

**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](mailto:secretariatca@univ-rouen.fr)

**Conseil d'administration - URN**

**7 juin 2024**

**Délibération n°CA-2023-58**

À l'ouverture de la réunion, le quorum est atteint par 33 votants, dont 10 membres représentés

**Rapport Social Unique 2022**

- Vu l'article L 712-3 du code de l'éducation
- Vu le rapport social unique 2022

*Approbation du rapport social unique 2022*

Pour	33
Contre	0
Abstention	0

**Le conseil d'administration approuve le rapport social unique 2022**

Fait à Rouen, le 7 juin 2024

Le président de l'Université de Rouen Normandie

  
Laurent YON



Document transmis aux membres du CSA - séance du 4 avril 2024

2022



---

# SOMMAIRE

---

<b>Préambule</b> .....	<b>2</b>
<b>Édito</b> .....	<b>3</b>
<b>Précisions méthodologiques</b> .....	<b>4</b>
<b>Partie 1 : Emplois et effectifs</b> .....	<b>6</b>
1. Emplois.....	7
2. Effectifs.....	10
3. Typologie et caractéristiques des effectifs de l'université .....	19
<b>Partie 2 : Carrière</b> .....	<b>36</b>
1. Recrutement.....	37
2. Parcours professionnels.....	39
3. Rémunérations .....	57
4. Départs .....	63
<b>Partie 3 : Qualité de vie et conditions de travail</b> .....	<b>66</b>
1. Transitions socio-écologiques.....	67
2. Temps de travail, congés des personnels, CET .....	70
3. Santé et sécurité au travail.....	82
4. Prévention des risques professionnels .....	84
5. Handicap.....	93
6. Action sociale.....	95
<b>Partie 4 : Vie institutionnelle</b> .....	<b>99</b>
1. Gouvernance .....	100
2. Instances de représentation des personnels.....	106
3. Contentieux et discipline.....	111
<b>Glossaire</b> .....	<b>112</b>
<b>Annexes</b> .....	<b>120</b>
1. Rapport d'activité de la mission égalité/diversité .....	121
2. Rapport d'activité de l'établissement - Rubrique DD&RS.....	147
3. Bilan santé et sécurité au travail .....	152



---

# PRÉAMBULE

---

Le rapport social unique (RSU), qui succède au bilan social, est 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 édition est 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.

---

# ÉDITO

---

Depuis plusieurs années, l'université de Rouen Normandie s'est résolument engagée en faveur de la transition socio-écologique. À travers ses diverses initiatives en matière de formations, de recherche, ou encore d'amélioration de la qualité de vie sur ses campus, notre établissement s'engage activement dans une politique de développement durable et de responsabilité sociétale, impliquant l'ensemble de notre communauté universitaire.

Dans cette optique, le rapport social unique (RSU), prévu par l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, demeure un outil incontournable dans notre stratégie en termes de gestion des ressources humaines et de la masse salariale. Ce document annuel constitue une référence qui reflète la diversité et la richesse de notre établissement, en mettant en lumière nos ressources humaines. C'est un outil essentiel du pilotage de la politique des ressources de l'établissement qui porte un regard 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 année, nous avons enrichi notre rapport social unique (RSU) en introduisant de nouveaux indicateurs, témoignant de notre engagement en faveur d'une gestion inclusive et maîtrisée des ressources humaines. Ces nouveaux éléments incluent la répartition entre les contrats à durée déterminée (CDD) et les contrats à durée indéterminée (CDI), ainsi que la typologie des contrats pour les enseignants, garantissant des perspectives d'emploi stables et répondant aux besoins spécifiques de chaque domaine d'enseignement. De plus, la promotion des personnels BIATSS et enseignants, évaluée à travers l'indicateur des promouvables, ainsi que l'intégration de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA), soulignent notre engagement envers le développement professionnel, l'évolution de carrière et une rémunération juste. Enfin, l'intégration de l'institut T.URN et de la mobilité douce, ainsi que la prise en compte des motifs de temps partiels et des jours de carence, témoignent de notre volonté d'œuvrer pour la durabilité environnementale et le bien-être au travail.

Je remercie la direction des ressources humaines pour son travail dans la collecte et l'analyse des données, garantissant la fiabilité et la pertinence de ce rapport, ainsi que l'ensemble des directions et services contributeurs.

Afin de favoriser une diffusion et une accessibilité maximales, le RSU est disponible sur le site web de notre université. Je vous souhaite une bonne lecture.

Franck LE DERF  
Vice-président du conseil d'administration  
en charge des ressources et du patrimoine immobilier

---

# 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 du second degré affectés dans le supérieur, 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 rapport social unique 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 2022 (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 de l'université

# 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 2020		Budget initial 2021		Budget initial 2022		Total 2022	Part de la catégorie / total (en %)
	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	690	-	695	-	685	-	<b>685</b>	27,18 %
BIATSS contractuels	241	84	242	114	232	118	<b>350</b>	13,89 %
<b>BIATSS</b>	931	84	937	114	917	118	<b>1 035</b>	41,07 %
Enseignants titulaires	1074	-	1058	-	1049	-	<b>1 049</b>	41,63 %
Enseignants contractuels	313	71	317	74	346	90	<b>436</b>	17,30 %
<b>Enseignants</b>	1387	71	1375	74	1395	90	<b>1 485</b>	58,93 %
<b>Total université</b>	<b>2318</b>	<b>155</b>	<b>2312</b>	<b>188</b>	<b>2312</b>	<b>208</b>	<b>2520</b>	
<i>Plafond d'autorisations d'emplois État (Notification MESR)</i>	2 355		2 356		2 355			

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 de 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.

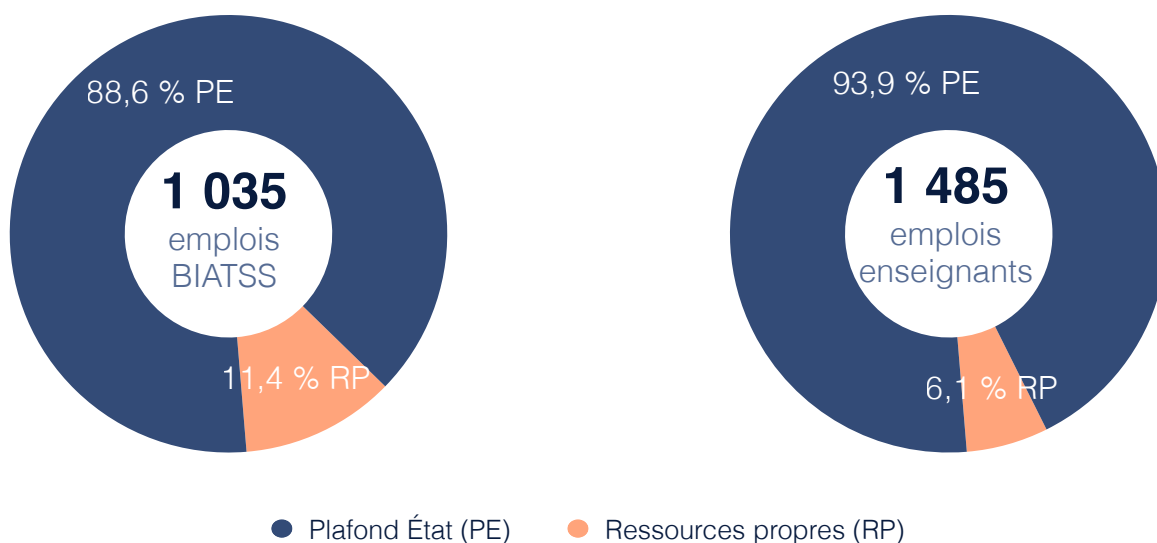
Au moment du vote du budget initial, le conseil d'administration de l'établissement fixe un plafond d'autorisations de l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement (plafond 1 + plafond 2).

Pour l'année 2022, le plafond d'emplois global de l'université voté au budget initial est de 2 520 ETPT.

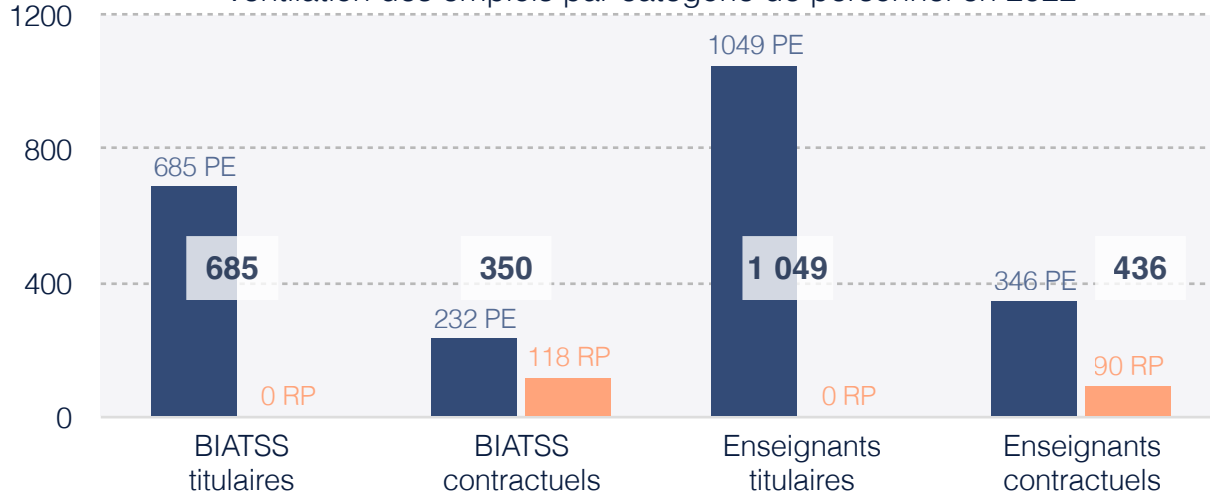
Il se compose :

- des emplois sous plafond État. En 2022, il s'établit à 2 312 ETPT pour un plafond autorisé par l'État à 2 355 ETPT
- des emplois sur ressources propres. En 2022, il s'établit à 208 ETPT, soit 8,3 % du plafond d'emplois global.

- Répartition des emplois par plafond d'emplois en 2022 -



- Ventilation des emplois par catégorie de personnel en 2022 -



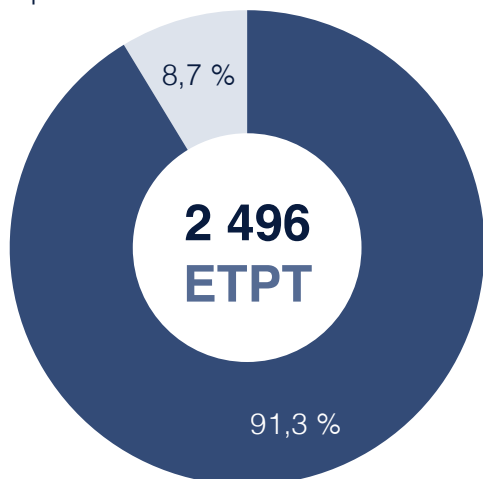
# Le suivi des emplois

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

Type d'emplois	janv.	fév.	mars	avril	mai	juin
Emplois sous plafond État	2 300	2 302	2 300	2 297	2 299	2 295
Emplois financés sur ressources propres	207	211	208	217	220	233
<b>Total université</b>	<b>2 506</b>	<b>2 513</b>	<b>2 508</b>	<b>2 514</b>	<b>2 519</b>	<b>2 529</b>

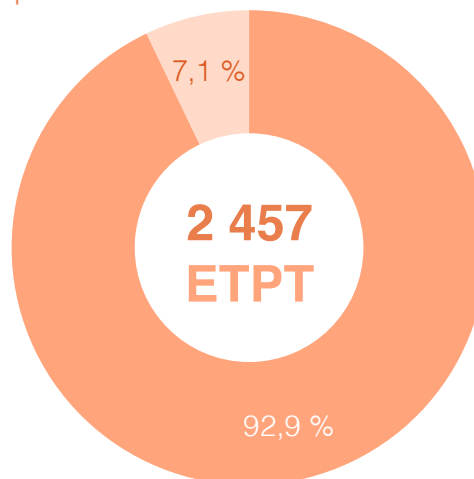
Type d'emplois	juillet	août	sept.	oct.	nov.	déc.	Total 2022	Part des emplois / total (en %)	Rappel ETPT 2021
Emplois sous plafond État	2 292	2 290	2 161	2 240	2 286	2 285	<b>2 279</b>	91,31 %	<b>2 282</b>
Emplois financés sur ressources propres	233	219	186	197	236	239	<b>217</b>	8,69 %	<b>175</b>
<b>Total université</b>	<b>2 525</b>	<b>2 510</b>	<b>2 348</b>	<b>2 437</b>	<b>2 521</b>	<b>2 524</b>	<b>2 496</b>		<b>2 457</b>

- Emplois rémunérés en ETPT en 2022 -



- Emplois sous plafond État
- Emplois financés sur ressources propres

- Emplois rémunérés en ETPT en 2021 -



- Emplois sous plafond État
- Emplois financés sur ressources propres

En 2022, l'université compte 2 496 ETPT en moyenne, soit 39 ETPT de plus qu'en 2021. 91,3 % des effectifs sont rémunérés sous plafond État. Les enseignants représentent 59 % des ETPT constatés en 2022.



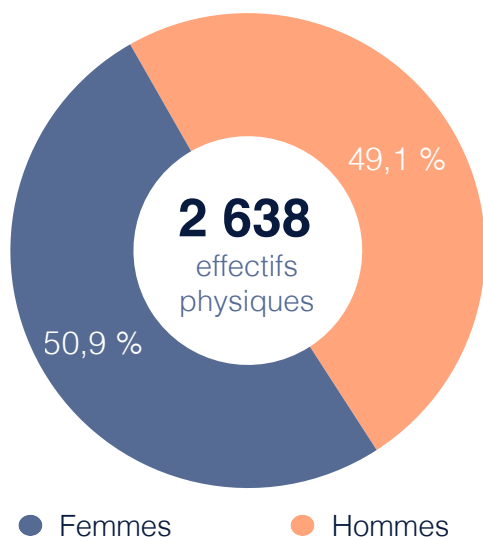
## 2. EFFECTIFS

### Les effectifs physiques

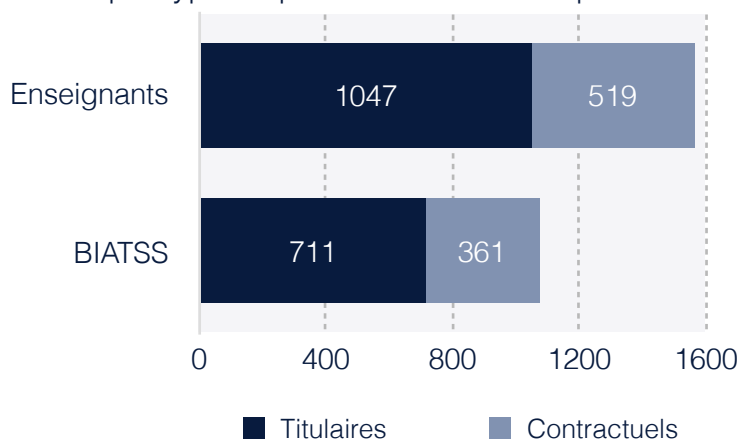
Effectifs physiques de l'ensemble des personnels répartis par catégorie de personnel et ventilés par sexe au cours des 3 dernières années

Catégorie de personnel	2020		2021		2022		Part des femmes (en %)	Part de la catégorie / total (en %)
	F	H	F	H	F	H		
BIATSS A	121	107	122	103	129	105		
	228		225		234		55,13 %	8,87 %
BIATSS B	127	77	134	76	138	73		
	204		210		211		65,40 %	8 %
BIATSS C	212	80	203	75	193	73		
	292		278		266		72,56 %	10,08 %
<b>TITULAIRES BIATSS</b>	460	264	459	254	460	251	64,70 %	26,95 %
	<b>724</b>		<b>713</b>		<b>711</b>			
Contractuels CDD	159	85	174	104	179	101		
	244		278		280		63,93 %	10,61 %
Contractuels CDI	50	23	53	25	54	27		
	73		78		81		66,67 %	3,07 %
<b>CONTRACTUELS BIATSS</b>	209	108	227	129	233	128	64,54 %	13,68 %
	<b>317</b>		<b>356</b>		<b>361</b>			
PR et PUPH	72	227	75	223	84	224		
	299		298		308		27,27 %	11,68 %
MCF et MCPH	253	286	244	283	232	273		
	539		527		505		45,94 %	19,14 %
ESAS	98	130	98	128	108	126		
	228		226		234		46,15 %	8,87 %
<b>TITULAIRES ENSEIGNANTS</b>	423	643	417	634	424	623	40,50 %	39,69 %
	<b>1 066</b>		<b>1 051</b>		<b>1 047</b>			
ATER	34	37	28	43	26	32		
	71		71		58		44,83 %	2,20 %
Professeurs associés et autres contractuels	106	106	106	117	106	126		
	212		223		232		45,69 %	8,79 %
Contractuels doctorants	63	65	68	69	73	95		
	128		137		168		43,45 %	6,37 %
Post-doctorants	12	21	26	37	20	41		
	33		63		61		32,79 %	2,31 %
<b>CONTRACTUELS ENSEIGNANTS</b>	215	229	228	266	225	294	43,35 %	19,67 %
	<b>444</b>		<b>494</b>		<b>519</b>			
<b>Sous-total général</b>	<b>1 307</b>	<b>1 244</b>	<b>1 331</b>	<b>1 283</b>	<b>1 342</b>	<b>1 296</b>		
<b>Total général</b>	<b>2 551</b>		<b>2 614</b>		<b>2 638</b>		<b>50,87 %</b>	

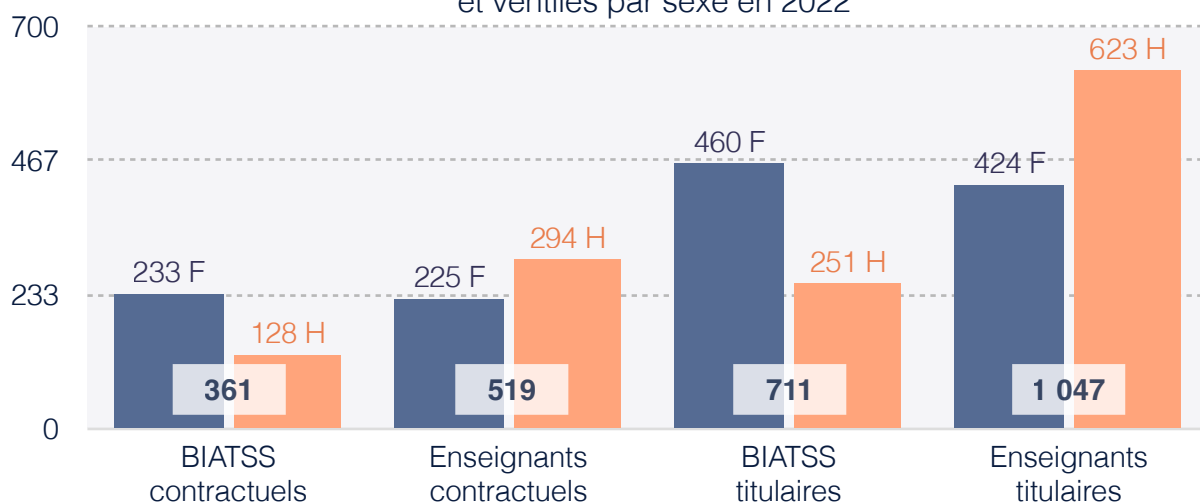
- Effectifs physiques répartis par sexe -



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



- Effectifs physiques répartis par catégorie de personnel - et ventilés par sexe en 2022



Les femmes représentent 50,87 % de l'ensemble des effectifs.

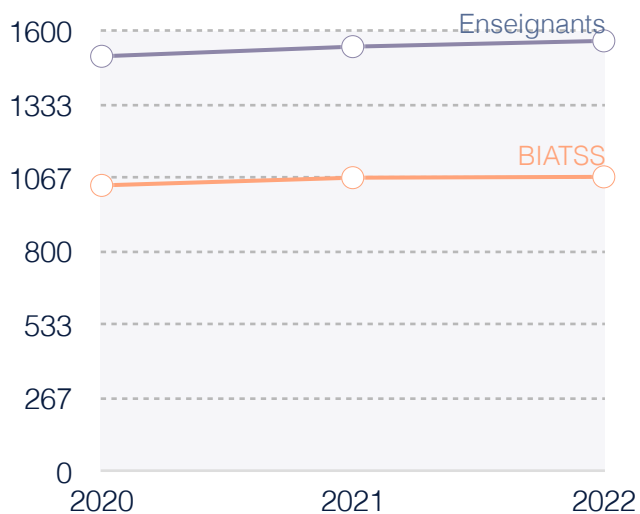
Dans la continuité des années précédentes, il est constaté que le personnel féminin est plus important chez les personnels BIATSS (64,65 %) que chez les personnels enseignants (41,44 %).

Si la proportion des femmes présentes dans les corps des ESAS et des maîtres de conférences atteint 46,01 %, elle diminue fortement pour les professeurs des universités (27,27 %). Cette situation peut varier en fonction des disciplines mais ce phénomène est commun à l'ensemble de l'enseignement supérieur.

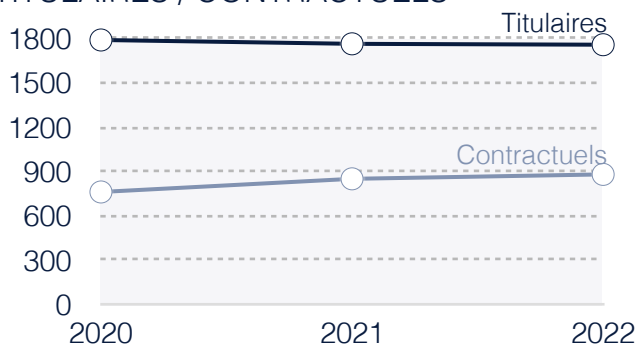
Chez les personnels BIATSS, les femmes représentent 64,54 % des contractuels, 72,56 % de la catégorie C et 65,40 % de la catégorie B. En catégorie A, on retrouve dans des proportions moindres (55,13 %), le même phénomène que chez les professeurs des universités.

# ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PHYSIQUES ENTRE 2020 ET 2022

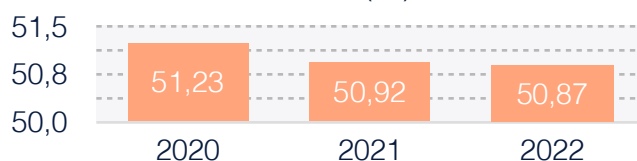
- ENSEIGNANTS / BIATSS -



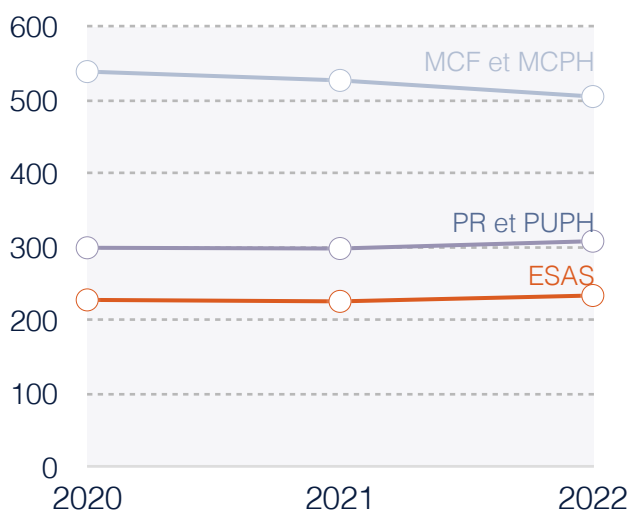
- TITULAIRES / CONTRACTUELS -



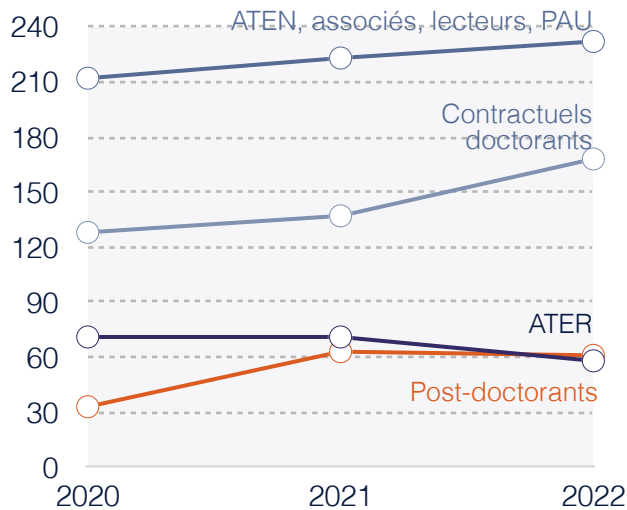
- TAUX DE FÉMINISATION (%) -



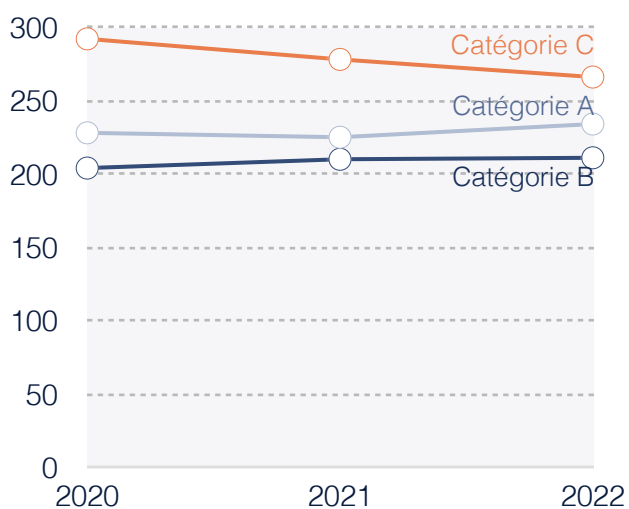
- ENSEIGNANTS TITULAIRES -



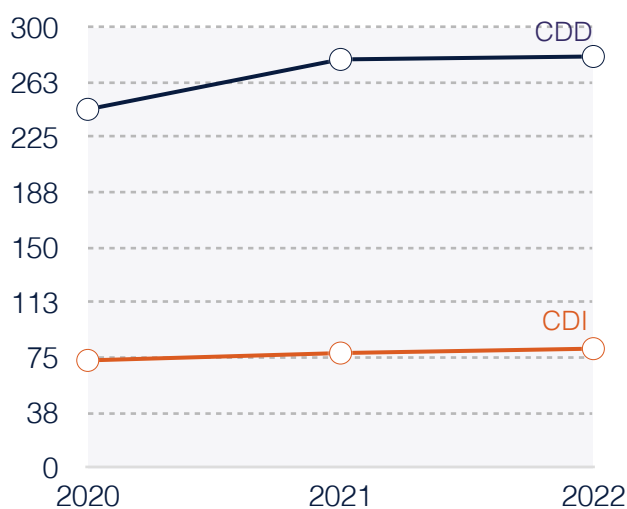
- ENSEIGNANTS CONTRACTUELS -



- BIATSS TITULAIRES -



- BIATSS CONTRACTUELS -



# La démographie

## L'âge moyen des personnels

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

Tranche d'âge	BIATSS A		BIATSS B		BIATSS C		Total	Rappel Total 2021
	F	H	F	H	F	H		
	18-24	-	-	-	-	1		
25-29	3	1	9	6	8	1	28	21
30-34	11	6	12	8	13	7	57	58
35-39	18	18	21	7	25	6	95	94
40-44	22	21	12	9	15	6	85	86
45-49	15	14	15	12	22	11	89	97
50-54	28	26	24	21	41	17	157	164
55-59	22	9	28	9	39	17	124	117
60-64	9	10	13	1	25	7	65	69
65-70	1	-	4	-	4	1	10	5
<b>Sous-total</b>	<b>129</b>	<b>105</b>	<b>138</b>	<b>73</b>	<b>193</b>	<b>73</b>	<b>711</b>	<b>713</b>
<b>Total général</b>	<b>234</b>		<b>211</b>		<b>266</b>		<b>711</b>	<b>713</b>

Effectifs physiques BIATSS contractuels répartis par tranche d'âge et ventilés par type de contrat et par sexe

Tranche d'âge	Contractuels CDD		Contractuels CDI		Total	Rappel Total 2021
	F	H	F	H		
	18-24	41	22	-		
25-29	49	30	1	1	81	86
30-34	36	12	5	4	57	67
35-39	18	15	13	6	52	52
40-44	14	11	5	4	34	29
45-49	6	3	8	6	23	18
50-54	7	2	5	2	16	18
55-59	6	4	12	4	26	23
60-64	2	1	5	-	8	8
65-70	-	1	-	-	1	3
<b>Sous-total</b>	<b>179</b>	<b>101</b>	<b>54</b>	<b>27</b>	<b>361</b>	<b>356</b>
<b>Total général</b>	<b>280</b>		<b>81</b>		<b>361</b>	<b>356</b>

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

Tranche d'âge	PR et PUPH		MCF et MCPH		ESAS		Total	Rappel Total 2021
	F	H	F	H	F	H		
18-24	-	-	-	-	-	-	0	0
25-29	-	-	1	1	-	2	4	4
30-34	-	1	14	17	8	2	42	41
35-39	2	9	32	42	12	5	102	90
40-44	4	13	36	53	10	11	127	147
45-49	14	36	43	45	16	23	177	173
50-54	22	39	40	38	24	29	192	215
55-59	26	63	38	38	26	29	220	194
60-64	15	49	23	23	12	20	142	155
65-70	1	14	5	16	-	5	41	32
<b>Sous-total</b>	<b>84</b>	<b>224</b>	<b>232</b>	<b>273</b>	<b>108</b>	<b>126</b>	<b>1 047</b>	<b>1 051</b>
<b>Total général</b>	<b>308</b>		<b>505</b>		<b>234</b>		<b>1 047</b>	<b>1 051</b>

Effectifs physiques enseignants contractuels répartis par tranche d'âge et ventilés par type de contrat et par sexe

Tranche d'âge	ATER		ATEN, associés, lecteurs, PAU		Contractuels doctorants		Post doctorants		Total	Rappel Total 2021
	F	H	F	H	F	H	F	H		
18-24	-	-	3	1	18	30	-	-	52	37
25-29	13	17	9	9	52	58	4	13	175	180
30-34	8	8	45	55	3	5	8	16	148	148
35-39	3	3	12	18	-	2	5	7	50	44
40-44	-	2	9	6	-	-	1	3	21	29
45-49	2	-	13	12	-	-	1	-	28	20
50-54	-	1	7	10	-	-	1	1	20	14
55-59	-	-	6	7	-	-	-	1	14	10
60-64	-	1	2	5	-	-	-	-	8	10
65-70	-	-	-	3	-	-	-	-	3	2
<b>Sous-total</b>	<b>26</b>	<b>32</b>	<b>106</b>	<b>126</b>	<b>73</b>	<b>95</b>	<b>20</b>	<b>41</b>	<b>519</b>	<b>494</b>
<b>Total général</b>	<b>58</b>		<b>232</b>		<b>168</b>		<b>61</b>		<b>519</b>	<b>494</b>

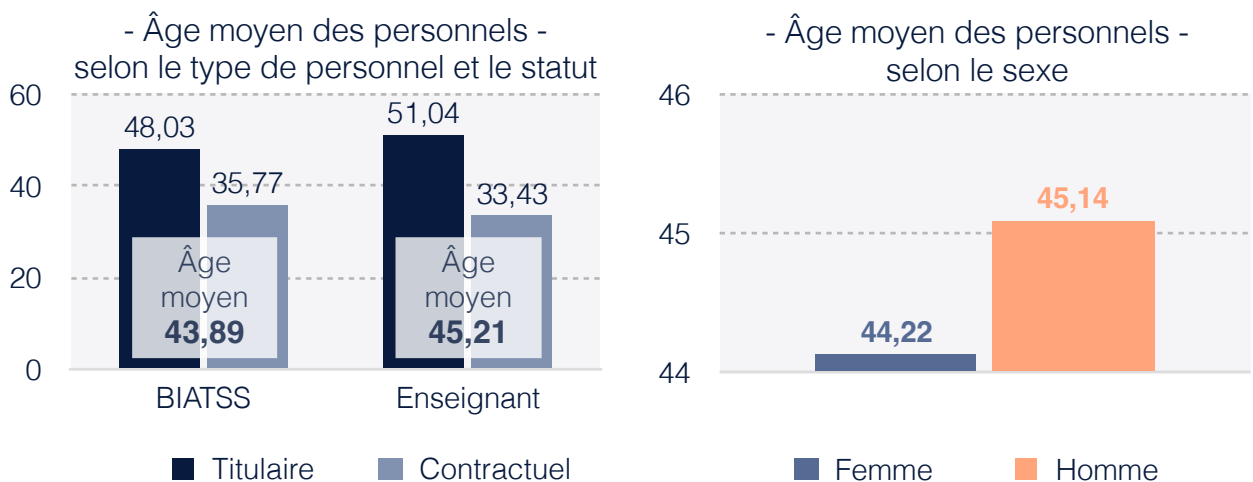


## Âge moyen des personnels par catégorie de personnel

Catégorie de personnel	Âge moyen décimal	Âge moyen (en années et mois)	Rappel Âge moyen décimal 2021
BIATSS A	47,45	47 ans et 5 mois	47,44
BIATSS B	46,99	46 ans et 11 mois	47,44
BIATSS C	49,36	49 ans et 4 mois	49,14
<b>BIATSS TITULAIRE</b>	<b>48,03</b>	<b>48 ans</b>	<b>48,10</b>
Contractuel BIATSS CDD	32,85	32 ans et 10 mois	32,88
Contractuel BIATSS CDI	45,85	45 ans et 10 mois	45,97
<b>BIATSS CONTRACTUEL</b>	<b>35,77</b>	<b>35 ans et 9 mois</b>	<b>35,75</b>
<b>BIATSS</b>	<b>43,89</b>	<b>43 ans et 10 mois</b>	<b>43,99</b>
PR et PUPH	54,78	54 ans et 9 mois	54,96
MCF et MCPH	48,57	48 ans et 7 mois	48,44
ESAS	51,43	51 ans et 4 mois	51,51
<b>ENSEIGNANT TITULAIRE</b>	<b>51,04</b>	<b>51 ans</b>	<b>50,95</b>
ATER	32,30	32 ans et 3 mois	32,32
Autre contractuel	38,80	38 ans et 9 mois	37,89
Doctorant contractuel	26,20	26 ans et 2 mois	26,82
Post-doctorant	33,99	34 ans	32,60
<b>ENSEIGNANT CONTRACTUEL</b>	<b>33,43</b>	<b>33 ans et 4 mois</b>	<b>33,34</b>
<b>Enseignant</b>	<b>45,21</b>	<b>45 ans et 2 mois</b>	<b>45,32</b>
<b>Personnel URN</b>	<b>44,67</b>	<b>44 ans et 8 mois</b>	<b>44,77</b>

En 2022, sur l'ensemble des personnels de l'université, l'âge moyen est de 44 ans et 8 mois : il est de 6 mois supérieur à celui des femmes (44 ans et 2 mois) et de 5 mois inférieur à celui des hommes (45 ans et 1 mois).

S'agissant des personnels titulaires, l'âge moyen est de 51 ans pour les enseignants et de 48 ans 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 2021
18-24	63	53	116	91
25-29	149	139	288	291
30-34	163	141	304	314
35-39	161	138	299	280
40-44	128	139	267	291
45-49	155	162	317	308
50-54	199	186	385	411
55-59	203	181	384	344
60-64	106	117	223	242
65-70	15	40	55	42
<b>Total général</b>	<b>1 342</b>	<b>1 296</b>	<b>2 638</b>	<b>2 614</b>

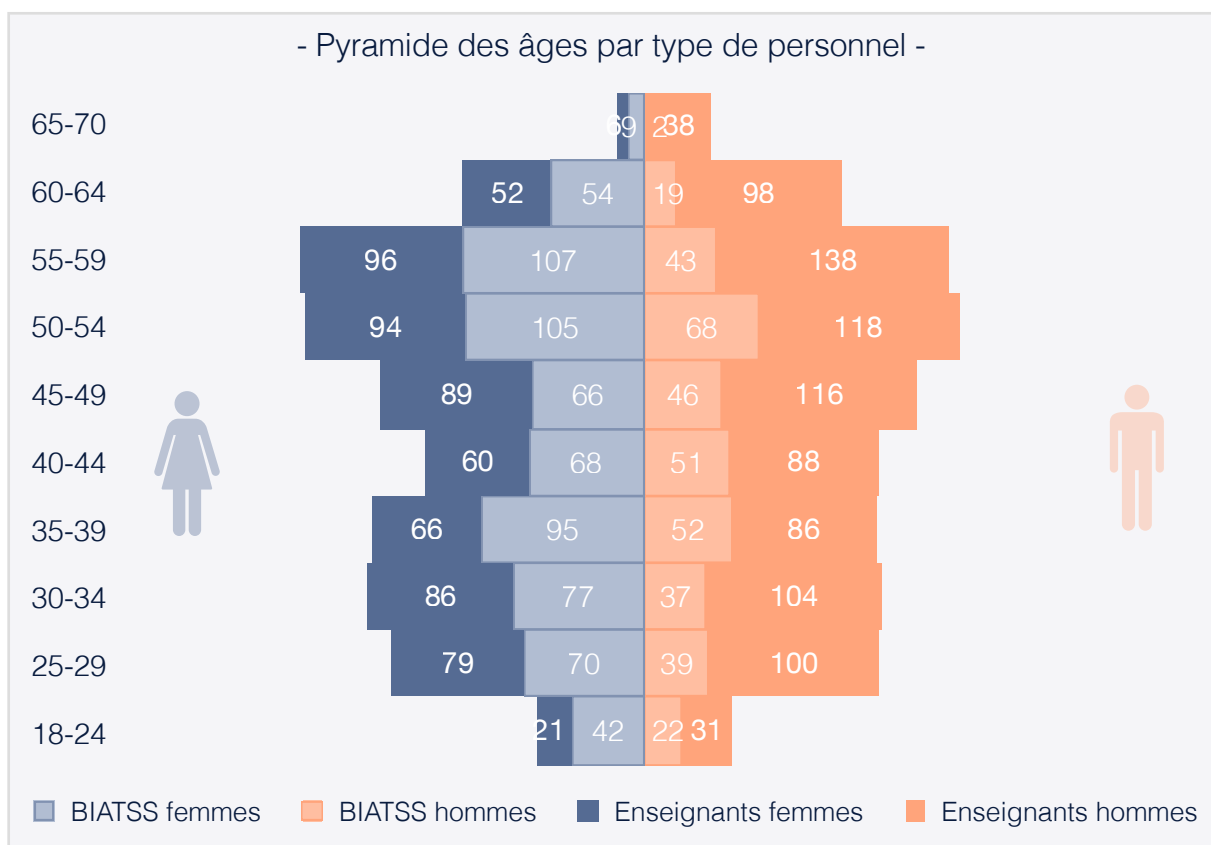
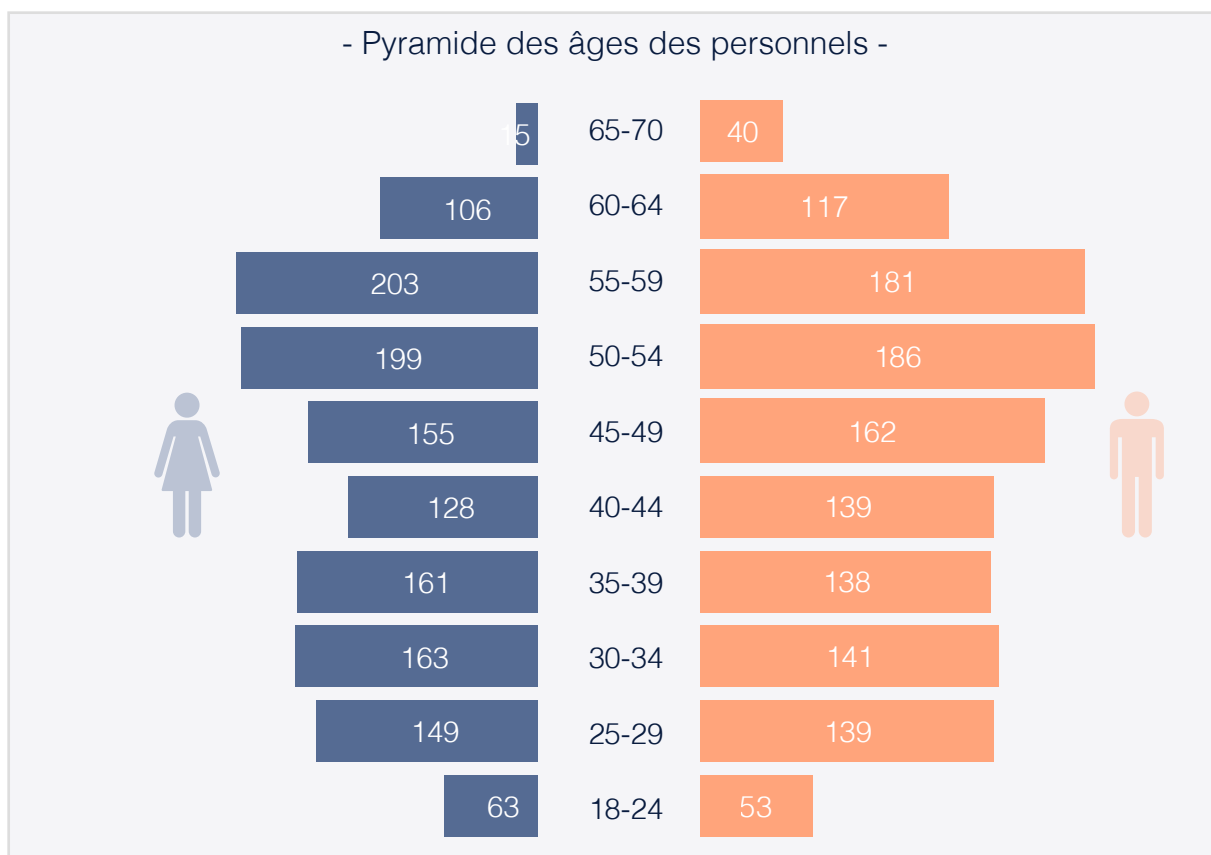
Effectifs physiques répartis par tranche d'âge et ventilés par catégorie de personnel et par sexe

Tranche d'âge	BIATSS		Enseignants		Total général	Rappel Total 2021
	F	H	F	H		
18-24	42	22	21	31	116	91
25-29	70	39	79	100	288	291
30-34	77	37	86	104	304	314
35-39	95	52	66	86	299	280
40-44	68	51	60	88	267	291
45-49	66	46	89	116	317	308
50-54	105	68	94	118	385	411
55-59	107	43	96	138	384	344
60-64	54	19	52	98	223	242
65-70	9	2	6	38	55	42
<b>Sous-total</b>	<b>693</b>	<b>379</b>	<b>649</b>	<b>917</b>	<b>2 638</b>	<b>2 614</b>
<b>Total général</b>	<b>1 072</b>		<b>1 566</b>			

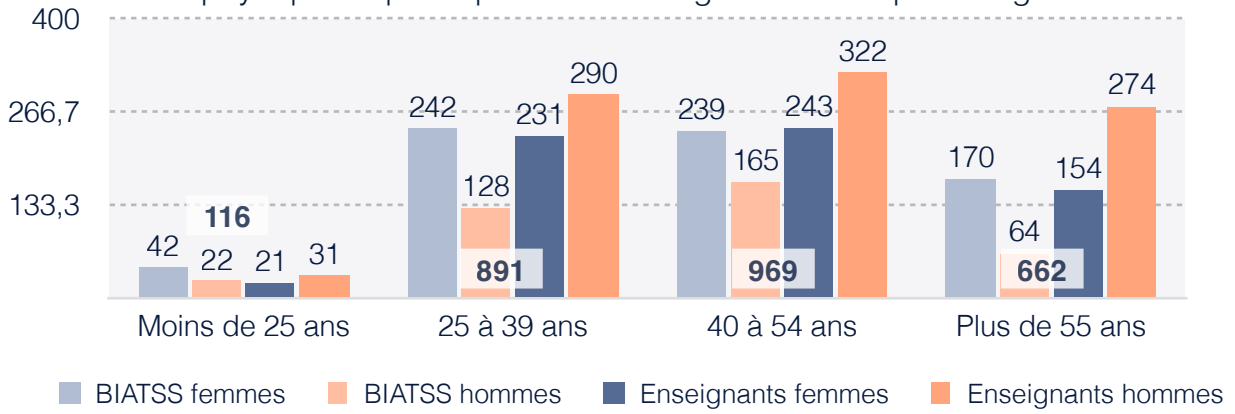
En 2022, sur l'ensemble des personnels de l'université, les tranches d'âge les plus représentées en termes d'effectifs sont les tranches 50-54 ans, 55-59 ans et 45-49 ans (41,17 % des personnels de l'université).

Chez les personnels BIATSS, les tranches d'âge les plus représentées en termes d'effectifs sont les tranches 50-54 ans, 55-59 ans et 35-39 ans (43,84 % des BIATSS). Chez les femmes, les tranches d'âge les plus représentées en termes d'effectifs sont les tranches 55-59 ans, 50-54 ans et 30-34 ans (42,1 %).

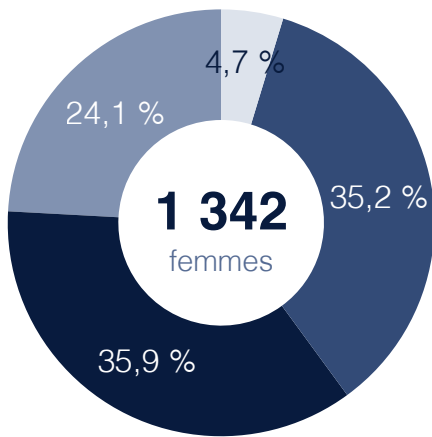
Chez les hommes, comme chez les enseignants, les tranches d'âge les plus représentées en termes d'effectifs sont les tranches 55-59 ans, 50-54 ans et 45-49 ans (40,82 % des hommes, 41,57 % des enseignants).



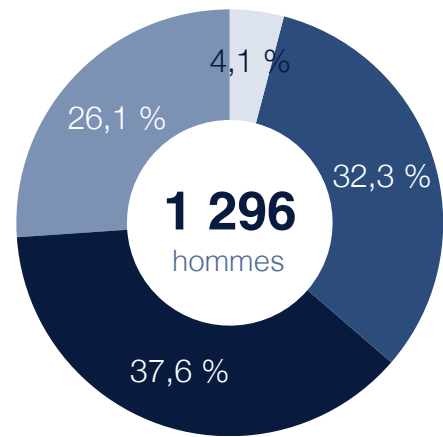
- Effectifs physiques répartis par tranche d'âge et ventilés par catégorie et sexe -



- Femmes par tranche d'âge -

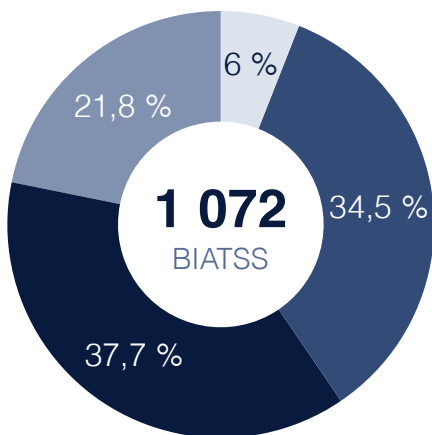


- Hommes par tranche d'âge -

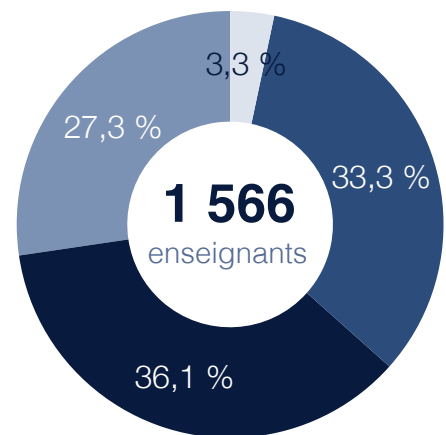


- - 25 ans
- 25 à 39 ans
- 40 à 54 ans
- Plus de 55 ans

- 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		Total général	Rappel Total 2021
	F	H	F	H	F	H	F	H		
Agence comptable	1	1	2	-	7	3	5,5	1	20,5	21,3
Direction générale des services	38,3	35,8	32,6	12	19,8	6	72,5	34,5	251,5	276,1
<b>AFFAIRES GÉNÉRALES</b>	<b>39,3</b>	<b>36,8</b>	<b>34,6</b>	<b>12</b>	<b>26,8</b>	<b>9</b>	<b>78</b>	<b>35,5</b>	<b>272</b>	<b>297,4</b>
Institut T.URN	0,6	1	-	-	-	-	3	3	7,6	-
Maison des langues	-	-	-	-	-	-	3	-	3	1,5
Médecine préventive et promotion de la santé	9,5	1	-	-	2	-	7,3	2	21,8	20,8
Presses universitaires de Rouen et du Havre	1	-	-	-	1	-	2,8	-	4,8	5
SAPHIRE	7,7	3	2	-	-	-	6	6	24,7	
Service commun de documentation	8,4	4	10,7	6	18,4	5,7	10,3	7	70,5	68,4
Service d'action sociale et culturelle	-	-	1	-	1	1	1	-	4	4,9
<b>SERVICES COMMUNS</b>	<b>27,2</b>	<b>9</b>	<b>13,7</b>	<b>6</b>	<b>22,4</b>	<b>6,7</b>	<b>33,4</b>	<b>18</b>	<b>136,4</b>	<b>100,6</b>
UFR droit, sciences économiques et gestion	2	4	9,8	2,8	11,6	5	11,3	2	48,5	46
UFR lettres et sciences humaines	2,8	8,9	7,3	6	17,5	5	10,5	4,5	62,5	63,3
UFR santé	12,8	10	14,5	7	20,6	10	23,3	8,5	106,7	107
UFR sciences de l'homme et de la société	4	3	1	-	9,8	-	11,7	6	35,5	31,6
UFR sciences et techniques	20,5	23	22,8	15	21,9	14,4	32,5	29,5	179,6	200
UFR STAPS	2	1	2	5	9,4	2	4,5	2	27,9	26,9
IUT Évreux	3,9	1	7	4	9	2	3,5	5	35,4	34,9
IUT Rouen	3	5	6	7	15,6	3,5	6	6	52,1	52,6
IAE	-	-	1,6	2	1	-	2,7	-	7,3	8,8
IPAG	1	-	-	-	2	-	-	-	3	2,8
ESITech	-	-	-	1	1	-	-	1	3	3
HERACLES	1	1	-	-	-	-	-	-	2	-
IRIB	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
INSPÉ	2	0,8	9	3,8	17,8	12,8	4,8	6,7	57,7	52,3
IRIHS	3	1	3	1	0,5	1	3	-	12,5	12,8
<b>COMPOSANTES</b>	<b>58</b>	<b>58,7</b>	<b>84</b>	<b>54,6</b>	<b>137,7</b>	<b>55,7</b>	<b>113,8</b>	<b>72,2</b>	<b>634,7</b>	<b>642,5</b>
<b>Sous-total</b>	<b>124,5</b>	<b>104,5</b>	<b>132,3</b>	<b>72,6</b>	<b>186,9</b>	<b>71,4</b>	<b>225,2</b>	<b>125,7</b>	<b>1 043,1</b>	<b>1 040,5</b>
<b>Total général</b>	<b>229</b>		<b>204,9</b>		<b>258,3</b>		<b>350,9</b>			

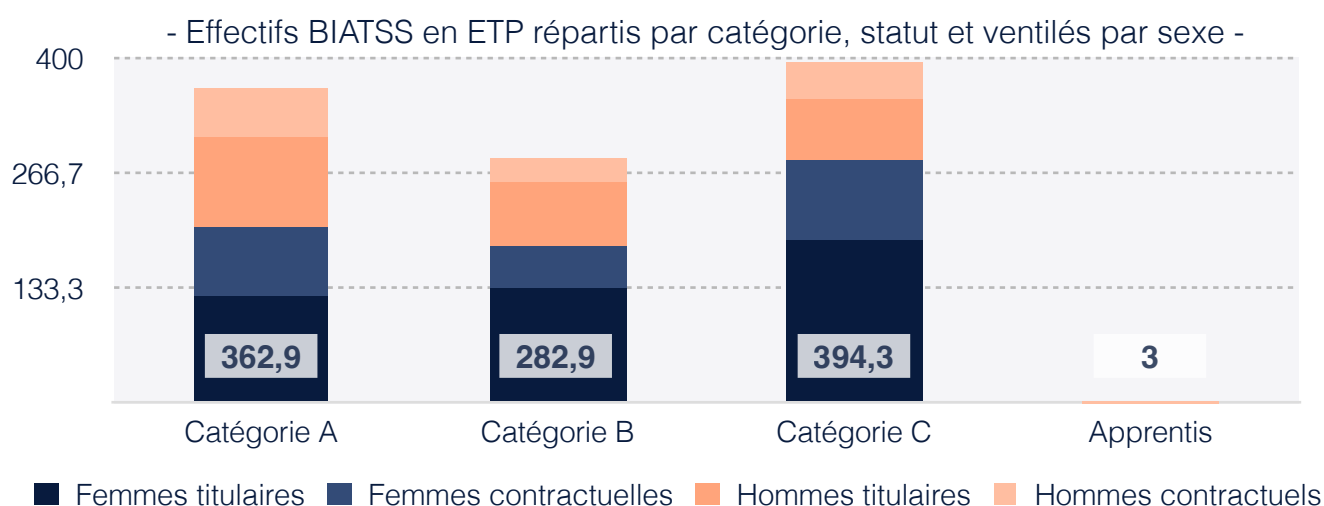


## Évolution des effectifs BIATSS en ETP répartis par type de structure d'affectation

Type de structure d'affectation	2020	2021	2022	Taux d'évolution 2020-2022
Affaires générales	274,9	297,4	272	-1,1 %
Services communs	102,9	100,6	136,4	32,6 %
Composantes	636,8	642,5	634,7	-0,3 %
<b>Total général</b>	<b>1 014,6</b>	<b>1 040,5</b>	<b>1 043,1</b>	<b>2,8 %</b>

## 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	
124,5	104,5	132,3	72,6	186,9	71,4	80,4	53,5	50,8	27,2	93	43	1	2	1 043,1
229		204,9		258,3		133,9		78		136		3		
692,2						350,9								



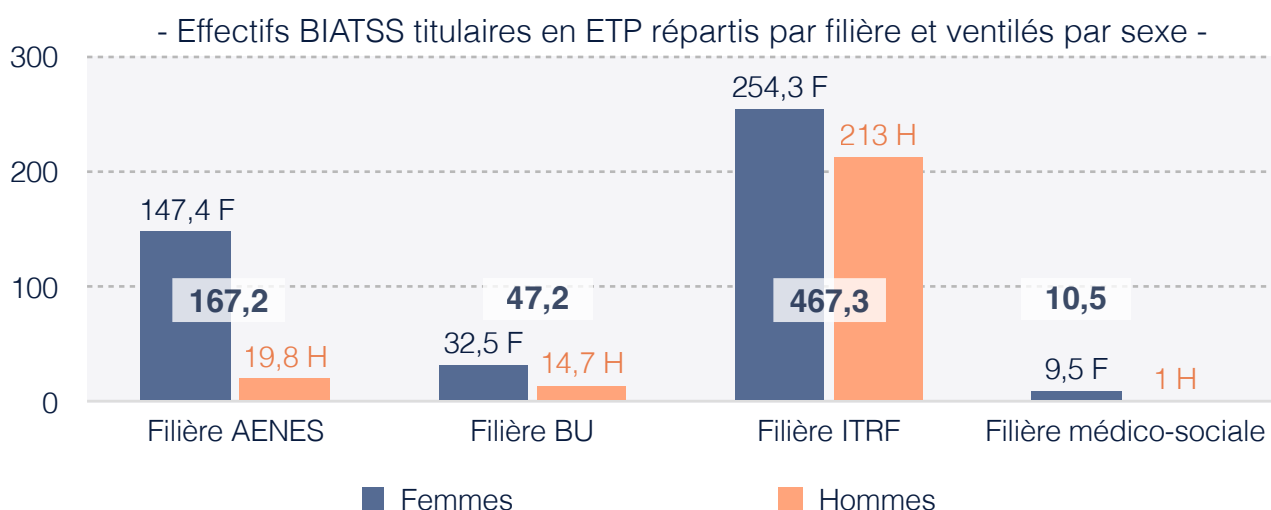
## Effectifs BIATSS titulaires en ETP répartis par filière et ventilés par catégorie statutaire et par sexe

Filière	A		B		C		Total général	Rappel Total 2021
	F	H	F	H	F	H		
AENES	15	7,8	44,6	7	87,8	5	167,2	168
Bibliothèque	8,4	3	9,7	6	14,4	5,7	47,2	51
ITRF	91,6	92,7	78	59,6	84,7	60,7	467,3	463
Médico-sociale	9,5	1	-	-	-	-	10,5	10,8
<b>Sous-total</b>	229		204,9		258,3		692,2	692,8
<b>Total général</b>	692,2							

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	8	2	15	2	17	1	-	-	-	-	-	-
	10		17		18		0		0		0	
Services communs	-	-	2	-	6	-	8,4	3	9,7	6	14,4	5,7
	0		2		6		11,4		15,7		20,1	
Composantes	7	5,8	27,6	5	64,8	4	-	-	-	-	-	-
	12,8		32,6		68,8		0		0		0	
<b>Sous-total</b>	<b>22,8</b>		<b>51,6</b>		<b>92,8</b>		<b>11,4</b>		<b>15,7</b>		<b>20,1</b>	
<b>Total général</b>	<b>167,2</b>						<b>47,2</b>					

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	31,3	34,8	19,6	10	9,8	8	-	-	-	-	-	-
	66,1		29,6		17,8		0		0		0	
Services communs	9,3	5	2	-	2	1	9,5	1	-	-	-	-
	14,3		2		3		10,5		0		0	
Composantes	51	52,9	56,4	49,6	72,9	51,7	-	-	-	-	-	-
	103,9		106		124,6		0		0		0	
<b>Sous-total</b>	<b>184,3</b>		<b>137,6</b>		<b>145,4</b>		<b>10,5</b>		<b>0</b>		<b>0</b>	
<b>Total général</b>	<b>467,3</b>						<b>10,5</b>					



L'université de Rouen Normandie emploie 1 072 personnels des corps de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé (BIATSS) ou équivalents au 31 décembre 2022, soit 1 043,10 ETP.

Les diverses catégories de personnels sont réparties de la manière suivante (en ETP) : 21,95 % de catégorie A, 19,64 % de catégorie B, 24,76 % de catégorie C, 33,64 % de contractuels.

Les personnels BIATSS titulaires représentent 66,36 % des effectifs BIATSS (en ETP). Parmi ces personnels, 33,08 % appartiennent à la catégorie A, 29,60 % à la catégorie B et 37,32 % à la catégorie C.

En ETP, 67,51 % des personnels BIATSS titulaires relèvent de la filière des ITRF (184,3 ETP en catégorie A, 137,6 ETP en catégorie B, 145,4 ETP en catégorie C), 24,15 % de la filière de l'AENES (22,8 ETP en catégorie A, 51,6 ETP en catégorie B, 92,8 ETP en catégorie C), 6,82 % de la filière des bibliothèques (11,4 ETP en catégorie A, 15,7 ETP en catégorie B, 20,1 ETP en catégorie C) et 1,52 % de la filière médico-sociale (10,5 ETP en catégorie A).

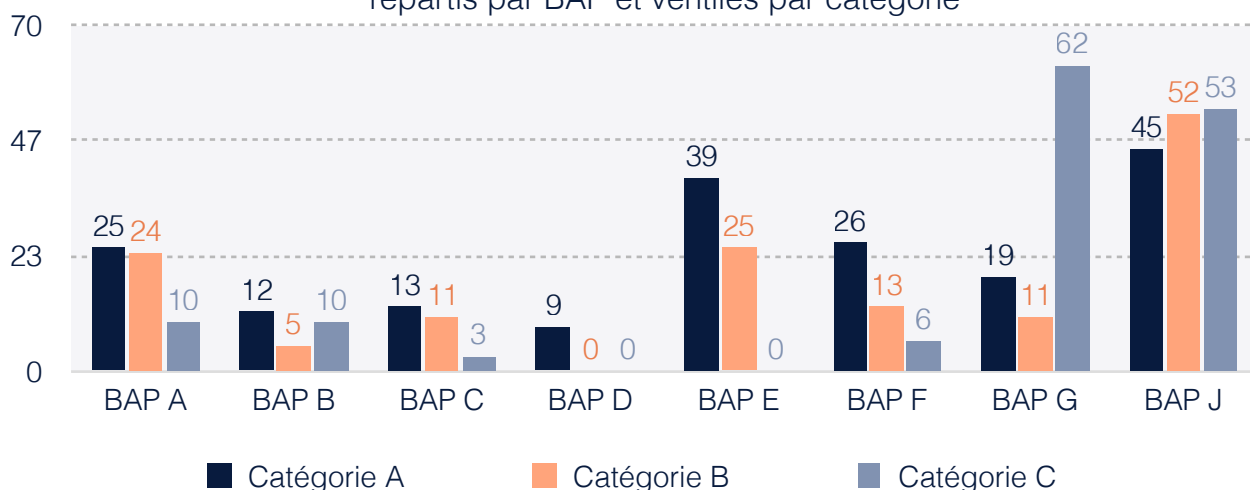
Les personnels BIATSS titulaires relevant de la filière de l'AENES sont pour 55,50 % des agents de catégorie C, ceux des filières des ITRF et des bibliothèques sont pour 31,11 % et 42,58 % des agents de catégorie C. Parmi les personnels BIATSS titulaires relevant de la filière des ITRF, 51,16 % exercent leurs fonctions dans les BAP J et G (31,71 % pour la BAP J et 19,45 % pour la BAP G).

En ETP, 60,85 % des personnels BIATSS (64,82 % des personnels BIATSS titulaires) exercent leurs fonctions au sein d'une composante, 26,08 % (22,90 % des personnels BIATSS titulaires) au sein des affaires générales et 13,08 % (12,28 % des personnels BIATSS titulaires) au sein des services communs.

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 2021
	F	H	F	H	F	H		
BAP A : sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	16	9	17	7	8	2	59	58
BAP B : sciences chimiques et sciences des matériaux	10	2	3	2	5	5	27	25
BAP C : sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	-	13	-	11	-	3	27	26
BAP D : sciences humaines et sociales	4	5	-	-	-	-	9	8
BAP E : informatique, statistiques et calcul scientifique	8	31	5	20	-	-	64	65
BAP F : culture, communication, production et diffusion des savoirs	20	6	6	7	2	4	45	43
BAP G : patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention	5	14	4	7	27	35	92	99
BAP J : gestion et pilotage	32	13	46	6	43	10	150	144
<b>Sous-total</b>	<b>95</b>	<b>93</b>	<b>81</b>	<b>60</b>	<b>85</b>	<b>59</b>	<b>473</b>	<b>468</b>
<b>Total général</b>	<b>188</b>		<b>141</b>		<b>144</b>			

- Effectifs physiques BIATSS titulaires relevant de la filière ITRF -  
répartis par BAP et ventilés par catégorie



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 2021
	F	H	F	H	F	H		
Administration/gestion de la scolarité	54	15,5	18,5	2	181,3	26	<b>297,3</b>	<b>280,9</b>
Affaires juridiques	3	3	-	-	-	-	<b>6</b>	<b>7</b>
Appui à la recherche	5,8	3	-	2	103,8	91,4	<b>206</b>	<b>213,9</b>
Bibliothèques, documentation	1	-	43,3	20,7	2,9	1,5	<b>69,4</b>	<b>67,1</b>
Communication, édition et TICE	8	6	16,7	5	16,4	15	<b>67,1</b>	<b>64,4</b>
Études et évaluation des politiques publiques	8	4	-	3	1	-	<b>16</b>	<b>13</b>
Gestion budgétaire, financière et comptable	30,8	8	1	-	29,4	4	<b>73,2</b>	<b>79,9</b>
Management et pilotage	6,8	3	1,6	2	7	5	<b>25,4</b>	<b>21,8</b>
Orientation, insertion professionnelle, formation tout au long de la vie, vie étudiante	18,7	3	0,8	-	2,5	-	<b>25</b>	<b>24,6</b>
Patrimoine, logistique immobilière, prévention, restauration	5,5	18	-	-	44,3	65,7	<b>133,5</b>	<b>131,2</b>
Ressources humaines	32,1	1	-	-	-	-	<b>33,1</b>	<b>33,8</b>
Santé, social	-	-	14,8	2	-	-	<b>16,8</b>	<b>16,8</b>
Systèmes d'information	5	28,8	-	3	4,9	32,6	<b>74,3</b>	<b>76,1</b>
<b>Sous-total</b>	<b>178,7</b>	<b>93,3</b>	<b>96,7</b>	<b>39,7</b>	<b>393,5</b>	<b>241,2</b>	<b>1 043,1</b>	<b>1 030,5</b>
<b>Total général</b>	<b>272</b>		<b>136,4</b>		<b>634,7</b>			

Emplois BIATSS en ETP répartis par famille professionnelle  
et ventilés par catégorie statutaire et par sexe  
(hors BIATSS en CLD ou en congé de formation professionnelle)

Famille professionnelle	A		B		C		Apprentis		Total général
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Administration/gestion de la scolarité	23,2	6	82	15	148,6	22,5	-	-	<b>297,3</b>
Affaires juridiques	3	3	-	-	-	-	-	-	<b>6</b>
Appui à la recherche	57,3	56,4	31,3	24,5	21	15,5	-	-	<b>206</b>
Bibliothèques, documentation	9,4	4	12,6	9	25,2	9,2	-	-	<b>69,4</b>
Communication, édition et TICE	31,5	10	6,6	10	2	6	1	-	<b>67,1</b>
Études et évaluation des politiques publiques	9	6	-	-	-	-	-	1	<b>16</b>
Gestion budgétaire, financière et comptable	7,8	1	24,2	5	29,2	6	-	-	<b>73,2</b>
Management et pilotage	15,4	9	-	1	-	-	-	-	<b>25,4</b>
Orientation, insertion professionnelle, formation tout au long de la vie, vie étudiante	17,1	3	3	-	1,9	-	-	-	<b>25</b>
Patrimoine, logistique immobilière, prévention,	5,5	20,8	4,8	9,7	39,5	53,2	-	-	<b>133,5</b>
Ressources humaines	5	1	14,6	-	12,5	-	-	-	<b>33,1</b>
Santé, social	14,8	2	-	-	-	-	-	-	<b>16,8</b>
Systèmes d'information	5,9	35,8	4	25,6	-	2	-	1	<b>74,3</b>
<b>Sous-total</b>	<b>204,9</b>	<b>158</b>	<b>183,1</b>	<b>99,8</b>	<b>279,9</b>	<b>114,4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1 043,1</b>
<b>Total général</b>	<b>362,9</b>		<b>282,9</b>		<b>394,3</b>		<b>3</b>		

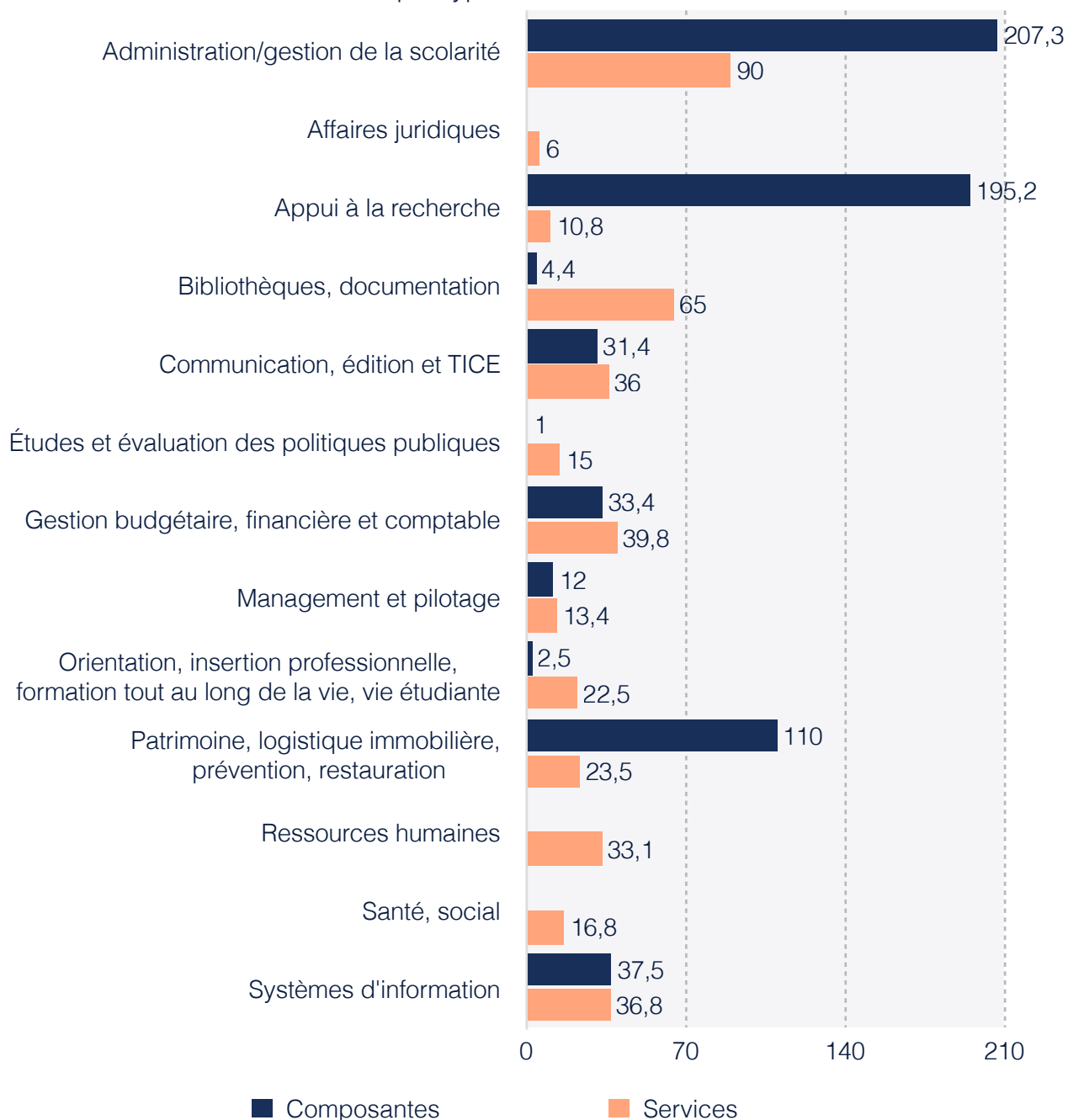
Depuis la fin de l'année 2018, l'université de Rouen Normandie s'est engagée dans le déploiement d'une nouvelle application RH : SIHAM (Système d'Information des Ressources Humaines dans une Approche Mutualisée).

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

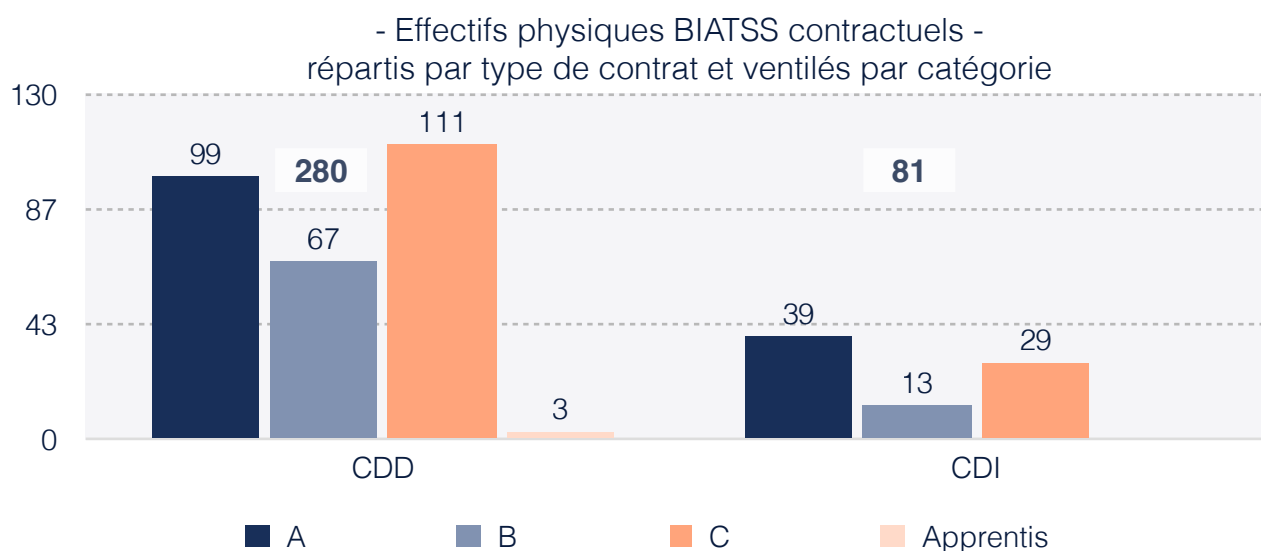
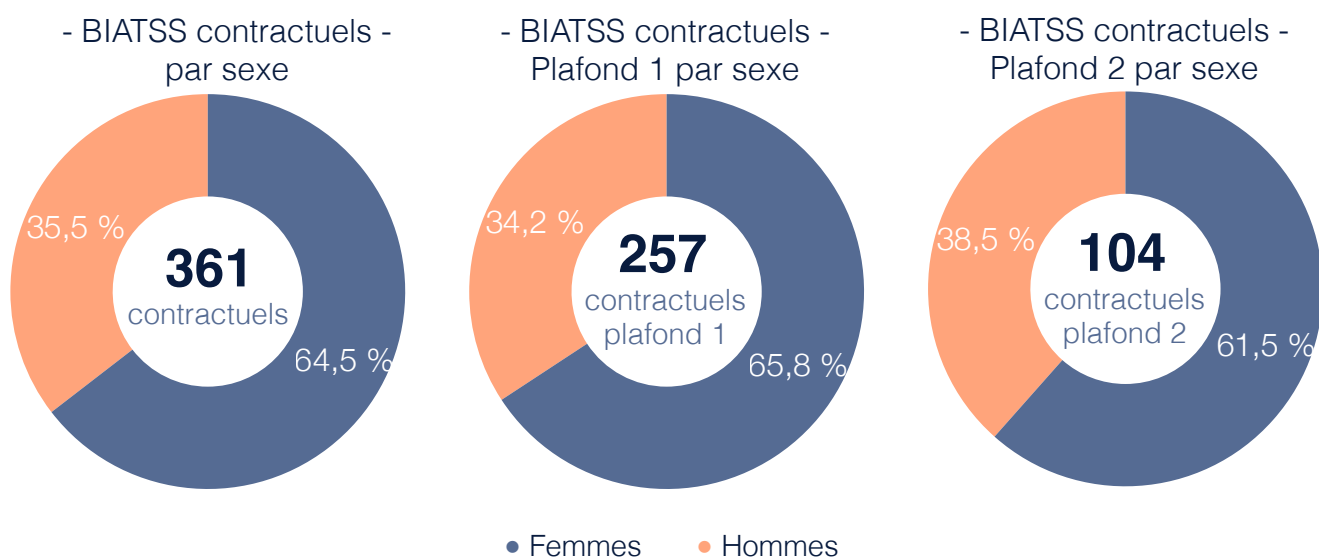


Les métiers qui viennent en appui à la recherche ainsi que ceux concernant l'administration, la gestion de la scolarité et le patrimoine mobilisent le plus grand nombre de personnels (administration/gestion de la scolarité : 28,5 %, appui à la recherche : 19,75 % et patrimoine, logistique immobilière, prévention, restauration : 12,8 %).

Type de contrat	A	B	C	Apprentis	Total général
Contrat CDD	99	67	111	3	<b>280</b>
Contrat CDI	39	13	29	-	<b>81</b>
<b>Total général</b>	<b>138</b>	<b>80</b>	<b>140</b>	<b>3</b>	<b>361</b>

Effectifs physiques BIATSS contractuels répartis par type de plafond d'emplois et ventilés par sexe

Type de plafond d'emplois	F	H	Total général
BIATSS plafond 1	169	88	<b>257</b>
BIATSS plafond 2	64	40	<b>104</b>
<b>Total général</b>	<b>233</b>	<b>128</b>	<b>361</b>



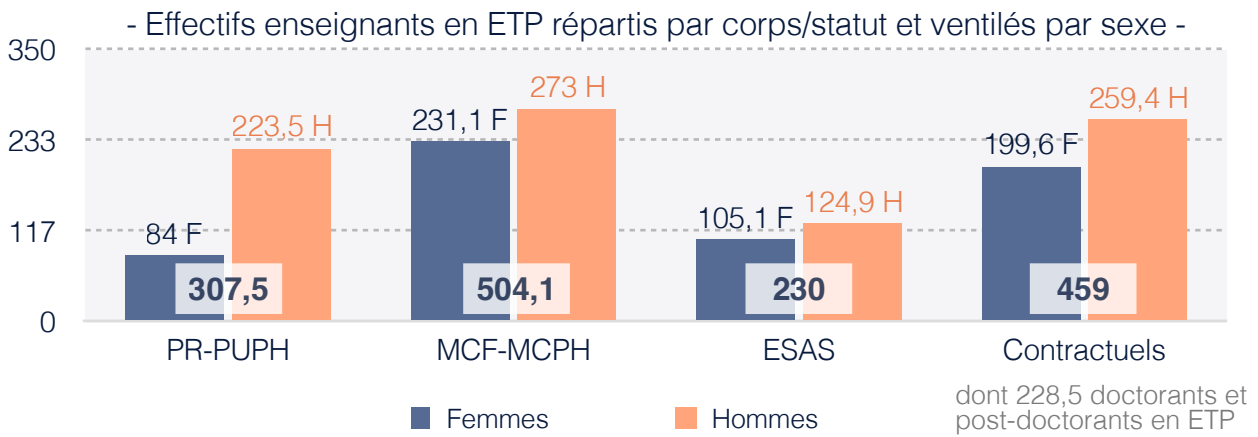
# Les effectifs enseignants

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

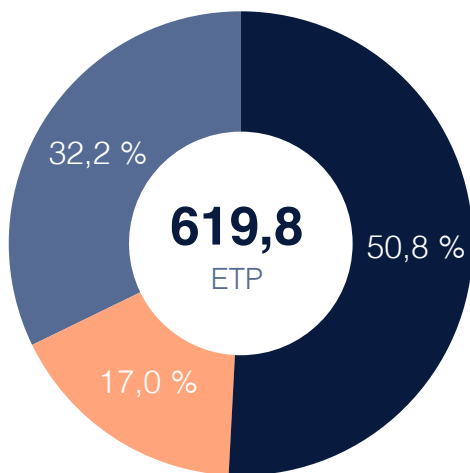
Structure d'affectation	Enseignants titulaires						Enseignants contractuels				Total général	Rappel Total 2021	
	PR et PUPH		MCF et MCPH		ESAS		ATER		ATEN, associés, lecteurs, PAU				
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H			
DGS	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1
Maison des langues / DRIC	-	-	-	-	3	2	-	-	2	-	-	7	5
ESITech	1	2	1	3	1,6	-	-	-	-	-	-	8,6	8,6
IAE	1	2	5	7	2	-	2	-	-	1	-	20	19
IPAG	-	-	-	1	-	-	-	-	0,5	1	-	2,5	3
INSPÉ	4	5	10	7	16,2	15,4	-	-	1	-	-	58,6	60
IUT Évreux	2	4	13	8	15,8	15	2	-	4,5	2	-	66,3	68
IUT Rouen	3	12	16	37	27,5	35	1	-	4	5	-	140,5	141,1
UFR droit, sciences économiques et gestion	9	13	22	27	7	7	5	7	2	7	-	106	106
UFR lettres et sciences humaines	17	29	50,8	34	12	13,5	5	8	8	7,5	-	184,8	203,4
UFR santé	22	79	29	25	4	1	1	2	50,9	63	-	276,9	272,5
UFR sciences de l'homme et de la société	7	13	29	20	1	1	2,5	3,5	5,4	3,2	-	85,6	80,3
UFR sciences et techniques	15	58,5	49,3	91	10	12	4,5	6	2,5	5,5	-	254,3	262,3
UFR STAPS	3	6	6	13	4	23	1	1	2	1	-	60	57,8
<b>Sous-total</b>	<b>84</b>	<b>223,5</b>	<b>231,1</b>	<b>273</b>	<b>105,1</b>	<b>124,9</b>	<b>24</b>	<b>27,5</b>	<b>82,8</b>	<b>96,2</b>	<b>-</b>	<b>1 272,1</b>	<b>1 287</b>
<b>Total général</b>	<b>307,5</b>		<b>504,1</b>		<b>230</b>		<b>51,5</b>		<b>179</b>				

Évolution des effectifs enseignants en ETP répartis par corps/statut entre 2020 et 2022 (hors contractuels doctorants et post-doctorants)

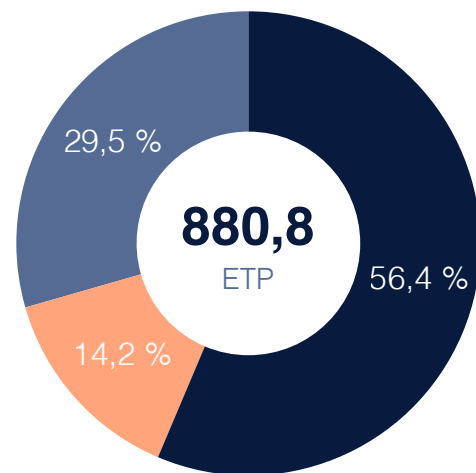
Corps	2020	2021	2022	Taux d'évolution 2020-2022
PR et PUPH	299	297,5	307,5	2,8 %
MCF et MCPH	537,6	526,5	504,1	-6,2 %
ESAS	225,6	224,4	230	2,0 %
<b>TITULAIRES ENSEIGNANTS</b>	<b>1 062,2</b>	<b>1 048,4</b>	<b>1 041,6</b>	<b>-1,9 %</b>
ATER	60,5	62,5	51,5	-14,9 %
ATEN, associés, lecteurs, PAU	163,1	176,1	179	9,7 %
<b>CONTRACTUELS ENSEIGNANTS</b>	<b>223,6</b>	<b>238,6</b>	<b>230,5</b>	<b>3,1 %</b>
<b>Total général</b>	<b>1 285,8</b>	<b>1 287</b>	<b>1 272,1</b>	<b>-1,1 %</b>



- Effectifs enseignants femmes en ETP -



- Effectifs enseignants hommes en ETP -



- Enseignants-chercheurs
- ESAS
- Contractuels (dont doctorants et post-doctorants en ETP)

Sur l'ensemble des personnels enseignants (en personnes physiques et hors contractuels doctorants et post-doctorants), 23,04 % sont des professeurs des universités (PR), 37,77 % sont des maîtres de conférences (MCF), 17,50 % sont des enseignants des premier et second degrés affectés dans l'enseignement supérieur (ESAS), 4,34 % sont des attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) et 17,35 % sont des professeurs associés et enseignants contractuels (enseignants en CDD, professeurs contractuels du second degré, attachés temporaires d'enseignement (ATEN), lecteurs, etc.).

Par ailleurs, 16,26 % 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 63,80 % du personnel enseignant (hors contractuels doctorants et post-doctorants), 54,09 % du personnel enseignant (contractuels doctorants et post-doctorants inclus) et 82,81 % des personnels enseignants titulaires. En ETP, les ESAS titulaires représentent 22,08 % des effectifs enseignants titulaires.

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

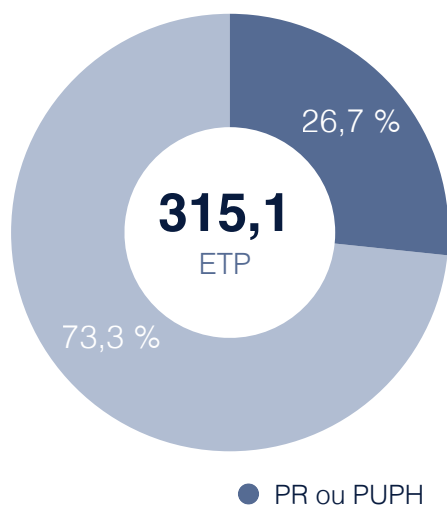
Groupe de sections CNU	PR ou PUPH		MCF ou MCPH		Total général	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2021
	F	H	F	H			
Droit et science politique	6	10	17	24	<b>57</b>	40,35 %	<b>57</b>
Sciences économiques et de gestion	4	5	20	19	<b>48</b>	50 %	<b>46</b>
Langues et littérature	14	18	41	18	<b>91</b>	60,44 %	<b>94</b>
Sciences humaines	10	20	37	38	<b>105</b>	44,76 %	<b>107,7</b>
Mathématiques et informatique	2	16	6	32	<b>56</b>	14,29 %	<b>57</b>
Physique	4	13	7	13	<b>37</b>	29,73 %	<b>38</b>
Chimie	5	18	22	23	<b>68</b>	39,71 %	<b>70</b>
Sciences de la terre	-	4	3	4	<b>11</b>	27,27 %	<b>11</b>
Mécanique, génie mécanique et informatique	5	18	7	37	<b>67</b>	17,91 %	<b>66</b>
Biologie et biochimie	8	14	31	29	<b>82</b>	47,56 %	<b>81,8</b>
Pluridisciplinaire dont sciences de l'éducation, sciences de l'information, communication et sciences et techniques des activités sportives	5	12	18	18	<b>53</b>	43,40 %	<b>54</b>
Médecine	17	68	10	12	<b>107</b>	25,23 %	<b>109</b>
Pharmacie	4	8	13	6	<b>31</b>	54,84 %	<b>33</b>
<b>Sous-total</b>	<b>84</b>	<b>224</b>	<b>232</b>	<b>273</b>	<b>813</b>	<b>38,87 %</b>	<b>824</b>
<b>Total général</b>	<b>308</b>		<b>505</b>		<b>813</b>	<b>38,87 %</b>	<b>824</b>

38,64 % des professeurs des universités enseignent la médecine, la pharmacie, la biologie-biochimie, 27,60 % les sciences et techniques (mathématiques et informatique, sciences de la terre, physique, chimie, mécanique, génie mécanique et informatique), 25,65 % les langues et littérature, sciences de l'éducation et sciences humaines et 8,12 % le droit, la science politique, les sciences économiques et de gestion.

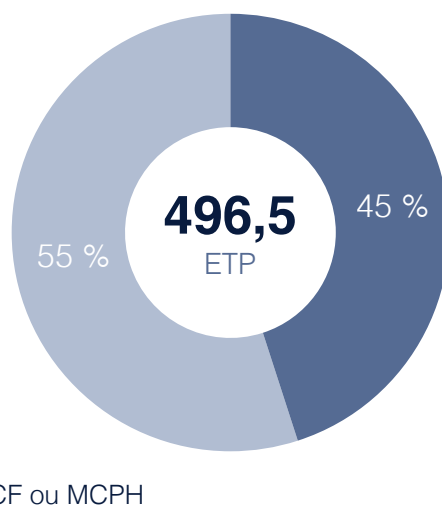
33,66 % des maîtres de conférences enseignent les langues et littérature, sciences de l'éducation et sciences humaines, 30,50 % les sciences et techniques (mathématiques et informatique, sciences de la terre, physique, chimie, mécanique, génie mécanique et informatique), 20 % la médecine, la pharmacie et la biologie-biochimie et 15,84 % le droit, la science politique, les sciences économiques et de gestion.

30,63 % des enseignements sont dispensés en langues et littérature, sciences de l'éducation et sciences humaines, 29,40 % en sciences et techniques (mathématiques et informatique, sciences de la terre, physique, chimie, mécanique, génie mécanique et informatique), 27,06 % en médecine, pharmacie, biologie-biochimie et 12,92 % en droit, science politique, sciences économiques et de gestion.

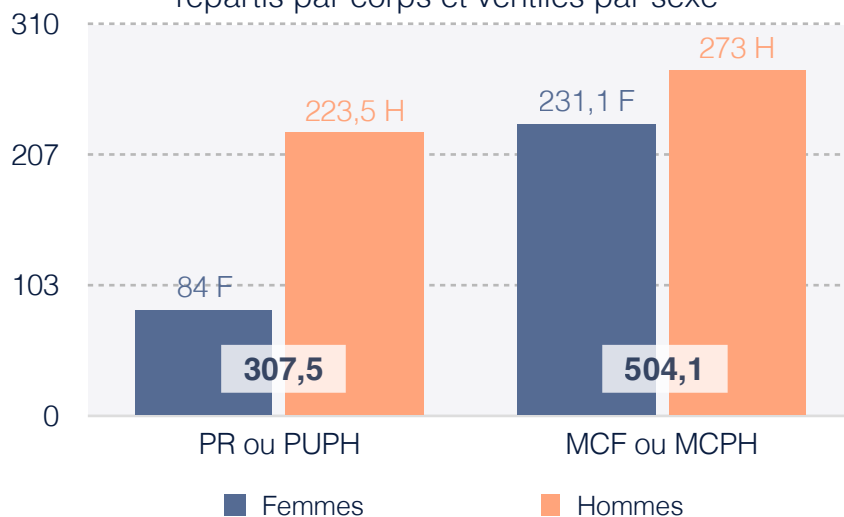
- Effectifs enseignants-chercheurs femmes - en ETP



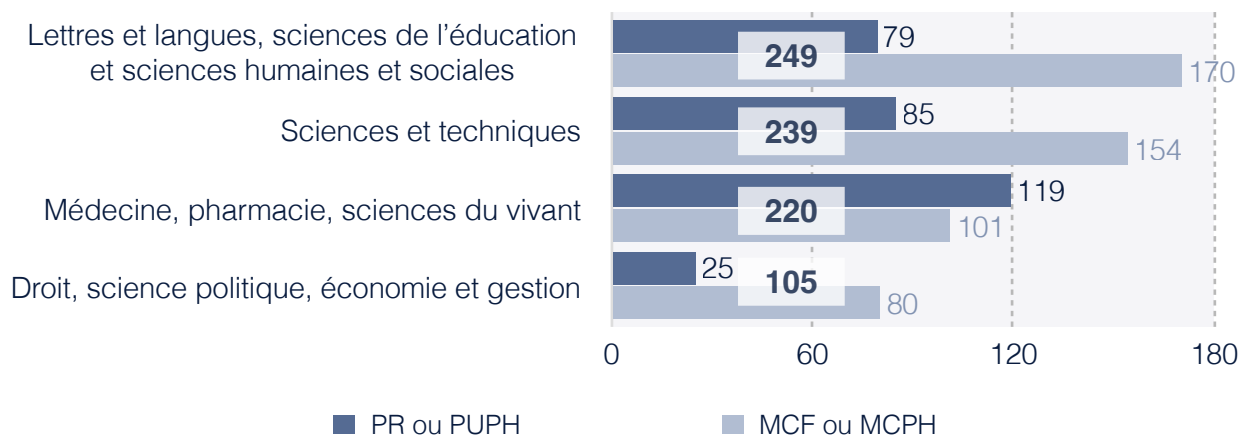
- Effectifs enseignants-chercheurs hommes - en ETP



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



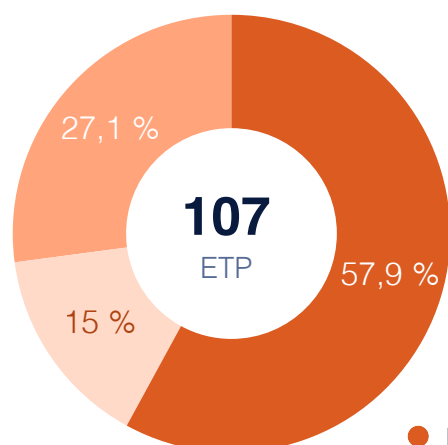
- Effectifs physiques des enseignants-chercheurs - répartis par groupe de sections CNU et ventilés par corps



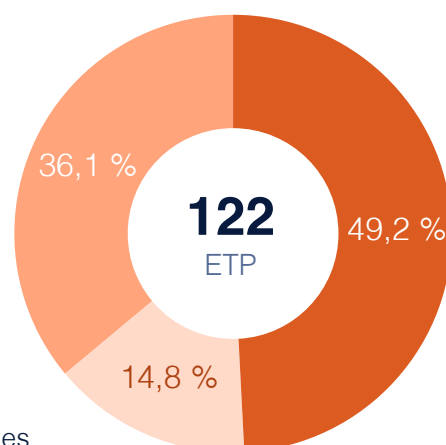
Discipline	F	H	Total général	Part des femmes (en %)	Part de la discipline / total (en %)
Allemand	1	1	2	50 %	0,87 %
Anglais	28	18	46	60,87 %	20,09 %
Arts plastiques	2	2	4	50 %	1,75 %
Audiovisuel	-	3	3	0 %	1,31 %
Communication et bureautique	-	1	1	0 %	0,44 %
Documentation	1	2	3	33,33 %	1,31 %
Éducation musicale	2	-	2	100 %	0,87 %
Éducation physique et sportive	4	23	27	14,81 %	11,79 %
Espagnol	5	1	6	83,33 %	2,62 %
Histoire-géographie	3	3	6	50 %	2,62 %
Italien	-	1	1	0 %	0,44 %
Langage des signes	-	1	1	0 %	0,44 %
Lettres anglais	1	-	1	100 %	0,44 %
Lettres histoire-géographie dominante histoire géographie	1	-	1	100 %	0,44 %
Lettres histoire géographie	-	1	1	0 %	0,44 %
Lettres classiques - grammaire	1	-	1	100 %	0,44 %
Lettres modernes	12	3	15	80 %	6,55 %
Portugais	1	-	1	100 %	0,44 %
<b>LETTRES ET SCIENCES HUMAINES</b>	<b>62</b>	<b>60</b>	<b>122</b>	<b>50,82 %</b>	<b>53,28 %</b>
Eco-gest option comptabilité et gestion	1	3	4	25 %	1,75 %
Eco-gest option commerce	1	-	1	100 %	0,44 %
Économie et gestion	11	10	21	52 %	9,17 %
Informatique et gestion	2	2	4	50 %	1,75 %
Sciences économiques et sociales	1	3	4	25 %	1,75 %
<b>ÉCONOMIE ET GESTION</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>34</b>	<b>47,06 %</b>	<b>14,85 %</b>
Biochimie - génie biologique - biotechnologie	3	-	3	100 %	1,31 %
Electronique	-	2	2	0 %	0,87 %
Génie électrique option électrotechnique	-	1	1	0 %	0,44 %
Génie mécanique option maintenance des systèmes mécaniques automatisés	-	1	1	0 %	0,44 %
Génie chimique - chimie	2	1	3	67 %	1,31 %
Génie électrique	-	5	5	0 %	2,18 %
Génie mécanique - mécanique	-	1	1	0 %	0,44 %
Mathématiques-Sciences physiques	2	-	2	100 %	0,87 %
Mathématiques	10	7	17	59 %	7,42 %
Physique - chimie	5	8	13	38,46 %	5,68 %
Sciences naturelles - Sciences physiques	-	1	1	0 %	0,44 %
Sciences et techniques médico-sociales	1	-	1	100 %	0,44 %
Sciences physiques - physique appliquée	1	6	7	14 %	3,06 %
Sciences de la vie et de la terre	4	3	7	57,14 %	3,06 %
Sciences industrielles de l'ingénieur option architecture et construction	1	-	1	100 %	0,44 %
Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie des constructions	-	1	1	0 %	0,44 %
Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie mécanique	-	3	3	0 %	1,31 %
Technologie	-	4	4	0 %	1,75 %
<b>SCIENCES ET TECHNOLOGIE</b>	<b>29</b>	<b>44</b>	<b>73</b>	<b>39,73 %</b>	<b>31,88 %</b>
<b>Sous-total</b>	<b>107</b>	<b>122</b>			
<b>Total général</b>		<b>229</b>		<b>46,72 %</b>	



- Effectifs physiques ESAS femmes -  
répartis par discipline



- Effectifs physiques ESAS hommes -  
répartis par discipline



- Lettres et sciences humaines
- Économie et gestion
- Sciences et technologie

53,28 % des 229 ESAS exerçant au sein de l'établissement enseignent une discipline relevant des lettres et sciences humaines, 31,88 % une discipline relevant des sciences et de la technologie et 14,85 % une discipline relevant de l'économie et de la gestion.

46,72 % des ESAS sont des femmes ; 26,17 % d'entre elles enseignent la discipline "Anglais".

Chez les hommes, la discipline la plus représentée est l'éducation physique et sportive (18,85 % des ESAS masculins).



Effectifs enseignants contractuels en ETP répartis par type de contrat et ventilés par sexe

Type de contrat	F	H	Total général	Part des femmes (en %)	Part du type de contrat / total (en %)	Rappel Total 2021
ATEN	16	13,5	<b>29,5</b>	54,24 %	6,43 %	<b>37</b>
ATER	24	27,5	<b>51,5</b>	46,60 %	11,22 %	<b>62,5</b>
Doctorants	73	95	<b>168</b>	43,45 %	36,60 %	<b>136,5</b>
Post-doctorants	19,8	40,7	<b>60,5</b>	32,73 %	13,18 %	<b>62</b>
Lecteurs de langue étrangère	7	5	<b>12</b>	58,33 %	2,61 %	<b>12</b>
Assistants des hôpitaux	43	56	<b>99</b>	43,43 %	21,57 %	<b>95,5</b>
Professeurs associés universitaires (PAU)	13,8	18,2	<b>32</b>	43,13 %	6,97 %	<b>27,1</b>
Personnels associés	3	3,5	<b>6,5</b>	46,15 %	1,42 %	<b>4,5</b>
<b>Total général</b>	<b>199,6</b>	<b>259,4</b>	<b>459</b>	<b>43,49 %</b>		<b>437,1</b>

Effectifs enseignants contractuels en ETP répartis par type de plafond d'emplois et ventilés par sexe

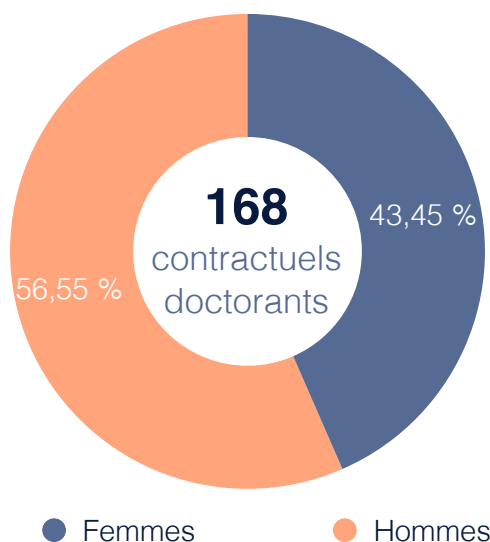
Type de plafond d'emplois	F	H	Total général
Enseignants plafond 1	150,3	178,7	<b>329</b>
Enseignants plafond 2	49,3	80,7	<b>130</b>
<b>Total général</b>	<b>199,6</b>	<b>259,4</b>	<b>459</b>

# Les effectifs contractuels doctorants et post-doctorants

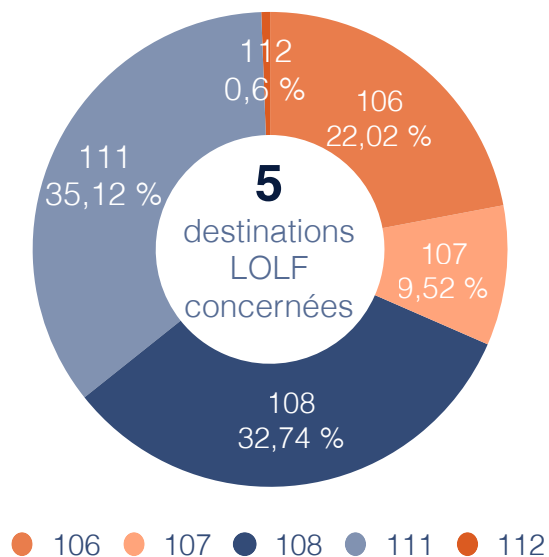
Contractuels doctorants en ETP sur la base des financements ministériels, régionaux ou autres, répartis par destination LOLF et ventilés par sexe

Code LOLF	Libellé destination LOLF	F	H	Total général	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2021
106	Recherche universitaire en sciences de la vie, biotechnologies et santé	23	14	37	62,16 %	30
107	Recherche universitaire en mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication, micro et nanotechnologies	2	14	16	12,50 %	15
108	Recherche universitaire en physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	16	39	55	29,09 %	42
111	Recherche universitaire en sciences de l'homme et de la société	32	27	59	54,24 %	49
112	Recherche universitaire en physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	0	1	1	0 %	1
<b>Total général</b>		<b>73</b>	<b>95</b>	<b>168</b>	<b>43,45 %</b>	<b>137</b>

- Répartition des contractuels doctorants - par sexe



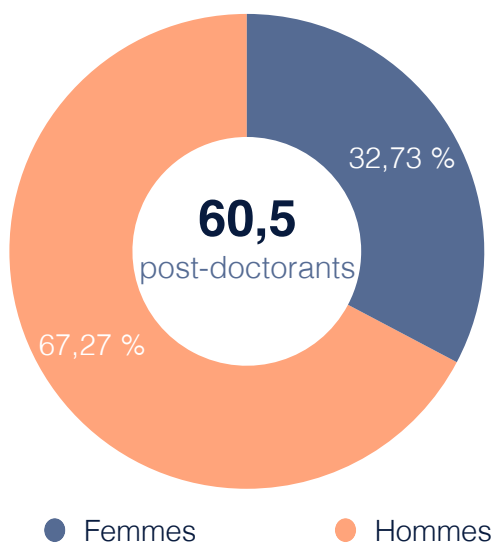
- Répartition des contractuels doctorants - par destination LOLF



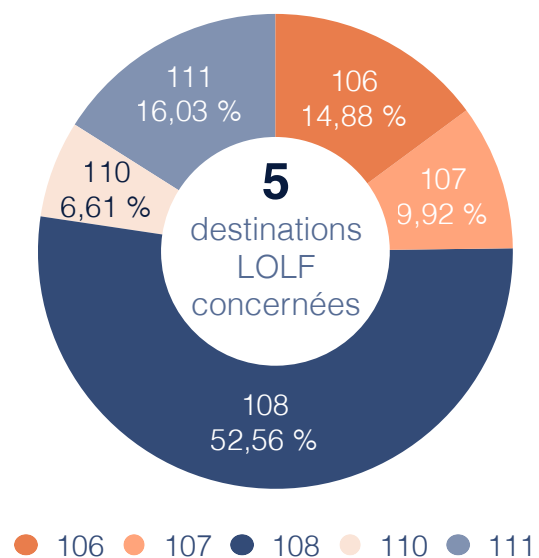
Post-doctorants en ETP répartis par destination LOLF et ventilés par sexe

Code LOLF	Libellé destination LOLF	F	H	Total général	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2021
106	Recherche universitaire en sciences de la vie, biotechnologies et santé	3	6	9	33,33 %	9
107	Recherche universitaire en mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication, micro et nanotechnologies	1	5	6	16,67 %	12
108	Recherche universitaire en physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	8,8	23	31,8	27,67 %	28
110	Recherche universitaire en sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	2	2	4	50 %	4
111	Recherche universitaire en sciences de l'homme et de la société	5	4,7	9,7	51,55 %	10
<b>Total général</b>		<b>19,8</b>	<b>40,7</b>	<b>60,5</b>	<b>32,73 %</b>	<b>63</b>

- Répartition des contractuels doctorants - par sexe



- Répartition des contractuels doctorants - par destination LOLF



# 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 2021
Services des affaires générales et services communs	-	-	-	6	6	6
UFR droit, sciences économiques et gestion	-	-	3	11	14	20
UFR lettres et sciences humaines	5	-	15	6	26	29
UFR santé	3	19	2	16	40	49
UFR sciences et techniques	69	11	10	76	166	211
UFR sciences de l'homme et de la société	-	-	3	7	10	23
UFR STAPS	-	-	1	2	3	2
IUT Évreux	-	-	-	3	3	4
IUT Rouen	-	-	-	-	-	1
INSPÉ académie de Rouen	-	-	1	12	13	62
HERACLES	1	3	-	-	4	-
Structures externes	-	-	-	5	5	9
<b>Total général</b>	<b>78</b>	<b>33</b>	<b>35</b>	<b>144</b>	<b>290</b>	<b>416</b>

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. Ces agents peuvent disposer d'une adresse mail de l'université de Rouen Normandie et figurer dans l'annuaire, sous réserve d'effectuer une demande d'obtention d'un compte hébergé dans SIHAM pour l'accès aux services numériques.

En 2022, certaines populations n'étant plus saisies dans SIHAM, 290 personnes "hébergées" sont dénombrées à l'université, soit 126 personnes de moins qu'en 2021. Ces agents proviennent pour 26,90 % du CNRS, 11,38 % de l'INSERM et 49,66 % de diverses autres structures (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 290 personnes, 35 sont des enseignants-chercheurs émérites (32 PR et 3 MCF).



# 2 | CARRIÈRE

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

# 1. RECRUTEMENT

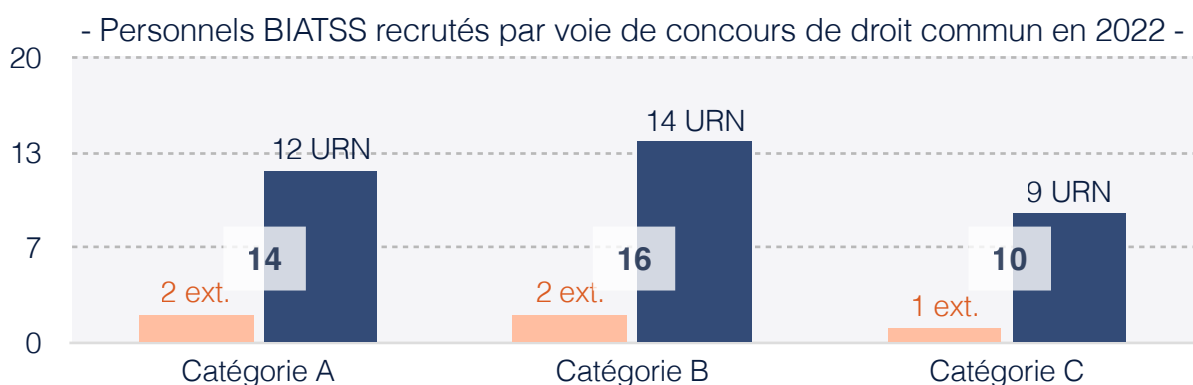
## Les concours et les recrutements titulaires

### Recrutement des personnels BIATSS

Recrutements des personnels BIATSS par voie de concours de droit commun en 2022 répartis par corps et ventilés par sexe

Corps d'accès	Lauréats (univ. + ext.)			Part des femmes (en %)	Lauréats université			Part des agents de l'université / lauréats (en %)	Rappel Total 2021
	F	H	Total		F	H	Total		
Ingénieurs de recherche (IGR)	1	1	2	50 %	1	1	2	100 %	1
Conservateurs (CONS.)	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Ingénieurs d'études (IGE)	4	5	9	44,44 %	4	4	8	88,89 %	7
Assistants ingénieurs (ASI)	2	1	3	66,67 %	1	1	2	66,67 %	2
<b>BIATSS A</b>	7	7	14	50 %	6	6	12	85,71 %	10
Techniciens (TECH)	6	6	12	50 %	5	6	11	91,67 %	4
Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)	2	1	3	66,67 %	2	-	2	66,67 %	2
Bibliothécaires assistants spécialisés (BIBAS)	-	1	1	0 %	-	1	1	100 %	1
<b>BIATSS B</b>	8	8	16	50 %	7	7	14	87,50 %	7
Adjoints techniques (ATRF)	3	2	5	60 %	3	2	5	100 %	3
Adjoints administratifs (ADJAENES)	4	1	5	80 %	3	1	4	80 %	2
Magasiniers (MAG)	-	-	-	-	-	-	-	-	1
<b>BIATSS C</b>	7	3	10	70 %	6	3	9	66,67 %	6
<b>Sous-total</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>40</b>		<b>19</b>	<b>16</b>	<b>35</b>		<b>23</b>
<b>Total général</b>		<b>40</b>		<b>55 %</b>		<b>35</b>		<b>87,50 %</b>	

En 2022, parmi les 40 lauréats de concours de droit commun affectés à l'université, 55 % sont des femmes, 87,5 % sont des agents de l'université (23 contractuels et 12 titulaires).



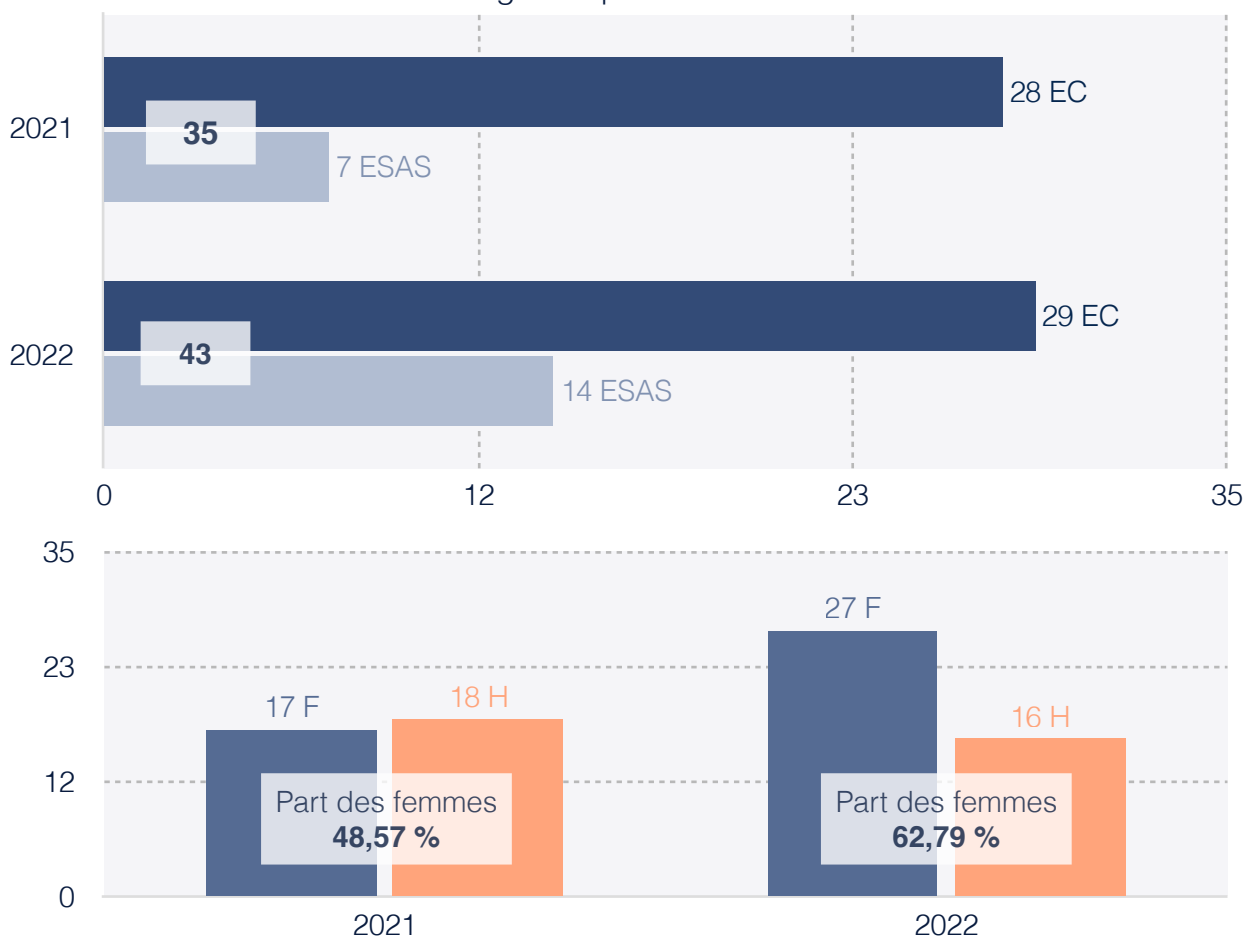
## Recrutement des enseignants

Recrutements des enseignants par voie de concours en 2022 répartis par corps et ventilés par sexe

Corps d'accès	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Part des corps / total (en %)	Rappel Total 2021
Professeurs des universités	5	5	<b>10</b>	50 %	23,26 %	<b>12</b>
Maîtres de conférences	12	7	<b>19</b>	63,16 %	44,19 %	<b>16</b>
<b>Enseignants-chercheurs</b>	17	12	<b>29</b>	58,62 %	67,44 %	<b>28</b>
Professeurs agrégés	6	2	<b>8</b>	75 %	18,60 %	<b>3</b>
Professeurs certifiés	4	2	<b>6</b>	66,67 %	13,95 %	<b>2</b>
PLP et EPS	-	-	-	-	-	<b>2</b>
<b>ESAS</b>	10	4	<b>14</b>	71,43 %	32,56 %	<b>7</b>
<b>Total général</b>	<b>27</b>	<b>16</b>	<b>43</b>	<b>62,79 %</b>		<b>35</b>

En 2022, parmi les 43 lauréats de concours enseignants affectés à l'université, 44,19 % obtiennent un concours de maître de conférences et 62,79 % sont des femmes.

- Recrutements des enseignants par voie de concours entre 2021 et 2022 -



## 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	2020			2021			Promouvables				Promus		Part du corps promu / total (en %)
	F	H	Total 2020	F	H	Total 2021	F	H	F	H	Total 2022	Part des femmes (en %)	
	Professeurs des universités	7	16	23	6	12	18	40	120	5	13	18	
Maîtres de conférences	16	16	32	13	18	31	88	105	23	23	46	50 %	50,55 %
<b>Enseignants-chercheurs</b>	23	32	55	19	30	49	128	225	28	36	64	43,75 %	70,33 %
ESAS	5	13	18	7	6	13	nc	nc	14	13	27	51,85 %	29,67 %
<b>Sous-total</b>	<b>28</b>	<b>45</b>		<b>26</b>	<b>36</b>				<b>42</b>	<b>49</b>			
<b>Total général</b>	<b>73</b>			<b>62</b>					<b>91</b>			<b>46,15 %</b>	

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 2022, le contingent de promotions possibles attribué par le ministère est de 18 promotions pour la hors-classe des maîtres de conférences et de 7 pour l'échelon exceptionnel des maîtres de conférences. S'agissant des professeurs des universités, ce contingent est de 5 promotions pour la première classe, 5 promotions pour le premier échelon de la classe exceptionnelle, et 4 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 promouvable, candidat à une promotion de grade, établisse un dossier de candidature.

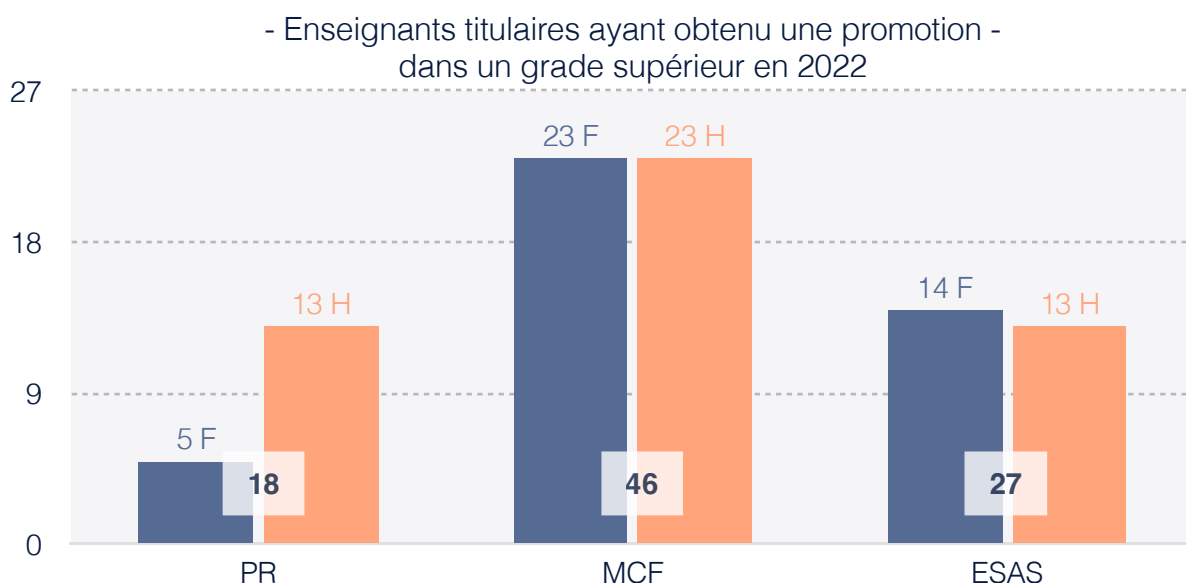


Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017, les ESAS peuvent bénéficier d'une promotion dans le troisième grade, dénommé "classe exceptionnelle".

En 2022, au sein de l'université, les promotions des enseignants-chercheurs dans un grade ou échelon supérieur sont au nombre de 64. 28,13 % de ces promotions concernent des professeurs des universités et 71,88 % des maîtres de conférences.

Les hommes représentent 72,22 % des promus dans un grade ou échelon supérieur chez les PR et 50 % chez les MCF.

Chez les enseignants titulaires, 46,15 % des promotions dans un grade supérieur sont obtenues par des femmes.



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	2020			2021			2022			Part des femmes (en %)	Part du corps promu / total (en %)
	F	H	Total 2020	F	H	Total 2021	F	H	Total 2022		
Maîtres de conférences promus PR	-	5	5	4	1	5	4	2	6	66,67 %	75 %
<b>Enseignants-chercheurs promus</b>	-	5	5	4	1	5	4	2	6	66,67 %	75 %
Enseignants du 2 <sup>d</sup> degré promus MCF	-	-	0	-	-	0	-	1	1	0 %	12,50 %
Professeurs certifiés promus agrégés	-	-	0	-	-	0	1	-	1	100 %	12,50 %
<b>ESAS promus</b>	-	-	-	-	-	-	1	1	2	50 %	25 %
<b>Sous-total</b>	0	5		4	1		5	3			
<b>Total général</b>	5			5			8			62,5 %	

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 ou de réussites par voie de liste d'aptitude.

En 2022, au sein de l'université, 6 maîtres de conférences, dont 66,67 % sont des femmes, réussissent un concours de professeur des universités.

Par ailleurs, deux ESAS (un homme et une femme) accèdent à un corps supérieur.

## Repyramidage pour les enseignants-chercheurs

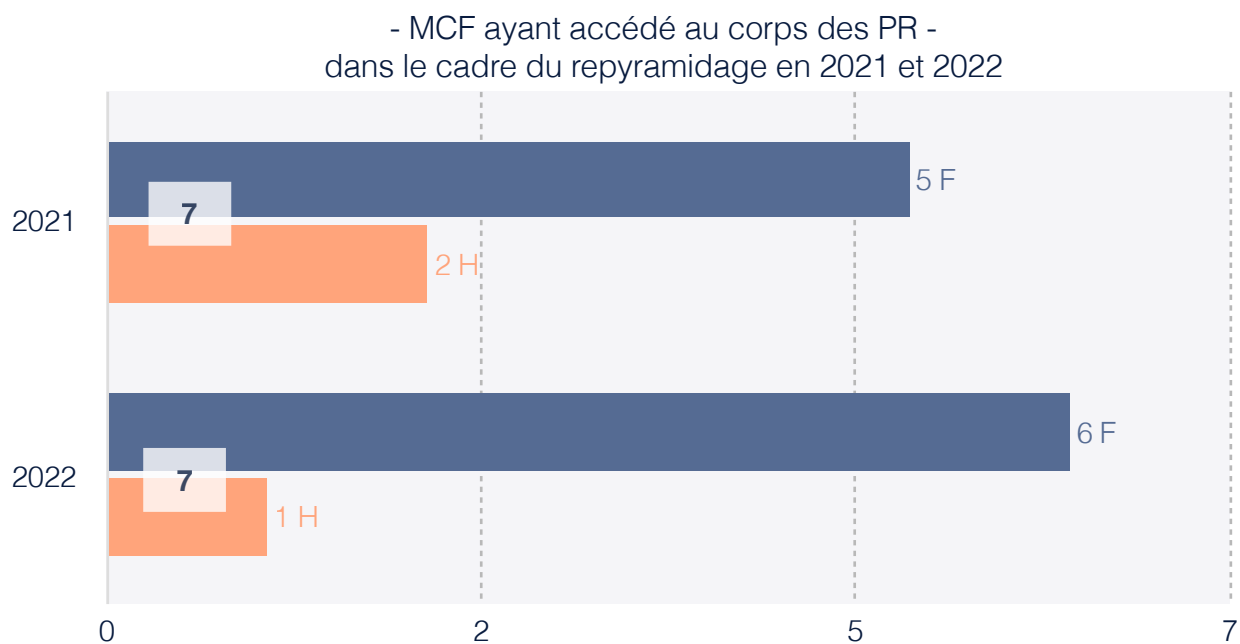
La loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 conduit à des opérations de repyramidage, sur 5 ans, pour les enseignants-chercheurs et les personnels BIATSS relevant de la filière ITRF.

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 2022, 7 promotions sont attribuées à 6 femmes et 1 homme.



# 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	2020			2021			2022			Part des femmes (en %)	Part de la catégorie promue / total (en %)
	F	H	Total 2020	F	H	Total 2021	F	H	Total 2022		
BIATSS A	2	4	6	3	5	8	2	2	4	50 %	12,12 %
BIATSS B	5	2	7	3	2	5	6	1	7	85,71 %	21,21 %
BIATSS C	14	3	17	13	1	14	15	7	22	68,18 %	66,67 %
<b>Sous-total</b>	<b>21</b>	<b>9</b>		<b>19</b>	<b>8</b>		<b>23</b>	<b>10</b>			
<b>Total général</b>	<b>30</b>			<b>27</b>			<b>33</b>			<b>69,70 %</b>	



Promotions des personnels BIATSS titulaires par voie de tableau d'avancement réparties par catégorie statutaire et ventilées par filière et par sexe en 2022

Catégorie statutaire	Filière ITRF				Filière AENES				Filière BU				Total			
	Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus		Promouvables		Promus	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
BIATSS A	21	19	2	2	4	2	-	-	1	2	-	-	26	23	2	2
BIATSS B	31	34	5	1	18	3	1	-	2	5	-	-	51	42	6	1
BIATSS C	49	31	9	6	44	2	4	-	10	3	2	1	103	36	15	7
<b>Sous-total</b>	<b>101</b>	<b>84</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>66</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>180</b>	<b>101</b>	<b>23</b>	<b>10</b>
<b>Total général</b>	<b>185</b>		<b>25</b>		<b>73</b>		<b>5</b>		<b>23</b>		<b>3</b>		<b>281</b>		<b>33</b>	

- Personnels BIATSS promus par tableau d'avancement - ventilés par filière et par sexe en 2022



Promotions des personnels BIATSS titulaires par voie de liste d'aptitude de droit commun réparties par catégorie/corps d'accès et ventilées par sexe au cours des 3 dernières années

Corps auquel les candidats ont accédé	Promus 2020			Promus 2021			Promouvables 2022			Promus 2022			Part des femmes (en %)	Part du corps d'accès / total (en %)
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
Ingénieurs de recherche	-	1	1	-	-	0	36	40	76	-	-	0	-	-
Ingénieurs d'études	-	1	1	-	2	2	14	17	31	1	1	2	50 %	33,33 %
Attachés d'administration de l'État	-	-	-	-	1	1	26	5	31	-	-	0	-	-
Bibliothécaires	-	-	-	-	-	0	15	8	23	-	-	0	-	-
Assistants ingénieurs	2	-	2	-	1	1	53	45	98	-	1	1	0 %	16,67 %
<b>BIATSS A</b>	2	2	4	-	4	4	144	115	259	1	2	3	33,33 %	50 %
Techniciens	-	2	2	2	-	2	81	51	132	2	-	2	100 %	33,33 %
Bibliothécaires assistants spécialisés	-	-	-	-	-	-	14	6	20	-	-	0	-	-
Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	1	-	1	1	-	1	74	3	77	1	-	1	100 %	16,67 %
<b>BIATSS B</b>	1	2	3	3	-	3	169	60	229	3	-	3	100 %	50 %
<b>Sous-total</b>	<b>3</b>	<b>4</b>		<b>3</b>	<b>4</b>		<b>313</b>	<b>175</b>		<b>4</b>	<b>2</b>			
<b>Total général</b>	<b>7</b>			<b>7</b>			<b>488</b>			<b>6</b>			<b>66,67 %</b>	

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 2022, sur les 33 agents BIATSS promus dans un grade supérieur au sein de l'université, 12,12 % appartiennent à la catégorie A (4 promus sur 14 proposés), 21,21 % à la catégorie B (7 promus sur 19 proposés) et 66,67 % à la catégorie C (22 promus sur 27 proposés) alors que les catégories A, B et C représentent sur l'ensemble des effectifs physiques BIATSS titulaires respectivement 32,91 %, 29,68 % et 37,41 %.

Sur ces 33 agents BIATSS promus, 5 agents appartiennent à la filière de l'AENES (1 en catégorie B et 4 en catégorie C), 25 à la filière des ITRF (4 en catégorie A, 6 en catégorie B et 15 en catégorie C), et 3 à la filière des bibliothèques (en catégorie C).

En outre, 6 personnels BIATSS accèdent au corps supérieur par voie de liste d'aptitude de droit commun : 3 agents sont promus dans un corps de catégorie A et 3 agents dans un corps de catégorie B. 66,67 % de ces personnels sont des femmes.

Plan de repyramidage : promotions des personnels BIATSS titulaires par voie de liste d'aptitude exceptionnelle (IGR/IGE/TCH) ou examen professionnel exceptionnel (ASI) réparties par catégorie/corps d'accès et ventilées par sexe

Corps auquel les candidats ont accédé	Pour information promouvables 2022			Promus 2022			Part des femmes (en %)	Part du corps d'accès / total (en %)
	F	H	Total	F	H	Total		
Ingénieurs de recherche	27	31	<b>58</b>	-	-	<b>0</b>	-	-
Ingénieurs d'études	11	12	<b>23</b>	2	-	<b>2</b>	100 %	14,29 %
Assistants ingénieurs	51	46	<b>97</b>	3	3	<b>6</b>	50 %	42,86 %
<b>BIATSS A</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>178</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>62,50 %</b>	<b>57,14 %</b>
Techniciens	82	55	<b>137</b>	5	1	<b>6</b>	83,33 %	42,86 %
<b>BIATSS B</b>	<b>82</b>	<b>55</b>	<b>137</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>83,33 %</b>	<b>42,86 %</b>
<b>Sous-total</b>	<b>171</b>	<b>144</b>		<b>10</b>	<b>4</b>			
<b>Total général</b>	<b>315</b>			<b>14</b>			<b>71,43 %</b>	

Dans le cadre de la loi de programmation de la recherche, le décret n° 2022-703 du 26 avril 2022 crée, pour les personnels de la filière ITRF, une voie temporaire d'accès au corps supérieur.

Ainsi, au niveau national, 4 650 emplois concourant au développement de la recherche ou aux fonctions d'appui à l'enseignement sont appelés à être requalifiés d'ici 2027.

Ces recrutements exceptionnels (listes d'aptitude exceptionnelles et examens professionnels) s'ajoutent aux recrutements existants (concours, examens professionnels, listes d'aptitude de droit commun) et sont organisés entre 2022 et 2026.

Au titre de l'année 2022, un contingent de 6 promotions dans le corps des ASI est attribué à l'établissement. 6 techniciens (3 hommes et 3 femmes) sont ainsi promus dans le corps des ASI dans le cadre d'un examen professionnel exceptionnel.

En outre, les listes d'aptitude exceptionnelles permettent à 8 personnels BIATSS d'accéder au corps supérieur : 2 agents sont promus dans un corps de catégorie A (IGE) et 6 agents dans un corps de catégorie B (TCH).

71,43 % des 14 personnels promus dans le cadre du plan de repyramidage sont des femmes ; 57,14 % des personnels promus accèdent à un corps de catégorie A.

Ainsi, en 2022, 53 agents soit 7,45 % des personnels titulaires BIATSS, sont promus par voie de tableau d'avancement, de liste d'aptitude (de droit commun ou exceptionnelle) ou d'examen professionnel exceptionnel.

# 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 2022, 62 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 62 postes, 10 relèvent de la catégorie A, 30 de la catégorie B et 22 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	Part de la famille professionnelle / total (en %)
	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Administration / gestion de la scolarité	1	2	1	1	5	14	-	2	-	<b>26</b>	41,94 %
Communication, édition et TICE	-	-	-	1	-	-	-	-	-	<b>1</b>	1,61 %
Gestion budgétaire, financière et comptable	3	5	1	-	3	-	-	-	-	<b>12</b>	19,35 %
Patrimoine, logistique immobilière, prévention, restauration	-	-	2	-	1	2	-	-	-	<b>5</b>	8,06 %
Ressources humaines	1	3	2	-	-	-	-	-	-	<b>6</b>	9,68 %
Systèmes d'information	2	4	-	1	5	-	-	-	-	<b>12</b>	19,35 %
<b>Sous-total</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>62</b>	
<b>Total général</b>	<b>27</b>			<b>33</b>			<b>2</b>				

26 postes, soit 41,94 % des postes BIATSS proposés "au fil de l'eau", relèvent de la famille professionnelle 'Administration / gestion de la scolarité'.

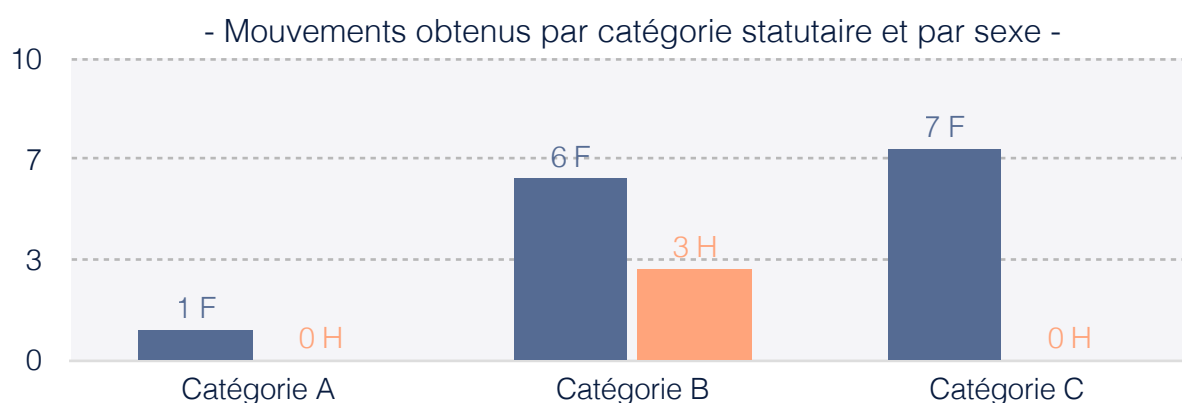
76,92 % des 39 candidats formulant une demande de mouvement sont des femmes.

17 agents de l'université (1 de catégorie A, 9 de catégorie B et 7 de catégorie C) obtiennent une nouvelle affectation dans le cadre de ce mouvement.

Agents ayant obtenu un mouvement en 2022 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	Part des femmes (en %)	Part structure / total (en %)	Rappel Total 2021
	F	H	F	H	F	H				
Affaires générales	-	-	4	1	4	-	9	88,89 %	52,94 %	5
Composantes	1	-	2	2	3	-	8	75 %	47,06 %	3
Services communs	-	-	-	-	-	-	0	-	-	0
<b>Sous-total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>0</b>				
<b>Total général</b>	<b>1</b>		<b>9</b>		<b>7</b>		<b>17</b>	<b>82,35 %</b>		<b>8</b>

Les 17 agents obtenant un mouvement sont issus pour 52,94 % des affaires générales et pour 47,06 % des composantes. 82,35 % d'entre eux sont des femmes, 41,18 % 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 2022, aucun enseignant ne change de fonctions suite à sa participation au mouvement interne des enseignants ou enseignants-chercheurs (rappel 2021 : un MCF).

# Le bilan des accompagnements des personnels : le conseil en mobilité carrière

Agents accompagnés par le conseiller mobilité carrière en 2022 répartis par statut et ventilés par catégorie statutaire et par sexe

Statut des personnels	A		B		C		Total général	Part des femmes (en %)	Part du statut / total (en %)	Rappel Total 2021
	F	H	F	H	F	H				
Personnels titulaires	11	-	5	3	5	1	25	84 %	73,53 %	40
Personnels contractuels	3	2	-	-	3	1	9	66,67 %	26,47 %	19
<b>Sous-total</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>34</b>	<b>79,41 %</b>		<b>59</b>
<b>Total général</b>	<b>16</b>		<b>8</b>		<b>10</b>					

Depuis le 1<sup>er</sup> 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 le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 août 2022 (date de cessation de fonctions du conseiller mobilité carrière), 34 agents sont accompagnés par le conseiller mobilité carrière de l'établissement. Parmi ces agents, 73,53 % sont des personnels titulaires, 47,06 % relèvent de la catégorie A et 79,41 % 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 BIATSS						Titulaires enseignants		Total	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2021
	A		B		C		F	H			
	F	H	F	H	F	H					
Applications de gestion	16	9	37	5	95	7	-	1	170	87,06 %	85
Prévention des risques	44	53	46	28	29	23	41	75	339	47,20 %	206
Environnement professionnel	88	44	101	25	86	11	63	42	460	73,48 %	355
Bureautique / TIC	18	4	15	3	20	5	3	3	71	78,87 %	96
Préparation aux concours	10	3	24	14	44	3	7	-	105	80,95 %	83
Management	24	11	13	1	-	-	5	-	54	77,78 %	64
Langues étrangères	1	-	5	5	1	-	5	14	31	38,71 %	52
<b>Sous-total</b>	<b>201</b>	<b>124</b>	<b>241</b>	<b>81</b>	<b>275</b>	<b>49</b>	<b>124</b>	<b>135</b>	<b>1 230</b>	<b>68,37 %</b>	<b>941</b>
<b>Total général</b>	<b>325</b>		<b>322</b>		<b>324</b>		<b>259</b>				

Domaine de formation	Contractuels (BIATSS ou enseignants)						Total	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2021	
	A		B		C					
	F	H	F	H	F	H				
Applications de gestion	11	2	17	10	76	3	119	87,39 %	85	
Prévention des risques	37	28	6	4	15	37	127	45,67 %	49	
Environnement professionnel	51	26	30	11	39	8	165	72,73 %	155	
Bureautique / TIC	10	4	3	6	19	2	44	72,73 %	51	
Préparation aux concours	14	3	30	13	99	14	173	82,66 %	189	
Management	7	3	-	-	-	-	10	70 %	10	
Langues étrangères	-	-	-	-	1	-	1	100 %	11	
<b>Sous-total</b>	<b>130</b>	<b>66</b>	<b>86</b>	<b>44</b>	<b>249</b>	<b>64</b>	<b>639</b>	<b>72,77 %</b>	<b>550</b>	
<b>Total général</b>	<b>196</b>		<b>130</b>		<b>313</b>					

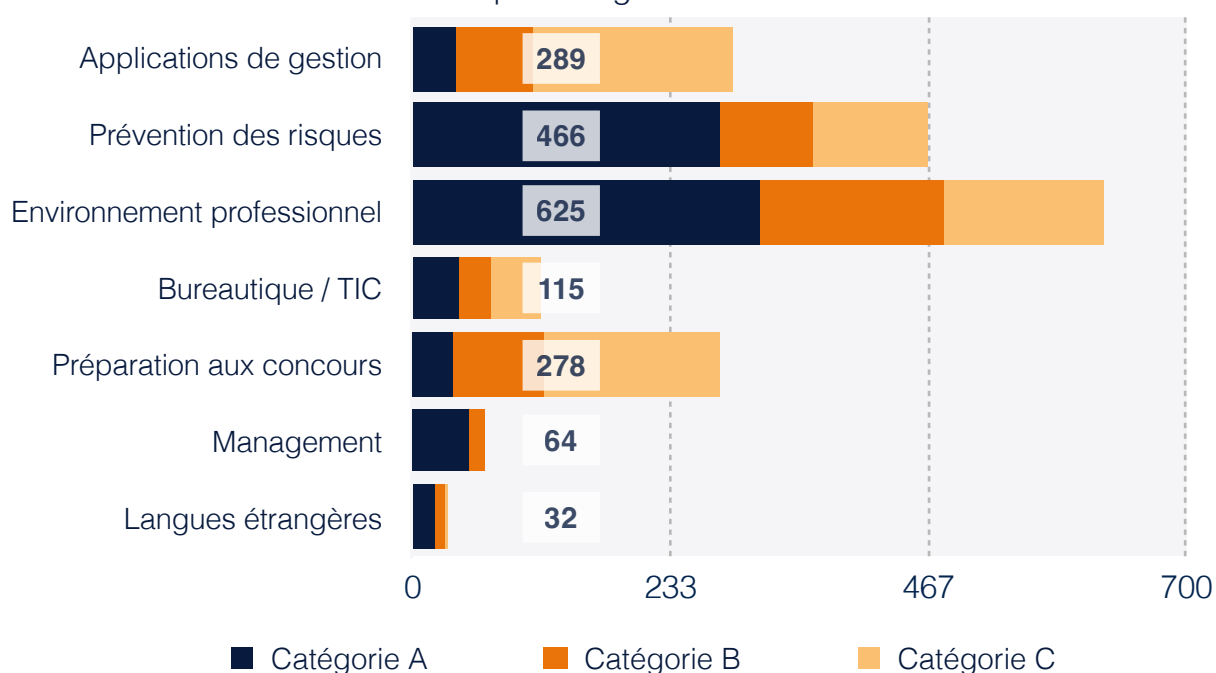
Agents de l'université ayant suivi une ou des formation(s) répartis par statut et catégorie/corps de personnel et ventilés par sexe

	Titulaires BIATSS						Titulaires enseignants		Contractuels (BIATSS et enseignants)		Total	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2021
	A		B		C		F	H	F	H			
	F	H	F	H	F	H							
	74	53	92	38	113	29	76	79	209	90	853	66,12 %	728
	<b>127</b>		<b>130</b>		<b>142</b>		<b>155</b>		<b>299</b>				

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	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2021
F	H	F	H	F	H	F	H			
4	6	-	-	1	-	6	7	24	45,83 %	24
10		-		1		13				

- Stagiaires de l'université répartis par domaine de formation -  
et ventilés par catégorie statutaire en 2022



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 2022, les 1 869 stages de formation dispensés aux personnels de l'université le sont aux personnels titulaires pour 1 230 stages (pour 78,94 % aux personnels BIATSS et pour 21,06 % aux personnels enseignants) et aux personnels contractuels pour 639 stages (pour 48,98 % à des agents relevant de la catégorie C). 853 agents sont formés dans le cadre des plans de formation ; 64,95 % sont des titulaires, 66,12 % sont des femmes.

Le budget de la formation permanente s'élève à 299 791,10 euros de fonctionnement et 19 359,18 euros de masse salariale.

On constate un fort taux de formation dans les domaines de l'environnement professionnel (33,44 %), la préparation aux concours (14,87 %) et la prévention des risques (24,93 %).

Cette année, le taux de présence s'élève à 91,72 % 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 2022, 105 formations à titre individuel sont accordées à des personnels, soit une dépense de 116 193,75 euros.

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022, 18 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 2022, 3 formations (notamment en langues étrangères, langue des signes et environnement professionnel) sont suivies, à l'université de Rouen Normandie, par 15 agents issus des différents services déconcentrés de l'État en

région normande.

Par ailleurs, 21 formations proposées dans le cadre de l'offre commune de formations transverses de la Normandie sont suivies par 48 agents de l'université de Rouen Normandie.

## Le congé de formation professionnelle

Type de personnel	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Part du type de personnel / total (en %)	Rappel Total 2021
BIATSS	1	-	1	100 %	33,3 %	0
Enseignant	1	1	2	50 %	66,67 %	2
<b>Total général</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>66,67 %</b>		<b>2</b>

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 2022, deux enseignants (un homme à hauteur de 6 mois et une femme à hauteur de 4 mois) et une femme BIATSS (à hauteur de 6 mois) 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 CNU + Etbl.	Part des femmes (en %)	Part des corps / total (en %)	Rappel Total 2021
	6 mois		12 mois		Total CNU		6 mois		12 mois		Total Etbl.					
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H				
PR	-	-	-	-	-	-	0	0	-	1	0	1	1	0 %	6,67 %	4
MCF	3	-	-	-	3	-	6	3	1	1	7	4	14	71,43 %	93,33 %	13
<b>Sous-total</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>5</b>				
<b>Total général</b>	<b>3</b>		<b>0</b>		<b>3</b>		<b>9</b>		<b>3</b>		<b>12</b>		<b>15</b>	<b>66,67 %</b>		<b>17</b>

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 2022, 15 personnels enseignants, dont 10 femmes, se voient attribuer un CRCT : 12 pour une durée de 6 mois, 3 pour une durée de 12 mois.

## 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<sup>er</sup> et 2<sup>d</sup> 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 2022, aucune demande de congé pour projet pédagogique n'est formulée.

## 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 2022, 1 bilan de compétences est réalisé.

## **Le bilan professionnel**

Le bilan professionnel peut être à l'initiative de l'agent, suggéré par son responsable ou par la direction des ressources humaines.

L'objectif est de pouvoir faire le point sur sa situation professionnelle en analysant son parcours, ses motivations et aspirations ainsi que ses compétences pour définir un projet professionnel.

Ce bilan professionnel est un outil de mobilité de carrière interne et externe au service de l'agent et constitue un accompagnement à la mise en œuvre du projet.

Les conclusions du bilan peuvent être confidentielles ou partagées avec les acteurs de la mobilité au sein de l'établissement dans une perspective de gestion de carrière co-construite.

Au cours de l'année 2022, 3 bilans professionnels sont réalisés.



## Le compte personnel de formation

Type de personnel	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Part du type de personnel / total (en %)	Rappel Total 2021
BIATSS catégorie A	-	-	0	-	-	2
BIATSS catégorie B	1	-	1	100 %	50 %	1
BIATSS catégorie C	-	-	0	-	-	1
Enseignant	1	-	1	100 %	50 %	1
<b>Total général</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>100 %</b>		<b>5</b>

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](https://moncompteformation.gouv.fr)

Au cours de l'année 2022, 2 agents féminins (un agent BIATSS de catégorie B et une enseignante) mobilisent leur CPF pour un coût total de 3 643 euros.

# 3. RÉMUNÉRATIONS

## La masse salariale

Répartition de la masse salariale par nature de dépenses en M€ au cours de l'année 2022

Rémunérations principales	Rémunérations accessoires	Primes et indemnités	Cotisations et contributions sociales	Prestations sociales	Total	Rappel Total 2021
91,92	9,98	9,25	75,99	0,55	<b>187,69</b>	<b>179,63</b>

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 2020		INM moyen 2021*		INM moyen 2022		Taux d'évolution 2021-2022
	F	H	F	H	F	H	
BIATSS	441,2	483,9	447,2	487	455,8	491,4	<b>1,47 %</b>
	456,8		461,9		468,7		
Enseignants	826,4	899,6	834,3	906,1	844,6	913,2	<b>0,95 %</b>
	870,7		877,7		886		
<b>Total université</b>	<b>707,3</b>		<b>711,9</b>		<b>720</b>		<b>1,14 %</b>

\* Données 2021 actualisées par rapport au rapport social unique 2021 avec les changements d'échelon à effet rétroactif sur 2021

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 2022)

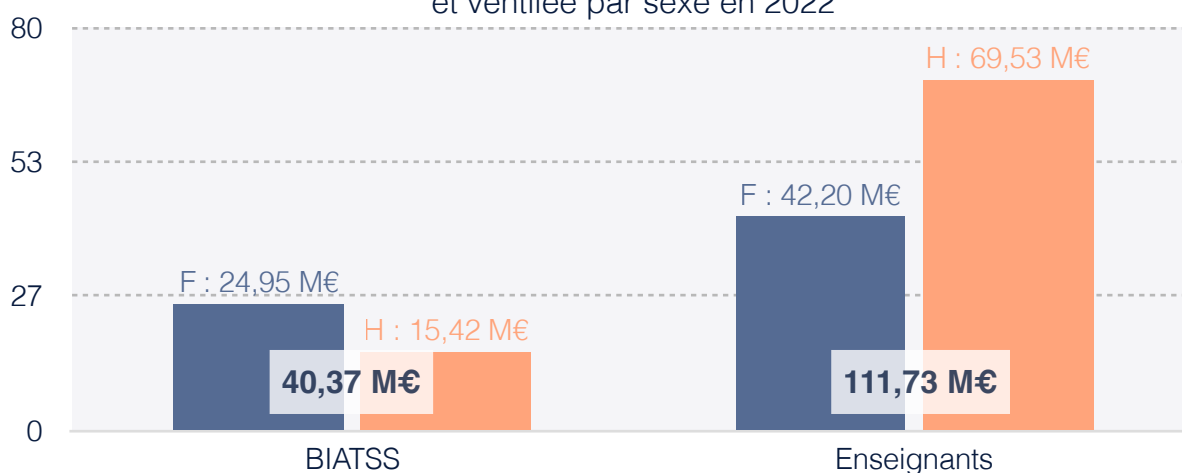
Catégorie de personnel	< 350		351 410		411 470		471 530		531 590		591 650	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
BIATSS	-	-	225	85	95	66	41	26	43	31	19	12
Enseignants	-	-	-	-	2	4	17	12	22	15	19	24
<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>225</b>	<b>85</b>	<b>97</b>	<b>70</b>	<b>58</b>	<b>38</b>	<b>65</b>	<b>46</b>	<b>38</b>	<b>36</b>
<b>Total université</b>	<b>0</b>		<b>310</b>		<b>167</b>		<b>96</b>		<b>111</b>		<b>74</b>	

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	13	9	9	7	6	2	1	1	-	2	2	1	1
Enseignants	43	34	48	87	127	165	17	22	19	14	30	40	76	207
<b>Sous-total</b>	<b>54</b>	<b>47</b>	<b>57</b>	<b>96</b>	<b>134</b>	<b>171</b>	<b>19</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>32</b>	<b>42</b>	<b>77</b>	<b>208</b>
<b>Total université</b>	<b>101</b>		<b>153</b>		<b>305</b>		<b>42</b>		<b>34</b>		<b>74</b>		<b>285</b>	

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

Catégorie de personnel	Masse salariale 2020 en M€		Masse salariale 2021 en M€		Masse salariale 2022 en M€		Taux d'évolution 2021-2022
	F	H	F	H	F	H	
BIATSS	23,86	15,15	23,79	15,36	24,95	15,42	<b>3,12 %</b>
	39,01		39,15		40,37		
Enseignants	40,29	67,75	40,51	67,33	42,20	69,53	<b>3,61 %</b>
	108,04		107,84		111,73		
<b>Sous-total</b>	<b>64,15</b>	<b>82,90</b>	<b>64,30</b>	<b>82,69</b>	<b>67,15</b>	<b>84,95</b>	<b>3,48 %</b>
<b>Total université</b>	<b>147,05</b>		<b>146,99</b>		<b>152,1</b>		

- Masse salariale des personnels titulaires en M€ répartie par catégorie de personnel -  
et ventilée par sexe en 2022



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

En 2022, elle représente 81 % de l'ensemble de la masse salariale de l'établissement.

En 2022, le taux de glissement vieillesse technicité (GVT) solde est de 1,14 %.

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

# 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, en garantissant la convergence indemnitaire entre les filières (ITRF, AENES, médico-sociale et des bibliothèques).

Dans le cadre de la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions des sujétions de l'expertise et de l'expérience professionnelle, la modulation "assistant de prévention" a été décidée. Elle vise à reconnaître à hauteur de 10 points d'indice mensuels cette fonction. Cette reconnaissance est validée par la direction de la prévention des risques par le biais d'une mise à disposition de l'annuaire et des lettres de nomination des agents occupant la fonction d'assistant de prévention.

Ainsi, le paiement de cette modulation s'effectue une fois par an sur l'année universitaire N-1.

Des notes ministérielles de 2021 et 2022 proposent des préconisations relatives à la revalorisation du RIFSEEP et visent à converger vers le régime indemnitaire de certains services déconcentrés de l'État, notamment afin de permettre une attractivité sur le même territoire.

Dès janvier 2023, l'URN adopte un principe de revalorisation de l'IFSE sur plusieurs années :

- entre 2022 et 2025 pour les agents de catégories A et B
- entre 2022 et 2024 pour les agents de catégorie C.

Les cartographies des fonctions RIFSEEP déjà mises en œuvre, sont maintenues, et intègrent à présent, au sein de chaque groupe, la notion de grade (cf. vote du CA du 6 janvier 2023).

Catégorie fonction publique	Montant brut global en euros	Nombre de bénéficiaires	Part de la catégorie / total (en %)
Catégorie A	2510148 €	269	50,69 %
Catégorie B	1289942 €	240	26,05 %
Catégorie C	1152174 €	319	23,27 %
<b>Total général</b>	<b>4 952 264 €</b>	<b>828</b>	

Pour l'année 2022, le montant brut global d'indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) versé aux agents BIATSS, titulaires et en CDI, par l'université de Rouen Normandie est de 4 952 264 euros (avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2022 de la revalorisation votée).

## Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

Le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 prévoit l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) au profit de certains fonctionnaires et agents contractuels, résultant d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période.

Dans le cas où le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat est versé à chaque agent concerné.

Type de personnel	F		H		Total montant brut global en euros	Total nombre de bénéficiaires
	Montant brut global en euros	Nombre de bénéficiaires	Montant brut global en euros	Nombre de bénéficiaires		
BIATSS catégorie A	6583,07€	7	7882,8€	4	<b>14 465,87€</b>	<b>11</b>
BIATSS catégorie B	4631,31€	13	2105,48€	6	<b>6 736,79€</b>	<b>19</b>
BIATSS catégorie C	9889,29€	46	3561,2€	20	<b>13 450,49€</b>	<b>66</b>
Enseignant	69794,7€	41	71758,8€	41	<b>141 553,5€</b>	<b>82</b>
<b>Total général</b>	<b>90 898,37€</b>	<b>107</b>	<b>85 308,28€</b>	<b>71</b>	<b>176 206,65€</b>	<b>178</b>

Pour l'année 2022, le montant brut global de GIPA versé aux personnels titulaires et contractuels par l'université de Rouen Normandie est de 176 206,65 euros. 178 agents perçoivent cette indemnité.

## Nouvelle bonification indiciaire versée aux personnels BIATSS

La nouvelle bonification indiciaire (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.

Une liste des fonctions éligibles à la NBI est validée par le conseil d'administration de l'établissement.

La NBI est versée mensuellement, aux personnels BIATSS titulaires, sous la forme d'un certain nombre de "points d'indice" venant s'ajouter à leurs points d'indice découlant de leurs corps-grade et échelon.

Répartition du montant brut global de NBI versé en 2022 par catégorie statutaire

Catégorie fonction publique	Montant brut global en euros	Nombre de bénéficiaires	Part de la catégorie / total (en %)
Catégorie A	81130 €	65	64,74 %
Catégorie B	32879 €	59	26,24 %
Catégorie C	11305 €	22	9,02 %
<b>Total général</b>	<b>125314 €</b>	<b>146</b>	

Pour l'année 2022, le montant brut global de NBI versé aux agents BIATSS par l'université de Rouen Normandie est de 125 314 euros.

## Primes versées aux enseignants

Le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 modifié a instauré un régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) qui peut être attribué aux professeurs des universités et maîtres de conférences, directeurs de recherche et chargés de recherche.

Les personnels enseignants et hospitaliers, pour lesquels la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) demeure applicable, ne sont pas concernés par ce décret.

Le RIPEC comprend 3 composantes : deux indemnités et une prime.

La première indemnité est liée au grade de l'enseignant ; la seconde indemnité est quant à elle liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées à l'enseignant. S'agissant de la prime (composante 3 du régime indemnitaire), elle est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents, au regard de l'ensemble des missions dévolues aux enseignants-chercheurs et chercheurs.

Pour l'année 2022, le montant brut global de primes versé par l'établissement aux enseignants et enseignants-chercheurs est de 4 157 376 euros.

Type de primes	Montant brut global en euros	Nombre de bénéficiaires	Part de la prime / total (en %)
RIPEC - composante statutaire (C1) et PRES	2464847 €	727	59,29 %
RIPEC - composante fonctionnelle (C2)	156329 €	17	3,76 %
RIPEC - composante individuelle (C3) et PEDR	931087 €	192	22,40 %
Prime de charge administrative (ESAS)	9332 €	1	0,22 %
Prime de responsabilité pédagogique (PRP)	497 €	1	0,01 %
Prime d'enseignement supérieur (PES)	384316 €	225	9,24 %
PRES - Prime de recherche et d'enseignement supérieur pour les ATER	76650 €	73	1,84 %
PESR - prime d'enseignement supérieur et de recherche pour les hospitalo-universitaires	76398 €	108	1,84 %
Prime au brevet d'invention	34569 €	31	0,83 %
Indemnité de CNU	23351 €	33	0,56 %
<b>Total général</b>	<b>4 157 376 €</b>		

## 4. DÉPARTS

### Les retraites des personnels titulaires et en CDI

Départs en retraite des personnels titulaires et en CDI répartis par catégorie de personnel au cours des 3 dernières années

Catégorie de personnel	2020	2021	2022
BIATSS A (dont CDI)	5	6	9
BIATSS B (dont CDI)	5	2	6
BIATSS C (dont CDI)	9	8	9
<b>BIATSS</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>24</b>
PR et PUPH	15	10	12
MCF et MCPH	6	9	10
ESAS	15	4	5
<b>Enseignants</b>	<b>36</b>	<b>23</b>	<b>27</b>
<b>Total général</b>	<b>55</b>	<b>39</b>	<b>51</b>

Départs en retraite des personnels titulaires répartis par catégorie de personnel et ventilés par sexe en 2022, rapportés aux effectifs en activité

Catégorie de personnel	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Part de la catégorie / total (en %)	Effectifs titulaires et CDI en activité	Ratio : départs en retraite / effectifs titulaires (en %)
BIATSS A	5	3	<b>8</b>	62,5 %	15,69 %	234	3,42 %
BIATSS B	4	2	<b>6</b>	66,67 %	11,76 %	211	2,84 %
BIATSS C	5	2	<b>7</b>	71,43 %	13,73 %	266	2,63 %
CDI A	1	-	<b>1</b>	100 %	1,96 %	81	3,70 %
CDI C	2	-	<b>2</b>	100 %	3,92 %		
<b>BIATSS</b>	17	7	<b>24</b>	70,83 %	47,06 %	792	3,03 %
PR et PUPH	3	9	<b>12</b>	25 %	23,53 %	308	3,90 %
MCF et MCPH	3	7	<b>10</b>	30 %	19,61 %	505	1,98 %
ESAS	2	3	<b>5</b>	40 %	9,80 %	234	2,14 %
<b>Enseignants</b>	8	19	<b>27</b>	29,63 %	52,94 %	1047	2,58 %
<b>Total général</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>51</b>	49,02 %		1839	2,77 %

51 personnels (47,06 % de BIATSS et 52,94 % d'enseignants) font valoir leurs droits à la retraite en 2022 (incidence financière : 388 372,96 euros mensuels).

Les femmes représentent 49,02 % des départs en retraite.



Âge moyen des personnels titulaires et en CDI partant en retraite en 2022  
par catégorie de personnel

Catégorie de personnel	Âge moyen décimal	Âge moyen (en années et mois)
BIATSS A	64,1	64 ans et 1 mois
CDI A	65,1	65 ans et 1 mois
BIATSS B	63,1	63 ans et 1 mois
BIATSS C	62,2	62 ans et 2 mois
CDI C	67,1	67 ans et 1 mois
<b>BIATSS</b>	<b>63,6</b>	<b>63 ans et 7 mois</b>
PR et PUPH	66,6	66 ans et 7 mois
MCF et MCPH	64,6	64 ans et 7 mois
Enseignants 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>d</sup> degrés	63,6	63 ans et 7 mois
<b>Enseignants</b>	<b>65,3</b>	<b>65 ans et 3 mois</b>
<b>Personnels URN</b>	<b>64,5</b>	<b>64 ans et 6 mois</b>

En 2022, l'âge moyen de départ à la retraite est de 64 ans et 6 mois pour l'ensemble des personnels, 63 ans et 7 mois pour les BIATSS et 65 ans et 3 mois pour les enseignants.

Personnels titulaires et en CDI atteignant l'âge calculé de départ à la retraite entre 2023 et 2026

Catégorie de personnel	Âge calculé de départ à la retraite *	2023	2024	2025	2026
BIATSS A	63,9	2	7	1	4
BIATSS B	63,8	2	4	2	3
BIATSS C	63	5	7	13	12
CDI A	65,1	-	2	-	1
<b>BIATSS</b>		<b>9</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>19</b>
PR et PUPH	67,1	3	4	7	17
MCF et MCPH	64,4	11	11	7	6
Enseignants 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>d</sup> degrés	63,7	3	6	5	7
<b>Enseignants</b>		<b>17</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>30</b>
<b>Personnels URN</b>		<b>26</b>	<b>39</b>	<b>35</b>	<b>49</b>

\* Ces prévisions de départ à la retraite s'appuient sur les âges de départ à la retraite calculés et lissés sur 3 ans selon la catégorie des agents BIATSS titulaires ou le corps des enseignants titulaires. S'agissant des agents en CDI, l'âge retenu est l'âge moyen des agents en CDI partant en retraite en 2022.

## Les autres départs

Personnels titulaires ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année 2022 répartis par motif de départ et ventilés par sexe

Motif de départ	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Part du motif de départ sur le total (en %)	Rappel Total 2021
Mutation	14	12	<b>26</b>	53,85 %	68,42 %	27
Décès	3	2	<b>5</b>	60 %	13,16 %	3
Autres (démission, rupture conventionnelle, etc.)	5	2	<b>7</b>	71,43 %	18,42 %	3
<b>Total général</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>38</b>	57,89 %		33

En 2022, parmi les 38 départs d'agents titulaires, 68,42 % 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. Prévention des risques professionnels
5. Handicap
6. Action sociale

# 1. TRANSITIONS SOCIO-ÉCOLOGIQUES

## Mise en place d'une structure opérationnelle dédiée à l'intégration de la stratégie DD&RS de l'URN

Le 8 juillet 2022, le conseil d'administration de l'URN adopte le principe de création d'un nouveau service général, l'institut des transitions (Institut T.URN) dont l'objectif général est de promouvoir une vision partagée des enjeux de transition socio-écologique et d'œuvrer à leur intégration dans les missions de l'URN (enseignement, recherche, qualité de vie universitaire, vie de campus) avec les parties prenantes internes de l'établissement (composantes, unités de recherche, services, étudiants, etc.), et en partenariat avec les parties prenantes externes (universités, écoles, collectivités, entreprises, etc.).

L'institut T.URN a vocation à mobiliser, accompagner, fédérer, valoriser et structurer les parties prenantes de l'URN pour co-construire les actions répondant aux ambitions de l'établissement et ainsi mettre en œuvre la feuille de route stratégique DD&RS de l'URN (déclinée en 6 ambitions) tout en aidant à la prise de décision et au pilotage.

Le 9 décembre 2022, le conseil d'administration de l'URN modifie les statuts de l'établissement afin d'intégrer notamment l'institut T.URN dont il valide également les statuts qui définissent son rôle, ses missions, son organisation et son fonctionnement au sein de l'établissement.

L'institut T.URN repose sur 4 axes :

- recherche et transition socio-écologique
- formation et transition socio-écologique
- campus éco-responsables
- qualité de vie universitaire (composée des enjeux de qualité de vie au travail et de qualité de vie étudiante).

## Les mobilités douces



Nombre d'agents bénéficiant d'un abonnement PDE entre 2020 et 2022

Type d'abonnement	2020	2021	2022
PDE 365 j	225	228	269
PDE 365 j demi-tarif	32	35	43
PDE 31 j	77	64	95
PDE 31 j demi tarif	7	9	18
<b>Total</b>	<b>341</b>	<b>336</b>	<b>425</b>

L'université de Rouen Normandie s'est engagée, en partenariat avec la Métropole Rouen Normandie, dans un plan de déplacement campus.

Destiné à inciter les agents de l'établissement à réduire l'utilisation de leur véhicule pour les trajets domicile-travail, ce plan de déplacement leur permet notamment de bénéficier d'une réduction de 20 % sur les abonnements mensuels et annuels de transports en commun qu'ils souscriraient auprès du réseau Astuce.

À cette réduction de 20 % peut s'ajouter la prise en charge partielle du coût des titres d'abonnement de transport par l'université (cf. tableau ci-après).

En 2022, 425 personnels de l'université bénéficient d'un abonnement PDE (plan de déplacement entreprise).

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 2022 (valeur tronquée à l'euro)

Catégorie de personnel	Titulaires			Contractuels			Total général			Rappel Total 2021
	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	138	32426 €	235 €	115	16619 €	145 €	<b>253</b>	<b>49 045 €</b>	<b>194 €</b>	<b>42 173 €</b> 203 agents
Enseignants	165	62421 €	378 €	120	19621 €	164 €	<b>285</b>	<b>82 042 €</b>	<b>288 €</b>	<b>58 823 €</b> 254 agents
<b>Total général</b>	<b>303</b>	<b>94 847 €</b>	<b>313 €</b>	<b>235</b>	<b>36 240 €</b>	<b>154 €</b>	<b>538</b>	<b>131 087 €</b>	<b>244 €</b>	<b>100 996 €</b> 457 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 2022, 538 personnels de l'université (285 enseignants et 253 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 131 087 euros (soit un montant moyen brut annuel par agent de 244 €).

Nombre d'agents bénéficiant du forfait mobilités durables au titre de l'année 2022 et montant annuel brut total versé en 2022 (valeur tronquée à l'euro)

Catégorie de personnel	Titulaires		Contractuels		Total général		Rappel Total 2021
	Nombre d'agents	Montant annuel brut total	Nombre d'agents	Montant annuel brut total	Nombre d'agents	Montant annuel brut total	
BIATSS	47	9400 €	9	1765 €	<b>56</b>	<b>11 165 €</b>	<b>10 500 €</b> 52 agents
Enseignants	34	6900 €	2	400 €	<b>36</b>	<b>7 300 €</b>	<b>6 800 €</b> 34 agents
<b>Total général</b>	<b>81</b>	<b>16 300 €</b>	<b>11</b>	<b>2 165 €</b>	<b>92</b>	<b>18 465 €</b>	<b>17 300 €</b> 86 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 2022, 92 personnels de l'université (36 enseignants et 56 BIATSS) bénéficient du forfait mobilités durables (mis en paiement sur la masse salariale 2023).

Le montant annuel total brut versé par l'établissement à ces agents s'élève à 18 465 euros.



## Événements organisés en 2022

Plusieurs événements, en lien avec les mobilités douces, se déroulent au cours de l'année 2022 :

- organisation en partenariat avec le SACSO et l'association Guidoline, d'un atelier d'apprentissage à la réparation de vélo (19 mai 2022)
- organisation d'un challenge du plus grand nombre de kilomètres parcourus par les personnels de l'université durant un mois
- organisation de deux sessions de sensibilisation au Code de la route "Le code vu du guidon" en partenariat avec les associations "À Vélo" et "Sabine" (5 mai et 10 mai 2022)
- période d'essai de 10 vélos à assistance électrique à destination des personnels de l'université. Ces vélos sont prêtés par la Métropole Rouen Normandie.
- organisation d'ateliers de partage d'expérience sur l'usage du vélo
- organisation d'une visite/balade à vélo de la ville de Mont-Saint-Aignan et de son patrimoine, en partenariat avec la ville de Mont-Saint-Aignan.

## 2. TEMPS DE TRAVAIL, CONGÉS DES PERSONNELS, CET

### Le télétravail

Agents BIATSS bénéficiant d'un protocole de télétravail au 31 décembre 2022 répartis par catégorie statutaire et ventilés par sexe

Catégorie de personnel	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Par de la catégorie sur le total (en %)	Effectifs BIATSS en activité	Ratio agents bénéficiant d'un protocole de télétravail / effectifs BIATSS en activité (en %)	Rappel Total 2021
BIATSS A	102	77	<b>179</b>	56,98 %	40,87 %	372	48,12 %	148
BIATSS B	94	25	<b>119</b>	78,99 %	27,17 %	291	40,89 %	95
BIATSS C	123	15	<b>138</b>	89,13 %	31,51 %	406	33,99 %	116
Apprentis	1	1	<b>2</b>	50 %	0,46 %	3	66,67 %	2
<b>Total général</b>	<b>320</b>	<b>118</b>	<b>438</b>	<b>73,06 %</b>		<b>1072</b>	<b>40,86 %</b>	<b>361</b>

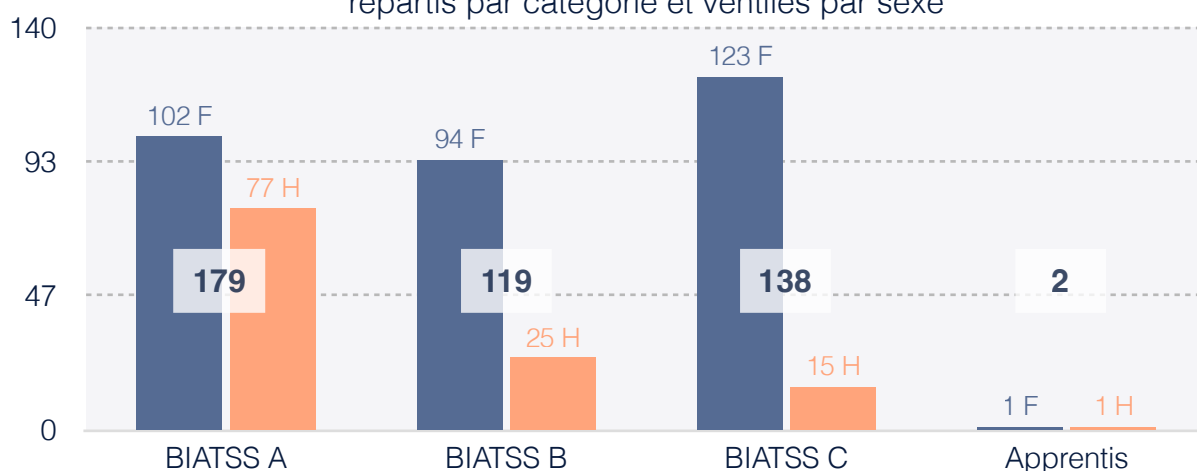
Agents BIATSS bénéficiant d'un protocole de télétravail au 31 décembre 2022 répartis par tranche d'âge et ventilés par catégorie statutaire et par sexe

Tranche d'âge	BIATSS A		BIATSS B		BIATSS C		Apprentis		Total	Part des femmes (en %)	Part des tranches d'âge / total (en %)
	F	H	F	H	F	H	F	H			
18-24	1	2	2	1	4	-	-	1	<b>11</b>	63,64 %	2,51 %
25-29	9	4	9	4	10	4	-	-	<b>40</b>	70 %	9,13 %
30-34	12	8	13	5	17	4	-	-	<b>59</b>	71,19 %	13,47 %
35-39	14	12	17	2	26	1	-	-	<b>72</b>	79,17 %	16,44 %
40-44	16	17	7	3	11	3	-	-	<b>57</b>	59,65 %	13,01 %
45-49	11	12	9	5	9	1	-	-	<b>47</b>	61,70 %	10,73 %
50-54	18	14	14	4	22	1	1	-	<b>74</b>	74,32 %	16,89 %
55-59	14	5	15	1	18	1	-	-	<b>54</b>	87,04 %	12,33 %
60-64	7	3	6	-	5	-	-	-	<b>21</b>	85,71 %	4,79 %
65-69	-	-	2	-	1	-	-	-	<b>3</b>	100 %	0,68 %
<b>Sous-total</b>	<b>102</b>	<b>77</b>	<b>94</b>	<b>25</b>	<b>123</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>438</b>	<b>73,06 %</b>	
<b>Total général</b>	<b>179</b>		<b>119</b>		<b>138</b>		<b>2</b>				

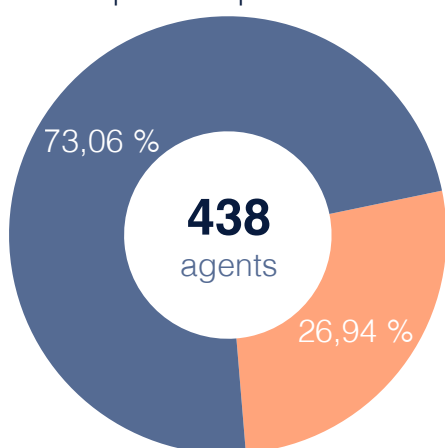
Agents BIATSS bénéficiant d'un protocole de télétravail au 31 décembre 2022 répartis par type de structure d'affectation et ventilés par sexe

Type de structure d'affectation	F	H	Total	Part des femmes (en %)
Affaires générales	116	65	<b>181</b>	64,09 %
Composantes	158	43	<b>201</b>	78,61 %
Services communs	46	10	<b>56</b>	82,1 %
<b>Total général</b>	<b>320</b>	<b>118</b>	<b>438</b>	<b>73,06 %</b>

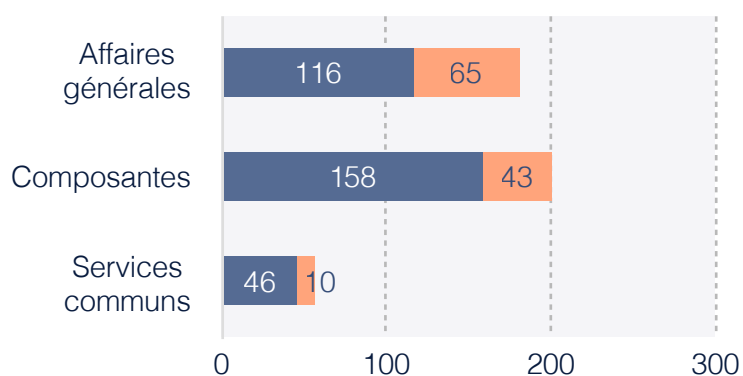
- Agents BIATSS bénéficiant d'un protocole de télétravail au 31 décembre 2022 - répartis par catégorie et ventilés par sexe



- Répartition par sexe -



- Répartition par type de structure d'affectation -



■ Femmes ■ Hommes



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 2022, 438 personnels BIATSS, soit 40,86 % des effectifs BIATSS en activité, bénéficient d'un protocole de télétravail.

Parmi ces agents, 73,06 % sont des femmes, 64,09 % exercent leurs fonctions au sein des affaires générales, 40,87 % appartiennent à la catégorie A, 27,17 % à la catégorie B et 31,51 % 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 (46,80 % des BIATSS bénéficiant d'un protocole de télétravail).

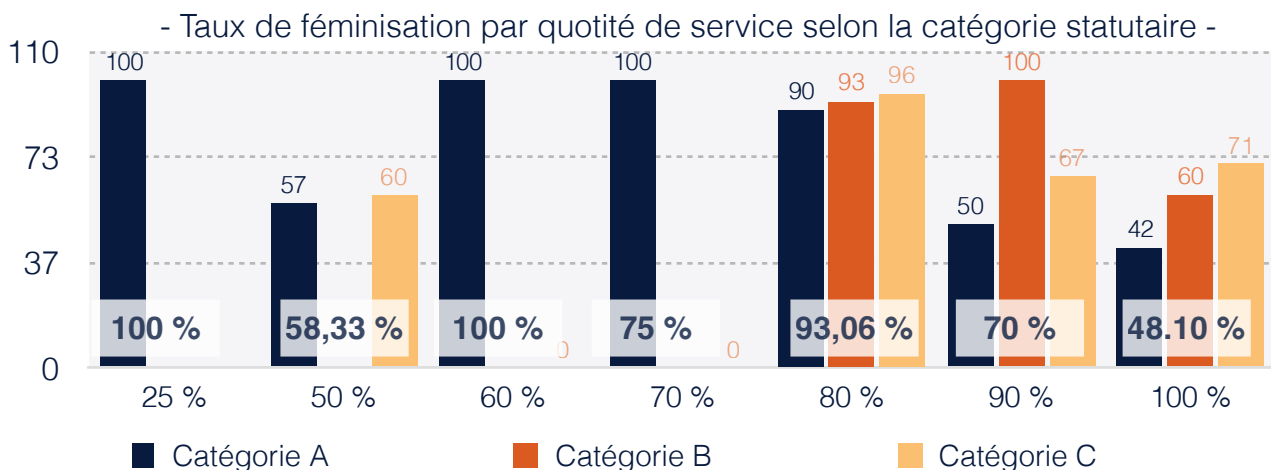
# Le temps plein / temps partiel

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	-	3	-	15	2	2	1	108	102	<b>234</b>
BIATSS B	-	-	-	-	-	-	-	-	27	2	3	-	108	71	<b>211</b>
BIATSS C	-	-	3	2	-	-	-	1	22	1	2	1	166	68	<b>266</b>
Enseignants-chercheurs	-	-	1	1	-	-	-	-	2	-	-	-	313	496	<b>813</b>
ESAS	1	-	3	2	1	-	-	-	1	-	-	1	102	123	<b>234</b>
<b>Sous-total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>67</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>797</b>	<b>860</b>	<b>1 758</b>
<b>Total général</b>	<b>1</b>		<b>12</b>		<b>2</b>		<b>4</b>		<b>72</b>		<b>10</b>		<b>1 657</b>		

Taux de féminisation par quotité de service selon la catégorie statutaire

Catégorie statutaire	25 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Catégorie A	100 %	57,14 %	100 %	100 %	90 %	50 %	42,04 %
Catégorie B	-	-	-	-	93,10 %	100 %	60,34 %
Catégorie C	-	60 %	-	0 %	95,65 %	66,67 %	70,94 %
<b>Toutes catégories</b>	<b>100 %</b>	<b>58,33 %</b>	<b>100 %</b>	<b>75 %</b>	<b>93,06 %</b>	<b>70 %</b>	<b>48,10 %</b>



## 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	-	<b>1</b>
25-29	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	18	11	<b>32</b>
30-34	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	1	-	53	41	<b>99</b>
35-39	1	-	-	-	-	-	1	-	13	-	1	-	94	87	<b>197</b>
40-44	-	-	-	1	1	-	-	-	14	1	-	1	84	110	<b>212</b>
45-49	-	-	1	1	1	-	1	-	11	4	1	-	110	136	<b>266</b>
50-54	-	-	3	1	-	-	-	1	4	-	1	2	171	166	<b>349</b>
55-59	-	-	2	2	-	-	1	-	10	-	3	-	163	163	<b>344</b>
60-64	-	-	1	-	-	-	-	-	7	-	-	-	89	110	<b>207</b>
65-70	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	14	36	<b>51</b>
<b>Sous-total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>67</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>797</b>	<b>860</b>	<b>1 758</b>
<b>Total général</b>	<b>1</b>		<b>12</b>		<b>2</b>		<b>4</b>		<b>72</b>		<b>10</b>		<b>1 657</b>		



## Agents titulaires à temps partiel répartis par catégorie de personnel et ventilés par type de temps partiel

Catégorie de personnel	TP de droit	TP sur autorisation	Service partagé	TP thérapeutique	Total général
BIATSS A	2	20	-	2	<b>24</b>
BIATSS B	6	24	-	2	<b>32</b>
BIATSS C	6	23	-	3	<b>32</b>
Enseignants-chercheurs	1	1	-	2	<b>4</b>
ESAS	-	3	4	2	<b>9</b>
<b>Sous-total</b>	<b>15</b>	<b>71</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>101</b>
<b>Total général</b>		<b>86</b>		<b>15</b>	

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 2022, 1 657 agents titulaires, soit 94,25 % des personnels titulaires, exercent leurs fonctions à temps plein ; 4,1 % les exercent à 80 %. 9,84 % des femmes titulaires sont à temps partiel, contre 1,60 % des hommes titulaires.

Parmi les 101 agents titulaires travaillant à temps partiel, 87,13 % sont des BIATSS et 86,14 % sont des femmes. 37,62 % des personnels titulaires à temps partiel ont entre 40 et 49 ans. Une grande majorité de temps partiels sont accordés sur autorisation (70,3 %). 14,85 % le sont de droit (pour soins, handicap, naissance).

## Le compte épargne temps

Nombre d'agents ayant ouvert un compte ou déposé des jours sur un CET au cours de l'année 2022 ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie statutaire

Opération	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel Total 2021
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Ouvertures	1	3	3	2	2	2	1	2	-	1	1	1	<b>19</b>	<b>25</b>
Dépôts (y compris ouvertures)	15	6	6	12	6	7	10	13	11	10	1	1	<b>98</b>	<b>106</b>

Nombre de jours déposés sur un CET entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 31 décembre 2022 ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie statutaire

Opération	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel Total 2021
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Ouvertures	-	6	10	21	10	11	-	3	-	4	-	-	<b>65</b>	<b>195</b>
Dépôts (y compris ouvertures)	132	51	33	113	67	70	71	109	58	117	11	12	<b>844</b>	<b>963</b>

Nombre de jours en épargne sur un CET au 31 décembre 2022 ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie statutaire

Compte	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel Total 2021
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Ancien système	1	-	-	-	1	-	6	-	-	23	15	1	<b>47</b>	<b>47</b>
Régime pérenne	504	209	119	438	159	172	460	372	277	425	29	93	<b>3 257</b>	<b>3 137</b>
<b>Total général</b>	<b>833</b>			<b>770</b>			<b>1 115</b>			<b>586</b>			<b>3 304</b>	<b>3 184</b>

Nombre d'agents ayant un CET au 31 décembre 2022 ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie statutaire

Moins de 50 ans			50 ans et plus						Total	Rappel Total 2021			
Femmes			Hommes			Femmes					Hommes		
A	B	C	A	B	C	A	B	C			A	B	C
31	16	15	24	15	10	26	27	23	26	6	9	<b>228</b>	<b>220</b>
<b>62</b>			<b>49</b>			<b>76</b>			<b>41</b>				

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<sup>er</sup> et le 31 janvier 2023) ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie statutaire

Option	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel Total 2021
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Indemnisation	9	2	2	8	3	3	7	7	6	5	-	-	<b>52</b>	<b>43</b>
RAFP	-	-	1	2	-	1	3	1	1	5	-	-	<b>14</b>	<b>11</b>

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 statutaire

Option	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel Total 2021		
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes						
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C				
Indemnisation			89	21	11	71	20	22	39	71	30	51	-	-	<b>425</b>	<b>385</b>
RAFP			-	-	9	34	-	1	14	11	5	44	-	-	<b>118</b>	<b>95</b>

Ouvertures de comptes, nombre de jours déposés et nombre de jours indemnisés depuis 2007 et au cours de l'année 2022

Catégorie statutaire	CET ouverts en 2022	CET ouverts depuis 2007	Nombre de jours déposés en 2022	Nombre de jours déposés depuis 2007	Nombre de jours indemnisés au 31/01/2023	Nombre de jours indemnisés depuis 2007
Catégorie A	5	360 (toutes catégories confondues)	433	9 415	250	4 033 *
Catégorie B	8		238	(toutes catégories confondues)	112	(toutes catégories confondues)
Catégorie C	6		173	(toutes catégories confondues)	63	(toutes catégories confondues)

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

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

\* statistiques arrêtées à la date du 31/01/2023 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.

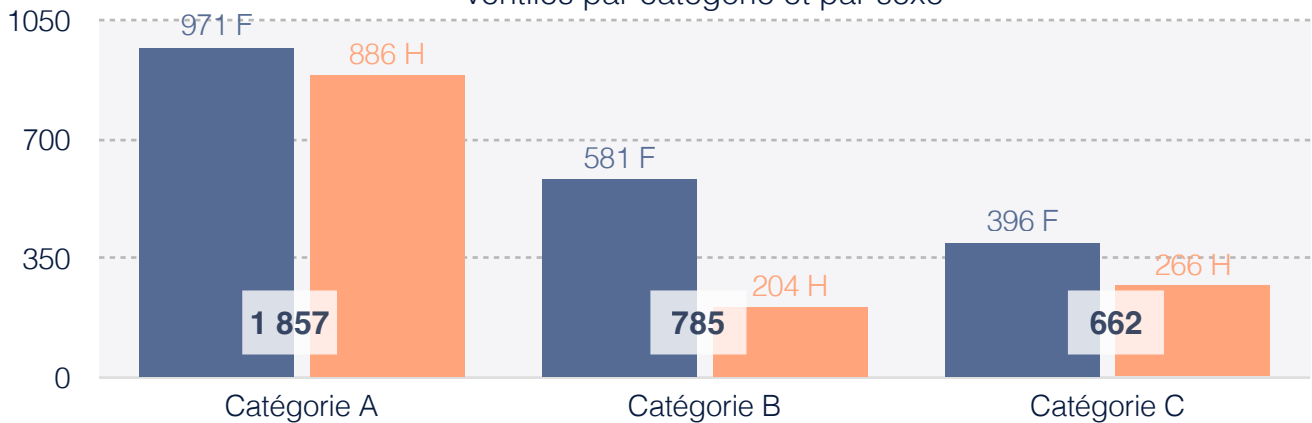
Au cours de la campagne d'alimentation de CET, entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 31 décembre 2022, 844 jours sont déposés.

Au 31 décembre 2022, 228 comptes sont ouverts avec 3 304 jours en épargne.

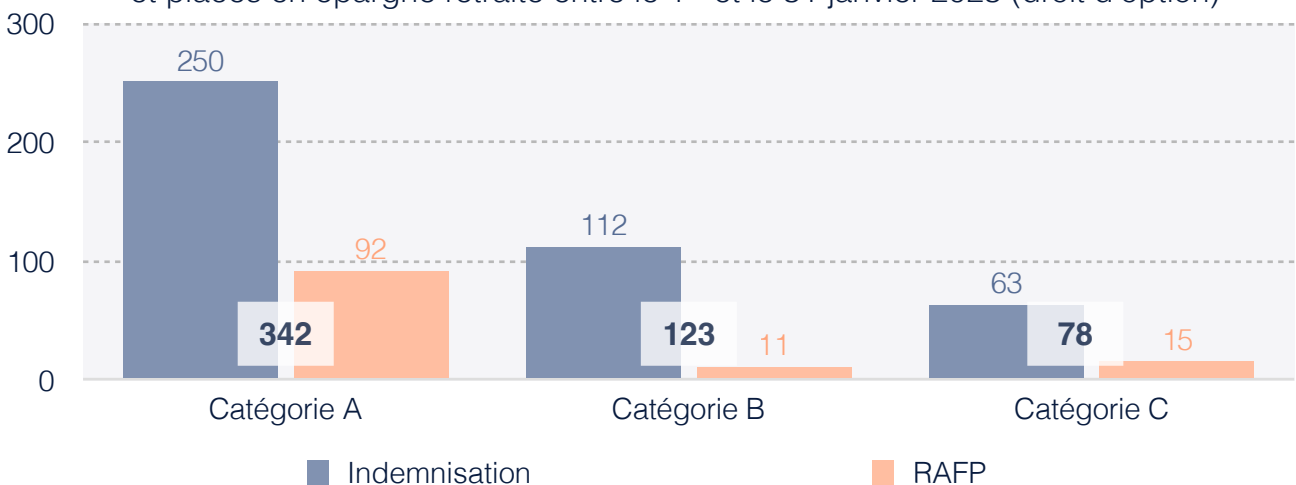
Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, 86 personnels disposant de plus de 15 jours (seuil modifié suite à l'arrêté du 28 novembre 2018) sur leur CET sont invités par la direction des ressources humaines à exercer un droit d'option sur les jours excédant le seuil de 15 jours.

À l'issue de l'exercice du droit d'option, sur les 1 049 jours concernés, 438 jours sont maintenus pour une utilisation ultérieure sous forme de congés par 36 agents, 425 jours sont convertis en indemnité compensatrice par 52 agents dont 29 personnels de catégorie A pour 250 jours, 12 personnels de catégorie B pour 112 jours et 11 personnels de catégorie C pour 63 jours ; 118 jours sont placés en épargne retraite par 14 agents (10 de catégorie A, 1 de catégorie B et 3 de catégorie C). Par ailleurs, 10 agents titulaires (6 de catégorie A, 2 de catégorie B et 2 de catégorie C) n'exercent pas leur droit d'option au 31 janvier 2023 et se voient placer 68 jours en épargne retraite, conformément à la réglementation en vigueur.

- Jours en épargne sur un CET au 31 décembre 2022 -  
ventilés par catégorie et par sexe



- Jours convertis en indemnité compensatrice -  
et placés en épargne retraite entre le 1<sup>er</sup> et le 31 janvier 2023 (droit d'option)



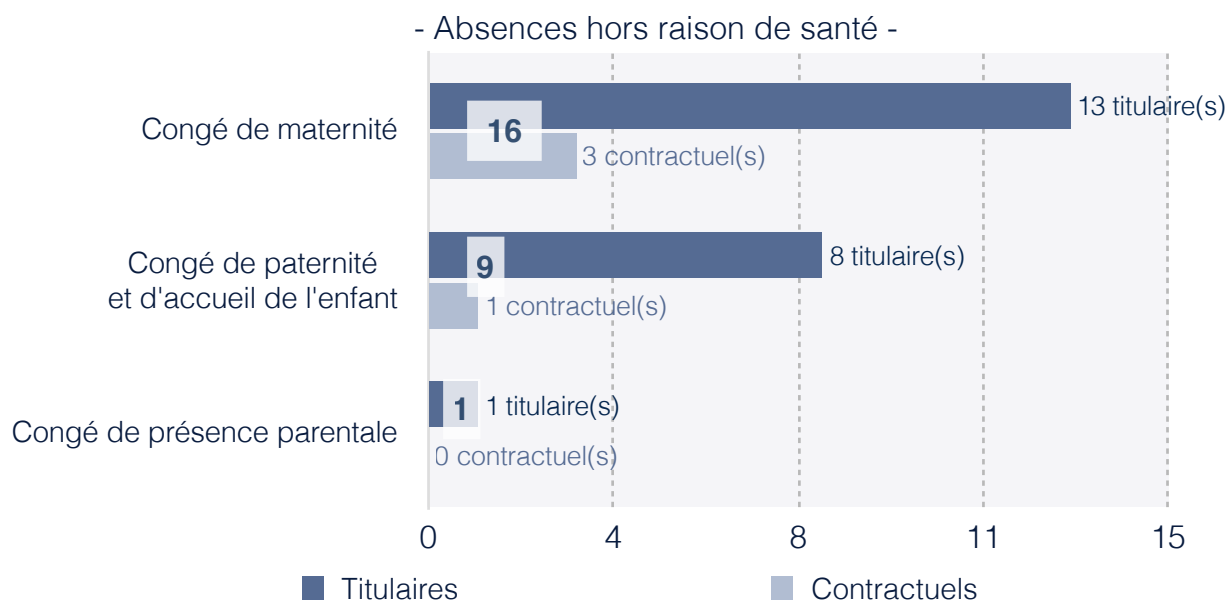
# Les absences hors raison de santé

## Congés familiaux personnels titulaires

Type de congé familial	Personnels BIATSS titulaires		Personnels enseignants titulaires		Total général	Rappel Total 2021
	F	H	F	H		
Congé de maternité	8	-	5	-	13	19
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	-	5	-	3	8	15
Congé de présence parentale	1	-	-	-	1	0
<b>Sous-total</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>22</b>	<b>34</b>
<b>Total général</b>	<b>14</b>		<b>8</b>			

## Congés familiaux personnels contractuels

Type de congé familial	Personnels BIATSS contractuels		Personnels enseignants contractuels		Total général
	F	H	F	H	
Congé de maternité	-	-	3	-	3
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	-	1	-	-	1
Congé de présence parentale	-	-	-	-	0
<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>Total général</b>	<b>1</b>		<b>3</b>		



En 2022, 26 agents bénéficient d'un congé familial (congé de maternité, congé de paternité ou congé de présence parentale). Parmi ces agents, 84,62 % sont titulaires, 42,31 % sont des enseignants et 65,38 % sont des femmes.

# 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 2021	
	F	H	F	H			
Congé longue durée	5	2	-	4	11	12	
Congé longue maladie	11	1	8	3	23	19	
<b>Sous-total</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>34</b>	<b>31</b>	
<b>Total général</b>	<b>19</b>		<b>15</b>				

## Congés de grave maladie

Type de congé maladie autre que l'accident de travail	Personnels BIATSS contractuels		Personnels enseignants contractuels		Total général
	F	H	F	H	
Congé grave maladie	3	-	-	-	3
<b>Total général</b>	<b>3</b>		<b>0</b>		<b>3</b>

En 2022, 37 agents sont placés en congé de maladie (longue durée, longue maladie ou grave maladie). Parmi ces agents, 91,9 % sont titulaires, 59,46 % sont des personnels BIATSS et 72,97 % sont des femmes.

## Congés de maladie ordinaire personnels titulaires

Durée du CMO en jours calendaires	Personnels BIATSS titulaires				Personnels enseignants titulaires				Total général		Rappel Total 2021	
	Agents *		Congés *		Agents *		Congés *		Agents *	Congés *	Agents *	Congés *
	F	H	F	H	F	H	F	H				
+ de 90	9	3	1	1	2	1	1	-	15	3	14	3
61-90	14	5	6	-	5	-	3	-	24	9	23	7
31-60	32	6	29	7	10	13	9	9	61	54	55	55
21-30	17	6	33	12	5	4	6	6	32	57	32	68
14-20	24	16	58	19	5	3	12	10	48	99	34	99
7-13	88	55	193	99	38	22	55	35	203	382	59	167
5-6	16	7	74	21	9	7	18	8	39	121	18	45
4	5	4	27	10	3	1	7	2	13	46	13	41
3	7	2	30	13	-	2	8	7	11	58	10	40
2	2	3	30	10	2	2	5	2	9	47	14	37
1	2	-	15	1	-	2	-	2	4	18	1	3
<b>Sous-total</b>	<b>216</b>	<b>107</b>	<b>496</b>	<b>193</b>	<b>79</b>	<b>57</b>	<b>124</b>	<b>81</b>	<b>459</b>	<b>894</b>	<b>273</b>	<b>565</b>
<b>Total général</b>	<b>323</b>		<b>689</b>		<b>136</b>		<b>205</b>					



## Congés de maladie ordinaire personnels contractuels

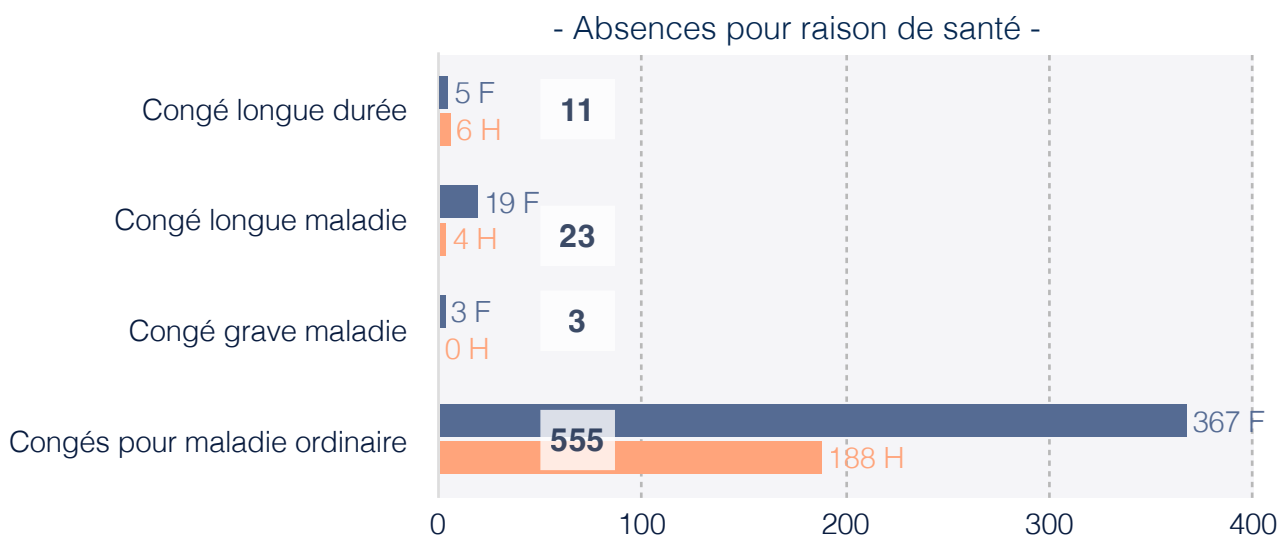
Durée du CMO en jours calendaires	Personnels BIATSS contractuels				Personnels enseignants contractuels				Total général	
	Agents *		Congés *		Agents *		Congés *		Agents *	Congés *
	F	H	F	H	F	H	F	H		
+ de 90	2	-	-	-	-	1	-	-	3	0
61-90	3	1	-	-	-	-	-	-	4	0
31-60	1	4	5	2	1	-	-	1	6	8
21-30	4	2	8	1	-	1	-	3	7	12
14-20	8	-	7	6	-	-	1	4	8	18
7-13	29	6	52	14	4	2	5	3	41	74
5-6	4	1	8	6	1	-	2	-	6	16
4	6	3	11	6	2	-	3	1	11	21
3	3	1	9	5	-	1	1	2	5	17
2	4	-	14	1	-	1	-	1	5	16
1	-	-	6	-	-	-	-	1	0	7
<b>Sous-total</b>	<b>64</b>	<b>18</b>	<b>120</b>	<b>41</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>96</b>	<b>189</b>
<b>Total général</b>	<b>82</b>		<b>161</b>		<b>14</b>		<b>28</b>		<b>96</b>	<b>189</b>

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

En 2022, 555 agents sont placés en congé de maladie ordinaire pour une durée cumulée de 1 083 jours. Parmi ces agents, 82,70 % sont titulaires, 72,97 % sont des personnels BIATSS et 66,13 % sont des femmes.

Pour 43,96 % des agents placés en CMO, la durée cumulée de congés de maladie sur l'année est de 7 à 13 jours.



# Les jours de carence suite à absence pour raison de santé

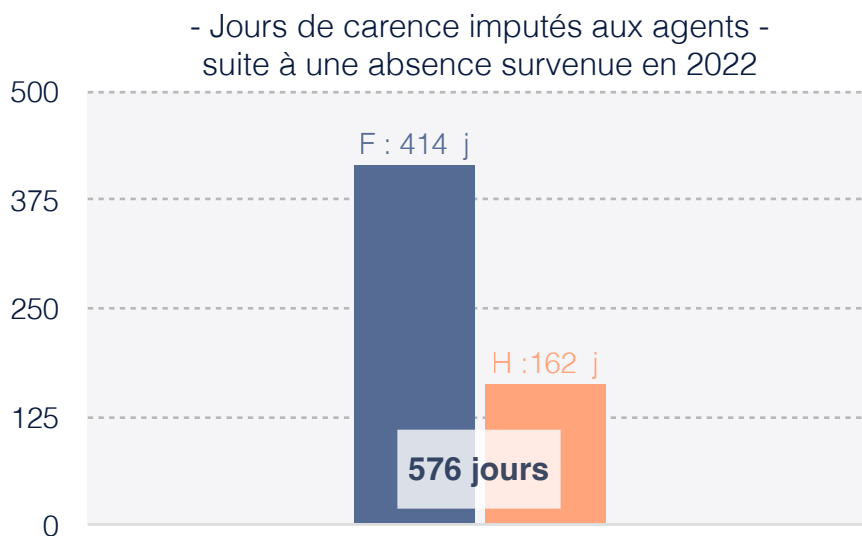
L'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 prévoit le non versement aux agents publics civils et militaires de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie ordinaire.

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).



576 jours de carence sont imputés à des agents suite à une absence survenue au cours de l'année 2022. 414, soit 71,88 % de ces jours de carence, concernent des femmes.



# 3. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

## Les risques professionnels

Accidents de travail, de trajet et de mission

Type d'accident	2020	2021	2022
Accident de travail sans arrêt	13	21	14
Accident de travail avec arrêt	9	16	9
Accident de trajet (avec ou sans arrêt de travail)	6	4	11
Accident de mission (avec ou sans arrêt de travail)	-	-	1
<b>Total général</b>	<b>28</b>	<b>41</b>	<b>35</b>

Répartition des accidents de travail, de trajet et de mission par statut et par sexe en 2022

Type d'accident	Titulaires		Contractuels		Part des femmes (en %)	Part du type d'accident / total (en %)
	F	H	F	H		
Accident de travail sans arrêt	6	3	2	3	57,14 %	40 %
Accident de travail avec arrêt	5	4	-	-	55,56 %	25,71 %
Accident de trajet (avec ou sans arrêt de travail)	5	3	1	2	54,55 %	31,43 %
Accident de mission (avec ou sans arrêt de travail)	1	-	-	-	100 %	2,86 %
<b>Sous-total</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>57,14 %</b>	
<b>Total général</b>	<b>27</b>		<b>8</b>			

En 2022, parmi les 35 accidents de travail, de trajet et de mission recensés, 31,43 % correspondent à des accidents de trajet, 77,14 % concernent des agents titulaires, 57,14 % des femmes ou des agents de plus de 50 ans (15 femmes et 5 hommes).

Répartition des maladies professionnelles déclarées et reconnues par sexe en 2022

Agents déclarant être et agents reconnus atteints d'une maladie professionnelle	F	H	Total	Part des femmes (en %)
Nombre d'agents déclarant être atteints d'une maladie professionnelle	2	2	4	50 %
Nombre d'agents reconnus atteints d'une maladie professionnelle	2	1	3	66,67 %

En 2022, 3 agents (1 homme et 2 femmes) déclarent être atteints d'une maladie relevant du tableau n° 57 des maladies professionnelles du régime général (affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures au travail) et 1 agent déclare être atteint d'une maladie relevant du tableau n° 30 des maladies professionnelles du régime général (affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante). 3 agents (1 homme et 2 femmes) sont reconnus atteints d'une maladie professionnelle pour une durée de 73 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.

Le service de médecine de prévention des personnels est composé d'un médecin du travail, d'une infirmière, d'une assistante sociale et d'une secrétaire (soit 3,7 ETP).

Au cours de l'année 2022 :

- 1 185 visites médicales sont réalisées par le médecin du travail
- 107 actes sont réalisés par l'infirmière (soins, test auditif, vaccination...)
- 12 visites de site de laboratoire sont effectuées
- 10 études de poste sont réalisées par le médecin du travail
- et 3 rapports circonstanciés sont élaborés pour des dossiers de reconnaissance de maladie professionnelle.



Répartition des visites médicales par type de visite et par sexe sur l'année 2022

Type de visite médicale	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Part du type de visite / total (en %)
Première visite d'embauche	201	158	<b>359</b>	55,99 %	30,30 %
Première visite d'embauche (scientifique)	49	61	<b>110</b>	44,55 %	9,28 %
Visite périodique annuelle	105	102	<b>207</b>	50,72 %	17,47 %
Visite périodique à 5 ans	73	69	<b>142</b>	51,41 %	11,98 %
Visite occasionnelle à la demande de l'employeur	25	14	<b>39</b>	64,10 %	3,29 %
Visite occasionnelle à la demande du médecin	49	32	<b>81</b>	60,49 %	6,84 %
Visite occasionnelle à la demande de l'agent	110	30	<b>140</b>	78,57 %	11,81 %
Visite occasionnelle : soins infirmiers	41	22	<b>63</b>	65,08 %	5,32 %
Visite de pré-reprise et reprise (après un CLM, CLD, etc.)	28	16	<b>44</b>	63,64 %	3,71 %
<b>Sous-total</b>	<b>681</b>	<b>504</b>	<b>1 185</b>	<b>57,47 %</b>	
<b>Total général</b>	<b>1 185</b>				

En 2022, 57,47 % des agents bénéficiant d'une visite médicale sont des femmes ; 39,58 % des visites médicales sont réalisées au titre d'une première visite d'embauche.

# 4. PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

## 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 37 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 2022, 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	22	16	<b>38</b>	57,89 %
Enseignants-chercheurs	16	46	<b>62</b>	25,81 %
ESAS	1	2	<b>3</b>	33,33 %
<b>Total général</b>	<b>39</b>	<b>64</b>	<b>103</b>	<b>37,86 %</b>

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 2022, l'établissement compte 103 chefs de service, dont 37,86 % sont des femmes et 63,11 % sont des enseignants-chercheurs et enseignants.

#### Nombre de conseillers de prévention désignés dans l'établissement

Catégorie de personnel	F	H	Total
BIATSS A	1	-	<b>1</b>
<b>Total général</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

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 70 %, dont la moitié du temps en tant que conseillère de prévention.

## Les assistants de prévention (AP)

Catégorie de personnel	F	H	Total	Part des femmes (en %)
Personnels BIATSS	35	27	<b>62</b>	56,45 %
Enseignants-chercheurs	5	3	<b>8</b>	62,50 %
ESAS	1	-	<b>1</b>	100 %
<b>Total général</b>	<b>41</b>	<b>30</b>	<b>71</b>	<b>57,75 %</b>

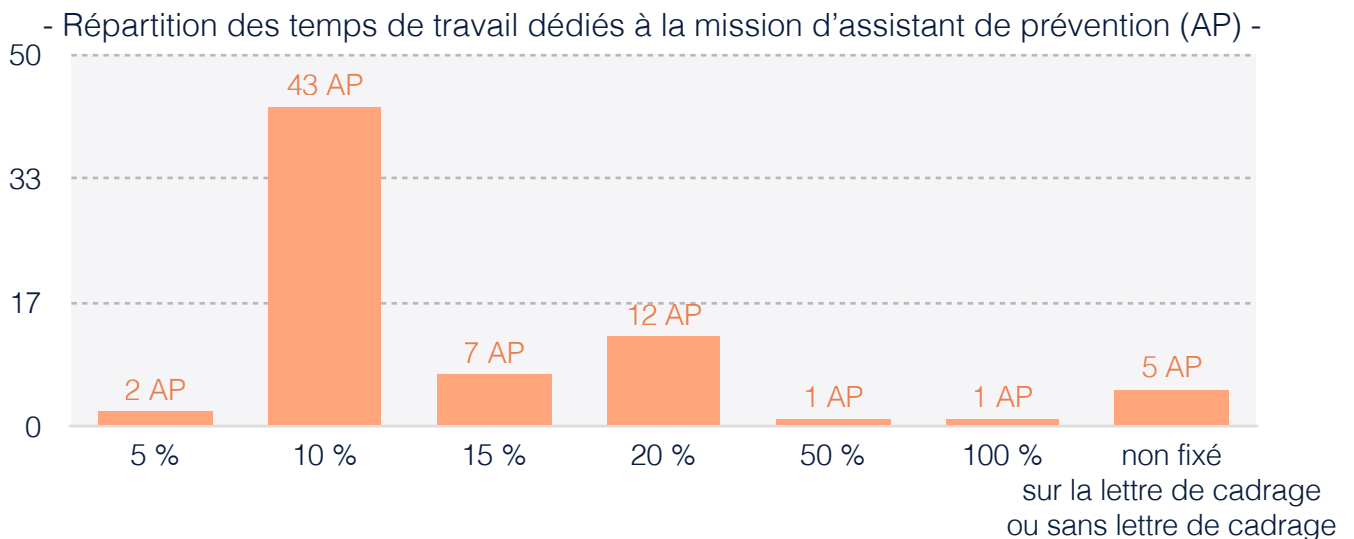
Les assistants de prévention sont des relais au sein des laboratoires et services ; ils sont formés et nommés par le directeur d'unité ou de service. Ils ont un rôle de relais, de support des préventeurs en composantes, et de la DPR. Ils animent également la démarche de prévention localement dans leur 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 travail 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 2022, 71 assistants de prévention employés par l'établissement, dont 57,75 % de femmes, sont en fonction.

87,32 % 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 :

- 52 agents consacrent 5 % à 15 % de leur temps de travail à leur mission d'AP
- 12 agents consacrent 20 % de leur temps de travail à leur mission d'AP.

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 2022**

---

L'année 2022 est marquée par plusieurs événements et avancées en matière de prévention.

En mai 2022, la première formation "Premiers secours en santé mentale" (PSSM) est organisée au sein de l'établissement, suivie d'une formation de formateur en premiers secours, en juin 2022. À l'issue de celles-ci, deux agents deviennent formateurs pour l'université.

En février et mars 2022, deux exercices de gestion de crise sont organisés conjointement avec un prestataire extérieur, pour les membres de la direction de l'établissement.

Afin de développer ses activités et missions, la direction de la prévention des risques se réorganise en 2022 et renforce son équipe avec l'arrivée d'un nouvel animateur en prévention des risques - coordonnateur des déchets dangereux et le recrutement d'un assistant de direction à temps complet.

Des restrictions liées au Covid-19 perdurent au premier semestre 2022. Les consignes sanitaires font l'objet d'une adaptation régulière. La direction de la prévention des risques continue de fournir des masques et du gel hydroalcoolique aux personnels de l'établissement.

Suite à une intrusion, le samedi 29 octobre 2022, vers 22 heures, un incendie se déclenche à l'INSPÉ. Il est dû à des individus qui mettent le feu aux poubelles stockées le long du local du service technique. Le feu se propage au bâtiment, le détruisant partiellement. Les pompiers interviennent à 22 h 12, à la suite d'un appel du voisinage. L'incendie est maîtrisé vers 22 h 40.

Suite à cet événement, la direction de l'établissement, la direction de l'INSPÉ, la direction de la prévention des risques, la direction des ressources immobilières et le responsable sûreté se rencontrent afin d'étudier ensemble les actions à mettre en place pour prévenir de nouvelles intrusions et déclenchement d'incendie, et améliorer la chaîne de communication.



# 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	Taux de retour (en %)
Affaires générales et services communs	8	26	30,77 %
UFR droit, sciences économiques et gestion	-	5	-
UFR lettres et sciences humaines	5	8	62,50 %
UFR santé	12	21	57,14 %
UFR sciences de l'homme et de la société	1	4	25 %
UFR sciences et techniques (MSA et Madrillet)	13	27	48,15 %
UFR STAPS	-	2	-
IUT Évreux	-	10	-
IUT Rouen	7	7	100 %
ESITech	-	1	-
INSPÉ	1	2	50 %
<b>Total général</b>	<b>47</b>	<b>113</b>	<b>41,59 %</b>

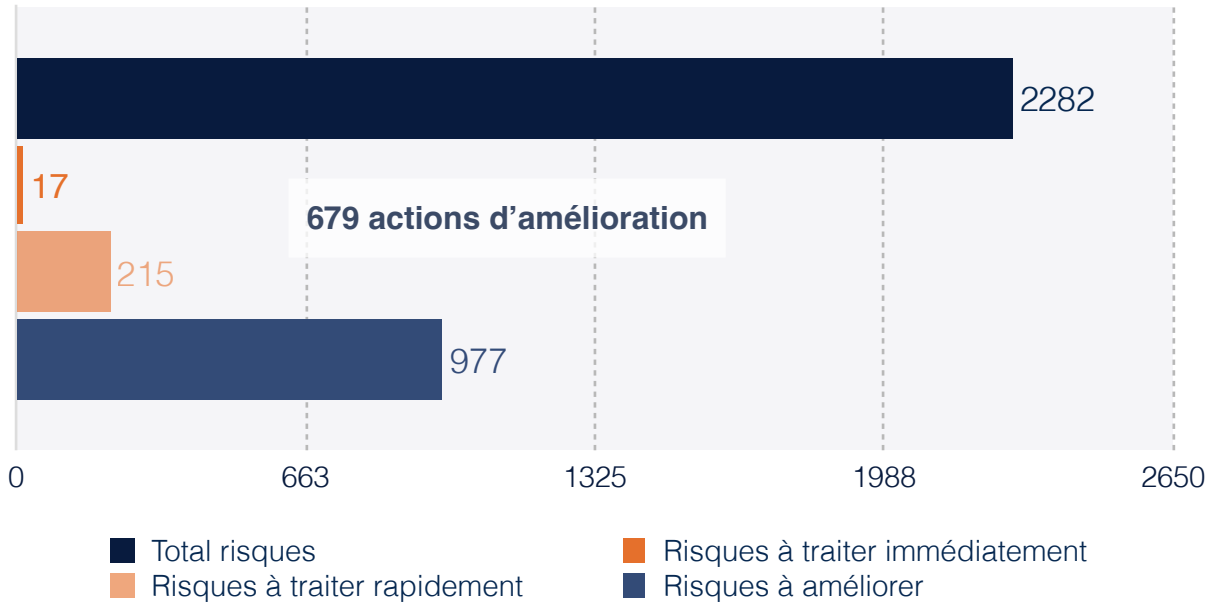
Le DUER est un document regroupant l'ensemble des évaluations des risques professionnels des laboratoires, services, et composantes de l'université de Rouen Normandie. Chaque année, il est rappelé aux différentes structures de l'URN leur obligation de mettre à jour le DUER une fois par an et à chaque 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.

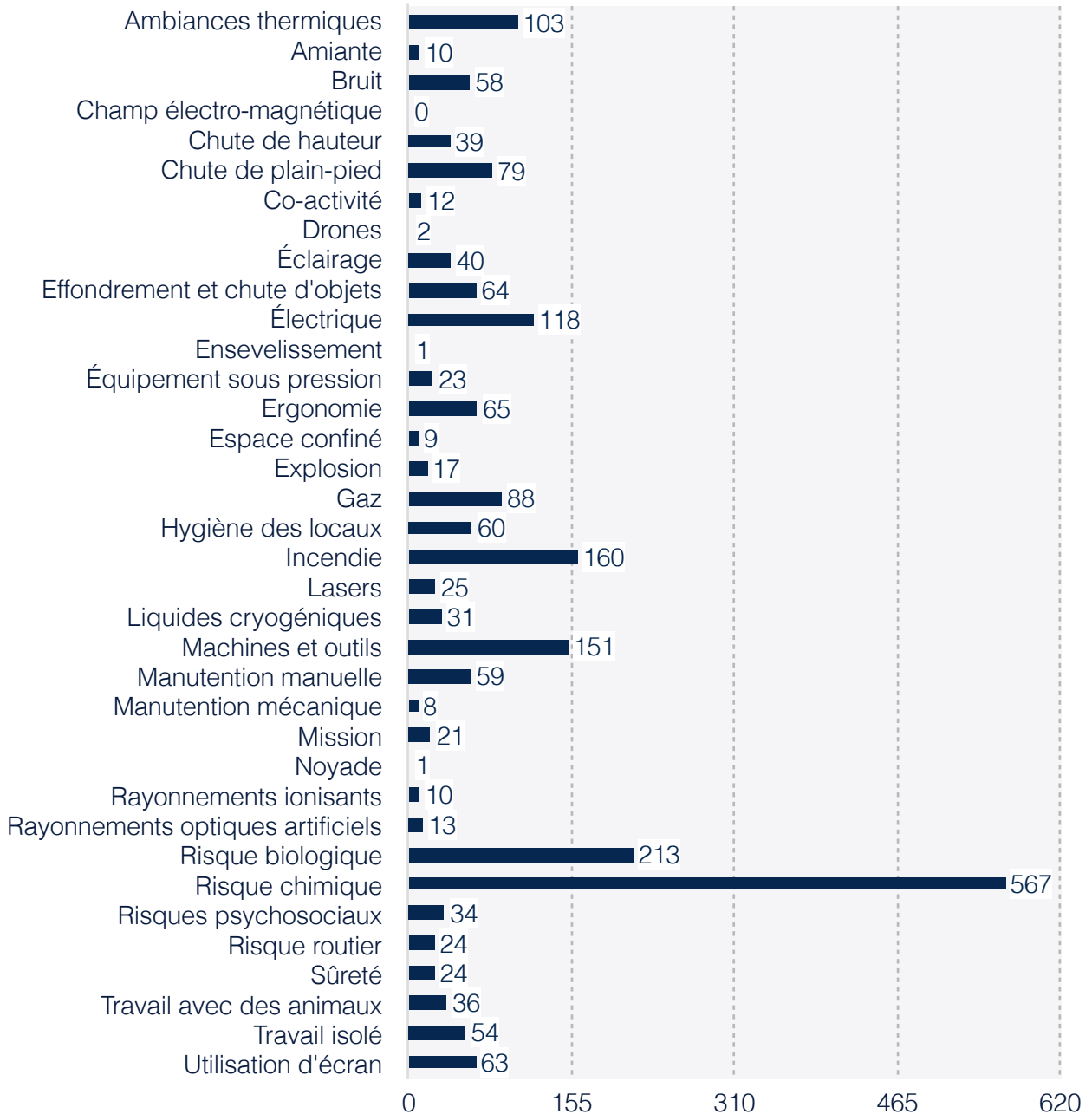
En 2022, le taux de retour des mises à jour est de 41,59 %.

2 282 risques, déclinés selon 36 thématiques, et 679 actions d'amélioration sont identifiés à l'université : 17 sont à traiter immédiatement et 215 rapidement.

- Risques identifiés sur l'ensemble de l'université -



- Répartition des évaluations de risques reçues -



# 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.

En 2022, 31 actions sont identifiées sur 5 axes. Parmi celles-ci, 3 nouvelles actions sont définies, et 2 sont des actions pluriannuelles visant à l'amélioration de la qualité de vie au travail et à la prévention des risques psycho-sociaux.

5 actions sont réalisées en 2022 ; 1 action sort du programme annuel de prévention et relève désormais des missions quotidiennes de la direction de la prévention des risques ; 1 action prend fin (action liée au Covid-19) ; 17 actions sont en cours de réalisation à la fin de l'année 2022, dont 2 sont réalisées à plus de 70 % ; 5 actions sont suspendues ; 1 action n'a pas pu être lancée ; 1 action est annulée.

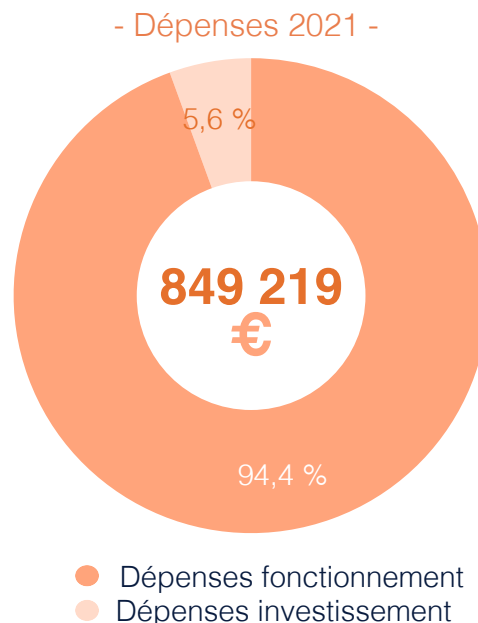
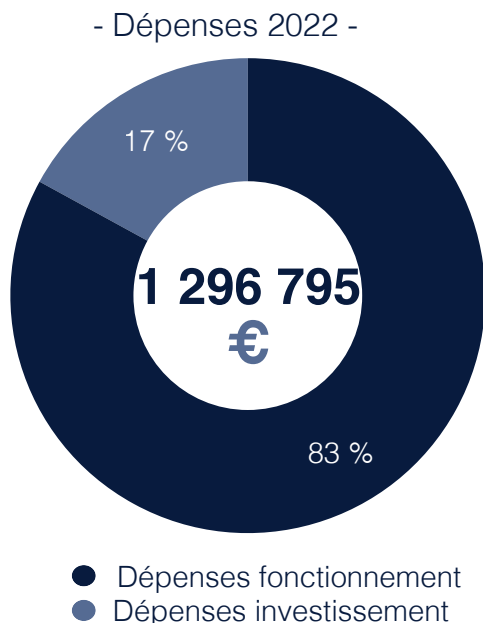


## Inspection santé sécurité

La dernière inspection santé sécurité a eu lieu en 2016. Aucune inspection santé sécurité n'a lieu en 2022.

# Les dépenses en matière de prévention

## Budget prévention de l'établissement

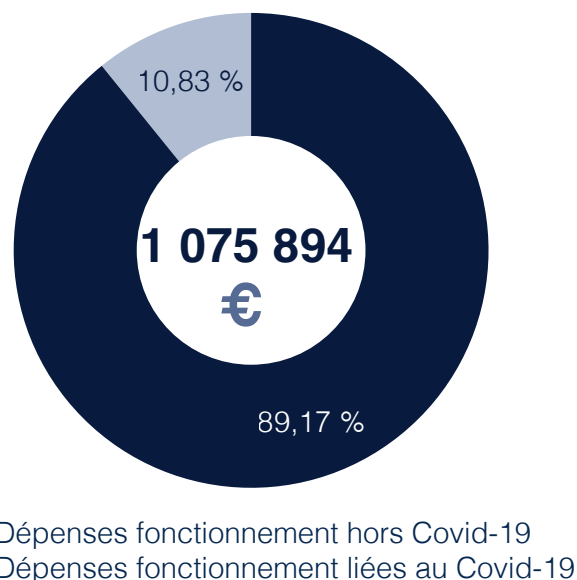


En 2022, le budget fonctionnement en matière de prévention (hors Covid-19) s'élève à 959 384,42 euros.

En 2022, les dépenses de réparation et maintenance des équipements de sécurité représentent 47,52 % des dépenses de fonctionnement.

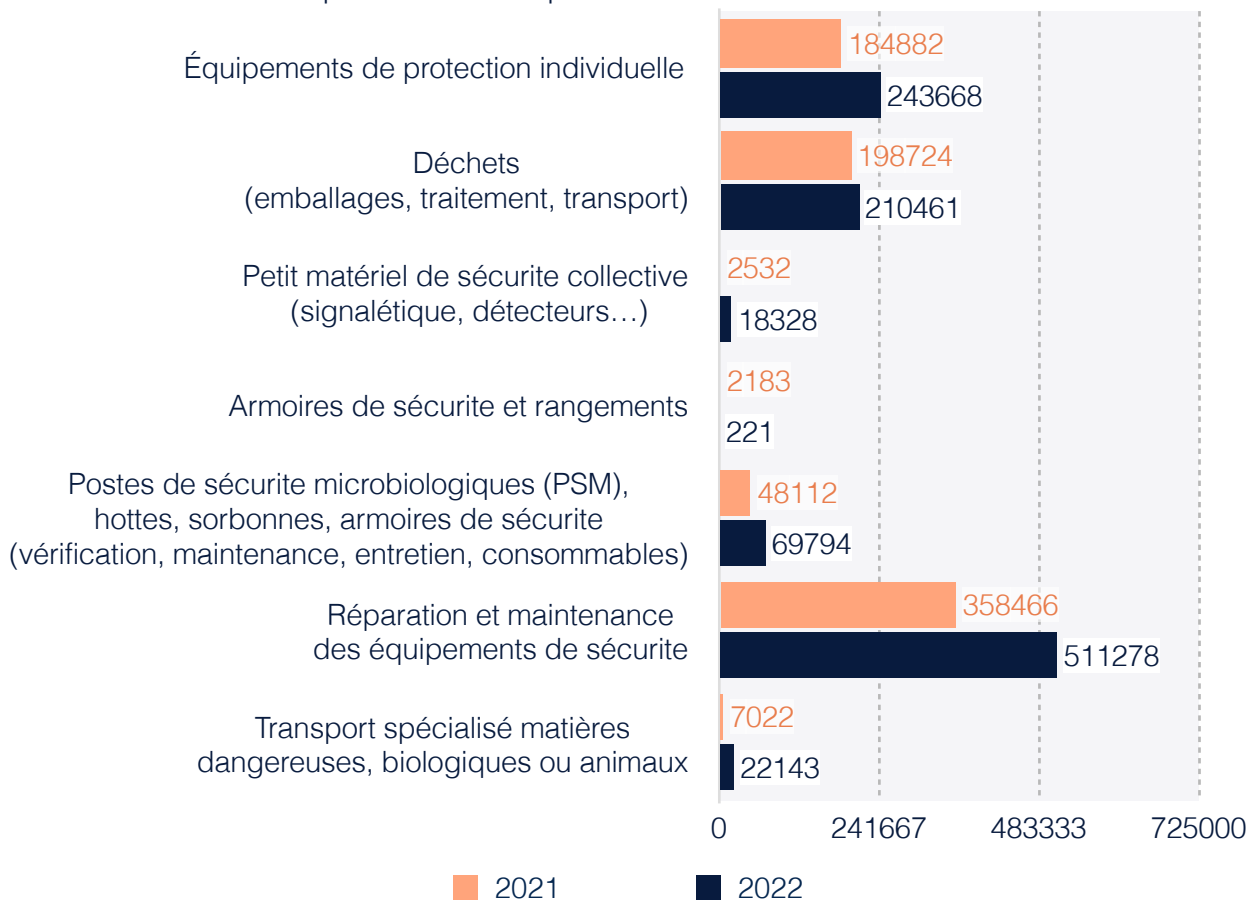
## Budget 2022 Covid-19

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.

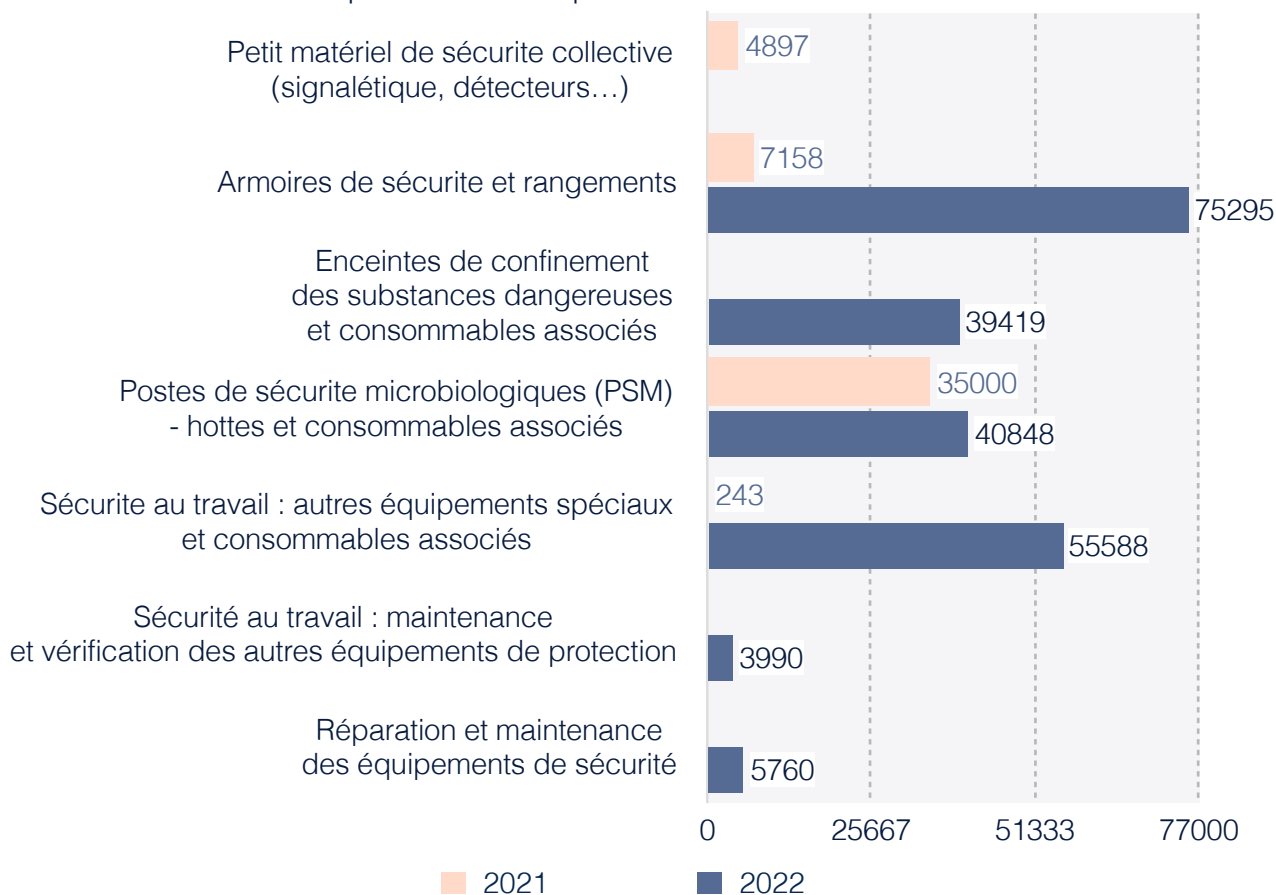


L'ensemble de ces commandes s'élève à 116 509,68 € sur l'année 2022, soit 10,83 % du budget prévention en matière de fonctionnement (1 075 894,10 €).

- Répartition des dépenses de fonctionnement en 2021 et 2022 -



- Répartition des dépenses d'investissement en 2021 et 2022 -



## 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 2021 au titre de 2020	Déclaration 2022 au titre de 2021	Déclaration 2023 au titre de 2022
Taux d'emploi direct : % d'agents en situation de handicap	3,65 %	4,03 %	3,59 %
Taux d'emploi légal : taux direct + taux indirect (dépenses déductibles)	-*	-*	-*
Contribution FIPHFP	214 310,50 €	165 313,65 €	211 646 €
Total dépenses ouvrant droit à réduction d'unités manquantes	41 544,43 €	29 195,48 €	20 486,54 €

\* 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<sup>er</sup> janvier 2020. Seule la notion d'emploi direct subsiste.

#### BOE : 84 personnels au 31/12/2022 (déclaration FIPHFP 2023 )

Type de personnels	Femmes				Hommes				Total	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2022
	A	B	C	Apprenti	A	B	C	Apprenti			
Personnels titulaires non enseignants	10	12	17	1	4	4	6	-	54	74,07 %	55
Personnels titulaires enseignants	8	-	-	-	12	-	-	-	20	40 %	22
Personnels contractuels	2	-	4	-	1	-	3	-	10	60 %	17
<b>Sous-total</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>84</b>	<b>64,29 %</b>	<b>94</b>
<b>Total général</b>	<b>54</b>				<b>30</b>						

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<sup>er</sup> 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.

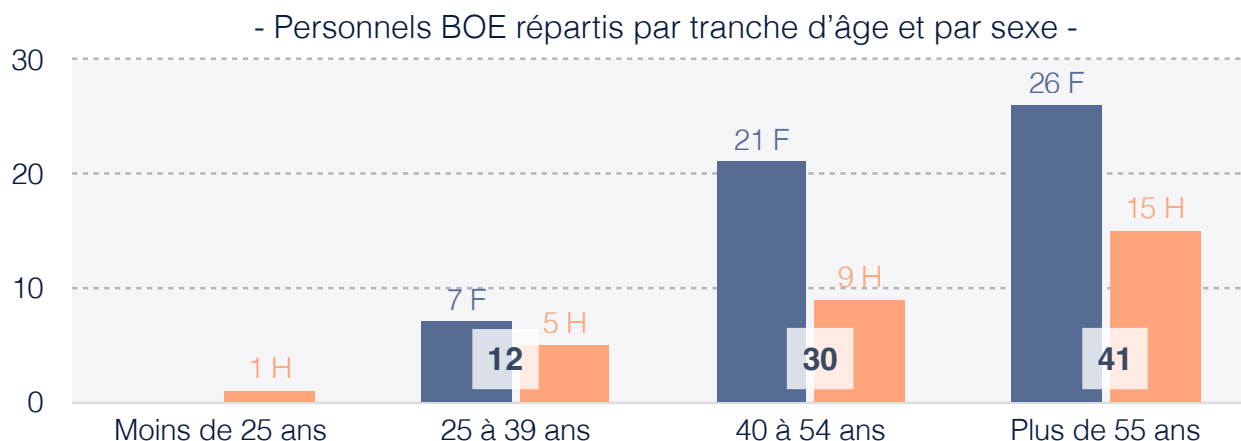
Lorsque le taux d'emploi direct n'est pas atteint, le nombre d'unités manquantes est alors calculé. Ce nombre d'unités manquantes peut être réduit par un nombre d'unités déductibles en fonction du montant de dépenses prévues par le Code du travail.

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 2022, 84 personnels sont déclarés travailleurs handicapés à l'université de Rouen Normandie. Parmi ces agents, 64,28 % sont des femmes, 35,71 % relèvent de la catégorie C et 84,52 % sont âgés de plus de 40 ans.

En 2022, un agent masculin, bénéficiaire de l'obligation d'emploi, est titularisé dans les fonctions de technicien de recherche et de formation au titre du décret n° 95-979 du 25 août 1995.

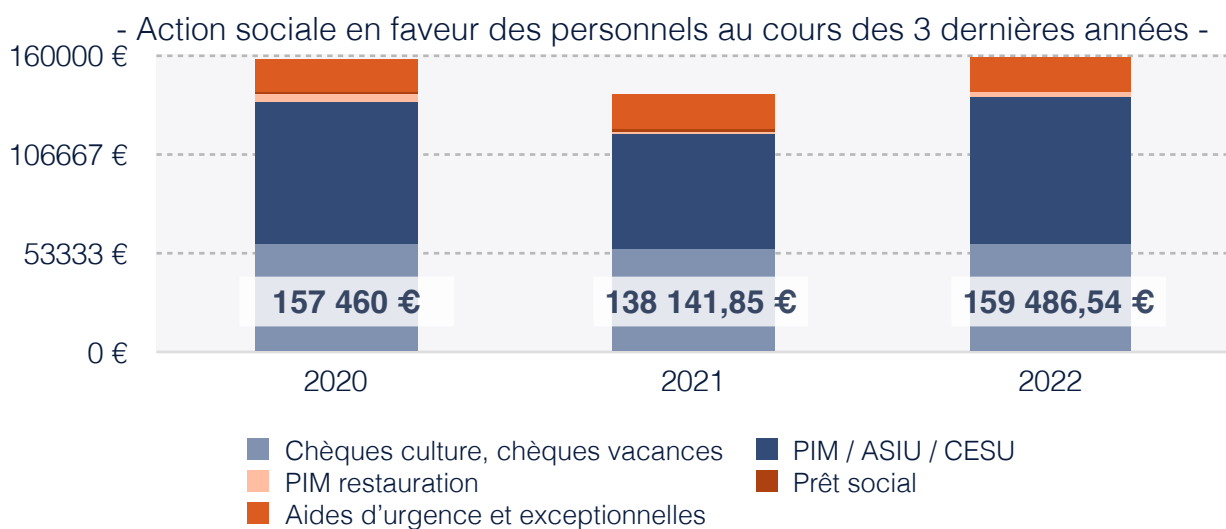


## 6. ACTION SOCIALE

### 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	2020	2021	2022
Chèques culture	27572 €	26313 €	27481 €
Chèques vacances	30780,27 €	29802,55 €	30394,60 €
Chèques service	nc	nc	100 €
PIM / ASIU	76757,38 €	61434,64 €	79015,07 €
PIM restauration	3300,35 €	1359,66 €	2943,87 €
Prêt social	1600 €	1750 €	200 €
Aides d'urgence	200 €	300 €	150 €
Aides exceptionnelles	17250 €	17182 €	19202 €
<b>Total général</b>	<b>157 460 €</b>	<b>138 141,85 €</b>	<b>159 486,54 €</b>



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 universitaires (ASIU) qui couvrent plusieurs domaines de la vie courante :
  - aides à la famille : allocation aux parents séjournant en maison de repos accompagnés de leurs enfants de moins de 5 ans, aide juridique



- aides à la scolarité : voyages scolaires, aides aux études et à la formation, aides aux concours
  - allocations aux parents d'enfants en situation de handicap
  - aides aux vacances et aux loisirs : séjours d'enfants en centre de loisirs, colonies, inscription à une activité sportive, participation au BAFA, etc.
  - aides au logement : accès au logement locatif, aide à l'installation des personnels de l'État
- des aides sous forme de chèques culture et/ou de chèques vacances attribuées dans le cadre d'une campagne annuelle.

En 2022, s'il est fait abstraction des prêts sociaux accordés par l'université (200 euros) ainsi que de l'aide à la restauration (2 943,87 euros), le budget consacré aux prestations sociales par l'université s'élève à 156 342,67 euros (budget ouvert : 158 000 euros).

Ce budget bénéficie à 617 agents de l'université, soit 23,39 % des effectifs.

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 2022, 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 : 680 agents concernés soit 413 enfants en décembre 2022
- mise en place de séances de massage une fois par mois sur les campus d'Évreux, de Pasteur, du Madrillet, de Martainville et de Mont-Saint-Aignan. En 2022, 47 séances de massage de 2 heures ont lieu pour 459 participants.
- visites guidées du jardin Joseph Chauffrey, de l'opéra de Rouen
- mise en place d'une billetterie à tarif subventionné pour le cirque théâtre d'Elbeuf, l'opéra de Rouen, le Futuroscope, le Puy du fou, les festivals (Rock in Évreux, Archéojazz), le parc du Bocasse, 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	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Personnels de l'université	216	310	313
Personnels de l'université retraités	13	29	28
Conjoints personnels	3	27	18
Étudiants extérieurs	17	47	41
Extérieurs	4	72	57
<b>Total général</b>	<b>253</b>	<b>485</b>	<b>457</b>

Répartition par sexe des personnels de l'université inscrits au SUAPS au cours des 3 dernières années

2020-2021				2021-2022				2022-2023			
F	H	Total	Part des femmes (en %)	F	H	Total	Part des femmes (en %)	F	H	Total	Part des femmes (en %)
162	54	<b>216</b>	75 %	217	93	<b>310</b>	70 %	218	95	<b>313</b>	69,65 %
soit <b>384 inscriptions</b> à des activités				soit <b>533 inscriptions</b> à des activités				soit <b>530 inscriptions</b> à des activités			

Le service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS) propose aux personnels et aux étudiants 119 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.

Par ailleurs, chaque année, la journée du personnel est organisée conjointement par le SACSO et le SUAPS.

Au cours de l'année universitaire 2022-2023, 313 personnels de l'université sont inscrits au SUAPS. 69,65 % 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.

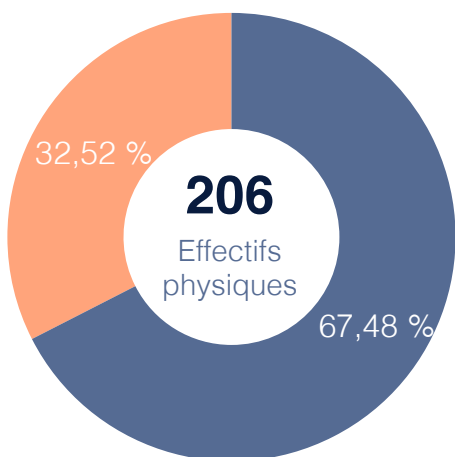
Son rôle est :

- 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.

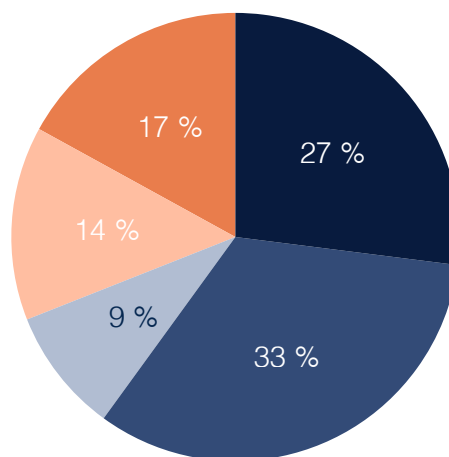
Au cours de l'année 2022, 206 personnels de l'université de Rouen Normandie sont pris en charge par l'assistante sociale. Les problématiques traitées sont pour 33 % les aspects financiers/alimentaires (budget, endettement), pour 27 % la santé et le handicap, pour 14 % le domaine professionnel (7 %) et l'information/législation (7 %), pour 9 % la retraite, les 17 % restants concernant par exemple le logement, la famille.

- Effectifs pris en charge par sexe -



● Femmes    ● Hommes

- Répartition des problématiques abordées -



● Santé handicap  
● Aspects financiers / alimentaires (budget, endettement)  
● Retraite  
● Domaine professionnel et information / législation  
● Autres (logement, famille, social)





# 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	Part des femmes (en %)
Président	-	1	1	0 %
Vice-présidents	4	8	12	33,33 %
Directeur général des services	1	-	1	100 %
Directeurs généraux adjoints des services	3	-	3	100 %
<b>Total général</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>47,06 %</b>

- 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	Part des femmes (%)
Président	-	1	1	0 %
Représentant des professeurs des universités et personnels assimilés	3	5	8	37,50 %
Représentant des autres enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés	4	4	8	50 %
Personnalité extérieure à l'université	4	4	8	50 %
Représentant des étudiants et des personnes bénéficiant de la formation continue inscrits à l'université	4	2	6	66,67 %
Représentant des personnels BIATSS	2	4	6	33,33 %
<b>Total général</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>37</b>	<b>45,95 %</b>

## Séances et délibérations du conseil d'administration

Au cours de l'année 2022, le conseil d'administration se réunit 9 fois et rend 61 délibérations ou avis ; il se réunit 5 fois en formation restreinte et rend 33 délibérations ou avis.

Domaine, thématique	Nombre d'avis CA plénier	Nombre d'avis CA restreint
Affaires financières	9	-
Affaires institutionnelles	29	-
Formation et vie universitaire	5	-
Ressources humaines	14	33
Recherche	-	-
Autre	4	-
<b>Total général</b>	<b>61</b>	<b>33</b>

# 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 2022, le conseil académique se réunit 5 fois en formation plénière et rend 14 délibérations ou avis ; il se réunit 21 fois en formation restreinte et rend 170 délibérations ou avis.

Domaine, thématique	Nombre d'avis CAc plénier	Nombre d'avis CAc restreint
Affaires financières	-	-
Affaires institutionnelles	6	-
Formation et vie universitaire	-	-
Ressources humaines	8	170
Recherche	-	-
Autre	-	-
<b>Total général</b>	<b>14</b>	<b>170</b>

### • 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 le président et 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	Part des femmes (en %)
Président	-	1	1	0 %
Représentant des professeurs des universités et personnels assimilés	4	4	8	50 %
Représentant des autres enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés	4	4	8	50 %
Personnalité extérieure à l'université	2	2	4	50 %
Représentant des étudiants et des personnes bénéficiant de la formation continue inscrits à l'université	6	10	16	37,50 %
Représentant des personnels BIATSS	4	-	4	100 %
<b>Total général</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>41</b>	<b>48,78 %</b>

## Séances et délibérations de la commission de la formation et de la vie universitaire

Au cours de l'année 2022, la commission de la formation et de la vie universitaire se réunit 14 fois et rend 88 délibérations ou avis.

<b>Domaine, thématique</b>	<b>Nombre d'avis</b>
Affaires financières	1
Affaires institutionnelles	5
Formation et vie universitaire	82
Ressources humaines	-
Recherche	-
Autre	-
<b>Total général</b>	<b>88</b>

## • 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 le président et 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	Part des femmes (en %)
Président	-	1	-	1	0 %
Collège A des professeurs des universités et personnels assimilés	6	8	-	14	42,86 %
Collège B des personnels titulaires d'une habilitation à diriger des recherches n'appartenant pas au collège précédent	4	-	-	4	100 %
Collège C des personnes pourvues d'un doctorat autre que d'université ou d'exercice, n'appartenant pas aux collèges précédents	4	5	-	9	44,44 %
Collège D des autres personnels enseignants et/ou chercheurs	-	1	-	1	0 %
Collège des doctorants inscrits en formation initiale ou continue	-	2	2	4	0 %
Collège des personnalités extérieures	1	2	1	4	25 %
Collège E des ingénieurs et techniciens n'appartenant pas aux collèges précédents	2	1	-	3	66,67 %
Collège F des personnels BIATSS n'appartenant pas aux collèges précédents	1	-	-	1	100 %
<b>Total général</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>41</b>	<b>43,90 %</b>

## Séances et délibérations de la commission de la recherche

Au cours de l'année 2022, la commission de la recherche se réunit 7 fois et rend 14 délibérations ou avis ; elle se réunit 9 fois en formation restreinte et rend 17 délibérations ou avis.

Domaine, thématique	Nombre d'avis CR plénière	Nombre d'avis CR restreinte
Affaires financières	1	-
Affaires institutionnelles	7	-
Formation et vie universitaire	-	-
Ressources humaines	-	-
Recherche	6	17
Autre	-	-
<b>Total général</b>	<b>14</b>	<b>17</b>

## 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	Part des femmes (en %)
Représentant de l'administration	1	1	2	50 %
Représentant des personnels titulaire	7	3	10	70 %
Représentant des personnels suppléant	3	7	10	30 %
<b>Total général</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>50 %</b>

### Séances et avis du comité technique

Au cours de l'année 2022, le comité technique se réunit 13 fois et rend 46 avis.

Domaine, thématique	Nombre d'avis
Approbation de PV	11
Juridique / statutaire	12
Organisation de services	1
Ressources humaines	21
Social	1
<b>Total général</b>	<b>46</b>

# La commission paritaire d'établissement

La commission paritaire d'établissement (CPE) est consultée sur les décisions individuelles soumises aux commissions administratives paritaires (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

Au sein de chaque CPE, la représentation des personnels est assurée pour chacun des trois groupes suivants :

- groupe 1 : personnels ITRF, de laboratoire, ouvriers, de service, sociaux et de santé
- groupe 2 : personnels de l'AENES
- groupe 3 : personnels des bibliothèques, de documentation et de magasinage.

Fonction au sein de l'instance	Titulaire		Suppléant		Total	Part des femmes (en %)
	F	H	F	H		
Représentant de l'établissement : membre de droit	1	1	2	-	4	75 %
Représentant de l'établissement : enseignant-chercheur, enseignant, chercheur	4	2	-	6	12	33,33 %
Représentant de l'établissement : chef de service de catégorie A	5	3	5	3	16	62,50 %
Représentant des personnels Groupe 1 catégorie A	2	-	1	1	4	75 %
Représentant des personnels Groupe 1 catégorie B	1	1	2	-	4	75 %
Représentant des personnels Groupe 1 catégorie C	2	-	-	2	4	50 %
Représentant des personnels Groupe 2 catégorie A	1	1	2	-	4	75 %
Représentant des personnels Groupe 2 catégorie B	2	-	2	-	4	100 %
Représentant des personnels Groupe 2 catégorie C	2	-	2	-	4	100 %
Représentant des personnels Groupe 3 catégorie A	-	1	1	-	2	50 %
Représentant des personnels Groupe 3 catégorie B	-	1	1	-	2	50 %
Représentant des personnels Groupe 3 catégorie C	1	1	1	1	4	50 %
<b>Total général</b>	<b>21</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>64</b>	<b>62,50 %</b>

## Séances et avis de la commission paritaire d'établissement

Au cours de l'année 2022, 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	Part des femmes (en %)
	F	H	Siège vacant	F	H	Siège vacant		
Représentant de l'établissement : membre de droit	-	1	-	-	-	-	1	0 %
Représentant de l'établissement : membre	4	1	-	5	1	-	11	81,82 %
Représentant des personnels catégorie A	-	2	1	-	-	3	6	0 %
Représentant des personnels catégorie B	1	-	-	-	-	1	2	50 %
Représentant des personnels catégorie C	-	1	1	-	-	2	4	0 %
<b>Total général</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>24</b>	<b>41,67 %</b>

## Séances et avis de la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels

Au cours de l'année 2022, la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels est consultée sur le licenciement d'un agent contractuel féminin de catégorie A.

# 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	Part des femmes (en %)
	F	H	Siège vacant	F	H	Siège vacant		
Représentant de l'établissement	1	1	-	-	-	-	2	50 %
Représentant des personnels	5	4	-	8	1	-	18	72,22 %
Représentant des usagers	-	3	-	-	1	2	6	0 %
<b>Total général</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>26</b>	<b>53,85 %</b>

Répartition des sièges des représentants des personnels	Titulaire		Suppléant		Total	Part des femmes (en %)
	F	H	F	H		
Enseignant-chercheur	2	1	2	1	6	66,67 %
BIATSS	3	3	6	-	12	75 %
<b>Total général</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>72,22 %</b>

## Séances, visites, saisines et enquêtes du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Intervention du CHSCT	Nombre
Réunion du CHSCT	4
Visite au sein de l'établissement	4
Saisine du CHSCT	14

<b>Intervention du CHSCT</b>	<b>Nombre</b>
Enquête du CHSCT	-
Groupe de travail	-

Au cours de l'année 2022, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se réunit 4 fois.

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 2022, le CHSCT procède à 4 visites au sein de l'établissement : l'IUT de Rouen - site d'Elbeuf (3/02/2022), l'IAE (12/05/2022), l'UFR sciences de l'homme et de la société (9/06/2022) et l'UMR 6634 GPM (21/11/2022 - visite tri-tutelle).

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 2022, le CHSCT est saisi 14 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 2022, 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 2022, les membres du CHSCT ne participent à aucun groupe de travail.



---

## 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 2022, 6 recours pour excès de pouvoir et 1 recours en "référé provision" sont en cours d'instruction, engagés par des agents titulaires 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.

### Les sanctions

---

Type de personnel	F	H	Total
BIATSS	-	-	0
Enseignant	-	-	0
<b>Total général</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Aucune sanction disciplinaire n'est prononcée au cours de l'année 2022.

### Les journées d'absence pour grève

---

Type de personnel	F	H	Total
BIATSS	37	29	66
Enseignant	2	2	4
<b>Total général</b>	<b>39</b>	<b>31</b>	<b>70</b>

70 journées d'absence pour grève sont déclarées auprès de l'administration en 2022, 66 d'entre elles concernent des personnels BIATSS et 39 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<sup>e</sup> 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.



# ANNEXES

1. Rapport d'activité de la mission égalité/diversité
2. Rapport d'activité de l'établissement - Rubrique DD&RS
3. Bilan santé et sécurité au travail



**Présidence****Vice-présidente en charge des ressources humaines**

Teresa REBELO

**Chargées de mission**

Marion CHARPENEL

Anne BIDOIS

Elise LEMERCIER

[mission-egalite@univ-rouen.fr](mailto:mission-egalite@univ-rouen.fr)**Direction générale des services**

Pascale MONTELS

Sylvie MONSINJON

Affaire suivie par

Marie BELLET

Responsable des Instances

02.35.14.67.69

[secretariatca@univ-rouen.fr](mailto:secretariatca@univ-rouen.fr)**Mont-Saint-Aignan, le 6 décembre 2022**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**Rapport d'activité de la Mission égalité/diversité 2021-2022**

1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes .....	2
1.1 En interne .....	2
1.2. Partenariat avec les acteur-ices externes .....	3
2. Renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	3
2.1. Conception et mise en œuvre d'un plan pluriannuel (2021-2023) en faveur de l'égalité professionnelle .....	4
2.2. Présentation de la recherche en cours sur « Genre et carrières des personnels BIATSS à l'université de Rouen Normandie » .....	5
3. Promouvoir l'égalité dans les études, sensibiliser à la lutte contre le sexisme et accompagner activement l'insertion professionnelle des jeunes diplômées.....	5
3.1. Former à la pédagogie non sexiste et à la prévention des violences sexistes et sexuelles .....	5
3.2. Inciter les femmes à s'engager et à réussir dans les filières les plus masculinisées .....	6
3.3. Promouvoir la construction de modèles féminins.....	6
3.4. Lutter contre la précarité menstruelle.....	6
3.5. Identifier les différents types de discriminations vécues par les usager-es de l'URN.....	7
4. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS).....	7
4.1. Évaluation du dispositif existant .....	8
4.2. Projet pluriannuel de lutte contre les VSS.....	9
4.3. Actions courantes de lutte contre les VSS .....	11

L'université de Rouen Normandie est une université inclusive qui s'engage à **promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et à lutter contre tout type de discriminations** au sein de sa communauté.

En 2002, une mission égalité des chances est créée au sein de l'établissement, avec le soutien de financements européens. En 2011, elle devient une mission égalité/diversité, avec pour objet de définir les grands axes d'une politique d'égalité, mais aussi d'impulser, de coordonner et de valoriser des **actions en faveur des égalités qui concernent personnels et étudiant-es**. La mission égalité/diversité agit également en matière de **prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, homophobes et transphobes**.

Depuis avril 2021, Anne Bidois, Marion Charpenel et Élise Lemercier, maîtresses de conférences en sociologie, sont devenues chargées de mission du Président égalité/diversité de l'université de Rouen Normandie. Elles disposent d'une décharge annuelle de 24 heures chacune. Cette mission relève de la responsabilité de Teresa Rebelo, vice-présidente de l'établissement en charge des ressources humaines.

**Les objectifs de la mission sont les suivants :**

- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité et faire en sorte que l'égalité soit intégrée à toutes les réflexions et projets menés par l'établissement.
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers, aux responsabilités professionnelles et lutter contre les écarts de rémunération et les inégalités de carrière.
- Promouvoir l'égalité dans les études, sensibiliser à la lutte contre le sexisme et accompagner activement l'insertion professionnelle des jeunes diplômées.
- 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 rapport rend compte du travail mis en œuvre depuis le printemps 2021.

## **1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes**

Déployer une politique d'égalité au sein de l'université implique de mobiliser une grande diversité d'acteur-ices en interne et suppose également de nouer des partenariats en dehors de l'établissement avec des personnes ou des institutions spécialistes de ces enjeux.

### **1.1 En interne**

La mission égalité/diversité a cherché à renforcer l'ancrage institutionnel de la politique d'égalité en créant un **comité de pilotage de la mission**, au sein duquel siègent la VP RH, la DGS, la DGS adjointe aux moyens internes et au pilotage, la DRH et des membres de son équipe. Ce comité de pilotage se réunit 4 fois par an, participe à la définition des priorités d'action et contrôle la mise en œuvre des différents projets.

Afin de donner une direction claire à la politique d'égalité professionnelle, et de favoriser son appropriation par l'ensemble du personnel de l'université, la mission égalité/diversité a également rédigé un **plan pluriannuel (2021/2023)**, qui contient 19 actions ambitieuses destinées à faire évoluer les pratiques et les mentalités en faveur de l'égalité professionnelle. Le plan a été validé par le conseil d'administration en mai 2021. En novembre 2022, **les actions N°1, 2, 3, 6, 11, 15, 16 et 17 ont été réalisées ou sont en cours de réalisation**. Elles seront présentées plus en détail dans la suite de ce rapport, dans la partie « Renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».

Pour accompagner la mise en œuvre de ce plan égalité professionnelle, un **comité de suivi** du plan a été créé. Il associe les membres du comité de pilotage de la mission et des représentant-es de la communauté universitaire issu-es des conseils. Il s'est réuni deux fois depuis sa création.

La mise en place d'un *Gender Equality Plan* étant obligatoire pour pouvoir bénéficier d'un financement de n'importe lequel des appels d'Horizon Europe, un travail a été mené, en collaboration avec la Direction de la Recherche et de la Valorisation, pour **adapter le plan d'égalité professionnelle 2021-23 aux exigences et recommandations de la Commission Européenne**.

Pour rendre la transversalité des politiques d'égalité plus visible, la mission égalité/diversité de l'université a été intégrée à la rubrique "**Orientations stratégiques**" du site internet de l'université (et non à la rubrique "Prévention/ social" comme c'était le cas jusqu'alors).

Notons qu'afin de garantir à long terme l'égalité dans notre institution, et ce indépendamment des changements de gouvernance, il serait nécessaire d'ancrer la mission égalité/diversité au niveau institutionnel et de garantir les moyens de son fonctionnement.

Pour financer certaines des actions prévues, la mission égalité/diversité **a répondu à deux appels à projets**, qui lui ont permis d'obtenir les deux financements suivants :

- **11 100 euros** de la part du Fonds égalité professionnelle 2022 (Ministère de la Transformation et de la fonction publiques)
- **35 000 euros** de la part du MESRI dans le cadre du Plan national de lutte contre les VSS dans l'enseignement supérieur et la recherche

## 1.2. Partenariat avec les acteur-ices externes

La mission égalité/diversité a travaillé à renforcer les liens entre l'université de Rouen-Normandie et les acteur-ices externes des politiques d'égalité dans l'ESRI.

Les chargées de mission ont représenté l'établissement dans les différents groupes de travail thématiques créés dans le cadre de la *Convention régionale pour l'égalité entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes, dans le système éducatif en Normandie*. Cette convention décline en région la convention interministérielle signée le 28 novembre 2019, elle vise à positionner le système éducatif comme pilier de la transmission de la culture de l'égalité, de la lutte contre les inégalités et leur reproduction, de la prévention des violences sexistes et sexuelles. Les partenariats noués dans ce cadre ont permis la mise en œuvre de premières actions concrètes au sein de l'université de Rouen-Normandie :

- L'organisation, avec la Métropole Rouen Normandie, d'**interventions de sensibilisation sur le sujet du harcèlement sexiste et sexuel dans l'espace public**, animées par l'association En avant toute(s) via le programme Stand Up, et ouvertes à l'ensemble des personnels et des usagers de l'université (le 2 décembre 2021, Maison de l'Université).
- L'organisation, avec la DRDFE (Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité), le rectorat, l'INSA et plusieurs écoles d'ingénieurs privées (Esigel, CESI, Builders for society), d'une journée intitulée « **Agir contre les Violences sexistes et sexuelles du lycée à l'enseignement supérieur** » (le 8 décembre 2022, Maison de l'université). Cette journée a alterné conférences, théâtre forum et tables rondes de partage d'expériences pour inciter le secondaire et le supérieur à agir de concert sur ces questions.
- Dans ce cadre, des discussions sont en cours pour **mutualiser des formations aux enjeux d'égalité** à destination des personnels et des étudiant-es des différents établissements.

Les chargées de mission participent également au **réseau national de la Conférence permanente des chargée-es de mission égalité/diversité (CPED)**. Ce réseau permet d'échanger sur les pratiques des établissements qui la composent et sur les différentes manières de mettre en œuvre une politique visant l'égalité entre les femmes et les hommes, le respect de la diversité et lutte contre les discriminations.

## 2. Renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Comme l'atteste le bilan social 2020, parmi le personnel enseignant, la précarité des statuts touche plus fortement les femmes : 33.7% des femmes sont contractuelles contre seulement 26.26% des hommes. De plus, chez les titulaires, 26.03% des hommes sont professeurs contre seulement 11.29% des femmes. Par ailleurs, au cours de l'année 2020, 45 promotions dans un grade supérieur ont bénéficié à des hommes enseignants-chercheurs contre seulement 28 à des femmes. Chez les BIATSS, le plafond de verre existe également : les femmes BIATSS sont proportionnellement plus

nombreuses dans les emplois de catégorie C (46% des femmes contre 30% des hommes) et moins présentes dans les catégories supérieures (29,4% de catégorie A parmi les femmes BIATSS, contre 43,46% de catégorie A parmi les hommes BIATSS). Ces quelques éléments chiffrés, qui permettent d'évaluer les écarts de situation, imposent de renforcer la politique d'égalité professionnelle à l'université de Rouen Normandie.

## 2.1. Conception et mise en œuvre d'un plan pluriannuel (2021-2023) en faveur de l'égalité professionnelle

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 devait obligatoirement, à compter du 31 décembre 2020, se doter d'un plan pluriannuel visant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes.

La mission égalité/diversité a donc conçu ce plan d'action, répondant ainsi à une obligation légale, mais contribuant surtout à la dynamique d'université en transition engagée depuis l'obtention du label DD&RS (Développement Durable & Responsabilité Sociétale), articulée à la démarche de labellisation Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R).

Après la validation du plan par le conseil d'administration en mai 2021, et en accord avec le Comité de suivi du plan, un certain nombre d'actions ont été définies comme prioritaires. Ainsi, les actions suivantes ont été réalisées ou sont en cours de mise en œuvre depuis septembre 2021 :

- 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** : présentation détaillée du plan aux différentes instances, création du comité de pilotage et de la mission, création du comité de suivi du plan, hiérarchisation des actions.
- 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** : échanges et actions partenariales dans le cadre de la *Convention régionale pour l'égalité entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes, dans le système éducatif en Normandie* et de la Conférence permanente des chargée-es de mission égalité/diversité (CPED).
- Action n° 3 : **Mettre en œuvre des actions événementielles destinées à promouvoir l'égalité** : organisation de plusieurs journées/soirées événementielles au cours de l'année et autour du 8 mars et du 25 novembre, en partenariat avec la Direction de la culture et la Direction de la communication (documentaires, lectures, atelier créatifs, Maison de l'Université).
- 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** : formation des EC nouveaux et nouvelles entrant-es à l'URN, formation des tuteurs-trices.
- Action n°11 : **Produire des données qualitatives longitudinales sur le déroulement des carrières des BIATSS** : conception de la recherche (voir une présentation détaillée ci-dessous) réponse à un appel à projet pour son financement, recrutement de l'ingénieure de recherche, lancement de la recherche en collaboration avec les services RH et le Délégué à la protection des données (DPD).
- Action n°15 : **Recenser les signalements de VSS reçus et traités dans les dispositifs de signalement et d'écoute** : consultation des personnels susceptibles d'avoir été récipiendaires de signalements, production d'un diagnostic sur le fonctionnement des dispositifs existants, échanges avec le Délégué à la protection des données (DPD) en vue d'un archivage des signalements (notamment les signalements non suivis de procédures disciplinaires).
- 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** : formation des EC nouveaux et nouvelles entrant-es à l'URN, formation des tuteurs-trices, réponse à un appel à projet et obtention de 35 000 euros pour mettre en œuvre une série de formations (voir plus loin, dans la partie « lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) »)
- Action n°17 : **Accompagner les agents victimes de violences** : contractualisation d'un partenariat avec le CIDFF 76 (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles Seine Maritime) pour externaliser l'accompagnement des victimes.



## 2.2. Présentation de la recherche en cours sur « Genre et carrières des personnels BIATSS à l'université de Rouen Normandie »

Le dernier bilan social (2020) de l'université mettait en évidence l'existence d'un plafond de verre restreignant l'accès des femmes aux postes les plus élevés chez les personnels BIATSS. Dans une catégorie de personnels globalement féminisée (63,52% des effectifs BIATSS de l'université de Rouen-Normandie sont des femmes, titulaires et contractuelles confondues, en ETP), les femmes BIATSS sont proportionnellement plus nombreuses dans les emplois catégorie C (46% des femmes contre 30% des hommes) et moins présentes dans les catégories supérieures (29,4% de catégorie A parmi les femmes BIATSS, contre 43,46% de catégorie A parmi les hommes BIATSS). Ainsi, comme dans de nombreuses organisations du travail, on observe, à l'université de Rouen-Normandie, l'existence d'obstacles à la progression des femmes au sein de la hiérarchie. Sur la base de ces observations et dans le contexte général d'un développement des politiques d'égalité à l'université de Rouen-Normandie, il a été décidé de réaliser une étude approfondie visant à **recenser, décrire et analyser les différences de carrières entre personnels BIATSS hommes et femmes au sein de l'établissement** et à mettre en lumière les processus qui les génèrent.

Cette recherche, de nature qualitative, procède par entretiens biographiques auprès d'une quarantaine d'agent(e)s BIATSS titulaires et contractuels, en veillant à une répartition cohérente avec la structure de l'emploi entre les catégories A, B et C et les quatre filières présentes (la filière administrative, les ingénieurs et techniciens de recherche et de formation, les personnels sociaux et de santé et les personnels des bibliothèques). Quelques analyses quantitatives, élaborées à partir de la base de données RH de l'université, viendront situer et compléter les matériaux qualitatifs collectés. Au moyen de la reconstitution fine des trajectoires professionnelles, la recherche **interroge les normes et pratiques professionnelles à l'origine des inégalités observées**, permettra de **repérer d'éventuelles « parois de verre »** susceptibles de cantonner les femmes dans des fonctions moins prestigieuses et/ou moins rémunérées et d'**étudier les effets des mesures d'égalité mises en place**, ainsi que les formes d'appropriation individuelles de ces mesures.

Aucun travail scientifique n'ayant été mené jusqu'alors sur la fabrique genrée des carrières dans l'administration universitaire, cette recherche apportera des **connaissances inédites**, d'autant plus utiles que les réformes récentes (et notamment la mise en place de la LDG) donnent davantage de pouvoir aux établissements dans la construction de ces carrières. Ainsi, cette recherche servira de **point d'appui à la mise en place de politiques RH innovantes tournées vers la lutte contre les inégalités**. Elle donnera lieu à la formulation de propositions d'actions concrètes. Elle participera aussi à alimenter une démarche plus globale de modernisation des politiques RH, l'Université de Rouen Normandie s'étant engagée à améliorer le recrutement, l'accueil et l'accompagnement de ses personnels en vue de l'obtention du label « HR Excellence in Research » accordé par la Commission Européenne.

Cette recherche a donné lieu au recrutement d'une ingénieure de recherche pour 18 mois à compter du 1er septembre 2022, sur les fonds de l'établissement. Le reste des frais engendrés par la recherche est financé par le Fonds égalité professionnelle 2022 (Ministère de la transformation et de la fonction publiques).

## 3. Promouvoir l'égalité dans les études, sensibiliser à la lutte contre le sexisme et accompagner activement l'insertion professionnelle des jeunes diplômés

### 3.1. Former à la pédagogie non sexiste et à la prévention des violences sexistes et sexuelles

Sans le vouloir et sans même en avoir conscience, les enseignant-es traitent souvent différemment les femmes et les hommes étudiant-es. Afin de permettre à toutes et tous d'acquérir les compétences attendues et de limiter les inégalités dans les études, il est important de **développer des pratiques pédagogiques égalitaires et inclusives**.

C'est dans cet esprit qu'ont été conçus **deux modules de formation** :

- L'un en ligne à destination de tout-es les tuteur-ices de l'URN,
- Et un autre en présentiel à destination de tout-es les nouveaux/elles MCF de l'URN.

Ces modules invitent d'abord à réfléchir sur le rapport entre la personne en situation d'apprentissage et la personne formatrice. Puis, en s'appuyant sur la littérature en sociologie et sciences de l'éducation, ils reviennent sur les biais qui conduisent à des traitements différenciés des filles et des garçons. Enfin, ils proposent des formes pédagogiques favorisant les relations égalitaires dans la classe. Ces formations ont été conçues par les chargées mission égalité/diversité avec l'aide de la chargée de mission égalité à l'INSPE.

### 3.2. Inciter les femmes à s'engager et à réussir dans les filières les plus masculinisées

À l'initiative de l'établissement et en partenariat avec Janssen France, un **prix destiné aux étudiantes engagées dans les filières dites « scientifiques »** a été créé afin de les encourager et de les soutenir dans leur parcours personnel et leur projet professionnel. Ce prix s'adresse aux étudiantes en dernière année de cycle (licence, master, doctorat ou cycle d'ingénieur) à l'INSA, et à l'Université de Rouen Normandie : l'UFR Sciences et Techniques, l'IUT d'Évreux, l'IUT de Rouen ou ESITech. Les prix à gagner sont les suivants :

- 18 prix d'un montant de 600 € et une adhésion d'un an à l'association Femmes et Sciences pour les étudiantes qui poursuivront leurs études à l'issue de leur dernière année de cycle.
- 14 prix d'un montant de 300 €, un mentorat par les managers de Janssen, la visite du site de production de Val-de-Reuil, un portrait photographique réalisé par un professionnel et une adhésion d'un an à l'association Femmes et Sciences pour celles qui vont terminer leur cursus et entrent dans la vie professionnelle.

**31 dossiers de candidatures ont été reçus.** 5 concernent des étudiantes à l'INSA et 25 à l'URN (4 ESITECH, 1 IUT de Rouen, 2 IUT d'Evreux, 18 UFR Sciences et Techniques)

La remise des Prix aux lauréates sélectionnées s'est tenue le 6 décembre 2022.

### 3.3. Promouvoir la construction de modèles féminins

Ces actions de valorisation des étudiantes sont complétées par une politique visant à promouvoir la construction de modèles féminins. Ainsi, pendant deux semaines, l'université de Rouen Normandie a **rendu hommage aux femmes scientifiques grâce à l'exposition « La Science taille XX elles »**. Créé par le CNRS et l'association Femmes et Sciences, elle a fait escale sur le campus du Madrillet entre le 21 novembre et le 6 décembre 2022. En plus des photographies, l'exposition est enrichie par un catalogue qui présente chacune des ambassadrices via leur parcours, leurs projets, leurs sujets d'étude.

Dans le cadre d'une démarche mémorielle visant à valoriser les femmes scientifiques de l'Université de Rouen Normandie, un stage de Master 2 au printemps 2023 devrait permettre un **travail de recension de figures féminines, étudiantes, enseignantes et/ou chercheuses et de choix des dénominations de salles ou d'amphithéâtres**. Cette action est actuellement en attente d'arbitrage budgétaire.

Une campagne d'affichage consacrée aux pionnières des luttes féministes est également envisagée pour le 8 mars 2022.

### 3.4. Lutter contre la précarité menstruelle

En partenariat avec le bureau de la vie étudiante et le SUMPPS, une action de lutte contre la précarité menstruelle des étudiantes a été mise en place. La précarité et les difficultés d'accès aux biens et services de première nécessité constituent des facteurs de vulnérabilité supplémentaire, en particulier, pour les femmes. La privation des produits de base que sont les protections menstruelles peut, en effet, avoir des conséquences hygiéniques et sanitaires importantes, mais également des impacts en termes d'estime de soi et d'insertion socio-professionnelle. Afin de lever le tabou qui entoure les règles et l'hygiène menstruelle et de favoriser l'accès de toutes à des produits essentiels, l'Université a souhaité s'inscrire dans cette

démarche sous un angle DDRS. Ainsi, **en mars et avril 2022, des culottes menstruelles ont été distribuées à toutes les étudiantes primo-arrivantes** de l'URN. Ce projet a été financé via la CVEC 2021.

### 3.5. Identifier les différents types de discriminations vécues par les usager-es de l'URN

Afin d'élaborer une politique de lutte contre **les différentes formes de discrimination (de genre, mais aussi celles liées à l'orientation sexuelle et à l'origine réelle ou supposée)**, 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 (étudiant-es et personnels). Cette approche vise ainsi autant à produire des connaissances scientifiques nouvelles sur ces questions qu'à aider notre établissement à concevoir ses actions en matière de lutte contre les discriminations.

Le projet est financé par le Défenseur des droits (DDD), l'Agence Nationale de la Recherche (ANR), 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'Université Gustave Eiffel, en partenariat avec 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-mers participeront à la vague 2, ce qui en fait un projet de grande envergure et lui confère un caractère national. Un rapport intermédiaire portant sur l'Université d'Angers a déjà été publié : <https://www.univ-angers.fr/fr/universite/strategies-et-grands-projets/egalite/enquetes/enquete-acadiscr/rapport-intermediaire.html>

L'université de Rouen 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 étudiant-es (de la Licence au Doctorat) et des personnels (titulaires et contractuels)**. 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 ACADISCR 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.

Participer à une étude de cette ampleur permettra à l'université de Rouen Normandie de se situer par rapport aux autres universités et d'identifier les leviers à actionner pour éliminer toutes les formes de discriminations.

## 4. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS)

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" sont obligatoires. 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 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, 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. Le cadre réglementaire implique désormais que le dispositif prenne en charge l'ensemble des violences sexistes et sexuelles, pas uniquement les formes de harcèlement.

Afin d'améliorer le dispositif actuel, les chargées de mission ont réalisé durant cette dernière période :

- Une **évaluation du dispositif existant** qui souligne notamment les limites suivantes : faible lisibilité des procédures, manque d'information et de confiance des victimes dans cette procédure, sécurité juridique insuffisante, faible expertise de l'établissement sur les VSS et les discriminations.
- Ont élaboré un **projet pluriannuel de lutte contre les VSS** et recherché des financements via l'AAP du MESR (35 000 euros obtenus pour 2023).

#### 4.1. Évaluation du dispositif existant

Les chargées de mission égalité/diversité ont mené une campagne d'entretiens avec différentes catégories de personnels et usagers de l'université afin d'établir un diagnostic interne, évaluant les dispositifs de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles qui existent actuellement à l'URN. Les entretiens visaient à connaître les questions qui se posent aux membres de la communauté universitaire lorsqu'ils/elles sont confronté·es à des faits de violences, et à identifier les dysfonctionnements institutionnels que ces questions traduisent.

Les interrogations des victimes et des soutiens des victimes peuvent être classées en trois catégories :

- **Comment qualifier ?** : comment qualifier ce que j'observe, ce que je vis, ou ce qu'on me rapporte ? Est-ce des violences, des discriminations ou un comportement déplacé ? Ces violences sont-elles des violences sexistes et sexuelles (VSS) ?
- **Comment agir ?** : Si j'ai connaissance de fait de violences, que dois-je faire ? Quelles sont les obligations liées à ma fonction ? Quelles sont les possibilités qui s'offrent à moi pour engager des procédures pouvant entraîner des sanctions et/ou pour accompagner la ou les victimes présumées ? A qui dois-je m'adresser ?
- **Quels seront les effets ?** : Comment puis-je être sûr·e que la parole sera entendue et comprise ? Comment s'assurer que le dossier ne sera pas disqualifié par des manquements procéduraux ? Des mesures conservatoires peuvent-elles être prises pour protéger la victime ?

Ces interrogations traduisent une méconnaissance ou une insatisfaction à l'égard des procédures existantes au sein de notre établissement. Les personnes impliquées dans le traitement des cas de VSS au sein de l'établissement sont faiblement identifiées et le dispositif actuel (qui articule une cellule de veille contre le harcèlement sexuel et une commission de lutte contre le harcèlement sexuel) apparaît peu efficace.

Différents besoins ont été formulés par les membres de la communauté universitaire :

- **Être mieux formé·es** pour comprendre le fonctionnement des violences de genre, pour mieux connaître le cadre juridique, pour mieux accueillir et orienter les victimes et les témoins et pour mieux traiter les situations avérées.
- **Rendre les procédures plus lisibles** pour ne pas laisser les victimes et leurs soutiens démuni·es, pour générer de la confiance et encourager les signalements, pour favoriser des automatismes dans le traitement des dossiers, et enfin pour prévenir les agresseur·es de l'engagement clair de l'établissement.
- **Sécuriser les procédures** pour faire cesser les faits et sanctionner les agresseurs, pour offrir une réparation aux victimes, pour éviter les situations dans lesquelles des dysfonctionnements procéduraux conduisent à l'impossibilité de sanctionner des actes de violences reconnus.

À la suite des enjeux identifiés lors du diagnostic, l'université de Rouen Normandie s'engage dans une démarche de renforcement de sa politique de prévention et de prise en charge des situations de violences sexistes et sexuelles, ciblant étudiant·es et personnels.

#### 4.2. Projet pluriannuel de lutte contre les VSS

Le projet élaboré par la mission égalité/diversité s'articule en 3 volets, qui contiennent chacun entre 2 et 3 actions. Ce projet a un **coût total de 50 460 euros**. Il est financé à hauteur de **35 000 euros par le MESRI** (dans le cadre de l'AAP Lutte contre les VSS) et l'URN s'est engagée à financer le complément (15 460 euros).

<b>Volet 1 : Mobiliser, sensibiliser et communiquer</b>
Action A : Élaboration d'une culture commune à l'ensemble de la direction et rédaction d'une charte d'engagement
Action B : Publiciser les procédures via une campagne d'affichage sur l'ensemble des campus
Action C : Action participative avec des étudiant·es pour réaliser un outil de sensibilisation adapté à ce public
<b>Volet 2 : Consolider les dispositifs de signalement et d'écoute</b>
Action A : Création d'une cellule DHV (Discriminations, Harcèlement, Violences) et formation des membres de cette cellule
Action B : Confier l'accompagnement des victimes à une association spécialisée
<b>Volet 3 : Améliorer et sécuriser les procédures disciplinaires</b>
Action A : Formalisation de la procédure
Action B : Formation à l'enquête des personnels chargés de l'instruction des dossiers
Action C : Formation de la section disciplinaire

La première phase du projet sera consacrée à **l'élaboration d'une charte d'engagement de l'Université de Rouen Normandie** (volet 1, action A) et à la **formalisation de la procédure de traitement des VSS** (volet 3, action A) dans le but de renforcer la légitimité d'agir et de responsabiliser dans la durée chaque acteur et actrice qui contribue à la réussite de ce projet.

Le 8 mars 2023 sera l'occasion d'une **campagne de communication autour de cette refonte du dispositif**, notamment par voie d'affichage (volet 1, action B). Cette dernière mettra en lumière la refonte du protocole de prise en charge des situations de VSS, notamment la **création d'une cellule DHV (Discriminations, Harcèlement, Violences)** (volet 2, action A) et **l'accompagnement des victimes et de leurs soutiens par une association spécialisée, le CIDFF** (volet 2, action B). Cette cellule n'aura plus pour vocation d'enquêter sur les situations et d'accompagner les victimes mais veillera au bon déroulement du parcours des victimes, et à l'effectivité des procédures mises en place. Fonctionnant comme un guichet unique pour les victimes et leurs soutiens, cette cellule orientera automatiquement vers le CIDFF les personnes évoquant des faits des VSS, sans pour autant être un passage obligé pour saisir la commission disciplinaire.

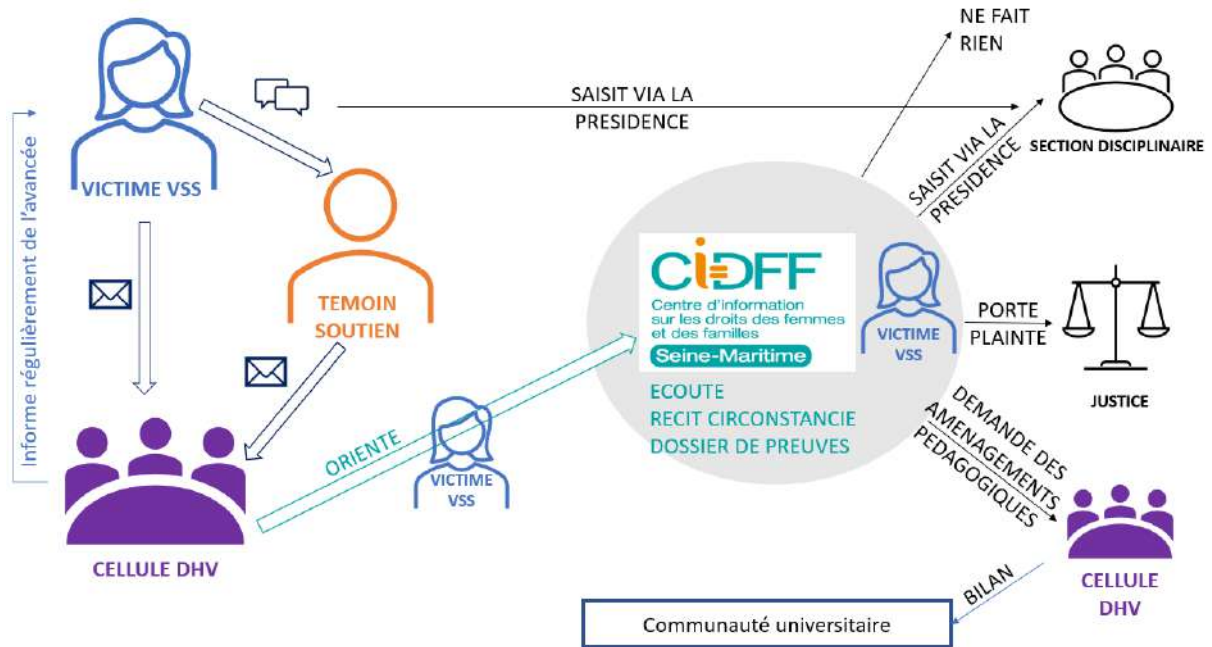
Le diagnostic réalisé nous a indiqué la nécessité d'une montée en compétences de l'établissement, notamment en matière de formalisation de la procédure et de sécurité juridique. C'est pourquoi l'université de Rouen Normandie fait le choix de faire appel à des prestataires externes pour être accompagnée sur les trois axes de l'appel à projet, tout particulièrement celui de la **formation des actrices et des acteurs clés de cette politique** (volet 3, actions B et C).

Enfin, cette politique ne pouvant aboutir sans la mobilisation des étudiant·es, tout au long de la première année de ce projet, un groupe d'une quinzaine d'étudiant·es sera accompagné pour réaliser **un projet participatif de sensibilisation à la lutte contre les VSS, par et pour les étudiant·es** (volet 1, action C). Ils et elles seront issues de différents campus de notre établissement et de l'ENSA de Normandie (École nationale supérieure d'architecture de Normandie).

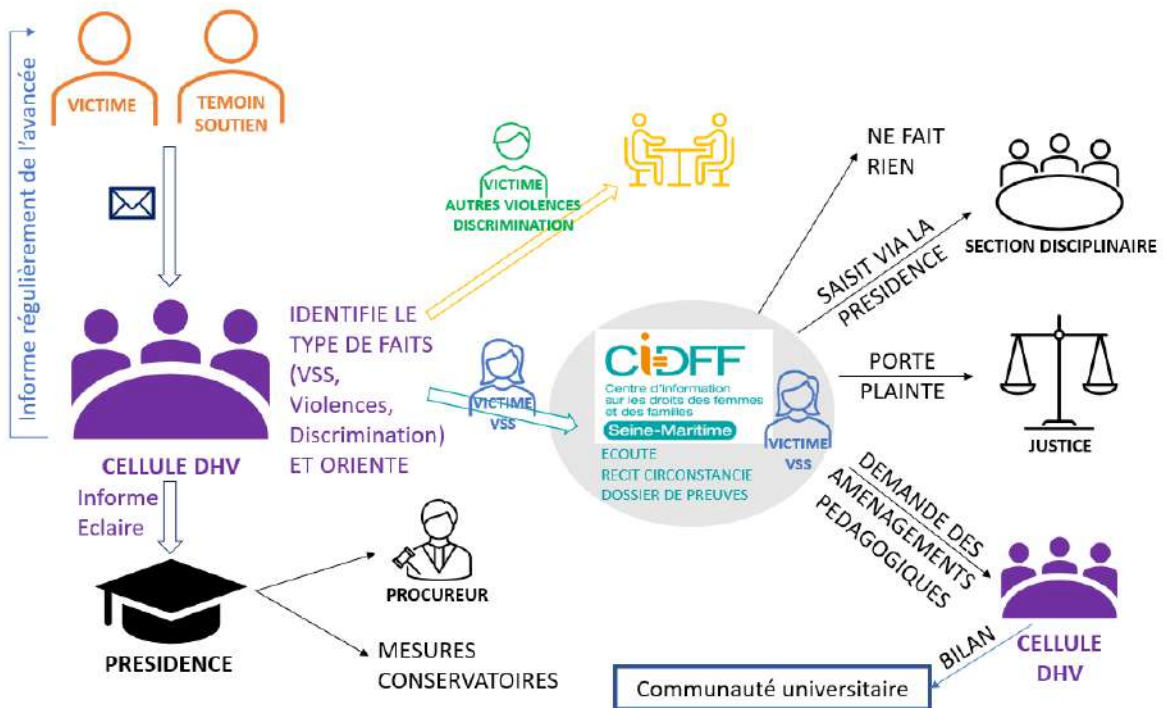


**Présentation du futur protocole de prise en charge des situations de VSS** (éléments à préciser dans le cadre de l'action A du Volet 3) :

*Du point de vue de la victime*



*Du point de vue de notre institution*



Une présentation plus précise de chacune des actions est disponible en annexe de ce rapport.

#### 4.3. Actions courantes de lutte contre les VSS

En complément, les chargées de mission ont également :

- **Accompagné les composantes** qui ont organisé des sessions de sensibilisation aux VSS auprès de leurs étudiant-es (LSH, DEG) ;
- Participé à **l'écoute et à l'orientation** des victimes de VSS
- Rédigé une **note sur le bilan et les projets d'actions** de lutte contre les VSS **dans le cadre de la négociation du CPER** (8 décembre 2022)
- Organisé des événements de sensibilisation visant l'ensemble de la communauté universitaire : Agir contre le harcèlement dans l'espace public (Stand'up : 5 actions simples et efficaces pour aider à intervenir en toute sécurité lorsque l'on est témoin ou victime de harcèlement de rue), Projection débat autour du fil « Briser le silence des amphis » (8 mars 2022), Journée Agir contre les violences sexistes et sexuelles du lycée à l'enseignement supérieur (8 décembre 2022)

En outre, l'établissement soutient les initiatives étudiantes et des personnels, notamment l'ajout de plaquette d'information sur les VSS dans les « kits soirées » (réduction des risques) expérimentés par les associations étudiantes, le SUMPPS et le service de la vie étudiante.

---

**ANNEXE : Présentation de chacune des actions du Plan de lutte contre les VSS**

---

**• Volet 1 : Mobiliser, sensibiliser et communiquer****✓ Action A : Élaboration d'une culture commune à l'ensemble de la direction et rédaction d'une charte d'engagement, accompagnement par ISO-EIDO**

Si des actions ont déjà été mises en place par l'université de Rouen, l'objectif clairement énoncé par le MESRI est de *franchir collectivement une étape supplémentaire dans la prévention et la prise en charge des situations de VSS*. Comme dans tous les plans d'action sur ce sujet – et plus largement sur l'égalité entre les femmes et les hommes – le facteur premier qui conditionne sa réussite est l'engagement de la Direction, qui donne la légitimité d'agir, fixe des objectifs opérationnels et responsabilise dans la durée chaque acteur et actrice qui contribue à leur réussite.

Une intervention unique auprès d'un CoDir ne peut suffire. Il est en effet nécessaire en amont de construire une stratégie d'intervention (messages-clés, périmètre, cadencement...) en procédant par étapes successives afin de créer les conditions de cet engagement. L'action prend appui sur :

- Un groupe technique de préparation de/des interventions auprès des instances de Direction qui aurait pour mission de définir notamment le résultat attendu, la part descendante et celle du débat, le périmètre (ou les périmètres successifs) les messages-clés, les étapes, etc... Outre le consultant en charge de son animation, ce groupe serait composé de la DGS, de la VP RH, d'une personne en charge des aspects juridiques, d'une chargée de mission égalité/diversité.
- Une intervention sur le périmètre DGS/présidence à l'issue duquel le plan d'action aura été validé, à la fois sur les enjeux de la lutte contre les VSS pour l'université ; ses objectifs et ses critères de réussite ; ses modalités et le calendrier de son déploiement ; les ressources qui lui seront alloués (pas uniquement financières, mais aussi en termes d'appui et de suivi, de communication, etc.) ; l'anticipation des résistances et des freins.
- Un deuxième groupe technique chargé de préparer une intervention en CoDir élargi (même composition)
- Une intervention en CoDir élargi de présentation de la charte d'engagement
- Un troisième groupe technique de bilan de l'action de d'ajustement de la charte d'engagement

**✓ Action B : Publiciser les procédures via une campagne d'affichage sur l'ensemble des campus**

Pour ne pas laisser les victimes et leurs soutiens démunies, pour générer de la confiance et encourager les signalements et pour prévenir les agresseur-es de l'engagement clair de l'établissement, il faut publiciser davantage les procédures et les rendre plus lisibles.

A chaque étage, de chaque bâtiment, sera accrochée une affiche qui indique « Que faire si vous êtes témoin ou victime de VSS ? ». Un QR Code pourra faire le lien vers une présentation détaillée des procédures et vers des ressources variées disponibles sur la page internet de la mission égalité.

**✓ Action C : Action participative avec des étudiant-es pour réaliser un outil de sensibilisation adapté à ce public, accompagnement par ISO-EIDO**

Des actions initiées par des étudiant-es ou auxquelles ils et elles sont associé-es existent déjà sur plusieurs sites. Il est par ailleurs prévu que l'université déploie une campagne de communication portant notamment sur son engagement institutionnel, les dispositifs de signalement et d'écoute, des messages de sensibilisation (cf campagne de l'université d'Angers), les sanctions encourues par les auteurs.

L'objectif du projet est qu'un groupe d'étudiant-es construise une action de sensibilisation aux VSS dont il définira lui-même les objectifs, le public cible et les modalités.



Le caractère participatif de l'action doit permettre de construire un projet à partir de ce que perçoivent et vivent les étudiant·es concernant les VSS, en s'appuyant sur leurs registres de perception et de représentation et utilisant les modes de communication qui les concernent. Le groupe déterminera lui-même le thème, compte tenu des actions existantes, en fonction des priorités et de la maturité du sujet qu'il perçoit au sein de l'université (qui sera visé par l'action, quels aspects des VSS sera travaillé, quel résultat est escompté par cette action, etc.).

L'action aura les caractéristiques suivantes :

- Prendre une forme innovante sur ce sujet pour l'université de Rouen Normandie, ce qui n'exclut bien entendu pas d'adapter des formes déjà existantes dans d'autres domaines ou dans d'autres établissements d'enseignement supérieur.
- Concerner l'ensemble des sites, pour la constitution du groupe-projet comme pour le déploiement
- Être conçue par les étudiant·es.
- Produire un effet d'implication et d'engagement des personnes visées.
- Être répliquable.

L'intervention externe, en lien avec la mission égalité-diversité, la présidence et les services centraux de l'université de Rouen, a pour mission d'apporter au groupe d'étudiant·es une aide à la structuration, à la mise en œuvre et à l'évaluation du projet, notamment :

- Participer à la constitution du groupe : consultation des associations en amont, communication sur le projet
- Proposer puis être garant des principes de fonctionnement du groupe et des relations entre les parties prenantes
- Compléter les connaissances sur les VSS elles-mêmes (manifestations, qualification, conséquences, facteurs de risques, etc.) et sur les modalités d'action envisageables
- Soutenir la progression du groupe par un appui méthodologique (formulation des intentions et des objectifs, actions souhaitables et réalisables, organisation, évaluation et décision entre les projets possibles, etc.)
- Contribuer aux échanges entre le groupe, la présidence et les services techniques de l'université qui apporteront leur concours à l'action
- Synthétiser les productions afin qu'elles puissent donner lieu à communication et valorisation

L'intervention pourra prendre plusieurs formes selon la dynamique du groupe et les contraintes d'emploi du temps : a) *minima* des réunions régulières avec le groupe d'étudiant·es, sur un objectif défini afin de cadencer la progression du projet (en journée ou fin de journée) ; un temps plus long (sur une journée ou après-midi + soirée) selon un modèle de type « charrette » ou « hackaton » ; des points ponctuels en visio.

Plusieurs conditions faciliteront l'efficacité et le fonctionnement du groupe :

- Une indemnisation pour les étudiant·es, permettant à la fois 1/ de s'assurer de leur participation dans la durée (le groupe ne vient pas en concurrence avec une autre activité) 2/ de légitimer leur engagement (contractualisation avec l'université) et 3/ de légitimer l'appel à candidatures et clarifier le recrutement
- Un budget d'opération si nécessaire qui permettra de financer les aspects de l'action qui nécessiteraient une dépense spécifique (réalisation d'un support, intervention externe...)
- Prévoir dès le début du projet une réunion avec les parties prenantes (les étudiant·es du groupe, la présidence, les services, la mission égalité...) afin de faciliter l'inter-connaissance des différentes représentations et attentes en vue des étapes suivantes, et poser les principes de fonctionnement du groupe et des relations entre les parties prenantes. Cette réunion sera animée avec des outils de type « éducation populaire » propices à créer un contexte convivial et égalitaire centré sur l'activité.
- Impliquer le groupe dans le recrutement de nouveaux membres si certains sites ne sont pas représentés
- Intégrer si possible certains temps du travail de groupe dans leur cursus (présentation de leur projet, animation d'un groupe-discussion sur les VSS par exemple)
- Anticiper les différentes formes possibles du « livrable » qui sera réalisé par le groupe afin d'en vérifier à la fois la pertinence, l'acceptabilité et la faisabilité (jeu de plateau, création artistique, chaîne vidéo, happening dans l'espace public, campagne de communication alternative...)

- **Volet 2 : Consolider les dispositifs de signalement et d'écoute**

- ✓ **Action A : Création d'une cellule DHV (Discriminations, Harcèlement, Violences) et formation des membres de cette cellule**

Nous souhaitons simplifier les procédures pour les rendre plus agiles en créant un guichet unique « Discriminations, Harcèlement, Violences ».

Ainsi la cellule de veille contre le harcèlement sexuel et la commission de lutte contre le harcèlement sexuel pourraient être remplacées par une cellule unique. Cette cellule serait un point d'entrée pour le traitement de toutes les violences : VSS, autres violences et discriminations. Elle orienterait ensuite les victimes et jouerait un rôle d'information auprès de la présidence. Elle n'a pas vocation à instruire en première instance les dossiers ni à se prononcer sur la recevabilité des demandes. Elle aurait d'abord pour fonction de s'assurer du bon suivi des dossiers du point de vue des victimes et de leurs soutiens, puis serait en charge de l'évaluation de l'effectivité des procédures au sein de l'établissement.

La création, le rôle et le fonctionnement de cette cellule seront à confirmer dans le cadre de l'action A du Volet 3, qui consiste en une co-construction/formalisation des procédures de traitement des cas de VSS avec Egaé.


Pour encourager les signalements, il faudra publiciser la composition de la Cellule DHV (discriminations, harcèlement, violences sexistes et sexuelles) et de la section disciplinaire. Toujours dans cette perspective de générer de la confiance et d'introduire de l'humain dans ces procédures, il faudra aussi permettre une identification des membres via des photos sur le site internet de l'université. Il est important que les victimes et leurs soutiens sachent qui est derrière l'adresse mail de contact.


Les membres de cette cellule devront être formés chaque année et devront produire un document synthétique de bilan annuel de leur activité.


#### *Formation de la cellule DHV, par Egaé*

Le groupe Egaé propose de former les personnels en situation de recueil des signalements de l'établissement sur la thématique des violences sexistes et sexuelles.

#### **Modalités de la formation**

 Format : en présentiel

 Durée : 2 journées

 Public : Membres de la cellule de recueil ou d'écoute

#### **Programme prévisionnel**

##### **JOUR 1**

(Horaires indicatifs)

Horaires	Séquence	Outils
9h30	<b>Accueil et introduction</b>	Powerpoint, photolangage
9h45	<p><b>Les violences sexistes et sexuelles : définition et chiffres clés</b></p> <p>Séquence permettant aux participant-es de savoir identifier les violences sexistes et sexuelles, à partir des définitions légales et connaître à quels textes elles font référence.</p> <p>Un quiz permettra de présenter les chiffres clés des violences : quelle ampleur, qui est concerné-e ? etc.</p>	Textes à trous, Quiz 'Harcèlement sexuel / pas harcèlement sexuel', Quiz chiffres clés
11h	<b>Pause</b>	
11h15	<p><b>Les origines des violences</b></p> <p>Les participant-es sont invité-es à analyser divers visuels (publicités, photographie) afin d'identifier les éléments de banalisation des violences.</p>	Brainstorming, analyse d'images, exercice des conséquences.
11h30	<p><b>Les mécanismes des violences</b></p> <p>Les participant-es sont invité-es à identifier les étapes des mécanismes des violences à partir d'histoires fictives. Un temps de mise en commun et de synthèse est organisé.</p>	Histoires des mécanismes, échanges
12h	<p><b>Les conséquences des violences</b></p> <p>Par petits groupes, les participant-es listent les conséquences possibles des violences pour l'individu victime, le reste de l'équipe et l'institution.</p>	
12h30	<b>Pause déjeuner</b>	
14h	<p><b>Antisieste</b></p> <p>Moment ludique permettant de remobiliser les participant-es suite à la pause médiane</p>	'Antisieste'
14h15	<b>Les procédures : disciplinaires, pénales et administratives</b>	Puzzle des procédures et des sanctions

	La formatrice présente les 3 voies existantes en termes de sanctions : disciplinaire, pénale et civile.	
14h45	<p><b>Le rôle de l'établissement</b></p> <p>Les participant-es échangent sur les reponsabilités de l'école en matière de violences sexistes et sexuelles. Le groupe identifie le rôle de la direction en tant qu'employeur et vis-à-vis des usager-es</p>	Echanges, Powerpoint
15h	<p><b>Quel est le rôle de la cellule ?</b></p> <p>L'intervenant-e interroge les participant-es sur leur rôle et leur place dans la procédure interne. Cette séquence permet de rappeler les responsabilités et les limites du rôle des écoutant-es.</p>	Echanges
15h15	<b>Pause</b>	
15h30	<p><b>Comment agir à mon échelle ? (1)</b></p> <p>A partir d'études de cas et de mises en situations, les participant-es identifient les outils et postures pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Prévenir</li> <li><input type="checkbox"/> Repérer une situation de violence</li> <li><input type="checkbox"/> Réagir en tant que témoins</li> <li><input type="checkbox"/> Recueillir un signalement</li> </ul>	Mises en situations, études de cas, brainstorming
16h30	<p><b>Etude de cas récapitulative</b></p> <p>L'intervenant-e présente une vidéo pédagogique aux participant-es. Ceux.celles-ci sont invité-es à repérer plusieurs éléments durant le visionage (qualification des faits décrits, repérage des mécanismes, identification des conséquences, usage des outils de repérage des violences, analyse de la réaction de la hierarchie)</p> <p>Un temps récap est organisé.</p>	Etude de cas vidéo.
16h45	<p><b>Conclusion</b></p> <p>Les participant-es sont invité-es à faire le bilan de la journée et transmettre leurs attentes pour le jour 2.</p>	Tour de table

## JOUR 2

(Horaires indicatifs)

Horaires	Séquence	Outils
9h30	<b>Accueil et introduction</b>	Powerpoint, photolangage
9h45	<b>Récap journée 1</b>  Au moyen de quiz et de questions/réponses, les participant-es revoient les notions et chiffres clés vus la veille.  Un focus est organisé sur la qualification juridique des violences sexistes et sexuelles.	Quiz, échanges
11h	<b>Pause</b>	
11h15	<b>Comment agir à mon échelle ? (2) Mener un entretien</b>  L'intervenant-e présente au travers d'études de cas les postures et outils à mobiliser lors des entretiens. Des mises en situation sont proposées aux participant-es pour s'exercer. Enfin, ils et elles sont invité-es à construire une grille ou trame d'entretien.	Mises en situation, études de cas, échanges.
12h	<b>Comment agir à mon échelle ? (3) Rédiger un signalement</b>  Dans cette séquence, les participant-es listent collectivement les éléments essentiels à retrouver dans un signalement et le rédigent ensemble. La formatrice leur montre ensuite un exemple de mail type et revient sur les éléments clés et réflexes à avoir lors de la rédaction d'un signalement.	Exercice de rédaction, échanges.
12h30	<b>Pause déjeuner</b>	
14h	<b>Antisieste</b>  Moment ludique permettant de remobiliser les participant-es suite à la pause médiane	'Antisieste'

14h15	<p><b>Comment agir à mon échelle ? (4) Accompagner et conseiller le.la signalant-e</b></p> <p>La formatrice ou le formateur présente les étapes d'une prise en charge adaptée.</p> <p>Les participant-es listent ensuite l'ensemble des partenaires en interne ou à l'extérieur sur le sujet et détaillent leur rôle.</p> <p>Les stagiaires s'entraînent ensuite par le biais d'études de cas et de mises en situations.</p>	Cartographie des interlocuteurs clés
14h45	<p><b>Mises en situation récapitulatives</b></p> <p>Les participant-es sont invité-es à jouer le rôle de cellule lors de mises en situations successives permettant de réviser l'ensemble des éléments vus lors de la formation : accueil de la parole, conduite de l'entretien, rédaction du signalement, orientation du.de la signalant-e</p>	Mises en situations
15h15	<p><b>Pause</b></p>	
15h30	<p><b>Les freins et leviers</b></p> <p>Les participant-es sont invité-es à lister les divers freins qui pourraient survenir lors de l'exercice de leur rôle (individuels, interpersonnels, institutionnels). Ces listes font l'objet d'un échange lors duquel le collectif trouve des solutions.</p>	Brainstorm
16h10	<p><b>Prendre soin de soi</b></p> <p>L'intervenant-e diffuse une vidéo pédagogique dans laquelle intervient une psychologue clinicienne spécialisée sur la gestion professionnelle des situations de violences. Les participant-es échangent ensuite sur les outils à mobiliser pour assurer leur bien-être au travail en réalisant une mission d'écoute et de traitement des violences au sein de la structure.</p>	Vidéo, échanges
16h40	<p><b>Conclusion et évaluation</b></p> <p>Les participant-es sont invité-es à faire le bilan de l'ensemble de la formation et à remplir le formulaire d'évaluation.</p>	Tour de table, formulaire.

## ✓ **Action B : Confier l'accompagnement des victimes à une association spécialisée**

Pour éviter l'enlèvement et fiabiliser l'accompagnement, il nous semble important de déléguer l'écoute et l'accompagnement des victimes à des personnes spécialisées.

### **Les atouts du CIDFF**

Pour conduire ses actions, le CIDFF dispose de l'expertise de ses professionnelles qualifiées : 5 juristes, 2 psychologues, 1 conseillère conjugale et familiale, 1 conseillère emploi/formation.

Ces professionnelles interviennent auprès du public en entretien individuel. Elles animent des séances collectives et des groupes de parole.

Elles sont en contact direct avec le réseau local des acteurs : les forces de l'ordre police-gendarmerie, les procureurs, le Centre d'accueil spécialisé pour les agressions CASA, les services sociaux.

Leur expertise leur permet d'autre part de conduire des sessions de formation adossées à leur expérience de terrain.

### **Leur rôle auprès de l'université de Rouen-Normandie**

Le CIDFF recevra les témoignages et demandes des victimes de violences sexistes et sexuelles ou leurs proches par téléphone ou par courriel (une adresse dédiée sera proposée et diffusée sur les campus).

Une permanence bimensuelle, animée par une juriste ou une psychologue, sera ouverte dans les locaux du CIDFF pour recevoir les victimes. Des rendez-vous spécifiques seront proposés en cas d'urgence ou d'indisponibilité sur le créneau horaire proposé ainsi qu'éventuellement dans un autre lieu convenu.

Une écoute spécialisée permettra de qualifier les violences et d'envisager avec la victime les démarches de protection à engager. Une aide à la formalisation écrite de son signalement lui sera proposée.

Un accompagnement psychologique sera mis en œuvre si nécessaire et souhaité par la victime.

Une note circonstanciée qualifiant les faits et des préconisations seront transmises pour traitement interne à l'établissement avec l'accord de la victime.

Un rapport non nominatif sera transmis en cas de refus de la victime.

Un soutien aux démarches judiciaires sera mis en œuvre pour le dépôt de plainte et le suivi de la procédure auprès des services de police et du procureur.

Le CIDFF participera aux réunions de travail pour l'élaboration d'un nouveau protocole interne.

## • **Volet 3 : Améliorer et sécuriser les procédures disciplinaires**

### ✓ **Action A : Formalisation de la procédure, avec Egaé**

**Objectif** : Disposer d'une procédure de recueil et traitement des violences sexistes et sexuelles

**Contenu** : Co-construction de la procédure

**Livrables** : Document de procédure exhaustif à l'usage des professionnel·les et schéma de la procédure.

Afin d'assurer la meilleure prise en charge des situations de violences sexistes, discriminatoires, morales ou sexuelles au sein de la structure, le groupe Egaé accompagne dans la formalisation d'une procédure interne de traitement des situations signalées.

Cette procédure permet à chacune et chacun de connaître la démarche à suivre en cas de signalement : cheminement du signalement, personnes ressources, méthode de conduite des entretiens, ...

Une attention particulière sera portée à la communication des possibilités de demande de dépaysement des procédures disciplinaires.

Les objectifs de cette procédure sont de :

- Rappeler le cadre juridique
- Définir les modalités de traitement des signalements et d'enquête interne
- Définir une stratégie en termes de prise en charge et de protection des victimes présumées
- Identifier une personne ou un service relai pour accompagner les victimes présumées
- Identifier le rôle des divers personnels impliqués dans le traitement

L'accompagnement à la rédaction d'une procédure prend la forme suivante :  
La procédure prend la forme d'un **schéma synthétique** à destination des agent·es, et étudiant·es et d'une **note plus complète** à destination des RH, CODIR, direction des études ou tout autre personnel impliqué·e dans le traitement.


La note rappelle notamment les articles du code du travail ou du code pénal à chaque étape.


**Communication de la procédure** à l'ensemble des équipes.


✓ **Action B : Formation à l'enquête pour les personnels chargés des enquêtes, par Egaé**

Le groupe Egaé propose de former les personnels chargés de la réalisation des enquêtes de l'établissement sur la thématique des violences sexistes et sexuelles.

### **Modalités de la formation**

 Format : en présentiel)

 Durée : 2 journées

 Public : Enquêteur.trices



**Programme prévisionnel****JOUR 1***(Horaires indicatifs)*

Horaires	Séquence	Outils
9h30	<b>Accueil et introduction</b>	Powerpoint, photolangage
9h45	<p><b>Les violences sexistes et sexuelles : définition et chiffres clés</b></p> <p>Séquence permettant aux participant-es de savoir identifier les violences sexistes et sexuelles, à partir des définitions légales et connaître à quels textes elles font référence.</p> <p>Un quiz permettra de présenter les chiffres clés des violences : quelle ampleur, qui est concerné-e ? etc.</p>	Textes à trous, Quiz 'Harcèlement sexuel / pas harcèlement sexuel', Quiz chiffres clés
11h	<b>Pause</b>	
11h15	<p><b>Les origines des violences</b></p> <p>Les participant-es sont invité-es à analyser divers visuels (publicités, photographie) afin d'identifier les éléments de banalisation des violences.</p>	Brainstorming, analyse d'images, exercice des conséquences.
11h30	<p><b>Les mécanismes des violences</b></p> <p>Les participant-es sont invité-es à identifier les étapes des mécanismes des violences à partir d'histoires fictives. Un temps de mise en commun et de synthèse est organisé.</p>	Histoires des mécanismes, échanges
12h	<p><b>Les conséquences des violences</b></p> <p>Par petits groupes, les participant-es listent les conséquences possibles des violences pour l'individu victime, le reste de l'équipe et l'institution.</p>	
12h30	<b>Pause déjeuner</b>	
14h	<b>Antisieste</b>	'Antisieste'

	Moment ludique permettant de remobiliser les participant-es suite à la pause médiane	
14h15	<p><b>Les procédures : disciplinaires, pénales et administratives</b></p> <p>La formatrice présente les 3 voies existantes en termes de sanctions : disciplinaire, pénale et civile.</p>	Puzzle des procédures et des sanctions
15h	<p><b>Le rôle de l'établissement</b></p> <p>Les participant-es échangent sur les reponsabilités de l'école en matière de violences sexistes et sexuelles. Le groupe identifie le rôle de la direction en tant qu'employeur et vis-à-vis des usager-es</p>	Echanges, Powerpoint
15h15	<b>Pause</b>	
15h30	<p><b>Comment agir à mon échelle ? (1)</b></p> <p>A partir d'études de cas et de mises en situations, les participant-es identifient les outils et postures pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Prévenir</li> <li><input type="checkbox"/> Repérer une situation de violence</li> <li><input type="checkbox"/> Réagir en tant que témoins</li> <li><input type="checkbox"/> Recueillir un signalement</li> </ul>	Mises en situations, études de cas, brainstorming
16h30	<p><b>Etude de cas récapitulative</b></p> <p>L'intervenant-e présente une vidéo pédagogique aux participant-es. Ceux.celles-ci sont invité-es à repérer plusieurs éléments durant le visionnage (qualification des faits décrits, repérage des mécanismes, identification des conséquences, usage des outils de repérage des violences, analyse de la réaction de la hiérarchie)</p> <p>Un temps récap est organisé.</p>	Etude de cas vidéo.
16h45	<p><b>Conclusion</b></p> <p>Les participant-es sont invité-es à faire le bilan de la journée et transmettre leurs attentes pour le jour 2.</p>	Tour de table

**JOUR 2***(Horaires indicatifs)*

Horaires	Séquence	Outils
9h30	<b>Accueil et introduction</b>	Powerpoint, photolangage
9h45	<b>Récap journée 1</b>  Au moyen de quiz et de questions/réponses, les participant-es revoient les notions et chiffres clés vus la veille.  Un focus est organisé sur la qualification juridique des violences sexistes et sexuelles.	Quiz, échanges
11h	<b>Pause</b>	
11h15	<b>Recevoir un signalement</b>  Présentation des stratégies de traitement possibles en fonction des cas ? (Recadrage, entretiens exploratoires, enquête administrative, procédure disciplinaire)  Rédiger un mail qui accuse réception d'un signalement  Échange autour de la question de la confidentialité.	Mises en situation, études de cas, échanges.
11h30	<b>Le déclenchement de l'enquête interne</b>  Séquence permettant de revenir sur le déclenchement de l'enquête, l'organisation à planifier, la communication interne.	Powerpoint
11h45	<b>Les étapes de l'enquête</b>  Point sur les différentes étapes de l'enquête et leur durée : l'envoi des convocations, la conduite des entretiens, etc. Pour chaque étape, les points de vigilance et conditions de réussite sont rappelés.	Powerpoint, échanges
12h30	<b>Pause déjeuner</b>	

14h	<p><b>Antisieste</b></p> <p>Moment ludique permettant de remobiliser les participant-es suite à la pause médiane</p>	'Antisieste'
14h15	<p><b>Les compétences nécessaires pour conduire une enquête</b></p> <p>Rappel des compétences pour les enquêteur-ice-s : identifier les violences, connaître les conséquences et les mécanismes, savoir mener un entretien.</p>	Etudes de cas, échanges, travaux en groupes.
15h	<p><b>Conduire les entretiens</b></p> <p>Les conditions à mettre en place pour réaliser les entretiens et les types de questions qui peuvent être posées. Point sur les objectifs des entretiens, les conditions de réalisation, la posture et les questions à poser. Un temps sera également consacré à la rédaction du compte rendu et au partage de pratiques (études de cas).</p>	Mises en situations
15h30	<p><b>Pause</b></p>	
15h45	<p><b>Rédiger le rapport d'enquête</b></p> <p>Identification des éléments à renseigner dans le rapport d'enquête. Un débrief est ensuite organisé pour revenir sur chaque élément et la formatrice propose un plan type de rapport d'enquête.</p>	Exercice rédaction du rapport
16h20	<p><b>Prendre soin de soi</b></p> <p>L'intervenant-e diffuse une vidéo pédagogique dans laquelle intervient une psychologue clinicienne spécialisée sur la gestion professionnelle des situations de violences. Les participant-es échangent ensuite sur les outils à mobiliser pour assurer leur bien-être au travail en réalisant une mission d'écoute et de traitement des violences au sein de la structure.</p>	Vidéo, échanges
16h40	<p><b>Conclusion et évaluation</b></p> <p>Les participant-es sont invité-es à faire le bilan de l'ensemble de la formation et à remplir le formulaire d'évaluation.</p>	Tour de table, formulaire.

✓ **Action C : Formation de la section disciplinaire, par Egaé**

Le groupe Egaé propose de former les sections disciplinaires de l'établissement sur la thématique des violences sexistes et sexuelles.

**Modalités de la formation**

📁 **Format** : en présentiel

🕒 **Durée** : 3h

👥 **Public** : Membres des sections disciplinaires

**Programme prévisionnel**

(Horaires indicatifs)

Horaires	Séquence	Outils
9h30	<b>Introduction et présentation du cadre de la formation</b> L'intervenant-e introduit la formation, rappelle le cadre et présente les règles de fonctionnement.	<i>Power point, feuille d'évergement</i>
9h45	<b>Violences sexistes et sexuelles : de quoi parle-t-on ?</b> Quiz permettant aux participant-es de savoir identifier les violences sexistes et sexuelles à partir des définitions légales et connaître à quels textes elles font référence. Un quiz est organisé sur les chiffres clés.	<i>Textes à trous, quiz, études de cas, échanges, power point</i>
10h45	<b>La responsabilité de l'établissement en matière de violences sexistes et sexuelles</b> L'intervenant-e rappelle les obligations de l'établissement en matière de violences sexistes et sexuelles. Il-elle fait un rappel des enjeux d'articulation des procédures disciplinaires et pénales et présente les sanctions.	<i>Powerpoint, échanges, tableau des procédures.</i>
11h	<b>Pause</b>	
11h15	<b>Les notions fondamentales pour la lecture du rapport</b>	<i>Lecture exercice des mécanismes, jeu des</i>

	<p>Au travers d'exercices pédagogiques et d'études de cas, les participant-es prennent connaissance de notions importantes à la lecture du rapport d'enquête :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Les mécanismes des violences</li><li>– Les conséquences des violences</li></ul> <p>Une étude de cas récapitulative termine la séquence.</p>	<i>conséquences, études de cas</i>
11h45	<p><b>Les postures à mobiliser lors de la procédure disciplinaire</b></p> <p>L'intervenant-e rappelle les règles spécifiques concernant les violences sexistes et sexuelles.</p> <p>Les participant-es sont ensuite invité-es, au travers de mises en situations, à indiquer les phrases qu'ils et elles mobiliseraient lors d'un conseil de discipline et les postures ou phrases à éviter.</p> <p>Un temps de synthèse est organisé.</p>	<i>Mises en situations, études de cas, échanges.</i>
12h15	<p><b>Quels interlocuteur.trices ?</b></p> <p>Les participant-es sont invité-es à cartographier les interlocuteur.trices à leur disposition sur ces sujets et à décrire leur rôle. L'intervenant-e complète si nécessaire.</p>	<i>Cartographie des interlocuteur.trices</i>
12h25	<p><b>Conclusion et évaluation</b></p>	<i>Formulaires d'évaluation</i>

# RAPPORT D'ACTIVITÉ

2021 - 2022



**UNIVERSITÉ DE ROUEN NORMANDIE**



# I – FORMATION : ADAPTER NOTRE OFFRE AUX ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT

## ***L'alternance à l'URN : + de 1 000 alternants***

Le nombre d'étudiants choisissant l'alternance pour leurs études à l'université de Rouen Normandie ne cesse d'augmenter depuis plusieurs années. Le **développement de nouvelles formations en alternance** ainsi que les mesures mises en place par le gouvernement en juin 2020 ont permis à notre établissement de **dépasser le seuil du millier en 2022**.

À l'université de Rouen Normandie, **plus de 70 formations** peuvent être réalisées en alternance dans de nombreux domaines et à tous les niveaux de formations du BUT1 au Master 2. Un moyen de **concilier théorie et pratique tout en étant accompagné** par un tuteur en entreprise et par une équipe pédagogique composée d'enseignants-chercheurs et de professionnels.

## ***Intégrer le DD&RS aux enseignements***

Dès la rentrée 2022, les **6 340 étudiants de 1<sup>re</sup> année de Licence et B.U.T. bénéficieront d'un module de formation de 10 heures dédié au développement durable et à la responsabilité sociétale**. Ce module, qui entre dans l'UE transversale du Plan NCU "Réussites plurielles" en licence, couvre des domaines aussi variés que les enjeux énergétiques, le changement climatique et ses conséquences à l'échelle globale et régionale, les enjeux liés à l'érosion de la biodiversité, les limites planétaires, les modèles économiques « alternatifs ».

Ce dispositif a vu le jour grâce à la réflexion menée par le groupe de travail « DD&RS enseignement » en 2021. Une expérimentation avait par ailleurs été menée pendant l'année universitaire 2021-2022 dans 4 formations de L1.





### **Mai à vélo : valoriser les mobilités douces**

L'université de Rouen Normandie s'est associée pour la première fois en 2022 à « Mai à vélo », collectif national soutenu par le Ministère de la Transition écologique et le Ministère des Sports. Challenge, rencontres, ateliers & animations... pour se (re)mettre en selle.

L'événement a pour vocation de **promouvoir le vélo et permettre, grâce à cette fête qui dure un mois, que le vélo soit utilisé et adopté partout en France tout le reste de l'année.**

Challenge, prêts de vélo, ateliers de réparation, animation sur les règles de conduite, temps d'échange sur l'usage du vélo...du campus Mont-Saint-Aignan au campus du Madrillet en passant par le campus d'Évreux : c'est toute l'URN qui célébrait la petite reine !

## V- PILOTAGE : SIMPLIFIER ET AMÉLIORER LE QUOTIDIEN

### Développement durable et Responsabilité sociétale

#### *Première journée des référents DD&RS*

Le 14 juin 2022, l'URN a organisé le premier séminaire des référents DD&RS, avec pour objectif de :

- créer une dynamique d'échanges entre les 3 réseaux/groupes de travail de référents DD&RS enseignement, recherche et vie de campus,
- faire un bilan des actions menées à l'Université dans le domaine ces dernières années,
- organiser un atelier de co-construction du plan d'actions DD&RS pour les années à venir.

#### *Se former pour mieux comprendre les enjeux*

Dans le cadre de son plan de formation, l'URN propose désormais pour ses personnels des formations sur les enjeux de transition écologique, qui permettent notamment à ceux qui le souhaitent de devenir animateur de la fresque du climat. À ce titre, **l'URN a désormais 22 personnes animateurs et animatrices qui pourront intervenir au sein de l'établissement.**

Parallèlement, pour accompagner la formation des étudiants et des personnels, un projet de « Création d'un centre de ressources pédagogiques multimédia dédié à l'intégration des enjeux de transition socio-écologique dans l'offre de formation initiale et continue de l'Université de Rouen » a été acté dans le cadre de l'appel à projet ESR de la Métropole Rouen Normandie.





---

# DD&RS : UNE VISION STRATÉGIQUE ET DE LONG TERME

---



L'université de Rouen Normandie s'est dotée d'un **plan stratégique DD&RS** (Développement durable et Responsabilité sociétale), validé par son Conseil d'Administration. Organisée autour de **six ambitions, cette feuille de route 2022-2032 s'est construite sur la base d'une politique menée depuis plus de 10 ans à l'URN**, réactualisée au regard du contexte et des recommandations nationales et des réflexions menées avec les 3 groupes de travail DD&RS de l'établissement (Enseignement, Recherche, Vie de campus) pour :

- S'inscrire dans une démarche DD&RS structurée et intégrée,
- Sensibiliser et former les citoyens et acteurs aux enjeux de transitions (FI, FTLV), en s'appuyant sur une pédagogie transformante,
- S'engager dans une recherche transdisciplinaire pour répondre aux enjeux de société et de développement durable des territoires,
- S'engager dans la diminution de ses impacts sur l'environnement,
- Améliorer les conditions de vie au travail sur les campus pour les membres de sa communauté,
- S'impliquer avec ses partenaires pour un territoire d'innovations durable.

La mise en place d'une telle stratégie nécessite la création d'une structure opérationnelle pour œuvrer à l'intégration de celle-ci dans les missions de l'URN. Ainsi, le Conseil d'Administration de l'URN a acté le **principe de création de l'institut T.URN, un Institut**

**des Transitions au service de la transformation pour un développement durable des territoires et de la société.** L'objectif général de cet institut sera de promouvoir, en co-construction, une vision partagée des enjeux de transition socio-écologique et d'œuvrer à leur intégration dans les missions de l'établissement avec les parties prenantes internes et externes. **En parallèle, 4 nouveaux chargés de mission travailleront sur l'enseignement et la recherche.**

Concernant les axes « **réduction des impacts environnementaux sur les campus et qualité de vie universitaire** », les actions suivantes peuvent être citées :

- installation de 81 nichoirs sur les campus de Mont Saint Aignan et du Madrillet
- réalisation d'une prairie fleurie de 8 000 m<sup>2</sup> à l'INSPE,
- création d'un GT (Groupe de travail) « Numérique responsable »,
- engagement de la démarche « Achats responsables »,
- poursuite des travaux pour valoriser les mobilités durables, avec notamment la participation active à l'événement « Mai à vélo ».

Enfin, le président de l'URN a reçu la remise officielle du label DD&RS le 30 juin 2022. Bien que l'URN soit déjà labellisée DD&RS depuis 2020, cette remise officielle avait été reportée en raison de la crise sanitaire.



---

## **3. BILAN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

---

Dans l'attente de l'annexe