

# Rapport social unique

de l'université  
de Rouen Normandie

ANNÉE 2024



---

# SOMMAIRE

---

<b>Préambule</b> .....	<b>2</b>
<b>Édito</b> .....	<b>3</b>
<b>Précisions méthodologiques</b> .....	<b>4</b>
<b>Partie 1 : Emplois et effectifs</b> .....	<b>6</b>
1. Emplois.....	7
2. Effectifs.....	10
3. Typologie et caractéristiques des effectifs de l'université .....	19
<b>Partie 2 : Carrière</b> .....	<b>38</b>
1. Recrutement.....	39
2. Parcours professionnels.....	41
3. Rémunérations .....	59
4. Départs .....	65
<b>Partie 3 : Qualité de vie et conditions de travail</b> .....	<b>68</b>
1. Transitions socio-écologiques.....	69
2. Temps de travail, congés des personnels, CET .....	72
3. Santé au travail.....	84
4. Prévention des risques professionnels .....	86
5. Handicap.....	98
6. Action sociale.....	100
<b>Partie 4 : Vie institutionnelle</b> .....	<b>104</b>
1. Gouvernance .....	105
2. Dialogue social.....	111
3. Contentieux et discipline.....	116
<b>Glossaire</b> .....	<b>117</b>
<b>Annexes</b> .....	<b>125</b>
1. Rapport d'activité de l'établissement - Rubrique DD&RS.....	126
2. Bilan santé et sécurité au travail .....	133

---

# 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, de recherche et d'amélioration de la qualité de vie sur ses campus, notre université affirme sa volonté de contribuer activement à la transition socio-écologique, de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et d'incarner une institution inclusive et responsable.

Le rapport social unique (RSU), institué par l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, demeure un outil stratégique de pilotage de notre politique des ressources humaines et de gestion de la masse salariale. Il offre un regard précis sur notre dynamique de gestion des ressources humaines et de la masse salariale, et traduit la vitalité de notre établissement à travers l'analyse des emplois, des recrutements, des carrières, des rémunérations, des conditions de travail et de l'action sociale.

L'édition de cette année reflète plus que jamais notre engagement en faveur d'une gestion humaine, maîtrisée, responsable et équitable. L'analyse détaillée des rémunérations, ventilées par sexe, la répartition entre contrats à durées déterminée et indéterminée, ou encore l'évolution des carrières à travers les dispositifs de promotion et de reconnaissance individuelle, traduisent notre volonté de soutenir les parcours professionnels, de 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 de l'ensemble des directions et services contributeurs, dont l'engagement a permis de produire un rapport fidèle, lisible et porteur de sens.

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](https://donneesreglementaires.univ-rouen.fr). Nous vous en souhaitons une lecture enrichissante.

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 2024 (sauf pour certaines données comptabilisées en année universitaire telles que, par exemple, les inscriptions des personnels aux activités sportives ou en année civile telles que, par exemple, les données liées à la rémunération).

## Les outils et sources

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

- SIHAM pour la gestion administrative des personnels
- WIN PAIE pour les rémunérations des personnels
- EMC2 Mes formations et SIFAC pour la formation permanente des personnels
- CETUR pour les comptes épargne temps des personnels
- OHRIS pour le télétravail.

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

Catégorie de personnel	Budget initial 2022		Budget initial 2023		Budget initial 2024		Total 2024	Part de la catégorie / total (en %)
	Emplois sous plafond État (Plafond 1)	Emplois financés sur ressources propres (Plafond 2)	Emplois sous plafond État (Plafond 1)	Emplois financés sur ressources propres (Plafond 2)	Emplois sous plafond État (Plafond 1)	Emplois financés sur ressources propres (Plafond 2)		
BIATSS titulaires	685	-	691	-	688	-	<b>688</b>	26,36 %
BIATSS contractuels	232	118	228	160	225	154	<b>379</b>	14,52 %
<b>BIATSS</b>	<b>917</b>	<b>118</b>	<b>919</b>	<b>160</b>	<b>913</b>	<b>154</b>	<b>1 067</b>	<b>40,88 %</b>
Enseignants titulaires	1 049	-	1 062	-	1 055	-	<b>1 055</b>	40,42 %
Enseignants contractuels	346	90	323	139	335	152	<b>488</b>	18,70 %
<b>Enseignants</b>	<b>1 395</b>	<b>90</b>	<b>1 385</b>	<b>139</b>	<b>1 390</b>	<b>152</b>	<b>1 543</b>	<b>59,12 %</b>
<b>Total université</b>	<b>2 312</b>	<b>208</b>	<b>2 304</b>	<b>299</b>	<b>2 303</b>	<b>307</b>	<b>2 610</b>	
Plafond d'autorisations d'emplois État (Notification MESR)	2 355		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.

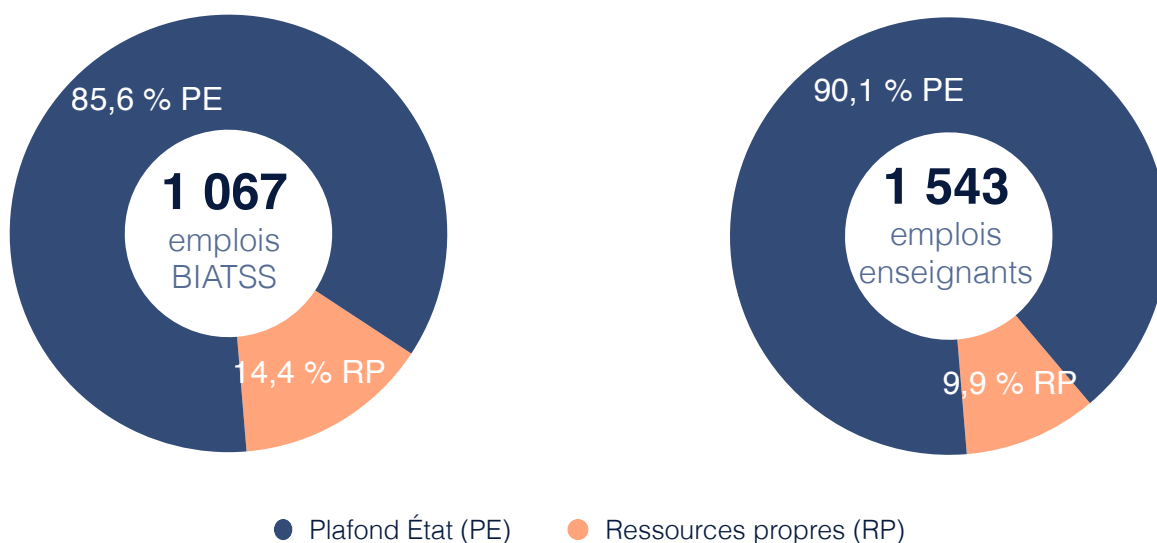
Au moment du vote du budget initial, le conseil d'administration de l'établissement fixe un plafond d'autorisations de l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement (plafond 1 + plafond 2).

Pour l'année 2024, le plafond d'emplois global de l'université voté au budget initial est de 2 610 ETPT.

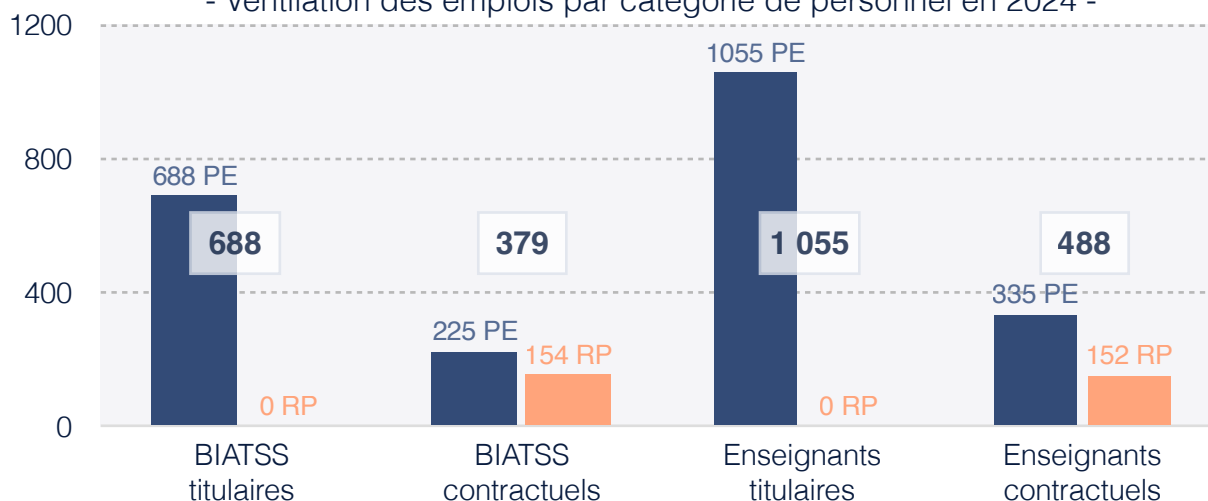
Il se compose :

- des emplois sous plafond État. En 2024, il s'établit à 2 303 ETPT pour un plafond autorisé par l'État à 2 357 ETPT
- des emplois sur ressources propres. En 2024, il s'établit à 307 ETPT, soit 11,76 % du plafond d'emplois global.

- Répartition des emplois par plafond d'emplois en 2024 -



- Ventilation des emplois par catégorie de personnel en 2024 -



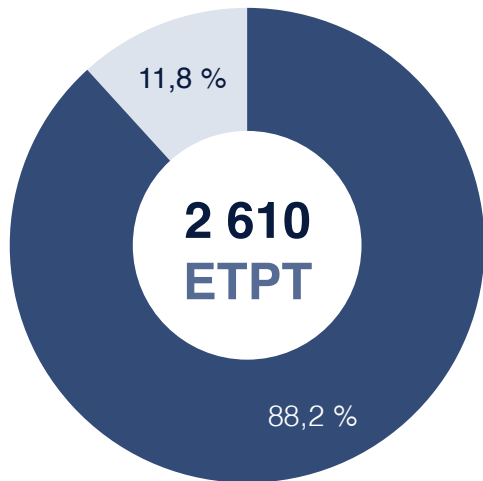
# Le suivi des emplois

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	2 298,7	2 314	2 305,1	2 302,1	2 303,2	2 304,3	2 300,2
Emplois financés sur ressources propres	287,3	297,2	301,4	321,4	320,4	323,2	322,9
<b>Total université</b>	<b>2 586</b>	<b>2 611,2</b>	<b>2 606,5</b>	<b>2 623,5</b>	<b>2 623,6</b>	<b>2 627,5</b>	<b>2 623</b>

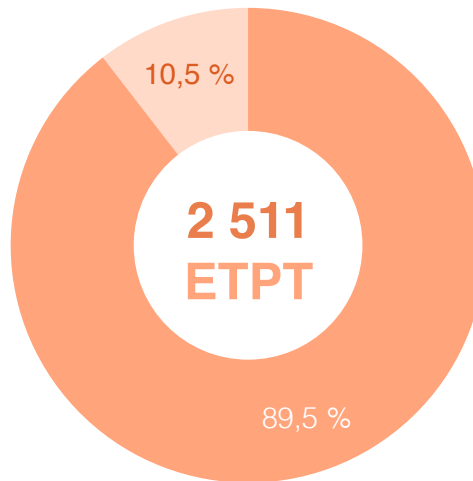
Type d'emplois	août	sept.	oct.	nov.	déc.	Total 2024	Part des emplois / total (en %)	Rappel ETPT 2023
Emplois sous plafond État	2 295	2 215,2	2 301,9	2 343,8	2 350,3	<b>2 302,8</b>	88,24 %	<b>2 247,6</b>
Emplois financés sur ressources propres	314,4	267,1	288,6	320,6	318	<b>306,9</b>	11,76 %	<b>263</b>
<b>Total université</b>	<b>2 609,4</b>	<b>2 482,3</b>	<b>2 590,5</b>	<b>2 664,4</b>	<b>2 668,3</b>	<b>2 609,7</b>		<b>2 510,6</b>

- Emplois rémunérés en ETPT en 2024 -



- Emplois sous plafond État
- Emplois financés sur ressources propres

- Emplois rémunérés en ETPT en 2023 -



- Emplois sous plafond État
- Emplois financés sur ressources propres

En 2024, l'université compte 2 610 ETPT en moyenne, soit 99 ETPT de plus qu'en 2023. 88,24 % des effectifs sont rémunérés sous plafond État. Les enseignants représentent 59 % des ETPT constatés en 2024.

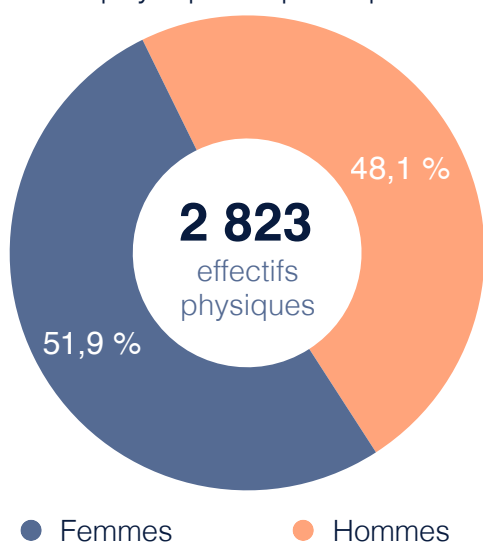
## 2. EFFECTIFS

### Les effectifs physiques

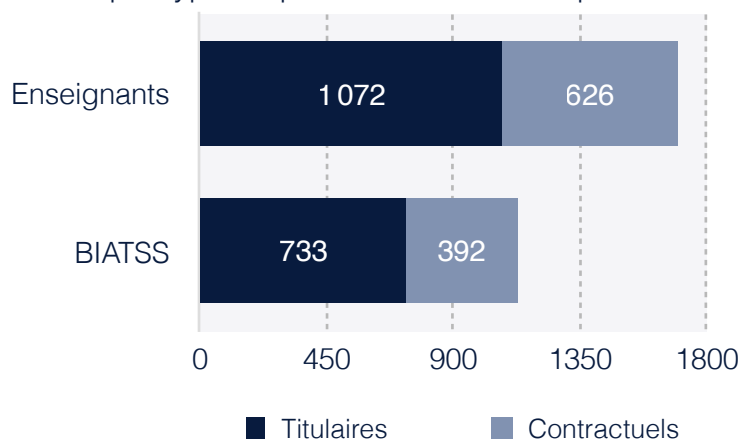
Effectifs physiques de l'ensemble des personnels répartis par catégorie de personnel et ventilés par sexe au cours des 3 dernières années

Catégorie de personnel	2022		2023		2024		Part des femmes (en %)	Part de la catégorie / total (en %)
	F	H	F	H	F	H		
BIATSS A	129	105	130	110	134	128		
	234		240		262		51,15 %	9,28 %
BIATSS B	138	73	155	78	167	80		
	211		233		247		67,61 %	8,75 %
BIATSS C	193	73	180	65	166	58		
	266		245		224		74,11 %	7,93 %
<b>TITULAIRES BIATSS</b>	460	251	465	253	467	266	63,71 %	25,97 %
	<b>711</b>		<b>718</b>		<b>733</b>			
Contractuels CDD	179	101	209	114	198	111		
	280		323		309		64,08 %	10,95 %
Contractuels CDI	54	27	52	27	56	27		
	81		79		83		67,47 %	2,94 %
<b>CONTRACTUELS BIATSS</b>	233	128	261	141	254	138	64,80 %	13,89 %
	<b>361</b>		<b>402</b>		<b>392</b>			
PR et PUPH	84	224	95	231	101	232		
	308		326		333		30,33 %	11,80 %
MCF et MCPH	232	273	235	272	237	271		
	505		507		508		46,65 %	18 %
ESAS	108	126	106	124	109	122		
	234		230		231		47,19 %	8,18 %
<b>TITULAIRES ENSEIGNANTS</b>	424	623	436	627	447	625	41,70 %	37,97 %
	<b>1 047</b>		<b>1 063</b>		<b>1 072</b>			
ATER	26	32	29	38	38	34		
	58		67		72		52,78 %	2,55 %
Professeurs associés et autres contractuels	106	126	120	125	129	140		
	232		245		269		47,96 %	9,53 %
Contractuels doctorants	73	95	83	102	115	130		
	168		185		245		46,94 %	8,68 %
Post-doctorants	20	41	14	26	14	26		
	61		40		40		35 %	1,42 %
<b>CONTRACTUELS ENSEIGNANTS</b>	225	294	246	291	296	330	47,28 %	22,17 %
	<b>519</b>		<b>537</b>		<b>626</b>			
<b>Sous-total</b>	<b>1 342</b>	<b>1 296</b>	<b>1 408</b>	<b>1 312</b>	<b>1 464</b>	<b>1 359</b>		
<b>Total général</b>	<b>2 638</b>		<b>2 720</b>		<b>2 823</b>		<b>51,86 %</b>	

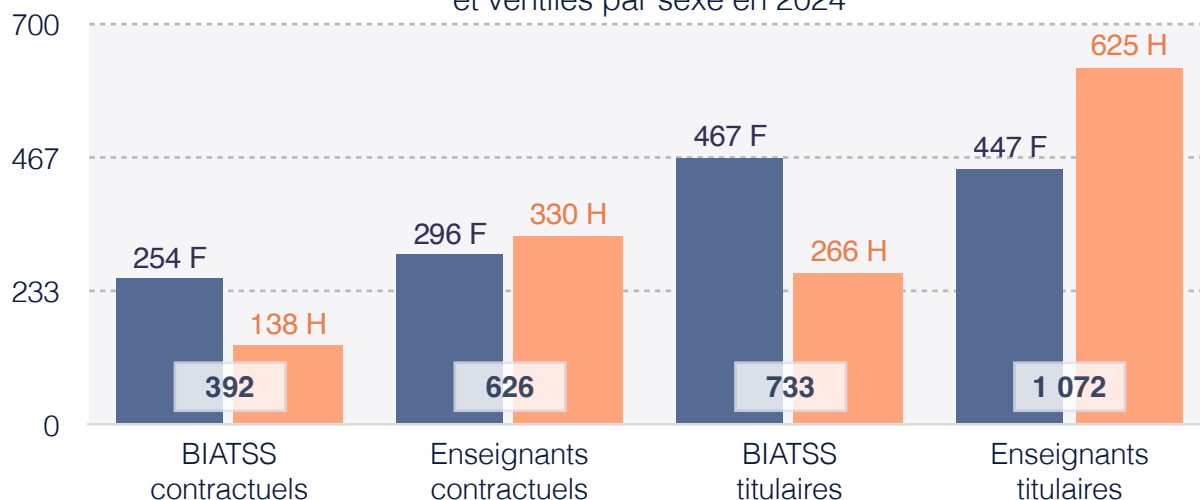
- Effectifs physiques répartis par sexe -



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



- Effectifs physiques répartis par catégorie de personnel -  
et ventilés par sexe en 2024



Les femmes représentent 51,86 % de l'ensemble des effectifs.

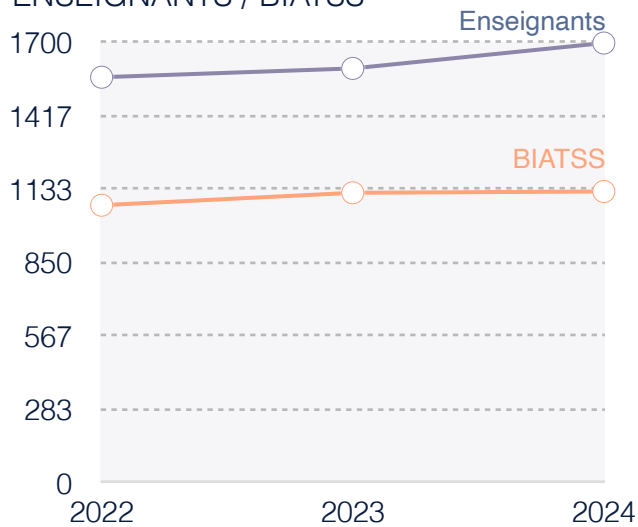
Dans la continuité des années précédentes, il est constaté que le personnel féminin est plus important chez les personnels BIATSS (64,09 %) que chez les personnels enseignants (43,76 %).

Si la proportion des femmes présentes dans les corps des ESAS et des maîtres de conférences atteint 46,82 %, elle diminue fortement pour les professeurs des universités (30,33 %). Cette situation peut varier en fonction des disciplines mais ce phénomène est commun à l'ensemble de l'enseignement supérieur.

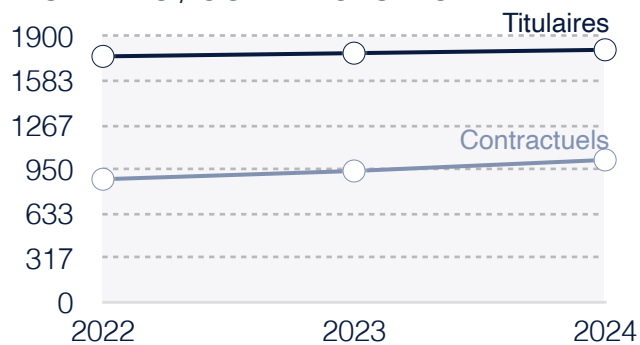
Chez les personnels BIATSS, les femmes représentent 64,80 % des contractuels, 74,11 % de la catégorie C et 67,61 % de la catégorie B. En catégorie A, on retrouve dans des proportions moindres (51,15 %), le même phénomène que chez les professeurs des universités.

# ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PHYSIQUES ENTRE 2022 ET 2024

- ENSEIGNANTS / BIATSS -



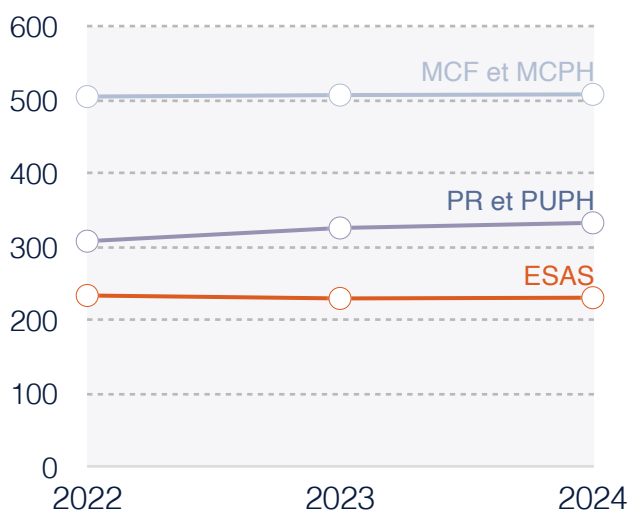
- TITULAIRES / CONTRACTUELS -



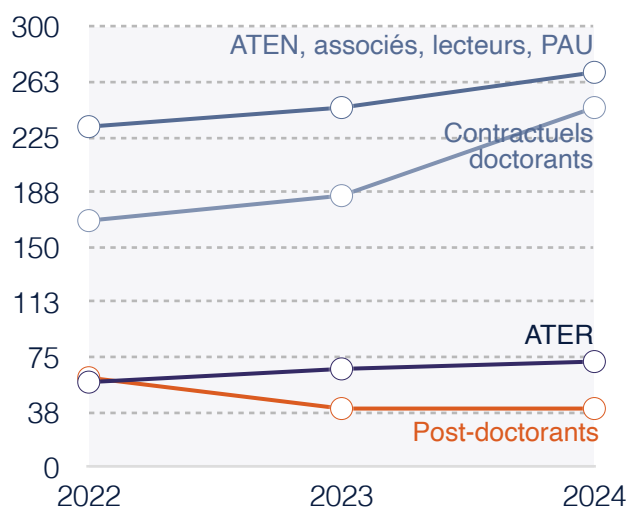
- TAUX DE FÉMINISATION (%) -



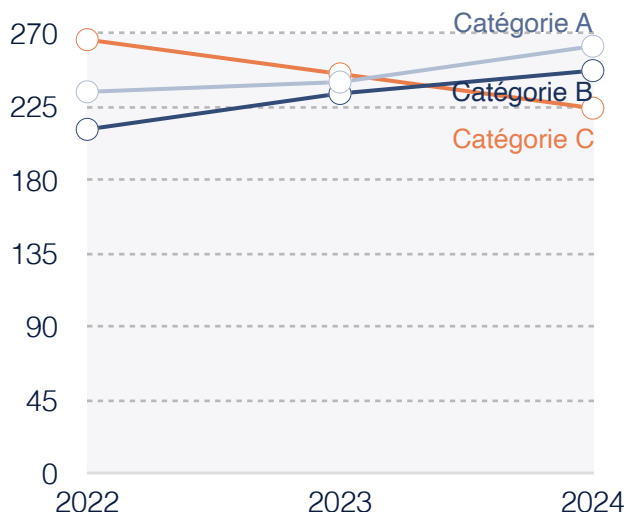
- ENSEIGNANTS TITULAIRES -



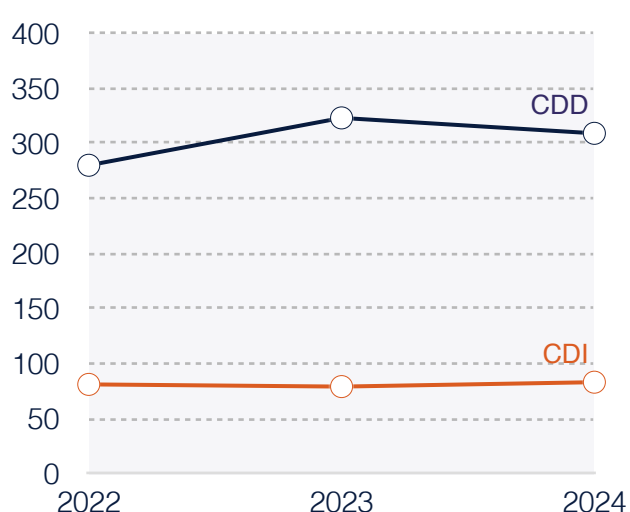
- ENSEIGNANTS CONTRACTUELS -



- 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 2023
	F	H	F	H	F	H		
18-24	-	1	1	-	-	-	2	1
25-29	1	6	9	5	5	1	27	24
30-34	10	7	20	8	14	1	60	66
35-39	23	16	20	11	10	5	85	92
40-44	16	23	23	8	21	8	99	88
45-49	23	19	17	8	16	6	89	85
50-54	23	26	18	18	27	20	132	150
55-59	25	22	35	18	30	12	142	134
60-64	12	5	22	4	36	5	84	68
65-70	1	3	2	-	7	-	13	10
<b>Sous-total</b>	<b>134</b>	<b>128</b>	<b>167</b>	<b>80</b>	<b>166</b>	<b>58</b>	<b>733</b>	<b>718</b>
<b>Total général</b>	<b>262</b>		<b>247</b>		<b>224</b>			

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

Tranche d'âge	Contractuels CDD		Contractuels CDI		Total	Rappel Total 2023
	F	H	F	H		
18-24	34	14	-	-	48	57
25-29	65	30	2	-	97	104
30-34	36	24	2	2	64	57
35-39	26	18	11	4	59	63
40-44	13	4	12	5	34	35
45-49	5	10	6	5	26	31
50-54	8	4	3	6	21	18
55-59	8	4	7	4	23	24
60-64	3	2	11	1	17	10
65-70	-	1	2	-	3	3
<b>Sous-total</b>	<b>198</b>	<b>111</b>	<b>56</b>	<b>27</b>	<b>392</b>	<b>402</b>
<b>Total général</b>	<b>309</b>		<b>83</b>			



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

Tranche d'âge	PR et PUPH		MCF et MCPH		ESAS		Total	Rappel Total 2023
	F	H	F	H	F	H		
25-29	-	-	2	2	-	1	5	6
30-34	-	-	19	21	4	4	48	44
35-39	3	7	27	39	11	3	90	104
40-44	7	20	43	47	14	8	139	131
45-49	15	28	40	50	14	20	167	185
50-54	23	46	33	31	23	34	190	180
55-59	27	54	39	42	31	27	220	232
60-64	21	53	26	23	10	23	156	144
65-70	5	24	8	16	2	2	57	37
<b>Sous-total</b>	<b>101</b>	<b>232</b>	<b>237</b>	<b>271</b>	<b>109</b>	<b>122</b>	<b>1 072</b>	<b>1 063</b>
<b>Total général</b>	<b>333</b>		<b>508</b>		<b>231</b>		<b>1 072</b>	<b>1 063</b>

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

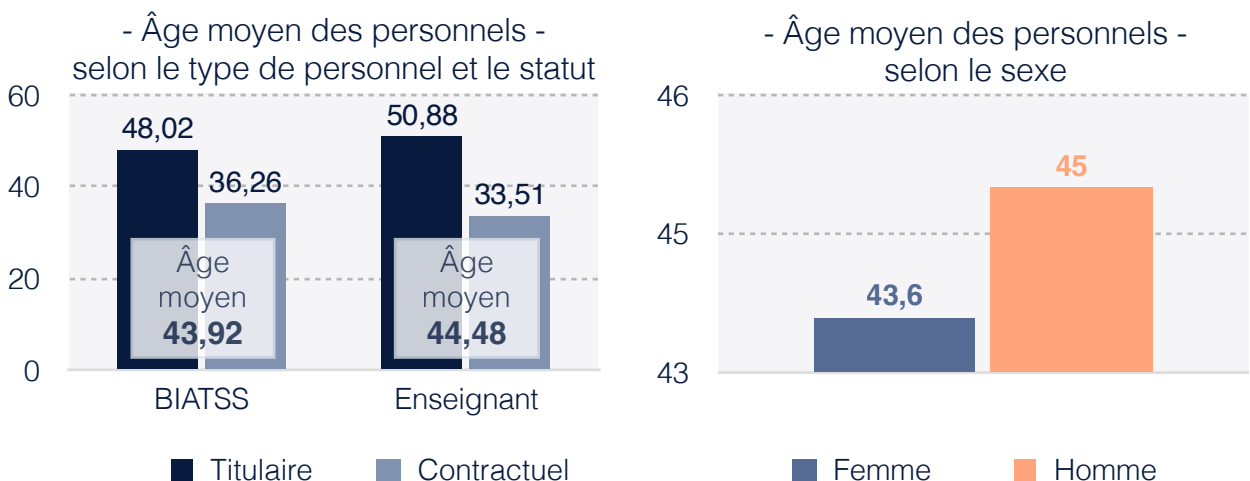
Tranche d'âge	ATER		ATEN, associés, lecteurs, PAU		Contractuels doctorants		Post doctorants		Total	Rappel Total 2023
	F	H	F	H	F	H	F	H		
18-24	-	-	2	1	26	28	-	-	57	64
25-29	15	19	14	6	75	79	5	6	219	177
30-34	16	10	54	54	11	16	3	9	173	156
35-39	2	1	16	17	2	6	3	5	52	40
40-44	3	1	10	8	1	1	-	3	27	29
45-49	1	1	11	18	-	-	2	2	35	25
50-54	-	1	10	13	-	-	-	-	24	18
55-59	-	1	9	8	-	-	-	1	19	14
60-64	1	-	3	9	-	-	1	-	14	12
65-70	-	-	-	6	-	-	-	-	6	2
<b>Sous-total</b>	<b>38</b>	<b>34</b>	<b>129</b>	<b>140</b>	<b>115</b>	<b>130</b>	<b>14</b>	<b>26</b>	<b>626</b>	<b>537</b>
<b>Total général</b>	<b>72</b>		<b>269</b>		<b>245</b>		<b>40</b>		<b>626</b>	<b>537</b>

## Âge moyen des personnels par catégorie de personnel

Catégorie de personnel	Âge moyen décimal	Âge moyen (en années et mois)	Rappel Âge moyen décimal 2023
BIATSS A	47,13	47 ans et 1 mois	47,64
BIATSS B	46,81	46 ans et 9 mois	46,75
BIATSS C	50,40	50 ans et 4 mois	50,11
<b>BIATSS TITULAIRE</b>	<b>48,02</b>	<b>48 ans</b>	<b>48,19</b>
Contractuel BIATSS CDD	33,26	33 ans et 3 mois	33,50
Contractuel BIATSS CDI	47,42	47 ans et 5 mois	46,60
<b>BIATSS CONTRACTUEL</b>	<b>36,26</b>	<b>36 ans et 3 mois</b>	<b>36,08</b>
<b>BIATSS</b>	<b>43,92</b>	<b>43 ans et 11 mois</b>	<b>43,84</b>
PR et PUPH	54,63	54 ans et 7 mois	54,70
MCF et MCPH	48,12	48 ans et 1 mois	48,40
ESAS	51,54	51 ans et 6 mois	51,40
<b>ENSEIGNANT TITULAIRE</b>	<b>50,88</b>	<b>50 ans et 10 mois</b>	<b>51</b>
ATER	31,95	31 ans et 11 mois	31,50
Autre contractuel	39,72	39 ans et 8 mois	39,10
Doctorant contractuel	26,85	26 ans et 10 mois	26,20
Post-doctorant	35,37	35 ans et 4 mois	33,90
<b>ENSEIGNANT CONTRACTUEL</b>	<b>33,51</b>	<b>33 ans et 6 mois</b>	<b>33,30</b>
<b>Enseignant</b>	<b>44,48</b>	<b>44 ans et 5 mois</b>	<b>45,10</b>
<b>Personnel URN</b>	<b>44,26</b>	<b>44 ans et 3 mois</b>	<b>44,60</b>

En 2024, sur l'ensemble des personnels de l'université, l'âge moyen est de 44 ans et 3 mois : il est de 8 mois supérieur à celui des femmes (43 ans et 7 mois) et de 9 mois inférieur à celui des hommes (45 ans).

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



## La pyramide des âges des personnels

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

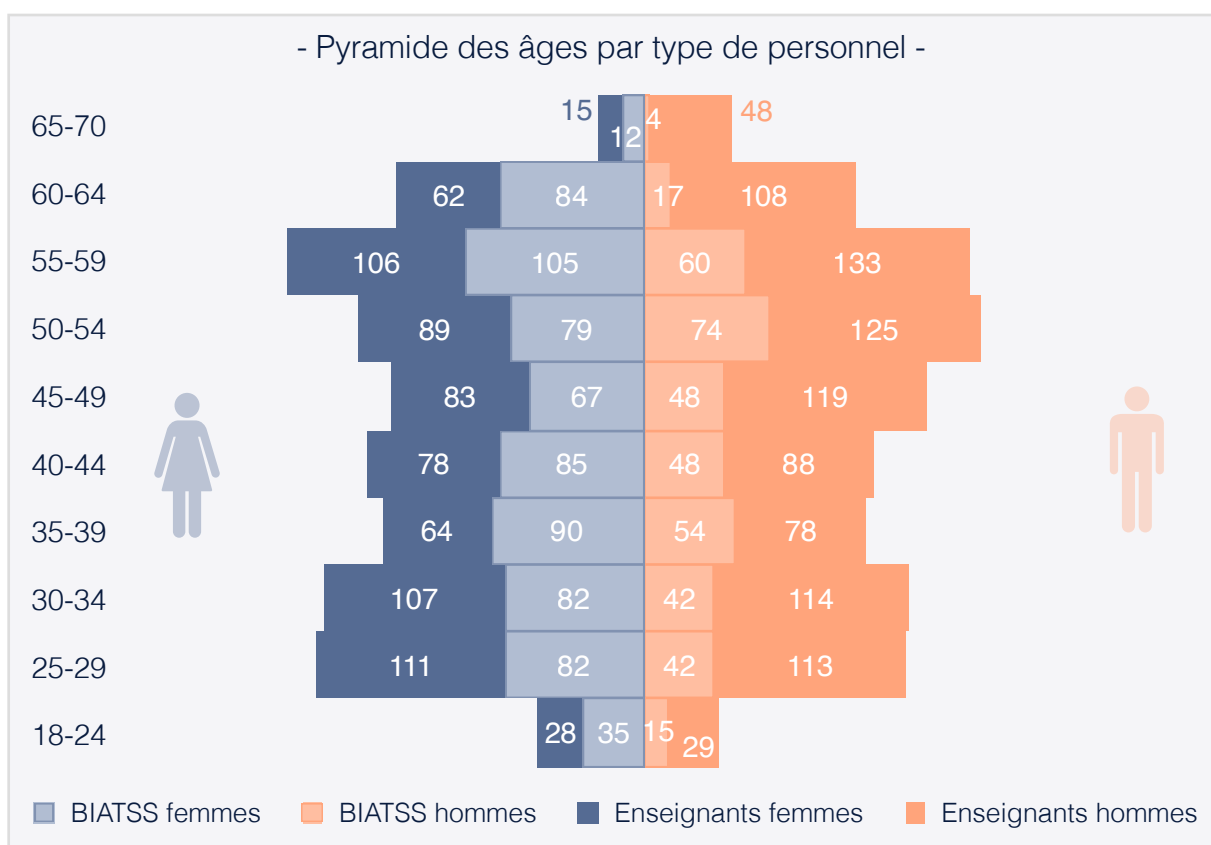
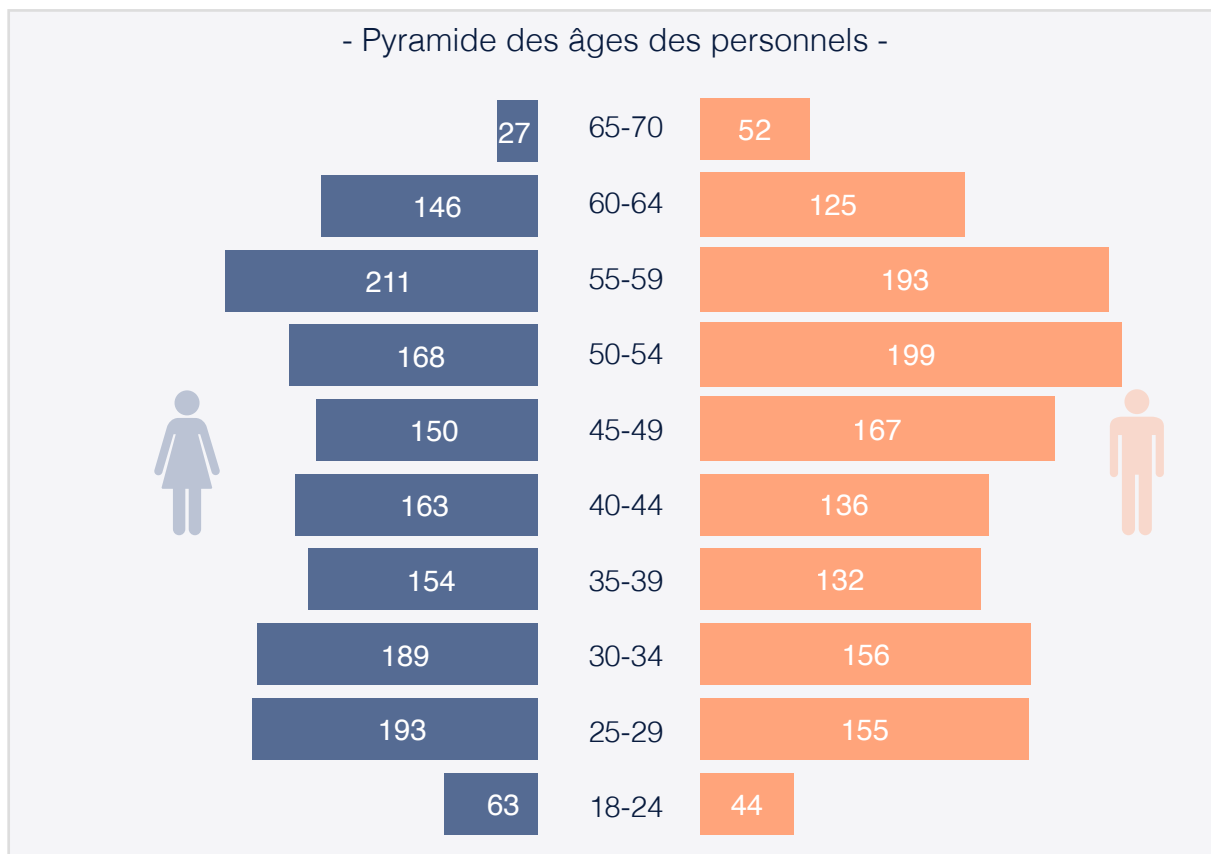
Tranche d'âge	F	H	Total général	Part des femmes (en %)	Part de la tranche d'âge / total (en %)	Rappel Total 2023
18-24	63	44	107	58,88 %	3,79 %	122
25-29	193	155	348	55,46 %	12,33 %	311
30-34	189	156	345	54,78 %	12,22 %	323
35-39	154	132	286	53,85 %	10,13 %	299
40-44	163	136	299	54,52 %	10,59 %	283
45-49	150	167	317	47,32 %	11,23 %	326
50-54	168	199	367	45,78 %	13 %	366
55-59	211	193	404	52,23 %	14,31 %	404
60-64	146	125	271	53,87 %	9,60 %	234
65-70	27	52	79	34,18 %	2,80 %	52
<b>Total général</b>	<b>1 464</b>	<b>1 359</b>	<b>2 823</b>	<b>51,86 %</b>		<b>2 720</b>

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

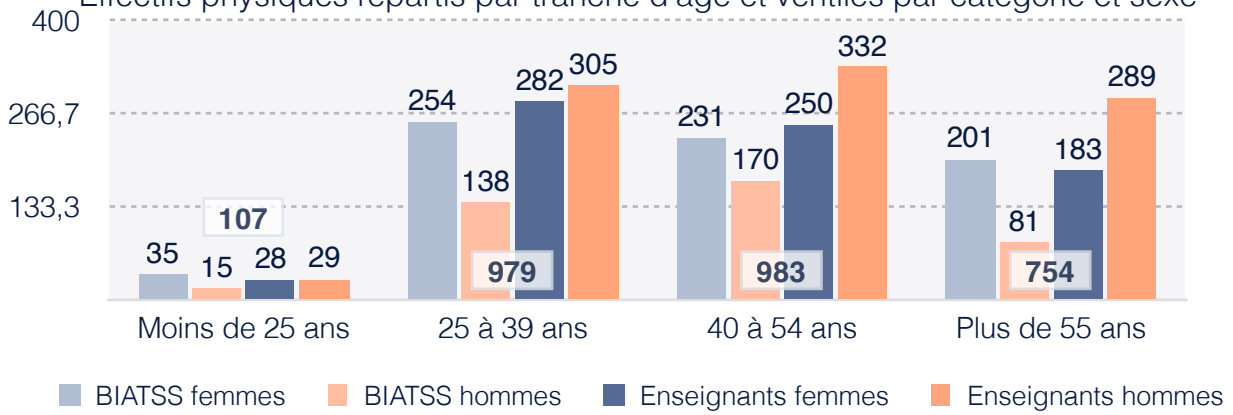
Tranche d'âge	BIATSS					Enseignants				
	F	H	Total général	Part des femmes (en %)	Part de la tranche d'âge / total (en %)	F	H	Total général	Part des femmes (en %)	Part de la tranche d'âge / total (en %)
18-24	35	15	50	70 %	4,44 %	28	29	57	49,12 %	3,36 %
25-29	82	42	124	66,13 %	11,02 %	111	113	224	49,55 %	13,19 %
30-34	82	42	124	66,13 %	11,02 %	107	114	221	48,42 %	13,02 %
35-39	90	54	144	62,50 %	12,80 %	64	78	142	45,07 %	8,36 %
40-44	85	48	133	63,91 %	11,82 %	78	88	166	46,99 %	9,78 %
45-49	67	48	115	58,26 %	10,22 %	83	119	202	41,09 %	11,90 %
50-54	79	74	153	51,63 %	13,60 %	89	125	214	41,59 %	12,60 %
55-59	105	60	165	63,64 %	14,67 %	106	133	239	44,35 %	14,08 %
60-64	84	17	101	83,17 %	8,98 %	62	108	170	36,47 %	10,01 %
65-70	12	4	16	75 %	1,42 %	15	48	63	23,81 %	3,71 %
<b>Sous-total</b>	<b>721</b>	<b>404</b>				<b>743</b>	<b>955</b>			
<b>Total général</b>	<b>1 125</b>			<b>64,09 %</b>		<b>1 698</b>			<b>43,76 %</b>	

En 2024, sur l'ensemble des personnels de l'université, les tranches d'âge les plus représentées en termes d'effectifs sont les tranches 55-59 ans, 50-54 ans et 25-29 ans (39,64 % des personnels de l'université).

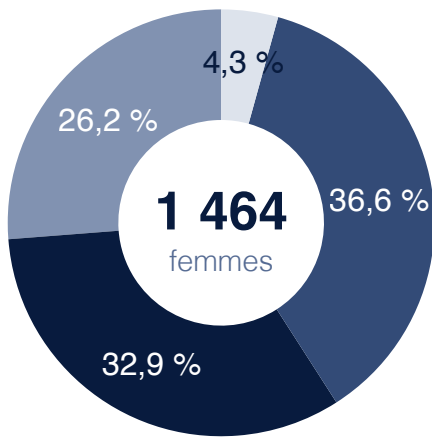
Chez les personnels BIATSS, les tranches d'âge les plus représentées en termes d'effectifs sont les tranches 55-59 ans, 50-54 ans et 35-39 ans (41,07 % des BIATSS).  
 Chez les enseignants comme chez les femmes, les tranches d'âge les plus représentées en termes d'effectifs sont les tranches 55-59 ans, 25-29 ans et 30-34 ans (40,28 % des enseignants et 40,51 % 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 45-49 ans (41,13 % des hommes).



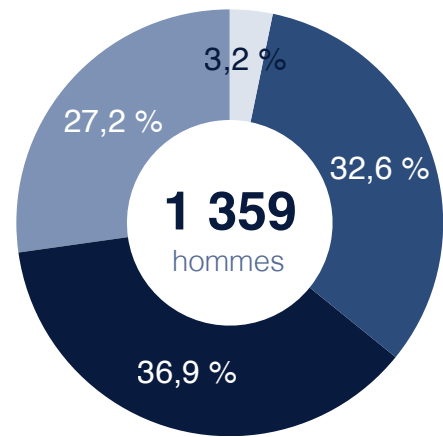
- Effectifs physiques répartis par tranche d'âge et ventilés par catégorie et sexe -



- Femmes par tranche d'âge -

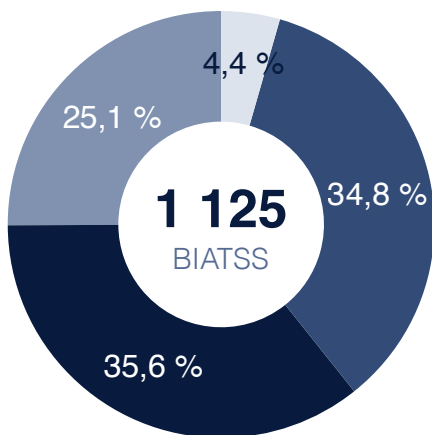


- Hommes par tranche d'âge -

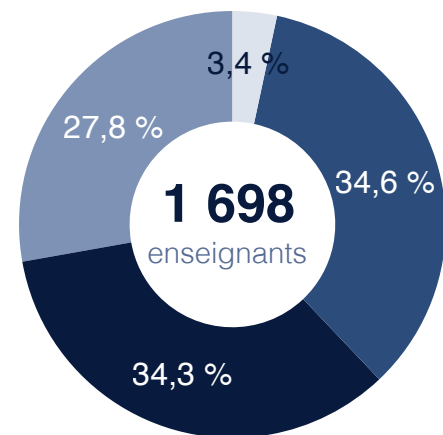


- - 25 ans
- 25 à 39 ans
- 40 à 54 ans
- Plus de 55 ans

- BIATSS par tranche d'âge -



- Enseignants par tranche d'âge -



# 3. TYPOLOGIE ET CARACTÉRISTIQUES DES EFFECTIFS DE L'UNIVERSITÉ

## Les effectifs BIATSS

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

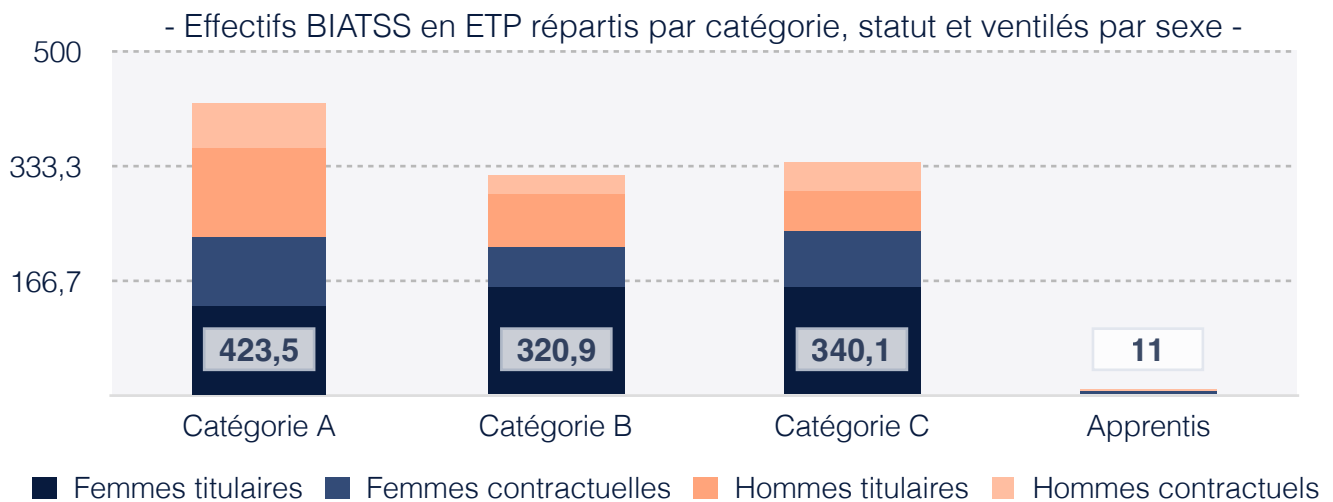
Structure d'affectation	Titulaires		Contractuels		Total général	Part des femmes (en %)	Part de la structure / total (en %)	Rappel Total 2023
	F	H	F	H				
Agence comptable	10	4	6,6	2	22,6	73,45 %	2,06 %	23,3
Direction générale des services	101,6	58,4	79,1	38,8	277,9	65,02 %	25,37 %	271,7
<b>AFFAIRES GÉNÉRALES</b>	<b>111,6</b>	<b>62,4</b>	<b>85,7</b>	<b>40,8</b>	<b>300,5</b>	65,66 %	27,43 %	295
Institut T.URN	0,8	1	4	5	10,8	44,44 %	0,99 %	8
Maison des langues	2	1	1	-	4	75 %	0,37 %	4,6
Service de santé étudiante	9,3	1	12,2	2	24,5	87,76 %	2,24 %	24,2
Presses universitaires de Rouen et du Havre	2,5	-	2,8	-	5,3	100 %	0,48 %	4,8
SAPHIRE	7	4	3,8	3	17,8	60,67 %	1,62 %	21,4
Service commun de documentation	36,1	17,7	9,8	9	72,6	63,22 %	6,63 %	68,3
Service d'action sociale et culturelle	2	1	1	-	4	75 %	0,37 %	4
<b>SERVICES COMMUNS</b>	<b>59,7</b>	<b>25,7</b>	<b>34,6</b>	<b>19</b>	<b>139</b>	67,84 %	12,69 %	135,3
UFR droit, économie et science politique	23,1	11,8	12,6	3,6	51,1	69,86 %	4,66 %	48,2
UFR lettres et sciences humaines	30,6	19,9	11,6	7	69,1	61,07 %	6,31 %	63,6
UFR santé	52,7	28	26,7	7,5	114,9	69,10 %	10,49 %	111
UFR sciences de l'homme et de la société	12,8	4	8,5	7	32,3	65,94 %	2,95 %	36,1
UFR sciences et techniques	62,9	57,6	33,6	29,4	183,5	52,59 %	16,75 %	186,5
UFR STAPS	12	9	6	3	30	60 %	2,74 %	32,1
IUT Évreux	18,9	10	3	3	34,9	62,75 %	3,19 %	37,9
IUT Rouen	27,2	16	3	4	50,2	60,16 %	4,58 %	53,6
IAE	2,8	1	4,7	-	8,5	88,24 %	0,78 %	9,3
IPAG	2,8	-	-	-	2,8	100 %	0,26 %	3
ESITech	-	2	-	1	3	0 %	0,27 %	2
HERACLES	1	3	-	-	4	25 %	0,37 %	3
IRIB	-	-	2,7	3	5,7	47,37 %	0,52 %	4
INSPÉ	26,8	12,1	9,6	4	52,5	69,33 %	4,79 %	56,3
IRIHS	3,5	1	4	4	12,5	60 %	1,14 %	11,3
CEROUEN	-	-	1	-	1	100 %	0,09 %	0
<b>COMPOSANTES</b>	<b>277,1</b>	<b>175,4</b>	<b>127,0</b>	<b>76,5</b>	<b>656</b>	61,60 %	59,88 %	657,9
<b>Sous-total</b>	<b>448,4</b>	<b>263,5</b>	<b>247,3</b>	<b>136,3</b>	<b>1 095,5</b>	63,51 %		<b>1 088,2</b>
<b>Total général</b>	<b>711,9</b>		<b>383,6</b>					

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

Type de structure d'affectation	2022	2023	2024	Taux d'évolution 2022-2024
Affaires générales	272	295	300,5	10,5 %
Services communs	136,4	135,3	139	1,9 %
Composantes	634,7	657,9	656	3,4 %
<b>Total général</b>	<b>1 043,1</b>	<b>1 088,2</b>	<b>1 095,5</b>	<b>5 %</b>

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

Titulaires						Contractuels						Apprentis		Total général
A		B		C		A		B		C		F	H	
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H			
130,7	127	159,3	79,1	158,4	57,4	101,3	64,5	55,7	26,8	82,3	42	8	3	1 095,5
257,7		238,4		215,8		165,8		82,5		124,3		11		
711,9						383,6								



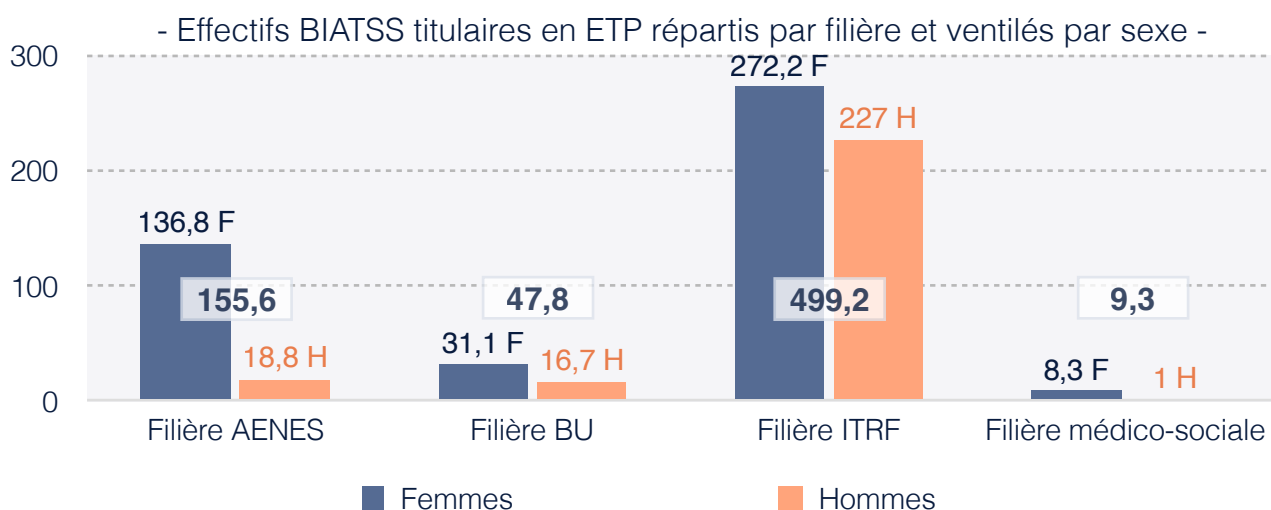
## Effectifs BIATSS titulaires en ETP répartis par filière et ventilés par catégorie statutaire et par sexe

Filière	A		B		C		Total général	Rappel Total 2023
	F	H	F	H	F	H		
AENES	17	8,8	45,7	5	74,1	5	155,6	166,5
Bibliothèque	6,7	4	11	7	13,4	5,7	47,8	47,5
ITRF	98,7	113,2	102,6	67,1	70,9	46,7	499,2	473,2
Médico-sociale	8,3	1	-	-	-	-	9,3	10
<b>Sous-total</b>	257,7		238,4		215,8		711,9	697,2
<b>Total général</b>	711,9						711,9	697,2

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

Type de structure d'affectation	Filière de l'AENES						Filière des bibliothèques					
	A		B		C		A		B		C	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Affaires générales	11	2	17,7	-	13,5	2	-	-	-	-	-	-
	13		17,7		15,5		0		0		0	
Services communs	-	-	3,8	-	4,5	-	6,7	4	11	7	13,4	5,7
	0		3,8		4,5		10,7		18		19,1	
Composantes	6	6,8	24,2	5	56,1	3	-	-	-	-	-	-
	12,8		29,2		59,1		0		0		0	
<b>Sous-total</b>	<b>25,8</b>		<b>50,7</b>		<b>79,1</b>		<b>10,7</b>		<b>18</b>		<b>19,1</b>	
<b>Total général</b>			<b>155,6</b>						<b>47,8</b>			

Type de structure d'affectation	Filière des ITRF						Filière médico-sociale					
	A		B		C		A		B		C	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Affaires générales	36,7	41,4	27,9	10	4,8	7	-	-	-	-	-	-
	78,1		37,9		11,8		0		0		0	
Services communs	7	6	3	-	2	2	8,3	1	-	-	-	-
	13		3		4		9,3		0		0	
Composantes	55	65,8	71,7	57,1	64,1	37,7	-	-	-	-	-	-
	120,8		128,8		101,8		0		0		0	
<b>Sous-total</b>	<b>211,9</b>		<b>169,7</b>		<b>117,6</b>		<b>9,3</b>		<b>0</b>		<b>0</b>	
<b>Total général</b>			<b>499,2</b>						<b>9,3</b>			



L'université de Rouen Normandie emploie 1 125 personnels des corps de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé (BIATSS) ou équivalents au 31 décembre 2024, soit 1 095,5 ETP.



Les diverses catégories de personnels sont réparties de la manière suivante (en ETP) : 64,98 % de titulaires et 34,92 % de contractuels.

Parmi les personnels titulaires, 36,20 % appartiennent à la catégorie A, 33,49 % à la catégorie B et 30,31 % à la catégorie C.

En ETP, 70,12 % des personnels BIATSS titulaires relèvent de la filière des ITRF (211,9 ETP en catégorie A, 169,7 ETP en catégorie B, 117,6 ETP en catégorie C), 21,86 % de la filière de l'AENES (25,8 ETP en catégorie A, 50,7 ETP en catégorie B, 79,1 ETP en catégorie C), 6,71 % de la filière des bibliothèques (10,7 ETP en catégorie A, 18 ETP en catégorie B, 19,1 ETP en catégorie C) et 1,31 % de la filière médico-sociale (9,3 ETP en catégorie A).

Les personnels BIATSS titulaires relevant de la filière de l'AENES sont pour 50,84 % des agents de catégorie C, ceux des filières des ITRF et des bibliothèques sont pour 23,56 % et 39,96 % des agents de catégorie C.

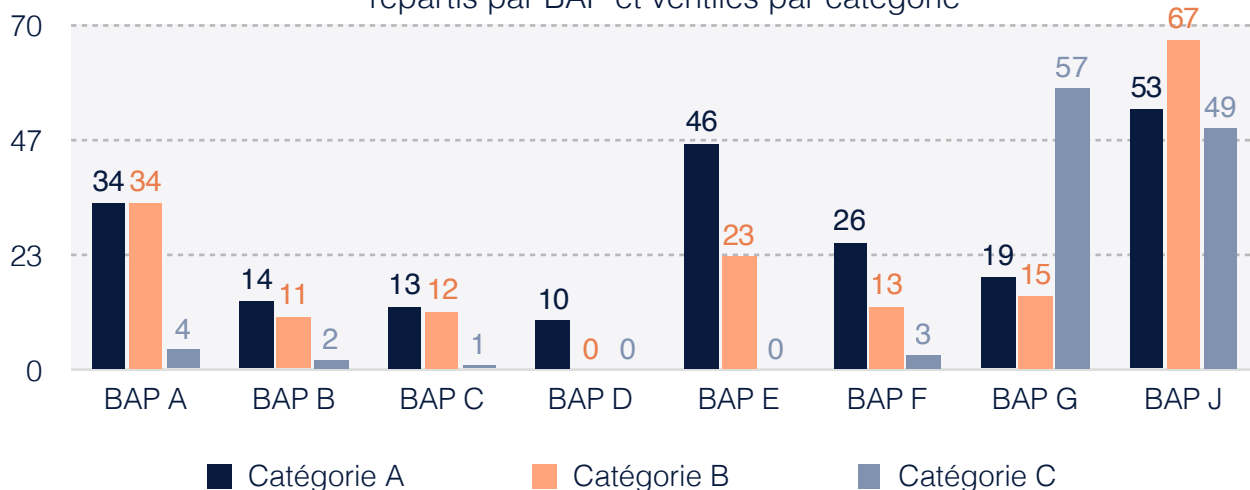
En ETP, 59,88 % des personnels BIATSS (63,56 % des personnels BIATSS titulaires) exercent leurs fonctions au sein d'une composante, 27,43 % (24,44 % des personnels BIATSS titulaires) au sein des affaires générales et 12,69 % (12 % des personnels BIATSS titulaires) au sein des services communs.

Parmi les personnels BIATSS titulaires relevant de la filière des ITRF, 51,38 % exercent leurs fonctions dans les BAP J et G (33,4 % pour la BAP J et 17,98 % 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 2023
	F	H	F	H	F	H				
BAP A : sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	18	16	27	7	2	2	72	65,28 %	14,23 %	61
BAP B : sciences chimiques et sciences des matériaux	11	3	7	4	1	1	27	70,37 %	5,34 %	26
BAP C : sciences de l'ingénieur et instrumentation	-	13	-	12	-	1	26	0 %	5,14 %	28
BAP D : sciences humaines et sociales	4	6	-	-	-	-	10	40 %	1,98 %	8
BAP E : informatique, statistiques et calcul	8	38	4	19	-	-	69	17,39 %	13,64 %	66
BAP F : culture, communication, production et	17	9	5	8	2	1	42	57,14 %	8,30 %	43
BAP G : patrimoine immobilier, logistique, restauration et	5	14	4	11	25	32	91	37,36 %	17,98 %	92
BAP J : gestion et pilotage	38	15	60	7	41	8	169	82,25 %	33,40 %	157
<b>Sous-total</b>	<b>101</b>	<b>114</b>	<b>107</b>	<b>68</b>	<b>71</b>	<b>45</b>	<b>506</b>	<b>55,14 %</b>		<b>481</b>
<b>Total général</b>	<b>215</b>		<b>175</b>		<b>116</b>					

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



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

Famille professionnelle	Affaires générales		Services communs		Composantes		Total général	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2023
	F	H	F	H	F	H			
Administration/gestion de la scolarité	53,1	11	16,3	5	181,8	25	292,2	85,97 %	303,4
Affaires juridiques	4	3	-	-	-	-	7	57,14 %	7
Appui à la recherche	3,8	6	1	2	110,2	89,7	212,7	54,07 %	216,8
Bibliothèques, documentation	1	-	40,9	23,7	2,6	1	69,2	64,31 %	65,6
Communication, édition et TICE	11	5	13,6	4	18,2	19,5	71,3	60,03 %	70,4
Études et évaluation des politiques publiques	10	5	2	-	2	-	19	73,68 %	17
Gestion budgétaire, financière et comptable	33,2	12	1	-	31,7	6	83,9	78,55 %	81,5
Management et pilotage	11	4	2	4	8	7	36	58,33 %	33
Orientation, insertion professionnelle, formation tout au long de la vie, vie étudiante	19,7	5	-	-	2	-	26,7	81,27 %	23,7
Patrimoine, logistique immobilière, prévention,	4,5	19,5	-	-	38,7	70,5	133,2	32,43 %	132,3
Ressources humaines	37	1	-	-	-	-	38	97,37 %	37
Santé, social	1	-	17,5	2	-	-	20,5	90,24 %	19,2
Systèmes d'information	7	30,7	-	4	5,9	33,2	80,8	15,97 %	74,3
<b>Sous-total</b>	<b>196,3</b>	<b>102,2</b>	<b>94,3</b>	<b>44,7</b>	<b>401,1</b>	<b>251,9</b>	<b>1 090,5</b>	<b>63,43 %</b>	<b>1 081,2</b>
<b>Total général</b>	<b>298,5</b>		<b>139</b>		<b>653</b>				

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

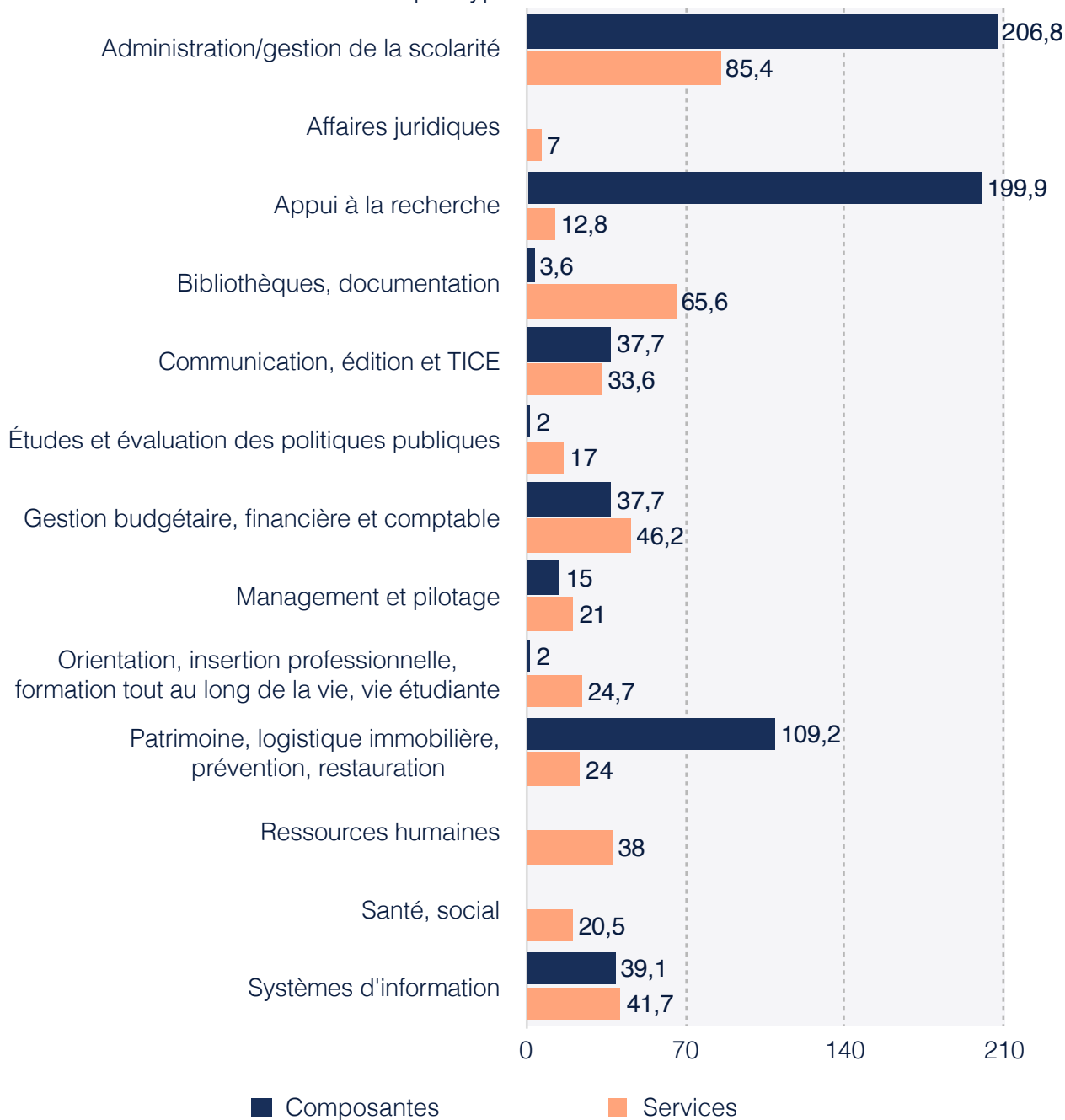
Famille professionnelle	A		B		C		Apprentis		Total général	Part de la famille pro. / total (en %)
	F	H	F	H	F	H	F	H		
Administration/gestion de la scolarité	23,6	10	92,4	12	135,2	19	-	-	292,2	26,80 %
Affaires juridiques	4	3	-	-	-	-	-	-	7	0,64 %
Appui à la recherche	66,8	67,1	38,2	25,6	10	5	-	-	212,7	19,50 %
Bibliothèques, documentation	9,7	5	13,8	9	21	10,7	-	-	69,2	6,35 %
Communication, édition et TICE	29,4	14,5	8,4	9	2	4	3	1	71,3	6,54 %
Études et évaluation des politiques publiques	11	3	-	-	-	-	3	2	19	1,74 %
Gestion budgétaire, financière et comptable	9,8	2	32,6	8	23,5	8	-	-	83,9	7,69 %
Management et pilotage	21	15	-	-	-	-	-	-	36	3,30 %
Orientation, insertion professionnelle, formation tout au long de la vie, vie	15,8	5	4	-	1,9	-	-	-	26,7	2,45 %
Patrimoine, logistique immobilière, prévention,	5,5	19,3	4,8	18	32,9	52,7	-	-	133,2	12,21 %
Ressources humaines	10	1	14,8	-	11,2	-	1	-	38	3,48 %
Santé, social	18,5	2	-	-	-	-	-	-	20,5	1,88 %
Systèmes d'information	6,9	43,6	4	24,3	1	-	1	-	80,8	7,41 %
<b>Sous-total</b>	<b>232</b>	<b>190,5</b>	<b>213</b>	<b>105,9</b>	<b>238,7</b>	<b>99,4</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>1 090,5</b>	
<b>Total général</b>	<b>422,5</b>		<b>318,9</b>		<b>338,1</b>		<b>11</b>			

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

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

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

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



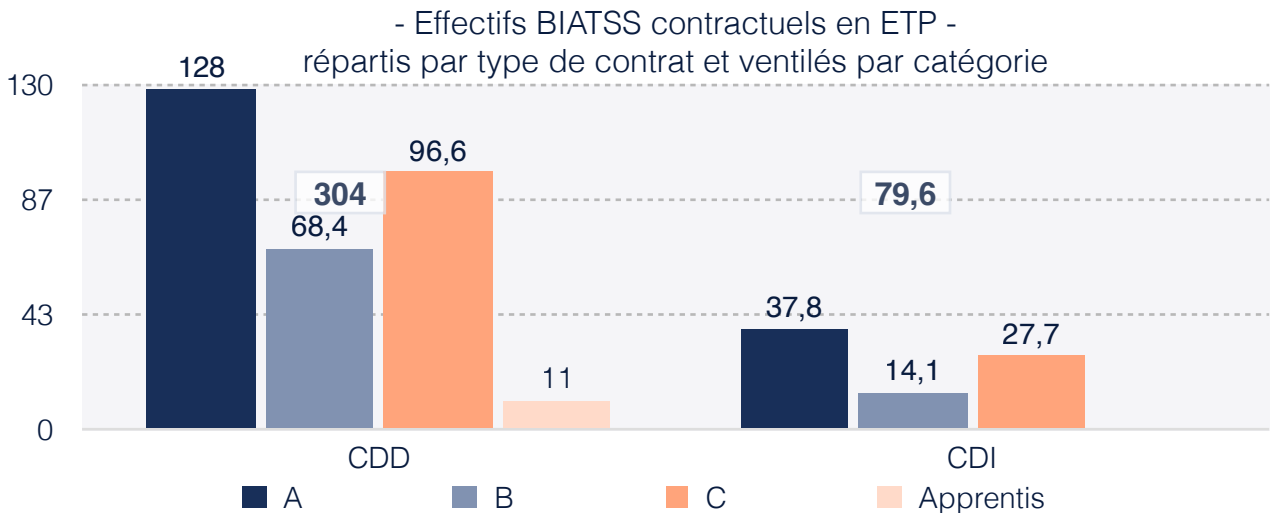
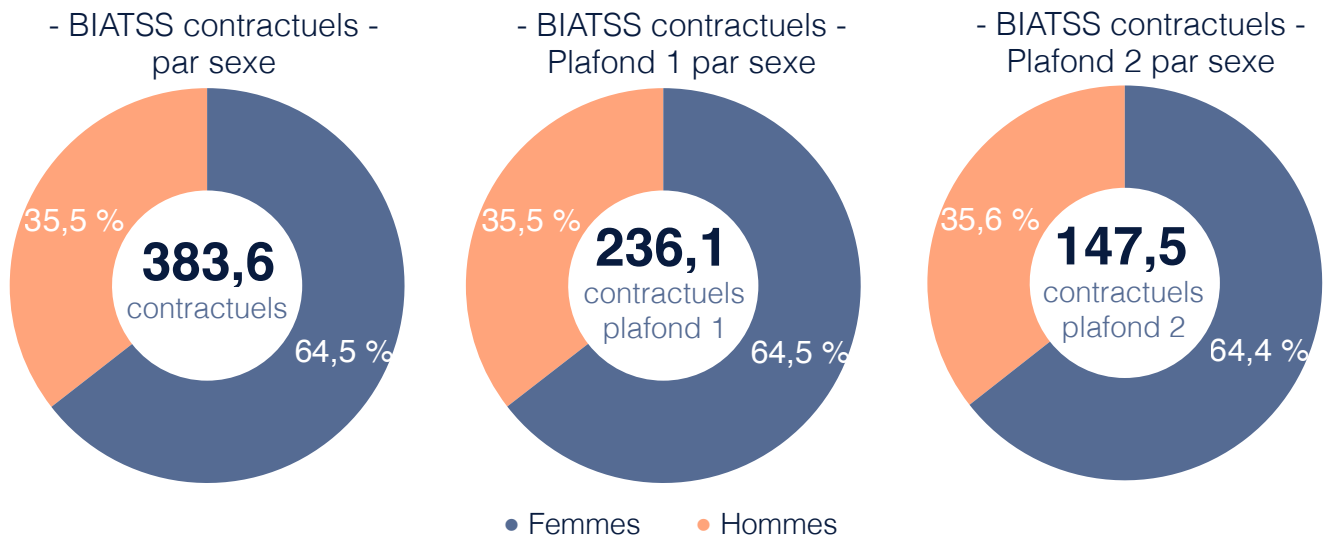
Les métiers qui viennent en appui à la recherche ainsi que ceux concernant l'administration, la gestion de la scolarité et le patrimoine mobilisent le plus grand nombre de personnels (administration/gestion de la scolarité : 26,8 %, appui à la recherche : 19,5 % et patrimoine, logistique immobilière, prévention, restauration : 12,2 %).

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 2023
	F	H	F	H	F	H	F	H		
Contrat CDD	79,3	48,7	46,4	22	60,6	36	8	3	304	315,4
Contrat CDI	22	15,8	9,3	4,8	21,7	6	-	-	79,6	75,6
<b>Sous-total</b>	<b>101,3</b>	<b>64,5</b>	<b>55,7</b>	<b>26,8</b>	<b>82,3</b>	<b>42</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>383,6</b>	<b>391</b>
<b>Total général</b>	<b>165,8</b>	<b>82,5</b>	<b>82,5</b>	<b>26,8</b>	<b>124,3</b>	<b>42</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>383,6</b>	<b>391</b>

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 2023
BIATSS plafond 1	152,3	83,8	236,1	64,51 %	61,55 %	269,1
BIATSS plafond 2	95	52,5	147,5	64,41 %	38,45 %	121,9
<b>Total général</b>	<b>247,3</b>	<b>136,3</b>	<b>383,6</b>	<b>64,47 %</b>		<b>391</b>



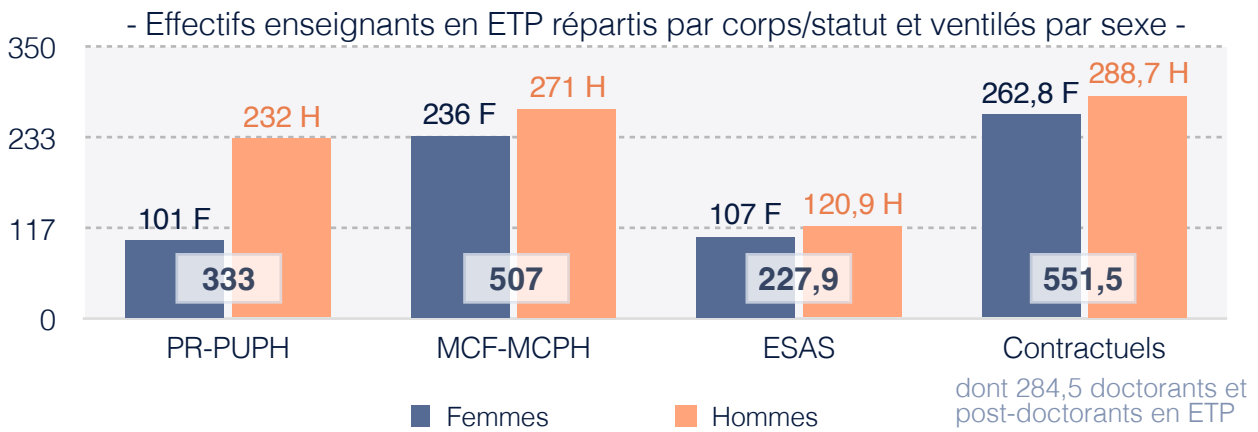
# Les effectifs enseignants

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

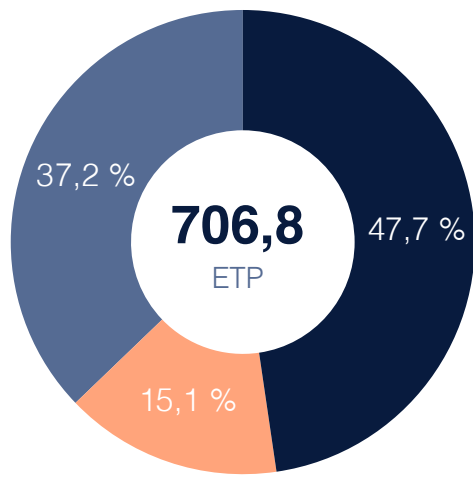
Structure d'affectation	Enseignants titulaires						Enseignants contractuels				Total général	Rappel Total 2023	
	PR et PUPH		MCF et MCPH		ESAS		ATER		ATEN, associés, lecteurs,				
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H			
Institut T.URN	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	2	2
Maison des langues	-	-	-	-	4	1	-	-	2	-	-	7	5
SAPHIRE	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	2	1
ESITech	1	3	1	3	2	-	-	-	-	0,5	-	10,5	9,7
IAE	1	5	5	7	2	-	-	2	0,5	1,5	-	24	22
IPAG	-	-	-	1	-	-	-	-	0,5	1,5	-	3	3
INSPÉ	3	3	13	7	16	12,4	-	2	1	-	-	57,4	57,9
IUT Évreux	3	4	15	6	15	13,5	4	-	6	2,5	-	69	67,5
IUT Rouen	6	12	13	39	25	33	2	-	2,5	7	-	139,5	140,5
UFR droit, économie et science politique	11	16	20,5	27	6	8	5	5	1,5	9	-	109	105,5
UFR lettres et sciences humaines	19	29	50,5	36	13	15	10	3,5	8	9,6	-	193,6	190,3
UFR santé	27	84	34	32	4	1	1	1	69,9	66,2	-	320,1	292
UFR sciences de l'homme et de la société	10	9	25	22	3	1	4,5	4,5	3,9	0,9	-	83,8	86,8
UFR sciences et techniques	17	60	52	79	10	13	6,5	7	2	5,5	-	252	252
UFR STAPS	3	7	7	12	4	23	1	3	1	1	-	62	61,5
<b>Sous-total</b>	<b>101</b>	<b>232</b>	<b>236</b>	<b>271</b>	<b>107</b>	<b>120,9</b>	<b>34</b>	<b>28</b>	<b>99,8</b>	<b>105,2</b>	<b>-</b>	<b>1 334,9</b>	<b>1 296,7</b>
<b>Total général</b>	<b>333</b>	<b>507</b>	<b>507</b>	<b>507</b>	<b>227,9</b>	<b>227,9</b>	<b>62</b>	<b>28</b>	<b>205</b>	<b>205</b>	<b>-</b>	<b>1 334,9</b>	<b>1 296,7</b>

Évolution des effectifs enseignants en ETP répartis par corps/statut entre 2022 et 2024 (hors contractuels doctorants et post-doctorants)

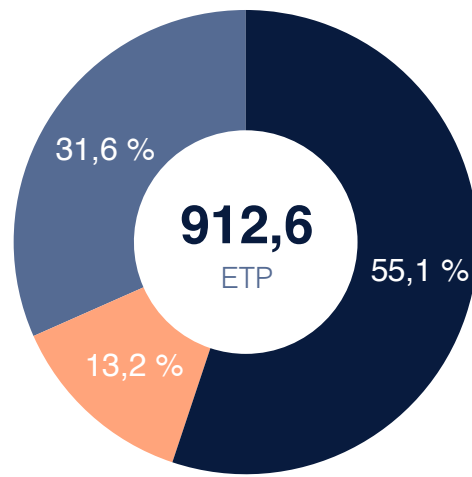
Corps	2022	2023	2024	Taux d'évolution 2022-2024
PR et PUPH	307,5	325,5	333	8,3 %
MCF et MCPH	504,1	505,1	507	0,6 %
ESAS	230	227,6	227,9	-0,9 %
<b>TITULAIRES ENSEIGNANTS</b>	<b>1 041,6</b>	<b>1 058,2</b>	<b>1 067,9</b>	<b>2,5 %</b>
ATER	51,5	54	62	20,4 %
ATEN, associés, lecteurs, PAU	179	184,5	205	14,5 %
<b>CONTRACTUELS ENSEIGNANTS</b>	<b>230,5</b>	<b>238,5</b>	<b>267</b>	<b>15,81 %</b>
<b>Total général</b>	<b>1 272,1</b>	<b>1 296,7</b>	<b>1 334,9</b>	<b>4,9 %</b>



- Effectifs enseignants femmes en ETP -



- Effectifs enseignants hommes en ETP -



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

Sur l'ensemble des personnels enseignants (en personnes physiques et hors contractuels doctorants et post-doctorants), 23,57 % sont des professeurs des universités (PR), 35,95 % sont des maîtres de conférences (MCF), 16,35 % sont des enseignants des premier et second degrés affectés dans l'enseignement supérieur (ESAS), 5,10 % sont des attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) et 19,04 % sont des professeurs associés et enseignants contractuels (enseignants en CDD, professeurs contractuels du second degré, attachés temporaires d'enseignement (ATEN), lecteurs, etc.).

Par ailleurs, 15,62 % 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 62,93 % du personnel enseignant (hors contractuels doctorants et post-doctorants), 51,87 % du personnel enseignant (contractuels doctorants et post-doctorants inclus) et 78,66 % des personnels enseignants titulaires. En ETP, les ESAS titulaires représentent 21,34 % 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 2023
	F	H	F	H			
Droit et science politique	7	12	16	25	60	38,33 %	58
Sciences économiques et de gestion	7	9	20	18	54	50 %	52
Langues et littérature	16	16	42	20	94	61,70 %	95
Sciences humaines	12	19	34	40	105	43,81 %	103
Mathématiques et informatique	2	16	7	30	55	16,36 %	58
Physique	4	11	8	13	36	33,33 %	37
Chimie	7	17	20	23	67	40,30 %	68
Sciences de la terre	-	5	3	3	11	27,27 %	11
Mécanique, génie mécanique et informatique	5	20	8	34	67	19,40 %	65
Biologie et biochimie	10	17	31	22	80	51,25 %	81
Pluridisciplinaire dont sciences de l'éducation, sciences de l'information, communication et sciences et techniques des activités sportives	6	10	20	17	53	49,06 %	53
Médecine	20	71	13	13	117	28,21 %	113
Pharmacie	4	9	14	13	40	45 %	37
Odontologie	1	-	1	-	2	100 %	2
<b>Sous-total</b>	<b>101</b>	<b>232</b>	<b>237</b>	<b>271</b>	<b>841</b>	<b>40,19 %</b>	<b>833</b>
<b>Total général</b>	<b>333</b>		<b>508</b>				

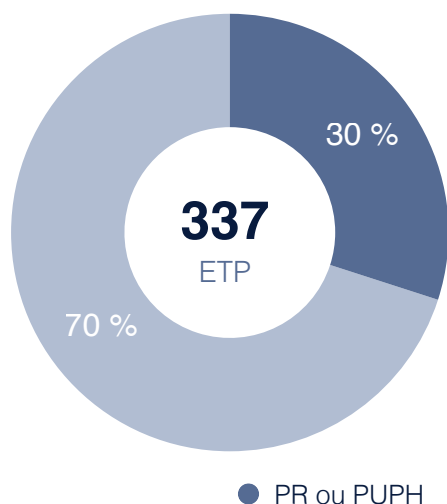
39,64 % des professeurs des universités enseignent la médecine, l'odontologie, la pharmacie, la biologie-biochimie, 26,13 % les sciences et techniques (mathématiques et informatique, sciences de la terre, physique, chimie, mécanique, génie mécanique et informatique), 23,72 % les langues et littérature, sciences de l'éducation et sciences humaines et 10,51 % le droit, la science politique, les sciences économiques et de gestion.

34,05 % des maîtres de conférences enseignent les langues et littérature, sciences de l'éducation et sciences humaines, 29,33 % les sciences et techniques (mathématiques et informatique, sciences de la terre, physique, chimie, mécanique, génie mécanique et informatique), 21,06 % la médecine, l'odontologie, la pharmacie et la biologie-biochimie et 15,55 % le droit, la science politique, les sciences économiques et de gestion.

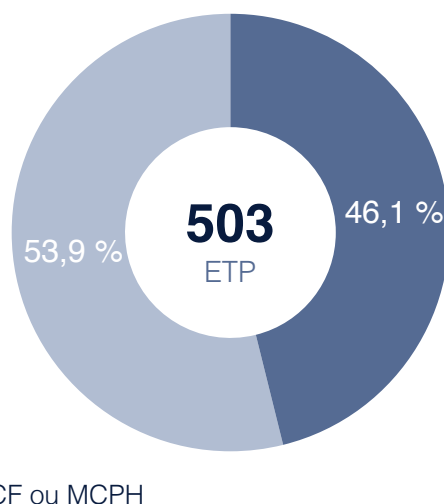
29,96 % des enseignements sont dispensés en langues et littérature, sciences de l'éducation et sciences humaines, 28,42 % en médecine, odontologie, pharmacie, biologie-biochimie, 28,06 % en sciences et techniques (mathématiques et informatique, sciences de la terre, physique, chimie, mécanique, génie mécanique et informatique) et 13,56 % en droit, science politique, sciences économiques et de gestion.



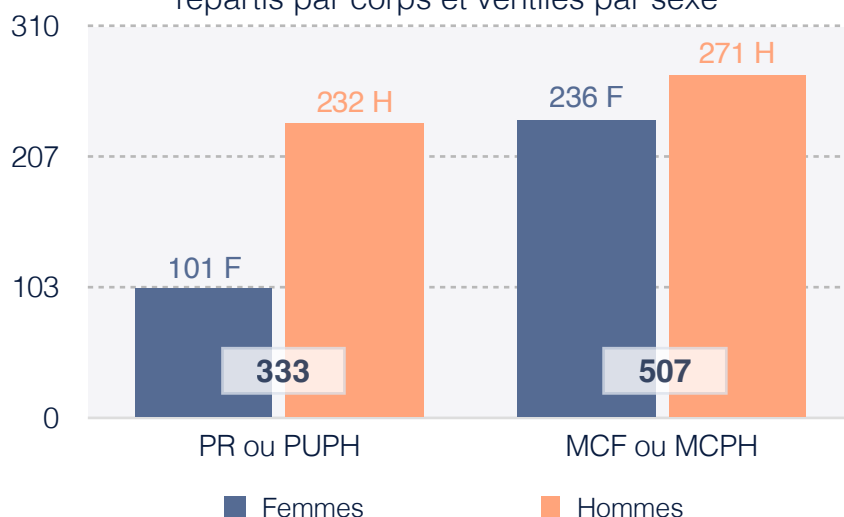
- Effectifs enseignants-chercheurs femmes - en ETP



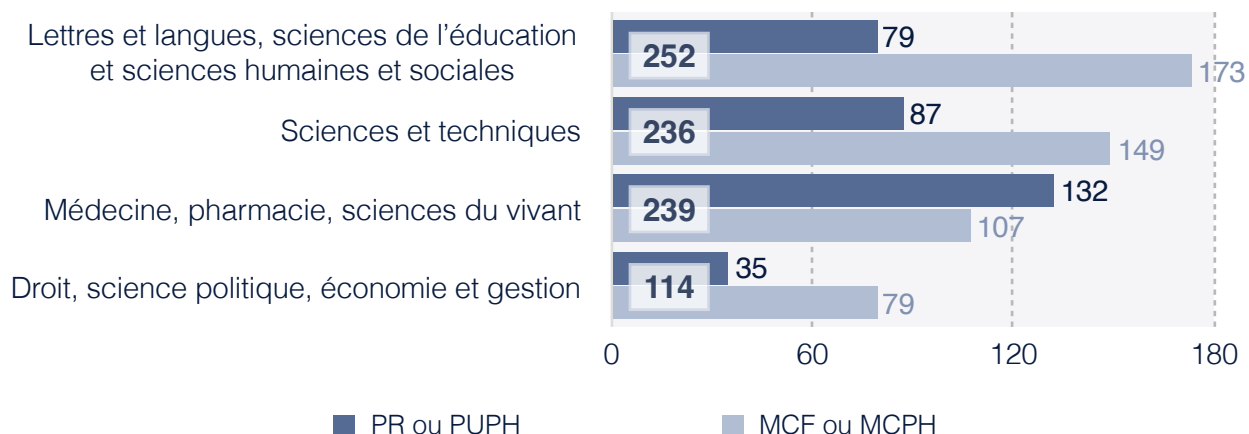
- Effectifs enseignants-chercheurs hommes - en ETP



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



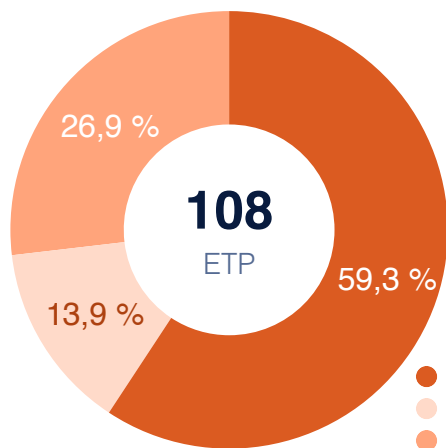
- Effectifs physiques des enseignants-chercheurs - répartis par groupe de sections CNU et ventilés par corps



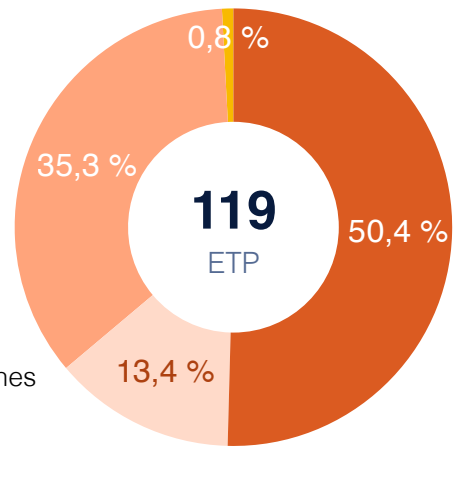
## Effectifs physiques des ESAS répartis par discipline et ventilés par sexe

Discipline	F	H	Total général	Part des femmes (en %)	Part de la discipline / total (en %)	Rappel Total 2023
Allemand	2	-	2	100 %	0,88 %	1
Anglais	31	19	50	62 %	22,03 %	48
Arts plastiques	1	2	3	33,33 %	1,32 %	4
Audiovisuel	-	3	3	0 %	1,32 %	3
Communication et bureautique	-	-	-	-	-	1
Documentation	1	2	3	33,33 %	1,32 %	3
Éducation musicale	2	-	2	100 %	0,88 %	2
Éducation physique et sportive	3	24	27	11,11 %	11,89 %	26
Espagnol	3	1	4	75 %	1,76 %	5
Histoire-géographie	4	3	7	57,14 %	3,08 %	6
Italien	-	1	1	0 %	0,44 %	1
Langage des signes	-	1	1	0 %	0,44 %	1
Lettres anglais	1	-	1	100 %	0,44 %	1
Lettres histoire-géographie dominante histoire géographique	1	-	1	100 %	0,44 %	1
Lettres histoire géographique	-	2	2	0 %	0,88 %	2
Lettres classiques - grammaire	1	-	1	100 %	0,44 %	1
Lettres modernes	13	2	15	86,67 %	6,61 %	14
Portugais	1	-	1	100 %	0,44 %	1
<b>LETTRES ET SCIENCES HUMAINES</b>	<b>64</b>	<b>60</b>	<b>124</b>	<b>51,61 %</b>	<b>54,63 %</b>	<b>121</b>
Économie-gestion option comptabilité et gestion	1	3	4	25 %	1,76 %	4
Économie-gestion option commerce	1	-	1	100 %	0,44 %	1
Économie et gestion	10	9	19	52,63 %	8,37 %	21
Informatique et gestion	2	1	3	66,67 %	1,32 %	3
Sciences économiques et sociales	1	3	4	25 %	1,76 %	4
<b>ÉCONOMIE ET GESTION</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>31</b>	<b>48,39 %</b>	<b>13,66 %</b>	<b>33</b>
Biochimie - génie biologique - biotechnologie	1	-	1	100 %	0,44 %	1
Électronique	-	1	1	0 %	0,44 %	2
Génie électrique option électrotechnique	-	1	1	0 %	0,44 %	1
Génie mécanique option maintenance des systèmes mécaniques automatisés	-	1	1	0 %	0,44 %	1
Génie chimique - chimie	2	1	3	66,67 %	1,32 %	3
Génie électrique	-	3	3	0 %	1,32 %	5
Génie mécanique - mécanique	-	1	1	0 %	0,44 %	1
Mathématiques-Sciences physiques	2	-	2	100 %	0,88 %	2
Mathématiques	10	7	17	58,82 %	7,49 %	16
Physique - chimie	5	7	12	41,67 %	5,29 %	14
Sciences et techniques médico-sociales	2	-	2	100 %	0,88 %	1
Sciences physiques - physique appliquée	-	6	6	0 %	2,64 %	6
Sciences de la vie et de la terre	6	3	9	66,67 %	3,96 %	8
Sciences industrielles de l'ingénieur option architecture et construction	1	1	2	50 %	0,88 %	2
Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie des constructions	-	1	1	0 %	0,44 %	1
Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie mécanique	-	3	3	0 %	1,32 %	3
Sciences industrielles de l'ingénieur option information et numérique	-	1	1	0 %	0,44 %	0
Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie électrique	-	1	1	0 %	0,44 %	0
Technologie	-	4	4	0 %	1,76 %	4
<b>SCIENCES ET TECHNOLOGIE</b>	<b>29</b>	<b>42</b>	<b>71</b>	<b>40,85 %</b>	<b>31,28 %</b>	<b>71</b>
Établissements et vie scolaire	-	1	1	0 %	0,44 %	1
<b>ÉDUCATION</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0 %</b>	<b>0,44 %</b>	<b>1</b>
<b>Sous-total</b>	<b>108</b>	<b>119</b>				
<b>Total général</b>				<b>47,58 %</b>		<b>226</b>

- Effectifs physiques ESAS femmes - répartis par discipline



- Effectifs physiques ESAS hommes - répartis par discipline



54,63 % des 227 ESAS exerçant au sein de l'établissement enseignent une discipline relevant des lettres et sciences humaines, 31,28 % une discipline relevant des sciences et de la technologie, 13,66 % une discipline relevant de l'économie et de la gestion et 0,44 % une discipline relevant de l'éducation.

47,58 % des ESAS sont des femmes ; 28,70 % d'entre elles enseignent la discipline "Anglais". Chez les hommes, la discipline la plus représentée est l'éducation physique et sportive (20,17 % 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 2023
ATEN	12	12,5	24,5	48,98 %	4,44 %	26,5
ATER	34	28	62	54,84 %	11,24 %	54
Doctorants	115	130	245	46,94 %	44,43 %	185
Post-doctorants	14	25,5	39,5	35,44 %	7,16 %	40
Lecteurs de langue étrangère	7	5	12	58,33 %	2,18 %	12
Assistants des hôpitaux	56	58	114	49,12 %	20,67 %	99,5
Professeurs associés universitaires	20,3	24,2	44,5	45,67 %	8,06 %	38
Personnels associés	4,5	5,5	10	45 %	1,81 %	8,5
<b>Total général</b>	<b>262,8</b>	<b>288,7</b>	<b>551,5</b>	<b>47,66 %</b>		<b>463,5</b>

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

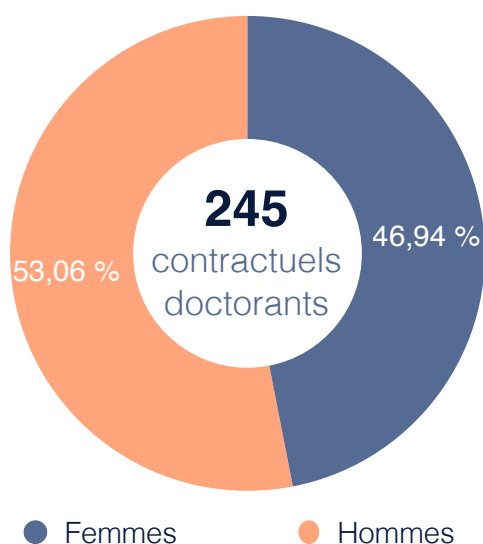
Type de plafond d'emplois	F	H	Total général	Part des femmes (en %)	Part du type de plafond d'emplois / total (en %)	Rappel Total 2023
Enseignants plafond 1	177,8	164,7	342,5	51,92 %	62,10 %	316,4
Enseignants plafond 2	85	124	209	40,67 %	37,90 %	147,1
<b>Total général</b>	<b>262,8</b>	<b>288,7</b>	<b>551,5</b>	<b>47,66 %</b>		<b>463,5</b>

# Les effectifs contractuels doctorants et post-doctorants

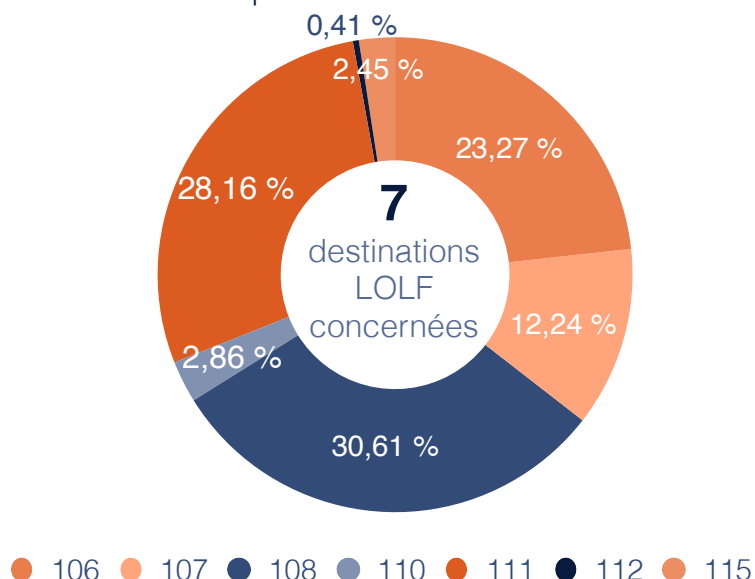
Contractuels doctorants en ETP sur la base des financements ministériels, régionaux ou autres, répartis par destination LOLF et ventilés par sexe

Code LOLF	Libellé destination LOLF	F	H	Total général	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2023
106	Recherche universitaire en sciences de la vie, biotechnologies et santé	37	20	57	64,91 %	39
107	Recherche universitaire en mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication, micro et nanotechnologies	6	24	30	20 %	21
108	Recherche universitaire en physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	26	49	75	34,67 %	63
110	Recherche universitaire en sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	1	6	7	14,29 %	3
111	Recherche universitaire en sciences de l'homme et de la société	42	27	69	60,87 %	58
112	Recherche universitaire en physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	1	-	1	100 %	1
115	Pilotage et support	2	4	6	33,33 %	0
<b>Total général</b>		<b>115</b>	<b>130</b>	<b>245</b>	<b>46,94 %</b>	<b>185</b>

- Répartition des contractuels doctorants - par sexe



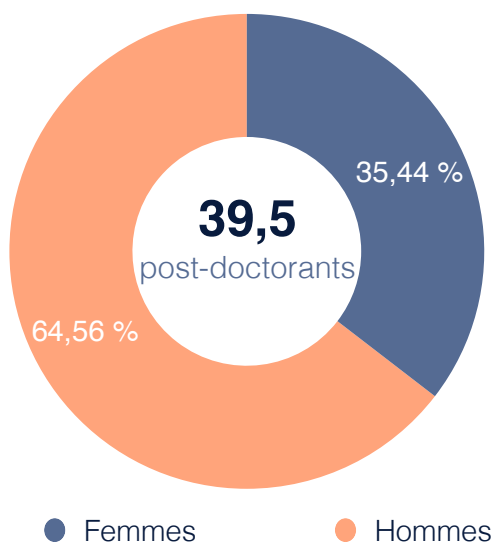
- Répartition des contractuels doctorants - par destination LOLF



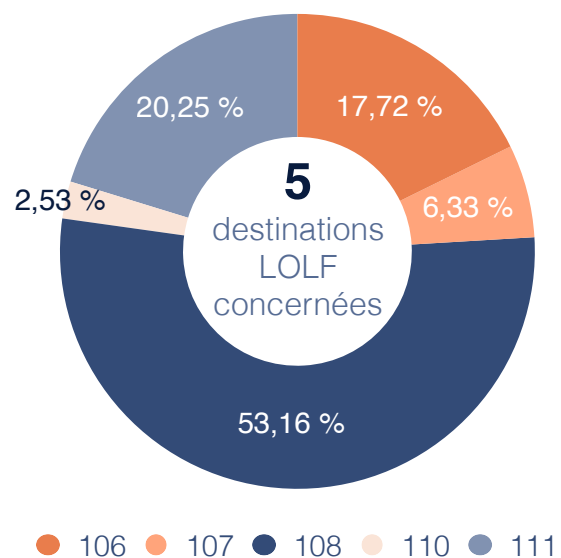
Post-doctorants en ETP répartis par destination LOLF et ventilés par sexe

Code LOLF	Libellé destination LOLF	F	H	Total général	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2023
106	Recherche universitaire en sciences de la vie, biotechnologies et santé	3	4	7	42,86 %	8
107	Recherche universitaire en mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication, micro et nanotechnologies	-	2,5	2,5	0 %	3
108	Recherche universitaire en physique, chimie et sciences pour l'ingénieur	7	14	21	33,33 %	24
110	Recherche universitaire en sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement	-	1	1	0 %	1
111	Recherche universitaire en sciences de l'homme et de la société	4	4	8	50 %	4
<b>Total général</b>		<b>14</b>	<b>25,5</b>	<b>39,5</b>	<b>35,44 %</b>	<b>40</b>

- 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.

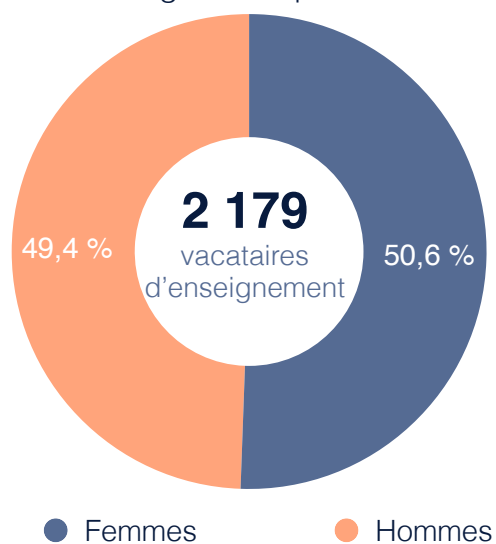
Le potentiel enseignant de l'établissement est constitué par les enseignants affectés dans l'établissement et qui se répartissent en quatre grandes catégories :

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

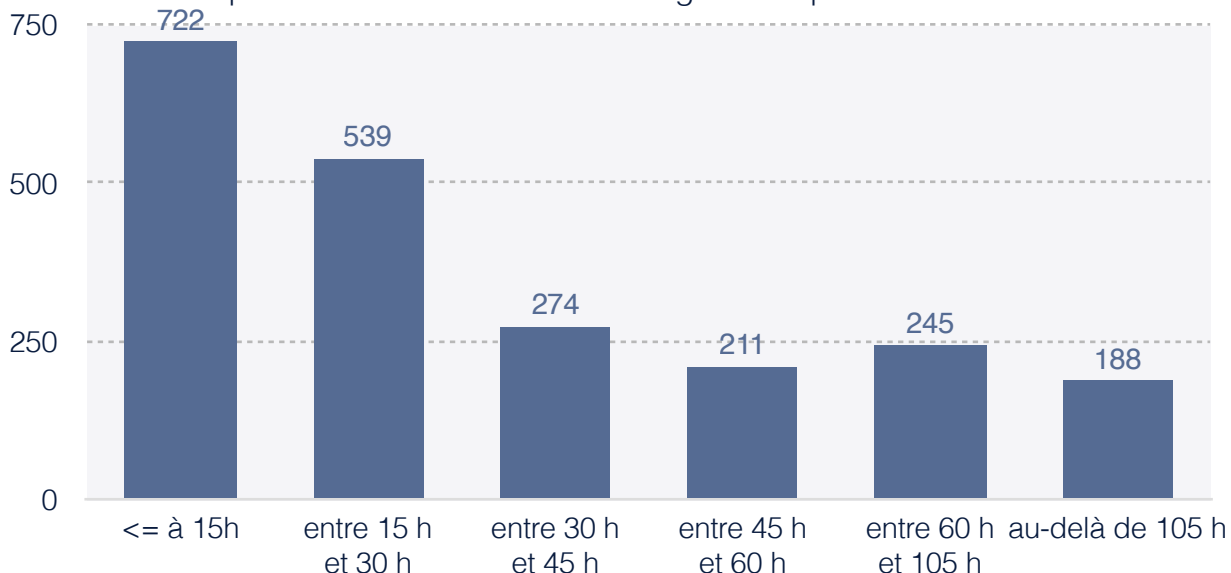
Une partie de la charge d'enseignement ne peut pas être couverte par le potentiel enseignant de l'établissement. Il est alors fait appel à des vacataires dont les conditions de recrutement sont fixées par le décret n° 87-889 du 29 octobre 1987 qui dispose que les établissements publics d'enseignement 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 2023-2024, l'université recourt au recrutement de 2 179 vacataires d'enseignement. 50,6 % 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 2023 (heures TD)
Agent contractuel de la fonction publique	7 898,9	9,08 %	206	9,29 %	6 424,50
Agent fonctionnaire-titulaire	27 344,2	31,43 %	702	31,65 %	26 714,70
Auto-entrepreneur, profession libérale ou indépendante	15 300,7	17,59 %	368	16,59 %	14 919,40
BIATSS	1 981,8	2,28 %	78	3,52 %	1 947,70
Doctorant contractuel (employeur différent URN) avec mission d'enseignement	328	0,38 %	8	0,36 %	918,00
Doctorant contractuel (employeur différent URN) hors mission d'enseignement	735,1	0,84 %	28	1,26 %	776,30
Doctorant contractuel URN hors mission d'enseignement	1 178,7	1,35 %	36	1,62 %	859,00
Étudiant 3 <sup>e</sup> cycle	1 692,5	1,95 %	41	1,85 %	1 933,30
Formateur académique (associé)	4 807,2	5,53 %	63	2,84 %	6 290,60
Formateur académique (1 <sup>er</sup> degré)	1 534,5	1,76 %	65	2,93 %	
Intermittent du spectacle	482,3	0,55 %	6	0,27 %	449,30
Intervenant sous convention	631,5	0,73 %	16	0,72 %	308,60
Mandat local (pour les élus et maires)	83	0,10 %	2	0,09 %	79,50
Post-doctorant	341,3	0,39 %	11	0,50 %	321,30
Retraité	1 373	1,58 %	31	1,40 %	1 692,70
Salarié du secteur privé	21 295,4	24,48 %	557	25,11 %	18 786,60
<b>Total général</b>	<b>87 007,9</b>		<b>2 218</b>		<b>82 421,4</b>

\* Certains intervenants ont plusieurs statuts.

Au cours de l'année 2023-2024, 87 007,9 heures TD sont dispensées par des vacataires d'enseignement, soit une moyenne de près de 40 heures TD par vacataire. 31,43 % des heures dispensées le sont par des agents fonctionnaires-titulaires et 24,48 % 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 2023
Services des affaires générales et services communs	-	-	-	8	8	2,3 %	3
UFR droit, économie et science politique	-	-	4	4	8	2,3 %	7
UFR lettres et sciences humaines	6	-	14	2	22	6,3 %	20
UFR santé	1	13	2	16	32	9 %	32
UFR sciences et techniques	42	8	12	32	94	27 %	129
UFR sciences de l'homme et de la société	-	-	5	4	9	2,6 %	9
UFR STAPS	-	-	1	-	1	0,3 %	2
IUT Évreux	-	-	-	1	1	0,3 %	2
IUT Rouen	-	-	-	1	1	0,3 %	1
INSPÉ académie de Rouen	-	-	3	131	134	38,5 %	85
HERACLES	-	3	-	1	4	1,1 %	3
COBRA - UMR CNRS 6014	10	-	-	16	26	7,5 %	0
DynaMicURe - UMR INSERM 1311	-	-	-	1	1	0,3 %	0
LSPC - UR 4704	-	-	-	1	1	0,3 %	0
Structures externes	-	-	-	6	6	1,7 %	6
<b>Total général</b>	<b>59</b>	<b>24</b>	<b>41</b>	<b>224</b>	<b>348</b>		<b>299</b>

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

En 2024, 348 personnes "hébergées" sont dénombrées à l'université. Ces agents proviennent pour 16,95 % du CNRS, 6,90 % de l'INSERM et 64,37 % 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 348 personnes, 41 sont des enseignants-chercheurs émérites (33 PR et 8 MCF).



# 02

---

## Carrière

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

# 1. RECRUTEMENT

## Les concours et les recrutements titulaires

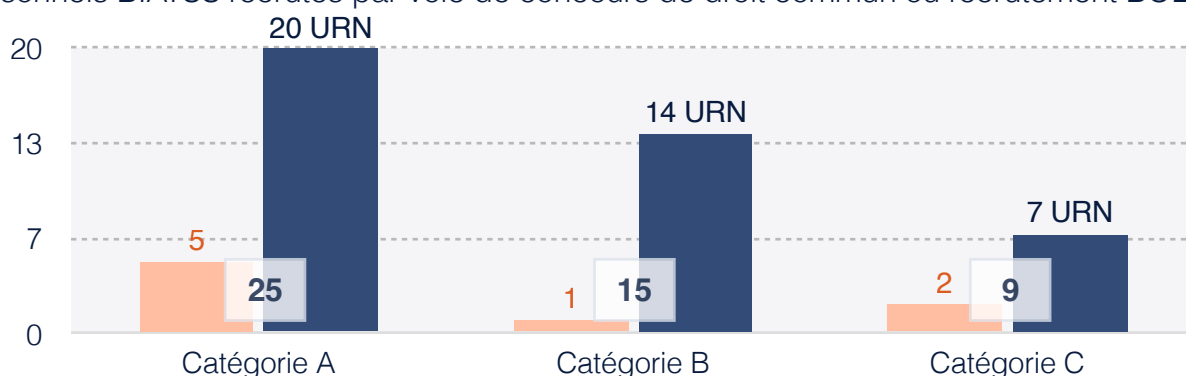
### Recrutement des personnels BIATSS

Recrutements des personnels BIATSS par voie de concours de droit commun ou de recrutement au titre du handicap en 2024 répartis par corps et ventilés par sexe

Corps d'accès	Lauréats (univ. + ext.)			Part des femmes (en %)	Lauréats université			Part des agents de l'université / lauréats (en %)	Rappel Total 2023
	F	H	Total		F	H	Total		
Ingénieurs de recherche (IGR)	-	1	1	0 %	-	1	1	100 %	2
Conservateurs (CONS.)	-	1	1	0 %	-	-	-	0 %	1
Ingénieurs d'études (IGE)	2	14	16	12,50 %	1	12	13	81,25 %	3
Assistants ingénieurs (ASI)	5	2	7	71,43 %	4	2	6	85,71 %	3
<b>BIATSS A</b>	7	18	25	28 %	5	15	20	80 %	9
Techniciens (TECH)	11	2	13	84,62 %	11	2	13	100 %	15
Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	5
Bibliothécaires assistants spécialisés (BIBAS)	1	-	1	100 %	-	-	-	0 %	1
<b>BIATSS B</b>	13	2	15	86,67 %	12	2	14	93,33 %	21
Adjoints techniques (ATRF)	3	3	6	50 %	3	3	6	100 %	7
Adjoints administratifs (ADJAENES)	3	-	3	100 %	1	-	1	33,33 %	3
Magasiniers (MAG)	-	-	0	-	-	-	0	-	1
<b>BIATSS C</b>	6	3	9	66,67 %	4	3	7	77,78 %	11
<b>Sous-total</b>	26	23	49		21	20	41		41
<b>Total général</b>		49		53,06 %	41		83,67 %		

En 2024, parmi les 49 lauréats de concours de droit commun ou de recrutement au titre du handicap affectés à l'université, 53,06 % sont des femmes, 83,67 % sont des agents de l'université (38 contractuels et 3 titulaires).

- Personnels BIATSS recrutés par voie de concours de droit commun ou recrutement BOE en 2024 -



## Recrutement des enseignants

Recrutements des enseignants par voie de concours en 2024 répartis par corps et ventilés par sexe

Corps d'accès	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Part des corps / total (en %)	Rappel Total 2023
Professeurs des universités	4	6	10	40 %	19,23 %	16
Maîtres de conférences	17	10	27	62,96 %	51,92 %	26
<b>Enseignants-chercheurs</b>	21	16	37	56,76 %	71,15 %	42
Professeurs agrégés	4	1	5	80 %	9,62 %	5
Professeurs certifiés	5	3	8	62,50 %	15,38 %	6
PLP et EPS	1	1	2	50 %	3,85 %	2
<b>ESAS</b>	10	5	15	66,67 %	28,85 %	13
<b>Total général</b>	<b>31</b>	<b>21</b>	<b>52</b>	<b>59,62 %</b>		<b>55</b>

En 2024, parmi les 52 lauréats de concours enseignants affectés à l'université, 51,92 % obtiennent un concours de maître de conférences et 59,62 % sont des femmes.

- Recrutements des enseignants par voie de concours entre 2023 et 2024 -



## 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	2022			2023			Promouvables		Candidats				Promus		Part du corps promu / total (en %)
	F	H	Total 2022	F	H	Total 2023	F	H	F	H	F	H	Total 2024	Part des femmes (en %)	
	Professeurs des universités	5	13	18	6	19	25	63	119	15	40	6	14	20	
Maîtres de conférences	23	23	46	13	13	26	84	89	21	32	12	10	22	54,55 %	36,67 %
Enseignants-chercheurs	28	36	64	19	32	51	147	208	36	72	18	24	42	42,86 %	70 %
ESAS	14	13	27	14	12	26	nc	nc	nc	nc	8	10	18	44,44 %	30 %
<b>Sous-total</b>	<b>42</b>	<b>49</b>		<b>33</b>	<b>44</b>						<b>26</b>	<b>34</b>			
<b>Total général</b>	<b>91</b>			<b>77</b>							<b>60</b>			<b>43,33 %</b>	

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

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

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

Ainsi, en 2024, le contingent de promotions possibles attribué par le ministère est de 6 promotions pour la hors-classe des maîtres de conférences et de 2 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 1 promotion pour le deuxième échelon de la classe exceptionnelle.

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

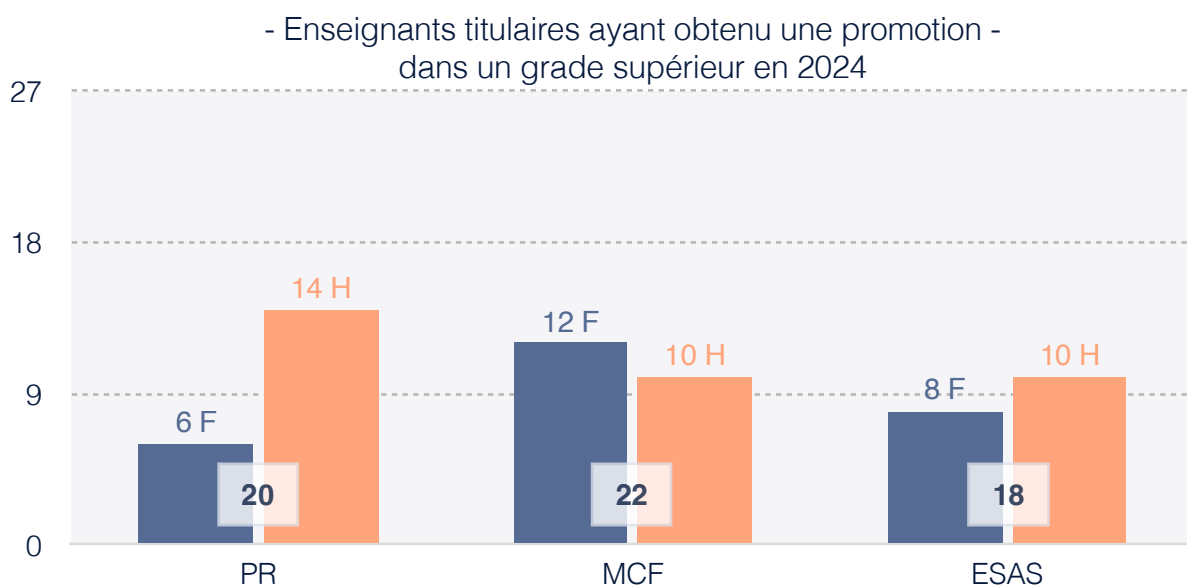
(article 7-1 du décret précité) que l'enseignant-chercheur promouvable, candidat à une promotion de grade, établit un dossier de candidature.

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

En 2024, au sein de l'université, les promotions des enseignants-chercheurs dans un grade ou échelon supérieur sont au nombre de 42. 47,62 % de ces promotions concernent des professeurs des universités et 52,38 % des maîtres de conférences.

Les hommes représentent 70 % des promus dans un grade ou échelon supérieur chez les PR et 45,45 % chez les MCF.

Chez les enseignants titulaires, 43,33 % 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	2022			2023			2024			Part des femmes (en %)	Part du corps promu / total (en %)
	F	H	Total 2022	F	H	Total 2023	F	H	Total 2024		
Maîtres de conférences promus PR	4	2	6	4	4	8	1	1	2	50 %	100 %
<b>Enseignants-chercheurs promus</b>	4	2	6	4	4	8	1	1	2	50 %	100 %
Enseignants du 2 <sup>d</sup> degré promus MCF	-	1	1	-	-	0	-	-	0	-	-
Professeurs certifiés promus agrégés	1	-	1	1	-	1	-	-	0	-	-
<b>ESAS promus</b>	1	1	2	1	-	1	-	-	0	-	-
<b>Sous-total</b>	5	3	8	5	4	9	1	1	2	50 %	-
<b>Total général</b>	8	3	11	9	4	13	2	1	3	50 %	-

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 2024, au sein de l'université, 2 maîtres de conférences (un homme et une femme) réussissent un concours de professeur des universités.

Par ailleurs, aucun ESAS n'accède à un corps supérieur.

## Repyramidage pour les enseignants-chercheurs

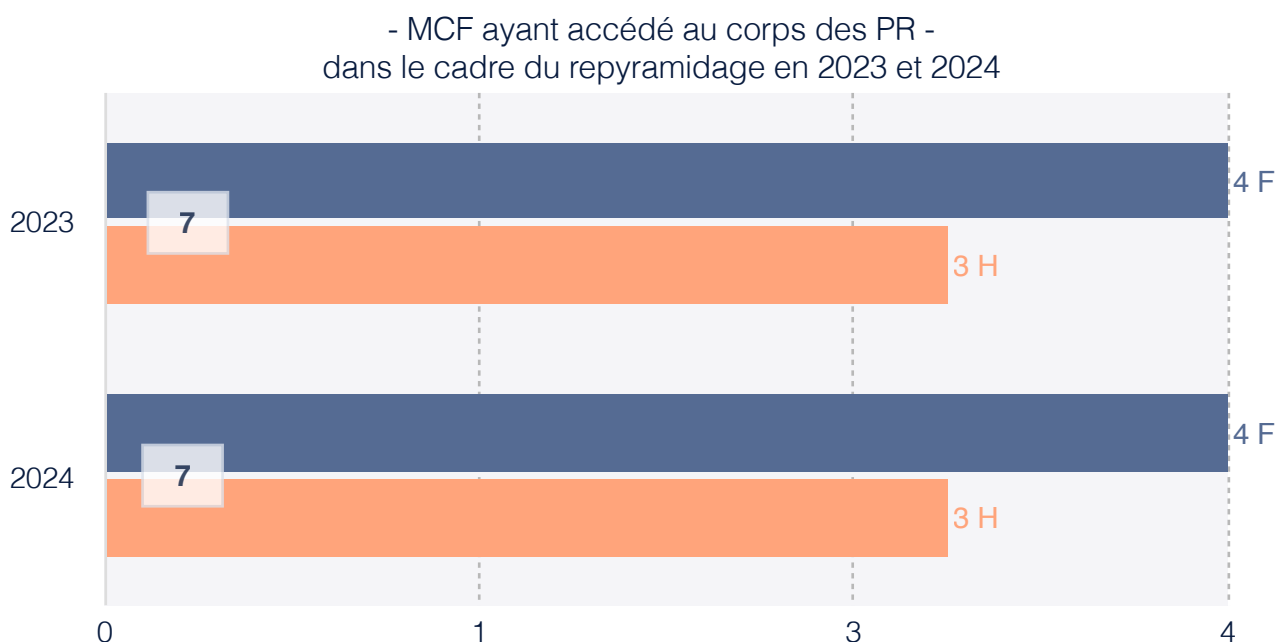
La loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 conduit à des opérations de repyramidage, sur 5 ans, pour les enseignants-chercheurs et les personnels BIATSS relevant de la filière ITRF.

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 8 novembre 2022 fixe le nombre de promotions PR attribuables à l'université de Rouen Normandie comme suit :

- 7 possibilités au titre de l'année 2023
- 7 possibilités au titre de l'année 2024.

Au titre de l'année 2024, 7 promotions sont attribuées à 4 femmes et 3 hommes.



# Le bilan des promotions des personnels BIATSS

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

Catégorie statutaire	2022			2023			2024			Part des femmes (en %)	Part de la catégorie promue / total (en %)
	F	H	Total 2022	F	H	Total 2023	F	H	Total 2024		
BIATSS A	2	2	4	4	3	7	5	3	8	62,50 %	18,60 %
BIATSS B	6	1	7	7	3	10	6	5	11	54,55 %	25,58 %
BIATSS C	15	7	22	20	7	27	20 *	4	24	83,33 %	55,81 %
<b>Sous-total</b>	<b>23</b>	<b>10</b>		<b>31</b>	<b>13</b>		<b>31</b>	<b>12</b>			
<b>Total général</b>	<b>33</b>			<b>44</b>			<b>43</b>			<b>72,09 %</b>	

\* 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 2024

Catégorie statutaire	Filière ITRF						Filière AENES					
	Promouvables		Candidats		Promus		Promouvables		Candidats		Promus	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
BIATSS A	31	32	18	15	4	3	3	4	3	3	1	-
BIATSS B	31	30	20	15	4	4	15	2	11	1	2	-
BIATSS C	28	23	17	9	11 *	4	41	1	31	1	7	-
<b>Sous-total</b>	<b>90</b>	<b>85</b>	<b>55</b>	<b>39</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>59</b>	<b>7</b>	<b>45</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>Total général</b>	<b>175</b>		<b>94</b>		<b>30</b>		<b>66</b>		<b>50</b>		<b>10</b>	

\* dont un agent en détachement sortant

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	-	-	-	-	-	-	34	36	21	18	5	3
BIATSS B	-	1	-	1	-	1	46	33	31	17	6	5
BIATSS C	6	1	6	1	2	-	75	25	54	11	20	4
<b>Sous-total</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>155</b>	<b>94</b>	<b>106</b>	<b>46</b>	<b>31</b>	<b>12</b>
<b>Total général</b>	<b>8</b>		<b>8</b>		<b>3</b>		<b>249</b>		<b>152</b>		<b>43</b>	

- Personnels BIATSS promus par tableau d'avancement -  
ventilés par filière et par sexe en 2024



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 2022			Promus 2023			Promouvables 2024			Promus 2024			Part des femmes (en %)	Part du corps d'accès / total (en %)
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
Ingénieurs de recherche	-	-	0	-	-	0	41	40	81	-	-	0	-	-
Ingénieurs d'études	1	1	2	1	1	2	13	11	24	2	-	2	100 %	18,18 %
Conservateurs généraux	-	-	0	-	-	0	4	1	5	1	-	1	100 %	9,09 %
Conservateurs	-	-	0	-	-	0	3	-	3	1	-	1	100 %	9,09 %
Attachés d'administration de l'État	-	-	0	-	1	1	29	4	33	1	-	1	100 %	9,09 %
Bibliothécaires	-	-	0	-	-	0	8	5	13	-	-	0	-	-
Assistants ingénieurs	-	1	1	-	2	2	56	38	94	1	-	1	100 %	9,09 %
<b>BIATSS A</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>154</b>	<b>99</b>	<b>253</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>100 %</b>	<b>54,55 %</b>
Techniciens	2	-	2	2	1	3	59	42	101	1	2	3	33,33 %	27,27 %
Bibliothécaires assistants spécialisés	-	-	0	-	-	0	15	6	21	-	-	0	-	-
Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	1	-	1	2	-	2	68	2	70	2	-	2	100 %	18,18 %
<b>BIATSS B</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>142</b>	<b>50</b>	<b>192</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>60 %</b>	<b>45,45 %</b>
<b>Sous-total</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>296</b>	<b>149</b>	<b>445</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>81,82 %</b>	
<b>Total général</b>	<b>6</b>			<b>10</b>			<b>445</b>			<b>11</b>			<b>81,82 %</b>	



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

En 2024, sur les 43 agents BIATSS promus dans un grade supérieur au sein de l'université, 18,60 % appartiennent à la catégorie A (8 promus sur 16 proposés), 25,58 % à la catégorie B (11 promus sur 16 proposés) et 55,81 % à la catégorie C (24 promus sur 28 proposés) alors que les catégories A, B et C représentent sur l'ensemble des effectifs physiques BIATSS titulaires respectivement 35,74 %, 33,70 % et 30,56 %.

Sur ces 43 agents BIATSS promus, 10 agents appartiennent à la filière de l'AENES (1 en catégorie A, 2 en catégorie B et 7 en catégorie C), 30 à la filière des ITRF (7 en catégorie A, 8 en catégorie B et 15 en catégorie C), et 3 à la filière des bibliothèques (1 en catégorie B et 2 en catégorie C).

En outre, 11 personnels BIATSS accèdent au corps supérieur par voie de liste d'aptitude de droit commun : 6 agents sont promus dans un corps de catégorie A et 5 agents dans un corps de catégorie B. 81,82 % de ces personnels sont des femmes.

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

Corps auquel les candidats ont accédé	Pour information promouvables 2024			Promus 2024			Part des femmes (en %)	Part du corps d'accès / total (en %)	Rappel Total 2023
	F	H	Total	F	H	Total			
Ingénieurs de recherche	29	28	57	1	-	1	100 %	5,56 %	1
Ingénieurs d'études	7	10	17	1	-	1	100 %	5,56 %	2
Assistants ingénieurs	56	41	97	1	3	4	25 %	22,22 %	6
<b>BIATSS A</b>	92	79	171	3	3	6	50 %	33,33 %	9
Techniciens	58	45	103	6	6	12	50 %	66,67 %	9
<b>BIATSS B</b>	58	45	103	6	6	12	50 %	66,67 %	9
<b>Sous-total</b>	150	124		9	9				18
<b>Total général</b>	274			18			50 %		

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.

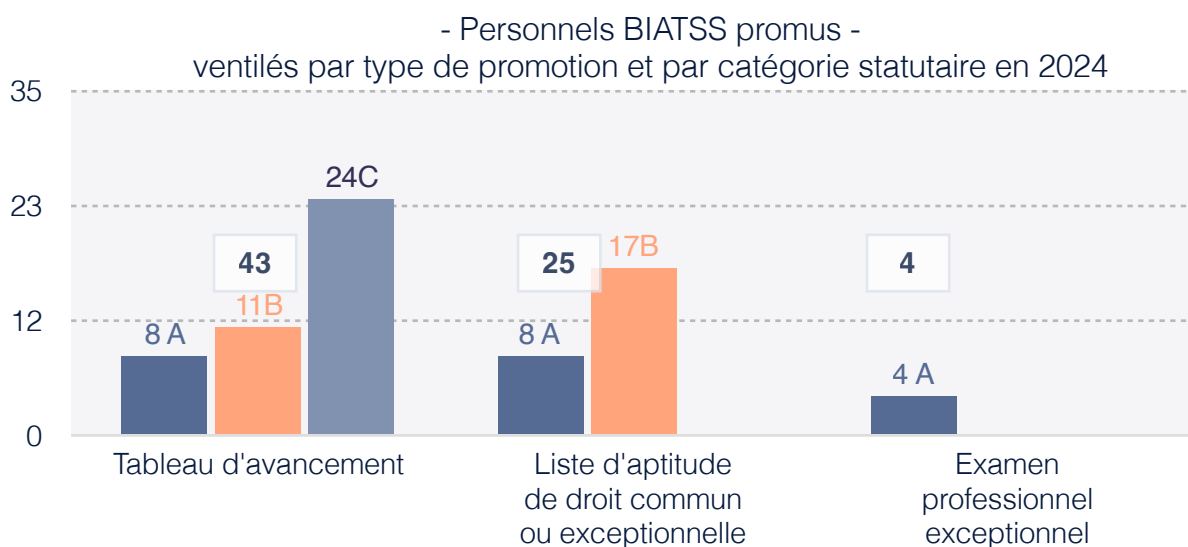
Ces recrutements exceptionnels (listes d'aptitude exceptionnelles et examens professionnels) s'ajoutent aux recrutements existants (concours, examens professionnels, listes d'aptitude de droit commun) et sont organisés entre 2022 et 2026.

Au titre de l'année 2024, un contingent de 5 promotions dans le corps des ASI est attribué à l'établissement. 4 techniciens (3 hommes et 1 femme) 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 14 personnels BIATSS d'accéder au corps supérieur : 2 agents sont promus dans un corps de catégorie A (1 dans le corps des IGR et 1 dans le corps des IGE) et 12 agents dans un corps de catégorie B (TCH).

50 % des 18 personnels promus dans le cadre du plan de repyramidage sont des femmes ; 33,33 % des personnels promus accèdent à un corps de catégorie A.

Ainsi, en 2024, on dénombre 72 promotions par voie de tableau d'avancement, de liste d'aptitude (de droit commun ou exceptionnelle) ou d'examen professionnel exceptionnel.



# La mobilité interne des personnels

## Les personnels BIATSS

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

En 2024, 35 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 35 postes, 8 relèvent de la catégorie A, 15 de la catégorie B et 12 de la catégorie C.

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

Famille professionnelle	Affaires générales			Composantes			Services communs			Total général	Part de la famille professionnelle / total (en %)
	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Administration / gestion de la scolarité	1	1	-	-	4	5	-	1	-	12	34,29 %
Affaires juridiques	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2	5,71 %
Appui à la recherche	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	2,86 %
Communication, édition et TICE	-	-	-	-	1	1	-	-	-	2	5,71 %
Études et évaluation	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2,86 %
Gestion budgétaire, financière et comptable	1	3	1	-	-	-	-	-	-	5	14,29 %
Management et pilotage	1	-	-	-	-	-	-	1	-	2	5,71 %
Patrimoine, logistique immobilière, prévention, restauration	-	-	-	1	-	4	-	-	-	5	14,29 %
Ressources humaines	1	1	1	-	-	-	-	-	-	3	8,57 %
Systèmes d'information	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2	5,71 %
<b>Sous-total</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>35</b>	
<b>Total général</b>	<b>14</b>			<b>19</b>			<b>2</b>				

12 postes, soit 34,29 % des postes BIATSS proposés “au fil de l’eau”, relèvent de la famille professionnelle ‘Administration / gestion de la scolarité’.

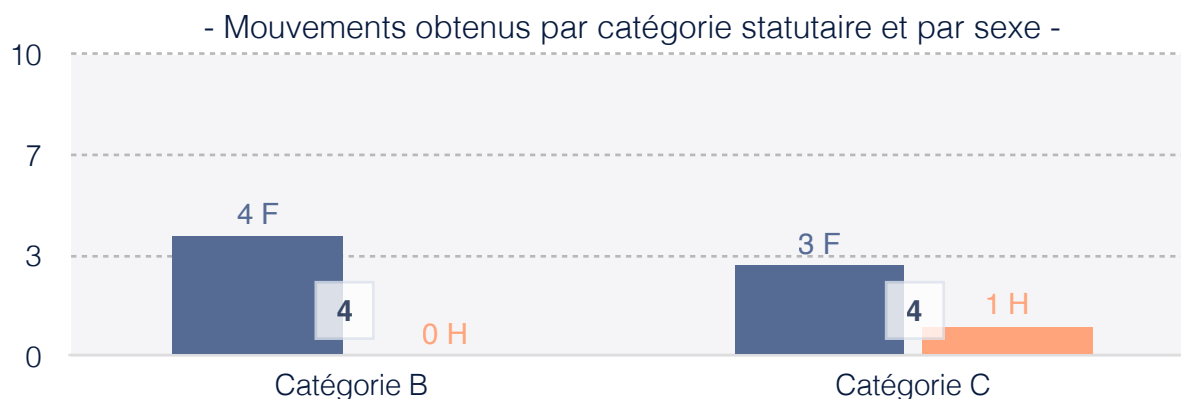
80 % des 20 candidats formulant une demande de mouvement sont des femmes.

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

Agents ayant obtenu un mouvement en 2024 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 2023
	F	H	F	H	F	H				
Affaires générales	-	-	1	-	1	-	2	100 %	25 %	2
Composantes	-	-	3	-	2	1	6	83,33 %	75 %	14
Services communs	-	-	-	-	-	-	0	-	-	0
<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>87,50 %</b>		<b>16</b>
<b>Total général</b>	<b>0</b>		<b>4</b>		<b>4</b>					

Les 8 agents obtenant un mouvement sont issus pour 25 % des affaires générales et pour 75 % des composantes. 87,5 % d’entre eux sont des femmes, 50 % relèvent de la catégorie C.



Pour les agents de la filière de l’administration de l’éducation nationale et de l’enseignement supérieur (AENES), ainsi que les techniciens et adjoints techniques de recherche et de formation, il existe un mouvement inter-académique (janvier) permettant aux agents titulaires de demander une mutation dans une autre académie, et un mouvement intra-académique (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 2024, aucun enseignant ne change de fonctions dans le cadre du mouvement interne des enseignants ou enseignants-chercheurs (rappel 2023 : un enseignant masculin et deux MCF masculins ont changé de fonctions).

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

Agents accompagnés par le conseiller mobilité carrière en 2024 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 2023
	F	H	F	H	F	H				
Personnels titulaires	10	1	6	4	5	4	30	70 %	73,17 %	33
Personnels contractuels	1	1	1	3	5	-	11	63,64 %	26,83 %	20
<b>Sous-total</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>41</b>	<b>68,29 %</b>		<b>53</b>
<b>Total général</b>	<b>13</b>		<b>14</b>		<b>14</b>					

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2021, un conseiller mobilité carrière (CMC), rattaché à la direction des ressources humaines, appuie les services de l'université de Rouen Normandie dans le cadre de changements ayant un impact sur les situations individuelles et il accompagne les personnels dans leur évolution professionnelle.

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

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

En 2024, 41 agents ont débuté un accompagnement par le conseiller mobilité carrière de l'établissement. Parmi ces agents, 73,17 % sont des personnels titulaires, 31,71 % relèvent de la catégorie A et 68,29 % sont des femmes.

# La formation des personnels

## La formation permanente des personnels

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

Domaine de formation	Titulaires BIATSS						Titulaires enseignants		Total	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2023
	A		B		C		F	H			
	F	H	F	H	F	H					
Applications de gestion	16	6	44	2	34	8	1	-	111	85,59 %	52
Prévention des risques	68	50	59	29	21	12	40	45	324	58,02 %	309
Environnement professionnel	73	25	89	24	71	8	25	27	342	75,44 %	456
DDRS	9	2	4	3	3	1	6	1	29	75,86 %	
Bureautique / TIC	21	18	29	11	15	4	4	3	105	65,71 %	65
Préparation aux concours	2	2	21	7	41	3	-	-	76	84,21 %	73
Management	19	9	14	12	3	2	6	4	69	60,87 %	50
Langues étrangères	6	1	2	1	1	1	8	2	22	77,27 %	41
<b>Sous-total</b>	<b>214</b>	<b>113</b>	<b>262</b>	<b>89</b>	<b>189</b>	<b>39</b>	<b>90</b>	<b>82</b>	<b>1 078</b>	<b>70,04 %</b>	<b>1 046</b>
<b>Total général</b>	<b>327</b>		<b>351</b>		<b>228</b>		<b>172</b>				

Domaine de formation	Contractuels (BIATSS ou enseignants)								Total	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2023
	A		B		C		Apprentis				
	F	H	F	H	F	H	F	H			
Applications de gestion	17	7	18	9	36	5	1	-	93	77,42 %	75
Prévention des risques	44	28	14	3	19	12	1	-	121	64,46 %	142
Environnement professionnel	63	20	40	3	56	13	6	-	201	82,09 %	219
DDRS	2	-	-	-	-	-	-	1	3	66,67 %	
Bureautique / TIC	22	12	19	3	14	6	-	-	76	72,37 %	54
Préparation aux concours	13	11	33	6	49	20	1	-	133	72,18 %	154
Management	17	4	7	1	1	-	-	-	30	83,33 %	10
Langues étrangères	6	3	4	1	-	1	1	-	16	68,75 %	12
<b>Sous-total</b>	<b>184</b>	<b>85</b>	<b>135</b>	<b>26</b>	<b>175</b>	<b>57</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>673</b>	<b>74,89 %</b>	<b>666</b>
<b>Total général</b>	<b>269</b>		<b>161</b>		<b>232</b>		<b>11</b>				

\*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

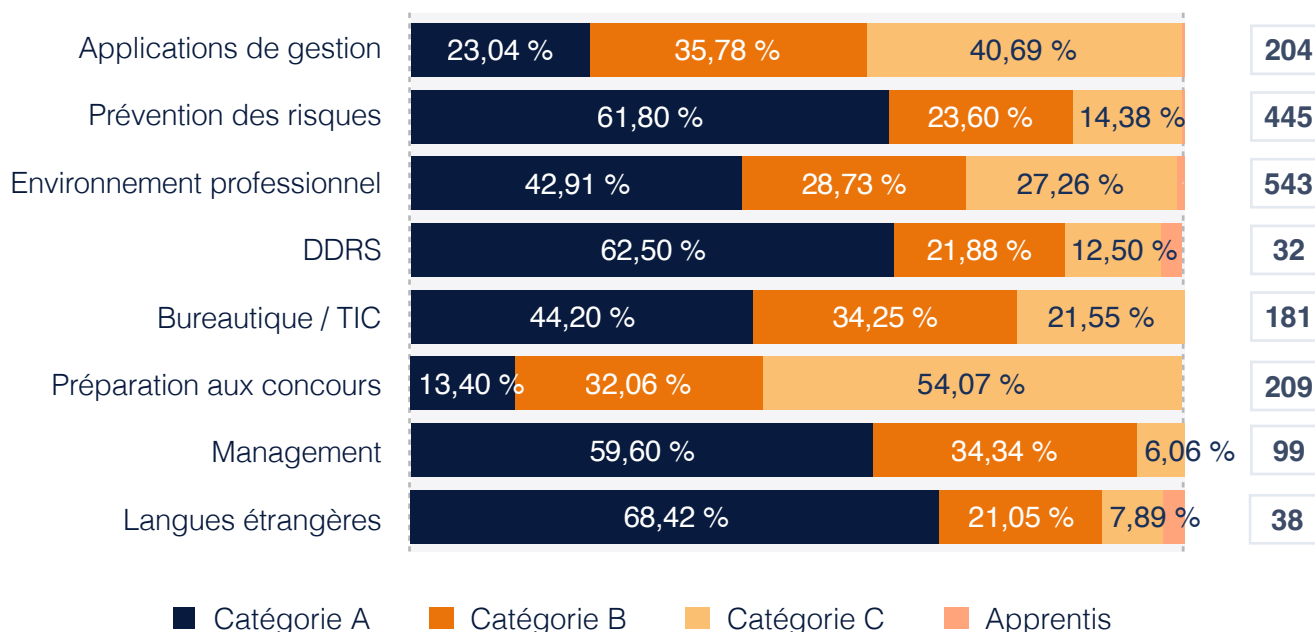
Titulaires BIATSS						Titulaires enseignants		Contractuels (BIATSS et enseignants)		Total	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2023
A		B		C		F	H	F	H			
F	H	F	H	F	H							
87	65	104	45	85	17	77	64	211	93	848	66,51 %	815
<b>152</b>		<b>149</b>		<b>102</b>		<b>141</b>		<b>304</b>				

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

CNRS		CROUS		INSA		INSERM		Total	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2023
F	H	F	H	F	H	F	H			
8	10	5	2	1	-	4	5	35	51,43 %	37
18		7		1		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 2024



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.

En 2024, l'université de Rouen Normandie se dote du logiciel "EMC2 Mes formations" destiné à assurer la gestion des formations de ses agents.

Depuis le 18 mars 2024, 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 2024, les 1 751 stages de formation dispensés aux personnels de l'université le sont aux personnels titulaires pour 1 078 stages (pour 84,04 % aux personnels BIATSS et pour 15,96 % aux personnels enseignants) et aux personnels contractuels pour 673 stages (pour 34,47 % à des agents relevant de la catégorie C).



848 agents sont formés dans le cadre des plans de formation ; 64,15 % sont des titulaires, 66,51 % sont des femmes. 30,03 % des personnels suivent au moins une formation en 2024.

Le budget de la formation permanente s'élève à 398 743,69 euros de fonctionnement et 29 125,38 euros de masse salariale.

On constate un fort taux de formation dans les domaines de l'environnement professionnel (31,01 %), la prévention des risques (25,41 %) et la préparation aux concours (11,94 %). Un nouveau domaine de formation DDRS (développement durable et responsabilité sociétale) est ajouté afin de mettre en avant les formations suivies suite à l'obtention du label DDRS par l'URN (formations mises en place à partir de 2023).

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 2024, 116 formations à titre individuel sont accordées à des personnels, soit une dépense de 180 764,54 euros.

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2024, 26 maîtres de conférences stagiaires participent au dispositif de formation obligatoire de 32 heures (article 13 du décret n° 2017-854 du 9 mai 2017) :

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

## **La mutualisation des formations transverses au niveau régional**

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

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

Mis en place par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), en lien avec les PFRH et les ministères, un outil d'information et de gestion de l'offre de formation interministérielle est accessible depuis le site web de la DGAFP depuis janvier 2013. Une deuxième version de cet outil est mise en ligne depuis janvier 2015. Ce système d'information pour l'animation de la formation interministérielle régionale (SAFIRE) permet de favoriser l'accès à l'offre interministérielle et la diffusion

de ses actualités pour les agents et les administrations de l'État et d'améliorer la lisibilité sur tous les stages offerts. Grâce à cet outil dématérialisé, la diffusion de l'offre comme le processus d'inscription sont homogénéisés et simplifiés.

Au cours de l'année 2024, 6 formations (notamment en langues étrangères, langue des signes et environnement professionnel) sont suivies, à l'université de Rouen Normandie, par 44 agents issus des différents services déconcentrés de l'État en région normande.

Par ailleurs, 24 formations proposées dans le cadre de l'offre commune de formations transverses de la Normandie sont suivies par 57 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 2023
BIATSS	-	1	1	0 %	100 %	1
Enseignant	-	-	0	-	-	1
<b>Total général</b>	-	1	1	0 %		2

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

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

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

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

Au cours de l'année 2024, un agent masculin BIATSS obtient un congé de formation professionnelle, à hauteur de 12 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 2023
	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	3	-	-	-	3	0	3	2	-	2	3	4	10	60 %	52,63 %	5
MCF	2	1	-	-	2	1	1	3	-	2	1	5	9	33,33 %	47,37 %	16
<b>Sous-total</b>	5	1	0	0	5	1	4	5	0	4	4	9				
<b>Total général</b>	6		0		6		9		4		13		19	47,37 %		21

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 2024, 19 personnels enseignants, dont 9 femmes (47,37 %), se voient attribuer un CRCT : 15 pour une durée de 6 mois et 4 pour une durée de 12 mois.

## Le congé pour projet pédagogique

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

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

Au cours de l'année 2024, aucune demande de congé pour projet pédagogique n'est formulée.

## Le bilan de compétences

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

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

Un document de synthèse est remis à l'agent à l'issue de la prestation. L'agent doit 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 2024, 5 bilans de compétences sont réalisés et 2 sont en cours de réalisation.

## Le bilan professionnel

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

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

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

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

Au cours de l'année 2024, 4 bilans professionnels sont réalisés.

## Le compte personnel de formation

Type de personnel	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Part du type de personnel / total (en %)	Rappel Total 2023
BIATSS catégorie A	3	-	3	100 %	50 %	0
BIATSS catégorie B	-	-	0	-	-	0
BIATSS catégorie C	1	-	1	100 %	16,67 %	1
Enseignant	1	1	2	50 %	33,33 %	1
<b>Total général</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>83,33 %</b>		<b>2</b>

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

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

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

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

Les droits sont consultables sur le portail : [moncompteformation.gouv.fr](https://moncompteformation.gouv.fr)

Au cours de l'année 2024, 5 agents féminins (une enseignante, trois agents BIATSS de catégorie A et un agent BIATSS de catégorie C) et un enseignant mobilisent leur CPF pour un coût total de 7 550 euros.

# 3. RÉMUNÉRATIONS

## La masse salariale

Répartition de la masse salariale par nature de dépenses en M€ au cours de l'année 2024

Rémunérations principales	Rémunérations accessoires	Primes et indemnités	Cotisations et contributions sociales	Prestations sociales	Total	Rappel Total 2023
100,12	10,83	12,70	82	0,60	206,26	197,73

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 2022*		INM moyen 2023*		INM moyen 2024		Taux d'évolution 2023-2024
	F	H	F	H	F	H	
BIATSS	455,9	491,6	460,4	496,5	469,2	505,6	1,9 %
	468,8		473,3		482,2		
Enseignants	845,2	913,7	847,1	917,8	854,7	923,4	0,69 %
	886,5		889		895,1		
<b>Total université</b>	<b>720,4</b>		<b>723,8</b>		<b>731</b>		<b>0,99 %</b>

\* Données 2022 et 2023 actualisées par rapport au RSU 2023 avec les changements d'échelon à effet rétroactif sur 2022 et/ou 2023

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 2024)

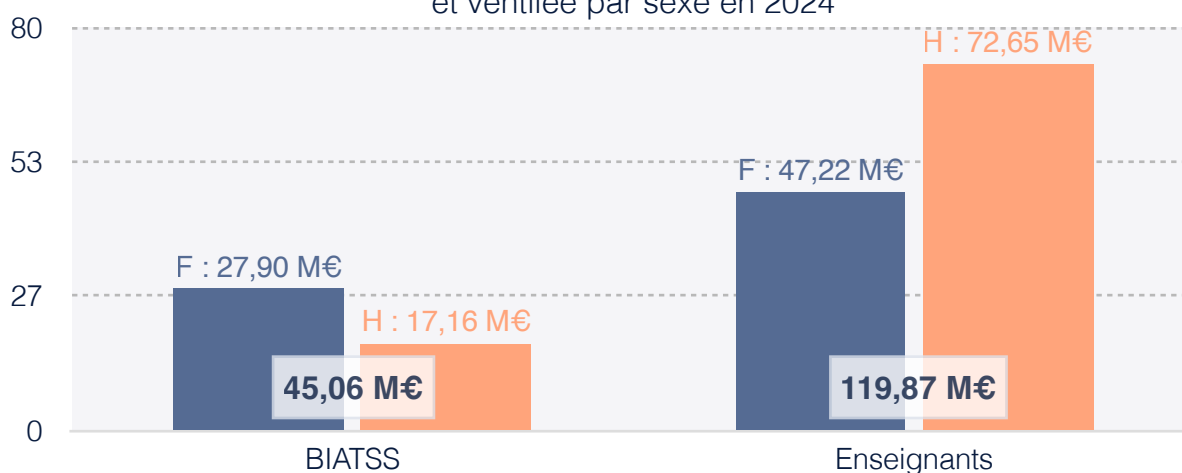
Catégorie de personnel	351		411		471		531		591		651	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
BIATSS	198	75	113	66	36	26	50	29	24	17	10	11
Enseignants	-	-	3	9	9	4	32	23	36	31	28	31
<b>Sous-total</b>	<b>198</b>	<b>75</b>	<b>116</b>	<b>75</b>	<b>45</b>	<b>30</b>	<b>82</b>	<b>52</b>	<b>60</b>	<b>48</b>	<b>38</b>	<b>42</b>
<b>Total université</b>	<b>273</b>		<b>191</b>		<b>75</b>		<b>134</b>		<b>108</b>		<b>80</b>	

Catégorie de personnel	711		771		831		891		951		>1010	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
BIATSS	8	11	8	3	4	4	3	2	-	1	3	3
Enseignants	52	56	37	64	88	117	36	40	43	41	79	208
<b>Sous-total</b>	<b>60</b>	<b>67</b>	<b>45</b>	<b>67</b>	<b>92</b>	<b>121</b>	<b>39</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>42</b>	<b>82</b>	<b>211</b>
<b>Total université</b>	<b>127</b>		<b>112</b>		<b>213</b>		<b>81</b>		<b>85</b>		<b>293</b>	

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

Catégorie de personnel	Masse salariale 2022 en M€		Masse salariale 2023 en M€		Masse salariale 2024 en M€		Taux d'évolution 2023-2024
	F	H	F	H	F	H	
BIATSS	24,95	15,42	27,42	16,54	27,90	17,16	2,51 %
	40,37		43,96		45,06		
Enseignants	42,20	69,53	44,72	70,51	47,22	72,65	4,02 %
	111,73		115,23		119,87		
<b>Sous-total</b>	<b>67,15</b>	<b>84,95</b>	<b>72,14</b>	<b>87,05</b>	<b>75,12</b>	<b>89,80</b>	3,61 %
<b>Total université</b>	<b>152,1</b>		<b>159,19</b>		<b>164,93</b>		

- Masse salariale des personnels titulaires en M€ répartie par catégorie de personnel -  
et ventilée par sexe en 2024



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

En 2024, elle représente 79,96 % de l'ensemble de la masse salariale de l'établissement.

En 2024, le taux de glissement vieillesse technicité (GVT) solde est de 1 %.

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 reconnaître à hauteur de 10 points d'indice mensuels cette fonction. Cette reconnaissance est validée par la direction de la prévention des risques par le biais d'une mise à disposition de l'annuaire et des lettres de nomination des agents occupant la fonction d'assistant de prévention.

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

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

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

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

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



## Répartition du montant brut global de l'IFSE versé en 2024 par catégorie statutaire

Catégorie fonction publique	Montant brut global en euros	Nombre de bénéficiaires			Part de la catégorie / total (en %)
		F	H	Total	
Catégorie A	3 174 163 €	224	165	389	50,32 %
Catégorie B	1 854 695 €	246	121	367	29,40 %
Catégorie C	1 279 003 €	309	119	428	20,28 %
<b>Total général</b>	<b>6 307 861 €</b>	<b>779</b>	<b>405</b>	<b>1 184</b>	

Pour l'année 2024, 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 6 307 861 euros.

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

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

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

Pour l'année 2024, le dispositif de la GIPA n'est pas reconduit. Un montant brut global de 3 285,24 euros est versé dans le cadre d'une régularisation de GIPA.

### 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 2024 par catégorie statutaire

Catégorie fonction publique	Montant brut global en euros	Nombre de bénéficiaires			Part de la catégorie / total (en %)
		F	H	Total	
Catégorie A	85 717,94 €	39	30	69	66,55 %
Catégorie B	33 625,62 €	43	10	53	26,11 %
Catégorie C	9 458,79 €	12	4	16	7,34 %
<b>Total général</b>	<b>128 802,35 €</b>	<b>94</b>	<b>44</b>	<b>138</b>	

Pour l'année 2024, le montant brut global de NBI versé aux agents BIATSS par l'université de Rouen Normandie est de 128 802 euros.

### Primes versées aux enseignants

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

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

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

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

Pour l'année 2024, le montant brut global de primes versé par l'établissement aux enseignants et enseignants-chercheurs est de 5 517 888 euros.

Type de primes	Montant brut global en euros	Nombre de bénéficiaires			Part de la prime / total (en %)
		F	H	Total	
RIPEC - composante statutaire (C1) et PRES	2 958 517,04 €	314	430	<b>744</b>	53,62 %
RIPEC - composante fonctionnelle (C2)	188 323,12 €	10	12	<b>22</b>	3,41 %
RIPEC - composante individuelle (C3) et PEDR	1 192 049,75 €	124	169	<b>293</b>	21,60 %
Prime de charge administrative (ESAS)	22 725,96 €	1	3	<b>4</b>	0,41 %
Prime d'enseignement supérieur (PES)	915 967,62 €	117	135	<b>252</b>	16,60 %
PRES - Prime de recherche et d'enseignement supérieur pour les ATER	69 338,01 €	29	38	<b>67</b>	1,26 %
PESR - Prime d'enseignement supérieur et de recherche pour les hospitalo-universitaires	136 640 €	26	76	<b>102</b>	2,48 %
Prime au brevet d'invention	8 103 €	1	7	<b>8</b>	0,15 %
Indemnité de CNU	26 223 €	22	14	<b>36</b>	0,48 %
<b>Total général</b>	<b>5 517 887,5 €</b>				

## 4. DÉPARTS

### Les retraites des personnels titulaires et en CDI

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

Catégorie de personnel	2022	2023	2024
BIATSS A (dont CDI)	9	7	3
BIATSS B (dont CDI)	6	5	5
BIATSS C (dont CDI)	9	6	8
<b>BIATSS</b>	<b>24</b>	<b>18</b>	<b>16</b>
PR et PUPH	12	9	15
MCF et MCPH	10	10	14
ESAS	5	12	8
<b>Enseignants</b>	<b>27</b>	<b>31</b>	<b>37</b>
<b>Total général</b>	<b>51</b>	<b>49</b>	<b>53</b>

Départs en retraite des personnels titulaires répartis par catégorie de personnel et ventilés par sexe en 2024, 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 (en %)
BIATSS A	3	-	3	100 %	5,66 %	262	1,15 %
BIATSS B	5	-	5	100 %	9,43 %	247	2,02 %
BIATSS C	6	2	8	75 %	15,09 %	224	3,57 %
<b>BIATSS</b>	14	2	16	87,50 %	30,19 %	733	2,18 %
PR et PUPH	4	11	15	26,67 %	28,30 %	333	4,50 %
MCF et MCPH	8	6	14	57,14 %	26,42 %	508	2,76 %
ESAS	2	6	8	25 %	15,09 %	231	3,46 %
<b>Enseignants</b>	14	23	37	37,84 %	69,81 %	1 072	3,45 %
<b>Total général</b>	<b>28</b>	<b>25</b>	<b>53</b>	<b>52,83 %</b>		<b>1 805</b>	<b>2,94 %</b>

53 personnels (30,19 % de BIATSS et 69,81 % d'enseignants) font valoir leurs droits à la retraite en 2024 (incidence financière : 456 218,90 euros mensuels).

Les femmes représentent 52,83 % des départs en retraite.

Âge moyen des personnels titulaires partant en retraite en 2024  
par catégorie de personnel

Catégorie de personnel	Âge moyen décimal	Âge moyen (en années et mois)
BIATSS A	64,92	64 ans 11 mois
BIATSS B	65,15	65 ans et 1 mois
BIATSS C	63,10	63 ans et 1 mois
<b>BIATSS</b>	<b>64,08</b>	<b>64 ans</b>
PR et PUPH	65,50	65 ans et 6 mois
MCF et MCPH	66,31	66 ans et 3 mois
Enseignants 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>d</sup> degrés	63,73	63 ans et 8 mois
<b>Enseignants</b>	<b>65,42</b>	<b>65 ans et 5 mois</b>
<b>Personnels URN</b>	<b>65,02</b>	<b>65 ans</b>

En 2024, l'âge moyen de départ à la retraite est de 65 ans pour l'ensemble des personnels (2 mois de plus qu'en 2023), 64 ans pour les BIATSS (4 mois de plus qu'en 2023) et 65 ans et 5 mois pour les enseignants (1 mois de moins qu'en 2023).

Personnels titulaires atteignant l'âge calculé de départ à la retraite  
entre 2025 et 2028

Catégorie de personnel	Âge calculé de départ à la retraite *	2025	2026	2027	2028
BIATSS A	63,9	3	2	7	3
BIATSS B	64,2	3	3	4	10
BIATSS C	62,8	6	12	9	7
<b>BIATSS</b>		<b>12</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>20</b>
PR et PUPH	65,9	12	12	13	11
MCF et MCPH	65,7	10	9	3	10
Enseignants 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>d</sup> degrés	64,5	4	1	10	6
<b>Enseignants</b>		<b>26</b>	<b>22</b>	<b>26</b>	<b>27</b>
<b>Personnels URN</b>		<b>38</b>	<b>39</b>	<b>46</b>	<b>47</b>

\* Ces prévisions de départ à la retraite s'appuient sur les âges de départ à la retraite calculés et lissés sur 3 ans selon la catégorie des agents BIATSS titulaires ou le corps des enseignants titulaires. Il s'agit d'appliquer ces hypothèses de départ sur la population recensée au 31/12/2024.

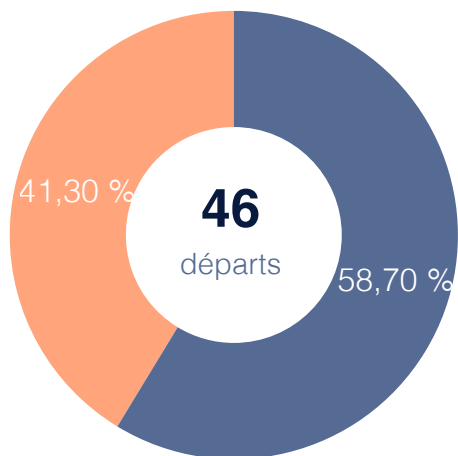
# Les autres départs

Personnels titulaires ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année 2024 répartis par motif de départ et ventilés par catégorie de personnel et par sexe

Motif de départ	BIATSS		Enseignants		Total	Part des femmes (en %)	Part du motif de départ sur le total (en %)
	F	H	F	H			
Décès	-	2	-	1	3	0 %	6,52 %
Démission	2	-	1	1	4	75 %	8,70 %
Départ en congé parental	-	1	-	-	1	0 %	2,17 %
Détachement	5	1	3	1	10	80 %	21,74 %
Disponibilité	-	1	2	1	4	50 %	8,70 %
Fin de détachement	-	-	-	-	-	-	-
Mutation	7	3	7	5	22	63,64 %	47,83 %
Rupture conventionnelle	-	1	-	1	2	0 %	4,35 %
<b>Sous-total</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>46</b>	<b>58,70 %</b>	
<b>Total général</b>	<b>23</b>		<b>23</b>				

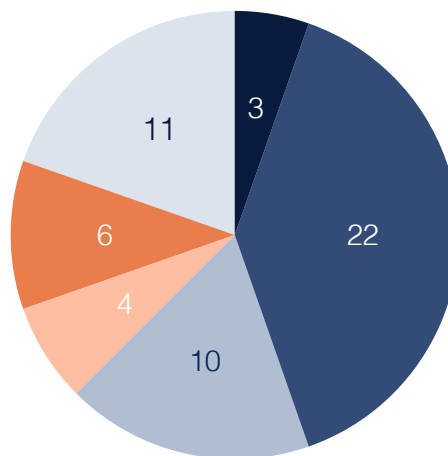
En 2024, parmi les 46 départs d'agents titulaires, 47,83 % correspondent à des mutations, 58,70 % concernent des femmes et 50 % des personnels BIATSS.

- Répartition des départs - des personnels titulaires par sexe



● Femmes ● Hommes

- Répartition des départs - des personnels titulaires par type



● Décès  
 ● Mutation  
 ● Département  
 ● Disponibilité  
 ● Démission, rupture conventionnelle  
 ● Autres (congé parental, fin de détachement, délégation)

# 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 2022 et 2024

Type d'abonnement	2022	2023	2024
PDE 365 j	269	252	122
PDE 365 j demi-tarif	43	53	40
PDE 31 j	95	78	59
PDE 31 j demi tarif	18	10	6
<b>Total</b>	<b>425</b>	<b>393</b>	<b>227</b>

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



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

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

En 2024, 227 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 2024 (valeur tronquée à l'euro)

Catégorie de personnel	Titulaires			Contractuels			Total général			Rappel Total 2023
	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	162	58 005 €	358 €	235	122 660 €	522 €	397	180 665 €	455 €	66 845 € 285 agents
Enseignants	158	39 878 €	252 €	139	32 784 €	236 €	297	72 663 €	245 €	90 115 € 298 agents
<b>Total général</b>	<b>320</b>	<b>97 883 €</b>	<b>306 €</b>	<b>374</b>	<b>155 445 €</b>	<b>416 €</b>	<b>694</b>	<b>253 328 €</b>	<b>365 €</b>	<b>156 960 €</b> 583 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 2024, 694 personnels de l'université (297 enseignants et 397 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 253 328 euros (soit un montant moyen brut annuel par agent de 365 €).

Nombre d'agents bénéficiant du forfait mobilités durables au titre de l'année 2024 et montant annuel brut total versé en 2025 (valeur tronquée à l'euro)

Catégorie de personnel	Titulaires		Contractuels		Total général		Rappel Total 2023
	Nombre d'agents	Montant annuel brut total	Nombre d'agents	Montant annuel brut total	Nombre d'agents	Montant annuel brut total	
BIATSS	75	20 700 €	27	7 100 €	102	27 800 €	29 600 € 106 agents
Enseignants	94	24 400 €	12	3 000 €	106	27 400 €	22 300 € 82 agents
<b>Total général</b>	<b>169</b>	<b>45 100 €</b>	<b>39</b>	<b>10 100 €</b>	<b>208</b>	<b>55 200 €</b>	<b>51 900 €</b> 188 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 2024, 208 personnels de l'université (106 enseignants et 102 BIATSS) bénéficient du forfait mobilités durables (mis en paiement sur la masse salariale 2025).

Le montant annuel total brut versé par l'établissement à ces agents s'élève à 55 200 euros.

## Événements organisés en 2024

Plusieurs événements, en lien avec les mobilités douces, se déroulent au cours de l'année 2024 :

- organisation en partenariat avec le SACSO et l'association Guidoline, d'un atelier d'apprentissage à la réparation de vélo
- organisation d'un challenge du plus grand nombre de kilomètres parcourus par les personnels de l'université durant un mois (mai à vélo 2024)
- organisation de sessions de sensibilisation au Code de la route "Le code vu du guidon" en partenariat avec les associations "À Vélo" et "Sabine"
- période d'essai de 10 vélos à assistance électrique à destination des personnels de l'URN. Ces vélos sont prêtés par la Métropole Rouen Normandie.
- organisation d'ateliers de partage d'expérience sur l'usage du vélo
- animation d'ateliers "vers des mobilités bas carbone" présentant les opportunités liées à la transformation des mobilités au quotidien.

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

### Le télétravail

Agents BIATSS bénéficiant d'un protocole de télétravail au 31 décembre 2024 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 2023
BIATSS A	123	101	224	54,91 %	41,71 %	432	51,85 %	188
BIATSS B	134	36	170	78,82 %	31,66 %	331	51,36 %	133
BIATSS C	127	16	143	88,81 %	26,63 %	351	40,74 %	142
Apprentis	-	-	0	-	-	11	-	0
<b>Total général</b>	<b>384</b>	<b>153</b>	<b>537</b>	<b>71,51 %</b>		<b>1 125</b>	<b>47,73 %</b>	<b>463</b>

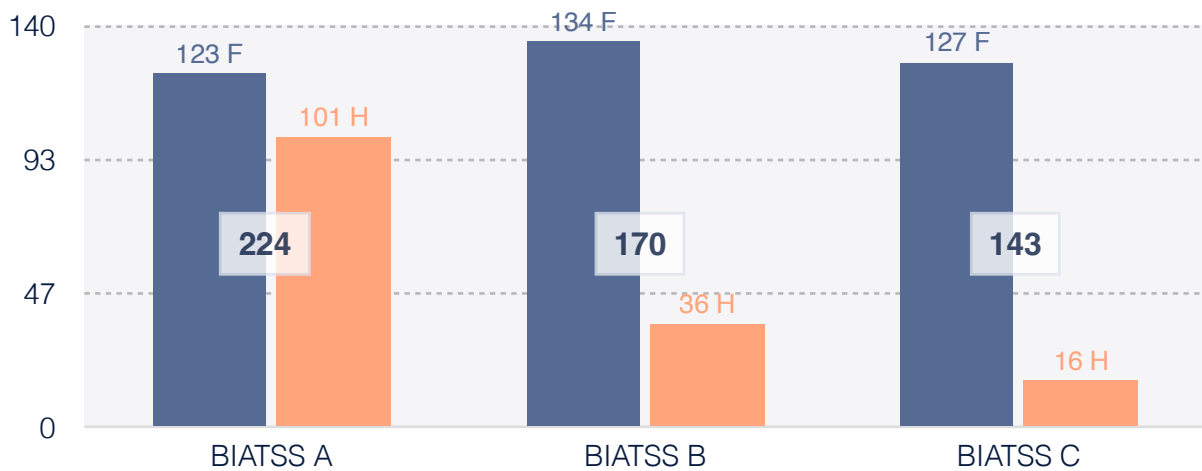
Agents BIATSS bénéficiant d'un protocole de télétravail au 31 décembre 2024 répartis par tranche d'âge et ventilés par catégorie statutaire et par sexe

Tranche d'âge	BIATSS A		BIATSS B		BIATSS C		Total	Part des femmes (en %)	Part des tranches d'âge / total (en %)
	F	H	F	H	F	H			
	18-24	1	1	3	1	4			
25-29	14	7	10	3	9	2	45	73,33 %	8,38 %
30-34	12	7	23	9	16	4	71	71,83 %	13,22 %
35-39	28	14	20	7	15	4	88	71,59 %	16,39 %
40-44	8	21	23	2	22	4	80	66,25 %	14,90 %
45-49	20	15	10	4	10	-	59	67,80 %	10,99 %
50-54	13	22	14	6	19	1	75	61,33 %	13,97 %
55-59	15	10	20	4	15	1	65	76,92 %	12,10 %
60-64	12	2	11	-	15	-	40	95 %	7,45 %
65-69	-	2	-	-	2	-	4	50 %	0,74 %
<b>Sous-total</b>	<b>123</b>	<b>101</b>	<b>134</b>	<b>36</b>	<b>127</b>	<b>16</b>	<b>537</b>	<b>71,51 %</b>	
<b>Total général</b>	<b>224</b>		<b>170</b>		<b>143</b>				

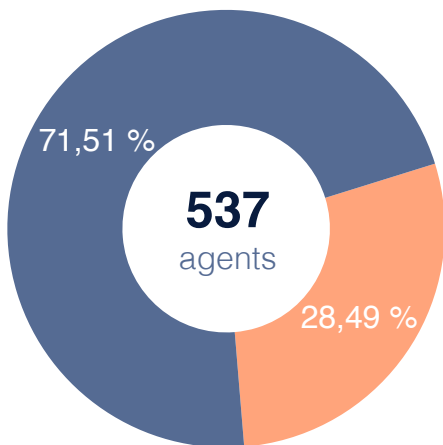
Agents BIATSS bénéficiant d'un protocole de télétravail au 31 décembre 2024 répartis par type de structure d'affectation et ventilés par sexe

Type de structure d'affectation	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Part de la structure / total (en %)
Affaires générales	144	73	217	66,36 %	40,41 %
Composantes	194	64	258	75,19 %	48,04 %
Services communs	46	16	62	74,19 %	11,55 %
<b>Total général</b>	<b>384</b>	<b>153</b>	<b>537</b>	<b>71,51 %</b>	

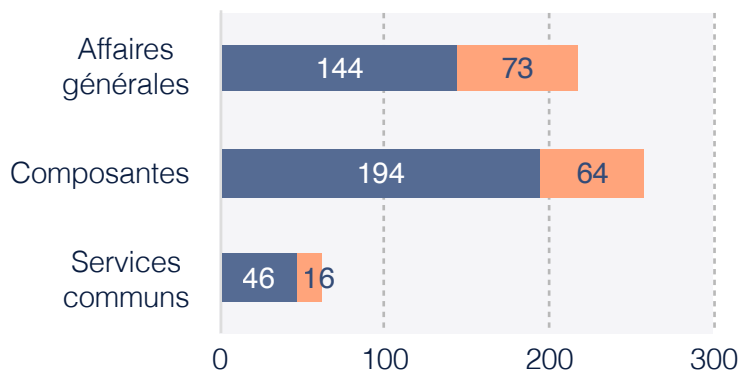
- Agents BIATSS bénéficiant d'un protocole de télétravail au 31 décembre 2024 - répartis par catégorie et ventilés par sexe



- 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.

En 2024, un référent télétravail est 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 2024, 537 personnels BIATSS, soit 47,73 % des effectifs BIATSS en activité, bénéficient d'un protocole de télétravail.

Parmi ces agents, 48,04 % sont affectés au sein des composantes, 40,41 % au sein des affaires générales et 11,55 % au sein des services communs.

71,51 % des agents bénéficiant d'un protocole de télétravail sont des femmes (75,19 % au sein des composantes, 66,36 % au sein des affaires générales et 74,19 % au sein des services communs), 41,71 % appartiennent à la catégorie A, 31,66 % à la catégorie B et 26,63 % à la catégorie C.

Les tranches d'âge les plus représentées en termes d'effectifs sont les tranches 50-54 ans, 40-44 ans et 35-39 ans, soit 45,25% des BIATSS bénéficiant d'un protocole de télétravail.

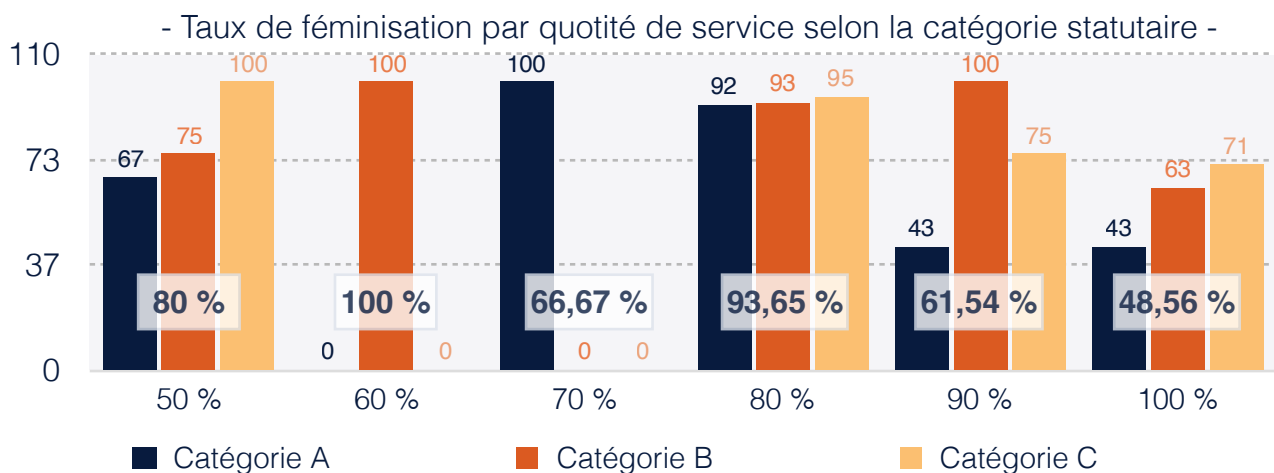
# Le temps plein / temps partiel

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

Catégorie de personnel	50 %		60 %		70 %		80 %		90 %		100 %		Total général	Rappel Total 2023
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
BIATSS A	-	1	-	-	2	-	12	1	3	3	117	123	262	240
BIATSS B	3	1	1	-	-	-	28	2	2	-	133	77	247	233
BIATSS C	7	-	-	-	-	1	19	1	3	1	137	55	224	245
Enseignants-chercheurs	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	336	503	841	833
ESAS	4	2	-	-	-	-	-	-	-	1	105	119	231	230
<b>Sous-total</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>59</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>828</b>	<b>877</b>	<b>1 805</b>	<b>1 781</b>
<b>Total général</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>63</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>1 705</b>	<b>1 805</b>	<b>1 781</b>	<b>1 781</b>

Taux de féminisation par quotité de service selon la catégorie statutaire

Catégorie statutaire	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Catégorie A	66,67 %	-	100 %	92,31 %	42,86 %	42,82 %
Catégorie B	75 %	100 %	-	93,33 %	100 %	63,33 %
Catégorie C	100 %	-	0 %	95 %	75 %	71,35 %
<b>Toutes catégories</b>	<b>80 %</b>	<b>100 %</b>	<b>66,67 %</b>	<b>93,65 %</b>	<b>61,54 %</b>	<b>48,56 %</b>



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	
18-24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2
25-29	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	16	15	32
30-34	1	-	-	-	-	-	9	-	-	-	57	41	108
35-39	1	-	1	-	1	-	7	1	-	-	84	80	175
40-44	1	-	-	-	-	-	9	1	2	2	112	111	238
45-49	4	1	-	-	-	-	10	-	1	-	110	130	256
50-54	3	2	-	-	-	1	6	2	2	2	136	168	322
55-59	3	1	-	-	-	-	8	-	2	1	174	173	362
60-64	3	-	-	-	1	-	8	-	1	-	114	113	240
65-70	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	24	45	70
<b>Sous-total</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>59</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>828</b>	<b>877</b>	<b>1 805</b>
<b>Total général</b>	<b>20</b>		<b>1</b>		<b>3</b>		<b>63</b>		<b>13</b>		<b>1 705</b>		

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

Catégorie de personnel	TP de droit	TP sur autorisation	Service partagé	TP thérapeutique	Total général
BIATSS A	2	19	-	1	22
BIATSS B	8	24	-	5	37
BIATSS C	4	24	-	4	32
Enseignants-chercheurs	-	-	-	2	2
ESAS	-	1	5	1	7
<b>Total général</b>	<b>14</b>	<b>68</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

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

En 2024, 1 705 agents titulaires, soit 94,46 % des personnels titulaires, exercent leurs fonctions à temps plein ; 3,49 % les exercent à 80 %. 9,41 % des femmes titulaires sont à temps partiel, contre 1,57 % des hommes titulaires.

Parmi les 100 agents titulaires travaillant à temps partiel, 91 % sont des BIATSS et 86 % sont des femmes. 31 % des personnels titulaires à temps partiel ont entre 40 et 49 ans. Une grande majorité de temps partiels sont accordés sur autorisation (68 %). 14 % 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 2024 ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie statutaire

Opération	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel * Total 2023
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Ouvertures	6	1	2	4	1	-	1	-	1	1	-	1	18	14
Dépôts (y compris ouvertures)	14	6	4	8	8	4	16	9	10	13	1	3	96	107

Rappel \* : Données 2023 actualisées par rapport au RSU 2023 suite à un recalcul (fiabilisation de la requête de données)

Nombre de jours déposés sur un CET entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 31 décembre 2024 ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie statutaire

Opération	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel * Total 2023
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Dépôts	125	34	50	75	46	26	97	67	68	101	2	32	723	734

Rappel \* : Données 2023 actualisées par rapport au RSU 2023 suite à un recalcul (fiabilisation de la requête de données)

Nombre de jours en épargne sur un CET au 31 décembre 2024 ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie statutaire

Compte	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel Total 2023
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Ancien système	-	-	-	-	1	-	2	-	-	23	15	1	42	47
Régime pérenne	467	237	97	348	185	87	545	380	309	553	60	143	3411	3355
<b>Total général</b>	<b>801</b>			<b>621</b>			<b>1 236</b>			<b>795</b>			<b>3 453</b>	<b>3 402</b>

Nombre d'agents ayant un CET au 31 décembre 2024 ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie statutaire

Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel Total 2023
Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
35	20	10	27	13	6	31	25	28	33	8	10	246	235
65			46			84			51				



Nombre d'agents ayant demandé à convertir des jours en indemnité compensatrice ou à placer des jours en épargne retraite au cours de l'exercice du droit d'option (entre le 1<sup>er</sup> et le 31 janvier 2025) ventilés par tranche d'âge, par sexe et par catégorie statutaire

Option	Moins de 50 ans						50 ans et plus						Total	Rappel Total 2023
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes				
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Indemnisation	7	6	2	4	4	2	6	7	6	4	-	1	49	53
RAFP	-	1	1	-	-	1	3	1	2	3	-	-	12	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 2023	
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes					
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C			
Indemnisation		84	28	10	24	28	5	32	53	36	45	-	7	352	381
RAFP		-	1	13	-	-	2	13	7	11	17	-	-	64	111

Ouvertures de comptes, nombre de jours déposés et nombre de jours indemnisés depuis 2007 et au cours de l'année 2024

Catégorie statutaire	CET ouverts en 2024	CET ouverts depuis 2007	Nombre de jours déposés en 2024	Nombre de jours déposés depuis 2007	Nombre de jours indemnisés au 31/01/2025	Nombre de jours indemnisés depuis 2007
Catégorie A	14	401 (toutes catégories confondues)	398	11 043 (toutes catégories confondues)	185	4 771 *
Catégorie B	2		149		109	(toutes catégories confondues)
Catégorie C	4		176		58	(toutes catégories confondues)

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

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

\* statistiques arrêtées à la date du 31/01/2025 comprenant les indemnisations automatiques (faute de réponse de l'agent contractuel avant le 31 janvier) des années antérieures.

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

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

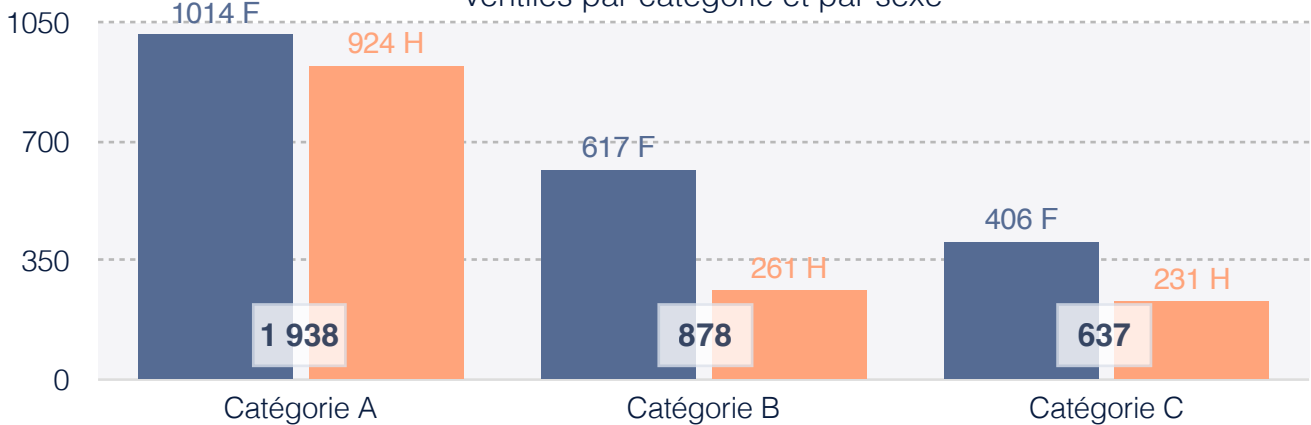
Au cours de la campagne d'alimentation de CET, entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 31 décembre 2024, 723 jours sont déposés.

Au 31 décembre 2024, 246 comptes sont ouverts avec 3 453 jours en épargne.

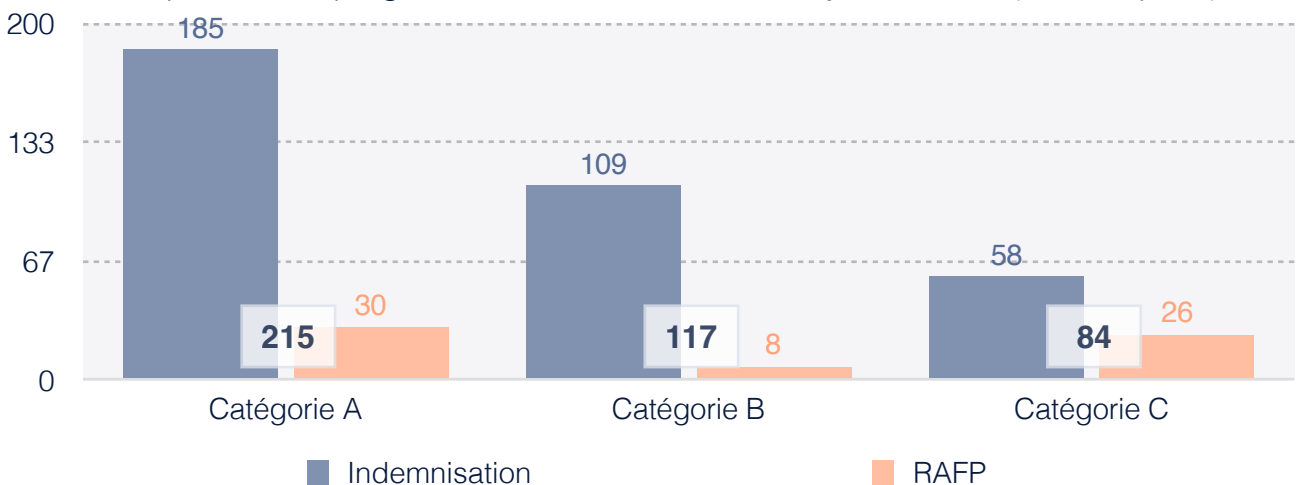
Au 1<sup>er</sup> janvier 2025, 94 personnels disposant de plus de 15 jours sur leur CET sont invités par la direction des ressources humaines à exercer un droit d'option sur les jours excédant le seuil de 15 jours.

À l'issue de l'exercice du droit d'option, sur les 988 jours concernés, 550 jours sont maintenus pour une utilisation ultérieure sous forme de congés par 45 agents, 352 jours sont convertis en indemnité compensatrice par 49 agents dont 21 personnels de catégorie A pour 185 jours, 17 personnels de catégorie B pour 109 jours et 11 personnels de catégorie C pour 58 jours ; 64 jours sont placés en épargne retraite par 12 agents (6 de catégorie A, 2 de catégorie B et 4 de catégorie C). Par ailleurs, 3 agents titulaires (2 de catégorie B et 1 de catégorie C) n'exercent pas leur droit d'option au 31 janvier 2025 et se voient placer 17 jours en épargne retraite, conformément à la réglementation en vigueur.

- Jours en épargne sur un CET au 31 décembre 2024 - ventilés par catégorie et par sexe



- Jours convertis en indemnité compensatrice - et placés en épargne retraite entre le 1<sup>er</sup> et le 31 janvier 2025 (droit d'option)



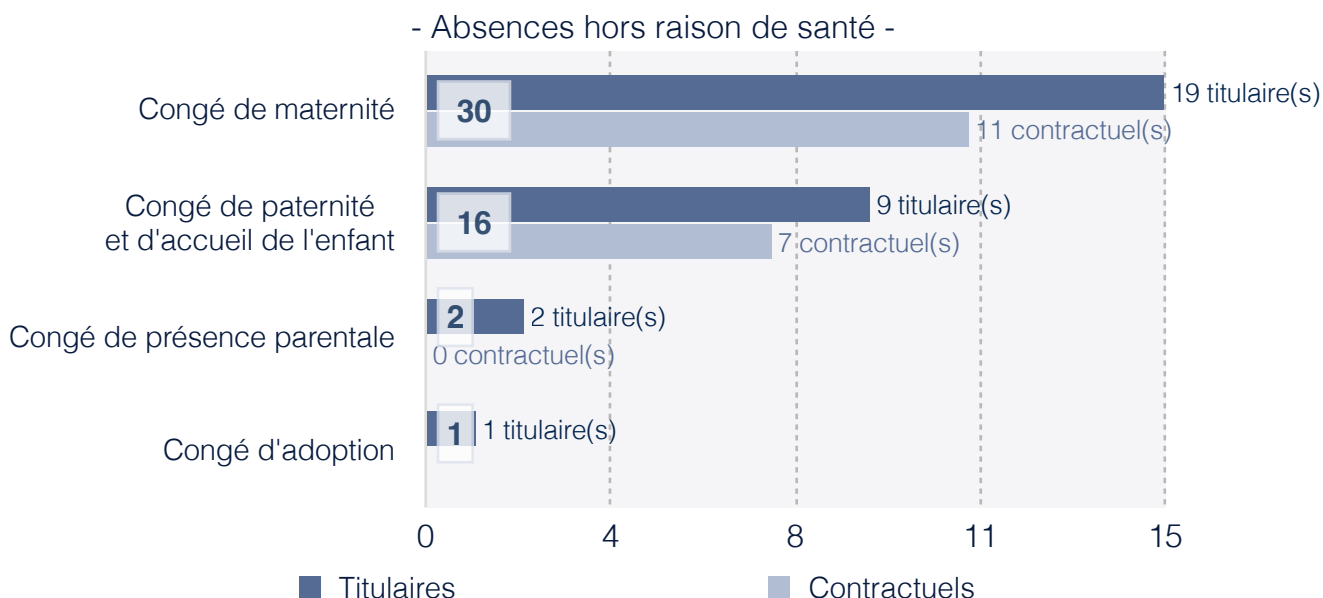
# Les absences hors raison de santé

## Congés familiaux personnels titulaires

Type de congé familial	Personnels BIATSS titulaires		Personnels enseignants titulaires		Total général	Rappel Total 2023
	F	H	F	H		
Congé de maternité	10	-	9	-	19	12
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	-	2	-	7	9	15
Congé de présence parentale	2	-	-	-	2	2
Congé d'adoption	-	-	1	-	1	0
<b>Sous-total</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>31</b>	<b>29</b>
<b>Total général</b>	<b>14</b>		<b>17</b>		<b>31</b>	

## Congés familiaux personnels contractuels

Type de congé familial	Personnels BIATSS contractuels		Personnels enseignants contractuels		Total général	Rappel Total 2023
	F	H	F	H		
Congé de maternité	6	-	5	-	11	8
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	-	3	-	4	7	3
Congé de présence parentale	-	-	-	-	0	1
<b>Sous-total</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>12</b>
<b>Total général</b>	<b>9</b>		<b>9</b>		<b>18</b>	



En 2024, 49 agents bénéficient d'un congé familial (congé de maternité, congé de paternité, congé de présence parentale ou congé d'adoption). Parmi ces agents, 63,27 % sont titulaires, 53,06 % sont des enseignants et 67,35 % 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 2023	
	F	H	F	H			
Congé longue durée	6	2	4	1	13	9	
Congé longue maladie	5	1	7	1	14	20	
<b>Sous-total</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>27</b>	<b>29</b>	
<b>Total général</b>	<b>14</b>		<b>13</b>				

## Congés de grave maladie

Type de congé maladie autre que l'accident de travail	Personnels BIATSS contractuels		Personnels enseignants contractuels		Total général	Rappel Total 2023	
	F	H	F	H			
Congé grave maladie	1	-	1	-	2	2	
<b>Total général</b>	<b>1</b>		<b>1</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	

En 2024, 29 agents sont placés en congé de maladie (longue durée, longue maladie ou grave maladie). Parmi ces agents, 93,10 % sont titulaires, 51,72 % sont des personnels BIATSS et 82,76 % 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 2023	
	Agents *		Congés *		Agents *		Congés *		Agents *	Congés *	Agents *	Congés *
	F	H	F	H	F	H	F	H				
+ de 90	7	9	1	2	1	5	-	1	22	4	16	1
61-90	18	2	2	1	7	2	2	1	29	6	17	9
31-60	26	6	39	15	7	8	7	19	47	80	41	40
21-30	20	5	34	22	8	6	12	6	39	74	29	54
14-20	18	11	72	19	11	4	22	11	44	124	36	80
7-13	29	9	81	28	7	2	28	4	47	141	72	179
5-6	11	5	51	31	3	5	7	3	24	92	36	96
4	10	1	31	12	4	1	6	1	16	50	20	58
3	13	7	43	15	-	1	3	3	21	64	24	58
2	7	7	33	17	3	1	5	3	18	58	20	59
1	6	-	21	6	1	1	2	1	8	30	4	12
<b>Sous-total</b>	<b>165</b>	<b>62</b>	<b>408</b>	<b>168</b>	<b>52</b>	<b>36</b>	<b>94</b>	<b>53</b>				
<b>Total général</b>	<b>227</b>		<b>576</b>		<b>88</b>		<b>147</b>		<b>315</b>	<b>723</b>	<b>315</b>	<b>646</b>

## Congés de maladie ordinaire personnels contractuels

Durée du CMO en jours calendaires	Personnels BIATSS contractuels				Personnels enseignants contractuels				Total général		Rappel * Total 2023	
	Agents *		Congés *		Agents *		Congés *		Agents *	Congés *	Agents *	Congés *
	F	H	F	H	F	H	F	H				
+ de 90	7	-	4	-	1	1	-	-	9	4	5	0
61-90	4	3	-	-	3	1	1	-	11	1	8	0
31-60	4	4	18	3	-	1	1	2	9	24	23	26
21-30	6	1	19	4	1	-	4	1	8	28	8	27
14-20	12	2	13	12	1	-	4	6	15	35	18	37
7-13	19	6	31	9	4	1	12	3	30	55	36	58
5-6	9	3	30	6	1	-	2	1	13	39	14	40
4	4	1	16	7	-	-	1	-	5	24	10	21
3	15	4	35	9	2	-	2	-	21	46	13	44
2	15	5	30	8	2	-	2	-	22	40	16	48
1	4	2	14	3	1	-	3	-	7	20	7	13
<b>Sous-total</b>	<b>99</b>	<b>31</b>	<b>210</b>	<b>61</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>32</b>	<b>13</b>	<b>150</b>	<b>316</b>	<b>158</b>	<b>314</b>
<b>Total général</b>	<b>130</b>		<b>271</b>		<b>20</b>		<b>45</b>		<b>150</b>	<b>316</b>	<b>158</b>	<b>314</b>

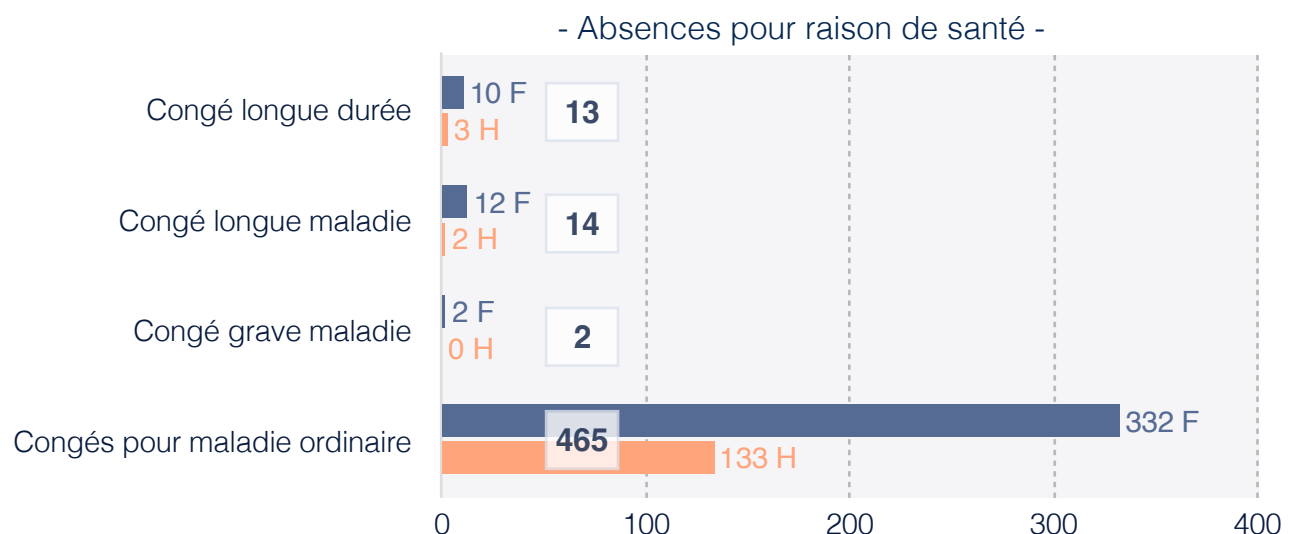
Rappel \* : Données 2023 actualisées par rapport au RSU 2023 suite à un recalcul (fiabilisation de la requête de données)

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 2024, 465 agents sont placés en congé de maladie ordinaire pour une durée cumulée de 1 039 jours. Parmi ces agents, 67,74 % sont titulaires, 76,77 % sont des personnels BIATSS et 71,40 % sont des femmes.

Pour 16,56 % des agents placés en CMO, la durée cumulée de congés de maladie sur l'année est de 7 à 13 jours.

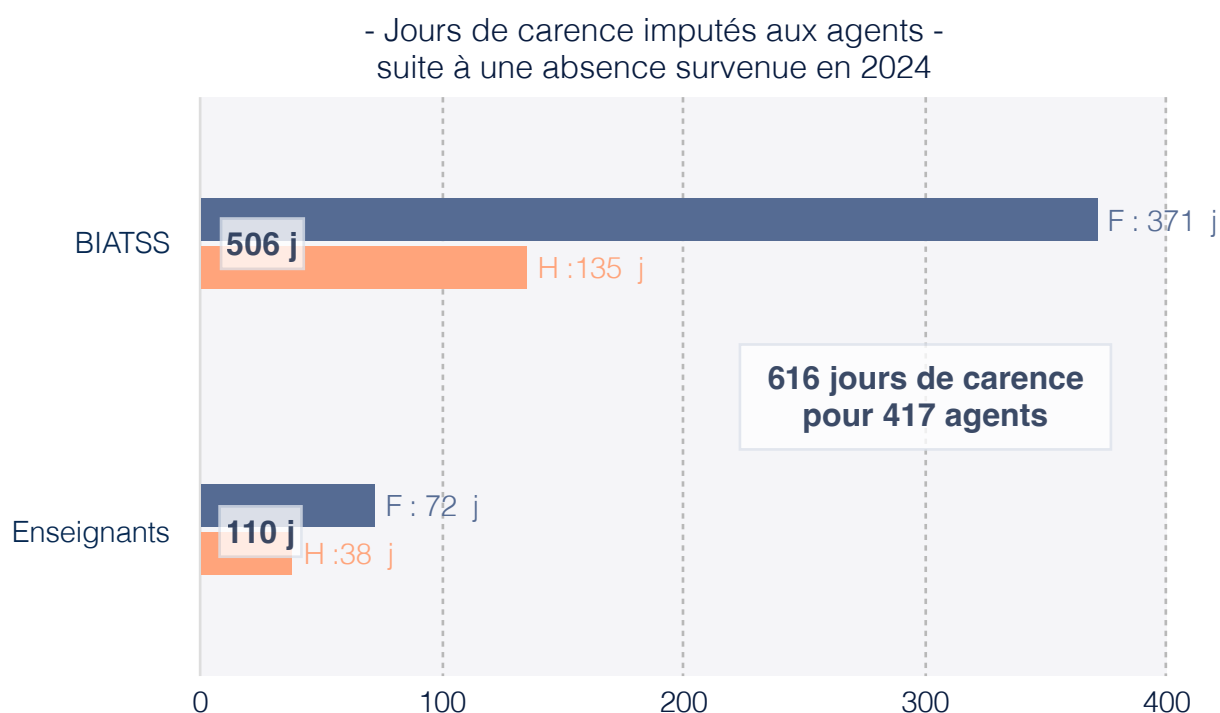


# Les jours de carence suite à absence pour raison de santé

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.

616 jours de carence, soit 9 jours de moins qu'en 2023, sont imputés à 417 agents (293 femmes et 124 hommes) suite à une absence survenue au cours de l'année 2024. 443 jours, soit 71,92 % de ces jours de carence, concernent des femmes.



---

## 3. SANTÉ AU TRAVAIL

---

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

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

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

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

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

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

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

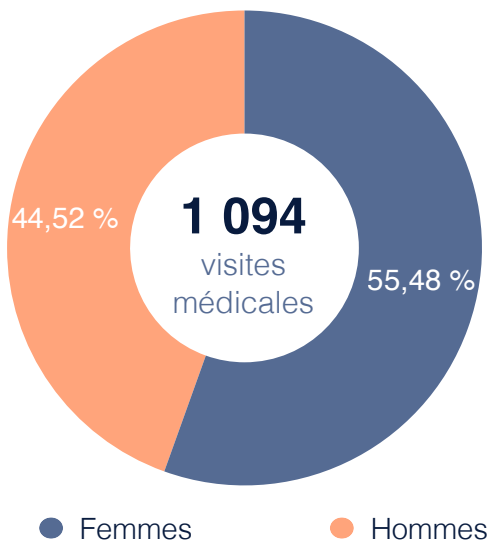
Au cours de l'année 2024 :

- 934 personnes sont reçues au moins une fois en consultation
- 1 094 visites médicales sont réalisées par le médecin du travail
- 79 actes sont réalisés par l'infirmière (soins, tests auditifs, vaccinations...)
- 7 visites de site de laboratoire sont effectuées
- 8 études de poste sont réalisées par le médecin du travail
- 29 visites d'agents porteurs de handicap sont effectuées
- 99 consultations sont réalisées par la psychologue (49 agents suivis dont 27 femmes et 22 hommes).

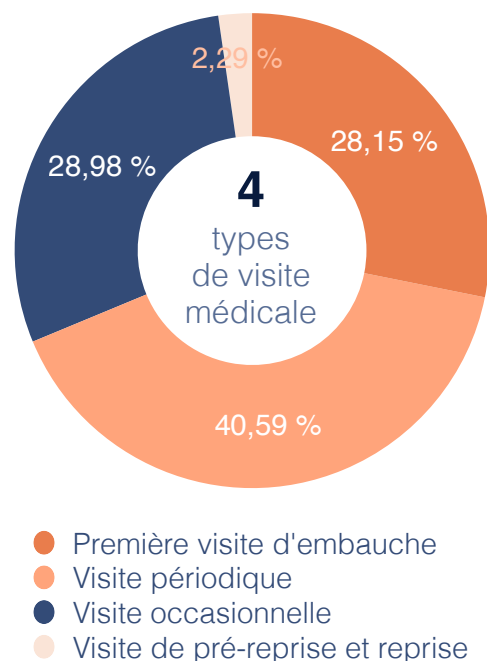
Répartition des visites médicales (réalisées par le médecin et l'infirmière)  
par type de visite et par sexe sur l'année 2024

Type de visite médicale	F	H	Total	Part des femmes (en %)	Part du type de visite / total (en %)
Première visite d'embauche	123	120	243	50,62 %	22,21 %
Première visite d'embauche (scientifique)	27	38	65	41,54 %	5,94 %
Visite périodique annuelle	93	76	169	55,03 %	15,45 %
Visite périodique à 5 ans	148	127	275	53,82 %	25,14 %
Visite occasionnelle à la demande de l'employeur	21	14	35	60 %	3,20 %
Visite occasionnelle à la demande du médecin	7	15	22	31,82 %	2,01 %
Visite occasionnelle à la demande de l'agent	138	57	195	70,77 %	17,82 %
Visite occasionnelle : soins infirmiers	30	35	65	46,15 %	5,94 %
Visite de pré-reprise et reprise (après un CLM, CLD, etc.)	20	5	25	80 %	2,29 %
<b>Sous-total</b>	<b>607</b>	<b>487</b>	<b>1 094</b>	<b>55,48 %</b>	
<b>Total général</b>	<b>1 094</b>				

- Répartition des visites médicales -  
par sexe



- Répartition des visites médicales -  
par type de visite



En 2024, 55,48 % des agents bénéficiant d'une visite médicale sont des femmes ; 28,15 % 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	2022	2023	2024
Accident de travail sans arrêt	14	14	17
Accident de travail avec arrêt	9	7	11
Accident de trajet (avec ou sans arrêt de travail)	11	15	9
Accident de mission (avec ou sans arrêt de travail)	1	1	4
<b>Total général</b>	<b>35</b>	<b>37</b>	<b>41</b>

Répartition des accidents de travail, de trajet et de mission par statut et par sexe en 2024

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	7	6	-	4	41,18 %	41,46 %
Accident de travail avec arrêt	5	5	1	-	54,55 %	26,83 %
Accident de trajet (avec ou sans arrêt de travail)	2	3	4	-	66,67 %	21,95 %
Accident de mission (avec ou sans arrêt de travail)	2	-	2	-	100 %	9,76 %
<b>Sous-total</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>56,10 %</b>	
<b>Total général</b>	<b>30</b>		<b>11</b>			

En 2024, parmi les 41 accidents de travail, de trajet et de mission reconnus, 21,95 % correspondent à des accidents de trajet, 73,17 % concernent des agents titulaires, 56,10 % des femmes et 58,54 % des agents de plus de 50 ans (11 femmes et 13 hommes).

Répartition des maladies professionnelles déclarées et reconnues par sexe en 2024

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	2	50 %
Nombre d'agents reconnus atteints d'une maladie professionnelle	1	1	2	50 %

En 2024, 1 agent féminin déclare être atteint d'une maladie à caractère professionnel liée aux risques psychosociaux et 1 agent masculin déclare être atteint d'une maladie relevant du tableau n° 30 bis des maladies professionnelles du régime général

(affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante).  
2 agents (1 homme et 1 femme) sont reconnus atteints d'une maladie professionnelle.

## Le bilan santé et sécurité au travail

### Organisation de la prévention mise en place dans l'établissement

Typologie des différents sites de l'établissement

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

L'université de Rouen Normandie s'étend sur 6 communes et 7 campus en Seine-Maritime et dans l'Eure. Elle compte 12 composantes (6 unités de formation et de recherche – 5 instituts – 1 école d'ingénieurs) et 38 laboratoires.

Nombre d'unités de travail

Structure de rattachement	Campus	Nombre d'unités de travail
Affaires générales et services communs	Mont-Saint-Aignan	32
UFR droit, économie et science politique	Pasteur	9
UFR lettres et sciences humaines	Mont-Saint-Aignan	18
UFR santé	Santé (Martainville - Rouen)	18
UFR sciences de l'homme et de la société	Mont-Saint-Aignan	7
UFR sciences et techniques	Mont-Saint-Aignan / Sciences et ingénierie (Madrillet - Saint-Étienne-du-Rouvray)	15 / 13
UFR STAPS	Mont-Saint-Aignan	2
IUT Évreux	Évreux	10
IUT Rouen	Mont-Saint-Aignan / Pasteur / Elbeuf	7 / 2 / 3
IAE	Pasteur	1
IPAG	Pasteur	1
ESITech	Sciences et ingénierie (Madrillet - Saint-Étienne-du-Rouvray)	1
INSPÉ	Mont-Saint-Aignan	2

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

En 2024, l'université de Rouen Normandie compte 141 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	19	15	34	55,88 %
Enseignants-chercheurs	14	42	56	25 %
ESAS	1	2	3	33,33 %
<b>Total général</b>	<b>34</b>	<b>59</b>	<b>93</b>	<b>36,56 %</b>

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

En 2024, l'établissement compte 93 chefs de service, dont 36,56 % sont des femmes et 63,44 % 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
<b>Total général</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

Le conseiller de prévention est rattaché au président de l'université, sous l'autorité duquel il exerce ses fonctions. Sa mission essentielle est d'assister et conseiller le chef d'établissement ainsi que les directeurs de composante, de laboratoire et chefs de service, dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité. Il entretient des relations permanentes et est le relais de la direction de la prévention des risques (DPR) auprès des autres acteurs de la prévention : les assistants de prévention (AP), 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	38	25	63	60,32 %
Enseignants-chercheurs	7	2	9	77,78 %
ESAS	-	-	0	-
<b>Total général</b>	<b>45</b>	<b>27</b>	<b>72</b>	<b>62,50 %</b>

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

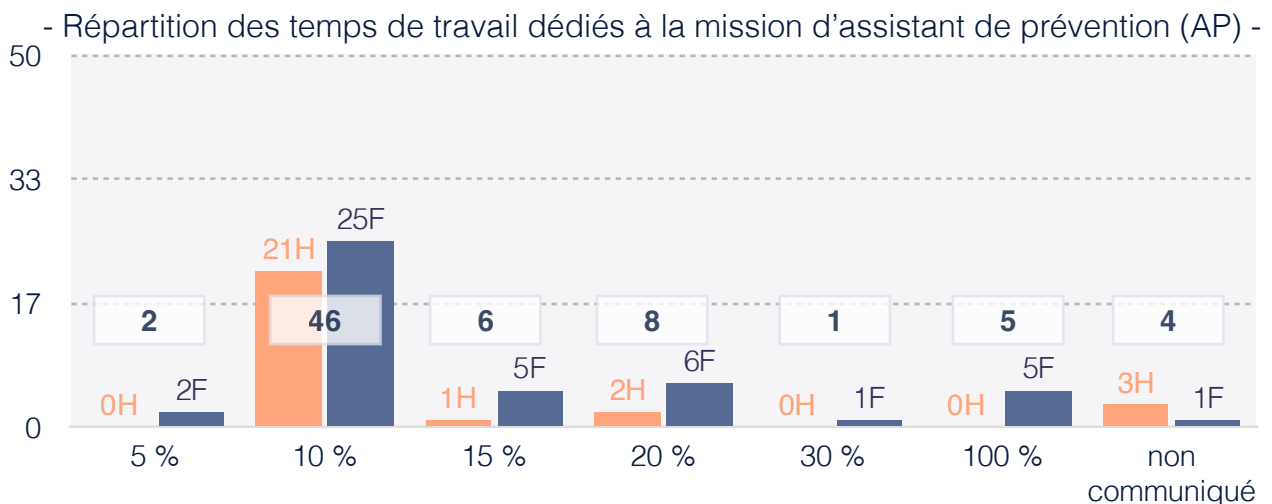
Deux documents permettent d'officialiser leurs missions : la lettre de nomination (permettant une officialisation des missions) et la lettre de cadrage (fixant la quotité de temps de travail dédié à la mise en œuvre de leurs missions).

Les assistants de prévention nommés se voient attribuer un complément indemnitaire d'un montant brut annuel de 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 2024, 72 assistants de prévention employés par l'établissement, dont 62,5 % de femmes, sont en fonction.

Parmi eux, 68 ont une lettre de cadrage.

87,5 % des assistants de prévention sont des BIATSS, les enseignants-chercheurs étant largement minoritaires dans ces fonctions.



Les temps dédiés à la mission se répartissent comme suit :

- 54 agents consacrent 5 % à 15 % de leur temps de travail à leur mission d'AP
- 8 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 2024**

---

L'année 2024 est marquée par plusieurs avancées en matière de prévention au sein de l'établissement.

En juin 2024, après validation en séance de la formation spécialisée du CSA (F3SCT), le conseil d'administration de l'établissement approuve le règlement intérieur santé, sécurité et conditions de travail, mis à jour.

Cette mise à jour a pour objectif principal de prendre en compte les évolutions réglementaires portant sur la mise en place de la F3SCT au sein de l'université. Cette mise à jour permet également de compléter, modifier ou remplacer différents points, notamment sur la notion de responsabilité en matière de santé et de sécurité ainsi que sur les missions des assistants de prévention.

En octobre 2024, l'établissement se dote d'une instruction générale santé et sécurité au travail.

Validé en séance de la F3SCT, ce document a pour objet de formaliser l'organisation de l'établissement en matière de prévention des risques et de préciser les rôles et responsabilités des acteurs de l'établissement en matière de santé et de sécurité.

Par ailleurs, en octobre 2024, la plateforme utilisée pour les déclarations dématérialisées sur le registre santé et sécurité au travail (RSST) est remplacée par le module RSST du logiciel GPuC. Il s'agit de la première étape de déploiement de ce logiciel de pilotage de la prévention des risques, au sein de l'établissement.

La précédente plateforme reste accessible aux assistants de prévention, à la direction de la prévention des risques et aux membres de la F3SCT, afin d'assurer le suivi des anciens tickets.

En juin 2024, l'établissement fait l'objet d'une inspection santé et sécurité au travail. Les inspecteurs, accompagnés de la conseillère de prévention de l'établissement, rencontrent les différentes directions et instances concourant à la santé, à la sécurité et à la sûreté des personnels et usagers de l'établissement. Par ailleurs, ils visitent quatre unités de recherche.

En 2024, la page UniversiTICE à destination des assistants de prévention est complétée par l'ouverture de 3 nouveaux modules "ATmosphères EXplosives (ATEX)" / "Rayonnements ionisants" / "Réunions et journée AP".

En 2024, la page UniversiTICE dédiée aux sauveteurs secouristes du travail (SST) est complétée par l'ajout d'informations et de procédures dans les modules "prévention" et "alerter/faire alerter". Un module supplémentaire "plaies simples" est également ajouté.

En 2024, le projet d'amélioration de l'accueil sécurité des nouveaux arrivants se poursuit.

15 modules de formation thématiques sont rédigés pour alimenter la page UniversiTICE dédiée, ainsi qu'un module relatif aux tests de connaissances et de traçabilité du parcours de formation.

L'expérimentation du parcours et de ses modalités d'accès est assurée par des assistants de prévention volontaires.

Enfin, la détention et l'utilisation de certains agents biologiques sont soumises à la réglementation. Ainsi, en 2024, trois dossiers OGM sont étudiés. Par ailleurs, la centralisation des données se poursuit.

# Le document unique d'évaluation des risques professionnels

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

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

## Répartition des évaluations de risques reçues par structure

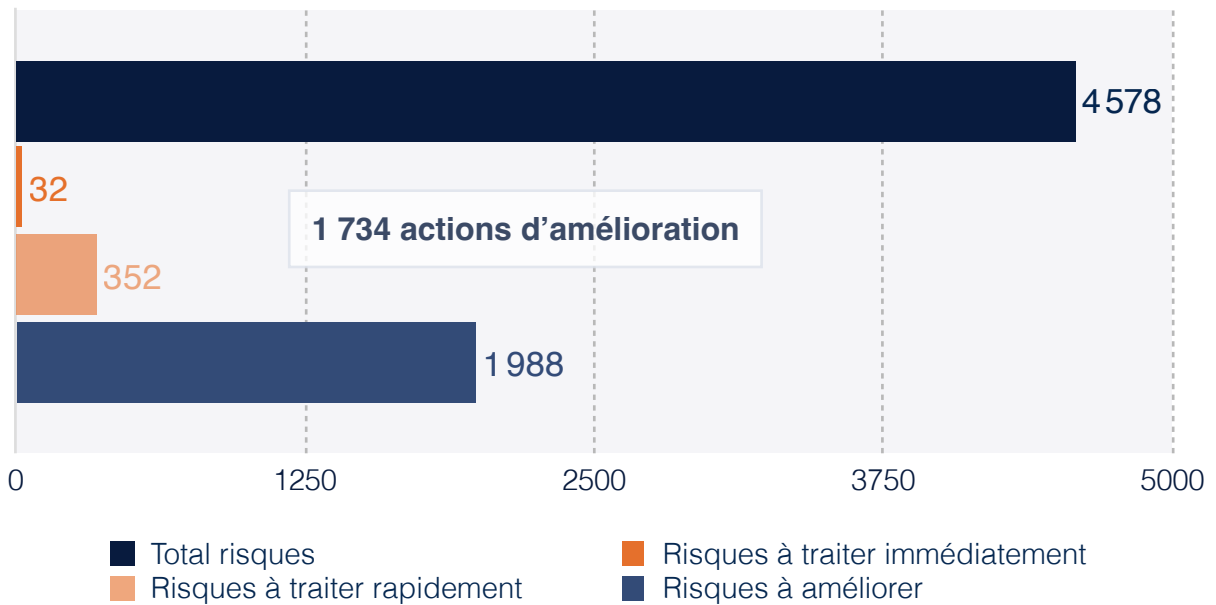
Structure	Évaluations de risques reçues
Affaires générales et services communs	22
UFR droit, économie et science politique	6
UFR lettres et sciences humaines	6
UFR santé	18
UFR sciences de l'homme et de la société	4
UFR sciences et techniques (MSA et Sciences et ingénierie - Madrillet)	14
UFR STAPS	2
IUT Évreux	10
IUT Rouen	7
ESITech	1
INSPÉ	3
<b>Total général</b>	<b>93</b>

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

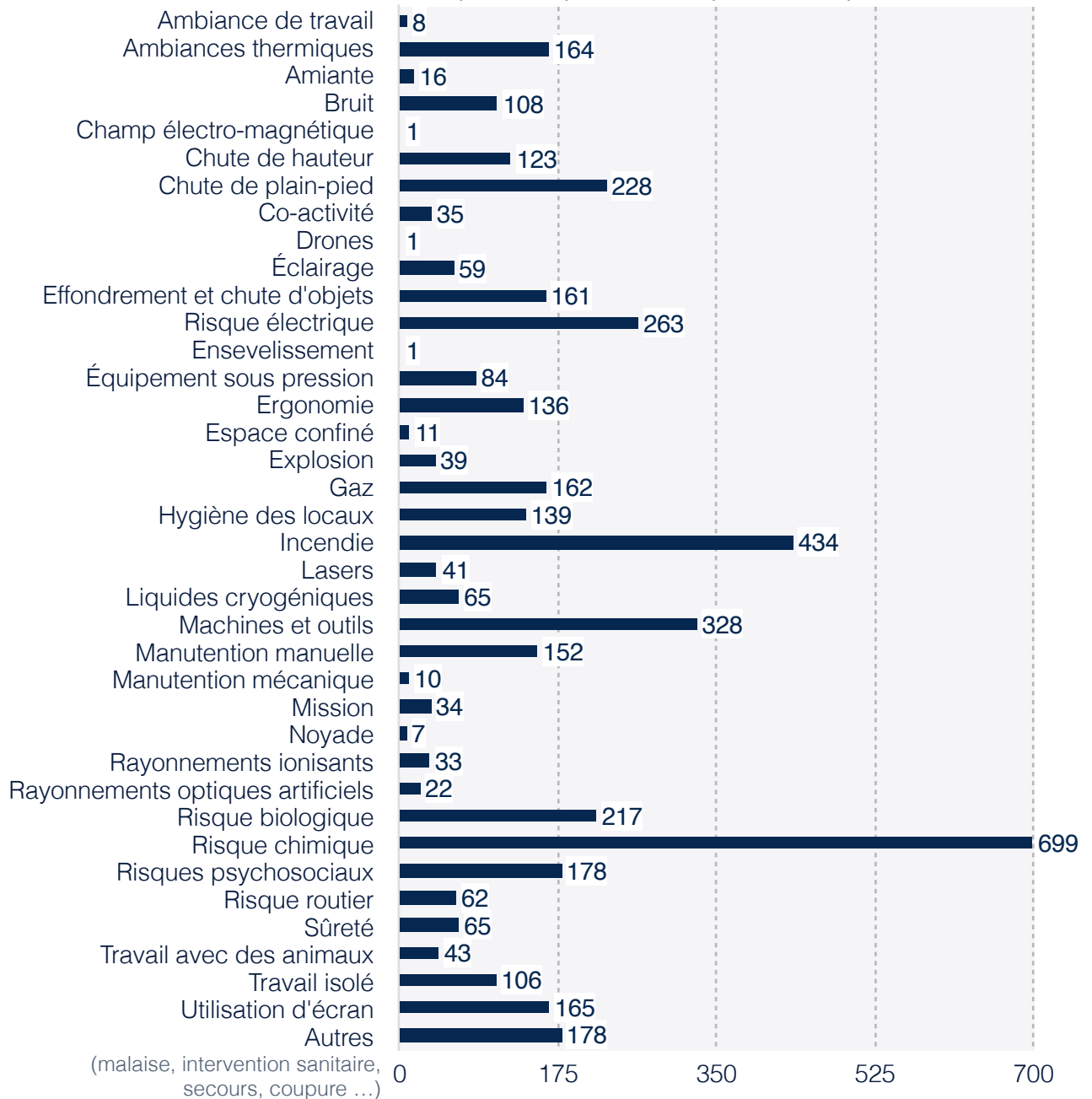
La direction de la prévention des risques centralise les documents, les analyse pour en extraire les points d'urgence, les besoins en soutien financier ou d'intervention de la DPR ou d'autres services.

En 2024, le taux de retour des mises à jour est de 83 % (+ 10 % par rapport à 2023). 4 578 risques, déclinés selon 38 thématiques, et 1 734 actions d'amélioration sont identifiés à l'université : 32 sont à traiter immédiatement et 352 rapidement.

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



- Répartition par thématique des risques identifiés -



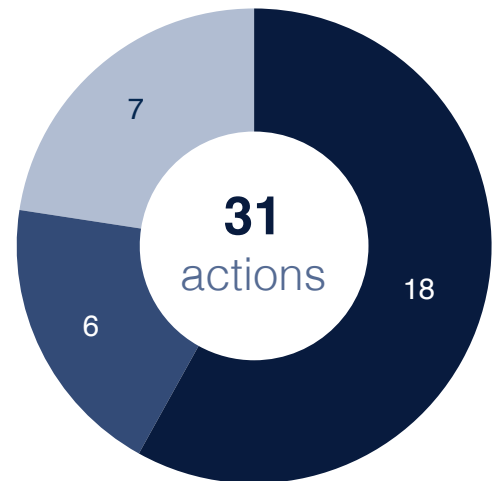


# Le bilan du programme annuel de prévention

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

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

En 2024, 31 actions sont identifiées sur 4 axes. De nombreuses actions sont des actions pluriannuelles :  
9 objectifs sont atteints en 2024, dont 6 actions terminées ; 15 objectifs sont partiellement atteints ; 6 actions ne peuvent pas être programmées, 1 action est annulée.



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

# Inspection santé sécurité au travail

---

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

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

En 2024, l'établissement fait l'objet d'une inspection santé et sécurité au travail.

Un travail d'auto-évaluation de la mise en œuvre de la prévention des risques à l'université est réalisé, en collaboration avec la direction des ressources humaines, la médecine de prévention des personnels, la direction des ressources immobilières et la direction des affaires juridiques et statutaires. Ce travail préparatoire est présenté aux membres de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT), avant d'être transmis aux inspecteurs.

Dans le cadre de l'inspection, quatre visites sont programmées : l'UMR 1239 NorDic, l'animalerie de l'UFR Santé, l'UMR 1096 EnVi et le service de ressources biologiques de l'UFR sciences et techniques.

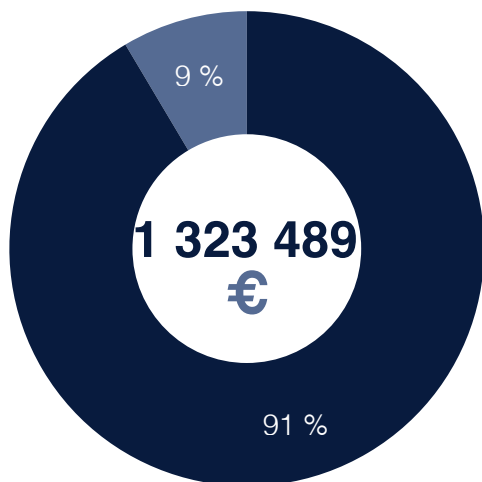
L'inspection donne lieu à deux propositions de mesures immédiates, pour lesquelles un plan d'action est établi et présenté en séance de la F3SCT.

En fin d'année 2024, l'établissement n'a pas encore reçu le rapport d'inspection.

# Les dépenses en matière de prévention

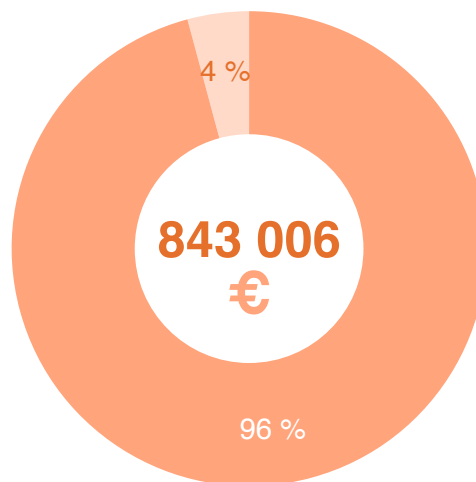
## Budget prévention de l'établissement

- Dépenses 2024 -



- Dépenses fonctionnement
- Dépenses investissement

- Dépenses 2023 -

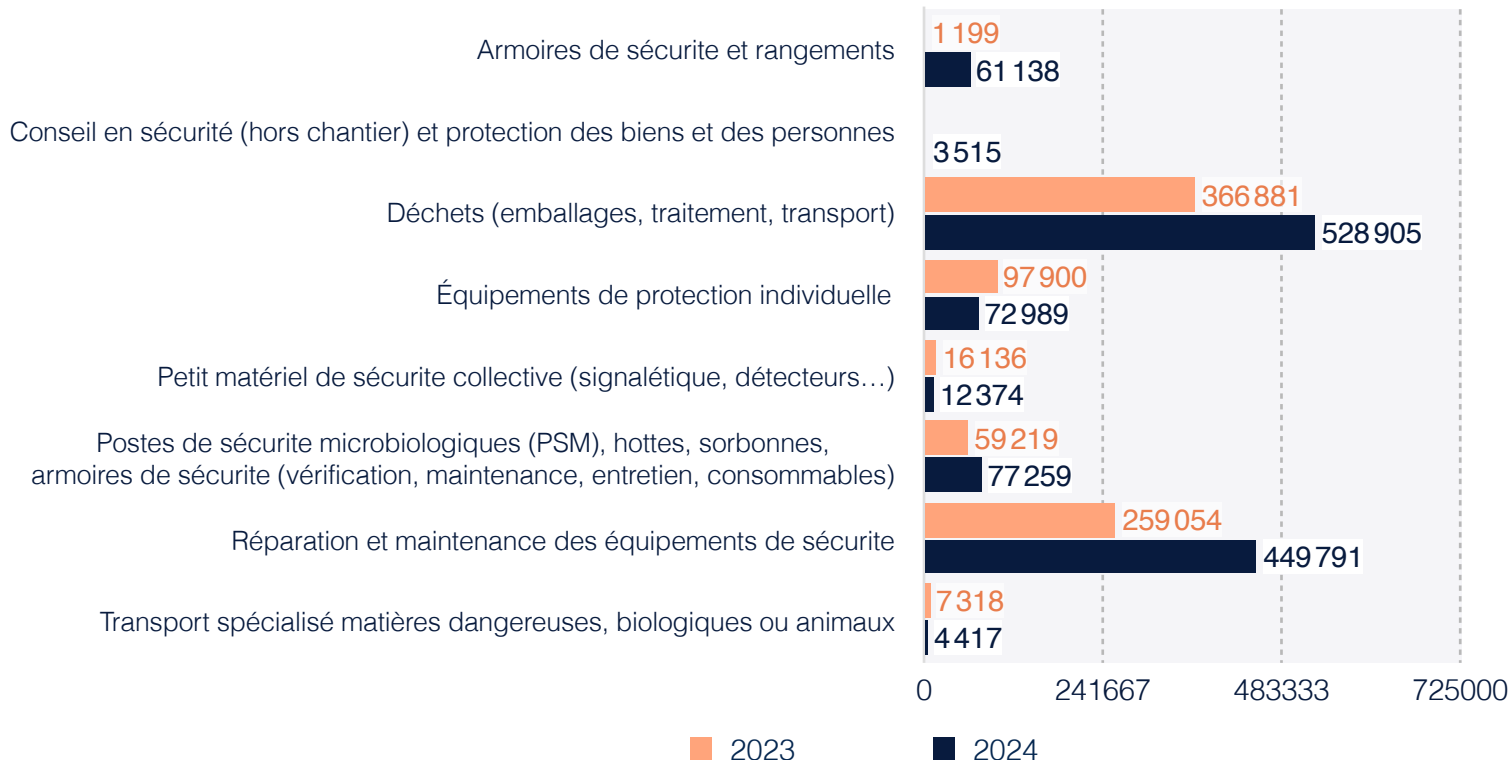


- Dépenses fonctionnement
- Dépenses investissement

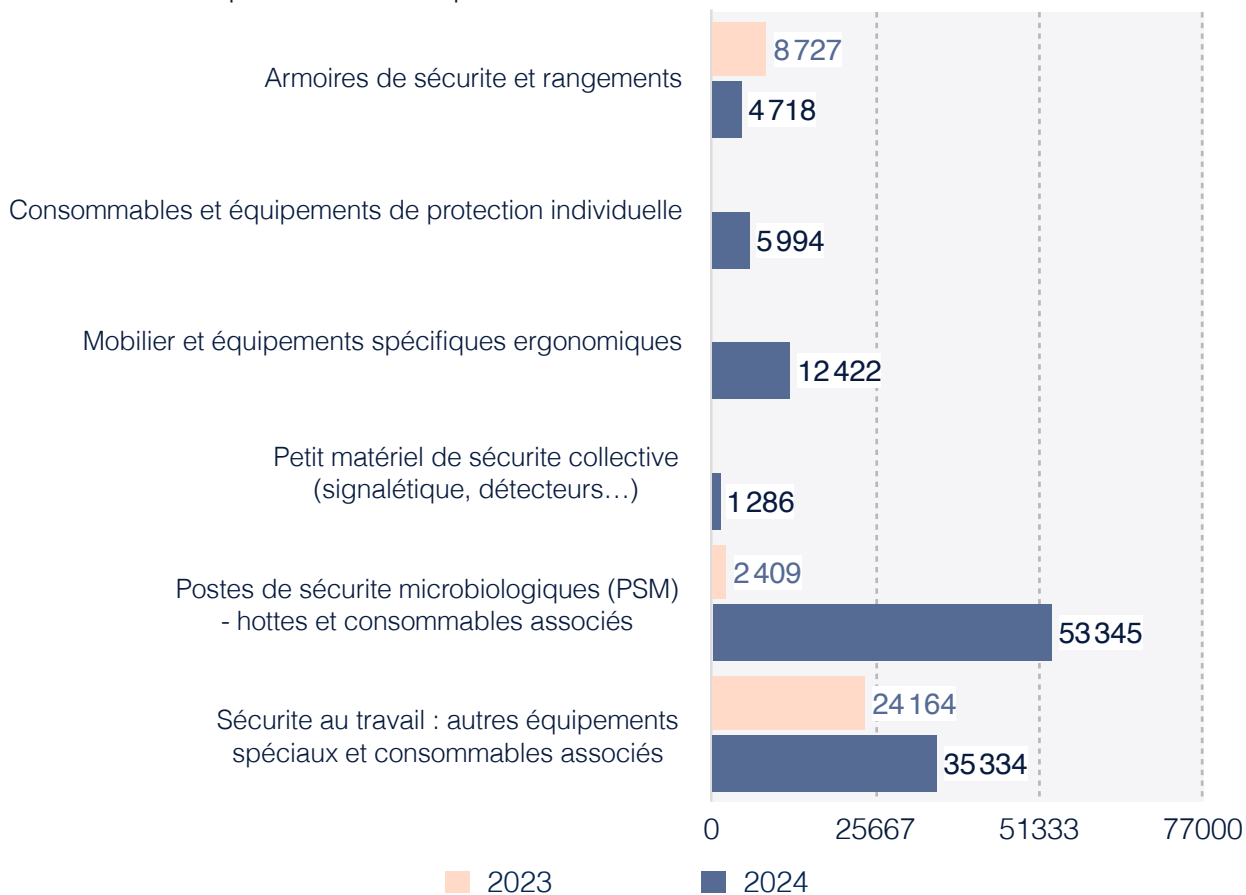
En 2024, le budget fonctionnement en matière de prévention s'élève à 1 210 389,03 euros.

En 2024, les dépenses en matière d'équipements de sécurité collectifs (achat, maintenance/réparation) demeurent élevées et représentent 48,59 % des dépenses de fonctionnement.

- Répartition des dépenses de fonctionnement en 2023 et 2024 en euros -



- Répartition des dépenses d'investissement en 2023 et 2024 en euros -



## 5. HANDICAP

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

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

	Déclaration 2023 au titre de 2022	Déclaration 2024 au titre de 2023	Déclaration 2025 au titre de 2024
Taux d'emploi direct : % d'agents en situation de handicap	3,59 %	3,78 %	4,50 %
Contribution FIPHFP	211 646 €	167 078 €	47 694,59 €
Total dépenses ouvrant droit à réduction d'unités manquantes	20 486,54 €	35 046 €	30 827,92 €

Personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 31/12/2024 (déclaration FIPHFP 2025) répartis par type et ventilés par catégorie statutaire et par sexe

Type de personnels	Femmes			Hommes			Total	Part des femmes (en %)	Rappel Total 2023
	A	B	C	A	B	C			
Personnels titulaires BIATSS	10	13	25	5	5	5	63	76,19 %	54
Personnels titulaires enseignants	8	-	-	17	-	-	25	32 %	25
Personnels contractuels	7	1	7	3	2	3	23	65,22 %	11
<b>Sous-total</b>	<b>25</b>	<b>14</b>	<b>32</b>	<b>25</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>111</b>	<b>63,96 %</b>	<b>90</b>
<b>Total général</b>	<b>71</b>			<b>40</b>					

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

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

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

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

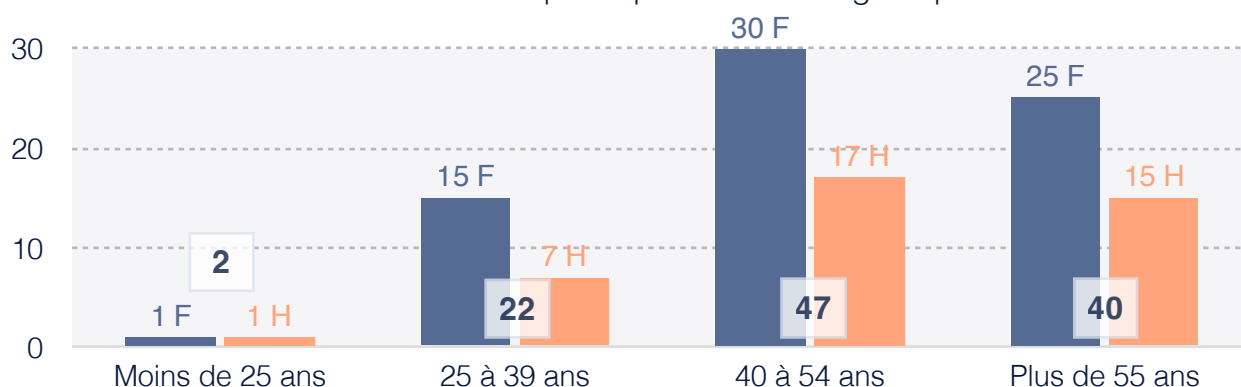
Les unités déductibles sont le résultat de la conversion en unités du montant en euros des dépenses déductibles liées à la sous-traitance avec des entreprises adaptées (ESAT par exemple), l'insertion professionnelle des agents handicapés (aménagement de postes par exemple), l'accueil et le maintien dans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

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

En 2024, 111 personnels sont déclarés travailleurs handicapés à l'université de Rouen Normandie. Parmi ces agents, 63,96 % sont des femmes, 36,04 % relèvent de la catégorie C et 78,38% sont âgés de plus de 40 ans.

En 2024, trois agents (deux femmes et un homme), bénéficiaires de l'obligation d'emploi, sont recrutés au titre du décret n° 95-979 du 25 août 1995 dans les corps BIATSS de SAENES, d'ADJAENES et d'ATRF. Deux agents féminins recrutés par cette voie en 2023 sont titularisés en 2024 dans les corps BIATSS d'ATRF et de magasinier des bibliothèques.

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



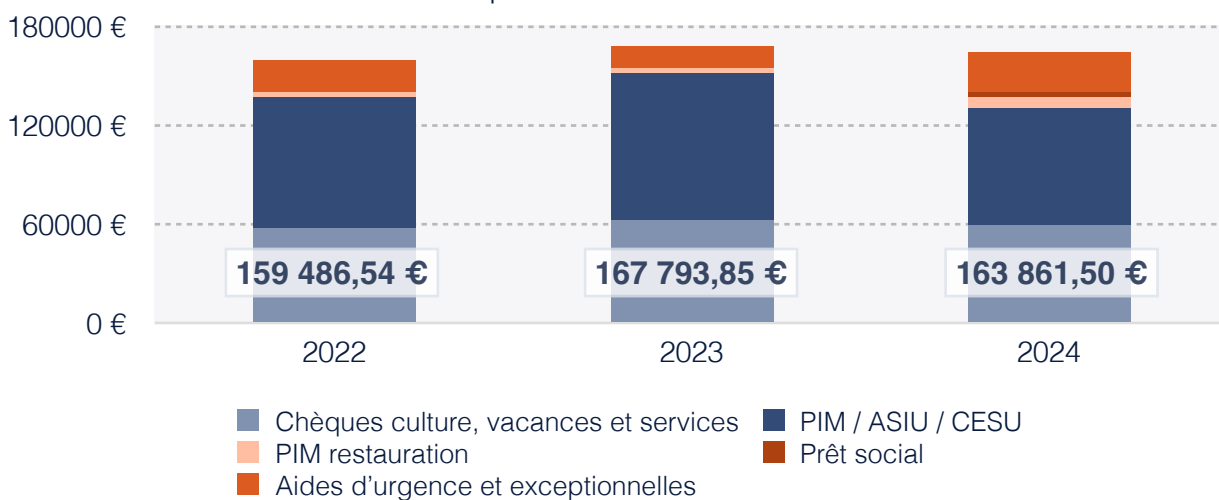
## 6. ACTION SOCIALE

### 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	2022	2023	2024
Chèques culture	27 481 €	30 198 €	28 395,72 €
Chèques vacances	30 394,60 €	32 789,72 €	30 086 €
Chèques services	100 €	250 €	200 €
PIM / ASIU	79 015,07 €	87 435,29 €	71 693,26 €
PIM restauration	2 943,87 €	3 920,84 €	5 881,52 €
Prêt social	200 €	300 €	3 700 €
Aides d'urgence	150 €	0 €	0 €
Aides exceptionnelles	19 202 €	12 900 €	23 905 €
<b>Total général</b>	<b>159 486,54 €</b>	<b>167 793,85 €</b>	<b>163 861,50 €</b>

- 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 2024, s'il est fait abstraction des prêts sociaux accordés par l'université (3 700 euros) ainsi que de l'aide à la restauration (5 881,52 euros), le budget consacré aux prestations sociales par l'université s'élève à 154 279,98 euros (budget ouvert : 174 000 euros).

Ce budget bénéficie à 724 agents de l'université, soit 25,65 % 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 2024, 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 : 552 agents concernés soit 825 enfants en décembre 2024
- 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 2024, 49 séances de massage de 2 heures ont lieu pour 483 participants.
- voyage à Salamanque (36 personnes) et à Gand (50 personnes)
- sortie théâtre Paris et sortie spectacle l'envers du décor au Havre (78 participants)
- visites guidées de Rouen sur le thème de la reconstruction et du port de Rouen (100 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, ou encore des parcours d'accrobranche avec 1 059 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	2022-2023	2023-2024	2024-2025*
Personnels de l'université	313	330	308
Personnels de l'université retraités	28	34	35
Conjoints personnels	18	31	23
Étudiants extérieurs	41	34	19
Extérieurs	57	34	117
<b>Total général</b>	<b>457</b>	<b>463</b>	<b>502</b>

\* Données 2024-2025 arrêtées en juin 2025

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

2022-2023				2023-2024				2024-2025			
F	H	Total	Part des femmes (en %)	F	H	Total	Part des femmes (en %)	F	H	Total	Part des femmes (en %)
218	95	313	69,65 %	210	120	330	63,64 %	205	103	308	66,56 %
soit <b>530 inscriptions</b> à des activités				soit <b>517 inscriptions</b> à des activités				soit <b>488 inscriptions</b> à des activités			

Le service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS) propose aux personnels et aux étudiants 90 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 2024-2025, 308 personnels de l'université sont inscrits au SUAPS. 66,56 % 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.

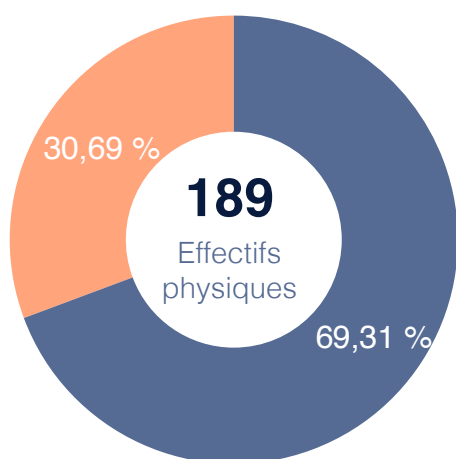
Son rôle est :

- 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.

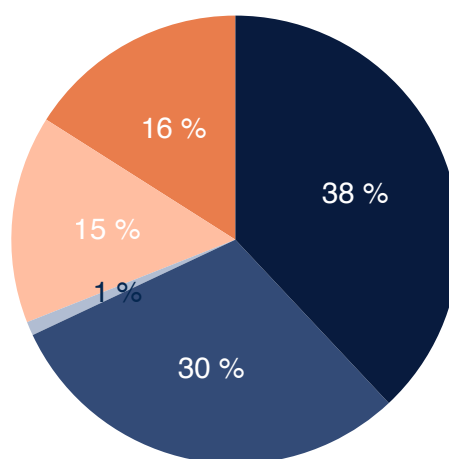
Au cours de l'année 2024, 189 personnels de l'université de Rouen Normandie sont pris en charge par l'assistante sociale. Les problématiques traitées sont pour 38 % la santé et le handicap, pour 30 % les aspects financiers/alimentaires (budget, endettement), pour 1 % la retraite, pour 15 % le domaine professionnel (9 %) et l'information/législation (6 %), les 16 % restants concernant par exemple le logement, la famille.

- Effectifs pris en charge par sexe -



● Femmes      ● Hommes

- Répartition des problématiques abordées -



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

# 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	6	7	13	46,15 %
Directeur général des services	1	-	1	100 %
Directeurs généraux adjoints des services	2	-	2	100 %
<b>Total général</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>52,94 %</b>

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

## Le conseil d'administration

---

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

### Composition du conseil d'administration

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

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

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

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

Fonction au sein de l'instance	F	H	Total	Part des femmes (en %)
Président	-	1	1	0 %
Représentant des professeurs des universités et personnels assimilés	2	4	6 *	33,33 %
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	-	6	6	0 %
Représentant des personnels BIATSS	1	5	6	16,67 %
<b>Total général</b>	<b>11</b>	<b>24</b>	<b>35 *</b>	<b>31,43 %</b>

\* 1 représentant des professeurs des universités et personnels assimilés en moins, du fait du départ d'un PR en fin d'année 2024

## Séances et délibérations du conseil d'administration

Au cours de l'année 2024, le conseil d'administration se réunit 6 fois et rend 58 délibérations ou avis ; il se réunit 6 fois en formation restreinte et rend 6 délibérations ou avis.

Domaine, thématique	Nombre d'avis CA plénier	Nombre d'avis CA restreint
Affaires financières	11	-
Affaires institutionnelles	17	-
Formation et vie universitaire	5	-
Ressources humaines	3	6
Recherche	1	-
Autre	21	-
<b>Total général</b>	<b>58</b>	<b>6</b>

# Le conseil académique

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

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

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

## Séances et délibérations du conseil académique

Au cours de l'année 2024, le conseil académique se réunit 2 fois en formation plénière et rend 6 délibérations ou avis ; il se réunit 16 fois en formation restreinte et rend 61 délibérations ou avis\*.

Domaine, thématique	Nombre d'avis CAc plénier	Nombre d'avis CAc restreint
Affaires financières	-	-
Affaires institutionnelles	-	-
Formation et vie universitaire	-	-
Ressources humaines	5	61
Recherche	-	-
Autre	1	-
<b>Total général</b>	<b>6</b>	<b>61</b>

\* Dans le cadre du recensement des réunions des instances et de leurs délibérations, une évolution du mode de comptabilisation est mise en place en 2024. Jusqu'en 2023, chaque décision individuelle faisait l'objet d'un comptage distinct, entraînant un nombre élevé de délibérations enregistrées.

À compter de 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.

Cette évolution méthodologique explique les écarts apparents entre les chiffres du CAc restreint en 2023 et en 2024, sans pour autant refléter une baisse réelle de l'activité de l'instance.

### • 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	5	3	-	8	62,50 %
Personnalité extérieure à l'université	2	2	-	4	50 %
Représentant des étudiants et des personnes bénéficiant de la formation continue inscrits à l'université	9	6	1	16	56 %
Représentant des personnels BIATSS	4	-	-	4	100 %
<b>Total général</b>	<b>23</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>41</b>	<b>56,10 %</b>

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

Au cours de l'année 2024, la commission de la formation et de la vie universitaire se réunit 10 fois et rend 56 délibérations ou avis.

Domaine, thématique	Nombre d'avis
Affaires financières	-
Affaires institutionnelles	-
Formation et vie universitaire	56
Ressources humaines	-
Recherche	-
Autre	-
<b>Total général</b>	<b>56</b>

### • La commission de la recherche

La commission de la recherche (CR) est consultée sur les orientations des politiques de recherche et sur la répartition des crédits de recherche. Elle répartit l'enveloppe des moyens destinée à la recherche telle qu'allouée par le conseil d'administration sous réserve du cadre stratégique de sa répartition, défini par le conseil d'administration. Elle fixe les règles de fonctionnement des laboratoires, est consultée sur les conventions avec les organismes de recherche et adopte les mesures de nature à permettre aux étudiants de développer les activités de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle.

### Composition de la commission de la recherche

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

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



Fonction au sein de l'instance	F	H	Siège vacant	Total	Part des femmes (en %)
Président	-	1	-	1	0 %
Collège A des professeurs des universités et personnels assimilés	6	8	-	14	42,86 %
Collège B des personnels titulaires d'une habilitation à diriger des recherches n'appartenant pas au collège précédent	4	-	-	4	100 %
Collège C des personnes pourvues d'un doctorat autre que d'université ou d'exercice, n'appartenant pas aux collèges précédents	2	7	-	9	22,22 %
Collège D des autres personnels enseignants et/ou chercheurs	-	1	-	1	0 %
Collège des doctorants inscrits en formation initiale ou continue	-	4	-	4	0 %
Collège des personnalités extérieures	-	1	3	4	0 %
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	0 %
<b>Total général</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>3</b>	<b>41</b>	<b>31,71 %</b>

## Séances et délibérations de la commission de la recherche

Au cours de l'année 2024, la commission de la recherche se réunit 6 fois et rend 19 délibérations ou avis ; elle se réunit 6 fois en formation restreinte et rend 19 délibérations ou avis.

Domaine, thématique	Nombre d'avis CR plénière	Nombre d'avis CR restreinte
Affaires financières	-	-
Affaires institutionnelles	-	1
Formation et vie universitaire	-	-
Ressources humaines	-	-
Recherche	19	18
Autre	-	-
<b>Total général</b>	<b>19</b>	<b>19</b>

## 2. DIALOGUE SOCIAL

### Le comité social d'administration

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

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

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

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

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

### Composition du comité social d'administration

Fonction au sein de l'instance	F	H	Siège vacant	Total	Part des femmes (en %)
Représentant de l'administration	1	1	-	2	50 %
Représentant des personnels titulaire au CSA	6	4	-	10	60 %
Représentant des personnels suppléant au CSA	4	6	-	10	40 %
Représentant des personnels titulaire à la F3SCT	5	5	-	10	50 %
Représentant des personnels suppléant à la F3SCT	3	7	-	10	30 %
Représentant des usagers titulaire	1	2	-	3	33,33 %
Représentant des usagers suppléant	1	-	2	3	33,33 %
<b>Total général</b>	<b>21</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>48</b>	<b>43,75 %</b>

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	3	-	2	2	7	71,43 %
<b>Total général</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>50 %</b>

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 %
<b>Total général</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>40 %</b>

## Séances et avis du comité social d'administration

Au cours de l'année 2024, le comité social d'administration se réunit 7 fois et rend 27 avis.

Domaine, thématique	Nombre d'avis
Approbation de PV	8
Juridique / statutaire	4
Organisation de services	3
Organisationnel / juridique	1
Ressources humaines	11
<b>Total général</b>	<b>27</b>

## Séances, visites, saisines et enquêtes de la F3SCT

Intervention de la F3SCT	Nombre
Réunion de la F3SCT	4
Visite au sein de l'établissement	4
Saisine de la F3SCT	1
Enquête de la F3SCT	1
Groupe de travail	3

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 2024, la F3SCT se réunit 4 fois.

Les membres de la F3SCT procèdent à intervalles réguliers à la visite des services relevant de leur champ de compétence. Ils bénéficient pour ce faire d'un droit d'accès aux locaux, dans le cadre des missions qui leur sont confiées. Au cours de l'année 2024, la F3SCT procède à 4 visites au sein de l'établissement : l'INSPE, la direction de la recherche et de la valorisation, l'UR4704 LSPC (visite commune avec la F3SCT de la tutelle INSA Rouen Normandie) et le SAPHIRE.

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 2024, la F3SCT est saisie 1 fois.

La F3SCT mène une enquête à l'occasion :

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

L'enquête conduite par les membres de la F3SCT a pour vocation de mettre en évidence les facteurs objectifs ayant concouru à la réalisation de l'accident dans le but d'engager une réflexion sur les moyens d'actions envisageables pour éviter des accidents similaires.

Au cours de l'année 2024, la F3SCT est associée à une enquête conduite par la conseillère de prévention, suite à un accident d'inhalation de vapeurs irritantes, à l'UMR 1239 NorDic.

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 2024, les membres de la F3SCT participent à 3 groupes de travail :

- l'un relatif à la charte du télétravail (organisé par la direction des ressources humaines)
- un second relatif à l'instruction générale santé et sécurité au travail (organisé par la conseillère de prévention)
- un groupe de travail sur le suivi des accidents de travail est mis en place, à intervalle régulier, avec la direction des ressources humaines, le médecin du travail et la conseillère de prévention, afin d'être plus efficace dans la prise de décision de réaliser une enquête.

## **La commission paritaire d'établissement**

La commission paritaire d'établissement (CPE) est consultée sur les décisions individuelles soumises aux commissions administratives paritaires (CAP), à savoir les décisions défavorables aux agents parmi lesquelles les refus de titularisation, le licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après refus de trois postes, le refus

d'acceptation de la démission, le refus de temps partiel et litiges relatifs au temps partiel, le refus de formation (congé de formation syndicale, refus de formation continue), le refus d'autorisation d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue, la réintégration d'un fonctionnaire à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française, le refus de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel, la discipline ou le licenciement pour insuffisance professionnelle.

## Composition de la commission paritaire d'établissement

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

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

Fonction au sein de l'instance	Titulaire		Suppléant		Total	Part des femmes (en %)
	F	H	F	H		
Représentant de l'établissement : membre de droit	1	1	1	1	4	50 %
Représentant de l'établissement : enseignant-chercheur, enseignant, chercheur	2	4	1	5	12	25 %
Représentant de l'établissement : chef de service de catégorie A	5	3	5	3	16	62,50 %
Représentant des personnels Groupe 1 catégorie A	1	1	-	2	4	25 %
Représentant des personnels Groupe 1 catégorie B	1	1	1	1	4	50 %
Représentant des personnels Groupe 1 catégorie C	1	1	2	-	4	75 %
Représentant des personnels Groupe 2 catégorie A	1	1	1	1	4	50 %
Représentant des personnels Groupe 2 catégorie B	1	1	2	-	4	75 %
Représentant des personnels Groupe 2 catégorie C	2	-	2	-	4	100 %
Représentant des personnels Groupe 3 catégorie A	-	1	1	-	2	50 %
Représentant des personnels Groupe 3 catégorie B	1	-	-	1	2	50 %
Représentant des personnels Groupe 3 catégorie C	1	1	1	1	4	50 %
<b>Total général</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>64</b>	<b>53,13 %</b>

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

Au cours de l'année 2024, la commission paritaire d'établissement est consultée sur le non-renouvellement de stage d'un agent BIATSS masculin de catégorie B.

# 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	2	3	-	5	1	-	11	63,64 %
Représentant des personnels catégorie A	-	2	1	-	-	3	6	0 %
Représentant des personnels catégorie B	1	-	-	-	-	1	2	50 %
Représentant des personnels catégorie C	-	1	1	-	-	2	4	0 %
<b>Total général</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>24</b>	<b>33,33 %</b>

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

Au cours de l'année 2024, la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels est consultée sur le licenciement d'un agent contractuel masculin de catégorie C.

## Les journées d'absence pour grève

Type de personnel	F	H	Total
BIATSS	35	24	59
Enseignant	6	3	9
<b>Total général</b>	<b>41</b>	<b>27</b>	<b>68</b>

68 journées d'absence pour grève sont déclarées auprès de l'administration en 2024, 59 d'entre elles concernent des personnels BIATSS et 41 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 2024, l'université connaît 12 nouveaux contentieux RH. Les litiges portent tant sur la contestation d'actes RH classiques (détachement, reconnaissance de maladie professionnelle, régime indemnitaire, concours et listes d'aptitude) que sur la contestation de décisions de suspension ou de licenciement. 7 décisions sont rendues en 2024, toutes favorables à l'université.

### Les sanctions

---

Type de personnel	F	H	Total
BIATSS	0	1	1
Enseignant	0	1	1
<b>Total général</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

Des sanctions sont prononcées à l'encontre de deux agents masculins (un BIATSS et un enseignant), pour fautes disciplinaires, au cours de l'année 2024 :

- un licenciement disciplinaire sans préavis ni indemnité
- une interdiction d'exercer toute fonction d'enseignement au sein d'un master de l'établissement, pour une durée de 18 mois.





# Glossaire

# A

## Absence

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

## Accident de travail

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

## Agent

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

## Avancement

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

# B

## Branche d'activité professionnelle (BAP)

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

# C

## Catégorie fonction publique

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

## Commission paritaire d'établissement (CPE)

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

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

## Commissions administratives paritaires (CAP)

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

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

## Composante

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

## Compte d'affectation spéciale (CAS) pensions

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

## Concours

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

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

## Congé de formation professionnelle

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

## Conseil national des universités (CNU)

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

## Contractuel

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

## Corps

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

# E

## Échelon

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

## Emploi

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

## Équivalent temps plein (ETP)

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

## Équivalent temps plein travaillé (ETPT)

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

## Établissement

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

# F

## Fonctionnaire

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

# G

## Glissement vieillesse technicité (GVT)

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

## Grade

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

# L

## Lignes directrices de gestion (LDG)

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

## Liste d'aptitude

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

## LPR

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

## LRU

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

# N

## Nouvelle bonification indiciaire (NBI)

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

# P

## Plafonds 1 et 2

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

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

## Poste

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

## PPCR

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

## Promotion

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

# Q

## Quotité de temps partiel

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

# R

## RCE

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

## Repyramidage

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

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

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

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

## RIFSEEP

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

Ce dispositif remplace la plupart des primes et indemnités.

Il est composé de deux primes :

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

# S

## SIHAM

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

## Statut

Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

## Structures

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

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

# T

## Tableau d'avancement

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



# Annexes

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

# RAPPORT D'ACTIVITÉ

2023 - 2024



UNIVERSITÉ DE ROUEN NORMANDIE

## TRANSITION :

### L'université de Rouen Normandie, établissement modèle de la transition socio-écologique et des approches multirisques

#### Projet ANR-23-EXES-0013 TRANSITION

Avec un financement de 5,4 M€ (coût complet du projet : 51,8 M€), l'URN et ses partenaires, l'INSA Rouen Normandie, l'École Nationale Supérieure d'Architecture de Normandie, le CNRS et le CHU Rouen Normandie, développeront, sur une trajectoire de huit années (2024-2032), **une recherche innovante et transversale pour répondre aux enjeux du multirisque dans le contexte des changements environnementaux**, notamment du changement climatique, et éclairer les prises de décisions des acteurs locaux et nationaux.

TRANSITION permettra également d'**acculturer et de former les étudiants et les personnels de l'Université, ainsi que les décideurs et les citoyens** aux enjeux des transitions socio-écologiques et à la culture du multirisque, et ainsi de former aux métiers de demain pour envisager une société et des territoires résilients et durables.

Le projet, lancé officiellement en février 2024, est **adossé à l'Institut T.URN**, qui constituera la structure d'interface entre les parties prenantes internes (personnels des composantes, laboratoires, services, étudiants), les quatre partenaires et les parties prenantes externes (acteurs socio-économiques et culturels à l'échelle régionale, ESR national et international).

## Feuille de route mobilité bas carbone

---



L'URN œuvre au quotidien pour **sensibiliser tous les acteurs de la communauté universitaire à la réduction de leur empreinte carbone**, pour favoriser la création de campus écoresponsables.

Elle a pris des engagements forts, à travers **une feuille de route adoptée par le Conseil d'Administration, en faveur d'une mobilité bas carbone et d'une réduction des déplacements professionnels**, en promouvant des solutions alternatives.

- **Fonds de mobilité internationale bas carbone** : prime de 100€ par étudiant sortant, cumulable avec l'aide Erasmus pour la mobilité bas carbone.
- **Substitution des trajets en avion par le train** pour les déplacements de moins de 8h.
- **Forfait mobilité durable** : 100 € à 300 € d'indemnité exonérée d'impôts pour les personnels faisant le choix du vélo au quotidien pour leurs déplacements domicile-travail.
- **Plan de déplacement campus** : 20 % de réduction sur les abonnements vélo/transports en commun en partenariat avec la Métropole, en plus des 75% pris en charge par l'employeur.



## Bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES)

L'année 2023/2024 est un tournant dans l'engagement de l'URN vers la décarbonation de ses activités. La première étape a d'abord consisté à poser un diagnostic sur les émissions de l'établissement. Une **campagne massive de bilan carbone** a ainsi été **déployée à deux échelles** :

- **L'Université dans son ensemble** : le bilan carbone est effectué par un bureau d'étude selon la méthode portée par l'Association pour la transition Bas Carbone (ABC). À titre exploratoire, l'URN s'est également proposée de tester la méthodologie Labo1P5 établissement.
- **À l'échelle des laboratoires** : à ce stade, 28 laboratoires sur 37 se sont engagés dans un bilan carbone ou l'ont déjà terminé voire renouvelé en l'espace d'une année et s'engagent progressivement dans leur plan d'actions spécifique.

Pour accompagner cet engagement et porter cette mission, **l'Université recrutera fin 2024 ingénieur « Décarbonation »**.

# Formation : déploiement des heures TEDS (Transition Ecologique pour un Développement Soutenable)



**L'Université a inscrit au cœur de son projet pédagogique les thématiques de la transition socio-écologique.**

Elle propose des formations sur ces enjeux, allant de la L1 au doctorat, visant à favoriser la construction d'une culture commune sur la transition socio-écologique au sein de l'Université.

- **10 heures de formation** « Développement Durable et Responsabilité Sociétale » (DDRS) pour tous les étudiants de Licence 1 et BUT 1 depuis 2023.
- **30 à 50 heures d'enseignement TEDS** proposées aux étudiants de premier cycle (prévues dans le cadre du projet France 2030 ExcellencES TRANSITION).
- **25 heures de formation DDRS** pour les doctorants.
- **Le « MOOC des possibles »**, axé sur les enjeux de transitions du territoire rouennais, en partenariat avec la Métropole Rouen Normandie.
- **Fresque du climat, de la biodiversité, atelier « 2 tonnes » et autres outils d'intelligence collective** : l'URN rend ses étudiants acteurs du changement, en leur proposant de se former pour animer des ateliers de sensibilisation.

## Patrimoine : des mesures en faveur de la transition environnementale

Dans le cadre de l'appel à projets « TE 2024 » - Transition environnementale pour les bâtiments de l'État, l'université de Rouen Normandie est lauréate pour cinq projets à hauteur de 386 000 euros.

Ce financement concerne **trois projets de re-lamping** – renouvellement du système d'éclairage en vue de réaliser des économies d'énergie – à l'IUT de Rouen Elbeuf, à l'UFR Sciences et Techniques – campus Sciences et Ingénierie, et dans quatre bâtiments du campus de Mont-Saint-Aignan.

Deux projets concernent par ailleurs la **modernisation et la mise à niveau du système de chauffage, ventilation, climatisation** à l'UFR Santé et à l'INSPE.



## Culture et transition : le Cycle du Vivant

---



Avec le *Cycle du Vivant*, la Direction de la culture, en partenariat avec l'institut T.URN, convie ses publics à différents temps tout au long de l'année pour faciliter la transmission et l'interconnaissance.

De février à septembre 2024, de nombreux formats ont permis de **tisser des liens autour des enjeux de la transition écologique**.

Midis curieux sur les forêts ou l'univers de Miyazaki, théâtre sur le collectif et la démocratie, conférence-spectacle sur l'ère glaciaire ou les abysses, ateliers sur la permaculture ou installations sur les campus : autant de propositions pour renouer avec le vivant.





# BILAN SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

## Année 2024

## Table des matières

1.	CONTEXTE .....	3
2.	LES ÉVÈNEMENTS IMPACTANT L'ANNÉE 2024.....	3
3.	L'INSPECTION SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	4
4.	LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION .....	4
4.1.	LA FORMATION SPÉCIALISÉE EN MATIÈRE DE SANTÉ, DE SÉCURITÉ ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL : COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT ....	4
4.2.	LA DIRECTION DE LA PRÉVENTION DES RISQUES .....	5
4.2.1.	LES MISSIONS DE LA DIRECTION DE LA PRÉVENTION DES RISQUES.....	5
4.2.2.	LE FONCTIONNEMENT DE LA DIRECTION DE LA PRÉVENTION DES RISQUES .....	6
4.2.3.	LES VISITES DE PRÉVENTION RÉALISÉES PAR LA DIRECTION DE LA PRÉVENTION DES RISQUES .....	6
4.3.	LA PRÉVENTION EN COMPOSANTE ET DE PROXIMITÉ .....	7
4.3.1.	LES ANIMATEURS DE LA PRÉVENTION .....	7
4.3.2.	LES ASSISTANTS DE PRÉVENTION .....	7
4.3.3.	LES SAUVETEURS SECOURISTES DU TRAVAIL (SST) .....	9
5.	LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUE) .....	10
6.	LE BILAN DU PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION .....	12
7.	LES DÉPENSES EN MATIÈRE DE PRÉVENTION .....	12
7.1.	LES DÉPENSES GLOBALES DE L'ÉTABLISSEMENT .....	12
7.2.	LES DÉPENSES DE LA DIRECTION DE LA PRÉVENTION DES RISQUES.....	14
8.	LES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES.....	14
8.1.	TYPES D'ACCIDENTS ET SIÈGE DES LÉSIONS.....	14
8.2.	LIEUX ET HORAIRES DES ACCIDENTS .....	15
9.	LA SÉCURITÉ INCENDIE .....	16
9.1.	EXERCICE D'ÉVACUATION.....	16
9.2.	COMMISSIONS DE SÉCURITÉ .....	16
9.3.	MANIFESTATIONS EXCEPTIONNELLES.....	17
10.	LA RADIOPROTECTION.....	19
11.	L'ORGANISATION DE LA GESTION DE CRISE ET DU PPMS – PLAN PARTICULIER DE MISE EN SURETÉ .....	19
12.	L'ACCUEIL DES NOUVEAUX ARRIVANTS .....	20
13.	LE RISQUE BIOLOGIQUE.....	20
14.	LE RISQUE MISSION ET LE RISQUE MILIEUX NATURELS .....	20
15.	LA GESTION DES DÉCHETS .....	21
15.1.	LES DÉCHETS DANGEREUX .....	21
15.2.	LES DEEE – DÉCHETS D'ÉQUIPEMENT ÉLECTRIQUE ET ÉLECTRONIQUE .....	22

## 1. Contexte

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

## 2. Les événements impactant l'année 2024

L'année 2024 est marquée par plusieurs actions en matière de prévention au sein de l'établissement.

En juin 2024, après validation en séance de la Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, le Conseil d'administration de l'établissement approuve le règlement intérieur santé, sécurité et conditions de travail, mis à jour.

Cette mise à jour a pour objectif principal de prendre en compte les évolutions réglementaires portant sur la mise en place de la Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein de l'Université. Cette mise à jour permet également de compléter, modifier ou remplacer différents points, notamment sur la notion de responsabilité en matière de santé et de sécurité, ainsi que les missions des assistants de prévention.

En octobre 2024, l'établissement se dote d'une instruction générale santé et sécurité au travail. Validé en séance de la Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, ce document a pour objet de formaliser l'organisation de l'établissement en matière de prévention des risques et de préciser les rôles et responsabilités des acteurs de l'établissement en matière de santé et de sécurité.

Par ailleurs, en octobre 2024, la plateforme utilisée pour les déclarations dématérialisées sur le Registre santé et sécurité au travail (RSST) est remplacée par le module RSST du logiciel GPuC. Il s'agit de la première étape de déploiement de ce logiciel de pilotage de la prévention des risques, au sein de l'établissement. La précédente plateforme reste accessible aux assistants de prévention, à la Direction de la prévention des risques et aux membres de la Formation spécialisée, afin d'assurer le suivi des anciens tickets.

En juin 2024, l'établissement fait l'objet d'une inspection santé et sécurité au travail. Les inspecteurs, accompagnés de la conseillère de prévention de l'établissement, rencontrent les différentes directions et instances concourant à la santé, à la sécurité et à la sûreté des personnels et usagers de l'établissement (Direction des ressources humaines, Médecine du travail, Direction des ressources immobilières, membres de la Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ...). Par ailleurs, ils visitent quatre unités de recherche.

En décembre 2024, l'établissement renouvelle le marché « déchets dangereux ». Deux lots sont attribués à deux prestataires distincts.

### 3. L'inspection santé et sécurité au travail

En juin 2024, l'établissement fait l'objet d'une inspection santé et sécurité au travail.

Un travail d'auto-évaluation de la mise en œuvre de la prévention des risques à l'Université est réalisé en amont de l'inspection, en collaboration notamment avec la Direction des ressources humaines, la Médecine du travail, la Direction des ressources immobilières, et la Direction des affaires juridiques et statutaires. Ce travail préparatoire est présenté aux membres de la Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) en avril 2024, avant d'être transmis aux inspecteurs.

Dans le cadre de l'inspection, quatre visites sont programmées : l'UMR 1239 NorDic ; l'animalerie de l'UFR Santé ; l'UMR 1096 EnVi ; le Service de ressources biologiques de l'UFR Sciences et techniques.

L'inspection donne lieu à deux propositions de mesures immédiates :

- Définir et mettre en place l'organisation du travail isolé afin de permettre d'assurer, en toutes circonstances, la sécurité et protection de la santé des agents en intégrant les dispositions pour garantir les premiers secours aux accidentés et aux malades.
- Rédiger un plan de prévention pour toute opération le nécessitant.

Pour chacune de ces propositions, un plan d'action comportant six actions est élaboré par la Direction de la prévention des risques.

Les propositions de mesures immédiates et les plans d'actions associés sont présentées en séance de la F3SCT en octobre 2024.

Fin d'année 2024, il est à noter que l'établissement n'a pas encore reçu le rapport d'inspection.

## 4. Les acteurs de la prévention

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

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

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

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

Au cours de l'année 2024, la Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail se réunit 4 fois.

Les membres de la F3SCT procèdent à intervalles réguliers à la visite des services relevant de leur champ de compétence. Ils bénéficient pour ce faire d'un droit d'accès aux locaux, dans le cadre des missions qui leur sont confiées. Au cours de l'année 2024, la F3SCT procède à 4 visites au sein de l'établissement : l'INSPE ; la Direction de la recherche et de la valorisation ; l'UR4704 LSPC (visite commune avec la Formation spécialisée de l'INSA Normandie) ; le SAPHIRE.

Rappel : 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 2024, la F3SCT est saisie 1 fois.

La F3SCT mène une enquête à l'occasion :

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

L'enquête conduite par les membres de la F3SCT a pour vocation de mettre en évidence les facteurs objectifs ayant concouru à la réalisation de l'accident dans le but d'engager une réflexion sur les actions envisageables pour éviter des accidents similaires.

Au cours de l'année 2024, la F3SCT est associée à une enquête conduite par la conseillère de prévention, suite à un accident d'inhalation de vapeurs irritantes, à l'UMR 1239 NorDic. L'enquête donne lieu à 4 préconisations.

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

Au cours de l'année 2024, les membres de la F3SCT participent à 3 groupes de travail :

- l'un relatif à la charte du télétravail (organisé par la Direction des ressources humaines) ;
- un second relatif à l'instruction générale santé et sécurité au travail (organisé par la conseillère de prévention)
- enfin un groupe de travail sur le suivi des accidents de travail est mis en place, à intervalle régulier, avec la Direction des ressources humaines, le médecin du travail et la conseillère de prévention, sur les éventuelles enquêtes à mener.

## 4.2. La Direction de la prévention des risques

### 4.2.1. Les missions de la Direction de la prévention des risques

La Direction de la prévention des risques (DPR) est une direction transversale de l'établissement qui a pour rôle de conseiller et coordonner la mise en œuvre de la politique de prévention de l'établissement.

Cette politique est alimentée par le document unique d'évaluation des risques de l'université de Rouen Normandie ainsi que par les retours d'expérience, les inspections du ministère et par la réglementation. La Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) de l'établissement et les orientations stratégiques de la F3SCT du ministère sont également prises en compte. Cette politique se décline sous la forme d'un programme pluriannuel de prévention des risques, qui décrit les grandes actions à mener. Ce programme est validé annuellement par la F3SCT.

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

La DPR a également un rôle d'animation et de conseil en matière de prévention des risques auprès de l'ensemble des composantes et services.

Cela se décline par exemple, au travers d'actions conjointes avec la F3SCT et/ou le médecin du travail et du Service de santé étudiante (SSE) (visite de la F3SCT, enquête d'accident de travail, groupe de travail thématique) ou d'intervention comme des visites de prévention ou des études ergonomiques de poste.

Afin de mettre en œuvre les différentes actions dont elle a la charge, la DPR anime et s'appuie sur un réseau de préventeurs en composante et sur un réseau d'assistants de prévention.

#### 4.2.2. Le fonctionnement de la Direction de la prévention des risques

En 2024, la Direction de la prévention des risques compte 5 agents :

- 0,7 ETP, catégorie A – IGR : directrice de la DPR et également conseillère de prévention de l'établissement – chargée du pilotage du document unique d'évaluation des risques et du suivi du programme annuel de prévention, référente sur le risque amiante, les risques psycho-sociaux (RPS), chargée également du suivi et du pilotage d'actions transversales.
- 1 ETP, catégorie A – IGE : directeur adjoint – coordonnateur du Service compétent en radioprotection, référent sur les aspects organisationnels de la sécurité incendie, le risque électrique, le risque laser et les rayonnements non ionisants, le risque chimique, ainsi que le risque gaz. Il conseille et accompagne les services techniques







Les assistants de prévention sont globalement moteurs et investis dans la mise en œuvre des actions de prévention au sein de leurs unités. Différents types d'actions sont mis en œuvre comme :

- Animation et rédaction de la démarche d'évaluation des risques professionnels
- Support d'accueil des nouveaux arrivants
- Mise en place de procédure pour le suivi prévention des missions
- Suivi des vérifications réglementaires du matériel comme les autoclaves,
- Suivi et mise en œuvre des agréments comme en radioprotection, en travaillant conjointement avec la personne compétente en radioprotection

Le réseau des assistants de prévention se réunit en moyenne une fois par an. Au cours de l'année 2024, les assistants de prévention se réunissent une fois pendant une journée, sous un format innovant :

- La matinée est consacrée à la réunion. Elle regroupe 56 participants (64,37 % des assistants de prévention). Différents points sont abordés :
  - Les formations pour les AP
  - L'inspection santé sécurité de l'établissement
  - Le bilan EvRP 2023
  - Le calendrier des visites de prévention 2024
  - Les DEEE
  - L'avancement des projets
  - Le point d'avancement sur le logiciel GPuC
  - La formation des nouveaux arrivants
  - La page UniversiTICE AP
  - La veille réglementaire en H&S
- L'après-midi, les assistants de prévention volontaires participent à des ateliers, permettant de tester leurs connaissances en prévention des risques. 6 ateliers sont proposés :
  - Burger quiz
  - Escape game
  - Prevlenta
  - Tenue correcte exigée
  - Incen'dis moi tout
  - Office staging

3 ateliers sont animés par la DPR et les préventrices de composantes ; 3 ateliers sont animés par un prestataire extérieur. 46 assistants de prévention y participent.

La page UniversiTICE à destination des assistants de prévention est complétée en 2024, par l'ouverture de 3 nouveaux modules « ATmosphères EXplosives (ATEX) » / « Rayonnements ionisants » / « Réunions et journée AP ».

#### 4.3.3. Les Sauveteurs Secouristes du Travail (SST)

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

En 2024, l'Université compte 363 SST formés et 9 agents formés au PSC1.

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

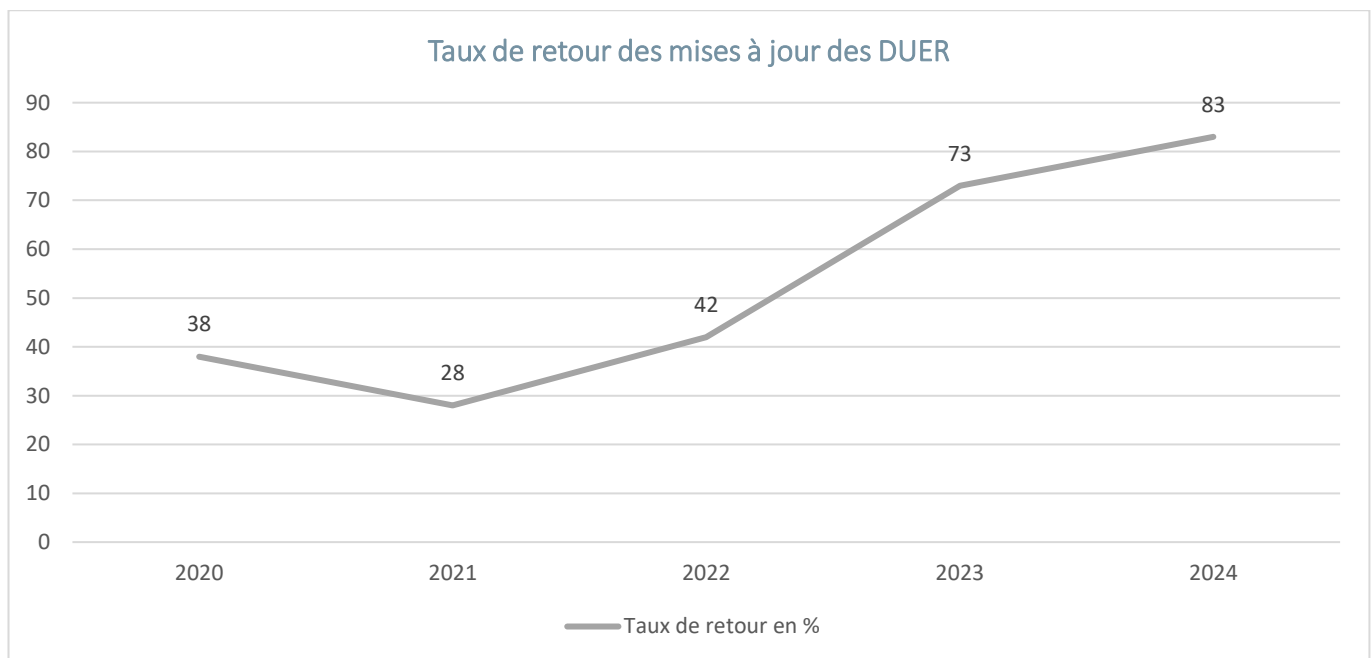
En 2024, la page UniversiTICE dédiée aux SST est complétée par l'ajout d'informations et de procédures dans les modules « prévention » et « alerter/faire alerter ». Un module supplémentaire « plaies simples » est également ajouté.

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

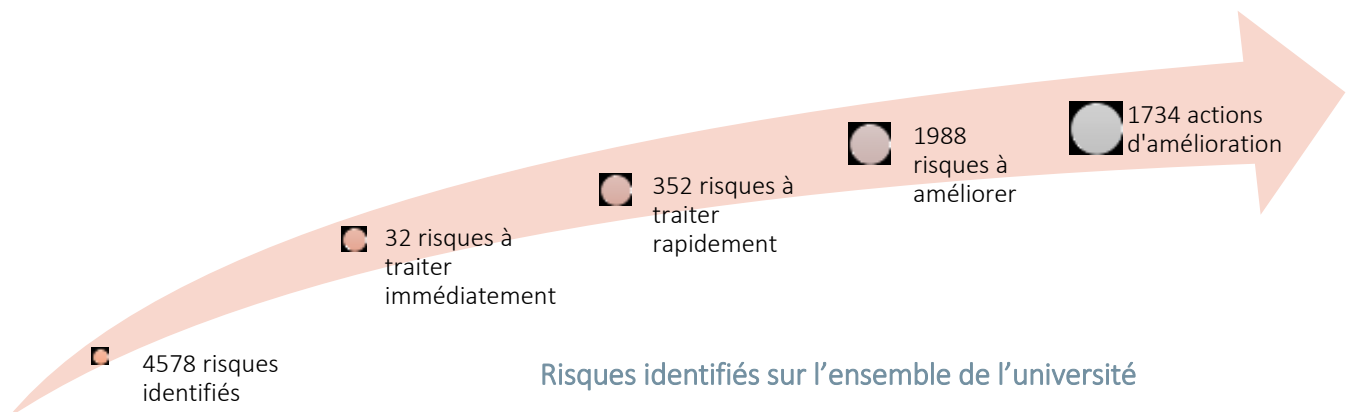
Le DUER est un document regroupant l'ensemble des évaluations des risques professionnels des laboratoires, services, et composantes de l'URN. Chaque année, il est rappelé aux différentes structures de l'établissement leur obligation de mettre à jour le DUER une fois par an et à chaque évolution des situations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

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

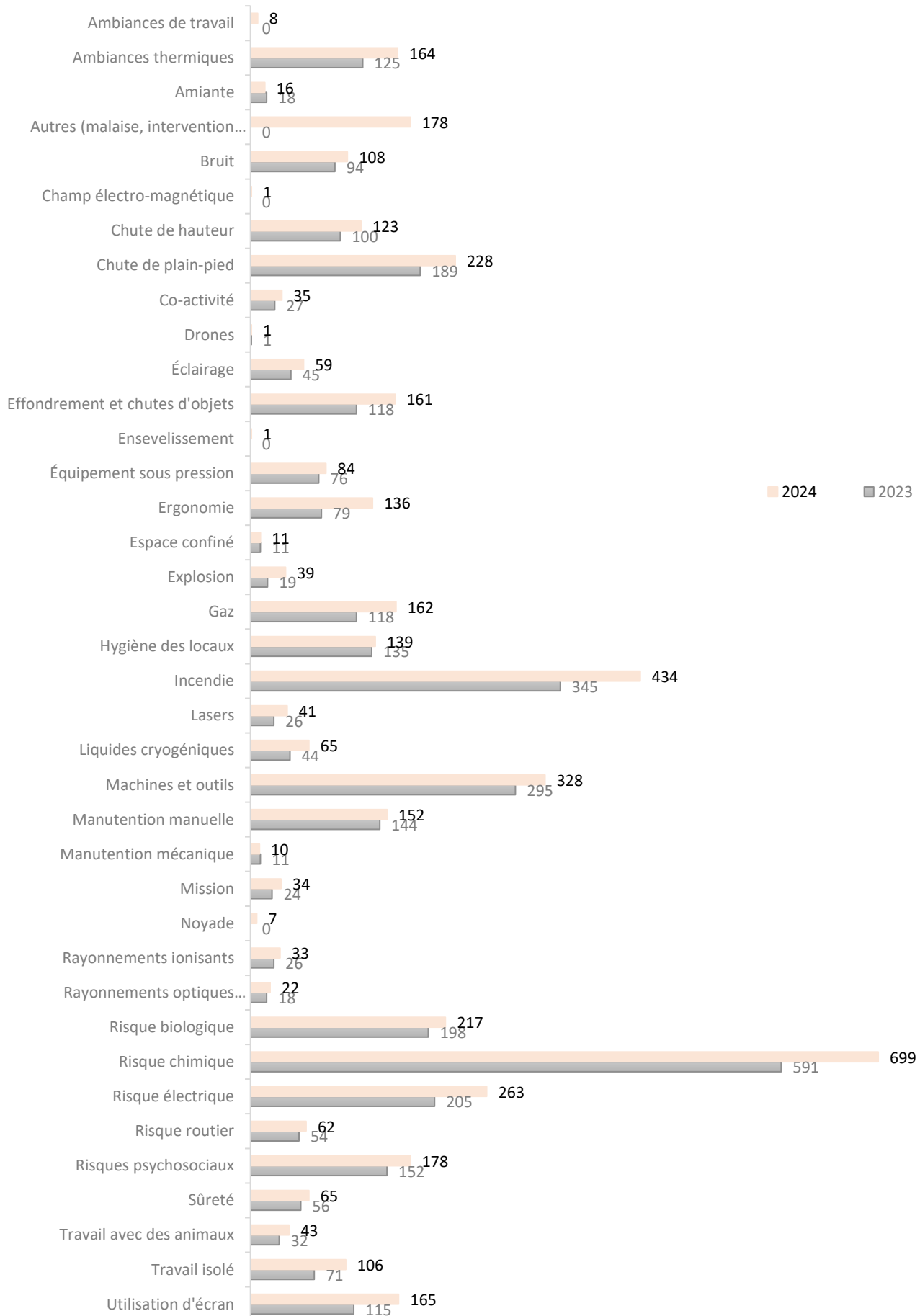
En 2024, le taux de retour des mises à jour est de 83 % – en hausse par rapport aux années précédentes.



En 2024, 4 578 risques, déclinés selon 38 thématiques, et 1 734 actions d'amélioration sont identifiés à l'université : 32 risques sont à traiter immédiatement et 352 rapidement.



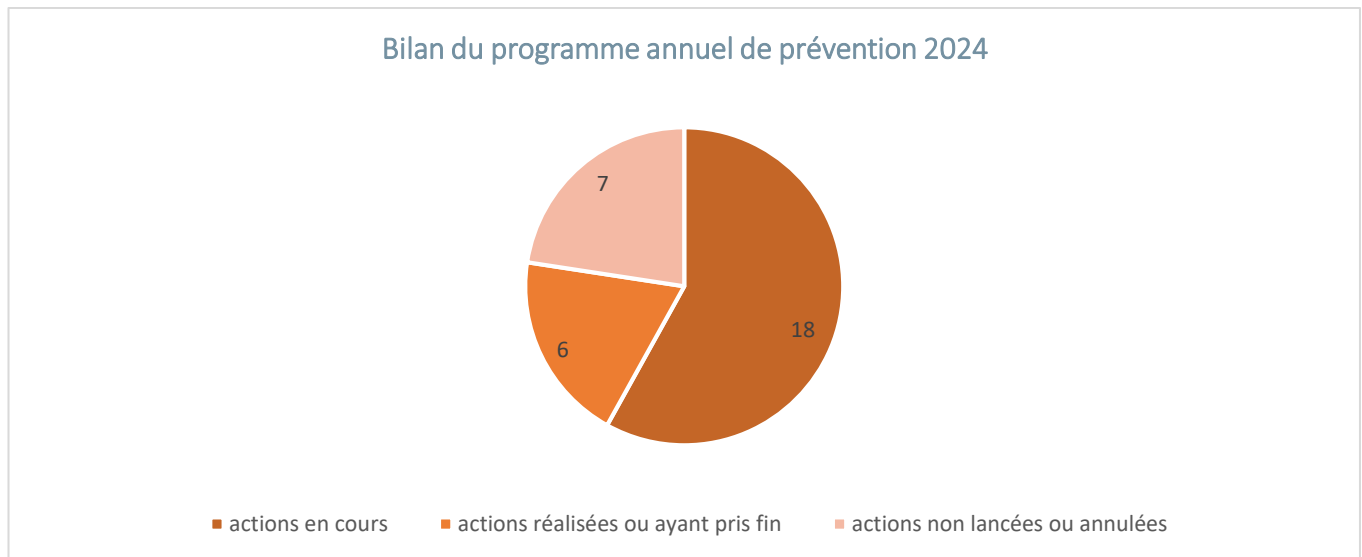
## Répartition par thématique des risques identifiés



## 6. Le bilan du programme annuel de prévention

Le programme annuel de prévention et le bilan de l'année N-1 sont rédigés et votés chaque année en F3SCT. Le programme annuel de prévention est établi à partir des évaluations des risques remontées par les unités de travail, les évolutions réglementaires, ainsi que les préconisations de la F3SCT de l'Université et du Ministère.

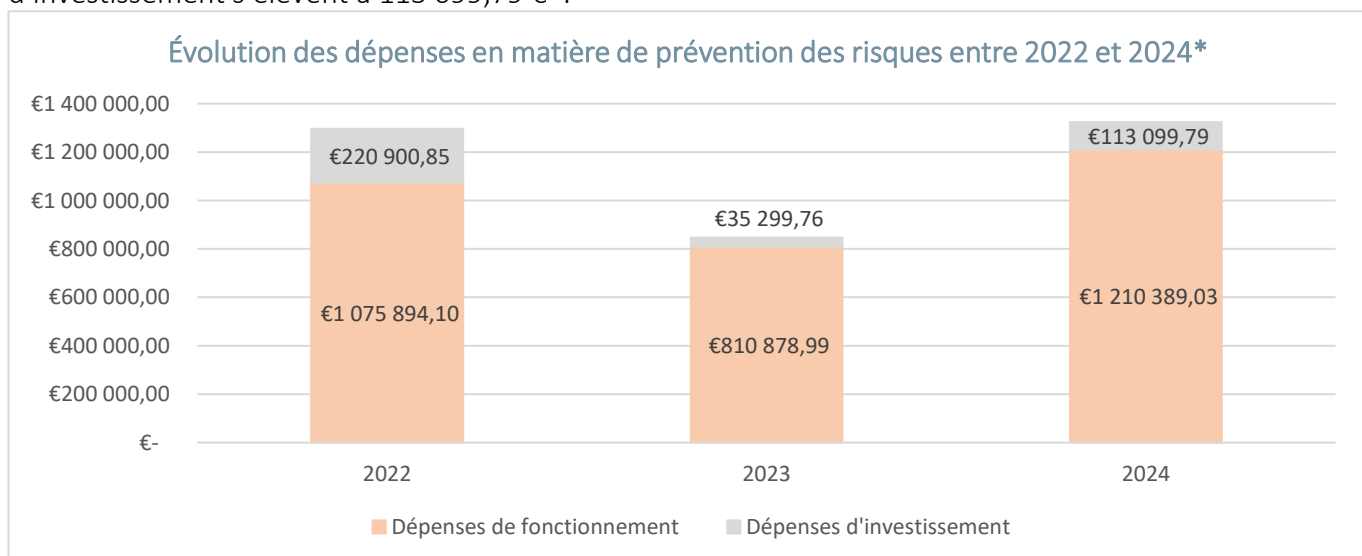
En 2024, 31 actions sont identifiées sur 4 axes. De nombreuses actions sont des actions pluriannuelles : 9 objectifs sont atteints en 2024, dont 6 actions terminées ; 15 objectifs sont partiellement atteints ; 6 actions ne peuvent pas être programmées ; 1 action est annulée.



## 7. Les dépenses en matière de prévention

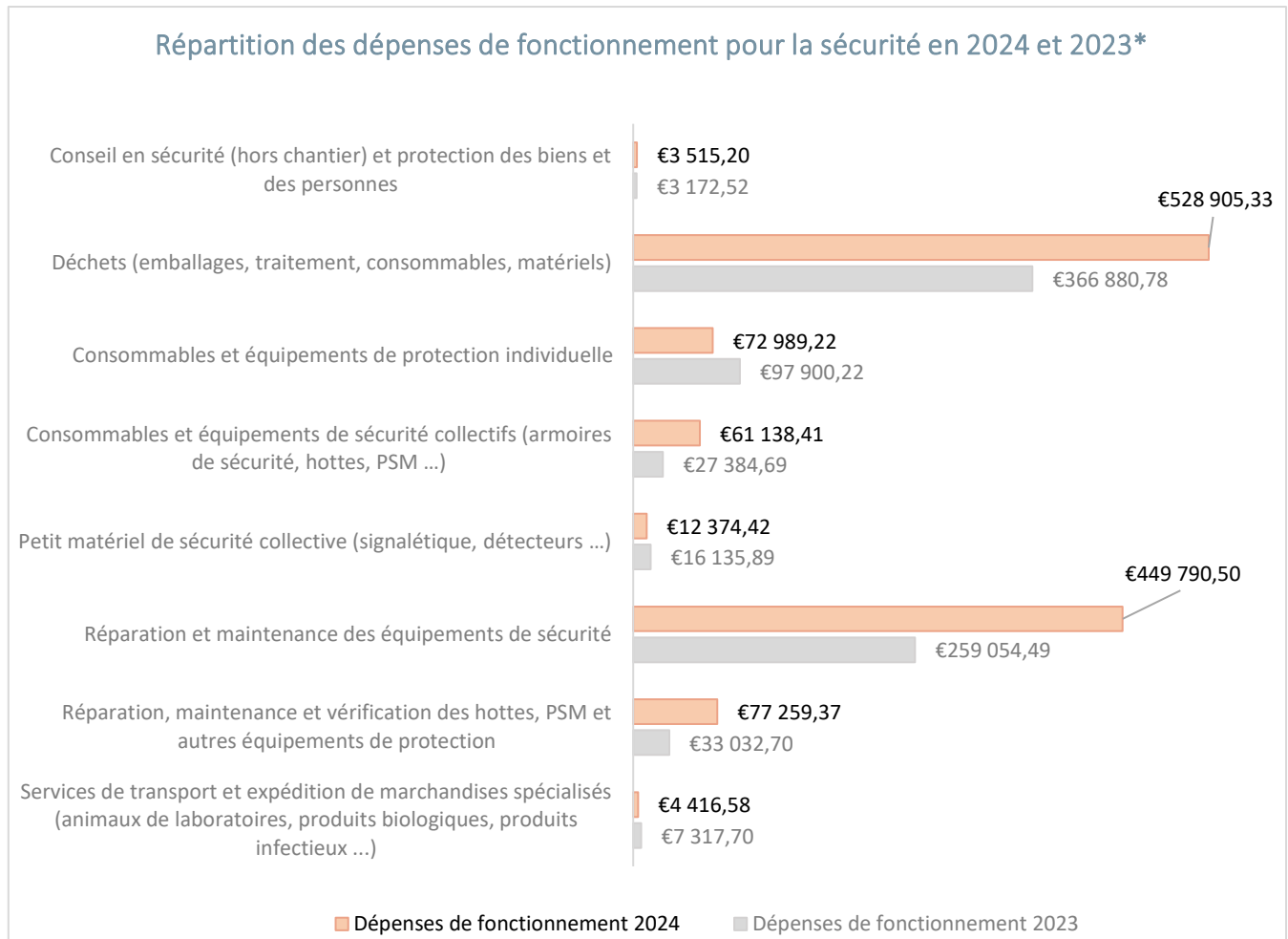
### 7.1. Les dépenses globales de l'établissement

En 2024, les dépenses réalisées en matière de prévention sont en augmentation par rapport aux dépenses de 2023. Les dépenses de fonctionnement s'élèvent à 1 210 389,03 €\*, et celles d'investissement s'élèvent à 113 099,79 €\*.

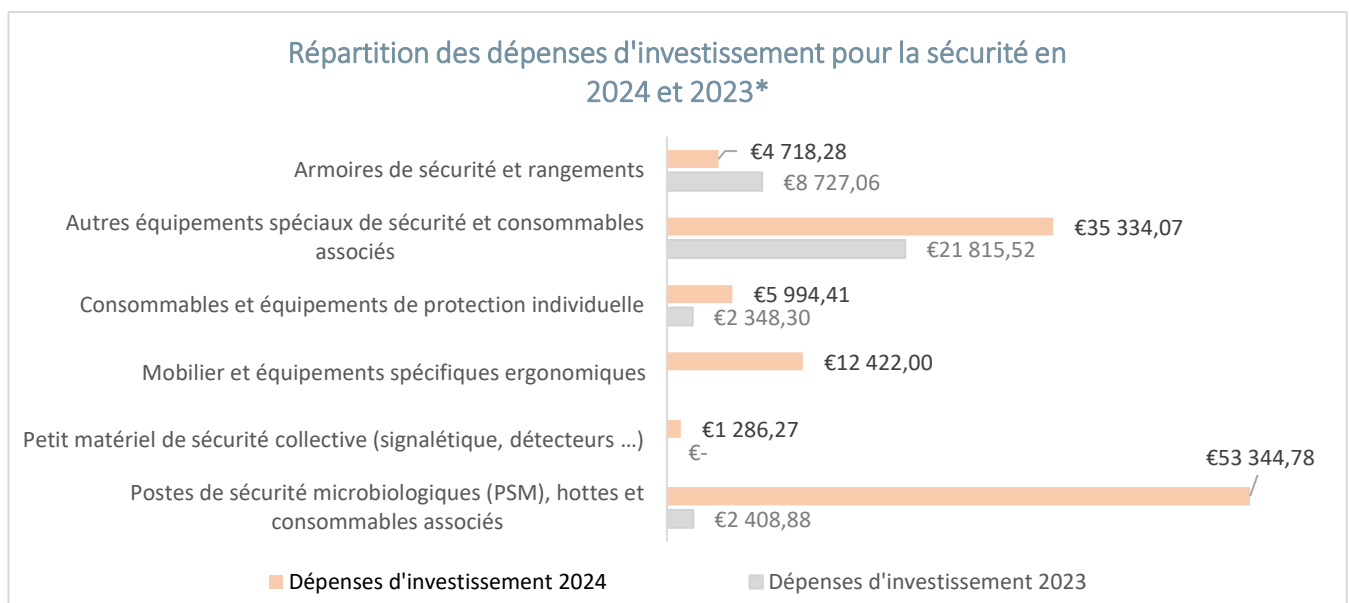


\*données issues de la Direction des affaires financières

En 2024, les dépenses en matière d'équipements de sécurité collectifs (achat, maintenance/réparation) demeurent élevées et représentent 48,59 % des dépenses de fonctionnement.



En 2024, les dépenses d'investissement augmentent fortement, et sont triplées par rapport à 2023, passant de 35 299,76 €\* en 2023 à 113 099,79 €\* en 2024.



\*données issues de la Direction des affaires financières

Cette différence s'explique notamment par le fait que plusieurs laboratoires se dotent d'équipements de sécurité collectifs.

## 7.2. Les dépenses de la Direction de la prévention des risques

En 2024, les dépenses réalisées de fonctionnement et d'investissement de la Direction de la prévention des risques (DPR) restent stables par rapport à 2023.

La DPR est chargée entre autres, de la collecte et du traitement des déchets dangereux (déchets chimiques, biologiques, radioactifs, électroniques) pour l'établissement. Cette activité représente 89 % des dépenses de fonctionnement du service, et s'élève à 234 142,81 €<sup>1</sup> en 2024.

La DPR dispose également d'un budget consacré à l'investissement, permettant de financer (en partie ou en totalité) l'achat de matériel ou d'équipement de sécurité pour les laboratoires et les composantes. En 2024, la DPR donne une suite favorable à 10 demandes de financement (générateur diazote, armoires de stockage, détecteur de monogaz O2, loupe de chirurgie, PSM, extracteur de fumée de fer à souder). Le budget consenti à la DPR permet également d'investir dans l'achat d'un téléphone satellite, afin de le mettre à disposition des personnels effectuant des missions de terrain hors du territoire français. Ces dépenses s'élèvent à 80 642,46 €<sup>1</sup> en 2024.

## 8. Les accidents de travail et maladies professionnelles

### 8.1. Types d'accidents et siège des lésions

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

Désignation	Nombre
Accident avec arrêt de travail	6
Accident sans arrêt de travail	11
Accident (arrêt non précisé)	6
Accident de trajet (avec ou sans arrêt de travail)	11
Accident de mission (avec ou sans arrêt de travail)	2
<b>Total général</b>	<b>36</b>

En 2024, la Direction de la prévention des risques a connaissance de 36 déclarations d'accident de travail ou d'accident de trajet.

Au cours de l'année 2024, la conseillère de prévention mène une enquête conjointement avec la Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Par ailleurs, deux enquêtes sont menées par une préventrice de composante et un responsable de service technique, suite à des accidents. Les compte-rendus d'enquête sont présentés en séance de la Formation spécialisée.

Au cours de l'année 2024, 10 des 36 déclarations d'accident sont des accidents résultant d'une chute de plain pied, entraînant des contusions et lésions multiples.

<sup>1</sup> Données issues de la Direction des affaires financières

L'une des sources d'accident de trajet est l'accident de circulation, notamment en voiture.  
En 2024, 5 des 23 déclarations d'accident de travail résultent de manutention manuelle ou de manipulation d'outil.

## 8.2. Lieux et horaires des accidents

### - Composante ou service de rattachement -

Lieu	Nombre
Affaires générales	1
DEPE	2
INSPÉ	2
IUT d'Évreux	2
IUT de Rouen – <i>campus de Mont Saint Aignan</i>	3
IUT de Rouen – <i>campus d'Elbeuf</i>	-
SACSO	3
Service commun de documentation	1
UFR Droit	-
UFR Lettres et Sciences Humaines	4
UFR Santé	1
UFR Sciences et Techniques	6
UFR Sciences de l'Homme et de la Société	-
UFR STAPS	2
Non précisé	9

### - Répartition des accidents du travail selon le jour de la semaine -

Jour de survenance de l'accident	Nombre
Lundi	5
Mardi	7
Mercredi	7
Jeudi	7
Vendredi	10
Week-end	-

### - Répartition horaires des accidents du travail -

Horaire de survenance de l'accident	Nombre
Avant 9h	6
Entre 9h et 12h	9
Entre 12h et 14h	3
Entre 14h et 17h	2
Après 17h	4
Horaire non communiqué	12

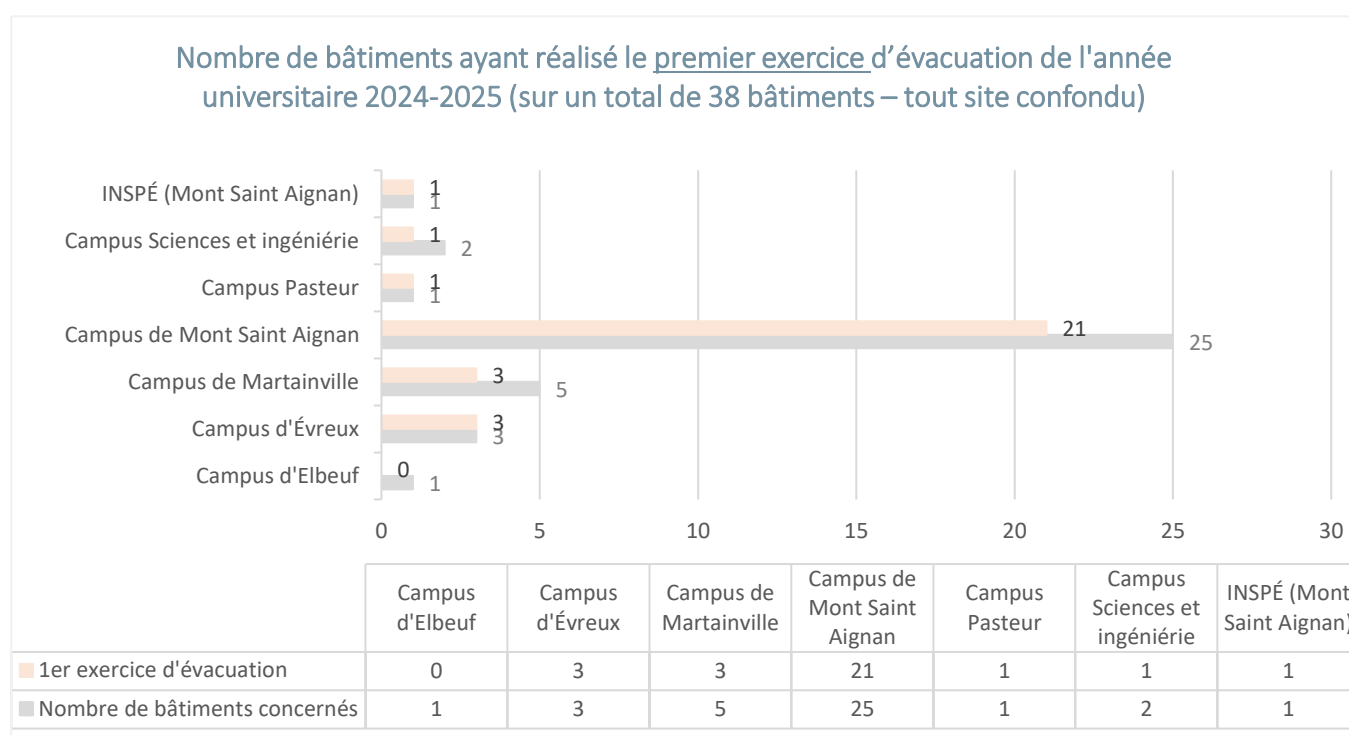
## 9. La sécurité incendie

### 9.1. Exercice d'évacuation

Conformément à la réglementation applicable aux établissements recevant du public (ERP) de type R (établissement d'enseignement et de formation), des exercices pratiques d'évacuation doivent avoir lieu au cours de l'année scolaire ou universitaire. Le premier exercice doit se dérouler durant le mois qui suit la rentrée. Ces exercices ont pour objectif d'entraîner les étudiants et le personnel sur la conduite à tenir en cas d'incendie. Pour cela, ils doivent être représentatifs d'une situation réaliste préparée à l'avance et être l'occasion d'une information des étudiants et du personnel. Les conditions de leur déroulement et le temps d'évacuation doivent être consignés sur le registre de sécurité.

L'établissement demande la réalisation de deux exercices par an, un à chaque semestre.

Le graphique ci-dessous recense le nombre de comptes-rendus d'exercice d'évacuation transmis à la DPR au cours du premier semestre de l'année universitaire 2024-2025.



Il est à noter que la bonne réalisation des exercices d'évacuations fait l'objet d'une vérification par la commission de sécurité de l'établissement qui passe périodiquement dans les bâtiments soumis à la réglementation ERP. Certains bâtiments ont bien eu un exercice d'évacuation mais la DPR n'a pas été destinataire du rapport.

### 9.2. Commissions de sécurité

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

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

En 2024, 6 ERP de l'université font l'objet d'une visite de la commission de sécurité.

4 ERP visités reçoivent un avis favorable à la poursuite d'exploitation et à la réception de travaux.



## Synthèse des ERP concernés par une visite de la commission de sécurité

ERP concerné	Nb de bâtiments	Avis émis par la commission	Date de la visite de la commission
Espace Jean-Marc Duclos	1	Avis favorable à la poursuite de l'exploitation et avis favorable à la réception des travaux	21/05/2024
UFR Sciences et techniques – bâtiment 17 – amphithéâtre Langevin	1	Avis favorable à la poursuite de l'exploitation	11/06/2024
UFR Lettres et sciences humaines – bâtiments 6A et 6B	2	Avis favorable à la poursuite de l'exploitation	18/06/2024
UFR Sciences et techniques – bâtiment Blondel	1	Avis défavorable à la poursuite de l'exploitation et avis défavorable à la réception des travaux (liés au réseau des gaz spéciaux)	15/10/2024
UFR Sciences et techniques – bâtiment Lemery	1	Avis défavorable à la poursuite de l'exploitation (lié au réseau azote)	05/11/2024
UFR Sciences et techniques – bâtiment Curib	1	Avis favorable à la poursuite de l'exploitation	19/11/2024

En fin d'année 2024, 4 ERP de l'Université sont soumis à un avis défavorable : la BU des Lettres, l'UFR Sciences et Techniques – campus Sciences et ingénierie, le bâtiment Lémery et le Bâtiment Blondel.

### 9.3. Manifestations exceptionnelles

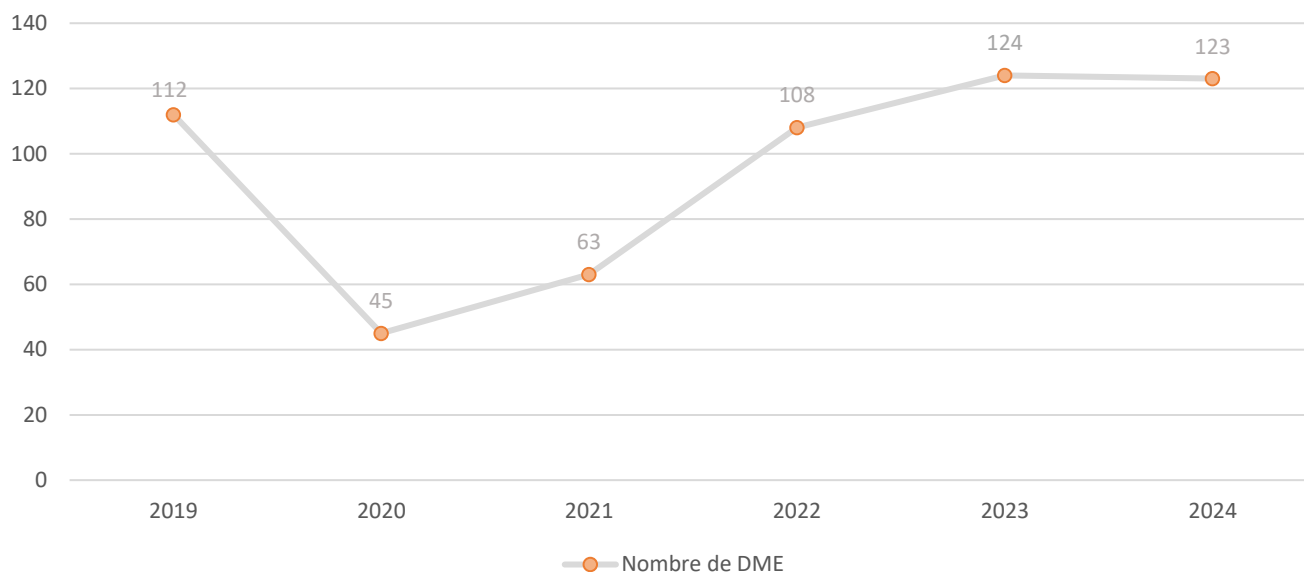
Une manifestation exceptionnelle est un évènement culturel, sportif ou social qui sort du cadre des activités habituelles de l'université.

La mise à disposition d'un ou plusieurs locaux à un tiers extérieur ne peut être faite que sous réserve de l'obtention de l'autorisation administrative.

Les manifestations exceptionnelles sont soumises à la réglementation ERP (article GN6 et R3). Celle-ci impose, notamment, une demande d'autorisation auprès de la mairie concernée au moins 15 jours avant le début de la manifestation. Ce dossier doit être complété par l'organisateur de la manifestation et doit suivre un process qui intègre le correspondant en prévention des risques, le directeur administratif de la composante, la DPR, le service sûreté et in fine fait l'objet d'une validation par le Président de l'université ou son représentant ayant délégation de signature. L'organisateur utilisera ensuite ce dossier pour effectuer la demande d'autorisation auprès de la mairie concernée.

Au cours de l'année 2024, 123 dossiers de demande sont déposés auprès de la DPR.

## Évolution du nombre de dossiers de manifestation exceptionnelle



Au cours de l'année 2024, 8 dossiers concernent la journée « portes ouvertes » à l'université ; deux dossiers se rapportent à des animations dans le cadre de la Fête de la science (village des sciences), sur les campus Sciences et ingénierie et Évreux.

D'autres dossiers concernent également des manifestations à destination des lycéennes/lycéens, et sont entre autres, portés par les services de la Direction des enseignements et du suivi des parcours étudiants (DEPE) : immersion dans les cours ; journées des lycéennes et lycéens ; découverte des IUT et des formations ; un BUT après mon bac techno.

En 2024, onze dossiers concernent l'organisation d'une cérémonie de remise de diplômes ou d'insignes ou de prix.

## Répartition par site des dossiers de demande de manifestation exceptionnelle

Lieu	Nombre
Bâtiment Michel Serres – Campus de Mont Saint Aignan	5
Site Navarre – Campus d'Évreux	1
ESITech – Campus Sciences et ingénierie	2
Espaces extérieurs – Campus de Mont Saint Aignan	3
INSPÉ – Campus de Mont Saint Aignan	3
IUT de Rouen – Campus d'Elbeuf	3
IUT de Rouen – Campus de Mont Saint Aignan	4
Maison de l'université – Campus de Mont Saint Aignan	4
UFR Droit, Sciences Économiques et Gestion – Campus Pasteur	28
UFR Lettres et Sciences Humaines – Campus de Mont Saint Aignan	6
UFR Santé – Campus de Martainville	14
UFR Sciences de l'Homme et de la Société – Campus de Mont Saint Aignan	4
UFR Sciences et Techniques – Campus de Mont Saint Aignan	11
UFR Sciences et Techniques – Campus Sciences et ingénierie	29
UFR STAPS – Campus de Mont Saint Aignan	4
Tous sites	2
<b>Total</b>	<b>123</b>

## 10. La radioprotection

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

Conformément à l'organisation du SCR, les membres se réunissent le 16/04/2024. Les points évoqués sont :

- La validation des dernières mises à jour des procédures SCR,
- Les enlèvements des déchets radioactifs 2024
- Un point d'étape du plan d'actions concernant les microscopes électroniques
- Le transport des matières dangereuses classe 7 : changement du conseiller à la sécurité
- Échange : solution de traçabilité des conseils des CRP
- Les questions diverses

Deux audits concernant le transport des matières dangereuses classe 7 sont réalisés le 19/04/2024 et le 17/10/2024 par le conseiller à la sécurité.

En 2024, outre le suivi quotidien de la radioprotection, plusieurs éléments et/ou évènements sont à noter :

- Plusieurs procédures générales du SCR sont mises à jour : la procédure générale d'organisation du SCR ; le plan de gestion des déchets radioactifs ; le mode opératoire chargement/déchargement ; la procédure de découverte de sources orphelines.
- Une consigne radioprotection MET / MEB (microscope électronique) est créée.
- Un conseiller à la radioprotection (CRP) renouvelle sa formation PCR et deux nouveaux CRP obtiennent leur formation initiale PCR.
- Quatre déclarations d'un appareil à rayons X sont déposées auprès de l'ASN et une déclaration est mise à jour.

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

La gestion de crise au sein des campus et composantes, via le PPMS-risques majeurs, se poursuit en 2024.

Un exercice sur le thème du confinement est organisé sur le campus d'Évreux, après avoir formé les nouveaux agents de la cellule de crise et réactualisé les acquis des autres membres.

L'IUT de Rouen, campus de Mont Saint Aignan, réalise un exercice PPMS, au cours duquel, 632 personnes (étudiants, enseignants ...) sont confinées durant une heure. Cet exercice permet à la communauté de s'entraider et d'adopter des réflexes. Cet exercice permet également de valider les zones de confinement préalablement identifiées.

L'UFR des Sciences et Techniques réalise deux exercices de gestion de crise :

- l'un sur le campus de Mont Saint Aignan, mobilisant la cellule de crise de Mont Saint Aignan
- le second sur le campus Sciences et ingénierie, mobilisant la cellule de crise de Saint Etienne du Rouvray et 4 membres de la cellule de crise de Mont Saint Aignan.

Ces exercices permettent d'identifier les points d'amélioration, aussi bien sur le dispositif en lui-même, qu'en termes d'améliorations et d'aptations propres à chaque composante.

En 2024, la Direction de la prévention des risques fournit tout le matériel nécessaire à un confinement (trousses de secours, radios, sifflets ...) à l'UFR Santé et l'INSPÉ. Ce matériel est stocké dans des meubles stockés à cet effet.

## 12. L'accueil des nouveaux arrivants

En 2024, le projet d'amélioration de l'accueil sécurité des nouveaux arrivants se poursuit. 15 modules de formation thématiques sont rédigés ainsi qu'un module relatif aux tests de connaissances et de traçabilité du parcours de formation. L'expérimentation du parcours et de ses modalités d'accès est assurée par 11 assistants de prévention volontaires, qui se chargent également de la vérification des modules de formation. Selon leurs remarques, des corrections sont apportées.

## 13. Le risque biologique

La détention et l'utilisation de certains agents biologiques sont soumises à la réglementation. En 2024, un dossier OGM de demande d'installation et deux dossiers de demande d'utilisation d'OGM sont étudiés.

La centralisation des données se poursuit par la transmission des agréments des 5 animaleries de l'établissement, par les responsables de ces animaleries.

## 14. Le risque mission et le risque milieux naturels

Proposée au plan de formation des personnels depuis 2020, les sessions de la formation de « premiers secours en milieux isolés et/ou hostiles » se poursuivent en 2024. Au total, 23 agents (personnels enseignants et personnels BIATSS) ont suivi cette formation (dont le recyclage est prévu tous les deux ans).

En 2024, suite à une étude menée auprès de laboratoires et départements d'enseignement (recueil d'informations), une évaluation des risques et un accompagnement sont menés pour :

- Un département d'enseignement
- Des postes de techniciens de laboratoire
- Au préalable d'un départ en mission de terrain à l'étranger

Des vêtements techniques performants et résistants sont financés par la Direction de la prévention des risques, et fournis aux agents ayant besoin d'être protégés contre les éléments climatiques et les risques liés aux terrains (spéléologie, littoral, forêt ...).

Par ailleurs, en 2024, deux documents ayant pour objet la sécurité des sorties pédagogiques sont rédigés :

- Un guide destiné aux enseignants – il a été présenté en réunion à deux départements d'enseignement concernés ;
- Un document présentant « Les bonnes pratiques de terrain », créé à destination des étudiants – il sera transmis en amont des sorties pédagogiques par les enseignants.

## 15. La gestion des déchets

### 15.1. Les déchets dangereux

La collecte de certains déchets s'opère dans le cadre d'une externalisation via un marché public « déchets dangereux ». Ce marché se compose de deux lots :

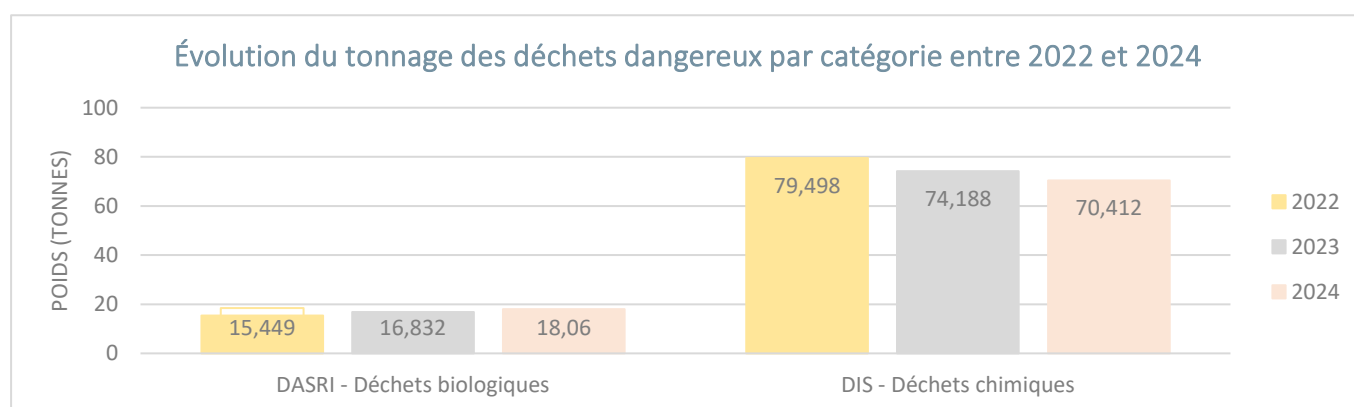
- Lot 1 : Les Déchets d'Activité de Soins à Risques Infectieux (DASRI) : regroupent les déchets biologiques générés par les laboratoires, (incluant les petits animaux, les piquants/coupants de type seringue, les déchets de type culture cellulaire, microbiologique, culture bactérienne, les fluides et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

Le marché « déchets dangereux » est renouvelé tous les 4 ans. Ce marché est renouvelé en décembre 2024, en se basant sur les critères suivants :

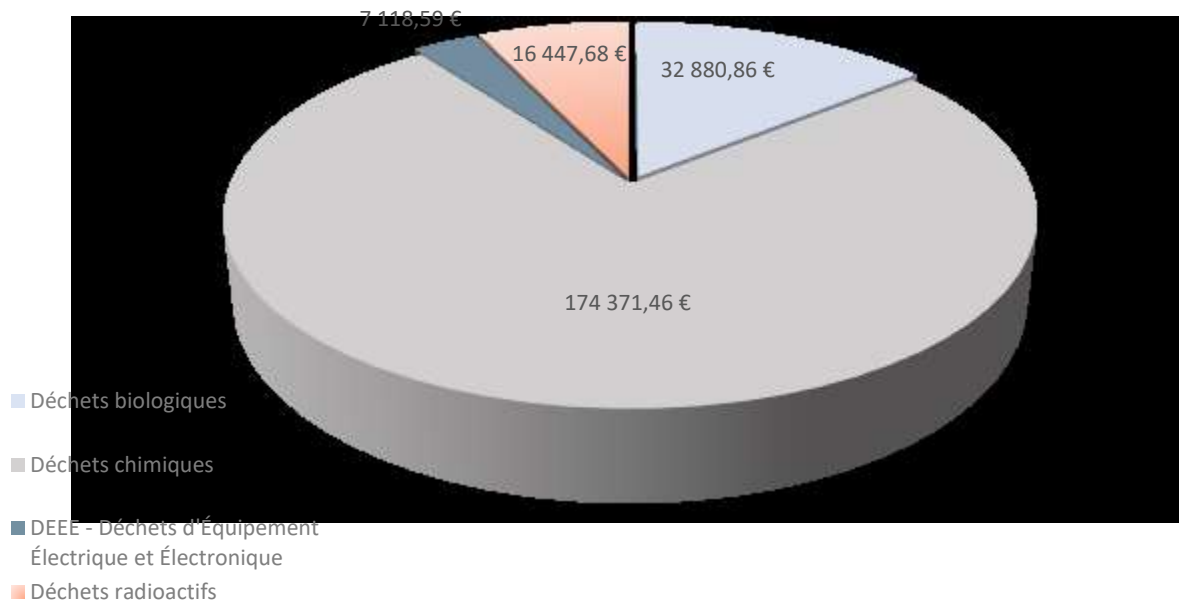
- Les moyens humains dédiés à l'université,
- La méthodologie de mise en œuvre pour assurer les collectes et le traitement des déchets,
- L'engagement qualité (ISO 9001, ISO 14001, engagement en termes de responsabilité sociétale et de développement durable ...),
- Le prix des prestations.

Les deux prestataires retenus sont identiques à ceux du marché précédent : Véolia pour le lot 1, Suez pour le lot 2.

Le lot relatif au Déchets Industriels Banals (DIB) (les encombrants), existant dans le précédent marché, est supprimé du nouveau marché.



## Répartition des coûts par type de déchets en 2024\*

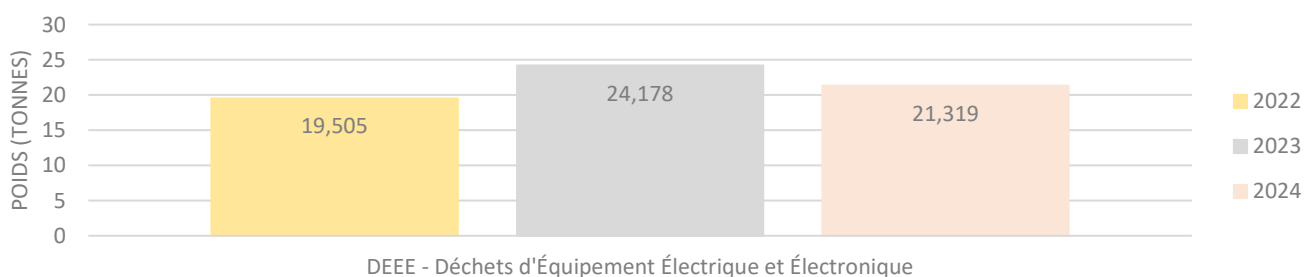


\* Cette répartition concerne uniquement les collectes gérées par la Direction de la prévention des risques.

## 15.2. Les DEEE – Déchets d'Équipement Électrique et Électronique

La collecte des Déchets d'Équipement Électrique et Électronique (DEEE) s'effectue hors-marché. On y retrouve des DEEE informatiques et scientifiques (PSM, hottes, congélateurs, ...).

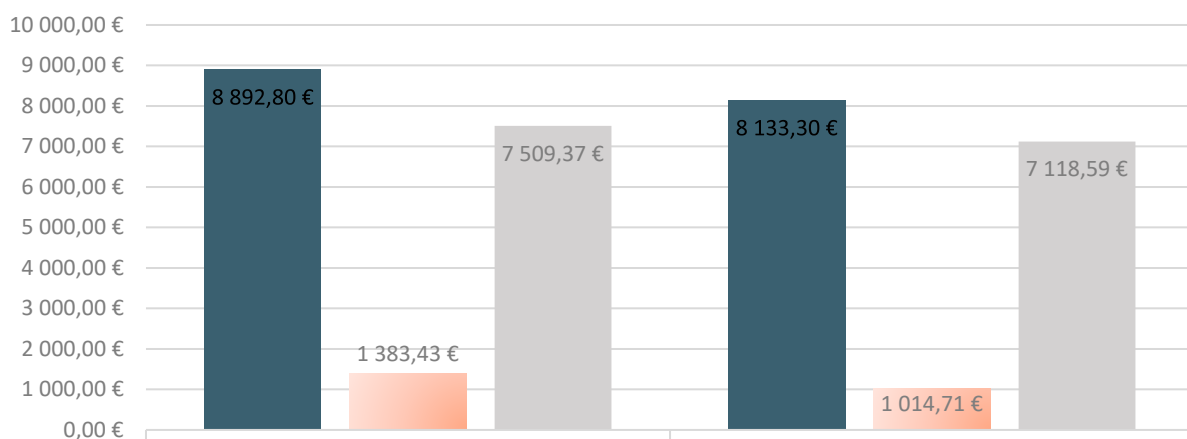
### Évolution du tonnage des déchets d'équipement électrique et électronique entre 2022 et 2024



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

Pour l'année 2024, le rachat des DEEE a permis d'économiser 1 014,71€ pour un coût de retraitement global des DEEE de 8 133,30€, soit 12,5 % du coût généré par nos déchets.

## Valorisation et recettes liées aux DEEE en 2023 et 2024



	2023	2024
■ Coût du traitement	8 892,80 €	8 133,30 €
■ Montant du rachat	1 383,43 €	1 014,71 €
■ Coût global	7 509,37 €	7 118,59 €

■ Coût du traitement ■ Montant du rachat ■ Coût global

**Suivez l'URN**  
sur les réseaux sociaux



@univ.rouen