



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



UNIVERSITÉ
CAEN
NORMANDIE

DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

ÉDITION 2024

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 de corps	52
Personnels enseignants-chercheurs.....	52
Personnels BIATSS.....	55
Départs.....	62
Egalité professionnelle	66
Handicap	68
4 – LA FORMATION DES PERSONNELS.....	71
5 – LES RÉMUNÉRATIONS.....	73
Masse salariale	74
Ventilation de la masse salariale de l’université.....	74
Rémunérations	77
Ecart de rémunérations entre les femmes et les hommes	77
Rémunérations les plus élevées	78
Distribution des rémunérations nettes par sexe	78
Distribution des rémunérations nettes médianes par tranche d’âge et par sexe en 2024.....	81
Focus.....	83
Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC)	83
Participation aux frais de déplacement domicile-travail	84
6 – LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL	85
Le Service de Médecine de prévention	86

Santé et sécurité au travail	88
Prévention des risques professionnels.....	89
Actions de formation.....	89
Accidents de service/travail et maladies professionnelles.....	90
7 – L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL.....	93
Durée du travail.....	94
Modalités de service.....	95
Absences et congés.....	96
Télétravail.....	99
Compte épargne-temps	100
8- L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE.....	101
Action sociale	102
Protection sociale complémentaire en santé	105
Comité d'action sociale de l'université de Caen.....	106
Centre de la petite enfance	107
Service universitaire d'action culturelle	109
Service universitaire des activités physiques et sportives.....	110
9 – LE DIALOGUE SOCIAL.....	111
Président.....	112
Conseil d'administration.....	113
Conseil académique	115
Autres instances	118
Comité social d'administration d'établissement	118
Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail.....	119
Commission paritaire d'établissement	119
Commission consultative paritaire des agents et agentes non-titulaires	119
Répartition des différentes instances par sexe en 2024.....	120
Partenaires sociaux.....	121
ANNEXES	123
Glossaire.....	124
Lexique des abréviations.....	127

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 accueille plus de 32 000 étudiantes et étudiants sur plusieurs campus dans l'agglomération caennaise, à Alençon, Cherbourg-en-Côtedin, 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 2023-2024, 8 341 étudiantes et étudiants ont été diplômés.

Recherche

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

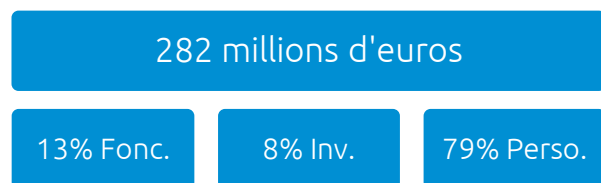
- biologie intégrative, imagerie, santé, environnement (BI²SE) ;
- sciences humaines et sociales (SHS) ;
- sciences et technologies (ST).

L'université comprend 43 unités de recherche dont 21 unités mixtes de recherche, 12 structures fédératives, 4 unités d'appui à la recherche dont 2 labellisées CNRS.

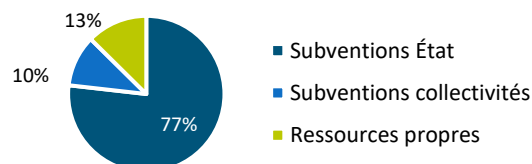
Huit écoles doctorales (ED) sont accréditées par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et de l'innovation.

Finance

Dépenses engagées



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 (SUFCA)
 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 2024 comprend des observations à un instant « t », à savoir au 31/12/2024, ainsi que sur l'année civile 2024 (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

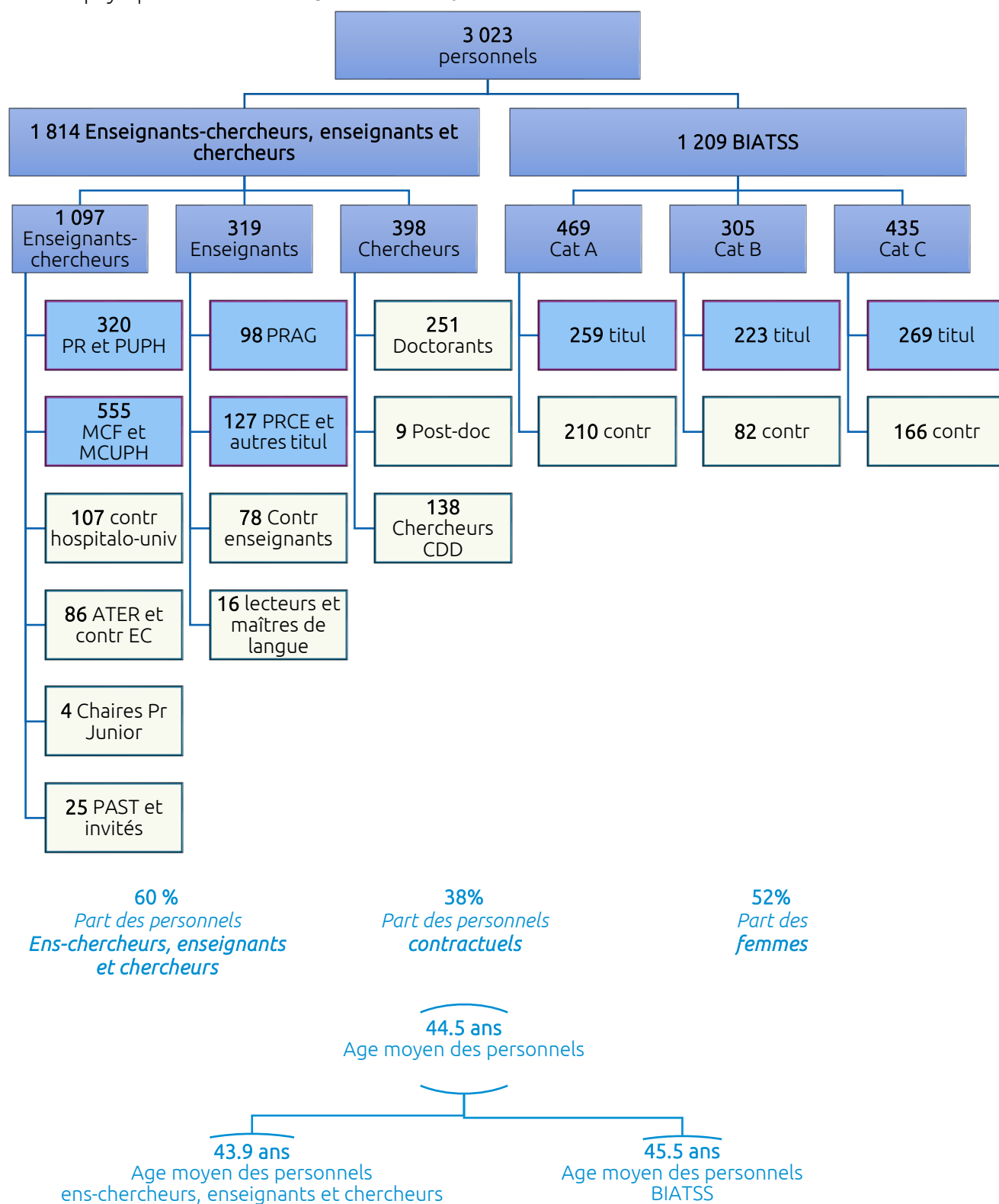
Services
Direction générale des services
Délégation de l'appui au pilotage & de l'amélioration continue
Direction de la communication
Direction de la prévention
Direction de la recherche et de l'innovation
Direction des finances et du budget
Direction des affaires juridiques et institutionnelles
Direction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

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 2023, 2025</i>

CHIFFRES CLÉS ¹

Effectifs physiques en fonction au 31 décembre 2024.



¹ Les effectifs présentés ici correspondent aux agents et agentes en fonction dans l'établissement. L'Université compte également 61 personnels qui sont hors activité au 31 décembre 2024 (31 titulaires en disponibilité, 5 agents et agentes contractuels en congé sans rémunération et 25 titulaires en détachement sortant ou en mise à disposition).

Les personnels hospitaliers associés sont comptabilisés dans la rubrique Contrats hospitalo-universitaires alors que dans les éditions antérieures ils étaient pris en compte dans la rubrique PAST (enseignants-chercheurs associés)

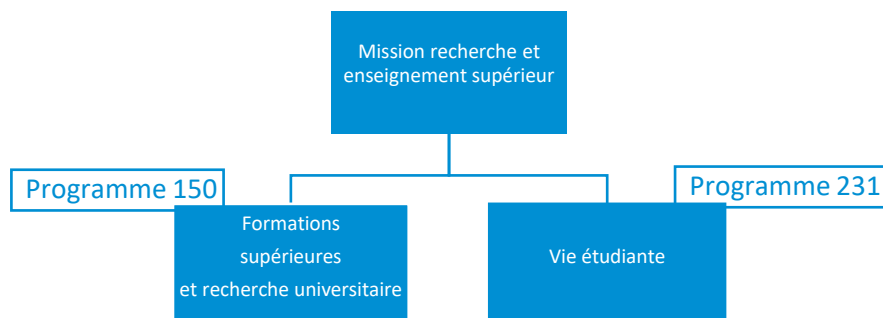
1 – L'EMPLOI

Emplois

Plafonds d'emplois

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

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



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

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

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

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

Évolution du plafond d'emplois adopté par le Conseil d'administration au budget initial

Équivalent temps plein travaillé (ETPT)	2020	2021	2022	2023	2024
Plafond d'emploi adopté par le CA	2785	2805	2658	2692	2828
Plafond Etat notifié par le Ministère	2485	2485	2489	2486	2489

Figure 1 – source : DRH

Evolution de la consommation des emplois en ETPT

Équivalent temps plein travaillé (ETPT)	2020	2021	2022	2023	2024
Plafond État	2306	2303	2334	2345	2384
Plafond ressources propres	260	313	322	347	436
Total	2566	2616	2656	2692	2820

Figure 2 – source : DRH

Effectifs

Données globales par population²

3 023 personnels UNICAEN

60 % Ens-cherch.
ens. et chercheurs

40 % BIATSS

60 %
Enseignants-
chercheurs

18 %
Enseignants

22 %
Chercheurs

39 % cat. A

25 % cat. B

36 % cat. C

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.

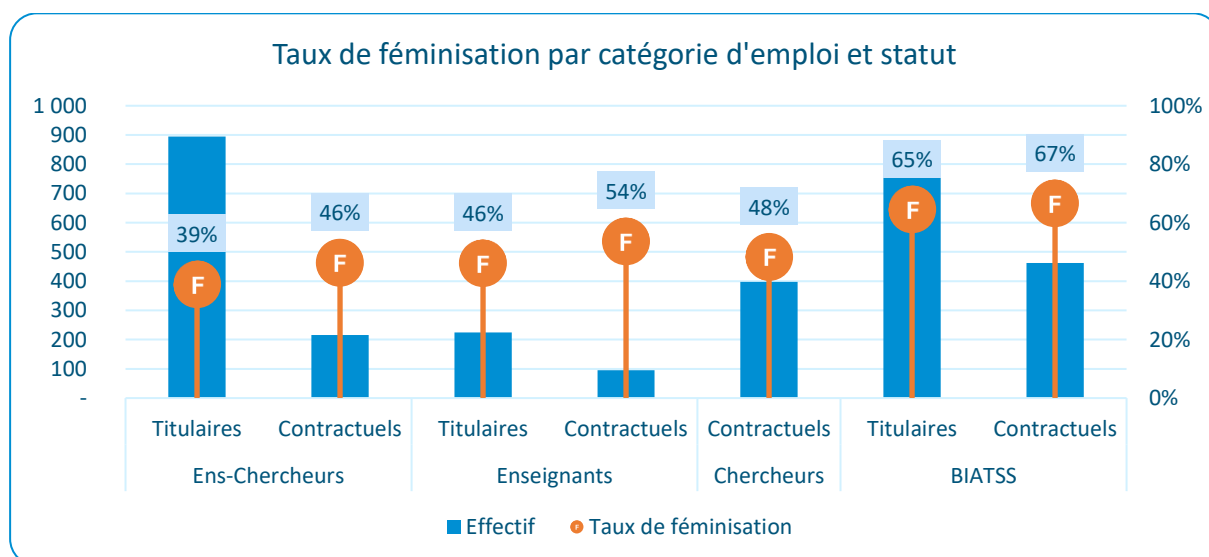


Figure 3 – source : DRH

² Sont pris en compte les effectifs en fonction au 31 décembre 2024.

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.

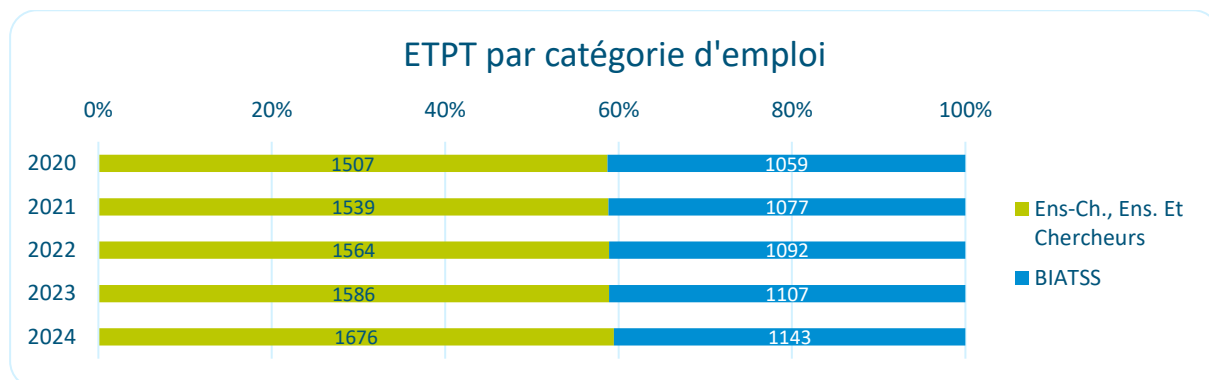


Figure 4 – source : DRH

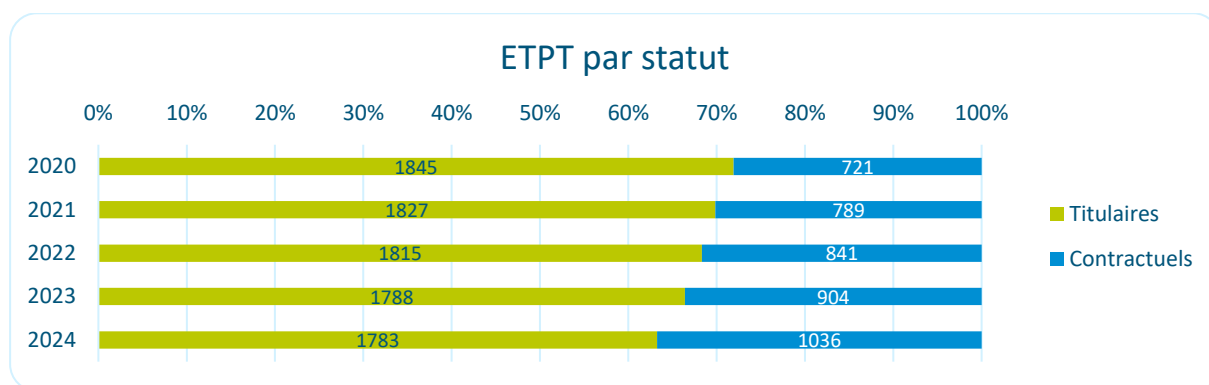


Figure 5 – source : DRH

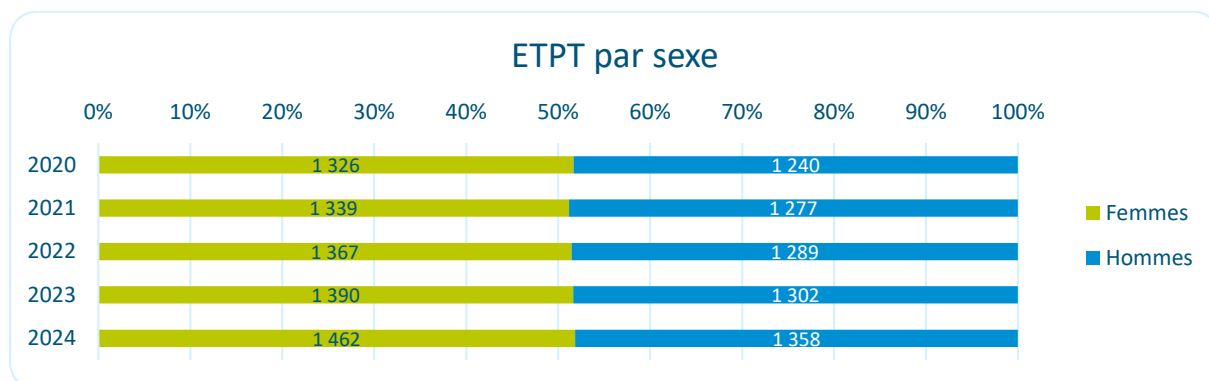


Figure 6 – source : DRH

Personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs (EC.E.C)³

EC.E.C par catégorie d'emploi

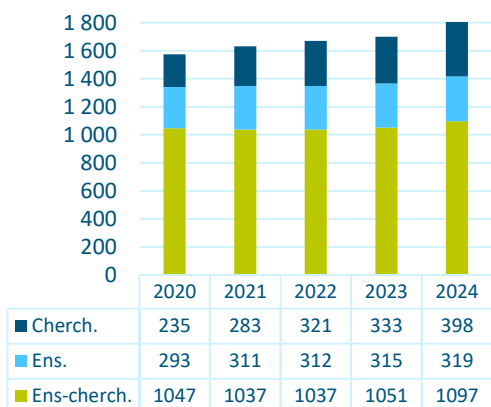


Figure 7 – source : DRH

EC.E.C par statut

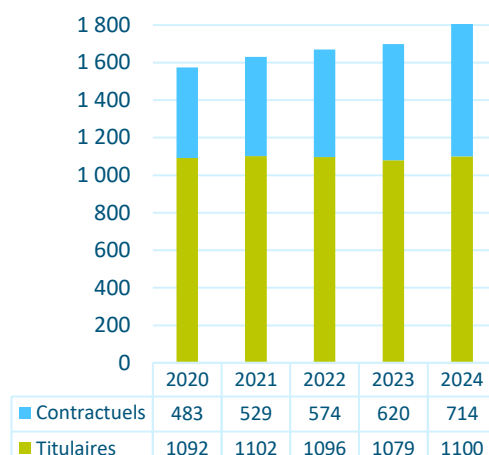


Figure 8 – source : DRH

Effectifs EC.E.C par sexe

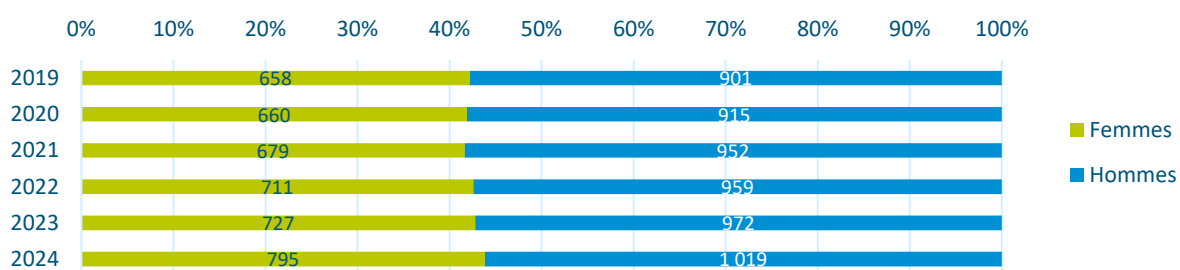


Figure 9 – source : DRH

Taux de féminisation des personnels EC.E.C par catégorie d'emploi

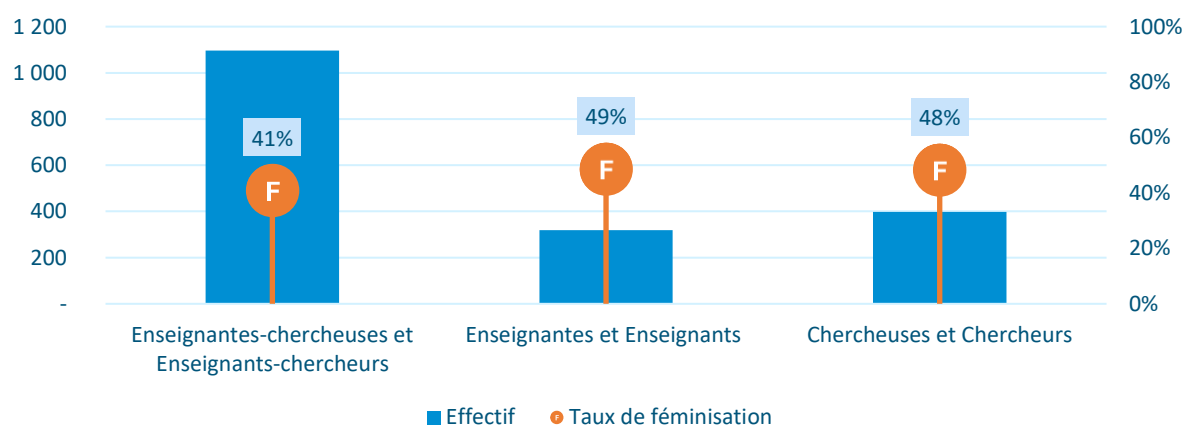


Figure 10 – source : DRH

³ Sont pris en compte les agentes et agents en fonction au 31 décembre.

Personnels enseignants-chercheurs ⁴

	2022	2023	2024
Disciplines juridiques, économiques et de gestion	126	128	128
Lettres et sciences humaines et sociales	262	260	265
Sciences et technologies	341	330	341
Disciplines de santé	135	136	141
Total	864	854	875

Figure 11 – source : DRH

Commentaire

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

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 2024 sont intégrées à ces données.

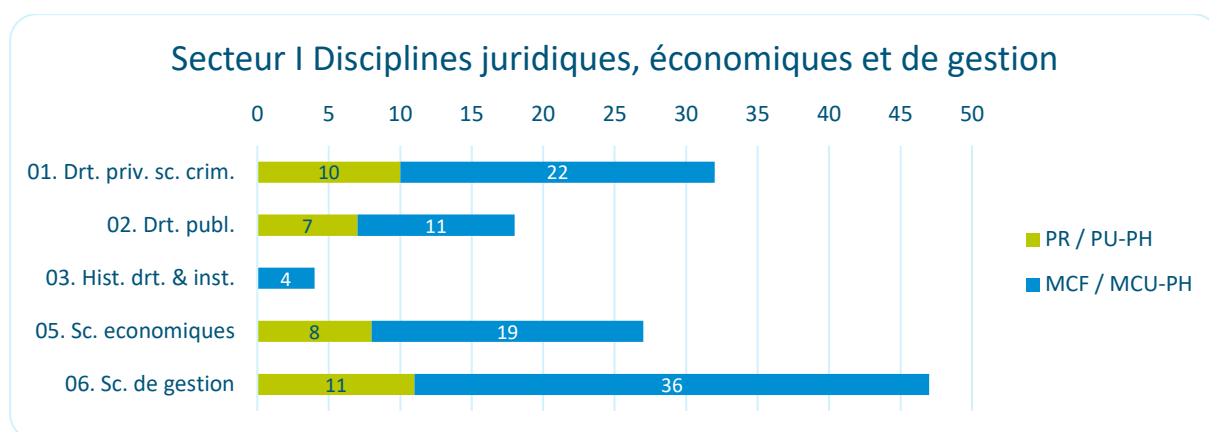


Figure 12 – source : DRH

⁴ Sont pris en compte les agents et agentes en fonction au 31 décembre.

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

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

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

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

- Secteur IV, disciplines de santé (sections 42 à 55, 80 à 82 et 85 à 92 du CNU).

Secteur II Lettres, sciences humaines et sociales

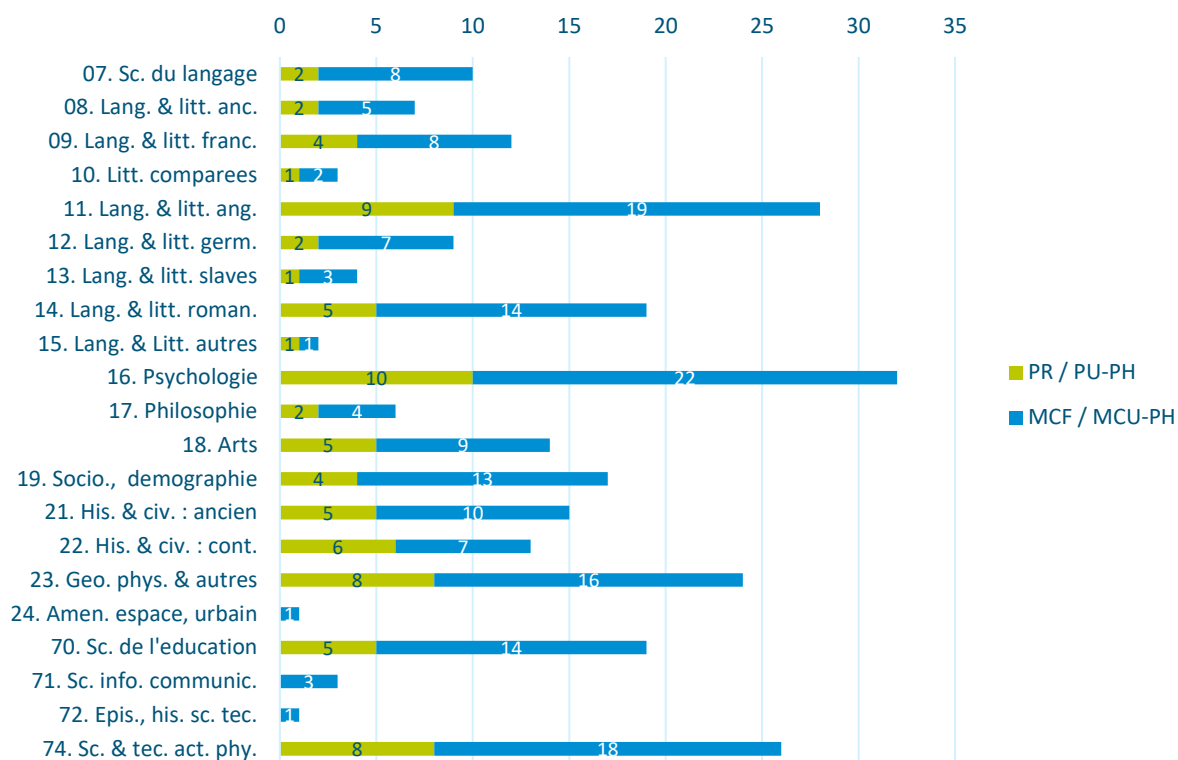


Figure 13 – source : DRH

Secteur III Sciences et technologies

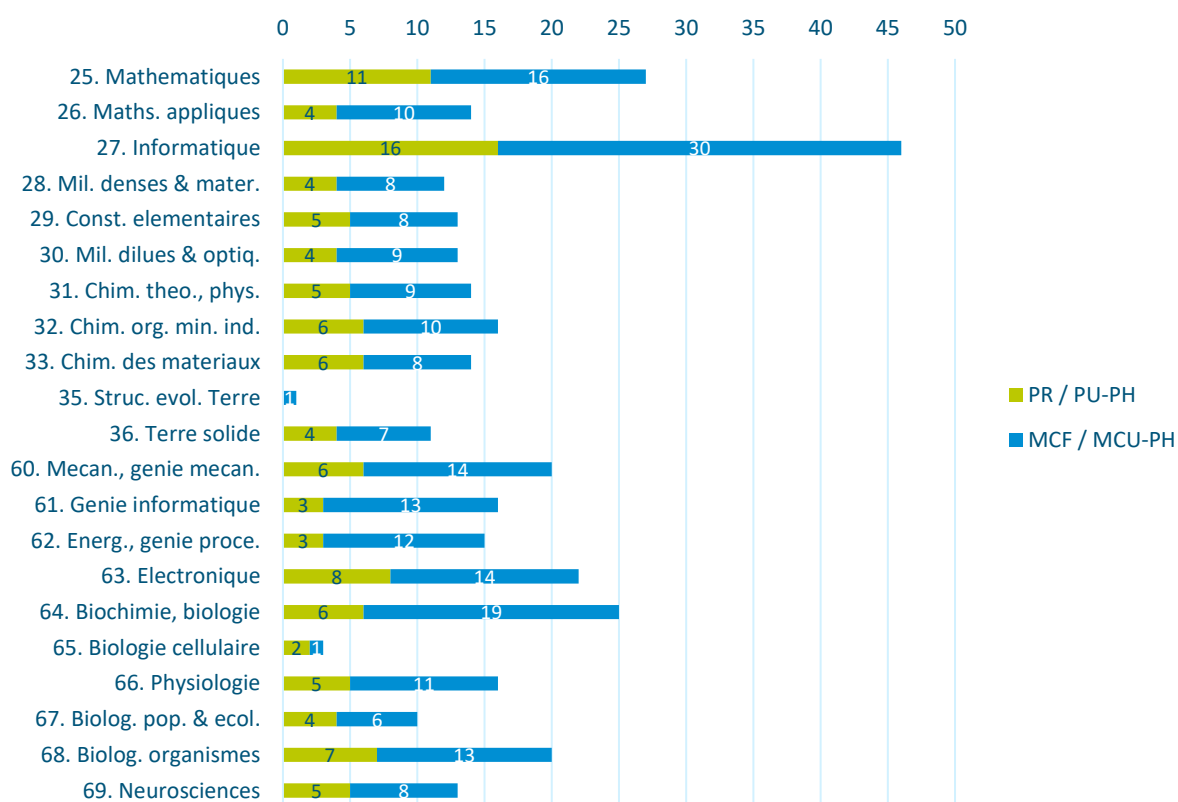


Figure 14 – source : DRH

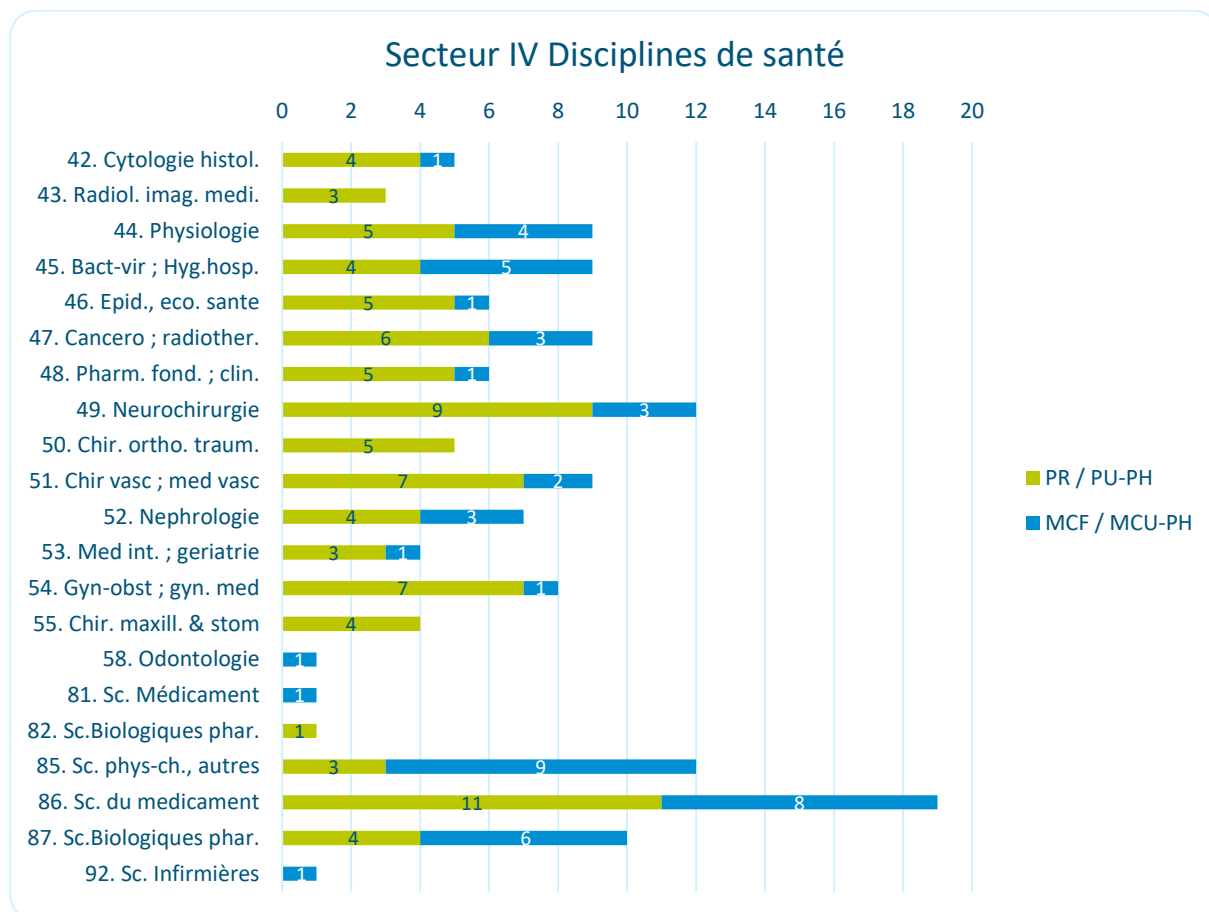


Figure 15 – source : DRH

Proportion du nombre de PR-PUPH parmi le personnel enseignant-chercheur par groupe de sections CNU en 2024

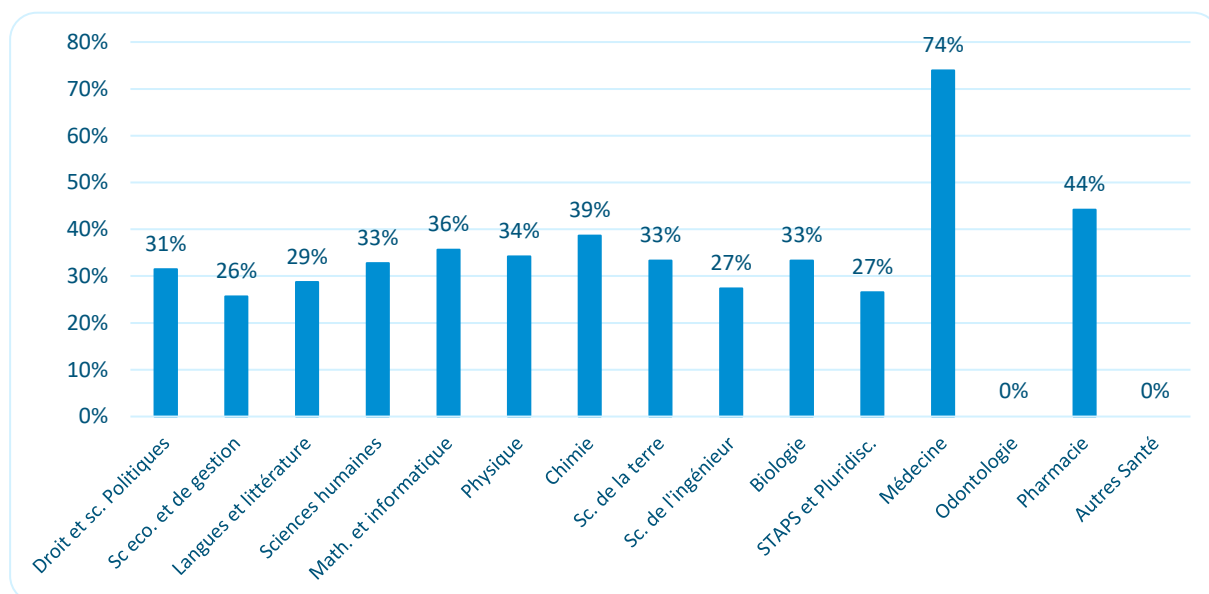


Figure 16 – source : DRH

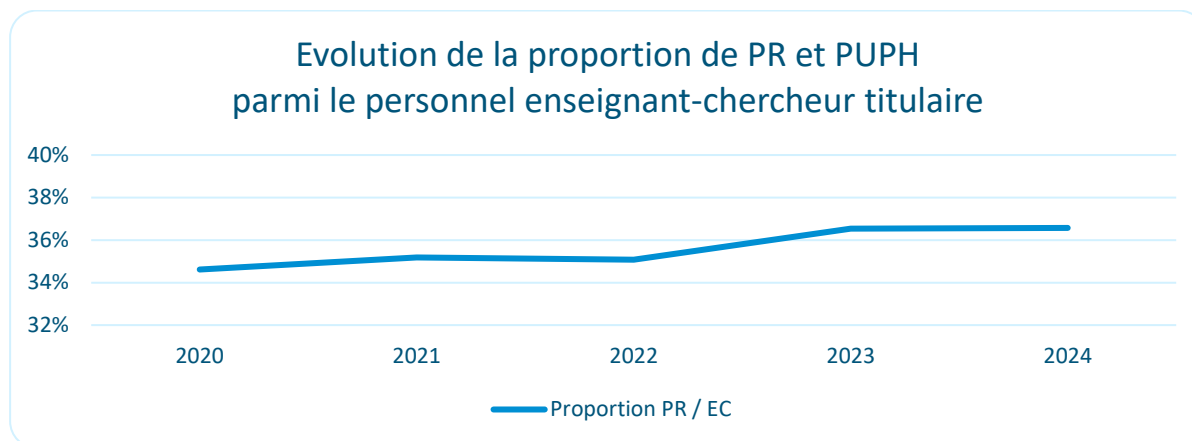


Figure 17 – source : DRH

Commentaire

36.6 % des personnels enseignants-chercheurs titulaires sont des professeurs et professeurs d'université ou des professeurs et professeurs d'université praticiens hospitaliers en 2024 alors qu'ils étaient 34.6 % en 2020. En 2023, la part des professeurs était de 36.5 %, inférieure de 2.8 points à celle observée à l'échelle nationale de 38.3%.⁶

Ces données tiennent compte de la voie d'accès temporaire prévue par la loi de programmation de la recherche qui a permis à 33 maîtresses et maîtres de conférences d'accéder au corps des professeurs d'université (7 en 2021, 8 en 2022, 9 en 2023 et 9 en 2024).

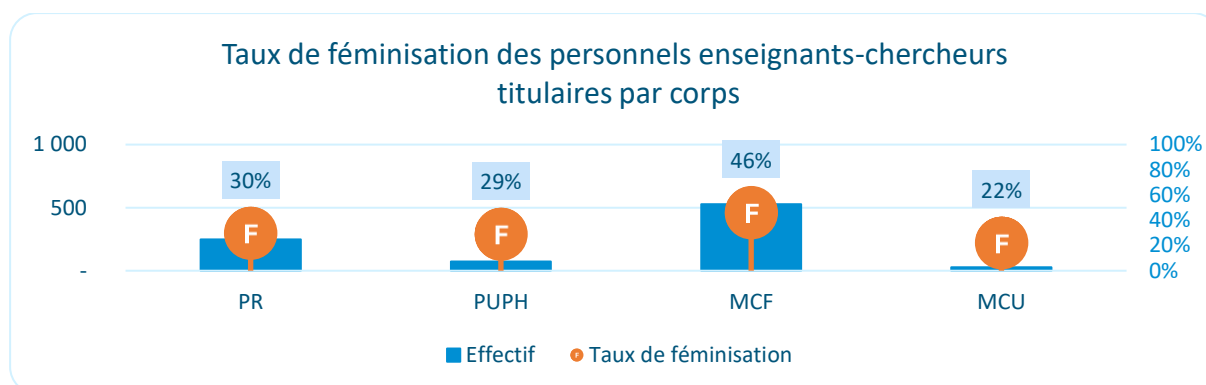


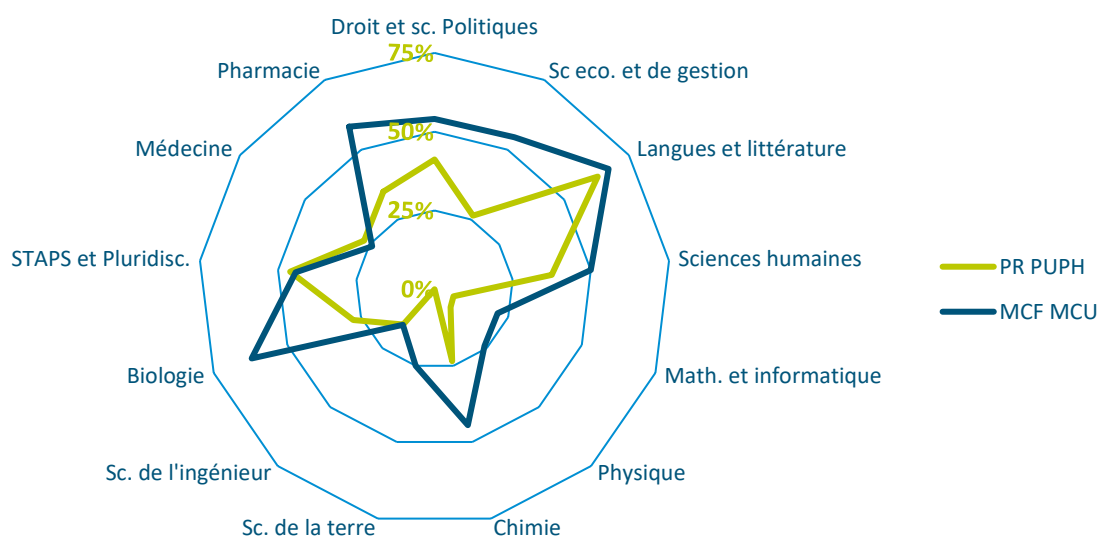
Figure 18 – source : DRH

Commentaire

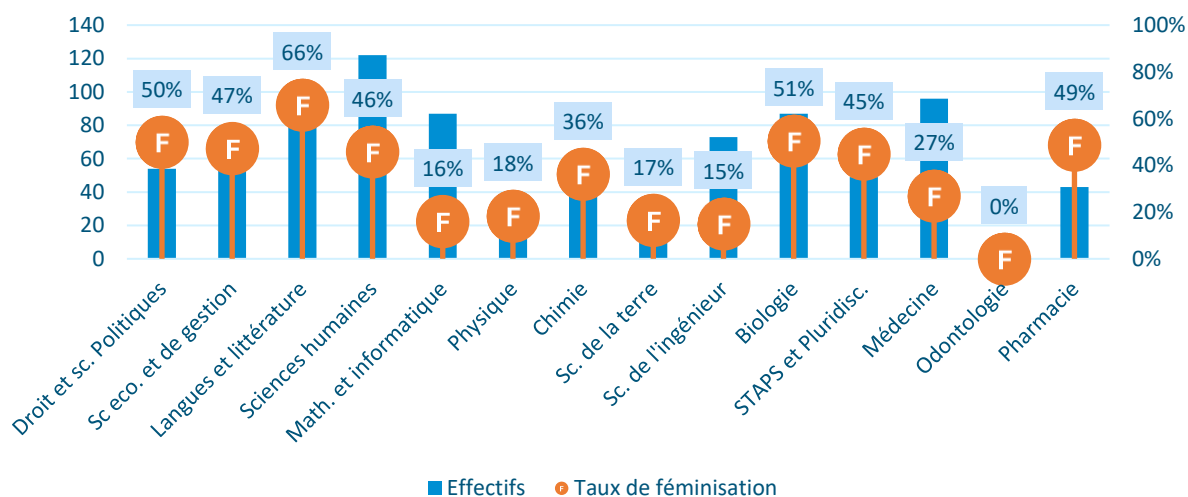
Les femmes représentent 39.3% des personnels enseignants-chercheurs titulaires à l'échelle de l'établissement.

⁶ Tableau 1.6 du *Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur 2023* 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



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



Evolution du taux de féminisation des personnels enseignants-chercheurs par corps

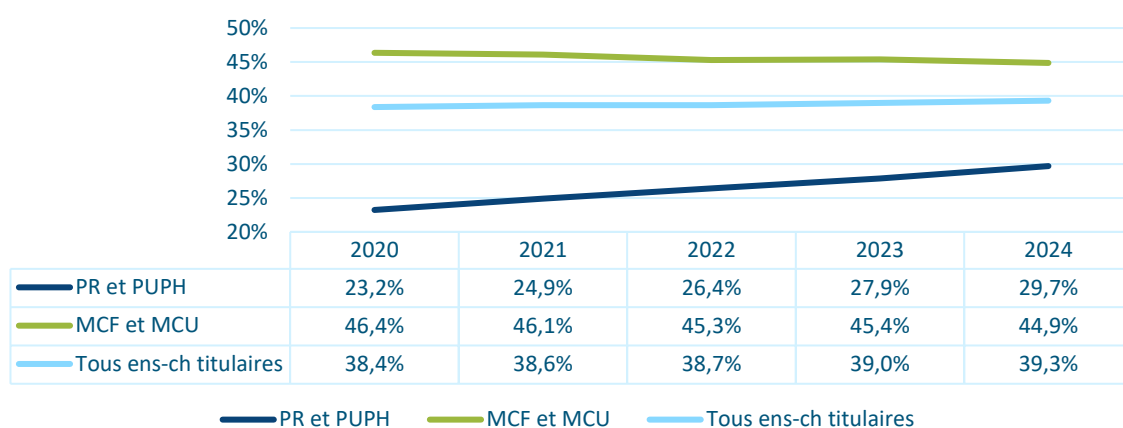


Figure 21 – source : DRH

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 29.7% (+ 6.5 points en 5 ans) ;
- le taux de féminisation des MCF-MCUPH s'élève à 44.9% (- 1.5 points en 5 ans).

En 2023, le taux de féminisation des personnels enseignants-chercheurs titulaires à l'échelle nationale était de 39.8%, soit 0.8 point de plus que dans l'établissement.⁷

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

	2020	2021	2022	2023	2024
Droit et sc. Politiques	51,9%	51,9%	50,0%	50,9%	50,0%
Sc eco. et de gestion	45,2%	45,8%	47,3%	49,3%	47,3%
Langues et littérature	69,4%	68,0%	66,0%	65,6%	66,0%
Sciences humaines	42,9%	45,7%	44,5%	43,8%	45,9%
Math. et informatique	15,2%	14,6%	14,5%	14,8%	16,1%
Physique	13,2%	13,9%	17,1%	17,1%	18,4%
Chimie	34,8%	35,6%	36,4%	36,4%	36,4%
Sc. de la terre	9,1%	16,7%	16,7%	16,7%	16,7%
Sc. de l'ingénieur	16,2%	15,8%	16,2%	16,9%	15,1%
Biologie	49,5%	48,9%	49,5%	50,0%	50,6%
STAPS et Pluridisc.	44,4%	41,7%	42,9%	42,9%	44,9%
Médecine	22,9%	24,0%	25,0%	25,5%	27,1%
Odontologie	-	-	-	-	0,0%
Pharmacie	48,8%	48,8%	47,6%	47,6%	48,8%

Figure 22 – source : DRH

Comparaison avec l'échelle nationale pour 2023

En 2023 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). Ils sont significativement inférieurs en sciences humaines (- 3.9 points), en pharmacie (-4.1 points), en mathématiques et informatique (-7.4 points), en sciences physiques (-5.1 points) et en sciences de l'ingénieur (-5.3 points).

⁷ Tableau 1.8 du *Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur 2023*

Personnels contractuels d'enseignement et de recherche

Effectifs enseignants chercheurs contractuels	2022	2023	2024
Contr. Hospitalo-universitaires	79	89	107
ATER	65	79	73
PAST et invités	28	29	25
Chaires thématiques	1		
Chaires de professeur junior (CPJ)			4
CDD enseignement et recherche			13
Total	173	197	222

Figure 23 – source : DRH

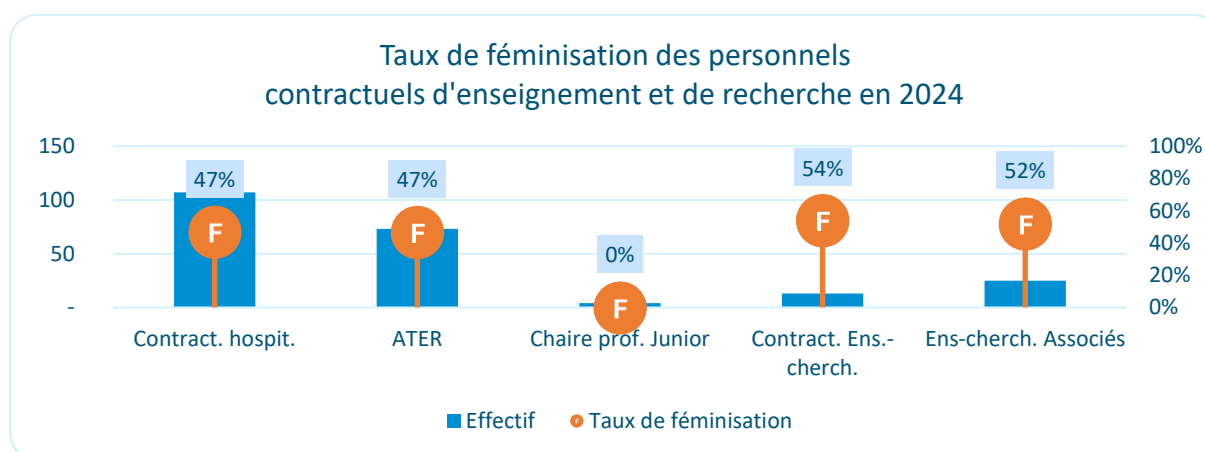


Figure 24 – source : DRH

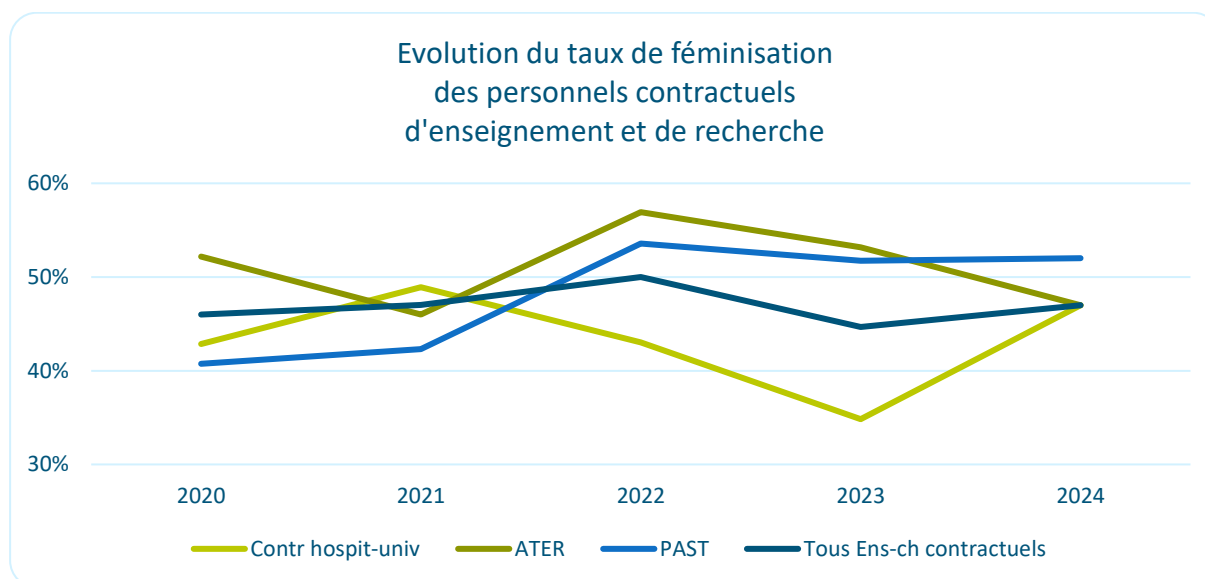


Figure 25 – source : DRH

Personnels enseignants⁸

Effectifs enseignants titulaires	2022	2023	2024
Prof. Agrégés (PRAG)	98	94	98
Prof. Certifiés (PRCE)	94	90	88
Prof. d'EPS (PEPS)	27	28	26
Prof. De lycée professionnel (PLP)	5	6	6
Prof. des écoles (PE)	6	5	5
Cons. princip. d'éducation (CPE)	2	2	2
Total	232	225	225

Figure 26 – source : DRH

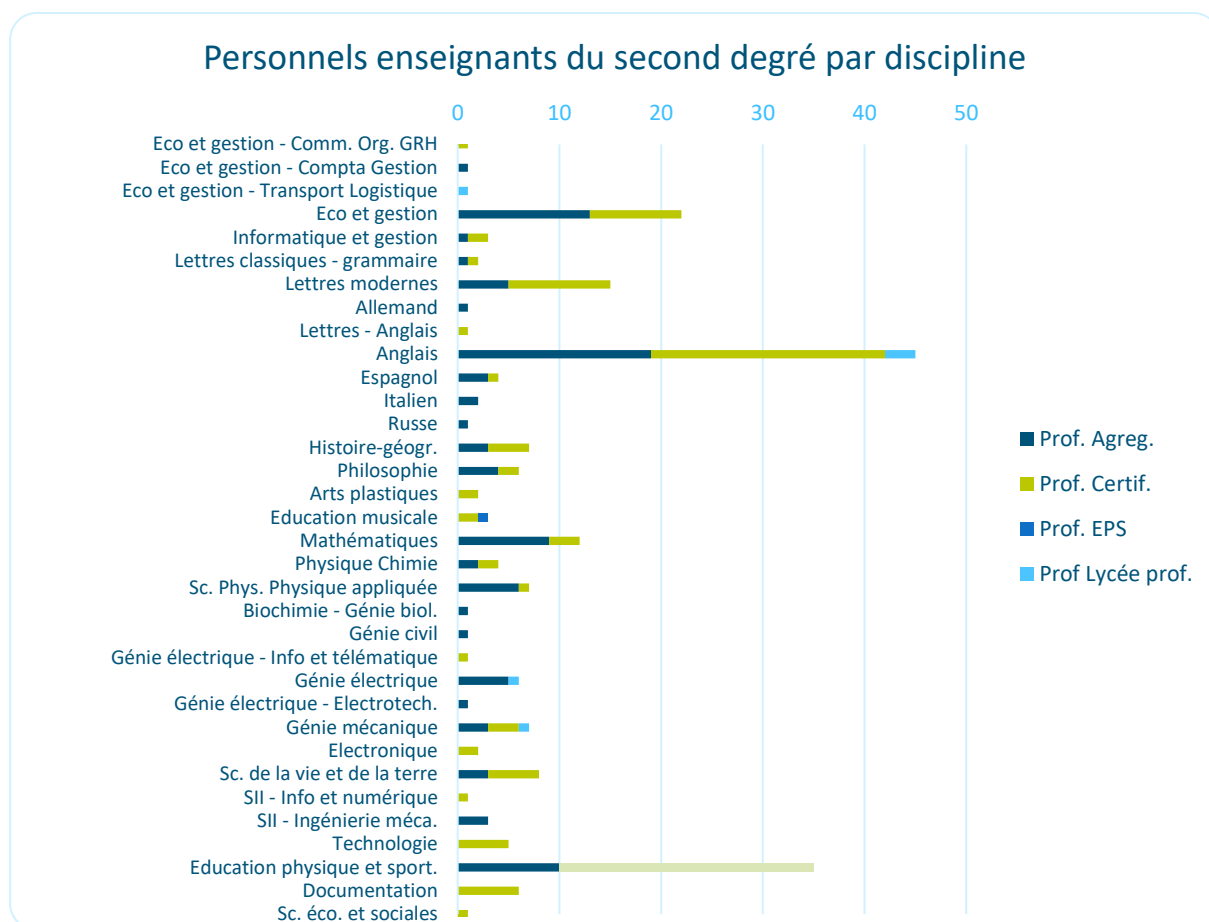


Figure 27 – source : DRH

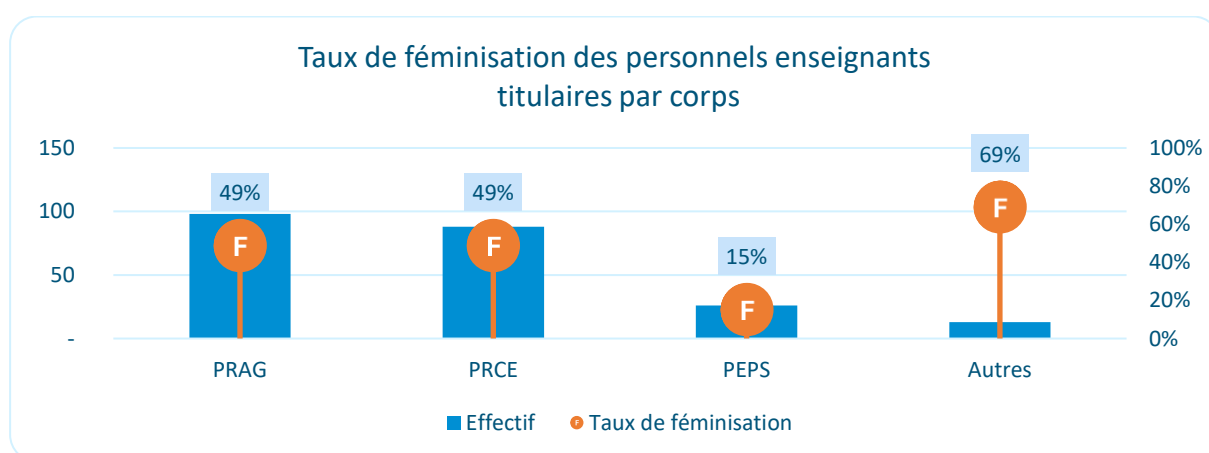


Figure 28 – source : DRH

⁸ Sont pris en compte les agentes et agents en fonction au 31 décembre.

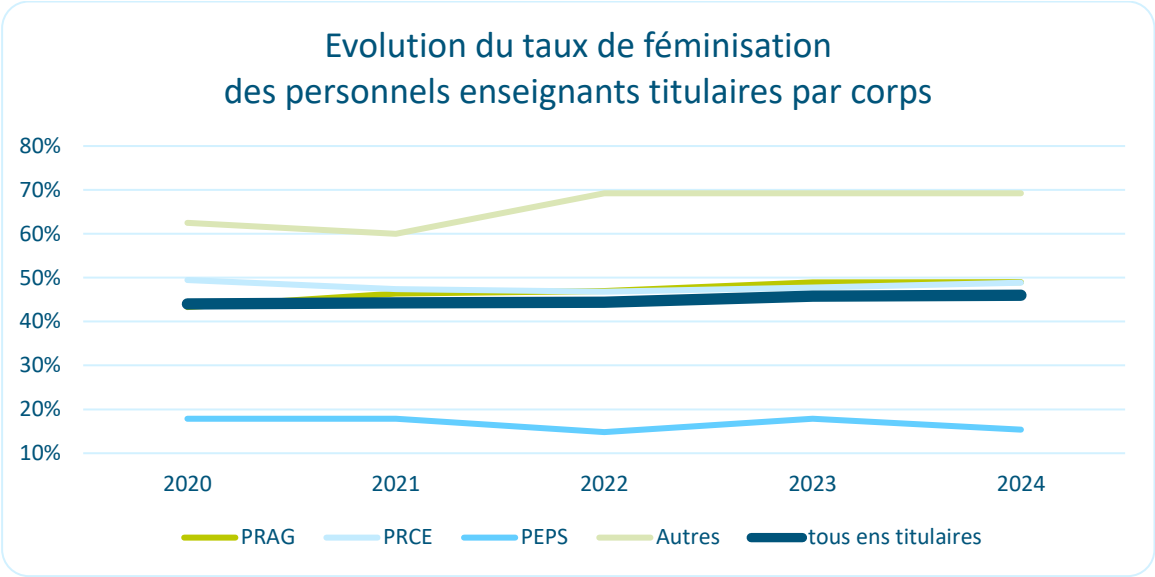


Figure 29 – source : DRH

Comparaison avec l'échelle nationale pour 2023
En 2023 le taux de féminisation des personnels enseignants titulaires est inférieur de 1.4 points à l'Université de Caen Normandie par rapport aux données nationales.

Personnels enseignants contractuels

Effectifs enseignants contractuels	2022	2023	2024
Contr. enseignants	62	72	78
Lect et maîtr. de langue	18	18	16
Total	80	90	94

Figure 30 – source : DRH

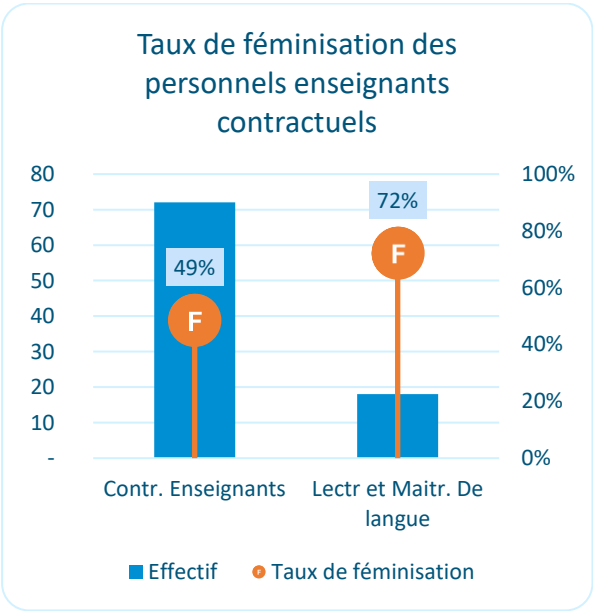


Figure 31 – source : DRH

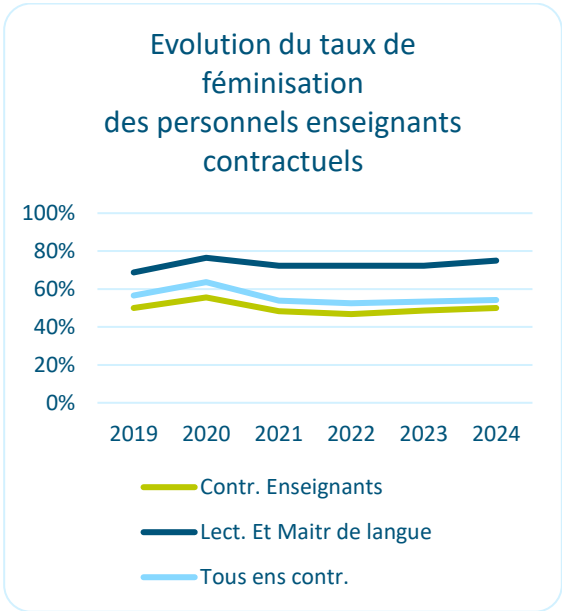


Figure 32 – source : DRH

Personnels chercheurs

Effectifs chercheurs contractuels	2022	2023	2024
Contrats doctoraux	189	206	251
Contrats post-doctoraux	27	14	9
Chercheurs et chercheuses contractuels	100	109	138
Total	316	329	398

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.

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

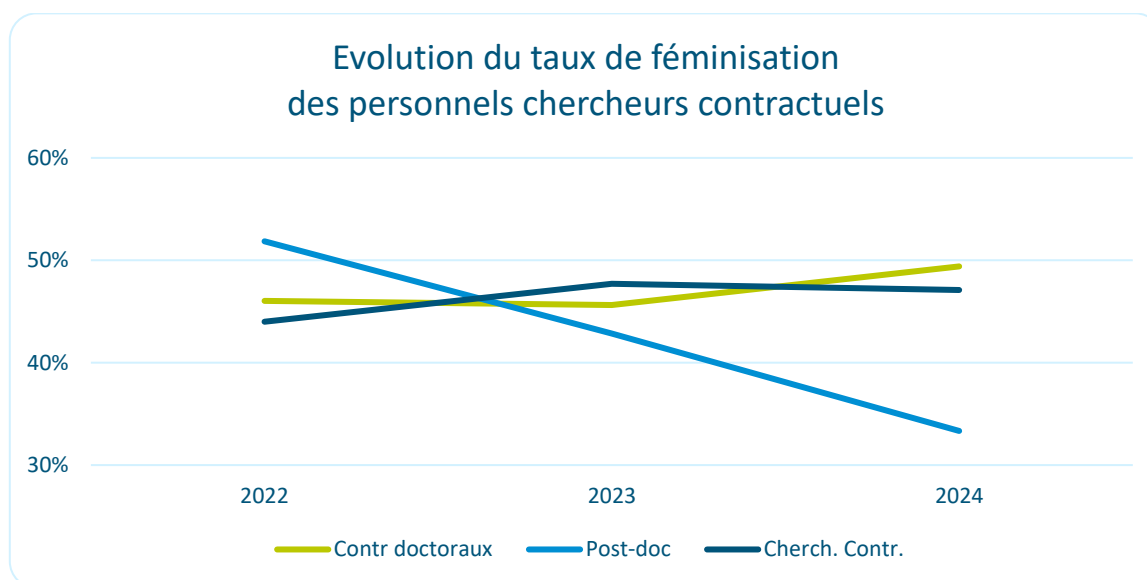


Figure 34 – source : DRI

Personnels BIATSS⁹

BIATSS par catégorie FP

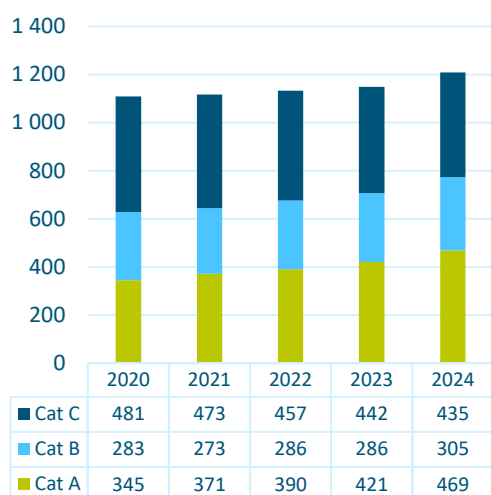


Figure 35 – source : DRH

BIATSS par statut



Figure 36 – source : DRH

Effectifs BIATSS par sexe

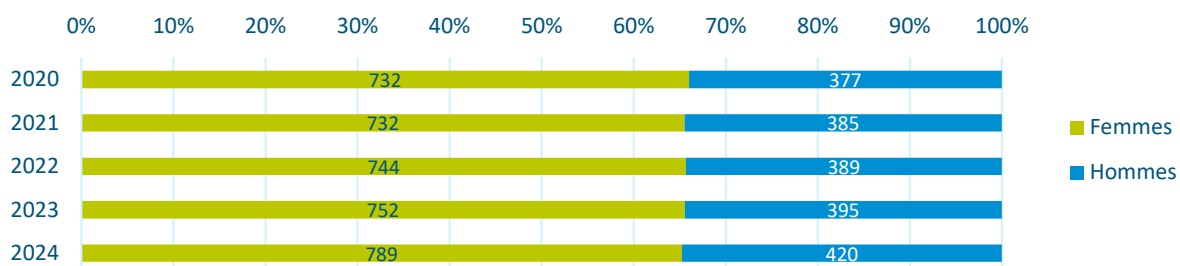


Figure 37 – source : DRH

Personnels BIATSS titulaires par filière et catégorie fonction publique

Filière	Cat	2020	2021	2022	2023	2024
AENES et emplois fonctionnels	A	22	17	22	21	24
	B	28	27	21	18	16
	C	79	72	68	64	58
Total AENES		129	116	111	103	98
Bibliothèques	A	17	18	17	18	19
	B	22	21	20	18	20
	C	18	18	18	19	16
Total Biblio.		57	57	55	55	55
ITRF	A	178	186	187	196	210
	B	172	167	175	176	187
	C	253	241	221	198	195
Total ITRF		603	594	583	570	592
Médico-sociale	A	6	6	3	5	6
Total BIATSS titulaires		795	773	752	733	751

Figure 38 – source : DRH

⁹ Sont pris en compte les agents en fonction au 31 décembre.

Poids de chaque BAP parmi les titulaires de la filière ITRF

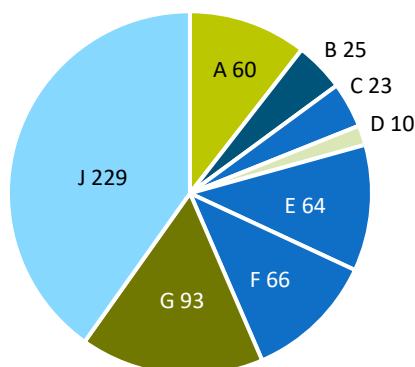


Figure 39 – source : DRH

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.

Taux de féminisation des personnels BIATSS par statut et catégorie FP

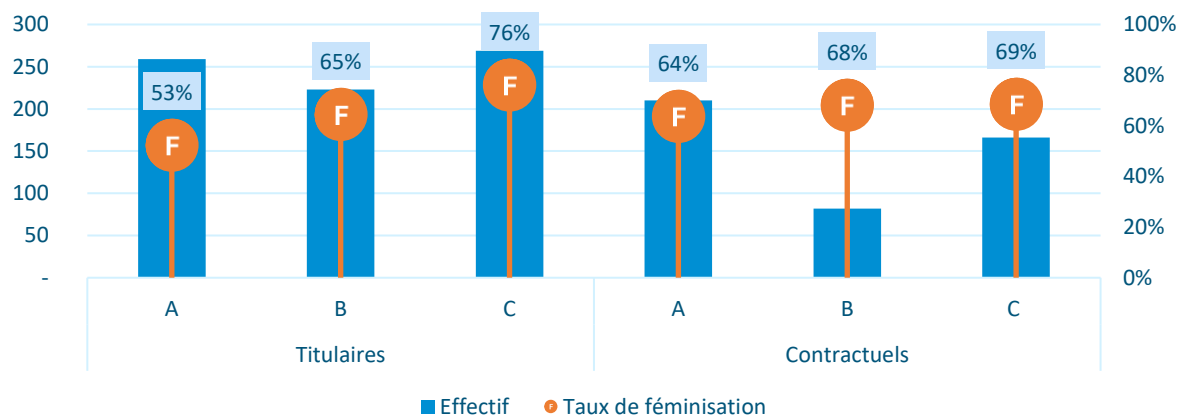


Figure 40 – source : DRH

Commentaire

Les femmes représentent 65 % des personnels BIATSS titulaires et 66 % des personnels BIATSS contractuels.

Elles représentent :

- 58 % des personnels de catégorie A
- 66 % des personnels de catégorie B
- 73 % des personnels de catégorie C

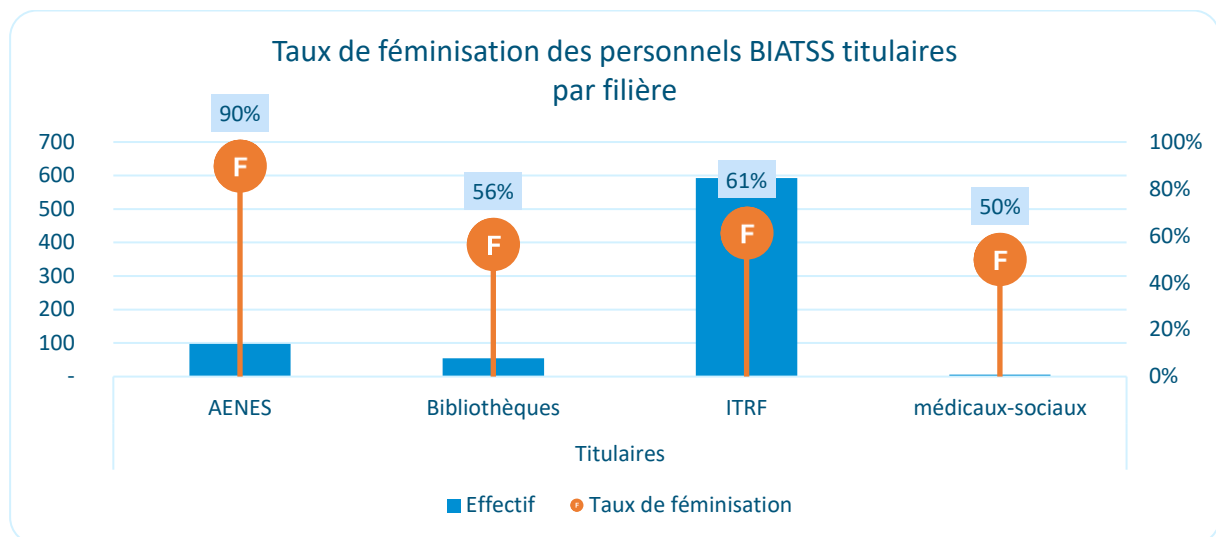


Figure 41 – source : DRH

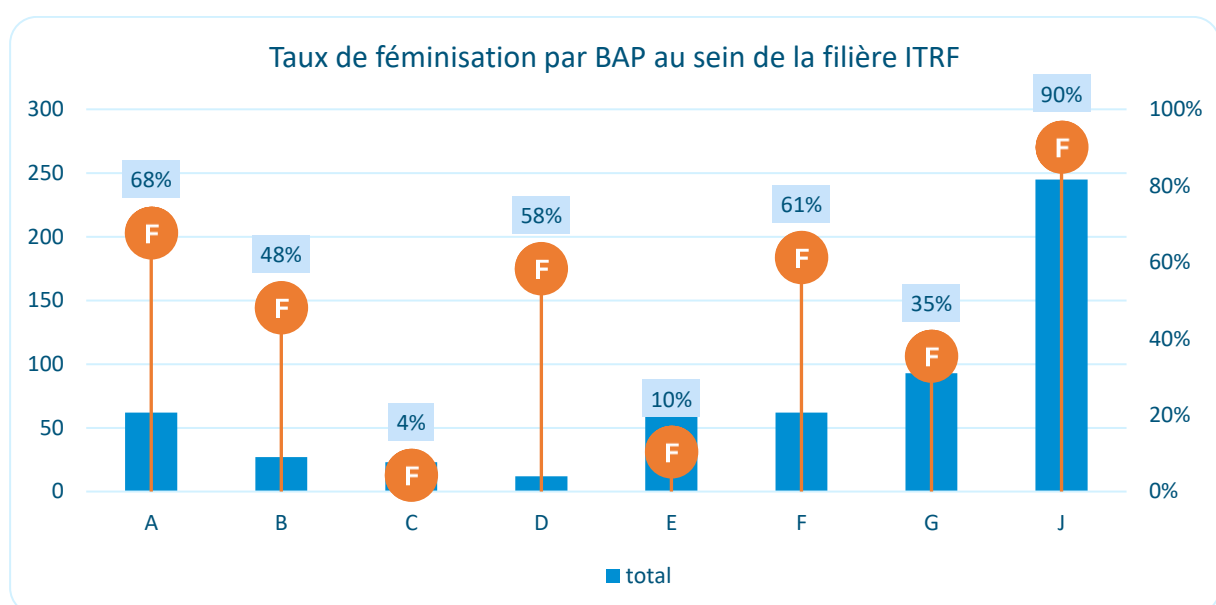


Figure 42 – source : DRH

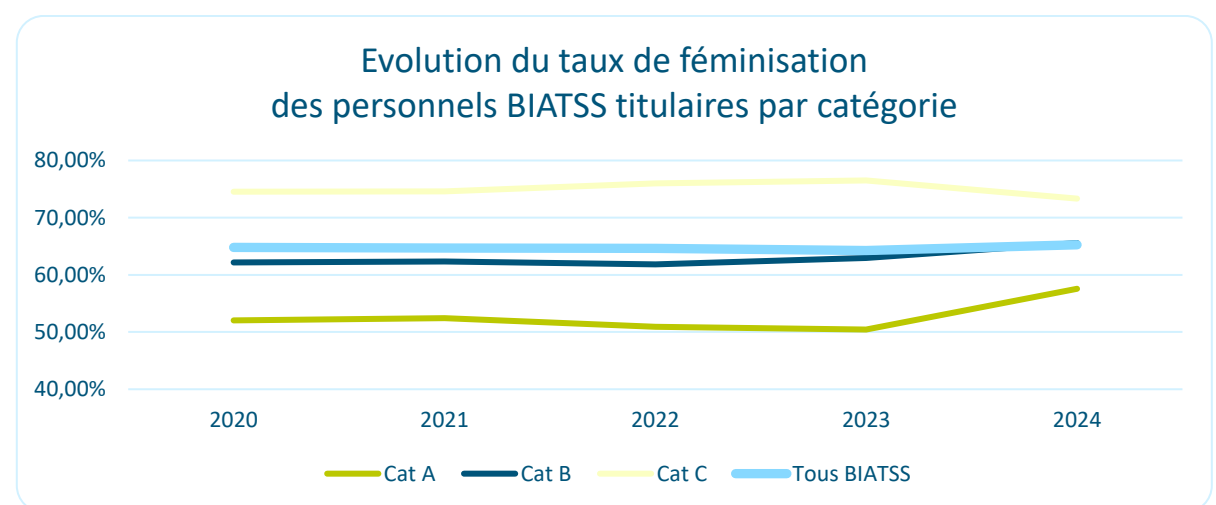


Figure 43 – source : DRH

Personnels BIATSS contractuels

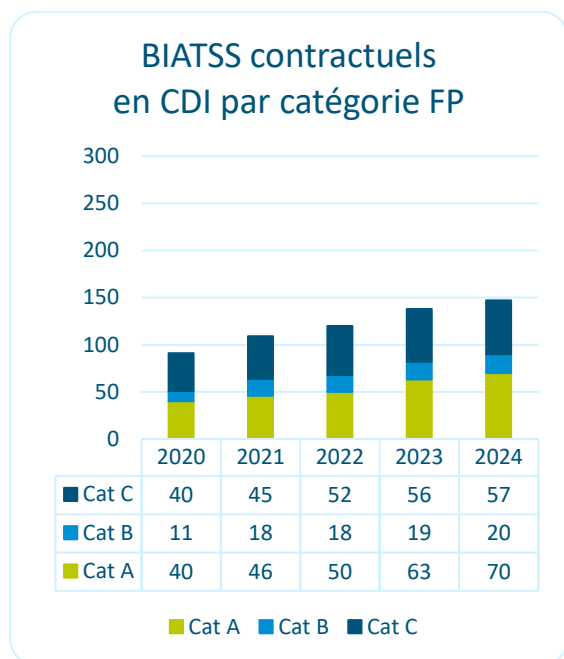


Figure 44 – source : DRH

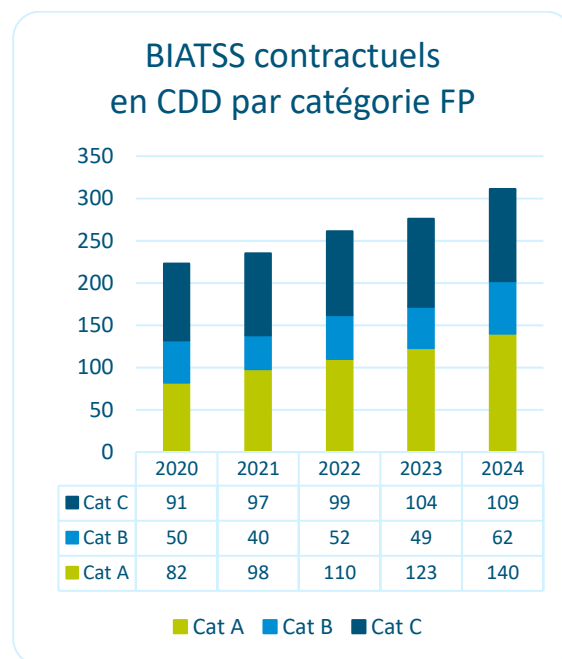


Figure 45 – source : DRH

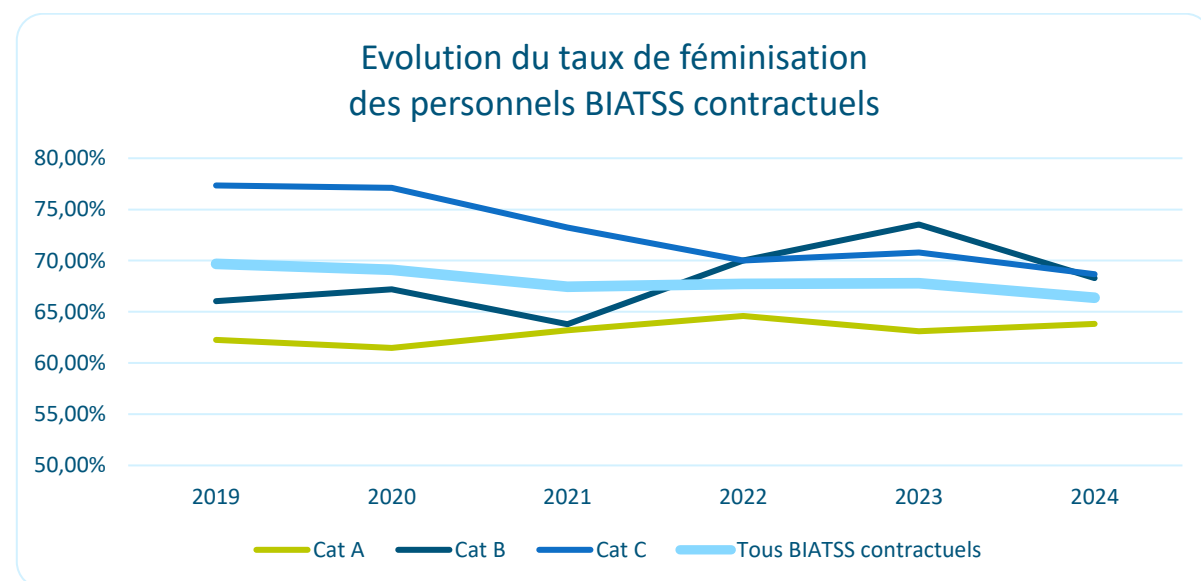


Figure 46 – source : DRH

Démographie¹⁰

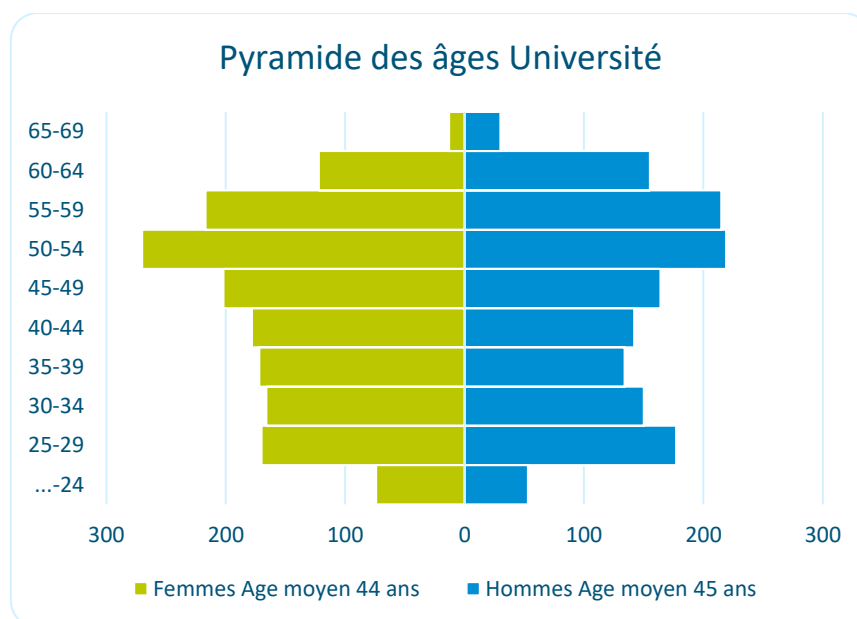


Figure 47 – source : DRH

Pyramide des âges par statut

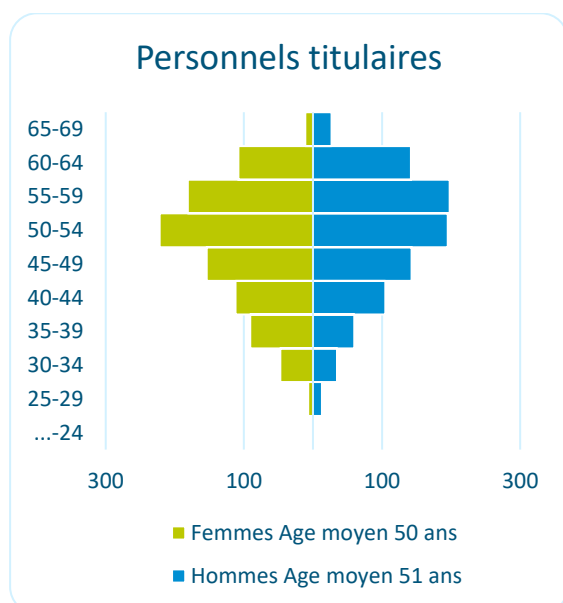


Figure 48 – source : DRH

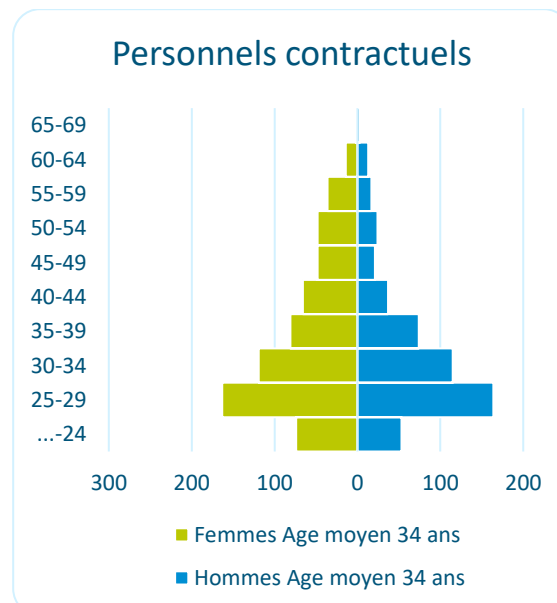


Figure 49 – source : DRH

¹⁰ Sont pris en compte les agents en fonction au 31 décembre.

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

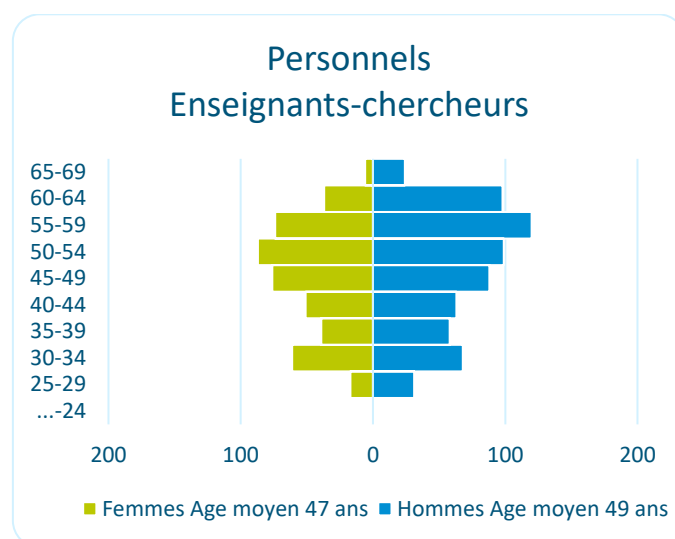


Figure 50 – source : DRH

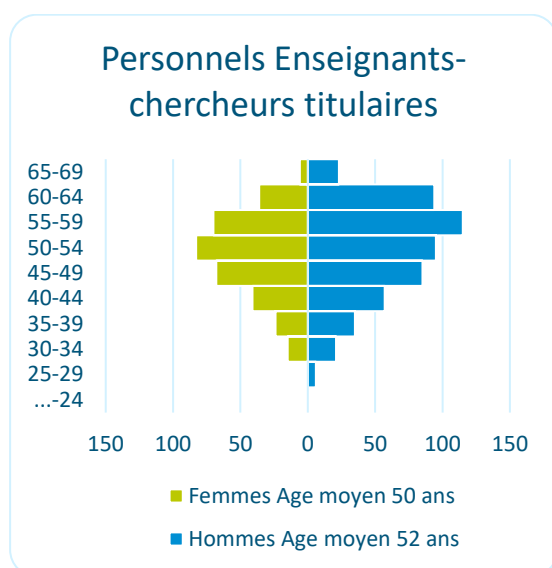


Figure 51 – source : DRH

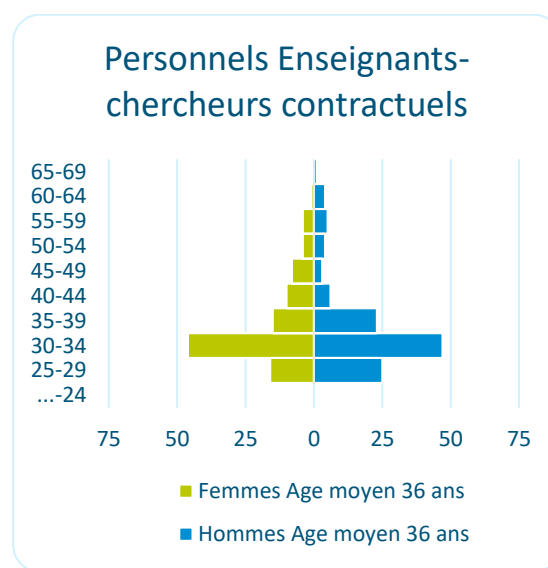


Figure 52 – source : DRH

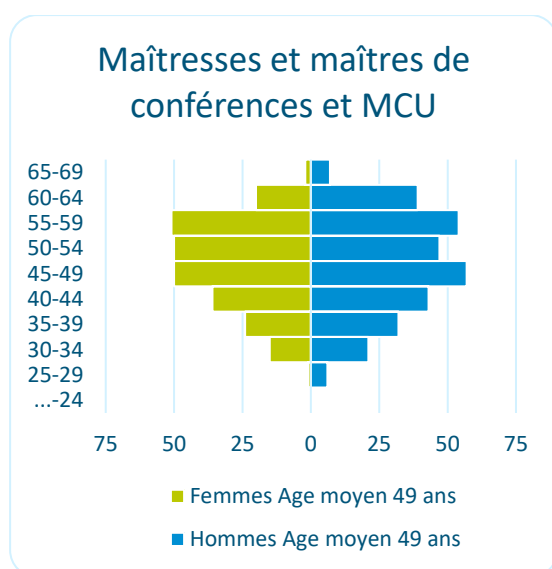


Figure 53 – source : DRH

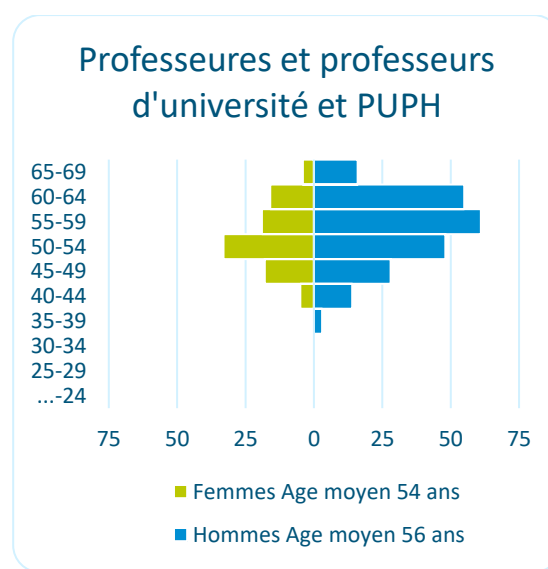


Figure 54 – source : DRH

Pyramides des âges des personnels enseignantes et enseignants

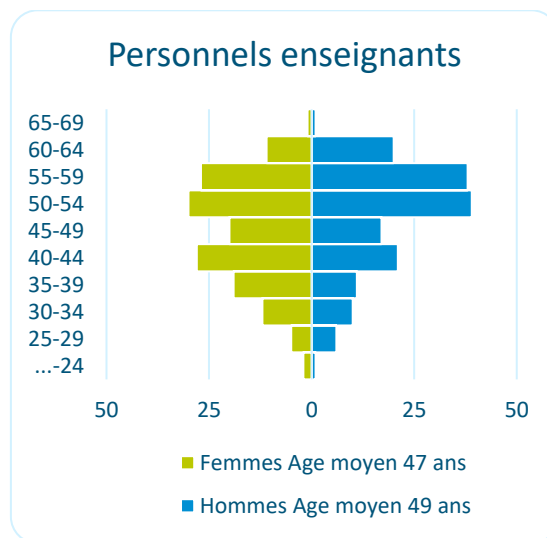


Figure 55 – source : DRH

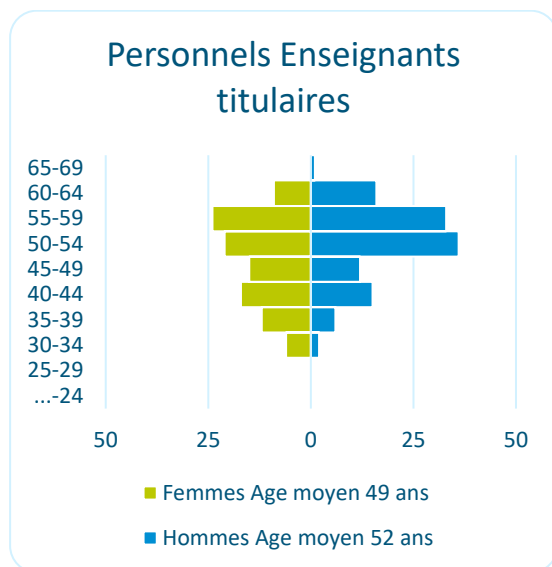


Figure 56 – source : DRH

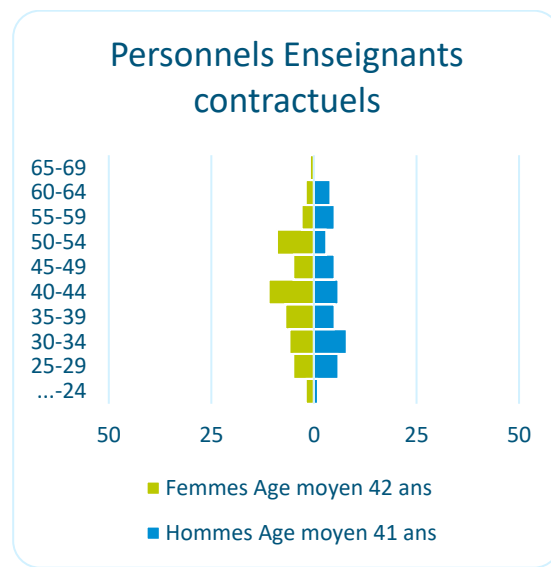


Figure 57 – source : DRH

Pyramide des âges des personnels chercheuses et chercheurs

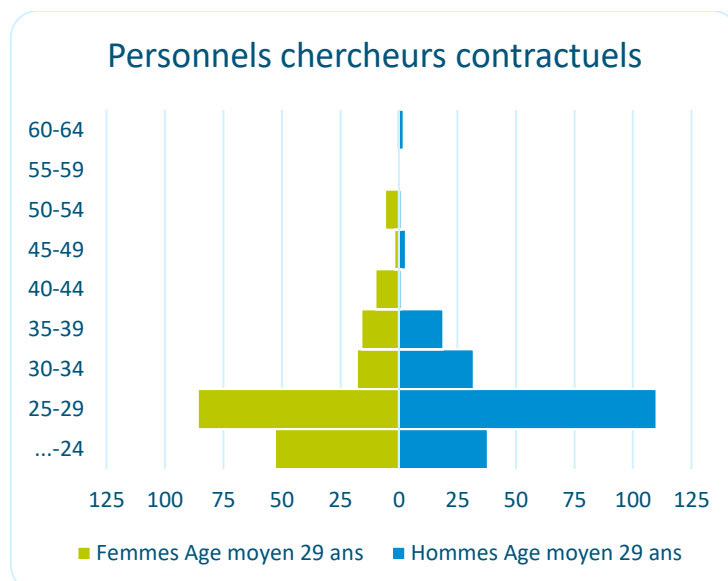


Figure 58 – source : DRH

Pyramides des âges des personnels BIATSS

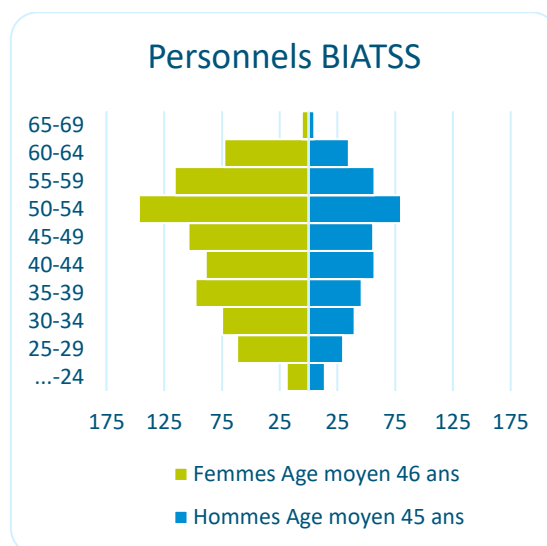


Figure 59 – source : DRH

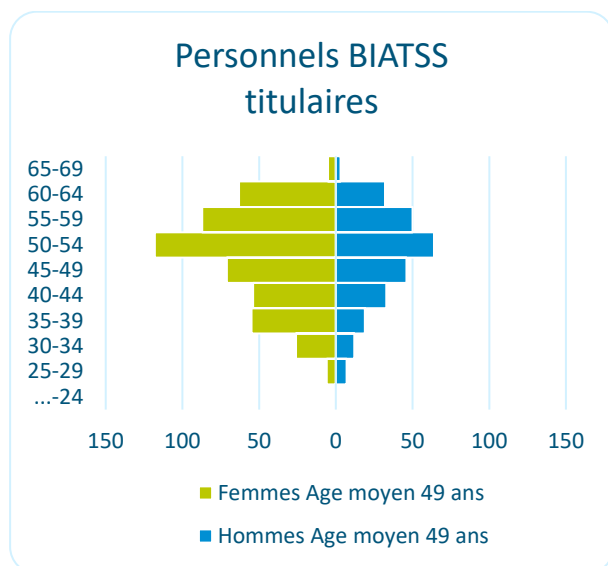


Figure 60 – source : DRH

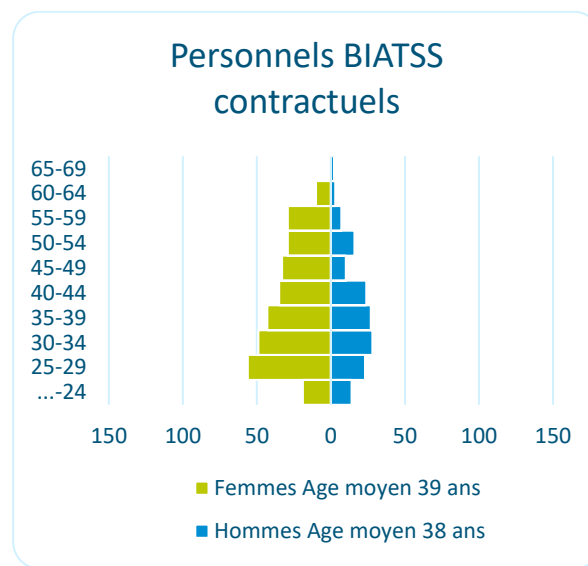


Figure 61 – source : DRH

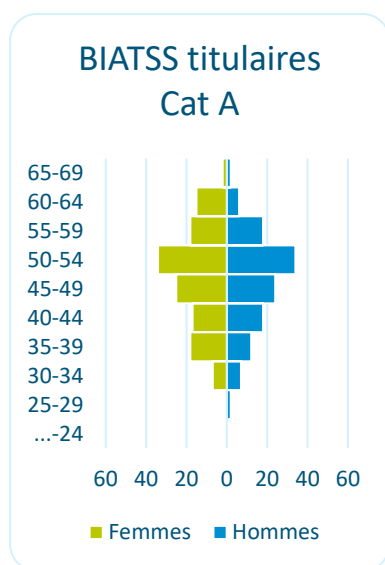


Figure 62 – source : DRH

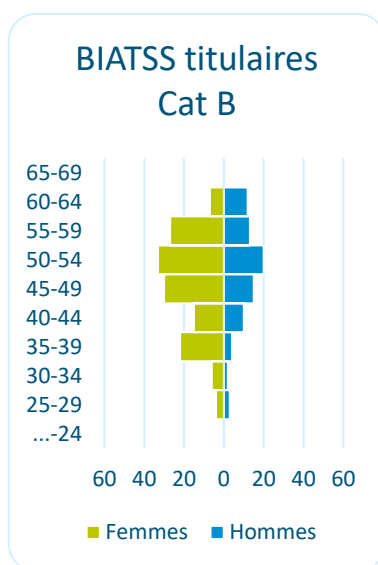


Figure 63 – source : DRH

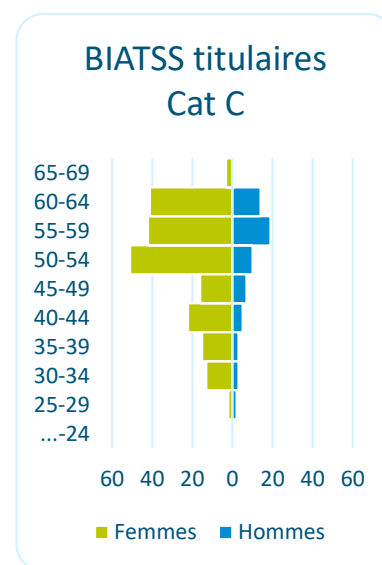


Figure 64 – source : DRH

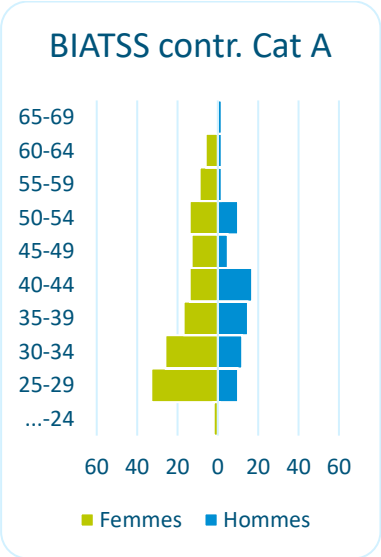


Figure 65 – source : DRH

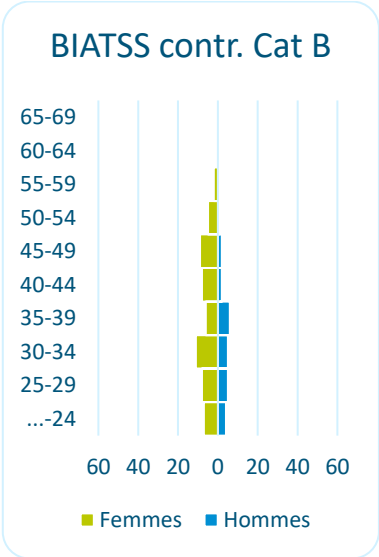


Figure 66 – source : DRH

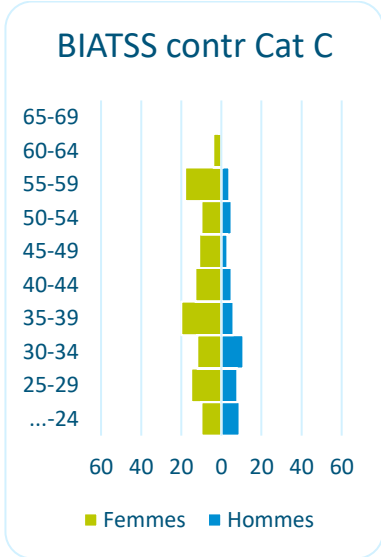


Figure 67 – source : DRH

Taux de féminisation par tranche d'âge

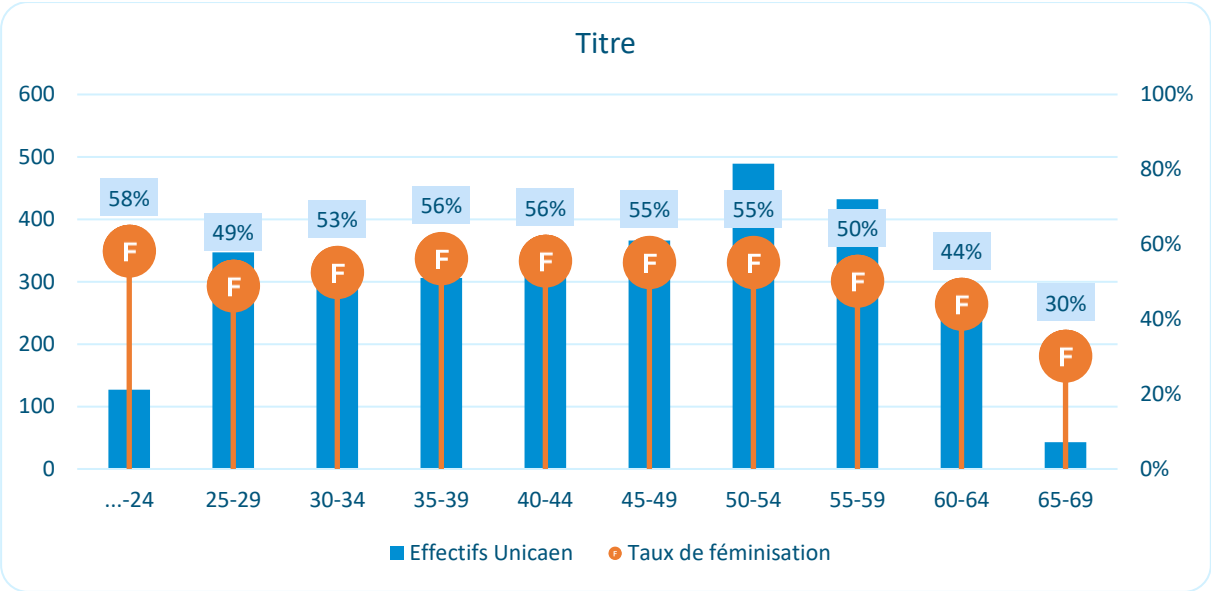


Figure 68 – source : DRH

Âges moyens et médians

Personnels	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
Ensemble Ens-chercheurs		47 ans	49 ans	48 ans	48 ans	50 ans	49 ans
Enseignants	Titulaires	49 ans	52 ans	51 ans	51 ans	54 ans	52 ans
	Contract.	42 ans	41 ans	42 ans	40 ans	39 ans	39 ans
Ensemble Enseignants		47 ans	49 ans	48 ans	46 ans	52 ans	50 ans
Chercheurs	Contract.	29 ans	29 ans	29 ans	26 ans	27 ans	27 ans
BIATSS	Titulaires	49 ans	49 ans	49 ans	51 ans	51 ans	51 ans
	Contract.	39 ans	38 ans	39 ans	38 ans	38 ans	38 ans
Ensemble BIATSS		46 ans	45 ans	45 ans	47 ans	47 ans	47 ans
Ensemble personnels		44 ans	45 ans	44 ans	45 ans	47 ans	46 ans

Figure 69 – source : DRH

Répartition par tranche d'âge des agentes et agents titulaires

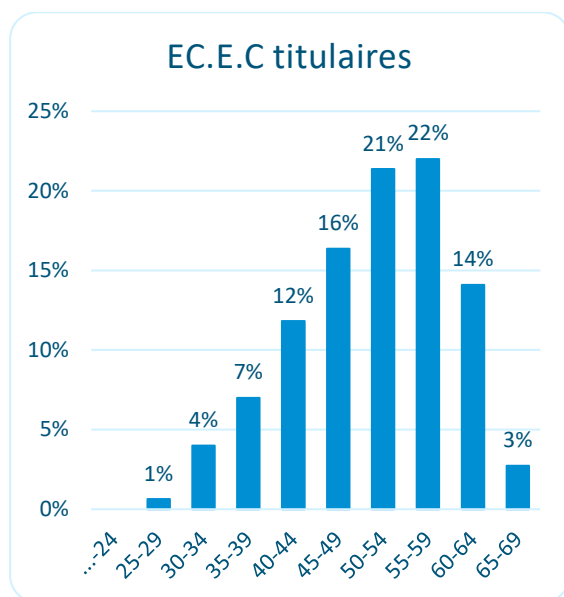


Figure 70 – source : DRH

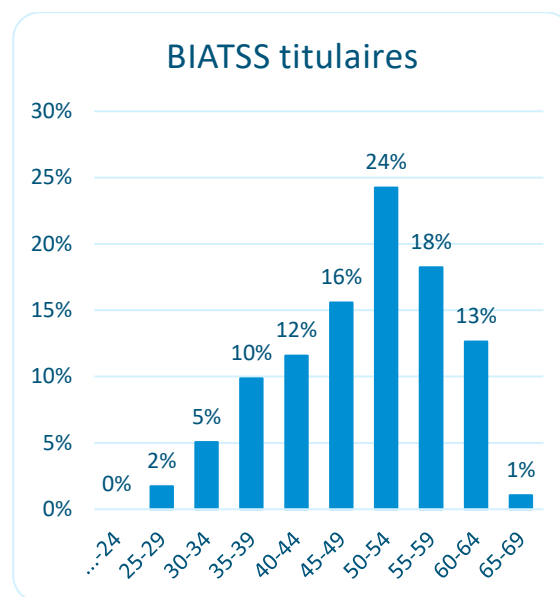


Figure 71 – source : DRH

Département de naissance

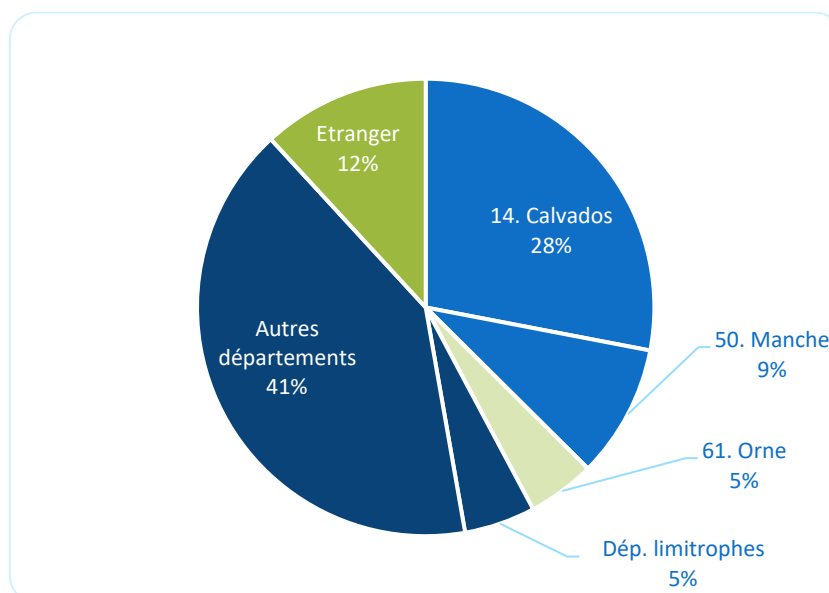


Figure 72 – source : DRH

Commentaire

42% des agents et agentes 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 recherche¹¹

	2022	2023	2024
BIATSS en contrats à durée indéterminée	2	3	4
BIATSS en contrats à durée déterminée	19	15	19
Chercheurs et chercheuses contractuels	163	177	209
Doctorantes et doctorants	72	107	146
Post-doctorants et post-doctorantes	67	22	15
Total	323	324	393

Figure 73 – source : DRH

Commentaire

En 2022, l'université 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.

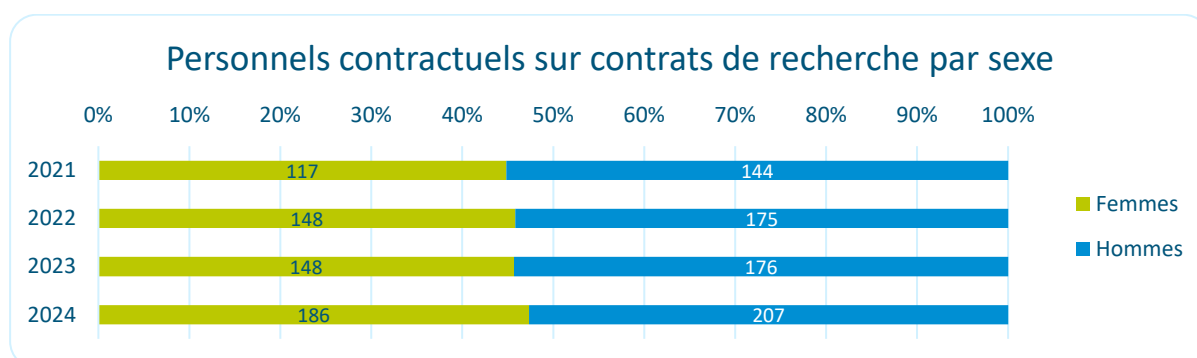


Figure 74 – source : DRH

¹¹ Sont comptabilisés ici l'ensemble des agents présents tout ou partie de l'année.

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 étudiantes et des étudiants ;
- Assistance et accompagnement des étudiantes et 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.

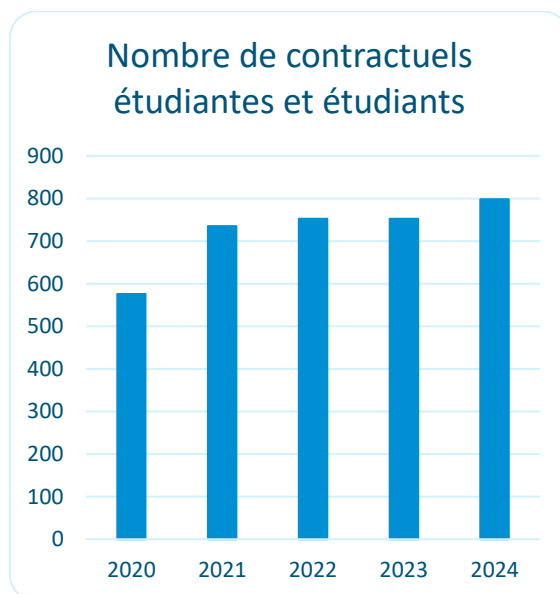


Figure 75 – source : DRH

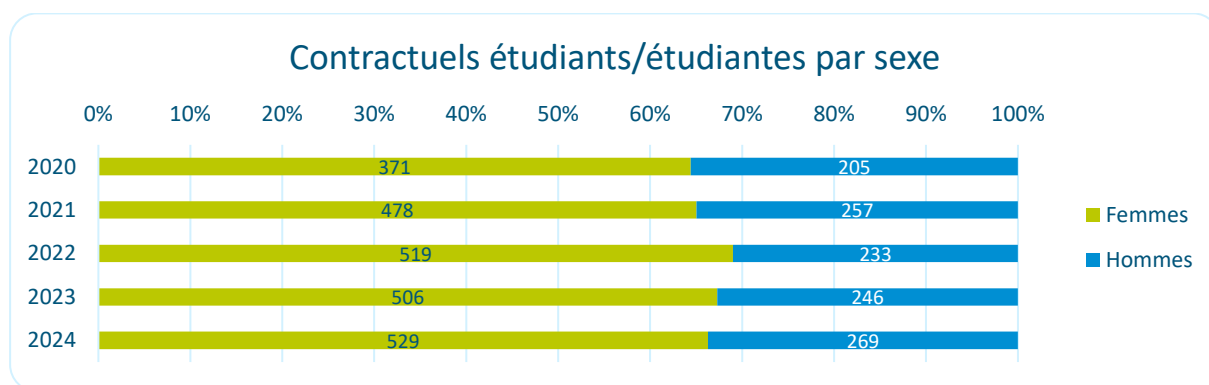


Figure 76 – source : DRH

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

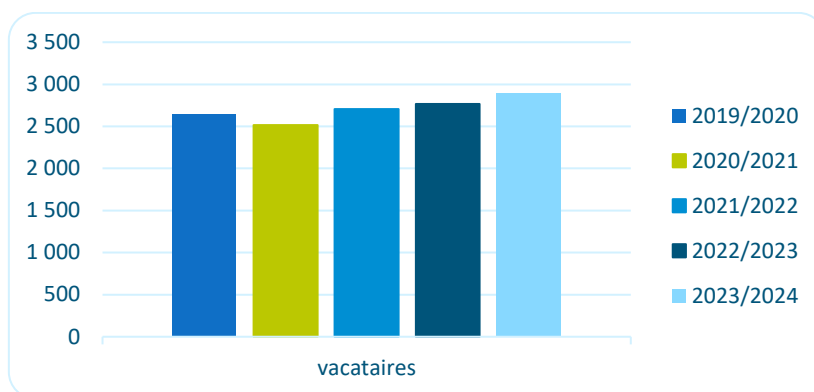


Figure 77 – source : DRH

Statut des vacataires intervenus au cours de l'année universitaire 2023/2024

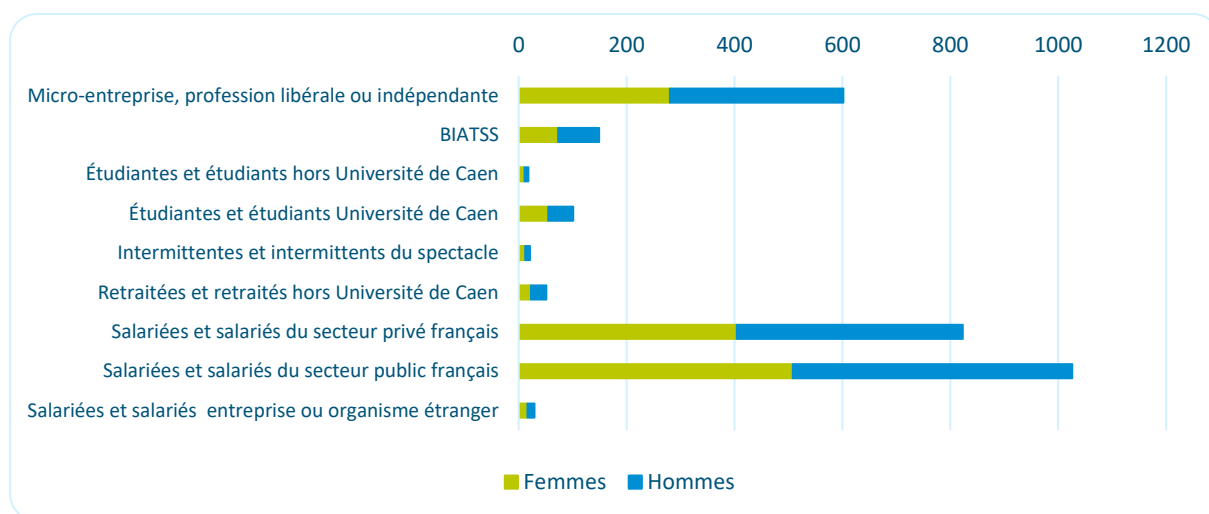


Figure 78 – source : DRH

Commentaire

49% des vacataires sont des femmes.

2 – LE RECRUTEMENT

Personnels enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires

Nature des recrutements¹²

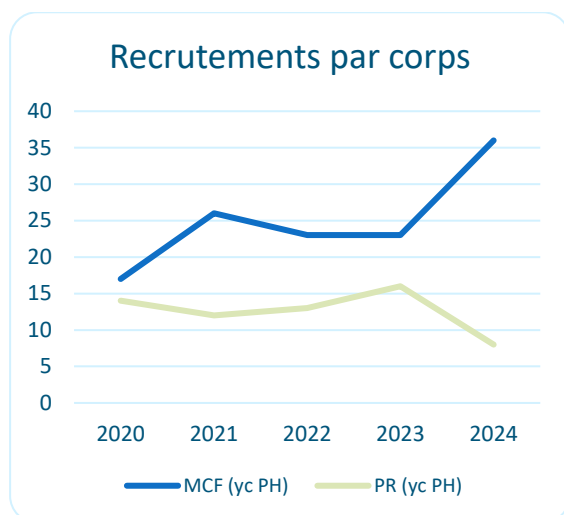


Figure 79 – source : DRH

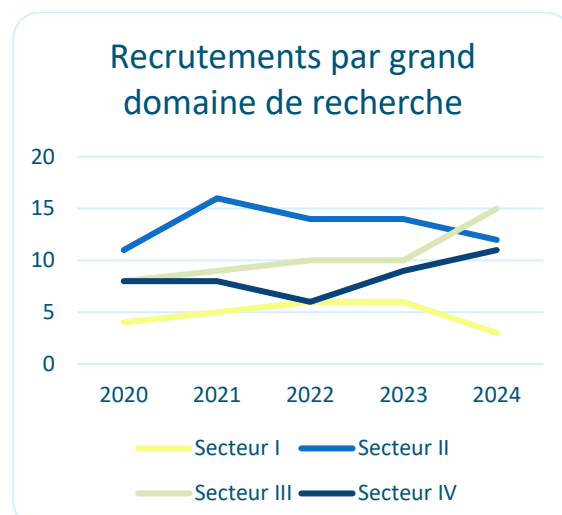


Figure 80 – source : DRH

Types de recrutement des personnels enseignants-chercheurs (hors HU)

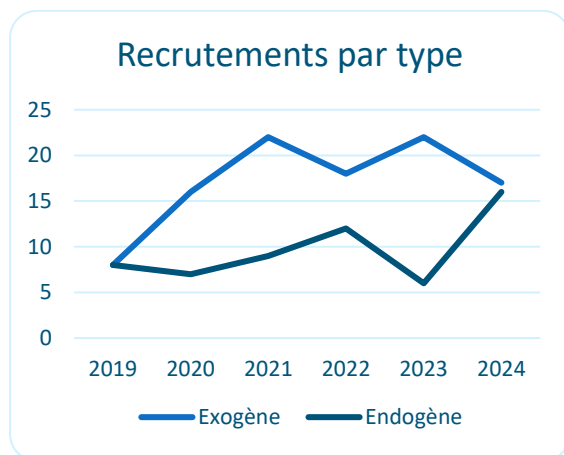


Figure 81 – source : DRH

Commentaire

Pour la campagne de recrutement 2024, 3 PR et 17 MCF ont été recrutés. Un recrutement a été déclaré infructueux (PR en 11^{ème} section) et 5 postes de maîtres de conférences n'ont pas été pourvus, les lauréats n'ayant pas accepté leur nomination dans l'établissement.

Sur la période 2020-2024, 68% des maîtres et maîtresses de conférences et 59% des professeurs et professeurs des universités recrutés viennent de l'extérieur.

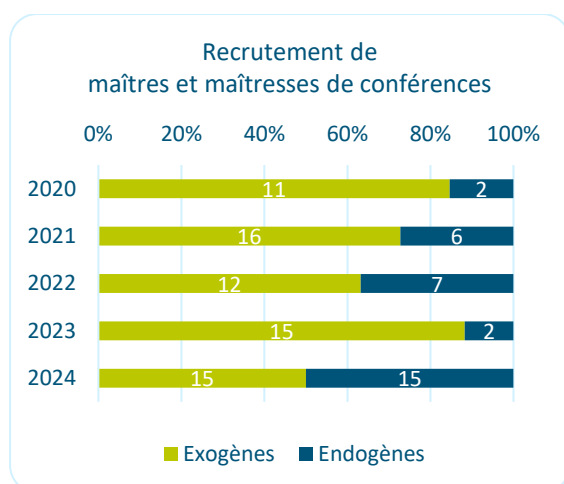


Figure 82 – source : DRH

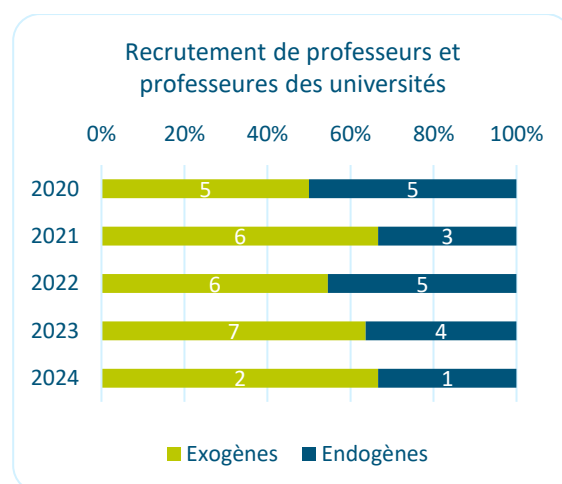


Figure 83 – source : DRH

¹² 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 2020-2024

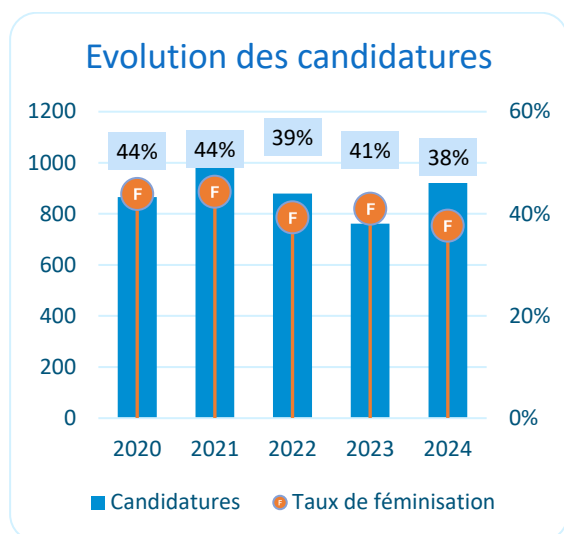


Figure 84 – source : DRH

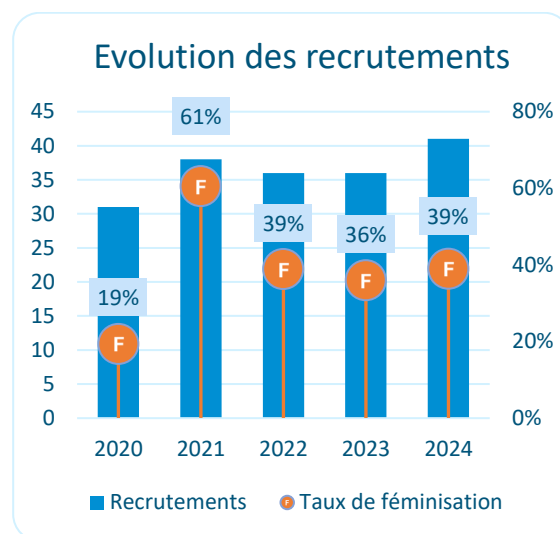


Figure 85 – source : DRH

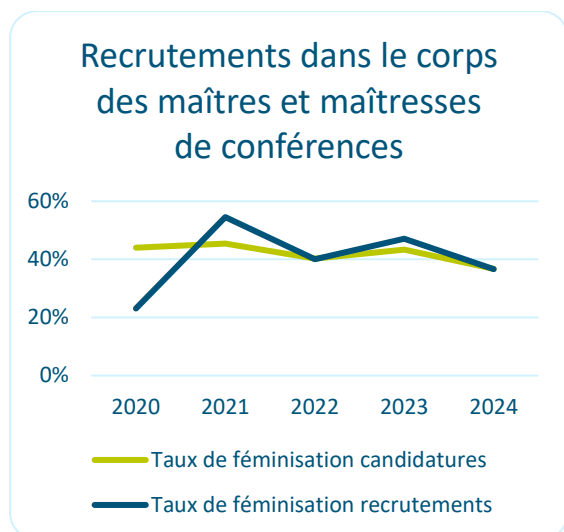


Figure 86 – source : DRH

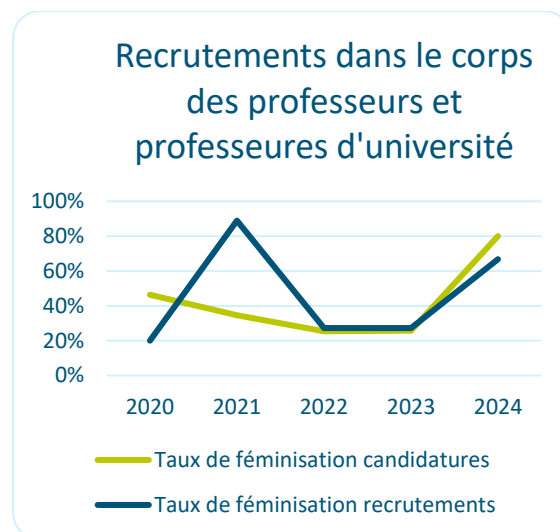


Figure 87 – source : DRH

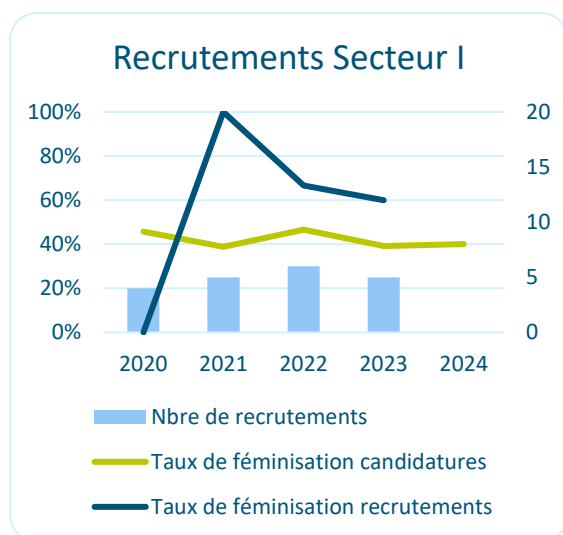


Figure 88 – source : DRH

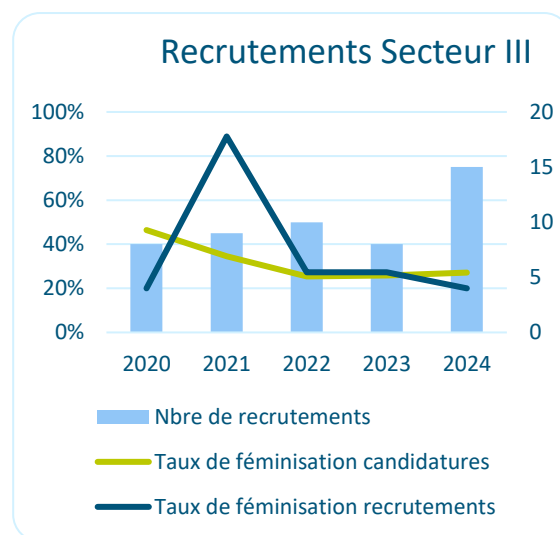


Figure 89 – source : DRH

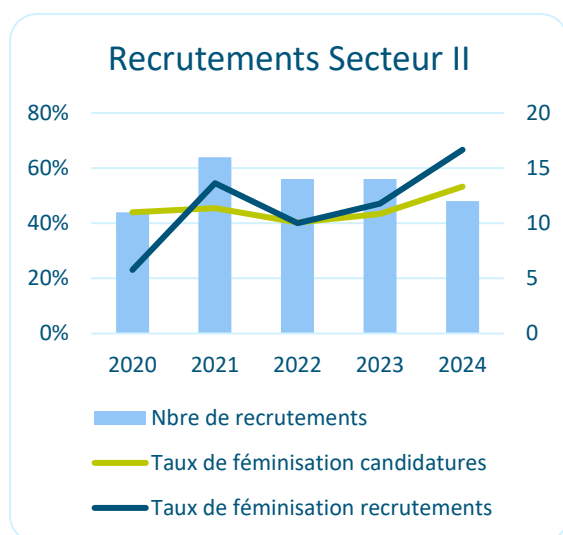


Figure 90 – source : DRH

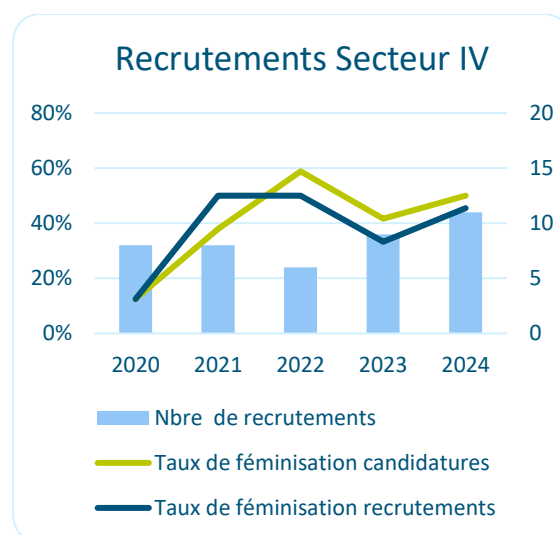


Figure 91 – source : DRH

Commentaire

Sur la période 2020-2024, 41 % des candidatures aux postes d'enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses ont été déposées par des femmes. Elles représentent 40 % des personnels enseignants-chercheurs recrutés. Il y a ainsi à l'échelle de l'établissement une représentation des femmes entre le vivier des candidatures et les recrutements opérés affaiblie d'un point.

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

Les disparités sont également importantes entre les corps. Si les femmes représentent 42 % des candidatures aux postes de maîtres et de maîtresses de conférences, elles ne sont plus que 36 % des candidatures aux postes de professeurs et professeurs des universités (seulement 10 % dans le secteur III des sciences et technologies).

Le processus de recrutement des personnels enseignants-chercheurs corrige de 5 points la représentation des femmes comparativement au vivier des candidatures sur la période 2020-2024 dans les corps des professeurs et professeurs d'université et PUPH : 36 % des candidats et 41 % des recrutements.

Dans le corps des maîtres et maîtresses de conférences et des MCUPH, les femmes représentent 42 % des candidatures et 41 % des recrutements.

Recrutement de personnels enseignants-chercheurs Période 2020-2024

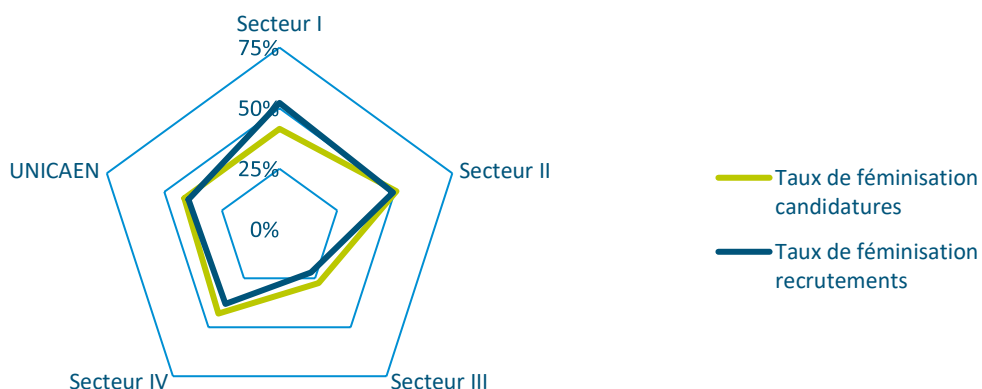


Figure 92 – source : DRH

Recrutement dans le corps des maîtres et maîtresses de conférences et maîtres et maîtresses de conférences hospitalo-universitaires 2020-2024

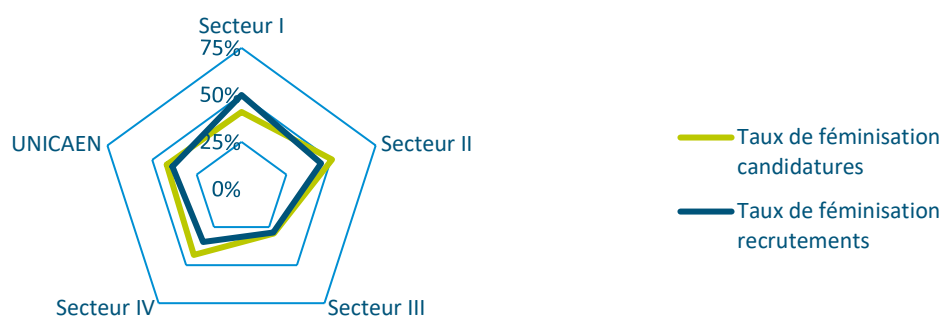


Figure 93 – source : DRH

Recrutement dans le corps des professeurs et professeurs d'université et professeurs et professeurs d'université hospitalo-universitaires 2020-2024

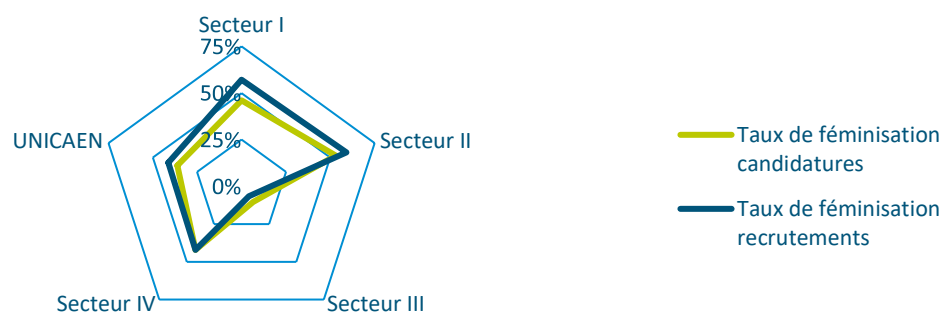


Figure 94 – source : DRH

Comités de sélection

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 2020 et 2024, 44 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^{ème} et en 63^{ème} section ; en 2021 en 25^{ème} section). 46% des membres des comités de sélection étaient des femmes. 29.5% des comités furent présidés par une femme.

Sur la même période, 110 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. 42% des comités furent présidés par une femme. 19% de ces comités furent présidés par un maître ou une maîtresse de conférences.

Personnels enseignants titulaires

	2022	2023	2024
Professeurs et professeures agrégés	6	2	4
Professeurs et professeures certifiés	1	1	2
Professeurs et professeures d'EPS		4	3
Professeurs et professeures de lycée professionnel			1
Total	7	7	10

Figure 95 – source : DRH

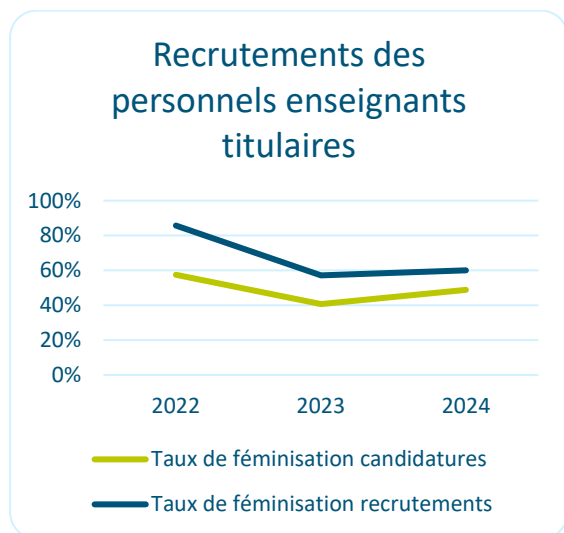


Figure 96 – source : DRH

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 2022 à 2024, les commissions de recrutement ont été constituées de 52% de femmes et de 48% d'hommes en moyenne.

En 2024, 8 hommes et 5 femmes ont présidé ces commissions.

Personnels BIATSS titulaires

Postes ouverts aux concours ITRF

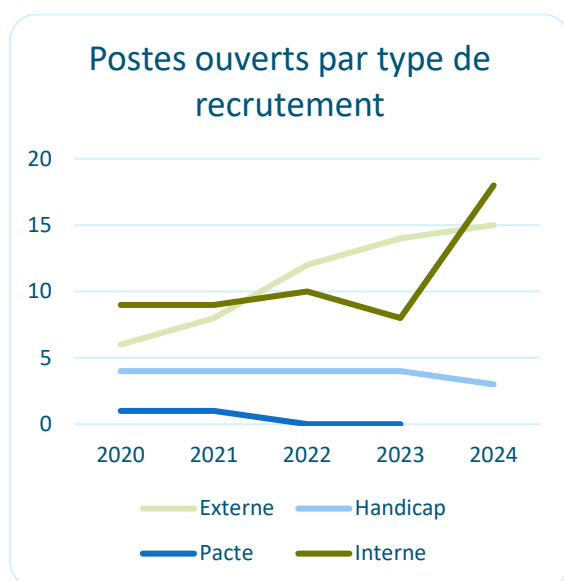


Figure 97 – source : DRH

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.

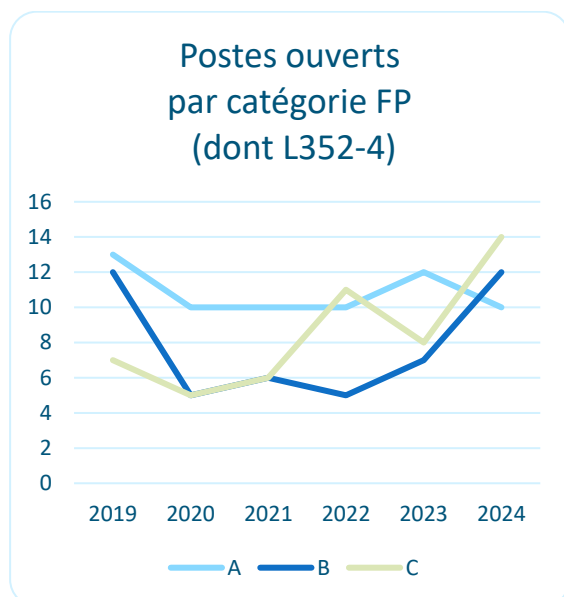


Figure 98 – source : DRH

Commentaire

En 2021, outre les postes ITRF ici présentés, un poste de magasinier ou de magasinnières 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 2024 par BAP

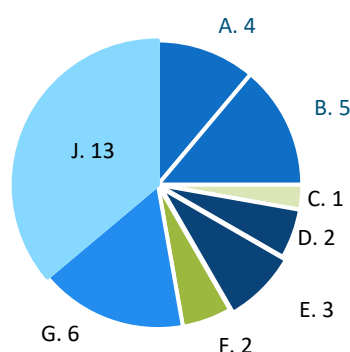


Figure 99 – source : DRH

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

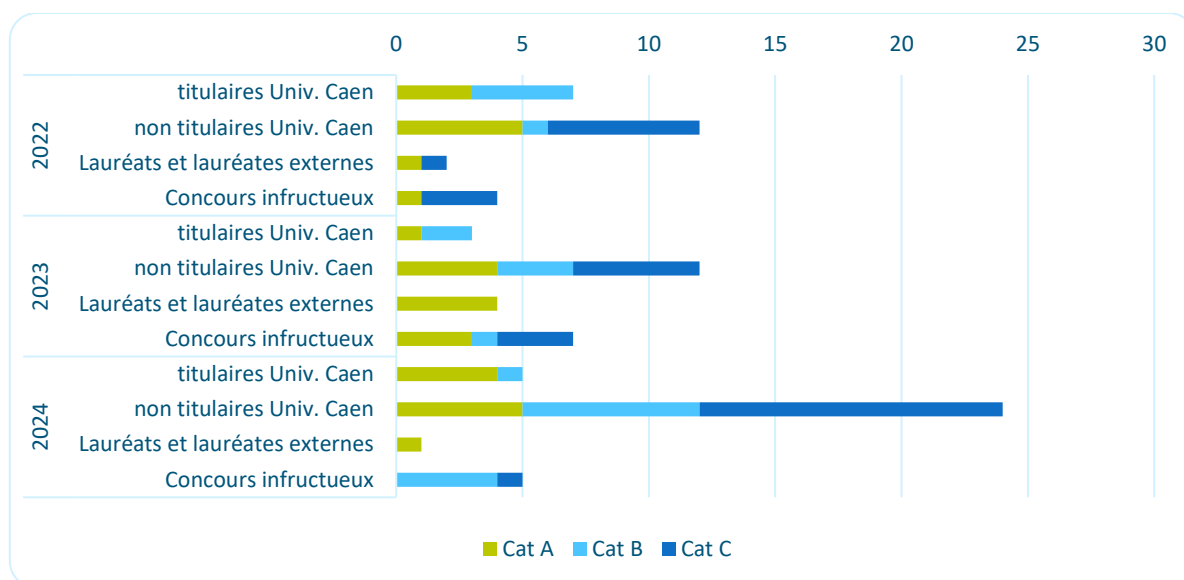


Figure 100 – source : DRH

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

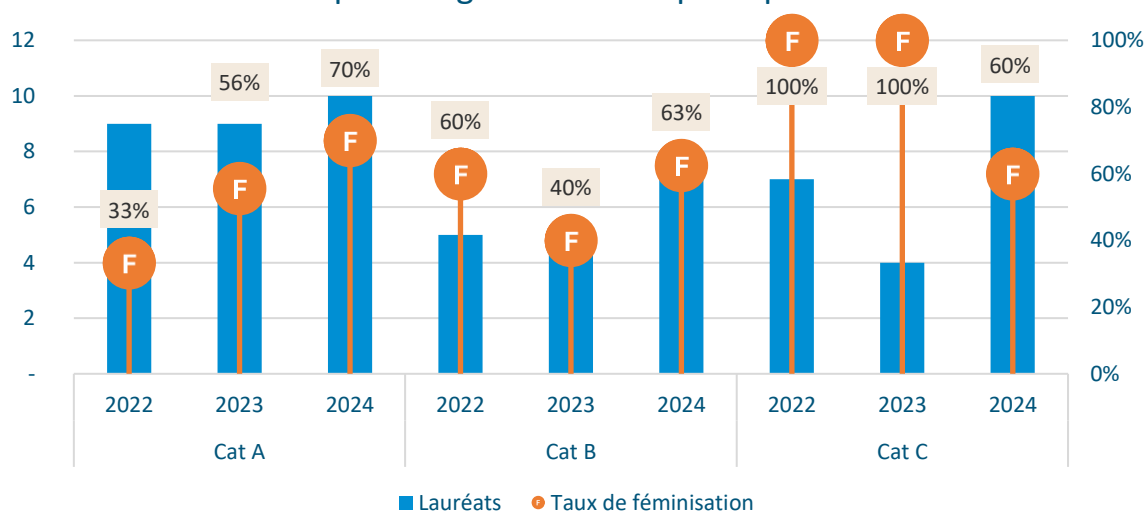


Figure 101 – source : DRH

Concours ITRF de catégorie A

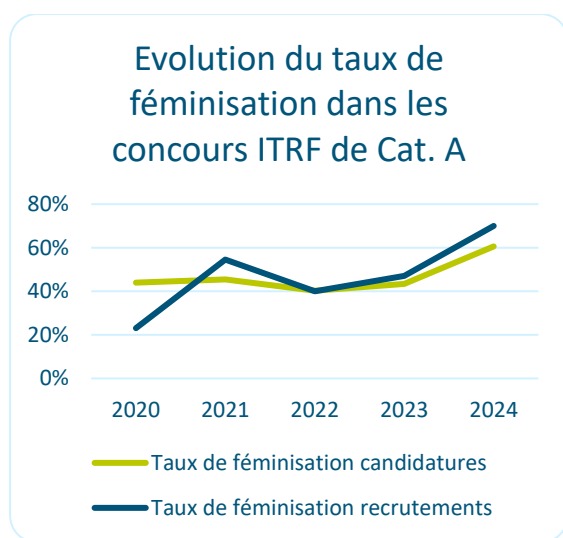
Les concours d'accès aux filières administratives, de santé, sociale et de bibliothèques ne sont pas organisés à l'échelle de l'établissement mais au plan académique ou national. Dans la filière ITRF, les concours de catégorie B et C sont organisés à l'échelle académique. Il n'est donc pas possible de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

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

En 2024, le nombre de candidatures¹³ par poste ouvert aux concours en catégorie A pour l'établissement est en moyenne de 9.4 alors qu'il est de 16 à l'échelle nationale

- corps des ASI : 5 candidatures en moyenne par poste pour l'établissement contre 17 à l'échelle nationale ;
- corps des IGE : 9.6 candidatures en moyenne par poste pour l'établissement contre 17 à l'échelle nationale ;
- corps des IGR : 17 candidatures pour le poste ouvert à l'Université contre 14 en moyenne au plan national.

En 2024, pour la catégorie A, le nombre moyen de candidatures est pour l'université de Caen de 11.4 pour les concours externes et de 4.7 pour les concours internes.



Commentaire

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

Sur les quatre dernières années, la proportion de femmes recrutées est assez proche de la proportion de femmes candidates.

¹³ Sont pris en compte les actes de candidature, une même personne pouvant s'inscrire à plusieurs concours et/ou dans plusieurs établissements pour le même concours.

Taux de féminisation concours ITRF cat. A par BAP Période 2020-2024

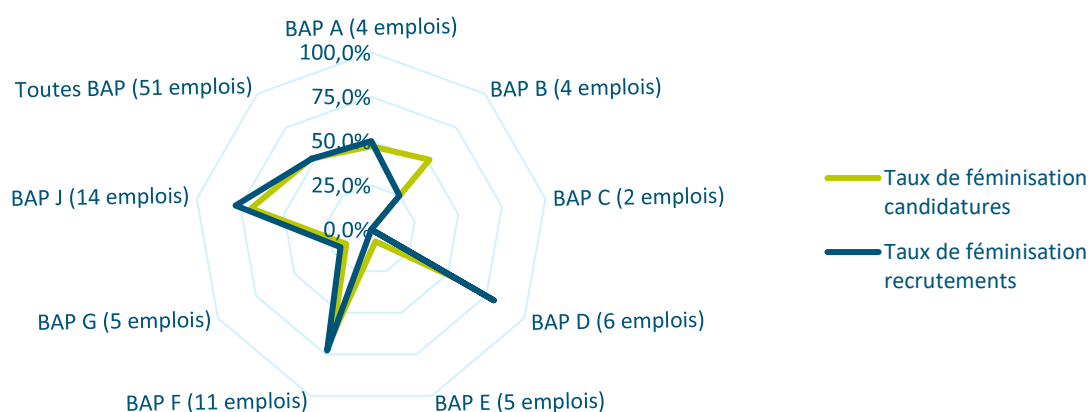


Figure 103 – source : DRH

Taux de féminisation concours ITRF cat. A par corps Période 2020-2024

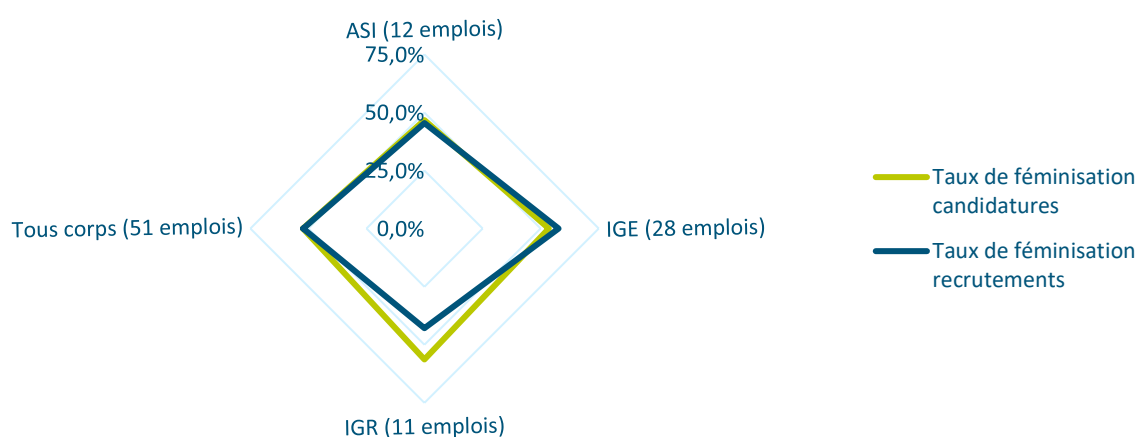


Figure 104 – source : DRH

Commentaire

Sur la période 2020-2024, les lauréates représentent 52.3% des admissions aux concours ITRF de catégorie A, dans une proportion strictement identique au vivier des candidatures (52.4%).

Il y a toutefois des disparités entre les branches d'activité professionnelles, la BAP E (informatique, stat. et calcul scientifique) ne recueillant que 7% de candidatures féminines alors que la BAP J (gestion et pilotage) en reçoit 69%. Aucune femme n'a été recrutée en BAP C (Sciences de l'ingénieur) ni en BAP E.

Les disparités existent également entre les corps. La part des assistantes ingénieures recrutée est identique à celle des candidatures. Dans le corps des ingénieurs et ingénieures d'étude et de recherche on observe 53% de candidates et 58% de lauréates. Si 56% des candidatures au concours d'ingénieurs de recherche sont féminines, on n'observe que 43% de recrutées sur la période.

Détachements entrants de titulaires BIATSS 2024 (flux)

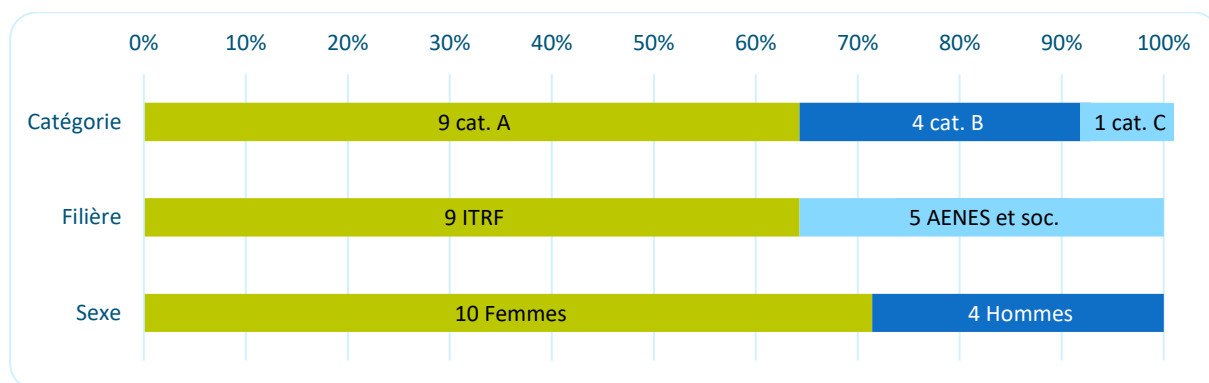


Figure 105 – source : DRH

Mutations entrantes BIATSS 2024

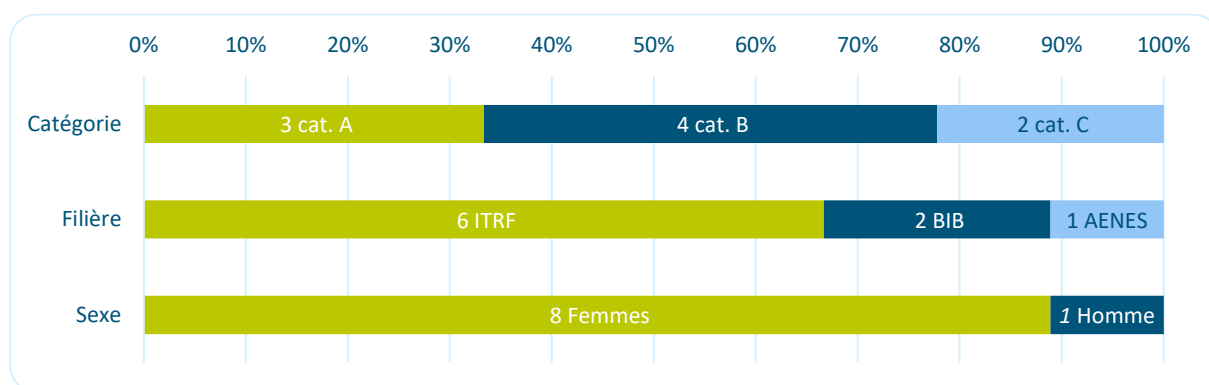


Figure 106 – source : DRH

Evolution des détachements et mutations entrants BIATSS

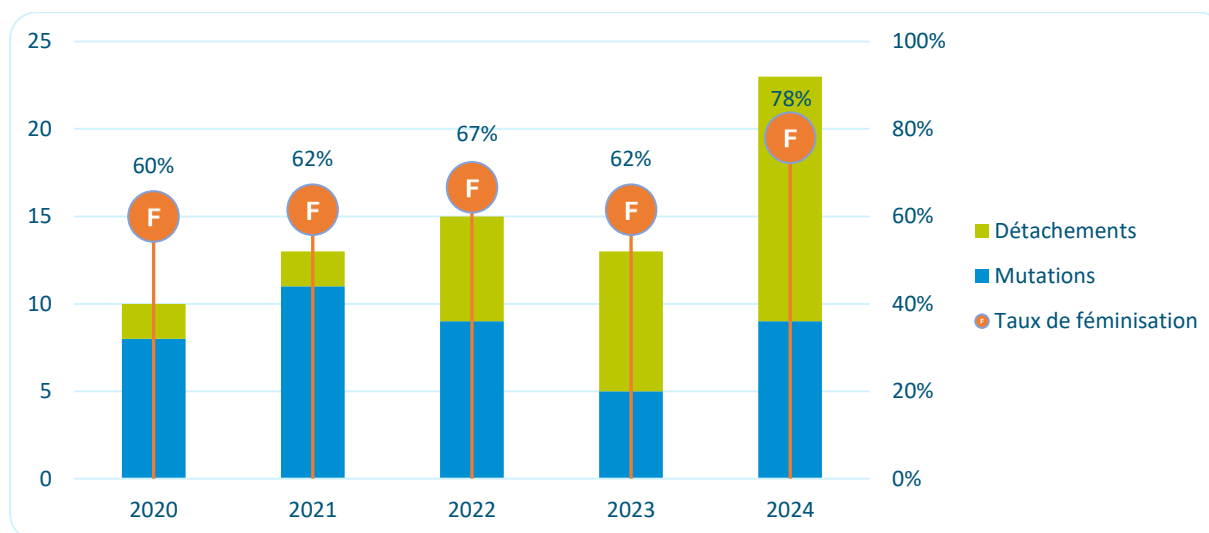


Figure 107 – source : DRH

Personnels contractuels

Evolution des recrutements de personnel contractuel (hors vacataires et contrats étudiants et PAMSU¹⁴)

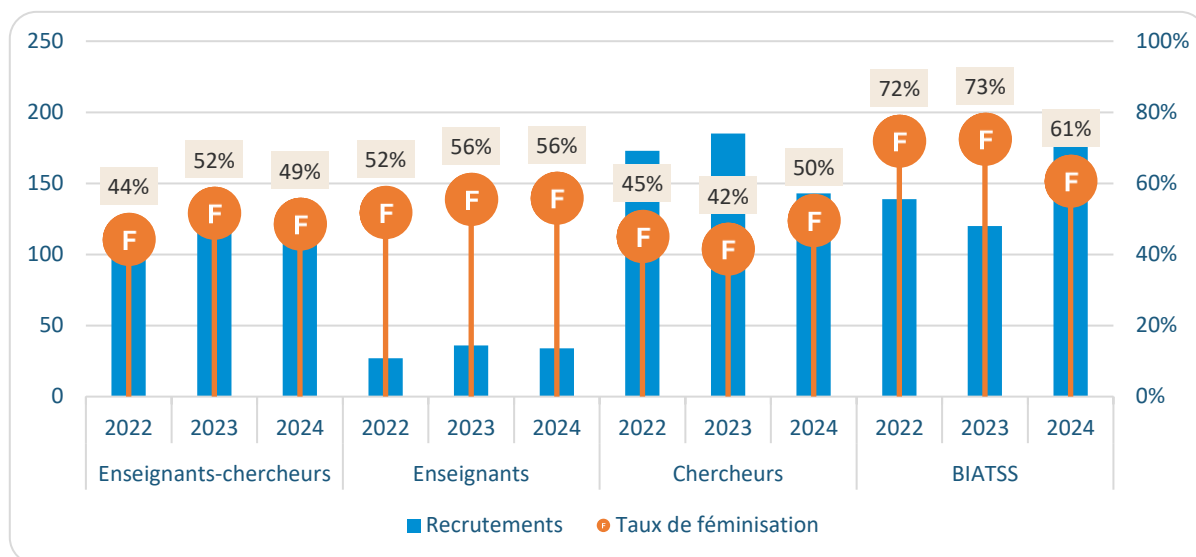


Figure 108 – source : DRH

Commentaire

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

¹⁴ PAMSU : praticiennes et praticiens agréés maître de stage des universités

3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Avancement de grade et promotion de corps

Personnels enseignants-chercheurs

Avancement de grade

Nombre de promouvables, de candidats et de promus

		Promouvables			Candidatures			Promotions		
	Nombre d'agents	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
2022	MCF HC	86	104	190	26	35	61	19	18	37
	MCF HC Ech. Exc.	19	20	39	6	8	14	4	5	9
	PR 1ère Cl.	22	36	58	6	13	19	3	4	7
	PR Cl. Exc. 1 ^{er} éch.	16	48	64	2	19	21		10	10
	PR Cl. Exc. 2 ^{ème} éch.	8	39	47	1	10	11	1	2	3
	Ensemble	151	247	398	41	85	126	27	39	66
	2023	MCF HC	83	99	182	25	22	47	12	8
MCF HC Ech. Exc.		18	19	37	6	6	12	5	4	9
PR 1ère Cl.		30	45	75	7	16	23	2	6	8
PR Cl. Exc. 1 ^{er} éch.		18	47	65	6	15	21	1	4	5
PR Cl. Exc. 2 ^{ème} éch.		9	38	47		9	9		4	4
Ensemble		158	248	406	44	68	112	20	28	48
2024	MCF HC	82	96	178	34	35	69	8	10	18
	MCF HC Ech. Exc.	20	21	41	11	11	22	5	5	10
	PR 1ère Cl.	20	43	63	7	16	23	5	5	10
	PR Cl. Exc. 1 ^{er} éch.	35	50	85	17	23	40	7	9	16
	PR Cl. Exc. 2 ^{ème} éch.	8	41	49	3	17	20	1	5	6
	Ensemble	165	251	416	72	102	174	26	34	60

Figure 109 – source : DRH

		Part F / H des promouvables			Ratio Candidatures/ promouvables			Ratio Promotions/ candidatures			
		Nombre d'agents	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
2022	MCF HC	45%	55%	190	30%	34%	32%	73%	51%	61%	
	MCF HC Ech. Exc.	49%	51%	39	32%	40%	36%	67%	63%	64%	
	PR 1ère CL.	38%	62%	58	27%	36%	33%	50%	31%	37%	
	PR Cl. Exc. 1 ^{er} éch.	25%	75%	64	13%	40%	33%	0%	53%	48%	
	PR Cl. Exc. 2 ^{ème} éch.	17%	83%	47	13%	26%	23%	100%	20%	27%	
	Ensemble	38%	62%	398	27%	34%	32%	66%	46%	52%	
2023	MCF HC	46%	54%	182	30%	22%	26%	48%	36%	43%	
	MCF HC Ech. Exc.	49%	51%	37	33%	32%	32%	83%	67%	75%	
	PR 1ère CL.	40%	60%	75	23%	36%	31%	29%	38%	35%	
	PR Cl. Exc. 1 ^{er} éch.	28%	72%	65	33%	32%	32%	17%	27%	24%	
	PR Cl. Exc. 2 ^{ème} éch.	19%	81%	47	0%	24%	19%	#DIV/0!	44%	44%	
	Ensemble	39%	61%	406	28%	27%	28%	45%	41%	43%	
2024	MCF HC	46%	54%	178	41%	36%	39%	24%	29%	26%	
	MCF HC Ech. Exc.	49%	51%	41	55%	52%	54%	45%	45%	45%	
	PR 1ère CL.	32%	68%	63	35%	37%	37%	71%	31%	43%	
	PR Cl. Exc. 1 ^{er} éch.	41%	59%	85	49%	46%	47%	41%	39%	40%	
	PR Cl. Exc. 2 ^{ème} éch.	16%	84%	49	38%	41%	41%	33%	29%	30%	
	Ensemble	40%	60%	416	44%	41%	42%	36%	33%	34%	

Figure 110 – source : DRH

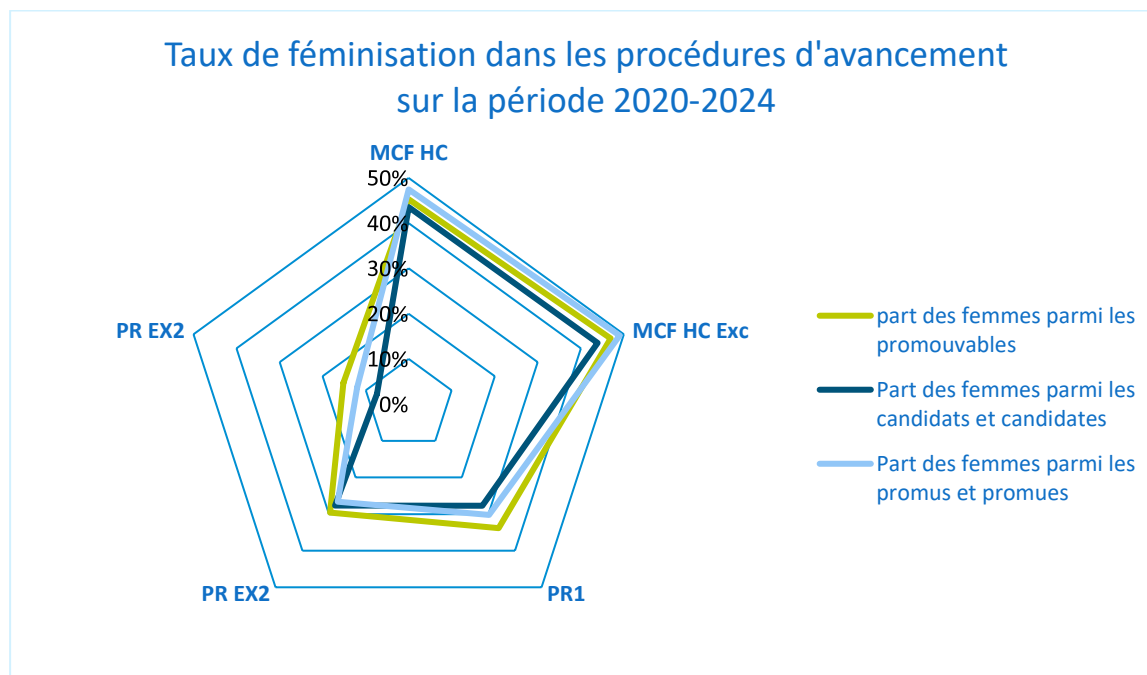


Figure 111 – source : DRH

Promotion de corps

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

	2021		2022		2023		2024		Total
Section	F	H	F	H	F	H	F	H	2021-2024
01. Drt. priv. sc. crim.			1						1
05. Sc. économiques				1		1			2
06. Sc. de gestion		1				1			2
08. Lang. & litt. anc.	1								1
09. Lang. & litt. franc.			1						1
11. Lang. & litt. ang.					1				1
15. Lang. & Litt. autres							1		1
16. Psychologie							1		1
18. Arts						1			1
26. Maths. appliquées					1				1
27. Informatique								1	1
28. Mil. denses & mater.								1	1
31. Chim. theo., phys.	1					1			2
32. Chim. org. min. ind.			1					1	2
60. Mekan., genie mekan.				1					1
61. Genie informatique		1							1
63. Electronique				1	1				2
64. Biochimie, biologie	1				1				2
67. Biolog. pop. & ecol.							1		1
68. Biolog. organismes			1					1	2
69. Neurosciences	1								1
70. Sc. de l'education						1			1
74. Sc. & tec. act. phy.			1				1		2
87. Sc. biologiques phar.	1							1	2
Total général	5	2	5	3	4	5	4	5	33

Figure 112 – 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.

De 2021 à 2024, 18 maitresses et 15 maîtres de conférences ont accédé au corps des professeurs d'université. Sur la période 50 femmes et 58 hommes ont été candidats. Si les femmes représentaient 46% des candidatures, elles sont 55% des promus et promues.

Personnels BIATSS

Avancement de grade

Filière AENES

	Nombre	Candidatures			Promotions		
		F	H	Total	F	H	Total
2022	ADJENES princ. 2è CL.	1	-	1	3	-	3
	ADJENES princ. 1è CL.	12	-	12	7	-	7
	SAENES CS	3	-	3	2	-	2
	SAENES CE	5	-	5	-	-	-
	Att. Princ.	-	-	1	-	-	-
	Att. Princ. HCL.	-	-	-	-	-	-
	Ensemble	22		22	6	-	12
2023	ADJENES princ. 2è CL.	1		1	1	-	1
	ADJENES princ. 1è CL.	5		5	4	-	4
	SAENES CS	1		1	1	-	1
	SAENES CE	4		4	1	-	1
	Att. Princ.	1		1	-	-	-
	Att. Princ. HCL.	-	1	1	-	-	-
	Ensemble	12	1	13	7	-	6
2024	ADJENES princ. 2è CL.	nc	nc	nc	1	-	1
	ADJENES princ. 1è CL.	nc	nc	nc	3	-	3
	SAENES CS	nc	nc	nc	1	-	1
	SAENES CE	nc	nc	nc	1	-	1
	Att. Princ.	1	-	1	-	-	-
	Att. Princ. HCL.	-	1	1	-	-	-
	Ensemble				6	-	6

Figure 113 – source : DRH

Filière ITRF

	Nombre	Promouvables			Candidatures			Promotions		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
2022	ATRF princ. 2° Cl.	62	15	77	28	5	33	17	2	19
	ATRF princ. 1ère Cl.	44	25	69	24	12	36	6	6	12
	Tech. CS TA	27	21	48	16	6	22	5	3	8
	Tech. CS Exam. Pro.	nc	nc	nc	nc	nc	nc	5	-	5
	Tech. CE TA	18	15	33	11	6	17	1	1	2
	Tech CE Exam. Pro.	nc	nc	nc	nc	nc	nc	1	-	1
	Ing. d'études HCL	22	29	51	12	14	26	3	3	6
	Ing. de rech. 1CL.	2	6	8	-	3	3	-	2	2
	Ing. de rech. HCL	2	1	3	2	1	3	1	-	1
	Ensemble	177	116	293	93	51	144	39	17	56
2023	ATRF princ. 2° Cl.	46	12	58	6	1	7	6	1	7
	ATRF princ. 1ère Cl.	26	18	44	10	5	15	2	1	3
	Tech. CS TA	17	17	34	8	3	11	4	3	7
	Tech. CS Exam. Pro.	nc	nc	nc	nc	nc	nc	3	2	5
	Tech. CE TA	18	16	34	12	8	20	1	1	2
	Tech CE Exam. Pro.	nc	nc	nc	nc	nc	nc	1		1
	Ing. d'études HCL	22	27	49	9	15	24	3	3	6
	Ing. de rech. HCL.	4	5	9	2	1	3	1		1
	Ensemble	133	95	228	47	33	80	22	10	32
2024	ATRF princ. 2° Cl.	29	8	37	8	3	11	14	4	18
	ATRF princ. 1ère Cl.	24	11	35	12	5	17	5	2	7
	Tech. CS TA	22	19	41	6	2	8	2	1	3
	Tech. CS Exam. Pro.	nc	nc	nc	nc	nc	nc	6	2	8
	Tech. CE TA	21	18	39	15	8	23	2	1	3
	Tech CE Exam. Pro.	nc	nc	nc	nc	nc	nc	2	4	6
	Ing. d'études HCL	26	28	54	10	11	21	1	4	5
	Ing. de rech. HCL.	5	11	16	2	6	8	0	0	0
	Ensemble	127	95	222	53	35	88	32	18	50

Figure 114 – source : DRH

	Ratio F / H	Promouvables			Candidatures			Promotions		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
2022	ATRF princ. 2 ^e Cl.	81%	19%	100%	85%	15%	100%	89%	11%	100%
	ATRF princ. 1 ^{ère} Cl.	64%	36%	100%	67%	33%	100%	50%	50%	100%
	Tech. CS TA	56%	44%	100%	73%	27%	100%	63%	38%	100%
	Tech. CS Exam. Pro.							100%	0%	100%
	Tech. CE TA	55%	45%	100%	65%	35%	100%	50%	50%	100%
	Tech CE Exam. Pro.							100%	0%	100%
	Ing. d'études HCL	43%	57%	100%	46%	54%	100%	50%	50%	100%
	Ing. de rech. 1Cl.	25%	75%	100%	0%	100%	100%	0%	100%	100%
	Ing. de rech. HCL	67%	33%	100%	67%	33%	100%	100%	0%	100%
	Ensemble	60%	40%	100%	65%	35%	100%	70%	30%	100%
2023	ATRF princ. 2 ^e Cl.	79%	21%	100%	86%	14%	100%	86%	14%	100%
	ATRF princ. 1 ^{ère} Cl.	59%	41%	100%	67%	33%	100%	67%	33%	100%
	Tech. CS TA	50%	50%	100%	73%	27%	100%	57%	43%	100%
	Tech. CS Exam. Pro.							60%	40%	100%
	Tech. CE TA	53%	47%	100%	60%	40%	100%	50%	50%	100%
	Tech CE Exam. Pro.							100%	0%	100%
	Ing. d'études HCL	45%	55%	100%	38%	63%	100%	50%	50%	100%
	Ing. de rech. HCL	44%	56%	100%	67%	33%	100%	100%	0%	100%
	Ensemble	58%	42%	100%	59%	41%	100%	69%	31%	100%
2024	ATRF princ. 2 ^e Cl.	78%	22%	100%	73%	27%	100%	78%	22%	100%
	ATRF princ. 1 ^{ère} Cl.	69%	31%	100%	71%	29%	100%	71%	29%	100%
	Tech. CS TA	54%	46%	100%	75%	25%	100%	67%	33%	100%
	Tech. CS Exam. Pro.							75%	25%	100%
	Tech. CE TA	54%	46%	100%	65%	35%	100%	67%	33%	100%
	Tech CE Exam. Pro.							33%	67%	100%
	Ing. d'études HCL	48%	52%	100%	48%	52%	100%	20%	80%	100%
	Ing. de rech. HCL	31%	69%	100%	25%	75%	100%	0%	0%	0%
	Ensemble	57%	43%	100%	60%	40%	100%	64%	36%	100%

Figure 115 – source : DRH

Filière Bibliothèque

	Candidatures				Promotions		
	Nombre	F	H	Total	F	H	Total
2022	Mag. princ. 2ème CL.	1	-	1	1	-	1
	Mag. princ. 1ère CL.	4	1	5	2	-	2
	BIBAS CS	-	1	1	-	-	-
	BIBAS CE	4	1	5	-		-
	Bibliothécaire HCL	1	-	1	-	-	-
	Conserv. en chef	-	1	1	-	-	-
	Ensemble	10	4	14	3	-	3
	Ratio F / H	71%	29%	100%	100%	-	100%
2023	Mag. princ. 2ème CL.	-	1	1	-	-	-
	Mag. princ. 1ère CL.	3	-	3	1	-	1
	BIBAS CS	-	1	1	-	1	1
	BIBAS CE	3	2	5	-	1	1
	Bibliothécaire HCL	-	-	-	-	-	-
	Conserv. en chef	-	-	-	-	-	-
	Ensemble	6	4	10	1	2	3
	Ratio F / H	60%	40%	100%	33%	67%	100%
2024	Mag. princ. 2ème CL.	-	1	1	-	-	-
	Mag. princ. 1ère CL.	3	1	4	1	1	2
	BIBAS CS	1	-	1	-	-	-
	BIBAS CE	3	1	4	-	1	1
	Bibliothécaire HCL	2	-	2	-	-	-
	Conserv. en chef.	1	3	4	-	1	1
	Ensemble	10	6	16	1	3	4
	Ratio F / H	62 %	38 %	100 %	25 %	75 %	100 %

Figure 116 – source : DRH

Commentaire

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

Promotion de corps

Filière AENES

	Nombre	Candidatures			Promotions		
		F	H	Total	F	H	Total
2022	SAENES	13	-	13	1	-	1
	Attach. d'admin.	3	-	3	1	-	1
	Ensemble						
2023	SAENES	9	-	9	-	-	-
	Attach. d'admin.	2	-	2	-	-	-
	Ensemble	11	-	11	-	-	-
2024	SAENES	7	-	7	-	-	-
	Attach. d'admin.	-	-	-	-	-	-
	Ensemble	7		7	-	-	-

Figure 117 – source : DRH

Filière ITRF

Promotions de droit commun

	Nombre	Promouvables			Candidatures			Promotions		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
2022	Techn.	150	61	211	58	18	76	1	1	2
	Assist. Ingén.	77	55	132	35	27	62	0	1	1
	Ingén. d'études	11	15	26	4	11	15	2	-	2
	Ingén. de recherche	48	46	94	12	9	21	-	-	-
	Ensemble	286	177	463	109	65	174	3	2	5
2023	Techn.	143	62	205	50	21	71	3	2	5
	Assist. Ingén.	80	57	137	32	26	58	1	-	1
	Ingén. d'études	10	16	26	4	10	14	1	1	2
	Ingén. de recherche	52	47	99	15	14	29	1	-	1
	Ensemble	285	182	467	101	71	172	6	3	9
2024	Techn.	116	51	167	32	15	47	3	2	5
	Assist. Ingén.	81	57	138	25	21	46	0	2	2
	Ingén. d'études	10	14	24	5	4	9	1	1	2
	Ingén. de recherche	53	47	100	12	14	26	1	0	1
		260	169	429	74	54	128	5	5	10

Figure 118 – source : DRH

	Ratio F / H	Promouvables			Candidatures			Promotions		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
2022	Techn.	71%	29%	100%	76%	24%	100%	50%	50%	100%
	Assist. Ingén.	58%	42%	100%	56%	44%	100%	0%	100%	100%
	Ingén. d'études	42%	58%	100%	27%	73%	100%	100%	-	100%
	Ingén. de recherche	51%	49%	100%	57%	43%	100%	-	-	-
	Ensemble	62%	38%	100%	63%	37%	100%	60%	40%	100%
2023	Techn.	70%	30%	100%	70%	30%	100%	60%	40%	100%
	Assist. Ingén.	58%	42%	100%	55%	45%	100%	100%	-	100%
	Ingén. d'études	38%	62%	100%	29%	71%	100%	50%	50%	100%
	Ingén. de recherche	53%	47%	100%	52%	48%	100%	100%	-	100%
	Ensemble	61%	39%	100%	59%	41%	100%	67%	33%	100%
2024	Techn.	69%	31%	100%	68%	32%	100%	60%	40%	100%
	Assist. Ingén.	59%	41%	100%	54%	46%	100%	0%	100%	100%
	Ingén. d'études	42%	58%	100%	56%	44%	100%	50%	50%	100%
	Ingén. de recherche	53%	47%	100%	46%	54%	100%	100%	0%	100%
	Ensemble	61%	39%	100%	58%	42%	100%	50%	50%	100%

Figure 119 – source : DRH

Promotions exceptionnelles (Repyramidage Loi LPR)

	Nombre d'agents	Promotions			
		F	H	Total	Taux de féminisation
2022	Techn.	13	1	14	93%
	Assist. Ingén.	2	3	5	40%
	Ingén. d'études	1	1	2	50%
	Ingén. de recherche	-	-	-	-
	Ensemble	16	5	21	76%
2023	Techn.	-	-	-	-
	Assist. Ingén.	4	2	6	67%
	Ingén. d'études	-	3	3	0%
	Ingén. de recherche	-	-	-	-
	Ensemble	4	5	9	44%
2024	Techn.	3		3	100%
	Assist. Ingén.	1ou 2	-ou1	1ou3	?
	Ingén. d'études	-	-	-	-
	Ingén. de recherche	-	-	-	-
	Ensemble	4	-	4	?

Figure 120 – source : DRH

	Nombre d'agents	Candidatures			Promotions		
		F	H	Total	F	H	Total
2022	Bibl. assistants spéc.	4	-	4	-	-	-
	Bibliothécaires	2	2	4	-	-	-
	Conserv.	1	1	2	-	-	-
	Conserv. Gén.	-	1	1	-	1	1
	Ensemble	7	4	11	-	1	1
	<i>Ratio F / H</i>		<i>64%</i>	<i>36%</i>	<i>0%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>
2023	Bibl. assistants spéc.	4	1	5	-	-	-
	Bibliothécaires	2	2	4	-	-	-
	Conserv.	1	-	1	-	-	-
	Conserv. Gén.	1	-	1	-	-	-
	Ensemble	8	3	11	-	-	-
	<i>Ratio F / H</i>	<i>73%</i>	<i>27%</i>	<i>100%</i>			
2024	Bibl. assistants spéc.	4	1	5	1	-	1
	Bibliothécaires	2	2	4	-	1	1
	Conserv.	2	1	3	-	-	-
	Conserv. Gén.	1	-	0	-	-	-
	Ensemble	9	4	13	1	1	2
	<i>Ratio F / H</i>	<i>52 %</i>	<i>48 %</i>	<i>100 %</i>	<i>50 %</i>	<i>50 %</i>	<i>100 %</i>

Figure 121 – source : DRH

Commentaire

Pour l'ensemble des trois filières, les femmes représentent 63.2% des candidatures et, opérations de repyramidage incluses, 60% des promotions (54% pour l'accès à la catégorie A et 60% pour l'accès à la catégorie B).

Départs

Caractéristiques de la population sortante

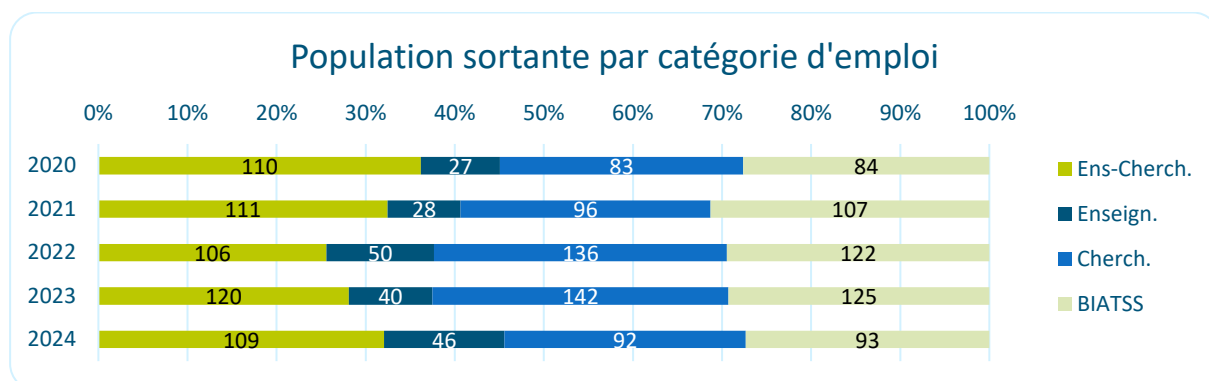


Figure 122 – source : DRH

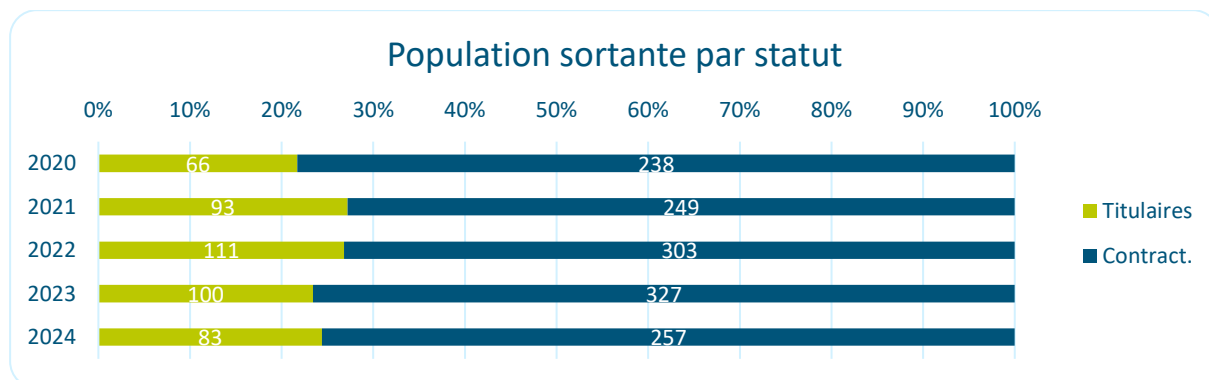


Figure 123 – source : DRH

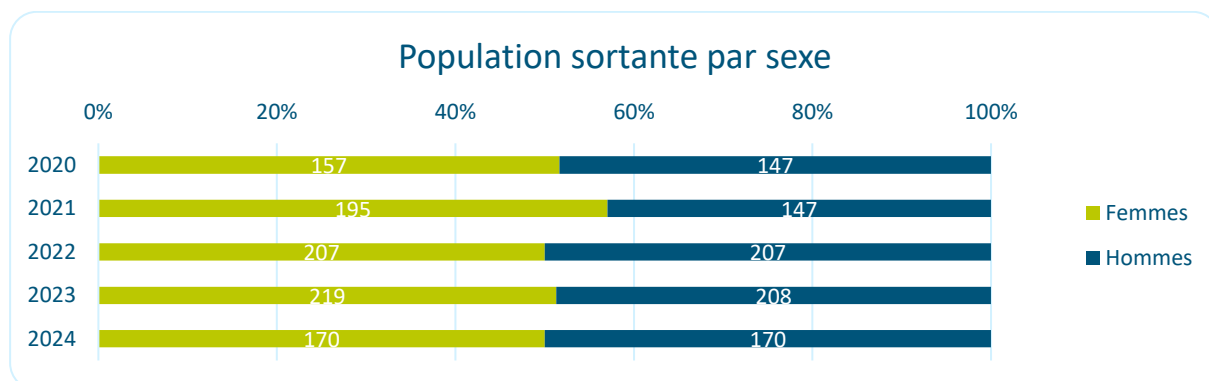


Figure 124 – source : DRH

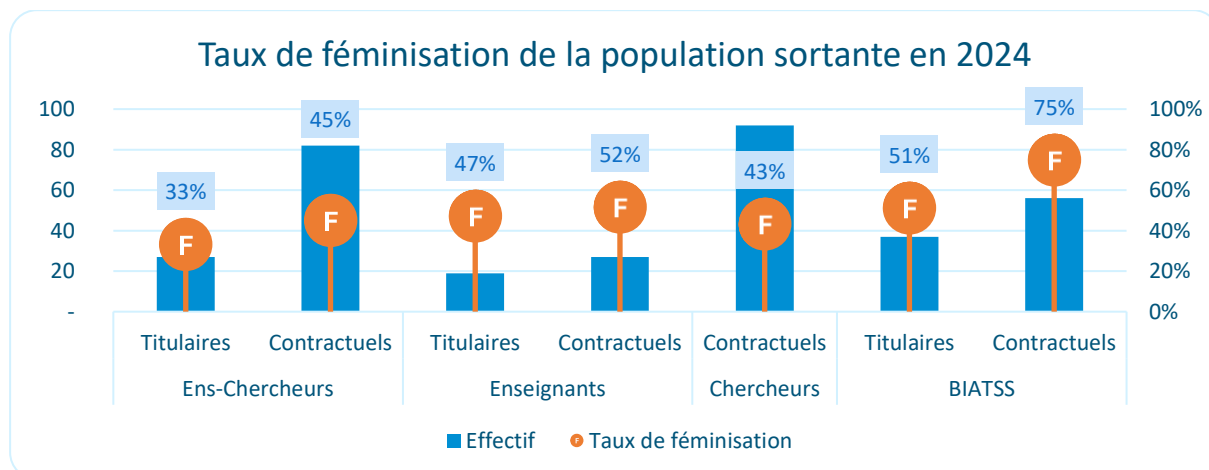


Figure 125 – source : DRH

Départs des personnels titulaires en 2024¹⁵

Motifs de départ des personnels titulaires en 2024

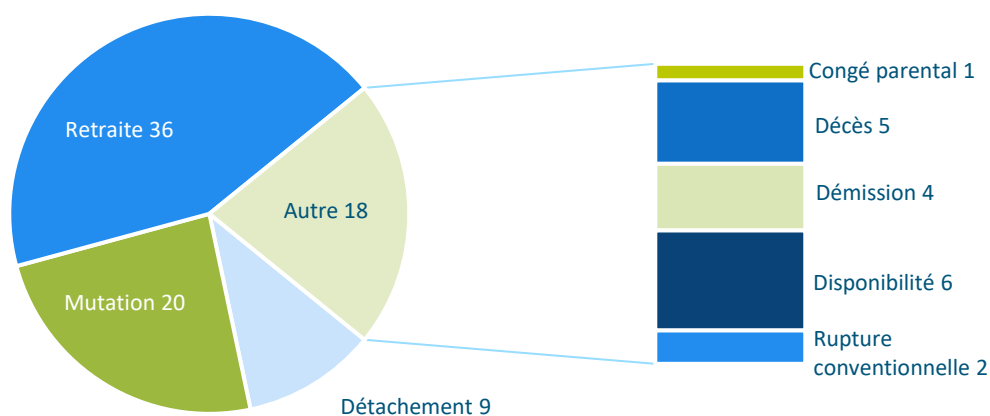


Figure 126 – source : DRH

Evolution des départs de titulaires par sexe

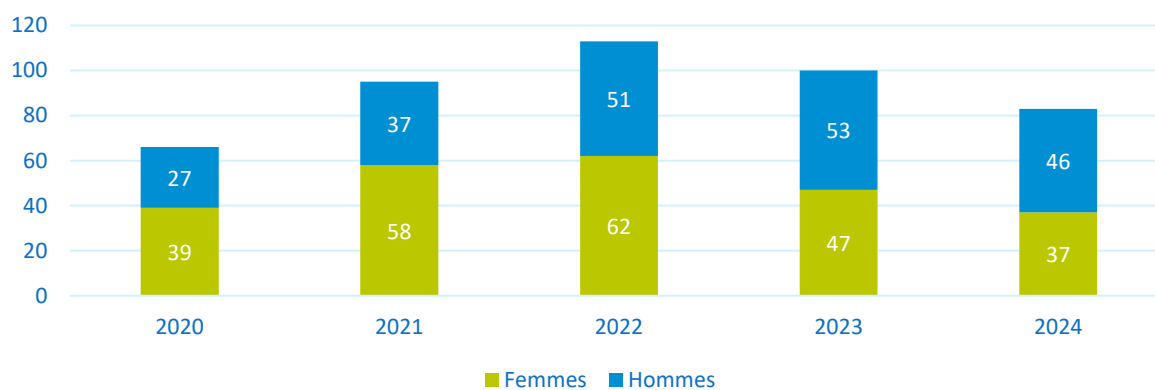


Figure 127 – source : DRH

Evolution des départs de titulaires par motif

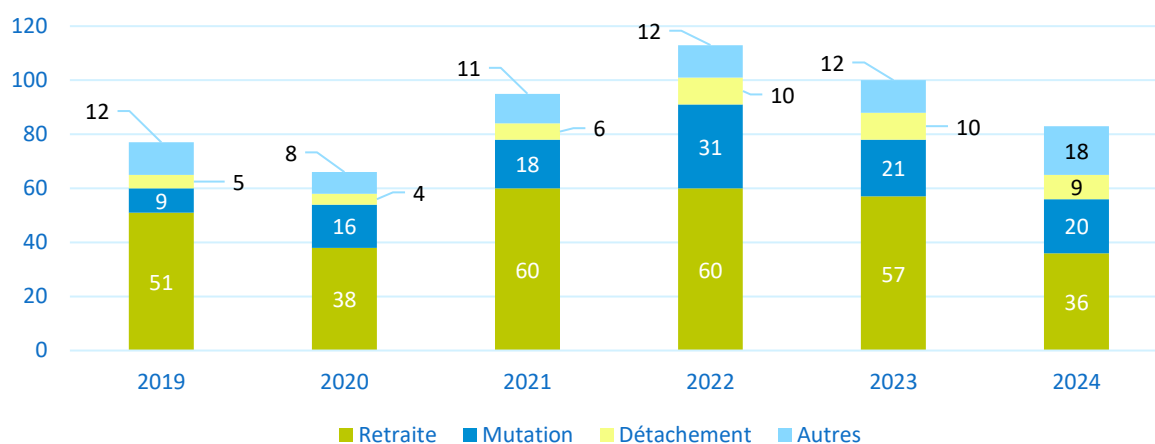


Figure 128 – source : DRH

¹⁵ Les congés parentaux, les détachements et les disponibilités sont des départs temporaires, les personnes concernées pouvant réintégrer l'université à l'issue de ces périodes.

Motifs des départs des personnels contractuels en 2024

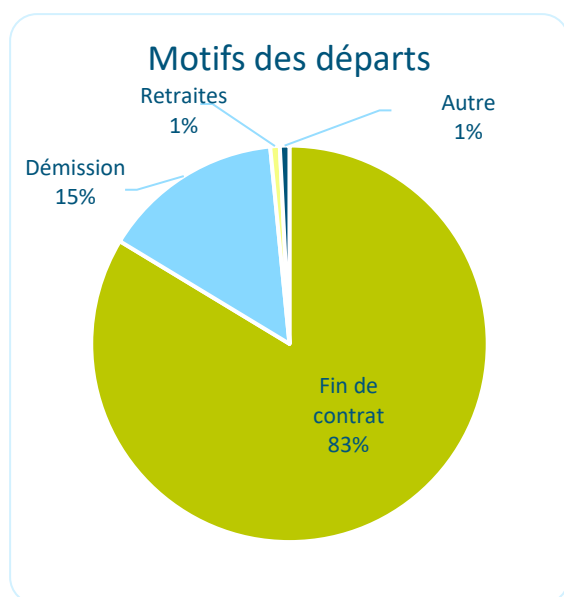


Figure 129 – source : DRH

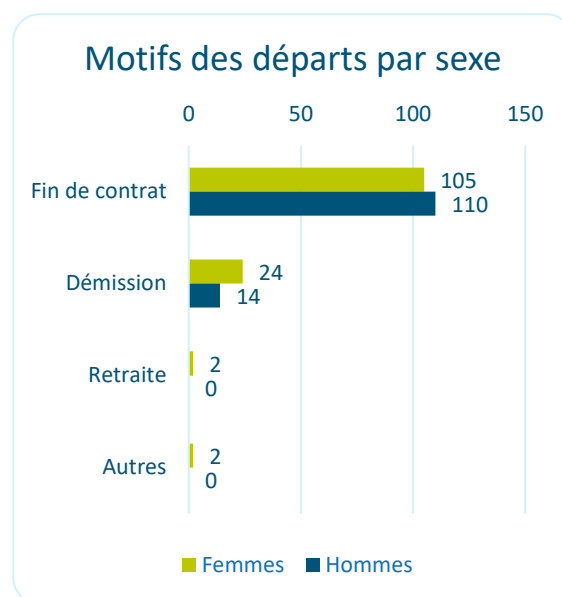


Figure 130 – source : DRH

Départs à la retraite des personnels titulaires sur la période 2020-2024

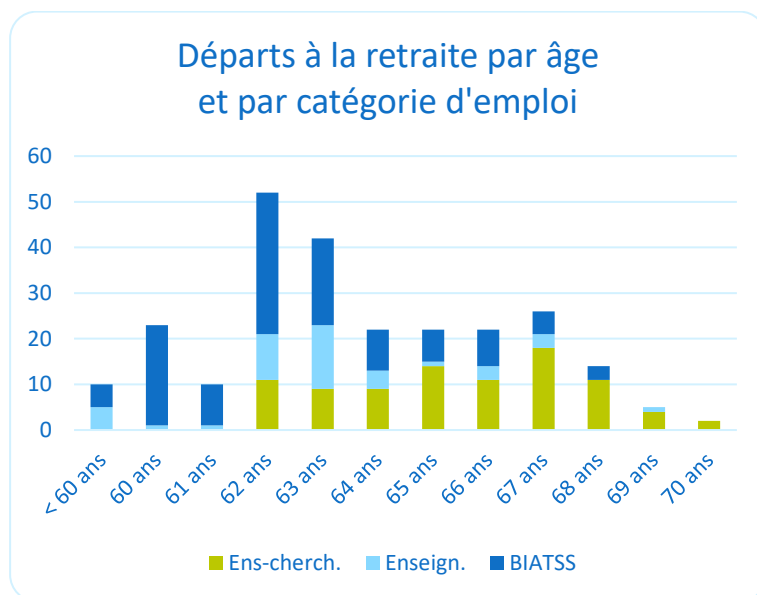


Figure 131 – source : DRH

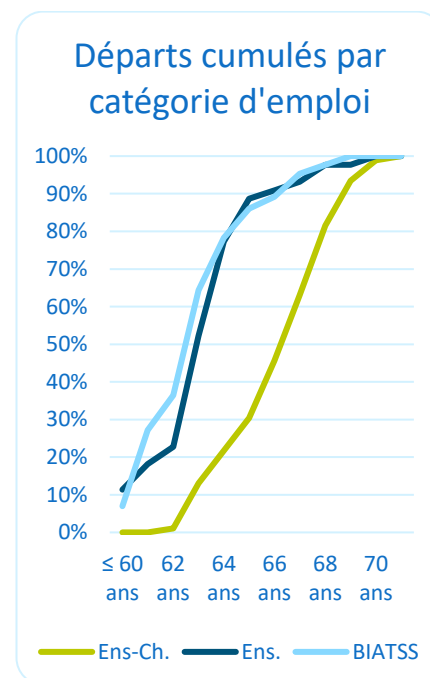


Figure 132 – source : DRH

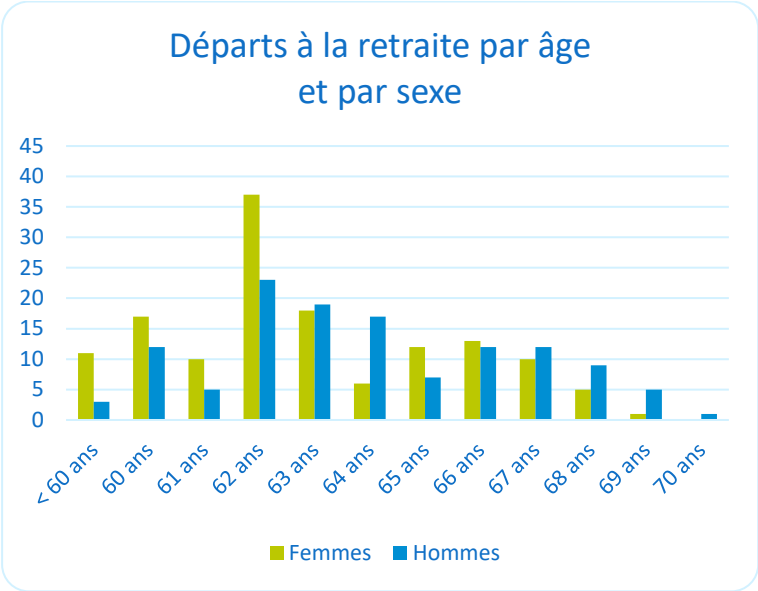


Figure 133 – source : DRH

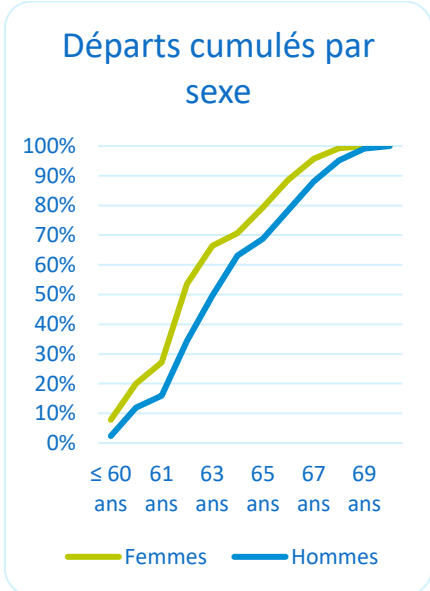


Figure 134 – source : DRH

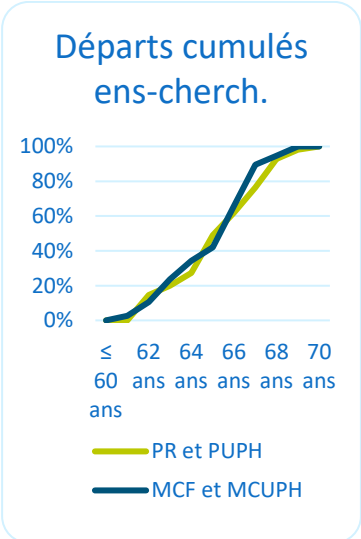


Figure 135 – source : DRH

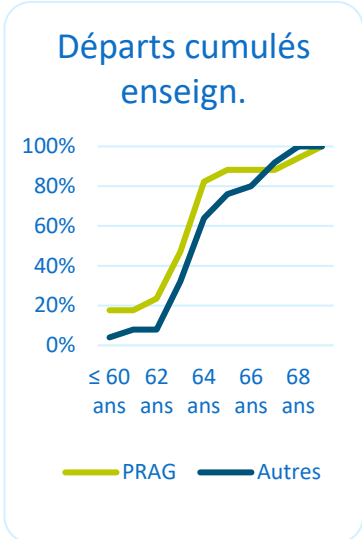


Figure 136 – source : DRH

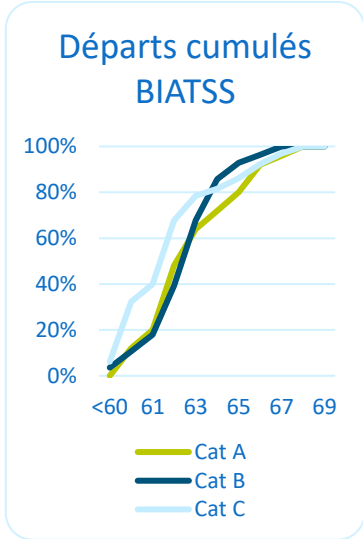


Figure 137 – source : DRH

Âge moyen de départ à la retraite des titulaires sur la période 2020-2024

	Femmes	Hommes	Ensemble
Enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses	64,9	65,9	65,5
Professeurs et professeures d'université	65	65,4	65,3
PUPH	68,0	67,1	67,2
Maîtres et maîtresses de conférences	64,7	65,9	65,2
MCU	66,0	66,0	66,0
Enseignants et enseignantes	63,5	63,4	63,5
BIATSS	62,5	63,1	62,7
Cat A	62,7	63,8	63,2
Cat B	62,7	63,4	63,0
Cat C	62,4	62,4	62,4
Total	63,3	64,5	63,9

Figure 138 – source : DRH

Egalité professionnelle

Plusieurs actions importantes ont été mises en œuvre en 2024.

Diffusion de la 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 pour la lutte contre le sexisme, les discriminations de genre et les violences à caractère sexuel, **qui a été adoptée en mars 2024**.

<https://www.unicaen.fr/wp-content/uploads/2024/03/UNICAEN-DAJI-Charte-lutte-Sexisme.pdf>

Poursuite des permanences 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. En 2024, les permanences tenues par la déléguée du Défenseur des Droits du Calvados ont continué d'être proposées. Elles ont eu lieu dans le bâtiment B, tous les 2^e et 4^e mardis du mois. Les permanences sont sur rendez-vous en écrivant à 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 2024.

Pour la **journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2024**, 10 événements de sensibilisation étaient prévus, notamment des projections débats, des expositions, une conférence gesticulée sur l'IVG, des ateliers de craftivism¹⁶, des séminaires et tables-rondes.

Le 17 mai 2024, l'université a organisé un forum des associations LGBT+. Cet événement avait pour objectif de faire connaître les associations et leurs actions, de sensibiliser la communauté universitaire aux enjeux LGBT+ et de favoriser l'échange et l'inclusion au sein du campus.

Tout au long du mois de novembre 2024 pour une série d'événements de sensibilisation, de réflexion et de mobilisation autour de la Journée du souvenir trans (20 novembre) et la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes et les violences sexistes et sexuelles (25 novembre) a eu lieu.

Un atelier violentomètre a été mis en place en novembre 2024 au sein de l'université afin de construire un violentomètre à l'échelle de l'université.

Le 26 novembre 2024, un atelier sur le thème des violences sexistes et sexuelles au travail, mené par un psychologue et une juriste du CIDFF14 a permis de rappeler les définitions des différentes violences, les obligations de l'employeur, les impacts sur la victime, l'importance de l'écoute et de la prise en charge.

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 : exposition sur le viol conjugal, conférence sur la transphobie, moment de recueillement, etc.

¹⁶ Approche « gentille » de l'activisme consistant à utiliser des pratiques de l'artisanat dans une démarche féministe.

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 2024.

Diffusion du guide à destination des sclarités et équipes pédagogiques pour réagir face à un signalement de VSS

La vice-présidence déléguée à l'Egalité, la Parité et la Vie Citoyenne a élaboré un guide pour aider particulièrement les sclarités 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.

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 43 fois en 2024, 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 la communauté.

Handicap

En 2024, l'université de Caen Normandie a poursuivi et renforcé son engagement en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap. Cette année a été marquée par des avancées significatives, notamment dans la préparation et la structuration de sa politique d'accompagnement des personnels en situation de handicap.

Préparation de la Convention avec le FIPHFP

Des travaux préparatoires importants ont été menés en 2024 dans l'optique de la signature d'une convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP).

Trois ateliers préparatoires ont ainsi été organisés, impliquant des experts métiers de l'université ainsi que des représentants de la Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT). Ces travaux ont permis d'élaborer un projet de convention présenté successivement en F3SCT, en Comité social d'administration (CSA) et en Conseil d'administration (CA) pour validation.

La validation finale du projet a été effectuée en 2024, en comité local, instance représentative du FIPHFP au niveau territorial, présidée par le Préfet, qui décline les orientations du Fonds au niveau national et valide les actions menées avec les employeurs publics locaux.

Création d'une Commission de maintien en emploi

En parallèle, l'université a mis en place une commission de maintien en emploi en 2024. Composée d'une équipe pluridisciplinaire, cette commission a pour missions principales :

- Favoriser le maintien en emploi des personnels déclarés inaptes ou présentant une restriction d'aptitude.
- Améliorer la qualité de la prise en charge des agents et agentes confrontés à des difficultés particulières liées à la santé, au handicap ou à l'inaptitude, mais également à d'autres problématiques spécifiques.

Sensibilisation et actions lors de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

L'université a également mené une large campagne de sensibilisation à destination de ses personnels à l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées. Plusieurs actions ont été mises en place :

- Participation au DuoDay avec la formation de neuf binômes.
- Organisation d'une conférence sur le handicap invisible.
- Projection du film *Un p'tit truc en plus*, suivie d'un échange avec l'un des scénaristes.
- Création de quatre capsules vidéo handiaccessibles, expliquant différents types de handicap, les comportements à adopter et les solutions mises en place par l'université.
- Mise en place d'une exposition intitulée *Emploi et préjugés*, visant à sensibiliser aux stéréotypes sur le handicap au travail et à encourager une réflexion sur leur impact dans les relations professionnelles.
- Mise à disposition d'un serious game permettant aux personnels de se mettre dans la peau d'une personne en situation de handicap et de mieux comprendre les défis d'adaptation qu'elle rencontre au quotidien.

Progression du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Les efforts déployés par l'université pour améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap se reflètent dans l'évolution du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi. En effet, le nombre de bénéficiaires est passé de 118 en 2023 à 141 au 31 décembre 2024, soit **une augmentation significative de 19,5 %**.

L'année 2024 a ainsi été une année charnière dans la structuration et le renforcement des actions en faveur du handicap, permettant à l'université de Caen Normandie de s'engager durablement dans une politique inclusive et proactive.

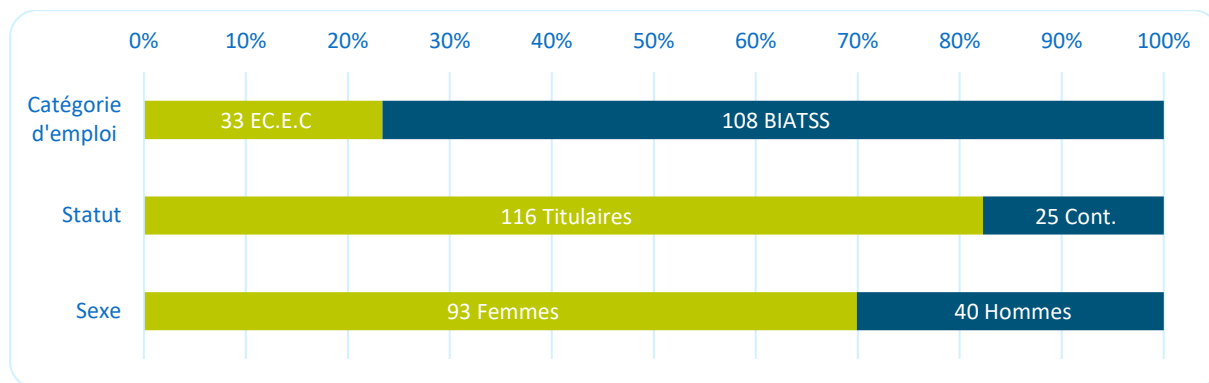
Caractéristiques des travailleurs et travailleuses en situation de handicap en 2024

Figure 139 – source : DRH

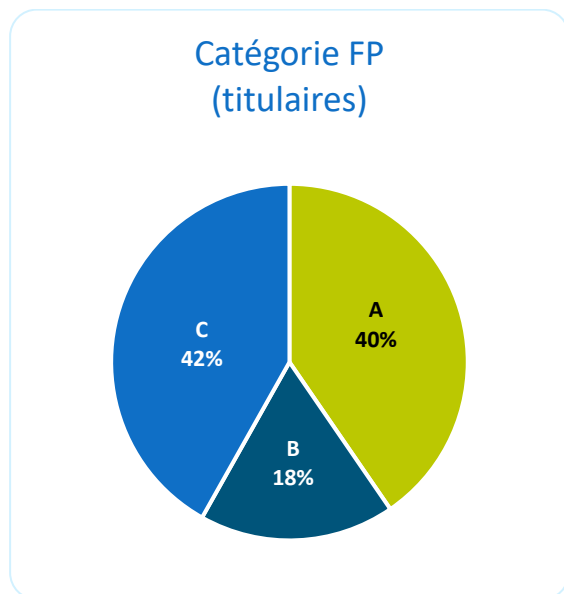


Figure 140 – source : DRH

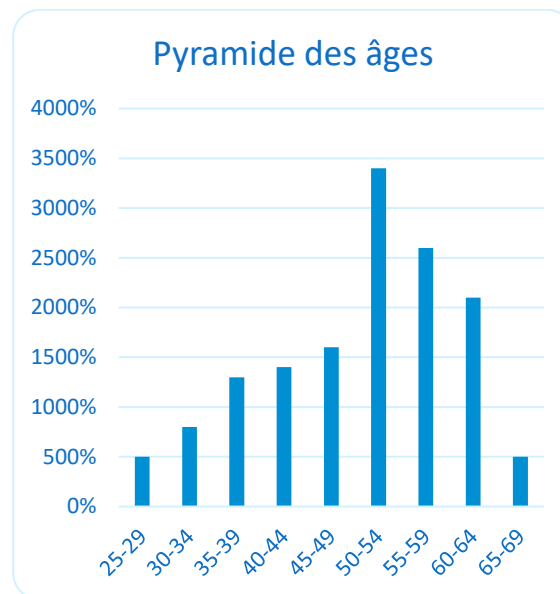


Figure 141 – source : DRH

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 – LA FORMATION DES PERSONNELS

La formation des personnels

Nombre d'agents et agentes ayant suivi au moins une formation dans l'année

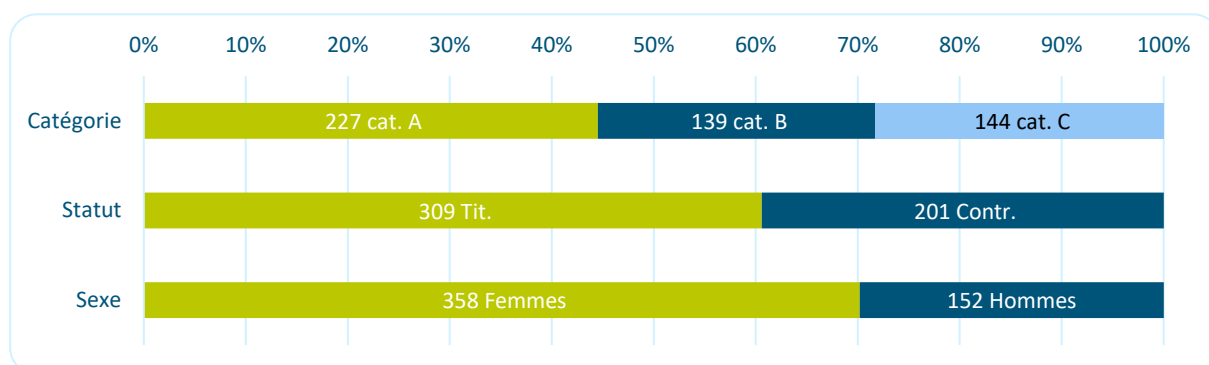


Figure 142 – source : DRH

Aux chiffres ci-dessus, il convient d'ajouter les 61 personnels du SCD formés au cours de l'année (23 A; 24 B, 14C)

Nombre d'actions de formations suivies

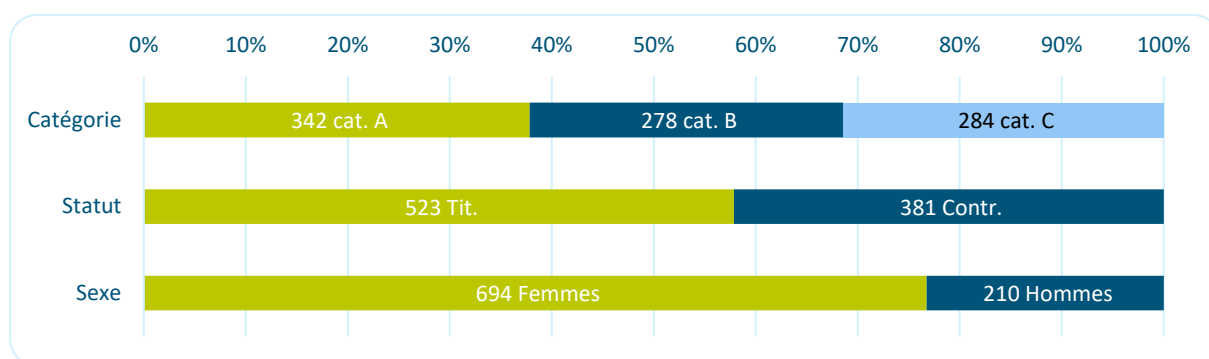


Figure 143 – source : DRH

Aux chiffres ci-dessus, il convient d'ajouter les 75 stages suivis par les personnels du SCD.

Nombre d'heures de formations suivies

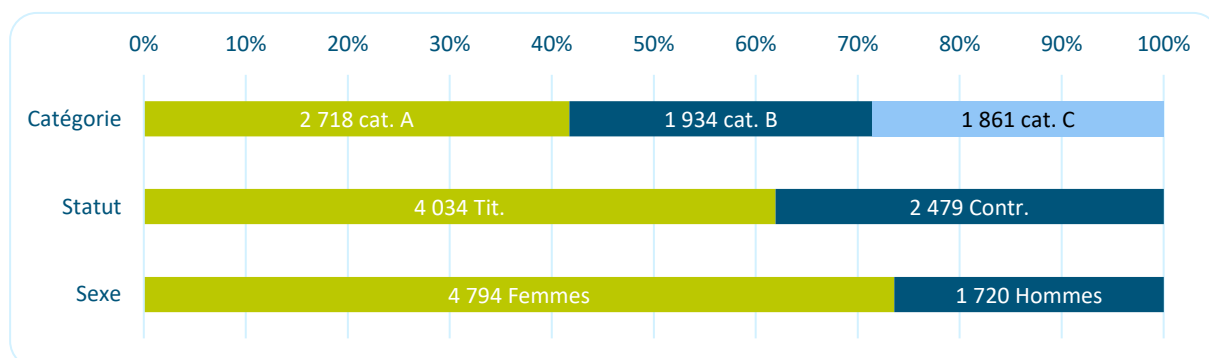


Figure 144 – source : DRH

A ces chiffres il convient d'ajouter les 863,5 heures de formation suivies par les personnels du SCD (426,5 cat. A; 226 cat B et 211 heures en cat C)

Congé de formation

Deux femmes titulaires, l'une de catégorie A et l'autre de catégorie C ont demandé à bénéficier d'un congé de formation et ont reçu une réponse favorable au cours de l'année.

5 – LES RÉMUNÉRATIONS

Masse salariale

Données globales 2024

220 988 556 € masse salariale UNICAEN

70.3 % Ens-Ch, Ens et chercheurs

29.7 % BIATSS

48.9%
Ens-Ch.

12.3%
Ens

6.7%
Cherch.

2.4%
vacataires

13.5%
cat. A

6.9%
cat. B

8.5%
cat. C

0.8%
Etudiants

Ventilation de la masse salariale de l'université¹⁷

Masse salariale 2024 par
nature de dépense

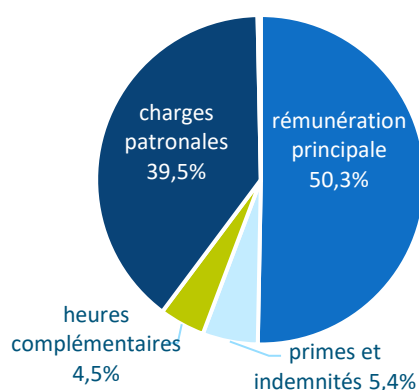


Figure 145 – source : DRH

Masse salariale 2024 par
plafond d'emploi

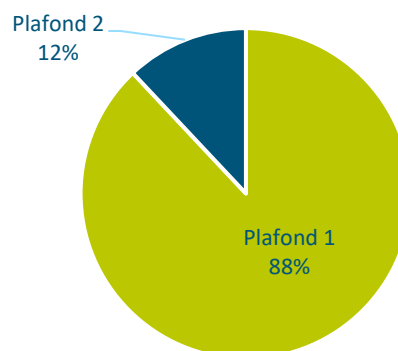


Figure 146 – source : DRH

Masse salariale 2024 des
personnels titulaires par
nature de dépense

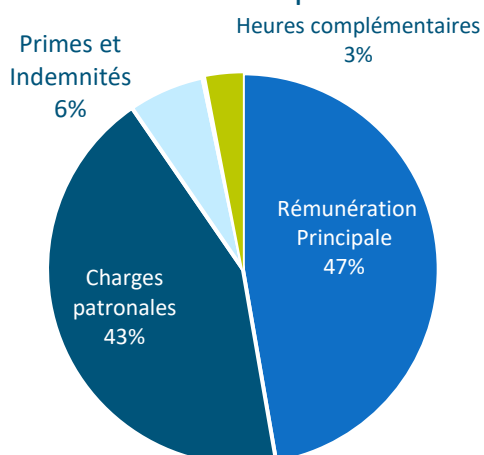


Figure 147 – source : DRH

Masse salariale 2024
des personnels contractuels
par nature de dépense

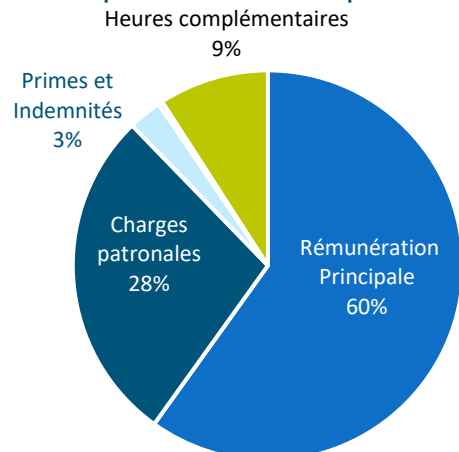


Figure 148 – source : DRH

¹⁷ Les contractuels étudiants et étudiantes sont assimilés aux personnels BIATSS. Les PAMSU, les chargés et chargées d'enseignement vacataires et les agentes et agents temporaires vacataires sont assimilés aux personnels enseignants.

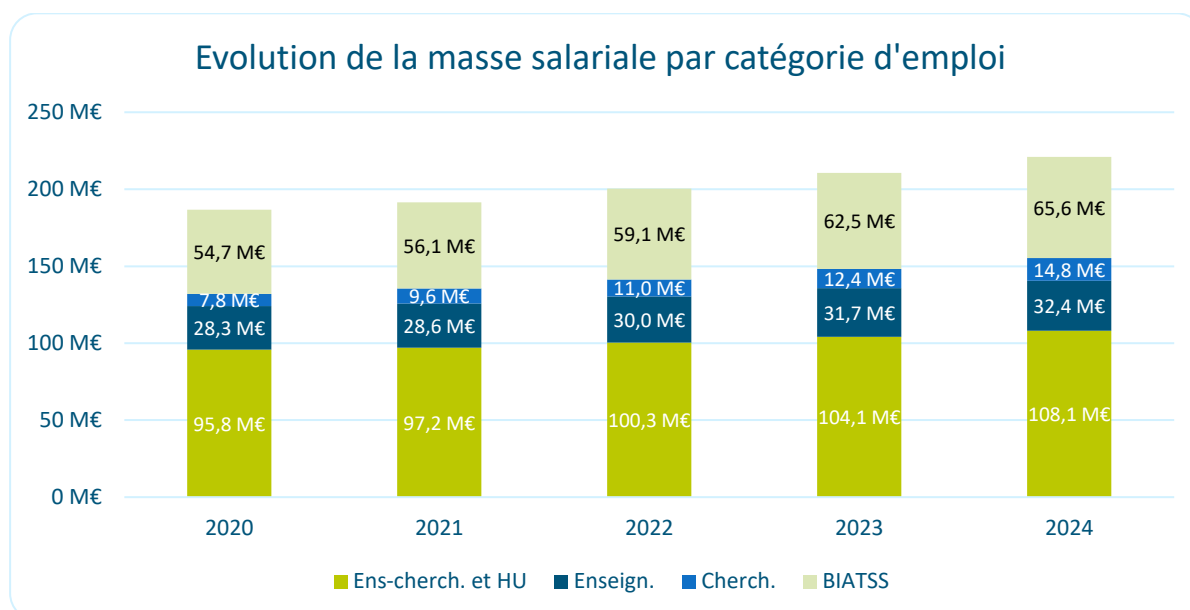
Masse salariale par catégorie d'emploi

Figure 149 – source : DRH

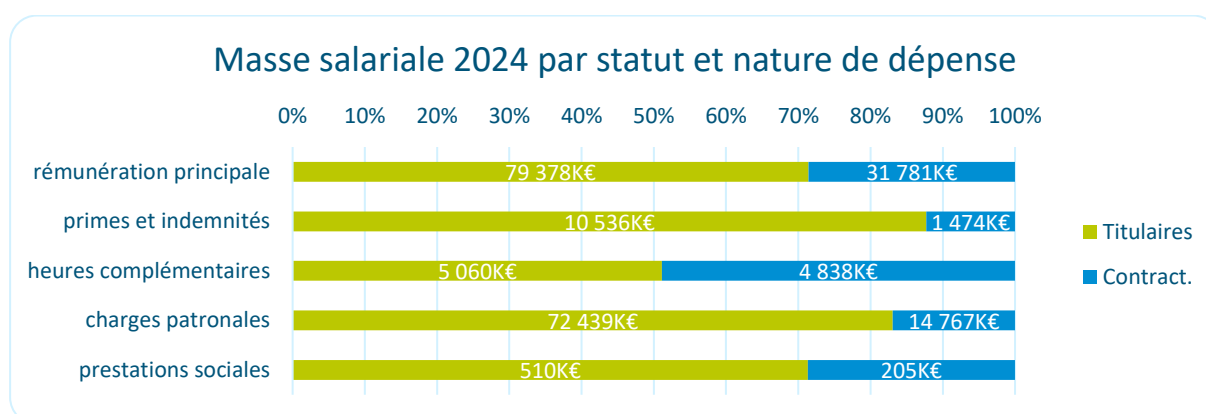
Masse salariale par statut

Figure 150 – source : DRH

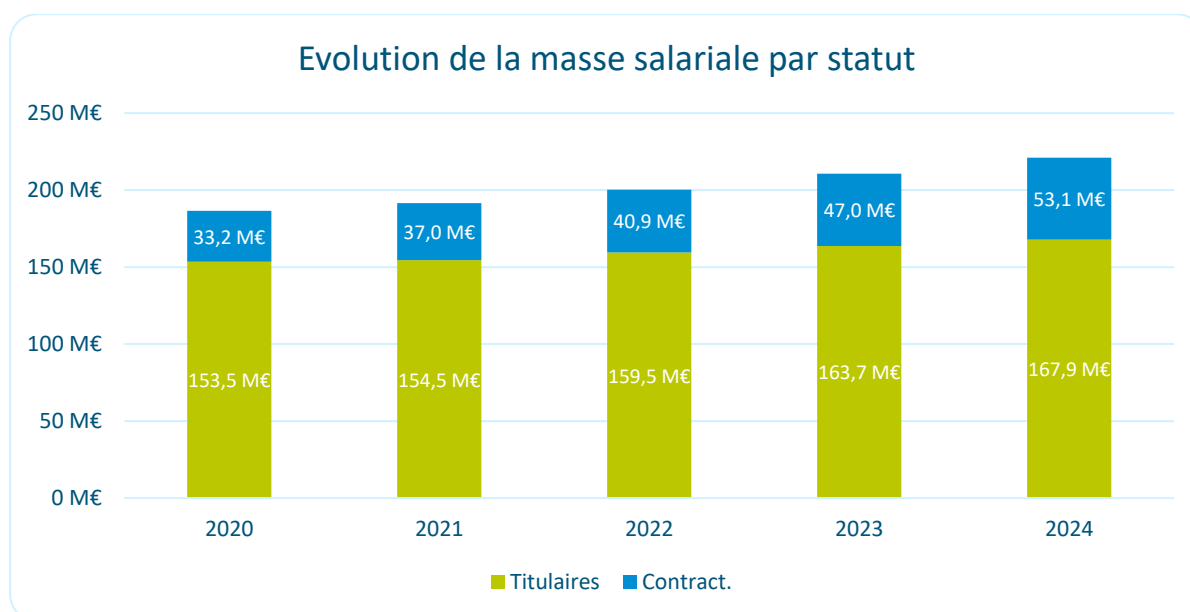


Figure 151 – source : DRH

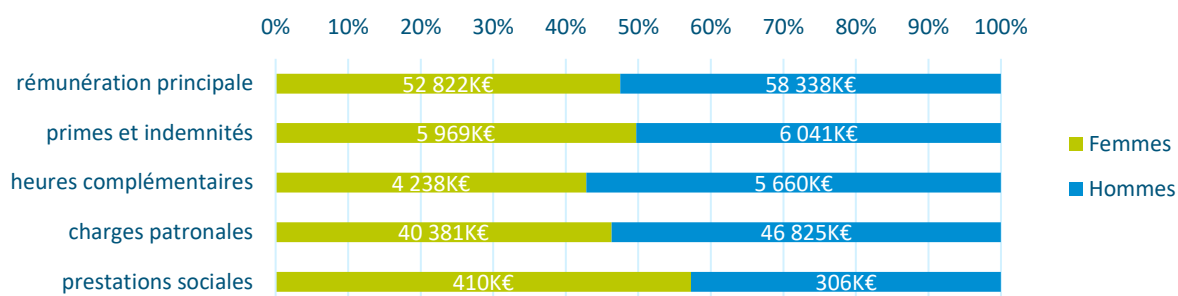
*Masse salariale par sexe***Masse salariale 2024 par sexe et nature de dépense**

Figure 152 – source : DRH

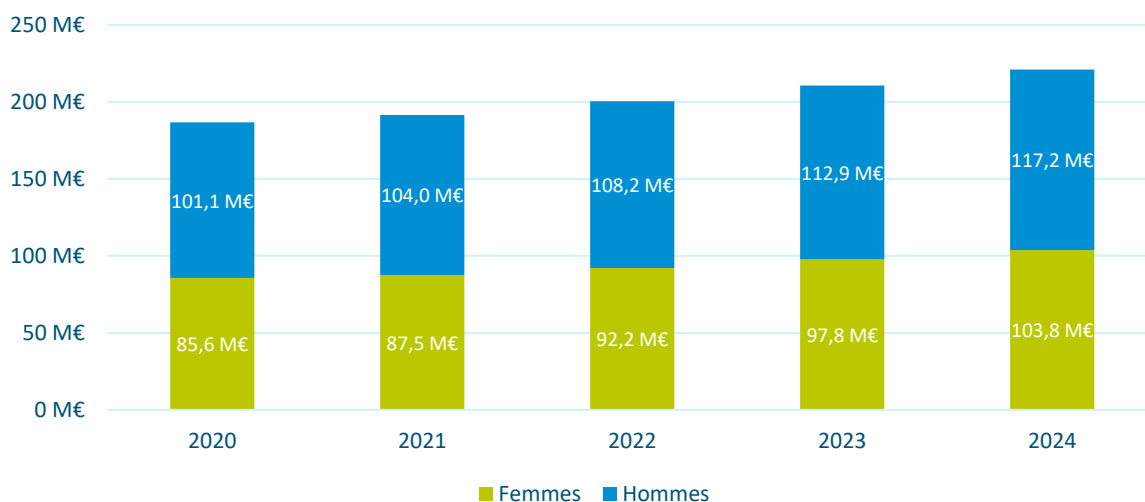
Evolution de la masse salariale par sexe

Figure 153 – source : DRH

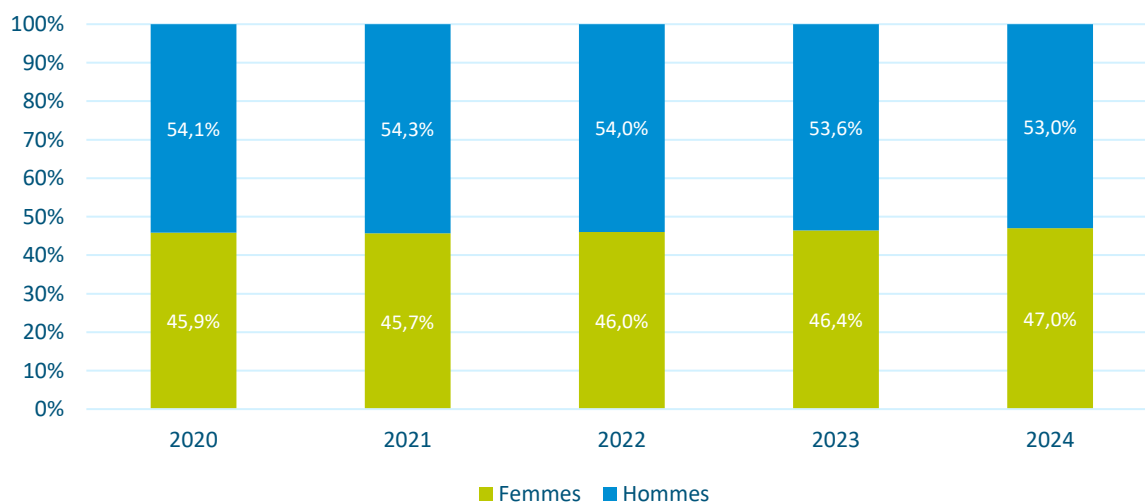
Evolution de la part de masse salariale par sexe

Figure 154 – 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 hommes¹⁸

Personnels titulaires

	Année	Femmes	Hommes	Global	Ecart
Effectifs annuels	2024	916	900	1 816	
Equivalents temps plein	2024	892	890	1 782	
Taux moyen d'activité par rapport à un taux plein	2024	97,3 %	98,8 %	98,1 %	
Rémunération brute mensuelle moyenne	2024	3 864 €	4 807 €	-943 €	-19.6%
	2023	3 737 €	4 651 €	-914 €	-19.7%
	2022	3 538 €	4 473 €	-935 €	-20.9%
Evolution 2024/2022		+ 326 €	+ 334 €	+ 8 €	
		+ 9.2 %	+ 7.5 %		

	2022		2023		2024	
Analyse de l'écart de rémunération	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 %	50 €	5.6 %
Effet ségrégation des corps	712 €	76.2 %	709 €	82.4 %	732 €	82 %
Effet démographique au sein des corps	129 €	13.8 %	127 €	14.7 %	135 €	15.2 %
Effet primes	31 €	3.3 %	24 €	2.8 %	26 €	2.9 %

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes titulaires s'établit à 19.6%. Il s'est toutefois réduit d'un 1.3 point entre 2022 et 2024.

L'effet temps partiel représente le décalage de rémunération lié au fait que les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes. Le taux moyen d'activité est inférieur de 1.5% pour les femmes.

L'effet ségrégation des corps s'explique du fait d'une sur-représentation des hommes dans les corps les mieux rémunérés et par une sur-représentation des femmes dans les corps de catégorie C.

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

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

Contractuels et contractuelles

	Année	Femmes	Hommes	Global	Ecart
Effectifs annuels	2024	582	471	1 053	
Equivalents temps plein	2024	557	452	1 009	
Taux moyen d'activité par rapport à un taux plein	2024	95.8 %	96 %	95.9 %	
Rémunération brute mensuelle moyenne	2024	2 391 €	2 466 €	-75 €	- 3 %
	2023	2 350 €	2 444 €	-94 €	- 3.8 %
	2022	2 187 €	2 314 €	-127 €	- 5.5 %
Evolution 2024/2022		+ 204 €	+ 152 €	- 52 €	
		+ 9.3 %	+ 6.6 %		

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes contractuels s'établit à 3 %. Il s'est réduit de 2.5 points entre 2022 et 2024.

¹⁸ Ces données sont issus 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 2024 et la rémunération brute versée.

Rémunérations les plus élevées

Moyenne des 10 rémunérations les plus élevées en 2024	101 503 €
Part des femmes parmi ces 10 rémunérations	20 %

Figure 155 – source : DRH

Commentaire

Sont prises en compte les rémunérations brutes hors rappel exceptionnel.

Distribution des rémunérations nettes par sexe¹⁹

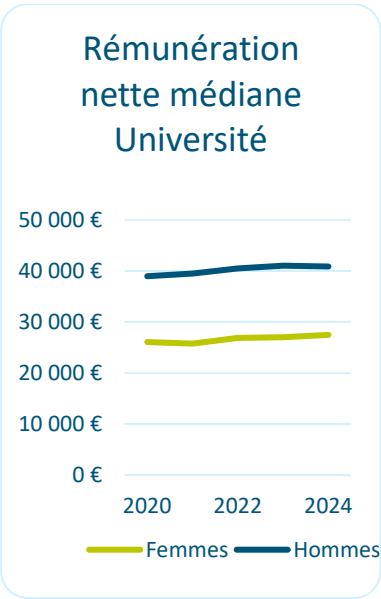


Figure 156 – source : DRH

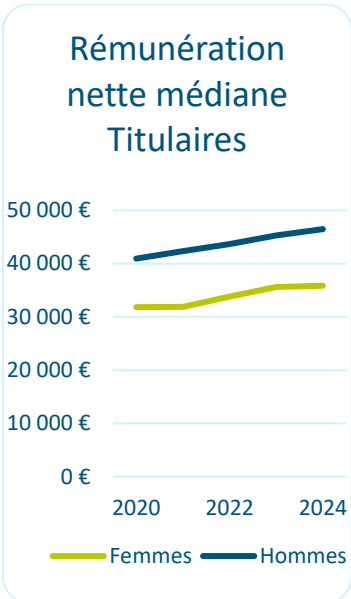


Figure 157 – source : DRH



Figure 158 – source : DRH

¹⁹ Pour l'élaboration de cette distribution, ne sont pris en compte que les personnels présents durant toute l'année 2024, 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

	2022			2023			2024		
Décile	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
1er décile (D1)	18 774 €	19 250 €	18 949 €	19 117 €	20 657 €	20 116 €	20 377 €	21 106 €	20 555 €
2ème décile (D2)	20 363 €	22 762 €	21 115 €	21 098 €	23 101 €	21 864 €	21 638 €	23 333 €	22 189 €
3ème décile (D3)	21 740 €	28 136 €	23 251 €	22 498 €	28 272 €	23 659 €	22 769 €	28 196 €	23 909 €
4ème décile (D4)	23 715 €	35 819 €	27 298 €	23 984 €	35 570 €	27 307 €	24 312 €	35 044 €	27 551 €
Médiane (D5)	26 902 €	40 461 €	34 118 €	26 998 €	41 025 €	33 969 €	27 472 €	40 880 €	34 057 €
6ème décile (D6)	32 911 €	43 919 €	39 976 €	33 012 €	45 139 €	40 749 €	33 923 €	45 822 €	40 915 €
7ème décile (D7)	39 784 €	48 124 €	43 988 €	40 783 €	49 422 €	45 432 €	41 550 €	50 995 €	46 548 €
8ème décile (D8)	44 187 €	52 513 €	48 854 €	46 284 €	54 680 €	50 803 €	48 003 €	56 586 €	52 812 €
9ème décile (D9)	50 210 €	60 190 €	55 513 €	52 877 €	63 561 €	57 900 €	55 094 €	65 258 €	60 471 €

Figure 159 – source : DRH

Commentaire

En 2024, à l'échelle de l'établissement, la moitié des femmes ont perçu plus de 27 472 € alors que la moitié des hommes ont perçu plus de 40 880 €. La rémunération annuelle nette médiane des femmes est inférieure de 13 408 € 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 (70%) qui est le mieux rémunéré alors que les femmes sont quant à elles très majoritaires parmi les corps BIATSS de catégorie C (73%) qui perçoivent les rémunérations les moins importantes.

Personnels titulaires

	2022			2023			2024		
Décile	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
1er décile (D1)	20 615 €	23 998 €	21 394 €	21 691 €	24 853 €	22 347 €	22 060 €	24 604 €	22 576 €
2ème décile (D2)	21 924 €	30 631 €	23 821 €	22 990 €	30 928 €	24 854 €	23 262 €	31 044 €	24 967 €
3ème décile (D3)	23 814 €	37 334 €	28 598 €	24 888 €	38 056 €	29 342 €	25 212 €	37 787 €	29 797 €
4ème décile (D4)	27 282 €	40 799 €	35 831 €	28 089 €	42 035 €	36 889 €	28 697 €	43 121 €	36 952 €
Médiane (D5)	33 816 €	43 657 €	40 200 €	35 613 €	45 276 €	41 609 €	35 852 €	46 474 €	42 759 €
6ème décile (D6)	39 274 €	47 043 €	43 346 €	41 118 €	48 814 €	45 279 €	42 396 €	50 294 €	46 606 €
7ème décile (D7)	42 806 €	50 054 €	46 994 €	45 292 €	53 149 €	48 924 €	46 964 €	54 644 €	51 152 €
8ème décile (D8)	46 875 €	54 681 €	51 030 €	49 417 €	57 634 €	53 727 €	52 603 €	60 377 €	55 758 €
9ème décile (D9)	52 134 €	62 469 €	58 183 €	54 984 €	65 642 €	60 832 €	57 197 €	67 424 €	62 702 €

Figure 160 – source : DRH

Rémunération nette médiane des titulaires

	2022			2023			2024		
Décile	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Enseignants-chercheurs et HU	46 409 €	49 208 €	47 902 €	48 859 €	52 250 €	50 645 €	51 353 €	53 479 €	52 704 €
Enseignants	41 240 €	44 724 €	43 412 €	42 395 €	46 512 €	45 334 €	45 099 €	48 895 €	46 926 €
BIATSS Cat. A	35 162 €	37 482 €	36 659 €	37 184 €	38 035 €	37 602 €	36 717 €	38 905 €	37 845 €
BIATSS Cat. B	25 042 €	26 776 €	25 746 €	25 732 €	26 742 €	26 143 €	26 275 €	27 355 €	26 561 €
BIATSS Cat. C	21 294 €	21 506 €	21 369 €	22 431 €	22 311 €	22 375 €	22 552 €	22 514 €	22 550 €

Figure 161 – source : DRH

Personnels contractuels

	2022			2023			2024		
Décile	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
1er décile (D1)	17 100 €	17 117 €	17 100 €	11 916 €	11 621 €	11 870 €	18 632 €	19 098 €	18 744 €
2ème décile (D2)	17 665 €	17 640 €	17 640 €	18 265 €	18 420 €	18 380 €	19 621 €	20 256 €	20 054 €
3ème décile (D3)	18 394 €	18 411 €	18 411 €	19 226 €	19 682 €	19 273 €	20 393 €	20 580 €	20 459 €
4ème décile (D4)	18 984 €	18 790 €	18 884 €	20 271 €	20 426 €	20 316 €	20 817 €	21 396 €	21 083 €
Médiane (D5)	19 606 €	19 448 €	19 536 €	20 676 €	21 264 €	20 786 €	21 489 €	22 224 €	21 925 €
6ème décile (D6)	20 580 €	21 075 €	20 657 €	21 191 €	22 217 €	21 804 €	22 573 €	24 057 €	22 831 €
7ème décile (D7)	22 592 €	23 724 €	23 227 €	22 487 €	24 306 €	22 870 €	24 072 €	26 633 €	25 343 €
8ème décile (D8)	25 989 €	26 713 €	26 156 €	24 861 €	27 707 €	26 522 €	27 679 €	30 349 €	28 723 €
9ème décile (D9)	29 040 €	33 122 €	30 655 €	30 410 €	33 398 €	32 016 €	33 823 €	37 263 €	35 034 €

Figure 162 – source : DRH

Rémunération nette médiane des contractuels et contractuelles

	2022			2023			2024		
Décile	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Enseignement et recherche	19 936 €	19 125 €	19 303 €	21 057 €	21 343 €	21 148 €	22 183 €	21 989 €	22 123 €
BIATSS Cat. A	24 012 €	26 177 €	25 317 €	24 344 €	26 039 €	25 001 €	25 311 €	27 661 €	26 516 €
BIATSS Cat. B	18 367 €	18 070 €	18 172 €	19 073 €	18 947 €	19 051 €	19 614 €	19 133 €	19 523 €
BIATSS Cat. C	17 994 €	17 480 €	17 838 €	18 979 €	18 658 €	18 732 €	19 470 €	19 267 €	19 396 €

Figure 163 – source : DRH

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes titulaires sont tous en faveur des hommes excepté en catégorie C. Les femmes contractuelles ont un niveau de rémunération légèrement supérieur à celui des hommes excepté chez les BIATSS contractuels de catégorie A ou existe un écart croissant de 2 350 € annuels à la défaveur des femmes (-1 695 € en 2023).

Les personnels enseignants-chercheurs titulaires ont un écart de 2 126 € en faveur des hommes. Cet écart est le plus faible au cours des trois dernières années (-1 195 € en un an).

La rémunération nette annuelle médiane des maîtresses de conférences (48 619 €) est légèrement supérieure à celle des hommes (47 900 €).

Dans le corps des professeurs d'université l'écart est nettement en faveur des hommes qui à la médiane perçoivent 5 944 € nets annuels de plus que leurs collègues féminines (hommes : 63 815 € ; femmes : 57 870 €).

Les personnels enseignants titulaires ont un écart de 3 796 € en défaveur des femmes, soit 321 € de moins qu'en 2023. L'indice médian de rémunération des femmes est inférieur de 73 points à celui des hommes en 2022 (-8.8 %). L'effet démographique reste nettement marqué au désavantage des femmes dont les classements indiciaires sont plus faibles que ceux des hommes.

Pour les personnels BIATSS titulaires

- Les personnels BIATSS titulaires féminines de catégorie A perçoivent à la médiane 2 188 € nets annuels de moins que leurs collègues masculins ;
- en catégorie B les femmes perçoivent à la médiane 1 080 € de moins que les hommes ;
- en catégorie C, les femmes et les hommes titulaires perçoivent sensiblement la même rémunération à la médiane (+38 € pour les femmes).

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 2024

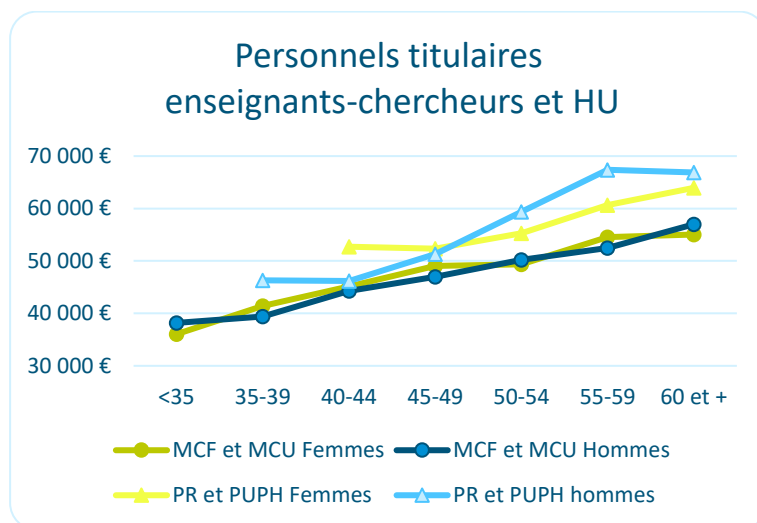


Figure 164 – source : DRH

Commentaire

C'est entre 50 et 60 ans que l'écart des rémunérations nettes entre les femmes et les hommes est le plus marqué dans le corps des professeurs d'université. Dans celui des maîtres de conférences, on observe une homogénéité globale tout au long de la carrière.

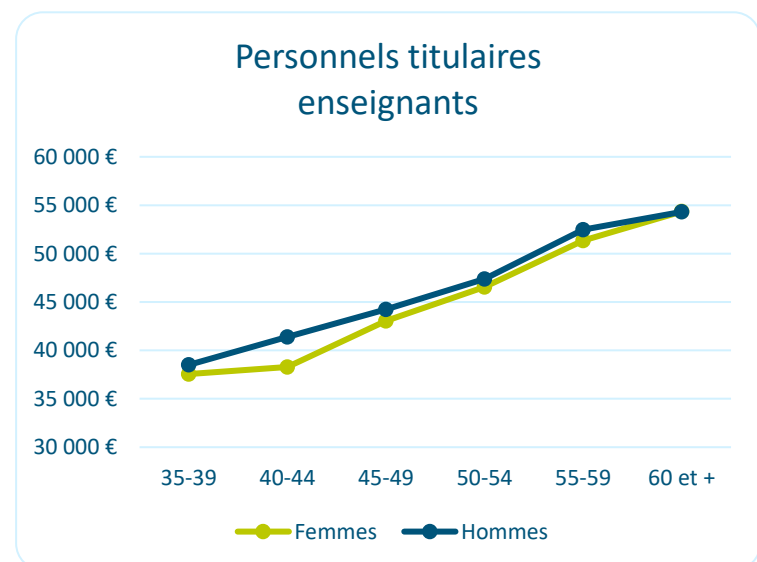


Figure 165 – source : DRH

Commentaire

C'est sur la tranche d'âge 40-44 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.

Titulaires BIATSS Catégorie A

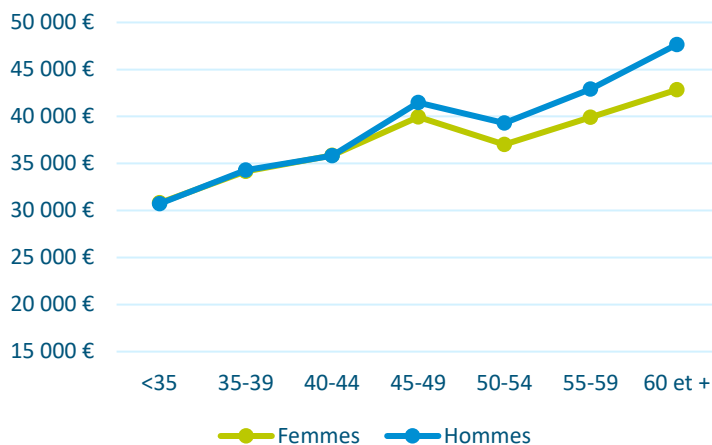


Figure 166 – source : DRH

Commentaire

C'est à partir de 45 ans que la médiane de rémunération nette annuelle des hommes s'écarte de celle des femmes, jusqu'à l'âge de départ à la retraite.

Titulaires BIATSS Catégorie B

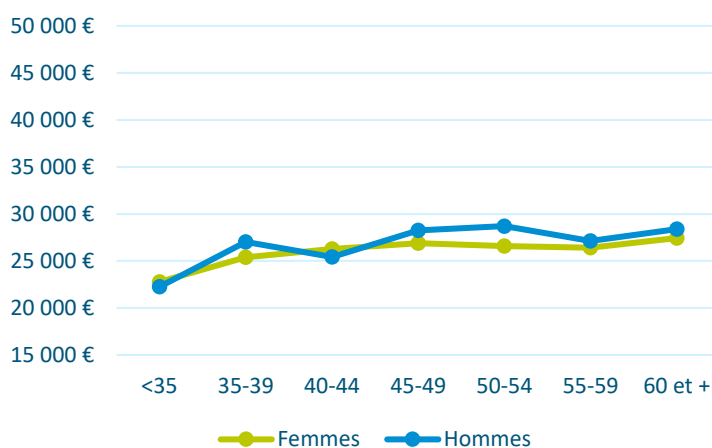


Figure 167 – source : DRH

Commentaire

Les rémunérations nettes médianes annuelles des fonctionnaires de catégorie B sont légèrement supérieures pour les hommes. On peut noter que l'écart entre les plus jeunes et les plus proches de la retraite n'est que de 5 737 € annuels, soit moins de 480 € par mois, soit 25% en 25 années.

Titulaires BIATSS Catégorie C

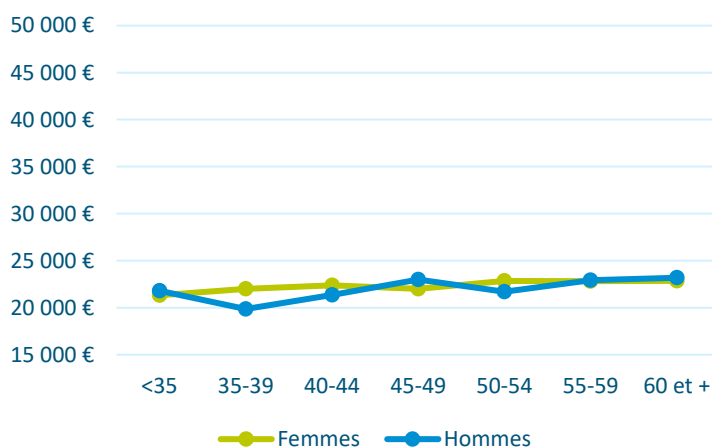


Figure 168 – source : DRH

Commentaire

Les rémunérations nettes médianes sont homogènes tout au long de la carrière des titulaires de catégorie C. Entre les moins de 35 ans et les plus de 60 ans l'écart à la médiane est de 1 605 €, soit une évolution de 7.5%.

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.

Campagnes d'attribution de la prime individuelle C3

	Candidatures	Femmes	Hommes	Total général	Taux de féminisation
2023	MCF	52	67	119	44%
	PR	21	40	61	34%
	Total général	73	107	180	41%
	Part des MCF ayant candidaté	22%	24%	23%	-
	Part des PR ayant candidaté	31%	23%	25%	-
2024	MCF	49	59	108	45%
	PR	19	35	54	35%
	Total général	68	94	162	42%
	Part des MCF ayant candidaté	20%	21%	20%	-
	Part des PR ayant candidaté	26%	20%	22%	-

Figure 169 – source : DRH

	Attributaires en 2024	Femmes	Hommes	Total général	Taux de féminisation
Pédagogie	MCF	10	7	17	59%
	PR	2	3	5	40%
Recherche	MCF	13	12	25	52%
	PR	3	9	12	25%
Collectif	MCF	2	3	5	40%
	PR	7	3	10	70%
Total	MCF	25	22	47	53%
	PR	12	15	27	44%
	Total	37	37	74	50%
Ratio attributaires/candidatures	MCF	51%	37%	44%	
	PR	63%	43%	50%	
	Total	54%	39%	46%	
Ratio attributaires/effectifs	MCF	10%	8%	9%	
	PR	16%	9%	11%	
	Total	12%	8%	9.5%	

Figure 170 – source : DRH

Garantie individuelle du pouvoir d'achat

La garantie indemnitaire du pouvoir d'achat a cessé d'être mise en œuvre en 2024 par décision du gouvernement. Seuls des rappels au titre de 2023 ont été versés en 2024.

Participation aux frais de déplacement domicile-travail

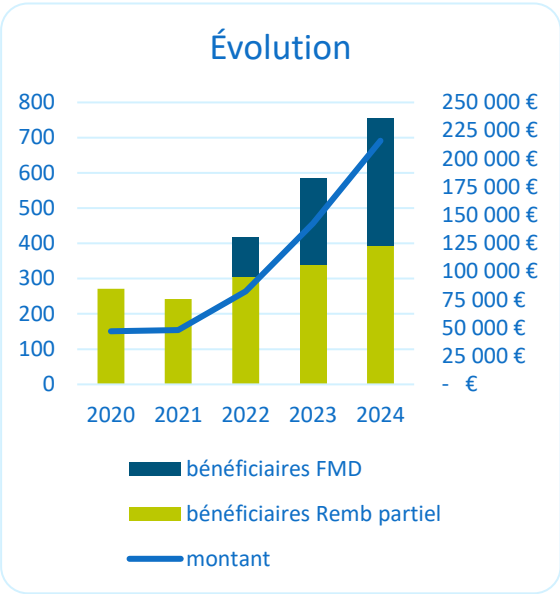


Figure 171 – source : DRH

Commentaire

395 agentes et agents bénéficient du remboursement partiel des frais d'abonnements pour le trajet domicile-travail soit 17% de plus qu'en 2023.

360 personnels bénéficient en 2024 du forfait mobilité durable (vélo et covoiturage) mis en place en 2022. Ils et elles étaient 245 en 2023.

La dépense est en 2024 de 95 800 € pour le forfait mobilité durable et de 120 223 € pour le remboursement partiel des frais d'abonnement.

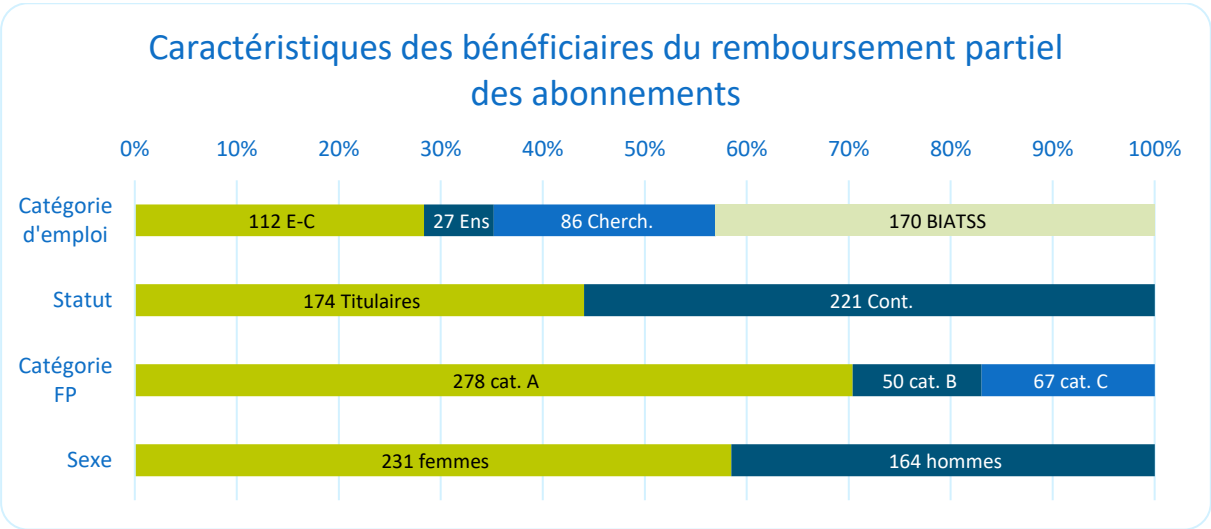


Figure 172 – source : DRH

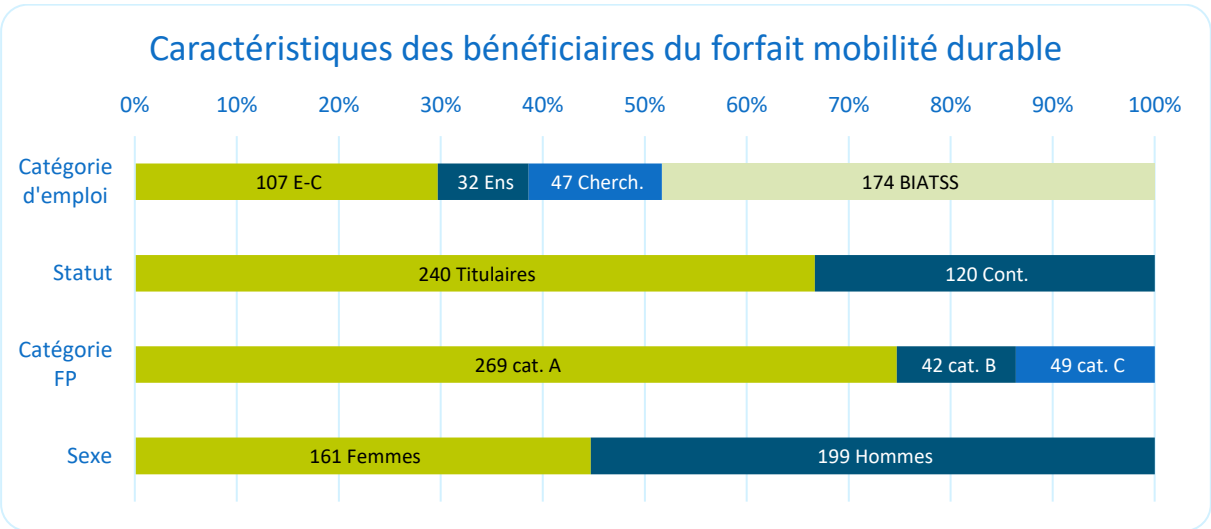


Figure 173 – source : DRH

6 – LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le Service de Médecine de prévention

Le service de médecine de prévention du personnel (SMPP) a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Il conduit les actions de santé au travail dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel. Le maintien dans l'emploi des agents est une priorité du SMPP.

Afin de pouvoir satisfaire l'ensemble de ces missions, le médecin du travail anime et coordonne l'équipe pluridisciplinaire du SMPP. L'intérêt de cette pluridisciplinarité est d'ailleurs renforcé par le décret 2020-647 du 27/05/2020 relatif aux services de médecine de prévention.

Le médecin du travail s'appuie sur l'expertise des collaborateurs suivants :

- une secrétaire chargée de l'accueil des agents, de la gestion administrative et financière ;
- deux infirmiers en santé au travail assurant un suivi médico-professionnel individuel au travers de visites d'information et de prévention et participant aux actions en milieu de travail et de prévention ;
- un ergonome chargé d'interventions individuelles et collectives telles que des analyses de l'activité et de l'environnement de travail, des actions de sensibilisation ou de formation. Ces actions visent à améliorer l'organisation et les conditions de travail des agents, à proposer des aménagements individuels de postes de travail parfois indispensables pour le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap, à prévenir l'apparition de troubles musculosquelettiques ;
- une psychologue du travail dont la mission principale consiste à analyser le travail et son organisation en s'appuyant sur des méthodologies et démarches cliniques en psychologie. L'établissement de diagnostics sur l'organisation et sur les conditions de réalisation du travail lui permet de proposer des actions concrètes d'amélioration des situations de travail tels que l'accompagnement individuel des agents, des interventions sur les collectifs de travail. Elle participe également à l'élaboration d'une politique de prévention des risques psychosociaux au sein de l'établissement ;
- éventuellement des intervenants pour un avis spécialisé.

Ayant un rôle exclusivement préventif, le médecin du travail évalue la compatibilité entre l'état de santé de l'agent et le poste de travail occupé au travers d'une surveillance médicale.

La surveillance médicale est qualifiée « particulière » dans deux cas de figures :

- l'agent présente un état de santé particulier : RQTH, femme enceinte, venant d'accoucher, allaitante, retour de CLM ou CLD, pathologie particulière ;
- l'agent est exposé à des risques particuliers : amiante, plomb, CMR, agents biologiques groupe 3-4, rayonnement ionisants, optiques artificiels, risque hyperbare.

Ainsi, la surveillance médicale est organisée selon les modalités suivantes :

- surveillance médicale classique : la visite est organisée tous les cinq ans avec un infirmier en santé travail. Chaque entretien infirmier est suivi d'un débriefing avec le médecin ;
- surveillance médicale particulière : la visite est programmée avec le médecin tous les quatre ans avec un entretien infirmier dans l'intervalle à deux ans ;
- visites de reprise pour un arrêt de travail supérieur à 60 jours en cas de maladie, à 30 jours en cas d'accident du travail, ou sans délai en cas de maladie professionnelle ;
- visites de pré reprise, à la demande des agents ou de l'employeur ;
- visites de fin de carrière.

Le médecin ajuste la périodicité des visites selon les besoins.

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

- participation à l'évaluation des risques professionnels ;
- réception et analyse la composition de substances ou de produits dangereux ;
- réalisation d'études de poste et des conditions de travail individuelle ou collective ;
- conseils aux postes de travail ;
- travail en collaboration avec le service de la direction de la prévention ;
- réalisation d'interventions collectives avec la psychologue du travail ;
- participation au suivi et au maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap ce qui nécessite une relation étroite avec l'assistante sociale ;
- participation à la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) ;
- relations avec la Direction des ressources humaines pour optimiser le retour à l'emploi notamment ;
- consultation sur les projets de construction et d'aménagement ;

- sensibilisations sur les risques liés au travail sur écran, à la sédentarité ;
- sensibilisation à la nécessité du dépistage des cancers du sein, du col de l'utérus et colo-rectal ;
- proposition d'un accompagnement au sevrage tabagique ;
- veille sanitaire ;
- enquêtes épidémiologiques.

Le médecin du travail conseille également les agents, leurs représentants et l'administration en matière de santé au travail afin d'améliorer les conditions de vie et de travail dans les services.

En 2024, le poste de médecin du travail a été vacant durant les neuf premiers mois de l'année. Cette absence a eu un impact direct sur l'activité du service.

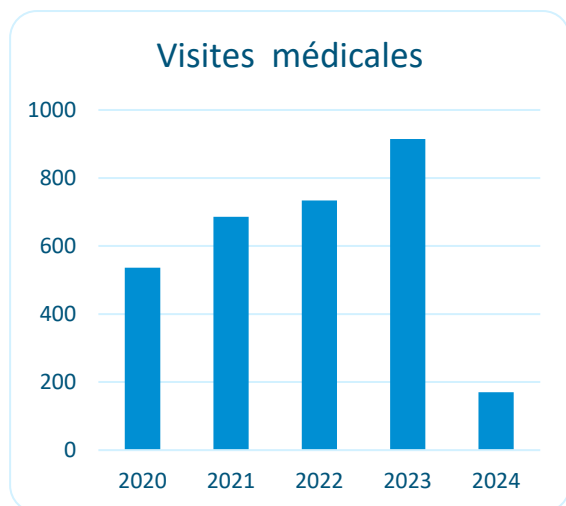


Figure 174 – source : SMPP

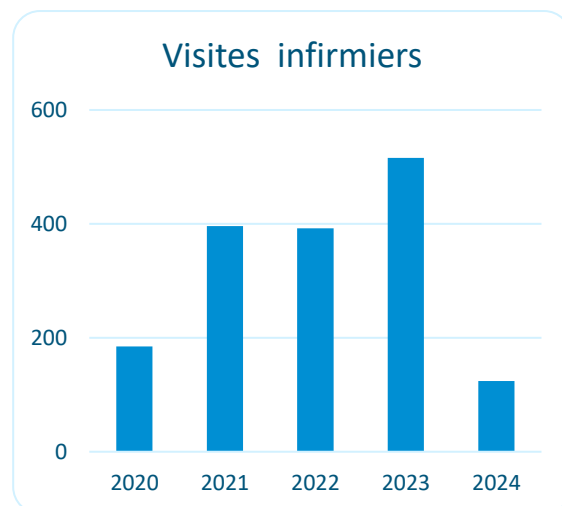


Figure 175 – source : SMPP

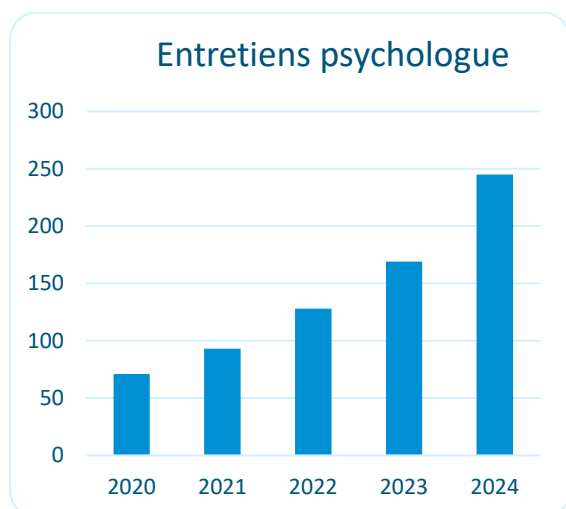


Figure 176 – source : SMPP

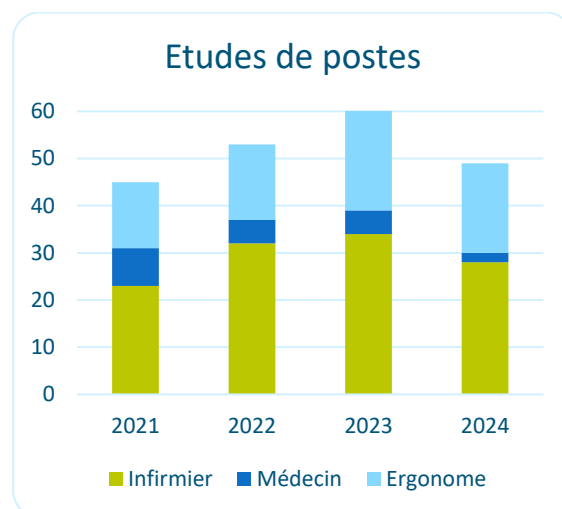


Figure 177 – source : SMPP

Commentaire

A la fin de l'année 2024, 10 études de postes individuelles étaient en cours de réalisation par l'ergonome qui a également mené 6 interventions collectives. Les infirmiers ont également mené une intervention collective.

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 agents 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 178 – source : DP

Commentaire

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

7 nouveaux assistants de prévention ont pris leurs fonctions en 2024 après avoir été formés.

Registres de santé et sécurité au travail

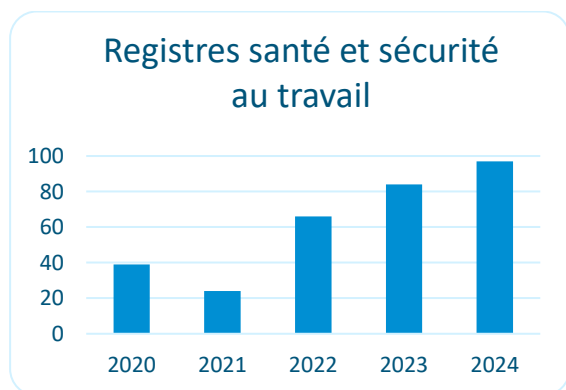


Figure 179 – source : DP

Commentaire

92 des 97 signalements déposés en 2024 ont reçu une réponse au cours de l'année.

Un signalement pour danger grave et imminent a été opéré et inscrit au registre.

Prévention des risques professionnels

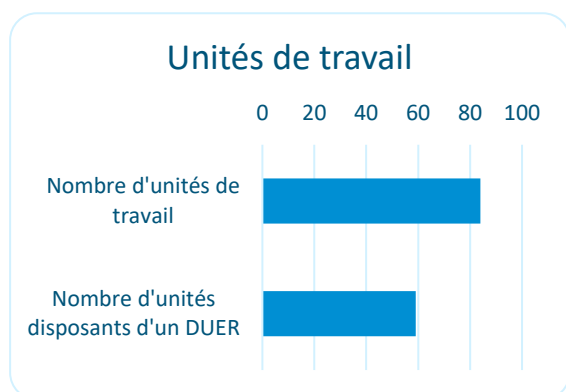


Figure 180 – source : DP

Commentaire

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

4 documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ont été étudiés en formation spécialisée en 2024.

Actions de formation

	Nombre de stagiaires	
	2023	2024
Secourisme	186	68
Risque Incendie	154	12
Formations liées aux risques particuliers	126	105
Formation des acteurs de la prévention	58	14
Total	524	199

Figure 181 – source : DP

Accidents de service/travail et maladies professionnelles²⁰

Types d'accidents

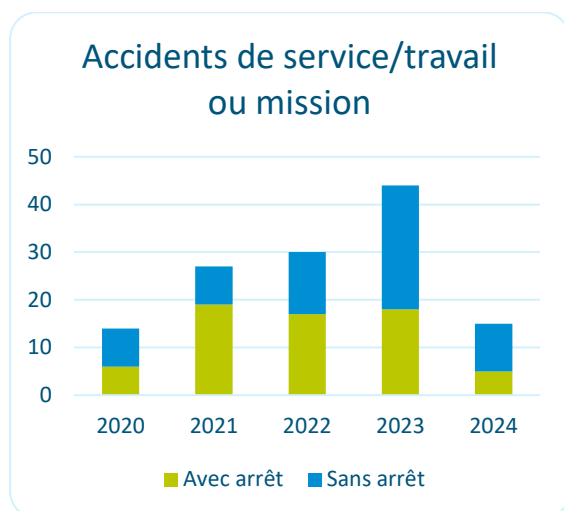


Figure 182 – source : DRH

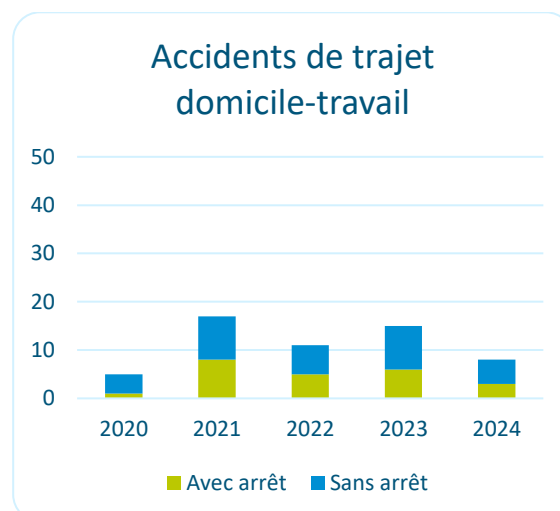


Figure 183 – source : DRH

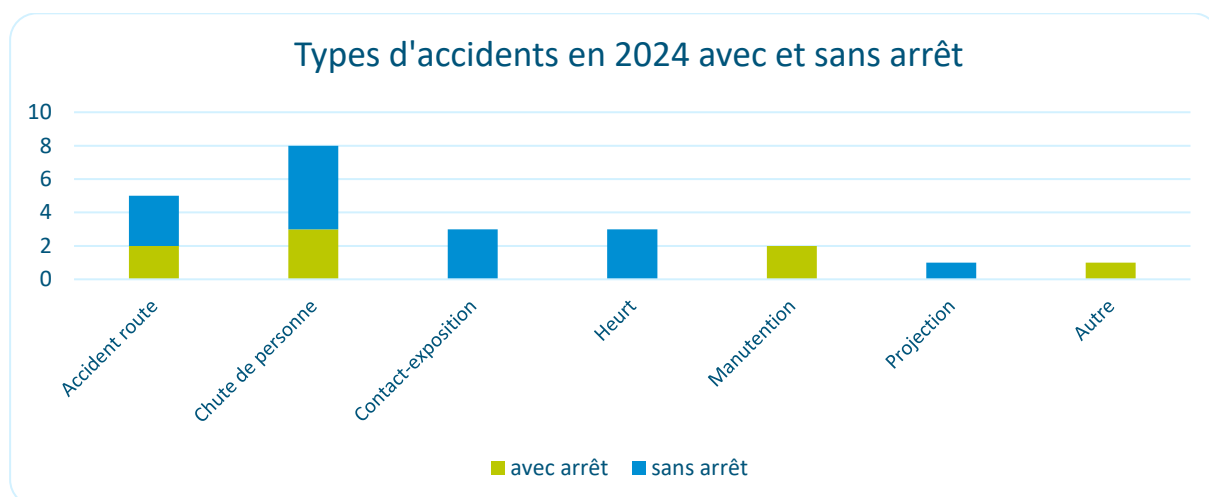


Figure 184 – source : DRH

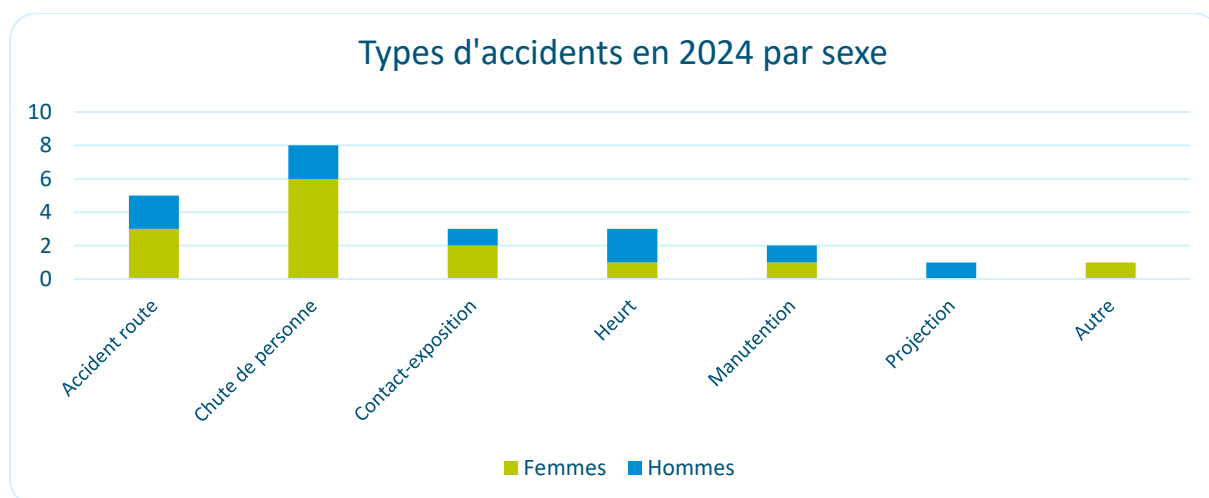


Figure 185 – source : DRH

²⁰ Sont pris en compte les accidents reconnus imputables au service.

Caractéristiques de la population concernée en 2024

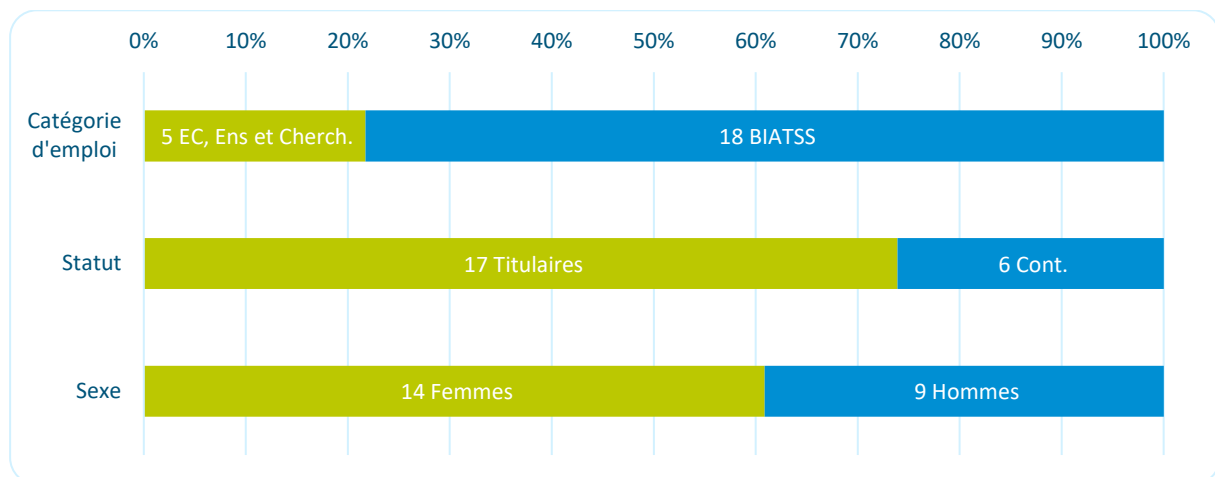


Figure 186 – source : DRH

Nature des lésions en 2024

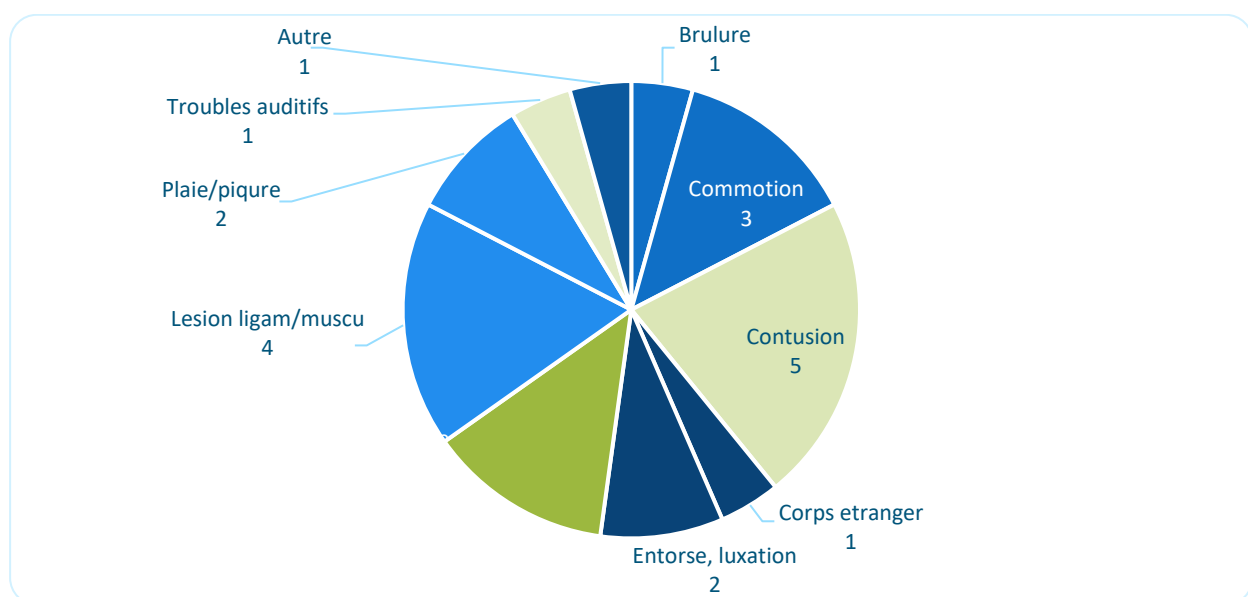


Figure 187 – source : DRH

Maladies professionnelles

Année de demande de reconnaissance	2022	2023	2024
Demandes de reconnaissance de maladies professionnelles	2	2	3
Maladies professionnelles reconnues	-	2	1

Figure 188 – source : DRH

7 – 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 189 – 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 et enseignants-chercheuses, 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 enseignantes et 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 et d'agentes bénéficiaires d'un temps partiel au 31 décembre

	2022	2023	2024
Temps partiel de droit	24	28	25
Temps partiel sur autorisation	84	81	74
Temps partiel au titre du handicap	9	9	13
Temps partiel thérapeutique	15	20	17
Total	132	138	129

Figure 190 – source : DRH

Temps partiel de droit en 2024

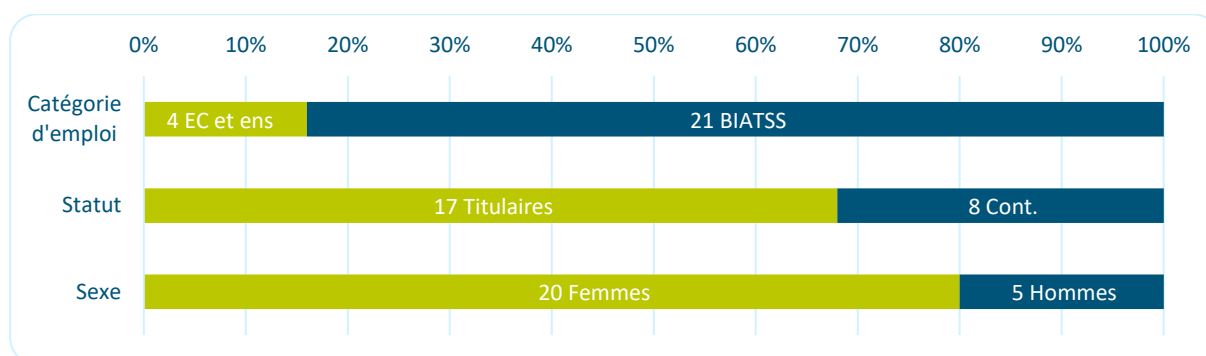


Figure 191 – source DRH

Temps partiel sur autorisation en 2024

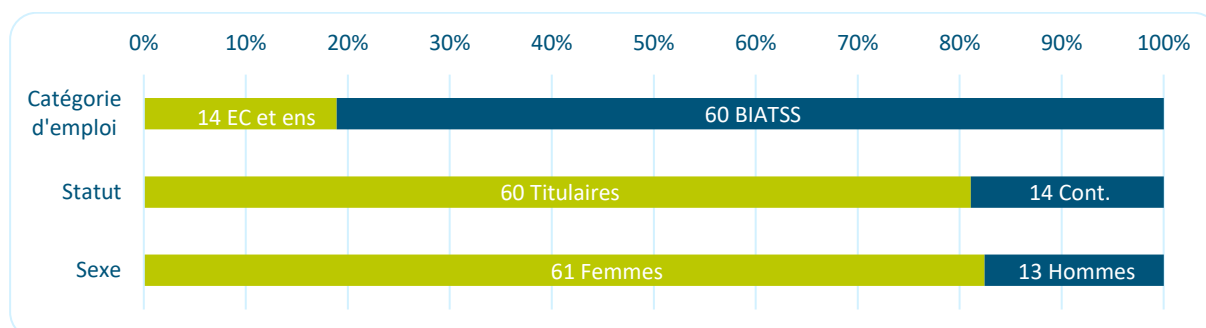


Figure 192 – source DRH

Temps partiel thérapeutique ou au titre du handicap en 2024

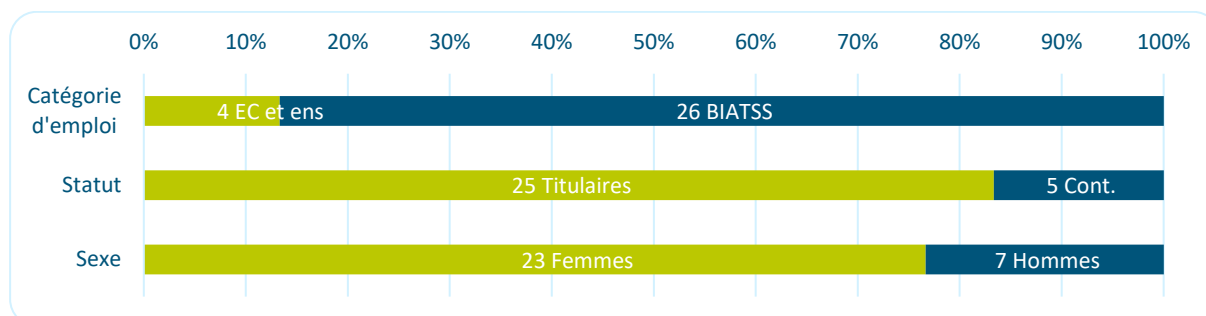


Figure 193 – source DRH

Absences et congés²¹

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

		2022	2023	2024
Congé pour raison de santé	Congé Maladie ordinaire	834	592	544
	Congé Longue maladie	19	25	19
	Congé Longue durée	8	12	10
	Congé Grave maladie		1	3
	Congé lié à un accident de travail ou de trajet ou une maladie professionnelle	37	32	15
Congé pour accueil d'enfant	Maternité	44	41	34
	Grossesse pathologique	16	13	13
	Couches pathologiques		3	1
	Congé pour naissance ou adoption	1	2	3
	Paternité et accueil de l'enfant	22	20	27
	Congé de présence parentale			1
Autres congés	CRCT	22	16	23
	Congé pour projet pédagogique		1	4
	Congé formation	3	1	3
	Congé pour formation syndicale	1	1	
	Congé bonifié	3	2	5

Figure 194 – source DRH

Évolution du nombre de jours de congés

		2022	2023	2024
Congé pour raison de santé	Congé Maladie ordinaire	16 770	14 912	14 291
	Congé Longue maladie	2 743	4 466	3 753
	Congé Longue durée	2 709	3 147	2 329
	Congé Grave maladie	0	224	659
	Congé lié à un accident de travail ou de trajet ou une maladie professionnelle	2 262	1 947	1 613
Congé pour accueil d'enfant	Maternité	3 767	4 732	3 210
	Grossesse pathologique	201	168	176
	Couches pathologiques	0	84	14
	Congé pour naissance ou adoption	4	6	10
	Paternité et accueil de l'enfant	488	436	547
	Congé de présence parentale			13
Autres congés	CRCT	2 953	2 236	3 326
	Congé pour projet pédagogique	0	122	486
	Congé formation	539	323	433
	Congé pour formation syndicale	1	2	
	Congé bonifié	93	47	128

Figure 195 – source DRH

²¹ 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.

Personnels Enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs

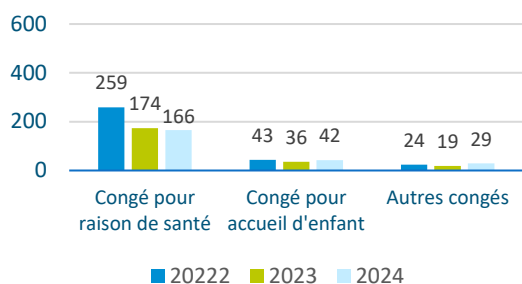


Figure 196 – source DRH

Personnels BIATSS

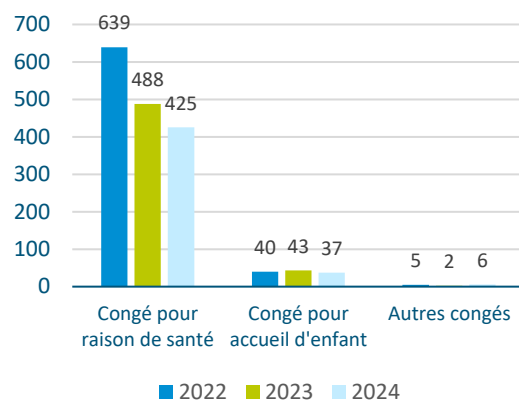


Figure 197 – source DRH

Titulaires

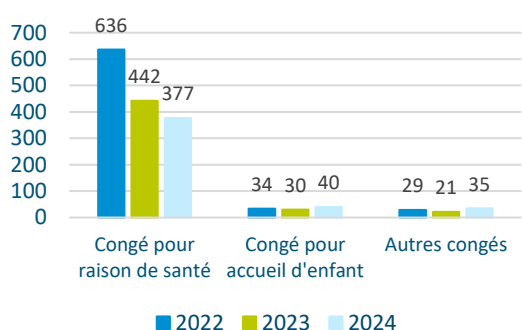


Figure 198 – source DRH

Contractuels et contractuelles

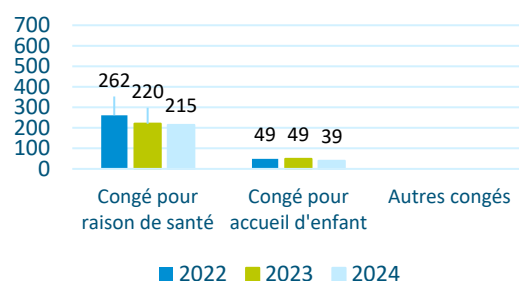


Figure 199 – source DRH

Femmes

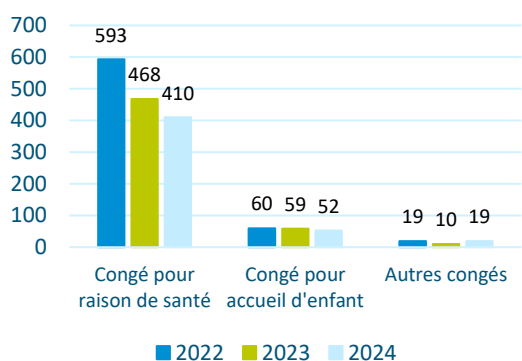


Figure 200 – source DRH

Hommes

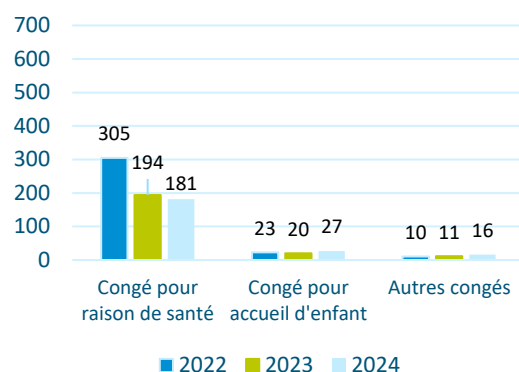


Figure 201 – source DRH

Jour de carence en cas de congé maladie²²

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

	2022	2023	2024
Jours de carence imputés aux agents	734	757	716
Dont Femmes	527	550	528
Hommes	207	207	188

Figure 202 – source DRH

²² 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

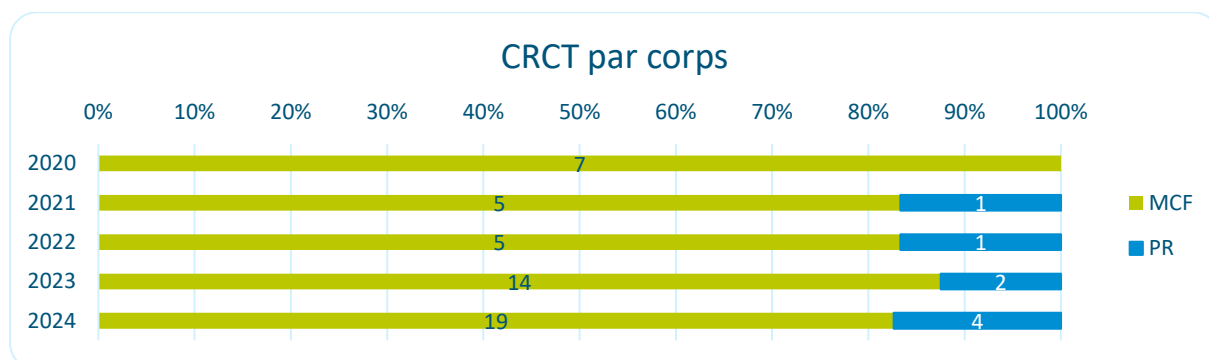


Figure 203 – source : DRH

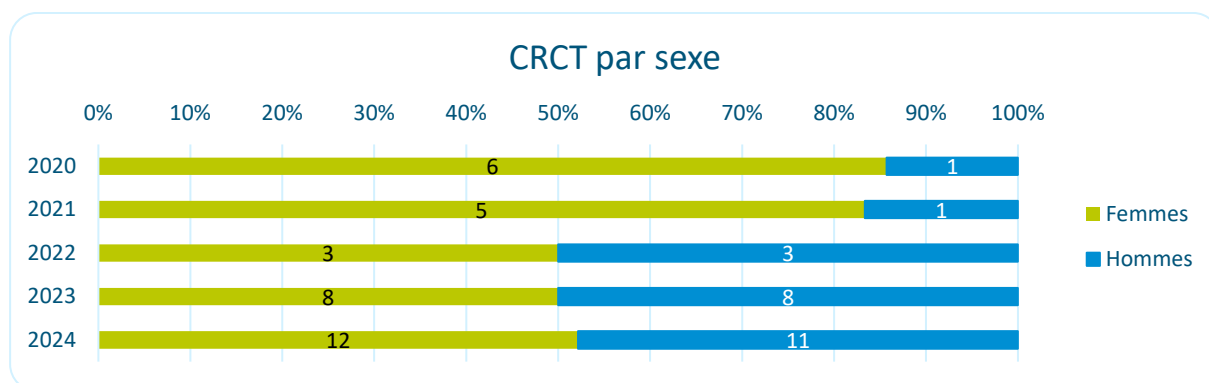


Figure 204 – source : DRH

Délégations CNRS

	2022	2023	2024
Nouvelles délégations par année	8	8	12

Figure 205 – source : DRH

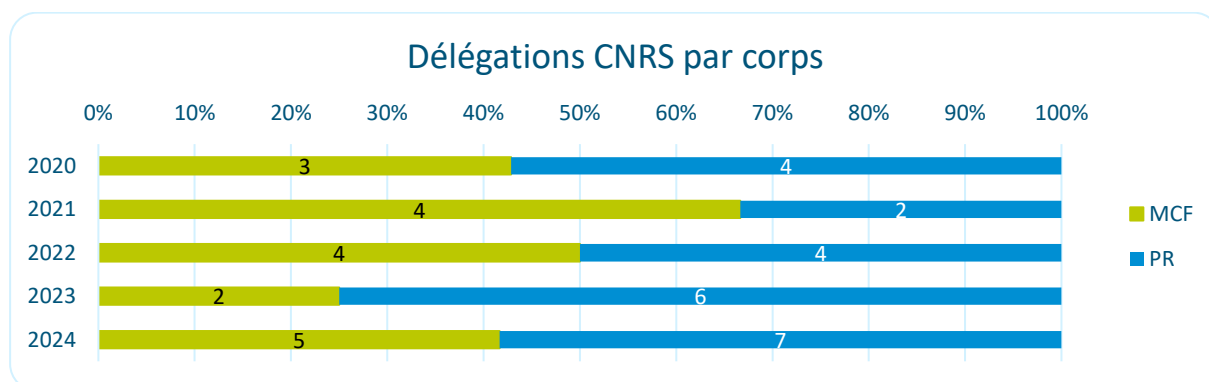


Figure 206 – source : DRH

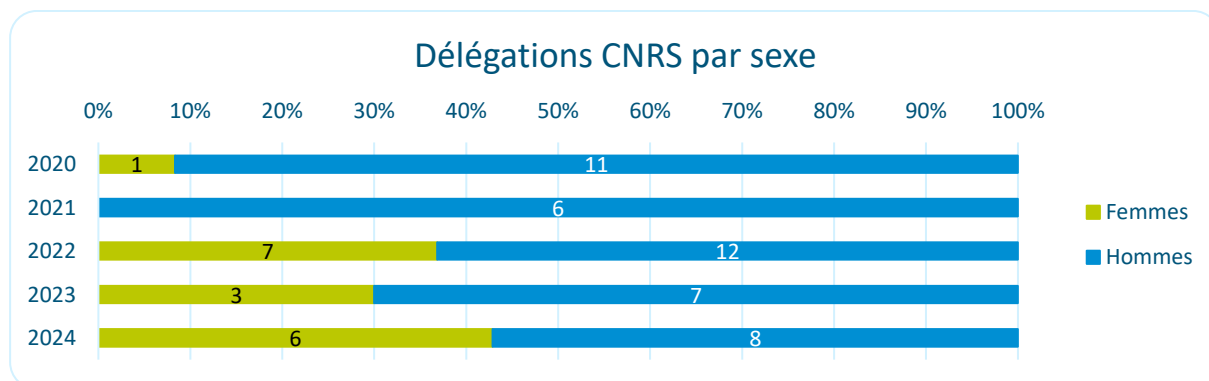


Figure 207 – source : DRH

Télétravail

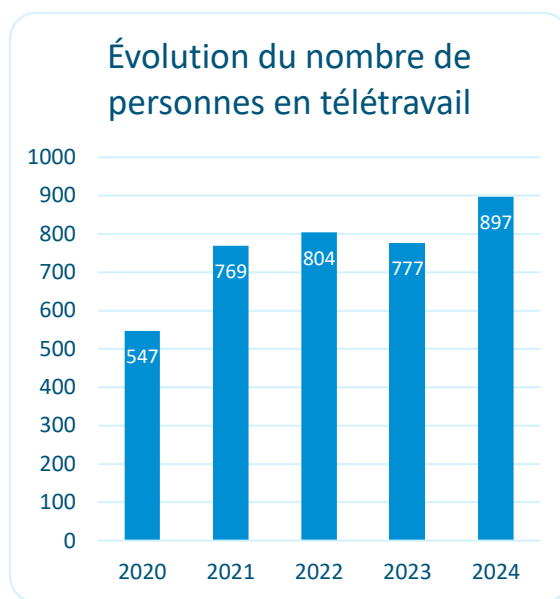


Figure 208 – source : DRH

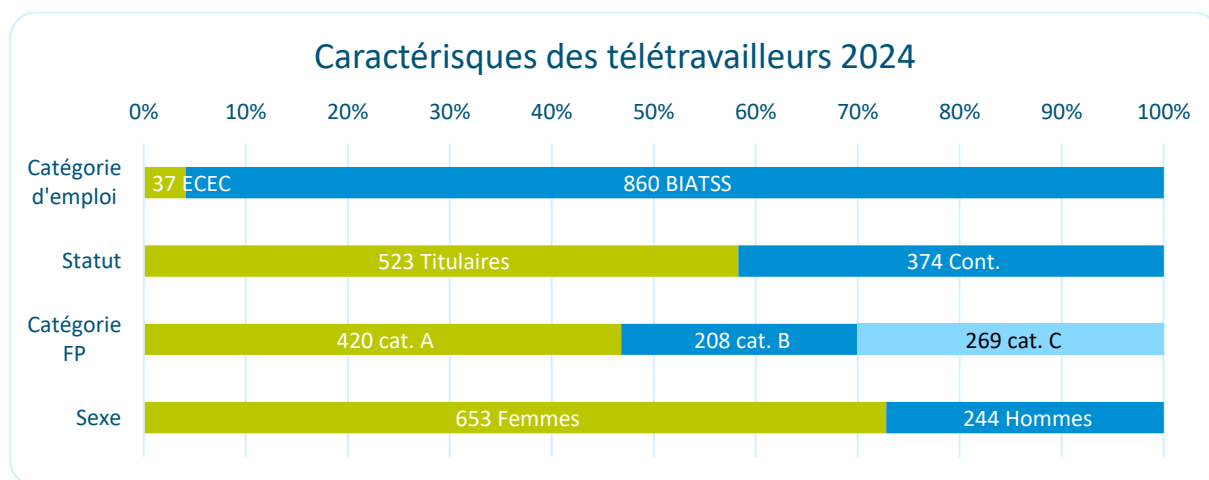


Figure 209 – source : DRH

Compte épargne-temps

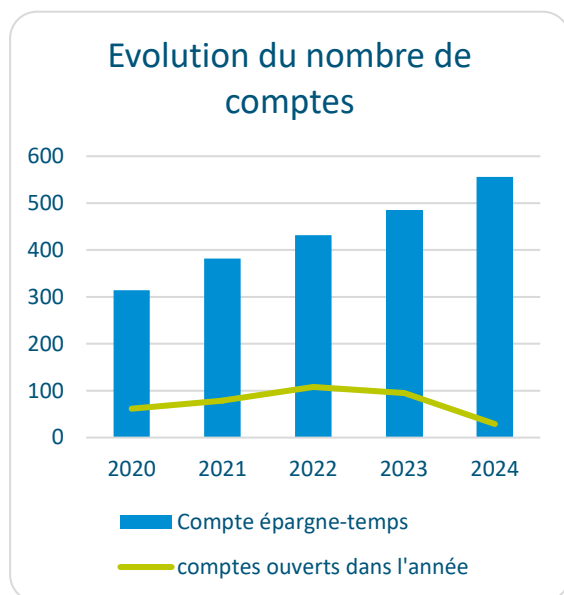


Figure 210 – source : DRH

Commentaire

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

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

En 2024, 556 agents et agentes ont un CET, soit 71 de plus qu'en 2023. Le nombre de CET ouverts a progressé de 77% en 5 ans.

1 723 jours ont été déposés sur un CET au cours de l'année par 140 femmes et 80 hommes, soit 165 jours de moins qu'en 2023.

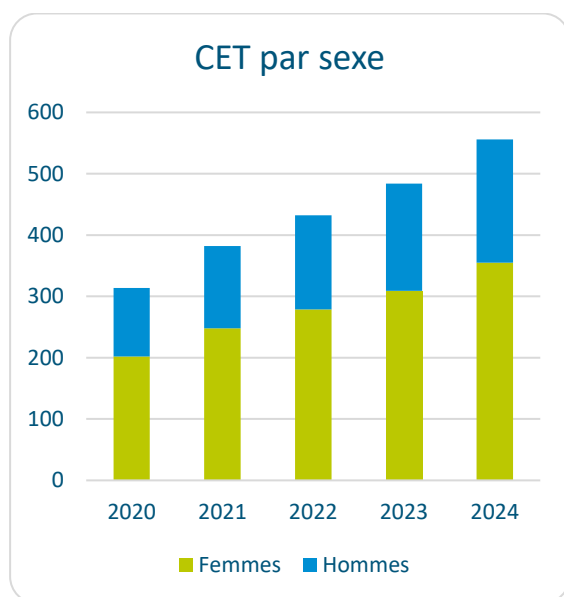


Figure 211 – source : DRH

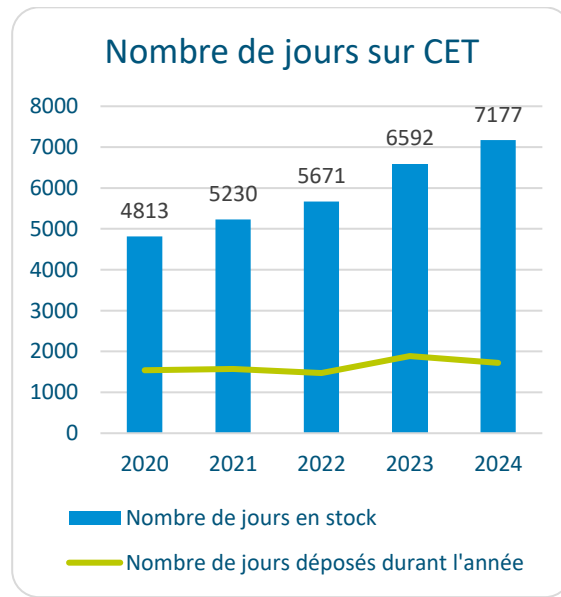


Figure 212 – source : DRH

8- 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 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 à domicile sous forme de CESU aux personnels en situation de handicap ;
- aide aux frais de santé des personnels ;
- aide aux frais de logement locatif ;
- aide 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.

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.

Dépenses 2024



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

Ventilation des dépenses 2024

Aides et prestations	2023	2024
Allocation aux parents d'enfants en situation de handicap	33 732 €	37 509 €
Prestation séjour enfants	1 205 €	2 400 €
Prestation actions culturelles et sportives	3 289 €	2 400 €
Subvention CASUC	11 000 €	11 000 €
Subvention CPE	125 000 €	125 000 €
Prestation Logement	8 116 €	5 731 €
Chèques CESU Handicap	4 000 €	7 400 €
Frais de santé	4 700 €	4 234 €
Restauration CROUS	13 750 €	11 553 €
Secours et aides exceptionnelles attribués aux personnels	6 251 €	12 290 €
Total	211 043 €	219 517 €

Figure 213 – source : DRH

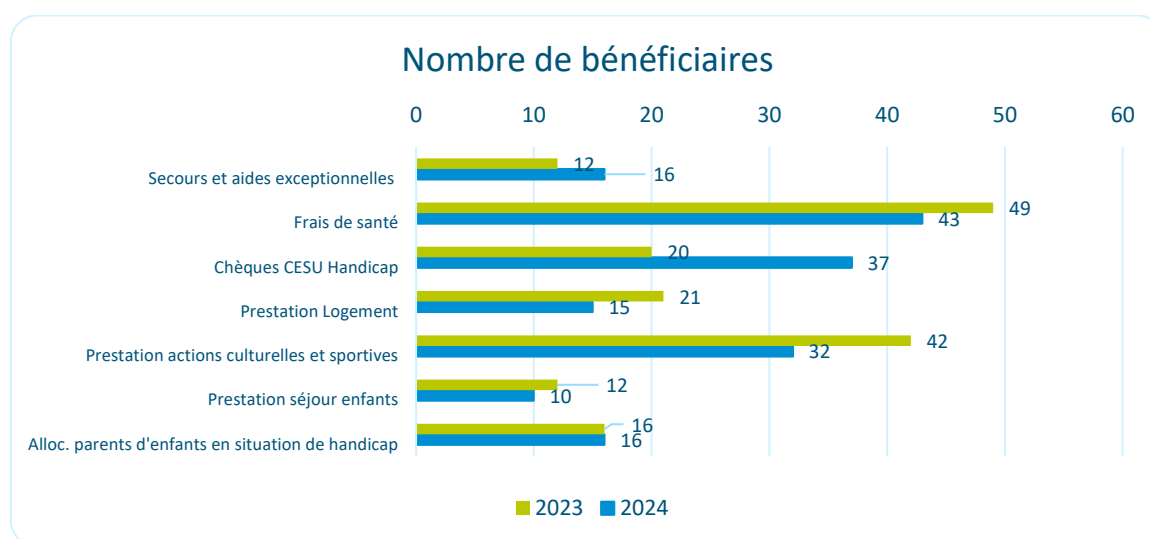


Figure 214 – source : DRH

Caractéristiques de la population bénéficiaire en 2024

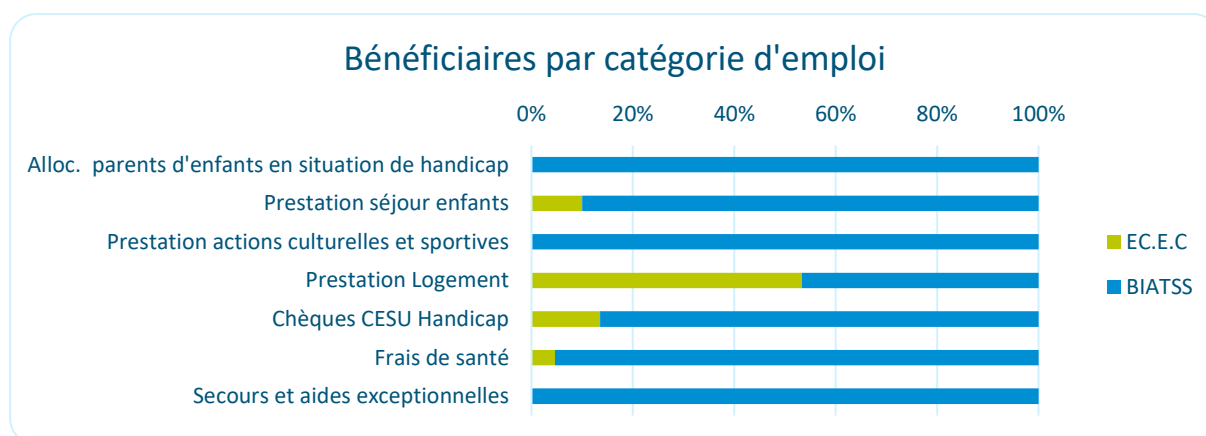


Figure 215 – source : DRH

Bénéficiaires par catégorie FP

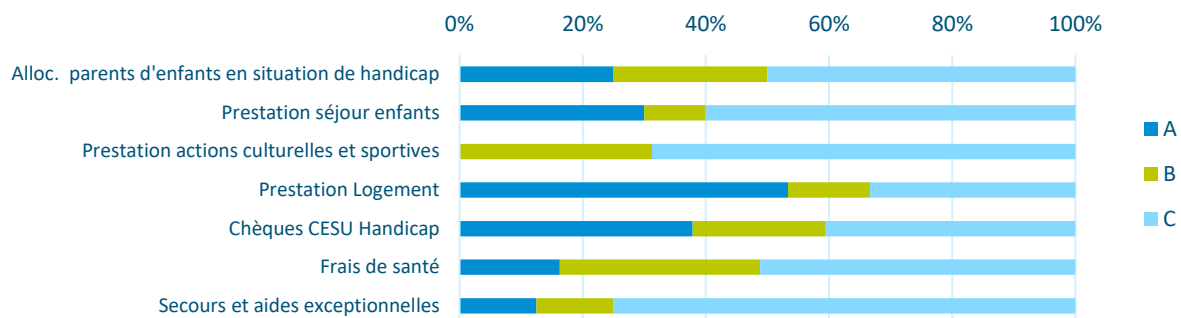


Figure 216 – source : DRH

Bénéficiaires par statut

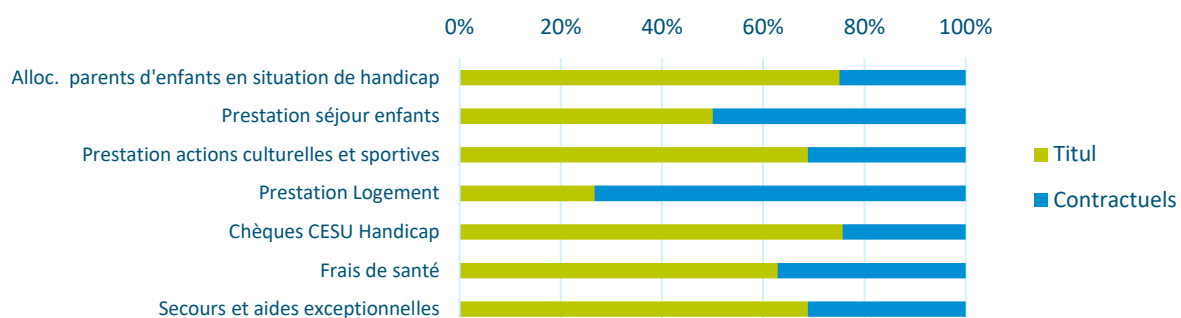


Figure 217 – source : DRH

Bénéficiaires par sexe

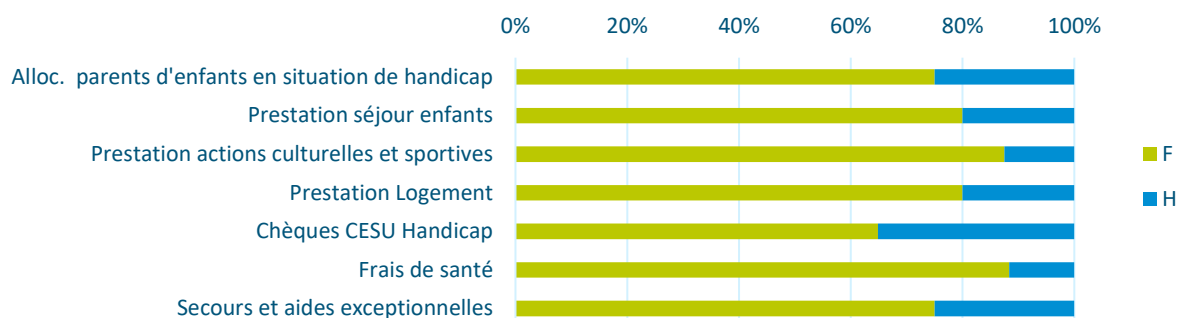


Figure 218 – source : DRH

Protection sociale complémentaire en santé

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

303 961 €

1 661 bénéficiaires

Caractéristiques des bénéficiaires

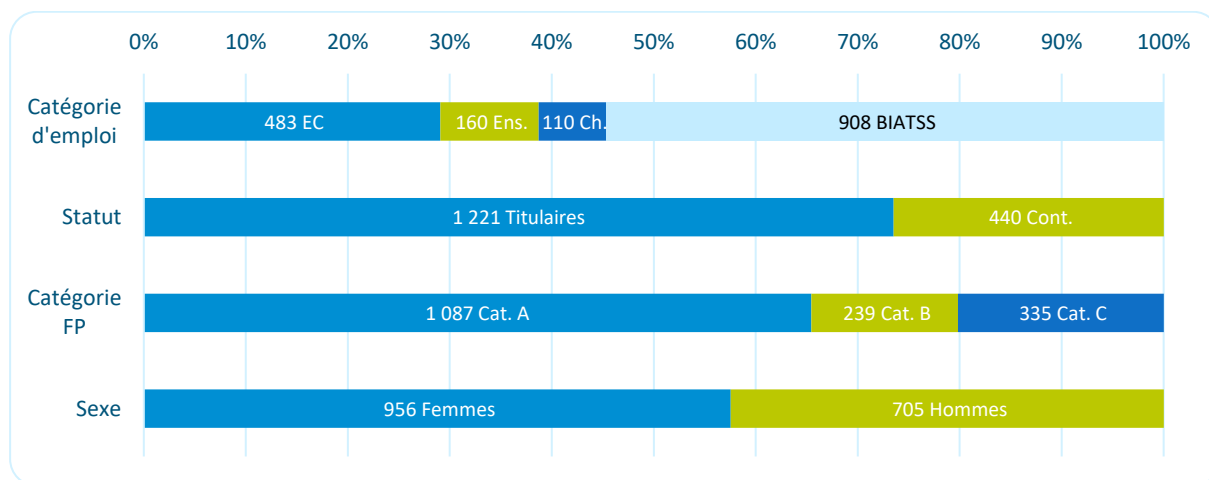


Figure 219 – source : DRH

Part des agentes et agents bénéficiaires du remboursement au 31 décembre

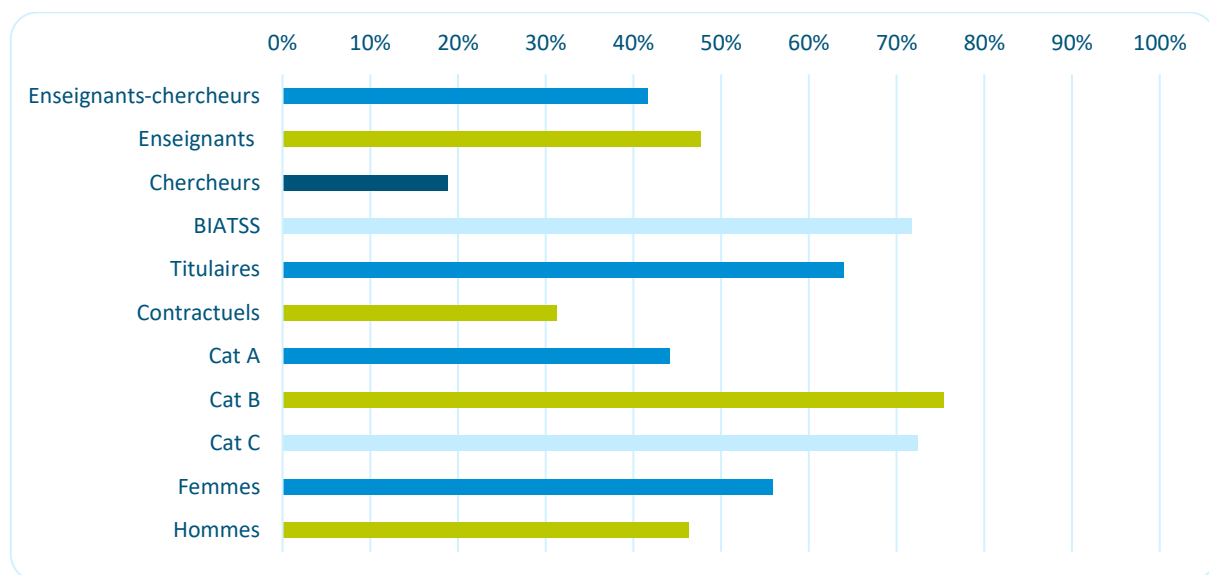


Figure 220 – source : DRH

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, 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

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. EN 2024, un responsable administratif et financier a été recruté.

Le personnel participe chaque année à différentes formations dans le domaine de la petite enfance (en 2024, l'itinérance ludique, bienveillance, bientraitance).

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

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 2024 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. L'université héberge gratuitement le CPE et prend en charge une partie des dépenses bâtimementaires. La Ville de Caen, le CROUS, le CNRS et les berceaux privés soutiennent également financièrement le CPE.

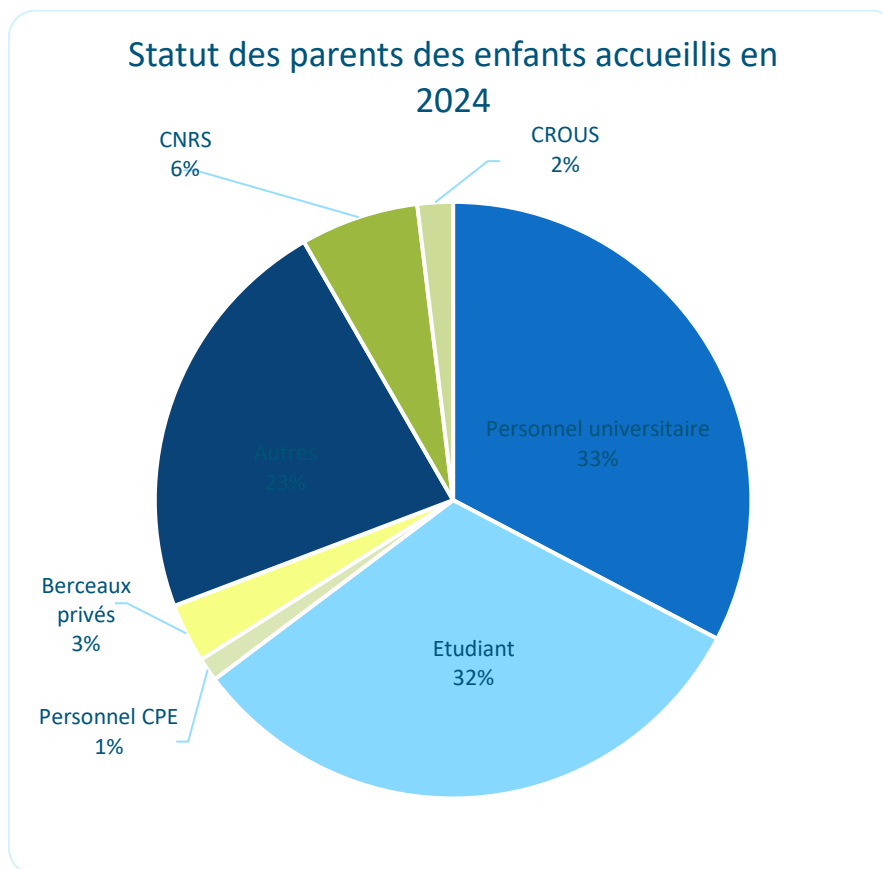


Figure 221 – source : CPE

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 étudiantes 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 étudiantes et étudiants :

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

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

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

Gratuits et destinés à tous les publics ces grands événements ont vocation à valoriser les talents étudiants, à valoriser les travaux de nos enseignants-chercheurs, à compléter la formation de nos étudiants par une éducation à la citoyenneté et une sensibilisation à l'art et à toutes les formes de culture. Expositions, concerts, festivals, rencontres d'auteurs (Scholastique Mukasonga, 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 événements liés à la Culture scientifique Technologique et Industrielle (Conférences, cycle ciné-science, Fête de la science, FENO, TURFU festival, co-production art/sciences/technos, etc.) auxquels le SUAC participe voire coordonne ou met en place.

L'accompagnement des chercheurs et chercheuses

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 de l'Université, 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, 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).

9 – 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 et représentantes 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 et représentantes 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.

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

Compétences

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

Parité femmes hommes

La commission de la recherche est composée de 16 femmes et 23 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 et représentantes des personnels enseignants-chercheurs, des personnels enseignants et des personnels chercheurs ;
- 16 représentants des étudiants et étudiantes ;
- 4 représentants et représentantes 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 et d'étudiantes ;
- les mesures de nature à permettre la mise en œuvre de l'orientation des étudiants et des étudiantes 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 18 hommes et 22 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 ou de la directrice des ressources humaines ;
- d'invités, d'invitées, d'experts et d'expertes, qui siègent sans voix délibérative, selon l'ordre du jour ;
- de dix représentants et représentantes titulaires du personnel (EC et chercheurs, enseignants, BIATSS) ;
- de dix représentants et représentantes 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 4 fois en 2024.

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 oeuvre 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 ou de la directrice 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 2024, 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 et représentantes de l'établissement d'une part et des personnels appartenant aux filières ITRF, AENES et Bibliothèques d'autre part. 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 et agentes 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 agentes et 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 et représentantes du personnel et de représentants et représentantes de l'établissement. Les représentantes et représentants de l'établissement, titulaires et suppléants, sont nommés par la présidence. Ils et elles sont choisis parmi les fonctionnaires titulaires appartenant à la catégorie A exerçant leurs fonctions dans l'établissement. Les représentants et représentantes du personnel sont désignés par niveau de catégorie et le nombre de représentants est déterminé en fonction du nombre d'agentes et d'agents non titulaires appartenant à une même catégorie.

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

Figure 222 – 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 2024

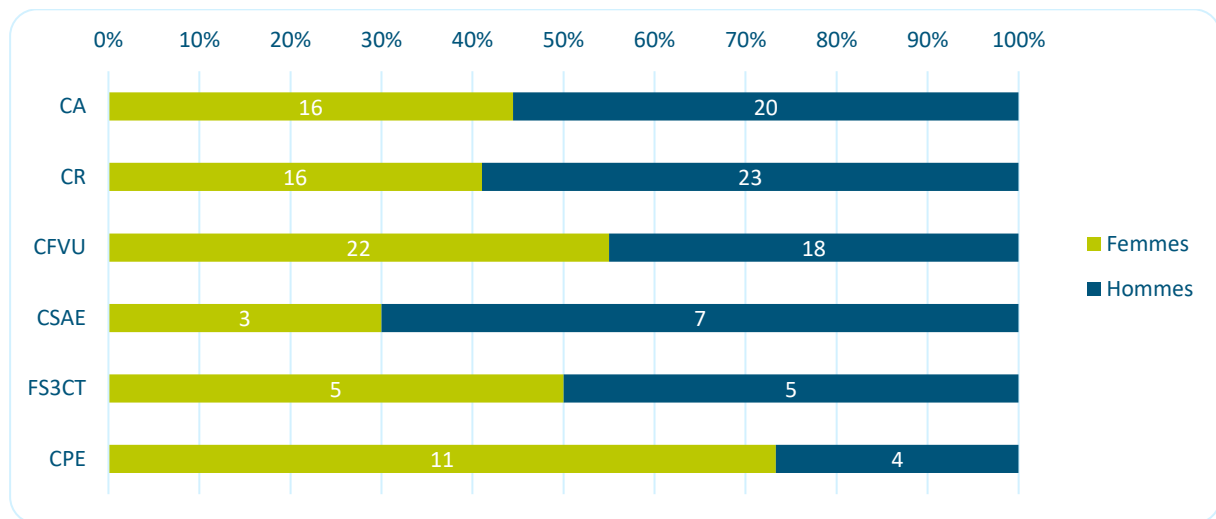


Figure 223 – source : DAJI et DRH

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^{er} au 8 décembre 2022. Le mandat des nouveaux représentants et représentantes des personnels a débuté en janvier 2023.

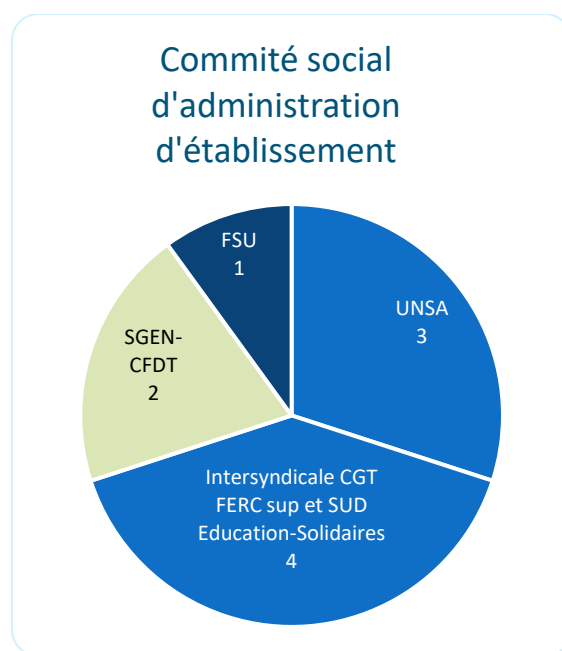


Figure 224 – source : DRH

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.

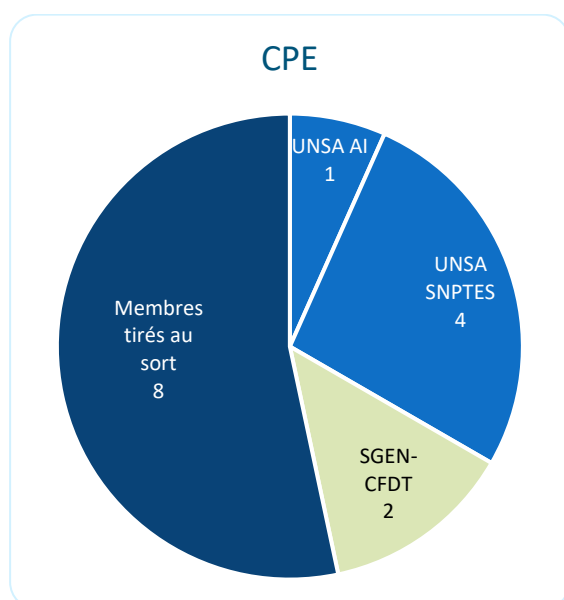


Figure 225 – source : DRH

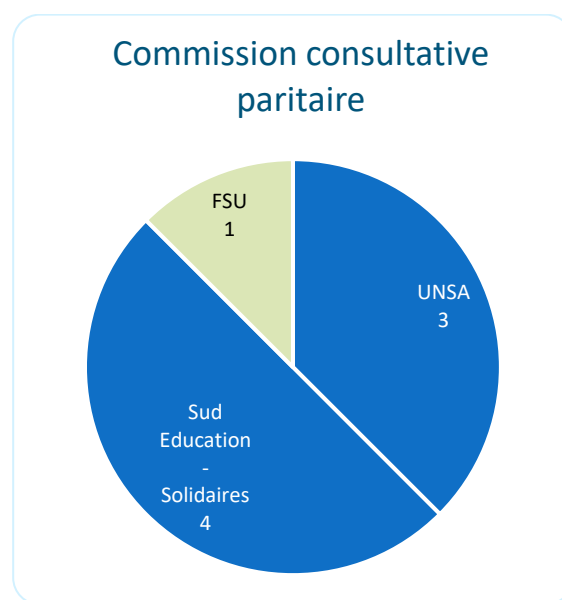


Figure 226 – source : DRH

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'égale admissibilité aux emplois publics.

Congés bonifiés

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

Congé de formation professionnelle

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

Congé parental

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

Congé pour recherche ou conversion thématique (CRCT)

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

Contrat de travail

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

Corps

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

Décret

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

Délégation

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

Échelon

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

Emploi

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

Équivalent temps plein

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

Fonctionnaire

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

Grade

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

Heures complémentaires

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

Liste d'aptitude

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

Modalité de service

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

Mobilité interne

Changement de service au sein du même établissement.

Référentiel

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

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

Section CNU

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

Statut

Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

Temps partiel

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

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

Titulaire

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

Vacataire

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

Lexique des abréviations

A

AAE : Attaché d'administration de l'État.
ACS : Assemblée consultative de section.
ADAENES : Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.
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.
BI²SE : 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.

