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

Direction Générale des Services
Sylvie MONSINJON

Affaire suivie par :
Anissa DEBAA
Secrétaire des Instances
☎ 02.35.14.67.69
secretariatca@univ-rouen.fr

Conseil d'administration - URN
2 octobre 2026
Délibération n°CA-2026-33

À l'ouverture de la réunion, le quorum est atteint par 28 votants, dont 3 membres représentés.

Rapport Social Unique 2025

- Vu l'article L 712-3 du code de l'éducation
- Vu le Rapport Social Unique 2025 en annexe

Approbation du Rapport Social Unique 2025

Pour	20
Contre	0
Abstention	6

Le conseil d'administration approuve le Rapport Social Unique 2025.

Le Président de l'Université de Rouen Normandie

Franck LE DERF

UNIVERSITÉ DE ROUEN NORMANDIE

1966-2026

Rapport social unique

année 2025

Document de travail

à la date du 15 septembre 2026
à destination des membres du CA

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 64
Partie 3 : Qualité de vie et conditions de travail **67**
1. Transitions socio-écologiques 68
2. Temps de travail, congés des personnels, CET 71
3. Santé au travail 83
4. Prévention des risques professionnels 85
5. Handicap 97
6. Action sociale 99
Partie 4 : Vie institutionnelle **103**
1. Gouvernance 104
2. Dialogue social 110
3. Contentieux et discipline 116
Glossaire **117**
Annexes **124**
1. Rapport d'activité de l'établissement - Rubrique DD&RS 125
2. Bilan santé et sécurité au travail 132

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.

ÉDITO

L'université de Rouen Normandie s'inscrit pleinement dans les grands défis contemporains en affirmant son engagement en faveur de la transition socio-écologique, de l'égalité entre les femmes et les hommes et d'une responsabilité sociétale ambitieuse. À travers ses missions de formation et de recherche, mais aussi par l'attention portée à la qualité de vie et aux conditions de travail sur ses campus, notre université affirme sa volonté de contribuer activement à ces transformations et d'incarner une institution inclusive, responsable et attentive à l'ensemble de ses personnels.

Institué par l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le rapport social unique (RSU) constitue aujourd'hui un outil stratégique de connaissance et de pilotage de notre politique de ressources humaines et de gestion de la masse salariale. Il offre une vision à la fois globale et précise de la situation sociale de notre établissement. À travers l'analyse des emplois, des recrutements, des parcours et des carrières, des rémunérations, des conditions de travail et de l'action sociale, le RSU permet de mieux comprendre les évolutions à l'œuvre, d'objectiver nos choix et d'éclairer les décisions qui structurent notre politique des ressources humaines.

L'édition de cette année témoigne, une nouvelle fois, de notre volonté de construire une gestion des ressources humaines à la fois humaine, maîtrisée, responsable et équitable. L'analyse des rémunérations selon le sexe, la répartition entre contrats à durée déterminée et indéterminée, ou encore l'évolution des carrières au regard des dispositifs de promotion et de reconnaissance individuelle, apportent un éclairage concret sur les parcours professionnels et les conditions d'exercice de nos métiers. Ces données constituent autant de repères pour poursuivre nos actions en faveur de l'égalité professionnelle, accompagner les parcours, renforcer l'attractivité de l'établissement et construire, avec et pour nos personnels, un environnement professionnel plus juste, plus attractif et plus solidaire.

Nous saluons l'implication de la direction des ressources humaines ainsi que celle de l'ensemble des directions et services contributeurs. Leur mobilisation et leur expertise permettent chaque année de consolider un document fiable, lisible et porteur de sens, au service d'une meilleure connaissance de notre établissement.

Parce qu'il rassemble et met en perspective des données essentielles à la compréhension de notre communauté universitaire, le RSU est bien plus qu'un document réglementaire : il constitue un véritable outil d'aide à la décision et un levier de pilotage de notre politique sociale. Il permet de mesurer les évolutions, d'identifier les enjeux, d'évaluer les actions engagées et de guider les orientations futures. À ce titre, il contribue pleinement à une gestion des ressources humaines fondée sur des données objectivées, au service d'une université toujours plus responsable, inclusive et attentive à ses personnels.

Dans une logique d'accessibilité et de transparence, le RSU est mis à la disposition de toutes et tous sur le site internet donneesreglementaires.univ-rouen.fr. Nous vous en souhaitons une lecture attentive et enrichissante, convaincus que cet outil constitue une ressource précieuse pour mieux comprendre notre établissement, accompagner ses transformations et construire collectivement son avenir.

Béatrice PATTE-ROULAND

Vice-présidente du conseil d'administration,
en charge des ressources humaines, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion

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 de 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 2025 (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 et financière des personnels
- EMC2 Mes formations et SIFAC pour la formation permanente des personnels
- CETUR pour les comptes épargne temps des personnels
- OHRIS pour le télétravail
- KITRY pour la médecine de prévention 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.

01

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

	Budget initial 2023		Budget initial 2024		Budget initial 2025			
Catégorie de personnel	**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)**	**Total 2025**	**Part de la catégorie / total (en %)**
BIATSS titulaires	691	-	688	-	710	-	**710**	26,12 %
BIATSS contractuels	228	160	225	154	235	180	**415**	15,27 %
BIATSS	919	160	913	154	945	180	**1 125**	41,39 %
Enseignants titulaires	1 062	-	1 055	-	1 070	-	**1 070**	39,37 %
Enseignants contractuels	323	139	335	152	340	183	**523**	19,24 %
Enseignants	1 385	139	1 390	152	1 410	183	**1 593**	58,61 %
Total université	**2 304**	**299**	**2 303**	**307**	**2 355**	**363**	**2 718**	
Plafond d'autorisations d'emplois État (Notification MESR)	2 357		2 357		2 357			

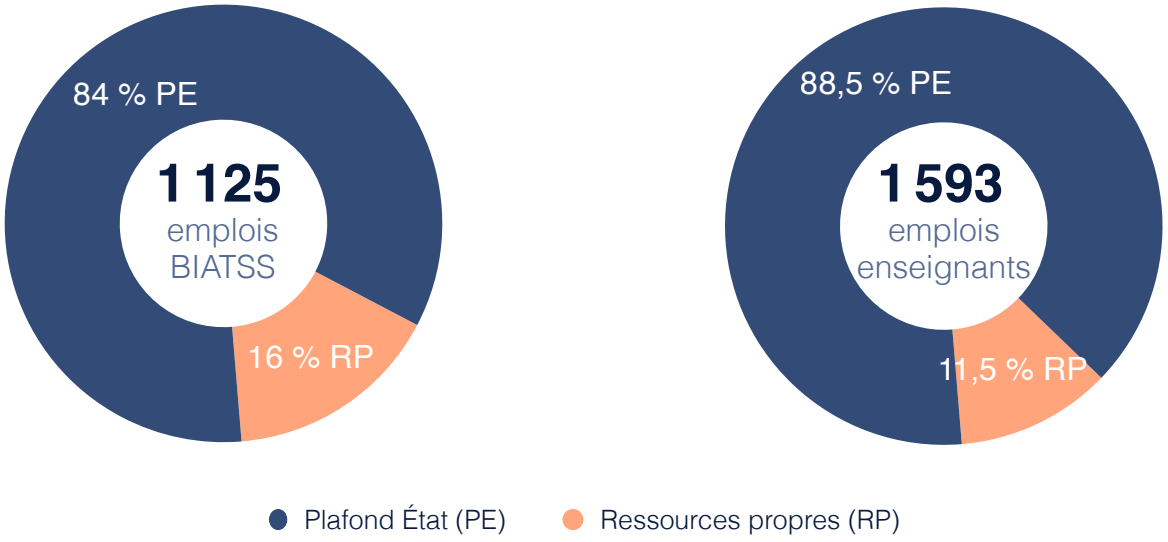
La mise en œuvre de la LOLF en 2006 a introduit la notion de plafond d'emplois qui accompagne les dépenses de personnel identifiées et concerne tous les personnels rémunérés par l'État ou l'organisme concerné.
Les effectifs sous plafond État, dit plafond 1, sont les fonctionnaires rémunérés par l'établissement 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.

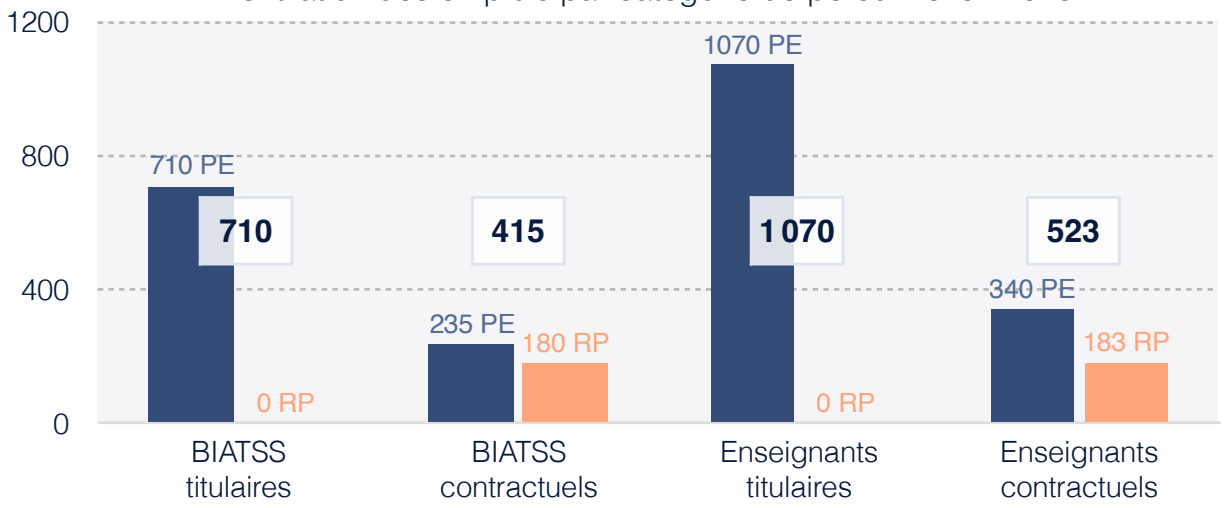
Au moment du vote du budget initial, le conseil d'administration de l'établissement fixe un plafond d'autorisations de l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement (plafond 1 + plafond 2).
Pour l'année 2025, le plafond d'emplois global de l'université voté au budget initial est de 2 718 ETPT.
Il se compose :

- des emplois sous plafond État. En 2025, il s'établit à 2 355 ETPT pour un plafond autorisé par l'État à 2 357 ETPT
- des emplois sur ressources propres. En 2025, il s'établit à 363 ETPT, soit 13,36 % du plafond d'emplois global.

- Répartition des emplois par plafond d'emplois en 2025 -



- Ventilation des emplois par catégorie de personnel en 2025 -



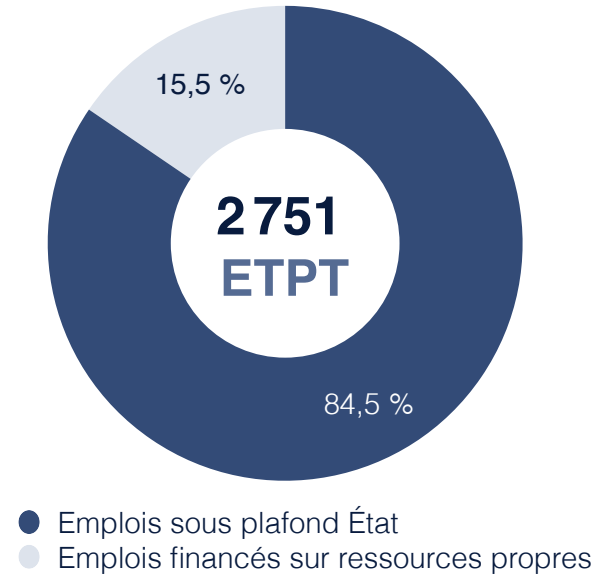
Le suivi des emplois

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

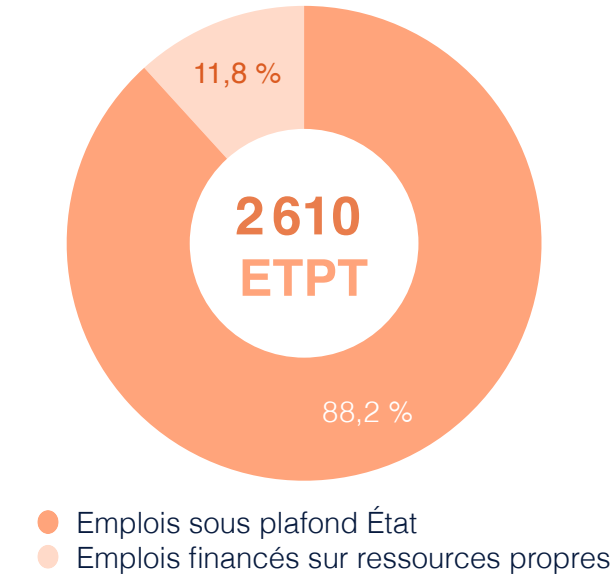
Type d'emplois	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet
Emplois sous plafond État	2374,2	2375,3	2375,1	2304,9	2304,1	2304,4	2297,8
Emplois financés sur ressources propres	337,2	372,1	379	458,1	462	468	467,2
Total université	**2711,4**	**2747,4**	**2754,1**	**2763**	**2766,1**	**2772,4**	**2765**

Type d'emplois	août	sept.	oct.	nov.	déc.	ETPT 2025	Part des emplois / total (en %)	Rappel ETPT 2024
Emplois sous plafond État	2295,8	2261,6	2330,8	2341,4	2337,9	**2325,3**	84,52 %	**2302,8**
Emplois financés sur ressources propres	466,7	377,7	416,9	451,4	454,1	**425,9**	15,48 %	**306,9**
Total université	**2762,5**	**2639,3**	**2747,7**	**2792,8**	**2792**	**2751,1**		**2609,7**

- Emplois rémunérés en ETPT en 2025 -



- Emplois rémunérés en ETPT en 2024 -



En 2025, l'université compte 2 751 ETPT en moyenne, soit 145,1 ETPT de plus qu'en 2024.
84,52 % des effectifs sont rémunérés sous plafond État.
Les enseignants représentent 60 % des ETPT constatés en 2025.

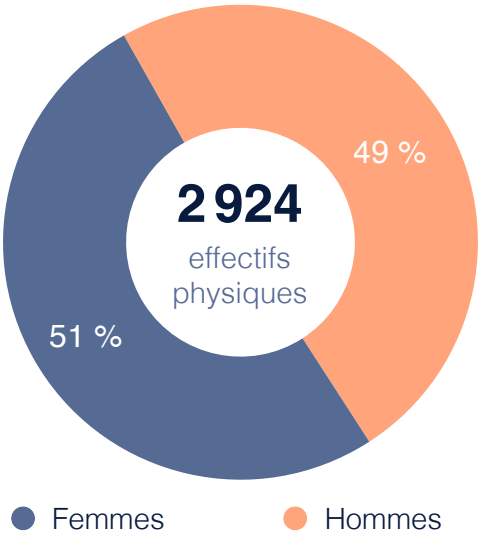
2. EFFECTIFS

Les effectifs physiques

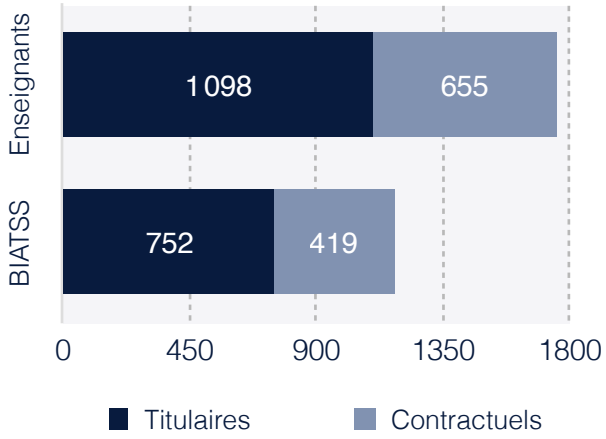
Effectifs physiques de l'ensemble des personnels répartis
par catégorie de personnel et ventilés par sexe au cours des 3 dernières années

Catégorie de personnel	2023 F	2023 H	2024 F	2024 H	2025 F	2025 H	Part des femmes (en %)	Part de la catégorie / total (en %)
BIATSS A	130	110	134	128	148	131		
	240		262		279		53,05 %	9,54 %
BIATSS B	155	78	167	80	181	89		
	233		247		270		67,04 %	9,23 %
BIATSS C	180	65	166	58	145	58		
	245		224		203		71,43 %	6,94 %
TITULAIRES BIATSS	465	253	467	266	474	278	63,03 %	25,72 %
	718		**733**		**752**			
Contractuels CDD	209	114	198	111	204	132		
	323		309		336		60,71 %	11,49 %
Contractuels CDI	52	27	56	27	56	27		
	79		83		83		67,47 %	2,84 %
CONTRACTUELS BIATSS	261	141	254	138	260	159	62,05 %	14,33 %
	402		**392**		**419**			
PR et PUPH	95	231	101	232	114	236		
	326		333		350		32,57 %	11,97 %
MCF et MCPH	235	272	237	271	234	279		
	507		508		513		45,61 %	17,54 %
ESAS	106	124	109	122	110	125		
	230		231		235		46,81 %	8,04 %
TITULAIRES ENSEIGNANTS	436	627	447	625	458	640	41,71 %	37,55 %
	1 063		**1 072**		**1 098**			
ATER	29	38	38	34	34	39		
	67		72		73		46,58 %	2,50 %
Professeurs associés et autres contractuels	120	125	129	140	126	161		
	245		269		287		43,90 %	9,82 %
Contractuels doctorants	83	102	115	130	118	131		
	185		245		249		47,39 %	8,52 %
Post-doctorants	14	26	14	26	20	26		
	40		40		46		43,48 %	1,57 %
CONTRACTUELS ENSEIGNANTS	246	291	296	330	298	357	45,50 %	22,40 %
	537		**626**		**655**			
Sous-total	**1 408**	**1 312**	**1 464**	**1 359**	**1 490**	**1 434**		
Total général	**2 720**		**2 823**		**2 924**		50,96 %	

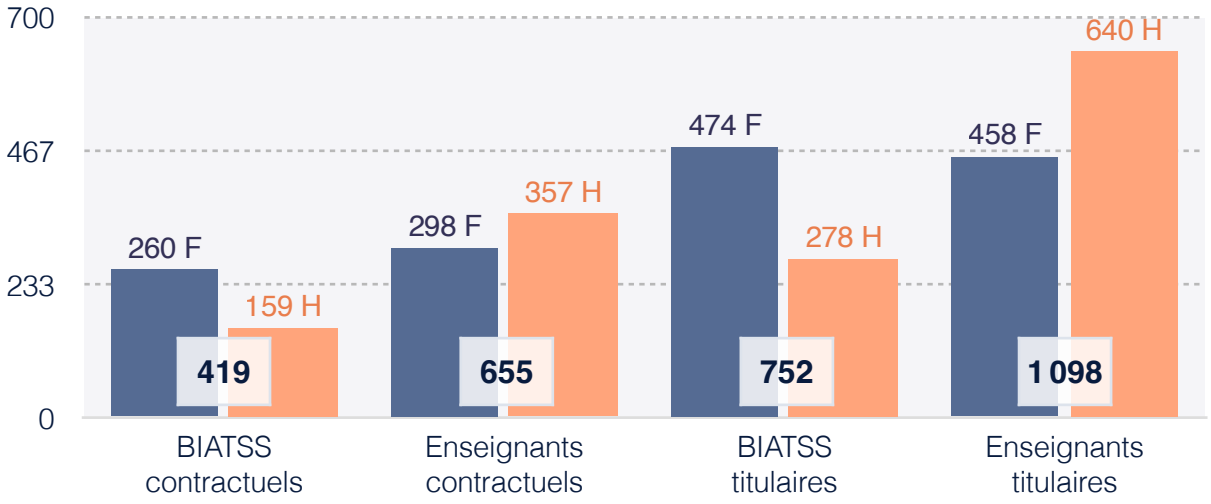
- Effectifs physiques répartis par sexe -



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



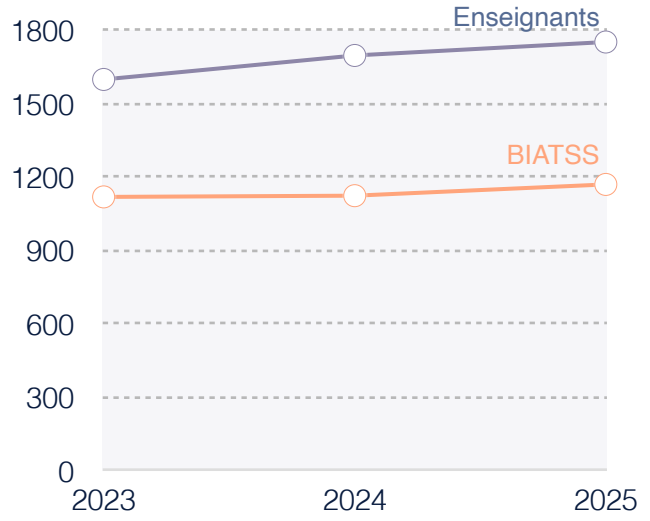
- Effectifs physiques répartis par catégorie de personnel -
et ventilés par sexe en 2025



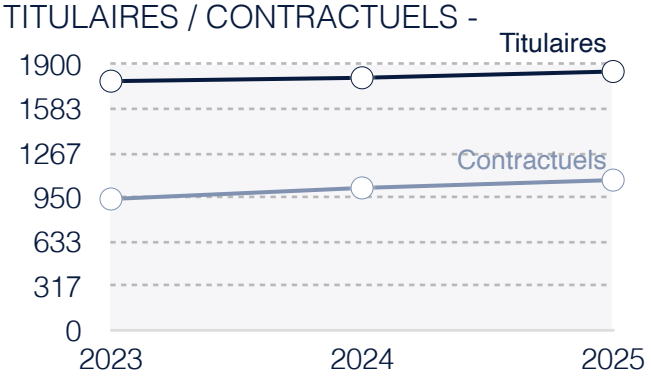
Les femmes représentent 50,96 % de l'ensemble des effectifs.
Dans la continuité des années précédentes, il est constaté que le personnel féminin est plus important chez les personnels BIATSS (62,68 %) que chez les personnels enseignants (43,13 %).
Si la proportion des femmes présentes dans les corps des ESAS et des maîtres de conférences atteint 45,99 %, elle diminue fortement pour les professeurs des universités (32,57 %). 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 62,05 % des contractuels, 71,43 % de la catégorie C et 67,04 % de la catégorie B. En catégorie A, on retrouve dans des proportions moindres (53,05 %), le même phénomène que chez les professeurs des universités.

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PHYSIQUES
ENTRE 2023 ET 2025

- ENSEIGNANTS / BIATSS -



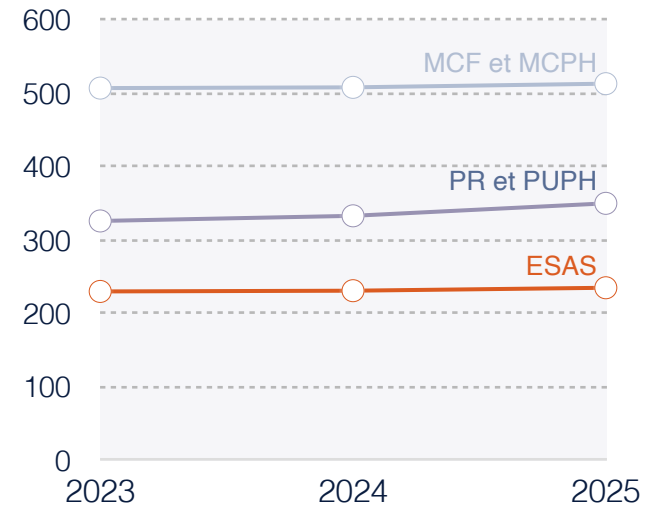
- TITULAIRES / CONTRACTUELS -



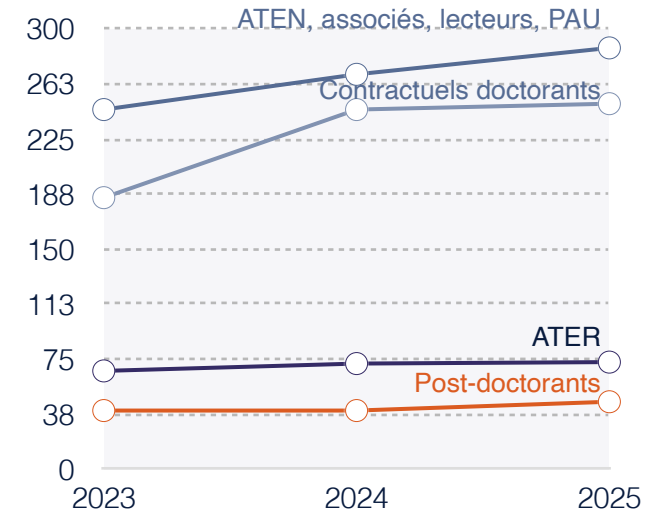
- TAUX DE FÉMINISATION (%) -



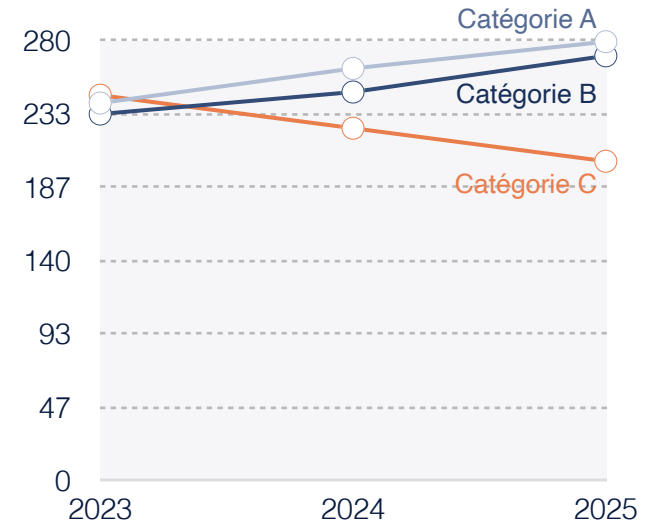
- ENSEIGNANTS TITULAIRES -



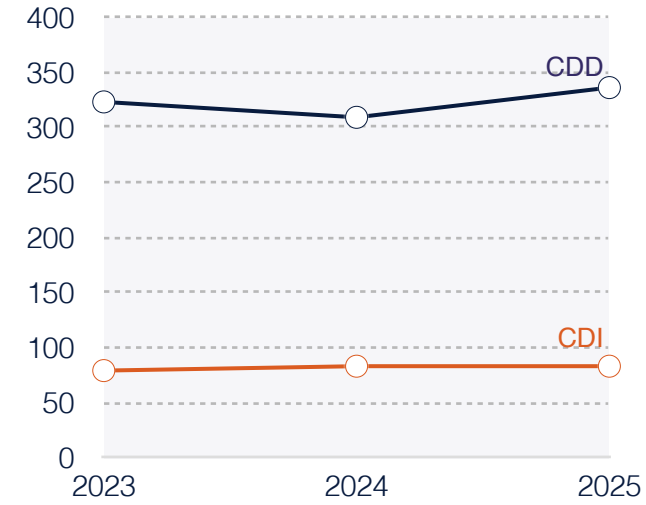
- ENSEIGNANTS CONTRACTUELS -



- 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 2024
	F	H	F	H	F	H		
19-24	-	1	2	-	1	1	**5**	**2**
25-29	2	4	11	4	5	4	**30**	**27**
30-34	12	7	21	12	10	-	**62**	**60**
35-39	27	18	26	8	10	7	**96**	**85**
40-44	21	23	27	12	18	3	**104**	**99**
45-49	24	22	18	10	14	7	**95**	**89**
50-54	24	25	19	18	28	18	**132**	**132**
55-59	25	24	35	20	27	13	**144**	**142**
60-64	11	5	19	4	26	5	**70**	**84**
65-70	2	2	3	1	6	-	**14**	**13**
Sous-total	**148**	**131**	**181**	**89**	**145**	**58**	**752**	**733**
Total général	**279**		**270**		**203**			

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 2024
	F	H	F	H		
19-24	29	18	-	-	**47**	**48**
25-29	68	48	3	1	**120**	**97**
30-34	38	23	2	1	**64**	**64**
35-39	28	18	11	6	**63**	**59**
40-44	10	8	11	3	**32**	**34**
45-49	11	8	8	6	**33**	**26**
50-54	9	5	2	5	**21**	**21**
55-59	8	2	6	3	**19**	**23**
60-64	3	2	12	2	**19**	**17**
65-70	-	-	1	-	**1**	**3**
Sous-total	**204**	**132**	**56**	**27**	**419**	**392**
Total général	**336**		**83**			

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 2024
	F	H	F	H	F	H		
25-29	-	-	5	5	-	1	11	5
30-34	-	-	25	29	4	4	62	48
35-39	4	8	31	43	10	6	102	90
40-44	10	24	44	43	14	7	142	139
45-49	19	29	34	51	13	22	168	167
50-54	28	49	27	29	24	31	188	190
55-59	24	54	40	38	31	28	215	220
60-64	24	50	23	28	12	22	159	156
65-70	5	22	5	13	2	4	51	57
Sous-total	**114**	**236**	**234**	**279**	**110**	**125**	**1 098**	**1 072**
Total général	**350**		**513**		**235**			

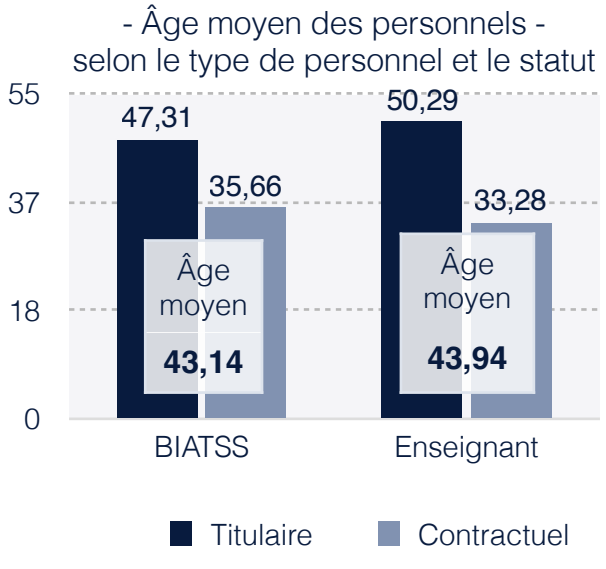
Effectifs physiques enseignants contractuels répartis par tranche d'âge et ventilés par type de contrat et par sexe

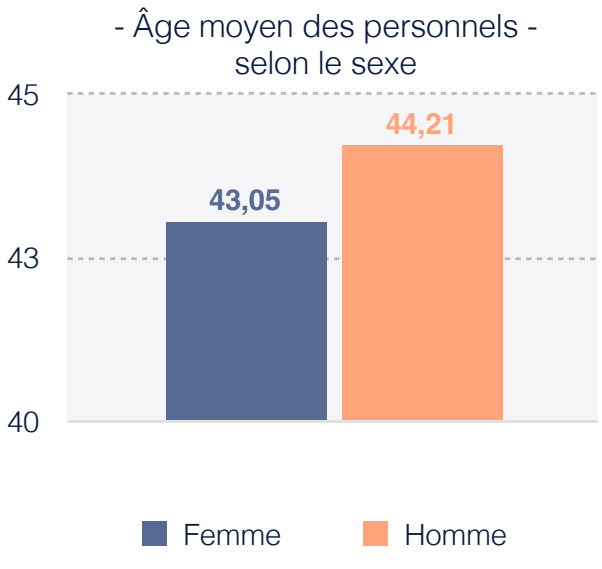
Tranche d'âge	ATER		ATEN, associés, lecteurs, PAU		Contractuels doctorants		Post doctorants		Total	Rappel Total 2024
	F	H	F	H	F	H	F	H		
19-24	-	-	4	2	32	36	-	-	74	57
25-29	15	27	12	17	73	69	4	7	224	219
30-34	12	6	49	53	10	20	10	14	174	173
35-39	3	-	15	20	2	4	3	1	48	52
40-44	3	3	13	9	1	2	2	2	35	27
45-49	-	1	12	21	-	-	1	2	37	35
50-54	1	1	8	12	-	-	-	-	22	24
55-59	-	-	8	10	-	-	-	-	18	19
60-64	-	1	5	10	-	-	-	-	16	14
65-70	-	-	-	7	-	-	-	-	7	6
Sous-total	**34**	**39**	**126**	**161**	**118**	**131**	**20**	**26**	**655**	**626**
Total général	**73**		**287**		**249**		**46**			

Âge moyen des personnels par catégorie de personnel

Catégorie de personnel	Âge moyen décimal	Âge moyen (en années et mois)	Rappel Âge moyen décimal 2024
BIATSS A	46,76	46 ans et 9 mois	47,13
BIATSS B	46	46 ans	46,81
BIATSS C	49,76	49 ans et 9 mois	50,40
BIATSS TITULAIRE	**47,31**	**47 ans et 3 mois**	48,02
Contractuel BIATSS CDD	32,91	32 ans et 10 mois	33,26
Contractuel BIATSS CDI	46,80	46 ans et 9 mois	47,42
BIATSS CONTRACTUEL	**35,66**	**35 ans et 7 mois**	36,26
BIATSS	**43,14**	**43 ans et 1 mois**	**43,92**
PR et PUPH	54,12	54 ans et 1 mois	54,63
MCF et MCPH	47,09	47 ans et 1 mois	48,12
ESAS	51,59	51 ans et 7 mois	51,54
ENSEIGNANT TITULAIRE	**50,29**	**50 ans et 3 mois**	50,88
ATER	31,29	31 ans et 3 mois	31,95
Autre contractuel	39,69	39 ans et 8 mois	39,72
Doctorant contractuel	26,53	26 ans et 6 mois	26,85
Post-doctorant	32,93	32 ans et 11 mois	35,37
ENSEIGNANT CONTRACTUEL	**33,28**	**33 ans et 3 mois**	33,51
Enseignant	**43,94**	**43 ans et 11 mois**	**44,48**
Personnel URN	**43,62**	**43 ans et 7 mois**	**44,26**

En 2025, sur l'ensemble des personnels de l'université, l'âge moyen est de 43 ans et 7 mois : il est de 7 mois supérieur à celui des femmes (43 ans) et de 5 mois inférieur à celui des hommes (44 ans et 2 mois).
S'agissant des personnels titulaires, l'âge moyen est de 50 ans et 3 mois pour les enseignants et de 47 ans et 3 mois pour les personnels BIATSS.





La pyramide des âges des personnels

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

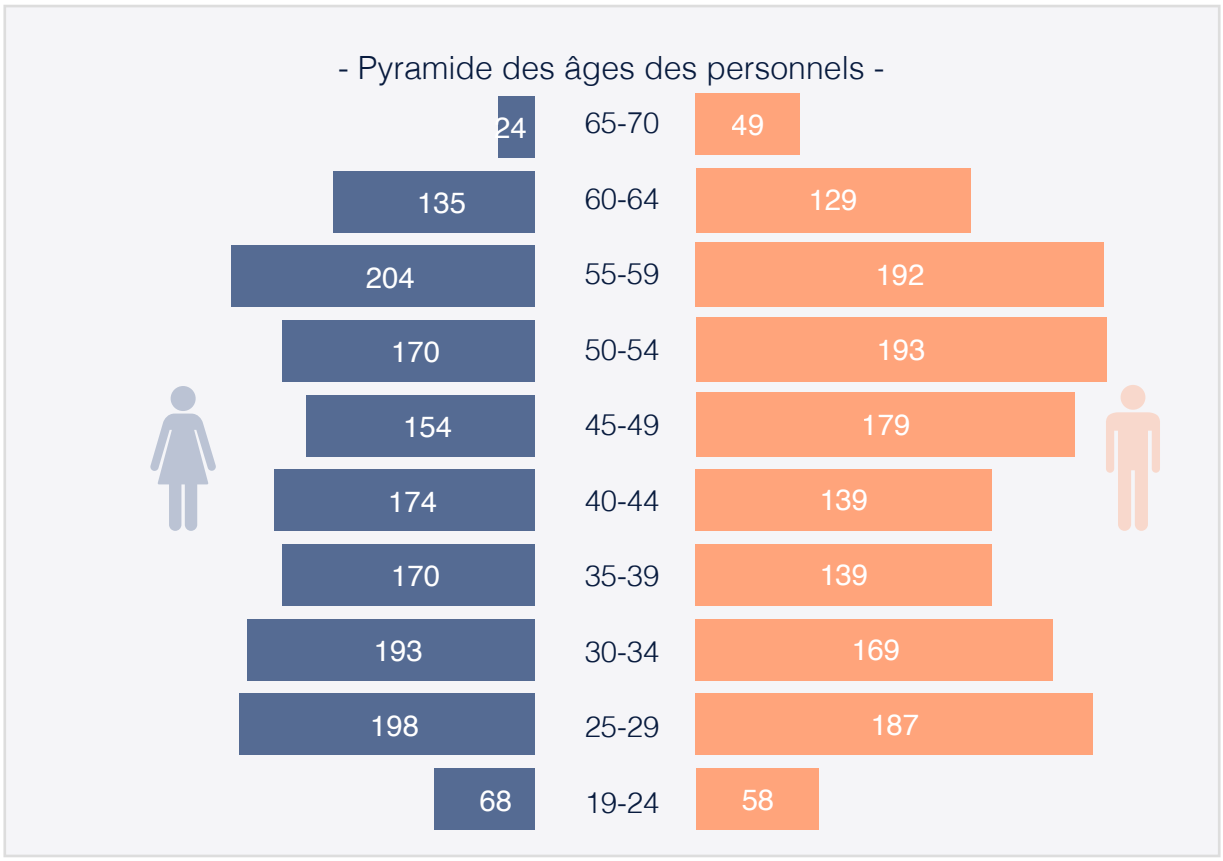
Tranche d'âge	F	H	Total général	Part des femmes (en %)	Part de la tranche d'âge / total (en %)	Rappel Total 2024
19-24	68	58	**126**	53,97 %	4,31 %	**107**
25-29	198	187	**385**	51,43 %	13,17 %	**348**
30-34	193	169	**362**	53,31 %	12,38 %	**345**
35-39	170	139	**309**	55,02 %	10,57 %	**286**
40-44	174	139	**313**	55,59 %	10,70 %	**299**
45-49	154	179	**333**	46,25 %	11,39 %	**317**
50-54	170	193	**363**	46,83 %	12,41 %	**367**
55-59	204	192	**396**	51,52 %	13,54 %	**404**
60-64	135	129	**264**	51,14 %	9,03 %	**271**
65-70	24	49	**73**	32,88 %	2,50 %	**79**
Total général	**1 490**	**1 434**	**2 924**	50,96 %		**2 823**

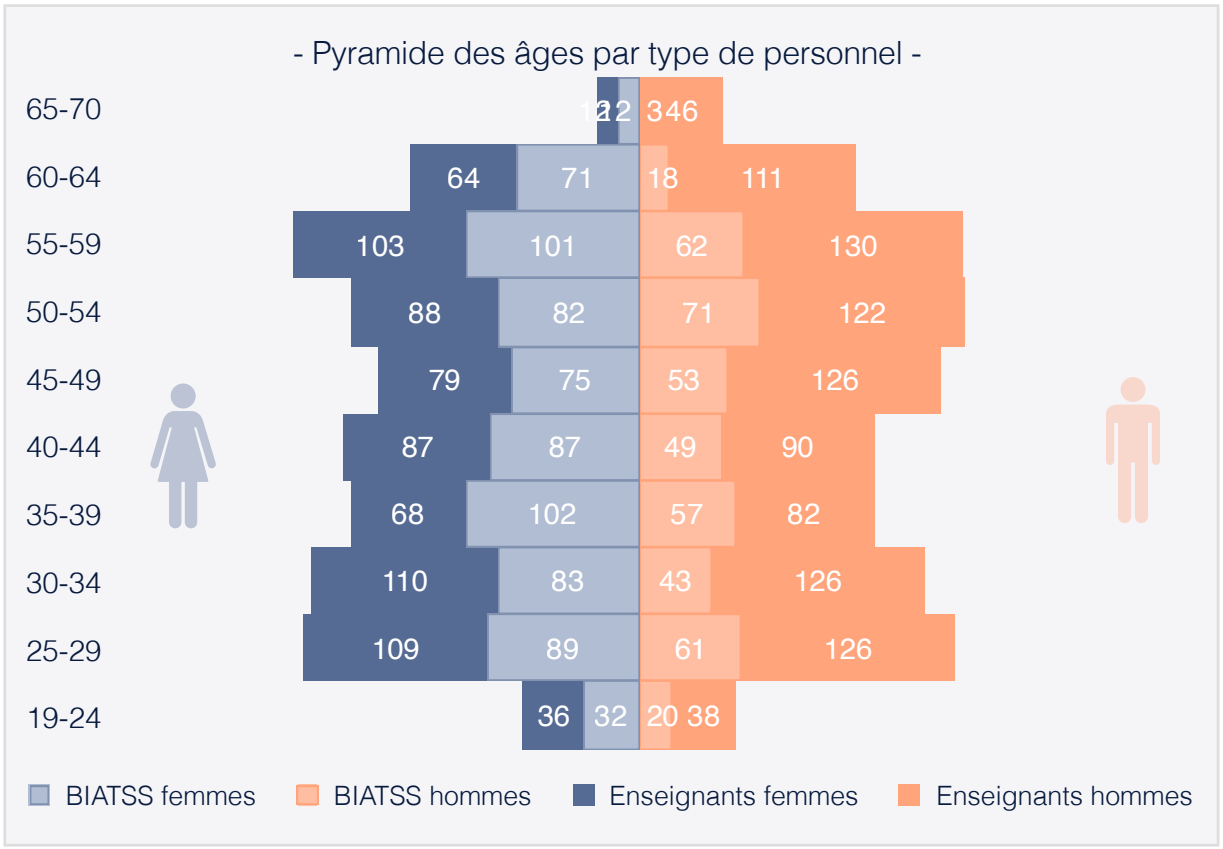
Effectifs physiques répartis par tranche d'âge
et ventilés par catégorie de personnel et par sexe

	BIATSS					Enseignants				
Tranche d'âge	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 %)
19-24	32	20	**52**	61,54 %	4,44 %	36	38	**74**	48,65 %	4,22 %
25-29	89	61	**150**	59,33 %	12,81 %	109	126	**235**	46,38 %	13,41 %
30-34	83	43	**126**	65,87 %	10,76 %	110	126	**236**	46,61 %	13,46 %
35-39	102	57	**159**	64,15 %	13,58 %	68	82	**150**	45,33 %	8,56 %
40-44	87	49	**136**	63,97 %	11,61 %	87	90	**177**	49,15 %	10,10 %
45-49	75	53	**128**	58,59 %	10,93 %	79	126	**205**	38,54 %	11,69 %
50-54	82	71	**153**	53,59 %	13,07 %	88	122	**210**	41,90 %	11,98 %
55-59	101	62	**163**	61,96 %	13,92 %	103	130	**233**	44,21 %	13,29 %
60-64	71	18	**89**	79,78 %	7,60 %	64	111	**175**	36,57 %	9,98 %
65-70	12	3	**15**	80 %	1,28 %	12	46	**58**	20,69 %	3,31 %
Sous-total	**734**	**437**				**756**	**997**			
Total général	**1 171**			62,68 %		**1 753**			43,13 %	

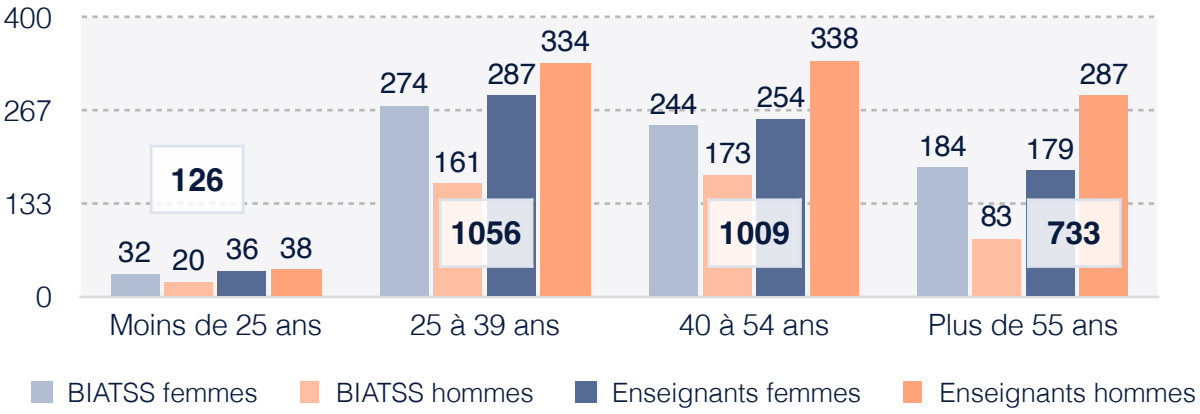
En 2025, sur l'ensemble des personnels de l'université, les tranches d'âge les plus représentées en termes d'effectifs sont les tranches 55-59 ans, 25-29 ans et 50-54 ans (39,12 % des personnels de l'université).
Chez les personnels BIATSS, les tranches d'âge les plus représentées en termes d'effectifs sont les tranches 55-59 ans, 50-54 ans et 35-39 ans (40,56 % des BIATSS).

Chez les enseignants comme chez les femmes, les tranches d'âge les plus représentées en termes d'effectifs sont les tranches 55-59 ans, 30-34 ans et 25-29 ans (40,16 % des enseignants et 39,93 % des femmes).
Chez les hommes, les tranches d'âge les plus représentées en termes d'effectifs sont les tranches 50-54 ans, 55-59 ans et 25-29 ans (39,89 % des hommes).

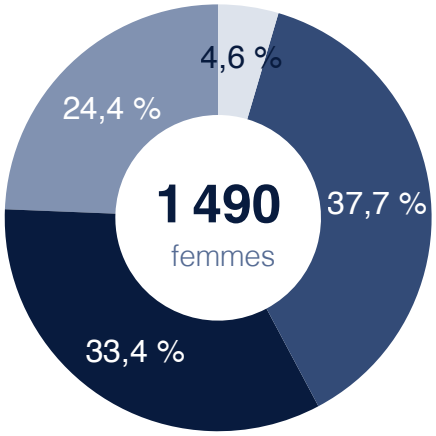




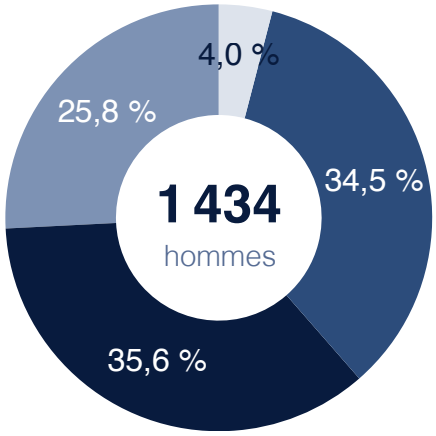
- Effectifs physiques répartis par tranche d'âge et ventilés par catégorie et sexe -

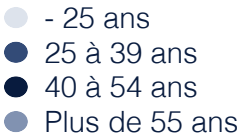


- Femmes par tranche d'âge -

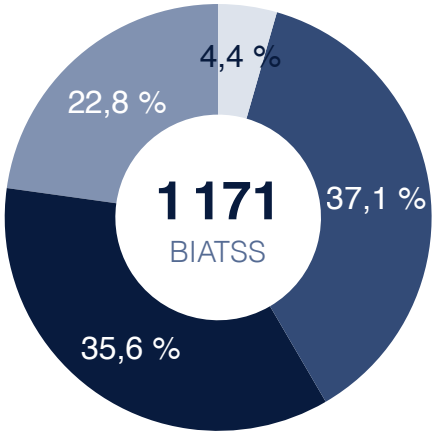


- Hommes par tranche d'âge -

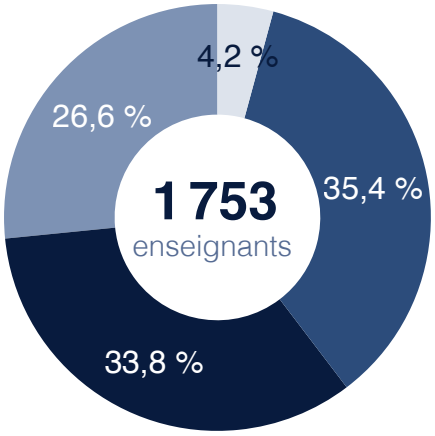




- BIATSS par tranche d'âge -



- 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 statut et par sexe

Structure d'affectation	Titulaires F	Titulaires H	Contractuels F	Contractuels H	Total général	Part des femmes (en %)	Part de la structure / total (en %)	Rappel Total 2024
Agence comptable	10,5	4	7,7	1	**23,2**	78,45 %	2,04 %	22,6
Direction générale des services	107,3	59,4	83,6	46,3	**296,6**	64,36 %	26,06 %	277,9
AFFAIRES GÉNÉRALES	**117,8**	**63,4**	**91,3**	**47,3**	**319,8**	65,38 %	28,10 %	300,5
Institut T.URN	1	1	5	8	**15**	40 %	1,32 %	10,8
Maison des langues	2	1	-	-	**2,5**	60 %	0,22 %	4
Service de santé étudiante	9,1	1	15,1	2	**27,2**	88,97 %	2,39 %	24,5
Presses universitaires de Rouen et du Havre	3,6	-	2	-	**5,6**	100 %	0,49 %	5,3
SAPHIRE	7,5	4	6,8	2	**20,3**	70,44 %	1,78 %	17,8
Service commun de documentation	42,2	19,2	7,8	4	**73,2**	68,31 %	6,43 %	72,6
Service d'action sociale et culturelle	1	1	1	-	**3**	66,67 %	0,26 %	4
SERVICES COMMUNS	**65,9**	**27,2**	**37,7**	**16**	**146,8**	70,57 %	12,90 %	139
UFR droit, économie et science politique	22,4	10,8	13,9	7,6	**54,7**	66,36 %	4,81 %	51,1
UFR lettres et sciences humaines	28,6	19	10,6	12	**70,2**	55,84 %	6,17 %	69,1
UFR santé	51,5	28,5	29,5	7	**116,5**	69,53 %	10,24 %	114,9
UFR sciences de l'homme et de la société	12,3	5	7,6	6	**30,9**	64,40 %	2,72 %	32,3
UFR sciences et techniques	61,5	62	30,4	35,4	**189,3**	48,55 %	16,63 %	183,5
UFR STAPS	12,5	8,5	2	4	**27**	53,70 %	2,37 %	30
IUT Évreux	18,4	11	4	3	**36,4**	61,54 %	3,20 %	34,9
IUT Rouen	27,9	17	4	5	**53,9**	59,18 %	4,74 %	50,2
IAE	3,8	1	3,7	-	**8,5**	88,24 %	0,75 %	8,5
IPAG	1,8	1	-	-	**2,8**	64,29 %	0,25 %	2,8
ESITech	1	1	-	1	**3**	33,33 %	0,26 %	3
HERACLES	2	4	-	1	**7**	28,57 %	0,62 %	4
IRIB	-	-	2,7	1	**3,7**	72,97 %	0,33 %	5,7
INSPÉ	24	14,2	10,8	7	**56**	62,14 %	4,92 %	52,5
IRIHS	3,6	-	3	4	**10,6**	62,26 %	0,93 %	12,5
CEROUEN	-	-	1	-	**1**	100 %	0,09 %	1
COMPOSANTES	**271,3**	**183**	**123,2**	**94**	**671,5**	58,75 %	59 %	656
Sous-total	**455**	**273,6**	**252,2**	**157,3**	**1 138,1**	62,14 %		**1 095,5**
Total général	**728,6**		**409,5**					

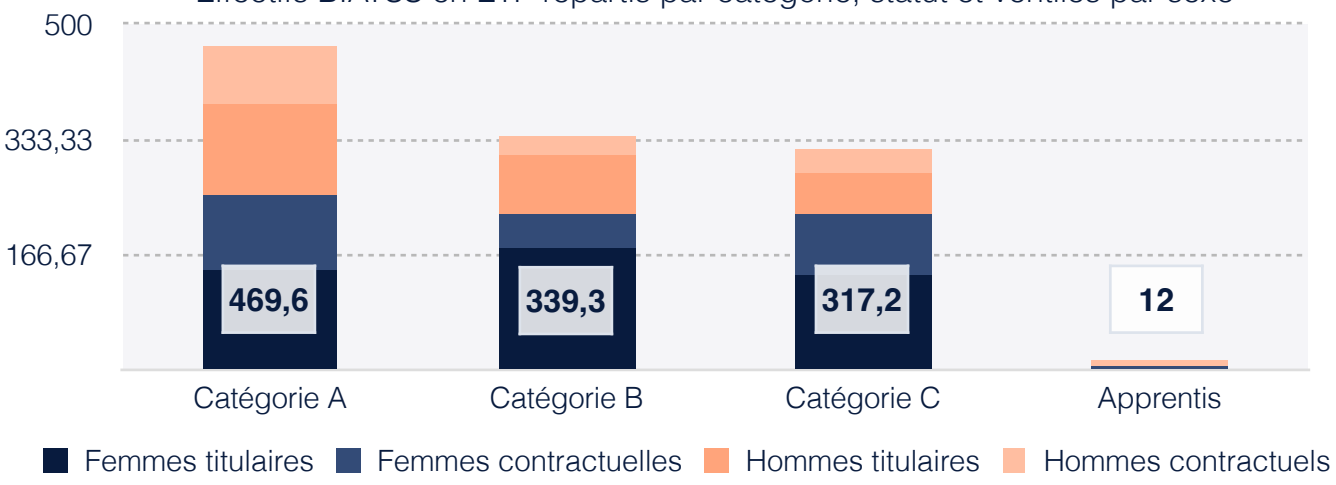
Évolution des effectifs BIATSS en ETP répartis par type de structure d'affectation

Type de structure d'affectation	2023	2024	2025	Taux d'évolution 2023-2025
Affaires générales	295	300,5	319,8	**8,4 %**
Services communs	135,3	139	146,8	**8,5 %**
Composantes	657,9	656	671,5	**2,1 %**
Total général	**1 088,2**	**1 095,5**	**1 138,1**	**4,6 %**

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

Titulaires						Contractuels								Total général
A		B		C		A		B		C		Apprentis		
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
143	129,5	173,9	87,4	138,1	56,7	111,1	86	50,2	27,8	86,9	35,5	4	8	
272,5		**261,3**		**194,8**		**197,1**		**78**		**122,4**		**12**		**1 138,1**
728,6						**409,5**								

- Effectifs BIATSS en ETP répartis par catégorie, statut et ventilés par sexe -



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

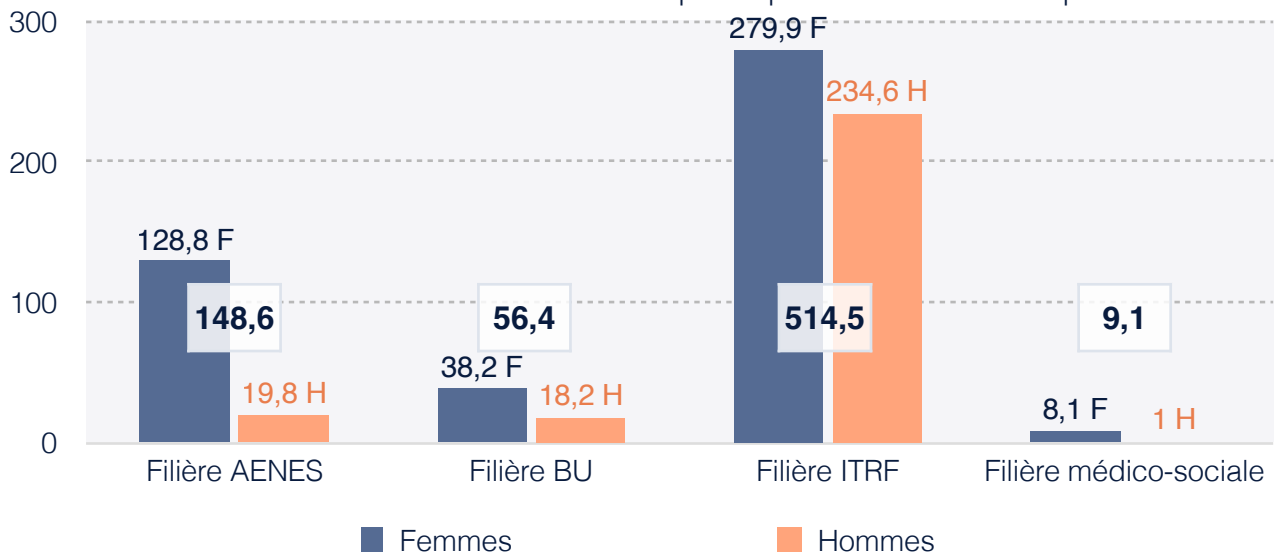
Filière	A		B		C		Total général	Part des femmes (en %)	Part de la filière / total (en %)	Rappel Total 2024
	F	H	F	H	F	H				
AENES	17	7,8	46,3	5	65,5	7	**148,6**	86,68 %	20,40 %	**155,6**
Bibliothèque	7,8	5	13	6,5	17,4	6,7	**56,4**	67,73 %	7,74 %	**47,8**
ITRF	110,1	115,7	114,6	75,9	55,2	43	**514,5**	54,40 %	70,61 %	**499,2**
Médico-sociale	8,1	1	-	-	-	-	**9,1**	89,01 %	1,25 %	**9,3**
Sous-total	**272,5**		**261,3**		**194,8**		**728,6**	62,45 %		**711,9**
Total général	**728,6**									

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	11	1	16,7	-	9,8	2	-	-	-	-	-	-
	12		16,7		11,8		0		0		0	
Services communs	-	-	4	-	4,3	-	7,8	5	13	6,5	17,4	6,7
	0		4		4,3		12,8		19,5		24,1	
Composantes	6	6,8	25,6	5	51,4	5	-	-	-	-	-	-
	12,8		30,6		56,4		0		0		0	
Sous-total	**24,8**		**51,3**		**72,5**		**12,8**		**20**		**24,1**	
Total général	**148,6**						**56,4**					

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	45,9	39,9	30,6	14,5	3,8	6	-	-	-	-	-	-
	85,8		45,1		9,8		0		0		0	
Services communs	8,8	7	1,5	-	1	1	8,1	1	-	-	-	-
	15,8		1,5		2		9,1		0		0	
Composantes	55,4	68,8	82,5	61,4	50,4	36	-	-	-	-	-	-
	124,2		143,9		86,4		0		0		0	
Sous-total	**225,8**		**190,5**		**98,2**		**9,1**		**0**		**0**	
Total général	**514,5**						**9,1**					

- Effectifs BIATSS titulaires en ETP répartis par filière et ventilés par sexe -



L'université de Rouen Normandie emploie 1 171 personnels des corps de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé (BIATSS) ou équivalents au 31 décembre 2025, soit 1 138,1 ETP.

Les diverses catégories de personnels sont réparties de la manière suivante (en ETP) : 64,02 % de titulaires et 35,98 % de contractuels.

Parmi les personnels titulaires, 37,40 % appartiennent à la catégorie A, 35,86 % à la catégorie B et 26,74 % à la catégorie C.

En ETP, 70,61 % des personnels BIATSS titulaires relèvent de la filière des ITRF (225,8 ETP en catégorie A, 190,5 ETP en catégorie B, 98,2 ETP en catégorie C), 20,40 % de la filière de l'AENES (24,8 ETP en catégorie A, 51,3 ETP en catégorie B, 72,5 ETP en catégorie C), 7,74 % de la filière des bibliothèques (12,8 ETP en catégorie A, 19,5 ETP en catégorie B, 24,1 ETP en catégorie C) et 1,25 % de la filière médico-sociale (9,1 ETP en catégorie A).

Les personnels BIATSS titulaires relevant de la filière de l'AENES sont pour 48,79 % des agents de catégorie C, ceux des filières des ITRF et des bibliothèques sont pour 19,09 % et 42,73 % des agents de catégorie C.

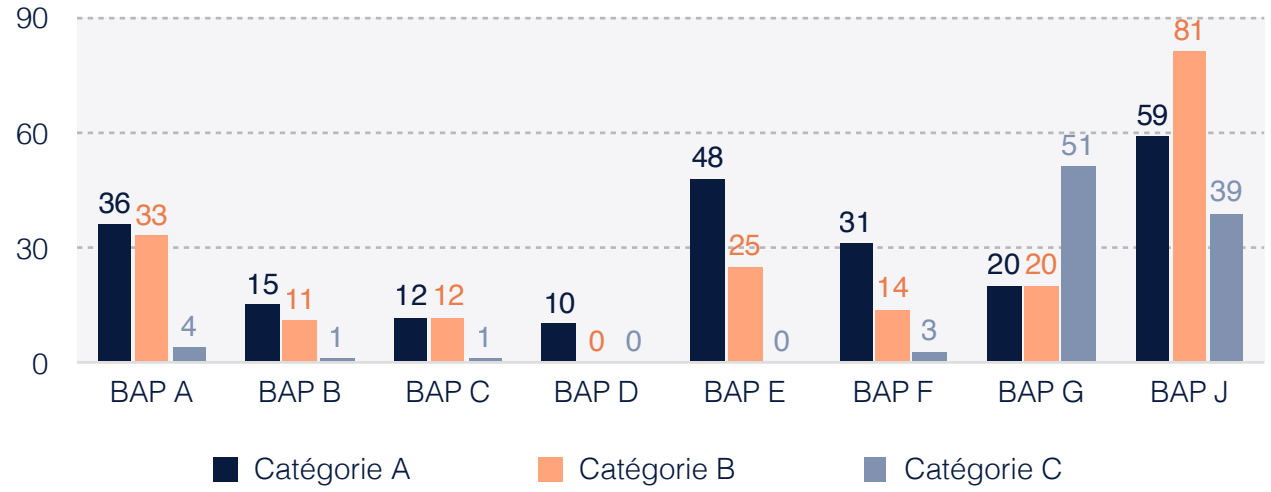
En ETP, 59 % des personnels BIATSS (62,35 % des personnels BIATSS titulaires) exercent leurs fonctions au sein d'une composante, 28,1 % (24,87 % des personnels BIATSS titulaires) au sein des affaires générales et 12,9 % (12,78 % des personnels BIATSS titulaires) au sein des services communs.

Parmi les personnels BIATSS titulaires relevant de la filière des ITRF, 51,33 % exercent leurs fonctions dans les BAP J et G (34,03 % pour la BAP J et 17,30 % 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 2024
	F	H	F	H	F	H				
BAP A : sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	19	17	27	6	1	3	**73**	64,38 %	13,88 %	**72**
BAP B : sciences chimiques et sciences des matériaux	11	4	6	5	1	-	**27**	66,67 %	5,13 %	**27**
BAP C : sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	-	12	-	12	-	1	**25**	0 %	4,75 %	**26**
BAP D : sciences humaines et sociales	4	6	-	-	-	-	**10**	40 %	1,90 %	**10**
BAP E : informatique, statistiques et calcul scientifique	10	38	4	21	-	-	**73**	19,18 %	13,88 %	**69**
BAP F : culture, communication, production et diffusion des savoirs	23	8	6	8	2	1	**48**	64,58 %	9,13 %	**42**
BAP G : patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention	5	15	4	16	20	31	**91**	31,87 %	17,30 %	**91**
BAP J : gestion et pilotage	42	17	72	9	33	6	**179**	82,12 %	34,03 %	**169**
Sous-total	**114**	**117**	**119**	**77**	**57**	**42**	**526**	55,13 %		**506**
Total général	**231**		**196**		**99**					

- 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)

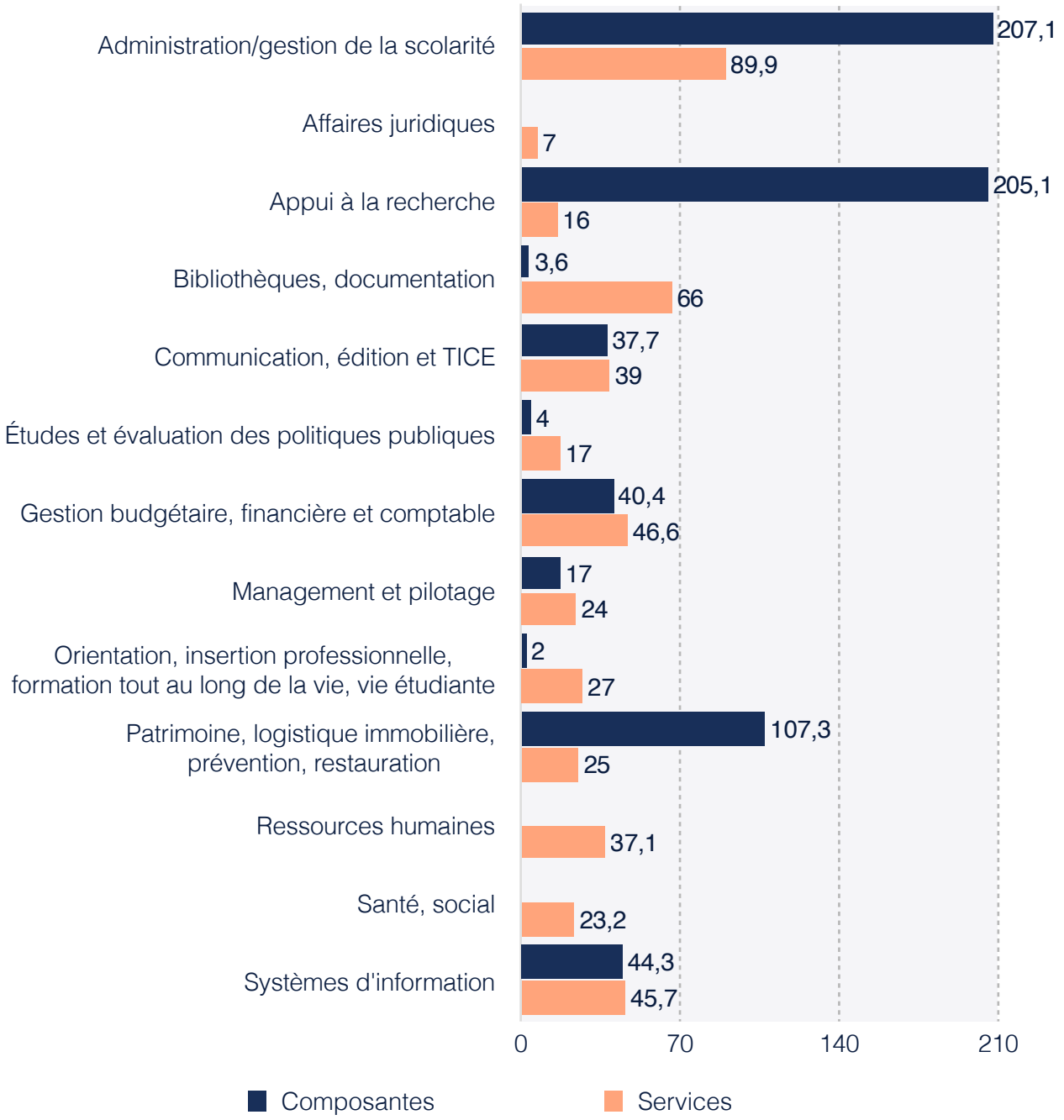
Famille professionnelle	Affaires générales		Services communs		Composantes		Total général	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2024
	F	H	F	H	F	H			
Administration/gestion de la scolarité	58,6	13,5	14,8	3	183,3	23,8	**297**	86,43 %	**292,2**
Affaires juridiques	4	3	-	-	-	-	**7**	57,14 %	**7**
Appui à la recherche	5,8	6	2	2	106	99,1	**220,9**	51,52 %	**212,7**
Bibliothèques, documentation	1	-	44	21,2	2,6	1	**69,8**	68,19 %	**69,2**
Communication, édition et TICE	11	7	16,6	4	16,2	21,5	**76,3**	57,40 %	**71,3**
Études et évaluation des politiques publiques	7	9	1	-	2	2	**21**	47,62 %	**19**
Gestion budgétaire, financière et comptable	34,6	11	1	-	32,4	8	**87**	78,16 %	**83,9**
Management et pilotage	14	2	3	5	7	10	**41**	58,54 %	**36**
Orientation, insertion professionnelle, formation tout au long de la vie, vie étudiante	21,7	4	-	1	2	-	**28,7**	82,58 %	**26,7**
Patrimoine, logistique immobilière, prévention, restauration	5,5	19,5	-	-	35,5	71,8	**132,3**	30,99 %	**133,2**
Ressources humaines	36,1	1	-	-	-	-	**37,1**	97,30 %	**38**
Santé, social	2	-	19,2	2	-	-	**23,2**	91,38 %	**20,5**
Systèmes d'information	6	34,7	-	5	6,5	37,8	**90**	13,89 %	**80,8**
Sous-total	**207,3**	**110,7**	**101,6**	**43,2**	**393,5**	**275**	**1 131,3**	62,09 %	**1 090,5**
Total général	**318**		**144,8**		**668,5**				

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	27,6	9,8	100,1	16	129	14,5	-	-	**297**	26,25 %
Affaires juridiques	4	3	-	-	-	-	-	-	**7**	0,62 %
Appui à la recherche	72,7	77,7	35,1	26,4	6	3	-	-	**220,9**	19,53 %
Bibliothèques, documentation	9,8	6	13,8	8,5	24	7,7	-	-	**69,8**	6,17 %
Communication, édition et TICE	33,2	17,5	6,6	9	2	4	2	2	**76,3**	6,74 %
Études et évaluation des politiques publiques	9	5	-	-	-	-	1	6	**21**	1,86 %
Gestion budgétaire, financière et comptable	9	2	37,9	8	21,1	9	-	-	**87**	7,69 %
Management et pilotage	24	17	-	-	-	-	-	-	**41**	3,62 %
Orientation, insertion professionnelle, formation tout au long de la vie, vie étudiante	18,8	5	4,9	-	-	-	-	-	**28,7**	2,54 %
Patrimoine, logistique immobilière, prévention, restauration	6,5	20,8	5	19,5	29,5	51	-	-	**132,3**	11,69 %
Ressources humaines	9	1	13,7	-	12,4	-	1	-	**37,1**	3,28 %
Santé, social	21,2	2	-	-	-	-	-	-	**23,2**	2,05 %
Systèmes d'information	7,5	48,7	5	27,8	-	1	-	-	**90**	7,96 %
Sous-total	**252,3**	**215,5**	**222,1**	**115,2**	**224**	**90,2**	**4**	**8**	**1 131,3**	
Total général	**467,8**		**337,3**		**314,2**		**12**			

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 : 26,25 %, appui à la recherche : 19,53 % et patrimoine, logistique immobilière, prévention, restauration : 11,69 %).

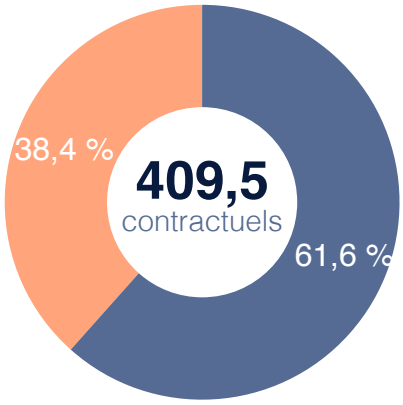
Effectifs BIATSS contractuels en ETP répartis par type de contrat et ventilés par catégorie statutaire et par sexe

Type de contrat	A		B		C		Apprentis		Total général	Rappel Total 2024
	F	H	F	H	F	H	F	H		
Contrat CDD	87,2	72,2	41,9	23	66,3	27,5	4	8	**330,1**	**304**
Contrat CDI	23,9	13,8	8,3	4,8	20,6	8	-	-	**79,4**	**79,6**
Sous-total	**111,1**	**86**	**50,2**	**27,8**	**86,9**	**35,5**	**4**	**8**	**409,5**	**383,6**
Total général	**197,1**		**78**		**122,4**		**12**			

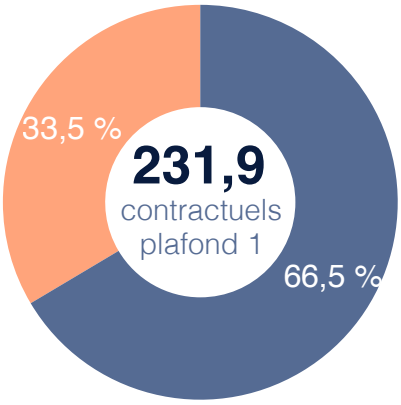
Effectifs BIATSS contractuels en ETP répartis par type de plafond d'emplois et ventilés par sexe

Type de plafond d'emplois	F	H	Total général	Part des femmes (en %)	Part du type de plafond d'emplois / total (en %)	Rappel Total 2024
BIATSS plafond 1	154,1	77,8	**231,9**	66,45 %	56,63 %	**236,1**
BIATSS plafond 2	98,1	79,5	**177,6**	55,24 %	43,37 %	**147,5**
Total général	**252,2**	**157,3**	**409,5**	61,59 %		**383,6**

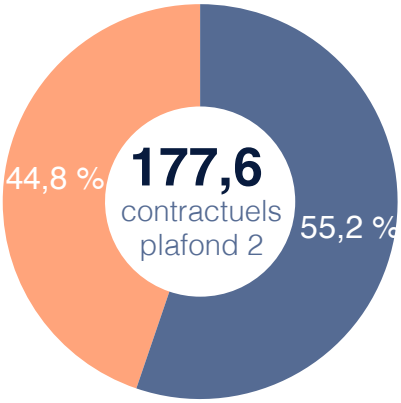
- BIATSS contractuels - par sexe



- BIATSS contractuels - Plafond 1 par sexe

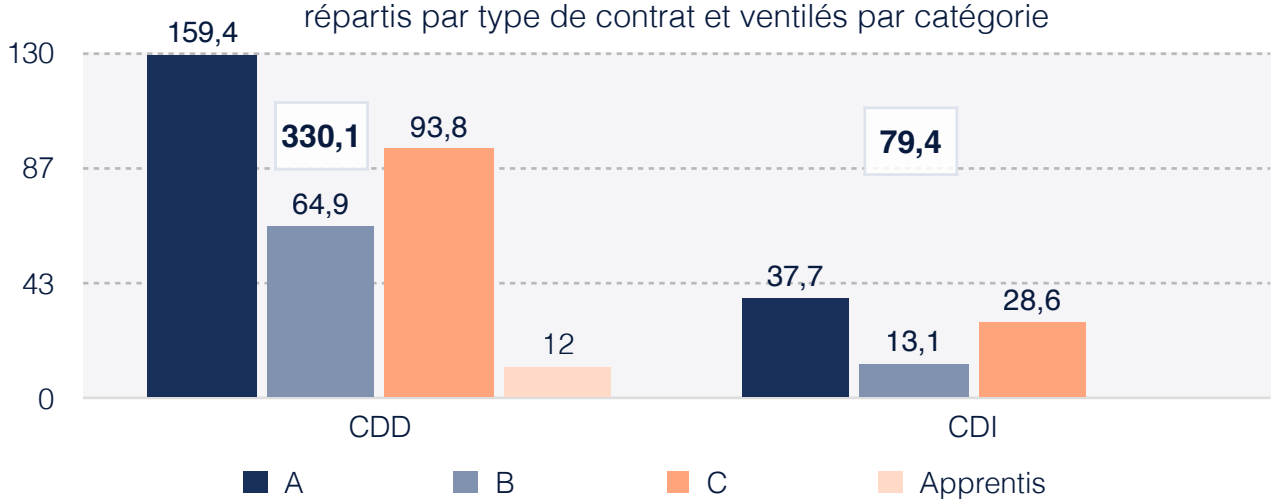


- BIATSS contractuels - Plafond 2 par sexe





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



Les effectifs enseignants

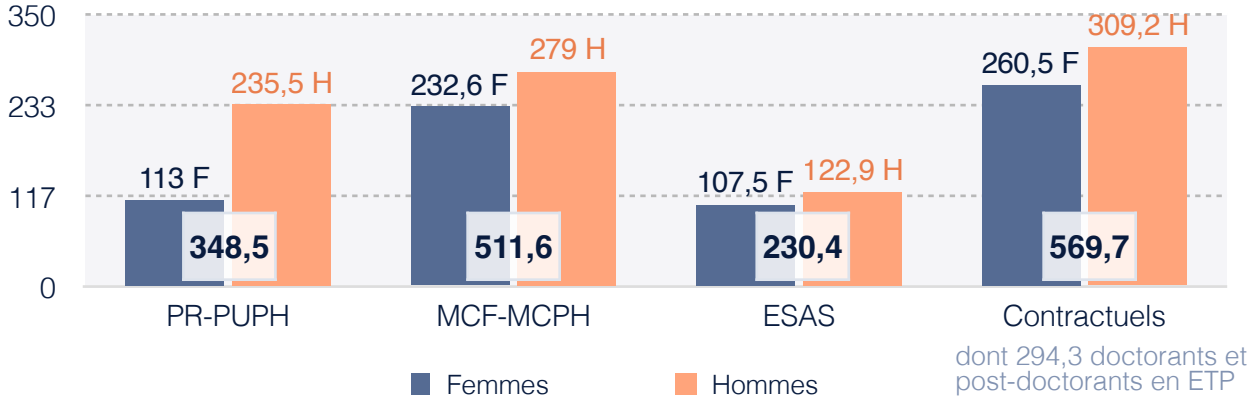
Effectifs enseignants en ETP répartis par structure d'affectation et ventilés par statut/corps et par sexe (hors contractuels doctorants et post-doctorants)

Structure d'affectation	Enseignants titulaires						Enseignants contractuels				Total général	Rappel Total 2024
	PR et PUPH		MCF et MCPH		ESAS		ATER		ATEN, associés, lecteurs, PAU			
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
Institut T.URN	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	**2**	2
Maison des langues	-	-	-	-	4	-	-	-	2	-	**6**	7
SAPHIRE	-	-	-	-	1	-	-	-	-	0,5	**1,5**	2
ESITech	1	3	2	3	2	-	-	-	-	0,5	**11,5**	10,5
IAE	1,5	4	2,5	9	2	-	-	2	0,5	1,5	**23**	24
IPAG	-	-	-	1	-	-	-	-	0,5	1,5	**3**	3
INSPÉ	3	3	10,5	8	18,5	13,4	1	1	-	-	**58,4**	57,4
IUT Évreux	3	4	16	6	15	15	2	2	6	3,5	**72,5**	69
IUT Rouen	6	10	13	39	26	30,5	0,5	1	2	8	**136**	139,5
UFR droit, économie et science politique	11,5	17	22	32	6	9	5	4	4	8,2	**118,7**	109
UFR lettres et sciences humaines	20	28	52	37	12	16	9	5	8	10,5	**197,5**	193,6
UFR santé	30	87	34	33	4	1	1,5	1	65,9	75,6	**333**	320,1
UFR sciences de l'homme et de la société	13	9	22,6	21	3	1	4,5	5,5	3,1	0,9	**83,6**	83,8
UFR sciences et techniques	20	63,5	52	77	8	13	4	9,5	1,7	8	**256,7**	252
UFR STAPS	4	7	6	13	4	24	1,5	1,5	0,5	1	**62,5**	62
Sous-total	**113**	**235,5**	**232,6**	**279**	**107,5**	**122,9**	**29**	**32,5**	**94,2**	**119,7**	**1 365,9**	**1 334,9**
Total général	**348,5**		**511,6**		**230,4**		**61,5**		**213,9**			

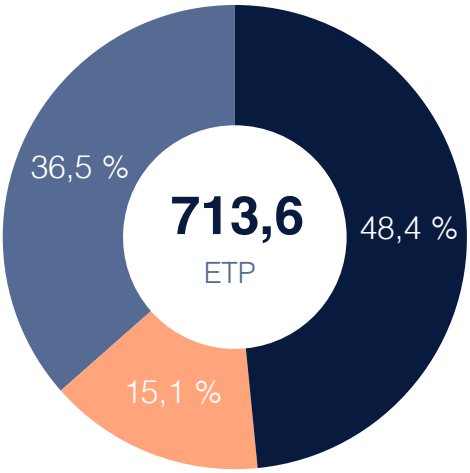
Évolution des effectifs enseignants en ETP répartis par corps/statut entre 2023 et 2025 (hors contractuels doctorants et post-doctorants)

Corps	2023	2024	2025	Taux d'évolution 2023-2025
PR et PUPH	325,5	333	348,5	**7,07 %**
MCF et MCPH	505,1	507	511,6	**1,29 %**
ESAS	227,6	227,9	230,4	**1,23 %**
TITULAIRES ENSEIGNANTS	**1 058,2**	**1 067,9**	**1 090,5**	**3,05 %**
ATER	54	62	61,5	**13,89 %**
ATEN, associés, lecteurs, PAU	184,5	205	213,9	**15,93 %**
CONTRACTUELS ENSEIGNANTS	**238,5**	**267**	**275,4**	**15,47 %**
Total général	**1 296,7**	**1 334,9**	**1 365,9**	**5,34 %**

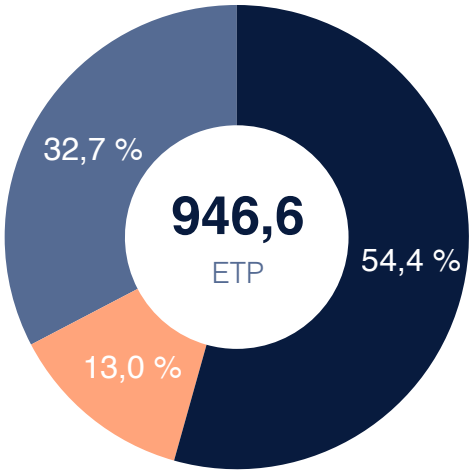
- Effectifs enseignants en ETP répartis par corps/statut et ventilés par sexe -



- 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), 24,01 % sont des professeurs des universités (PR), 35,19 % sont des maîtres de conférences (MCF), 16,12 % sont des enseignants des premier et second degrés affectés dans l'enseignement supérieur (ESAS), 5,01 % sont des attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) et 19,68 % sont des professeurs associés et enseignants contractuels (enseignants en CDD, professeurs contractuels du second degré, attachés temporaires d'enseignement (ATEN), lecteurs, etc.).
Par ailleurs, 15,26 % de l'ensemble des personnels enseignants (en ETP et hors contractuels doctorants et post-doctorants) exercent au sein des instituts universitaires technologiques (IUT).
Les enseignements sont assurés par les enseignants-chercheurs (PR et MCF), les professeurs agrégés (PRAG), les professeurs certifiés (PRCE), les ATER, les enseignants contractuels et les vacataires.
En ETP, les enseignants-chercheurs titulaires constituent 62,97 % du personnel enseignant (hors contractuels doctorants et post-doctorants), 51,81 % du personnel enseignant (contractuels doctorants et post-doctorants inclus) et 78,87 % des personnels enseignants titulaires. En ETP, les ESAS titulaires représentent 21,13 % des effectifs enseignants titulaires.

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

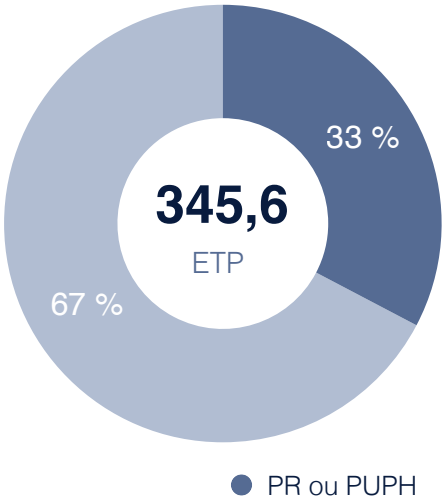
Groupe de sections CNU	PR ou PUPH		MCF ou MCPH		Total général	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2024
	F	H	F	H			
Droit et science politique	8	13	17	27	**65**	38,46 %	60
Sciences économiques et de gestion	8	8	18	22	**56**	46,43 %	54
Langues et littérature	16	14	45	19	**94**	64,89 %	94
Sciences humaines	14	21	31	42	**108**	41,67 %	105
Mathématiques et informatique	3	17	8	29	**57**	19,30 %	55
Physique	4	12	8	12	**36**	33,33 %	36
Chimie	8	18	21	22	**69**	42,03 %	67
Sciences de la terre	-	6	3	2	**11**	27,27 %	11
Mécanique, génie mécanique et informatique	5	18	7	35	**65**	18,46 %	67
Biologie et biochimie	12	17	30	25	**84**	50 %	80
Pluridisciplinaire dont sciences de l'éducation, sciences de l'information, communication et sciences et techniques des activités sportives	9	9	17	18	**53**	49,06 %	53
Médecine	21	73	15	13	**122**	29,51 %	117
Pharmacie	5	10	13	13	**41**	43,90 %	40
Odontologie	1	-	1	-	**2**	100 %	2
Sous-total	**114**	**236**	**234**	**279**	**863**	40,32 %	**841**
Total général	**350**		**513**				

39,71 % des professeurs des universités enseignent la médecine, l'odontologie, la pharmacie, la biologie-biochimie, 26 % les sciences et techniques (mathématiques et informatique, sciences de la terre, physique, chimie, mécanique, génie mécanique et informatique), 23,71 % les langues et littérature, sciences de l'éducation et sciences humaines et 10,57 % le droit, la science politique, les sciences économiques et de gestion.

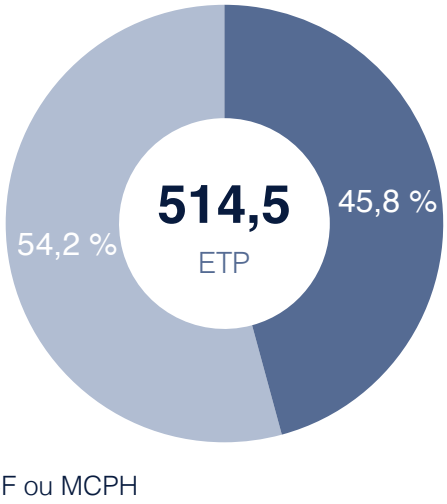
33,53 % des maîtres de conférences enseignent les langues et littérature, sciences de l'éducation et sciences humaines, 28,66 % les sciences et techniques (mathématiques et informatique, sciences de la terre, physique, chimie, mécanique, génie mécanique et informatique), 21,44 % la médecine, l'odontologie, la pharmacie et la biologie-biochimie et 16,37 % le droit, la science politique, les sciences économiques et de gestion.

29,55 % des enseignements sont dispensés en langues et littérature, sciences de l'éducation et sciences humaines, 28,85 % en médecine, odontologie, pharmacie, biologie-biochimie, 27,58 % en sciences et techniques (mathématiques et informatique, sciences de la terre, physique, chimie, mécanique, génie mécanique et informatique) et 14,02 % en droit, science politique, sciences économiques et de gestion.

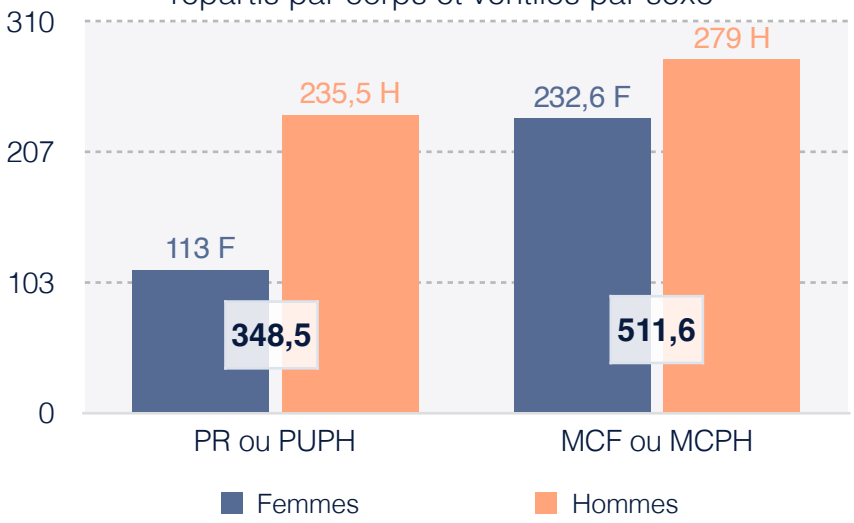
- Effectifs enseignants-chercheurs femmes - en ETP



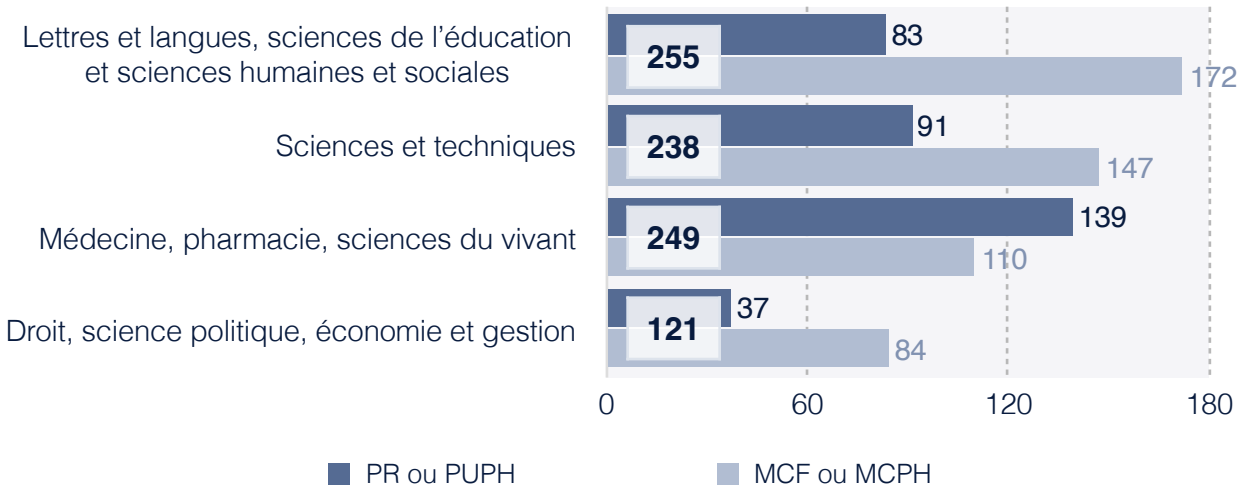
- Effectifs enseignants-chercheurs hommes - en ETP



- 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

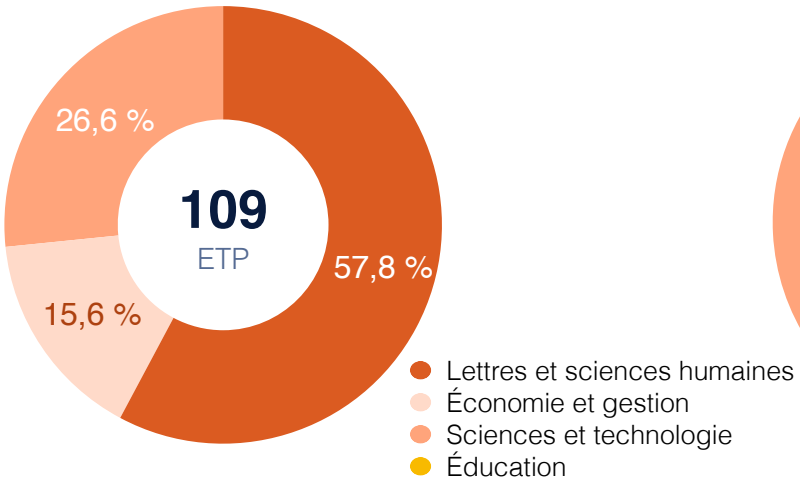


Effectifs physiques des ESAS répartis par discipline et ventilés par sexe

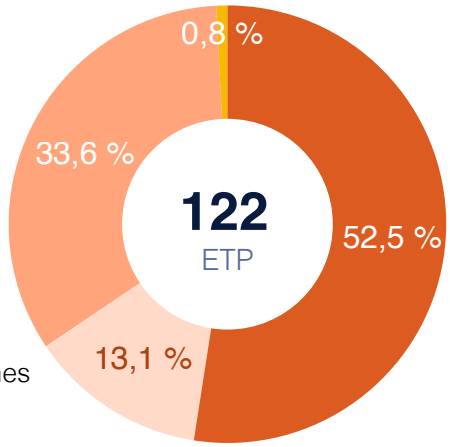
Discipline	F	H	Total général	Part des femmes (en %)	Part de la discipline / total (en %)	Rappel Total 2024
Allemand	2	-	**2**	100 %	0,87 %	2
Anglais	30	20	**50**	60 %	21,65 %	50
Arts plastiques	2	2	**4**	50 %	1,73 %	3
Audiovisuel	-	3	**3**	0 %	1,30 %	3
Communication et bureautique	-	-	**0**	-	-	0
Documentation	1	2	**3**	33,33 %	1,30 %	3
Éducation musicale	2	1	**3**	66,67 %	1,30 %	2
Éducation physique et sportive	3	25	**28**	10,71 %	12,12 %	27
Espagnol	3	1	**4**	75 %	1,73 %	4
Histoire-géographie	4	3	**7**	57,14 %	3,03 %	7
Italien	-	1	**1**	0 %	0,43 %	1
Langage des signes	-	1	**1**	0 %	0,43 %	1
Lettres anglais	1	-	**1**	100 %	0,43 %	1
Lettres histoire-géographie dominante histoire géographie	-	-	**0**	-	-	1
Lettres histoire géographie	1	3	**4**	25 %	1,73 %	2
Lettres classiques - grammaire	1	-	**1**	100 %	0,43 %	1
Lettres modernes	12	2	**14**	85,71 %	6,06 %	15
Portugais	1	-	**1**	100 %	0,43 %	1
LETTRES ET SCIENCES HUMAINES	**63**	**64**	**127**	49,61 %	54,98 %	124
Économie-gestion option comptabilité et gestion	1	3	**4**	25 %	1,73 %	4
Économie-gestion option commerce	1	-	**1**	100 %	0,43 %	1
Économie et gestion	12	9	**21**	57,14 %	9,09 %	19
Informatique et gestion	2	1	**3**	66,67 %	1,30 %	3
Sciences économiques et sociales	1	3	**4**	25 %	1,73 %	4
ÉCONOMIE ET GESTION	**17**	**16**	**33**	51,52 %	14,29 %	31
Biochimie - génie biologique - biotechnologie	1	-	**1**	100 %	0,43 %	1
Électronique	-	1	**1**	0 %	0,43 %	1
Génie électrique option électrotechnique	-	-	**0**	-	-	1
Génie mécanique option maintenance des systèmes mécaniques automatisés	-	1	**1**	0 %	0,43 %	1
Génie chimique - chimie	1	1	**2**	50 %	0,87 %	3
Génie électrique	-	3	**3**	0 %	1,30 %	3
Génie mécanique - mécanique	-	1	**1**	0 %	0,43 %	1
Mathématiques-Sciences physiques	2	-	**2**	100 %	0,87 %	2
Mathématiques	11	7	**18**	61,11 %	7,79 %	17
Physique - chimie	5	6	**11**	45,45 %	4,76 %	12
Sciences et techniques médico-sociales	2	-	**2**	100 %	0,87 %	2
Sciences physiques - physique appliquée	-	6	**6**	0 %	2,60 %	6
Sciences de la vie et de la terre	6	4	**10**	60 %	4,33 %	9
Sciences industrielles de l'ingénieur option architecture et construction	1	1	**2**	50 %	0,87 %	2
Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie des constructions	-	1	**1**	0 %	0,43 %	1
Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie mécanique	-	3	**3**	0 %	1,30 %	3
Sciences industrielles de l'ingénieur option information et numérique	-	1	**1**	0 %	0,43 %	1
Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie électrique	-	1	**1**	0 %	0,43 %	1
Technologie	-	4	**4**	0 %	1,73 %	4
SCIENCES ET TECHNOLOGIE	**29**	**41**	**70**	41,43 %	30,30 %	71
Établissements et vie scolaire	-	1	**1**	0 %	0,43 %	1
ÉDUCATION	**-**	**1**	**1**	0 %	0,43 %	1
Sous-total	**109**	**122**				**227**
Total général	**231**			47,19 %		

- Document de travail | CA du 15 septembre 2026 -

- Effectifs physiques ESAS femmes - répartis par discipline



- Effectifs physiques ESAS hommes - répartis par discipline



54,98 % des 231 ESAS exerçant au sein de l'établissement enseignent une discipline relevant des lettres et sciences humaines, 30,30 % une discipline relevant des sciences et de la technologie, 14,29 % une discipline relevant de l'économie et de la gestion et 0,43 % une discipline relevant de l'éducation.
47,19 % des ESAS sont des femmes ; 27,52 % d'entre elles enseignent la discipline "Anglais". Chez les hommes, la discipline la plus représentée est l'éducation physique et sportive (20,49 % 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 2024
ATEN	9,5	10,5	**20**	47,50 %	3,51 %	**24,5**
ATER	29	32,5	**61,5**	47,15 %	10,80 %	**62**
Chaires de professeurs juniors et d'excellence	2	4	**6**	33,33 %	1,05 %	**nc**
Doctorants	118	131	**249**	47,39 %	43,71 %	**245**
Post-doctorants	19,3	26	**45,3**	42,60 %	7,95 %	**39,5**
Lecteurs de langue étrangère	8	6	**14**	57,14 %	2,46 %	**12**
Assistants des hôpitaux	51	65	**116**	43,97 %	20,36 %	**114**
Professeurs associés universitaires	18,7	28,2	**46,9**	39,87 %	8,23 %	**44,45**
Personnels associés	5	6	**11**	45,45 %	1,93 %	**10**
Total général	**260,5**	**309,2**	**569,7**	45,73 %		**551,45**

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

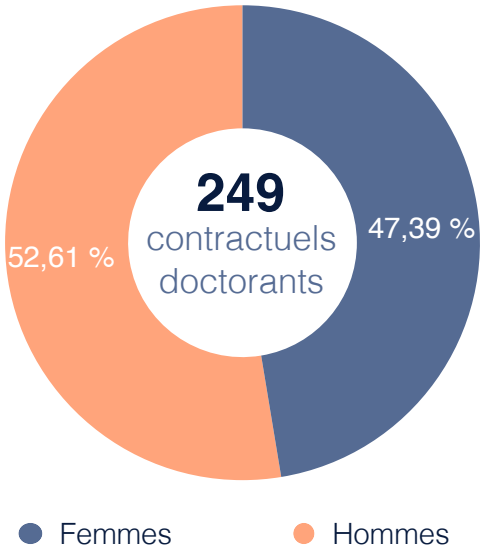
Type de plafond d'emplois	F	H	Total général	Part des femmes (en %)	Part du type de plafond d'emplois / total (en %)	Rappel Total 2024
Enseignants plafond 1	148,5	154,5	**303**	49,01 %	53,19 %	**342,45**
Enseignants plafond 2	112	154,7	**266,7**	41,99 %	46,81 %	**209**
Total général	**260,5**	**309,2**	**569,7**	45,73 %		**551,45**

Les effectifs contractuels doctorants et post-doctorants

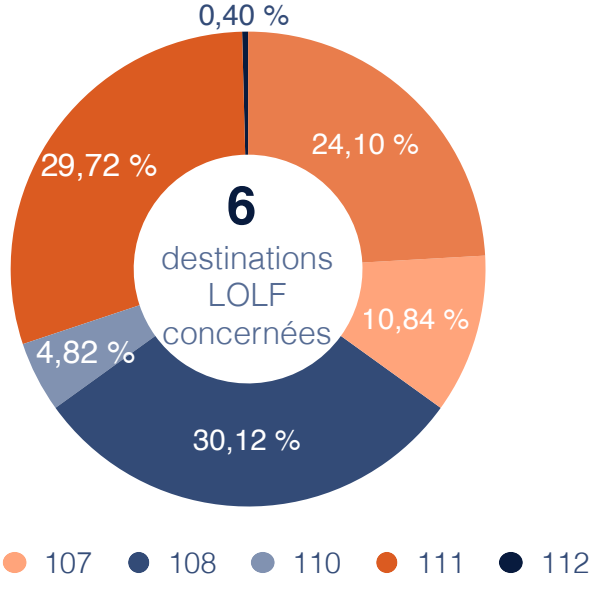
Contractuels doctorants en ETP sur la base des financements ministériels, régionaux ou autres, répartis par destination LOLF et ventilés par sexe

Code LOLF	Libellé destination LOLF	F	H	Total général	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2024
106	Recherche universitaire en sciences de la vie, biotechnologies et santé	36	24	**60**	60 %	**57**
107	Recherche universitaire en mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication, micro et nanotechnologies	7	20	**27**	25,93 %	**30**
108	Recherche universitaire en physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	30	45	**75**	40 %	**75**
110	Recherche universitaire en sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	2	10	**12**	16,67 %	**7**
111	Recherche universitaire en sciences de l'homme et de la société	42	32	**74**	56,76 %	**69**
112	Recherche universitaire en physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	1	-	**1**	100 %	**1**
115	Pilotage et support	-	-	**0**	-	**6**
Total général		**118**	**131**	**249**	47,39 %	**245**

- Répartition des contractuels doctorants - par sexe



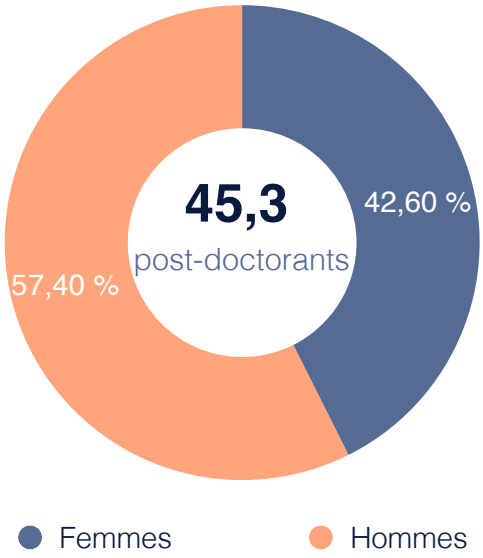
- Répartition des contractuels doctorants - par destination LOLF



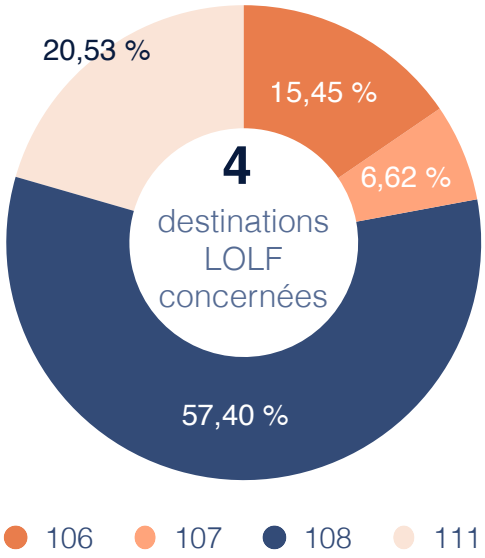
Post-doctorants en ETP répartis par destination LOLF et ventilés par sexe

Code LOLF	Libellé destination LOLF	F	H	Total général	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2024
106	Recherche universitaire en sciences de la vie, biotechnologies et santé	4	3	**7**	57,14 %	**7**
107	Recherche universitaire en mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication, micro et nanotechnologies	1	2	**3**	33,33 %	**2,5**
108	Recherche universitaire en physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	8	18	**26**	30,77 %	**21**
110	Recherche universitaire en sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	-	-	**0**	-	**1**
111	Recherche universitaire en sciences de l'homme et de la société	6,3	3	**9,3**	67,74 %	**8**
Total général		**19,3**	**26**	**45,3**	42,60 %	**39,5**

- Répartition des post-doctorants - par sexe



- Répartition des post-doctorants - par destination LOLF



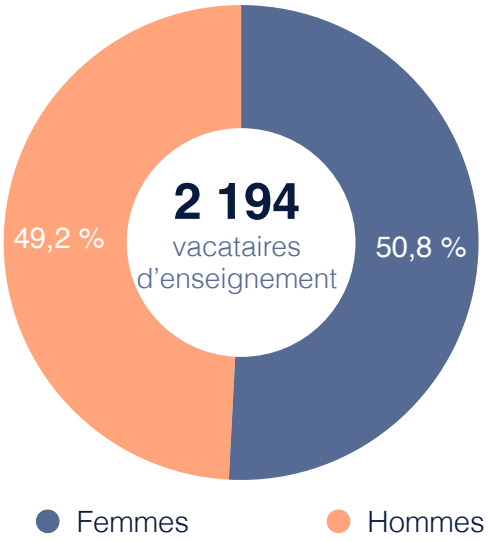
Les personnels vacataires d'enseignement

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 :

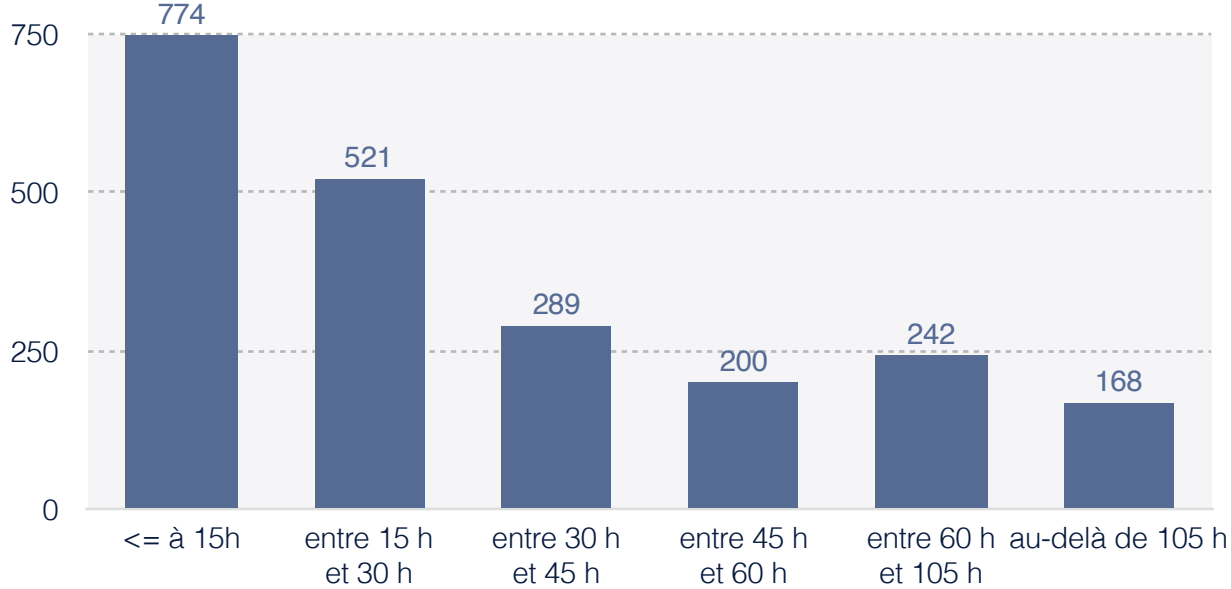
- les enseignants-chercheurs (maîtres de conférences et professeurs des universités)
- les ESAS
- les personnels non permanents (enseignants associés et invités, ATER, ATEN, lecteurs, contractuels doctorants, post-doctorants)
- les chercheurs qui peuvent être recrutés pour assurer des tâches d'enseignement.

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 2024-2025, l'université recourt au recrutement de 2 194 vacataires d'enseignement. 50,8 % 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 %)	Rappel Total 2024 (heures TD et nombre d'intervenants)	
Agent contractuel de la fonction publique	7 182,2	8,59 %	218	9,76 %	7 898,9	206
Agent fonctionnaire-titulaire	25 569,6	30,58 %	664	29,74 %	27 344,2	702
Auto-entrepreneur, profession libérale ou indépendante	15 879,5	18,99 %	389	17,42 %	15 300,7	368
BIATSS	1 795,3	2,15 %	73	3,27 %	1 981,8	78
Doctorant contractuel (employeur différent URN) avec mission d'enseignement	268,5	0,32 %	6	0,27 %	328	8
Doctorant contractuel (employeur différent URN) hors mission d'enseignement	363,6	0,43 %	16	0,72 %	735,1	28
Doctorant contractuel URN hors mission d'enseignement	1 056,8	1,26 %	41	1,84 %	1 178,7	36
Étudiant 3e cycle	1 919,5	2,30 %	42	1,88 %	1 692,5	41
Formateur académique (associé)	4 818,9	5,76 %	62	2,78 %	4 807,2	63
Formateur académique (1er degré)	1 717,5	2,05 %	70	3,13 %	1 534,5	65
Intermittent du spectacle	538,8	0,64 %	9	0,40 %	482,3	6
Intervenant sous convention	697,6	0,83 %	26	1,16 %	631,5	16
Mandat local (pour les élus et maires)	134	0,16 %	4	0,18 %	83	2
Post-doctorant	298,3	0,36 %	8	0,36 %	341,3	11
Retraité	1 311,2	1,57 %	35	1,57 %	1 373	31
Salarié du secteur privé	20 075,9	24,01 %	570	25,53 %	21 295,4	557
Total général	**83 627,1**		**2 233**		**87 007,9**	**2 218**

* Certains intervenants ont plusieurs statuts.

Au cours de l'année 2024-2025, 83 627,1 heures TD sont dispensées par des vacataires d'enseignement, soit une moyenne de près de 38 heures TD par vacataire.
30,58 % des heures dispensées le sont par des agents fonctionnaires-titulaires et 24,01 % 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 2024
Services des affaires générales et services communs	-	-	-	5	**5**	1,4 %	8
UFR droit, économie et science politique	-	-	4	3	**7**	1,9 %	8
UFR lettres et sciences humaines	7	-	13	2	**22**	6 %	22
UFR santé	1	23	2	12	**38**	10,4 %	33 *
UFR sciences et techniques	73	9	14	47	**143**	39,2 %	121 *
UFR sciences de l'homme et de la société	-	-	9	3	**12**	3,3 %	9
UFR STAPS	-	-	1	1	**2**	0,5 %	1
IUT Évreux	-	-	-	2	**2**	0,5 %	1
IUT Rouen	-	-	-	1	**1**	0,3 %	1
INSPÉ académie de Rouen	-	3	3	119	**125**	34,2 %	134
HERACLES	1	-	-	-	**1**	0,3 %	4
Structures externes	-	-	-	7	**7**	1,9 %	6
Total général	**82**	**35**	**46**	**202**	**365**		**348**

* Données 2024 des structures de recherche COBRA, DynaMicURe et LSPC figurant dans le RSU 2024 intégrées dans les rappels 2024 des composantes d'affectation

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 2025, 365 personnes "hébergées" sont dénombrées à l'université. Ces agents proviennent pour 22,47 % du CNRS, 9,59 % de l'INSERM et 55,34 % 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 365 personnes, 46 sont des enseignants-chercheurs émérites (35 PR et 11 MCF).

02

Carrière

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

1. RECRUTEMENT

Les concours et les recrutements titulaires

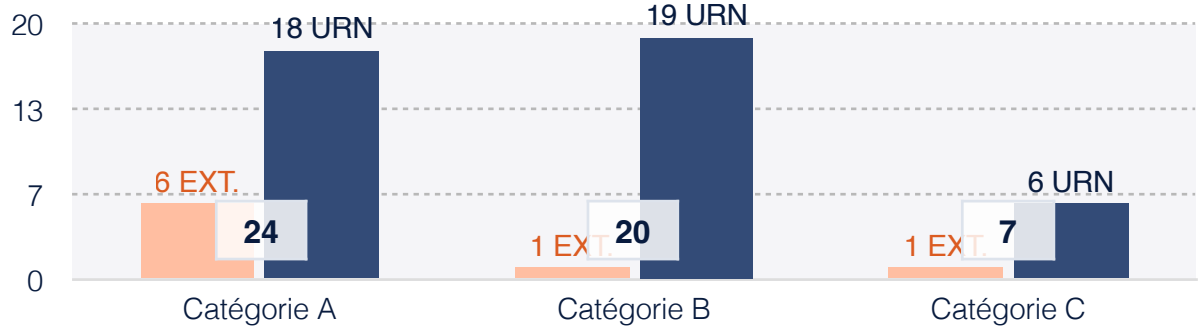
Recrutement des personnels BIATSS

Recrutements des personnels BIATSS par voie de concours de droit commun ou de recrutement au titre du handicap en 2025 répartis par corps et ventilés par sexe

Corps d'accès	Lauréats (univ. + ext.) F	H	Total	Part des femmes (en %)	Lauréats université F	H	Total	Part des agents de l'université / lauréats (en %)	Rappel Total 2024
Ingénieurs de recherche (IGR)	-	2	**2**	0 %	-	2	**2**	100 %	**1**
Conservateurs (CONS.)	-	1	**1**	0 %	-	-	**0**	0 %	**1**
Ingénieurs d'études (IGE)	10	5	**15**	66,67 %	6	5	**11**	73,33 %	**16**
Assistants ingénieurs (ASI)	5	1	**6**	83,33 %	4	1	**5**	83,33 %	**7**
BIATSS A	15	9	**24**	62,50 %	10	8	**18**	75 %	**25**
Techniciens (TECH)	14	5	**19**	73,68 %	14	4	**18**	94,74 %	**13**
Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)	-	-	**0**	-	-	-	**0**	-	**1**
Bibliothécaires assistants spécialisés (BIBAS)	1	-	**1**	100 %	1	-	**1**	100 %	**1**
BIATSS B	15	5	**20**	75 %	15	4	**19**	95 %	**15**
Adjoints techniques (ATRF)	1	2	**3**	33,33 %	1	1	**2**	66,67 %	**6**
Adjoints administratifs (ADJAENES)	-	1	**1**	0 %	-	1	**1**	100 %	**3**
Magasiniers (MAG)	2	1	**3**	66,67 %	2	1	**3**	100 %	**0**
BIATSS C	3	4	**7**	42,86 %	3	3	**6**	85,71 %	**9**
Sous-total	**33**	**18**	**51**		**28**	**15**	**43**		**49**
Total général			**51**	64,71 %			**43**	84,31 %	

En 2025, parmi les 51 lauréats de concours de droit commun ou de recrutement au titre du handicap affectés à l'université, 64,71 % sont des femmes, 84,31 % sont des agents de l'université (31 contractuels et 12 titulaires).

- Personnels BIATSS recrutés par voie de concours de droit commun ou recrutement BOE en 2025 -



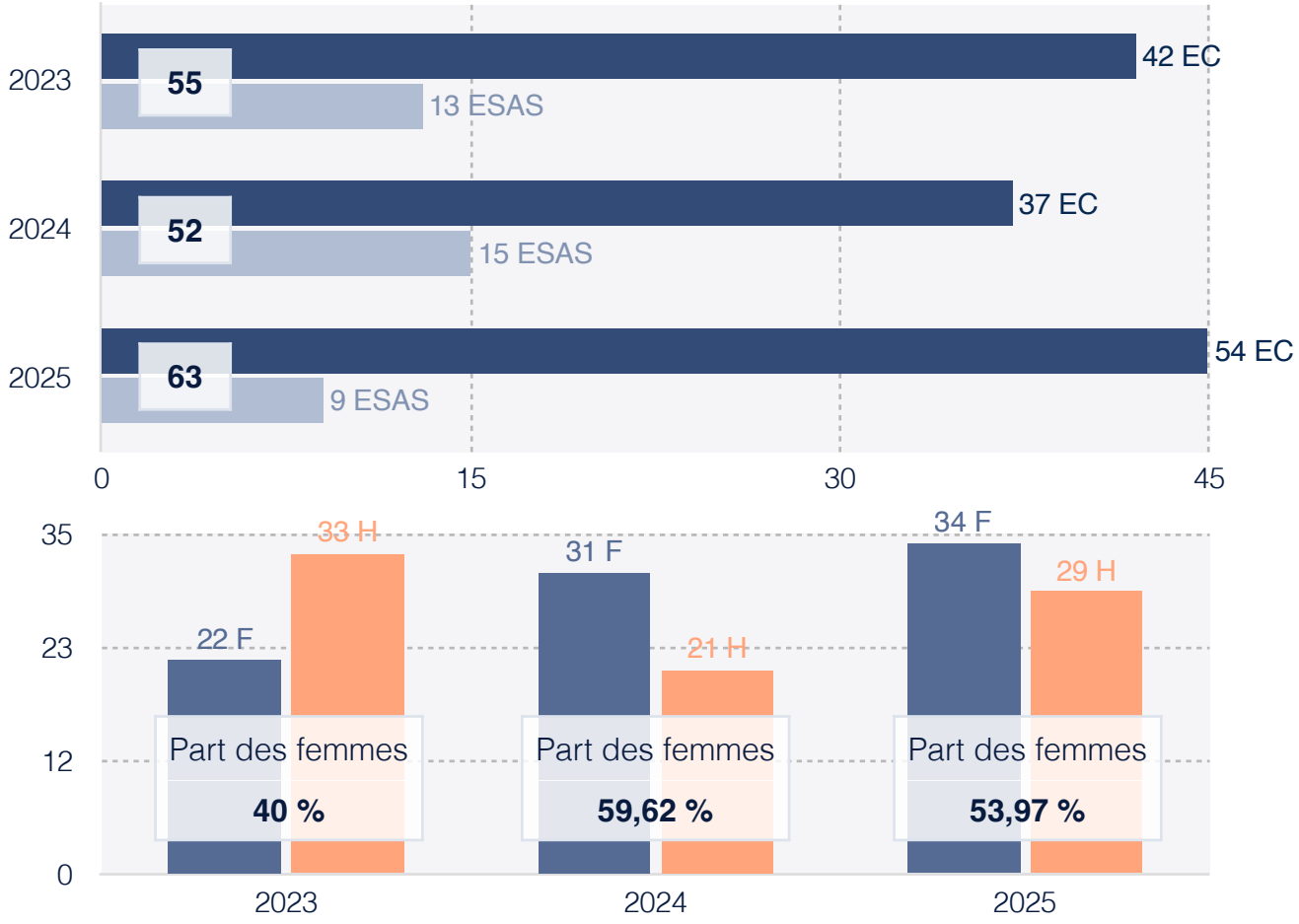
Recrutement des enseignants

Recrutements des enseignants par voie de concours en 2025 répartis par corps et ventilés par sexe

Corps d'accès	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Part des corps / total (en %)	Rappel Total 2024
Professeurs des universités	11	6	**17**	64,71 %	26,98 %	**10**
Maîtres de conférences	17	20	**37**	45,95 %	58,73 %	**27**
Enseignants-chercheurs	28	26	**54**	51,85 %	85,71 %	**37**
Professeurs agrégés	4	1	**5**	80 %	7,94 %	**5**
Professeurs certifiés	1	-	**1**	100 %	1,59 %	**8**
PLP et EPS	1	2	**3**	33,33 %	4,76 %	**2**
ESAS	6	3	**9**	66,67 %	14,29 %	**15**
Total général	**34**	**29**	**63**	53,97 %		**52**

En 2025, parmi les 63 lauréats de concours enseignants affectés à l'université, 58,73 % obtiennent un concours de maître de conférences et 53,97 % sont des femmes.

- Recrutements des enseignants par voie de concours entre 2023 et 2025 -



2. PARCOURS PROFESSIONNELS

Le bilan des promotions des enseignants

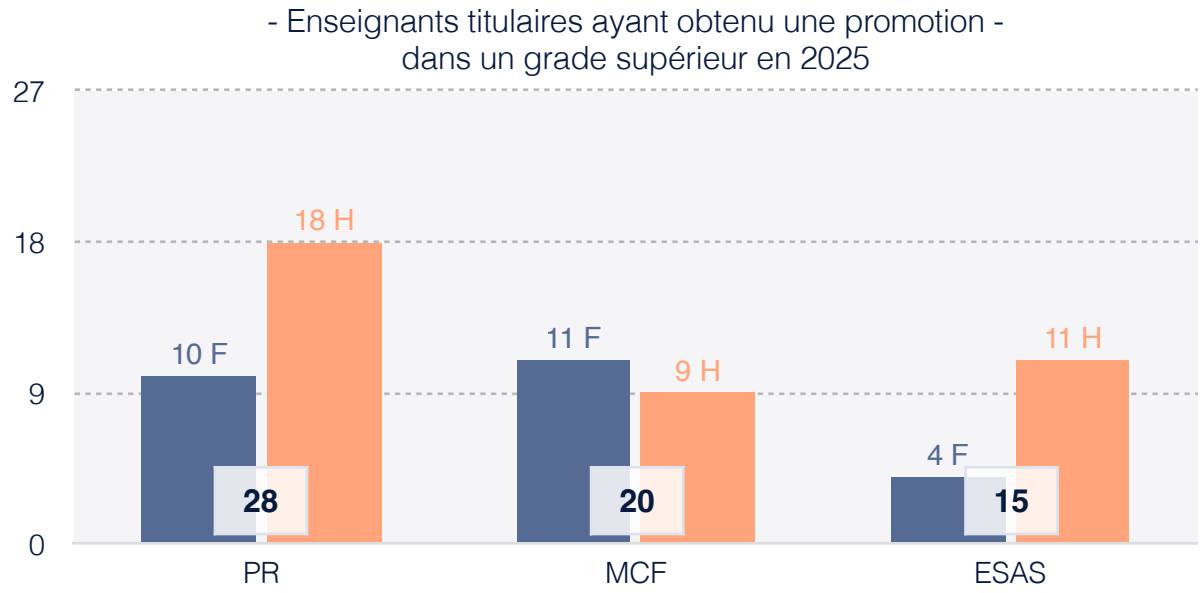
Promotions des personnels enseignants titulaires dans un grade supérieur réparties par corps et ventilées par sexe au cours des 3 dernières années

Corps promu dans un grade supérieur	2023			2024			2025							
							Promouvables		Candidats		Promus			
	F	H	Total 2023	F	H	Total 2024	F	H	F	H	F	H	Total 2025	Part des femmes (en %)	Part du corps promu / total promu (en %)
Professeurs des universités	6	19	**25**	6	14	**20**	67	123	21	43	10	18	**28**	35,71 %	44,44 %
Maîtres de conférences	13	13	**26**	12	10	**22**	81	93	26	34	11	9	**20**	55 %	31,75 %
Enseignants-chercheurs	19	32	**51**	18	24	**42**	148	216	47	77	21	27	**48**	43,75 %	76,19 %
ESAS	14	12	**26**	8	10	**18**	nc	nc	nc	nc	4	11	**15**	26,67 %	23,81 %
Sous-total	**33**	**44**		**26**	**34**						**25**	**38**			
Total général	**77**			**60**							**63**			39,68 %	

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 2025, le contingent de promotions possibles attribué par le ministère est de 6 promotions pour la hors-classe des maîtres de conférences et de 3 pour l'échelon exceptionnel des maîtres de conférences. S'agissant des professeurs des universités, ce contingent est de 8 promotions pour la première classe, 4 promotions pour le premier échelon de la classe exceptionnelle, et 3 promotions pour le deuxième échelon de la classe exceptionnelle.
En ce qui concerne la procédure spécifique, les maîtres de conférences et les professeurs des universités remplissant les conditions fixées aux articles 40-1, 56 et 57 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié, pour accéder au grade supérieur et exerçant l'une des fonctions énumérées par l'arrêté du 31 octobre 2001 modifié, expriment leur choix en retournant une fiche de candidature dûment complétée, dans un délai d'un mois à compter de la date de publication du calendrier des opérations de la procédure spécifique d'avancement de grade sur le portail GALAXIE. Il est prévu (article 7-1 du décret précité) que l'enseignant-chercheur promouvable, candidat à une

promotion de grade, établisse un dossier de candidature.
Depuis le 1er septembre 2017, les ESAS peuvent bénéficier d'une promotion dans le troisième grade, dénommé "classe exceptionnelle".

En 2025, au sein de l'université, les promotions des enseignants-chercheurs dans un grade ou échelon supérieur sont au nombre de 48. 58,33 % de ces promotions concernent des professeurs des universités et 41,67 % des maîtres de conférences.
Les hommes représentent 64,29 % des promus dans un grade ou échelon supérieur chez les PR et 45 % chez les MCF.
Chez les enseignants titulaires, 39,68 % 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	2023 F	2023 H	2023 Total 2023	2024 F	2024 H	2024 Total 2024	2025 F	2025 H	2025 Total 2025	Part des femmes (en %)	Part du corps promu / total (en %)
Maîtres de conférences promus PR	4	4	**8**	1	1	**2**	7	2	**9**	77,78 %	100 %
Enseignants-chercheurs promus	4	4	**8**	1	1	**2**	**7**	**2**	**9**	77,78 %	100 %
Enseignants du 2d degré promus MCF	-	-	**0**	-	-	**0**	-	-	**0**	-	-
Professeurs certifiés promus agrégés	1	-	**1**	-	-	**0**	-	-	**0**	-	-
ESAS promus	1	0	**1**	0	0	**0**	0	0	**0**	-	-
Sous-total	**5**	**4**		**1**	**1**		**7**	**2**			
Total général	**9**			**2**			**9**			77,78 %	

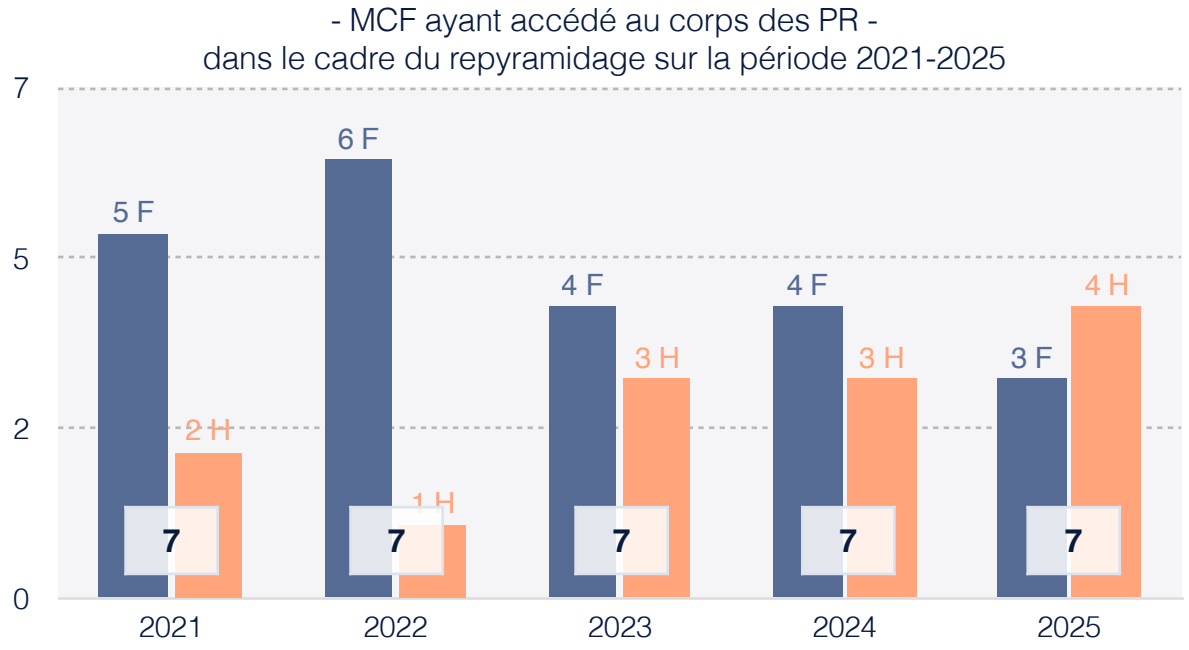
Il s'agit des endo-recrutements, c'est-à-dire, des réussites aux concours de professeurs des universités et maîtres de conférences publiés par l'université de Rouen Normandie ou de réussites par voie de liste d'aptitude.

En 2025, au sein de l'université, 9 maîtres de conférences (2 hommes et 7 femmes) réussissent un concours de professeur des universités.
Par ailleurs, aucun ESAS n'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 4 mars 2025 fixe le nombre de promotions PR attribuables à l'université de Rouen Normandie comme suit :
- 7 possibilités au titre de l'année 2025.

Au titre de l'année 2025, 7 promotions sont attribuées à 3 femmes et 4 hommes.
Sur la période 2021-2025, 35 promotions sont attribuées à 22 femmes et 13 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	2023 F	2023 H	2023 Total 2022	2024 F	2024 H	2024 Total 2024	2025 F	2025 H	2025 Total 2025	Part des femmes (en %)	Part de la catégorie promue / total (en %)
BIATSS A	4	3	**7**	5	3	**8**	1	3	**4**	25 %	11,43 %
BIATSS B	7	3	**10**	6	5	**11**	10	2	**12**	83,33 %	34,29 %
BIATSS C	20	7	**27**	20 *	4	**24**	14	5	**19**	73,68 %	54,29 %
Sous-total	**31**	**13**		**31**	**12**		**25**	**10**			
Total général	**44**			**43**			**35**			71,43 %	

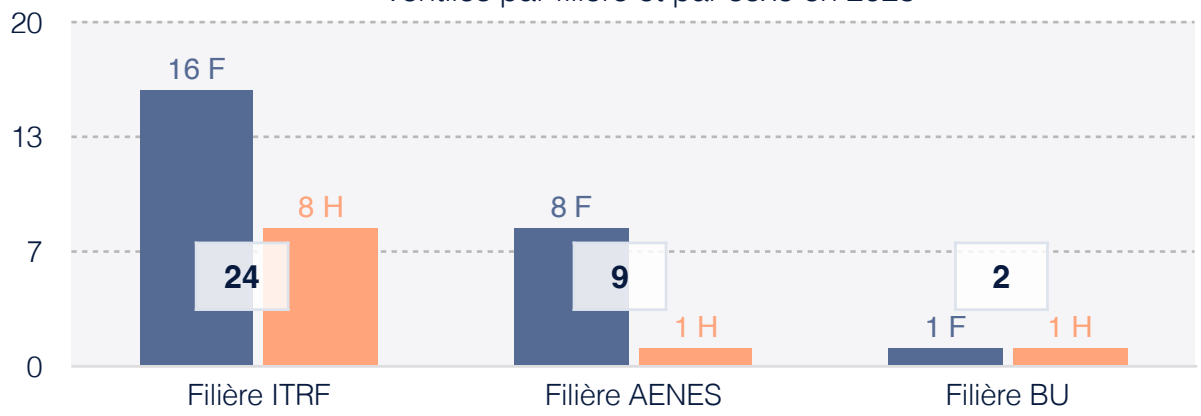
* dont un agent en détachement sortant

Promotions des personnels BIATSS titulaires par voie de tableau d'avancement réparties par catégorie statutaire et ventilées par filière et par sexe en 2025

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	34	34	17	17	1	2	1	3	1	2	-	-
BIATSS B	31	27	22	12	8	2	13	2	7	2	2	-
BIATSS C	25	19	17	5	7	4	37	2	27	2	6	1
Sous-total	**90**	**80**	**56**	**34**	**16**	**8**	**51**	**7**	**35**	**6**	**8**	**1**
Total général	**170**		**90**		**24**		**58**		**41**		**9**	

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	1	2	1	2	-	1	**36**	**39**	**19**	**21**	**1**	**3**
BIATSS B	-	3	-	1	-	-	**44**	**32**	**29**	**15**	**10**	**2**
BIATSS C	10	1	7	1	1	-	**72**	**22**	**51**	**8**	**14**	**5**
Sous-total	**11**	**6**	**8**	**4**	**1**	**1**	**152**	**93**	**99**	**44**	**25**	**10**
Total général	**17**		**12**		**2**		**245**		**143**		**35**	

- Personnels BIATSS promus par tableau d'avancement -
ventilés par filière et par sexe en 2025



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 2023			Promus 2024			Promouvables 2025			Promus 2025				
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Part du corps d'accès / total (en %)
Ingénieurs de recherche	-	-	**0**	-	-	**0**	41	45	**86**	1	-	**1**	100 %	12,50 %
Ingénieurs d'études	1	1	**2**	2	-	**2**	7	11	**18**	-	1	**1**	0 %	12,50 %
Conservateurs généraux	-	-	**0**	1	-	**1**	3	1	**4**	-	-	**0**	-	-
Conservateurs	-	-	**0**	1	-	**1**	3	1	**4**	-	-	**0**	-	-
Attachés d'administration de l'État	-	1	**1**	1	-	**1**	31	4	**35**	1	-	**1**	100 %	12,50 %
Bibliothécaires	-	-	**0**	-	-	**0**	7	5	**12**	-	-	**0**	-	-
Assistants ingénieurs	-	2	**2**	1	-	**1**	54	39	**93**	1	-	**1**	100 %	12,50 %
BIATSS A	1	4	**5**	6	0	**6**	146	106	**252**	3	1	**4**	75 %	50 %
Techniciens	2	1	**3**	1	2	**3**	55	33	**88**	1	2	**3**	33,33 %	37,50 %
Bibliothécaires assistants spécialisés	-	-	**0**	-	-	**0**	15	6	**21**	-	-	**0**	-	-
Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	2	-	**2**	2	-	**2**	66	3	**69**	1	-	**1**	100 %	12,50 %
BIATSS B	4	1	**5**	3	2	**5**	136	42	**178**	2	2	**4**	50 %	50 %
Sous-total	**5**	**5**		**9**	**2**		**282**	**148**		**5**	**3**			
Total général	**10**			**11**			**430**			**8**			62,50 %	

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 2025, sur les 35 agents BIATSS promus dans un grade supérieur au sein de l'université, 11,43 % appartiennent à la catégorie A (4 promus sur 14 proposés), 34,29 % à la catégorie B (12 promus sur 16 proposés) et 54,29 % à la catégorie C (19 promus sur 24 proposés) alors que les catégories A, B et C représentent sur l'ensemble des effectifs physiques BIATSS titulaires respectivement 37,10 %, 35,90 % et 26,99 %.
Sur ces 35 agents BIATSS promus, 9 agents appartiennent à la filière de l'AENES (2 en catégorie B et 7 en catégorie C), 24 à la filière des ITRF (3 en catégorie A, 10 en catégorie B et 11 en catégorie C), et 2 à la filière des bibliothèques (1 en catégorie A et 1 en catégorie C).
En outre, 8 personnels BIATSS accèdent au corps supérieur par voie de liste d'aptitude de droit commun : 4 agents sont promus dans un corps de catégorie A et 4 agents dans un corps de catégorie B. 62,50 % de ces personnels sont des femmes.

Plan de repyramidage : promotions des personnels BIATSS titulaires par voie de liste d'aptitude exceptionnelle (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 2025			Promus 2025					Rappel Total 2024
	F	H	Total	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Part du corps d'accès / total (en %)	
Ingénieurs d'études	8	10	**18**	1	1	**2**	50 %	14,29 %	1
Assistants ingénieurs	57	44	**101**	3	2	**5**	60 %	35,71 %	4
BIATSS A	65	54	**119**	4	3	**7**	57,14 %	50 %	**6 ***
Techniciens	36	18	**54**	3	4	**7**	42,86 %	50 %	12
BIATSS B	36	18	**54**	3	4	**7**	42,86 %	50 %	**12**
Sous-total	**101**	**72**		**7**	**7**				**18 ***
Total général	**173**			**14**			50 %		

* dont une promotion par voie de liste d'aptitude exceptionnelle dans le corps des IGR

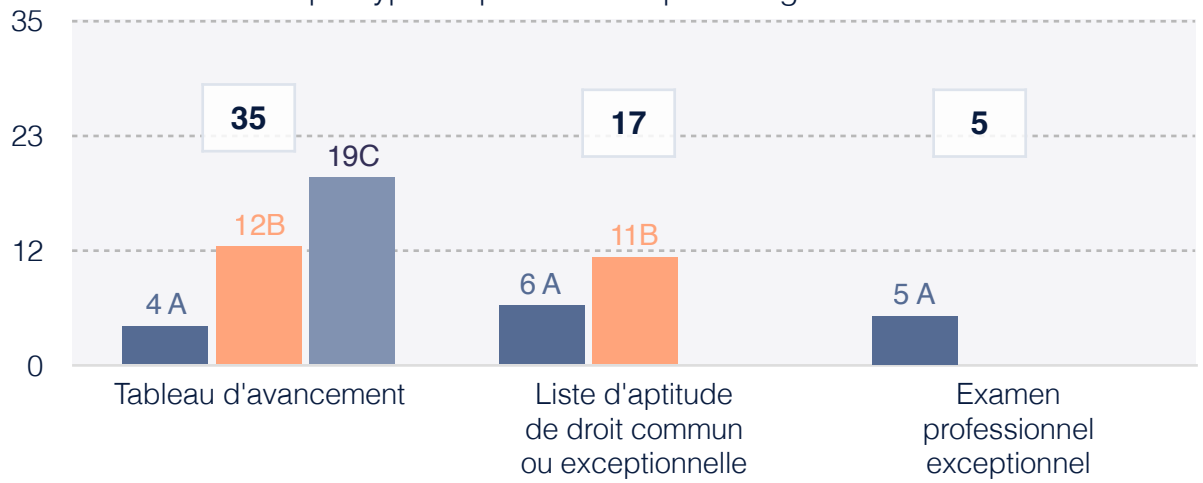
Dans le cadre de la loi de programmation de la recherche, le décret n° 2022-703 du 26 avril 2022 crée, pour les personnels de la filière ITRF, une voie temporaire d'accès au corps supérieur.
Ainsi, au niveau national, 4 650 emplois concourant au développement de la recherche ou aux fonctions d'appui 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 2025, un contingent de 5 promotions dans le corps des ASI est attribué à l'établissement. 5 techniciens (3 femmes et 2 hommes) 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 9 personnels BIATSS d'accéder au corps supérieur : 2 agents sont promus dans un corps de catégorie A (IGE) et 7 agents dans un corps de catégorie B (TCH).
50 % des 14 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 2025, on dénombre 57 promotions par voie de tableau d'avancement, de liste d'aptitude (de droit commun ou exceptionnelle) ou d'examen professionnel exceptionnel.

- Personnels BIATSS promus -
ventilés par type de promotion et par catégorie statutaire en 2025



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 2025, 56 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 56 postes, 16 relèvent de la catégorie A, 16 de la catégorie B et 24 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 prof. / total (en %)	Rappel Total 2024
	A	B	C	A	B	C	A	B	C			
Administration / gestion de la scolarité	2	1	-	1	3	14	-	-	3	**24**	42,86 %	**12**
Affaires juridiques	1	-	-	-	-	-	-	-	-	**1**	1,79 %	**2**
Appui à la recherche	-	-	-	-	4	1	-	-	-	**5**	8,93 %	**1**
Communication, édition et TICE	-	-	-	1	1	-	-	-	-	**2**	3,57 %	**2**
Gestion budgétaire, financière et comptable	1	1	-	-	-	-	-	-	-	**2**	3,57 %	**1**
Management et pilotage	1	-	-	2	-	-	1	-	-	**4**	7,14 %	**5**
Orientation, insertion professionnelle, FTLV, vie étudiante	1	1	-	-	-	-	-	-	-	**2**	3,57 %	**2**
Patrimoine, logistique immobilière, prévention, restauration	-	-	1	-	-	2	-	-	-	**3**	5,36 %	**5**
Ressources humaines	2	2	3	-	-	-	-	-	-	**7**	12,50 %	**3**
Systèmes d'information	-	-	-	3	3	-	-	-	-	**6**	10,71 %	**2**
Sous-total	**8**	**5**	**4**	**7**	**11**	**17**	**1**	**0**	**3**	**56**		**35**
Total général	**17**			**35**			**4**					

24 postes, soit 42,86 % des postes BIATSS proposés “au fil de l’eau”, relèvent de la famille professionnelle ‘Administration / gestion de la scolarité’.

74,07 % des 27 candidats formulant une demande de mouvement sont des femmes.

14 agents de l’université (3 de catégorie A, 4 de catégorie B et 7 de catégorie C) obtiennent une nouvelle affectation dans le cadre de ce mouvement.

Agents ayant obtenu un mouvement en 2025 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 2024
	F	H	F	H	F	H				
Affaires générales	2	-	1	1	4	-	**8**	87,50 %	57,14 %	**2**
Composantes	1	-	1	1	3	-	**6**	83 %	42,86 %	**6**
Services communs	-	-	-	-	-	-	**0**	-	-	**0**
Sous-total	**3**	**0**	**2**	**2**	**7**	**0**	**14**	85,71 %		**8**
Total général	**3**		**4**		**7**					

Les 14 agents obtenant un mouvement sont issus pour 57,14 % des affaires générales et pour 42,86 % des composantes. 85,71 % d’entre eux sont des femmes, 50 % relèvent de la catégorie C.

- Mouvements obtenus par catégorie statutaire et par sexe -



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 (mars-avril) 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 2025, aucun enseignant ne change de fonctions dans le cadre du mouvement interne des enseignants ou enseignants-chercheurs (rappel 2024 : aucun changement de fonctions dans le cadre du mouvement interne).

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

Agents accompagnés par le conseiller mobilité carrière en 2025 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 2024
	F	H	F	H	F	H				
Personnels titulaires	5	5	7	3	8	1	**29**	68,97 %	67,44 %	**30**
Personnels contractuels	4	-	-	2	7	1	**14**	78,57 %	32,56 %	**11**
Sous-total	**9**	**5**	**7**	**5**	**15**	**2**	**43**	72,09 %		**41**
Total général	**14**		**12**		**17**					

Depuis le 1er avril 2021, un conseiller mobilité carrière (CMC), rattaché à la direction des ressources humaines, accompagne 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 2025, 43 agents ont été reçus pour un accompagnement par le conseiller mobilité carrière de l'établissement. Parmi ces agents, 67,44% sont des personnels titulaires, 32,56 % relèvent de la catégorie A et 72,09 % 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 A F	A H	B F	B H	C F	C H	Titulaires enseignants F	Titulaires enseignants H	Total	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2024
Applications de gestion	10	3	16	3	22	4	-	1	**59**	81,36 %	**111**
Prévention des risques	57	39	53	25	25	15	33	42	**289**	58,13 %	**324**
Environnement professionnel	34	14	53	7	22	13	70	68	**281**	63,70 %	**342**
DDRS	4	3	4	-	1	-	9	4	**25**	72 %	**29**
Bureautique / TIC	42	40	47	12	16	7	7	3	**174**	64,37 %	**105**
Préparation aux concours	6	1	22	6	22	1	-	-	**58**	86,21 %	**76**
Management	20	19	3	-	-	1	1	2	**46**	52,17 %	**69**
Langues étrangères	12	2	14	3	2	1	10	31	**75**	50,67 %	**22**
Sous-total	**185**	**121**	**212**	**56**	**110**	**42**	**130**	**151**	**1 007**	63,26 %	**1 078**
Total général	**306**		**268**		**152**		**281**				

Domaine de formation	Contractuels BIATSS A F	A H	B F	B H	C F	C H	Apprentis F	Apprentis H	Contr. ens. F	Contr. ens. H	Total	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2024
Applications de gestion	9	5	14	2	50	6	-	-	-	-	**86**	84,88 %	**93**
Prévention des risques	14	9	8	12	17	11	-	-	38	17	**126**	61,11 %	**121**
Environnement professionnel	34	13	14	4	35	5	1	1	5	6	**118**	75,42 %	**201**
DDRS	5	-	1	-	-	-	-	-	-	1	**7**	85,71 %	**3**
Bureautique / TIC	6	10	8	6	10	9	-	-	3	-	**52**	51,92 %	**76**
Préparation aux concours	25	10	38	9	47	14	-	-	-	-	**143**	76,92 %	**133**
Management	7	11	2	-	-	-	-	-	-	-	**20**	45 %	**30**
Langues étrangères	18	3	2	2	2	1	-	-	1	2	**31**	74,19 %	**16**
Sous-total	**118**	**61**	**87**	**35**	**161**	**46**	**1**	**1**	**47**	**26**	**583**	70,84 %	**673**
Total général	**179**		**122**		**207**		**2**		**73**				

*Stagiaire : agent comptabilisé autant de fois qu'il suit une formation

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

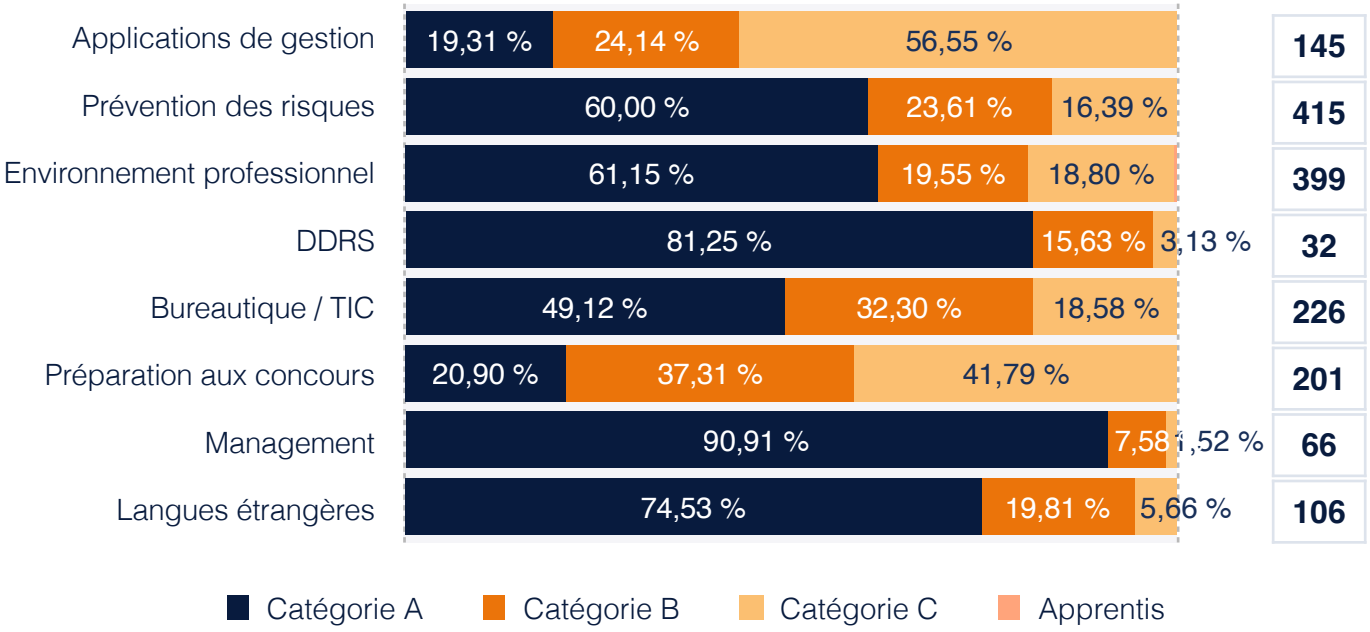
Titulaires BIATSS A F	A H	B F	B H	C F	C H	Titulaires ens. F	Titulaires ens. H	Contractuels BIATSS F	Contractuels BIATSS H	Contractuels ens. F	Contractuels ens. H	Total	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2024
91	69	103	36	52	20	102	98	172	81	38	20	**882**	58,96 %	**848**
160		**139**		**72**		**200**		**253**		**58**				

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		INSA		INSERM		Autres		Total	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2024
F	H	F	H	F	H	F	H			
3	9	-	-	4	3	5	4	28	42,86 %	35
12		0		7		9				

*Agent : agent comptabilisé une seule fois, inscrit au moins à une session de formation

- Stagiaires de l'université répartis par domaine de formation - et ventilés par catégorie statutaire en 2025



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.

Depuis 2024, l'université de Rouen Normandie s'est dotée du logiciel "EMC2 Mes formations" destiné à assurer la gestion des formations de ses agents. Ce nouvel outil permet notamment à la DRH de gérer de façon dématérialisée le catalogue de formations ainsi que l'envoi des convocations et attestations (de présence et de formation).
Au cours de l'année 2025, les 1 590 stages de formation dispensés aux personnels de l'université le sont aux personnels titulaires pour 1 007 stages (pour 72,10 % aux personnels BIATSS et pour 27,90 % aux personnels enseignants) et aux personnels contractuels pour 583 stages (pour 35,51 % à des agents relevant de la catégorie C).

882 agents sont formés dans le cadre des plans de formation ; 64,74 % sont des titulaires, 63,27 % sont des femmes. 30,16 % des personnels suivent au moins une formation en 2025.

Le budget de la formation permanente s'élève à 342 957,60 euros de fonctionnement et 23 403 euros de masse salariale.
On constate un fort taux de formation dans les domaines de la prévention des risques (26,10 %), l'environnement professionnel (25,09 %), et la bureautique / TIC (14,21 %).

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 2025, 117 formations à titre individuel sont accordées à des personnels, soit une dépense de 131 112,14 euros.

À compter du 1er septembre 2025, 35 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 15 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 2025, 15 formations proposées dans le cadre de l'offre commune de formations transverses de la Normandie sont suivies par 24 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 2024
BIATSS	1	-	**1**	100 %	50 %	**1**
Enseignant	1	-	**1**	100 %	50 %	**0**
Total général	**2**	**0**	**2**	100 %		**1**

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 2025, deux agents féminins obtiennent un congé de formation professionnelle : un agent BIATSS à hauteur de 9,5 mois et une enseignante à hauteur de 2 mois.

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 2024
	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	-	-	**0**	**1**	-	3	-	-	**0**	**3**	**4**	0 %	18,18 %	**10**
MCF	1	3	-	-	**1**	**3**	8	6	-	-	**8**	**6**	**18**	50 %	81,82 %	**9**
Sous-total	1	4	0	0	**1**	**4**	8	9	0	0	**8**	**9**				
Total général	5		0		**5**		17		0		**17**		**22**	40,91 %		**19**

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 2025, 22 personnels enseignants, dont 9 femmes (40,97 %), 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 1er et 2d 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 2025, deux demandes de congé pour projet pédagogique sont formulées. Aucun dossier n'est retenu.

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 avoir 2 années de services effectifs, ne pas avoir bénéficié d'un bilan de compétences au cours des 5 dernières années (ou 3 dernières pour le public prioritaire) et envisager une évolution fonctionnelle ou géographique de sa carrière.
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. Le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 permet une majoration de la durée de ce congé (72 heures au lieu de 24 heures) pour le public prioritaire.

Au cours de l'année 2025, 4 bilans de compétences sont réalisés.

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 2025, 1 bilan professionnel est réalisé et 3 sont en cours de réalisation.

Le compte personnel de formation

Type de personnel	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Part du type de personnel / total (en %)	Rappel Total 2024
BIATSS catégorie A	2	-	**2**	100 %	40 %	**3**
BIATSS catégorie B	-	-	**0**	-	-	**0**
BIATSS catégorie C	1	-	**1**	100 %	20 %	**1**
Enseignant	1	1	**2**	50 %	40 %	**2**
Total général	**4**	**1**	**5**	80 %		**6**

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 2025, 4 agents féminins (une enseignante, 2 agents BIATSS de catégorie A et un agent BIATSS de catégorie C) et un enseignant mobilisent leur CPF pour un coût total de 6 065 euros.

3. RÉMUNÉRATIONS

La masse salariale

Répartition de la masse salariale par nature de dépenses en M€ au cours de l'année 2025

Rémunérations principales	Rémunérations accessoires	Primes et indemnités	Cotisations et contributions sociales	Prestations sociales	Total	Rappel Total 2024
104,71	10,50	13,96	87,95	1,05	**218,16**	**206,26**

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 2023*		INM moyen 2024*		INM moyen 2025		Taux d'évolution 2024-2025
	F	H	F	H	F	H	
BIATSS	460,6	496,7	470,5	507,2	474,7	510,4	**0,90 %**
	473,5		483,7		488,1		
Enseignants	847,5	918,3	856,2	924,7	857,3	925	**0,05 %**
	889,5		896,5		896,9		
Total université	**724,1**		**732,4**		**734,2**		**0,25 %**

* Données 2023 et 2024 actualisées par rapport au RSU 2024 avec les changements d'échelon à effet rétroactif sur 2023 et/ou 2024

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 2025)

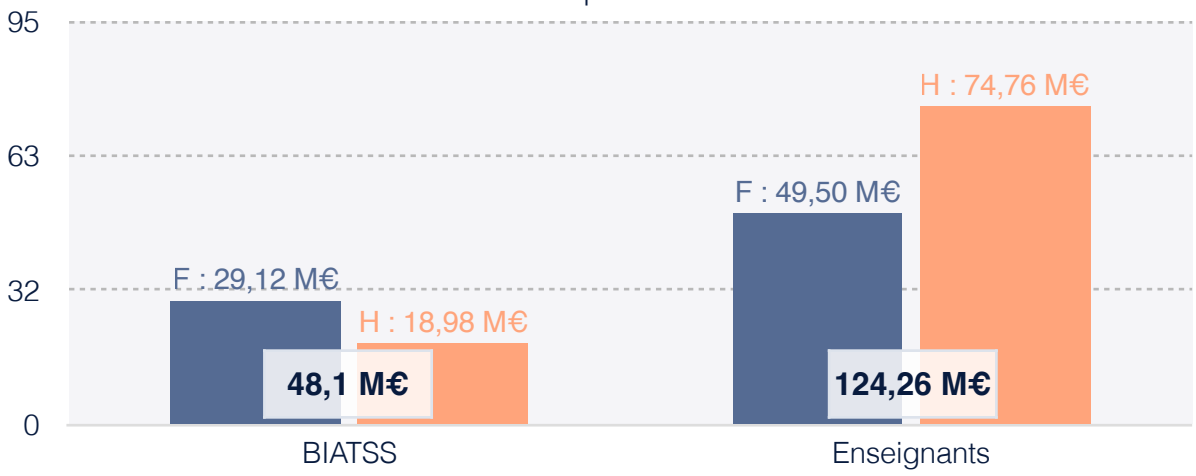
Catégorie de personnel	351 410		411 470		471 530		531 590		591 650		651 710	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
BIATSS	180	79	140	73	35	36	45	30	23	18	13	10
Enseignants	-	-	4	2	8	6	34	27	38	36	22	29
Sous-total	**180**	**79**	**144**	**75**	**43**	**42**	**79**	**57**	**61**	**54**	**35**	**39**
Total université	**259**		**219**		**85**		**136**		**115**		**74**	

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	9	13	9	4	3	6	2	-	3	3	3	2
Enseignants	60	62	31	57	90	128	29	26	53	63	89	203
Sous-total	**69**	**75**	**40**	**61**	**93**	**134**	**31**	**26**	**56**	**66**	**92**	**205**
Total université	**144**		**101**		**227**		**57**		**122**		**297**	

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

Catégorie de personnel	Masse salariale 2023 en M€ F	Masse salariale 2023 en M€ H	Masse salariale 2024 en M€ F	Masse salariale 2024 en M€ H	Masse salariale 2025 en M€ F	Masse salariale 2025 en M€ H	Taux d'évolution 2024-2025
BIATSS	27,42	16,54	27,90	17,16	29,12	18,98	6,75 %
	43,96		45,06		48,10		
Enseignants	44,72	70,51	47,22	72,65	49,50	74,76	3,66 %
	115,23		119,87		124,26		
Sous-total	**72,14**	**87,05**	**75,12**	**89,80**	**78,61**	**93,74**	**4,50 %**
Total université	**159,19**		**164,93**		**172,36**		

- Masse salariale des personnels titulaires en M€ répartie par catégorie de personnel -
et ventilée par sexe en 2025



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

En 2025, elle représente 79 % de l'ensemble de la masse salariale de l'établissement.
En 2025, le taux de glissement vieillesse technicité (GVT) solde est de 0,25 % (calcul réalisé sur la base des agents titulaires).
Le taux de GVT intègre, au vu de la méthode de calcul utilisée (méthode convenue entre la Conférence des présidents d'université (ancienne dénomination de France Universités) et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche), les impacts liés à la mise en œuvre du PPCR (principe de modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations qui se traduit notamment par un rééquilibrage progressif de la rémunération indiciaire des fonctionnaires).

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 RIFSEEP, la modulation "assistant de prévention" a été décidée. Elle vise à reconnaitre 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 2025 par catégorie statutaire (valeur tronquée à l'euro)

Catégorie fonction publique	Nombre de bénéficiaires F	H	Total	Montant brut global en euros	Part de la catégorie / total (en %)	Rappel Total 2024
Catégorie A	154	143	**297**	3 700 422 €	54,29 %	**3 112 594 €** 275
Catégorie B	202	98	**300**	2 030 800 €	29,80 %	**1 810 791 €** 285
Catégorie C	194	71	**265**	1 084 542 €	15,91 %	**1 195 526 €** 281
Total général	**550**	**312**	**862**	**6 815 763 €**		**6 118 910 €** 841

Pour l'année 2025, 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 6 815 763 euros.

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 2025 par catégorie statutaire (valeur tronquée à l'euro)

Catégorie fonction publique	Montant brut global en euros	Nombre de bénéficiaires F	H	Total	Part de la catégorie / total (en %)	Rappel Total 2024
Catégorie A	86 330 €	41	30	**71**	69,70 %	**85 717 €** 69 bénéficiaires
Catégorie B	29 491 €	38	10	**48**	23,81 %	**33 625 €** 53 bénéficiaires
Catégorie C	8 033 €	10	3	**13**	6,49 %	**9 458 €** 16 bénéficiaires
Total général	**123 855 €**	**89**	**43**	**132**		**128 802 €** 138 bénéficiaires

Pour l'année 2025, le montant brut global de NBI versé aux agents BIATSS par l'université de Rouen Normandie est de 123 855 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.

Répartition du montant brut global de primes versé en 2025 par type de prime
(valeur tronquée à l'euro)

Type de primes	Montant brut global en euros	Nombre de bénéficiaires F	H	Total	Part de la prime / total (en %)	Rappel Total 2024
RIPEC - composante statutaire (C1) et PRES	3 392 159 €	316	435	**751**	56,72 %	**2 958 517 €** 744 bénéficiaires
RIPEC - composante fonctionnelle (C2)	165 628 €	6	12	**18**	2,77 %	**188 323 €** 22 bénéficiaires
RIPEC - composante individuelle (C3) et PEDR	1 315 173 €	160	221	**381**	21,99 %	**1 192 049 €** 293 bénéficiaires
Prime de charge administrative (ESAS) et PRP	24 252 €	2	2	**4**	0,41 %	**22 725 €** 4 bénéficiaires
Prime d'enseignement supérieur (PES)	803 355 €	114	127	**241**	13,43 %	**915 967 €** 252 bénéficiaires
PRES - Prime de recherche et d'enseignement supérieur pour les ATER	81 253 €	39	35	**74**	1,36 %	**69 338 €** 67 bénéficiaires
PESR - Prime d'enseignement supérieur et de recherche pour les hospitalo-universitaires	166 880 €	26	74	**100**	2,79 %	**136 640 €** 102 bénéficiaires
Prime au brevet d'invention	9 075 €	1	8	**9**	0,15 %	**8 103 €** 8 bénéficiaires
Indemnité de CNU	22 922 €	23	18	**41**	0,38 %	**26 223 €** 36 bénéficiaires
Total général	**5 980 702 €**					**5 517 887 €**

Pour l'année 2025, le montant brut global de primes versé par l'établissement aux enseignants et enseignants-chercheurs est de 5 980 702 euros.

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	2023	2024	2025
BIATSS A (dont CDI)	7	3	6
BIATSS B (dont CDI)	5	5	8
BIATSS C (dont CDI)	6	8	12
BIATSS	**18**	**16**	**26**
PR et PUPH	9	15	11
MCF et MCPH	10	14	10
ESAS	12	8	4
Enseignants	**31**	**37**	**25**
Total général	**49**	**53**	**51**

Départs en retraite des personnels titulaires et en CDI répartis par catégorie de personnel et ventilés par sexe en 2025, rapportés aux effectifs en activité

Catégorie de personnel	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Part de la catégorie / total (en %)	Effectifs titulaires en activité	Ratio : départs en retraite / effectifs titulaires et CDI (en %)
BIATSS A (dont 1 CDI)	4	2	**6**	66,67 %	11,76 %	318	1,89 %
BIATSS B (dont 1 CDI)	8	-	**8**	100 %	15,69 %	284	2,82 %
BIATSS C (dont 1 CDI)	12	-	**12**	100 %	23,53 %	233	5,15 %
BIATSS	24	2	**26**	92,31 %	50,98 %	835	3,11 %
PR et PUPH	1	10	**11**	9,09 %	21,57 %	350	3,14 %
MCF et MCPH	6	4	**10**	60 %	19,61 %	513	1,95 %
ESAS	2	2	**4**	50 %	7,84 %	235	1,70 %
Enseignants	9	16	**25**	36 %	49,02 %	1 098	2,28 %
Total général	**33**	**18**	**51**	64,71 %		1 933	2,64 %

51 personnels (50,98 % de BIATSS et 49,02 % d'enseignants) font valoir leurs droits à la retraite en 2025 (incidence financière : 417 345,97 € euros mensuels).
Les femmes représentent 64,71 % des départs en retraite.

Âge moyen des personnels titulaires et en CDI partant en retraite en 2025 par catégorie de personnel

Catégorie de personnel	Âge moyen décimal	Âge moyen (en années et mois)	Rappel Âge moyen décimal 2024
BIATSS A	63,74	63 ans et 8 mois	64,92
BIATSS B	63,11	63 ans et 1 mois	65,15
BIATSS C	63,91	63 ans et 10 mois	63,10
BIATSS A CDI	66,59	66 ans et 7 mois	-
BIATSS B CDI	61,14	61 ans et 1 mois	-
BIATSS C CDI	63,34	63 ans et 4 mois	-
BIATSS	**63,64**	**63 ans et 7 mois**	**64,08**
PR et PUPH	66,37	66 ans et 4 mois	65,50
MCF et MCPH	66,44	66 ans et 5 mois	66,31
Enseignants 1er et 2d degrés	63,25	63 ans et 3 mois	63,73
Enseignants	**64,81**	**64 ans et 9 mois**	**65,42**
Personnels URN	**64,75**	**64 ans et 9 mois**	**65,02**

En 2025, l'âge moyen de départ à la retraite est de 64 ans et 9 mois pour l'ensemble des personnels (3 mois de moins qu'en 2024), 63 ans et 7 mois pour les BIATSS (5 mois de moins qu'en 2024) et 64 ans et 9 mois pour les enseignants (8 mois de moins qu'en 2024).

Personnels titulaires et en CDI atteignant l'âge calculé de départ à la retraite entre 2026 et 2029

Catégorie de personnel	Âge calculé de départ à la retraite *	2026	2027	2028	2029
BIATSS A	63,7	1	5	3	8
BIATSS B	64,1	2	2	9	8
BIATSS C	63,5	3	10	11	6
CDI	63,6	1	5	2	5
BIATSS		**7**	**22**	**25**	**27**
PR et PUPH	65,8	9	12	11	13
MCF et MCPH	66,2	7	4	5	12
Enseignants 1er et 2d degrés	64,4	2	6	6	12
Enseignants		**18**	**22**	**22**	**37**
Personnels URN		**25**	**44**	**47**	**64**

* 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 ou le corps des enseignants. Il s'agit d'appliquer ces hypothèses de départ sur la population recensée au 31/12/2025.

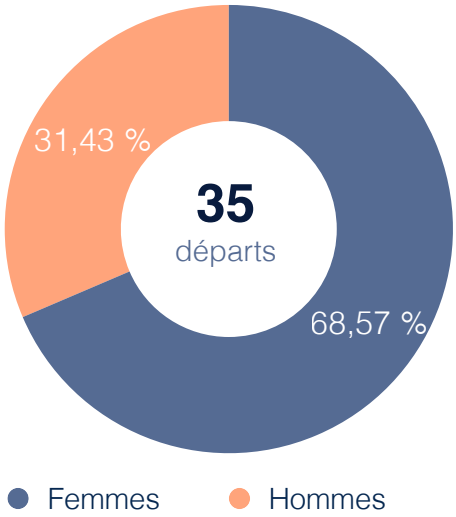
Les autres départs

Personnels titulaires ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année 2025 répartis par motif de départ et ventilés par catégorie de personnel et par sexe

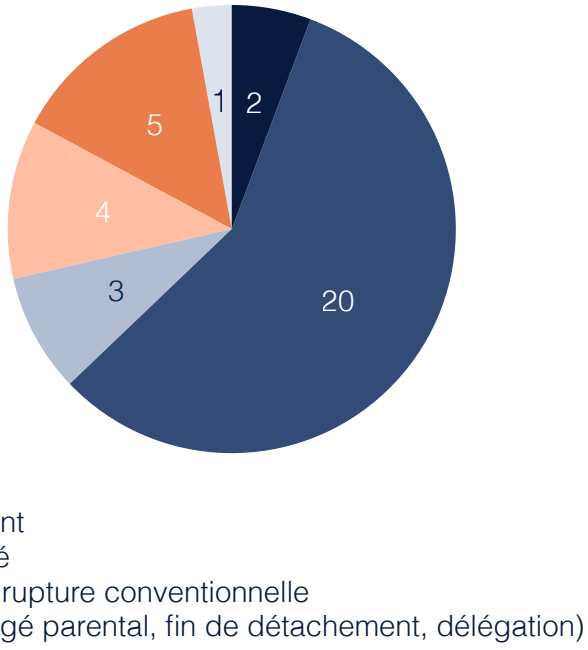
Motif de départ	BIATSS F	BIATSS H	Enseignants F	Enseignants H	Total	Part des femmes (en %)	Part du motif de départ sur le total (en %)	Rappel Total 2024
Décès	-	-	2	-	**2**	100 %	5,71 %	3
Délégation	-	-	-	1	**1**	0 %	2,86 %	0
Démission	-	2	-	1	**3**	0 %	8,57 %	4
Départ en congé parental	-	-	-	-	**0**	-	-	1
Détachement	3	-	-	-	**3**	100 %	8,57 %	10
Disponibilité	2	2	-	-	**4**	50 %	11,43 %	4
Fin de détachement	-	-	-	-	**0**	-	-	0
Mutation	5	1	7	3	**16**	75 %	45,71 %	22
Mutation suite à détachement	4	-	-	-	**4**	100 %	11,43 %	0
Rupture conventionnelle	-	-	1	1	**2**	50 %	5,71 %	2
Sous-total	**14**	**5**	**10**	**6**	**35**	68,57 %		**46**
Total général	**19**		**16**					

En 2025, parmi les 35 départs d'agents titulaires, 57,14 % correspondent à des mutations, 68,57 % concernent des femmes et 54,28 % des personnels BIATSS.

- Répartition des départs - des personnels titulaires par sexe



- Répartition des départs - des personnels titulaires par motif



03

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 2023 et 2025

Type d'abonnement	2023	2024	2025
PDE 365 j	252	122	186
PDE 365 j demi-tarif	53	40	50
PDE 31 j	78	59	106
PDE 31 j demi tarif	10	6	13
Total	**393**	**227**	**355**

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 2025, 355 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 2025 (valeur tronquée à l'euro)

Catégorie de personnel	Titulaires			Contractuels			Total général			Rappel Total 2024
	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	167	63 352 €	379 €	163	42 424 €	260 €	**330**	**105 776 €**	**321 €**	**97 883 €** 320 agents
Enseignants	247	129 916 €	526 €	178	47 502 €	267 €	**425**	**177 418 €**	**417 €**	**155 445 €** 374 agents
Total général	**414**	**193 268 €**	**467 €**	**341**	**89 926 €**	**264 €**	**755**	**283 195 €**	**375 €**	**253 328 €** 694 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 2025, 755 personnels de l'université (425 enseignants et 330 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 283 195 euros (soit un montant moyen brut annuel par agent de 375 €).

Nombre d'agents bénéficiant du forfait mobilités durables au titre de l'année 2025 et montant annuel brut total versé en 2026 (valeur tronquée à l'euro)

Catégorie de personnel	Titulaires		Contractuels		Total général		Rappel Total 2024
	Nombre d'agents	Montant annuel brut total	Nombre d'agents	Montant annuel brut total	Nombre d'agents	Montant annuel brut total	
BIATSS	83	23 100 €	26	7 000 €	**109**	**30 100 €**	**27 500 €** 102 agents
Enseignants	91	24 800 €	23	6 300 €	**114**	**31 100 €**	**27 400 €** 107 agents
Total général	**174**	**47 900 €**	**49**	**13 300 €**	**223**	**61 200 €**	**54 900 €** 209 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 2025, 223 personnels de l'université (114 enseignants et 109 BIATSS) bénéficient du forfait mobilités durables (mis en paiement sur la masse salariale 2026 constatée en mai 2026).
Le montant annuel total brut versé par l'établissement à ces agents s'élève à 61 200 euros.

Événements organisés en 2025

Plusieurs événements, en lien avec les mobilités douces, se déroulent au cours de l'année 2025.

- **Participation au challenge "Mai à vélo 2025 »**

- challenge GeoVélo du plus grand nombre de kilomètres parcourus par les personnels de l'URN durant un mois, avec une vingtaine d'agents inscrits sur différents campus
- ateliers/conférences collaboratifs : présentation de l'impact carbone du secteur du transport, de l'évolution historique des moyens de transport et des modèles alternatifs existants
- communication en ligne sur les enjeux de transformation des mobilités
- mise à disposition de vélos électriques : 10 vélos à assistance électrique fournis aux personnels de l'URN par la Métropole Rouen Normandie pour une période d'essai d'un mois

- **Semaine des Transitions (organisée par l'Institut T.URN dans le cadre de la Semaine européenne du développement durable)**

- "Village des mobilités durables" : découverte du Vhélio (vélo solaire à deux places) et du Waylibus (bus de ramassage scolaire à pédales) sur le campus Pasteur
- jeux sérieux sur les enjeux de mobilité
- rencontres avec les acteurs locaux : Métropole Rouen Normandie, réseau Astuce et Transdev
- conférence d'Aurélien Bigo, chercheur indépendant et associé à la chaire énergie et prospérité, auteur du livre "Voitures, Fake or not ?" sur le thème "Véhicules intermédiaires (entre vélo et voiture) : quelle place dans la transition des mobilités ?".

2. TEMPS DE TRAVAIL, CONGÉS DES PERSONNELS, CET

Le télétravail

Agents BIATSS bénéficiant d'un protocole de télétravail au 31 décembre 2025 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 2024
BIATSS A	153	113	**266**	57,52 %	46,02 %	481	55,30 %	**224**
BIATSS B	140	42	**182**	76,92 %	31,49 %	350	52 %	**170**
BIATSS C	114	15	**129**	88,37 %	22,32 %	328	39,33 %	**143**
Apprentis	1	-	**1**	100 %	0,17 %	12	8,33 %	**0**
Total général	**408**	**170**	**578**	70,59 %		1 171	49,36 %	**537**

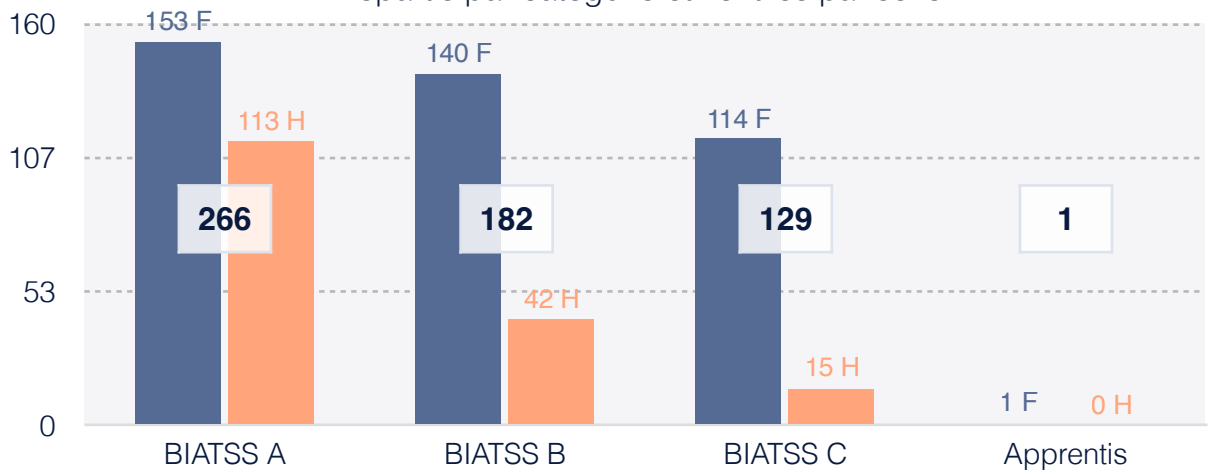
Agents BIATSS bénéficiant d'un protocole de télétravail au 31 décembre 2025 répartis par tranche d'âge et ventilés par catégorie statutaire et par sexe

Tranche d'âge	BIATSS A		BIATSS B		BIATSS C		Apprentis		Total	Part des femmes (en %)	Part de la tranche d'âge / total (en %)
	F	H	F	H	F	H	F	H			
19-24	1	2	3	2	5	-	1	-	**14**	71,43 %	2,42 %
25-29	18	10	9	4	13	3	-	-	**57**	70,18 %	9,86 %
30-34	18	9	25	9	12	3	-	-	**76**	72,37 %	13,15 %
35-39	28	21	25	6	15	4	-	-	**99**	68,69 %	17,13 %
40-44	20	18	23	4	17	3	-	-	**85**	70,59 %	14,71 %
45-49	22	15	9	6	11	-	-	-	**63**	66,67 %	10,90 %
50-54	15	21	17	7	14	1	-	-	**75**	61,33 %	12,98 %
55-59	20	14	17	4	12	1	-	-	**68**	72,06 %	11,76 %
60-64	11	1	11	-	13	-	-	-	**36**	97,22 %	6,23 %
65-69	-	2	1	-	2	-	-	-	**5**	60 %	0,87 %
Sous-total	**153**	**113**	**140**	**42**	**114**	**15**	**1**	**-**	**578**	70,59 %	
Total général	**266**		**182**		**129**		**1**				

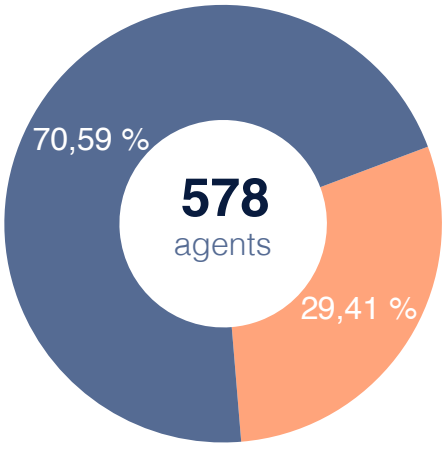
Agents BIATSS bénéficiant d'un protocole de télétravail au 31 décembre 2025 répartis par type de structure d'affectation et ventilés par sexe

Type de structure d'affectation	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Part de la structure / total (en %)
Affaires générales	162	77	**239**	67,78 %	41,35 %
Composantes	198	75	**273**	72,53 %	47,23 %
Services communs	48	18	**66**	72,73 %	11,42 %
Total général	**408**	**170**	**578**	70,59 %	

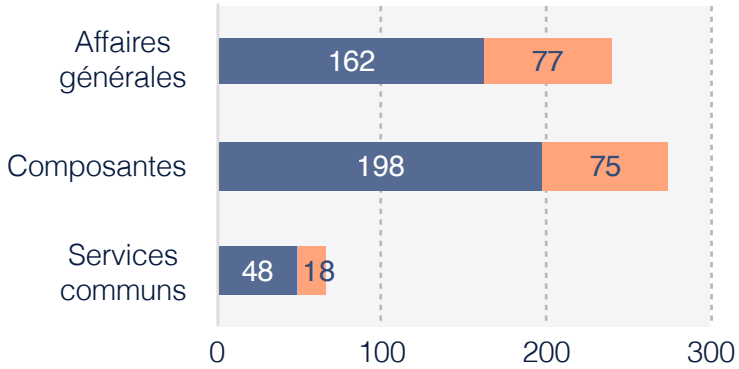
- Agents BIATSS bénéficiant d'un protocole de télétravail au 31 décembre 2025 - répartis par catégorie et ventilés par sexe



- Répartition par sexe -



- Répartition par type de structure d'affectation -



Femmes Hommes

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

La charte du télétravail applicable aux personnels BIATSS de l'université de Rouen Normandie est révisée en 2024 notamment afin de prendre en compte les nouvelles conditions et modalités de mise en œuvre induites par l'accord-cadre concernant le déploiement du télétravail dans les établissements du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche du 3 juillet 2023.
Présentée pour avis à la formation spécialisée du CSA (F3SCT) en juillet 2024, la charte est validée en conseil d'administration le 20 septembre 2024.

Plafonné à trois jours maximum par semaine, et proratisé en fonction de la quotité de travail, le télétravail peut être effectué par les agents selon des jours fixes, des jours flottants ou une combinaison des deux.
Le report d'une journée de télétravail fixe non effectuée peut désormais être autorisé sur la semaine en cours ou sur la semaine suivante, dans la limite du respect de la présence minimale sur le lieu habituel de travail.

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.
Depuis 2024, un référent télétravail a été désigné au sein de la direction des ressources humaines. Dans le contexte de sa mission de médiation, il peut recevoir les agents souhaitant faire recours à une décision défavorable concernant leur demande de télétravail.

Au 31 décembre 2025, 578 personnels BIATSS, soit 49,36 % des effectifs BIATSS en activité, bénéficient d'un protocole de télétravail.
Parmi ces agents, 47,23 % sont affectés au sein des composantes, 41,35 % au sein des affaires générales et 11,42 % au sein des services communs.
70,59 % des agents bénéficiant d'un protocole de télétravail sont des femmes (72,53 % au sein des composantes, 67,78 % au sein des affaires générales et 72,73 % au sein des services communs), 46,02 % appartiennent à la catégorie A, 31,49 % à la catégorie B et 22,32 % à la catégorie C.
Les tranches d'âge les plus représentées en termes d'effectifs sont les tranches 40-44 ans, 35-39 ans et 30-34 ans, soit 44,98% des BIATSS bénéficiant d'un protocole de télétravail.

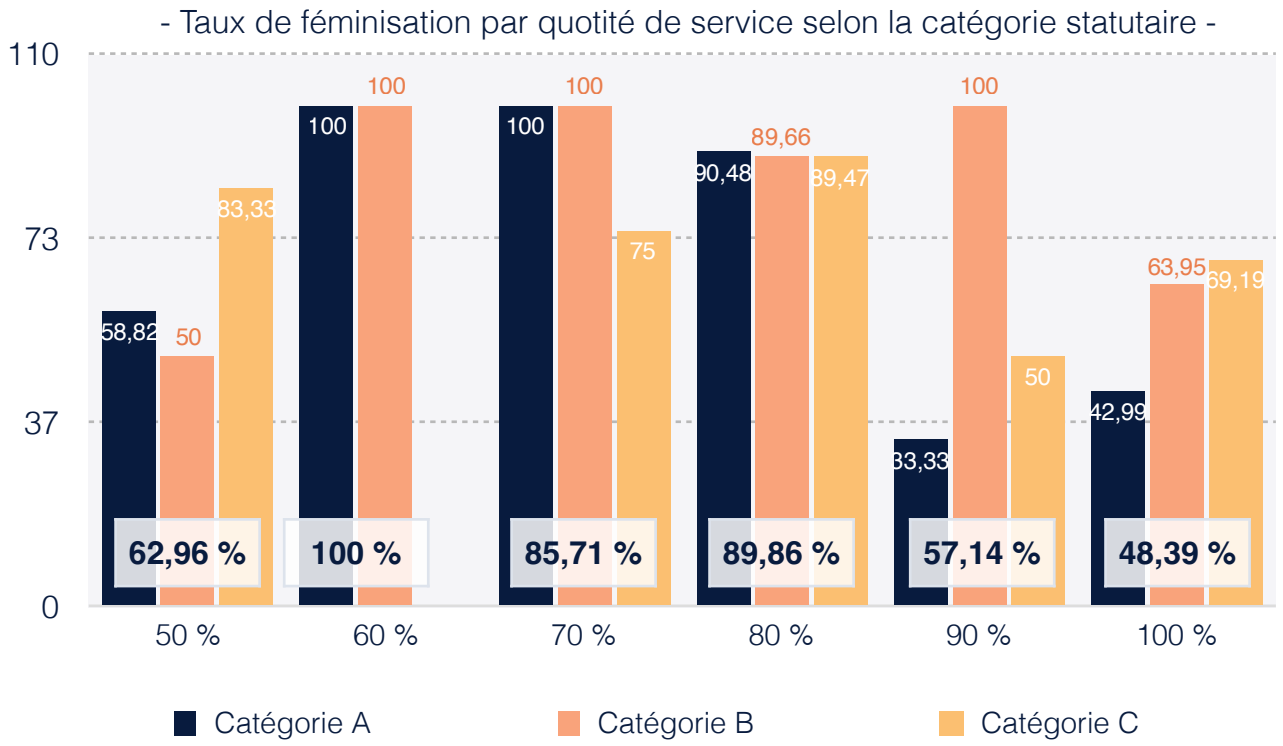
Le temps plein / temps partiel

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

Catégorie de personnel	50 %		60 %		70 %		80 %		90 %		Total temps partiels		Total temps pleins		Total général (temps partiels + temps pleins)	Rappel Total temps partiels 2024
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
BIATSS A	1	2	1	-	2	-	17	2	1	1	**22**	**5**	**126**	**126**	**279**	**22**
BIATSS B	2	2	1	-	1	-	26	3	2	-	**32**	**5**	**149**	**84**	**270**	**37**
BIATSS C	5	1	-	-	3	1	17	2	1	1	**26**	**5**	**119**	**53**	**203**	**32**
Enseignants-chercheurs	4	1	-	-	-	-	2	-	-	-	**6**	**1**	**342**	**514**	**863**	**2**
ESAS	5	4	-	-	-	-	-	-	-	1	**5**	**5**	**105**	**120**	**235**	**7**
Sous-total	**17**	**10**	**2**	**0**	**6**	**1**	**62**	**7**	**4**	**3**	**91**	**21**	**841**	**897**	**1 850**	**100**
Total général	**27**		**2**		**7**		**69**		**7**		**112**		**1 738**			

Taux de féminisation par quotité de service selon la catégorie statutaire

Catégorie statutaire	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Catégorie A	58,82 %	100 %	100 %	90,48 %	33,33 %	42,99 %
Catégorie B	50 %	100 %	100 %	89,66 %	100 %	63,95 %
Catégorie C	83,33 %	-	75 %	89,47 %	50 %	69,19 %
Toutes catégories	**62,96 %**	**100 %**	**85,71 %**	**89,86 %**	**57,14 %**	**48,39 %**



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

Tranche d'âge	50 %		60 %		70 %		80 %		90 %		100 %		Total général
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
19-24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	2	**5**
25-29	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	21	18	**41**
30-34	1	-	-	-	-	-	7	-	-	-	64	52	**124**
35-39	-	-	1	-	1	-	14	2	-	-	92	88	**198**
40-44	3	2	1	-	2	-	9	1	1	-	118	109	**246**
45-49	2	3	-	-	-	-	9	1	1	-	110	137	**263**
50-54	4	2	-	-	1	1	7	2	1	2	137	163	**320**
55-59	5	1	-	-	1	-	8	1	-	1	168	174	**359**
60-64	2	2	-	-	1	-	4	-	1	-	107	112	**229**
65-70	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	21	42	**65**
Sous-total	**17**	**10**	**2**	**0**	**6**	**1**	**62**	**7**	**4**	**3**	**841**	**897**	**1 850**
Total général	**27**		**2**		**7**		**69**		**7**		**1 738**		

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	8	16	-	3	**27**
BIATSS B	9	23	-	5	**37**
BIATSS C	4	20	-	7	**31**
Enseignants-chercheurs	1	1	-	3	**5**
ESAS	-	2	8	2	**12**
Total général	**22**	**62**	**8**	**20**	**112**

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 2025, 1 738 agents titulaires, soit 93,95 % des personnels titulaires, exercent leurs fonctions à temps plein ; 3,73 % les exercent à 80 %. 9,76 % des femmes titulaires sont à temps partiel, contre 2,29 % des hommes titulaires.
Parmi les 112 agents titulaires travaillant à temps partiel, 84,82 % sont des BIATSS et 81,25 % sont des femmes. 31,25 % des personnels titulaires à temps partiel ont entre 40 et 49 ans. Une grande majorité de temps partiels sont accordés sur autorisation (55,36 %). 19,64 % 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 2025 ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie statutaire

Opération	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel Total 2024
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Ouvertures	1	4	-	6	-	1	-	-	2	2	2	-	**18**	**18**
Dépôts (y compris ouvertures)	15	8	2	13	7	6	11	7	11	17	5	3	**105**	**96**

Nombre de jours déposés sur un CET entre le 1er novembre et le 31 décembre 2025 ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie statutaire

Opération	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel Total 2024
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Dépôts	139	36	22	71	49	40	79	48	86	125	38	36	**769**	**723**

Nombre de jours en épargne sur un CET au 31 décembre 2025 ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie statutaire

Compte	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel Total 2024
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Ancien système	-	-	-	-	1	-	2	-	-	23	15	1	**42**	**42**
Régime pérenne	603	272	68	396	194	99	545	314	319	624	136	164	**3 734**	**3 411**
Total général	**943**			**690**			**1 180**			**963**			**3 776**	**3 453**

Nombre d'agents ayant un CET au 31 décembre 2025 ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie statutaire

Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel Total 2024
Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
34	26	9	33	10	7	32	21	27	37	12	10	**258**	**246**
69			**50**			**80**			**59**				

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 1er et le 31 janvier 2026) ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie statutaire

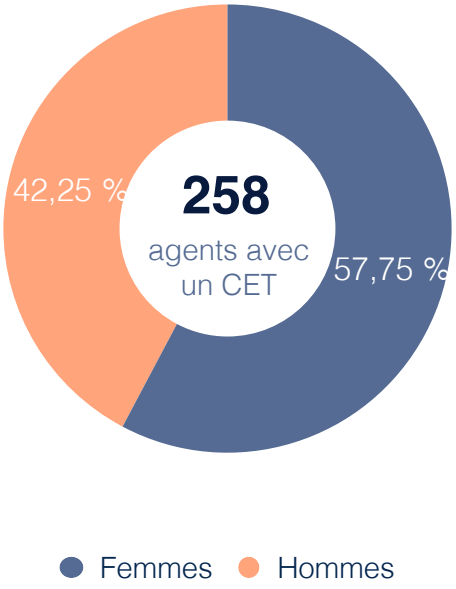
Option	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel Total 2024
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Indemnisation	5	2	-	4	4	1	8	3	6	6	-	2	**41**	**49**
RAFP	3	1	1	1	-	-	3	-	3	3	-	-	**15**	**12**

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

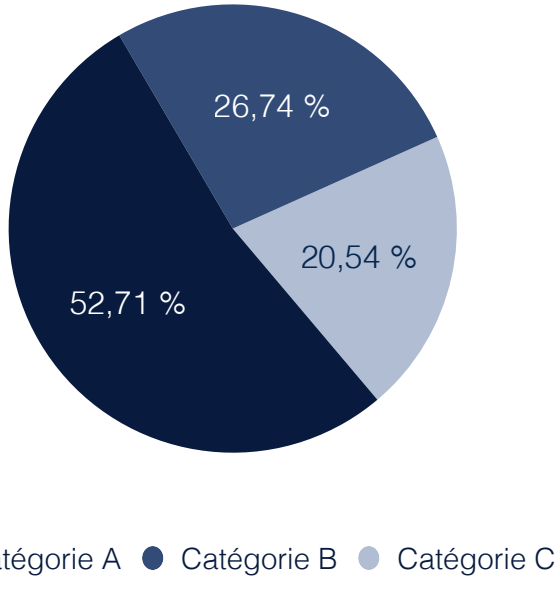
Option	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel Total 2024
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Indemnisation	58	19	-	29	31	4	97	18	44	53	-	25	**378**	**352**
RAFP	63	2	15	4	-	-	17	-	8	25	-	-	**134**	**64**

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 1er novembre et le 31 décembre 2025, 769 jours sont déposés par 105 agents.
Au 31 décembre 2025, 258 comptes sont ouverts avec 3 776 jours en épargne.
Au 1er janvier 2026, 93 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 1 198 jours concernés, 599 jours sont maintenus pour une utilisation ultérieure sous forme de congés par 44 agents, 378 jours sont convertis en indemnité compensatrice par 41 agents dont 23 personnels de catégorie A pour 237 jours, 9 personnels de catégorie B pour 68 jours et 9 personnels de catégorie C pour 73 jours ; 134 jours sont placés en épargne retraite par 15 agents (10 de catégorie A, 1 de catégorie B et 4 de catégorie C). Par ailleurs, 14 agents titulaires (7 de catégorie A, 4 de catégorie B et 3 de catégorie C) n'exercent pas leur droit d'option au 31 janvier 2026 et se voient placer 87 jours en épargne retraite, conformément à la réglementation en vigueur.

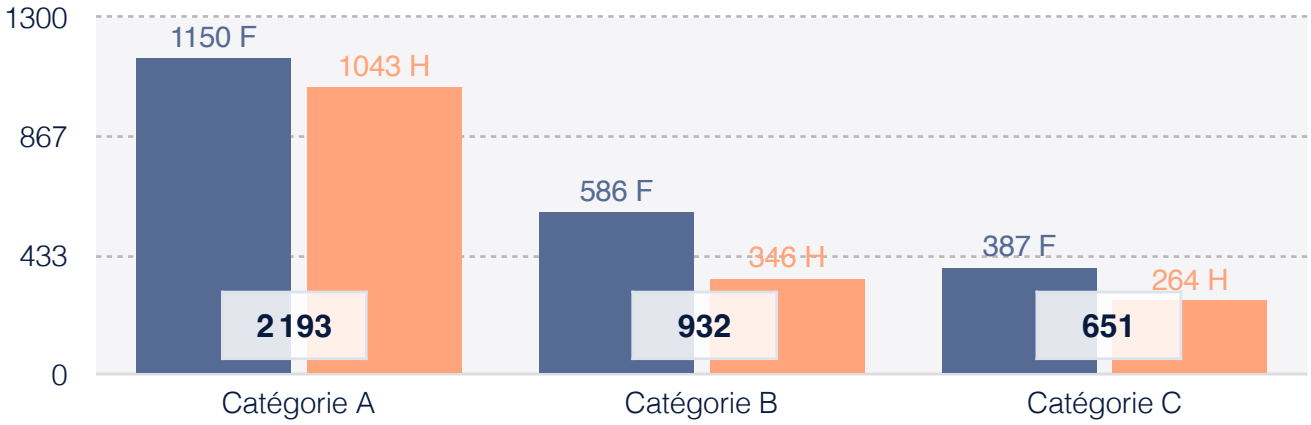
- Répartition des agents titulaires d'un CET - au 31 décembre 2025 par sexe



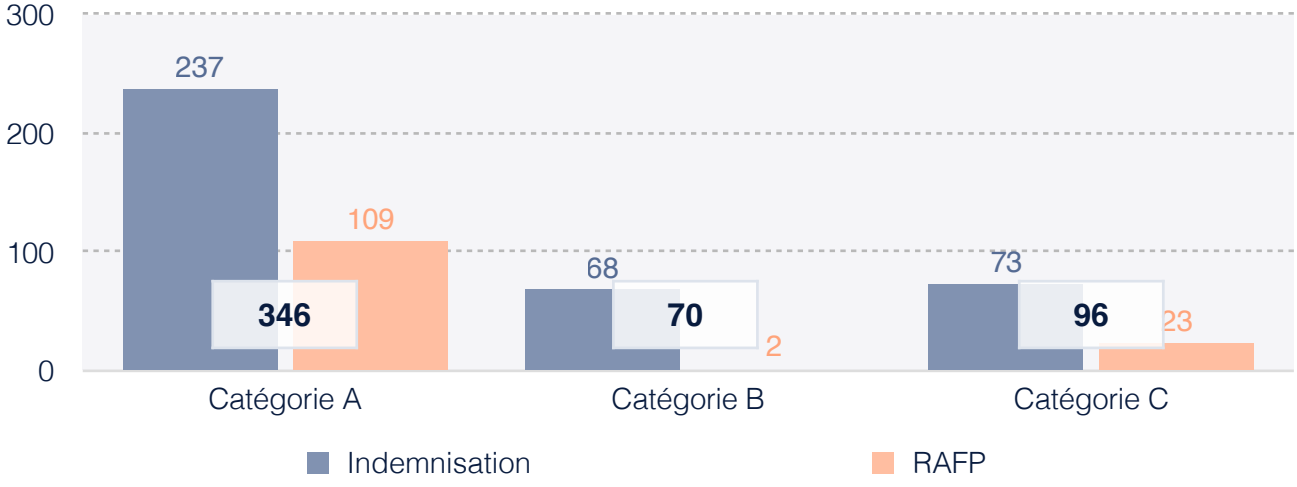
- Répartition des agents titulaires d'un CET - au 31 décembre 2025 par catégorie statutaire



- Jours en épargne sur un CET au 31 décembre 2025 - ventilés par catégorie et par sexe



- Jours convertis en indemnité compensatrice - et placés en épargne retraite entre le 1er et le 31 janvier 2026 (droit d'option)



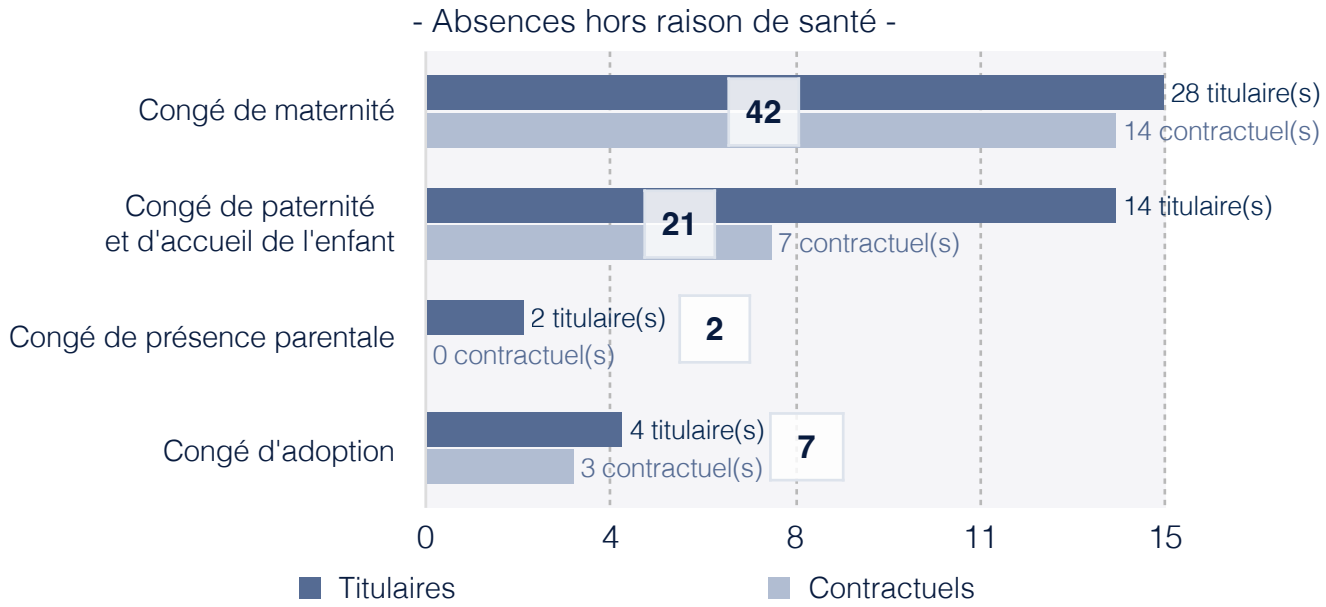
Les absences hors raison de santé

Congés familiaux personnels titulaires

Type de congé familial	Personnels BIATSS titulaires F	Personnels BIATSS titulaires H	Personnels enseignants titulaires F	Personnels enseignants titulaires H	Total général	Rappel Total 2024
Congé de maternité	16	-	12	-	28	19
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	-	8	-	6	14	9
Congé de présence parentale	2	-	-	-	2	2
Congé d'adoption	-	-	-	4	4	1
Sous-total	**18**	**8**	**12**	**10**	**48**	**31**
Total général	**26**		**22**			

Congés familiaux personnels contractuels

Type de congé familial	Personnels BIATSS contractuels F	Personnels BIATSS contractuels H	Personnels enseignants contractuels F	Personnels enseignants contractuels H	Total général	Rappel Total 2024
Congé de maternité	9	-	5	-	14	11
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	-	5	-	2	7	7
Congé de présence parentale	-	-	-	-	0	0
Congé d'adoption	-	1	-	2	3	0
Sous-total	**9**	**6**	**5**	**4**	**24**	**18**
Total général	**15**		**9**			



En 2025, 72 agents bénéficient d'un congé familial (congé de maternité, congé de paternité, congé de présence parentale ou congé d'adoption). Parmi ces agents, 66,67 % sont titulaires, 43,05 % sont des enseignants et 61,11 % 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 2024
	F	H	F	H		
Congé longue durée	6	1	4	1	12	13
Congé longue maladie	13	1	7	-	21	14
Sous-total	19	2	11	1	33	27
Total général	21		12			

Congés de grave maladie

Type de congé maladie autre que l'accident de travail	Personnels BIATSS contractuels		Personnels enseignants contractuels		Total général	Rappel Total 2024
	F	H	F	H		
Congé grave maladie	3	-	-	1	4	2
Total général	3		1		4	2

En 2025, 37 agents sont placés en congé de maladie (longue durée, longue maladie ou grave maladie). Parmi ces agents, 89,19 % sont titulaires, 64,86 % sont des personnels BIATSS et 89,19 % sont des femmes.

Congés de maladie ordinaire personnels titulaires

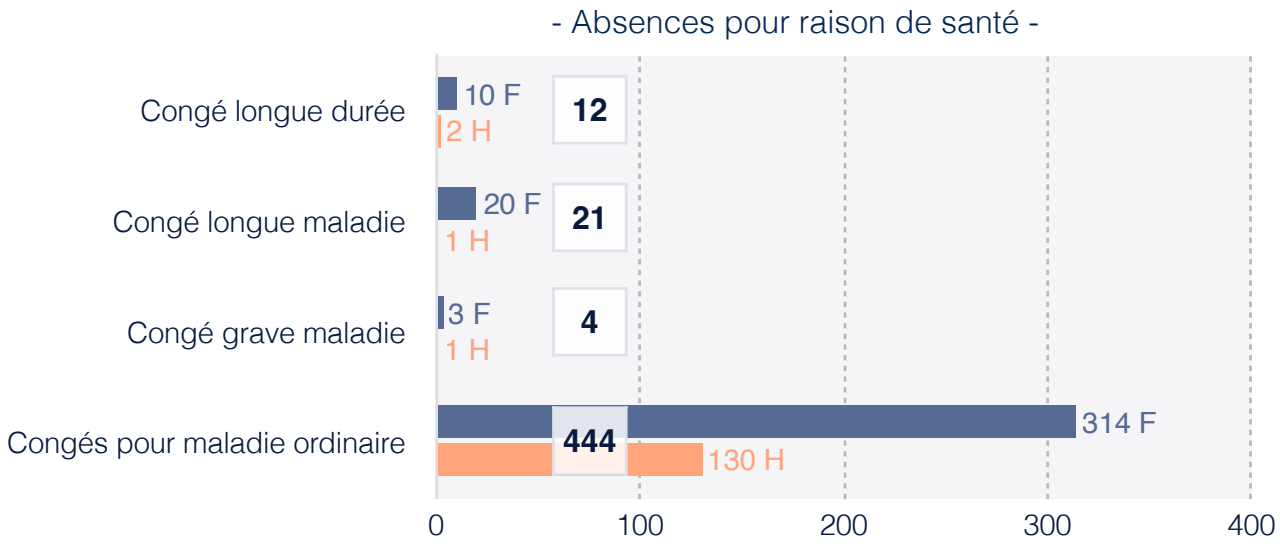
Durée du CMO en jours calendaires	Personnels BIATSS titulaires				Personnels enseignants titulaires				Total général		Rappel Total 2024	
	Agents *		Congés *		Agents *		Congés *		Agents *	Congés *	Agents *	Congés *
	F	H	F	H	F	H	F	H				
+ de 90	10	3	2	-	-	1	-	-	14	2	22	4
61-90	7	3	2	-	4	1	2	1	15	5	29	6
31-60	20	8	22	12	10	10	2	9	48	45	47	80
21-30	19	8	24	16	6	2	11	5	35	56	39	74
14-20	9	10	47	22	8	6	18	8	33	95	44	124
7-13	35	12	77	34	10	2	27	9	59	147	47	141
5-6	4	-	60	10	1	1	12	4	6	86	24	92
4	19	8	36	14	7	2	2	-	36	52	16	50
3	12	4	50	15	5	-	7	-	21	72	21	64
2	9	3	30	13	1	-	4	-	13	47	18	58
1	3	1	29	5	2	1	5	2	7	41	8	30
Sous-total	147	60	379	141	54	26	90	38	287	648	315	723
Total général	207		520		80		128					

Congés de maladie ordinaire personnels contractuels

Durée du CMO en jours calendaires	Personnels BIATSS contractuels				Personnels enseignants contractuels				Total général		Rappel Total 2024	
	Agents *		Congés *		Agents *		Congés *					
	F	H	F	H	F	H	F	H	Agents *	Congés *	Agents *	Congés *
+ de 90	6	3	-	-	4	-	2	-	**13**	**2**	**9**	**4**
61-90	4	1	1	1	-	-	1	-	**5**	**3**	**11**	**1**
31-60	12	4	14	5	2	2	3	1	**20**	**23**	**9**	**24**
21-30	7	2	10	4	1	-	5	-	**10**	**19**	**8**	**28**
14-20	8	2	41	7	2	1	8	2	**13**	**58**	**15**	**35**
7-13	15	7	44	21	2	5	9	8	**29**	**82**	**30**	**55**
5-6	12	1	19	11	-	-	1	2	**13**	**33**	**13**	**39**
4	9	2	21	6	1	1	3	2	**13**	**32**	**5**	**24**
3	11	6	30	19	-	1	2	2	**18**	**53**	**21**	**46**
2	13	3	28	16	1	-	2	-	**17**	**46**	**22**	**40**
1	3	3	17	7	-	-	-	-	**6**	**24**	**7**	**20**
Sous-total	**100**	**34**	**225**	**97**	**13**	**10**	**36**	**17**				
Total général	**134**		**322**		**23**		**53**		**157**	**375**	**150**	**316**

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 2025, 444 agents sont placés en congé de maladie ordinaire pour une durée cumulée de 1 023 jours. Parmi ces agents, 64,64 % sont titulaires, 76,80 % sont des personnels BIATSS et 70,72 % sont des femmes.
Pour 19,82 % des agents placés en CMO, la durée cumulée de congés de maladie sur l'année est de 7 à 13 jours.

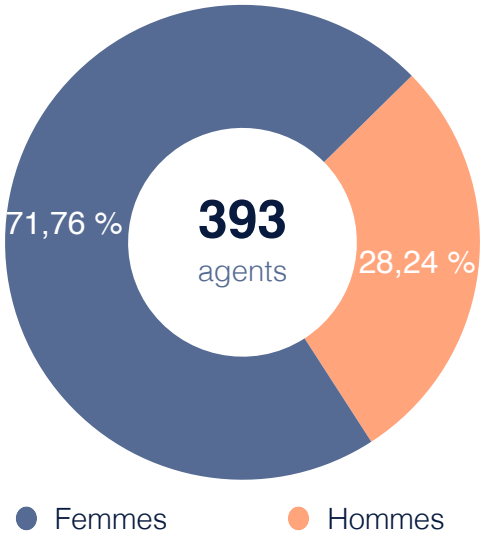


Les jours de carence suite à absence pour raison de santé

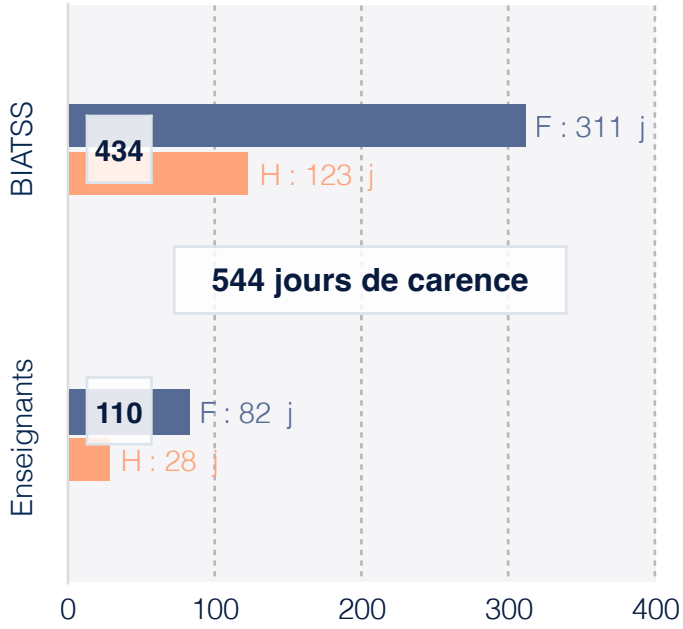
L'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 prévoit le non versement aux agents publics civils et militaires de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie ordinaire.
Cette disposition ne s'applique pas aux prolongations d'arrêts de travail, aux congés 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.

544 jours de carence, soit 72 jours de moins qu'en 2024, sont imputés à 393 agents (282 femmes et 111 hommes) suite à une absence survenue au cours de l'année 2025. 393 jours, soit 72,24 % de ces jours de carence, concernent des femmes.

- Répartition par sexe des agents - auxquels sont imputés des jours de carence suite à une absence survenue en 2025



- Jours de carence imputés aux agents - suite à une absence survenue en 2025



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).

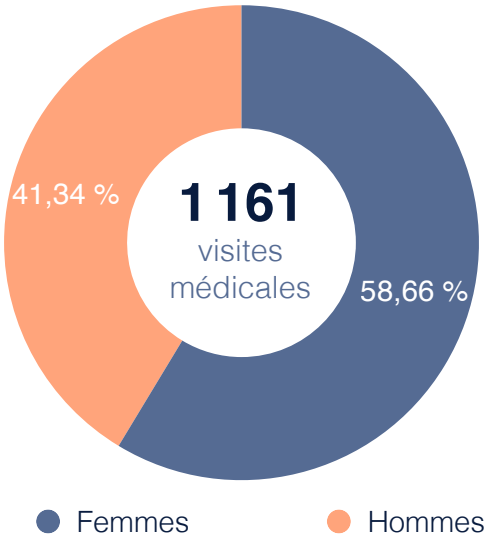
Dans le cadre d'une convention liant l'université à un cabinet de psychologues du travail, les personnels de l'université rencontrant des difficultés d'ordre professionnel peuvent se voir proposer, par le médecin du travail, une consultation psychologique individuelle gratuite.

Au cours de l'année 2025 :
- 989 personnes sont reçues au moins une fois en consultation
- 1 161 visites médicales sont réalisées par le médecin du travail
- 12 visites de site de laboratoire sont effectuées
- 4 études de poste sont réalisées par le médecin du travail
- 28 visites d'agents porteurs de handicap sont effectuées
- 131 consultations sont réalisées par la psychologue (51 agents suivis dont 25 femmes et 26 hommes).

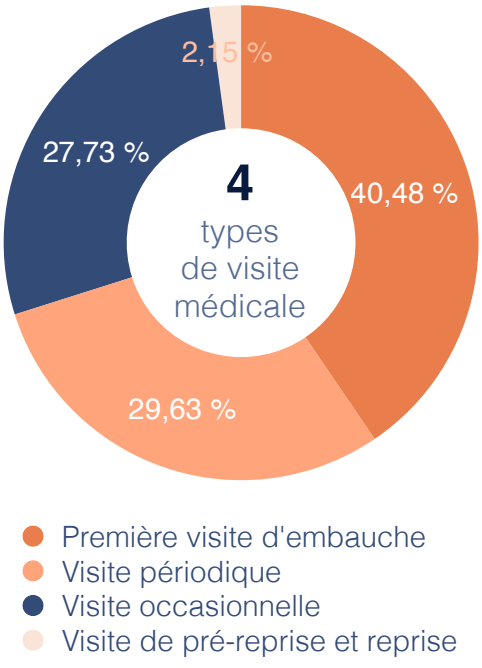
Répartition des visites médicales (réalisées par le médecin du travail et l'infirmière) par type de visite et par sexe sur l'année 2025

Type de visite médicale	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Part du type de visite / total (en %)	Rappel Total 2024
Première visite d'embauche	205	157	**362**	56,63 %	31,18 %	243
Première visite d'embauche (scientifique)	55	53	**108**	50,93 %	9,30 %	65
Visite périodique annuelle	91	89	**180**	50,56 %	15,50 %	169
Visite périodique à 5 ans	83	81	**164**	50,61 %	14,13 %	275
Visite occasionnelle à la demande de l'employeur	18	22	**40**	45 %	3,45 %	35
Visite occasionnelle à la demande du médecin	12	6	**18**	66,67 %	1,55 %	22
Visite occasionnelle à la demande de l'agent	165	43	**208**	79,33 %	17,92 %	195
Visite occasionnelle : soins infirmiers	31	25	**56**	55,36 %	4,82 %	65
Visite de pré-reprise et reprise (après un CLM, CLD, etc.)	21	4	**25**	84 %	2,15 %	25
Sous-total	**681**	**480**		58,66 %		**1 094**
Total général	**1 161**					

- Répartition des visites médicales - par sexe



- Répartition des visites médicales - par type de visite



En 2025, 58,66 % des agents bénéficiant d'une visite médicale sont des femmes ; 40,48 % 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

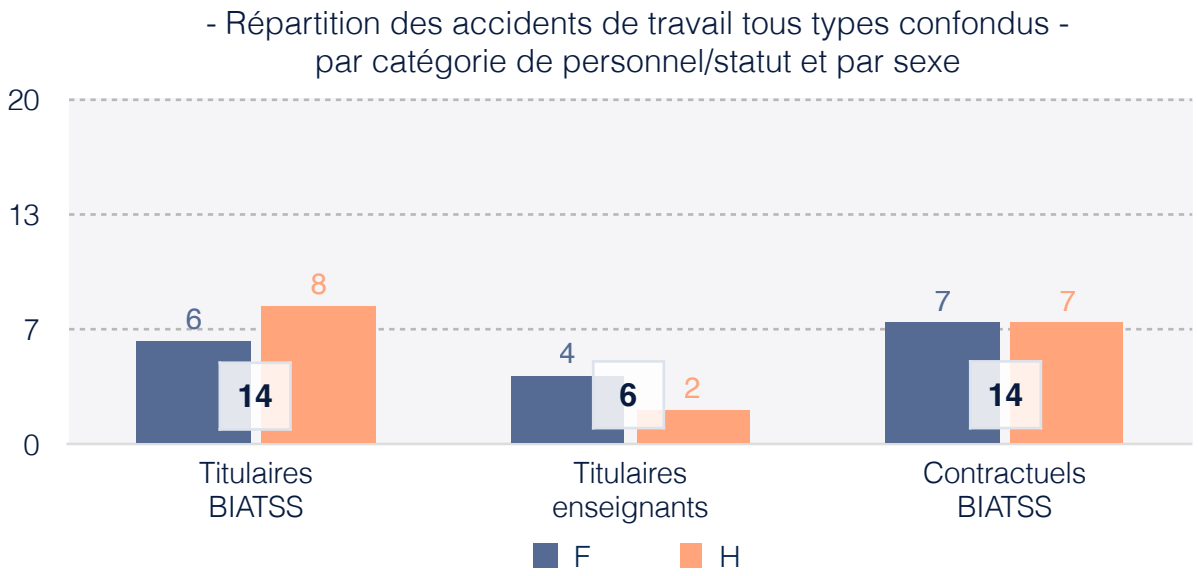
Type d'accident	2023	2024	2025
Accident de travail sans arrêt	14	17	15
Accident de travail avec arrêt	7	11	8
Accident de trajet (avec ou sans arrêt de travail)	15	9	10
Accident de mission (avec ou sans arrêt de travail)	1	4	1
Total général	**37**	**41**	**34**

Répartition des accidents de travail, de trajet et de mission par statut et par sexe en 2025

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	4	5	4	2	53,33 %	44,12 %
Accident de travail avec arrêt	1	4	1	2	25 %	23,53 %
Accident de trajet (avec ou sans arrêt de travail)	4	1	2	3	60 %	29,41 %
Accident de mission (avec ou sans arrêt de travail)	1	-	-	-	100 %	2,94 %
Sous-total	**10**	**10**	**7**	**7**	50 %	
Total général	**20**		**14**			

Répartition des accidents de travail, de trajet et de mission par catégorie de personnel et par sexe en 2025

Type d'accident	BIATSS		Enseignants		Part des femmes (en %)	Part du type d'accident / total (en %)
	F	H	F	H		
Accident de travail sans arrêt	6	7	2	-	53,33 %	44,12 %
Accident de travail avec arrêt	2	5	-	1	25 %	23,53 %
Accident de trajet (avec ou sans arrêt de travail)	4	3	2	1	60 %	29,41 %
Accident de mission (avec ou sans arrêt de travail)	1	-	-	-	100 %	2,94 %
Sous-total	**13**	**15**	**4**	**2**	50 %	
Total général	**28**		**6**			



Répartition du nombre total de journées d'arrêt de travail par type d'accident et par sexe en 2025

Type d'accident	F	H	Total journées d'arrêt de travail	Part des femmes (en %)	Part du type d'accident / total de jours (en %)
Accident de travail	6	54	**60**	10 %	29,70 %
Accident de trajet	123	19	**142**	86,62 %	70,30 %
Accident de mission	-	-	**0**	-	-
Sous-total	**129**	**73**		63,86 %	
Total général		**202**			

En 2025, parmi les 34 accidents de travail, de trajet et de mission reconnus, 29,41 % correspondent à des accidents de trajet, 58,82 % concernent des agents titulaires, 50 % des femmes et 61,76 % des agents de plus de 50 ans (11 femmes et 10 hommes). Parmi les 202 journées d'arrêt de travail occasionnées par ces accidents, 70,30 % résultent d'accidents de trajet, 63,86 % concernent des femmes.

Répartition des maladies professionnelles déclarées et reconnues par sexe en 2025

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	-	1	**1**	0 %
Nombre d'agents reconnus atteints d'une maladie professionnelle	-	1	**1**	0 %

En 2025, 1 agent masculin, déclarant être atteint d'une maladie relevant du tableau n° 57 des maladies professionnelles du régime général (affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail), est reconnu atteint de cette 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 / campus	Nombre de composantes
Elbeuf	1 antenne d'institut
Évreux	1 institut / 2 antennes d'UFR et institut
Le Havre	2 antennes d'UFR et institut
Mont-Saint-Aignan	4 UFR / 2 instituts
Pasteur (Rouen)	1 UFR / 2 instituts / 2 départements d'institut
Santé (Martainville - Rouen)	1 UFR
Sciences et ingénierie (Madrillet - Saint-Étienne-du-Rouvray)	1 UFR / 1 école d'ingénieurs

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 38 laboratoires.

Nombre d'unités de travail

Campus	Structure de rattachement	Nombre d'unités de travail
Elbeuf	IUT Rouen	3
Évreux	INSPÉ Évreux	1
	IUT d'Évreux	6
	UFR santé	2
	UFR sciences et techniques	3
Mont-Saint-Aignan	Affaires générales et services communs	34
	INSPÉ	2
	IRIHS	1
	IUT Rouen	6
	UFR lettres et sciences humaines	18
	UFR sciences de l'homme et de la société	7
	UFR sciences et techniques	15
	UFR STAPS	2
Pasteur	IAE	1
	IPAG	1
	IUT Rouen	3
	UFR droit, économie et science politique	9
Santé (Martainville - Rouen)	UFR santé	20
Sciences et ingénierie (Madrillet - Saint-Étienne-du-Rouvray)	ESITech	1
	UFR sciences et techniques	12

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 2025, l'université de Rouen Normandie compte 147 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	21	20	**41**	51,22 %
Enseignants-chercheurs	22	60	**82**	26,83 %
ESAS	7	3	**10**	70 %
Total général	**50**	**83**	**133**	37,59 %

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 2025, l'établissement compte 133 chefs de service, dont 37,59 % sont des femmes et 69,17 % 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.

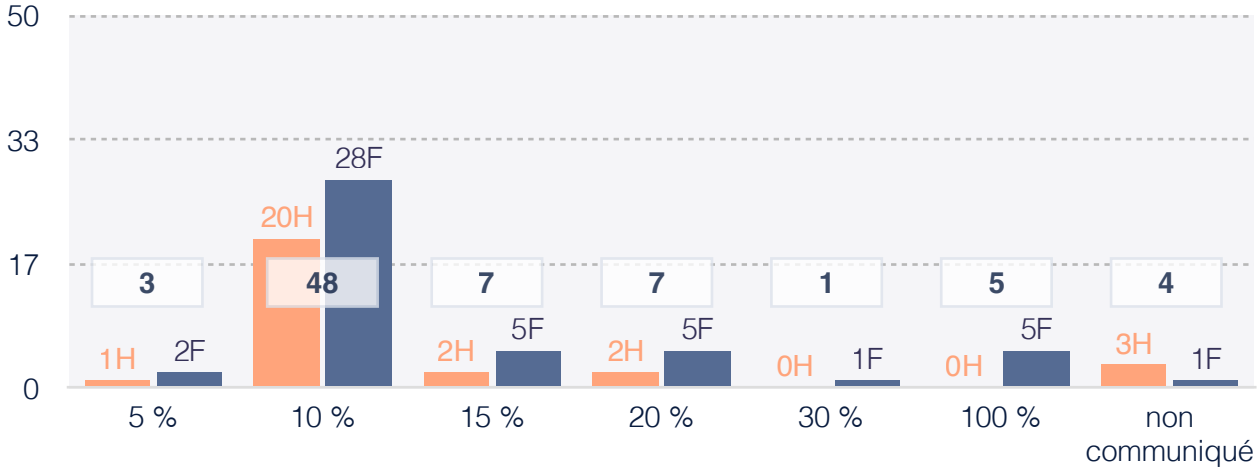
Les assistants de prévention (AP)

Catégorie de personnel	F	H	Total	Part des femmes (en %)
Personnels BIATSS	39	27	**66**	59,09 %
Enseignants-chercheurs	6	2	**8**	75 %
ESAS	1	-	**1**	100 %
Total général	**46**	**29**	**75**	61,33 %

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 590,73 euros. Ce complément est versé aux agents BIATSS titulaires et en CDI, au terme d'une année de fonction.

Au cours de l'année 2025, 75 assistants de prévention employés par l'établissement, dont 61,33 % de femmes, sont en fonction.
Parmi eux, 71 ont une lettre de cadrage.
88 % des assistants de prévention sont des BIATSS, les enseignants-chercheurs étant largement minoritaires dans ces fonctions.

- Répartition des temps de travail dédiés à la mission d'assistant de prévention (AP) -



Les temps dédiés à la mission se répartissent comme suit :
- 58 agents consacrent 5 % à 15 % de leur temps de travail à leur mission d'AP
- 7 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 de santé étudiante (SSE), les sauveteurs secouristes au travail (SST), les secouristes 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 2025

L'année 2025 est marquée par plusieurs événements importants en matière de prévention des risques.

Le 12 mars 2025, un étudiant de l'université tente de se suicider sur le campus Pasteur. Suite à cet événement, divers rassemblements et manifestations s'organisent au sein de la communauté universitaire (étudiants et personnels). Une réunion exceptionnelle de la F3SCT à laquelle les représentants des étudiants participent se tient le 27 mars 2025. Au cours de cette réunion, les représentants des personnels émettent un avis : la réalisation d'une enquête de la F3SCT dans le périmètre de l'IAE. Le campus Pasteur est visité le 7 mai 2025, des questionnaires à destination des agents et des étudiants sont diffusés et plusieurs entretiens sont menés par les représentants des personnels de la F3SCT auprès d'étudiants et personnels volontaires entre mai et juillet 2025.
À la fin de l'année 2025, le compte-rendu de la visite n'est pas encore finalisé.

Le 28 avril 2025, un début d'incendie se déclare au sein du laboratoire GPM, dans les locaux de la plateforme GENESIS. Il s'avère qu'il s'agit de la batterie de l'un des onduleurs du local technique de la sonde atomique qui a pris feu. L'ASNR est informée de l'incident, qui n'a causé aucune victime, uniquement des dégâts matériels. La plateforme est rouverte au cours de l'année 2025.

Par ailleurs, une inspection de l'ASNR prévue a lieu le 29 avril 2025 au sein du laboratoire GPM, soit le lendemain de l'incident. Aucune problématique particulière n'est relevée, et le bilan est très positif, soulignant l'organisation mise en place afin de répondre aux dispositions règlementaires applicables.

Le 17 juin 2025, tous les assistants de prévention de l'établissement sont réunis comme chaque année par la direction de la prévention des risques. La journée est organisée en collaboration avec la direction de la communication, autour de la thématique de la communication en prévention.

En septembre 2025, le processus d'accueil sécurité des nouveaux arrivants devient effectif avec l'ouverture de la page UniversiTICE dédiée.

Le 7 octobre 2025, des représentants du personnel de la F3SCT déposent une alerte sur le registre des dangers graves et imminents de l'établissement, concernant la situation au sein de la Maison des langues. Dans le respect de la procédure, l'inspecteur du travail est informé de la situation. Une séance exceptionnelle de la F3SCT se tient le 16 octobre 2025, au cours de la laquelle différentes mesures sont arrêtées, et à l'issue de laquelle le danger grave et imminent est levé.

En octobre 2025, la direction de la prévention des risques, en collaboration avec le bureau de la formation permanente et de l'accompagnement professionnel, débute les formations des assistants de prévention sur le module 'Évaluation des risques professionnels' sur le logiciel GPuC.

En novembre 2025, afin de garantir la confidentialité des échanges et l'indépendance dans le traitement des signalements de faits de violence, discrimination, ou harcèlement, l'université confie la cellule d'écoute à un service indépendant, confidentiel et anonyme, Qualisocial. Témoin ou victime, tout étudiant ou agent peut

signaler un comportement inapproprié.

Le 1er décembre 2025, une nouvelle animatrice en prévention des risques prend ses fonctions, pour toute la partie du campus Ouest de Mont-Saint-Aignan.

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.

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.

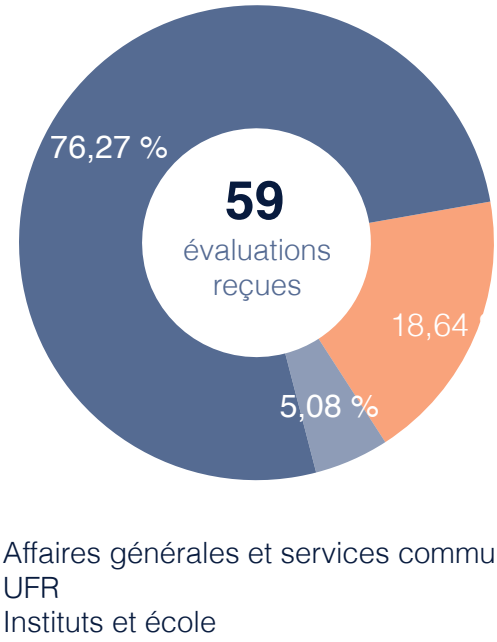
Répartition des évaluations de risques reçues par structure

Structure	Évaluations de risques reçues
Affaires générales et services communs	3
UFR droit, économie et science politique	6
UFR lettres et sciences humaines	5
UFR santé	12
UFR sciences de l'homme et de la société	4
UFR sciences et techniques (MSA et Sciences et ingénierie - Madrillet)	16
UFR STAPS	2
IUT Évreux	10
IUT Rouen (Mont-Saint-Aignan et Elbeuf)	-
ESITech	1
INSPÉ	-
Total général	**59**

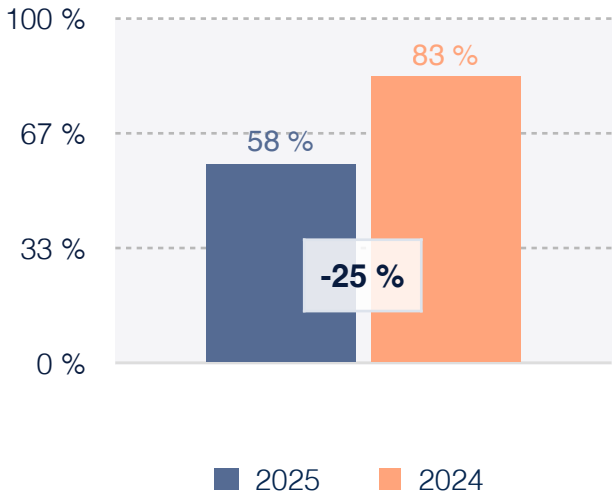
En 2025, le taux de retour des mises à jour est de 58 % (- 25 % par rapport à l'année 2024).

4 816 risques, déclinés selon 38 thématiques, et 1 876 actions d'amélioration sont identifiés à l'université : 47 sont à traiter immédiatement et 397 rapidement.

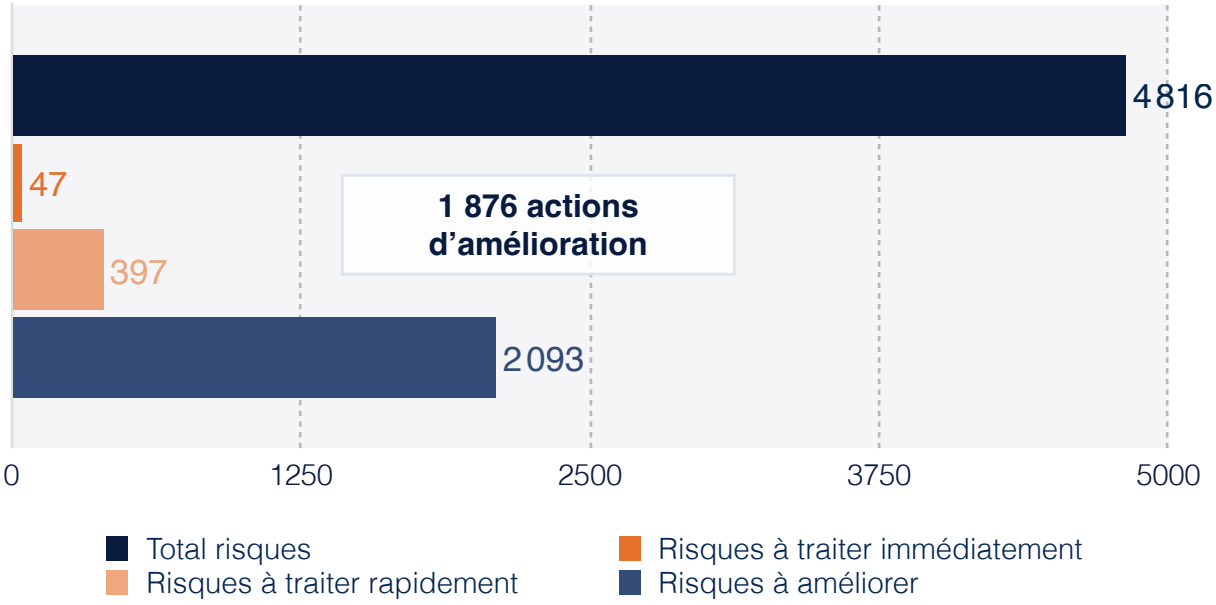
- Répartition des évaluations de risques reçues - par type de structure en 2025



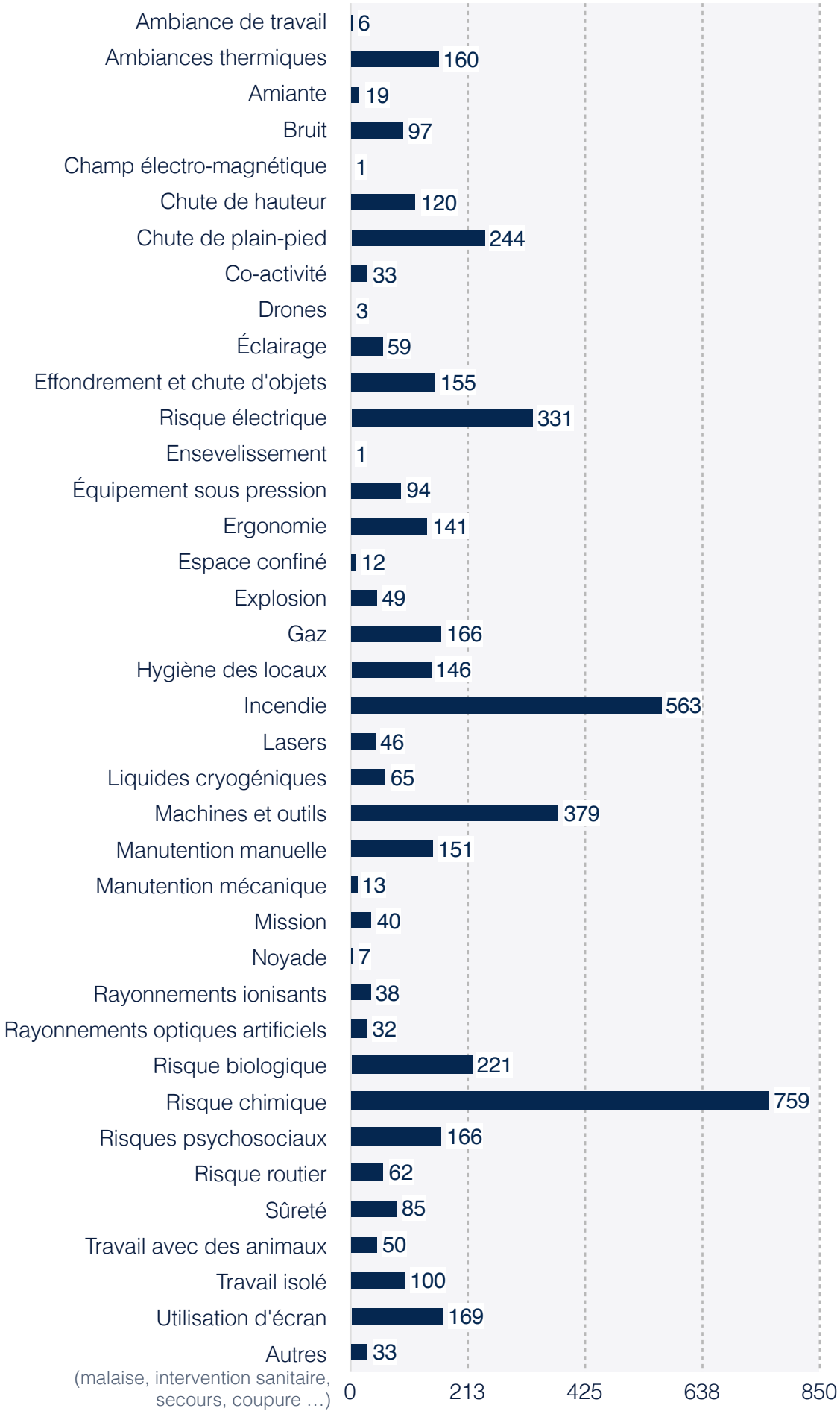
- Évolution du taux de retour des mises à jour - entre 2024 et 2025



- Risques identifiés sur l'ensemble de l'université en 2025 -



- Répartition par thématique des risques identifiés en 2025 -



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). En 2025, le programme annuel de prévention de l'établissement n'est pas voté.

Le programme annuel de prévention est établi à partir des évaluations des risques remontées par les unités de travail, les évolutions règlementaires, ainsi que les préconisations de la F3SCT de l'université et du ministère.



En 2025, 27 actions sont identifiées sur 4 axes.
De nombreuses actions sont des actions pluriannuelles :
6 objectifs sont atteints en 2025, dont 4 actions terminées ; 16 objectifs sont partiellement atteints ; 5 actions ne peuvent pas être programmées.

Inspection santé sécurité au travail

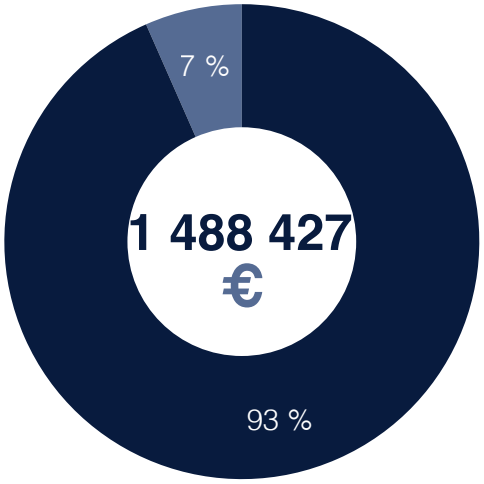
L'application de l'ensemble des règles de santé et sécurité au travail est contrôlée par un agent chargé de la fonction d'inspection. Des agents chargés de cette fonction ont été nommés pour l'enseignement supérieur et ont compétence pour l'ensemble des établissements.
Outre ses missions de contrôle,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

En fin d'année 2025, l'établissement n'a pas reçu de rapport d'inspection, ni de courrier reprenant les différents éléments importants relevés.

Les dépenses en matière de prévention

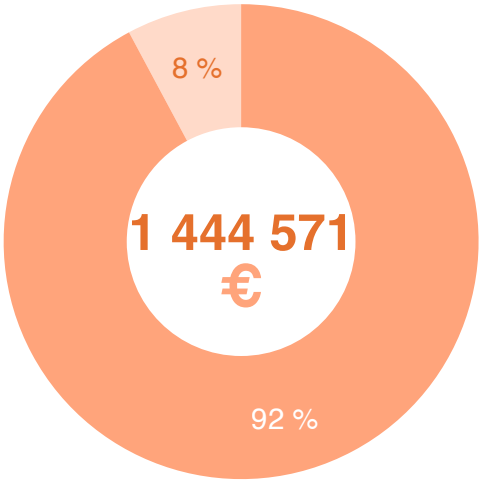
Budget prévention de l'établissement

- Dépenses 2025 -



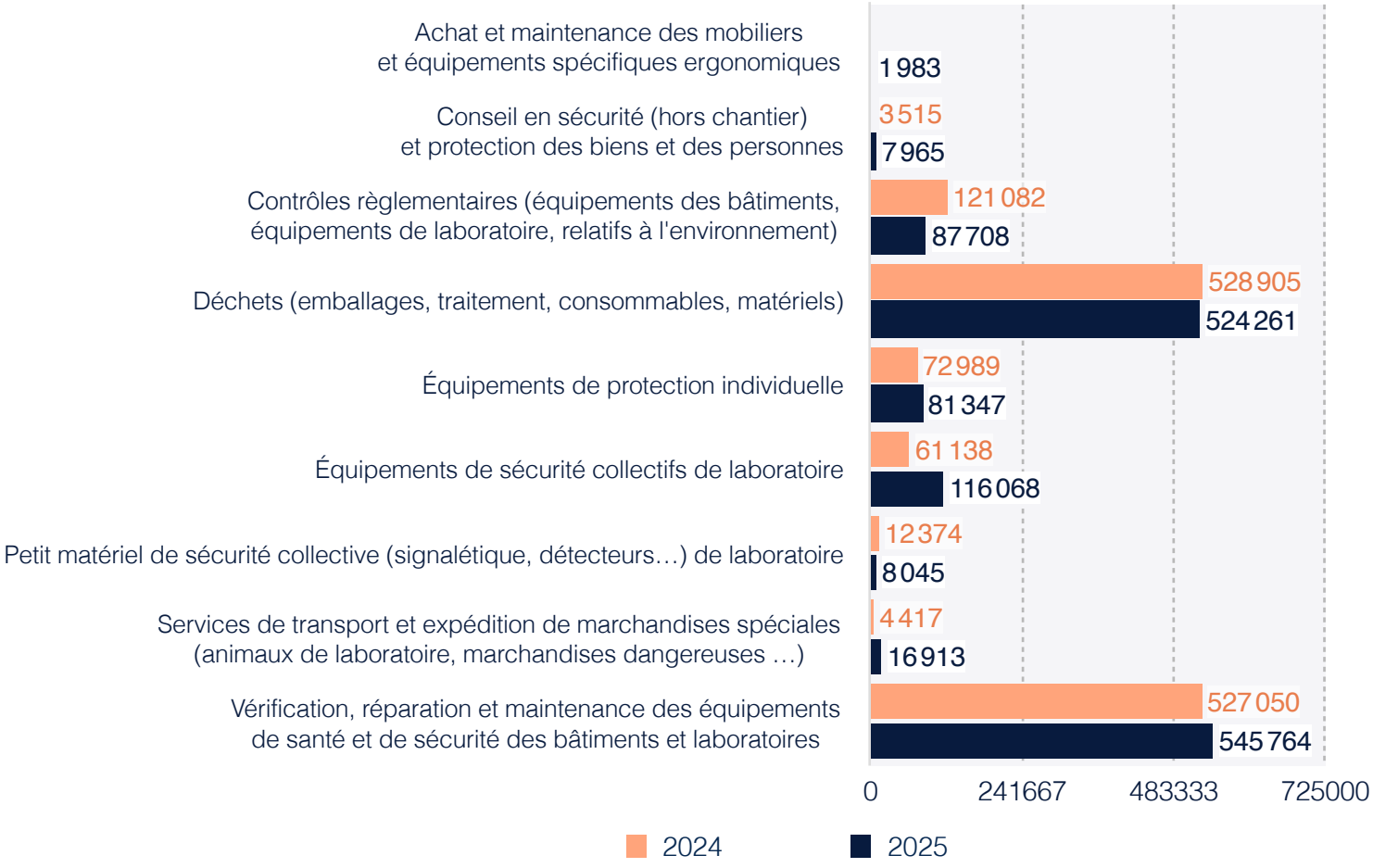
Dépenses fonctionnement
Dépenses investissement

- Dépenses 2024 * -

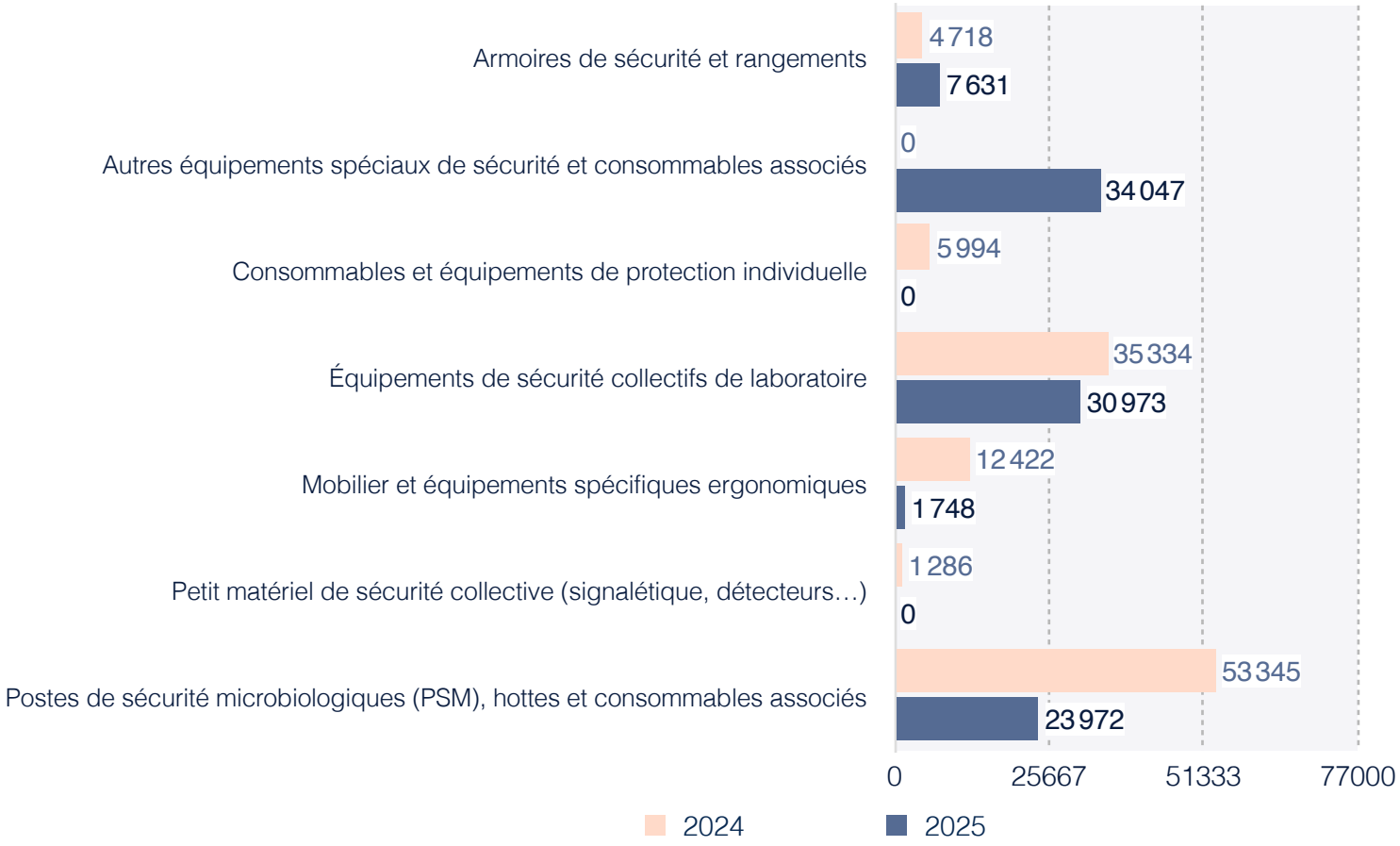


Dépenses fonctionnement
Dépenses investissement

- Répartition des dépenses de fonctionnement en 2024 * et 2025 en euros -



- Répartition des dépenses d'investissement en 2024 * et 2025 en euros -



* Les données 2024 ont été actualisées par rapport au RSU 2024 afin d'intégrer les dépenses liées aux contrôles réglementaires qui n'étaient pas prises en compte jusqu'à présent. Par ailleurs, certains libellés de dépenses ont été modifiés ou regroupés avec d'autres pour faciliter la lecture des informations.

En 2025, le budget fonctionnement en matière de prévention s'élève à 1 302 347,10 euros, hors dépenses relatives aux contrôles réglementaires (équipements des bâtiments, équipements des laboratoires, relatifs à l'environnement).

En 2025, les dépenses en matière d'équipements de sécurité collectifs (achat, maintenance/réparation) demeurent élevées et représentent 47,61 % des dépenses de fonctionnement.

5. HANDICAP

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

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

	Déclaration 2024 au titre de 2023	Déclaration 2025 au titre de 2024	Déclaration 2026 au titre de 2025
Taux d'emploi direct : % d'agents en situation de handicap	3,78 %	4,50 %	4,71 %
Contribution FIPHFP	167 078 €	47 694,59 €	31 839,47 €
Total dépenses ouvrant droit à réduction d'unités manquantes	35 046 €	30 827,92 €	40 770 €

Personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 31/12/2025 (déclaration FIPHFP 2026) répartis par type et ventilés par catégorie statutaire et par sexe

Type de personnels	Femmes			Hommes			Total	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2024
	A	B	C	A	B	C			
Personnels titulaires BIATSS	12	14	25	6	6	5	**68**	75 %	**63**
Personnels titulaires enseignants	9	-	-	18	-	-	**27**	33,33 %	**25**
Personnels contractuels	6	5	7	5	1	4	**28**	64,29 %	**23**
Sous-total	**27**	**19**	**32**	**29**	**7**	**9**	**123**	63,41 %	**111**
Total général	**78**			**45**					

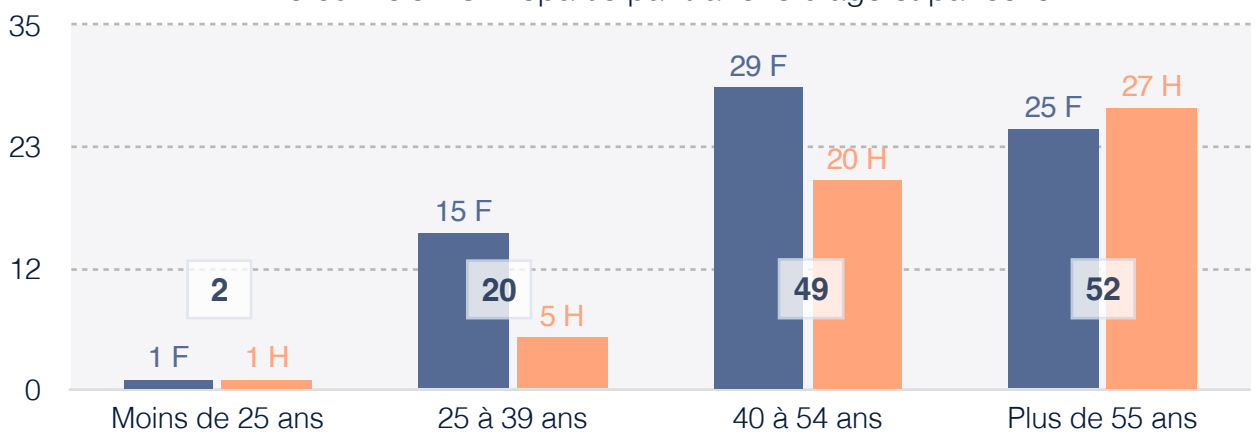
La loi pour "l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées" dans la société et le monde du travail, dite loi "handicap", a été promulguée le 11 février 2005.

La réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) entrée en vigueur à compter du 1er 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. Il n'a pas été révisé en 2025.

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 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 2025, 123 personnels sont déclarés travailleurs handicapés à l'université de Rouen Normandie. Parmi ces agents, 63,41 % sont des femmes, 33,33 % relèvent de la catégorie C et 82,11 % sont âgés de plus de 40 ans.
En 2025, une femme, bénéficiaire de l'obligation d'emploi, est recrutée au titre du décret n° 95-979 du 25 août 1995 en tant qu'ingénieure d'études. Quatre agents recrutés par cette voie en 2023 et 2024 sont titularisés en 2025 : trois femmes (une ingénieure d'études, une SAENES et une adjointe technique) et un homme (un adjoint technique).

- Personnels BOE répartis par tranche d'âge et par sexe -



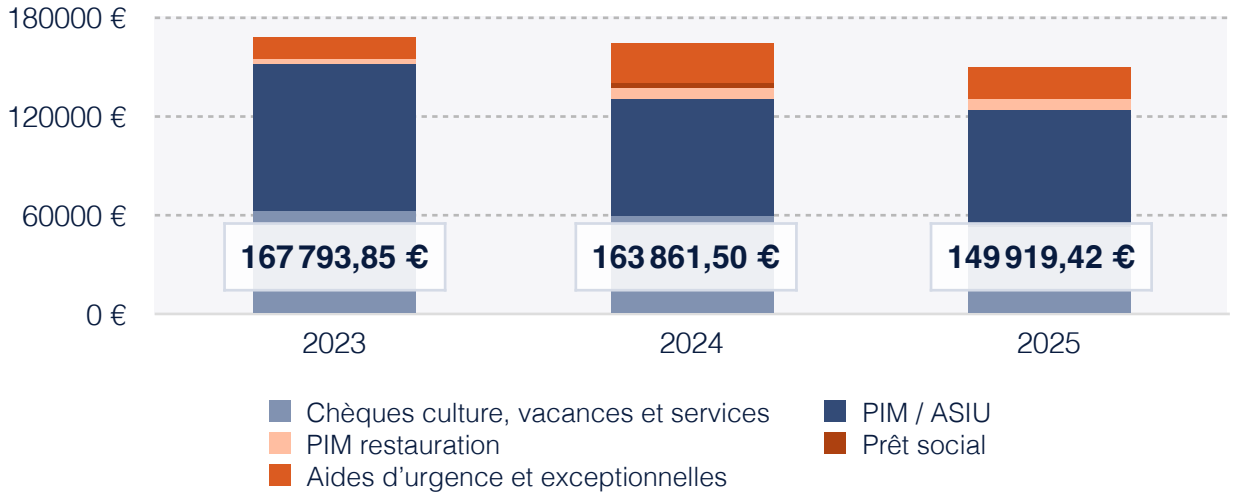
6. ACTION SOCIALE

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	2023	2024	2025
Chèques culture	30 198 €	28 395,72 €	28 026 €
Chèques vacances	32 789,72 €	30 086 €	23 966,96 €
Chèques services	250 €	200 €	550 €
PIM / ASIU	87 435,29 €	71 693,26 €	70 884,21 €
PIM restauration	3 920,84 €	5 881,52 €	7 442,25 €
Prêt social	300 €	3 700 €	0 €
Aides d'urgence	0 €	0 €	100 €
Aides exceptionnelles	12 900 €	23 905 €	18 950 €
Total général	**167 793,85 €**	**163 861,50 €**	**149 919,42 €**

- 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 2025, s'il est fait abstraction de l'aide à la restauration (7 442,25 euros), le budget consacré aux prestations sociales par l'université s'élève à 142 477,17 euros (budget ouvert : 160 000 euros).
Ce budget bénéficie à 685 agents de l'université, soit 23,43 % 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 2025, 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 : 540 agents concernés soit 813 enfants en décembre 2025
- mise en place de séances de massage une fois par mois sur les campus d'Évreux, de Pasteur, du Madrillet, de Martainville, de Mont-Saint-Aignan et d'Elbeuf. En 2025, 55 séances de massage de 2 heures ont lieu pour 503 participants
- organisation d'ateliers culturels (chorale, lectures théâtrales) (15 agents)
- sortie à Caen avec visite guidée (36 personnes) et visite guidée de Rouen sur le thème de la cathédrale insolite (18 participants)
- sortie théâtre Paris (54 participants)
- 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, Zoo biotropica, les spectacles luminescence et cadre noir, ou encore des événements sportifs (hockey, rugby) avec 2 487 billets vendus.

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	2023-2024	2024-2025	2025-2026*
Personnels de l'université	330	308	329
Personnels de l'université retraités	34	35	33
Conjoints personnels	31	23	18
Étudiants extérieurs	34	19	34
Extérieurs	34	117	119
Total général	**463**	**502**	**533**

* Données 2025-2026 arrêtées en mai 2026

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

2023-2024				2024-2025				2025-2026*			
F	H	Total	Part des femmes (en %)	F	H	Total	Part des femmes (en %)	F	H	Total	Part des femmes (en %)
210	120	**330**	63,64 %	205	103	**308**	66,56 %	209	120	**329**	63,53 %
soit **517 inscriptions** à des activités				soit **488 inscriptions** à des activités				soit **500 inscriptions** à des activités			

Le service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS) propose aux personnels et aux étudiants 82 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 2025-2026, 329 personnels de l'université sont inscrits au SUAPS. 63,53 % 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 :

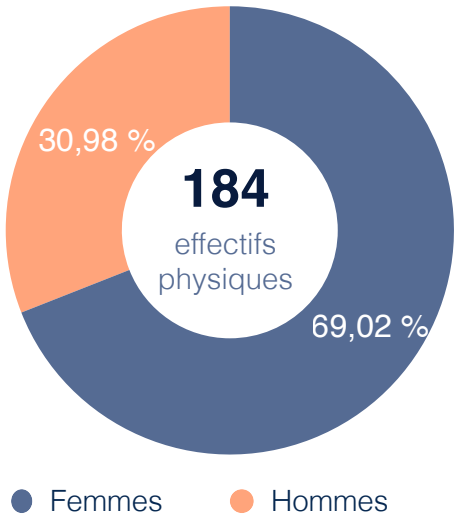
- d'aider et soutenir en cas de difficultés et de rechercher avec l'intéressé des solutions aux problèmes rencontrés
- d'informer en ce qui concerne la protection sociale, la législation, les procédures, les organismes, etc.
- d'accompagner, au besoin, dans les démarches et de servir d'intermédiaire 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.

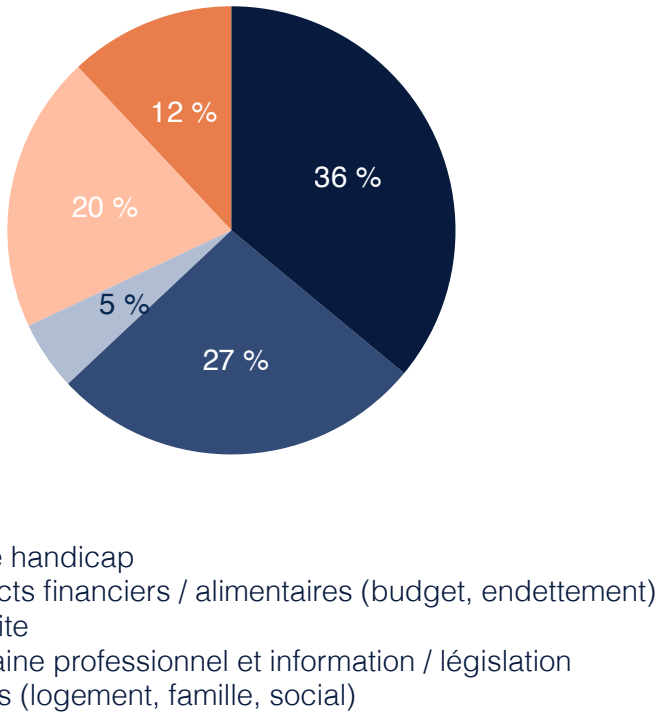
Au cours de l'année 2025, 184 personnels de l'université de Rouen Normandie sont pris en charge par l'assistante sociale. 69,02 % de ces personnels sont des femmes.

Les problématiques traitées sont pour 36 % la santé et le handicap, pour 27 % les aspects financiers/alimentaires (budget, endettement), pour 5 % la retraite, pour 20 % le domaine professionnel (13 %) et l'information/législation (7 %), les 12 % restants concernant par exemple le logement, la famille.

- Effectifs pris en charge par sexe -



- Répartition des problématiques abordées -



04

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	5	6	**11**	45,45 %
Directeur général des services	1	-	**1**	100 %
Directeurs généraux adjoints des services	1	-	**1**	100 %
Total général	**7**	**7**	**14**	50 %

- 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	4	4	**8**	50 %
Représentant des autres enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés	4	4	**8**	50 %
Personnalité extérieure à l'université	4	4	**8**	50 %
Représentant des étudiants et des personnes bénéficiant de la formation continue inscrits à l'université	2	4	**6**	33,33 %
Représentant des personnels BIATSS	3	3	**6**	50 %
Total général	**17**	**20**	**37**	45,95 %

Séances et délibérations du conseil d'administration

Au cours de l'année 2025, le conseil d'administration se réunit 9 fois et rend 56 délibérations ou avis ; il se réunit 5 fois en formation restreinte et rend 9 délibérations ou avis.

Domaine, thématique	Nombre d'avis CA plénier	Nombre d'avis CA restreint
Affaires financières	11	2
Affaires institutionnelles	19	1
Formation et vie universitaire	13	-
Ressources humaines	13	6
Recherche	-	-
Autre	-	-
Total général	**56**	**9**

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 2025, le conseil académique se réunit 8 fois en formation plénière et rend 23 délibérations ou avis ; il se réunit 14 fois en formation restreinte et rend 67 délibérations ou avis*.

Domaine, thématique	Nombre d'avis CAc plénier	Nombre d'avis CAc restreint
Affaires financières	-	-
Affaires institutionnelles	10	2
Formation et vie universitaire	-	-
Ressources humaines	13	65
Recherche	-	-
Autre	-	-
Total général	**23**	**67**

* Dans le cadre du recensement des réunions des instances et de leurs délibérations, une évolution du mode de comptabilisation est mise en place depuis 2024. Jusqu'en 2023, chaque décision individuelle faisait l'objet d'un comptage distinct, entraînant un nombre élevé de délibérations enregistrées.
Depuis 2024, afin d'apporter une lecture plus cohérente et représentative de l'activité des instances, les décisions individuelles sont désormais regroupées par thématique, et comptabilisées comme une seule et même délibération.

• 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	Siège vacant	Total	Part des femmes (en %)
Président	-	1	-	**1**	0 %
Représentant des professeurs des universités et personnels assimilés	3	5	-	**8**	37,50 %
Représentant des autres enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés	3	5	-	**8**	37,50 %
Personnalité extérieure à l'université	2	2	-	**4**	50 %
Représentant des étudiants et des personnes bénéficiant de la formation continue inscrits à l'université	7	9	-	**16**	43,75 %
Représentant des personnels BIATSS	3	1	-	**4**	75 %
Total général	**18**	**23**	**0**	**41**	43,90 %

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

Au cours de l'année 2025, la commission de la formation et de la vie universitaire se réunit 11 fois et rend 63 délibérations ou avis.

Domaine, thématique	Nombre d'avis
Affaires financières	-
Affaires institutionnelles	14
Formation et vie universitaire	49
Ressources humaines	-
Recherche	-
Autre	-
Total général	**63**

• 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	7	7	-	**14**	50 %
Collège B des personnels titulaires d'une habilitation à diriger des recherches n'appartenant pas au collège précédent	1	-	3	**4**	25 %
Collège C des personnes pourvues d'un doctorat autre que d'université ou d'exercice, n'appartenant pas aux collèges précédents	5	4	-	**9**	55,56 %
Collège D des autres personnels enseignants et/ou chercheurs	1	-	-	**1**	100 %
Collège des doctorants inscrits en formation initiale ou continue	-	1	3	**4**	0 %
Collège des personnalités extérieures	2	2	-	**4**	50 %
Collège E des ingénieurs et techniciens n'appartenant pas aux collèges précédents	1	2	-	**3**	33,33 %
Collège F des personnels BIATSS n'appartenant pas aux collèges précédents	1	-	-	**1**	100 %
Total général	**18**	**17**	**6**	**41**	43,90 %

Séances et délibérations de la commission de la recherche

Au cours de l'année 2025, la commission de la recherche se réunit 7 fois et rend 32 délibérations ou avis ; elle se réunit 7 fois en formation restreinte et rend 14 délibérations ou avis.

Domaine, thématique	Nombre d'avis CR plénière	Nombre d'avis CR restreinte
Affaires financières	-	-
Affaires institutionnelles	21	-
Formation et vie universitaire	-	-
Ressources humaines	-	-
Recherche	11	14
Autre	-	-
Total général	**32**	**14**

2. DIALOGUE SOCIAL

Le comité social d'administration

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 1er 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	5	5	-	**10**	50 %
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	3	7	-	**10**	30 %
Représentant des usagers titulaire	1	2	-	**3**	33,33 %
Représentant des usagers suppléant	1	-	2	**3**	33,33 %
Total général	**20**	**26**	**2**	**48**	41,67 %

Répartition des sièges des représentants des personnels au CSA	Titulaire		Suppléant		Total	Part des femmes (en %)
	F	H	F	H		
Personnel BIATSS	3	4	2	4	**13**	38,46 %
Enseignant-chercheur ou chercheur	2	1	2	2	**7**	57,14 %
Total général	**5**	**5**	**4**	**6**	**20**	45 %

Répartition des sièges des représentants des personnels à la F3SCT	Titulaire		Suppléant		Total	Part des femmes (en %)
	F	H	F	H		
Personnel BIATSS	3	3	3	6	**15**	40 %
Enseignant-chercheur ou chercheur	2	2	-	1	**5**	40 %
Total général	**5**	**5**	**3**	**7**	**20**	40 %

Séances et avis du comité social d'administration

Au cours de l'année 2025, le comité social d'administration se réunit 4 fois et rend 19 avis.

Domaine, thématique	Nombre d'avis
Approbation de PV	4
Juridique / social	1
Organisation de services	1
Égalité / inclusion	1
Ressources humaines	12
Total général	**19**

Séances, visites, saisines et enquêtes de la F3SCT

Intervention de la F3SCT	Nombre
Réunion de la F3SCT	6
Avis voté par la F3SCT	5
Visite au sein de l'établissement	4
Saisine de la F3SCT	2
Enquête de la F3SCT	2
Groupe de travail	2

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 2025, la F3SCT se réunit 6 fois, dont 2 fois dans le cadre d'une séance exceptionnelle.

Les membres de la F3SCT contribuent à la prévention des risques professionnels et proposent à ce titre toute action qu'ils estiment utile. Ils proposent également toute mesure de nature à améliorer la santé et la sécurité au travail.
Au cours de l'année 2025, la F3SCT émet 5 avis :
- un avis concernant la réalisation d'une visite sur le périmètre de l'IAE
- un rappel sur le respect des délais règlementaires pour le fonctionnement de la F3SCT
- un avis sur la mise en œuvre de la protection du personnel contre les risques liés à la chaleur
- un avis relatif à des dysfonctionnements de sécurité sur le site Pasteur
- un avis sur des demandes de complément suite à une enquête d'accident de travail.

Les membres de la F3SCT procèdent à intervalles réguliers à la visite des services relevant de leur champ de compétences. 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 2025, la F3SCT procède à 4 visites au sein de l'établissement : l'UFR sciences et techniques campus sciences et ingénierie (visite de l'administration hors laboratoire, ESITech et SCD), le campus Pasteur, la Maison des langues, et l'UMR 6064 CARMeN (visite commune avec les F3SCT des tutelles INSA Rouen Normandie et CNRS).
Un personnel de l'université peut saisir la F3SCT, s'il estime que ses conditions de travail ne sont pas, ou ne sont plus, favorables à garantir que sa santé et/ou sa sécurité soient préservées.
Au cours de l'année 2025, la F3SCT est saisie 2 fois.

La F3SCT participe aux enquêtes 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 2025, la F3SCT est associée à 2 enquêtes :
- l'une conduite par la conseillère de prévention, suite à une coupure du nerf ulnaire d'une main, au département d'odontologie (UFR santé)
- la seconde menée conjointement par la conseillère de prévention et l'ingénieure en prévention des risques, suite à un accident avec un carottier au laboratoire ECODIV (UFR sciences et techniques).

Les membres de la F3SCT sont également amenés à travailler sur des thématiques particulières pour permettre la mise en œuvre d'actions de prévention.
Au cours de l'année 2025, les membres de la F3SCT participent à 2 groupes de travail :
- un groupe de travail sur le suivi des accidents de travail, à intervalle régulier, avec la direction des ressources humaines, le médecin du travail et la conseillère de

prévention, afin d'être plus efficaces dans la prise de décision de réaliser une enquête.
- un groupe de travail relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels de l'établissement, avec la direction de la prévention des risques et les interlocuteurs en prévention des risques des composantes.

La commission paritaire d'établissement

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

Composition de la commission paritaire d'établissement

Au sein de chaque CPE, la représentation des personnels est assurée pour chacun des trois groupes suivants :
- groupe 1 : personnels ITRF, de laboratoire, ouvriers, de service, sociaux et de santé
- groupe 2 : personnels de l'AENES
- groupe 3 : personnels des bibliothèques, de documentation et de magasinage.

Fonction au sein de l'instance	Titulaire		Suppléant		Total	Part des femmes (en %)
	F	H	F	H		
Représentant de l'établissement : membre de droit	1	1	2	-	**4**	75 %
Représentant de l'établissement : enseignant-chercheur, enseignant, chercheur	1	5	1	5	**12**	16,67 %
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	-	2	**4**	25 %
Représentant des personnels Groupe 2 catégorie B	1	1	2	-	**4**	75 %
Représentant des personnels Groupe 2 catégorie C	2	-	2	-	**4**	100 %

Fonction au sein de l'instance	Titulaire		Suppléant		Total	Part des femmes (en %)
	F	H	F	H		
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	**16**	**16**	**17**	**15**	**64**	51,56 %

Séances et avis de la commission paritaire d'établissement

Au cours de l'année 2025, 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	1	3	1	5	1	-	**11**	54,55 %
Représentant des personnels catégorie A	-	1	2	-	-	3	**6**	0 %
Représentant des personnels catégorie B	1	-	-	-	-	1	**2**	50 %
Représentant des personnels catégorie C	-	1	1	-	-	2	**4**	0 %
Total général	**2**	**6**	**4**	**5**	**1**	**6**	**24**	29,17 %

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

Au cours de l'année 2025, la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels n'est pas réunie.

Les journées d’absence pour grève

Type de personnel	F	H	Total
BIATSS	62	40	**102**
Enseignant	4	1	**5**
Total général	**66**	**41**	**107**

107 journées d’absence pour grève sont déclarées auprès de l’administration en 2025, 102 d’entre elles concernent des personnels BIATSS et 66 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 2025, l'université connaît 9 nouveaux contentieux RH. 12 décisions juridictionnelles sont rendues en 2025, dont 9 favorables à l'université.

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 2025.

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 3e 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

Suivez l'URN
sur les réseaux sociaux

@univ.rouen