

UNIVERSITE DE ROUEN NORMANDIE

RELEVÉ DE DÉCISIONS

CONSEIL D'ADMINISTRATION

4 JUILLET 2025

Présidence
Vice-présidence CA
Béatrice PATTE-ROULAND

Direction générale des services
Sylvie MONSINJON

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

Mont-Saint-Aignan, le 16 juin 2025

Monsieur le Président de l'Université de Rouen
Normandie

à

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

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

Mesdames, Messieurs,

Vous êtes invités à participer au conseil d'administration de l'université de Rouen Normandie qui aura lieu :

Vendredi 4 juillet 2025, à 13H45

1 Rue Thomas Becket
Espace Jean-Marc DUCLOS
Université de Rouen Normandie – Mont-Saint-Aignan

ORDRE DU JOUR

1. Informations générales
2. Campagne d'emplois 2026 (vote)
3. Ligne Directrice de Gestion RIPEC C3 (vote)
4. Plan d'égalité professionnelle (vote)
5. Présentation des résultats de l'Index égalité Femmes / Hommes de l'URN pour l'année 2024 (vote)
6. Charte LGBT+ (vote)
7. Médiateur de l'URN (vote)
8. Plan de formation des personnels (vote)
9. SACSO :
 - Révision du quotient familial (vote)
 - Révision des modalités d'accès aux chèques vacances, chèques cultures, ASIU - Aide au logement locatif, et aide exceptionnelle (vote)
10. "Bienvenue à l'Université !" : coupon de réduction de 8 euros à valoir sur les stands boutique pour les nouveaux étudiants
11. Questions diverses (à envoyer 48 heures avant la date de réunion à presidence@univ-rouen.fr)

Cette convocation vaut ordre de mission.

Le président de l'université de Rouen Normandie

Franck LE DERF

Présidence

Vice-Présidente du conseil d'administration

Béatrice PATTE-ROULAND

Conseil d'administration - URN**4 juillet 2025****Délibération n°CA-2025-29****Direction Générale des Services**

Sylvie MONSINJON

À l'ouverture de la réunion, le quorum est atteint par 33 votants, dont 8 membres représentés.

Campagne d'emplois titulaires 2026

- Vu la note d'information annexe
- Vu les tableaux de la campagne d'emplois titulaires 2026 (BIATSS fonctions supports – BIATSS laboratoire – enseignants et enseignants-chercheurs) annexes

Approbation de la campagne d'emplois titulaires 2026

Résultats du vote

Pour	31
Contre	0
Abstention	2

Le Conseil d'Administration approuve la campagne d'emplois titulaires 2026.

Fait à Rouen, le 4 juillet 2025

Le Président de l'Université de Rouen Normandie,

Franck LE DERF



Direction générale des services
Direction des ressources humaines

Mont-Saint-Aignan, le 10 juin 2025

Affaire suivie par :
Alexa NATIVELLE
Directrice des ressources humaines

**Note d'information
à l'attention de mesdames et messieurs
les membres du Comité Social
d'Administration
du 19 juin 2025**

Objet : Campagne d'emplois 2026

1- La campagne d'emplois 2026

La campagne d'emplois 2026 a été lancée fin janvier 2025 par l'envoi d'une lettre de cadrage et d'une note méthodologique.

En mars, puis de nouveau au mois de mai, des réunions d'échanges par champ ont été organisées, favorisant ainsi le dialogue avec les composantes, laboratoires, services et directions en amont et en aval de la remontée des besoins en postes sur ces deux prochaines années.

Le conseil d'administration du 14 mars 2025 a validé le cadrage budgétaire de la campagne d'emplois :

- 7.5 M€ pour les emplois titulaires enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS
- 6 M € pour les emplois non titulaires (ATER, ATEN, PAU) dont une réserve de 0.5 M € pour une seconde vague de recrutement d'ATEN-ATER en juin-juillet 2025.

La commission des ressources a examiné les demandes de postes formulées et a proposé ses arbitrages.

Une réunion du CAC plénier aura lieu le 13 juin 2025 pour valider les profils des postes enseignants et enseignants-chercheurs.

2- Les demandes de postes titulaires remontées par les structures

A l'issue de la collecte des besoins initiée auprès des directeurs des structures entre février et mars 2025, **186** demandes de postes titulaires ont été remontées pour 2026 et **9** demandes pour 2027-2028 soit un total de **195** demandes

Parmi les 195 postes demandés, **84** concernent des besoins en postes **BIATSS soutien support** (77 pour 2026 ; 5 pour 2027 et 2 pour 2028), **22** des besoins en postes de **BIATSS des laboratoires** pour 2026 (pas de demandes pour 2027) et **89** des besoins en postes

d'enseignants et enseignants-chercheurs dont 87 pour 2026 (69 EC et 18 ESAS) ; 2 pour 2027 (1 MCF, 1 ESAS)

3- Les propositions de la CORESS

La CORESS s'est réunie le 4 juin 2025 pour étudier ces demandes de postes.

Au terme de son examen, la CORESS propose de retenir 130 recrutements par concours au titre de la campagne 2026 :

- 72 postes d'enseignants et enseignants-chercheurs : 15 postes d'ESAS, 19 postes de PR, 38 postes de MCF
- 10 postes de BIATSS des laboratoires : 3 IGR, 1 IGE, 4 ASI : 2 TECH
- 48 postes de BIATSS soutien support : 24 postes de catégorie A (11 IGE, 10 ASI, 2 INF, 1 BIB), 14 postes de catégorie B, 10 postes de catégorie C.

Pour information : Conformément à la modification de la convention de gestion des personnels contractuels de l'université Rouen Normandie validée en CA du 23 juin 2023, 4 CDI et 4 ouvertures de concours ont été validés en commission ad-hoc du 26 février 2025 qui ont été intégrées aux demandes pour 2026.

4- CSA du 19 juin 2025

Le CSA a validé la proposition de modifier :

- Un poste de TECH BAP J validé en CORESS en un poste d'ATRF BAP J en LSH à la demande de la composante
- Le profil du poste ASI BAP G à la demande de la composante

CSA du 19 juin 2025 (9 votants)

- Abstention : 1 (CGT)
- Pour : 8 (FSU, SGEN, PIBUR, SNPTES/UNSA)
- Contre : 0

Il vous est proposé de vous prononcer sur la publication de 130 recrutements par concours (sur la base de l'enveloppe financière affectée et sous réserve du vote du budget 2026 ainsi que du résultat de la campagne d'emplois 2025 – concours potentiellement infructueux).

DEMANDES DE PUBLICATIONS DE POSTES BIATSS FONCTIONS SUPPORT

2026

Ligne	Structure (menu déroulant)	Campus (menu déroulant)	Filière / BAP (menu déroulant)	Famille (menu déroulant)	Corps (menu déroulant)	Catégorie FP (menu déroulant)	Fonctions	Emploi-type	Modalités (menu déroulant)	Moyen (menu déroulant)	Année de publication (menu déroulant)	Classement	Arbitrage
1	Campus d'Évreux	Évreux	Filière ITRF / G	Immobilier	ATRF	C	Opérateur-trice logistique	G5B45	concours interne	vacance	2026	1	F
2	Campus d'Évreux	Évreux	Filière ITRF / G	Immobilier	ATRF	C	Opérateur-trice de maintenance	G5A44	concours externe	création	2026	2	F
3	Campus d'Évreux	Évreux	Filière ITRF / B	Soutien formation	TCH	B	Technicien-ne en chimie et sciences physiques	B4X41	concours externe	vacance	2026	3	F
9	Direction d'appui au pilotage	Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / J	Pilotage	IGE	A	Chargé(e) de projet	J2B44 - Chargé(e) d'appui au projet de recherche	concours externe ou interne	création	2026	1	F
12	Direction de la culture	Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / A	Culture	ASI	A	Coordination de la vie culturelle		concours externe	création	2026	1	F
14	Direction de la recherche et de la valorisation	Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / F	Culture	IGE	A	Chargé(e) de développement de projets « science et société »	F2B46 - Chargé(e) de médiation scientifique	concours externe	transformation	2026	1	F
15	Direction de la recherche et de la valorisation	Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / J	Administration générale	IGE	A	Responsable du Centre de services Euraxess pour l'accueil des chercheurs internationaux	J2B45 - Chargé(e) de la coopération internationale	concours externe	transformation	2026	2	F
18	Direction des affaires juridiques et statutaires	Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / J	Numérique, informatique	ASI	A	Juriste en droit social		concours externe	création	2026	1	F
20	Direction des enseignements et du suivi des parcours étudiants	Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / J	Pilotage	ASI	A	Responsable du bureau de la Vie Etudiante		concours externe	transformation	2026	4	F
21	Direction des enseignements et du suivi des parcours étudiants	Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / J	Pilotage	TCH	B	Gestionnaire du Pôle Social	J4C42 - Technicien-ne en gestion administrative	concours externe	transformation	2026	2	F
22	Direction des enseignements et du suivi des parcours étudiants	Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / J	Administration générale	TCH	B			concours interne	transformation	2026	Commission Ad hoc	F
24	Direction des relations internationales et de la coopération	Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / J	Administration générale	IGE	A	Responsable administratif et financier	J2C40 - Chargé(e) de gestion administrative et J2B45 - Assistant-e en partenariat, valorisation de la recherche et	concours externe	création	2026	1	F
25	Direction des relations internationales et de la coopération	Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / J	Administration générale	ASI	A	Chargé de projets internationaux		concours externe	création	2026	2	F
28	Direction des ressources humaines	Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / J	Ressources humaines	IGE	A	Chargé du pilotage des ressources humaines	J2D49	concours externe	vacance	2026	1	F
29	Direction des ressources humaines	Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / J	Ressources humaines	ASI	A	Assistant des ressources humaines	J3D45	concours interne	transformation	2026	2	F
30	Direction des ressources humaines	Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / J	Ressources humaines	TCH	B	Gestionnaire des ressources humaines	J4D43	concours externe	surnombre	2026	3	F
32	Direction des ressources immobilières	Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / G	Immobilier	IGE	A	Conduite d'opérations et données patrimoniales	G2A41 - Chargé(e) d'opérations immobilières	concours externe	transformation	2026	1	F
33	Direction des systèmes d'information	Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / E	Numérique, informatique	IGE	A	Ingénieur réseaux-sécurité	E2B43	concours externe ou interne	transformation	2026	1	F
34	Direction des systèmes d'information	Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / E	Numérique, informatique	IGE	A	Ingénieur développement-intégration d'applications	E2C45	concours externe	vacance	2026	2	F
35	Direction générale des services	Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / G	Administration générale	ATRF	C	Vaguemestre	G5B45	concours interne	vacance	2026	1	F
37	IAE Rouen Normandie	Pasteur	Filière ITRF / J	Administration générale	ASI	A	Chargé(e) des relations entreprises	J3A42 Assistant(e) d'orientation et d'insertion professionnelle	concours externe	transformation	2026	1	F
38	INSPE Normandie Rouen - Le Havre	Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / J	Administration générale	TCH	B	Assistant.e de direction	Adjoint.e en gestion administrative	concours interne	vacance	2026	1	F
39	Institut T.URN	Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / D		IGE	A	INGENIEUR D'ETUDES EN TRAITEMENT, ANALYSE ET REPRESENTATION DE L'INFORMATION SPATIALE	D2B42	concours externe ou interne	création	2026	1	F
41	IUT de Rouen	Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / C	Soutien formation	ASI	A	responsable servcie SEI	G3B41 assistance ingénieur-e en instrumentation et technique	concours externe ou interne	vacance	2026	1	F

42	IUT de Rouen	Elbeuf	Filière ITRF / G	Immobilier	ATRF	C	opérateur de maintenance	G 5A44 opératrice de maintenance	concours externe ou interne	vacance	2026	2	F
49	Presses universitaires de Rouen et du Havre	Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / F	Culture	IGE	A	Editeur-Editrice	F2C51	concours interne	création	2026	1	F
52	SAPHIRE	Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / F	Numérique, informatique	IGE	A	Directeur.trice adjoint.e au service SAPHIRE, responsable de pôle APARE	ingénieur pédagogique ayant de l'expérience dans le management	concours externe ou interne	vacance	2026	1	F
54	Service commun de la documentation	Mont-Saint-Aignan	Filière BU	Documentation	BIBAS	B	Bibliothécaire assistant spécialisé en charge du PEB de la BU Lettres		concours externe	vacance	2026	Commission Ad hoc	F
55	Service commun de la documentation	Mont-Saint-Aignan	Filière BU	Documentation	BIB	A	Bibliothécaire adjointe du responsable de la mission Développement et innovation numériques - direction SCD		détachement	création	2026	2	F
56	Service commun de la documentation		Filière BU	Documentation	MAG	C	Magasinier chargé de l'accueil des usagers et du traitement physique des collections - bibliothèque à définir		mutation	vacance	2026	3	F
57	Service commun de la documentation		Filière BU	Documentation	MAG	C	Magasinier chargé de l'accueil des usagers et du traitement physique des collections - bibliothèque à définir		concours externe	vacance	2026	4	F
59	Service de santé étudiante		Filière AENES	Prévention des risques	INFENES	A	Infirmier(e)s des étudiants (H/F) mobile sur tous les campus			création	2026	1	F
60	Service de santé étudiante	Mont-Saint-Aignan	Filière AENES	Prévention des risques	INFENES	A	Infirmier(e)s des étudiants (H/F) publics vulnérables			création	2026	2	F
62	UFR des lettres et sciences humaines	Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / E	Numérique, informatique	TCH	B	Technicien-ne d'exploitation, d'assistance et de traitement de l'information	E4X41	concours externe	vacance	2026	1	F
63	UFR des lettres et sciences humaines	Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / F	Communication	ASI	A	Assistant de communication	F3B46	concours externe	création	2026	2	F
64	UFR des lettres et sciences humaines	Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / J	Administration générale	ATRF	C	Adjoint technique en gestion administrative	J5X41	concours interne	vacance	2026	3	F
67	UFR des lettres et sciences humaines	Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / J	Administration générale	TCH	B	Technicien-ne en gestion administrative	J4C42	concours interne	transformation	2026	6	F
69	UFR des sciences de l'homme et de la société	Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / J	Administration générale	ATRF	C	Gestionnaire de scolarité		concours interne	transformation	2026	Commission Ad hoc	F
70	UFR santé	Martainville	Filière ITRF / J	Soutien formation	TCH	B	Gestionnaire de scolarité odontologie	J4C42	concours externe	création	2026	Hors classement	F
71	UFR santé	Martainville	Filière ITRF / G	Immobilier	ATRF	C	Plombier chauffagiste	G5A42	concours interne	vacance	2026	1 sur 6	F
72	UFR santé	Martainville	Filière ITRF / A	Soutien formation	ASI	A	Responsable travaux pratiques pharmacie	A3A43	concours interne	transformation	2026	2 sur 6	F
73	UFR santé	Martainville	Filière ITRF / G	Immobilier	ASI	A	Responsable logistique		concours interne	poste infructueux	2026	3 sur 6	F
77	UFR sciences et techniques	Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / J	Administration générale	ATRF	C	Profil à définir		concours interne	transformation	2026	Commission Ad hoc	F
78	UFR sciences et techniques	Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / A	Soutien formation	TCH	B	80% TP Biologie / 20% GlycoMEV Technicien-ne Biologiste	A4A41 Technicien-ne biologiste	concours interne	vacance	2026	1	F
79	UFR sciences et techniques	Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / B	Soutien formation	TCH	B	60% TP chimie / 40% Technicien-ne en chimie inorganique	B4X41 Technicien-ne en chimie et sciences physiques	concours externe	vacance	2026	2	F
80	UFR sciences et techniques	Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / J	Soutien formation	TCH	B	Gestionnaire financière et comptable	J5X41 Adjoint-e en gestion administrative	concours interne	vacance	2026	3	F
83	UFR sciences et techniques	Campus Est MSA	Filière ITRF / G	Immobilier	ATRF	C	Opérateur de maintenance	G5A44 Opératrice de maintenance	concours externe ou interne	vacance	2026		F
84	UFR sciences et techniques	Madrillet	Filière ITRF / E	Numérique, informatique	TCH	B	Technicien-ne en maintenance et support informatique 50 % UFR ST - 50% GPM	E4X41 Technicien-ne d'exploitation, d'assistance et de traitement de	concours externe	vacance	2026		F

CAMPAGNE D'EMPLOIS

DEMANDES DE PUBLICATIONS DE POSTES DE BIATSS LABOS 2026

Ligne	Structure (menu déroulant)	Champ (menu déroulant)	Campus (menu déroulant)	BAP (menu déroulant)	Corps (menu déroulant)	Catégorie FP (menu déroulant)	Fonctions	Emploi-type	Profil	Modalités (menu déroulant)	Moyen (menu déroulant)	Année de publication (menu déroulant)	Laboratoire (menu déroulant)	Classement	Arbitrages CORESS
2	HERACLES		Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / A	ASI	A	La personne recrutée aura une mission transversale au sein du Pôle Imagerie cellulaire de PRIMACEN et devra réaliser un ensemble de techniques spécialisées de préparation et de caractérisation d'échantillons destinés aux projets de microscopie photonique et de microscopie électronique. Elle devra par conséquent gérer et entretenir l'ensemble des équipements liés à ces activités.	A3A42		Concours externe	création	2026		1er	F
3	HERACLES		Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / J	ASI	A	La personne recrutée aura un rôle central au sein d'HeRaLeS avec pour mission la réalisation i) de la gestion financière et comptable des recettes et dépenses des plates-formes et services, ii) des audits et de la certification des comptes au regard des activités économiques, iii) du « business plan » global de l'Unité de Service. La personne recrutée coordonnera également de manière polyvalente et autonome les activités liées au règlement intérieur et les aspects logistiques de l'infrastructure de recherche.	J3E47		Concours externe	création	2026		2ème	F
6	IRIHS	HCS	Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / J	TCH	B	Gestionnaire en gestion financier.e de laboratoires	J4E44	Gestionnaire financier.e et comptable	concours externe ou interne	vacance	2026		1	F
9	UFR santé	CBS	Martainville	Filière ITRF / A	IGR	A	Ingénieur de recherche	A1A43	Recherche sur maladies bulleuses	concours externe ou interne	création	2026	PANTHER	1 sur 8	F
10	UFR santé	CBS	Martainville	Filière ITRF / A	TCH	B	Technicien en expérimentation animale	A4B44	recherche expérimentation animale - Chirurgie	concours externe	création	2026	GRHVN	2 sur 8	F
13	UFR santé	CBS	Martainville	Filière ITRF / A	IGR	A	Ingénieur de recherche	A1A42	recherche biologiste en plateforme scientifique et en	concours externe ou interne	création	2026	PANTHER	5 sur 8	F
17	UFR sciences et techniques	CBS	Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / A	IGR	A	Ingénieur de recherche en bio-ingénierie d'organoïdes et de modèles 3D immunocompétents	A1A42 - Ingénieur-e biologiste en plateforme scientifique et en	recherche en bio-ingénierie	concours externe	création	2026	CBG	1	F
18	UFR sciences et techniques	CBS	Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / A	ASI	A		A3B47 - Assistant-e ingénieur-e en études d'environnements	Assistant-e ingénieur-e en études d'environnements	concours externe	création	2026	ECODIV	2	F
19	UFR sciences et techniques	MENE	Madrillet	Filière ITRF / J	ASI	A		J3C44 - Assistant-e en Gestion Administrative	Assistant de direction	concours externe	vacance	2026	CORIA	3	F
20	UFR sciences et techniques	CBS	Mont-Saint-Aignan	Filière ITRF / J	IGE	A		J3C46 - Chargé-e de gestion administrative et d'aide au pilotage	Responsable administratif et financier	concours externe ou interne	création	2026	CARMEN	4	F

Présidence

Vice-Présidente du conseil d'administration

Béatrice PATTE-ROULAND

Conseil d'administration - URN**4 juillet 2025****Délibération n°CA-2025-30****Direction Générale des Services**

Sylvie MONSINJON

À l'ouverture de la réunion, le quorum est atteint par 33 votants, dont 8 membres représentés.

Lignes Directrices de Gestion RIPEC

- Vu la Loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur
- Vu le Décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 modifié portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
- Vu l'Arrêté du 29 décembre 2021 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
- Vu l'Arrêté du 21 décembre 2022 modifiant l'arrêté du 7 février 2022 fixant certaines modalités de la procédure d'attribution de la prime individuelle prévue par le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
- Vu les lignes directrices de gestion ministérielles relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs en date des 14 janvier 2022 et 18 janvier 2023
- Vu les lignes directrices de gestion URN relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs en date du 14/04/2023
- Vu les modifications proposées dans les LDG annexes

Approbation des modifications des Lignes Directrices de Gestion

Résultats du vote

Pour	21
Contre	3
Abstention	9

Le Conseil d'Administration approuve les modifications des Lignes Directrices de Gestion relatives au RIPEC C3.

Fait à Rouen, le 4 juillet 2025

Le Président de l'Université de Rouen Normandie,

Franck LE DERF


LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

‘ Régime indemnitaire des personnels
enseignants et chercheurs ’

Document de travail - CA du 4 juillet 2025

Table des matières

Références réglementaires	2
Préambule	2
Les principes généraux	4
La durée, les règles d'adoption et le suivi des lignes directrices de gestion	4
Les personnels concernés par les lignes directrices de gestion	4
La composante 2 : l'indemnité fonctionnelle	5
Le rappel réglementaire.....	5
La définition de la composante 2	5
Les bénéficiaires	5
Les modalités d'attribution.....	5
La mise en œuvre de la composante 2 au sein de l'université de Rouen Normandie au titre de l'année universitaire 2022-2023.....	6
La procédure de validation des fonctions éligibles.....	6
L'articulation entre la composante 2, le référentiel et la composante 3	6
Les fonctions valorisées au sein de l'URN.....	6
La composante 3 : la prime individuelle	7
Définition et montant.....	7
Définition	7
Montant.....	7
La répartition de la prime individuelle	8
La mise en œuvre opérationnelle de la prime individuelle	9
Le déroulé de la procédure.....	9
Étape 1 : Évaluation par le CNU et le CAc restreint	9
Étape 2 : Propositions à la présidence	9
Étape 3 : Décision de la présidence.....	10
Les rapporteurs : désignation et rôle	10
Désignation des rapporteurs	10
Rôle des rapporteurs	11
Les critères d'appréciation de la prime	11
ANNEXE 1 : Rapport d'activités à déposer dans Galaxie pour demander la composante 3	13
ANNEXE 2 : Évolution annuelle des cohortes de titulaires de la PEDR et de la prime individuelle (C3 du RIPEC)	Erreur ! Signet non défini.
ANNEXE 3 : Déclaration de liens d'intérêt	17

Références réglementaires

Loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur

Décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 modifié portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs

Arrêté du 29 décembre 2021 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs

Arrêté du 21 décembre 2022 modifiant l'arrêté du 7 février 2022 fixant certaines modalités de la procédure d'attribution de la prime individuelle prévue par le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs

Lignes directrices de gestion ministérielles relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs en date des 14 janvier 2022 et 18 janvier 2023

Lignes directrices de gestion URN relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs en date du 14/04/2023

Préambule

La loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur précise le rôle des établissements d'enseignement supérieur concernant la détermination de la politique indemnitaire des enseignants-chercheurs, et plus particulièrement le rôle des instances et du président.

Le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 a créé **un nouveau régime indemnitaire** des personnels enseignants-chercheurs appelé RIPEC.

Il est réparti en trois composantes :

- une indemnité liée au grade (composante 1)
- une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions et responsabilités particulières (composante 2)
- une prime individuelle liée à la qualité des activités et de l'engagement professionnel (composante 3).

Un arrêté du 27 décembre 2022 fixe, pour l'année 2023, les barèmes, plafonds et planchers applicables à ces composantes indemnitaires :

- pour l'indemnité liée au grade : 3500 € annuels pour l'ensemble des personnels concernés

- pour l'indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières :

- groupe 1 : responsabilités particulières ou missions temporaires : montant annuel maximal de 6 000 €,
- groupe 2 : responsabilités supérieures : montant annuel maximal de 12 000 €,
- groupe 3 : fonctions de direction : montant annuel maximal de 18 000 €.

- pour la prime individuelle liée à la qualité des activités et de l'engagement professionnel :

- plancher : 3 500 € annuels
- plafond : 12 000 € annuels.

Conformément à l'article 2 du décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021, les lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles ont défini la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire. Ces LDG indiquent que les universités peuvent préciser, dans des LDG d'établissement, les principes de répartition de ces primes.

L'université de Rouen Normandie (URN) a choisi de présenter des LDG qui déterminent les grands principes d'attribution pour les composantes 2 et 3 du RIPEC.

Les présentes LDG se déclineront de la façon suivante :

- le rappel des principes généraux
- la mise en œuvre de la composante 2
- la mise en œuvre de la composante 3.

Les principes généraux

Dans le respect des LDG ministérielles, l'URN propose l'élaboration des LDG afin d'afficher clairement sa politique RH en matière de régime indemnitaire destiné aux enseignants-chercheurs.

La durée, les règles d'adoption et le suivi des lignes directrices de gestion

Les LDG « régime indemnitaire » proposées par l'URN relatives aux composantes 2 et 3 du RIPEC sont établies pour une durée de quatre ans ; elles prennent effet à compter de leur date de validation par le conseil d'administration après avis du Comité Social d'Administration (CSA).

Les LDG peuvent faire l'objet de demande de modifications sur proposition du président de l'université ou sur demande des deux tiers des membres du CSA.

Un bilan annuel de leurs mises en œuvre sera présenté, dès la première année d'attribution de la composante 3, au CSA de l'établissement. À cette occasion, les critères de répartition et d'attribution pourront être rediscutés et évoluer.

Les personnels concernés par les lignes directrices de gestion

Les LDG « régime indemnitaire » concernent :

- pour la composante 2 : les personnels enseignants-chercheurs de l'établissement
- pour la composante 3 : les personnels enseignants-chercheurs de l'établissement.

Elles ne concernent pas les enseignants et les personnels enseignants hospitalo-universitaires.

L'arrêté du 7 février 2022 prévoit que la prime C3 est liée « à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble des missions définies pour les enseignants-chercheurs » alors que l'attribution de la C2 est une indemnité systématiquement accordée pour l'exercice d'une fonction. Il convient ainsi de distinguer les fonctions relevant de la C2, qui donnent droit systématiquement à l'indemnité, des activités relevant de la C3 et plus particulièrement de la qualité d'exercice de ces activités qui ouvrent la possibilité d'obtenir une prime, la composante 3.

La composante 2 : l'indemnité fonctionnelle

Le rappel réglementaire

La définition de la composante 2

La composante 2 du RIPEC est une indemnité fonctionnelle.

Elle est attribuée, à compter du 1^{er} septembre 2022, soit pour valoriser certaines fonctions ou responsabilités particulières soit pour reconnaître l'exercice d'une mission temporaire d'une durée maximale de 18 mois qui a fait l'objet d'une lettre de mission précisant les objectifs à atteindre et la durée de la mission.

Concernant ces fonctions ou responsabilités particulières, et comme déjà amorcé dans le préambule des présentes LDG, l'université doit les inventorier et les coter selon 3 groupes étant entendu que, pour chaque groupe, est fixé par arrêté un montant maximum annuel :

- responsabilités particulières ou missions temporaires : montant annuel maximal de 6 000 €,
- responsabilités supérieures : montant annuel maximal de 12 000 €,
- fonctions de direction : montant annuel maximal de 18 000 €.

Les bénéficiaires

Les bénéficiaires de la composante 2 sont les enseignants-chercheurs sous réserve qu'ils aient effectué leur service d'enseignement dû au titre d'une année universitaire. Toutefois, ne peuvent y prétendre les enseignants-chercheurs en position de délégation à temps complet, en CRCT ou encore en CPP. A l'inverse, et après modification par décret en date du 13 septembre 2022, la composante 2 est désormais attribuable aux enseignants-chercheurs qui perçoivent des rémunérations complémentaires émanant de l'exercice de professions libérales.

Si un enseignant-chercheur peut prétendre à plusieurs indemnités liées à plusieurs groupes de fonctions, leur montant cumulé ne pourra être supérieur au montant maximum annuel autorisé soit 18 000 euros en 2022.

Cette indemnité n'est pas convertible en décharge.

Les modalités d'attribution

Les textes réglementaires prévoient que le nombre d'enseignants-chercheurs bénéficiaires est limité à 35 % des effectifs de l'année au titre de laquelle elle est attribuée et que, d'ici 2027, son montant total devra être compris entre 20 et 30 % du montant de la composante 1 du RIPEC.

Chaque bénéficiaire perçoit cette indemnité mensuellement. En cas de temps partiel ou de travail à temps non complet, le montant de la composante 2 accordé au titre de fonction ou responsabilité est proratisé.

En application des règles générales ci-dessus décrites, il y a donc lieu de déterminer les modalités de mise en œuvre au sein de l'URN.

Les fonctions et responsabilités donnant droit à l'attribution d'une indemnité fonctionnelle sont arrêtées par le président de l'université conformément aux présentes LDG et à la validation du conseil d'administration.

La mise en œuvre de la composante 2 au sein de l'université de Rouen Normandie au titre de l'année universitaire 2022-2023

La procédure de validation des fonctions éligibles

Les LDG de l'URN actent la typologie des fonctions et responsabilités éligibles. Pour chaque fonction, les LDG de l'établissement indiquent le montant de l'indemnité correspondante et la correspondance avec le référentiel d'équivalences horaires de l'URN validé en conseil d'administration. Cette cartographie fait l'objet d'une présentation en CSA et d'une validation en conseil d'administration. Les propositions du président de l'université seront, avant passage en CSA, adressées préalablement au recteur d'académie dont dépend l'établissement comme le recommandent les LDG ministérielles.

Après validation en conseil d'administration, les enseignants-chercheurs qui assumeront ces fonctions, responsabilités ou missions percevront automatiquement les indemnités correspondantes.

Les évolutions de la typologie ou des montants correspondants devront faire l'objet d'une présentation, pour avis, au CSA à partir de janvier 2023 et d'une validation au conseil d'administration avant mise en œuvre.

L'articulation entre la composante 2, le référentiel et la composante 3

La composante 2 étant une indemnité fonctionnelle liée à l'exercice de fonctions ou responsabilités particulières, elle est cumulable avec l'attribution du référentiel.

Les fonctions valorisées au sein de l'URN

Au sein de l'URN, les fonctions éligibles à la composante 2, à compter du 1^{er} septembre 2022, sont les suivantes :

- les vice-présidences statutaires et fonctionnelles,
- les directions de composantes à l'exclusion de celles à régime particulier.

Le montant attribué chaque année sera validé en conseil d'administration plénier.

La composante 3 : la prime individuelle

Les présentes LDG précisent les principes de répartition de cette prime au sein de l'établissement, son montant annuel, les critères d'appréciation pour son attribution mais également la mise en œuvre opérationnelle.

Définition et montant

Définition

La prime individuelle est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des enseignants-chercheurs au regard de l'ensemble des missions définies à l'article L. 123-3 du Code de l'éducation :

- la formation initiale et continue tout au long de la vie ;
- la recherche scientifique et technologique, la diffusion et la valorisation de ses résultats au service de la société. Cette dernière repose sur le développement de l'innovation, du transfert de technologie lorsque celui-ci est possible, de la capacité d'expertise et d'appui aux associations et fondations, reconnues d'utilité publique, et aux politiques publiques menées pour répondre aux défis sociétaux, aux besoins sociaux, économiques et de développement durable ;
- l'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle ;
- la diffusion de la culture humaniste, en particulier à travers le développement des sciences humaines et sociales, et de la culture scientifique, technique et industrielle ;
- la participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- la coopération internationale.

ou au sens du septième alinéa de l'article 3 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié :

- la vie collective des établissements et la participation aux conseils et instances prévus par le code de l'éducation et le code de la recherche ou par les statuts des établissements.

Pour prétendre au bénéfice de la prime individuelle, les enseignants-chercheurs doivent déposer un dossier de candidature qui sera étudié selon une procédure nationale. Attribuée pour une durée de trois ans, son versement est mensuel.

Montant

L'URN choisit d'appliquer un montant unique, quelle que soit la possibilité retenue pour l'attribution de la prime et sans distinction de corps (MCF ou PR) et de grade.

Ainsi, à compter du 1^{er} octobre 2025, chaque année, et pendant une durée de trois ans, le bénéficiaire percevra un montant annuel brut de 4 000 euros.

La répartition de la prime individuelle

Le régime indemnitaire ne doit pas tendre à accroître les inégalités entre les femmes et les hommes. L'URN inscrit dans un cadre pluriannuel la nécessité que la part de femmes et d'hommes bénéficiaires de la C3 du RIPEC soit égale à la part de femmes et d'hommes enseignants-chercheurs en poste dans l'établissement.

Les LDG ministérielles invitent les établissements à déterminer une répartition des primes, proposée en fonction des 4 possibilités suivantes :

- au titre de l'investissement pédagogique,
- au titre de l'activité scientifique,
- au titre du concours apporté à la vie collective de l'établissement (art. 3 alinéa 7 du décret n° 84-431),
- au titre des autres missions prévues à l'article L. 123-3 du Code de l'éducation.

L'URN a fixé un objectif pluriannuel (2021-2027) correspondant à la répartition suivante :

- au moins 35 % des primes au titre de l'investissement pédagogique,
- au moins 35 % des primes au titre des activités scientifiques,
- au plus 30 % des primes au titre du concours apporté à la vie collective de l'établissement (art. 3 alinéa 7 du décret n° 84-431) et des autres missions prévues à l'article L. 123-3 du Code de l'éducation

Les LDG ministérielles précisent qu'à terme (soit en 2027), d'une part 45 % des effectifs enseignants-chercheurs d'un établissement devraient bénéficier d'une prime individuelle et, d'autre part, que le montant global de cette prime devrait représenter au moins 30 % du montant de la composante 1 du RIPEC. L'URN devrait donc consacrer à cette date un montant de 1,4 M€¹.

L'URN propose d'attribuer cette prime à 140 bénéficiaires par cohorte ce qui représentera à l'horizon 2027 pour les trois cohortes en cours un montant total annuel de 1.68M€ et un peu plus de 55% des effectifs actuels qui percevront cette prime.

À ce montant consacré à la prime individuelle viennent s'ajouter les PEDR attribuées aux personnels hospitalo-universitaires et aux lauréats de l'IUF ou de distinctions scientifiques telles que définies dans le décret.

En cas de changement d'établissement du bénéficiaire de la prime, l'établissement d'accueil prendra en charge le versement de la part indemnitaire sur la base du montant fixé par l'établissement d'origine.

¹ 1,4M€ correspondant à 30% de 6400€ x 750 enseignants-chercheurs.

La mise en œuvre opérationnelle de la prime individuelle

Le déroulé de la procédure

Pour prétendre au bénéfice de la prime individuelle, les enseignants-chercheurs doivent déposer un dossier de candidature selon une procédure nationale dématérialisée (site Galaxie du MESR).

En application de cette procédure, trois étapes sont mises en œuvre à l'URN :

Étape 1 : Évaluation par le CNU et le CAC restreint

a. Chaque dossier de candidature est soumis pour avis à la section compétente du CNU. Au vu des rapports rendus par deux rapporteurs, les membres des sections CNU rendront un avis unique sur chacun des dossiers. Ces avis seront soit « très favorable », soit « favorable », soit « réservé », et préciseront au titre de quelle(s) mission(s) au sens de l'article L. 123-3 du Code de l'éducation ou au sens de l'article 3, alinéa 7 du décret n° 84-431 le bénéfice de la prime est proposé. **Ces avis, qui portent sur l'ensemble des activités du candidat, devront évaluer les quatre années précédant la candidature.** Par exemple, pour les primes accordées au titre de l'année courante n, les activités seront appréciées sur les années n-1 à n-4.

b. A l'échelle de l'établissement une évaluation reprenant les mêmes principes est ensuite réalisée par des rapporteurs, selon les modalités précisées ci-dessous (« Les rapporteurs : désignation et rôle »).

c. Le CAC restreint se réunit en groupe de travail pour réexaminer l'ensemble des notes et des avis (CNU et expertises locales). Les dossiers de candidature font l'objet de l'attribution d'une cotation sur quatre items (investissement pédagogique, activité scientifique, concours apporté à la vie collective de l'établissement et missions prévues à l'article L. 123-3 du Code de l'éducation) ainsi qu'un avis global.

Étape 2 : Propositions à la présidence

Le CAC restreint propose une liste de bénéficiaires, prenant en compte l'enveloppe budgétaire allouée. Les dossiers présentant la meilleure cotation seront proposés comme prioritaires.

En cas d'égalité de cotation, les équilibres de genre/corps/section parmi les dossiers déposés seront pris en compte. Il sera porté à la connaissance des membres du CAC restreint des indicateurs relatifs aux candidats ayant déposé un dossier.

A l'URN, le CAC restreint indique pour chaque candidat proposé sur la liste, la ou les possibilités au titre desquelles sa candidature pourrait être retenue.

Étape 3 : Décision de la présidence

A l'URN, le président prend connaissance des cotations émises par le CNU et par le CAC restreint (étape 1), et de la proposition de liste de bénéficiaires établie par le CAC restreint (étape 2). Au vu de ces éléments, il élabore une liste des enseignants-chercheurs retenus pour l'obtention de la prime. Cette liste précise les motifs d'attribution (prime accordée au titre d'une, de plusieurs, ou de l'ensemble des missions concernées).

Les rapporteurs : désignation et rôle

Les membres du CAC restreint s'appuient sur les évaluations des rapporteurs et leurs propositions. Il convient de décliner les modalités de leur désignation et leur rôle au sein de cette procédure.

Désignation des rapporteurs

L'URN, avant l'examen par le CAC restreint, demande à ce que chaque dossier de candidature soit étudié par un binôme de rapporteurs. Les rapporteurs seront choisis parmi des enseignants-chercheurs, ils devront avoir un rang au moins équivalent à celui du candidat.

Les rapporteurs seront choisis parmi :

- les personnels enseignants-chercheurs de l'université de Rouen Normandie, et
- des enseignants-chercheurs d'autres universités, notamment dans le cadre de partenariats afin de mettre en commun un vivier d'experts.

Chaque binôme de rapporteurs sera constitué d'un enseignant-chercheur de l'URN et d'un enseignant-chercheur d'une autre université. L'un des deux enseignants-chercheurs devra appartenir aux mêmes groupes de discipline que celui du candidat. Les binômes seront constitués en fonction des groupes de disciplines suivants :

Droit, économie, gestion

Groupe A : sections 1 à 4

Groupe B : sections 5 et 6

Lettres et sciences humaines

Groupe C : sections 7 à 15

Groupe D : sections 16 à 24

Sciences

Groupe E sections 25 à 27, 31 à 33, et 34 à 37

Groupe F : sections 28 à 30 et 60 à 63

Groupe G : sections 64 à 69

Pluridisciplinaires

Groupe H : sections 70 à 74

Santé

Groupe I (sections de santé) : sections 85 à 87 et sections 91 et 92

Le CAc restreint valide la liste des binômes pour les candidatures de chaque groupe de discipline.

Enfin, l'URN demandera à ce que les rapporteurs signalent tout lien d'intérêt avec un candidat et de ne pas, dans ces conditions, procéder à l'examen de son dossier. À ce titre, ils renseigneront le document figurant en annexe 3 (Déclaration de lien d'intérêt).

Aucune communication n'est faite sur la désignation des rapporteurs, soit auprès des autres rapporteurs, soit auprès des enseignants-chercheurs dont les dossiers sont expertisés.

Rôle des rapporteurs

Chaque rapporteur s'engage à travailler dans la plus stricte neutralité et en toute discrétion.

Après examen des dossiers, chaque rapporteur devra communiquer, pour chaque dossier expertisé un avis sur l'ensemble du dossier du candidat (« très favorable », « favorable », « réservé »).

Afin de motiver cet avis, l'URN a choisi de préciser les critères d'appréciation.

Les critères d'appréciation de la prime

Ainsi, l'URN a décidé de reprendre les critères prévus dans le rapport d'activités (annexe 1) qui doit être déposé par les candidats, tout en précisant pour certains critères les particularités qui seront plus précisément analysées au titre de la politique stratégique de l'établissement.

Seront entre autres regardés :

- au titre de l'investissement pédagogique :

- ✓ L'investissement dans des responsabilités pédagogiques (donner les éléments de quantification - à partir de l'évaluation de 2026)
 - ✓ la formation tout au long de la vie
 - ✓ l'innovation pédagogique
 - ✓ l'internationalisation des formations
 - ✓ les projets dans le cadre du dispositif ARE
- au titre de l'activité scientifique :
- ✓ les réponses aux appels à projets nationaux et internationaux, en qualité de participants ou de porteurs de projets
 - ✓ la recherche partenariale et le transfert de technologies
 - ✓ la vulgarisation et la communication scientifique
 - ✓ le développement de l'interdisciplinarité en termes d'animation scientifique, de réponse aux appels à projets, ou de développement de réseaux à l'échelle locale, régionale, nationale ou internationale
- au titre du concours apporté à la vie collective de l'établissement (art. 3 alinéa 7 du décret n° 84-431
- ✓ les activités exercées localement et ne figurant pas dans l'annexe 1 (par exemple instances statutaires de l'URN ; manifestations scientifiques, pédagogiques, culturelles, de diffusion de l'établissement ; ...)
- au titre des autres missions prévues à l'article L. 123-3 du Code de l'éducation :
- ✓ l'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle ;
 - ✓ la diffusion de la culture humaniste, en particulier à travers le développement des sciences humaines et sociales, et de la culture scientifique, technique et industrielle ;
 - ✓ la participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
 - ✓ la coopération internationale.

Par ailleurs, de manière transverse aux trois items, les activités liées à la Transition Socio-Écologique (TSE) feront l'objet d'une attention particulière .

ANNEXE 1 : Rapport d'activités à déposer dans Galaxie pour demander la composante 3

Ce document est une trame pour vous aider à rédiger votre rapport d'activités. Les candidats sont invités à renseigner autant que possible les différentes rubriques.

La police de caractère utilisée pour rédiger le contenu des rubriques doit avoir une taille minimale de 12 points. L'organisation générale des rubriques doit être respectée. L'ensemble de cette partie rédactionnelle ne doit pas excéder 15 pages (hors annexes). Pour argumenter les items, il convient de ne pas se limiter à des listes.

Nom d'usage :

Prénom :

Corps :

Grade :

Discipline/section :

Synthèse du parcours professionnel et contexte d'exercice

Présentation chronologique des principales étapes de la carrière faisant apparaître les éléments les plus significatifs (diplômes, positions, principales responsabilités et activités)

Présentation de l'évolution éventuelle des activités

Présentation des formations suivies notamment concernant vos activités pédagogiques

(rubrique limitée à 9000 caractères, blancs non compris, soit 3 pages maximum)

Investissement pédagogique durant les quatre années précédant la candidature (*)

- 1. Présentation synthétique de l'activité d'enseignement : **principaux enseignements en mettant l'accent sur les thématiques enseignées, les pratiques pédagogiques, les activités particulières : création d'un enseignement, transformation des enseignements, etc.***
 - 2. Présentation des enseignements **faisant apparaître la catégorie de diplôme (national, universitaire), le niveau (LMD), le type de formation (formation initiale / continue tout au long de la vie, professionnelle, présentielle / à distance), la nature (cours magistraux, TP, TD, encadrement de travaux de fin d'étude et de stages), les effectifs, le volume horaire (ce descriptif sera complété sous la forme d'un tableau détaillé de présentation en **annexe 1**).***
 - 3. Responsabilités pédagogiques, **en particulier direction, animation, montage de formations, notamment à l'international, fabrication et utilisation de ressources pédagogiques, soutien à l'orientation, soutien à la promotion sociale et à l'insertion professionnelle, soutien à l'entrepreneuriat, etc.***
 - 4. Diffusion de la culture (humaniste) à travers le développement des sciences humaines et sociales et/ou de la culture scientifique, technique et industrielle, **participation à des expositions (contributeur ou commissaire scientifique²), etc.***
 - 5. Rayonnement, activités internationales, **en particulier participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche, coopération internationale.***
-

¹ Indiquer la taille de l'exposition et le degré d'implication

(*) La période de 4 années considérée ci-dessous se termine le 31 décembre N-1 et commence le 1^{er} janvier N-4, ou plus tôt selon les congés (parental, maladie...) ou emploi à temps partiel détaillés dans la partie « Autres informations ».

Activité scientifique durant les quatre années précédant la candidature (*)

1. Présentation synthétique des thématiques de recherche : *grands axes de recherche et apport dans le ou les domaines concernés.*
2. Publications et productions scientifiques : *présentation, en quelques lignes, des 5 publications (ou brevets, logiciels, compte rendus, rapports) jugées les plus significatives (Liste complète en **annexe 2** sans transmission des documents).*
3. Encadrement doctoral et scientifique (*Liste complète **en annexe 3***).
4. Diffusion et valorisation des résultats de la recherche au service de la société :
 - *Développement de l'innovation et du transfert de technologie ;*
 - *Expertise et appui à des organismes nationaux (dont associations et fondations reconnues d'utilité publique) ou internationaux ;*
 - *Expertise et appui aux politiques publiques menées pour répondre aux défis sociétaux, aux besoins sociaux, économiques et de développement durable ;*
 - *Activités éditoriales (expertises, responsabilités de collections...)* ;
 - *Participation à des jurys de thèse et de HDR (hors établissement) ;*
 - *Diffusion du savoir (vulgarisation), responsabilités et activités au sein de sociétés savantes ou associations ;*
 - *Organisation de colloques, conférences, journées d'étude ;*
 - *Participation à un réseau de recherche, invitations dans des universités étrangères...*
5. Responsabilités scientifiques.
 - *Animation d'équipes de recherche (préciser le rôle, taille, composition, budget, dates) ;*
 - *Contrats de recherche évalués dans le cadre d'un appel à projet ou de gré à gré (préciser l'organisme/partenaire, les dates, le rôle, les ressources financières et humaines).*
6. Autres.

Responsabilités collectives et d'intérêt général durant les quatre années précédant la candidature (*)

1. Présentation synthétique des responsabilités exercées
2. Responsabilités administratives :
 - *Présidence ou vice-présidence d'établissement de l'enseignement supérieur ;*
 - *Direction de composante, d'école doctorale, de services communs ;*
 - *Direction de structures de recherche (UMR, EA, SFR, ERT, plateformes ...)* ;
 - *Missions et gestion de projets de l'établissement ;*
 - *Autres.*
3. Responsabilités et mandats locaux ou régionaux :
 - *Participation aux conseils centraux (rôle, missions...)* ;
 - *Participation aux conseils de composantes, de laboratoires... ;*
 - *Autres.*

(*) La période de 4 années considérée ci-dessous se termine le 31 décembre N-1 et commence le 1^{er} janvier N-4, ou plus tôt selon les congés (parental, maladie...) ou emploi à temps partiel détaillés dans la partie « Autres informations ».

4. Responsabilités et mandats (internationaux, nationaux) :

- *Participations à des instances nationales - CNU, CNRS, conseils des établissements publics, etc. - ou internationales ;*
- *Responsabilités exercées dans les agences nationales (HCERES, ANR, ...) ;*
- *Autres.*

Autres informations

Rubrique pour la présentation de situations particulières ou d'actions non mentionnées précédemment.

Cette rubrique est destinée notamment aux enseignants-chercheurs reconnus travailleurs handicapés (RQTH) pour leur permettre de présenter l'ensemble des activités exercées en compensation de leur handicap.

Activité hospitalière durant les quatre années précédant la candidature (*) (cette rubrique ne concerne que les personnels des disciplines de santé)

- *Présentation de l'activité hospitalière en faisant apparaître les éléments jugés les plus significatifs (la rubrique est limitée à 6000 caractères, blancs non compris, soit environ 2 pages).*
- *Membre/Direction d'Unité fonctionnelle ou de Service.*
- *Présence/Direction : Commission Consultative médicale (CCM), Commission Médicale d'Établissement (CME), Recherche clinique.*

Activité de conservation et d'enrichissement du patrimoine national et d'étude et de valorisation scientifique des collections durant les quatre années précédant la candidature (*) (cette rubrique ne concerne que les personnels du Muséum national d'histoire naturelle)

- *Présentation de l'activité de conservation, d'enrichissement du patrimoine national, d'étude et de valorisation scientifiques des collections du Muséum en faisant apparaître les éléments jugés les plus significatifs (la rubrique est limitée à 6000 caractères, blancs non compris, soit environ 2 pages).*

Recherche et valorisation scientifique des collections

- *Nombre d'articles ou de productions scientifiques portant sur les collections du Muséum ⁽³⁾.*
- *Valorisation des collections (enrichissement, inventaire, études).*
- *Nombre d'activités pour le patrimoine et/ou les réseaux d'observation. Alimentation et gestion des bases de données partagées*

³ Les collections du Muséum, telles que définies par le Règlement des Collections de l'établissement, englobent tant les collections physiques que numériques dès lors qu'elles sont conservées et mises à disposition pour autrui. Elles concernent les collections de spécimens existantes, mais aussi les collections « nouvelles » (numériques, ADN, tissus...) pour autant qu'elles soient ouvertes à tous par destination, c'est à dire dès leur mise en place. Les collections d'étude ou les bases de données utiles uniquement à un chercheur, un projet, ou un laboratoire ne sont pas concernées. Les données de baguage d'oiseaux ou de Vigie Nature/65 MO par exemple sont néanmoins concernées. Un spécimen ne constitue pas enfin « une collection ».

(*) La période de 4 années considérée ci-dessous se termine le 31 décembre N-1 et commence le 1^{er} janvier N-4, ou plus tôt selon les congés (parental, maladie...) ou emploi à temps partiel détaillés dans la partie « Autres informations ».

- *Responsabilité effective de collection (chargé d'ensemble, chargé de conservation ou de prise en charge d'une de ces fonctions sans le titre)*

Responsabilités scientifiques et collectives

- *Nombre de travaux et rapport d'expertise technique, identifications, avis pour les douanes...*

ANNEXES

1. Tableau des enseignements durant les quatre années précédant la candidature (*)

Année	Niveau	Diplôme	Intitulé	Type de formation (1)	Nature (2)	Effectifs	Volume horaire annuel

(1) formation initiale / continue tout au long de la vie, professionnelle, présentielle / à distance

(2) cours magistraux, TP, TD, encadrement de travaux de fin d'étude et de stages

2. Liste classée des publications durant les quatre années précédant la candidature (*) (celles-ci ne doivent pas être jointes)

(Dans la liste des auteurs mettre votre nom en gras et souligner le nom des étudiants encadrés)

Présentation des publications selon les spécificités disciplinaires. Les candidats sont invités à se reporter aux éventuelles préconisations formulées par leur section.

- *Articles dans revues internationales à comité de lecture*
- *Articles dans revues nationales à comité de lecture*
- *Ouvrages individuels et direction d'ouvrages collectifs*
- *Chapitres d'ouvrages*
- *Brevets, licences, logiciels*
- *Actes publiés de conférences internationales, congrès et colloques...*
- *Autres*

3. Liste des direction et codirection de thèses durant les quatre années précédant la candidature (*)

- *Thèses soutenues (en précisant le(s) date début, date fin, taux de co-encadrement et co-encadrants, publications et devenir des docteurs)*
- *Thèses en cours (en précisant le(s) date début, taux de co-encadrement et co-encadrants et publications)*

() La période de 4 années considérée ci-dessous se termine le 31 décembre N-1 et commence le 1^{er} janvier N-4, ou plus tôt selon les congés (parental, maladie...) ou emploi à temps partiel détaillés dans la partie « Autres informations ».*

ANNEXE 3 : Déclaration de liens d'intérêt

Je soussigné(e),

Prénom :

.....

Nom :

.....

déclare

avoir un lien de parenté ou de proximité affective avec le(s) candidat(s) suivant(s) :

.....
.....

avoir été directeur, co-directeur de thèse, garant HDR de(s) candidat(s) suivant(s) :

.....
.....

avoir plusieurs publications communes de moins de 5 ans avec le(s) candidat(s) suivant(s) :

.....
.....

avoir ou avoir eu un conflit d'intérêt avec le(s) candidat(s) suivant(s) :

.....
.....

n'avoir aucune communauté d'intérêt avec les candidats.

.....
.....

Fait à, le,

Signature

AVAIL

**UNIVERSITÉ
DE ROUEN
NORMANDIE**



1 RUE THOMAS BECKET
76 130 MONT-SAINT-AIGNAN
UNIV-ROUEN.FR



Présidence

Vice-Présidente du conseil d'administration
Béatrice PATTE-ROULAND

Direction Générale des Services

Sylvie MONSINJON

Conseil d'administration - URN**4 juillet 2025****Délibération n°CA-2025-31**

À l'ouverture de la réunion, le quorum est atteint par 33 votants, dont 8 membres représentés.

Plan d'égalité professionnelle

- Vu la Loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique
- Vu le plan d'action annexe

Approbation du Plan d'égalité professionnelle 2025 - 2027

Résultats du vote

Pour	33
Contre	0
Abstention	0

Le Conseil d'Administration approuve le Plan d'égalité professionnelle 2025-2027.

Fait à Rouen, le 4 juillet 2025

Le Président de l'Université de Rouen Normandie,

Franck LE DERF



Plan d'égalité professionnelle

de l'université de Rouen
Normandie



2025-2027

Document de travail - CA du 4 juillet 2025

ÉDITO

Depuis plusieurs années, l'université de Rouen Normandie affirme avec conviction son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, et plus largement pour une communauté universitaire inclusive, respectueuse de la diversité et mobilisée contre toutes les formes de discrimination. Cet engagement est structurant, concret, et s'inscrit durablement dans les politiques de pilotage de l'établissement.

Le renouvellement de notre plan d'égalité professionnelle femmes-hommes pour la période 2025-2027 traduit cette volonté de progrès continu. Il repose sur un état des lieux rigoureux, une dynamique de co-construction avec les représentants du personnel, et l'implication renouvelée de notre comité de pilotage égalité, diversité et inclusion. Il s'articule autour de sept axes stratégiques, alignés sur les priorités nationales, pour agir efficacement sur l'ensemble des leviers à notre disposition : gouvernance, mixité, déroulement de carrière, articulation des temps de vie, prévention des violences sexistes et sexuelles, santé au travail et culture de l'égalité.

Ce plan propose des actions concrètes, mesurables, et portées par des acteurs identifiés. Il vise non seulement à corriger les déséquilibres encore présents, mais aussi à transformer en profondeur nos pratiques collectives. Qu'il s'agisse de garantir l'équité dans les promotions, de favoriser la mixité dans les métiers, de soutenir la parentalité ou de prévenir les violences, chaque mesure répond à un besoin exprimé, observé ou anticipé.

L'université de Rouen Normandie se donne ainsi les moyens d'être un établissement exemplaire, où l'égalité professionnelle n'est pas seulement une exigence réglementaire, mais une réalité vécue au quotidien. Nous savons que ces avancées ne peuvent être obtenues qu'au prix d'un engagement collectif. C'est pourquoi je tiens à remercier l'ensemble des services, des élus et des partenaires mobilisés dans cette démarche.

Ensemble, nous continuerons à faire de notre université un espace d'inclusion, de reconnaissance et d'équité.

Béatrice PATTE-ROULAND
Vice-Présidente Égalité Diversité Inclusion

SOMMAIRE

Édito	1
Contexte et méthode de travail	5
État de situation comparée	6
Proposition du nouveau plan d'action de l'URN en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes pour la période 2025/2027	11
AXE 1 Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines sur le long terme	12
Action 1 - Créer un comité de pilotage et de suivi sur l'égalité, la diversité et l'inclusion (EDI) qui comprendra le suivi du plan égalité femmes-hommes	13
Action 2 - Développer des partenariats externes avec le rectorat, la DRDFE, le CROUS, le CNRS, l'INSERM, l'INSA, l'université de Caen et l'université du Havre pour la mise en œuvre d'actions de promotion de l'égalité	14
Action 3 - Promouvoir la parité dans les instances de l'université	15
Action 4 - Mettre en œuvre une formation des cadres sur les enjeux et obligations en matière d'égalité professionnelle, VSS.....	16
AXE 2 Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur	17
Action 5 - Sensibiliser les jurys de concours et les jurys de recrutement aux biais de genre	18
Action 6 - Rédiger les offres d'emploi avec des formulations inclusives	19
Action 7 - Fixer des objectifs de parité dans les disciplines où les femmes sont sous-représentées et mener des études spécifiques sur certaines populations de l'établissement	20
Action 8 - Favoriser les contextes d'études promouvant la mixité dès l'entrée dans la formation par la sensibilisation des enseignants-chercheurs de l'université	21
Action 9 - Mettre en œuvre des statistiques genrées sur les responsabilités de direction ou des responsabilités d'enseignement.....	22
AXE 3 Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes	23
Action 10 - Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement	24
Action 11 - Produire une analyse plus fine des données issues de l'index d'égalité professionnelle pour établir un plan de mesures correctives qui pourra être intégré au plan d'égalité femmes-hommes	25
AXE 4 Faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale	26
Action 12 - Adapter les rythmes de travail	27

Action 13 - Renforcer l'accompagnement des femmes au moment de la déclaration du congé de maternité ou d'adoption.....	28
Action 14 - Valoriser le centre de loisirs	29
Action 15 - Favoriser l'aide à la garde d'enfants en crèche pour les personnels et étudiants de l'université.....	30
Action 16 - Mettre en place une ou plusieurs salles d'allaitement maternel sur les campus et communiquer autour de ces lieux pour que chaque personnel ait une solution	31
Action 17 - Élaborer une charte de l'encadrement responsable.....	32
AXE 5 Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence (dont les violences sexistes et sexuelles VSS), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	33
Action 18 - Mettre en place une cellule d'écoute et de signalement externalisée.....	34
Action 19 - Former systématiquement les encadrants et les RH à la détection et au traitement des situations de harcèlement et proposer des formations adaptées aux personnels qui sont confrontés à des contextes de travail spécifiques	35
Action 20 - Recenser les signalements reçus et traités dans les dispositifs de signalement et d'écoute	36
Action 21 - Accompagner les agents victimes de violences, intégrer leur prise en charge, y compris pour les violences intra-familiales, en lien avec les services sociaux et les associations spécialisées .	37
Action 22 - Organiser des campagnes de sensibilisation sur les discriminations et les agissements sexistes	38
AXE 6 Agir pour la santé des femmes au travail	39
Action 23 - Prendre en compte la santé des femmes dans l'évaluation des conditions de travail dans le rapport d'activité du médecin du travail.....	40
Action 24 - Adapter les postes et conditions de travail aux besoins spécifiques des femmes (grossesse, pathologies spécifiques) et les sensibiliser aux risques professionnels spécifiques (TMS, stress, surcharge mentale...)	41
Action 25 - Déployer des actions de prévention sur la santé mentale et physique	42
Action 26 - Reconnaître l'endométriose comme un enjeu de santé au travail en mettant en place des dispositifs d'aménagement adaptés (horaires flexibles, télétravail, accès facilité aux soins médicaux, ASA). Sensibiliser les managers à mieux comprendre l'impact de l'endométriose sur la vie professionnelle et à accompagner les agents concernés.....	43
Action 27 - Mettre en place des mesures d'accompagnement pour les femmes en ménopause : adaptation des conditions de travail, sensibilisation des managers, accès à des conseils médicaux et aménagement des horaires en cas de besoin.....	44
Action 28 - Mettre en place une ASA pour IVG	45
AXE 7 Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	46
Action 29 - Organiser des formations obligatoires sur l'égalité professionnelle pour les personnels	47
Action 30 - Intégrer un module égalité femmes-hommes dans les cursus de formation des étudiants .	48

Action 31 - Créer des campagnes de communication et des événements thématiques (Journée internationale des droits des femmes, Semaine de l'égalité...)	49
Action 32 - Mettre en avant des modèles féminins	50
Action 33 - Éliminer les représentations sexistes dans la communication de l'université et mettre en œuvre des actions événementielles destinées à promouvoir l'égalité	51
Action 34 - Former à la communication non sexiste le personnel de la direction de la communication de l'université et ses relais dans les services et composantes	52

CONTEXTE ET MÉTHODE DE TRAVAIL

Dans le prolongement de la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, l'université de Rouen Normandie réaffirme et consolide son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS).

Dès 2021, un premier plan d'action avait été élaboré, posant les fondations d'une politique ambitieuse et structurée en matière d'égalité. Afin d'assurer une gouvernance cohérente et transversale, la mission égalité, diversité et inclusion (EDI) a été intégrée au périmètre de la vice-présidente du conseil d'administration en charge des ressources humaines.

L'université s'est également dotée d'un comité de pilotage dédié, chargé d'assurer la cohérence et le suivi des différents dispositifs relatifs à l'égalité, à la diversité et à l'inclusion, tels que le plan d'égalité professionnelle femmes-hommes, le schéma directeur handicap ou encore le plan d'action associé à la charte LGBT+.

Réuni le 6 mars 2025, ce comité a travaillé à la définition du nouveau plan d'égalité professionnelle femmes-hommes pour la période 2025-2027. Parallèlement, deux groupes de travail réunissant les représentants du personnel élus au Comité Social d'Administration (CSA) ont permis une réflexion collective sur les actions à reconduire et celles à inscrire dans ce nouveau plan.

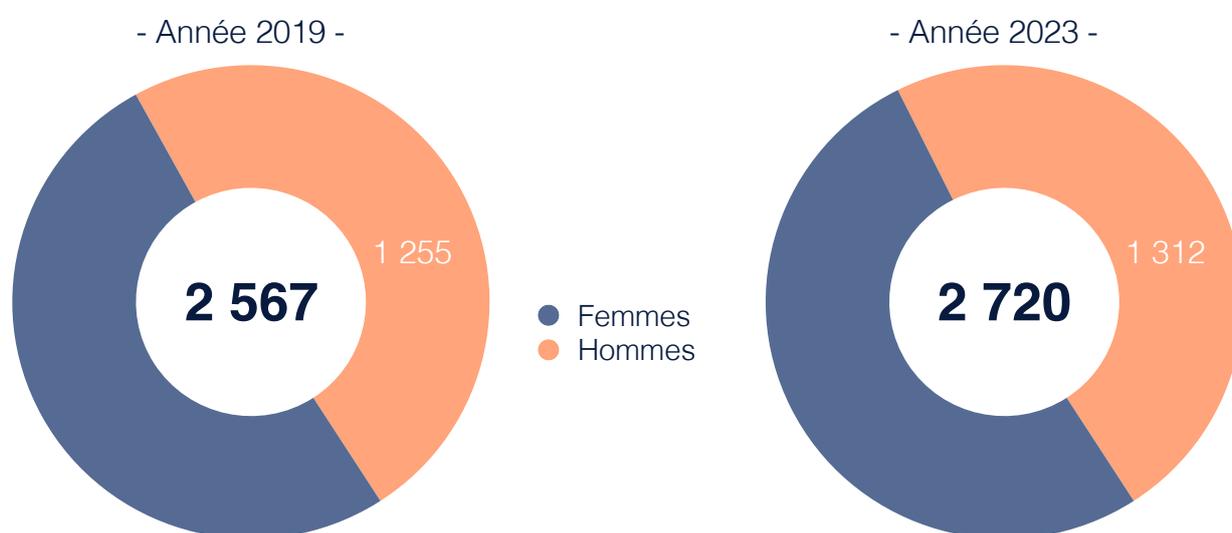
ÉTAT DE SITUATION COMPARÉE

Un état comparatif a été réalisé afin d'éclairer les travaux du COPIL EDI et des groupes de travail CSA. Ce comparatif met en relation la situation de 2019, dernière année avant la pandémie de COVID-19, avec celle de 2023, année correspondant au dernier rapport social unique voté, permettant ainsi d'observer l'évolution de certaines données.

Par ailleurs, en 2022 et 2023, un index sur l'égalité femmes-hommes a été mis en place. Cet index a été présenté lors des instances de l'établissement et est également publié sur le site internet de l'établissement. Les principaux éléments de cet index seront rappelés dans la seconde partie de cet item.

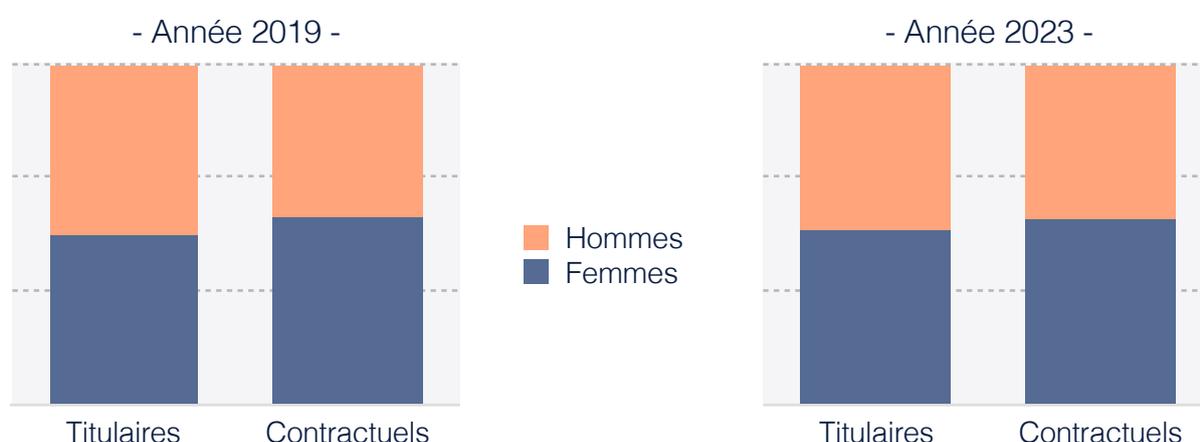
I) État de situation comparée en effectifs physiques entre 2019 et 2023

a) État des lieux de la situation genrée au niveau de l'établissement au 31/12 de chaque année



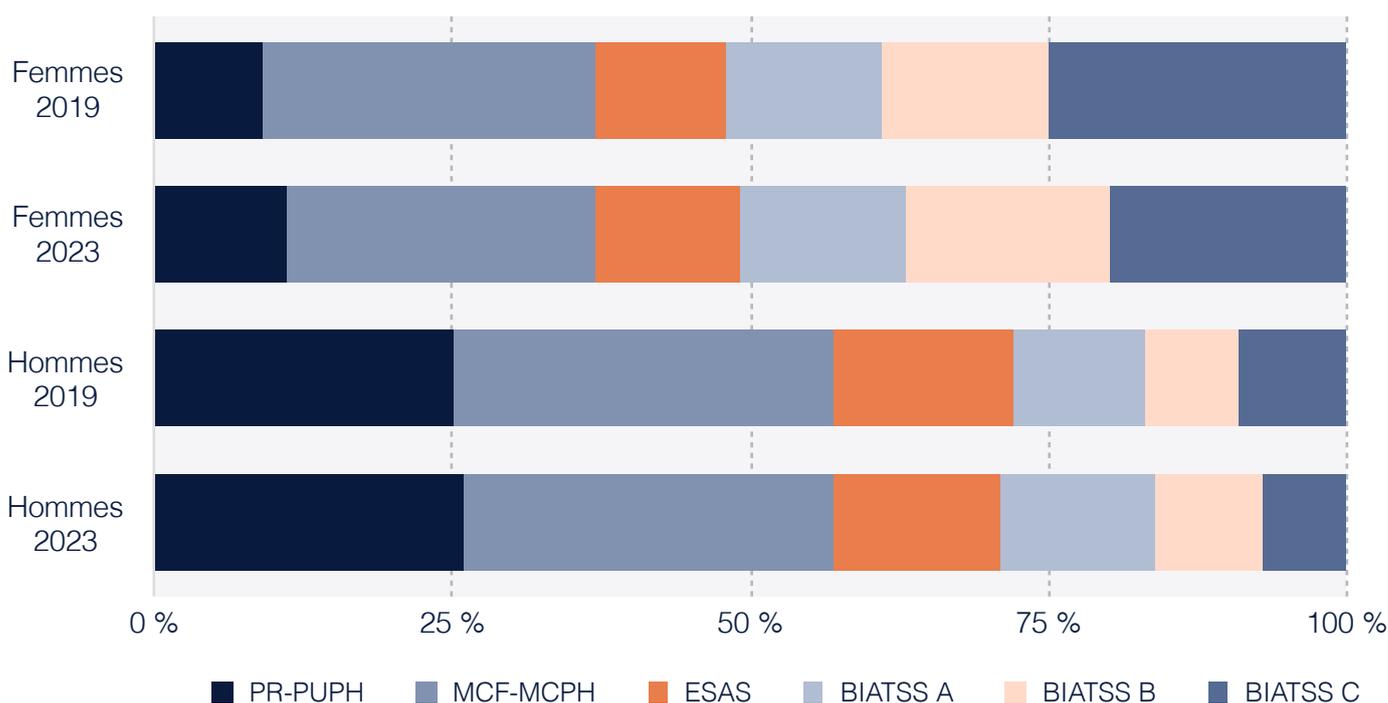
Sur la période observée la part des femmes a augmenté dans la population globale de l'établissement.

b) État des lieux de la situation genrée dans la population des agents titulaires et des agents contractuels au 31/12 de chaque année



On observe sur la période une diminution de la part des femmes parmi les agents contractuels, au profit d'une représentation accrue au sein de la population des agents titulaires.

c) État de la situation comparée de la répartition genrée dans les grandes catégories de BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs titulaires au 31/12 de chaque année

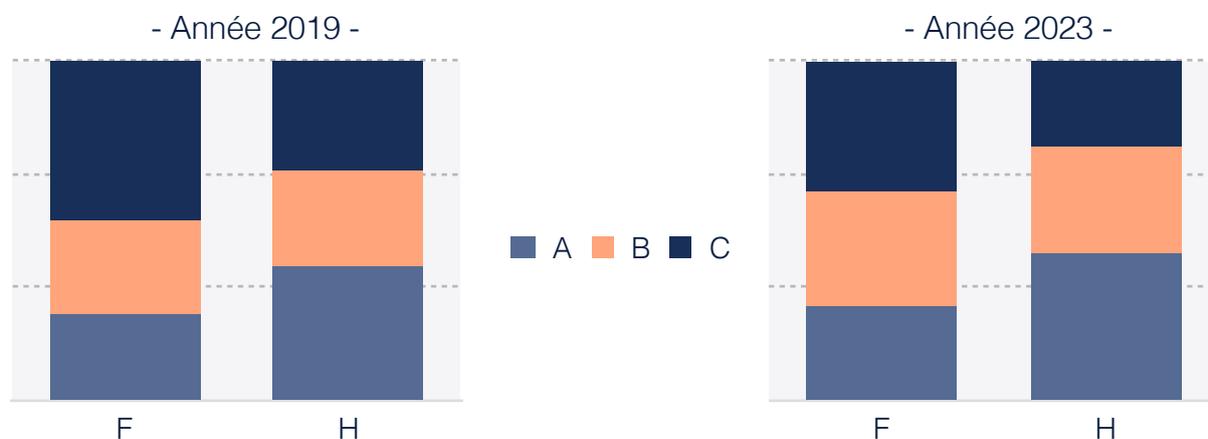


Ce graphique met en évidence les disparités de répartition par catégorie entre les femmes et les hommes en 2019 et 2023. En 2019, 25 % des femmes étaient représentées dans la catégorie C, contre seulement 9 % de PR/PUPH, alors qu'à l'inverse, chez les hommes, 25 % occupaient des fonctions de PR/PUPH et seulement 9 % relevaient de la catégorie C.

En 2023, la tendance évolue légèrement. La part des femmes dans les catégories A (incluant les BIATSS A, enseignants et enseignants-chercheurs) progresse de deux points, passant de 61 % à 63 %. Du côté des hommes, cette proportion reste globalement stable, évoluant de 83 % à 84 %.

Ces chiffres traduisent une amélioration modérée de l'accès des femmes aux catégories les plus qualifiées, bien qu'un écart significatif subsiste entre les deux sexes.

d) État de situation comparée entre les catégories A/B/C parmi la population des agents BIATSS titulaires au 31/12 de chaque année

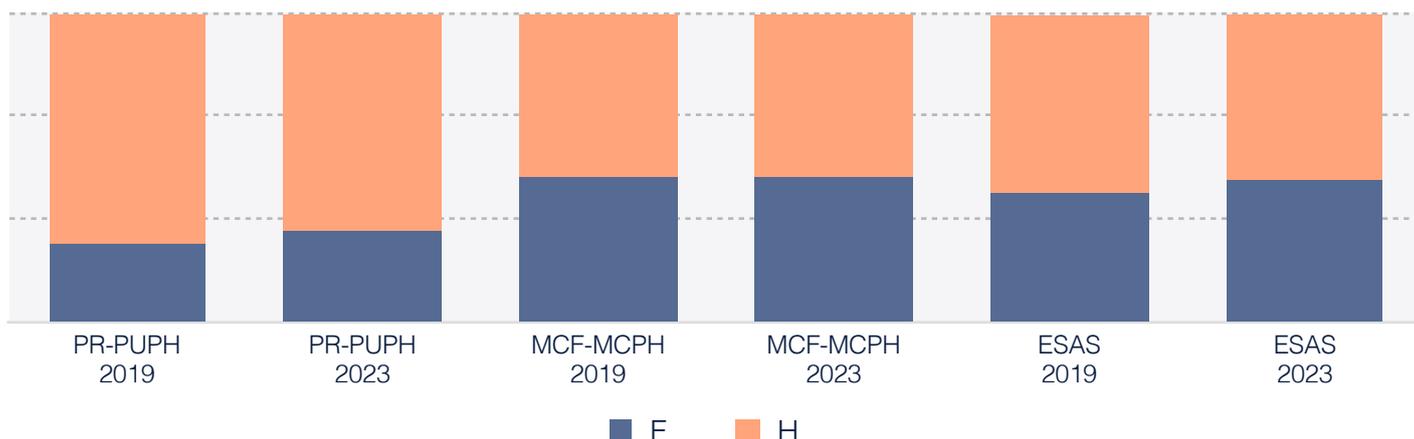


Ce graphique illustre l'évolution de la répartition des agents BIATSS titulaires par catégories A, B et C entre 2019 et 2023, selon le sexe. Sur l'ensemble des effectifs, la part des agents de catégorie A progresse de 30 % à 33 %, traduisant une montée en qualification globale. Parallèlement, la catégorie B connaît également une hausse, passant de 28 % à 32 %, tandis que la catégorie C

enregistre une baisse significative, de 42 % à 34 %, marquant une diminution des effectifs dans les fonctions les moins qualifiées.

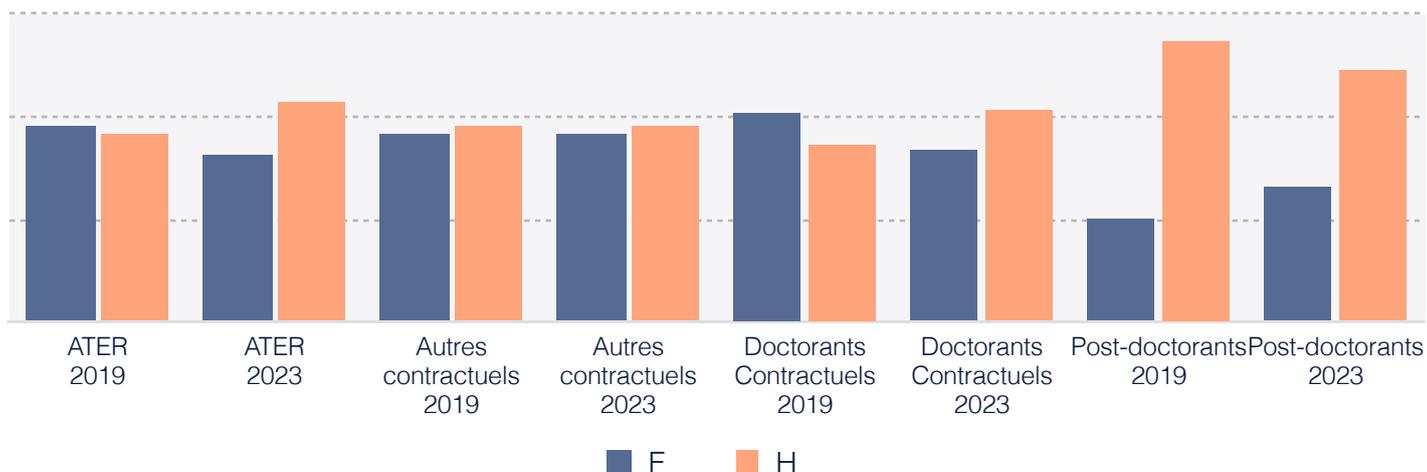
Dans le détail, cette dynamique d'évolution n'est pas uniforme selon le sexe. Si la part des femmes en catégorie B augmente sensiblement (de 28 % à 33 %), leur progression dans la catégorie A reste plus modeste (de 25 % à 28 %). À l'inverse, les hommes bénéficient davantage de l'augmentation de la catégorie A, passant de 39 % à 43 %, tandis que leur part en catégorie C recule fortement (de 32 % à 26 %).

e) État de la situation comparée de la répartition genrée dans les grandes catégories enseignants et enseignants-chercheurs titulaires au 31/12 de chaque année



Entre 2019 et 2023, on observe une augmentation de la proportion de femmes parmi les corps de PR et PUPH, passant de 25 % à 29 %. La population des ESAS connaît également une progression, avec une hausse de 41 % à 46 %. En revanche, la représentation des femmes dans les corps de MCF et MCPH connaît une légère baisse, passant de 47 % à 46 %.

f) État de la situation comparée de la répartition genrée dans les grandes catégories d'enseignants contractuels et chercheurs contractuels au 31/12 de chaque année



On constate une baisse de la proportion de femmes parmi les ATER, passant de 51 % en 2019 à 43 % en 2023. La même tendance se retrouve chez les doctorants contractuels, dont la part diminue de 54 % en 2019 à 45 % en 2023. En revanche, la population des « autres enseignants contractuels » reste relativement stable, avec un taux d'environ 49 %. Enfin, une augmentation notable est observée chez les post-doctorants, dont la représentation des femmes passe de 27 % en 2019 à 35 % en 2023.

II) L'index égalité femmes-hommes de l'URN

L'index est composé des 3 indicateurs suivants :

- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelon équivalents ;
- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente ;
- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

a) Résultat du 1^{er} indicateur : Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires

Université de Rouen Normandie	Données 2023	Données 2022	Delta 2023/2022
Rémunération brute payée femmes	3 900 €	3 611 €	289 €
Rémunération brute payée hommes	4 719 €	4 469 €	250 €
Écart	-819 €	-858 €	39 €
Ratio écart (% (F-H)/H)	-17,36 %	-19,20 %	1,85 %
Ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP	-15,99 %	-17,80 %	1,81 %
Effet temps partiel	-62 €	-61 €	-2 €
Effet ségrégation des corps	-662 €	-704 €	43 €
Effet démographique au sein des corps	-54 €	-57 €	3 €
Effet primes à corps-grade-échelon identique	-41 €	-36 €	-5 €
Ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP corrigé des effets ségrégation des corps et démographie au sein des corps	-0,87 %	-0,80 %	-0,07 %
Écart en EQTP en valeur absolue	0,87	0,81	0,06
Score initial sur 40	39	39	0

L'analyse de cet indice révèle un écart de rémunération brute mensuelle en faveur des hommes de 858 € en 2022. En 2023, cette différence diminue légèrement, atteignant 819 €. La principale cause de cet écart est l'effet de ségrégation de corps, qui représentait 88,3 % de l'écart en 2022 et 87,5 %

en 2023. Cet effet de ségrégation de corps est illustré au paragraphe I c) par la sous-représentation des femmes dans les catégories de personnel bénéficiant des rémunérations les plus élevées.

b) Résultat du 2^e indicateur : Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels

Université de Rouen Normandie	Données 2023			Données 2022			Delta 2023/2022		
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Rémunération brute EQTP ⁽¹⁾ femmes	2 450 €	2 108 €	2 019 €	2 291 €	1 973 €	1 850 €	158 €	135 €	169 €
Rémunération brute EQTP ⁽¹⁾ hommes	2 429 €	2 096 €	1 983 €	2 308 €	1 945 €	1 813 €	121 €	151 €	170 €
Effectifs (ETPT) femmes	268,13	51,19	92,20	261,68	44,58	87,65	6,45	6,61	4,55
Effectifs (ETPT) hommes	292,80	23,66	41,09	283,66	24,99	39,93	9,14	-1,33	1,16
Ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP	0,84 %	0,56 %	1,84 %	-0,71 %	1,42 %	2,09 %	1,55 %	-0,86 %	-0,25 %
Écart en EQTP en valeur absolue	0,9826			0,0338			0,9488		
Score initial sur 40	39			40			-1		

(1) La rémunération brute en équivalent temps plein EQTP correspond à "la rémunération brute payée" corrigée du temps travaillé.

Alors que le ratio d'écart se situe généralement entre 15 % et 18 % pour les agents titulaires, l'écart pour les agents contractuels est globalement inférieur à 2 %, et il tend plutôt à bénéficier aux femmes.

c) Résultat du 3^e indicateur : Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

La répartition de 2023 est égale à celle présentée en 2022 avec la présence de 2 femmes parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations sur ces deux années.

L'ensemble des indicateurs analysés indique une tendance favorable à l'évolution de la situation pour les femmes, et les actions engagées en faveur de l'égalité professionnelle semblent commencer à produire des effets positifs. Il est essentiel de poursuivre cette dynamique en agissant sur plusieurs leviers, en élaborant un plan d'action volontariste pour renforcer cette progression.

L'URN a décidé de structurer son plan d'action autour des **7 axes** présentés dans le plan national du MEN-MSJVA.

Certaines actions sont issues du plan précédent, tandis que d'autres constituent des initiatives nouvelles.

PLAN D'ACTION 2025-2027

AXE 1 | Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines sur le long terme

AXE 2 | Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur

AXE 3 | Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

AXE 4 | Faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

AXE 5 | Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence (dont les violences sexistes et sexuelles VSS), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

AXE 6 | Agir pour la santé des femmes au travail

AXE 7 | Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

“ Conforter la gouvernance et l’inscription de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines sur le long terme ”

AXE 1

4 actions

Action 1 - Créer un comité de pilotage et de suivi sur l’égalité, la diversité et l’inclusion (EDI) qui comprendra le suivi du plan égalité femmes-hommes

Action 2 - Développer des partenariats externes avec le rectorat, la DRDFE, le CROUS, le CNRS, l’INSERM, l’INSA, l’université de Caen et l’université du Havre pour la mise en œuvre d’actions de promotion de l’égalité

Action 3 - Promouvoir la parité dans les instances de l’université

Action 4 - Mettre en œuvre une formation des cadres sur les enjeux et obligations en matière d’égalité professionnelle, VSS...

ACTION 1

Créer un comité de pilotage et de suivi sur l'égalité, la diversité et l'inclusion (EDI) qui comprendra le suivi du plan égalité femmes-hommes



Objectifs

Créer un comité qui aura une vision large des sujets sur l'égalité, la diversité et l'inclusion pour porter dans la durée ces politiques au niveau des étudiants et des personnels en apportant un cadre de cohérence à l'ensemble des actions menées



Descriptif - Moyens - Acteurs

Ce comité, instauré en 2025, a tenu sa première réunion le 6 mars 2025. Il est piloté par la vice-présidente du conseil d'administration en charge des ressources humaines, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion, en coordination avec la directrice des ressources humaines. Il réunit notamment la vice-présidente vie étudiante et vie de campus, la vice-présidente culture, science et société, les deux vice-présidents étudiants, le chargé de mission handicap, la directrice générale des services, la directrice du service de santé étudiante, le médecin du travail, deux élus de la F3SCT, et un élu du CA.



Indicateurs

Nombre de réunions du comité de pilotage



Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 2

Développer des partenariats externes avec le rectorat, la DRDFE, le CROUS, le CNRS, l'INSERM, l'INSA, l'université de Caen et l'université du Havre pour la mise en œuvre d'actions de promotion de l'égalité



Objectifs

Renforcer la portée, la cohérence et la visibilité des actions en faveur de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations en s'appuyant sur des dynamiques collectives à l'échelle régionale et inter-établissements



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Organisation de rencontres régulières entre les référents EDI des établissements partenaires pour partager les bonnes pratiques, mutualiser des actions ou des formations
- Mise en place d'actions communes de sensibilisation : campagnes de communication partagées, événements thématiques inter-établissements
- Participation à des réseaux existants (ex : réseau des référents égalité ESR, groupes de travail académiques ou régionaux pilotés par le rectorat)



Indicateurs

- Nombre d'actions de sensibilisation ou projets réalisés en partenariat
- Nombre de participations aux événements inter-établissements



Échéance

- Lancement des premiers échanges formalisés dès 2025
- Évaluation intermédiaire fin 2026 et projection sur un cadre pérenne à l'issue du plan 2027

ACTION 3



Promouvoir la parité dans les instances de l'université



Objectifs

Encourager les candidatures féminines



Descriptif - Moyens - Acteurs

Cette parité est règlementaire ; le fait de la mettre en avant se veut incitatif pour susciter de futurs engagements.

La manière de la promouvoir doit faire l'objet d'une réflexion : un article dans l'UR Mag la semaine de la journée internationale des droits des femmes avec un focus sur la représentation des femmes dans les instances de l'établissement.



Indicateurs

Une communication annuelle large aux personnels



Échéance

Annuellement

ACTION 4

Mettre en œuvre une formation des cadres sur les enjeux et obligations en matière d'égalité professionnelle, VSS...



Objectifs

Renforcer la culture managériale de l'égalité et outiller les cadres pour qu'ils deviennent des relais actifs des politiques d'égalité, de prévention des discriminations et des violences sexistes et sexuelles



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Déploiement d'un cycle de formation obligatoire à destination de l'ensemble des encadrants de l'université (cadres administratifs, enseignants-chercheurs en fonction de direction, chefs de service, de laboratoire)
- Contenus abordés : cadre réglementaire, égalité femmes-hommes, repérage et traitement des VSS, prévention des discriminations, posture managériale inclusive
- Formations animées par des organismes spécialisés en droit public, psychologie du travail et gestion de conflits
- Articulation avec le plan de formation continue de l'établissement, sous pilotage de la DRH



Indicateurs

- Nombre de cadres formés par an
- Nombre total d'heures de formation dispensées sur la thématique égalité/VSS



Échéance

Cycle de formation lancé dès 2024, avec montée en charge progressive pour viser une couverture complète d'ici fin 2027

“ Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur ”

AXE 2

5 actions

Action 5 - Sensibiliser les jurys de concours et les jurys de recrutement aux biais de genre

Action 6 - Rédiger les offres d'emploi avec des formulations inclusives

Action 7 - Fixer des objectifs de parité dans les disciplines où les femmes sont sous-représentées et mener des études spécifiques sur certaines populations de l'établissement

Action 8 - Favoriser les contextes d'études promouvant la mixité dès l'entrée dans la formation par la sensibilisation des enseignants-chercheurs de l'université

Action 9 - Mettre en œuvre des statistiques genrées sur les responsabilités de direction ou des responsabilités d'enseignement

ACTION 5

Sensibiliser les jurys de concours et les jurys de recrutement aux biais de genre



Objectifs

Garantir un recrutement équitable



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Intervention de la vice-présidente CA, ressources humaines, égalité, diversité, inclusion dans la formation annuelle des présidents et vice-présidents de COS pour les sensibiliser aux biais de genres
- Mise en œuvre d'une sensibilisation aux biais de genre des présidents de jurys de concours de recrutement des ESAS et des BIATSS
- La DRH mettra à disposition une plaquette à tous les agents publics qui participeront à des recrutements de l'URN.



Indicateurs

- Intervention effective dans la formation annuelle des présidents et vice-présidents de COS
- Conception effective du support de communication pour les biais de genre et intégration de sa diffusion dans les process de recrutement



Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 6

Rédiger les offres d'emploi avec des formulations inclusives



Objectifs

Garantir un recrutement équitable



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Convenir d'une phrase-type d'inclusion à insérer dans les offres d'emploi
- Sensibiliser les agents du pôle recrutement à ces sujets (formation, webinaire...)



Indicateurs

Présence de la phrase-type d'inclusion dans les offres d'emploi de l'URN

“L'université de Rouen Normandie s'engage pour l'inclusion, la diversité et le respect de toutes les identités. Nous valorisons toutes les compétences et veillons à offrir un environnement respectueux et ouvert à toutes et à tous, sans distinction d'origine, de genre, d'orientation sexuelle, d'identité de genre, de situation de handicap ou de statut social...”



Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 7

Fixer des objectifs de parité dans les disciplines où les femmes sont sous-représentées et mener des études spécifiques sur certaines populations de l'établissement



Objectifs

Faire prendre conscience et être incitatif dans la volonté d'aller vers plus de mixité dans les disciplines et domaines où les femmes sont sous représentées



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Travailler sur les taux de féminisation dans les différentes disciplines, section disciplinaires et BAP, et fonction du nombre de personnels présents, fixer des objectifs de parité
Il peut être par exemple fourni à chaque président de COS des statistiques de représentation des genres par corps sur la discipline considérée.
- Mener une étude pour comprendre la baisse de représentation des femmes dans les populations ATER et contractuels doctorants dans notre établissement



Indicateurs

Évolution du taux de parité dans les disciplines ou groupement de disciplines, sections et BAP



Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 8

Favoriser les contextes d'études promouvant la mixité dès l'entrée dans la formation par la sensibilisation des enseignants-chercheurs de l'université



Objectifs

Encourager une meilleure mixité dans les filières universitaires dès l'intégration des étudiants, en agissant sur les représentations et les biais dans les discours et pratiques pédagogiques



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Organisation de sessions de sensibilisation à destination des enseignants-chercheurs sur les mécanismes de reproduction des stéréotypes de genre dans l'enseignement supérieur
- Mise en avant de modèles inspirants (enseignantes, chercheuses, ingénieures, techniciennes, etc.)



Indicateurs

- Nombre de sessions de sensibilisation réalisées et nombre de participants
- Évolution des taux de mixité par filière à l'entrée (suivi annuel)
- Nombre d'actions de promotion de la mixité lors des événements d'orientation ou de recrutement



Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 9

Mettre en œuvre des statistiques générées sur les responsabilités de direction ou des responsabilités d'enseignement



Objectifs

Avoir une représentativité générée de certaines fonctions et/ou l'attribution de certaines responsabilités dans l'établissement



Descriptif - Moyens - Acteurs

Un travail devra être mené pour définir le périmètre des fonctions prises en compte dans ces statistiques pour un ajout dans les données de la base de données sociales (BDS) ou le RSU à compter des données de 2026.



Indicateurs

Mise en œuvre des statistiques à compter des données 2026



Échéance

Sur la période 2025/2027

“ Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ”

AXE 3

2 actions

Action 10 - Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement

Action 11 - Produire une analyse plus fine des données issues de l'index d'égalité professionnelle pour établir un plan de mesures correctives qui pourra être intégré au plan d'égalité femmes-hommes

ACTION 10

Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement



Objectifs

Corriger les écarts existants entre femmes et hommes dans les campagnes de promotion



Descriptif - Moyens - Acteurs

Répartir les promotions conformément à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapprocher de leur représentation dans les effectifs des corps



Indicateurs

Répartition femmes-hommes dans chacun des grades d'avancement d'un corps relative aux effectifs du corps



Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 11

Produire une analyse plus fine des données issues de l'index d'égalité professionnelle pour établir un plan de mesures correctives qui pourra être intégré au plan d'égalité femmes-hommes



Objectifs

Identifier avec précision les causes des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et construire des mesures correctrices ciblées à intégrer dans le plan d'égalité professionnelle



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Réalisation d'analyses statistiques approfondies à partir des données de l'index égalité femmes-hommes pour distinguer les effets liés à la ségrégation de corps, au déroulement de carrière, à la structure des primes, etc.
- Constitution d'un groupe de travail technique incluant la DRH, les représentants du personnel et, si possible, des experts (sociologues, économistes)
- Élaboration d'un rapport d'analyse annuel assorti de propositions de mesures correctrices à intégrer dans le plan d'égalité
- Communication synthétique des résultats aux instances de l'université (CSA, COPIL EDI)



Indicateurs

- Nombre d'analyses différenciées réalisées sur les données de l'index
- Nombre et type de mesures correctrices proposées
- Évolution des écarts de rémunération sur la période du plan



Échéance

Mise à jour annuelle jusqu'en 2027 avec intégration des mesures correctrices au fur et à mesure

“ Faciliter l’articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale ”

AXE 4

6 actions

Action 12 - Adapter les rythmes de travail

Action 13 - Renforcer l’accompagnement des femmes au moment de la déclaration du congé de maternité ou d’adoption

Action 14 - Valoriser le centre de loisirs

Action 15 - Favoriser l’aide à la garde d’enfants en crèche pour les personnels et étudiants de l’université

Action 16 - Mettre en place une ou plusieurs salles d’allaitement maternel sur les campus et communiquer autour de ces lieux pour que chaque personnel ait une solution

Action 17 - Élaborer une charte de l’encadrement responsable

ACTION 12

Adapter les rythmes de travail



Objectifs

Favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour l'ensemble des personnels, en particulier les femmes souvent plus exposées à la charge mentale et aux contraintes familiales



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Analyser le besoin d'aménagements spécifiques des horaires de travail (ex. semaine de 4 jours, horaires décalés sur 15 jours pour gardes alternées) avec une mise en œuvre sur la base du volontariat dans les services compatibles
- Intégration de cette thématique dans le dialogue social (CSA, COPIL QVCT) pour adapter les modalités selon les besoins des personnels



Indicateurs

- Nombre de personnels bénéficiant d'un aménagement horaire spécifique par genre, statut et structure d'affectation



Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 13

Renforcer l'accompagnement des femmes au moment de la déclaration du congé de maternité ou d'adoption



Objectifs

Favoriser un retour serein et équitable à l'activité professionnelle après une période de congé de maternité ou d'adoption en informant systématiquement les personnels de leurs droits et des dispositifs d'aménagement, et en valorisant les droits des deux parents



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Mise en place d'un rendez-vous systématique à l'annonce d'un congé de maternité ou d'adoption, entre le personnel concerné, la DRH et/ou le référent RH de proximité, pour présenter les droits existants (CRCT, temps partiel, aménagements, ASA...)
- Communication spécifique sur la possibilité de demander un Congé pour Recherche ou Conversion Thématique (CRCT) pour les enseignantes-chercheuses après un congé de maternité, d'adoption ou parental, afin d'assurer une reprise progressive et équitable
- Rédaction d'une brochure spécifique relative aux droits existants, pour les mères et pères



Indicateurs

- Taux de mise en œuvre effective des rendez-vous de sensibilisation
- Nombre de demandes de CRCT liées au retour de congé de maternité/adoption/congé parental

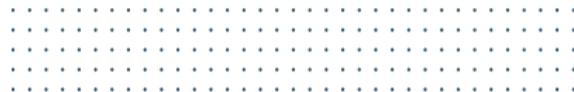


Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 14

Valoriser le centre de loisirs



Objectifs

- Réduire les inégalités liées à la parentalité
- Faciliter la conciliation vie professionnelle / vie personnelle, en particulier pour les femmes souvent premières concernées par les responsabilités parentales



Descriptif - Moyens - Acteurs

Intégrer les bilans et les perspectives du centre de loisirs dans le dialogue social avec une présentation annuelle en CSA



Indicateurs

Présentation annuelle d'un bilan/perspective du centre de loisirs



Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 15

Favoriser l'aide à la garde d'enfants en crèche pour les personnels et étudiants de l'université



Objectifs

- Réduire les inégalités liées à la parentalité
- Faciliter la conciliation vie professionnelle / vie personnelle, en particulier pour les femmes souvent premières concernées par les responsabilités parentales



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Développement de partenariats avec des crèches municipales, associatives ou inter-entreprises situées à proximité des sites universitaires pour réserver des berceaux à l'attention de la communauté universitaire
- Coordination avec les services sociaux, la VP EDI, la vie étudiante et les collectivités territoriales



Indicateurs

- Nombre de berceaux réservés ou de conventions signées avec des crèches partenaires
- Nombre de bénéficiaires (personnels / étudiants) aidés ou orientés vers une solution



Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 16

Mettre en place une ou plusieurs salles d'allaitement maternel sur les campus et communiquer autour de ces lieux pour que chaque personnel ait une solution



Objectifs

Permettre aux agentes et étudiantes allaitantes de concilier vie professionnelle ou universitaire et maternité, dans des conditions respectueuses de leur santé et de leur intimité



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Aménagement d'espaces dédiés à l'allaitement (locaux calmes, propres, sécurisés) dans les principaux bâtiments universitaires, équipés de mobilier adapté (fauteuil, réfrigérateur, point d'eau)
- Signalement clair de ces espaces dans les plans et outils de communication de l'établissement (site web, livret d'accueil, affichage...)
- Travail en coordination avec les composantes, la médecine de prévention des personnels, la direction de la prévention des risques
- Communication spécifique à destination des agentes et étudiantes pour faire connaître l'existence et l'usage possible de ces salles
- Possibilité de réserver ces salles via un système simple



Indicateurs

- Nombre de salles d'allaitement aménagées et leur occupation



Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 17

Élaborer une charte de l'encadrement responsable



Objectifs

Élaborer un référentiel des principes et engagements à adopter par les encadrants de l'université de Rouen Normandie, afin de mettre en œuvre un management éthique et responsable

Ce référentiel visera à instaurer un cadre de travail respectueux, à accompagner le développement professionnel des équipes et à articuler efficacement performance collective et qualité de vie au travail.



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Co-construite avec les cadres, elle constituera un socle commun de valeurs et de pratiques managériales partagées, au service d'un encadrement exemplaire et responsable.
- Principes visés : horaires raisonnables de réunion (éviter les créneaux matinaux ou tardifs), respect des temps de repos, égal accès à l'information, vigilance sur les charges de travail, la parentalité et la situation des aidants
- Diffusion à tous les encadrants et signature symbolique des responsables de service ou de composante



Indicateurs

- Charte finalisée et diffusée à l'ensemble des managers
- Nombre de managers signataires / sensibilisés
- Évaluation qualitative via enquête QVCT



Échéance

Sur la période 2025/2027

“ Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence (dont les violences sexistes et sexuelles VSS), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes ”

AXE 5

6 actions

Action 18 - Mettre en place une cellule d'écoute et de signalement externalisée

Action 19 - Former systématiquement les encadrants et les RH à la détection et au traitement des situations de harcèlement et proposer des formations adaptées aux personnels qui sont confrontés à des contextes de travail spécifiques

Action 20 - Recenser les signalements reçus et traités dans les dispositifs de signalement et d'écoute

Action 21 - Accompagner les agents victimes de violences, intégrer leur prise en charge, y compris pour les violences intra-familiales, en lien avec les services sociaux et les associations spécialisées

Action 22 - Organiser des campagnes de sensibilisation sur les discriminations et les agissements sexistes

ACTION 18

Mettre en place une cellule d'écoute et de signalement externalisée



Objectifs

Offrir aux personnels et étudiants de l'université un dispositif confidentiel, neutre et professionnel pour signaler des situations de violences, harcèlement (moral ou sexuel), agissements sexistes ou discriminations, et bénéficier d'un accompagnement adapté



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Mise en place d'un partenariat avec un organisme externe spécialisé dans la prise en charge des situations de violence et de discrimination
- Accès au dispositif via une ligne téléphonique, une adresse mail sécurisée ou une plateforme numérique garantissant la confidentialité et la protection des données
- Possibilité pour les personnes signalantes de bénéficier d'une écoute psychologique, d'un conseil juridique, et d'un accompagnement dans leurs démarches internes ou externes
- Communication large sur l'existence de cette cellule à destination des personnels, étudiants et responsables



Indicateurs

- Création effective de la cellule et choix du prestataire
- Nombre de situations signalées via le dispositif (données anonymisées)



Échéance

Lancement du dispositif en 2025, avec une évaluation qualitative et quantitative de son fonctionnement dès fin 2026

ACTION 19

Former systématiquement les encadrants et les RH à la détection et au traitement des situations de harcèlement et proposer des formations adaptées aux personnels qui sont confrontés à des contextes de travail spécifiques



Objectifs

Renforcer les capacités d'identification, de gestion et de prévention des situations de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes au sein de l'université



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Intégration d'un module de formation obligatoire sur la détection et la gestion des situations de harcèlement et violences sexistes et sexuelles (VSS) dans le plan de formation des encadrants et des personnels en charge des RH
- Recours à des formateurs spécialisés (intervenants externes agréés, psychologues, juristes) notamment pour sensibiliser les personnels qui travaillent dans des contextes spécifiques (milieu du sport, bibliothèques, etc.)
- Déploiement progressif à l'ensemble des niveaux d'encadrement (direction, responsables de service, chefs d'équipe)
- Élaboration de supports de sensibilisation (guide, fiches réflexes, vidéos).



Indicateurs

Nombre de cadres et RH formés par an



Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 20

Recenser les signalements reçus et traités dans les dispositifs de signalement et d'écoute



Objectifs

Dans une démarche d'amélioration continue, assurer un suivi qualitatif et quantitatif des situations signalées pour adapter la stratégie de prévention et améliorer les dispositifs



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Mise en place d'un tableau de bord annuel consolidé (avec données anonymisées) sur les signalements reçus (type, volume, statut du traitement...)
- Réalisation d'une synthèse annuelle présentée au COPIL EDI et CSA, garantissant la confidentialité et le respect des personnes concernées
- Exploitation de ces données pour ajuster le plan d'action (formation, communication, accompagnement)



Indicateurs

- Nombre total de signalements
- Taux de traitement des signalements
- Nature des mesures mises en place (anonymisées)



Échéance

- Suivi annuel à partir de 2025
- Synthèse en fin de plan (2027)

ACTION 21

Accompagner les agents victimes de violences, intégrer leur prise en charge, y compris pour les violences intra-familiales, en lien avec les services sociaux et les associations spécialisées



Objectifs

Assurer une prise en charge humaine, sécurisée et coordonnée des victimes de violences, en particulier de violences sexistes, sexuelles ou intra-familiales



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Mise en place de procédures d'orientation claires vers les acteurs internes (RH, médecine du travail, assistante sociale) et externes (associations spécialisées, police, justice)
- Possibilité de bénéficier d'aménagements temporaires (ASA, télétravail, changement de poste)
- Sensibilisation des personnels encadrants à l'accueil et à l'écoute des victimes
- Formations spécifiques à destination des agents intervenant dans des contextes particulièrement exposés à certaines formes de VSS
- Convention possible avec des associations locales pour relais et orientation



Indicateurs

- Nombre de personnes accompagnées (données anonymisées)
- Nombre de mesures d'aménagement mises en œuvre



Échéance

Démarrage en 2025 en lien avec la cellule d'écoute, suivi continu sur la période

ACTION 22

Organiser des campagnes de sensibilisation sur les discriminations et les agissements sexistes



Objectifs

Faire évoluer les comportements et les représentations en diffusant une culture de respect et de non-discrimination dans l'ensemble de la communauté universitaire



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Mise en place de campagnes de communication visuelle (affiches, vidéos, intranet) sur les campus à l'occasion de dates clés (8 mars, 25 novembre, Semaine de l'égalité...)
- Co-construction des contenus avec la direction de la communication, les représentants du personnel, les étudiants et les associations



Indicateurs

Nombre de campagnes menées par an



Échéance

Sur la période 2025/2027

“ Agir pour la santé des femmes au travail ”

AXE 6

6 actions

Action 23 - Prendre en compte la santé des femmes dans l'évaluation des conditions de travail dans le rapport d'activité du médecin du travail

Action 24 - Adapter les postes et conditions de travail aux besoins spécifiques des femmes (grossesse, pathologies spécifiques) et les sensibiliser aux risques professionnels spécifiques (TMS, stress, surcharge mentale...)

Action 25 - Déployer des actions de prévention sur la santé mentale et physique

Action 26 - Reconnaître l'endométriose comme un enjeu de santé au travail en mettant en place des dispositifs d'aménagement adaptés (horaires flexibles, télétravail, accès facilité aux soins médicaux, ASA). Sensibiliser les managers à mieux comprendre l'impact de l'endométriose sur la vie professionnelle et à accompagner les agents concernés

Action 27 - Mettre en place des mesures d'accompagnement pour les femmes en ménopause : adaptation des conditions de travail, sensibilisation des managers, accès à des conseils médicaux et aménagement des horaires en cas de besoin

Action 28 - Mettre en place une ASA pour IVG

ACTION 23

Prendre en compte la santé des femmes dans l'évaluation des conditions de travail dans le rapport d'activité du médecin du travail



Objectifs

Identifier et mieux documenter les problématiques spécifiques de santé au travail rencontrées par les femmes au sein de l'université afin d'orienter les politiques de prévention et d'aménagement des conditions de travail



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Intégration d'un volet « santé des femmes » dans le rapport annuel d'activité du médecin du travail, en lien avec les risques différenciés selon le genre
- Analyse spécifique des visites médicales, aménagements de postes, pathologies déclarées, et situations de travail potentiellement genrées (TMS, stress, exposition à des contraintes physiques, etc.)
- Collaboration entre le médecin du travail, la DRH, l'ergonome, la direction de la prévention des risques et le COPIL EDI pour assurer un traitement qualitatif des données
- Diffusion de ces éléments auprès des instances (CSA, COPIL QVCT, COPIL EDI) pour orienter les actions de prévention



Indicateurs

- Présence effective d'un volet « santé des femmes » dans le rapport annuel d'activité du médecin du travail
- Nombre de recommandations issues de cette analyse intégrées dans le plan de prévention
- Nombre de situations de travail genrées identifiées et ayant donné lieu à des actions correctives



Échéance

- Première intégration dans le rapport 2025
- Mise à jour et enrichissement annuel sur la période 2025-2027

ACTION 24



Adapter les postes et conditions de travail aux besoins spécifiques des femmes (grossesse, pathologies spécifiques) et les sensibiliser aux risques professionnels spécifiques (TMS, stress, surcharge mentale...)



Objectifs

Prévenir les risques professionnels qui affectent plus spécifiquement les femmes et garantir un environnement de travail adapté aux situations particulières (grossesse, pathologies chroniques, troubles musculo-squelettiques, surcharge mentale...)



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Aménagement des postes de travail en lien avec le médecin du travail : ergonomie, horaires adaptés, réduction de certaines contraintes physiques
- Mise en œuvre d'actions de sensibilisation aux risques différenciés selon le genre (TMS, stress, exposition aux agents chimiques...)
- Formation des managers et des membres de la F3SCT pour renforcer la prise en compte des spécificités féminines dans la prévention des risques
- Suivi individualisé pour les femmes enceintes ou souffrant de pathologies spécifiques avec accompagnement par les services de santé et la DRH



Indicateurs

- Nombre d'aménagements de postes réalisés pour des raisons liées à la santé spécifique des femmes
- Nombre d'actions de sensibilisation/formations conduites
- Taux de satisfaction des agentes concernées à l'issue des aménagements



Échéance

Déploiement à compter de 2025, avec montée en charge progressive et suivi annuel par le COPIL EDI

ACTION 25

Déployer des actions de prévention sur la santé mentale et physique



Objectifs

Promouvoir une meilleure prise en compte de la santé globale des personnels, en intégrant une approche différenciée selon le genre, et prévenir les risques psychosociaux (RPS) ainsi que les atteintes à la santé physique, notamment ceux touchant plus spécifiquement les femmes



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Mise en œuvre de campagnes régulières de sensibilisation aux risques psychosociaux : surcharge mentale, charge mentale domestique, fatigue, isolement professionnel, etc.
- Mise en œuvre d'une communication inclusive autour des dispositifs existants : QVT, psychologue du travail, médecine du travail, accompagnement social
- Appui du comité de pilotage QVCT et du COPIL EDI pour coordonner les actions et identifier les publics les plus exposés



Indicateurs

- Nombre d'actions de prévention organisées par an
- Taux de participation aux formations en lien avec la santé mentale ou physique
- Évolution des indicateurs RPS (absentéisme, signalements...)



Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 26



Reconnaître l'endométriose comme un enjeu de santé au travail en mettant en place des dispositifs d'aménagement adaptés (horaires flexibles, télétravail, accès facilité aux soins médicaux, ASA). Sensibiliser les managers à mieux comprendre l'impact de l'endométriose sur la vie professionnelle et à accompagner les agents concernés



Objectifs

Favoriser le maintien dans l'emploi et le bien-être au travail des femmes atteintes d'endométriose en adaptant les conditions de travail et en sensibilisant les encadrants à cette pathologie encore mal connue



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Mise en place de dispositifs d'accompagnement individualisés sur proposition du médecin du travail : horaires adaptés, autorisations spéciales d'absence (ASA), télétravail facilité, accès prioritaire aux rendez-vous médicaux
- Intégration de la thématique de l'endométriose dans la formation des managers à la santé au travail
- Travail conjoint entre la DRH, le service de santé au travail et la direction de la prévention pour la mise en œuvre des aménagements
- Sensibilisation de l'ensemble de la communauté universitaire



Indicateurs

- Nombre de demandes d'aménagement traitées
- Diffusion effective du guide d'accompagnement
- Suivi annuel des aménagements proposés par la médecine de prévention des personnels



Échéance

Déploiement progressif dès 2025 avec une évaluation intermédiaire en 2026 et un bilan à l'issue du plan

ACTION 27

Mettre en place des mesures d'accompagnement pour les femmes en ménopause : adaptation des conditions de travail, sensibilisation des managers, accès à des conseils médicaux et aménagement des horaires en cas de besoin



Objectifs

Reconnaître la ménopause comme une période pouvant impacter la qualité de vie au travail, et adapter les conditions de travail pour permettre aux femmes concernées de poursuivre leur activité dans de bonnes conditions



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Sensibilisation des encadrants aux enjeux de santé liés à la ménopause et à leurs impacts professionnels (ateliers ou modules de formation intégrés au plan de formation des cadres)
- Possibilité d'adaptation temporaire des conditions de travail (aménagement des horaires, télétravail, réduction du temps de travail ponctuelle...) sur avis du médecin du travail
- Mise à disposition d'un guide d'information à destination des personnels concernés et de leurs managers (réalisé en lien avec la médecine de prévention des personnels)
- Inclusion de ce thème dans le rapport annuel d'activité du médecin du travail et dans les axes de QVCT



Indicateurs

- Nombre de cadres formés à la question de la santé au travail des femmes, incluant la ménopause
- Nombre de demandes d'aménagements liés à la ménopause (de façon anonyme et agrégée)
- Diffusion effective du guide d'information
- Mention du thème dans le rapport annuel du service de santé au travail



Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 28

Mettre en place une ASA pour IVG



Objectifs

Permettre aux agentes concernées par une interruption volontaire de grossesse (IVG) de bénéficier d'un droit à l'absence dans un cadre respectueux et confidentiel, sans perte de rémunération, en reconnaissant cet acte médical comme un événement de vie nécessitant un accompagnement spécifique



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Création d'un dispositif d'ASA dédié, sans obligation de justification médicale détaillée autre qu'un certificat d'hospitalisation
- Inclusion de cette mesure dans la documentation RH (livret d'accueil)
- Coordination avec le médecin du travail pour assurer un soutien adapté aux agentes qui en font la demande
- Campagne de communication pour informer les agentes de leurs droits



Indicateurs

- Existence et diffusion de la procédure d'ASA pour IVG
- Suivi qualitatif par la DRH du recours à cette mesure, dans le respect strict de la confidentialité



Échéance

Mise en œuvre dès 2025, avec retour d'expérience en 2026 pour ajustement si nécessaire

“ Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ”

AXE 7

6 actions

Action 29 - Organiser des formations obligatoires sur l'égalité professionnelle pour les personnels

Action 30 - Intégrer un module égalité femmes-hommes dans les cursus de formation des étudiants

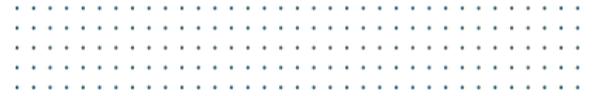
Action 31 - Créer des campagnes de communication et des événements thématiques (Journée internationale des droits des femmes, Semaine de l'égalité...)

Action 32 - Mettre en avant des modèles féminins

Action 33 - Éliminer les représentations sexistes dans la communication de l'université et mettre en œuvre des actions événementielles destinées à promouvoir l'égalité

Action 34 - Former à la communication non sexiste le personnel de la direction de la communication de l'université et ses relais dans les services et composantes

ACTION 29



Organiser des formations obligatoires sur l'égalité professionnelle pour les personnels



Objectifs

Sensibiliser l'ensemble des personnels aux enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et les outiller pour intégrer ces principes dans leurs pratiques quotidiennes



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Déploiement de modules de formation obligatoires sur l'égalité professionnelle, intégrés au plan de formation continue de l'université
- Contenus abordés : cadre législatif, stéréotypes de genre, prévention des discriminations et des violences sexistes et sexuelles (VSS), bonnes pratiques managériales inclusives
- Recours à des formateurs spécialisés et partenariats avec des organismes experts
- Adaptation des formations selon les publics (encadrants, personnels BIATSS, enseignants-chercheurs)



Indicateurs

Nombre de personnels formés par an



Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 30

Intégrer un module égalité femmes-hommes dans les cursus de formation des étudiants



Objectifs

Sensibiliser les étudiants aux enjeux de l'égalité entre les sexes à devenir des acteurs du changement dans leur future vie professionnelle



Descriptif - Moyens - Acteurs

Collaboration avec l'institut T.URN pour insérer l'item de l'égalité entre les sexes dans le module de 30 heures intégré au cursus de formation des étudiants



Indicateurs

Nombre d'étudiants ayant suivi le module



Échéance

Généralisation progressive jusqu'en 2027

ACTION 31

Créer des campagnes de communication et des événements thématiques (Journée internationale des droits des femmes, Semaine de l'égalité...)



Objectifs

Sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire aux enjeux de l'égalité femmes-hommes et aux discriminations de genre, en ancrant cette culture dans le quotidien de l'établissement à travers des actions visibles, participatives et engageantes



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Organisation d'événements annuels (ex : Semaine de l'Égalité, 8 mars, 25 novembre)
- Campagnes de communication visuelle (affiches, vidéos, réseaux sociaux) mettant en avant des chiffres clés, témoignages et ressources
- Implication des étudiants, des personnels, des associations étudiantes, de la direction de la communication et des composantes dans la conception et la diffusion
- Partenariats avec des intervenants extérieurs, artistes, chercheurs ou associations pour animer des conférences, ateliers ou tables rondes



Indicateurs

- Nombre d'événements organisés par an
- Taux de participation aux campagnes



Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 32

Mettre en avant des modèles féminins



Objectifs

Valoriser les parcours inspirants de femmes, notamment dans les domaines scientifiques, techniques ou de direction où elles sont sous-représentées, afin de lutter contre les stéréotypes de genre et encourager l'ambition chez les étudiantes et les jeunes chercheuses



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Identification de femmes modèles au sein de l'université (enseignantes-chercheuses, doctorantes, techniciennes, ingénieures, cadres...) notamment dans des filières à dominante masculine
- Publication de portraits d'enseignantes-chercheuses, ingénieures, techniciennes ou administratives dans l'UR Mag et sur les réseaux sociaux
- Création de prix ou bourses dédiés aux étudiantes et jeunes chercheuses
- Tables rondes avec des alumni femmes occupant des postes à responsabilité



Indicateurs

- Nombre de portraits publiés
- Évolution des inscriptions féminines dans les filières concernées



Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 33

Éliminer les représentations sexistes dans la communication de l'université et mettre en œuvre des actions événementielles destinées à promouvoir l'égalité



Objectifs

Développer une communication inclusive et non stéréotypée, reflétant la diversité de la communauté universitaire



Descriptif - Moyens - Acteurs

Formation de la direction de la communication et des relais en composantes à la rédaction inclusive et à l'utilisation d'images non genrées



Indicateurs

- Nombre de personnels formés
- Mise en conformité des supports clés



Échéance

Sur la période 2025/2027

ACTION 34

Former à la communication non sexiste le personnel de la direction de la communication de l'université et ses relais dans les services et composantes



Objectifs

Professionaliser les équipes pour diffuser une culture de l'égalité à travers tous les canaux de l'université



Descriptif - Moyens - Acteurs

- Formation par un cabinet expert sur les bonnes pratiques (images inclusives, lutte contre les biais inconscients à inscrire au plan de formation de l'établissement
- Création d'un kit de ressources (guide, templates) pour les services et composantes



Indicateurs

Nombre d'agents formés



Échéance

Sur la période 2025/2027

Suivez l'URN
sur les réseaux sociaux



@univ.rouen

Présidence

Vice-Présidente du conseil d'administration
Béatrice PATTE-ROULAND

Direction Générale des Services

Sylvie MONSINJON

Conseil d'administration - URN**4 juillet 2025****Délibération n°CA-2025-32**

À l'ouverture de la réunion, le quorum est atteint par 33 votants, dont 8 membres représentés.

Index égalité professionnelle Femmes / Hommes de l'URN pour l'année 2024

- Vu les articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du code général de la fonction publique, introduits par la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique pour ce qui concerne les administrations de l'Etat et ses établissements publics qui gèrent au moins 50 agents publics
- Vu la note d'information annexe

Approbation de l'Index égalité professionnelle Femmes-Hommes

Résultats du vote

Pour	33
Contre	0
Abstention	0

Le Conseil d'Administration approuve l'Index égalité professionnelle Femmes-Hommes.

Fait à Rouen, le 4 juillet 2025

Le Président de l'Université de Rouen Normandie,

Franck LE DERF



Direction des Ressources Humaines
Direction Générale des Services

Mont Saint-Aignan, le 28 mai 2025

Note d'information

Affaire suivie par :

Jessica DA SILVA

 02.35.14.61.10

 jessica.da-silva@univ-rouen.fr

Jean-François SOHIER

 02.35.14.65.01

 jean-francois.sohier1@univ-rouen.fr

Objet : Présentation des résultats de l'index égalité Femmes/Hommes de l'Université de Rouen Normandie pour l'année 2024

1. Rappel législatif :

Les articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du code général de la fonction publique, introduits par la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique pour ce qui concerne les administrations de l'Etat et ses établissements publics qui gèrent au moins 50 agents publics, **prévoient la publication d'un index égalité professionnelle au plus tard le 30 septembre 2025 pour les données 2024** sur le site internet de chaque administration.

L'index est composé des 3 indicateurs suivants :

- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelon équivalents ;
- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente ;
- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

L'index est ainsi calculé sur la base de ces 3 indicateurs sur un niveau maximal de cent points.

En cas de non-respect de l'obligation de publication mentionnée à l'article L. 132-9-3, **une contribution est due**, selon le cas, par le département ministériel ou par l'établissement public de l'Etat intéressé, par la collectivité territoriale ou par l'établissement public de coopération intercommunale concerné, par le Centre national de la fonction publique territoriale ou par l'établissement public mentionné à l'article L. 5 concerné.

En cas de non atteinte de la cible de 75 points durant 4 années consécutives, le ministre chargé de la fonction publique notifie sa décision d'appliquer **une pénalité financière** et invite à présenter des observations écrites ou orales et à communiquer le niveau de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble de ses agents dans un délai d'un mois.

2. Résultats des 3 indicateurs pour 2024 et la note de l'index

La DGAFP met à disposition un outil permettant de calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires ainsi qu'un outil pour les agents contractuels. Le chargement des données de rémunérations de l'URN se fait après téléchargement des données de rémunération issus de l'application INDIAREMU de la DGFIIP.

Les données des 3 indicateurs sont les suivants :

1. Ecart de rémunération des fonctionnaires

Université de Rouen Normandie	Données 2024	Données 2023	Delta 2024/2023
Rémunération brute payée femmes	3 978 €	3 900 €	78 €
Rémunération brute payée hommes	4 817 €	4 719 €	99 €
écart	-839 €	-819 €	-20 €
Ratio écart (% (F-H)/H)	-17,43%	-17,36%	-0,07%
Ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP	-16,01%	-15,99%	-0,02%
Effet temps partiel	-66 €	-62 €	-4 €
Effet ségrégation des corps	-665 €	-662 €	-3 €
Effet démographique au sein des corps	-73 €	-54 €	-19 €
Effet primes à corps-Grade-échelon identique	-35 €	-41 €	6 €
Ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP corrigé des effets ségrégation des corps et démographie au sein des corps	-0,72%	-0,87%	0,14%
écart en EQTP en valeur absolu	0,72	0,87	-0,14
Score initial sur 40	39	39	0

2. Ecart de rémunération des contractuels

Université de Rouen Normandie	Données 2024			Données 2023			Delta 2024/2023		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Rémunération brute EQTP (1) femmes	2 384 €	2 146 €	2 026 €	2 450 €	2 108 €	2 019 €	-65 €	38 €	7 €
Rémunération brute EQTP (1) hommes	2 422 €	2 176 €	2 005 €	2 429 €	2 096 €	1 983 €	-7 €	80 €	22 €
Effectifs (ETPT) femmes	304,61	54,04	86,36	268,13	51,19	92,20	36,48	2,85	-5,84
Effectifs (ETPT) hommes	319,74	22,37	41,14	292,80	23,66	41,09	26,94	-1,29	0,05
Ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP	-1,56%	-1,39%	1,07%	0,84%	0,56%	1,84%	-2,39%	-1,95%	-0,76%
écart en EQTP en valeur absolu	1,1381			0,9826			0,1555		
Score initial sur 40	38			39			-1		

(1) La rémunération brute en équivalent temps plein EQTP correspond à "la rémunération brute payée" corrigée du temps travaillé.

3. Dix plus hautes rémunérations brutes de l'URN

	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Effectif de la population sous représentée	Score sur 20
Université de Rouen Normandie	3	7	3	8

Pour 2024, nous comptabilisons 3 femmes dans les 10 plus hautes rémunérations contre 2 en 2023, ce qui permet à l'Université d'obtenir une note de 8/20 contre 4/20 en 2023.

4. Score de l'index de l'URN

Université de Rouen Normandie	Note maximale initiale	Score initial de l'EP
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	39
Égalité de rémunération pour les non titulaires	40	38
Dix plus hautes rémunérations	20	8
TOTAL	100	85

EQTP de L'EP	
Nb EQTP fonctionnaires (1)	1 742,87
NB EQTP contractuels (2)	866,81
Correctif sur la pondération (1)/(1+2)	0,67

Personnalisation de la pondération	Note maximale pour l'EP	Score final de l'EP
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	53	51,68
Égalité de rémunération pour les contractuels	27	25,65
Dix plus hautes rémunérations	20	8
TOTAL	100	85,33

Ainsi, pour l'année 2024, le score de l'index de l'URN est de 85,33 points sur 100. Pour rappel, en 2023, le score était de 82,00.

ANNEXE 1

Liste des corps et effectifs en ETPT 2024 des titulaires pris en compte par l'outil de mesures des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Liste des corps	Effectifs (ETPT)	
	Hommes	Femmes
0525 - Maîtres de conférences	253,58	217,87
0520 - Professeurs des universités	156,15	73,50
1658 - Technicien de recherche et de formation de l'éducation nationale	67,30	90,39
1615 - Adjoint technique de recherche de l'éducation nationale	48,69	72,89
0557 - Professeurs certifiés et assimilés	47,41	54,40
0513 - Ingénieurs d'études de l'éducation nationale	50,10	50,35
1814 - Corps des professeurs des universités-praticiens hospitaliers	69,50	20,00
0059 - Professeurs agrégés de l'enseignement du second degré	47,83	38,96
1637 - Adjoint administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	5,08	78,10
1636 - Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	5,00	47,45
0514 - Assistants ingénieurs du ministère de l'éducation nationale	20,92	24,45
1829 - INGÉNIEUR RECHERCHE	23,89	16,96
1815 - Maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers	17,75	15,92
1583 - Attache d'administration de l'État	7,32	12,58
0608 - Magasiniers des bibliothèques	5,70	14,17
1661 - Bibliothécaires assistants spécialisés	7,00	9,92
1032 - Professeurs d'éducation physique et sportive	14,00	2,33
1518 - Professeur de lycée professionnel	7,08	5,99
1672 - Infirmier(e)s de l'Education Nationale	1,00	6,43
1096 - Bibliothécaires	1,00	3,97
1095 - Conservateurs des bibliothèques	2,08	2,63
0000 - Emplois fonctionnels	1,00	3,00
1035 - Professeurs des écoles	3,00	1,00
1616 - Adjoint technique des établissements d'enseignement du ministère de l'éducation nationale	2,00	0,42
1711 - Professeur ex bi-admissible	1,00	1,00
1727 - Assistant de service social des administrations de l'État	0,00	2,00
0524 - Maître de conférences des universités-praticien hospitalier de médecine, d'odontologie et des disciplines pharmaceutiques	0,00	1,00
0553 - Professeurs de l'école nationale supérieure des arts et métiers	0,00	1,00
1708 - Professeur d'université de médecine générale Éducation nationale	1,00	0,00
0564 - Conseillers principaux d'éducation	0,90	0,00
0519 - Professeurs des universités praticiens hospitaliers	0,25	0,00
1094 - Conservateurs généraux des bibliothèques	0,00	0,17

ANNEXE 2

Liste des corps et effectifs en ETPT 2024 des agents contractuels pris en compte par l'outil de mesures des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Liste des corps	Effectifs (ETPT)	
	Hommes	Femmes
Catégorie A		
050090 - Contractuel doctorant	102,33	87,75
050081 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie A	54,88	68,58
0621 - Assistants des universités assistants des hôpitaux chefs de clinique	48,17	42,83
050089 - Agent contractuel enseignant CDD catégorie A	28,08	19,33
1058 - Attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur	21,68	23,59
050078 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie A	15,05	20,53
050094 - Contractuel post-doctorant	24,00	10,88
0642 - Professeurs contractuels établissements d'enseignement du second degré école normale primaire formation continue	12,75	12,71
0633 - Lecteurs de langue étrangère des ets publics d'enseignement supérieur	3,42	8,33
0655 - Praticiens hospitaliers universitaires	5,50	3,00
0015 - Maîtres de conférences associés des universités disciplines littéraires, sciences humaines et scientifiques	1,92	3,25
0652 - Professeurs associés des universités	1,96	1,08
050088 - Agent contractuel enseignant CDI catégorie A	0,00	1,92
0650 - Assistants associés des universités	0,00	0,83
Catégorie B		
050082 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie B	17,57	44,72
050079 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie B	4,80	9,33
Catégorie C		
050083 - Agent contractuel BIATOSS CDD catégorie C	34,81	66,88
050080 - Agent contractuel BIATOSS CDI catégorie C	6,33	18,98
050001 - Agent contractuel	0,00	0,33
1615 - Adjoint technique de recherche de l'éducation nationale	0,00	0,08
1658 - Technicien de recherche et de formation de l'éducation nationale	0,00	0,08

Les corps suivants n'ont pas été inclus dans les fichiers d'importation de l'outil :

049901 - Vacataire
050091 - Contractuel étudiant

CSA du 19 juin 2025 (9 votants)

- Abstention : 0
- Pour : 9 (FSU, SGEN, PIBUR, SNPTES/UNSA, CGT)
- Contre : 0

Présidence

Vice-Présidente du conseil d'administration

Béatrice PATTE-ROULAND

Direction Générale des Services

Sylvie MONSINJON

Conseil d'administration - URN**4 juillet 2025****Délibération n°CA-2025-33**

À l'ouverture de la réunion, le quorum est atteint par 33 votants, dont 8 membres représentés.

SACSO – Révision du quotient familial

- Vu la note annexe

Approbation de l'augmentation du quotient familial pour les prestations d'action sociale

Résultats du vote

Pour	32
Contre	0
Abstention	1

Le Conseil d'Administration se prononce en faveur de l'augmentation du quotient familial pour les prestations d'action sociale.

Fait à Rouen, le 4 juillet 2025

Le Président de l'Université de Rouen Normandie,

Franck LE DERF



SACSO
Service d'Action Sociale

Mont Saint-Aignan, le 21 mai 2025

Affaire suivie par :

Julie Gonand

Julie.gonand@univ-rouen.fr

Hélène Rémy

helene.remy@univ-rouen.fr

Objet : Augmentation du quotient familial pour les prestations d'action sociale :

Contexte : Le Quotient Familial (QF) actuellement pris en compte pour le calcul des droits aux prestations sociales doit être inférieur à **1135€**. Pour rappel : $QF = \text{revenu brut global} / \text{nombre de parts} / 12$. Compte-tenu du fait que le QF de référence est resté inchangé depuis 2016 malgré les augmentations du SMIC et du coût de la vie, le SACSO propose d'augmenter celui-ci de 16,3%. Cette augmentation correspond à l'augmentation du taux d'inflation de 2016 à 2023. (Tableau INSEE de référence)

- **Proposition :** Le nouveau QF de référence serait de **1332€** et serait effectif à la date du 1 septembre 2025. Cette proposition a été approuvée par vote à l'unanimité par le conseil de service du SACSO le 13 février 2024.

Les prestations d'action sociale (ASIU/PIM) qui dépendent du QF concernent uniquement les domaines suivants : Vacances Loisirs, Scolarité, Aide au logement. Ces catégories correspondent à 19%-27% du budget global en dépenses.

- **Proposition** de nouveaux barèmes pour les prestations sociales « vacances loisirs », « scolarité » et « aide au logement »
 - Quotient familial de référence : **1332€**

Nombre de parts fiscales	Nombre d'enfants	Agent célibataire, divorcé ou séparé Revenu Fiscal de Référence
2	1 enfant	31 968€
2.5	2 enfants	39 960€
3.5	3 enfants	55 944€
4.5	4 enfants	71 928€
5.5	5 enfants	87 912€

Nombre de parts fiscales	Nombre d'enfants	Agent marié ou vivant maritalement (cumul des deux revenus) et agent veuf avec des enfants Revenu Fiscal de Référence
2.5	1 enfant	39 960€
3	2 enfants	47 952€
4	3 enfants	63 936€
5	4 enfants	79 920€
6	5 enfants	95 904€

Présidence

Vice-Présidente du conseil d'administration
Béatrice PATTE-ROULAND

Direction Générale des Services

Sylvie MONSINJON

Conseil d'administration - URN**4 juillet 2025****Délibération n°CA-2025-34**

À l'ouverture de la réunion, le quorum est atteint par 33 votants, dont 8 membres représentés.

SACSO – Révision des modalités d'accès aux chèques vacances, chèques culture, ASIU aide au logement locatif et aides exceptionnelles

➤ Vu la note annexe

Approbation de la révision des modalités d'accès aux chèques vacances, chèques culture, ASIU aide au logement locatif et aides exceptionnelles

Résultats du vote

Pour	33
Contre	0
Abstention	0

Le Conseil d'Administration se prononce en faveur de la révision des modalités d'accès aux chèques vacances, chèques culture, ASIU aide au logement locatif et aides exceptionnelles.

Fait à Rouen, le 4 juillet 2025

Le Président de l'Université de Rouen Normandie,

Franck LE DERF



SACSO
Service d'Action Sociale

Mont Saint-Aignan, le 3 mai 2025

Affaire suivie par :

Julie Gonand

Julie.gonand@univ-rouen.fr

Hélène Rémy

helene.remy@univ-rouen.fr

Note : ASIU Aide à l'accès au logement locatif, Aides exceptionnelles : liste des bénéficiaires, ASIU Modalités d'accès Chèques vacances, Chèques culture

1. Aide à l'accès au logement locatif

Préambule : Jusqu'à présent, la demande d'aide à l'accès au logement locatif doit être déposée dans les 4 mois qui suivent l'entrée dans le logement (date de signature du bail). Les titulaires et les personnels contractuels ayant effectué une durée de contrat de travail de plus de 6 mois peuvent bénéficier de cette aide

A titre d'information, le montant de cette aide représente 80% du loyer hors charge. L'agent peut bénéficier de cette aide une seule fois tous les 5 ans.

Proposition :

Il est proposé que la demande d'aide à l'accès au logement locatif doit être déposée dans les 6 mois qui suivent l'entrée dans le logement (date de signature du bail) au lieu de 4 mois.

Cette demande d'aide au logement permettra ainsi aux personnels contractuels, ayant effectué une durée de contrat de travail de plus de 6 mois, de pouvoir effectuer cette demande dans les délais.

Cette demande a été approuvée par les membres du conseil de service du SACSO lors du conseil de service du 30 janvier 2025.

2. Aides exceptionnelles : liste des bénéficiaires

Préambule : Les actions sociales s'adressent aux personnels de l'université ; toutefois, en cas de décès d'un personnel, les aides exceptionnelles peuvent bénéficier aux ayants droits à savoir veuf(ve), orphelin(e).

Au regard des demandes d'aides exceptionnelles de cette année, il a été constaté que les conjoint(e), concubin(e), ascendant, descendant pour les aides exceptionnelles ne figuraient pas parmi les bénéficiaires en cas de décès.

Proposition : Il est proposé d'ajouter parmi les bénéficiaires ; conjoint(e), concubin(e), ascendant, descendant pour les aides exceptionnelles en cas de décès. Les membres du conseil de service du SACSO approuvent cet élargissement des bénéficiaires en cas de décès.

3. ASIU Modalités d'accès Chèques vacances, Chèques culture :

Préambule :

Les demandes de chèques vacances, chèques culture sont effectuées une seule fois dans l'année. Les titulaires et les personnels contractuels ayant 6 mois d'ancienneté ou en cours peuvent en bénéficier.

Au regard des demandes de cette année, il a été constaté que les personnels contractuels ayant eu une interruption de contrat (exemple même de 15 jours) ne peuvent pas bénéficier des chèques vacances et des chèques culture.

Proposition : Il est proposé de prendre en compte l'antériorité des contrats de manière à ce que les personnels contractuels pouvant justifier de 6 mois de contrat de travail cumulés sur l'année en cours et/ou sur l'année N-1 puissent bénéficier de cette ASIU. Cette demande a été approuvée par les membres du conseil de service du SACSO lors du conseil de service du 30 janvier 2025.

Présidence

Vice-Présidente du conseil d'administration

Béatrice PATTE-ROULAND

Conseil d'administration - URN**4 juillet 2025****Délibération n°CA-2025-35****Direction Générale des Services**

Sylvie MONSINJON

À l'ouverture de la réunion, le quorum est atteint par 33 votants, dont 8 membres représentés.

« Bienvenue à l'Université ! » : coupon de réduction de 8€ à valoir sur les stands boutique pour les nouveaux étudiants

➤ Vu la note annexe

Approbation de l'attribution d'un coupon de réduction de 8€ à valoir sur les stands boutique pour les nouveaux étudiants

Résultats du vote

Pour	33
Contre	0
Abstention	0

Le Conseil d'Administration se prononce en faveur de l'attribution du coupon de 8 euros pour les nouveaux étudiants.

Fait à Rouen, le 4 juillet 2025

Le Président de l'Université de Rouen Normandie,

Franck LE DERF



Direction de la communication

Dans le cadre du COPIL « Bienvenue à l'Université ! »

Conseil d'administration – Vendredi 4 juillet 2025

Point à l'ordre du jour : "Bienvenue à l'Université !" : coupon de réduction de 8 euros à valoir sur les stands boutique pour les nouveaux étudiants

Dans le cadre du mois de rentrée « Bienvenue à l'Université ! », le comité de pilotage associé à l'organisation à l'événement* propose de remettre, aux étudiants primo-arrivants, un coupon de réduction d'une valeur de 8 euros. Ce bon est diffusé dans le « Guide de l'étudiant », remis dans le kit de bienvenue lors de la rentrée par les composantes.

Il est valable, sur présentation, uniquement sur les stands de la boutique de l'Université, sur tous les produits présentés, lors de la semaine « Les services animent vos campus » :

- Lundi 22 septembre 2025 : campus Pasteur,
- Mardi 23 septembre 2025 : campus d'Elbeuf,
- Mercredi 24 septembre 2025 : campus d'Évreux,
- Jeudi 25 septembre 2025 : campus Sciences et Ingénierie,
- Vendredi 26 septembre 2025 : campus Santé,
- Mardi 30 septembre 2025 : campus de Mont-Saint-Aignan,

ainsi que lors de l'événement « Campus en Scène », le jeudi 2 octobre 2025.

*Constitué de Cindy Carrein-Lerouge, Vice-Présidente CFVU, Formation et Orientation, en charge de la CFVU, Hélène Houisse, Vice-Présidente Vie étudiante et vie de campus, Axel Duthil-Vatine et Camille Guillin, Vice-Présidents étudiants, des représentants de la Direction générale des services, de la DEPE, de la Direction de la culture, du SUAPS et de la Direction de la communication.