

2021 RAPPORT social unique



Sommaire

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

Préambule

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

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

Les références réglementaires...

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Édito

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

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

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

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

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

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

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

Précisions méthodologiques

Chaque partie comporte des données chiffrées et/ou un graphique les illustrant. Un commentaire complète ces informations.

Le périmètre

Les personnels de l'université de Rouen Normandie dont il est question dans le rapport social unique sont répartis en 3 catégories :

- les enseignants (enseignants-chercheurs, enseignants des premier et second degrés, contractuels, contractuels doctorants et post-doctorants)
- les personnels BIATSS (personnels non enseignants titulaires, contractuels)
- les personnels hébergés (personnes qui participent, pour une période donnée, à l'activité de l'établissement mais dont la carrière ou le contrat n'est pas géré par lui).

Les effectifs sous plafond État, dit plafond 1, sont les fonctionnaires rémunérés par l'établissement et les contractuels dont la rémunération est assurée en tout ou partie par la subvention pour charges de service public (SCSP).

Les effectifs sous plafond 2 sont les agents financés hors SCSP dans notre établissement, soit les contractuels financés sur conventions recherche, les contractuels doctorants sur subvention de la région et les contractuels sur autres financements (essentiellement formation continue).

Sont exclus du rapport social unique les personnels de l'établissement en position de détachement, de mise à disposition ou en congé parental. Lorsqu'ils sont placés dans ces positions, les agents libèrent leur poste qui est alors pourvu soit par un titulaire, soit par un contractuel.

Les effectifs figurant dans les tableaux sont comptabilisés en équivalent temps plein (ETP) sauf dans certains cas où ce sont les effectifs physiques, c'est-à-dire les agents en activité dans l'établissement et rémunérés à la date d'observation retenue, qui ont été pris en considération.

En raison des arrondis, il est possible que la somme des pourcentages présentés dans les tableaux ou les graphiques ne soit pas toujours égale à 100 %.

De même, pour cette raison, le total d'une ligne ou d'une colonne peut présenter de légers écarts par rapport à la somme des données indiquées.

La date d'observation

Les données sont arrêtées au 31 décembre 2021 (sauf pour certaines données comptabilisées en année universitaire telles que, par exemple, les inscriptions des personnels aux activités sportives ou en année civile telles que, par exemple, les données liées à la rémunération).

Les outils et sources

Les données présentées dans ce document sont extraites des différentes applications composant notre système d'information :

- SIHAM pour la gestion administrative des personnels
- WIN PAIE pour les rémunérations des personnels
- LAGAF et SIFAC pour la formation permanente des personnels
- CETUR pour les comptes épargne temps des personnels.

Les données relatives à la masse salariale trouvent leurs sources dans les fichiers de retour de paie de la direction régionale des finances publiques (DRFIP) qui sont retraités par le bureau d'appui au pilotage et au développement des ressources humaines.

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



1 | EMPLOIS ET EFFECTIFS

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

1. Emplois

Les plafonds d'emplois

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

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

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

Les effectifs sous plafond État, dit plafond 1, sont les fonctionnaires rémunérés par l'établissement et les contractuels dont la rémunération est assurée en tout ou partie par la subvention pour charges de service public (SCSP).

Les effectifs financés sous plafond ressources propres, dit plafond 2, sont les agents financés hors SCSP dans notre établissement, soit les contractuels financés sur conventions recherche, les contractuels doctorants sur subvention de la région et les contractuels sur autres financements (essentiellement formation continue).

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

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

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

Il se compose :

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

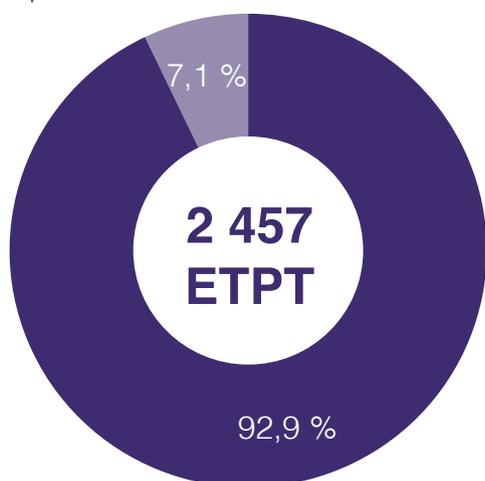
Le suivi des emplois

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

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

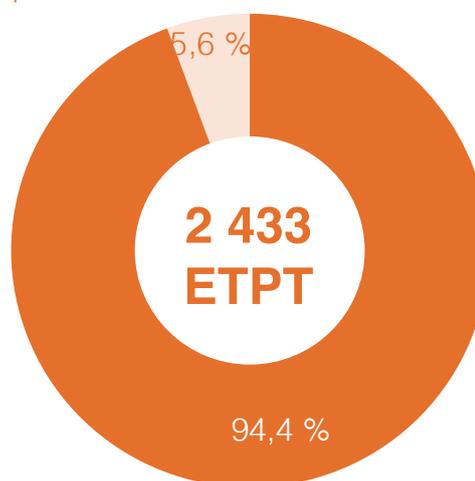
Type d'emplois	juillet	août	sept.	oct.	nov.	déc.	Total 2021	Rappel ETPT 2020
Emplois sous plafond État	2 307	2 299	2 174	2 254	2 304	2 296	2 282	2 296
Emplois financés sur ressources propres	187	179	145	168	182	198	175	137
Total université	2 494	2 478	2 319	2 422	2 486	2 494	2 457	2 433

- Emplois rémunérés en ETPT en 2021 -



- Emplois sous plafond État
- Emplois financés sur ressources propres

- Emplois rémunérés en ETPT en 2020 -



- Emplois sous plafond État
- Emplois financés sur ressources propres

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

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

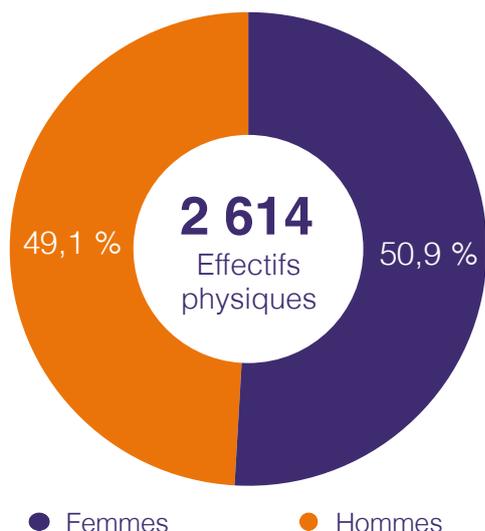
2. Effectifs

Les effectifs physiques

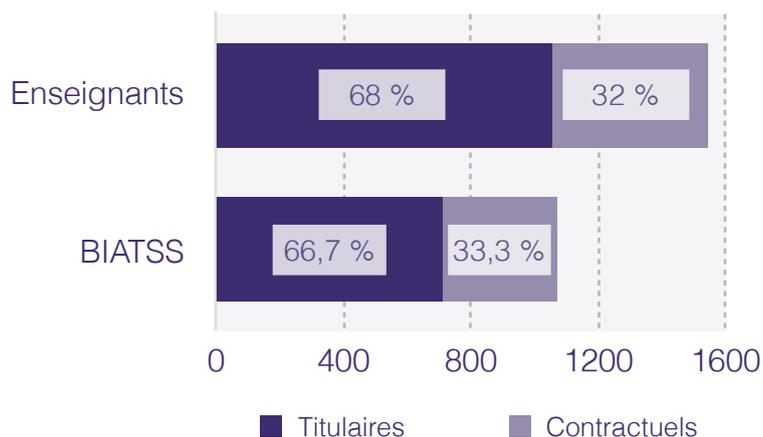
Effectifs physiques de l'ensemble des personnels répartis par catégorie de personnel et ventilés par sexe au cours des 3 dernières années

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

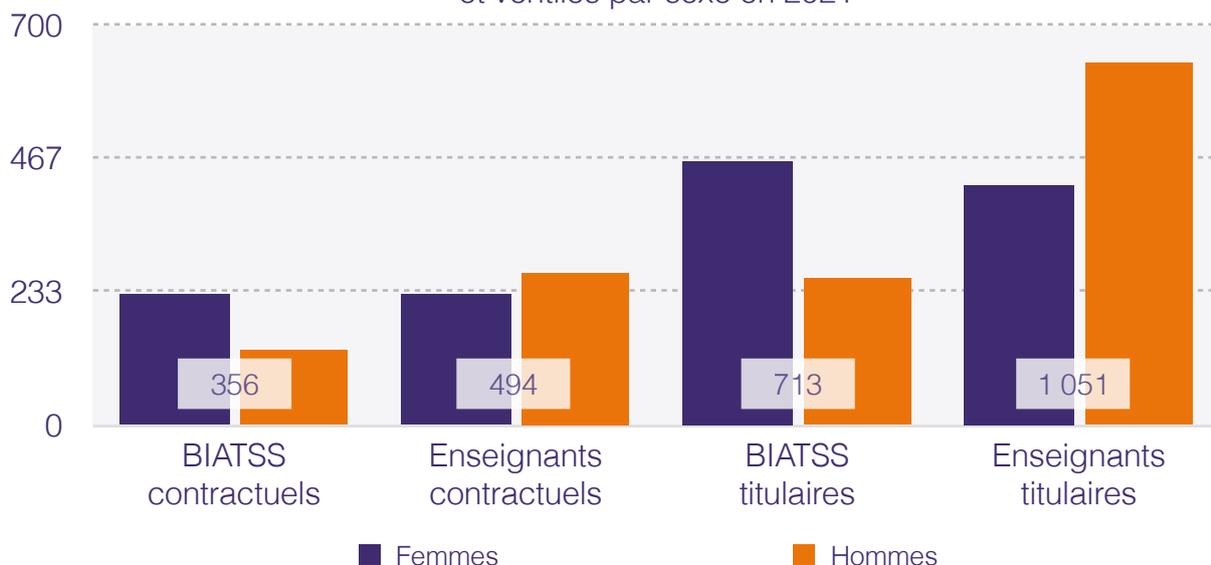
- Effectifs physiques répartis par sexe -



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



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



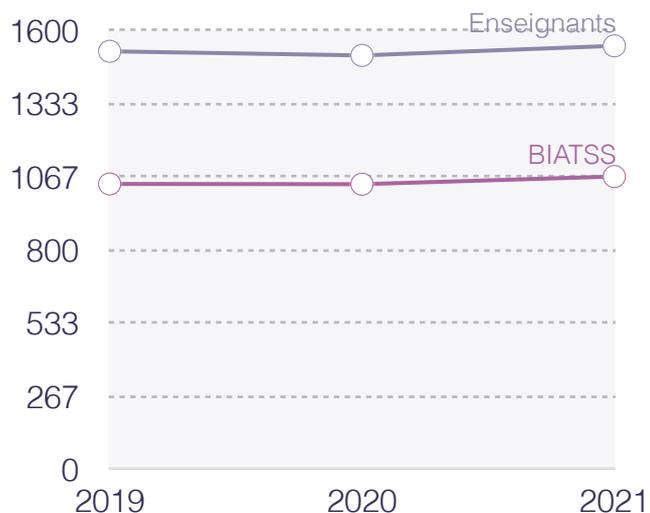
Les femmes représentent 50,92 % de l'ensemble des effectifs.

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

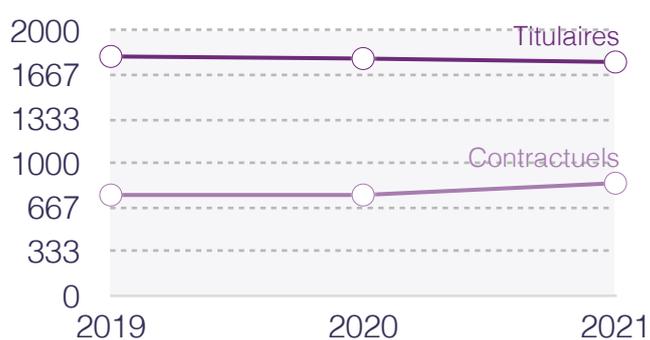
Si la proportion des femmes présentes dans les corps des enseignants du second degré et des maîtres de conférences atteint 45,42 %, elle diminue fortement pour les professeurs des universités (25,17 %). Cette situation peut varier en fonction des disciplines mais ce phénomène est commun à l'ensemble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

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PHYSIQUES ENTRE 2019 ET 2021

— ENSEIGNANTS / BIATSS —



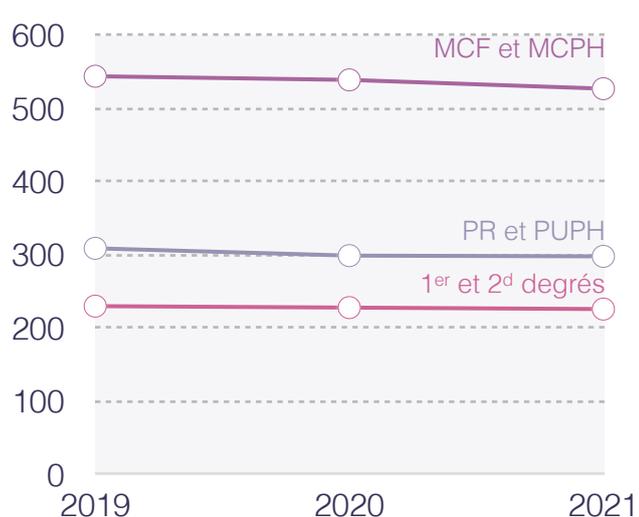
— TITULAIRES / CONTRACTUELS —



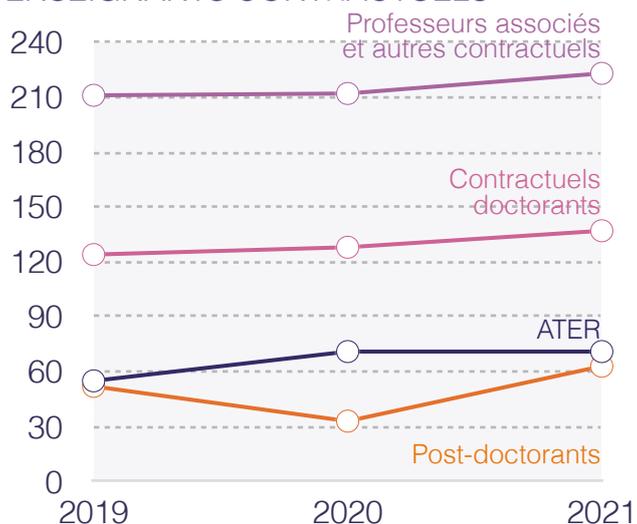
— TAUX DE FÉMINISATION (%) —



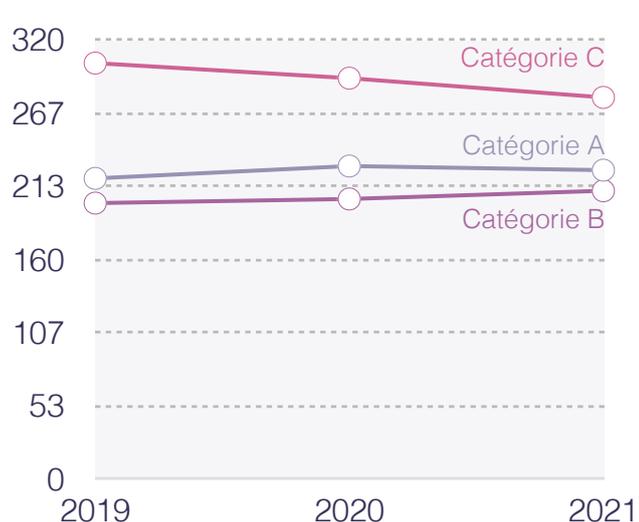
— ENSEIGNANTS TITULAIRES —



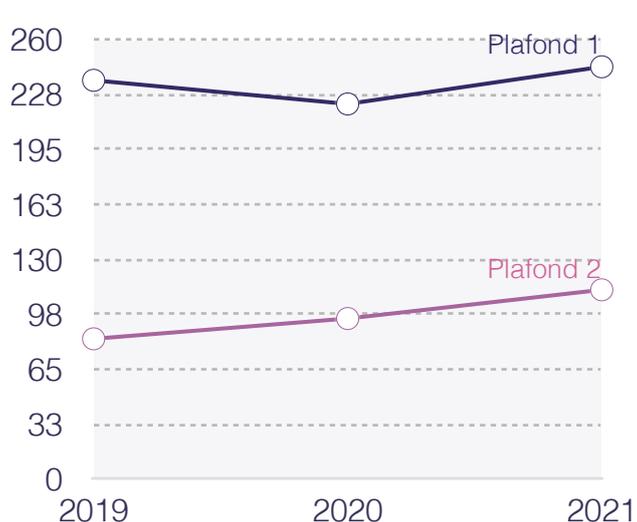
— ENSEIGNANTS CONTRACTUELS —



— BIATSS TITULAIRES —



— BIATSS CONTRACTUELS —



La démographie

L'âge moyen des personnels

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

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

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

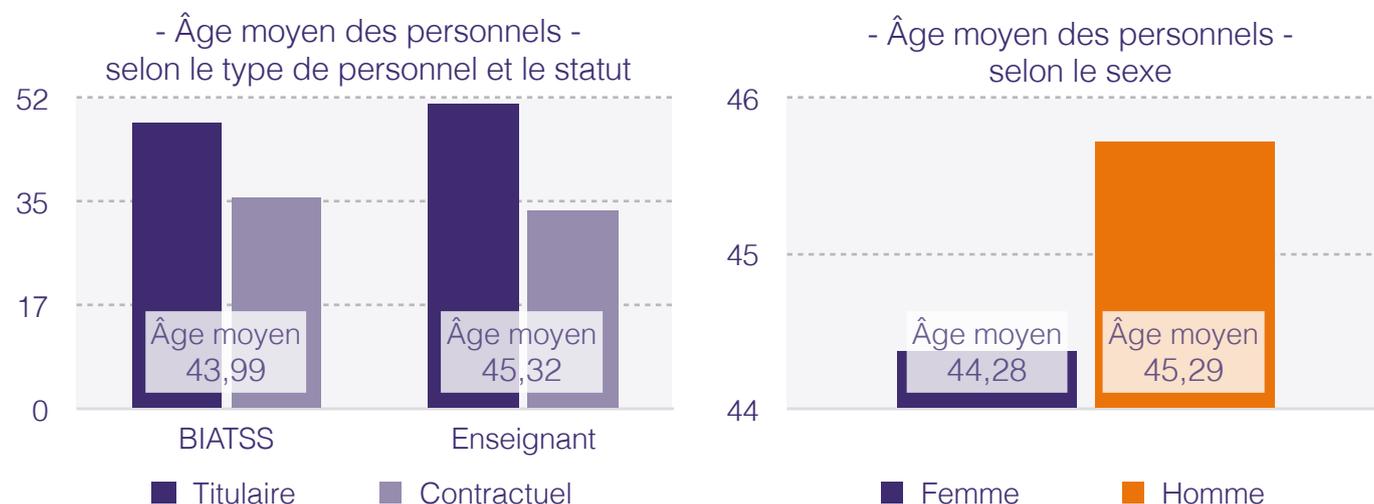
Tranche d'âge	PR et PUPH		MCF et MCPH		Enseignants 1 ^{er} et 2 ^d degrés		ATER		Autres contractuels		Contractuels doctorants		Post doc.		Total	Rappel Total 2020
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
18-24	-	-	-	-	-	-	-	-	4	1	13	19	-	-	37	31
25-29	-	-	1	1	-	2	11	20	15	18	51	43	11	11	184	158
30-34	-	-	11	23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

Âge moyen des personnels par catégorie de personnel

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

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

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



La pyramide des âges des personnels

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

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

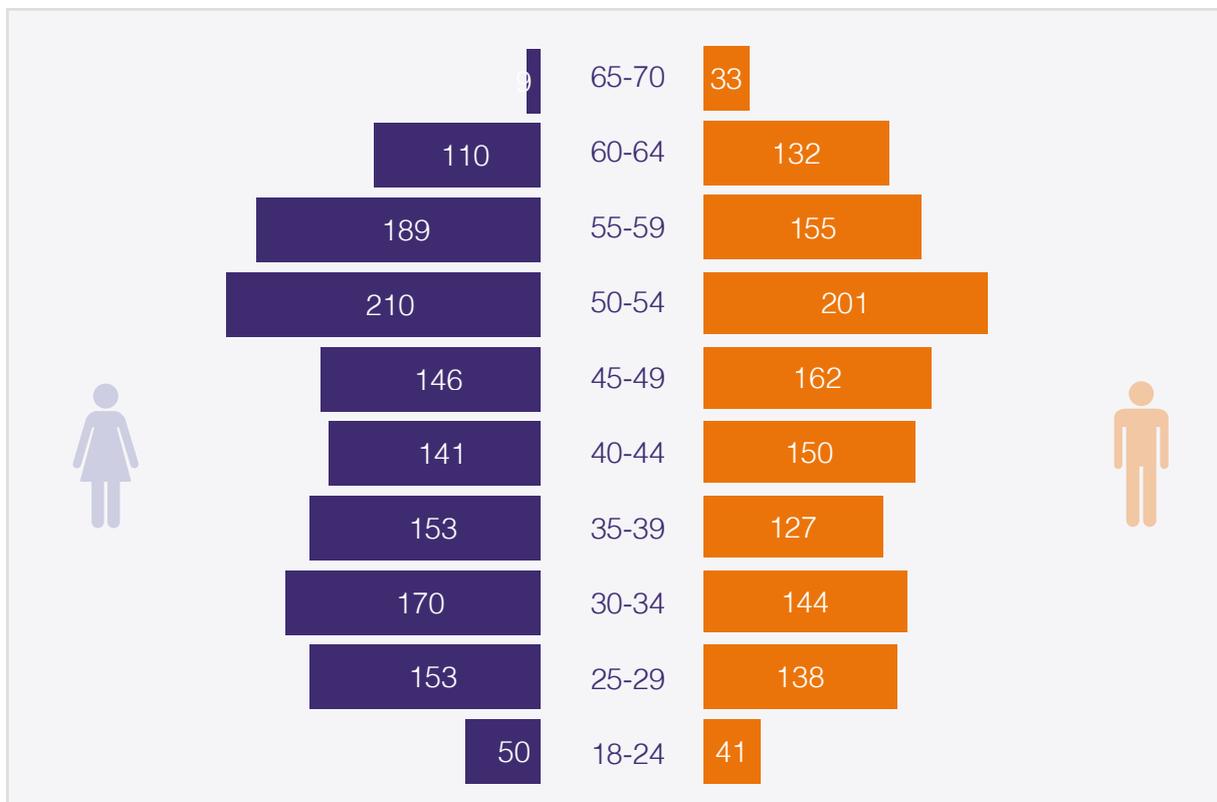
Effectifs physiques répartis par tranche d'âge et ventilés par catégorie de personnel et par sexe

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

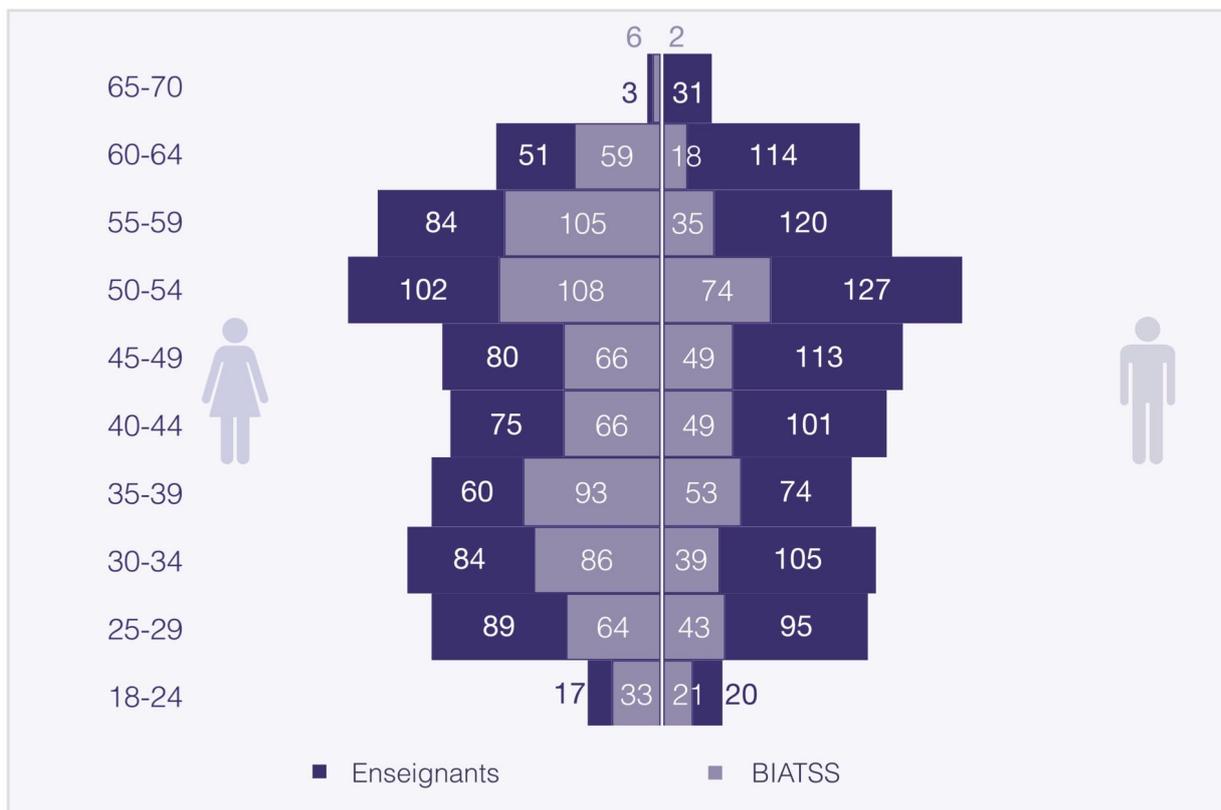
En 2021, sur l'ensemble des personnels de l'université comme chez les femmes, les tranches d'âge les plus représentées en termes d'effectifs sont les tranches 50-54 ans, 55-59 ans et 30-34 ans (40,9 % des personnels de l'université, 42,75 % des femmes). Chez les personnels BIATSS, les tranches d'âge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

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

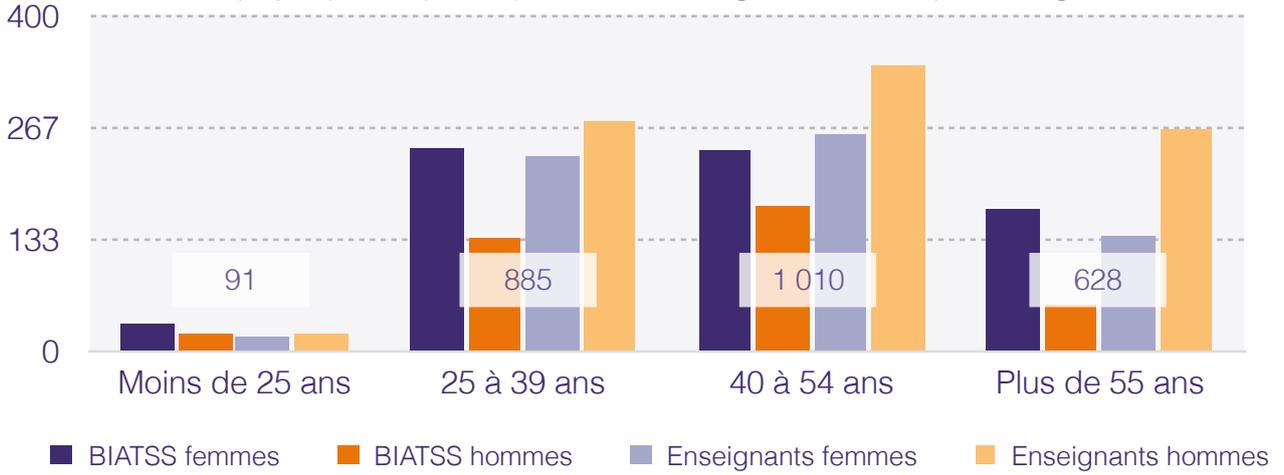
- Pyramide des âges des personnels -



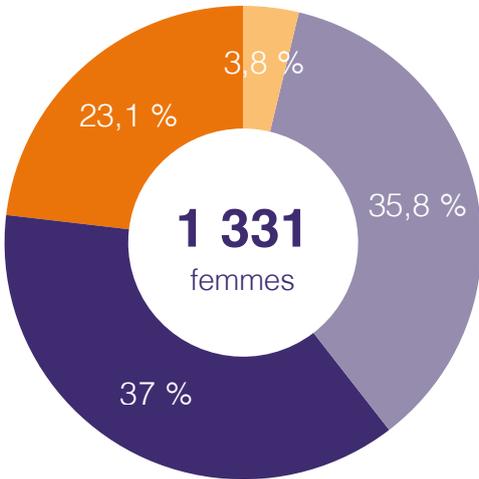
- Pyramide des âges par type de personnel -



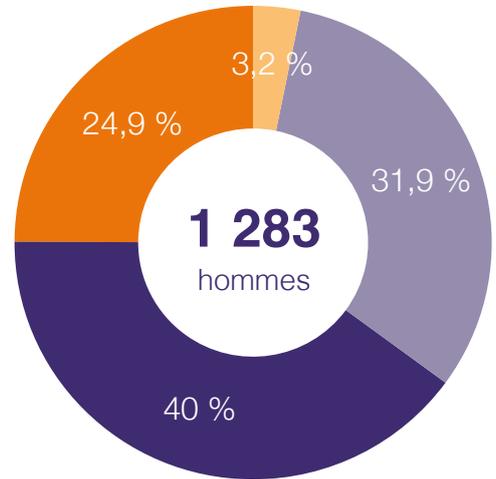
- Effectifs physiques répartis par tranche d'âge et ventilés par catégorie et sexe -



- Femmes par tranche d'âge -

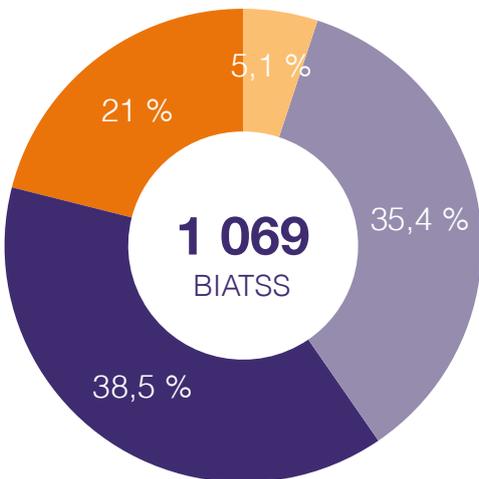


- Hommes par tranche d'âge -

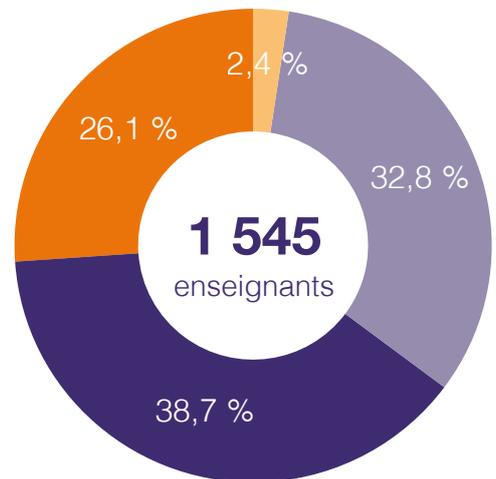


● - 25 ans ● 25 à 39 ans ● 40 à 54 ans ● Plus de 55 ans

- BIATSS par tranche d'âge -



- Enseignants par tranche d'âge -



3. Typologie et caractéristiques des effectifs de l'université

Les effectifs BIATSS

Effectifs BIATSS en ETP répartis par structure d'affectation
et ventilés par catégorie statutaire et par sexe

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

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

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

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

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

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

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

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

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

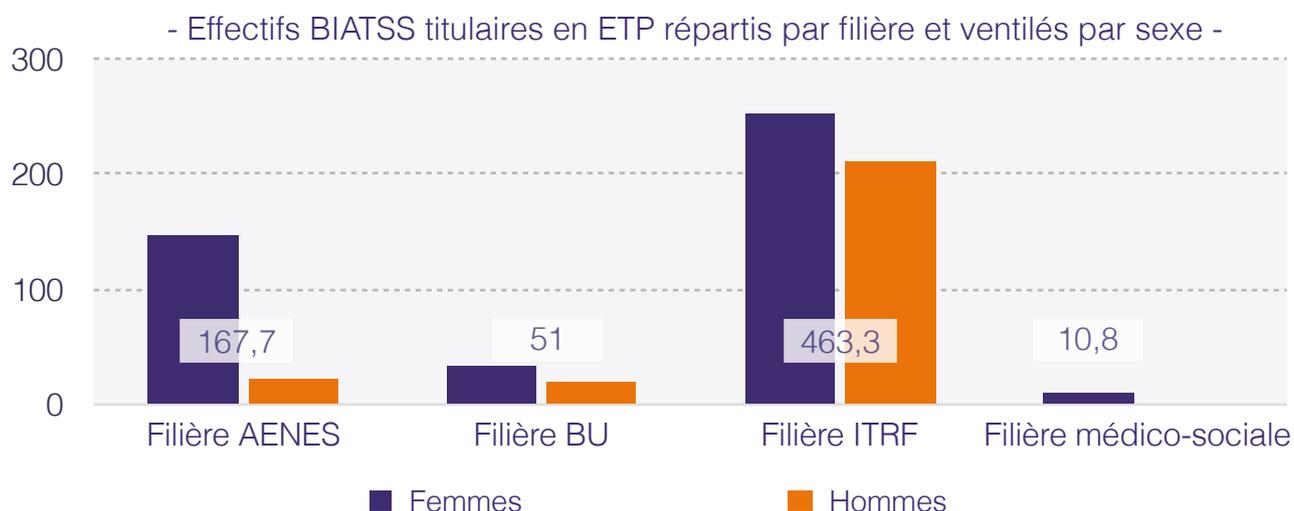
Effectifs BIATSS titulaires en ETP répartis par type de structure d'affectation et ventilés par filière, par catégorie statutaire et par sexe

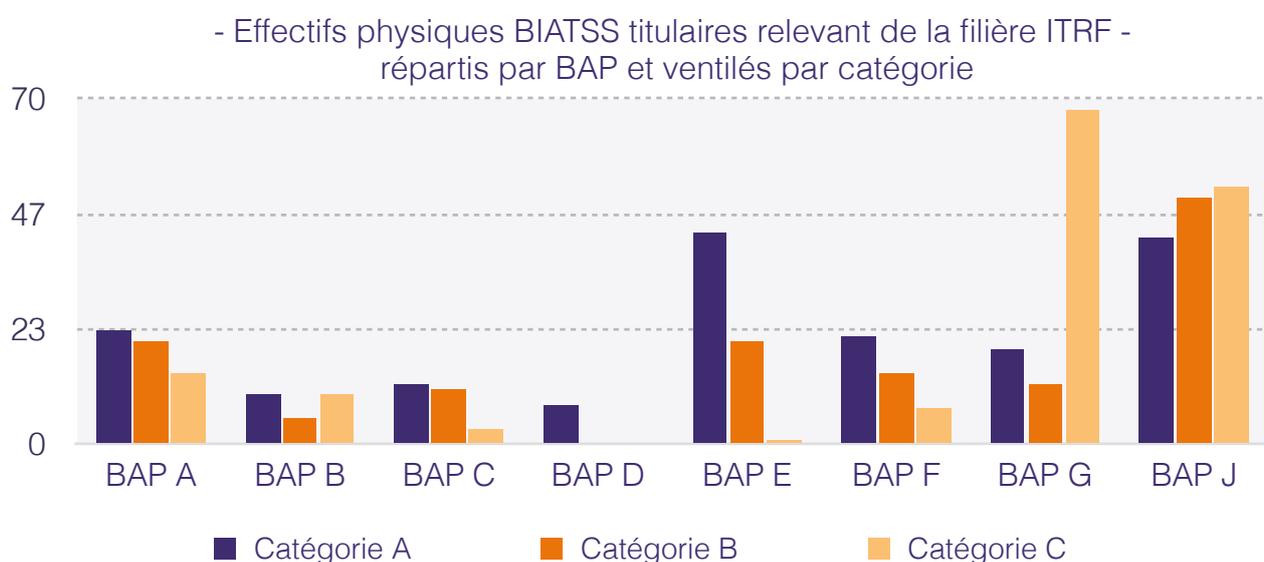
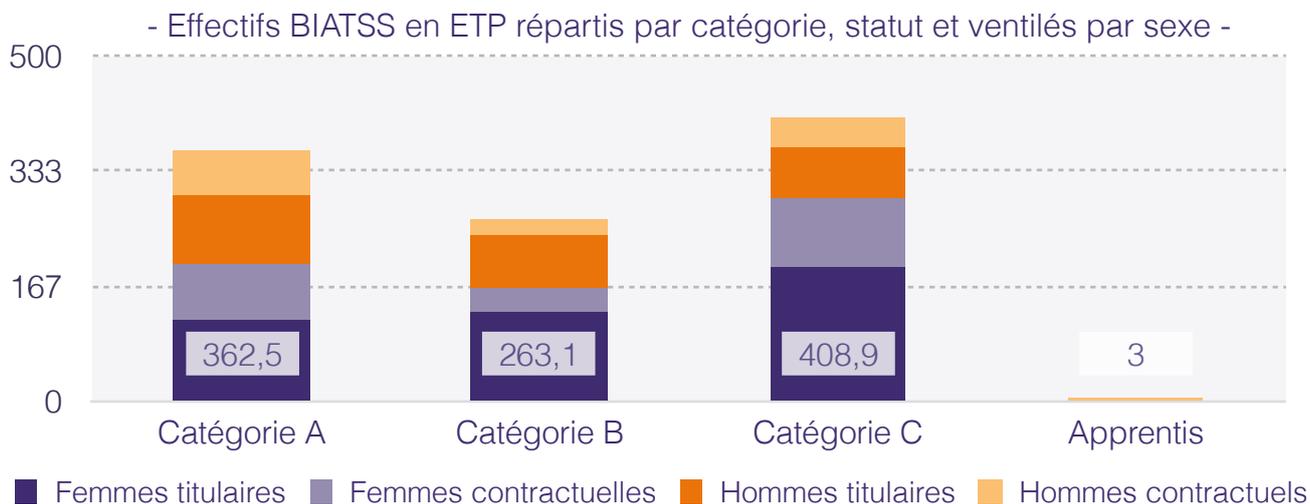
Type de structure d'affectation	Filière de l'AENES						Filière des bibliothèques					
	A		B		C		A		B		C	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Affaires générales	7	3	16,3	1	19,1	2	-	-	-	-	-	-
	10		17,3		21,1		0		0		0	
Services communs	-	-	3	-	5,8	-	7,4	5	9,8	8	15,6	5,2
	0		3		5,8		12,4		17,8		20,8	
Composantes	6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

Type de structure d'affectation	Filière des ITRF						Filière médico-sociale					
	A		B		C		A		B		C	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Affaires générales	40,6	38,8	16,8	8	11,8	7	-	-	-	-	-	-
	79,4		24,8		18,8		0		0		0	
Services communs	2	1	-	-	1,9	1	9,8	1	-	-	-	-
	3		0		2,9		10,8		0		0	
Composantes	45,4	48,4	54,4	51,6	79,9	54,7	-	-	-	-	-	-
	93,8		106		134,6		0		0		0	
Sous-total	176,2		130,8		156,3		10,8		0		0	
Total général			463,3						10,8			

Effectifs physiques BIATSS titulaires relevant de la filière des ITRF répartis par branche d'activité professionnelle (BAP)

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





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

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

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

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

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

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

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

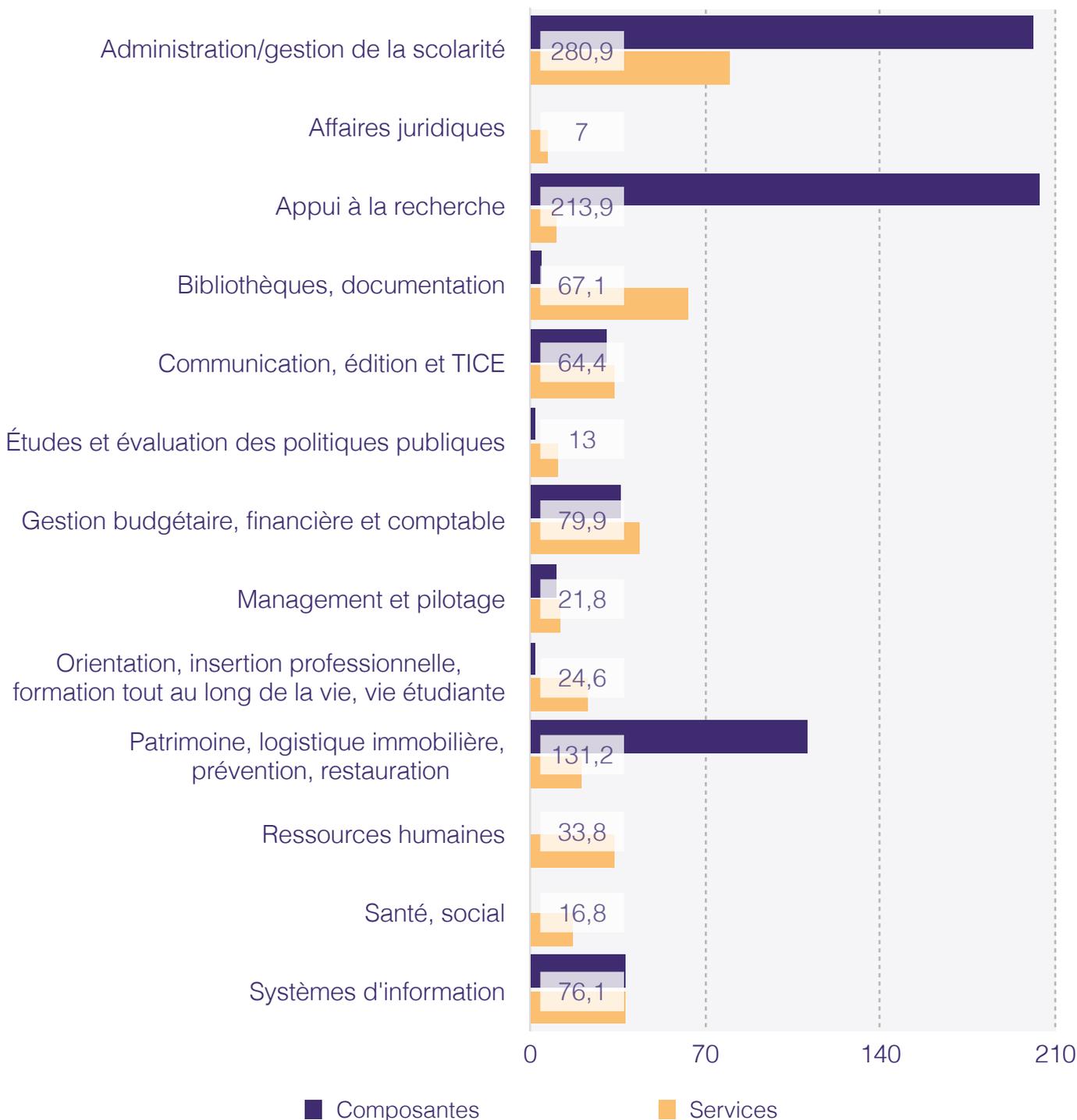
Famille professionnelle	Affaires générales		Services communs		Composantes		Total général	Rappel Total 2020
	F	H	F	H	F	H		
Administration/gestion de la scolarité	53	12,5	12,2	1,8	176,4	25	280,9	263,7
Affaires juridiques	4	3	-	-	-	-	7	7
Appui à la recherche	6	4	-	-	99,5	104,4	213,9	208,4
Bibliothèques,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

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

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

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

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



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

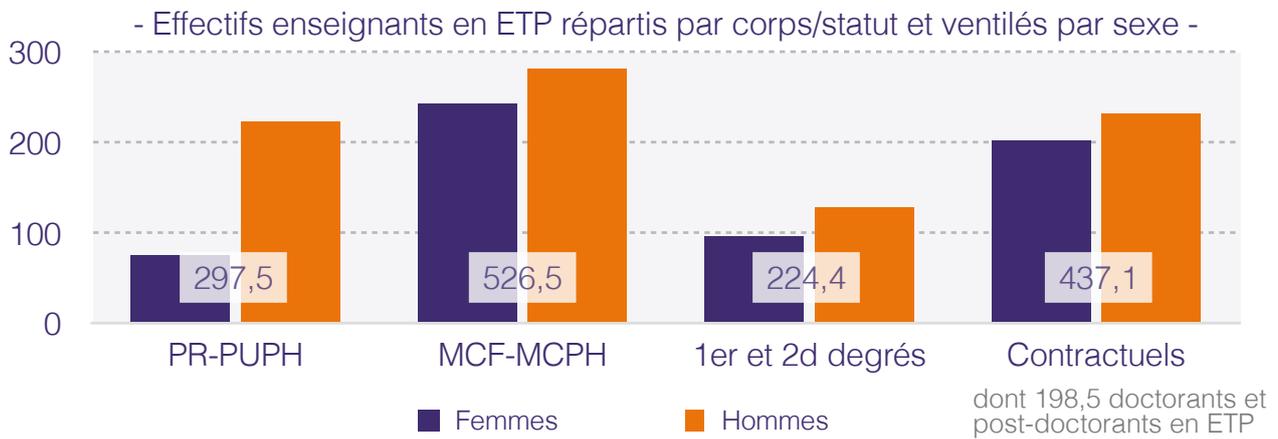
Les effectifs enseignants

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

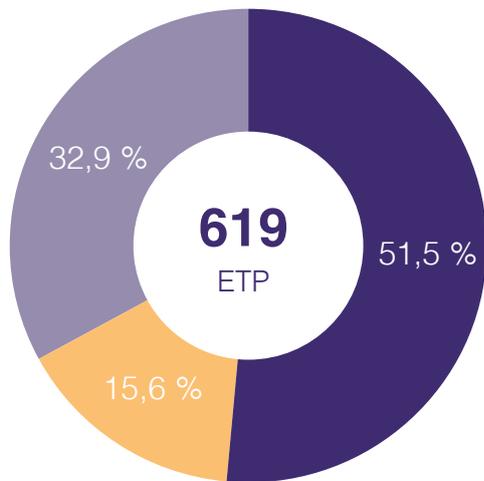
Structure d'affectation	Enseignants titulaires						Enseignants non permanents				Total général	Rappel Total 2020
	PR et PUPH		MCF et MCPH		1 ^{er} et 2 ^d degrés		ATER		Autres contractuels			
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
DGS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Maison des langues / DRIC	-	-	-	-	2	2	-	-	1	-	5	5
ESITech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

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

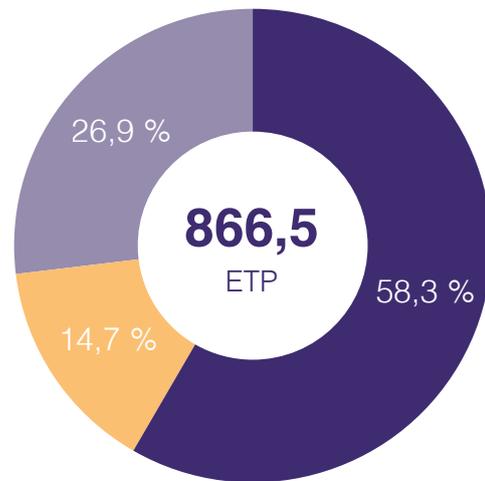
Corps	2019	2020	2021	Taux d'évolution 2019-2021
PR et PUPH	308,1	299	297,5	-3,4 %
MCF et MCPH	541,8	537,6	526,5	-2,8 %
1 ^{er} et 2 ^d degrés	228,3	225,6	224,4	-1,7 %
ATER	46	60,5	62,5	35,9 %
Autres contractuels	163,75	163,1	176,1	7,5 %
Total général	1 287,95	1 285,8	1 287	-0,1 %



- Effectifs enseignants femmes en ETP -



- Effectifs enseignants hommes en ETP -



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

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

Par ailleurs, 16,25 % de l'ensemble des personnels enseignants (en ETP et hors contractuels doctorants et post-doctorants) exercent au sein des instituts universitaires technologiques (IUT).

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

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

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

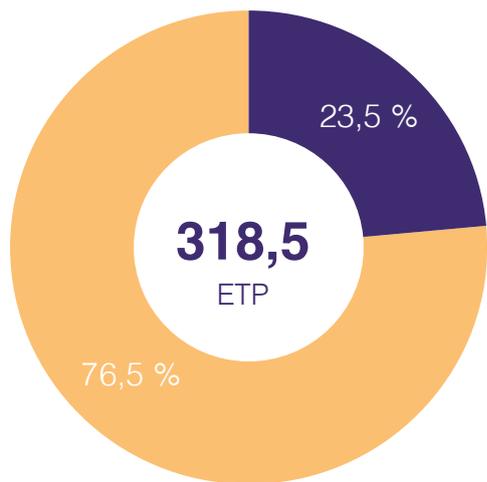
Groupe de sections CNU	PR ou PUPH		MCF ou MCPH		Total général	Rappel Total 2020
	F	H	F	H		
Droit et science politique	5	9	20	23	57	58
Sciences économiques et de gestion	4	4	17	21	46	47
Langues et littérature	9	19	46	20	94	97
Sciences humaines	10	22	35,7	40	107,7	107,5
Mathématiques et informatique	1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

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

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

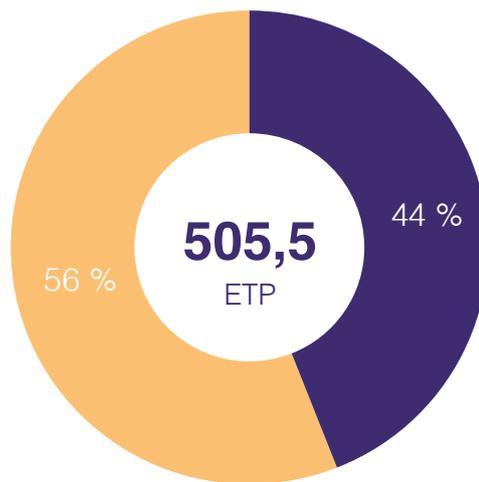
31,03 % des enseignements sont dispensés en langues et littérature, sciences de l'éducation et sciences humaines, 29,31 % en sciences et techniques (mathématiques et informatique, sciences de la terre, physique, chimie, mécanique, génie mécanique et informatique), 27,16 % en médecine, pharmacie, biologie-biochimie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

- Effectifs enseignants-chercheurs femmes - en ETP



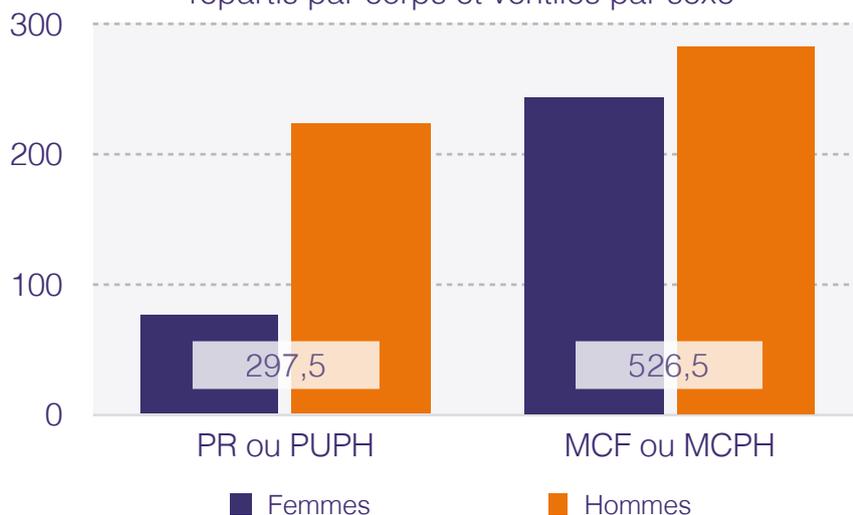
● PR ou PUPH

- Effectifs enseignants-chercheurs hommes - en ETP



● MCF ou MCPH

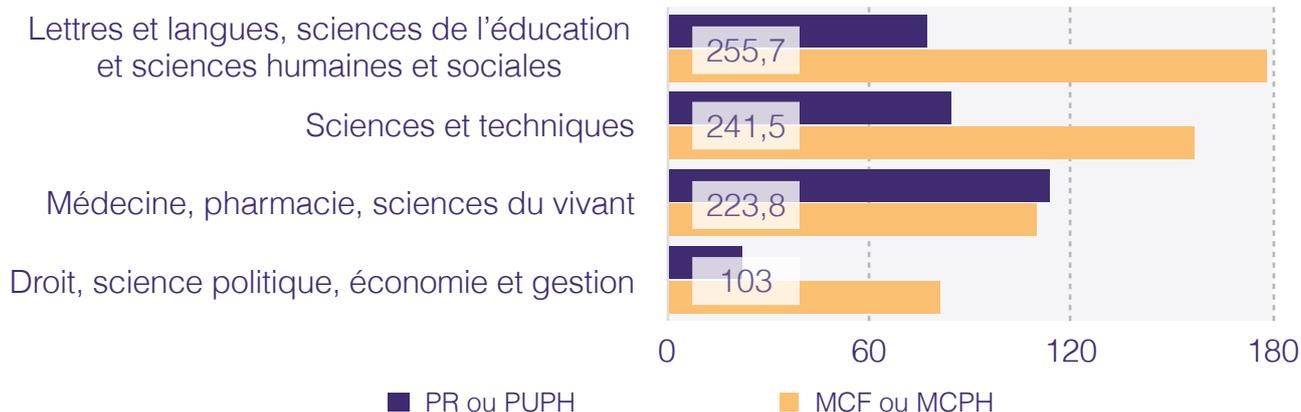
- Effectifs des enseignants-chercheurs en ETP - répartis par corps et ventilés par sexe



■ Femmes

■ Hommes

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



■ PR ou PUPH

■ MCF ou MCPH

Les effectifs contractuels doctorants et post-doctorants

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

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

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

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

Les personnels hébergés

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

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

En 2021, 416 personnes issues d'organismes extérieurs sont "hébergées" à l'université dont 22,12 % en provenance du CNRS, 10,10 % venant de l'INSERM et 60,82 % de diverses autres structures telles que par exemple Normandie Université, Évreux Portes de Normandie, l'INSA Rouen Normandie, le rectorat de la région académique Normandie, le CROUS Normandie, le CHU de Rouen Normandie, Handisup, etc. Parmi ces 416 personnes, 29 sont des enseignants-chercheurs émérites (26 PR, 1 PU-PH et 2 MCF).

Les agents hébergés peuvent être des personnels rattachés administrativement et financièrement à un organisme associé (CNRS, INSERM), mis à disposition par une collectivité locale, des professeurs émérites, des collaborateurs bénévoles ou des agents issus d'autres ministères collaborant à des projets de l'université, tant en enseignement qu'en recherche. S'ils en font la demande, ces agents peuvent disposer d'une adresse mail de l'université de Rouen Normandie et figurer dans l'annuaire.



2 | CARRIÈRE

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

1. Recrutement

Les concours et les recrutements titulaires

Recrutement des personnels BIATSS

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

IGR		IGE		ASI		TECH		SAENES		BIBAS		ATRF		ADJENES		MAG	
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
1	-	4	3	2	-	2	2	2	-	1	-	3	-	2	-	1	-
1		7		2		4		2		1		3		2		1	

dont agents de l'université

1	-	3	3	2	-	1	2	1	-	1	-	3	-	2	-	1	-
1		6		2		3		1		1		3		2		1	

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

Recrutement des enseignants

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

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

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

2. Parcours professionnels

Le bilan des promotions des enseignants

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

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

L'avancement dans la carrière des enseignants-chercheurs correspond à l'avancement d'échelon au sein du grade et à l'avancement de classe ou de grade.

L'avancement de grade peut intervenir selon une procédure de droit commun ou selon une procédure spécifique.

Les promotions sont attribuées d'une part au niveau national par le CNU. Elles sont décidées d'autre part au niveau local par l'université en fonction du contingent de promotions attribué par le ministère et qui est constant depuis plusieurs années.

Ainsi, en 2021, le contingent de promotions possibles attribué par le ministère est de 14 promotions pour la hors-classe des maîtres de conférences et de 4 pour l'échelon exceptionnel des maîtres de conférences. S'agissant des professeurs des universités, ce contingent est de 5 promotions pour la première classe, 4 promotions pour le premier échelon de la classe exceptionnelle, et 2 promotions pour le deuxième échelon de la classe exceptionnelle.

En ce qui concerne la procédure spécifique, les maîtres de conférences et les professeurs des universités remplissant les conditions fixées aux articles 40-1, 56 et 57 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié, pour accéder au grade supérieur et exerçant l'une des fonctions énumérées par l'arrêté du 31 octobre 2001 modifié, expriment leur choix en retournant une fiche de candidature dûment complétée, dans un délai d'un mois à compter de la date de publication du calendrier des opérations de la procédure spécifique d'avancement de grade sur le portail GALAXIE. Il est prévu (article 7-1 du décret précité) que l'enseignant-chercheur promuable, candidat à une promotion de grade, établisse un dossier de candidature.

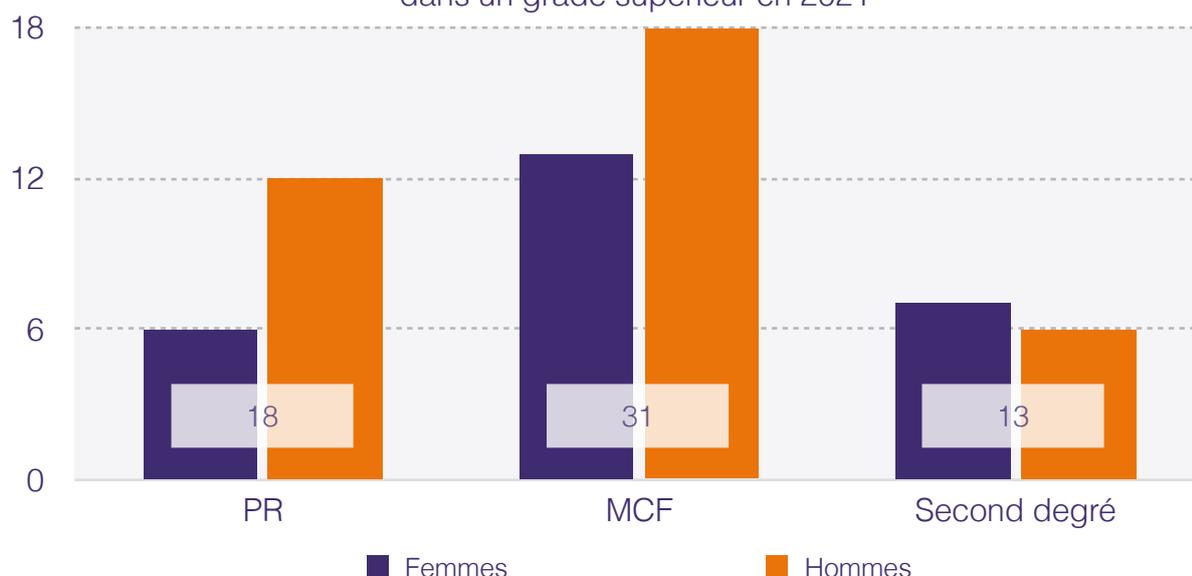
Depuis le 1^{er} septembre 2017, les enseignants du second degré peuvent bénéficier d'une promotion dans le troisième grade, dénommé "classe exceptionnelle".

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

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

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

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



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

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

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

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

Repyramidage pour les enseignants-chercheurs

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

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

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

- 7 possibilités au titre de l'année 2021
- 7 possibilités au titre de l'année 2022.

Au titre de l'année 2021, 7 promotions sont attribuées à 5 femmes et 2 hommes.

Le bilan des promotions des personnels BIATSS

Promotions des personnels BIATSS titulaires par voie de tableau d'avancement réparties par catégorie statutaire et ventilées par sexe au cours des 3 dernières années

Catégorie statutaire	2019		2020		2021	
	F	H	F	H	F	H
BIATSS A	3	3	2	4	3	5
BIATSS B	3	4	5*	2	3	2
BIATSS C	9	6	14	3	13	1
Sous-total	15	13	21	9	19	8
Total général	28		30		27	

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

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

Corps auquel les candidats ont accédé	2019		2020		2021	
	F	H	F	H	F	H
Ingénieur de recherche	-	-	-	1	-	-
Ingénieur d'études	-	3	-	1	-	2
Attaché d'administration de l'État	-	-	-	-	-	1
Assistant ingénieur	2	-	2	-	-	1
Technicien	2	1	-	2	2	-
Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	1	-	1	-	1	-
Sous-total	5	4	3	4	3	4
Total général	9		7		7	

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit, avec son article 30, l'élaboration de lignes directrices de gestion parmi lesquelles une ligne directrice de gestion fixant les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. La réglementation laisse la possibilité à chaque établissement de préciser dans le respect des LDG ministérielle et académique, une ligne directrice de gestion propre à l'établissement précisant les modalités et les procédures spécifiques appliquées aux personnels BIATSS des filières AENES, ITRF, et de bibliothèque. La ligne directrice de gestion de l'établissement prévoit une double expertise du dossier avant de procéder à un classement et d'arrêter ce classement à l'issue d'un examen collégial validé ensuite par le président. Le classement est ensuite transmis au ministère ou au rectorat suivant la filière.

En 2021, sur les 27 agents BIATSS promus dans un grade supérieur au sein de l'université, 29,63 % appartiennent à la catégorie A (8 promus sur 10 proposés), 18,52 % à la catégorie B (5 promus sur 18 proposés) et 51,85 % à la catégorie C (14 promus sur 34 proposés) alors que les catégories A, B et C représentent sur l'ensemble des effectifs physiques BIATSS titulaires respectivement 31,56 %, 29,45 % et 38,99 %.

Sur ces 27 agents BIATSS promus, 4 agents appartiennent à la filière de l'AENES (1 en catégorie B et 3 en catégorie C), 22 à la filière des ITRF (8 en catégorie A, 4 en catégorie B et 10 en catégorie C), et 1 à la filière des bibliothèques (en catégorie C).

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

Ainsi, en 2021, 34 agents soit 4,77 % des personnels titulaires BIATSS, sont promus par voie de tableau d'avancement ou de liste d'aptitude.

La mobilité interne des personnels

Les personnels BIATSS

Les agents (titulaires ou en contrat à durée indéterminée) souhaitant changer de fonctions ou d'affectation peuvent effectuer une demande de mouvement lors des publications de postes au mouvement interne.

En 2021, 46 postes vacants font l'objet d'un mouvement interne "au fil de l'eau", dont les règles sont précisées dans une procédure validée en comité technique le 21 novembre 2019.

Parmi ces 46 postes, 13 relèvent de la catégorie A, 14 de la catégorie B et 19 de la catégorie C.

Postes publiés au mouvement interne au fil de l'eau répartis par famille professionnelle et ventilés par type de structure d'affectation et catégorie statutaire

Famille professionnelle	Affaires générales			Composantes			Services communs			Total général
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	
Administration / gestion de la scolarité	-	4	4	1	2	8	-	-	-	19
Appui à la recherche	-	-	-	1	-	1	-	-	-	2
Gestion budgétaire, financière et comptable	1	1	2	-	2	-	-	-	-	6
Management et pilotage	3	-	-	3	-	-	-	-	-	6
Patrimoine, logistique immobilière, prévention, restauration	1	1	1	1	2	2	-	-	-	8
Ressources humaines	-	2	1	-	-	-	-	-	-	3
Systèmes d'information	1	-	-	1	-	-	-	-	-	2
Sous-total	6	8	8	7	6	11	0	0	0	46
Total général		22			24		0			

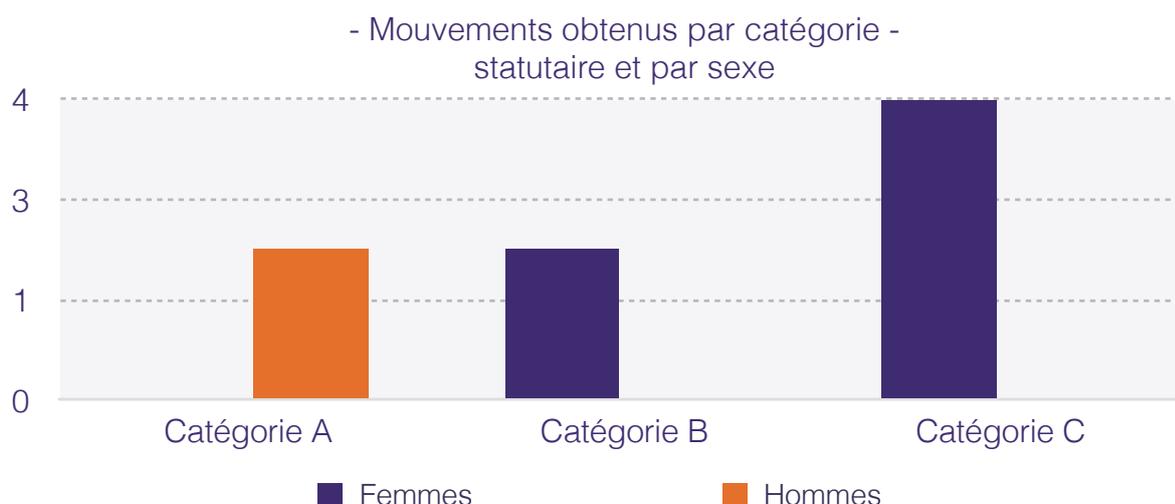
19 postes, soit 41,30 % des postes BIATSS proposés “au fil de l’eau”, relèvent de la famille professionnelle ‘Administration / gestion de la scolarité’.

8 agents de l’université (2 de catégorie A, 2 de catégorie B et 4 de catégorie C) obtiennent une nouvelle affectation dans le cadre de ce mouvement.

Agents ayant obtenu un mouvement en 2021 répartis par type de structure d’origine et ventilés par catégorie statutaire et par sexe

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

73,33 % des 15 candidats formulant une demande de mouvement sont des femmes. Les 8 agents obtenant un mouvement sont issus pour 62,5 % des affaires générales et pour 37,5 % des composantes. 75 % d’entre eux sont des femmes, 50 % relèvent de la catégorie C.



Pour les agents de la filière de l’administration de l’éducation nationale et de l’enseignement supérieur (AENES), ainsi que les techniciens et adjoints techniques de recherche et de formation, il existe un mouvement inter-académique (janvier) permettant aux agents titulaires de demander une mutation dans une autre académie, et un mouvement intra-académique (mai) permettant aux agents affectés dans l’académie de Normandie de demander des postes dans d’autres établissements relevant de l’académie de Normandie. Les personnels de catégorie A peuvent se porter candidats à des postes à responsabilités particulières (PRP).

Les agents désirant exercer des fonctions au sein de l’université de Rouen Normandie sont reçus en entretien par la direction des ressources humaines. Un avis est porté sur leur candidature et transmis au rectorat.

Concernant les agents de la filière des ingénieurs et personnels techniques de recherche et formation (ITRF) autres que les techniciens et adjoints techniques, il n'y a pas de mouvement national ni académique. Des “bourses à l'emploi” (bourse emploi ITRF, Place de l'emploi public) permettent des mouvements tout au long de l'année, en fonction des besoins exprimés par les établissements. La filière de l'AENES peut également bénéficier de ce processus.

Les enseignants

Les emplois qui doivent faire l'objet d'une publication sur l'application ministérielle Galaxie font préalablement l'objet d'un mouvement interne au sein de l'établissement. Les enseignants et enseignants-chercheurs qui souhaitent se porter candidats peuvent participer à ce mouvement interne, conformément à la procédure validée au conseil d'administration du 16 mars 2018.

En 2021, un maître de conférences change de fonctions suite à sa participation au mouvement interne des enseignants-chercheurs.

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

Agents accompagnés par le conseiller mobilité carrière entre avril et décembre 2021 répartis par statut et ventilés par catégorie statutaire et par sexe

Statut des personnels	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total général	Part des femmes (en %)
	F	H	F	H	F	H		
Personnels titulaires	15	1	9	1	11	3	40	87,50 %
Personnels contractuels	7	1	2	1	6	2	19	78,95 %
Sous-total	22	2	11	2	17	5	59	84,75 %
Total général	24		13		22			

Depuis le 1^{er} avril 2021, un conseiller mobilité carrière (CMC) appuie les services de l'université de Rouen Normandie dans le cadre de changements ayant un impact sur les situations individuelles et il accompagne les personnels dans leur évolution professionnelle.

Son rôle principal est d'accompagner individuellement les agents qui souhaitent engager une réflexion sur leur parcours professionnel (formation professionnelle, volonté de mobilité interne ou externe à l'établissement, réorientation professionnelle...).

Parmi les différentes missions qui lui sont attribuées, le CMC assure une mission d'information, de conseil et d'orientation dans l'accompagnement, la valorisation des compétences et la sécurisation des parcours professionnels pour l'ensemble des personnels de l'université de Rouen Normandie (titulaires, contractuels BIATSS/enseignants).

Entre avril et décembre 2021, 59 agents sont accompagnés par le conseiller mobilité carrière de l'établissement. Parmi ces agents, 67,8 % sont des personnels titulaires, 40,7 % relèvent de la catégorie A et 84,75 % sont des femmes.

La formation des personnels

La formation permanente des personnels

Stagiaires de l'université répartis par domaine de formation et ventilés par statut et par catégorie/corps de personnel et par sexe

Domaine de formation	Titulaires								Total	Rappel Total 2020
	BIATSS						Enseignants			
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		F	H		
	F	H	F	H	F	H				
Applications de gestion	12	4	21	1	42	5	-	-	85	51
Prévention des risques	26	24	34	25	22	27	25	23	206	179
Environnement professionnel	63	30	86	7	55	16	47	51	355	275
Bureautique / TIC	13	5	31	6	25	5	5	6	96	48
Préparation aux concours	9	1	20	6	33	10	4	-	83	54
Management	28	15	18	1	-	-	-	2	64	86
Langues étrangères	5	3	11	6	5	1	8	13	52	37
Sous-total	156	82	221	52	182	64	89	95	941	730
Total général	238		273		246		184			

Domaine de formation	Contractuels (BIATSS ou enseignants)						Total	Rappel Total 2020
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C			
	F	H	F	H	F	H		
Applications de gestion	2	1	10	3	50	19	85	44
Prévention des risques	6	11	4	4	12	12	49	33
Environnement professionnel	45	26	18	6	49	11	155	131
Bureautique / TIC	12	4	7	5	18	5	51	33
Préparation aux concours	31	5	26	13	98	16	189	108
Management	5	5	-	-	-	-	10	15
Langues étrangères	5	1	1	-	4	-	11	13
Sous-total	106	53	66	31	231	63	550	377
Total général	159		97		294			

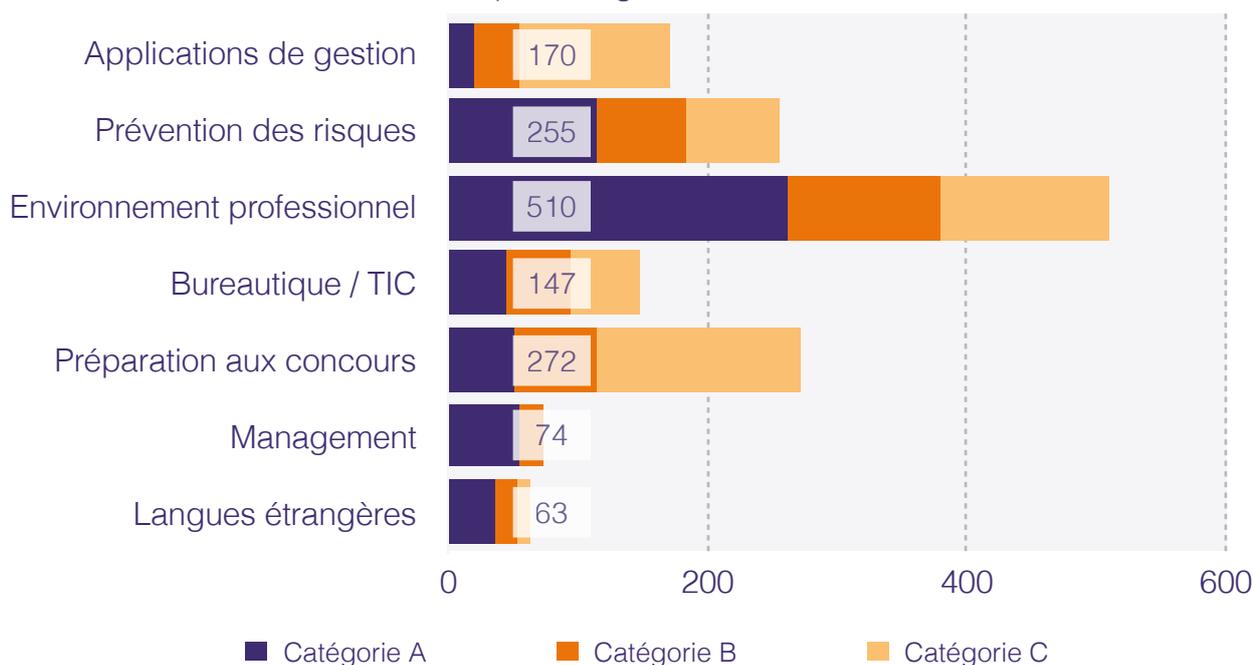
Agents de l'université ayant suivi une ou des formation(s) répartis par statut et catégorie/corps de personnel et ventilés par sexe

Titulaires								Contractuels (BIATSS et enseignants)		Total	Rappel Total 2020
BIATSS A		BIATSS B		BIATSS C		Enseignants		F	H		
F	H	F	H	F	H	F	H				
68	47	91	34	88	33	59	66	172	70	728	544
115		125		121		125		242			

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

CNRS		CROUS		INSA		INSERM		Total	Rappel Total 2020
F	H	F	H	F	H	F	H		
6	8	3	1	3	1	2	-	24	19
14		4		4		2			

- Stagiaires de l'université répartis par domaine de formation -
et ventilés par catégorie statutaire en 2021



Les actions de la formation permanente des personnels BIATSS et enseignants à l'université sont présentées dans le cadre d'un plan de formation annuel. Les nombreux stages proposés dans ce plan répondent, dans leur majorité, aux besoins exprimés par les services et les personnels. L'offre de formation proposée par l'université est accessible via le plan de formation des personnels, édité lors de chaque nouvelle année universitaire, et mis en ligne sur le site web institutionnel. En fonction des besoins exprimés et recueillis auprès de l'ensemble des services et composantes, des correspondants formation, et de la politique définie par l'université (axe du CQD), le plan de formation est actualisé chaque année.

Au cours de l'année 2021, les 1 491 stages de formation dispensés aux personnels de l'université le sont aux personnels titulaires pour 941 stages (pour 80,45 % aux personnels BIATSS et pour 19,55 % aux personnels enseignants) et aux personnels contractuels pour 550 stages (pour 53,45 % à des agents relevant de la catégorie C). 728 agents sont formés dans le cadre des plans de formation ; 66,76 % sont des titulaires, 65,66 % sont des femmes.

Le budget de la formation permanente s'élève à 250 683,29 euros de fonctionnement et 15 528,75 euros de masse salariale.

On constate un fort taux de formation dans les domaines de l'environnement professionnel (34,21 %), la préparation aux concours (18,24 %) et la prévention des risques (17,10 %).

Cette année, le taux de présence s'élève à 90,54 % toutes formations confondues.

Certains personnels désirent bénéficier d'une formation à titre individuel : l'université prend en charge les demandes à titre individuel dans la limite des crédits inscrits à son budget.

Au cours de l'année 2021, 89 formations à titre individuel sont accordées à des personnels, soit une dépense de 111 332,38 euros.

À compter du 1^{er} septembre 2021, 16 maîtres de conférences stagiaires participent au dispositif de formation obligatoire de 32 heures (article 13 du décret n° 2017-854 du 9 mai 2017) :

- accompagnement au projet pédagogique (utilisation de différentes méthodes d'enseignement - pas nécessairement en présentiel)
- utilisation et approche des ressources numériques
- accompagnement et évaluation des acquis des apprentissages
- adaptation à des publics variés.

La mutualisation des formations transverses au niveau régional

Les plateformes régionales d'appui interministériel à la GRH (PFRH), dont les attributions sont précisées par les circulaires du premier ministre en date du 31 décembre 2008 et du 27 février 2009, ont notamment vocation à favoriser la mobilité, la professionnalisation et la personnalisation de la gestion, ainsi que la mutualisation de compétences au niveau régional.

Dans le cadre du volet RH des schémas de mutualisation qu'elle est amenée à piloter, la plateforme RH normande élabore le plan régional interministériel de formation (PRIF), en partenariat avec les services et établissements publics de l'État en région, dans les 14 domaines de formation dits transverses. Ces formations s'adressent à l'ensemble des agents publics de l'État (hors enseignants et militaires).

Mis en place par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), en lien avec les PFRH et les ministères, un outil d'information et de gestion de l'offre de formation interministérielle est accessible depuis le site web de la DGAFP depuis janvier 2013. Une deuxième version de cet outil est mise en ligne depuis janvier 2015. Ce système d'information pour l'animation de la formation interministérielle régionale (SAFIRE) permet de favoriser l'accès à l'offre interministérielle et la diffusion de ses actualités pour les agents et les administrations de l'État et d'améliorer la lisibilité sur tous les stages offerts. Grâce à cet outil dématérialisé, la diffusion de l'offre comme le processus d'inscription sont homogénéisés et simplifiés.

Au cours de l'année 2021, 5 formations (notamment en langues étrangères, langue des signes et environnement professionnel) sont suivies, à l'université de Rouen Normandie, par 12 agents issus des différents services déconcentrés de l'État en région normande.

Par ailleurs, 23 formations proposées dans le cadre de l'offre commune de formations transverses de la Normandie sont suivies par 56 agents de l'université de Rouen Normandie.

Le congé de formation professionnelle

Type de personnel	F	H	Total	Rappel Total 2020
BIATSS	-	-	0	1
Enseignant	1	1	2	
Total général	1	1	2	

Le congé de formation professionnelle (CFP) permet aux agents de parfaire leur formation personnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel ou pour des actions organisées en vue de la préparation aux concours administratifs. Les fonctionnaires et les agents contractuels en position d'activité peuvent demander à bénéficier d'un congé de formation professionnelle.

Il est nécessaire d'avoir accompli 3 ans de services effectifs dans l'administration. Ces 3 ans correspondent à des services réellement accomplis, en activité ou en détachement, auprès d'une administration de l'État, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public de l'État, le service à temps partiel étant pris en compte au prorata de sa durée. Les bénéficiaires de ce congé restent titulaires de leur poste.

Les agents qui bénéficient de ce congé perçoivent une indemnité mensuelle forfaitaire pendant une période limitée à 12 mois pour l'ensemble de la carrière. Le montant de cette indemnité est égal à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice détenu au moment de la mise en congé. Les frais de stage et d'inscription sont à la charge de l'intéressé.

L'agent souscrit l'engagement de rester au service de l'État pour une durée égale à trois fois son congé de formation (valable pour les titulaires) à l'issue de son congé de formation. Les agents travaillant à temps partiel disposent des mêmes droits.

Au cours de l'année 2021, deux enseignants (un homme à hauteur de 12 mois à 50 % et une femme à hauteur de 8 mois à 100 %) obtiennent un congé de formation professionnelle.

Le congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)

Corps	Au titre du CNU				Au titre de l'établissement				Total	Rappel Total 2020
	6 mois		12 mois		6 mois		12 mois			
	F	H	F	H	F	H	F	H		
PR	-	1	-	-	-	3	-	-	17	17
MCF	4	-	-	-	4	5	-	-		
Total général	5	0	0	0	12	0	0	0		

Le congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) peut être attribué aux personnels enseignants suivants :

- les professeurs des universités et les enseignants-chercheurs assimilés
- les maîtres de conférences titulaires et les enseignants-chercheurs assimilés.

Pour bénéficier d'un CRCT, les enseignants-chercheurs doivent être nommés depuis au moins trois ans. Le CRCT est d'une durée maximale de douze mois par période de six ans passés en position d'activité ou de détachement.

Au cours de l'année 2021, 17 personnels enseignants, dont 8 femmes, se voient attribuer un CRCT pour une durée de 6 mois. En outre, 4 enseignants se voient attribuer un CRCT pour une durée de 6 mois au titre de la loi de programmation de la recherche avec une date d'effet au second semestre de l'année universitaire 2021-2022.

Le congé pour projet pédagogique

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

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

Au cours de l'année 2021, aucun congé pour projet pédagogique n'est attribué pour la période du 1^{er} septembre 2022 au 31 août 2023.

Le bilan de compétences

L'objectif du bilan de compétences est d'analyser les compétences professionnelles et personnelles d'un agent, ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan se décompose en une phase préliminaire, une phase d'investigation et une phase de conclusions.

Un document de synthèse est remis à l'agent à l'issue de la prestation. L'agent doit totaliser 10 années de services effectifs et envisager une évolution fonctionnelle ou géographique de sa carrière. La durée du bilan professionnel équivaut à trois jours.

Un congé pour bilan de compétences de 24 heures a été créé par la loi du 2 février 2007 portant modernisation de la fonction publique.

Au cours de l'année 2021, aucun bilan de compétences n'est réalisé.

Le compte personnel de formation

BIATSS A		BIATSS B		BIATSS C		Enseignants		Total
F	H	F	H	F	H	F	H	
2	-	1	-	-	1	1	-	5
2		1		1		1		

Le compte personnel de formation (CPF) permet aux agents de suivre une formation venant à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle. Ce dispositif doit, à ce titre, être appréhendé comme un outil majeur de la formation professionnelle tout au long de la vie permettant d'accompagner les transitions professionnelles, de faciliter la mobilité et plus largement de diversifier les expériences et parcours professionnels. Le cadre réglementaire du CPF (décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019) permet à tout agent public titulaire ou contractuel d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

La mobilisation du CPF fait l'objet d'un accord entre l'agent et l'administration (entretien préalable entre l'agent, le CMC et le responsable du service formation). Le dossier portant l'avis du supérieur hiérarchique est validé par une commission de formation paritaire. Le CPF est utilisé pour : l'acquisition d'un diplôme, d'une qualification, d'un titre professionnel, d'une certification, d'une VAE ainsi que pour les bilans de compétences. Le CPF peut également être mobilisé pour la préparation d'un examen professionnel ou d'un concours.

L'alimentation du compte personnel de formation est calculée au prorata du temps travaillé pour les agents nommés à temps incomplet. Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet. Le CPF peut être utilisé en combinaison avec le congé de formation professionnelle, le cas échéant en combinaison avec le compte épargne temps. Le CPF permet à l'ensemble des agents d'acquérir des droits à formation dans la limite de 150 heures à 15 euros de l'heure, soit un plafond de 2 250 €. Les prises en charge des frais de déplacement seront étudiées par la commission de formation paritaire au "cas par cas", au regard de la situation de l'agent.

Pour les agents de catégorie C, qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du répertoire national des certifications professionnelles, le plafond est porté à 400 heures et la prise en charge financière sera étudiée au "cas par cas" par la commission de formation paritaire.

Les droits sont consultables sur le portail : moncompteformation.gouv.fr

Au cours de l'année 2021, 5 agents mobilisent leur CPF (80 % sont des femmes, 20 % des enseignants, 40 % des BIATSS titulaires de catégorie A, 20 % des BIATSS titulaires de catégorie C) pour un coût total de 6 495 euros.

3. Rémunérations

La masse salariale

Répartition de la masse salariale par nature de dépenses en M€
au cours de l'année 2021

Rémunérations principales	Rémunérations accessoires	Primes et indemnités	Cotisations et contributions sociales	Prestations sociales	Total	Rappel Total 2020
88,36	9,83	6,96	73,88	0,60	179,63	176,80

Évolution de l'indice nouveau majoré (INM) moyen des personnels titulaires, par catégorie de personnel et par sexe au cours des 3 dernières années

Catégorie de personnel	INM moyen 2019		INM moyen 2020*		INM moyen 2021		Taux d'évolution 2020-2021
	F	H	F	H	F	H	
BIATSS	437,8	474,1	441,2	483,9	446,8	486,9	1,05 %
	450,8		456,8		461,6		
Enseignants	814,8	889,5	826,4	899,6	834,1	905,1	0,72 %
	860,2		870,7		877		
Total université	699,2		707,3		711,2		0,55 %

* Données 2020 actualisées par rapport au bilan social 2020 avec les changements d'échelon à effet rétroactif sur 2020

INM moyens des personnels titulaires répartis par catégorie de personnel et ventilés par tranche d'INM et par sexe (répartition établie d'après la paie de décembre 2021)

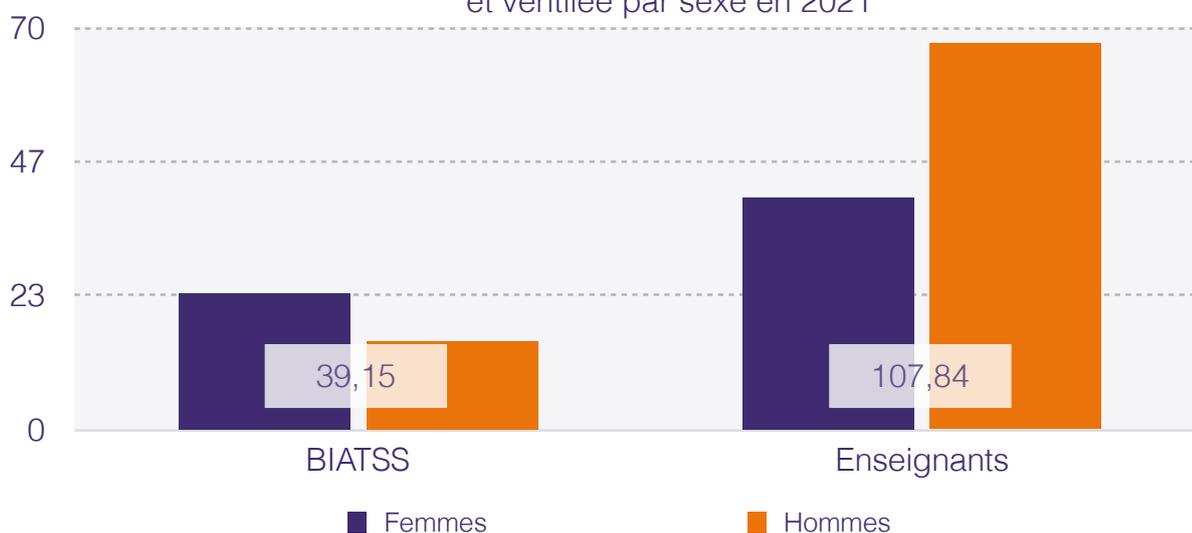
Catégorie de personnel	< 350		351 410		411 470		471 530		531 590		591 650	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
BIATSS	70	24	167	60	87	66	41	26	37	29	20	16
Enseignants	1	1	-	1	-	2	13	11	20	19	21	27
Sous-total	71	25	167	61	87	68	54	37	57	48	41	43
Total université	96		228		155		91		105		84	

Catégorie de personnel	651 710		711 770		771 830		831 890		891 950		951 1010		>1010	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
BIATSS	11	14	9	9	9	5	-	1	2	-	1	3	-	1
Enseignants	40	33	68	108	122	153	17	18	10	15	33	47	72	199
Sous-total	51	47	77	117	131	158	17	19	12	15	34	50	72	200
Total université	98		194		289		36		27		84		272	

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

Catégorie de personnel	Masse salariale 2019 en M€		Masse salariale 2020 en M€		Masse salariale 2021 en M€		Taux d'évolution 2020-2021
	F	H	F	H	F	H	
BIATSS	23,92	14,65	23,86	15,15	23,79	15,36	0,35 %
	38,57		39,01		39,15		
Enseignants	40,1	68,52	40,29	67,75	40,51	67,33	- 0,18 %
	108,62		108,04		107,84		
Sous-total	64,02	83,17	64,15	82,90	64,30	82,69	- 0,04 %
Total université	147,19		147,05		146,99		

- Masse salariale des personnels titulaires en M€ répartie par catégorie -
et ventilée par sexe en 2021



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

En 2021, elle représente 81,83 % de l'ensemble de la masse salariale de l'établissement.

En 2021, le taux de glissement vieillesse technicité (GVT) solde est de 0,55 %.

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

Les primes et indemnités

Primes versées aux personnels BIATSS

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est mis en œuvre pour les corps relevant des filières administrative, médico-sociale de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, pour la filière ITRF et pour la filière des bibliothèques.

Le principe du RIFSEEP repose sur l'établissement d'une cartographie des fonctions réparties dans des groupes par catégorie fonction publique.

L'université de Rouen Normandie a retenu le nombre de groupes de fonctions définis par la circulaire ministérielle.

La méthodologie a été d'identifier des fonctions-types et de les classer dans les différents groupes, au regard des critères qui ont été définis : les fonctions d'encadrement, la coordination, l'exposition et le nombre d'étudiants.

Le principe financier retenu est l'établissement d'un niveau de rémunération par groupe.

Pour l'année 2021, le montant brut global d'indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) versé aux agents BIATSS par l'université de Rouen Normandie est de 3 668 242 euros.

Personnels BIATSS de la filière de l'AENES

Catégorie	Corps / Groupe de fonctions	Montant brut annuel IFSE 2021 (en €)
Catégorie A	Attaché d'administration de l'État - Groupe 1	12 240 €
	Attaché d'administration de l'État - Groupe 2	10 200 €
	Attaché d'administration de l'État - Groupe 3	7 140 €
	Attaché d'administration de l'État - Groupe 4	5 304 €
Catégorie B	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur - Groupe 1	4 738 €
	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur - Groupe 2	4 429 €
	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur - Groupe 3	4 120 €
Catégorie C	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur - Groupe 1	3 536 €
	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur - Groupe 2	3 328 €

Personnels BIATSS de la filière médico-sociale

Catégorie / corps	Groupe de fonctions	Montant brut annuel IFSE 2021 (en €)
Catégorie A	Infirmier - Groupe 2	4 947 €
	Assistant de service social - Groupe 2	4 947 €

Personnels BIATSS de la filière des ITRF BAP A, B, C, D

Catégorie	Corps/grade	Montant brut annuel IFSE 2021 (en €)
Catégorie A	Ingénieur de recherche HCL	11 730 €
	Ingénieur de recherche 1CL	10 098 €
	Ingénieur de recherche 2CL	8 364 €
	Ingénieur d'études (tous grades)	7 038 €
Catégorie B	Assistant ingénieur	5 100 €
	Technicien (tous grades)	4 275 €
Catégorie C	ATRF (tous grades)	3 432 €

L'élaboration d'une cartographie pour les fonctions relevant des BAP A, B, C et D n'ayant pas abouti, des montants moyens ont été adoptés pour les agents concernés.

Personnels BIATSS de la filière des ITRF BAP E, F, G, J

Catégorie	Corps-groupe de fonctions	Montant brut annuel IFSE 2021
Catégorie A	Ingénieur de recherche - Groupe 1	12 240 €
	Ingénieur de recherche - Groupe 2	10 200 €
	Ingénieur de recherche - Groupe 3	7 650 €
	Ingénieur d'études - Groupe 1	10 200 €
	Ingénieur d'études - Groupe 2	7 140 €
	Ingénieur d'études - Groupe 3	6 120 €
	Assistant ingénieur - Groupe 1	5 304 €
	Assistant ingénieur - Groupe 2	4 947 €
Catégorie B	Technicien - Groupe 1	4 738 €
	Technicien - Groupe 2	4 429 €
	Technicien - Groupe 3	4 120 €
Catégorie C	Adjoint technique - Groupe 1	3 536 €
	Adjoint technique - Groupe 2	3 328 €

Fonction informatique

Un montant spécifique de rémunération est servi pour les agents répondant aux critères cumulatifs suivants :

- 1- agents relevant de la BAP E

2- validation de l'éligibilité par une commission ad hoc avec des représentants de la direction métier et des représentants des personnels. Pour les agents éligibles à cette grille, il ne peut pas y avoir de cumul avec la perception de la NBI.

Personnels BIATSS de la filière des bibliothèques

Catégorie	Corps-grade	Montant brut annuel IFSE 2021 (en €)
Catégorie A	Conservateur général - groupe 1	12 240 €
	Conservateur - groupe 1	12 240 €
	Conservateur - groupe 2	10 200 €
	Conservateur - groupe 3	7 650 €
	Bibliothécaire - groupe 1	9 180 €
	Bibliothécaire - groupe 2	7 140 €
Catégorie B	Bibliothécaire assistant spécialisé - groupe 1	4 738 €
	Bibliothécaire assistant spécialisé - groupe 2	4 120 €
Catégorie C	Magasinier - groupe 1	3 536 €
	Magasinier - groupe 2	3 328 €

Agents en contrat à durée déterminée

Sur la base de l'article L954-2 du Code de l'éducation qui permet aux établissements bénéficiant des compétences élargies de définir leur propre politique indemnitaire au bénéfice des agents non titulaires, une prime d'un montant brut mensuel de 40 euros est versée dès le 1^{er} janvier 2021 aux agents arrivés entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2020 et ayant un contrat continu jusqu'au 31 août 2021.

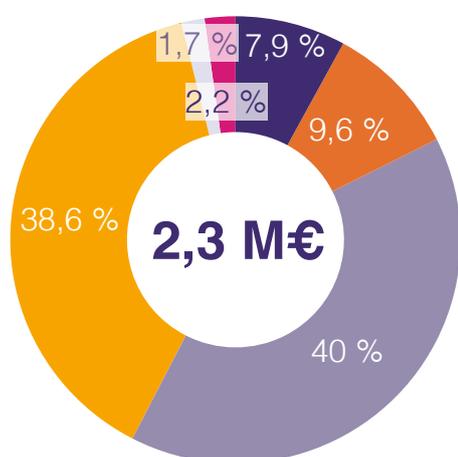
S'agissant des agents n'ayant pas un contrat continu sur l'année universitaire 2020-2021, un versement est effectué en une seule fois en février de l'année N+1 au prorata du temps de présence de l'agent entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année N, sous réserve de répondre aux critères suivants :

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

Pour les agents nouvellement stagiaires ou titulaires à la rentrée 2021 et qui étaient précédemment présents à l'université en tant qu'agents non titulaires, la prime d'agent non titulaire et la prime d'agent titulaire leur sont versées au prorata de leur temps de présence en tant qu'agents non titulaires et d'agents titulaires.

Primes versées aux enseignants

Type de primes	Montant brut global en euros	Nombre de bénéficiaires
Prime d'enseignement supérieur (PES)	182 851 €	226
Prime de charge administrative et prime d'administration (PCA - PA)	222 027 €	27
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	920 539 €	211
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) pour les enseignants-chercheurs	888 025 €	711
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) pour les ATER	38 506 €	71
Prime au brevet d'invention	50 748 €	76
Total général	2 302 694 €	



Pour l'année 2021, le montant brut global de primes versé par l'établissement aux enseignants et enseignants-chercheurs est de 2 302 694 euros. 40 % de ce montant sont dédiés à la prime d'encadrement doctoral et de recherche (211 bénéficiaires) et 38,6 % le sont à la prime de recherche et d'enseignement supérieur pour les enseignants-chercheurs (711).

- PES
- PCA - PA
- PEDR
- PRES enseignants-chercheurs
- PRES ATER
- Prime brevet invention

4. Départs

Les retraites des personnels titulaires

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

Catégorie de personnel	2019	2020	2021
BIATSS A	4	5	6
BIATSS B	6	5	2
BIATSS C	13	9	8
PR et PUPH	9	15	10
MCF et MCPH	6	6	9
Enseignants 1 ^{er} et 2 ^d degrés	5	15	4
Total général	43	55	39

Départs en retraite des personnels titulaires répartis par catégorie de personnel et ventilés par sexe en 2021, rapportés aux effectifs en activité

Catégorie de personnel	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Effectifs titulaires en activité	Ratio : départs en retraite / effectifs titulaires (en %)
BIATSS A	3	3	6	50 %	225	2,67 %
BIATSS B	2	0	2	100 %	210	0,95 %
BIATSS C	7	1	8	87,50 %	278	2,88 %
BIATSS	12	4	16	75 %	713	2,24 %
PR et PUPH	2	8	10	20 %	298	3,36 %
MCF et MCPH	5	4	9	55,56 %	527	1,71 %
Enseignants 1 ^{er} et 2 ^d degrés	0	4	4	0 %	226	1,77 %
Enseignants	7	16	23	30,43 %	1 051	2,19 %
Total général	19	20	39	48,72 %	1 764	2,21 %

Âge moyen des personnels titulaires partant en retraite en 2021 par catégorie de personnel

Catégorie de personnel	Âge moyen décimal	Âge moyen (en années et mois)
BIATSS A	63,62	63 ans et 7 mois
BIATSS B	66,41	66 ans et 4 mois
BIATSS C	63,32	63 ans et 3 mois
BIATSS	63,82	63 ans et 9 mois
PR et PUPH	67,98	67 ans et 11 mois
MCF et MCPH	63,71	63 ans et 8 mois
Enseignants 1 ^{er} et 2 ^d degrés	64,68	64 ans et 8 mois
Enseignants	65,73	65 ans et 8 mois
Personnels URN	64,95	64 ans et 11 mois

Personnels titulaires atteignant l'âge moyen de départ en retraite au cours de l'année concernée sur les 5 prochaines années

Type de personnels	2022	2023	2024	2025	2026
BIATSS titulaires de 63 ans et 9 mois	10	13	21	16	20
Enseignants titulaires de 65 ans et 8 mois	19	25	21	40	36
Total général	29	38	42	56	56

En 2021, l'âge moyen de départ à la retraite est de 64 ans et 11 mois pour l'ensemble des personnels, 63 ans et 9 mois pour les BIATSS et 65 ans et 8 mois pour les enseignants. Les femmes représentent 48,72 % des départs en retraite.

39 personnels (41,03 % de BIATSS et 58,97 % d'enseignants) font valoir leurs droits à la retraite en 2021 (incidence financière : 306 111 euros mensuels).

Les autres départs

Personnels titulaires ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année 2021 répartis par motif de départ et ventilés par sexe

Motif de départ	F	H	Total
Mutation	15	12	27
Décès	1	2	3
Autres (démission, rupture conventionnelle, etc.)	1	2	3
Total général	17	16	33

En 2021, parmi les 33 départs d'agents titulaires, 82 % correspondent à des mutations.



3 | QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

1. Transitions socio-écologiques
2. Temps de travail, congés des personnels, CET
3. Santé et sécurité au travail
4. Hygiène et sécurité
5. Handicap
6. Action sociale

1. Transitions socio- écologiques

Les mobilités douces

Nombre d'agents bénéficiant au moins une fois dans l'année d'une prise en charge partielle du coût des titres d'abonnement de transport et montants annuels (brut total et moyen brut par agent) répartis par catégorie de personnel au cours de l'année 2021 (valeur tronquée à l'euro)

Catégorie de personnel	Titulaires			Contractuels			Total général			Rappel Total 2020
	Nombre d'agents	Montant annuel brut total (en €)	Montant moyen brut annuel (en €) / agent	Nombre d'agents	Montant annuel brut total (en €)	Montant moyen brut annuel (en €) / agent	Nombre d'agents	Montant annuel brut total (en €)	Montant moyen brut annuel (en €) / agent	
BIATSS	117	27 952 €	238 €	86	14 221 €	165 €	203	42 173 €	207 €	47 027 € 234 agents
Enseignants	151	44 498 €	294 €	103	14 324 €	139 €	254	58 823 €	231 €	77 413 € 292 agents
Total général	268	72 451 €	270 €	189	28 545 €	151 €	457	100 996 €	221 €	124 440 € 526 agents

Les agents peuvent bénéficier de la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs et de services publics de location de vélos entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

En 2021, 457 personnels de l'université (254 enseignants et 203 BIATSS) bénéficient au moins une fois d'une prise en charge partielle du coût de leurs frais de transport par l'établissement. Le montant annuel total brut versé par l'établissement à ces agents s'élève à 100 996 euros (soit un montant moyen brut annuel par agent de 221 €).

Nombre d'agents bénéficiant du forfait mobilités durables au titre de l'année 2021 et montant annuel brut total versé en 2022 (valeur tronquée à l'euro)

Catégorie de personnel	Titulaires		Contractuels		Total général		Rappel Total 2020
	Nombre d'agents	Montant annuel brut total	Nombre d'agents	Montant annuel brut total	Nombre d'agents	Montant annuel brut total	
BIATSS	44	8 900 €	8	1 600 €	52	10 500 €	4 796 € 49 agents
Enseignants	32	6 400 €	2	400 €	34	6 800 €	3 100 € 31 agents
Total général	76	15 300 €	10	2 000 €	86	17 300 €	7 896 € 80 agents

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

En 2021, 86 personnels de l'université (34 enseignants et 52 BIATSS) bénéficient du forfait mobilités durables (mis en paiement sur la masse salariale 2022). Le montant annuel total brut versé par l'établissement à ces agents s'élève à 17 300 euros.

2. Temps de travail, congés des personnels, CET

Le télétravail

Agents bénéficiant d'un protocole de télétravail au 31 décembre 2021
répartis par catégorie statutaire et ventilés par sexe

Catégorie de personnel	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Effectifs BIATSS en activité	Ratio
						agents bénéficiant d'un protocole de télétravail / effectifs BIATSS en activité (en %)
BIATSS A	85	63	148	57,4 %	370	40 %
BIATSS B	72	23	95	75,8 %	270	35,2 %
BIATSS C	103	13	116	88,8 %	423	27,4 %
Apprentis	1	1	2	50 %	6	33,3 %
Total général	261	100	361	72,3 %	1 069	33,8 %

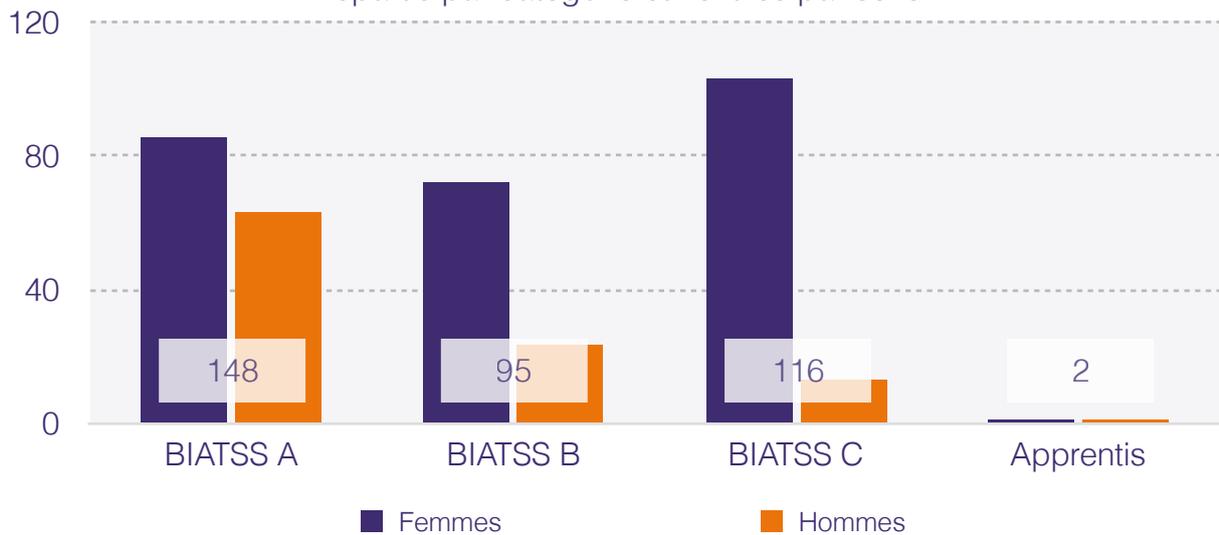
Agents bénéficiant d'un protocole de télétravail au 31 décembre 2021
répartis par tranche d'âge et ventilés par catégorie statutaire et par sexe

Tranche d'âge	BIATSS A		BIATSS B		BIATSS C		Apprentis		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
18-24	1	2	-	-	5	-	1	1	10
25-29	10	2	10	4	11	1	-	-	38
30-34	16	8	8	1	16	5	-	-	54
35-39	8	14	16	3	25	1	-	-	67
40-44	12	10	6	4	7	2	-	-	41
45-49	12	12	6	7	12	2	-	-	51
50-54	13	9	13	4	14	1	-	-	54
55-59	8	3	9	-	11	1	-	-	32
60-64	5	3	4	-	2	-	-	-	14
Sous-total	85	63	72	23	103	13	1	1	361
Total général	148		95		116		2		

Agents bénéficiant d'un protocole de télétravail au 31 décembre 2021
répartis par type de structure d'affectation et ventilés par sexe

Type de structure d'affectation	F	H	Total	Part des femmes (en %)
Affaires générales	126	65	191	66 %
Composantes	113	32	145	77,9 %
Services communs	22	3	25	88 %
Total général	261	100	361	72,3 %

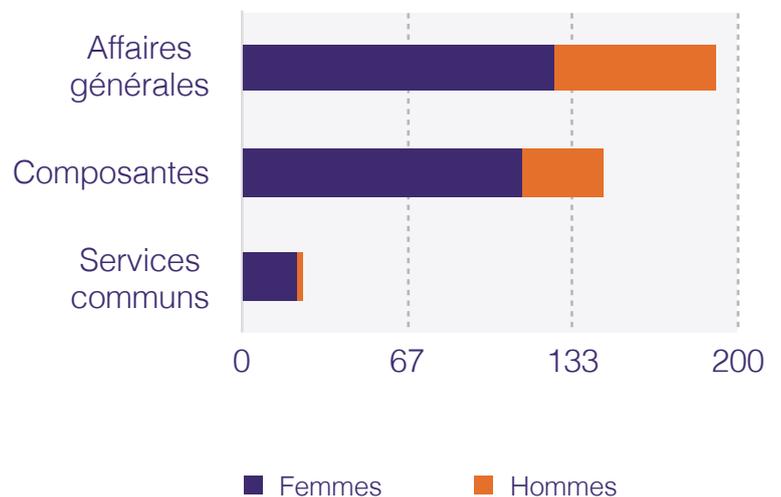
- Agents bénéficiant d'un protocole de télétravail au 31 décembre 2021 -
répartis par catégorie et ventilés par sexe



- Répartition par sexe -



- Répartition par type de structure d'affectation -



L'université de Rouen Normandie organise le télétravail afin de répondre à des objectifs de qualité de vie au travail, de performance, d'égalité professionnelle mais également de modernisation de ses pratiques RH et de management, de développement de sa politique sociale (RSE), de transformation numérique et de continuité du service public.

La charte du télétravail applicable aux personnels BIATSS de l'université de Rouen Normandie est révisée en 2021 notamment afin de prendre en compte les conditions et modalités de mise en œuvre induites par le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020.

Présentée pour avis au comité technique du 28 janvier 2021, la charte est validée en conseil d'administration le 12 mars 2021.

Plafonné à trois jours maximum par semaine, et proratisé en fonction de la quotité de travail, le télétravail peut dorénavant être effectué par les agents selon des jours fixes, des jours flottants ou une combinaison des deux.

Les demandes de télétravail sont traitées par la direction des ressources humaines, par voie dématérialisée, tout au long de l'année, sans limitation de durée.

Au 31 décembre 2021, 361 personnels BIATSS, soit 33,8 % des effectifs BIATSS en activité, bénéficient d'un protocole de télétravail.

Parmi ces agents, 72,3 % sont des femmes, 52,9 % exercent leurs fonctions au sein des affaires générales, 41 % appartiennent à la catégorie A, 26,3 % à la catégorie B et 32,1 % à la catégorie C.

Les tranches d'âge les plus représentées en termes d'effectifs sont les tranches 50-54 ans, 35-39 ans et 30-34 ans (48,5 % des BIATSS bénéficiant d'un protocole de télétravail).

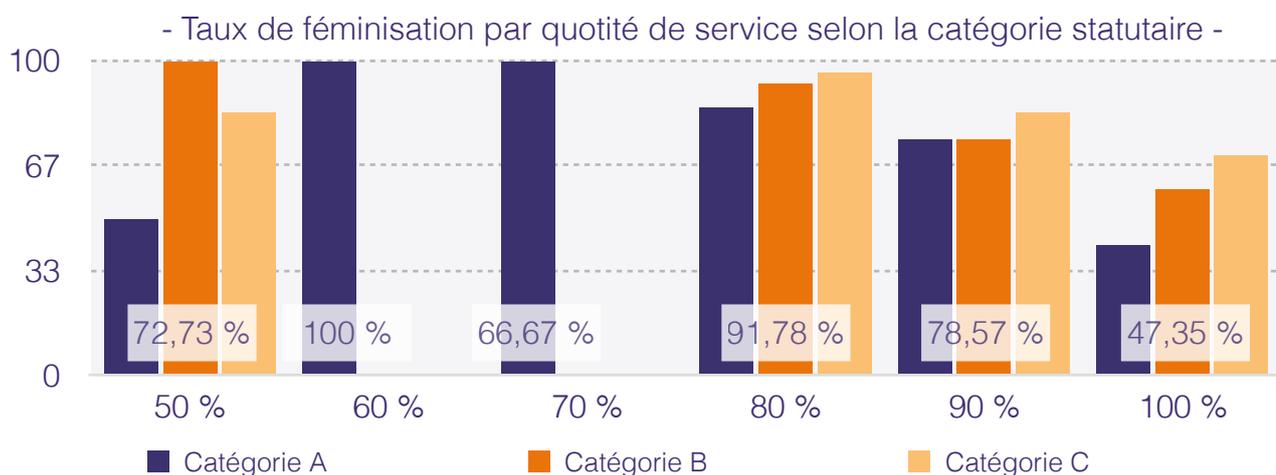
Le temps plein / temps partiel

Agents titulaires répartis par catégorie de personnel et ventilés par quotité de service et par sexe

Catégorie de personnel	25 %		50 %		60 %		70 %		80 %		90 %		100 %		Total général
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
BIATSS A	-	-	1	1	-	-	1	-	14	2	2	1	104	99	225
BIATSS B	-	-	1	-	-	-	-	-	24	2	3	1	106	73	210
BIATSS C	-	-	5	1	-	-	-	1	26	1	5	1	167	71	278
Enseignants-chercheurs	-	-	-	1	-	-	1	-	1	-	-	-	317	505	825
Enseignants 1 ^{er} et 2 ^d degrés	-	-	1	-	1	-	-	-	2	1	1	-	93	127	226
Sous-total	0	0	8	3	1	0	2	1	67	6	11	3	787	875	1764
Total général	0		11		1		3		73		14		1662		

Taux de féminisation par quotité de service selon la catégorie statutaire

Catégorie statutaire	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Catégorie A	50 %	100 %	100 %	85 %	75 %	41,29 %
Catégorie B	100 %	-	-	92,31 %	75 %	59,22 %
Catégorie C	83,33 %	-	-	96,30 %	83,33 %	70,17 %
Toutes catégories	72,73 %	100 %	66,67 %	91,78 %	78,57 %	47,35 %



Agents titulaires répartis par tranche d'âge et ventilés par quotité et par sexe

Tranche d'âge	25 %		50 %		60 %		70 %		80 %		90 %		100 %		Total général
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
18-24	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
25-29	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	18	7	26
30-34	-	-	-	-	-	-	1	-	7	-	2	-	43	38	91
35-39	-	-	-	-	-	-	-	-	12	-	1	-	85	85	183
40-44	-	-	-	-	1	-	-	-	13	2	-	1	91	116	224
45-49	-	-	1	-	-	-	-	-	8	3	2	1	114	137	266
50-54	-	-	3	1	-	-	-	1	7	-	2	1	174	183	372
55-59	-	-	2	1	-	-	1	-	12	-	2	-	163	152	333
60-64	-	-	2	1	-	-	-	-	6	1	2	-	90	118	220
65-70	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	39	48
Sous-total	0	0	8	3	1	0	2	1	67	6	11	3	787	875	1764
Total général	0		11		1		3		73		14		1662		

Le travail à temps partiel est inférieur à la durée légale du travail de référence.

Les fonctionnaires peuvent être autorisés de droit dans certaines circonstances ou à leur demande sous réserve des nécessités de service à accomplir leur service à temps partiel. Diverses modalités d'organisation du travail à temps partiel sont possibles : quotidienne, hebdomadaire, dans le cadre d'un cycle de travail ou dans un cadre annuel.

En 2021, 1 662 agents titulaires, soit 94,22 % des personnels titulaires, exercent leurs fonctions à temps plein ; 4,14 % les exercent à 80 %. 10,16 % des femmes titulaires sont à temps partiel, contre 1,46 % des hommes titulaires.

Parmi les 102 agents titulaires travaillant à temps partiel, 91,18 % sont des BIATSS et 87,25 % sont des femmes.

33,33 % des personnels titulaires à temps partiel ont entre 40 et 49 ans.

Le compte épargne temps

Nombre d'agents ayant ouvert un compte ou déposé des jours sur un CET au cours de l'année 2021 ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie

Opération	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel Total 2020
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Ouvertures	5	4	1	2	2	1	1	2	2	4	-	1	25	29
Dépôts (y compris ouvertures)	16	8	4	14	4	5	13	12	13	13	3	1	106	95

Nombre de jours déposés sur un CET entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre 2021 ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie

Opération	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel Total 2020
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Ouvertures	31	16	19	8	-	7	-	11	12	67	-	24	195	184
Dépôts (y compris ouvertures)	161	60	39	143	36	44	98	96	88	156	18	24	963	928

Nombre de jours en épargne sur un CET au 31 décembre 2021 ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie

Compte	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel Total 2020
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Ancien système	1	-	-	-	1	-	6	-	-	23	15	1	47	62
Régime pérenne	502	205	115	455	118	151	435	293	335	395	58	75	3137	2805
Total général	823			725			1 069			567			3 184	2 867

Nombre d'agents ayant un CET au 31 décembre 2021 ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie

Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel Total 2020
Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
33	15	13	24	12	10	25	23	27	23	8	7	220	205
61			46			75			38				

Nombre d'agents ayant demandé à convertir des jours en indemnité compensatrice ou à placer des jours en épargne retraite au cours de l'exercice du droit d'option (entre le 1^{er} et le 31 janvier 2022) ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie

Option	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel Total 2020
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Indemnisation	7	2	1	8	1	2	5	6	5	5	1	-	43	42
RAFP	1	-	1	3	-	-	1	-	1	3	-	1	11	5

Nombre de jours convertis en indemnité compensatrice ou placés en épargne retraite à l'issue de l'exercice du droit d'option ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie

Option	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel Total 2020			
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes							
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C					
Indemnisation				56	20	3	80	12	13	48	54	34	55	10	-	385	412
RAFP				2	-	11	35	-	-	7	-	10	21	-	9	95	39

Ouvertures de comptes, nombre de jours déposés et nombre de jours indemnisés depuis 2007 et au cours de l'année 2021

Catégorie statutaire	CET ouverts en 2021	CET ouverts depuis 2007	Nombre de jours déposés en 2021	Nombre de jours déposés depuis 2007	Nombre de jours indemnisés au 31/01/2022	Nombre de jours indemnisés depuis 2007
Catégorie A	12	340 (toutes catégories confondues)	558	8 563	239	3 594 *
Catégorie B	8		210	(toutes catégories confondues)	96	(toutes catégories confondues)
Catégorie C	5		195		50	

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

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

* statistiques arrêtées à la date du 31/01/2022 comprenant les indemnisations automatiques (faute de réponse de l'agent contractuel avant le 31 janvier) des années antérieures.

Le compte épargne temps (CET) est ouvert uniquement aux personnels BIATSS titulaires et contractuels de plus d'un an d'ancienneté, à leur demande.

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

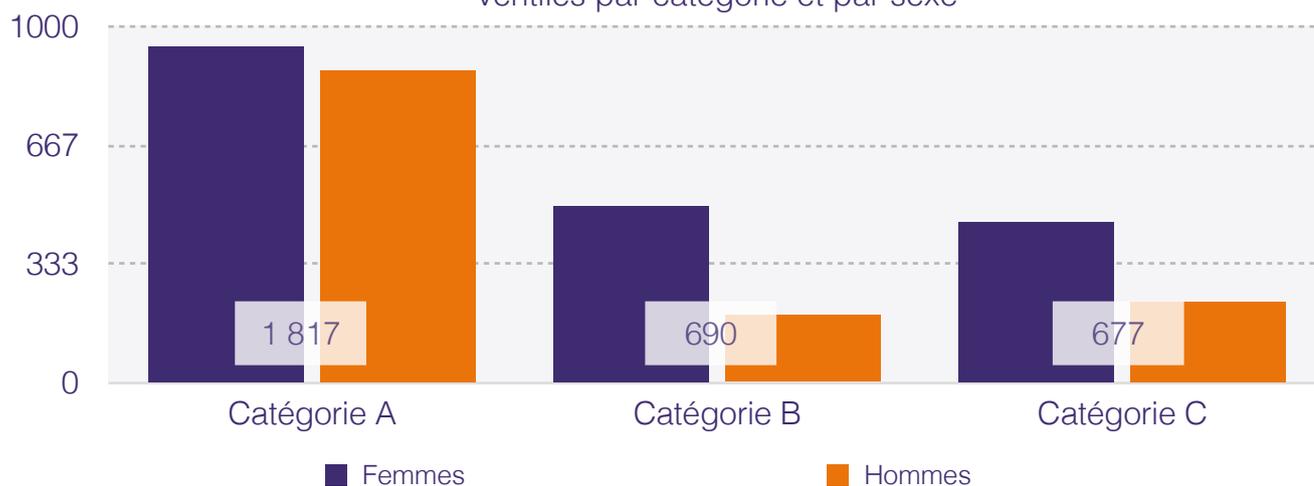
Au cours de la campagne d'alimentation de CET, entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre 2021, 963 jours sont déposés.

Au 31 décembre 2021, 220 comptes sont ouverts avec 3 184 jours en épargne.

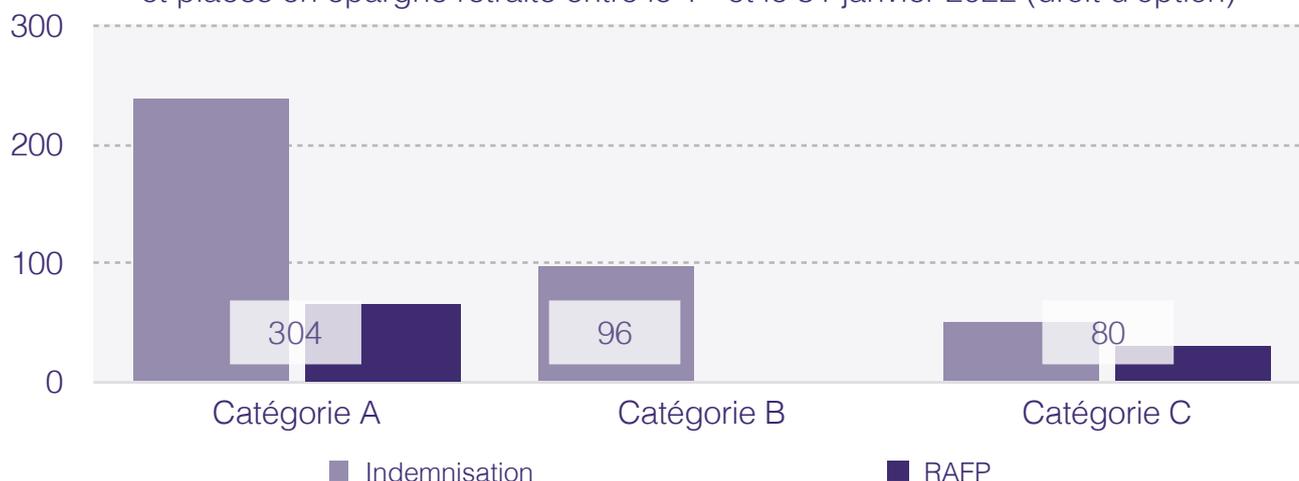
Au 1^{er} janvier 2022, 83 personnels disposant de plus de 15 jours (seuil modifié suite à l'arrêté du 28 novembre 2018) sur leur CET sont invités par la direction des ressources humaines à exercer un droit d'option sur les jours excédant le seuil de 15 jours.

À l'issue de l'exercice du droit d'option, sur les 987 jours concernés, 416 jours sont maintenus pour une utilisation ultérieure sous forme de congés par 34 agents, 385 jours sont convertis en indemnité compensatrice par 43 agents dont 25 personnels de catégorie A pour 239 jours, 10 personnels de catégorie B pour 96 jours et 8 personnels de catégorie C pour 50 jours ; 95 jours sont placés en épargne retraite par 11 agents (8 de catégorie A et 3 de catégorie C). Par ailleurs, 13 agents titulaires (7 de catégorie A, 4 de catégorie B et 2 de catégorie C) n'exercent pas leur droit d'option au 31 janvier 2022 et se voient placer 77 jours en épargne retraite, conformément à la réglementation en vigueur. Un agent contractuel de catégorie B n'exerçant pas son droit d'option, se voit indemniser 14 jours.

- Jours en épargne sur un CET au 31 décembre 2021 -
ventilés par catégorie et par sexe



- Jours convertis en indemnité compensatrice -
et placés en épargne retraite entre le 1^{er} et le 31 janvier 2022 (droit d'option)



Les absences hors raison de santé

Congés familiaux

Type de congé familial	Personnels BIATSS titulaires		Personnels enseignants titulaires		Total général	Rappel Total 2020
	F	H	F	H		
Congé de maternité	11	-	8	-	19	17
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	-	6	-	9	15	9
Sous-total	11	6	8	9	34	26
Total général	17		17			

Les absences pour raison de santé

Congés de longue durée et de longue maladie

Type de congé maladie autre que l'accident de travail	Personnels BIATSS titulaires		Personnels enseignants titulaires		Total général	Rappel Total 2020
	F	H	F	H		
Congé longue durée	7	2	1	2	12	16
Congé longue maladie	7	7	4	1	19	17
Sous-total	14	9	5	3	31	33
Total général	23		8			

Congés de maladie ordinaire

Durée du CMO en jours calendaires	Personnels BIATSS titulaires				Personnels enseignants titulaires				Total général		Rappel Total 2020	
	Agents *		Congés *		Agents *		Congés *		Agents *	Congés *	Agents *	Congés *
	F	H	F	H	F	H	F	H				
+ de 90	10	1	1	-	-	3	-	2	14	3	10	2
61-90	14	5	2	1	2	2	-	4	23	7	14	8
31-60	22	9	34	7	17	7	8	6	55	55	28	29
21-30	18	8	40	8	3	3	14	6	32	68	31	39
14-20	17	8	48	26	6	3	13	12	34	99	36	79
7-13	34	10	95	35	7	8	27	10	59	167	61	133
5-6	7	4	23	12	4	3	5	5	18	45	27	65
4	4	6	21	9	2	1	9	2	13	41	13	28
3	5	3	24	9	1	1	4	3	10	40	21	34
2	7	3	24	6	1	3	4	3	14	37	12	28
1	1	-	2	1	-	-	-	-	1	3	3	6
Sous-total	139	57	314	114	43	34	84	53	273	565	256	451
Total général	206		428		77		137					

Agents * : agents dont le cumul de congés maladie sur l'année atteint la durée indiquée à gauche (de + de 90 jours à 1 jour)

Congés * : arrêts de travail dont la durée équivaut, en jours calendaires consécutifs, à la durée indiquée à gauche

Les jours de carence suite à absence pour raison de santé

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

Cette disposition ne s'applique pas aux prolongations d'arrêts de travail, aux congés de maternité, de paternité, d'adoption, aux congés de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, aux arrêts résultant d'accidents de service, du travail ou de maladies professionnelles ainsi qu'aux congés de maladie accordés postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité, qu'il soient ou non en lien avec la grossesse.

En outre, pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire et dans le cadre des mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19, le délai de carence est supprimé pour tous les arrêts de travail liés à une maladie (article 8 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020).

3. Santé et sécurité au travail

Les risques professionnels

Accidents de travail et de trajet

Type d'accident	2019	2020	2021
Accident de travail sans arrêt	17	13	21
Accident de travail avec arrêt	17	9	16
Accident de trajet (avec ou sans arrêt de travail)	16	6	4
Total général	50	28	41

Répartition des accidents de travail et de trajet par statut et par sexe sur l'année 2021

Type d'accident	Titulaires		Contractuels	
	F	H	F	H
Accident de travail sans arrêt	12	7	-	2
Accident de travail avec arrêt	9	6	1	-
Accident de trajet (avec ou sans arrêt de travail)	1	2	1	-
Sous-total	22	15	2	2
Total général	37		4	

En 2021, parmi les 41 accidents de travail et de trajet recensés, 9,76 % correspondent à des accidents de trajet, 90,24 % concernent des agents titulaires, 58,54 % des femmes, et 56,1 % des agents de plus de 50 ans (14 femmes et 9 hommes).

Répartition des maladies professionnelles déclarées et reconnues par sexe sur l'année 2021

Agents déclarant être et agents reconnus atteints d'une maladie professionnelle	F	H	Total
Nombre d'agents déclarant être atteints d'une maladie professionnelle	2	1	3
Nombre d'agents reconnus atteints d'une maladie professionnelle	-	1	1

En 2021, 3 agents (2 femmes et 1 homme) déclarent être atteints d'une maladie relevant du tableau n° 57 (affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail) des maladies professionnelles du régime général. 1 agent masculin est reconnu atteint de cette maladie, pour 30 journées d'arrêt de travail.

La santé au travail

Le service de médecine de prévention des personnels est chargé de prévenir toute altération de la santé du personnel du fait du travail.

Le médecin du travail définit la surveillance médicale du personnel et sa périodicité :

- les visites systématiques ont une périodicité allant d'1 an à 5 ans en fonction des risques professionnels et des pathologies. Toute visite supplémentaire peut être effectuée à la demande de l'agent, du médecin ou de l'administration.
- les visites d'embauche
- les visites de reprise après un arrêt maladie prolongé (type CLM, etc.), un accident de travail, une maladie professionnelle, un congé de maternité. Ces visites sont obligatoires.

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

En 2021, 867 personnes sont reçues en consultation par le médecin du travail et son équipe (689 personnes en 2020).

4. Hygiène et sécurité

Le bilan santé et sécurité au travail

Organisation de la prévention mise en place dans l'établissement

Typologie des différents sites de l'établissement

Implantation géographique	Nombre de composantes
Campus de Mont-Saint-Aignan	4 UFR / 2 instituts
Campus Pasteur (Rouen)	1 UFR / 2 instituts / 2 départements d'institut
Campus Martainville (Rouen)	1 UFR
Campus du Madrillet (Saint-Étienne du Rouvray)	1 UFR / 1 école d'ingénieurs
Campus d'Évreux	1 institut / 2 antennes d'UFR et institut
Campus d'Elbeuf	1 antenne d'institut
Campus Le Havre	2 antennes d'UFR et institut

L'université de Rouen Normandie s'étend sur 6 communes et 7 campus en Seine-Maritime et dans l'Eure. Elle compte 12 composantes (6 unités de formation et de recherche – 5 instituts – 1 école d'ingénieurs) et 39 laboratoires.

Nombre d'unités de travail

Structure de rattachement	Campus	Nombre d'unités de travail
Affaires générales et services communs	Mont-Saint-Aignan	21
UFR droit, sciences économiques et gestion	Pasteur	8
UFR lettres et sciences humaines	Mont-Saint-Aignan	18
UFR santé	Martainville	16
UFR sciences de l'homme et de la société	Mont-Saint-Aignan	7
UFR sciences et techniques	Mont-Saint-Aignan / Madrillet	15 / 9
UFR STAPS	Mont-Saint-Aignan	3
IUT Évreux	Évreux	13
IUT Rouen	Mont-Saint-Aignan / Pasteur / Elbeuf	7 / 2 / 3
IAE	Pasteur	1
IPAG	Pasteur	1
ESITech	Madrillet	1
INSPÉ	Mont-Saint-Aignan	1

L'établissement est découpé en plusieurs unités de travail. Une unité de travail est un regroupement de situations de travail dans lesquelles des salariés, avec une ou des fonctions différentes et en charge d'activités différentes, sont exposés à un même danger (circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002). Il s'agit d'identifier tous les salariés qui, à un moment donné, sont concernés par les mêmes risques.

En 2021, l'université de Rouen Normandie compte 126 unités de travail.

Nombre de responsables d'unité de travail désignés comme chefs de service

Catégorie de personnel	F	H	Total	Part des femmes (en %)
Personnels BIATSS	24	38	62	38,71 %
Enseignants-chercheurs	16	32	48	33,33 %
Enseignants des 1 ^{er} et 2 ^d degrés	1	2	3	33,33 %
Total général	41	72	113	36,28 %

L'article 2-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique précise que le chef de service (directeur de service, chef de laboratoire, directeur d'unité) doit veiller, dans le cadre de ses attributions et des délégations qui lui sont consenties, à la sécurité et à la protection de la santé de ses agents.

En 2021, l'établissement compte 113 chefs de service, dont 36,28 % sont des femmes et 54,87 % sont des personnels BIATSS.

Nombre de conseillers de prévention désignés dans l'établissement

Catégorie de personnel	F	H	Total
BIATSS A	1	-	1
Total général	1	0	1

Le conseiller de prévention est rattaché au président de l'université, sous l'autorité duquel il exerce ses fonctions. Sa mission essentielle est d'assister et conseiller le chef d'établissement ainsi que les directeurs de composante, de laboratoire et chefs de service, dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité. Il entretient des relations permanentes et est le relais de la direction de la prévention des risques (DPR) auprès des autres acteurs de la prévention : les assistants de prévention (AP), le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le médecin du travail, la commission départementale de sécurité et d'accessibilité. Il rédige le programme annuel de prévention des risques professionnels.

L'établissement dispose d'une conseillère de prévention également directrice de la prévention des risques. Elle travaille à 80 %, dont la moitié du temps en tant que conseillère de prévention.

Les assistants de prévention

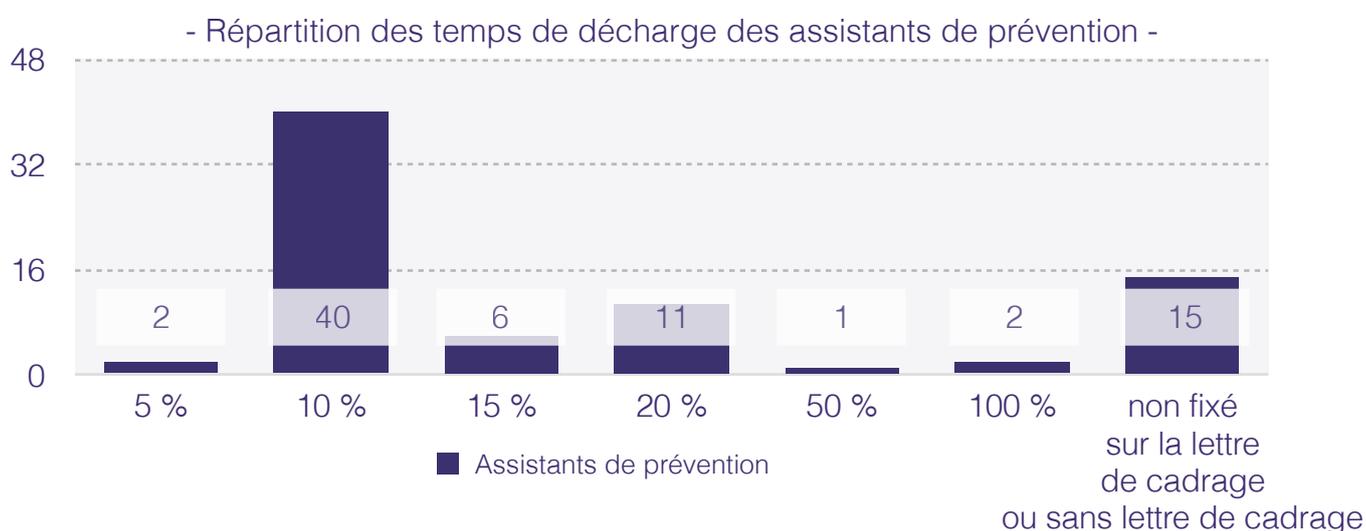
Catégorie de personnel	F	H	Total	Part des femmes (en %)
Personnels BIATSS	35	35	70	50 %
Enseignants-chercheurs	3	2	5	60 %
Enseignants des 1 ^{er} et 2 ^d degrés	2	-	2	100 %
Total général	40	37	77	51,95 %

Les assistants de prévention sont des relais au sein des laboratoires et services ; ils sont formés et nommés par le directeur d'unité ou de service. Ils ont un rôle de relais, de support des préventeurs en composantes, et de la DPR. Ils animent également la démarche de prévention localement dans leur structure.

Deux documents permettent d'officialiser leurs missions : la lettre de nomination (permettant une officialisation des missions) et la lettre de cadrage (fixant la quotité de temps de décharge dédié à la mise en œuvre de leurs missions).

Les assistants de prévention nommés se voient attribuer un complément indemnitaire d'un montant brut annuel de 565,60 euros. Ce complément est versé aux agents BIATSS titulaires et en CDI, au terme d'une année de fonction.

Au cours de l'année 2021, 77 assistants de prévention, dont 51,95 % de femmes, sont en fonction. Parmi eux, 68 ont une lettre de cadrage, et 73 ont une lettre de nomination. 90,9 % des assistants de prévention sont des BIATSS, les enseignants-chercheurs étant largement minoritaires dans ces fonctions.



Les temps dédiés à la mission se répartissent comme suit :

- 48 agents bénéficient d'une décharge de 5 % à 15 % de leur temps de travail
- 11 agents bénéficient d'une décharge de 20 % de leur temps de travail.

Outre le conseiller de prévention et les assistants de prévention, d'autres acteurs fonctionnels de la prévention des risques professionnels concourent au sein de l'établissement à la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité : l'inspecteur santé sécurité au travail, le médecin du travail, les personnels du service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS), les sauveteurs secouristes au travail (SST).

Des informations les concernant sont disponibles dans la rubrique 'Inspection santé sécurité au travail' et dans le bilan santé et sécurité au travail annexé au présent rapport.

Les événements impactant 2021

L'année universitaire 2020-2021 est marquée par la crise sanitaire. La direction de la prévention des risques assure tout au long de cette année universitaire le suivi des protocoles sanitaires nécessaires à la continuité d'activité de l'université. À ce titre, l'université ne ferme pas, contrairement au confinement du printemps 2020, malgré des périodes où la présence des usagers sur les sites est fortement réduite.

L'ensemble de la gestion de la crise sanitaire est mené en concertation avec le CHSCT de l'établissement mais aussi en lien avec ses partenaires.

Les consignes sanitaires font l'objet d'une adaptation régulière en fonction des directives et des mesures sanitaires définies dans l'enseignement supérieur. Les équipements de protection individuelle sont fournis pour assurer la protection des personnels lors de leur présence à l'université. Du gel hydroalcoolique est distribué et mis à disposition de toutes et tous, usagers inclus. Environ 20 000 masques en tissu et 300 000 masques jetables (masques dits "chirurgicaux"), tous de catégorie UNS1 conformément aux exigences en vigueur, sont également fournis.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels

Le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 prévoit la création obligatoire d'un "document" relatif à l'évaluation des risques pour la santé, la sécurité des travailleurs. Ce document est appelé document unique d'évaluation des risques (DUER) ou plus communément document unique.

L'évaluation des risques professionnels (EvRP) consiste à identifier et classer les risques auxquels sont soumis les agents de l'établissement, les évaluer en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes. Elle constitue l'étape initiale de la politique de santé et sécurité au travail.

Répartition des évaluations de risques reçues par structure

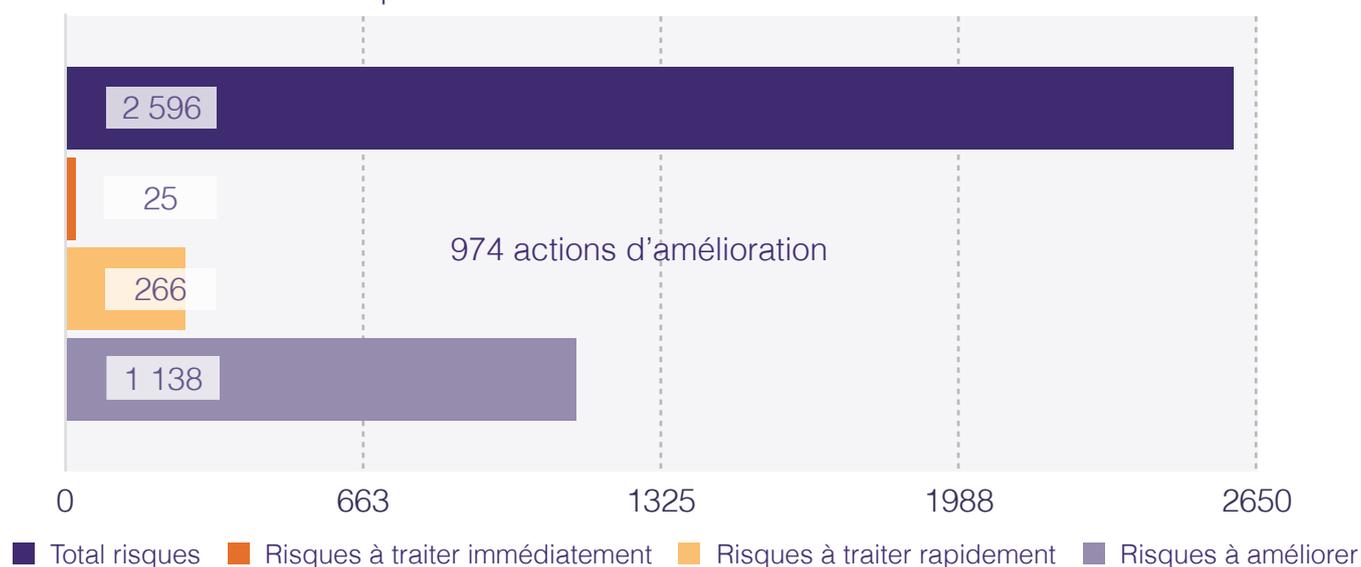
Structure	Évaluations de risques reçues	Évaluations de risques attendues
Affaires générales et services communs	3	21
UFR droit, sciences économiques et gestion	Pas de mise à jour en 2021	
UFR lettres et sciences humaines	1	18
UFR santé	10 (couvrant 80 % de l'UFR)	17
UFR sciences de l'homme et de la société	Pas de mise à jour en 2021	
UFR sciences et techniques (MSA et Madrillet)	12	24
UFR STAPS	1	3
IUT Évreux	Pas de mise à jour en 2021	
IUT Rouen	7	8
IAE	Pas de mise à jour en 2021	
IPAG	Pas de mise à jour en 2021	
INSPÉ	Pas de mise à jour en 2021	
Total général	34	91

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

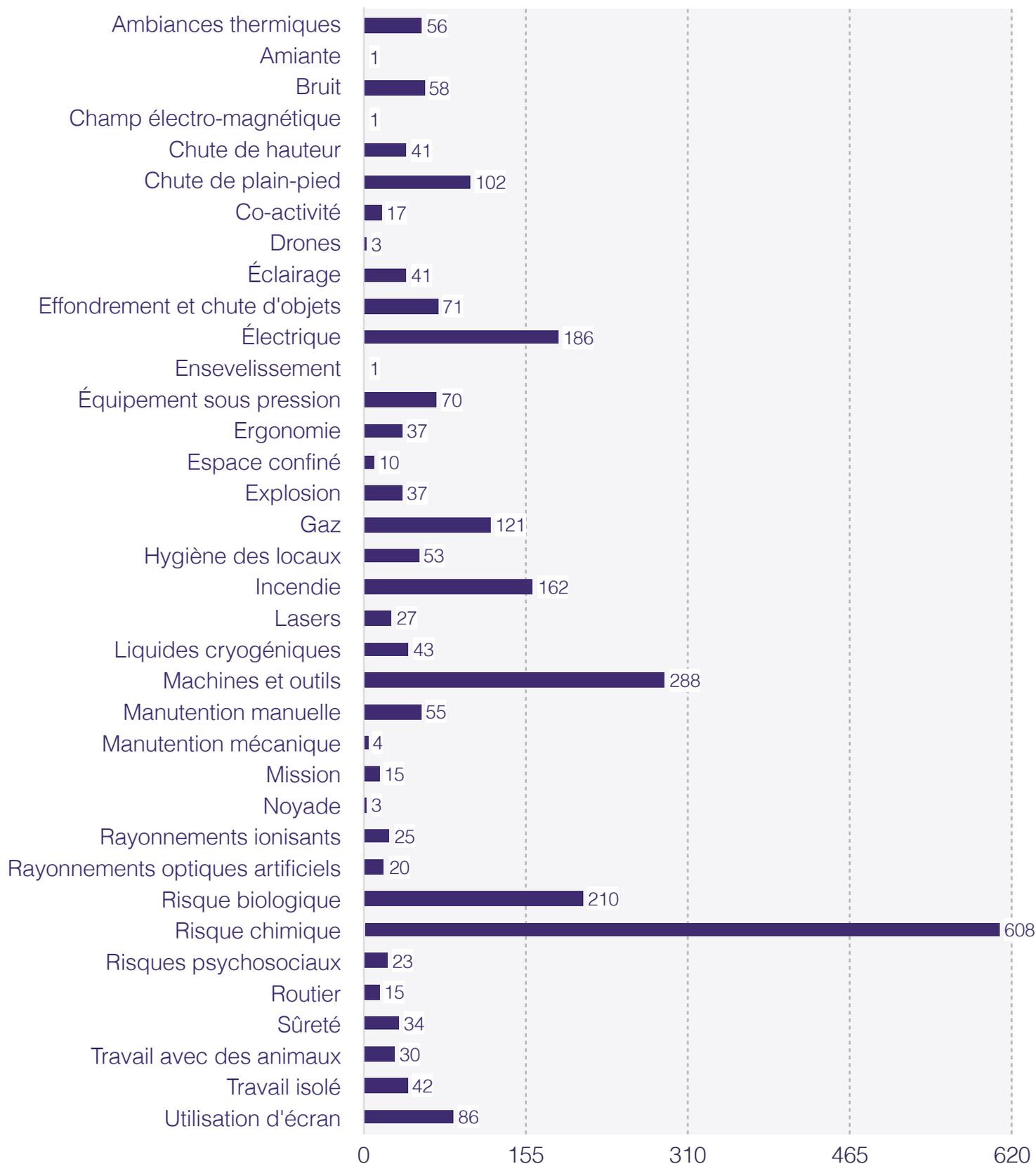
La direction de la prévention des risques centralise les documents, les analyse pour en extraire les points d'urgence, les besoins en soutien financier ou d'intervention de la DPR ou d'autres services.

En 2021, le taux de retour des mises à jour est de 28 % - en baisse par rapport à 2019 (39 %) et 2020 (38 %). En cumulant les retours sur les trois dernières années, 67 % des unités de travail ont rédigé ou mis à jour leur évaluation des risques.

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



- Répartition des évaluations de risques reçues -



En 2021, 2 596 risques, déclinés selon 36 thématiques, et 974 actions d'amélioration sont identifiés à l'université : 25 sont à traiter immédiatement et 266 rapidement.

Le bilan des programmes annuels de prévention

Le programme annuel de prévention et le bilan de l'année N-1 sont rédigés et votés chaque année en CHSCT. Le programme annuel de prévention est établi à partir des évaluations des risques remontées par les unités de travail, les évolutions réglementaires, ainsi que les préconisations du CHSCT de l'université et du ministère.

En 2021, plusieurs actions ne sont pas réalisées en raison de la persistance de l'épidémie de Covid-19, qui met en suspens plusieurs actions. Le programme annuel est reporté intégralement en 2022.

Inspection santé sécurité

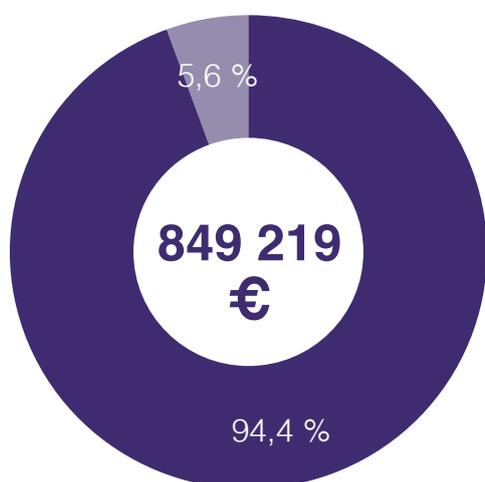
La dernière inspection santé sécurité a eu lieu en 2016.

Une inspection santé sécurité organisée par le ministère est prévue en mars 2021. Un travail d'auto-évaluation de la mise en œuvre de la prévention des risques à l'université est réalisé en collaboration avec la direction de l'établissement, la direction des ressources humaines, le médecin du travail et le CHSCT. Le travail préparatoire est effectué et des documents sont transmis aux inspecteurs en prévision de leur venue. Cependant, cette inspection n'a pas lieu et est reportée à une date qui reste à déterminer.

Les dépenses en matière de prévention

Budget prévention de l'établissement

- Dépenses 2021 -



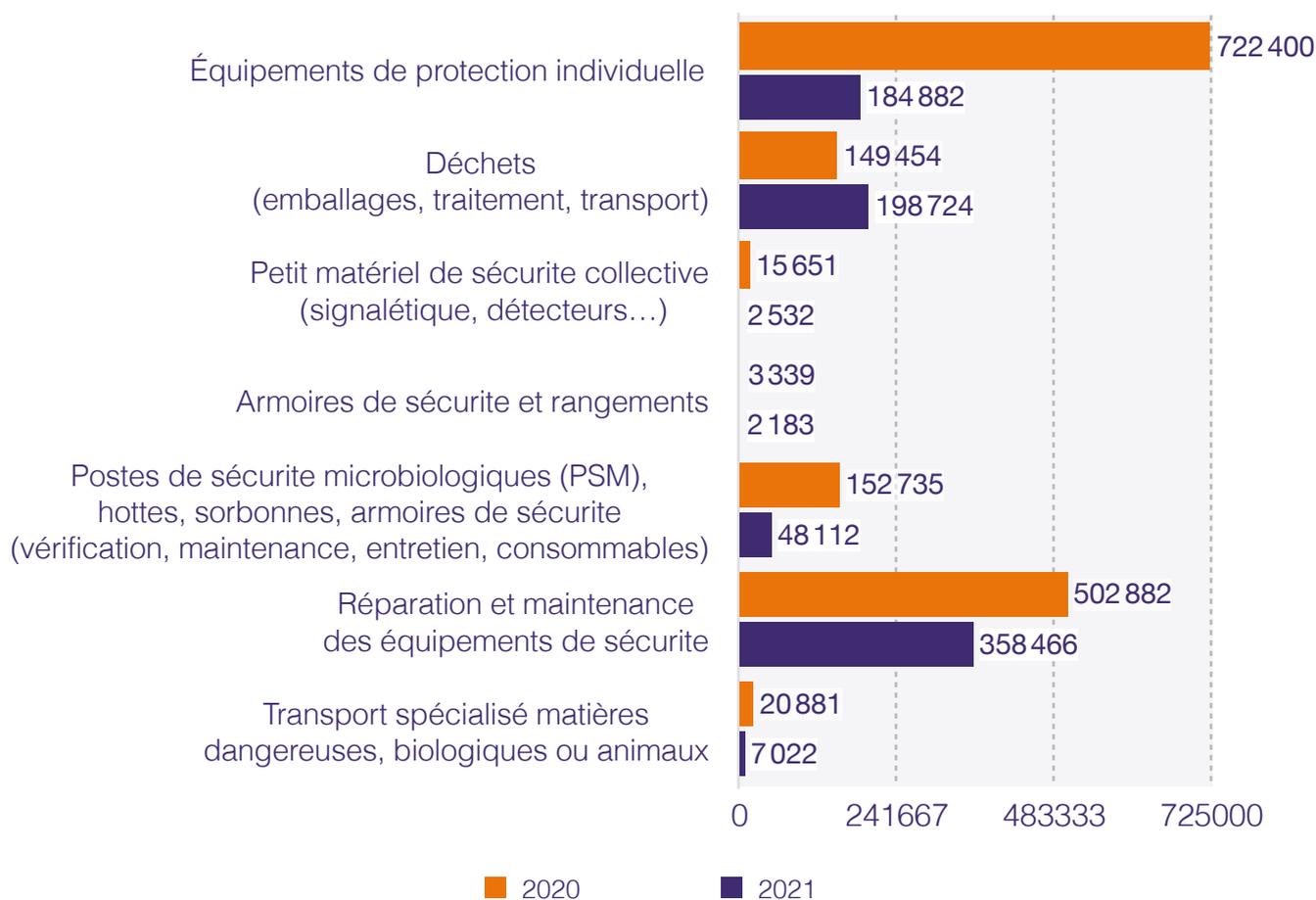
- Dépenses fonctionnement
- Dépenses investissement

- Dépenses 2020 -

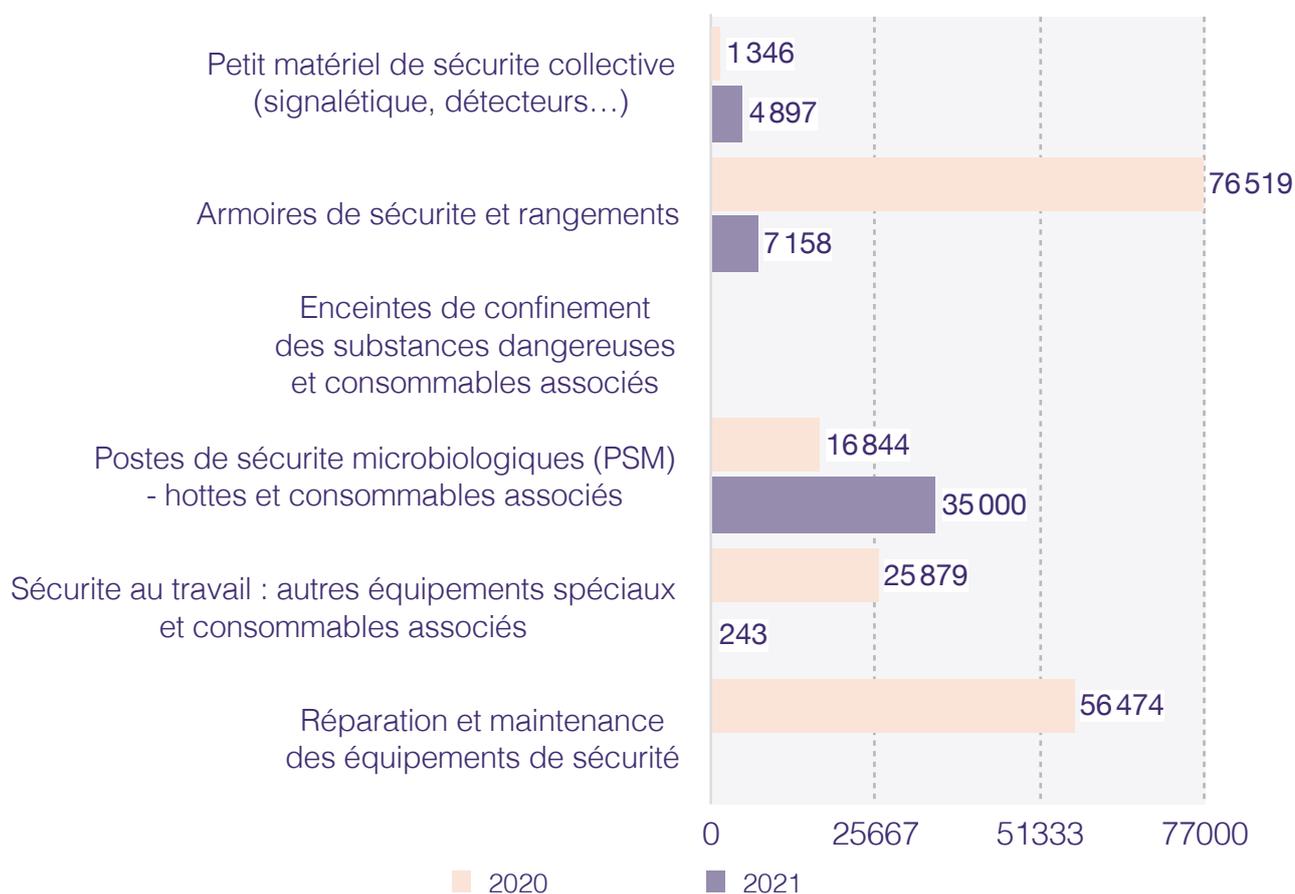


- Dépenses fonctionnement
- Dépenses investissement

- Répartition des dépenses de fonctionnement en 2020 et 2021 -



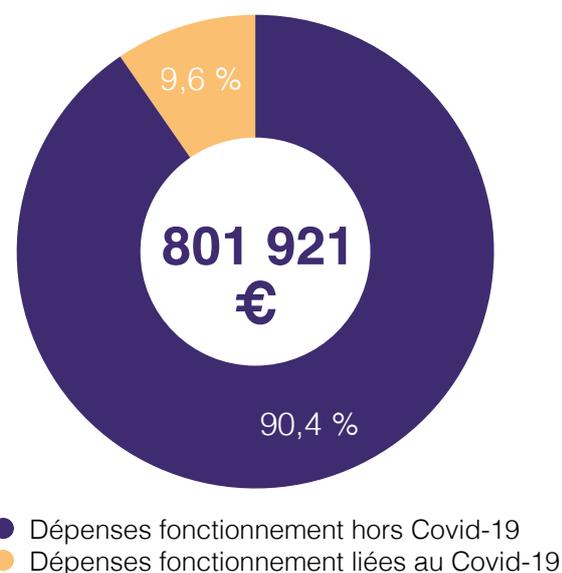
- Répartition des dépenses d'investissement en 2020 et 2021 -



En 2021, le budget fonctionnement en sécurité s'élève à 801 921,42 euros.
En 2021, le coût de traitement des déchets représente 75 % du budget de la direction de la prévention des risques. Il comprend les emballages, le transport et le traitement des déchets chimiques, biologiques, radioactifs, électriques et électroniques.
Le transport spécialisé pour les matières dangereuses concerne des transports exceptionnels réalisés par les laboratoires de recherche. En effet, pour certains produits chimiques ou biologiques, la réglementation TMD (transport de matières dangereuses) s'applique et entraîne des contraintes pour lesquelles l'établissement n'est pas équipé.

Budget 2021 Covid-19

Depuis l'année 2020, la commande des équipements de protection (EPI) dans le cadre de la pandémie est centralisée par la direction de la prévention des risques. Cette dernière a en charge l'achat et la distribution des masques lavables, des masques jetables dits "chirurgicaux", des gels hydroalcooliques, des masques inclusifs (fournis sur prescription médicale), des tests antigéniques, signalétique, rubans de signalisation, etc. (en fonction des besoins et des évolutions des mesures sanitaires), de mesureurs de la qualité de l'air, etc.



L'ensemble de ces commandes s'élève à 76 882,89 € sur l'année 2021, soit 9,6 % du budget prévention en matière de fonctionnement.

5. Handicap

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'accompagnement des agents en situation de handicap

Synthèse des déclarations effectuées auprès du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) au cours des 3 dernières années

	Déclaration 2020 au titre de 2019	Déclaration 2021 au titre de 2020	Déclaration 2022 au titre de 2021
Taux d'emploi direct : % d'agents en situation de handicap	3,88 %	3,65 %	4,03 %
Taux d'emploi légal : taux direct + taux indirect (dépenses déductibles)	3,99 %	-*	-*
Contribution FIPHFP	109 228,18 €	214 310,50 €	165 313,65 €
Total dépenses ouvrant droit à réduction d'unités manquantes	40 760,35 €	41 544,43 €	29 195,48 €

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

BOE : 94 personnels au 31/12/2021 (déclaration FIPHFP 2022)

Type de personnels	Femmes			Hommes			Total	Rappel Total 2020
	A	B	C	A	B	C		
Personnels titulaires non enseignants	7	12	21	4	3	8	55	53
Personnels titulaires enseignants	10	-	-	12	-	-	22	18
Personnels contractuels	2	1	7	4	-	3	17	16
Sous-total	19	13	28	20	3	11	94	87
Total général	60			34				

La loi pour "l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées" dans la société et le monde du travail, dite loi "handicap", a été promulguée le 11 février 2005.

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

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

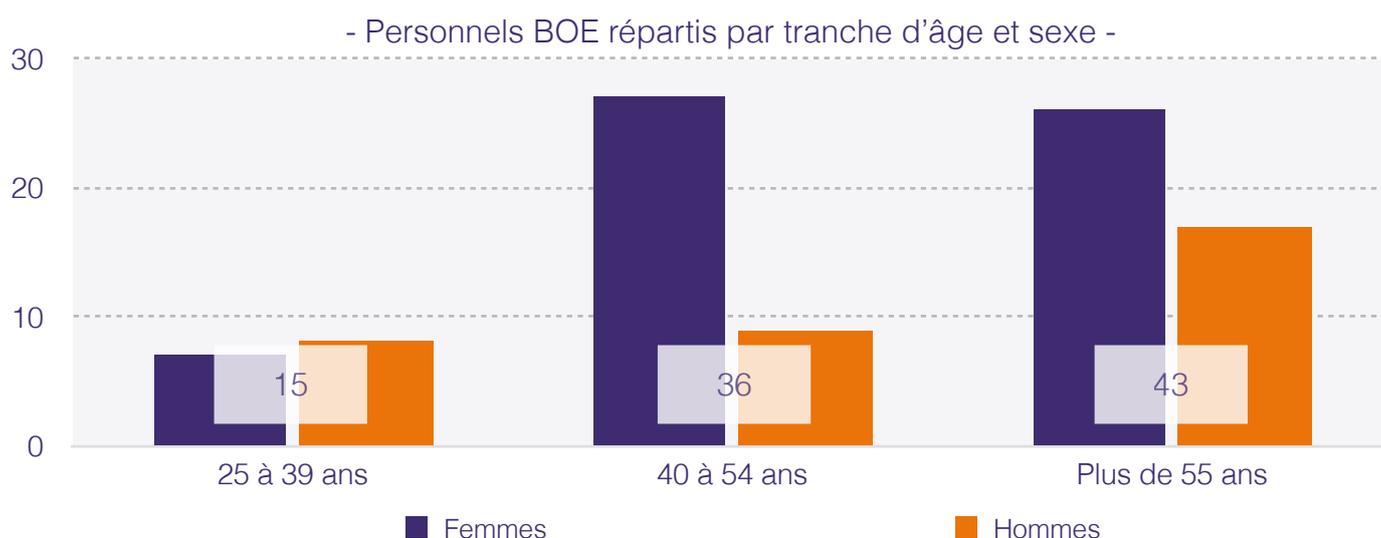
Lorsque le taux d'emploi direct n'est pas atteint, le nombre d'unités manquantes est alors calculé. Ce nombre d'unités manquantes peut être réduit par un nombre d'unités déductibles en fonction du montant de dépenses prévues par le Code du travail.

Les unités déductibles sont le résultat de la conversion en unités du montant en euros des dépenses déductibles liées à la sous-traitance avec des entreprises adaptées (ESAT par exemple), l'insertion professionnelle des agents handicapés (aménagement de postes par exemple), l'accueil et le maintien dans l'emploi des agents lourdement handicapés ou l'aménagement de poste des agents reconnus inaptes. Ces déductions permettent principalement de valoriser les actions menées en faveur des agents en situation de handicap de l'université.

Si la somme des déductions ne permet pas à l'employeur d'atteindre le taux d'emploi direct, ce dernier doit s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant une contribution au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) qui réinvestit ensuite l'argent perçu dans des actions destinées à favoriser l'insertion professionnelle (aménagement de poste, appareillage...), la formation et l'information des personnes handicapées.

En 2021, 94 personnels sont déclarés travailleurs handicapés à l'université de Rouen Normandie. Parmi ces agents, 63,83 % sont des femmes, 41,49 % relèvent de la catégorie C et 84,04 % sont âgés de plus de 40 ans.

En 2021, un agent masculin, bénéficiaire de l'obligation d'emploi, est recruté en qualité de technicien de recherche et de formation au titre du décret n° 95-979 du 25 août 1995 ; un agent masculin, bénéficiaire de l'obligation d'emploi, est titularisé dans les fonctions de MCF au titre de l'article 29 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié.

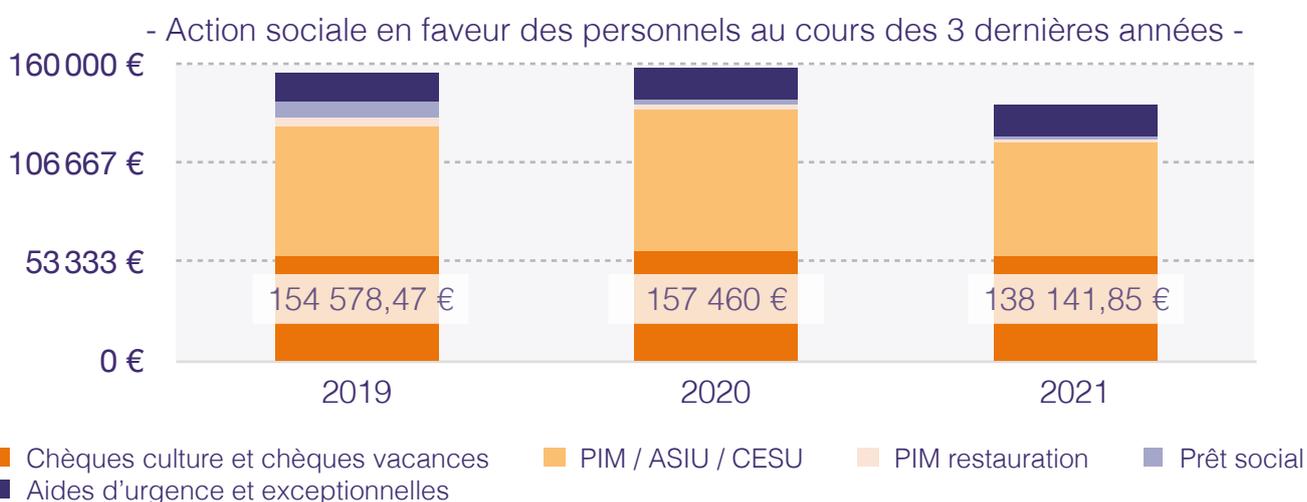


6. Action sociale

Les prestations du SACSO

L'action sociale mise en œuvre par le service d'action culturelle et sociale (SACSO) répartie par type d'aide au cours des 3 dernières années

Type d'aide	2019	2020	2021
Chèques culture	24 662 €	27 572 €	26 313 €
Chèques vacances	31 238,16 €	30 780,27 €	29 802,55 €
PIM / ASIU	69 735,61 €	76 757,38 €	61 434,64 €
PIM restauration	4 422,70 €	3 300,35 €	1 359,66 €
Prêt social	8 500 €	1 600 €	1 750 €
Aides d'urgence	500 €	200 €	300 €
Aides exceptionnelles	15 520 €	17 250 €	17 182 €
Total général	154 578,47 €	157 460 €	138 141,85 €



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

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

En 2021, s'il est fait abstraction des prêts sociaux accordés par l'université (1 750 euros) ainsi que de l'aide à la restauration (1 359,66 euros), le budget consacré aux prestations sociales par l'université s'élève à 135 032,19 euros.

Ce budget bénéficie à 569 agents de l'université et correspond à 1 279 demandes différentes.

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

En 2021, dans le respect des mesures sanitaires en vigueur, les actions suivantes sont proposées :

- accueil des enfants de 3 à 12 ans au centre de loisirs de l'université les mercredis et sur une partie des vacances scolaires
- organisation de la fête de Noël des enfants du personnel : 367 agents concernés soit 751 enfants en décembre 2021
- mise en place de séances de massage une fois par mois sur les campus d'Évreux, du Madrillet, de Martainville et de Mont-Saint-Aignan. En 2021, 189 massages de 20 minutes, proposés à 5 euros, bénéficient à 94 agents différents.
- organisation d'un pique-nique musical pour les personnels (150 agents présents)
- visites guidées de Rouen, du port autonome de Rouen ou encore de Dieppe
- mise en place d'une billetterie à tarif subventionné pour le cirque théâtre d'Elbeuf, l'historial Jeanne d'Arc, le zoo de Cerza, le parc de Clères ou encore des parcours d'accrobranche.

Les missions du SUAPS

Répartition par origine des inscrits au service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS) au cours des 3 dernières années

Origine des inscrits	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Personnels de l'université	349	216	310
Personnels de l'université retraités	42	13	29
Conjoints personnels	23	3	27
Étudiants extérieurs	151	17	47
Extérieurs	70	4	72
Total général	635	253	485

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

2019-2020		2020-2021		2021-2022	
F	H	F	H	F	H
239	110	162	54	217	93
349 inscrits 611 inscriptions à des activités		216 inscrits 384 inscriptions à des activités		310 inscrits 533 inscriptions à des activités	

Le service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS) propose aux personnels et aux étudiants plus de 80 activités physiques et sportives, sous forme de cours, du niveau débutant au niveau confirmé, ou en pratique libre. Certaines activités peuvent avoir un prolongement sur la compétition, passage de grades ou diplômes fédéraux, dans le cadre de l'association sportive de l'université (ASRUC).

La pratique de ces activités concerne majoritairement les personnels BIATSS.

Les cours de yoga, sophrologie, gym forme et équilibre, Tai ji Quan, marche nordique, renforcement musculaire, danse de salon, fitness, sans être réservés aux personnels, sont particulièrement adaptés à ce public.

Pour les personnels, la pratique d'une seconde activité sportive est prise en charge financièrement par le SACSO.

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

Au cours de l'année universitaire 2021-2022, 310 personnels de l'université sont inscrits au SUAPS. 70 % de ces personnels sont des femmes.

Les actions de l'assistante sociale

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

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

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

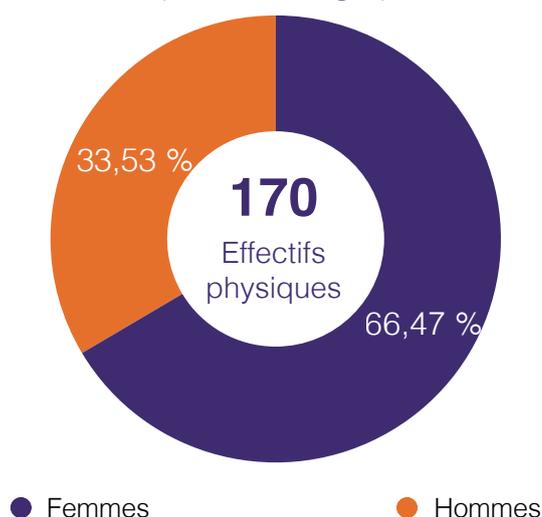
Son rôle est :

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

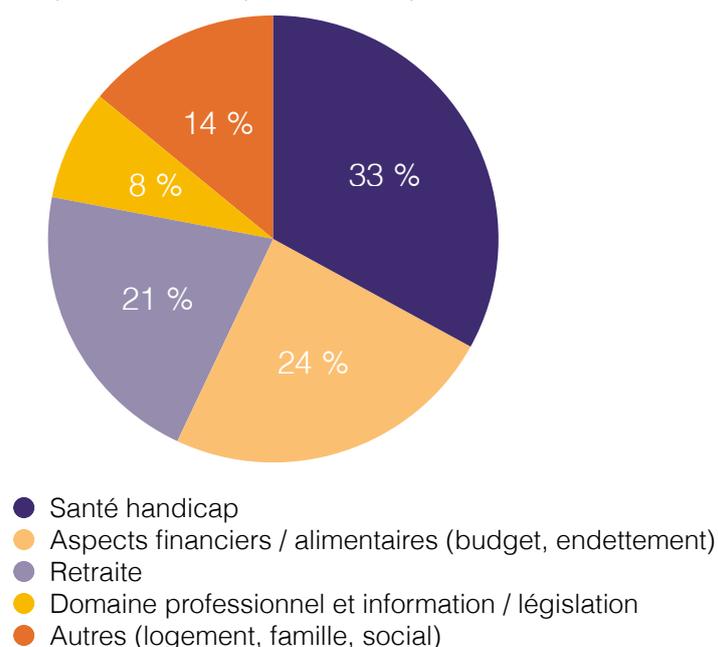
Sa mission s'inscrit directement dans le cadre de la politique sociale et l'action sociale mises en place dans l'établissement.

Au cours de l'année 2021, 170 personnels de l'université de Rouen Normandie sont pris en charge par l'assistante sociale. Les problématiques traitées sont pour 33 % la santé et le handicap, pour 24 % les aspects financiers/alimentaires (budget, endettement), pour 21 % la retraite, pour 8 % le domaine professionnel (5 %) et l'information/législation (3 %), les 14 % restants concernant par exemple le logement, la famille.

- Effectifs pris en charge par sexe -



- Répartition des problématiques abordées -





4 | VIE INSTITUTIONNELLE

1. Gouvernance
2. Instances de représentation des personnels
3. Contentieux et discipline

1. Gouvernance

La présidence

La vie démocratique de l'université est organisée autour des conseils et commissions de l'établissement, dont le fonctionnement est défini dans ses statuts.

La gouvernance de l'université repose sur trois organes :

- un exécutif assuré par le président de l'université, élu pour un mandat de 4 ans, et assisté d'une équipe de direction composée de vice-présidents élus sur sa proposition par le conseil d'administration (le bureau), d'un directeur général des services et de directeurs généraux adjoints des services

Fonction au sein de l'exécutif	F	H	Total
Président	-	1	1
Vice-présidents	4	8	12
Directeur général des services	1	-	1
Directeurs généraux adjoints des services	3	-	3
Total général	8	9	17

- deux assemblées délibérantes :
 - le conseil d'administration
 - le conseil académique qui regroupe les membres de la commission de la formation et de la vie universitaire et ceux de la commission de la recherche.

Le conseil d'administration

Le conseil d'administration (CA) détermine la politique de l'établissement. Il est chargé, entre autres, d'approuver le contrat d'établissement, de voter le budget, d'approuver les comptes, d'approuver les accords et les conventions signés par le président de l'université, d'adopter les statuts de l'université et le règlement intérieur, d'approuver le rapport annuel d'activité et le rapport social unique, d'adopter le schéma directeur en matière de politique du handicap, de viser les lignes directrices de gestion.

Composition du conseil d'administration

Le conseil d'administration comprend 36 membres répartis comme suit :

- 8 représentants des professeurs des universités et personnels assimilés
- 8 représentants des enseignants autres que professeurs et assimilés
- 8 personnalités extérieures à l'université
- 6 représentants des étudiants et des personnes bénéficiant de la formation continue inscrits à l'université (+ 6 suppléants)
- 6 représentants des personnels BIATSS.

Le conseil d'administration comprend 37 membres lorsque le président de l'université est choisi hors du conseil d'administration.

Fonction au sein de l'instance	F	H	Total
Président	-	1	1
Représentant des professeurs des universités et personnels assimilés	3	5	8
Représentant des autres enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés	4	4	8
Personnalité extérieure à l'université	4	4	8
Représentant des étudiants et des personnes bénéficiant de la formation continue inscrits à l'université	3	3	6
Représentant des personnels BIATSS	2	4	6
Total général	16	21	37

Séances et délibérations du conseil d'administration

Au cours de l'année 2021, le conseil d'administration se réunit 10 fois et rend 118 délibérations ou avis ; il se réunit 5 fois en formation restreinte et rend 12 délibérations ou avis.

Domaine, thématique	Nombre d'avis CA plénier	Nombre d'avis CA restreint
Affaires financières	19	-
Affaires institutionnelles	31	-
Formation et vie universitaire	11	-
Ressources humaines	14	12
Recherche	2	-
Autre	41	-
Total général	118	12

Le conseil académique

Le conseil académique (CAc) regroupe les membres de la commission de la formation et de la vie universitaire et ceux de la commission de la recherche.

Le CAc est consulté ou peut émettre des vœux sur les orientations des politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle et de documentation scientifique et technique, sur la qualification à donner aux emplois d'enseignant-chercheur et de chercheur vacants ou demandés, sur la demande d'accréditation et sur le contrat d'établissement. Il propose au conseil d'administration un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap. Il est consulté sur toutes les mesures visant à garantir l'exercice des libertés universitaires et des libertés syndicales et politiques des étudiants.

Les décisions du conseil académique comportant une incidence financière sont soumises à l'approbation du conseil d'administration.

Séances et délibérations du conseil académique

Au cours de l'année 2021, le conseil académique se réunit 6 fois en formation plénière et rend 21 délibérations ou avis ; il se réunit 14 fois en formation restreinte et rend 182 délibérations ou avis.

Domaine, thématique	Nombre d'avis CAC plénier	Nombre d'avis CAC restreint
Affaires financières	12	-
Affaires institutionnelles	-	-
Formation et vie universitaire	-	-
Ressources humaines	9	182
Recherche	-	-
Autre	-	-
Total général	21	182

• La commission de la formation et de la vie universitaire

La commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) est consultée sur la politique pédagogique, les questions relatives aux formations et les conditions de vie et d'études des étudiants.

Elle adopte la répartition de l'enveloppe des moyens destinée à la formation telle qu'allouée par le conseil d'administration et sous réserve du respect du cadre stratégique de sa répartition, défini par le conseil d'administration, les règles relatives aux examens, les règles d'évaluation des enseignements, des mesures recherchant la réussite du plus grand nombre d'étudiants, les mesures de nature à permettre la mise en œuvre de l'orientation des étudiants et de la validation des acquis, à faciliter leur entrée dans la vie active et à favoriser les activités culturelles, sportives, sociales ou associatives offertes aux étudiants, ainsi que les mesures de nature à améliorer les conditions de vie et de travail, notamment les mesures relatives aux activités de soutien, aux œuvres universitaires et scolaires, aux services médicaux et sociaux, aux bibliothèques et aux centres de documentation et à l'accès aux ressources numériques, des mesures visant à promouvoir et développer des interactions entre sciences et société, initiées et animées par des étudiants ou des enseignants-chercheurs, au sein des établissements comme sur le territoire de rayonnement de l'établissement, ainsi que des mesures nécessaires à l'accueil et à la réussite des étudiants présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé.

Composition de la commission formation et de la vie universitaire

La commission de la formation et de la vie universitaire comprend 40 membres répartis comme suit :

- 8 professeurs des universités et personnels assimilés
- 8 enseignants autres que professeurs et personnels assimilés
- 4 personnalités extérieures
- 16 représentants des étudiants et des personnes bénéficiant de la formation continue inscrits à l'université
- 4 personnels BIATSS en exercice dans l'université.

Fonction au sein de l'instance	F	H	Total
Président	-	1	1
Représentant des professeurs des universités et personnels assimilés	4	4	8
Représentant des autres enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés	2	6	8
Personnalité extérieure à l'université	2	2	4
Représentant des étudiants et des personnes bénéficiant de la formation continue inscrits à l'université	7	9	16
Représentant des personnels BIATSS	4	-	4
Total général	19	22	41

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

Au cours de l'année 2021, la commission de la formation et de la vie universitaire se réunit 13 fois et rend 78 délibérations ou avis.

Domaine, thématique	Nombre d'avis
Affaires financières	-
Affaires institutionnelles	-
Formation et vie universitaire	78
Ressources humaines	-
Recherche	-
Autre	-
Total général	78

• La commission de la recherche

La commission de la recherche (CR) est consultée sur les orientations des politiques de recherche et sur la répartition des crédits de recherche. Elle répartit l'enveloppe des moyens destinée à la recherche telle qu'allouée par le conseil d'administration sous réserve du cadre stratégique de sa répartition, défini par le conseil d'administration.

Elle fixe les règles de fonctionnement des laboratoires, est consultée sur les conventions avec les organismes de recherche et adopte les mesures de nature à permettre aux étudiants de développer les activités de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle.

Composition de la commission de la recherche

La commission de la recherche comprend 40 membres répartis comme suit :

- Collège A des professeurs des universités et personnels assimilés : 14
- Collège B des personnels titulaires d'une habilitation à diriger des recherches n'appartenant pas au collège précédent : 4
- Collège C des personnes pourvues d'un doctorat autre que d'université ou d'exercice, n'appartenant pas aux collèges précédents : 9
- Collège D des autres personnels enseignants et/ou chercheurs : 1
- Collège E des ingénieurs et techniciens n'appartenant pas aux collèges précédents : 3
- Collège F des personnels BIATSS n'appartenant pas aux collèges précédents : 1
- Collège des doctorants inscrits en formation initiale ou continue : 4
- Collège des personnalités extérieures : 4

Fonction au sein de l'instance	F	H	Siège vacant	Total
Président	-	1	-	1
Collège A des professeurs des universités et personnels assimilés	6	8	-	14
Collège B des personnels titulaires d'une habilitation à diriger des recherches n'appartenant pas au collège précédent	2	2	-	4
Collège C des personnes pourvues d'un doctorat autre que d'université ou d'exercice, n'appartenant pas aux collèges précédents	4	4	1	9
Collège D des autres personnels enseignants et/ou chercheurs	-	1	-	1
Collège des doctorants inscrits en formation initiale ou continue	2	2	-	4
Collège des personnalités extérieures	2	2	-	4
Collège E des ingénieurs et techniciens n'appartenant pas aux collèges précédents	2	1	-	3
Collège F des personnels BIATSS n'appartenant pas aux collèges précédents	1	-	-	1
Total général	19	21	1	41

Séances et délibérations de la commission de la recherche

Au cours de l'année 2021, la commission de recherche se réunit 6 fois et rend 12 délibérations ou avis ; elle se réunit 8 fois en formation restreinte et rend 17 délibérations ou avis.

Domaine, thématique	Nombre d'avis CR plénière	Nombre d'avis CR restreinte
Affaires financières	-	-
Affaires institutionnelles	-	-
Formation et vie universitaire	-	-
Ressources humaines	-	-
Recherche	12	17
Autre	-	-
Total général	12	17

2. Instances de représentation des personnels

Le comité technique

Le comité technique (CT) est l'instance de dialogue social au sein de laquelle s'exerce la participation des agents publics s'agissant des questions d'ordre général en matière de travail, de politique de gestion des ressources humaines, d'organisation et de fonctionnement des services.

Son rôle est consultatif. Seuls les représentants élus des personnels y votent, et rendent des avis sur les questions et projets de texte qui lui sont soumis.

Composition du comité technique

Le comité technique est composé de représentants élus du personnel, titulaires et suppléants, et de deux représentants de l'administration.

Le CT est présidé par le président de l'université, assisté du directeur général des services.

Fonction au sein de l'instance	F	H	Total
Représentant de l'administration	1	1	2
Représentant des personnels titulaire	6	4	10
Représentant des personnels suppléant	4	6	10
Total général	11	11	22

Séances et avis du comité technique

Au cours de l'année 2021, le comité technique se réunit 11 fois et rend 34 avis.

Domaine, thématique	Nombre d'avis
Approbation de PV	12
Égalité / inclusion	2
Juridique / statutaire	4
Organisation de services	2
Ressources humaines	14
Total général	34

La commission paritaire d'établissement

La commission paritaire d'établissement (CPE) est consultée sur les décisions individuelles soumises aux CAP, à savoir les décisions défavorables aux agents parmi lesquelles les refus de titularisation, le licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après refus de trois postes, le refus d'acceptation de la démission, le refus de temps partiel et litiges relatifs au temps partiel, le refus de formation (congé de formation syndicale, refus de formation continue), le refus d'autorisation d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue, la réintégration d'un fonctionnaire à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française, le refus de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel, la discipline ou le licenciement pour insuffisance professionnelle.

Composition de la commission paritaire d'établissement

Fonction au sein de l'instance	Titulaire		Suppléant		Total
	F	H	F	H	
Représentant de l'établissement : membre de droit	1	1	2	-	4
Représentant de l'établissement : enseignant-chercheur, enseignant, chercheur	4	2	-	6	12
Représentant de l'établissement : chef de service de catégorie A	5	3	5	3	16
Représentant des personnels Groupe 1 catégorie A	2	-	1	1	4
Représentant des personnels Groupe 1 catégorie B	1	1	2	-	4
Représentant des personnels Groupe 1 catégorie C	2	-	-	2	4
Représentant des personnels Groupe 2 catégorie A	1	1	2	-	4
Représentant des personnels Groupe 2 catégorie B	2	-	2	-	4
Représentant des personnels Groupe 2 catégorie C	2	-	2	-	4
Représentant des personnels Groupe 3 catégorie A	-	1	1	-	2
Représentant des personnels Groupe 3 catégorie B	-	1	1	-	2
Représentant des personnels Groupe 3 catégorie C	1	1	1	1	4
Total général	21	11	19	13	64

Séances et avis de la commission paritaire d'établissement

Au cours de l'année 2021, la commission paritaire d'établissement n'est pas réunie.

La commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels

La commission consultative paritaire (CCP) des agents contractuels est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. Elle peut en outre être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels entrant dans son champ de compétence.

Composition de la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels

Fonction au sein de l'instance	Titulaire			Suppléant			Total
	F	H	Siège vacant	F	H	Siège vacant	
Représentant de l'établissement : membre de droit	-	1	-	-	-	-	1
Représentant de l'établissement : membre	4	1	-	5	1	-	11
Représentant des personnels catégorie A	-	2	1	-	-	3	6
Représentant des personnels catégorie B	1	-	-	-	-	1	2
Représentant des personnels catégorie C	-	1	1	-	-	2	4
Total général	5	5	2	5	1	6	24

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

Au cours de l'année 2021, la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels est consultée sur le licenciement d'un agent contractuel masculin de catégorie C.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'université

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est une instance consultative ayant pour mission, à l'égard des agents placés sous l'autorité de l'université, de contribuer à la protection de leurs santés physique et mentale et de leur sécurité, de contribuer à l'amélioration de leurs conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières. Il émet un avis sur le rapport annuel faisant état de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, et sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Composition du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué de représentants de l'administration, de représentants des personnels et de représentants des usagers. Le médecin du travail et la conseillère de prévention assistent aux réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. L'inspecteur santé et sécurité au travail peut assister aux travaux du CHSCT.

Fonction au sein de l'instance	Titulaire			Suppléant			Total
	F	H	Siège vacant	F	H	Siège vacant	
Représentant de l'établissement	1	1	-	-	-	-	2
Représentant des personnels	5	4	-	8	1	-	18
Représentant des usagers	-	3	-	1	-	2	6
Total général	6	8	0	9	1	2	26

Répartition des sièges des représentants des personnels	Titulaire		Suppléant		Total
	F	H	F	H	
Enseignant-chercheur	2	2	1	1	6
BIATSS	3	2	7	-	12
Total général	5	4	8	1	18

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

Intervention du CHSCT	Nombre
Réunion du CHSCT	8
Visite au sein de l'établissement	5

Intervention du CHSCT	Nombre
Saisine du CHSCT	7
Enquête du CHSCT	-
Groupe de travail	1

Au cours de l'année 2021, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se réunit 8 fois. Parmi ces 8 séances, 5 sont liées à la gestion de la crise sanitaire.

Les membres du CHSCT procèdent à intervalles réguliers à la visite des services relevant de leur champ de compétence. Ils bénéficient pour ce faire d'un droit d'accès aux locaux, dans le cadre des missions qui leur sont confiées.

Au cours de l'année 2021, le CHSCT procède à 5 visites au sein de l'établissement : les PURH (01/04/2021, suite à une saisine), le bâtiment Michel Serres (06/05/2021), l'UFR santé (24/06/2021), le laboratoire ECODIV (16/09/2021), la direction du service commun de la documentation (située dans le bâtiment Blondel - 18/11/2021).

Un personnel de l'université peut saisir le CHSCT, s'il estime que ses conditions de travail ne sont pas, ou plus, en adéquation avec le poste qu'il occupe.

Au cours de l'année 2021, le CHSCT est saisi 7 fois.

Le CHSCT mène une enquête à l'occasion :

- de chaque accident de service grave ou de maladie professionnelle ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu être évitées
- de chaque accident de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail, ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction, ou à des fonctions similaires.

L'enquête conduite par les membres du CHSCT a pour vocation de mettre en évidence les facteurs objectifs ayant concouru à la réalisation de l'accident dans le but d'engager une réflexion sur les moyens d'actions envisageables pour éviter des accidents similaires.

Au cours de l'année 2021, aucune enquête n'est menée par le CHSCT.

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

Au cours de l'année 2021, les membres du CHSCT participent à un groupe de travail relatif à l'obtention du label HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers : démarche visant à améliorer les pratiques des organismes et établissements de recherche en matière de recrutement et de cadre d'exercice des chercheurs).

3. Contentieux et discipline

Les contentieux

S'agissant du contentieux qui touche aux recours en annulation (contentieux de "l'excès de pouvoir"), les décisions prises par le président de l'université ou ses délégataires peuvent faire l'objet de recours en annulation. Il revient au juge administratif de vérifier la conformité des décisions en question, avec la réglementation. Le cas échéant, le juge administratif peut annuler l'acte contesté devant lui.

S'agissant ensuite du contentieux indemnitaire, dit de "plein contentieux", il a pour objet de réclamer à l'université une somme d'argent, en réparation d'un préjudice, lié à une faute ou sans faute dans l'action de l'université.

En 2021, 3 recours pour excès de pouvoir sont en cours d'instruction, engagés par des agents contractuels de l'établissement. Ces dossiers concernent des recours en annulation portant sur des décisions de refus de renouvellement de CDD, contestation relative aux droits à congés, contestation d'une décision de sanction disciplinaire.

Un agent de la Fonction publique d'État a également engagé un recours en annulation devant le Conseil d'État.

Les sanctions

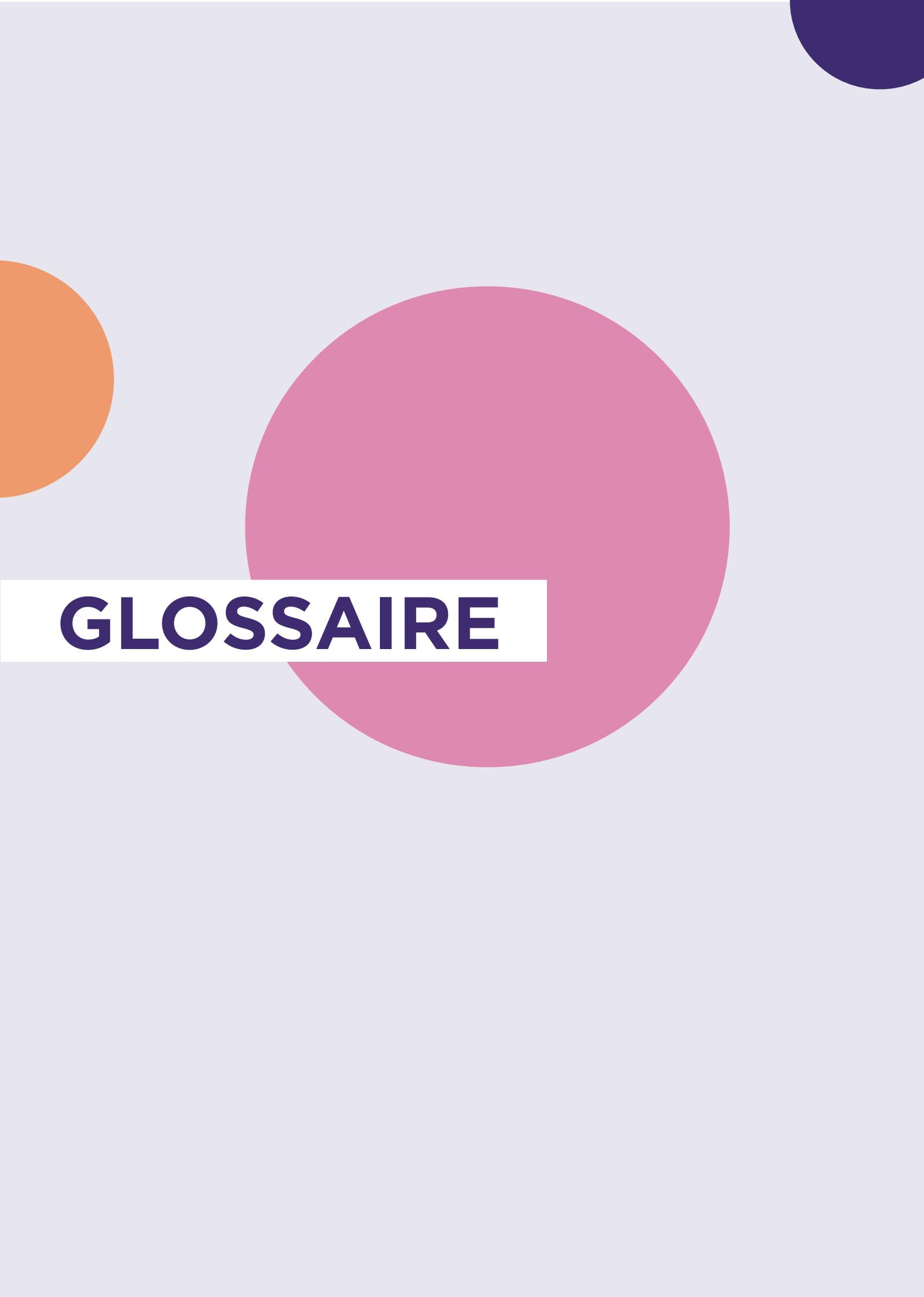
Type de personnel	F	H	Total
BIATSS	-	1	1
Enseignant	-	-	0
Total général	0	1	1

Un agent contractuel (CDI) masculin de moins de 50 ans est licencié pour motif disciplinaire (faute grave).

Les journées d'absence pour grève

Type de personnel	F	H	Total
BIATSS	4	9	13
Enseignant	-	2	2
Total général	4	11	15

15 journées d'absence pour grève sont déclarées auprès de l'administration en 2021, 13 d'entre elles concernent des personnels BIATSS et 4 des agents féminins.



GLOSSAIRE

A

Absence

Non présence sur le lieu de travail, le plus souvent autorisée pour un motif déterminé.

Accident de travail

Il s'applique aux contractuels ayant déclaré, auprès de l'établissement et de la Sécurité sociale dans un délai de 48 h, un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et l'établissement. Il peut donner lieu à des congés.

Agent

Synonyme de membre du personnel. Est agent sur une période tout individu possédant soit une carrière soit un contrat de travail géré(e) dans l'établissement.

Avancement

Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade. L'avancement de grade a lieu, d'un grade au grade immédiatement supérieur, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, dans le respect des lignes directrices de gestion de l'établissement.

B

Branche d'activité professionnelle (BAP)

Un des éléments définissant un poste d'ITRF (caractéristique) ou un agent ITRF (spécialisation). Doit impérativement figurer lors de la demande d'ouverture du poste au concours avec l'emploi-type.

C

Catégorie fonction publique

Dans la fonction publique, les statuts particuliers définissent la catégorie à laquelle appartient un corps. Un corps donné appartient à une et une seule catégorie. Il existe aujourd'hui 3 catégories (A, B et C).

Commission paritaire d'établissement (CPE)

La commission paritaire d'établissement (CPE) est consultée sur les décisions individuelles soumises aux CAP, à savoir les décisions défavorables aux agents parmi lesquelles les refus de titularisation, le licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après refus de trois postes, le refus d'acceptation de la démission, le refus de temps partiel et litiges relatifs au temps partiel, le refus de formation (congé de formation syndicale, refus de formation continue), le refus d'autorisation d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue, la réintégration d'un fonctionnaire à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer

un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française, le refus de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel, la discipline ou le licenciement pour insuffisance professionnelle.

Commissions administratives paritaires (CAP)

Les commissions administratives paritaires (CAP) sont des instances consultatives composées, en nombre égal, de représentants de l'administration et de représentants du personnel élus pour 4 ans.

Elles sont consultées sur les questions relatives à la situation et à la carrière individuelle des agents publics titulaires.

Composante

Structure d'un établissement, définie par le Code de l'éducation, Livre VII, Titre 1, Chapitre 3 (ex-loi n° 84-52 du 24 janvier 1984, dite loi Savary), et créée par décret ou arrêté ministériel. L'université de Rouen Normandie compte des UFR, des instituts et une école d'ingénieurs.

Compte d'affectation spéciale (CAS) pensions

Le CAS pensions a été créé dans l'objectif de constituer un instrument d'amélioration de l'efficacité de la gestion publique par une clarification du mode de financement des pensions. Il apporte une information précise sur les crédits budgétaires inscrits en loi de finances, et il établit un lien direct entre les recettes et les dépenses.

Concours

C'est le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics.

Il existe des concours externes, des concours internes, des 3^e concours et des concours réservés. Les enseignants-chercheurs sont recrutés sur titres et travaux.

Congé de formation professionnelle

Il permet aux fonctionnaires et aux agents contractuels de parfaire leur formation professionnelle. Il peut être accordé pour préparer un concours ou un examen.

Conseil national des universités (CNU)

Il est organisé en sections, dont certaines sont subdivisées en sous-sections. Ne concerne que les enseignants-chercheurs et les personnels enseignants et hospitaliers. Les sections sont regroupées en groupes de sections.

Contractuel

Agent lié à l'établissement par un contrat de travail. Un assimilé fonctionnaire reste un agent contractuel.

Corps

Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades.

E

Échelon

Subdivision du grade. C'est un des constituants d'un élément de carrière. Il peut être lui-même subdivisé en chevrons.

Emploi

Support ouvert sur un chapitre budgétaire de l'État et délégué à un établissement permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou agent contractuel).

Équivalent temps plein (ETP)

La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0,5 ETP. Il est procédé à des sommes d'ETP pour connaître le potentiel d'un établissement. L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agents.

Équivalent temps plein travaillé (ETPT)

L'unité de décompte ETPT prend en considération la quotité de travail de l'agent ainsi que sa durée d'activité au cours de l'année. Ainsi un agent à temps plein employé sur six mois sera comptabilisé pour 0,5 ETPT, de même pour un agent à mi-temps présent sur l'année entière.

Établissement

Structure créée par décret et immatriculée dans RAMSESE (naguère répertoire national des établissements, dit RNE) ; l'établissement est constitué de composantes et d'autres structures (services, directions, etc.).

F

Fonctionnaire

Agent ayant la qualité de titulaire ou de stagiaire dans un corps de la fonction publique. Il existe trois fonctions publiques : la fonction publique d'État (tous les corps de l'Éducation nationale en relèvent), la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

G

Glissement vieillesse technicité (GVT)

Le GVT est la part de l'évolution des salaires résultant des évolutions de carrière propres à chaque agent.

Grade

Subdivision hiérarchique du corps fixée par le statut particulier duquel il relève.

L

Lignes directrices de gestion (LDG)

Les lignes directrices de gestion (LDG) constituent l'une des innovations de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Chaque administration doit édicter ses propres LDG, qui vont déterminer sa stratégie pluriannuelle des ressources humaines et fixer les orientations générales en matière de promotion. La réglementation laisse la possibilité à chaque établissement de préciser dans le respect des LDG ministérielle et académique, une ligne directrice de gestion propre à l'établissement précisant les modalités et les procédures spécifiques appliquées aux personnels BIATSS des filières AENES, ITRF, et de bibliothèque. La ligne directrice de gestion de l'établissement prévoit une double expertise du dossier avant de procéder à un classement et d'arrêter ce classement à l'issue d'un examen collégial validé ensuite par le président. Le classement est ensuite transmis au ministère ou au rectorat suivant la filière.

Liste d'aptitude

Liste des agents proposés pour un passage à un corps supérieur par leur établissement et retenus par l'autorité compétente, dans le respect des lignes directrices de gestion de l'établissement.

LPR

Loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 relative à la programmation de la recherche

LRU

Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités

N

Nouvelle bonification indiciaire (NBI)

Complément de rémunération attaché à l'exercice de certaines fonctions définies réglementairement. La NBI prend en considération l'exercice de responsabilités particulières, notamment l'encadrement ou l'animation d'équipes, ou la mise en œuvre d'une technicité particulière, ou enfin la soumission à des sujétions particulières. Elle ne peut être versée qu'aux personnels BIATSS titulaires. Les attributions de NBI sont décidées par les instances de l'établissement. Elle est versée mensuellement. Elle prend la forme d'un certain nombre de "points d'indice" venant s'ajouter aux points d'indice découlant du grade et de l'échelon de l'agent.

P

Plafonds 1 et 2

Les effectifs sous plafond État, dit plafond 1 sont les fonctionnaires rémunérés par

l'établissement et les contractuels dont la rémunération est assurée en tout ou partie par la subvention pour charges de service public (SCSP).

Les effectifs sous plafond 2 sont les agents financés hors SCSP dans notre établissement, soit les contractuels financés sur conventions recherche, les contractuels doctorants sur subvention de la région et les contractuels sur autres financements (essentiellement formation continue).

Poste

Support issu d'un emploi (budget État) ou de crédits affectés à une structure budgétaire et comptable de l'établissement (budget propre) destiné à être occupé par au moins un agent.

PPCR

La modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) résulte d'un accord gouvernemental posant le principe d'une amélioration des carrières et actant une série de mesures qui se traduisent notamment par un rééquilibrage progressif de la rémunération indiciaire des fonctionnaires.

Promotion

Progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours. On parle, le plus souvent, d'avancement de grade et de promotion de corps.

Q

Quotité de temps partiel

Seuls les agents ayant une quotité de recrutement de 100 % (implicite pour les fonctionnaires ou déterminée par le contrat de travail) peuvent prétendre à une période de temps partiel pour une quotité de 50, 60, 70, 80 ou 90 %.

R

RCE

La loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) a permis aux universités qui le demandent de se doter de responsabilités et compétences élargies (RCE) en matière de gestion de la masse salariale, de budget et de stratégie.

Repyramidage

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

Il s'agit de recrutements exceptionnels s'ajoutant aux recrutements existants (concours externes et internes, listes d'aptitude de droit commun).

Le protocole d'accord du 12 octobre 2020 sur les "carrières et les rémunérations" dans l'enseignement supérieur et la recherche définit les objectifs et le cadre du repyramidage :

- pour les agents BIATSS et en particulier de la filière des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF), le plan de repyramidage vise à reconnaître les compétences des personnels qui occupent des emplois concourant au développement de la recherche ou des emplois d'appui à l'enseignement. Les emplois d'agent technique de recherche et de formation, de technicien, d'assistant ingénieur, d'ingénieur d'études sont amenés à être requalifiés d'ici 2027.
- pour les enseignants, la procédure de promotion interne dans le corps des professeurs des universités dite de "repyramidage" est fixée par le décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés.

RIFSEEP

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, créé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a vocation à rationaliser et simplifier le système des primes et indemnités des fonctionnaires.

Ce dispositif remplace la plupart des primes et indemnités.

Il est composé de deux primes :

- une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), versée chaque mois
- un complément indemnitaire annuel (CIA) attribué en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir et faisant l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

S

SIHAM

Depuis la fin de l'année 2018, l'université de Rouen Normandie (URN) s'est engagée dans le déploiement de SIHAM (fiabilisation des données, paramétrage, reprise, conduite de changement). SIHAM a définitivement remplacé HARPEGE au sein de notre établissement depuis mars 2020.

Statut

Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

Structures

Ensemble d'entités hiérarchiquement organisées en une arborescence dont la racine (sommet de l'arbre) correspond au niveau établissement.

Issues de ce niveau, on trouve des composantes et puis d'autres structures.

T

Tableau d'avancement

Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente, dans le respect des lignes directrices de gestion de l'établissement.

Taux de liquidation

Le taux de liquidation correspond au rapport entre le pourcentage maximal de pension et le nombre de trimestres nécessaires pour avoir une pension à taux plein.

Temps partiel

Un agent qui n'est ni à temps plein ni à temps incomplet est à temps partiel. Sa quotité de temps partiel qui correspond à sa quotité de travail est toujours inférieure à 100 %. Pour ce qui concerne les BIATSS, les agents à temps partiel libèrent des moyens appelés rompus.

Temps plein

Un fonctionnaire est dit à temps plein s'il travaille à 100 % de ses obligations horaires statutaires. Un contractuel est à temps plein si sa quotité de travail est de 100 %.

Titulaire

Qualité du fonctionnaire ayant soit accompli avec succès son stage soit ayant réussi un concours interne après avoir acquis une ancienneté suffisante en tant que contractuel (il est le plus souvent exempté de période de stage).

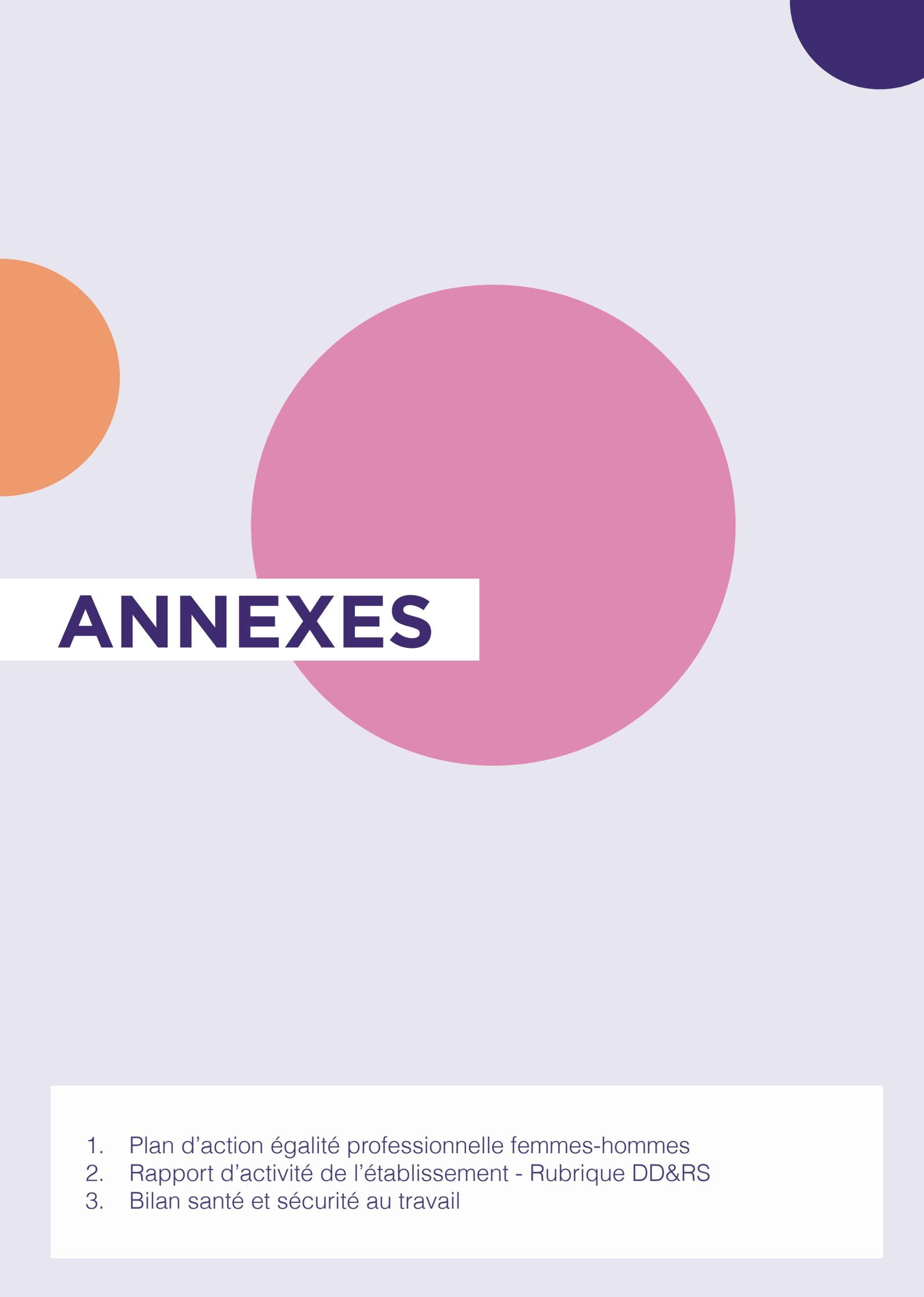
U

UFR

Unité de formation et de recherche

Unités déductibles

Les unités déductibles sont le résultat de la conversion en unités du montant en euros des dépenses déductibles liées à la sous-traitance avec des entreprises adaptées (ESAT, par exemple), l'insertion professionnelle des agents handicapés (aménagement de poste, par exemple), l'accueil et le maintien dans l'emploi des agents lourdement handicapés ou l'aménagement de poste des agents reconnus inaptes. La conversion est effectuée en divisant le montant de ces dépenses par le montant du traitement brut annuel minimal au 31 décembre de l'année considérée. Ces déductions permettent principalement de valoriser les actions menées en faveur des agents en situation de handicap de l'université.



ANNEXES

1. Plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes
2. Rapport d'activité de l'établissement - Rubrique DD&RS
3. Bilan santé et sécurité au travail

1. Plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes



ÉGALITÉ

PROFESSIONNELLE

FEMMES - HOMMES

Plan d'action 2021-2023

UNIVERSITÉ DE ROUEN NORMANDIE

Table des matières

Introduction	4
Axe 1 - Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	6
Éléments de diagnostic et objectifs	6
Actions et outils	7
Axe 2 - Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles	12
Éléments de diagnostic et objectifs	12
Actions et outils	15
Axe 3 - Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.....	19
Éléments de diagnostic et objectifs	19
Actions et outils	20
Axe 4 - Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle	23
Éléments de diagnostic et objectifs	23
Actions et outils	23
Axe 5 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	26
Éléments de diagnostic et objectifs	27
Actions et outils	27

Introduction

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prescrit à tous les employeurs publics de se doter d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle. Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 (définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique) étant paru au Journal Officiel du 7 mai 2020, l'université de Rouen Normandie doit obligatoirement, à compter du 31 décembre 2020, se doter d'un plan pluriannuel visant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes.

Ce plan d'action répond non seulement à une obligation légale mais s'inscrit également dans une démarche volontaire de lutte contre les discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche, portée par l'université de Rouen Normandie depuis plusieurs années. Il contribue également à la dynamique d'université en transition engagée depuis l'obtention du label DD&RS (Développement Durable & Responsabilité Sociétale) et s'articule avec la démarche de labellisation Human.

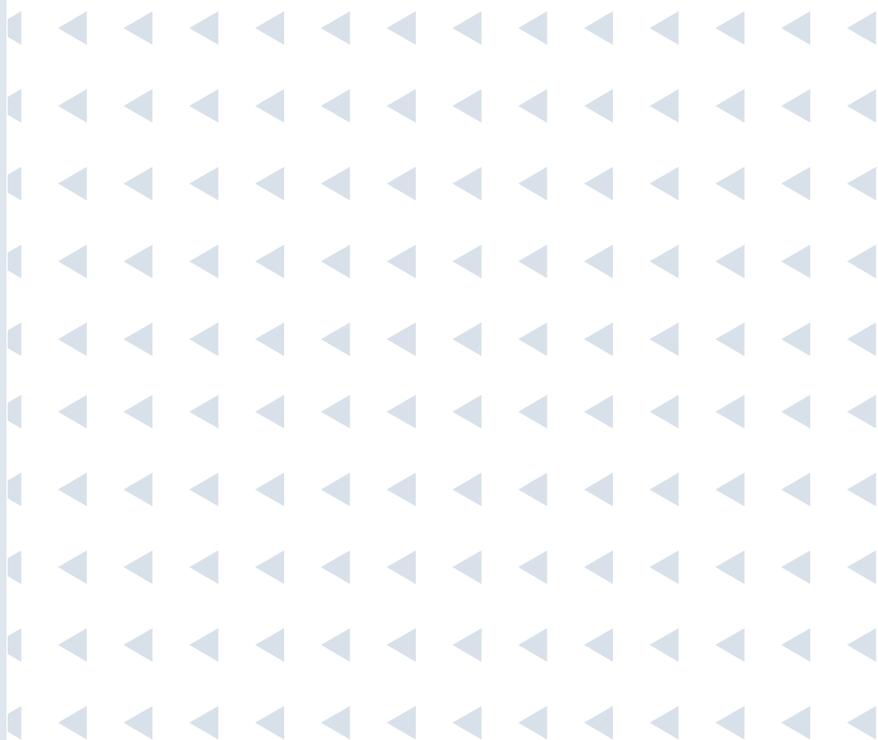
Resources Strategy for Researchers (HRS4R) de l'université de Rouen Normandie. En 2002, une mission égalité des chances était créée avec le soutien de financements européens, et cette dernière s'est transformée en mission égalité/diversité en 2011. Une série d'initiatives prises au sein de l'établissement témoigne de cette volonté d'instaurer une culture de l'égalité au sein de la communauté. Par exemple, une enquête sur les inégalités de conditions de vie des étudiant-es a été menée avec l'OVEFIP en 2013-2014. Entre 2011 et 2014, ont été proposées des formations à destination des BIATSS, des doctorant-es, des enseignant-es en formation continue à l'INSPÉ, sur les questions d'égalité et de prévention du harcèlement. Depuis 2019, l'université s'est aussi dotée d'une cellule de veille et d'une commission de lutte contre le harcèlement sexuel.

Néanmoins, les défis à relever demeurent nombreux. Comme l'atteste le bilan social 2019, parmi le personnel enseignant, la précarité des statuts touche plus fortement les femmes : 33,28 % des femmes sont contractuelles contre seulement 25,9 % des hommes. Chez les titulaires, 26,13 % des hommes sont professeurs contre seulement 12,09 % des femmes. Pourtant, au cours de l'année 2019, 51 promotions dans un grade supérieur ont bénéficié à des hommes enseignants-chercheurs contre seulement 31 à des femmes. Chez les BIATSS, le plafond de verre existe également : les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans les emplois de catégorie C (32,59 % des femmes contre 22,62 % des hommes) et moins présentes dans les catégories supérieures (17,48 % de catégorie A parmi les femmes BIATSS, contre 27,52 % de catégorie A parmi les hommes BIATSS). Ces quelques éléments chiffrés, qui permettent d'évaluer les écarts de situation à un moment précis, ne permettent pas de comprendre les processus qui conduisent sur le temps long à la constitution de ces inégalités. Un diagnostic plus complet (quantitatif et qualitatif) de la situation de l'université de Rouen Normandie devra ainsi être réalisé pour mieux identifier les leviers à actionner.

Le plan d'action de l'université de Rouen Normandie a été conçu sur la base des éléments de diagnostic disponibles en mars 2021 et se donne pour objectif de faire avancer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il est structuré en 5 axes conformes aux prescriptions de la loi du 6 août 2019 et de l'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique :

- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes
- Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexuelles et sexistes), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Ce plan contient 19 actions ambitieuses destinées à faire évoluer les pratiques et les mentalités en faveur de l'égalité.



Axe 1 - Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Afin de garantir à long terme l'égalité dans notre institution, et ce indépendamment des changements de gouvernance, il est nécessaire d'ancrer la mission égalité/diversité au niveau institutionnel et de garantir les moyens de son fonctionnement, qu'il s'agisse de moyens financiers, humains ou de données et informations utiles au pilotage des politiques. Ce premier axe définit donc un certain nombre d'actions ayant vocation à favoriser l'ancrage institutionnel de la politique d'égalité professionnelle et son appropriation par l'ensemble du personnel de l'université.

Éléments de diagnostic et objectifs

Déployer une politique d'égalité au sein de l'université implique de former et de mobiliser une grande diversité d'acteur-ices aux questions d'égalité et suppose également de nouer des partenariats en dehors de l'établissement avec des personnes ou des institutions spécialistes de ces enjeux. L'université de Rouen Normandie souhaite donc favoriser d'une part, les liens entre la mission égalité/diversité et les différents services et composantes de l'université, et d'autre part, les liens entre la mission égalité/diversité et les acteur-ices externes des politiques d'égalité dans l'ESRI.

Agir pour l'égalité suppose également d'avoir une vision claire et précise de l'état des inégalités et des discriminations au sein de l'établissement. Depuis 2012, les employeurs publics sont tenus de produire des statistiques sexuées dont la liste est fixée par l'arrêté du 23 décembre 2013 modifié par l'arrêté du 22 décembre 2017. L'université de Rouen Normandie dispose de données sexuées dans le bilan social, futur rapport social unique (RSU), mais ces dernières pourraient être complétées afin de renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes.

Enfin, déployer une politique d'égalité suppose également de pouvoir, à terme, avoir une vision claire de la répartition genrée des fonds dédiés au fonctionnement de l'établissement. Cette connaissance passe par la mise en place d'une budgétisation sensible au genre, à l'image de celle mise en œuvre dans différentes collectivités territoriales et promue par des instances internationales telles que l'ONU femmes ou le Conseil de l'Europe.

Actions et outils

Action n° 1 : Impliquer les acteur-ices clés de la gouvernance de l'université dans la mise en œuvre et le suivi de ce plan d'action

Cette implication passe d'abord par une présentation détaillée de ce plan d'action et une formation obligatoire d'une demi-journée de l'équipe présidentielle, des directeur-ices des services et des composantes, ainsi que des directeur-ices de laboratoires aux enjeux de l'égalité professionnelle, de sorte à favoriser l'appropriation par chacun-e des politiques d'égalité de l'université.

Pour une meilleure lisibilité de la transversalité des politiques d'égalité, la mission égalité/diversité de l'université sera intégrée à la rubrique "Gouvernance" du site internet de l'université et non à la rubrique "Prévention/ social" comme c'était le cas jusqu'alors.

Enfin, cela passe aussi par la création d'un comité de pilotage et de suivi de ce plan d'égalité professionnelle. Le comité de suivi se réunira au moins deux fois par an, et aussi souvent que nécessaire selon l'actualité des sujets. Il sera chargé de hiérarchiser et d'inscrire dans un calendrier clair la réalisation des différentes actions prévues dans ce plan et aura également pour fonction de suivre et d'évaluer les actions conduites en matière d'égalité professionnelle.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 1

Les chargées de mission égalité/diversité organiseront une présentation du plan d'action dans l'ensemble des conseils de l'université (CA, CT, CHSCT, CDC, CR, CAC, CFVU). Elles proposeront également une session de formation obligatoire aux enjeux de l'égalité professionnelle à l'équipe présidentielle, à l'ensemble des directeur-ices de composantes, des directeur-ices de services et des directeur-ices de laboratoires.

En relation avec le service audiovisuel et multimédia de l'université, les chargées de mission égalité/diversité créeront des vidéos pédagogiques de formation à l'égalité professionnelle destinées à être projetées dans les conseils de gestion et dans les conseils de laboratoire. Une projection pourrait être envisagée dans le cadre de la journée d'accueil des nouveaux personnels de l'université (EC et BIATSS).

Le service de la communication sera chargé de modifier la place de la présentation de la mission égalité sur le site internet de l'université.

Le comité de suivi du plan égalité sera composé des trois chargées de mission égalité/diversité, de la vice-présidente Ressources humaines, du vice-président Développement durable et Responsabilité sociétale, de la vice-présidente Culture, communication, documentation, édition, de la directrice générale des services, de la directrice générale adjointe en charge des ressources internes et du pilotage, d'un-e représentant-e élu-e du CT, du CHSCT et du CA. L'ensemble des services supports et soutiens pourront être ponctuellement associés en fonction des sujets traités.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 1

- Temps de travail des chargées de mission égalité/diversité
- Temps de travail du service audiovisuel et médias
- Temps de travail du service communication
- Temps de travail des membres du comité de pilotage et de suivi
- Temps de travail (une demi-journée) de l'équipe présidentielle, des directeur-ices des services et des composantes, ainsi que des directeur-ices de laboratoires qui devront assister à la formation aux enjeux de l'égalité professionnelle.

Action n° 2 : Soutenir l'action de la mission égalité / diversité en l'inscrivant dans un réseau d'acteur-ices externes spécialistes de ces questions

L'université de Rouen Normandie s'engage à devenir adhérente de la Conférence Permanente des chargé-es de mission égalité/diversité ou mission assimilée des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (CPED) et à permettre à ses chargées de mission d'assister aux rencontres qui ont lieu tous les 4 mois, pendant 2 jours. Ces rencontres visent à échanger sur les pratiques des établissements qui composent la CPED et sur les différents aspects de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements.

L'université continuera à nouer des partenariats avec le rectorat, la DRDFE, le CROUS, l'INSA, l'université de Caen et l'université du Havre pour la mise en œuvre d'actions de promotion de l'égalité.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 2

Les chargées de mission égalité/diversité se chargent de l'adhésion et de l'entretien des relations avec la CPED, le rectorat, la DRDFE, le CROUS, l'INSA, l'université de Caen et l'université du Havre.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 2

- Temps de travail des chargées de mission égalité/diversité
- Règlement de l'adhésion à la CPED
- Frais de déplacement aux réunions (trains/éventuellement hôtel/restauration).

Action n° 3 : Éliminer les représentations sexistes dans la communication de l'université et mettre en œuvre des actions événementielles destinées à promouvoir l'égalité

L'université s'engage à promouvoir l'égalité et à valoriser son action dans le cadre d'un plan de communication adapté contenant les éléments suivants :

- publication du plan d'action sur le sites Internet institutionnel

- valorisation des journées internationales dédiées à l'égalité entre les femmes et les hommes mais aussi à l'ensemble des discriminations : Journée internationale des droits des femmes le 8 mars ; Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie) le 21 mars ; Journée mondiale contre l'homophobie et la transphobie le 17 mai , Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes le 25 novembre, etc.
- campagnes thématiques : prévention des stéréotypes, mixité des métiers, prévention violences discrimination, harcèlement, etc.
- actions participatives de type prix innovation égalité, rencontres/échanges avec grands témoins, jeux-concours, etc.

Pour prévenir la diffusion de stéréotypes sexués, le service communication de l'université sera formé à la communication non sexiste.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 3

Les chargées de mission s'engagent à rédiger un appel d'offre et un cahier des charges pour solliciter un cabinet extérieur.

Un cabinet spécialisé dans l'égalité et la lutte contre les discriminations formera à la communication non sexiste le personnel du service Communication de l'université et ses relais dans les services et composantes. Cette formation sera inscrite au plan de formation des agent-es.

Les chargées de mission égalité/diversité pourront apporter une expertise et un accompagnement aux composantes et aux directions qui souhaitent organiser des événements à l'occasion des journées internationales dédiées à l'égalité entre les femmes et les hommes mais aussi à l'ensemble des discriminations. Elles travailleront en collaboration avec la vice-présidente Culture, communication, documentation, édition pour la mise en place de campagnes de communication thématiques.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 3

- Une demi-journée de formation : 750 euros HT
- Temps de travail des chargées de mission égalité/diversité
- Temps de travail de la vice-présidente Culture, communication, documentation, édition
- Temps de travail des personnels formés.

Action n° 4 : Compléter les données sexuées du bilan social, futur rapport social unique (RSU)

Dresser une liste de données sexuées complémentaires pouvant être intégrées au futur rapport social unique et travail de production de ces données.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 4

Les chargées de mission égalité/diversité réaliseront un état des lieux des données sexuées disponibles ;

La direction des ressources humaines produira une extraction des données proposées par les chargées de mission égalité/diversité.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 4

- Temps de travail des chargées de mission égalité/diversité.
- Temps de travail de la direction des ressources humaines.

Action n° 5 : Établir un budget sensible au genre

Selon l'OCDE, "la budgétisation sensible au genre (BSG) cherche à intégrer des considérations d'égalité des genres dans la procédure budgétaire pour garantir une affectation efficace des ressources en fonction des besoins définis, et restructurer les recettes et les dépenses pour renforcer l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes. Il ne s'agit pas d'établir des budgets séparés pour les hommes et les femmes, ni nécessairement de procéder à une réforme radicale des procédures budgétaires en place". Comme l'explique le Conseil de l'Europe : "Cela implique une évaluation des budgets existants avec une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire ainsi qu'une restructuration des revenus et dépenses dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes".

Afin d'arriver à terme à la construction d'un budget sensible au genre, l'université de Rouen Normandie prévoit :

- d'analyser la distribution des dépenses en termes de genre
- de s'assurer du fait que la commande publique promeuve l'égalité entre femmes et hommes
- d'être attentive à ce que les cotisations et redevances soient également partagées entre femmes et hommes.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 5

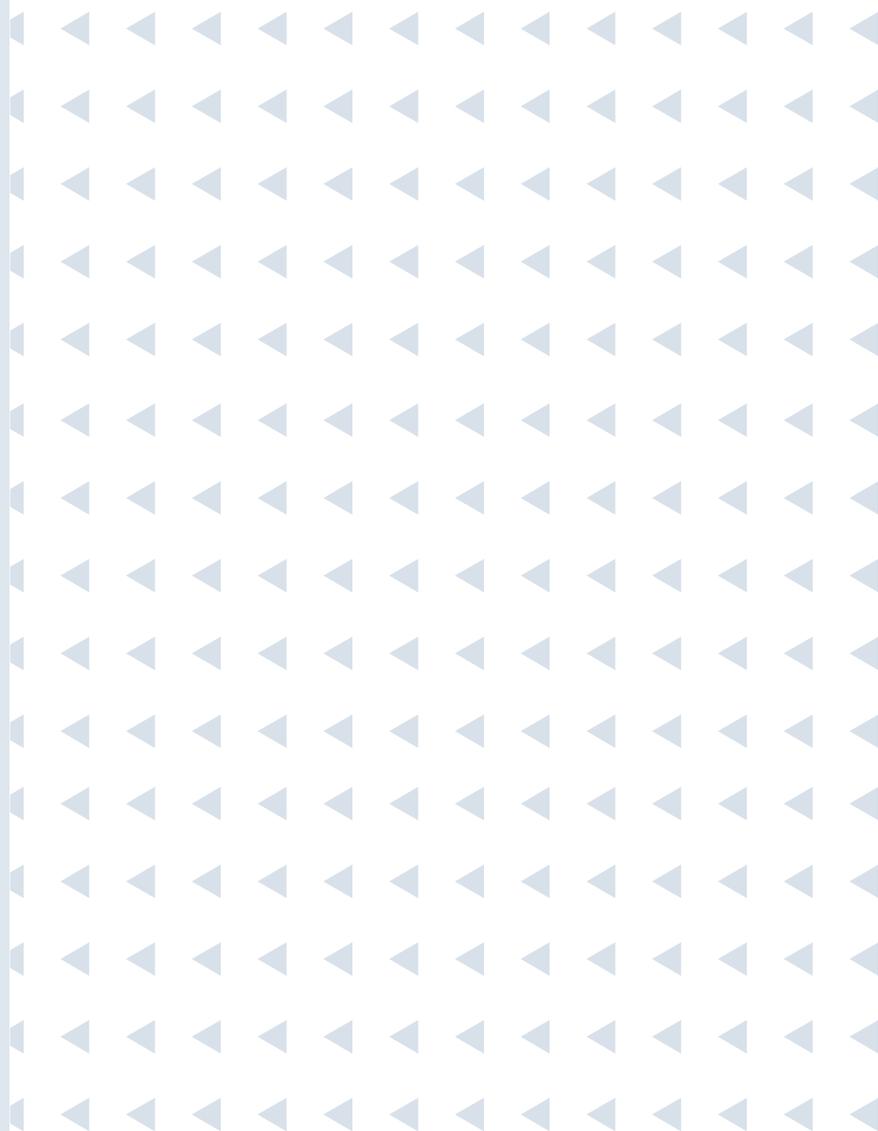
Les chargées de mission s'engagent à rédiger un appel d'offre et un cahier des charges pour solliciter un cabinet extérieur spécialisé.

La directrice générale des services, la directrice générale des services adjointe en charge des fonctions support et du pilotage seront mobilisées pour coordonner le travail d'identification et de production des données nécessaires.

L'agence comptable et la direction des affaires financières travailleront en relation avec le cabinet pour la production du budget sensible au genre.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 5

- Temps de travail des chargées de mission égalité/diversité
- Temps de travail de la directrice générale des services et de la directrice Générale des Services Adjointe en charge des fonctions support et du pilotage
- Temps de travail de l'agence comptable et de la direction des affaires financières.



Axe 2 - Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Pour favoriser l'égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles, plusieurs leviers peuvent être actionnés : promotion de la mixité des formations, valorisation de figures d'identification, lutte contre les phénomènes d'autocensure (incitation à passer les concours internes, etc.), identification et promotion des potentiels, accompagnement adapté et individualisé du parcours professionnel, travail sur les biais de genre dans les recrutements, etc.

Plus généralement, la mixité des études et des métiers doit être promue et valorisée auprès de tous les publics, en interne (par exemple en favorisant des contextes d'études non sexistes qui ne découragent pas la mixité dès l'entrée dans la formation, ou en créant des réseaux professionnels d'appui aux carrières des femmes), comme en externe (en nouant des partenariats avec les lycées pour favoriser l'orientation des garçons dans des filières fortement féminisées comme la filière sanitaire et sociale, ou l'orientation des filles dans des filières masculinisées telles que l'informatique, le numérique et les sciences de la nature, etc.).

Dans le cadre de cet axe 2, l'université de Rouen Normandie a choisi de privilégier 3 types d'action :

- des actions pour assurer des contextes d'études non sexistes qui ne découragent pas la mixité dès l'entrée dans la formation
- des actions centrées sur la lutte contre les biais de genre dans les recrutements
- des actions valorisant les femmes dans les sciences de la nature.

Éléments de diagnostic et objectifs

Sur les contextes d'études décourageant la mixité dès l'entrée dans la formation

Si toutes les statistiques s'accordent sur une féminisation du monde du travail et sur un équilibre quantitatif entre femmes et hommes dans son accès, les sociologues soulignent que cette quasi-parité arithmétique ne signifie pas égalité. Le bilan social de l'université de Rouen Normandie ne déroge d'ailleurs pas à cette analyse. Par ailleurs, cette présence notable des femmes dans le monde du travail n'entraîne pas une véritable mixité. Certains métiers demeurent très sexués, avec la constitution de bastions masculins quand certaines activités sont très féminisées. L'enquête INSEE issue des recensements de la population entre 1990 et 2014 souligne par exemple

que le domaine de l'informatique et des télécommunications est en fort développement mais que les femmes y sont de moins en moins présentes¹.

Dans leur ouvrage *Filles + Sciences = Une équation insoluble* (2016), Marianne Blanchard, Sophie Orange et Arnaud Pierrel soulignent combien cette question mobilise les milieux politiques et associatifs à l'échelle nationale et internationale depuis plusieurs décennies, et notamment en France depuis les années 1980 : conventions interministérielles visant à diversifier l'orientation des filles, à les inciter à poursuivre des formations, puis des carrières scientifiques et techniques, plaquettes et campagnes de communication, interventions d'associations comme Femmes ingénieurs (créée en 1982), Femmes et mathématiques (1987), Femmes et sciences (2000) ou encore l'Association pour la parité dans les métiers scientifiques et techniques (2002)... Ce foisonnement d'actions incitatives ne semble pas agir sur les bastions masculins. La conclusion de leur ouvrage est une invitation à poser le problème différemment :

- d'abord en croisant plusieurs variables le sexe et l'origine sociale pour repenser la place des catégories sociales populaires dans les formations scientifiques
- ensuite en ne se limitant pas à dire aux filles qu'elles peuvent réussir dans des filières ou des métiers scientifiques car cette injonction peut s'avérer inefficace voire même contribuer à les maintenir dans un ordre social subalterne
- enfin, casser la représentation des disciplines scientifiques comme l'apanage des étudiant-es disposant de capacités innées, les doué-es, les brillant-es, pour souligner que les sciences requièrent toutes du travail et de la méthodologie, et peuvent toutes faire l'objet d'un apprentissage.

Pour lutter efficacement vers davantage d'égalité réelle dans les pratiques professionnelles, il s'agit de sensibiliser aux stéréotypes de genre et de visibiliser la présence des femmes dans les activités scientifiques pour casser, d'une autre manière, le lien invisible et contraignant entre des sexes et des professions. Plusieurs publics sont visés dans cette démarche : les personnels primo-entrants dans l'établissement et les futur.es enseignant.es amenés à encadrer des élèves ou des étudiant.es.

Sur les biais de genre dans les recrutements²

A compétences égales, les femmes et les hommes sont souvent jugés différemment, parfois en fonction de critères sans pertinence. Ainsi, le jeune âge d'une femme évoquera l'immaturité et celui d'un homme, l'énergie et le potentiel. En ce qui concerne le travail d'équipe, il est valorisé chez les hommes alors que, chez les femmes, il est

¹ voir Marine Emorine, Karina Mom, "la féminisation gagne les métiers les plus qualifiés à dominance masculine", *Insee Analyses*, n°62, Décembre 2017

² D'après le travail effectué par le Bureau de l'égalité (BEC) de l'Université de Lausanne.

considéré comme un manque d'autonomie. Autre exemple, les charges familiales supposées ou réelles sont un frein considérable dans le cadre des dossiers féminins alors qu'elles demeurent invisibles dans l'analyse des dossiers masculins. De même, certaines qualités sont systématiquement associées à un genre : la patience, la sensibilité et l'empathie sont considérées comme féminines, alors que l'ambition et le leadership sont associés aux hommes. L'image collective du scientifique correspond généralement à ce qui est trop vite pensé comme des attributs masculins. En réalité, toutes ces qualités sont nécessaires dans les métiers universitaires et devraient être valorisées tant pour les femmes que pour les hommes. De plus, des recherches récentes sur la promotion et le recrutement des enseignant-es chercheur-es³ ont montré que les comités ayant de forts préjugés sexistes implicites ont promu moins de femmes lorsque ces comités ne pensaient pas explicitement que des obstacles externes empêchaient les femmes d'avancer. Alors que lorsque les comités pensaient que les femmes étaient confrontées à des obstacles externes, les préjugés implicites n'ont pas permis de sélectionner plus d'hommes que de femmes. Ce résultat souligne l'importance de sensibiliser les comités d'évaluation aux préjugés sexistes.

Sur la construction de modèles féminins

Alors que la sociologie des sciences avait, depuis les travaux de RK Merton des années 1960, mis au jour que certaines personnalités se trouvaient reconnues aux dépens de certains de leurs collaborateurs pourtant très actifs, les travaux de Margaret Rossiter dans les années 1990, ont souligné que ce phénomène était majoré si les collaborateurs étaient en fait des collaboratrices de sorte que l'effet Matthew décrit par Merton a été renommé "Effet Matilda" en référence à la militante féministe américaine du XIXe siècle, Matilda Joslyn Gage qui avait remarqué que les idées des femmes se voyaient souvent réappropriées par des collègues masculins, réduisant leur contribution au mieux à des remerciements en note de bas de page⁴. Des recensions de femmes invisibilisées par effet Matilda sont élaborées dans plusieurs bases de données en construction. Pour s'emparer de cette question, l'université de Toulouse a inauguré en septembre 2019, une "allée Matilda pour la juste place des femmes dans la recherche", accueillant un espace dédié aux démarches des étudiant-es et chercheur-es. Afin de mettre en valeur des modèles féminins permettant aux femmes de trouver leurs places dans des bastions masculins et de sensibiliser aux pratiques académiques relevant de l'effet Matilda, en plus des démarches déjà entreprises par l'établissement dans le cadre des "dispositifs bac-3 bac +3", il s'agit de mettre en lumière la présence des femmes dans les carrières scientifiques.

³ voir Régner I, Thinus-Blanc C, Netter A, Schmader T, Huguet P. (2019). "Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists". *Nat Hum Behav.* 3(11) : p.1171-1179.

⁴ voir "The Matthew Matilda Effect in Science", Margaret Rossiter, *Social Studies of science*, Vol. 23, No. 2 (May, 1993), pp. 325-34.

Actions et outils

Action n° 6 : Favoriser les contextes d'études promouvant la mixité dès l'entrée dans la formation par la sensibilisation des enseignant-es chercheur-es de l'université

Réflexion sur l'élaboration d'un dispositif de sensibilisation à la pédagogie non sexiste de tous les enseignant-es entrant à l'université, éventuellement sous forme de MOOC afin d'assurer sa pérennité. Cette formation pourrait être intégrée aux 32h de formation obligatoire des enseignant-es-chercheur-es stagiaires lors de leur première année et aux formations dispensées aux doctorant-es par les écoles doctorales.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 6

Les chargées de mission s'engagent à rédiger un appel d'offre et un cahier des charges pour solliciter un cabinet extérieur spécialisé. Ce travail se fera en collaboration avec le vice-président Orientation et Accompagnement à la Réussite Étudiante.

Le SUN seront également mobilisés pour transformer en MOOC la formation dispensée par le cabinet extérieur. Afin d'organiser et de systématiser la diffusion du support, la direction des ressources humaines et les écoles doctorales seront mobilisées.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 6

- Temps de travail des chargées de mission égalité/diversité
- Temps de travail du vice-président Orientation et Accompagnement à la Réussite Étudiante
- Temps de travail du SUN
- Temps de travail de la direction des ressources humaines
- Coût de la prestation du cabinet spécialisé évalué pour 2 jours (environ 2500 euros HT).

Action n° 7 : Favoriser des contextes d'études promouvant la mixité avant l'entrée à l'université par la formation des futur-es enseignant-es du primaire et du secondaire

Élaboration d'un module de formation obligatoire et systématique pour sensibiliser les futurs enseignant-es du primaire et du secondaire, éventuellement sous forme de MOOC ou de toute autre forme pédagogique qui sera jugée la plus adéquate.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 7

Les chargées de mission s'engagent à travailler conjointement avec les collègues de l'INSPÉ volontaires pour la construction de ce module, en associant également le SUN.

L'expertise d'enseignant-es chercheur-es spécialistes de ces questions pourra aussi être mobilisée, comme par exemple celle de Naima Anka Idrissi, Fanny Gallot et Gaël Pasquier, qui sont les auteur-es de l'ouvrage *Enseigner l'égalité filles-garçons*, paru en 2018.

L'INSPÉ sera chargé de l'intégration de ce module à la formation des futurs enseignant-es du primaire et du secondaire.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 7

- Temps de travail des enseignant-es chercheur-es de l'INSPÉ
- Temps de travail des chargées de mission
- Temps de travail du SUN
- Rémunération d'interventions d'enseignant-es chercheur-es spécialistes de ces questions.

Action n° 8 : Définir des critères d'évaluation selon les catégories de personnels et à différents niveaux pour éviter les biais de genre dans les recrutements

Pour lutter contre les biais de genre dans les recrutements, un travail sur la définition des critères d'évaluation sera mené en dialogue avec celles et ceux qui recrutent pour les différentes catégories de personnel et à différents niveaux.

Une réflexion sur la conduite des discussions lors de comités de recrutement (EC et BIATSS) donnera lieu également à l'élaboration de règles permettant un traitement équitable des dossiers masculins et féminins.

Il pourra s'agir :

- d'élaborer un guide pour limiter les biais de sélection (sur le modèle de celui élaboré à l'université de Lausanne)
- et de mettre en place un dispositif visant à systématiser l'extraction et l'envoi, en amont des recrutements, de données sexuées sur les viviers, sur l'établissement, sur l'historique des précédents recrutements du département, du laboratoire, du service et également sur l'ensemble des candidatures reçues, reprenant les termes de la circulaire du 18 juin 2020 relative à l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement et visant à limiter les biais de sélection⁵.

Ces mesures seront à mettre en œuvre aussi bien pour les comités de sélection chargés du recrutement des enseignant-es-chercheur-es que pour les comités chargés du recrutement des BIATSS.

⁵ Circulaire NOR ESR2014504C du 18 juin 2020 [enseignementsup- recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=152762&cbo=1](https://enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=152762&cbo=1)

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 8

Les chargées de mission se chargent de la rédaction d'un guide, travaillé en collaboration avec la direction des ressources humaines et la direction de la communication.

La direction des ressources humaines réalisera l'extraction des données en amont de la tenue des comités de sélection des EC et des comités de recrutement des BIATSS. Elle diffusera aux comités ces données ainsi que le guide de sensibilisation aux biais sexistes.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 8

- Temps de travail de la direction des ressources humaines pour l'extraction des données
- Temps de travail de la direction de la communication pour la réalisation du guide visant à limiter les biais de sélection
- Temps de travail des chargées de mission égalité/diversité.

Action n° 9 : Participer à la construction de modèles féminins

Pour accompagner la diffusion de modèles féminins, une réflexion sera engagée sur une mise en valeur de figures féminines passées par l'université de Rouen Normandie, parmi les étudiantes, les enseignantes et/ou chercheuses dans une démarche socio-historique. Elle pourra aboutir à une démarche mémorielle sous une forme participative (sur le modèle de ce qui a été mis en œuvre à l'université de Lille pour le choix de noms d'amphithéâtres suite à des présentations de portraits et à des votes de la communauté universitaire).

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 9

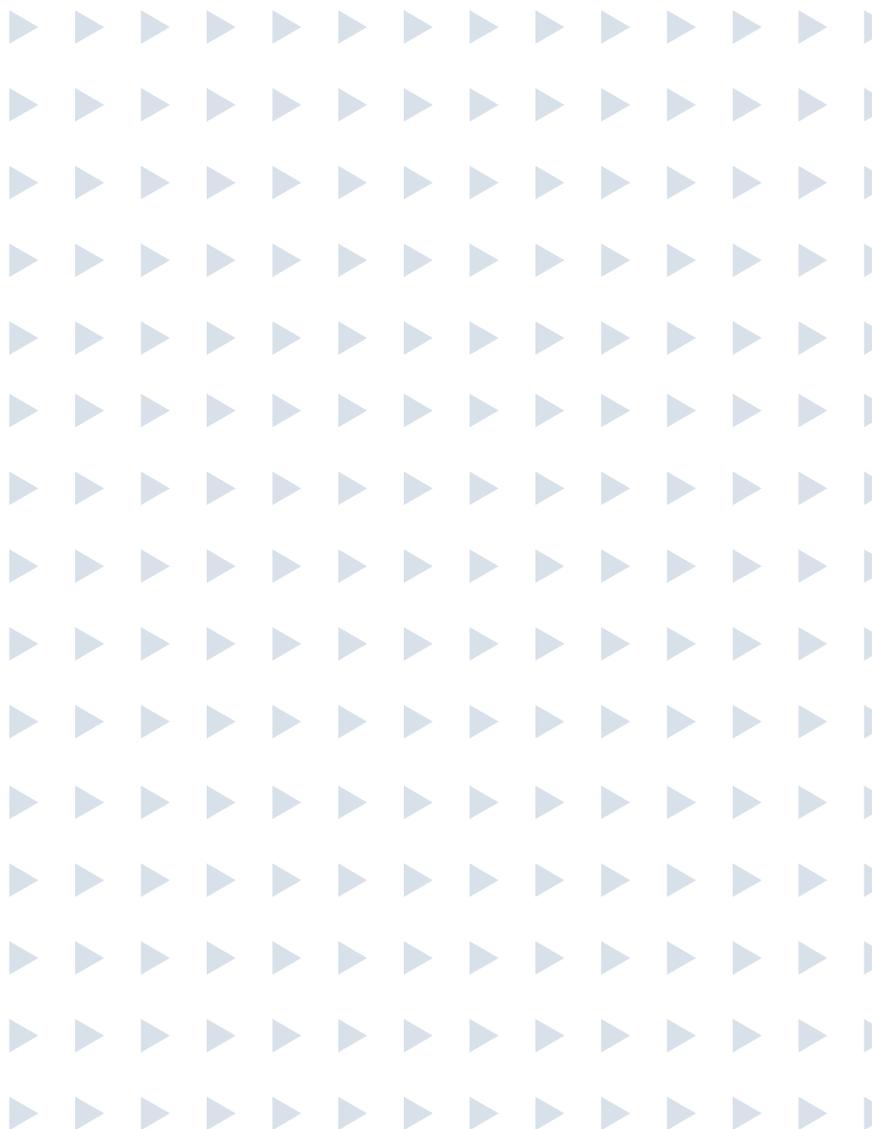
Les chargées de mission s'engagent à accompagner le recrutement et l'encadrement d'un-e étudiant-e de master 2 dans un projet d'identification de ces femmes, de rédaction des portraits et de mise en œuvre d'une démarche participative associant la communauté universitaire dans le choix des dénominations de salles ou d'amphithéâtres.

L'offre de stage sera publiée et le comité de pilotage et de suivi du plan sera associé à la sélection du stagiaire.

Le vice-président Pilotage et qualité des formations, Vie étudiante, en charge de la Commission formation et vie universitaire et la vice-présidente Culture, communication, documentation, édition participeront à la visibilité de ce travail et à la mise en œuvre d'une démarche participative de construction mémorielle.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 9

- Financement d'un stage de M2 de 16 semaines minimum
- Temps de travail des vice-président-es Formation et Culture
- Temps de travail des chargées de mission égalité/ diversité.



Axe 1

Axe 2

Axe 3

Axe 4

Axe 5

Axe 3 - Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

En dépit de la croyance selon laquelle les règles d'avancement à l'ancienneté et les grilles empêcheraient les inégalités de salaires et de déroulement des carrières dans le secteur public, les écarts entre femmes et hommes y sont établis aussi bien que pour les travailleur-ses du secteur privé.

Dans l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation, la rémunération (comme pour tous les corps de la fonction publique), est principalement déterminée par trois composantes : la valeur du point d'indice, fixée transversalement à l'échelle de la fonction publique ; les grilles qui déterminent la progression des carrières ; et les régimes indemnitaires (primes)⁶. Le point d'indice, désormais unilatéralement fixé par l'État, est régulièrement gelé. Les primes et les indemnités, qui constituent l'autre partie de la rémunération des fonctionnaires, prennent une importance croissante dans les rémunérations (et plus encore avec la LPR), qu'il s'agisse de celles des BIATSS ou des enseignant-es-chercheur-es. Le système indemnitaire associe les primes aux fonctions exercées d'une part, et à la performance individuelle ou collective d'autre part. Les conséquences d'une distribution inégale - et très genrée - des ressources de la négociation, ainsi que les biais sexistes contenus dans l'évaluation des performances, sont donc appelés à peser toujours davantage. Les règles de promotion, multiples et changeantes, et une forme d'opacité dans l'attribution des primes renforcent les difficultés à identifier les sources des écarts. L'université de Rouen Normandie s'engage donc, par ce plan, à œuvrer en faveur d'une meilleure identification des inégalités de carrières et de salaires.

Éléments de diagnostic et objectifs

Les données du bilan social ne donnent pas à voir les processus qui conduisent aux inégalités de carrières : elles offrent une photographie statique et partielle qu'il faut compléter par des analyses longitudinales plus qualitatives qui permettent d'identifier les causes sociales de ces écarts. De plus, aucune donnée ne permet actuellement d'identifier les écarts de rémunération qui peuvent exister entre les femmes et les hommes au sein de l'université de Rouen Normandie.

⁶ Extrait du rapport du Groupe de travail 2 "Attractivité des emplois et des carrières scientifiques", annexe de la Loi de programmation pluriannuelle de la recherche.

Dans le cadre de ce plan 2021 -2023, en ce qui concerne l'axe 3, la priorité a donc été donnée à cette question de l'évaluation des écarts. Les principales actions que l'université mettra en œuvre ces deux prochaines années concernent donc la production de données destinées à objectiver les inégalités de salaires et de carrières, ainsi que leurs causes plurielles. Le plan suivant pourra ainsi se fonder sur ces diagnostics précis et proposer des actions de prévention et de traitement des inégalités de rémunérations et de déroulement de carrière.

Actions et outils

Action n° 10 : Mettre en œuvre au sein de l'Université de Rouen Normandie la méthodologie d'identification des écarts de rémunération commune aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique

La DGAFP a développé en 2019, une méthodologie interministérielle d'autodiagnostic des écarts de rémunération entre les fonctionnaires permettant aux employeurs publics de décomposer les différentes causes des écarts de rémunération tels que, par exemple, la démographie, les conditions d'avancement et de déroulement de carrière, les primes, les heures supplémentaires, les temps partiel et temps non complet, les interruptions ou retards de carrière en raison des charges familiales.

Cet outil méthodologique se présente sous la forme d'une feuille de calcul qui retrace l'ensemble des éléments de paie renseignés par les services concernés. Cet outil permet d'identifier finement la cause des écarts éventuels des rémunérations entre les femmes et les hommes en les classant par type d'effets liés à :

- la différence de recours au temps partiel
- la ségrégation des corps (représentation des sexes dans les corps)
- la démographie au sein des corps
- la différence des primes à corps-grade-échelon identique.

Cet outil, sous la forme d'un fichier Excel, comprend :

- une nomenclature de rémunération pré-remplie pour les «paies DGFIP»
- des programmes permettant le calcul des indicateurs
- un mode d'emploi pour savoir comment l'utiliser
- une documentation pour interpréter les résultats.

L'action n°1 consistera ainsi à mettre en œuvre cette méthode d'identification des écarts de rémunération pour identifier les inégalités existantes et réfléchir ensuite aux modalités de correction de ces déséquilibres.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 10

La direction des ressources humaines sera chargée de :

- l'extraction de données de rémunérations organisées selon un format déterminé

- un travail de classification des éléments de rémunération, en particulier des primes et indemnités, nécessaire au bon fonctionnement de l'outil et à l'interprétation des résultats.

Un-e économiste ou un-e sociologue, étudiant-e de M2 en stage ou jeune diplômé-e en CDD, sera chargé de faire fonctionner l'outil pour produire des résultats à partir des données fournies par la direction des ressources humaines.

Si l'anonymisation des données est assurée, des réunions d'analyse participative des résultats pourront être organisées avec des chercheur-es spécialistes ainsi qu'avec les représentant-es du personnel. Une fois les analyses consolidées, une restitution publique sera aussi proposée à l'ensemble du personnel afin d'impulser une réflexion collective sur les actions à mettre en œuvre pour lutter contre les inégalités identifiées.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 10

- Temps de travail de la direction des ressources humaines pour l'extraction des données et la classification des éléments de rémunération
- Contrat de travail ou stage rémunéré d'une durée de 6 mois.

Action n° 11 : Produire des données qualitatives longitudinales sur le déroulement des carrières des BIATSS

Les femmes BIATSS connaissent-elles les mêmes carrières que les hommes BIATSS à l'université de Rouen Normandie ? Cette question peut paraître naïve (de nombreuses recherches ont démontré l'existence d'inégalités professionnelles dans des secteurs très variés), néanmoins elle est relativement inédite au sens où aucun travail n'a été mené jusqu'alors sur la fabrique genrée des carrières dans l'administration universitaire. De plus, les réformes récentes et notamment la mise en place de la LDG (ligne directrice de gestion) vont donner plus de pouvoir aux établissements dans la construction de ces carrières. Complémentaires des approches chiffrées qui fournissent une photographie, une vision statique des positions différenciées des femmes et des hommes, les démarches d'enquête qualitatives sont nécessaires pour rendre compte de la dimension dynamique des inégalités de carrière.

L'université de Rouen Normandie prévoit donc de proposer un appel à recherche qualitative sur la fabrique genrée des carrières des BIATSS de l'université. En portant attention aux modalités d'entrée dans la carrière, aux opportunités offertes aux agent.es selon leurs trajectoires, aux processus de promotion et aux modes d'évaluation associés, ainsi qu'aux pratiques quotidiennes de travail, il s'agira de comprendre comment les règles et les normes de carrières contribuent ou non à la construction d'inégalités.

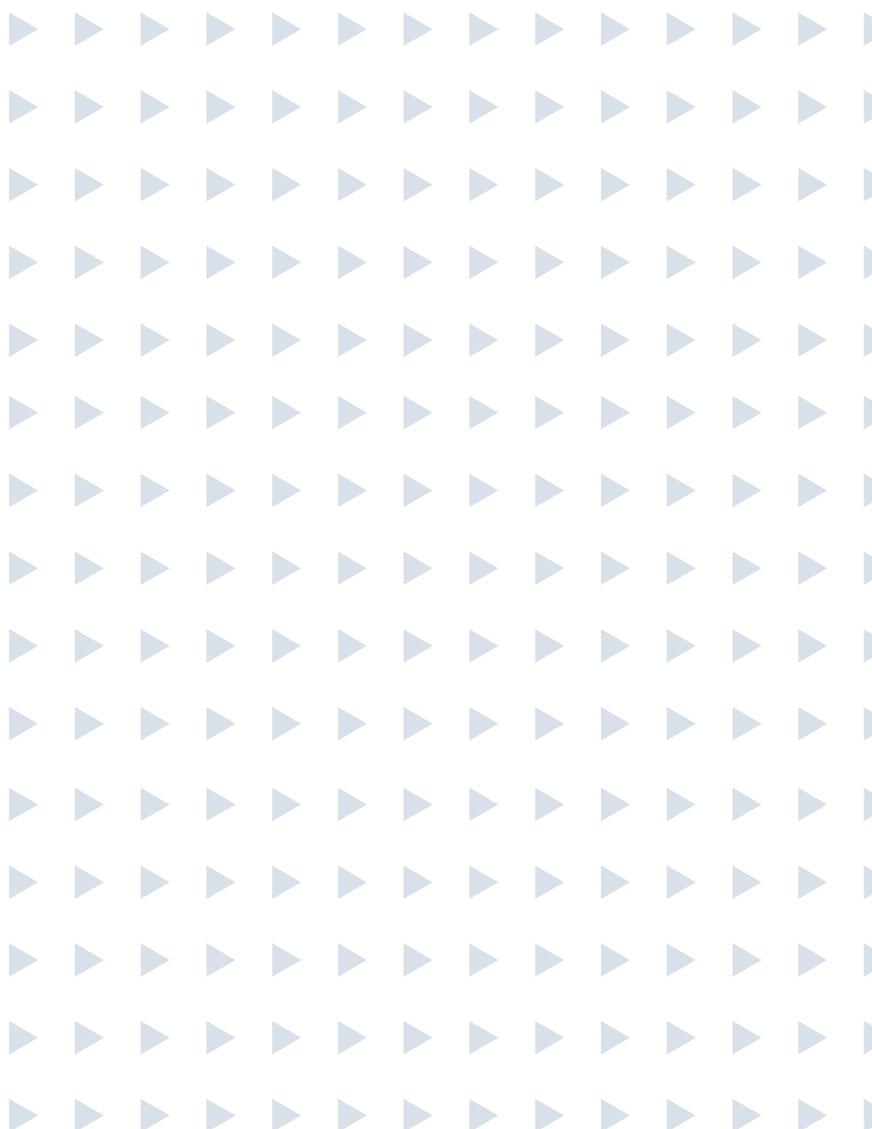
Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 11

Les chargée-es de mission égalité/ diversité seront chargées de rédiger l'appel d'offre pour cette recherche, de sélectionner l'équipe de recherche qui réalisera cette enquête et d'assurer le suivi pendant la réalisation de l'enquête.

Une équipe de recherche interne ou externe à l'université spécialiste des inégalités de carrière sera mobilisée pour la réalisation de cette enquête.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 11

- Temps de travail des chargées de mission égalité / diversité
- Financement d'une recherche qualitative.



Axe 4 - Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Comme le rappelle le plan national d'action des Ministères de tutelle, "l'égalité professionnelle suppose une organisation du travail optimisée, valorisée dans les politiques RH et intégrée dans les pratiques managériales. Ainsi convient-il en premier lieu d'être vigilant aux situations individuelles des agent-es soumis à des contraintes particulières (enfants en bas âge, monoparentalité, etc.)"⁷. Si l'université de Rouen-Normandie veille déjà à l'absence de discriminations liées à la parentalité dans les carrières et dans les parcours d'études, il convient aussi de "réfléchir aux modalités d'organisation du travail et d'être attentif aux compensations nécessaires pour assurer le bon fonctionnement du service (remplacement des agentes en congé maternité)"⁸.

Éléments de diagnostic et objectifs

Pour favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, tel que prescrit par la loi du 6 août 2019, l'université de Rouen Normandie propose de mettre l'accent sur l'aide à la garde d'enfants, la mise en place de salles d'allaitement sur les campus et l'élimination des réunions et enseignements trop matinaux ou trop tardifs.

Actions et outils

Action n° 12 : Favoriser l'aide à la garde d'enfants pour les agent-es et les étudiant-es de l'université

Dans le passé, plusieurs projets ont envisagé l'ouverture d'une crèche au sein de l'université et/ou la réservation de places dans des crèches à proximité des campus pour les agent-es et étudiant-es de l'université de Rouen Normandie. Il s'agit d'actualiser ces projets :

- en faisant un travail de recension des dispositifs existants dans les autres universités : dans celles qui disposent de crèches (Caen, Lyon II, Toulouse III ou Perpignan), de halte-garderie (comme Pierre et Marie Curie et Paris Dauphine)

⁷ Voir le plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, commun au ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports (MENJS) et au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI).

⁸ Ibid.

- en menant une enquête interne auprès des agent-es et étudiant-es pour évaluer les besoins actuels
- en établissant un devis chiffré des différentes options envisageables.

En vue de préparer une décision éclairée, un bilan de ce travail sera soumis à la présidence et aux instances à la fin de l'année 2023.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 12

Les chargées de mission égalité se chargeront de recenser les dispositifs existants dans les autres universités et de concevoir le questionnaire d'évaluation des besoins. La direction des ressources humaines et la directrice générale des services adjointe Formation organiseront la diffusion de l'enquête et solliciteront des devis chiffrés.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 12

- Temps de travail des chargées de mission égalité/ diversité
- Temps de travail des services RH
- Temps de travail de la DGSA Formation.

Action n° 12 bis : Mener une étude du besoin pour une garde ponctuelle d'une personne à charge (enfant ou parent) lorsqu'un agent souhaite se présenter à un concours ou participer à une manifestation scientifique

Lors de la consultation organisée dans le cadre de l'action n° 12, quelques questions seront ajoutées sur les besoins de gardes ponctuelles d'une personne à charge (parent ou enfant) lorsqu'un agent souhaite se présenter à un concours ou participer à une manifestation scientifique. Cela permettra d'évaluer les possibilités pour l'université de Rouen Normandie de contribuer à la prise en charge de ces besoins (via la création d'une halte-garderie, ou via des dispositifs de chèque emploi service...).

Action n° 13 : Mise en place d'une ou plusieurs salles d'allaitement maternel sur les campus

Pour ne pas pénaliser les étudiantes et les agentes qui souhaitent continuer à allaiter leurs enfants après la reprise de leurs études ou de leur travail, des salles de lactation seront mises en place sur les différents campus.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 13

Les chargées de mission égalité, en relation avec la vice-présidente Ressources humaines et le vice-président Pilotage et qualité des formations ; Vie étudiante ; en charge de la Commission Formation et Vie Universitaire, établiront un cahier des charges des espaces et des équipements nécessaires. La direction des affaires

financières établira un devis. La direction des ressources immobilières identifiera les espaces possibles pour une telle implantation.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 13

- Temps de travail des acteur-ices cités ci-dessus
- Coût des équipements nécessaires (fauteuil, coussin d'allaitement, tire-lait électrique, matelas à langer, prises électriques, un point d'eau et un réfrigérateur)
- Immobilisation d'une salle sur les différents campus.

Action n° 14 : Adopter une charte des temps de vie afin d'éviter les réunions trop matinales ou tardives et de préserver le droit à la déconnexion

Afin d'établir certaines règles permettant de concilier plus harmonieusement vie professionnelle et vie personnelle, il sera rédigé un document synthétique s'appliquant aux pratiques d'encadrement comme à celles des personnels, à savoir une « charte des temps » recoupant plusieurs dimensions :

- privilégier des plages horaires fixes pour les réunions et limiter les réunions trop tardives (après 17h) ou trop tôt le matin (avant 9h).
- développer la prévisibilité des horaires et des réunions en établissant un délai de prévenance suffisamment long en cas de modifications des horaires. De même, la définition d'un ordre du jour et d'un horaire de fin constituent des gardes fous pour une meilleure maîtrise des temps de réunion.
- lutter contre le présentéisme : que ce soit pour finaliser des dossiers importants, pour montrer sa motivation et sa disponibilité, pour être « bien vu » par ses supérieur-es... le présentéisme nuit à l'égalité professionnelle femmes-hommes et nuit également à l'implication des hommes dans la sphère domestique. Si certains agent-es ont des temps de travail trop conséquents, les directeur-ices des services devront chercher à en connaître les raisons notamment si celles-ci sont liées au fonctionnement même de l'université (objectifs à atteindre trop élevés dans le temps imparti, conditions de travail nuisibles à la concentration...).
- Il s'agira également d'éviter les plages horaires matinales ou tardives, voire fractionnées, pour le personnel d'entretien des locaux.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 14

La direction des ressources humaines sera chargée de la rédaction et de la diffusion de cette charte.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 14

- Temps de travail de la direction des ressources humaines.

Axe 5 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Les violences sont des actes qui par la menace, la contrainte ou la force, infligent des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques dans le but d'intimider, punir, humilier, ou d'atteindre les personnes dans leur intégrité physique et leur subjectivité. Au travail, ces violences sont quasi exclusivement dirigées à l'encontre des femmes, tout particulièrement les violences sexuelles, qu'il s'agisse d'agressions ou de harcèlement sexuel. L'enquête VIRAGE réalisée en 2015 par l'INED⁹ indique en effet que 97 % des personnes victimes de ces violences au travail sont des femmes. Une femme sur cinq a été agressée sexuellement au cours de sa vie. Chaque année, cela représente environ 62 000 femmes et 2 700 hommes, des chiffres stables au cours de ces dernières années. Si les espaces privés sont le premier lieu où se déroulent les agressions sexuelles, les lieux d'étude et de travail restent des espaces où les femmes sont très exposées à ce risque, tout particulièrement les attouchements et les baisers forcés.

En matière de harcèlement sexuel, une enquête du Défenseur des droits a établi qu'en 2014, 20 % des femmes actives avaient indiqué avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle, une proportion stable depuis 1991. 20 % des Français déclarent également connaître au moins une personne ayant été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail.

La prévention et le traitement des violences sexistes et sexuelles sont un élément central et prioritaire des politiques d'égalité femmes-hommes à double titre. D'une part, les femmes y sont plus exposées et d'autre part, cette exposition plus forte renforce d'autres formes d'inégalités évoquées précédemment. La persistance de ces violences sexistes et sexuelles participe en effet à éloigner les femmes des espaces peu mixtes et des espaces de pouvoir. En cherchant à se prémunir de ce risque, de nombreuses femmes s'auto-excluent des espaces professionnels les moins mixtes, qui sont également fréquemment les plus rémunérateurs et/ou ceux du pouvoir. Dans le cas contraire, les femmes se préparent à ce risque. Elles déploient des stratégies de protection et de solidarité, anticipent et régulièrement expérimentent comment faire face à ces agressions et à leurs conséquences (les symptômes psychotraumatiques, les formes d'autodépréciation...). Autant d'énergie et de temps qu'elles ne consacrent pas à leurs projets professionnels, leurs études et/ou à leur vie personnelle.

⁹ <https://www.ined.fr/fr/publications/editions/document-travail/enquete-virage-premiers-resultats-violences-sexuelles/>

Depuis 2012, l'université de Rouen Normandie s'est engagée dans un processus de prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles dans l'encadrement doctoral (notamment via l'offre de formation du collège des écoles doctorales). Depuis 2019, une cellule de veille, une charte déontologique et une cellule d'accompagnement des victimes de harcèlement ont été mises en place. Par ce plan, l'université de Rouen Normandie s'engage à renforcer sa politique de traitement et de prévention des violences sexistes et sexuelles, ainsi qu'à l'élargir à toutes les formes de discrimination (notamment sexistes, racistes, antisémites, islamophobes et transphobes).

Éléments de diagnostic et objectifs

En application de la *loi TFP du 6 août 2019*, "la prévention et la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes" est une thématique obligatoire des plans d'action pour l'égalité professionnelle. Elle instaure la mise en place d'un dispositif qui a pour objet de recueillir le signalement des agent-es qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et protection des victimes et de traitement des faits signalés. Le décret du 13 mars 2020 précise les modalités de mise en place. Depuis 2019, l'université de Rouen Normandie s'est dotée d'une cellule de veille et d'une commission de lutte contre le harcèlement sexuel, ainsi que d'une charte déontologique contre le harcèlement sexuel.

Conformément au plan national pour l'égalité professionnelle, l'université de Rouen Normandie s'engage à mettre en œuvre une politique disciplinaire ferme à l'encontre des auteurs de discriminations, actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes. Cette politique doit être visible et assumée et doit garantir la mise en œuvre du principe de "tolérance zéro". Elle doit faire l'objet d'une large communication.

Actions et outils

Action n° 15 : Dans une démarche d'amélioration continue, recenser les signalements reçus et traités dans les dispositifs de signalement et d'écoute

Le traitement des violences sexistes est éminemment complexe et il est marqué par des effets de fort déni, y compris par les victimes elles-mêmes. Une enquête nationale réalisée par le Défenseur des droits indique ainsi que seuls trois cas de harcèlement sexuel au travail sur dix sont rapportés à la hiérarchie et près de 30 % des victimes n'en parlent à personne. Seulement 5 % des cas ont été portés devant la justice. Dans

40 % des cas rapportés, la résolution s'est effectuée au détriment de la plaignante, avec des conséquences directes sur son emploi.

C'est pourquoi l'établissement s'engage à évaluer l'effectivité des signalements de violences sexistes et sexuelles et leur traitement, notamment la dissociation des procédures pénales et disciplinaires (comme le rappelle le plan national pour l'égalité professionnelle). Les procédures étant en partie commune entre étudiant-es et personnels, et pour ne pas solliciter plusieurs fois les mêmes services, ce recensement intégrera les signalements d'étudiant-es, bien que non concerné-es par ce plan d'action.

Premièrement, les chargées de mission égalité/diversité organiseront deux réunions de retour d'expérience associant les différents acteur-ices du traitement de ces signalements (directions de service et de composantes, direction des ressources humaines, service juridique, médecine du travail, médecine préventive, assistant-es de prévention, CHSCT, médiateur, sécurité, syndicats...) pour identifier ensemble les forces et les limites des dispositifs existants (une réunion pour la commission de lutte contre le harcèlement et une pour la commission disciplinaire). En complément, avec leur consentement, des victimes et des personnels de l'établissement ayant accompagné ces victimes pourront être entendus par les chargées de mission pour restituer leurs expériences de la procédure et en mesurer les effets sur leurs vies professionnelle et personnelle.

Deuxièmement, sur la base de ces échanges, un recensement des signalements reçus par l'établissement (directions de service et de composantes, direction des ressources humaines, service juridique, médecine du travail, médecine préventive, assistant-es de prévention, CHSCT, médiateur, sécurité, syndicats...) depuis 2019 sera réalisé sous la forme d'un fichier Excel nominatif (version non publique) et sera comparé avec les situations traitées par les dispositifs internes (cellule H et section disciplinaire) ainsi que celles transmises au parquet. Il s'agira en effet d'observer les caractéristiques des requérant-es, des accusé-es et des faits reprochés à ces différentes étapes de la procédure pour en mesurer l'efficacité et identifier d'éventuels points de blocage.

Troisièmement, le bilan de ce recensement (anonymisé) et les propositions d'amélioration continue du dispositif seront présentés devant le CHSCT, le CT et le CA au premier trimestre 2022, puis chaque année. Les données relatives aux actes de violences sexistes et sexuelles sont intégrées au RSU.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 15

- Les chargées de mission égalité/diversité élaborent le tableau de recensement, conduisent les réunions de retour d'expérience et accompagnent la rédaction du bilan
- La cellule de veille et le service juridique recensent les situations traitées et complètent le tableau, participent aux réunions de retour d'expérience et à la rédaction du bilan.

- La direction générale des services transmet la demande de recensement et de participation aux réunions aux différents services et composantes concernés

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 15

- Temps de travail des personnels impliqués.

Action n° 16 : Former les publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

S'agissant des membres des dispositifs de signalement et plus largement des acteurs et des actrices de la prévention, appelés à écouter les personnels, les accompagner et les orienter pour le traitement de leur signalement, il est nécessaire de leur apporter une formation spécifique (écoute active, prise en compte de l'état traumatique, crainte de la stigmatisation, de la marginalisation, etc.) pour sécuriser l'exercice de leurs missions eu égard à la complexité des situations qui peuvent être rencontrées.

A partir du bilan partagé, il sera ainsi élaboré en lien avec la direction des ressources humaines un programme de **formation obligatoire** pour certains acteurs et actrices clés de ces dispositifs de signalement et de traitement :

- présidence et direction générale des services
- direction des services et des composantes
- direction des laboratoires et des départements
- direction des affaires juridiques et statutaires
- membres de la cellule de veille et de la commission de lutte contre le harcèlement
- service de la médecine du travail et médecine préventive
- personnels et gestionnaires de la direction des ressources humaines
- assistantes/assistants et conseillères/conseillers de prévention
- représentant-es du personnel
- Il s'agira de formation spécialisée réalisée par des partenaires extérieurs. Il pourra notamment être fait appel à un réseau de formateurs et de formatrices spécialisés sur les violences sexistes et sexuelles, créé au printemps 2018 par deux associations (Anef, Cped) avec le réseau JuriSup.

En complément, des éléments de formation sur ce point seront ajoutés aux formations déjà existantes des élèves et fonctionnaires stagiaires, notamment les enseignant-es-chercheur-es.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 16

Les chargées de mission s'engagent à rédiger un appel d'offre et un cahier des charges pour solliciter un réseau de formateurs et de formatrices spécialisés sur les violences sexistes et sexuelles.

Des formateurs et des formatrices spécialisés sur les violences sexistes et sexuelles formeront le personnel cité ci-dessus.

La DRH inscrira cette formation obligatoire au plan de formation des agent-es.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 16

- Une demi-journée de formation : environ 750 euros HT / demi-journée
- Temps de travail des chargées de mission égalité/diversité
- Temps de travail des personnels formés
- Temps de travail des services RH.

Action n° 17 : Accompagner les agents victimes de violences

Le processus de traitement des signalements fait intervenir une pluralité d'actrices et d'acteurs qui doivent se coordonner pour assurer un accompagnement individualisé et continu des agent-es concerné-es par des actes de violences, y compris intrafamiliales.

Comme le souligne le plan national pour l'égalité professionnelle, il s'agira d'accorder une attention particulière aux agent-es victimes de violences y compris intrafamiliales :

- dans le cadre de l'action sociale
- dans le cadre des demandes de mobilité (enseignants/ personnels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé et des bibliothèques)
- faciliter l'octroi de la protection fonctionnelle
- permettre à la victime de VSS et/ou de discriminations citée comme témoin dans une procédure disciplinaire d'être assistée d'une personne de son choix devant l'instance disciplinaire compétente
- mobiliser le soutien psychologique
- ne pas déplacer la victime (sauf volonté contraire de l'intéressé-e)
- et recourir à des mesures conservatoires (protection de la victime et neutralité de l'enquête).

Toutefois, la coordination reste à définir par le groupe de travail.

Acteur-ices de la mise en œuvre de l'action n° 17

Cet accompagnement mobilisera plusieurs acteur-ices, qu'il s'agira de réunir régulièrement pour s'assurer de la bonne circulation de l'information et pour coordonner les actions d'accompagnement lorsque des cas précis seront traités. Ces acteur-ices sont :

- la médecine de prévention
- les services sociaux du personnel
- les services d'action sociale : aide au logement, aide financière, etc.

- les services RH pour faire cesser les faits en prenant toutes mesures conservatoires
- les services RH et/ou juridiques pour faciliter l'octroi de la protection fonctionnelle
- les acteur-ices et dispositifs de soutien psychologique internes ou externes (MGEN, etc.).

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 17

- Temps de travail des acteur-ices cités ci-dessus.

Action n° 18 : Participer au financement d'un documentaire sur les violences sexistes et sexuelles à l'université

Une équipe d'enseignantes-chercheuses (de différentes universités) regroupées en association (Association Écran et Parole) et une association d'étudiant-es (Association Hystérique, Université Sorbonne Nouvelle Paris 3) se sont engagées dans la réalisation d'un film documentaire sur les violences sexistes et sexuelles à l'université, intitulé "Briser le silence des amphis". Le film sera centré sur les témoignages d'étudiant-es victimes de harcèlement ou de violences sexistes et sexuelles. Il fera également intervenir des universitaires et journalistes qui ont travaillé sur ces questions. En plus du documentaire (d'une durée de 30 minutes), des capsules à diffuser sur les réseaux sociaux sur des sujets plus spécifiques (violences à l'égard des personnes LGBTQ+, rôle des missions égalité dans les universités...) seront aussi produites. Le documentaire sera librement disponible, pour toutes les associations et institutions qui voudront s'en saisir pour organiser des discussions, des conférences débats sur le sujet.

Afin de permettre l'aboutissement d'un tel projet, l'université de Rouen Normandie contribuera à la campagne de financement du film. L'université de Rouen Normandie verra son nom au générique du documentaire et recevra un DVD du film.

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 18

- Financement de la campagne.

Action n° 19 : Produire et analyser des données quantitatives et qualitatives sur l'expérience des différentes formes de discriminations

Afin d'élaborer une politique de lutte contre les différentes formes de discrimination, l'université de Rouen Normandie accepte d'être l'objet d'une enquête nationale, intitulée *Inégalités de traitement, conditions d'étude et de travail dans l'enseignement supérieur et la recherche* (ACADISCR). Cette enquête permettra de disposer d'un diagnostic sur l'ampleur et la configuration des discriminations au sein de l'établissement (personnels et étudiant.es). Cette approche vise ainsi autant à produire des connaissances scientifiques nouvelles sur ces questions qu'à aider notre

établissement à concevoir son plan d'action en matière de lutte contre les inégalités et discriminations.

Le projet est financé par le Défenseur des droits (DDD), l'Institut Convergences Migrations (ICM), l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP), l'Université libre de Bruxelles (GERME), le Centre de recherches et de ressources en éducation et formation de l'Université des Antilles (CRREF) et l'équipe de recherche MINEA en Guyane. Il est porté, administrativement, financièrement et juridiquement, par l'Institut des sciences sociales du politique (ISP) à l'Université de Paris Nanterre (UMR CNRS 7220), l'URMIS à l'Université Côte d'Azur (CNRS-UMR 8245, IRD-UMR 205, Universités de Paris Diderot et Côte d'Azur) et la coopérative de recherches CRISIS. L'Université de Nanterre a été un site pilote de cette enquête en 2019, et de nombreux établissements ont accepté d'être étudiés dans la cadre de ce projet national : potentiellement, une trentaine d'établissements de métropole et des outre-mer participeront à la vague 2, ce qui en fait un projet de grande envergure et lui confère un caractère national.

L'université de Rouen Normandie fera l'objet d'une enquête quantitative (premier volet) puis qualitative (second volet). Le premier volet consiste en un questionnaire en ligne, diffusé auprès de l'ensemble des personnels (titulaires et contractuels) et des étudiant-es (de la Licence au Doctorat). Le questionnaire enregistre les divers types de situations potentiellement vécues par les personnes, allant des atteintes verbales au harcèlement en ligne, des situations de discrimination impliquant une dégradation des conditions de travail ou d'études, ou encore des faits à la fois plus graves et plus rares, comme les agressions sexuelles et les violences physiques.

En fin de questionnaire, les répondant-es sont invité.es à laisser leurs coordonnées pour être recontacté-es en vue de la réalisation d'un entretien qualitatif sur un des sujets abordés dans le questionnaire. Celles et ceux qui auront donné leur accord seront ainsi susceptibles d'être rencontré-es par un-e chercheur-e de l'équipe ACADISCRIS (<https://acadiscri.parisnanterre.fr/>) pour un entretien approfondi au cours des mois suivants. Les entretiens permettront de remettre en contexte l'expérience étudiante ou professionnelle, d'explorer des points aveugles du questionnaire, et d'enrichir l'interprétation des résultats de l'enquête quantitative.

Éthique et cadre juridique de l'enquête

Les méthodes de recueil et d'analyse mises en œuvre respectent les principes déontologiques et éthiques de la recherche, édictés par la Loi Informatiques et Libertés ainsi que par le RGDP. Le questionnaire est précédé d'un formulaire d'information et de consentement des personnes sur : les objectifs du projet ; les conditions de recueil et de l'anonymisation post-collecte des données directement et indirectement nominatives ; les procédures de mise en conformité avec le règlement de la protection des données ; et leurs droits (droit de retrait, droit à l'effacement des données, droit à la limitation de leur exploitation).

Le protocole d'enquête a fait l'objet d'une analyse d'impact (PIA) conformément à la procédure de la CNIL. L'ensemble de la procédure et des outils d'enquête ont par ailleurs été soumis à l'examen du comité d'éthique de l'INSERM, qui a pour mission le contrôle des projets de recherche en santé ou en sciences sociales, afin d'évaluer leur conformité au RGPD. Le comité d'éthique a validé l'intégralité de la démarche et a rendu un avis favorable au lancement du projet. Ce protocole, ainsi que l'avis du comité d'éthique, sont joints à la convention de recherche, afin que la déléguée à la protection des données de l'université de Rouen Normandie puisse en vérifier la conformité.

Calendrier de sa mise en œuvre à l'université de Rouen Normandie dans le cadre de la vague 2

Étape 1 Engagement de principe.

Étape 2 Désignation de correspondant-es locaux, responsables de la mise en œuvre du projet, et acter leur rôle avec la présidence. Au sein de notre établissement, il sera composé de :

- une personne ayant une position décisionnelle dans l'administration de l'établissement
- les chargées de mission égalité/diversité
- un.e enseignant.e chercheur.e de l'établissement spécialiste des politiques de luttés contre les discriminations
- une personne de l'OVEFIP.

Les correspondant-es locaux seront les interlocuteur-ices directs de l'équipe ACADISCRI (représentée par deux chercheur.es dédiés à l'établissement) ; ils et elles assureront l'interface entre l'établissement et la coordination nationale de l'enquête.

Étape 3 Engagement juridique. Soumettre le projet de convention au service juridique, et l'analyse d'impact à la déléguée à la protection des données de l'établissement, à fin de validation. Puis faire signer la convention et la renvoyer pour co-signature au consortium ACADISCRI.

Étape 4 Définition du rétroplanning. L'établissement définira avec l'équipe ACADISCRI le calendrier pertinent pour la communication au sein de l'établissement et la collecte des données quantitatives. Celle-ci peut se dérouler, selon les contraintes de l'établissement, entre décembre 2021 et mai 2022.

Étape 5 Information des services qui seront ponctuellement sollicités pour la mise en place du projet :

SERVICE SOLLICITÉ	ACTION DEMANDÉE	CALENDRIER D'INTERVENTION
Présidence et correspondants locaux	Informers le CHSCT, les syndicats et la médecine préventive de l'engagement de l'établissement à faire l'enquête : transmission du lien vers le site web de l'enquête (https://acadiscri.parisnanterre.fr/) ou réunion ou courrier (modèle joint à la convention)	2 mois avant le lancement de l'enquête
Service informatique	Transmission des adresses mail sous forme de fichier Excel.	1 mois avant le lancement de l'enquête
Service RH	Livraison des données administratives sur le personnel (sexe, âge, nationalité...)	1 mois avant le lancement de l'enquête
Cellule Apogée	Livraison des données administrative sur les étudiant.es (sexe, âge, nationalité, niveau d'étude, discipline...)	1 mois avant le lancement de l'enquête
Service communication	Campagne de communication (ex : courriers, affiches, mails, réseaux sociaux, presse locale, etc.)	Entre 1 mois et 15 jours avant le lancement
	Diffusion sur les listes et supports de communication de l'établissement de l'annonce de l'enquête.	Une semaine avant le lancement, puis pour chacune des 3 relances par mails.
	Incitation à participer à l'enquête à l'attention des étudiants, des enseignants, et des BIATSS.	

Retombées anticipées et restitution des analyses

Première en France concernant l'ESR, cette enquête fera l'objet de communications orales, d'un colloque de clôture et de publications au niveau national et international (au minimum un dossier de revue et un ouvrage collectif). Afin d'éviter les éventuels effets de "mauvaise publicité", l'équipe de coordination nationale s'engage à ne restituer dans les communications orales et les publications écrites que des résultats au niveau global, et jamais à l'échelle d'un seul établissement.

Toutefois, une restitution spécifique sur la situation singulière dans chaque établissement sera proposée, en concertation avec la gouvernance de l'établissement, afin de contribuer à un diagnostic local et de participer à l'amélioration des dispositifs et actions déjà mis en place. Cette restitution est néanmoins conditionnée par un seuil minimum de 1 000 répondant.e.s pour la sous-population enquêtée des étudiant.e.s, et de 500 répondant.e.s pour celle des personnels), pour des raisons d'anonymisation ainsi que de fiabilité des données. S'agissant d'une enquête d'envergure nationale, les données globales appartiendront d'abord à l'équipe de coordination nationale. Toutefois, chaque partenaire (équipe locale de recherche contribuant au travail d'enquête de terrain) pourra accéder aux données, sous des conditions à préciser, à des fins d'exploitation et de publication. Dans une logique de bien commun et d'intérêt général, quarante-huit (48) mois à compter de la fin de la dernière collecte, les données seront librement accessibles publiquement via le portail Quételet (<http://quetelet.progedo.fr>).

Moyens à prévoir pour la réalisation de l'action n° 19

- Temps de travail des chargées de mission
- Temps de travail de l'OVEFIP et la cellule APOGEE
- Temps de travail de la DRH
- Temps de travail de la direction de la communication
- Vacances étudiantes pour les relances téléphoniques.

**UNIVERSITÉ
DE ROUEN
NORMANDIE**



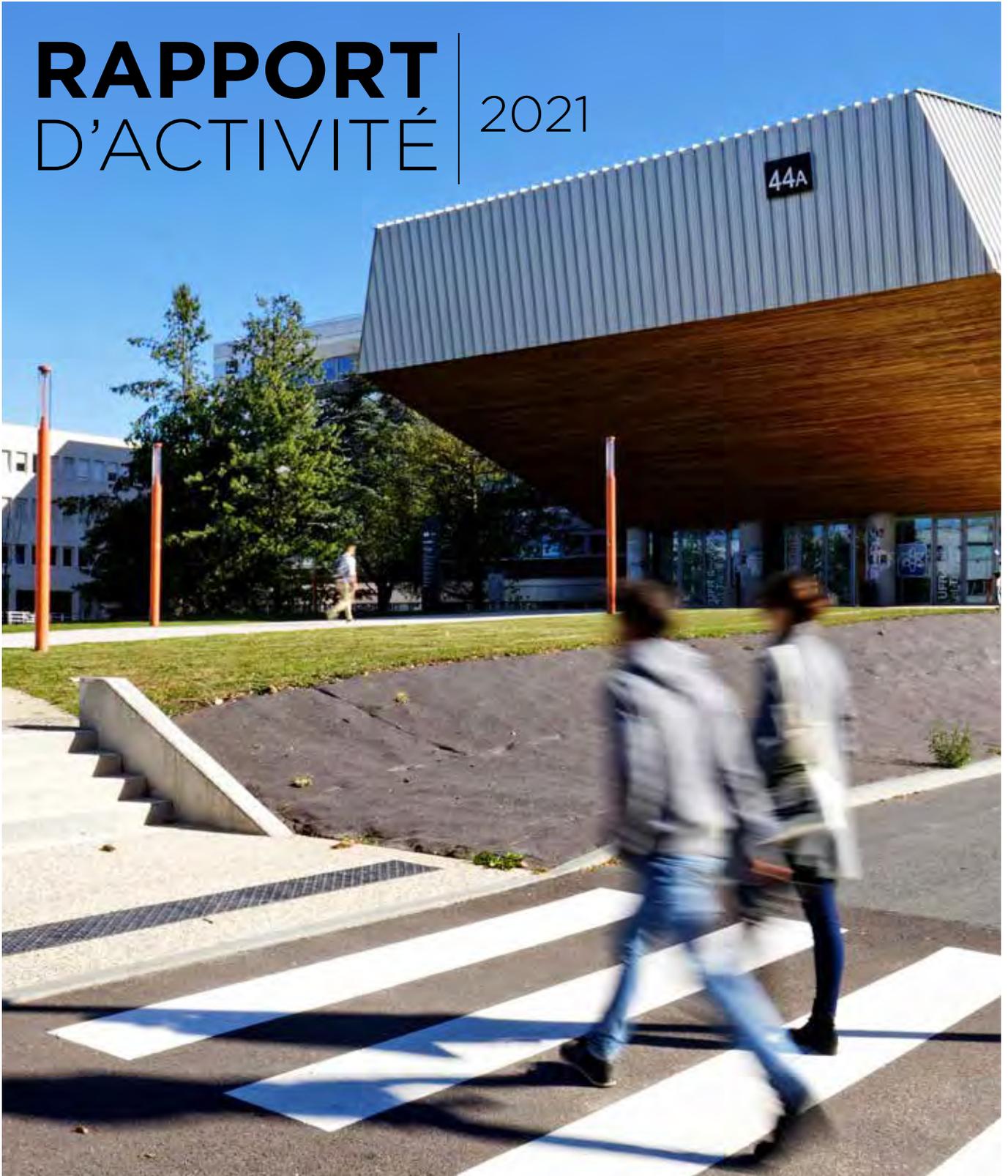
1 RUE THOMAS BECKET
76 130 MONT-SAINT-AIGNAN
UNIV-ROUEN.FR



2. Rapport d'activité de l'établissement - Rubrique DD&RS

RAPPORT D'ACTIVITÉ

2021



UNIVERSITÉ DE ROUEN NORMANDIE

Recherche et Développement durable

Un **groupe de travail recherche DD&RS** a été mis en place pour faciliter l'intégration des objectifs de l'ONU dans la politique de recherche de l'URN. Une **première enquête** a été réalisée sur les laboratoires de recherche afin d'**identifier les projets de recherche** de l'Université **en lien avec les 17 ODD** de l'ONU (plus de 150 projets), et d'**établir une cartographie complète sur la recherche**.

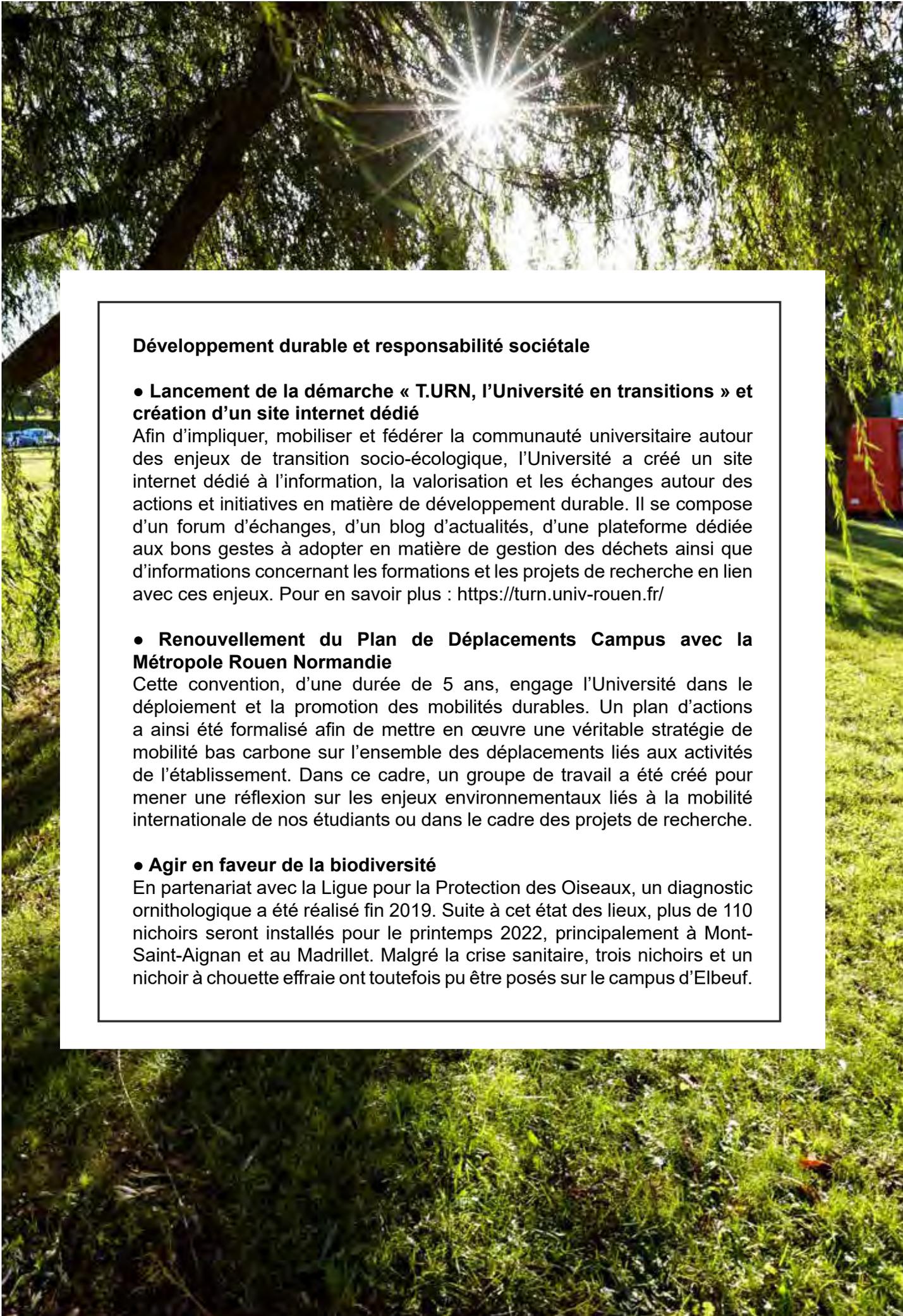
Le groupe de travail va réfléchir sur les projets à mettre en place, la meilleure façon d'**accompagner la mise en œuvre de mesures incitatives pour fédérer autour du DD&RS en recherche** (du court au long terme), se préparer à **répondre aux appels à projets structurants et transdisciplinaires** et, pour les projets davantage disciplinaires, **prendre en compte le volet DD&RS**.

De même, un groupe de travail spécifique avec les **Écoles Doctorales** va permettre de créer **24 heures de formation DD&RS** (modules de 3h à 6h), comme par exemple : « Changements climatiques et énergies », « Impacts de la RS sur les finances », « Les enjeux liés à l'érosion de la biodiversité », « La consommation et les déchets », « Les enjeux de la consommation responsable : questionner l'acte d'achat ».

Cette thématique a déjà été portée lors du dernier séminaire normand « Les Doctoriales » - PEPITE et CY Entreprendre, qui s'est tenu à l'URN du 12 au 16 avril 2021. L'objectif des rencontres était d'intégrer la dimension RSE et ODD dans le projet professionnel des doctorants afin d'augmenter leur employabilité.

Les chercheurs de l'URN sont également fortement impliqués dans les déclinaisons territoriales du GIEC :

- **le GIEC normand**, mis en place par la Région en 2019, qui a pour objectif de traduire les prévisions du GIEC international pour la Normandie
- **le GIEC LOCAL**, groupe d'experts locaux et indépendants constitué par la Métropole en 2018 pour travailler sur les questions d'adaptation au changement climatique.



Développement durable et responsabilité sociétale

- **Lancement de la démarche « T.URN, l'Université en transitions » et création d'un site internet dédié**

Afin d'impliquer, mobiliser et fédérer la communauté universitaire autour des enjeux de transition socio-écologique, l'Université a créé un site internet dédié à l'information, la valorisation et les échanges autour des actions et initiatives en matière de développement durable. Il se compose d'un forum d'échanges, d'un blog d'actualités, d'une plateforme dédiée aux bons gestes à adopter en matière de gestion des déchets ainsi que d'informations concernant les formations et les projets de recherche en lien avec ces enjeux. Pour en savoir plus : <https://turn.univ-rouen.fr/>

- **Renouvellement du Plan de Déplacements Campus avec la Métropole Rouen Normandie**

Cette convention, d'une durée de 5 ans, engage l'Université dans le déploiement et la promotion des mobilités durables. Un plan d'actions a ainsi été formalisé afin de mettre en œuvre une véritable stratégie de mobilité bas carbone sur l'ensemble des déplacements liés aux activités de l'établissement. Dans ce cadre, un groupe de travail a été créé pour mener une réflexion sur les enjeux environnementaux liés à la mobilité internationale de nos étudiants ou dans le cadre des projets de recherche.

- **Agir en faveur de la biodiversité**

En partenariat avec la Ligue pour la Protection des Oiseaux, un diagnostic ornithologique a été réalisé fin 2019. Suite à cet état des lieux, plus de 110 nichoirs seront installés pour le printemps 2022, principalement à Mont-Saint-Aignan et au Madrillet. Malgré la crise sanitaire, trois nichoirs et un nichoir à chouette effraie ont toutefois pu être posés sur le campus d'Elbeuf.

L'OBTENTION DU LABEL DD&RS



L'université de Rouen Normandie est engagée depuis plus d'une dizaine d'années en faveur du développement durable par l'action de l'ensemble de ses services, laboratoires et composantes pédagogiques, et particulièrement grâce au travail de la Mission Développement durable et Responsabilité sociétale : économie d'énergies et maîtrise des flux, Plan vert en 2012, plan de déplacement en partenariat avec la Métropole Rouen Normandie, etc.

L'établissement a fait partie des **premières universités françaises à obtenir le label DD&RS – Développement Durable et Responsabilité Sociétale, en septembre 2020**. Ce dispositif de labellisation permet d'évaluer les pratiques de l'établissement en la matière, dans les domaines suivants : **gouvernance, recherche, formation,**

gestion de l'environnement, politique sociale et ancrage territorial. Il récompense ainsi son investissement dans la démarche DD&RS pour les actions de l'ensemble des services, unités de recherche et composantes pédagogiques de l'Université.

Ce label représente une nouvelle étape dans la politique de développement durable engagée par l'Université depuis plus de dix ans. À cette occasion, deux événements ont été organisés lors de la journée du 15 octobre 2020 afin de valoriser auprès de la communauté universitaire et de ses partenaires les multiples actions en faveur du développement durable, dans le cadre du lancement de la démarche « **T.URN, l'Université en transitions** ».

3. Bilan santé et sécurité au travail

BILAN SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Année 2021

Table des matières

1.	LES ÉVÈNEMENTS IMPACTANTS DE 2021.....	3
2.	LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION	4
2.1.	LE COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	4
2.1.1.	FONCTIONNEMENT.....	4
2.1.2.	GROUPE DE TRAVAIL.....	5
2.2.	LA MÉDECINE DE PRÉVENTION	5
2.3.	LA DIRECTION DE LA PRÉVENTION DES RISQUES (DPR).....	6
2.3.1.	LES MISSIONS DE LA DPR.....	6
2.3.2.	FONCTIONNEMENT.....	6
2.3.3.	PROJETS ET ACTIONS MARQUANTES DE LA DPR EN 2021	7
•	ORGANISATION DE LA GESTION DE CRISE	7
•	RENOUVELLEMENT DU PARC DES DÉFIBRILLATEURS	7
•	PRÉPARATION DE L'INSPECTION SANTÉ SÉCURITÉ.....	7
•	AMÉLIORATION PERMANENTE DE LA GESTION DES DÉCHETS DANGEREUX	7
2.4.	LA PRÉVENTION EN COMPOSANTE ET DE PROXIMITÉ.....	8
2.4.1.	LES ANIMATEURS DE LA PRÉVENTION	8
2.4.2.	LES ASSISTANTS DE PRÉVENTION	8
2.4.3.	LES SAUVETEURS SECOURISTES DU TRAVAIL.....	10
3.	LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUER)	11
4.	BILAN DU PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION 2021	13
5.	LES DÉPENSES EN MATIÈRE DE PRÉVENTION	14
5.1.	BUDGET PRÉVENTION DE L'ÉTABLISSEMENT.....	14
5.2.	BUDGET 2021 COVID 19	15
6.	LES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES.....	16
6.1.	TYPES D'ACCIDENTS	16
6.2.	SIÈGE DES LÉSIONS.....	16
6.3.	LIEUX ET HORAIRES DES ACCIDENTS.....	17
7.	LA SÉCURITÉ INCENDIE	18
7.1.	EXERCICE D'ÉVACUATION	18
7.2.	COMMISSIONS DE SÉCURITÉ.....	19
7.3.	MANIFESTATIONS EXCEPTIONNELLES.....	19
8.	GESTION DES DÉCHETS.....	21
8.1.	DÉCHETS DANGEREUX.....	21
8.2.	DEEE - DÉCHETS D'ÉQUIPEMENT ÉLECTRIQUE ET ÉLECTRONIQUE.....	22

1. Les évènements impactants de 2021

L'année universitaire 2020 / 2021 est marquée par la crise sanitaire. La Direction de la Prévention des Risques assure tout au long de cette année universitaire le suivi des protocoles sanitaires nécessaires à la continuité d'activité de l'université. À ce titre, l'université ne ferme pas, contrairement au confinement du printemps 2020, malgré des périodes où la présence des usagers sur les sites est fortement réduite.

L'ensemble de la gestion de la crise sanitaire est mené en concertation avec le CHSCT de l'établissement et en lien avec les partenaires de l'établissement.

Les consignes sanitaires font l'objet d'une adaptation régulière en fonction des directives et des mesures sanitaires définies dans l'enseignement supérieur. Les équipements de protection individuelle sont fournis pour assurer la protection des personnels lors de leur présence à l'université. Du gel hydroalcoolique est distribué et mis à disposition de toutes et tous, usagers inclus. Environ 20 000 masques en tissus et 300 000 masques jetables (masques dits « chirurgicaux »), tous de catégorie UNS1 conformément aux exigences en vigueur, sont également fournis.

2. Les acteurs de la prévention

2.1. Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

2.1.1. Fonctionnement

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se compose de représentants de l'administration, de représentants des personnels et de représentants des usagers. Le médecin du travail et la conseillère de prévention assistent aux réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. L'inspecteur santé et sécurité au travail peut assister aux travaux du CHSCT.

Au cours de l'année 2021, le CHSCT se réunit 8 fois, dont 5 séances exceptionnelles (liées à la gestion de la crise sanitaire).

Les membres du CHSCT procèdent à intervalles réguliers à la visite des services relevant de leur champ de compétence. Ils bénéficient pour ce faire d'un droit d'accès aux locaux, dans le cadre des missions qui leur sont confiées.

En 2021, le CHSCT procède à 5 visites au sein de l'établissement :

- Les PURH – 01/04/2021
- Le bâtiment Michel Serres – 06/05/2021 (visite initialement prévue en 2020, reportée du fait de la crise sanitaire)
- L'UFR Santé – 24/06/2021
- Le laboratoire ECODIV – 16/09/2021
- La direction du Service Commun de la Documentation – 18/11/2021 (située dans le bâtiment Blondel)

Un personnel de l'université peut saisir le CHSCT, s'il estime que ses conditions de travail ne sont pas, ou plus, en adéquation avec le poste qu'il occupe.

Au cours de l'année 2021, le CHSCT est saisi 7 fois.

La Direction de la Prévention des Risques, en collaboration avec le CHSCT, procède à une enquête à l'occasion :

- de chaque accident de service grave ou de maladie professionnelle ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu être évitées.
- de chaque accident de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail, ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction, ou à des fonctions similaires.

L'enquête conduite par la DPR et les membres du CHSCT a pour vocation de mettre en évidence les facteurs objectifs ayant concouru à la réalisation de l'accident dans le but d'engager une réflexion sur les moyens d'actions envisageables pour éviter des accidents similaires.

Au cours de l'année 2021, il n'y a pas d'enquête menée par la DPR et le CHSCT.

2.1.2. Groupe de travail

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

Au cours de l'année 2021, les membres du CHSCT participent à un groupe de travail relatif à l'obtention du label HRS4R.

2.2. La Médecine de Prévention

Avec le décret n° 2020-647 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique de l'État, le médecin de prévention est dorénavant appelé médecin du travail.

En 2021, le service de médecine de prévention est composé de :

- Un médecin du travail à temps complet
- Une infirmière de prévention, CDI à 70%
- Une assistante sociale des personnels titulaire à temps complet
- Une secrétaire, contractuelle à temps complet

En 2020, une convention est signée avec un cabinet de psychologie et de médiation pour la mise en place de consultation individuelle spécialisée en clinique du travail. Une psychologue du travail reçoit donc les agents nécessitant un suivi spécifique et ponctuel.

Le médecin du travail assiste au CHSCT, où il présente annuellement un rapport d'activité. Il participe aux enquêtes d'accidents du travail. Il réalise également des études de poste conjointes ou non avec la DPR.

Une réunion de concertation entre la DRH, la DRH adjointe/correspondante handicap, l'assistante sociale et le médecin du travail a lieu tous les deux mois. Ces réunions permettent d'intervenir conjointement sur les demandes, difficultés d'agents ou plus largement à l'échelle d'un service ou d'une composante. C'est également l'occasion d'aborder les questions d'ordre plus général sur le fonctionnement de la médecine de prévention.

Des actions de prévention pour la santé des agents s'organisent chaque année par le service de médecine de prévention telles que :

- Semaine de l'audition
- Atelier de prévention pour le bien-être et la qualité de vie au travail
- Campagne de vaccination anti grippe
- Mois sans Tabac en Novembre

Au cours de l'année 2021, le service de médecine de prévention met en place un nouveau logiciel – KITRY – pour le suivi des agents. Cette installation s'accompagne de formations.

Durant cette même année, la médecine de prévention reste sollicitée avec la pandémie (gestion et suivi des personnes vulnérables, accompagnement des agents se sentant en difficulté psychologique, ...).

2.3. La Direction de la Prévention des Risques (DPR)

2.3.1. Les missions de la DPR

La DPR est une direction transversale de l'établissement qui a pour rôle de définir et coordonner la mise en œuvre de la politique de prévention de l'établissement.

Cette politique est alimentée par le document unique d'évaluation des risques de l'Université de Rouen Normandie ainsi que par les retours d'expérience et par la réglementation. Le CHSCT de l'établissement et les orientations stratégiques du CHSCT du ministère sont également pris en compte.

Cette politique se décline sous la forme d'un programme pluriannuel de prévention des risques, qui décrit les grandes actions à mener. Ce programme est validé annuellement par le CHSCT.

La DPR pilote également des projets structurants pour la prévention des risques au sein de l'URN.

Afin de mettre en œuvre les différentes actions dont elle a la charge, la DPR anime et s'appuie sur un réseau de préventeurs en composante et sur un réseau d'assistants de prévention.

La DPR a également un rôle d'animation et de conseil en matière de prévention des risques auprès de l'ensemble des composantes et services.

Cela se décline par exemple, au travers d'actions conjointes avec le CHSCT et/ou le médecin du travail et du SUMPPS (visite du CHSCT, enquête d'accident de travail, groupe de travail thématique) ou d'intervention comme des visites de prévention ou des études ergonomiques de poste.

2.3.2. Fonctionnement

En 2021, la DPR compte 4 agents rattachés hiérarchiquement à la directrice :

- 0,8 ETP, catégorie A – IGR : directrice de la DPR et également conseillère de prévention de l'établissement, pilotage du DUER, du suivi du programme annuel de prévention, référente sur le risque biologique, suivi et pilotage d'actions transversales
- 1 ETP, catégorie A - IGE : directeur adjoint, coordinateur du Service Compétent en Radioprotection, référent sur les aspects organisationnels de la sécurité incendie, le risque chimique, le risque électrique ainsi que les installations classées pour l'environnement et les installations de CVC, référent Covid-19.
- 0,8 ETP, catégorie A – ASI : coordinatrice du réseau des SST, pilotage de la mise en œuvre du PPMS risques majeurs (industriels et naturels), référente en gestion de crise, pilotage de l'évaluation ATEX, référente pour les risques équipements sous pression, le gaz, gestionnaire des déchets dangereux, réglementation Transport de Matières Dangereuses.
- 1 ETP, catégorie B – TECH : rattachée à la DPR mais intervenant à 0,8 ETP à l'UFR de Santé et 0,2 ETP à la DPR (jusqu'au 31/08/2021).
- 0,6 ETP, catégorie A – ASI : assistante de direction, en support à la DPR sur le volet administratif et sur la gestion de projet ainsi que secrétaire administrative du CHSCT.

2.3.3. Projets et actions marquantes de la DPR en 2021

- **Organisation de la gestion de crise**

La DPR et le service sûreté co-rédigent un guide de gestion de crise à destination de la direction de l'université, prenant en compte tous les types de crises pouvant être rencontrées par l'établissement. Ce guide est complété par une formation de l'équipe de direction et des membres de la cellule de crise ainsi que d'un exercice.

Par ailleurs, la mise en place des procédures de gestion de crise continue d'être déclinée sur l'ensemble des composantes de l'établissement pour que des cellules de crise locales soient opérationnelles.

- **Renouvellement du parc des défibrillateurs**

L'université est dotée de défibrillateurs depuis 2008. Ces défibrillateurs étant devenus obsolètes, l'ensemble du parc est remplacé en 2020. Le remplacement de ce parc permet de mener une nouvelle réflexion sur les emplacements des défibrillateurs pour garantir un accès plus rapide en cas d'urgence.

Afin de répondre à la nouvelle réglementation, les 29 défibrillateurs bénéficient d'un contrat de maintenance annuelle qui vient compléter la procédure de maintenance mensuelle réalisée par les coordonnateurs SST, qui est déjà en place.

- **Préparation de l'inspection santé sécurité**

La dernière inspection santé sécurité a eu lieu en 2016.

Une inspection santé sécurité organisée par le ministère est prévue en mars 2021. Un travail d'auto-évaluation de la mise en œuvre de la prévention des risques à l'université est réalisé en collaboration avec la direction de l'établissement, la DRH, le médecin du travail et le CHSCT. Le travail préparatoire est effectué et des documents sont transmis aux inspecteurs en prévision de leur venue.

Cependant, cette inspection n'a pas lieu et est reportée à une date qui reste à déterminer.

- **Amélioration permanente de la gestion des déchets dangereux**

Le marché déchets dangereux a été renouvelé en 2020 et les mêmes prestataires ont été retenus. Des réunions de mise en place du marché sont organisées avec les prestataires afin de rappeler les attentes et les besoins de l'établissement.

2 sessions de formation au tri des déchets chimiques sont organisées en mai et juin 2021 par le prestataire et réunissent 112 agents issus des laboratoires et départements de l'UFR Sciences et Techniques, de l'UFR Santé et des IUT de Rouen et Évreux.

2.4. La prévention en composante et de proximité

2.4.1. Les animateurs de la prévention

Pour la mise en œuvre de la politique de prévention de l'établissement, la DPR s'appuie sur des relais terrain, rattachés hiérarchiquement aux Directeurs Administratifs de Composantes ou de campus, et rattachés fonctionnellement à la DPR. Ce rattachement fonctionnel se fait via des lettres de missions sur des projets bien identifiés.

Ils sont en charge de décliner sur le terrain des actions en lien avec la politique de prévention de l'établissement à l'échelle des composantes. Ils sont également les relais de proximité pour la réalisation des contrôles périodiques, la mise en œuvre d'actions locales. Ils animent la politique de prévention et coordonne le réseau des assistants de prévention et des SST de leur composante.

Ces préventeurs sont répartis comme suit :

- Campus Évreux : 1 ETP, catégorie A - IGE
- UFR des Sciences et Techniques : 1 ETP, catégorie A – ASI
- Campus Pasteur : 1 ETP, catégorie B –TECH
- UFR de Santé : 0,8 ETP jusqu'au 31/08/2021, puis 1 ETP, catégorie B – TECH
- INSPE : 1 ETP, catégorie C – ADJ TECHN
- IUT de Rouen : 1 ETP, catégorie C – ADJ TECHN

2.4.2. Les assistants de prévention

Les assistants de prévention sont des relais au sein des laboratoires et services, ils sont formés et nommés par le directeur d'unité ou de service. Ils ont un rôle de relais, de supports des préventeurs en composantes et de la DPR. Ils animent également la démarche de prévention localement dans leur structure.

Deux documents permettent d'officialiser leurs missions :

- La lettre de nomination, permettant une officialisation des missions
- La lettre de cadrage, fixant la quotité de temps de décharge dédié à la mise en œuvre de leurs missions

Les assistants de prévention nommés se voient attribuer un complément indemnitaire d'un montant brut annuel de 565,60 euros. Ce complément est versé aux agents BIATSS titulaires et en CDI, au terme d'un année de fonction.

Au cours de l'année 2021, 77 assistants de prévention sont en fonction. Parmi eux, 68 ont une lettre de cadrage, et 73 ont une lettre de nomination. En outre, 14 agents employés par l'INSERM, le CNRS, et le CHU, occupent les fonctions d'assistant de prévention au sein d'unités mixtes.

Au cours de l'année 2021, 54,95% des assistants de prévention sont des femmes.

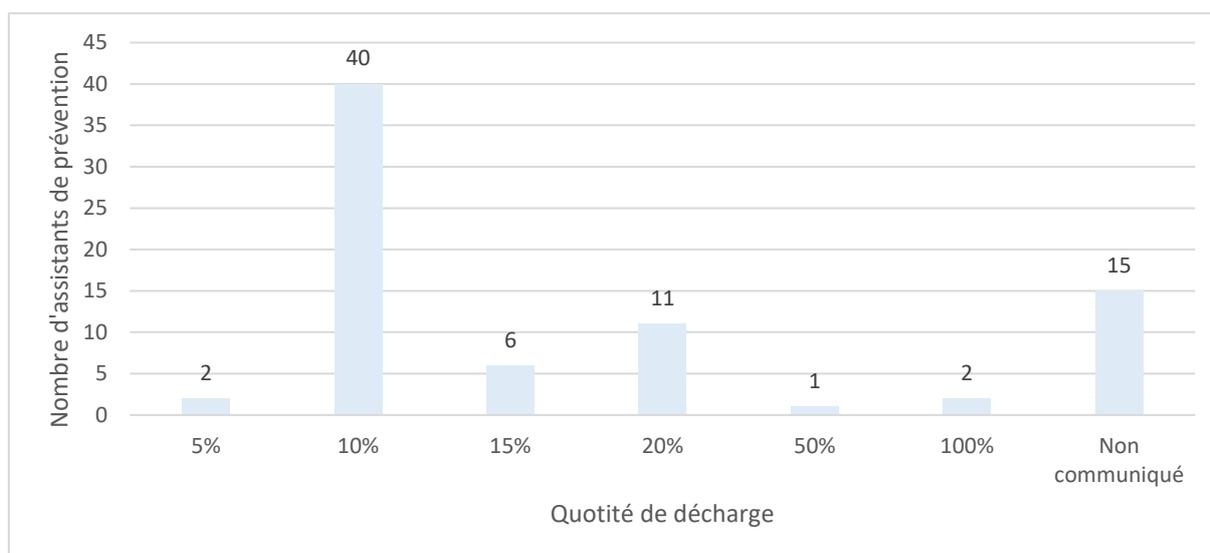
Parmi les assistants de prévention, 91% d'entre eux sont des BIATSS, les enseignants-chercheurs étant largement minoritaires dans ces fonctions.

Catégorie de personnel (personnels URN)	F	H	Total
Personnels BIATSS	35	35	70
Enseignants-chercheurs	3	2	5
Enseignants des 1 ^{er} et 2 nd degrés	2	-	2
Total	40	37	77

Les temps dédiés à la mission se répartissent comme suit :

- 48 agents disposent de 5% à 15% de décharge par semaine
- 11 agents disposent d'une décharge de 20% de leur temps de travail

- Répartition des temps de décharge des assistants de prévention employés par l'URN en 2021 -



Les assistants de prévention sont globalement moteurs et investis dans la mise en œuvre des actions de prévention au sein de leurs unités. Différents types d'actions sont mis en œuvre comme :

- Animation et rédaction de la démarche d'évaluation des risques professionnels
- Support d'accueil des nouveaux arrivants,
- Mise en place de procédure pour le suivi prévention des missions
- Suivi des vérifications règlementaires du matériel comme les autoclaves,
- Suivi et mise en œuvre des agréments comme en radioprotection, en travaillant conjointement avec la personne compétente en radioprotection

Le réseau des assistants de prévention se réunit en moyenne une fois par an. Au cours de l'année 2021, les assistants de prévention se réunissent une fois sur une demi-journée, regroupant 58 participants (64% des assistants de prévention). Différents points sont abordés :

- La gestion de crise (déploiement du PPMS et de la gestion de crise)
- L'évolution de l'étiquetage des déchets chimiques
- Le suivi d'exposition des étudiants
- Le plan d'action sorbonnes

2.4.3. Les Sauveteurs Secouristes du Travail

En 2021, l'université compte dans ses effectifs 2 formatrices SST, formées en 2014 et 2017. Elles animent pour l'établissement des sessions de formation initiale mais aussi les mises à jour des compétences SST. Cela permet d'adapter les formations aux problématiques de l'établissement, notamment dans le cadre de la présentation de la démarche de prévention et des exercices de mise en situation.

En 2021, l'université compte 349 SST formés et 5 agents formés au PSC1.

Pour animer ce réseau de SST, l'université compte 21 coordonnateurs SST au cours de l'année 2021, 2 restent à nommer. Les coordonnateurs STT distribuent les trousseaux SST et accueillent les personnes nouvellement formées. Ils gèrent les armoires de secours pour les blessures bénignes. Ils réalisent également la maintenance de premier niveau des défibrillateurs.

3. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER)

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

La Direction de la Prévention des Risques centralise les documents, les analyse pour en extraire les points d'urgence, les besoins en soutien financier ou d'intervention de la DPR ou d'autres services.

En 2021, le taux de retour des mises à jour est de 28 % - en baisse par rapport à 2019 (39 %) et 2020 (38 %). En cumulant les retours sur les trois dernières années, 67 % des unités de travail ont rédigé ou mis à jour leur évaluation des risques.

- Répartition des évaluations des risques reçues par structure en 2021 -

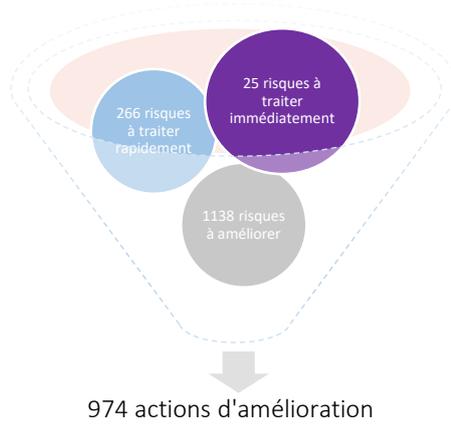
Structure	Nombre d'évaluations des risques reçues	Nombre d'évaluations des risques attendues
Affaires générales et services communs	3	21
UFR Droit, Sciences Économiques et Gestion	Pas de mise à jour en 2021	
UFR Lettres et Sciences Humaines	1	18
UFR Santé	10 (couvrant 80 % de l'UFR)	17
UFR Sciences de l'Homme et de la Société	Pas de mise à jour en 2021	
UFR Sciences et Techniques (MSA et Madrillet)	12	24
UFR STAPS	1	3
IUT d'Évreux	Pas de mise à jour en 2021	
IUT de Rouen	7	8
IAE	Pas de mise à jour en 2021	
IPAG	Pas de mise à jour en 2021	
INSPÉ	Pas de mise à jour en 2021	
Total	34	91

En 2021, 2 596 risques, déclinés selon 36 thématiques, et 974 actions d'amélioration, sont identifiés sur l'ensemble de l'université : 25 risques sont à traiter immédiatement et 266 rapidement.

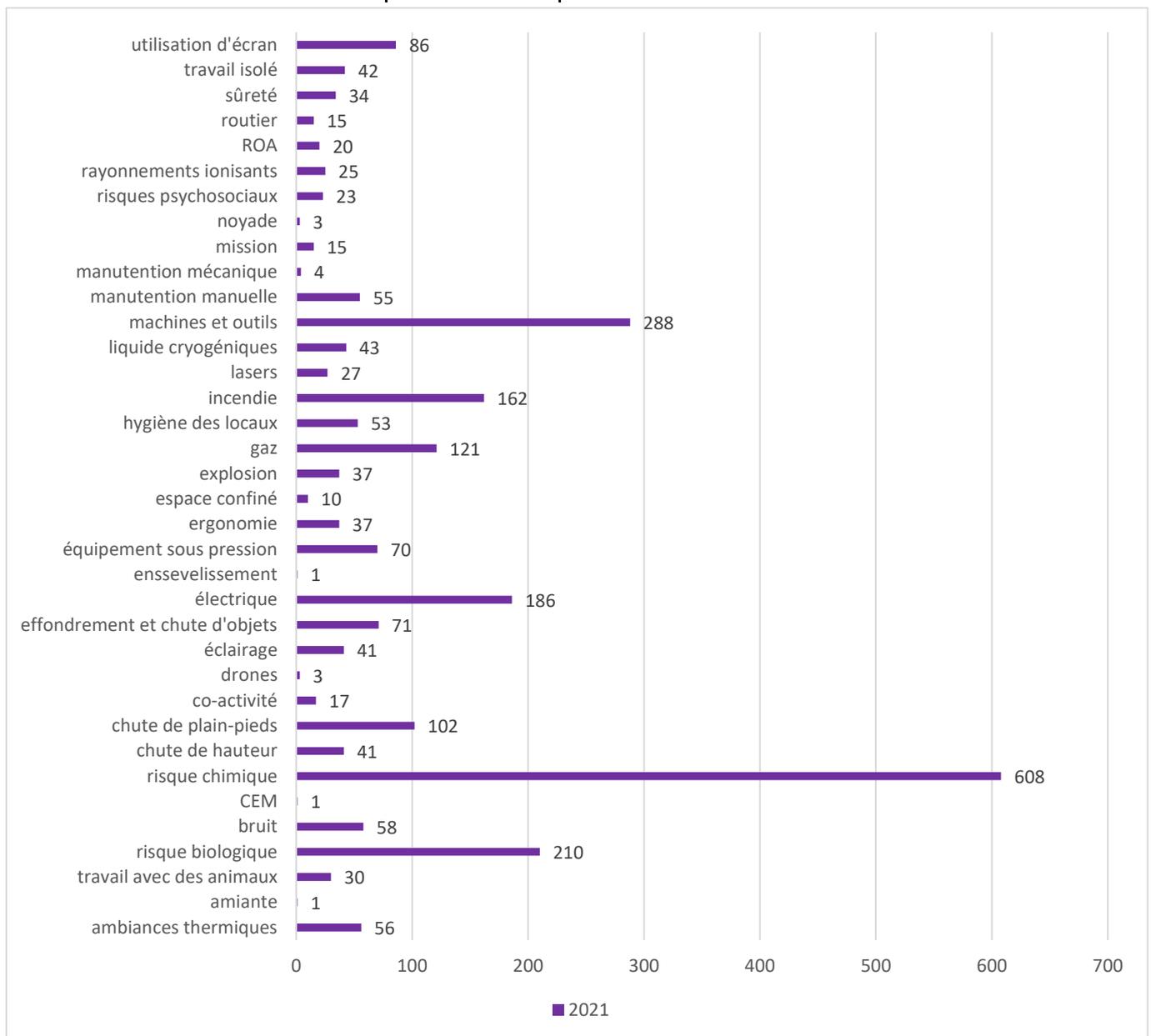
De façon générale, les risques majoritairement recensés sont :

- Le risque chimique
- Le risque incendie
- Le risque lié à l'utilisation de machines et d'outils de travail (incluant le matériel de laboratoire)
- Le risque biologique (notamment COVID)
- Le travail isolé (notamment COVID)
- Le risque lié à l'utilisation d'écran (notamment télétravail + COVID)

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



- Répartition des risques identifiés en 2021 -



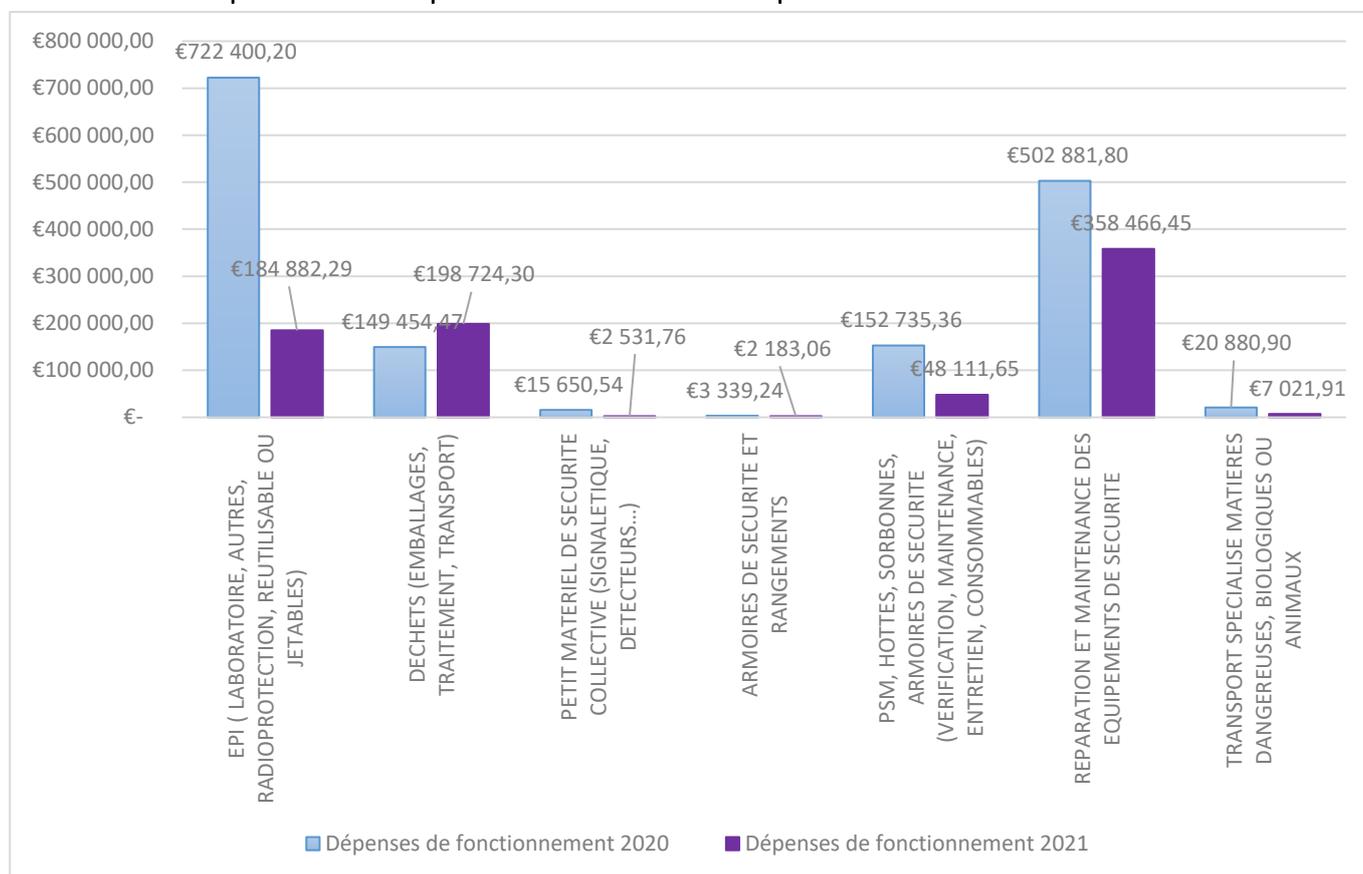
4. Bilan du programme annuel de prévention 2021

Le programme annuel de prévention et le bilan de l'année N-1 est rédigé et voté chaque année en CHSCT. Il est établi à partir des évaluations des risques remontées par les unités de travail, les évolutions réglementaires, ainsi que les préconisations du CHSCT de l'URN et du ministère. En 2021, plusieurs actions ne sont pas exécutées en raison de la persistance de l'épidémie de Covid-19, qui met en suspens plusieurs actions. Le programme annuel est reporté intégralement en 2022.

5. Les dépenses en matière de prévention

5.1. Budget prévention de l'établissement

- Répartition des dépenses de fonctionnement pour la sécurité en 2020 et 2021 -

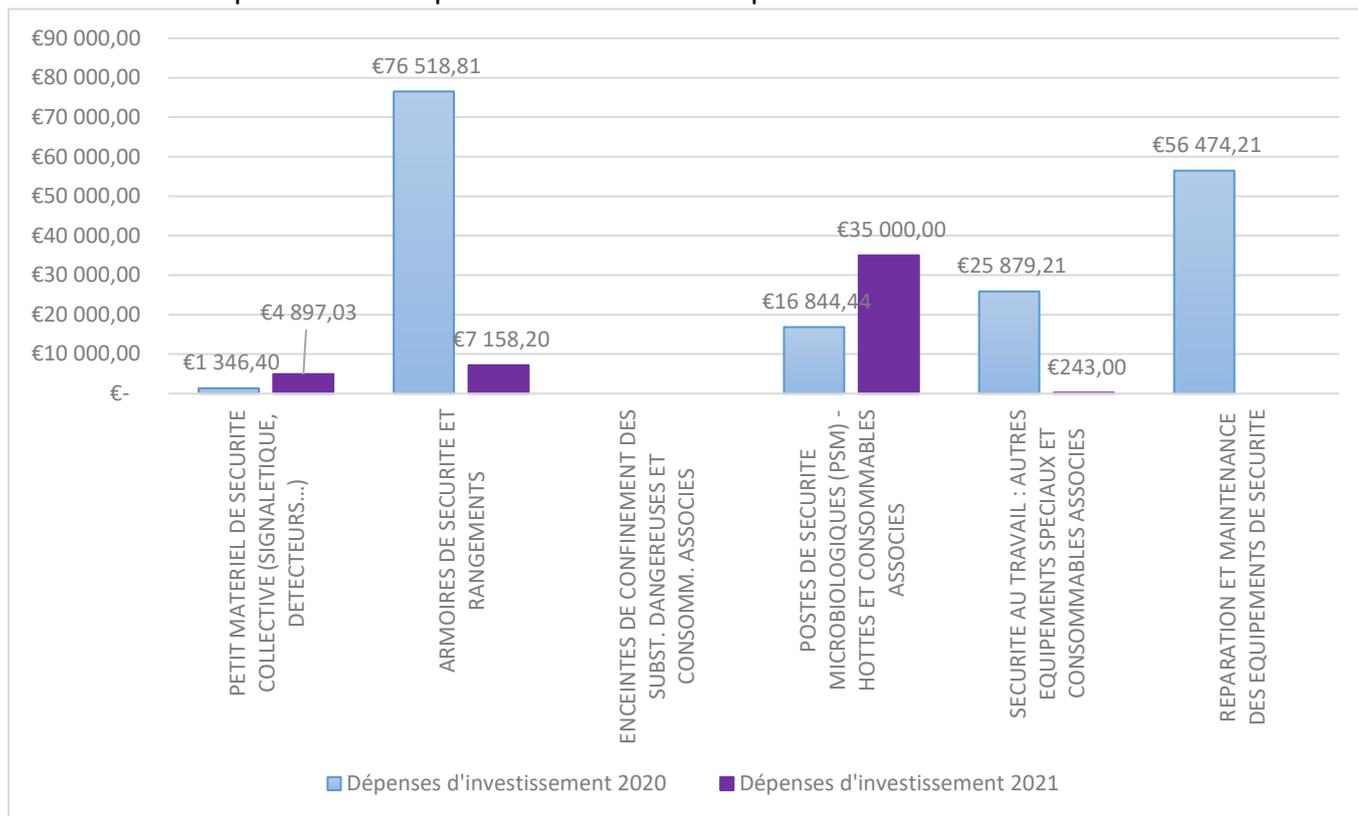


En 2021, le budget fonctionnement en sécurité s'élève à 801 921,42 euros – en diminution par rapport à 2020. L'augmentation du budget 2020 s'explique principalement par l'achat des EPI liés au COVID sur le dernier semestre 2020.

En 2021, le coût de traitement des déchets représente 75 % du budget de la DPR. Il comprend les emballages, le transport et le traitement des déchets chimiques, biologiques, radioactifs, électriques et électroniques.

Le transport spécialisé pour les matières dangereuses concerne des transports exceptionnels réalisés par les laboratoires de recherche. En effet, pour certains produits chimiques ou biologiques, la réglementation TMD (Transport de Matières Dangereuses) s'applique et entraîne des contraintes pour lesquelles l'établissement n'est pas équipé.

- Répartition des dépenses d'investissement pour la sécurité en 2020 et 2021 -



5.2. Budget 2021 COVID 19

Depuis l'année 2020, la commande des équipements de protection dans le cadre de la pandémie est centralisée par la DPR. Cette dernière a en charge l'achat et la distribution des masques lavables ; des masques jetables dits « chirurgicaux » ; des gels hydroalcooliques ; des masques inclusifs (fournis sur prescription médicale) ; des tests antigéniques, signalétique, rubalise... (en fonction des besoins et des évolutions des mesures sanitaires) ; de mesureurs de la qualité de l'air ; ...

L'ensemble de ces commandes s'élève à 76 882, 89 € sur l'année 2021.

6. Les accidents de travail et maladies professionnelles

6.1. Types d'accidents

Les accidents de travail incluent les accidents déclarés imputables des agents et doctorants.

Désignation	Nombre
Accident avec arrêt de travail	6
Accident sans arrêt de travail	7
Accident sans précision d'arrêt ou non	2
Total accident déclaré	15

Au cours de l'année 2021, la DPR ne mène aucune enquête conjointement avec le CHSCT.

6.2. Siège des lésions

Siège de la blessure	Nombre
Visage / tête	3
Œil	1
Voies respiratoires	-
Bras / épaule	2
Mains	4
Dos	1
Thorax	-
Bassin	1
Jambes	1
Pieds	2
Multiple	-
Autre	-

Au cours de l'année 2021, 8 des 15 accidents de travail sont liés à de la manutention et de la manipulation d'outils. Les blessures se localisent principalement aux mains, également au visage, au dos et au bassin.

Une autre source d'accident est la chute de plain-pied, que ce soit lors des accidents de trajet ou des accidents de travail ; elle impacte le plus fréquemment les chevilles et le visage.

6.3. Lieux et horaires des accidents

- Localisation des accidents du travail en 2021 -

Lieu	Nombre
Affaires générales / services communs	1
BU	-
CFC	-
UFR Santé	2
UFR Sciences et Techniques	6
UFR Droit	-
UFR Sciences de l'Homme et de la Société	1
UFR Lettres et Sciences Humaines	-
UFR STAPS	1
IUT de Rouen	1
IUT d'Évreux	-
INSPE	3

3 des accidents du travail de l'UFR Sciences et Techniques sont liés à de la manipulation.

2 des accidents du travail de l'INSPE sont liés à de la manutention.

- Répartition horaires des accidents du travail en 2021 -

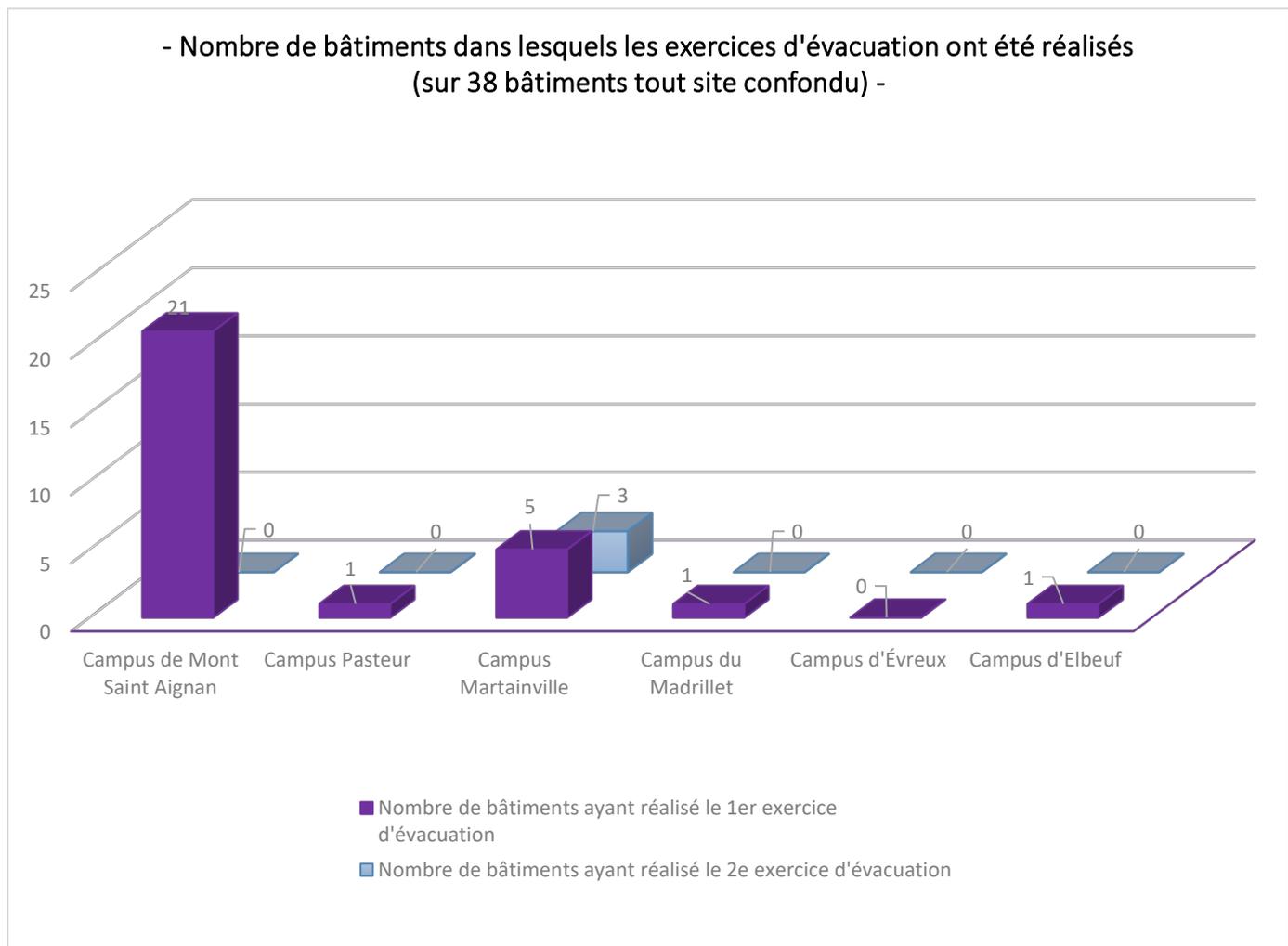
Horaire de survenance de l'accident	Nombre
Avant 9h	3
Entre 9h et 12h	5
Entre 12h et 14h	3
Entre 14h et 17h	4
Après 17h	-
Horaire non communiqué	-

7. La sécurité incendie

7.1. Exercice d'évacuation

Conformément à la réglementation applicable aux établissements recevant du public (ERP) de type R (établissement d'enseignement et de formation), des exercices pratiques d'évacuation doivent avoir lieu au cours de l'année scolaire ou universitaire. Le premier exercice doit se dérouler durant le mois qui suit la rentrée. Ces exercices ont pour objectif d'entraîner les étudiants et le personnel sur la conduite à tenir en cas d'incendie. Pour cela, ils doivent être représentatifs d'une situation réaliste préparée à l'avance et être l'occasion d'une information des étudiants et du personnel. Les conditions de leur déroulement et le temps d'évacuation doivent être consignés sur le registre de sécurité. L'université demande la réalisation de deux exercices par an, un à chaque semestre.

Le graphique ci-dessous recense le nombre de comptes-rendus d'exercice d'évacuation transmis à la DPR en 2020-2021.



Il est à noter que la bonne réalisation des exercices d'évacuation fait l'objet d'une vérification par la commission de sécurité de l'établissement qui passe périodiquement dans les bâtiments

soumis à la réglementation ERP. Certains bâtiments ont bien eu un exercice d'évacuation mais la DPR n'a pas été destinataire du rapport.

7.2. Commissions de sécurité

En 2021, 6 ERP (Établissement Recevant du Public) font l'objet d'une visite de la commission de sécurité. Sur ces 6 ERP, 2 reçoivent un avis défavorable à la poursuite de l'exploitation.

ERP concerné	Nombre de bâtiments	Avis émis par la commission	Date visite de la commission
Langevin	1	Favorable	08/06/2021
Lemery	1	Défavorable (lié au réseau azote)	19/10/2021
Blondel	1	Défavorable (lié au réseau gaz spéciaux)	19/10/2021
CURIB	1	Favorable	16/11/2021
Lettres 6A et 6B	2	Favorable	08/06/2021
Tilly	1	Favorable	18/06/2021

En fin d'année 2021, 5 ERP de l'Université sont soumis à un avis défavorable : la BU des Sciences (fermée au public en vue d'une démolition), la BU des Lettres, l'IRCOF (depuis juin 2020), le bâtiment Blondel et le bâtiment Lemery.

7.3. Manifestations exceptionnelles

Une manifestation exceptionnelle est un évènement culturel, sportif ou social qui sort du cadre des activités habituelles de l'université.

La mise à disposition d'un ou plusieurs locaux à un tiers extérieur ne peut être faite que sous réserve de l'obtention de l'autorisation administrative.

Les manifestations exceptionnelles sont soumises à la réglementation ERP (article GN6 et R3). Celle-ci impose, notamment, une demande d'autorisation auprès de la mairie concernée au moins 15 jours avant le début de la manifestation. Ce dossier doit être complété par l'organisateur de la manifestation et validé par le correspondant en prévention des risques et le directeur administratif de la composante, la DPR, le service sûreté et enfin par le Président de l'Université. L'organisateur utilisera ensuite ce dossier pour effectuer la demande d'autorisation auprès de la mairie concernée.

Au cours de l'année 2021, 63 dossiers de demande sont déposés auprès de la DPR.

Lieu	Nombre
Campus d'Évreux – site Navarre	3
IUT de Rouen – MSA	3
IUT de Rouen - Elbeuf	3
UFR Sciences et Techniques – MSA	9
UFR Sciences et Techniques – Madrillet	12
Bâtiment Michel Serres	2
UFR Lettres et Sciences Humaines	1
INSPE	1
Maison de l'université	-
UFR Santé	11
UFR STAPS	1
ESITech	-
PUST	12
Espaces extérieurs MSA	3
Tous sites	2
Total	63

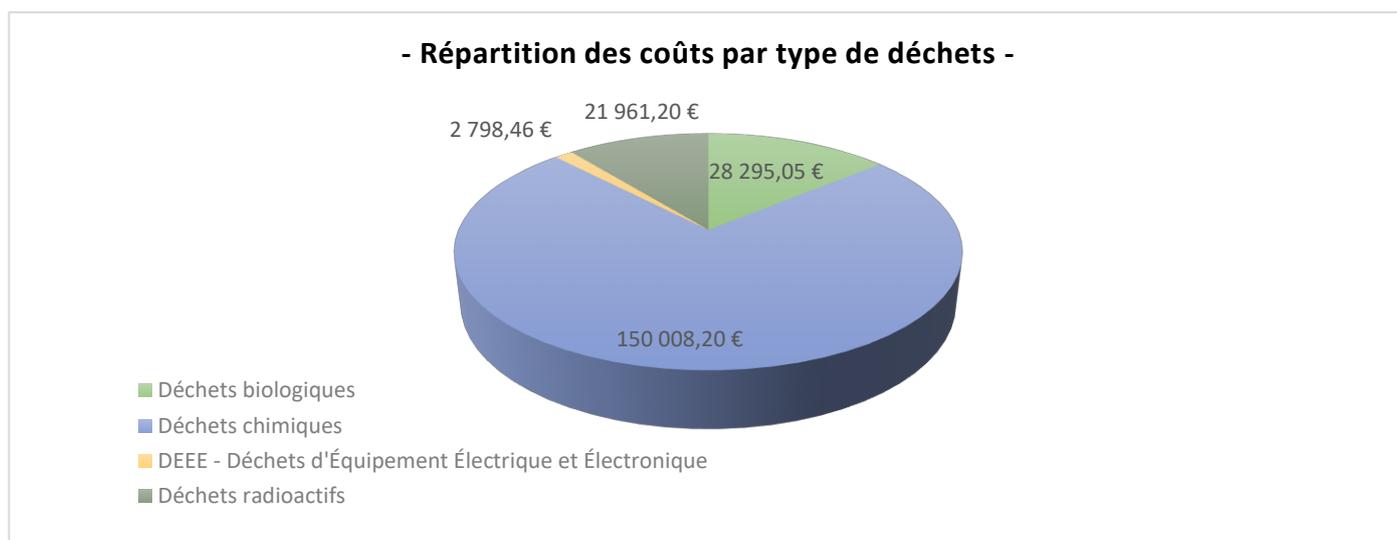
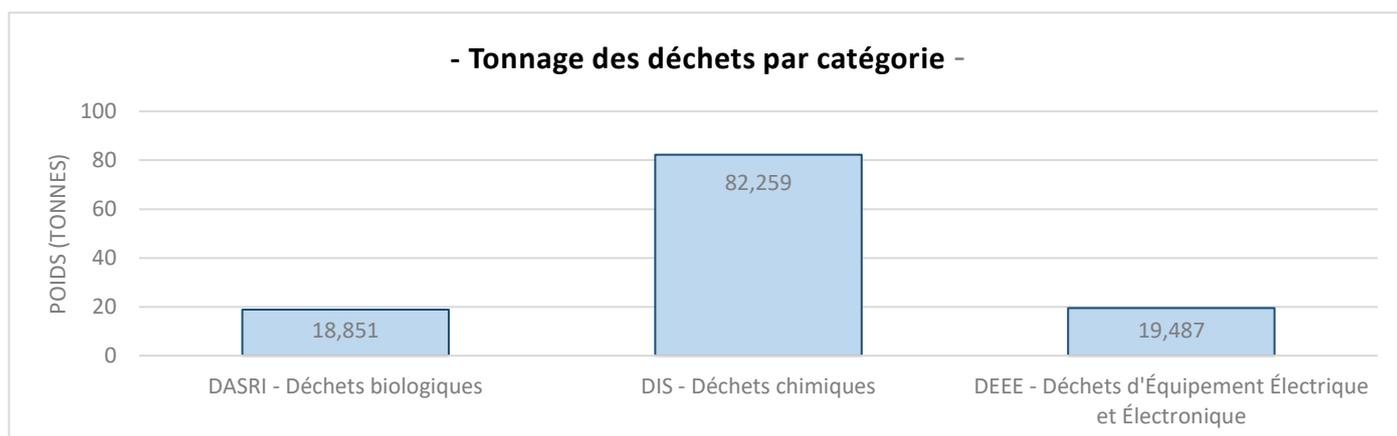
Au cours de l'année 2021, 12 dossiers concernent Modulo, 3 dossiers ont pour objet l'organisation d'un forum poursuite d'études, un dossier concerne l'organisation d'un forum vie étudiante et un dossier est relatif à la visite du campus de Mont Saint Aignan.

8. Gestion des déchets

8.1. Déchets dangereux

La collecte de certains déchets s'opère dans le cadre du marché « déchets dangereux », qui se compose de trois lots :

- Lot 1 : Les Déchets d'Activité de Soins à Risques Infectieux (DASRI) : regroupent les déchets biologiques générés par les laboratoires, (incluant les petits animaux, les piquants/coupants de type seringue, les déchets de type culture cellulaire, microbiologique, culture bactérienne, les fluides et organes, ...) et les services de médecine universitaire.
- Lot 2 : Les Déchets Industriels Spécifiques (DIS) : regroupent l'ensemble des déchets produits en laboratoire et par les services techniques. Ce sont essentiellement des produits dits chimiques. On y retrouve des solvants, des acides, des bases, des CMR (Cancérogènes, Mutagènes et Reprotoxiques) ou encore de la peinture ou des huiles minérales.
- Lot 3 : Les Déchets Industriels Banals (DIB) : il s'agit des encombrants.

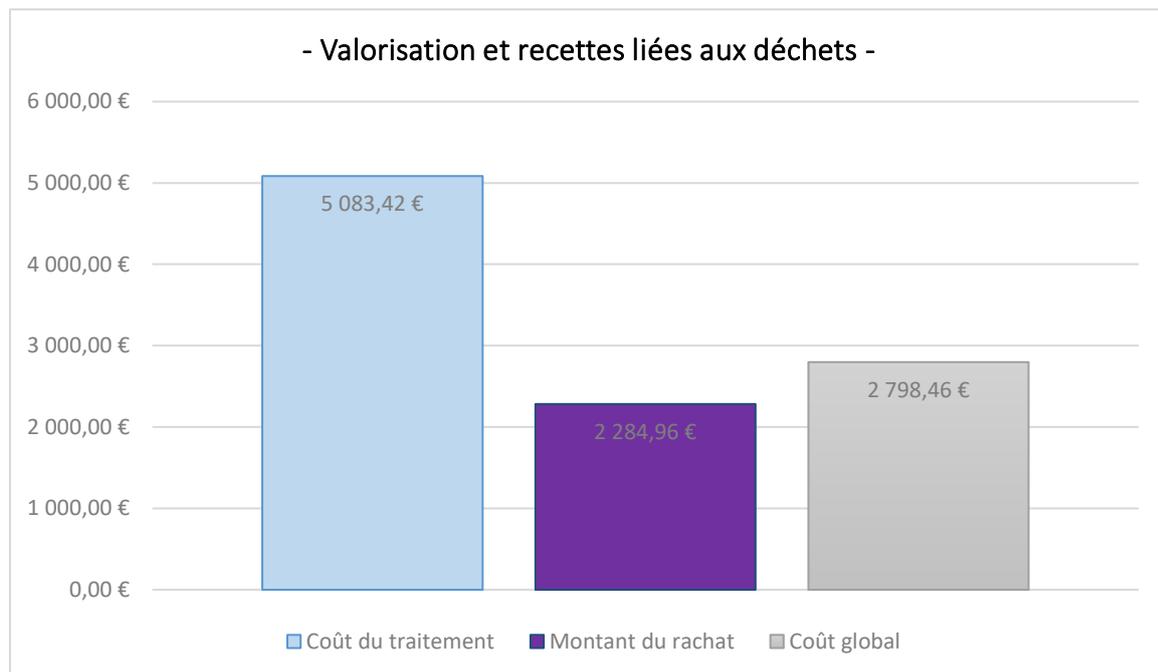


8.2. DEEE - Déchets D'Équipement Électrique et Électronique

La collecte des Déchets d'Équipement Électrique et Électronique (DEEE) s'effectue hors-marché. On y retrouve des DEEE informatiques et scientifiques (PSM, hottes, congélateurs, ...).

Suite à une négociation avec le prestataire de collecte des DEEE, certains matériels informatiques sont désormais rachetés par le prestataire. Il s'agit d'unités centrales, serveurs, routeurs et switch. Seuls les DEEE dits scientifiques restent à la charge de l'université.

Pour l'année 2021, le rachat des DEEE a permis d'économiser 2 284,96 € pour un coût de retraitement global des DEEE de 5 083,42 €, soit 45 % du coût généré par nos déchets.



En 2021, 5 collectes de DEEE informatiques et scientifiques (PSM, hottes, congélateurs, ...) sont programmées sur les sites de Martainville, d'Évreux, de Pasteur, de l'UFR Sciences et Techniques à Mont Saint Aignan et de l'INSPE.

Ces indicateurs ne prennent pas en compte les DEEE collectés par la DSI, qui font l'objet d'une procédure particulière.

**UNIVERSITÉ
DE ROUEN
NORMANDIE**  | 1 RUE THOMAS BECKET
76 130 MONT-SAINT-AIGNAN
UNIV-ROUEN.FR



@univ.rouen