	297,5		526,5			

38,32 % des professeurs des universités enseignent la médecine, la pharmacie, la biologie-biochimie, 28,40 % les sciences et techniques (mathématiques et informatique, sciences de la terre, physique, chimie, mécanique, génie mécanique et informatique), 25,88 % les langues et littérature, sciences de l'éducation et sciences humaines et 7,39 % le droit, la science politique, les sciences économiques et de gestion.

33,94 % des maîtres de conférences enseignent les langues et littérature, sciences de l'éducation et sciences humaines, 29,82 % les sciences et techniques (mathématiques et informatique, sciences de la terre, physique, chimie, mécanique, génie mécanique et informatique), 20,86 % la médecine, la pharmacie et la biologie-biochimie et 15,39 % le droit, la science politique, les sciences économiques et de gestion.

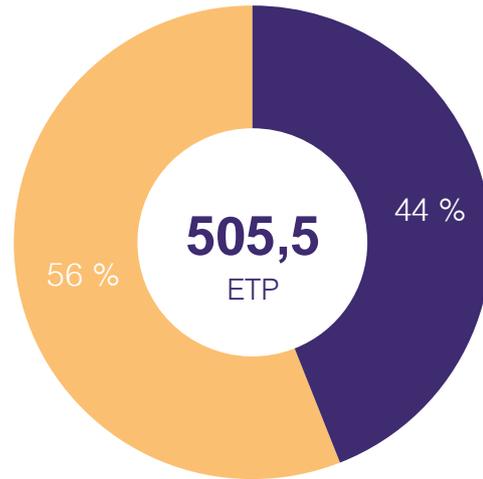
31,03 % des enseignements sont dispensés en langues et littérature, sciences de l'éducation et sciences humaines, 29,31 % en sciences et techniques (mathématiques et informatique, sciences de la terre, physique, chimie, mécanique, génie mécanique et informatique), 27,16 % en médecine, pharmacie, biologie-biochimie et 12,50 % en droit, science politique, sciences économiques et de gestion.

- Effectifs enseignants-chercheurs femmes - en ETP



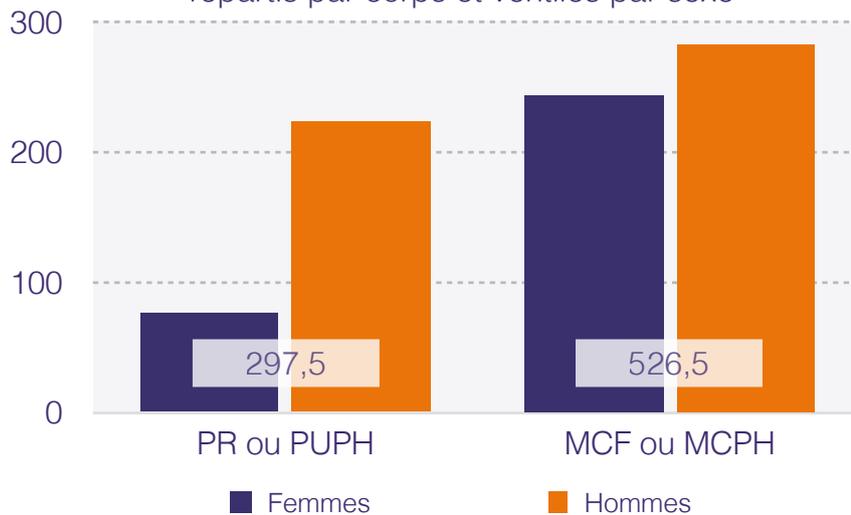
● PR ou PUPH

- Effectifs enseignants-chercheurs hommes - en ETP



● MCF ou MCPH

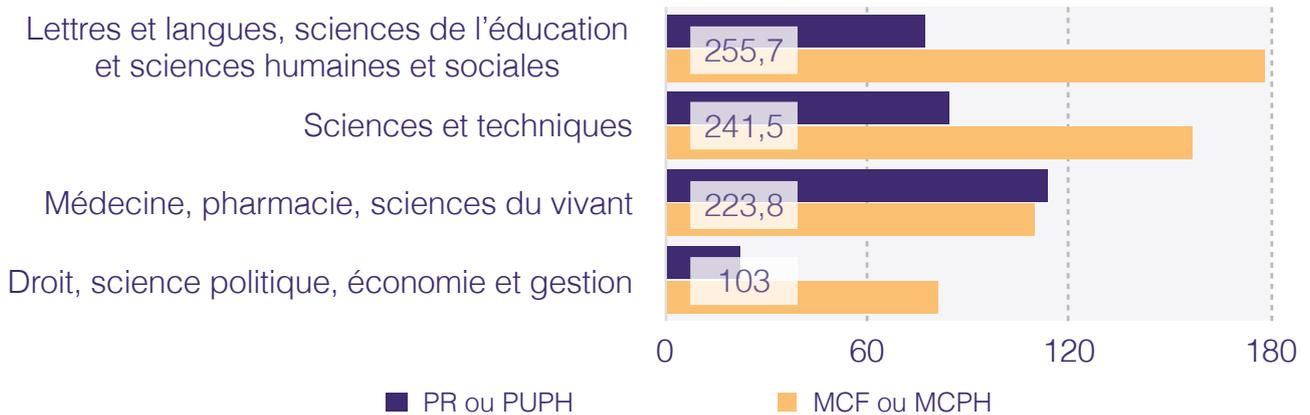
- Effectifs des enseignants-chercheurs en ETP - répartis par corps et ventilés par sexe



■ Femmes

■ Hommes

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



■ PR ou PUPH

■ MCF ou MCPH

Les effectifs 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	Rappel Total 2020
106	Recherche universitaire en sciences de la vie, biotechnologies et santé	21	9	30	32
107	Recherche universitaire en mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication, micro et nanotechnologies	4	11	15	11
108	Recherche universitaire en physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	15	27	42	37
109	Recherche universitaire en physique nucléaire et des hautes énergies	-	-	0	0
110	Recherche universitaire en sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	-	-	0	0
111	Recherche universitaire en sciences de l'homme et de la société	28	21	49	48
112	Recherche universitaire interdisciplinaire et transversale	-	1	1	0
Total général		68	69	137	128

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

Code LOLF	Libellé destination LOLF	F	H	Total général	Rappel Total 2020
106	Recherche universitaire en sciences de la vie, biotechnologies et santé	6	3	9	9
107	Recherche universitaire en mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication, micro et nanotechnologies	3	9	12	5
108	Recherche universitaire en physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	9	19	28	11
109	Recherche universitaire en physique nucléaire et des hautes énergies	-	-	0	0
110	Recherche universitaire en sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	2	2	4	3
111	Recherche universitaire en sciences de l'homme et de la société	6	4	10	5
112	Recherche universitaire interdisciplinaire et transversale	-	-	0	0
Total général		26	37	63	33

Les personnels hébergés

Personnels hébergés en effectifs physiques répartis par structure d'affectation et ventilés par type

Structure d'affectation	CNRS	INSERM	Émérites	Autres	Total général	Rappel Total 2020
Services des affaires générales et services communs	-	-	-	6	6	16
UFR droit, sciences économiques et gestion	-	-	3	17	20	22
UFR lettres et sciences humaines	8	-	11	10	29	31
UFR santé	3	25	3	18	49	55
UFR sciences et techniques	81	17	6	107	211	235
UFR sciences de l'homme et de la société	-	-	4	19	23	22
UFR STAPS	-	-	1	1	2	3
IUT Évreux	-	-	-	4	4	4
IUT Rouen	-	-	-	1	1	1
INSPÉ académie de Rouen	-	-	1	61	62	58
Structures externes	-	-	-	9	9	9
Total général	92	42	29	253	416	456

En 2021, 416 personnes issues d'organismes extérieurs sont "hébergées" à l'université dont 22,12 % en provenance du CNRS, 10,10 % venant de l'INSERM et 60,82 % 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 416 personnes, 29 sont des enseignants-chercheurs émérites (26 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.



2 | CARRIÈRE

1. Recrutement
2. Parcours professionnels
3. Rémunérations
4. Départs

1. Recrutement

Les concours et les recrutements titulaires

Recrutement des personnels BIATSS

Recrutements des personnels BIATSS par voie de concours de droit commun en 2021 répartis par corps et ventilés par sexe

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

En 2021, parmi les 23 lauréats de concours de droit commun affectés à l'université, 18 sont des femmes, 20 sont des agents de l'université (15 contractuels et 5 titulaires).

Recrutement des enseignants

Recrutements des enseignants par voie de concours en 2021 répartis par corps et ventilés par sexe

Corps d'accès	2021		Total	Part des femmes (en %)
	F	H		
Professeurs des universités	7	5	12	58 %
Maîtres de conférences	8	8	16	50 %
Enseignants du second degré	2	5	7	28,57 %
Total général	17	18	35	48,57 %

En 2021, parmi les 35 lauréats de concours enseignants affectés à l'université, 17 sont des femmes.

2. Parcours professionnels

Le bilan des promotions des enseignants

Promotions des personnels enseignants titulaires dans un grade supérieur réparties par corps et ventilées par sexe au cours des 3 dernières années

Corps promu dans un grade supérieur	2019		2020		2021	
	F	H	F	H	F	H
Professeurs des universités	7	19	7	16	6	12
Maîtres de conférences	16	19	16	16	13	18
Enseignants du second degré	8	13	5	13	7	6
Sous-total	31	51	28	45	26	36
Total général	82		73		62	

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 2021, le contingent de promotions possibles attribué par le ministère est de 14 promotions pour la hors-classe des maîtres de conférences et de 4 pour l'échelon exceptionnel des maîtres de conférences. S'agissant des professeurs des universités, ce contingent est de 5 promotions pour la première classe, 4 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, établit un dossier de candidature.

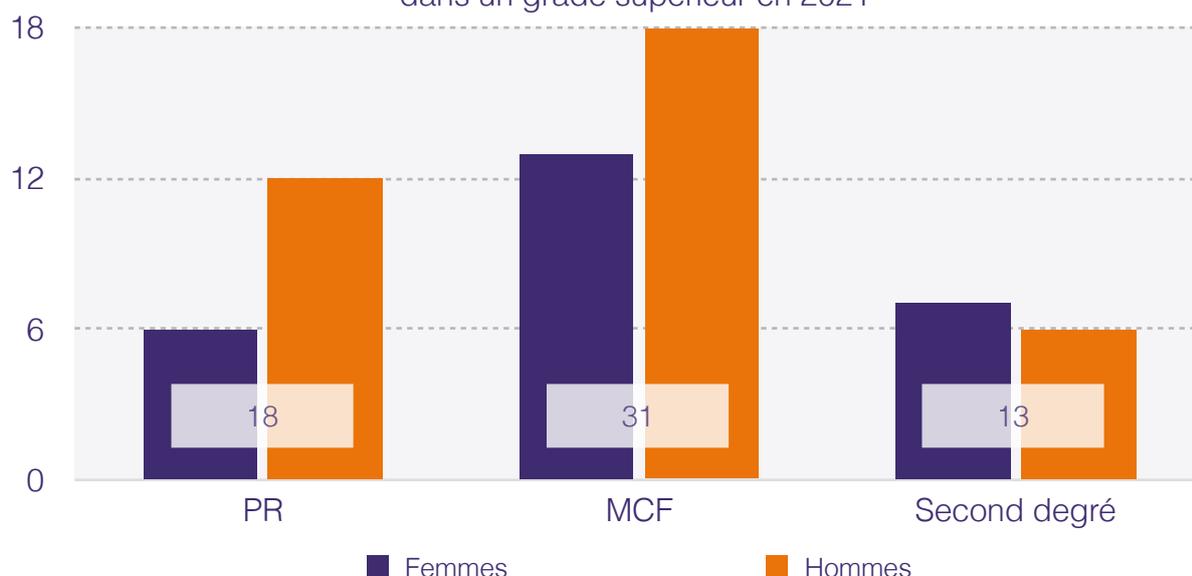
Depuis le 1^{er} septembre 2017, les enseignants du second degré peuvent bénéficier d'une promotion dans le troisième grade, dénommé "classe exceptionnelle".

En 2021, au sein de l'université, les promotions des enseignants-chercheurs dans un grade ou échelon supérieur sont au nombre de 49. 36,73 % de ces promotions concernent des professeurs des universités et 63,27 % des maîtres de conférences.

Les hommes représentent 66,67 % des promus dans un grade ou échelon supérieur chez les PR et 58,06 % chez les MCF.

Chez les enseignants titulaires, 41,94 % des promotions dans un grade supérieur sont obtenues par des femmes.

- Enseignants titulaires ayant obtenu une promotion -
dans un grade supérieur en 2021



Promotions des personnels enseignants titulaires dans un corps supérieur réparties par corps et ventilées par sexe au cours des 3 dernières années

Corps promu dans un corps supérieur	2019		2020		2021	
	F	H	F	H	F	H
Maîtres de conférences promus PR	1	3	-	5	4	1
Enseignants du 2 ^d degré promus MCF	-	-	-	-	-	-
Sous-total	1	3	0	5	4	1
Total général	4	3	0	5	4	1

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

En 2021, au sein de l'université, 5 maîtres de conférences, dont 80 % sont des femmes, réussissent un concours de professeur des universités.

Repyramidage pour les enseignants-chercheurs

La loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 conduit à des opérations de repyramidage, sur 5 ans, pour les enseignants-chercheurs et les personnels BIATSS relevant de la filière ITRF.

S'agissant des enseignants-chercheurs, une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités est créée pour la période 2021-2025, afin de faciliter l'accès des MCF au corps des PR, et de tendre, à terme et pour chaque section CNU, à une proportion de 60 % de MCF et de 40 % de PR.

L'arrêté en date du 20 décembre 2021 fixe le nombre de promotions PR attribuables à l'université de Rouen Normandie comme suit :

- 7 possibilités au titre de l'année 2021
- 7 possibilités au titre de l'année 2022.

Au titre de l'année 2021, 7 promotions sont attribuées à 5 femmes et 2 hommes.

Le bilan des 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 3 dernières années

Catégorie statutaire	2019		2020		2021	
	F	H	F	H	F	H
BIATSS A	3	3	2	4	3	5
BIATSS B	3	4	5*	2	3	2
BIATSS C	9	6	14	3	13	1
Sous-total	15	13	21	9	19	8
Total général	28		30		27	

* 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 3 dernières années

Corps auquel les candidats ont accédé	2019		2020		2021	
	F	H	F	H	F	H
Ingénieur de recherche	-	-	-	1	-	-
Ingénieur d'études	-	3	-	1	-	2
Attaché d'administration de l'État	-	-	-	-	-	1
Assistant ingénieur	2	-	2	-	-	1
Technicien	2	1	-	2	2	-
Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	1	-	1	-	1	-
Sous-total	5	4	3	4	3	4
Total général	9		7		7	

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit, avec son article 30, l'élaboration de lignes directrices de gestion parmi lesquelles une ligne directrice de gestion fixant les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. La réglementation laisse la possibilité à chaque établissement de préciser dans le respect des LDG ministérielle et académique, une ligne directrice de gestion propre à l'établissement précisant les modalités et les procédures spécifiques appliquées aux personnels BIATSS des filières AENES, ITRF, et de bibliothèque. La ligne directrice de gestion de l'établissement prévoit une double expertise du dossier avant de procéder à un classement et d'arrêter ce classement à l'issue d'un examen collégial validé ensuite par le président. Le classement est ensuite transmis au ministère ou au rectorat suivant la filière.

En 2021, sur les 27 agents BIATSS promus dans un grade supérieur au sein de l'université, 29,63 % appartiennent à la catégorie A (8 promus sur 10 proposés), 18,52 % à la catégorie B (5 promus sur 18 proposés) et 51,85 % à la catégorie C (14 promus sur 34 proposés) alors que les catégories A, B et C représentent sur l'ensemble des effectifs physiques BIATSS titulaires respectivement 31,56 %, 29,45 % et 38,99 %.

Sur ces 27 agents BIATSS promus, 4 agents appartiennent à la filière de l'AENES (1 en catégorie B et 3 en catégorie C), 22 à la filière des ITRF (8 en catégorie A, 4 en catégorie B et 10 en catégorie C), et 1 à la filière des bibliothèques (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 2021, 34 agents soit 4,77 % des personnels titulaires BIATSS, sont promus par voie de tableau d'avancement ou de liste d'aptitude.

La mobilité interne des personnels

Les personnels BIATSS

Les agents (titulaires ou en contrat à durée indéterminée) souhaitant changer de fonctions ou d'affectation peuvent effectuer une demande de mouvement lors des publications de postes au mouvement interne.

En 2021, 46 postes vacants font 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 46 postes, 13 relèvent de la catégorie A, 14 de la catégorie B et 19 de la catégorie C.

Postes publiés au mouvement interne au fil de l'eau répartis par famille professionnelle et ventilés par type de structure d'affectation 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	-	4	4	1	2	8	-	-	-	19
Appui à la recherche	-	-	-	1	-	1	-	-	-	2
Gestion budgétaire, financière et comptable	1	1	2	-	2	-	-	-	-	6
Management et pilotage	3	-	-	3	-	-	-	-	-	6
Patrimoine, logistique immobilière, prévention, restauration	1	1	1	1	2	2	-	-	-	8
Ressources humaines	-	2	1	-	-	-	-	-	-	3
Systèmes d'information	1	-	-	1	-	-	-	-	-	2
Sous-total	6	8	8	7	6	11	0	0	0	46
Total général		22			24		0			

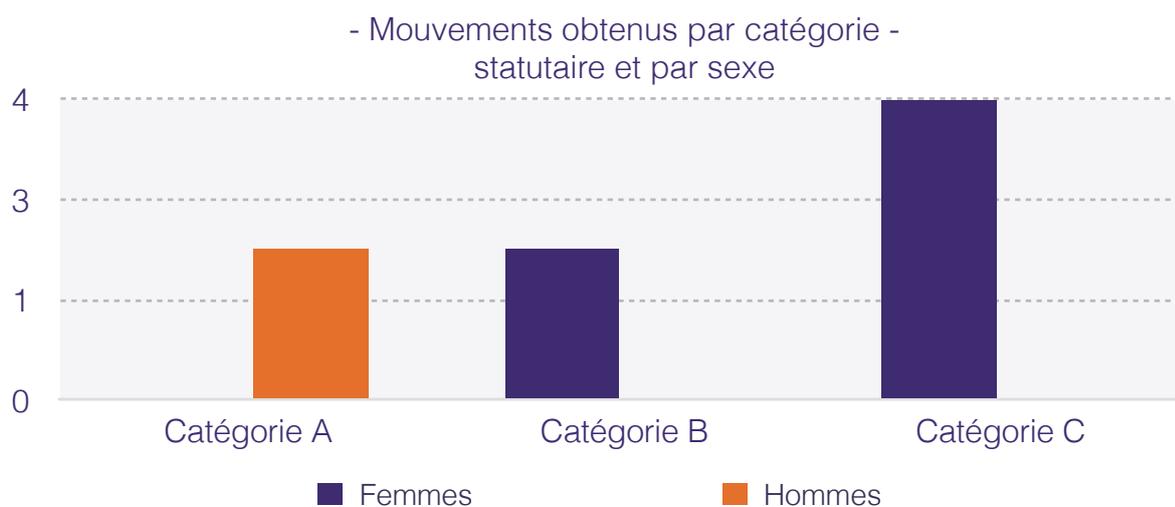
19 postes, soit 41,30 % des postes BIATSS proposés “au fil de l’eau”, relèvent de la famille professionnelle ‘Administration / gestion de la scolarité’.

8 agents de l’université (2 de catégorie A, 2 de catégorie B et 4 de catégorie C) obtiennent une nouvelle affectation dans le cadre de ce mouvement.

Agents ayant obtenu un mouvement en 2021 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	-	1	2	-	2	-	5
Composantes	-	1	-	-	2	-	3
Services communs	-	-	-	-	-	-	0
Sous-total	0	2	2	0	4	0	8
Total général	2		2		4		8

73,33 % des 15 candidats formulant une demande de mouvement sont des femmes. Les 8 agents obtenant un mouvement sont issus pour 62,5 % des affaires générales et pour 37,5 % des composantes. 75 % d’entre eux sont des femmes, 50 % relèvent de la catégorie C.



Pour les agents de la filière de l’administration de l’éducation nationale et de l’enseignement supérieur (AENES), ainsi que les techniciens et adjoints techniques de recherche et de formation, il existe un mouvement inter-académique (janvier) permettant aux agents titulaires de demander une mutation dans une autre académie, et un mouvement intra-académique (mai) permettant aux agents affectés dans l’académie de Normandie de demander des postes dans d’autres établissements relevant de l’académie de Normandie. 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.

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 enseignants

Les emplois qui doivent faire l'objet d'une publication sur l'application ministérielle Galaxie font préalablement l'objet d'un mouvement interne au sein de l'établissement. Les enseignants et enseignants-chercheurs qui souhaitent se porter candidats peuvent participer à ce mouvement interne, conformément à la procédure validée au conseil d'administration du 16 mars 2018.

En 2021, un maître de conférences change de fonctions suite à sa participation au mouvement interne des enseignants-chercheurs.

Le bilan des accompagnements des personnels : le conseil en mobilité carrière

Agents accompagnés par le conseiller mobilité carrière entre avril et décembre 2021 répartis par statut et ventilés par catégorie statutaire et par sexe

Statut des personnels	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général	Part des femmes (en %)
	F	H	F	H	F	H		
Personnels titulaires	15	1	9	1	11	3	40	87,50 %
Personnels contractuels	7	1	2	1	6	2	19	78,95 %
Sous-total	22	2	11	2	17	5	59	84,75 %
Total général	24		13		22			

Depuis le 1^{er} avril 2021, un conseiller mobilité carrière (CMC) appuie les services de l'université de Rouen Normandie dans le cadre de changements ayant un impact sur les situations individuelles et il accompagne les personnels dans leur évolution professionnelle.

Son rôle principal est d'accompagner individuellement les agents qui souhaitent engager une réflexion sur leur parcours professionnel (formation professionnelle, volonté de mobilité interne ou externe à l'établissement, réorientation professionnelle...).

Parmi les différentes missions qui lui sont attribuées, le CMC assure une mission d'information, de conseil et d'orientation dans l'accompagnement, la valorisation des compétences et la sécurisation des parcours professionnels pour l'ensemble des personnels de l'université de Rouen Normandie (titulaires, contractuels BIATSS/enseignants).

Entre avril et décembre 2021, 59 agents sont accompagnés par le conseiller mobilité carrière de l'établissement. Parmi ces agents, 67,8 % sont des personnels titulaires, 40,7 % relèvent de la catégorie A et 84,75 % sont des femmes.

La formation des personnels

La formation permanente des personnels

Stagiaires de l'université répartis par domaine de formation et ventilés par statut et par catégorie/corps de personnel et par sexe

Domaine de formation	Titulaires								Total	Rappel Total 2020
	BIATSS						Enseignants			
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		F	H		
	F	H	F	H	F	H				
Applications de gestion	12	4	21	1	42	5	-	-	85	51
Prévention des risques	26	24	34	25	22	27	25	23	206	179
Environnement professionnel	63	30	86	7	55	16	47	51	355	275
Bureautique / TIC	13	5	31	6	25	5	5	6	96	48
Préparation aux concours	9	1	20	6	33	10	4	-	83	54
Management	28	15	18	1	-	-	-	2	64	86
Langues étrangères	5	3	11	6	5	1	8	13	52	37
Sous-total	156	82	221	52	182	64	89	95	941	730
Total général	238		273		246		184			

Domaine de formation	Contractuels (BIATSS ou enseignants)						Total	Rappel Total 2020
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C			
	F	H	F	H	F	H		
Applications de gestion	2	1	10	3	50	19	85	44
Prévention des risques	6	11	4	4	12	12	49	33
Environnement professionnel	45	26	18	6	49	11	155	131
Bureautique / TIC	12	4	7	5	18	5	51	33
Préparation aux concours	31	5	26	13	98	16	189	108
Management	5	5	-	-	-	-	10	15
Langues étrangères	5	1	1	-	4	-	11	13
Sous-total	106	53	66	31	231	63	550	377
Total général	159		97		294			

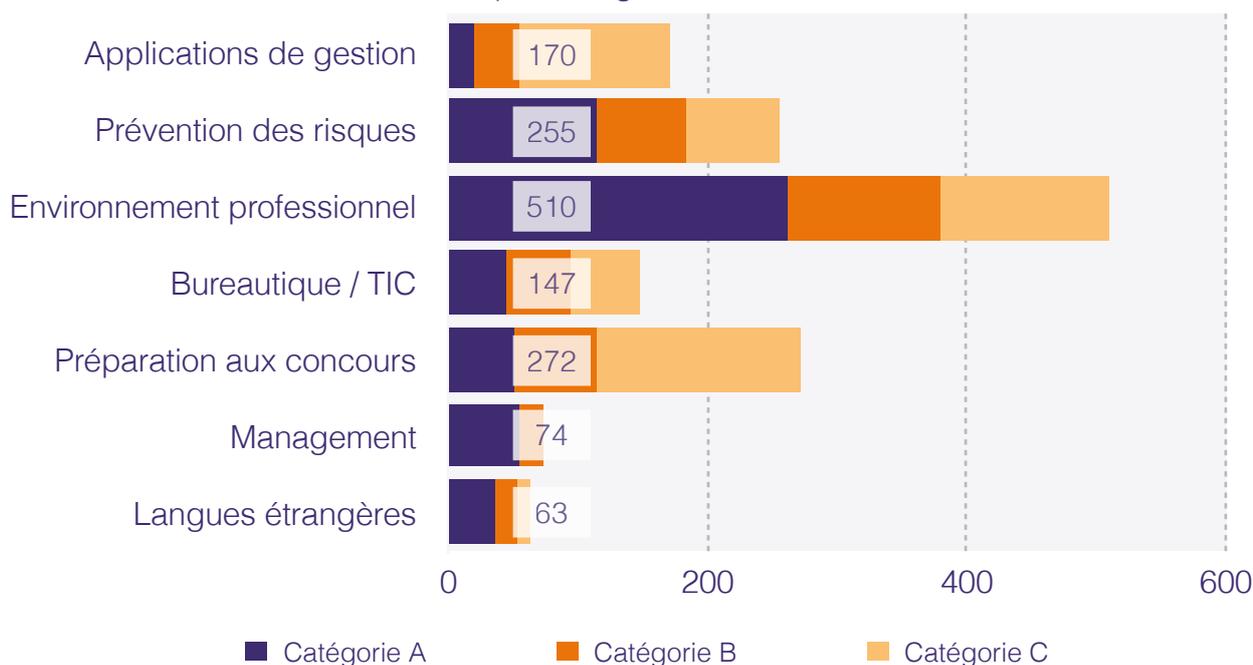
Agents de l'université ayant suivi une ou des formation(s) répartis par statut et catégorie/corps de personnel et ventilés par sexe

Titulaires								Contractuels (BIATSS et enseignants)		Total	Rappel Total 2020
BIATSS A		BIATSS B		BIATSS C		Enseignants		F	H		
F	H	F	H	F	H	F	H				
68	47	91	34	88	33	59	66	172	70	728	544
115		125		121		125		242			

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	Rappel Total 2020
F	H	F	H	F	H	F	H		
6	8	3	1	3	1	2	-	24	19
14		4		4		2			

- Stagiaires de l'université répartis par domaine de formation -
et ventilés par catégorie statutaire en 2021



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 2021, les 1 491 stages de formation dispensés aux personnels de l'université le sont aux personnels titulaires pour 941 stages (pour 80,45 % aux personnels BIATSS et pour 19,55 % aux personnels enseignants) et aux personnels contractuels pour 550 stages (pour 53,45 % à des agents relevant de la catégorie C). 728 agents sont formés dans le cadre des plans de formation ; 66,76 % sont des titulaires, 65,66 % sont des femmes.

Le budget de la formation permanente s'élève à 250 683,29 euros de fonctionnement et 15 528,75 euros de masse salariale.

On constate un fort taux de formation dans les domaines de l'environnement professionnel (34,21 %), la préparation aux concours (18,24 %) et la prévention des risques (17,10 %).

Cette année, le taux de présence s'élève à 90,54 % 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 2021, 89 formations à titre individuel sont accordées à des personnels, soit une dépense de 111 332,38 euros.

À compter du 1^{er} septembre 2021, 16 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.

La mutualisation des formations transverses au niveau régional

Les plateformes 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 plateforme 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 2021, 5 formations (notamment en langues étrangères, langue des signes et environnement professionnel) sont suivies, à l'université de Rouen Normandie, par 12 agents issus des différents services déconcentrés de l'État en région normande.

Par ailleurs, 23 formations proposées dans le cadre de l'offre commune de formations transverses de la Normandie sont suivies par 56 agents de l'université de Rouen Normandie.

Le congé de formation professionnelle

Type de personnel	F	H	Total	Rappel Total 2020
BIATSS	-	-	0	1
Enseignant	1	1	2	
Total général	1	1	2	

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 et les agents contractuels 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 2021, deux enseignants (un homme à hauteur de 12 mois à 50 % et une femme à hauteur de 8 mois à 100 %) obtiennent un congé de formation professionnelle.

Le congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)

Corps	Au titre du CNU				Au titre de l'établissement				Total	Rappel Total 2020
	6 mois		12 mois		6 mois		12 mois			
	F	H	F	H	F	H	F	H		
PR	-	1	-	-	-	3	-	-	17	17
MCF	4	-	-	-	4	5	-	-		
Total général	5	0	0	0	12	0	0	0		

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 2021, 17 personnels enseignants, dont 8 femmes, se voient attribuer un CRCT pour une durée de 6 mois. En outre, 4 enseignants se voient attribuer un CRCT pour une durée de 6 mois au titre de la loi de programmation de la recherche avec une date d'effet au second semestre de l'année universitaire 2021-2022.

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 2021, aucun congé pour projet pédagogique n'est attribué pour la période du 1^{er} septembre 2022 au 31 août 2023.

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 2021, aucun bilan de compétences n'est réalisé.

Le compte personnel de formation

BIATSS A		BIATSS B		BIATSS C		Enseignants		Total
F	H	F	H	F	H	F	H	
2	-	1	-	-	1	1	-	5
2		1		1		1		

Le compte personnel de formation (CPF) permet aux agents de suivre une formation venant à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle. Ce dispositif doit, à ce titre, être appréhendé comme un outil majeur de la formation professionnelle tout au long de la vie permettant d'accompagner les transitions professionnelles, de faciliter la mobilité et plus largement de diversifier les expériences et parcours professionnels. Le cadre réglementaire du CPF (décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019) permet à tout agent public titulaire ou contractuel d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

La mobilisation du CPF fait l'objet d'un accord entre l'agent et l'administration (entretien préalable entre l'agent, le CMC et le responsable du service formation). Le dossier portant l'avis du supérieur hiérarchique est validé par une commission de formation paritaire. Le CPF est utilisé pour : l'acquisition d'un diplôme, d'une qualification, d'un titre professionnel, d'une certification, d'une VAE ainsi que pour les bilans de compétences. Le CPF peut également être mobilisé pour la préparation d'un examen professionnel ou d'un concours.

L'alimentation du compte personnel de formation est calculée au prorata du temps travaillé pour les agents nommés à temps incomplet. Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet. Le CPF peut être utilisé en combinaison avec le congé de formation professionnelle, le cas échéant en combinaison avec le compte épargne temps. Le CPF permet à l'ensemble des agents d'acquérir des droits à formation dans la limite de 150 heures à 15 euros de l'heure, soit un plafond de 2 250 €. Les prises en charge des frais de déplacement seront étudiées par la commission de formation paritaire au "cas par cas", au regard de la situation de l'agent.

Pour les agents de catégorie C, qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du répertoire national des certifications professionnelles, le plafond est porté à 400 heures et la prise en charge financière sera étudiée au "cas par cas" par la commission de formation paritaire.

Les droits sont consultables sur le portail : moncompteformation.gouv.fr

Au cours de l'année 2021, 5 agents mobilisent leur CPF (80 % sont des femmes, 20 % des enseignants, 40 % des BIATSS titulaires de catégorie A, 20 % des BIATSS titulaires de catégorie C) pour un coût total de 6 495 euros.

3. Rémunérations

La masse salariale

Répartition de la masse salariale par nature de dépenses en M€
au cours de l'année 2021

Rémunérations principales	Rémunérations accessoires	Primes et indemnités	Cotisations et contributions sociales	Prestations sociales	Total	Rappel Total 2020
88,36	9,83	6,96	73,88	0,60	179,63	176,80

Évolution de l'indice nouveau majoré (INM) moyen des personnels titulaires, par catégorie de personnel et par sexe au cours des 3 dernières années

Catégorie de personnel	INM moyen 2019		INM moyen 2020*		INM moyen 2021		Taux d'évolution 2020-2021
	F	H	F	H	F	H	
BIATSS	437,8	474,1	441,2	483,9	446,8	486,9	1,05 %
	450,8		456,8		461,6		
Enseignants	814,8	889,5	826,4	899,6	834,1	905,1	0,72 %
	860,2		870,7		877		
Total université	699,2		707,3		711,2		0,55 %

* Données 2020 actualisées par rapport au bilan social 2020 avec les changements d'échelon à effet rétroactif sur 2020

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 2021)

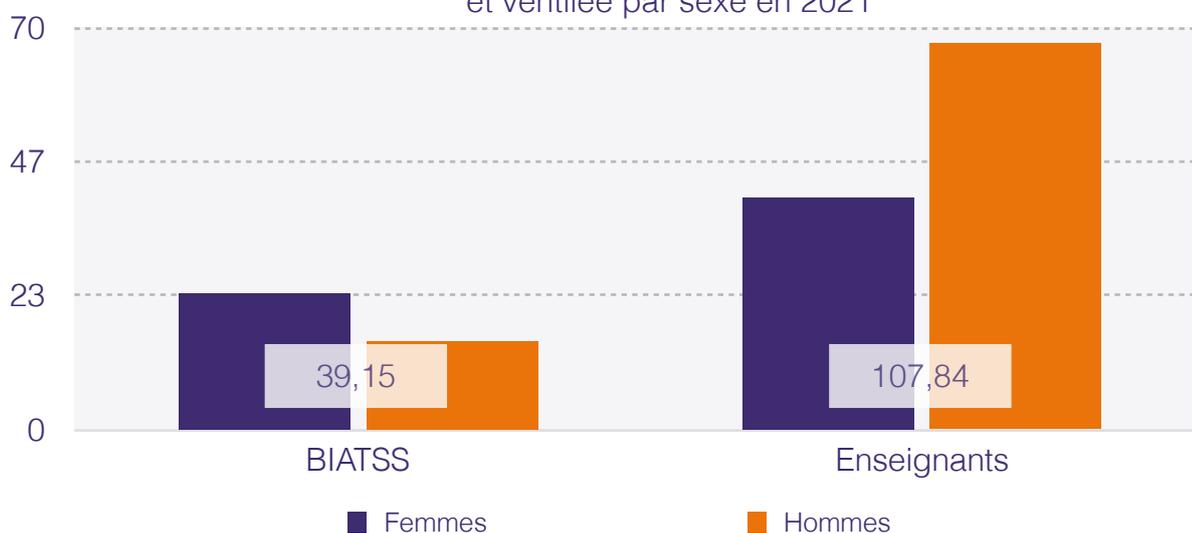
Catégorie de personnel	< 350		351 410		411 470		471 530		531 590		591 650	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
BIATSS	70	24	167	60	87	66	41	26	37	29	20	16
Enseignants	1	1	-	1	-	2	13	11	20	19	21	27
Sous-total	71	25	167	61	87	68	54	37	57	48	41	43
Total université	96		228		155		91		105		84	

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	14	9	9	9	5	-	1	2	-	1	3	-	1
Enseignants	40	33	68	108	122	153	17	18	10	15	33	47	72	199
Sous-total	51	47	77	117	131	158	17	19	12	15	34	50	72	200
Total université	98		194		289		36		27		84		272	

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

Catégorie de personnel	Masse salariale 2019 en M€		Masse salariale 2020 en M€		Masse salariale 2021 en M€		Taux d'évolution 2020-2021
	F	H	F	H	F	H	
BIATSS	23,92	14,65	23,86	15,15	23,79	15,36	0,35 %
	38,57		39,01		39,15		
Enseignants	40,1	68,52	40,29	67,75	40,51	67,33	- 0,18 %
	108,62		108,04		107,84		
Sous-total	64,02	83,17	64,15	82,90	64,30	82,69	- 0,04 %
Total université	147,19		147,05		146,99		

- Masse salariale des personnels titulaires en M€ répartie par catégorie -
et ventilée par sexe en 2021



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

En 2021, elle représente 81,83 % de l'ensemble de la masse salariale de l'établissement.

En 2021, le taux de glissement vieillesse technicité (GVT) solde est de 0,55 %.

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.

Les primes et indemnités

Primes versées aux personnels BIATSS

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, pour la filière ITRF et pour la filière des bibliothèques.

Le principe du RIFSEEP repose 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.

Pour l'année 2021, le montant brut global d'indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) versé aux agents BIATSS par l'université de Rouen Normandie est de 3 668 242 euros.

Personnels BIATSS de la filière de l'AENES

Catégorie	Corps / Groupe de fonctions	Montant brut annuel IFSE 2021 (en €)
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 €

Personnels BIATSS de la filière médico-sociale

Catégorie / corps	Groupe de fonctions	Montant brut annuel IFSE 2021 (en €)
Catégorie A	Infirmier - Groupe 2	4 947 €
	Assistant de service social - Groupe 2	4 947 €

Personnels BIATSS de la filière des ITRF
BAP A, B, C, D

Catégorie	Corps/grade	Montant brut annuel IFSE 2021 (en €)
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 €
	Assistant ingénieur	5 100 €
Catégorie B	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'ayant pas abouti, des montants moyens ont été adoptés pour les agents concernés.

Personnels BIATSS de la filière des ITRF
BAP E, F, G, J

Catégorie	Corps-groupe de fonctions	Montant brut annuel IFSE 2021
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.

Personnels BIATSS de la filière des bibliothèques

Catégorie	Corps-grade	Montant brut annuel IFSE 2021 (en €)
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 €

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 2021 aux agents arrivés entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2020 et ayant un contrat continu jusqu'au 31 août 2021.

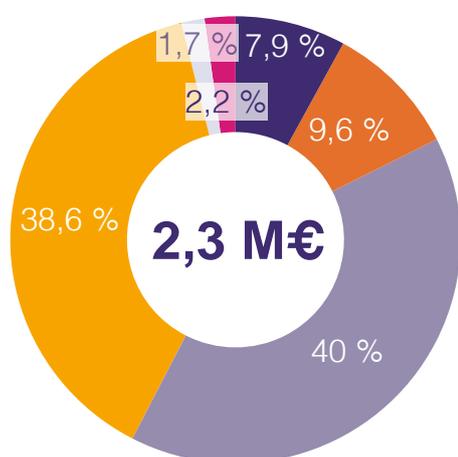
S'agissant des agents n'ayant pas un contrat continu sur l'année universitaire 2020-2021, un versement est effectué en une seule fois en février de l'année N+1 au prorata du temps de présence de l'agent entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année N, sous réserve de répondre aux critères suivants :

- 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 2021 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.

Primes versées aux enseignants

Type de primes	Montant brut global en euros	Nombre de bénéficiaires
Prime d'enseignement supérieur (PES)	182 851 €	226
Prime de charge administrative et prime d'administration (PCA - PA)	222 027 €	27
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	920 539 €	211
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) pour les enseignants-chercheurs	888 025 €	711
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) pour les ATER	38 506 €	71
Prime au brevet d'invention	50 748 €	76
Total général	2 302 694 €	



Pour l'année 2021, le montant brut global de primes versé par l'établissement aux enseignants et enseignants-chercheurs est de 2 302 694 euros. 40 % de ce montant sont dédiés à la prime d'encadrement doctoral et de recherche (211 bénéficiaires) et 38,6 % le sont à la prime de recherche et d'enseignement supérieur pour les enseignants-chercheurs (711).

- PES
- PCA - PA
- PEDR
- PRES enseignants-chercheurs
- PRES ATER
- Prime brevet invention

4. Départs

Les retraites des personnels titulaires

Départs en retraite des personnels titulaires répartis par catégorie de personnel au cours des 3 dernières années

Catégorie de personnel	2019	2020	2021
BIATSS A	4	5	6
BIATSS B	6	5	2
BIATSS C	13	9	8
PR et PUPH	9	15	10
MCF et MCPH	6	6	9
Enseignants 1 ^{er} et 2 ^d degrés	5	15	4
Total général	43	55	39

Départs en retraite des personnels titulaires répartis par catégorie de personnel et ventilés par sexe en 2021, rapportés aux effectifs en activité

Catégorie de personnel	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Effectifs titulaires en activité	Ratio : départs en retraite / effectifs titulaires (en %)
BIATSS A	3	3	6	50 %	225	2,67 %
BIATSS B	2	0	2	100 %	210	0,95 %
BIATSS C	7	1	8	87,50 %	278	2,88 %
BIATSS	12	4	16	75 %	713	2,24 %
PR et PUPH	2	8	10	20 %	298	3,36 %
MCF et MCPH	5	4	9	55,56 %	527	1,71 %
Enseignants 1 ^{er} et 2 ^d degrés	0	4	4	0 %	226	1,77 %
Enseignants	7	16	23	30,43 %	1 051	2,19 %
Total général	19	20	39	48,72 %	1 764	2,21 %

Âge moyen des personnels titulaires partant en retraite en 2021 par catégorie de personnel

Catégorie de personnel	Âge moyen décimal	Âge moyen (en années et mois)
BIATSS A	63,62	63 ans et 7 mois
BIATSS B	66,41	66 ans et 4 mois
BIATSS C	63,32	63 ans et 3 mois
BIATSS	63,82	63 ans et 9 mois
PR et PUPH	67,98	67 ans et 11 mois
MCF et MCPH	63,71	63 ans et 8 mois
Enseignants 1 ^{er} et 2 ^d degrés	64,68	64 ans et 8 mois
Enseignants	65,73	65 ans et 8 mois
Personnels URN	64,95	64 ans et 11 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	2022	2023	2024	2025	2026
BIATSS titulaires de 63 ans et 9 mois	10	13	21	16	20
Enseignants titulaires de 65 ans et 8 mois	19	25	21	40	36
Total général	29	38	42	56	56

En 2021, l'âge moyen de départ à la retraite est de 64 ans et 11 mois pour l'ensemble des personnels, 63 ans et 9 mois pour les BIATSS et 65 ans et 8 mois pour les enseignants. Les femmes représentent 48,72 % des départs en retraite.

39 personnels (41,03 % de BIATSS et 58,97 % d'enseignants) font valoir leurs droits à la retraite en 2021 (incidence financière : 306 111 euros mensuels).

Les autres départs

Personnels titulaires ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année 2021 répartis par motif de départ et ventilés par sexe

Motif de départ	F	H	Total
Mutation	15	12	27
Décès	1	2	3
Autres (démission, rupture conventionnelle, etc.)	1	2	3
Total général	17	16	33

En 2021, parmi les 33 départs d'agents titulaires, 82 % correspondent à des mutations.



3 | QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

1. Transitions socio-écologiques
2. Temps de travail, congés des personnels, CET
3. Santé et sécurité au travail
4. Hygiène et sécurité
5. Handicap
6. Action sociale

1. Transitions socio- écologiques

Les mobilités douces

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 2021 (valeur tronquée à l'euro)

Catégorie de personnel	Titulaires			Contractuels			Total général			Rappel Total 2020
	Nombre d'agents	Montant annuel brut total (en €)	Montant moyen brut annuel (en €) / agent	Nombre d'agents	Montant annuel brut total (en €)	Montant moyen brut annuel (en €) / agent	Nombre d'agents	Montant annuel brut total (en €)	Montant moyen brut annuel (en €) / agent	
BIATSS	117	27 952 €	238 €	86	14 221 €	165 €	203	42 173 €	207 €	47 027 € 234 agents
Enseignants	151	44 498 €	294 €	103	14 324 €	139 €	254	58 823 €	231 €	77 413 € 292 agents
Total général	268	72 451 €	270 €	189	28 545 €	151 €	457	100 996 €	221 €	124 440 € 526 agents

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 2021, 457 personnels de l'université (254 enseignants et 203 BIATSS) bénéficient au moins une fois d'une prise en charge partielle du coût de leurs frais de transport par l'établissement. Le montant annuel total brut versé par l'établissement à ces agents s'élève à 100 996 euros (soit un montant moyen brut annuel par agent de 221 €).

Nombre d'agents bénéficiant du forfait mobilités durables au titre de l'année 2021 et montant annuel brut total versé en 2022 (valeur tronquée à l'euro)

Catégorie de personnel	Titulaires		Contractuels		Total général		Rappel Total 2020
	Nombre d'agents	Montant annuel brut total	Nombre d'agents	Montant annuel brut total	Nombre d'agents	Montant annuel brut total	
BIATSS	44	8 900 €	8	1 600 €	52	10 500 €	4 796 € 49 agents
Enseignants	32	6 400 €	2	400 €	34	6 800 €	3 100 € 31 agents
Total général	76	15 300 €	10	2 000 €	86	17 300 €	7 896 € 80 agents

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 2021, 86 personnels de l'université (34 enseignants et 52 BIATSS) bénéficient du forfait mobilités durables (mis en paiement sur la masse salariale 2022). Le montant annuel total brut versé par l'établissement à ces agents s'élève à 17 300 euros.

2. Temps de travail, congés des personnels, CET

Le télétravail

Agents bénéficiant d'un protocole de télétravail au 31 décembre 2021
répartis par catégorie statutaire et ventilés par sexe

Catégorie de personnel	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Effectifs BIATSS en activité	Ratio
						agents bénéficiant d'un protocole de télétravail / effectifs BIATSS en activité (en %)
BIATSS A	85	63	148	57,4 %	370	40 %
BIATSS B	72	23	95	75,8 %	270	35,2 %
BIATSS C	103	13	116	88,8 %	423	27,4 %
Apprentis	1	1	2	50 %	6	33,3 %
Total général	261	100	361	72,3 %	1 069	33,8 %

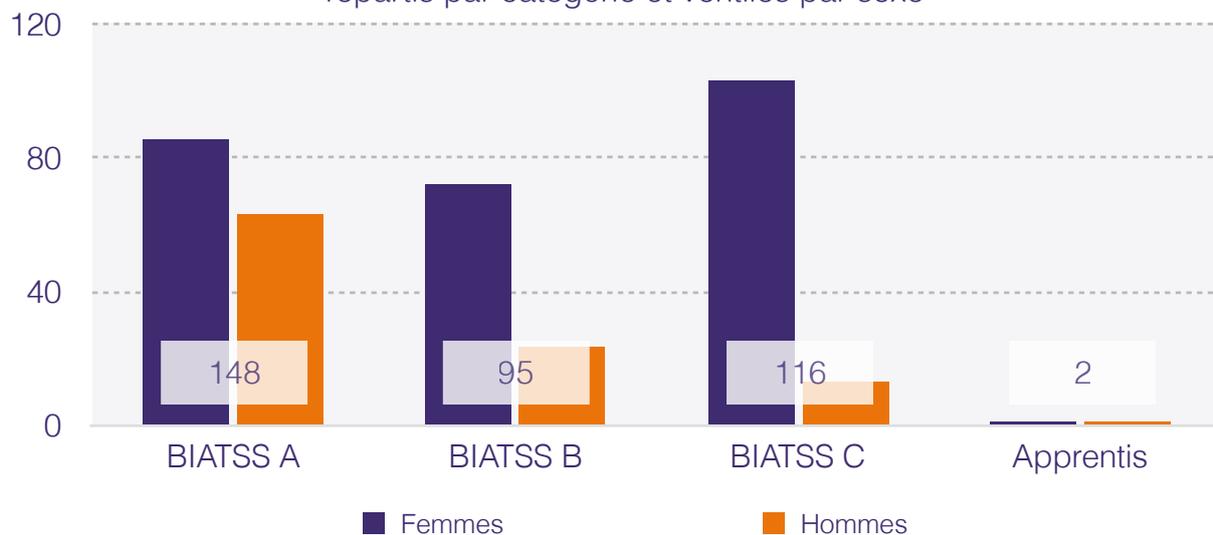
Agents bénéficiant d'un protocole de télétravail au 31 décembre 2021
répartis par tranche d'âge et ventilés par catégorie statutaire et par sexe

Tranche d'âge	BIATSS A		BIATSS B		BIATSS C		Apprentis		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
	18-24	1	2	-	-	5	-	1	
25-29	10	2	10	4	11	1	-	-	38
30-34	16	8	8	1	16	5	-	-	54
35-39	8	14	16	3	25	1	-	-	67
40-44	12	10	6	4	7	2	-	-	41
45-49	12	12	6	7	12	2	-	-	51
50-54	13	9	13	4	14	1	-	-	54
55-59	8	3	9	-	11	1	-	-	32
60-64	5	3	4	-	2	-	-	-	14
Sous-total	85	63	72	23	103	13	1	1	361
Total général	148		95		116		2		

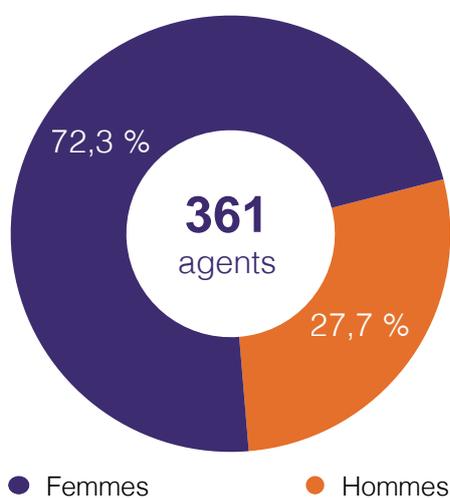
Agents bénéficiant d'un protocole de télétravail au 31 décembre 2021
répartis par type de structure d'affectation et ventilés par sexe

Type de structure d'affectation	F	H	Total	Part des femmes (en %)
Affaires générales	126	65	191	66 %
Composantes	113	32	145	77,9 %
Services communs	22	3	25	88 %
Total général	261	100	361	72,3 %

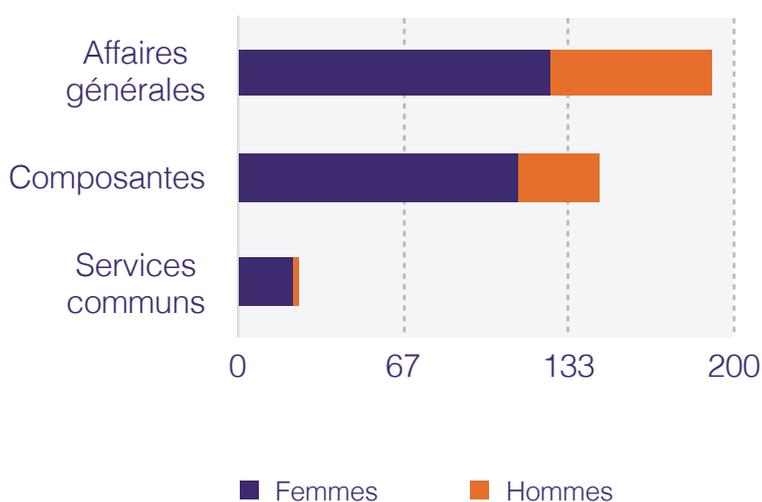
- Agents bénéficiant d'un protocole de télétravail au 31 décembre 2021 -
répartis par catégorie et ventilés par sexe



- Répartition par sexe -



- Répartition par type de structure d'affectation -



L'université de Rouen Normandie organise le télétravail afin de répondre à des objectifs de qualité de vie au travail, de performance, d'égalité professionnelle mais également de modernisation de ses pratiques RH et de management, de développement de sa politique sociale (RSE), de transformation numérique et de continuité du service public.

La charte du télétravail applicable aux personnels BIATSS de l'université de Rouen Normandie est révisée en 2021 notamment afin de prendre en compte les conditions et modalités de mise en œuvre induites par le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020.

Présentée pour avis au comité technique du 28 janvier 2021, la charte est validée en conseil d'administration le 12 mars 2021.

Plafonné à trois jours maximum par semaine, et proratisé en fonction de la quotité de travail, le télétravail peut dorénavant être effectué par les agents selon des jours fixes, des jours flottants ou une combinaison des deux.

Les demandes de télétravail sont traitées par la direction des ressources humaines, par voie dématérialisée, tout au long de l'année, sans limitation de durée.

Au 31 décembre 2021, 361 personnels BIATSS, soit 33,8 % des effectifs BIATSS en activité, bénéficient d'un protocole de télétravail.

Parmi ces agents, 72,3 % sont des femmes, 52,9 % exercent leurs fonctions au sein des affaires générales, 41 % appartiennent à la catégorie A, 26,3 % à la catégorie B et 32,1 % à la catégorie C.

Les tranches d'âge les plus représentées en termes d'effectifs sont les tranches 50-54 ans, 35-39 ans et 30-34 ans (48,5 % des BIATSS bénéficiant d'un protocole de télétravail).

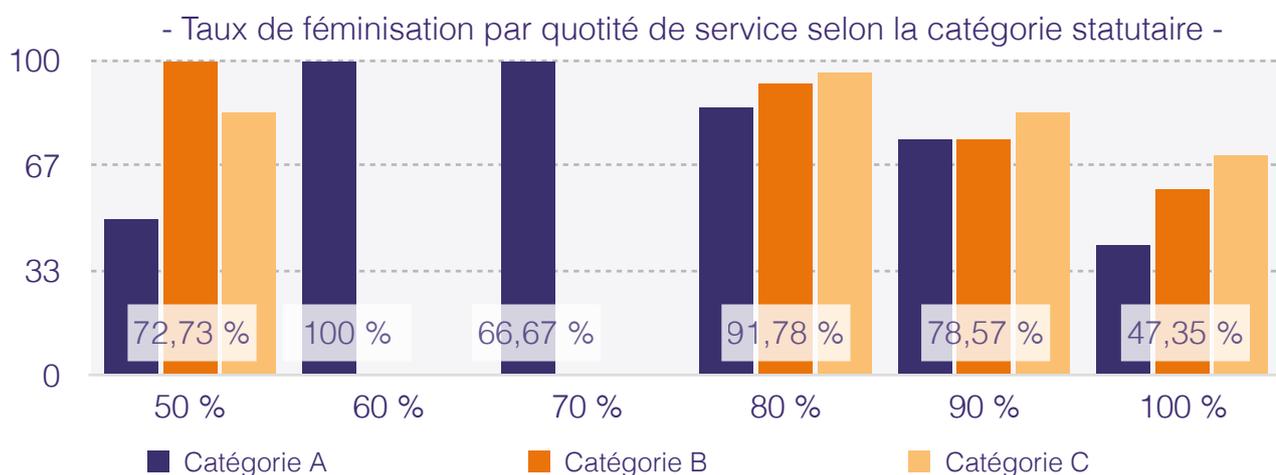
Le temps plein / temps partiel

Agents titulaires répartis par catégorie de personnel et ventilés par quotité de service et par sexe

Catégorie de personnel	25 %		50 %		60 %		70 %		80 %		90 %		100 %		Total général
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
BIATSS A	-	-	1	1	-	-	1	-	14	2	2	1	104	99	225
BIATSS B	-	-	1	-	-	-	-	-	24	2	3	1	106	73	210
BIATSS C	-	-	5	1	-	-	-	1	26	1	5	1	167	71	278
Enseignants-chercheurs	-	-	-	1	-	-	1	-	1	-	-	-	317	505	825
Enseignants 1 ^{er} et 2 ^d degrés	-	-	1	-	1	-	-	-	2	1	1	-	93	127	226
Sous-total	0	0	8	3	1	0	2	1	67	6	11	3	787	875	1764
Total général	0		11		1		3		73		14		1662		

Taux de féminisation par quotité de service selon la catégorie statutaire

Catégorie statutaire	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Catégorie A	50 %	100 %	100 %	85 %	75 %	41,29 %
Catégorie B	100 %	-	-	92,31 %	75 %	59,22 %
Catégorie C	83,33 %	-	-	96,30 %	83,33 %	70,17 %
Toutes catégories	72,73 %	100 %	66,67 %	91,78 %	78,57 %	47,35 %



Agents titulaires répartis par tranche d'âge et ventilés par quotité et par sexe

Tranche d'âge	25 %		50 %		60 %		70 %		80 %		90 %		100 %		Total général
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
18-24	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
25-29	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	18	7	26
30-34	-	-	-	-	-	-	1	-	7	-	2	-	43	38	91
35-39	-	-	-	-	-	-	-	-	12	-	1	-	85	85	183
40-44	-	-	-	-	1	-	-	-	13	2	-	1	91	116	224
45-49	-	-	1	-	-	-	-	-	8	3	2	1	114	137	266
50-54	-	-	3	1	-	-	-	1	7	-	2	1	174	183	372
55-59	-	-	2	1	-	-	1	-	12	-	2	-	163	152	333
60-64	-	-	2	1	-	-	-	-	6	1	2	-	90	118	220
65-70	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	39	48
Sous-total	0	0	8	3	1	0	2	1	67	6	11	3	787	875	1764
Total général	0		11		1		3		73		14		1 662		

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.

En 2021, 1 662 agents titulaires, soit 94,22 % des personnels titulaires, exercent leurs fonctions à temps plein ; 4,14 % les exercent à 80 %. 10,16 % des femmes titulaires sont à temps partiel, contre 1,46 % des hommes titulaires.

Parmi les 102 agents titulaires travaillant à temps partiel, 91,18 % sont des BIATSS et 87,25 % sont des femmes.

33,33 % des personnels titulaires à temps partiel ont entre 40 et 49 ans.

Le compte épargne temps

Nombre d'agents ayant ouvert un compte ou déposé des jours sur un CET au cours de l'année 2021 ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie

Opération	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel Total 2020
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Ouvertures	5	4	1	2	2	1	1	2	2	4	-	1	25	29
Dépôts (y compris ouvertures)	16	8	4	14	4	5	13	12	13	13	3	1	106	95

Nombre de jours déposés sur un CET entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre 2021 ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie

Opération	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel Total 2020
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Ouvertures	31	16	19	8	-	7	-	11	12	67	-	24	195	184
Dépôts (y compris ouvertures)	161	60	39	143	36	44	98	96	88	156	18	24	963	928

Nombre de jours en épargne sur un CET au 31 décembre 2021 ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie

Compte	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel Total 2020
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Ancien système	1	-	-	-	1	-	6	-	-	23	15	1	47	62
Régime pérenne	502	205	115	455	118	151	435	293	335	395	58	75	3137	2805
Total général	823			725			1 069			567			3 184	2 867

Nombre d'agents ayant un CET au 31 décembre 2021 ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie

Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel Total 2020
Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
33	15	13	24	12	10	25	23	27	23	8	7	220	205
61			46			75			38				

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 2022) ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie

Option	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel Total 2020
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Indemnisation	7	2	1	8	1	2	5	6	5	5	1	-	43	42
RAFP	1	-	1	3	-	-	1	-	1	3	-	1	11	5

Nombre de jours 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	Rappel Total 2020			
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes							
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C					
Indemnisation				56	20	3	80	12	13	48	54	34	55	10	-	385	412
RAFP				2	-	11	35	-	-	7	-	10	21	-	9	95	39

Ouvertures de comptes, nombre de jours déposés et nombre de jours indemnisés depuis 2007 et au cours de l'année 2021

Catégorie statutaire	CET ouverts en 2021	CET ouverts depuis 2007	Nombre de jours déposés en 2021	Nombre de jours déposés depuis 2007	Nombre de jours indemnisés au 31/01/2022	Nombre de jours indemnisés depuis 2007
Catégorie A	12	340 (toutes catégories confondues)	558	8 563 (toutes catégories confondues)	239	3 594 * (toutes catégories confondues)
Catégorie B	8		210		96	
Catégorie C	5		195		50	

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.

* statistiques arrêtées à la date du 31/01/2022 comprenant les indemnisations automatiques (faute de réponse de l'agent contractuel avant le 31 janvier) des années antérieures.

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.

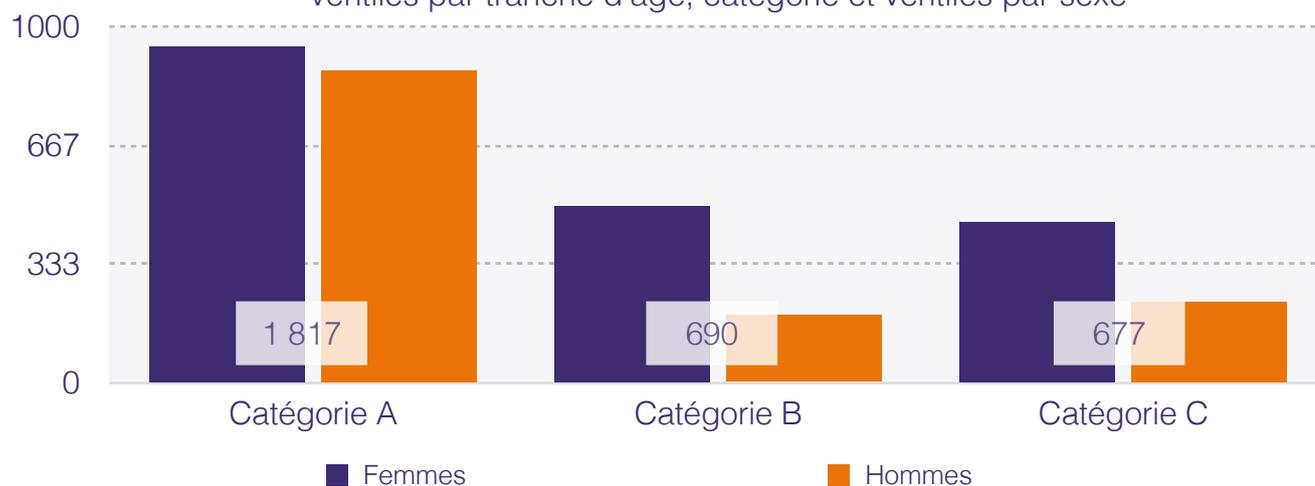
Au cours de la campagne d'alimentation de CET, entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre 2021, 963 jours sont déposés.

Au 31 décembre 2021, 220 comptes sont ouverts avec 3 184 jours en épargne.

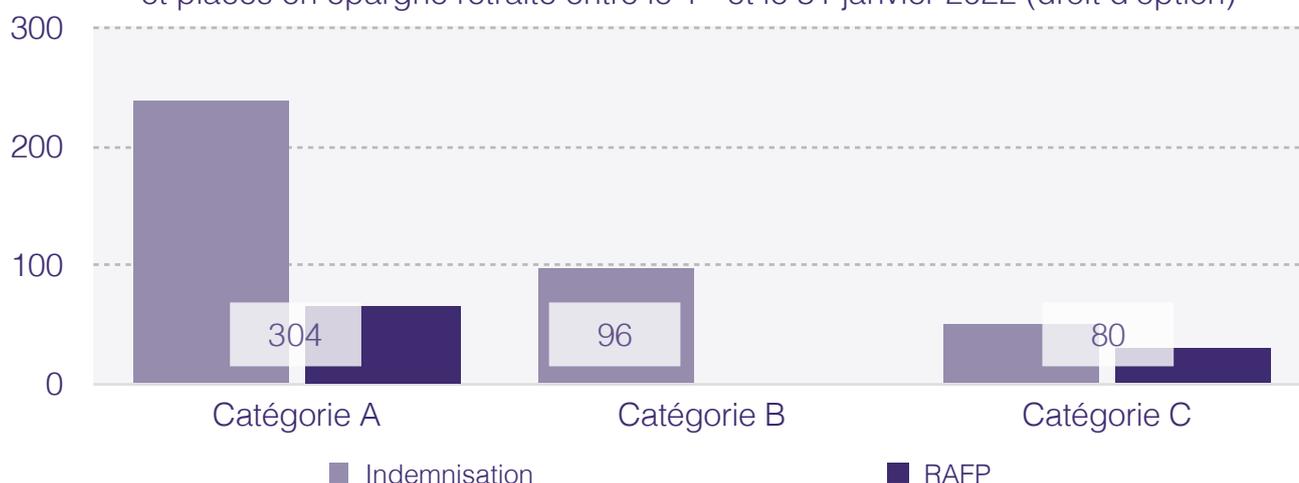
Au 1^{er} janvier 2022, 83 personnels disposant de plus de 15 jours (seuil modifié suite à l'arrêté du 28 novembre 2018) sur leur CET sont invités par la direction des ressources humaines à exercer un droit d'option sur les jours excédant le seuil de 15 jours.

À l'issue de l'exercice du droit d'option, sur les 987 jours concernés, 416 jours sont maintenus pour une utilisation ultérieure sous forme de congés par 34 agents, 385 jours sont convertis en indemnité compensatrice par 43 agents dont 25 personnels de catégorie A pour 239 jours, 10 personnels de catégorie B pour 96 jours et 8 personnels de catégorie C pour 50 jours ; 95 jours sont placés en épargne retraite par 11 agents (8 de catégorie A et 3 de catégorie C). Par ailleurs, 13 agents titulaires (7 de catégorie A, 4 de catégorie B et 2 de catégorie C) n'exercent pas leur droit d'option au 31 janvier 2022 et se voient placer 77 jours en épargne retraite, conformément à la réglementation en vigueur. Un agent contractuel de catégorie B n'exerçant pas son droit d'option, se voit indemniser 14 jours.

- Jours en épargne sur un CET au 31 décembre 2021 -
ventilés par tranche d'âge, catégorie et ventilés par sexe



- Jours convertis en indemnité compensatrice -
et placés en épargne retraite entre le 1^{er} et le 31 janvier 2022 (droit d'option)



Les absences hors raison de santé

Congés familiaux

Type de congé familial	Personnels BIATSS titulaires		Personnels enseignants titulaires		Total général	Rappel Total 2020
	F	H	F	H		
Congé de maternité	11	-	8	-	19	17
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	-	6	-	9	15	9
Sous-total	11	6	8	9	34	26
Total général	17		17			

Les absences pour raison de santé

Congés de longue durée et de longue maladie

Type de congé maladie autre que l'accident de travail	Personnels BIATSS titulaires		Personnels enseignants titulaires		Total général	Rappel Total 2020
	F	H	F	H		
Congé longue durée	7	2	1	2	12	16
Congé longue maladie	7	7	4	1	19	17
Sous-total	14	9	5	3	31	33
Total général	23		8			

Congés de maladie ordinaire

Durée du CMO en jours calendaires	Personnels BIATSS titulaires				Personnels enseignants titulaires				Total général		Rappel Total 2020	
	Agents *		Congés *		Agents *		Congés *		Agents *	Congés *	Agents *	Congés *
	F	H	F	H	F	H	F	H				
+ de 90	10	1	1	-	-	3	-	2	14	3	10	2
61-90	14	5	2	1	2	2	-	4	23	7	14	8
31-60	22	9	34	7	17	7	8	6	55	55	28	29
21-30	18	8	40	8	3	3	14	6	32	68	31	39
14-20	17	8	48	26	6	3	13	12	34	99	36	79
7-13	34	10	95	35	7	8	27	10	59	167	61	133
5-6	7	4	23	12	4	3	5	5	18	45	27	65
4	4	6	21	9	2	1	9	2	13	41	13	28
3	5	3	24	9	1	1	4	3	10	40	21	34
2	7	3	24	6	1	3	4	3	14	37	12	28
1	1	-	2	1	-	-	-	-	1	3	3	6
Sous-total	139	57	314	114	43	34	84	53	273	565	256	451
Total général	206		428		77		137					

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

Les jours de carence suite à absence pour raison de santé

L'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 prévoit le non versement aux agents publics civils et militaires de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie ordinaire.

Cette disposition ne s'applique pas aux prolongations d'arrêts de travail, aux congés de maternité, de paternité, d'adoption, aux congés de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, aux arrêts résultant d'accidents de service, du travail ou de maladies professionnelles ainsi qu'aux congés de maladie accordés postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité, qu'il soient ou non en lien avec la grossesse.

En outre, pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire et dans le cadre des mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19, le délai de carence est supprimé pour tous les arrêts de travail liés à une maladie (article 8 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020).

3. Santé et sécurité au travail

Les risques professionnels

Accidents de travail et de trajet

Type d'accident	2019	2020	2021
Accident de travail sans arrêt	17	13	21
Accident de travail avec arrêt	17	9	16
Accident de trajet (avec ou sans arrêt de travail)	16	6	4
Total général	50	28	41

Répartition des accidents de travail et de trajet par statut et par sexe sur l'année 2021

Type d'accident	Titulaires		Contractuels	
	F	H	F	H
Accident de travail sans arrêt	12	7	-	2
Accident de travail avec arrêt	9	6	1	-
Accident de trajet (avec ou sans arrêt de travail)	1	2	1	-
Sous-total	22	15	2	2
Total général	37		4	

En 2021, parmi les 41 accidents de travail et de trajet recensés, 9,76 % correspondent à des accidents de trajet, 90,24 % concernent des agents titulaires, 58,54 % des femmes, et 56,1 % des agents de plus de 50 ans (14 femmes et 9 hommes).

Répartition des maladies professionnelles déclarées et reconnues par sexe sur l'année 2021

Agents déclarant être et agents reconnus atteints d'une maladie professionnelle	F	H	Total
Nombre d'agents déclarant être atteints d'une maladie professionnelle	2	1	3
Nombre d'agents reconnus atteints d'une maladie professionnelle	-	1	1

En 2021, 3 agents (2 femmes et 1 homme) déclarent être atteints d'une maladie relevant du tableau n° 57 (affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail) des maladies professionnelles du régime général. 1 agent masculin est reconnu atteint de cette maladie, pour 30 journées d'arrêt de travail.

La santé au travail

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 2021, 867 personnes sont reçues en consultation par le médecin du travail et son équipe (689 personnes en 2020).

4. Hygiène et sécurité

Le bilan santé et sécurité au travail

Organisation de la prévention mise en place dans l'établissement

Typologie des différents sites de l'établissement

Implantation géographique	Nombre de composantes
Campus de Mont-Saint-Aignan	4 UFR / 2 instituts
Campus Pasteur (Rouen)	1 UFR / 2 instituts / 2 départements d'institut
Campus Martainville (Rouen)	1 UFR
Campus du Madrillet (Saint-Étienne du Rouvray)	1 UFR / 1 école d'ingénieurs
Campus d'Évreux	1 institut / 2 antennes d'UFR et institut
Campus d'Elbeuf	1 antenne d'institut
Campus Le Havre	2 antennes d'UFR et institut

L'université de Rouen Normandie s'étend sur 6 communes et 7 campus en Seine-Maritime et dans l'Eure. Elle compte 12 composantes (6 unités de formation et de recherche – 5 instituts – 1 école d'ingénieurs) et 39 laboratoires.

Nombre d'unités de travail

Structure de rattachement	Campus	Nombre d'unités de travail
Affaires générales et services communs	Mont-Saint-Aignan	21
UFR droit, sciences économiques et gestion	Pasteur	8
UFR lettres et sciences humaines	Mont-Saint-Aignan	18
UFR santé	Martainville	16
UFR sciences de l'homme et de la société	Mont-Saint-Aignan	7
UFR sciences et techniques	Mont-Saint-Aignan / Madrillet	15 / 9
UFR STAPS	Mont-Saint-Aignan	3
IUT Évreux	Évreux	13
IUT Rouen	Mont-Saint-Aignan / Pasteur / Elbeuf	7 / 2 / 3
IAE	Pasteur	1
IPAG	Pasteur	1
ESITech	Madrillet	1
INSPÉ	Mont-Saint-Aignan	1

L'établissement est découpé en plusieurs unités de travail. Une unité de travail est un regroupement de situations de travail dans lesquelles des salariés, avec une ou des fonctions différentes et en charge d'activités différentes, sont exposés à un même danger (circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002). Il s'agit d'identifier tous les salariés qui, à un moment donné, sont concernés par les mêmes risques.

En 2021, l'université de Rouen Normandie compte 126 unités de travail.

Nombre de responsables d'unité de travail désignés comme chefs de service

Catégorie de personnel	F	H	Total	Part des femmes (en %)
Personnels BIATSS	24	38	62	38,71 %
Enseignants-chercheurs	16	32	48	33,33 %
Enseignants des 1 ^{er} et 2 ^d degrés	1	2	3	33,33 %
Total général	41	72	113	36,28 %

L'article 2-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique précise que le chef de service (directeur de service, chef de laboratoire, directeur d'unité) doit veiller, dans le cadre de ses attributions et des délégations qui lui sont consenties, à la sécurité et à la protection de la santé de ses agents.

En 2021, l'établissement compte 113 chefs de service, dont 36,28 % sont des femmes et 54,87 % sont des personnels BIATSS.

Nombre de conseillers de prévention désignés dans l'établissement

Catégorie de personnel	F	H	Total
BIATSS A	1	-	1
Total général	1	0	1

Le conseiller de prévention est rattaché au président de l'université, sous l'autorité duquel il exerce ses fonctions. Sa mission essentielle est d'assister et conseiller le chef d'établissement ainsi que les directeurs de composante, de laboratoire et chefs de service, dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité. Il entretient des relations permanentes et est le relais de la direction de la prévention des risques (DPR) auprès des autres acteurs de la prévention : les assistants de prévention (AP), le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le médecin du travail, la commission départementale de sécurité et d'accessibilité. Il rédige le programme annuel de prévention des risques professionnels.

L'établissement dispose d'une conseillère de prévention également directrice de la prévention des risques. Elle travaille à 80 %, dont la moitié du temps en tant que conseillère de prévention.

Les assistants de prévention

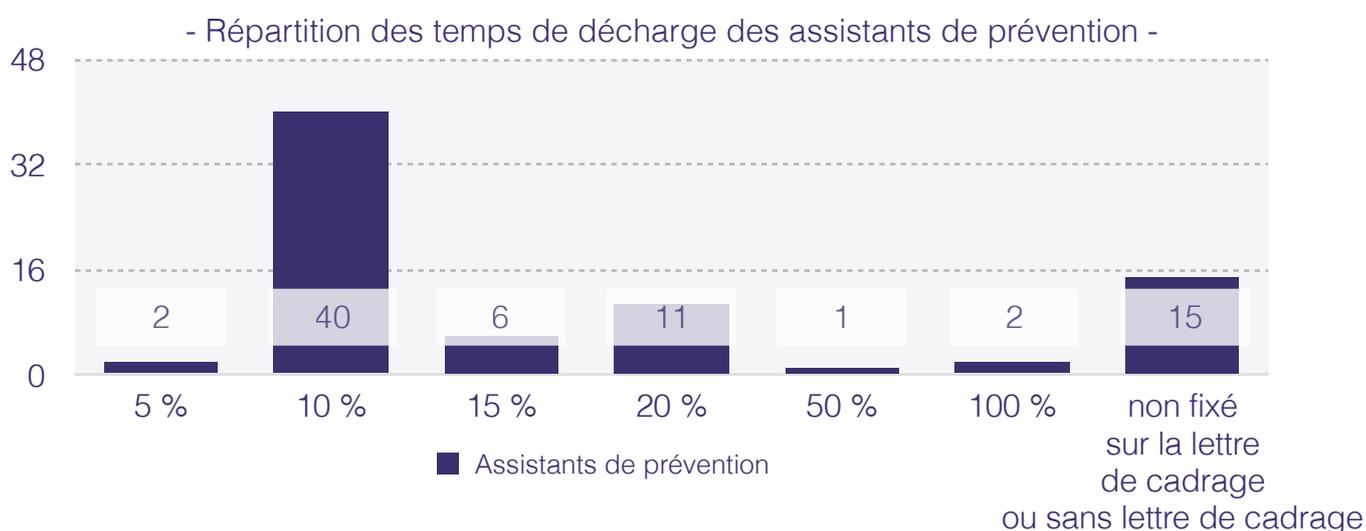
Catégorie de personnel	F	H	Total	Part des femmes (en %)
Personnels BIATSS	35	35	70	50 %
Enseignants-chercheurs	3	2	5	60 %
Enseignants des 1 ^{er} et 2 ^d degrés	2	-	2	100 %
Total général	40	37	77	51,95 %

Les assistants de prévention sont des relais au sein des laboratoires et services ; ils sont formés et nommés par le directeur d'unité ou de service. Ils ont un rôle de relais, de support des préventeurs en composantes, et de la DPR. Ils animent également la démarche de prévention localement dans leur structure.

Deux documents permettent d'officialiser leurs missions : la lettre de nomination (permettant une officialisation des missions) et la lettre de cadrage (fixant la quotité de temps de décharge dédié à la mise en œuvre de leurs missions).

Les assistants de prévention nommés se voient attribuer un complément indemnitaire d'un montant brut annuel de 565,60 euros. Ce complément est versé aux agents BIATSS titulaires et en CDI, au terme d'une année de fonction.

Au cours de l'année 2021, 77 assistants de prévention, dont 51,95 % de femmes, sont en fonction. Parmi eux, 68 ont une lettre de cadrage, et 73 ont une lettre de nomination. 90,9 % des assistants de prévention sont des BIATSS, les enseignants-chercheurs étant largement minoritaires dans ces fonctions.



Les temps dédiés à la mission se répartissent comme suit :

- 48 agents bénéficient d'une décharge de 5 % à 15 % de leur temps de travail
- 11 agents bénéficient d'une décharge de 20 % de leur temps de travail.

Outre le conseiller de prévention et les assistants de prévention, d'autres acteurs fonctionnels de la prévention des risques professionnels concourent au sein de l'établissement à la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité : l'inspecteur santé sécurité au travail, le médecin du travail, les personnels du service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS), les sauveteurs secouristes au travail (SST).

Des informations les concernant sont disponibles dans la rubrique 'Inspection santé sécurité au travail' et dans le bilan santé et sécurité au travail annexé au présent rapport.

Les événements impactant 2021

L'année universitaire 2020-2021 est marquée par la crise sanitaire. La direction de la prévention des risques assure tout au long de cette année universitaire le suivi des protocoles sanitaires nécessaires à la continuité d'activité de l'université. À ce titre, l'université ne ferme pas, contrairement au confinement du printemps 2020, malgré des périodes où la présence des usagers sur les sites est fortement réduite.

L'ensemble de la gestion de la crise sanitaire est mené en concertation avec le CHSCT de l'établissement mais aussi en lien avec ses partenaires.

Les consignes sanitaires font l'objet d'une adaptation régulière en fonction des directives et des mesures sanitaires définies dans l'enseignement supérieur. Les équipements de protection individuelle sont fournis pour assurer la protection des personnels lors de leur présence à l'université. Du gel hydroalcoolique est distribué et mis à disposition de toutes et tous, usagers inclus. Environ 20 000 masques en tissu et 300 000 masques jetables (masques dits "chirurgicaux"), tous de catégorie UNS1 conformément aux exigences en vigueur, sont également fournis.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels

Le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 prévoit la création obligatoire d'un "document" relatif à l'évaluation des risques pour la santé, la sécurité des travailleurs. Ce document est appelé document unique d'évaluation des risques (DUER) ou plus communément document unique.

L'évaluation des risques professionnels (EvRP) consiste à identifier et classer les risques auxquels sont soumis les agents de l'établissement, les évaluer en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes. Elle constitue l'étape initiale de la politique de santé et sécurité au travail.

Répartition des évaluations de risques reçues par structure

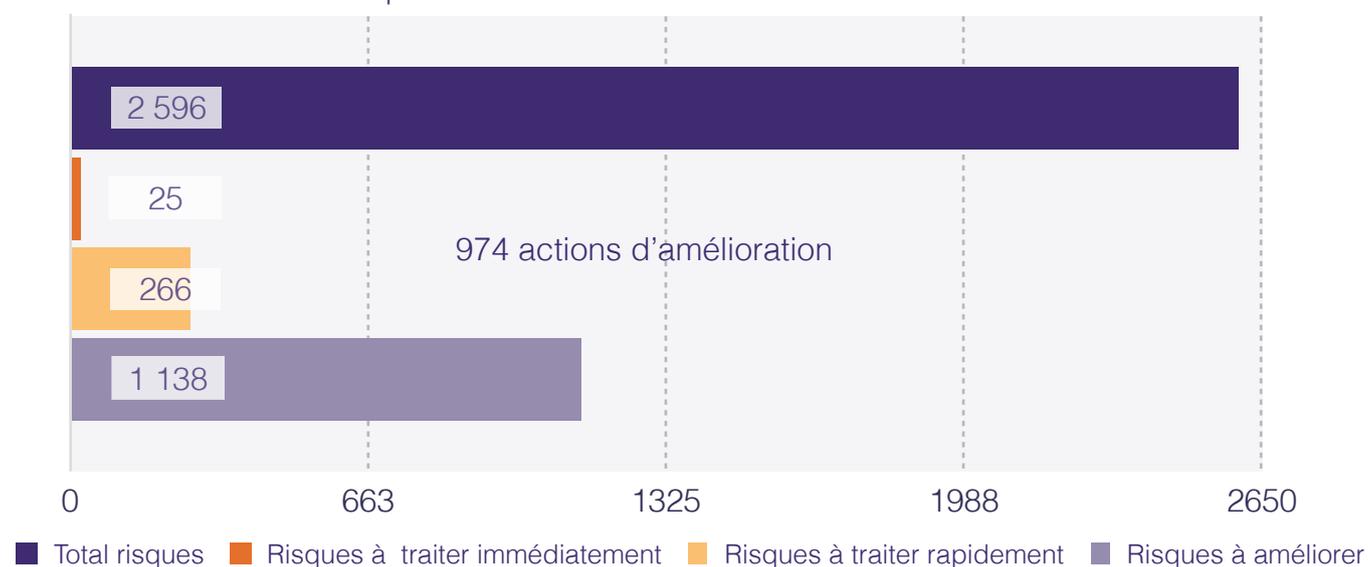
Structure	Évaluations de risques reçues	Évaluations de risques attendues
Affaires générales et services communs	3	21
UFR droit, sciences économiques et gestion	Pas de mise à jour en 2021	
UFR lettres et sciences humaines	1	18
UFR santé	10 (couvrant 80 % de l'UFR)	17
UFR sciences de l'homme et de la société	Pas de mise à jour en 2021	
UFR sciences et techniques (MSA et Madrillet)	12	24
UFR STAPS	1	3
IUT Évreux	Pas de mise à jour en 2021	
IUT Rouen	7	8
IAE	Pas de mise à jour en 2021	
IPAG	Pas de mise à jour en 2021	
INSPÉ	Pas de mise à jour en 2021	
Total général	34	91

Le DUER est un document regroupant l'ensemble des évaluations des risques professionnels des laboratoires, services, et composantes de l'université de Rouen Normandie. Chaque année, il est rappelé aux différentes structures de l'URN leur obligation de mettre à jour le DUER une fois par an et à chaque évolution des situations de travail.

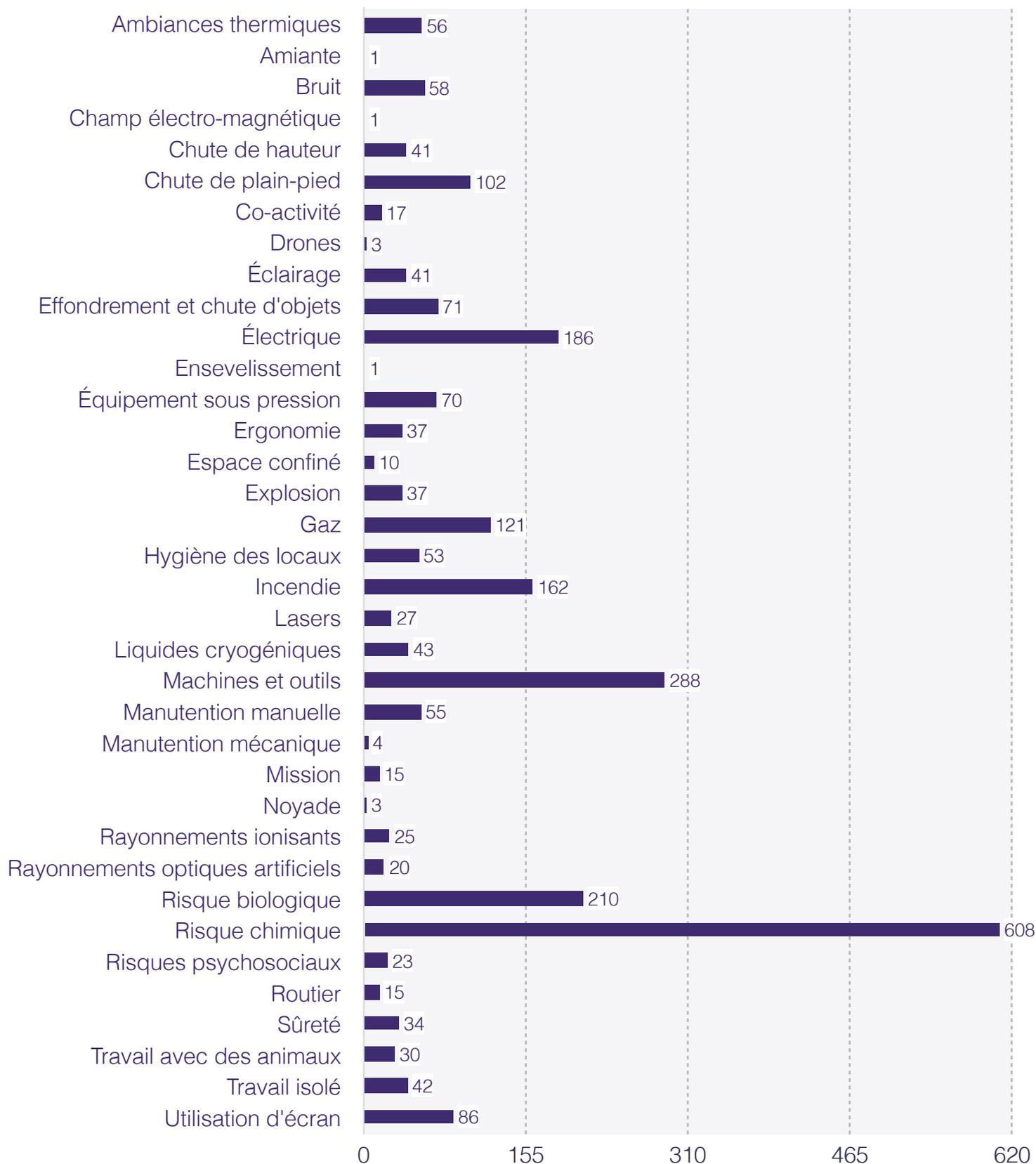
La direction de la prévention des risques centralise les documents, les analyse pour en extraire les points d'urgence, les besoins en soutien financier ou d'intervention de la DPR ou d'autres services.

En 2021, le taux de retour des mises à jour est de 28 % - en baisse par rapport à 2019 (39 %) et 2020 (38 %). En cumulant les retours sur les trois dernières années, 67 % des unités de travail ont rédigé ou mis à jour leur évaluation des risques.

- Risques identifiés sur l'ensemble de l'université -



- Répartition des évaluations de risques reçues -



En 2021, 2 596 risques, déclinés selon 36 thématiques, et 974 actions d'amélioration sont identifiés à l'université : 25 sont à traiter immédiatement et 266 rapidement.

Le bilan des programmes annuels de prévention

Le programme annuel de prévention et le bilan de l'année N-1 sont rédigés et votés chaque année en CHSCT. Le programme annuel de prévention est établi à partir des évaluations des risques remontées par les unités de travail, les évolutions réglementaires, ainsi que les préconisations du CHSCT de l'université et du ministère.

En 2021, plusieurs actions ne sont pas réalisées en raison de la persistance de l'épidémie de Covid-19, qui met en suspens plusieurs actions. Le programme annuel est reporté intégralement en 2022.

Inspection santé sécurité

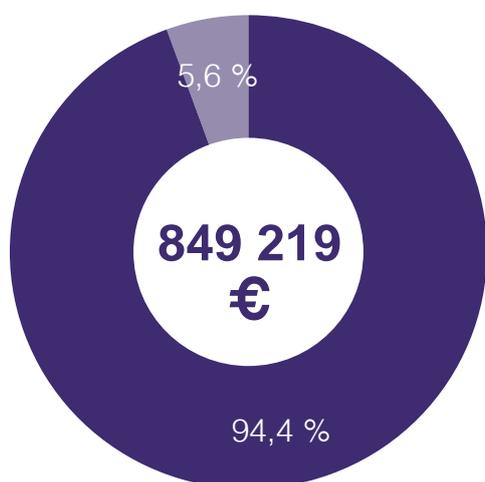
La dernière inspection santé sécurité a eu lieu en 2016.

Une inspection santé sécurité organisée par le ministère est prévue en mars 2021. Un travail d'auto-évaluation de la mise en œuvre de la prévention des risques à l'université est réalisé en collaboration avec la direction de l'établissement, la direction des ressources humaines, le médecin du travail et le CHSCT. Le travail préparatoire est effectué et des documents sont transmis aux inspecteurs en prévision de leur venue. Cependant, cette inspection n'a pas lieu et est reportée à une date qui reste à déterminer.

Les dépenses en matière de prévention

Budget prévention de l'établissement

- Dépenses 2021 -



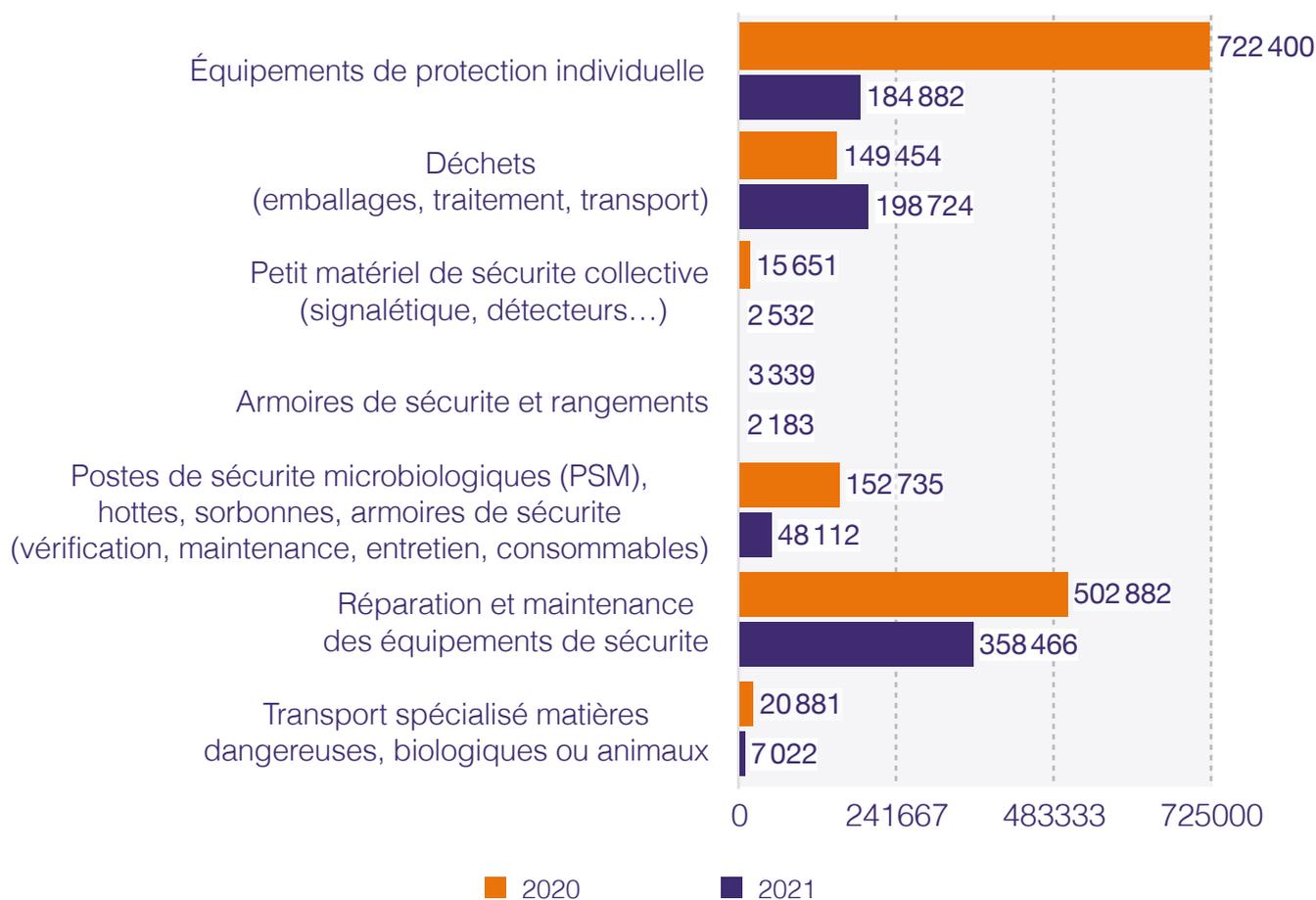
- Dépenses fonctionnement
- Dépenses investissement

- Dépenses 2020 -

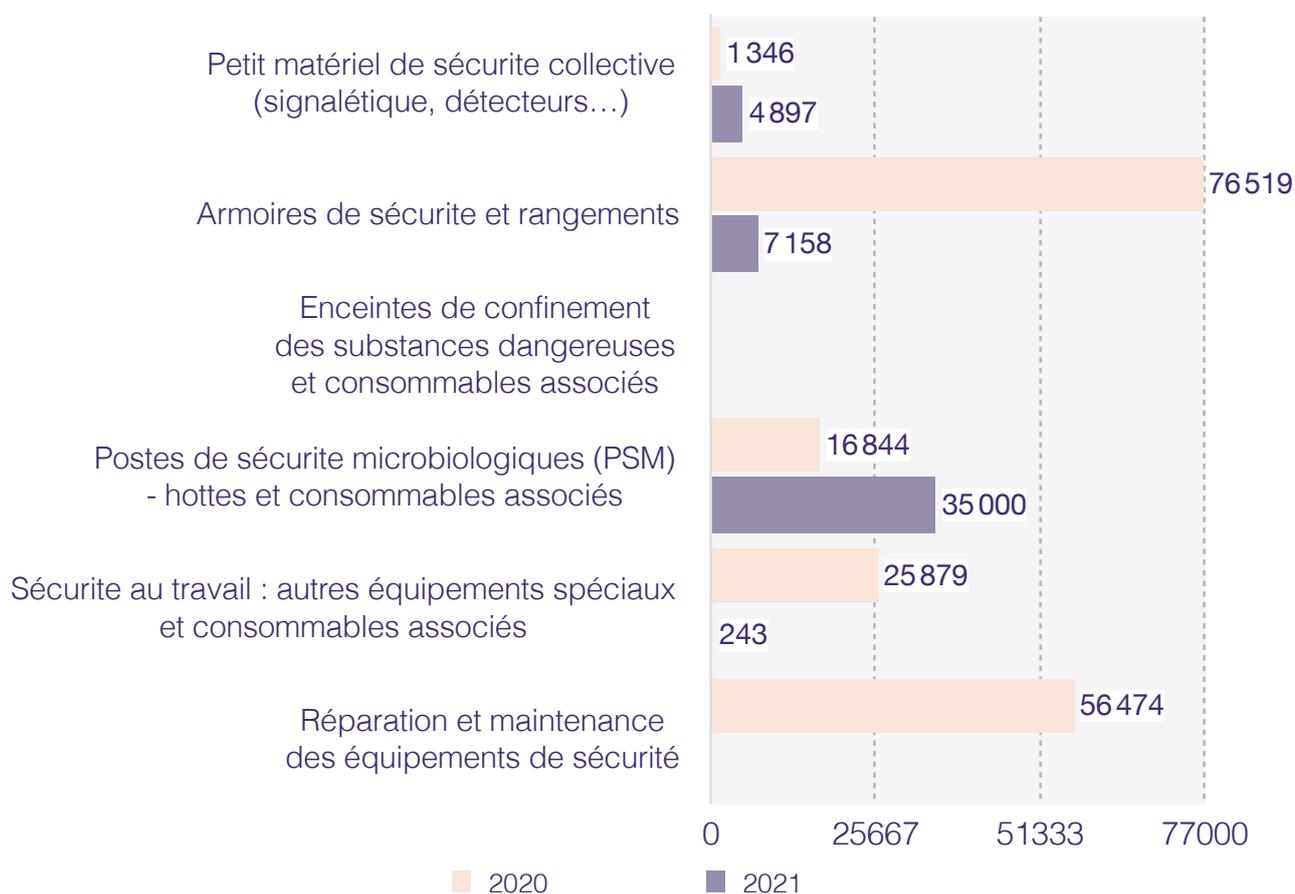


- Dépenses fonctionnement
- Dépenses investissement

- Répartition des dépenses de fonctionnement en 2020 et 2021 -



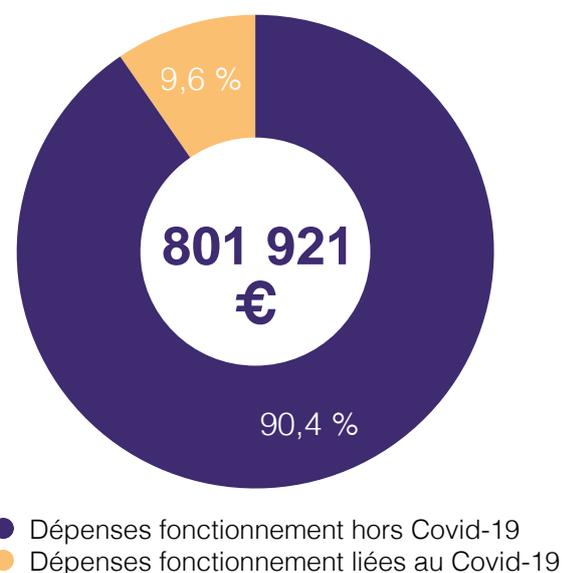
- Répartition des dépenses d'investissement en 2020 et 2021 -



En 2021, le budget fonctionnement en sécurité s'élève à 801 921,42 euros.
En 2021, le coût de traitement des déchets représente 75 % du budget de la direction de la prévention des risques. Il comprend les emballages, le transport et le traitement des déchets chimiques, biologiques, radioactifs, électriques et électroniques.
Le transport spécialisé pour les matières dangereuses concerne des transports exceptionnels réalisés par les laboratoires de recherche. En effet, pour certains produits chimiques ou biologiques, la réglementation TMD (transport de matières dangereuses) s'applique et entraîne des contraintes pour lesquelles l'établissement n'est pas équipé.

Budget 2021 Covid-19

Depuis l'année 2020, la commande des équipements de protection (EPI) dans le cadre de la pandémie est centralisée par la direction de la prévention des risques. Cette dernière a en charge l'achat et la distribution des masques lavables, des masques jetables dits "chirurgicaux", des gels hydroalcooliques, des masques inclusifs (fournis sur prescription médicale), des tests antigéniques, signalétique, rubans de signalisation, etc. (en fonction des besoins et des évolutions des mesures sanitaires), de mesureurs de la qualité de l'air, etc.



L'ensemble de ces commandes s'élève à 76 882,89 € sur l'année 2021, soit 9,6 % du budget prévention en matière de fonctionnement.

5. Handicap

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'accompagnement des agents en situation de handicap

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 2020 au titre de 2019	Déclaration 2021 au titre de 2020	Déclaration 2022 au titre de 2021
Taux d'emploi direct : % d'agents en situation de handicap	3,88 %	3,65 %	4,03 %
Taux d'emploi légal : taux direct + taux indirect (dépenses déductibles)	3,99 %	-*	-*
Contribution FIPHFP	109 228,18 €	214 310,50 €	165 313,65 €
Total dépenses ouvrant droit à réduction d'unités manquantes	40 760,35 €	41 544,43 €	29 195,48 €

* 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 : 94 personnels au 31/12/2021 (déclaration FIPHFP 2022)

Type de personnels	Femmes			Hommes			Total	Rappel Total 2020
	A	B	C	A	B	C		
Personnels titulaires non enseignants	7	12	21	4	3	8	55	53
Personnels titulaires enseignants	10	-	-	12	-	-	22	18
Personnels contractuels	2	1	7	4	0	3	17	16
Sous-total	19	13	28	20	3	11	94	87
Total général	60			34				

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.

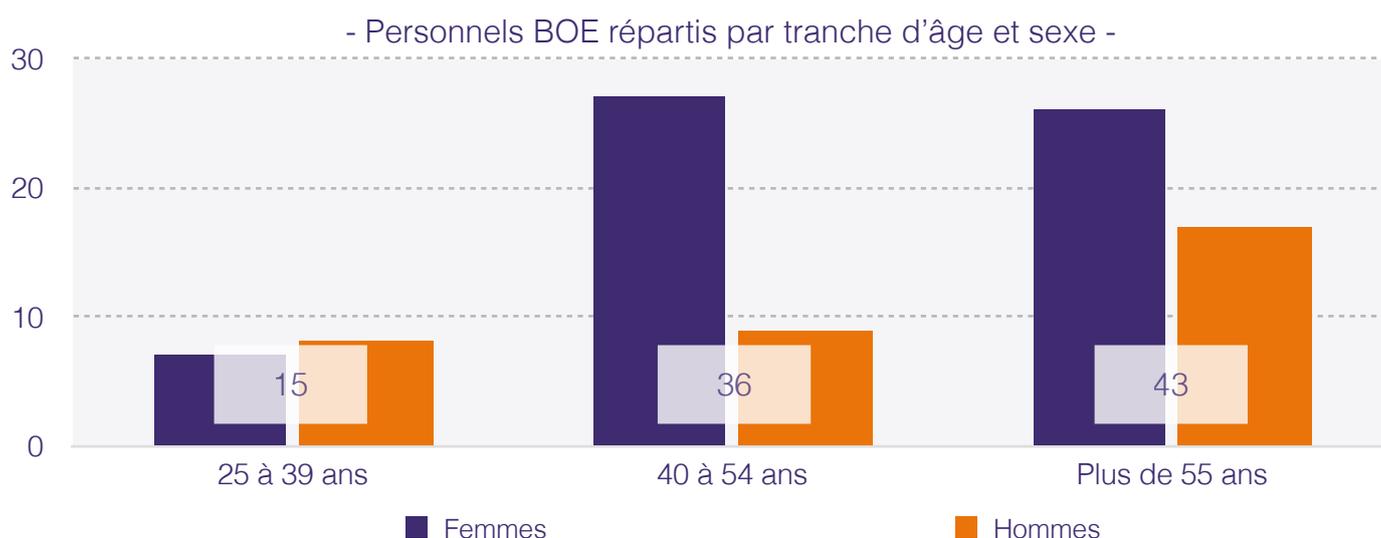
Lorsque le taux d'emploi direct n'est pas atteint, le nombre d'unités manquantes est alors calculé. Ce nombre d'unités manquantes peut être réduit par un nombre d'unités déductibles en fonction du montant de dépenses prévues par le Code du travail.

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 2021, 94 personnels sont déclarés travailleurs handicapés à l'université de Rouen Normandie. Parmi ces agents, 63,83 % sont des femmes, 41,49 % relèvent de la catégorie C et 84,04 % sont âgés de plus de 40 ans.

En 2021, un agent masculin, bénéficiaire de l'obligation d'emploi, est recruté en qualité de technicien de recherche de formation au titre du décret n° 95-979 du 25 août 1995 ; un agent masculin, bénéficiaire de l'obligation d'emploi, est titularisé dans les fonctions de MCF au titre de l'article 29 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié.

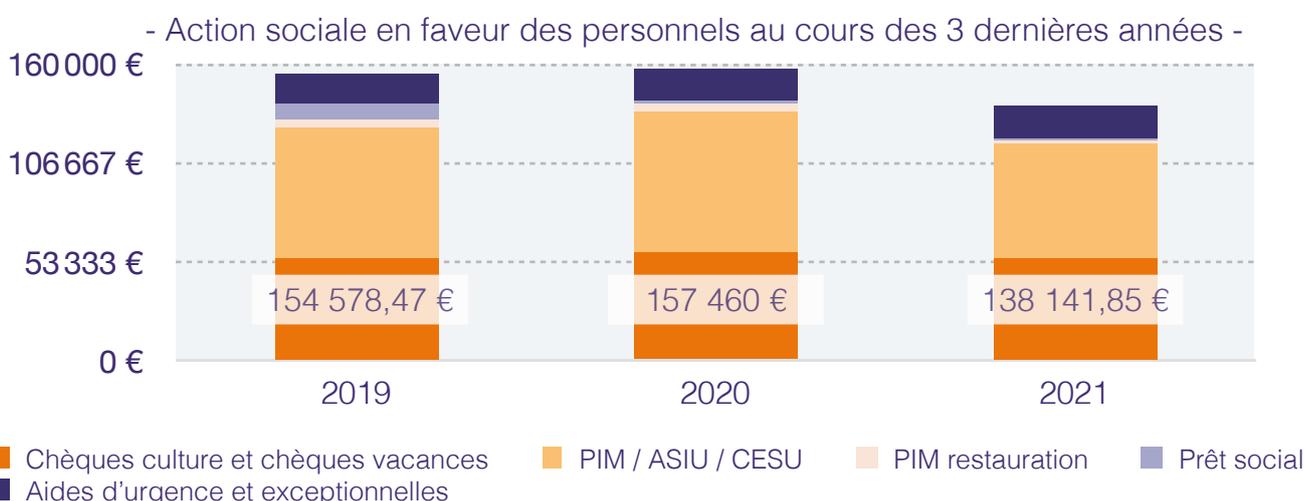


6. Action sociale

Les prestations du SACSO

L'action sociale mise en œuvre par le service d'action culturelle et sociale (SACSO) répartie par type d'aide au cours des 3 dernières années

Type d'aide	2019	2020	2021
Chèques culture	24 662 €	27 572 €	26 313 €
Chèques vacances	31 238,16 €	30 780,27 €	29 802,55 €
PIM / ASIU	69 735,61 €	76 757,38 €	61 434,64 €
PIM restauration	4 422,70 €	3 300,35 €	1 359,66 €
Prêt social	8 500 €	1 600 €	1 750 €
Aides d'urgence	500 €	200 €	300 €
Aides exceptionnelles	15 520 €	17 250 €	17 182 €
Total général	154 578,47 €	157 460 €	138 141,85 €



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

L'action sociale 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 universitaire (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.

En 2021, s'il est fait abstraction des prêts sociaux accordés par l'université (1 750 euros) ainsi que de l'aide à la restauration (1 359,66 euros), le budget consacré aux prestations sociales par l'université s'élève à 135 032,19 euros.

Ce budget bénéficie à 569 agents de l'université et correspond à 1 279 demandes différentes.

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 2021, dans le respect des mesures sanitaires en vigueur, les actions suivantes sont proposées :

- 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 : 367 agents concernés soit 751 enfants en décembre 2021
- 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 2021, 189 massages de 20 minutes, proposés à 5 euros, bénéficient à 94 agents différents.
- organisation d'un pique-nique musical pour les personnels (150 agents présents)
- visites guidées de Rouen, du port autonome de Rouen ou encore de Dieppe
- mise en place d'une billetterie à tarif subventionné pour le cirque théâtre d'Elbeuf, l'historial Jeanne d'Arc, le zoo de Cerza, le parc de Clères ou encore des parcours d'accrobranche.

Les missions du SUAPS

Répartition par origine des inscrits au service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS) au cours des 3 dernières années

Origine des inscrits	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Personnels de l'université	349	216	310
Personnels de l'université retraités	42	13	29
Conjoints personnels	23	3	27
Étudiants extérieurs	151	17	47
Extérieurs	70	4	72
Total général	635	253	485

Répartition par sexe des personnels de l'université inscrits au SUAPS au cours des 3 dernières années

2019-2020		2020-2021		2021-2022	
F	H	F	H	F	H
239	110	162	54	217	93
349 inscrits 611 inscriptions à des activités		216 inscrits 384 inscriptions à des activités		310 inscrits 533 inscriptions à des activités	

Le service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS) propose aux personnels et aux étudiants plus de 80 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 2021-2022, 310 personnels de l'université sont inscrits au SUAPS. 70 % de ces personnels sont des femmes.

Les actions de 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.

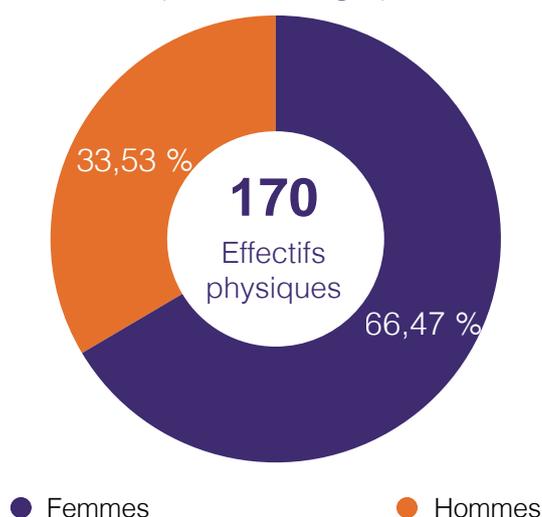
Son rôle est :

- 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.

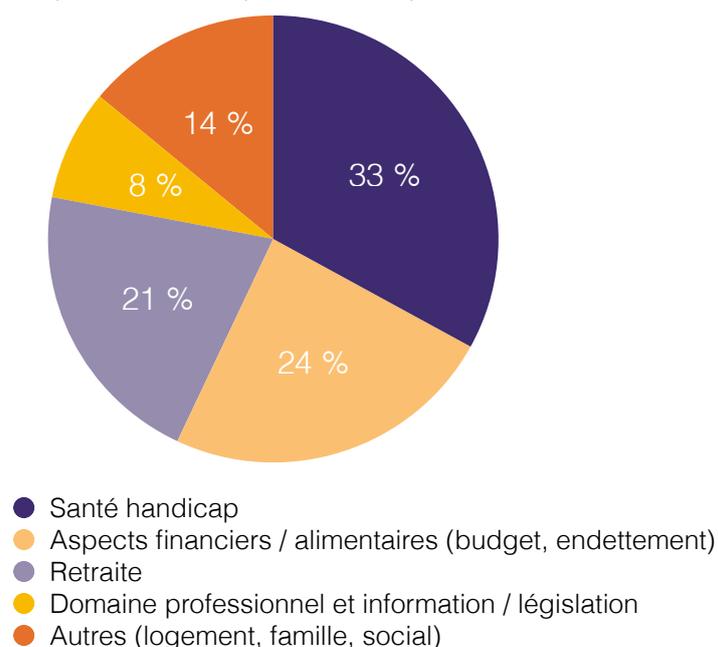
Sa mission s'inscrit directement dans le cadre de la politique sociale et l'action sociale mises en place dans l'établissement.

Au cours de l'année 2021, 170 personnels de l'université de Rouen Normandie sont pris en charge par l'assistante sociale. Les problématiques traitées sont pour 33 % la santé et le handicap, pour 24 % les aspects financiers/alimentaires (budget, endettement), pour 21 % la retraite, pour 8 % le domaine professionnel (5 %) et l'information/législation (3 %), les 14 % restants concernant par exemple le logement, la famille.

- Effectifs pris en charge par sexe -



- Répartition des problématiques abordées -





4 | VIE INSTITUTIONNELLE

1. Gouvernance
2. Instances de représentation des personnels
3. Contentieux et discipline

1. Gouvernance

La présidence

La vie démocratique de l'université est organisée autour des conseils et commissions de l'établissement, dont le fonctionnement est défini dans ses statuts.

La gouvernance de l'université repose sur trois organes :

- un exécutif assuré par le président de l'université, élu pour un mandat de 4 ans, et assisté d'une équipe de direction composée de vice-présidents élus sur sa proposition par le conseil d'administration (le bureau), d'un directeur général des services et de directeurs généraux adjoints des services

Fonction au sein de l'exécutif	F	H	Total
Président	-	1	1
Vice-présidents	4	8	12
Directeur général des services	1	-	1
Directeurs généraux adjoints des services	3	-	3
Total général	8	9	17

- deux assemblées délibérantes :
 - le conseil d'administration
 - le conseil académique qui regroupe les membres de la commission de la formation et de la vie universitaire et ceux de la commission de la recherche.

Le conseil d'administration

Le conseil d'administration (CA) détermine la politique de l'établissement. Il est chargé, entre autres, d'approuver le contrat d'établissement, de voter le budget, d'approuver les comptes, d'approuver les accords et les conventions signés par le président de l'université, d'adopter les statuts de l'université et le règlement intérieur, d'approuver le rapport annuel d'activité et le rapport social unique, d'adopter le schéma directeur en matière de politique du handicap, de viser les lignes directrices de gestion.

Composition du conseil d'administration

Le conseil d'administration comprend 36 membres répartis comme suit :

- 8 représentants des professeurs des universités et personnels assimilés
- 8 représentants des enseignants autres que professeurs et assimilés
- 8 personnalités extérieures à l'université
- 6 représentants des étudiants et des personnes bénéficiant de la formation continue inscrits à l'université (+ 6 suppléants)
- 6 représentants des personnels BIATSS.

Le conseil d'administration comprend 37 membres lorsque le président de l'université est choisi hors du conseil d'administration.

Fonction au sein de l'instance	F	H	Total
Président	-	1	1
Représentant des professeurs des universités et personnels assimilés	3	5	8
Représentant des autres enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés	4	4	8
Personnalité extérieure à l'université	4	4	8
Représentant des étudiants et des personnes bénéficiant de la formation continue inscrits à l'université	3	3	6
Représentant des personnels BIATSS	2	4	6
Total général	16	21	37

Séances et délibérations du conseil d'administration

Au cours de l'année 2021, le conseil d'administration se réunit 10 fois et rend 118 délibérations ou avis ; il se réunit 5 fois en formation restreinte et rend 12 délibérations ou avis.

Domaine, thématique	Nombre d'avis
Affaires financières	19
Affaires institutionnelles	31
Formation et vie universitaire	11
Ressources humaines	14
Recherche	2
Autre	41
Total général	118

Le conseil académique

Le conseil académique (CAc) regroupe les membres de la commission de la formation et de la vie universitaire et ceux de la commission de la recherche.

Le CAc est consulté ou peut émettre des vœux sur les orientations des politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle et de documentation scientifique et technique, sur la qualification à donner aux emplois d'enseignant-chercheur et de chercheur vacants ou demandés, sur la demande d'accréditation et sur le contrat d'établissement. Il propose au conseil d'administration un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap. Il est consulté sur toutes les mesures visant à garantir l'exercice des libertés universitaires et des libertés syndicales et politiques des étudiants.

Les décisions du conseil académique comportant une incidence financière sont soumises à l'approbation du conseil d'administration.

Séances et délibérations du conseil académique

Au cours de l'année 2021, le conseil académique se réunit 6 fois en formation plénière et rend 21 délibérations ou avis ; il se réunit 14 fois en formation restreinte et rend 182 délibérations ou avis.

Domaine, thématique	Nombre d'avis CAC plénier	Nombre d'avis CAC restreint
Affaires financières	12	-
Affaires institutionnelles	-	-
Formation et vie universitaire	-	-
Ressources humaines	9	182
Recherche	-	-
Autre	-	-
Total général	21	182

• La commission de la formation et de la vie universitaire

La commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) est consultée sur la politique pédagogique, les questions relatives aux formations et les conditions de vie et d'études des étudiants.

Elle adopte la répartition de l'enveloppe des moyens destinée à la formation telle qu'allouée par le conseil d'administration et sous réserve du respect du cadre stratégique de sa répartition, défini par le conseil d'administration, les règles relatives aux examens, les règles d'évaluation des enseignements, des mesures recherchant la réussite du plus grand nombre d'étudiants, les mesures de nature à permettre la mise en œuvre de l'orientation des étudiants et de la validation des acquis, à faciliter leur entrée dans la vie active et à favoriser les activités culturelles, sportives, sociales ou associatives offertes aux étudiants, ainsi que les mesures de nature à améliorer les conditions de vie et de travail, notamment les mesures relatives aux activités de soutien, aux œuvres universitaires et scolaires, aux services médicaux et sociaux, aux bibliothèques et aux centres de documentation et à l'accès aux ressources numériques, des mesures visant à promouvoir et développer des interactions entre sciences et société, initiées et animées par des étudiants ou des enseignants-chercheurs, au sein des établissements comme sur le territoire de rayonnement de l'établissement, ainsi que des mesures nécessaires à l'accueil et à la réussite des étudiants présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé.

Composition de la commission formation et de la vie universitaire

La commission de la formation et de la vie universitaire comprend 40 membres répartis comme suit :

- 8 professeurs des universités et personnels assimilés
- 8 enseignants autres que professeurs et personnels assimilés
- 4 personnalités extérieures
- 16 représentants des étudiants et des personnes bénéficiant de la formation continue inscrits à l'université
- 4 personnels BIATSS en exercice dans l'université.

Fonction au sein de l'instance	F	H	Total
Président	-	1	1
Représentant des professeurs des universités et personnels assimilés	4	4	8
Représentant des autres enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés	2	6	8
Personnalité extérieure à l'université	2	2	4
Représentant des étudiants et des personnes bénéficiant de la formation continue inscrits à l'université	7	9	16
Représentant des personnels BIATSS	4	-	4
Total général	19	22	41

Séances et délibérations de la commission de la formation et de la vie universitaire

Au cours de l'année 2021, la commission de la formation et de la vie universitaire se réunit 13 fois et rend 78 délibérations ou avis.

Domaine, thématique	Nombre d'avis
Affaires financières	-
Affaires institutionnelles	-
Formation et vie universitaire	78
Ressources humaines	-
Recherche	-
Autre	-
Total général	78

• La commission de la recherche

La commission de la recherche (CR) est consultée sur les orientations des politiques de recherche et sur la répartition des crédits de recherche. Elle répartit l'enveloppe des moyens destinée à la recherche telle qu'allouée par le conseil d'administration sous réserve du cadre stratégique de sa répartition, défini par le conseil d'administration.

Elle fixe les règles de fonctionnement des laboratoires, est consultée sur les conventions avec les organismes de recherche et adopte les mesures de nature à permettre aux étudiants de développer les activités de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle.

Composition de la commission de la recherche

La commission de la recherche comprend 40 membres répartis comme suit :

- Collège A des professeurs des universités et personnels assimilés : 14
- Collège B des personnels titulaires d'une habilitation à diriger des recherches n'appartenant pas au collège précédent : 4
- Collège C des personnes pourvues d'un doctorat autre que d'université ou d'exercice, n'appartenant pas aux collèges précédents : 9
- Collège D des autres personnels enseignants et/ou chercheurs : 1
- Collège E des ingénieurs et techniciens n'appartenant pas aux collèges précédents : 3
- Collège F des personnels BIATSS n'appartenant pas aux collèges précédents : 1
- Collège des doctorants inscrits en formation initiale ou continue : 4
- Collège des personnalités extérieures : 4

Fonction au sein de l'instance	F	H	Siège vacant	Total
Président	-	1	-	1
Collège A des professeurs des universités et personnels assimilés	6	8	-	14
Collège B des personnels titulaires d'une habilitation à diriger des recherches n'appartenant pas au collège précédent	2	2	-	4
Collège C des personnes pourvues d'un doctorat autre que d'université ou d'exercice, n'appartenant pas aux collèges précédents	4	4	1	9
Collège D des autres personnels enseignants et/ou chercheurs	-	1	-	1
Collège des doctorants inscrits en formation initiale ou continue	2	2	-	4
Collège des personnalités extérieures	2	2	-	4
Collège E des ingénieurs et techniciens n'appartenant pas aux collèges précédents	2	1	-	3
Collège F des personnels BIATSS n'appartenant pas aux collèges précédents	1	-	-	1
Total général	19	21	1	41

Séances et délibérations de la commission de la recherche

Au cours de l'année 2021, la commission de recherche se réunit 6 fois et rend 12 délibérations ou avis ; elle se réunit 8 fois en formation restreinte et rend 17 délibérations ou avis.

Domaine, thématique	Nombre d'avis
Affaires financières	-
Affaires institutionnelles	-
Formation et vie universitaire	-
Ressources humaines	-
Recherche	17
Autre	-
Total général	17

2. Instances de représentation des personnels

Le comité technique

Le comité technique (CT) est l'instance de dialogue social au sein de laquelle s'exerce la participation des agents publics s'agissant des questions d'ordre général en matière de travail, de politique de gestion des ressources humaines, d'organisation et de fonctionnement des services.

Son rôle est consultatif. Seuls les représentants élus des personnels y votent, et rendent des avis sur les questions et projets de texte qui lui sont soumis.

Composition du comité technique

Le comité technique est composé de représentants élus du personnel, titulaires et suppléants, et de deux représentants de l'administration.

Le CT est présidé par le président de l'université, assisté du directeur général des services.

Fonction au sein de l'instance	F	H	Total
Représentant de l'administration	1	1	2
Représentant des personnels titulaire	6	4	10
Représentant des personnels suppléant	4	6	10
Total général	11	11	22

Séances et avis du comité technique

Au cours de l'année 2021, le comité technique se réunit 11 fois et rend 34 avis.

Domaine, thématique	Nombre d'avis
Approbation de PV	12
Égalité / inclusion	2
Juridique / statutaire	4
Organisation de services	2
Ressources humaines	14
Total général	34

La commission paritaire d'établissement

La commission paritaire d'établissement (CPE) est consultée sur les décisions individuelles soumises aux CAP, à savoir les décisions défavorables aux agents parmi lesquelles les refus de titularisation, le licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après refus de trois postes, le refus d'acceptation de la démission, le refus de temps partiel et litiges relatifs au temps partiel, le refus de formation (congé de formation syndicale, refus de formation continue), le refus d'autorisation d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue, la réintégration d'un fonctionnaire à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française, le refus de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel, la discipline ou le licenciement pour insuffisance professionnelle.

Composition de la commission paritaire d'établissement

Fonction au sein de l'instance	Titulaire		Suppléant		Total
	F	H	F	H	
Représentant de l'établissement : membre de droit	1	1	2	-	4
Représentant de l'établissement : enseignant-chercheur, enseignant, chercheur	4	2	-	6	12
Représentant de l'établissement : chef de service de catégorie A	5	3	5	3	16
Représentant des personnels Groupe 1 catégorie A	2	-	1	1	4
Représentant des personnels Groupe 1 catégorie B	1	1	2	-	4
Représentant des personnels Groupe 1 catégorie C	2	-	-	2	4
Représentant des personnels Groupe 2 catégorie A	1	1	2	-	4
Représentant des personnels Groupe 2 catégorie B	2	-	2	-	4
Représentant des personnels Groupe 2 catégorie C	2	-	2	-	4
Représentant des personnels Groupe 3 catégorie A	-	1	1	-	2
Représentant des personnels Groupe 3 catégorie B	-	1	1	-	2
Représentant des personnels Groupe 3 catégorie C	1	1	1	1	4
Total général	21	11	19	13	64

Séances et avis de la commission paritaire d'établissement

Au cours de l'année 2021, la commission paritaire d'établissement n'est pas réunie.

La commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels

La commission consultative paritaire (CCP) des agents contractuels est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. Elle peut en outre être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels entrant dans son champ de compétence.

Composition de la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels

Fonction au sein de l'instance	Titulaire			Suppléant			Total
	F	H	Siège vacant	F	H	Siège vacant	
Représentant de l'établissement : membre de droit	-	1	-	-	-	-	1
Représentant de l'établissement : membre	4	1	-	5	1	-	11
Représentant des personnels catégorie A	-	2	1	-	-	3	6
Représentant des personnels catégorie B	1	-	-	-	-	1	2
Représentant des personnels catégorie C	-	1	1	-	-	2	4
Total général	5	5	2	5	1	6	24

Séances et avis de la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels

Au cours de l'année 2021, la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels est consultée sur le licenciement d'un agent contractuel masculin de catégorie C.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'université

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est une instance consultative ayant pour mission, à l'égard des agents placés sous l'autorité de l'université, de contribuer à la protection de leurs santés 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.

Composition du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué de représentants de l'administration, de représentants des personnels et de représentants des usagers. Le médecin du travail et la conseillère de prévention assistent aux réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. L'inspecteur santé et sécurité au travail peut assister aux travaux du CHSCT.

Fonction au sein de l'instance	Titulaire			Suppléant			Total
	F	H	Siège vacant	F	H	Siège vacant	
Représentant de l'établissement	1	1	-	-	-	-	2
Représentant des personnels	5	4	-	8	1	-	18
Représentant des usagers	-	3	-	1	-	2	6
Total général	6	8	0	9	1	2	26

Répartition des sièges des représentants des personnels	Titulaire		Suppléant		Total
	F	H	F	H	
Enseignant-chercheur	2	2	1	1	6
BIATSS	3	2	7	-	12
Total général	5	4	8	1	18

Séances, visites, saisines et enquêtes du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Intervention du CHSCT	Nombre
Réunion du CHSCT	8
Visite au sein de l'établissement	5

Intervention du CHSCT	Nombre
Saisine du CHSCT	7
Enquête du CHSCT	-
Groupe de travail	1

Au cours de l'année 2021, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se réunit 8 fois. Parmi ces 8 séances, 5 sont liées à la gestion de la crise sanitaire.

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 2021, le CHSCT procède à 5 visites au sein de l'établissement : les PURH (01/04/2021, suite à une saisine), le bâtiment Michel Serres (06/05/2021), l'UFR santé (24/06/2021), le laboratoire ECODIV (16/09/2021), la direction du service commun de la documentation (située dans le bâtiment Blondel - 18/11/2021).

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 2021, le CHSCT est saisi 7 fois.

Le CHSCT mène une enquête à l'occasion :

- de chaque accident de service grave ou de maladie professionnelle ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu être évitées
- de chaque accident de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail, ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction, ou à des fonctions similaires.

L'enquête conduite par les membres du CHSCT a pour vocation de mettre en évidence les facteurs objectifs ayant concouru à la réalisation de l'accident dans le but d'engager une réflexion sur les moyens d'actions envisageables pour éviter des accidents similaires.

Au cours de l'année 2021, aucune enquête n'est menée par le CHSCT.

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 2021, les membres du CHSCT participent à un groupe de travail relatif à l'obtention du label HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers : démarche visant à améliorer les pratiques des organismes et établissements de recherche en matière de recrutement et de cadre d'exercice des chercheurs).

3. Contentieux et discipline

Les contentieux

S'agissant du contentieux qui touche aux recours en annulation (contentieux de "l'excès de pouvoir"), les décisions prises par le président de l'université ou ses délégataires peuvent faire l'objet de recours en annulation. Il revient au juge administratif de vérifier la conformité des décisions en question, avec la réglementation. Le cas échéant, le juge administratif peut annuler l'acte contesté devant lui.

S'agissant ensuite du contentieux indemnitaire, dit de "plein contentieux", il a pour objet de réclamer à l'université une somme d'argent, en réparation d'un préjudice, lié à une faute ou sans faute dans l'action de l'université.

En 2021, 3 recours pour excès de pouvoir sont en cours d'instruction, engagés par des agents contractuels de l'établissement. Ces dossiers concernent des recours en annulation portant sur des décisions de refus de renouvellement de CDD, contestation relative aux droits à congés, contestation d'une décision de sanction disciplinaire.

Un agent de la Fonction publique d'État a également engagé un recours en annulation devant le Conseil d'État.

Les sanctions

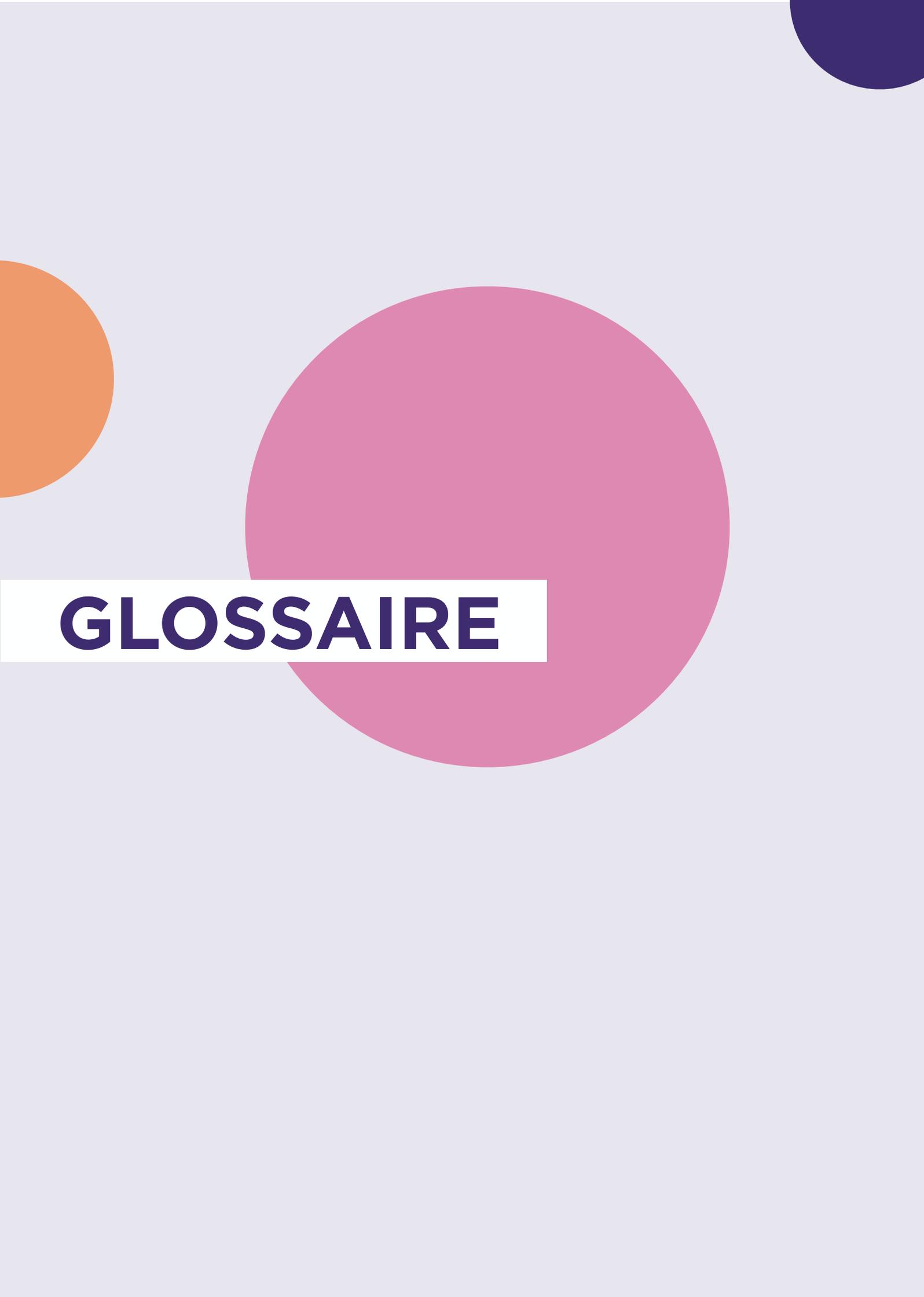
Type de personnel	F	H	Total
BIATSS	-	1	1
Enseignant	-	-	0
Total général	0	1	1

Un agent contractuel (CDI) masculin de moins de 50 ans est licencié pour motif disciplinaire (faute grave).

Les journées d'absence pour grève

Type de personnel	F	H	Total
BIATSS	4	9	13
Enseignant	-	2	2
Total général	4	11	15

15 journées d'absence pour grève sont déclarées auprès de l'administration en 2021, 13 d'entre elles concernent des personnels BIATSS et 4 des agents féminins.



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 contractuels 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.

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, dans le respect des lignes directrices de gestion de l'établissement.

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)

La commission paritaire d'établissement (CPE) est consultée sur les décisions individuelles soumises aux CAP, à savoir les décisions défavorables aux agents parmi lesquelles les refus de titularisation, le licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après refus de trois postes, le refus d'acceptation de la démission, le refus de temps partiel et litiges relatifs au temps partiel, le refus de formation (congé de formation syndicale, refus de formation continue), le refus d'autorisation d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue, la réintégration d'un fonctionnaire à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer

un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française, le refus de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel, la discipline ou le licenciement pour insuffisance professionnelle.

Commissions administratives paritaires (CAP)

Les commissions administratives paritaires (CAP) sont des instances consultatives composées, en nombre égal, de représentants de l'administration et de représentants du personnel élus pour 4 ans.

Elles sont consultées sur les questions relatives à la situation et à la carrière individuelle des agents publics titulaires.

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. L'université de Rouen Normandie compte des UFR, des instituts et une école d'ingénieurs.

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 contractuels 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.

Contractuel

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

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 contractuel).

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.

Équivalent temps plein travaillé (ETPT)

L'unité de décompte ETPT prend en considération la quotité de travail de l'agent ainsi que sa durée d'activité au cours de l'année. Ainsi un agent à temps plein employé sur six mois sera comptabilisé pour 0,5 ETPT, de même pour un agent à mi-temps présent sur l'année entière.

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 (services, directions, etc.).

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

Lignes directrices de gestion (LDG)

Les lignes directrices de gestion (LDG) constituent l'une des innovations de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Chaque administration doit édicter ses propres LDG, qui vont déterminer sa stratégie pluriannuelle des ressources humaines et fixer les orientations générales en matière de promotion. La réglementation laisse la possibilité à chaque établissement de préciser dans le respect des LDG ministérielle et académique, une ligne directrice de gestion propre à l'établissement précisant les modalités et les procédures spécifiques appliquées aux personnels BIATSS des filières AENES, ITRF, et de bibliothèque. La ligne directrice de gestion de l'établissement prévoit une double expertise du dossier avant de procéder à un classement et d'arrêter ce classement à l'issue d'un examen collégial validé ensuite par le président. Le classement est ensuite transmis au ministère ou au rectorat suivant la filière.

Liste d'aptitude

Liste des agents proposés pour un passage à un corps supérieur par leur établissement et retenus par l'autorité compétente, dans le respect des lignes directrices de gestion de l'établissement.

LPR

Loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 relative à la programmation de la recherche

LRU

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

N

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.

Repyramidage

La loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 conduit à des opérations de repyramidage, sur 5 ans, pour les enseignants-chercheurs et les personnels BIATSS relevant de la filière ITRF.

Il s'agit de recrutements exceptionnels s'ajoutant aux recrutements existants (concours externes et internes, listes d'aptitude de droit commun).

Le protocole d'accord du 12 octobre 2020 sur les "carrières et les rémunérations" dans l'enseignement supérieur et la recherche définit les objectifs et le cadre du repyramidage :

- pour les agents BIATSS et en particulier de la filière des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF), le plan de repyramidage vise à reconnaître les compétences des personnels qui occupent des emplois concourant au développement de la recherche ou des emplois d'appui à l'enseignement. Les emplois d'agent technique de recherche et de formation, de technicien, d'assistant ingénieur, d'ingénieur d'études sont amenés à être requalifiés d'ici 2027.
- pour les enseignants, la procédure de promotion interne dans le corps des professeurs des universités dite de "repyramidage" est fixée par le décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés.

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 (URN) s'est engagée dans le déploiement de SIHAM (fiabilisation des données, paramétrage, reprise, conduite de changement). SIHAM a définitivement remplacé HARPEGE au sein de notre établissement depuis mars 2020.

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, dans le respect des lignes directrices de gestion de l'établissement.

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).

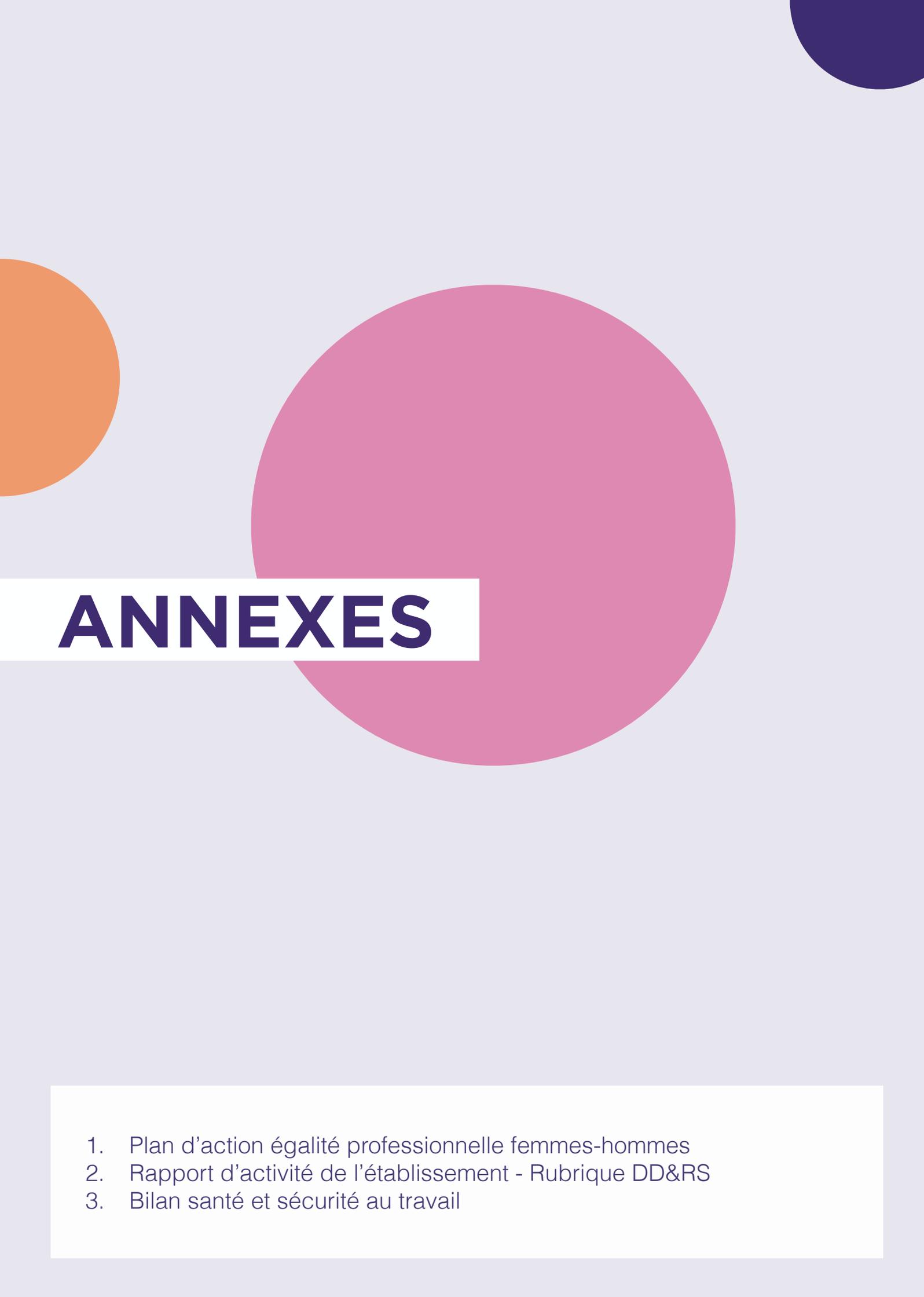
U

UFR

Unité de formation et de recherche

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.



ANNEXES

1. Plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes
2. Rapport d'activité de l'établissement - Rubrique DD&RS
3. Bilan santé et sécurité au travail

1. Plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes



ÉGALITÉ

PROFESSIONNELLE

FEMMES - HOMMES

Plan d'action 2021-2023

UNIVERSITÉ DE ROUEN NORMANDIE

Table des matières

Introduction	4
Axe 1 - Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	6
Éléments de diagnostic et objectifs	6
Actions et outils	7
Axe 2 - Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles	12
Éléments de diagnostic et objectifs	12
Actions et outils	15
Axe 3 - Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.....	19
Éléments de diagnostic et objectifs	19
Actions et outils	20
Axe 4 - Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle	23
Éléments de diagnostic et objectifs	23
Actions et outils	23
Axe 5 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	26
Éléments de diagnostic et objectifs	27
Actions et outils	27

Introduction

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prescrit à tous les employeurs publics de se doter d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle. Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 (définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique) étant paru au Journal Officiel du 7 mai 2020, l'université de Rouen Normandie doit obligatoirement, à compter du 31 décembre 2020, se doter d'un plan pluriannuel visant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes.

Ce plan d'action répond non seulement à une obligation légale mais s'inscrit également dans une démarche volontaire de lutte contre les discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche, portée par l'université de Rouen Normandie depuis plusieurs années. Il contribue également à la dynamique d'université en transition engagée depuis l'obtention du label DD&RS (Développement Durable & Responsabilité Sociétale) et s'articule avec la démarche de labellisation Human.

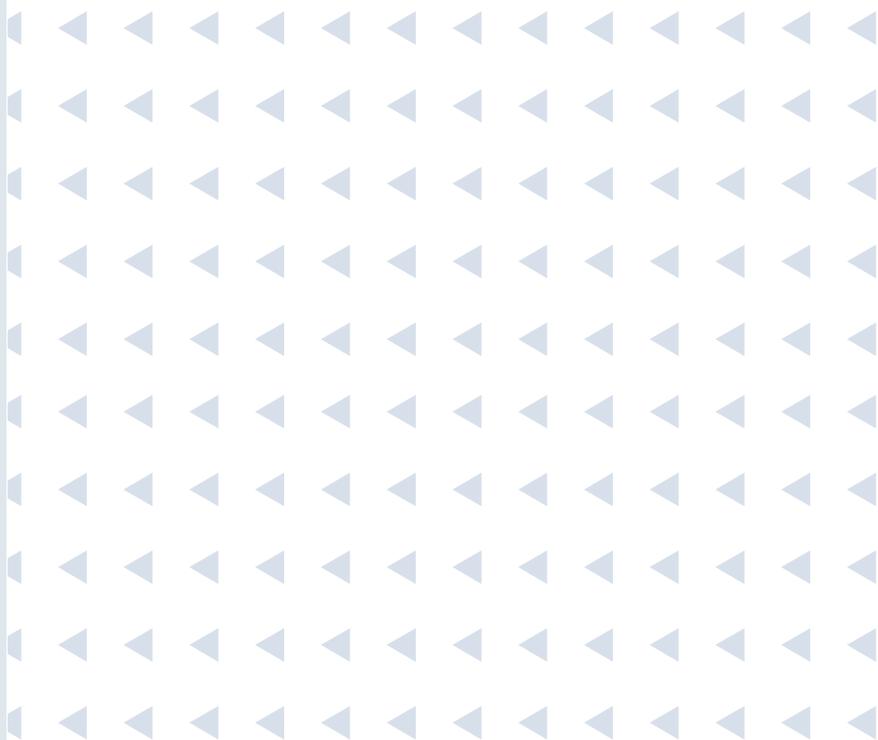
Resources Strategy for Researchers (HRS4R) de l'université de Rouen Normandie. En 2002, une mission égalité des chances était créée avec le soutien de financements européens, et cette dernière s'est transformée en mission égalité/diversité en 2011. Une série d'initiatives prises au sein de l'établissement témoigne de cette volonté d'instaurer une culture de l'égalité au sein de la communauté. Par exemple, une enquête sur les inégalités de conditions de vie des étudiant-es a été menée avec l'OVEFIP en 2013-2014. Entre 2011 et 2014, ont été proposées des formations à destination des BIATSS, des doctorant-es, des enseignant-es en formation continue à l'INSPÉ, sur les questions d'égalité et de prévention du harcèlement. Depuis 2019, l'université s'est aussi dotée d'une cellule de veille et d'une commission de lutte contre le harcèlement sexuel.

Néanmoins, les défis à relever demeurent nombreux. Comme l'atteste le bilan social 2019, parmi le personnel enseignant, la précarité des statuts touche plus fortement les femmes : 33,28 % des femmes sont contractuelles contre seulement 25,9 % des hommes. Chez les titulaires, 26,13 % des hommes sont professeurs contre seulement 12,09 % des femmes. Pourtant, au cours de l'année 2019, 51 promotions dans un grade supérieur ont bénéficié à des hommes enseignants-chercheurs contre seulement 31 à des femmes. Chez les BIATSS, le plafond de verre existe également : les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans les emplois de catégorie C (32,59 % des femmes contre 22,62 % des hommes) et moins présentes dans les catégories supérieures (17,48 % de catégorie A parmi les femmes BIATSS, contre 27,52 % de catégorie A parmi les hommes BIATSS). Ces quelques éléments chiffrés, qui permettent d'évaluer les écarts de situation à un moment précis, ne permettent pas de comprendre les processus qui conduisent sur le temps long à la constitution de ces inégalités. Un diagnostic plus complet (quantitatif et qualitatif) de la situation de l'université de Rouen Normandie devra ainsi être réalisé pour mieux identifier les leviers à actionner.

Le plan d'action de l'université de Rouen Normandie a été conçu sur la base des éléments de diagnostic disponibles en mars 2021 et se donne pour objectif de faire avancer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il est structuré en 5 axes conformes aux prescriptions de la loi du 6 août 2019 et de l'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique :

- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes
- Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexuelles et sexistes), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Ce plan contient 19 actions ambitieuses destinées à faire évoluer les pratiques et les mentalités en faveur de l'égalité.



Axe 1 - Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Afin de garantir à long terme l'égalité dans notre institution, et ce indépendamment des changements de gouvernance, il est nécessaire d'ancrer la mission égalité/diversité au niveau institutionnel et de garantir les moyens de son fonctionnement, qu'il s'agisse de moyens financiers, humains ou de données et informations utiles au pilotage des politiques. Ce premier axe définit donc un certain nombre d'actions ayant vocation à favoriser l'ancrage institutionnel de la politique d'égalité professionnelle et son appropriation par l'ensemble du personnel de l'université.

Éléments de diagnostic et objectifs

Déployer une politique d'égalité au sein de l'université implique de former et de mobiliser une grande diversité d'acteur-ices aux questions d'égalité et suppose également de nouer des partenariats en dehors de l'établissement avec des personnes ou des institutions spécialistes de ces enjeux. L'université de Rouen Normandie souhaite donc favoriser d'une part, les liens entre la mission égalité/diversité et les différents services et composantes de l'université, et d'autre part, les liens entre la mission égalité/diversité et les acteur-ices externes des politiques d'égalité dans l'ESRI.

Agir pour l'égalité suppose également d'avoir une vision claire et précise de l'état des inégalités et des discriminations au sein de l'établissement. Depuis 2012, les employeurs publics sont tenus de produire des statistiques sexuées dont la liste est fixée par l'arrêté du 23 décembre 2013 modifié par l'arrêté du 22 décembre 2017. L'université de Rouen Normandie dispose de données sexuées dans le bilan social, futur rapport social unique (RSU), mais ces dernières pourraient être complétées afin de renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes.

Enfin, déployer une politique d'égalité suppose également de pouvoir, à terme, avoir une vision claire de la répartition genrée des fonds dédiés au fonctionnement de l'établissement. Cette connaissance passe par la mise en place d'une budgétisation sensible au genre, à l'image de celle mise en œuvre dans différentes collectivités territoriales et promue par des instances internationales telles que l'ONU femmes ou le Conseil de l'Europe.

Actions et outils

Action n° 1 : Impliquer les acteur-ices clés de la gouvernance de l'université dans la mise en œuvre et le suivi de ce plan d'action

Cette implication passe d'abord par une présentation détaillée de ce plan d'action et une formation obligatoire d'une demi-journée de l'équipe présidentielle, des directeur-ices des services et des composantes, ainsi que des directeur-ices de laboratoires aux enjeux de l'égalité professionnelle, de sorte à favoriser l'appropriation par chacune des politiques d'égalité de l'université.

Pour une meilleure lisibilité de la transversalité des politiques d'égalité, la mission égalité/diversité de l'université sera intégrée à la rubrique "Gouvernance" du site internet de l'université et non à la rubrique "Prévention/ social" comme c'était le cas jusqu'alors.

Enfin, cela passe aussi par la création d'un comité de pilotage et de suivi de ce plan d'égalité professionnelle. Le comité de suivi se réunira au moins deux fois par an, et aussi souvent que nécessaire selon l'actualité des sujets. Il sera chargé de hiérarchiser et d'inscrire dans un calendrier clair la réalisation des différentes actions prévues dans ce plan et aura également pour fonction de suivre et d'évaluer les actions conduites en matière d'égalité professionnelle.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 1

Les chargées de mission égalité/diversité organiseront une présentation du plan d'action dans l'ensemble des conseils de l'université (CA, CT, CHSCT, CDC, CR, CAC, CFVU). Elles proposeront également une session de formation obligatoire aux enjeux de l'égalité professionnelle à l'équipe présidentielle, à l'ensemble des directeur-ices de composantes, des directeur-ices de services et des directeur-ices de laboratoires.

En relation avec le service audiovisuel et multimédia de l'université, les chargées de mission égalité/diversité créeront des vidéos pédagogiques de formation à l'égalité professionnelle destinées à être projetées dans les conseils de gestion et dans les conseils de laboratoire. Une projection pourrait être envisagée dans le cadre de la journée d'accueil des nouveaux personnels de l'université (EC et BIATSS).

Le service de la communication sera chargé de modifier la place de la présentation de la mission égalité sur le site internet de l'université.

Le comité de suivi du plan égalité sera composé des trois chargées de mission égalité/diversité, de la vice-présidente Ressources humaines, du vice-président Développement durable et Responsabilité sociétale, de la vice-présidente Culture, communication, documentation, édition, de la directrice générale des services, de la directrice générale adjointe en charge des ressources internes et du pilotage, d'un-e représentant-e élu-e du CT, du CHSCT et du CA. L'ensemble des services supports et soutiens pourront être ponctuellement associés en fonction des sujets traités.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 1

- Temps de travail des chargées de mission égalité/diversité
- Temps de travail du service audiovisuel et médias
- Temps de travail du service communication
- Temps de travail des membres du comité de pilotage et de suivi
- Temps de travail (une demi-journée) de l'équipe présidentielle, des directeur-ices des services et des composantes, ainsi que des directeur-ices de laboratoires qui devront assister à la formation aux enjeux de l'égalité professionnelle.

Action n° 2 : Soutenir l'action de la mission égalité / diversité en l'inscrivant dans un réseau d'acteur-ices externes spécialistes de ces questions

L'université de Rouen Normandie s'engage à devenir adhérente de la Conférence Permanente des chargé-es de mission égalité/diversité ou mission assimilée des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (CPED) et à permettre à ses chargées de mission d'assister aux rencontres qui ont lieu tous les 4 mois, pendant 2 jours. Ces rencontres visent à échanger sur les pratiques des établissements qui composent la CPED et sur les différents aspects de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements.

L'université continuera à nouer des partenariats avec le rectorat, la DRDFE, le CROUS, l'INSA, l'université de Caen et l'université du Havre pour la mise en œuvre d'actions de promotion de l'égalité.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 2

Les chargées de mission égalité/diversité se chargent de l'adhésion et de l'entretien des relations avec la CPED, le rectorat, la DRDFE, le CROUS, l'INSA, l'université de Caen et l'université du Havre.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 2

- Temps de travail des chargées de mission égalité/diversité
- Règlement de l'adhésion à la CPED
- Frais de déplacement aux réunions (trains/éventuellement hôtel/restauration).

Action n° 3 : Éliminer les représentations sexistes dans la communication de l'université et mettre en œuvre des actions événementielles destinées à promouvoir l'égalité

L'université s'engage à promouvoir l'égalité et à valoriser son action dans le cadre d'un plan de communication adapté contenant les éléments suivants :

- publication du plan d'action sur le sites Internet institutionnel

- valorisation des journées internationales dédiées à l'égalité entre les femmes et les hommes mais aussi à l'ensemble des discriminations : Journée internationale des droits des femmes le 8 mars ; Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie) le 21 mars ; Journée mondiale contre l'homophobie et la transphobie le 17 mai , Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes le 25 novembre, etc.
- campagnes thématiques : prévention des stéréotypes, mixité des métiers, prévention violences discrimination, harcèlement, etc.
- actions participatives de type prix innovation égalité, rencontres/échanges avec grands témoins, jeux-concours, etc.

Pour prévenir la diffusion de stéréotypes sexués, le service communication de l'université sera formé à la communication non sexiste.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 3

Les chargées de mission s'engagent à rédiger un appel d'offre et un cahier des charges pour solliciter un cabinet extérieur.

Un cabinet spécialisé dans l'égalité et la lutte contre les discriminations formera à la communication non sexiste le personnel du service Communication de l'université et ses relais dans les services et composantes. Cette formation sera inscrite au plan de formation des agent-es.

Les chargées de mission égalité/diversité pourront apporter une expertise et un accompagnement aux composantes et aux directions qui souhaitent organiser des événements à l'occasion des journées internationales dédiées à l'égalité entre les femmes et les hommes mais aussi à l'ensemble des discriminations. Elles travailleront en collaboration avec la vice-présidente Culture, communication, documentation, édition pour la mise en place de campagnes de communication thématiques.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 3

- Une demi-journée de formation : 750 euros HT
- Temps de travail des chargées de mission égalité/diversité
- Temps de travail de la vice-présidente Culture, communication, documentation, édition
- Temps de travail des personnels formés.

Action n° 4 : Compléter les données sexuées du bilan social, futur rapport social unique (RSU)

Dresser une liste de données sexuées complémentaires pouvant être intégrées au futur rapport social unique et travail de production de ces données.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 4

Les chargées de mission égalité/diversité réaliseront un état des lieux des données sexuées disponibles ;

La direction des ressources humaines produira une extraction des données proposées par les chargées de mission égalité/diversité.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 4

- Temps de travail des chargées de mission égalité/diversité.
- Temps de travail de la direction des ressources humaines.

Action n° 5 : Établir un budget sensible au genre

Selon l'OCDE, "la budgétisation sensible au genre (BSG) cherche à intégrer des considérations d'égalité des genres dans la procédure budgétaire pour garantir une affectation efficace des ressources en fonction des besoins définis, et restructurer les recettes et les dépenses pour renforcer l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes. Il ne s'agit pas d'établir des budgets séparés pour les hommes et les femmes, ni nécessairement de procéder à une réforme radicale des procédures budgétaires en place". Comme l'explique le Conseil de l'Europe : "Cela implique une évaluation des budgets existants avec une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire ainsi qu'une restructuration des revenus et dépenses dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes".

Afin d'arriver à terme à la construction d'un budget sensible au genre, l'université de Rouen Normandie prévoit :

- d'analyser la distribution des dépenses en termes de genre
- de s'assurer du fait que la commande publique promeuve l'égalité entre femmes et hommes
- d'être attentive à ce que les cotisations et redevances soient également partagées entre femmes et hommes.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 5

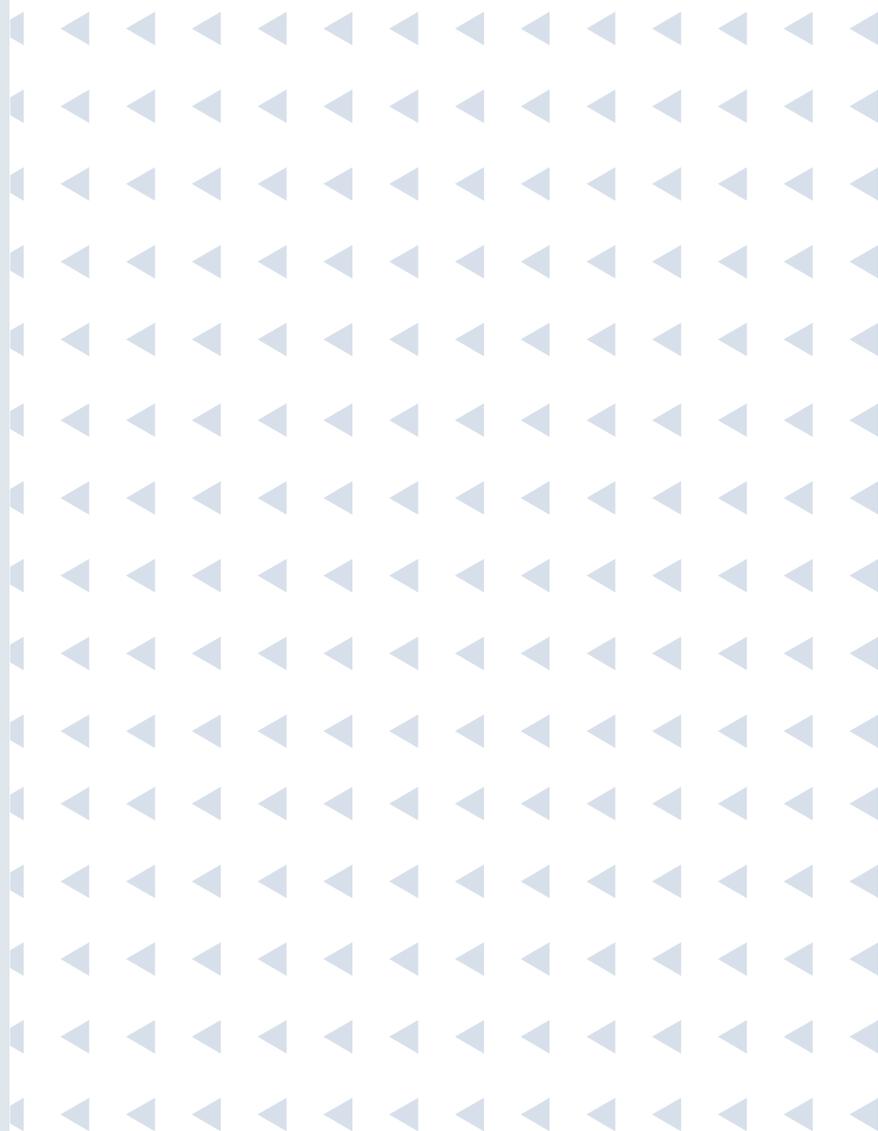
Les chargées de mission s'engagent à rédiger un appel d'offre et un cahier des charges pour solliciter un cabinet extérieur spécialisé.

La directrice générale des services, la directrice générale des services adjointe en charge des fonctions support et du pilotage seront mobilisées pour coordonner le travail d'identification et de production des données nécessaires.

L'agence comptable et la direction des affaires financières travailleront en relation avec le cabinet pour la production du budget sensible au genre.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 5

- Temps de travail des chargées de mission égalité/diversité
- Temps de travail de la directrice générale des services et de la directrice Générale des Services Adjointe en charge des fonctions support et du pilotage
- Temps de travail de l'agence comptable et de la direction des affaires financières.



Axe 2 - Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Pour favoriser l'égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles, plusieurs leviers peuvent être actionnés : promotion de la mixité des formations, valorisation de figures d'identification, lutte contre les phénomènes d'autocensure (incitation à passer les concours internes, etc.), identification et promotion des potentiels, accompagnement adapté et individualisé du parcours professionnel, travail sur les biais de genre dans les recrutements, etc.

Plus généralement, la mixité des études et des métiers doit être promue et valorisée auprès de tous les publics, en interne (par exemple en favorisant des contextes d'études non sexistes qui ne découragent pas la mixité dès l'entrée dans la formation, ou en créant des réseaux professionnels d'appui aux carrières des femmes), comme en externe (en nouant des partenariats avec les lycées pour favoriser l'orientation des garçons dans des filières fortement féminisées comme la filière sanitaire et sociale, ou l'orientation des filles dans des filières masculinisées telles que l'informatique, le numérique et les sciences de la nature, etc.).

Dans le cadre de cet axe 2, l'université de Rouen Normandie a choisi de privilégier 3 types d'action :

- des actions pour assurer des contextes d'études non sexistes qui ne découragent pas la mixité dès l'entrée dans la formation
- des actions centrées sur la lutte contre les biais de genre dans les recrutements
- des actions valorisant les femmes dans les sciences de la nature.

Éléments de diagnostic et objectifs

Sur les contextes d'études décourageant la mixité dès l'entrée dans la formation

Si toutes les statistiques s'accordent sur une féminisation du monde du travail et sur un équilibrage quantitatif entre femmes et hommes dans son accès, les sociologues soulignent que cette quasi-parité arithmétique ne signifie pas égalité. Le bilan social de l'université de Rouen Normandie ne déroge d'ailleurs pas à cette analyse. Par ailleurs, cette présence notable des femmes dans le monde du travail n'entraîne pas une véritable mixité. Certains métiers demeurent très sexués, avec la constitution de bastions masculins quand certaines activités sont très féminisées. L'enquête INSEE issue des recensements de la population entre 1990 et 2014 souligne par exemple

que le domaine de l'informatique et des télécommunications est en fort développement mais que les femmes y sont de moins en moins présentes¹.

Dans leur ouvrage *Filles + Sciences = Une équation insoluble* (2016), Marianne Blanchard, Sophie Orange et Arnaud Pierrel soulignent combien cette question mobilise les milieux politiques et associatifs à l'échelle nationale et internationale depuis plusieurs décennies, et notamment en France depuis les années 1980 : conventions interministérielles visant à diversifier l'orientation des filles, à les inciter à poursuivre des formations, puis des carrières scientifiques et techniques, plaquettes et campagnes de communication, interventions d'associations comme Femmes ingénieurs (créée en 1982), Femmes et mathématiques (1987), Femmes et sciences (2000) ou encore l'Association pour la parité dans les métiers scientifiques et techniques (2002)... Ce foisonnement d'actions incitatives ne semble pas agir sur les bastions masculins. La conclusion de leur ouvrage est une invitation à poser le problème différemment :

- d'abord en croisant plusieurs variables le sexe et l'origine sociale pour repenser la place des catégories sociales populaires dans les formations scientifiques
- ensuite en ne se limitant pas à dire aux filles qu'elles peuvent réussir dans des filières ou des métiers scientifiques car cette injonction peut s'avérer inefficace voire même contribuer à les maintenir dans un ordre social subalterne
- enfin, casser la représentation des disciplines scientifiques comme l'apanage des étudiant-es disposant de capacités innées, les doué-es, les brillant-es, pour souligner que les sciences requièrent toutes du travail et de la méthodologie, et peuvent toutes faire l'objet d'un apprentissage.

Pour lutter efficacement vers davantage d'égalité réelle dans les pratiques professionnelles, il s'agit de sensibiliser aux stéréotypes de genre et de visibiliser la présence des femmes dans les activités scientifiques pour casser, d'une autre manière, le lien invisible et contraignant entre des sexes et des professions. Plusieurs publics sont visés dans cette démarche : les personnels primo-entrants dans l'établissement et les futur.es enseignant.es amenés à encadrer des élèves ou des étudiant.es.

Sur les biais de genre dans les recrutements²

A compétences égales, les femmes et les hommes sont souvent jugés différemment, parfois en fonction de critères sans pertinence. Ainsi, le jeune âge d'une femme évoquera l'immatunité et celui d'un homme, l'énergie et le potentiel. En ce qui concerne le travail d'équipe, il est valorisé chez les hommes alors que, chez les femmes, il est

¹ voir Marine Emorine, Karina Mom, "la féminisation gagne les métiers les plus qualifiés à dominance masculine", *Insee Analyses*, n°62, Décembre 2017

² D'après le travail effectué par le Bureau de l'égalité (BEC) de l'Université de Lausanne.

considéré comme un manque d'autonomie. Autre exemple, les charges familiales supposées ou réelles sont un frein considérable dans le cadre des dossiers féminins alors qu'elles demeurent invisibles dans l'analyse des dossiers masculins. De même, certaines qualités sont systématiquement associées à un genre : la patience, la sensibilité et l'empathie sont considérées comme féminines, alors que l'ambition et le leadership sont associés aux hommes. L'image collective du scientifique correspond généralement à ce qui est trop vite pensé comme des attributs masculins. En réalité, toutes ces qualités sont nécessaires dans les métiers universitaires et devraient être valorisées tant pour les femmes que pour les hommes. De plus, des recherches récentes sur la promotion et le recrutement des enseignant-es chercheur-es³ ont montré que les comités ayant de forts préjugés sexistes implicites ont promu moins de femmes lorsque ces comités ne pensaient pas explicitement que des obstacles externes empêchaient les femmes d'avancer. Alors que lorsque les comités pensaient que les femmes étaient confrontées à des obstacles externes, les préjugés implicites n'ont pas permis de sélectionner plus d'hommes que de femmes. Ce résultat souligne l'importance de sensibiliser les comités d'évaluation aux préjugés sexistes.

Sur la construction de modèles féminins

Alors que la sociologie des sciences avait, depuis les travaux de RK Merton des années 1960, mis au jour que certaines personnalités se trouvaient reconnues aux dépens de certains de leurs collaborateurs pourtant très actifs, les travaux de Margaret Rossiter dans les années 1990, ont souligné que ce phénomène était majoré si les collaborateurs étaient en fait des collaboratrices de sorte que l'effet Matthew décrit par Merton a été renommé "Effet Matilda" en référence à la militante féministe américaine du XIXe siècle, Matilda Joslyn Gage qui avait remarqué que les idées des femmes se voyaient souvent réappropriées par des collègues masculins, réduisant leur contribution au mieux à des remerciements en note de bas de page⁴. Des recensions de femmes invisibilisées par effet Matilda sont élaborées dans plusieurs bases de données en construction. Pour s'emparer de cette question, l'université de Toulouse a inauguré en septembre 2019, une "allée Matilda pour la juste place des femmes dans la recherche", accueillant un espace dédié aux démarches des étudiant-es et chercheur-es. Afin de mettre en valeur des modèles féminins permettant aux femmes de trouver leurs places dans des bastions masculins et de sensibiliser aux pratiques académiques relevant de l'effet Matilda, en plus des démarches déjà entreprises par l'établissement dans le cadre des "dispositifs bac-3 bac +3", il s'agit de mettre en lumière la présence des femmes dans les carrières scientifiques.

³ voir Régner I, Thinus-Blanc C, Netter A, Schmader T, Huguet P. (2019). "Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists". *Nat Hum Behav.* 3(11) : p.1171-1179.

⁴ voir "The Matthew Matilda Effect in Science", Margaret Rossiter, *Social Studies of science*, Vol. 23, No. 2 (May, 1993), pp. 325-34.

Actions et outils

Action n° 6 : Favoriser les contextes d'études promouvant la mixité dès l'entrée dans la formation par la sensibilisation des enseignant-es chercheur-es de l'université

Réflexion sur l'élaboration d'un dispositif de sensibilisation à la pédagogie non sexiste de tous les enseignant-es entrant à l'université, éventuellement sous forme de MOOC afin d'assurer sa pérennité. Cette formation pourrait être intégrée aux 32h de formation obligatoire des enseignant-es-chercheur-es stagiaires lors de leur première année et aux formations dispensées aux doctorant-es par les écoles doctorales.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 6

Les chargées de mission s'engagent à rédiger un appel d'offre et un cahier des charges pour solliciter un cabinet extérieur spécialisé. Ce travail se fera en collaboration avec le vice-président Orientation et Accompagnement à la Réussite Étudiante.

Le SUN seront également mobilisés pour transformer en MOOC la formation dispensée par le cabinet extérieur. Afin d'organiser et de systématiser la diffusion du support, la direction des ressources humaines et les écoles doctorales seront mobilisées.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 6

- Temps de travail des chargées de mission égalité/diversité
- Temps de travail du vice-président Orientation et Accompagnement à la Réussite Étudiante
- Temps de travail du SUN
- Temps de travail de la direction des ressources humaines
- Coût de la prestation du cabinet spécialisé évalué pour 2 jours (environ 2500 euros HT).

Action n° 7 : Favoriser des contextes d'études promouvant la mixité avant l'entrée à l'université par la formation des futur-es enseignant-es du primaire et du secondaire

Élaboration d'un module de formation obligatoire et systématique pour sensibiliser les futurs enseignant-es du primaire et du secondaire, éventuellement sous forme de MOOC ou de toute autre forme pédagogique qui sera jugée la plus adéquate.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 7

Les chargées de mission s'engagent à travailler conjointement avec les collègues de l'INSPÉ volontaires pour la construction de ce module, en associant également le SUN.

L'expertise d'enseignant-es chercheur-es spécialistes de ces questions pourra aussi être mobilisée, comme par exemple celle de Naïma Anka Idrissi, Fanny Gallot et Gaël Pasquier, qui sont les auteur-es de l'ouvrage *Enseigner l'égalité filles-garçons*, paru en 2018.

L'INSPÉ sera chargé de l'intégration de ce module à la formation des futurs enseignant-es du primaire et du secondaire.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 7

- Temps de travail des enseignant-es chercheur-es de l'INSPÉ
- Temps de travail des chargées de mission
- Temps de travail du SUN
- Rémunération d'interventions d'enseignant-es chercheur-es spécialistes de ces questions.

Action n° 8 : Définir des critères d'évaluation selon les catégories de personnels et à différents niveaux pour éviter les biais de genre dans les recrutements

Pour lutter contre les biais de genre dans les recrutements, un travail sur la définition des critères d'évaluation sera mené en dialogue avec celles et ceux qui recrutent pour les différentes catégories de personnel et à différents niveaux.

Une réflexion sur la conduite des discussions lors de comités de recrutement (EC et BIATSS) donnera lieu également à l'élaboration de règles permettant un traitement équitable des dossiers masculins et féminins.

Il pourra s'agir :

- d'élaborer un guide pour limiter les biais de sélection (sur le modèle de celui élaboré à l'université de Lausanne)
- et de mettre en place un dispositif visant à systématiser l'extraction et l'envoi, en amont des recrutements, de données sexuées sur les viviers, sur l'établissement, sur l'historique des précédents recrutements du département, du laboratoire, du service et également sur l'ensemble des candidatures reçues, reprenant les termes de la circulaire du 18 juin 2020 relative à l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement et visant à limiter les biais de sélection⁵.

Ces mesures seront à mettre en œuvre aussi bien pour les comités de sélection chargés du recrutement des enseignant-es-chercheur-es que pour les comités chargés du recrutement des BIATSS.

⁵ Circulaire NOR ESR2014504C du 18 juin 2020 [enseignementsup- recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=152762&cbo=1](https://enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=152762&cbo=1)

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 8

Les chargées de mission se chargent de la rédaction d'un guide, travaillé en collaboration avec la direction des ressources humaines et la direction de la communication.

La direction des ressources humaines réalisera l'extraction des données en amont de la tenue des comités de sélection des EC et des comités de recrutement des BIATSS. Elle diffusera aux comités ces données ainsi que le guide de sensibilisation aux biais sexistes.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 8

- Temps de travail de la direction des ressources humaines pour l'extraction des données
- Temps de travail de la direction de la communication pour la réalisation du guide visant à limiter les biais de sélection
- Temps de travail des chargées de mission égalité/diversité.

Action n° 9 : Participer à la construction de modèles féminins

Pour accompagner la diffusion de modèles féminins, une réflexion sera engagée sur une mise en valeur de figures féminines passées par l'université de Rouen Normandie, parmi les étudiantes, les enseignantes et/ou chercheuses dans une démarche socio-historique. Elle pourra aboutir à une démarche mémorielle sous une forme participative (sur le modèle de ce qui a été mis en œuvre à l'université de Lille pour le choix de noms d'amphithéâtres suite à des présentations de portraits et à des votes de la communauté universitaire).

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 9

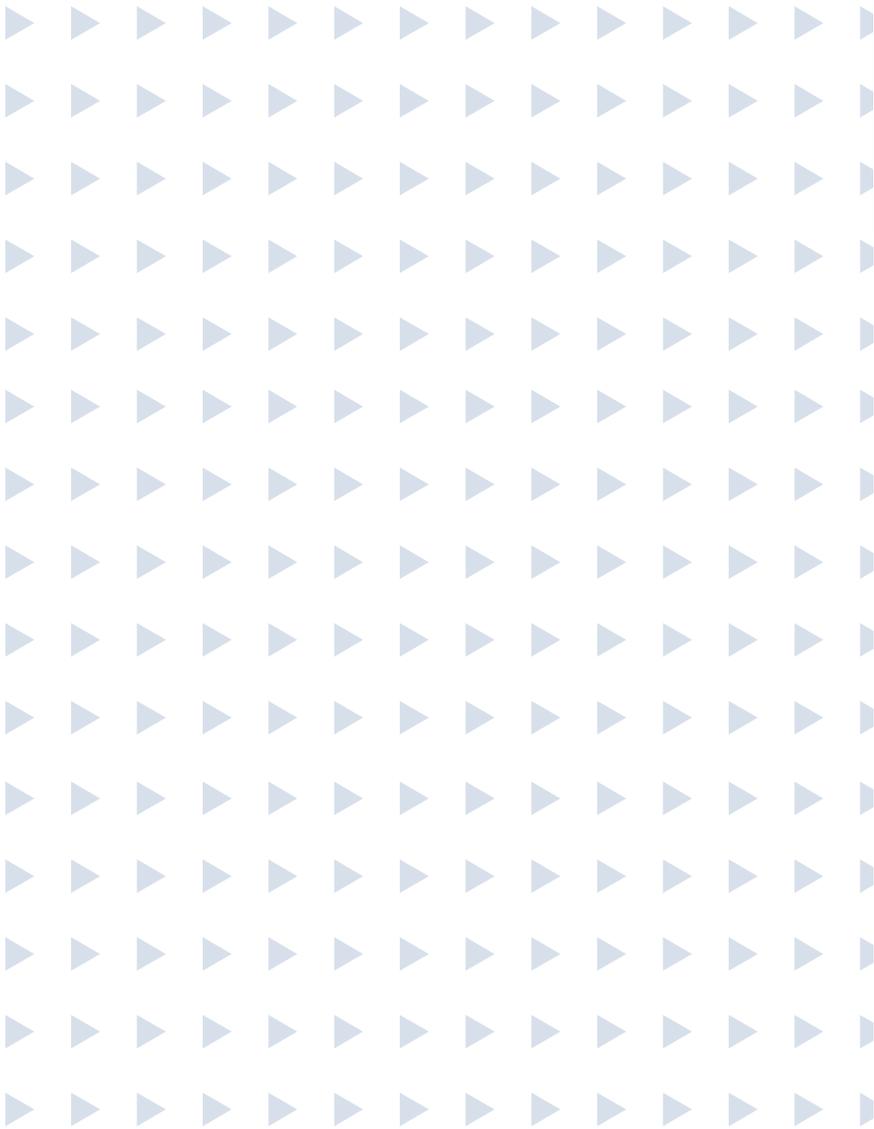
Les chargées de mission s'engagent à accompagner le recrutement et l'encadrement d'un-e étudiant-e de master 2 dans un projet d'identification de ces femmes, de rédaction des portraits et de mise en œuvre d'une démarche participative associant la communauté universitaire dans le choix des dénominations de salles ou d'amphithéâtres.

L'offre de stage sera publiée et le comité de pilotage et de suivi du plan sera associé à la sélection du stagiaire.

Le vice-président Pilotage et qualité des formations, Vie étudiante, en charge de la Commission formation et vie universitaire et la vice-présidente Culture, communication, documentation, édition participeront à la visibilité de ce travail et à la mise en œuvre d'une démarche participative de construction mémorielle.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 9

- Financement d'un stage de M2 de 16 semaines minimum
- Temps de travail des vice-président-es Formation et Culture
- Temps de travail des chargées de mission égalité/ diversité.



Axe 3 - Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

En dépit de la croyance selon laquelle les règles d'avancement à l'ancienneté et les grilles empêcheraient les inégalités de salaires et de déroulement des carrières dans le secteur public, les écarts entre femmes et hommes y sont établis aussi bien que pour les travailleur-ses du secteur privé.

Dans l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation, la rémunération (comme pour tous les corps de la fonction publique), est principalement déterminée par trois composantes : la valeur du point d'indice, fixée transversalement à l'échelle de la fonction publique ; les grilles qui déterminent la progression des carrières ; et les régimes indemnitaires (primes)⁶. Le point d'indice, désormais unilatéralement fixé par l'État, est régulièrement gelé. Les primes et les indemnités, qui constituent l'autre partie de la rémunération des fonctionnaires, prennent une importance croissante dans les rémunérations (et plus encore avec la LPR), qu'il s'agisse de celles des BIATSS ou des enseignant-es-chercheur-es. Le système indemnitaire associe les primes aux fonctions exercées d'une part, et à la performance individuelle ou collective d'autre part. Les conséquences d'une distribution inégale - et très genrée - des ressources de la négociation, ainsi que les biais sexistes contenus dans l'évaluation des performances, sont donc appelés à peser toujours davantage. Les règles de promotion, multiples et changeantes, et une forme d'opacité dans l'attribution des primes renforcent les difficultés à identifier les sources des écarts. L'université de Rouen Normandie s'engage donc, par ce plan, à œuvrer en faveur d'une meilleure identification des inégalités de carrières et de salaires.

Éléments de diagnostic et objectifs

Les données du bilan social ne donnent pas à voir les processus qui conduisent aux inégalités de carrières : elles offrent une photographie statique et partielle qu'il faut compléter par des analyses longitudinales plus qualitatives qui permettent d'identifier les causes sociales de ces écarts. De plus, aucune donnée ne permet actuellement d'identifier les écarts de rémunération qui peuvent exister entre les femmes et les hommes au sein de l'université de Rouen Normandie.

⁶ Extrait du rapport du Groupe de travail 2 "Attractivité des emplois et des carrières scientifiques", annexe de la Loi de programmation pluriannuelle de la recherche.

Dans le cadre de ce plan 2021 -2023, en ce qui concerne l'axe 3, la priorité a donc été donnée à cette question de l'évaluation des écarts. Les principales actions que l'université mettra en œuvre ces deux prochaines années concernent donc la production de données destinées à objectiver les inégalités de salaires et de carrières, ainsi que leurs causes plurielles. Le plan suivant pourra ainsi se fonder sur ces diagnostics précis et proposer des actions de prévention et de traitement des inégalités de rémunérations et de déroulement de carrière.

Actions et outils

Action n° 10 : Mettre en œuvre au sein de l'Université de Rouen Normandie la méthodologie d'identification des écarts de rémunération commune aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique

La DGAFP a développé en 2019, une méthodologie interministérielle d'autodiagnostic des écarts de rémunération entre les fonctionnaires permettant aux employeurs publics de décomposer les différentes causes des écarts de rémunération tels que, par exemple, la démographie, les conditions d'avancement et de déroulement de carrière, les primes, les heures supplémentaires, les temps partiel et temps non complet, les interruptions ou retards de carrière en raison des charges familiales.

Cet outil méthodologique se présente sous la forme d'une feuille de calcul qui retrace l'ensemble des éléments de paie renseignés par les services concernés. Cet outil permet d'identifier finement la cause des écarts éventuels des rémunérations entre les femmes et les hommes en les classant par type d'effets liés à :

- la différence de recours au temps partiel
- la ségrégation des corps (représentation des sexes dans les corps)
- la démographie au sein des corps
- la différence des primes à corps-grade-échelon identique.

Cet outil, sous la forme d'un fichier Excel, comprend :

- une nomenclature de rémunération pré-remplie pour les «paies DGFIP»
- des programmes permettant le calcul des indicateurs
- un mode d'emploi pour savoir comment l'utiliser
- une documentation pour interpréter les résultats.

L'action n°1 consistera ainsi à mettre en œuvre cette méthode d'identification des écarts de rémunération pour identifier les inégalités existantes et réfléchir ensuite aux modalités de correction de ces déséquilibres.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 10

La direction des ressources humaines sera chargée de :

- l'extraction de données de rémunérations organisées selon un format déterminé

- un travail de classification des éléments de rémunération, en particulier des primes et indemnités, nécessaire au bon fonctionnement de l'outil et à l'interprétation des résultats.

Un-e économiste ou un-e sociologue, étudiant-e de M2 en stage ou jeune diplômé-e en CDD, sera chargé de faire fonctionner l'outil pour produire des résultats à partir des données fournies par la direction des ressources humaines.

Si l'anonymisation des données est assurée, des réunions d'analyse participative des résultats pourront être organisées avec des chercheur-es spécialistes ainsi qu'avec les représentant-es du personnel. Une fois les analyses consolidées, une restitution publique sera aussi proposée à l'ensemble du personnel afin d'impulser une réflexion collective sur les actions à mettre en œuvre pour lutter contre les inégalités identifiées.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 10

- Temps de travail de la direction des ressources humaines pour l'extraction des données et la classification des éléments de rémunération
- Contrat de travail ou stage rémunéré d'une durée de 6 mois.

Action n° 11 : Produire des données qualitatives longitudinales sur le déroulement des carrières des BIATSS

Les femmes BIATSS connaissent-elles les mêmes carrières que les hommes BIATSS à l'université de Rouen Normandie ? Cette question peut paraître naïve (de nombreuses recherches ont démontré l'existence d'inégalités professionnelles dans des secteurs très variés), néanmoins elle est relativement inédite au sens où aucun travail n'a été mené jusqu'alors sur la fabrique genrée des carrières dans l'administration universitaire. De plus, les réformes récentes et notamment la mise en place de la LDG (ligne directrice de gestion) vont donner plus de pouvoir aux établissements dans la construction de ces carrières. Complémentaires des approches chiffrées qui fournissent une photographie, une vision statique des positions différenciées des femmes et des hommes, les démarches d'enquête qualitatives sont nécessaires pour rendre compte de la dimension dynamique des inégalités de carrière.

L'université de Rouen Normandie prévoit donc de proposer un appel à recherche qualitative sur la fabrique genrée des carrières des BIATSS de l'université. En portant attention aux modalités d'entrée dans la carrière, aux opportunités offertes aux agent.es selon leurs trajectoires, aux processus de promotion et aux modes d'évaluation associés, ainsi qu'aux pratiques quotidiennes de travail, il s'agira de comprendre comment les règles et les normes de carrières contribuent ou non à la construction d'inégalités.

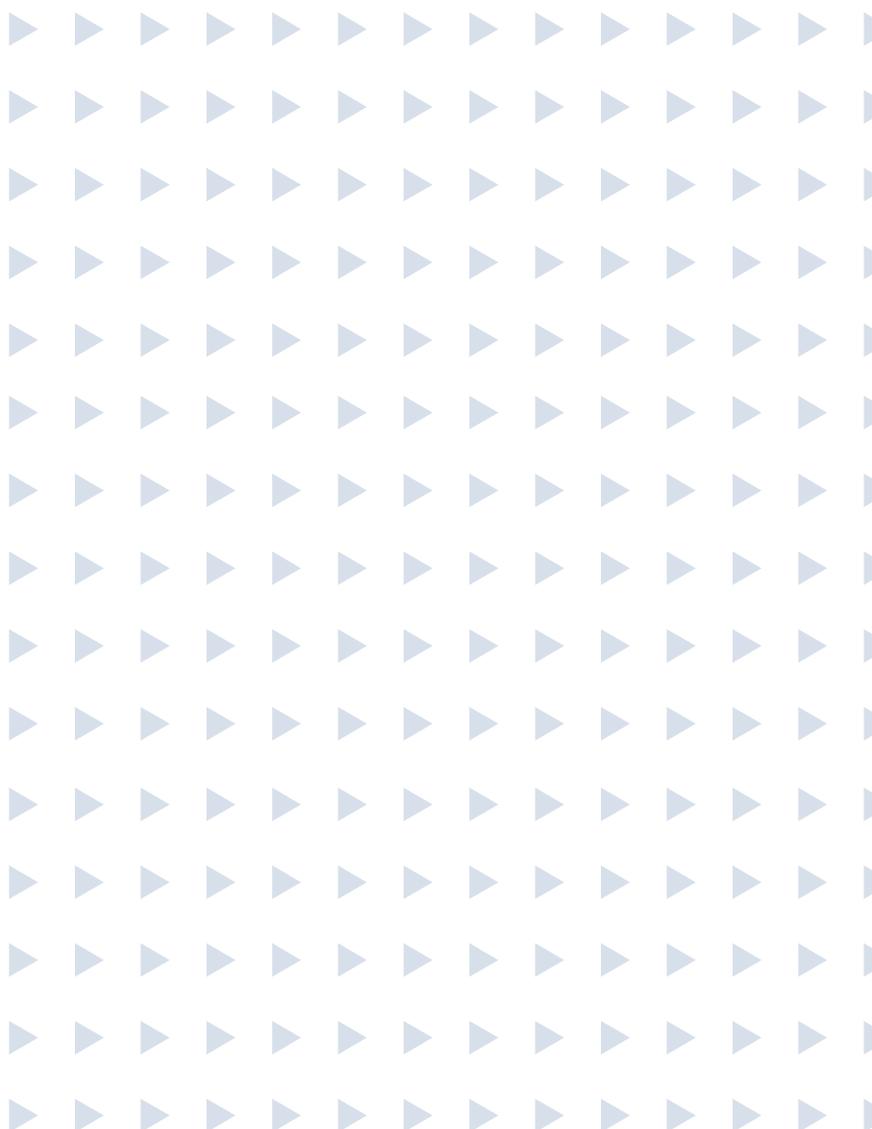
Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 11

Les chargée-es de mission égalité/ diversité seront chargées de rédiger l'appel d'offre pour cette recherche, de sélectionner l'équipe de recherche qui réalisera cette enquête et d'assurer le suivi pendant la réalisation de l'enquête.

Une équipe de recherche interne ou externe à l'université spécialiste des inégalités de carrière sera mobilisée pour la réalisation de cette enquête.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 11

- Temps de travail des chargées de mission égalité / diversité
- Financement d'une recherche qualitative.



Axe 4 - Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Comme le rappelle le plan national d'action des Ministères de tutelle, "l'égalité professionnelle suppose une organisation du travail optimisée, valorisée dans les politiques RH et intégrée dans les pratiques managériales. Ainsi convient-il en premier lieu d'être vigilant aux situations individuelles des agent-es soumis à des contraintes particulières (enfants en bas âge, monoparentalité, etc.)"⁷. Si l'université de Rouen-Normandie veille déjà à l'absence de discriminations liées à la parentalité dans les carrières et dans les parcours d'études, il convient aussi de "réfléchir aux modalités d'organisation du travail et d'être attentif aux compensations nécessaires pour assurer le bon fonctionnement du service (remplacement des agentes en congé maternité)"⁸.

Éléments de diagnostic et objectifs

Pour favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, tel que prescrit par la loi du 6 août 2019, l'université de Rouen Normandie propose de mettre l'accent sur l'aide à la garde d'enfants, la mise en place de salles d'allaitement sur les campus et l'élimination des réunions et enseignements trop matinaux ou trop tardifs.

Actions et outils

Action n° 12 : Favoriser l'aide à la garde d'enfants pour les agent-es et les étudiant-es de l'université

Dans le passé, plusieurs projets ont envisagé l'ouverture d'une crèche au sein de l'université et/ou la réservation de places dans des crèches à proximité des campus pour les agent-es et étudiant-es de l'université de Rouen Normandie. Il s'agit d'actualiser ces projets :

- en faisant un travail de recension des dispositifs existants dans les autres universités : dans celles qui disposent de crèches (Caen, Lyon II, Toulouse III ou Perpignan), de halte-garderie (comme Pierre et Marie Curie et Paris Dauphine)

⁷ Voir le plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, commun au ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports (MENJS) et au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI).

⁸ Ibid.

- en menant une enquête interne auprès des agent-es et étudiant-es pour évaluer les besoins actuels
- en établissant un devis chiffré des différentes options envisageables.

En vue de préparer une décision éclairée, un bilan de ce travail sera soumis à la présidence et aux instances à la fin de l'année 2023.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 12

Les chargées de mission égalité se chargeront de recenser les dispositifs existants dans les autres universités et de concevoir le questionnaire d'évaluation des besoins. La direction des ressources humaines et la directrice générale des services adjointe Formation organiseront la diffusion de l'enquête et solliciteront des devis chiffrés.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 12

- Temps de travail des chargées de mission égalité/ diversité
- Temps de travail des services RH
- Temps de travail de la DGSA Formation.

Action n° 12 bis : Mener une étude du besoin pour une garde ponctuelle d'une personne à charge (enfant ou parent) lorsqu'un agent souhaite se présenter à un concours ou participer à une manifestation scientifique

Lors de la consultation organisée dans le cadre de l'action n° 12, quelques questions seront ajoutées sur les besoins de gardes ponctuelles d'une personne à charge (parent ou enfant) lorsqu'un agent souhaite se présenter à un concours ou participer à une manifestation scientifique. Cela permettra d'évaluer les possibilités pour l'université de Rouen Normandie de contribuer à la prise en charge de ces besoins (via la création d'une halte-garderie, ou via des dispositifs de chèque emploi service...).

Action n° 13 : Mise en place d'une ou plusieurs salles d'allaitement maternel sur les campus

Pour ne pas pénaliser les étudiantes et les agentes qui souhaitent continuer à allaiter leurs enfants après la reprise de leurs études ou de leur travail, des salles de lactation seront mises en place sur les différents campus.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 13

Les chargées de mission égalité, en relation avec la vice-présidente Ressources humaines et le vice-président Pilotage et qualité des formations ; Vie étudiante ; en charge de la Commission Formation et Vie Universitaire, établiront un cahier des charges des espaces et des équipements nécessaires. La direction des affaires

financières établira un devis. La direction des ressources immobilières identifiera les espaces possibles pour une telle implantation.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 13

- Temps de travail des acteur-ices cités ci-dessus
- Coût des équipements nécessaires (fauteuil, coussin d'allaitement, tire-lait électrique, matelas à langer, prises électriques, un point d'eau et un réfrigérateur)
- Immobilisation d'une salle sur les différents campus.

Action n° 14 : Adopter une charte des temps de vie afin d'éviter les réunions trop matinales ou tardives et de préserver le droit à la déconnexion

Afin d'établir certaines règles permettant de concilier plus harmonieusement vie professionnelle et vie personnelle, il sera rédigé un document synthétique s'appliquant aux pratiques d'encadrement comme à celles des personnels, à savoir une « charte des temps » recoupant plusieurs dimensions :

- privilégier des plages horaires fixes pour les réunions et limiter les réunions trop tardives (après 17h) ou trop tôt le matin (avant 9h).
- développer la prévisibilité des horaires et des réunions en établissant un délai de prévenance suffisamment long en cas de modifications des horaires. De même, la définition d'un ordre du jour et d'un horaire de fin constituent des gardes fous pour une meilleure maîtrise des temps de réunion.
- lutter contre le présentéisme : que ce soit pour finaliser des dossiers importants, pour montrer sa motivation et sa disponibilité, pour être « bien vu » par ses supérieur-es... le présentéisme nuit à l'égalité professionnelle femmes-hommes et nuit également à l'implication des hommes dans la sphère domestique. Si certains agent-es ont des temps de travail trop conséquents, les directeur-ices des services devront chercher à en connaître les raisons notamment si celles-ci sont liées au fonctionnement même de l'université (objectifs à atteindre trop élevés dans le temps imparti, conditions de travail nuisibles à la concentration...).
- Il s'agira également d'éviter les plages horaires matinales ou tardives, voire fractionnées, pour le personnel d'entretien des locaux.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 14

La direction des ressources humaines sera chargée de la rédaction et de la diffusion de cette charte.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 14

- Temps de travail de la direction des ressources humaines.

Axe 5 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Les violences sont des actes qui par la menace, la contrainte ou la force, infligent des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques dans le but d'intimider, punir, humilier, ou d'atteindre les personnes dans leur intégrité physique et leur subjectivité. Au travail, ces violences sont quasi exclusivement dirigées à l'encontre des femmes, tout particulièrement les violences sexuelles, qu'il s'agisse d'agressions ou de harcèlement sexuel. L'enquête VIRAGE réalisée en 2015 par l'INED⁹ indique en effet que 97 % des personnes victimes de ces violences au travail sont des femmes. Une femme sur cinq a été agressée sexuellement au cours de sa vie. Chaque année, cela représente environ 62 000 femmes et 2 700 hommes, des chiffres stables au cours de ces dernières années. Si les espaces privés sont le premier lieu où se déroulent les agressions sexuelles, les lieux d'étude et de travail restent des espaces où les femmes sont très exposées à ce risque, tout particulièrement les attouchements et les baisers forcés.

En matière de harcèlement sexuel, une enquête du Défenseur des droits a établi qu'en 2014, 20 % des femmes actives avaient indiqué avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle, une proportion stable depuis 1991. 20 % des Français déclarent également connaître au moins une personne ayant été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail.

La prévention et le traitement des violences sexistes et sexuelles sont un élément central et prioritaire des politiques d'égalité femmes-hommes à double titre. D'une part, les femmes y sont plus exposées et d'autre part, cette exposition plus forte renforce d'autres formes d'inégalités évoquées précédemment. La persistance de ces violences sexistes et sexuelles participe en effet à éloigner les femmes des espaces peu mixtes et des espaces de pouvoir. En cherchant à se prémunir de ce risque, de nombreuses femmes s'auto-excluent des espaces professionnels les moins mixtes, qui sont également fréquemment les plus rémunérateurs et/ou ceux du pouvoir. Dans le cas contraire, les femmes se préparent à ce risque. Elles déploient des stratégies de protection et de solidarité, anticipent et régulièrement expérimentent comment faire face à ces agressions et à leurs conséquences (les symptômes psychotraumatiques, les formes d'autodépréciation...). Autant d'énergie et de temps qu'elles ne consacrent pas à leurs projets professionnels, leurs études et/ou à leur vie personnelle.

⁹ <https://www.ined.fr/fr/publications/editions/document-travail/enquete-virage-premiers-resultats-violences-sexuelles/>

Depuis 2012, l'université de Rouen Normandie s'est engagée dans un processus de prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles dans l'encadrement doctoral (notamment via l'offre de formation du collège des écoles doctorales). Depuis 2019, une cellule de veille, une charte déontologique et une cellule d'accompagnement des victimes de harcèlement ont été mises en place. Par ce plan, l'université de Rouen Normandie s'engage à renforcer sa politique de traitement et de prévention des violences sexistes et sexuelles, ainsi qu'à l'élargir à toutes les formes de discrimination (notamment sexistes, racistes, antisémites, islamophobes et transphobes).

Éléments de diagnostic et objectifs

En application de la *loi TFP du 6 août 2019*, "la prévention et la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes" est une thématique obligatoire des plans d'action pour l'égalité professionnelle. Elle instaure la mise en place d'un dispositif qui a pour objet de recueillir le signalement des agent-es qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et protection des victimes et de traitement des faits signalés. Le décret du 13 mars 2020 précise les modalités de mise en place. Depuis 2019, l'université de Rouen Normandie s'est dotée d'une cellule de veille et d'une commission de lutte contre le harcèlement sexuel, ainsi que d'une charte déontologique contre le harcèlement sexuel.

Conformément au plan national pour l'égalité professionnelle, l'université de Rouen Normandie s'engage à mettre en œuvre une politique disciplinaire ferme à l'encontre des auteurs de discriminations, actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes. Cette politique doit être visible et assumée et doit garantir la mise en œuvre du principe de "tolérance zéro". Elle doit faire l'objet d'une large communication.

Actions et outils

Action n° 15 : Dans une démarche d'amélioration continue, recenser les signalements reçus et traités dans les dispositifs de signalement et d'écoute

Le traitement des violences sexistes est éminemment complexe et il est marqué par des effets de fort déni, y compris par les victimes elles-mêmes. Une enquête nationale réalisée par le Défenseur des droits indique ainsi que seuls trois cas de harcèlement sexuel au travail sur dix sont rapportés à la hiérarchie et près de 30 % des victimes n'en parlent à personne. Seulement 5 % des cas ont été portés devant la justice. Dans

40 % des cas rapportés, la résolution s'est effectuée au détriment de la plaignante, avec des conséquences directes sur son emploi.

C'est pourquoi l'établissement s'engage à évaluer l'effectivité des signalements de violences sexistes et sexuelles et leur traitement, notamment la dissociation des procédures pénales et disciplinaires (comme le rappelle le plan national pour l'égalité professionnelle). Les procédures étant en partie commune entre étudiant-es et personnels, et pour ne pas solliciter plusieurs fois les mêmes services, ce recensement intégrera les signalements d'étudiant-es, bien que non concerné-es par ce plan d'action.

Premièrement, les chargées de mission égalité/diversité organiseront deux réunions de retour d'expérience associant les différents acteur-ices du traitement de ces signalements (directions de service et de composantes, direction des ressources humaines, service juridique, médecine du travail, médecine préventive, assistant-es de prévention, CHSCT, médiateur, sécurité, syndicats...) pour identifier ensemble les forces et les limites des dispositifs existants (une réunion pour la commission de lutte contre le harcèlement et une pour la commission disciplinaire). En complément, avec leur consentement, des victimes et des personnels de l'établissement ayant accompagné ces victimes pourront être entendus par les chargées de mission pour restituer leurs expériences de la procédure et en mesurer les effets sur leurs vies professionnelle et personnelle.

Deuxièmement, sur la base de ces échanges, un recensement des signalements reçus par l'établissement (directions de service et de composantes, direction des ressources humaines, service juridique, médecine du travail, médecine préventive, assistant-es de prévention, CHSCT, médiateur, sécurité, syndicats...) depuis 2019 sera réalisé sous la forme d'un fichier Excel nominatif (version non publique) et sera comparé avec les situations traitées par les dispositifs internes (cellule H et section disciplinaire) ainsi que celles transmises au parquet. Il s'agira en effet d'observer les caractéristiques des requérant-es, des accusé-es et des faits reprochés à ces différentes étapes de la procédure pour en mesurer l'efficacité et identifier d'éventuels points de blocage.

Troisièmement, le bilan de ce recensement (anonymisé) et les propositions d'amélioration continue du dispositif seront présentés devant le CHSCT, le CT et le CA au premier trimestre 2022, puis chaque année. Les données relatives aux actes de violences sexistes et sexuelles sont intégrées au RSU.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 15

- Les chargées de mission égalité/diversité élaborent le tableau de recensement, conduisent les réunions de retour d'expérience et accompagnent la rédaction du bilan
- La cellule de veille et le service juridique recensent les situations traitées et complètent le tableau, participent aux réunions de retour d'expérience et à la rédaction du bilan.

- La direction générale des services transmet la demande de recensement et de participation aux réunions aux différents services et composantes concernés

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 15

- Temps de travail des personnels impliqués.

Action n° 16 : Former les publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

S'agissant des membres des dispositifs de signalement et plus largement des acteurs et des actrices de la prévention, appelés à écouter les personnels, les accompagner et les orienter pour le traitement de leur signalement, il est nécessaire de leur apporter une formation spécifique (écoute active, prise en compte de l'état traumatique, crainte de la stigmatisation, de la marginalisation, etc.) pour sécuriser l'exercice de leurs missions eu égard à la complexité des situations qui peuvent être rencontrées.

A partir du bilan partagé, il sera ainsi élaboré en lien avec la direction des ressources humaines un programme de **formation obligatoire** pour certains acteurs et actrices clés de ces dispositifs de signalement et de traitement :

- présidence et direction générale des services
- direction des services et des composantes
- direction des laboratoires et des départements
- direction des affaires juridiques et statutaires
- membres de la cellule de veille et de la commission de lutte contre le harcèlement
- service de la médecine du travail et médecine préventive
- personnels et gestionnaires de la direction des ressources humaines
- assistantes/assistants et conseillères/conseillers de prévention
- représentant-es du personnel
- Il s'agira de formation spécialisée réalisée par des partenaires extérieurs. Il pourra notamment être fait appel à un réseau de formateurs et de formatrices spécialisés sur les violences sexistes et sexuelles, créé au printemps 2018 par deux associations (Anef, Cped) avec le réseau JuriSup.

En complément, des éléments de formation sur ce point seront ajoutés aux formations déjà existantes des élèves et fonctionnaires stagiaires, notamment les enseignant-es-chercheur-es.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 16

Les chargées de mission s'engagent à rédiger un appel d'offre et un cahier des charges pour solliciter un réseau de formateurs et de formatrices spécialisés sur les violences sexistes et sexuelles.

Des formateurs et des formatrices spécialisés sur les violences sexistes et sexuelles formeront le personnel cité ci-dessus.

La DRH inscrira cette formation obligatoire au plan de formation des agent-es.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 16

- Une demi-journée de formation : environ 750 euros HT / demi-journée
- Temps de travail des chargées de mission égalité/diversité
- Temps de travail des personnels formés
- Temps de travail des services RH.

Action n° 17 : Accompagner les agents victimes de violences

Le processus de traitement des signalements fait intervenir une pluralité d'actrices et d'acteurs qui doivent se coordonner pour assurer un accompagnement individualisé et continu des agent-es concerné-es par des actes de violences, y compris intrafamiliales.

Comme le souligne le plan national pour l'égalité professionnelle, il s'agira d'accorder une attention particulière aux agent-es victimes de violences y compris intrafamiliales :

- dans le cadre de l'action sociale
- dans le cadre des demandes de mobilité (enseignants/ personnels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé et des bibliothèques)
- faciliter l'octroi de la protection fonctionnelle
- permettre à la victime de VSS et/ou de discriminations citée comme témoin dans une procédure disciplinaire d'être assistée d'une personne de son choix devant l'instance disciplinaire compétente
- mobiliser le soutien psychologique
- ne pas déplacer la victime (sauf volonté contraire de l'intéressé-e)
- et recourir à des mesures conservatoires (protection de la victime et neutralité de l'enquête).

Toutefois, la coordination reste à définir par le groupe de travail.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 17

Cet accompagnement mobilisera plusieurs acteur-ices, qu'il s'agira de réunir régulièrement pour s'assurer de la bonne circulation de l'information et pour coordonner les actions d'accompagnement lorsque des cas précis seront traités. Ces acteur-ices sont :

- la médecine de prévention
- les services sociaux du personnel
- les services d'action sociale : aide au logement, aide financière, etc.

- les services RH pour faire cesser les faits en prenant toutes mesures conservatoires
- les services RH et/ou juridiques pour faciliter l'octroi de la protection fonctionnelle
- les acteur-ices et dispositifs de soutien psychologique internes ou externes (MGEN, etc.).

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 17

- Temps de travail des acteur-ices cités ci-dessus.

Action n° 18 : Participer au financement d'un documentaire sur les violences sexistes et sexuelles à l'université

Une équipe d'enseignantes-chercheuses (de différentes universités) regroupées en association (Association Écran et Parole) et une association d'étudiant-es (Association Hystérique, Université Sorbonne Nouvelle Paris 3) se sont engagées dans la réalisation d'un film documentaire sur les violences sexistes et sexuelles à l'université, intitulé "Briser le silence des amphis". Le film sera centré sur les témoignages d'étudiant-es victimes de harcèlement ou de violences sexistes et sexuelles. Il fera également intervenir des universitaires et journalistes qui ont travaillé sur ces questions. En plus du documentaire (d'une durée de 30 minutes), des capsules à diffuser sur les réseaux sociaux sur des sujets plus spécifiques (violences à l'égard des personnes LGBTQ+, rôle des missions égalité dans les universités...) seront aussi produites. Le documentaire sera librement disponible, pour toutes les associations et institutions qui voudront s'en saisir pour organiser des discussions, des conférences débats sur le sujet.

Afin de permettre l'aboutissement d'un tel projet, l'université de Rouen Normandie contribuera à la campagne de financement du film. L'université de Rouen Normandie verra son nom au générique du documentaire et recevra un DVD du film.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 18

- Financement de la campagne.

Action n° 19 : Produire et analyser des données quantitatives et qualitatives sur l'expérience des différentes formes de discriminations

Afin d'élaborer une politique de lutte contre les différentes formes de discrimination, l'université de Rouen Normandie accepte d'être l'objet d'une enquête nationale, intitulée *Inégalités de traitement, conditions d'étude et de travail dans l'enseignement supérieur et la recherche* (ACADISCR). Cette enquête permettra de disposer d'un diagnostic sur l'ampleur et la configuration des discriminations au sein de l'établissement (personnels et étudiant.es). Cette approche vise ainsi autant à produire des connaissances scientifiques nouvelles sur ces questions qu'à aider notre

établissement à concevoir son plan d'action en matière de lutte contre les inégalités et discriminations.

Le projet est financé par le Défenseur des droits (DDD), l'Institut Convergences Migrations (ICM), l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP), l'Université libre de Bruxelles (GERME), le Centre de recherches et de ressources en éducation et formation de l'Université des Antilles (CRREF) et l'équipe de recherche MINEA en Guyane. Il est porté, administrativement, financièrement et juridiquement, par l'Institut des sciences sociales du politique (ISP) à l'Université de Paris Nanterre (UMR CNRS 7220), l'URMIS à l'Université Côte d'Azur (CNRS-UMR 8245, IRD-UMR 205, Universités de Paris Diderot et Côte d'Azur) et la coopérative de recherches CRISIS. L'Université de Nanterre a été un site pilote de cette enquête en 2019, et de nombreux établissements ont accepté d'être étudiés dans la cadre de ce projet national : potentiellement, une trentaine d'établissements de métropole et des outre-mer participeront à la vague 2, ce qui en fait un projet de grande envergure et lui confère un caractère national.

L'université de Rouen Normandie fera l'objet d'une enquête quantitative (premier volet) puis qualitative (second volet). Le premier volet consiste en un questionnaire en ligne, diffusé auprès de l'ensemble des personnels (titulaires et contractuels) et des étudiant-es (de la Licence au Doctorat). Le questionnaire enregistre les divers types de situations potentiellement vécues par les personnes, allant des atteintes verbales au harcèlement en ligne, des situations de discrimination impliquant une dégradation des conditions de travail ou d'études, ou encore des faits à la fois plus graves et plus rares, comme les agressions sexuelles et les violences physiques.

En fin de questionnaire, les répondant-es sont invité.es à laisser leurs coordonnées pour être recontacté-es en vue de la réalisation d'un entretien qualitatif sur un des sujets abordés dans le questionnaire. Celles et ceux qui auront donné leur accord seront ainsi susceptibles d'être rencontré-es par un-e chercheur-e de l'équipe ACADISCRIS (<https://acadiscri.parisnanterre.fr/>) pour un entretien approfondi au cours des mois suivants. Les entretiens permettront de remettre en contexte l'expérience étudiante ou professionnelle, d'explorer des points aveugles du questionnaire, et d'enrichir l'interprétation des résultats de l'enquête quantitative.

Éthique et cadre juridique de l'enquête

Les méthodes de recueil et d'analyse mises en œuvre respectent les principes déontologiques et éthiques de la recherche, édictés par la Loi Informatiques et Libertés ainsi que par le RGDP. Le questionnaire est précédé d'un formulaire d'information et de consentement des personnes sur : les objectifs du projet ; les conditions de recueil et de l'anonymisation post-collecte des données directement et indirectement nominatives ; les procédures de mise en conformité avec le règlement de la protection des données ; et leurs droits (droit de retrait, droit à l'effacement des données, droit à la limitation de leur exploitation).

Le protocole d'enquête a fait l'objet d'une analyse d'impact (PIA) conformément à la procédure de la CNIL. L'ensemble de la procédure et des outils d'enquête ont par ailleurs été soumis à l'examen du comité d'éthique de l'INSERM, qui a pour mission le contrôle des projets de recherche en santé ou en sciences sociales, afin d'évaluer leur conformité au RGPD. Le comité d'éthique a validé l'intégralité de la démarche et a rendu un avis favorable au lancement du projet. Ce protocole, ainsi que l'avis du comité d'éthique, sont joints à la convention de recherche, afin que la déléguée à la protection des données de l'université de Rouen Normandie puisse en vérifier la conformité.

Calendrier de sa mise en œuvre à l'université de Rouen Normandie dans le cadre de la vague 2

Étape 1 Engagement de principe.

Étape 2 Désignation de correspondant-es locaux, responsables de la mise en œuvre du projet, et acter leur rôle avec la présidence. Au sein de notre établissement, il sera composé de :

- une personne ayant une position décisionnelle dans l'administration de l'établissement
- les chargées de mission égalité/diversité
- un.e enseignant.e chercheur.e de l'établissement spécialiste des politiques de luttés contre les discriminations
- une personne de l'OVEFIP.

Les correspondant-es locaux seront les interlocuteur-ices directs de l'équipe ACADISCRI (représentée par deux chercheur.es dédiés à l'établissement) ; ils et elles assureront l'interface entre l'établissement et la coordination nationale de l'enquête.

Étape 3 Engagement juridique. Soumettre le projet de convention au service juridique, et l'analyse d'impact à la déléguée à la protection des données de l'établissement, à fin de validation. Puis faire signer la convention et la renvoyer pour co-signature au consortium ACADISCRI.

Étape 4 Définition du rétroplanning. L'établissement définira avec l'équipe ACADISCRI le calendrier pertinent pour la communication au sein de l'établissement et la collecte des données quantitatives. Celle-ci peut se dérouler, selon les contraintes de l'établissement, entre décembre 2021 et mai 2022.

Étape 5 Information des services qui seront ponctuellement sollicités pour la mise en place du projet :

SERVICE SOLLICITÉ	ACTION DEMANDÉE	CALENDRIER D'INTERVENTION
Présidence et correspondants locaux	Informers le CHSCT, les syndicats et la médecine préventive de l'engagement de l'établissement à faire l'enquête : transmission du lien vers le site web de l'enquête (https://acadiscri.parisnanterre.fr/) ou réunion ou courrier (modèle joint à la convention)	2 mois avant le lancement de l'enquête
Service informatique	Transmission des adresses mail sous forme de fichier Excel.	1 mois avant le lancement de l'enquête
Service RH	Livraison des données administratives sur le personnel (sexe, âge, nationalité...)	1 mois avant le lancement de l'enquête
Cellule Apogée	Livraison des données administrative sur les étudiant.es (sexe, âge, nationalité, niveau d'étude, discipline...)	1 mois avant le lancement de l'enquête
Service communication	Campagne de communication (ex : courriers, affiches, mails, réseaux sociaux, presse locale, etc.)	Entre 1 mois et 15 jours avant le lancement
	Diffusion sur les listes et supports de communication de l'établissement de l'annonce de l'enquête. Incitation à participer à l'enquête à l'attention des étudiants, des enseignants, et des BIATSS.	Une semaine avant le lancement, puis pour chacune des 3 relances par mails.

Retombées anticipées et restitution des analyses

Première en France concernant l'ESR, cette enquête fera l'objet de communications orales, d'un colloque de clôture et de publications au niveau national et international (au minimum un dossier de revue et un ouvrage collectif). Afin d'éviter les éventuels effets de "mauvaise publicité", l'équipe de coordination nationale s'engage à ne restituer dans les communications orales et les publications écrites que des résultats au niveau global, et jamais à l'échelle d'un seul établissement.

Toutefois, une restitution spécifique sur la situation singulière dans chaque établissement sera proposée, en concertation avec la gouvernance de l'établissement, afin de contribuer à un diagnostic local et de participer à l'amélioration des dispositifs et actions déjà mis en place. Cette restitution est néanmoins conditionnée par un seuil minimum de 1 000 répondant.e.s pour la sous-population enquêtée des étudiant.e.s, et de 500 répondant.e.s pour celle des personnels), pour des raisons d'anonymisation ainsi que de fiabilité des données. S'agissant d'une enquête d'envergure nationale, les données globales appartiendront d'abord à l'équipe de coordination nationale. Toutefois, chaque partenaire (équipe locale de recherche contribuant au travail d'enquête de terrain) pourra accéder aux données, sous des conditions à préciser, à des fins d'exploitation et de publication. Dans une logique de bien commun et d'intérêt général, quarante-huit (48) mois à compter de la fin de la dernière collecte, les données seront librement accessibles publiquement via le portail Quételet (<http://quetelet.progedo.fr>).

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 19

- Temps de travail des chargées de mission
- Temps de travail de l'OVEFIP et la cellule APOGEE
- Temps de travail de la DRH
- Temps de travail de la direction de la communication
- Vacances étudiantes pour les relances téléphoniques.

UNIVERSITÉ
DE ROUEN
NORMANDIE



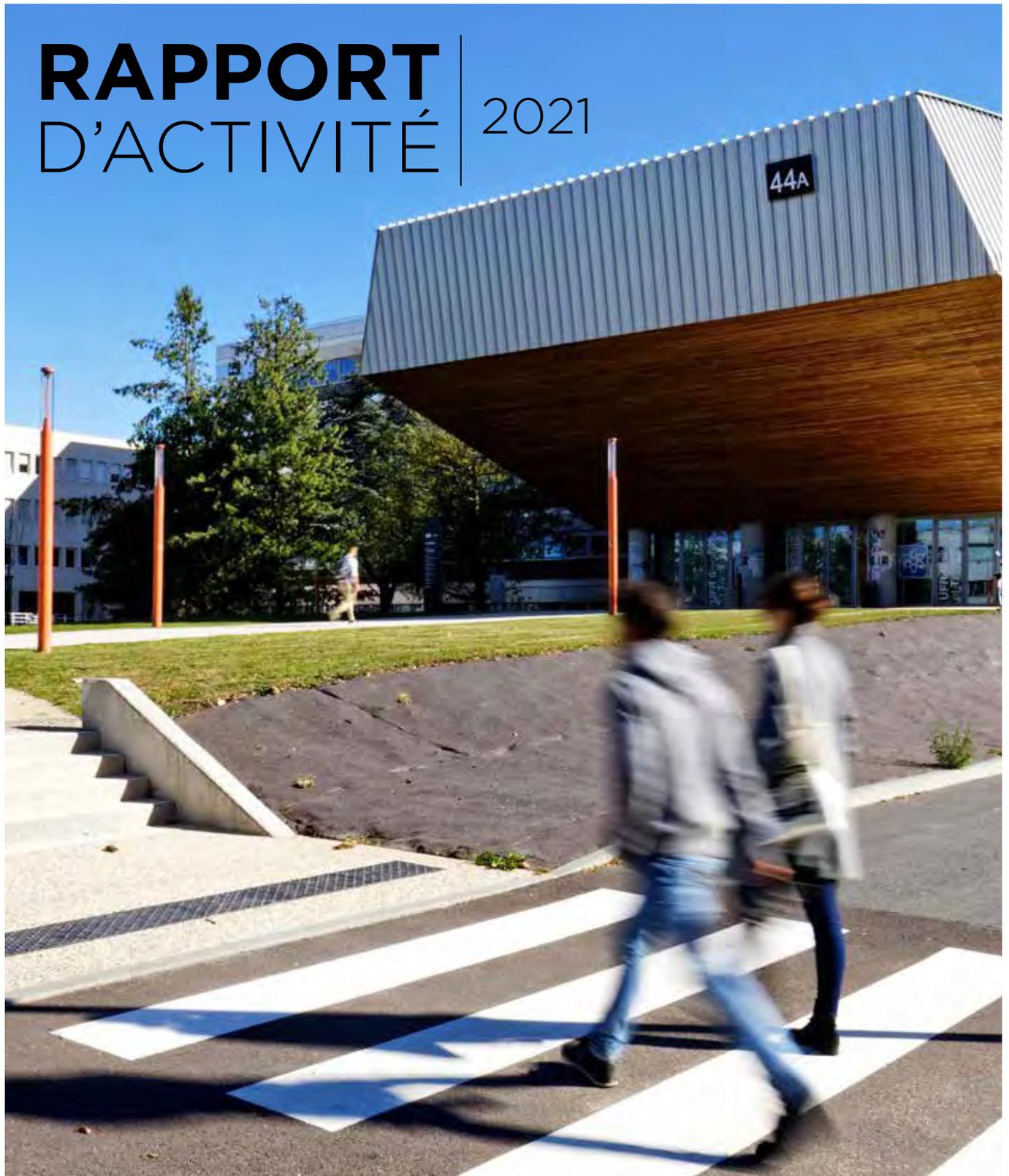
1 RUE THOMAS BECKET
76 130 MONT-SAINT-AIGNAN
UNIV-ROUEN.FR



2. Rapport d'activité de l'établissement - Rubrique DD&RS

RAPPORT D'ACTIVITÉ

2021



UNIVERSITÉ DE ROUEN NORMANDIE

Recherche et Développement durable

Un **groupe de travail recherche DD&RS** a été mis en place pour faciliter l'intégration des objectifs de l'ONU dans la politique de recherche de l'URN. Une **première enquête** a été réalisée sur les laboratoires de recherche afin d'**identifier les projets de recherche** de l'Université **en lien avec les 17 ODD** de l'ONU (plus de 150 projets), et d'**établir une cartographie complète sur la recherche**.

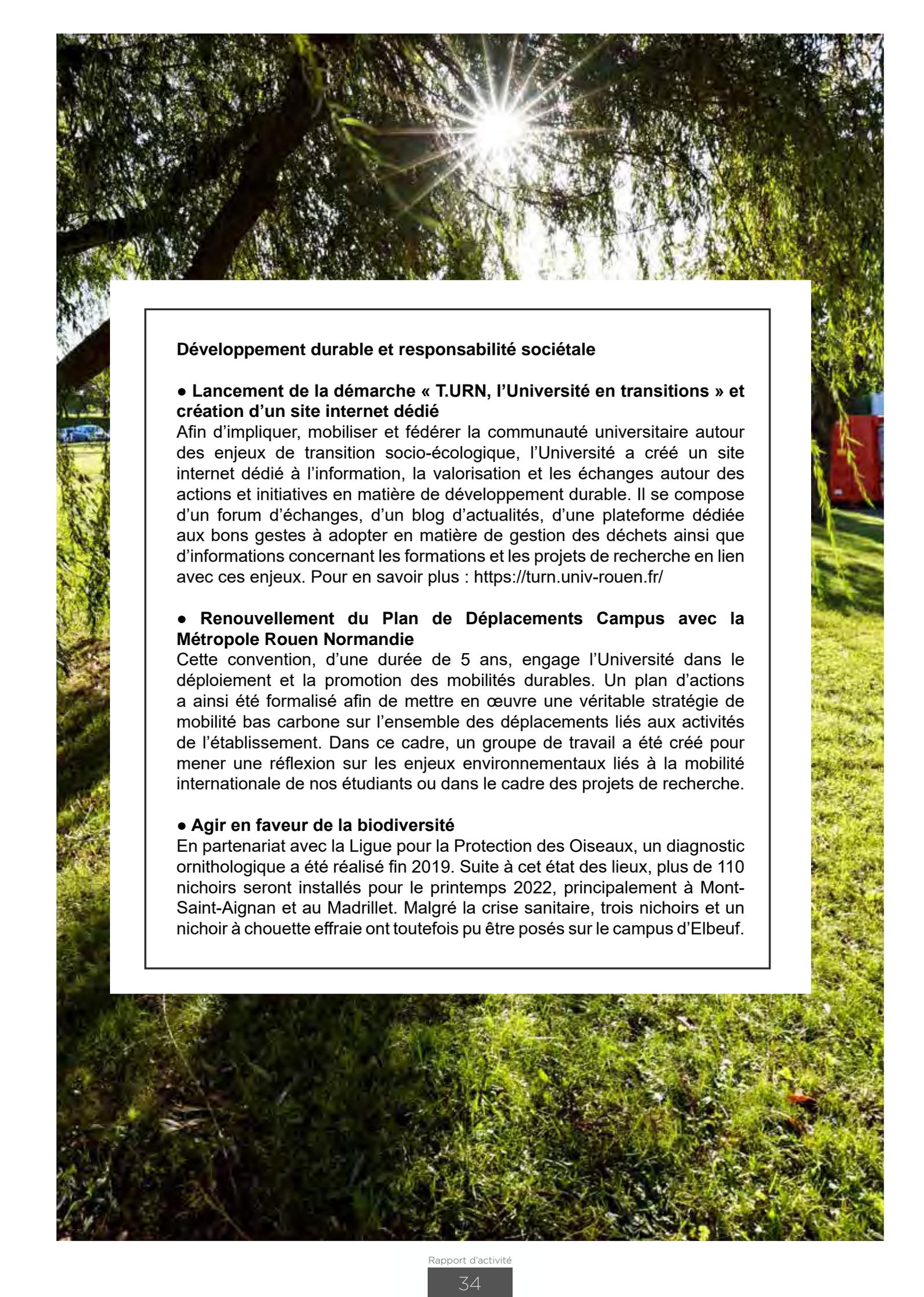
Le groupe de travail va réfléchir sur les projets à mettre en place, la meilleure façon d'**accompagner la mise en œuvre de mesures incitatives pour fédérer autour du DD&RS en recherche** (du court au long terme), se préparer à **répondre aux appels à projets structurants et transdisciplinaires** et, pour les projets davantage disciplinaires, **prendre en compte le volet DD&RS**.

De même, un groupe de travail spécifique avec les **Écoles Doctorales** va permettre de créer **24 heures de formation DD&RS** (modules de 3h à 6h), comme par exemple : « Changements climatiques et énergies », « Impacts de la RS sur les finances », « Les enjeux liés à l'érosion de la biodiversité », « La consommation et les déchets », « Les enjeux de la consommation responsable : questionner l'acte d'achat ».

Cette thématique a déjà été portée lors du dernier séminaire normand « Les Doctoriales » - PEPITE et CY Entreprendre, qui s'est tenu à l'URN du 12 au 16 avril 2021. L'objectif des rencontres était d'intégrer la dimension RSE et ODD dans le projet professionnel des doctorants afin d'augmenter leur employabilité.

Les chercheurs de l'URN sont également fortement impliqués dans les déclinaisons territoriales du GIEC :

- **le GIEC normand**, mis en place par la Région en 2019, qui a pour objectif de traduire les prévisions du GIEC international pour la Normandie
- **le GIEC LOCAL**, groupe d'experts locaux et indépendants constitué par la Métropole en 2018 pour travailler sur les questions d'adaptation au changement climatique.



Développement durable et responsabilité sociétale

- **Lancement de la démarche « T.URN, l'Université en transitions » et création d'un site internet dédié**

Afin d'impliquer, mobiliser et fédérer la communauté universitaire autour des enjeux de transition socio-écologique, l'Université a créé un site internet dédié à l'information, la valorisation et les échanges autour des actions et initiatives en matière de développement durable. Il se compose d'un forum d'échanges, d'un blog d'actualités, d'une plateforme dédiée aux bons gestes à adopter en matière de gestion des déchets ainsi que d'informations concernant les formations et les projets de recherche en lien avec ces enjeux. Pour en savoir plus : <https://turn.univ-rouen.fr/>

- **Renouvellement du Plan de Déplacements Campus avec la Métropole Rouen Normandie**

Cette convention, d'une durée de 5 ans, engage l'Université dans le déploiement et la promotion des mobilités durables. Un plan d'actions a ainsi été formalisé afin de mettre en œuvre une véritable stratégie de mobilité bas carbone sur l'ensemble des déplacements liés aux activités de l'établissement. Dans ce cadre, un groupe de travail a été créé pour mener une réflexion sur les enjeux environnementaux liés à la mobilité internationale de nos étudiants ou dans le cadre des projets de recherche.

- **Agir en faveur de la biodiversité**

En partenariat avec la Ligue pour la Protection des Oiseaux, un diagnostic ornithologique a été réalisé fin 2019. Suite à cet état des lieux, plus de 110 nichoirs seront installés pour le printemps 2022, principalement à Mont-Saint-Aignan et au Madrillet. Malgré la crise sanitaire, trois nichoirs et un nichoir à chouette effraie ont toutefois pu être posés sur le campus d'Elbeuf.

L'OBTENTION DU LABEL DD&RS



L'université de Rouen Normandie est engagée depuis plus d'une dizaine d'années en faveur du développement durable par l'action de l'ensemble de ses services, laboratoires et composantes pédagogiques, et particulièrement grâce au travail de la Mission Développement durable et Responsabilité sociétale : économie d'énergies et maîtrise des flux, Plan vert en 2012, plan de déplacement en partenariat avec la Métropole Rouen Normandie, etc.

L'établissement a fait partie des **premières universités françaises à obtenir le label DD&RS – Développement Durable et Responsabilité Sociétale, en septembre 2020**. Ce dispositif de labellisation permet d'évaluer les pratiques de l'établissement en la matière, dans les domaines suivants : **gouvernance, recherche, formation,**

gestion de l'environnement, politique sociale et ancrage territorial. Il récompense ainsi son investissement dans la démarche DD&RS pour les actions de l'ensemble des services, unités de recherche et composantes pédagogiques de l'Université.

Ce label représente une nouvelle étape dans la politique de développement durable engagée par l'Université depuis plus de dix ans. À cette occasion, deux événements ont été organisés lors de la journée du 15 octobre 2020 afin de valoriser auprès de la communauté universitaire et de ses partenaires les multiples actions en faveur du développement durable, dans le cadre du lancement de la démarche « **T.URN, l'Université en transitions** ».

3. Bilan santé et sécurité au travail

BILAN SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Année 2021

Table des matières

1.	LES ÉVÈNEMENTS IMPACTANTS DE 2021.....	3
2.	LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION	4
2.1.	LE COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	4
2.1.1.	FONCTIONNEMENT.....	4
2.1.2.	GROUPE DE TRAVAIL.....	5
2.2.	LA MÉDECINE DE PRÉVENTION	5
2.3.	LA DIRECTION DE LA PRÉVENTION DES RISQUES (DPR).....	6
2.3.1.	LES MISSIONS DE LA DPR.....	6
2.3.2.	FONCTIONNEMENT.....	6
2.3.3.	PROJETS ET ACTIONS MARQUANTES DE LA DPR EN 2021	7
•	ORGANISATION DE LA GESTION DE CRISE	7
•	RENOUVELLEMENT DU PARC DES DÉFIBRILLATEURS	7
•	PRÉPARATION DE L'INSPECTION SANTÉ SÉCURITÉ.....	7
•	AMÉLIORATION PERMANENTE DE LA GESTION DES DÉCHETS DANGEREUX	7
2.4.	LA PRÉVENTION EN COMPOSANTE ET DE PROXIMITÉ.....	8
2.4.1.	LES ANIMATEURS DE LA PRÉVENTION	8
2.4.2.	LES ASSISTANTS DE PRÉVENTION	8
2.4.3.	LES SAUVETEURS SECOURISTES DU TRAVAIL.....	10
3.	LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUER)	11
4.	BILAN DU PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION 2021	13
5.	LES DÉPENSES EN MATIÈRE DE PRÉVENTION	14
5.1.	BUDGET PRÉVENTION DE L'ÉTABLISSEMENT.....	14
5.2.	BUDGET 2021 COVID 19	15
6.	LES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES.....	16
6.1.	TYPES D'ACCIDENTS	16
6.2.	SIÈGE DES LÉSIONS.....	16
6.3.	LIEUX ET HORAIRES DES ACCIDENTS.....	17
7.	LA SÉCURITÉ INCENDIE	18
7.1.	EXERCICE D'ÉVACUATION	18
7.2.	COMMISSIONS DE SÉCURITÉ.....	19
7.3.	MANIFESTATIONS EXCEPTIONNELLES.....	19
8.	GESTION DES DÉCHETS.....	21
8.1.	DÉCHETS DANGEREUX.....	21
8.2.	DEEE - DÉCHETS D'ÉQUIPEMENT ÉLECTRIQUE ET ÉLECTRONIQUE.....	22

1. Les évènements impactants de 2021

L'année universitaire 2020 / 2021 est marquée par la crise sanitaire. La Direction de la Prévention des Risques assure tout au long de cette année universitaire le suivi des protocoles sanitaires nécessaires à la continuité d'activité de l'université. À ce titre, l'université ne ferme pas, contrairement au confinement du printemps 2020, malgré des périodes où la présence des usagers sur les sites est fortement réduite.

L'ensemble de la gestion de la crise sanitaire est mené en concertation avec le CHSCT de l'établissement et en lien avec les partenaires de l'établissement.

Les consignes sanitaires font l'objet d'une adaptation régulière en fonction des directives et des mesures sanitaires définies dans l'enseignement supérieur. Les équipements de protection individuelle sont fournis pour assurer la protection des personnels lors de leur présence à l'université. Du gel hydroalcoolique est distribué et mis à disposition de toutes et tous, usagers inclus. Environ 20 000 masques en tissus et 300 000 masques jetables (masques dits « chirurgicaux »), tous de catégorie UNS1 conformément aux exigences en vigueur, sont également fournis.

2. Les acteurs de la prévention

2.1. Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

2.1.1. Fonctionnement

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se compose de représentants de l'administration, de représentants des personnels et de représentants des usagers. Le médecin du travail et la conseillère de prévention assistent aux réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. L'inspecteur santé et sécurité au travail peut assister aux travaux du CHSCT.

Au cours de l'année 2021, le CHSCT se réunit 8 fois, dont 5 séances exceptionnelles (liées à la gestion de la crise sanitaire).

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.

En 2021, le CHSCT procède à 5 visites au sein de l'établissement :

- Les PURH – 01/04/2021
- Le bâtiment Michel Serres – 06/05/2021 (visite initialement prévue en 2020, reportée du fait de la crise sanitaire)
- L'UFR Santé – 24/06/2021
- Le laboratoire ECODIV – 16/09/2021
- La direction du Service Commun de la Documentation – 18/11/2021 (située dans le bâtiment Blondel)

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 2021, le CHSCT est saisi 7 fois.

La Direction de la Prévention des Risques, en collaboration avec le CHSCT, procède à une enquête à l'occasion :

- de chaque accident de service grave ou de maladie professionnelle ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu être évitées.
- de chaque accident de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail, ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction, ou à des fonctions similaires.

L'enquête conduite par la DPR et les membres du CHSCT a pour vocation de mettre en évidence les facteurs objectifs ayant concouru à la réalisation de l'accident dans le but d'engager une réflexion sur les moyens d'actions envisageables pour éviter des accidents similaires.

Au cours de l'année 2021, il n'y a pas d'enquête menée par la DPR et le CHSCT.

2.1.2. Groupe 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 2021, les membres du CHSCT participent à un groupe de travail relatif à l'obtention du label HRS4R.

2.2. La Médecine de Prévention

Avec le décret n° 2020-647 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique de l'État, le médecin de prévention est dorénavant appelé médecin du travail.

En 2021, le service de médecine de prévention est composé de :

- Un médecin du travail à temps complet
- Une infirmière de prévention, CDI à 70%
- Une assistante sociale des personnels titulaire à temps complet
- Une secrétaire, contractuelle à temps complet

En 2020, une convention est signée avec un cabinet de psychologie et de médiation pour la mise en place de consultation individuelle spécialisée en clinique du travail. Une psychologue du travail reçoit donc les agents nécessitant un suivi spécifique et ponctuel.

Le médecin du travail assiste au CHSCT, où il présente annuellement un rapport d'activité. Il participe aux enquêtes d'accidents du travail. Il réalise également des études de poste conjointes ou non avec la DPR.

Une réunion de concertation entre la DRH, la DRH adjointe/correspondante handicap, l'assistante sociale et le médecin du travail a lieu tous les deux mois. Ces réunions permettent d'intervenir conjointement sur les demandes, difficultés d'agents ou plus largement à l'échelle d'un service ou d'une composante. C'est également l'occasion d'aborder les questions d'ordre plus général sur le fonctionnement de la médecine de prévention.

Des actions de prévention pour la santé des agents s'organisent chaque année par le service de médecine de prévention telles que :

- Semaine de l'audition
- Atelier de prévention pour le bien-être et la qualité de vie au travail
- Campagne de vaccination anti grippe
- Mois sans Tabac en Novembre

Au cours de l'année 2021, le service de médecine de prévention met en place un nouveau logiciel – KITRY – pour le suivi des agents. Cette installation s'accompagne de formations.

Durant cette même année, la médecine de prévention reste sollicitée avec la pandémie (gestion et suivi des personnes vulnérables, accompagnement des agents se sentant en difficulté psychologique, ...).

2.3. La Direction de la Prévention des Risques (DPR)

2.3.1. Les missions de la DPR

La DPR est une direction transversale de l'établissement qui a pour rôle de définir et coordonner la mise en œuvre de la politique de prévention de l'établissement.

Cette politique est alimentée par le document unique d'évaluation des risques de l'Université de Rouen Normandie ainsi que par les retours d'expérience et par la réglementation. Le CHSCT de l'établissement et les orientations stratégiques du CHSCT du ministère sont également pris en compte.

Cette politique se décline sous la forme d'un programme pluriannuel de prévention des risques, qui décrit les grandes actions à mener. Ce programme est validé annuellement par le CHSCT.

La DPR pilote également des projets structurants pour la prévention des risques au sein de l'URN.

Afin de mettre en œuvre les différentes actions dont elle a la charge, la DPR anime et s'appuie sur un réseau de préventeurs en composante et sur un réseau d'assistants de prévention.

La DPR a également un rôle d'animation et de conseil en matière de prévention des risques auprès de l'ensemble des composantes et services.

Cela se décline par exemple, au travers d'actions conjointes avec le CHSCT et/ou le médecin du travail et du SUMPPS (visite du CHSCT, enquête d'accident de travail, groupe de travail thématique) ou d'intervention comme des visites de prévention ou des études ergonomiques de poste.

2.3.2. Fonctionnement

En 2021, la DPR compte 4 agents rattachés hiérarchiquement à la directrice :

- 0,8 ETP, catégorie A – IGR : directrice de la DPR et également conseillère de prévention de l'établissement, pilotage du DUER, du suivi du programme annuel de prévention, référente sur le risque biologique, suivi et pilotage d'actions transversales
- 1 ETP, catégorie A - IGE : directeur adjoint, coordinateur du Service Compétent en Radioprotection, référent sur les aspects organisationnels de la sécurité incendie, le risque chimique, le risque électrique ainsi que les installations classées pour l'environnement et les installations de CVC, référent Covid-19.
- 0,8 ETP, catégorie A – ASI : coordinatrice du réseau des SST, pilotage de la mise en œuvre du PPMS risques majeurs (industriels et naturels), référente en gestion de crise, pilotage de l'évaluation ATEX, référente pour les risques équipements sous pression, le gaz, gestionnaire des déchets dangereux, réglementation Transport de Matières Dangereuses.
- 1 ETP, catégorie B – TECH : rattachée à la DPR mais intervenant à 0,8 ETP à l'UFR de Santé et 0,2 ETP à la DPR (jusqu'au 31/08/2021).
- 0,6 ETP, catégorie A – ASI : assistante de direction, en support à la DPR sur le volet administratif et sur la gestion de projet ainsi que secrétaire administrative du CHSCT.

2.3.3. Projets et actions marquantes de la DPR en 2021

- **Organisation de la gestion de crise**

La DPR et le service sûreté co-rédigent un guide de gestion de crise à destination de la direction de l'université, prenant en compte tous les types de crises pouvant être rencontrées par l'établissement. Ce guide est complété par une formation de l'équipe de direction et des membres de la cellule de crise ainsi que d'un exercice.

Par ailleurs, la mise en place des procédures de gestion de crise continue d'être déclinée sur l'ensemble des composantes de l'établissement pour que des cellules de crise locales soient opérationnelles.

- **Renouvellement du parc des défibrillateurs**

L'université est dotée de défibrillateurs depuis 2008. Ces défibrillateurs étant devenus obsolètes, l'ensemble du parc est remplacé en 2020. Le remplacement de ce parc permet de mener une nouvelle réflexion sur les emplacements des défibrillateurs pour garantir un accès plus rapide en cas d'urgence.

Afin de répondre à la nouvelle réglementation, les 29 défibrillateurs bénéficient d'un contrat de maintenance annuelle qui vient compléter la procédure de maintenance mensuelle réalisée par les coordonnateurs SST, qui est déjà en place.

- **Préparation de l'inspection santé sécurité**

La dernière inspection santé sécurité a eu lieu en 2016.

Une inspection santé sécurité organisée par le ministère est prévue en mars 2021. Un travail d'auto-évaluation de la mise en œuvre de la prévention des risques à l'université est réalisé en collaboration avec la direction de l'établissement, la DRH, le médecin du travail et le CHSCT. Le travail préparatoire est effectué et des documents sont transmis aux inspecteurs en prévision de leur venue.

Cependant, cette inspection n'a pas lieu et est reportée à une date qui reste à déterminer.

- **Amélioration permanente de la gestion des déchets dangereux**

Le marché déchets dangereux a été renouvelé en 2020 et les mêmes prestataires ont été retenus. Des réunions de mise en place du marché sont organisées avec les prestataires afin de rappeler les attentes et les besoins de l'établissement.

2 sessions de formation au tri des déchets chimiques sont organisées en mai et juin 2021 par le prestataire et réunissent 112 agents issus des laboratoires et départements de l'UFR Sciences et Techniques, de l'UFR Santé et des IUT de Rouen et Évreux.

2.4. La prévention en composante et de proximité

2.4.1. Les animateurs de la prévention

Pour la mise en œuvre de la politique de prévention de l'établissement, la DPR s'appuie sur des relais terrain, rattachés hiérarchiquement aux Directeurs Administratifs de Composantes ou de campus, et rattachés fonctionnellement à la DPR. Ce rattachement fonctionnel se fait via des lettres de missions sur des projets bien identifiés.

Ils sont en charge de décliner sur le terrain des actions en lien avec la politique de prévention de l'établissement à l'échelle des composantes. Ils sont également les relais de proximité pour la réalisation des contrôles périodiques, la mise en œuvre d'actions locales. Ils animent la politique de prévention et coordonne le réseau des assistants de prévention et des SST de leur composante.

Ces préventeurs sont répartis comme suit :

- Campus Évreux : 1 ETP, catégorie A - IGE
- UFR des Sciences et Techniques : 1 ETP, catégorie A – ASI
- Campus Pasteur : 1 ETP, catégorie B –TECH
- UFR de Santé : 0,8 ETP jusqu'au 31/08/2021, puis 1 ETP, catégorie B – TECH
- INSPE : 1 ETP, catégorie C – ADJ TECHN
- IUT de Rouen : 1 ETP, catégorie C – ADJ TECHN

2.4.2. Les assistants de prévention

Les assistants de prévention sont des relais au sein des laboratoires et services, ils sont formés et nommés par le directeur d'unité ou de service. Ils ont un rôle de relais, de supports des préventeurs en composantes et de la DPR. Ils animent également la démarche de prévention localement dans leur structure.

Deux documents permettent d'officialiser leurs missions :

- La lettre de nomination, permettant une officialisation des missions
- La lettre de cadrage, fixant la quotité de temps de décharge dédié à la mise en œuvre de leurs missions

Les assistants de prévention nommés se voient attribuer un complément indemnitaire d'un montant brut annuel de 565,60 euros. Ce complément est versé aux agents BIATSS titulaires et en CDI, au terme d'une année de fonction.

Au cours de l'année 2021, 77 assistants de prévention sont en fonction. Parmi eux, 68 ont une lettre de cadrage, et 73 ont une lettre de nomination. En outre, 14 agents employés par l'INSERM, le CNRS, et le CHU, occupent les fonctions d'assistant de prévention au sein d'unités mixtes.

Au cours de l'année 2021, 54,95% des assistants de prévention sont des femmes.

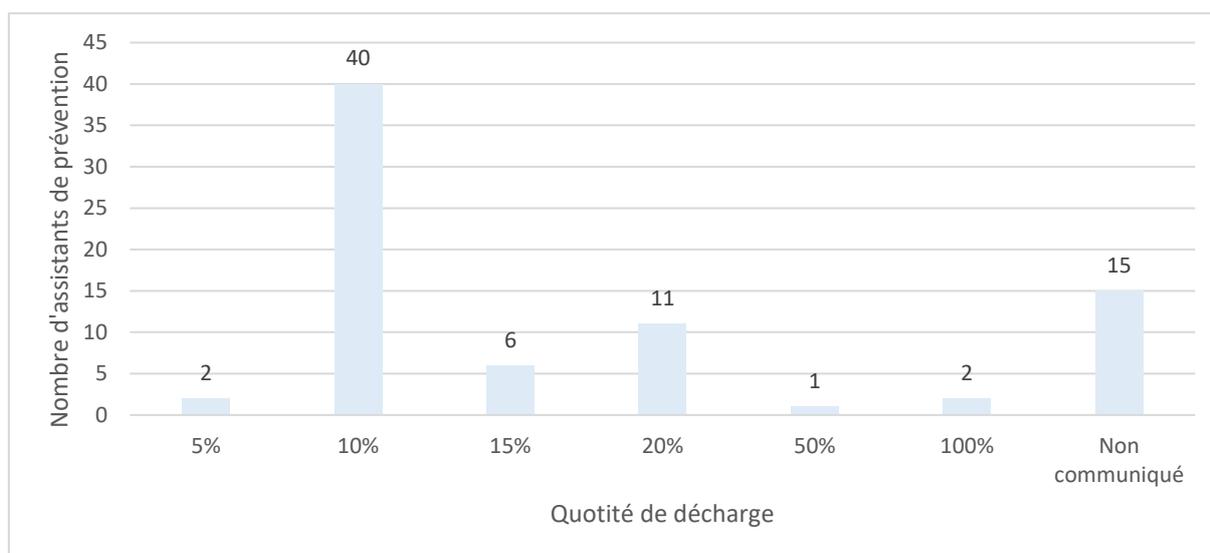
Parmi les assistants de prévention, 91% d'entre eux sont des BIATSS, les enseignants-chercheurs étant largement minoritaires dans ces fonctions.

Catégorie de personnel (personnels URN)	F	H	Total
Personnels BIATSS	35	35	70
Enseignants-chercheurs	3	2	5
Enseignants des 1 ^{er} et 2 nd degrés	2	-	2
Total	40	37	77

Les temps dédiés à la mission se répartissent comme suit :

- 48 agents disposent de 5% à 15% de décharge par semaine
- 11 agents disposent d'une décharge de 20% de leur temps de travail

- Répartition des temps de décharge des assistants de prévention employés par l'URN en 2021 -



Les assistants de prévention sont globalement moteurs et investis dans la mise en œuvre des actions de prévention au sein de leurs unités. Différents types d'actions sont mis en œuvre comme :

- Animation et rédaction de la démarche d'évaluation des risques professionnels
- Support d'accueil des nouveaux arrivants,
- Mise en place de procédure pour le suivi prévention des missions
- Suivi des vérifications règlementaires du matériel comme les autoclaves,
- Suivi et mise en œuvre des agréments comme en radioprotection, en travaillant conjointement avec la personne compétente en radioprotection

Le réseau des assistants de prévention se réunit en moyenne une fois par an. Au cours de l'année 2021, les assistants de prévention se réunissent une fois sur une demi-journée, regroupant 58 participants (64% des assistants de prévention). Différents points sont abordés :

- La gestion de crise (déploiement du PPMS et de la gestion de crise)
- L'évolution de l'étiquetage des déchets chimiques
- Le suivi d'exposition des étudiants
- Le plan d'action sorbonnes

2.4.3. Les Sauveteurs Secouristes du Travail

En 2021, l'université compte dans ses effectifs 2 formatrices SST, formées en 2014 et 2017. Elles animent pour l'établissement des sessions de formation initiale mais aussi les mises à jour des compétences SST. Cela permet d'adapter les formations aux problématiques de l'établissement, notamment dans le cadre de la présentation de la démarche de prévention et des exercices de mise en situation.

En 2021, l'université compte 349 SST formés et 5 agents formés au PSC1.

Pour animer ce réseau de SST, l'université compte 21 coordonnateurs SST au cours de l'année 2021, 2 restent à nommer. Les coordonnateurs STT distribuent les trousseaux SST et accueillent les personnes nouvellement formées. Ils gèrent les armoires de secours pour les blessures bénignes. Ils réalisent également la maintenance de premier niveau des défibrillateurs.

3. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER)

Le DUER est un document regroupant l'ensemble des évaluations des risques professionnels des laboratoires, services, et composantes de l'URN. Chaque année, il est rappelé aux différentes structures de l'établissement leur obligation de mettre à jour le DUER une fois par an et à chaque évolution des situations de travail.

La Direction de la Prévention des Risques centralise les documents, les analyse pour en extraire les points d'urgence, les besoins en soutien financier ou d'intervention de la DPR ou d'autres services.

En 2021, le taux de retour des mises à jour est de 28 % - en baisse par rapport à 2019 (39 %) et 2020 (38 %). En cumulant les retours sur les trois dernières années, 67 % des unités de travail ont rédigé ou mis à jour leur évaluation des risques.

- Répartition des évaluations des risques reçues par structure en 2021 -

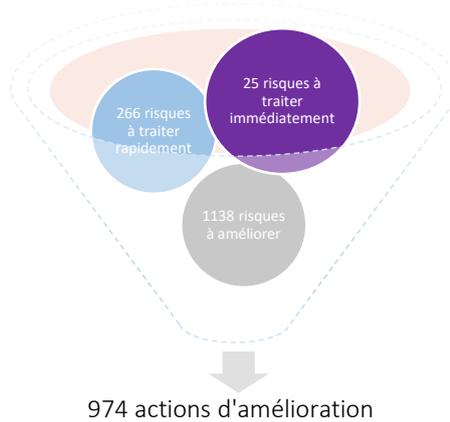
Structure	Nombre d'évaluations des risques reçues	Nombre d'évaluations des risques attendues
Affaires générales et services communs	3	21
UFR Droit, Sciences Économiques et Gestion	Pas de mise à jour en 2021	
UFR Lettres et Sciences Humaines	1	18
UFR Santé	10 (couvrant 80 % de l'UFR)	17
UFR Sciences de l'Homme et de la Société	Pas de mise à jour en 2021	
UFR Sciences et Techniques (MSA et Madrillet)	12	24
UFR STAPS	1	3
IUT d'Évreux	Pas de mise à jour en 2021	
IUT de Rouen	7	8
IAE	Pas de mise à jour en 2021	
IPAG	Pas de mise à jour en 2021	
INSPÉ	Pas de mise à jour en 2021	
Total	34	91

En 2021, 2 596 risques, déclinés selon 36 thématiques, et 974 actions d'amélioration, sont identifiés sur l'ensemble de l'université : 25 risques sont à traiter immédiatement et 266 rapidement.

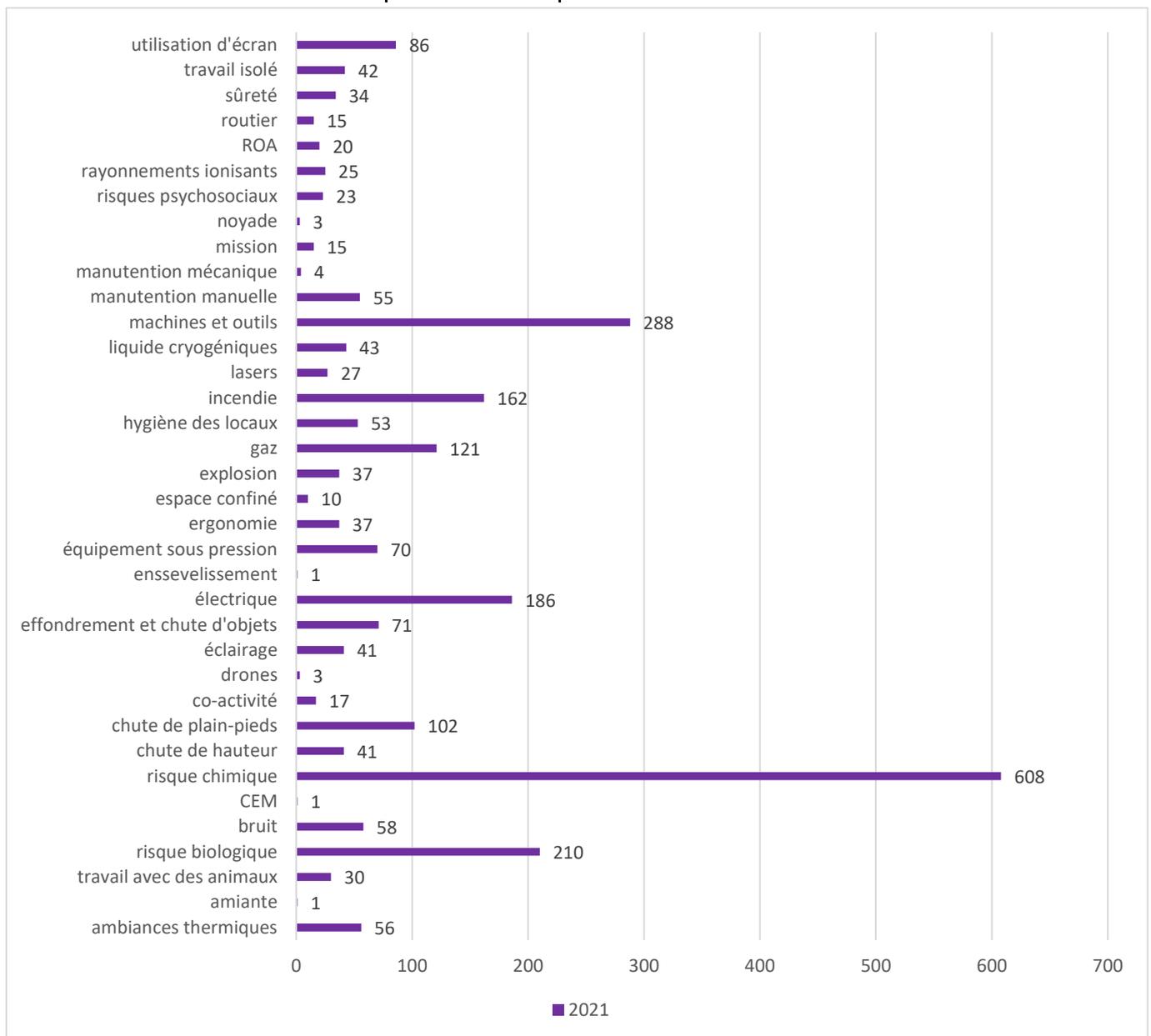
De façon générale, les risques majoritairement recensés sont :

- Le risque chimique
- Le risque incendie
- Le risque lié à l'utilisation de machines et d'outils de travail (incluant le matériel de laboratoire)
- Le risque biologique (notamment COVID)
- Le travail isolé (notamment COVID)
- Le risque lié à l'utilisation d'écran (notamment télétravail + COVID)

- Risques identifiés sur l'ensemble de l'université -



- Répartition des risques identifiés en 2021 -



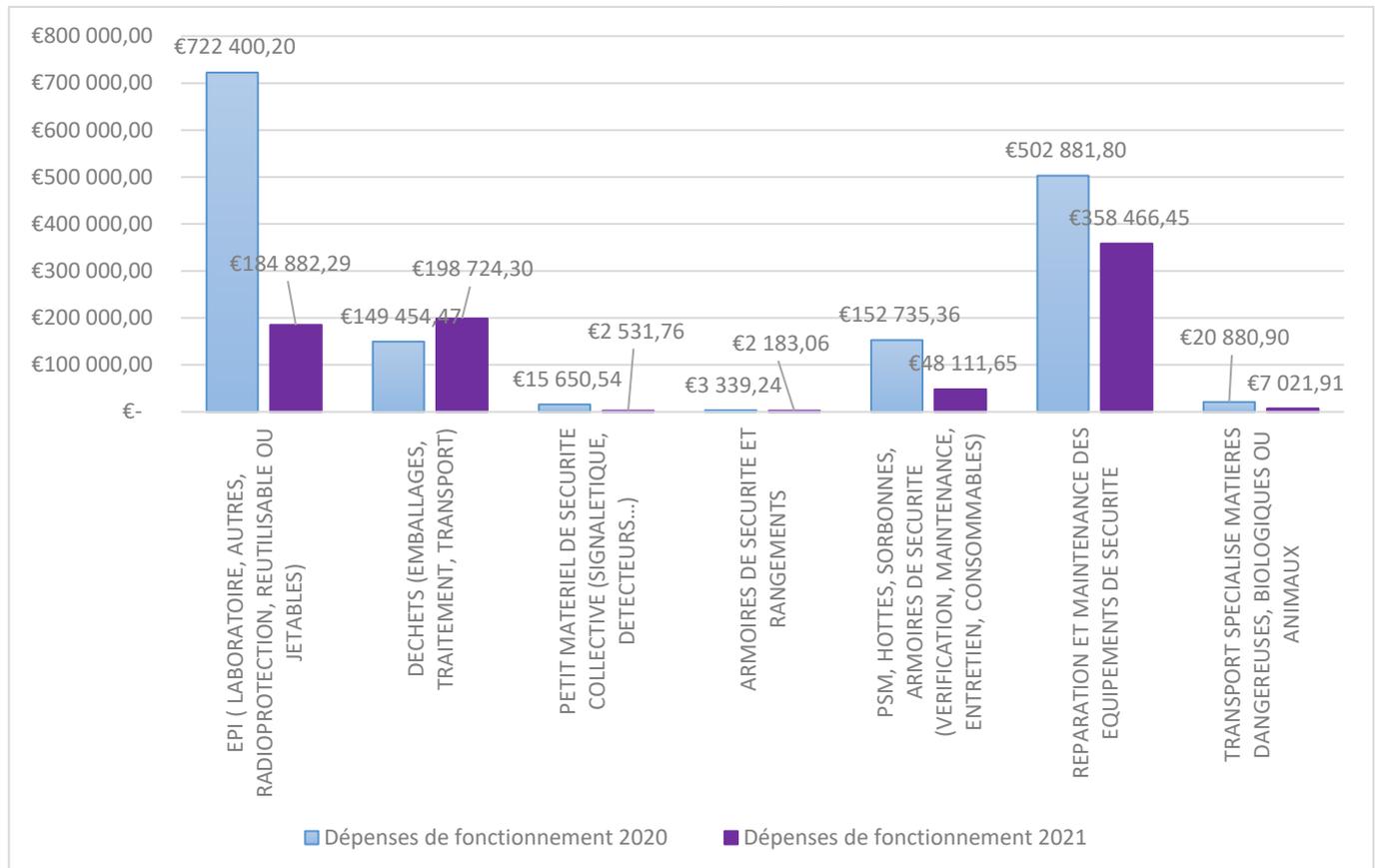
4. Bilan du programme annuel de prévention 2021

Le programme annuel de prévention et le bilan de l'année N-1 est rédigé et voté chaque année en CHSCT. Il est établi à partir des évaluations des risques remontées par les unités de travail, les évolutions réglementaires, ainsi que les préconisations du CHSCT de l'URN et du ministère. En 2021, plusieurs actions ne sont pas exécutées en raison de la persistance de l'épidémie de Covid-19, qui met en suspens plusieurs actions. Le programme annuel est reporté intégralement en 2022.

5. Les dépenses en matière de prévention

5.1. Budget prévention de l'établissement

- Répartition des dépenses de fonctionnement pour la sécurité en 2020 et 2021 -

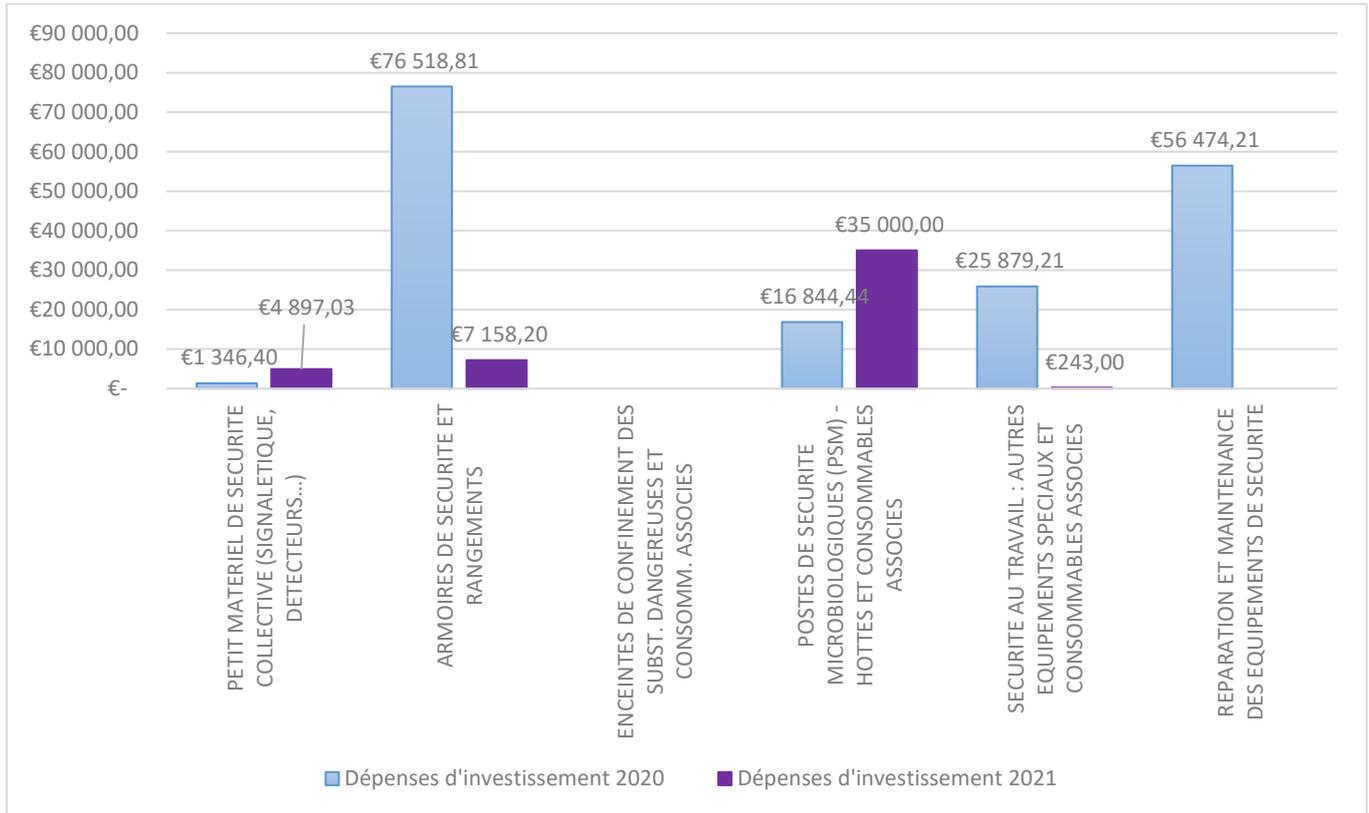


En 2021, le budget fonctionnement en sécurité s'élève à 801 921,42 euros – en diminution par rapport à 2020. L'augmentation du budget 2020 s'explique principalement par l'achat des EPI liés au COVID sur le dernier semestre 2020.

En 2021, le coût de traitement des déchets représente 75 % du budget de la DPR. Il comprend les emballages, le transport et le traitement des déchets chimiques, biologiques, radioactifs, électriques et électroniques.

Le transport spécialisé pour les matières dangereuses concerne des transports exceptionnels réalisés par les laboratoires de recherche. En effet, pour certains produits chimiques ou biologiques, la réglementation TMD (Transport de Matières Dangereuses) s'applique et entraîne des contraintes pour lesquelles l'établissement n'est pas équipé.

- Répartition des dépenses d'investissement pour la sécurité en 2020 et 2021 -



5.2. Budget 2021 COVID 19

Depuis l'année 2020, la commande des équipements de protection dans le cadre de la pandémie est centralisée par la DPR. Cette dernière a en charge l'achat et la distribution des masques lavables ; des masques jetables dits « chirurgicaux » ; des gels hydroalcooliques ; des masques inclusifs (fournis sur prescription médicale) ; des tests antigéniques, signalétique, rubalise... (en fonction des besoins et des évolutions des mesures sanitaires) ; de mesureurs de la qualité de l'air ; ...

L'ensemble de ces commandes s'élève à 76 882, 89 € sur l'année 2021.

6. Les accidents de travail et maladies professionnelles

6.1. Types d'accidents

Les accidents de travail incluent les accidents déclarés imputables des agents et doctorants.

Désignation	Nombre
Accident avec arrêt de travail	6
Accident sans arrêt de travail	7
Accident sans précision d'arrêt ou non	2
Total accident déclaré	15

Au cours de l'année 2021, la DPR ne mène aucune enquête conjointement avec le CHSCT.

6.2. Siège des lésions

Siège de la blessure	Nombre
Visage / tête	3
Œil	1
Voies respiratoires	-
Bras / épaule	2
Mains	4
Dos	1
Thorax	-
Bassin	1
Jambes	1
Pieds	2
Multiple	-
Autre	-

Au cours de l'année 2021, 8 des 15 accidents de travail sont liés à de la manutention et de la manipulation d'outils. Les blessures se localisent principalement aux mains, également au visage, au dos et au bassin.

Une autre source d'accident est la chute de plain-pied, que ce soit lors des accidents de trajet ou des accidents de travail ; elle impacte le plus fréquemment les chevilles et le visage.

6.3. Lieux et horaires des accidents

- Localisation des accidents du travail en 2021 -

Lieu	Nombre
Affaires générales / services communs	1
BU	-
CFC	-
UFR Santé	2
UFR Sciences et Techniques	6
UFR Droit	-
UFR Sciences de l'Homme et de la Société	1
UFR Lettres et Sciences Humaines	-
UFR STAPS	1
IUT de Rouen	1
IUT d'Évreux	-
INSPE	3

3 des accidents du travail de l'UFR Sciences et Techniques sont liés à de la manipulation.

2 des accidents du travail de l'INSPE sont liés à de la manutention.

- Répartition horaires des accidents du travail en 2021 -

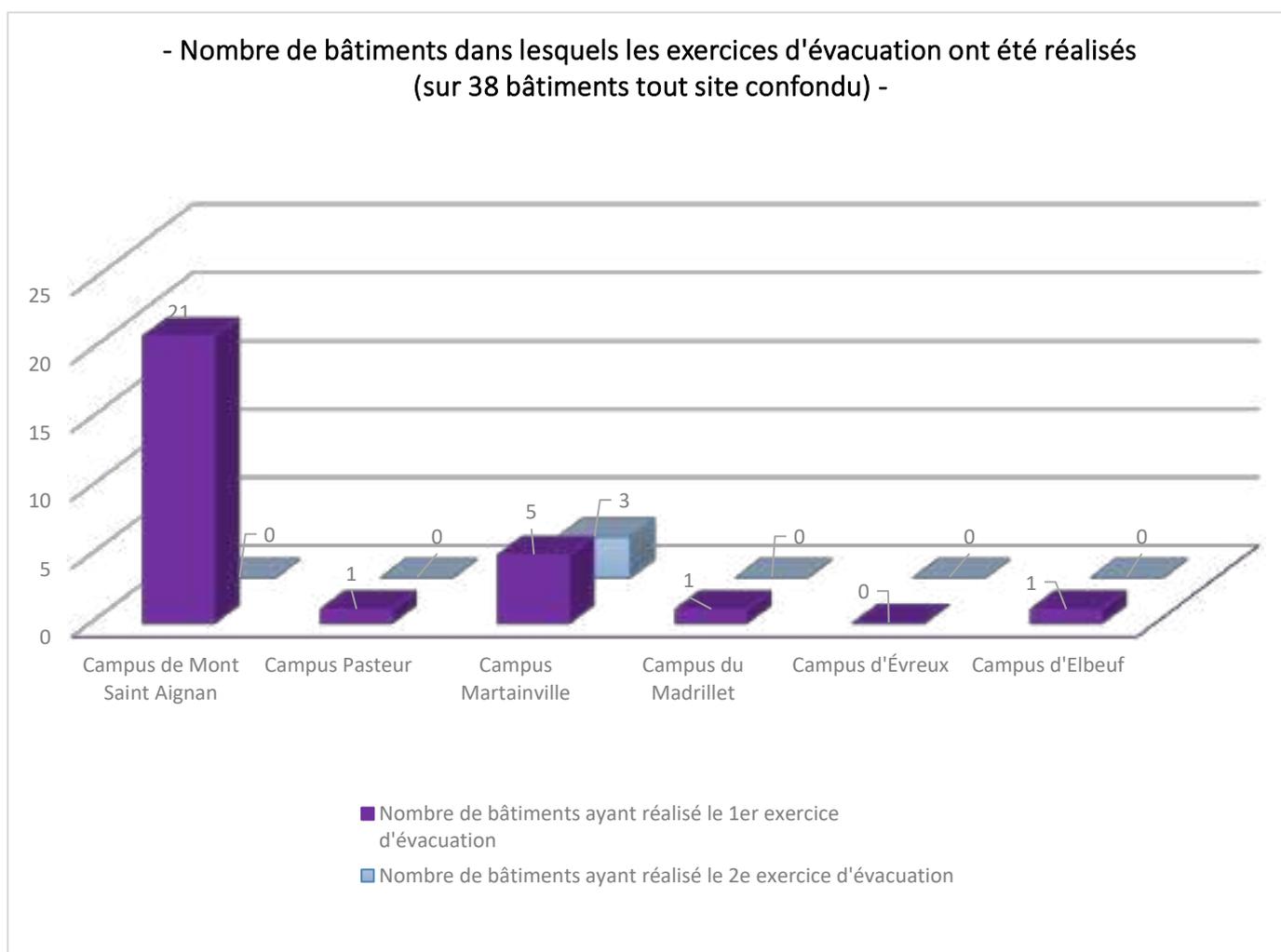
Horaire de survenance de l'accident	Nombre
Avant 9h	3
Entre 9h et 12h	5
Entre 12h et 14h	3
Entre 14h et 17h	4
Après 17h	-
Horaire non communiqué	-

7. La sécurité incendie

7.1. Exercice d'évacuation

Conformément à la réglementation applicable aux établissements recevant du public (ERP) de type R (établissement d'enseignement et de formation), des exercices pratiques d'évacuation doivent avoir lieu au cours de l'année scolaire ou universitaire. Le premier exercice doit se dérouler durant le mois qui suit la rentrée. Ces exercices ont pour objectif d'entraîner les étudiants et le personnel sur la conduite à tenir en cas d'incendie. Pour cela, ils doivent être représentatifs d'une situation réaliste préparée à l'avance et être l'occasion d'une information des étudiants et du personnel. Les conditions de leur déroulement et le temps d'évacuation doivent être consignés sur le registre de sécurité. L'université demande la réalisation de deux exercices par an, un à chaque semestre.

Le graphique ci-dessous recense le nombre de comptes-rendus d'exercice d'évacuation transmis à la DPR en 2020-2021.



Il est à noter que la bonne réalisation des exercices d'évacuation fait l'objet d'une vérification par la commission de sécurité de l'établissement qui passe périodiquement dans les bâtiments

soumis à la réglementation ERP. Certains bâtiments ont bien eu un exercice d'évacuation mais la DPR n'a pas été destinataire du rapport.

7.2. Commissions de sécurité

En 2021, 6 ERP (Établissement Recevant du Public) font l'objet d'une visite de la commission de sécurité. Sur ces 6 ERP, 2 reçoivent un avis défavorable à la poursuite de l'exploitation.

ERP concerné	Nombre de bâtiments	Avis émis par la commission	Date visite de la commission
Langevin	1	Favorable	08/06/2021
Lemery	1	Défavorable (lié au réseau azote)	19/10/2021
Blondel	1	Défavorable (lié au réseau gaz spéciaux)	19/10/2021
CURIB	1	Favorable	16/11/2021
Lettres 6A et 6B	2	Favorable	08/06/2021
Tilly	1	Favorable	18/06/2021

En fin d'année 2021, 5 ERP de l'Université sont soumis à un avis défavorable : la BU des Sciences (fermée au public en vue d'une démolition), la BU des Lettres, l'IRCOF (depuis juin 2020), le bâtiment Blondel et le bâtiment Lemery.

7.3. Manifestations exceptionnelles

Une manifestation exceptionnelle est un évènement culturel, sportif ou social qui sort du cadre des activités habituelles de l'université.

La mise à disposition d'un ou plusieurs locaux à un tiers extérieur ne peut être faite que sous réserve de l'obtention de l'autorisation administrative.

Les manifestations exceptionnelles sont soumises à la réglementation ERP (article GN6 et R3). Celle-ci impose, notamment, une demande d'autorisation auprès de la mairie concernée au moins 15 jours avant le début de la manifestation. Ce dossier doit être complété par l'organisateur de la manifestation et validé par le correspondant en prévention des risques et le directeur administratif de la composante, la DPR, le service sûreté et enfin par le Président de l'Université. L'organisateur utilisera ensuite ce dossier pour effectuer la demande d'autorisation auprès de la mairie concernée.

Au cours de l'année 2021, 63 dossiers de demande sont déposés auprès de la DPR.

Lieu	Nombre
Campus d'Évreux – site Navarre	3
IUT de Rouen – MSA	3
IUT de Rouen - Elbeuf	3
UFR Sciences et Techniques – MSA	9
UFR Sciences et Techniques – Madrillet	12
Bâtiment Michel Serres	2
UFR Lettres et Sciences Humaines	1
INSPE	1
Maison de l'université	-
UFR Santé	11
UFR STAPS	1
ESITech	-
PUST	12
Espaces extérieurs MSA	3
Tous sites	2
Total	63

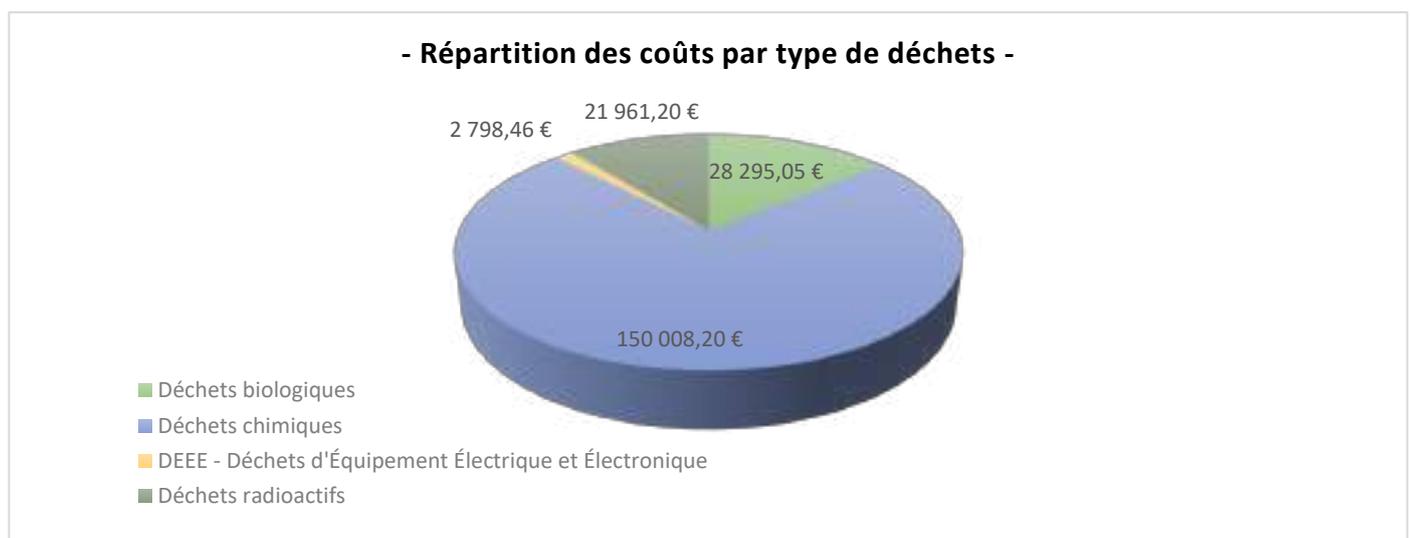
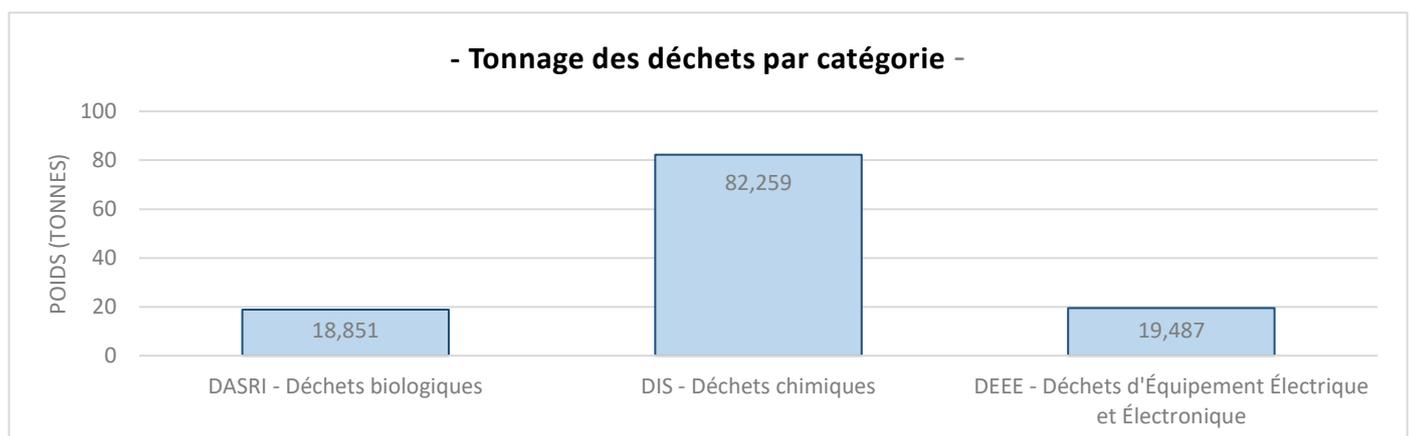
Au cours de l'année 2021, 12 dossiers concernent Modulo, 3 dossiers ont pour objet l'organisation d'un forum poursuite d'études, un dossier concerne l'organisation d'un forum vie étudiante et un dossier est relatif à la visite du campus de Mont Saint Aignan.

8. Gestion des déchets

8.1. Déchets dangereux

La collecte de certains déchets s'opère dans le cadre du marché « déchets dangereux », qui se compose de trois lots :

- Lot 1 : Les Déchets d'Activité de Soins à Risques Infectieux (DASRI) : regroupent les déchets biologiques générés par les laboratoires, (incluant les petits animaux, les piquants/coupants de type seringue, les déchets de type culture cellulaire, microbiologique, culture bactérienne, les fluides et organes, ...) et les services de médecine universitaire.
- Lot 2 : Les Déchets Industriels Spécifiques (DIS) : regroupent l'ensemble des déchets produits en laboratoire et par les services techniques. Ce sont essentiellement des produits dits chimiques. On y retrouve des solvants, des acides, des bases, des CMR (Cancérigènes, Mutagènes et Reprotoxiques) ou encore de la peinture ou des huiles minérales.
- Lot 3 : Les Déchets Industriels Banals (DIB) : il s'agit des encombrants.

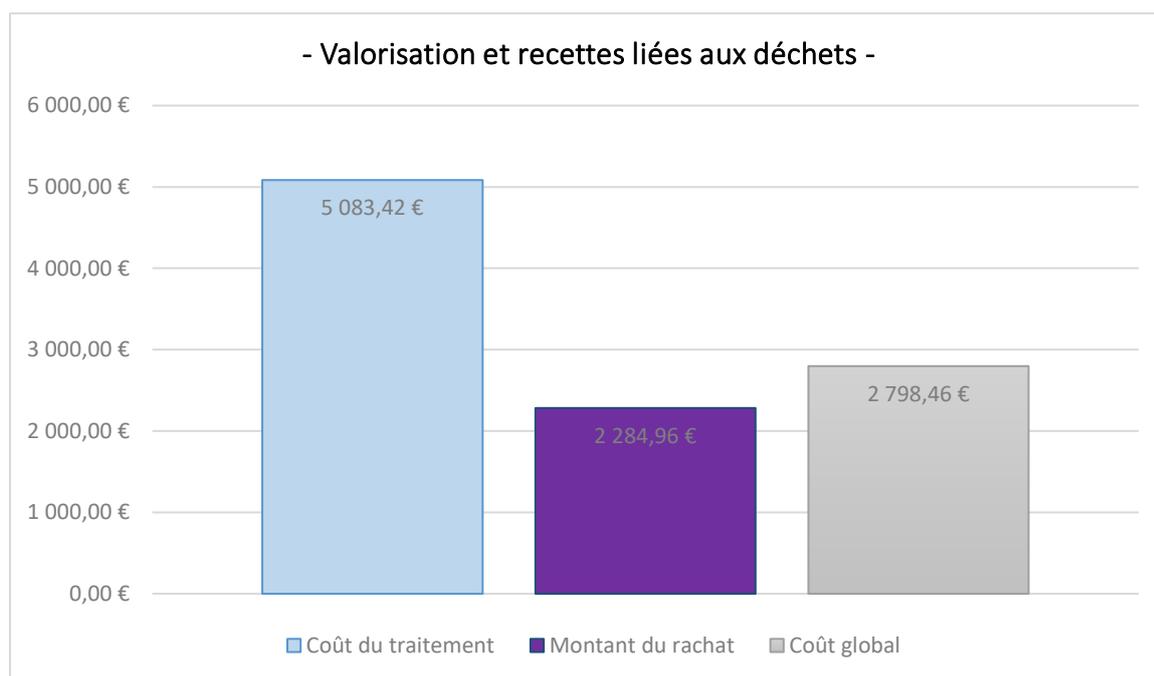


8.2. DEEE - Déchets D'Équipement Électrique et Électronique

La collecte des Déchets d'Équipement Électrique et Électronique (DEEE) s'effectue hors-marché. On y retrouve des DEEE informatiques et scientifiques (PSM, hottes, congélateurs, ...).

Suite à une négociation avec le prestataire de collecte des DEEE, certains matériels informatiques sont désormais rachetés par le prestataire. Il s'agit d'unités centrales, serveurs, routeurs et switch. Seuls les DEEE dits scientifiques restent à la charge de l'université.

Pour l'année 2021, le rachat des DEEE a permis d'économiser 2 284,96 € pour un coût de retraitement global des DEEE de 5 083,42 €, soit 45 % du coût généré par nos déchets.



En 2021, 5 collectes de DEEE informatiques et scientifiques (PSM, hottes, congélateurs, ...) sont programmées sur les sites de Martainville, d'Évreux, de Pasteur, de l'UFR Sciences et Techniques à Mont Saint Aignan et de l'INSPE.

Ces indicateurs ne prennent pas en compte les DEEE collectés par la DSI, qui font l'objet d'une procédure particulière.

**UNIVERSITÉ
DE ROUEN
NORMANDIE**  | 1 RUE THOMAS BECKET
76 130 MONT-SAINT-AIGNAN
UNIV-ROUEN.FR



@univ.rouen

Présidence

Vice-Président du conseil d'administration
Franck LE DERF

Direction Générale des services

Pascale LAINE-MONTELS

Affaire suivie par :

Victorine MENDY

Responsable des Instances

02.35.14.67.69

secretariatca@univ-rouen.fr

Conseil d'administration - URN

20 octobre 2023

Délibération n°CA-2023-8

À l'ouverture de la réunion, le quorum est atteint par 34 votants, dont 11 membres représentés

Statuts de la fédération CEROUEN (Centre d'Études et de Recherches Olympiques de l'Université de Rouen Normandie)

- Vu les statuts en annexes

Approbation des statuts de la fédération CEROUEN

Pour	33
Contre	0
Abstention	0
NPPV	0

Le conseil d'administration approuve les statuts de la fédération CEROUEN

Fait à Rouen, le 20 octobre 2023

Le président de l'Université de Rouen Normandie


Laurent YON

Statuts du Centre d'Études et de Recherches Olympiques de l'Université de Rouen Normandie (CEROUEN)

Tout acte individuel pris pour l'application du présent règlement et désignant une personne à raison notamment d'un mandat, d'une qualité ou d'une fonction est accordé au genre de cette personne.

PREAMBULE

Transitions environnementales et sociétales (TSE) sont les orientations majeures de la stratégie politique de l'Université de Rouen Normandie (URN). Devenir un établissement de référence dans ce domaine constitue sa signature pour les prochaines années. Le socle de compétences dans ce domaine est avéré (labélisations DD&RS, Génération 2024, France 2030-ExcellencES, ...) et s'amplifie année après année notamment via la création d'un Institut des Transitions (I-T.URN). Celui-ci a pour vocation de mettre en action la stratégie de l'établissement sur les enjeux de la transition socio-écologique et du développement durable, en co-construction avec l'ensemble des étudiants et personnels de l'URN.

C'est dans cette dynamique qu'est créé le CEROUEN, une structure fédérative de recherche dédiée à l'Olympisme et au Paralympisme.

Le Centre d'Études Olympiques (CEO) du Comité International Olympique (CIO) de Lausanne, en plus de favoriser l'éducation, l'enseignement et la recherche Olympique, cherche à faciliter la communication et la coopération entre le CIO et la communauté universitaire internationale. Le principal objectif consiste à fédérer, à stimuler les énergies et à rendre visible les actions et projets de recherche et d'enseignement menés autour des valeurs olympiques (*i.e.* respect, amitié, excellence) et paralympiques (*i.e.* courage, détermination, inspiration, égalité). Cet objectif regroupant des missions de recherche, de formation et de diffusion, apparait totalement en phase avec les 6 ambitions de la feuille de route stratégique de l'établissement dans le domaine des TSE.

La communauté internationale, animée par le CEO-CIO, est principalement constituée de chercheurs travaillant sur des projets académiques liés à l'olympisme au sein de Centres Universitaires d'Études et de Recherches Olympiques (CERO). Ceux-ci doivent répondre à un cahier des charges afin d'être labélisés par le CEO-CIO. C'est ainsi que le 8 août 2023, le dossier déposé par l'Université de Rouen Normandie a été retenu et labélisé, permettant d'intégrer le très prestigieux réseau international des CERO (soixante-cinq dans le monde), et devenant le second en France. La dénomination CEROUEN et le logo associé ont été validés par le CEO, ainsi que sa déclinaison en langue anglaise : University of Rouen Normandy Olympic Studies and Research Center (URNOSRC)



Le principal objectif du CEROUEN sera, comme évoqué ci-dessus, de fédérer, stimuler les énergies et rendre visible nos actions et projets de recherche et d'enseignement menés autour des valeurs olympiques et paralympiques, et cela dans tous les domaines de notre établissement pluridisciplinaire avec santé. En cohérence avec sa stratégie de transition socio-écologique, la mise en place du CEROUEN devra être bénéfique pour la communauté universitaire et pour la société. La création du CEROUEN

devra d fédérer plus largement à l'échelle de la Normandie et régions proches. Le pilotage par le CEROUEN d'un « cluster olympique » national pourrait constituer une cible stratégique pour le CIO.

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Missions

Le CEROUEN est une structure fédérative de l'URN dont les principales missions sont de :

Dans le domaine de la recherche :

- Soutenir, développer et pérenniser une recherche dans différents domaines en lien avec les valeurs de l'olympisme et du paralympisme et, en cohérence avec les activités scientifiques des unités de recherche de l'URN,
- Être promoteur de recherches interdisciplinaires en lien avec l'olympisme et le paralympisme.

Dans le domaine de la formation et de l'enseignement :

- Valoriser les produits de la recherche dans les domaines de l'olympisme et du paralympisme vers l'enseignement,
- Former et sensibiliser les personnels et étudiants autour des valeurs de l'olympisme et du paralympisme.

Dans le domaine de la responsabilité sociétale :

- Proposer des formations et accompagnements auprès de la société civile (i.e. mouvement olympique, partenaires, etc.) pour la prise en compte des valeurs de l'olympisme et du paralympisme dans des projets ou actions externes à l'université en lien avec les composantes et le Centre de formation continue et par alternance (CFCA),
- Coordonner des collaborations entre recherche, enseignement et monde socio-économique et culturel dans les domaines de l'olympisme et du paralympisme.

Article 2 : Programmes opérationnels

Les missions du CEROUEN sont déclinées sous la forme d'actions opérationnelles telles que, notamment :

- L'animation scientifique : diffusion d'appels à projets externes, organisation de séminaires ou de journées thématiques de recherche et de réflexion, appels à projets spécifiques internes, appui en réponse à des appels à projets, aide à la conception d'événements scientifiques et grand-public ...,
- Le renforcement d'actions pluridisciplinaires de recherche,
- L'accueil de chercheurs,
- L'émergence de nouveaux projets structurants,
- Le développement de partenariats,

- La valorisation des recherches et formations au travers de divers moyens de communication,
- Le développement socio-économique et culturel,
- Des actions menées en collaboration avec les collectivités territoriales,
- Des programmes de formation et de sensibilisation.

Ces actions opérationnelles sont déployées en cohérence avec la politique stratégique de l'URN dans le domaine des transitions socio-écologiques. Les services et directions de l'URN apportent leur appui au CEROUEN.

Article 3 : Ressources

Ressources immobilières

À sa création, le CEROUEN ne dispose pas de locaux spécifiques dédiés. Il peut exercer son activité sur les différents sites de l'URN. À moyen terme, le CEROUEN pourra disposer de locaux, d'équipements et d'infrastructures spécifiques.

Ressources humaines

Des personnels BIATSS pourront être affectés au CEROUEN.

Ressources financières

Les ressources financières du CEROUEN proviennent de :

- L'Université de Rouen Normandie ;
- De l'État, des collectivités territoriales, ou d'institutions européennes ;
- D'autres établissements d'enseignement supérieur ;
- De dons et legs ;
- Et d'autres ressources financières contractualisées.

TITRE II : COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT

Article 4 : Membres

Toutes les unités de recherche (UR) labellisées de l'URN et les composantes souhaitant travailler autour de l'olympisme et du paralympisme peuvent intégrer le CEROUEN.

Une UR, un établissement d'enseignement supérieur, ou un autre organisme externes à l'URN peut également intégrer le CEROUEN en tant que membre après avis du Comité de pilotage.

Article 5 : Organisation.

Le CEROUEN est dirigé par un directeur assisté d'un directeur-adjoint. Il dispose d'un Comité de Pilotage et d'un Conseil d'Orientation Scientifique.

Article 6 : Direction

Le directeur est nommé par le Président de l'URN, après avis du comité de pilotage et du Conseil d'Administration, pour un mandat de quatre ans, renouvelable une fois.

Le directeur-adjoint est nommé par le Président sur proposition du directeur du CEROUEN.

Le directeur et le directeur-adjoint sont des enseignants-chercheurs ou des enseignants du primaire ou secondaire affectés dans le supérieur (ESAS) de l'établissement.

Leurs mandats sont incompatibles avec un mandat en cours de directeur ou directeur-adjoint de : composante, de directeur d'unité de recherche, de directeur de structure fédérative de recherche, de directeur d'école doctorale.

En cas de cessation d'activité du directeur, le directeur-adjoint assure l'intérim jusqu'à la nomination d'une nouvelle direction.

La direction représente le CEROUEN auprès des instances de l'URN et des partenaires.

Elle a pour mission d'impulser et de coordonner les programmes opérationnels sur les orientations définies par le Comité de Pilotage, en cohérence avec la politique d'établissement.

Elle présente un rapport annuel d'activité au Comité de Pilotage et recueille les avis du Conseil d'Orientation Scientifique.

Le directeur gère les ressources qui sont attribuées au CEROUEN et encadre le personnel administratif et technique du CEROUEN.

Article 7 : Comité de Pilotage

7.1 Composition

Le Comité de Pilotage est composé comme suit :

Membres (avec voix délibérative) :

- Le président de l'Université de Rouen Normandie,
- Le directeur et le directeur-adjoint du CEROUEN,
- Les vice-présidents du Conseil Académique de l'Université de Rouen Normandie,
- Le vice-président de l'Université de Rouen Normandie en charge des transitions socio-écologiques,

- Le vice-président de l'Université de Rouen Normandie en charge de la formation,
- 4 Enseignants-chercheurs représentants des unités de recherche (1 dans le champ MENE, 1 dans le champ CBS, et 2 dans le champ HCS dont 1 ayant une connaissance spécifique dans le domaine du sport), élus par la commission de la recherche après appel à candidature,
- 2 Enseignants-chercheurs ou ESAS issus de deux composantes différentes, élus par la CFVU après appel à candidature,
- 2 étudiants, élus par la commission de la recherche après appel à candidature,
- 1 BIATSS, élu par la commission de la recherche après appel à candidature.

Membres invités (avec voix consultative) :

- Des membres internes ou externes à l'établissement peuvent être invités par le directeur du CEROUEN en fonction de l'ordre du jour.

La durée du mandat des membres du Comité de Pilotage est de quatre ans à l'exception de celle du mandat des étudiants qui est de deux ans.

7.2 Attributions

Les attributions du Comité de Pilotage sont les suivantes :

- Donner son avis sur la nomination du directeur ;
- Proposer au président de l'URN les membres nommés au Conseil d'Orientation Scientifique ;
- Sur proposition du directeur, définir et valider le programme annuel prévisionnel d'actions et les moyens afférents ;
- Assurer l'évaluation des actions menées et des orientations proposées par le conseil d'Orientation Scientifique ;
- Valider le rapport d'activité de l'année écoulée, présenté par le directeur.

7.3 Fonctionnement

Le Comité de Pilotage est présidé par le président de l'URN ou son représentant.

Le Comité de Pilotage se réunit au minimum 2 fois par an, sur convocation du directeur du CEROUEN. La convocation est adressée par tout moyen écrit à ses membres au moins 15 jours avant la date de réunion.

Il ne peut valablement délibérer que si plus de la moitié des membres en exercice sont présents ou représentés.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans un délai de 8 (huit) jours aux membres du Comité. La seconde réunion se tient alors sans obligation relative au quorum.

Tout membre du Comité ayant une voix délibérative peut donner procuration à un autre membre du Comité (pas plus d'1 (une) procuration par membre).

Les délibérations sont adoptées à la majorité relative des suffrages exprimés des membres présents ou représentés.

Tout document devant faire l'objet d'un vote devra parvenir au plus tard 4 (quatre) jours ouvrés avant la tenue du Comité de Pilotage du CEROUEN.

A la fin de chaque réunion du Comité de Pilotage, un relevé de propositions est réalisé.

Article 8 : Conseil d'Orientation Scientifique

8.1 Composition

Le Conseil d'Orientation Scientifique du CEROUEN est composé comme suit :

Membres de droit :

- Le président de l'URN ou son représentant
- Le directeur du CEROUEN et son directeur-adjoint.

Membres nommés (personnel de l'université de Rouen Normandie)

- 2 personnels qualifiés dans le domaine de l'olympisme ou du paralympisme nommés par le Président de l'Université sur proposition du Comité de Pilotage

Membres nommés (personnalités extérieures à l'université de Rouen Normandie)

- 5 personnalités qualifiées dans le domaine de l'olympisme ou du paralympisme sont nommées par le Président de l'Université sur proposition du Comité de Pilotage (de tous secteurs : académique, public, privé, associatif, etc.).

Le Conseil d'Orientation Scientifique peut inviter des experts en fonction des sujets à débattre.

Le Conseil d'Orientation Scientifique est renouvelé tous les quatre ans.

8.2 Attributions

Le Conseil d'Orientation Scientifique formule des recommandations sur la politique scientifique menée par le CEROUEN notamment sur :

- Les orientations stratégiques,
- Les thématiques de recherche et de formation,

- L'animation scientifique,
- Le développement de partenariats,
- Le bilan d'activité et le respect du cahier des charges d'un CERO tel que fixé par le CIO.

8.3 Fonctionnement

Le Conseil d'Orientation Scientifique est présidé par le président de l'URN ou son représentant.

Le Conseil d'Orientation Scientifique se réunit au moins une fois par an sur convocation de son président. La convocation précise l'ordre du jour, la date et le lieu de la réunion. Elle est adressée aux membres du Conseil au moins 3 semaines avant la date de la réunion.

Lors de chaque réunion, le président du Conseil, avec l'appui du directeur du CEROUEN, expose l'orientation générale des recherches, les programmes en cours et les résultats scientifiques obtenus. Il lui incombe de fournir aux membres du Conseil toutes informations utiles.

A la fin de chaque réunion du Conseil d'Orientation Scientifique, un relevé de propositions est transmis aux membres du Comité de Pilotage.

Article 9 : Budget

La proposition de budget formulée par le directeur et approuvée par le Comité de Pilotage inclut l'ensemble des opérations de recettes et de dépenses prévues pour l'exercice. Le budget du CEROUEN est intégré au budget de l'Université de Rouen Normandie et approuvé par la commission de la recherche de l'URN.

TITRE III : DISPOSITIONS FINALES

Article 10 : Modification des statuts

Toute modification des présents statuts peut être demandée par le Président, le directeur ou par un tiers des membres du Comité de Pilotage. Elle est approuvée à la majorité absolue des membres en exercice de ce comité, avant validation par la Commission recherche.

Présidence

Vice-Président du conseil d'administration
Franck LE DERF

Direction Générale des services

Pascale LAINE-MONTELS

Affaire suivie par :

Victorine MENDY

Responsable des Instances

02.35.14.67.69

secretariatca@univ-rouen.fr

Conseil d'administration - URN

20 octobre 2023

Délibération n°CA-2023-9

À l'ouverture de la réunion, le quorum est atteint par 34 votants, dont 11 membres représentés

Motion

L'Université de Rouen Normandie est mal dotée. Le ratio entre le nombre d'étudiants et le nombre de personnels (enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS titulaires) est particulièrement dégradé. Les surfaces d'enseignement et de recherche sont notoirement insuffisantes.

Depuis des années, il est demandé aux universités une gestion prudente des deniers publics. Il leur est aussi demandé d'assumer globalement la charge du glissement vieillesse technicité de leurs agents, celle liée à l'inflation ou bien encore l'augmentation du point d'indice, ce qui a été le cas pour les six derniers mois de l'année 2022 et ce qui sera encore le cas pour la nouvelle augmentation annoncée de 1,5% à compter de juillet 2023, ainsi que pour les autres mesures dites Guérini.

Les décisions du gouvernement dans le sens d'une revalorisation des rémunérations des personnels, bien que largement insuffisantes, s'efforcent de répondre à un impératif urgent pour les agents du service public dans un contexte d'inflation élevée. Cependant, l'État ne peut pas les prendre sans tenir compte des conséquences financières qui en découlent. Les faire reposer sur le budget des universités prive en effet ces dernières des moyens nécessaires à leur bon fonctionnement et à leur développement. Les charges d'une université, comme l'Université de Rouen Normandie, ne sauraient augmenter sans des ressources supplémentaires. Si les universités ont dû de longue date apprendre à faire avec une pénurie de moyens, se traduisant notamment par le gel de postes d'enseignants, d'enseignants-chercheurs et de BIATSS, le risque est désormais grand d'entraver dangereusement leur capacité à assumer leurs missions de service public.

Compte tenu de la situation préoccupante dans laquelle risque de se trouver notre université, le CSA de l'Université de Rouen Normandie demande à ce que : - l'État assume les conséquences de ses décisions et compense intégralement et de manière récurrente, les augmentations actuelles et futures du point d'indice des agents publics, ainsi que l'ensemble des mesures salariales ; - la subvention pour charge de service public de l'université soit significativement augmentée afin de combler sa sous-dotations structurelle notoire.

Approbation de la motion

Pour	32
Contre	0
Abstention	0
NPPV	1

Le conseil d'administration approuve la motion

Fait à Rouen, le 20 octobre 2023

Le président de l'Université de Rouen Normandie


Laurent YON