



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



UNIVERSITÉ  
CAEN  
NORMANDIE

DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE

ÉDITION 2023

WWW . UNICAEN . FR





# SOMMAIRE

SOMMAIRE.....	1
LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE.....	3
UNIVERSITÉ CAEN NORMANDIE.....	4
MÉTHODOLOGIE.....	6
CHIFFRES CLÉS .....	7
1 – L’EMPLOI.....	9
Emplois.....	10
Plafonds d’emplois .....	10
Effectifs.....	11
Personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs (EC.E.C).....	13
Personnels BIATSS.....	24
Démographie .....	28
Focus sur les contrats financés par des projets de recherche .....	34
Contractuels étudiantes et étudiants .....	35
Vacataires d’enseignement.....	36
2 – LE RECRUTEMENT.....	37
Personnels enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires .....	38
Personnels enseignants titulaires .....	43
Personnels BIATSS titulaires.....	44
Personnels contractuels .....	49
3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS .....	51
Avancement de grade et promotion interne.....	52
Personnels enseignants-chercheurs.....	52
Personnels BIATSS.....	54
Départs.....	57
Egalité professionnelle .....	61
Violences sexuelles et sexistes .....	62
Handicap .....	63
4 – LES RÉMUNÉRATIONS.....	65
Masse salariale.....	66
Ventilation de la masse salariale de l’université.....	66
Rémunérations .....	69
Ecart de rémunérations entre les femmes et les hommes .....	69
Distribution des rémunérations nettes par sexe .....	70
Distribution des rémunérations nettes médianes par tranche d’âge et par sexe en 2023.....	73
Indices médians des titulaires.....	74
Rémunérations les plus élevées.....	76
Focus.....	77
Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) .....	77
Garantie individuelle du pouvoir d’achat .....	78
Prime pouvoir d’achat exceptionnelle .....	79

Participation aux frais de déplacement domicile-travail .....	80
5 – LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL .....	81
Le Service de Médecine de prévention .....	82
Santé et sécurité au travail .....	84
Prévention des risques professionnels.....	85
Actions de formation.....	85
Accidents de service/travail et maladies professionnelles.....	86
6 – L’ORGANISATION DU TRAVAIL ET L’AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL.....	89
Durée du travail.....	90
Modalités de service.....	91
Absences et congés.....	92
Télétravail.....	95
Compte épargne-temps .....	96
7- L’ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE.....	97
Action sociale.....	98
Protection sociale complémentaire en santé.....	101
Comité d'action sociale de l'université de Caen.....	102
Centre de la petite enfance .....	103
Service universitaire d’action culturelle .....	105
Service universitaire des activités physiques et sportives.....	106
8 – LE DIALOGUE SOCIAL.....	107
Président.....	108
Conseil d’administration.....	109
Conseil académique .....	111
Commission de la recherche .....	111
Commission de la formation et de la vie universitaire .....	111
Conseil académique en formation plénière .....	112
Conseil académique en formation restreinte .....	112
Autres instances.....	114
Comité social d’administration d’établissement .....	114
Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail.....	115
Commission paritaire d’établissement.....	115
Commission consultative paritaire des agents non-titulaires.....	115
Répartition des différentes instances par sexe en 2023.....	116
Partenaires sociaux.....	117
ANNEXES .....	119
Glossaire.....	120
Lexique des abréviations.....	123

# 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.

# 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 2022-2023, 7 469 étudiantes et étudiants ont été diplômés.

## Recherche

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

- biologie intégrative, imagerie, santé, environnement (BI<sup>2</sup>SE) ;
- sciences humaines et sociales (SHS) ;
- sciences et technologies (ST).

L'université comprend 41 unités de recherche dont 21 unités mixtes de recherche, 12 structures fédératives, 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

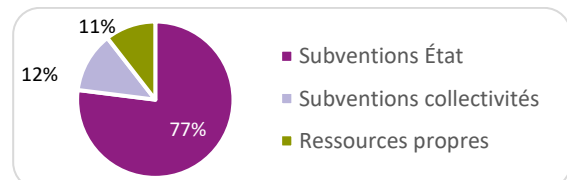
273 millions d'euros

14% Fonc.

9% Inv.

77% 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)

- 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)
- Délégation à l'appui au pilotage et à l'amélioration continue (DAPAC)

### *Services communs*

- Carré international
- Centre d'enseignement multimédia universitaire (CEMU)
- Centre universitaire de ressources biologiques (CURB)
- Presses universitaires de Caen (PUC)
- Service commun de la documentation (SCD)
- Service de santé étudiante (SSE)
- Service universitaire de formation continue et d'apprentissage (SUFGA)
- 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 2023 comprend des observations à un instant « t », à savoir au 31/12/2023, ainsi que sur l'année civile 2023 (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.

## Catégories d'emploi

Les personnels de l'université sont répertoriés dans quatre catégories d'emploi.

**Les personnels enseignants-chercheurs** sont composés des maîtres et maîtresses de conférences, professeurs et professeures des universités et hospitalo-universitaires, des ATER, des enseignants-chercheurs associés et invités et des personnels contractuels hospitalo-universitaires).

**Les personnels enseignants** comprennent les personnels enseignants du premier et du second degré, les conseillers principaux d'éducation ainsi que les maîtres et maîtresses de langues, les lecteurs, les lectrices et les enseignants contractuels.

**Les personnels chercheurs** incluent les doctorantes et doctorants contractuels, les bénéficiaires d'un contrat post-doctoral et les contractuels chercheuses et chercheurs.

**Les personnels BIATSS** sont les personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé.

Cette nouvelle classification peut engendrer des écarts avec les données du précédent rapport social unique et des bilans sociaux antérieurs, notamment en ce qui concerne les chercheurs contractuels qui étaient fréquemment intégrés auparavant parmi les personnels BIATSS.

## 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

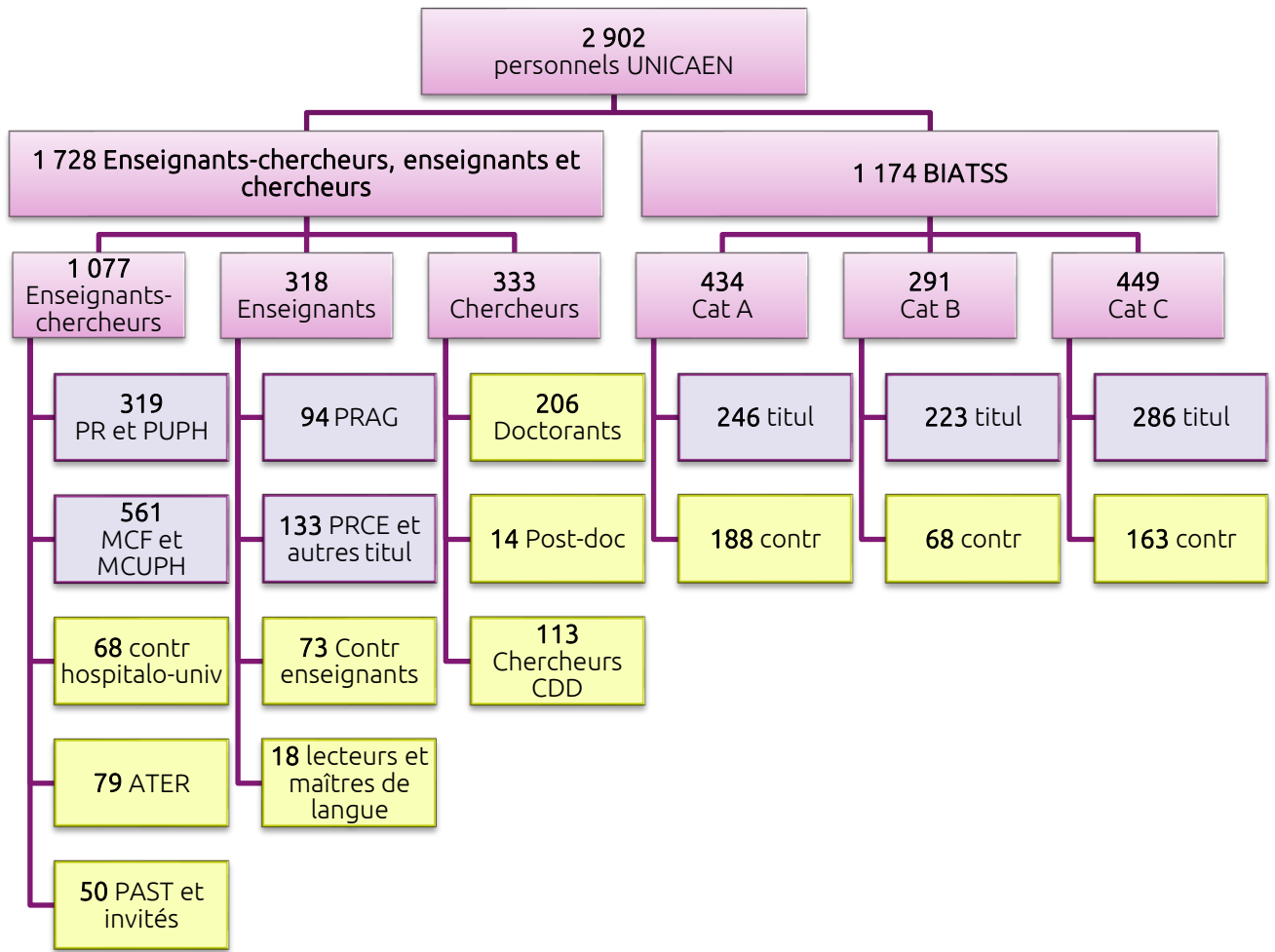
  

Publication
Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, DGRH, <i>Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur, édition 2022, 2024</i>



# CHIFFRES CLÉS

Effectifs physiques gérés au 31 décembre 2023.

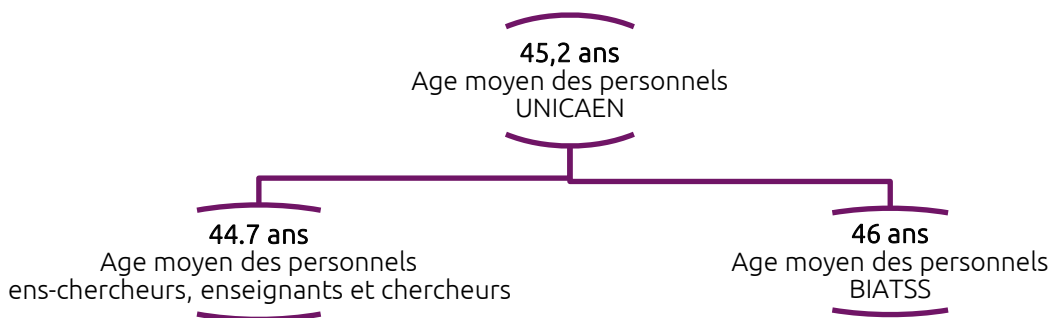


Ces chiffres incluent 56 agents actuellement en position hors activité au sein de l'établissement (31 titulaires en disponibilité, 1 titulaire en congé parental, 4 contractuels en congé sans rémunération et 20 titulaires en détachement sortant ou en mise à disposition)

**60%**  
Part des personnels  
**Ens-chercheurs,  
enseignants et  
chercheurs**  
au sein des personnels UNICAEN

**36%**  
Part des personnels  
**contractuels**  
au sein des personnels UNICAEN

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





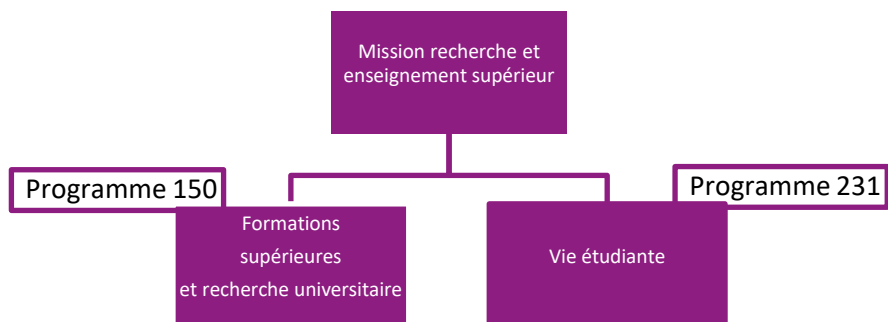
# 1 – L'EMPLOI

## 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<sup>er</sup> 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 adopté par le Conseil d'administration au budget initial

Équivalent temps plein travaillé (ETPT)	2019	2020	2021	2022	2023
Plafond d'emploi adopté par le CA	2785	2785	2805	2658	2692
Plafond Etat notifié par le Ministère	2486	2485	2485	2489	2486

Figure 1 – source : DRH

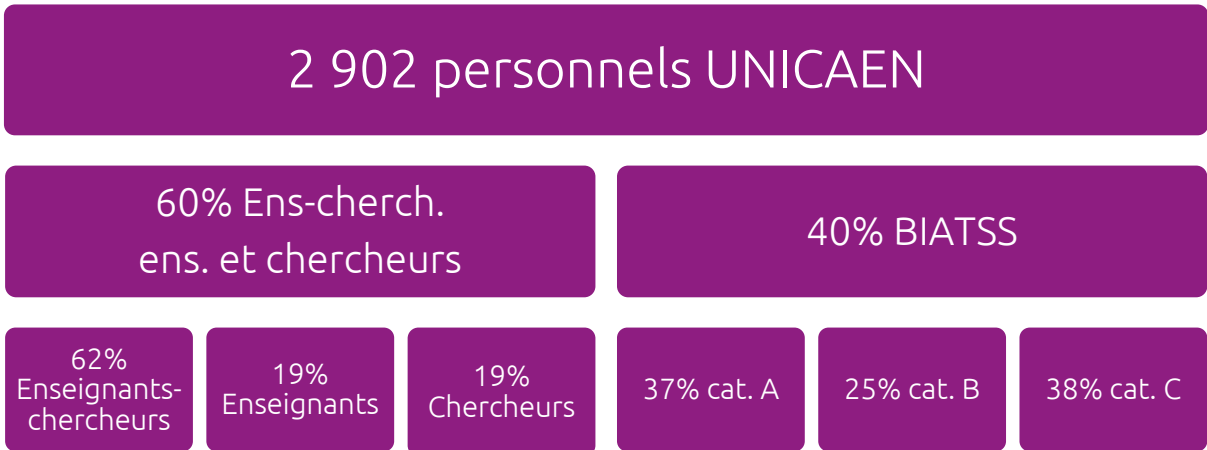
### Evolution de la consommation des emplois en ETPT

Équivalent temps plein travaillé (ETPT)	2019	2020	2021	2022	2023
Plafond État	2318	2306	2303	2334	2345
Plafond ressources propres	278	260	313	322	347
<b>Total</b>	<b>2596</b>	<b>2566</b>	<b>2616</b>	<b>2656</b>	<b>2692</b>

Figure 2 – source : DRH

# Effectifs

Données globales par population<sup>1</sup>



**Commentaire**

Les personnels enseignants-chercheurs sont composés des maîtresses et maîtres de conférences, professeurs et professeurs des universités et hospitalo-universitaires, des ATER, des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs associés et invités et des personnels contractuels hospitalo-universitaires.

Les personnels enseignants comprennent les personnels enseignants du premier et du second degré, les conseillères et conseillers principaux d'éducation ainsi que les maîtres et maîtresses de langues, les lecteurs, les lectrices et les enseignantes et enseignants contractuels.

Les personnels chercheurs incluent les doctorantes et doctorants contractuels, les bénéficiaires d'un contrat post-doctoral et les chercheuses et chercheurs contractuels.

Les personnels BIATSS sont les personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé.

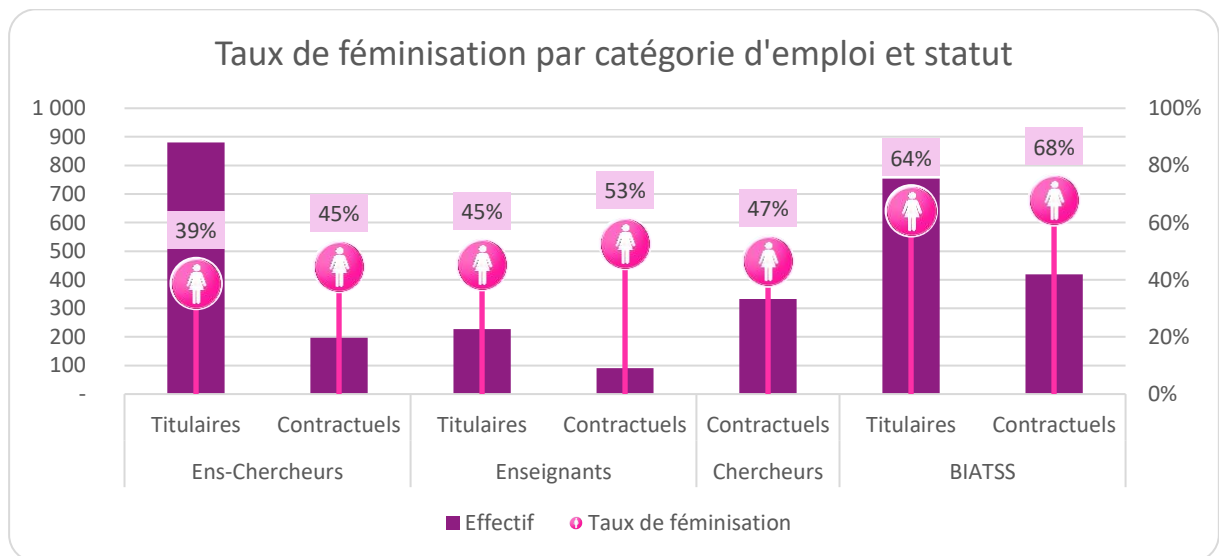


Figure 3 – source : DRH

<sup>1</sup> Sont pris en compte les effectifs gérés par UNICAEN au 31 décembre 2023, y compris les agents titulaires non rémunérés (en disponibilité, congé parental, congé longue durée et autres situations)

### Évolution des effectifs en équivalent temps plein travaillé annuel (ETPT)

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

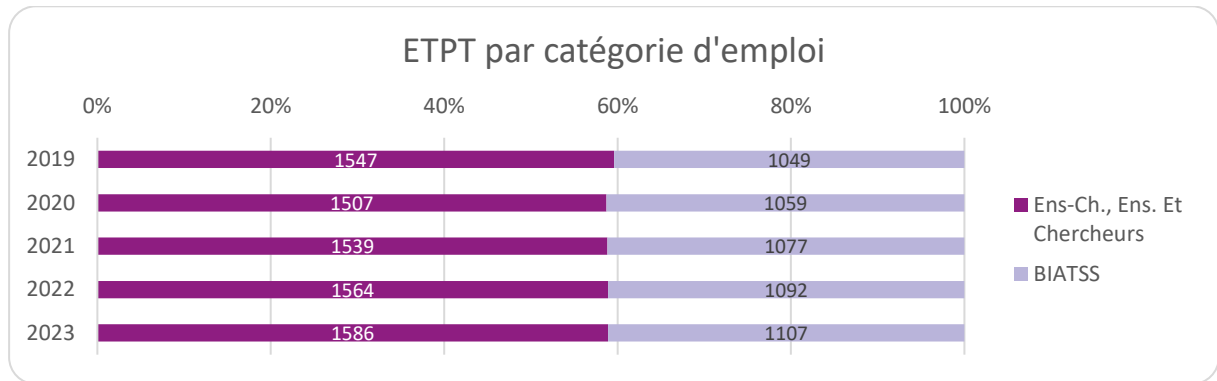


Figure 4 – source : DRH

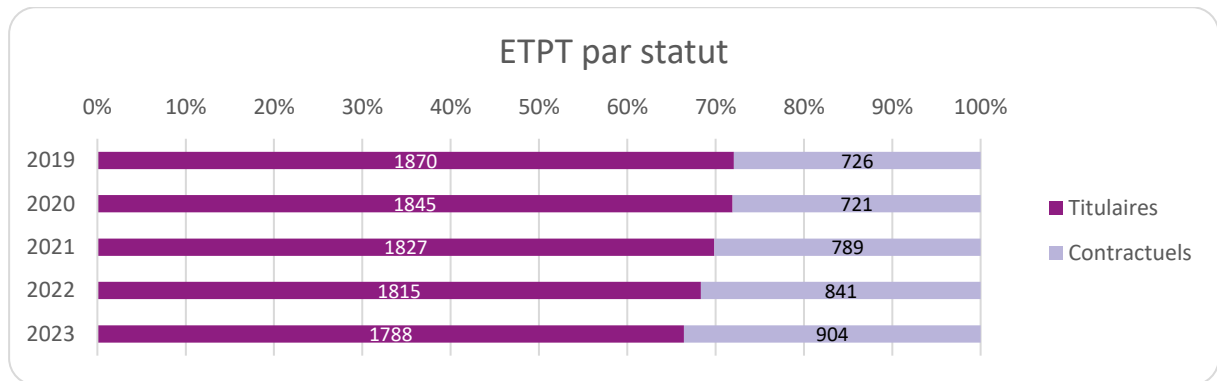


Figure 5 – source : DRH

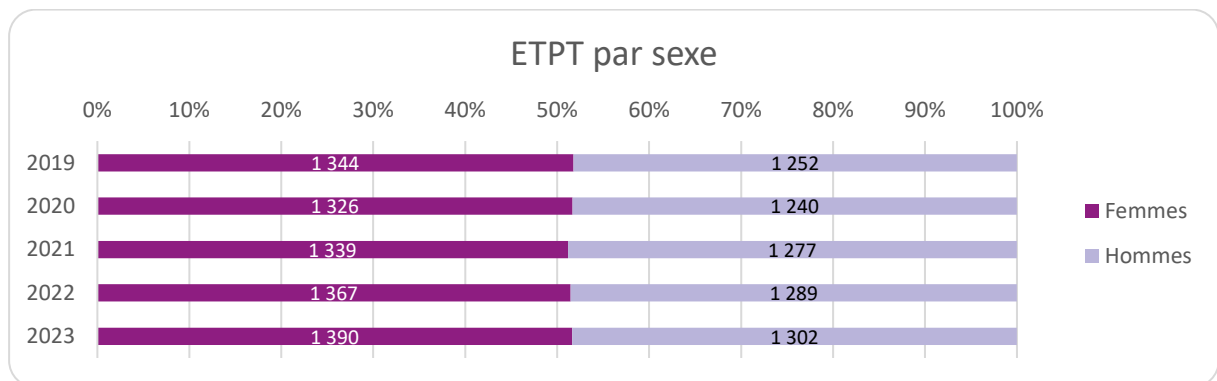


Figure 6 – source : DRH

## Personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs (EC.E.C)<sup>2</sup>

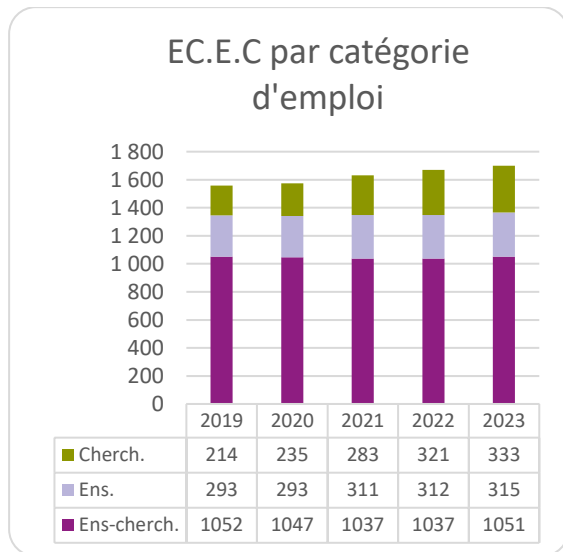


Figure 7 – source : DRH

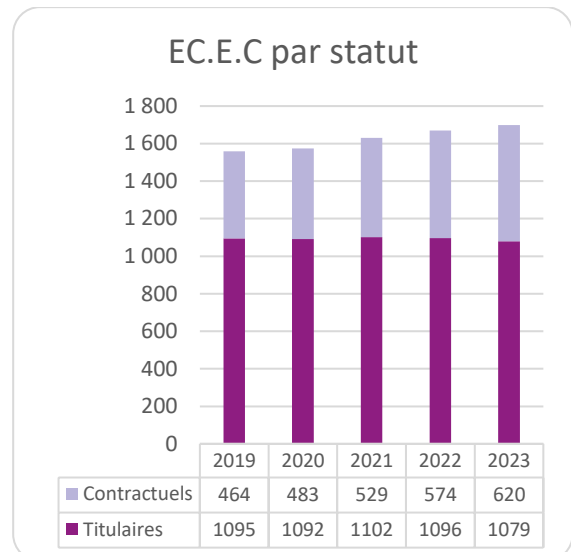


Figure 8 – source : DRH

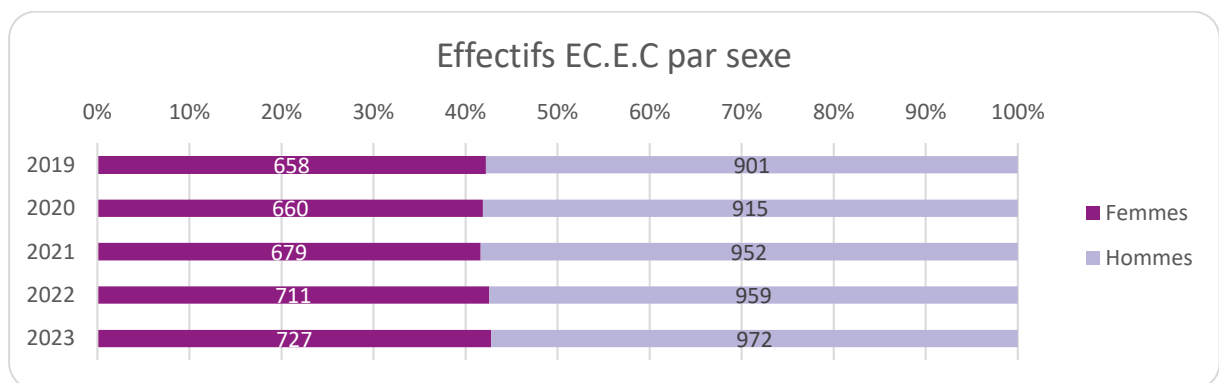


Figure 9 – source : DRH

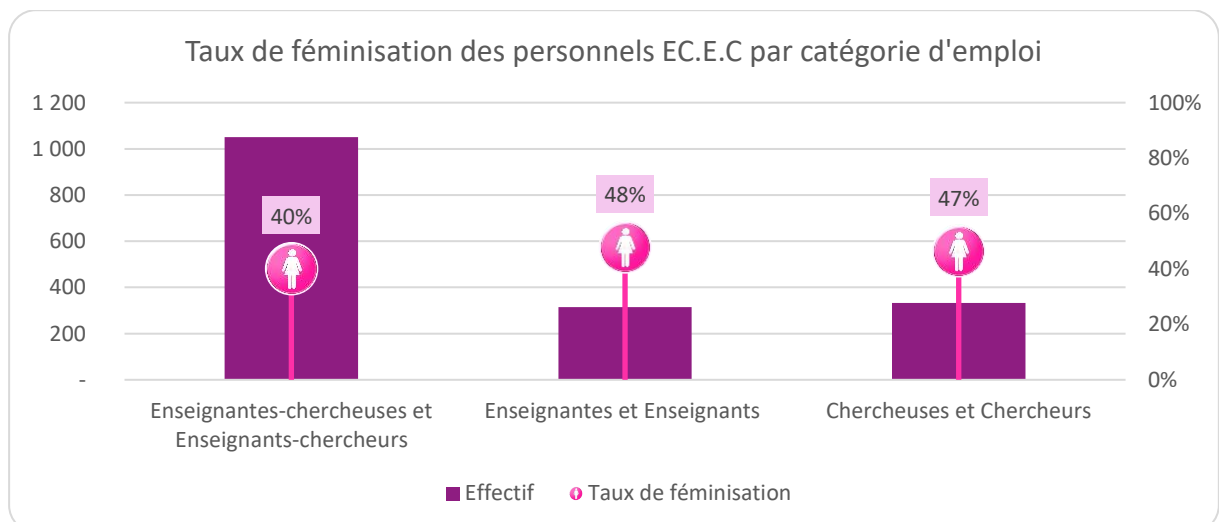


Figure 10 – source : DRH

<sup>2</sup> Sont pris en compte les agents en fonction au 31 décembre.

### Personnels enseignants-chercheurs <sup>3</sup>

Effectifs enseignants chercheurs titulaires par secteur de formation et de recherche <sup>4</sup>	2021	2022	2023
Disciplines juridiques, économiques et de gestion	124	126	128
Lettres et sciences humaines et sociales	262	262	260
Sciences et technologies	343	341	330
Disciplines de santé	137	135	136
<b>Total</b>	<b>866</b>	<b>864</b>	<b>854</b>

Figure 11 – source : DRH

#### Commentaire

Ne sont comptabilisés ici que les personnels enseignants-chercheurs titulaires (PR, PU-PH, MCF et MCU-PH).

Le nombre d’enseignants-chercheurs n’exerçant pas leurs fonctions au sein de l’établissement a augmenté entre 2022 et 2023 : +5 personnels en disponibilité, +1 mise à disposition, +1 détachement dans une autre structure. On compte également trois recrutements infructueux dans le corps des maîtres de conférences

### Nombre d’enseignants-chercheurs et d’enseignantes-chercheuses par section CNU

#### 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. Ce dispositif est communément appelé « repyramidage ». Les 9 promotions obtenues à ce titre en 2023 sont intégrées à ces données.

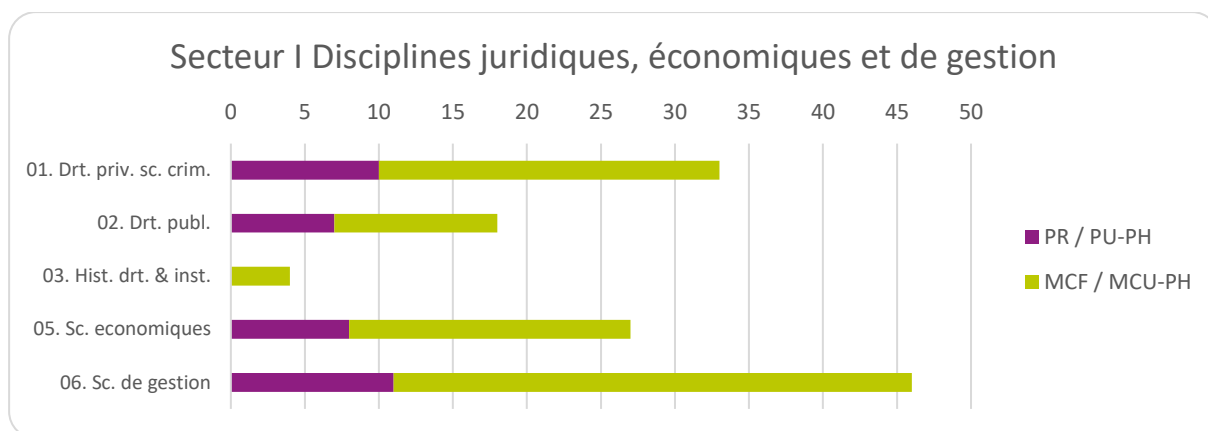


Figure 12 – source : DRH

<sup>3</sup> Sont pris en compte les agents en fonction au 31 décembre.

<sup>4</sup> 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).



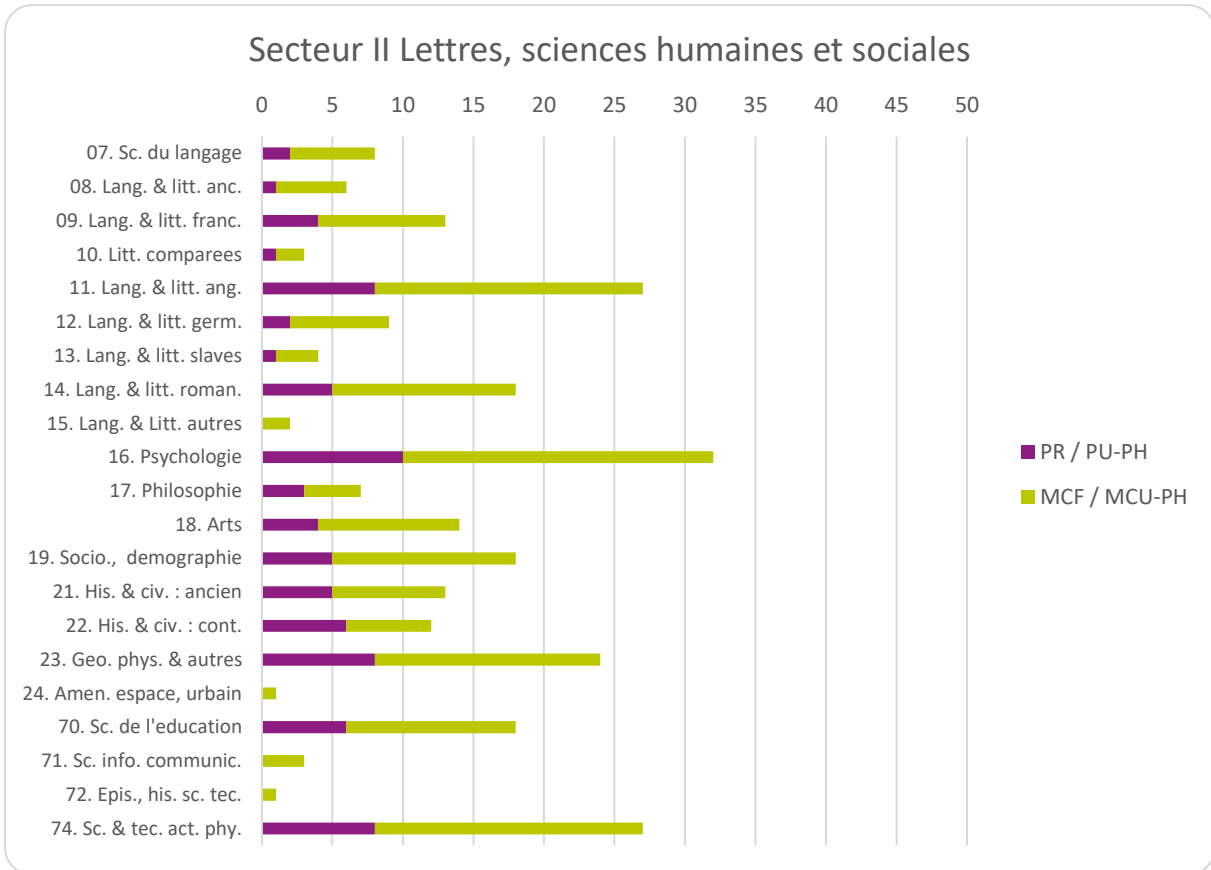


Figure 13 – source : DRH

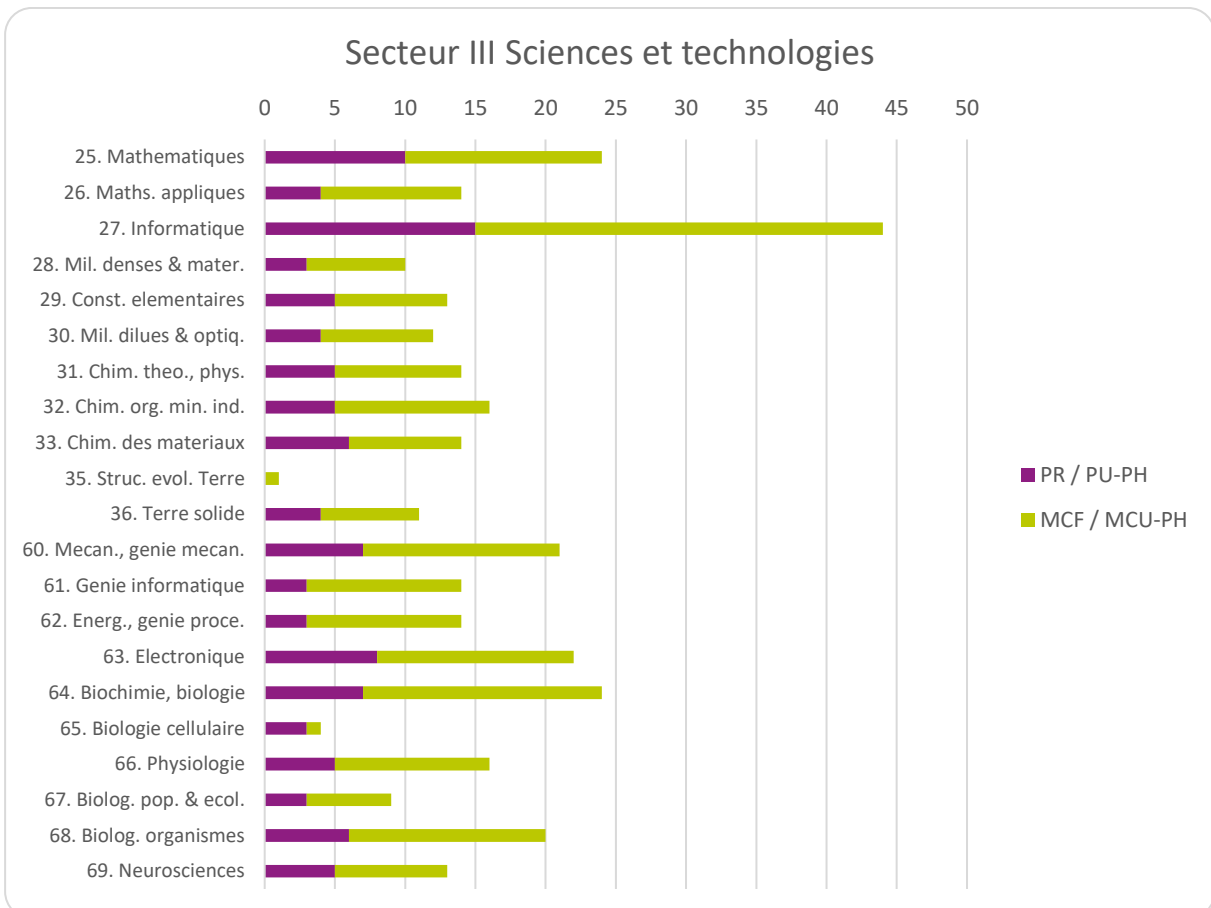


Figure 14 – source : DRH

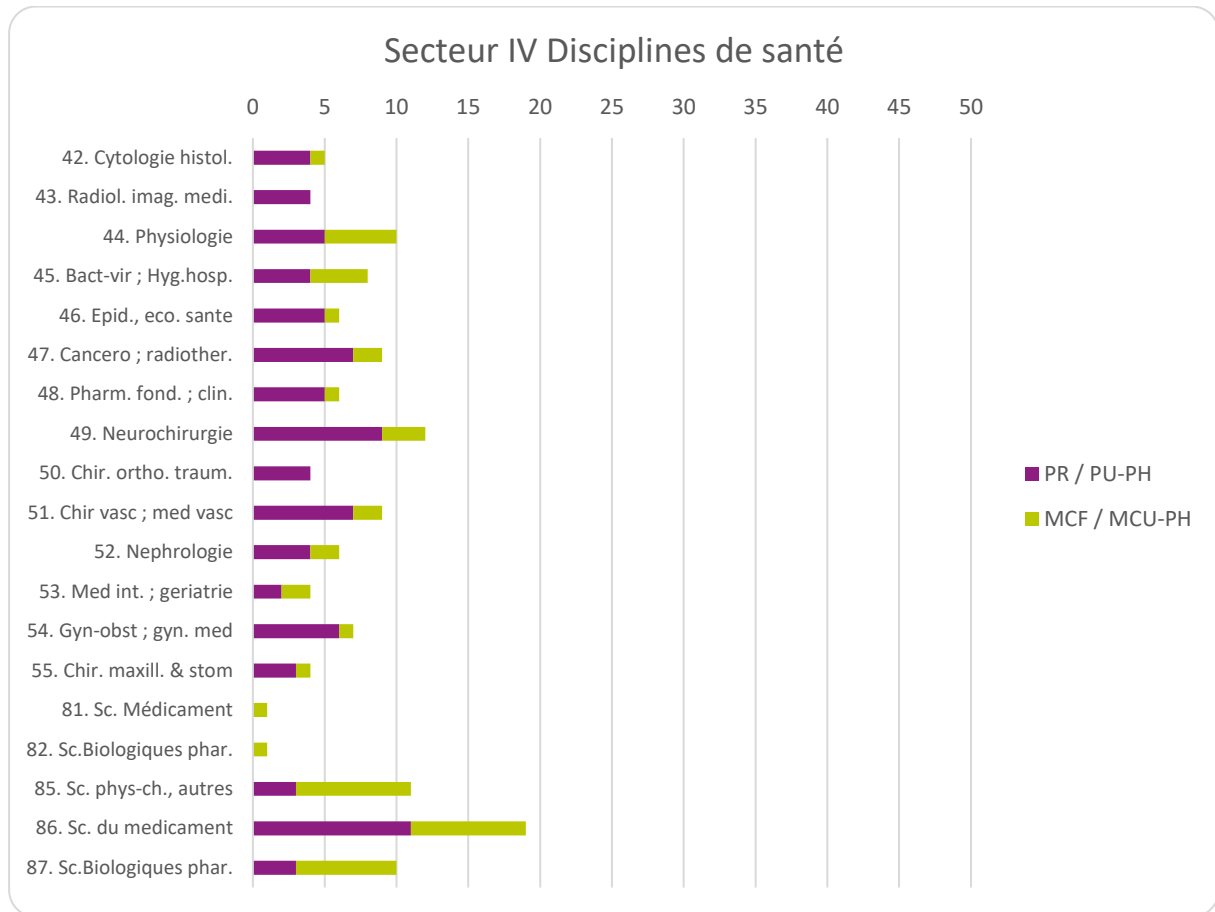


Figure 15 – source : DRH

Proportion du nombre de PR-PUPH parmi le personnel enseignant-chercheur par groupe de sections CNU en 2023

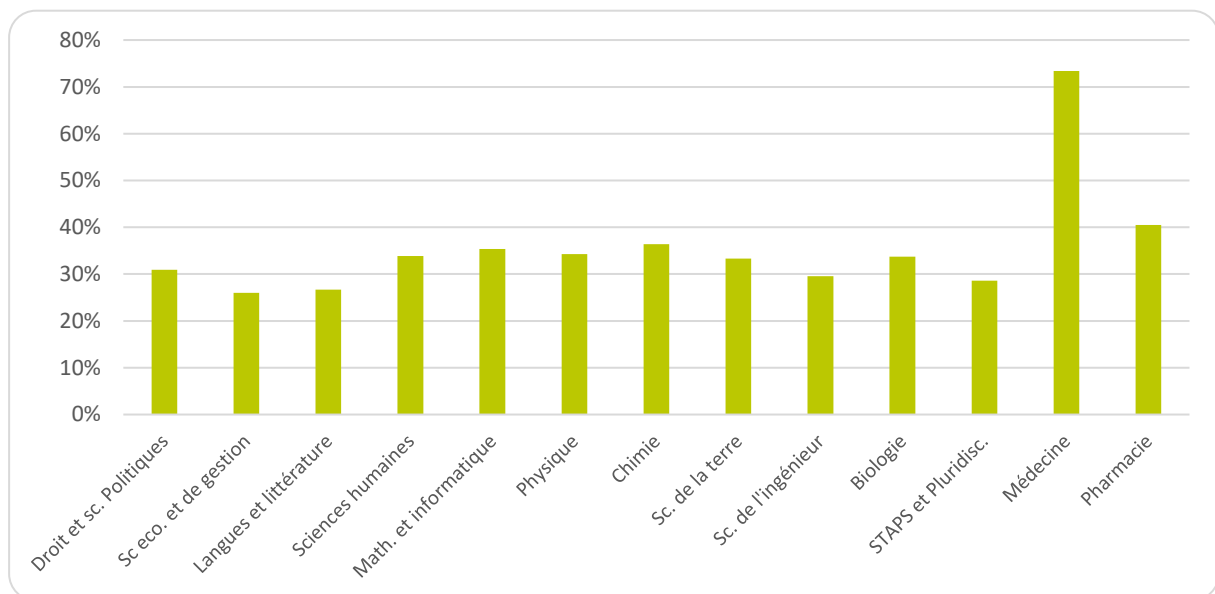


Figure 16 – source : DRH

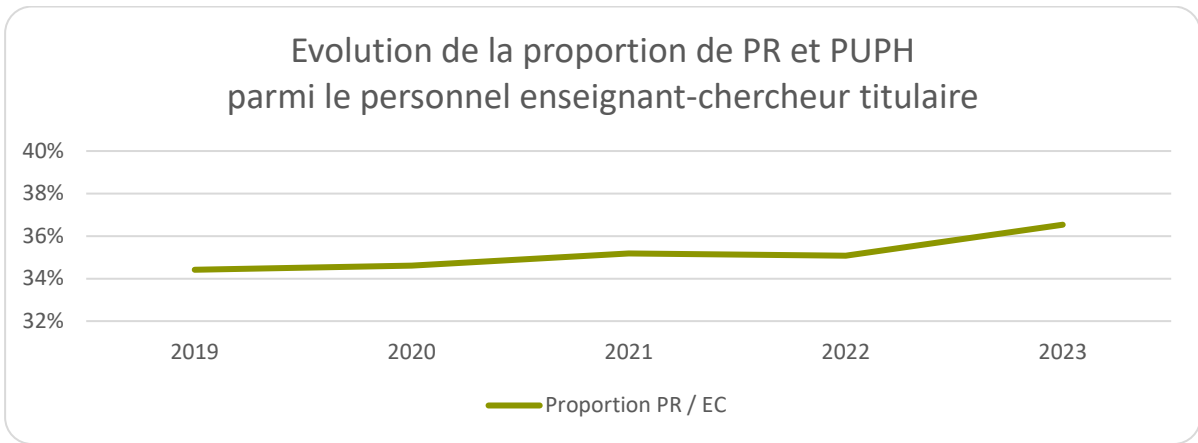


Figure 17 – source : DRH

Commentaire

36.5% des personnels enseignants-chercheurs titulaires sont des professeurs et professeurs d'université ou des professeurs d'université praticiens hospitaliers en 2023 alors qu'ils étaient 34.4% en 2019. En 2022, la part des professeurs était de 35.1 %, légèrement inférieure à celle observée à l'échelle nationale de 37.4%.<sup>5</sup>

Ces données tiennent compte de la voie d'accès temporaire prévue par la loi de programmation de la recherche qui a permis à 24 maîtres et maîtres de conférences d'accéder au corps des professeurs d'université (7 en 2021, 8 en 2022 et 9 en 2023).

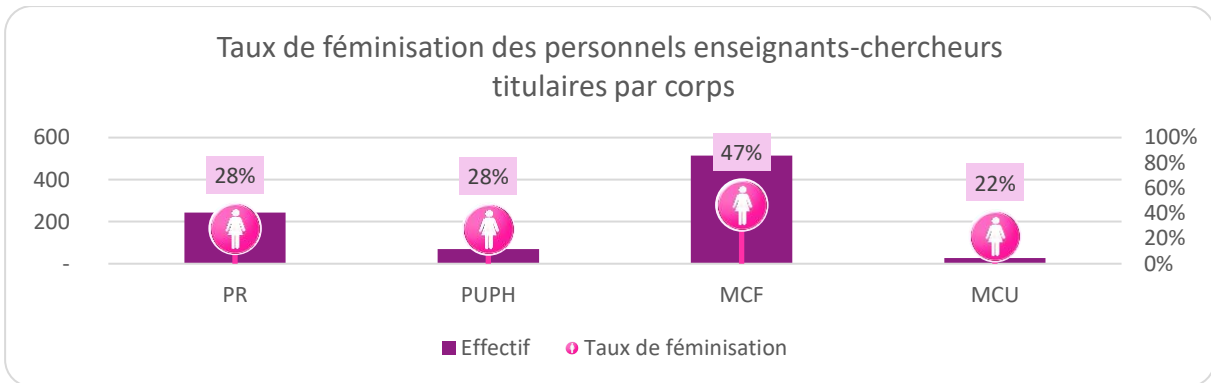


Figure 18 – source : DRH

Commentaire

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

<sup>5</sup> Tableau 1.6 du *Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur 2022* par concaténation des données concernant les personnels des filières universitaires et hospitalo-universitaires.

### Taux de féminisation des personnels enseignants-chercheurs par corps et groupe de disciplines CNU

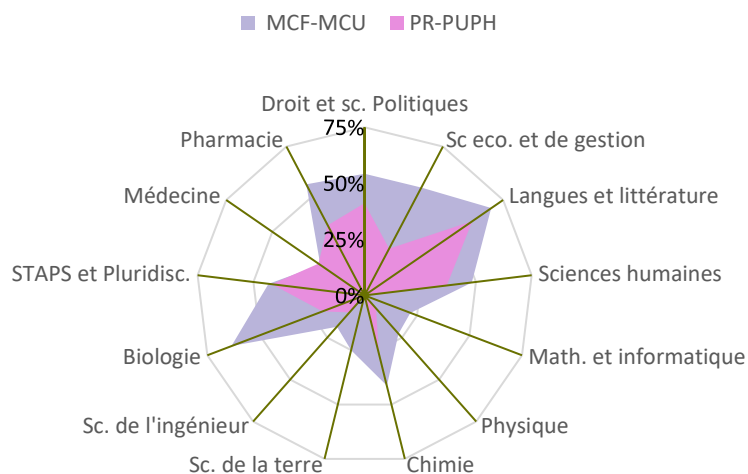


Figure 19 – source : DRH

### Taux de féminisation des personnels enseignants-chercheurs titulaires par groupe de disciplines CNU

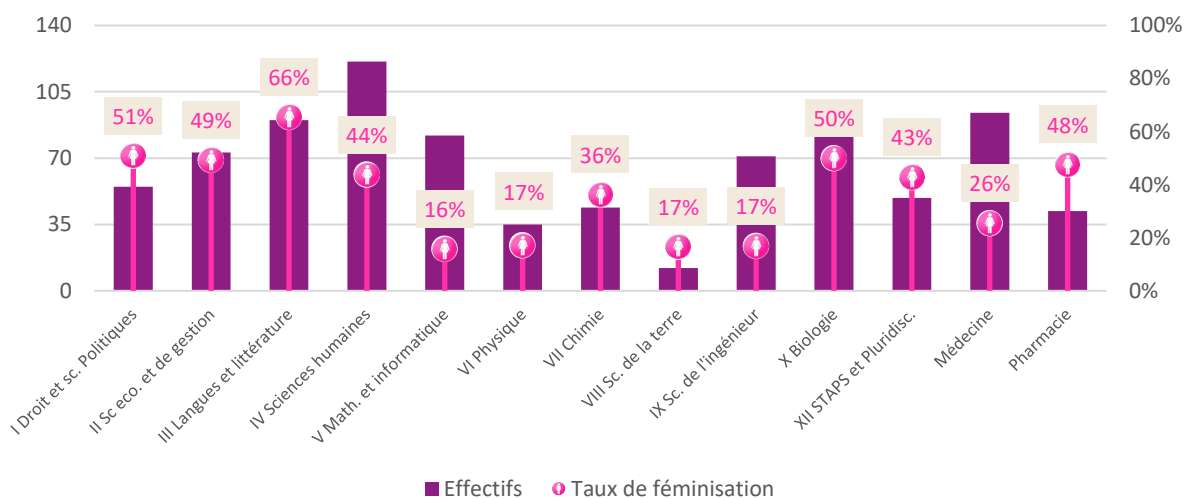


Figure 20 – source : DRH

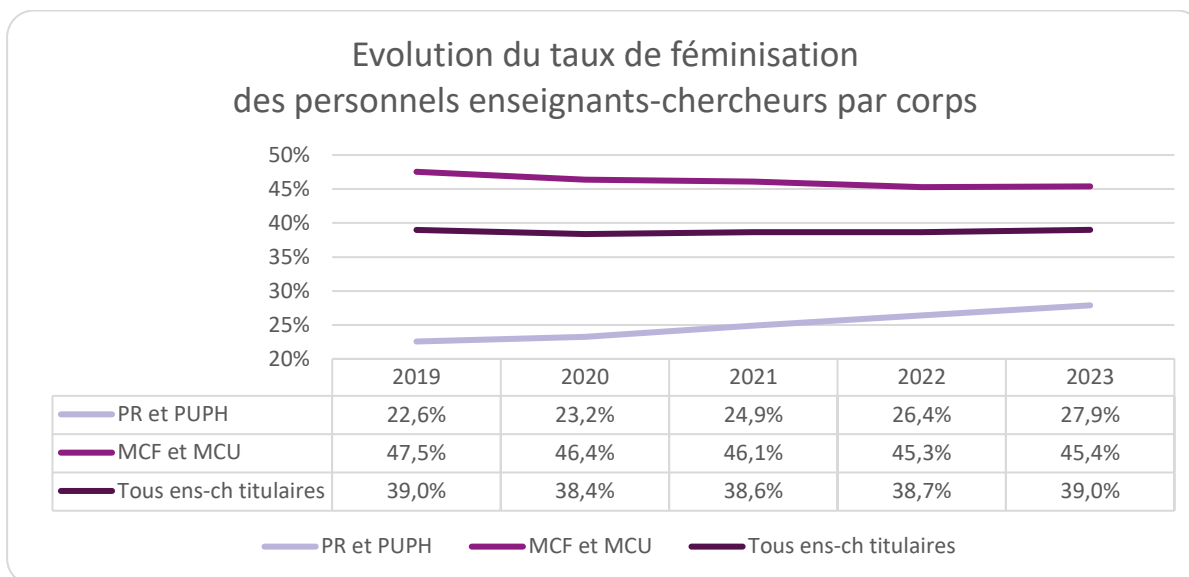


Figure 21 – source : DRH

#### 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 28% (+ 5 points en 5 ans) ;
- le taux de féminisation des MCF-MCUPH s'élève à 45% (- 2 points en 5 ans).

En 2022, le taux de féminisation des enseignants-chercheurs titulaires à l'échelle nationale était de 39.4%, soit 0.7 point de plus que dans l'établissement.<sup>6</sup>

#### Evolution du taux de féminisation des enseignants-chercheurs titulaires par groupe de disciplines CNU

	2019	2020	2021	2022	2023
Droit et sc. Politiques	53,7%	51,9%	51,9%	50,0%	50,9%
Sc eco. et de gestion	45,9%	45,2%	45,8%	47,3%	49,3%
Langues et littérature	71,2%	69,4%	68,0%	66,0%	65,6%
Sciences humaines	45,5%	42,9%	45,7%	44,5%	43,8%
Math. et informatique	13,4%	15,2%	14,6%	14,5%	14,8%
Physique	13,2%	13,2%	13,9%	17,1%	17,1%
Chimie	33,3%	34,8%	35,6%	36,4%	36,4%
Sc. de la terre	8,3%	9,1%	16,7%	16,7%	16,7%
Sc. de l'ingénieur	16,9%	16,2%	15,8%	16,2%	16,9%
Biologie	48,9%	49,5%	48,9%	49,5%	50,0%
STAPS et Pluridisc.	43,5%	44,4%	41,7%	42,9%	42,9%
Médecine	22,1%	22,9%	24,0%	25,0%	25,5%
Pharmacie	50,0%	48,8%	48,8%	47,6%	47,6%

Figure 22 – source : DRH

#### Comparaison avec l'échelle nationale pour 2022

En 2022 les taux de féminisation sont supérieurs à l'Université de Caen à ceux observés à l'échelle nationale en Droit et sciences politiques (+4 points), en sciences économiques et de gestion (+3) ainsi qu'en langues et littérature. Ils sont significativement inférieurs en sciences humaines (- 5 points), en mathématiques et informatique (-9 points) et en sciences physiques (-7 points).

<sup>6</sup> Tableau 1.8 du *Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur 2022*

Personnels contractuels d'enseignement et de recherche

Effectifs enseignants chercheurs contractuels	2021	2022	2023
Contr. Hospitalo-universitaires	92	79	89
ATER	50	65	79
PAST et invités	26	28	29
Chaires thématiques	2	1	
<b>Total</b>	<b>170</b>	<b>173</b>	<b>197</b>

Figure 23 – source : DRH

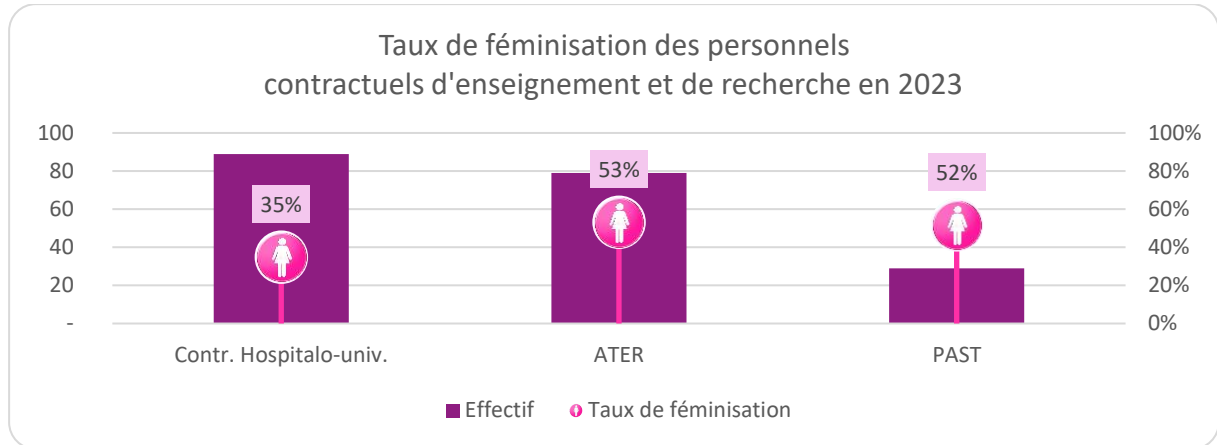


Figure 24 – source : DRH

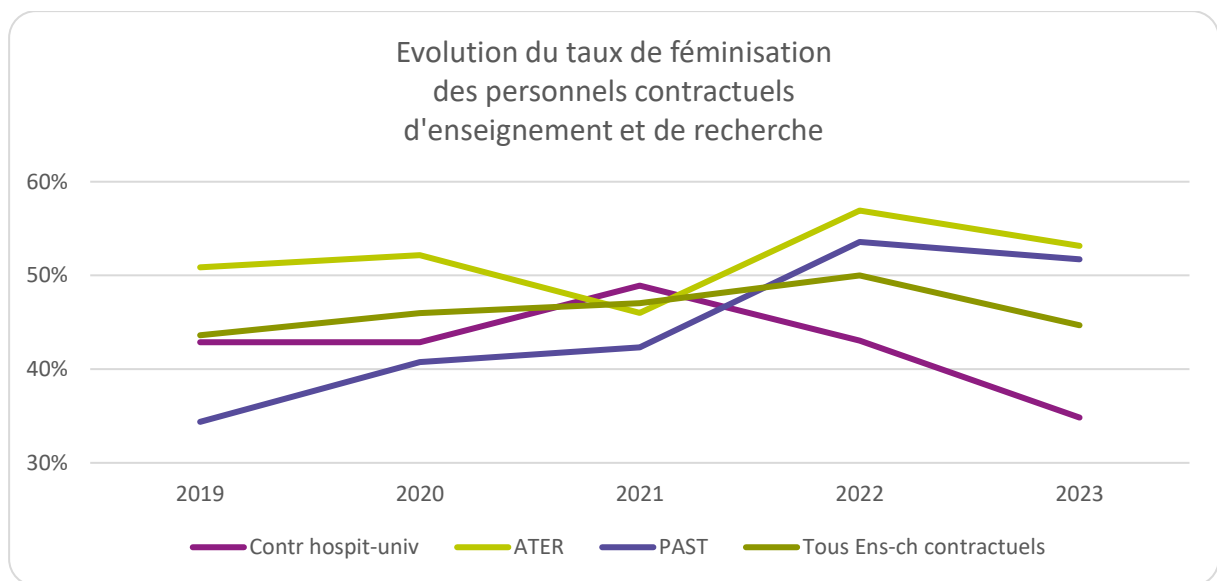


Figure 25 – source : DRH

### Personnels enseignants <sup>7</sup>

Effectifs enseignants titulaires	2021	2022	2023
Prof. Agrégés (PRAG)	97	98	94
Prof. Certifiés (PRCE)	95	94	90
Professeurs d'EPS (PEPS)	28	27	28
Prof. De lycée professionnel (PLP)	7	5	6
Professeur des écoles (PE)	6	6	5
Conseiller principal d'éducation (CPE)	2	2	2
<b>Total</b>	<b>235</b>	<b>232</b>	<b>225</b>

Figure 26 – source : DRH

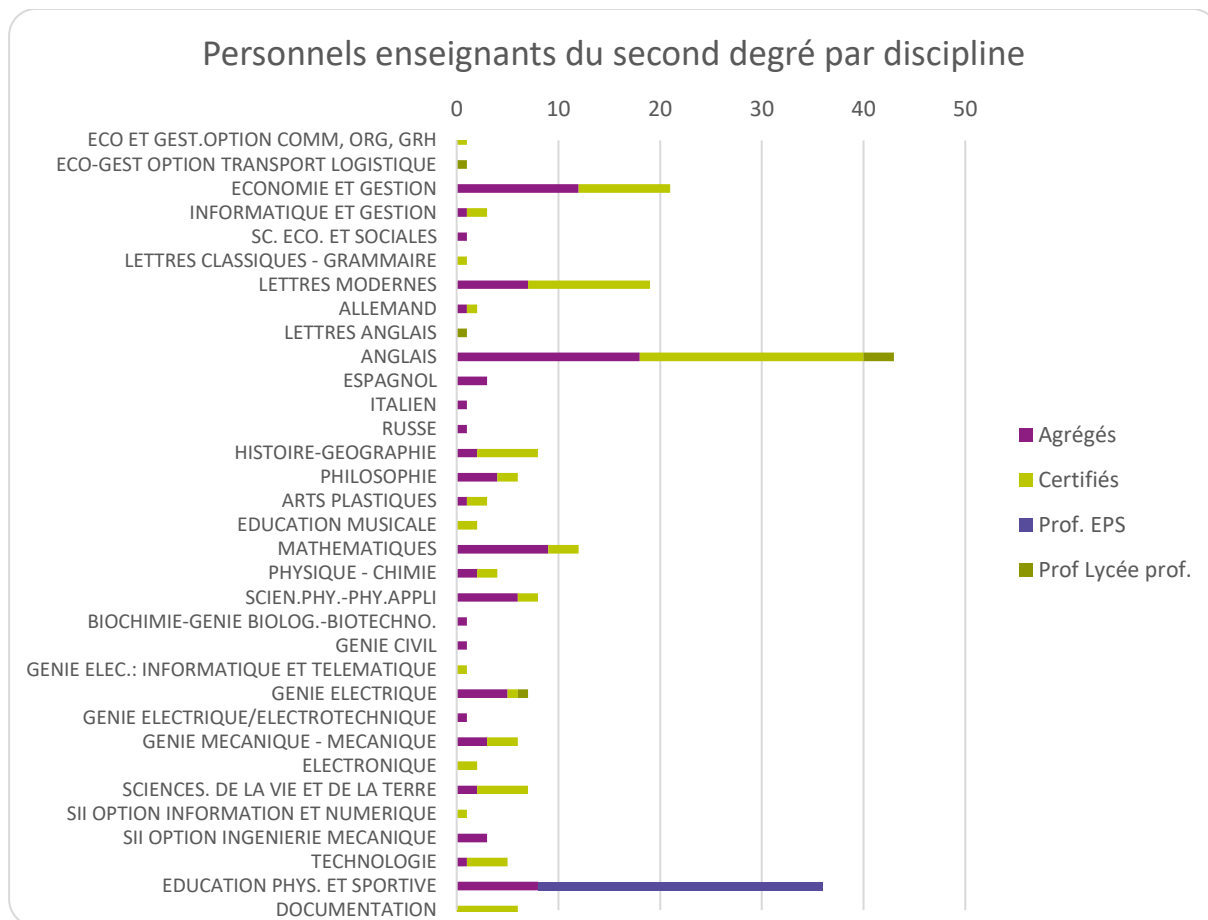


Figure 27 – source : DRH

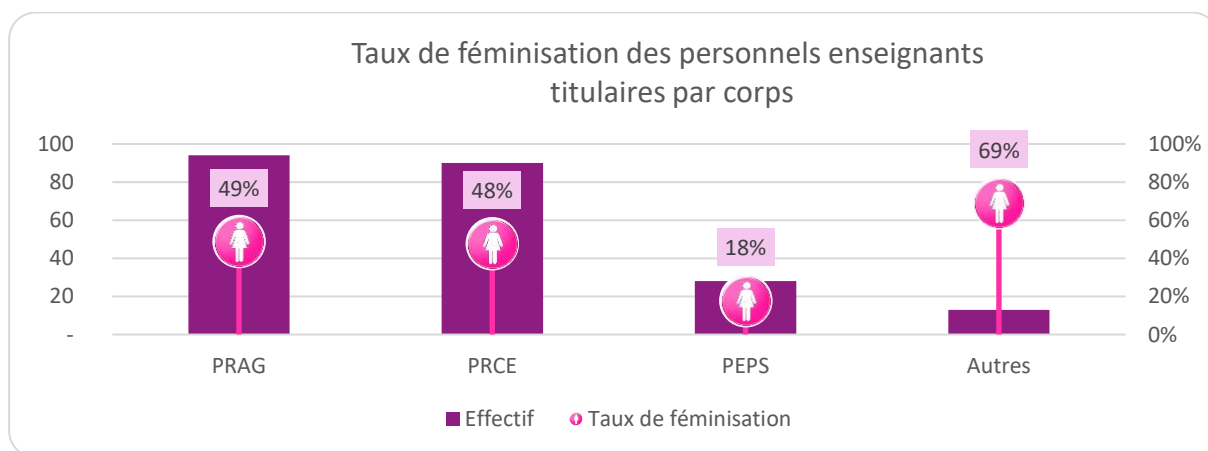


Figure 28 – source : DRH

<sup>7</sup> Sont pris en compte les agents en fonction au 31 décembre.

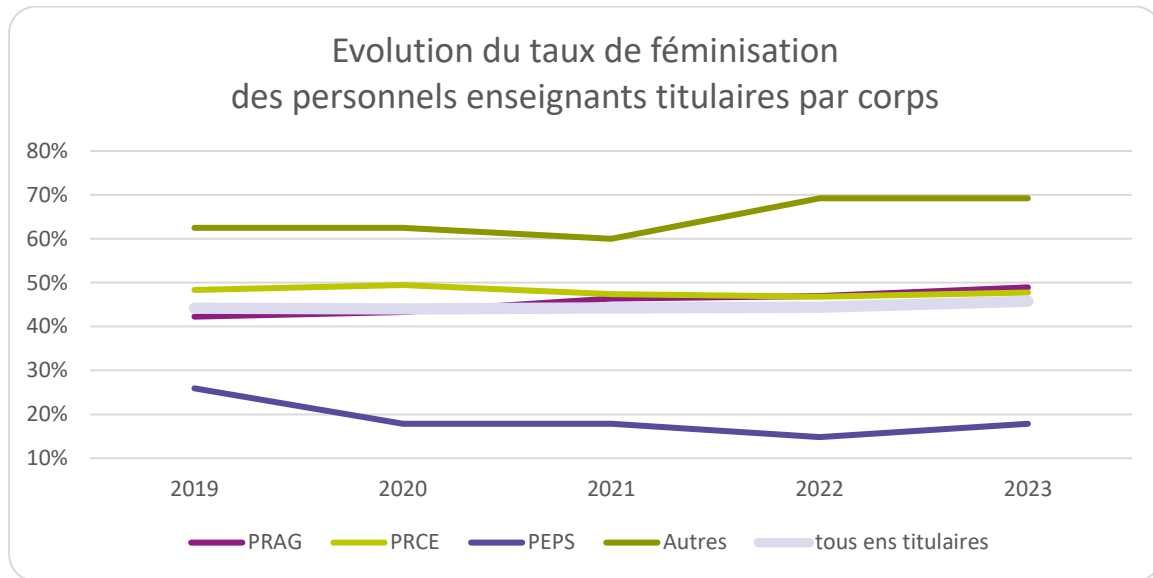


Figure 29 – source : DRH

Comparaison avec l'échelle nationale pour 2022

En 2022 le taux de féminisation des enseignants titulaires est inférieur de trois points à l'Université de Caen Normandie par rapport aux données nationales.

### Personnels enseignants contractuels

Effectifs enseignants contractuels	2021	2022	2023
Contr. enseignants	58	62	72
Lect et maîtr. de langue	18	18	18
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>80</b>	<b>90</b>

Figure 30 – source : DRH

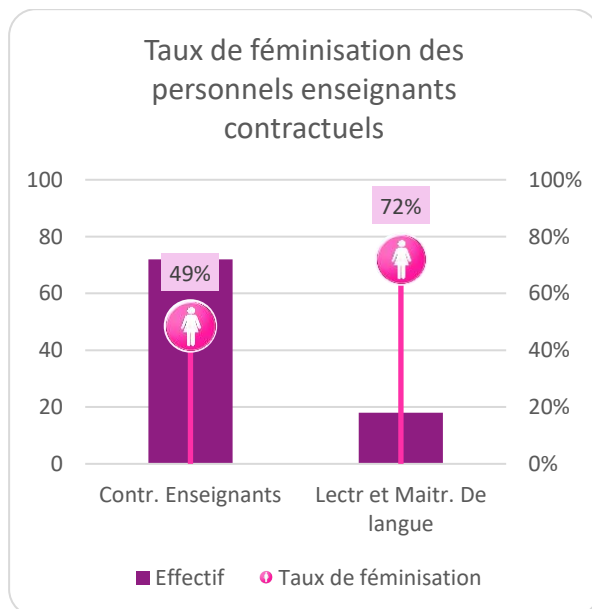


Figure 31 – source : DRH

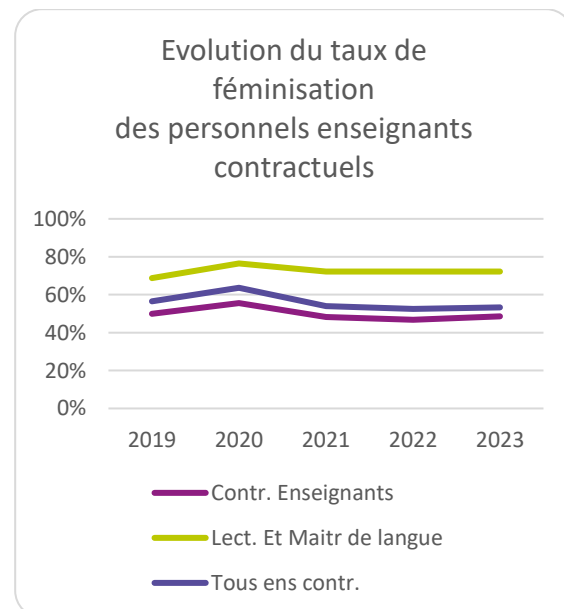


Figure 32 – source : DRH



## Personnels chercheurs

Effectifs chercheurs contractuels	2021	2022	2023
Contrats doctoraux	152	189	206
Contrats post-doctoraux	62	27	14
Chercheurs contractuels	69	100	109
<b>Total</b>	<b>283</b>	<b>316</b>	<b>329</b>

Figure 33 – source : DRH

### Commentaire

Le décret n°2021-1450 du 4 novembre 2021 (art. R412-22 à R412-26 du code de la Recherche) crée les dispositions réglementaires relatives au contrat post-doctoral de droit public. Cette évolution réglementaire explique la baisse du nombre de contrats post-doctoraux à partir de 2022, les contrats ne correspondant pas aux dispositions nouvelles sont qualifiés de contrats de chercheurs contractuels.

### Nouveaux contrats doctoraux

Contrats doctoraux entrant par année universitaire N/N+1	2021	2022	2023
ED 98 – Droit-Normandie	1	1	2
ED 242 – Économie-gestion Normandie	2	2	2
ED 497 – Normandie de biologie intégrative, santé, environnement (EdNBISE)	12	22	31
ED 508 – Normande de chimie (EDNC)	5	6	6
ED 556 – Homme, sociétés, risques, territoire (HSRT)	3	10	8
ED 558 – Humanités	6	4	6
ED 590 – Mathématiques, information, ingénierie des systèmes (MIIS)	10	12	15
ED 591 – Physique, sciences de l'ingénieur, matériaux, énergie (PSIME)	9	26	20
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>83</b>	<b>90</b>

Figure 34 – source : DRI

### Commentaire

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

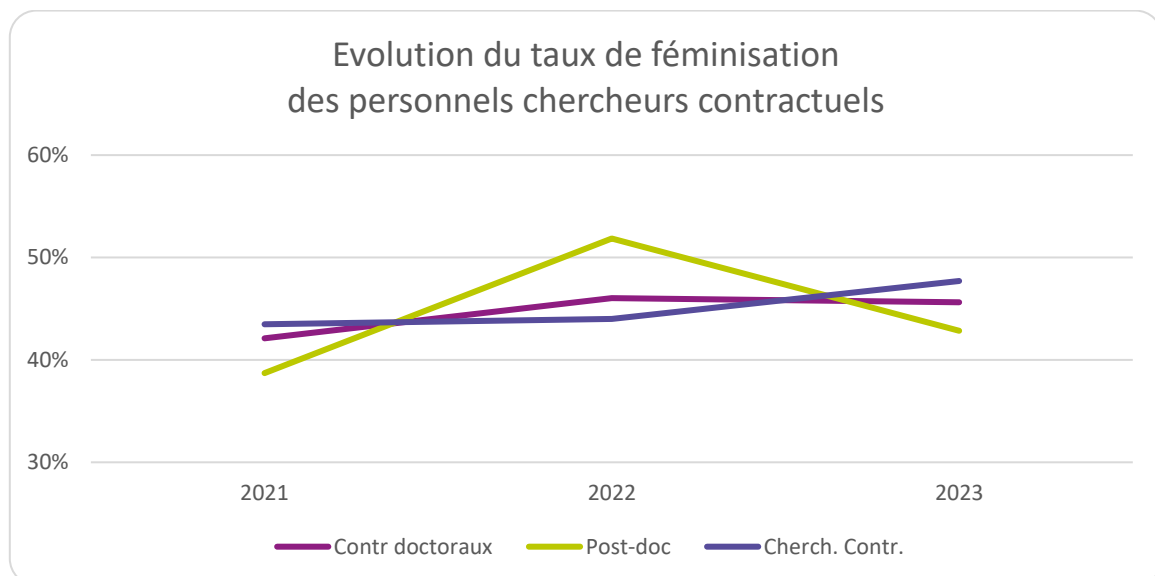


Figure 35 – source : DRI

## Personnels BIATSS<sup>8</sup>

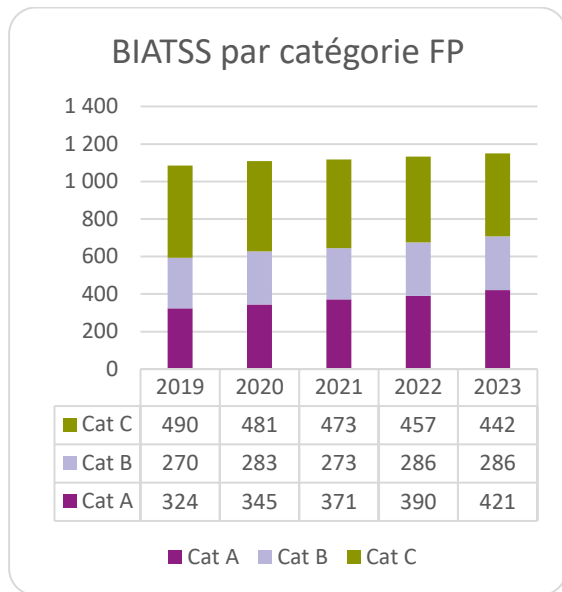


Figure 36 – source : DRH

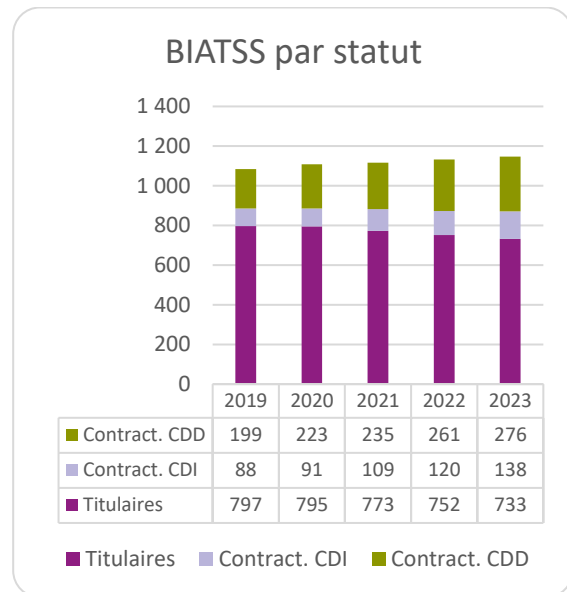


Figure 37 – source : DRH

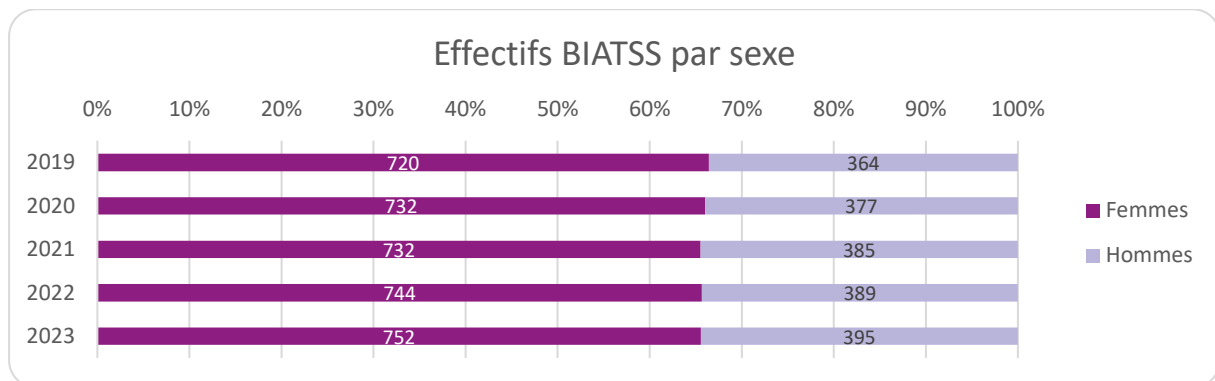


Figure 38 – source : DRH

### Personnels BIATSS titulaires par filière et catégorie fonction publique

Filière	Cat	2019	2020	2021	2022	2023
AENES et emplois fonctionnels	A	25	22	17	22	21
	B	27	28	27	21	18
	C	85	79	72	68	64
<b>Total AENES</b>		<b>137</b>	<b>129</b>	<b>116</b>	<b>111</b>	<b>103</b>
Bibliothèques	A	17	17	18	17	18
	B	20	22	21	20	18
	C	18	18	18	18	19
<b>Total Biblio.</b>		<b>55</b>	<b>57</b>	<b>57</b>	<b>55</b>	<b>55</b>
ITRF	A	170	178	186	187	196
	B	170	172	167	175	176
	C	259	253	241	221	198
<b>Total ITRF</b>		<b>599</b>	<b>603</b>	<b>594</b>	<b>583</b>	<b>570</b>
Médico-sociale	A	6	6	6	3	5
<b>Total BIATSS titulaires</b>		<b>797</b>	<b>795</b>	<b>773</b>	<b>752</b>	<b>733</b>

Figure 39 – source : DRH

<sup>8</sup> Sont pris en compte les agents en fonction au 31 décembre.

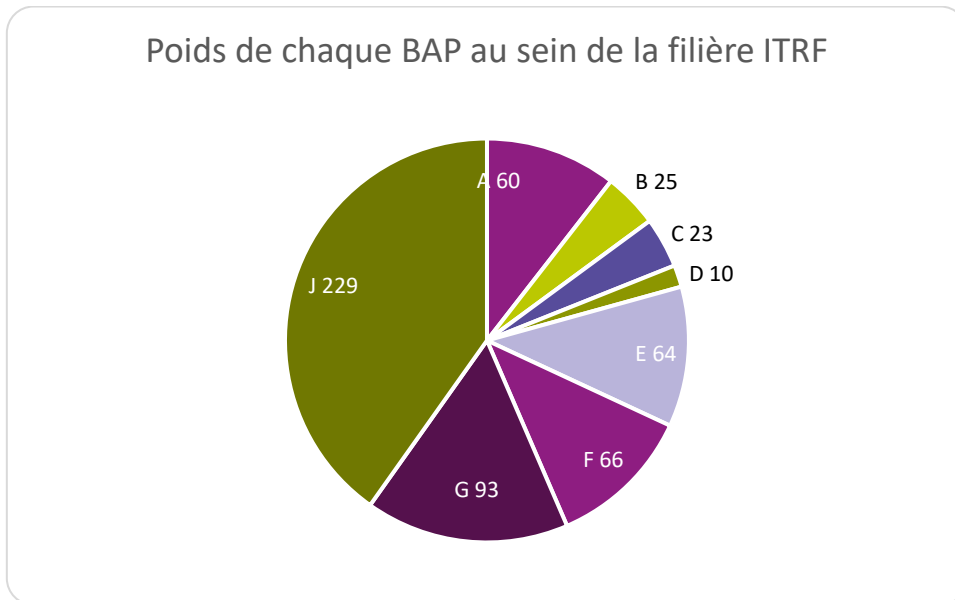


Figure 40 – source : DRH

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.

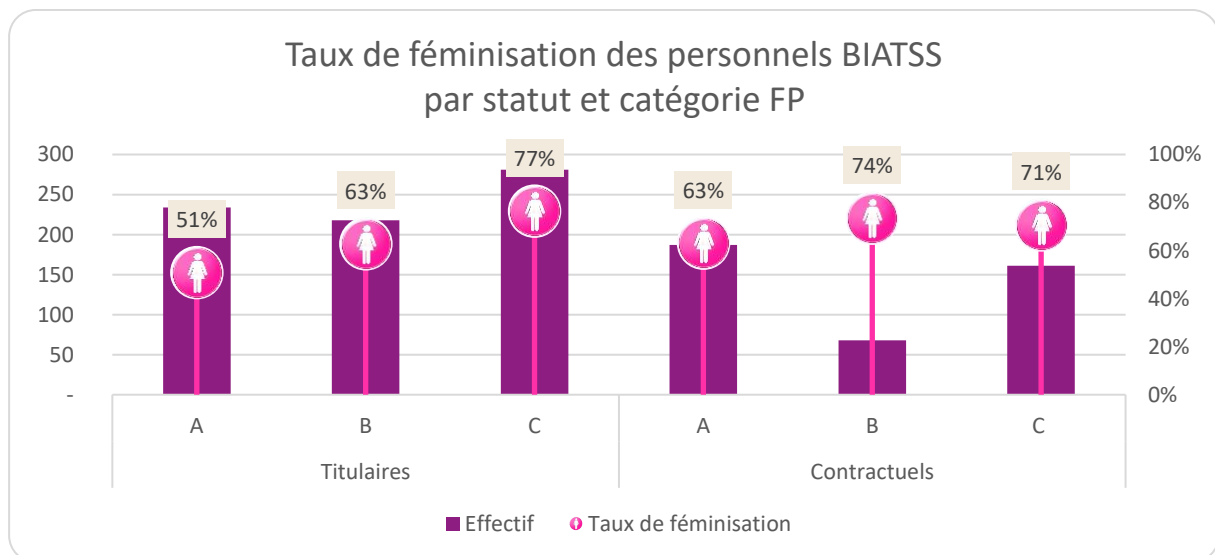


Figure 41 – source : DRH

Commentaire

Les femmes représentent 64% des personnels BIATSS titulaires et 68% des personnels BIATSS contractuels.

Elles représentent :

- 56% des personnels de catégorie A
- 65% des personnels de catégorie B
- 74% des personnels de catégorie C

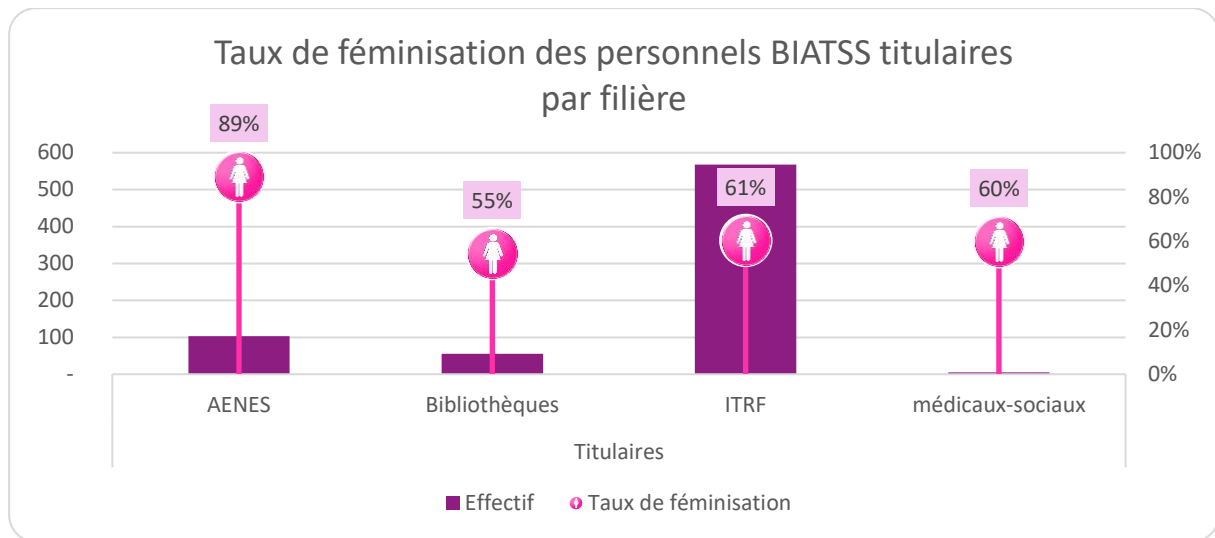


Figure 42 – source : DRH

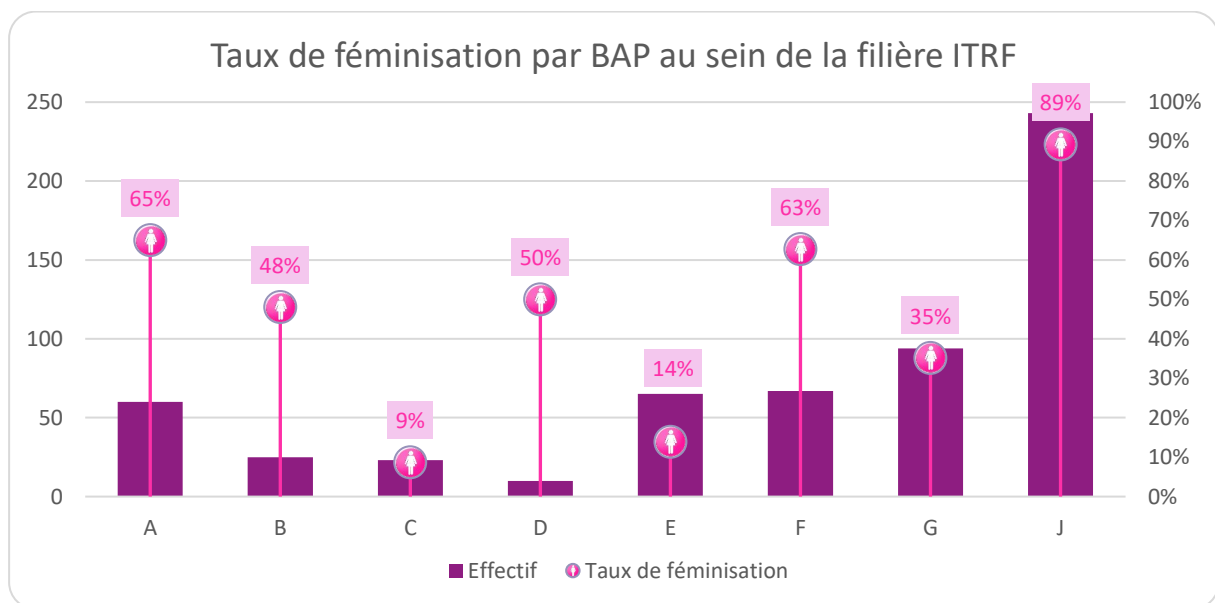


Figure 43 – source : DRH

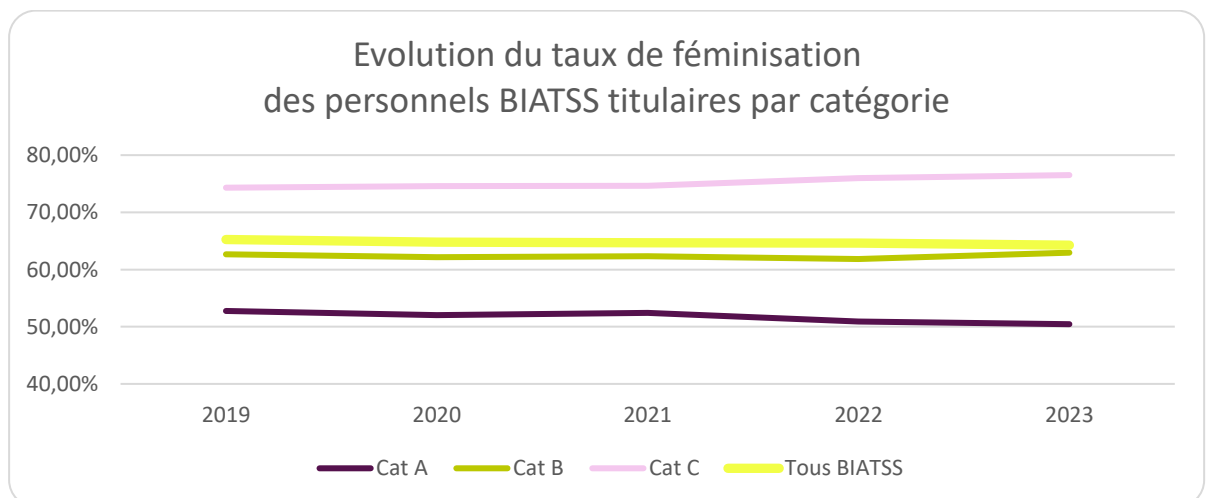


Figure 44 – source : DRH

Personnels BIATSS contractuels

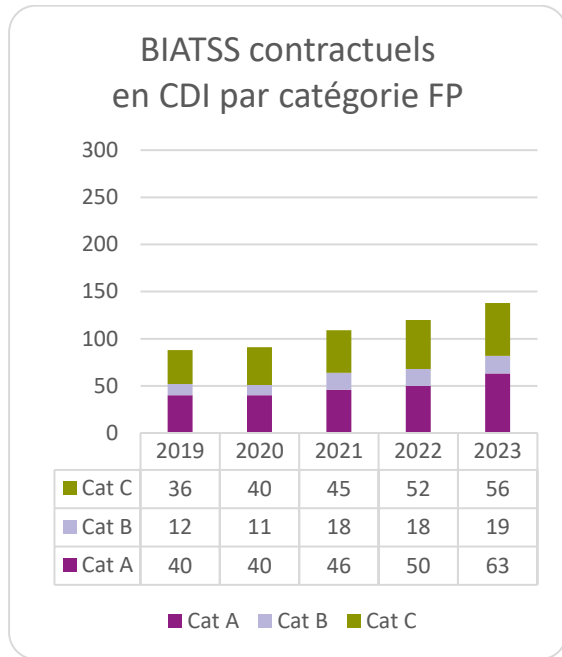


Figure 45 – source : DRH

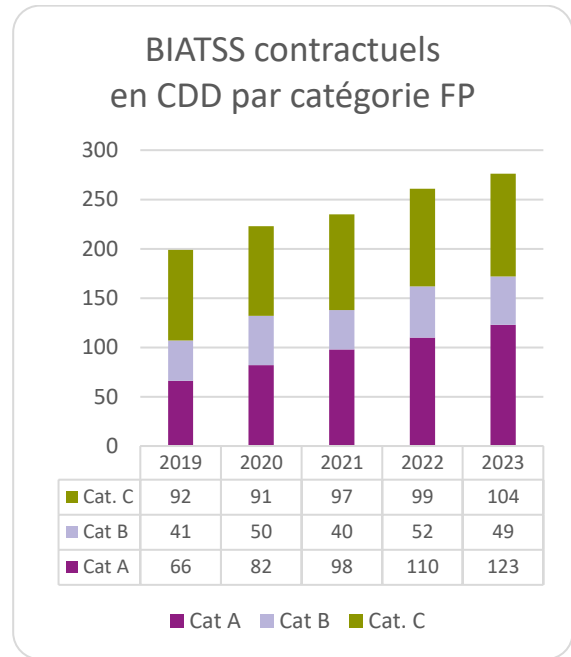


Figure 46 – source : DRH

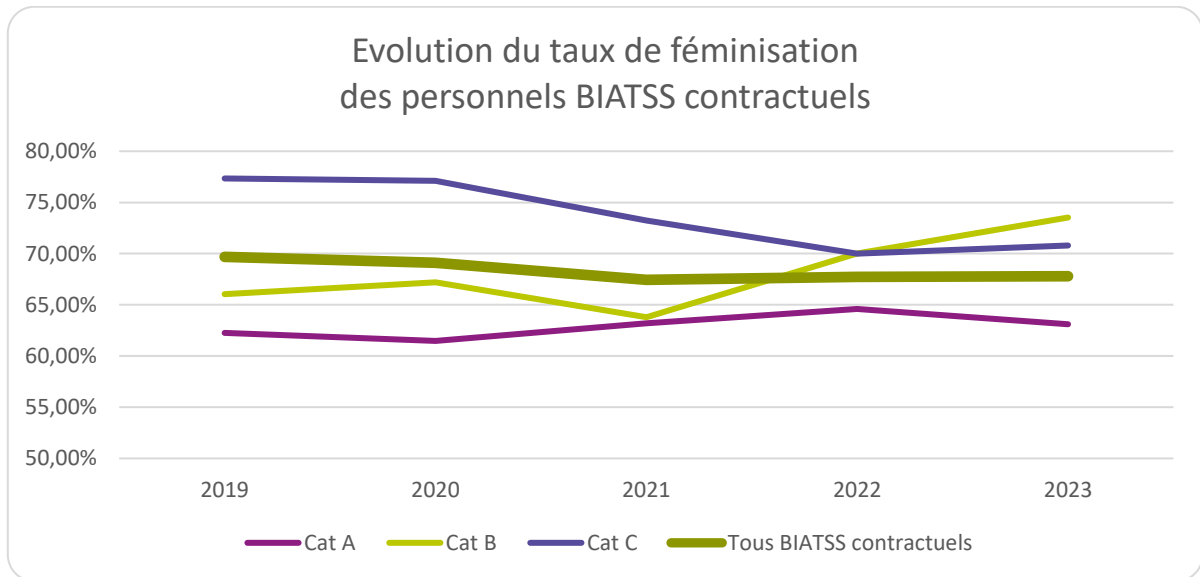


Figure 47 – source : DRH

## Démographie<sup>9</sup>

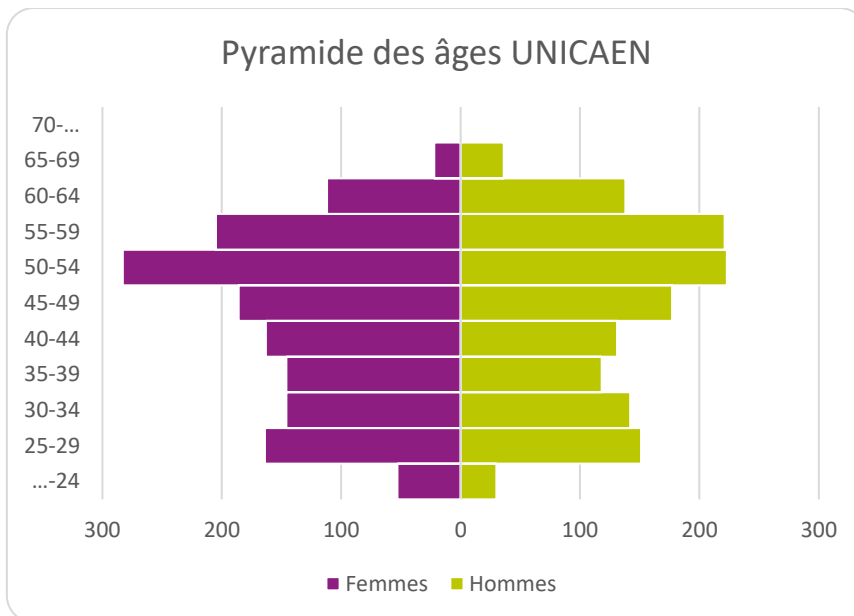


Figure 48 – source : DRH

### Pyramide des âges par statut

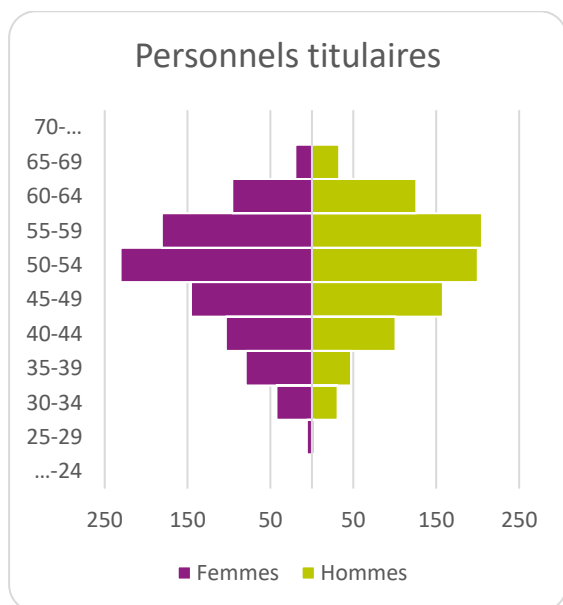


Figure 49 – source : DRH

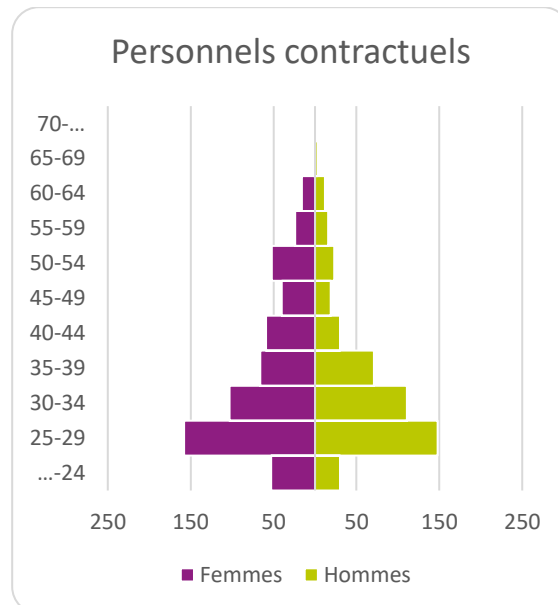


Figure 50 – source : DRH

<sup>9</sup> Sont pris en compte les agents en fonction au 31 décembre..

Pyramides des âges des enseignantes-chercheuses et des enseignants-chercheurs

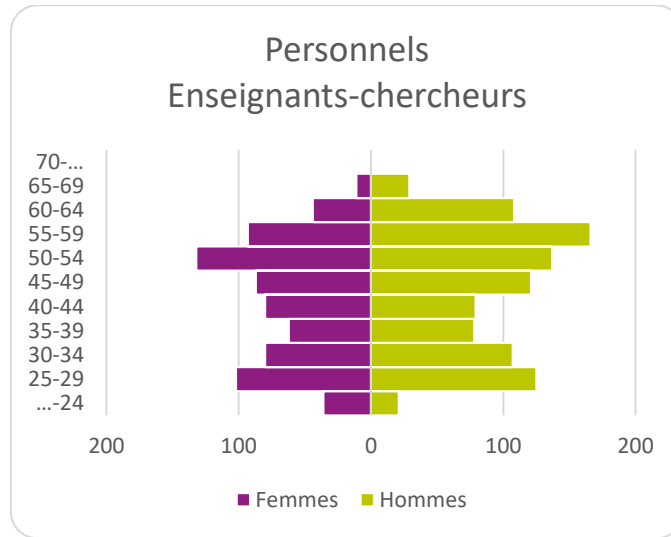


Figure 51 – source : DRH

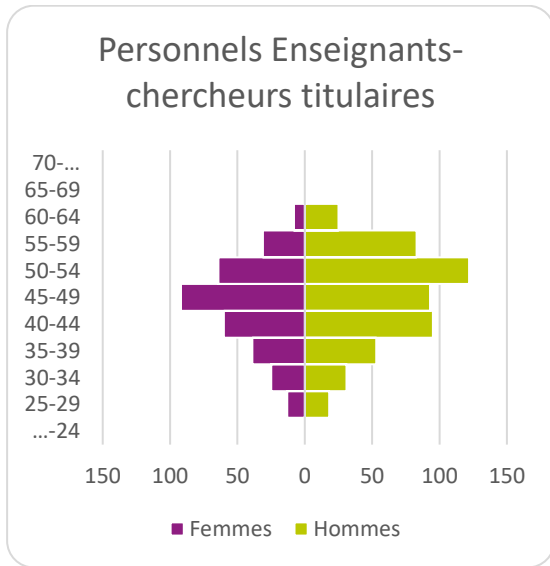


Figure 52 – source : DRH

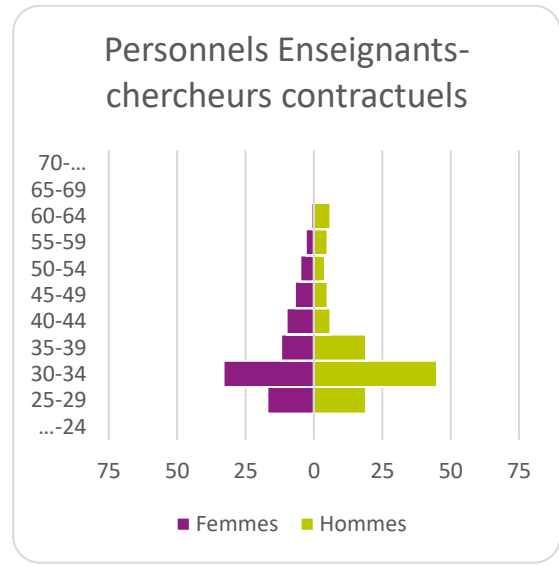


Figure 53 – source : DRH

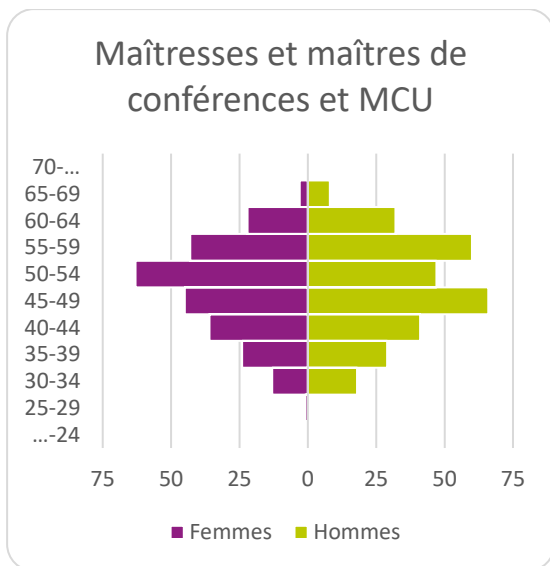


Figure 54 – source : DRH

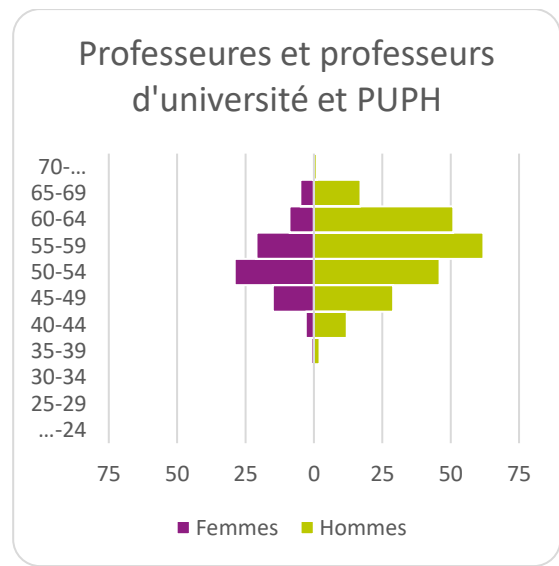


Figure 55 – source : DRH

*Pyramides des âges des personnels enseignantes et enseignants*

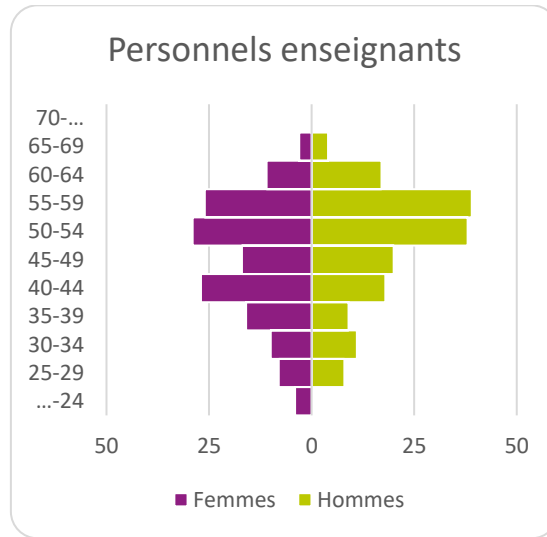


Figure 56 – source : DRH

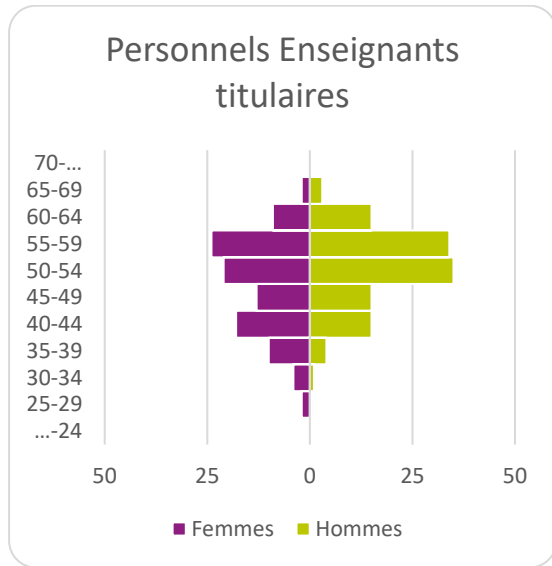


Figure 57 – source : DRH

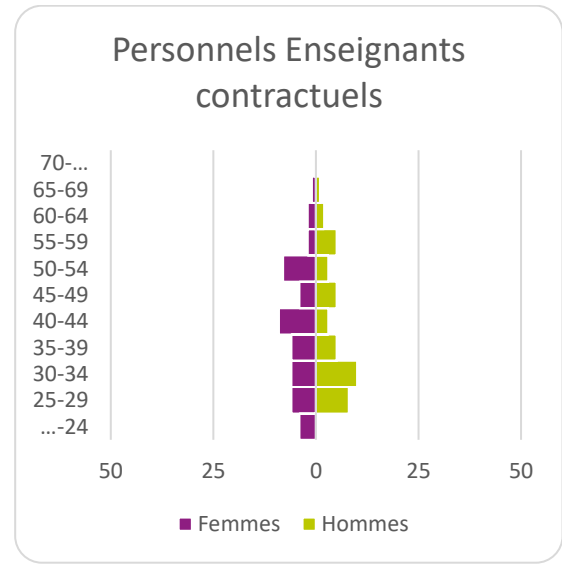


Figure 58 – source : DRH

*Pyramide des âges des personnels chercheuses et chercheurs*

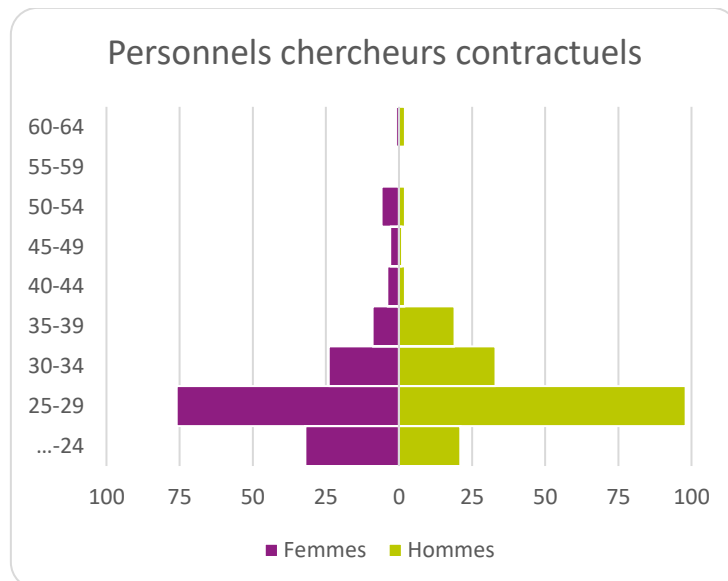


Figure 59 – source : DRH



Pyramides des âges des personnels BIATSS

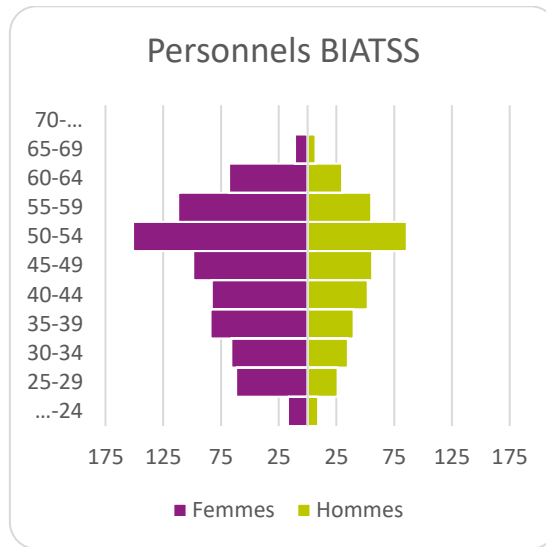


Figure 60 – source : DRH

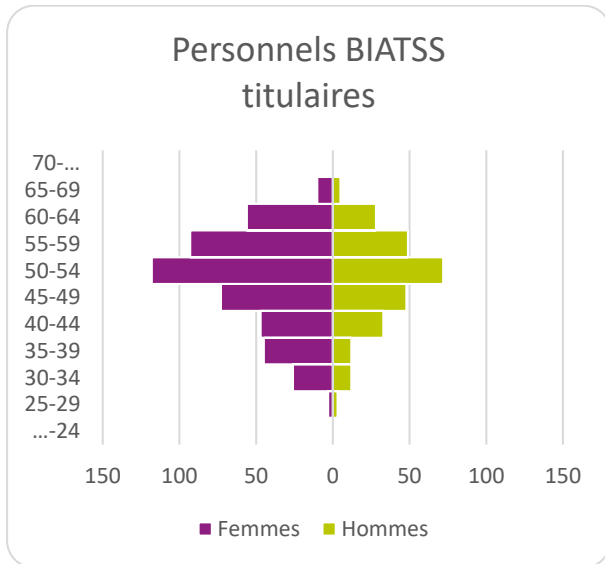


Figure 61 – source : DRH

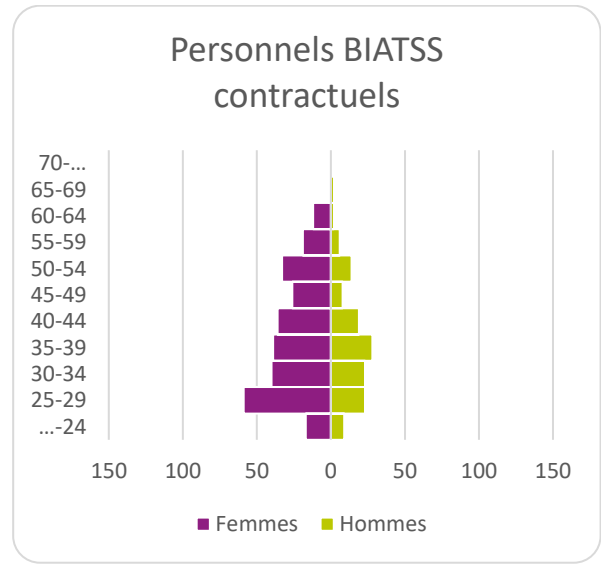


Figure 62 – source : DRH

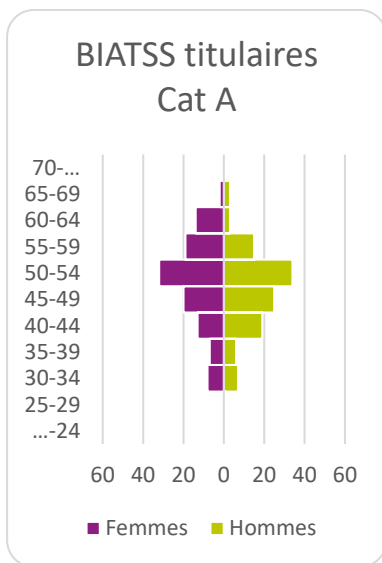


Figure 63 – source : DRH

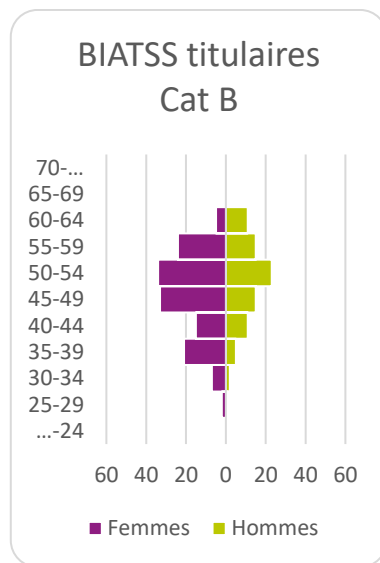


Figure 64 – source : DRH

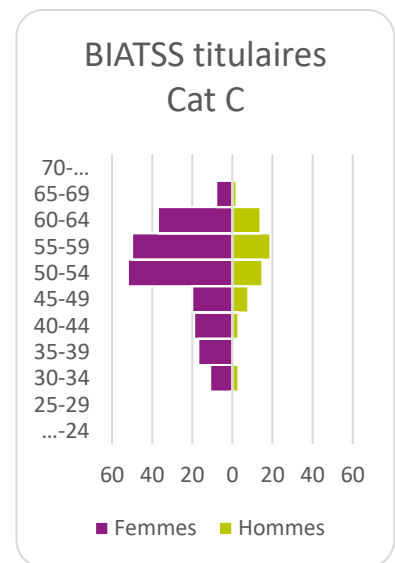


Figure 65 – source : DRH

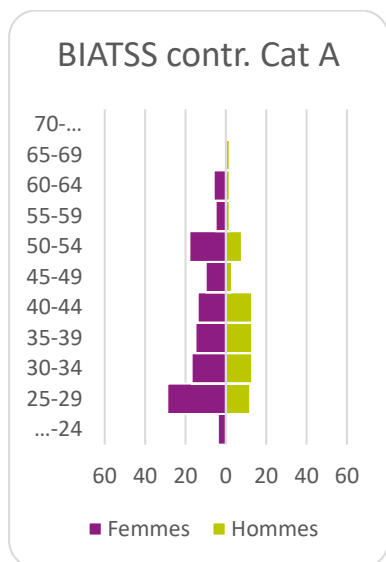


Figure 66 – source : DRH

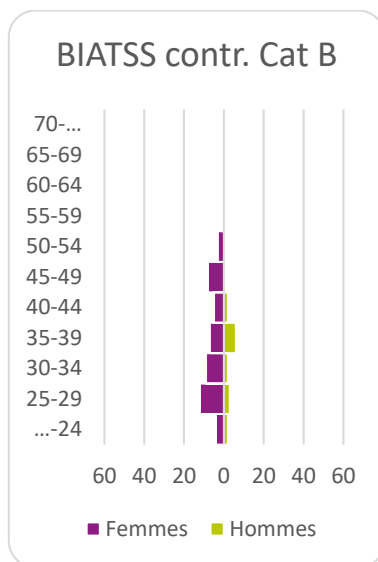


Figure 67 – source : DRH

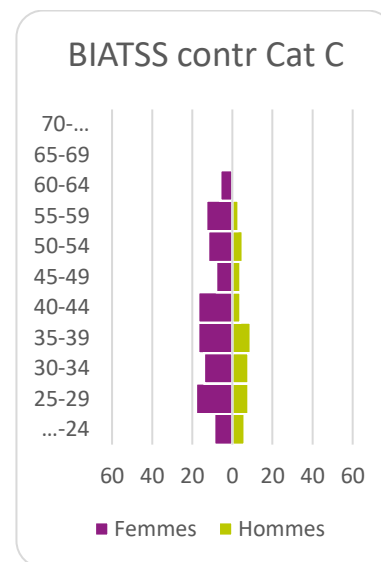


Figure 68 – source : DRH

### Taux de féminisation par tranche d'âge

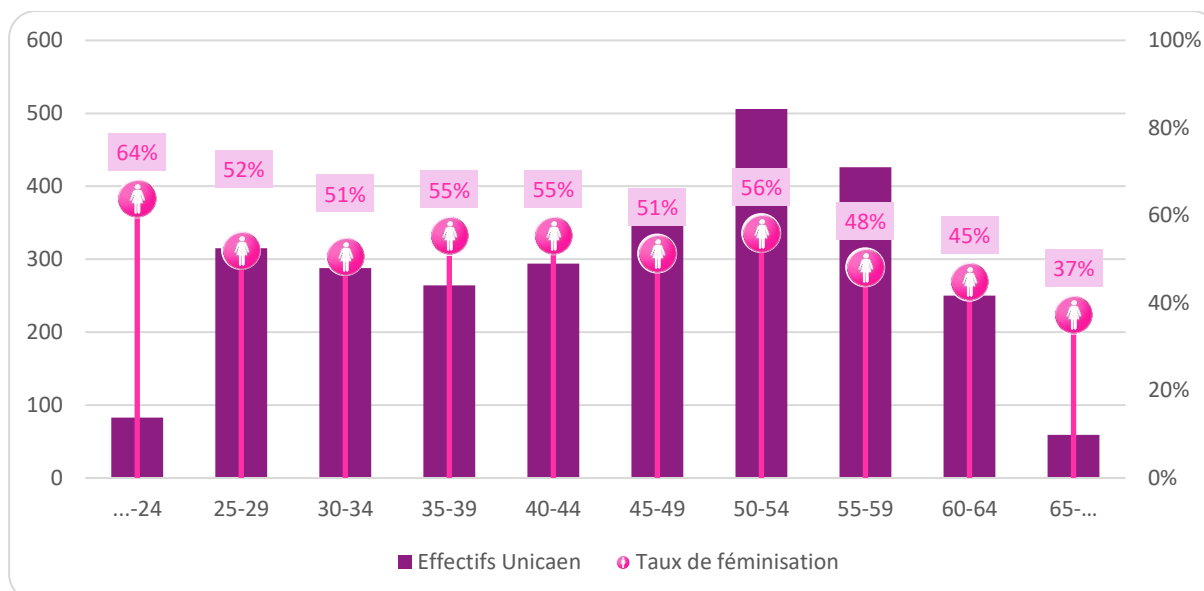


Figure 69 – source : DRH

### Âges moyens et médians

Catégorie d'emploi	Statut	Âge moyen femmes	Âge moyen hommes	Âge moyen ensemble	Âge médian femmes	Âge médian hommes	Âge médian ensemble
Ens-chercheurs	Titulaires	50 ans	52 ans	51 ans	51 ans	53 ans	52 ans
	Contract.	36 ans	36 ans	36 ans	32 ans	32 ans	32 ans
<b>Ensemble Ens-chercheurs</b>		<b>47 ans</b>	<b>49 ans</b>	<b>48 ans</b>	<b>49 ans</b>	<b>51 ans</b>	<b>50 ans</b>
Enseignants	Titulaires	49 ans	53 ans	51 ans	51 ans	54 ans	52 ans
	Contract.	41 ans	41 ans	41 ans	40 ans	39 ans	39 ans
<b>Ensemble Enseignants</b>		<b>46 ans</b>	<b>50 ans</b>	<b>48 ans</b>	<b>46 ans</b>	<b>52 ans</b>	<b>51 ans</b>
Chercheurs	Contract.	29 ans	29 ans	29 ans	26 ans	27 ans	27 ans
BIATSS	Titulaires	50 ans	50 ans	50 ans	51 ans	51 ans	51 ans
	Contract.	39 ans	38 ans	39 ans	37 ans	37 ans	37 ans
<b>Ensemble BIATSS</b>		<b>46 ans</b>	<b>46 ans</b>	<b>46 ans</b>	<b>48 ans</b>	<b>48 ans</b>	<b>48 ans</b>
<b>Ensemble personnels</b>		<b>45 ans</b>	<b>46 ans</b>	<b>45 ans</b>	<b>46 ans</b>	<b>48 ans</b>	<b>47 ans</b>

Figure 70 – source : DRH

Répartition par tranche d'âge des agents titulaires

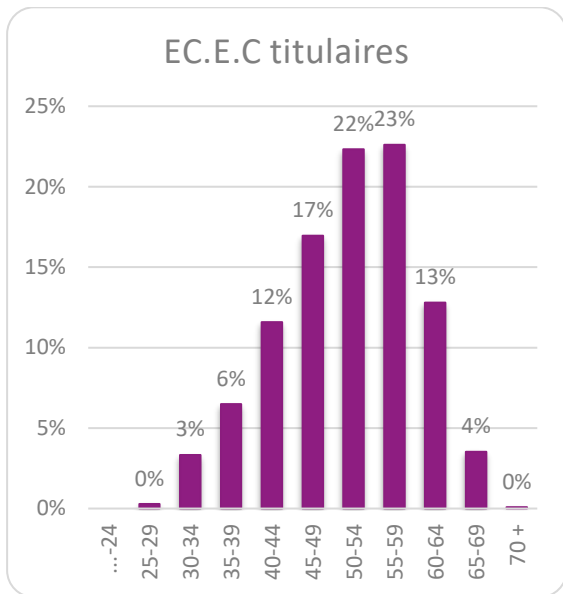


Figure 71 – source : DRH

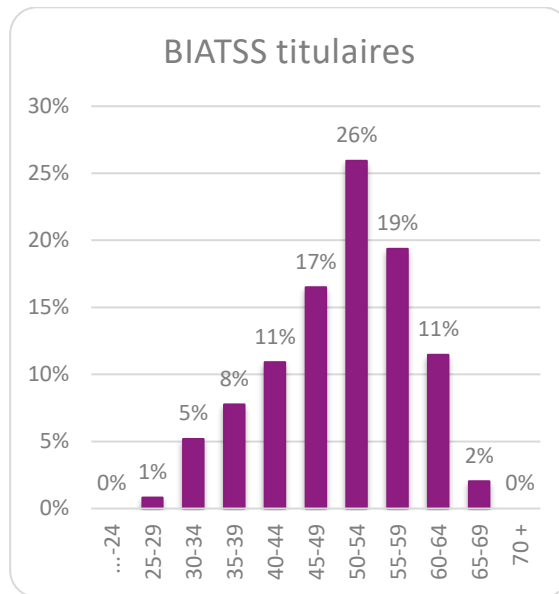


Figure 72 – source : DRH

Département de naissance

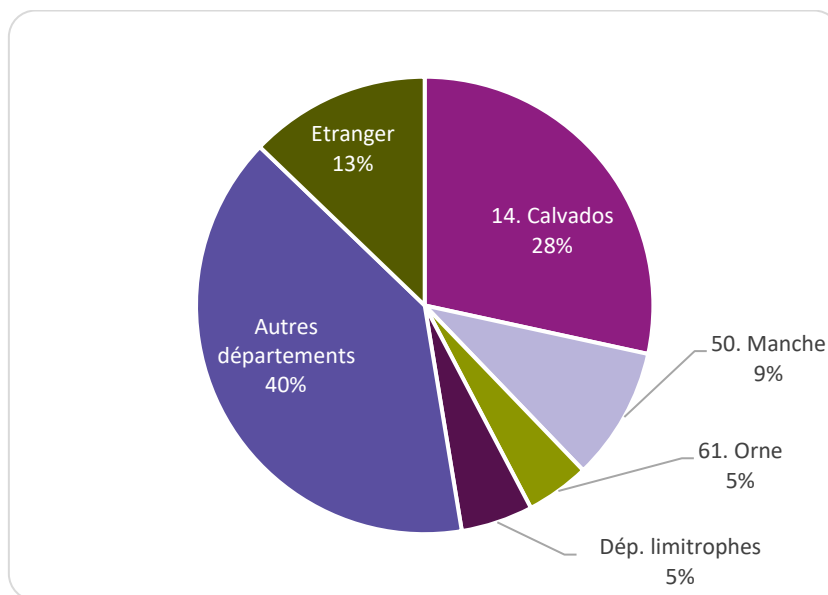


Figure 73 – source : DRH

Commentaire

42% 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.

## Focus sur les contrats financés par des projets de recherche

	2021	2022	2023
BIATSS en contrats à durée indéterminée	6	2	3
BIATSS en contrats à durée déterminée	21	19	15
Chercheurs contractuels	99	163	177
Doctorants	34	72	107
Post-doctorants	101	67	22
<b>Total</b>	<b>261</b>	<b>323</b>	<b>324</b>

Figure 74 – source : DRH

### Commentaire

En 2022, UNICAEN est devenue l'employeur des contrats doctoraux financés par la Région qui étaient auparavant employés par la COMUE. Par ailleurs, le décret n°2021-1450 du 4 novembre 2021 (art. R412-22 à R412-26 du code de la Recherche) crée les dispositions réglementaires relatives au contrat post-doctoral de droit public. Cette évolution réglementaire explique la baisse du nombre de contrats post-doctoraux à partir de 2022, les contrats ne correspondant pas aux dispositions nouvelles sont qualifiés de contrats de chercheurs contractuels.

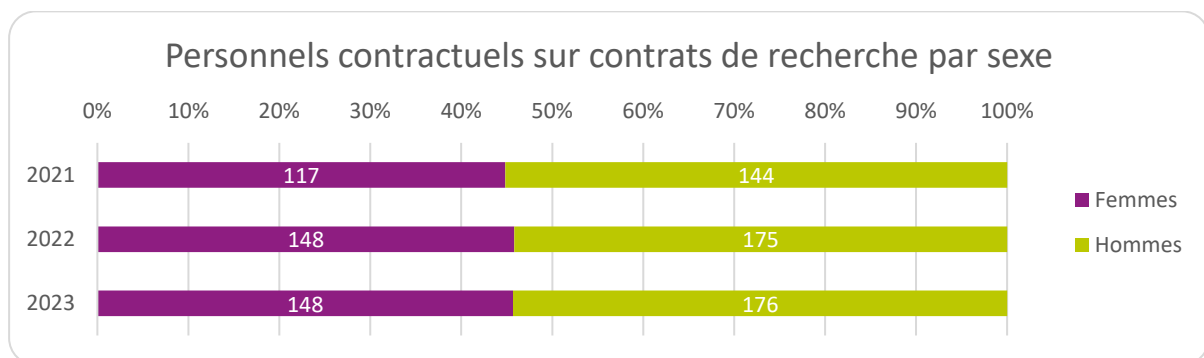


Figure 75 – source : DRH

## Contractuels étudiantes et étudiants

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.

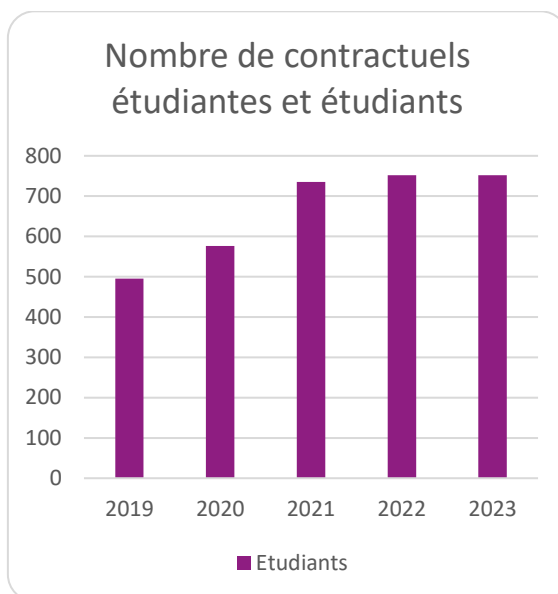


Figure 76 – source : DRH

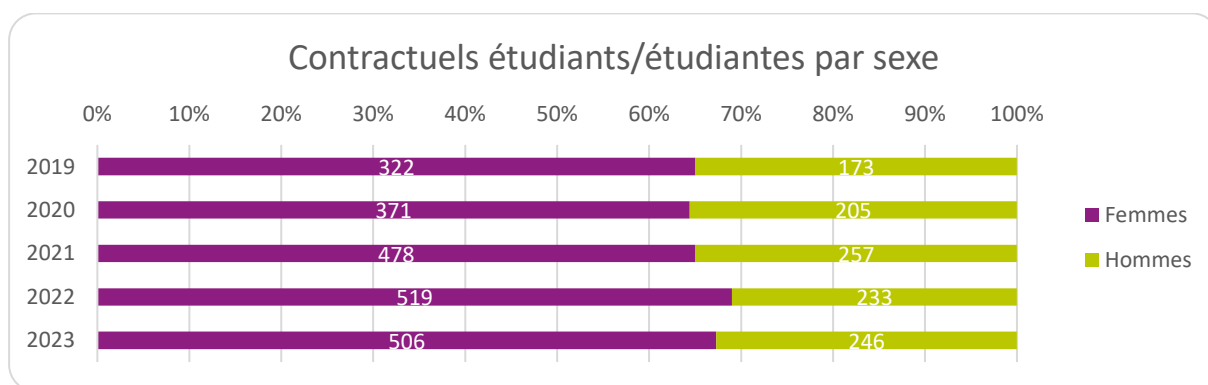


Figure 77 – source : DRH

## 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

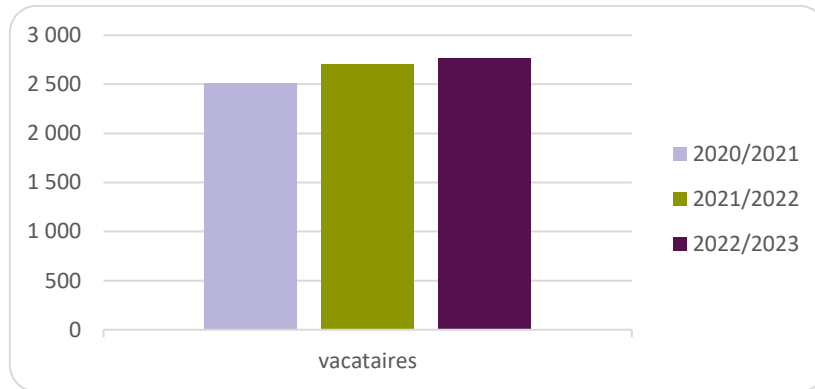


Figure 78 – source : DRH

### Statut des vacataires intervenus au cours de l'année universitaire 2022/2023

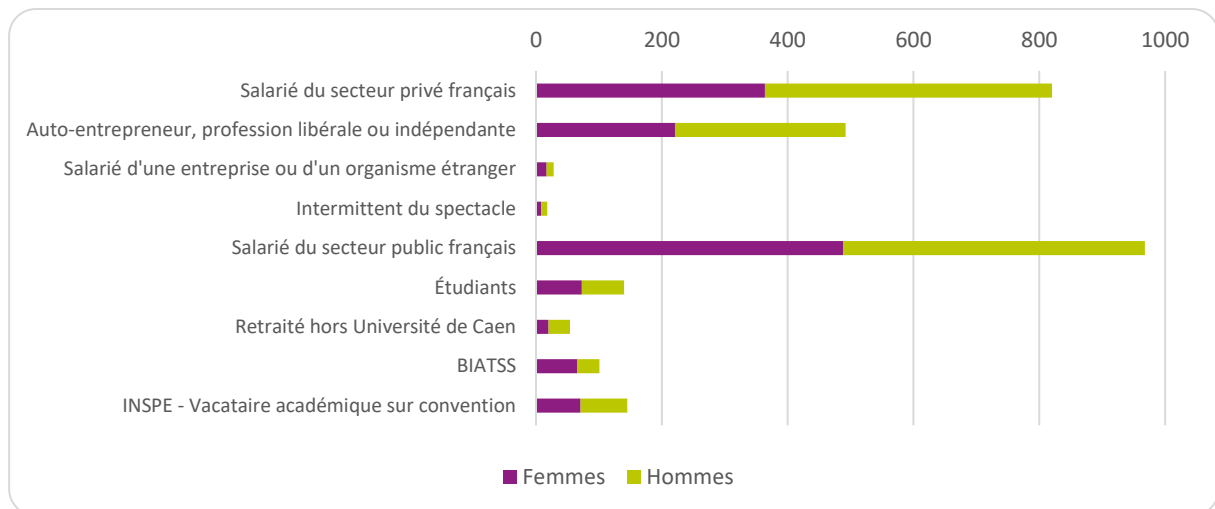


Figure 79 – source : DRH

#### Commentaire

47% des vacataires sont des femmes.

## 2 – LE RECRUTEMENT

## Personnels enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires

### Nature des recrutements<sup>10</sup>

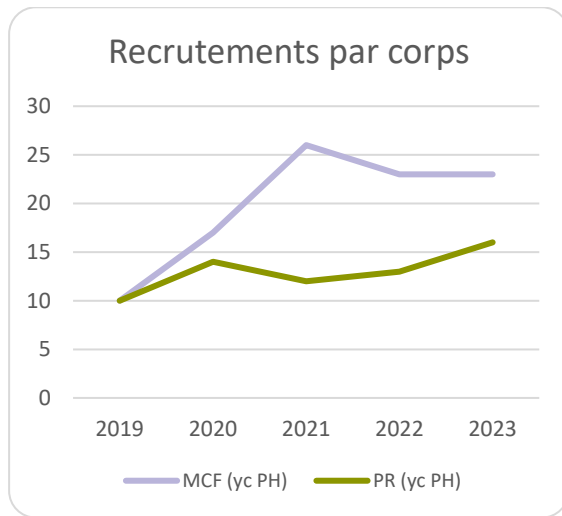


Figure 80 – source : DRH

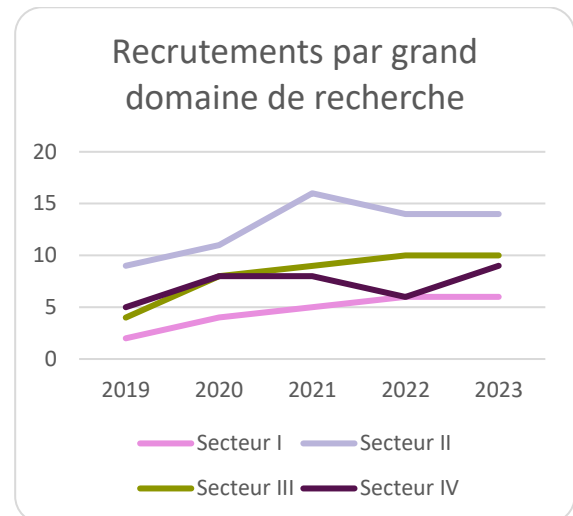


Figure 81 – source : DRH

### Type de recrutement des personnels enseignants-chercheurs (hors HU)

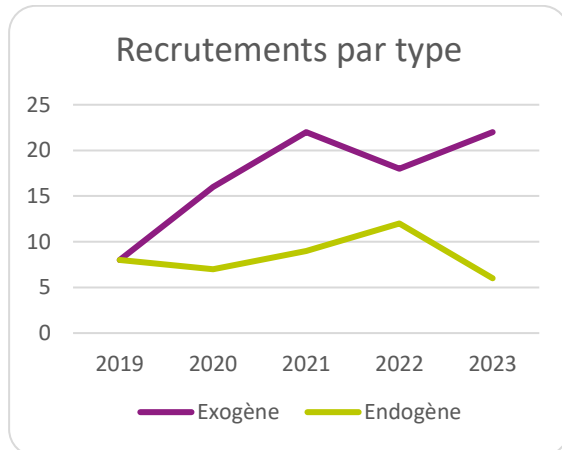


Figure 82 – source : DRH

#### Commentaire

Pour la campagne de recrutement 2023, 11 PR et 17 MCF ont été recrutés. Trois recrutements de MCF ont été déclarés infructueux (1 en Section 05 et 2 en section 27).

Sur la période 2019-2023, 75% des maîtres et maîtresses de conférences et 56% des professeurs et professeurs des universités recrutés viennent de l'extérieur.

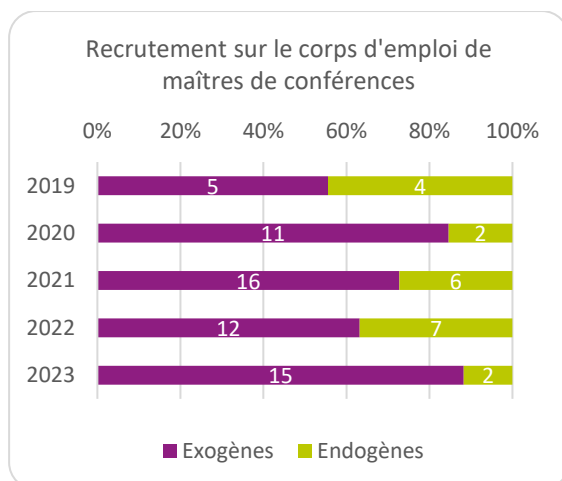


Figure 83 – source : DRH

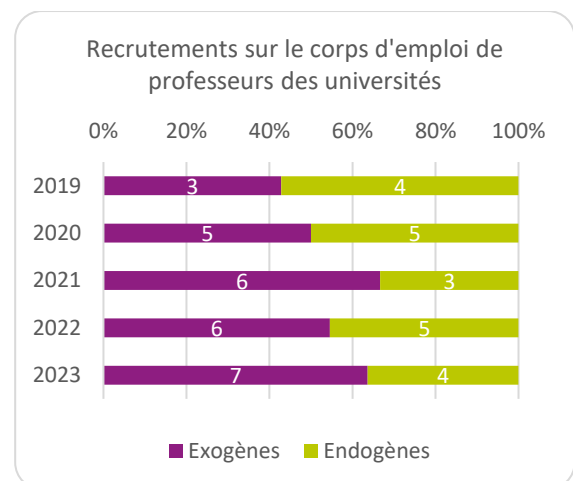


Figure 84 – source : DRH

<sup>10</sup> 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



Taux de féminisation lors des recrutements des personnels enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires sur la période 2019-2023

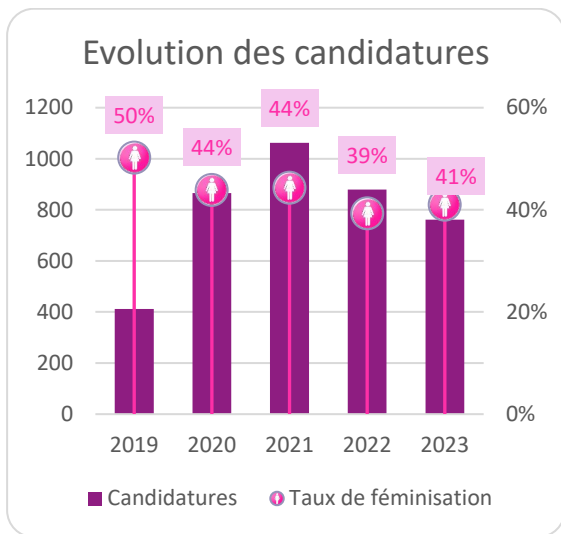


Figure 85 – source : DRH

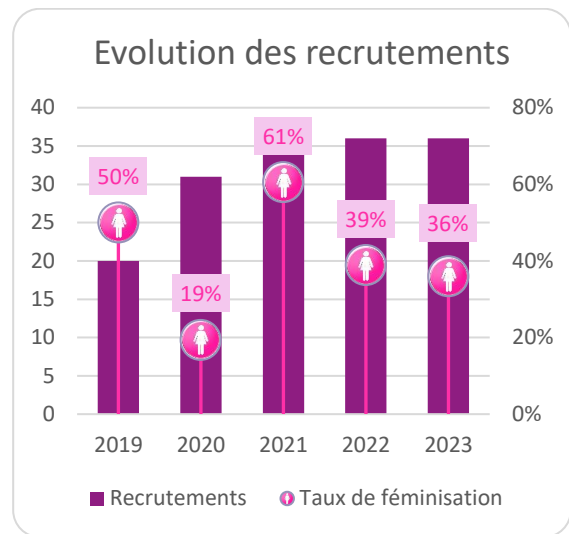


Figure 86 – source : DRH

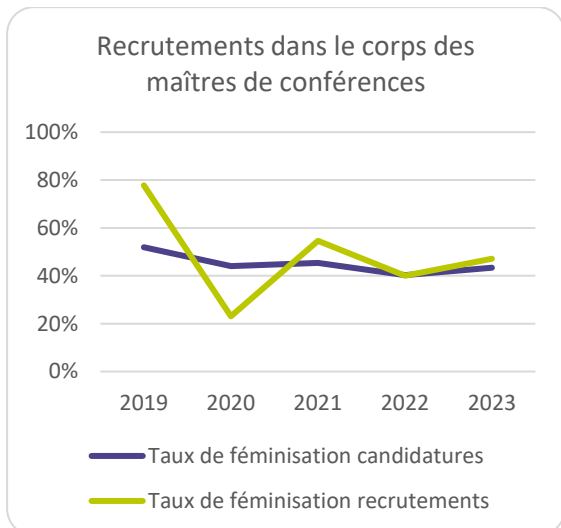


Figure 87 – source : DRH

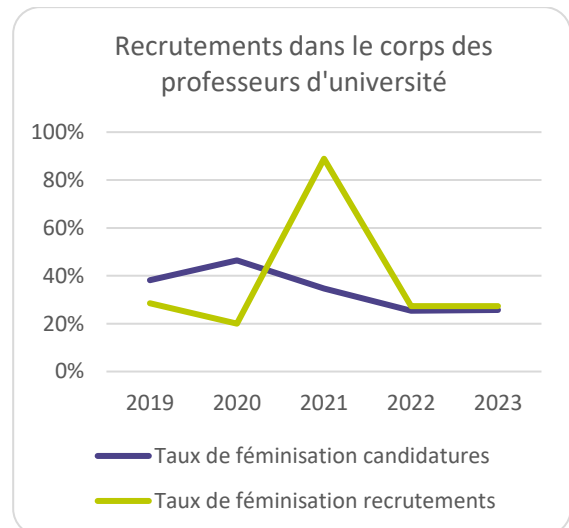


Figure 88 – source : DRH

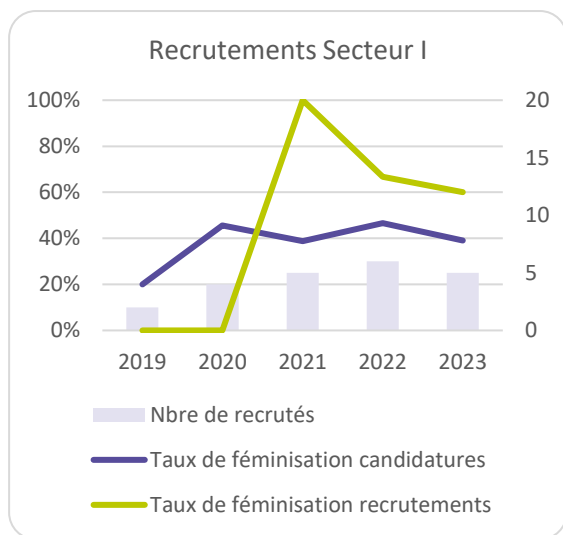


Figure 89 – source : DRH

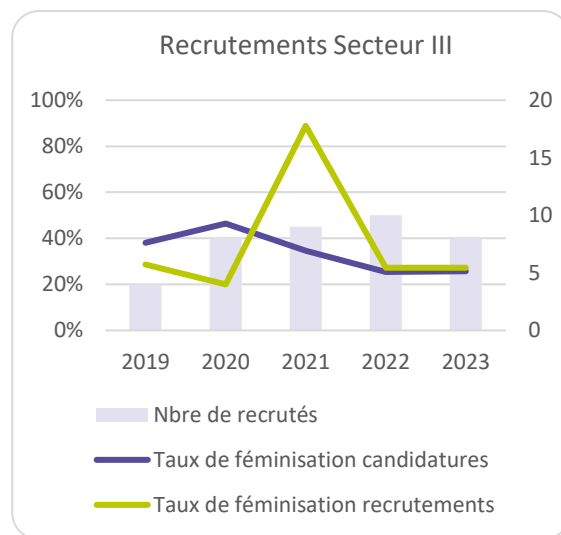


Figure 90 – source : DRH

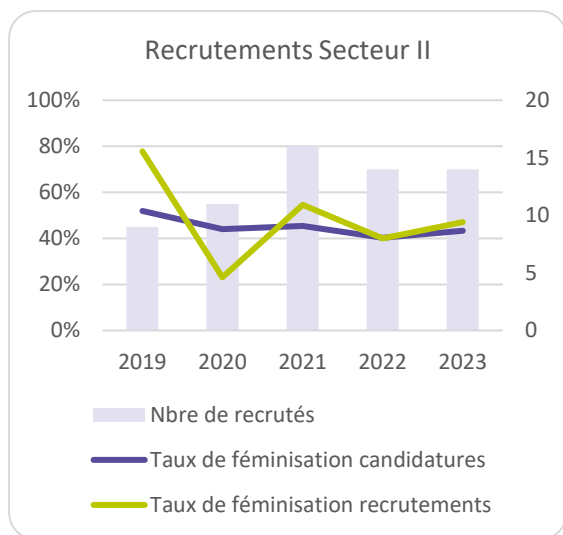


Figure 91 – source : DRH

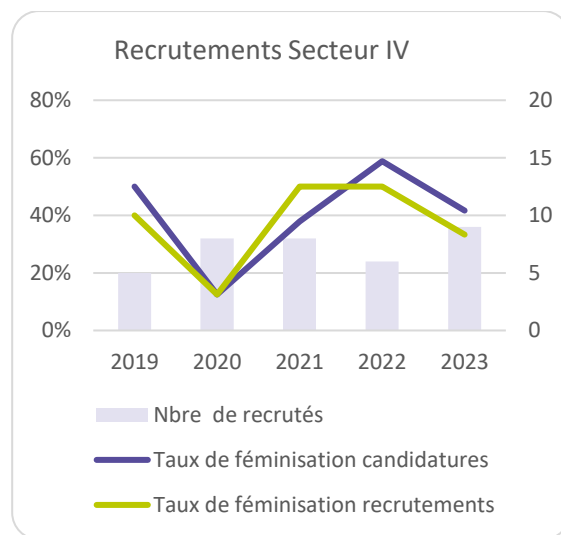


Figure 92 – source : DRH

Commentaire

Sur la période 2019-2023, 43% des candidatures aux postes d’enseignants-chercheurs ont été déposées par des femmes. Elles représentent 41% 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 (28.5%).

Les disparités sont également importantes entre les corps. Si les femmes représentent 44% des candidats aux postes de maîtres et de maîtresses de conférences, elles ne sont plus que 34% des candidats aux postes de professeurs et professeures des universités (seulement 10% dans le secteur III des sciences et technologies).

Le processus de recrutement des personnels enseignants-chercheurs corrige de 4 points la représentation des femmes comparativement au vivier des candidatures sur la période 2019-2023 dans les corps des professeurs d’université et PUPH : 34.2% des candidats et 38.5% des recrutés.

Dans le corps des maîtres de conférences et des MCUPH, les femmes représentent 44.1% des candidats et 42.7% des recrutés.

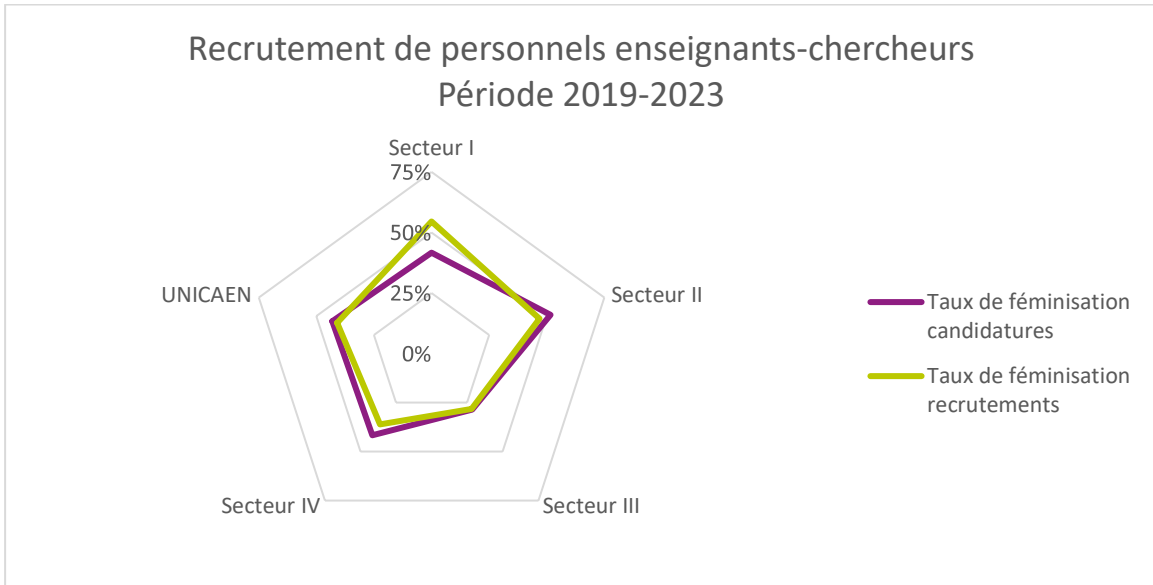


Figure 93 – source : DRH

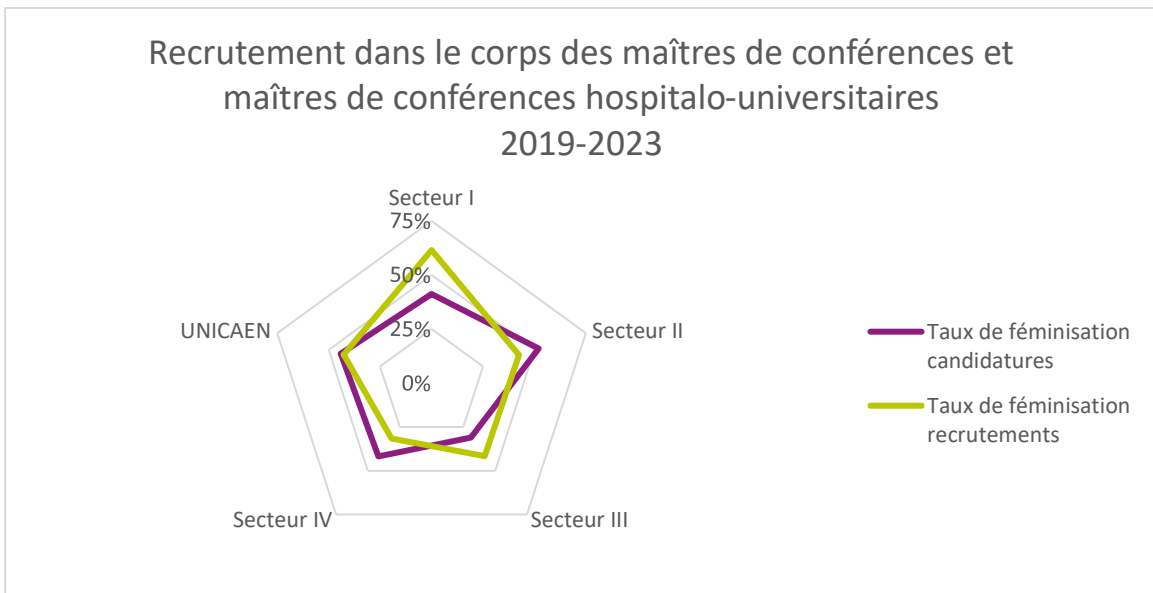


Figure 94 – source : DRH

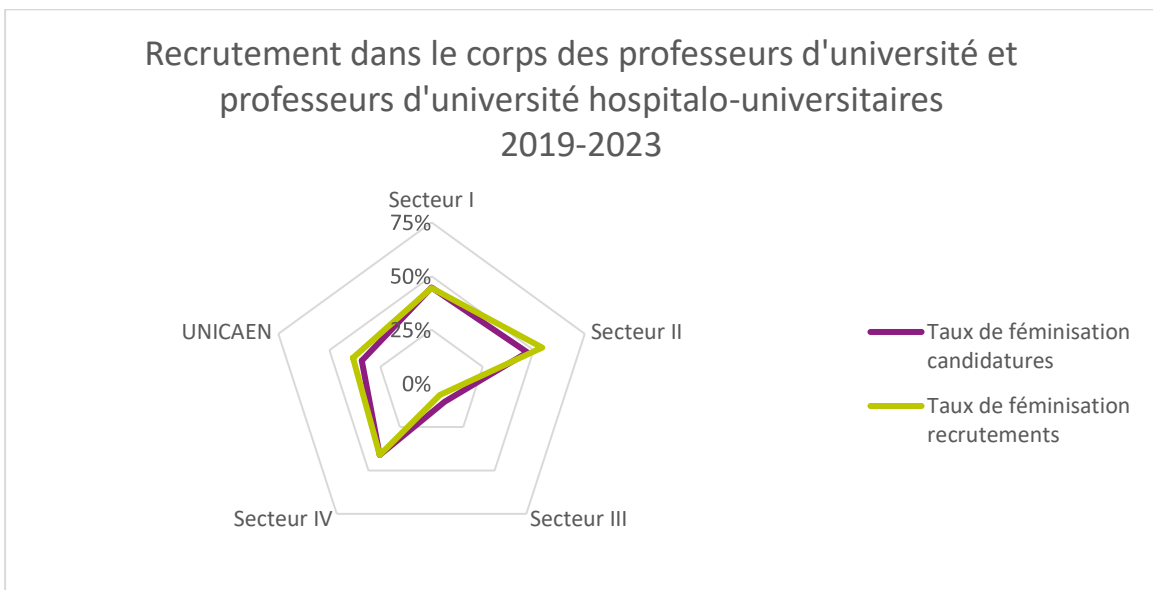


Figure 95 – source : DRH

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 2019 et 2023, 48 comités de sélection ont été constitués pour le recrutement de professeurs ou professeures des universités. Trois d'entre eux n'ont pas atteint la proportion de 40% de chaque sexe, dans le respect des proportions dérogatoires (en 2020 en 30<sup>ème</sup> et en 63<sup>ème</sup> section ; en 2021 en 25<sup>ème</sup> section). 47% des membres des comités de sélection étaient des femmes. 29% des comités furent présidés par une femme.

Sur la même période, 84 comités de sélection ont été constitués pour le recrutement de maîtres ou maîtresses de conférences. 49% des membres des comités de sélection étaient des femmes. 46% des comités furent présidés par une femme. 19% de ces comités furent présidés par un maître ou une maîtresse de conférences.

## Personnels enseignants titulaires

	2021	2022	2023
Professeurs agrégés	4	6	2
Professeurs certifiés	5	1	1
Professeurs d'EPS			4
Professeurs de lycée professionnel			
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>7</b>

Figure 96 – source : DRH

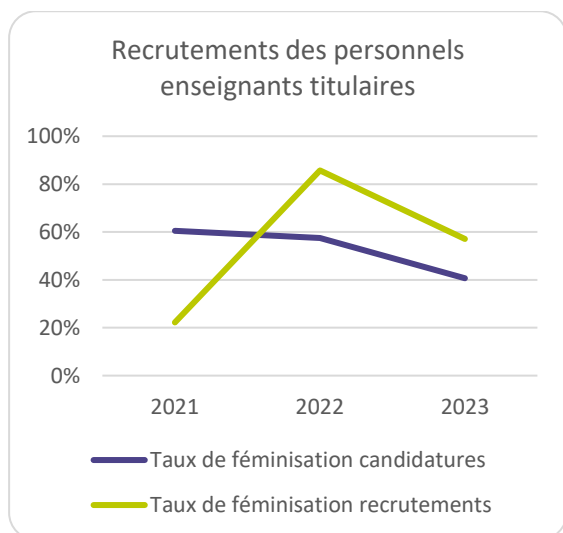


Figure 97 – source : DRH

### Commentaire

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

Sur la période 2021 à 2023, les commissions de recrutement ont été constituées de 54% de femmes et de 46% d'hommes en moyenne.

En 2023, 3 hommes et 4 femmes ont présidé ces commissions.

## Personnels BIATSS titulaires

### Postes ouverts aux concours ITRF

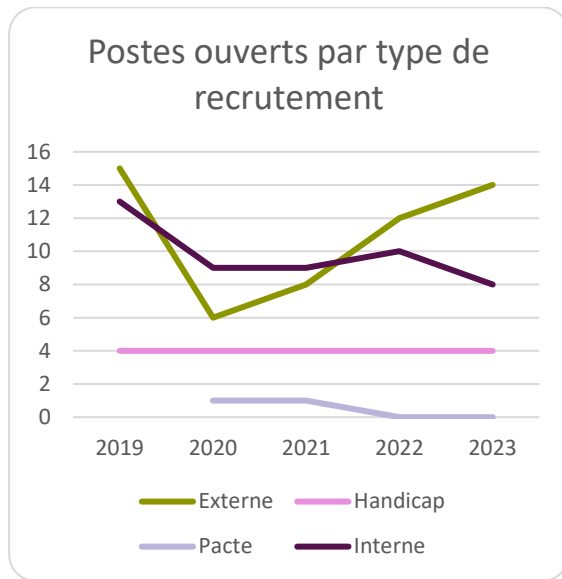


Figure 98 – source : DRH

#### 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.

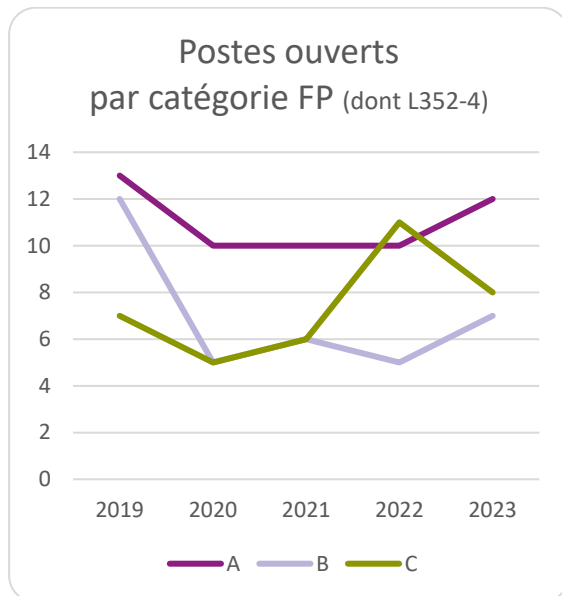


Figure 99 – source : DRH

#### 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 et au titre de l'article L352-4 en 2023 par BAP

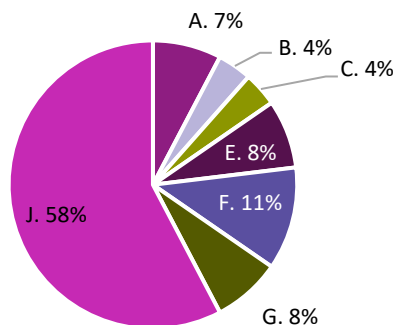


Figure 100 – source : DRH

### 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 et recrutements art L352-4 ITRF

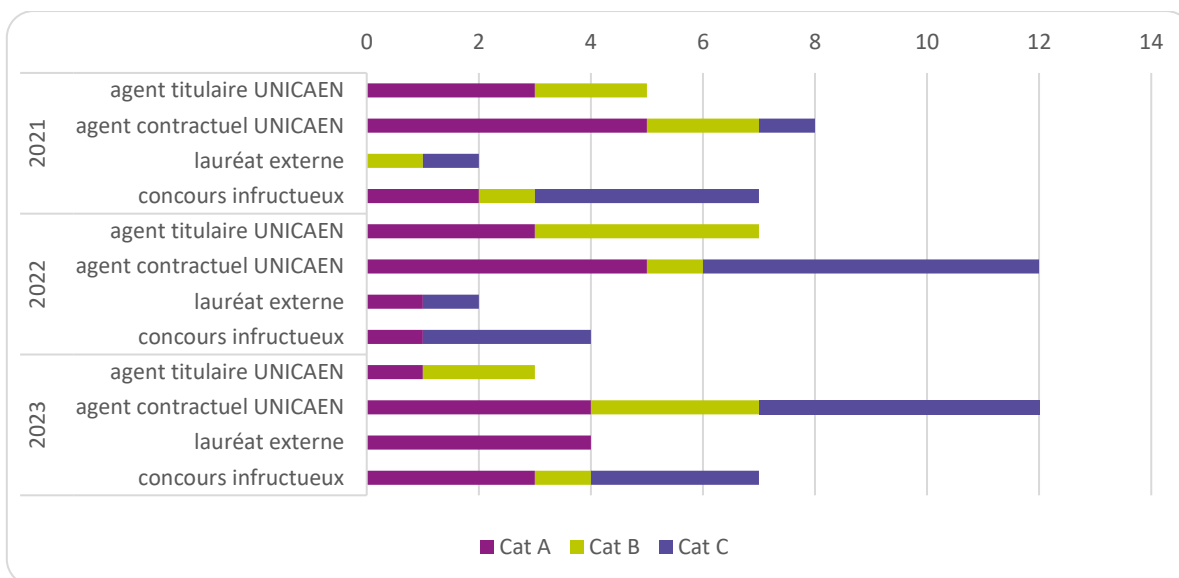


Figure 101 – source : DRH

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

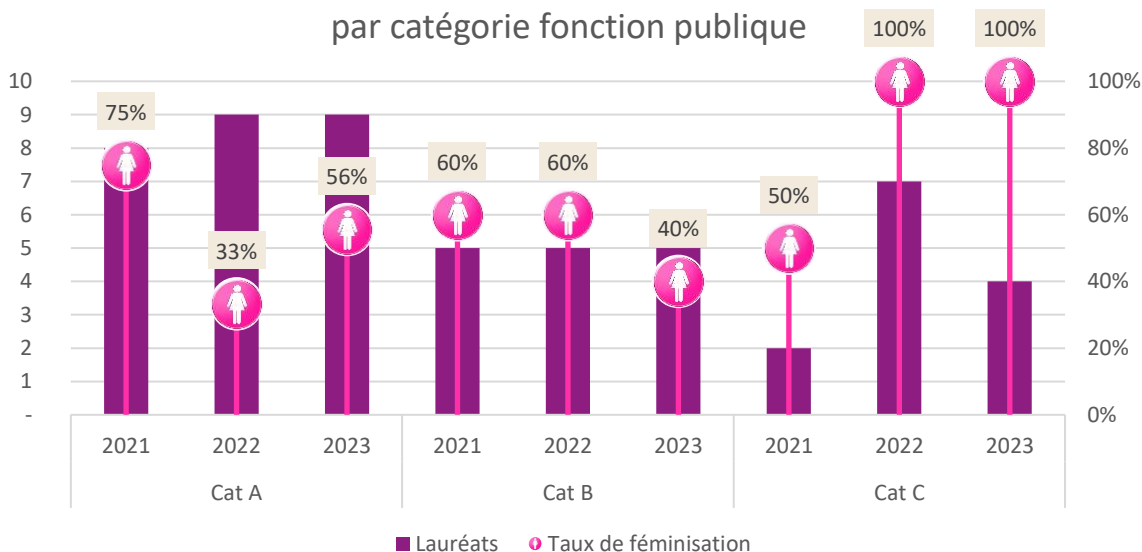


Figure 102 – source : DRH

### Concours ITRF de catégorie A

Les concours d'accès aux filières administratives, de santé, sociale et de bibliothèques ne sont pas organisés à l'échelle de l'établissement mais au plan académique ou national. Dans la filière ITRF, les concours de catégorie B et C sont organisés à l'échelle académique. Il n'est donc pas possible de présenter des indicateurs à l'échelle de l'université de Caen.

Pour les concours ITRF de catégorie A, les candidats choisissent expressément le ou les établissements pour lesquels ils candidatent.

En 2023, le nombre de candidatures<sup>11</sup> par poste ouvert aux concours en catégorie A pour UNICAEN est en moyenne de 11 alors qu'il est de 16 à l'échelle nationale

- corps des ASI : 12 candidatures en moyenne par poste à UNICAEN contre 22 à l'échelle nationale ;
- corps des IGE : 14 candidatures en moyenne par poste à UNICAEN comme à l'échelle nationale ;
- corps des IGR : 9 candidatures en moyenne par poste à UNICAEN contre 10 au plan national.

En 2023, pour la catégorie A, le nombre moyen de candidatures est pour l'université de Caen de 13 pour les concours externes et de 10 pour les concours internes.

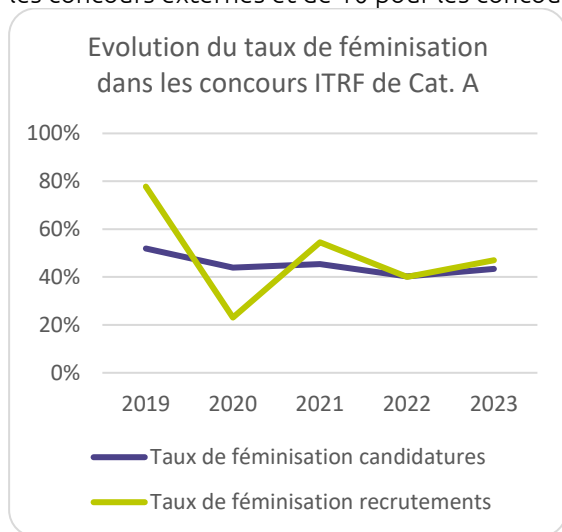


Figure 103 – source : DRH

#### Commentaire

Le taux de féminisation est impacté par les branches d'activité professionnelles dans lesquelles les concours sont ouverts pour l'établissement.

Sur les trois dernières années, la proportion de femmes recrutées est très proche de la proportion de femmes candidates.

<sup>11</sup> Sont pris en compte les actes de candidature, un même candidat pouvant s'inscrire à plusieurs concours et/ou dans plusieurs établissements pour le même concours.



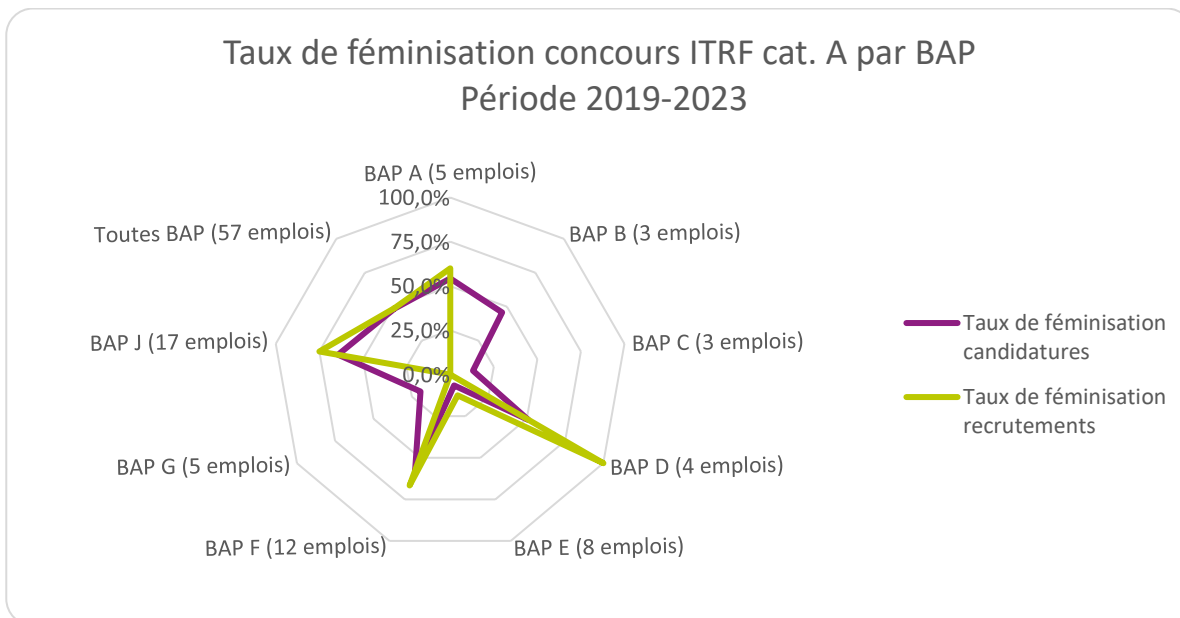


Figure 104 – source : DRH

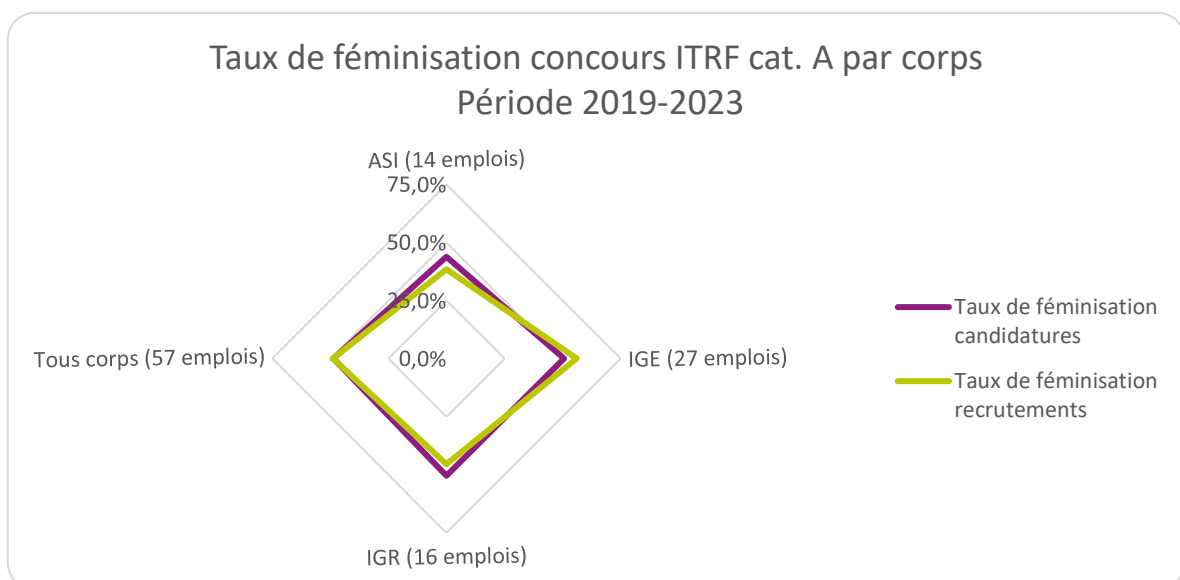


Figure 105 – source : DRH

**Commentaire**

Sur la période 2019-2023, 48.7% des candidatures aux postes de catégorie A ITRF ont été déposées par des femmes. Elles représentent 49% des personnels recrutés. Il y a ainsi à l'échelle de l'établissement une représentation paritaire tant pour les candidatures que pour les recrutements.

Il y a toutefois des disparités entre les branches d'activité professionnelles, la BAP E (informatique, stat. Et calcul scientifique) ne recueillant que 6.6% de candidatures féminines alors que la BAP J (gestion et pilotage) en reçoit 64%. Aucune femme n'a été recrutée en BAP G (Patrimoine, logistique, prévention). Elles sont 12% en BAP E. EN BAP D (sciences humaines et sociales), les quatre emplois publiés ont été pourvus exclusivement par des femmes.

Les disparités existent également entre les corps. C'est dans le corps des assistants ingénieurs que le taux de féminisation est le plus faible (44% des candidatures sont féminines et 38% des recrutements). Dans les corps des ingénieurs d'étude et de recherche on observe 50% de candidates. 56% des lauréats dans le corps des ingénieurs d'étude sont des femmes. Elles sont 45% dans le corps des ingénieurs de recherche.

### Détachements de titulaires BIATSS entrants 2023

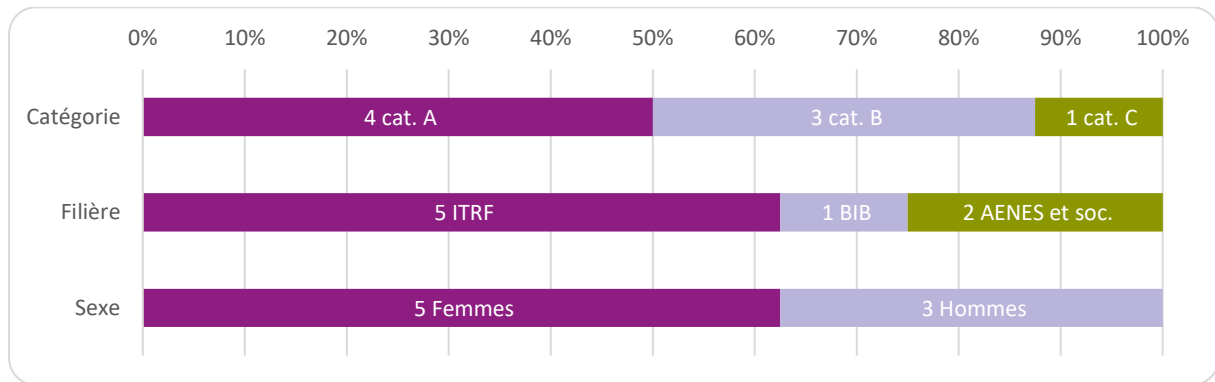


Figure 106 – source : DRH

### Mutations entrantes BIATSS 2023

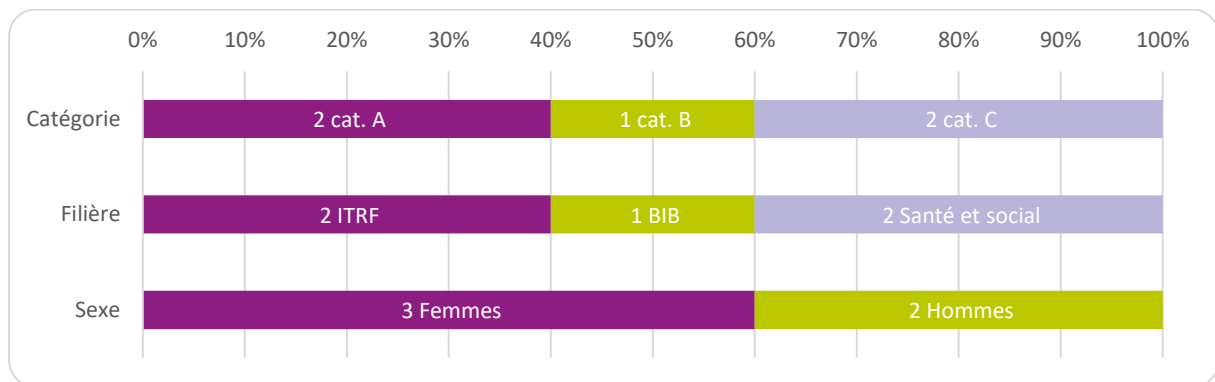


Figure 107 – source : DRH

### Evolution des détachements et mutations entrants BIATSS

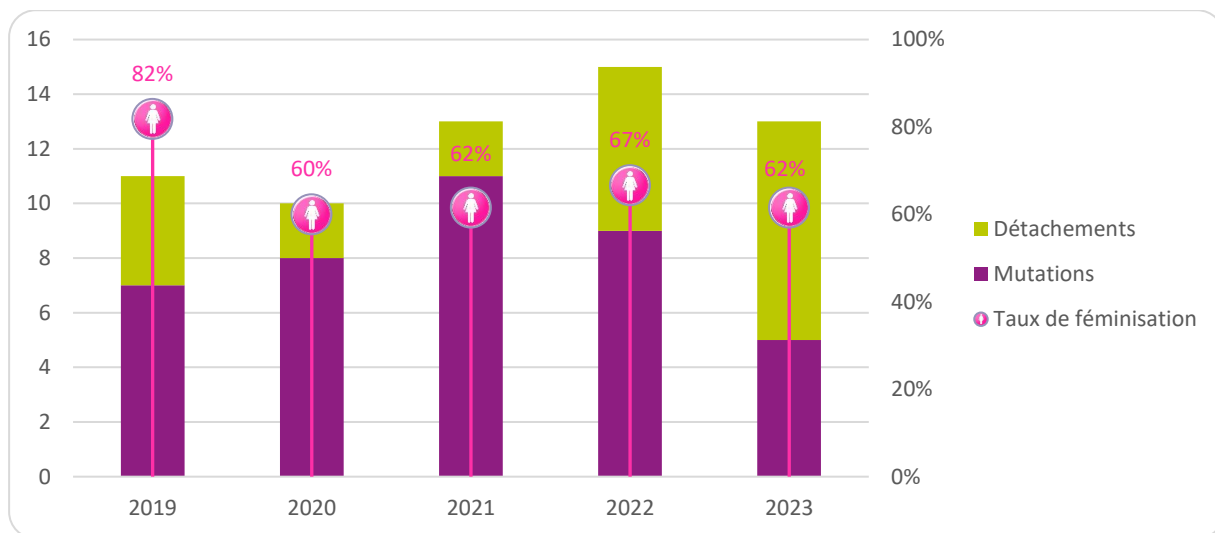


Figure 108 – source : DRH

## Personnels contractuels

Evolution des recrutements de personnel contractuel (hors vacataires et contrats étudiants et PAMSU<sup>12</sup>)

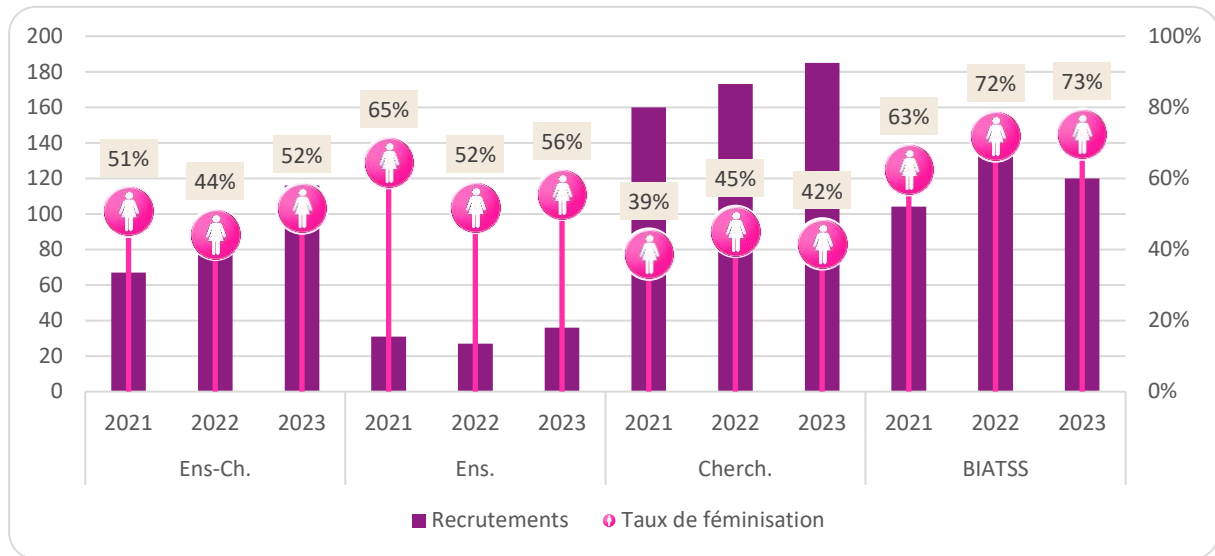


Figure 109 – source : DRH

### Commentaire

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

<sup>12</sup> PAMSU : praticiennes et praticiens agrégés maître de stage des universités



## 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	2021				2022				2023			
		promouv.	candidats	promus CNU	promus local	promouv.	candidats	promus CNU	promus local	promouv.	candidats	promus CNU	promus local
MCF HC	H	100	37	7	8	104	35	8	10	99	22	3	5
	F	84	27	4	7	86	26	10	9	83	25	5	7
MCF HC EX	H	18	6	1	1	20	8	3	2	19	6	2	2
	F	16	6	1	3	19	6	1	3	18	6	2	3
PR 1C	H	45	16	5	4	36	13		4	45	16	1	5
	F	20	5	1	1	22	6	2	1	30	7		2
PR EX1	H	53	13	3	2	48	19	5	5	47	15	1	3
	F	19	3		2	16	2			18	6		1
PR EX2	H	44	16	4	4	39	10	2		38	9	1	3
	F	5				8	1	1		9			
Total	H	260	88	20	19	247	85	18	21	248	68	10	18
	F	144	41	6	13	151	41	14	13	158	44	7	13

Figure 110 – 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	2021			2022			2023		
		promouv.	Candidats / promouv.	promus / candidats	promouv.	Candidats / promouv.	promus / candidats	promouv.	Candidats / promouv.	promus / candidats
MCF HC	H	100	37%	41%	104	34%	51%	99	22%	36%
	F	84	32%	41%	86	30%	73%	83	30%	48%
MCF HC EX	H	18	33%	33%	20	40%	63%	19	32%	67%
	F	16	38%	67%	19	32%	67%	18	33%	83%
PR 1C	H	45	36%	56%	36	36%	31%	45	36%	38%
	F	20	25%	40%	22	27%	50%	30	23%	29%
PR EX1	H	53	25%	38%	48	40%	53%	47	32%	27%
	F	19	16%	67%	16	13%	0%	18	33%	17%
PR EX2	H	44	36%	50%	39	26%	20%	38	24%	44%
	F	5	0%		8	13%	100%	9	0%	
Total	H	260	34%	44%	247	34%	46%	248	27%	41%
	F	144	28%	46%	151	27%	66%	158	28%	45%

Figure 111 – source : DRH

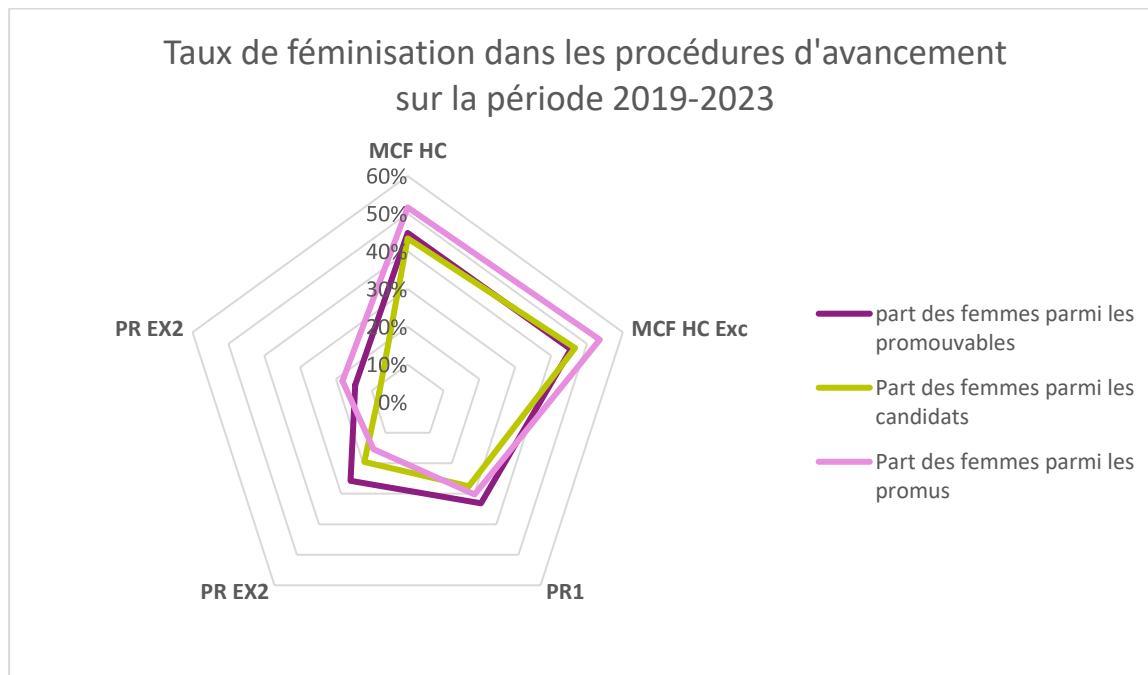


Figure 112 – source : DRH

### Promotion interne

Maîtres et maîtresses de conférences promus professeurs et professeures d'université par la voie d'accès temporaire (repyramidages)

Section	Femmes	Hommes
05. Sc. économiques		1
06. Sc. de gestion		1
11. Lang. & litt. ang.	1	
18. Arts		1
19. Socio., démographie		
26. Maths. appliquées	1	
31. Chim. theo., phys.		1
63. Electronique	1	
64. Biochimie, biologie	1	
70. Sc. de l'éducation		1
<b>Total général</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Figure 113 – 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. 44% des promus à ce titre sont des femmes lors de la campagne 2023 alors que 27% des candidatures étaient féminines. Pour mémoire 10 femmes et 5 hommes avaient été promus au titre des campagnes 2021 et 2022.

Ainsi sur les trois campagnes, 14 femmes et 10 hommes ont accédé au corps des professeurs d'université par cette voie temporaire.

## Personnels BIATSS

### Avancement de grade

Filière AENES

accès	Sexe	candidats	promus
Attaché principal	F	1	0
	H	0	
SAENES Classe Exc	F	4	1
	H	0	
SAENES Classe sup	F	1	1
	H	0	
ADJAENES Principal 1C	F	5	4
	H	0	
ADJAENES Principal 2C	F	1	1
	H	0	
Total	F	12	7
	H	0	0
Taux de féminisation	%	100%	100%

Figure 114 – source : DRH

Filière ITRF

accès	Sexe	promouvables.	candidats	promus
IGR HC	F	4	2	1
	H	5	1	0
IGE HC	F	22	9	3
	H	27	15	3
TECH Classe exc (tableau d'avancement)	F	18	12	2
	H	16	8	1
TECH Classe exc (examen pro)	F			1
	H			
TECH Classe sup (tableau d'avancement)	F	17	8	4
	H	17	3	3
TECH Classe sup (examen pro)	F			3
	H			2
ATRF principal 1C	F	26	10	2
	H	18	5	1
ATRF principal 2C	F	46	6	6
	H	12	1	1
Total	F	133	47	22
	H	95	33	10
Taux de féminisation	%	58%	59%	69%

Figure 115 – source : DRH



## Filière Bibliothèque

accès	Sexe	candidats	promus
Conservateur en chef	F	0	
	H	0	
Bibliothécaire hors classe	F	0	
	H	0	
BIBAS CE	F	3	0
	H	2	1
BIBAS CS	F	0	
	H	1	1
Magasinier Principal 1C	F	3	1
	H	0	
Magasinier principal 2C	F	0	
	H	1	0
Total	F	6	1
	H	4	2
Taux de féminisation	%	60%	33%

Figure 116 – source : DRH

## Commentaire

Pour l'ensemble des trois filières, les femmes représentent 64% des candidats et 70% des promus (57% en catégorie A, 57% en catégorie B et 87% en catégorie C).

*Promotion interne*

## Filière AENES

accès	Sexe	candidats	promus
Attaché d'administrion	F	2	0
	H	0	
SAENES	F	9	0
	H	0	0
Total	F	11	0
	H	0	
Taux de féminisation	%	100%	

Figure 117 – source : DRH

## Filière ITRF promotions de droit commun

accès	Sexe	promouvables.	candidats	promus
IGR	F	52	15	1
	H	47	14	0
IGE	F	10	4	1
	H	16	10	1
ASI	F	80	32	1
	H	57	26	0
TECH	F	143	50	3
	H	62	21	2
Total	F	285	101	6
	H	182	71	3
Taux de féminisation	%	61%	59%	67%

Figure 118 – source : DRH

Filière ITRF promotions liées à la loi LPR (repyramidages)

accès	Sexe	candidats	promus
IGR	F	5	0
	H	4	0
IGE	F	0	0
	H	4	3
ASI (examen professionnel)	F	nc	4
	H	nc	2
TECH	F	7	0
	H	2	0
Total	F	12	4
	H	10	5
Taux de féminisation	%	55%	44%

Figure 119 – source : DRH

Filière Bibliothèque

accès	Sexe	candidats	promus
Conservateur général	F	1	0
	H	0	
Conservateur	F	1	0
	H	0	
Bibliothécaire	F	2	0
	H	2	0
BIBAS	F	4	0
	H	1	0
Total	F	8	0
	H	5	0
Taux de féminisation	%	62%	

Figure 120 – source : DRH

Commentaire

Pour l'ensemble des trois filières, les femmes représentent 60% des candidats et, opérations de repyramidage incluses, 56% des promus (54% pour l'accès à la catégorie A et 60% pour l'accès à la catégorie B).

# Départs

## Caractéristiques de la population sortante

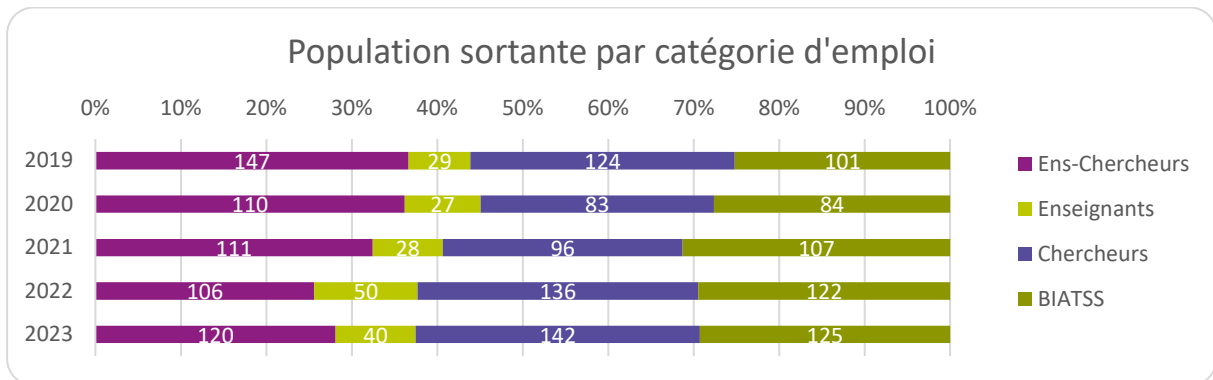


Figure 121 – source : DRH

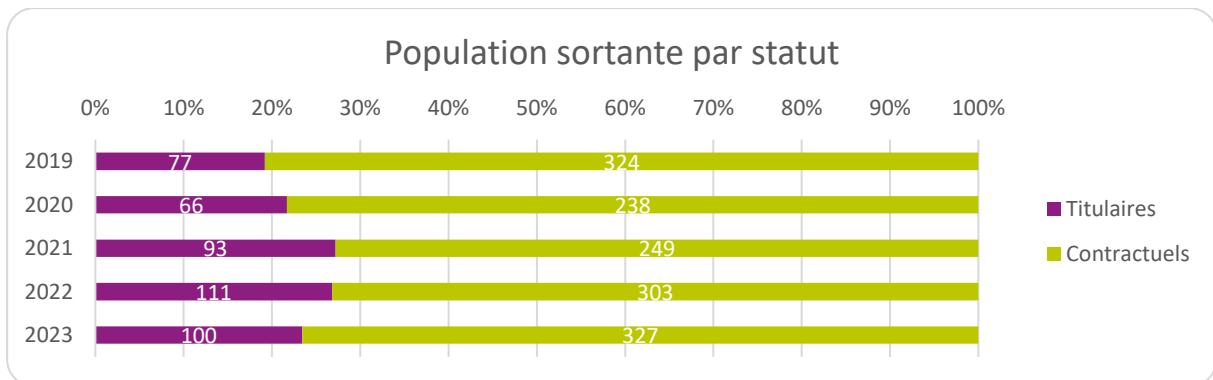


Figure 122 – source : DRH

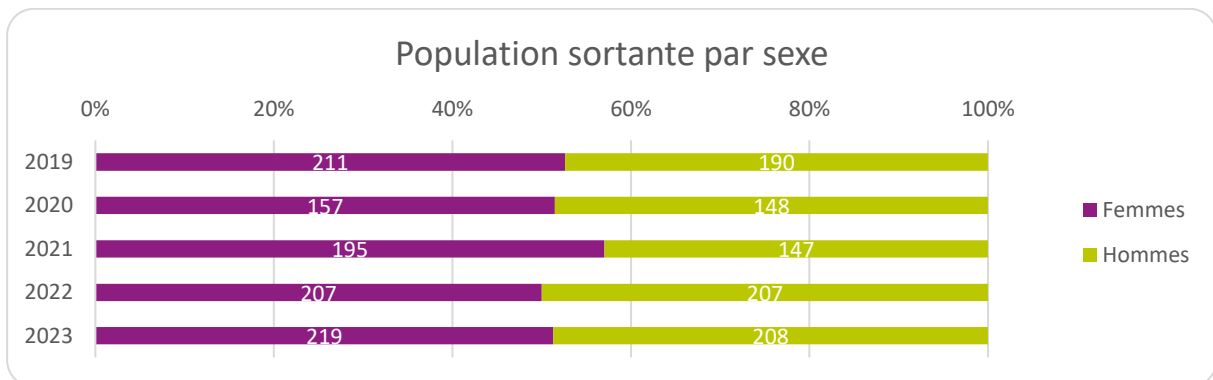


Figure 123 – source : DRH

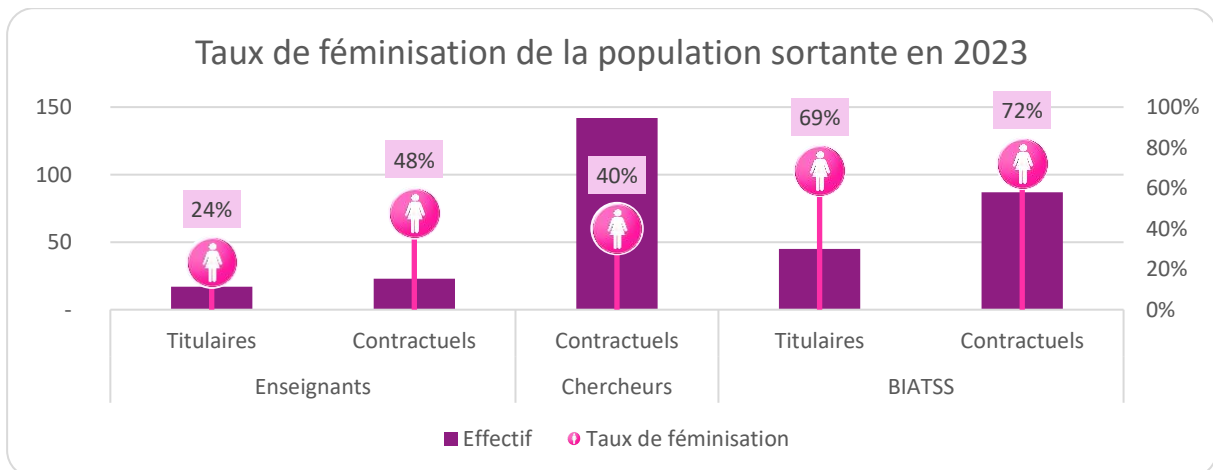


Figure 124 – source : DRH

Départs des personnels titulaires en 2023

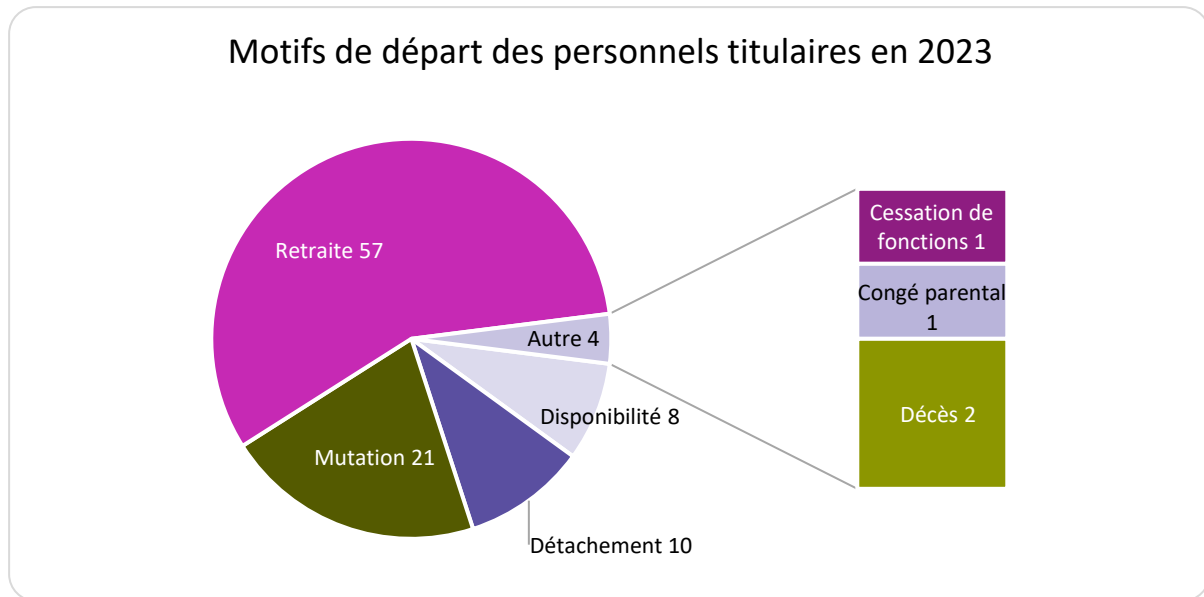


Figure 125 – source : DRH

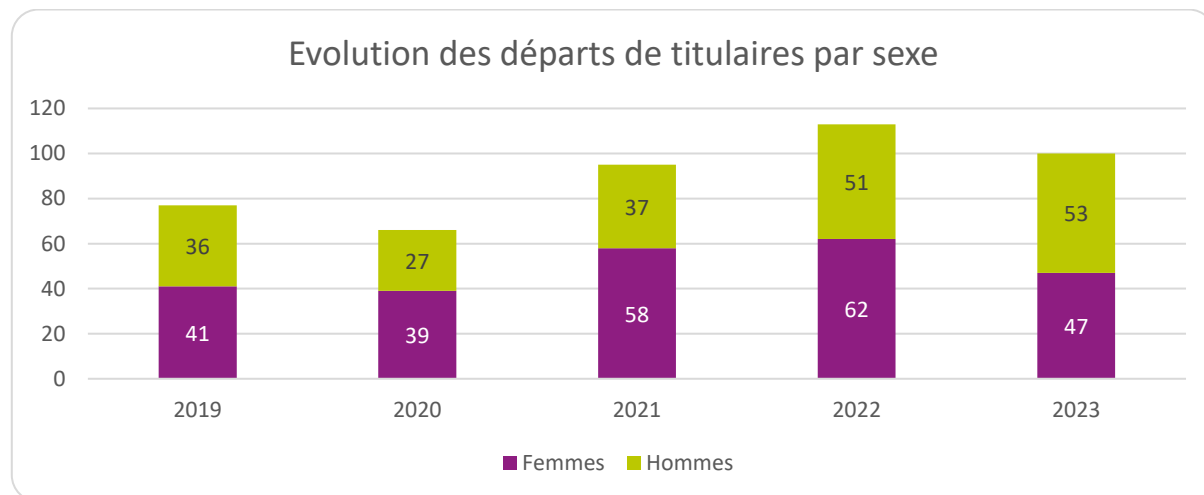


Figure 126 – source : DRH

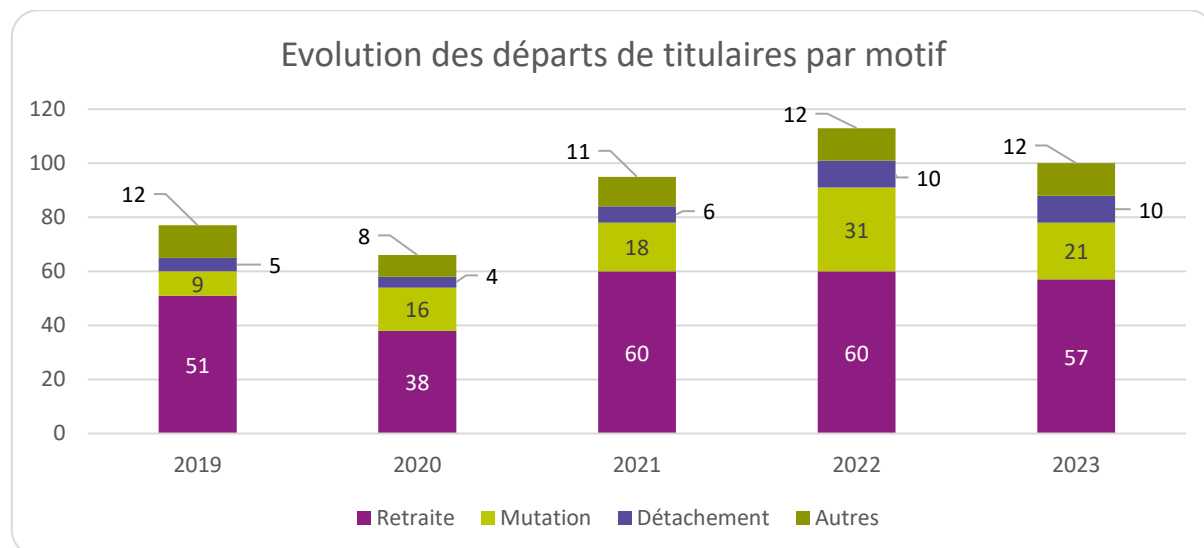


Figure 127 – source : DRH

Motifs des départs des personnels contractuels en 2023

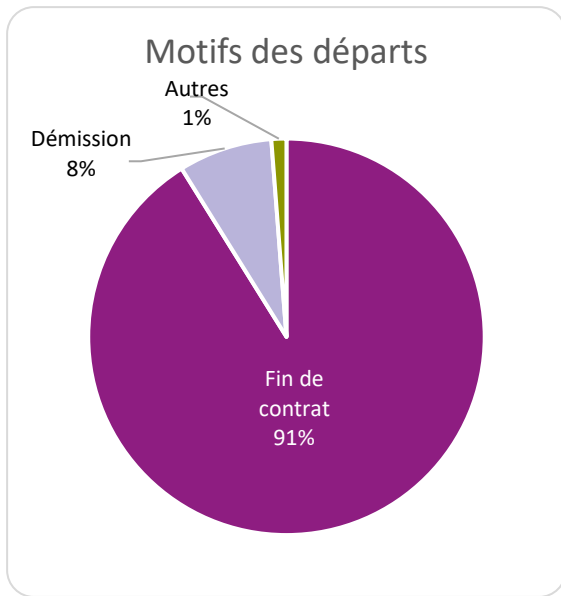


Figure 128 – source : DRH

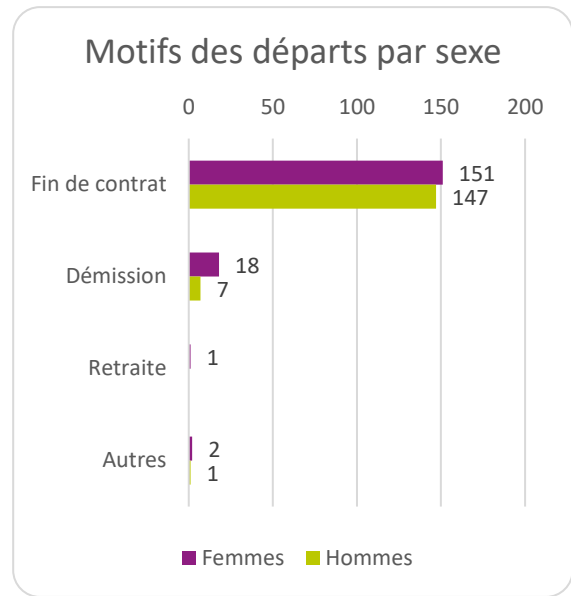


Figure 129 – source : DRH

Départs à la retraite des personnels titulaires sur la période 2019-2023

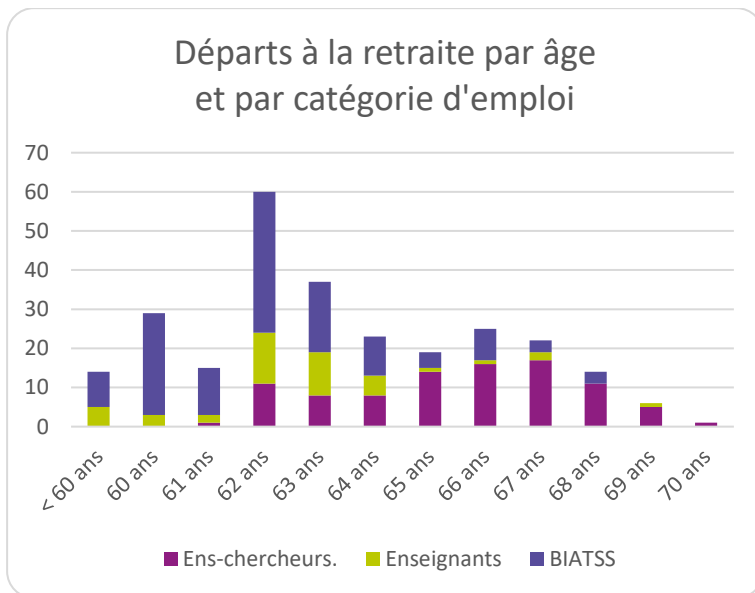


Figure 130 – source : DRH

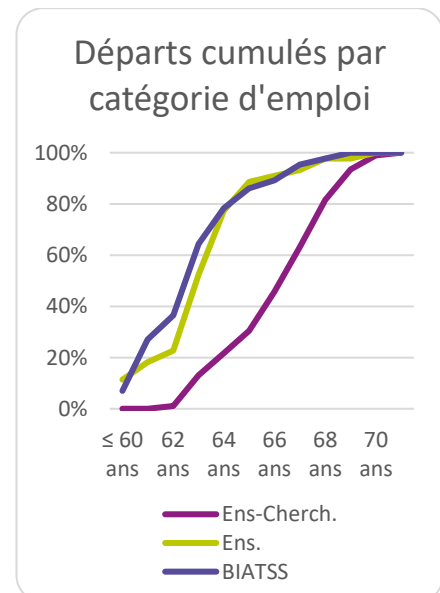


Figure 131 – source : DRH

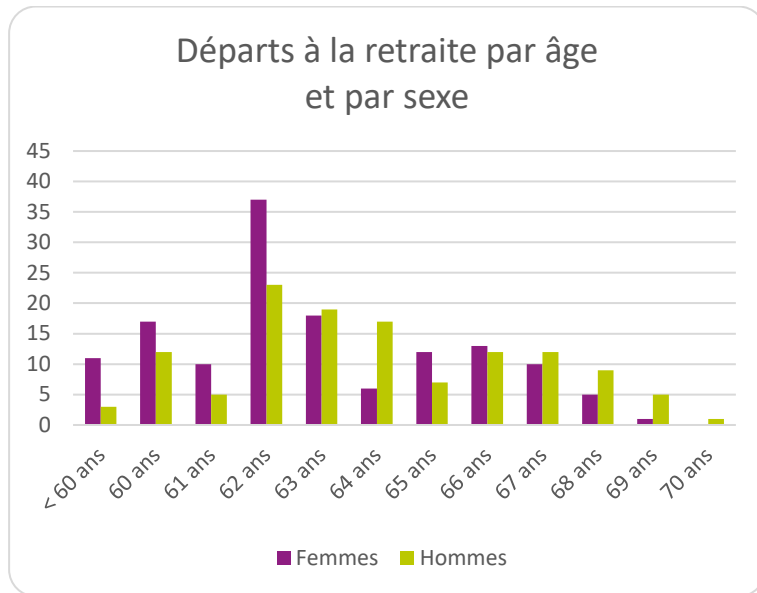


Figure 132 – source : DRH

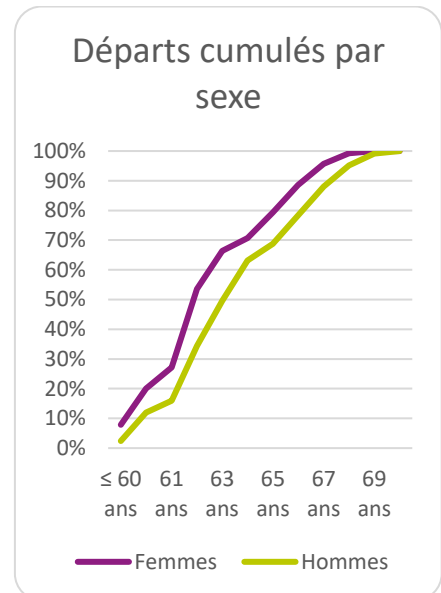


Figure 133 – source : DRH

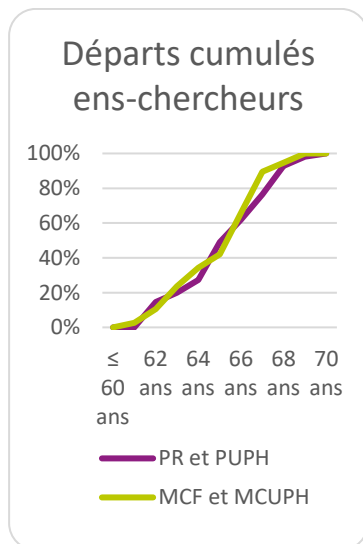


Figure 134 – source : DRH

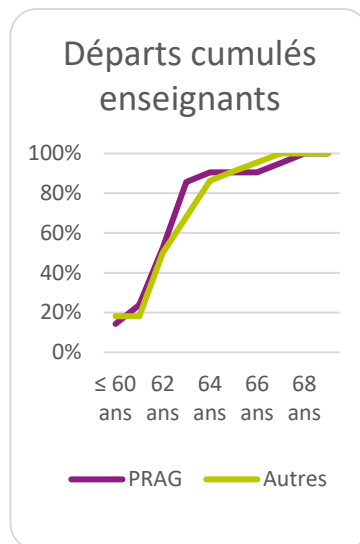


Figure 135 – source : DRH

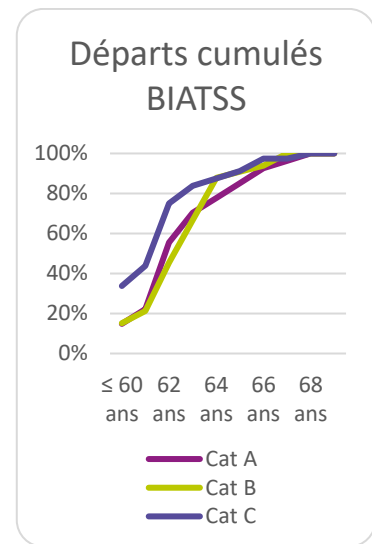


Figure 136 – source : DRH

Âge moyen de départ à la retraite des titulaires sur la période 2019- 2023

	Femmes	Hommes	Global
<b>Enseignants-chercheurs</b>	<b>65,2</b>	<b>65,7</b>	<b>65,5</b>
Professeurs d'université	64,8	65,0	65,0
PUPH	66,5	67,2	67,1
Maîtres de conférences	65,2	65,5	65,3
MCU	66,0	66,0	66,0
<b>Enseignants</b>	<b>61,4</b>	<b>63,0</b>	<b>62,2</b>
<b>BIATSS</b>	<b>62,1</b>	<b>62,1</b>	<b>62,1</b>
Cat A	62,7	63,1	62,9
Cat B	62,4	63,4	62,8
Cat C	61,7	60,9	61,5
<b>Total</b>	<b>62,8</b>	<b>63,9</b>	<b>63,3</b>

Figure 137 – source : DRH

## Egalité professionnelle

L'université de Caen a adopté un [plan d'action pluriannuel pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2021-2024](#).

Plusieurs actions importantes ont été mises en œuvre en 2023.

### *Elaboration de la nouvelle charte antisexiste*

En 2023, la vice-présidence déléguée à l'Égalité, la Parité et la Vie Citoyenne a poursuivi le chantier de réécriture de la charte égalité, votée en 2016 par le Conseil d'Administration. Elle a convié la Commission égalité aux groupes de travail pour la rédaction de la nouvelle charte, qui aboutira en 2024.

### *Partenariat avec le Défenseur des Droits*

En octobre 2023, l'Université de Caen Normandie a signé une convention de partenariat avec le Défenseur des Droits, autorité administrative indépendante qui a notamment pour mission de lutter contre les discriminations et de promouvoir l'égalité. Ce partenariat se matérialise depuis décembre 2023 par des permanences tenues par la déléguée du Défenseur des Droits du Calvados. Elles ont lieu dans le bâtiment B, tous les 2<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> mardis du mois. Les permanences sont sur rendez-vous en écrivant à [ddd@unicaen.fr](mailto:ddd@unicaen.fr)

Une page internet est dédiée à ce partenariat : <https://www.unicaen.fr/permanences-du-defenseur-des-droits/>

### *Actions de sensibilisation*

De nombreuses actions de sensibilisation ont été menées en 2023.

Pour la **journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2023**, une vingtaine d'évènements de sensibilisation étaient prévus, notamment des projections débats, des expositions, une conférence gesticulée sur l'IVG, des ateliers de craftivism, des séminaires et tables-rondes. Beaucoup ont été cependant reportés ou annulés en raison d'une mobilisation sociale.

Pour le **25 novembre 2023, journée internationale de lutte contre les violences sexistes et sexuelles**, une quinzaine d'évènements ont eu lieu. Les référents et référentes égalité se sont mobilisés et mobilisées, ainsi que des services de l'Université, en particulier le SUAC et la direction de la Communication. Au programme : spectacle sur le rapport au corps, café lecture sur l'intimité des femmes, séances de self-defense, exposition sur le viol conjugal, etc. A noter, un évènement organisé par deux vice-présidences déléguées (Sport, Santé et Qualité de Vie, et Égalité, Parité et Vie Citoyenne), la chargée de mission égalité, le SUAPS et le SUAC a rassemblé la communauté universitaire le 8 novembre 2023 dans l'amphithéâtre Daure. Le témoignage de Sarah Abitbol, patineuse artistique de haut niveau, sur les violences sexuelles qu'elle a subies de la part de son entraîneur a en effet rassemblé les personnels de l'Université ainsi que les étudiants et étudiantes, notamment les personnes évoluant dans le champ du sport.

### **Action de sensibilisation aux biais de recrutement auprès des présidents et présidentes des comités de sélection (COS) pour le recrutement d'enseignants-chercheurs**

La vice-présidence déléguée à l'égalité, la parité et la vie citoyenne a été conviée à la réunion des COS en mars 2023 pour proposer des éléments de sensibilisation aux biais de genre dans les processus de recrutement et d'analyse des candidatures. Conformément à [la circulaire du 18 juin 2020](#), les présidents et présidentes de COS ont reçu une information sur les données statistiques du concours et des outils de sensibilisation sur les biais de recrutement, en vue d'assurer l'égalité de traitement et limiter les biais de sélection. Cette sensibilisation est prévue annuellement.

### **Accompagnement d'un dispositif de mentorat**

A destination des doctorantes des Ecoles Doctorales du secteur Sciences Technologie Santé des 3 universités Normandes (Caen, Le Havre, Rouen), ce dispositif inspiré des [programmes de mentorat de l'association Femmes & Sciences](#) est effectif depuis la rentrée 2023.

### **Diffusion du guide de communication égalitaire**

En fin d'année universitaire 2023, un [guide de communication égalitaire](#) a été diffusé à l'ensemble de la communauté universitaire. Le guide réalisé par la vice-présidence Déléguée à l'Égalité, la Parité et la Vie Citoyenne fournit des recommandations pour mettre explicitement en évidence la présence des femmes et des hommes dans la communication interne et externe de l'Université.

## Violences sexuelles et sexistes

Après la création de la cellule d'écoute en 2022, plusieurs actions structurantes ont été déployées au cours de l'année 2023.

### **Elaboration du guide à destination des scolarités et équipes pédagogiques pour réagir face à un signalement de VSS (diffusé en 2024)**

Un travail a également été mené en 2023 pour l'accompagnement des personnels dans la réception de la parole de victimes ou témoins de violences sexistes et sexuelles. Dans ce cadre, la vice-présidence déléguée à l'Égalité, la Parité et la Vie Citoyenne a élaboré un guide pour aider particulièrement les scolarités et les équipes pédagogiques à réagir face à un signalement de violence sexiste ou sexuelle. Le [guide](#) partage des recommandations et les bons réflexes à adopter lorsqu'une personne témoigne avoir vécu des violences sexistes et sexuelles et notamment l'orientation vers la cellule d'écoute de l'Université. Ce guide est sorti en mars 2024 et a été transmis à l'ensemble des directions de composantes.

### **Campagne de communication pour la cellule d'écoute dans les sanitaires**

Tout au long de l'année 2023, la vice-présidence déléguée à l'égalité, la parité et la vie citoyenne, la chargée de mission égalité et la direction de la communication ont travaillé à une large campagne d'affichage pour faire connaître [le dispositif de cellule d'écoute](#). Lancée en décembre 2023, celle-ci vise à faire apposer sur la porte de chaque sanitaire de l'Université une affiche de la cellule d'écoute.

### **Module de sensibilisation de l'IMT Atlantique mis en ligne sur eCampus et Collegium Santé**

En juillet 2023, une convention de partenariat a été signée entre l'Université de Caen Normandie et l'IMT Atlantique. Ce dernier a en effet créé un module de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles à destination de la communauté universitaire. Financé dans le cadre du plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche 2021-2025, avec le soutien de la Conférence Permanente des chargé·es de mission Égalité Diversité et de l'Association nationale des études féministes, ce module a été mutualisé pour tous les établissements d'enseignement supérieur. Il est désormais accessible sur [eCampus](#) et [Collegium Santé](#) pour toutes et tous les étudiants, étudiantes et membres du personnel de l'Université de Caen Normandie.

### **Activité de la cellule d'écoute**

Créée en septembre 2022, [la cellule d'écoute](#) de l'Université de Caen Normandie a vocation à recevoir un premier témoignage sur des faits de violences sexistes et sexuelles, écouter et accompagner une personne victime ou témoin. Cette cellule d'écoute est ouverte à toute la communauté universitaire, c'est à dire aux étudiants, étudiantes et aux personnels. Elle a été saisie 22 fois en 2023, en majorité par des étudiantes et étudiants, mais également par des membres du personnel. Ces saisines sont actuellement en forte augmentation du fait de la meilleure connaissance du dispositif par communauté.



# 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 2023 par l'université a abouti à un recensement de 118 personnels relevant de l'obligation d'emploi. Le taux d'emploi direct atteint 4.93% (+0,3 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 étudiantes et 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 2023

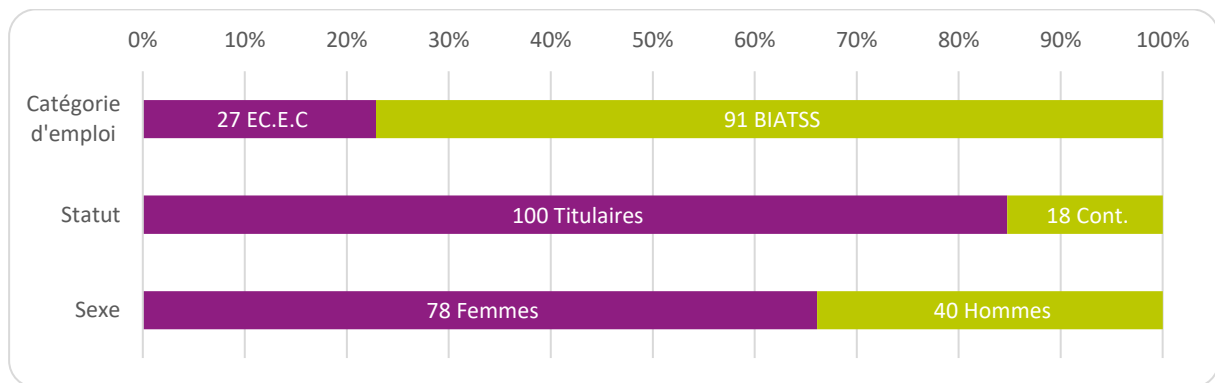


Figure 138 – source : DRH (enquête recensement BOE)

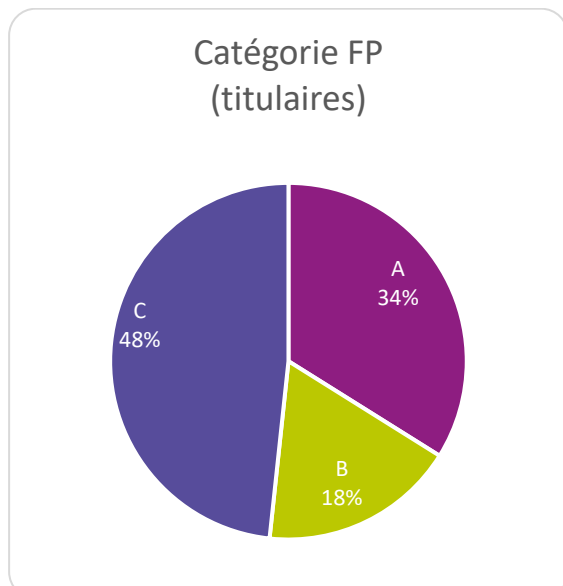


Figure 139 – source : DRH (enquête recensement BOE)

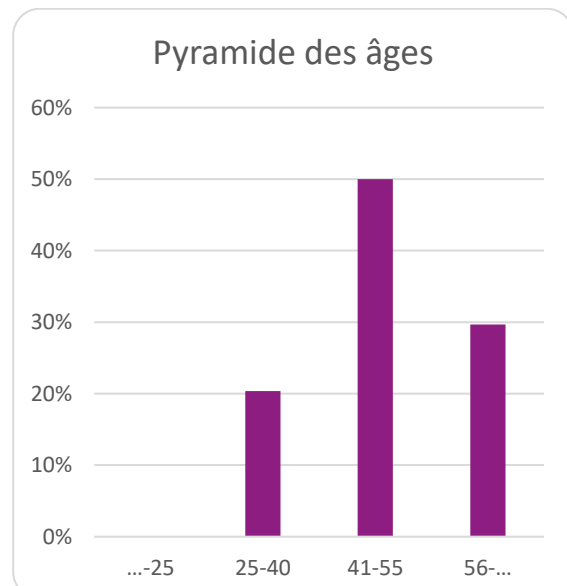


Figure 140 – source : DRH (enquête recensement BOE)

### Commentaire

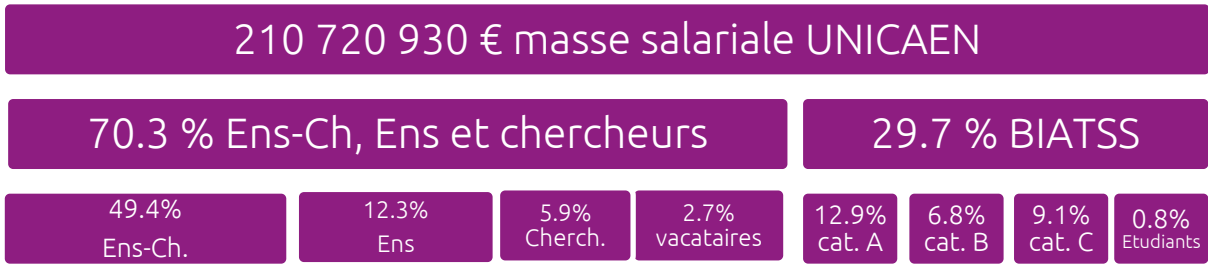
Les personnels BIATSS déclarent davantage leur handicap que les personnels enseignants et sont probablement plus nombreux à demander leur reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).



## 4 – LES RÉMUNÉRATIONS

# Masse salariale

Données globales 2023



## Ventilation de la masse salariale de l'université<sup>13</sup>

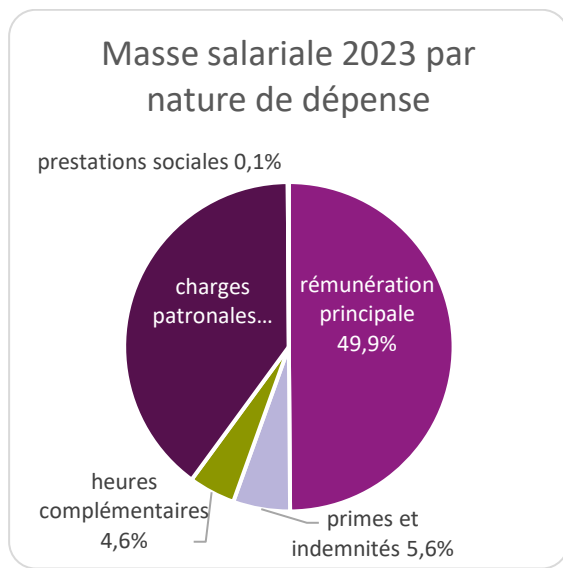


Figure 141 – source : DRH



Figure 142 – source : DRH

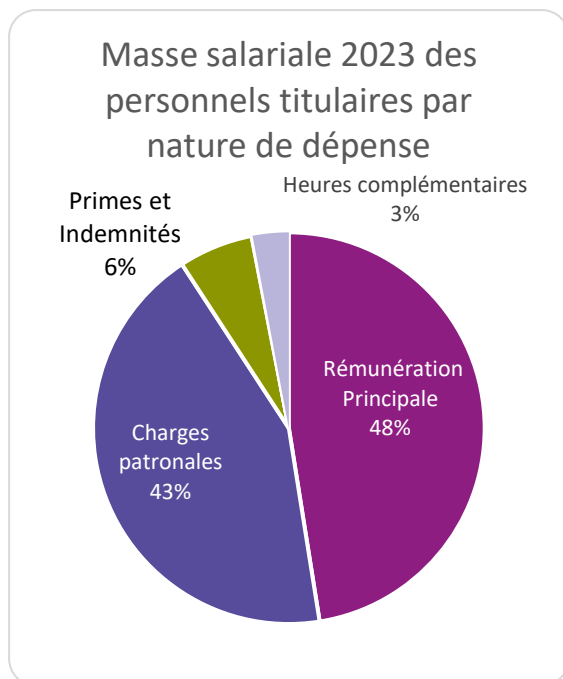


Figure 143 – source : DRH

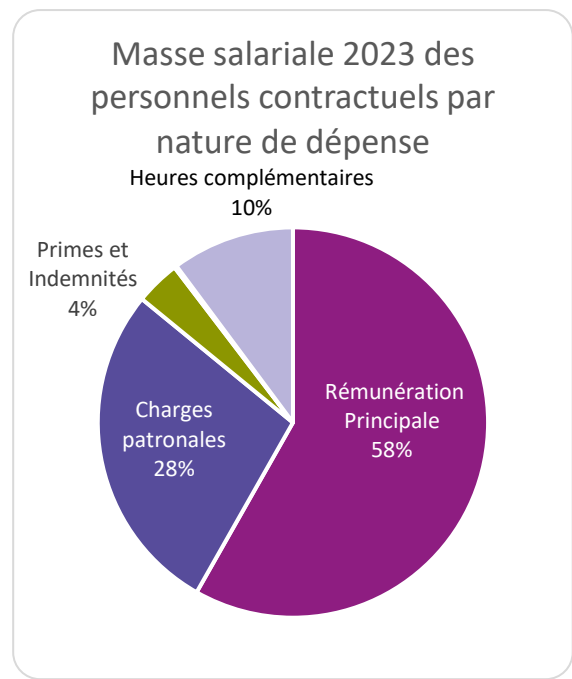


Figure 144 – source : DRH

<sup>13</sup> Les contractuels étudiants sont assimilés aux personnels BIATSS. Les PAMSU, les chargés d'enseignement vacataires et les agents temporaires vacataires sont assimilés aux personnels enseignants.

Masse salariale par catégorie d'emploi

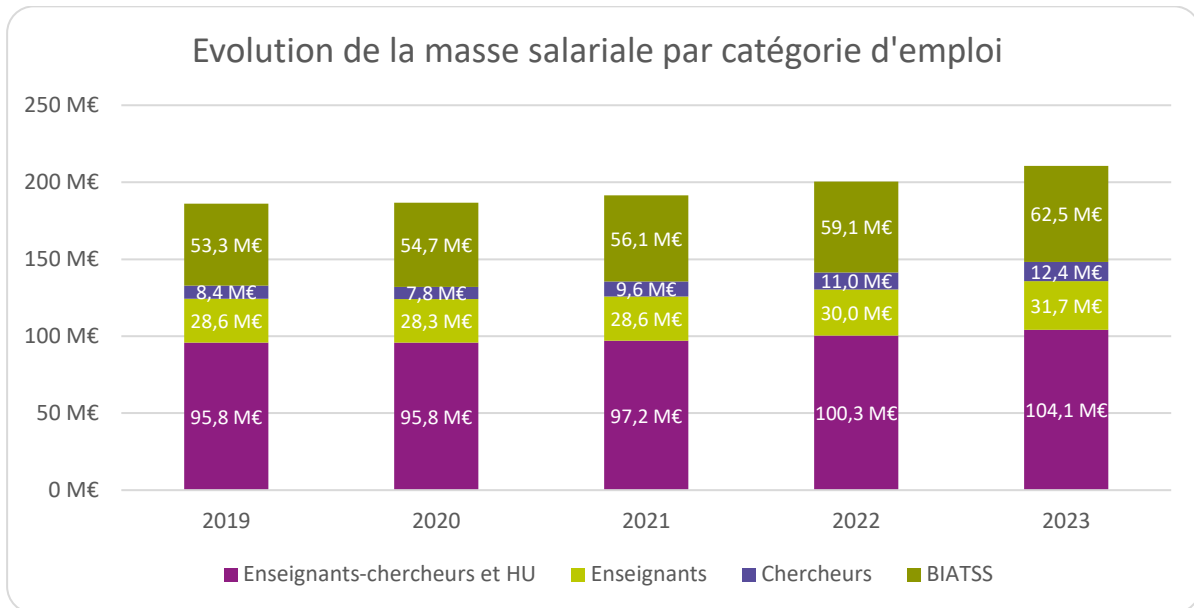


Figure 145 – source : DRH

Masse salariale par statut

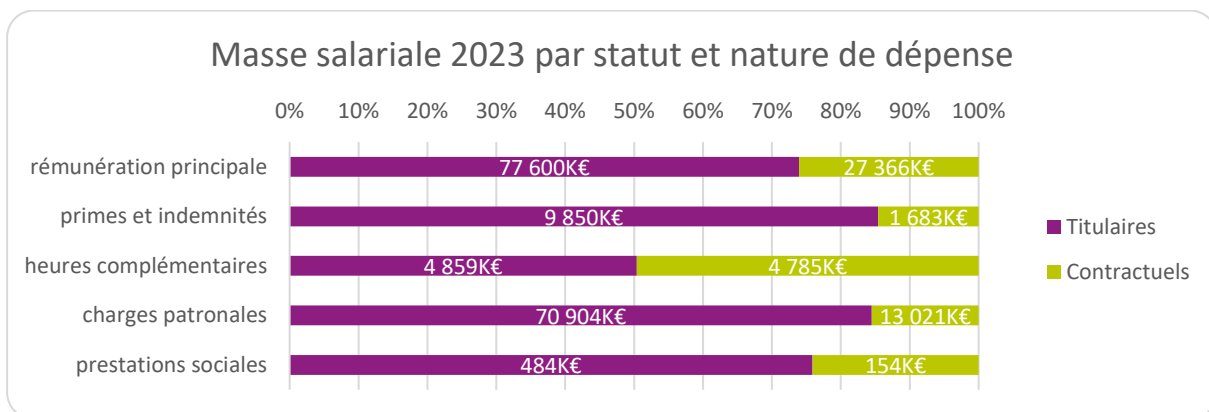


Figure 146 – source : DRH

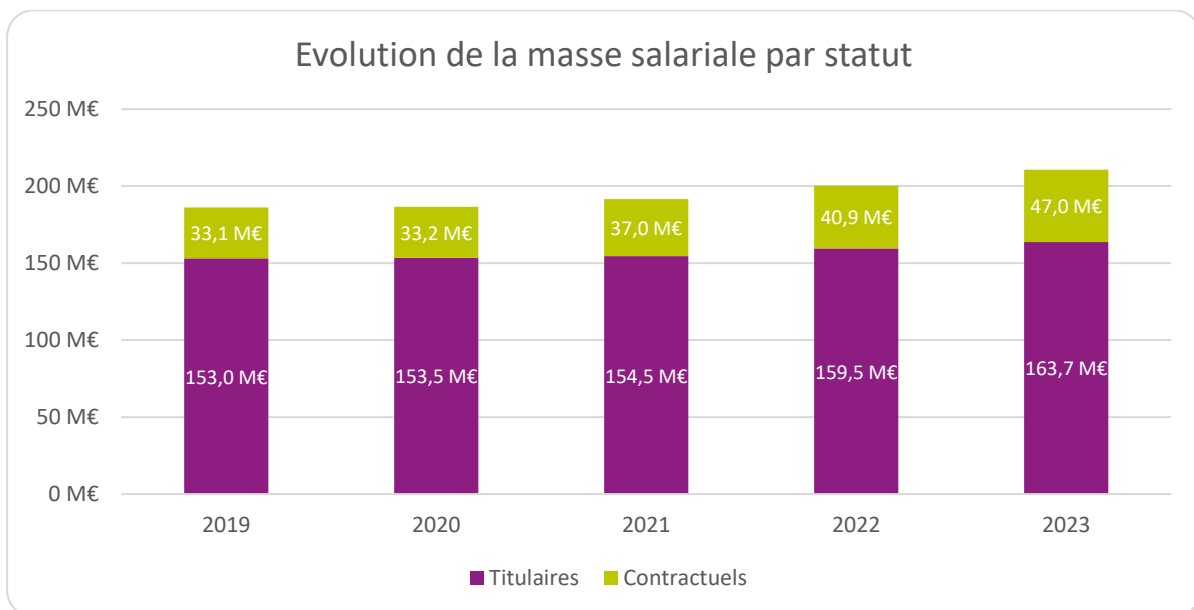


Figure 147 – source : DRH

Masse salariale par sexe

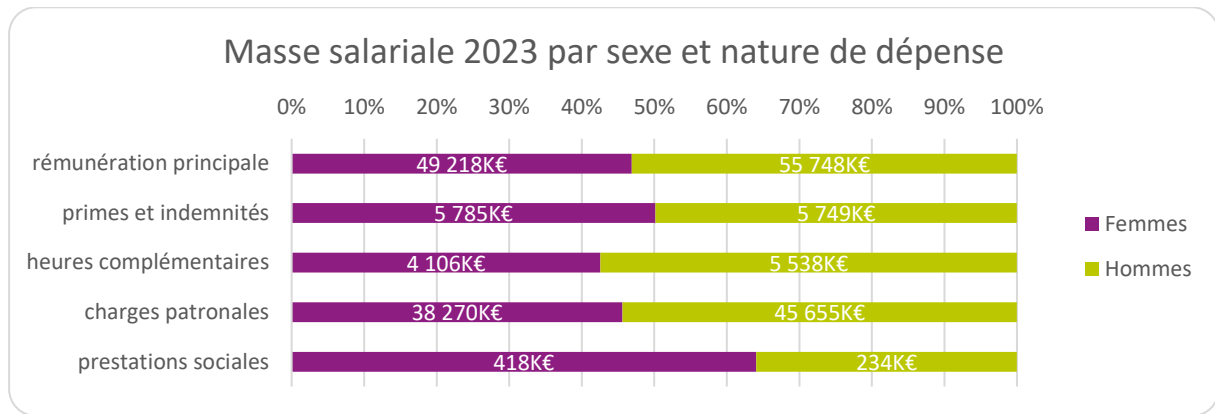


Figure 148 – source : DRH

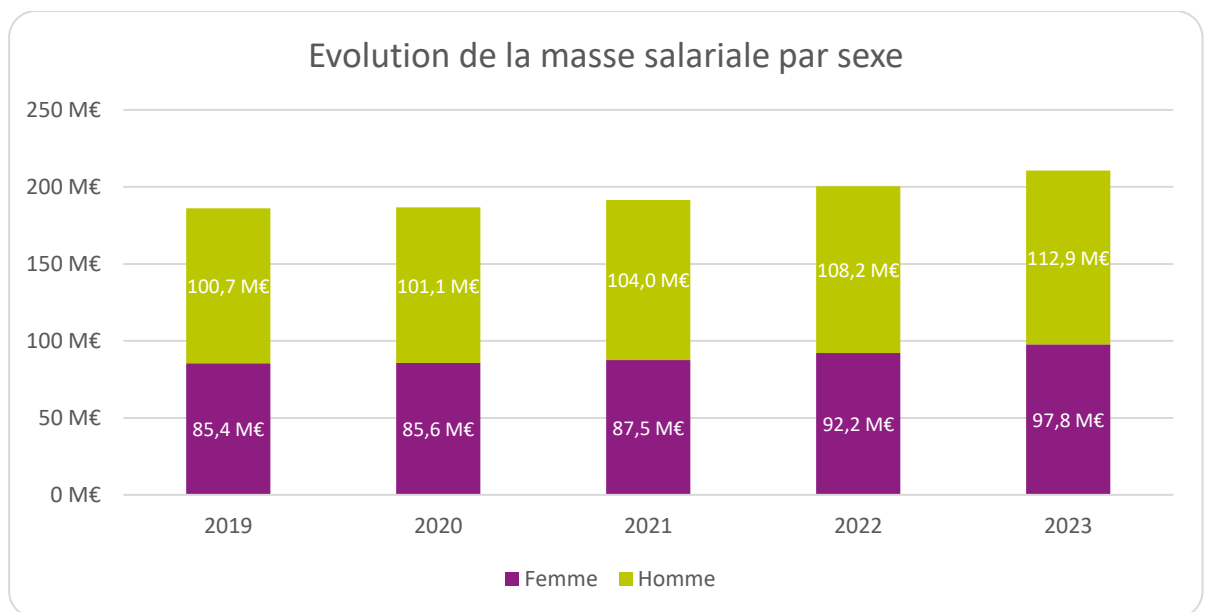


Figure 149 – source : DRH

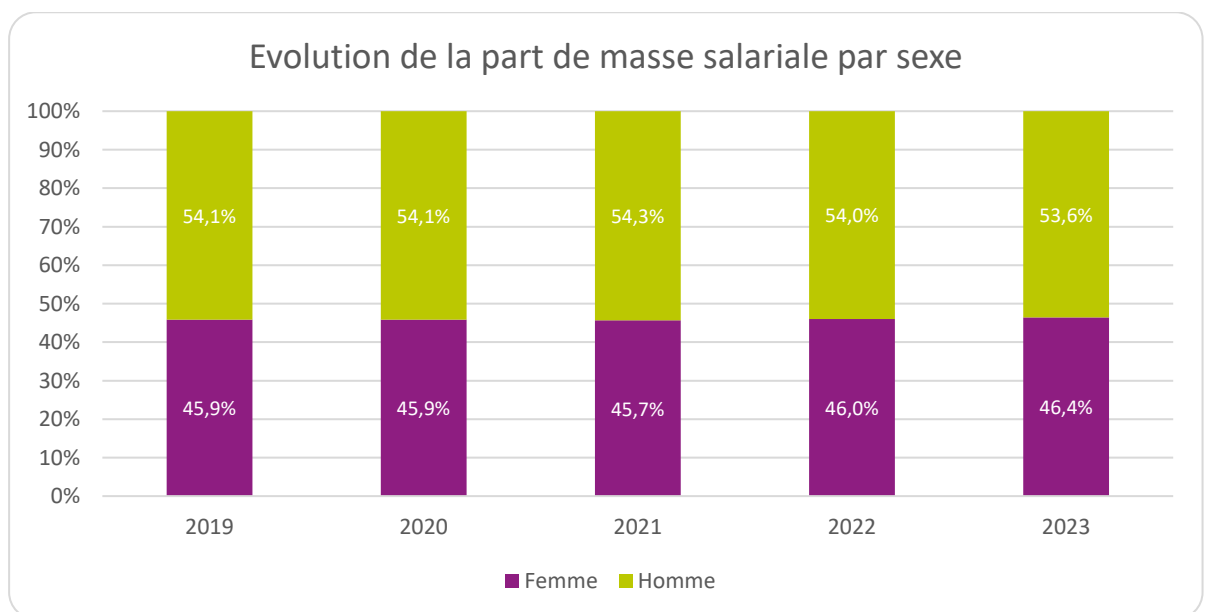


Figure 150 – source : DRH

## 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).

### Ecarts de rémunérations entre les femmes et les hommes<sup>14</sup>

#### Personnels titulaires

	Année	Femmes	Hommes	Global
Effectifs annuels	2023	910	914	1 824
Equivalents temps plein	2023	886	905	1 791
Taux moyen d'activité par rapport à un taux plein	2023	97,4 %	99,0 %	98,2 %
	2022	97,3 %	99,2 %	98,2 %
<i>Evolution 2023/2022</i>		+0.1 %	-0.2 %	=
		Femme	Homme	Ecart
Rémunération brute mensuelle moyenne	2023	3 737 €	4 651 €	-914 €
	2023			-19.7 %
	2022	3 538 €	4 473 €	-935 €
	2022			-20.9 %
<i>Evolution 2023/2022</i>		+ 199 €	+178 €	- 21 €
		+5.6 %	+3.9 %	

Figure 151 – source : DRH

Analyse de l'écart de rémunération	2022		2023		Evolution	
	Montant brut mensuel	Part de l'écart en %	Montant brut mensuel	Part de l'écart en %	Montant brut mensuel	Part de l'écart en %
Effet temps partiel	62 €	6.7 %	55 €	6.4 %	- 7 €	- 0.3 %
Effet ségrégation des corps	712 €	76.2 %	709 €	82.4 %	- 3 €	+6.2 %
Effet démographique au sein des corps	129 €	13.8 %	127 €	14.7 %	- 2 €	+ 0.9 %
Effet primes	31 €	3.3 %	24 €	2.8 %	- 7 €	- 0.5 %

Figure 152 – source : DRH

#### Commentaire

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes titulaires s'établit à 19.7%. Il s'est toutefois réduit d'un 1.2 point entre 2022 et 2023.

**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 (28% de femmes) et par une sur-représentation des femmes parmi les personnels BIATSS de catégorie C (77% 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.

<sup>14</sup> 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 2023 et la rémunération brute versée.

Personnels contractuels

	Année	Femmes	Hommes	Global
Effectifs annuels	2023	511	399	910
Equivalents temps plein	2023	487	383	870
Taux moyen d'activité par rapport à un taux plein	2023	95,4%	95,9%	95,6%
	2022			
<i>Evolution 2023/2022</i>				
		Femme	Homme	Ecart
Rémunération brute mensuelle moyenne	2023	2 350 €	2 444 €	-94 €
	2023			-3.8 %
	2022	2 187 €	2 314 €	-127 €
	2022			-5.5 %
<i>Evolution 2023/2022</i>				
		+ 163 €	+ 130 €	-35 €
		+ 7.4 %	+ 5.6%	

Figure 153 – source : DRH

Commentaire

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes contractuels s'établit à 3.8%. Il s'est réduit d'un 1.7 point entre 2022 et 2023.

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

Distribution des rémunérations nettes par sexe<sup>15</sup>

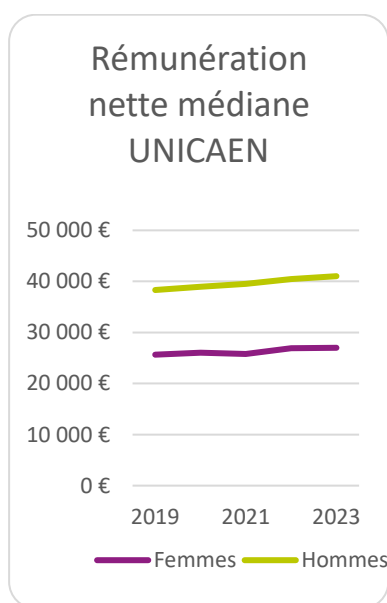


Figure 154 – source : DRH

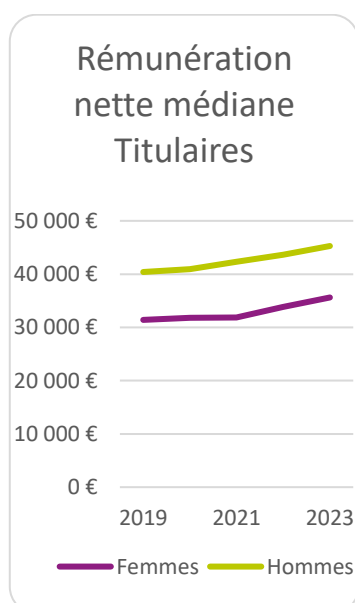


Figure 155 – source : DRH

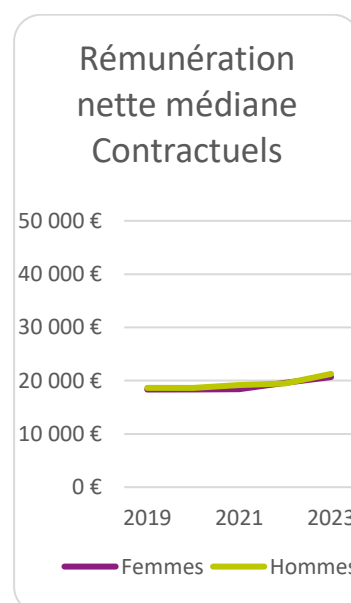


Figure 156 – source : DRH

<sup>15</sup> Pour l'élaboration de cette distribution, ne sont pris en compte que les personnels présents durant toute l'année 2023, 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	2021			2022			2023		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
1er décile (D1)	18 012 €	19 138 €	18 223 €	18 774 €	19 250 €	18 949 €	19 117 €	20 657 €	20 116 €
2ème décile (D2)	19 290 €	22 897 €	20 086 €	20 363 €	22 762 €	21 115 €	21 098 €	23 101 €	21 864 €
3ème décile (D3)	20 524 €	28 653 €	22 343 €	21 740 €	28 136 €	23 251 €	22 498 €	28 272 €	23 659 €
4ème décile (D4)	22 263 €	35 100 €	26 974 €	23 715 €	35 819 €	27 298 €	23 984 €	35 570 €	27 307 €
<b>Médiane (D5)</b>	<b>25 756 €</b>	<b>39 506 €</b>	<b>33 611 €</b>	<b>26 902 €</b>	<b>40 461 €</b>	<b>34 118 €</b>	<b>26 998 €</b>	<b>41 025 €</b>	<b>33 969 €</b>
6ème décile (D6)	32 004 €	43 004 €	38 938 €	32 911 €	43 919 €	39 976 €	33 012 €	45 139 €	40 749 €
7ème décile (D7)	38 220 €	46 328 €	42 799 €	39 784 €	48 124 €	43 988 €	40 783 €	49 422 €	45 432 €
8ème décile (D8)	42 671 €	51 432 €	47 124 €	44 187 €	52 513 €	48 854 €	46 284 €	54 680 €	50 803 €
9ème décile (D9)	48 386 €	58 283 €	54 515 €	50 210 €	60 190 €	55 513 €	52 877 €	63 561 €	57 900 €

Figure 157 – source : DRH

## Commentaire

En 2023, à l'échelle de l'établissement, la moitié des femmes ont perçu plus de 26 998 € alors que la moitié des hommes ont perçu plus de 41 025 €. La rémunération annuelle nette médiane des femmes est inférieure de 14 027 € 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 (72%) qui est le mieux rémunéré alors que les femmes sont quant à elles très majoritaires parmi les corps BIATSS de catégorie C (77%) qui perçoivent les rémunérations les moins importantes.

*Personnels titulaires*

Décile	2021			2022			2023		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
1er décile (D1)	19 424 €	22 371 €	20 086 €	20 615 €	23 998 €	21 394 €	21 691 €	24 853 €	22 347 €
2ème décile (D2)	20 578 €	29 509 €	22 436 €	21 924 €	30 631 €	23 821 €	22 990 €	30 928 €	24 854 €
3ème décile (D3)	22 489 €	35 525 €	27 739 €	23 814 €	37 334 €	28 598 €	24 888 €	38 056 €	29 342 €
4ème décile (D4)	26 087 €	39 446 €	34 112 €	27 282 €	40 799 €	35 831 €	28 089 €	42 035 €	36 889 €
<b>Médiane (D5)</b>	<b>31 873 €</b>	<b>42 317 €</b>	<b>38 584 €</b>	<b>33 816 €</b>	<b>43 657 €</b>	<b>40 200 €</b>	<b>35 613 €</b>	<b>45 276 €</b>	<b>41 609 €</b>
6ème décile (D6)	37 390 €	45 336 €	41 664 €	39 274 €	47 043 €	43 346 €	41 118 €	48 814 €	45 279 €
7ème décile (D7)	40 449 €	48 640 €	45 184 €	42 806 €	50 054 €	46 994 €	45 292 €	53 149 €	48 924 €
8ème décile (D8)	44 612 €	53 906 €	49 079 €	46 875 €	54 681 €	51 030 €	49 417 €	57 634 €	53 727 €
9ème décile (D9)	49 998 €	60 394 €	55 926 €	52 134 €	62 469 €	58 183 €	54 984 €	65 642 €	60 832 €

Figure 158 – source : DRH

## Rémunération nette médiane des titulaires

Décile	2021			2022			2023		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Enseignants-chercheurs et HU	44 154 €	47 441 €	46 174 €	46 409 €	49 208 €	47 902 €	48 859 €	52 250 €	50 645 €
Enseignants	39 016 €	43 328 €	41 165 €	41 240 €	44 724 €	43 412 €	42 395 €	46 512 €	45 334 €
BIATSS Cat. A	33 349 €	35 534 €	34 761 €	35 162 €	37 482 €	36 659 €	37 184 €	38 035 €	37 602 €
BIATSS Cat. B	23 885 €	25 144 €	24 259 €	25 042 €	26 776 €	25 746 €	25 732 €	26 742 €	26 143 €
BIATSS Cat. C	20 005 €	20 513 €	20 083 €	21 294 €	21 506 €	21 369 €	22 431 €	22 311 €	22 375 €

Figure 159 – source : DRH

Personnels contractuels

Décile	2021			2022			2023		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
1er décile (D1)	15 945 €	16 399 €	16 091 €	17 100 €	17 117 €	17 100 €	11 916 €	11 621 €	11 870 €
2ème décile (D2)	16 778 €	17 057 €	16 967 €	17 665 €	17 640 €	17 640 €	18 265 €	18 420 €	18 380 €
3ème décile (D3)	17 153 €	17 422 €	17 170 €	18 394 €	18 411 €	18 411 €	19 226 €	19 682 €	19 273 €
4ème décile (D4)	18 011 €	18 265 €	18 092 €	18 984 €	18 790 €	18 884 €	20 271 €	20 426 €	20 316 €
<b>Médiane (D5)</b>	<b>18 376 €</b>	<b>19 177 €</b>	<b>18 726 €</b>	<b>19 606 €</b>	<b>19 448 €</b>	<b>19 536 €</b>	<b>20 676 €</b>	<b>21 264 €</b>	<b>20 786 €</b>
6ème décile (D6)	19 480 €	21 215 €	19 912 €	20 580 €	21 075 €	20 657 €	21 191 €	22 217 €	21 804 €
7ème décile (D7)	20 969 €	24 029 €	21 681 €	22 592 €	23 724 €	23 227 €	22 487 €	24 306 €	22 870 €
8ème décile (D8)	23 166 €	27 347 €	25 089 €	25 989 €	26 713 €	26 156 €	24 861 €	27 707 €	26 522 €
9ème décile (D9)	28 183 €	32 183 €	30 050 €	29 040 €	33 122 €	30 655 €	30 410 €	33 398 €	32 016 €

Figure 160 – source : DRH

Rémunération nette médiane des contractuels

Décile	2021			2022			2023		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Enseignement et recherche	18 784 €	19 121 €	18 980 €	19 936 €	19 125 €	19 303 €	21 057 €	21 343 €	21 148 €
BIATSS Cat. A	24 045 €	26 424 €	24 574 €	24 012 €	26 177 €	25 317 €	24 344 €	26 039 €	25 001 €
BIATSS Cat. B	16 858 €	16 551 €	16 834 €	18 367 €	18 070 €	18 172 €	19 073 €	18 947 €	19 051 €
BIATSS Cat. C	17 008 €	16 344 €	16 823 €	17 994 €	17 480 €	17 838 €	18 979 €	18 658 €	18 732 €

Figure 161 – source : DRH

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

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 6.5 % à la médiane (contre 8.3 % en 2022).

**Les personnels enseignants-chercheurs titulaires** ont un écart de 3 391 € nets annuels à la médiane, soit 592 € d'écart de plus qu'en 2022.

La rémunération brute moyenne dans le corps des maîtres de conférences est équivalente pour les femmes et les hommes (- 0.6% en rémunération brute) alors que les femmes et les hommes ont le même indice médian de rémunération.

Dans le corps des professeurs d'université l'écart est conséquent puisque les femmes perçoivent une rémunération brute moyenne inférieure de 6.8 % à leurs collègues masculins. Cet écart s'explique par un indice de rémunération médian nettement inférieur (- 106 points d'indice pour les femmes, soit inférieur de 10%).

**Les personnels enseignants titulaires** ont un écart de 4 117 € en défaveur des femmes, soit 633 € de plus qu'en 2022. 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 pour les professeures et professeurs agrégés pour lesquels l'effet démographique représente un écart de 10% en défaveur des femmes.

Pour les personnels BIATSS titulaires

- l'écart est de 850 € à la médiane (- 2 %) en catégorie A pour lesquels l'indice médian est inférieur de 24 points pour les femmes(- 4 %) ;
- 1 010 € (- 4%) en catégorie B pour lesquels l'indice médian est inférieur de 20 points pour les femmes (- 4.6 %) ;
- en catégorie C, la médiane de la rémunération nette annuelle des femmes est supérieure de 1% à celle des hommes (+ 120 €) pour lesquels l'indice médian est inférieur de 12 points d'indice pour les femmes (- 3.1%).

Dans les trois catégories, les écarts à la médiane sont sensiblement réduits par rapport à 2022.

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.

## Distribution des rémunérations nettes médianes par tranche d'âge et par sexe en 2023

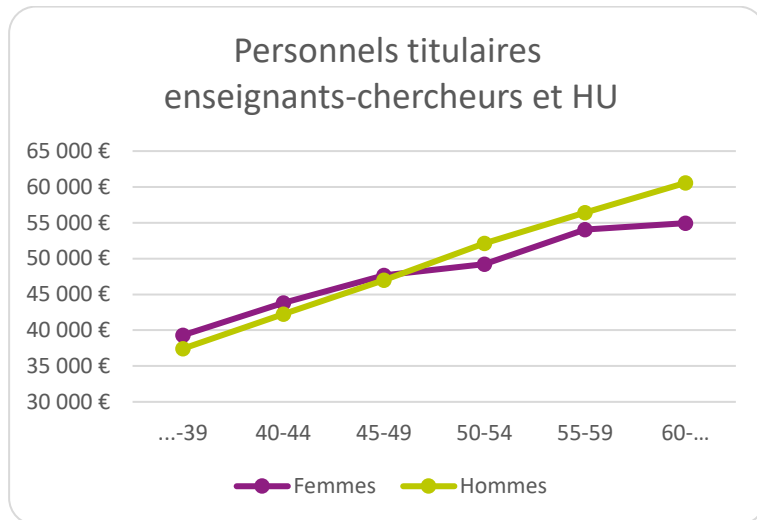


Figure 162 – source : DRH

### 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 et aux grades supérieurs de ce corps.

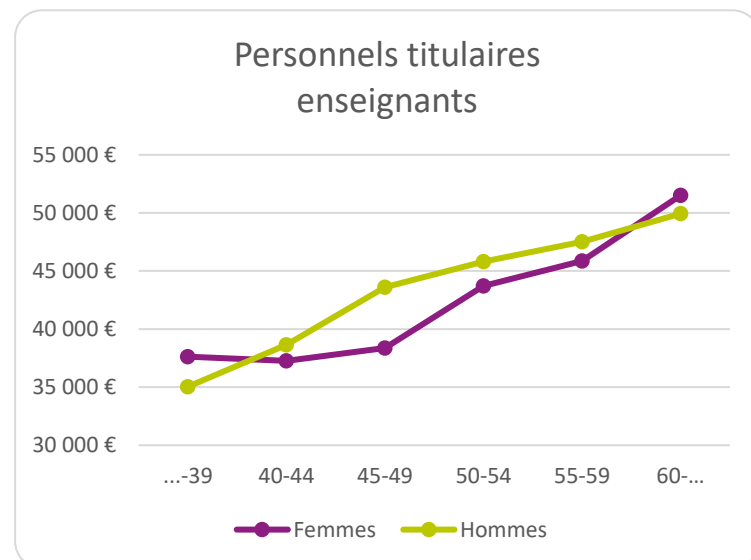


Figure 163 – source : DRH

### Commentaire

C'est sur la tranche d'âge 45-49 ans que l'écart de rémunération médiane est le plus important. Cet écart se résorbe progressivement en fin de carrière. Les données doivent être appréhendées avec prudence compte-tenu des faibles effectifs par sexe et tranche d'âge.

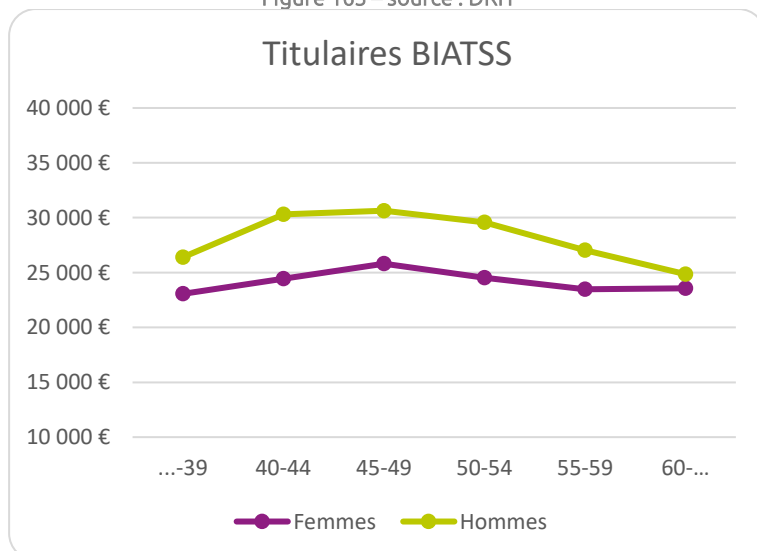


Figure 164 – source : DRH

### 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 titulaires<sup>16</sup>

### Personnels enseignants-chercheurs

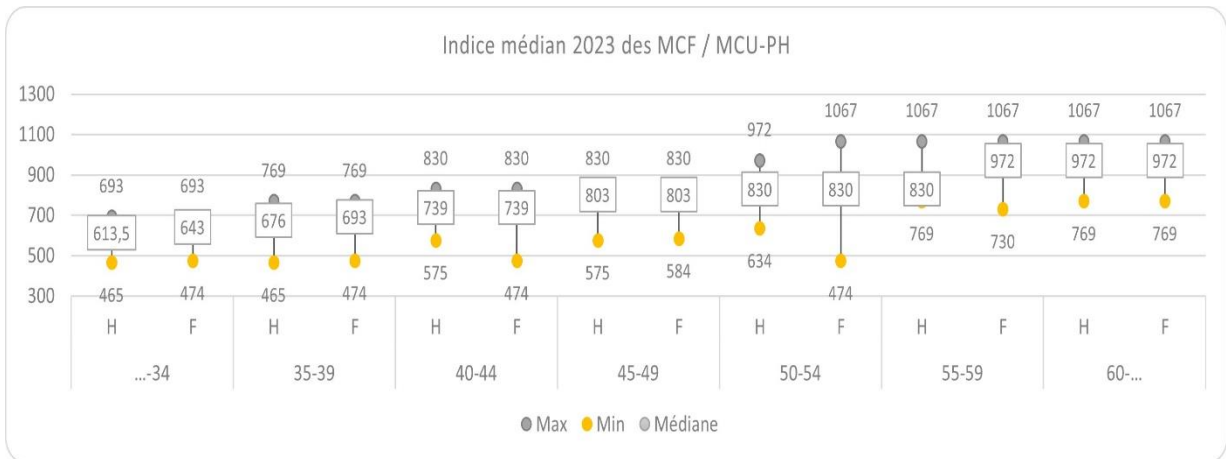


Figure 165 – source : DRH

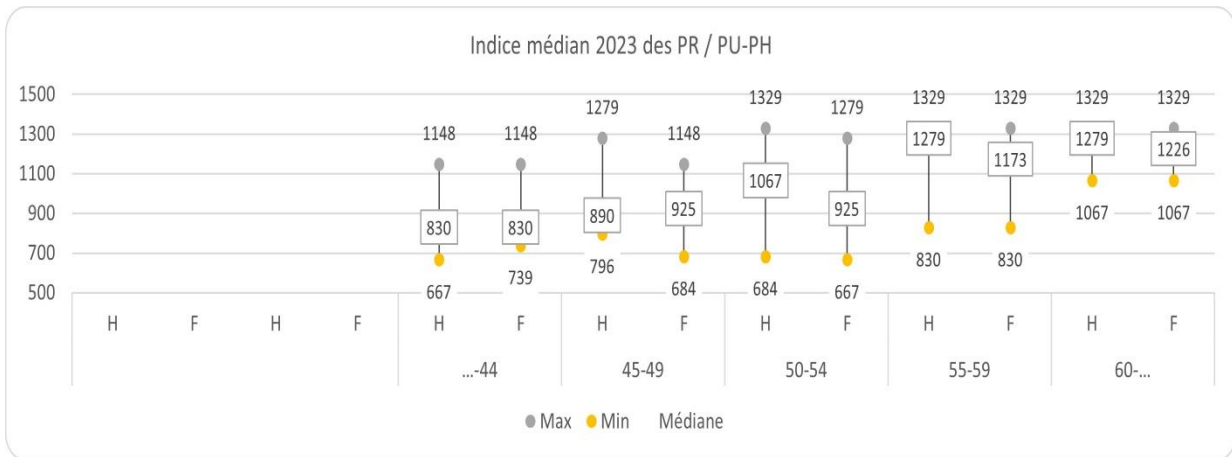


Figure 166 – source : DRH

### Personnels enseignants

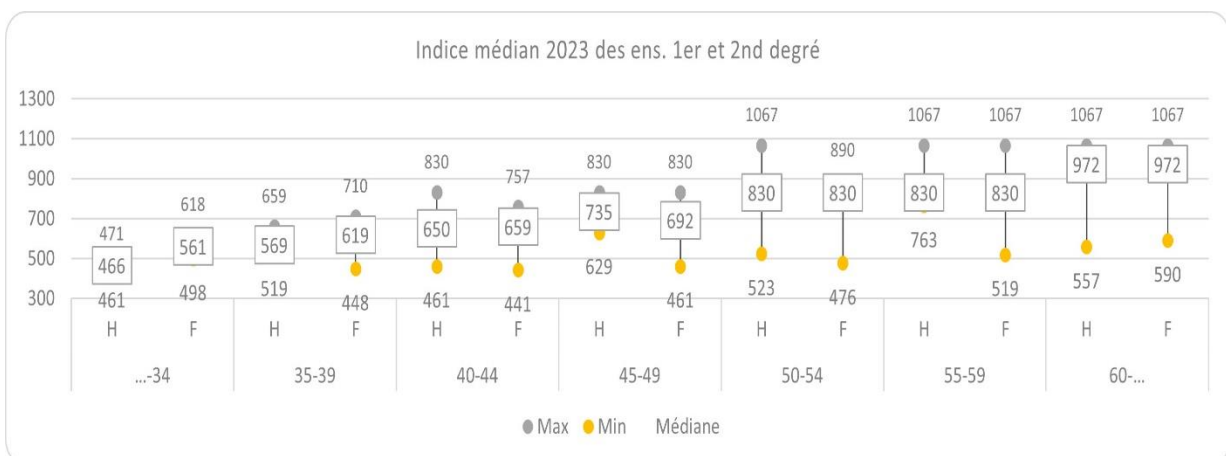


Figure 167 – source : DRH

<sup>16</sup> L'indice nouveau majoré (INM) sert de base pour définir la rémunération principale des titulaires.

Personnels BIATSS

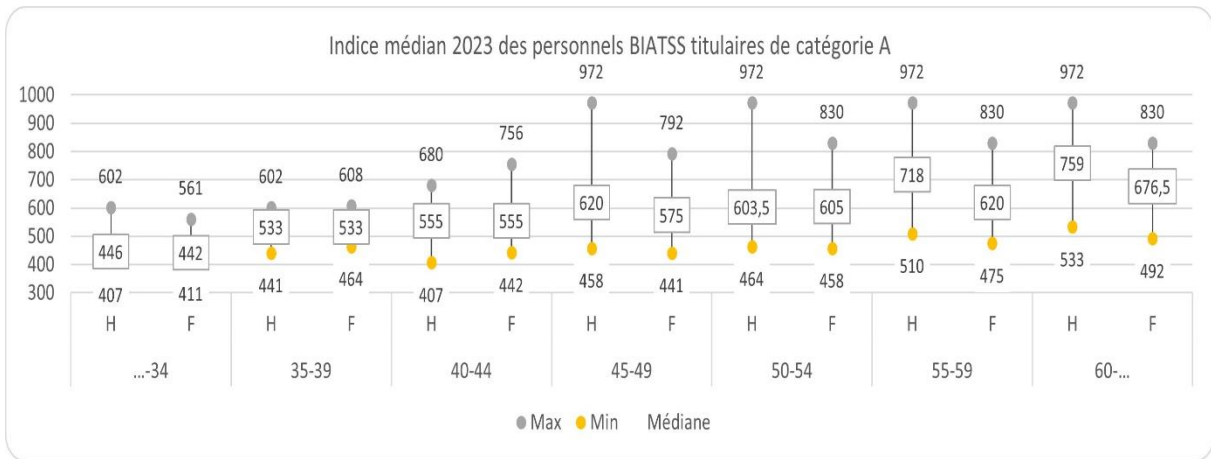


Figure 168 – source : DRH

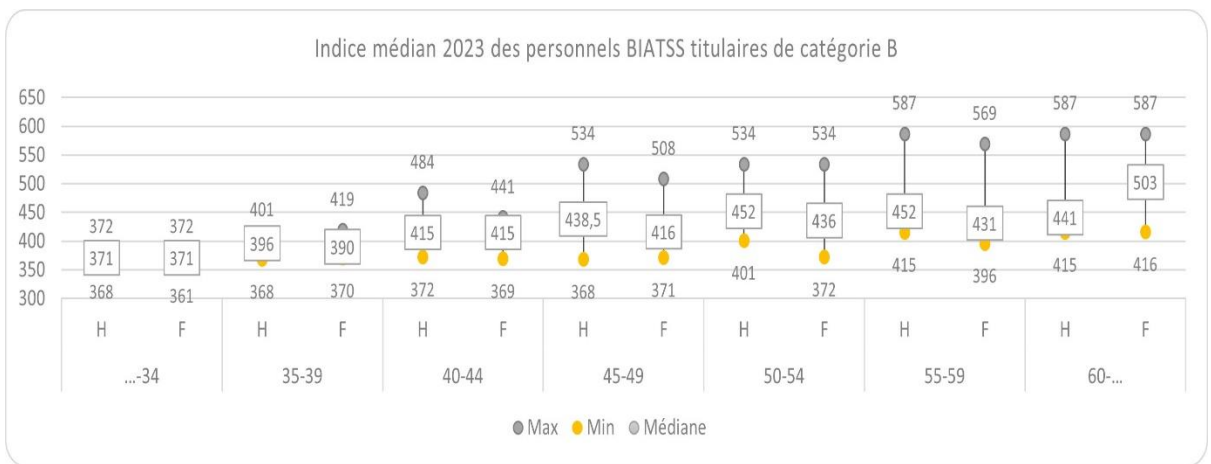


Figure 169 – source : DRH

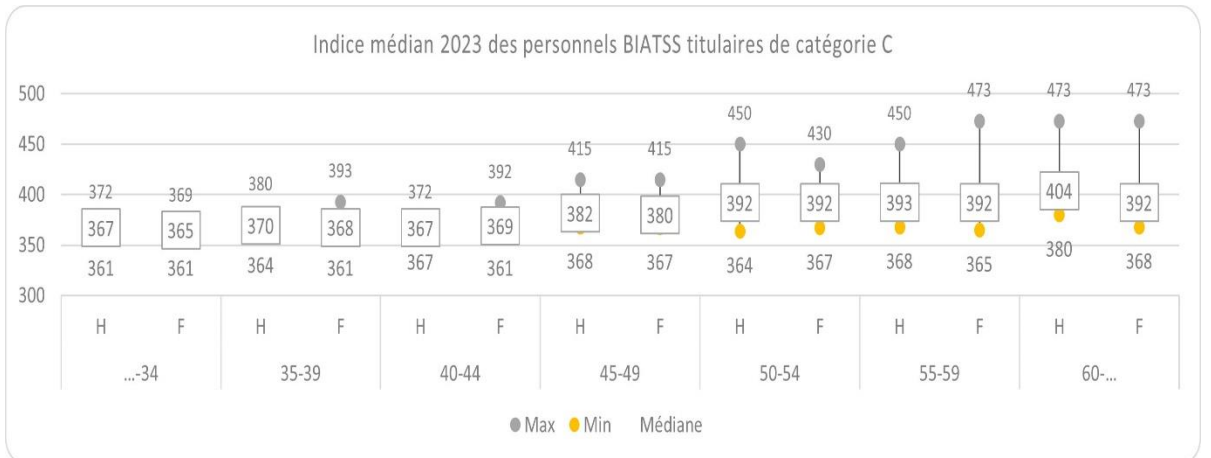


Figure 170 – source : DRH

## Rémunérations les plus élevées

Moyenne des 10 rémunérations les plus élevées en 2023	101 409 €
Part des femmes parmi ces 10 rémunérations	40 %

Figure 171 – source : DRH

### Commentaire

Sont prises en compte les rémunérations brutes hors rappel exceptionnel.

## Focus

### Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC)

Le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 a porté création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC).

Le RIPEC bénéficie aux agents des corps de professeurs d'université et de maîtres de conférences et comprend trois composantes :

- une indemnité statutaire C1 : liée au grade, elle est versée en application d'un barème annuel ;
- une indemnité fonctionnelle C2 : liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières, elle est plafonnée par groupes de fonctions ou de niveau de responsabilités ;
- une prime individuelle C3 : liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents en regard de l'ensemble de leurs missions. Elle est fixée en fonction d'un montant annuel plancher et d'un montant annuel plafond. Elle nécessite d'en faire la demande.

#### Campagne 2023 d'attribution de la prime individuelle C3

Candidatures	Femmes	Hommes	Total général	Taux de féminisation
MCF	52	67	119	44%
PR	21	40	61	34%
<b>Total général</b>	<b>73</b>	<b>107</b>	<b>180</b>	<b>41%</b>
Part des MCF ayant candidaté	22%	24%	23%	
Part des PR ayant candidaté	31%	23%	25%	

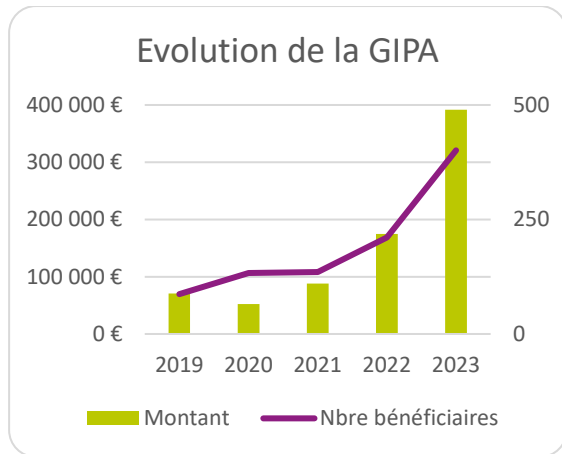
Figure 172 – source : DRH

Attributaires	Femmes	Hommes	Total général	Taux de féminisation	
Pédagogie	MCF	11	9	20	55%
	PR	0	0	0	--
Recherche	MCF	5	7	12	42%
	PR	5	15	20	25%
Collectif	MCF	3	7	10	30%
	PR	3	3	6	50%
Total	MCF	19	23	42	45%
	PR	8	18	26	31%
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>41</b>	<b>68</b>	<b>40%</b>
Ratio attributaires/candidats	MCF	36,5%	20,9%	35,3%	
	PR	38,1%	45,0%	42,6%	
	<b>Total</b>	<b>37,0%</b>	<b>38,3%</b>	<b>37,8%</b>	
Ratio attributaires/effectifs	MCF	7,9%	8,4%	8,2%	
	PR	11,8%	10,3%	10,7%	
	<b>Total</b>	<b>8,8%</b>	<b>9,1%</b>	<b>9,0%</b>	

Figure 173 – source : DRH

## Garantie individuelle du pouvoir d'achat<sup>17</sup>

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 au titre de 2023 a été calculée sur la période de référence du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022 avec un taux d'inflation de +8.19 % et une valeur du point qui a progressé de 3.5 % sur la période.

Le montant moyen versé par bénéficiaire en 2023 s'est élevé à 977 €.

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

Figure 174 – source : DRH

## Caractéristiques des bénéficiaires

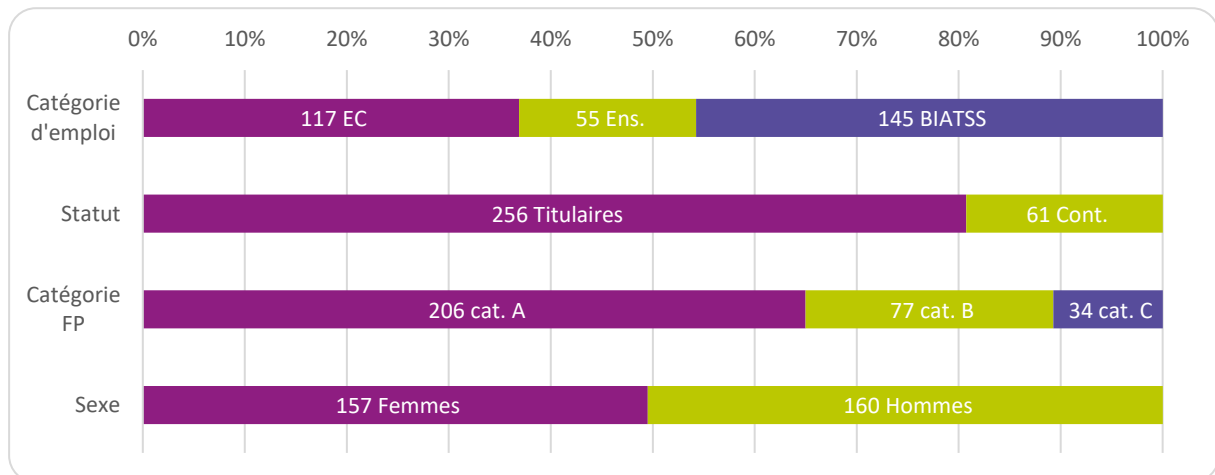


Figure 175 – source : DRH

<sup>17</sup> Les données présentées intègrent la GIPA versée au titre de 2023 en début d'année 2024



## Prime pouvoir d'achat exceptionnelle

La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle, d'un montant forfaitaire, vise à soutenir les agentes et agents publics face à l'inflation selon les dispositions du décret n°2023-702 du 31 juillet 2023. Elle a été versée aux agents ayant perçu sur la période du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023 une rémunération brute de moins de 39 000 €. Le montant versé varie de 300 à 800 € selon un barème des revenus perçus..

781 926 €

1 624 bénéficiaires

### Caractéristiques des bénéficiaires

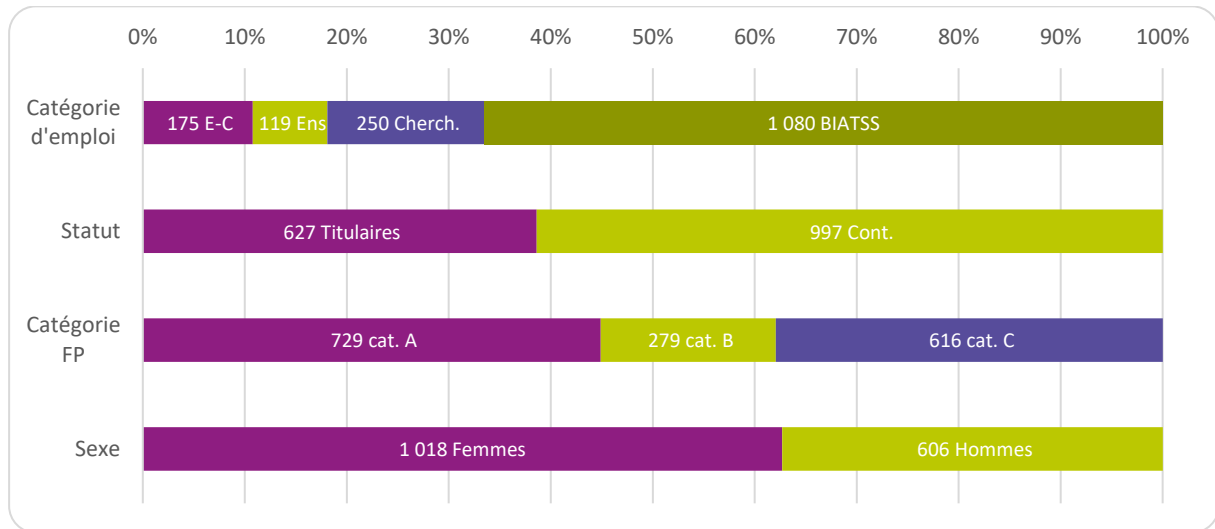
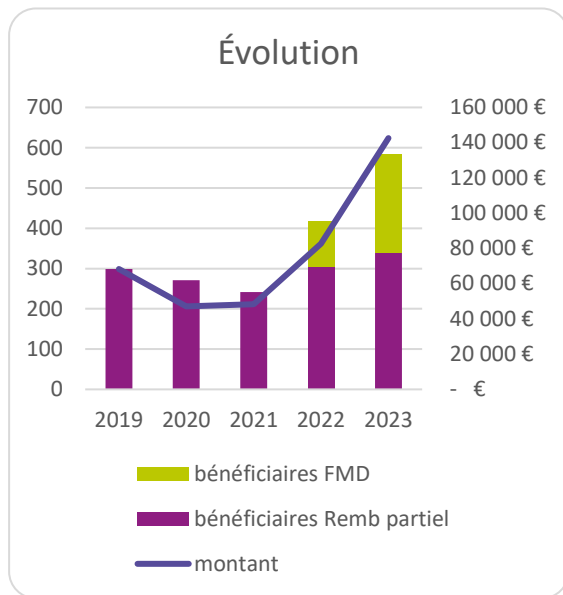


Figure 176 – source : DRH

## Participation aux frais de déplacement domicile-travail



### Commentaire

339 agentes et agents bénéficient du remboursement partiel des frais d'abonnements pour le trajet domicile-travail soit 10% de plus qu'en 2022.

245 personnels bénéficient en 2023 du forfait mobilité durable (vélo et covoiturage) mis en place en 2022. Le nombre de bénéficiaires a plus que doublé en un an.

La dépense est en 2023 de 64 600 € pour le forfait mobilité durable et de 77 987 € pour le remboursement partiel des frais d'abonnement.

Figure 177 – source : DRH

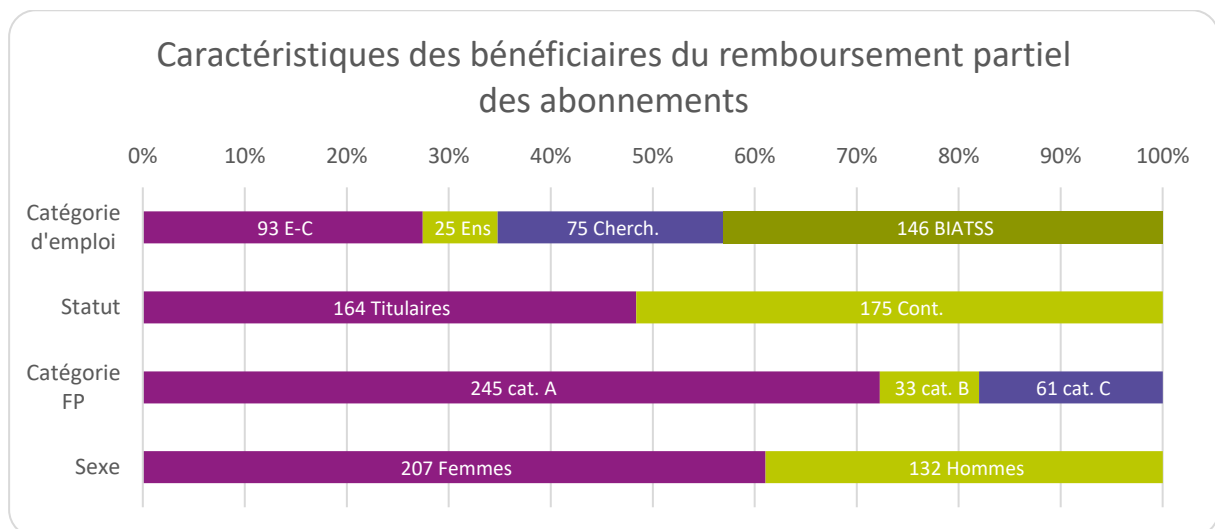


Figure 178 – source : DRH

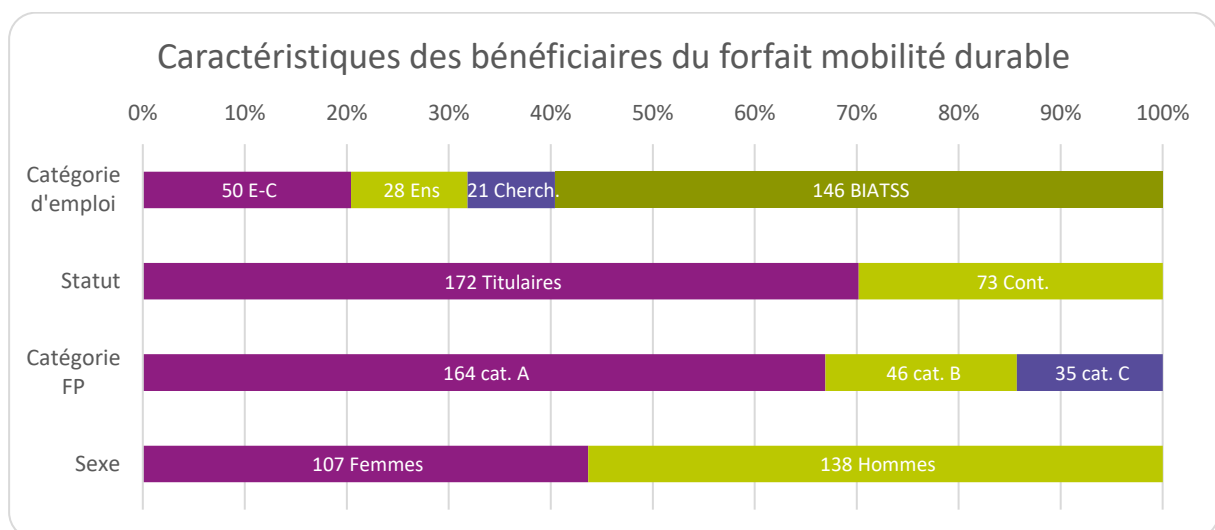


Figure 179 – source : DRH

## 5 – LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ 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 à la Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail ;
- 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.

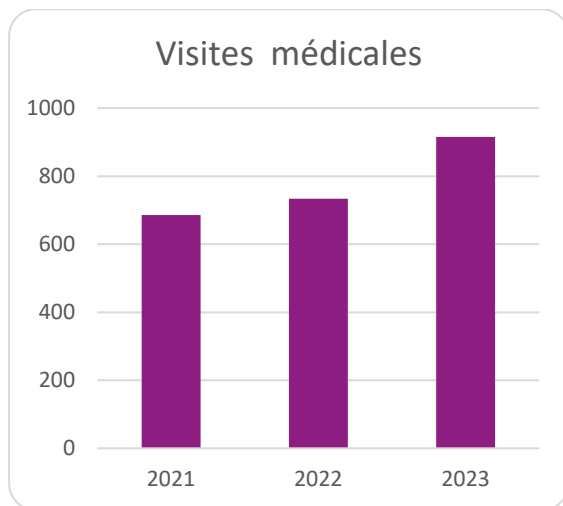


Figure 180 – source : SMPP

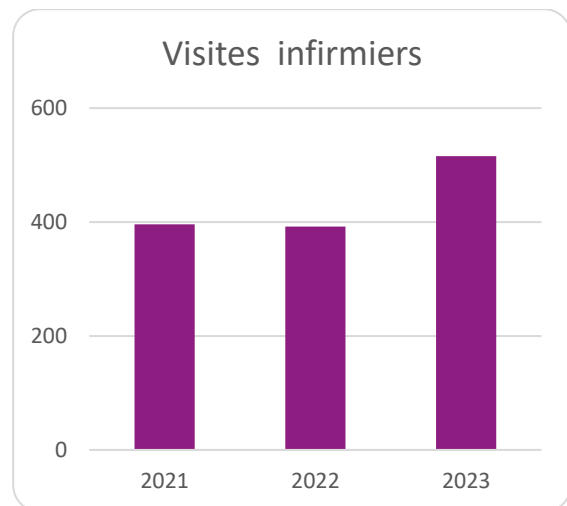


Figure 181 – source : SMPP

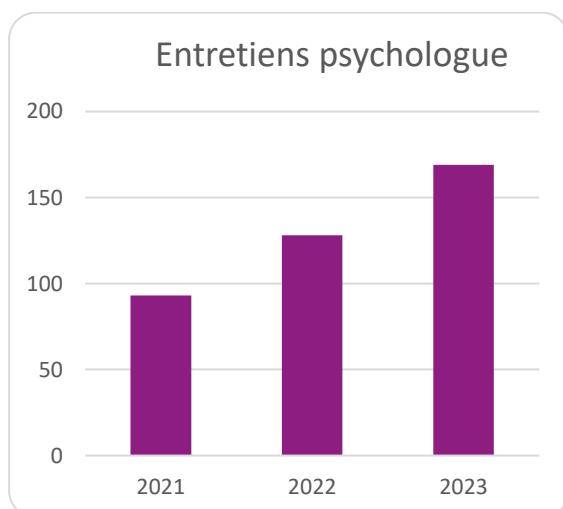


Figure 182 – source : SMPP

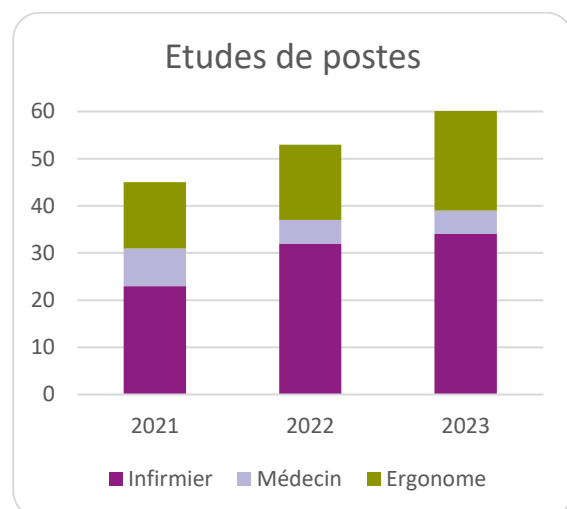


Figure 183 – source : SMPP

### Commentaire

14 études de postes individuelles sont en cours de réalisation par l'ergonome qui a également mené 6 interventions collectives.

## Santé et sécurité au travail

La prévention des risques professionnels consiste à identifier, évaluer et réduire les risques liés aux activités de travail afin de protéger la santé et la sécurité des agentes et agents de l'université. Les mesures de prévention mises en œuvre peuvent être techniques comme la cartérisation d'une machine, organisationnelles à travers la mise en place de consignes au poste par exemple ou plus liées aux agents (dites humaines) avec l'acquisition de compétences spécifiques vis-à-vis d'un risque.

Cette démarche de prévention s'appuie sur les principes de l'amélioration continue, avec notamment la planification des mesures à mettre en œuvre mais également la vérification de l'effectivité des mesures.

La prévention des risques est portée par l'ensemble de la chaîne hiérarchique, du Président de l'Université aux personnels, avec une place centrale des encadrantes et encadrants dans sa mise en œuvre. Des préventrices et préventeurs professionnels et des chargés de missions sont en soutien et conseil afin de contribuer à l'amélioration permanente des conditions de travail des personnels de l'Université.

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.

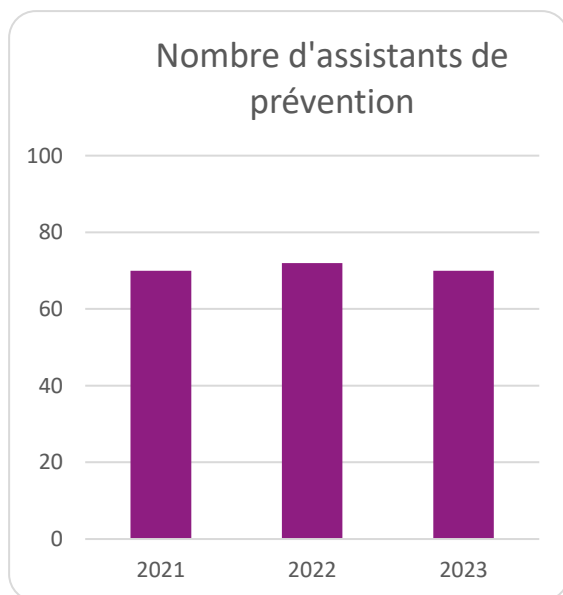


Figure 184 – source : DP

### Commentaire

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

10 nouveaux assistants de prévention ont pris leurs fonctions en 2023 après avoir été formés.

### Registres de santé et sécurité au travail

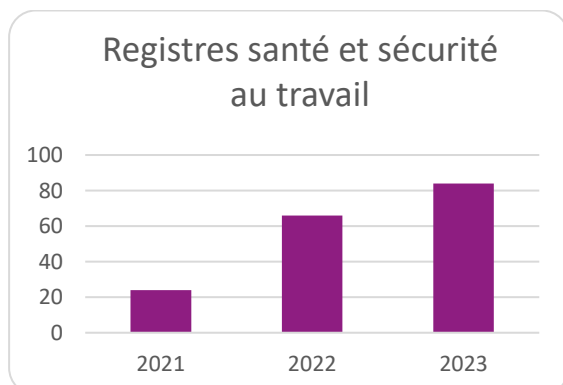


Figure 185 – source : DP

### Commentaire

71 des 84 signalements déposés en 2023 ont reçu une réponse au cours de l'année.

Aucun signalement pour danger grave et imminent n'a été opéré de 2021 à 2023.

## Prévention des risques professionnels<sup>18</sup>

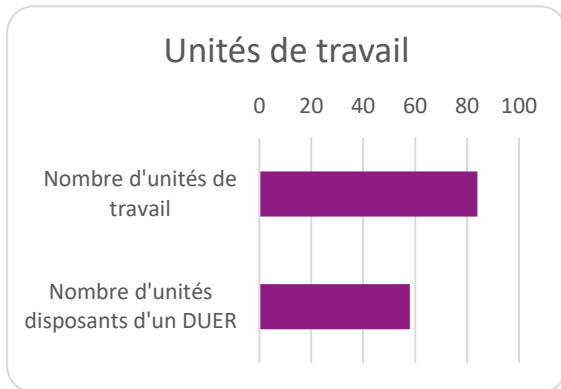


Figure 186 – source : DP

### Commentaire

58 des 84 unités de travail dispose d'un document unique d'évaluation des risques.

2 documents uniques ont été étudiés en formation spécialisée en 2023.

## Actions de formation

2023	Nombre de stagiaires
Secourisme	186
Risque Incendie	154
Formations liées aux risques particuliers	126
Formation des acteurs de la prévention	58
<b>Total</b>	<b>524</b>

Figure 187 – source : DP

<sup>18</sup> En 2022, 56 unités de travail disposaient d'un document unique d'évaluation des risques professionnels, et non l'ensemble des 84 unités comme l'indiquait par erreur le rapport social unique 2022.

## Accidents de service/travail et maladies professionnelles

### Types d'accidents

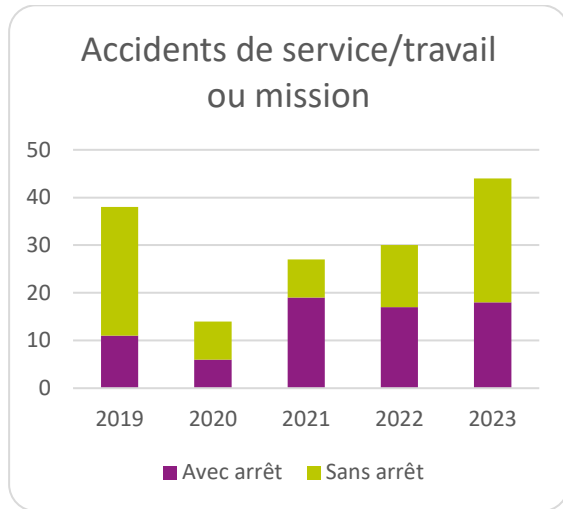


Figure 188 – source : DRH

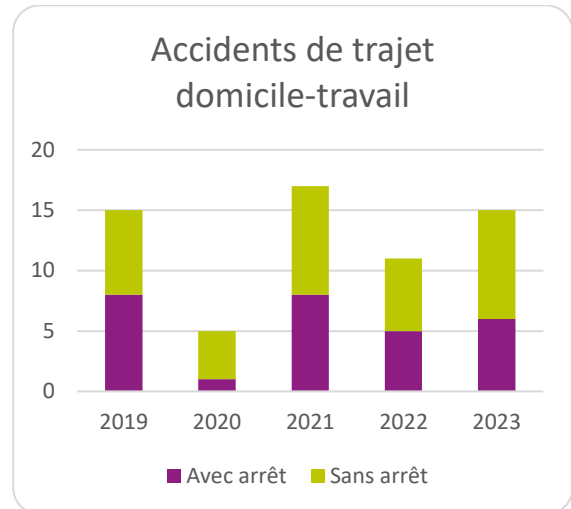


Figure 189 – source : DRH

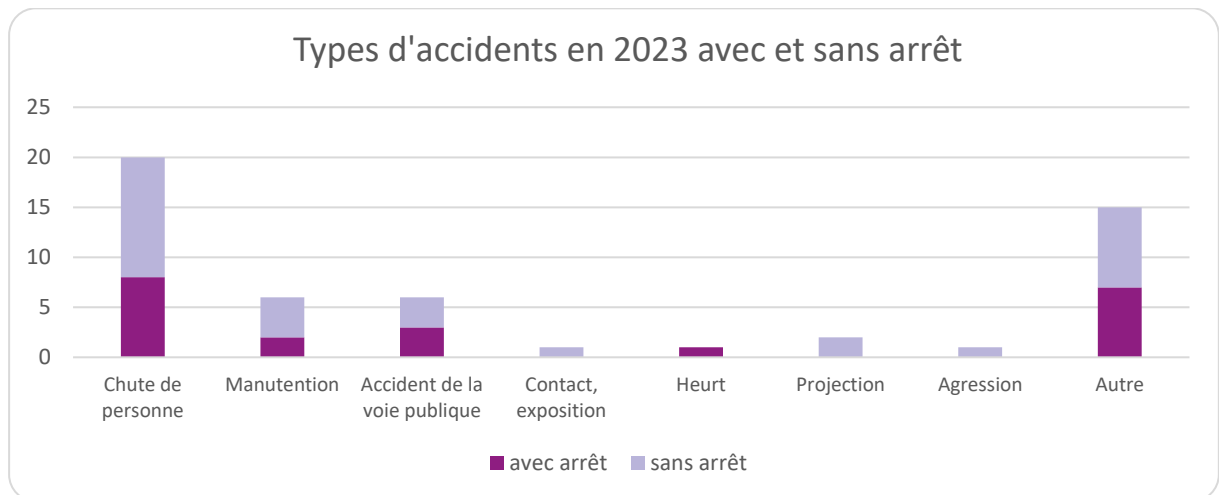


Figure 190 – source : DRH

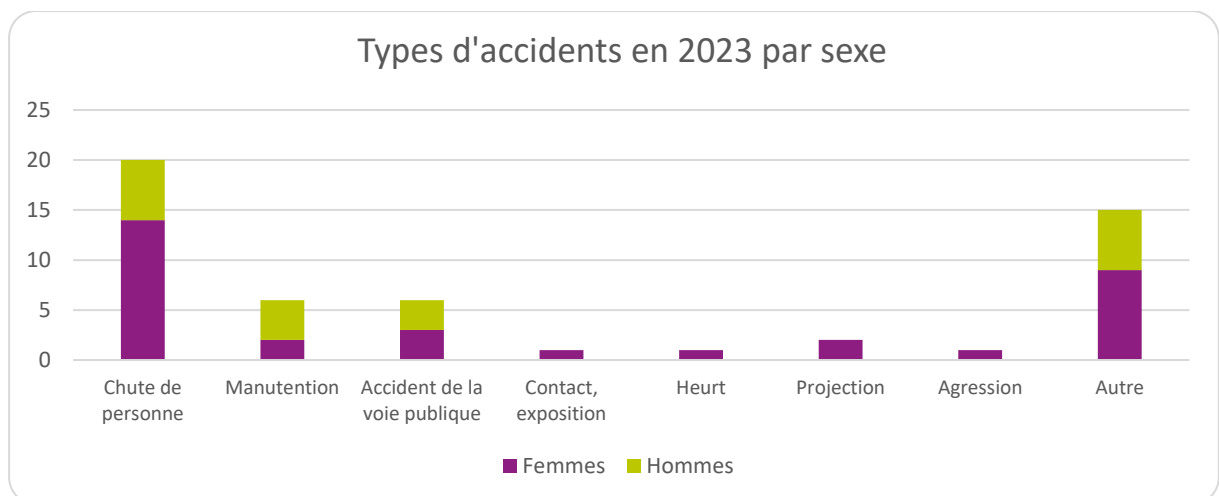


Figure 191 – source : DRH



### Caractéristiques de la population concernée en 2023<sup>19</sup>

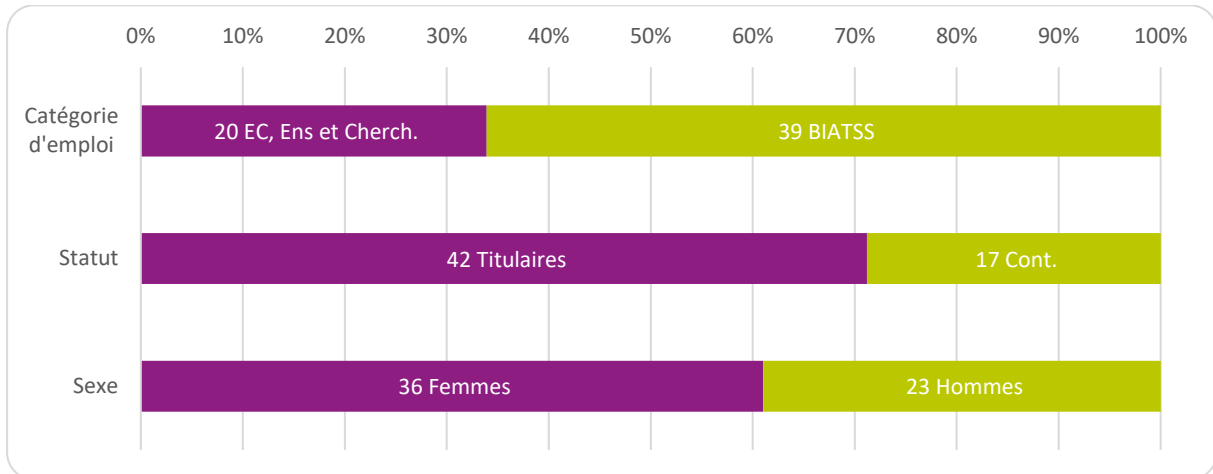


Figure 192 – source : DRH

### Nature des lésions en 2023

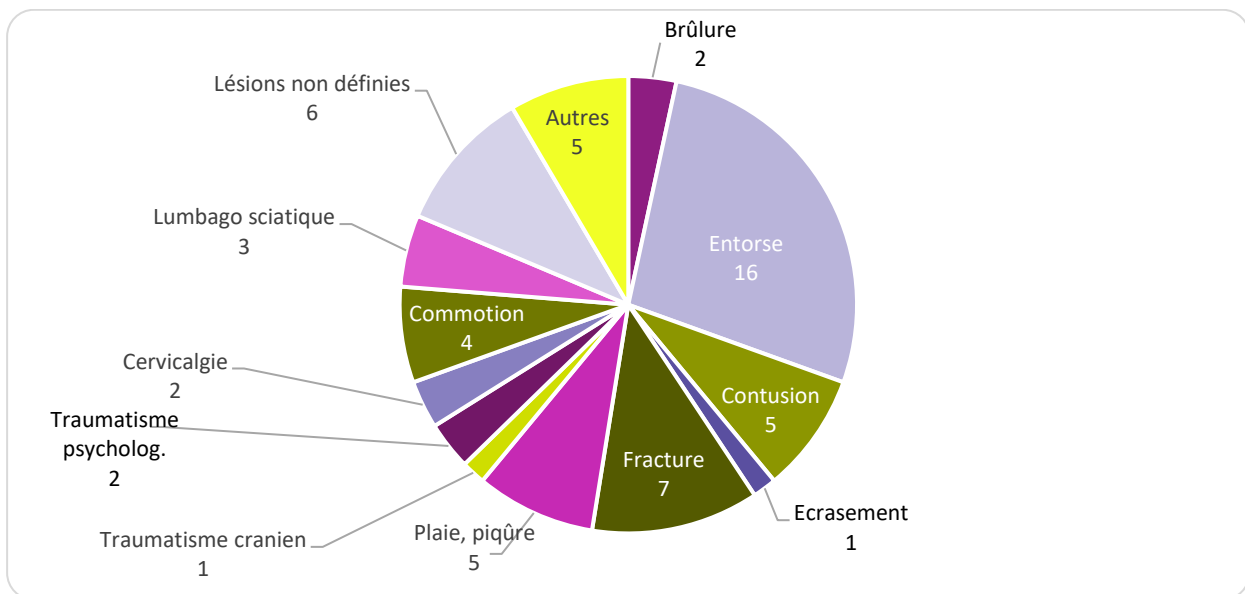


Figure 193 – source : DRH

### Maladies professionnelles

Année de demande de reconnaissance	2021	2022	2023
Demandes de reconnaissance de maladies professionnelles	3	2	2
Maladies professionnelles reconnues	1	-	2

Figure 194 – source : DRH

<sup>19</sup> Sont pris en compte les déclarations d'accidents, avec ou sans arrêt de travail



## 6 – L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'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 195 – 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

	2021	2022	2023
Temps partiel de droit	25	24	28
Temps partiel sur autorisation	91	84	81
Temps partiel au titre du handicap	7	9	9
Temps partiel thérapeutique	11	15	20
<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>132</b>	<b>138</b>

Figure 196 – source : DRH

### Temps partiel de droit en 2023

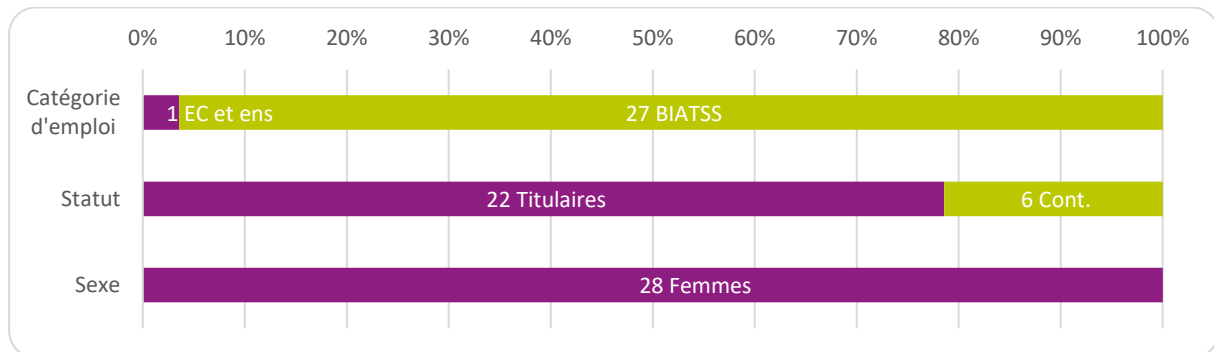


Figure 197 – source DRH

### Temps partiel sur autorisation en 2023

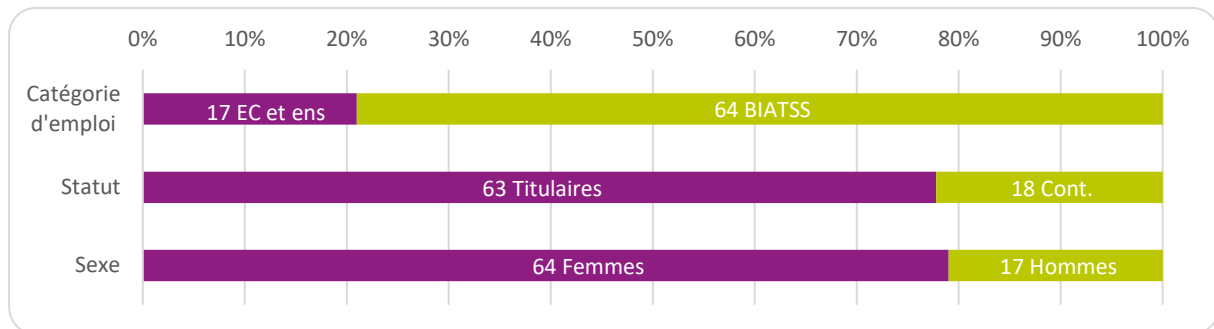


Figure 198 – source DRH

### Temps partiel thérapeutique ou au titre du handicap en 2023

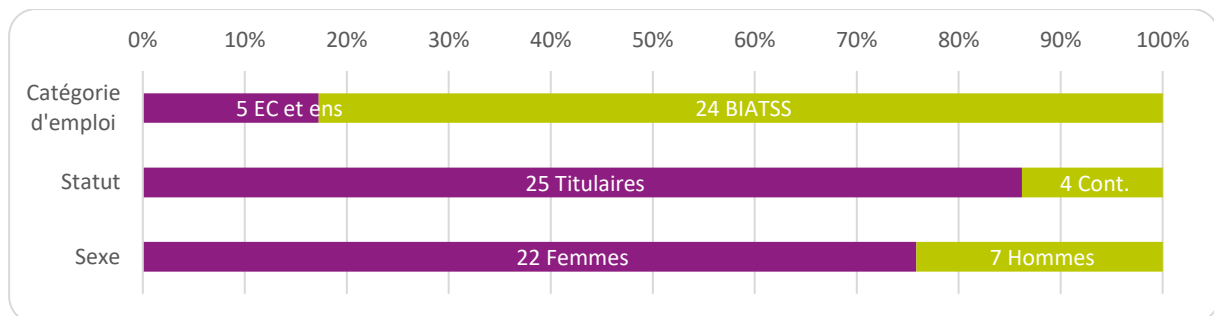


Figure 199 – source DRH

## Absences et congés<sup>20</sup>

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

		2021	2022	2023
Congé pour raison de santé	Congé Maladie ordinaire	459	834	592
	Congé Longue maladie	16	19	25
	Congé Longue durée	15	8	12
	Congé Grave maladie	1		1
	Congé lié à un accident de travail ou de trajet ou une maladie professionnelle	48	37	32
Congé pour accueil d'enfant	Maternité	56	44	41
	Grossesse pathologique	16	16	13
	Couches pathologiques	1		3
	Congé pour naissance ou adoption	2	1	2
	Paternité	17	22	20
Autres congés	CRCT	15	22	16
	Congé pour projet pédagogique			1
	Congé formation	6	3	1
	Congé pour formation syndicale		1	1
	Congé bonifié	3	3	2

Figure 200 – source DRH

Évolution du nombre de jours de congés

		2021	2022	2023
Congé pour raison de santé	Congé Maladie ordinaire	11 498	16 770	14 912
	Congé Longue maladie	2 581	2 743	4 466
	Congé Longue durée	3 182	2 709	3 147
	Congé Grave maladie	62	0	224
	Congé lié à un accident de travail ou de trajet ou une maladie professionnelle	2 580	2 262	1 947
Congé pour accueil d'enfant	Maternité	5 715	3 767	4 732
	Grossesse pathologique	212	201	168
	Couches pathologiques	20	0	84
	Congé pour naissance ou adoption	6	4	6
	Paternité	267	488	436
Autres congés	CRCT	1 764	2 953	2 236
	Congé pour projet pédagogique	0	0	122
	Congé formation	500	539	323
	Congé pour formation syndicale	0	1	2
	Congé bonifié	86	93	47

Figure 201 – source DRH

<sup>20</sup> Pour un congé dont les dates couvrent deux années, l'agent bénéficiaire est comptabilisé dans chacune des deux années concernées.

Les données présentées dans le RSU 2022 intégraient les congés au titre de la seule année de fin du congé. Seuls les congés des agents présents au 31 décembre étaient comptabilisés. Dans cette édition l'ensemble des congés accordés au titre de chaque année civile sont pris en compte, quelle que soit la situation de l'agent à l'issue du congé.

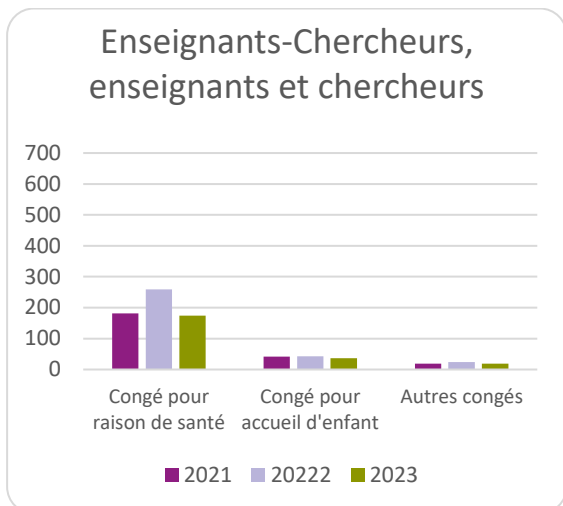


Figure 202 – source DRH

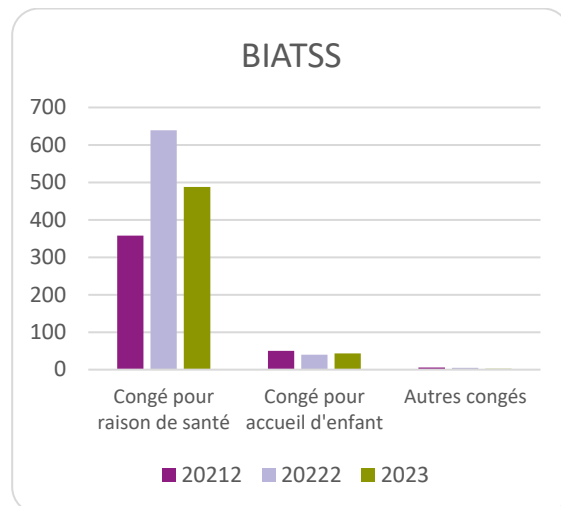


Figure 203 – source DRH

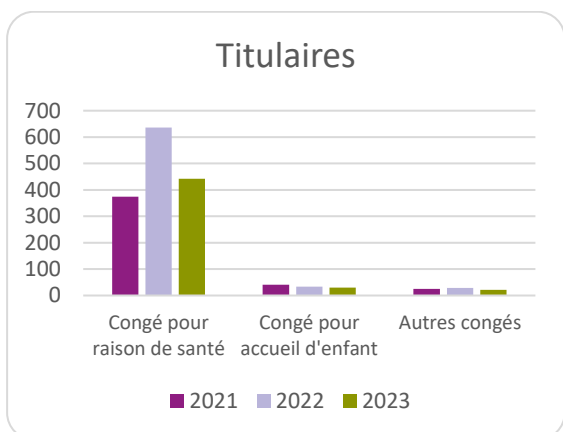


Figure 204 – source DRH

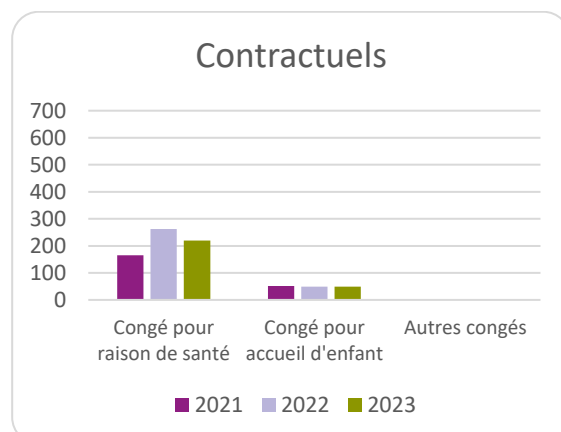


Figure 205 – source DRH

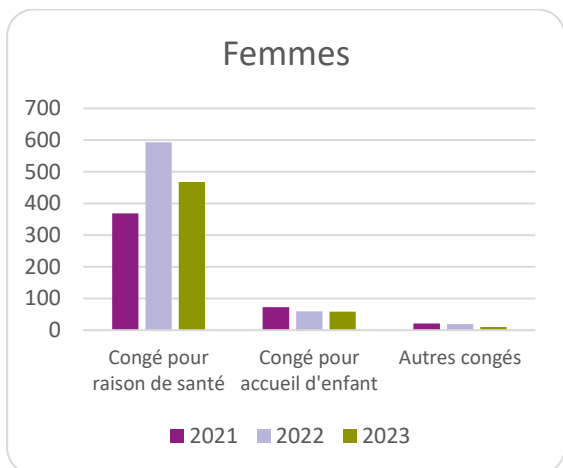


Figure 206 – source DRH

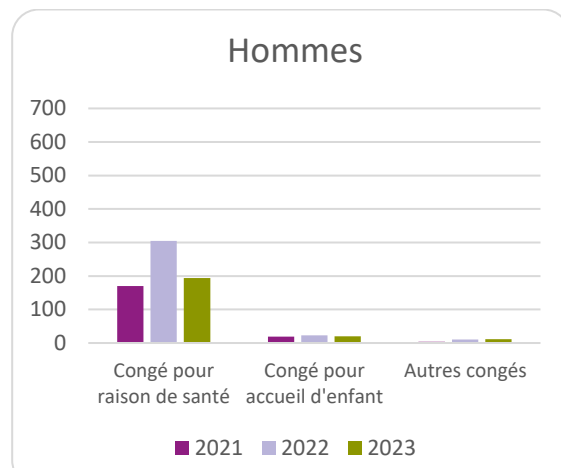


Figure 207 – source DRH

### Jour de carence en cas de congé maladie<sup>21</sup>

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

	2021	2022	2023
<b>Jours de carence imputés aux agents</b>	464	734	757
<i>Dont Femmes</i>	341	527	550
<i>Hommes</i>	123	207	207

Figure 208 – source DRH

<sup>21</sup> Les jours de carence sont décomptés par année de retenue sur la paye, ce qui peut entraîner un décalage par rapport aux dates de congé. Dans l'édition 2022 seuls les jours de carence correspondant à un arrêt survenu au cours de la même année que la retenue sur salaire étaient comptabilisés.

Congés pour recherche et conversion thématique des enseignants-chercheurs

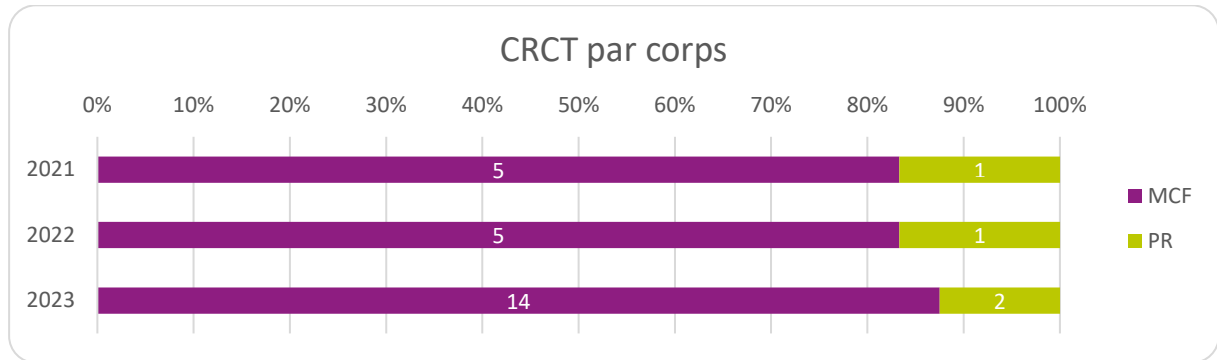


Figure 209 – source : DRH

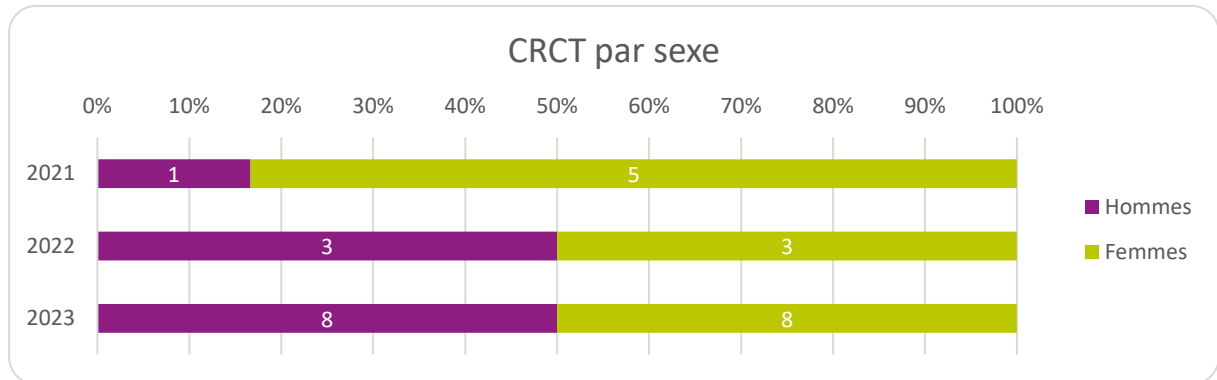


Figure 210 – source : DRH

Délégations CNRS

	2021	2022	2023
Nouvelles délégations par année	6	8	8

Figure 211 – source : DRH

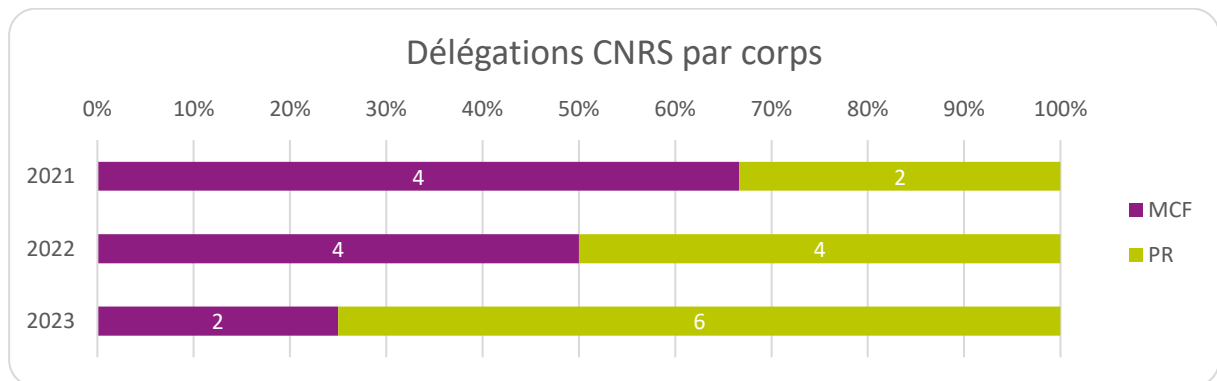


Figure 212 – source : DRH

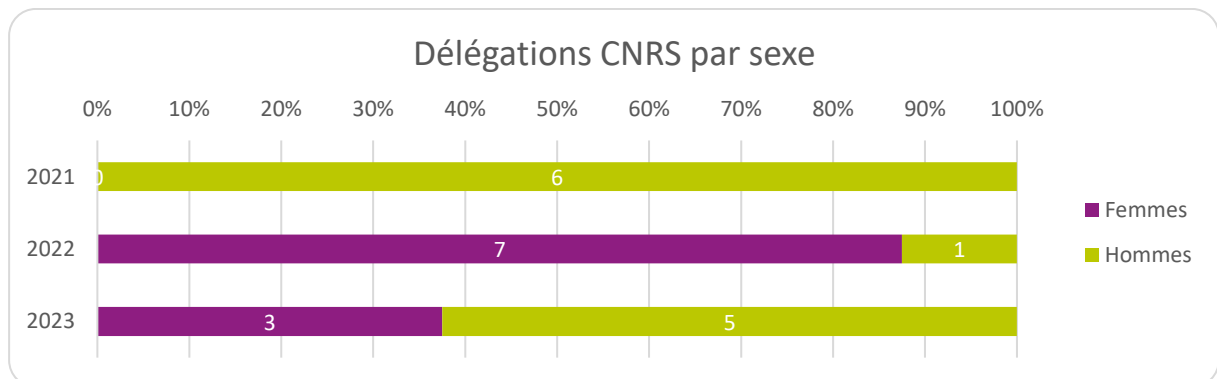


Figure 213 – source : DRH



# Télétravail

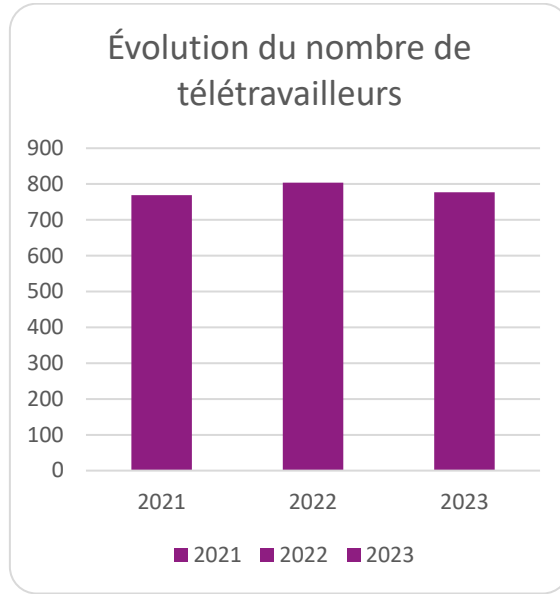


Figure 214 – source : DRH

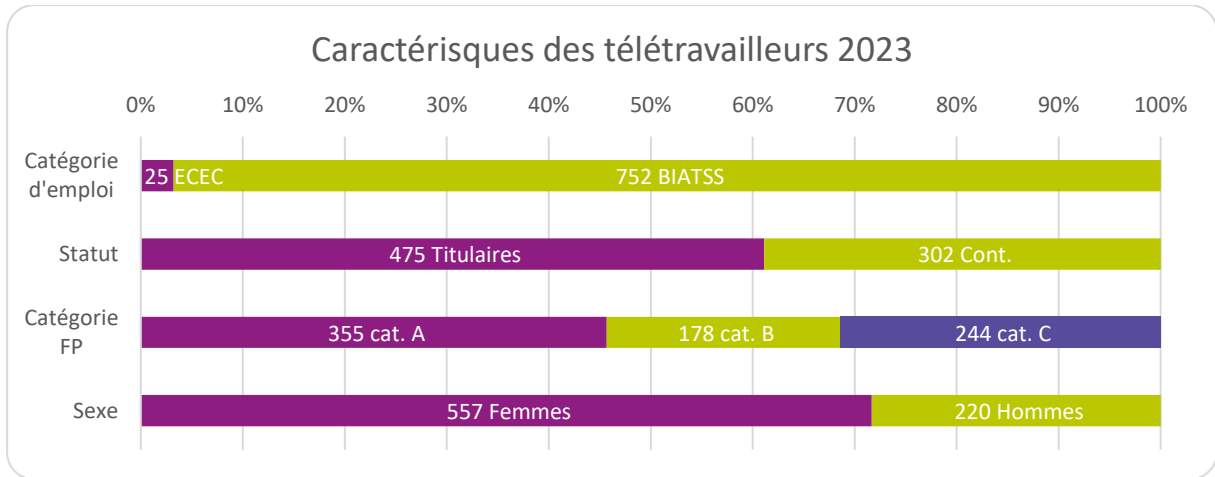


Figure 215 – source : DRH

## Compte épargne-temps

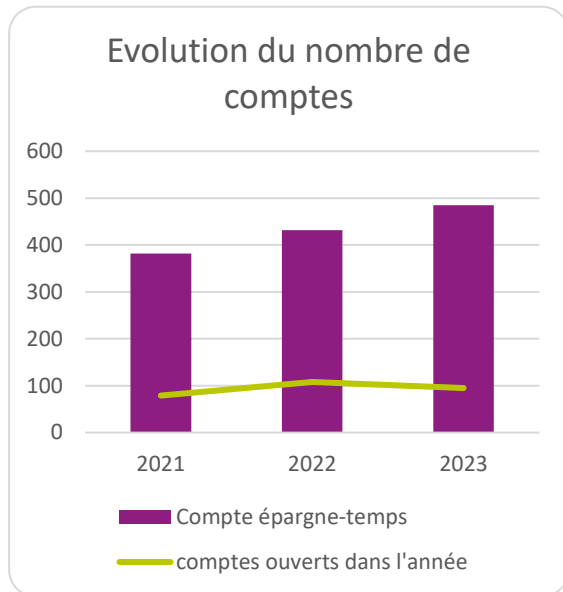


Figure 216 – source : DRH

### 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<sup>ème</sup> jour épargné, peuvent être indemnisés ou pris en compte au titre du régime de la RAFP.

En 2023, 485 agents ont un CET, soit 53 de plus qu'en 2022.

1 888 jours ont été déposés sur un CET au cours de l'année par 132 femmes et 90 hommes, soit 415 jours de plus qu'en 2022.

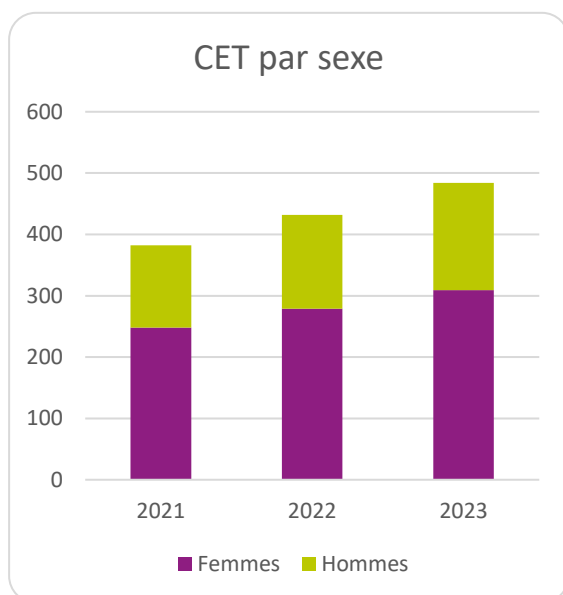


Figure 217 – source : DRH

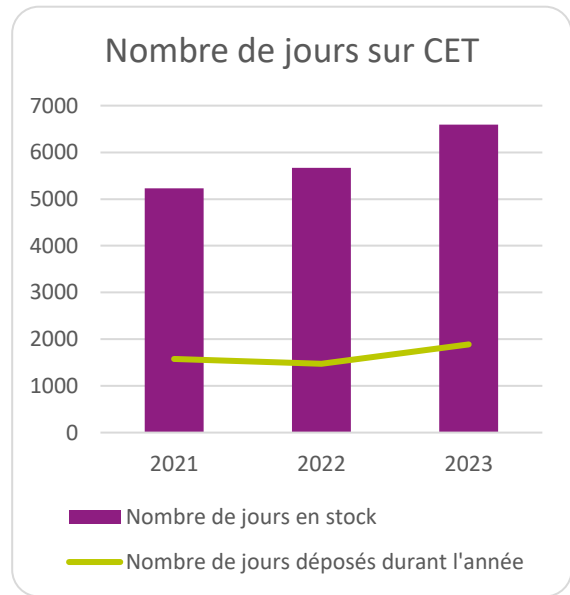


Figure 218 – source : DRH

## 7- L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE

## Action sociale

La DRH s'est dotée en 2023 d'un nouveau bureau : égalité, diversité, inclusion et qualité de vie et des conditions de travail (EDI-QVCT). Ce bureau a pour mission d'apporter un conseil ou une information à l'ensemble des personnels et de les accompagner individuellement dans le cadre :

- d'une reprise d'activité après une période plus ou moins longue de maladie
- de situation de handicap
- de souffrance au travail
- de la réflexion sur la fin de carrière.

Il participe aux actions de sensibilisation et de prévention des situations de ruptures professionnelles et de risques psychosociaux, ainsi qu'aux actions visant l'amélioration des conditions de travail (cadre de vie, action sociale, discriminations, égalité femme/homme, etc...).

Le bureau EDI-QVCT de 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, plusieurs actions ont été 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 EDI-QVCT 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 CSAE) 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 2023



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

### Ventilation des dépenses 2023

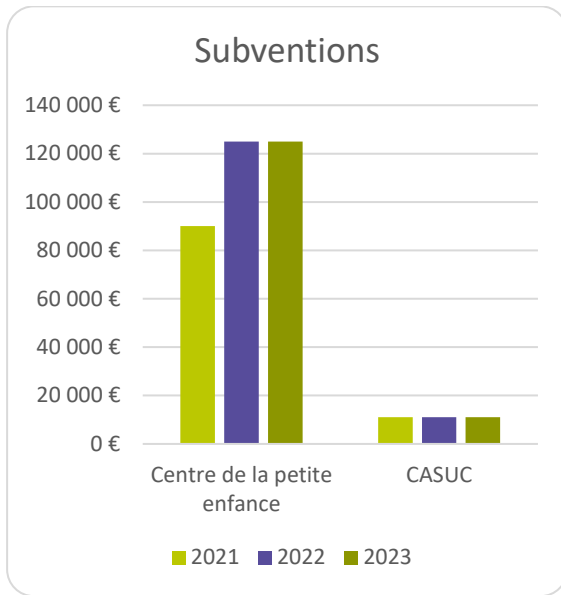


Figure 219 – source : DRH

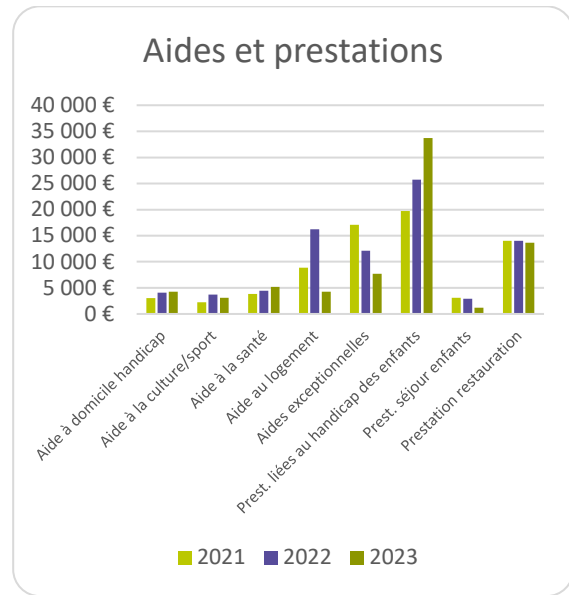


Figure 220 – source : DRH

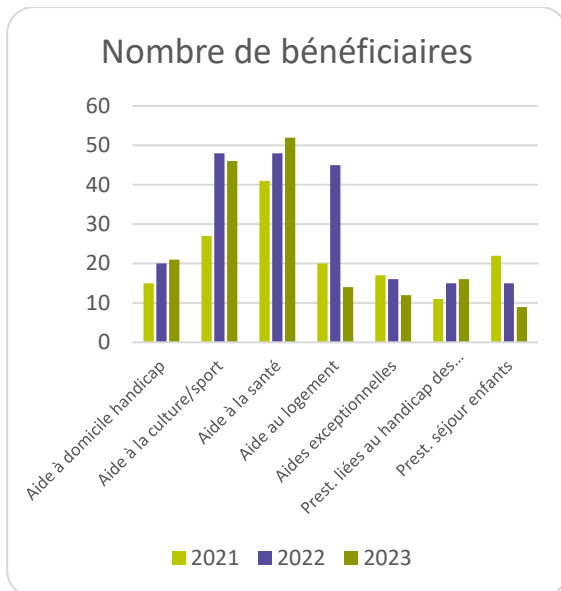


Figure 221 – source : DRH

#### Commentaire

12 agents ont bénéficié d'une aide exceptionnelle pour un montant total de 7 709 €.

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. Pour l'année 2023, elle correspond à 8 528 repas.

### Caractéristiques de la population bénéficiaire en 2023

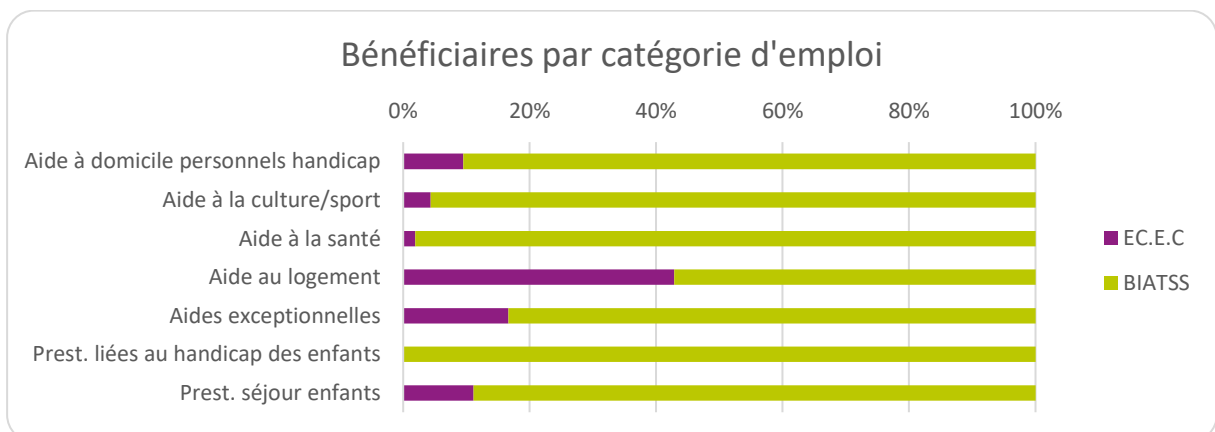


Figure 222 – source : DRH

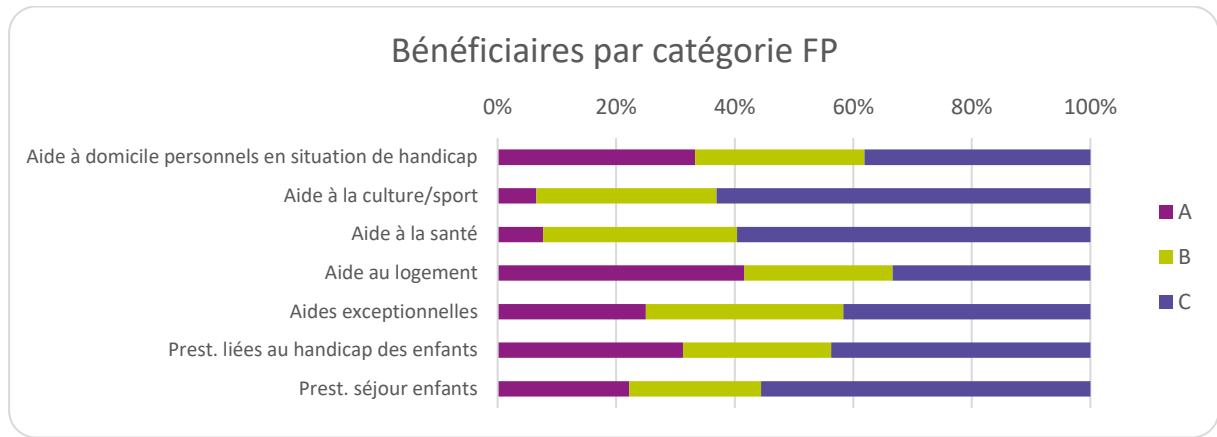


Figure 223 – source : DRH

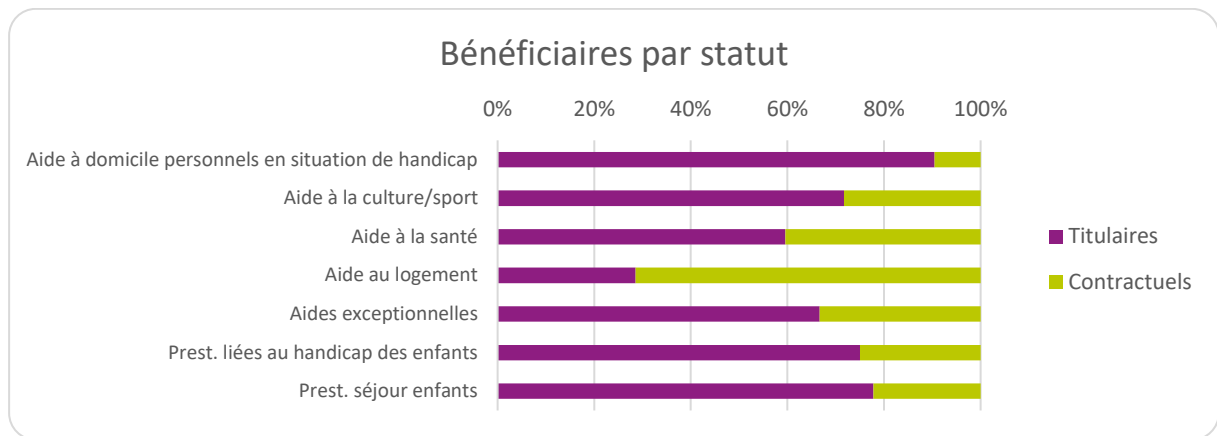


Figure 224 – source : DRH

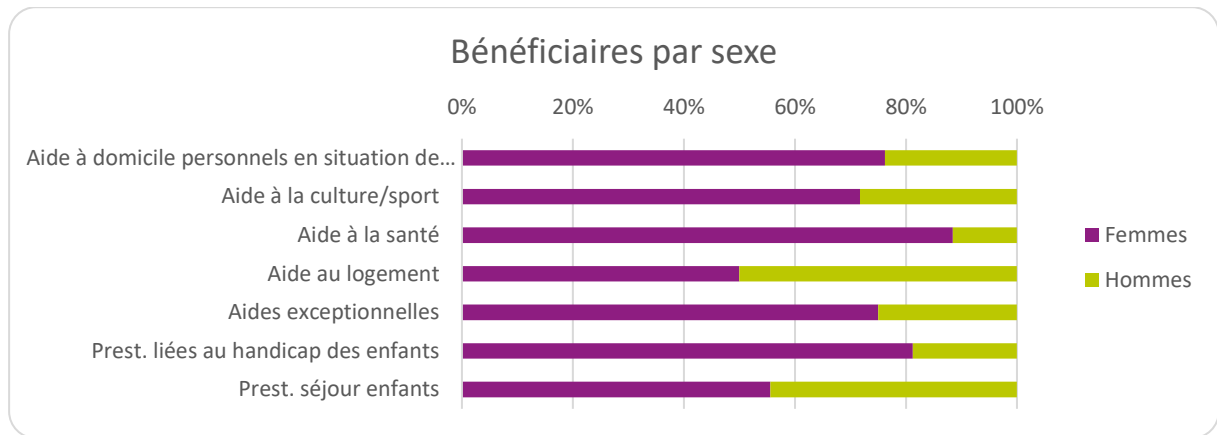


Figure 225 – source : DRH

## 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<sup>er</sup> 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.

265 110 €

1 517 bénéficiaires

### Caractéristiques des bénéficiaires

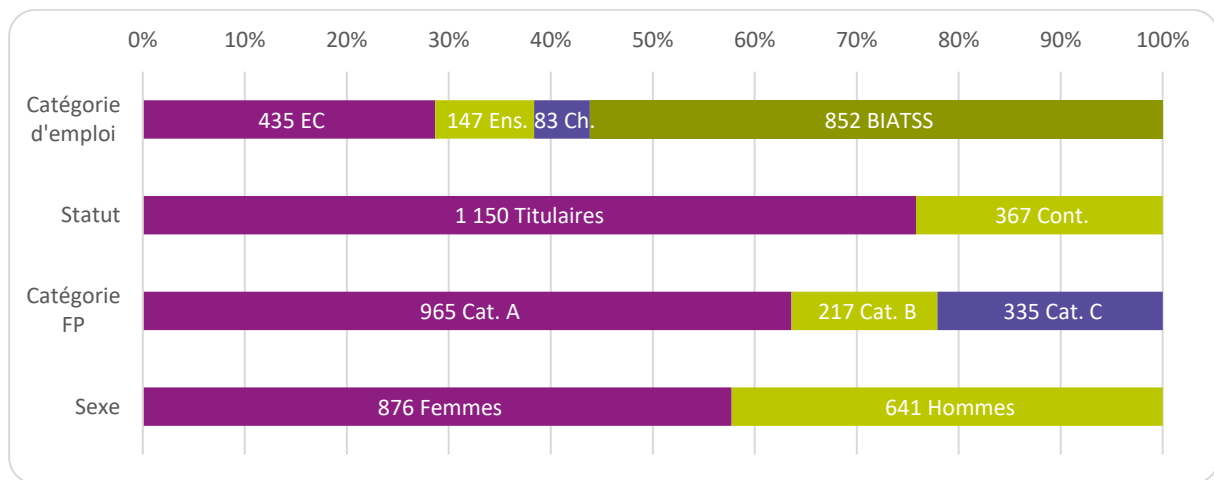


Figure 226 – source : DRH

### Part des agents bénéficiaires du remboursement au 31 décembre

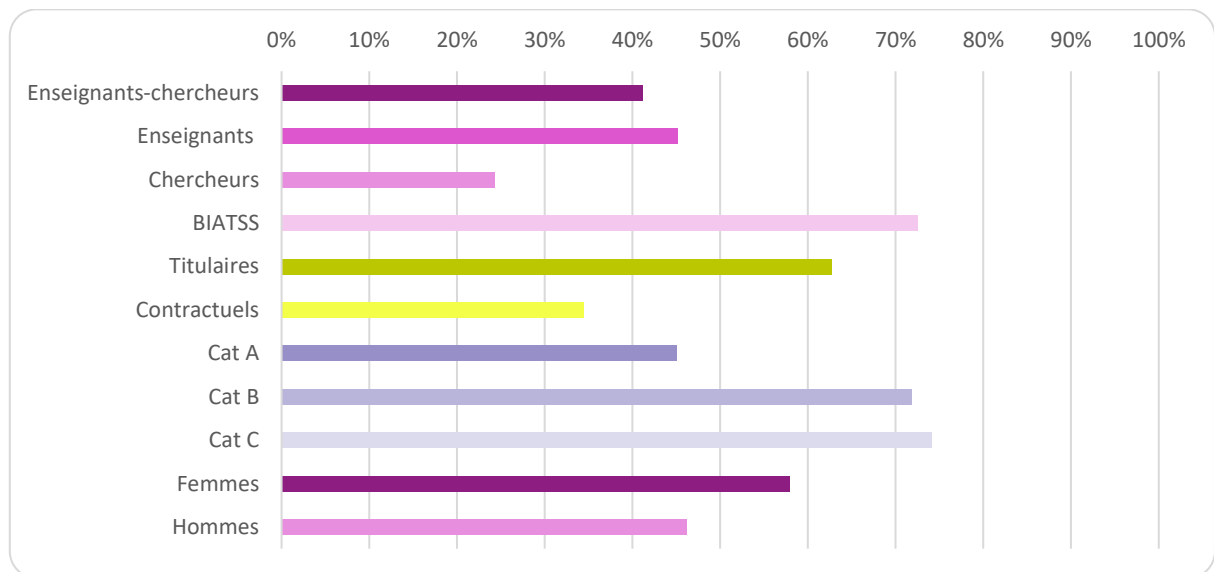


Figure 227 – source : DRH

## Comité d'action sociale de l'université de Caen

Le CASUC est le Comité d'action sociale de l'université de Caen Normandie. Cette association, loi 1901 à but non lucratif, fonctionne comme un comité d'entreprise. Créé en 1969, Le Casuc a fêté ses 50 ans 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 de l'Université Caen Normandie, avec un spectacle ainsi qu'un goûter avec animations.

Le Casuc avec son foyer au sous-sol du bâtiment A sur campus 1 est un lieu de rencontre, de détente, de convivialité pour tous les personnels de l'université de Caen : actifs, retraités Unicaen, agent, enseignement... dans une ambiance amicale.

L'adhésion à l'association Casuc (18€) se fait en début d'année universitaire. Cette adhésion permet de s'inscrire aux activités (yoga, pilates, qi gong, randonnées, tai chi, bridge...), aux sorties et venir au foyer. L'animation et la gestion du CASUC sont entièrement assurées par des bénévoles actifs ou retraités de l'université de Caen Normandie. Les ressources proviennent de la subvention de l'université (11 000€) et des cotisations des adhérents.

Le CASUC permet :

- De faire une pause le midi au foyer, avec une petite restauration proposée, et/ou jouer aux fléchettes ou au babyfoot, ou se détendre en buvant son café et lire le journal,
- De bouger lors des activités telles que : yoga, bridge, Qi Gong, Ti Chi, Pilates, randonnée,
- De faire des sorties touristiques, culturelles, seul(e) ou accompagné(e), en famille,
- D'obtenir des réductions avec la billetterie pour les cinémas Pathé Rives de l'Orne, UGC Mondeville, les Pass de Cezam, le parc de loisirs Festyland, les cartes de réduction piscines, ou les prix de la carte Cezam (Le Casuc est adhérent à Cezam).

### Exemples de sorties déjà organisées

Parc Disneyland Paris  
Balade gourmande dans la Manche  
Balade gourmande dans le pays d'Auge  
Journée au jardin de Monet Giverny  
Journée à Granville  
Journée libre sur Paris  
Parc Astérix

Visite de la bibliothèque de Caen  
Conférence au Musée des Beaux-arts  
Journée à Roland Garros  
Visite des villas de Deauville  
Journée à Amiens et son marché de Noël

### Adhérents

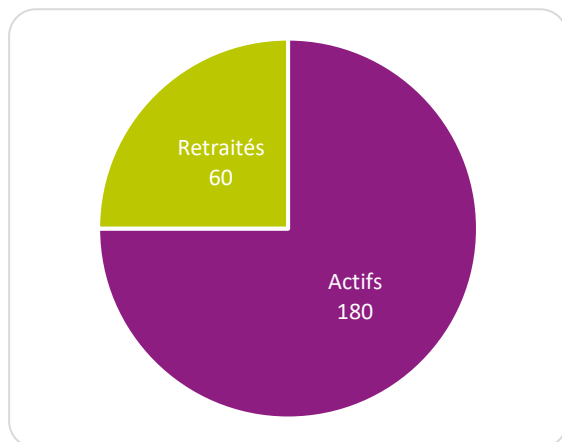


Figure 228 – source : CASUC

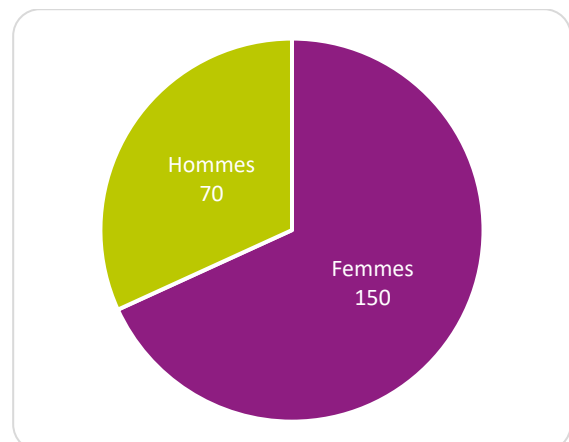


Figure 229 – source : CASUC

### 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 (2 sections bébés moyens et 1 section 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 directeurs, d'un adjoint de direction, de 2 éducatrices de jeunes enfants, d'auxiliaires de puériculture, d'agents d'entretien et de cuisiniers. Le personnel participe chaque année à différentes formations dans le domaine de la petite enfance (en 2024, le jeu et le jeune enfant, l'approche snoezelen, la sophrologie ludique, la bienveillance).

Les enfants sont admis à la crèche dès leurs dix semaines et jusqu'à leur départ à l'école. Des enfants de quatre à six ans ayant déjà fréquenté le CPE peuvent également être accueillis en occasionnel.

Le dossier de demande de place pour la crèche du campus 1 et 2 est à télécharger sur le site internet [www.cpe-caen.fr](http://www.cpe-caen.fr)

Le règlement de fonctionnement et le projet pédagogique de la crèche revus cette année sont également sur le site internet.

Une charte d'accueil de l'enfant et de sa famille a été travaillée avec l'ensemble de l'équipe des 2 campus et est affichée dans le hall des crèches.

Le projet pédagogique est fondé selon 4 axes :

- Assurer la sécurité affective et physique de l'enfant
- Favoriser le développement et l'autonomie de l'enfant
- Favoriser la socialisation et l'ouverture au monde
- Favoriser l'épanouissement de chacun

Au quotidien, l'équipe utilise les signes associés à la parole et participe à différents projets (alimentation, intergénérationnel, accueil inclusif...)

Le Centre de la petite enfance organise différentes activités tout au long de l'année, notamment la semaine du goût, le spectacle de Noël, la fête de la musique, des journées à thème...

Les repas sont préparés sur place par des cuisiniers avec des produits locaux et de saison. Les produits d'hygiène, couches et lait infantile sont fournis par le CPE.

### *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 d'un agent. La Ville de Caen, le CROUS, le CNRS et les berceaux privés soutiennent également financièrement le CPE.

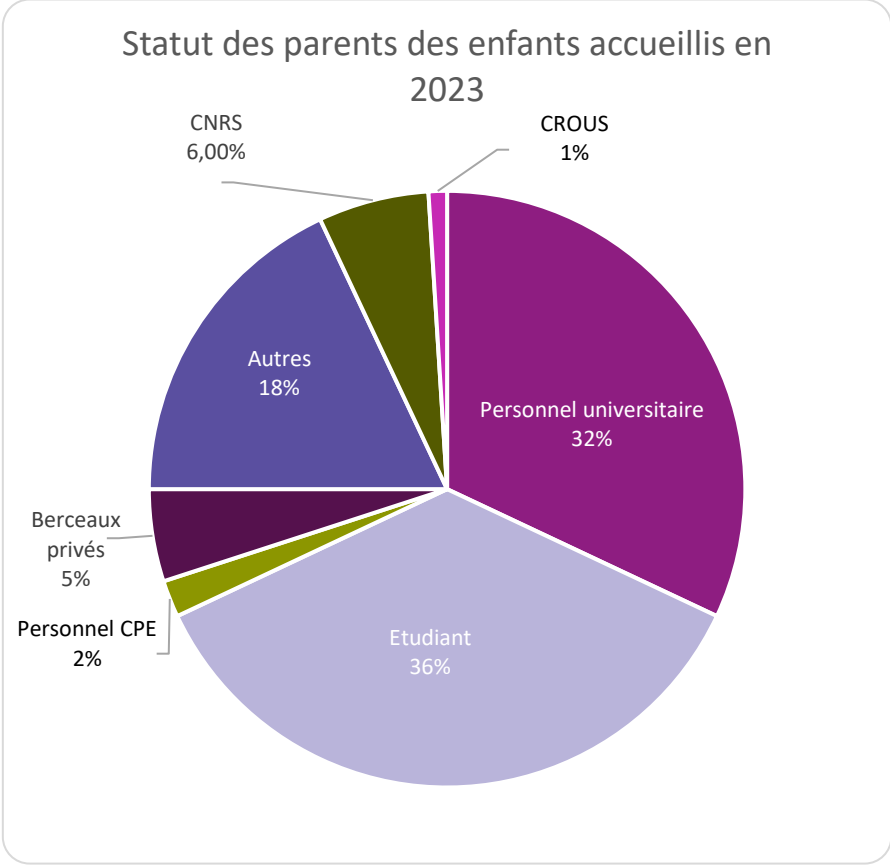


Figure 230 – source : CPE

## 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 évènements 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, Belinda Cannone, Emmanuel Carrère,...) ou d'artistes (Claude Lelouch, Gad Elmaleh, Jacques Gamblin, Kim Higelin...) 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 le cadre d'une 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 évènements 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

Le pôle SAPS-CSTI 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 afin de candidater pour les prix Schlumberger et/ou SAPS Unicaen, ou de répondre à des manifestations d'intérêt de la Région Normandie dans le cadre de dispositifs spécifiques à la culture scientifique, technique et industrielle.

## 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).

## 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 (CA) 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	2023
Moyenne des membres présents ou représentés	33
Taux de présence moyen	92 %

Figure 231 – 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 18 femmes et 20 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

### Comité social d'administration d'établissement

Le Comité social d'administration d'établissement (CSAE) est une instance de représentation et de dialogue instituée par le décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020. Le CSAE de l'Université de Caen Normandie a été installé le 23 janvier 2023 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 CSAE résulte des élections professionnelles du 08/12/2022. Il s'est réuni 6 fois en 2023.

Il est consulté sur :

- les projets de texte réglementaire relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- les projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, aux orientations générales en matière de mobilité et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;
- les projets de texte relatifs aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- le projet de document d'orientation à moyen terme de la formation des personnels et le plan de formation ;
- les projets d'arrêté de restructuration ;
- les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service ;
- les projets de texte réglementaire relatifs au temps de travail.

Il débat chaque année sur :

- le bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion sur la base des décisions individuelles ;
- le rapport social unique qui sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines.

Le Comité Social d'Administration débat au moins une fois tous les deux ans des orientations générales, présentées en cohérence avec les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, relatives :

- à l'anticipation de l'évolution des métiers, des effectifs, des emplois et aux politiques de recrutement ;
- à l'accompagnement des projets de mobilité et d'évolution professionnelle ;
- à la politique indemnitaire,
- à la politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap ;
- à la politique d'organisation du travail et de qualité de vie au travail.

Le Comité Social d'Administration peut examiner toutes questions générales relatives :

- aux politiques de lutte contre les discriminations ;
- aux politiques d'encadrement supérieur ;
- au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- à l'impact de l'organisation sur l'accessibilité des services et la qualité des services rendus ;
- à la dématérialisation des procédures, aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels ;
- aux incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire.

Il comporte une formation spécialisée.

## Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail

Elle est composée :

- du président de l'Université, assisté-e en tant que de besoin par des représentants de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité ;
- du directeur des ressources humaines ;
- de 10 représentantes et représentants du personnel titulaires représentant-es du personnel au CSAE ;
- de 10 suppléantes et suppléants désigné-es par les organisations syndicales siégeant au CSA.

Sont invités permanents le médecin du travail, la conseillère de prévention et l'inspecteur santé sécurité au travail.

La Formation Spécialisée est chargée d'examiner les questions relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes, sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés directement par le Comité Social d'Administration au titre du 1° de l'article L 253-1 du code général de la fonction publique.

La Formation Spécialisée est consultée sur la teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Elle examine le rapport annuel établi par le médecin du travail.

En 2023, la FS3CT s'est réunie 5 fois.

## 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

Elle est consultée 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.

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

Figure 232 – 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 doctorantes et doctorants contractuels.

## Répartition des différentes instances par sexe en 2023

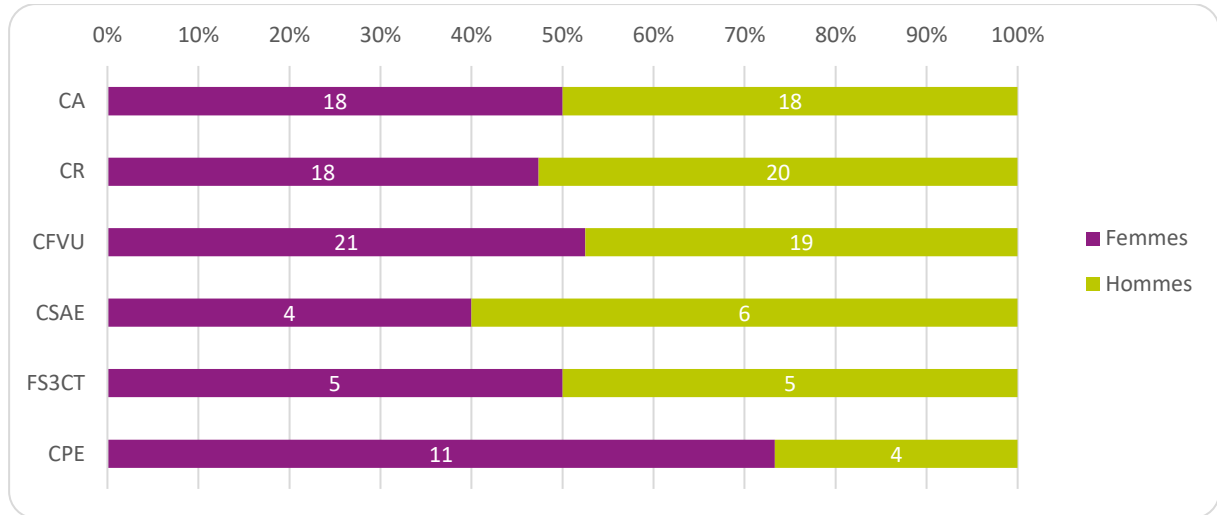


Figure 233 – source : DAJI et DRH

#### 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 2022.

Les élections professionnelles ont eu lieu du 1<sup>er</sup> au 8 décembre 2022. Le mandat des nouveaux représentants des personnels a débuté en janvier 2023.

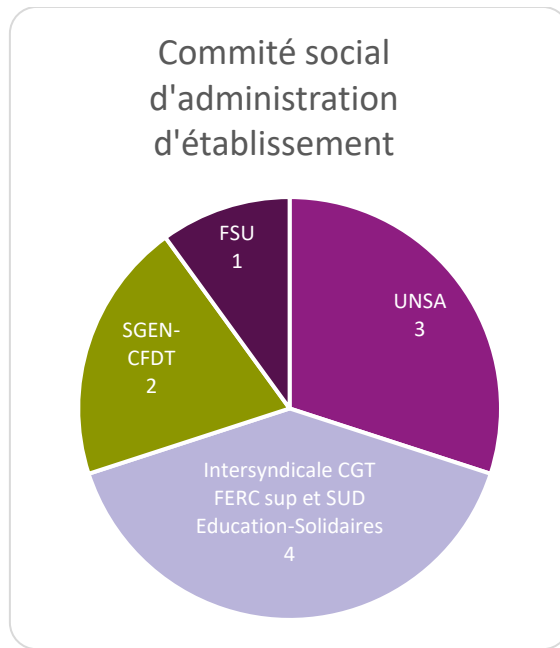


Figure 234 – source : DRH

### 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.

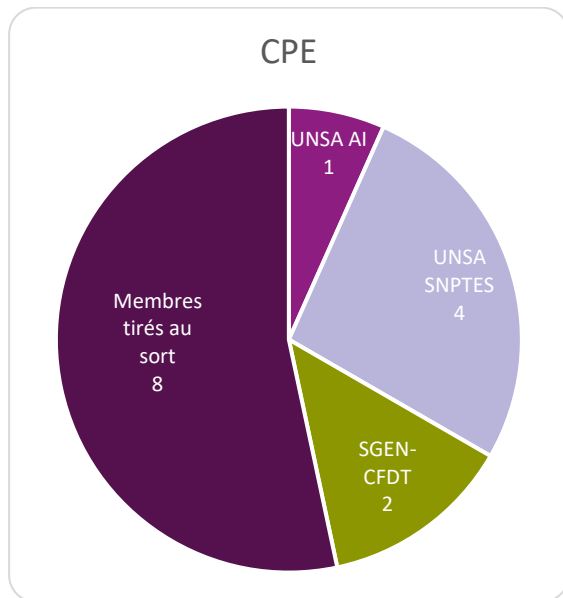


Figure 235 – source : DRH

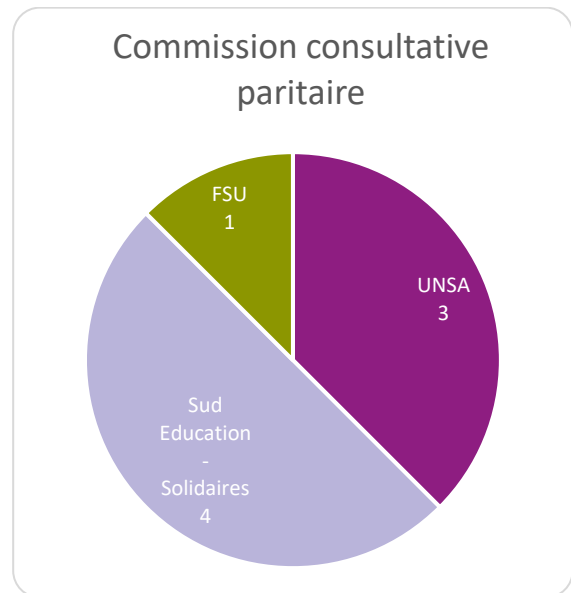


Figure 236 – source : DRH

### 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 3<sup>e</sup> 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.  
ADJENES : Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.  
AE : Autorisation d'engagement.  
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.  
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 : Personnels de Bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens de service et de santé.  
BIB : Bibliothécaire.  
BIBASS : Bibliothécaire assistant spécialisé.  
BI<sup>2</sup>SE : Biologie, imagerie, santé, environnement.  
BOE : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi.  
BU : Bibliothèque universitaire.

## C

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.  
CCPANT : Commission consultative paritaire des agents non titulaires.  
CDD : Contrat à durée déterminée.  
CDI : Contrat à durée indéterminée.  
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.  
CIAS : Comité interministériel de l'action sociale.  
CIR : Compte individuel de retraite.  
CLD : Congé longue durée.  
CLM : Congé longue maladie.  
CMO : Congé maladie ordinaire.  
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.  
CR : Commission de la recherche.  
CRCT : Congés pour recherche ou conversion thématique.  
CROUS : Centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires.  
CSAE : Comité social d'administration d'établissement  
CT : Comité technique.  
CTRHU : Congé maladie spécifique des personnels contractuels hospitalo-universitaires.  
CTSS : Conseiller technique service social.  
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.  
EC.E.C Personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs  
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.  
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.  
FS3CT : formation spécialisée en matière de sécurité et de conditions de travail  
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.

## I

IAE : Institut d'administration des entreprises.  
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.  
INSPE : Institut national supérieur du professorat et de l'éducation.  
IPC : Indice des prix à la consommation.  
ITRF : Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation.  
IUT : Institut universitaire de technologie.

## L

LMD : Licence, master et doctorat.  
LOLF : Loi organique relative aux lois de finance.  
LRU : Loi relative aux libertés et responsabilités des universités.

## M

MAG : Magasinier.  
MCF : Maître de conférences.  
MCU-PH : Maître de conférences des universités – praticien hospitalier.  
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.  
PAMSU : Praticien agréé maître de stage des universités.  
PAST : Professeur associé.  
PEPS : Professeur d'éducation physique et sportive.  
PFRH : Plate-forme ressources humaines.  
PIM : Prestations interministérielles.  
PR : Professeur des universités.  
PRAG : Professeur agrégé.  
PRCE : Professeur certifié.  
PRP : Prévention des risques professionnels.  
PSC1 : Prévention et secours civiques de niveau 1.  
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.  
RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel  
RIPEC : régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs  
RIN : Réseaux d'intérêts normands.  
RIS : Relevé individuel de situation.  
RH : Ressources humaines.  
RQTH : Reconnaissance qualité de travailleurs handicapés.

## S

SAENES : Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.  
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.  
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.  
SUAPS : Service universitaire des activités physiques et sportives.  
SUD : Solidaires, unitaires et démocratiques.  
SUFCA : Service universitaire de formation continue et d'apprentissage.

## *T*

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

## *U*

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

## *V*

VP : Vice-président.





