

Délibération du Conseil d'administration de l'université Le Havre Normandie

Vu le code de l'éducation ;

Vu les statuts de l'université Le Havre Normandie ;

Vu le règlement intérieur de l'Université Le Havre Normandie

Vu la décision du Comité Social d'Administration du 27 mai 2025

Délibération n°2822/2025/GRH

Domaine : Gestion des ressources humaines

Le Conseil d'administration de l'université Le Havre Normandie réuni en formation plénière le 12/06/2025 délibère sur :

Article 1:

Le Conseil d'Administration est réuni afin de se prononcer sur le rapport social unique au titre de l'année 2024, après avoir pris connaissance de l'avis favorable du Comité Social d'Administration en date du 27 mai 2025.

Article 2:

Conformément aux dispositions de l'Article L. 712-3 IV 7° bis du code de l'éducation, le Conseil d'administration approuve le rapport social unique.

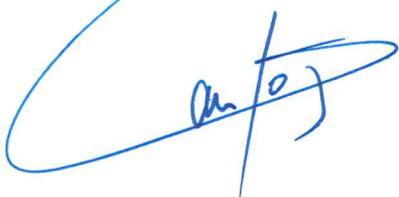
Article 3:

Le rapport social unique est approuvé et annexé à la présente délibération.

Le président de l'Université Le Havre Normandie

Pedro Lages Dos Santos

Adoption à l'unanimité





UNIVERSITÉ
LE HAVRE
NORMANDIE

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



UNIVERSITÉ LE HAVRE - NORMANDIE // DIRECTION DE LA COMMUNICATION // 2024

Table des matières

LA BASE DE DONNEES SOCIALES	4
CHAPITRE I. EMPLOI.....	6
A. ENSEMBLE DU PERSONNEL.....	6
1) Effectifs globaux par année.....	6
2) Plafonds d'emploi.....	6
3) Évolution des effectifs, ETP et ETPT.....	6
4) Effectifs, ETP et ETPT par sexe.....	7
5) Part des titulaires et contractuels.....	7
6) Nombre de passage de CDD à CDI.....	8
7) Âge moyen et âge médian.....	8
8) Pyramide des âges de l'ensemble du personnel (personnes physiques).....	8
9) Demandes d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire.....	9
B. LES ENSEIGNANTS CHERCHEURS.....	10
1) ETP par composante et grade.....	10
2) Répartition par sexe.....	10
3) Pyramides des âges.....	10
4) ETP par discipline.....	11
C. LES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE AFFECTES DANS LE SUPERIEUR.....	12
1) ETP par composante et grade.....	12
2) Répartition par sexe.....	12
3) Pyramides des âges.....	12
4) ETP par discipline.....	13
D. LES BIATSS TITULAIRES.....	14
1) ETP par composante et grade.....	14
2) Répartition par sexe (effectifs physique).....	14
3) ETP par filière.....	14
4) Pyramides des âges.....	15
E. LES ENSEIGNANTS CHERCHEURS CONTRACTUELS.....	16
1) ETP par composante.....	16
2) Répartition par sexe.....	16
4) Temps incomplet ou mi-temps.....	16
F. LES BIATSS CONTRACTUELS.....	17
1) ETP par composante et grade.....	17
2) Répartition par sexe.....	17
3) Pyramides des âges.....	17
4) Temps incomplets ou mi-temps.....	19
CHAPITRE II. RECRUTEMENTS.....	20
1) Fonctionnaires recrutés au cours de l'année.....	20
2) Contractuels permanents.....	20
3) Contractuels non permanents.....	20
4) Part des femmes dans les jurys.....	20
CHAPITRE III. PARCOURS PROFESSIONNELS.....	21
1) Postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants.....	21
2) Nombre de candidatures.....	21
3) Nombre de postes pourvus par des contractuels.....	22
4) Promotion par grade.....	23
a) Enseignants-chercheurs et enseignants.....	23
b) BIATSS.....	24
5) Réussite à un concours ou un examen professionnel.....	25
6) Départ définitif de titulaires.....	26
7) Départs définitifs de contractuels permanents.....	26
8) Départs définitifs de contractuels non permanents.....	27
9) Nombre de départs définitifs vers le secteur privé.....	27
CHAPITRE IV. LA FORMATION DES PERSONNELS.....	28
A. BILAN DE LA FORMATION.....	28
1) Par année.....	28
2) Par domaine.....	29
3) Par filière, statut et catégorie.....	30

B. Les dispositifs de la formation professionnelle.....	31
1) Le Compte Personnel de Formation (CPF).....	31
2) Le Congé de Formation Professionnelle (CFP).....	31
3) La Validation des Acquis et de l'Expérience.....	31
CHAPITRE V. LES REMUNERATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES.....	32
1) La masse salariale.....	32
a) Dépenses en masse salariale depuis 2015.....	32
b) Masse salariale par type d'éléments.....	33
c) Rémunérations annuelles brutes par catégorie et sexe.....	34
d) Masse salariale moyenne annuelle chargée des titulaires.....	34
e) Masse salariale brute annuelle cumulée des 10 rémunérations les plus élevées.....	34
f) Rémunération nettes mensuelles moyenne par statut et catégorie.....	35
g) Part des primes et indemnités.....	36
2) Les primes et rémunérations accessoires.....	37
a) Les primes des enseignants.....	37
b) Montants versés par type de prime BIATSS.....	38
3) Les heures/cours complémentaires par année civile.....	38
a) Les heures/cours complémentaires par composantes et services.....	38
b) Les heures/cours complémentaires par corps.....	39
4) Les vacances administratives et techniques.....	40
CHAPITRE VI. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	41
a) Organisation et acteurs de la prévention.....	41
b) Des assistants de prévention.....	41
c) Un médecin de prévention.....	41
d) La Formation spécialisée en Santé, Sécurité et conditions de travail du Comité Social d'Administration.....	41
2) Les accidents et maladies professionnelles.....	41
1) La médecine du travail.....	32
a) Actions en milieu du travail.....	42
b) Risques biologiques.....	42
c) La thématique du mieux-être au travail.....	42
d) Surveillance médicale des agents.....	43
CHAPITRE VII. ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL.....	45
1) Organisation du temps de travail spécifique.....	45
2) Télétravail.....	45
3) Les agents à temps partiel ou à temps incomplet.....	46
4) Compte Épargne Temps.....	46
5) Dons de jours de congés.....	46
6) Les absences pour raison de santé.....	47
a) Évolution par catégorie de personnel.....	47
b) Absences par type de congé.....	47
7) Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent.....	49
CHAPITRE VIII. ACTION SOCIALE.....	50
1) Les prestations d'action sociale.....	51
2) Les dossiers de demande d'aide exceptionnelle et de prêt à taux zéro.....	52
3) Les aides d'urgence.....	52
4) Les mesures d'adaptatin de poste.....	53
a) L'accompagnement des personnels en situation de handicap.....	53
b) Les mesures d'adaptation de postes de travail.....	54
CHAPITRE IX. DIALOGUE SOCIAL.....	55
1) Nomre de réunions des instances.....	55
2) Les représentants de personnel.....	55
3) Groupes de travail et séances par thème.....	56
LISTE DES SIGLES.....	57

La base de données sociales

La Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé l'obligation d'élaborer chaque année un rapport social unique alimenté par une base de données sociales.

Le Rapport social unique est public et sert de support au dialogue social, la Base de données sociales étant accessible aux membres du comité social d'administration (CSA).

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la Base de données sociales et au Rapport social unique dans la fonction publique a précisé le champ et l'utilisation de la base de données sociales.

Ces données se rapportent à 10 thématiques principales (emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail et amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social et discipline), regroupant 64 rubriques, à présenter selon différents critères (sexe, âge, ...).

Concernant la fonction publique de l'État, un arrêté du 7 mai 2021 a fixé la liste des indicateurs contenus dans la Base de données sociales.

L'Université en quelques repères

L'Université du Havre est passée aux Responsabilités et Compétences Élargies (RCE) le 1er janvier 2011.

Composition de l'Université en 2023/2024

3 UFR :

Affaires internationales
Lettres et sciences humaines
Sciences et techniques

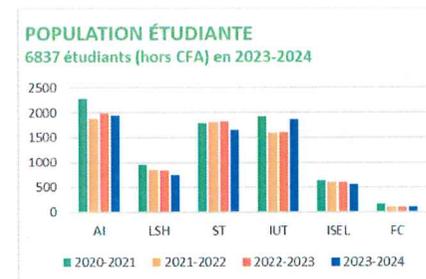
1 IUT

1 école d'ingénieur : Institut Supérieur d'Etudes

Logistiques

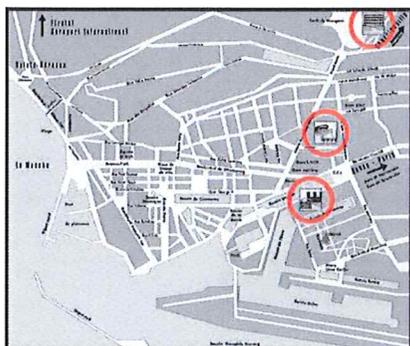
1 formation continue

1 centre de formation d'apprentis



Répartition Géographique

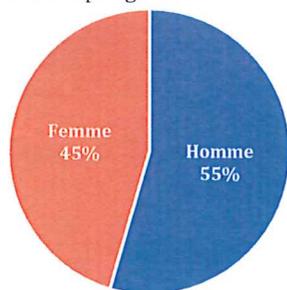
- **Site Caucrauville**
 - IUT
- **Site Lebon**
 - Présidence
 - Services centraux, communs et généraux
 - Formation Continue
 - Faculté des Affaires Internationales
 - U.F.R. Lettres et Sciences Humaines
 - U.F.R. Sciences et Techniques
 - Laboratoires de recherche (CERMUD, EDEHN, GRIC, IDEES, LEXFEIM, LITIS, LMAH, NIMEC, SEBIO, URCOM)
- **Site Frissard – Bellot – Prony**
 - ISEL
 - IUT
 - Pôle sciences pour l'ingénieur (PIL)
 - Laboratoires de recherche (LOMC, GREAH)



Equipe présidentielle (CA du 17/10/2024)

Pedro LAGES DOS SANTOS : Président.
Jean-Noël CASTORIO : Premier vice-président en charge des projets stratégiques et des moyens.
Morgane CHEVE : Vice-présidente en charge des affaires institutionnelles et des grandes transformations.
Caroline JEGADEN : Vice-présidente étudiante.
Dimitri LEFEBVRE : Vice-président en charge de l'international et de l'alliance européenne EUNICoast.
Céline PICARD : Vice-présidente Recherche et Valorisation, en charge de la commission recherche.
Luc VERDURE : Vice-président Formation et Vie étudiante.
Muriel DE VRIESE : Vice-présidente déléguée à la vie de campus et au dialogue Science-Société.
Arnaud BANOS : Chargé de mission responsable du développement des ECR et des relations avec les grands organismes de recherche.
Thierry DERREY : Chargé de mission Développement de la formation professionnelle et Relations Université – Entreprises.
Juliette LE LUYER : Directrice de cabinet.

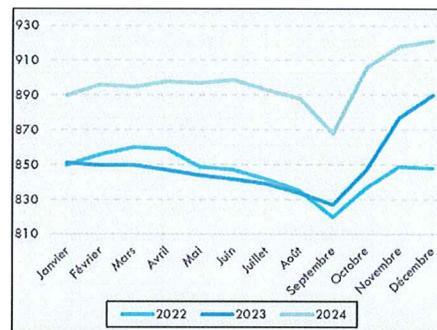
Répartition de l'équipe présidentielle par genre



Chapitre I. EMPLOI

A. Ensemble du personnel

1) Effectifs globaux par année



La baisse des effectifs observée chaque année en septembre s'explique notamment par la rotation dans la population des enseignants et chercheurs contractuels.

2) Plafonds d'emploi

Depuis le passage à l'autonomie en 2011, la masse salariale est assortie d'un plafond d'emplois. Ce plafond se décompose en 2 parties : d'une part le plafond État fixé par le ministère et d'autre part le plafond « Ressources propres » que l'établissement détermine.

	2022	2023	2024
Rappel du plafond ministériel d'emplois autorisés en ETPT	764	764	764
Plafond État voté en CA (BI)	713,1	710,4	712,1
Consommation en ETPT	698,2	694,1	697,2
Plafond Ressources Propres voté en CA (BI)	127,0	134,4	199,8
Consommation en ETPT	126,2	133,4	177,8

Source : DPGCEP BI

3) Évolution des effectifs, ETP et ETPT

Catégorie	Effectifs physiques en fonction au 31-12-2024			2024/2023
	2022	2023	2024	
Enseignant-Chercheur	235	229	233	4
ESAS	86	87	87	0
BIATSS titulaire	265	262	259	-3
Enseignants contractuels (CDD- CDI-ATER-Doctorants)	108	129	146	17
Chercheurs contractuels	36	30	29	-1
BIATSS contractuels	125	157	172	15
Apprentis		7	11	4
Total général	855	901	937	36

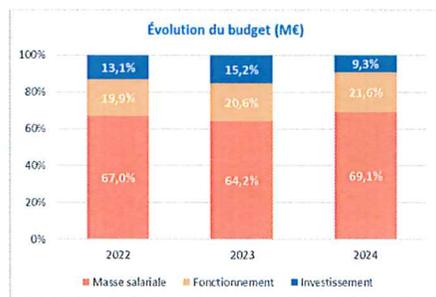
Les effectifs ont augmenté de 4% avec une augmentation des personnels contractuels BIATSS liée aux appels à projets dont l'établissement a été lauréat et des contractuels enseignants qui s'explique par les nouveaux contrats doctoraux financés sur ressources propres en lien avec la dernière année de récupération du flux de la COMUE.

Catégorie	ETP au 31-12-2024			2024/2023
	2022	2023	2024	
Enseignant-Chercheur	235	228,50	232,70	4,20
ESAS	86	87,00	86,25	-0,75
BIATSS titulaire	257,4	254,90	253,80	-1,10
Enseignants contractuels	101,6	121,75	138,00	16,25
Chercheurs contractuels	35,6	29,50	29,00	-0,50
BIATSS contractuels	119,1	149,25	166,05	16,80
Apprentis		7,00	11,00	4,00
Total général	834,7	877,90	916,8	38,90

Catégorie	ETPT			2024/2023
	2022	2023	2024	
Enseignant-Chercheur	239,43	231,50	229,53	-1,97
ESAS	85,52	86,42	86,92	0,50
BIATSS titulaire	261,56	257,16	249,11	-7,55
Enseignants contractuels	89,26	99,87	118,67	18,80
Chercheurs contractuels	37,15	26,75	27,25	0,50
BIATSS contractuels	111,42	120,99	156,71	35,72
Apprentis	*	4,83	6,86	2,03
Total général	824,34	827,52	875,05	47,53

Eléments financiers

Le budget global de l'Université en 2024 est de 101.3 M€ (-1% par rapport à 2023) dont 70.0M€ de masse salariale (69.1% du budget, +7%), 21.9M€ de fonctionnement (+4%) et 9.4€ en investissement -39%.



4) Effectifs, ETP et ETPT par sexe

Catégorie	Effectifs physiques en fonction au 31-12			% F
	F	H	Total	
Enseignant-Chercheur	90	143	233	38,63%
ESAS	40	47	87	45,98%
BIATSS titulaire	185	74	259	71,43%
Enseignants et chercheurs contractuels	67	108	175	38,29%
BIATSS contractuels	119	53	172	69,19%
Apprentis	5	6	11	45,45%
Total général	506	431	937	54,00%

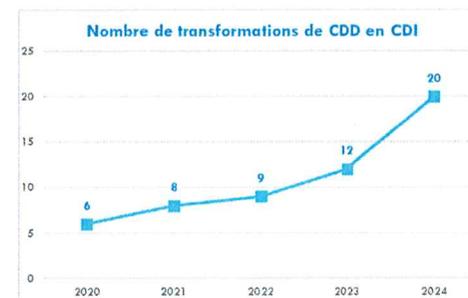
Catégorie	ETP au 31-12-2024			
	F	H	Total	% F
Enseignant-Chercheur	90,00	142,70	232,70	38,68%
ESAS	39,50	46,75	86,25	45,80%
BIATSS titulaire	181,00	72,80	253,80	71,32%
Enseignants et chercheurs contractuels	64,00	103,00	167,00	38,32%
BIATSS contractuels	113,92	52,13	166,05	68,61%
Apprentis	5,00	6,00	11,00	45,45%
Total général	493,42	423,38	916,80	53,82%

Catégorie	ETPT			
	F	H	F+H	% F
Enseignant-Chercheur	89,58	139,95	229,53	39,0%
ESAS	39,83	47,08	86,92	45,8%
BIATSS titulaire	180,79	68,82	249,11	72,4%
Enseignants et chercheurs contractuels	58,38	87,55	145,92	40,0%
BIATSS contractuels	105,26	51,45	156,71	67,2%
Apprentis	4,14	3,26	6,86	60,3%
Total général	477,47	398,12	875,05	54,6%

5) Part des titulaires et contractuels

Catégorie		ETP au 31-12-2024		Part du total en %
Titulaires	Enseignant-Chercheur	232,70	25,35%	
	ESAS	86,25	9,41%	
	BIATSS titulaire	253,80	27,60%	27,66%
Contractuels	Enseignants et chercheurs contractuels	167,00	18,19%	36,28%
	BIATSS contractuels	166,05	18,09%	
	Apprentis	11,00	1,20%	1,20%
	Total général	916,80	100,00%	100,00%

6) Nombre de passage de CDD à CDI



En 2024, 20 agents sont passés de CDD à CDI (7 enseignants et 13 BIATSS).

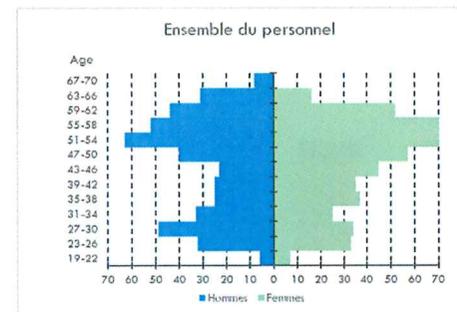
7) Âge moyen et âge médian

L'âge est calculé entre la date de naissance et le 31/12/2024.

On appelle âge moyen d'une population, la moyenne des âges des individus et âge médian d'une population, l'âge qui partage les individus qui la composent en deux groupes d'effectifs égaux.

Hommes		Femmes		Total	
Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
45,7	49	46,4	49	46,1	49

8) Pyramide des âges de l'ensemble du personnel (personnes physiques)



Au 31/12/2024, l'âge moyen des personnels de l'université est de 46,1 ans et l'âge médian est de 49 ans.

9) Demandes d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire

Type d'activité accessoire	Femme				Homme				Ensemble			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Expertise et consultation					2			2	2	0	0	2
Enseignement et formation	22	2	4	28	23	4	1	28	45	6	5	56
Total général	22	2	4	28	25	4	1	30	47	6	5	58

En vertu des articles L123-1 à 10 du code de l'éducation, les agents peuvent être amenés à exercer, à titre dérogatoire, certaines activités dites accessoires, que ce soit librement, suite à déclaration préalable ou sur autorisation. Le décret n°2021-1424 du 29 octobre 2021 est venu préciser les modalités de **déclaration** de certaines activités exercées à titre accessoire par les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, entraînant une baisse significative des demandes d'autorisation de cumul d'activités, ces dernières ne concernant plus que des activités sans lien avec les articles L123-3 du code de l'éducation et L411-1 du code de la recherche, ou s'exerçant dans certains établissements.

B. Les enseignants chercheurs

1) ETP par composante et grade

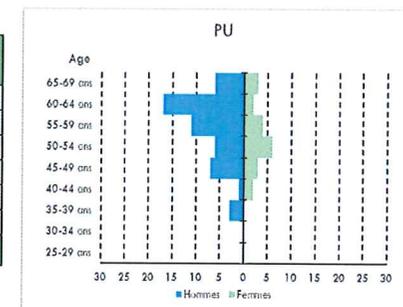
GRADES	AI	LSH	ST	ISEL	IUT	Total 2024
PROFESSEUR UNIV.CE.	3,00		14,00	2,00	5,00	24,00
PROFESSEUR UNIV.1CL.	3,00	1,00	8,00	3,00	8,00	23,00
PROFESSEUR UNIV.2CL.	6,00	6,00	9,00	1,00	2,00	24,00
MAITRE CONFERENCE HC-EX	4,00	1,70	5,00		6,00	16,70
MAITRE CONFERENCE HC	13,00	9,30	25,00	4,70	14,00	66,00
MAITRE CONFERENCE CN	24,00	4,00	23,00	5,00	23,00	79,00
Enseignants chercheurs	53,00	22,00	84,00	15,70	58,00	232,70

2) Répartition par sexe

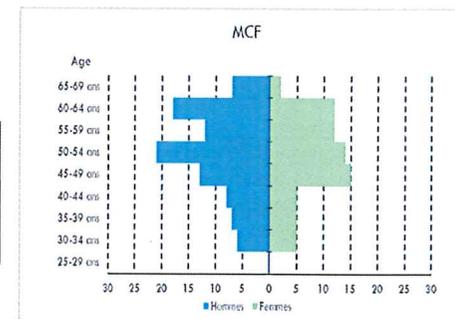
Corps	Femmes	Hommes	Total	% F
PU	20,0	51,0	71,0	28,2%
MCF	70,0	91,7	161,7	43,3%
Total général	90,0	142,7	232,7	38,7%

3) Pyramides des âges

	Hommes		Femmes		Total	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
PU	56,6	58	54,5	54	56,0	57
MCF	51,6	52	50,7	52	51,2	52
Total	53,4	54	51,5	53	52,7	54



L'âge moyen des PU est de 56 ans et l'âge médian est de 57 ans



L'âge moyen des MCF est de 51,2 ans et l'âge médian est de 52 ans

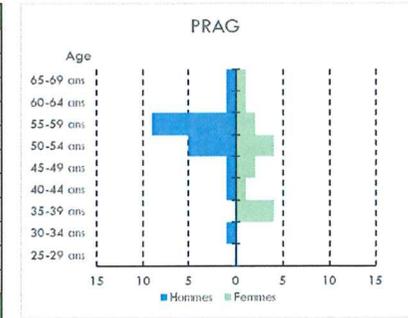
4) ETP par discipline

Section CNU	Au 21/12/2022			Au 31/12/2023			Au 31/12/2024		
	PR	MCF	Total	PR	MCF	Total	PR	MCF	Total
1 Droit privé et sciences criminelles	2	12	14	2	11	13	3	11	14,0
2 Droit public	2	4	6	2	4	6	1	5	6,0
4 Science politique	-	1	1		1	1		1	1,0
5 Sciences économiques	3	9	12	3	11	14	3	11	14,0
6 Sciences de gestion et du management	3	13	16	4	10	14	4	12	16,0
9 Langue et littérature françaises	2	2	4	2	2	4	1	2	3,0
10 Littératures comparées	-	1	1		1	1			
11 Études anglophones	2	10	12	2	8	10	3	8	11,0
12 Études germaniques et scandinaves	-	1	1		1	1		1	1,0
14 Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues romanes	-	3	3	-	3	3		3	3,0
15 Langues, littératures et cultures africaines, asiatiques et d'autres aires linguistiques	-	2	2	-	2	2		1	1,0
16 Psychologie et ergonomie	-	2	2	-	2	2		1	1,0
19 Sociologie, démographie	1	7	8	1	7	8	2	7	9,0
21 Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	-	2	2	-	2	2		2	2,0
22 Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes ; histoire du monde contemporain ; de l'art ; de la musique	1	2	3	2	2	4		2	4,0
23 Géographie physique, humaine, économique et régionale	2	3	5	2	2	4	1	2	3,0
24 Aménagement de l'espace, urbanisme	-	3	3	-	4	4	2	2	4,0
26 Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	5	14	19	5	12	17	7	10	17,0
27 Informatique	7	20	27	8	18,5	26,5	8	18	26,0
28 Milieux denses et matériaux	1	2	3		2	2		2	2,0
30 Milieux dilués et optique	1		1	1		1	1		1,0
31 Chimie théorique, physique, analytique	2	3	5	2	3	5	3	2	5,0
32 Chimie organique, minérale, industrielle	3	5	8	3	5	8	3	5	8,0
33 Chimie des matériaux	-	1	1	-	1	1		1	1,0
36 Terre solide: géodynamique des enveloppes supérieures, paléo biosphère	-	2	2	-	2	2		2	2,0
60 Mécanique, génie mécanique, génie civil	7	11	18	8	9	17	8	10	18,0
61 Génie informatique, automatique et traitement du signal	2	8	10	2	8	10	2	9	11,0
62 Énergétique, génie des procédés	-	1	1	-	2	2		3	3,0
63 Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	10	14	24	10	12	22	10	12,7	22,7
64 Biochimie et biologie moléculaire	1	1	2	1	1	2	1	2	3,0
67 Biologie des populations et écologie	1	3	4	1	3	4	1	3	4,0
68 Biologie des organismes	4	5	9	4	6	10	4	6	10,0
71 Sciences de l'information et de la communication	1	5	6	1	5	6	1	5	6,0
TOTAL	63	172	235	66	162,5	228,5	71	161,7	232,7

C. Les Enseignants du Second degré Affectés dans le Supérieur

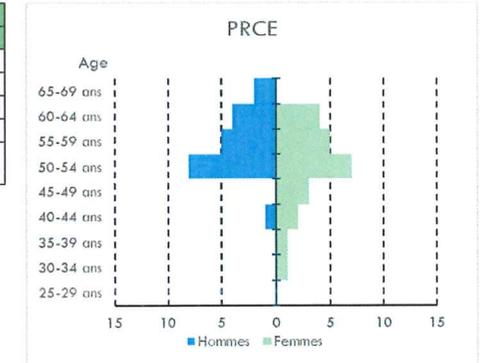
1) ETP par composante et grade

	AI	LSH	ST	ISEL	IUT	SUAPS	2024
PRAG CE	3,00		1,00	1,00	6,75		11,75
PRAG HC			1,00	1,00	10,00		12,00
PRAG CN	4,00			2,00	4,00		10,00
PRCE CE	2,00	0,70	1,00	1,00	19,80		24,50
PRCE HC	1,00	1,00			7,00		9,00
PRCE CN	2,00		2,00	1,00	4,00		9,00
P. EPS CE						2,00	2,00
P. EPS. HC						2,00	2,00
PLP CE					3,00		3,00
PLP HC					2,00		2,00
PLP CN					1,00		1,00
ESAS	12,00	1,70	5,00	6,00	57,55	4,00	86,25



2) Répartition par sexe

Corps	Équivalent temps plein au 31-12-2024			
	Femmes	Hommes	Total	% F
PRAG	15,00	18,75	33,75	44%
PRCE	22,50	20,00	42,50	53%
PLP	1,00	5,00	6,00	17%
EPS	1,00	3,00	4,00	25%
Total général	39,50	46,75	86,25	46%



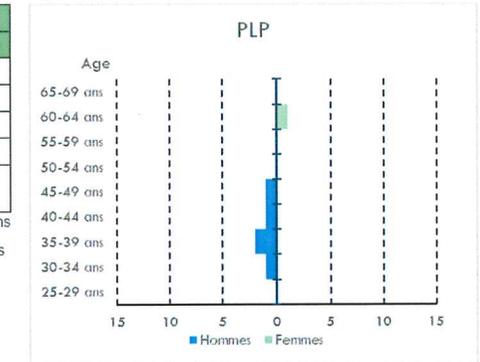
3) Pyramides des âges

	Hommes		Femmes		Total	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
PRAG	54,2	55	48,6	49	51,7	52,5
PRCE	56,3	55,5	52,1	53	54,1	54
PLP	48	48	63	63	50,5	50
EPS	51	52	47	47	50	51
Total	54,2	54	51	51	52,7	53

L'âge moyen des PRAG est de 51,7 ans et l'âge médian est de 52,5 ans

L'âge moyen des PRCE est de 54,1 ans et l'âge médian est de 54 ans

L'âge moyen des PLP est de 50,5 ans et l'âge médian est de 50 ans



4) ETP par discipline

Discipline	31/12/2022				31/12/2023				31/12/2024			
	P.L.P.	PRCE	PRAG	TOTAL	P.L.P.	PRCE	PRAG	TOTAL	P.L.P.	PRCE	PRAG	TOTAL
Allemand	-	1	1	2	-	1	1	2	-	1,00	1,00	2,00
Anglais	1	8	8	17	1	7	9	17	1,00	7,00	9,00	17,00
Arabe	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1,00	1,00
Arts plastiques	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1,00	-	1,00
Documentation	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1,00	-	1,00
Économie et gestion	1	10	1	12	1	9	1	11	2,00	11,00	1,00	14,00
Économie : informatique et gestion	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1,00	-	1,00
Éducation phys. et sportive	4	-	-	4	-	4	-	4	-	4,00	-	4,00
Électronique	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1,00	-	1,00
Espagnol	-	3	1	4	-	3	1	4	-	3,00	-	3,00
Génie civil	-	1	8	9	-	1	8	9	-	1,00	7,75	8,75
Génie mécanique - Mécanique	-	3	3	6	-	3	3	6	-	2,00	3,00	5,00
Histoire - Géographie	-	1	-	1	-	1	-	1	-	0,70	-	0,70
Italien	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1,00	-	1,00
Lettres espagnol	1	-	-	1	1	-	-	1	1,00	-	-	1,00
Lettres modernes	-	5	3	8	-	5	3	8	1,00	4,80	3,00	8,80
Mathématiques	-	1	3	4	-	2	3	5	-	2,00	3,00	5,00
Physique - Chimie	-	3	2	5	-	3	2	5	-	3,00	2,00	5,00
Sc. éco. et sociales	-	3	1	4	-	3	1	4	-	2,00	1,00	3,00
Sciences phys.- Phys. Appliquée	-	-	1	1	-	1	-	1	-	-	1,00	1,00
Sciences de la vie et de la terre	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1,00	-	1,00
Vente	1	-	-	1	1	-	-	1	1,00	-	-	1,00
TOTAL	8	45	33	86	4	49	33	86	6,00	47,50	32,75	86,25

D. Les BIATSS titulaires

1) ETP par composante et grade

Composantes/ Services	Titulaires			TOTAL
	A	B	C	
AI	1,0	2,0	6,0	9,00
UFR LSH	1,0	2,0	1,0	4,00
UFR ST	1,0	3,0	5,8	9,80
ISEL	1,0	3,0	4,0	8,00
IUT	5,0	7,0	18,3	30,30
FC	2,0	1,0	2,0	5,00
CFA	3,0	2,0	2,8	7,80
SUAPS		1,0		1,00
Laboratoires	14,0	8,0	2,0	24,00
CABINET	3,0	3,0	0,8	6,80
DAF	4,0	2,6	4,0	10,60
DAPI	1,0			1,00
DIRAC		1,0		1,00
DIRCOM	4,0	1,5		5,50
DIRQUAL	6,0			6,00
DIREL	2,0	11,8	14,0	27,80
DPRS	1,0			1,00
DRH	1,9	7,8	4,0	13,70
DIRVED	5,0		1,0	6,00
DSI	13,8	4,0	1,5	19,30
DSVE	4,0	4,0	3,6	11,60
SCDP	5,8	11,8	14,5	32,10
S. CULTUREL	1,0			1,00
S.HANDICAP	0,5		1,0	1,50
SRI	1,0	1,0	2,0	4,00
SUMP	2,0		1,0	3,00
Autres (CLD)		1,0	2,0	3,00
TOTAL	84,00	78,50	91,30	253,80

3) ETP par filière

Filière administrative	Catégorie	Corps	Femme	Homme	Total	% F
		Infirmier et Ass.Soc	3,5		3,5	100%
		Sous-total	16,5	5,0	20,5	80%
B	SAENES	34,4	1,5	35,9	96%	
	Sous-total	34,4	1,5	35,9	96%	
C	ADJAENES	40,5	1,0	42,5	95%	
	Sous-total	40,5	1,0	42,5	95%	
Total		91,4	7,5	98,9	92%	

Filière ITRF	Catégorie	Corps	Femme	Homme	Total	% F
	IGE	17,9	16,0	33,9	53%	
	ASI	6,0	9,8	15,8	38%	
	Sous-total	25,9	30,8	56,7	46%	
B	TECH	19,8	12,0	31,8	62%	
	Sous-total	19,8	12,0	31,8	62%	
C	ATRF	20,3	14,5	34,8	58%	
	ATEC	2,0		2,0	100%	
	Sous-total	22,3	14,5	36,8	61%	
Total		68,0	57,3	125,3	54%	

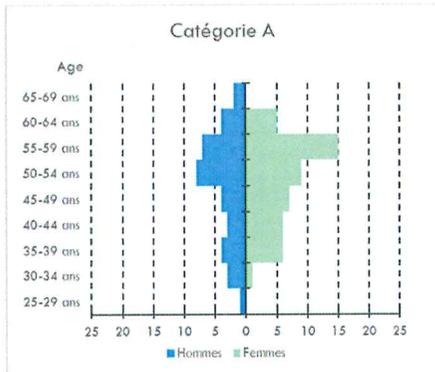
Filière bibliothèque	Catégorie	Corps	Femme	Homme	Total	% F
	CONS.	2,8		2,8	100%	
	BIB.	2,0		2,0	100%	
	Sous-total	5,8	0,0	5,8	100%	
B	BIB. AS.	6,8	4,0	10,8	63%	
	Sous-total	6,8	4,0	10,8	63%	
C	MAG.	9,0	4,0	13,0	69%	
	Sous-total	9,0	4,0	13,0	69%	
Total		21,6	8,0	29,6	73%	

2) Répartition par sexe

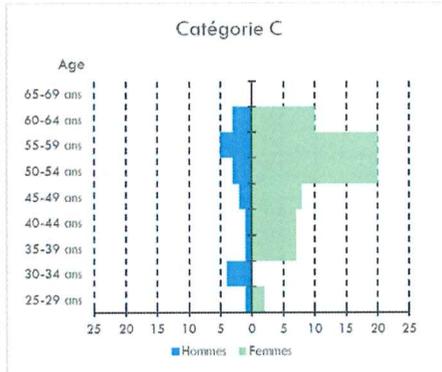
Catégorie	ETP au 31-12-2024			
	Femmes	Hommes	Total	% F
A	48,20	35,80	84,00	57%
B	61,00	17,50	78,50	78%
C	71,80	19,50	91,30	79%
Total général	181,00	72,80	253,80	71%

4) Pyramides des âges

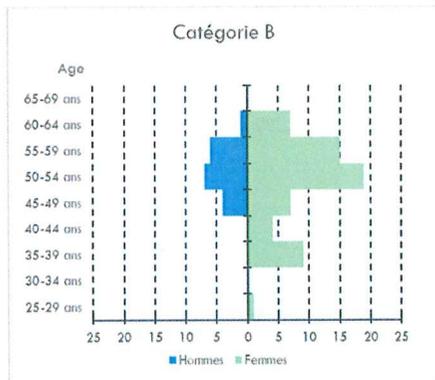
	Hommes		Femmes		Total	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
A	49,6	52,0	50,3	53,0	50,0	52,0
B	53,5	53,0	50,6	53,0	51,3	53,0
C	48,1	51,0	51,1	53,0	50,5	53,0



L'âge moyen de la catégorie A est de 50 ans et l'âge médian est de 52 ans.



L'âge moyen de la catégorie C est de 50,5 ans et l'âge médian est de 53 ans.



L'âge moyen de la catégorie B est de 51,3 ans et l'âge médian est de 53 ans.

E. Les enseignants et chercheurs contractuels

1) ETP par composante

	AI	LSH	ST	ISEL	IUT	DIRVED	Labo	Total 2024
ATER	4,00	3,50	3,00	0,75	2,25		13,50	27,00
Enseignants CDD	9,50	0,50	1,50	2,00	11,50		1,00	26,00
Enseignants CDI	6,00		1,00		4,00		0,00	11,00
Doctorants contractuels	2,35	0,65	5,75	0,25	0,75		64,25	74,00
Chercheurs CDD				2,00		1,00	26,00	29,00
Total	21,85	4,65	11,25	5,00	18,50	1,00	104,75	167,00

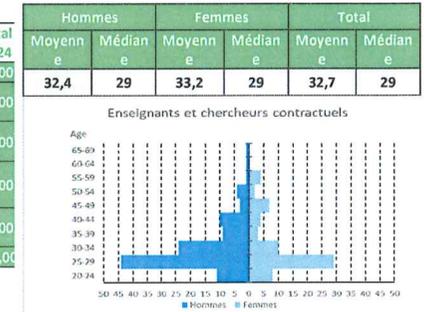
2) Répartition par sexe

ETP au 31/12/2024	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
ATER	11,50	15,50	27,00	43%
Enseignants CDD	10,50	15,50	26,00	40%
Enseignants CDI	7,00	4,00	11,00	64%
Doctorants contractuels	27,00	47,00	74,00	36%
Chercheurs CDD	8,00	21,00	29,00	28%
Total	64,00	103,00	167,00	38%

4) Temps incomplet ou mi-temps

	Effectifs		ETP temps plein		ETP temps incomplet ou mi-temps			
					= 75%		= 50%	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
ATER	19,0	13,0	12,00	10,00			3,50	1,50
Enseignants CDD	17,0	12,0	13,00	8,00	1,50	1,50	1,00	1,00
Enseignants CDI	4,0	7,0	4,00	7,00				
Doctorants contractuels	47,0	27,0	47,00	27,00				
Chercheurs CDD	21,0	8,0	21,00	8,00				
Total	108,00	67,00	97,00	60,00	1,50	1,50	4,50	2,50
	175,00				167,00			

3) Pyramide des âges



L'âge moyen des enseignants et chercheurs contractuels est de 32,7 ans et l'âge médian est de 29 ans

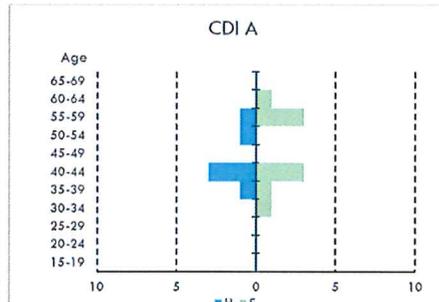
F. Les BIATSS contractuels

1) ETP par composante et grade

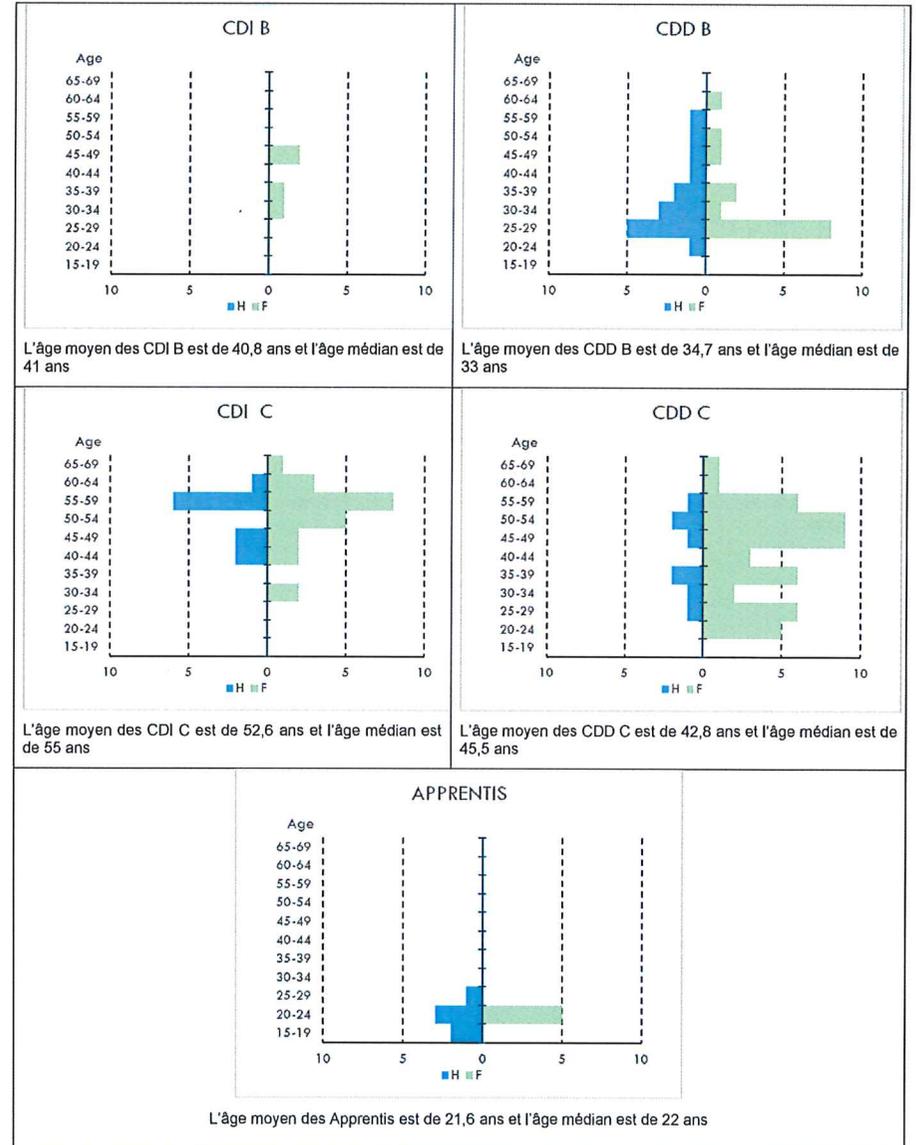
Composantes/ Services	Contractuels				TOTAL	
	A	B	C	App.		
AI		2,00	5,00		7,00	
UFR LSH		1,00	1,00		2,00	
UFR ST			4,00		4,00	
ISEL	2,00	1,00	7,50		10,50	
IUT		1,00	15,30		16,30	
GFA			1,00		1,00	
F.C	4,00	1,00	1,00		6,00	
SUAPS					0,00	
Laboratoires	3,00	2,00	6,00		11,00	
Services centraux et généraux	CABINET	1,00			1,00	
	DAF		2,00	5,80		7,80
	DAPI	2,00	1,00		2,00	5,00
	DIRAC	3,00				3,00
	DIRCOM	2,00	1,00		3,00	6,00
	DIRQUAL	3,00				3,00
	DIREL	4,00	3,80	29,63	2,00	39,43
	DPRS	1,00				1,00
	DRH		6,00	0,50	1,00	7,50
	DRVED	3,00		2,00		5,00
	DSI	4,50	4,00	1,00	2,00	11,50
	DSVE	10,00		2,00		12,00
	SCOP		4,00	3,50		7,50
	S.CULTUREL	1,00			1,00	2,00
	SRI		3,00			3,00
	S. HANDICAP			1,00		1,00
SUMP	2,52		1,00		3,52	
TOTAL	46,02	32,80	87,23	11,00	177,05	

3) Pyramide des âges

	Hommes		Femmes		Total	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
CDI A	46,3	43,5	47,3	43,0	46,9	43,0
CDD A	35,5	29,0	35,1	34,0	35,2	33,5
CDI B	-	-	40,8	41,0	40,8	41,0
CDD B	35,3	33,0	34,0	28,0	34,7	33,0
CDI C	52,9	56,0	52,4	43,0	52,6	55,0
CDD C	45,4	39,0	42,4	46,0	42,8	45,5
Apprentis	21,0	20,5	22,2	22,0	21,6	22,0



L'âge moyen des CDI A est de 46,9 ans et l'âge médian est de 43 ans



L'âge moyen des CDI B est de 40,8 ans et l'âge médian est de 41 ans

L'âge moyen des CDD B est de 34,7 ans et l'âge médian est de 33 ans

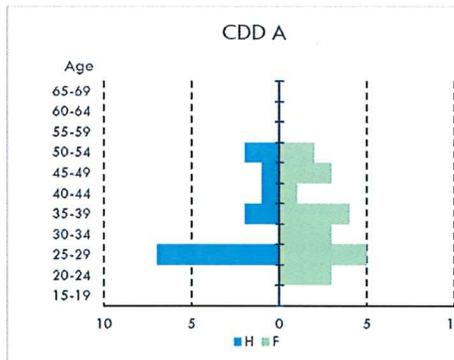
L'âge moyen des CDI C est de 52,6 ans et l'âge médian est de 55 ans

L'âge moyen des CDD C est de 42,8 ans et l'âge médian est de 45,5 ans

L'âge moyen des Apprentis est de 21,6 ans et l'âge médian est de 22 ans

2) Répartition par sexe

ETP au 31/12/2024	Femmes	Hommes	Total	% F
CDI A	7,40	5,50	12,90	57%
CDD A	20,12	13,00	33,12	61%
CDI B	4,00		4,00	100%
CDD B	13,80	15,00	28,80	48%
CDI C	21,30	10,63	31,93	67%
CDD C	47,30	8,00	55,30	86%
Apprentis	5,00	6,00	11,00	45%
Total	118,92	58,13	177,05	67%



L'âge moyen des CDD A est de 35,2 ans et l'âge médian est de 33,5 ans

4) Temps incomplets ou mi-temps

	Effectifs		ETP temps plein		ETP temps incomplet ou mi-temps							
	Homme	Femme	Homme	Femme	= 80%		Entre 70% et 50%		= 50%		Inférieur à 50%	
					Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
CDI	17,00	36,00	15,00	29,00		0,80	0,63		0,50	2,50		0,40
CDD permanent	35,00	81,00	34,00	77,00		1,60			1,00	0,50		0,12
CDD non permanent	1,00	2,00	1,00	2,00								
Apprentis	6,00	5,00	6,00	5,00								
TOTALS	59,00	124,00	56,00	113,00	0,00	2,40	0,63	0,00	1,50	3,00	0,00	0,52
	183,00		169,00		2,40		0,63		4,50		0,52	
	183,00		177,05									

La quotité de 0.12 de CDD permanent s'explique par l'annualisation des contractuels de santé (psychologue, sage-femme...)

Chapitre II. RECRUTEMENTS

1) Fonctionnaires recrutés au cours de l'année

Voie d'accès	Cat.	Corps	Grade	Homme	Femme
Détachement	A	AAE	AAE	1	1
	A	ASSAE	ASSAE		1
	A	INFENES	INFENES HC		1
	C	ADJAENES	P2		1
Intégration d'un détaché	C	ADJAENES	P2		1
	A	PU	2 CL	3	1
Concours, examen pro et sélection professionnelle	A	MCF	CN	6	2
	A	IGE	CN	3	1
	A	IGR		1	
	C	ADJAENES	P2	1	
	C	ATRF	P2	1	
	Mutation	A	PU	EX 2	1
PU			2 CL		1
MCF			CN		1
PRAG			CN		1
PRAG			HS	1	
PRCE			CN	1	
		IGE	CN	1	
B		SAENES	CS		1
C		ADJAENES	P2		1
Total				20	14

2) Contractuels permanents

	Niveau hiérarchique	Type de contrat	Durée du contrat	Homme	Femme	Ensemble
Contractuels à temps complet	A	CDD	Moins d'un an	3	8	11
	B	CDD	Moins d'un an	2	5	7
	C	CDD	Moins d'un an	2	14	16
	A	CDD	de 1 à 2 ans	4	1	5
	B	CDD	de 1 à 2 ans	2	0	2
	C	CDD	de 1 à 2 ans	1	2	3
Contractuels à temps incomplet	C	CDD	Moins d'un an	1	0	1

3) Contractuels non permanents

	Type d'emploi	Homme	Femme	Ensemble
Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	CDD	1	2	3
Contrat de recherche	CDD	10	10	20
Recrutement de doctorants pour 3 ans	CDD	17	12	29
Apprentis	CDD	6	4	10

4) Part des femmes dans les jurys

	2023			2024		
	Femme	Ensemble	% Femme	Femme	Ensemble	% Femme
Membres de jurys de concours ou examens professionnels	41	81	51%	87	169	51%
Présidents.es de jurys de concours ou examens professionnels	5	10	50%	5	16	31%

Chapitre III. PARCOURS PROFESSIONNELS

1) Postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants

	2021	2022	2023	2024
PU	2	1	4	6
MCF	2	3	4	9
CPJ				1
Enseignants second degré - PRCE	1	0	0	3
ATER	37	32	37	36
Enseignants Contractuels	36	41	39	14
BIATSS Contractuels	8	9	22	21
TOTAL	86	86	106	90

2) Nombre de candidatures

Catégorie	Type d'emploi	Service Composante	Homme	Femme	TOTAL	% F
PU	TITU	UFR ST	6	2	8	25,0%
		UFR LSH	6	5	11	45,5%
		FAI	2	5	7	71,4%
MCF	TITU	FAI	23	24	47	51,1%
		UFR ST	60	28	88	31,8%
		ISEL	59	24	83	28,9%
CPJ -PU	TITU	IUT	36	19	55	34,5%
		ST	9		9	0,0%
Enseignants second degré - PRCE	TITU	IUT	4	3	7	42,9%
		ST	2	0	2	0,0%
Enseignants contractuels	CDD	FAI	13	15	28	53,6%
		ISEL	5	6	11	54,5%
		IUT	19	13	32	40,6%
		UFR ST	15	10	25	40,0%
ATER	CDD	FAI	64	56	120	46,7%
		ISEL	65	50	115	43,5%
		IUT	71	83	154	53,9%
		LSH	94	114	208	54,8%
BIATSS Catégorie A	CDD	UFR ST	185	210	395	53,2%
		DIRAC	1	3	4	75,0%
		DirEL	11	9	20	45,0%
BIATSS Catégorie B	CDD	DirCom	2	3	5	60,0%
		IUT	2	1	3	33,3%
		DRH	0	7	5	140,0%
		SRI	0	2	2	100,0%
		DIREL	0	1	1	100,0%
BIATSS Catégorie c	CDD	DIREL	18	22	40	55,0%
		NIMEC	0	5	5	100,0%
		DIREL	0	2	2	100,0%
		DIREL	0	5	5	100,0%
	CDD	DAF	0	3	3	100,0%

3) Nombre de postes pourvus par des contractuels

Catégorie	Statut d'emploi	Service	Type de candidat	Homme	Femme	Total
		Composante				
Enseignant second degré	CDI	UFR ST	interne	1	0	1
		UT	interne	1	1	2
CPJ	CDD	UFR ST	interne	1	0	1
ATER	CDD	FAI	interne	4	4	8
		IUT	interne	5	1	6
		LSH	interne	4	5	9
		UFR ST	interne	7	1	8
Enseignants Contractuels	CDD	ISEL	interne	0	2	2
		FAI	interne	2	3	5
		ISEL	interne	1	1	2
		IUT	interne	3	2	5
BIATSS contractuels catégorie A	CDD	UFR ST	interne	1	0	1
		DIRAC	externe		1	1
		DIREL	externe	1		1
BIATSS contractuels catégorie B	CDD	DIRCOM	externe	1		1
		IUT	externe	1		1
		DRH	externe		2	2
		SRI	externe		1	1
BIATSS contractuel catégorie C	CDD	DIREL	externe	1		1
		NIMEC	externe		1	1
		DAF	externe		1	1

Postes pourvus au cours de l'année suite à une publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant.

4) Promotion par grade

a) Enseignants-chercheurs et enseignants

GRADE	Tranche d'âge	Promouvables		Promus		% promus	
		H	F	H	F	H	F
PR 1C	De 35 à 39	2		3	1	18%	20%
	De 40 à 44	1					
	De 45 à 49	2					
	De 50 à 54	3	2				
	De 55 à 59	2	2				
	De 60 à 64	5					
	De 65 à 69	2	1				
PR EX1	De 45 à 49	1	2	1	1	9%	17%
	De 50 à 54	2	2				
	De 55 à 59	3					
	De 60 à 64	4	1				
	De 65 à 69	1	1				
PR EX2	De 50 à 54		1				
	De 55 à 59	1					
	De 60 à 64	2	1				
	De 65 à 69	1	1				
MCF HC	De 40 à 44	3	3	2	3	7%	12%
	De 45 à 49	7	5				
	De 50 à 54	8	7				
	De 55 à 59	2	4				
	De 60 à 64	5	5				
MCF HC EX	De 50 à 54		1		1		17%
	De 55 à 59	5	2				
	De 60 à 64	2	2				
	De 65 à 69	3	1				
PLP EX	De 45 à 49		1				
PRCE EX (1)	De 45 à 49		2		1		33%
	De 50 à 54	2	1				
	De 60 à 64	1					
PRAG EX	De 50 à 54	1	2				
	De 55 à 59	3					
PRCE HC	De 45 à 49		1				
Total général		79	52	6	7	8%	13%

Sur 131 promouvables, 13 ont été promus dont 54% de femmes.

b) BIATSS

GRADE	Tranche d'âge	Promouvables		Promus		% promus	
		H	F	H	F	H	F
APAE	45 à 49 ans	1		0	0	0%	0%
	50 à 54 ans		1				
SAENES CS	35 à 39 ans		0	0	1	0%	17%
	40 à 44 ans		0				
	45 à 49 ans		0				
	50 à 54 ans		3				
	55 à 59 ans		2				
	60 à 64 ans		1				
SAENES CE	35 à 39 ans		0	0	1	0%	9%
	40 à 44 ans		1				
	45 à 49 ans		4				
	50 à 54 ans	1	3				
ADJAENES P2C	35 à 39 ans		0	0	1	0%	100%
	50 à 54 ans		0				
	60 à 64 ans		1				
ADJAENES P1C	30 à 34 ans		0	0	3	0%	18%
	35 à 39 ans		1				
	40 à 44 ans		3				
	45 à 49 ans		4				
	50 à 54 ans		4				
	55 à 59 ans		3				
	60 à 64 ans		2				
65 à 69 ans		0					
IGR HC	40 à 44 ans	1		0	0	0%	0%
	55 à 59 ans		1				
	65 à 69 ans	1					
IGE HC	35 à 39 ans			1	0	33%	0%
	40 à 44 ans		1				
	45 à 49 ans		3				
	50 à 54 ans	2	1				
	55 à 59 ans	1	2				
	60 à 64 ans		1				
TECH CS	35 à 39 ans		1	1	0	33%	0%
	40 à 44 ans						
	45 à 49 ans	2					
	50 à 54 ans		2				
	55 à 59 ans	1					
TECH CE	35 à 39 ans		1	0	0	0%	0%
	50 à 54 ans	1	2				
	55 à 59 ans	0	1				

Université Le Havre Normandie – Rapport Social Unique 2024

GRADE	Tranche d'âge	Promouvables		Promus		% promus	
		H	F	H	F	H	F
ATRF P2	40 à 44 ans		1	0	2	0%	50%
	45 à 49 ans	2	0				
	50 à 54 ans		0				
	55 à 59 ans		2				
	60 à 64 ans	1	1				
ATRF P1	35 à 39 ans		1	0	2	0%	29%
	40 à 44 ans	1					
	50 à 54 ans	0	3				
	55 à 59 ans		1				
	60 à 64 ans	1	2				
CBIB	40 à 44 ans		1	0	1	0%	100%
BIBAS CS	55 à 59 ans	1		0	0	0%	0%
BIBAS CE	35 à 39 ans		1	0	1	0%	50%
	50 à 54 ans		1				
MAG P1C	50 à 54 ans	2	2	0	1	0%	20%
	55 à 59 ans		2				
	60 à 64 ans		1				

Sur 91 promouvables, 18 ont été promus dont 89% sont des femmes

5) Réussite à un concours ou un examen professionnel

Type d'épreuve	Tranche d'âge	Homme	Femme
EXAMEN PRO SAENES CE	50 à 54 ans		1
EXAMEN PRO ASI	55 à 59 ans		1
CONCOURS ADJAENES	25 à 29 ans		1
EXAMEN PRO TECH CS	45 à 49 ans	1	
CONCOURS ATRF P2	30 à 34 ans	2	
CONCOURS TECH	35 à 39 ans	1	1
CONCOURS IGE	24 à 29 ans	1	
CONCOURS IGE	35 à 39 ans	1	
CONCOURS IGE	40 à 44 ans	1	
CONCOURS IGE	50 à 54 ans		1
CONCOURS IGR	30 à 34 ans	1	
Total général		8	5

6) Départ définitif de titulaires

	Motif	Cat.	Tranche d'âge	Homme		Femme	
				H	F	H	F
Enseignants chercheurs et enseignants	Retraite	A	60 à 64 ans	2	2		
			65 à 69 ans	3	2		
	Détachement	A	50 à 54 ans		1		
	Démission/abandon de poste	A	45 à 49 ans	1			
	Départ volontaire/mutation	A	40 à 44 ans		1		
50 à 54 ans			1				
Sous-total Enseignants				7	6		
BIATSS	Fin de détachement	A	55 à 59 ans		1		
			60 à 64 ans	2	3		
	Retraite	A	65 à 69 ans		2		
			60 à 64 ans	1			
			65 à 69 ans	1	1		
	Départ volontaire/mutation	A	60 à 64 ans		3		
			25 à 29 ans		1		
			45 à 49 ans		1		
	Décès	C	50 à 54 ans		1		
			55 à 59 ans		1		
Sous-total BIATSS				4	14		
Total				11	20		

7) Départs définitifs de contractuels permanents

	Motif	Cat.	Tranche d'âge	Homme		Femme	
				H	F	H	F
Enseignants chercheurs et enseignants	Fin de contrat	A	25 à 29 ans				1
			30 à 34 ans	1		2	
			35 à 39 ans	1			
			40 à 44 ans	1			
			45 à 49 ans	1			
			50 à 54 ans			1	
			55 à 59 ans	1			
			60 à 64 ans	1			
Sous-total Enseignants				7	5		
BIATSS	Fin de contrat	A	25-29	1	1		
			30-34	2			
			35-39		2		
			40-44		1		
			45-49		1		
			55-59		1		
			45-49		1		
			25-29		1		
			35-39	1	1		
	55-59		1				
	Retraite	C	60-64		1		
	Démission/abandon de poste	A	24-29		1		
			30-34		2		
Fin période d'essai	A	35-39	1				
		35-39	1				
Congé sans rémunération	C	35-39			1		
					1		
Sous-total BIATSS				6	16		
Total				13	21		

8) Départs définitifs de contractuels non permanents

	Motif	Cat.	Tranche d'âge	Homme	Femme		
Enseignants	Fin de contrat	A	20-24				
			25-29	1	4		
			30-34	6	4		
			35-39	2			
			40-44				
			45-49				
			50-54				
			55-59			2	
Sous-total Enseignants				9	10		
BIATSS	Fin de contrat	A	20-24	2			
			25-29	3	4		
			30-34	1	4		
			35-39	2			
			40-44		1		
		C	18 - 19	1			
			20 - 25		2		
			18 - 19	1			
		Apprentis	20 - 25	1	3		
			Démission/abandon de poste	A	30-34	2	1
Sous-total BIATSS				14	15		
Total				23	25		

9) Nombre de départs définitifs vers le secteur privé

En 2024, aucun départ vers le secteur privé n'a été porté à la connaissance de la Direction des Ressources Humaines.

Chapitre IV. La formation des personnels

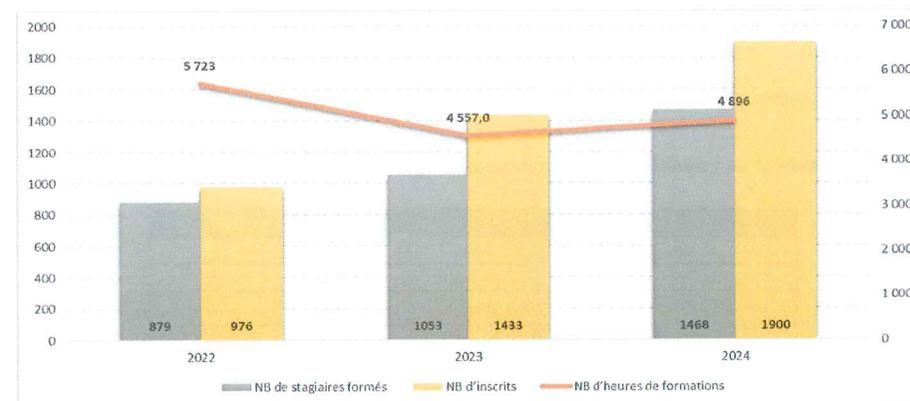
A. Bilan de la Formation

1) Par année

	2020	2021	2022	2023	2024
NB d'heures de formations	3 289,86	3 962,56	5723	4557	4896
Nb d'heures/effectif	3,87 (eff. 850)	4,64 (eff. 854)	6,73 (eff. 850)	5,14 (eff. 885)	5,29 (eff. 925)
NB de stagiaires* formés	1118	652	879	1053	1468
NB d'inscrits	1427	731	976	1433	1900
NB d'effectifs formés**	469 personnels	347 personnels	424 personnels	459 personnels	521 personnels

*Nombre de stagiaires : un agent qui participe à plusieurs stages est compté autant de fois que de stage

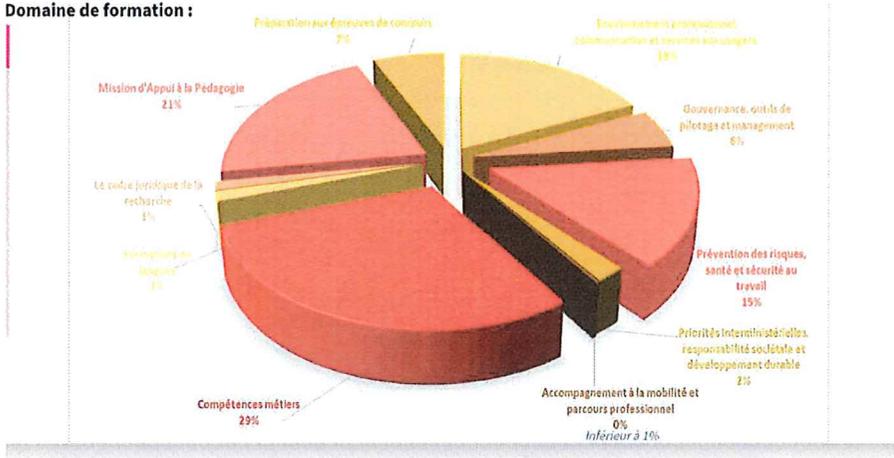
**Nombre d'effectifs formés : un agent est compté une seule fois même s'il a suivi plusieurs formations dans l'année.



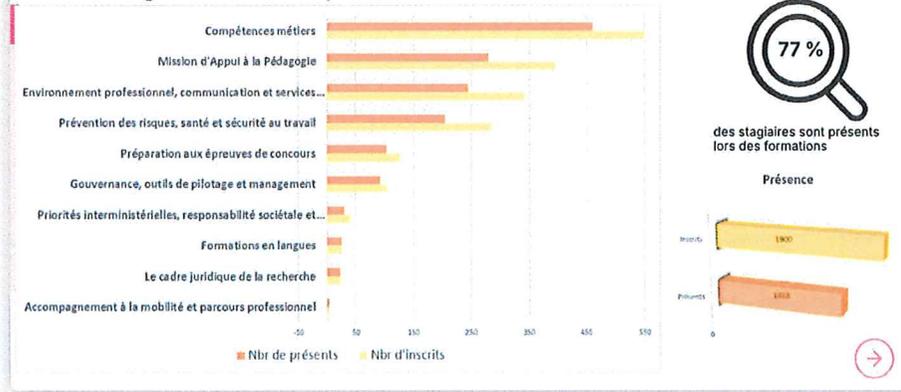
Les données de formation au titre de l'année 2024 confirment l'évolution des années précédentes à savoir une augmentation constante de l'effectif formé ainsi que du nombre d'inscrits. Ces augmentations s'expliquent par le déploiement depuis deux ans de l'outil de dématérialisation des inscriptions aux actions de formations qui facilite l'accès à l'offre de formation au sein de l'établissement ainsi qu'à la politique de communication accrue du pôle GPEEC.

2) Par domaine

Domaine de formation :

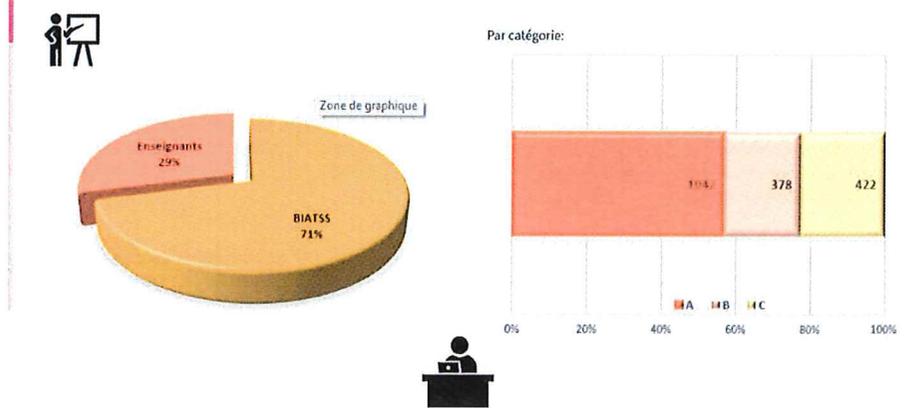


Présence des stagiaires aux formations par domaine:

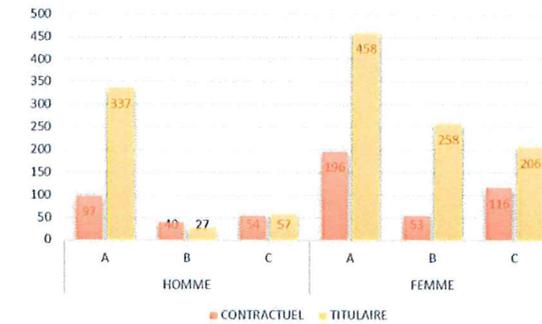


3) Par filière, statut et catégorie

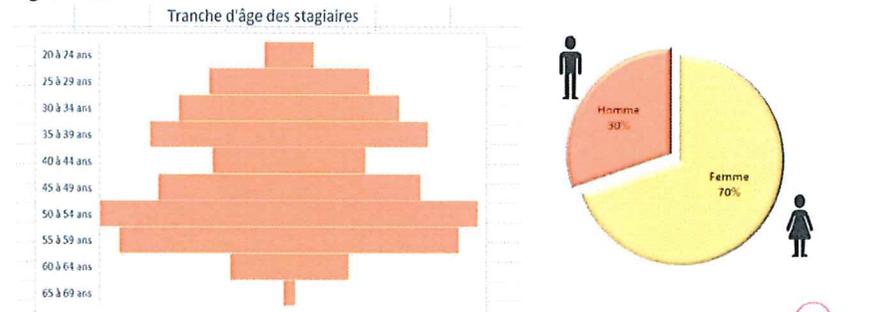
Type de population formé :



Répartition des inscrits : par catégorie, sexe et statut:



Age et sexe :



B. Les dispositifs de la formation professionnelle

1) Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le compte personnel de formation est un dispositif de la formation professionnelle qui accompagne les personnels dans la construction de leur parcours professionnel. L'instauration de ce dispositif au sein de l'établissement a fait l'objet d'une circulaire de cadrage qui précise les dispositions légales du CPF et ses modalités de mises en œuvre au sein l'Université Le Havre Normandie. Il permet d'acquérir un crédit d'heures qui peut être mobilisé afin de suivre des actions de formation et faciliter la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle. Ce projet peut s'inscrire dans le cadre d'une mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle, y compris vers le secteur privé. Le financement de la formation sollicitée est assuré par l'établissement.

Au titre de 2024, 9 dossiers ont été présentés.

Le financement est accordé dans la limite des droits acquis au titre du CPF par l'agent et du plafond fixé par l'établissement. Selon les dispositions de la circulaire d'établissement, la conversion en heures des droits acquis en euros au titre du CPF s'effectue à raison d'une heure pour 15 euros TTC.

Les dépenses engagées en 2024 sont de 8995 € pour 4 dossiers, pour les 5 autres dossiers la commission s'étant réunie en novembre les dépenses sont engagées sur 2025.

2) Le Congé de Formation Professionnelle (CFP)

Il n'y a pas eu de demande de Congé de Formation Professionnel déposée en 2024.

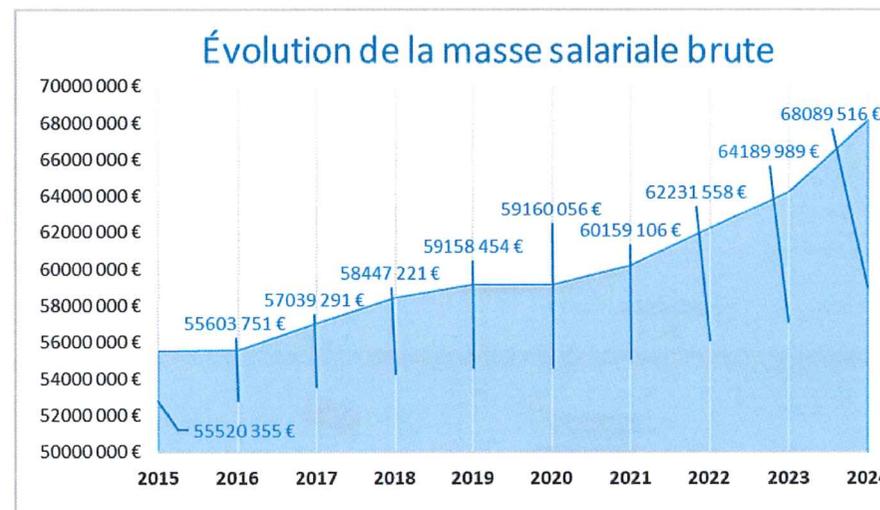
3) La validation des Acquis et de l'expérience

Il n'y a pas eu de demande de Validation des Acquis et de l'Expérience ni de Bilan de compétence au titre de l'année 2024.

Chapitre V. Les rémunérations et charges accessoires

1) La masse salariale

a. Dépenses en masse salariale depuis 2015



La masse salariale a augmenté de 3,9 M€ entre 2023 et 2024 ; cette augmentation significative s'explique par plusieurs facteurs d'évolution :

- La poursuite de la mise en œuvre des mesures salariales du gouvernement avec l'extension en année pleine des mesures mises en place en 2023 et l'augmentation de 5 points d'indice pour tous les agents au 1er janvier 2024.
 - L'application des dispositions réglementaires issues de la loi de programmation de la recherche : revalorisation du régime indemnitaire des enseignants, revalorisation de la rémunération des contrats doctoraux et opérations de repyramidage.
 - L'extension en année pleine de la campagne d'emplois 2023 et la campagne 2024.
 - Le GVT positif.
 - L'extension en année pleine de l'impact du reclassement des contractuels biatss et enseignants.
 - Le recrutement de contractuels biatss dans le cadre des projets financés (NSUP, NORMANTHIIA, COMP).
 - Une augmentation du nombre de contractuels recherche et la prise en charge de nouveaux contrats doctoraux financés par des ressources propres.
 - Le référentiel horaire a engendré un coût supplémentaire en 2024 et les heures complémentaires ont également augmenté.
 - Une augmentation des vacances administratives avec davantage de contrats étudiants et d'heures de surveillances d'examens rémunérés (cf détails ci-après).
 - L'ensemble des dépenses relatives aux prestations sociales (remboursement transports, forfait mobilité durable, action sociale, ateliers Qualité de Vie au Travail...) est également en augmentation.
- L'impact de ces facteurs d'évolution a été minimisé par des départs en nombre important que ce soit parmi les personnels enseignants ou biatss.



b. Masse salariale par type d'éléments

Élément	2020	2021	2022	2023	2024	Évolution 2024/2023
Traitement brut	27 641 324 €	28 098 049 €	28 660 446 €	29 486 630 €	31 150 457 €	1 663 827 €
Rémunérations des doctorants	682 652 €	649 758 €	667 315 €	1 023 519 €	1 540 331 €	516 812 €
Indemnité de résidence	275 191 €	280 165 €	285 712 €	293 743 €	311 415 €	17 672 €
Supplément familial	249 284 €	224 478 €	209 074 €	204 662 €	191 079 €	-13 583 €
Sous-total rémunérations principales	28 848 450 €	29 252 449 €	29 822 546 €	31 008 555 €	33 193 282 €	2 184 727 €
Primes BIATSS	1 441 409 €	1 459 851 €	1 630 640 €	1 596 310 €	1 653 602 €	57 292 €
Primes enseignant	1 326 758 €	1 460 928 €	1 635 528 €	1 575 816 €	2 094 632 €	518 816 €
Primes et indemnités diverses	210 234 €	219 211 €	889 158 €	748 690 €	560 416 €	-188 274 €
Sous-total Primes et indemnités	2 978 401 €	3 139 990 €	4 155 325 €	3 920 816 €	4 308 650 €	387 834 €
Heures complémentaires enseignants titulaires	1 167 248 €	1 230 060 €	1 165 495 €	1 623 709 €	1 821 389 €	197 680 €
Cours complémentaires vacataires	1 544 971 €	1 544 866 €	1 534 946 €	1 361 142 €	1 416 973 €	55 831 €
Vacations Techniques et Administratives*	216 579 €	352 582 €	349 655 €	304 594 €	392 151 €	87 557 €
Sous-total Cours comp' et Vacations	2 928 798 €	3 127 508 €	3 050 097 €	3 289 445 €	3 630 513 €	341 068 €
Total rémunérations d'activité	34 755 649 €	35 519 947 €	37 027 968 €	38 218 815 €	41 132 445 €	2 913 630 €
Total charges patronales	24 328 823 €	24 529 971 €	24 955 397 €	25 610 577 €	26 692 122 €	1 081 545 €
Total Prestations sociales	75 583 €	109 189 €	248 193 €	360 597 €	264 949 €	-95 648 €
TOTAL GENERAL	59 160 056 €	60 159 106 €	62 231 558 €	64 189 989 €	68 089 516 €	3 899 527 €

Les principaux facteurs d'évolution énumérés en page précédente expliquent l'augmentation du traitement brut et des charges patronales de l'ensemble des personnels titulaires et contractuels. La revalorisation du régime indemnitaire des enseignants et enseignants chercheurs financée par la LPR ainsi que la mensualisation de la prime d'enseignement supérieur des enseignants du second degré ont un impact significatif sur le montant des primes.

La GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat) n'a pas été versée en 2024, le dispositif n'ayant pas été reconduit par l'Etat.

c. Rémunérations annuelles brutes par catégorie et sexe

	Homme	Femme
Enseignants-Chercheurs	9 745 415 €	5 777 910 €
ESAS	3 049 547 €	2 409 354 €
BIATSS titulaires catégorie A	1 518 845 €	2 355 503 €
BIATSS titulaires catégorie B	681 528 €	1 992 017 €
BIATSS titulaires catégorie C	525 906 €	2 184 827 €
Enseignants et chercheurs cont.	2 868 888 €	1 885 814 €
BIATSS contractuels catégorie A	737 555 €	938 936 €
BIATSS contractuels catégorie B	300 868 €	415 514 €
BIATSS contractuels catégorie C *	565 077 €	1 672 442 €
Vacataires	861 783 €	629 857 €
Contractuels étudiants	108 141 €	171 668 €
Total général	20 963 552 €	20 433 844 €

Toutes rémunérations brutes principales et accessoires (primes, indemnités, HC, etc...)
* inclus les apprentis

d. Masse salariale moyenne annuelle chargée des titulaires

MS moyenne annuelle chargée/ catégorie	2022	2023	2024
Enseignants-Chercheurs	110 004 €	115 097 €	117 687 €
ESAS	99 269 €	102 652 €	108 036 €
BIATSS titulaires catégorie A	77 648 €	81 744 €	82 365 €
BIATSS titulaires catégorie B	56 544 €	60 778 €	58 852 €
BIATSS titulaires catégorie C	46 029 €	49 686 €	48 899 €

e. Masse salariale brute annuelle cumulée des 10 rémunérations les plus élevées

Femme	Homme
	109 899 €
108 371 €	
	103 658 €
102 580 €	
	99 172 €
	99 161 €
97 786 €	
	97 714 €
97 484 €	
	97 254 €
406 222 €	606 858 €

En 2024, on dénombre 4 femmes (2 femmes en 2023) parmi les 10 rémunérations brutes annuelles les plus élevées.

En septembre 2024 le ministère a demandé aux établissements de l'enseignement supérieur de calculer un index égalité portant sur les rémunérations versées en 2023. Trois indicateurs composent cet index :

- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, à corps-grade-échelon équivalent.
- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les contractuels, par catégorie hiérarchique équivalente.

- Le nombre d'agent publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Les 3 indicateurs sont calculés et évalués selon un barème allant de 0 à 100 points.

Pour l'année 2023, le résultat de notre établissement est de 86 sur 100.

f. Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et catégorie

La moyenne est calculée sur les agents présents sur l'année civile complète et à temps plein. Les heures complémentaires, les vacances et toutes les primes sont prises en compte dans le calcul.

Les titulaires

Grade ou catégorie	Revenu net mensuel moyen		
	Femmes	Hommes	Total
PROFESSEUR UNIV.CE.	6 063 €	6 300 €	6 266 €
PROFESSEUR UNIV.1CL.	5 370 €	5 320 €	5 338 €
PROFESSEUR UNIV.2CL.	4 871 €	4 335 €	4 461 €
MAITRE CONFERENCE HC	4 397 €	4 731 €	4 588 €
MAITRE CONFERENCE CN	3 806 €	3 819 €	3 813 €
PROF. AGREGÉ CE	4 967 €	5 102 €	5 057 €
PROF. AGREGÉ HC	3 831 €	4 415 €	4 269 €
PROF. AGREGÉ CN	3 651 €	3 864 €	3 722 €
PROF. CERTIFIÉ CE	4 299 €	4 588 €	4 449 €
PROF. CERTIFIÉ HC	4 070 €	3 954 €	4 018 €
PROF. CERTIFIÉ CN	3 426 €	2 868 €	3 287 €
PROF. LYC. PROF. CE	4 288 €	4 837 €	4 654 €
PROF. LYC. PROF. CN	-	2 712 €	2 712 €
PROFESSEUR E.P.S. CE	-	4 122 €	4 122 €
PROFESSEUR E.P.S. HC	3 938 €	3 870 €	3 904 €
BIATSS Titulaires A	3 291 €	3 276 €	3 285 €
BIATSS Titulaires B	2 366 €	2 464 €	2 392 €
BIATSS Titulaires C	1 909 €	1 901 €	1 908 €

Les contractuels BIATSS hors recherche

Catégorie	Revenu net mensuel moyen		
	Femmes	Hommes	Total
BIATSS Contractuels A	2 495 €	2 539 €	2 514 €
BIATSS Contractuels B	1 796 €	1 734 €	1 771 €
BIATSS Contractuels C	1 713 €	1 657 €	1 698 €
Apprentis	1 092 €	-	1 092 €

Les enseignants contractuels

Catégorie	Revenu net mensuel moyen		
	Femmes	Hommes	Total
ATER 100%	1 886 €	1 893 €	1 891 €
ATER 50%	-	1 552 €	1 552 €
Enseignants CTR	2 858 €	2 816 €	2 837 €
Doctorants	1 742 €	1 766 €	1 758 €
Chercheurs CDD	2 186 €	2 533 €	2 456 €

	Revenu net mensuel moyen		
	Femmes	Hommes	Total
1er décile	1 677 €	1 741 €	1 693 €
2ème décile	1 793 €	1 891 €	1 831 €
3ème décile	1 898 €	2 335 €	1 981 €
4ème décile	2 039 €	2 944 €	2 358 €
5ème décile	2 404 €	3 623 €	2 889 €
6ème décile	2 889 €	4 022 €	3 569 €
7ème décile	3 211 €	4 383 €	3 946 €
8ème décile	3 972 €	4 808 €	4 399 €
9ème décile	4 531 €	5 539 €	4 954 €

Calcul des déciles

Si on ordonne une série de valeurs, les déciles sont les valeurs qui partagent cette série en dix parties égales.

Ainsi, pour une distribution de salaires :

- le 1er décile (noté généralement D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10% des salaires

- le 9ème décile (noté généralement D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90% des salaires.

Le 1er décile est, de manière équivalente, le salaire au-dessus duquel se situent 90% des salaires, le 9ème décile est le salaire au-dessus duquel se situent 10% des salaires

g. Part des primes et indemnités

Part des primes et indemnités en % du traitement brut	Homme	Femme	Total
Enseignants-Chercheurs	23,7%	22,4%	23,2%
Enseignants 2nd degré	27,3%	28,5%	27,8%
BIATSS titu cat A	31,7%	28,7%	29,8%
BIATSS titu cat B	30,6%	29,6%	29,9%
BIATSS titu cat C	21,9%	22,3%	22,2%
ATER	6,9%	7,9%	7,3%
DOCTORANT	0,3%	0,3%	0,3%
Enseignants CTR	16,7%	14,4%	15,6%
CHERCHEUR CDD	8,9%	11,3%	9,7%
BIATSS cont cat A	12,5%	9,2%	10,7%
BIATSS cont cat B	11,7%	10,7%	11,2%
BIATSS cont cat C	16,2%	12,6%	13,5%

Les primes et indemnités représentent tous les éléments versés aux agents autres que le traitement brut (indemnités de résidence, supplément familial, remboursement transport, primes, heures de vacances ...)

2) Les primes et rémunérations accessoires

a. Les primes des enseignants

- Montants par type de primes

Type de prime	2022	2023	2024
PEDR, prime excellence scientifique, RIPE	253 356 €	311 097 €	393 146 €
PES, PRES, RIPEC C1, IFSE	1 033 807 €	1 033 815 €	1 351 565 €
Prime de charge administrative, RIPEC C2	210 035 €	179 302 €	182 259 €
Prime de responsabilité pédagogique	367 327 €		
Prime d'administration	47 331 €	48 145 €	71 152 €
Indemnité de commission CNU	11 506 €	10 437 €	7 947 €
Indemnité d'administration hors CIA			88 563 €
Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle		38 460 €	
Total	1 923 362 €	1 621 256 €	2 094 632 €

Le nombre de bénéficiaires de la PEDR diminue chaque année jusqu'à extinction et passe de 36 en 2023 à 28 en 2024 ; en parallèle, le nombre de bénéficiaires de la prime individuelle (RIPEC C3) augmente en passant de 31 en 2023 à 59 en 2024. Ainsi, le montant de la PEDR diminue de 53 K€ et le montant de la RIPEC C3 augmente de 135 K€.

La prime d'enseignement supérieur versée aux enseignants du second degré a été revalorisée au 1er janvier 2024, son montant annuel a été porté à 3 142,80 € au lieu de 2 785 €. D'autre part, celle-ci a été mensualisée ce qui engendre en 2024, le versement de 4 mois supplémentaires par rapport à l'année 2023.

L'indemnité de fonction versée aux enseignants chercheurs a été également revalorisée passant de 3 500 € à 4 200 € par an. Ces deux facteurs expliquent l'augmentation significative de la ligne "PES, PRES, RIPEC C1".

Le montant de la prime d'administration augmente du fait de la prise en charge de la prime versée à un enseignant-chercheur élu président d'une autre université.

- Référentiel horaire des enseignants

Référentiel horaire par composantes/services	Nombre d'heures			Montant brut		
	2023	2024	Variation	2023	2024	Variation
Services centraux	1 182	3 400	188%	50 531 €	147 138 €	191%
LSH	478	547	14%	20 487 €	23 789 €	16%
ST	1 716	1 729	1%	73 547 €	75 126 €	2%
AI	1 646	1 941	18%	70 575 €	84 315 €	19%
ISEL	459	490	7%	19 673 €	21 302 €	8%
CFA	3 421	4 616	35%	147 115 €	200 768 €	36%
FC	148	127	-14%	6 348 €	5 504 €	-13%
IUT	2 372	2 786	17%	101 663 €	121 191 €	19%
NCU	300	85	-72%	12 868 €	3 698 €	-71%
Total	11 722	15 720	34%	502 807 €	682 831 €	36%

Au total, 272 enseignants et 4 personnels biatoss ont bénéficié du référentiel horaire en 2024 contre 263 bénéficiaires en 2023 soit 9 de plus.

15 720 heures ont été mises en paiement en 2024 soit + 3 988 heures et +180 k€ par rapport à 2023 et justifie en grande partie l'augmentation des heures complémentaires.

1 562,50 heures du référentiel 2022-23 ont été mises en paiement en 2024 dont 1 207 heures pour des missions dont la gestion s'effectue de manière centralisée, hors composante pour un montant de 67K€.

b. Montants versés par type de prime BIATSS

Type de prime	2022	2023	2024
Primes catégorielles ITRF	703 484 €	720 850 €	695 684 €
Primes catégorielles AENES et santé	561 042 €	585 228 €	588 156 €
Primes catégorielles bibliothèque	182 667 €	176 873 €	164 873 €
Traitement brut N.B.I.	8 010 €	8 209 €	6 785 €
Primes catégorielles BIATSS contractuels			189 157 €
Primes catégorielles apprentis			8 947 €
Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle		181 605 €	
Total	1 455 203 €	1 672 765 €	1 653 602 €

* en 2023 : PPA versée au bénéfice de 311 agents, 113 agents contractuels et 198 agents titulaires

Primes hors tableaux : astreintes, compléments indemnitaires

Hors prime de pouvoir d'achat exceptionnelle, le montant total des primes diminue malgré la revalorisation des primes de catégorie B.

Cela s'explique notamment par la diminution du nombre de personnels titulaires avec des départs en retraite en nombre important en 2023 et en 2024.

La revalorisation IFSE des personnels de catégorie A en 2024 sera mise en œuvre sur la paie de janvier 2025 avec effet rétroactif au 1er janvier 2024.

3) Les heures/cours complémentaires par année civile

a. Les heures/cours complémentaires par composantes et services

Nombre d'heures/cours complémentaires en équivalent TD

Heures complémentaires par composantes/services	2022	2023	2024	Variation 2024/2023
Services centraux	404	1 649	3 585	1 936
Service culturel	98		10	10
SUAPS	1 874	1 416	2 016	600
LSH	5 776	6 339	6 388	49
ST	9 625	11 688	10 336	-1 352
AI	13 478	12 800	12 547	-253
ISEL	4 062	3 804	3 396	-408
CFA	38	3 604	1 403	-2 201
FC	2 266	2 069	4 840	2 771
IUT	27 763	26 305	29 954	3 649
Total	65 384	69 674	74 475	4 801

Montant brut des heures/cours complémentaires

Heures complémentaires par composantes/services	2022	2023	2024	Variation 2024/2023
Services centraux	16 783 €	70 625 €	155 186 €	84 561 €
Service culturel	4 037 €	0 €	435 €	435 €
SUAPS	77 869 €	60 747 €	87 651 €	26 904 €
LSH	239 816 €	271 718 €	277 885 €	6 167 €
ST	387 909 €	500 266 €	449 510 €	-50 756 €
AI	558 551 €	547 057 €	545 620 €	-1 437 €
ISEL	168 425 €	163 071 €	147 686 €	-15 385 €
CFA	1 574 €	154 446 €	210 492 €	56 046 €
FC	93 981 €	88 756 €	60 989 €	-27 767 €
IUT	1 151 496 €	1 128 165 €	1 302 909 €	174 744 €
Total	2 700 441 €	2 984 851 €	3 238 363 €	253 512 €

Le montant brut horaire est resté constant en 2024 à 43,50 euros/heure.

L'augmentation des heures complémentaires s'explique en grande partie par le référentiel horaire qui représente un montant brut de 682 831 € soit 180 K€ de plus qu'en 2023 ; les heures complémentaires ont augmenté essentiellement à l'IUT avec la mise en œuvre du BUT3 à la rentrée 2023. La revalorisation du taux horaire de l'heure complémentaire au 1er juillet 2023 a eu également un impact en année pleine sur 2024.

Estimation des montants chargés des heures complémentaires

Statut		Fonctionnaire	Non fonctionnaire	Total
2022	Montant brut	1 646 959 €	1 053 482 €	2 700 441 €
	Charges		430 347 €	430 347 €
	Total	1 646 959 €	1 483 829 €	3 130 788 €
2023	Montant brut	1 981 682 €	1 003 169 €	2 984 851 €
	Charges		408 992 €	408 992 €
	Total	1 981 682 €	1 412 161 €	3 393 843 €
2024	Montant brut	2 200 058 €	1 038 305 €	3 238 363 €
	Charges		423 109 €	423 109 €
	Total	2 200 058 €	1 461 414 €	3 661 472 €

b. Les heures/cours complémentaires par corps

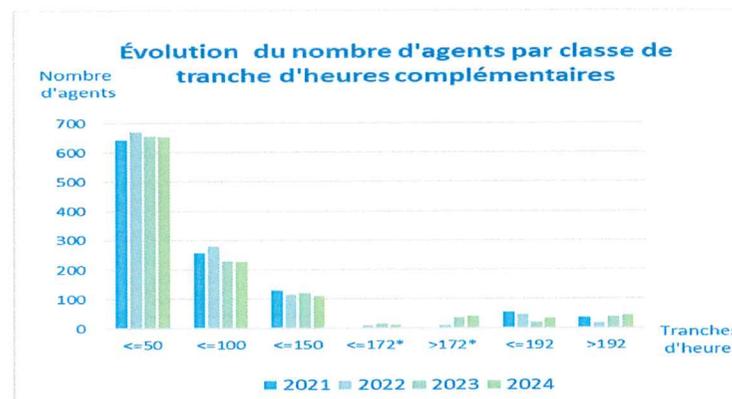
Répartition du nombre d'agents par catégories et tranche d'heures/cours complémentaires

Catégories	<=50	<=100	<=150	<=172	>172	<=192	>192	Total 2024	Rappel 2023
PU	14	23	10	3	11			61	49
MCF	36	31	40	10	31			148	166
PRAG	8	1	6			5	10	30	29
PRCE		7	5			11	26	49	49
Contractuels	25	5	3			2	3	38	45
Sous-total	83	67	64	13	42	18	39	326	338
Vacataires	569	160	47			15	4	795	773
Total	652	227	111	13	42	33	43	1121	1111

Depuis le 1er septembre 2021, le plafond des heures complémentaires est passé de 192 à 172h pour les enseignants-chercheurs titulaires.

En 2024, 1121 agents ont effectué des heures/cours complémentaires à l'université. Nous notons donc qu'il y a 10 intervenants de plus qu'en 2023.

Parmi ces 1121 agents, 78,4% ont effectué 100 heures ou moins. La proportion des vacataires est passée de 69,6% à 70,9%.



4) Les vacances administratives et techniques

Montants bruts par population

Vacations administratives et techniques	2022	2023	2024	Variation 2024/2023	
ENSEIGNANT	80 865 €	9 216 €	12 483 €	3 267 €	35%
BIATSS	3 798 €	7 751 €	5 307 €	-2 444 €	-32%
VACATAIRE	104 081 €	114 788 €	109 412 €	-5 377 €	-5%
CONTRATS ETUDIANT	155 249 €	172 839 €	264 518 €	91 680 €	53%
Total	343 993 €	304 594 €	391 720 €	87 126 €	29%

Montants bruts par type d'heures

Vacations administratives et techniques	2022	2023	2024	Variation 2024/2023	
Expertise*	4 255 €	8 140 €	3 206 €	-4 935 €	-61%
Formation des personnels**	3 425 €	7 568 €	10 701 €	3 133 €	41%
Heures étudiants***	155 249 €	172 839 €	264 941 €	92 102 €	53%
Heures de surveillances****	54 459 €	51 744 €	77 372 €	25 628 €	50%
Autres	126 605 €	64 303 €	35 501 €	-28 803 €	-45%
Total	343 993 €	304 594 €	391 720 €	87 126 €	29%

* vacations pour les laboratoires

*** heures effectuées par des contrats étudiant

** vacations pour former les personnels de l'ULHN

**** heures de surveillances des examens

L'augmentation des vacances administratives s'explique en grande partie par les contrats étudiants notamment pour le service handicap (+598 heures), le service de médecine préventive qui a relancé le recrutement d'étudiants ambassadeurs santé en 2024 (+518 heures) et constat d'une hausse dans tous les services et composantes. Les heures de surveillances d'examens sont également en augmentation essentiellement pour une composante (FAI) et pour le service handicap.

Chapitre VI. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Contexte réglementaire :

La prévention et la sécurité dans les établissements d'enseignement supérieur est régie par le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

1) Organisation et acteurs de la prévention

a. Une conseillère de prévention placée sous l'autorité du Président de l'université.

La conseillère de prévention assure la coordination du réseau des assistants de prévention et la Direction de la Prévention des Risques et de la Sécurité.

b. Des assistants de prévention

L'université est découpée en 16 unités de travail auxquelles sont rattachées un ou une assistant de prévention.

En 2024, 3 nouveaux assistants de prévention ont été nommés et un assistant a changé d'unité de travail.

Les assistants de prévention sont classés selon 3 types de périmètre :

- Les laboratoires de sciences expérimentales ou services avec activités à risques.
- Les services avec activités mixtes (administration et enseignement + partie technique)
- Les services avec des activités à risques modérés

c. Un médecin de prévention

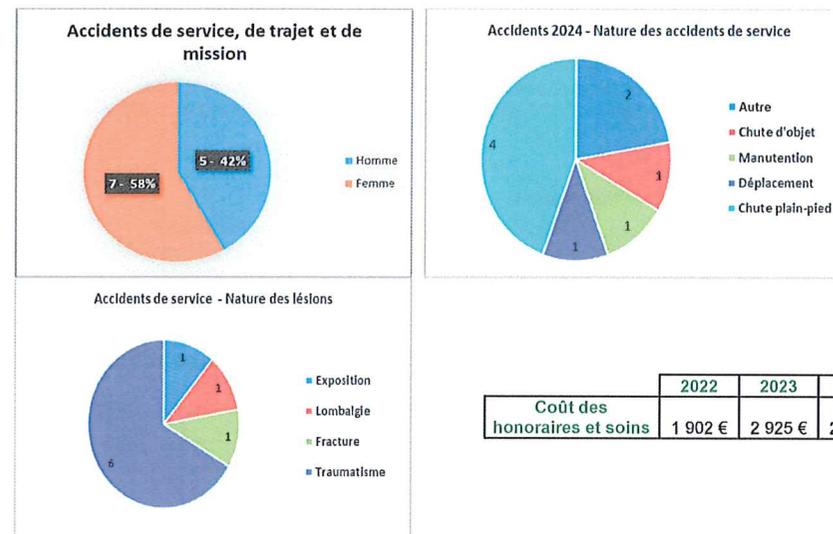
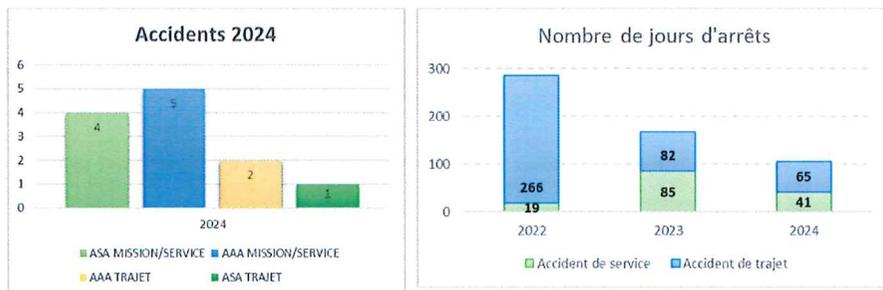
Le médecin de prévention partage son activité entre la médecine de prévention et la direction du Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé à destination des étudiants.

d. La Formation spécialisée en Santé, Sécurité et conditions de travail du Comité Social d'Administration

La CSA-FS est présidée par le Président de l'université ; la directrice des ressources humaines participe au qualité de responsable ayant autorité en matière de ressources humaines.

Un arrêté de composition fixe également le nombre et l'identité des représentants des usagers. Les membres du CSA et de la FS ont pu suivre une formation sur le cadre réglementaire en santé et sécurité au travail de la FS SSCT.

2) Les accidents et maladies professionnelles



3) La médecine du travail

Le service de santé au travail a été créé en juin 2010 avec l'embauche d'un médecin qui partage son activité entre la médecine de prévention (médecine du travail), et la direction du Service de médecine Préventive et Promotion de la Santé (SUMPPS), dédiée aux étudiants. En outre ce service comprend : 4 infirmières (3 en poste sur le site Lebon, 1 en poste sur les sites de l'IUT), des médecins et des spécialistes qui consultent sur RDV (exemple : psychologue, sage-femme, addictologue).

Toutes les visites de médecine du travail sont réalisées sur le site Lebon. Ce site dispose en effet de locaux plus spacieux et plus confidentiels pour réaliser ce type de visite.

Le médecin de prévention est chargé de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Il vérifie la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste occupé par l'agent. A ce titre il est le conseiller des agents et de l'administration. Il dispose de deux types de moyens d'action. D'une part, l'action sur le milieu professionnel qui lui permet d'évaluer les conditions de travail et d'agir sur elles (études de postes de travail, visites des locaux de travail) et d'autre part, la surveillance médicale des agents (visites médicales)

a. Actions en milieu de travail

En 2024, ont notamment été réalisés : 3 réunions CSA-FS, 2 visites de lieux avec le CSA-FS et 6 visites réalisées par le médecin et les infirmières et enfin 8 études de postes de travail et conseils de 1^{er} niveau.

b. Risques biologiques

Des informations de prévention ont été délivrées auprès des personnels partant en mission à l'étranger (vaccination, prévention du paludisme). Par ailleurs le médecin de prévention participe au comité éthique de l'URCOM.

c. La thématique du mieux-être au travail

Dans le cadre de ses prérogatives au titre du mieux-être au travail, le médecin de médecine préventive a participé à un certain nombre de temps d'échanges et de réunion de travail. Parmi celles-ci, on retrouve les

réunions mensuelles de la cellule de veille médico-sociale, les échanges de pairs entre encadrants sur des situations particulières ou encore les points réguliers réalisés avec le coach sportif en charge des séances d'activités physiques adaptées. Par ailleurs, en tant que membre actif du comité de pilotage sur la QVCT, le médecin participe au COPIL mais aussi à certains des groupes de travail qui en sont issus. A ce titre, on peut citer le groupe de travail Santé, et ses déclinaisons, notamment sur la prévention des conduites à risques.

d. Surveillance médicale des agents

Le médecin de prévention effectue un suivi médical des agents selon plusieurs modalités : Une première visite (ou visite d'embauche) puis des Visites d'Information et de Prévention (VIP, obligatoire tous les 5 ans), des visites de surveillance médicale particulière (dite « renforcée ») pour des personnels exposés à des risques spéciaux ou pour des motifs liés à leur état de santé (travailleurs en situation de handicap, reprise après Congé Longue Maladie ou Congé Longue Durée, femmes enceintes, agents souffrant de pathologies particulières). Elles sont au minimum annuelles. Et enfin d'autres visites telles que des visites à la demande de l'agent ou de l'administration, visites de reprise après un arrêt de travail, visites de pré-reprise...

	2022	2023	2024
1ère visite	124	104	100
Sur demande employeur	10	10	13
Sur demande méd. du travail	62	86	106
Sur demande agent	55	68	70
Pré reprise sur demande agent	12	8	13
Pré reprise sur demande méd. Traitant	0	0	0
Reprise après AT	0	2	0
Reprise après CLD	1	2	1
Reprise après CLM	0	0	4
Reprise après congé maternité	4	4	1
Reprise après congé parental	0	0	1
Reprise après congé maladie (ordinaire)	8	26	33
VM périodique non SMR	29		
VM périodique non SMR rapprochée	0	0	
VM périodique SMR	112	30	17
Visite intermédiaire SMP médecin	64	34	69
VIP infirmier	3	13	16
Visite intermédiaires infirmier	137	28	42
Urgences	35	1	
Visite réintégration	0	0	
TOTAL	656	416	486
Absences non excusées	112	70	48
Absences excusées	70	39	16

AT : accident du travail ou accident de service
 CLD : congé longue durée
 CLM : congé longue maladie
 SMR : surveillance médicale renforcée

L'année 2024 a été marquée par :

- La persistance d'un nombre élevé de visites d'embauche (Contractuels et doctorants en particulier).
- Une stabilité des visites de reprises et de pré-reprises
- Une augmentation des visites « à la demande »
- Une reprise des visites réalisées par les infirmières (VIP et visites intermédiaires SMP) probablement en lien avec l'accueil d'une nouvelle infirmière.

Suivis individuels		
Suivis Individuels Simples		576
Suivis Individuels Particuliers		325
Total Suivis Individuels		901
Risques de maladies professionnelles indemnisables		168
Examens cliniques		
Périodiques		86
Non périodiques	visites d'embauche	100
	Visites de pré-reprise	13
	visites de reprise	40
	visites occasionnelles	190
Total non périodiques		343
Examens cliniques non effectués suite à une absence		64
Entretiens infirmiers		58
Entretiens infirmiers non effectués suite à une absence		18
Total examens cliniques		487
Examens complémentaires		546

Le taux d'absence non excusées aux convocations médicales est de 9,8% (il était de 16,8 % en 2023)

Activité infirmerie à destination des personnels

195 passages à l'infirmerie Lebon

Il s'agit de soins de première intention, soins sur prescription médicale, vaccinations, soins et orientation vers les urgences en cas d'accident du travail ou de trajet, appel au centre antipoison, appel au SAMU avec intervention.

Chaque première visite médicale (et visite quinquennale) est accompagnée d'un bilan infirmier (entretien, biométrie, spirométrie, audiogramme, test visuel).



Chapitre VII. ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

L'ensemble des dispositifs présentés sont mis en œuvre dans le respect des dispositions applicables au sein de l'ULHN (circulaire de gestion et annexes)

1) Organisation du temps de travail spécifique

	DSI	DirEL	SCD	DAPI	ISEL	IUT
Nombre d'agents soumis à des astreintes ou sujétions	5	34	31	1	18	5
Nombre d'interventions, participation à des manifestations ou ouvertures	4	165	129	9		6
Nombre d'heures d'interventions de participation à des manifestations ou ouvertures	24	597	986	23		6

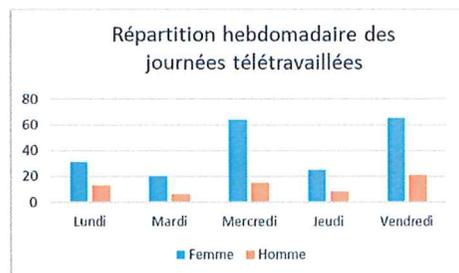
2) Télétravail

Cette rubrique ne concerne statutairement pas les enseignants

		♀	♂	Total
Titulaires	A	29	19	48
	B	35	6	41
	C	25	1	26
Contractuels	A	20	13	33
	B	6	1	7
	C	24		24
Total		139	40	179

	♀	♂	Total
Laboratoire	14	6	20
Composante	40	4	44
Services Centraux	47	18	65
Services Communs	28	6	34
Services Généraux	10	6	16
Total	139	40	179

78% des agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail sont des femmes. Le nombre d'agents en télétravail a augmenté par rapport à 2023 (+10).



Les journées de la semaine les plus télétravaillées sont le mercredi et le vendredi

Télétravail par semaine	1/2 journée	1 jour	1,5 jours	2 jours
Nombre d'agents	44	78	21	29

Télétravail par semaine	2,5 jours	3 jours	4 jours	Total
Nombre d'agents	4	2	1	179

68% des agents en télétravail le sont au maximum 1 jour par semaine. Au-delà de 2 jours, le télétravail est octroyé sur avis médical.

3) Les agents à temps partiel ou à temps incomplet

	0,1	0,2	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	Total	%F
BIATSS Titu			4	1		3	9	17	82%
ENS Titu					1			1	0%
BIATSS CTR	1	2	5	1		2	2	13	77%
ENS CTR			14			4		18	39%
TOTAL	1	2	23	2	1	9	11	49	63%
%F	100%	100%	48%	50%	0%	67%	91%	63%	

63% des agents à temps partiel sont des femmes.

L'ensemble des agents à temps partiel ou incomplet représentent 5,2% de l'ensemble du personnel de l'université.

4) Compte Épargne Temps

	2023		2024	
	Effectifs		Effectifs	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Nombre Total de CET ouverts	51	133	54	131
Nombre de nouveaux CET dans l'année	7	24	5	15
Nombre de CET alimentés dans l'année	42	92	46	91
Nombre total jours de CET stockés	836	2154	900	1919
dont versés au cours de l'année	650	973	672	1006
Nombre de jours CET consommés	0	15	0	0
Nombres de jours CET indemnisés	531	598	548	667
Nombre de jours CET versés pour la RAFF	44	78	27	16

En 2024 sur les 185 CET ouverts, 71% appartiennent à des femmes et 20 ont été créés en 2024. 74% des agents possédant un CET l'ont alimenté en 2024.

5) Dons de jours de congés

En 2024 54 jours ont été donnés par 4 donateurs, 9 jours ont été utilisés pour un total de 60h40

6) Les absences pour raison de santé

a. Évolution par catégorie de personnel

	Enseignants titulaires		Enseignants contractuels		BIATSS titulaires		BIATSS contractuels		Total	
	Nombre d'agents	Durée en jours	Nombre d'agents	Durée en jours	Nombre d'agents	Durée en jours	Nombre d'agents	Durée en jours	Nombre d'agents	Durée en jours
2022	81	1983	24	855	150	4851,5	71	2063,5	326	9753
2023	49	1824	14	90	111	4679,5	81	2623,5	255	9217
2024	44	1945	9	170	106	5622	88	3484	247	11221

En 2024 le nombre de jours d'absence pour raison de santé a augmenté de 1999 jours, cette augmentation est essentiellement due à 1000 jours de CLM et 1136 jours de maladie en plus en 2024 par rapport à 2023.

b. Absences par type de congé

2024	Enseignants titulaires		Enseignants contractuels		BIATSS titulaires		BIATSS contractuels		TOTAL	
	Type de congé	Nombre d'agents	Durée en jours	Nombre d'agents	Durée en jours	Nombre d'agents	Durée en jours	Nombre d'agents	Durée en jours	
Accident de trajet					3	575	2	11	5	586,00
Accident de travail							2	23	2	23,00
Accident de service	1	63			2	9			3	72,00
Longue durée	2	730			4	1052			6	1782,00
Longue maladie	3	489			9	1658			12	2147,00
Grave maladie							2	703	2	703,00
Maladie	39	663	9	169	82	2175	72	2223	202	5230,00
Maternité					1	112	4	358	5	470,00
Maternité état pathologique							1	14	1	14,00
Paternité							4	96	4	96,00
Enfant malade			1	1	20	41	23	56	44	98,00
TOTAL	45	1945	10	170	121	5622	110	3484	286	11221,00

Un agent ayant eu plusieurs congés est comptabilisé une fois par type de congé.

Type de congé	Tranche d'âge	Enseignants		BIATSS		Total général
		Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	
Accident de trajet	25 à 29 ans				1	1
	30 à 34 ans				1	1
	45 à 49 ans			1		1
	55 à 59 ans			1		1
	60 à 64 ans			1		1
Total Accident de trajet				3	2	5
Accident de travail	20 à 24 ans				1	1
	55 à 59 ans				1	1
Total Accident de travail					2	2
Accident de service	45 à 49 ans			1		1
	50 à 54 ans			1		1
	55 à 59 ans	1				1
Total Accident de service		1		2		3
Longue durée	45 à 49 ans	1				1
	50 à 54 ans				3	3
	55 à 59 ans	1			1	2
Total Longue durée		2			4	6
Longue maladie	30 à 34 ans			1		1
	45 à 49 ans			1		1
	50 à 54 ans	1		4		5
	55 à 59 ans	2		3		5
Total Longue maladie		3		9		12
Grave maladie	55 à 59 ans					1
	60 à 64 ans					1
Total Grave maladie					2	2
Maladie	15 à 19 ans					2
	20 à 24 ans					3
	25 à 29 ans				2	8
	30 à 34 ans			2	1	13
	35 à 39 ans	2	1	6	11	20
	40 à 44 ans	1	1	4	4	10
	45 à 49 ans	6	3	8	10	27
	50 à 54 ans	11		19	7	37
	55 à 59 ans	8		26	10	44
	60 à 64 ans	10	1	14	3	28
65 à 69 ans	1	1	2	1	5	
Total Maladie		39	9	82	72	202
Maternité	25 à 29 ans			1	2	3
	30 à 34 ans				1	1
	40 à 44 ans				1	1
Total Maternité				1	4	5
Maternité pathologique	30 à 34 ans				1	1

Total Maternité pathologique					1	1
Paternité	25 à 29 ans				2	2
	30 à 34 ans				1	1
	35 à 39 ans				1	1
Total Paternité					4	4
Enfant malade	20 à 24 ans				1	1
	25 à 29 ans				6	6
	30 à 34 ans				5	5
	35 à 39 ans		1	10	5	16
	40 à 44 ans			4	4	8
	45 à 49 ans			3	1	4
	50 à 54 ans			3	1	4
Total Enfant			1	20	23	44
Formation Pro	45 à 49 ans			1		1
Total Formation Pro				1		1
Total général		45	10	122	110	287

Jours de carence

L'article 115 de la loi de finances pour 2018 prévoit le non versement aux agents publics civils et militaires de la rémunération au titre du 1^{er} jour de congé de maladie ordinaire.

La journée de carence s'applique donc à tous les personnels titulaires et contractuels de droit public qu'ils soient BIATSS, enseignants ou enseignants-chercheurs.

Enseignants titulaires		Enseignants contractuels		BIATSS titulaires		BIATSS contractuels		TOTAL	
Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents
42	35	7	6	130	89	106	61	285	191
5 815 €		599 €		9 485 €		6 982 €		22 881 €	

En 2024 le montant total du précompte a augmenté de 3976 € et le nombre d'agents concernés a augmenté de 28.

7) Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent

Type de congé	Durée en jours	Nombre de jours d'arrêts pour maladie rapporté à l'effectif total au 31/12
Accident de trajet	586	0,63
Accident de travail	23	0,02
Accident de service	72	0,08
Longue durée	1782	10,53
Longue maladie	2147	
Grave maladie	703	
Maladie	5230	0,62
Maternité	470	
Maternité pathologique	14	
Paternité	96	0,10
Enfant malade	98	
TOTAL	11221	11,98

Si on répartit tous les jours d'arrêts sur l'ensemble du personnel de l'université, cela revient à dire qu'un agent a cumulé 11,98 jours d'arrêts en 2024, contre 10,24 en 2023.

Chapitre VIII. ACTION SOCIALE

L'établissement construit sa politique d'action sociale en s'appuyant sur les Prestations Interministérielles (PIM) prévues par la circulaire TFPF2334860C du 4 janvier 2024, relative aux prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune, et en adoptant des Aides Spécifiques d'Initiative Universitaire (ASIU), venant compléter les dispositifs interministériels et en créant de nouveaux.

L'objectif de la politique d'action sociale de l'université est de favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des agents, d'améliorer leurs conditions de vie et de conditions de travail, tout en offrant un accompagnement personnalisé aux agents.

Les bénéficiaires des prestations interministérielles et d'initiative universitaire peuvent être des membres du personnel BIATSS, des enseignants-chercheurs, des enseignants du second degré, stagiaires ou titulaires en position d'activité, rémunérés sur le budget de l'État. Les personnels contractuels peuvent également en bénéficier, sous réserve de remplir les critères suivants : contrat d'une durée égale ou supérieure à six mois, avec une quotité travaillée supérieure ou égale à 50%. En outre, les retraités de l'État, ainsi que les ayants droit ou tuteurs d'orphelins fiscalement à charge d'un agent de l'enseignement supérieur, sont également éligibles aux aides.

Une assistante de service social a été recrutée par voie de concours en septembre 2023. Elle est venue renforcer l'action conduite par le pôle social de la direction des ressources humaines, ce dernier œuvrant en complémentarité de son action. Les demandes spécifiques d'aides émergent lors des entretiens conduits par l'assistante sociale font l'objet d'une présentation anonymisée en Commission mensuelle des Aides et Prêts à destination des Personnels (CAPP) cette dernière statuant sur leur octroi et leur montant. Un dispositif d'aide d'urgence existe en complément pour apporter une réponse rapide aux situations exceptionnelles susceptibles d'impacter l'équilibre financier des agents. Un bilan de ces aides est présenté en CAPP.

En 2024, la ventilation des dépenses en matière de prestations sociales et actions QVCT s'est opérée sur 2 lignes budgétaires.

Un premier montant de 91 487€, soit 3 828 euros de plus qu'en 2023, réparti selon trois catégories : Les PIM, ASIU et actions QVCT (76 650 €), les aides exceptionnelles (8637€) et prêts à taux zéro (3000 €), et les aides d'urgence (3 200 €)

Un second montant de 28 856€ réparti selon trois catégories : L'action sociale (14 059 €), les actions QVCT (11 237 €) et les mesures d'adaptation de postes (3 560€)

Les différentes actions mises en œuvre par le Pôle social et prestations sociales se distinguent suivant qu'elles relèvent d'une initiative ministérielle (PIM) ou universitaire (ASIU).

PIM	Prestation Repas
	Aides à la famille
	Aides au séjour d'enfants dans le cadre éducatif
	Aides aux enfants en situation de handicap
	Réservation de berceaux de crèche
	Aides pour les colonies de vacances d'été
	Aides pour l'accueil en centre aéré
ASIU	Aides aux études et à la formation
	Subvention pour séjour scolaire ou linguistique
	Aides au séjour d'enfants dans le cadre éducatif
	Participation aux frais périscolaires
	Participation aux frais d'installation ou d'accès à un logement social
	Aides aux colonies de vacances d'été
	Aménagements de poste
	Ateliers QVCT

1) Les prestations d'action sociale

Motifs de l'aide	ASIU	PIM	Montant	%	Nb bénéficiaires
AIDES CAPP	X		14 837	12,33%	18
Restauration CROUS		X	2 731	2,27%	
Aides acces logement locatif	X		2 056	1,71%	4
Aide installation nouveau personnel	X		600	0,50%	1
Consultations psychologue	X		1 120	0,93%	25
Aides aux études et à la formation	X		11 200	9,31%	13
Séjour dans le cadre du système éducatif	X	X	1 101	0,92%	8
Centre de vacances collectifs avec hébergement	X	X	296	0,25%	2
Centre de loisirs sans hébergement	X	X	420	0,35%	12
Aide frais périscolaires	X		1 315	1,09%	18
Aide garde avant scolarité	X		900	0,75%	18
Séjour familiaux gîtes		X	55	0,05%	1
Assistance juridique	X		450	0,37%	5
Allocation aux parents d'enfant handicapé		X	21 186	17,60%	11
Allocation spéciale enfant adulte handicapé		X	840	0,70%	1
Atelier sophro	X		3 240 €	2,69%	56
Accompagnement reprise sportive	X		28 750 €	23,89%	21
Ateliers méridiens	X		390 €	0,32%	23
Sous-total ligne 1			91 487 €	76,02%	237
TRAITEMENT DES PENSIONS			13720	11,40%	28
COTISATION Fédération Nationale de Conseil en Action Sociale et Sociétale			339	0,28%	
AMENAGEMENTS RQTH			3560	2,96%	6
ATELIERS QVCT			5969	4,96%	122
ACCES CULTURE			900	0,75%	18
EQUIPEMENT NOUVEAUX PERSONNELS			4368	3,63%	4
Sous Total ligne 2			28 856 €	23,98%	178
TOTAL			120 343 €	100,00%	415

2) Les dossiers de demande d'aide exceptionnelle et de prêt à taux zéro.

Les dossiers sont instruits par l'assistante sociale et présentés pour avis aux membres de la commission d'aide, présidée par le vice-président en charge de la responsabilité sociale et composée selon la représentation suivante :

- Un vice-président du CA, membre du personnel
- La Directrice Générale des Services
- La Directrice des Ressources Humaines ou son représentant
- Deux représentants élus du CA
- Deux représentants élus du SA
- L'assistante sociale
- La responsable du pôle social et QVCT au travail

Les débats s'organisent selon le principe de confidentialité.

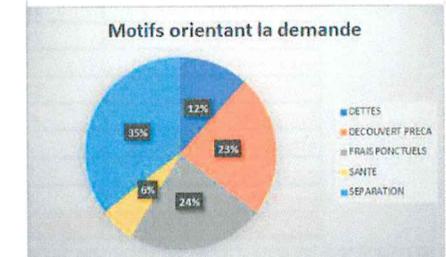
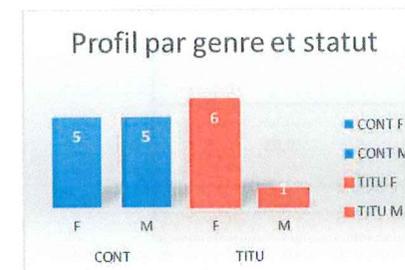
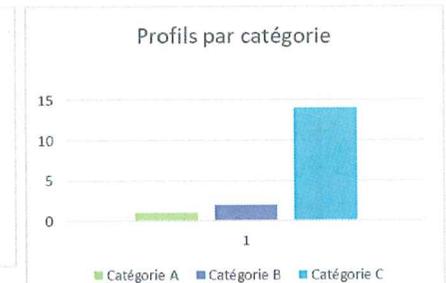
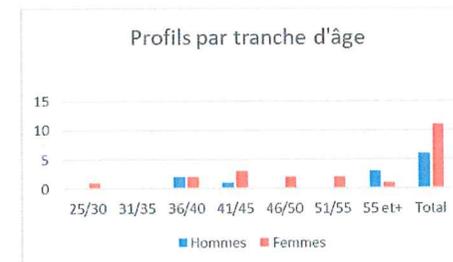
En 2024, les aides exceptionnelles correspondent à un montant de 8 637 € pour l'instruction de 17 dossiers. S'agissant des prêts, 2 dossiers ont été présentés pour un montant total de 3 000 €.

3) Les aides d'urgence

A titre exceptionnel, une aide d'urgence d'un montant maximum de 600€ peut être accordée aux personnels, après entretien avec l'assistante sociale.

Cette aide est entérinée par la commission d'aide et de prêt du mois suivant. Elle est accordée uniquement pour répondre à des difficultés financières urgentes telles qu'un découvert du compte bancaire, une menace d'expulsion du logement, une coupure d'électricité, de gaz, d'eau...

Les demandes d'aide d'urgence représentent en 2024 un montant de 3 200 € correspondant à l'instruction de 7 dossiers.

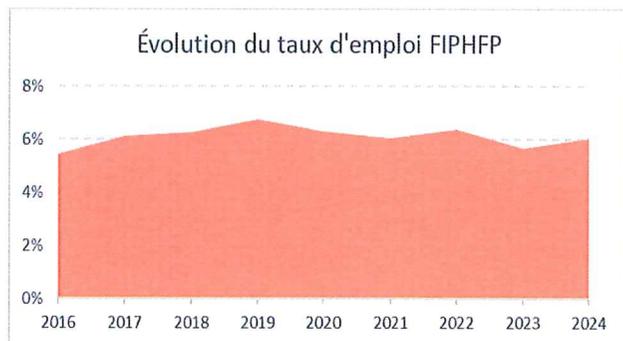


4) Les mesures d'adaptation de poste

a. L'accompagnement des personnels en situation de handicap

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique réaffirme l'obligation employeur de réserver 6% d'emplois à destination de personnels en situation de handicap. Si le taux de 6% fixé par la loi, n'est pas atteint, des pénalités sont versées au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). L'Université Le Havre Normandie compte parmi les universités les plus engagées avec un taux d'emploi des personnes en situation de handicap de 6,03%.

L'ordonnance du 6 septembre 2023, prise en application de la loi du 9 mars 2023, réaffirme les obligations de la loi de 2005 sur "l'accessibilité numérique à 100%". À ce titre, un référent accessibilité numérique a été nommé par le président dès 2023. L'objectif fixé par le gouvernement est de rendre la société pleinement inclusive en intégrant la dimension du handicap dans la mise en œuvre des politiques publiques, afin de favoriser l'accessibilité universelle, l'accès aux droits, la lutte contre les discriminations et la participation des personnes en situation de handicap à la construction des solutions qui les concernent. Dans cette optique, le schéma directeur pluriannuel du handicap intègre des actions à destination de l'ensemble des personnels de l'établissement, permettant la mise en œuvre d'une politique d'accompagnement et d'intégration globale.



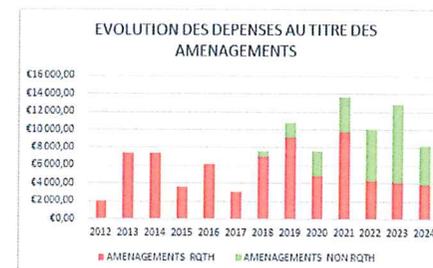
En 2024, l'université emploie 64 personnels (28 femmes et 36 hommes) en situation de handicap (La hausse constatée par rapport à 2023 est principalement due à la mise à jour des reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) des agents, transmises au pôle social et QVCT)

b. Les mesures d'adaptation de postes de travail

Considérant la prévention comme levier d'amélioration des conditions de travail pour l'ensemble des agents, l'université Le havre Normandie a développé les modalités d'adaptation des postes de travail des agents, avec le soutien des assistants de prévention des structures, conseillers de premier niveau auprès des agents. Une adresse de courriel dédiée a été mise en place, garantissant le bon suivi des demandes (ergonomie@univ-lehavre.fr).

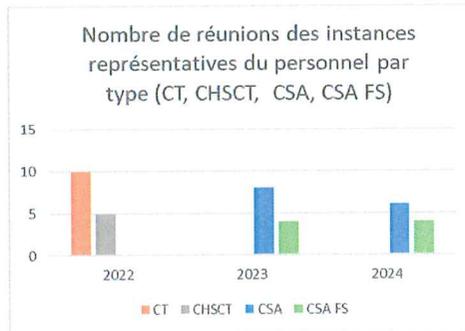
Les mesures susceptibles d'être mises en place visent l'amélioration des conditions de travail et la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) des personnels, notamment ceux travaillant sur écran. Elles sont aussi mises en œuvre dans le but de maintenir sur poste des personnels en situation de handicap et/ou des personnels temporairement en perte de capacité de travail.

En 2024, un budget de 8 227 € a été consacré à ces mesures, afin notamment d'aménager 6 postes de travail, auxquels s'ajoute la constitution d'un stock de matériel susceptible d'être mis à disposition sans délai.

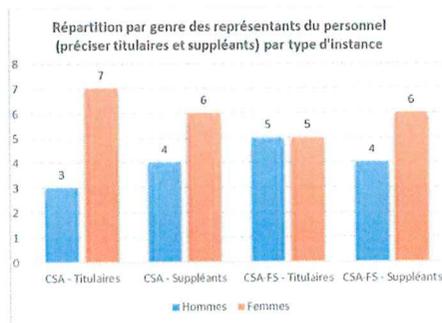


Chapitre IX. DIALOGUE SOCIAL

1) Nombre de réunions des instances



2) Les représentants de personnel



3) Groupes de travail et séances par thème

Thèmes	Nombre de GT	Séance de GT
Circulaire de gestion des personnels + Charte de gestion des contractuels		
- Actualisation circulaire de gestion dont temps de travail	1	1
- Actualisation charte du télétravail		
- Actualisation circulaire astreintes et sujétions		
Actualisation charte de gestion des contractuels	1	1
Politique d'emploi		
Politique d'emploi	1	3
Régime indemnitaire dont mesures LPR		
Régime indemnitaire des EC et E titulaires	RIPEC	2
	REH	
Régime indemnitaire des BIATSS titulaires	1	1
Qualité de Vie et Conditions de travail		
GT issu du COPIL QVCT	3	6

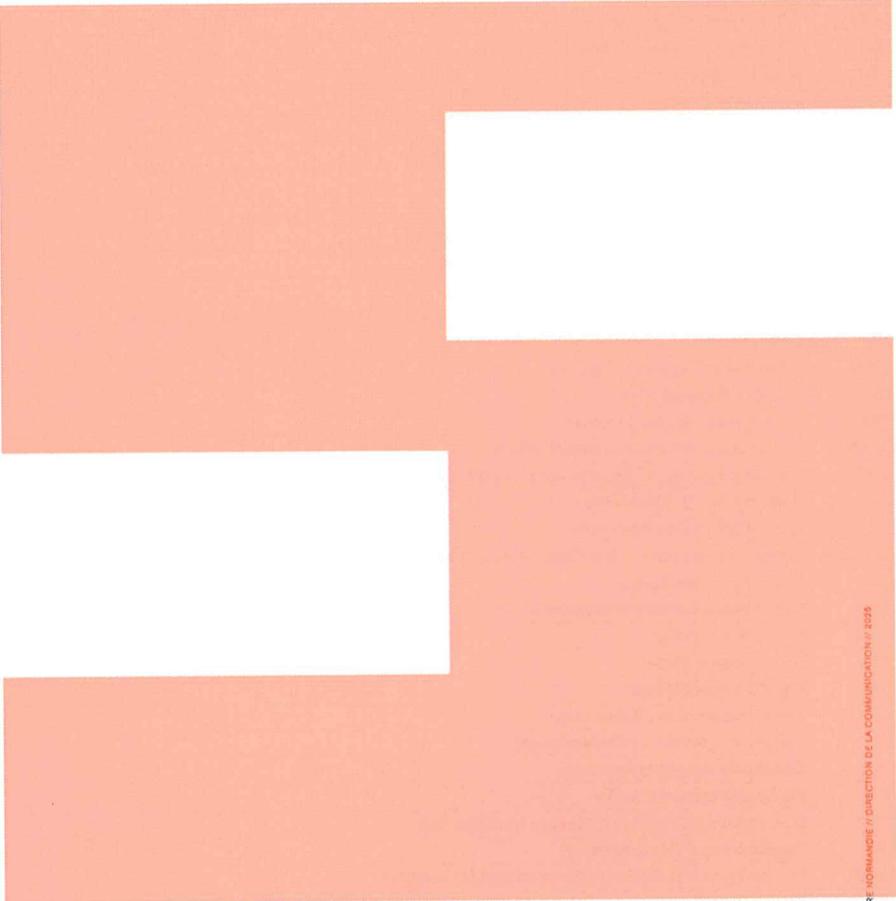
LISTE DES SIGLES

AAA	Accident Avec Arrêts
AAE	Attaché d'Administration de l'Etat
ADJAENES	Adjoint Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ADT	Adjoint Technique
APA	Activité Physique Adaptée
APAE	Attaché Principal de l'Etat
ARE	Allocations de Retour à l'Emploi
ASA	Accidents Sans Arrêts
ASI	ASSistant Ingénieur
ASIU	Action Sociale d'Initiative Universitaire
ASSAE	Assistant Service Social des Administration de l'Etat
AT	Accident du Travail
ATEC	Adjoint TECHnique
ATER	Agent Temporaire d'Enseignement et de Recherche
ATRF	Adjoint Technique de Recherche et de Formation
BAS	Bibliothécaire Adjoint Spécialisé
BIATSS	Personnels de Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé
BIB	BIBliothécaire
BIBAS	BIBliothécaire Assistant Spécialisé
CA	Conseil d'Administration
CBIB	Conservateur des BIBliothèques
CGBIB	Conservateur Général des BIBliothèques
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CE-HC-CN	Classe Exceptionnelle - Hors Classe - Classe Normale
CET	Compte Épargne Temps
CFP	Congé de Formation Professionnelle
CGM	Congé Grave Maladie
CLD	Congé Longue Durée
CLM	Congé Longue Maladie
CNU	Conseil National des Universités
CPE	Commission Paritaire d'Etablissement
CPF	Compte Personnel de Formation
CPJ	Chaire de Professeur Junior
CAPP	Commission des Aides et Prêts pour les Personnels
CSA	Comité Social d'Administration
CSA-FS	Comité Social d'Administration en Formation Spécialisée
CT	Comité Technique
ESAS	Enseignants du Second degré Affectés dans le Supérieur
ETP	Equivalent Temps Plein
ETPT	Equivalent Temps Plein Travaillé
GIPA	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
GPEEC	Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences
GRH	Gestion des Ressources Humaines



GVT	Glissement Vieillesse Technicité
HC	Heure Complémentaire
IAT	Indemnité d'Administration et de Technicité
IFSE	Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise
IFTS	Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires
IGAENR	Inspection Générale de l'Administration de l'Education Nationale et de la Recherche
IGE	Ingénieur d'Etudes
IGR	Ingénieur de Recherche
INFENES	INFirmier de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
INM	Indice Nouveau Majoré
ISEL	Institut Supérieur d'Etudes Logistiques
ITRF	Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation
IUT	Institut Universitaire de Technologie
LPR	Loi de Programmation de la Recherche
MAG	Magasinier
MCF	Maître de conférences
MS	Masse Salariale
NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire
PA	Prime d'Administration
PCA	Prime de Charges Administratives
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PES	Prime d'Excellence Scientifique
PIM	Prestation Interministérielle
PLP	Professeur de Lycée Professionnel
PRAG	PRofesseur AGRégé
PRCE	PRofesseur CErtifié
PRES	Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
PRP	Primes de Responsabilités Pédagogiques
PU	Professeur d'Université
QVT	Qualité de Vie au Travail
QVCT	Qualité de Vie et Conditions de Travail
RAFP	Retraite Additionnelle de la Fonction Publique
RCE	Responsabilités et Compétences Elargies
RIFSEEP	Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel
RIPEC	Régime Indemnitare Pour les Enseignants-Chercheurs
RQTH	Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé
SAENES	Secrétaire d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
SMR	Surveillance Médicale Renforcée
SUAPS	Service Universitaire d'Activités Physiques et Sportives
TECH	TECHnicien
UB	Unité Budgétaire
UFR	Unité de Formation et de Recherche





UNIVERSITÉ LE HAVRE / NORMANDIE // DIRECTION DE LA COMMUNICATION // 2024

