



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



UNIVERSITÉ
CAEN
NORMANDIE

DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

ÉDITION 2022

WWW . UNICAEN . FR



ÉDITORIAL

Derrière les succès d'un établissement, se cachent des femmes et des hommes de talent qui rendent possible une belle dynamique collective.

La loi de transformation de la fonction publique conduit les employeurs publics à publier le rapport social unique qui succède aux précédents bilans sociaux. Cette première édition vient apporter de nombreux indicateurs sur ce qui fait la richesse de notre communauté d'enseignants-chercheurs, de personnels hospitalo-universitaires, d'enseignants et de personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé.

Cet outil s'attache à mettre en lumière les caractéristiques démographiques de notre établissement et rend compte des principales données en matière de ressources humaines. Il met en lumière les situations comparées entre les femmes et les hommes et nous incite à progresser dans la réduction des écarts de carrière.

Il permet d'apprécier la situation de l'établissement dans le domaine social, de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et dans la mesure du possible avec des comparaisons sur trois ans. Outil de pilotage des ressources humaines, ce rapport, amené à progresser encore dans les prochaines éditions, alimente également le dialogue social sur la base d'informations transparentes et partagées.

Cet éditorial est également pour moi l'occasion de remercier les différents acteurs qui ont activement contribué à la réalisation de ce document qui donne un aperçu très complet de la richesse humaine de notre Université.

Lamri Adoui
Président de l'université

SOMMAIRE

ÉDITORIAL.....	0
SOMMAIRE.....	3
LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE.....	5
UNIVERSITÉ CAEN NORMANDIE	6
MÉTHODOLOGIE	8
CHIFFRES CLÉS.....	9
1 – L’EMPLOI.....	11
Emplois.....	12
Plafonds d’emplois.....	12
Effectifs.....	13
Personnels enseignants-chercheurs et enseignants.....	15
Enseignants-chercheurs par grand secteur de formation et de recherche.....	16
Enseignants du second degré par discipline	20
Personnels BIATSS	21
Démographie.....	23
Contrats doctoraux.....	27
Contractuels financés par des projets de recherche	27
Contractuels étudiants.....	28
Vacataires d’enseignement.....	29
2 – LE RECRUTEMENT.....	30
Recrutements.....	31
Personnels enseignants-chercheurs et hospitalo universitaires.....	31
Personnels enseignants titulaires.....	34
Personnels BIATSS titulaires.....	34
3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS	39
Avancement de grade et promotion interne	40
Enseignants-chercheurs.....	40
Personnels BIATSS	42
Départs.....	45
4 – LES RÉMUNÉRATIONS.....	49
Masse salariale	50
Ventilation de la masse salariale de l’université.....	50
Heures complémentaires.....	52
Rémunérations.....	53
Ecart de rémunérations entre les femmes et les hommes	53
Distribution des rémunérations nettes par sexe.....	54
Distribution des rémunérations nettes médianes par tranche d’âge et par sexe en 2022.....	58
Indices médians des titulaires	59
Rémunérations les plus élevées.....	61
Focus.....	62
Garantie individuelle du pouvoir d’achat.....	62

Prime Inflation.....	63
Participation aux frais de déplacement domicile-travail.....	64
5 – LA SANTÉ-ET LA SECURITE AU TRAVAIL.....	65
Médecine du travail.....	66
Santé et sécurité au travail.....	68
Missions de la Direction de la prévention.....	68
Prévention des risques professionnels.....	69
Actions de formation.....	69
Accident de service/travail et maladie professionnelle.....	70
Violences sexuelles et sexistes.....	72
6 – L’ORGANISATION DU TRAVAIL ET AMELIORATION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL.....	73
Durée du travail.....	74
Modalités de service.....	75
Absences et congés.....	76
Télétravail.....	79
Compte épargne-temps.....	80
Handicap.....	81
7- L’ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE.....	83
Action sociale.....	84
Protection sociale complémentaire en santé.....	87
Comité d'action sociale de l'université de Caen.....	88
Centre de la petite enfance.....	89
Service universitaire d’action culturelle.....	91
Service universitaire des activités physiques et sportives.....	92
8 – LE DIALOGUE SOCIAL.....	93
Président.....	94
Conseil d’administration.....	95
Conseil académique.....	97
Commission de la recherche.....	97
Commission de la formation et de la vie universitaire.....	97
Conseil académique en formation plénière.....	98
Conseil académique en formation restreinte.....	98
Autres instances.....	100
Comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail.....	100
Comité technique.....	101
Commission paritaire d’établissement.....	101
Commission consultative paritaire des agents non-titulaires.....	102
Répartition des différentes instances par sexe en 2022.....	102
Partenaires sociaux.....	103
Elections professionnelles de décembre 2022.....	104
ANNEXES.....	107
Glossaire.....	108
Lexique des abréviations.....	111

LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Cadre légal

Le rapport social unique (RSU) a été instauré dans la fonction publique par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (art. 231-1 du code général de la fonction publique). Il a vocation à intégrer les données de l'ancien bilan social, du rapport de situation comparée relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes et les rapports relatifs à la santé et la sécurité au travail.

Objectifs

Le rapport social unique se fonde sur la base de données sociales (BDS) en cours d'élaboration. Il a pour objectif de présenter une situation détaillée des ressources humaines de l'établissement. Il sert de base au dialogue social et à l'élaboration des lignes directrices de gestion (LDG).

Contexte du rapport social unique 2022

Cette édition 2022 est une transition entre l'ancien bilan social et le nouveau rapport social unique. Le rapport social unique 2022 prend en compte partiellement les évolutions impulsées par la loi de transformation de la fonction publique. La base de données sociales est en cours de construction.

Le système d'information des ressources humaines, principale source des données, est en pleine évolution depuis 2020. Il intègrera la gestion de la préliquidation de la paye au printemps 2024. Dans ce contexte, plusieurs indicateurs restent en cours de finalisation et viendront enrichir les prochaines éditions.

UNIVERSITÉ CAEN NORMANDIE

Formation

L'université de Caen Normandie (UNICAEN) accueille plus de 30 000 étudiantes et étudiants sur plusieurs campus dans l'agglomération caennaise, à Alençon, Cherbourg-en-Côntin, Lisieux, Saint-Lô et Vire.

Les formations sont proposées dans les cinq grands domaines suivants :

- Arts · Lettres · Langues
- Droit · Économie · Gestion
- Sciences & techniques des activités physiques & sportives
- Sciences humaines & sociales
- Sciences · Technologies · Santé

En 2021-2022, 8886 étudiantes et étudiants ont été diplômés.

Recherche

La recherche à l'université est organisée autour de trois pôles fédérateurs :

- biologie intégrative, imagerie, santé, environnement (BI²SE) ;
- sciences humaines et sociales (SHS) ;
- sciences et technologies (ST).

L'université comprend 41 unités de recherche, 12 structures fédératives dont 8 labellisées CNRS, 4 unités d'appui à la recherche dont 2 labellisées CNRS.

Huit écoles doctorales (ED) sont accréditées par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et de l'innovation.

Finance

Dépenses engagées

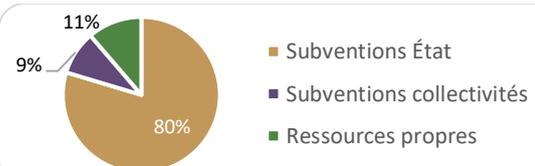
265 millions d'euros

13% Fonc.

11% Inv.

76% Perso.

Recettes



Organisation des services

L'université regroupe des composantes qui sont des unités de formation et de recherche (UFR), des instituts ou écoles et des centres de recherche.

UFR

- UFR de droit, administration économique et sociale et administration publique
- UFR humanités et sciences sociales (HSS)
- UFR des langues vivantes étrangères (LVE)
- UFR de psychologie
- UFR santé
- UFR des sciences
- UFR des sciences économiques, de gestion, de géographie et d'aménagement des territoires (SEGGAT)
- UFR des sciences et techniques des activités physiques et sportives (STAPS)

Instituts et école

- École d'ingénieurs ESIX Normandie
- Institut national supérieur du professorat et de l'éducation Normandie · Caen (INSPÉ)
- IAE Caen, École universitaire de management
- IUT Grand Ouest Normandie (GON)

Autres composantes

- Centre de recherche en environnement côtier (CREC)
- Maison de la recherche en sciences humaines (MRSH)

L'organisation administrative de l'université se divise en services centraux et communs, sous la direction de la Présidence et de la Direction générale des services (DGS).

Services centraux

- Agence comptable
- Direction de la commande publique (DCP)
- Direction de la communication (DIRCOM)
- Direction de la prévention (DP)
- Direction de la recherche et de l'innovation (DRI)
- Direction du patrimoine et de la logistique (DPL)
- Direction des finances et du budget (DFB)
- Direction des affaires juridiques et institutionnelles (DAJI)
- Direction des études et de la vie étudiante (DEVE)
- Direction des ressources humaines (DRH)
- Direction du système d'information (DSI)

Services communs

- Carré international
- Centre d'enseignement multimédia universitaire (CEMU)
- Centre universitaire de ressources biologiques (CURB)
- Espace orientation insertion (EOI)
- Presses universitaires de Caen (PUC)
- Service commun de la documentation (SCD)
- Service universitaire de formation continue et d'apprentissage (SUFCA)
- Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS)
- Service universitaire de l'action culturelle (SUAC)
- Service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS)

Autres structures

- Comité d'action sociale de l'université de Caen (CASUC)
- Centre de la petite enfance (CPE)
- Maison de l'étudiant (MDE)

MÉTHODOLOGIE

Période de référence

Le rapport social unique fait état de la situation des personnels à une date donnée. Cela permet d'avoir deux types d'observations, l'une à une date précise permettant une photographie de la population à un instant « t », l'autre entre deux dates afin de mesurer les flux et les mouvements sur une période. Cette édition 2022 comprend des observations à un instant « t », à savoir au 31/12/2022, ainsi que sur l'année civile 2022 (sauf cas exceptionnels pour lesquels est prise en compte l'année universitaire). Dans la mesure du possible, des comparaisons historiques sur trois ou cinq ans sont présentées. Les évolutions du système d'informations des ressources humaines d'une part, les évolutions apportées aux indicateurs présentés d'autre part sont susceptibles de générer des écarts avec les dernières éditions des bilans sociaux.

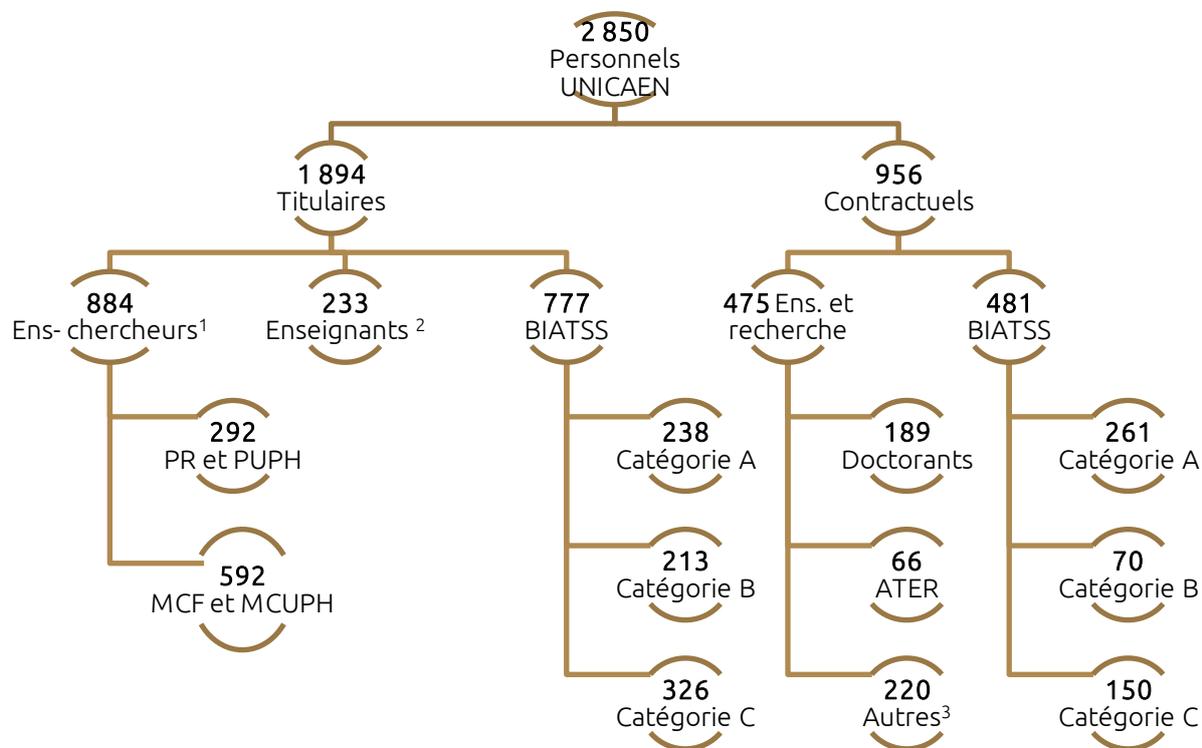
Sources

Services
Direction générale des services
Délégation de l'appui au pilotage & de l'amélioration continue
Direction de la communication
Direction de la prévention
Direction de la recherche et de l'innovation
Direction des finances et du budget
Direction des affaires juridiques et institutionnelles
Direction des études et de la vie étudiante
Direction des ressources humaines
Direction du système d'information
SUAC
SUAPS
SUMPPS

Autres structures
CASUC
Centre de la petite enfance

CHIFFRES CLÉS

Effectifs physiques au 31 décembre 2022.

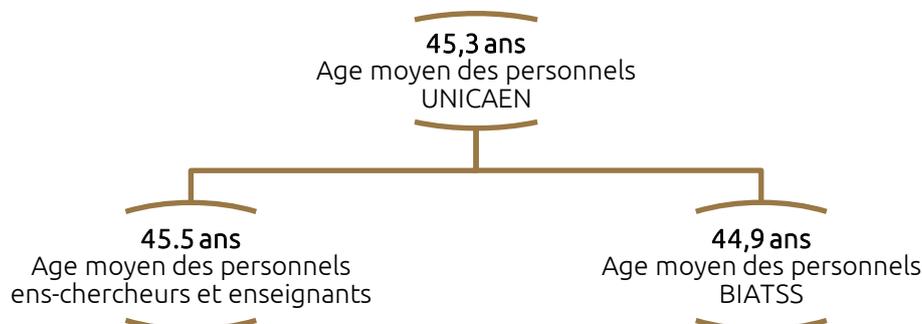


Ces chiffres incluent 43 agents actuellement en position hors activité au sein de l'établissement (26 titulaires en disponibilité, 2 contractuels en congé sans rémunération et 21 titulaires en détachement sortant ou en mise à disposition)

56%
Part des personnels
Enseignants-chercheurs et des
enseignants au sein des
personnels UNICAEN

34%
Part des personnels
contractuels au sein des
personnels UNICAEN

52%
Part des **femmes** au sein des
personnels UNICAEN



¹ La catégorie d'emploi « Enseignants-chercheurs » regroupe 221 PR, 71 PU-PH, 565 MCF et 27 MCU-PH.
² PRAG (98), PRCE (94), Professeur d'EPS (27), Professeur de lycée professionnel (6), Professeur des écoles (6) et Conseiller principal d'éducation (2).
³ Contrat hospitalier (68), Contrat enseignement (64), PAST (42), Post-doctorant (28), Lecteur et maître de langues (18).

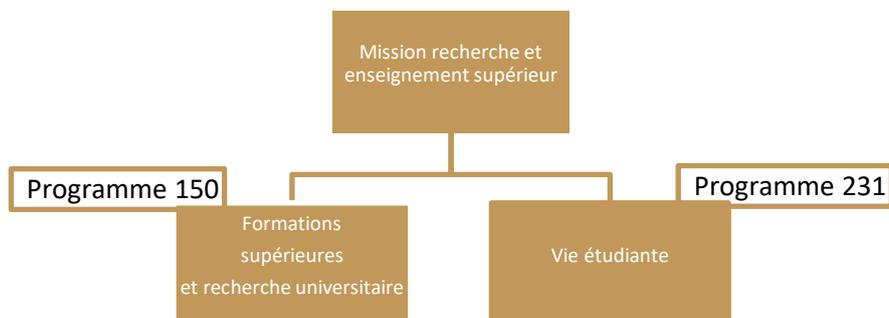
1 – L'EMPLOI

Emplois

Plafonds d'emplois

La mise en place de la Loi Organique relative aux Lois de Finances (LOLF du 01/08/2001) en 2006 introduit une nouvelle architecture budgétaire de l'État. Les charges budgétaires sont regroupées par missions relevant d'un service ou d'un ministère.

Ces missions se découpent en programmes, eux-mêmes se décomposant en crédits destinés à mettre en œuvre des actions relevant d'un même service ou ministère.



Les Établissements publics à caractère scientifique culturel et professionnel (EPSCP) sont concernés par la mission « Recherche et Enseignement », et plus précisément par deux programmes : le programme 150 et le programme 231. De ces programmes découlent les budgets alloués à l'établissement.

L'Université de Caen Normandie a accédé aux responsabilités et compétences élargies en matière budgétaire et de gestion des ressources humaines au 1^{er} janvier 2011. La subvention pour charge de service public (SCSP) allouée par l'Etat comporte des crédits de masse salariale et un plafond d'emplois.

En application de l'article R719-54 du code de l'éducation, le budget de l'Université précise « l'enveloppe consacrée aux dépenses de personnel qui est assortie :

- a) D'un plafond d'autorisation de l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement ;
- b) Pour les établissements publics bénéficiant des responsabilités et compétences élargies en matière budgétaire dans les conditions prévues à l'article L. 712-8, d'un plafond d'emploi fixé par l'Etat relatif aux emplois financés par l'Etat (...) ».

Évolution du plafond d'emplois adoptés par le Conseil d'administration au budget primitif

Équivalent temps plein travaillé (ETPT)	2018	2019	2020	2021	2022
Plafond d'emploi adopté par le CA	2805	2785	2785	2805	2658
Plafond Etat notifié par le Ministère	2485	2486	2485	2485	2489

Figure 1 – source : DRH

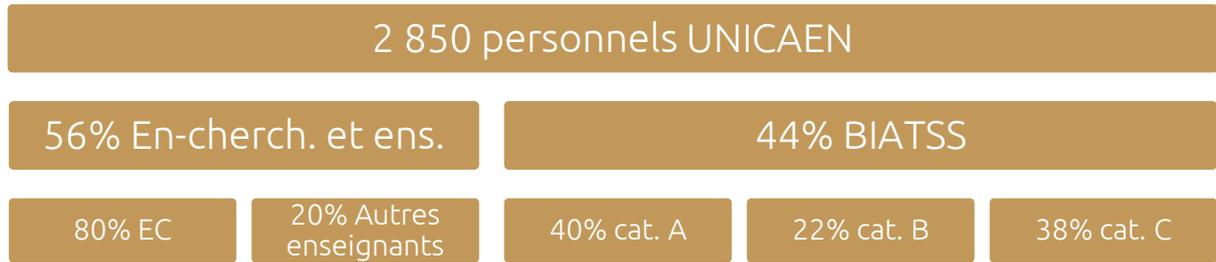
Evolution de la consommation des emplois en ETPT

Équivalent temps plein travaillé (ETPT)	2018	2019	2020	2021	2022
Plafond État	2337	2318	2306	2303	2334
Plafond ressources propres	297	278	260	313	322
Total	2634	2596	2566	2616	2656

Figure 2 – source : DRH

Effectifs

Données globales par population⁴



Commentaire

La rubrique « EC » correspond aux personnels enseignants-chercheurs et personnels assimilés (maîtres et maîtresses de conférences, professeurs et professeures des universités, ATER, doctorants et doctorantes).

La rubrique « Autres enseignants » comprend les personnels enseignants du premier et du second degré ainsi que les maîtres et maîtresses de langues, les lecteurs, les lectrices et les contrats enseignants.

Les personnels BIATSS incluent les contrats de recherche parmi lesquels figurent des titulaires du doctorat.

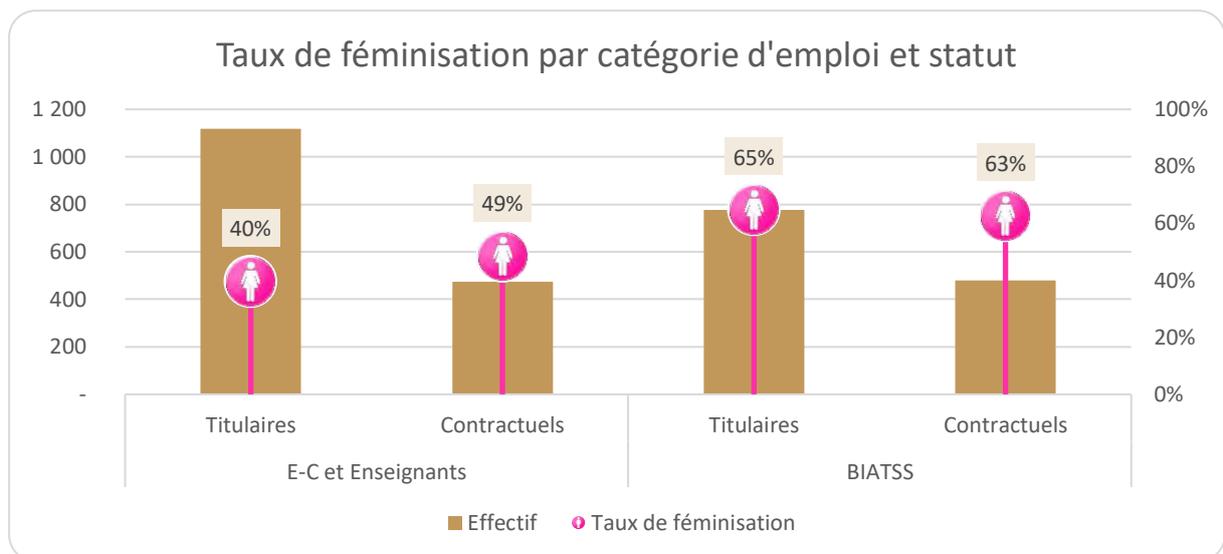


Figure 3 – source : DRH

⁴ Sont pris en compte les effectifs gérés par UNICAEN au 31 décembre 2022, y compris les agents titulaires non rémunérés (en disponibilité, congé parental, congé longue durée et autres situations)

Évolution des effectifs en équivalent temps plein annuels (ETPT)

Les ETPT résultent des effectifs physiques pondérés par la quotité de travail des agents et la durée de présence sur l'année.

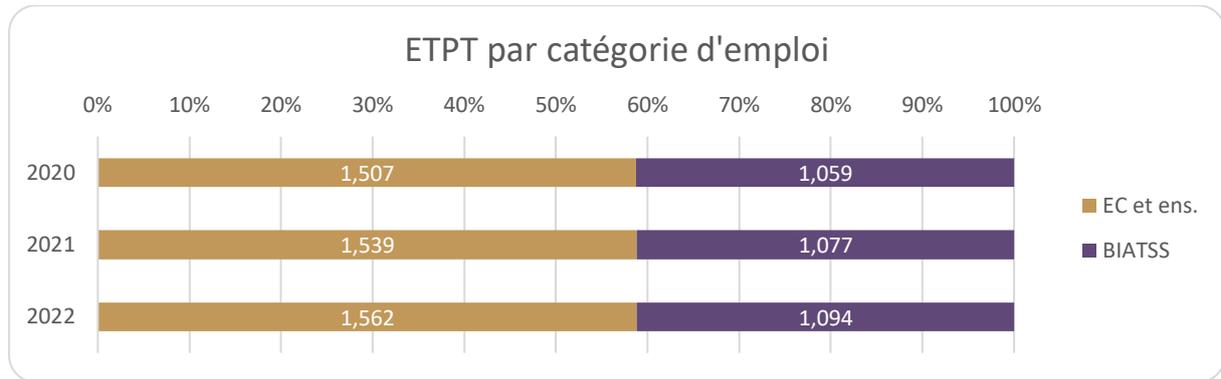


Figure 4 – source : DRH

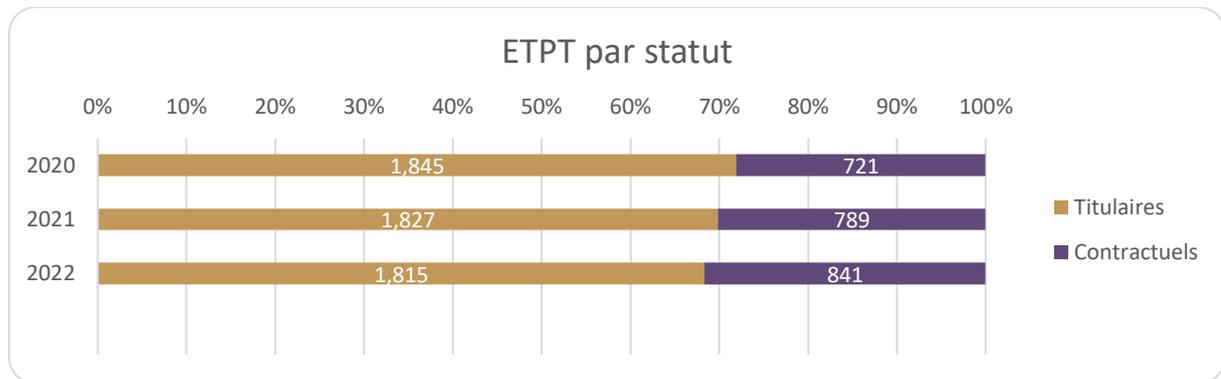


Figure 5 – source : DRH

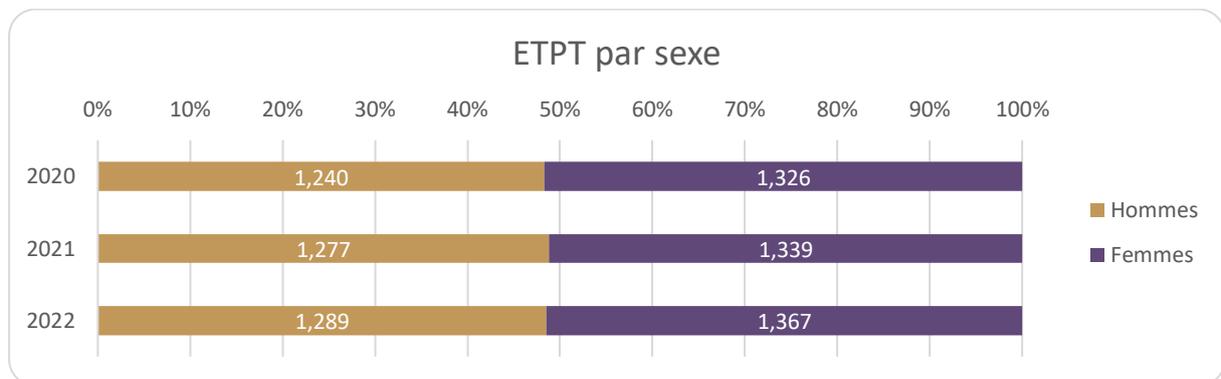


Figure 6 – source : DRH

Personnels enseignants-chercheurs et enseignants

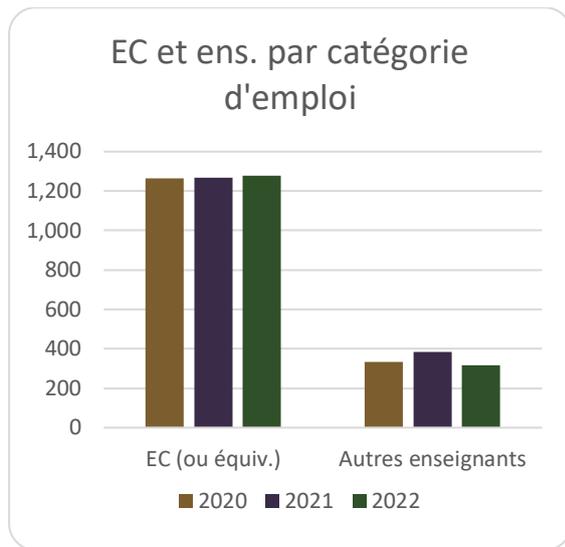


Figure 7 – source : DRH

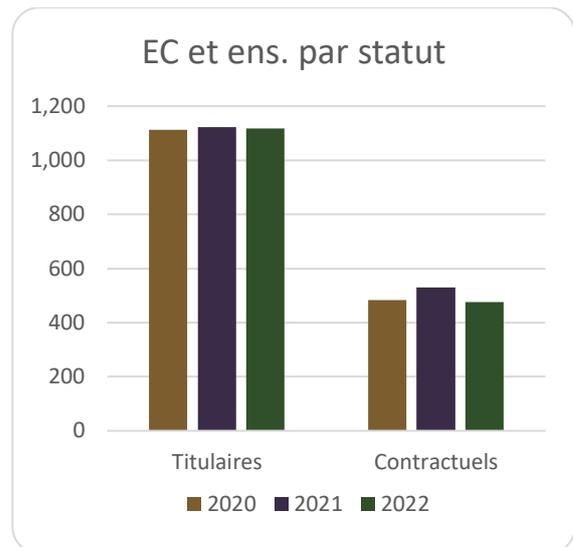


Figure 8 – source : DRH

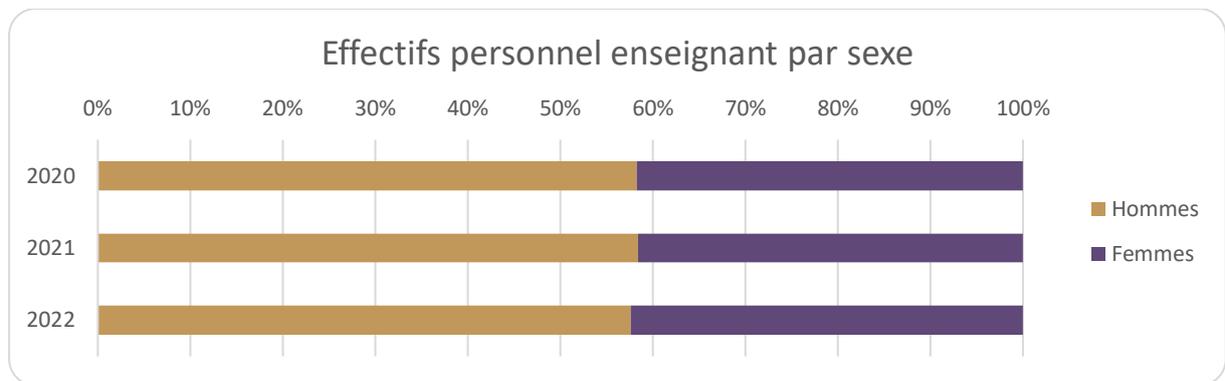


Figure 9 – source : DRH

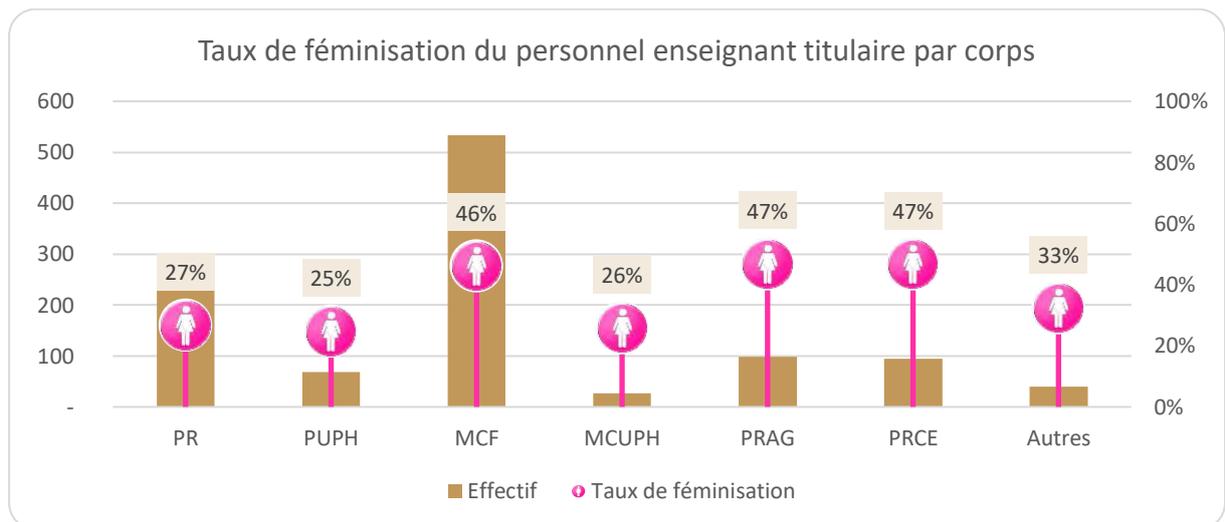


Figure 10 – source : DRH

Commentaire

Le taux de féminisation des PR et des MCF tient compte des promotions par repyramidage (cf. supra). En trois ans, le taux de féminisation des PR a progressé de 4 points, celui des PUPH et des PRAG de 5 points. Sur la même période le taux de féminisation a regressé de 3 points chez les maîtres de conférences, en partie en raison des promotions dans le corps des PR. Il a regressé de 2 points chez les PRCE et de 5 points chez les autres enseignants (professeurs des écoles, professeurs des lycées professionnels, professeurs EPS et conseillers pédagogiques d'éducation).

Personnel enseignants-chercheurs par grand secteur de formation et de recherche⁵

	2020	2021	2022
Disciplines juridiques, économiques et de gestion	127	124	126
Lettres et sciences humaines et sociales	255	262	262
Sciences et technologies	339	343	341
Disciplines de santé	137	137	135
Total	858	866	864

Figure 11 – source : DRH

Commentaire

Ne sont comptabilisés ici que les personnels enseignants-chercheurs titulaires (PR, PU-PH, MCF et MCU-PH). Dans le cadre de la loi de programmation de la recherche pour la période de 2021 à 2030, une voie temporaire d'accès au corps des professeurs d'université a été créée selon les dispositions du décret n°2021-1732 du 20 décembre 2021. Ce dispositif est communément appelé « repyramidage ».

Ces dispositions ont permis à 15 maîtres et maîtresses de conférences de l'université d'accéder au corps des professeurs d'université au titre des années 2021 et 2022. Ces 15 promotions n'ont pas pu être intégrées dans les indicateurs du RSU compte-tenu de la date tardive de décision (décret du 20 février 2023). Toutefois ces promotions sont intégrées dans les indicateurs de cette section.

Nombre d'enseignants-chercheurs et d'enseignantes-chercheuses par section CNU après repyramidage

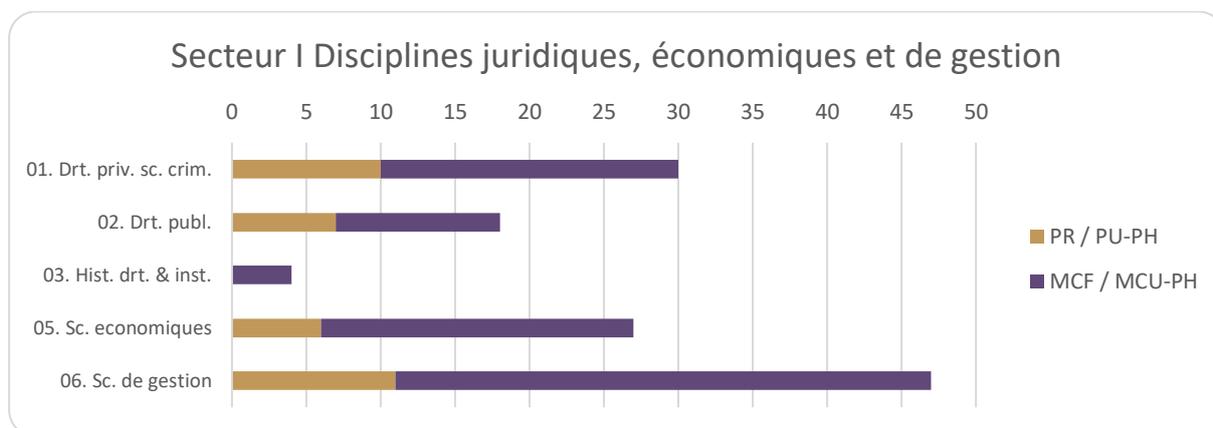


Figure 12 – source : DRH

⁵ Les grands secteurs de formation prévus à l'article L712-4 du code de l'éducation sont définis par l'article 27 des statuts de l'Université

Secteur I, disciplines juridiques, économiques et de gestion (sections 01 à 06 du Conseil national des universités),

- Secteur II, lettres et sciences humaines et sociales (sections 07 à 24 et 70 à 74 du CNU),

- Secteur III, sciences et technologies (sections 25 à 37 et 60 à 69 du CNU),

- Secteur IV, disciplines de santé (sections 42 à 55, 80 à 82 et 85 à 87 du CNU).

Secteur II Lettres, sciences humaines et sociales

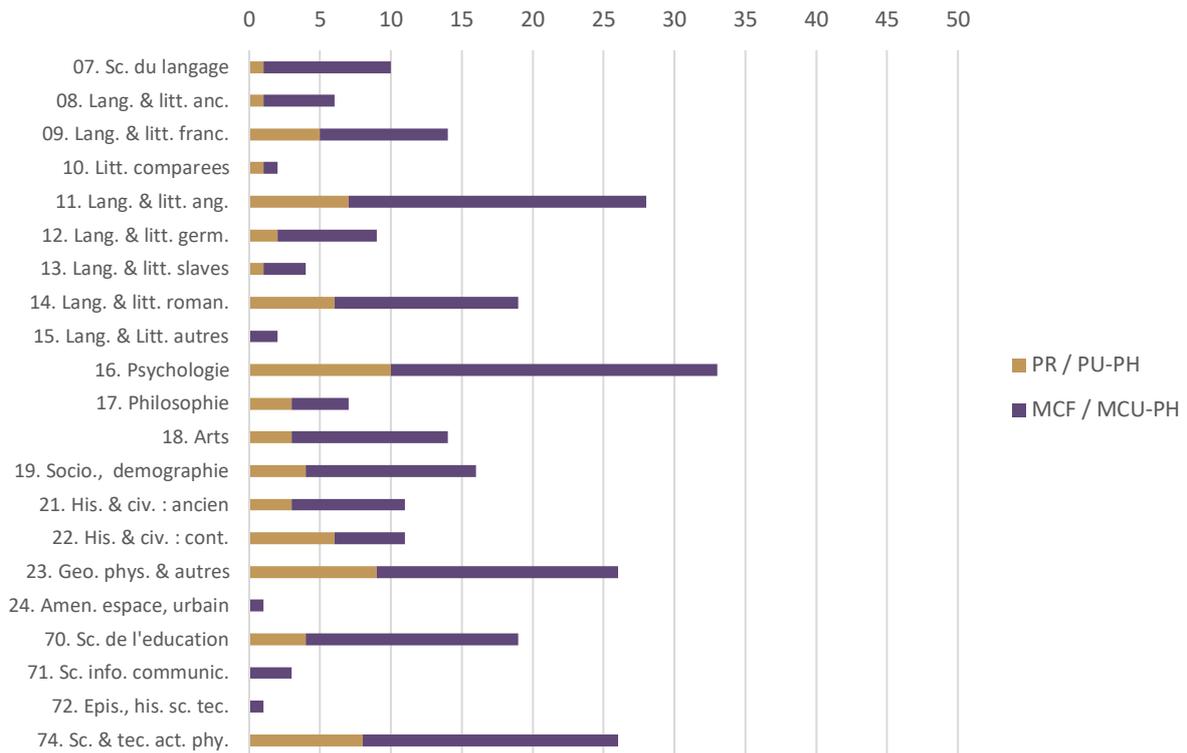


Figure 13 – source : DRH

Secteur III Sciences et technologies

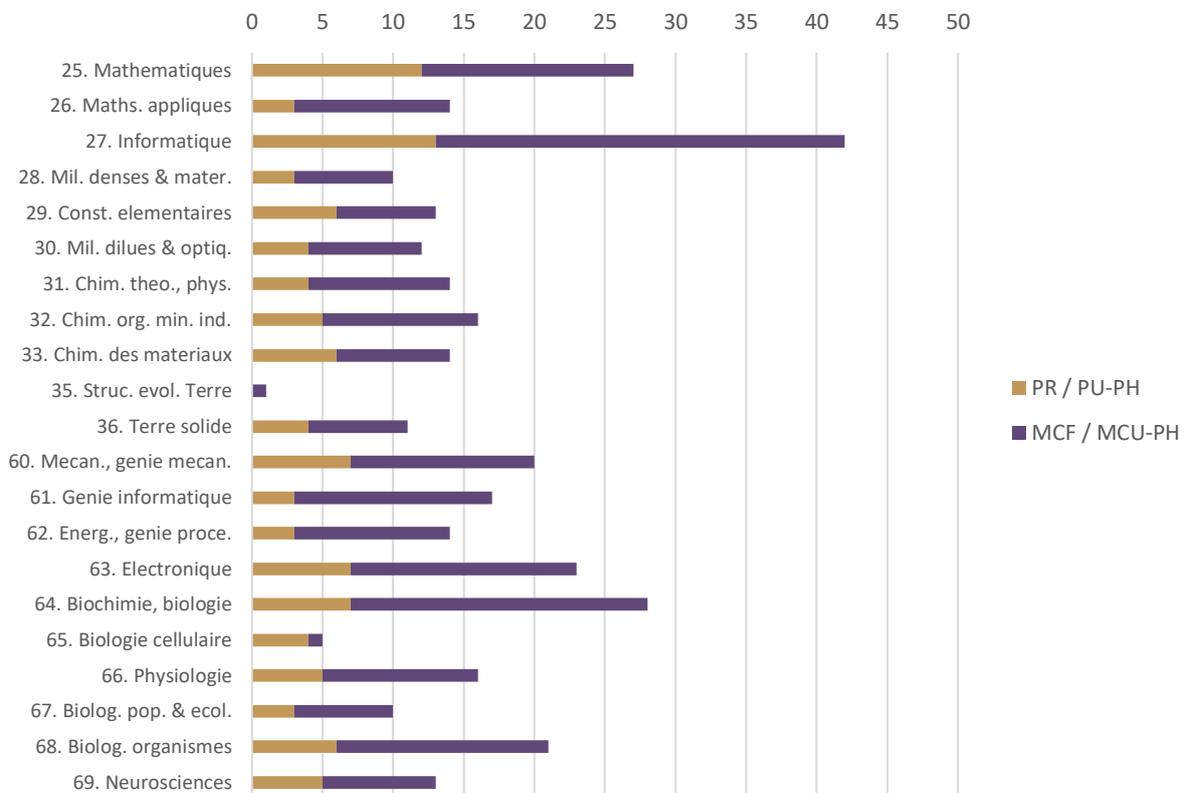


Figure 14 – source : DRH

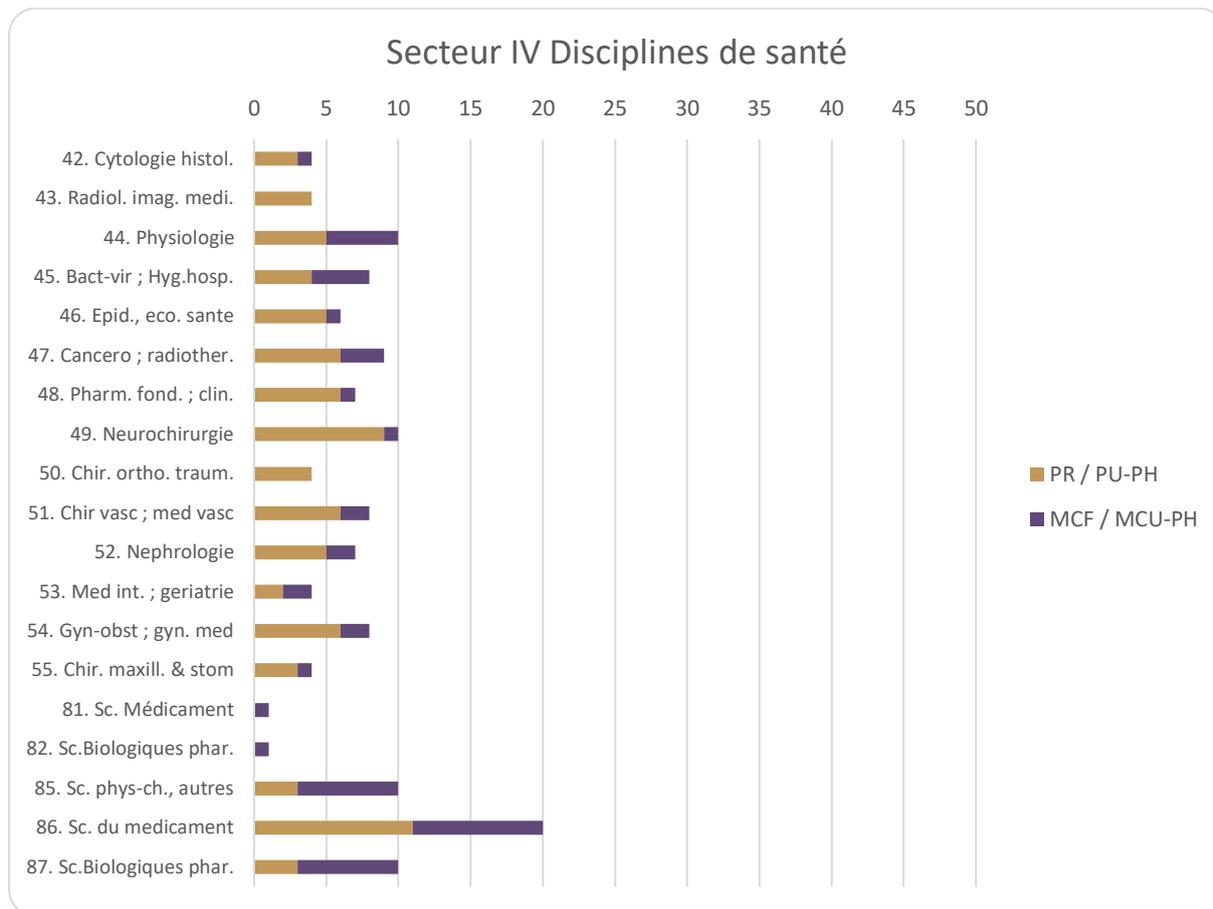


Figure 15 – source : DRH

Proportion du nombre de PR-PUPH parmi le personnel enseignant-chercheur par groupe de sections CNU après repyramidage

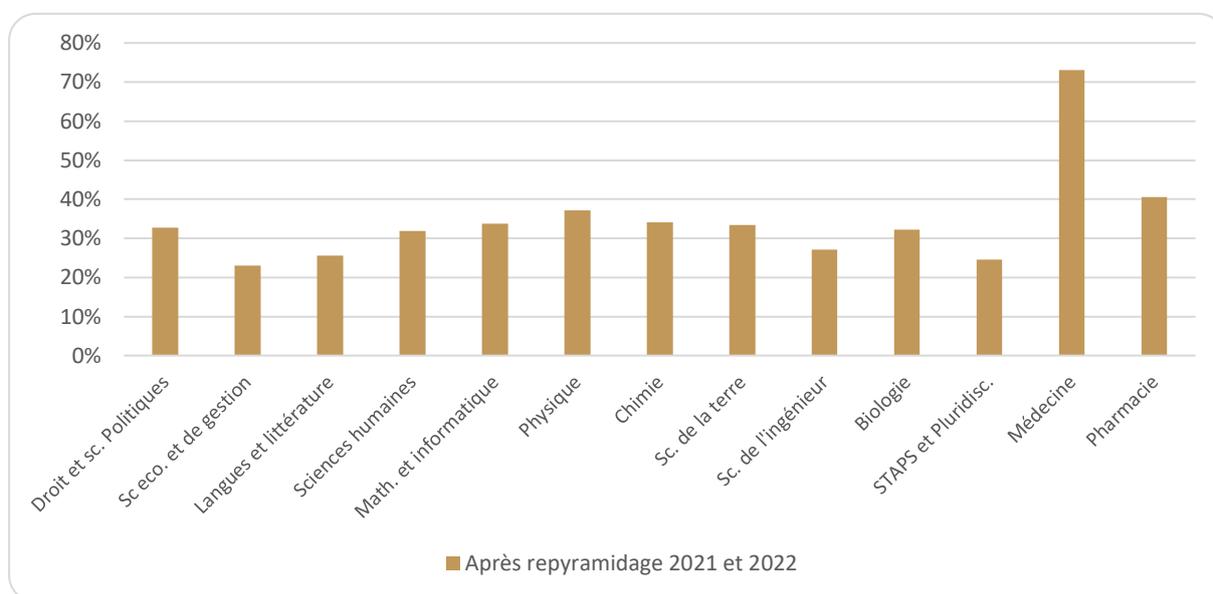


Figure 16 – source : DRH

Commentaire

35% des personnels enseignants-chercheurs titulaires sont des professeurs d'université ou des professeurs d'université praticiens hospitaliers.

Ce taux était de 33% avant les promotions par repyramidage au titre de 2021 et 2022.

L'ambition du législateur dans la loi de programmation de la recherche pour 2021 à 2030 est d'atteindre à terme un taux de 40%.

Taux de féminisation par groupe de disciplines CNU

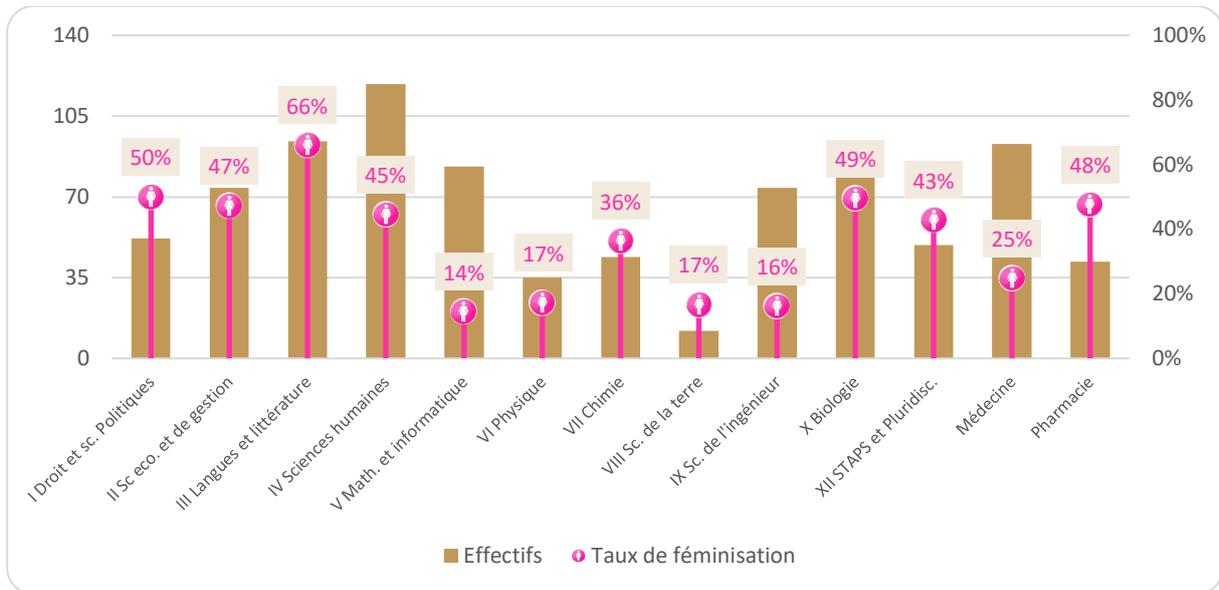


Figure 17 – source : DRH

Commentaire

Les femmes représentent 39% des personnels enseignants-chercheurs à l'échelle de l'établissement.

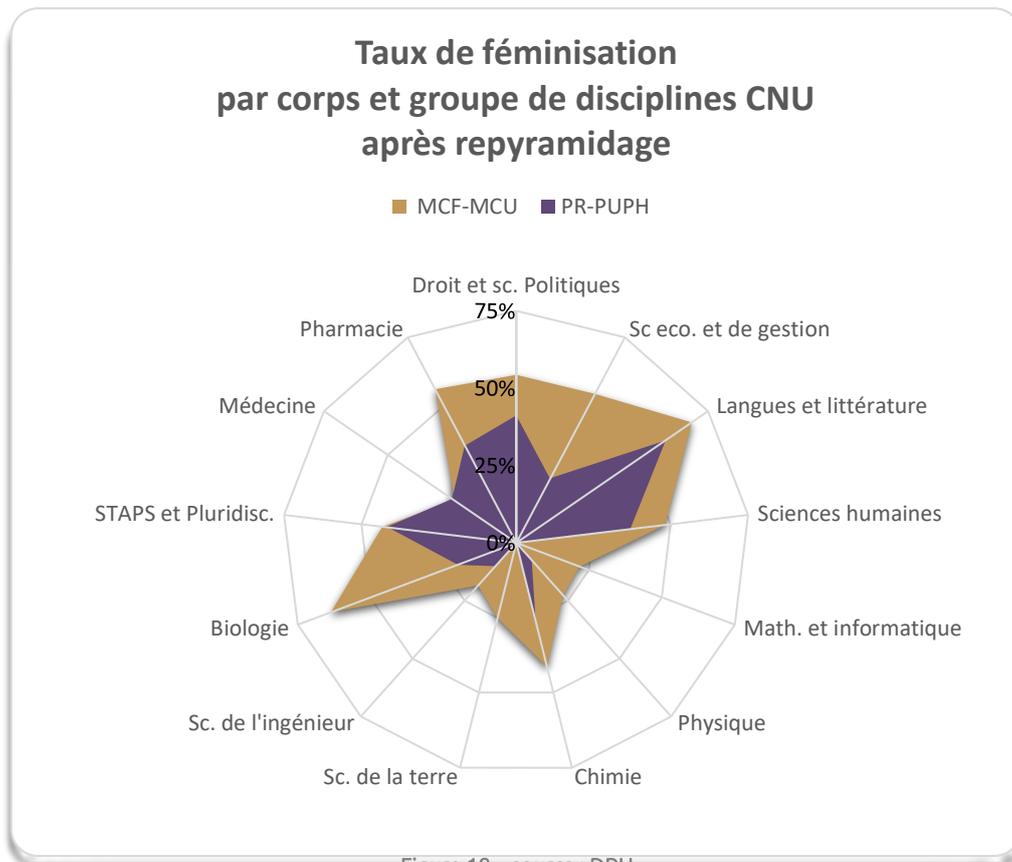


Figure 18 – source : DRH

Commentaire

Les opérations de repyramidage ont participé à réduire l'écart du taux de féminisation entre les corps à l'échelle de l'établissement :

- le taux de féminisation des PR-PUPH s'élève à 26% (+2 points) ;
- le taux de féminisation des MCF-MCUPH s'élève à 45% (-1 point).

Personnel enseignant du second degré par discipline

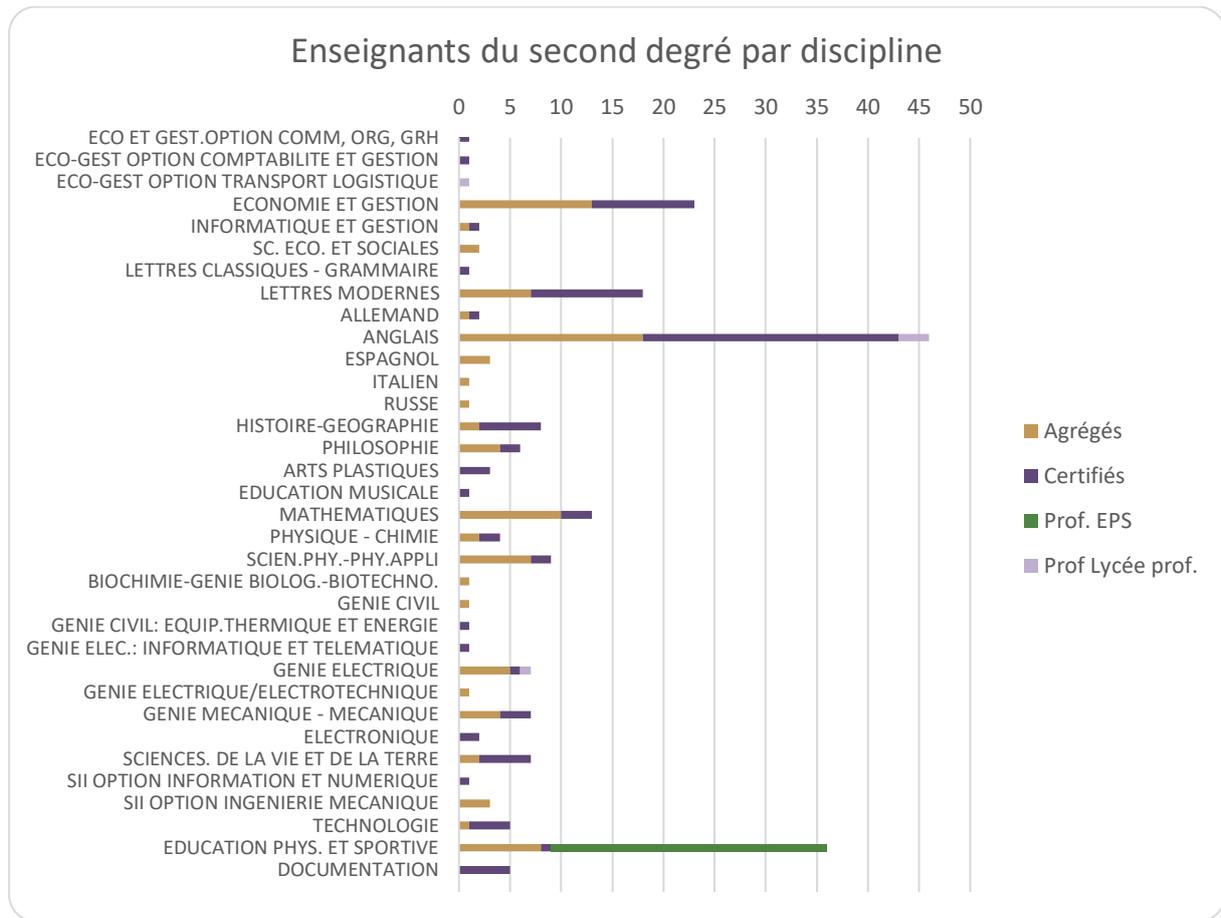


Figure 19 – source : DRH

Commentaire

Seuls les personnels enseignants du second degré titulaires sont pris en compte.

Personnels BIATSS

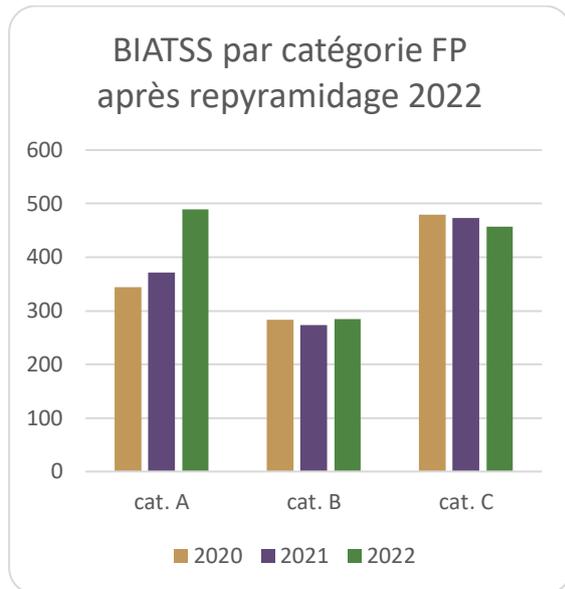


Figure 20 – source : DRH

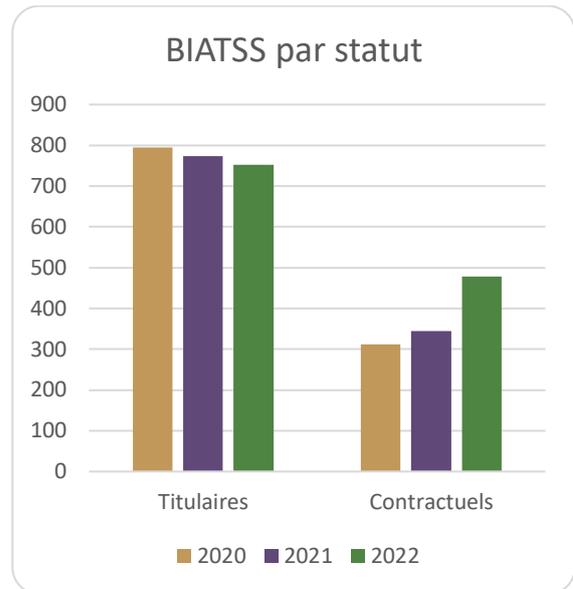


Figure 21 – source : DRH

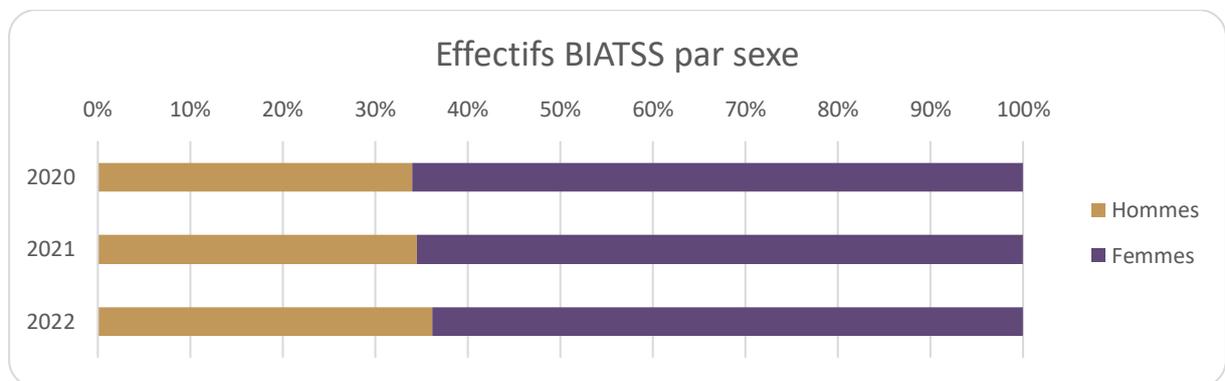


Figure 22 – source : DRH

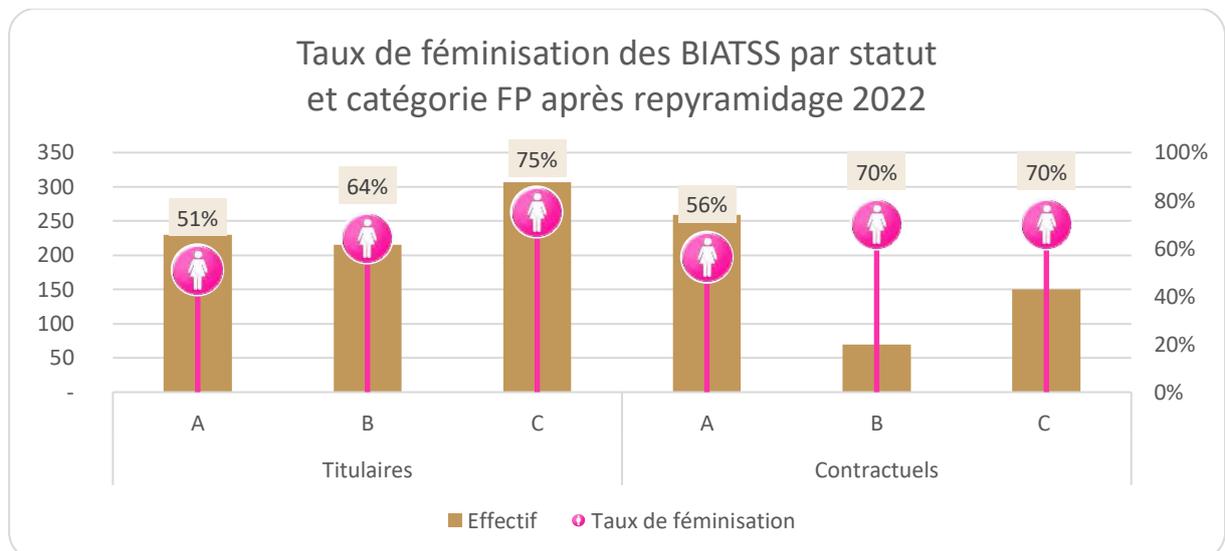


Figure 23 – source : DRH

Commentaire

Les femmes représentent 65% des personnels BIATSS titulaires et 63% des personnels BIATSS contractuels.

Elles représentent :

- 54% des personnels de catégorie A
- 66% des personnels de catégorie B
- 74% des personnels de catégorie C

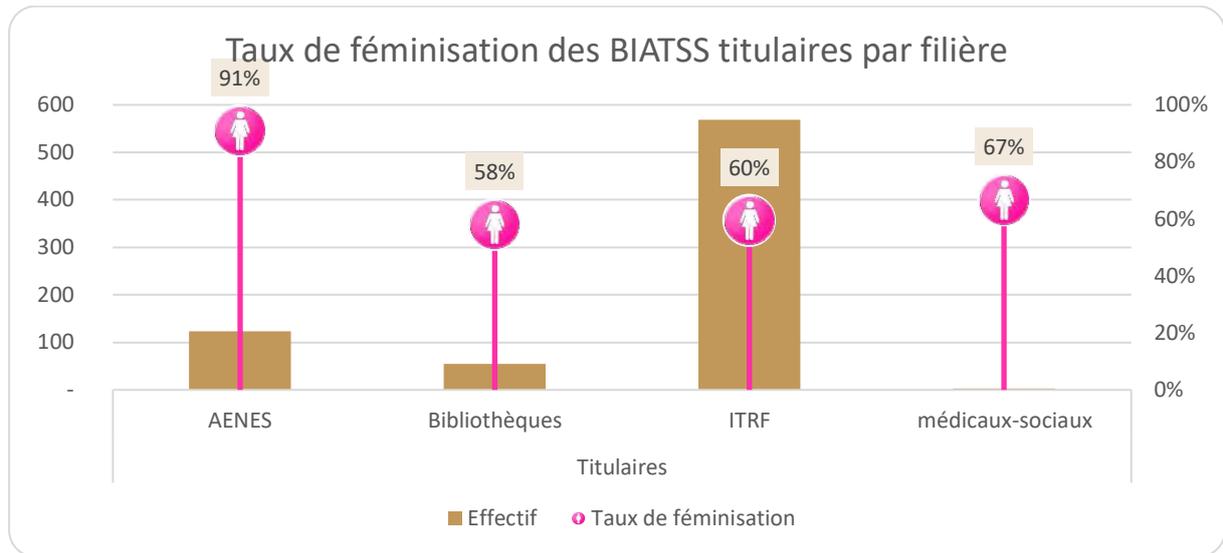


Figure 24 – source : DRH

Branches d'activité professionnelle (BAP) dans la filière ITRF

- BAP A Sciences du vivant.
- BAP B Sciences chimiques et sciences des matériaux.
- BAP C Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique.
- BAP D Sciences humaines et sociales.
- BAP E Informatique, statistique et calcul scientifique.
- BAP F Information, documentation, culture, communication, édition et TICE.
- BAP G Patrimoine, logistique, prévention et restauration.
- BAP J Gestion et pilotage.

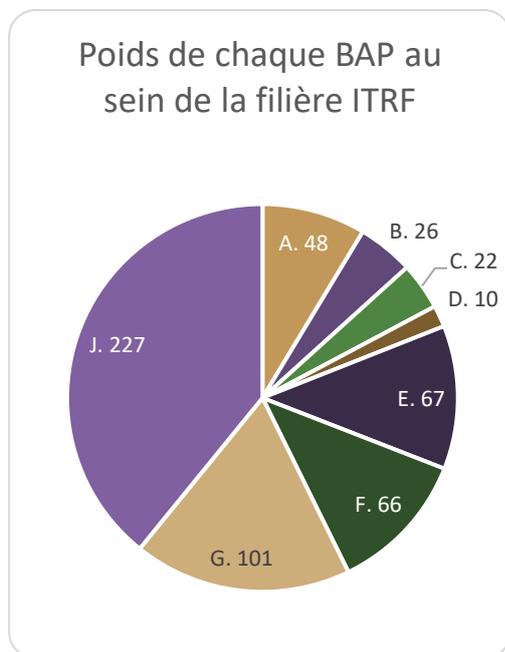


Figure 25 – source : DRH

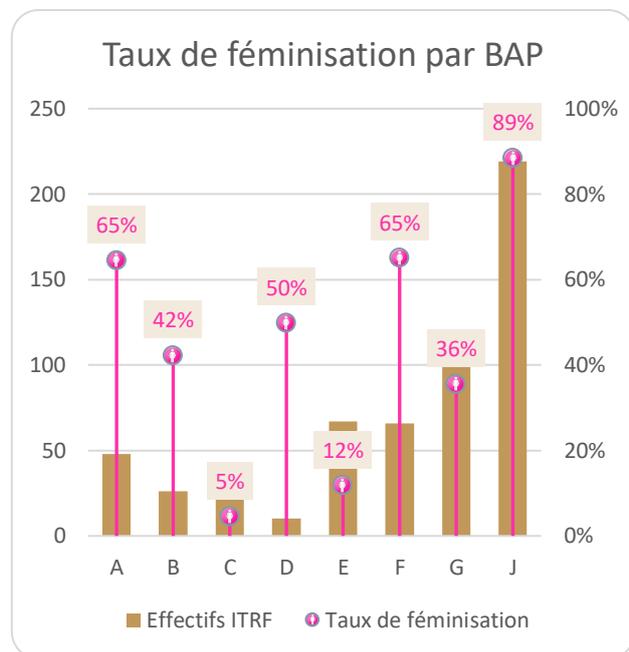


Figure 26 – source : DRH

Démographie⁶

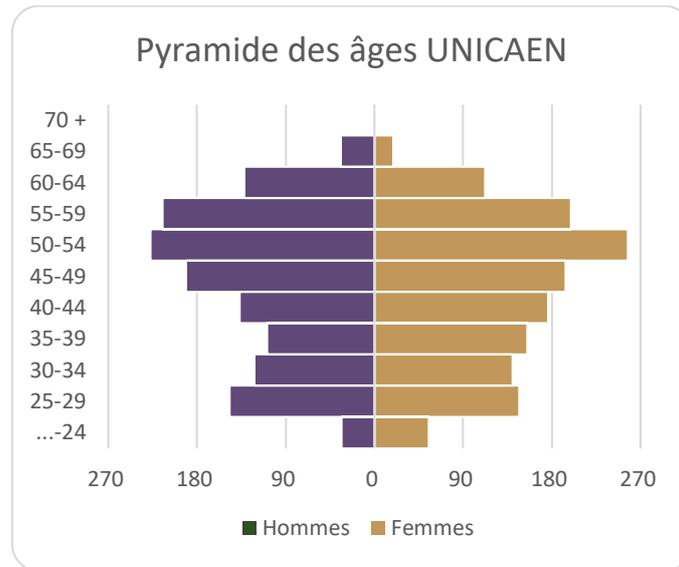


Figure 27 – source : DRH

Pyramide des âges par catégorie d'emploi

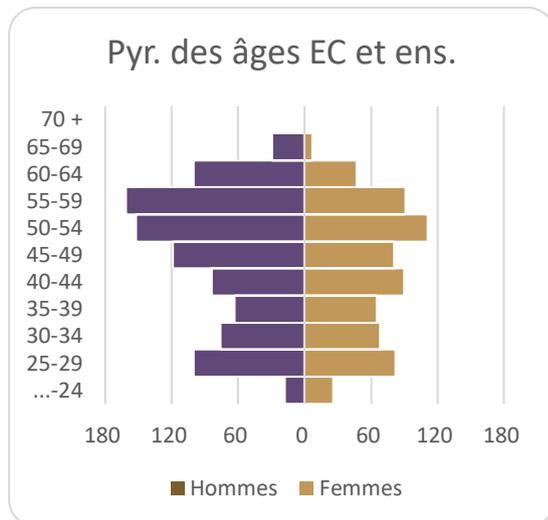


Figure 28 – source : DRH

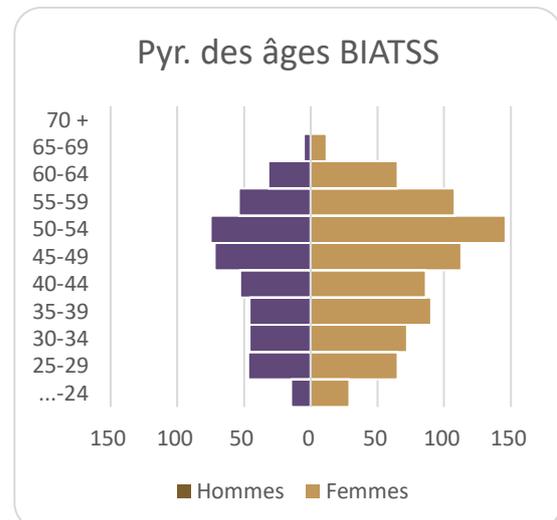


Figure 29 – source : DRH

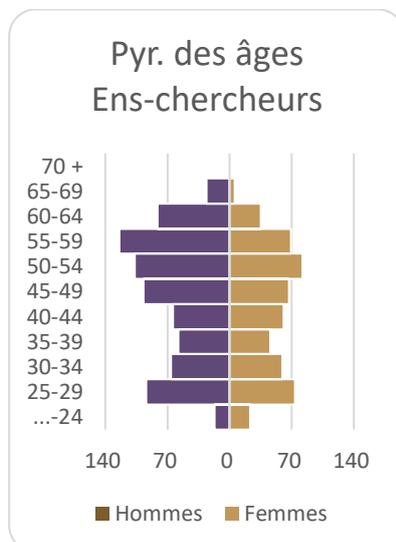


Figure 30 – source : DRH

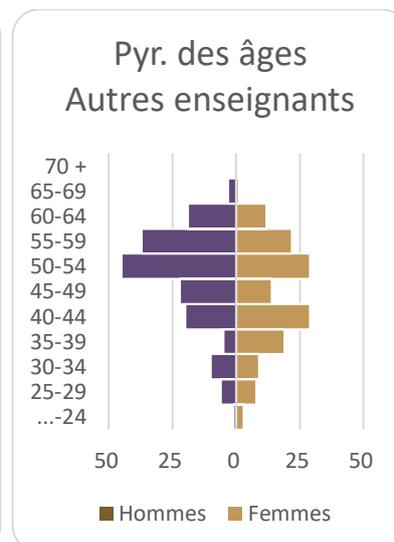


Figure 31 – source : DRH

⁶ Seules les personnes en fonction au 31 décembre 2022 sont prises en compte.

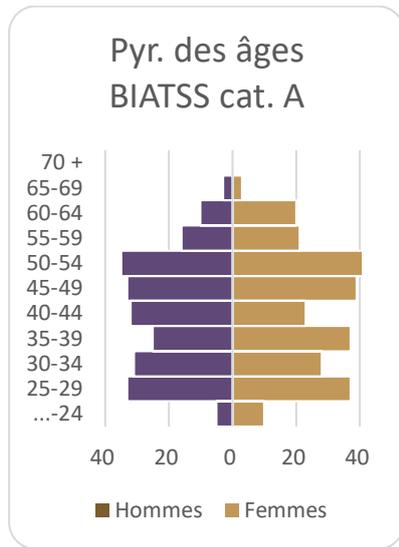


Figure 32 – source : DRH

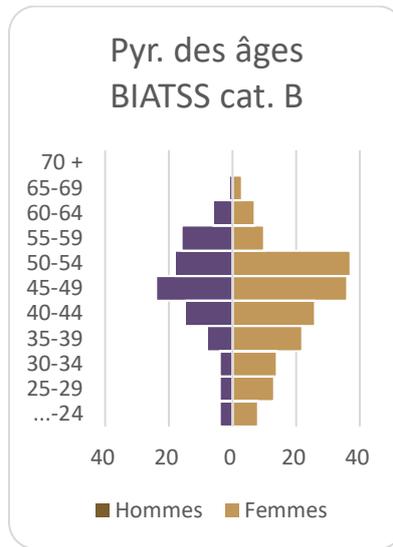


Figure 33 – source : DRH

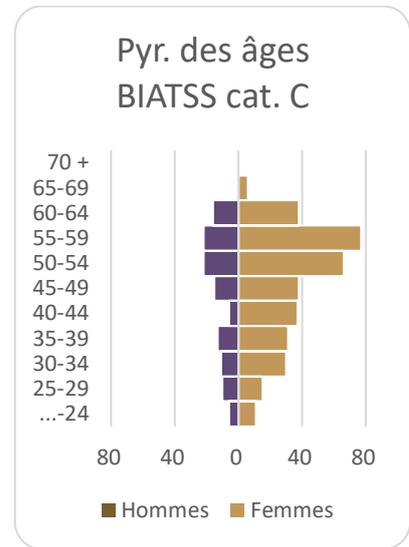


Figure 34 – source : DRH

Pyramide des âges par statut

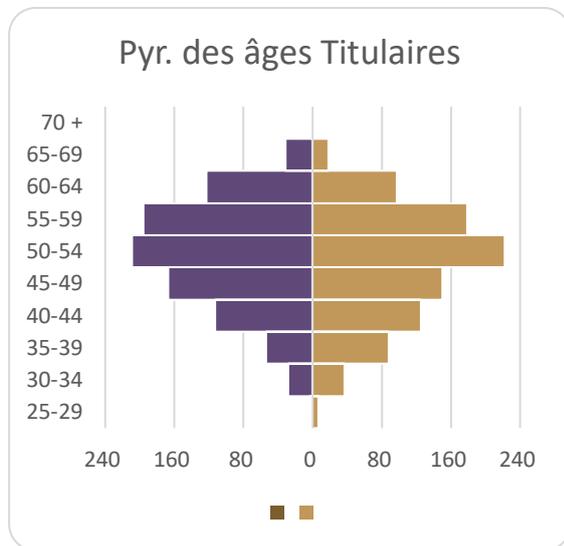


Figure 35 – source : DRH

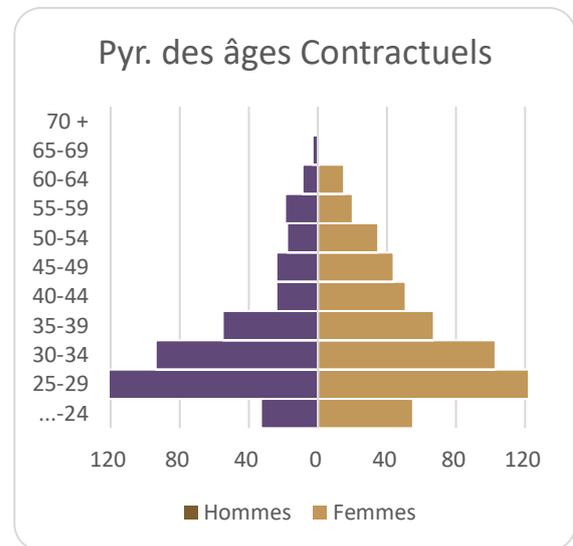


Figure 36 – source : DRH

Commentaire

La pyramide des âges des contractuels met en évidence une part importante d'agents jeunes. Les doctorants et doctorantes contractuels ainsi que les ATER sont fortement représentés dans la tranche 25-29 ans.

Taux de féminisation par tranche d'âge

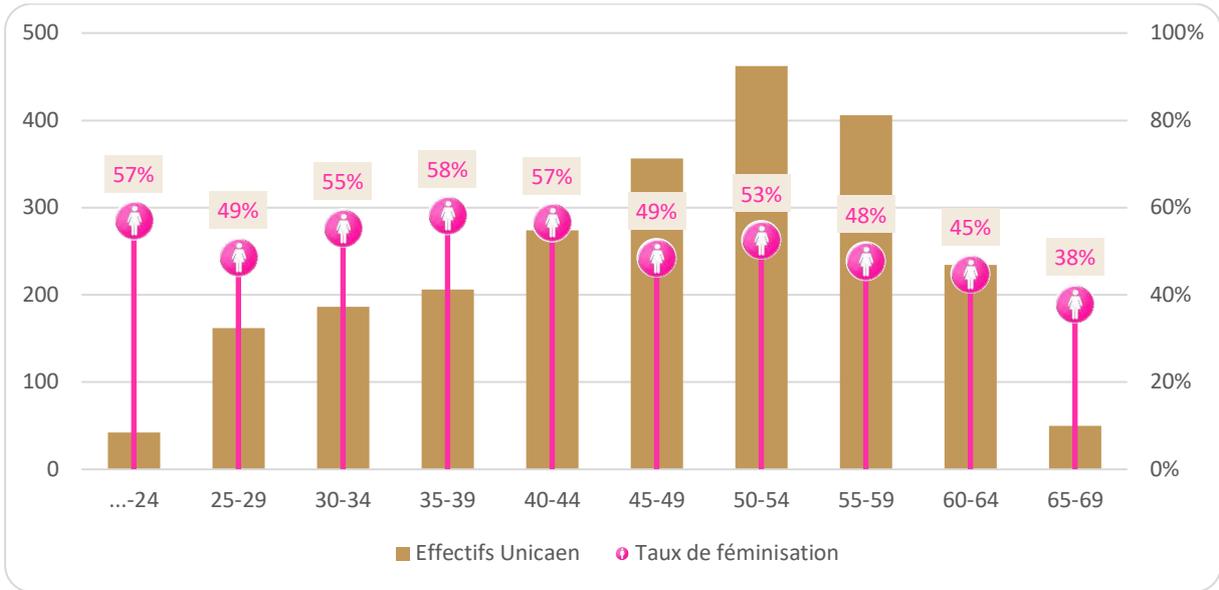


Figure 37 – source : DRH

Moyenne d'âge par sexe

	2020	2021	2022
Hommes	47.8	47.8	47.9
Femmes	46.3	46.3	46.5
Total	47.0	47.1	47.2

Figure 38 – source : DRH

Répartition par tranche d'âge des agents titulaires

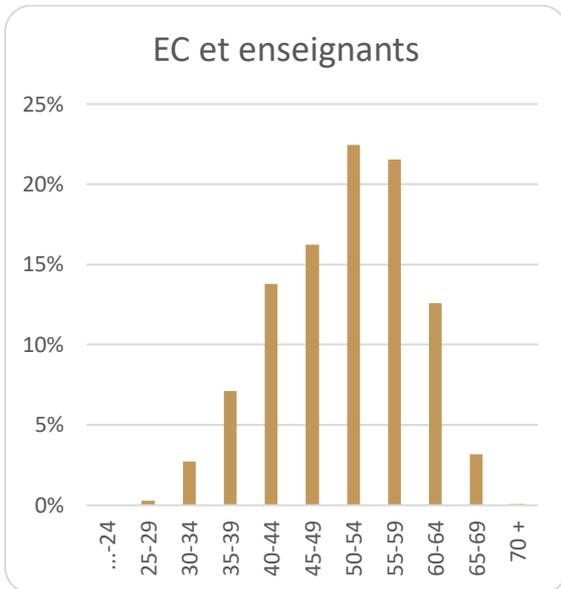


Figure 39 – source : DRH

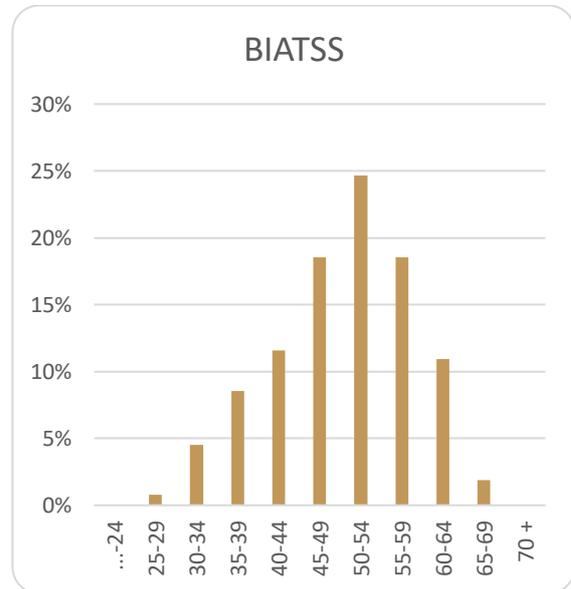


Figure 40 – source : DRH

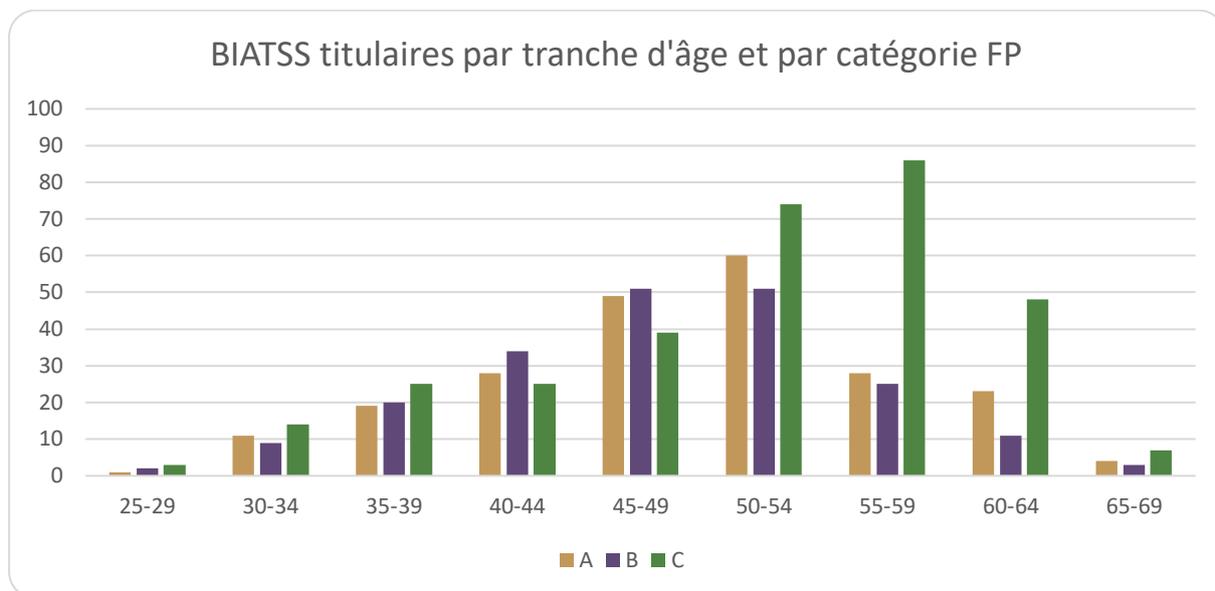


Figure 41 – source DRH

Commentaire

La moyenne d'âge des titulaires BIATSS est de :

- 49 ans en catégorie A
- 48 ans en catégorie B
- 51.5 ans en catégorie C

Département de naissance

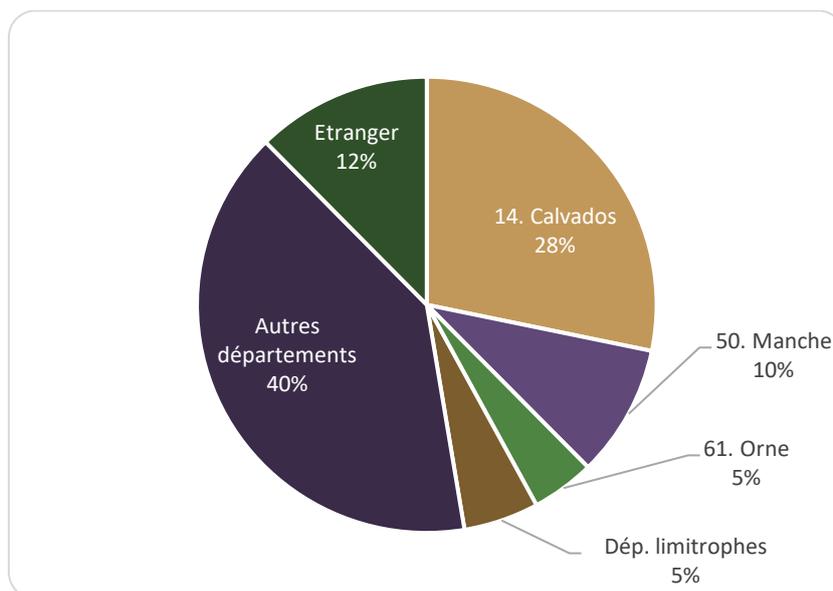


Figure 42 – source : DRH

Commentaire

43% des agents sont natifs de l'un des trois départements d'implantation de l'Université.

Ils sont 48% à être originaires de la région Normandie.

Contrats doctoraux

Contrats doctoraux par année universitaire N/N+1 (stock)	2020	2021	2022
ED 98 – Droit-Normandie	0	1	1
ED 242 – Économie-gestion Normandie	1	2	2
ED 497 – Normandie de biologie intégrative, santé, environnement (EdNBISE)	12	12	22
ED 508 – Normande de chimie (EDNC)	7	5	6
ED 556 – Homme, sociétés, risques, territoire (HSRT)	2	3	10
ED 558 – Humanités	4	6	4
ED 590 – Mathématiques, information, ingénierie des systèmes (MIS)	7	10	12
ED 591 – Physique, sciences de l'ingénieur, matériaux, énergie (PSIME)	11	9	26
Total	44	48	83

Figure 43 – source : DRI

Commentaire

En 2022, UNICAEN est devenue l'employeur des contrats doctoraux financés par la Région qui étaient auparavant employés par la COMUE.

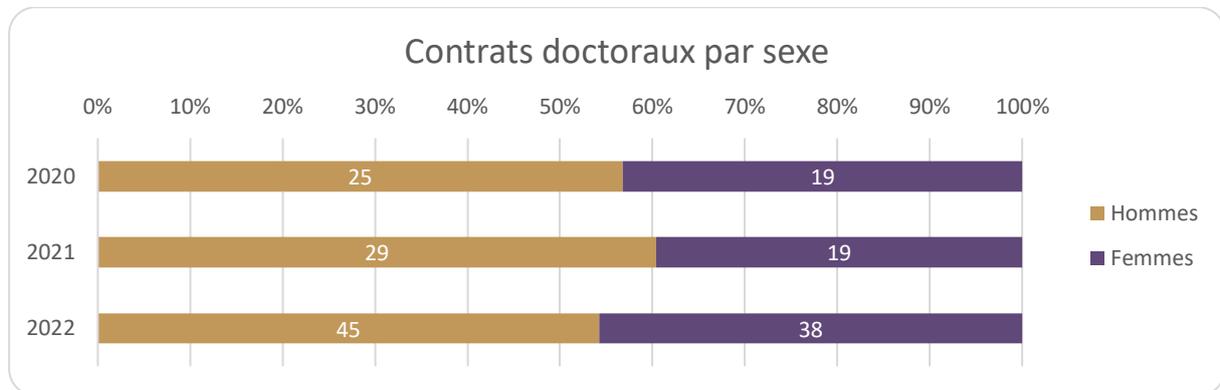


Figure 44 – source : DRI

Contractuels financés par des projets de recherche

	2020	2021	2022
Contrats à durée indéterminée	6	6	2
Contrats à durée déterminée	93	120	182
Doctorants	25	34	72
Post-doctorants	81	101	67
Total	205	261	323

Figure 45 – source : DRH

Commentaire

En 2022, UNICAEN est devenue l'employeur des contrats doctoraux financés par la Région qui étaient auparavant employés par la COMUE.

Hors contrats doctoraux, le nombre d'agents recrutés sur des financements de projets de recherche a augmenté de 39% en trois ans entre 2020 et 2022.

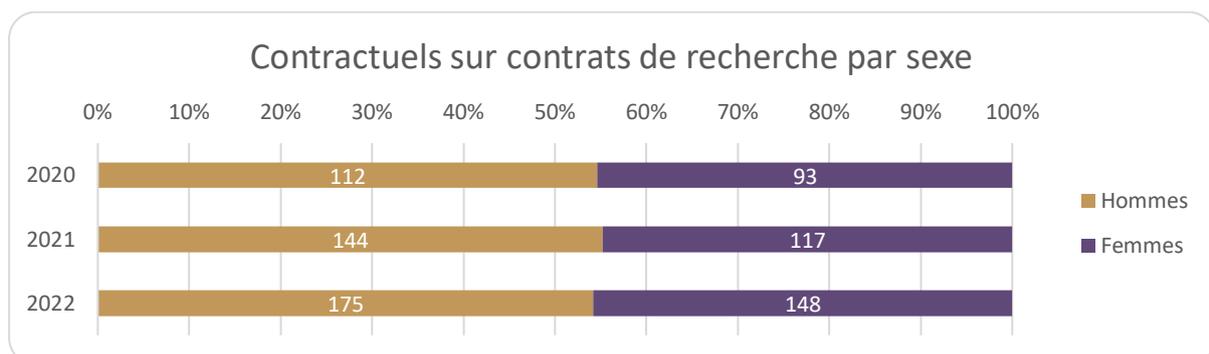


Figure 46 – source : DRH

Contractuels étudiants et étudiantes

L'Université recrute chaque année des étudiantes et des étudiants dans le cadre des articles L811-2 et D811-1 à D811-D811-9 du code de l'éducation.

Ils sont recrutés pour participer aux missions suivantes :

- Accueil des étudiants ;
- Assistance et accompagnement des étudiants handicapés ;
- Tutorat ;
- Soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies ;
- Appui aux personnels des bibliothèques et des autres services ;
- Animations culturelles, artistiques, scientifiques, sportives et sociales ; actions dans le domaine de la promotion de la santé et du développement durable ;
- Aide à l'insertion professionnelle ;
- Promotion de l'offre de formation.



Figure 47 – source : DRH

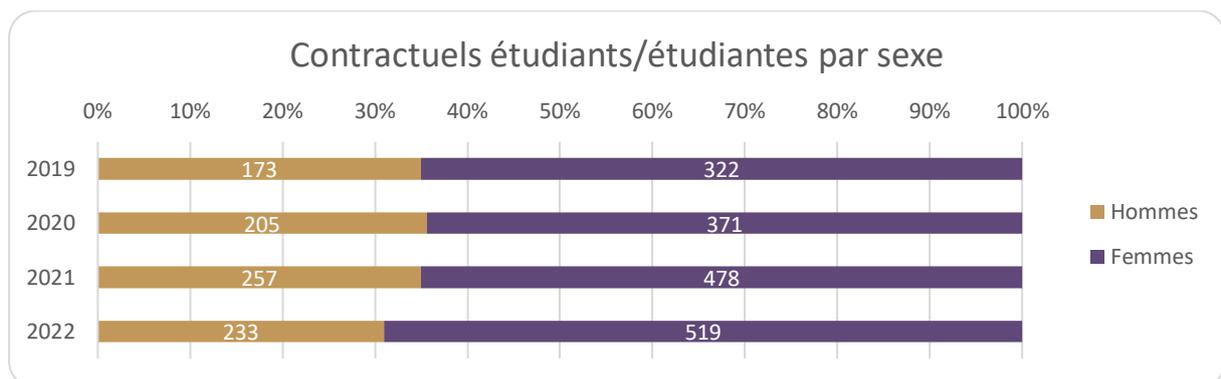


Figure 48 – source : DRH

Vacataires d'enseignement

Dans les conditions fixées par le Décret n°87-889 du 29 octobre 1987 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur, l'Université fait appel à des vacataires d'horizons variés pour des fonctions d'enseignement.

Evolution du nombre de vacataires d'enseignement

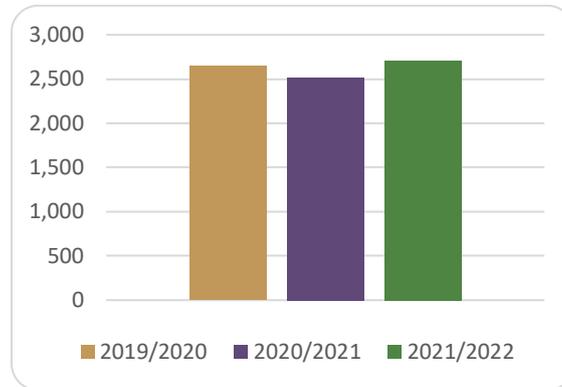


Figure 49 – source : DRH

Statut des vacataires intervenus au cours de l'année universitaire 2021/2022

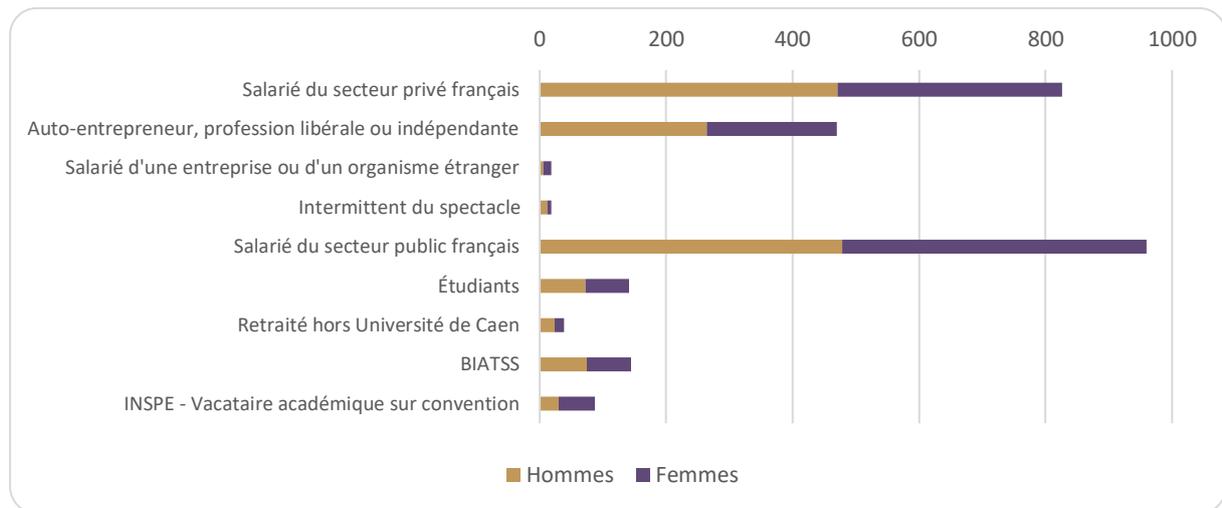


Figure 50 – source : DRH

Commentaire

47% des vacataires sont des femmes.

2 – LE RECRUTEMENT

Recrutements

Personnels enseignants-chercheurs et hospitalo universitaires

Nature des recrutements⁷

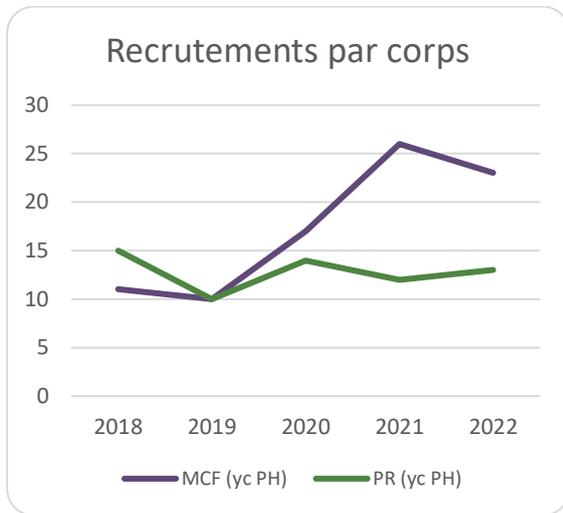


Figure 51 – source : DRH

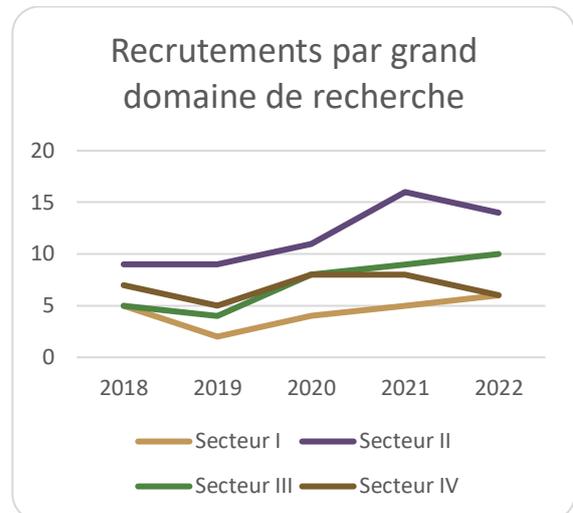


Figure 52 – source : DRH

Type de recrutement des personnels enseignants-chercheurs (hors PH)

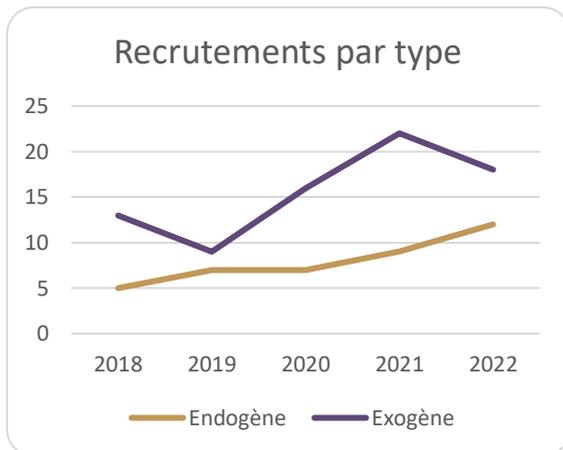


Figure 53 – source : DRH

Commentaire

Pour la campagne de recrutement 2022, 11 PR et 20 MCF ont été recrutés.

Sur la période 2018-2022, 73% des maîtres et maîtresses de conférences et 56% des professeurs et professeures des universités recrutés viennent de l'extérieur.

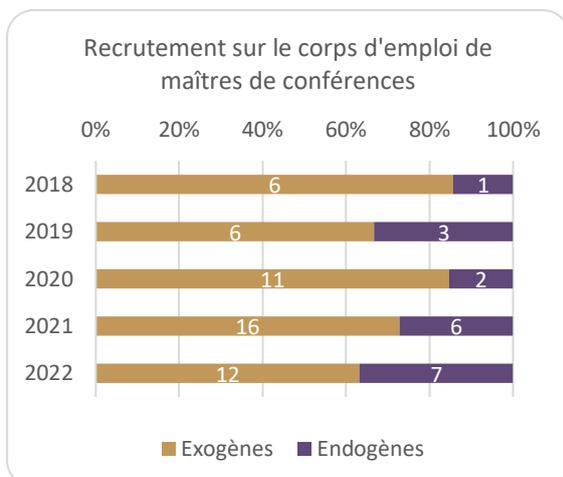


Figure 54 – source : DRH

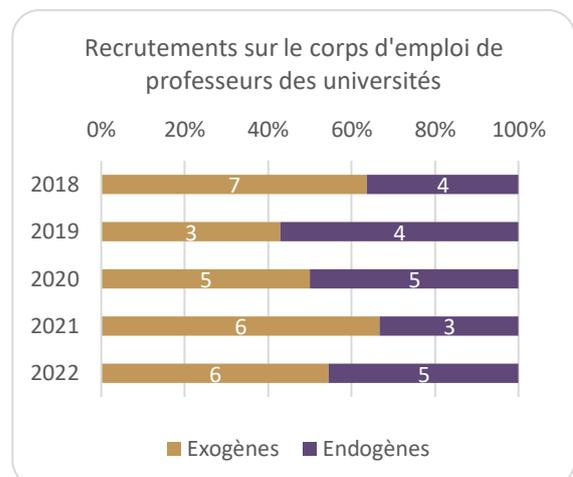


Figure 55 – source : DRH

⁷ Secteur I : disciplines juridiques, économiques et de gestion ;Secteur II : Lettres, sciences humaines et sociales ; Secteur III : Sciences et technologies ; Secteur IV :Disciplines de santé

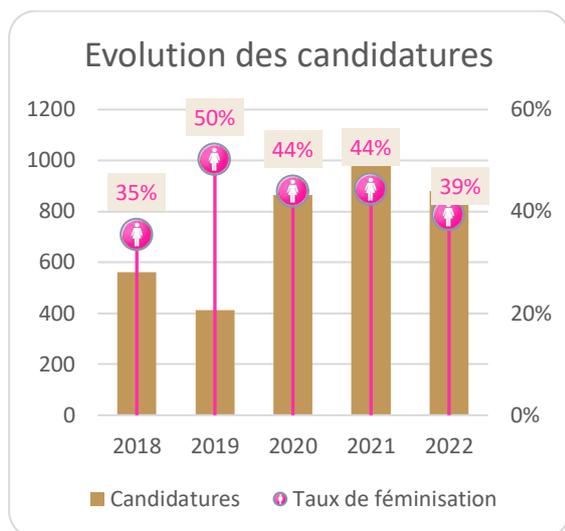


Figure 56 – source : DRH



Figure 57 – source : DRH

Taux de féminisation lors des recrutements des personnels enseignants-chercheurs et hospitalo universitaires sur la période 2018-2022

Commentaire

Sur la période 2018-2022, 42% des candidatures aux postes d’enseignants-chercheurs ou d’enseignantes-chercheuses ont été déposées par des femmes. Elles représentent 40% des personnels enseignants-chercheurs recrutés. Il y a ainsi à l’échelle de l’établissement une représentation des femmes entre le vivier des candidatures et les recrutements opérés affaiblie de 2 points.

Il y a toutefois des disparités entre les secteurs disciplinaires, les sciences et technologies recueillant le plus faible taux de candidates (27%).

Les disparités sont également importantes entre les corps. Si les femmes représentent 43% des candidats aux postes de maîtres ou de maîtresses de conférences, elles ne sont plus que 35% des candidats aux postes de professeurs ou professeurs des universités (11% dans le secteur III des sciences et technologies).

Le processus de recrutement des personnels enseignants-chercheurs corrige de 2 points la représentation des femmes comparativement au vivier des candidatures sur la période 2018-2022 dans les corps des professeurs d’université et PUPH : 35.4% des candidats et 37.5% des recrutés

Dans le corps des maîtres de conférences et des MCUPH, les femmes représentent 43.2% des candidates et 42.5% des recrutées.

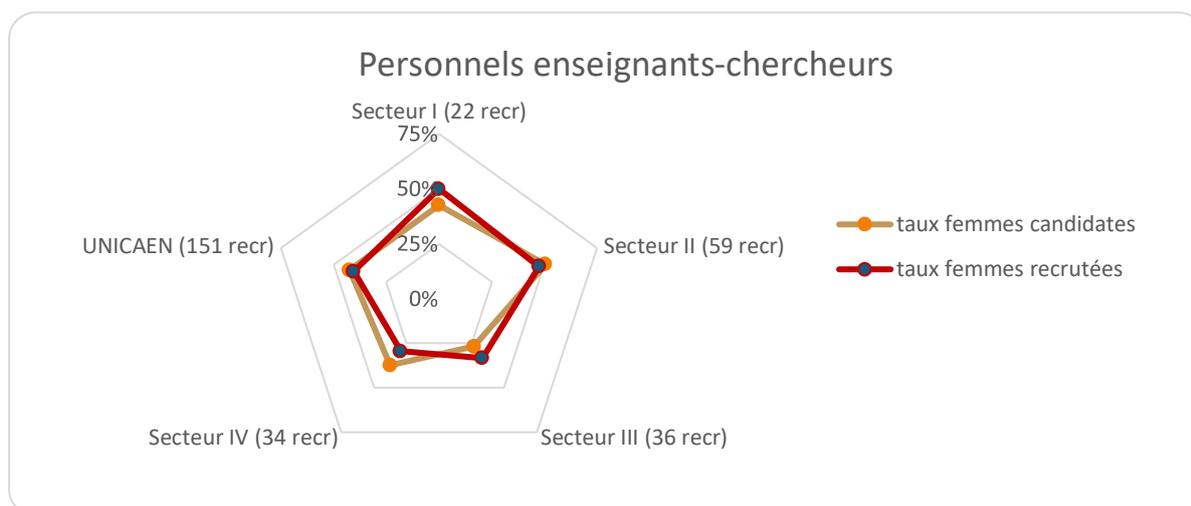


Figure 58 – source : DRH

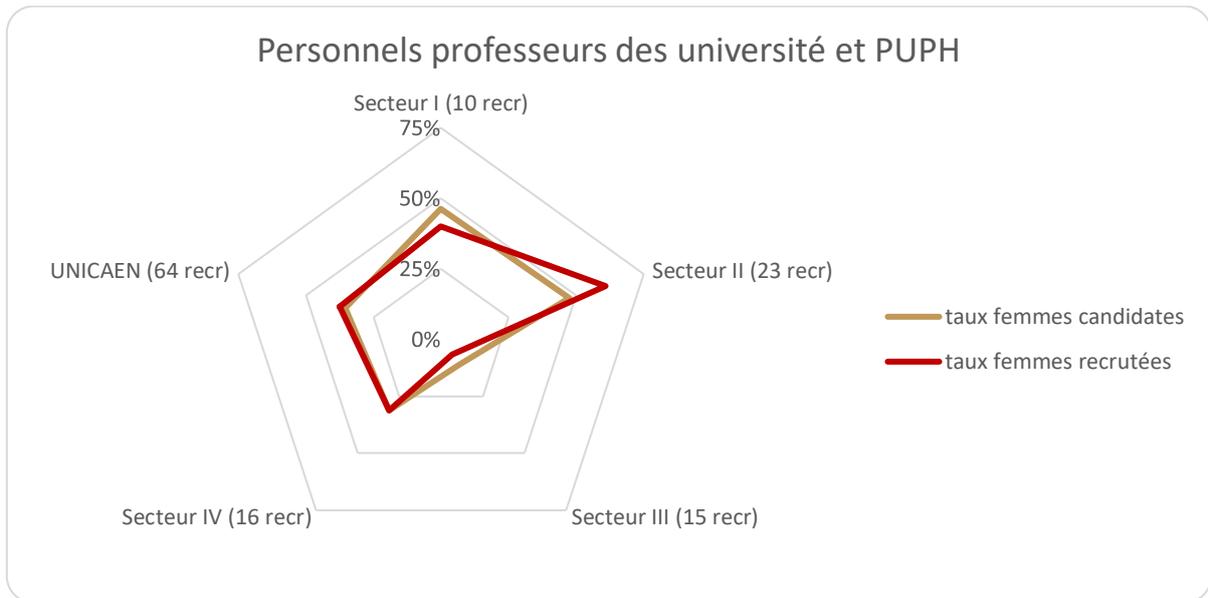


Figure 59 – source : DRH

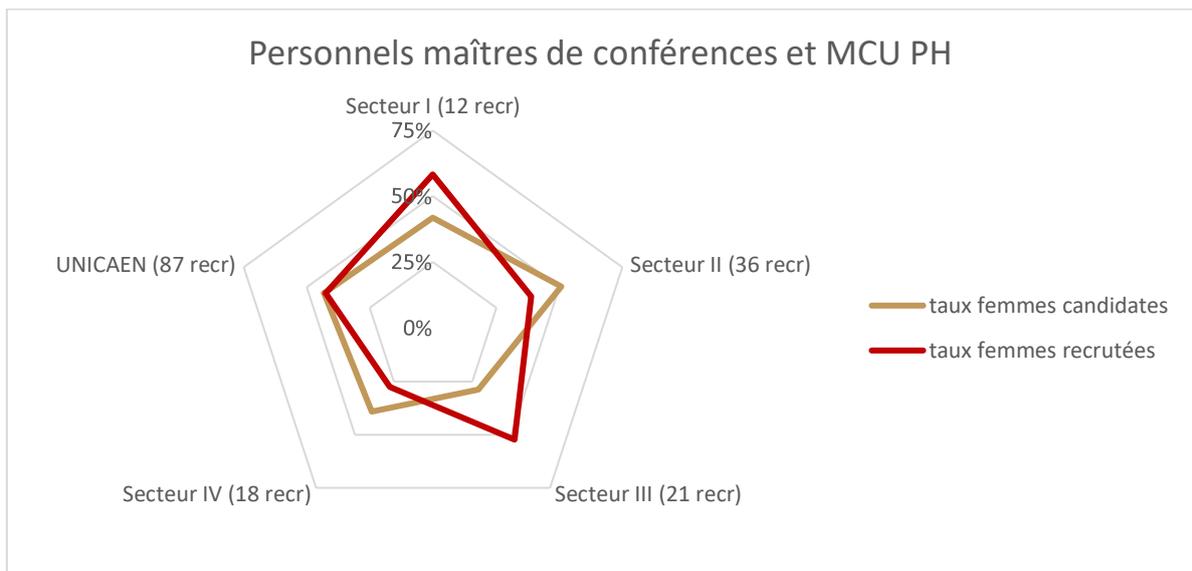


Figure 60 – source : DRH

Commentaire

Les comités de sélection constitués pour le recrutement des professeurs ou professeures des universités et de maîtres ou maîtresses de conférences respectent la parité femmes-hommes, chaque sexe devant représenter au moins 40% des membres (décret n°84-431 du 6 juin 1984). Dans certaines disciplines une dérogation est admise par décret. Entre 2018 et 2022, 48 comités de sélection ont été constitués pour le recrutement de professeurs ou professeures des universités. Trois d’entre eux n’ont pas respecté la proportion de 40% de chaque sexe, dans le respect des proportions dérogatoires (en 2020 en 30^{ème} et en 63^{ème} section ; en 2021 en 25^{ème} section).

En 2022, 174 hommes et 166 femmes (soit 48.8%) ont siégé dans un comité de sélection. 9 femmes et 11 hommes ont présidé les comités de sélection pour le recrutement des maîtres de conférences, soit 45% de présidentes ; 4 femmes et 7 hommes ont présidé ceux pour le recrutement des professeurs d’université, soit 37% de présidentes.

Personnels enseignants titulaires

	2020	2021	2022
Professeurs agrégés	2	4	6
Professeurs certifiés	1	5	1
Professeurs d'EPS	1		
Professeurs de lycée professionnel	1		
Total	5	9	7

Figure 61 – source : DRH

Commentaire

Les enseignants et enseignantes des premier et second degré sont recrutés par mutation. Les affectations provisoires ne sont pas prises en compte, notamment à l'INSPE.

Personnels BIATSS titulaires

Postes ouverts aux concours ITRF

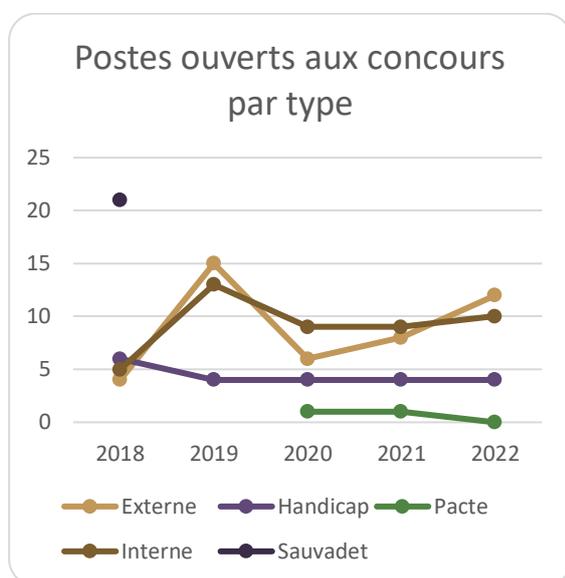


Figure 62 – source : DRH

Commentaire

Les décrets statutaires définissent les possibilités de répartition entre concours externes (condition de diplôme) et concours internes (condition d'expérience professionnelle dans le secteur public).

Chaque année, plusieurs recrutements sont ouverts à la voie spécifique du handicap (art. L352-4 du code général de la fonction publique).

La voie du PACTE est ouverte en catégorie C à des jeunes non qualifiés ou à certaines personnes en chômage de longue durée.

L'année 2018 a été la dernière année d'ouverture de concours au titre de la loi Sauvadet (déprécarisation).

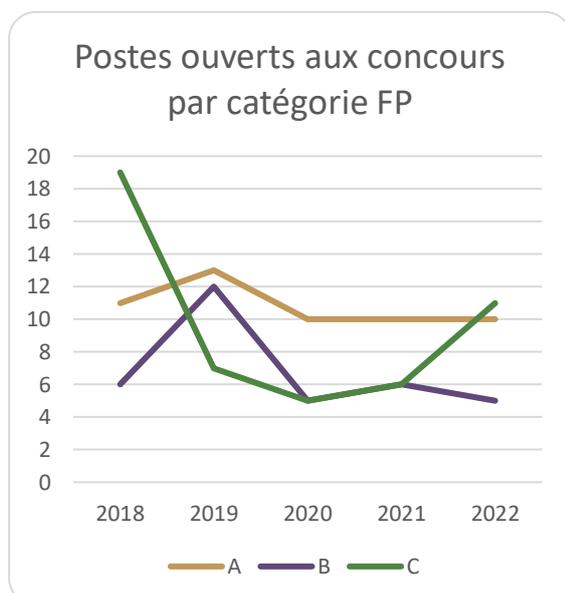


Figure 63 – source : DRH

Commentaire

En 2021, outre les postes ITRF ici présentés, un poste de magasinier ou de magasiniers des bibliothèques a été ouvert à la voie du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (PACTE)

Postes ouverts aux concours en 2022 par BAP

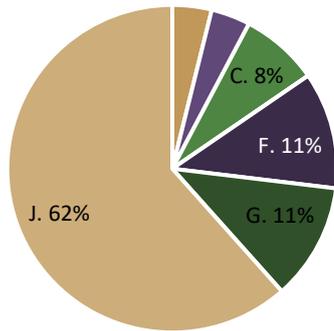


Figure 64 – source : DRH

Commentaire

BRANCHES D'ACTIVITES PROFESSIONNELLES (BAP)

BAP A Sciences du vivant.

BAP B Sciences chimiques et sciences des matériaux.

BAP C Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique.

BAP D Sciences humaines et sociales.

BAP E Informatique, statistique et calcul scientifique.

BAP F Information, documentation, culture, communication, édition et TICE.

BAP G Patrimoine, logistique, prévention et restauration.

BAP J Gestion et pilotage.

Résultats des concours ITRF

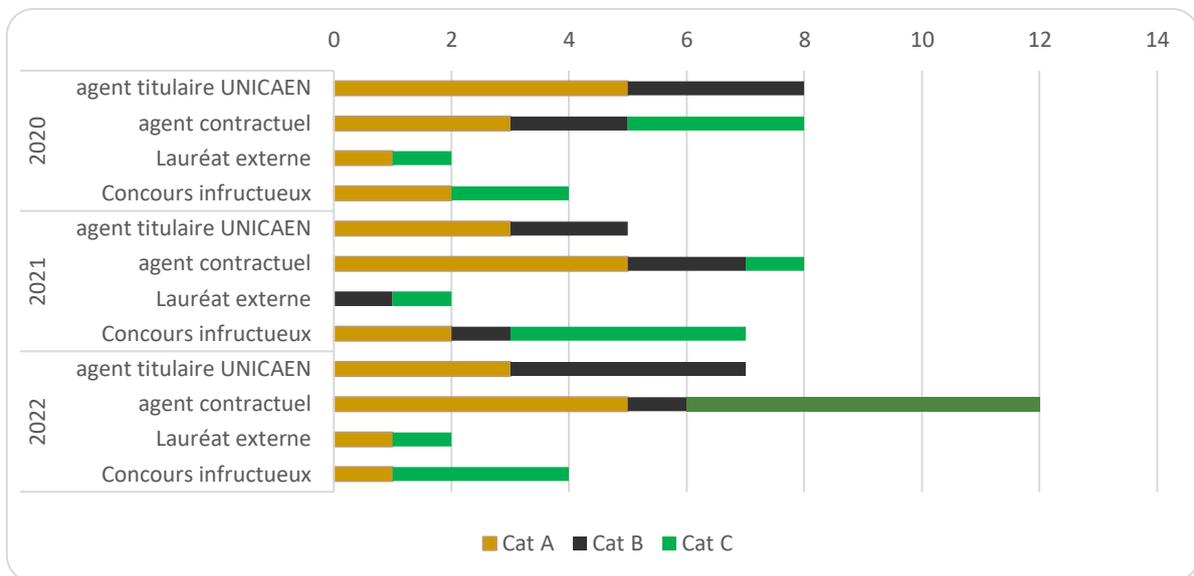


Figure 65 – source : DRH

Taux de féminisation des lauréats de concours ITRF par catégorie fonction publique

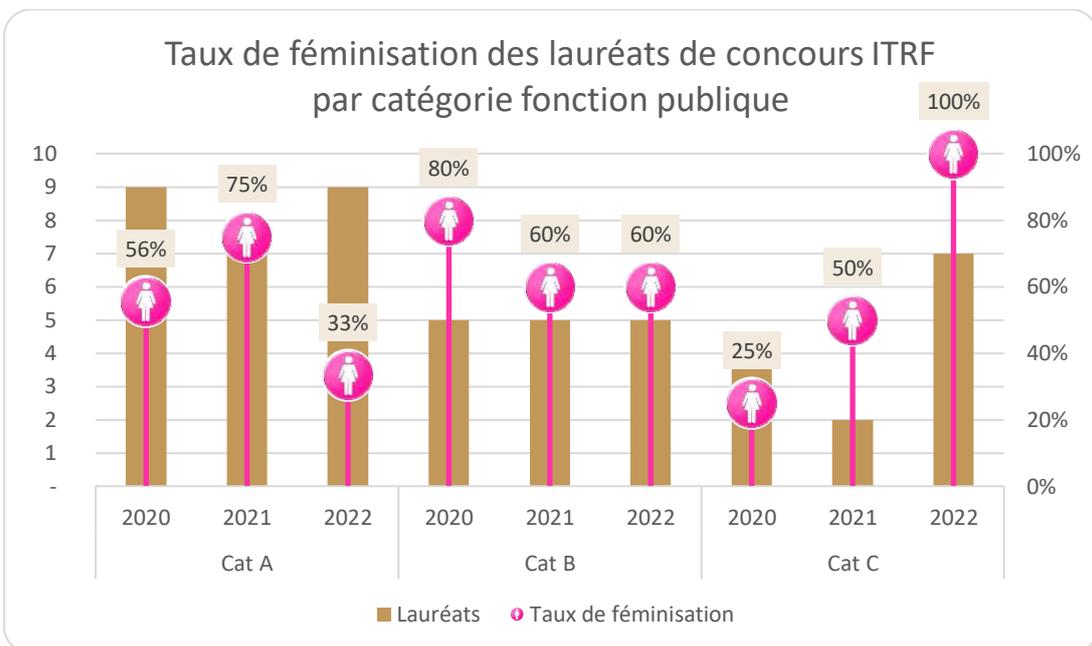


Figure 66 – source : DRH

Détachements BIATSS entrants 2022

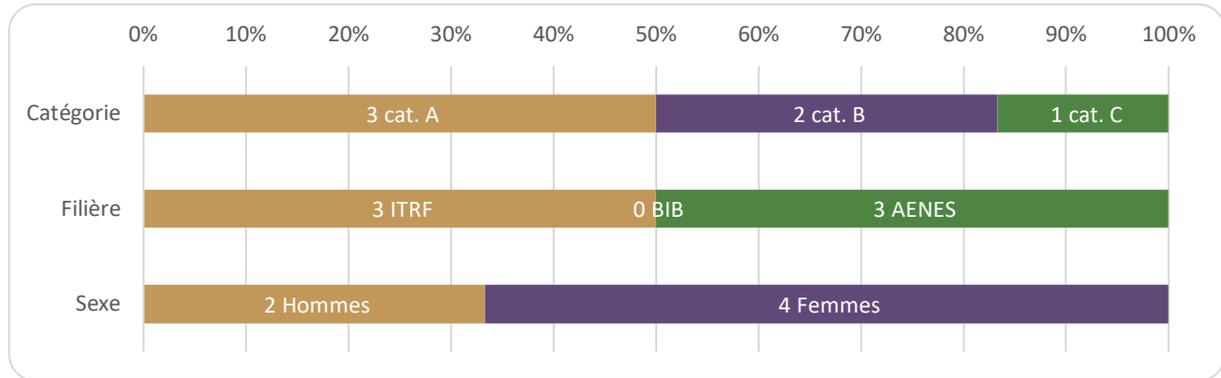


Figure 67 – source : DRH

Mutations entrantes BIATSS 2022

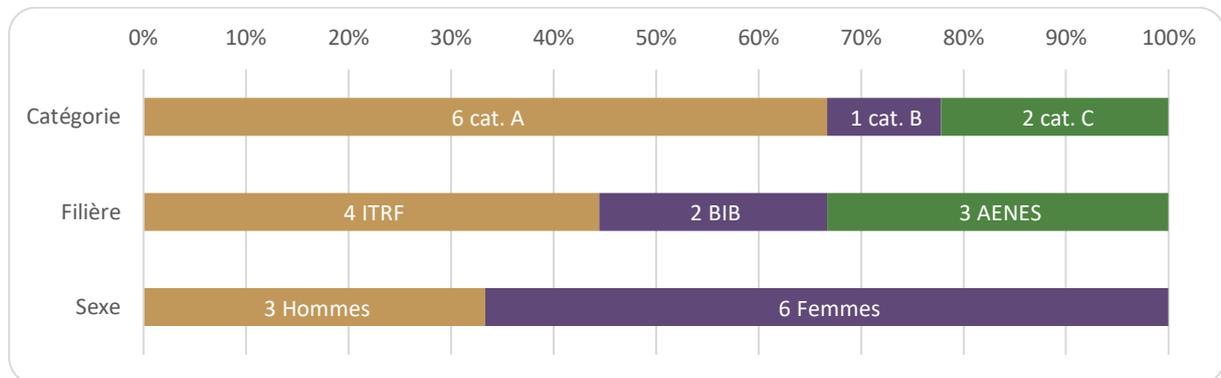


Figure 68 – source : DRH

Evolution des détachements et mutations entrants BIATSS



Figure 69 – source : DRH

*Evolution des recrutements de personnel contractuel au cours de l'année 2022
(hors vacataires et contrats étudiants)*

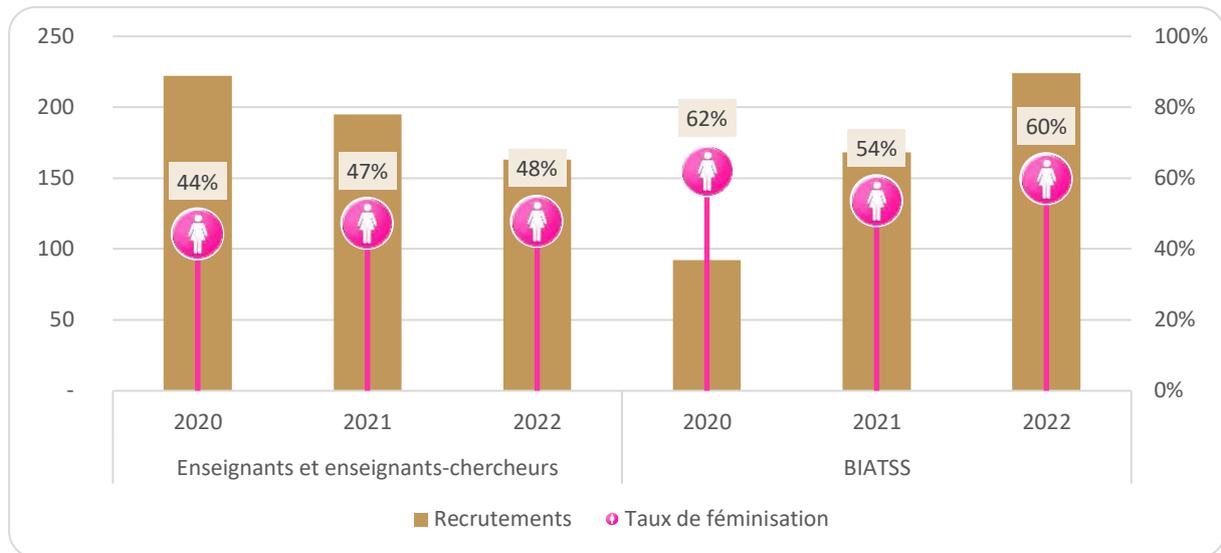


Figure 70 – source : DRH

Commentaire

Les renouvellements de contrat d'agents déjà présents dans l'établissement ne sont pas comptabilisés ici.

3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Avancement de grade et promotion interne

Personnels enseignants-chercheurs

Avancement de grade

Nombre de promouvables, de candidats et de promus

accès	Sexe	2020				2021				2022			
		promouv.	candidats	promus CNU	promus local	promouv.	candidats	promus CNU	promus local	promouv.	candidats	promus CNU	promus local
MCF HC	H	94	33	7	9	100	37	7	8	104	35	8	10
	F	73	13	2	4	84	27	4	7	86	26	10	9
MCF HC EX	H	26	15	8	4	18	6	1	1	20	8	3	2
	F	19	7	4	3	16	6	1	3	19	6	1	3
PR 1C	H	46	12	2	4	45	16	5	4	36	13		4
	F	18	3		1	20	5	1	1	22	6	2	1
PR EX1	H	57	11	2	3	53	13	3	2	48	19	5	5
	F	19	3		2	19	3		2	16	2		
PR EX2	H	39	11	1	2	44	16	4	4	39	10	2	
	F	6	1		1	5				8	1	1	
Total	H	262	80	20	22	260	88	20	19	247	85	18	21
	F	135	27	6	11	144	41	6	13	151	41	14	13

Figure 71 – source : DRH

Proportion de candidats par rapport au vivier des promouvables et de promus par rapport aux candidats par rapport au vivier des promouvables

accès	Sexe	2020			2021			2022		
		promouv.	Candidats / promouv.	promus / candidats	promouv.	Candidats / promouv.	promus / candidats	promouv.	Candidats / promouv.	promus / candidats
MCF HC	H	94	35%	48%	100	37%	41%	104	34%	51%
	F	73	18%	46%	84	32%	41%	86	30%	73%
MCF HC EX	H	26	58%	80%	18	33%	33%	20	40%	63%
	F	19	37%	100%	16	38%	67%	19	32%	67%
PR 1C	H	46	26%	50%	45	36%	56%	36	36%	31%
	F	18	17%	33%	20	25%	40%	22	27%	50%
PR EX1	H	57	19%	45%	53	25%	38%	48	40%	53%
	F	19	16%	67%	19	16%	67%	16	13%	0%
PR EX2	H	39	28%	27%	44	36%	50%	39	26%	20%
	F	6	17%	100%	5	0%		8	13%	100%
Total	H	262	31%	51%	260	34%	44%	247	34%	46%
	F	135	20%	63%	144	28%	46%	151	27%	66%

Figure 72 – source : DRH

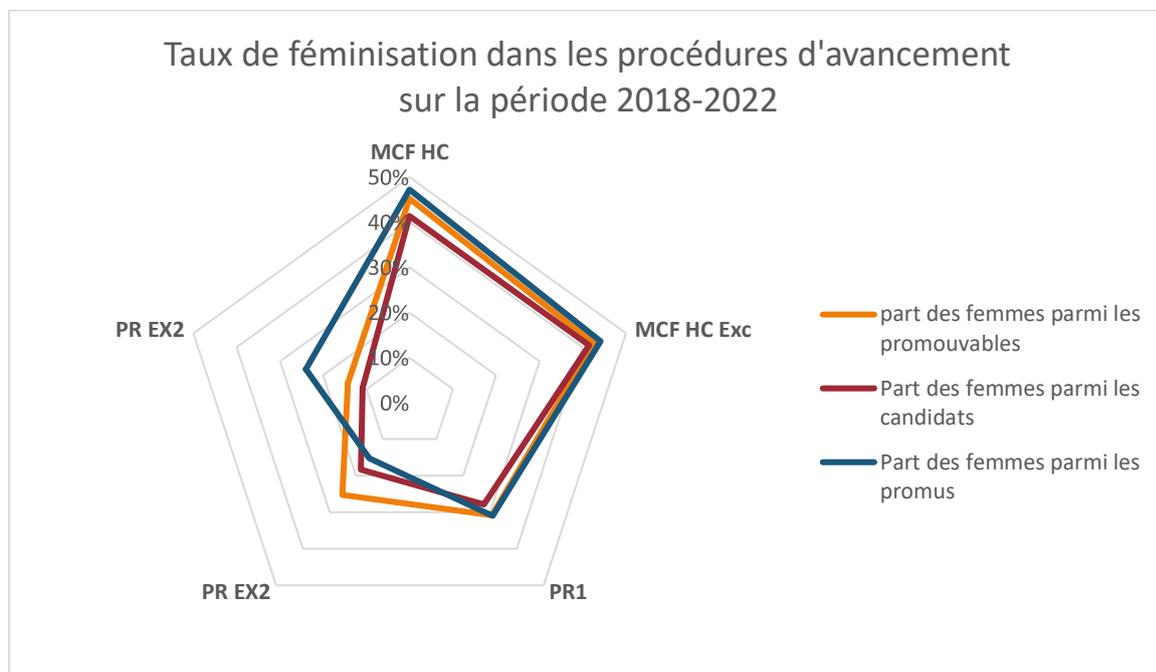


Figure 73 – source : DRH

Promotion interne

Maîtres de conférences promus professeurs d'université au titre des années 2021 et 2022 par la voie d'accès temporaire (repyramidages)

Section	Homme	Femme
01. Drt. priv. sc. crim.		1
06. Sc. de gestion	2	
08. Lang. & litt. anc.		1
09. Lang. & litt. franc.		1
31. Chim. theo., phys.		1
32. Chim. org. min. ind.		1
60. Mecan., genie mecan.	1	
61. Genie informatique	1	
63. Electronique	1	
64. Biochimie, biologie		1
68. Biolog. organismes		1
69. Neurosciences		1
74. Sc. & tec. act. phy.		1
87. Sc. Biologiques phar.		1
Total	5	10

Figure 74 – source : DRH

Commentaire

Dans le cadre de la loi de programmation de la recherche pour la période de 2021 à 2030, une voie temporaire d'accès au corps des professeurs d'université a été créée selon les dispositions du décret n°2021-1732 du 20 décembre 2021. 67% des promus à ce titre sont des femmes au titre de 2021 et 2022 (campagne unique en 2022)

Personnels BIATSS

Avancement de grade

Filière AENES

accès	Sexe	promouvables.	candidats	promus
Attaché principal	H	0		
	F	2	0	
SAENES Classe Exc	H	0		
	F	7	5	0
SAENES Classe sup	H			
	F	10	3	2
ADJAENES Principal 1C	H	2	0	
	F	33	12	7
ADJAENES Principal 2C	H	0		
	F	3	1	3
Total	H	2	0	
	F	55	21	12
Taux de féminisation	%	96%	100%	100%

Figure 75 – source : DRH

Filière ITRF

accès	Sexe	promouvables.	candidats	promus
IGR HC Ech spéc.	H	4	4	0
	F	0		
IGR HC	H	1	1	
	F	2	2	1
IGR 1C	H	6	3	2
	F	2	0	
IGE HC	H	29	14	3
	F	22	12	3
TECH Classe exc	H	15	6	1
	F	18	11	1
TECH Classe sup	H	21	6	3
	F	27	16	5
ATRF principal 1C	H	25	12	6
	F	44	24	6
ATRF principal 2C	H	15	5	2
	F	62	28	17
Total	H	116	51	12
	F	177	93	33
Taux de féminisation	%	60%	65%	73%

Figure 76 – source : DRH

Filière Bibliothèque

accès	Sexe	promouvables.	candidats	promus
Conservateur en chef	H	2	1	0
	F	1	0	
Bibliothécaire hors classe	H	0		
	F	2	1	0
BIBAS CE	H	3	1	0
	F	4	4	0
BIBAS CS	H	1	1	0
	F	0		
Magasinier Principal 1C	H	1	1	0
	F	8	4	2
Magasinier principal 2C	H	1		
	F	2	1	1
Total	H	8	4	0
	F	17	10	3
Taux de féminisation	%	68%	71%	100%

Figure 77 – source : DRH

Commentaire

Pour l'ensemble des trois filières, les femmes représentent 66% des promouvables, 69% des candidats et 80% des promus (44% en catégorie A, 67% en catégorie B et 82% en catégorie C).

Promotion interne

Filière AENES

accès	Sexe	promouvables.	candidats	promus
Attaché d'administration	H	1	0	
	F	23	3	1
SAENES	H	3	0	
	F	77	13	1
Total	H	4	0	
	F	100	16	2
Taux de féminisation	%	96%	100%	100%

Figure 78 – source : DRH

Filière ITRF promotions de droit commun

accès	Sexe	promouvables.	candidats	promus
IGR	H	46	9	0
	F	48	12	0
IGE	H	15	11	0
	F	11	4	2
ASI	H	55	27	1
	F	77	35	0
TECH	H	61	18	1
	F	150	58	1
Total	H	177	65	2
	F	286	109	3
Taux de féminisation	%	62%	63%	60%

Figure 79 – source : DRH

Filière ITRF promotions liées à la loi LPR (repyramidages)

accès	Sexe	candidats	promus
IGR	H	2	0
	F	4	0
IGE	H	3	1
	F	2	1
ASI (examen professionnel)	H	nc	3
	F	nc	2
TECH	H	1	1
	F	16	13
Total	H	-	4
	F	-	16
Taux de féminisation	%	-	80%

Figure 80 – source : DRH

Filière Bibliothèque

accès	Sexe	promouvables.	candidats	promus
Conservateur général	H	2	1	1
	F	1	0	
Conservateur	H	2	1	0
	F	5	1	0
Bibliothécaire	H	10	2	0
	F	9	2	0
BIBAS	H	4	0	
	F	10	4	0
Total	H	18	4	1
	F	25	7	0
Taux de féminisation	%	76%	64%	0%

Figure 81 – source : DRH

Commentaire

Pour l'ensemble des trois filières, les femmes représentent 77% des promouvables, 66% des candidats et, opérations de repyramidage incluses, 75% des promus (50% pour l'accès à la catégorie A et 80% pour l'accès à la catégorie B).

Départs

Caractéristiques de la population sortante

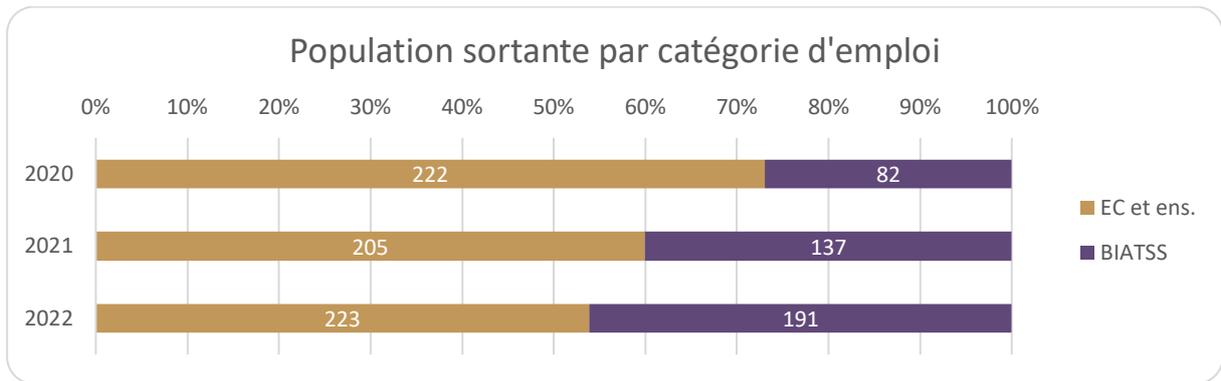


Figure 82 – source : DRH

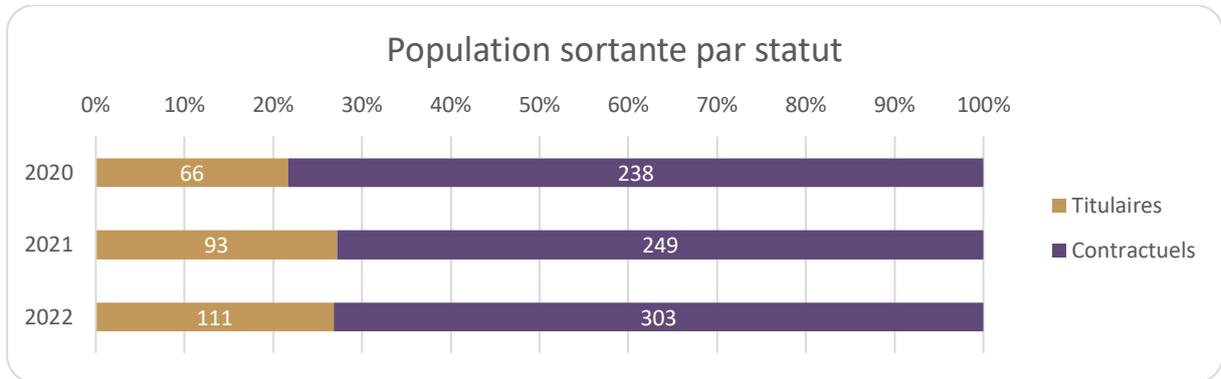


Figure 83 – source : DRH

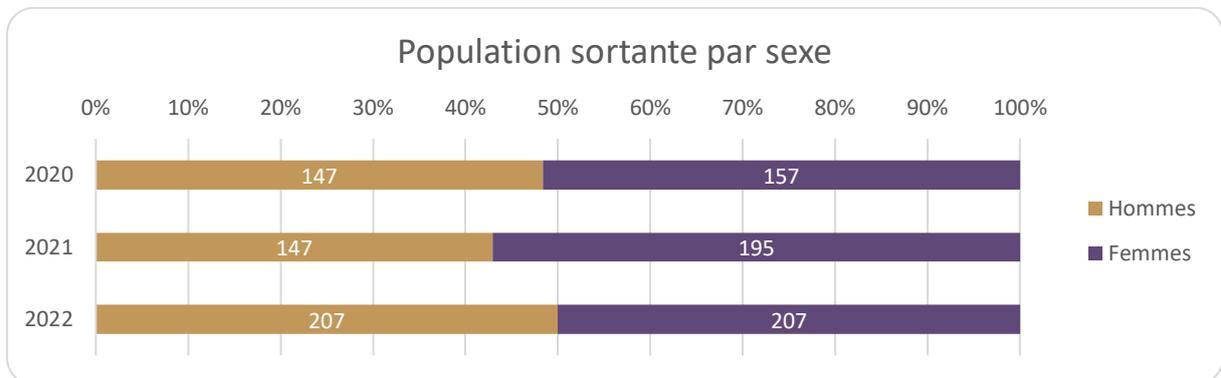


Figure 84 – source : DRH

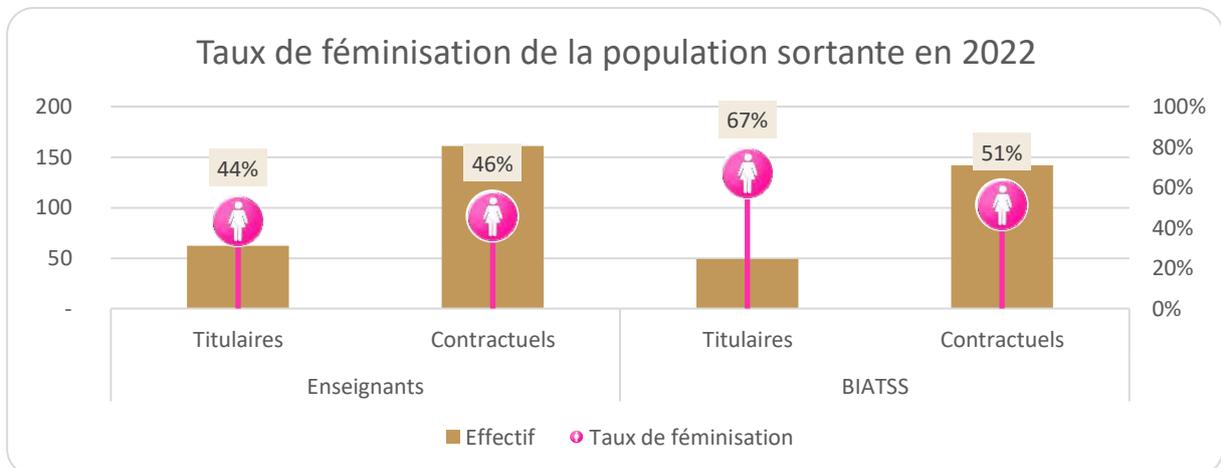


Figure 85 – source : DRH

Motifs des départs des personnels titulaires en 2022

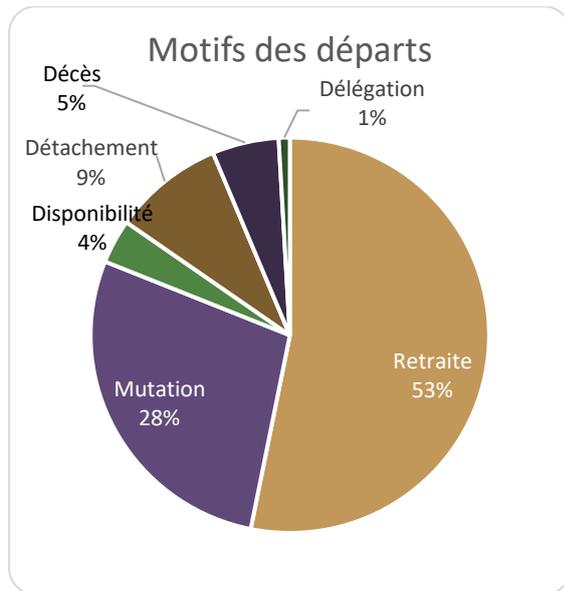


Figure 86 – source : DRH

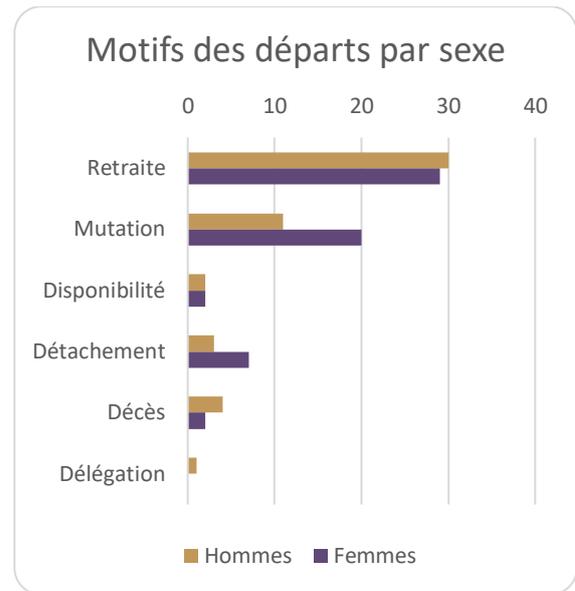


Figure 87 – source : DRH

Motifs des départs des personnels contractuels en 2022

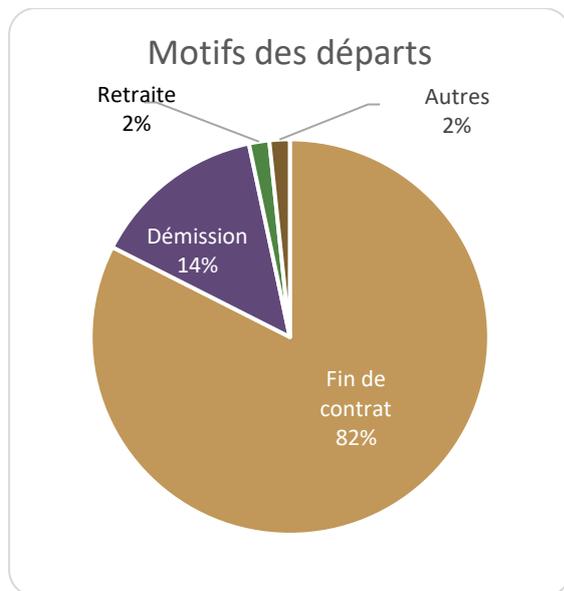


Figure 88 – source : DRH

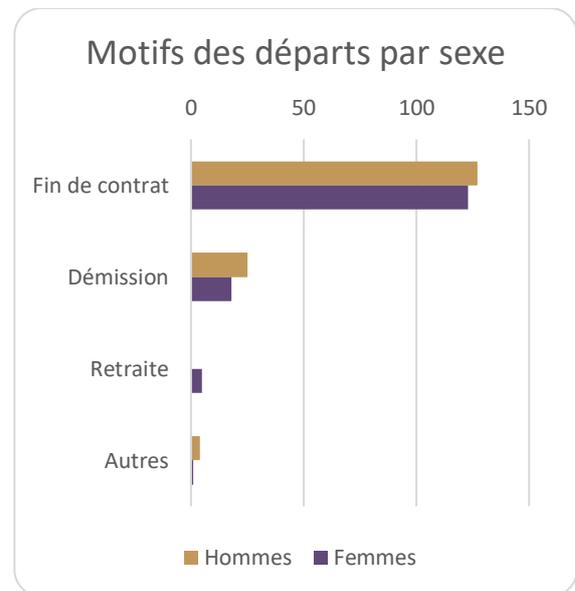


Figure 89 – source : DRH

Départs à la retraite sur la période 2019-2022

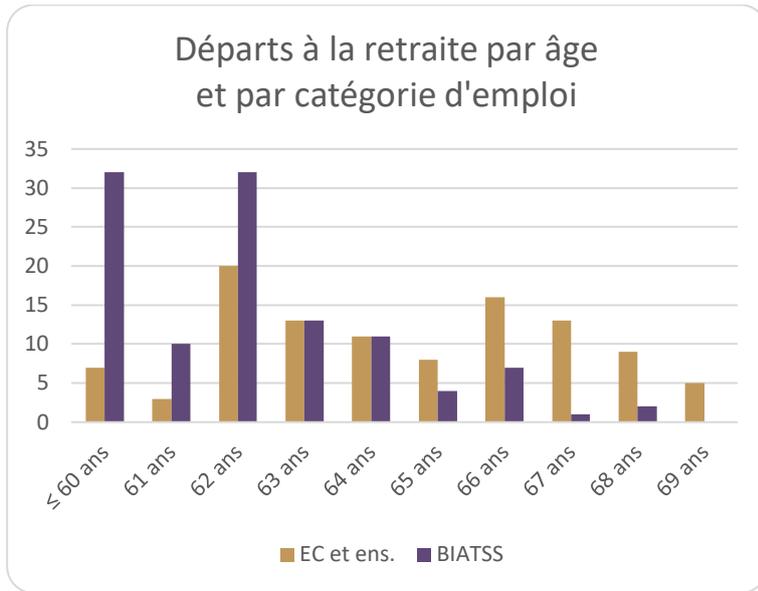


Figure 90 – source : DRH

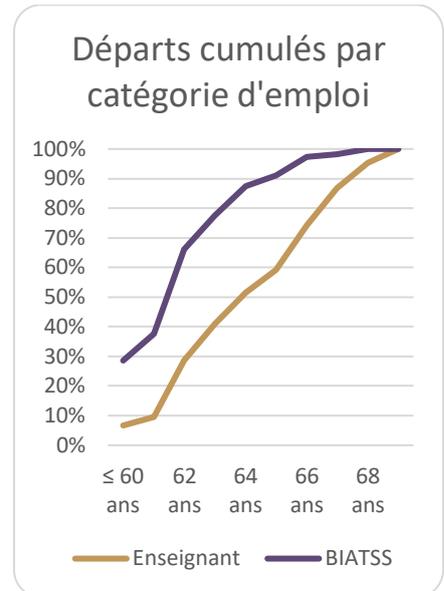


Figure 91 – source : DRH

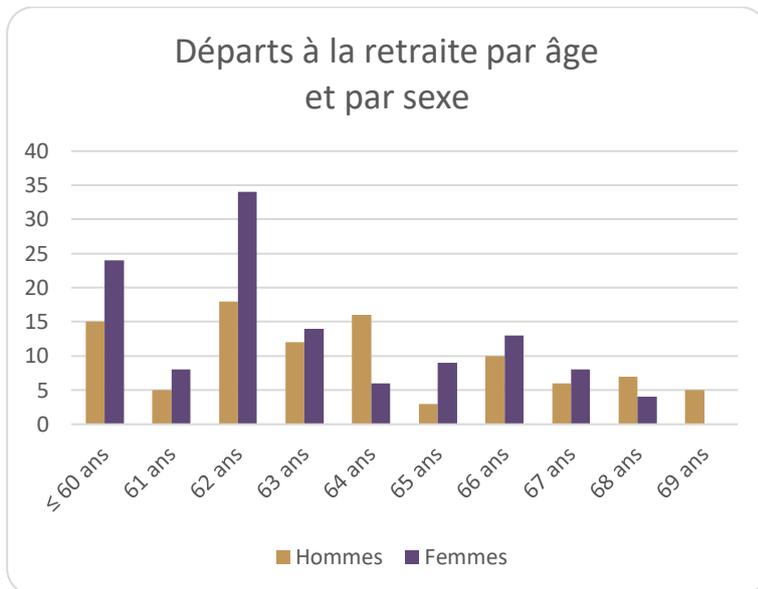


Figure 92 – source : DRH

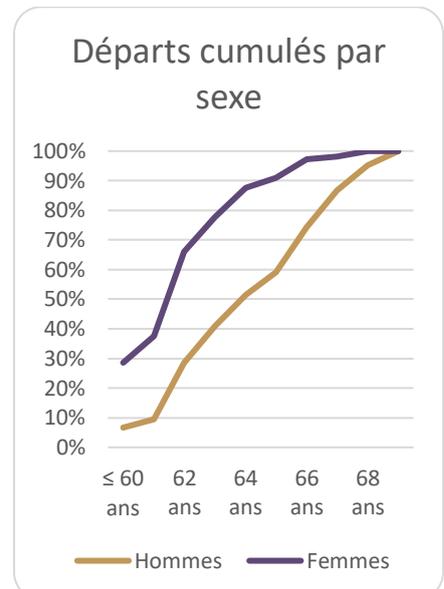


Figure 93 – source : DRH

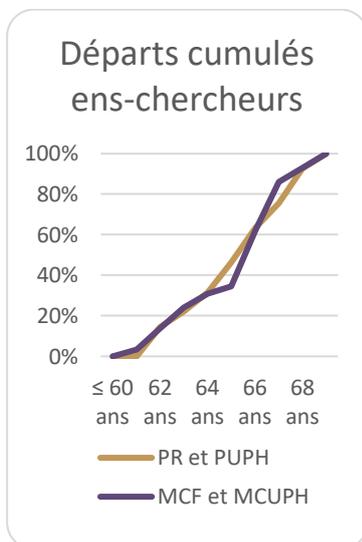


Figure 94 – source : DRH

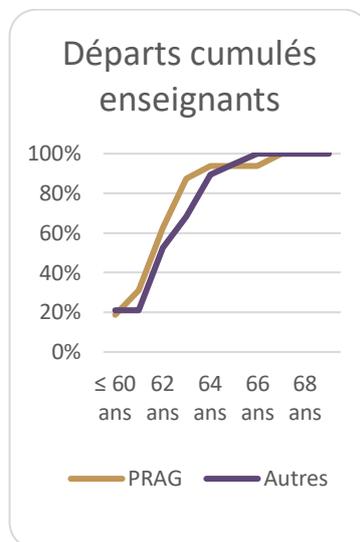


Figure 95 – source : DRH

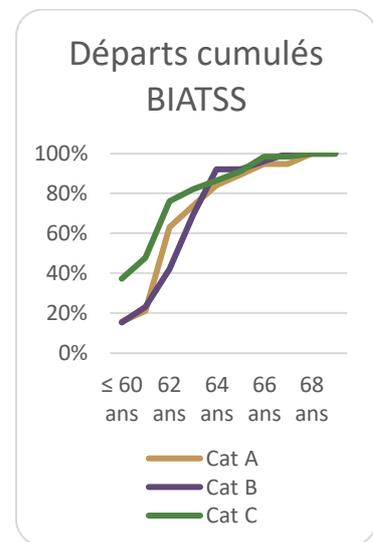


Figure 96 – source : DRH

Commentaire

L'âge moyen de départ en retraite sur la période 2019-2022 est de 63.1 ans, 63.6 ans pour les hommes et 62.7 ans pour les femmes.

L'âge moyen de départ en retraite des enseignants chercheurs est de 65.4 ans ; celui des enseignants est de 61 ans et demi.

L'âge moyen de départ en retraite des personnels BIATSS est de 62 ans (62.5 ans en cat. A ; 61.5 ans en cat. B et 62 ans en cat C).

4 – LES RÉMUNÉRATIONS

Masse salariale

Données globales 2022



Ventilation de la masse salariale de l'université

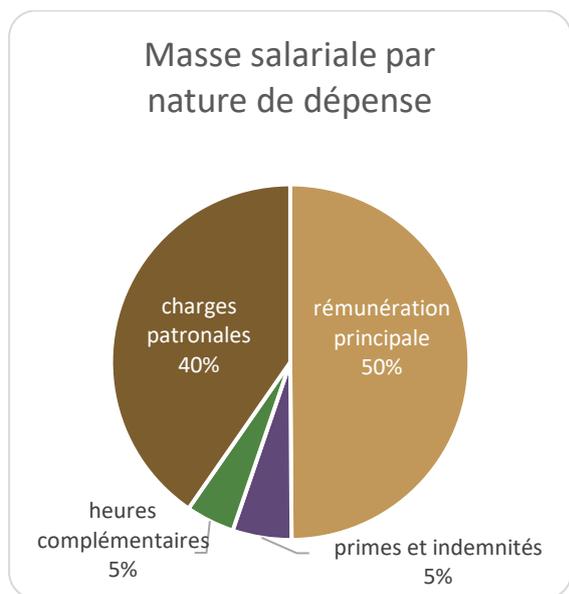


Figure 97 – source : DRH

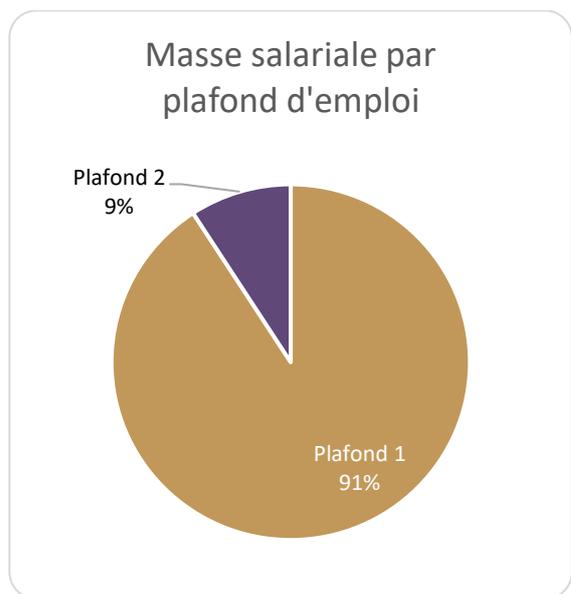


Figure 98 – source : DRH

Ventilation de la masse salariale par catégorie d'emploi⁸

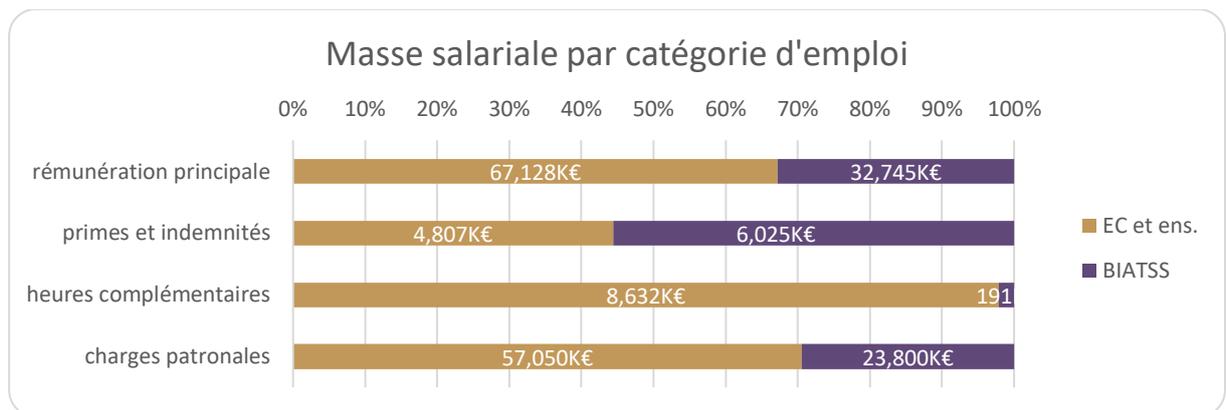


Figure 99 – source : DRH

⁸ Les contractuels étudiants sont assimilés aux personnels BIATSS

Ventilation de la masse salariale par statut

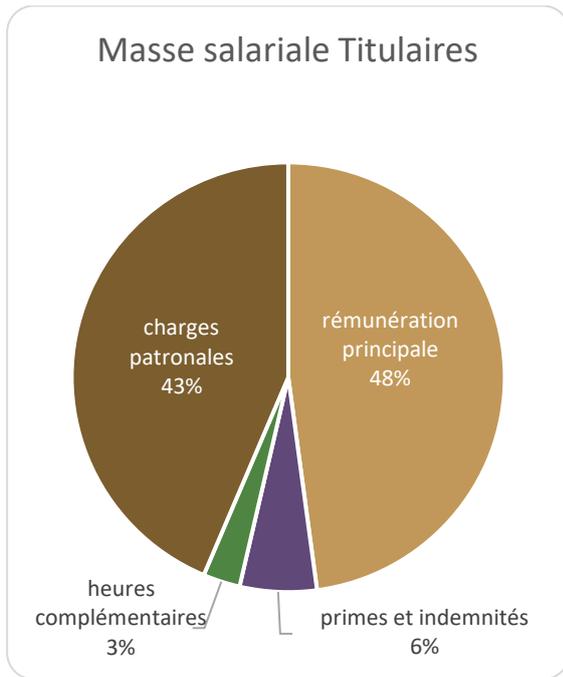


Figure 100 – source : DRH

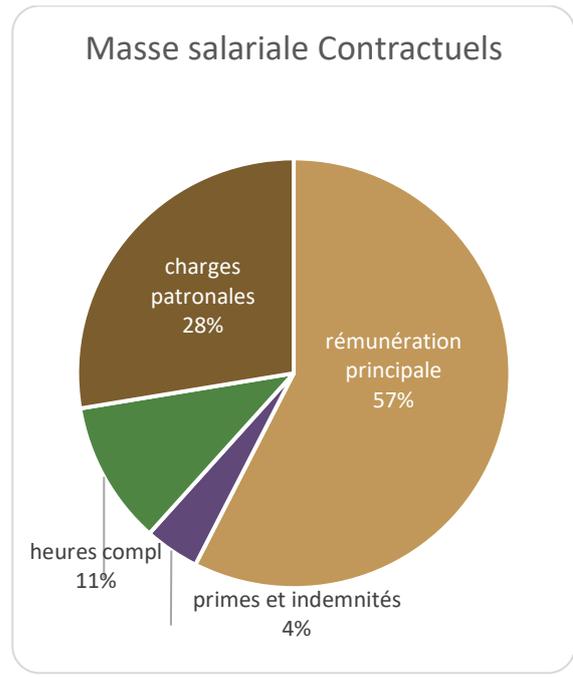


Figure 101 – source : DRH

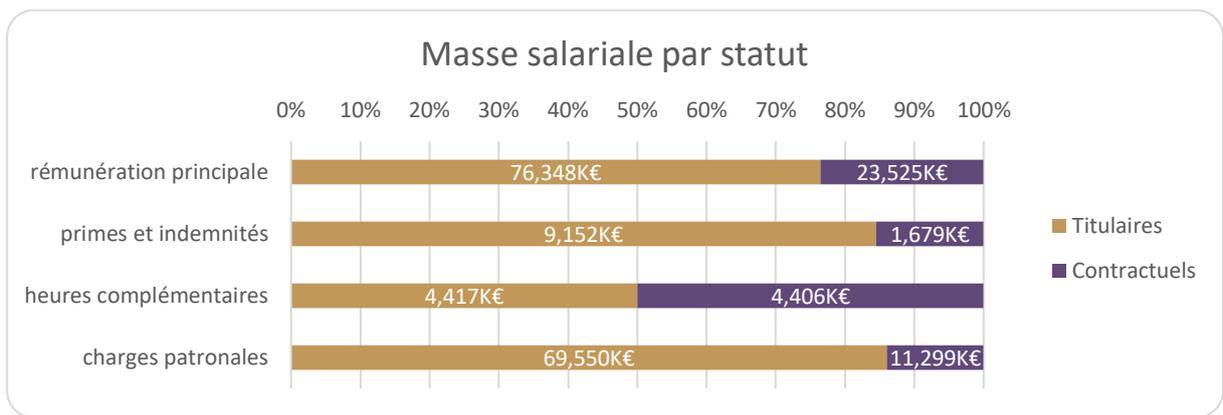


Figure 102 – source : DRH

Ventilation de la masse salariale par sexe

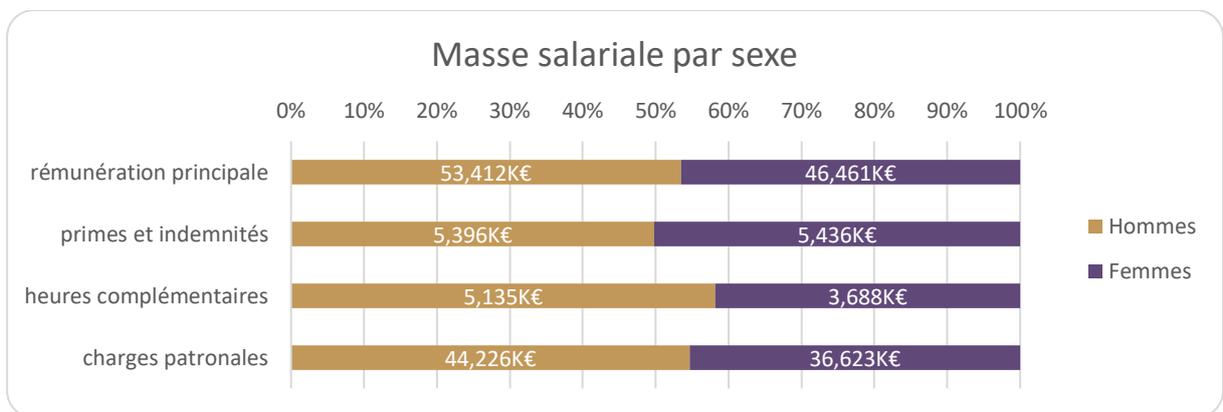


Figure 103 – source : DRH

Heures complémentaires

Montant brut (K€)	2020	2021	2022
UNICAEN	8 346	8 649	8 822
Hommes	4 954	5 039	5 135
Femmes	3 392	3 610	3 688
Part des femmes	40.6%	41.7%	41.8%

Figure 104 – source : DRH

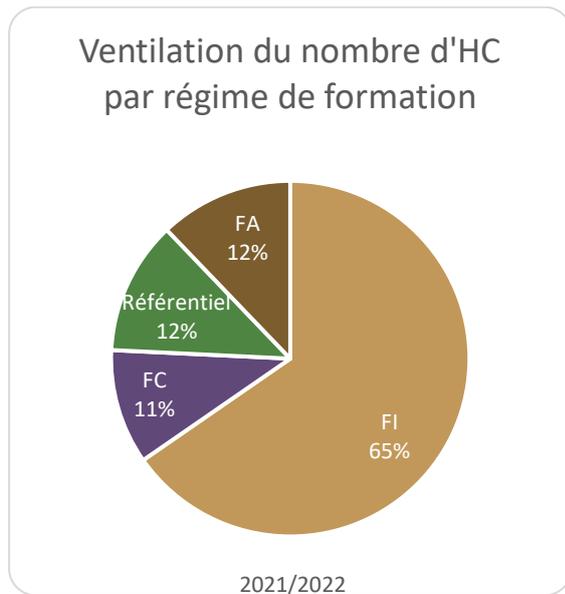


Figure 105 – source : OSE

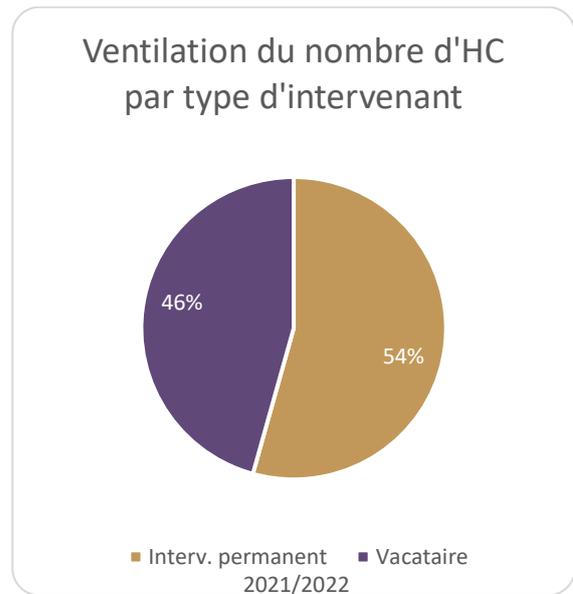


Figure 106 – source : OSE

Rémunérations

Les rémunérations médianes sont calculées à partir du traitement brut, des heures complémentaires, des indemnités et des prestations sociales.

La population observée est limitée aux personnels à temps plein ayant été rémunérés toute l'année (sans changement de catégorie d'emploi, de statut et de catégorie fonction publique).

Écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes⁹

Titulaires

	Femmes	Hommes	Global
Effectifs annuels	927	924	1852
Équivalents temps plein	902	917	1818
Taux moyen d'activité par rapport à un taux plein	97.3%	99.2%	98.2%
	Femme	Homme	Ecart
Rémunération brute mensuelle moyenne	3 538 €	4 473 €	935 € -20.9%
Analyse de l'écart de rémunération		Montant brut mensuel	Part de l'écart en %
Effet temps partiel		62 €	6.7%
Effet ségrégation des corps		712 €	76.2 %
Effet démographique au sein des corps		129 €	13.8%
Effet primes		31 €	3.3%

Figure 107 – source : DRH

Commentaire

L'effet temps partiel représente le décalage de rémunération lié au fait que les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes.

L'effet ségrégation des corps s'explique du fait d'une sur-représentation des hommes dans les corps les mieux rémunérés, notamment le corps des professeurs d'université (27% de femmes) et par une sur-représentation des femmes parmi les personnels BIATSS de catégorie C (75% de femmes).

L'effet démographique au sein des corps s'explique par le fait que les femmes ont en moyenne un indice de rémunération moins élevé que les hommes au sein de leur corps d'appartenance. Il peut s'agir à la fois d'une sous-représentation des femmes dans les grades d'avancement au sein du corps (moins de femmes que d'hommes en classe exceptionnelle par exemple) et d'un positionnement à un échelon moins élevé des femmes au sein de leur grade.

L'effet prime est mesuré en comparant le montant des primes et indemnités des femmes et des hommes appartenant au même corps, même grade et même échelon.

Contractuels

	Femmes	Hommes	Global
Effectifs annuels	477	380	857
Équivalents temps plein	457	364	821
Taux moyen d'activité par rapport à un taux plein	95.7 %	95.9%	95.8%
	Femme	Homme	Ecart
Rémunération brute mensuelle moyenne	2 187 €	2 314 €	127 -5.5 %

Figure 108 – source : DRH

Commentaire

L'outil utilisé ne permet pas à ce stade une analyse précise des effets de l'écart de rémunération.

⁹ Ces données sont issues d'un outil développé par la Direction générale de l'action et de la fonction publique (DGAFP). Elles reposent sur les données de paye de l'année 2022 et la rémunération brute versée.

Distribution des rémunérations nettes par sexe¹⁰

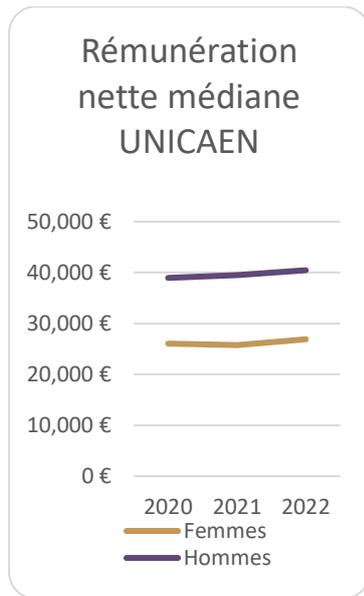


Figure 109 – source : DRH

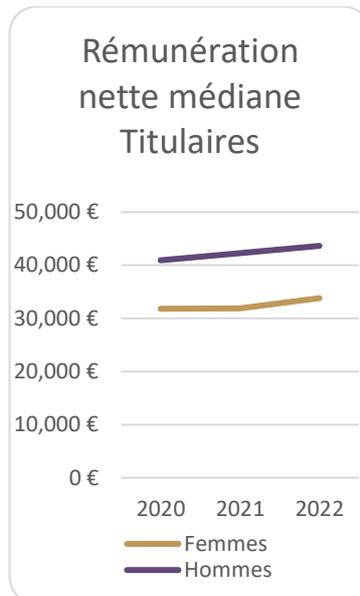


Figure 110 – source : DRH



Figure 111 – source : DRH

¹⁰ Pour l'élaboration de cette distribution, ne sont pris en compte que les personnels présents durant toute l'année 2022, sans avoir connu de changement de corps ou de grade. Les vacataires, les contractuels étudiants, les PAST et les contractuels hospitalo-universitaires ne sont pas pris en considération. La rémunération considérée est nette de charges sociales avant prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, le cas échéant ramenée à une quotité de travail à temps complet.

Ensemble des personnels

Décile	2020			2021			2022		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
1er décile (D1)	17 935 €	19 044 €	18 222 €	18 012 €	19 138 €	18 223 €	18 774 €	19 250 €	18 949 €
2ème décile (D2)	19 137 €	23 315 €	19 958 €	19 290 €	22 897 €	20 086 €	20 363 €	22 762 €	21 115 €
3ème décile (D3)	20 430 €	29 869 €	22 229 €	20 524 €	28 653 €	22 343 €	21 740 €	28 136 €	23 251 €
4ème décile (D4)	22 084 €	35 470 €	27 241 €	22 263 €	35 100 €	26 974 €	23 715 €	35 819 €	27 298 €
Médiane (D5)	26 042 €	38 962 €	33 685 €	25 756 €	39 506 €	33 611 €	26 902 €	40 461 €	34 118 €
6ème décile (D6)	32 282 €	41 964 €	38 350 €	32 004 €	43 004 €	38 938 €	32 911 €	43 919 €	39 976 €
7ème décile (D7)	37 830 €	45 514 €	41 615 €	38 220 €	46 328 €	42 799 €	39 784 €	48 124 €	43 988 €
8ème décile (D8)	41 599 €	50 565 €	45 933 €	42 671 €	51 432 €	47 124 €	44 187 €	52 513 €	48 854 €
9ème décile (D9)	47 600 €	57 963 €	53 641 €	48 386 €	58 283 €	54 515 €	50 210 €	60 190 €	55 513 €

Figure 112 – source : DRH

Commentaire

En 2022, à l'échelle de l'établissement, la moitié des femmes ont perçu plus de 26 902 € alors que la moitié des hommes ont perçu plus de 40 461 €. La rémunération annuelle nette médiane des femmes est inférieure de 13 559 € à celle des hommes. Cet écart important s'explique principalement par l'effet ségrégation de corps. En effet, les hommes sont nettement majoritaires parmi le corps des professeurs d'université (73%) qui est le mieux rémunéré alors que les femmes sont quant à elles très majoritaires parmi les corps BIATSS de catégorie C (73%) qui perçoivent les rémunérations les moins importantes.

Titulaires

Décile	2020			2021			2022		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
1er décile (D1)	19 260 €	22 197 €	19 827 €	19 424 €	22 371 €	20 086 €	20 615 €	23 998 €	21 394 €
2ème décile (D2)	20 434 €	28 722 €	22 188 €	20 578 €	29 509 €	22 436 €	21 924 €	30 631 €	23 821 €
3ème décile (D3)	22 228 €	34 595 €	27 025 €	22 489 €	35 525 €	27 739 €	23 814 €	37 334 €	28 598 €
4ème décile (D4)	26 023 €	38 382 €	33 208 €	26 087 €	39 446 €	34 112 €	27 282 €	40 799 €	35 831 €
Médiane (D5)	31 825 €	40 941 €	37 632 €	31 873 €	42 317 €	38 584 €	33 816 €	43 657 €	40 200 €
6ème décile (D6)	36 666 €	43 752 €	40 260 €	37 390 €	45 336 €	41 664 €	39 274 €	47 043 €	43 346 €
7ème décile (D7)	39 521 €	47 187 €	43 597 €	40 449 €	48 640 €	45 184 €	42 806 €	50 054 €	46 994 €
8ème décile (D8)	43 441 €	52 882 €	47 785 €	44 612 €	53 906 €	49 079 €	46 875 €	54 681 €	51 030 €
9ème décile (D9)	48 300 €	59 025 €	54 909 €	49 998 €	60 394 €	55 926 €	52 134 €	62 469 €	58 183 €

Figure 113 – source : DRH

Rémunération nette médiane des titulaires

Décile	2020			2021			2022		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Enseignants-chercheurs et HU	42 791 €	45 847 €	44 581 €	44 154 €	47 441 €	46 174 €	46 409 €	49 208 €	47 902 €
Enseignants	38 802 €	42 461 €	40 885 €	39 016 €	43 328 €	41 165 €	41 240 €	44 724 €	43 412 €
BIATSS Cat. A	33 728 €	35 432 €	34 751 €	33 349 €	35 534 €	34 761 €	35 162 €	37 482 €	36 659 €
BIATSS Cat. B	23 881 €	25 314 €	24 384 €	23 885 €	25 144 €	24 259 €	25 042 €	26 776 €	25 746 €
BIATSS Cat. C	19 631 €	20 175 €	19 787 €	20 005 €	20 513 €	20 083 €	21 294 €	21 506 €	21 369 €

Figure 114 – source : DRH

Personnels contractuels

Décile	2020			2021			2022		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
1er décile (D1)	16 096 €	16 289 €	16 118 €	15 945 €	16 399 €	16 091 €	17 100 €	17 117 €	17 100 €
2ème décile (D2)	16 848 €	17 057 €	16 888 €	16 778 €	17 057 €	16 967 €	17 665 €	17 640 €	17 640 €
3ème décile (D3)	17 156 €	17 179 €	17 157 €	17 153 €	17 422 €	17 170 €	18 394 €	18 411 €	18 411 €
4ème décile (D4)	17 815 €	18 077 €	17 864 €	18 011 €	18 265 €	18 092 €	18 984 €	18 790 €	18 884 €
Médiane (D5)	18 346 €	18 639 €	18 441 €	18 376 €	19 177 €	18 726 €	19 606 €	19 448 €	19 536 €
6ème décile (D6)	18 979 €	19 874 €	19 164 €	19 480 €	21 215 €	19 912 €	20 580 €	21 075 €	20 657 €
7ème décile (D7)	21 059 €	21 329 €	21 142 €	20 969 €	24 029 €	21 681 €	22 592 €	23 724 €	23 227 €
8ème décile (D8)	22 574 €	26 951 €	24 486 €	23 166 €	27 347 €	25 089 €	25 989 €	26 713 €	26 156 €
9ème décile (D9)	29 170 €	33 977 €	31 197 €	28 183 €	32 183 €	30 050 €	29 040 €	33 122 €	30 655 €

Figure 115 – source : DRH

Rémunération nette médiane des contractuels

Décile	2020			2021			2022		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Enseignement et recherche	18 659 €	18 666 €	18 659 €	18 784 €	19 121 €	18 980 €	19 936 €	19 125 €	19 303 €
BIATSS Cat. A	24 612 €	27 003 €	25 119 €	24 045 €	26 424 €	24 574 €	24 012 €	26 177 €	25 317 €
BIATSS Cat. B	17 366 €	17 120 €	17 249 €	16 858 €	16 551 €	16 834 €	18 367 €	18 070 €	18 172 €
BIATSS Cat. C	16 872 €	16 000 €	16 672 €	17 008 €	16 344 €	16 823 €	17 994 €	17 480 €	17 838 €

Figure 116 – source : DRH

Commentaire général – rémunération

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes existent chez les titulaires alors que les femmes et les hommes contractuels ont les mêmes niveaux de rémunération excepté chez les BIATSS contractuels de catégorie A où existe un écart de 8.3% à la médiane.

Les personnels enseignants-chercheurs titulaires ont un écart de 2 799€ nets annuels à la médiane. La rémunération brute moyenne des maîtres de conférences est presque équivalente pour les femmes et les hommes (-1.2% en rémunération brute) alors que les femmes et les hommes ont le même indice médian de rémunération.

Chez les professeurs d'université l'écart est conséquent puisque les femmes perçoivent une rémunération brute moyenne inférieure de 6.5% à leurs collègues masculins. Cet écart s'explique à plus de 80% par un indice de rémunération inférieur (- 49 points d'indice à la médiane pour les femmes). Les effets des opérations de repyramidage de 2021 et 2022 ne sont pas pris en compte ici dans la mesure où leur effet n'a porté en paye qu'en 2023.

Les personnels enseignants titulaires ont un écart de 3 484 €. L'indice médian de rémunération des femmes est inférieur de 73 points à celui des hommes en 2022 (-8.8 %). L'effet démographique est important dans l'ensemble des corps concernés mais plus particulièrement chez les professeurs agrégés pour lesquels l'effet démographique représente un écart de 10% en défaveur des femmes.

Pour les personnels BIATSS

- l'écart est de 2 320 € à la médiane (- 6.2%) en catégorie A pour lesquels l'indice médian est inférieur de 22 points pour les femmes(- 3.7%) ;
- 1 734 € (- 6.5%) en catégorie B pour lesquels l'indice médian est inférieur de 24 points pour les femmes (- 5.7%) ;
- et seulement de 212 € (- 1%) en catégorie C pour lesquels l'indice médian est inférieur de 12 points d'indice pour les femmes (- 3.1%).

A noter que les effets de temps partiel ne sont pas pris en compte dans ces analyses puisque les rémunérations ont toutes été ramenées à des équivalents temps plein.

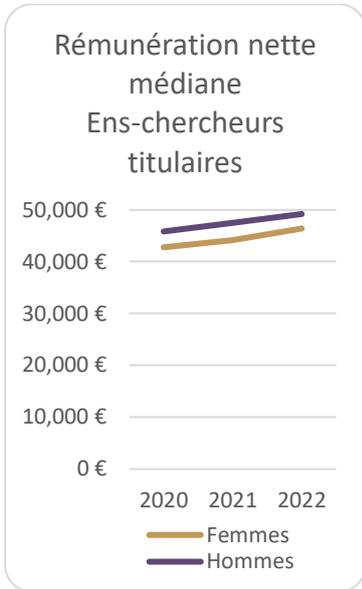


Figure 117 – source : DRH

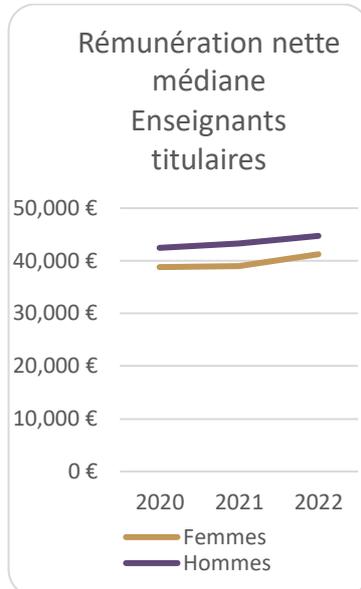


Figure 118 – source : DRH

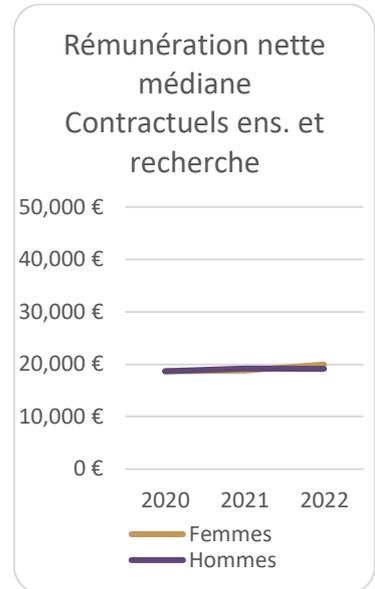


Figure 119 – source : DRH

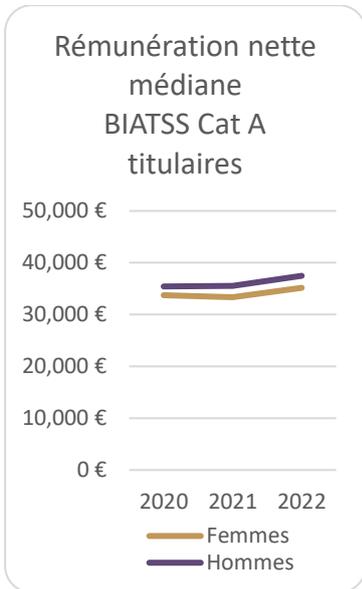


Figure 120 – source : DRH

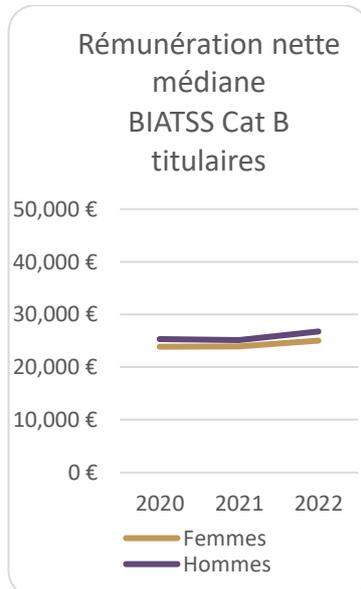


Figure 121 – source : DRH

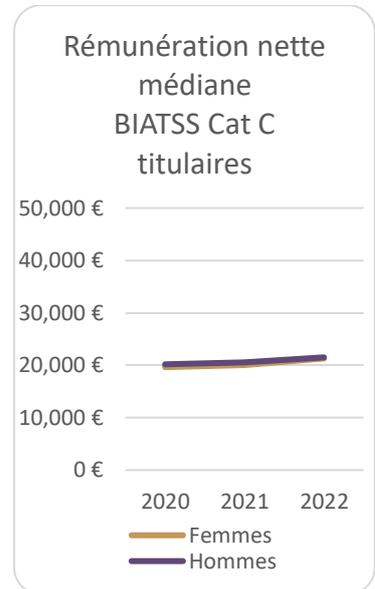


Figure 122 – source : DRH

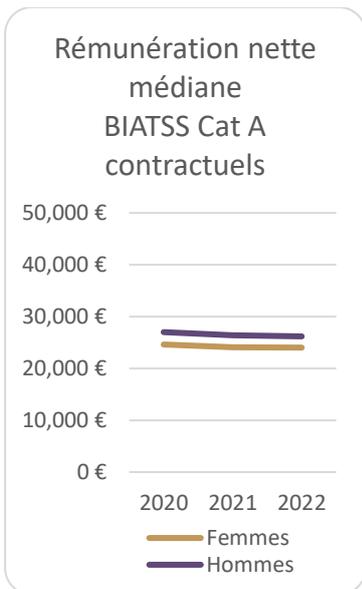


Figure 123 – source : DRH

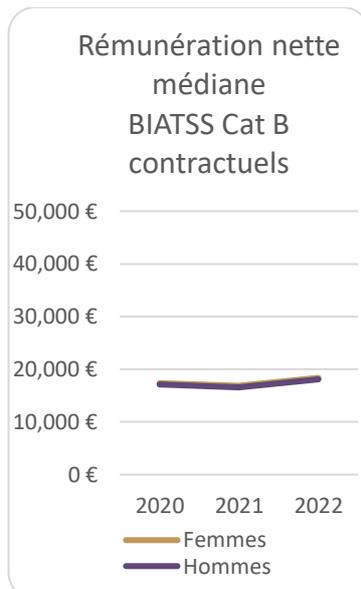


Figure 124 – source : DRH

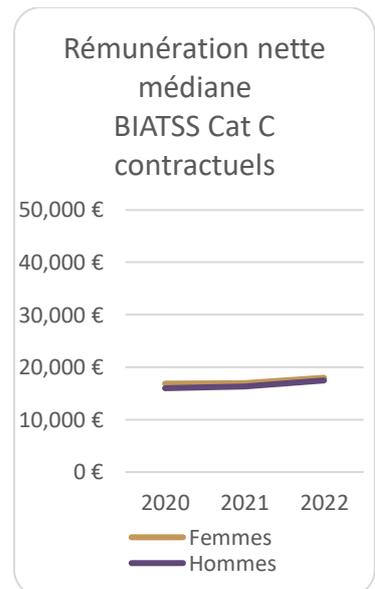


Figure 125 – source : DRH

Distribution des rémunérations nettes médianes par tranche d'âge et par sexe en 2022

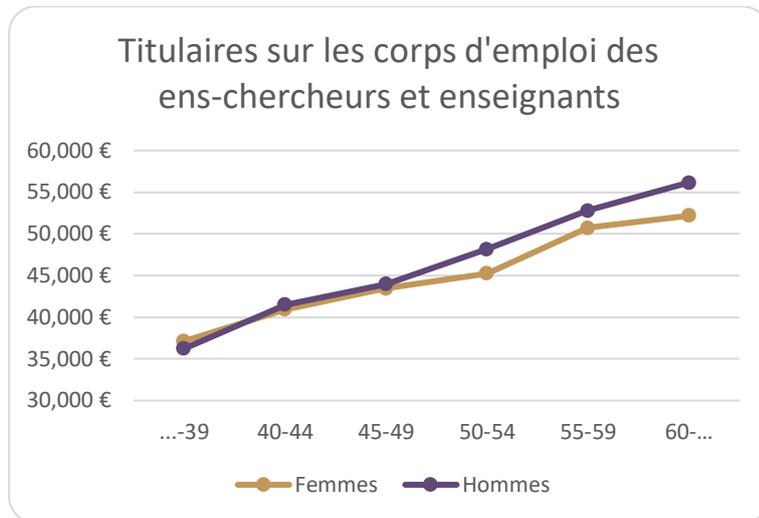


Figure 126 – source : DRH

Commentaire

L'écart de rémunération s'accroît à partir de 50 ans. Il reflète une évolution de carrière moins importante pour les femmes que pour les hommes, notamment l'accès au corps des professeurs d'université. À noter que les restructurations de 2021 et 2022 n'ont pas eu de transcription en paye en 2022 et n'apparaîtront qu'en 2023.

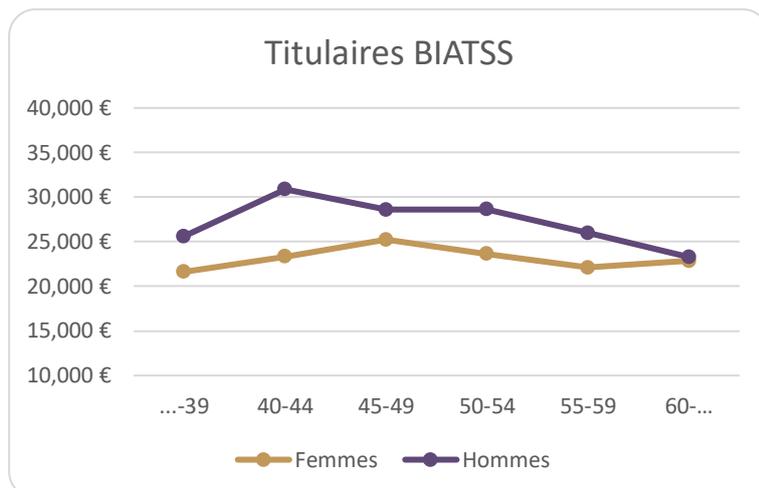


Figure 127 – source : DRH

Commentaire

L'écart entre la rémunération des hommes et des femmes est lié à une plus grande proportion des femmes de catégorie C au sein des personnels BIATSS titulaires, ces dernières étant les plus nombreuses après 50 ans. Parallèlement, les hommes de catégorie A sont moins nombreux à partir de 55 ans.

Indices médians des titulaires¹¹

Personnels enseignants-chercheurs

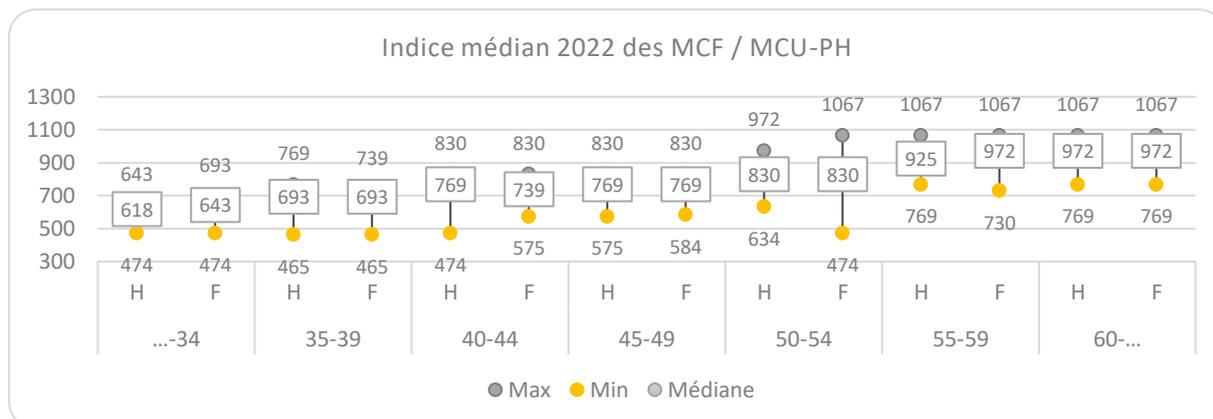


Figure 128 – source : DRH

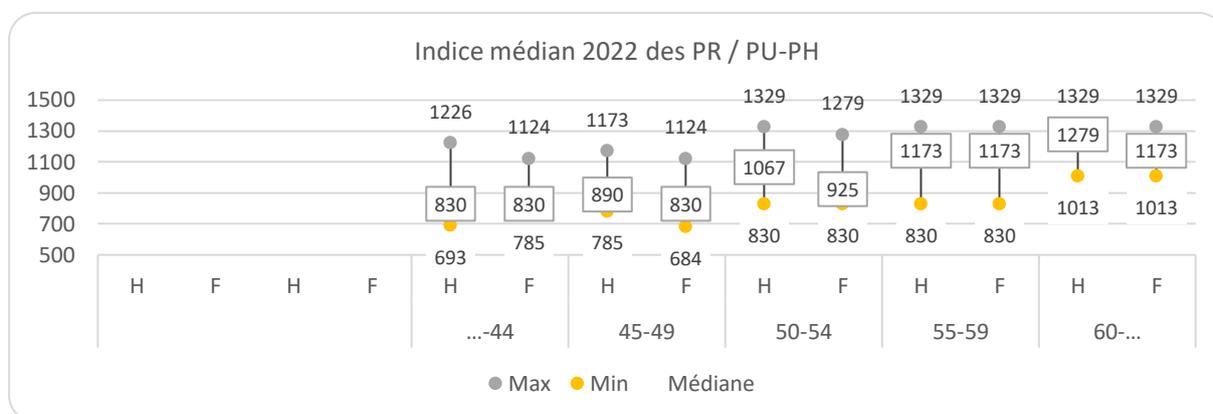


Figure 129 – source : DRH

Personnels enseignants

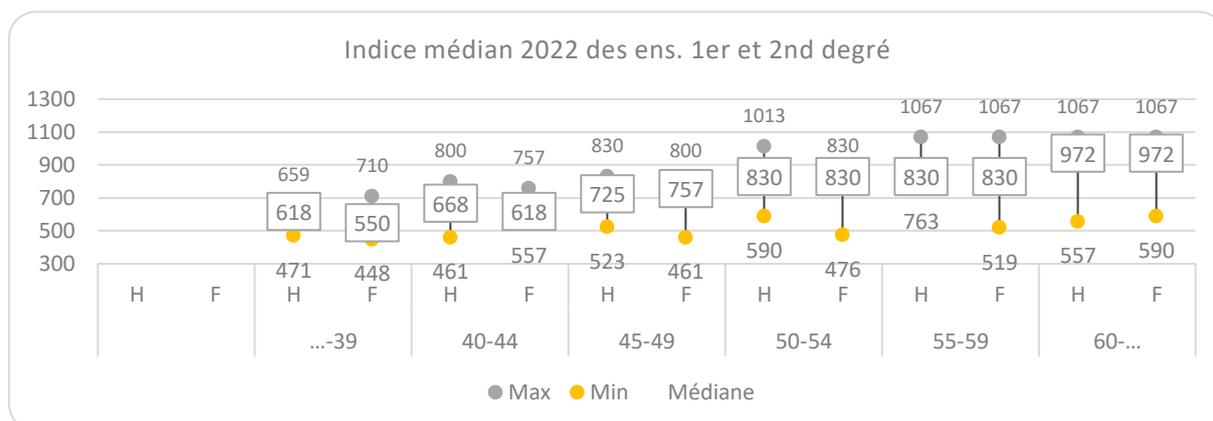


Figure 130 – source : DRH

¹¹ L'indice nouveau majoré (INM) sert de base pour définir la rémunération principale des titulaires.

Personnels BIATSS

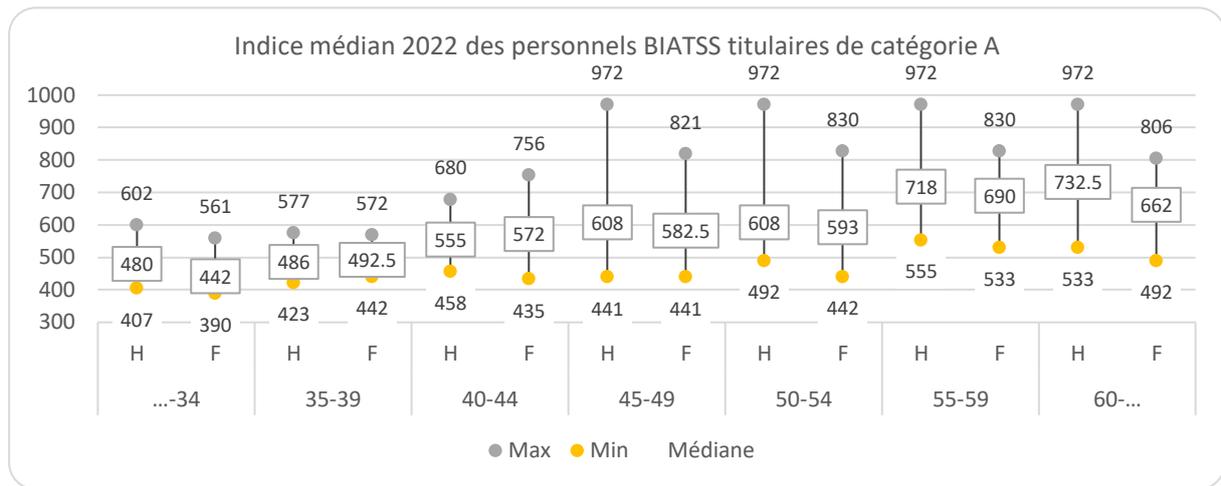


Figure 131 – source : DRH

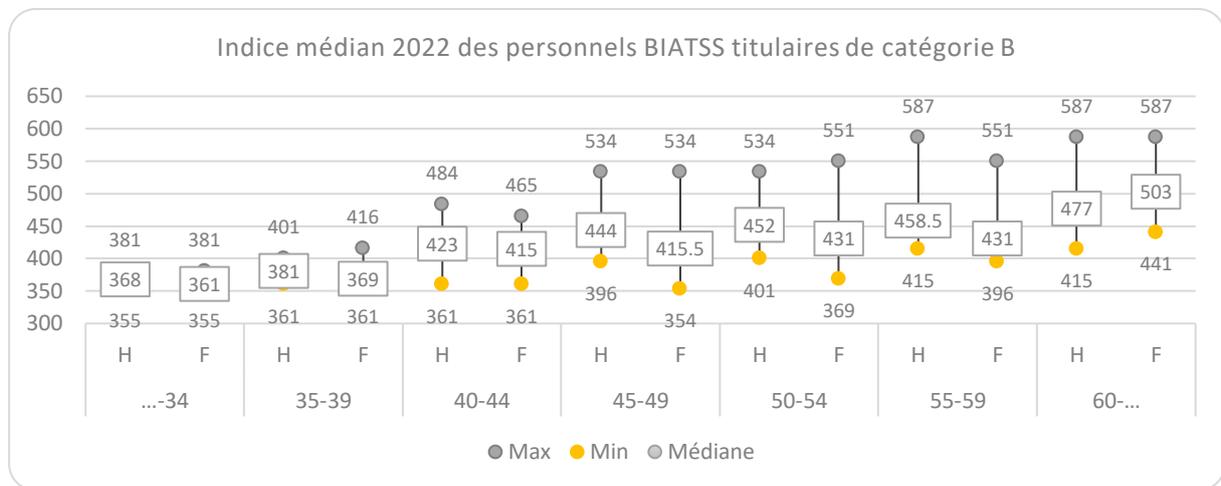


Figure 132 – source : DRH

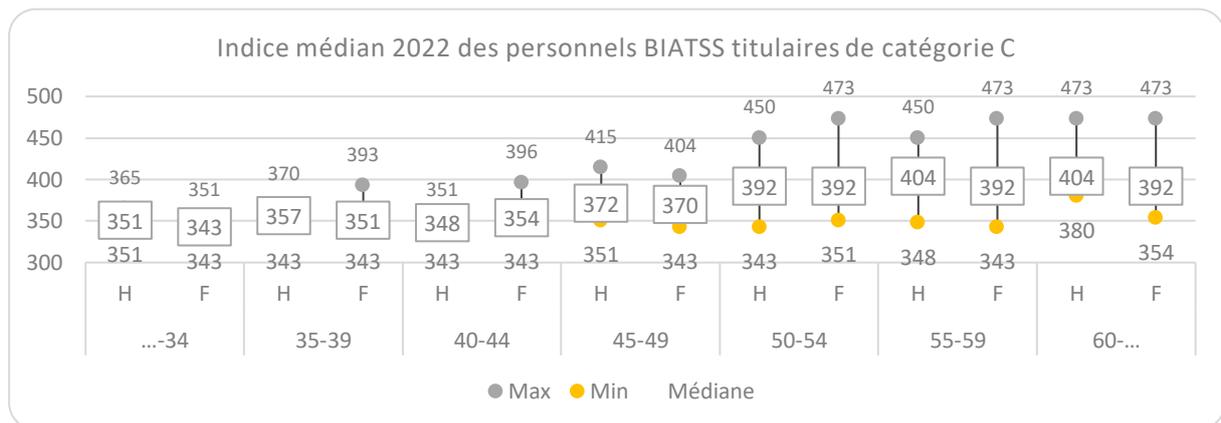


Figure 133 – source : DRH

Rémunérations les plus élevées

Moyenne des 10 rémunérations les plus élevées en 2022	94 311 €
Part des femmes parmi ces 10 rémunérations	30%

Figure 134 – source : DRH

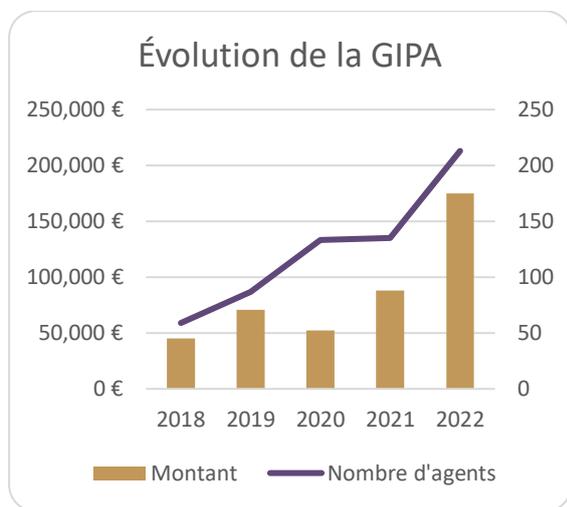
Commentaire

Sont prises en compte les rémunérations brutes hors rappel exceptionnel.

Focus

Garantie individuelle du pouvoir d'achat

Instaurée en 2008, la Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) résulte 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 (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.



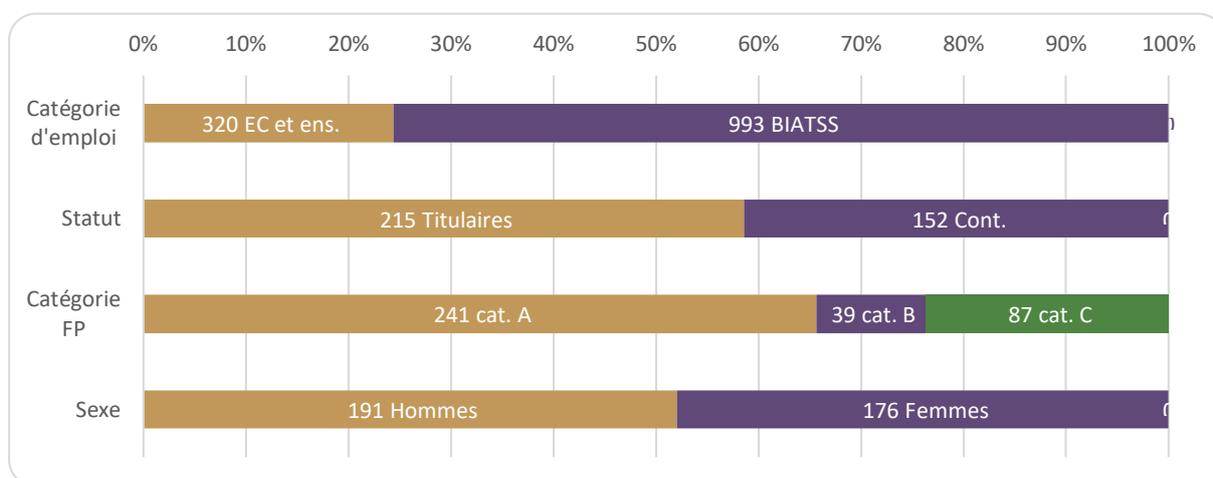
Commentaire

La GIPA versée en 2022 a été calculée sur la période de référence du 31 décembre 2017 au 31 décembre 2021 avec un taux d'inflation de +4.36% et une valeur du point qui n'a pas progressé sur la période.

Le montant moyen versé par bénéficiaire et par an en 2022 s'est élevé à 822 €.

En moyenne, les personnels enseignants-chercheurs et enseignants ont perçu 1 400 € et les personnels BIATSS 388 €.

Caractéristiques des bénéficiaires



Prime Inflation

Pour faire face à la hausse des prix de l'énergie et des carburants, les agents qui gagnent moins de 2 000 € nets par mois ont perçu en début d'année 2022 une indemnité dite « prime inflation » de 100 euros en application du décret n° 2021-1623 du 11 décembre 2021 relatif aux modalités de versement de l'aide exceptionnelle prévue à l'article 13 de la loi n° 2021-1549 du 1er décembre 2021 de finance rectificative pour 2021.

131 300 €

1 313 bénéficiaires

dont 154 contractuels étudiants et étudiantes recensés parmi les BIATSS de catégorie C. D'autres étudiants et étudiantes ont perçu cette indemnité via d'autres organismes.

Caractéristiques des bénéficiaires



Figure 137 – source : DRH

Participation aux frais de déplacement domicile-travail

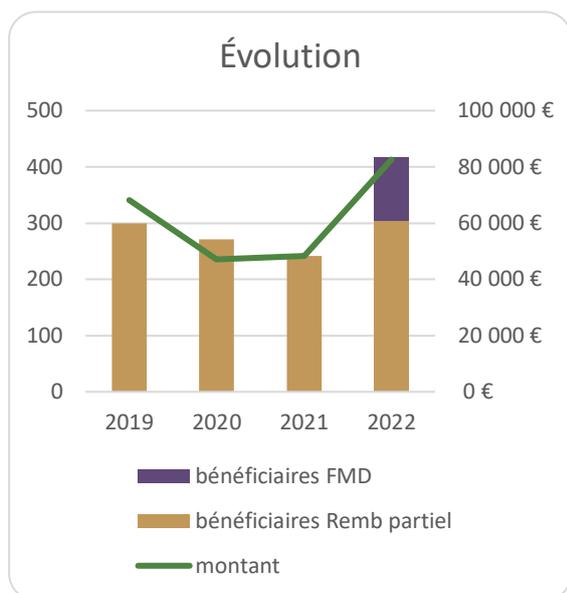


Figure 138 – source : DRH

Commentaire

Le nombre de bénéficiaires du remboursement partiel des frais d'abonnements pour le trajet domicile-travail se rétablit en 2022 au niveau précédent les deux années impactées par la crise sanitaire de la COVID 19.

En 2022, 305 agents ont demandé à bénéficier de ce remboursement partiel sur les abonnements de transports en commun ou à un service public de location de vélos.

La dépense est en 2022 de 60 403€.

113 agents bénéficient du forfait mobilité durable (vélo et covoiturage) mis en place en 2022. La dépense est de 23 000 €

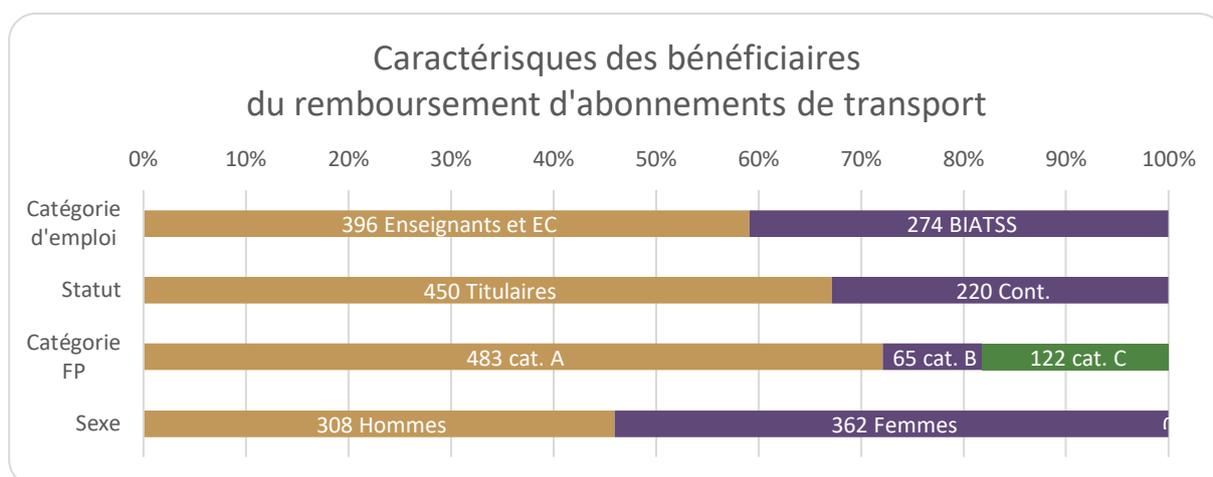


Figure 139 – source : DRH

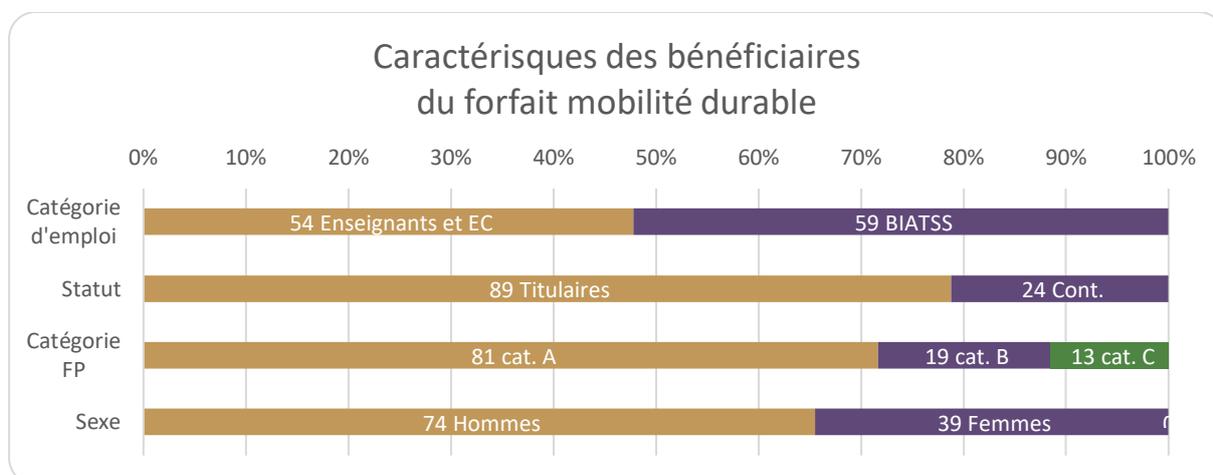


Figure 140 – source : DRH

5 – LA SANTÉ ET LA SECURITE AU TRAVAIL

Le Service de Médecine de prévention

L'équipe pluridisciplinaire du service de médecine préventive est composée de deux infirmiers en santé au travail à temps plein, d'une psychologue du travail à 80%, d'un ergonome à temps plein et d'une secrétaire.

Cette équipe est animée et coordonnée par un ou une médecin du travail.

Le rôle premier du service est de prévenir toute altération de la santé physique ou psychique des agents du fait de leur travail.

Outre le suivi médical, les champs d'intervention du service portent sur le milieu de travail :

- amélioration des conditions de vie, de travail dans les services et adaptation à la physiologie humaine (à ce titre il peut être amené à faire des visites sur site et effectuer des études de postes de travail) ;
- participation à l'évaluation des risques professionnels : début de mise en place de tableau de recensement des risques SMR par agents, afin d'optimiser la traçabilité et le suivi médical ;
- sensibilisations sur les risques liés au travail sur écran avec conseils aux postes de travail ;
- réalisation d'interventions collectives dans certaines situations avec la psychologue du travail ;
- participation à la mise en place du télétravail ;
- participation au suivi et maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap ;
- travail en collaboration avec le service de la direction de la prévention ;
- participation au CHSCT ;
- relations avec le service des ressources humaines pour optimiser le retour à l'emploi notamment ;
- consultation sur les projets de construction et d'aménagement

Le ou la médecin du travail est le conseiller des agents, de leurs représentants et de l'administration en matière de santé au travail.

La surveillance médicale des agents est organisée selon l'état de santé de l'agent et les risques professionnels auquel il est potentiellement exposé :

- pour les personnels ne relevant pas d'une surveillance médicale particulière, la visite médicale est faite tous les quatre ans, avec un entretien infirmier santé travail à deux ans. Chaque entretien infirmier est suivi d'un débriefing avec le médecin ;
- pour les personnels relevant de la surveillance médicale particulière la visite est faite tous les deux ans avec un entretien infirmier santé travail à un an ;
- le médecin du travail peut être amené à effectuer un suivi médical rapproché des agents selon les besoins ;
- tout agent peut faire une demande de visite afin de rencontrer le médecin du travail en s'adressant directement au service.

Visites médicales et entretiens infirmiers

Le travail en équipe pluri disciplinaire est un atout pour le SMPP. Il a permis de prendre en charge des situations sensibles sur le plan psychologique, ergonomique, à la fois sur le plan individuel ou sur le plan collectif et de participer au maintien dans l'emploi. Le décret 2020-647 du 27/05/2020 relatif aux services de médecine de prévention renforce l'intérêt de la pluridisciplinarité avec la formation des infirmiers en santé au travail, notamment.

Ergonome

Les interventions menées par l'ergonome s'inscrivent dans le cadre de l'une des missions principales du Service de médecine de prévention des personnels, soit celle de la conduite d'actions de santé au travail. Les études ergonomiques contribuent à la préservation de la santé physique et mentale des agents par le biais de l'amélioration des conditions de travail par l'analyse de l'environnement de travail et de l'activité humaine.

Champs d'intervention

En intervenant sur de larges thématiques telles que la prévention des troubles musculo-squelettiques, l'organisation du travail, le maintien dans l'emploi ou l'aménagement des postes de travail, l'ergonome agit en faveur de l'amélioration des conditions de travail.

Ses missions peuvent être de l'ordre de l'individuel ou du collectif. En effet, l'ergonome mène des études pour accompagner les personnels en difficultés à leur poste ou faciliter l'accessibilité à certaines situations de travail par le biais d'adaptations spécifiques mais apporte également son expertise lors de créations de lieux et/ou de nouvelles situations de travail (travaux, déménagements, fusions, etc.).

Psychologue du travail

Le ou la psychologue du travail intervient dans le cadre du soutien aux services et aux agents de l'établissement sur des actions concrètes d'amélioration des conditions de travail. Sa mission générale consiste à analyser le travail et son organisation en s'appuyant sur des méthodologies et démarches cliniques en psychologie.

Ainsi, il ou elle est amenée à :

- accompagner individuellement les agents en situation de souffrance au travail ;
- intervenir sur les collectifs de travail ;
- conduire des diagnostics sur l'organisation et sur les conditions de réalisation du travail au sein de l'établissement ;
- participer à l'élaboration d'une politique de prévention des risques professionnels, essentiellement psychosociaux.

Le ou la psychologue du travail est à même de rencontrer tout agent de l'université, après une visite médicale et à la demande du médecin de prévention.

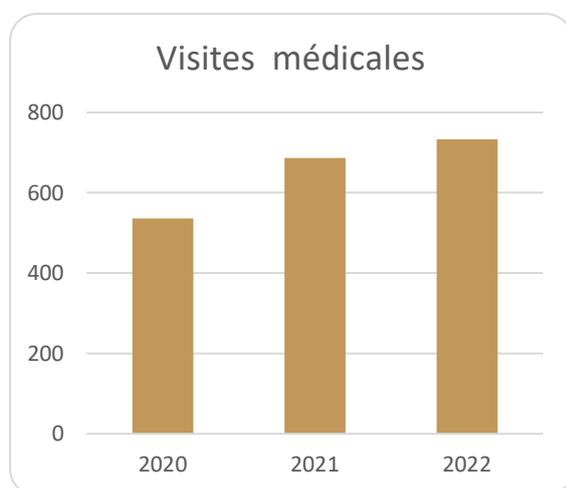


Figure 141 – source : SMPP

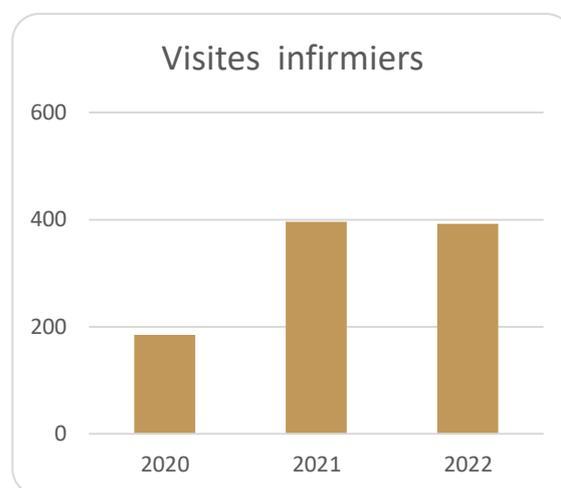


Figure 142 – source : SMPP

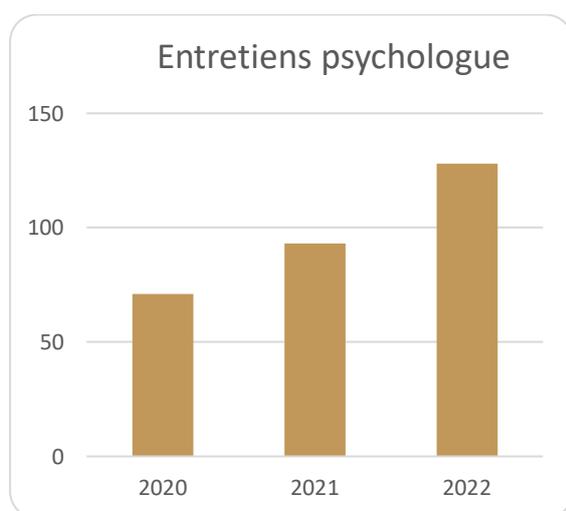


Figure 143 – source : SMPP

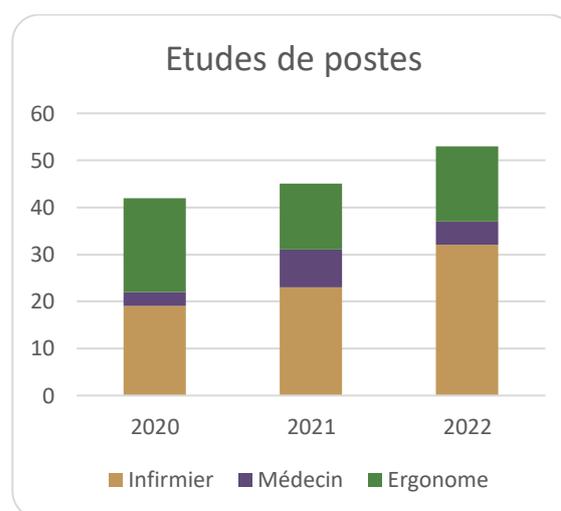


Figure 144 – source : SMPP

Commentaire

17 études de postes individuelles sont en cours de réalisation par l'ergonome qui a également mené 7 interventions collectives impliquant 75 agents.

Santé et sécurité au travail

La Direction de la prévention a pour mission d'assurer la mise en œuvre de la politique de l'établissement en matière d'hygiène, de sécurité, d'environnement et de conseiller la direction de l'établissement en la matière.

Missions de la Direction de la prévention



Figure 145 – source : Direction de la prévention

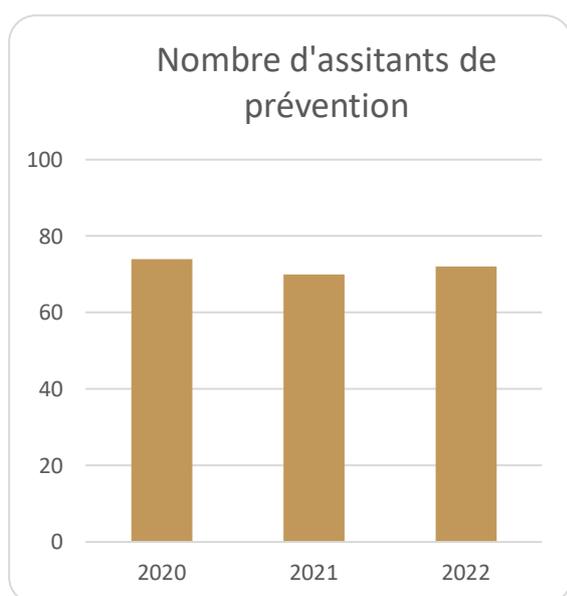


Figure 146 – source : DP

Commentaire

L'ensemble des assistants de prévention ont bénéficié d'une formation initiale et disposent tous d'une lettre de cadrage.

12 nouveaux assistants de prévention ont pris leurs fonctions en 2022 après avoir été formés.



Figure 147 – source : DP

Commentaire

57 des 66 signalements déposés en 2022 ont reçu une réponse au cours de l'année.

Aucun signalement pour danger grave et imminent n'a été opéré de 2020 à 2022.

Prévention des risques professionnels

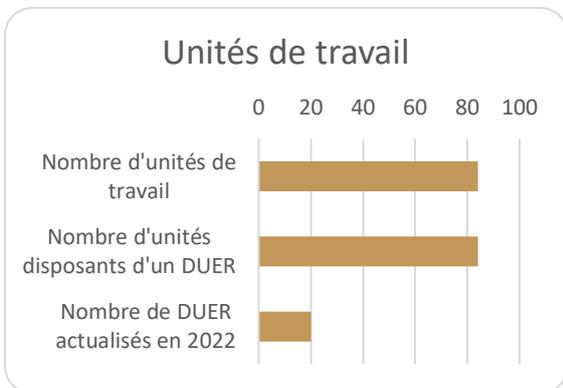


Figure 148 – source : DP

Commentaire

Chaque unité de travail dispose d'un document unique d'évaluation des risques en 2022.

Actions de formation

2022	Nombre de sessions	Nombre d'agents formés
Formations générales à la santé et à la sécurité au travail	35	248
Formations lors de l'entrée en fonction ou suite à un changement de fonctions, de technique ou de matériel	1	12
Formations liées aux risques particuliers	4	21
Formations liées à une habilitation ou à une autorisation réglementaire		125

Figure 149 – source : DP

Accident de service/travail et maladie professionnelle

Types d'accidents



Figure 150 – source : DRH

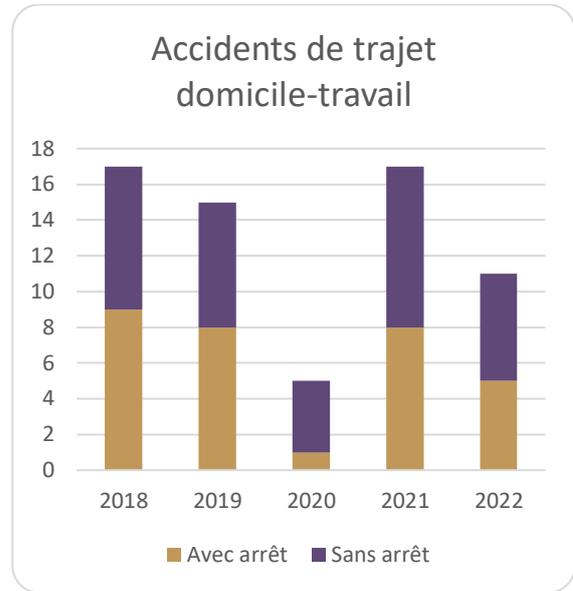


Figure 151 – source : DRH

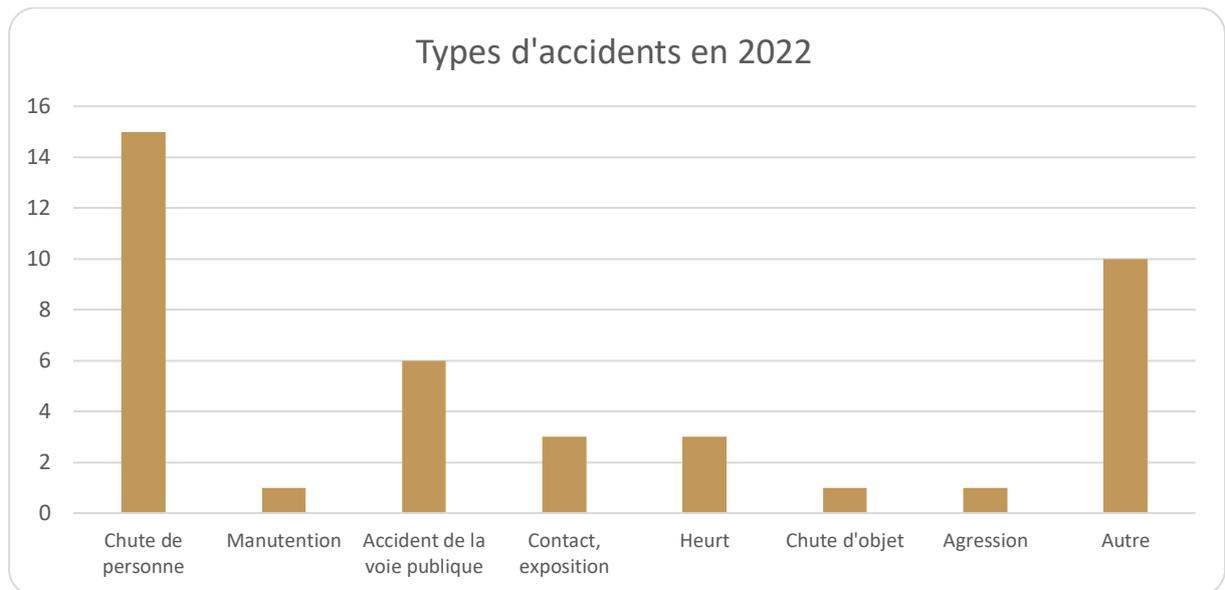


Figure 152 – source : DRH

	2020	2021	2022
Nombre de jours d'arrêt lié à un accident de service ou de travail	356	657	507

Figure 153 – source : DRH

Caractéristiques de la population concernée en 2022

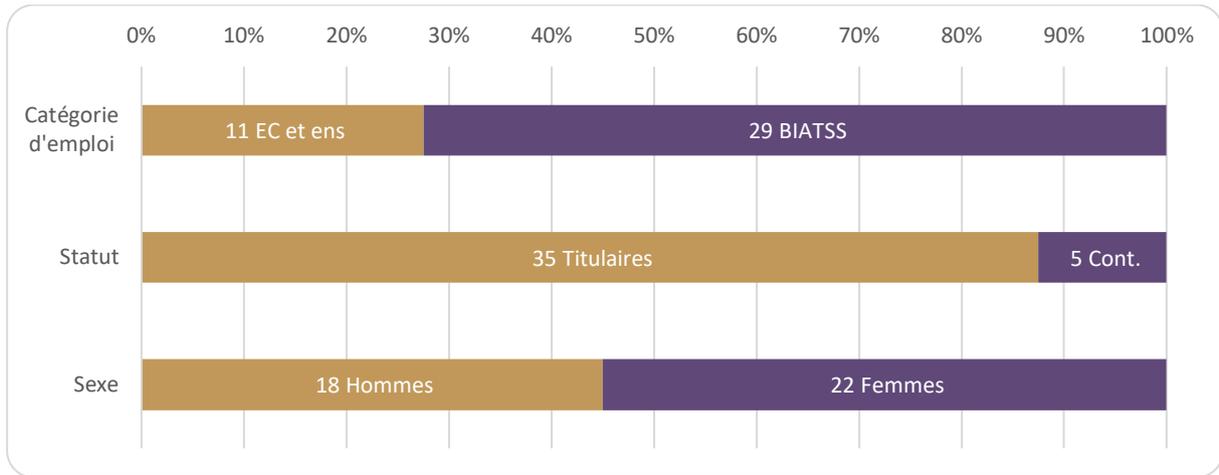


Figure 154 – source : DRH

Nature des lésions en 2022

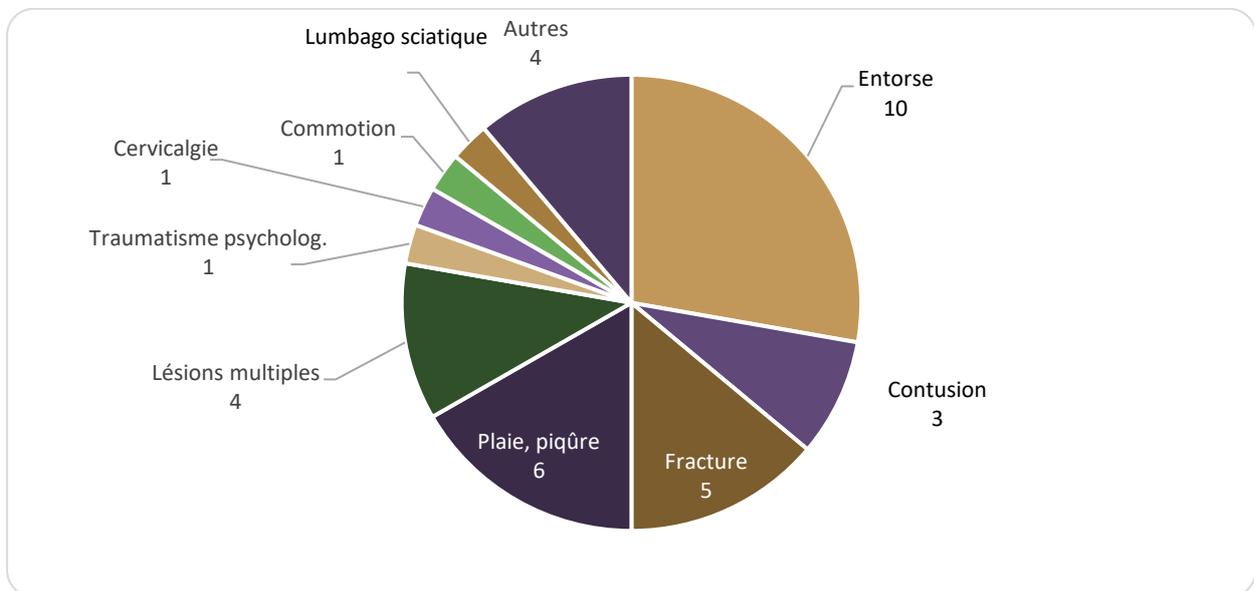


Figure 155 – source : DRH

Maladies professionnelles

Année de demande de reconnaissance	2020	2021	2022
Demandes de reconnaissance de maladies professionnelles	-	3	2
Maladies professionnelles reconnues	-	1	-

Figure 156 – source : DRH

Violences sexuelles et sexistes

A la suite de l'élaboration du [plan pluriannuel d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#), une cellule d'écoute sur les violences sexistes et sexuelles (VSS) a été mise en place au sein de l'université en septembre 2022. Toute personne victime ou témoin de VSS, incluant les violences homophobes et transphobes, peut contacter des personnes habilitées à l'adresse mail cellule-ecoute@unicaen.fr. Cette cellule d'écoute est ouverte à toute la communauté universitaire, c'est à dire aux étudiants, étudiantes et aux personnels.

La cellule d'écoute est coordonnée par la Vice-Présidence en charge de l'égalité, la parité et la vie citoyenne ainsi que la Chargée de mission égalité, qui reçoivent les mails. Elle est composée à part égale de membres de la commission égalité (EC, BIATSS et étudiants/étudiantes) et de professionnels de santé de l'université (médecine du personnel et médecine des étudiants et étudiantes). Tous les membres de la cellule d'écoute ont suivi une formation aux violences sexuelles et sexistes ainsi qu'à l'écoute et au recueil de parole.

Lorsqu'une victime ou un témoin souhaite bénéficier de ce dispositif, et suivant leur situation, un binôme d'écoute personnalisé est constitué. Les membres de ce binôme ne doivent pas faire partie de son environnement de travail ou d'études direct. Ce moment d'écoute permet de rédiger un écrit relatant les faits, d'identifier les besoins de la personne, d'envisager les suites possibles, d'orienter la victime ou le témoin vers des structures adaptées.

Il est possible que ce témoignage déclenche une enquête administrative puis une procédure disciplinaire, selon le dossier et l'avis du Président de l'Université. Ce n'est pas la cellule qui conduit les enquêtes, traite du disciplinaire ni opère un suivi médical : ce dispositif a vocation à recevoir un premier témoignage, écouter et accompagner une personne victime ou témoin, et ces opérations sont réalisées par d'autres services et acteurs.

La cellule d'écoute ne se substitue pas aux autres voies que sont les services de santé, les collègues, les camarades, les syndicats, qui peuvent aussi recueillir le premier témoignage. Ce dispositif vient offrir une entrée supplémentaire pour témoigner de faits de VSS avec des personnes formées. La cellule d'écoute peut être saisie de manière 'anonyme', dans un premier temps. Il est par exemple possible de créer une adresse mail anonyme et de contacter la cellule avec celle-ci, pour demander une analyse de la situation sans révéler son identité.

Le dispositif a été mis en place en septembre 2022 et a reçu 8 saisines au 31 décembre 2022. La cellule a vocation à s'étendre aux questions de harcèlement moral et de discrimination.

6 – L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Durée du travail

Personnels BIATSS

La durée du travail effectif à l'université de Caen Normandie, et plus généralement dans les services et établissements publics administratifs de l'État ainsi que dans les établissements publics locaux d'enseignement, est fixée à 35 heures par semaine.

La durée hebdomadaire de travail peut être supérieure à 35 heures en fonction d'accords établis par l'administration, après consultation du Comité technique. Les accords prévoient alors des modes de compensation, notamment sous forme de journées d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT).

À l'université de Caen Normandie, trois options sont possibles pour les personnels BIATSS :

Temps de travail hebdomadaire	Nombre de jours de congés		Congés annuels	ARTT
	Base	Après déduction de la journée de solidarité		
35 heures	45	44	44	-
36 heures	50	49	45	4
37 heures	55	54	45	9

Figure 157 – source : DRH

Commentaire

Les chiffres présentés ci-dessus correspondent à une quotité de travail de 100%.

Personnels enseignants-chercheurs et enseignants

Le temps de travail dont sont redevables les personnels enseignants est le temps de travail applicable dans la fonction publique de l'État, soit 1 607 heures de travail effectif annuel.

Conformément au décret statutaire n°84-431 du 06 juin 1984, pour les enseignants-chercheurs, ce temps de travail est composé pour moitié d'une activité d'enseignement correspondant à 128 heures de cours magistraux ou 192 heures équivalents travaux dirigés ou pratiques ou toute autre combinaison équivalente à 192 heures (valorisées à 803,50 heures) et pour moitié d'une activité de recherche (803,50 heures).

Certaines activités autres que celles d'enseignement, définies dans le référentiel national d'équivalence, peuvent être prises en compte. Par délibération, le Conseil d'administration attribue à certaines tâches des équivalences horaires qui se traduisent par la reconnaissance de diverses activités dans le temps de travail (direction d'une composante ou d'une unité de recherche par exemple).

Pour les enseignants du second degré, le service est fixé à 384 heures équivalents TD, pour les ATER à 96 heures ou 192 heures et pour les enseignants associés à 96 heures. Les contractuels doctorants peuvent bénéficier d'un avenant d'enseignement de 64 heures annuelles.

Modalités de service

Évolution du nombre d'agents bénéficiaires d'un temps partiel au 31 décembre

	2020	2021	2022
Temps partiel de droit	19	25	24
Temps partiel sur autorisation	102	91	84
Temps partiel au titre du handicap	9	7	9
Temps partiel thérapeutique	7	11	15
Total	137	134	132

Figure 158 – source : DRH

Temps partiel de droit en 2022

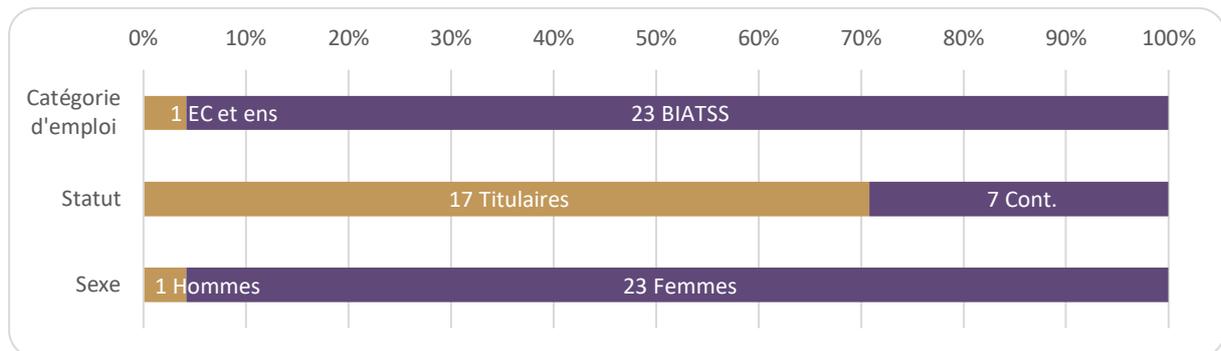


Figure 159 – source DRH

Temps partiel sur autorisation en 2022

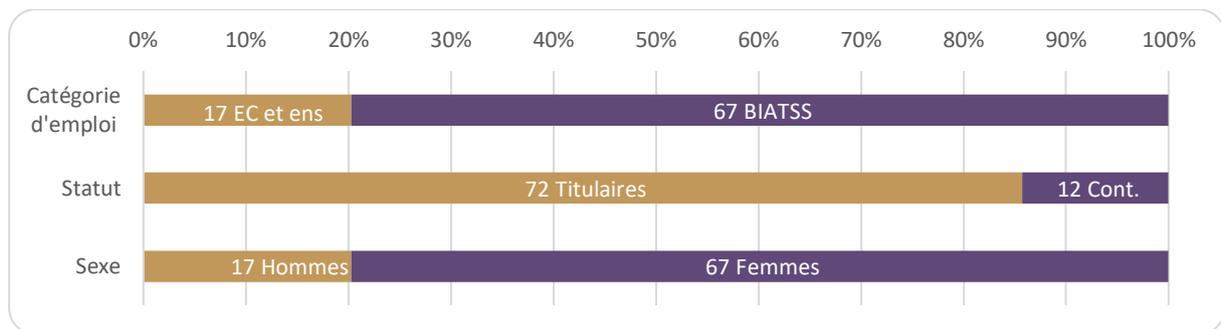


Figure 160 – source DRH

Temps partiel thérapeutique ou au titre du handicap en 2022

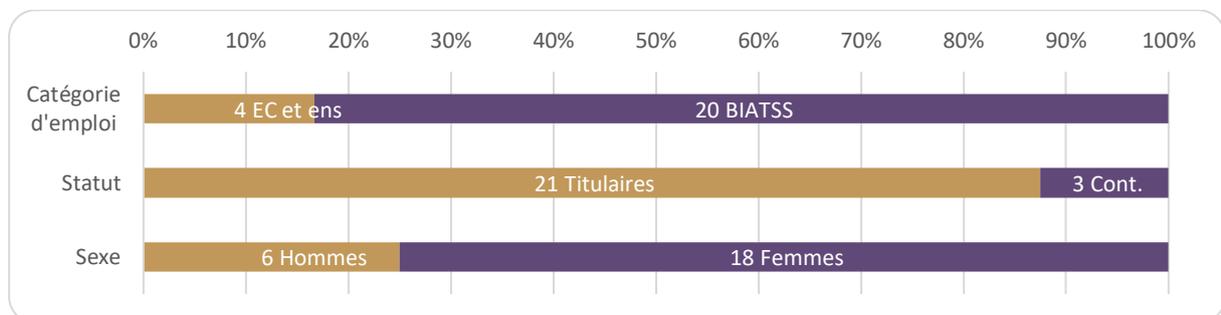


Figure 161 – source DRH

Absences et congés

Évolution du nombre d'agents concernés pour chaque type de congé

		2020	2021	2022
Congé pour raison de santé	Congé Maladie ordinaire	314	356	658
	Congé Longue maladie	6	9	10
	Congé Longue durée	6	9	6
	Congé Grave maladie	2	2	1
Congé pour accueil d'enfant	Maternité	21	38	28
	Paternité	12	13	15
Autres congés	CRCT	7	6	6
	Congé formation	6	2	1

Figure 162 – source DRH

Évolution du nombre de jours de congés

		2020	2021	2022
Congé pour raison de santé	Congé Maladie ordinaire	6503	8390	13380
	Congé Longue maladie	2365	2369	2381
	Congé Longue durée	2930	2924	2904
	Congé Grave maladie	412	208	68
Congé pour accueil d'enfant	Maternité	2574	5101	3483
	Paternité	124	200	323
Autres congés	Congé formation	1034	339	183

Figure 163 – source DRH

Commentaire

Les années 2020 et 2021 font apparaître un nombre de jours de congés maladie ordinaire exceptionnellement faible. Le contexte sanitaire lié à la COVID19 et les épisodes de confinement expliquent ces chiffres. En 2022, le nombre de jours de congés retrouve un volume sensiblement comparable à celui de 2019 (12 845 jours pour 505 agents en 2019)

Caractéristiques de la population concernée

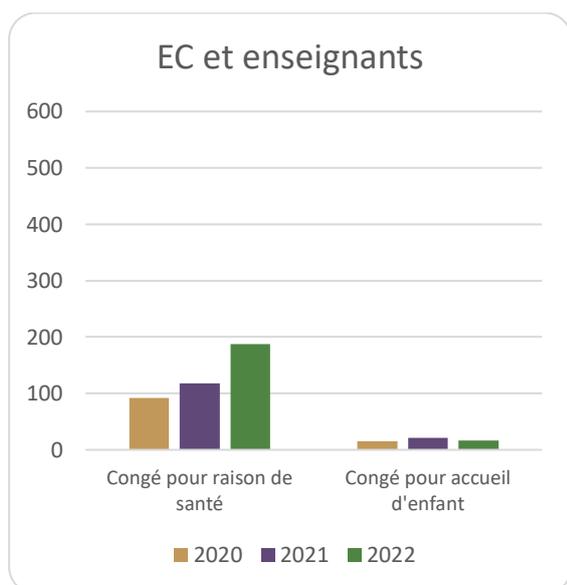


Figure 164 – source DRH

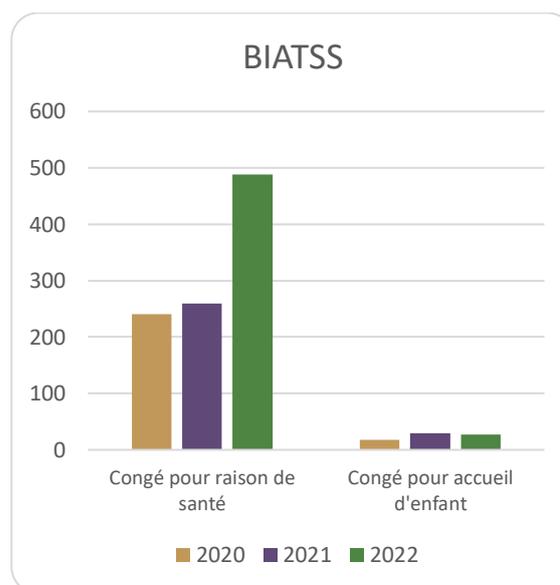


Figure 165 – source DRH

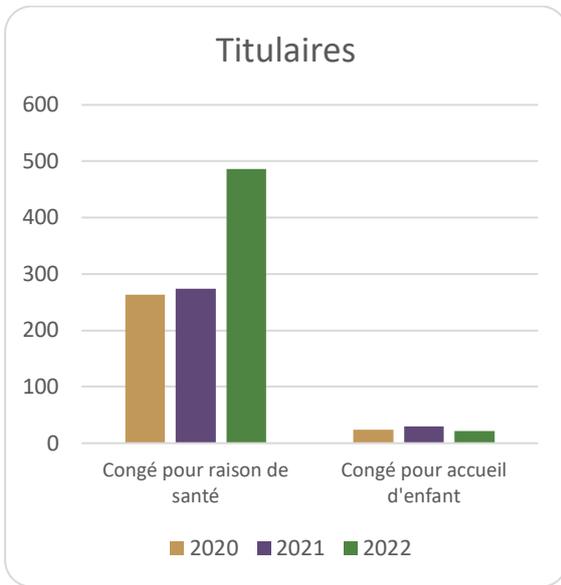


Figure 166 – source DRH



Figure 168 – source DRH

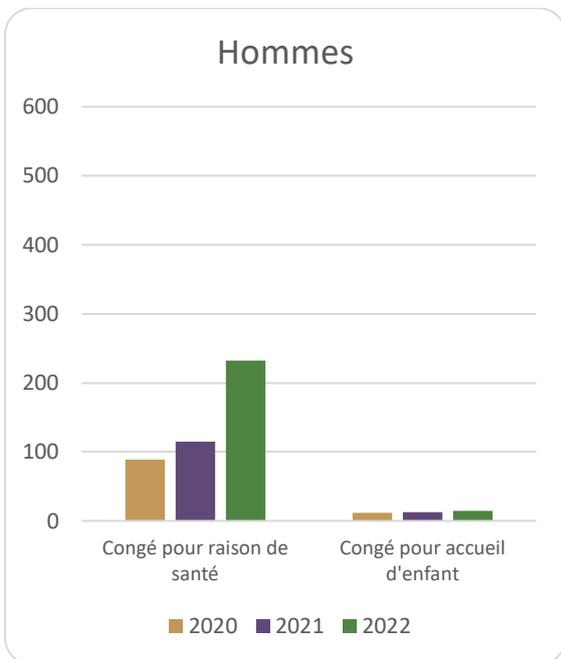


Figure 167 – source DRH

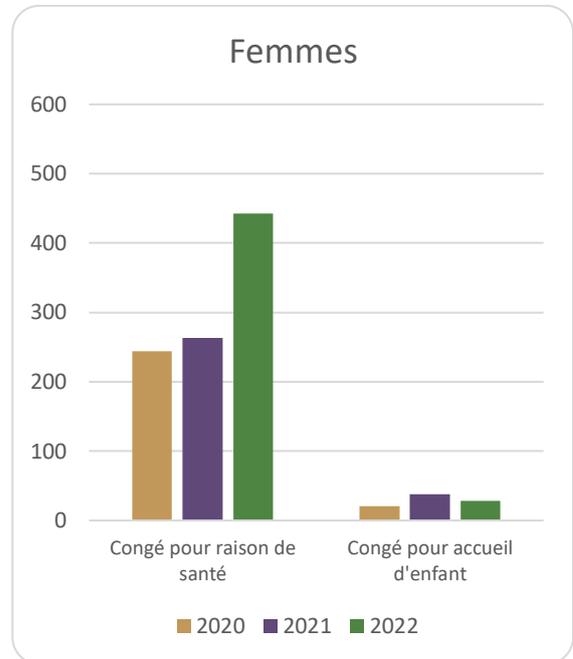


Figure 169 – source DRH

Jour de carence en cas de congé maladie

Le premier jour de congé maladie, appelé jour de carence n'est pas rémunéré

	2020	2021	2022
Jours de carence imputés aux agents	442	519	577
<i>Dont Hommes</i>	123	142	158
<i>Femmes</i>	319	377	419

Figure 170 – source DRH

Congés pour recherche et conversion thématique des enseignants-chercheurs

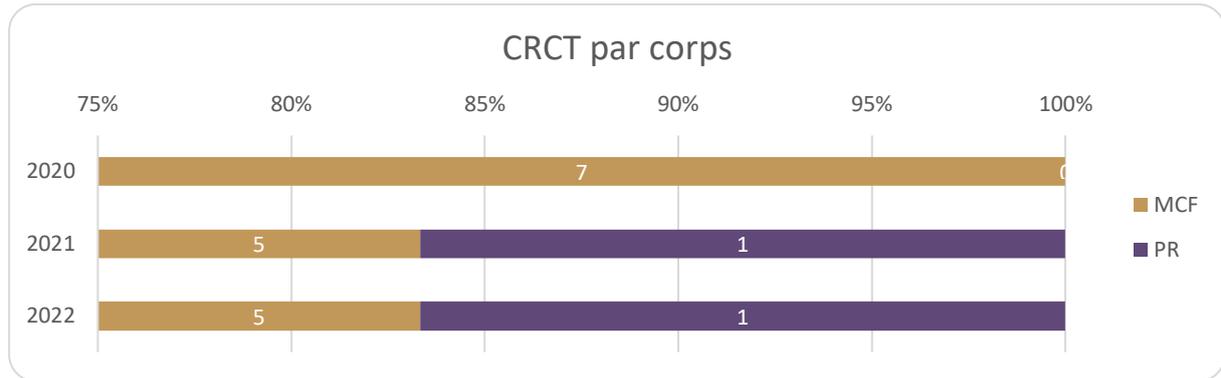


Figure 171 – source : DRH

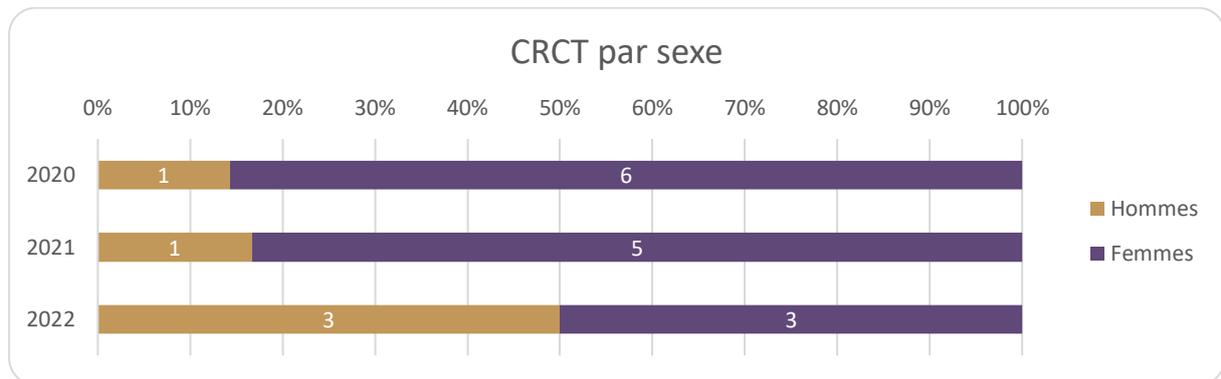


Figure 172 – source : DRH

Délégations CNRS

	2020	2021	2022
Nouvelles délégations par année	7	6	8

Figure 173 – source : DRH

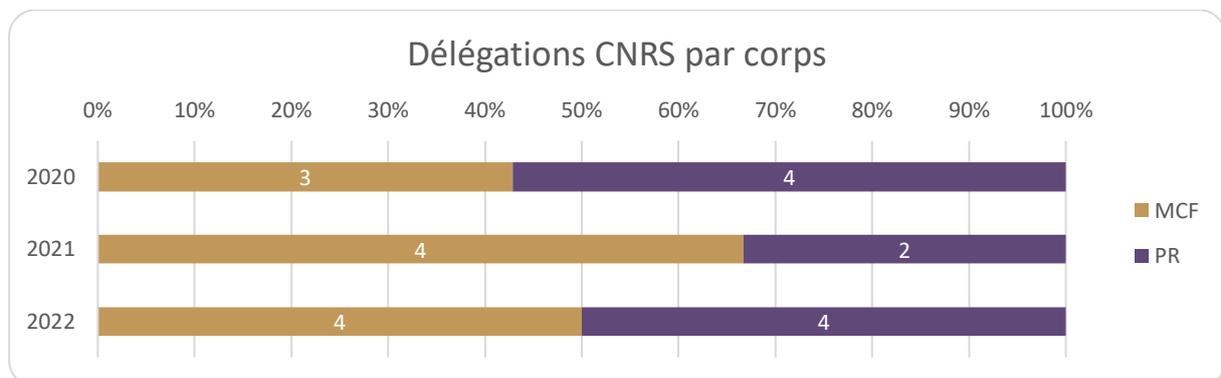


Figure 174 – source : DRH

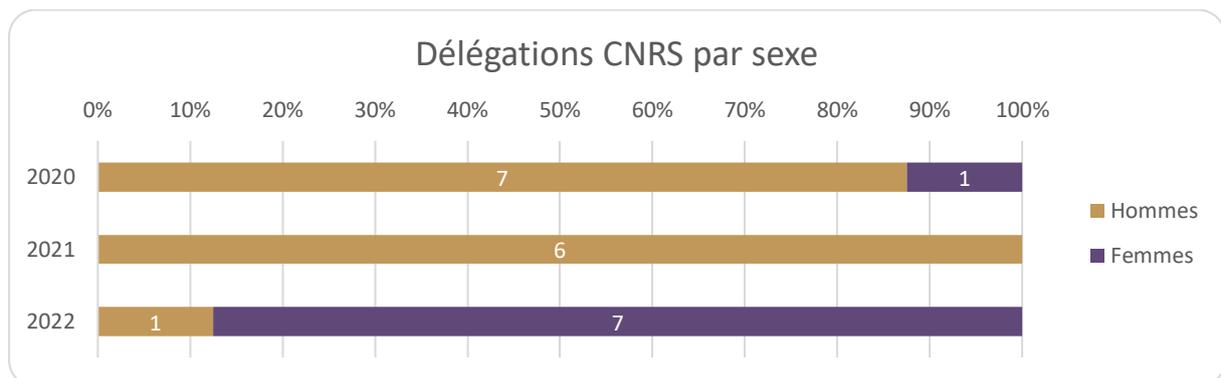


Figure 175 – source : DRH

Télétravail

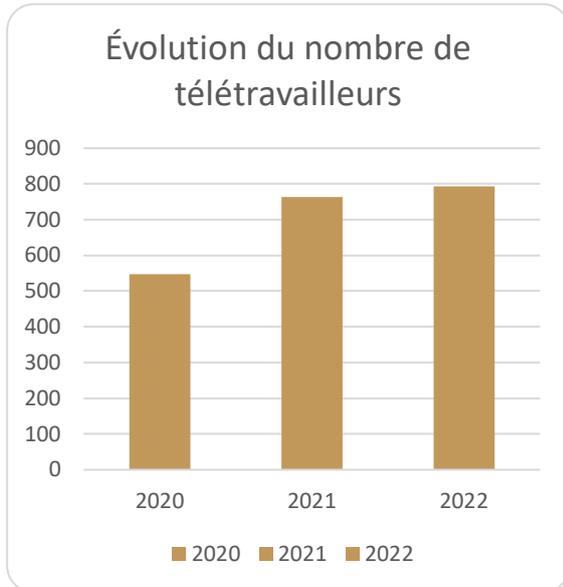


Figure 176 – source : DRH

Commentaire

Les télétravailleurs du SCD et de l'antenne de Cherbourg ne sont pas pris en compte en 2022 dans l'outil de gestion des congés et du télétravail ADAEL et ne sont pas comptabilisés ici.

Les personnes bénéficiant du télétravail sur préconisation médicale sont incluses.

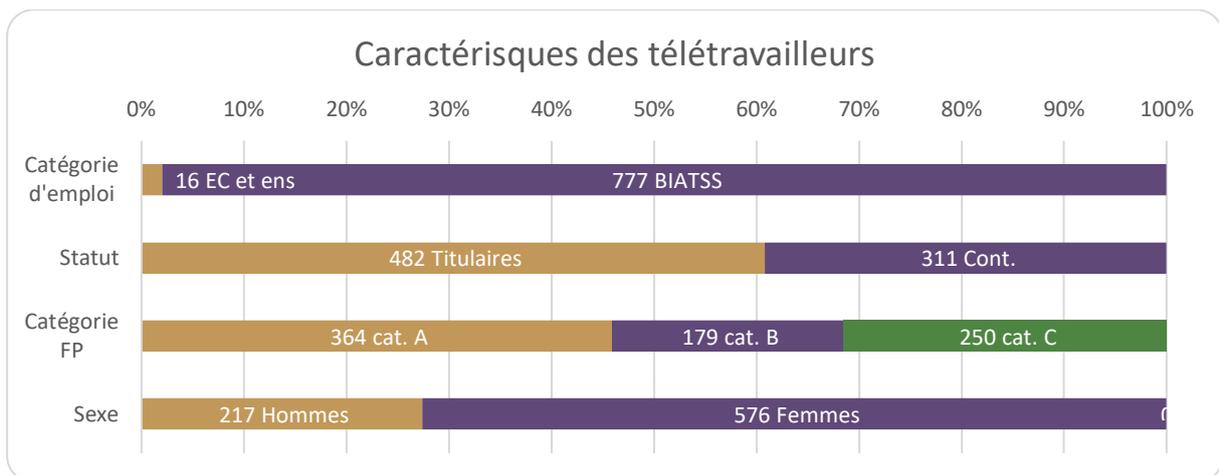


Figure 177 – source : DRH

Compte épargne-temps

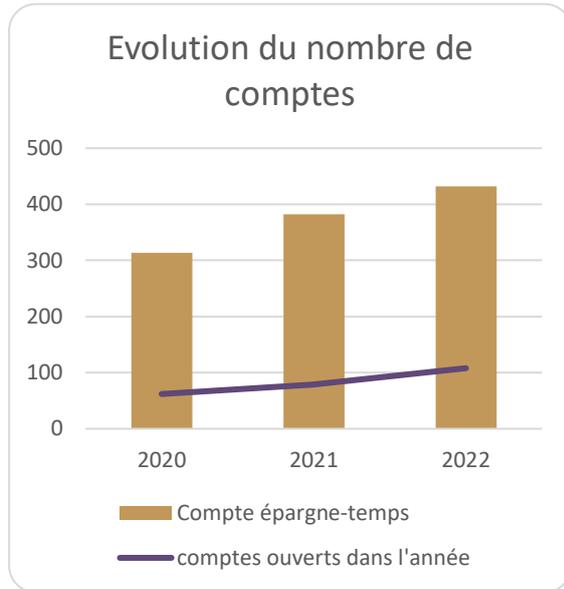


Figure 178 – source : DRH

Commentaire

Les personnels BIATSS peuvent ouvrir un compte épargne-temps (CET) dans les conditions fixées par le décret n°2002-634 du 29 avril 2002.

Les jours épargnés peuvent être utilisés ultérieurement sous forme de congé ou, au-delà du 15^{ème} jour épargné, peuvent être indemnisés ou pris en compte au titre du régime de la RAFFP.

En 2022, 432 agents ont un CET.
1473 jours ont été déposés sur un CET en 2022.

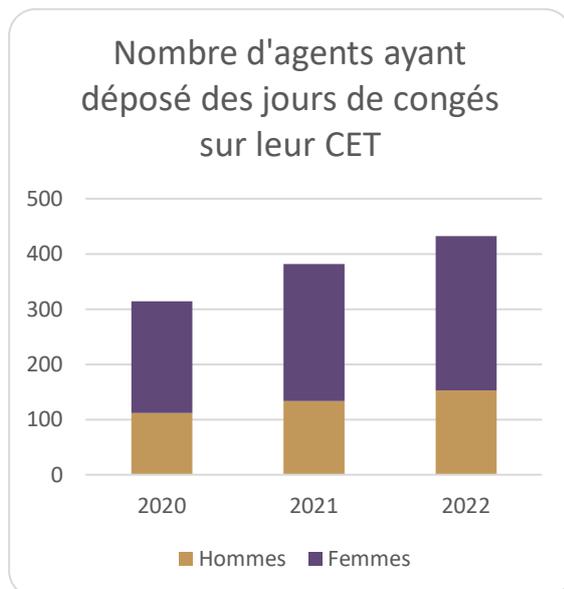


Figure 179 – source : DRH

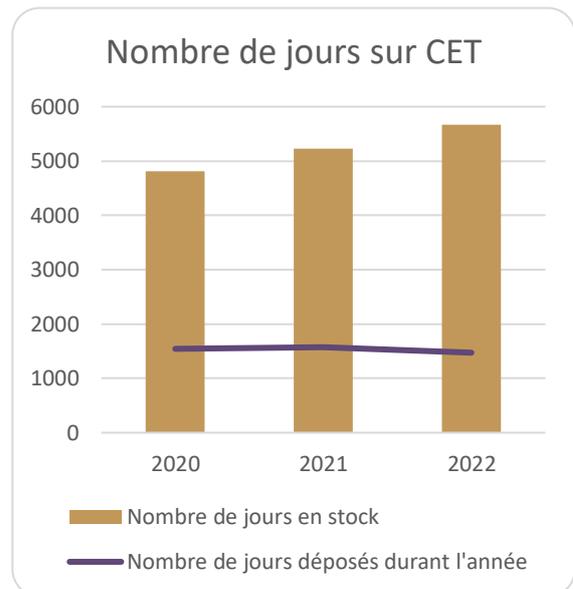


Figure 180 – source : DRH

Handicap

Depuis 1987, tout employeur public ou privé est soumis à l'obligation d'emploi à l'égard des travailleurs handicapés, dès lors qu'il emploie 20 personnes. La loi du 11/02/2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées fixe des objectifs pour l'intégration des personnes handicapées dans la société et dans le monde du travail.

Un taux minimal d'emploi de 6% de l'effectif total est fixé. Les personnes en situation de handicap doivent être reconnues comme telles par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Cette commission peut attribuer la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Concernant les personnels, l'enquête réalisée pour l'année 2022 par l'université a abouti à un recensement de 111 personnels relevant de l'obligation d'emploi. Le taux d'emploi direct atteint 4.62% (+0,5 point par rapport à l'année précédente). L'ensemble des actions menées par l'établissement en termes d'accessibilité, de structure d'accueil et d'aides aux étudiants permettent à l'établissement de se rapprocher de l'objectif fixé en termes d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

La déclaration du handicap n'est pas obligatoire auprès de son employeur. L'identification des personnes en situation de handicap et/ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi n'est par conséquent pas complète.

Caractéristiques de la population concernée en 2022

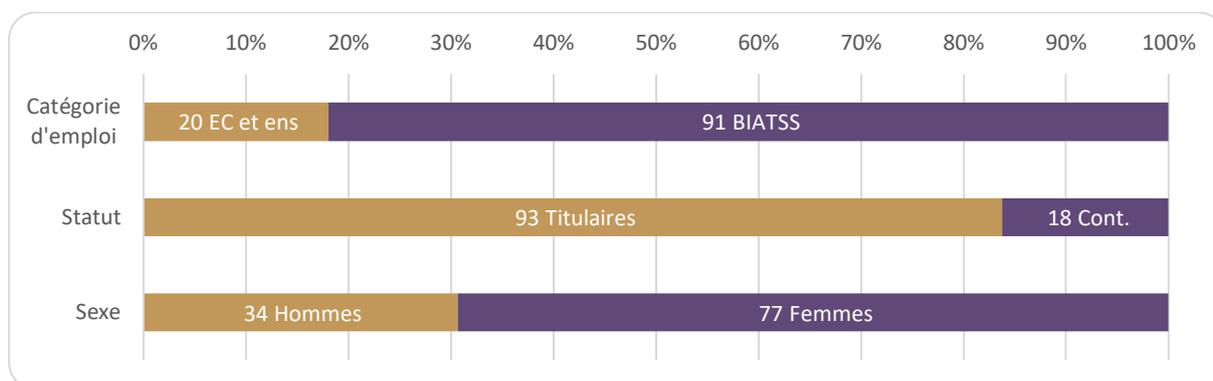


Figure 181 – source : DRH (enquête recensement BOE)

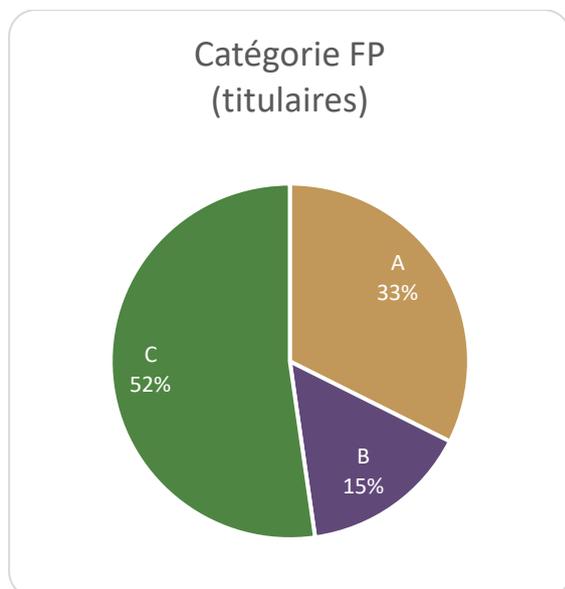


Figure 182 – source : DRH (enquête recensement BOE)

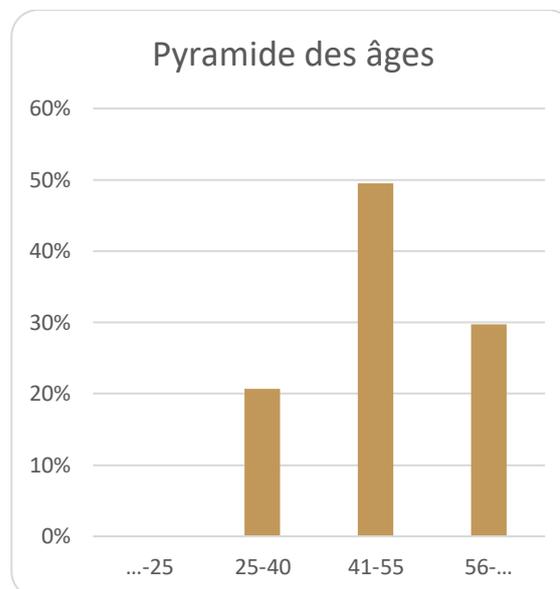


Figure 183 – source : DRH (enquête recensement BOE)

Commentaire

Les personnels BIATSS déclarent davantage leur handicap que les personnels enseignants et sont probablement plus nombreux à demander leur reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

7- L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE

Action sociale

L'établissement prend en charge l'ensemble du dispositif d'action sociale à destination de ses personnels. La mise en œuvre de l'action sociale à l'université se répartit entre le Service social des personnels présenté précédemment, composé d'une assistante sociale et d'un secrétariat, et le bureau de l'action sociale de la Direction des ressources humaines, composé d'un référent DRH.

Le bureau de l'action sociale à la DRH gère les prestations et aides suivantes :

- prestations séjours enfants (centres de loisirs et vacances) des enfants du personnel ;
- prestations liées au handicap des enfants ;
- aides exceptionnelles ;
- prestations restauration pour les personnels (convention avec le CROUS).

Dans le cadre du développement de sa politique d'action sociale, de nouvelles actions ont été mises en place en 2015 et 2016, adoptées par le Conseil d'administration après avis du Comité technique :

- aide UNICAEN à domicile sous forme de CESU aux personnels en situation de handicap ;
- aide UNICAEN aux frais de santé des personnels ;
- aide UNICAEN aux frais de logement locatif ;
- aide UNICAEN à l'accès à une activité artistique, culturelle ou sportive pour les personnels et leurs enfants.

Le bureau d'action sociale informe également les personnels sur les actions proposées par la Section régionale interministérielle d'action sociale (SRIAS), sur l'aide à la garde d'enfants via le Chèque emploi service universel (CESU) et sur les chèques vacances.

Commission d'action sociale

La gestion des demandes d'aides exceptionnelles passe par la tenue d'une Commission d'action sociale dont les missions consistent à étudier ces demandes présentées anonymement par l'assistante sociale. Cette commission est composée de quatre représentants de l'administration, quatre représentants des personnels (proposés par les membres du Comité technique) ainsi que l'assistante sociale et le référent DRH. Elle se réunit une fois par mois et son calendrier est défini en début d'année universitaire.

Les critères d'études des demandes sont définis comme suit :

- le quotient familial ;
- le revenu mensuel au moment de la demande ;
- les charges obligatoires ;
- les justificatifs des créanciers.

Enfin, l'étude des situations individuelles requiert une déontologie, à savoir l'anonymat des demandeurs et le secret des débats.

La commission propose également des orientations en termes de politique d'action sociale.

Budget 2022



Des dispositifs spécifiques à destination des personnels en situation de handicap existent également à l'université via le FIPHFP.

Ventilation des dépenses 2022

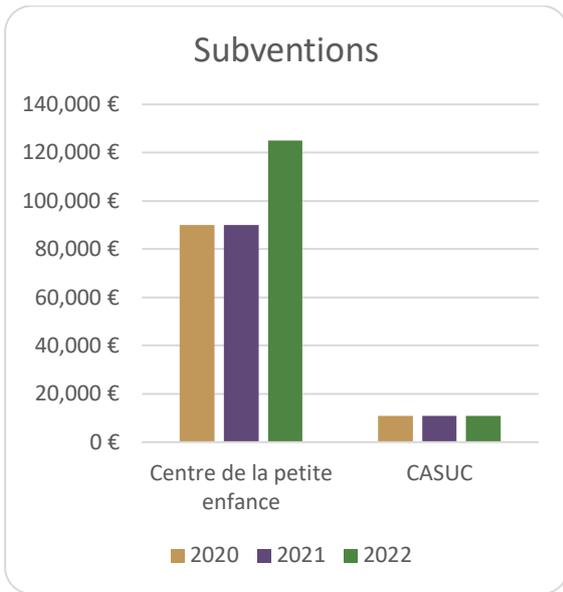


Figure 184 – source : DRH



Figure 185 – source : DRH

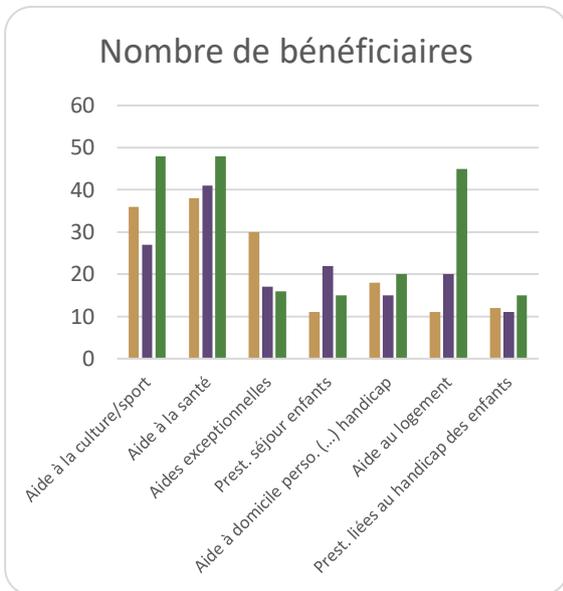


Figure 186 – source : DRH

Commentaire

Par ailleurs la Commission d'action sociale bénéficie d'un fond de 14 000 euros destiné à octroyer aux agents en difficultés passagères des prêts sans intérêt remboursables selon des modalités adaptées aux moyens des agents. Sur les 16 agents ayant été aidés par la Commission d'action sociale, 4 ont bénéficié d'un prêt pour un montant total de 5 500 euros.

Le montant de la prestation restauration versée au CROUS est en fonction du nombre de repas servis aux agents de l'université dont l'indice est inférieur ou égal à celui fixé pour l'obtention de la prestation interministérielle relative à la restauration collective (INM 481). Pour l'année 2022, elle correspond à 8 757 repas.

Caractéristiques de la population bénéficiaire en 2022

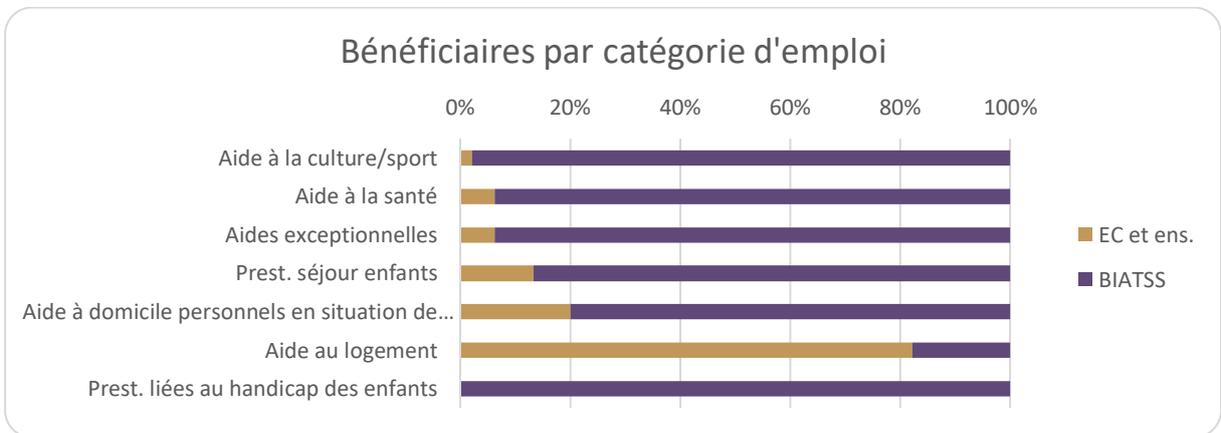


Figure 187 – source : DRH

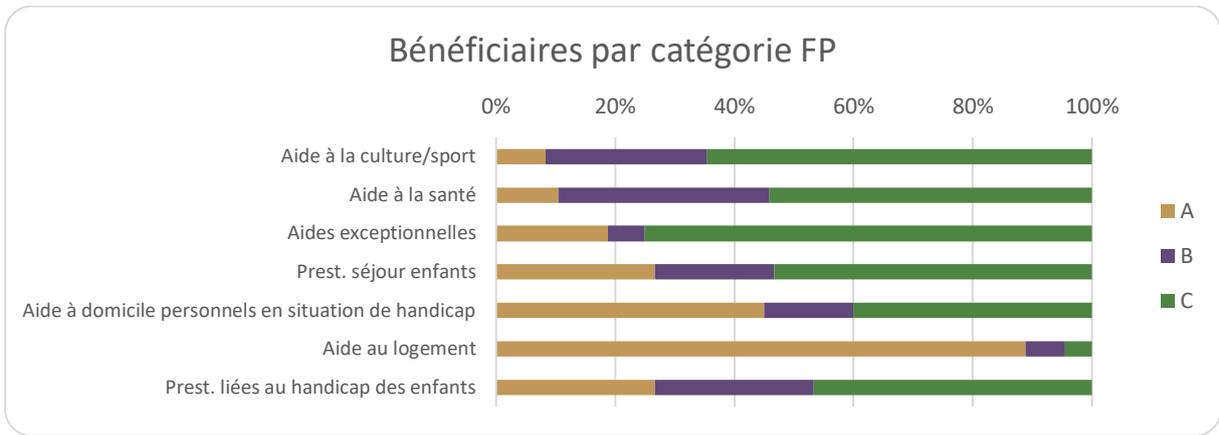


Figure 188 – source : DRH

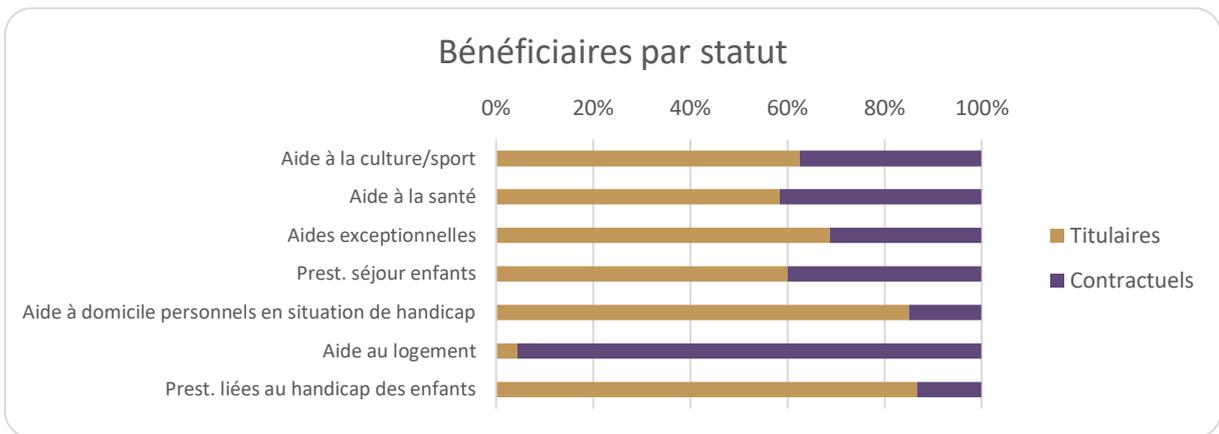


Figure 189 – source : DRH

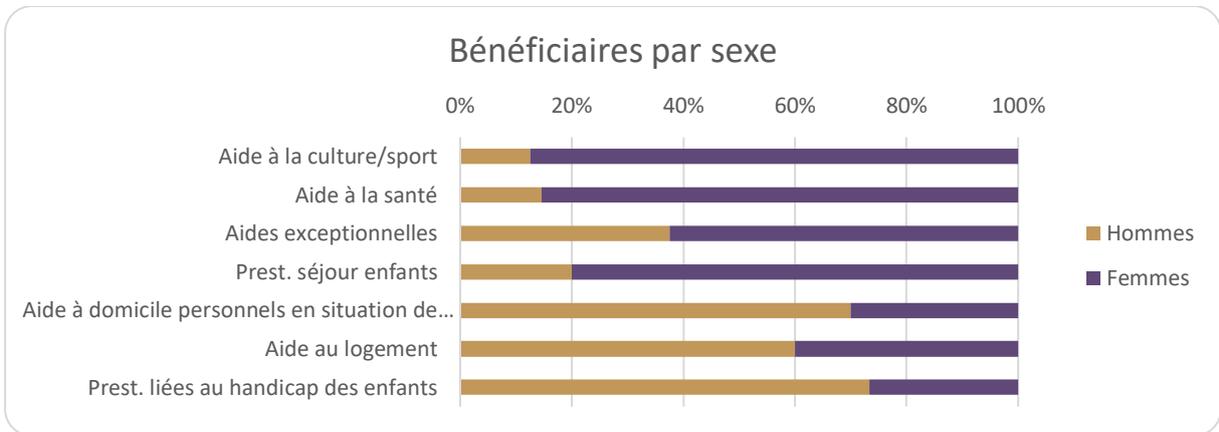


Figure 190 – source : DRH

Protection sociale complémentaire en santé

En application du décret n° 2021-1164 du 8 septembre 2021, les agents de l'Université bénéficient depuis le 1^{er} janvier 2022 d'un remboursement forfaitaire de 15 euros par mois de leurs cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident.

240 942 €

1 458 bénéficiaires

Caractéristiques des bénéficiaires



Figure 191 – source : DRH

Part des agents bénéficiaires du remboursement au 31 décembre

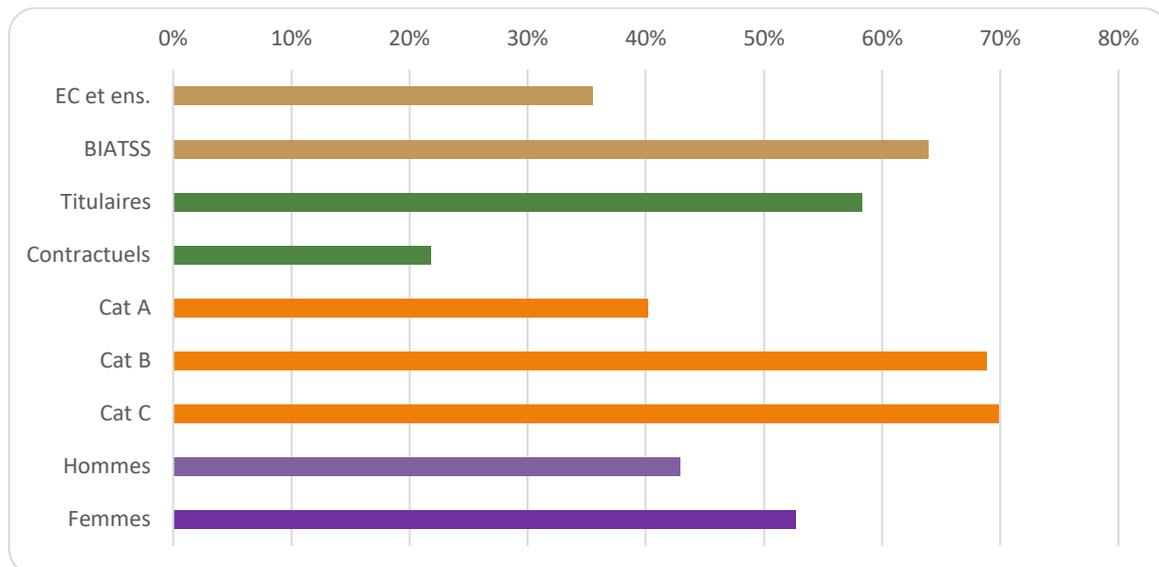


Figure 192 – source : DRH

Comité d'action sociale de l'université de Caen

Le CASUC est le Comité d'action sociale de l'université de Caen Normandie (association loi 1901 à but non lucratif). Il fonctionne comme un comité d'entreprise. Créé en 1969, il a fêté ses 50 ans d'existence en juin 2019. Le but de cette association est de promouvoir, organiser et réaliser des activités culturelles, physiques, sportives, ludiques, amicales et familiales à caractère social et culturel pour tous les personnels actifs ou retraités de l'université de Caen Normandie. Le CASUC organise notamment la grande fête de Noël des enfants et petits-enfants de tous les personnels de l'université avec un spectacle ainsi qu'un goûter avec animations. C'est un lieu de rencontre pour tous, quel que soit son statut (en activité ou retraité) ou la discipline, dans une ambiance conviviale.

Toute personne travaillant à l'université de Caen Normandie peut adhérer au CASUC moyennant le paiement de l'adhésion de 18€ en début d'année universitaire. Cette adhésion donne droit à l'assurance obligatoire pour participer aux activités et venir au foyer. L'animation et la gestion du CASUC sont entièrement assurées par des bénévoles actifs ou retraités de l'université. Les ressources proviennent de la subvention de l'université (11 000€) et des cotisations des adhérents.

Le CASUC permet :

- de faire une pose le midi au foyer du campus 1 (sous-sol du bâtiment A), avec une petite restauration proposée, et/ou jouer aux fléchettes ou au babyfoot, ou ne rien faire ;
- de se détendre seul ou accompagné lors des activités telles que : yoga, bridge, Qi Gong, Ti Chi, Pilates, petite ou grande randonnée ;
- de faire des sorties touristiques, culturelles pour petits et grands ;
- d'obtenir des réductions avec la billetterie pour les cinémas Pathé Rives de l'Orne, UGC Mondeville, Pass cinéma pour le Lux et le Café des Images, le parc de loisirs Festyland, la foire de Caen, les cartes de réductions pour les piscines de Caen la Mer, etc.

Exemples de sorties déjà organisées

Parc Disneyland Paris
Balade gourmande dans la Manche
Balade gourmande dans le pays d'Auge (visite de biscuiterie, distillerie, etc.)
Journée à Granville
Journée à l'île de Tatihou
Parc Astérix

Visite de la nouvelle bibliothèque de Caen
Conférence au Musée des Beaux-arts
Journée libre à Paris, ou avec spectacle
Journée à Amiens et son marché de Noël

Adhérents

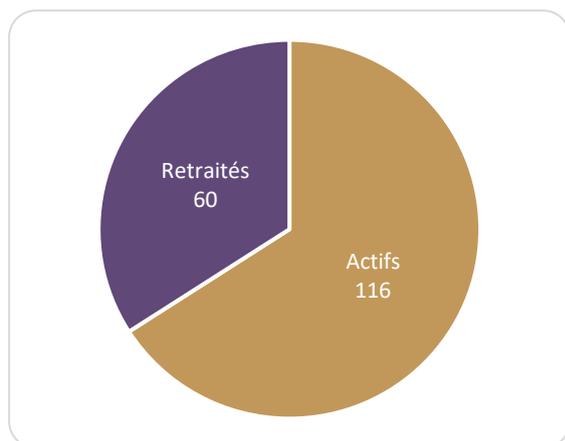


Figure 193 – source : CASUC

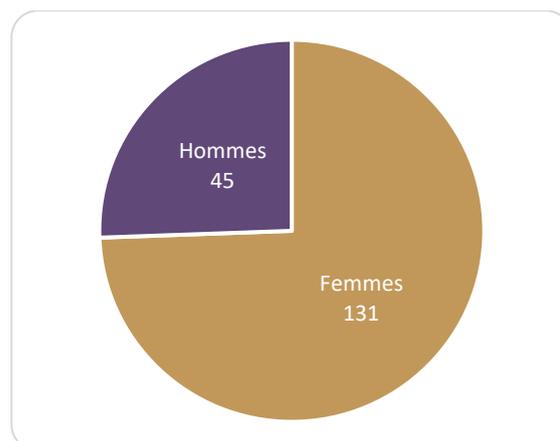


Figure 194 – source : CASUC

Contact

casuc@unicaen.fr

02 31 56 59 49

Centre de la petite enfance

Le Centre de la petite enfance (CPE) est une crèche associative.

Elle accueille en priorité les enfants du personnel de l'université, des étudiants, du CROUS, du CNRS et de berceaux privés. Elle accueille également des enfants caennais.

Gérée par une association loi 1901, le conseil d'administration est composé de parents élus et de représentants des financeurs.

Le CPE est composé de deux structures :

- une crèche sur le campus 1 d'une capacité d'accueil de 60 enfants avec trois sections (bébés, moyens et grands)
- une crèche sur le campus 2 avec deux sections (bébés-moyens et moyens-grands) pouvant accueillir 40 enfants.

Toutes deux s'adaptent au calendrier universitaire (fermeture une à deux semaines à Noël et trois à quatre semaines l'été).

Fonctionnement

L'équipe est composée de 2 directrices, d'un adjoint, d'auxiliaires de puériculture, d'éducatrices de jeunes enfants, d'agents d'entretien et de cuisiniers. Le personnel participe chaque année à différentes formations.

Les enfants sont admis à la crèche dès dix semaines et jusqu'à leur départ à l'école. Des enfants de quatre à six ans ayant déjà fréquenté le CPE peuvent être accueillis en occasionnel. Les demandes sont à déposer directement au CPE (cf. formulaires sur le site internet : www.cpe-caen.fr). Les repas sont préparés sur place et les produits d'hygiène, couches et lait infantile sont fournis par le CPE.

Le projet pédagogique est fondé sur le projet d'éducation des parents avec une prise en charge individualisée. Au quotidien, l'équipe utilise les signes associés à la parole et accompagne l'enfant vers l'autonomie (motricité, langage, propreté, alimentation, etc.).

Activités

Le Centre de la petite enfance organise différentes activités tout au long de l'année, notamment :

- semaine du goût
- spectacles de Noël
- goûters-rencontres
- éveil musical
- carnaval
- sortie à la ferme
- fête des parents
- fête de fin d'année

L'équipe met en place différents projets dont un partenariat intergénérationnel, le projet cuisine, bacs sensoriels, journées à thème.

Partenaires

La subvention versée par l'université au CPE en 2023 s'est élevée à 125 000 €. L'Université prend également en charge une partie du coût de fonctionnement ainsi que la masse salariale de d'un agent. La Ville de Caen, le CROUS, le CNRS et les berceaux privés soutiennent également financièrement le CPE.

Répartition des enfants

En 2022, 182 enfants ont été accueillis au centre de la petite enfance (121 sur le campus 1 et 61 sur le campus 2). 54% des familles habitent sur Caen et 46% dans le Calvados hors de Caen.

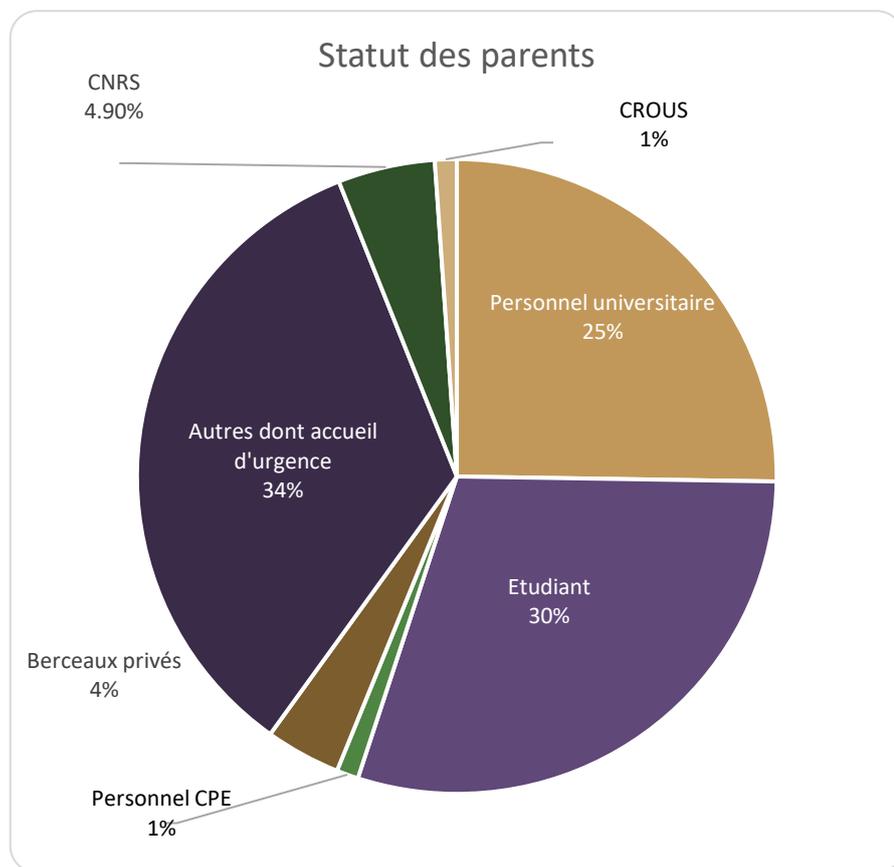


Figure 195 – source : CPE

Service universitaire d'action culturelle

Le service universitaire de l'action culturelle (SUAC) participe à la définition et à la mise en œuvre par l'université de la politique culturelle et artistique et de la politique de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle en référence à la stratégie nationale Science avec et pour la Société (SAPS). Il développe des actions relevant des domaines de la culture, de l'art et de la diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle destinées aux étudiants et proposées à l'ensemble des personnels de l'université et à un public extérieur à l'établissement.

Service commun, le SUAC est également destiné à valoriser les actions et projets culturels et/ou de culture scientifique technique et industrielle, des composantes, services ou laboratoires de recherche.

La maison de l'étudiant de Caen (MDE)

Il co-dirige la maison de l'étudiant de Caen (MDE) avec le service culture et vie de campus du CROUS Normandie. Lieu d'échange, d'information, de création mais aussi de détente et de rencontre., la maison de l'étudiant possède l'une des salles de spectacles du Campus 1, où sont produits un grand nombre des représentations programmées par le SUAC, accessibles gratuitement à tous publics.

Les actions à destination des étudiants :

Un ensemble de partenariats avec les acteurs culturels du territoire sont mis en place depuis la rentrée 2022 et permettent aujourd'hui de proposer aux étudiants sur une grande majorité de campus, des tarifs très privilégiés (théâtre, cinéma, ateliers de pratique artistique, studio de répétition).

Le SUAC développe également une offre gratuite d'ateliers de pratique artistique et culturelle à destination des étudiants et sur une grande majorité de campus : sensibilisation à la langue des signes, musique assistée par ordinateurs, bande-dessinée, stages théâtre, workshop danse, atelier d'écriture, photo, création de jeux vidéo, intelligence artificielle, ...

Spectacles, Cinéma, Concerts, Festivals, ... :

Gratuits et destinés à tous les publics ces grands événements ont vocation à valoriser les talents étudiants, à valoriser les travaux de nos enseignants-chercheurs, à compléter la formation de nos étudiants par une éducation à la citoyenneté et une sensibilisation à l'art et à toutes les formes de culture. Expositions, concerts, festivals, rencontres d'auteurs (Scholastique Mukasonga, Belida Cannone) ou d'artistes (Claude Lelouch, Gad Elmaleh, Jacques Gamblin, ...) sont ouverts à tous, étudiants et personnels, et permettent ainsi une confrontation des points de vue et un enrichissement des connaissances.

Les séances de cinéma organisées à l'amphithéâtre Pierre-Daure sur le Campus 1 sont accessibles à des tarifs très attractifs (2€ pour les étudiants, 4,50 € pour les personnels). La programmation arrêtée avec nos cinémas partenaires, le Lux et le Café des images, s'enrichit de débats après projection, d'échanges avec l'équipe du tournage, ou d'éclairages par des équipes de recherche. Ce sont donc des projections ciblées et très privilégiées dont peuvent bénéficier les personnels.

Science avec et pour la société (SAPS) :

Ce label « Science avec et pour la Société » (SAPS) attribué par le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), à l'université de Caen-Normandie s'inscrit dans un projet de stratégie commune d'ampleur avec le Dôme. Ce partenariat s'inscrit dans un développement des opérations Sciences avec et pour la Société à vocation régionale avec l'ensemble des acteurs de culture scientifique et technique en Normandie.

Les opérations Sciences avec et pour la Société proposées dans la stratégie commune avec le Dôme, se déclinent autour de projets de recherche participative et de sciences participatives, de formation (Master Information et Médiation Scientifique et technologique (IMST), mais aussi de nombreux événements liés à la Culture scientifique Technologique et Industrielle (Conférences, cycle ciné-science, Fête de la science, FENO, TURFU festival, co-production art/sciences/technos, etc.) auxquels le SUAC participe voire coordonne ou met en place.

L'accompagnement des chercheurs

La Cellule SAPS du SUAC a mission d'accompagnement et de soutien aux équipes de recherche s'inscrivant dans des projets de recherche participative. Elle permet aux équipes de déposer des projets ANR dans le cadre d'appel impliquant un volet de valorisation et de médiation scientifique. Elle leur permet également de participer au concours Têtes chercheuses permettant ainsi de candidater pour les prix Schlumberger et/ou SAPS Unicaen

Service universitaire des activités physiques et sportives

Le Service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS) est destiné à la population universitaire – étudiants et personnels UNICAEN, les étudiants extérieurs (ENSI-CPGE-IFSI-IRTS) et les personnels du CROUS et de l'ENSICAEN. Le SUAPS propose près de 70 activités hebdomadaires ou des stages. Les activités sont regroupées en sept domaines : activités aquatiques, d'expression, de pleine nature, de raquette et de tir, d'entretien physique, sports collectifs, sports de combat et arts martiaux. Le montant de l'adhésion est de 50 € pour un personnel et de 30 € pour un étudiant qui souhaite pratiquer une activité autre que les activités gratuites (piscine, tennis et padel extérieurs, accès stadium).

Nombre d'usagers issus de la population universitaire

	2022
Personnel	438
Étudiant	5425
Total	5863

Figure 196 – source : SUAPS

8 – LE DIALOGUE SOCIAL

Président

Élection – durée du mandat

Le Président de l'université est élu à la majorité absolue des membres du Conseil d'administration parmi les enseignants-chercheurs, chercheurs, professeurs ou maîtres de conférences, associés ou invités, ou tous autres personnels assimilés, sans condition de nationalité.

Son mandat, d'une durée de quatre ans, expire à l'échéance du mandat des représentants élus des personnels du Conseil d'administration. Il est renouvelable une fois.

Dans le cas où le Président cesse ses fonctions, pour quelque cause que ce soit, un nouveau président est élu pour la durée du mandat de son prédécesseur restant à courir.

Compétences

Le Président assure la direction de l'université. À ce titre :

- il préside le Conseil d'administration, prépare et exécute ses délibérations ;
- il prépare et met en œuvre le contrat pluriannuel d'établissement ;
- il représente l'université à l'égard des tiers ainsi qu'en justice, conclut les accords et les conventions ;
- il est ordonnateur des recettes et des dépenses de l'université ;
- il a autorité sur l'ensemble des personnels de l'université ;
- il affecte dans les différents services de l'université les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, de service, sociaux et de santé. Aucune affectation d'un agent relevant de ces catégories de personnels ne peut être prononcée si le Président émet un avis défavorable motivé, après consultation de la Commission paritaire d'établissement, selon, d'une part, les conditions fixées par l'article L 953-6 du code de l'éducation et le décret n°99-272 du 06/04/1999 relatif aux commissions paritaires d'établissement des établissements publics d'enseignement supérieur et d'autre part, le règlement intérieur de la commission. Ces dispositions ne sont pas applicables à la première affectation des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, de service, sociaux et de santé, recrutés par concours externe ou interne lorsque leurs statuts particuliers prévoient une période de stage ;
- il nomme les différents jurys sauf si une délibération du Conseil d'administration prévoit que les compétences relatives aux jurys d'examen sont exercées par les directeurs des composantes de l'université ;
- il est responsable du maintien de l'ordre et peut faire appel à la force publique dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État ;
- il est responsable de la sécurité dans l'enceinte de son établissement et assure le suivi des recommandations du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail permettant d'assurer la sécurité des personnels et des usagers accueillis dans les locaux ;
- il exerce, au nom de l'université, les compétences de gestion et d'administration qui ne sont pas attribuées à une autre autorité par la loi ou le règlement ;
- il veille à l'accessibilité des enseignements et des bâtiments aux personnes en situation de handicap, étudiants et personnels de l'université ;
- il installe, sur proposition conjointe du Conseil d'administration et du Conseil académique, une mission « égalité entre les hommes et les femmes ».

Conseil d'administration

Composition

Le Conseil d'administration est composé de 36 membres ainsi répartis :

- 16 représentants des personnels enseignants-chercheurs des personnels assimilés, des personnels enseignants et des personnels chercheurs, en exercice dans l'établissement, dont la moitié de personnels professeurs des universités et personnels assimilés ;
- 8 personnalités extérieures à l'établissement ;
- 6 représentants des étudiants et étudiantes et des personnes bénéficiant de la formation continue inscrits dans l'établissement ;
- 6 représentants des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, de service, sociaux, de santé et des bibliothèques, en exercice dans l'établissement.

Le nombre de membres du Conseil d'administration est augmenté d'une unité lorsque le Président est choisi hors du Conseil.

Compétences

Le Conseil d'administration détermine la politique de l'établissement. À ce titre :

- il approuve le contrat d'établissement de l'université (1°) ;
- il vote le budget et approuve les comptes (2°) ;
- il approuve les accords et les conventions signés par le Président et, sous réserve des conditions particulières fixées par décret, les emprunts, les prises de participation, les créations de filiales et de fondations prévues à l'article L 719-12, l'acceptation de dons et legs et les acquisitions et cessions immobilières (3°) ;
- il adopte le règlement intérieur de l'université (4°) ;
- il fixe, sur proposition du Président et dans le respect des priorités nationales, la répartition des emplois qui lui sont alloués par les ministres compétents (5°) ;
- il autorise le Président à engager toute action en justice (6°) ;
- il approuve le rapport annuel d'activité, qui comprend un bilan et un projet, présenté par le Président (7°) ;
- il approuve le bilan social présenté chaque année par le Président, après avis du Comité technique mentionné à l'article L 951-1-1 du code de l'éducation (7° bis). Ce bilan présente l'évolution de l'équilibre entre les emplois titulaires et contractuels et les actions entreprises en faveur de la résorption de la précarité au sein des personnels de l'établissement. Les données et résultats de ce bilan sont examinés au regard des objectifs de gestion prévisionnelle des ressources humaines précisés par le contrat mentionné à l'article L 711-1 du code de l'éducation ;
- il délibère sur toutes les questions que lui soumet le Président, au vu notamment des avis et vœux émis par le Conseil académique, et approuve les décisions de ce dernier en application du V de l'article L 712-6-1 du code de l'éducation (8°) ;
- il adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap proposé par le Conseil académique. Chaque année, le Président présente au Conseil d'administration un rapport d'exécution de ce schéma, assorti d'indicateurs de résultats et de suivi (9°).

Sous réserve des dispositions statutaires relatives à la première affectation des personnels recrutés par concours national d'agrégation de l'enseignement supérieur, aucune affectation d'un candidat à un emploi d'enseignant-chercheur ne peut être prononcée si le Conseil d'administration, en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés, émet un avis défavorable motivé.

Il peut déléguer certaines de ses attributions au Président à l'exception de celles mentionnées aux 1°, 2°, 4°, 7°, 7° bis, 8° et 9°. Celui-ci rend compte, dans les meilleurs délais, au Conseil d'administration des décisions prises en vertu de cette délégation.

Toutefois, le Conseil d'administration peut, dans des conditions qu'il détermine, déléguer au ou à la Présidente le pouvoir d'adopter les décisions modificatives du budget.

Fonctionnement

Le CA se réunit au moins trois fois par an, sur convocation du Président qui fixe l'ordre du jour. Il peut être également réuni à l'initiative du Président ou à la demande d'un tiers des membres du Conseil.

Les délibérations sont prises à la majorité des suffrages exprimés sauf si la loi ou la réglementation en dispose autrement. En cas de partage égal des voix, le Président a voix prépondérante.

Les séances ne sont pas publiques. Le Président peut inviter toute personne à titre consultatif.

Le ou la directrice générale des services et l'Agent comptable assistent de droit avec voix consultative.

Parité femmes hommes

Le conseil d'administration est composé de 18 hommes et 18 femmes.

Taux de présence

Conseil d'administration	2022
Moyenne des membres présents ou représentés	31
Taux de présence moyen	86%

Figure 197 – source : DAJI

Conseil académique

Le Conseil académique regroupe les membres de la Commission de la recherche mentionnée à l'article L 712-5 du code de l'éducation et de la Commission de la formation et de la vie universitaire mentionnée à l'article L 712-6 du code de l'éducation.

Le ou la Présidente de l'université préside le Conseil académique. En cas de partage égal des voix, le Président a voix prépondérante.

Le Conseil élit en son sein, pour un mandat de deux ans, un vice-président étudiant. L'élection a lieu au scrutin uninominal majoritaire à deux tours.

Chacune des commissions élit deux vice-présidents.

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

Commission de la recherche

Composition

La Commission de la recherche (CR) comprend 40 membres ainsi répartis :

- 16 représentants des personnels professeurs des universités et personnels assimilés ;
- 6 représentants des personnels titulaires d'une habilitation à diriger des recherches n'appartenant pas au collège précédent ;
- 6 représentants des personnels pourvus d'un doctorat autre que d'université ou d'exercice n'appartenant pas aux deux autres collèges précédents ;
- 1 représentant des autres personnels, enseignants et chercheurs et assimilés ;
- 2 représentants des ingénieurs et techniciens n'appartenant pas aux collèges précédents ;
- 1 représentant des autres personnels ;
- 4 représentants des doctorants ;
- 4 personnalités extérieures.

Compétences

La Commission de la recherche du Conseil académique répartit l'enveloppe des moyens destinée à la recherche telle qu'allouée par le Conseil d'administration et sous réserve du cadre stratégique de sa répartition, tel que défini par le Conseil d'administration. Elle fixe les règles de fonctionnement des laboratoires et elle est consultée sur les conventions avec les organismes de recherche. Elle adopte les mesures de nature à permettre aux étudiants de développer les activités de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle.

Parité femmes hommes

La commission de la recherche est composée de 16 femmes et 22 hommes.

Commission de la formation et de la vie universitaire

Composition

La Commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) est composée de 40 membres :

- 16 représentants des personnels enseignants-chercheurs, des personnels enseignants et des personnels chercheurs ;
- 16 représentants des étudiants et étudiantes ;
- 4 représentants des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, de service, sociaux, de santé et des bibliothèques ;
- 4 personnalités extérieures.

Le directeur du Centre régional des œuvres universitaires et scolaires ou son représentant assiste aux séances de la Commission de la formation et de la vie universitaire du Conseil académique.

Compétences

La Commission de la formation et de la vie universitaire du Conseil académique est consultée sur les programmes de formation des composantes.

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, tel que 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 ;
- les mesures nécessaires à l'accueil et à la réussite des étudiants présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé, conformément aux obligations incombant aux établissements d'enseignement supérieur au titre de l'article L 123-4-2.

Parité femmes hommes

La commission de la formation et de la vie universitaire est composée de 19 hommes et 21 femmes

Conseil académique en formation plénière

La formation plénière est composée des membres de la Commission de la recherche et de la Commission de la formation et de la vie universitaire.

Compétences

Le Conseil académique en formation plénière 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 mentionnée à l'article L 613-1 du code de l'éducation et sur le contrat d'établissement.

Il propose au Conseil d'administration un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, qui couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap. Après avis du Comité technique mentionné à l'article L 951-1-1 du code de l'éducation, ce schéma définit les objectifs que l'établissement poursuit afin de s'acquitter de l'obligation instituée par l'article L 323-2 du code du travail.

Il est consulté sur toutes les mesures visant à garantir l'exercice des libertés universitaires et des libertés syndicales et politiques des étudiants.

L'université rend disponible, pour les formations dont les méthodes pédagogiques le permettent, leurs enseignements sous forme numérique, dans des conditions déterminées par le Conseil académique.

Conseil académique en formation restreinte

Compétences

Sous réserve des dispositions statutaires relatives à la première affectation des personnels recrutés par concours national d'agrégation d'enseignement supérieur, lorsqu'un emploi d'enseignant-chercheur est créé ou déclaré vacant, les candidatures des personnels dont la qualification est reconnue par l'instance nationale prévue à l'article L 952-6 du code de l'éducation sont soumises à l'examen d'un Comité de sélection créé par délibération du Conseil académique siégeant en formation restreinte aux représentants élus des enseignants-chercheurs, des chercheurs et des personnels assimilés.

La composition du Comité de sélection et la procédure de recrutement des enseignants-chercheurs sont fixées par l'article L 952-6-1 du code de l'éducation.

Le Conseil académique en formation restreinte aux personnels enseignants-chercheurs est l'organe compétent, mentionné à l'article L 952-6 du code de l'éducation, pour l'examen des questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des personnels enseignants-chercheurs. Il délibère sur l'intégration des fonctionnaires des autres corps dans le corps des enseignants-chercheurs et sur le recrutement ou le renouvellement des attachés temporaires d'enseignement et de recherche. Lorsqu'il examine en formation restreinte des questions individuelles relatives aux personnels enseignants-chercheurs, autres que les personnels professeurs des universités, il est composé à parité d'hommes et de femmes et à parité de représentants des personnels professeurs des universités et des autres personnels enseignants-chercheurs, dans des conditions précisées par décret.

Autres instances

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et le comité technique ont fonctionné jusqu'à la fin de l'année 2022. Ils seront remplacés par le comité social d'administration d'établissement et sa formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail dans le cadre de l'application de la loi de transformation de la fonction publique et suite aux élections professionnelles du mois de décembre 2022.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a pour mission de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des agents dans leur travail. Ces règles en matière d'hygiène, de sécurité et de prévention médicale sont fixées par le décret du 28/05/1982 modifié, notamment pour ce qui concerne la prévention des risques professionnels, la formation en hygiène et sécurité à l'attention des agents, avec une formation spéciale pour les membres des organismes compétents en matière d'hygiène et sécurité, la surveillance médicale des agents et les missions des services de médecine et de prévention.

Composition

La composition de base de ce comité est la suivante :

- des représentants de l'administration (Président de l'université et Directeur des ressources humaines) ;
- des représentants du personnel (neuf membres titulaires et neuf membres suppléants) ;
- le médecin de prévention et le conseiller de prévention ;
- l'inspecteur santé et sécurité au travail.

La composition élargie de ce comité comprend les personnes présentes au titre de la composition de base auxquelles il faut ajouter trois représentants étudiants ainsi que le Directeur du SUMPPS.

Fonctionnement

En 2022, le CHSCT s'est réuni sept fois dont une fois en formation élargie aux usagers.

Comité technique

Le Comité technique (CT) est une instance de représentation et de dialogue instituée par le décret n°2011-184 du 15/02/2011. Le CT de l'Université de Caen Normandie a été installé le 24/11/2011 et est composé :

- du Président de l'université ;
- du Directeur des ressources humaines ;
- d'invités et d'experts, qui siègent sans voix délibérative, selon l'ordre du jour ;
- de dix représentants titulaires du personnel (EC et chercheurs, enseignants, BIATSS) ;
- de dix représentants suppléants du personnel (EC et chercheurs, enseignants, BIATSS).

La composition actuelle du CT résulte des élections professionnelles du 06/12/2018. Il s'est réuni 9 fois en 2022.

Il examine les questions relatives :

- à l'organisation et au fonctionnement des administrations, établissements ou services ;
- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels ;
- aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ;
- à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- à l'insertion professionnelle ;
- à l'égalité professionnelle, à la parité et à la lutte contre toutes les discriminations ;
- à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail lorsqu'aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès d'eux.

Commission paritaire d'établissement

La Commission paritaire d'établissement (CPE) a été mise en place à l'université suite à l'entrée en vigueur du décret n°99-272 du 06/04/1999.

Composition

Elle est composée de représentants de l'établissement et de représentants des personnels appartenant aux filières ITRF, AENES et Bibliothèques. Cette CPE siège en formation restreinte pour chaque filière.

Compétences

Dans le cadre de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 de transformation de la fonction publique, les CPE ne sont plus compétentes en matière de mobilité (2020) et en matière d'avancement (2021).

Elles restent consultées sur les refus de poste après disponibilité, révision de compte rendu d'entretien professionnel, sanctions disciplinaires et insuffisance professionnelle.

Commission consultative paritaire des agents non-titulaires

L'article 1-2 du décret n° 86-83 du 17/01/1986 prévoit la création de commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des agents non titulaires. L'arrêté du 01/09/2011, pris par la Présidence de l'université, a déterminé la composition, l'organisation et le fonctionnement de la Commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCPANT), créée à l'article 49 des statuts de l'université, ainsi que les modalités de désignation des représentants des catégories d'agents concernés.

Composition

Elle est composée en nombre égal de représentants du personnel et de représentants de l'établissement. Les représentants de l'établissement, titulaires et suppléants, sont nommés par la présidence. Ils sont choisis parmi les fonctionnaires titulaires appartenant à la catégorie A exerçant leurs fonctions dans l'établissement.

Les représentants du personnel sont désignés par niveau de catégorie et le nombre de représentants est déterminé en fonction du nombre d'agents non titulaires appartenant à une même catégorie (au sens de l'article 29 de la Loi du 11/01/1984).

	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Titulaires	3	1	2
Suppléants	3	1	2

Figure 198 – source : DRH

Compétences

La commission 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 est facultativement consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels (mouvement, etc.).

Le décret n°2016-1173 du 29/08/2016 prévoit que cette commission concerne également les doctorants contractuels.

Répartition des différentes instances par sexe en 2022

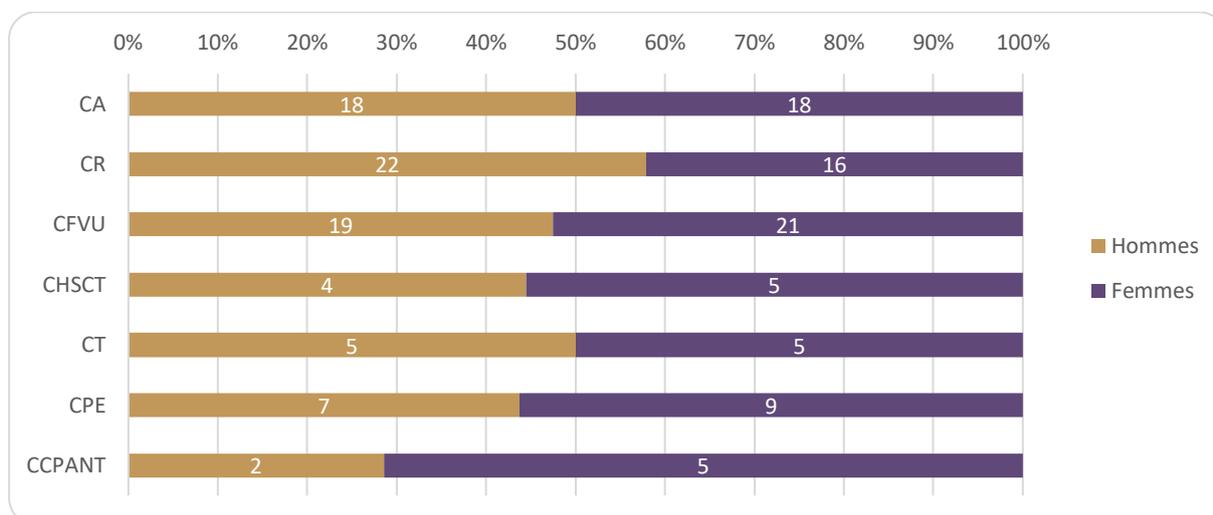


Figure 199 – source : DAJI et DRH

Commentaire

Seuls les membres élus et titulaires sont pris en compte.

Partenaires sociaux

La répartition par organisation syndicale correspond au nombre de sièges obtenus lors des élections professionnelles de 2018.

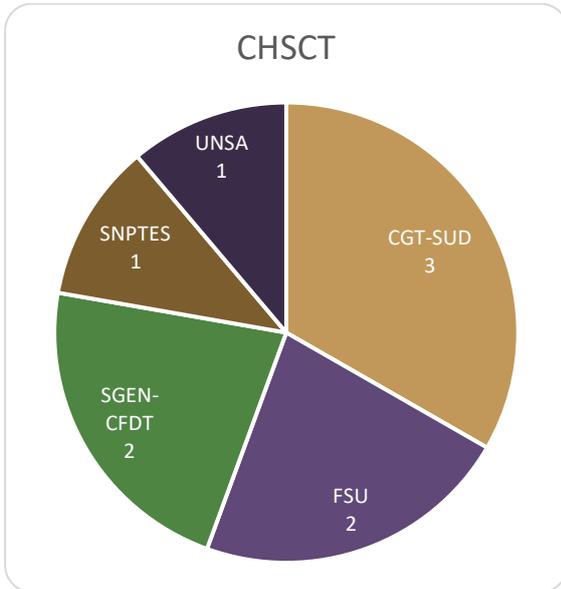


Figure 200 – source : Direction de la prévention

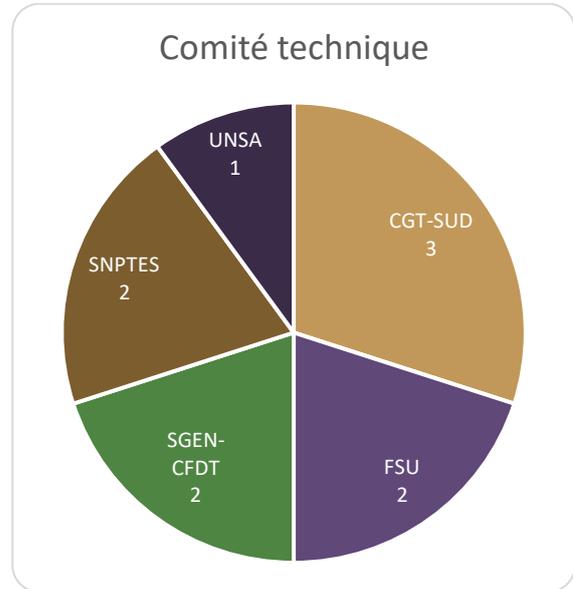


Figure 201 – source : DRH

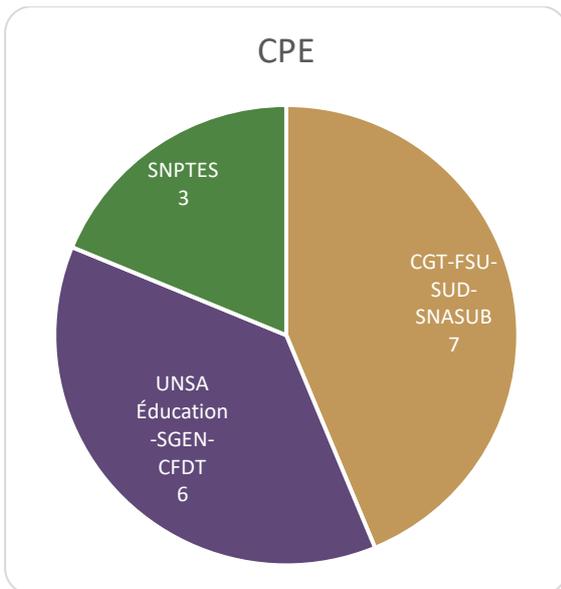


Figure 202 – source : DRH

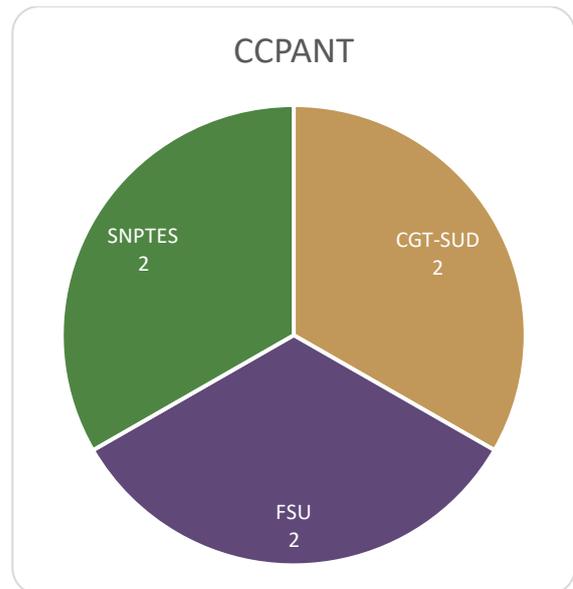


Figure 203 – source : DRH

Elections professionnelles de décembre 2022

Les élections professionnelles ont eu lieu du 1^{er} au 8 décembre 2022. Le mandat des nouveaux représentants des personnels débutera en janvier 2023.

Taux de participation

	Inscrits	Votants	Taux de participation
Comité social d'administration d'établissement	3213	1227	38.19 %
Commission paritaire d'établissement			
AENES Catégorie A	23	19	82.61 %
Bibliothèques Catégorie A	18	16	88.89 %
Bibliothèques Catégorie B	20	14	70 %
Bibliothèques Catégorie C	18	7	38.89 %
ITRF Catégorie B	179	99	55.31 %
Commission consultative paritaire			
Catégorie A	733	175	23.87 %
Catégorie B	61	27	44.26 %
Catégorie C	131	50	38.17 %

Figure 204 – source : DRH

Résultats

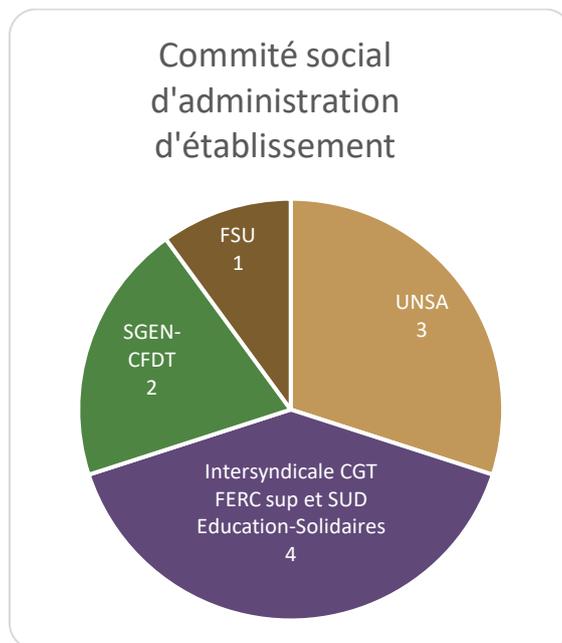


Figure 205 – source : DRH

Commentaire

Les membres de la formation spécialisée en matière de Santé, Sécurité et de Conditions de Travail (F3SCT) sont nommés par les organisations syndicales représentées au Comité social d'administration d'établissement avec le même nombre de sièges chacune.

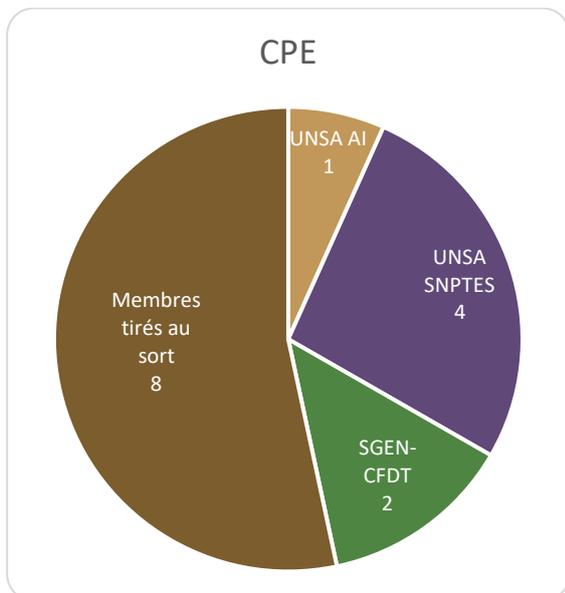


Figure 206 – source : DRH

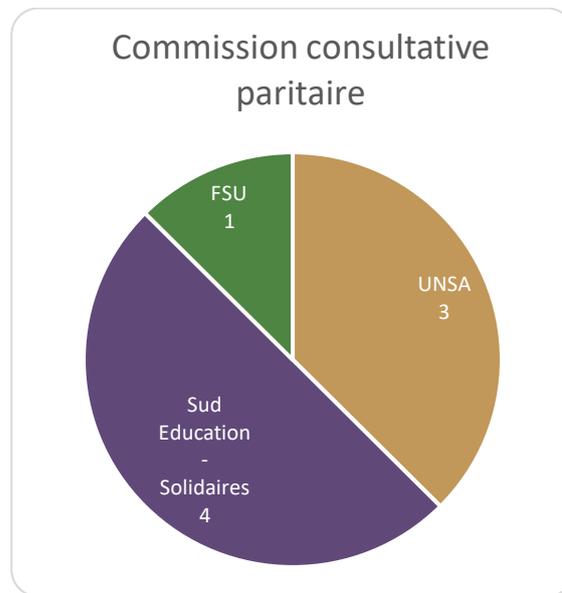


Figure 207 – source : DRH

Commentaire

8 membres siégeant à la CPE ont été tirés au sort dans les collèges et catégories pour lesquelles il n’y avait pas de candidats.

ANNEXES

Glossaire

Absence

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

Accident de service

Il s'applique aux fonctionnaires ayant déclaré auprès de l'établissement 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, suivis le cas échéant d'une période de mi-temps, ainsi qu'à une indemnité d'invalidité et/ou une incapacité temporaire d'invalidité.

Accident de travail

Il s'applique aux non titulaires ayant déclaré, auprès de l'établissement et de la sécurité sociale dans un délai de 48h, 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. On distingue :

- agent contractuel : agent non titulaire de l'État ayant un contrat de travail ;
- agent fonctionnaire : agent public de l'État, titulaire ou stagiaire.

Agent non titulaire de l'État

Agent public au service de l'État et n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.

Arrêté

L'arrêté est une décision exécutoire. Il fixe les conditions d'application d'un décret sur l'ensemble du territoire ou au niveau local.

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, établir par l'autorité compétente ou après une sélection par voie d'examen professionnel.

Branche d'activité professionnelle

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.

Catégorie fonction publique (FP)

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 trois catégories (A, B et C).

Circulaire

Une circulaire est un texte qui permet aux autorités administratives (ministre, recteur, préfet, etc.) d'informer leurs services à l'occasion de la parution d'un texte (loi, décret, etc.).

Conseil national des universités

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

Composante

Structure d'un établissement, définie par le Code de l'éducation, Livre VII, Titre 1, Chapitre 3 (ex-loi 84-52 du 24/01/1984, dite loi Savary), et créée par décret ou arrêté ministériel.

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.

Congés bonifiés

Il est accordé au fonctionnaire titulaire originaire d'un DOM (département d'outre-mer) qui exerce ses fonctions sur le territoire métropolitain.

Congé de formation professionnelle

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

Congé parental

Position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. La durée est de trois ans maximum : il prend fin, au plus tard, au 3e anniversaire de l'enfant. L'agent conserve ses droits à avancement d'échelon en totalité la première année de congé, puis réduits de moitié. Pour les agents non titulaires, cette appellation correspond effectivement à un congé.

Congé pour recherche ou conversion thématique (CRCT)

Période sabbatique de six mois ou un an, accordée sur leur demande aux enseignants-chercheurs. Le bénéficiaire d'un CRCT est déchargé de son enseignement. Il continue à percevoir son salaire.

Contrat de travail

Lien entre d'une part un agent et d'autre part l'État, le cas échéant via le rectorat ou l'établissement. Il existe différents types de contrats. Un fonctionnaire en disponibilité peut bénéficier de certains types de contrats ; il en va de même pour un fonctionnaire en activité à qui une autorisation de cumul a été accordée à cet effet.

Corps

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

Décret

Le décret est pris en application d'une loi. Sa publication au Journal officiel (JO) conditionne son application.

Délégation

Modalité de service dérogatoire des personnels enseignants-chercheurs, hospitalo-universitaires, CSERD ou temporaires. La délégation a une durée variable selon le statut de l'enseignant, elle permet à l'enseignant de poursuivre ses activités dans un autre établissement (public ou privé, en France ou à l'étranger) tout en étant payé par son établissement d'origine. Les modalités (financières en particulier) et objets sont fixés par convention entre l'établissement d'origine et l'établissement ou l'organisme d'accueil.

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 non titulaire).

Équivalent temps plein

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.

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.

Grade

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

Heures complémentaires

Lorsque les heures d'enseignement dues statutairement par les enseignants en poste dans un établissement ne suffisent pas pour couvrir l'intégralité de la charge d'enseignement découlant des formations dispensées, l'établissement doit faire appel à des heures complémentaires assurées par des enseignants en poste ou confiées à des intervenants extérieurs (vacataires).

Liste d'aptitude

Liste des agents proposés pour un passage à un corps supérieur par leur établissement et retenus par l'autorité compétente.

Modalité de service

Les modalités de service sont le temps plein, le temps partiel de droit ou sur autorisation, le temps partiel thérapeutique. Pour bénéficier d'une période de modalité, un fonctionnaire doit être en position d'activité ou de détachement. Un contractuel peut bénéficier du temps partiel ou de la délégation « enseignante » (s'il remplit les conditions).

Mobilité interne

Changement de service au sein du même établissement.

Référentiel

Le Référentiel des emplois-types de la recherche et de l'enseignement supérieur

(REFERENS) est constitué de huit BAP et de 260 emplois-types, les BAP H ET I étant fusionnées en une seule BAP J.

Section CNU

Discipline d'enseignement et/ou de recherche pour les enseignants du supérieur relevant d'une nomenclature nationale.

Statut

Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

Temps partiel

Un agent qui n'est ni à temps plein ni à temps incomplet est à temps partiel. Sa quotité de

temps partiel qui correspond à sa quotité de travail est toujours inférieure à 100%.

Titulaire

Les agents titulaires se définissent par la permanence de leur emploi et leur titularisation dans un corps et un grade. Il s'agit d'agents publics, dits « statutaires » car régis par un statut de droit public et non soumis à des contrats ou conventions collectives.

Vacataire

Personnel contractuel recruté ponctuellement pour faire face à un besoin qui ne peut être couvert par les fonctionnaires. Il existe des vacataires qui assurent des enseignements et des vacataires qui assurent des tâches administratives.

Lexique des abréviations

A

AAE : Attaché d'administration de l'État.
ACS : Assemblée consultative de section.
ADAENES : Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.
ADEME : Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie.
ADJENES : Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.
AE : Autorisation d'engagement.
AEMEN : Association d'entraide du Ministère de l'éducation nationale.
AENES : Administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.
AENESR : Administrateur de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche.
AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.
AMUE : Agence de mutualisation des universités et des établissements d'enseignement supérieur.
ANR : Agence nationale de la recherche.
APAE : Attaché principal d'administration de l'État.
APOGEE : Application pour l'organisation et la gestion des enseignements et des étudiants.
ARTT : Aménagement et réduction du temps de travail.
AS : Assistante sociale.
ASI : Assistant ingénieur (de recherche et de formation).
ASIA : Actions sociales d'initiative académique.
ATEC : Adjoint technique des établissements d'enseignement.
ATER : Attaché temporaire d'enseignement et de recherche.
ATRF : Adjoint technique de recherche et de formation.

B

BAP : Branche d'activité professionnelle.
BIBAS : Bibliothécaire adjoint spécialisé.
BIATSS : Bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens de service et de santé.
BIB : Bibliothécaire.
BIBASS : Bibliothécaire assistant spécialisé.
BI²SE : Biologie, imagerie, santé, environnement.
BOE : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi.
BU : Bibliothèque universitaire.

C

C2I : Certificat informatique et internet.
CA : Conseil d'administration.
CADPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.
CAP : Commission administrative paritaire.
CAPA : Commission administrative paritaire académique.
CAPN : Commission administrative paritaire nationale.
CAS : Comité d'action sociale.
CASUC : Comité d'action sociale de l'université de Caen.
CCDC : Commission consultative des doctorants contractuels.
CCN : Centre chorégraphique national.
CCPANT : Commission consultative paritaire des agents non titulaires.
CDD : Contrat à durée déterminée.
CDI : Contrat à durée indéterminée.
CDN : Centre dramatique national.
CEA : Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives.
CEMU : Centre d'enseignement multimédia universitaire.
CESU : Chèque emploi service universel.
CET : Compte-épargne temps.
CFVU : Commission de la formation et de la vie universitaire.
CFCB : Centre de formation aux carrières des bibliothèques.
CFDT : Confédération française démocratique du travail.
CFVU : Commission de la formation et de la vie universitaire.
CGM : Congé grave maladie.
CGT : Confédération générale du travail.
CH : Commission handicap.

CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
CIAS : Comité interministériel de l'action sociale.
CIO : Centre d'information et d'orientation.
CIR : Compte individuel de retraite.
CIREVE : Centre interdisciplinaire de réalité virtuelle.
CLD : Congé longue durée.
CLEES : Certificat de compétences en langues de l'enseignement supérieur.
CLM : Congé longue maladie.
CMO : Congé maladie ordinaire.
CNIL : Commission nationale de l'informatique et des libertés.
CNRS : Centre national de la recherche scientifique.
CNU : Conseil national des universités.
COMUE : Communauté d'universités et d'établissements.
COS : Comité de sélection.
CP : Crédit de paiement.
CPE : Commission paritaire d'établissement.
CPER : Contrat de plan État-Région.
CPU : Conférence des présidents d'université.
CR : Commission de la recherche.
CRCT : Congés pour recherche ou conversion thématique.
CREC : Centre de recherche en environnement côtier.
CROUS : Centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires.
CS : Conseil scientifique.
CSE : Commission sociale d'établissement.
CT : Comité technique.
CTP : Comité technique paritaire.
CTRHU : Congé maladie spécifique des personnels contractuels hospitalo-universitaires.
CTSS : Conseiller technique service social.
CUI : Contrat unique d'insertion.
CURB : Centre universitaire de ressources biologiques.
CV : Curriculum vitae.

D

DAF : Direction des affaires financières.
DAJI : Direction des affaires juridiques et institutionnelles.
DEVE : Direction des études et de la vie étudiante.
DGS : Direction générale des services.
DIF : Droit individuel à la formation.
DO : Disponibilité d'office.
DRH : Direction des ressources humaines.
DSI : Direction des systèmes d'information.
DUER : Document unique d'évaluation des risques.

E

EC : Enseignant-chercheur.
ED : École doctorale.
EIG : Estimation indicative globale.
EIST : Entretien infirmier en santé au travail.
ENSICAEN : École normale supérieure d'ingénieurs de Caen.
ENT : Environnement numérique de travail.
EOI : Espace orientation insertion.
EPCS : Établissement public de coopération scientifique.
EPSCP : Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel.
EPST : Établissement public à caractère scientifique et technologique.
ERIBIA : Équipe de recherche interdisciplinaire sur la Grande-Bretagne, l'Irlande et l'Amérique du nord.
ERLIS : Équipe de recherche sur les littératures, les imaginaires et les sociétés.
ESPE : École supérieure du professorat et de l'éducation.
ETP : Équivalent temps plein.
ETPT : Équivalent temps plein travaillé.

F

FC : Formation continue.
FI : Formation initiale.

FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.
FNCAS : Fédération nationale de conseil en action sociale pour l'enseignement supérieur et la recherche.
FOAD : Formation ouverte et à distance.
FP : Fonction publique.
FSU : Fédération syndicale unitaire.

G

GBCP : Gestion budgétaire et comptable publique.
GIPA : Garantie individuelle du pouvoir d'achat.
GPEEC : Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences.
GRH : Gestion des ressources humaines.
GVT : Glissement vieillesse technicité.

H

HC : Heure complémentaire.
HDR : Habilitation à diriger des recherches.
HisTeMé : Histoire, territoires, mémoires.

I

IAE : Institut d'administration des entreprises.
IBFA : Institut de biologie fondamentale et appliquée.
IGE : Ingénieur d'études (de recherche et de formation).
IGR : Ingénieur de recherche.
INF : Infirmier.
INM : Indice nouveau majoré.
INRA : Institut national de la recherche agronomique.
INSERM : Institut national de la santé et de la recherche médicale.
IPAG : Institut de préparation à l'administration générale.
IPC : Indice des prix à la consommation.
ITRF : Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation.
IUT : Institut universitaire de technologie.

L

LAGAF : Logiciel d'aide à la gestion des actions de formation des personnels.
LASLAR : Lettres, arts du spectacle, langues romanes.
LMD : Licence, master et doctorat.
LOLF : Loi organique relative aux lois de finance.
LRU : Loi relative aux libertés et responsabilités des universités.
LVE : Langues vivantes étrangères.

M

MAG : Magasinier.
MCF : Maître de conférences.
MCU-PH : Maître de conférences des universités – praticien hospitalier.
MDLC : Maison de la culture.
MDPH : Mission départementale des personnes handicapées.
MENESR : Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.
MRSH : Maison de la recherche en sciences humaines.

N

NBI : Nouvelle bonification indiciaire.
NTIC : Nouvelles technologies de l'information et de la communication.

P

PACTE : Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État.
PAST : Professeur associé.
PEPS : Professeur d'éducation physique et sportive.
PFRH : Plate-forme ressources humaines.
PIM : Prestations interministérielles.

PPCR : Parcours professionnels, carrières et rémunérations.
PR : Professeur des universités.
PRAG : Professeur agrégé.
PRCE : Professeur certifié.
PRP : Prévention des risques professionnels.
PSC1 : Prévention et secours civiques de niveau 1.
PUC : Presses universitaires de Caen.
PU-PH : Professeur des universités – praticien hospitalier.

R

RAFP : Retraite additionnelle de la fonction publique.
RCE : Responsabilités et compétences élargies.
REFERENS : Référentiel des emplois-types de la recherche et de l'enseignement supérieur.
RIN : Réseaux d'intérêts normands.
RIS : Relevé individuel de situation.
RH : Ressources humaines.
RQTH : Reconnaissance qualité de travailleurs handicapés.

S

SAEH : Service d'accueil des étudiants handicapés.
SAENES : Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.
SAIC : Service d'activités industrielles et commerciales.
SCD : Service commun de documentation.
SCSP : Subvention pour charge de service public.
SFT : Supplément familial de traitement.
SGEN : Syndicat général de l'éducation nationale.
SHS : Sciences humaines et sociales.
SHSE : Service hygiène sécurité et environnement.
SIRH : Système d'information des ressources humaines.
SMPP : Service de médecine de prévention des personnels.
SNASUB : Syndicat national de l'administration scolaire universitaire et des bibliothèques.
SNPTES : Syndicat national du personnel technique de l'enseignement supérieur et de la recherche.
SRE : Service de retraites de l'État.
SST : Sauveteur secouriste du travail.
ST : Sciences et technologies.
STAPS : Sciences et techniques des activités physiques et sportives.
SUAPS : Service universitaire des activités physiques et sportives.
SUD : Solidaires, unitaires et démocratiques.
SUFCA : Service universitaire de formation continue et d'apprentissage.
SUMPPS : Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé.

T

TCH : Technicien (de recherche et de formation).
TD : Travaux dirigés.
TIB : Traitement indiciaire brut.
TP : Travaux pratiques.

U

UE : Unité d'enseignement.
UFR : Unité de formation et de recherche.
UMR : Unité mixte de recherche.
UNSA : Union national des syndicats autonomes.
UR : Unité de recherche.

V

VAE : Validation des acquis de l'expérience.
VAP : Validation des acquis professionnels.
VP : Vice-président.

