

Rapport social unique

de l'université
de Rouen
Normandie

ANNÉE 2023

SOMMAIRE

Préambule	2
Édito	3
Précisions méthodologiques	4
Partie 1 : Emplois et effectifs	6
1. Emplois.....	7
2. Effectifs.....	10
3. Typologie et caractéristiques des effectifs de l'université	19
Partie 2 : Carrière	38
1. Recrutement.....	39
2. Parcours professionnels.....	41
3. Rémunérations	59
4. Départs	65
Partie 3 : Qualité de vie et conditions de travail.....	68
1. Transitions socio-écologiques.....	69
2. Temps de travail, congés des personnels, CET	72
3. Santé au travail.....	84
4. Prévention des risques professionnels	86
5. Handicap.....	96
6. Action sociale.....	98
Partie 4 : Vie institutionnelle	102
1. Gouvernance	103
2. Dialogue social.....	109
3. Contentieux et discipline.....	114
Glossaire	115
Annexes	123
1. Rapport d'activité de l'établissement - Rubrique DD&RS.....	124
2. Bilan santé et sécurité au travail	128

PRÉAMBULE

Le rapport social unique (RSU), qui succède au bilan social, est alimenté par une base de données sociales (BDS), accessible aux membres des comités sociaux d'administration.

Les références réglementaires...

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

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

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

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

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

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

- 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.

L'université de Rouen Normandie s'engage en faveur de la transition socio-écologique mais également en faveur de l'égalité Femmes Hommes. À travers ses diverses initiatives en matière de formations, de recherche, ou encore d'amélioration de la qualité de vie sur ses campus, elle s'engage activement dans une politique de développement durable, de responsabilité sociétale et d'inclusion.

Le rapport social unique (RSU), prévu par l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, demeure un outil incontournable dans notre stratégie en termes de gestion des ressources humaines et de la masse salariale. Ce document annuel constitue une référence qui reflète la diversité et la richesse de notre établissement, en mettant en lumière nos ressources humaines. C'est un outil essentiel du pilotage de la politique des ressources de l'établissement qui porte un regard sur les emplois, les effectifs, le recrutement, les rémunérations, les carrières, la formation, les conditions et modalités d'organisation du travail, l'hygiène et la sécurité, ainsi que sur l'action sociale au sein de notre établissement.

Notre rapport social unique (RSU) témoigne de notre engagement en faveur d'une gestion inclusive et maîtrisée des ressources humaines. Depuis notre dernier rapport social unique, les données incluent la distribution des rémunérations nettes ventilées par sexe, la répartition entre les contrats à durée déterminée (CDD) et les contrats à durée indéterminée (CDI), ainsi que la typologie des contrats pour les enseignants, garantissant des perspectives d'emploi stables et répondant aux besoins spécifiques de chaque domaine d'enseignement. De plus, la promotion des personnels BIATSS et enseignants, évaluée à travers l'indicateur des promouvables, ainsi que l'intégration de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA), soulignent notre engagement envers le développement professionnel, l'évolution de carrière et une rémunération juste.

Nous tenons à remercier très sincèrement la direction des ressources humaines pour son travail dans la collecte et l'analyse des données, garantissant la fiabilité et la pertinence de ce rapport, ainsi que l'ensemble des directions et services contributeurs.

Afin d'en favoriser une diffusion et une accessibilité maximales, le RSU est publié sur le site web de notre université. Nous vous souhaitons une bonne lecture.

Béatrice PATTE-ROULAND
Vice-Présidente Égalité Diversité Inclusion

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

PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

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

Le périmètre

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

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

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

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

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

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

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

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

La date d'observation

Les données sont arrêtées au 31 décembre 2023 (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.



1 | EMPLOIS ET EFFECTIFS

1. Emplois
2. Effectifs
3. Typologie et caractéristiques des effectifs de l'université

1. EMPLOIS

Les plafonds d'emplois

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

Catégorie de personnel	Budget initial 2021		Budget initial 2022		Budget initial 2023		Total 2023	Part de la catégorie / total (en %)
	Emplois sous plafond État (Plafond 1)	Emplois financés sur ressources propres (Plafond 2)	Emplois sous plafond État (Plafond 1)	Emplois financés sur ressources propres (Plafond 2)	Emplois sous plafond État (Plafond 1)	Emplois financés sur ressources propres (Plafond 2)		
BIATSS titulaires	695	-	685	-	691	-	691	26,55 %
BIATSS contractuels	242	114	232	118	228	160	388	14,91 %
BIATSS	937	114	917	118	919	160	1 079	41,45 %
Enseignants titulaires	1 058	-	1 049	-	1 062	-	1 062	40,80 %
Enseignants contractuels	317	74	346	90	323	139	462	17,75 %
Enseignants	1 375	74	1 395	90	1 385	139	1 524	58,55 %
Total université	2 312	188	2 312	208	2 304	299	2 603	
Plafond d'autorisations d'emplois État (Notification MESR)	2 356		2 355		2 357			

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

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

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

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

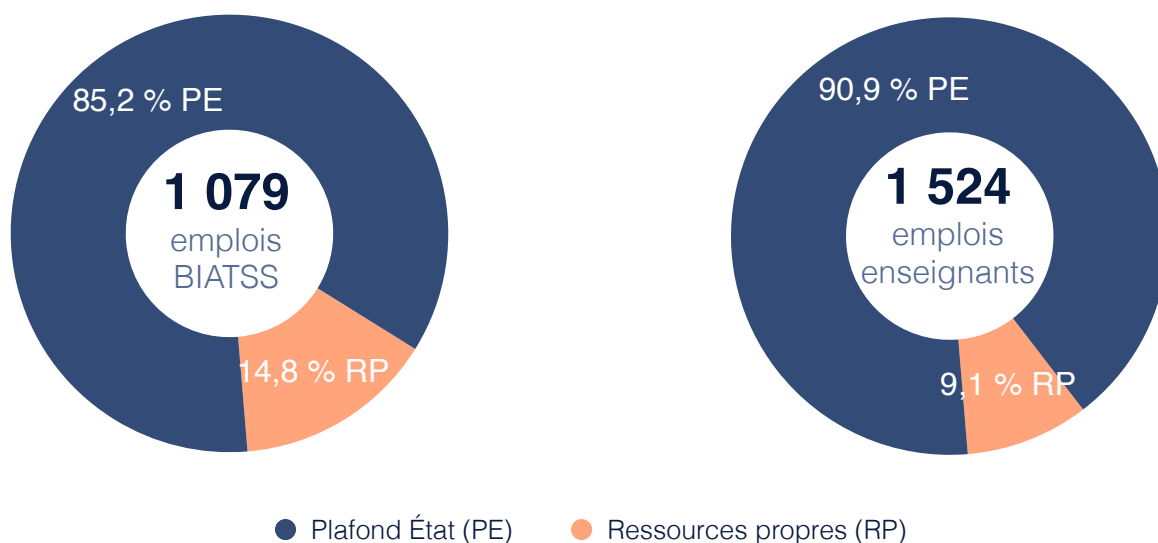
Au moment du vote du budget initial, le conseil d'administration de l'établissement fixe un plafond d'autorisations de l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement (plafond 1 + plafond 2).

Pour l'année 2023, le plafond d'emplois global de l'université voté au budget initial est de 2 603 ETPT.

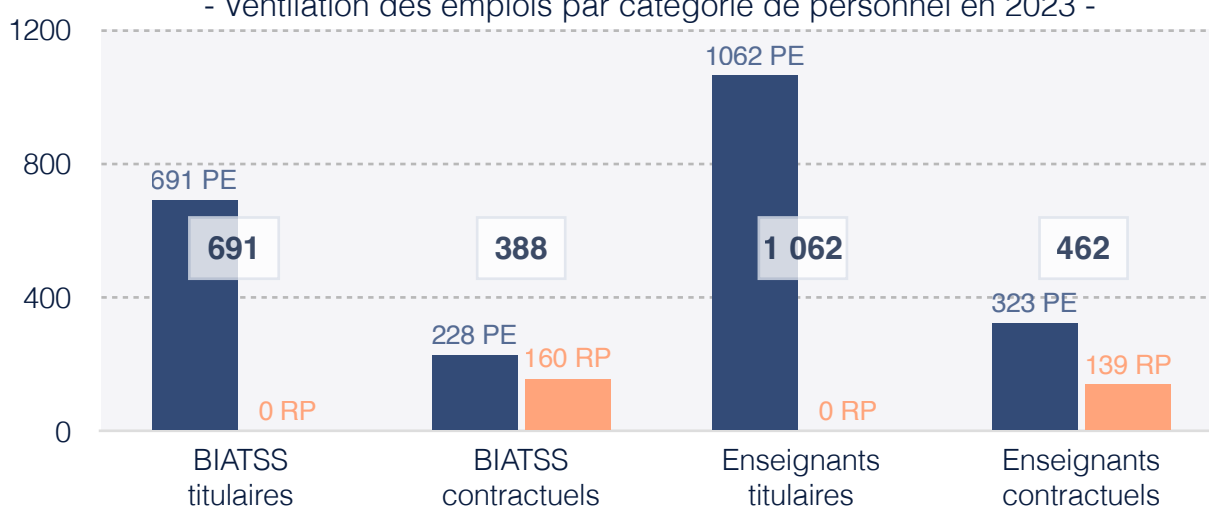
Il se compose :

- des emplois sous plafond État. En 2023, il s'établit à 2 304 ETPT pour un plafond autorisé par l'État à 2 357 ETPT
- des emplois sur ressources propres. En 2023, il s'établit à 299 ETPT, soit 11,49 % du plafond d'emplois global.

- Répartition des emplois par plafond d'emplois en 2023 -



- Ventilation des emplois par catégorie de personnel en 2023 -



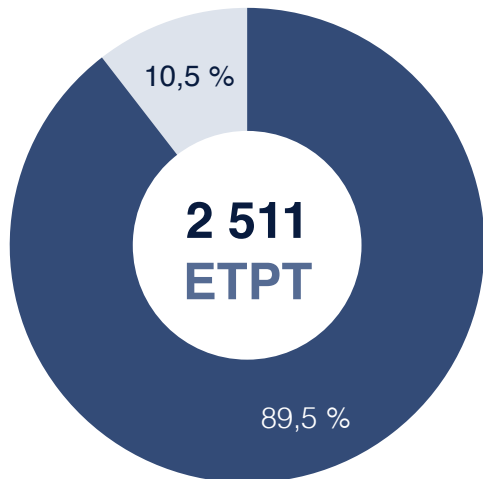
Le suivi des emplois

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

Type d'emplois	janv.	fév.	mars	avril	mai	juin	juillet
Emplois sous plafond État	2 280,3	2 277,8	2 270,7	2 271,9	2 269,7	2 269,4	2 260,9
Emplois financés sur ressources propres	244,3	251,8	255,9	264	270,1	274,3	266,7
Total université	2 524,7	2 529,6	2 526,6	2 535,9	2 539,8	2 543,7	2 527,7

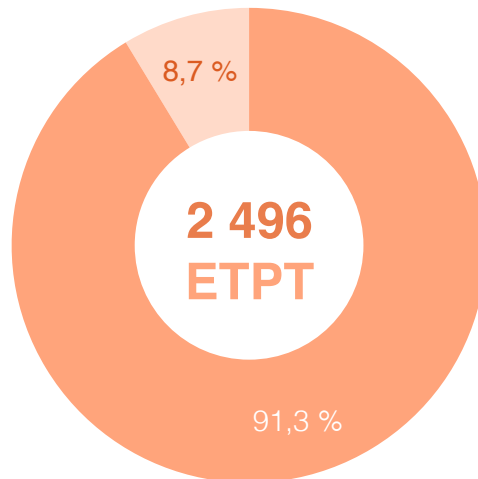
Type d'emplois	août	sept.	oct.	nov.	déc.	Total 2023	Part des emplois / total (en %)	Rappel ETPT 2022
Emplois sous plafond État	2 251,7	2 048,4	2 214,1	2 271,9	2 284,6	2 247,6	89,52 %	2 279
Emplois financés sur ressources propres	255,8	237,7	257	288,7	290	263	10,48 %	217
Total université	2 507,5	2 286,1	2 471,1	2 560,6	2 574,6	2 510,6		2 496

- Emplois rémunérés en ETPT en 2023 -



- Emplois sous plafond État
- Emplois financés sur ressources propres

- Emplois rémunérés en ETPT en 2022 -



- Emplois sous plafond État
- Emplois financés sur ressources propres

En 2023, l'université compte près de 2511 ETPT en moyenne, soit 15 ETPT de plus qu'en 2022.

89,52 % des effectifs sont rémunérés sous plafond État.

Les enseignants représentent 58,9 % des ETPT constatés en 2023.

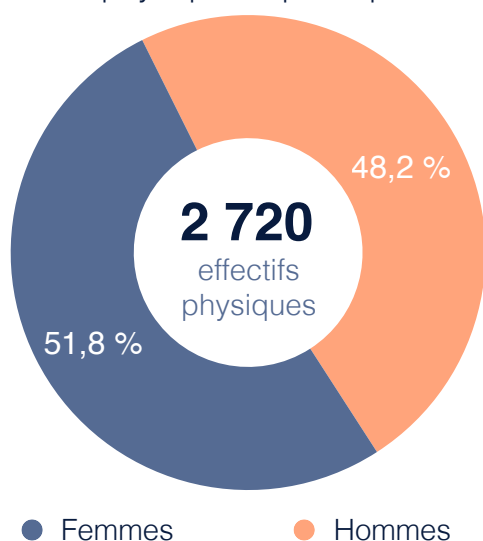
2. EFFECTIFS

Les effectifs physiques

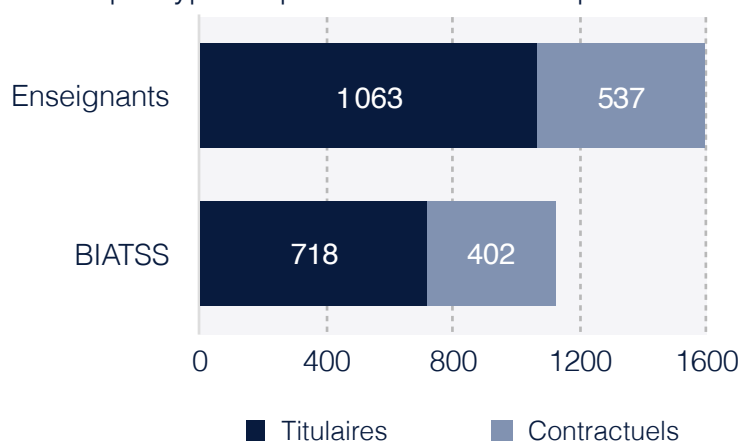
Effectifs physiques de l'ensemble des personnels répartis par catégorie de personnel et ventilés par sexe au cours des 3 dernières années

Catégorie de personnel	2021		2022		2023		Part des femmes (en %)	Part de la catégorie / total (en %)
	F	H	F	H	F	H		
BIATSS A	122	103	129	105	130	110		
	225		234		240		54,17 %	8,82 %
BIATSS B	134	76	138	73	155	78		
	210		211		233		66,52 %	8,57 %
BIATSS C	203	75	193	73	180	65		
	278		266		245		73,47 %	9,01 %
TITULAIRES BIATSS	459	254	460	251	465	253	64,76 %	26,40 %
	713		711		718			
Contractuels CDD	174	104	179	101	209	114		
	278		280		323		64,71 %	11,88 %
Contractuels CDI	53	25	54	27	52	27		
	78		81		79		65,82 %	2,90 %
CONTRACTUELS BIATSS	227	129	233	128	261	141	64,93 %	14,78 %
	356		361		402			
PR et PUPH	75	223	84	224	95	231		
	298		308		326		29,14 %	11,99 %
MCF et MCPH	244	283	232	273	235	272		
	527		505		507		46,35 %	18,64 %
ESAS	98	128	108	126	106	124		
	226		234		230		46,09 %	8,46 %
TITULAIRES ENSEIGNANTS	417	634	424	623	436	627	41,02 %	39,08 %
	1 051		1 047		1 063			
ATER	28	43	26	32	29	38		
	71		58		67		43,28 %	2,46 %
Professeurs associés et autres contractuels	106	117	106	126	120	125		
	223		232		245		48,98 %	9,01 %
Contractuels doctorants	68	69	73	95	83	102		
	137		168		185		44,86 %	6,80 %
Post-doctorants	26	37	20	41	14	26		
	63		61		40		35,00 %	1,47 %
CONTRACTUELS ENSEIGNANTS	228	266	225	294	246	291	45,81 %	19,74 %
	494		519		537			
Sous-total général	1 331	1 283	1 342	1 296	1 408	1 312		
Total général	2 614		2 638		2 720		51,76 %	

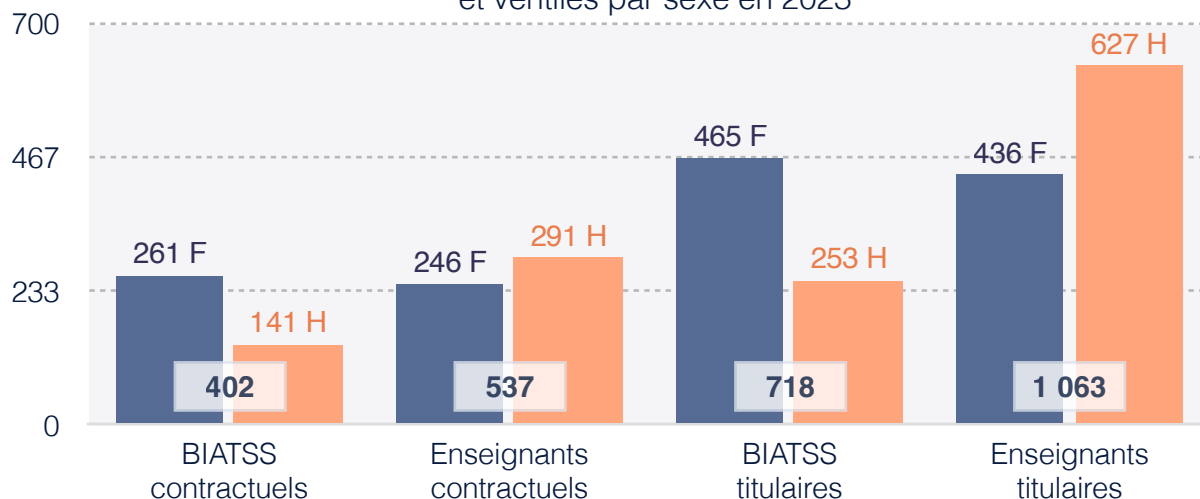
- Effectifs physiques répartis par sexe -



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



- Effectifs physiques répartis par catégorie de personnel -
et ventilés par sexe en 2023



Les femmes représentent 51,76 % de l'ensemble des effectifs.

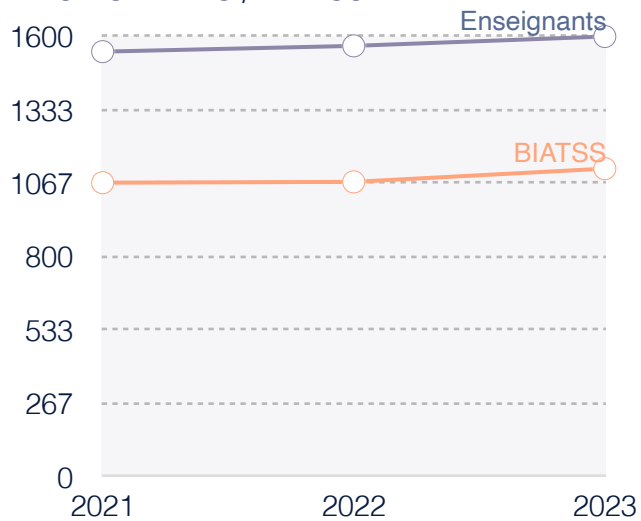
Dans la continuité des années précédentes, il est constaté que le personnel féminin est plus important chez les personnels BIATSS (64,82 %) que chez les personnels enseignants (42,63 %).

Si la proportion des femmes présentes dans les corps des ESAS et des maîtres de conférences atteint 46,27 %, elle diminue fortement pour les professeurs des universités (29,14 %). Cette situation peut varier en fonction des disciplines mais ce phénomène est commun à l'ensemble de l'enseignement supérieur.

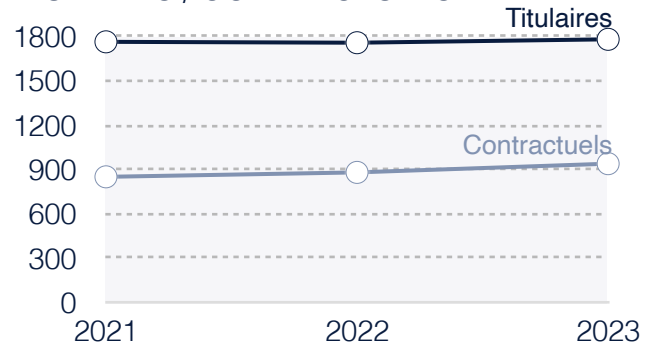
Chez les personnels BIATSS, les femmes représentent 64,93 % des contractuels, 73,47 % de la catégorie C et 66,52 % de la catégorie B. En catégorie A, on retrouve dans des proportions moindres (54,17 %), le même phénomène que chez les professeurs des universités.

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PHYSIQUES ENTRE 2021 ET 2023

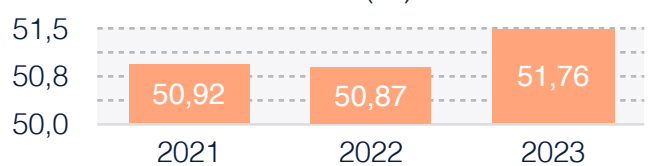
- ENSEIGNANTS / BIATSS -



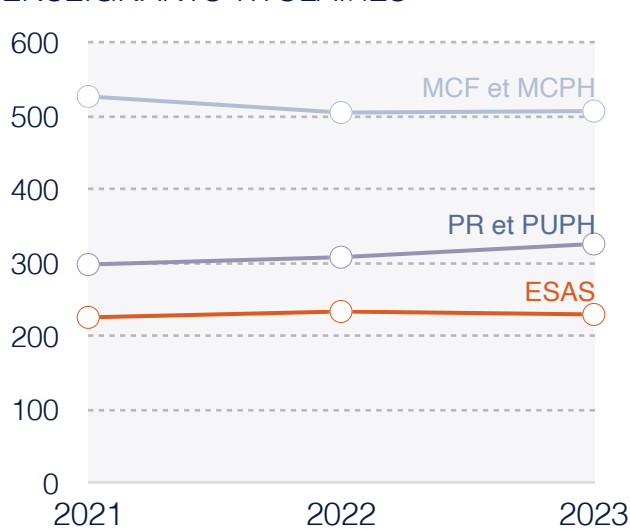
- TITULAIRES / CONTRACTUELS -



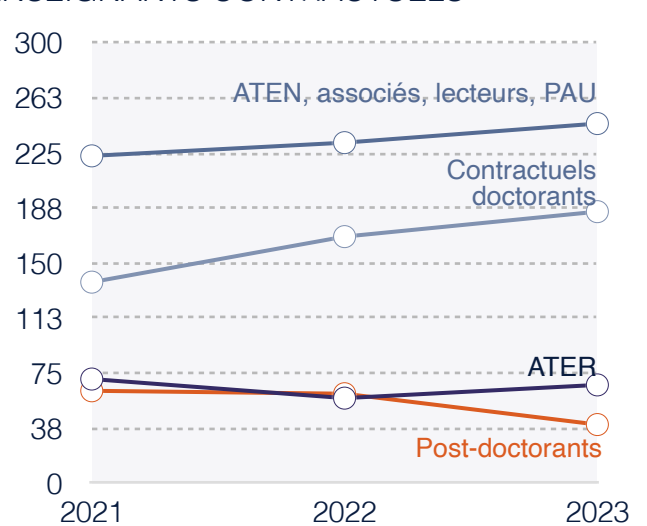
- TAUX DE FÉMINISATION (%) -



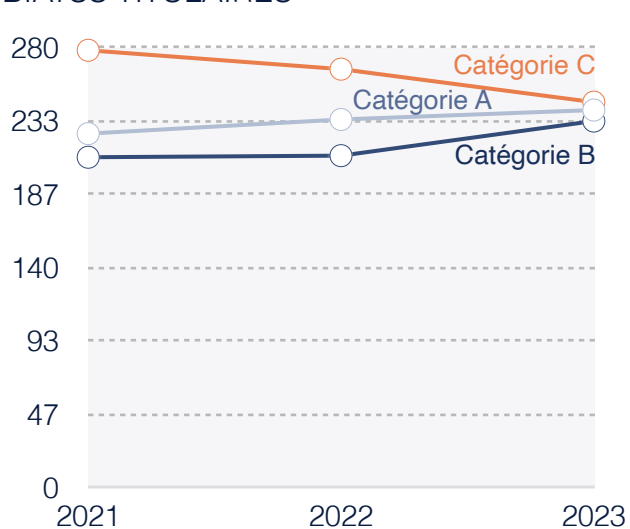
- ENSEIGNANTS TITULAIRES -



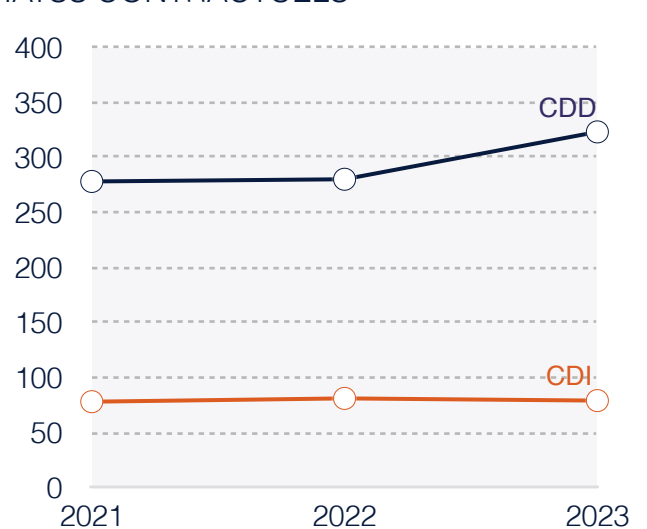
- ENSEIGNANTS CONTRACTUELS -



- BIATSS TITULAIRES -



- BIATSS CONTRACTUELS -



La démographie

L'âge moyen des personnels

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

Tranche d'âge	BIATSS A		BIATSS B		BIATSS C		Total	Rappel Total 2022
	F	H	F	H	F	H		
18-24	-	-	-	1	-	-	1	1
25-29	2	1	7	6	7	1	24	28
30-34	12	7	20	11	14	2	66	57
35-39	16	16	24	8	18	10	92	95
40-44	23	21	15	6	17	6	88	85
45-49	20	17	17	11	13	7	85	89
50-54	23	25	21	23	40	18	150	157
55-59	22	16	34	11	35	16	134	124
60-64	10	6	14	1	32	5	68	65
65-70	2	1	3	-	4	-	10	10
Sous-total	130	110	155	78	180	65	718	711
Total général	240		233		245			

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

Tranche d'âge	Contractuels CDD		Contractuels CDI		Total	Rappel Total 2022
	F	H	F	H		
18-24	39	18	-	-	57	63
25-29	64	38	2	-	104	81
30-34	37	15	2	3	57	57
35-39	27	18	12	6	63	52
40-44	15	9	8	3	35	34
45-49	5	10	7	9	31	23
50-54	10	1	5	2	18	16
55-59	9	3	8	4	24	26
60-64	2	1	7	-	10	8
65-70	1	1	1	-	3	1
Sous-total	209	114	52	27	402	361
Total général	323		79			

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

Tranche d'âge	PR et PUPH		MCF et MCPH		ESAS		Total	Rappel Total 2022
	F	H	F	H	F	H		
18-24	-	-	-	-	-	-	0	0
25-29	-	-	2	3	-	1	6	4
30-34	-	1	17	19	3	4	44	42
35-39	3	9	28	41	16	7	104	102
40-44	6	17	41	50	9	8	131	127
45-49	18	38	40	51	18	20	185	177
50-54	20	39	37	31	21	32	180	192
55-59	29	62	39	40	31	31	232	220
60-64	16	51	24	25	8	20	144	142
65-70	3	14	7	12	-	1	37	41
Sous-total	95	231	235	272	106	124	1 063	1 047
Total général	326		507		230			

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

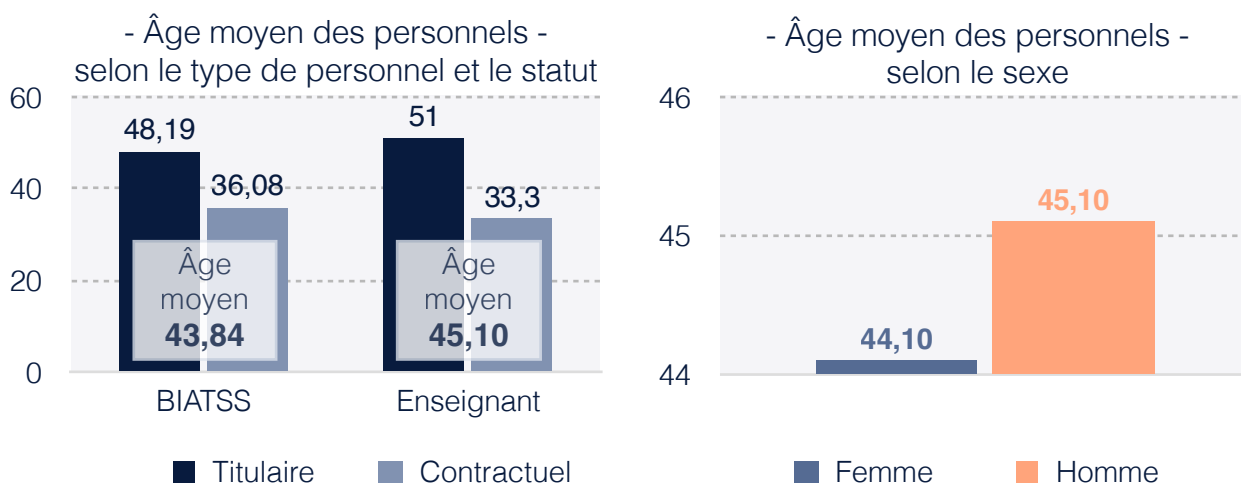
Tranche d'âge	ATER		ATEN, associés, lecteurs, PAU		Contractuels doctorants		Post doctorants		Total	Rappel Total 2022
	F	H	F	H	F	H	F	H		
18-24	-	-	3	-	32	29	-	-	64	52
25-29	13	19	13	9	48	66	5	4	177	175
30-34	11	14	53	53	3	2	4	16	156	148
35-39	3	1	13	12	-	5	3	3	40	50
40-44	-	4	10	12	-	-	2	1	29	21
45-49	2	-	11	12	-	-	-	-	25	28
50-54	-	-	8	8	-	-	-	2	18	20
55-59	-	-	6	8	-	-	-	-	14	14
60-64	-	-	3	9	-	-	-	-	12	8
65-70	-	-	-	2	-	-	-	-	2	3
Sous-total	29	38	120	125	83	102	14	26	537	519
Total général	67		245		185		40			

Âge moyen des personnels par catégorie de personnel

Catégorie de personnel	Âge moyen décimal	Âge moyen (en années et mois)	Rappel Âge moyen décimal 2022
BIATSS A	47,64	47 ans et 7 mois	47,45
BIATSS B	46,75	46 ans et 9 mois	46,99
BIATSS C	50,11	50 ans et 1 mois	49,36
BIATSS TITULAIRE	48,19	48 ans et 2 mois	48,03
Contractuel BIATSS CDD	33,50	33 ans et 6 mois	32,85
Contractuel BIATSS CDI	46,60	46 ans et 7 mois	45,85
BIATSS CONTRACTUEL	36,08	36 ans	35,77
BIATSS	43,84	43 ans et 10 mois	43,89
PR et PUPH	54,70	54 ans et 8 mois	54,78
MCF et MCPH	48,40	48 ans et 4 mois	48,57
ESAS	51,40	51 ans et 4 mois	51,43
ENSEIGNANT TITULAIRE	51	51 ans	51,04
ATER	31,50	31 ans et 6 mois	32,30
Autre contractuel	39,10	39 ans et 1 mois	38,80
Doctorant contractuel	26,20	26 ans et 2 mois	26,20
Post-doctorant	33,90	33 ans et 10 mois	33,99
ENSEIGNANT CONTRACTUEL	33,30	33 ans et 3 mois	33,43
Enseignant	45,10	45 ans et 1 mois	45,21
Personnel URN	44,60	44 ans et 7 mois	44,67

En 2023, sur l'ensemble des personnels de l'université, l'âge moyen est de 44 ans et 7 mois : il est de 6 mois supérieur à celui des femmes (44 ans et 1 mois) et de 6 mois inférieur à celui des hommes (45 ans et 1 mois).

S'agissant des personnels titulaires, l'âge moyen est de 51 ans pour les enseignants et de 48 ans et 2 mois pour les personnels BIATSS.



La pyramide des âges des personnels

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

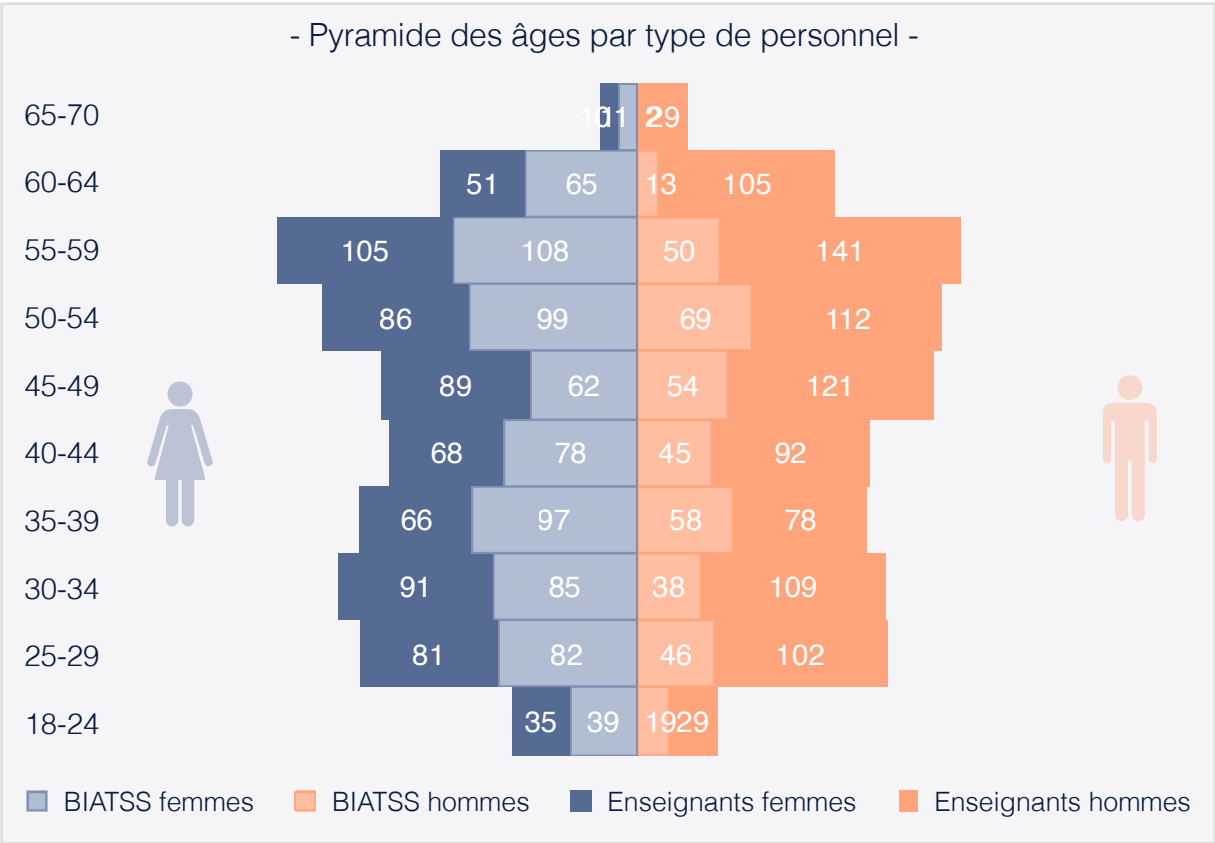
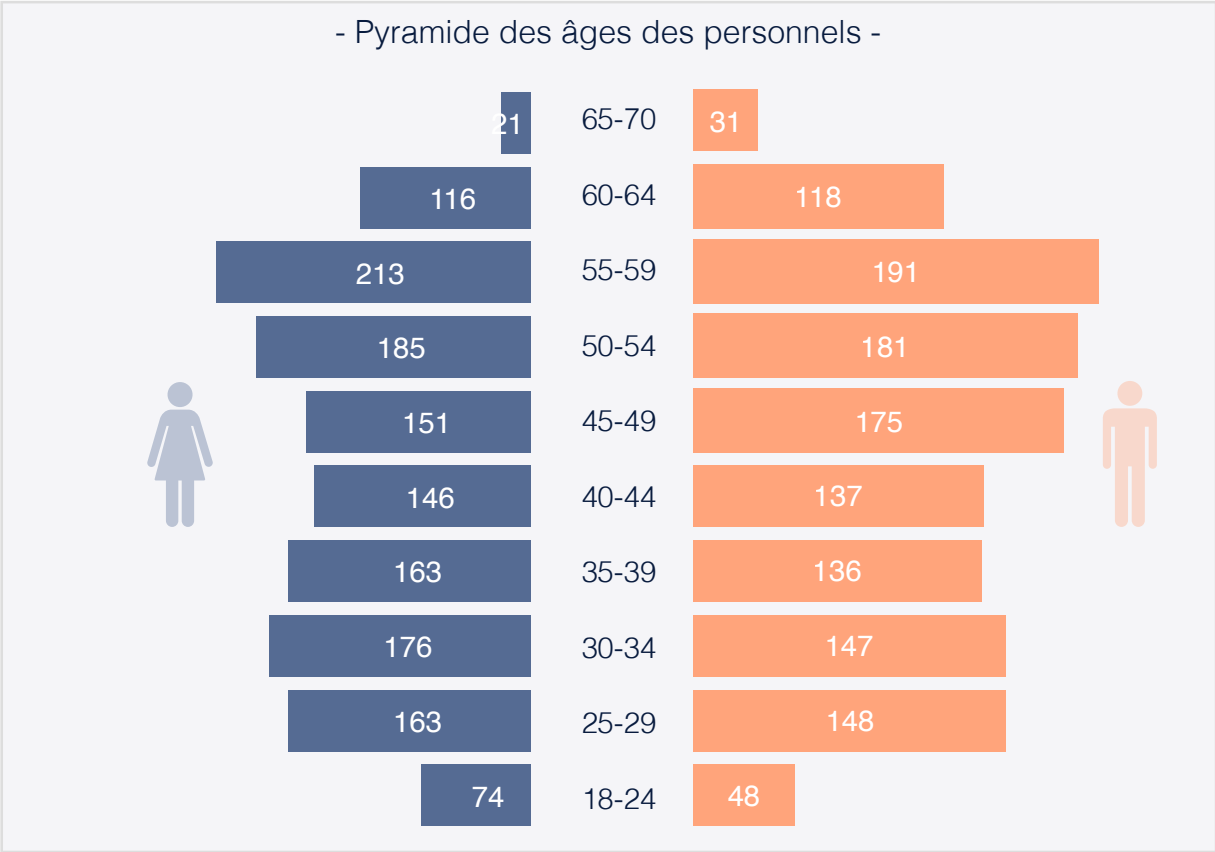
Tranche d'âge	F	H	Total général	Part des femmes (en %)	Part de la tranche d'âge / total (en %)	Rappel Total 2022
18-24	74	48	122	60,66 %	4,49 %	116
25-29	163	148	311	52,41 %	11,43 %	288
30-34	176	147	323	54,49 %	11,88 %	304
35-39	163	136	299	54,52 %	10,99 %	299
40-44	146	137	283	51,59 %	10,40 %	267
45-49	151	175	326	46,32 %	11,99 %	317
50-54	185	181	366	50,55 %	13,46 %	385
55-59	213	191	404	52,72 %	14,85 %	384
60-64	116	118	234	49,57 %	8,60 %	223
65-70	21	31	52	40,38 %	1,91 %	55
Total général	1 408	1 312	2 720	51,76 %		2 638

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

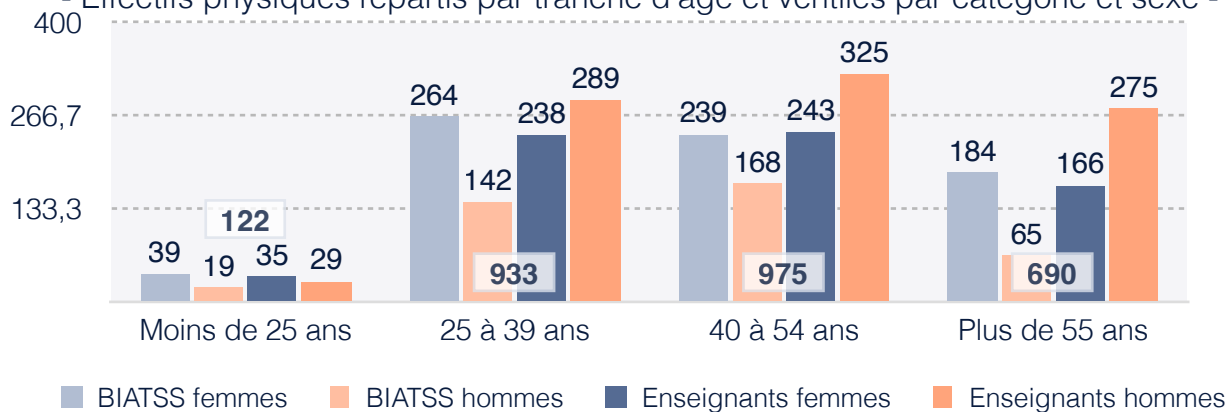
Tranche d'âge	BIATSS					Enseignants				
	F	H	Total général	Part des femmes (en %)	Part de la tranche d'âge / total (en %)	F	H	Total général	Part des femmes (en %)	Part de la tranche d'âge / total (en %)
18-24	39	19	58	67,24 %	5,18 %	35	29	64	54,69 %	4 %
25-29	82	46	128	64,06 %	11,43 %	81	102	183	44,26 %	11,44 %
30-34	85	38	123	69,11 %	10,98 %	91	109	200	45,50 %	12,50 %
35-39	97	58	155	62,58 %	13,84 %	66	78	144	45,83 %	9 %
40-44	78	45	123	63,41 %	10,98 %	68	92	160	42,50 %	10 %
45-49	62	54	116	53,45 %	10,36 %	89	121	210	42,38 %	13,13 %
50-54	99	69	168	58,93 %	15 %	86	112	198	43,43 %	12,38 %
55-59	108	50	158	68,35 %	14,11 %	105	141	246	42,68 %	15,38 %
60-64	65	13	78	83,33 %	6,96 %	51	105	156	32,69 %	9,75 %
65-70	11	2	13	84,62 %	1,16 %	10	29	39	25,64 %	2,44 %
Sous-total	726	394				682	918			
Total général	1 120			64,82 %		1 600			42,63 %	

En 2023, sur l'ensemble des personnels de l'université, les tranches d'âge les plus représentées en termes d'effectifs sont les tranches 55-59 ans, 50-54 ans et 45-49 ans (40,29 % des personnels de l'université).

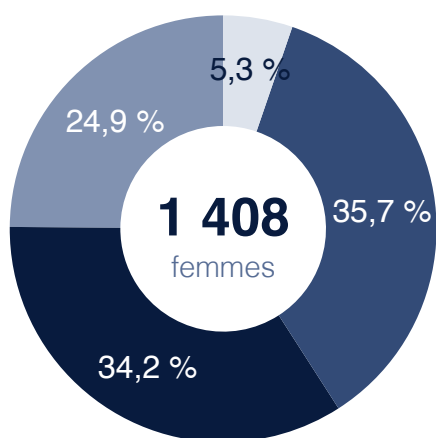
Chez les personnels BIATSS, les tranches d'âge les plus représentées en termes d'effectifs sont les tranches 50-54 ans, 55-59 ans et 35-39 ans (42,95 % des BIATSS).
Chez les enseignants, les tranches d'âge les plus représentées en termes d'effectifs sont les tranches 55-59 ans, 45-49 ans et 30-34 ans (41 % des enseignants).
Chez les femmes, les tranches d'âge les plus représentées en termes d'effectifs sont les tranches 55-59 ans, 50-54 ans et 30-34 ans (40,77 % des femmes).
Chez les hommes, les tranches d'âge les plus représentées en termes d'effectifs sont les tranches 55-59 ans, 50-54 ans et 45-49 ans (41,69 % des hommes).



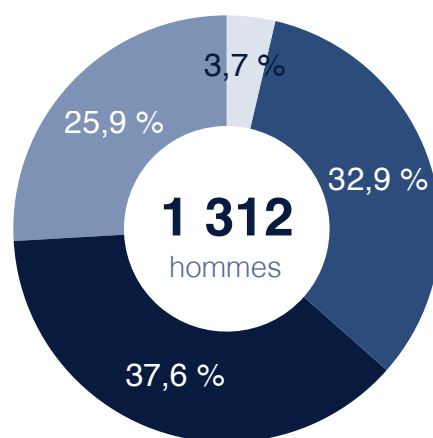
- Effectifs physiques répartis par tranche d'âge et ventilés par catégorie et sexe -



- Femmes par tranche d'âge -

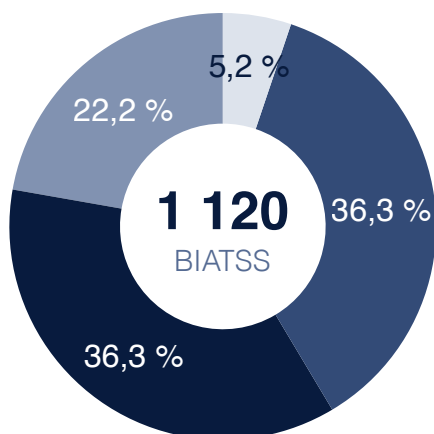


- Hommes par tranche d'âge -

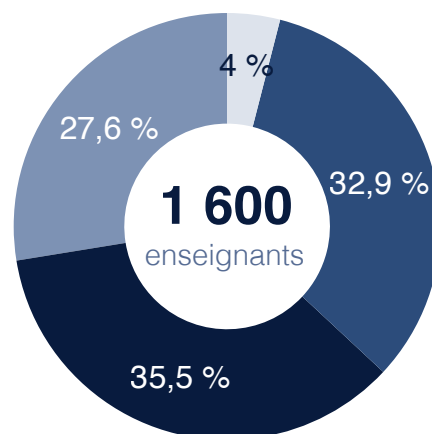


- - 25 ans
- 25 à 39 ans
- 40 à 54 ans
- Plus de 55 ans

- 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

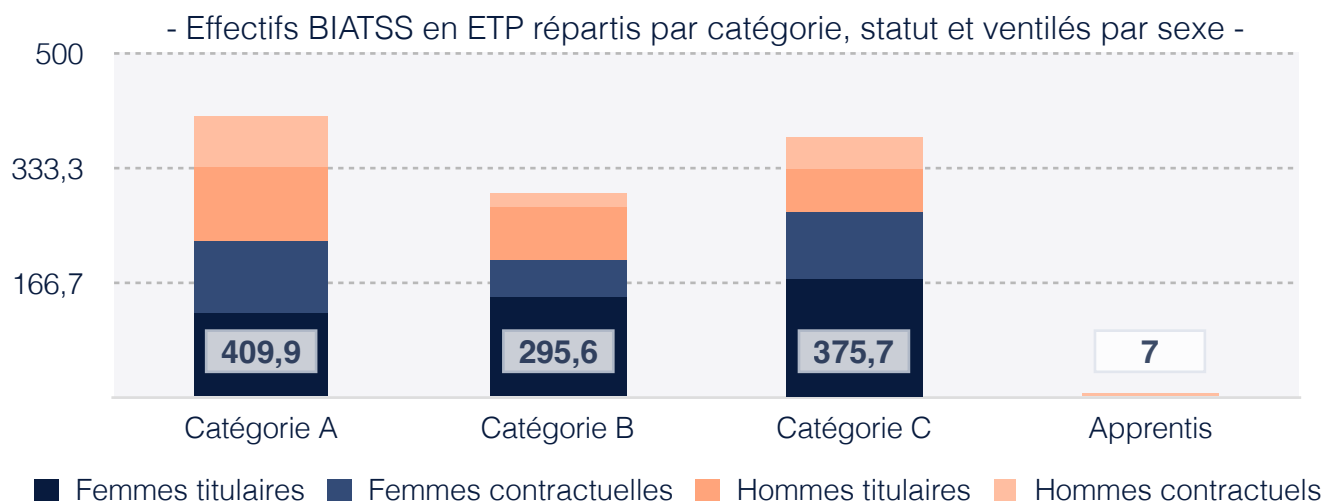
Structure d'affectation	Titulaires		Contractuels		Total général	Part des femmes (en %)	Part de la structure / total (en %)	Rappel Total 2022
	F	H	F	H				
Agence comptable	10,5	4	6,8	2	23,3	74,25 %	2,14 %	20,5
Direction générale des services	98,7	54,3	79,9	38,8	271,7	65,73 %	24,97 %	251,5
AFFAIRES GÉNÉRALES	109,2	58,3	86,7	40,8	295	66,41 %	27,11 %	272
Institut T.URN	1	1	2	4	8	37,50 %	0,74 %	7,6
Maison des langues	-	1	3,6	-	4,6	78,26 %	0,42 %	3
Médecine préventive et promotion de la santé	10	1	11,2	2	24,2	87,60 %	2,22 %	21,8
Presses universitaires de Rouen et du Havre	2	-	2,8	-	4,8	100 %	0,44 %	5
SAPHIRE	8,4	3	6	4	21,4	67,29 %	1,97 %	24,7
Service commun de documentation	36,8	16,7	10,8	4	68,3	69,69 %	6,28 %	70,5
Service d'action sociale et culturelle	2	1	1	-	4	75 %	0,37 %	4
SERVICES COMMUNS	60,2	23,7	37,4	14	135,3	72,14 %	12,43 %	136,4
UFR droit, sciences économiques et gestion	22	11,8	10,8	3,6	48,2	68,05 %	4,43 %	49
UFR lettres et sciences humaines	28,6	20	10,5	4,5	63,6	61,48 %	5,84 %	62,5
UFR santé	49,7	25	28,3	8	111	70,27 %	10,20 %	107
UFR sciences de l'homme et de la société	13,8	2	12,3	8	36,1	72,30 %	3,32 %	35,5
UFR sciences et techniques	62	54,9	33,8	35,8	186,5	51,37 %	17,14 %	180
UFR STAPS	14,5	8	4	5,6	32,1	57,63 %	2,95 %	27,9
IUT Évreux	18,9	9	7	3	37,9	68,34 %	3,48 %	35,4
IUT Rouen	27,6	18	4	4	53,6	58,96 %	4,93 %	52,1
IAE	2,6	1	5,7	-	9,3	89,25 %	0,85 %	7,3
IPAG	3	-	-	-	3	100 %	0,28 %	3
ESITech	-	1	-	1	2	0 %	0,18 %	3
HERACLES	1	1	1	-	3	66,67 %	0,28 %	2
IRIB	-	-	1	3	4	25 %	0,37 %	1
INSPÉ	29	16,1	6,6	4,6	56,3	63,23 %	5,17 %	57,7
IRIHS	4,5	0,8	4	2	11,3	75,22 %	1,04 %	12,5
COMPOSANTES	277,2	168,6	129	83,1	657,9	61,74 %	60,46 %	634,7
Sous-total	446,6	250,6	253,1	137,9	1 088,2	64,30 %		1 043,1
Total général	697,2		391					

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

Type de structure d'affectation	2021	2022	2023	Taux d'évolution 2021-2023
Affaires générales	297,4	272	295	-0,8 %
Services communs	100,6	136,4	135,3	34,5 %
Composantes	642,5	634,7	657,9	2,4 %
Total général	1 040,5	1 043,1	1 088,2	4,6 %

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	
125,1	109,4	148,2	76,8	173,3	64,4	102,4	73	51,2	19,4	95,5	42,5	4	3	
234,5		225		237,7		175,4		70,6		138		7		1 088,2
697,2						391								



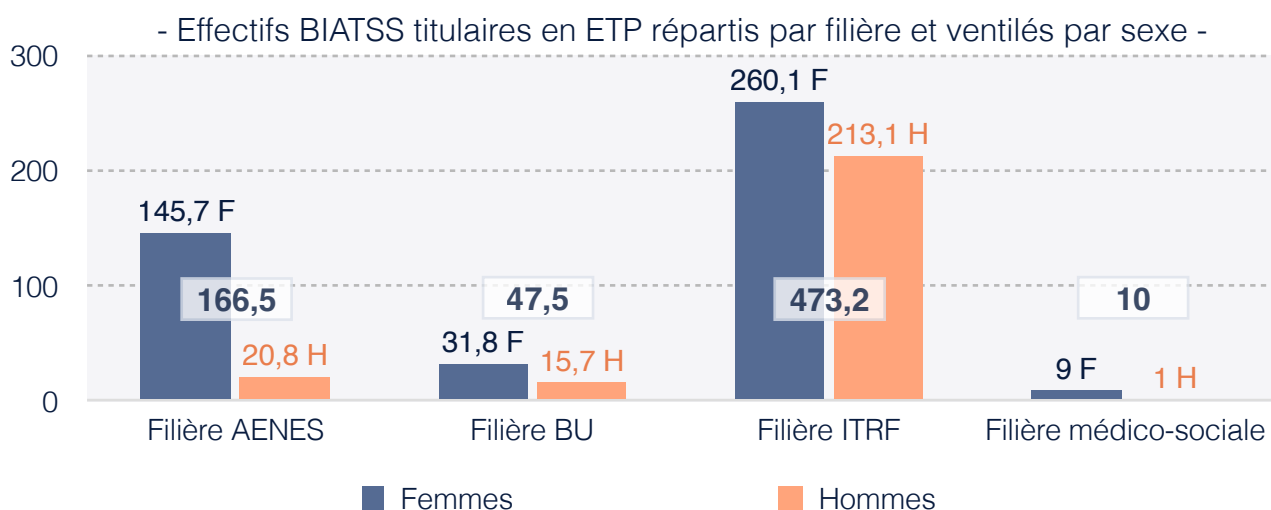
Effectifs BIATSS titulaires en ETP répartis par filière et ventilés par catégorie statutaire et par sexe

Filière	A		B		C		Total général	Rappel Total 2022
	F	H	F	H	F	H		
AENES	15	9,8	49,6	5	81,1	6	166,5	167,2
Bibliothèque	6,8	3	10,5	7	14,5	5,7	47,5	47,2
ITRF	94,3	95,6	88,1	64,8	77,7	52,7	473,2	467,3
Médico-sociale	9	1	-	-	-	-	10	10,5
Sous-total	234,5		225		237,7		697,2	692,2
Total général	697,2							

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

Type de structure d'affectation	Filière de l'AENES						Filière des bibliothèques					
	A		B		C		A		B		C	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Affaires générales	10	3	17	-	17,3	2	-	-	-	-	-	-
	13		17		19,3		0		0		0	
Services communs	-	-	4	-	5	-	6,8	3	10,5	7	14,5	5,7
	-		4		5		9,8		17,5		20,2	
Composantes	5	6,8	28,6	5	58,8	4	-	-	-	-	-	-
	11,8		33,6		62,8		0		0		0	
Sous-total	24,8		54,6		87,1		9,8		17,5		20,2	
Total général	166,5						47,5					

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	34,2	36,8	21,9	9,5	8,8	7	-	-	-	-	-	-
	71		31,4		15,8		0		0		0	
Services communs	7,4	5	2	1	1	1	9	1	-	-	-	-
	12,4		3		2		10		0		0	
Composantes	52,7	53,8	64,2	54,3	67,9	44,7	-	-	-	-	-	-
	106,5		118,5		112,6		0		0		0	
Sous-total	189,9		152,9		130,4		10		0		0	
Total général			473,2						10			



L'université de Rouen Normandie emploie 1 120 personnels des corps de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé (BIATSS) ou équivalents au 31 décembre 2023, soit 1 088,2 ETP.

Les diverses catégories de personnels sont réparties de la manière suivante (en ETP) : 64,07 de titulaires et 35,93 % de contractuels.

Parmi les personnels titulaires, 33,63 % appartiennent à la catégorie A, 33,27 % à la catégorie B et 34,09 % à la catégorie C.

En ETP, 67,87 % des personnels BIATSS titulaires relèvent de la filière des ITRF (189,9 ETP en catégorie A, 152,9 ETP en catégorie B, 130,4 ETP en catégorie C), 23,88 % de la filière de l'AENES (24,8 ETP en catégorie A, 54,6 ETP en catégorie B, 87,1 ETP en catégorie C), 6,81 % de la filière des bibliothèques (9,8 ETP en catégorie A, 17,5 ETP en catégorie B, 20,2 ETP en catégorie C) et 1,43 % de la filière médico-sociale (10 ETP en catégorie A).

Les personnels BIATSS titulaires relevant de la filière de l'AENES sont pour 52,31 % des agents de catégorie C, ceux des filières des ITRF et des bibliothèques sont pour 27,56 % et 42,53% des agents de catégorie C.

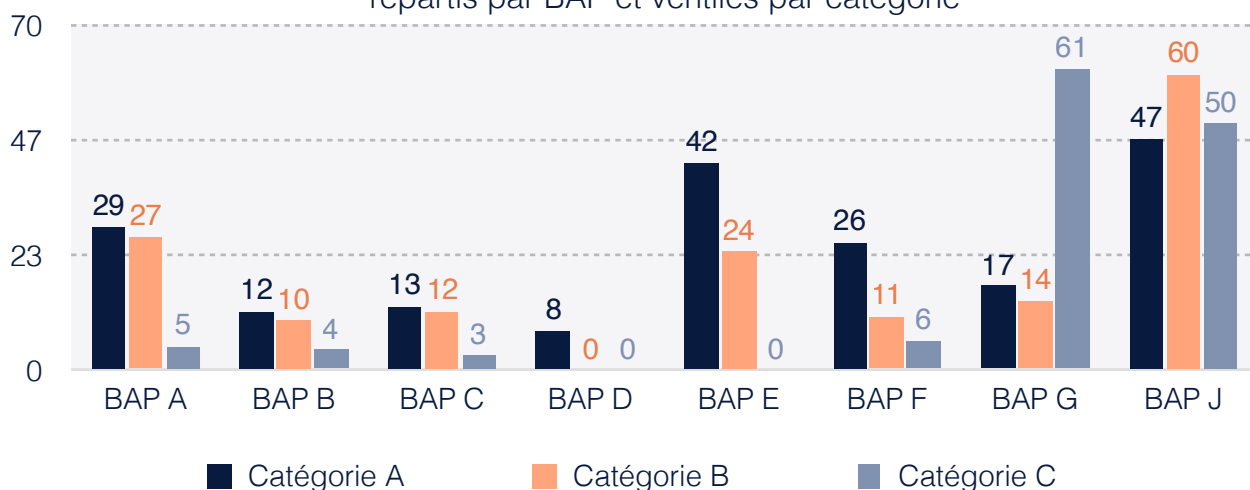
En ETP, 60,46 % des personnels BIATSS (63,94 % des personnels BIATSS titulaires) exercent leurs fonctions au sein d'une composante, 27,11 % (24,02 % des personnels BIATSS titulaires) au sein des affaires générales et 12,43 % (12,03 % des personnels BIATSS titulaires) au sein des services communs.

Parmi les personnels BIATSS titulaires relevant de la filière des ITRF, 51,77 % exercent leurs fonctions dans les BAP J et G (32,64 % pour la BAP J et 19,13 % pour la BAP G).

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

Branche d'activité professionnelle	A		B		C		Total général	Part des femmes (en %)	Part de la BAP / total (en %)	Rappel Total 2022
	F	H	F	H	F	H				
BAP A : sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	19	10	20	7	4	1	61	70,49 %	12,68 %	59
BAP B : sciences chimiques et sciences des matériaux	10	2	6	4	2	2	26	69,23 %	5,41 %	27
BAP C : sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	-	13	-	12	-	3	28	0 %	5,82 %	27
BAP D : sciences humaines et sociales	4	4	-	-	-	-	8	50 %	1,66 %	9
BAP E : informatique, statistiques et calcul scientifique	8	34	4	20	-	-	66	18,18 %	13,72 %	64
BAP F : culture, communication, production et diffusion des savoirs	18	8	5	6	2	4	43	58,14 %	8,94 %	45
BAP G : patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention	5	12	4	10	27	34	92	39,13 %	19,13 %	92
BAP J : gestion et pilotage	34	13	53	7	43	7	157	82,80 %	32,64 %	150
Sous-total	98	96	92	66	78	51	481	55,72 %		473
Total général	194		158		129					

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



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

Famille professionnelle	Affaires générales		Services communs		Composantes		Total général	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2022
	F	H	F	H	F	H			
Administration/gestion de la scolarité	57	14	17,6	3	187,8	24	303,4	86,49 %	295,3
Affaires juridiques	4	3	-	-	-	-	7	57,14 %	6
Appui à la recherche	3,8	5	-	2	109	97	216,8	52,03 %	205,5
Bibliothèques, documentation	1	-	42,6	18,7	1,8	1,5	65,6	69,21 %	69,4
Communication, édition et TICE	9	4	15,2	5	17,4	19,8	70,4	59,09 %	66,1
Études et évaluation des politiques publiques	9	4	1	1	2	-	17	70,59 %	16
Gestion budgétaire, financière et comptable	34,9	9	1	-	30,6	6	81,5	81,60 %	72,2
Management et pilotage	10	6	2	3	7	5	33,0	57,58 %	25,4
Orientation, insertion professionnelle, formation tout au long de la vie, vie étudiante	18,7	3	-	-	2	-	23,7	87,34 %	25
Patrimoine, logistique immobilière, prévention,	4,5	19	-	-	41,7	67,1	132,3	34,92 %	133,5
Ressources humaines	35	2	-	-	-	-	37	94,59 %	33,1
Santé, social	-	-	17,2	2	-	-	19,2	89,58 %	16,8
Systèmes d'information	7	29,1	-	3	4,9	30,3	74,3	16,02 %	72,3
Sous-total	193,9	98,1	96,6	37,7	404,2	250,7	1 081,2	64,25 %	1 036,6
Total général	292		134,3		654,9				

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

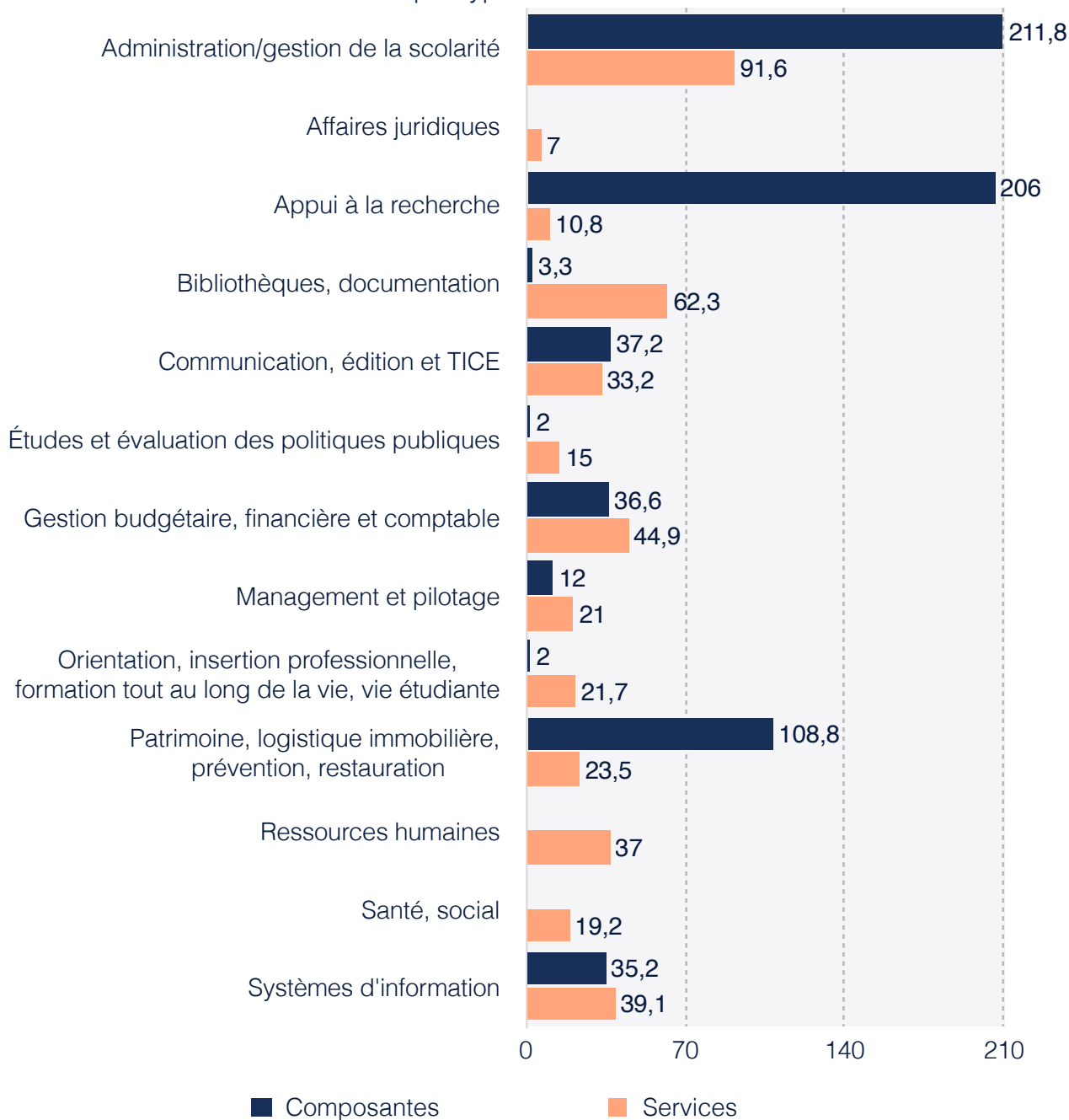
Famille professionnelle	A		B		C		Apprentis		Total général	Part de la famille pro. / total (en %)
	F	H	F	H	F	H	F	H		
Administration/gestion de la scolarité	19,90	10	92	14	150,5	17	-	-	303,4	28,06 %
Affaires juridiques	4	3	-	-	-	-	-	-	7	0,65 %
Appui à la recherche	67,6	69,2	31,2	25,8	14	9	-	-	216,8	20,05 %
Bibliothèques, documentation	10,8	3	12,3	8	22,3	9,2	-	-	65,6	6,07 %
Communication, édition et TICE	33	12,8	5,6	7	1	8	2	1	70,4	6,51 %
Études et évaluation des politiques publiques	11	4	-	-	-	-	1	1	17	1,57 %
Gestion budgétaire, financière et comptable	8,8	1	29,7	6	28	8	-	-	81,5	7,54 %
Management et pilotage	19	14	-	-	-	-	-	-	33	3,05 %
Orientation, insertion professionnelle, formation tout au long de la vie, vie	15,8	3	3	-	1,9	-	-	-	23,7	2,19 %
Patrimoine, logistique immobilière, prévention,	5,5	19,8	4,8	12,6	35,9	53,7	-	-	132,3	12,24 %
Ressources humaines	7	1	14,8	-	13,2	-	-	1	37	3,42 %
Santé, social	17,2	2	-	-	-	-	-	-	19,2	1,78 %
Systèmes d'information	6,9	38,6	4	22,8	-	1	1	-	74,3	6,87 %
Sous-total	226,5	181,4	197,4	96,2	266,8	105,9	4	3	1 081,2	
Total général	407,9		293,6		372,7		7			

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

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

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

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



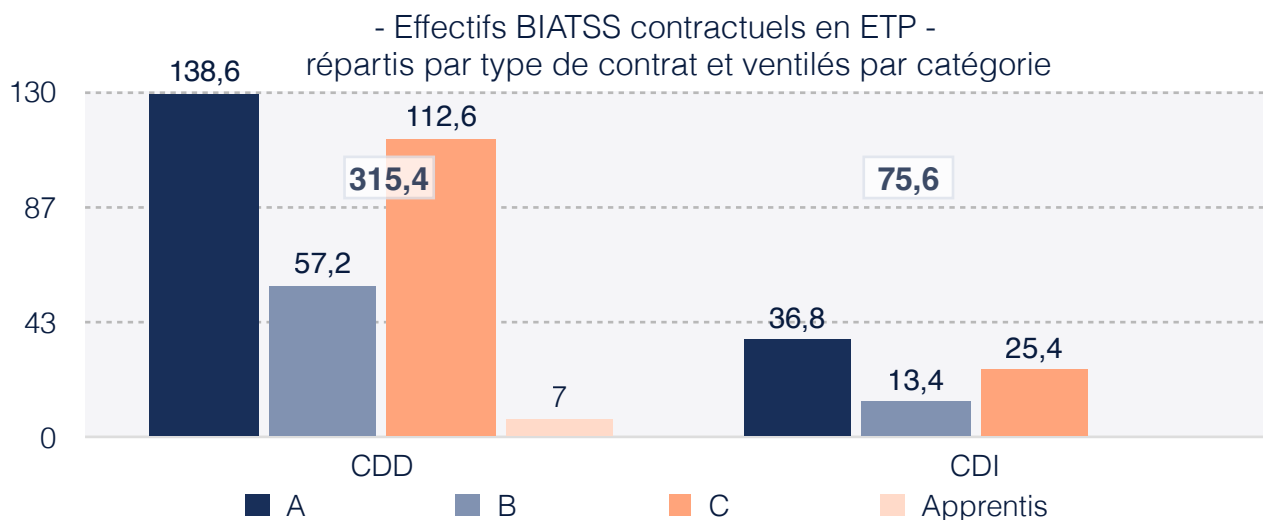
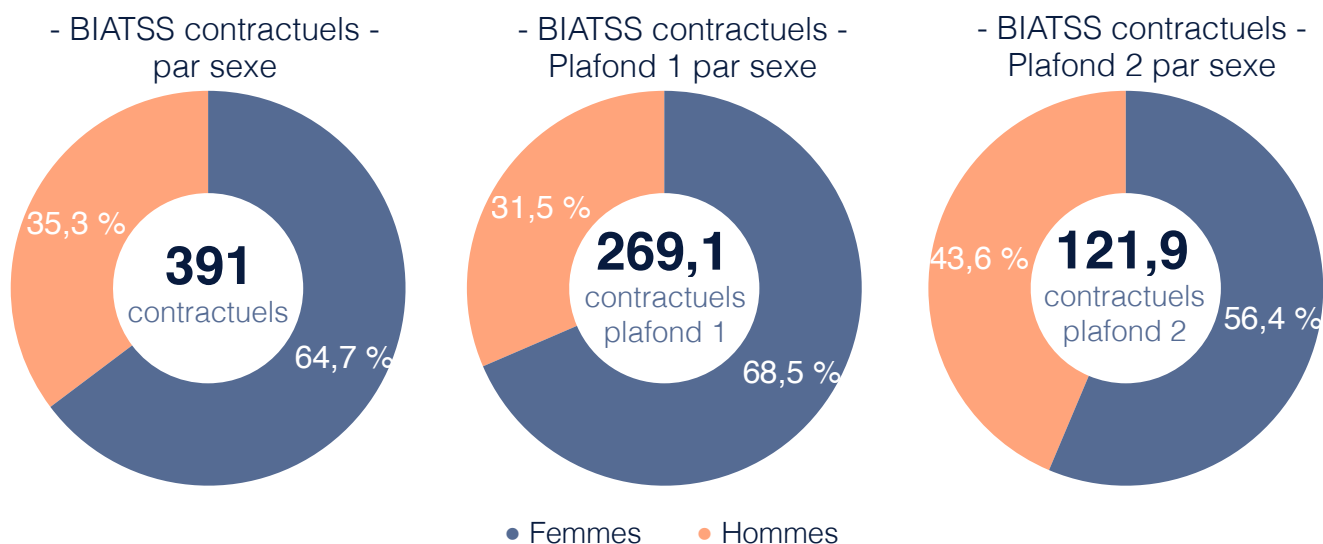
Les métiers qui viennent en appui à la recherche ainsi que ceux concernant l'administration, la gestion de la scolarité et le patrimoine mobilisent le plus grand nombre de personnels (administration/gestion de la scolarité : 28,06 %, appui à la recherche : 20,05 % et patrimoine, logistique immobilière, prévention, restauration : 12,24 %).

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

Type de contrat	A		B		C		Apprentis		Total général	Rappel Total 2022
	F	H	F	H	F	H	F	H		
Contrat CDD	80,4	58,2	42,6	14,6	77,1	35,5	4	3	315,4	280
Contrat CDI	22	14,8	8,6	4,8	18,4	7	-	-	75,6	81
Total général	102,4	73	51,2	19,4	95,5	42,5	4	3	391	361

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

Type de plafond d'emplois	F	H	Total général	Part des femmes (en %)	Part du type de plafond d'emplois / total (en %)
BIATSS plafond 1	184,4	84,7	269,1	68,52 %	68,82 %
BIATSS plafond 2	68,7	53,2	121,9	56,36 %	31,18 %
Total général	253,1	137,9	391	64,73 %	



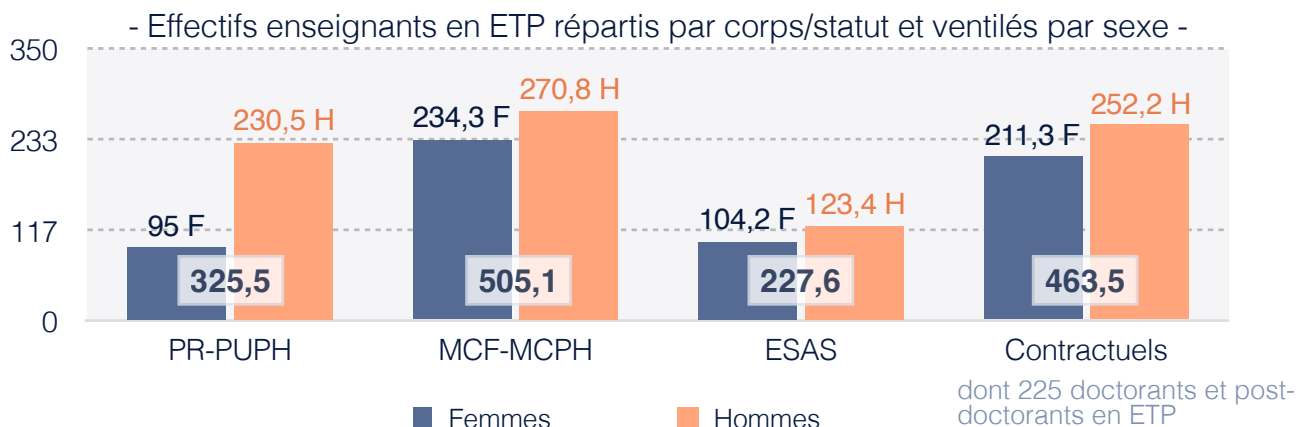
Les effectifs enseignants

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

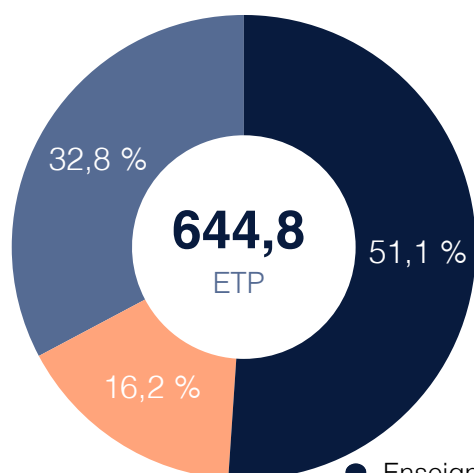
Structure d'affectation	Enseignants titulaires						Enseignants contractuels				Total général	Rappel Total 2022
	PR et PUPH		MCF et MCPH		ESAS		ATER		ATEN, associés, lecteurs, PAU			
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
DGS	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2	1
Maison des langues / DRIC	-	-	-	-	3	1	-	-	1	-	5	7
SAPHIRE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	0
ESITech	1	3	1	3	1,7	-	-	-	-	-	9,7	8,6
IAE	1	3	5	8	2	-	1	1	-	1	22	20
IPAG	-	-	-	1	-	-	-	-	0,5	1,5	3	2,5
INSPÉ	4	4	11	7	16,5	13,4	2	-	-	-	57,9	58,6
IUT Évreux	2	4	14	7	15	14	2	2	5	2,5	67,5	66,3
IUT Rouen	4	12	16	36,5	27	35	1	-	3	6	140,5	140,5
UFR droit, sciences économiques et gestion	10	14	23	25,5	6	7	4	6	2	8	105,5	106
UFR lettres et sciences humaines	18	29	48,8	38	13	14	7	6	11	5,5	190,3	184,8
UFR santé	26	81	32	30	4	1	-	0,5	56,5	61	292	276,9
UFR sciences de l'homme et de la société	9	11	27	21	1	1	3,5	4,5	5,1	3,7	86,8	85,6
UFR sciences et techniques	17	61,5	49,5	83,8	10	13	3,5	6,5	1,7	5,5	252	254,3
UFR STAPS	3	8	7	10	3	24	1,5	2	2	1	61,5	60
Sous-total	95	230,5	234,3	270,8	104,2	123,4	25,5	28,5	88,8	95,7	1 296,7	1 272,1
Total général	325,5		505,1		227,6		54		184,5			

Évolution des effectifs enseignants en ETP répartis par corps/statut entre 2021 et 2023 (hors contractuels doctorants et post-doctorants)

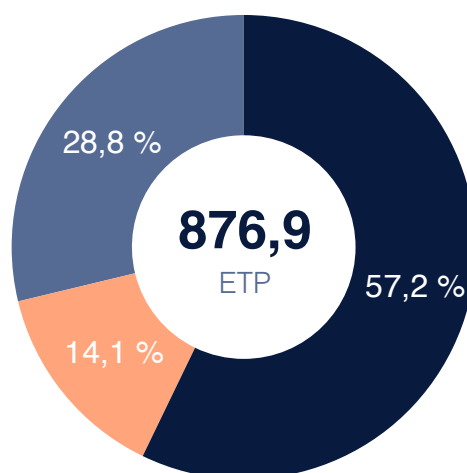
Corps	2021	2022	2023	Taux d'évolution 2021-2023
PR et PUPH	297,5	307,5	325,5	9,4 %
MCF et MCPH	526,5	504,1	505,1	-4,1 %
ESAS	224,4	230	227,6	1,4 %
TITULAIRES ENSEIGNANTS	1 048,4	1 041,6	1 058,2	0,9 %
ATER	62,5	51,5	54	-13,6 %
ATEN, associés, lecteurs, PAU	176,1	179	184,5	4,8 %
CONTRACTUELS ENSEIGNANTS	238,6	230,5	238,5	-0,04 %
Total général	1 287	1 272,1	1 296,7	0,8 %



- Effectifs enseignants femmes en ETP -



- Effectifs enseignants hommes en ETP -



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

Sur l'ensemble des personnels enseignants (en personnes physiques et hors contractuels doctorants et post-doctorants), 23,71 % sont des professeurs des universités (PR), 36,87 % sont des maîtres de conférences (MCF), 16,73 % sont des enseignants des premier et second degrés affectés dans l'enseignement supérieur (ESAS), 4,87 % sont des attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) et 17,82 % sont des professeurs associés et enseignants contractuels (enseignants en CDD, professeurs contractuels du second degré, attachés temporaires d'enseignement (ATEN), lecteurs, etc.).

Par ailleurs, 16,04 % 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 64,05 % du personnel enseignant (hors contractuels doctorants et post-doctorants), 54,58 % du personnel enseignant (contractuels doctorants et post-doctorants inclus) et 78,49 % des personnels enseignants titulaires. En ETP, les ESAS titulaires représentent 21,51 % des effectifs enseignants titulaires.

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

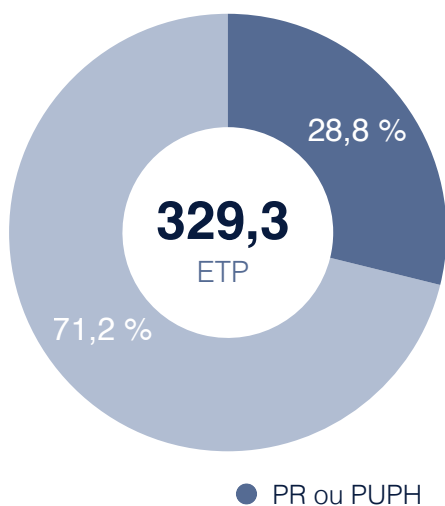
Groupe de sections CNU	PR ou PUPH		MCF ou MCPH		Total général	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2022
	F	H	F	H			
Droit et science politique	5	11	19	23	58	41,38 %	57
Sciences économiques et de gestion	6	6	21	19	52	51,92 %	48
Langues et littérature	15	18	41	21	95	58,95 %	91
Sciences humaines	11	19	33	40	103	42,72 %	105
Mathématiques et informatique	3	16	7	32	58	17,24 %	56
Physique	4	14	7	12	37	29,73 %	37
Chimie	6	16	22	24	68	41,18 %	68
Sciences de la terre	-	5	3	3	11	27,27 %	11
Mécanique, génie mécanique et informatique	5	20	6	34	65	16,92 %	67
Biologie et biochimie	10	16	29	26	81	48,15 %	82
Pluridisciplinaire dont sciences de l'éducation, sciences de l'information, communication et sciences et techniques des activités sportives	6	12	20	15	53	49,06 %	53
Médecine	19	70	13	11	113	28,32 %	107
Pharmacie	4	8	13	12	37	45,95 %	31
Odontologie	1	-	1	-	2	100 %	0
Sous-total	95	231	235	272	833	39,62 %	813
Total général	326		507				

39,26 % des professeurs des universités enseignent la médecine, l'odontologie, la pharmacie, la biologie-biochimie, 27,30 % les sciences et techniques (mathématiques et informatique, sciences de la terre, physique, chimie, mécanique, génie mécanique et informatique), 24,85 % les langues et littérature, sciences de l'éducation et sciences humaines et 8,59 % le droit, la science politique, les sciences économiques et de gestion.

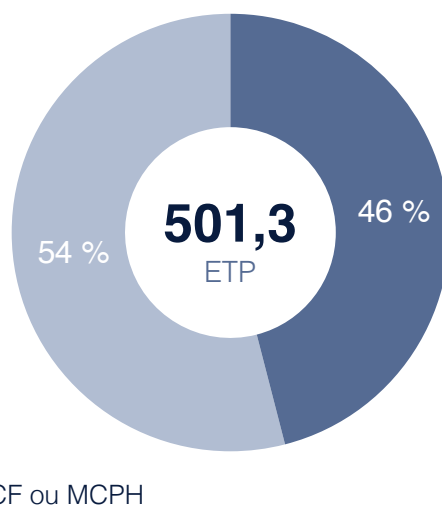
33,53 % des maîtres de conférences enseignent les langues et littérature, sciences de l'éducation et sciences humaines, 29,59 % les sciences et techniques (mathématiques et informatique, sciences de la terre, physique, chimie, mécanique, génie mécanique et informatique), 20,71 % la médecine, l'odontologie, la pharmacie et la biologie-biochimie et 16,17 % le droit, la science politique, les sciences économiques et de gestion.

30,13 % des enseignements sont dispensés en langues et littérature, sciences de l'éducation et sciences humaines, 28,69 % en sciences et techniques (mathématiques et informatique, sciences de la terre, physique, chimie, mécanique, génie mécanique et informatique), 27,97 % en médecine, odontologie, pharmacie, biologie-biochimie et 13,21 % en droit, science politique, sciences économiques et de gestion.

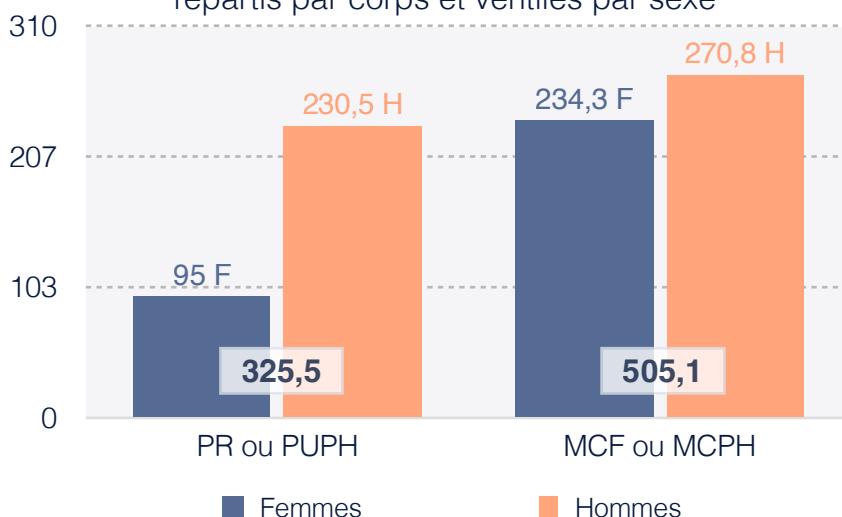
- Effectifs enseignants-chercheurs femmes - en ETP



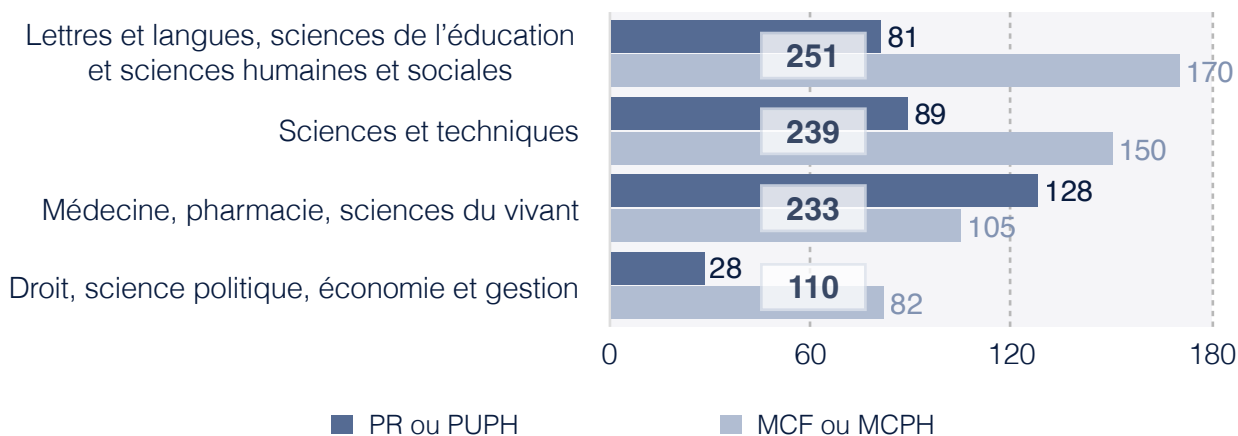
- Effectifs enseignants-chercheurs hommes - en ETP



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



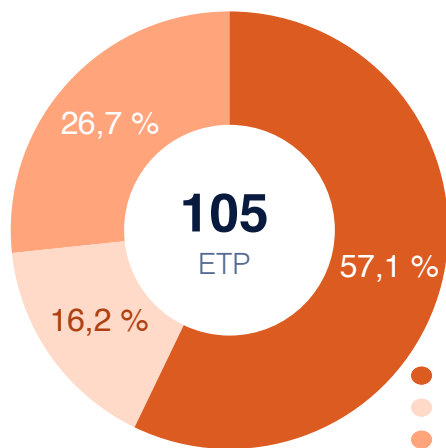
- Effectifs physiques des enseignants-chercheurs - répartis par groupe de sections CNU et ventilés par corps



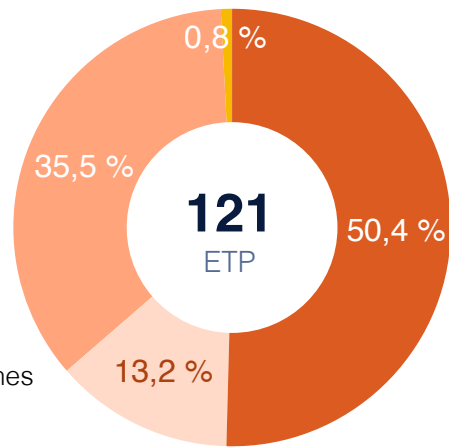
Effectifs physiques des ESAS répartis par discipline et ventilés par sexe

Discipline	F	H	Total général	Part des femmes (en %)	Part de la discipline / total (en %)
Allemand	1	-	1	100 %	0,44 %
Anglais	29	19	48	60,42 %	21,24 %
Arts plastiques	2	2	4	50 %	1,77 %
Audiovisuel	-	3	3	0 %	1,33 %
Communication et bureautique	-	1	1	0 %	0,44 %
Documentation	1	2	3	33,33 %	1,33 %
Éducation musicale	2	-	2	100 %	0,88 %
Éducation physique et sportive	2	24	26	7,69 %	11,50 %
Espagnol	4	1	5	80 %	2,21 %
Histoire-géographie	4	2	6	66,67 %	2,65 %
Italien	-	1	1	0 %	0,44 %
Langage des signes	-	1	1	0 %	0,44 %
Lettres anglais	1	-	1	100 %	0,44 %
Lettres histoire-géographie dominante histoire géographie	1	-	1	100 %	0,44 %
Lettres histoire géographie	-	2	2	0 %	0,88 %
Lettres classiques - grammaire	1	-	1	100 %	0,44 %
Lettres modernes	11	3	14	78,57 %	6,19 %
Portugais	1	-	1	100 %	0,44 %
LETTRES ET SCIENCES HUMAINES	60	61	121	49,59 %	53,54 %
Eco-gest option comptabilité et gestion	1	3	4	25 %	1,77 %
Eco-gest option commerce	1	-	1	100 %	0,44 %
Économie et gestion	12	9	21	57,14 %	9,29 %
Informatique et gestion	2	1	3	66,67 %	1,33 %
Sciences économiques et sociales	1	3	4	25 %	1,77 %
ÉCONOMIE ET GESTION	17	16	33	51,52 %	14,60 %
Biochimie - génie biologique - biotechnologie	1	-	1	100 %	0,44 %
Electronique	-	2	2	0 %	0,88 %
Génie électrique option électrotechnique	-	1	1	0 %	0,44 %
Génie mécanique option maintenance des systèmes mécaniques automatisés	-	1	1	0 %	0,44 %
Génie chimique - chimie	2	1	3	66,67 %	1,33 %
Génie électrique	-	5	5	0 %	2,21 %
Génie mécanique - mécanique	-	1	1	0 %	0,44 %
Mathématiques-Sciences physiques	2	-	2	100 %	0,88 %
Mathématiques	10	6	16	62,50 %	7,08 %
Physique - chimie	6	8	14	42,86 %	6,19 %
Sciences et techniques médico-sociales	1	-	1	100 %	0,44 %
Sciences physiques - physique appliquée	-	6	6	0 %	2,65 %
Sciences de la vie et de la terre	5	3	8	62,50 %	3,54 %
Sciences industrielles de l'ingénieur option architecture et construction	1	1	2	50 %	0,88 %
Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie des constructions	-	1	1	0 %	0,44 %
Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie mécanique	-	3	3	0 %	1,33 %
Technologie	-	4	4	0 %	1,77 %
SCIENCES ET TECHNOLOGIE	28	43	71	39,44 %	31,42 %
Établissements et vie scolaire	-	1	1	0 %	0,44 %
ÉDUCATION	0	1	1	0 %	0,44 %
Sous-total	105	121		46,46 %	
Total général		226			

- Effectifs physiques ESAS femmes - répartis par discipline



- Effectifs physiques ESAS hommes - répartis par discipline



53,54 % des 226 ESAS exerçant au sein de l'établissement enseignent une discipline relevant des lettres et sciences humaines, 31,42 % une discipline relevant des sciences et de la technologie, 14,60 % une discipline relevant de l'économie et de la gestion et 0,44 % une discipline relevant de l'éducation.

46,46 % des ESAS sont des femmes ; 27,62 % d'entre elles enseignent la discipline "Anglais".

Chez les hommes, la discipline la plus représentée est l'éducation physique et sportive (19,83 % des ESAS masculins).

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

Type de contrat	F	H	Total général	Part des femmes (en %)	Part du type de contrat / total (en %)	Rappel Total 2022
ATEN	13	13,5	26,5	49,06 %	5,72 %	29,5
ATER	25,5	28,5	54	47,22 %	11,65 %	51,5
Doctorants	83	102	185	44,86 %	39,91 %	168
Post-doctorants	14	26	40	35 %	8,63 %	60,5
Lecteurs de langue étrangère	9	3	12	75 %	2,59 %	12
Assistants des hôpitaux	45,5	54	99,5	45,73 %	21,47 %	99
Professeurs associés universitaires	16,8	21,2	38	44,21 %	8,20 %	32
Personnels associés	4,5	4	8,5	52,94 %	1,83 %	6,5
Total général	211,3	252,2	463,5	45,59 %		459

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

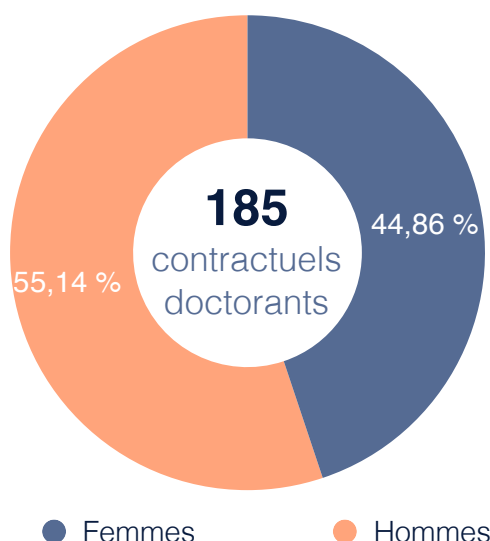
Type de plafond d'emplois	F	H	Total général	Rappel Total 2022
Enseignants plafond 1	151,7	164,7	316,4	329
Enseignants plafond 2	59,6	87,5	147,1	130
Total général	211,3	252,2	463,5	459

Les effectifs contractuels doctorants et post-doctorants

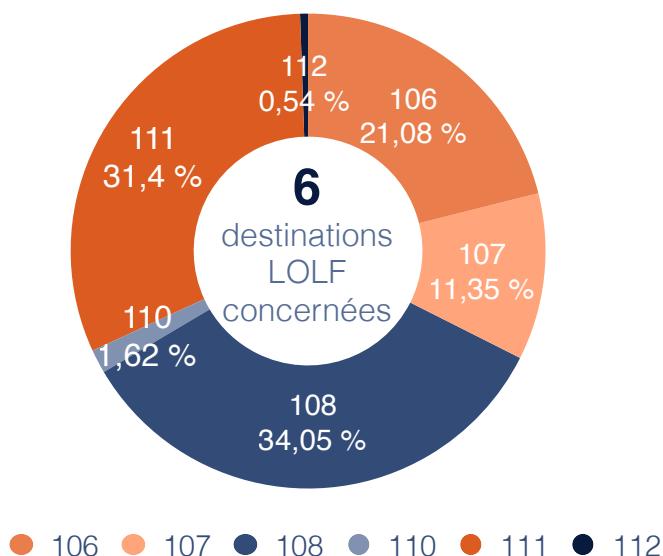
Contractuels doctorants en ETP sur la base des financements ministériels, régionaux ou autres, répartis par destination LOLF et ventilés par sexe

Code LOLF	Libellé destination LOLF	F	H	Total général	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2022
106	Recherche universitaire en sciences de la vie, biotechnologies et santé	28	11	39	71,79 %	37
107	Recherche universitaire en mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication, micro et nanotechnologies	4	17	21	19,05 %	16
108	Recherche universitaire en physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	18	45	63	28,57 %	55
110	Recherche universitaire en sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	-	3	3	0 %	0
111	Recherche universitaire en sciences de l'homme et de la société	33	25	58	56,90 %	59
112	Recherche universitaire en physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	-	1	1	0 %	1
Total général		83	102	185	44,86 %	168

- Répartition des contractuels doctorants -
par sexe



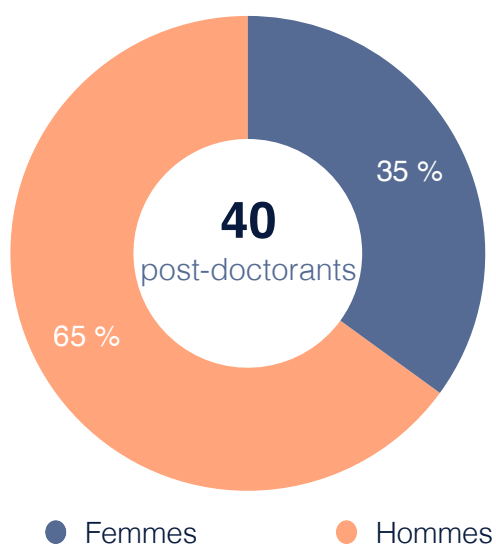
- Répartition des contractuels doctorants -
par destination LOLF



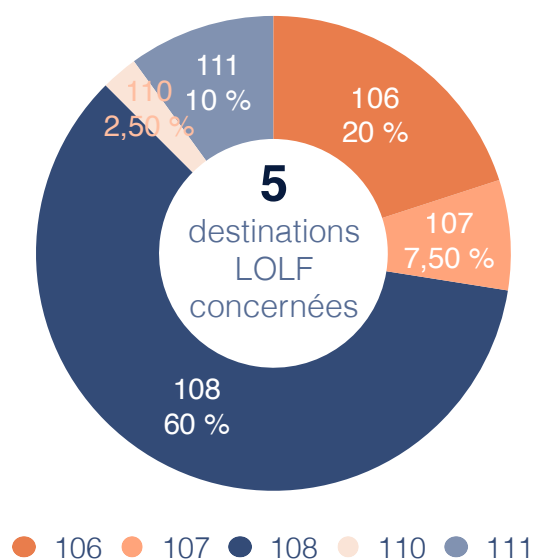
Post-doctorants en ETP répartis par destination LOLF et ventilés par sexe

Code LOLF	Libellé destination LOLF	F	H	Total général	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2022
106	Recherche universitaire en sciences de la vie, biotechnologies et santé	3	5	8	37,50 %	9
107	Recherche universitaire en mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication, micro et nanotechnologies	-	3	3	0 %	6
108	Recherche universitaire en physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	8	16	24	33,33 %	31,8
110	Recherche universitaire en sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	-	1	1	0 %	4
111	Recherche universitaire en sciences de l'homme et de la société	3	1	4	75 %	9,7
Total général		14	26	40	35 %	60,5

- Répartition des post-doctorants -
par sexe



- Répartition des post-doctorants -
par destination LOLF



Les universités proposent aux étudiants un ensemble de formations (diplômes nationaux, diplômes d'université, préparations aux concours) en formation initiale ou continue qui constituent l'offre de formation générale.

Cette offre de formation génère une charge d'enseignement couverte en partie par le potentiel enseignant dont dispose l'établissement.

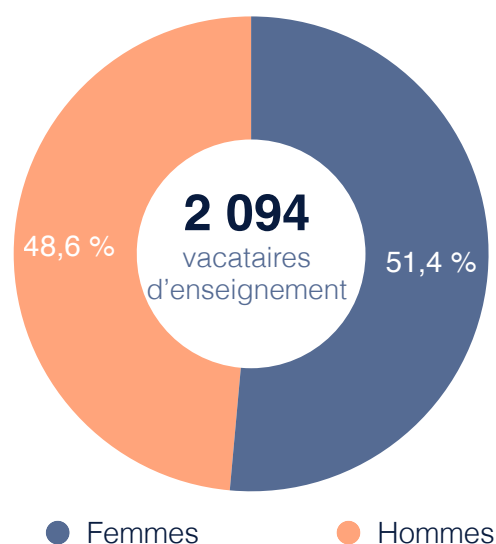
Le potentiel enseignant de l'établissement est constitué par les enseignants affectés dans l'établissement et qui se répartissent en quatre grandes catégories :

- les enseignants-chercheurs (maîtres de conférences et professeurs d'université)
- les ESAS
- les personnels non permanents (enseignants associés et invités, ATER, ATEN, lecteurs, doctorants contractuels)
- les chercheurs qui peuvent être recrutés pour assurer des tâches d'enseignement.

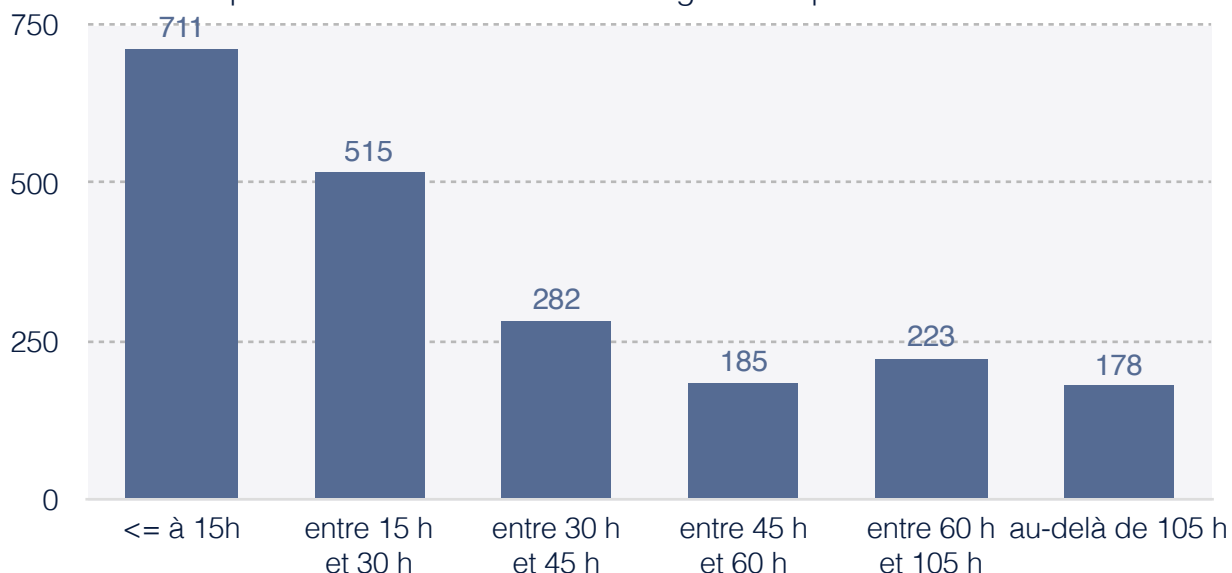
Une partie de la charge d'enseignement ne peut pas être couverte par le potentiel enseignant de l'établissement. Il est alors fait appel à des vacataires dont les conditions de recrutement sont fixées par le décret n° 87-889 du 29 octobre 1987 qui dispose que les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre de l'éducation nationale peuvent recruter pour des fonctions d'enseignement, dans les disciplines autres que médicales et odontologiques, des chargés d'enseignement vacataires et, dans toutes les disciplines, des agents temporaires vacataires.

Au cours de l'année universitaire 2022-2023, l'université recourt au recrutement de 2 094 vacataires d'enseignement. 51,4 % de ces personnels sont des femmes.

- Répartition des vacataires d'enseignement par sexe -



- Répartition des vacataires d'enseignement par tranche d'heures -



Répartition du nombre d'heures effectuées selon le statut des intervenants

Statut des intervenants	Nombre d'heures TD	Part du nombre d'heures / total (en %)	Nombre d'intervenants *	Part du statut des intervenants / total (en %)
Agent contractuel de la fonction publique	6 424,5	7,79 %	180	8,42 %
Agent fonctionnaire-titulaire	26 714,7	32,41 %	686	32,10 %
Auto-entrepreneur, profession libérale ou indépendante	14 919,4	18,10 %	339	15,86 %
BIATSS	1 947,7	2,36 %	76	3,56 %
Doctorant contractuel (employeur différent URN) avec mission d'enseignement	918	1,11 %	18	0,84 %
Doctorant contractuel (employeur différent URN) hors mission d'enseignement	776,3	0,94 %	24	1,12 %
Doctorant contractuel URN hors mission d'enseignement	859	1,04 %	33	1,54 %
Étudiant 3 ^e cycle	1 933,3	2,35 %	47	2,20 %
Formateur académique (associé)	6 290,6	7,63 %	132	6,18 %
Intermittent du spectacle	449,3	0,55 %	9	0,42 %
Intervenant sous convention	308,6	0,37 %	3	0,14 %
Mandat local (pour les élus et maires)	79,5	0,10 %	2	0,09 %
Post-doctorant	321,3	0,39 %	12	0,56 %
Retraité	1 692,7	2,05 %	36	1,68 %
Salarié du secteur privé	18 786,6	22,79 %	540	25,27 %
Total général	82 421,4		2 137	

* Certains intervenants ont plusieurs statuts.

Au cours de l'année 2022-2023, 82 421,4 heures TD sont dispensées par des vacataires d'enseignement, soit une moyenne de 39 heures TD par vacataire.

32,41 % des heures dispensées le sont par des agents fonctionnaires-titulaires et 22,79 % le sont par des salariés du secteur privé.

Les personnels hébergés

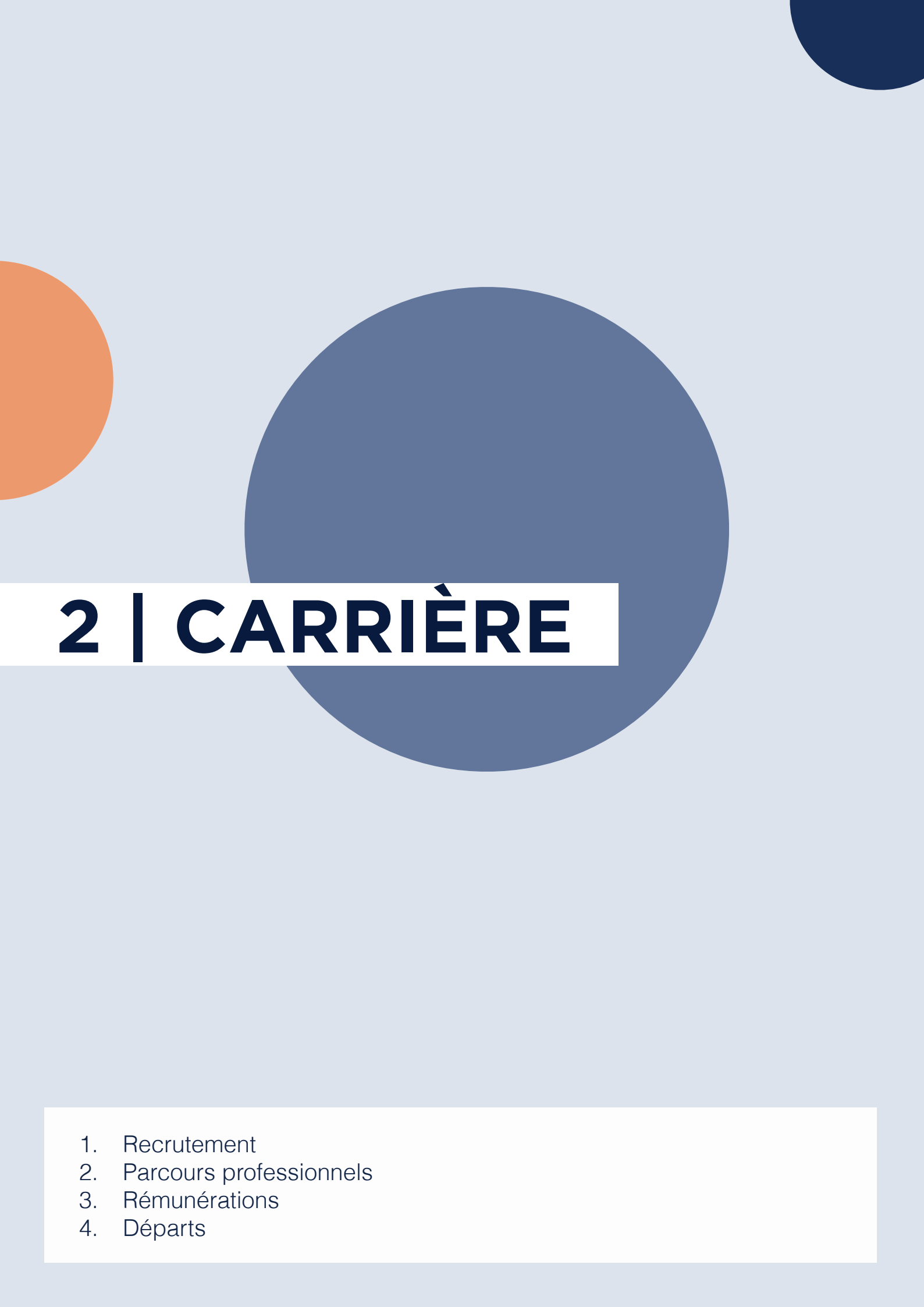
Personnels hébergés en effectifs physiques répartis par structure d'affectation et ventilés par type

Structure d'affectation	CNRS	INSERM	Émérites	Autres	Total général	Part de la structure / total (en %)	Rappel Total 2022
Services des affaires générales et services communs	-	-	-	3	3	1 %	6
UFR droit, sciences économiques et gestion	-	-	3	4	7	2,34 %	14
UFR lettres et sciences humaines	5	-	12	3	20	6,69 %	26
UFR santé	3	15	2	12	32	10,70 %	40
UFR sciences et techniques	62	10	10	47	129	43,14 %	166
UFR sciences de l'homme et de la société	-	-	5	4	9	3,01 %	10
UFR STAPS	-	-	1	1	2	0,67 %	3
IUT Évreux	-	-	-	2	2	0,67 %	3
IUT Rouen	-	-	-	1	1	0,33 %	0
INSPÉ académie de Rouen	-	-	2	83	85	28,43 %	13
HERACLES	-	3	-	-	3	1 %	4
Structures externes	-	-	-	6	6	2,01 %	5
Total général	70	28	35	166	299		290

Les agents hébergés peuvent être des personnels rattachés administrativement et financièrement à un organisme associé (CNRS, INSERM), mis à disposition par une collectivité locale, des professeurs émérites, des collaborateurs bénévoles ou des agents issus d'autres ministères collaborant à des projets de l'université, tant en enseignement qu'en recherche. Ces agents peuvent disposer d'une adresse mail de l'université de Rouen Normandie et figurer dans l'annuaire, sous réserve d'effectuer une demande d'obtention d'un compte hébergé dans SIHAM pour l'accès aux services numériques.

En 2023, 299 personnes "hébergées" sont dénombrées à l'université. Ces agents proviennent pour 23,41 % du CNRS, 9,36 % de l'INSERM et 55,52 % de diverses autres structures (Normandie Université, Évreux Portes de Normandie, l'INSA Rouen Normandie, le rectorat de la région académique Normandie, le CROUS Normandie, le CHU de Rouen Normandie, Handisup, etc.).

Parmi ces 299 personnes, 35 sont des enseignants-chercheurs émérites (30 PR et 5 MCF).



2 | CARRIÈRE

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

1. RECRUTEMENT

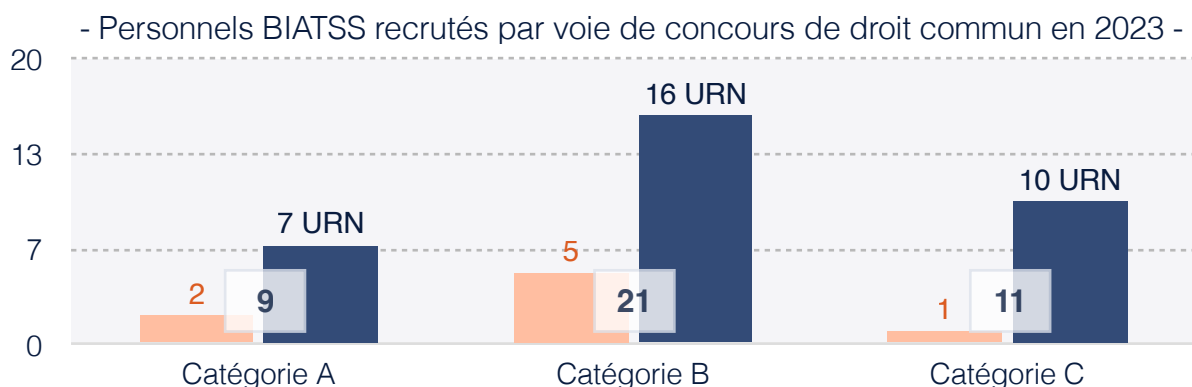
Les concours et les recrutements titulaires

Recrutement des personnels BIATSS

Recrutements des personnels BIATSS par voie de concours de droit commun en 2023 répartis par corps et ventilés par sexe

Corps d'accès	Lauréats (univ. + ext.)			Part des femmes (en %)	Lauréats université			Part des agents de l'université / lauréats (en %)	Rappel Total 2022
	F	H	Total		F	H	Total		
Ingénieurs de recherche (IGR)	-	2	2	0 %	-	2	2	100 %	2
Conservateurs (CONS.)	-	1	1	0 %	-	-	-	-	0
Ingénieurs d'études (IGE)	2	1	3	66,67 %	2	1	3	100 %	9
Assistants ingénieurs (ASI)	2	1	3	66,67 %	2	-	2	66,67 %	3
BIATSS A	4	5	9	44,44 %	4	3	7	77,78 %	14
Techniciens (TECH)	6	9	15	40 %	5	7	12	80 %	12
Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)	4	1	5	80 %	2	1	3	60 %	3
Bibliothécaires assistants spécialisés (BIBAS)	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	1
BIATSS B	11	10	21	52,38 %	8	8	16	76,19 %	16
Adjointes techniques (ATRF)	4	3	7	57,14 %	3	3	6	85,71 %	5
Adjointes administratifs (ADJAENES)	3	-	3	100 %	3	-	3	100 %	5
Magasiniers (MAG)	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	0
BIATSS C	8	3	11	72,73 %	7	3	10	90,91 %	10
Sous-total	23	18	41		19	14	33		40
Total général		41		56,10 %		33		80,49 %	

En 2023, parmi les 41 lauréats de concours de droit commun affectés à l'université, 56,10 % sont des femmes, 80,49 % sont des agents de l'université (28 contractuels et 5 titulaires).

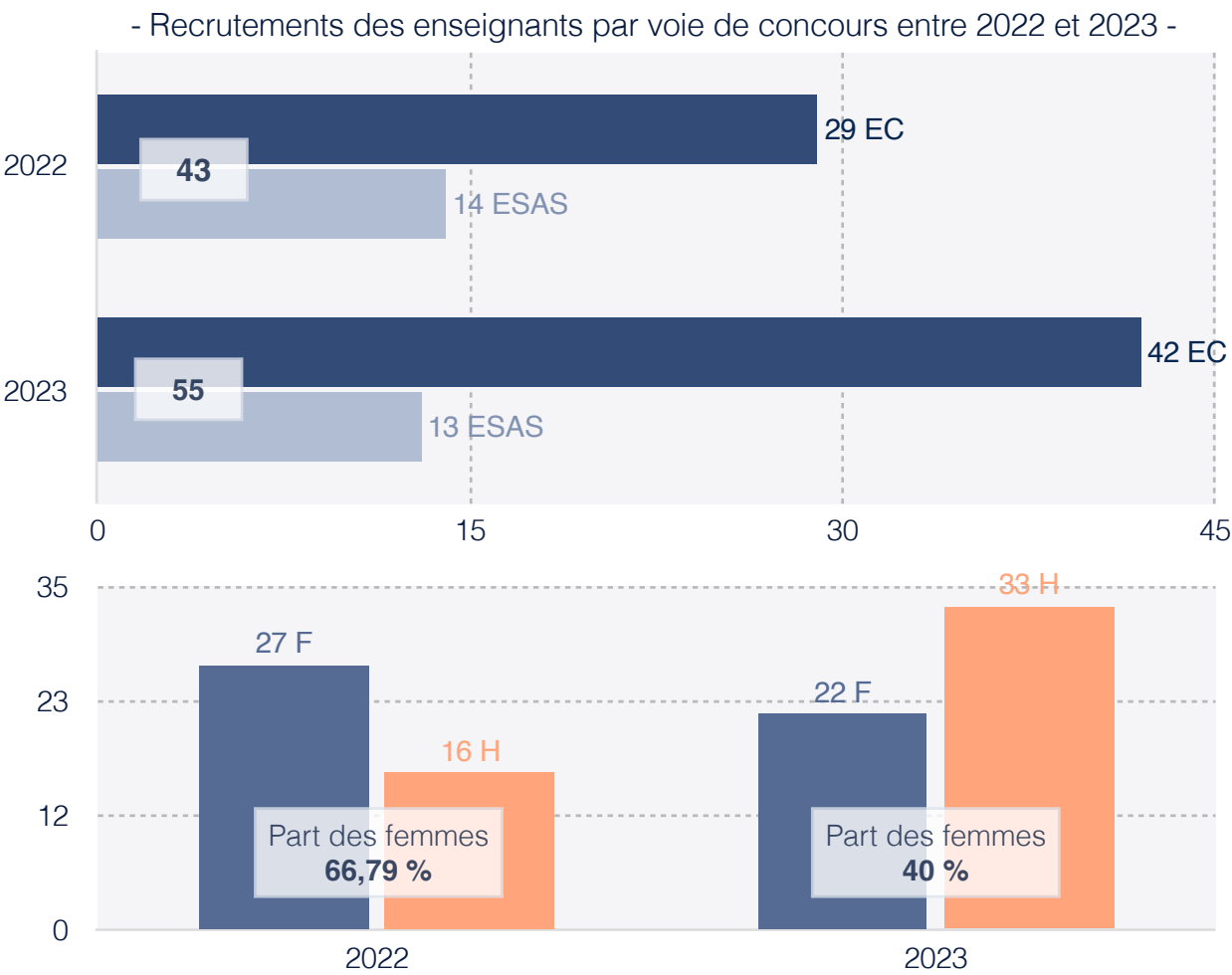


Recrutement des enseignants

Recrutements des enseignants par voie de concours en 2023 répartis par corps et ventilés par sexe

Corps d'accès	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Part des corps / total (en %)	Rappel Total 2022
Professeurs des universités	7	9	16	43,75 %	29,09 %	10
Maîtres de conférences	10	16	26	38,46 %	47,27 %	19
Enseignants-chercheurs	17	25	42	40,48 %	76,36 %	29
Professeurs agrégés	1	4	5	20 %	9,09 %	8
Professeurs certifiés	4	2	6	66,67 %	10,91 %	6
PLP et EPS	-	2	2	0 %	3,64 %	0
ESAS	5	8	13	38,46 %	23,64 %	14
Total général	22	33	55	40 %		43

En 2023, parmi les 55 lauréats de concours enseignants affectés à l'université, 47,27 % obtiennent un concours de maître de conférences et 40 % 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	2021			2022			Promou vables			Candidats		2023			Part des femmes (en %)	Part du corps promu / total (en %)	
	F	H	Total 2021	F	H	Total 2022	F	H	F	H	F	H	Total 2023				
Professeurs des universités	6	12	18	5	13	18	54	120	16	48	6	19	25	24 %	32,47 %		
Maîtres de conférences	13	18	31	23	23	46	75	87	19	22	13	13	26	50 %	33,77 %		
Enseignants-chercheurs	19	30	49	28	36	64	129	207	35	70	19	32	51	37,25 %	66,23 %		
ESAS	7	6	13	14	13	27	nc	nc	36	44	14	12	26	53,85 %	33,77 %		
Sous-total	26	36		42	49		33 44										
Total général	62			91			77									42,86 %	

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 2023, le contingent de promotions possibles attribué par le ministère est de 9 promotions pour la hors-classe des maîtres de conférences et de 5 pour l'échelon exceptionnel des maîtres de conférences. S'agissant des professeurs des universités, ce contingent est de 7 promotions pour la première classe, 5 promotions pour le premier échelon de la classe exceptionnelle, et 2 promotions pour le deuxième échelon de la classe exceptionnelle.

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

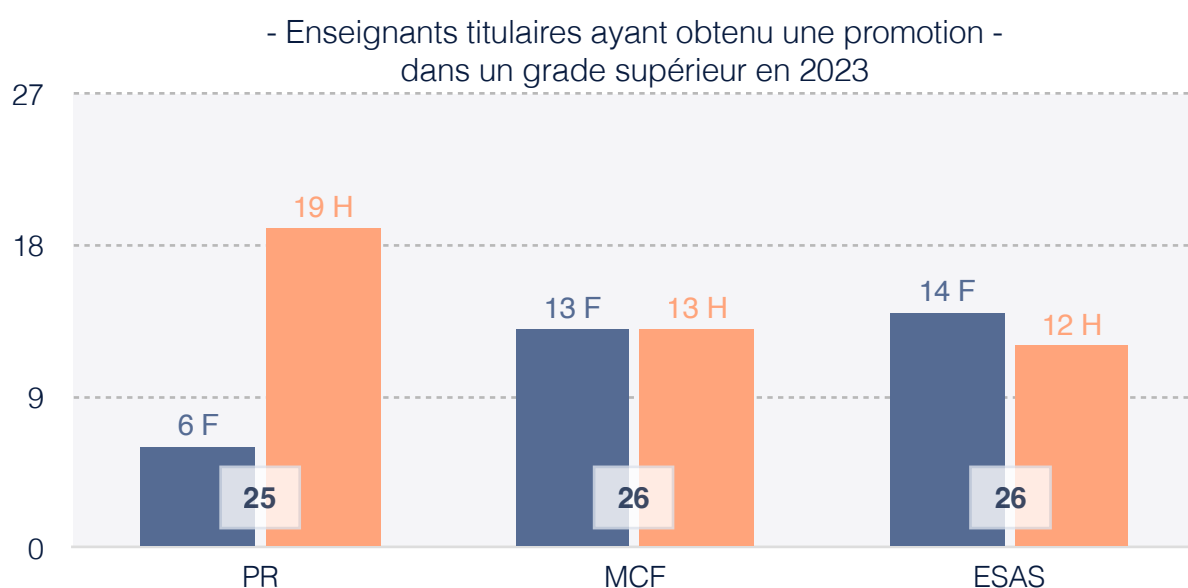
(article 7-1 du décret précité) que l'enseignant-chercheur promouvable, candidat à une promotion de grade, établit un dossier de candidature.

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

En 2023, au sein de l'université, les promotions des enseignants-chercheurs dans un grade ou échelon supérieur sont au nombre de 51. 49,02 % de ces promotions concernent des professeurs des universités et 50,98 % des maîtres de conférences.

Les hommes représentent 76 % des promus dans un grade ou échelon supérieur chez les PR et 50 % chez les MCF.

Chez les enseignants titulaires, 42,86 % des promotions dans un grade supérieur sont obtenues par des femmes.



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

Corps promu dans un corps supérieur	2021			2022			2023			Part des femmes (en %)	Part du corps promu / total (en %)
	F	H	Total 2021	F	H	Total 2022	F	H	Total 2023		
Maîtres de conférences promus PR	4	1	5	4	2	6	4	4	8	50 %	88,89 %
Enseignants-chercheurs promus	4	1	5	4	2	6	4	4	8	50 %	88,89 %
Enseignants du 2 ^d degré promus MCF	-	-	0	-	1	1	-	-	0	-	-
Professeurs certifiés promus agrégés	-	-	0	1	-	1	1	-	1	100 %	11,11 %
ESAS promus	-	-	0	1	1	2	1	-	1	100 %	11,11 %
Sous-total	4	1		5	3		5	4			
Total général	5			8			9			55,6 %	

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

En 2023, au sein de l'université, 8 maîtres de conférences, dont 50 % sont des femmes, réussissent un concours de professeur des universités.

Par ailleurs, une ESAS femme accède à un corps supérieur.

Repyramidage pour les enseignants-chercheurs

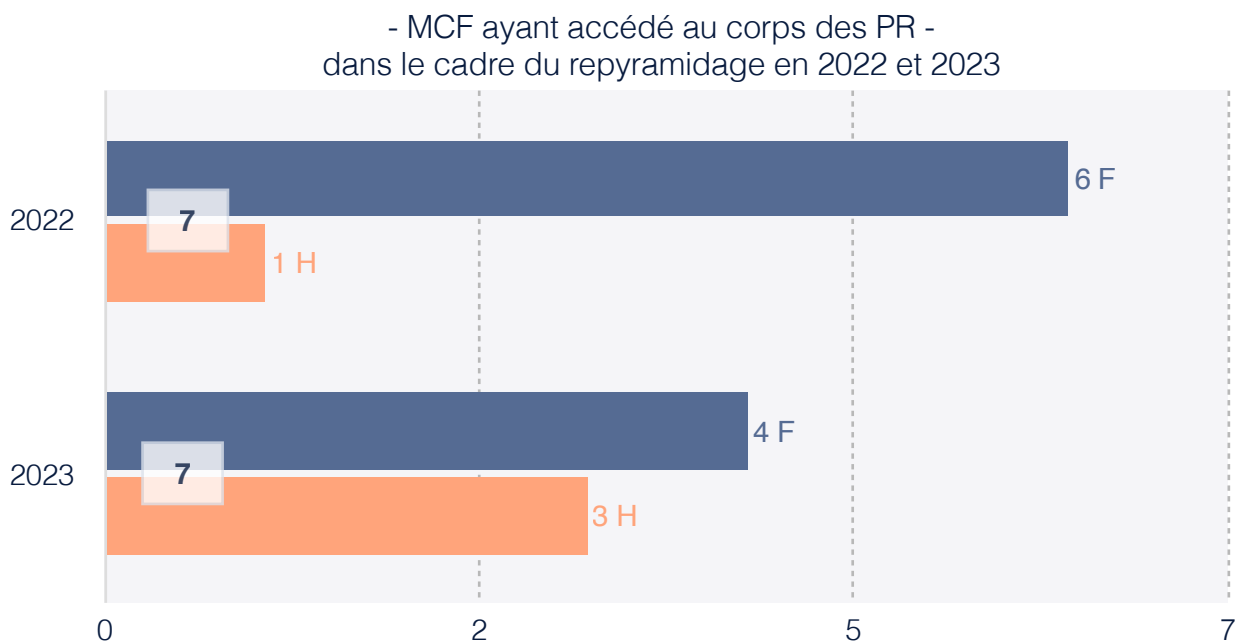
La loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 conduit à des opérations de repyramidage, sur 5 ans, pour les enseignants-chercheurs et les personnels BIATSS relevant de la filière ITRF.

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

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

- 7 possibilités au titre de l'année 2021
- 7 possibilités au titre de l'année 2022
- 7 possibilités au titre de l'année 2023.

Au titre de l'année 2023, 7 promotions sont attribuées à 4 femmes et 3 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	2021			2022			2023			Part des femmes (en %)	Part de la catégorie promue / total (en %)
	F	H	Total 2021	F	H	Total 2022	F	H	Total 2023		
BIATSS A	3	5	8	2	2	4	4	3	7	57,14 %	15,91 %
BIATSS B	3	2	5	6	1	7	7	3	10	70 %	22,73 %
BIATSS C	13	1	14	15	7	22	20	7	27	74,07 %	61,36 %
Sous-total	19	8		23	10		31	13			
Total général	27			33			44			70,45 %	

Promotions des personnels BIATSS titulaires par voie de tableau d'avancement réparties par catégorie statutaire et ventilées par filière et par sexe en 2023

Catégorie statutaire	Filière ITRF						Filière AENES					
	Promouvables		Candidats		Promus		Promouvables		Candidats		Promus	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
BIATSS A	31	25	17	13	3	3	6	4	4	2	1	-
BIATSS B	27	31	18	11	5	3	17	3	12	1	2	-
BIATSS C	36	25	26	12	11	6	50	2	39	1	7	-
Sous-total	94	81	61	36	19	12	73	9	55	4	10	0
Total général	175		97		31		82		59		10	

Catégorie statutaire	Filière BU						Total					
	Promouvables		Candidats		Promus		Promouvables		Candidats		Promus	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
BIATSS A	-	2	-	1	-	-	37	31	21	16	4	3
BIATSS B	1	1	1	-	-	-	45	35	31	12	7	3
BIATSS C	7	3	7	3	2	1	93	30	72	16	20	7
Sous-total	8	6	8	4	2	1	175	96	124	44	31	13
Total général	14		12		3		271		168		44	

- Personnels BIATSS promus par tableau d'avancement -
ventilés par filière et par sexe en 2023



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

Corps auquel les candidats ont accédé	Promus 2021			Promus 2022			Promouvables 2023			Promus 2023			Part des femmes (en %)	Part du corps d'accès / total (en %)
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
Ingénieurs de recherche	-	-	0	-	-	0	37	39	76	-	-	0	-	-
Ingénieurs d'études	-	2	2	1	1	2	16	15	31	1	1	2	50 %	20 %
Attachés d'administration de l'État	-	1	1	-	-	-	29	6	35	-	1	1	0 %	10 %
Bibliothécaires	-	-	0	-	-	0	7	6	13	-	-	0	-	-
Assistants ingénieurs	-	1	1	-	1	1	60	45	105	-	2	2	0 %	20 %
BIATSS A	-	4	4	1	2	3	149	111	260	1	4	5	20 %	50 %
Techniciens	2	-	2	2	-	2	73	48	121	2	1	3	66,67 %	30 %
Bibliothécaires assistants spécialisés	-	-	-	-	-	-	14	7	21	-	-	0	-	-
Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	1	-	1	1	-	1	73	2	75	2	-	2	100 %	20 %
BIATSS B	3	-	3	3	-	3	160	57	217	4	1	5	80 %	50 %
Sous-total	3	4		4	2		309	168		5	5			
Total général	7			6			477			10			50 %	

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 2023, sur les 44 agents BIATSS promus dans un grade supérieur au sein de l'université, 15,91 % appartiennent à la catégorie A (7 promus sur 14 proposés), 22,73 % à la catégorie B (10 promus sur 16 proposés) et 61,36 % à la catégorie C (27 promus sur 30 proposés) alors que les catégories A, B et C représentent sur l'ensemble des effectifs physiques BIATSS titulaires respectivement 33,43 %, 32,45 % et 34,12 %.

Sur ces 44 agents BIATSS promus, 10 agents appartiennent à la filière de l'AENES (1 en catégorie A, 2 en catégorie B et 7 en catégorie C), 31 à la filière des ITRF (6 en catégorie A, 8 en catégorie B et 17 en catégorie C), et 3 à la filière des bibliothèques (en catégorie C).

En outre, 10 personnels BIATSS accèdent au corps supérieur par voie de liste d'aptitude de droit commun : 5 agents sont promus dans un corps de catégorie A et 5 agents dans un corps de catégorie B. 50 % de ces personnels sont des femmes.

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

Corps auquel les candidats ont accédé	Pour information promouvables 2023			Promus 2023					Rappel Total 2022
	F	H	Total	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Part du corps d'accès / total (en %)	
Ingénieurs de recherche	27	28	55	1	-	1	100 %	5,56 %	0
Ingénieurs d'études	9	14	23	-	2	2	0 %	11,11 %	2
Assistants ingénieurs	48	37	85	3	3	6	50 %	33,33 %	6
BIATSS A	84	79	163	4	5	9	44,44 %	50 %	8
Techniciens	69	51	120	6	3	9	66,67 %	50 %	6
BIATSS B	69	51	120	6	3	9	66,67 %	50 %	6
Sous-total	153	130		10	8				14
Total général	283			18			55,56 %		

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

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

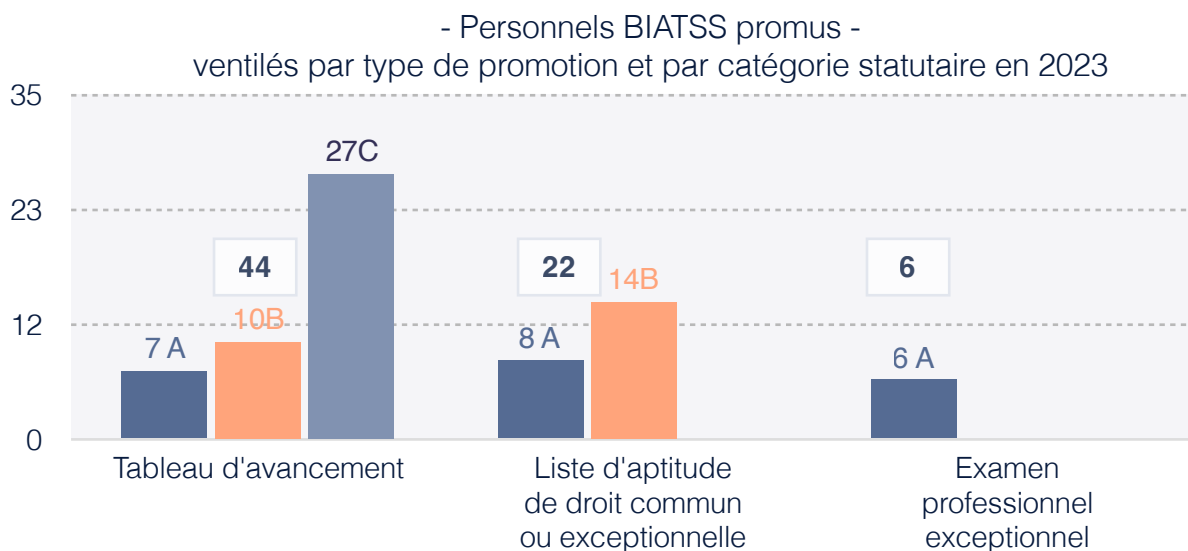
Ces recrutements exceptionnels (listes d'aptitude exceptionnelles et examens professionnels) s'ajoutent aux recrutements existants (concours, examens professionnels, listes d'aptitude de droit commun) et sont organisés entre 2022 et 2026.

Au titre de l'année 2023, un contingent de 6 promotions dans le corps des ASI est attribué à l'établissement. 6 techniciens (3 hommes et 3 femmes) sont ainsi promus dans le corps des ASI dans le cadre d'un examen professionnel exceptionnel.

En outre, les listes d'aptitude exceptionnelles permettent à 12 personnels BIATSS d'accéder au corps supérieur : 3 agents sont promus dans un corps de catégorie A (1 dans le corps des IGR et 2 dans le corps des IGE) et 9 agents dans un corps de catégorie B (TCH).

55,56 % des 18 personnels promus dans le cadre du plan de repyramidage sont des femmes ; 50 % des personnels promus accèdent à un corps de catégorie A.

Ainsi, en 2023, 72 agents soit 10,03 % des personnels titulaires BIATSS, sont promus par voie de tableau d'avancement, de liste d'aptitude (de droit commun ou exceptionnelle) ou d'examen professionnel exceptionnel.



La mobilité interne des personnels

Les personnels BIATSS

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

En 2023, 63 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 63 postes, 21 relèvent de la catégorie A, 19 de la catégorie B et 23 de la catégorie C.

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

Famille professionnelle	Affaires générales			Composantes			Services communs			Total général	Part de la famille professionnelle / total (en %)
	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Administration / gestion de la scolarité	2	3	2	2	6	11	1	-	1	28	44,44 %
Appui à la recherche	1	-	-	1	1	-	-	-	-	3	4,76 %
Bibliothèques, documentation	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1,59 %
Communication, édition et TICE	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1,59 %
Gestion budgétaire, financière et comptable	2	4	-	-	-	-	-	-	-	6	9,52 %
Orientation, insertion professionnelle, formation tout au long de la vie, vie étudiante (IFV)	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3,17 %
Patrimoine, logistique immobilière, prévention, restauration	-	-	-	4	-	4	-	-	-	8	12,70 %
Ressources humaines	2	1	3	-	-	-	-	-	-	6	9,52 %
Systèmes d'information	1	1	1	3	2	-	-	-	-	8	12,70 %
Sous-total	10	9	6	10	10	16	1	-	1	63	
Total général	25			36			2				

28 postes, soit 44,44 % des postes BIATSS proposés "au fil de l'eau", relèvent de la famille professionnelle 'Administration / gestion de la scolarité'.

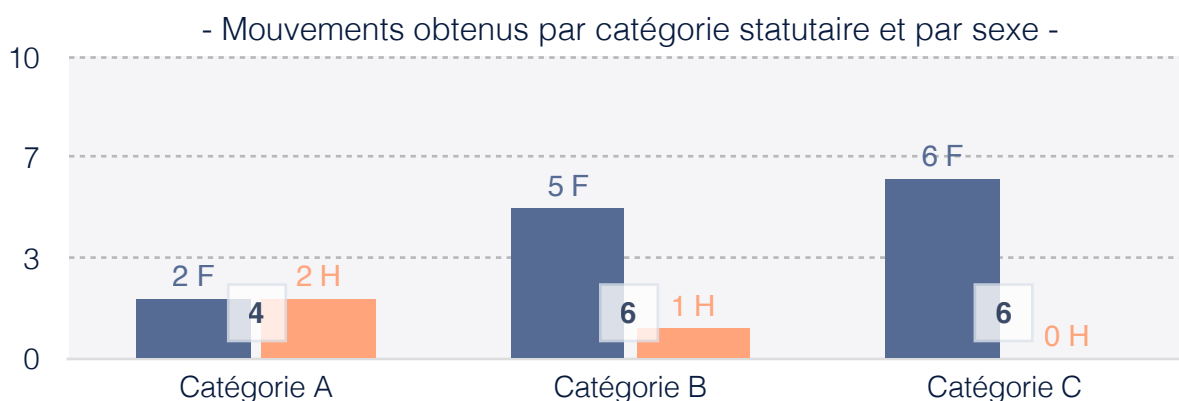
70,59 % des 34 candidats formulant une demande de mouvement sont des femmes.

16 agents de l'université (4 de catégorie A, 6 de catégorie B et 6 de catégorie C) obtiennent une nouvelle affectation dans le cadre de ce mouvement.

Agents ayant obtenu un mouvement en 2023 répartis par type de structure d'origine et ventilés par catégorie statutaire et par sexe

Type de structure d'origine	A		B		C		Total général	Part des femmes (en %)	Part de la structure / total (en %)	Rappel Total 2022
	F	H	F	H	F	H				
Affaires générales	-	1	1	-	-	-	2	50 %	12,50 %	9
Composantes	2	1	4	1	6	-	14	85,71 %	87,50 %	8
Services communs	-	-	-	-	-	-	0	-	-	0
Sous-total	2	2	5	1	6	0	16	81,25 %		17
Total général	4		6		6					

Les 16 agents obtenant un mouvement sont issus pour 12,50 % des affaires générales et pour 87,50 % des composantes. 81,25 % d'entre eux sont des femmes, 37,50 % 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, Choisir le service 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 2023, un enseignant homme et deux MCF hommes changent de fonctions suite à leur participation au mouvement interne des enseignants ou enseignants-chercheurs (rappel 2022 : aucun changement de fonctions).

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

Agents accompagnés par le conseiller mobilité carrière en 2023 répartis par statut et ventilés par catégorie statutaire et par sexe

Statut des personnels	A		B		C		Total général	Part des femmes (en %)	Part du statut / total (en %)	Rappel Total 2022
	F	H	F	H	F	H				
Personnels titulaires	8	6	5	1	11	2	33	72,73 %	62,26 %	25
Personnels contractuels	6	3	2	1	5	3	20	65 %	37,74 %	9
Sous-total	14	9	7	2	16	5	53	69,81 %		34
Total général	23		9		21					

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).

En 2023, 53 agents sont accompagnés par le conseiller mobilité carrière de l'établissement. Parmi ces agents, 62,26 % sont des personnels titulaires, 43,4 % relèvent de la catégorie A et 69,81 % sont des femmes.

La formation des personnels

La formation permanente des personnels

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

Domaine de formation	Titulaires BIATSS						Titulaires enseignants		Total	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2022
	A		B		C		F	H			
	F	H	F	H	F	H					
Applications de gestion	2	4	20	-	26	-	-	-	52	92,31 %	170
Prévention des risques	47	28	37	38	44	23	52	40	309	58,25 %	339
Environnement professionnel	66	56	73	34	78	17	68	64	456	62,50 %	460
Bureautique / TIC	11	6	15	5	22	4	1	1	65	75,38 %	71
Préparation aux concours	8	7	14	4	36	4	-	-	73	79,45 %	105
Management	11	11	14	10	1	1	1	1	50	54 %	54
Langues étrangères	4	-	5	3	12	-	9	8	41	73,17 %	31
Sous-total	149	112	178	94	219	49	131	114	1 046	64,72 %	1230
Total général	261		272		268		245				

Domaine de formation	Contractuels (BIATSS ou enseignants)						Total	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2022
	A		B		C				
	F	H	F	H	F	H			
Applications de gestion	1	4	12	4	45	9	75	77,33 %	119
Prévention des risques	28	42	11	7	31	23	142	49,30 %	127
Environnement professionnel	53	29	29	12	73	23	219	70,78 %	165
Bureautique / TIC	9	3	11	2	24	5	54	81,48 %	44
Préparation aux concours	25	5	31	7	70	16	154	81,82 %	173
Management	4	1	1	1	1	2	10	60 %	10
Langues étrangères	2	1	2	2	3	2	12	58,33 %	1
Sous-total	122	85	97	35	247	80	666	69,97 %	639
Total général	207		132		327				

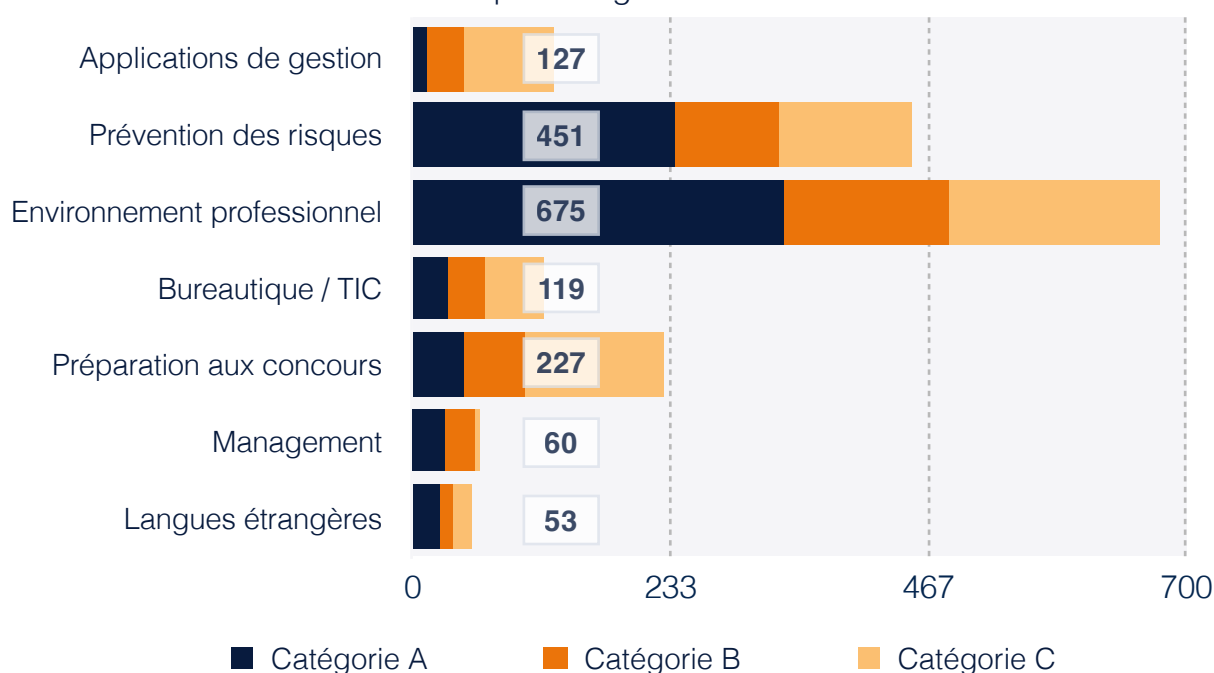
Agents de l'université ayant suivi une ou des formation(s) répartis par statut et catégorie/corps de personnel et ventilés par sexe

Titulaires BIATSS						Titulaires enseignants		Contractuels (BIATSS et enseignants)		Total	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2022
A		B		C								
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H			
63	47	72	42	99	27	82	82	203	98	815	63,68 %	853
110		114		126		164		301				

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

CNRS		CROUS		INSA		INSERM		Total	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2022
F	H	F	H	F	H	F	H			
11	14	1	-	2	-	8	1	37	59,46 %	24
25		1		2		9				

- Stagiaires de l'université répartis par domaine de formation -
et ventilés par catégorie statutaire en 2023



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 2023, les 1 712 stages de formation dispensés aux personnels de l'université le sont aux personnels titulaires pour 1 046 stages (pour 76,58 % aux personnels BIATSS et pour 23,42 % aux personnels enseignants) et aux personnels contractuels pour 666 stages (pour 49,10 % à des agents relevant de la catégorie C). 815 agents sont formés dans le cadre des plans de formation ; 63,07 % sont des titulaires, 63,68 % sont des femmes.

Le budget de la formation permanente s'élève à 351 814,78 euros de fonctionnement et 29 878,92 euros de masse salariale.

On constate un fort taux de formation dans les domaines de l'environnement professionnel (39,43 %), la préparation aux concours (13,26 %) et la prévention des risques (26,34 %).

Cette année, le taux de présence s'élève à 90,27 % 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 2023, 130 formations à titre individuel sont accordées à des personnels, soit une dépense de 181 231,70 euros.

À compter du 1^{er} septembre 2023, 25 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 2023, 8 formations (notamment en langues étrangères, langue des signes et environnement professionnel) sont suivies, à l'université de Rouen

Normandie, par 25 agents issus des différents services déconcentrés de l'État en région normande.

Par ailleurs, 26 formations proposées dans le cadre de l'offre commune de formations transverses de la Normandie sont suivies par 39 agents de l'université de Rouen Normandie.

Le congé de formation professionnelle

Type de personnel	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Part du type de personnel / total (en %)	Rappel Total 2022
BIATSS	1	-	1	100 %	50 %	1
Enseignant	1	-	1	100 %	50 %	2
Total général	2	-	2	100 %		3

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 2023, deux agents féminins (une enseignante et une BIATSS) obtiennent un congé de formation professionnelle, à hauteur de 6 mois chacune.

Le congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)

Corps	Au titre du CNU						Au titre de l'établissement						Total CNU + Etbl.	Part des femmes (en %)	Part des corps / total (en %)	Rappel Total 2022
	6 mois		12 mois		Total CNU		6 mois		12 mois		Total Etbl.					
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H				
PR	1	1	-	-	1	1	1	2	-	-	1	2	5	40 %	23,81 %	1
MCF	1	1	-	-	1	1	10	4	-	-	10	4	16	68,75 %	76,19 %	14
Sous-total	2	2	0	0	2	2	11	6	-	-	11	6				
Total général	4		0		4		17		-		17		21	61,90 %		15

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 2023, 21 personnels enseignants, dont 13 femmes (61,90 %), se voient attribuer un CRCT pour une durée de 6 mois.

Le congé pour projet pédagogique

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

Le congé pour projet pédagogique permet de libérer du temps en vue de la réalisation d'un projet pédagogique. Il s'adresse aux enseignants-chercheurs et aux professeurs titulaires des 1^{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 2023, aucune demande de congé pour projet pédagogique n'est formulée.

Le bilan de compétences

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

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

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

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

Au cours de l'année 2023, 1 bilan de compétences est en cours de réalisation.

Le bilan professionnel

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

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

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

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

Au cours de l'année 2023, 4 bilans professionnels sont réalisés.

Le compte personnel de formation

Type de personnel	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Part du type de personnel / total (en %)	Rappel Total 2022
BIATSS catégorie A	-	-	0	-	-	0
BIATSS catégorie B	-	-	0	-	-	1
BIATSS catégorie C	1	-	1	100 %	50 %	0
Enseignant	1	-	1	100 %	50 %	1
Total général	2	0	2	100 %		2

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 2023, 2 agents féminins (un agent BIATSS de catégorie C et un enseignant) mobilisent leur CPF pour un coût total de 3 657 euros.

3. RÉMUNÉRATIONS

La masse salariale

Répartition de la masse salariale par nature de dépenses en M€
au cours de l'année 2023

Rémunérations principales	Rémunérations accessoires	Primes et indemnités	Cotisations et contributions sociales	Prestations sociales	Total	Rappel Total 2022
95,53	10,89	12,04	78,81	0,47	197,73	187,69

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 2021		INM moyen 2022*		INM moyen 2023		Taux d'évolution 2022-2023
	F	H	F	H	F	H	
BIATSS	447,2	487	455,9	491,5	460,5	496,5	0,97 %
	461,9		468,7		473,3		
Enseignants	834,3	906,1	845	913,6	845,2	916,7	0,14 %
	877,7		886,4		887,6		
Total université	711,9		720,3		723,1		0,39 %

* Données 2022 actualisées par rapport au rapport social unique 2022 avec les changements d'échelon à effet rétroactif sur 2022

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 2023)

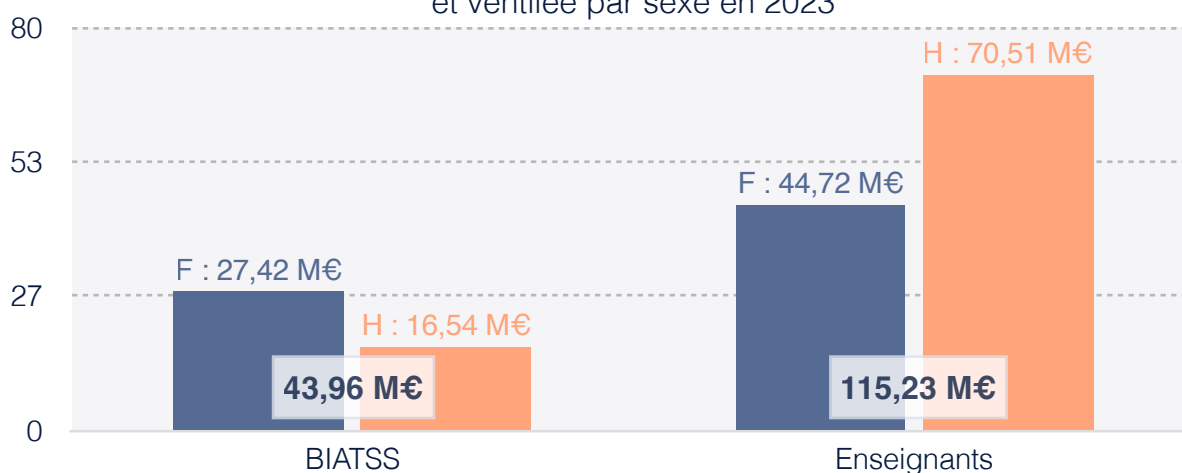
Catégorie de personnel	351 410		411 470		471 530		531 590		591 650		651 710	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
BIATSS	218	82	101	67	48	25	43	28	19	14	12	12
Enseignants	-	-	5	6	17	17	27	20	20	18	34	40
Sous-total	218	82	106	73	65	42	70	48	39	32	46	52
Total université	300		179		107		118		71		98	

Catégorie de personnel	711 770		771 830		831 890		891 950		951 1010		>1010	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
BIATSS	7	9	8	6	1	1	3	2	1	1	1	2
Enseignants	56	80	131	163	13	14	17	20	31	40	84	208
Sous-total	63	89	139	169	14	15	20	22	32	41	85	210
Total université	152		308		29		42		73		295	

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

Catégorie de personnel	Masse salariale 2021 en M€		Masse salariale 2022 en M€		Masse salariale 2023 en M€		Taux d'évolution 2022-2023
	F	H	F	H	F	H	
BIATSS	23,79	15,36	24,95	15,42	27,42	16,54	8,89 %
	39,15		40,37		43,96		
Enseignants	40,51	67,33	42,20	69,53	44,72	70,51	3,13 %
	107,84		111,73		115,23		
Sous-total	64,30	82,69	67,15	84,95	72,14	87,05	4,66 %
Total université	146,99		152,1		159,19		

- Masse salariale des personnels titulaires en M€ répartie par catégorie de personnel -
et ventilée par sexe en 2023



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

En 2023, elle représente 80,5 % de l'ensemble de la masse salariale de l'établissement.

En 2023, le taux de glissement vieillesse technicité (GVT) solde est de 0,33 %.

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

Les primes et indemnités

Primes versées aux personnels BIATSS

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

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

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

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

Le principe financier retenu est l'établissement d'un niveau de rémunération par groupe, en garantissant la convergence indemnitaire entre les filières (ITRF, AENES, médico-sociale et des bibliothèques).

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

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

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

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

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

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

Répartition du montant brut global de l'IFSE versé en 2023 par catégorie statutaire

Catégorie fonction publique	Montant brut global en euros	Nombre de bénéficiaires			Part de la catégorie / total (en %)
		F	H	Total	
Catégorie A	2 810 009 €	227	159	386	50,57 %
Catégorie B	1 513 752 €	230	128	358	27,24 %
Catégorie C	1 232 962 €	312	133	445	22,19 %
Total général	5 556 723 €	769	420	1 189	

Pour l'année 2023, le montant brut global d'indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) versé aux agents BIATSS, titulaires et en CDI, par l'université de Rouen Normandie est de 5 556 723 euros.

Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

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

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

Répartition du montant brut global de GIPA versé en 2023 aux personnels titulaires et contractuels par catégorie statutaire

Type de personnel	F		H		Total montant brut global en euros	Total nombre de bénéficiaires
	Montant brut global en euros	Nombre de bénéficiaires	Montant brut global en euros	Nombre de bénéficiaires		
BIATSS catégorie A	9 459€	10	11 284€	14	20 743€	24
BIATSS catégorie B	15 924€	37	12 814€	29	28 738€	66
BIATSS catégorie C	10 275€	22	5 489€	14	15 764€	36
Enseignant	99 655€	70	108 144€	94	207 798€	164
Total général	135 312€	139	137 730 €	151	273 043€	290

Pour l'année 2023, le montant brut global de GIPA versé aux personnels titulaires et contractuels par l'université de Rouen Normandie est de 273 043 euros, soit 96 836,35 euros de plus qu'en 2022. 290 agents, soit 112 de plus qu'en 2022, perçoivent cette indemnité.

Nouvelle bonification indiciaire versée aux personnels BIATSS

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) prend en considération l'exercice de responsabilités particulières, notamment l'encadrement ou l'animation d'équipes, ou la mise en œuvre d'une technicité particulière, ou enfin la soumission à des sujétions particulières.

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

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

Répartition du montant brut global de NBI versé en 2023 par catégorie statutaire

Catégorie fonction publique	Montant brut global en euros	Nombre de bénéficiaires			Part de la catégorie / total (en %)
		F	H	Total	
Catégorie A	83 041 €	36	34	70	65,71 %
Catégorie B	31 984 €	42	10	52	25,31 %
Catégorie C	11 352 €	16	4	20	8,98 %
Total général	126 378 €	94	48	142	

Pour l'année 2023, le montant brut global de NBI versé aux agents BIATSS par l'université de Rouen Normandie est de 126 378 euros.

Primes versées aux enseignants

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

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

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

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

Pour l'année 2023, le montant brut global de primes versé par l'établissement aux enseignants et enseignants-chercheurs est de 4 469 883 euros.

Type de primes	Montant brut global en euros	Nombre de bénéficiaires			Part de la prime / total (en %)
		F	H	Total	
RIPEC - composante statutaire (C1) et PRES	2 415 190 €	301	430	731	54,03 %
RIPEC - composante fonctionnelle (C2)	210 290 €	9	11	20	4,70 %
RIPEC - composante individuelle (C3) et PEDR	1 138 873 €	111	149	260	25,48 %
Prime de charge administrative (ESAS)	36 096 €	0	3	3	0,81 %
Prime de responsabilité pédagogique (PRP)	11 683 €	7	18	25	0,26 %
Prime d'enseignement supérieur (PES)	491 771 €	108	127	235	11 %
PRES - Prime de recherche et d'enseignement supérieur pour les ATER	64 553 €	29	33	62	1,44 %
PESR - Prime d'enseignement supérieur et de recherche pour les hospitalo-universitaires	97 102 €	24	72	96	2,17 %
Prime au brevet d'invention	4 325 €	1	7	8	0,10 %
Total général	4 469 883 €				

4. DÉPARTS

Les retraites des personnels titulaires et en CDI

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

Catégorie de personnel	2021	2022	2023
BIATSS A (dont CDI)	6	9	7
BIATSS B (dont CDI)	2	6	5
BIATSS C (dont CDI)	8	9	6
BIATSS	16	24	18
PR et PUPH	10	12	9
MCF et MCPH	9	10	10
ESAS	4	5	12
Enseignants	23	27	31
Total général	39	51	49

Départs en retraite des personnels titulaires répartis par catégorie de personnel et ventilés par sexe en 2023, rapportés aux effectifs en activité

Catégorie de personnel	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Part de la catégorie / total (en %)	Effectifs titulaires et CDI en activité	Ratio : départs en retraite / effectifs titulaires (en %)
BIATSS A	3	4	7	42,86 %	14,29 %	240	2,92 %
BIATSS B	3	1	4	75 %	8,16 %	233	1,72 %
BIATSS C	3	3	6	50 %	12,24 %	245	2,45 %
CDI B	1	-	1	100 %	2,04 %	79	1,27 %
BIATSS	10	8	18	55,56 %	36,73 %	797	2,26 %
PR et PUPH	1	8	9	11,11 %	18,37 %	326	2,76 %
MCF et MCPH	2	8	10	20 %	20,41 %	507	1,97 %
ESAS	4	8	12	33,33 %	24,49 %	230	5,22 %
Enseignants	7	24	31	22,58 %	63,27 %	1 063	2,92 %
Total général	17	32	49	34,69 %		1 860	2,63 %

49 personnels (36,73 % de BIATSS et 63,27 % d'enseignants) font valoir leurs droits à la retraite en 2023 (incidence financière : 417 226,82 euros mensuels).

Les femmes représentent 34,69 % des départs en retraite.

Âge moyen des personnels titulaires et en CDI partant en retraite en 2023
par catégorie de personnel

Catégorie de personnel	Âge moyen décimal	Âge moyen (en années et mois)
BIATSS A	63,2	63 ans et 2 mois
BIATSS B	64,6	64 ans et 7 mois
CDI B	66,6	66 ans et 7 mois
BIATSS C	63,3	63 ans et 3 mois
BIATSS	63,7	63 ans et 8 mois
PR et PUPH	65,4	65 ans et 4 mois
MCF et MCPH	65,9	65 ans et 10 mois
Enseignants 1 ^{er} et 2 ^d degrés	65,3	65 ans et 3 mois
Enseignants	65,5	65 ans et 6 mois
Personnels URN	64,9	64 ans et 10 mois

En 2023, l'âge moyen de départ à la retraite est de 64 ans et 10 mois pour l'ensemble des personnels (4 mois de plus qu'en 2022), 63 ans et 8 mois pour les BIATSS (1 mois de plus qu'en 2022) et 65 ans et 6 mois pour les enseignants (3 mois de plus qu'en 2022).

Personnels titulaires et en CDI atteignant l'âge calculé de départ à la retraite
entre 2024 et 2027

Catégorie de personnel	Âge calculé de départ à la retraite *	2024	2025	2026	2027
BIATSS A	63,7	5	3	3	6
CDI A	66,6	-	1	1	1
BIATSS B	64,1	3	3	3	3
BIATSS C	63,1	7	12	12	14
BIATSS		15	19	19	24
PR et PUPH	66,7	5	9	16	15
MCF et MCPH	64,7	11	9	6	9
Enseignants 1 ^{er} et 2 ^d degrés	64,8	4	5	8	7
Enseignants		20	23	30	31
Personnels URN		35	42	49	55

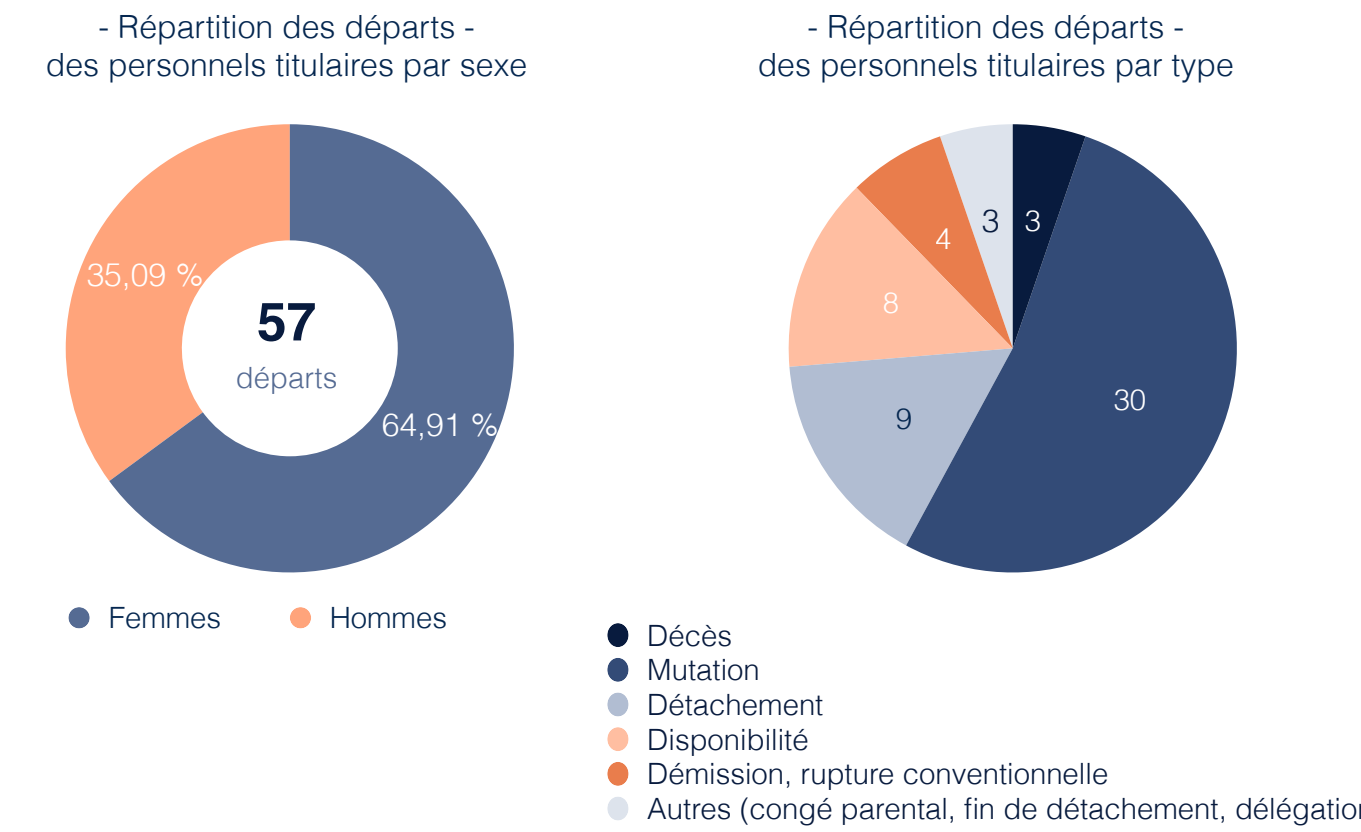
* Ces prévisions de départ à la retraite s'appuient sur les âges de départ à la retraite calculés et lissés sur 3 ans selon la catégorie des agents BIATSS titulaires ou le corps des enseignants titulaires. S'agissant des agents en CDI, l'âge retenu est l'âge moyen des agents en CDI partant en retraite en 2023.

Les autres départs

Personnels titulaires ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année 2023
répartis par motif de départ et ventilés par catégorie de personnel et par sexe

Motif de départ	BIATSS		Enseignants		Total	Part des femmes (en %)	Part du motif de départ sur le total (en %)
	F	H	F	H			
Décès	-	2	-	1	3	0 %	5,26 %
Délégation	-	-	1	-	1	100 %	1,75 %
Démission	-	1	-	2	3	0 %	5,26 %
Départ en congé parental	1	-	-	-	1	100 %	1,75 %
Détachement	6	1	1	1	9	77,78 %	15,79 %
Disponibilité	5	1	1	1	8	75 %	14,04 %
Fin de détachement	-	1	-	-	1	0 %	1,75 %
Mutation	10	5	11	4	30	70 %	52,63 %
Rupture conventionnelle	1	-	-	-	1	100 %	1,75 %
Total général	23	11	14	9	57	64,91 %	

En 2023, parmi les 57 départs d'agents titulaires, 52,63 % correspondent à des mutations, 64,91 % concernent des femmes et 59,65 % des personnels BIATSS.





3 | QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

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

1. TRANSITIONS SOCIO-ÉCOLOGIQUES

L'institut T.URN

L'institut des transitions (Institut T.URN), service commun créé en 2022, a pour objectif général de promouvoir une vision partagée des enjeux de transition socio-écologique et d'œuvrer à leur intégration dans les missions de l'URN (enseignement, recherche, qualité de vie universitaire, vie de campus) avec les parties prenantes internes de l'établissement (composantes, unités de recherche, services, étudiants, etc.), et en partenariat avec les parties prenantes externes (universités, écoles, collectivités, entreprises, etc.).

Il a vocation à mobiliser, accompagner, fédérer, valoriser et structurer les parties prenantes de l'URN pour co-construire les actions répondant aux ambitions de l'établissement et ainsi mettre en œuvre la feuille de route stratégique DD&RS de l'URN (déclinée en 6 ambitions) tout en aidant à la prise de décision et au pilotage.

L'institut T.URN repose sur 4 axes :

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

Les mobilités douces

Nombre d'agents bénéficiant d'un abonnement PDE entre 2021 et 2023

Type d'abonnement	2021	2022	2023
PDE 365 j	228	269	252
PDE 365 j demi-tarif	35	43	53
PDE 31 j	64	95	78
PDE 31 j demi tarif	9	18	10
Total	336	425	393

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

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

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

En 2023, 393 personnels de l'université bénéficient d'un abonnement PDE (plan de déplacement entreprise).

Nombre d'agents bénéficiant au moins une fois dans l'année d'une prise en charge partielle du coût des titres d'abonnement de transport et montants annuels (brut total et moyen brut par agent) répartis par catégorie de personnel au cours de l'année 2023 (valeur tronquée à l'euro)

Catégorie de personnel	Titulaires			Contractuels			Total général			Rappel Total 2022
	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	152	40 357 €	266 €	133	26 488 €	199 €	285	66 845 €	235 €	49 045 € 253 agents
Enseignants	194	69 700 €	359 €	104	20 415 €	196 €	298	90 115 €	302 €	82 042 € 285 agents
Total général	346	110 057 €	318 €	237	46 903 €	198 €	583	156 960 €	269 €	131 087 € 538 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 2023, 583 personnels de l'université (298 enseignants et 285 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 156 960 euros (soit un montant moyen brut annuel par agent de 269 €).

Nombre d'agents bénéficiant du forfait mobilités durables au titre de l'année 2023 et montant annuel brut total versé en 2024 (valeur tronquée à l'euro)

Catégorie de personnel	Titulaires		Contractuels		Total général		Rappel Total 2022
	Nombre d'agents	Montant annuel brut total	Nombre d'agents	Montant annuel brut total	Nombre d'agents	Montant annuel brut total	
BIATSS	87	24 800 €	19	4 800 €	106	29 600 €	11 165 € 56 agents
Enseignants	75	20 600 €	7	1 700 €	82	22 300 €	7 300 € 36 agents
Total général	162	45 400 €	26	6 500 €	188	51 900 €	18 465 € 92 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 2023, 188 personnels de l'université (82 enseignants et 106 BIATSS) bénéficient du forfait mobilités durables (mis en paiement sur la masse salariale 2024).

Le montant annuel total brut versé par l'établissement à ces agents s'élève à 51 900 euros.

Événements organisés en 2023

Plusieurs événements, en lien avec les mobilités douces, se déroulent au cours de l'année 2023 :

- organisation en partenariat avec le SACSO et l'association Guidoline, d'un atelier d'apprentissage à la réparation de vélo
- organisation d'un challenge du plus grand nombre de kilomètres parcourus par les personnels de l'université durant un mois (mai à vélo 2023)
- organisation de sessions de sensibilisation au Code de la route "Le code vu du guidon" en partenariat avec les associations "À Vélo" et "Sabine"
- période d'essai de 10 vélos à assistance électrique à destination des personnels de l'URN. Ces vélos sont prêtés par la Métropole Rouen Normandie.
- organisation d'ateliers de partage d'expérience sur l'usage du vélo.

2. TEMPS DE TRAVAIL, CONGÉS DES PERSONNELS, CET

Le télétravail

Agents BIATSS bénéficiant d'un protocole de télétravail au 31 décembre 2023
répartis par catégorie statutaire et ventilés par sexe

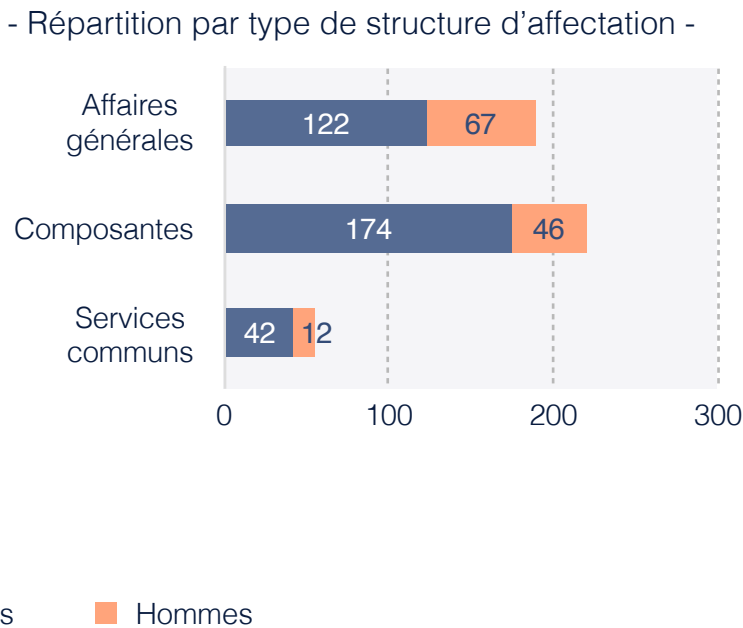
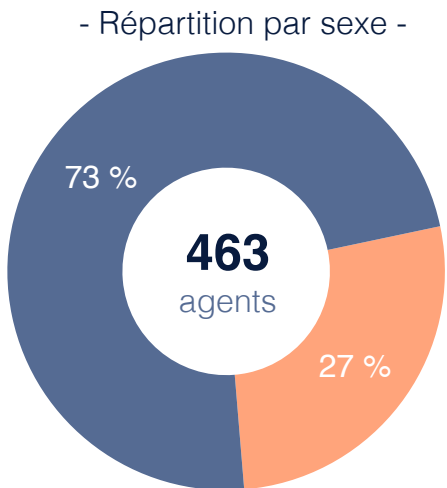
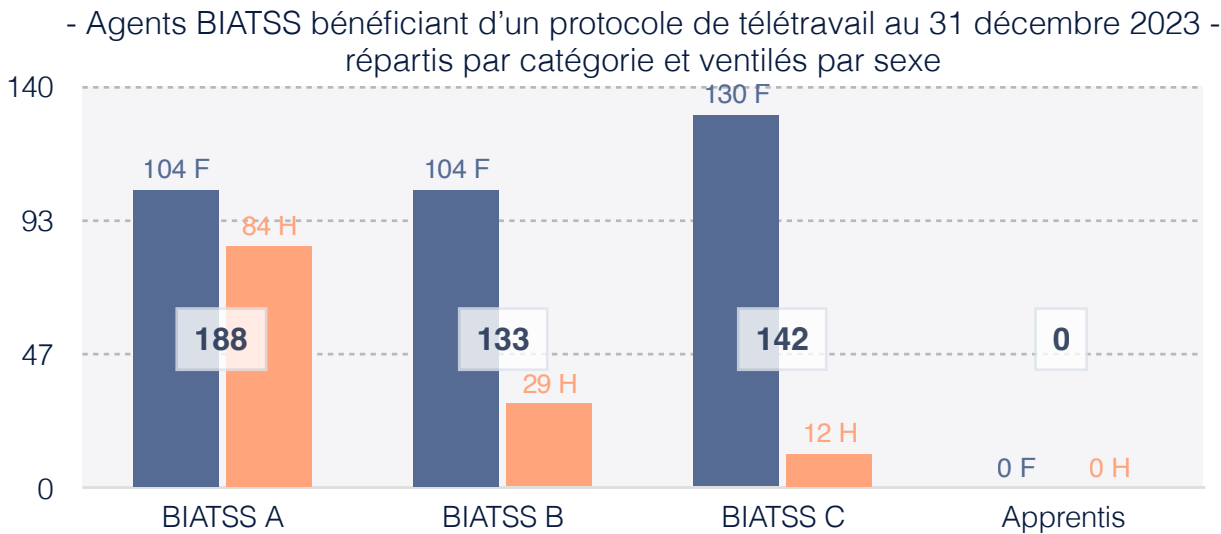
Catégorie de personnel	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Part de la catégorie sur le total (en %)	Effectifs BIATSS en activité	Ratio agents bénéficiant d'un protocole de télétravail / effectifs BIATSS en activité (en %)	Rappel Total 2022
BIATSS A	104	84	188	55,32 %	40,60 %	420	44,76 %	179
BIATSS B	104	29	133	78,20 %	28,73 %	305	43,61 %	119
BIATSS C	130	12	142	91,55 %	30,67 %	388	36,60 %	138
Apprentis	-	-	-	-	-	7	-	2
Total général	338	125	463	73 %		1 120	41,34 %	438

Agents BIATSS bénéficiant d'un protocole de télétravail au 31 décembre 2023
répartis par tranche d'âge et ventilés par catégorie statutaire et par sexe

Tranche d'âge	BIATSS A		BIATSS B		BIATSS C		Apprentis		Total	Part des femmes (en %)	Part des tranches d'âge / total (en %)
	F	H	F	H	F	H	F	H			
18-24	2	1	3	-	4	-	-	-	10	90 %	2,16 %
25-29	9	6	9	4	8	1	-	-	37	70,27 %	7,99 %
30-34	14	6	16	8	18	1	-	-	63	76,19 %	13,61 %
35-39	17	16	20	4	24	5	-	-	86	70,93 %	18,57 %
40-44	14	17	9	1	16	2	-	-	59	66,10 %	12,74 %
45-49	14	12	10	5	5	-	-	-	46	63,04 %	9,94 %
50-54	13	14	16	4	26	-	-	-	73	75,34 %	15,77 %
55-59	13	8	15	3	15	2	-	-	56	76,79 %	12,10 %
60-64	7	3	6	-	12	1	-	-	29	86,21 %	6,26 %
65-69	1	1	-	-	2	-	-	-	4	75 %	0,86 %
Sous-total	104	84	104	29	130	12	-	-	463	73 %	
Total général	188		133		142		-				

Agents BIATSS bénéficiant d'un protocole de télétravail au 31 décembre 2023
répartis par type de structure d'affectation et ventilés par sexe

Type de structure d'affectation	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Part de la structure / total (en %)
Affaires générales	122	67	189	64,55 %	40,82 %
Composantes	174	46	220	79,09 %	47,52 %
Services communs	42	12	54	77,78 %	11,66 %
Total général	338	125	463	73 %	



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 2023, 463 personnels BIATSS, soit 41,34 % des effectifs BIATSS en activité, bénéficient d'un protocole de télétravail.

Parmi ces agents, 73 % sont des femmes (64,55 % au sein des affaires générales, 79,09 % au sein des composantes et 77,78 % au sein des services communs), 40,60 % appartiennent à la catégorie A, 28,73 % à la catégorie B et 30,67 % 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, soit 47,95% des BIATSS bénéficiant d'un protocole de télétravail.

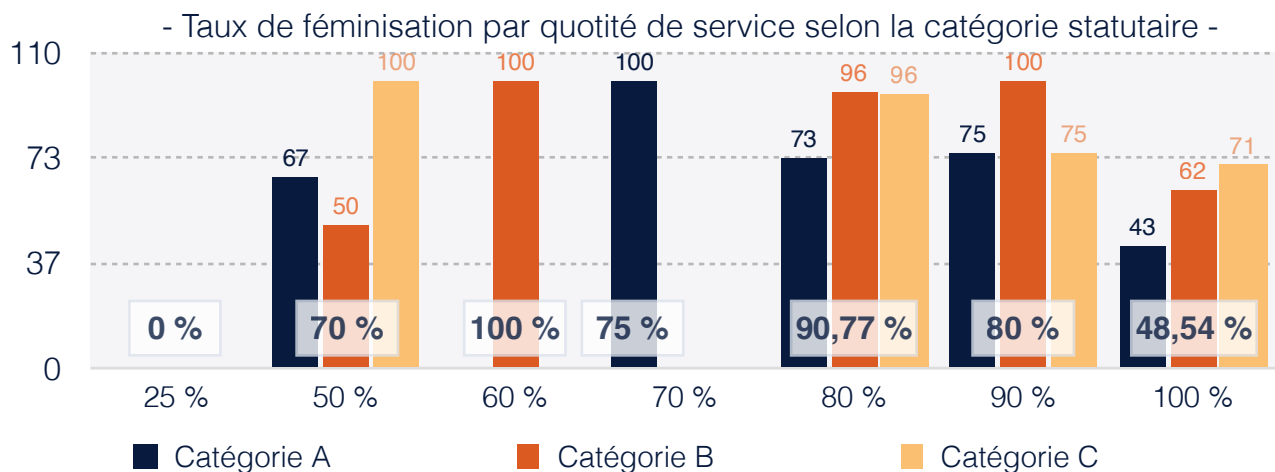
Le temps plein / temps partiel

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	-	-	4	-	-	-	2	-	10	3	3	-	111	107	240
BIATSS B	-	-	2	2	1	-	-	-	26	1	2	-	124	75	233
BIATSS C	-	-	4	-	-	-	-	1	22	1	3	1	151	62	245
Enseignants-chercheurs	-	-	1	3	-	-	-	-	1	1	-	-	328	499	833
ESAS	-	-	3	1	-	-	1	-	-	-	-	1	102	122	230
Sous-total	0	0	14	6	1	0	3	1	59	6	8	2	816	865	1 781
Total général	0		20		1		4		65		10		1 681		

Taux de féminisation par quotité de service selon la catégorie statutaire

Catégorie statutaire	25 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Catégorie A	-	66,67 %	-	100 %	73,33 %	75 %	42,63 %
Catégorie B	-	50 %	100 %	-	96,30 %	100 %	62,31 %
Catégorie C	-	100 %	-	0 %	95,65 %	75 %	70,89 %
Toutes catégories	0 %	70 %	100 %	75 %	90,77 %	80 %	48,54 %



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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	1
25-29	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	17	12	30
30-34	-	-	1	-	-	-	-	-	9	-	-	-	56	44	110
35-39	-	-	-	-	1	-	1	-	10	2	1	-	92	89	196
40-44	-	-	3	2	-	-	-	-	11	1	-	-	97	105	219
45-49	-	-	3	3	-	-	1	-	9	1	4	-	109	140	270
50-54	-	-	3	-	-	-	-	1	5	2	1	2	153	163	330
55-59	-	-	1	1	-	-	1	-	7	-	2	-	179	175	366
60-64	-	-	3	-	-	-	-	-	6	-	-	-	95	108	212
65-70	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	18	28	47
Sous-total	0	0	14	6	1	0	3	1	59	6	8	2	816	865	1 781
Total général	0		20		1		4		65		10		1 681		

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

Catégorie de personnel	TP de droit	TP sur autorisation	Service partagé	TP thérapeutique	Total général
BIATSS A	1	17	-	4	22
BIATSS B	6	23	-	5	34
BIATSS C	7	23	-	2	32
Enseignants-chercheurs	1	1	-	4	6
ESAS	-	2	4	-	6
Total général	15	66	4	15	100

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 2023, 1 681 agents titulaires, soit 94,39 % des personnels titulaires, exercent leurs fonctions à temps plein ; 3,65 % les exercent à 80 %. 9,43 % des femmes titulaires sont à temps partiel, contre 1,70 % des hommes titulaires.

Parmi les 100 agents titulaires travaillant à temps partiel, 88 % sont des BIATSS et 85 % sont des femmes. 38 % des personnels titulaires à temps partiel ont entre 40 et 49 ans. Une grande majorité de temps partiels sont accordés sur autorisation (66 %). 15 % le sont de droit (pour soins, handicap, naissance).

Le compte épargne temps

Nombre d'agents ayant ouvert un compte ou déposé des jours sur un CET au cours de l'année 2023 ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie statutaire

Opération	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel Total 2022
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Ouvertures	4	2	1	2	-	-	3	1	4	3	1	-	21	19
Dépôts (y compris ouvertures)	16	8	2	14	8	4	16	13	14	14	1	2	112	98

Nombre de jours déposés sur un CET entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre 2023 ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie statutaire

Opération	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel Total 2022
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Ouvertures	45	5	-	22	-	-	16	-	9	56	-	-	153	65
Dépôts (y compris ouvertures)	172	51	12	103	49	32	105	100	96	133	3	22	878	844

Nombre de jours en épargne sur un CET au 31 décembre 2023 ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie statutaire

Compte	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel Total 2022
	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	47
Régime pérenne	519	224	47	393	209	119	507	405	333	470	19	110	3355	3 257
Total général	791			722			1 251			638			3 402	3 304

Nombre d'agents ayant un CET au 31 décembre 2023 ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie statutaire

Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel Total 2022
Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
33	19	9	24	14	7	26	28	30	30	6	9	235	228
61			45			84			45				

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 2024) ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie statutaire

Catégorie Statutaire														Rappel Total 2022
Option	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Indemnisation	10	2	-	9	4	3	5	7	7	5	-	1	53	52
RAFP	1	-	-	2	-	1	1	1	2	3	-	1	12	14

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

par catégorie statutaire														Rappel Total 2022
Option	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Indemnisation	103	21	-	49	26	19	32	51	48	27	-	5	381	425
RAFP	10	-	-	41	-	2	6	12	13	18	-	9	111	118

Ouvertures de comptes, nombre de jours déposés et nombre de jours indemnisés depuis 2007 et au cours de l'année 2023

Catégorie statutaire	CET ouverts en 2023	CET ouverts depuis 2007	Nombre de jours déposés en 2023	Nombre de jours déposés depuis 2007	Nombre de jours indemnisés au 31/01/2024	Nombre de jours indemnisés depuis 2007
Catégorie A	12	382 (toutes catégories confondues)	513	10 293	211	4 414 *
Catégorie B	4		203	(toutes catégories confondues)	98	(toutes catégories confondues)
Catégorie C	5		162		72	

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 31/01/2024 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.

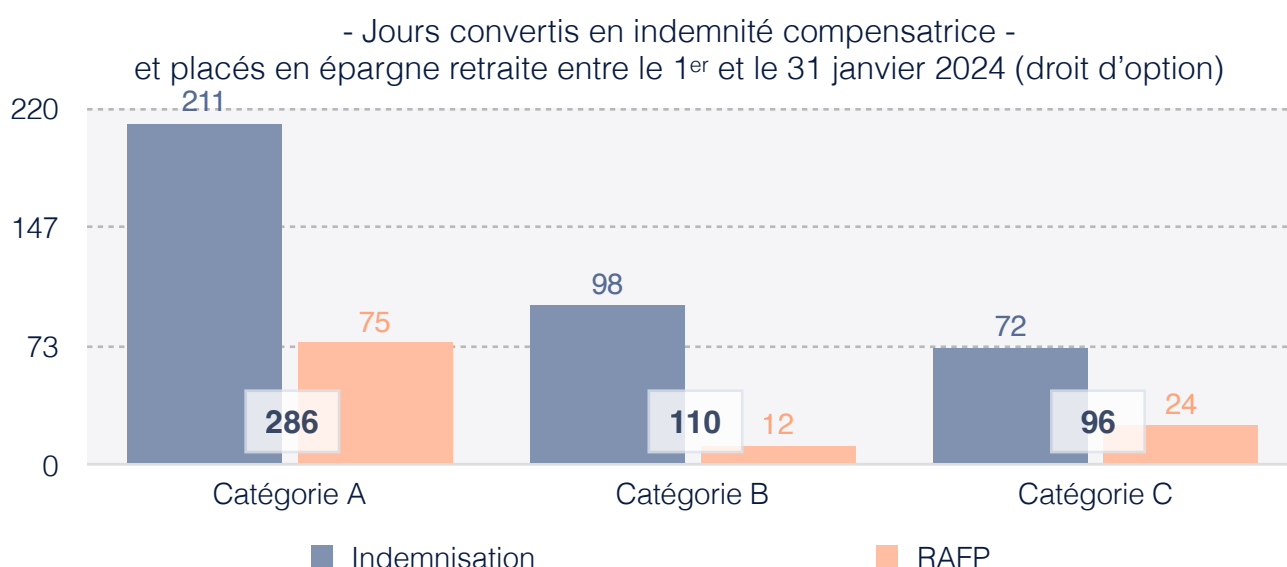
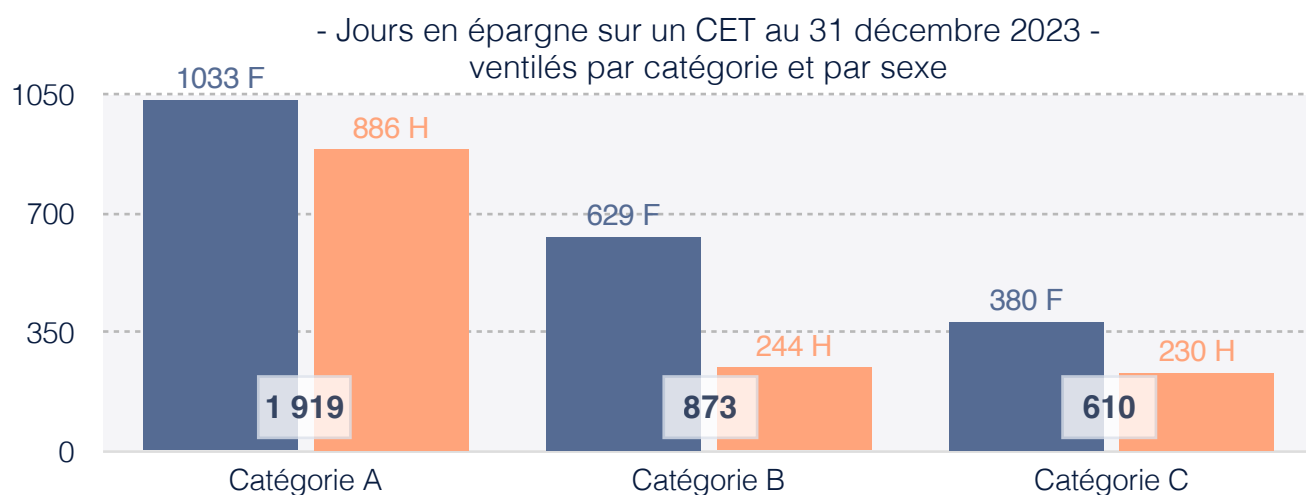
Mis en place à l'université de Rouen Normandie depuis 2007, le CET permet aux personnels d'épargner des jours de congé non pris sous certaines conditions, sous réserve qu'ils aient pris au minimum 20 jours de congés et au maximum 45 jours de congés au titre de l'année de référence.

Au cours de la campagne d'alimentation de CET, entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre 2023, 878 jours sont déposés.

Au 31 décembre 2023, 235 comptes sont ouverts avec 3 402 jours en épargne.

Au 1^{er} janvier 2024, 90 personnels disposant de plus de 15 jours 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 999 jours concernés, 488 jours sont maintenus pour une utilisation ultérieure sous forme de congés par 42 agents, 381 jours sont convertis en indemnité compensatrice par 53 agents dont 29 personnels de catégorie A pour 211 jours, 13 personnels de catégorie B pour 98 jours et 11 personnels de catégorie C pour 72 jours ; 111 jours sont placés en épargne retraite par 12 agents (7 de catégorie A, 1 de catégorie B et 4 de catégorie C). Par ailleurs, 4 agents titulaires (1 de catégorie A, 1 de catégorie B et 2 de catégorie C) n'exercent pas leur droit d'option au 31 janvier 2024 et se voient placer 19 jours en épargne retraite, conformément à la réglementation en vigueur.



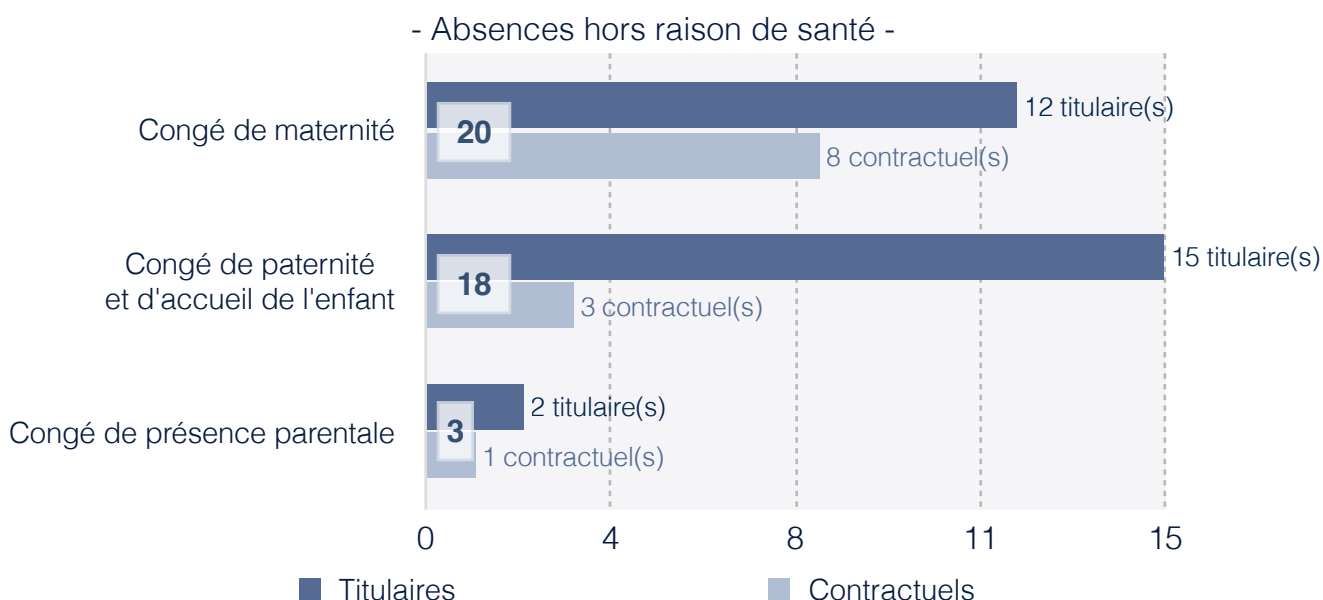
Les absences hors raison de santé

Congés familiaux personnels titulaires

Type de congé familial	Personnels BIATSS titulaires		Personnels enseignants titulaires		Total général	Rappel Total 2022
	F	H	F	H		
Congé de maternité	8	-	4	-	12	13
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	-	9	-	6	15	8
Congé de présence parentale	2	-	-	-	2	1
Sous-total	10	9	4	6	29	22
Total général	19		10			

Congés familiaux personnels contractuels

Type de congé familial	Personnels BIATSS contractuels		Personnels enseignants contractuels		Total général	Rappel Total 2022
	F	H	F	H		
Congé de maternité	7	-	1	-	8	3
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	-	2	-	1	3	1
Congé de présence parentale	1	-	-	-	1	0
Sous-total	8	2	1	1	12	4
Total général	10		2			



En 2023, 41 agents bénéficient d'un congé familial (congé de maternité, congé de paternité ou congé de présence parentale). Parmi ces agents, 70,73 % sont titulaires, 29,27 % sont des enseignants et 56,10 % sont des femmes.

Les absences pour raison de santé

Congés de longue durée et de longue maladie

Type de congé maladie autre que l'accident de travail	Personnels BIATSS titulaires		Personnels enseignants titulaires		Total général	Rappel Total 2022
	F	H	F	H		
Congé longue durée	5	2	-	2	9	11
Congé longue maladie	9	2	8	1	20	23
Sous-total	14	4	8	3	29	34
Total général	18		11			

Congés de grave maladie

Type de congé maladie autre que l'accident de travail	Personnels BIATSS contractuels		Personnels enseignants contractuels		Total général	Rappel Total 2022
	F	H	F	H		
Congé grave maladie	1	-	1	-	2	3
Total général	1		1		2	3

En 2023, 31 agents sont placés en congé de maladie (longue durée, longue maladie ou grave maladie). Parmi ces agents, 93,55 % sont titulaires, 61,29 % sont des personnels BIATSS et 77,42 % sont des femmes.

Congés de maladie ordinaire personnels titulaires

Durée du CMO en jours calendaires	Personnels BIATSS titulaires				Personnels enseignants titulaires				Total général		Rappel Total 2022	
	Agents *		Congés *		Agents *		Congés *		Agents *	Congés *	Agents *	Congés *
	F	H	F	H	F	H	F	H				
+ de 90	9	1	-	-	2	4	-	1	16	1	15	3
61-90	12	3	5	1	1	1	-	3	17	9	24	9
31-60	18	7	24	2	13	3	9	5	41	40	61	54
21-30	19	5	31	8	3	2	12	3	29	54	32	57
14-20	17	12	46	17	3	4	11	6	36	80	48	99
7-13	36	13	101	43	20	3	30	5	72	179	203	382
5-6	22	6	66	18	5	3	9	3	36	96	39	121
4	11	6	39	11	3	-	4	4	20	58	13	46
3	7	13	29	22	2	2	5	2	24	58	11	58
2	15	2	35	15	2	1	7	2	20	59	9	47
1	2	1	9	2	1	-	1	-	4	12	4	18
Sous-total	168	69	385	139	55	23	88	34				
Total général	237		524		78		122		315	646	459	894

Congés de maladie ordinaire personnels contractuels

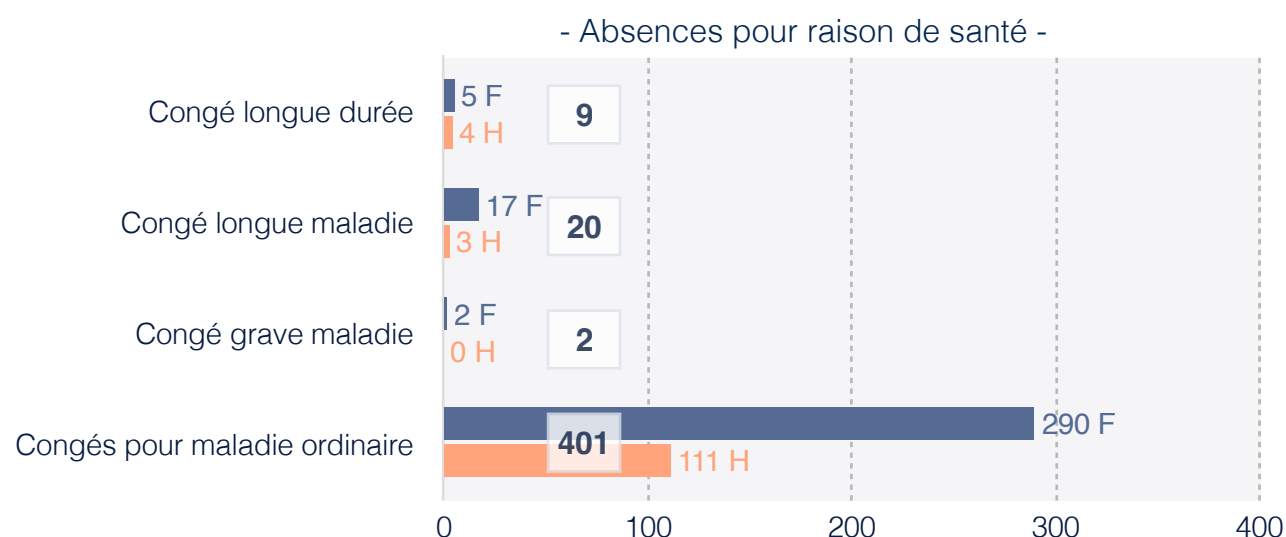
Durée du CMO en jours calendaires	Personnels BIATSS contractuels				Personnels enseignants contractuels				Total général		Rappel Total 2022	
	Agents *		Congés *		Agents *		Congés *		Agents *	Congés *	Agents *	Congés *
	F	H	F	H	F	H	F	H				
+ de 90	2	2	-	-	-	-	-	-	4	0	3	0
61-90	2	-	-	-	-	-	-	-	2	0	4	0
31-60	10	2	12	3	1	-	-	-	13	15	6	8
21-30	5	-	7	6	-	-	1	-	5	14	7	12
14-20	8	3	15	6	-	-	1	-	11	22	8	18
7-13	14	3	26	5	1	-	3	-	18	34	41	74
5-6	6	1	21	3	-	1	-	1	8	25	6	16
4	2	3	8	4	-	-	-	-	5	12	11	21
3	8	1	20	2	-	-	1	-	9	23	5	17
2	4	1	15	2	2	-	3	-	7	20	5	16
1	1	2	2	2	1	-	1	-	4	5	0	7
Sous-total	62	18	126	33	5	1	10	1				
Total général	80		159		6		11		86	170	96	189

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

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

En 2023, 401 agents sont placés en congé de maladie ordinaire pour une durée cumulée de 816 jours. Parmi ces agents, 78,55 % sont titulaires, 79,05 % sont des personnels BIATSS et 72,32 % sont des femmes.

Pour 22,44 % des agents placés en CMO, la durée cumulée de congés de maladie sur l'année est de 7 à 13 jours.

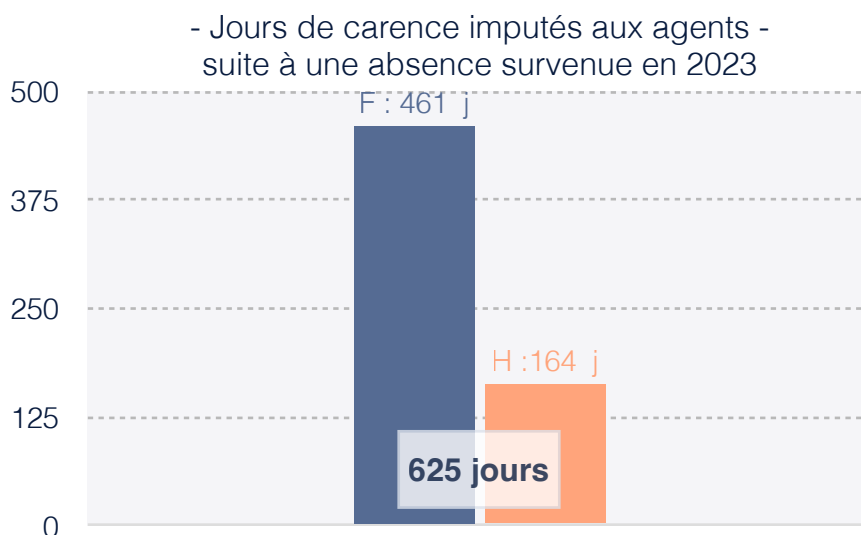


Les jours de carence suite à absence pour raison de santé

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

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

625 jours de carence, soit 49 jours de plus qu'en 2022, sont imputés à des agents suite à une absence survenue au cours de l'année 2023. 461, soit 73,76 % de ces jours de carence, concernent des femmes.



3. SANTÉ AU TRAVAIL

Les dispositions relatives à la médecine de prévention dans la fonction publique d'État sont précisées dans le décret n° 2020-647 du 27 mai 2020.

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

La mission de médecine de prévention est assurée par une équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par le médecin du travail, qui définit la surveillance médicale du personnel et sa périodicité :

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

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

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

Dans le cadre d'une convention liant l'université à un cabinet de psychologues du travail, les personnels de l'université rencontrant des difficultés d'ordre professionnel peuvent se voir proposer, par le médecin du travail, une consultation psychologique individuelle gratuite.

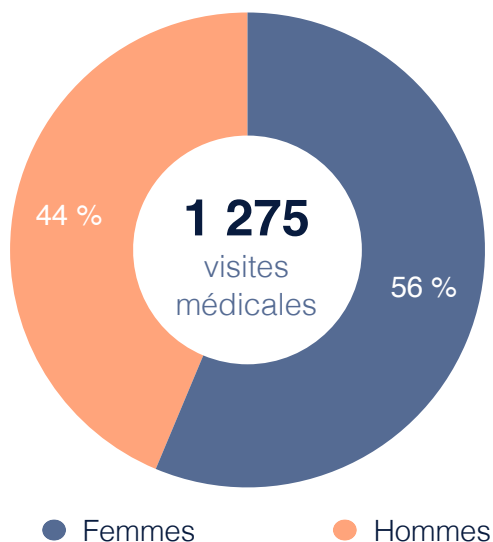
Au cours de l'année 2023 :

- 1 075 personnes sont reçues au moins une fois en consultation
- 1 167 visites médicales sont réalisées par le médecin du travail
- 108 actes sont réalisés par l'infirmière (soins, test auditifs, vaccinations...)
- 5 visites de site de laboratoire sont effectuées
- 2 études de poste sont réalisées par le médecin du travail
- 57 visites d'agents porteurs de handicap sont effectuées
- 133 consultations sont réalisées par la psychologue (61 agents suivis dont 18 femmes et 43 hommes).

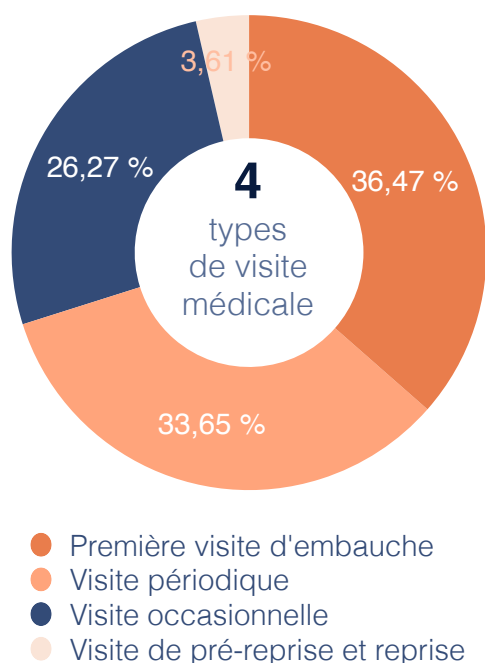
Répartition des visites médicales (réalisées par le médecin et l'infirmière)
par type de visite et par sexe sur l'année 2023

Type de visite médicale	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Part du type de visite / total (en %)
Première visite d'embauche	198	149	347	57,06 %	27,22 %
Première visite d'embauche (scientifique)	60	58	118	50,85 %	9,25 %
Visite périodique annuelle	117	123	240	48,75 %	18,82 %
Visite périodique à 5 ans	86	103	189	45,50 %	14,82 %
Visite occasionnelle à la demande de l'employeur	19	8	27	70,37 %	2,12 %
Visite occasionnelle à la demande du médecin	28	13	41	68,29 %	3,22 %
Visite occasionnelle à la demande de l'agent	113	50	163	69,33 %	12,78 %
Visite occasionnelle : soins infirmiers	67	37	104	64,42 %	8,16 %
Visite de pré-reprise et reprise (après un CLM, CLD, etc.)	30	16	46	65,22 %	3,61 %
Sous-total	718	557	1 275	56,31 %	
Total général	1 275				

- Répartition des visites médicales -
par sexe



- Répartition des visites médicales -
par type de visite



En 2023, 56,31 % des agents bénéficiant d'une visite médicale sont des femmes ; 36,47 % des visites médicales sont réalisées au titre d'une première visite d'embauche.

4. PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Les risques professionnels

Accidents de travail, de trajet et de mission

Type d'accident	2021	2022	2023
Accident de travail sans arrêt	21	14	14
Accident de travail avec arrêt	16	9	7
Accident de trajet (avec ou sans arrêt de travail)	4	11	15
Accident de mission (avec ou sans arrêt de travail)	-	1	1
Total général	41	35	37

Répartition des accidents de travail, de trajet et de mission par statut et par sexe en 2023

Type d'accident	Titulaires		Contractuels		Part des femmes (en %)	Part du type d'accident / total (en %)
	F	H	F	H		
Accident de travail sans arrêt	9	1	2	2	78,57 %	37,84 %
Accident de travail avec arrêt	4	2	1	-	71,43 %	18,92 %
Accident de trajet (avec ou sans arrêt de travail)	6	3	5	1	73,33 %	40,54 %
Accident de mission (avec ou sans arrêt de travail)	1	-	-	-	100 %	2,70 %
Sous-total	20	6	8	3	75,68 %	
Total général	26		11			

En 2023, parmi les 37 accidents de travail, de trajet et de mission recensés, 40,54 % correspondent à des accidents de trajet, 70,27 % concernent des agents titulaires, 75,68 % des femmes et 72,97 % des agents de plus de 50 ans (21 femmes et 6 hommes).

Répartition des maladies professionnelles déclarées et reconnues par sexe en 2023

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

En 2023, 1 agent féminin déclare être atteint d'une maladie relevant du tableau n° 98 des maladies professionnelles du régime général (affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes), 1 agent

féminin déclare être atteint d'une maladie à caractère professionnel liée aux risques psychosociaux et 1 agent masculin déclare être atteint d'une maladie relevant du tableau n° 30 bis des maladies professionnelles du régime général (affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante). 2 agents (1 homme et 1 femme) sont reconnus atteints d'une maladie professionnelle.

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 Santé (Martainville - Rouen)	1 UFR
Campus Sciences et ingénierie (Madrillet - Saint-Étienne-du-Rouvray)	1 UFR / 1 école d'ingénieurs
Campus d'Évreux	1 institut / 2 antennes d'UFR et institut
Campus d'Elbeuf	1 antenne d'institut
Campus Le Havre	2 antennes d'UFR et institut

L'université de Rouen Normandie s'étend sur 6 communes et 7 campus en Seine-Maritime et dans l'Eure. Elle compte 12 composantes (6 unités de formation et de recherche – 5 instituts – 1 école d'ingénieurs) et 37 laboratoires.

Nombre d'unités de travail

Structure de rattachement	Campus	Nombre d'unités de travail
Affaires générales et services communs	Mont-Saint-Aignan	25
UFR droit, sciences économiques et gestion	Pasteur	9
UFR lettres et sciences humaines	Mont-Saint-Aignan	18
UFR santé	Santé (Martainville - Rouen)	18
UFR sciences de l'homme et de la société	Mont-Saint-Aignan	7
UFR sciences et techniques	Mont-Saint-Aignan / Sciences et ingénierie (Madrillet - Saint-Étienne-du-Rouvray)	14 / 13
UFR STAPS	Mont-Saint-Aignan	2
IUT Évreux	Évreux	10
IUT Rouen	Mont-Saint-Aignan / Pasteur / Elbeuf	7 / 2 / 3
IAE	Pasteur	1
IPAG	Pasteur	1
ESITech	Sciences et ingénierie (Madrillet - Saint-Étienne-du-Rouvray)	1
INSPÉ	Mont-Saint-Aignan	2

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 2023, l'université de Rouen Normandie compte 133 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	23	17	40	57,50 %
Enseignants-chercheurs	16	44	60	26,67 %
ESAS	1	2	3	33,33 %
Total général	40	63	103	38,83 %

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 2023, l'établissement compte 103 chefs de service, dont 38,83 % sont des femmes et 61,17 % sont des enseignants-chercheurs et enseignants.

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), la formation spécialisée du CSA, le médecin du travail, la commission départementale de sécurité et d'accessibilité. Il rédige le programme annuel de prévention des risques professionnels.

L'établissement dispose d'une conseillère de prévention également directrice de la prévention des risques. Elle travaille à 70 %, dont la moitié du temps en tant que conseillère de prévention.

Les assistants de prévention (AP)

Catégorie de personnel	F	H	Total	Part des femmes (en %)
Personnels BIATSS	35	25	60	58,33 %
Enseignants-chercheurs	6	2	8	75 %
ESAS	-	-	-	-
Total général	41	27	68	60,29 %

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

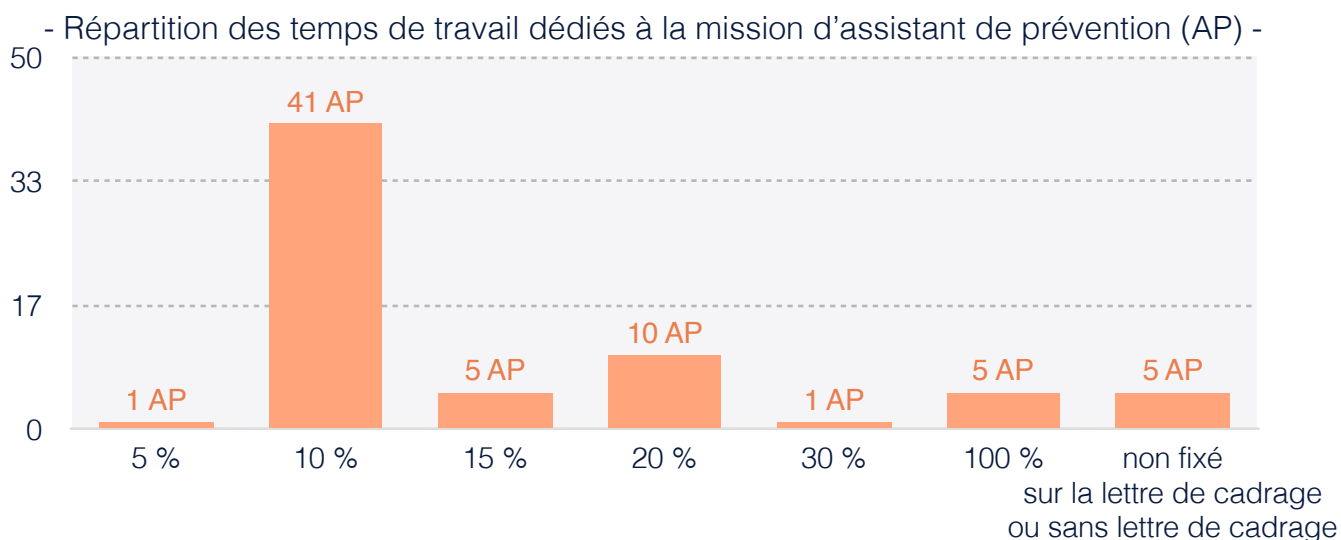
Deux documents permettent d'officialiser leurs missions : la lettre de nomination (permettant une officialisation des missions) et la lettre de cadrage (fixant la quotité de temps de travail dédié à la mise en œuvre de leurs missions).

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

Au cours de l'année 2023, 68 assistants de prévention employés par l'établissement, dont 60,29 % de femmes, sont en fonction.

Parmi eux, 63 ont une lettre de cadrage et 66 ont une lettre de nomination.

88,24 % 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 :

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

Outre le conseiller de prévention et les assistants de prévention, d'autres acteurs fonctionnels de la prévention des risques professionnels concourent au sein de l'établissement à la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité : l'inspecteur

santé sécurité au travail, le médecin du travail, les personnels du service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS), les sauveteurs secouristes au travail (SST), les sauveteurs en santé mentale.

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 2023

L'année 2023 est marquée par plusieurs avancées en matière de prévention au sein de l'établissement.

Ainsi, en janvier 2023, un exercice complet de gestion de crise est organisé au sein de l'IUT de Rouen, campus de Mont-Saint-Aignan.

Depuis février 2023, la direction de la prévention des risques (DPR) dispose d'une page UniversiTICE à destination des assistants de prévention. Cette page permet d'animer le réseau des assistants de prévention (AP) en proposant du contenu permettant aux AP de maintenir à jour leurs connaissances. Elle permet également de transmettre aux AP des outils, des procédures...

Cette page est organisée par risque. Elle compte actuellement 17 modules. Elle est complétée au fur et à mesure, en fonction des besoins et des nouveautés.

En 2023, la page UniversiTICE dédiée aux sauveteurs secouristes du travail (SST) est complétée par les modules "malaises" et "traumatismes et plaies".

En 2023, le projet d'amélioration de l'accueil sécurité des nouveaux arrivants se poursuit. Une page UniversiTICE "nouveaux arrivants" est créée. 10 assistants de prévention de l'URN se réunissent une fois par mois pour la création des modules de formation.

La détention et l'utilisation de certains agents biologiques sont soumises à la réglementation. En 2023, un mode opératoire, accompagné des documents utiles, est rédigé et communiqué aux directeurs de laboratoire, afin d'expliquer les différentes démarches à entreprendre pour la constitution des dossiers de demandes pour les organismes génétiquement modifiés (OGM) et les micro-organismes et toxines (MOT).

Par ailleurs, en 2023, deux conduites à tenir en cas d'accident sont rédigées :

- l'une pour la prise en charge d'un accident en cas d'exposition au sang ou à un produit biologique
- la seconde en cas de morsure par un animal de laboratoire.

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
Affaires générales et services communs	17
UFR droit, sciences économiques et gestion	5
UFR lettres et sciences humaines	6
UFR santé	16
UFR sciences de l'homme et de la société	4
UFR sciences et techniques (MSA et Sciences et ingénierie - Madrillet)	14
UFR STAPS	2
IUT Évreux	10
IUT Rouen	7
ESITech	-
INSPÉ	1
Total général	82

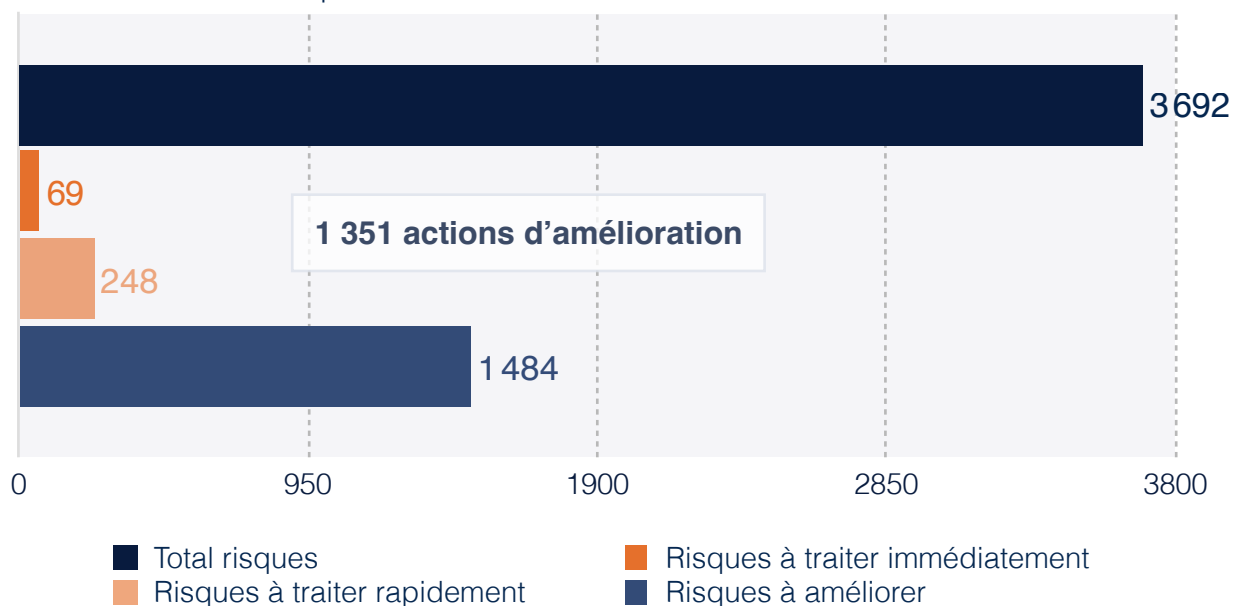
Le DUER est un document regroupant l'ensemble des évaluations des risques professionnels des laboratoires, services, et composantes de l'université de Rouen Normandie. Chaque année, il est rappelé aux différentes structures de l'URN leur obligation de mettre à jour le DUER une fois par an et à chaque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

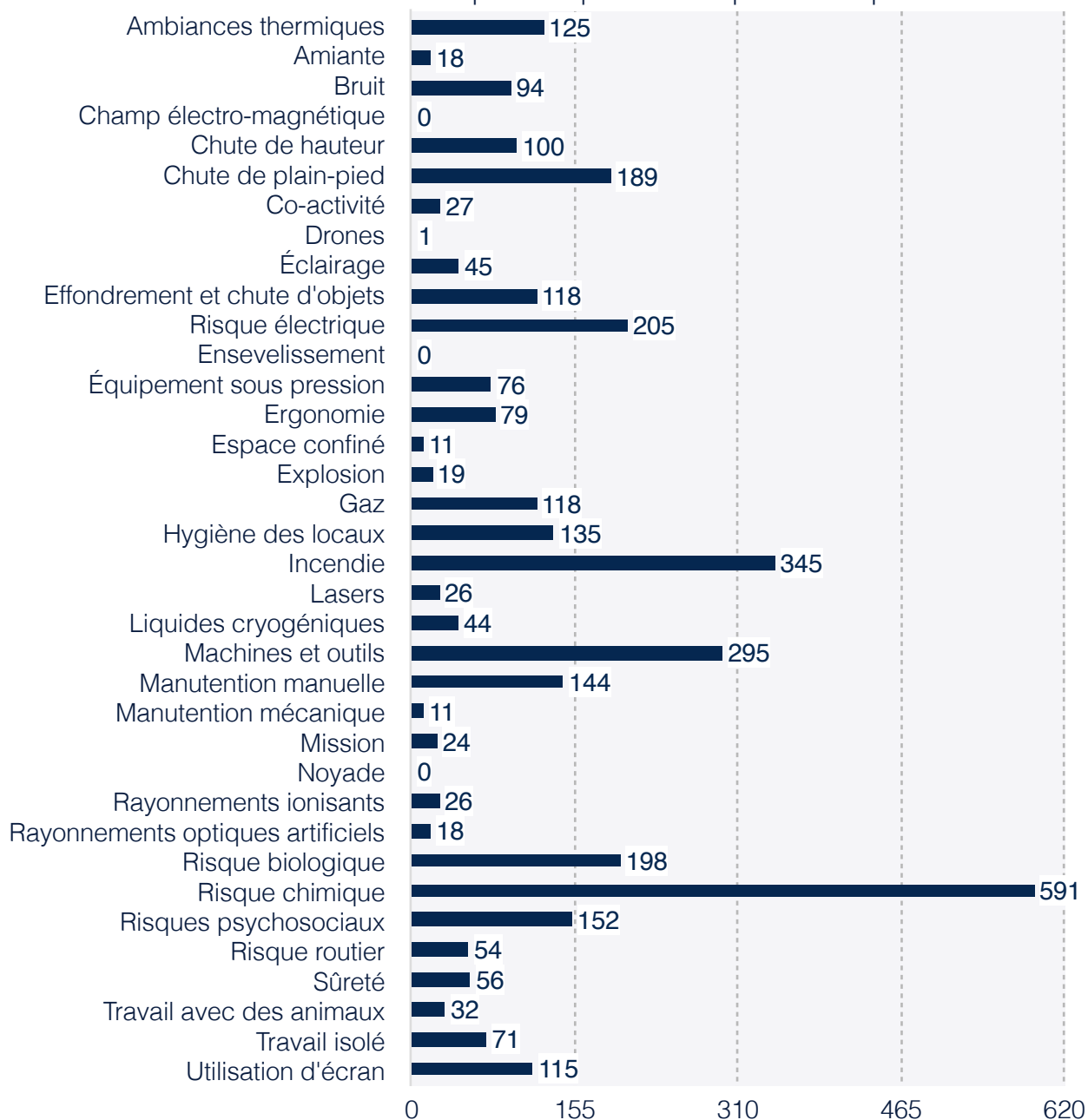
En 2023, le taux de retour des mises à jour est de près de 73 %.

3 692 risques, déclinés selon 36 thématiques, et 1 351 actions d'amélioration sont identifiés à l'université : 69 sont à traiter immédiatement et 248 rapidement.

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

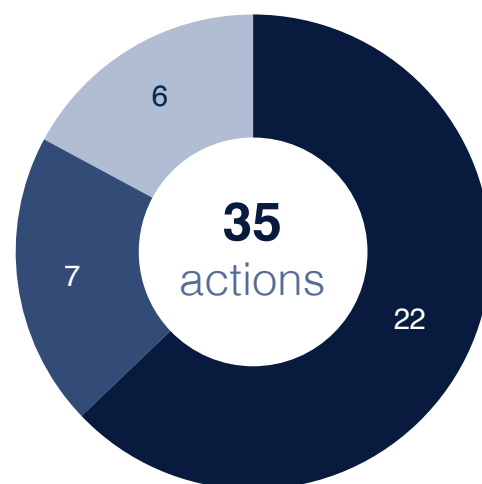


- Répartition par thématique des risques identifiés -



Le bilan du programme annuel de prévention

Le programme annuel de prévention et le bilan de l'année N-1 sont rédigés et votés chaque année en formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT). 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 de la F3SCT de l'université et du ministère.



En 2023, 35 actions sont identifiées sur 4 axes.
De nombreuses actions sont des actions pluriannuelles :

14 objectifs sont atteints en 2023, dont 7 actions terminées ; 15 objectifs sont partiellement atteints ; 6 actions ne peuvent pas être programmées.

- Actions en cours
- Actions réalisées ou ayant pris fin
- Actions non lancées ou annulées

Inspection santé sécurité au travail

L'application de l'ensemble des règles de santé et sécurité au travail est contrôlée par un agent chargé de la fonction d'inspection. Des agents chargés de cette fonction ont été nommés pour l'enseignement supérieur et ont compétence pour l'ensemble des établissements.

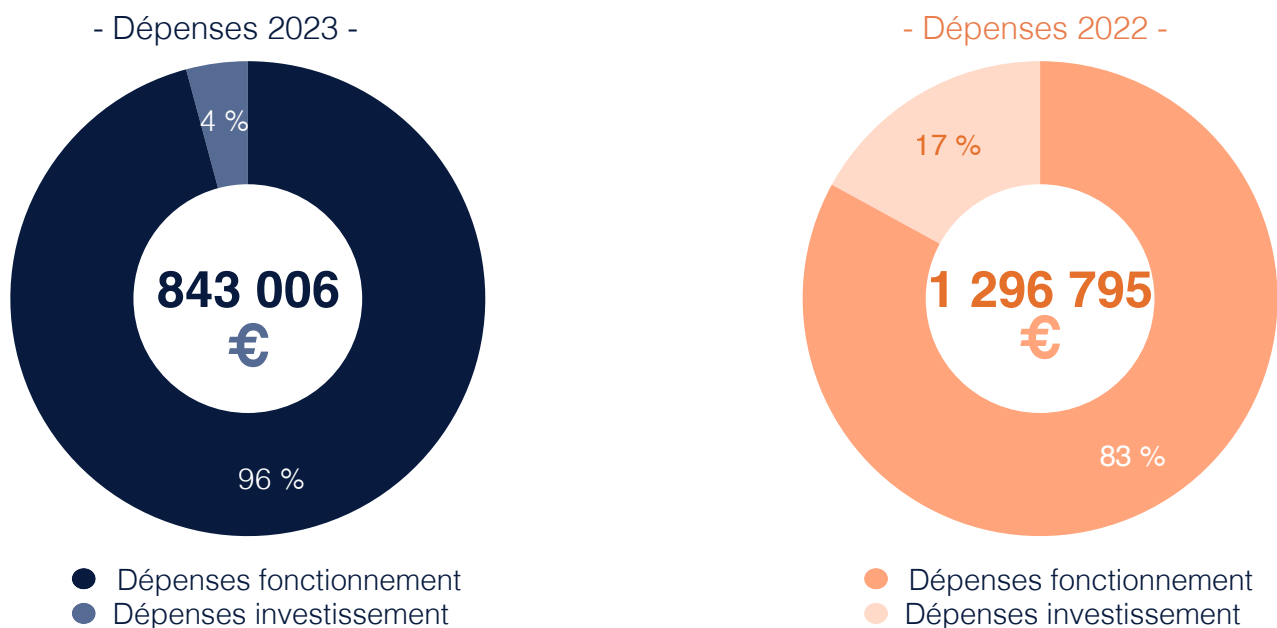
Outre ses missions de contrôle, l'inspecteur santé sécurité au travail a également un rôle d'expertise et de conseil. En cas d'urgence, il propose au chef d'établissement des mesures immédiates. Il participe également aux enquêtes en cas d'accidents graves et assiste avec voix consultative aux travaux de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La dernière inspection santé sécurité au travail a eu lieu en 2016.

Aucune inspection santé sécurité au travail n'a lieu en 2023.

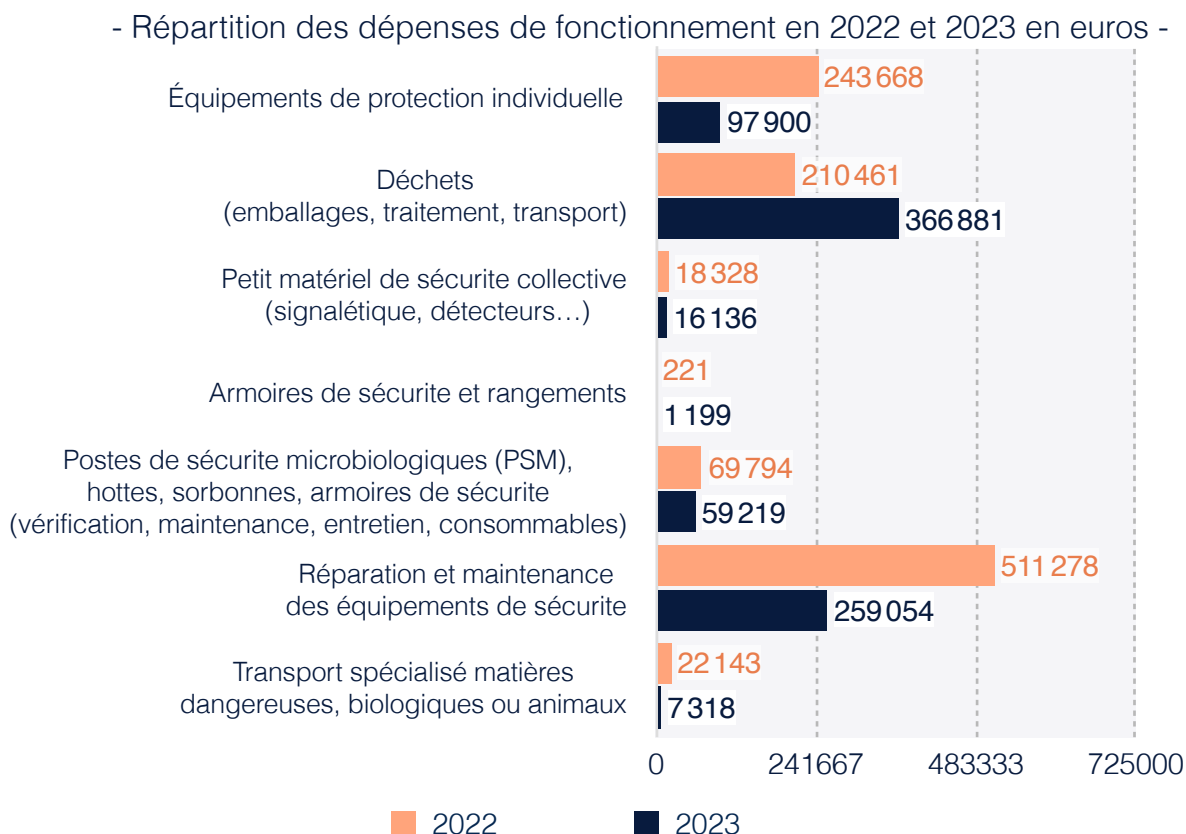
Les dépenses en matière de prévention

Budget prévention de l'établissement

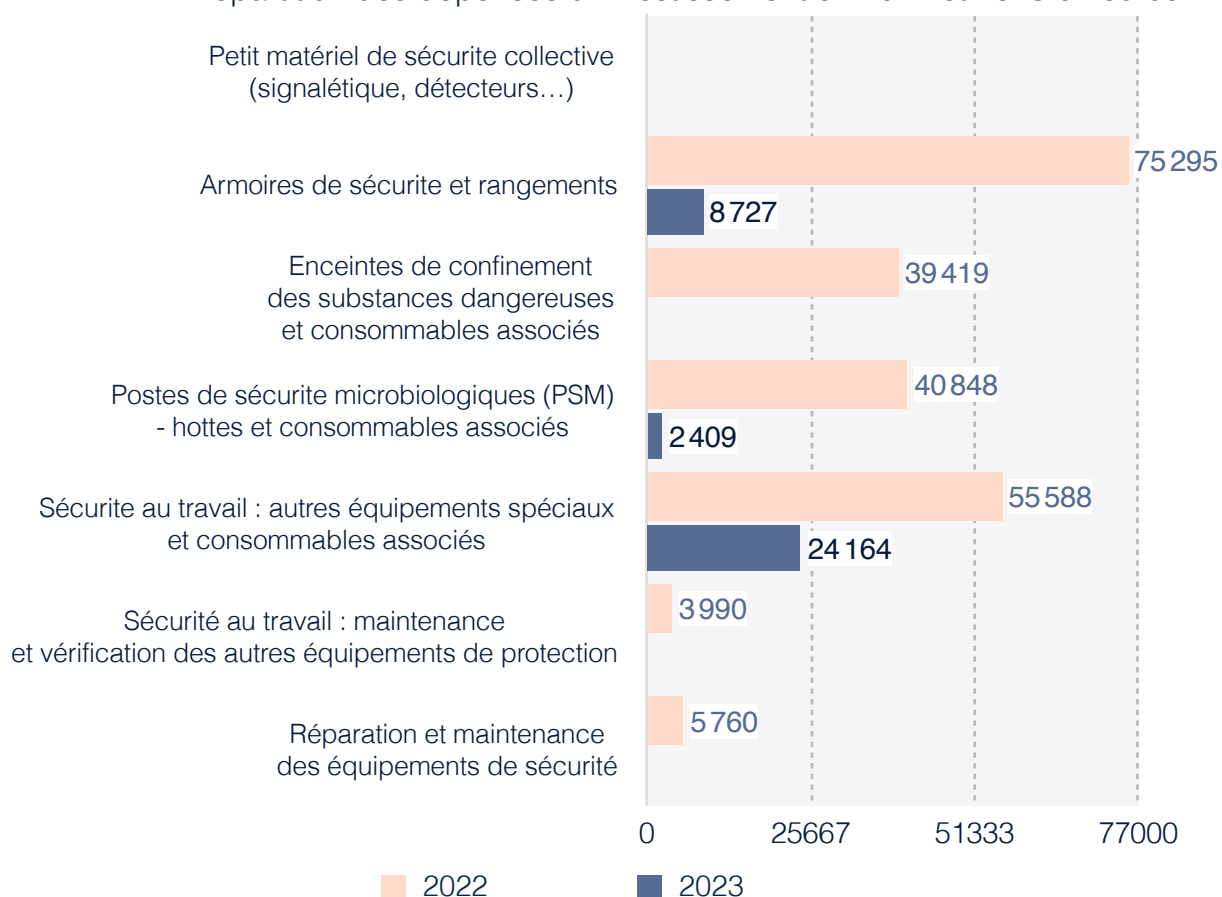


En 2023, le budget fonctionnement en matière de prévention s'élève à 807 706,47 euros.

En 2023, les dépenses d'équipements de sécurité, individuels ou collectifs, (achat ou réparation/maintenance) représentent 53,67 % des dépenses de fonctionnement.



- Répartition des dépenses d'investissement en 2022 et 2023 en euros -



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 2022 au titre de 2021	Déclaration 2023 au titre de 2022	Déclaration 2024 au titre de 2023
Taux d'emploi direct : % d'agents en situation de handicap	4,03 %	3,59 %	3,78 %
Taux d'emploi légal : taux direct + taux indirect (dépenses déductibles)	- *	- *	- *
Contribution FIPHFP	165 313,65 €	211 646 €	167 078 €
Total dépenses ouvrant droit à réduction d'unités manquantes	29 195,48 €	20 486,54 €	35 046 €

* 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 : 90 personnels au 31/12/2023 (déclaration FIPHFP 2024)												Rappel Total 2022
Type de personnels	Femmes				Hommes				Total	Part des femmes (en %)		
	A	B	C	Apprenti	A	B	C	Apprenti				
Personnels titulaires non enseignants	11	11	19	1	5	3	4	-	54	77,78 %	54	
Personnels titulaires enseignants	10	-	-	-	14	1	-	-	25	40 %	20	
Personnels contractuels	2	-	6	-	-	-	3	-	11	72,73 %	10	
Sous-total	23	11	25	1	19	4	7	0	90	66,67 %	84	
Total général	60				30							

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.

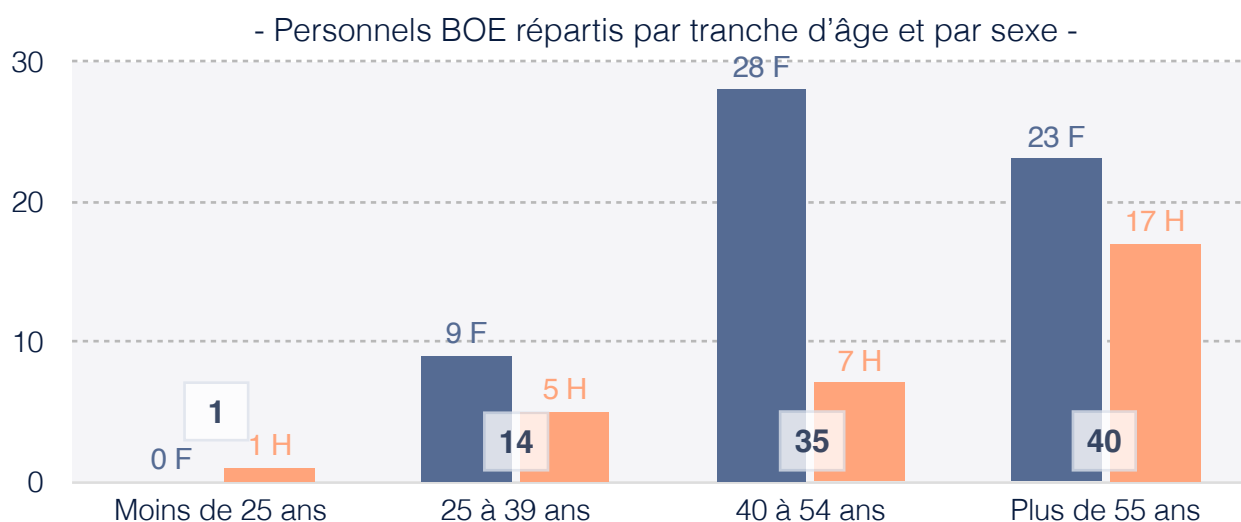
Lorsque le taux d'emploi direct n'est pas atteint, le nombre d'unités manquantes est alors calculé. Ce nombre d'unités manquantes peut être réduit par un nombre d'unités déductibles en fonction du montant de dépenses prévues par le Code du travail.

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 2023, 90 personnels sont déclarés travailleurs handicapés à l'université de Rouen Normandie. Parmi ces agents, 66,67 % sont des femmes, 35,56 % relèvent de la catégorie C et 83,33 % sont âgés de plus de 40 ans.

En 2023, trois agents féminins, bénéficiaires de l'obligation d'emploi, sont recrutés au titre du décret n° 95-979 du 25 août 1995 dans les corps BIATSS d'adjoint technique, d'ingénieur d'études et de magasinier.



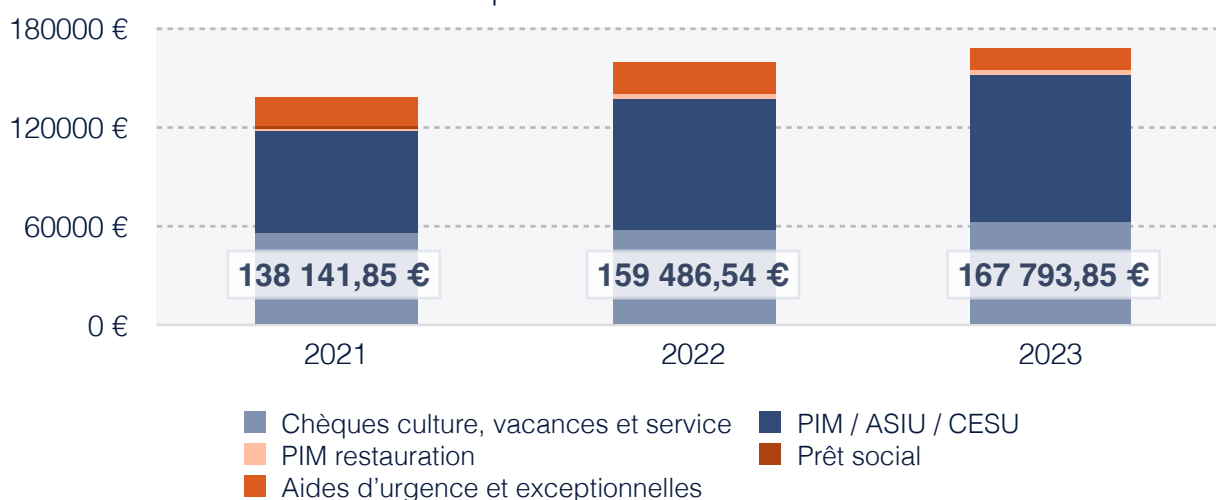
6. ACTION SOCIALE

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	2021	2022	2023
Chèques culture	26 313 €	27 481 €	30 198 €
Chèques vacances	29 802,55 €	30 394,60 €	32 789,72 €
Chèques service	nc	100 €	250 €
PIM / ASIU	61 434,64 €	79 015,07 €	87 435,29 €
PIM restauration	1 359,66 €	2 943,87 €	3 920,84 €
Prêt social	1 750 €	200 €	300 €
Aides d'urgence	300 €	150 €	0 €
Aides exceptionnelles	17 182 €	19 202 €	12 900 €
Total général	138 141,85 €	159 486,54 €	167 793,85 €

- Action sociale en faveur des personnels au cours des 3 dernières années en euros -



Individuelle ou collective, cette action sociale vise à améliorer les conditions de vie des personnels et de leur famille et à leur apporter une aide particulière en cas de difficultés importantes et passagères.

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

- des aides exceptionnelles, des aides d'urgence ou des prêts sociaux pour soutenir les agents qui font face à une difficulté,
- des prestations interministérielles (PIM) ou des aides d'initiatives universitaires (ASIU) qui couvrent plusieurs domaines de la vie courante :
 - aides à la famille : allocation aux parents séjournant en maison de repos accompagnés de leurs enfants de moins de 5 ans, aide juridique

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

En 2023, s'il est fait abstraction des prêts sociaux accordés par l'université (300 euros) ainsi que de l'aide à la restauration (3 920,84 euros), le budget consacré aux prestations sociales par l'université s'élève à 163 573,01 euros (budget ouvert : 178 000 euros).

Ce budget bénéficie à 670 agents de l'université, soit 24,63 % des effectifs.

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

En 2023, 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 : 874 agents concernés soit 406 enfants en décembre 2023
- mise en place de séances de massage une fois par mois sur les campus d'Évreux, de Pasteur, du Madrillet, de Martainville et de Mont-Saint-Aignan. En 2023, 47 séances de massage de 2 heures ont lieu pour 437 participants.
- visites guidées de Rouen Médiéval
- mise en place d'une billetterie à tarif subventionné pour le cirque théâtre d'Elbeuf, l'opéra de Rouen, les festivals (Rock in Évreux, Archéojazz), le parc du Bocasse, le parc de Clères ou encore des parcours d'accrobranche.

Les missions du SUAPS

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

Origine des inscrits	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Personnels de l'université	310	313	330
Personnels de l'université retraités	29	28	34
Conjoints personnels	27	18	31
Étudiants extérieurs	47	41	34
Extérieurs	72	57	34
Total général	485	457	463

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

2021-2022				2022-2023				2023-2024			
F	H	Total	Part des femmes (en %)	F	H	Total	Part des femmes (en %)	F	H	Total	Part des femmes (en %)
217	93	310	70 %	218	95	313	69,65 %	210	120	330	63,64 %
soit 533 inscriptions à des activités				soit 530 inscriptions à des activités				soit 517 inscriptions à des activités			

Le service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS) propose aux personnels et aux étudiants 120 activités physiques et sportives, sous forme de cours, du niveau débutant au niveau confirmé, ou en pratique libre. Certaines activités peuvent avoir un prolongement sur la compétition, passage de grades ou diplômes fédéraux, dans le cadre de l'association sportive de l'université (ASRUC).

La pratique de ces activités concerne majoritairement les personnels BIATSS.

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

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

Au cours de l'année universitaire 2023-2024, 330 personnels de l'université sont inscrits au SUAPS. 63,64 % 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.

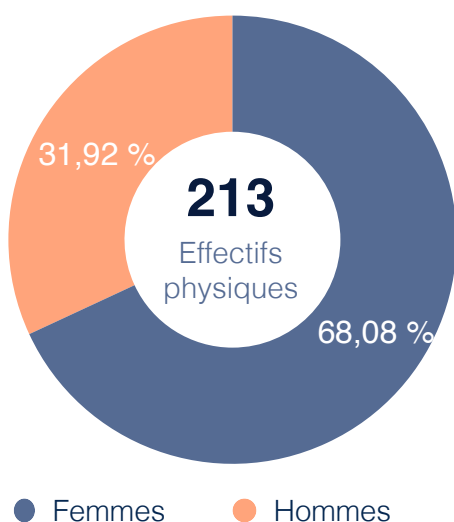
Son rôle est :

- 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.

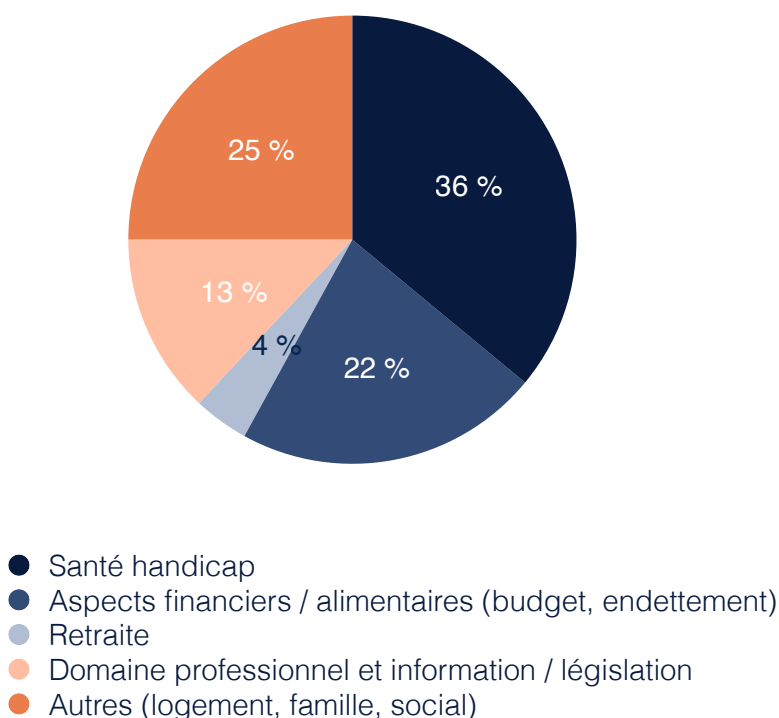
Sa mission s'inscrit directement dans le cadre de la politique sociale et l'action sociale mises en place dans l'établissement.

Au cours de l'année 2023, 213 personnels de l'université de Rouen Normandie sont pris en charge par l'assistante sociale. Les problématiques traitées sont pour 36 % la santé et le handicap, pour 22 % les aspects financiers/alimentaires (budget, endettement), pour 4 % la retraite, pour 13 % le domaine professionnel (8 %) et l'information/législation (5 %), les 25 % restants concernant par exemple le logement, la famille.

- Effectifs pris en charge par sexe -



- Répartition des problématiques abordées -





4 | VIE INSTITUTIONNELLE

1. Gouvernance
2. Dialogue social
3. Contentieux et discipline

1. GOUVERNANCE

La présidence

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

La gouvernance de l'université repose sur trois organes :

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

Fonction au sein de l'exécutif	F	H	Total	Part des femmes (en %)
Président	-	1	1	0 %
Vice-présidents	7	6	13	53,85 %
Directeur général des services	1	-	1	100 %
Directeurs généraux adjoints des services	2	-	2	100 %
Total général	10	7	17	59 %

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

Le conseil d'administration

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

Composition du conseil d'administration

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

- 8 représentants des professeurs des universités et personnels assimilés
- 8 représentants des enseignants autres que professeurs et assimilés
- 8 personnalités extérieures à l'université

- 6 représentants des étudiants et des personnes bénéficiant de la formation continue inscrits à l'université (+ 6 suppléants)
- 6 représentants des personnels BIATSS.

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

Fonction au sein de l'instance	F	H	Total	Part des femmes (en %)
Président	-	1	1	0 %
Représentant des professeurs des universités et personnels assimilés	3	4	7	42,86 %
Représentant des autres enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés	4	4	8	50 %
Personnalité extérieure à l'université	4	4	8	50 %
Représentant des étudiants et des personnes bénéficiant de la formation continue inscrits à l'université	1	5	6	16,67 %
Représentant des personnels BIATSS	2	4	6	33,33 %
Total général	14	22	36	38,89 %

Séances et délibérations du conseil d'administration

Au cours de l'année 2023, le conseil d'administration se réunit 10 fois et rend 53 délibérations ou avis ; il se réunit 5 fois en formation restreinte et rend 42 délibérations ou avis.

Domaine, thématique	Nombre d'avis CA plénier	Nombre d'avis CA restreint
Affaires financières	9	-
Affaires institutionnelles	25	-
Formation et vie universitaire	4	-
Ressources humaines	13	42
Recherche	1	-
Autre	1	-
Total général	53	42

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 2023, le conseil académique se réunit 7 fois en formation plénière et rend 23 délibérations ou avis ; il se réunit 17 fois en formation restreinte et rend 278 délibérations ou avis.

Domaine, thématique	Nombre d'avis CAc plénier	Nombre d'avis CAc restreint
Affaires financières	-	-
Affaires institutionnelles	5	-
Formation et vie universitaire	-	-
Ressources humaines	18	278
Recherche	-	-
Autre	-	-
Total général	23	278

• La commission de la formation et de la vie universitaire

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

Elle adopte la répartition de l'enveloppe des moyens destinée à la formation telle qu'allouée par le conseil d'administration et sous réserve du respect du cadre stratégique de sa répartition, défini par le conseil d'administration, les règles relatives aux examens, les règles d'évaluation des enseignements, des mesures recherchant la

réussite du plus grand nombre d'étudiants, les mesures de nature à permettre la mise en œuvre de l'orientation des étudiants et de la validation des acquis, à faciliter leur entrée dans la vie active et à favoriser les activités culturelles, sportives, sociales ou associatives offertes aux étudiants, ainsi que les mesures de nature à améliorer les conditions de vie et de travail, notamment les mesures relatives aux activités de soutien, aux œuvres universitaires et scolaires, aux services médicaux et sociaux, aux bibliothèques et aux centres de documentation et à l'accès aux ressources numériques, des mesures visant à promouvoir et développer des interactions entre sciences et société, initiées et animées par des étudiants ou des enseignants-chercheurs, au sein des établissements comme sur le territoire de rayonnement de l'établissement, ainsi que des mesures nécessaires à l'accueil et à la réussite des étudiants présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé.

Composition de la commission formation et de la vie universitaire

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

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

Fonction au sein de l'instance	F	H	Total	Part des femmes (en %)
Président	-	1	1	0 %
Représentant des professeurs des universités et personnels assimilés	3	4	7	42,86 %
Représentant des autres enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés	4	4	8	50 %
Personnalité extérieure à l'université	2	2	4	50 %
Représentant des étudiants et des personnes bénéficiant de la formation continue inscrits à l'université	10	6	16	62,50 %
Représentant des personnels BIATSS	4	-	4	100 %
Total général	23	17	40	57,50 %

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

Au cours de l'année 2023, la commission de la formation et de la vie universitaire se réunit 12 fois et rend 73 délibérations ou avis.

Domaine, thématique	Nombre d'avis
Affaires financières	1
Affaires institutionnelles	5
Formation et vie universitaire	65
Ressources humaines	-
Recherche	-
Autre	2
Total général	73

• La commission de la recherche

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

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

Composition de la commission de la recherche

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

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

Fonction au sein de l'instance	F	H	Siège vacant	Total	Part des femmes (en %)
Président	-	1	-	1	0 %
Collège A des professeurs des universités et personnels assimilés	6	8	-	14	42,86 %
Collège B des personnels titulaires d'une habilitation à diriger des recherches n'appartenant pas au collège précédent	4	-	-	4	100 %
Collège C des personnes pourvues d'un doctorat autre que d'université ou d'exercice, n'appartenant pas aux collèges précédents	4	5	-	9	44,44 %
Collège D des autres personnels enseignants et/ou chercheurs	-	1	-	1	0 %
Collège des doctorants inscrits en formation initiale ou continue	-	4	-	4	0 %
Collège des personnalités extérieures	-	4	-	4	0 %
Collège E des ingénieurs et techniciens n'appartenant pas aux collèges précédents	2	1	-	3	66,67 %
Collège F des personnels BIATSS n'appartenant pas aux collèges précédents	-	1	-	1	0 %
Total général	16	25	-	41	39,02 %

Séances et délibérations de la commission de la recherche

Au cours de l'année 2023, la commission de la recherche se réunit 10 fois et rend 14 délibérations ou avis ; elle se réunit 10 fois en formation restreinte et rend 16 délibérations ou avis.

Domaine, thématique	Nombre d'avis CR plénière	Nombre d'avis CR restreinte
Affaires financières	-	-
Affaires institutionnelles	6	-
Formation et vie universitaire	-	-
Ressources humaines	-	-
Recherche	8	16
Autre	-	-
Total général	14	16

2. DIALOGUE SOCIAL

Le comité social d'administration

Conformément au décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 pris en application de l'article 4 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ont fusionné à l'issue du renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique, au sein d'une nouvelle instance, effective au 1^{er} janvier 2023 et dénommée comité social d'administration (CSA).

Le CSA est composé de 10 représentants du personnel titulaires et de 10 représentants du personnel suppléants. Il est compétent notamment pour les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, à la stratégie de pilotage des ressources humaines et des projets de statuts particuliers. Il débat en outre sur la mise en œuvre des lignes directrices de gestion et sur le rapport social unique présenté annuellement.

Une formation spécialisée (F3SCT) en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est instituée au sein du CSA. Cette formation est composée de 10 titulaires membres du CSA et 10 représentants du personnel suppléants. Elle est compétente en matière de protection de la santé physique et mentale, d'hygiène, de sécurité des agents dans leur travail, d'organisation du travail, de télétravail, d'enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, d'amélioration des conditions de travail et de prescriptions légales y afférentes.

La F3SCT peut se réunir en formation élargie aux représentants des usagers (3 titulaires, 3 suppléants) lorsqu'elle aborde les risques auxquels les usagers peuvent être exposés.

Les modalités de la composition du CSA, de son fonctionnement et de ses missions sont définies par les textes en vigueur, par les statuts de l'université de Rouen Normandie et par le règlement intérieur du comité social d'administration, validé le 1^{er} juin et le 14 décembre 2023.

Composition du comité social d'administration

Fonction au sein de l'instance	F	H	Siège vacant	Total	Part des femmes (en %)
Représentant de l'administration	1	1	-	2	50 %
Représentant des personnels titulaire au CSA	6	4	-	10	60 %
Représentant des personnels suppléant au CSA	4	6	-	10	40 %
Représentant des personnels titulaire à la F3SCT	5	5	-	10	50 %
Représentant des personnels suppléant à la F3SCT	5	5	-	10	50 %
Représentant des usagers titulaire	1	2	-	3	33,33 %
Représentant des usagers suppléant	1	-	2	3	33,33 %
Total général	23	23	2	48	47,92 %

Répartition des sièges des représentants des personnels au CSA	Titulaire		Suppléant		Total	Part des femmes (en %)
	F	H	F	H		
Personnel BIATSS	3	4	3	4	14	42,86 %
Enseignant-chercheur ou chercheur	3	-	1	2	6	66,67 %
Total général	6	4	4	6	20	50 %

Répartition des sièges des représentants des personnels à la F3SCT	Titulaire		Suppléant		Total	Part des femmes (en %)
	F	H	F	H		
Personnel BIATSS	4	3	3	4	14	50 %
Enseignant-chercheur ou chercheur	1	2	2	1	6	50 %
Total général	5	5	5	5	20	50 %

Séances et avis du comité social d'administration

Au cours de l'année 2023, le comité social d'administration se réunit 9 fois et rend 30 avis.

Domaine, thématique	Nombre d'avis
Approbation de PV	7
Juridique / statutaire	5
Organisation de services	1
Ressources humaines	16
Motion concernant les finances	1
Total général	30

Séances, visites, saisines et enquêtes de la F3SCT

Intervention de la F3SCT	Nombre
Réunion de la F3SCT	3
Visite au sein de l'établissement	1
Saisine de la F3SCT	2
Enquête de la F3SCT	-
Groupe de travail	-

Outre les membres de droit de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, le médecin du travail, la conseillère de prévention et l'inspecteur santé et sécurité au travail assistent aux réunions de la F3SCT.

Au cours de l'année 2023, la F3SCT se réunit 3 fois.

Les membres de la F3SCT 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 2023, la F3SCT procède à une visite au sein de l'établissement : l'UFR STAPS.

Un personnel de l'université peut saisir la F3SCT, 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 2023, la F3SCT est saisie 2 fois.

La F3SCT 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 de la F3SCT 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 2023, aucune enquête n'est menée par la F3SCT.

Les membres de la F3SCT sont amenés à travailler sur des thématiques particulières pour permettre la mise en œuvre d'actions de prévention.

Au cours de l'année 2023, les membres de la F3SCT ne participent à aucun groupe de travail.

La commission paritaire d'établissement

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

Composition de la commission paritaire d'établissement

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

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

Fonction au sein de l'instance	Titulaire		Suppléant		Total	Part des femmes (en %)
	F	H	F	H		
Représentant de l'établissement : membre de droit	1	1	1	1	4	50 %
Représentant de l'établissement : enseignant-chercheur, enseignant, chercheur	4	2	1	5	12	41,67 %
Représentant de l'établissement : chef de service de catégorie A	5	3	5	3	16	62,50 %
Représentant des personnels Groupe 1 catégorie A	1	1	-	2	4	25 %
Représentant des personnels Groupe 1 catégorie B	1	1	1	1	4	50 %
Représentant des personnels Groupe 1 catégorie C	1	1	2	-	4	75 %
Représentant des personnels Groupe 2 catégorie A	1	1	1	1	4	50 %
Représentant des personnels Groupe 2 catégorie B	1	1	2	-	4	75 %
Représentant des personnels Groupe 2 catégorie C	2	-	2	-	4	100 %
Représentant des personnels Groupe 3 catégorie A	-	1	1	-	2	50 %
Représentant des personnels Groupe 3 catégorie B	1	-	-	1	2	50 %
Représentant des personnels Groupe 3 catégorie C	1	1	1	1	4	50 %
Total général	19	13	17	15	64	56,25 %

Séances et avis de la commission paritaire d'établissement

Au cours de l'année 2023, la commission paritaire d'établissement n'est pas réunie.

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

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

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

Fonction au sein de l'instance	Titulaire			Suppléant			Total	Part des femmes (en %)
	F	H	Siège vacant	F	H	Siège vacant		
Représentant de l'établissement : membre de droit	-	1	-	-	-	-	1	0 %
Représentant de l'établissement : membre	3	2	-	5	1	-	11	72,73 %
Représentant des personnels catégorie A	-	2	1	-	-	3	6	0 %
Représentant des personnels catégorie B	1	-	-	-	-	1	2	50 %
Représentant des personnels catégorie C	-	1	1	-	-	2	4	0 %
Total général	4	6	2	5	1	6	24	37,5 %

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

Au cours de l'année 2023, la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels est consultée sur le licenciement d'un agent contractuel féminin de catégorie A.

Les journées d'absence pour grève

Type de personnel	F	H	Total
BIATSS	237	178	415
Enseignant	15	26	41
Total général	252	204	456

456 journées d'absence pour grève sont déclarées auprès de l'administration en 2023, 415 d'entre elles concernent des personnels BIATSS et 252 des agents féminins.

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.

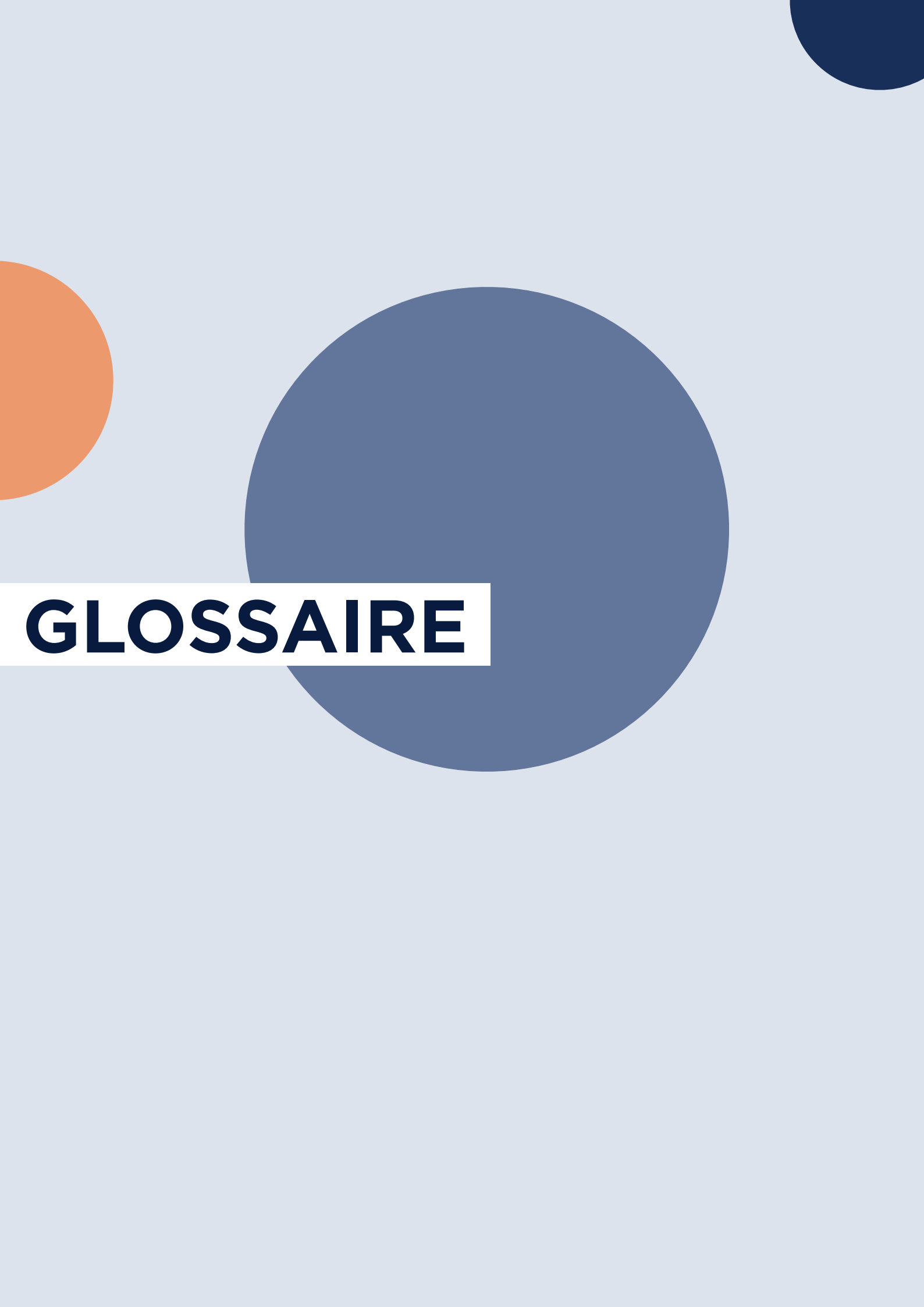
S'agissant ensuite du contentieux indemnitaire, dit de "plein contentieux", il a pour objet de réclamer à l'université une somme d'argent, en réparation d'un préjudice, lié à une faute ou sans faute dans l'action de l'université.

En 2023, la direction des affaires juridiques et statutaires (DAJS) instruit 2 recours de plein contentieux en lien avec des accidents de service et 2 recours en annulation, l'un consécutif à un refus de changement de BAP et l'autre, en réponse à un refus de recrutement en qualité de professeur des universités.

Les sanctions

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

Aucune sanction disciplinaire n'est prononcée au cours de l'année 2023.



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'égale 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

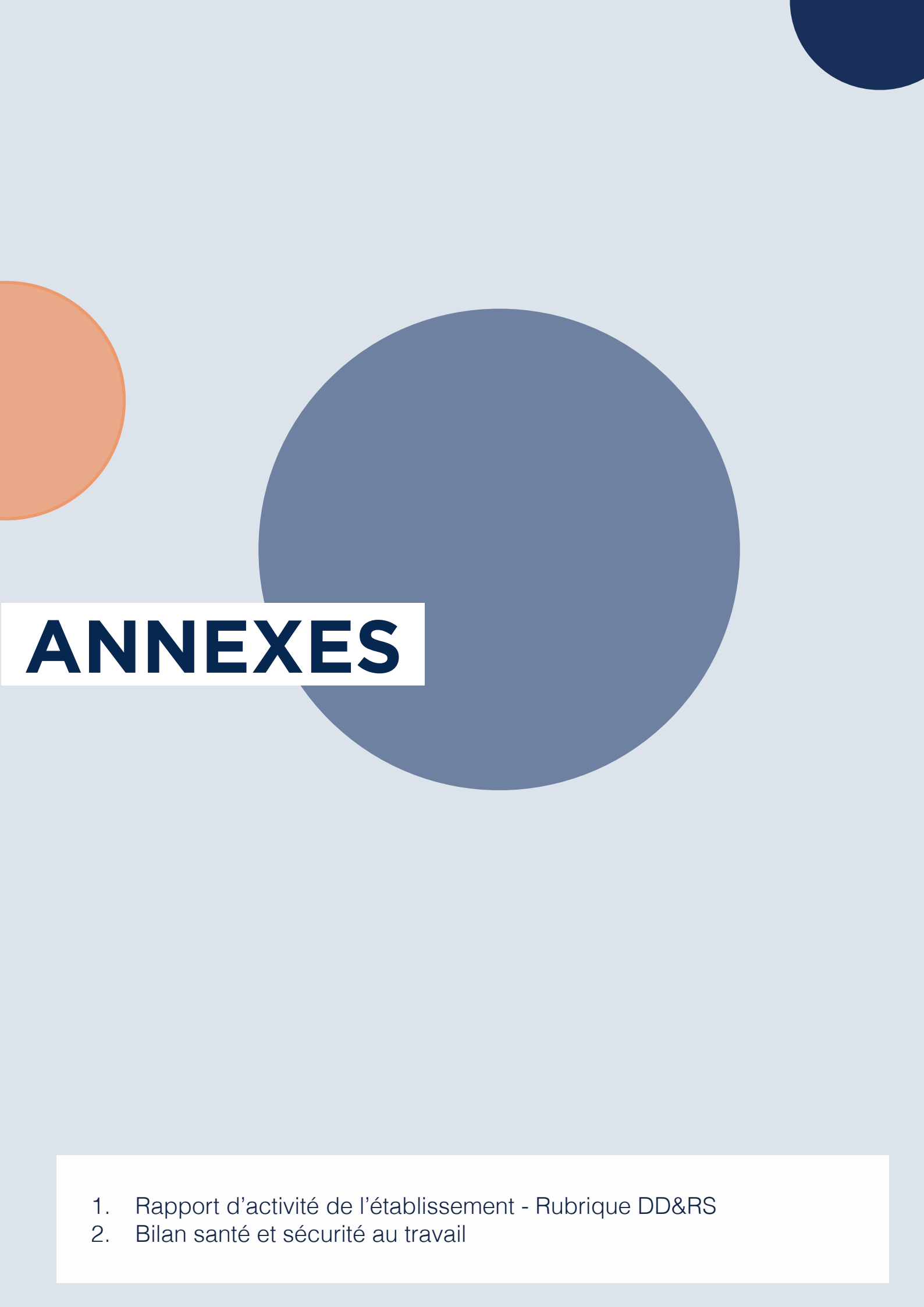
Ensemble d'entités hiérarchiquement organisées en une arborescence dont la racine (sommet de l'arbre) correspond au niveau établissement.

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.



ANNEXES

1. Rapport d'activité de l'établissement - Rubrique DD&RS
2. Bilan santé et sécurité au travail

RAPPORT D'ACTIVITÉ

2022 - 2023



UNIVERSITÉ DE ROUEN NORMANDIE

EXCELLENCES – FRANCE 2030 : L'URN OBTIENT 5,4 M POUR SON PROJET « TRANSITION »



Lors de son déplacement au Havre, le 25 juillet 2023, la Première ministre Elisabeth Borne a annoncé que le projet « TRANSITION » déposé par l'URN dans le cadre de la dernière vague de l'appel à projets ExcellenceES-France2030 était lauréat.

Le gouvernement alloue ainsi 5,4 M€ au projet qui a pour objectif de faire de l'université de Rouen Normandie un établissement de référence pour les enjeux de transition écologique et de culture et maîtrise des risques dans le contexte des changements environnementaux, et pour éclairer la prise de décision des acteurs socio-économiques.

Avec ce financement (coût complet du projet : 51,8 M€), l'URN et ses partenaires, l'INSA Rouen Normandie, l'École Nationale Supérieure d'Architecture de Normandie, le CNRS et le CHU Rouen Normandie développeront, sur une trajectoire de huit années, une recherche innovante et transversale. **TRANSITION permettra également d'accueillir et former les étudiants, les formateurs, les décideurs et les citoyens aux enjeux des transitions socio-**

écologiques et à la culture multirisque, et ainsi former aux métiers de demain pour envisager une société et des territoires résilients et durables.

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

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

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

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

TRANSITIONS SOCIO-ÉCOLOGIQUES : CONTRIBUTION DES COMPOSANTES ET LABORATOIRES



Sur l'exercice budgétaire 2023, les 12 composantes et les 37 unités de recherche de l'URN étaient invitées à **consacrer 10 % de leur budget respectif annuel (pour un total de près de 800 000€) à des actions dans le domaine des transitions socio-écologiques.**

57 projets ont été proposés et près de 72% ont reçu un avis favorable après étude par la Commission T.URN de l'établissement. Le financement des projets permettra de participer à **l'achat d'équipements sobres énergétiquement pour la recherche**, de contribuer à la **réalisation ou l'étude de faisabilité de travaux en lien avec la rénovation énergétique** du patrimoine immobilier ou encore de **favoriser la formation et la sensibilisation** de tous au travers de l'organisation de journées scientifiques dédiées aux enjeux de transition écologique et de développement soutenable.

CRÉATION DE L'INSTITUT T.URN : METTRE EN ACTIONS LA STRATÉGIE DE L'URN



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

La commission T.URN propose des orientations stratégiques en matière de transition socio-écologique (TSE), elle émet un avis sur le plan d'actions annuelles et/ou pluriannuelles correspondant à la feuille de route du développement durable et de la responsabilité sociétale (DD&RS), mis en œuvre par l'Institut T.URN.

L'institut T.URN, de par son fonctionnement et ses moyens dédiés (humains et financiers), doit permettre la mise en œuvre des 6 ambitions de la responsabilité sociétale de URN. Il a ainsi pour but de :

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

BILAN SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Année 2023

Table des matières

1. CONTEXTE	3
2. LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION	3
2.1. LA FORMATION SPÉCIALISÉE EN MATIÈRE DE SANTÉ, DE SÉCURITÉ ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL : COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT	3
2.2. LA DIRECTION DE LA PRÉVENTION DES RISQUES	4
2.2.1. LES MISSIONS DE LA DIRECTION DE LA PRÉVENTION DES RISQUES	4
2.2.2. LE FONCTIONNEMENT DE LA DIRECTION DE LA PRÉVENTION DES RISQUES	4
2.2.3. LES VISITES DE PRÉVENTION RÉALISÉES PAR LA DIRECTION DE LA PRÉVENTION DES RISQUES	5
2.3. LA PRÉVENTION EN COMPOSANTE ET DE PROXIMITÉ	5
2.3.1. LES ANIMATEURS DE LA PRÉVENTION	5
2.3.2. LES ASSISTANTS DE PRÉVENTION	6
2.3.3. LES SAUVETEURS SECOURISTES DU TRAVAIL (SST)	7
3. LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUR)	8
4. LE BILAN DU PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION	10
5. LES DÉPENSES EN MATIÈRE DE PRÉVENTION	10
6. LES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	12
6.1. TYPES D'ACCIDENTS ET SIÈGE DES LÉSIONS	12
6.2. LIEUX ET HORAIRES DES ACCIDENTS	13
7. LA SÉCURITÉ INCENDIE	14
7.1. EXERCICE D'ÉVACUATION	14
7.2. COMMISSIONS DE SÉCURITÉ	14
7.3. MANIFESTATIONS EXCEPTIONNELLES	15
8. LA RADIOPROTECTION	17
9. L'ORGANISATION DE LA GESTION DE CRISE ET DU PPMS – PLAN PARTICULIER DE MISE EN SURETÉ	17
10. L'ACCUEIL DES NOUVEAUX ARRIVANTS	17
11. LE RISQUE BIOLOGIQUE	18
12. LA GESTION DES DÉCHETS	18
12.1. LES DÉCHETS DANGEREUX	18
12.2. LES DEEE – DÉCHETS D'ÉQUIPEMENT ÉLECTRIQUE ET ÉLECTRONIQUE	19

1. Contexte

Le bilan santé sécurité au travail imposé par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982, est abrogé par le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020. En application de l'article L231-1 du Code général de la fonction publique, les administrations élaborent chaque année un rapport social unique (RSU), alimenté par une base de données sociales. Ce rapport a vocation à regrouper les données qui figuraient jusqu'alors dans le bilan social, le bilan portant sur la santé et la sécurité au travail et le rapport de situation comparée relatif à l'égalité femmes-hommes.

2. Les acteurs de la prévention

2.1. La Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail : composition et fonctionnement

Le Comité social d'administration (CSA) et la Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) remplacent depuis le 1^{er} janvier 2023 le Comité technique (CT) et le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) (loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique).

La Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est une instance consultative, représentative du personnel, ayant pour objet de promouvoir l'amélioration des conditions de travail au sein de l'établissement. Elle est chargée notamment de faire toute proposition utile au Comité social d'administration de l'établissement.

La Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est présidée par le chef d'établissement ou son représentant. Elle comprend des représentants de l'administration, des représentants des personnels et des représentants des usagers, et bénéficie du concours du médecin du travail et de la conseillère de prévention. L'inspecteur santé sécurité du ministère peut également participer aux séances.

Au cours de l'année 2023, la Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail se réunit 3 fois.

Les membres de la F3SCT 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 2023, la F3SCT procède à une visite au sein de l'établissement : l'UFR STAPS.

Un personnel de l'Université peut saisir la F3SCT, 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 2023, la F3SCT est saisie 2 fois.

La F3SCT 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 de la F3SCT 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 2023, aucune enquête n'est menée par la F3SCT.

Les membres de la F3SCT sont amenés à travailler sur des thématiques particulières pour permettre la mise en œuvre d'actions de prévention.

Au cours de l'année 2023, les membres de la F3SCT ne participent à aucun groupe de travail.

2.2. La Direction de la prévention des risques

2.2.1. Les missions de la Direction de la prévention des risques

La Direction de la prévention des risques (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. La Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) de l'établissement et les orientations stratégiques de la F3SCT du ministère sont également prises 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 la F3SCT.

La DPR pilote également des projets structurants pour la prévention des risques au sein de l'URN.

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 la F3SCT et/ou le médecin du travail et du SUMPPS (visite de la F3SCT, enquête d'accident de travail, groupe de travail thématique) ou d'intervention comme des visites de prévention ou des études ergonomiques de poste.

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.

2.2.2. Le fonctionnement de la Direction de la prévention des risques

En 2023, la Direction de la prévention des risques compte 5 agents, dont 60 % de femmes :

- 0,7 ETP, catégorie A – IGR : directrice de la DPR et également conseillère de prévention de l'établissement – chargée du pilotage du document unique d'évaluation des risques et du suivi du programme annuel de prévention, référente sur le risque amiante, les risques psycho-sociaux (RPS), chargée également du suivi et du pilotage d'actions transversales.
- 1 ETP, catégorie A – IGE : directeur adjoint – coordonnateur du Service compétent en radioprotection, référent sur les aspects organisationnels de la sécurité incendie, le risque électrique, le risque laser et les rayonnements non ionisants, le risque chimique, ainsi que le risque gaz. Il conseille et accompagne les services techniques sur les questions relatives à la prévention des risques lors de la mise en œuvre de travaux impactants la sécurité des agents et des usagers.
- 0,8 ETP, catégorie A – IGE : animatrice du réseau des assistants de prévention, coordonnatrice du réseau des sauveteurs secouristes du travail (SST), chargée du pilotage de la mise en œuvre de la gestion de crise et du PPMS, du pilotage de l'évaluation ATEX, du déploiement de l'outil d'accueil des nouveaux arrivants, référente pour le risque biologique, et les risques liés aux missions sur le terrain.
- 1 ETP, catégorie A – ASI : coordonnateur de la gestion des déchets dangereux, référent sur la prévention relative à l'ambiance de travail, référent sur les risques liés aux équipements, sur la

réglementation relative aux installations classées pour l'environnement, chargé du suivi et de l'analyse des évaluations des risques professionnels.

- 0,8 ETP, catégorie B – SAENES : assistante de direction, en support à la DPR sur le volet administratif et budgétaire, et secrétaire administrative de la F3SCT.

2.2.3. Les visites de prévention réalisées par la Direction de la prévention des risques

En 2023, la Direction de la prévention des risques réalise 5 visites de prévention au sein de différentes unités de travail de l'Université :

- l'UFR Droit, sciences économiques et gestion, et le Service commun de documentation du campus Pasteur
- la Direction des systèmes d'information
- l'UMR 6143 M2C de l'UFR Sciences et techniques
- l'UMR 6014 COBRA de l'UFR Sciences et techniques
- l'UR 7510 ESCAPE de l'UFR Santé

L'objectif de ces visites est de relever les situations présentant des risques et de suggérer des pistes d'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité.

2.3. La prévention en composante et de proximité

2.3.1. Les animateurs de la prévention

Pour la mise en œuvre de la politique de prévention de l'établissement, la Direction de la prévention des risques 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.

Ces animateurs de la prévention 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 et la mise en œuvre d'actions locales. Ils animent la politique de prévention et coordonnent le réseau des assistants de prévention et des SST de leur composante.

L'URN compte six préventrices, réparties comme suit :

- Campus d'Évreux : 1 ETP, catégorie A - IGE
- Campus Martainville : 1 ETP, catégorie B – TECH
- Campus de Mont Saint Aignan :
 - INSPÉ : 1 ETP, catégorie C – ADJ TECHN
 - IUT de Rouen : 1 ETP, catégorie B – TECH
- Campus Pasteur : 1 ETP, catégorie B –TECH
- Campus Sciences et ingénierie et de Mont Saint Aignan : UFR Sciences et Techniques : 1 ETP, catégorie A – ASI

2.3.2. Les assistants de prévention

Les assistants de prévention sont des relais au sein des laboratoires et services, formés, et nommés par le directeur d'unité ou de service. Ils ont un rôle de relais et 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, officialisant les missions
- La lettre de cadrage, fixant la quotité de temps de travail dédié à la mise en œuvre de leurs missions

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

Au cours de l'année 2023, 68 assistants de prévention employés par l'établissement sont en fonction. Parmi eux, 63 ont une lettre de cadrage, et 66 ont une lettre de nomination. En outre, 10 agents employés par l'INSERM, le CNRS, et l'INSA Rouen Normandie, occupent les fonctions d'assistant de prévention au sein d'unités mixtes.

Au cours de l'année 2023, 60,29 % des assistants de prévention employés par l'établissement sont des femmes.

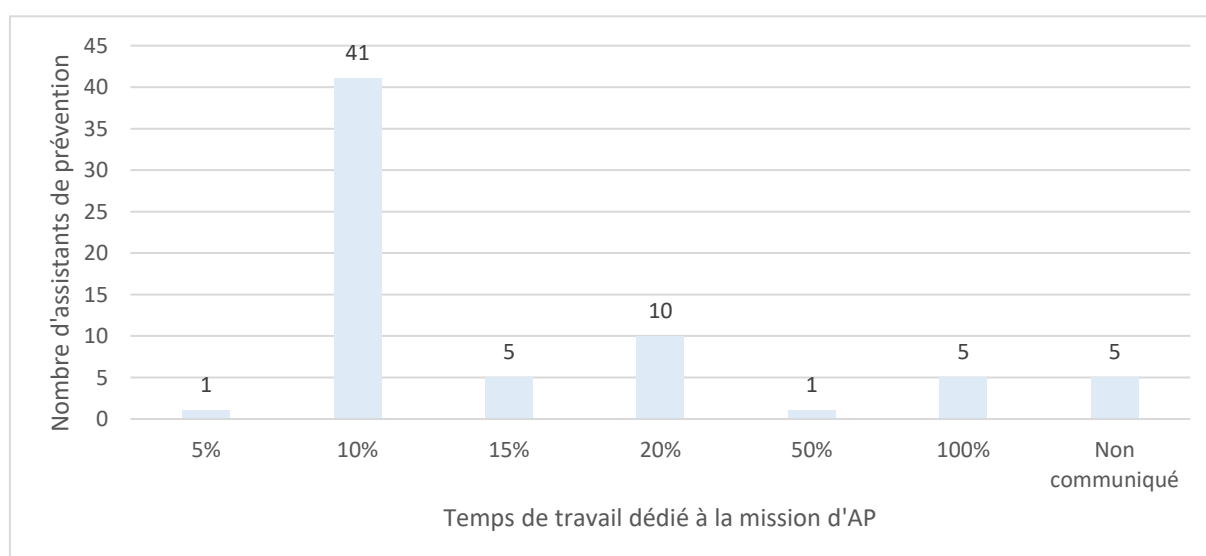
88,24 % des assistants de prévention sont des BIATSS, les enseignants-chercheurs étant largement minoritaires dans ces fonctions.

Catégorie de personnel (personnels URN)	F	H	Total
Personnels BIATSS	35	25	60
Enseignants-chercheurs	6	2	8
Enseignants des 1 ^{er} et 2 nd degrés	-	-	-
Total	41	27	68

Les temps dédiés à la mission se répartissent comme suit :

- 47 agents consacrent 5% à 15% de leur temps de travail à leur mission d'AP
- 10 agents consacrent 20% de leur temps de travail à leur mission d'AP

Répartition des temps de travail des assistants de prévention employés par l'URN en 2023



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 réglementaires 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 2023, les assistants de prévention se réunissent une fois pendant une demi-journée, regroupant 55 participants (70,51 % des assistants de prévention). Différents points sont abordés :

- L'avancement des projets (sorbonnes, nouveaux arrivants, Recyc'lab, ...)
- La page UniversiTICE – AP (présentation)
- Le logiciel GPuC – logiciel EvRP (présentation)
- L'évolution du CHSCT en F3SCT
- Les nouvelles procédures concernant les bennes de déchets résiduels (déchets non valorisables)
- Une probable collecte des bouteilles de gaz dites « orphelines »
- La veille réglementaire en H&S

Depuis février 2023, la DPR dispose d'une page UniversiTICE à destination des assistants de prévention. Cette page permet d'animer le réseau des assistants de prévention en proposant du contenu permettant aux AP de maintenir à jour leurs connaissances. Elle permet également de transmettre aux AP des outils, des procédures

Cette page est organisée par risque. Elle compte actuellement 17 modules. Elle est complétée au fur et à mesure en fonction des besoins et des nouveautés.

2.3.3. Les Sauveteurs Secouristes du Travail (SST)

Les formations SST initiales et maintien des acquis sont quasiment toutes effectuées par les 8 formateurs internes à l'URN, la plus-value étant des formations adaptées aux risques spécifiques et à l'organisation de l'URN.

En 2023, l'Université compte 364 SST formés et 5 agents formés au PSC1.

Pour animer ce réseau de SST, l'Université compte 23 coordonnateurs SST ; 1 reste à nommer suite à des départs à la retraite. Les coordonnateurs SST aident à l'animation du réseau des SST en distribuant les trousseaux SST, en accueillant les personnes nouvellement formées et en assurant la communication des informations depuis et vers la DPR.

En 2023, la page UniversiTICE dédiée aux SST est complétée par les modules « malaises » et « traumatismes et plaies ».

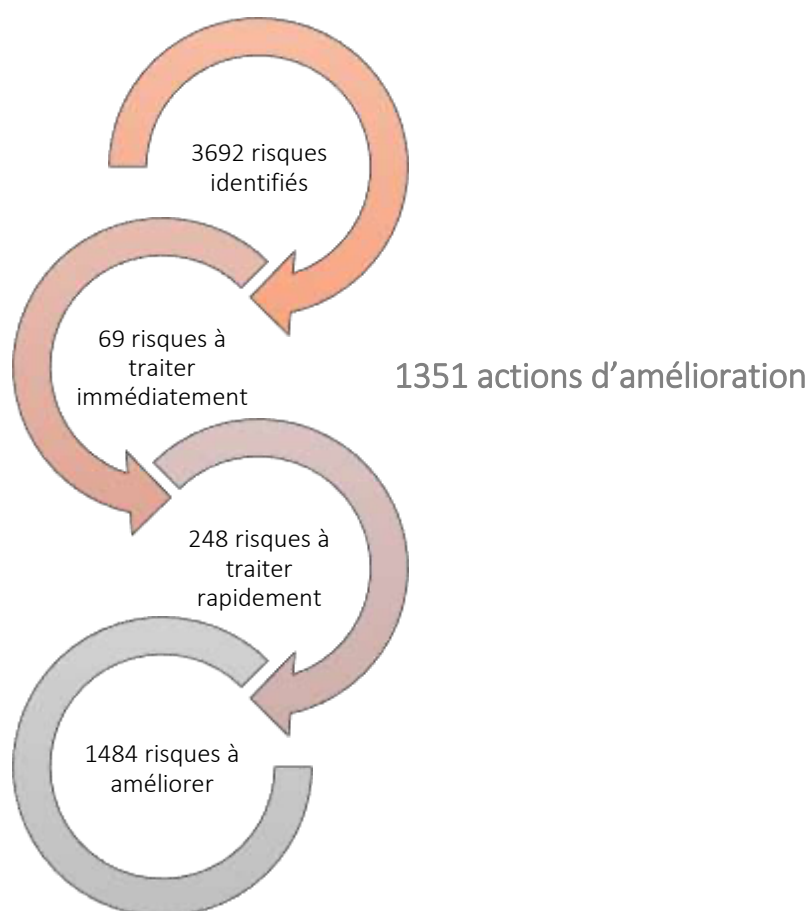
3. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER)

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.

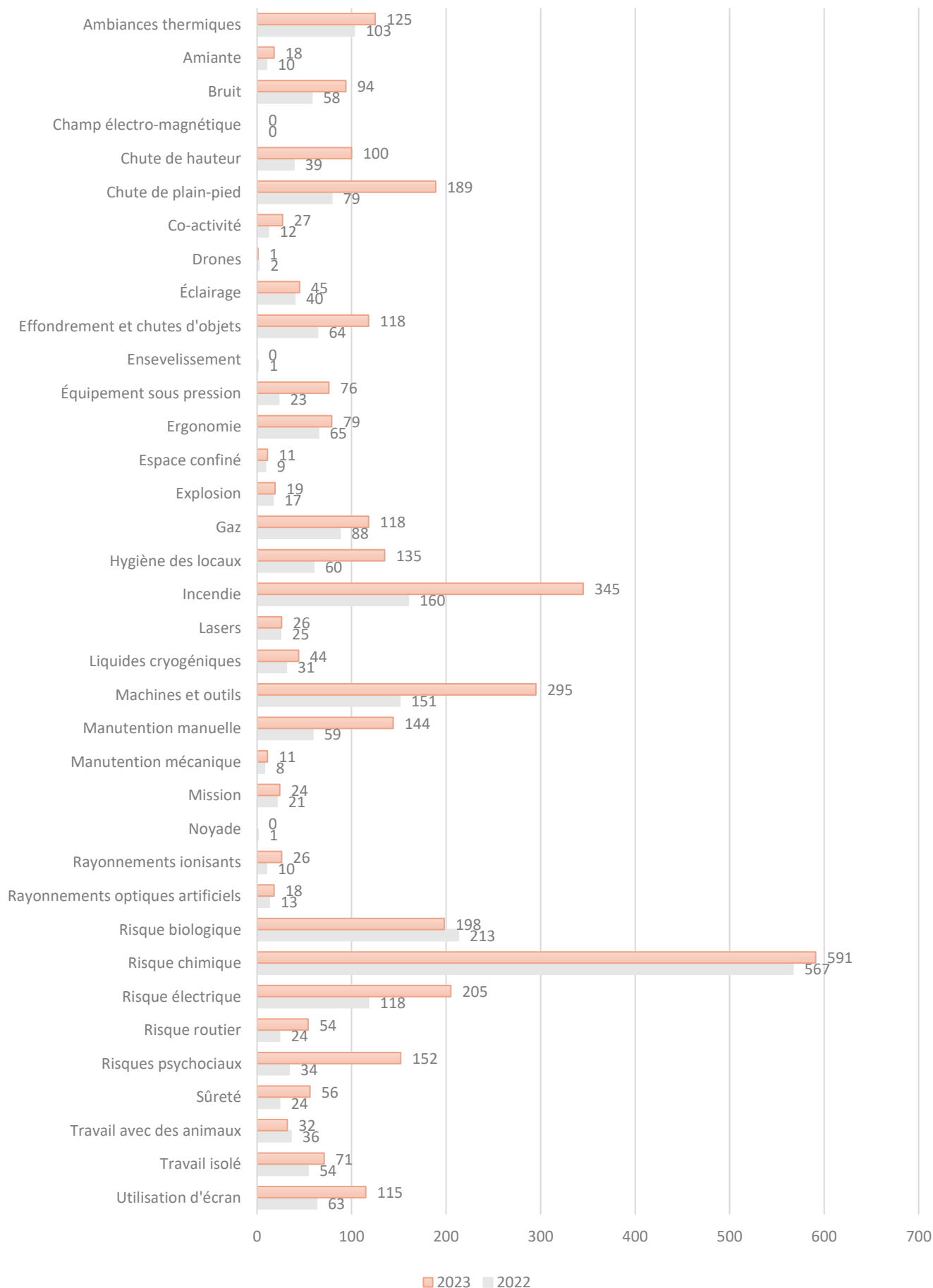
En 2023, le taux de retour des mises à jour est de 73 % – en hausse par rapport à 2020 (38 %), 2021 (28 %) et 2022 (42 %).

Risques identifiés sur l'ensemble de l'université



En 2023, 3 692 risques, déclinés selon 36 thématiques, et 1 351 actions d'amélioration sont identifiés à l'université : 69 risques sont à traiter immédiatement et 248 rapidement.

Répartition par thématique des risques identifiés

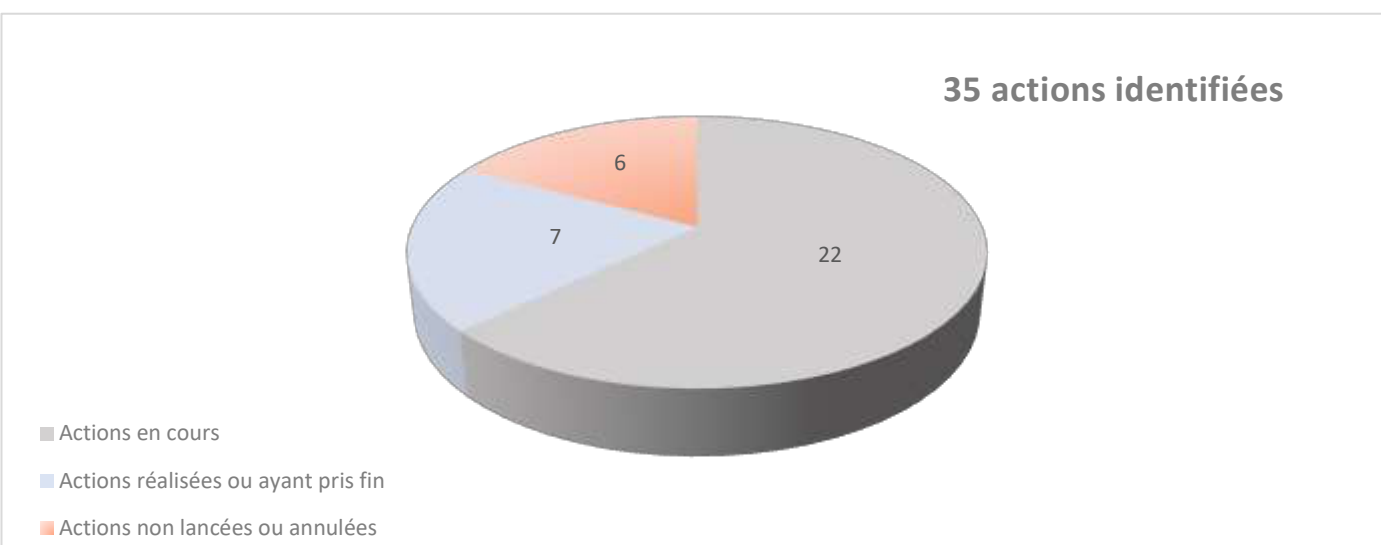


4. Le bilan du programme annuel de prévention

Le programme annuel de prévention et le bilan de l'année N-1 sont rédigés et votés chaque année en F3SCT. 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 de la F3SCT de l'Université et du Ministère.

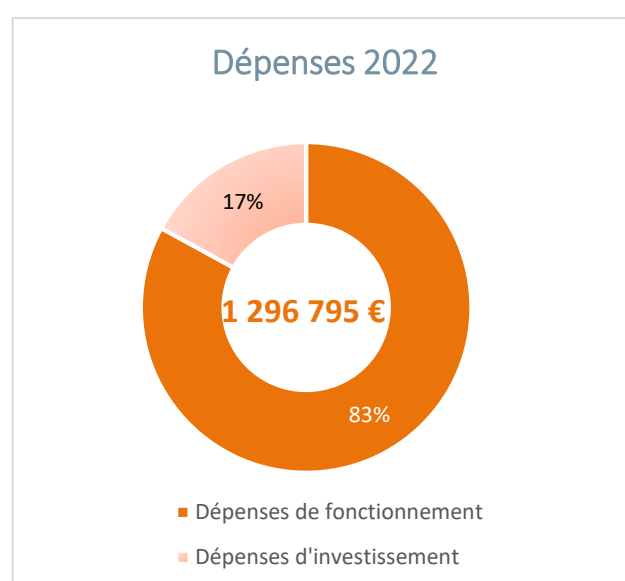
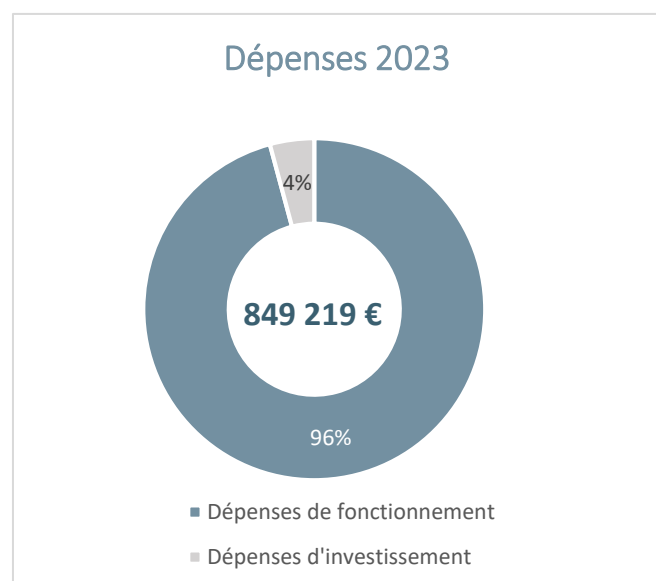
En 2023, 35 actions sont identifiées sur 4 axes. De nombreuses actions sont des actions pluriannuelles : 14 objectifs sont atteints en 2023, dont 7 actions terminées ; 15 objectifs sont partiellement atteints ; 6 actions ne peuvent pas être programmées.

Bilan du programme annuel de prévention

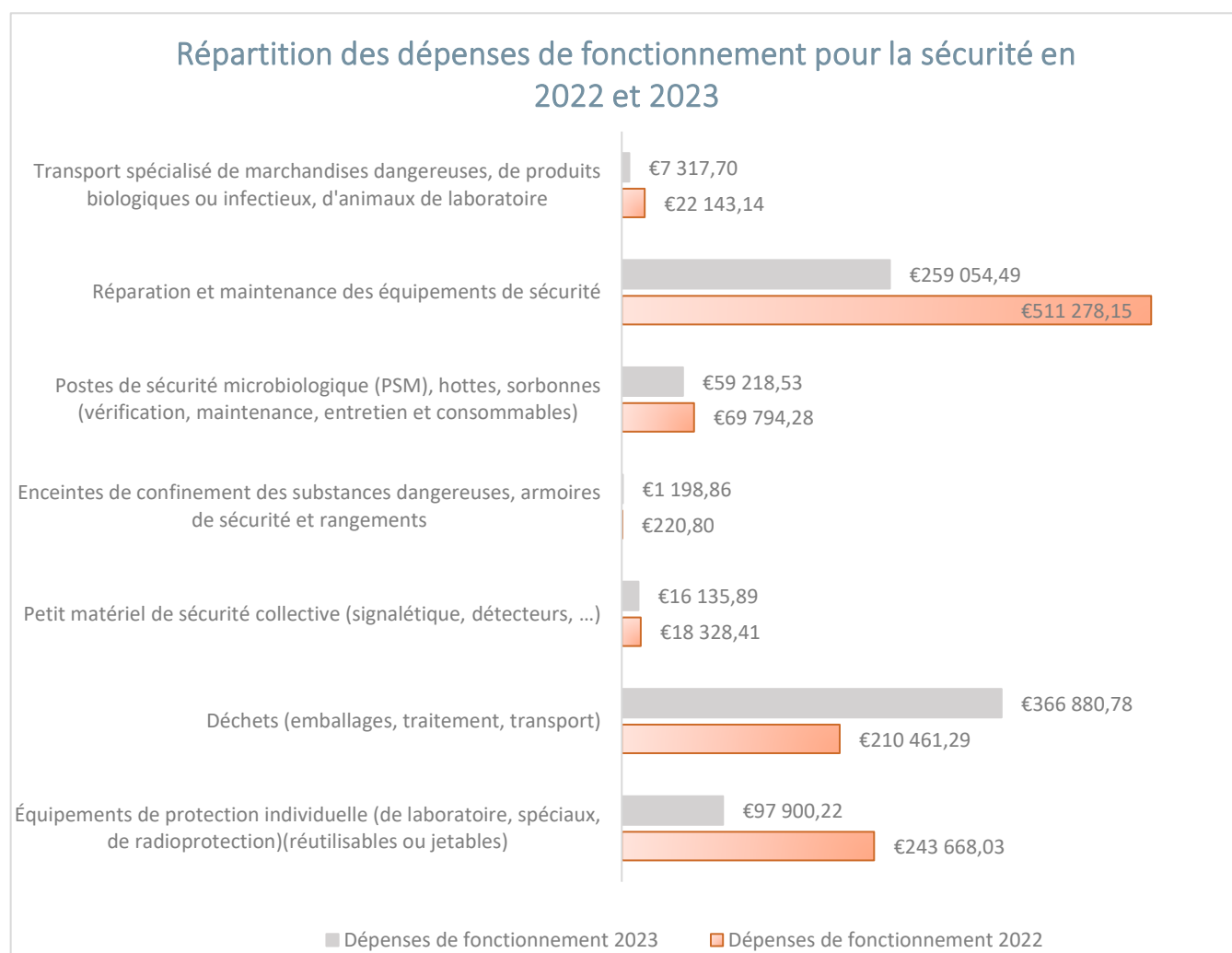


5. Les dépenses en matière de prévention

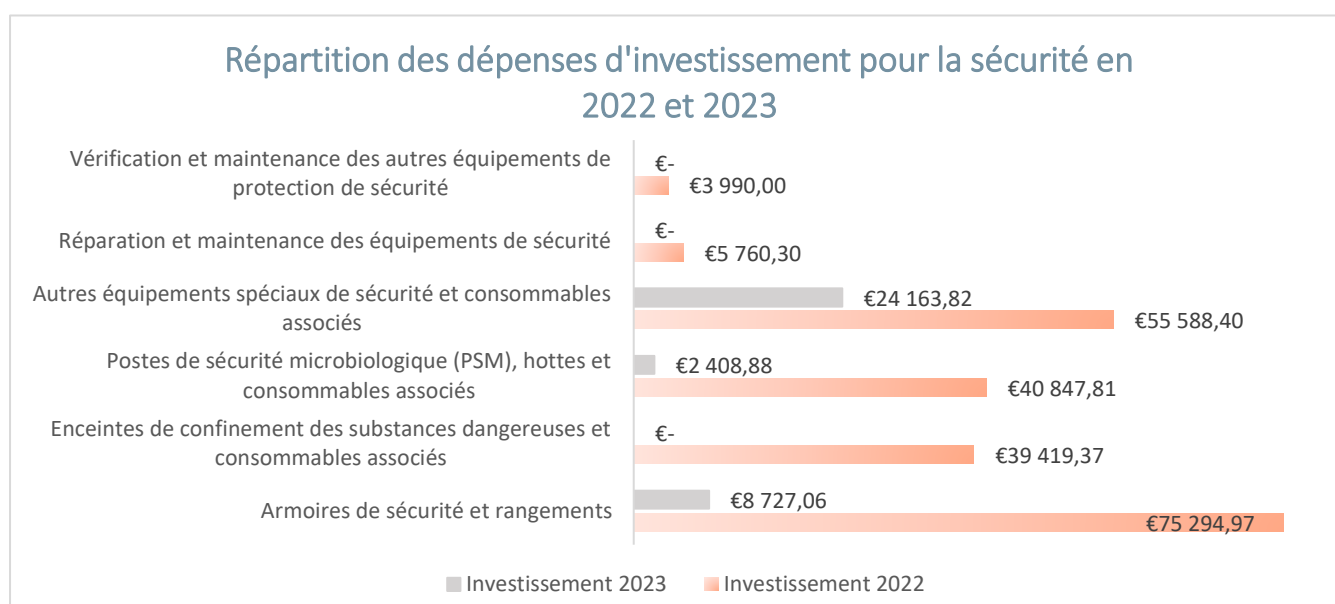
En 2023, les dépenses en matière de prévention sont en diminution de 35 % par rapport aux dépenses de 2022. Les dépenses de fonctionnement s'élèvent à 807 706,47 €, et celles d'investissement s'élèvent à 35 299,76 €.



En 2023, les dépenses d'équipements de sécurité, individuels ou collectifs, (achat ou réparation/maintenance) représentent 53,67 % des dépenses de fonctionnement.



En 2023, les dépenses d'investissement diminuent fortement, et sont divisées par 6 par rapport à 2022, passant de 220 900,85 € en 2022 à 35 299,76 € en 2023. Cette différence s'explique par le fait qu'en 2022 des laboratoires de recherche ont réalisé de nombreux achats d'équipements de sécurité.



6. Les accidents de travail et maladies professionnelles

6.1. Types d'accidents et siège des lésions

Les accidents de travail incluent les accidents déclarés imputables au service des agents et doctorants.

Désignation	Nombre
Accident avec arrêt de travail	8
Accident sans arrêt de travail	9
Accident de trajet (avec ou sans arrêt de travail)	17
Accident de mission (avec ou sans arrêt de travail)	1
Total général	35

En 2023, la Direction de la prévention des risques a eu connaissance de 35 déclarations d'accident de travail ou d'accident de trajet.

Au cours de l'année 2023, la DPR ne mène aucune enquête conjointement avec la Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Au cours de l'année 2023, 15 des 35 déclarations d'accident sont des accidents résultant d'une chute de plain pied, entraînant des contusions et lésions multiples.

Une autre source d'accident de trajet est l'accident de circulation, notamment à vélo.

En 2023, 4 des 17 déclarations d'accident de travail résultent de manutention manuelle.

Siège de la blessure	Nombre
Visage / tête	3
Cou	2
Œil	-
Voies respiratoires	-
Bras / épaule	4
Mains	4
Dos	2
Thorax / abdomen	2
Bassin	-
Jambes	1
Pieds	2
Multiple	11
Non communiqué	4

6.2. Lieux et horaires des accidents

- Composante ou service de rattachement -

Lieu	Nombre
Affaires générales	6
CFCA	2
INSPÉ	1
IUT d'Évreux	1
IUT de Rouen – <i>campus de Mont Saint Aignan</i>	3
IUT de Rouen – <i>campus d'Elbeuf</i>	2
PURH	1
Service commun de documentation	2
UFR Droit	1
UFR Lettres et Sciences Humaines	1
UFR Santé	1
UFR Sciences et Techniques	13
UFR Sciences de l'Homme et de la Société	-
UFR STAPS	1

- Répartition horaires des accidents du travail -

Horaire de survenance de l'accident	Nombre
Avant 9h	6
Entre 9h et 12h	5
Entre 12h et 14h	4
Entre 14h et 17h	6
Après 17h	4
Horaire non communiqué	10

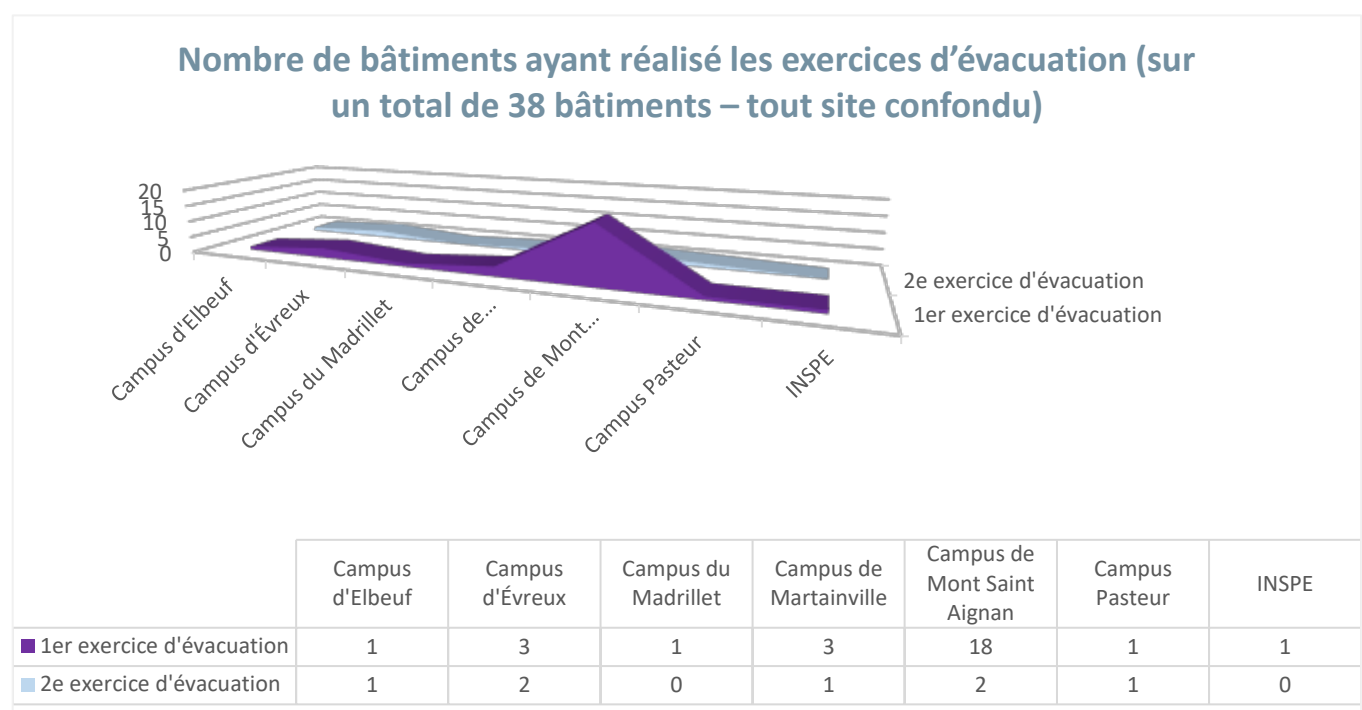
7. La sécurité incendie

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 au cours de l'année universitaire 2023-2024.



Il est à noter que la bonne réalisation des exercices d'évacuations 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

La construction et l'exploitation d'un établissement recevant du public sont soumises à des obligations de sécurité contre l'incendie et la panique. Ces mesures ont pour but d'assurer la sécurité des personnes, de favoriser l'alerte et l'intervention des secours, et de limiter les pertes matérielles.

Les établissements recevant du public (ERP) font l'objet de visites périodiques de contrôle par la commission départementale de sécurité, afin de relever tous les manquements à la réglementation.

En 2023, 7 ERP de l'université font l'objet d'une visite de la commission de sécurité.

Tous les ERP visités reçoivent un avis favorable à la poursuite d'exploitation

Synthèse des EPR concernés par une visite de la commission de sécurité

ERP concerné	Nb de bâtiments	Avis émis par la commission	Date de la visite de la commission
UFR STAPS – bâtiment 10 amphithéâtre	1	Avis favorable à la poursuite de l'exploitation	04/04/2023
UFR STAPS 4 – bâtiment 11	1	Avis favorable à la poursuite de l'exploitation	18/04/2023
IUT de Rouen campus d'Elbeuf	1	Avis favorable à la poursuite de l'exploitation	02/05/2023
UFR Sciences de l'homme et de la société – bâtiment Erik Satie	1	Avis favorable à la poursuite de l'exploitation et avis favorable à la réception des travaux	09/05/2023
UFR Sciences de l'homme et de la société – bâtiments Freinet et IRESE B	2	Avis favorable à la poursuite de l'exploitation et avis favorable à la réception des travaux	23/05/2023
IRCOF – bâtiment 40	1	Avis favorable à la poursuite de l'exploitation et avis favorable à la réception des travaux (levée de l'avis défavorable émis en 2020)	30/05/2023
UFR Lettres et sciences humaines – bâtiments Robespierre et Lavoisier	3	Avis favorable à la poursuite de l'exploitation	31/05/2023

En fin d'année 2023, 4 ERP de l'Université sont soumis à un avis défavorable : la BU des Lettres, l'UFR Sciences et Techniques – campus Sciences et ingénierie, le bâtiment Lémery et le Bâtiment Blondel.

7.3. Manifestations exceptionnelles

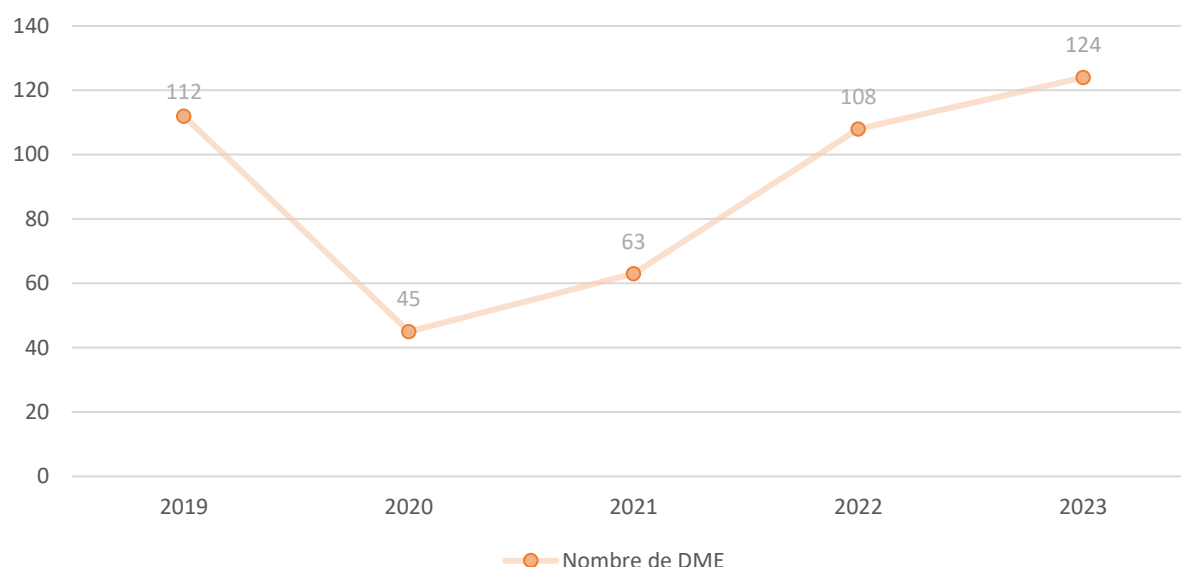
Une manifestation exceptionnelle est un évènement culturel, sportif ou social qui sort du cadre des activités habituelles de l'université.

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 2023, 124 dossiers de demande sont déposés auprès de la DPR.

Évolution du nombre de dossiers de manifestation exceptionnelle



Au cours de l'année 2023, 10 dossiers concernent la journée « portes ouvertes » à l'université ; deux dossiers se rapportent à des animations dans le cadre de la Fête de la science (village des sciences), sur les campus Sciences et ingénierie et Évreux ; deux dossiers concernent l'immersion de lycéens dans des cours.

Répartition par site des dossiers de demande de manifestation exceptionnelle

Lieu	Nombre
Bâtiment Michel Serres – <i>Campus de Mont Saint Aignan</i>	3
Site Navarre – <i>Campus d'Évreux</i>	2
ESITech – <i>Campus Sciences et ingénierie</i>	2
Espaces extérieurs – <i>Campus de Mont Saint Aignan</i>	8
INSPÉ – <i>Campus de Mont Saint Aignan</i>	3
IUT de Rouen – <i>Campus d'Elbeuf</i>	2
IUT de Rouen – <i>Campus de Mont Saint Aignan</i>	3
Maison de l'université – <i>Campus de Mont Saint Aignan</i>	3
UFR Droit, Sciences Économiques et Gestion – <i>Campus Pasteur</i>	49
UFR Lettres et Sciences Humaines – <i>Campus de Mont Saint Aignan</i>	4
UFR Santé – <i>Campus de Martainville</i>	14
UFR Sciences de l'Homme et de la Société – <i>Campus de Mont Saint Aignan</i>	3
UFR Sciences et Techniques – <i>Campus de Mont Saint Aignan</i>	5
UFR Sciences et Techniques – <i>Campus Sciences et ingénierie</i>	19
UFR STAPS – <i>Campus de Mont Saint Aignan</i>	2
Tous sites	2
Total	124

8. La radioprotection

La radioprotection au sein de l'URN est coordonnée par le Service Compétent en Radioprotection (SCR). Ce service fonctionnel regroupe l'ensemble des conseillers en radioprotection de l'université et des techniciens éventuellement associés, ainsi qu'un coordinateur du service issu de la Direction de la prévention des risques.

Conformément à l'organisation du SCR, les membres se réunissent le 09/05/2023. Les points évoqués sont :

- La validation des dernières mises à jour des procédures,
- Les enlèvements des déchets radioactifs 2023
- Le bilan et les perspectives d'enlèvement des sources orphelines
- La veille réglementaire
- Le transport des matières dangereuses classe 7
- Les questions diverses

L'audit annuel concernant le transport des matières dangereuses classe 7 est réalisé le 13/11/2023 par le conseiller à la sécurité.

En 2023, outre le suivi quotidien de la radioprotection, plusieurs éléments et/ou événements sont à noter :

- Plusieurs procédures générales du SCR sont mises à jour : la procédure générale d'organisation du SCR ; le plan de gestion des déchets radioactifs ; la procédure de gestion des incidents / accidents.
- Un conseiller à la radioprotection renouvelle sa formation PCR.
- Une déclaration d'un appareil à rayons X est déposée auprès de l'ASN.
- Un événement non significatif a lieu en octobre 2023 ; aucun agent n'est exposé aux rayonnements ionisants. Suite à l'analyse de l'événement, trois actions sont identifiées et mises en place.

9. L'organisation de la gestion de crise et du PPMS – Plan Particulier de Mise en Sureté

Le guide de gestion de crise pour la direction de l'URN est complété par la fiche événement « Événements naturels », présentant une aide à la décision face à une alerte météo : vent violent, orage, canicule, feux de forêt, grand froid, neige-verglas, pluie-inondation et crue.

La gestion de crise au sein des campus et composantes, via le PPMS-risques majeurs, se poursuit. En 2023, l'IUT de Rouen, campus de Mont Saint Aignan, est doté d'un PPMS terminé et validé via la formation et la réalisation d'un exercice de leur cellule de crise.

L'UFR des Sciences et Techniques, campus de Mont Saint Aignan et Sciences et ingénierie, ainsi que le campus Évreux-Tilly, ont débuté la mise à jour et la création de leur PPMS.

10. L'accueil des nouveaux arrivants

En 2023, le projet d'amélioration de l'accueil sécurité des nouveaux arrivants se poursuit.

Une page UniversiTICE « nouveaux arrivants » est créée. 10 assistants de prévention se réunissent une fois par mois pour la création des modules de formations.

11. Le risque biologique

La détention et l'utilisation de certains agents biologiques sont soumises à la réglementation. En 2023, un mode opératoire, accompagné des documents utiles, est rédigé et communiqué aux directeurs de laboratoires, afin d'expliquer les différentes démarches à entreprendre pour la constitution des dossiers de demandes pour les OGM (organismes génétiquement modifiés) et les MOT (micro-organismes et toxines).

Par ailleurs, en 2023, deux conduites à tenir en cas d'accident sont rédigées :

- L'une pour la prise en charge d'un accident en cas d'exposition au sang ou à un produit biologique
- La seconde en cas de morsure par un animal de laboratoire.

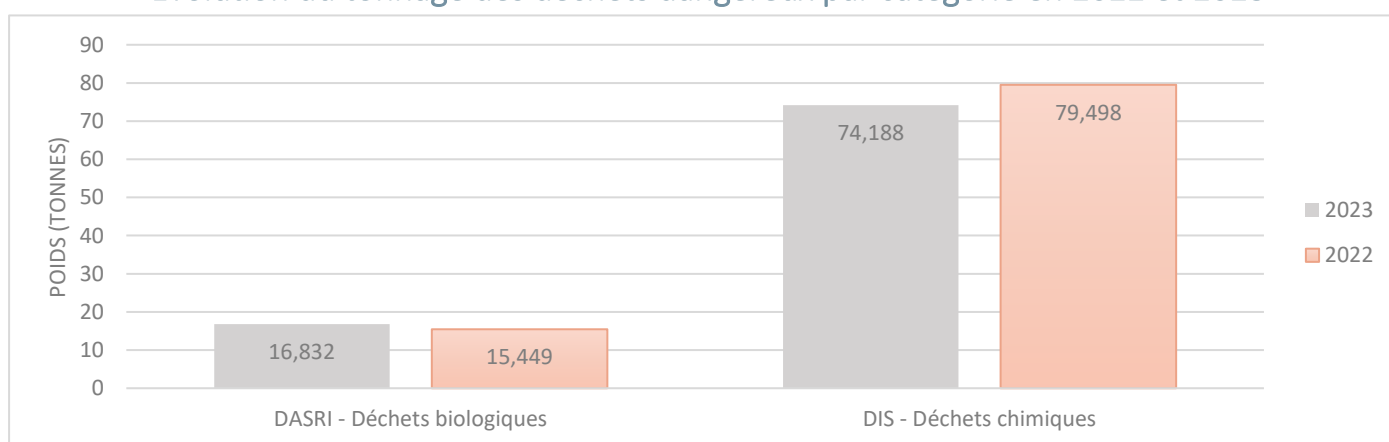
12. La gestion des déchets

12.1. Les déchets dangereux

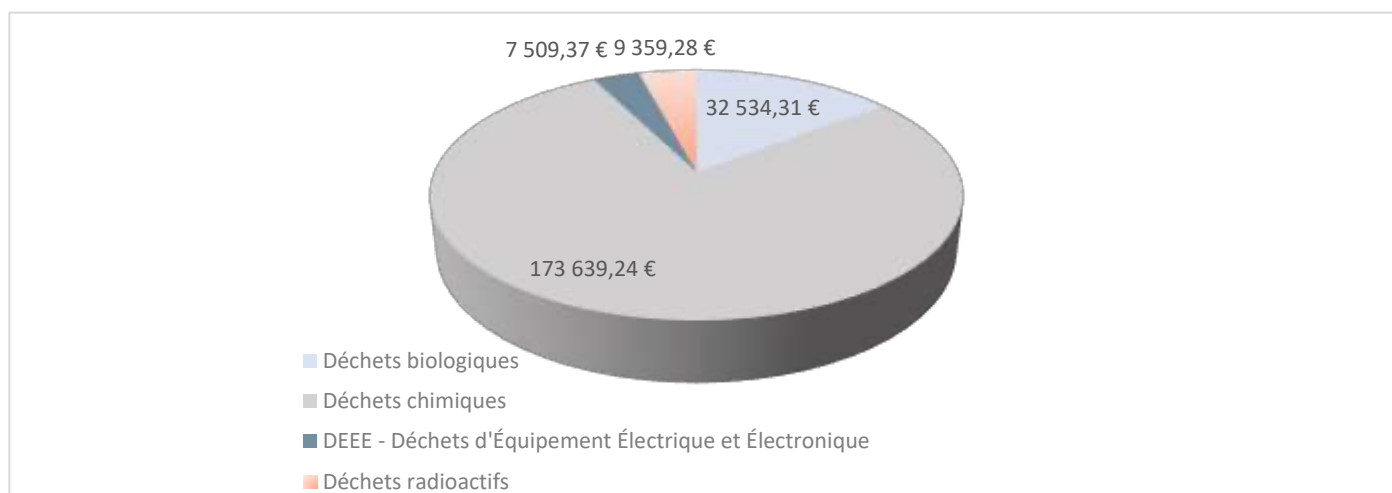
La collecte de certains déchets s'opère dans le cadre du marché « déchets dangereux », qui se compose de trois lots :

- Lot 1 : Les Déchets d'Activité de Soins à Risques Infectieux (DASRI) : regroupent les déchets biologiques générés par les laboratoires, (incluant les petits animaux, les piquants/coupants de type seringue, les déchets de type culture cellulaire, microbiologique, culture bactérienne, les fluides et organes, ...) et les services de médecine universitaire.
- Lot 2 : Les Déchets Industriels Spécifiques (DIS) : regroupent l'ensemble des déchets produits en laboratoire et par les services techniques. Ce sont essentiellement des produits dits chimiques. On y retrouve des solvants, des acides, des bases, des CMR (Cancérigènes, Mutagènes et Reprotoxiques) ou encore de la peinture ou des huiles minérales.
- Lot 3 : Les Déchets Industriels Banals (DIB) : il s'agit des encombrants.

Évolution du tonnage des déchets dangereux par catégorie en 2022 et 2023



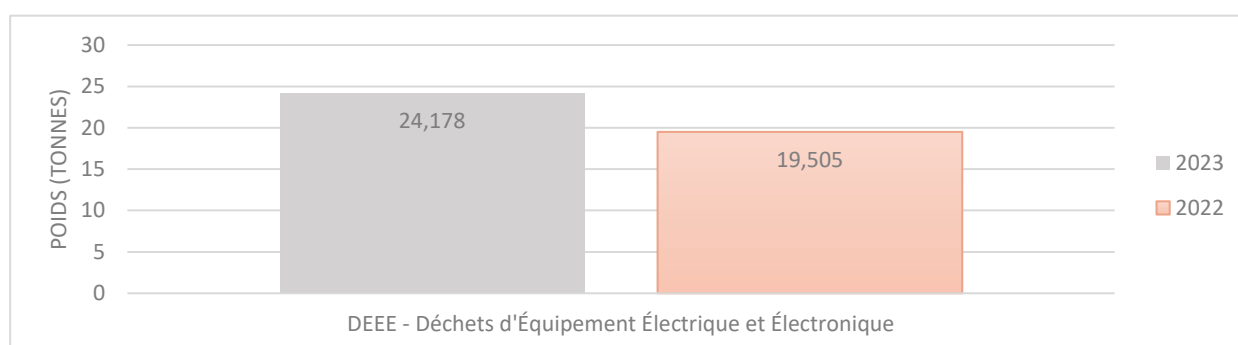
Répartition des coûts par type de déchets en 2023



12.2. Les 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, ...).

Évolution du tonnage des déchets d'équipement électrique et électronique en 2022 et 2023



Certains matériels informatiques sont rachetés par le prestataire. Il s'agit d'unités centrales, de serveurs, de routeurs et de switch (commutateur réseau). Seuls les DEEE dits scientifiques restent à la charge de l'université.

Pour l'année 2023, le rachat des DEEE a permis d'économiser 1 383,43€ pour un coût de retraitement global des DEEE de 8 892,80 €, soit 15,6 % du coût généré par nos déchets.

Valorisation et recettes liées aux DEEE en 2022 et 2023

