



**UNIVERSITÉ  
LE HAVRE  
NORMANDIE**



# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022





# Table des matières

<b>LA BASE DE DONNEES SOCIALES.....</b>	<b>5</b>
<b>CHAPITRE I. EMPLOI.....</b>	<b>7</b>
A. ENSEMBLE DU PERSONNEL.....	7
1) Effectifs globaux par année.....	7
2) Plafonds d'emploi.....	7
3) Évolution des effectifs, ETP et ETPT.....	7
4) Effectifs, ETP et ETPT par sexe.....	8
5) Part des titulaires et contractuels.....	8
6) Transformation CDD en CDI.....	9
7) Âge moyen et âge médian.....	9
8) Pyramide des âges de l'ensemble du personnel.....	9
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 2ND DEGRE.....	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.....	14
3) ETP par filière.....	14
5) Pyramides des âges.....	15
E. LES ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS CONTRACTUELS.....	16
1) ETP par composante.....	16
2) Répartition par sexe.....	16
3) Pyramides des âges.....	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 incomplet ou mi-temps.....	18
<b>CHAPITRE II. RECRUTEMENTS.....</b>	<b>19</b>
1) Fonctionnaires recrutés au cours de l'année.....	19
2) Contractuels permanents.....	19
3) Contractuels non permanents.....	19
4) Part de femmes dans les jurys.....	19
<b>CHAPITRE III. PARCOURS PROFESSIONNELS.....</b>	<b>20</b>
1) Postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants.....	20
2) Nombre de candidatures.....	20
3) Nombre de postes pourvus*.....	21
4) Promotions par grade.....	22
a) Enseignants-chercheurs et enseignants.....	22
5) Réussite à un concours ou examen professionnel.....	23
6) Départs définitifs de titulaires.....	24
7) Départs définitifs de contractuels permanents.....	24
8) Départs définitifs de contractuels non permanents.....	25
9) Nombre de départs vers le secteur privé.....	25
10) Nombre d'agents accompagnés (mobilité carrière).....	25

<b>CHAPITRE IV. LA FORMATION DES PERSONNELS</b> .....	<b>27</b>
A. BILAN DE LA FORMATION.....	27
1) Par année.....	27
2) Par domaine.....	28
3) Par filière, statut et catégorie.....	29
4) Taux d'agents ayant suivi une formation par catégorie, sexe et tranche d'âge.....	30
B. LES DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	31
1) Le Compte Personnel de Formation (CPF).....	31
2) Le Congé de Formation Professionnel (CFP).....	31
3) Le Bilan de Compétences (BC) et la Validation des Acquis et de l'Expérience Professionnelle (VAE).....	31
<b>CHAPITRE V. LES REMUNERATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES</b> .....	<b>33</b>
1) La masse salariale.....	33
a. Dépenses en masse salariale depuis 2010.....	33
b. Masse salariale par type d'éléments.....	34
c. Rémunérations annuelles brutes par catégorie et sexe.....	35
d. Masse salariale moyenne annuelle chargée des titulaires.....	35
e. Masse salariale brute annuelle cumulée des 10 rémunérations les plus élevées.....	35
f. Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et catégorie.....	36
g. Part des primes et indemnités.....	37
h. La GIPA.....	37
2) Les primes et rémunérations accessoires.....	38
a. Les primes des enseignants.....	38
b. Montants versés par type de prime BIATSS.....	39
3) Les heures/cours complémentaires par année civile.....	39
a. Les Heures/cours complémentaires par composantes et services.....	39
b. Les heures/cours complémentaires par corps.....	40
4) Les vacances administratives et techniques.....	41
<b>CHAPITRE VI. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b> .....	<b>43</b>
1) Les accidents de travail et maladie professionnelles.....	43
2) La médecine du travail.....	44
a. Actions en milieu de travail.....	44
b. Risques biologiques.....	44
c. La thématique du mieux-être au travail.....	45
d. Surveillance médicale des agents.....	45
<b>CHAPITRE VII. ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL</b> .....	<b>47</b>
1) Organisation du temps de travail spécifique.....	47
2) Télétravail.....	47
3) Les agents à temps partiel ou à temps incomplet.....	48
4) Compte Épargne Temps.....	48
5) Les absences pour raison de santé.....	49
a. Évolution par catégorie de personnel.....	49
b. Absences par type de congé.....	49
c. Absences en jours par tranches d'âge.....	50
d. Jours de carence.....	51
e. Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent.....	51
<b>CHAPITRE VIII. ACTION SOCIALE</b> .....	<b>53</b>
1) Les prestations PIM et ASIU.....	54
2) Les dossiers de demandes d'aides exceptionnelles et de prêts à taux zéro.....	54
3) Les aides d'urgence.....	54
4) Les mesures d'adaptation de poste.....	57
a. L'accompagnement des personnels en situation de handicap.....	57
b. Illustration graphique et chiffrée.....	57
c. Les mesures d'adaptation de postes de travail.....	58
<b>CHAPITRE IX. DIALOGUE SOCIAL</b> .....	<b>59</b>
1) Nombre de réunions des instances.....	59
2) Les représentants de personnel.....	59
3) Groupes de travail et séances par thème.....	59
<b>LISTE DES SIGLES</b> .....	<b>61</b>

## 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 des comités sociaux 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, ...).

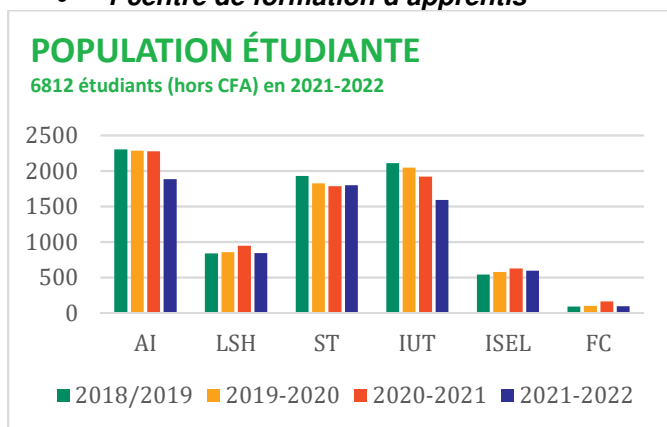
Concernant la fonction publique de l'État, un arrêté du 7 mai 2021 a fixé la liste des indicateurs contenus dans la Base de données sociales.

## L'Université en quelques repères

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

### Composition de l'Université en 2021/2022

- **3 UFR :**
  - Affaires internationales
  - Lettres et sciences humaines
  - Sciences et techniques
- **1 IUT**
- **1 école d'ingénieur :** Institut Supérieur d'Etudes Logistiques
- **1 centre de formation continue**
- **1 centre de formation d'apprentis**



- **18 services communs, généraux et centraux**

- **Services centraux :**

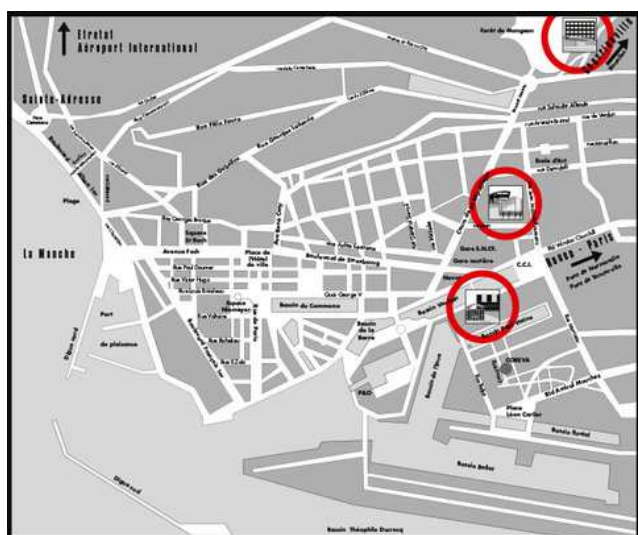
- Direction de la Prévention des Risques et de la Sécurité (DPRS)
- Direction de l'Exploitation des Locaux (DirEL)
- Direction de la Recherche, de la Valorisation et des Etudes Doctorales (DiRVED)
- Direction des Affaires institutionnelles, juridiques et de la Communication (DirAC)
- Direction de la Communication (DirCom)
- Direction des Affaires Financières (DAF)
- Direction des Ressources Humaines (DRH)
- Direction de l'Architecture et des Projets Immobiliers (DAPI)
- Direction de la Scolarité et de la Vie Étudiante (DSVE)
- Cellule d'appui au pilotage et à la gouvernance des systèmes d'information (CAPIGoSI)

- **Services communs et généraux :**

- Service Commun de Documentation (SCD)
- Service Universitaire d'Insertion et d'Orientation (SUIO)
- Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SUMPPS)
- Service Universitaire d'Activités Physiques et Sportives (SUAPS)
- Centre de Ressources Informatiques (CRI)
- Service du handicap
- Service culturel
- Service des relations internationales (SRI)

## Répartition géographique

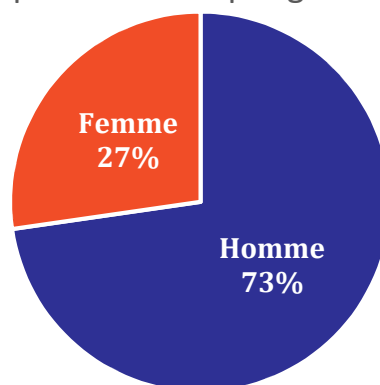
- **Site Caucriauville**
  - IUT
- **Site Lebon**
  - Présidence
  - Services centraux, communs et généraux
  - Formation Continue
  - Faculté des Affaires Internationales
  - U.F.R. Lettres et Sciences Humaines
  - U.F.R. Sciences et Techniques
  - PRSH
  - Laboratoires de recherche (CERMUD, EDEHN, 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, SFLOG)



## Equipe présidentielle (CA du 19/05/2022)

**Pedro LAGES DOS SANTOS** : Président  
**Jean-Noël CASTORIO** : 1er Vice-président, Vice-président en charge du Développement durable, de la Responsabilité sociale et de la Culture  
**Moulay AZIZ ALAOUI** : Vice-président en charge des Finances, de la Politique de la qualité et du Numérique  
**Luc VERDURE** : Vice-président Formation et Vie étudiante, en charge de la CFVU  
**Bénédicte MARTIN** : vice-présidente en charge des Ressources Humaines, de l'Orientation et des Réussites étudiantes  
**Céline PICARD** : Vice-présidente Recherche et Valorisation, en charge de la Commission Recherche  
**Clément BALOCHE** : Vice-président étudiant  
**Dimitri LEFEBVRE** : Vice-président délégué en charge de la Qualité et l'Internationalisation de la Recherche  
**Juliette LE LUYER** : Directrice générale des services  
**Arnaud BANOS** : chargé de mission Élaboration et Suivi du contrat d'établissement  
**Thierry DERREY** : chargé de mission Développement de la formation professionnelle et Relations Université - Entreprises

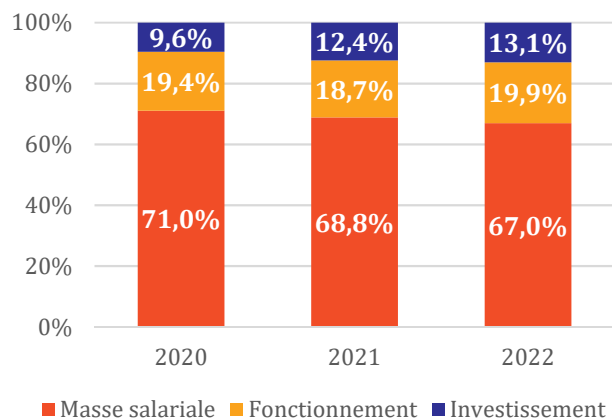
Répartition de l'équipe présidentielle par genre



## Éléments financiers

Le budget global de l'Université en 2022 (BR 2) est de 96,3 M€ (+6% par rapport à 2021) dont 64,5M€ de masse salariale (67% du budget, +3,0%), 19,2 M€ de fonctionnement (+13%) et 12,6 M€ en investissement (+12%).

Évolution du budget (M€)

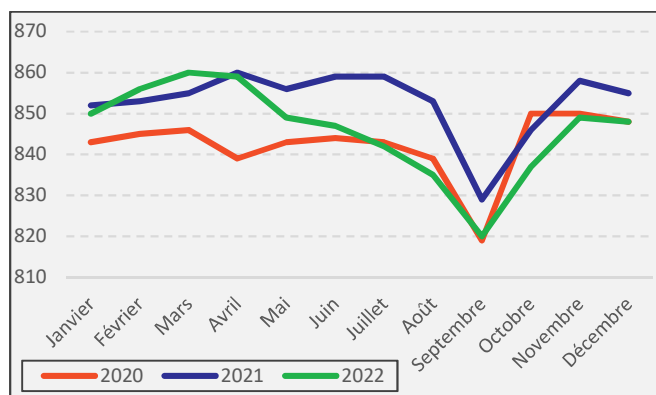




# Chapitre I. EMPLOI

## A. Ensemble du personnel

### 1) Effectifs globaux par année



La saisonnalité 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.

	2020	2021	2022
<b>Plafond ministériel d'emplois autorisés en ETPT (notification de la DGESIP)</b>	764	764	764

<b>Etat</b>	2020	2021	2022
<b>Plafond en ETPT (plafond voté en CA)</b>	709	715	713
<b>Consommation en ETPT</b>	699	700,5	698,2

<b>Ressources Propres</b>	2020	2021	2022
<b>Plafond en ETPT (plafond voté en CA)</b>	134	129	127
<b>Consommation en ETPT</b>	119,9	128,2	126,2

Source : DPGCEP – Budget Initial

## 3) Évolution des effectifs, ETP et ETPT

Catégorie	Effectifs physique en fonction au 31/12			2022 vs 2021
	2020	2021	2022	
Enseignant-Chercheur	247	242	235	-7
Enseignant du 2nd degré	87	86	86	0
BIATSS titulaire	272	269	265	-4
Enseignants contractuels	105	102	108	6
Chercheurs contractuels	31	44	36	-8
BIATSS contractuels	108	111	125	14
<b>Total général</b>	<b>850</b>	<b>854</b>	<b>855</b>	<b>1</b>

Catégorie	ETP au 31/12			2022 vs 2021
	2020	2021	2022	
Enseignant-Chercheur	247	242	235	-7
Enseignant du 2nd degré	86,7	85,8	86	0,2
BIATSS titulaire	264,7	262,9	257,4	-5,5
Enseignants contractuels	90,5	91,5	101,6	10,1
Chercheurs contractuels	30,5	43,6	35,6	-8
BIATSS contractuels	104,7	106,8	119,1	12,3
<b>Total général</b>	<b>824,1</b>	<b>832,6</b>	<b>834,7</b>	<b>2,1</b>

Catégorie	ETPT			2022 vs 2021
	2020	2021	2022	
Enseignant-Chercheur	250,5	246,6	239,4	-7,2
Enseignant du 2nd degré	88,8	86,4	85,5	-0,9
BIATSS titulaire	266,2	263,6	261,6	-2,0
Enseignants contractuels	84,8	87,7	89,3	1,6
Chercheurs contractuels	28,7	40,2	37,2	-3,1
BIATSS contractuels	100,0	104,3	111,4	7,1
<b>Total général</b>	<b>818,9</b>	<b>828,7</b>	<b>824,3</b>	<b>-4,5</b>

#### 4) Effectifs, ETP et ETPT par sexe

Catégorie	Effectifs physique en fonction au 31/12			
	F	H	Total	% F
Enseignant-Chercheur	96	139	235	40,9%
Enseignant du 2nd degré	40	46	86	46,5%
BIATSS titulaire	191	74	265	72,1%
Enseignants et chercheurs contractuels	55	89	144	38,2%
BIATSS contractuels	83	42	125	66,4%
<b>Total général</b>	<b>465</b>	<b>390</b>	<b>855</b>	<b>54,4%</b>

Catégorie	ETP au 31/12			
	F	H	Total	% F
Enseignant-Chercheur	96	139	235	40,9%
Enseignant du 2nd degré	40	46	86	46,5%
BIATSS titulaire	184,3	73,1	257,4	71,6%
Enseignants et chercheurs contractuels	52,6	84,6	137,2	38,3%
BIATSS contractuels	77,4	41,63	119,1	65,0%
<b>Total général</b>	<b>450,2</b>	<b>384,3</b>	<b>834,7</b>	<b>53,9%</b>

Catégorie	ETPT au 31/12			
	F	H	Total	% F
Enseignant-Chercheur	97,2	142,3	239,4	40,6%
Enseignant du 2nd degré	38,5	47,0	85,5	45,0%
BIATSS titulaire	187,7	73,9	261,6	71,8%
Enseignants et chercheurs contractuels	48,0	78,4	126,4	37,9%
BIATSS contractuels	70,1	41,3	111,4	63,0%
<b>Total général</b>	<b>441,5</b>	<b>382,8</b>	<b>824,3</b>	<b>53,6%</b>

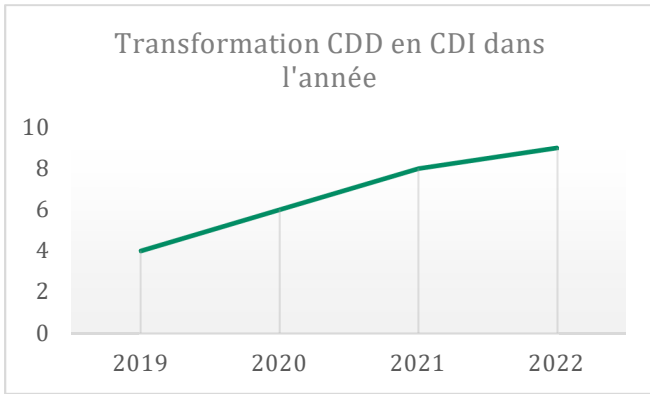
#### 5) Part des titulaires et contractuels

Catégorie	ETP au 31/12	%	
Enseignant-Chercheur	235	28,2%	38,5%
Enseignant du 2nd degré	86	10,3%	
BIATSS titulaire	257,35	30,8%	
Enseignants et chercheurs contractuels	137,15	16,4%	30,7%
BIATSS contractuels	119,06	14,3%	
<b>Total général</b>	<b>834,6</b>	<b>100%</b>	<b>100,0%</b>

La part des contractuels augmente de 1,6 ETP par rapport à 2021, notamment la population des BIATSS.



## 6) Transformation CDD en CDI



## 7) Âge moyen et âge médian

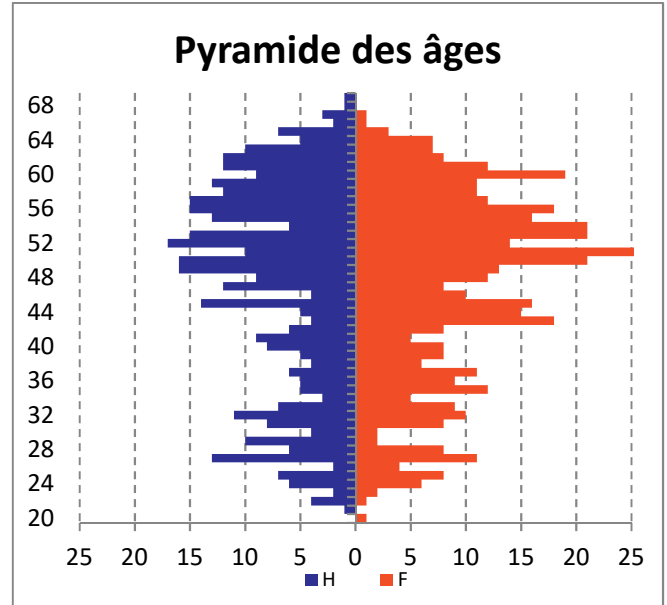
L'âge est calculé entre la date de naissance et le 31/12/2022.

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.

Par exemple, le tableau ci-dessous indique que 50% de l'ensemble du personnel de l'université a plus de 48 ans.

H		F		Total	
Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
47,0	51	46,8	50	47	51

## 8) Pyramide des âges de l'ensemble du personnel



Au 31/12/2022, l'âge moyen des personnels de l'université est de 47 ans et l'âge médian est de 51 ans. La forme de la pyramide des âges de l'ensemble du personnel évolue peu.

## 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	5			5	24			24	29			29
Enseignement et formation	29	2	1	32	44	3		47	73	5	1	79
<b>Total général</b>	<b>34</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>37</b>	<b>68</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>71</b>	<b>102</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>108</b>

## B. Les enseignants-chercheurs

### 1) ETP par composante et grade

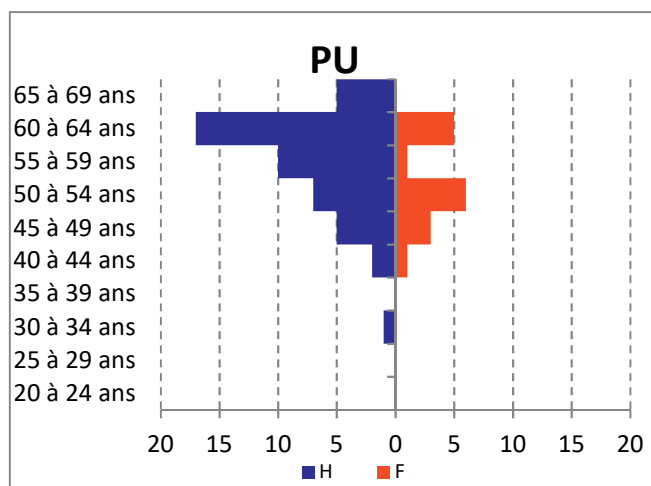
	2022	AI	LSH	ST	ISEL	IUT
<b>Enseignants chercheurs</b>	<b>235,0</b>	<b>55,0</b>	<b>23,0</b>	<b>85,0</b>	<b>14,0</b>	<b>58,0</b>
PR EX2	11,0			7,0	1,0	3,0
PR EX1	9,0	3,0	1,0	3,0		2,0
PR 1C	21,0	3,0	1,0	10,0	2,0	5,0
PR 2C	22,0	5,0	4,0	8,0	1,0	4,0
MCF EX	17,0	5,0		3,0	2,0	7,0
MCF HC	68,0	17,0	8,0	26,0	4,0	13,0
MCF CN	87,0	22,0	9,0	28,0	4,0	24,0

### 2) Répartition par sexe

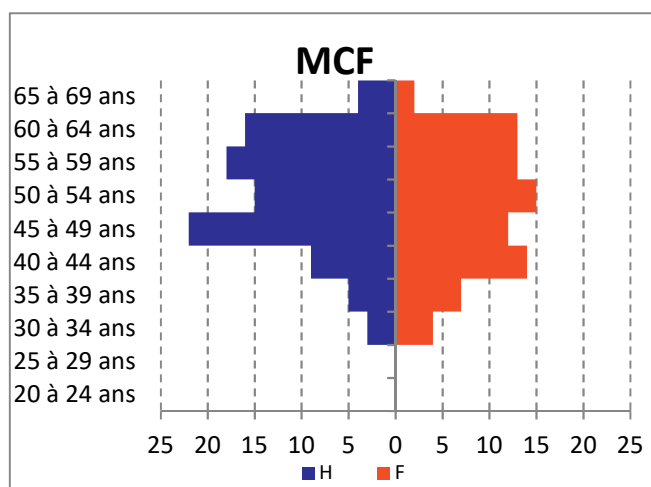
Corps	Femme	Homme	Total	% F
<b>PU</b>	16,0	47,0	63,0	25%
<b>MCF</b>	80,0	92,0	172,0	47%
<b>Total</b>	96,0	139,0	235,0	41%

### 3) Pyramides des âges

	H		F		Total	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
<b>PU</b>	<b>56,8</b>	<b>57</b>	<b>54,1</b>	<b>53</b>	<b>56,1</b>	<b>59</b>
<b>MCF</b>	<b>51,7</b>	<b>51</b>	<b>49,9</b>	<b>50</b>	<b>50,9</b>	<b>51</b>



L'âge moyen des PU est de 56,1 ans et l'âge médian est de 59 ans.



L'âge moyen des MCF est de 50,9 ans et l'âge médian est de 51 ans.

#### 4) ETP par discipline

Section CNU		Au 31/12/2020			Au 31/12/2021			Au 31/12/2022		
		PR	MCF	Total	PR	MCF	Total	PR	MCF	Total
1	Droit privé et sciences criminelles	2	13	15	2	13	15	2	12	14
2	Droit public	2	5	7	1	4	5	2	4	6
4	Science politique		1	1	-	1	1		1	1
5	Sciences économiques	3	10	13	3	10	13	3	9	12
6	Sciences de gestion et du management	2	16	18	2*	16	18	3	13	16
9	Langue et littérature françaises	2	2	4	2	2	4	2	2	4
10	Littératures comparées		1	1	-	1	1		1	1
11	Études anglophones	3	10	13	2	10	12	2	10	12
12	Études germaniques et scandinaves		1	1	-	1	1		1	1
14	Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues romanes		4	4	-	3	3	-	3	3
15	Langues, littératures et cultures africaines, asiatiques et d'autres aires linguistiques		3	3	-	2	2	-	2	2
16	Psychologie et ergonomie		2	2	-	2	2	-	2	2
19	Sociologie, démographie	2	6	8	2	6	8	1	7	8
21	Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux		2	2	-	2	2	-	2	2
22	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes ; histoire du monde contemporain ; de l'art ; de la musique		2	2	1	2	3	1	2	3
23	Géographie physique, humaine, économique et régionale	3	4	7	2	4	6	2	3	5
24	Aménagement de l'espace, urbanisme		2	2	-	2	2	-	3	3
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	5	13	18	5	13	18	5	14	19
27	Informatique	8	21	29	8	21	29	7	20	27
28	Milieux denses et matériaux	1	2	3	1	2	3	1	2	3
30	Milieux dilués et optique	1	1	2	1	1	2	1		1
31	Chimie théorique, physique, analytique	2	2	4	2	2	4	2	3	5
32	Chimie organique, minérale, industrielle	2	6	8	2	6	8	3	5	8
33	Chimie des matériaux		1	1	-	1	1	-	1	1
36	Terre solide: géodynamique des enveloppes supérieures, paléobiosphère		2	2	-	2	2	-	2	2
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	6	13	19	7	12	19	7	11	18
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	2	9	11	2	9	11	2	8	10
62	Énergétique, génie des procédés		1	1	-	1	1	-	1	1
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	11	14	25	10	15	25	10	14	24
64	Biochimie et biologie moléculaire	1	1	2	1	1	2	1	1	2
67	Biologie des populations et écologie	1	3	4	1	3	4	1	3	4
68	Biologie des organismes	5	5	10	5	5	10	4	5	9
71	Sciences de l'information et de la communication	1	4	5	1	4	5	1	5	6
<b>TOTAL</b>		<b>65</b>	<b>182</b>	<b>247</b>	<b>63</b>	<b>179</b>	<b>242</b>	<b>63</b>	<b>172</b>	<b>235</b>

\* Rétroactivité au 01/09/2022 du repyramidage en section 06

## C. Les enseignants du 2nd degré

### 1) ETP par composante et grade

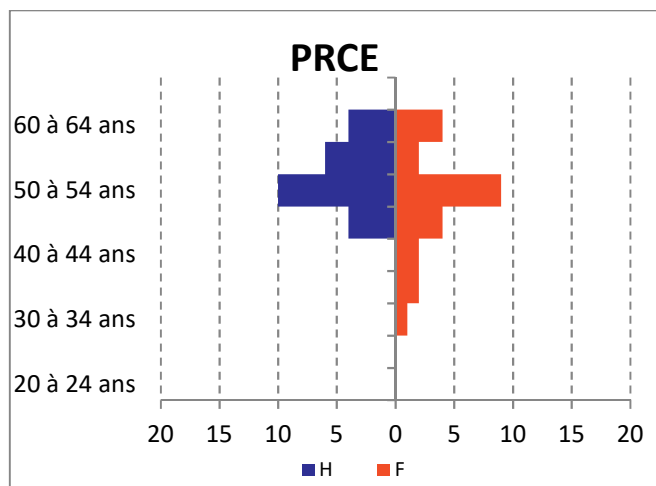
	2022	AI	LSH	ST	ISEL	IUT	SUAPS	SUIO
<b>Enseignants 2nd degré</b>	<b>86</b>	<b>12,0</b>	<b>3,7</b>	<b>5,0</b>	<b>6,0</b>	<b>55,0</b>	<b>3,4</b>	<b>1,0</b>
PRAG CE	10,0	3,0		1,0	1,0	5,0		
PRAG HCL	9,0					9,0		
PRAG CLN	15,0	4,0		1,0	3,0	7,0		
PRCE CE	24,0	2,0	2,0	1,0	1,0	18,0		
PRCE HCL	10,0	1,0		1,0		8,0		
PRCE CLN	10,0	2,0	1,0	1,0	1,0	4,0		1,0
EPS CE	2,0		0,7				1,4	
EPS HCL	1,0						1,0	
EPS CLN	1,0						1,0	
PLP CE	3,0					3,0		
PLP CN	1,0					1,0		

### 2) Répartition par sexe

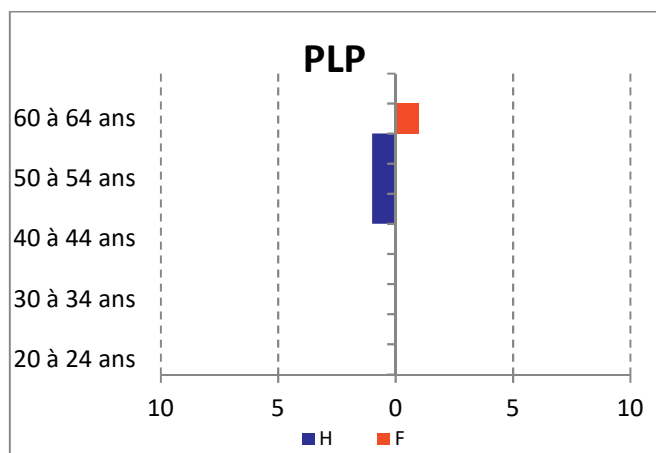
Corps	Femme	Homme	Total	% F
PRAG	15,0	19,0	34,0	44%
PRCE	23,0	21,0	44,0	52%
PLP	1,0	3,0	4,0	25%
EPS	1,0	3,0	4,0	25%
<b>Total</b>	<b>40,0</b>	<b>46,0</b>	<b>86,0</b>	<b>47%</b>

### 3) Pyramides des âges

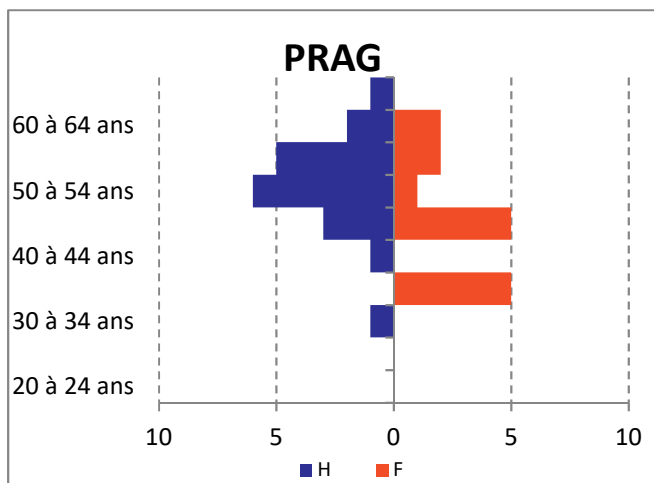
	H		F		Total	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
PRAG	52,7	53	47,7	48	50,5	53
PRCE	54,6	52	50,0	51	52,3	53
PLP	51,0	54	61,0	61	53,5	50



L'âge moyen des PRCE est de 52,3 ans et l'âge médian est de 53 ans.



L'âge moyen des P.L.P. est de 53,5 ans et l'âge médian est de 50 ans.



L'âge moyen des PRAG est de 50,5 ans et l'âge médian est de 53 ans.

#### 4) ETP par discipline

Discipline	31/12/2020				31/12/2021				31/12/2022			
	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	1	2
Anglais	1	8	8	17	1	8	8	17	1	7	9	17
Arabe	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1
Arts plastiques	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1
Documentation	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1
Économie et gestion	1	10	1	12	1	10	1	12	1	9	1	11
Économie : informatique et gestion	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1
Éducation phys. et sportive	4	-	-	4	-	4	-	4	-	4	-	4
Électronique	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1
Espagnol	-	3	1	4	-	3	1	4	-	3	1	4
Génie civil	-	1	8	9	-	1	8	9	-	1	8	9
Génie mécanique - Mécanique	-	3	3	6	-	3	3	6	-	3	3	6
Histoire - Géographie	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1
Italien	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1
Lettres espagnol	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1
Lettres modernes	-	4	3	7	-	5	3	8	-	5	3	8
Mathématiques	-	2	3	5	-	1	3	4	-	2	3	5
Physique - Chimie	-	3	2	5	-	3	2	5	-	3	2	5
Sc. éco. et sociales	-	4	1	5	-	3	1	4	-	3	1	4
Sciences phys. - Phys. Appliquée	-	-	1	1	-	1	-	1	-	-	1	1
Sciences de la vie et de la terre	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1
Vente	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>46</b>	<b>33</b>	<b>87</b>	<b>4</b>	<b>50</b>	<b>32</b>	<b>86</b>	<b>4</b>	<b>48</b>	<b>34</b>	<b>86</b>

## D. Les BIATSS titulaires

### 1) ETP par composante et grade

Composante / Service	Titulaires			TOTAL	
	A	B	C		
AI	1,0	3,0	7,0	11,0	
LSH		3,0	1,0	4,0	
ST	3,0	6,9	5,8	15,7	
ISEL	3,0	0,8	6,0	9,8	
IUT	5,9	7,0	22,5	35,4	
FC	1,8	3,0	2,0	6,8	
CFA	1,5		1,8	3,3	
SUAPS		1,0		1,0	
LABORATOIRES	11,4	6,2	1,8	19,3	
SERVICES CENTRAUX ET GÉNÉRAUX	CRI	14,5	4,0	18,5	
	CAPiGoSi	4,0		4,0	
	DAF	4,0	4,6	4,0	12,6
	DirAC	1,0	1,0	1,0	3,0
	DirCOM	2,0	3,0	1,0	6,0
	DSVE	2,0		3,6	5,6
	DirEL	2,0	6,8	22,8	31,6
	DRH	2,8	5,6	1,0	9,4
	DAPI	1,0			1,0
	DirVED	4,0		1,0	5,0
	DPRS	1,0			1,0
	SCD	5,9	13,8	15,5	35,2
	Pres	1,0	1,2	0,8	3,0
	SCult	1,0			1,0
	SHAND			2,0	2,0
	SRI	0,8	1,6	2,0	4,4
	SUIO	3,0	1,8	1,0	5,8
SUMP	1,0		1,0	2,0	
<b>TOTAL</b>	<b>78,6</b>	<b>74,2</b>	<b>104,6</b>	<b>257,4</b>	

### 2) Répartition par sexe

Corps	Femme	Homme	Total	% F
A	45,3	33,3	78,6	58%
B	55,2	19,0	74,2	74%
C	83,8	20,8	104,6	80%
<b>Total</b>	<b>184,3</b>	<b>73,1</b>	<b>257,4</b>	<b>72%</b>

### 3) ETP par filière

Filière Administrative	Cat.	Corps	Femme	Homme	Total	% F
	A	AAE		10,5	5,0	15,5
Infirmier			2,0		2,0	100%
<b>Sous-total</b>			<b>12,5</b>	<b>5,0</b>	<b>17,5</b>	<b>71%</b>
B	SAENES		29,6	2,0	31,6	94%
	<b>Sous-total</b>			<b>29,6</b>	<b>2,0</b>	<b>31,6</b>
C	ADJAENES		46,3		46,3	100%
	<b>Sous-total</b>			<b>46,3</b>		<b>46,3</b>
<b>TOTAL</b>			<b>88,4</b>	<b>7,0</b>	<b>95,4</b>	<b>93%</b>

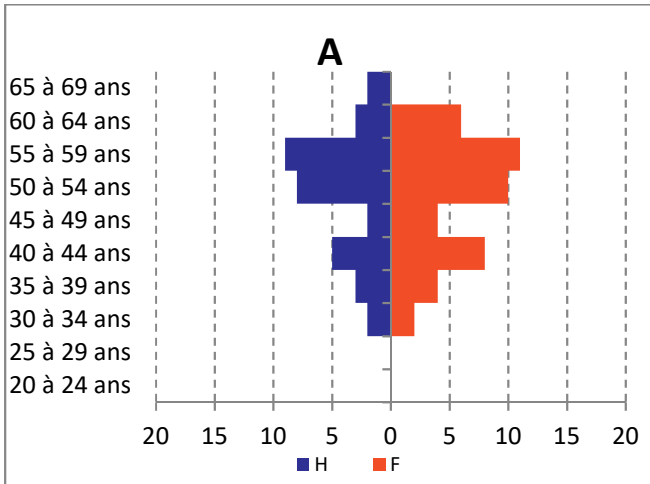
Filière ITRF	A	IGR	3,0	4,0	7,0	43%
		IGE	17,9	11,0	28,9	62%
	ASI	6,0	13,3	19,3	31%	
<b>Sous-total</b>			<b>26,9</b>	<b>28,3</b>	<b>55,2</b>	<b>49%</b>
B	TECH		17,8	12,0	29,8	60%
	<b>Sous-total</b>			<b>17,8</b>	<b>12,0</b>	<b>29,8</b>
C	ATRF		25,5	16,8	42,3	60%
	A TEC		2,0		2,0	100%
<b>Sous-total</b>			<b>27,5</b>	<b>16,8</b>	<b>44,3</b>	<b>62%</b>
<b>TOTAL</b>			<b>72,2</b>	<b>57,1</b>	<b>129,3</b>	<b>56%</b>

Filière Bibliothèque	A	Cons.G.	1,0		1,0	100%
		Cons.	3,0		3,0	100%
	Bib.	1,9		1,9	100%	
<b>Sous-total</b>			<b>5,9</b>	<b>0</b>	<b>5,9</b>	<b>100,0%</b>
B	Bib. As.		7,8	5,0	12,8	61%
	<b>Sous-total</b>			<b>7,8</b>	<b>5,0</b>	<b>12,8</b>
C	Mag.		10,0	4,0	14,0	71%
	<b>Sous-total</b>			<b>10,0</b>	<b>4,0</b>	<b>14,0</b>
<b>TOTAL</b>			<b>23,7</b>	<b>9,0</b>	<b>32,7</b>	<b>72%</b>

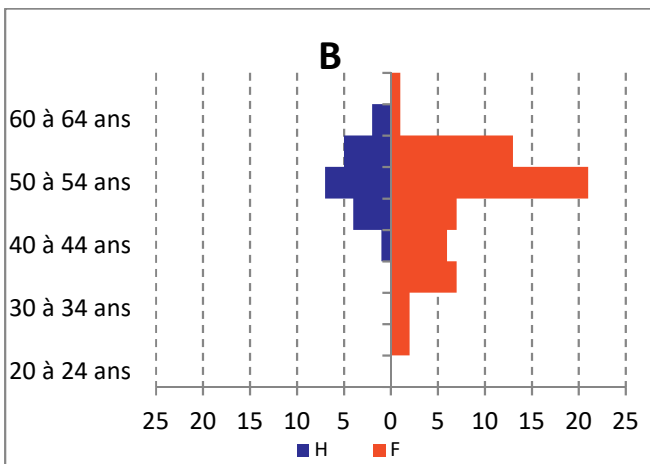


## 5) Pyramides des âges

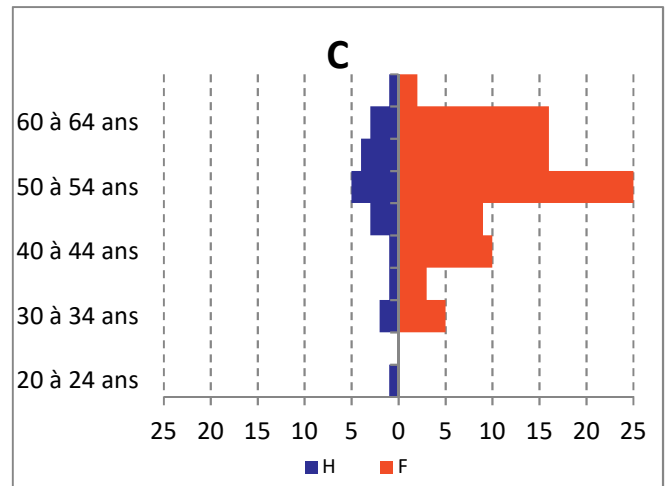
	H		F		Total	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
<b>A</b>	50,5	51	50,2	51	50,3	52
<b>B</b>	52,2	51	48,7	51	49,6	52
<b>C</b>	49,9	52	51,5	52	51,2	53



L'âge moyen de la Catégorie A est de 50,3 ans et l'âge médian est de 52 ans.



L'âge moyen de la Catégorie B est de 49,6 ans et l'âge médian est de 52 ans.



L'âge moyen de la Catégorie C est de 51,2 ans et l'âge médian est de 53 ans.

## E. Les enseignants et chercheurs contractuels

### 1) ETP par composante

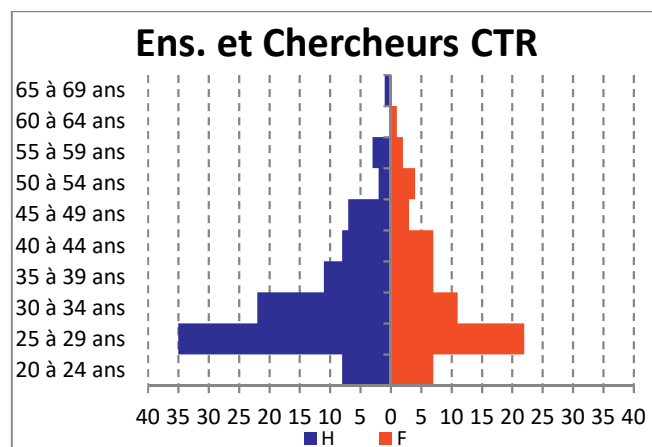
	Total 2022	AI	LSH	ST	ISEL	IUT	Labo
ATER	27,5	3,0	1,0	2,3	3,0	4,5	13,8
Enseignants CDD	32,8	13,8	2,0	14,0	0,5	2,5	
Enseignants CDI	3,3	1,8		1,0		0,5	
Doctorant Contractuel	38,0	0,3		0,3	0,3	2,0	35,3
Chercheurs CDD	35,6						35,6
<b>Total</b>	<b>137,2</b>	<b>18,8</b>	<b>3,0</b>	<b>17,5</b>	<b>3,8</b>	<b>9,5</b>	<b>84,6</b>

### 2) Répartition par sexe

Corps	Femme	Homme	Total	% F
ATER	10,5	17,0	27,5	38%
Enseignants CDD	13,3	19,5	32,8	40%
Enseignants CDI	1,8	1,5	3,3	55%
Doctorant Contractuel	15,0	23,0	38,0	43%
Chercheurs CDD	12,0	23,6	35,6	34%
<b>Total</b>	<b>52,6</b>	<b>84,6</b>	<b>137,2</b>	<b>39%</b>

### 3) Pyramides des âges

H		F		Total	
Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
<b>33,3</b>	<b>31</b>	<b>34,0</b>	<b>31</b>	<b>33,6</b>	<b>31</b>



L'âge moyen des enseignants et chercheurs contractuels est de 33,6 ans et l'âge médian est de 31 ans.

### 4) Temps incomplet ou mi-temps

	Effectifs		ETP Temps plein		ETP temps incomplet ou mi-temps							
					80%		≈ 75%		≈ 60%		50%	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
ATER	18	11	16	10							1	0,5
Doctorants	23	15	23	15								
Enseignants CDI	2	2	1	1		0,8					0,5	
Enseignants CDD	22	15	17	10				2,25			2,5	1
Chercheurs CDD	24	12	23	12					0,6			
<b>TOTAL</b>	<b>89</b>	<b>55</b>	<b>80</b>	<b>48</b>	<b>0</b>	<b>0,8</b>	<b>0</b>	<b>2,25</b>	<b>0,6</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1,5</b>

## F. Les BIATSS contractuels

### 1) ETP par composante et grade

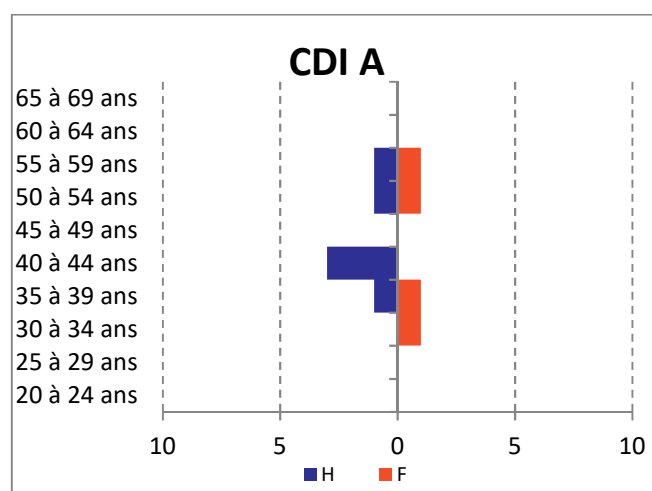
Composante / Service	Contractuels			TOTAL	
	A	B	C		
AI		1,0	3,5	4,5	
LSH		1,0	1,5	2,5	
ST			3,2	3,2	
ISEL	1,8	1,0	4,0	6,8	
IUT	1,0		11,8	12,8	
FC			2,0	2,0	
CFA				0,0	
SUAPS				0,0	
LABORATOIRES	3,0		7,3	10,3	
SERVICES CENTRAUX ET GÉNÉRAUX	CRI	3,0	2,0	5,0	
	CAPIGoSI			0,0	
	DAF		1,0	4,8	5,8
	DirAC	1,0			1,0
	DirCOM	1,0	2,0	1,0	4,0
	DSVE	1,0	1,0	1,0	3,0
	DirEL	2,0	1,0	27,6	30,6
	DRH		5,0	1,0	6,0
	DAPI	1,0			1,0
	DirVED	3,0		2,0	5,0
	DPRS	1,0			1,0
	SCD		1,0	2,2	3,2
	Pres	4,8			4,8
	SCult	1,0		1,0	2,0
	SHAND				0,0
	SRI		1,0		1,0
	SUIO	1,0			1,0
SUMP	2,5			2,5	
<b>TOTAL</b>	<b>28,1</b>	<b>17,0</b>	<b>73,9</b>	<b>119,1</b>	

### 2) Répartition par sexe

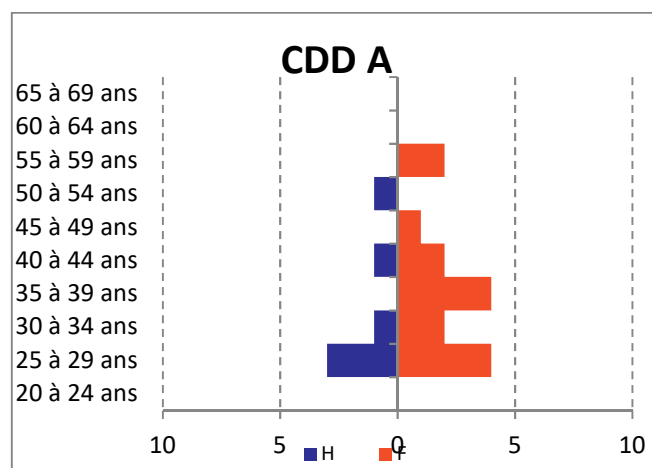
Corps	Femme	Homme	Total	% F
CDI A	3,8	6,0	9,8	39%
CDD A	12,3	6,0	18,3	67%
CDI B	1,0		1,0	100%
CDD B	10,0	6,0	16,0	63%
CDI C	13,7	9,0	22,7	63%
CDD C	34,6	11,6	46,2	74%
Apprentis	2,0	3,0	5,0	40%
<b>Total</b>	<b>77,4</b>	<b>41,6</b>	<b>119,1</b>	<b>65%</b>

### 3) Pyramides des âges

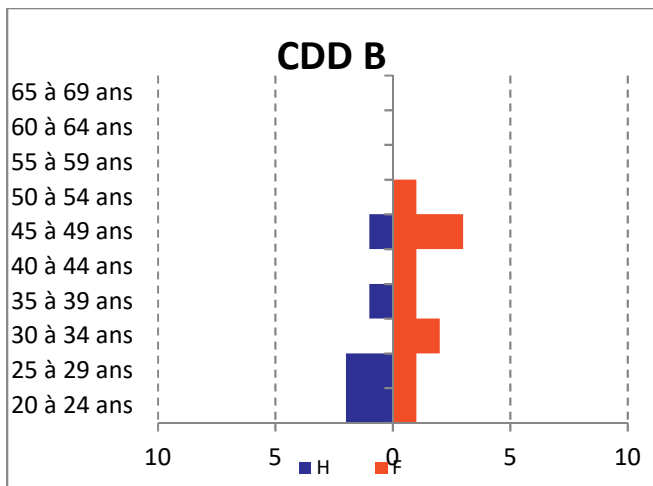
	H		F		Total	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
CDI A	44,7	41	45,5	46	45,0	41
CDD A	35,5	35	36,8	35	36,4	32
CDI B	33,0	33			33,0	33
CDD B	30,8	34	37,8	39	35,2	27
CDI C	52,7	56	52,2	56	52,4	56
CDD C	41,7	42	41,0	42	41,2	42
Apprentis	21,7	22	21,0	21	21,4	22



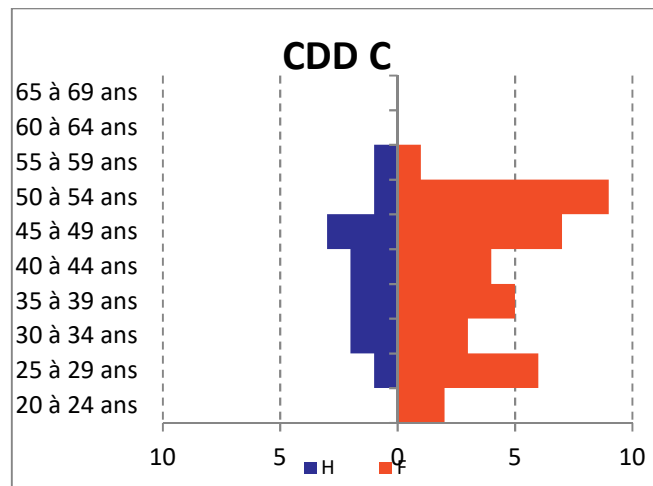
L'âge moyen des CDI A est de 45,0 ans et l'âge médian est de 41 ans.



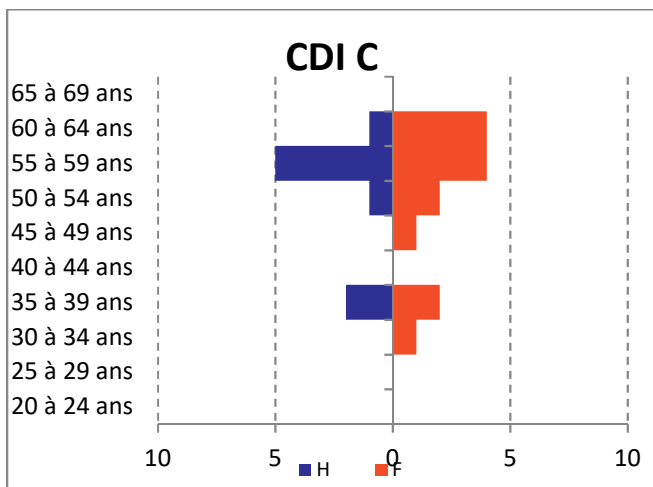
L'âge moyen des CDD A est de 36,4 ans et l'âge médian est de 32 ans.



L'âge moyen des CDD B est de 35,2 ans et l'âge médian est de 27 ans.



L'âge moyen des CDD C est de 41,2 ans et l'âge médian est de 42 ans.



L'âge moyen des CDI C est de 52,4 ans et l'âge médian est de 56 ans.

#### 4) Temps incomplet ou mi-temps

	Effectifs		ETP Temps plein		ETP temps incomplet ou mi-temps									
	♂	♀	♂	♀	80%		≈ 75%		≈ 65%		50%		< 50%	
					♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
<b>CDI</b>	12	14	12	12		0,8		0,71						
<b>CDD Permanent</b>	27	59	26	51		2,4		0,63		2,0			0,2	
<b>CDD Non Permanent</b>		8		6									0,32	
<b>CAE</b>	3	2	3	2										
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>83</b>	<b>41</b>	<b>71</b>	<b>0</b>	<b>3,2</b>	<b>0</b>	<b>0,71</b>	<b>0,63</b>	<b>0</b>	<b>2,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,52</b>

## Chapitre II. RECRUTEMENTS

### 1) Fonctionnaires recrutés au cours de l'année

Voie d'accès	Cat.	Corps	Grade	Homme	Femme
Mise à disposition	C	ADJAENES	P1		1
Détachement	A	ASI			1
Concours, examen professionnel et sélection professionnelle	A	PU	2 CL	1	
	A	MCF	CN	1	2
	A	ASI		1	
	B	TECH	CN		1
	C	ATRF	P2	1	
Mutation	A	PRAG	CN		1
		CERT	CN		1
Travailleur handicapé	C	ATRF			2
<b>Total</b>				<b>4</b>	<b>9</b>

### 2) Contractuels permanents

	Niveau hiérarchique	Type de contrat	Durée du contrat	Homme	Femme	Total
Absence de corps de titulaires, contractuels sur fonctions particulières, pour besoin de service ou emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à une titularisation	A	CDD	Jusqu'à 1 an	1	4	5
			de 1 à 2 ans	0	1	1
	A	CDI	-	1	1	2
	B	CDD	Jusqu'à 1 an	2	5	7
	C	CDD	Jusqu'à 1 an	1	9	10
Contractuel à temps incomplet	C	CDD	Jusqu'à 1 an	0	2	2
Remplacement momentané	C	CDD	Jusqu'à 1 an	0	1	1

### 3) Contractuels non permanents

	Type d'emploi	Homme	Femme	Total
Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	CDD	1	2	3
Contrat de recherche	CDD	16	11	27
Recrutement de doctorants pour 3 ans	CDD	14	7	21
Apprentis	CDD	3	2	5

### 4) Part de femmes dans les jurys

	2021			2022		
	Femme	Ensemble	% Femme	Femme	Ensemble	% Femme
Membres de jurys de concours ou examens professionnels	19	40	48%	46	56	82%
Présidents.es de jurys de concours ou examen professionnels	1	4	25%	3	10	30%

## Chapitre III. PARCOURS PROFESSIONNELS

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

	2019	2020	2021	2022
PU	3	3	2	1
MCF	6	3	2	3
Enseignants second degré - PRCE	0	0	1	0
ATER	32	41	37	32
Enseignants Contractuels	27	34	36	41
BIATSS Contractuels	n.d.	n.d.	8	9
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	<b>81</b>	<b>86</b>	<b>86</b>

### 2) Nombre de candidatures

Catégorie	Type d'emploi	Service Composante	Homme	Femme	Ensemble
PU	TITU	UFR LSH	10	3	13
		UFR ST	4	0	4
MCF	TITU	IUT	21	7	28
		FAI	26	20	46
Enseignants second degré - PRCE	TITU	IUT	12	16	28
Enseignants contractuels	CDI	FAI - ANGLAIS	8	6	14
		ISEL - MATHS	16	3	19
		FAI	1	1	2
	CDD	FAI	20	27	47
		FAI/ST		1	1
		ISEL	2	3	5
		IUT	26	18	44
		LSH	2	5	7
ATER	CDD	UFR ST	3	3	6
FAI		255	106	361	
ISEL		139	35	174	
IUT		557	508	1065	
UFR ST		241	191	432	
		UFR LSH	287	65	352



### 3) Nombre de postes pourvus\*

Catégorie	Statut d'emploi	Service Composante	Type de candidat	Homme	Femme	Ensemble
ATER	CDD	FAI	interne	5	1	6
		UFR ST	interne	6	4	10
Enseignant second degré	CDI	FAI - ANGLAIS	interne		1	1
		ISEL - MATHS	interne		1	1
Enseignants contractuels	CDD	FAI	interne	9	8	17
	CDI	FAI	interne	1	1	2
	CDD	FAI/ST	interne		1	1
		ISEL	interne	1	1	2
		LSH	interne		1	1
		IUT	interne	11	3	14
		UFR ST	interne		2	2
BIATSS contractuels catégorie A	CDD	service culturel		0	1	1
		DIRAC		1	0	1
		IUT		0	1	1
BIATSS contractuels catégorie B	CDD	ISEL		0	1	1
		CRI		1	0	1
BIATSS contractuels catégorie C	CDD	DSVE		0	1	1
		IDEES		0	1	1
		DAF		0	1	1

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

#### 4) Promotions par grade

##### a) Enseignants-chercheurs et enseignants

GRADE	Tranche d'âge	Promouvables		Promus		% promus	
		H	F	H	F	H	F
PR 1C	De 40 à 44	2		1	1	8%	17%
	De 45 à 49	4	3				
	De 50 à 54	1	3				
	De 55 à 59	2					
	De 60 à 64	3					
	De 65 à 69	1					
PR EX1	De 45 à 49	1		0	1	0%	25%
	De 50 à 54	2	1				
	De 55 à 59	5	2				
	De 60 à 64	8	1				
	De 65 à 69	1					
PR EX2	De 50 à 54	1	1	3	0	38%	0%
	De 55 à 59	1					
	De 60 à 64	6	2				
MCF HC	De 40 à 44	4	8	4	12	12%	30%
	De 45 à 49	9	8				
	De 50 à 54	7	12				
	De 55 à 59	4	7				
	De 60 à 64	5	4				
	De 65 à 69	4	1				
MCF HC EX	De 50 à 54		1	4	1	36%	25%
	De 55 à 59	6	1				
	De 60 à 64	5	2				
PRAG HC <sup>(1)</sup>	-	-	-	4	4	-	-
PRAG <sup>(2)</sup>	De 40 à 44		1	0	0	0%	0%
	De 45 à 49	2	2				
	De 50 à 54	1	2				
	De 55 à 59	1	1				
Prof EPS EX <sup>(1)</sup>	De 45 à 49	1	0	0	0	0%	-
PRCE EX <sup>(1)</sup>	De 45 à 49		1	2	2	40%	67%
	De 50 à 54	3	1				
	De 60 à 64	2	1				
PRAG EX <sup>(1)</sup>	De 50 à 54	4	1	2	0	29%	0%
	De 55 à 59	3					
	De 60 à 64		1				
PRCE Echelon spécial du grade EX	De 50 à 54	1	2	2	2	33%	67%
	De 55 à 59	4	1				
	De 60 à 64	1					
<b>Total général</b>		<b>105</b>	<b>71</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>21%</b>	<b>32%</b>

(1) : par tableau d'avancement / (2) : par liste d'aptitude  
 % promus = promus par sexe / promouvables par sexe

Sur 176 promouvables, 45 ont été promus dont 51% de femmes.

## b) BIATSS

GRADE	Tranche d'âge	Promouvables		Promus		% promus	
		H	F	H	F	H	F
APAE		1	1	0	0	0%	0%
AA HC	55 à 59 ans	2	3	0	1	0%	33%
SAENES CS	45 à 49 ans	0	7	0	1	-	14%
SAENES CE	50 à 54 ans	1	12	0	1	0%	8%
ADJAENES P2C	50 à 54 ans	1	5	0	1	0%	20%
ADJAENES P1C	30 à 34 ans	1	24	0	3	0%	13%
	50 à 54 ans						
	55 à 59 ans						
IGR 1	40 à 44 ans	1	2	1	0	100%	0%
IGE HC	65 ans	3	7	1	0	33%	0%
TECH CS	55 à 59 ans	3	4	0	1	0%	25%
TECH CE	55 à 59 ans	3	3	0	1	0%	33%
ATRF P2	55 à 59 ans	1	10	0	1	0%	30%
	40 à 44 ans			0	1		
	50 à 54 ans			0	1		
ATRF P1	50 à 54 ans	6	9	0	1	0%	22%
	55 à 59 ans			0	1		
ATEE	55 à 59 ans	0	1	0	1	-	100%
BIBAS CE	45 à 49 ans	1	3	1	0	100%	0%
MAG P1C	45 à 49 ans	3	6	0	1	33%	17%
	50 à 54 ans			1	0		
<b>Total général</b>		<b>27</b>	<b>97</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>15%</b>	<b>16%</b>

% promus = promus par sexe / promouvables par sexe

Sur 124 promouvables, 20 ont été promus dont 80% de femmes.

## 5) Réussite à un concours ou examen professionnel

Type d'épreuve	Tranche d'âge	Homme	Femme
EXAMEN PRO SAENES CE	45 à 49 ans	0	1
EXAMEN PRO BIBAS CE	35 à 39 ans	0	1
CONCOURS TECH	50 à 54 ans	0	1
<b>Total général</b>		<b>0</b>	<b>3</b>

## 6) Départs définitifs de titulaires

	Motif	Cat.	Tranche d'âge	Homme	Femme
Enseignants	Retraite	A	60 à 64	3	1
		A	65 à 69	5	2
	Détalement Rupture conventionnelle	A	45 à 49	1	
		A	50 à 54		1
Sous-total Enseignants				9	4
BIATSS	Retraite	A		3	0
	Retraite	B		1	
	Retraite	C			1
	Départ volontaire/mutation	A	45 à 49 ans	0	1
			50 à 54 ans	0	1
		C	45 à 49 ans	0	1
36 à 39 ans			1	0	
Sous-total BIATSS				5	4
Total				14	8

## 7) Départs définitifs de contractuels permanents

	Motif	Cat.	Tranche d'âge	Homme	Femme
Enseignants	Démission/abandon de poste	A	25 à 29 ans	1	
			30 à 34 ans	4	
	Fin de contrat	A	25 à 29 ans	6	
			30 à 34 ans	8	3
			35 à 39 ans	4	5
	40 à 44 ans		3		
Sous-total Enseignants				23	11
BIATSS	Fin de contrat	C	20-24	0	1
		B	20-24	0	1
			25-30	0	1
		A	25-29	2	0
			35-39	0	1
	40-44	1	0		
	Retraite	C	60-64	1	0
	Réussite concours	C	20-24	1	0
			35-39	0	1
	Titularisation BOE	B	30-34	0	1
C			40-44	0	1
60-64	0	1			
Démission/abandon de poste	A	25-29	0	1	
Sous-total BIATSS				5	9
Total				28	20

## 8) Départs définitifs de contractuels non permanents

	Motif	Cat.	Tranche d'âge	Homme	Femme
Enseignants CTR	Rupture de contrat durant période d'essai	A	20 à 24 ans	1	
	Démission	A	30 à 34 ans	1	
	Licenciement	A	30 à 34 ans		1
	Fin de contrat	A	25 à 29 ans	4	2
30 à 34 ans			4	1	
BIATSS	Fin de contrat	A	20-24	2	0
			25-29	2	3
			30-34	5	4
			35-39	2	1
			40-45	0	1
			45-49	1	0
	50-54	1	0		
	Rupture de contrat durant période d'essai	A	20-24	0	1
Démission/abandon de poste	A	30-34	1	1	

## 9) Nombre de départs vers le secteur privé

En 2022, aucun départ vers le secteur privé n'a été porté à la connaissance de la Direction des Ressources Humaines.

## 10) Nombre d'agents accompagnés (mobilité carrière)

	Femme				Homme				Ensemble				% F
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
30 à 34 ans			1	1				0	0	0	1	1	100%
35 à 39 ans			1	1				0	0	0	1	1	100%
40 à 44 ans	2			2	1			1	3	0	0	3	67%
50 à 54 ans	1	1	1	3				0	1	1	1	3	100%
55 à 59 ans	1			1				0	1	0	0	1	100%
60 à 64 ans				0	2			2	2	0	0	2	0%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>36%</b>

Agents bénéficiant d'une prestation d'information ou de conseil de la part d'un professionnel exerçant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité carrière et quels que soit son besoin, le nombre d'entretiens réalisés et la durée de l'accompagnement.





## Chapitre IV. La formation des personnels

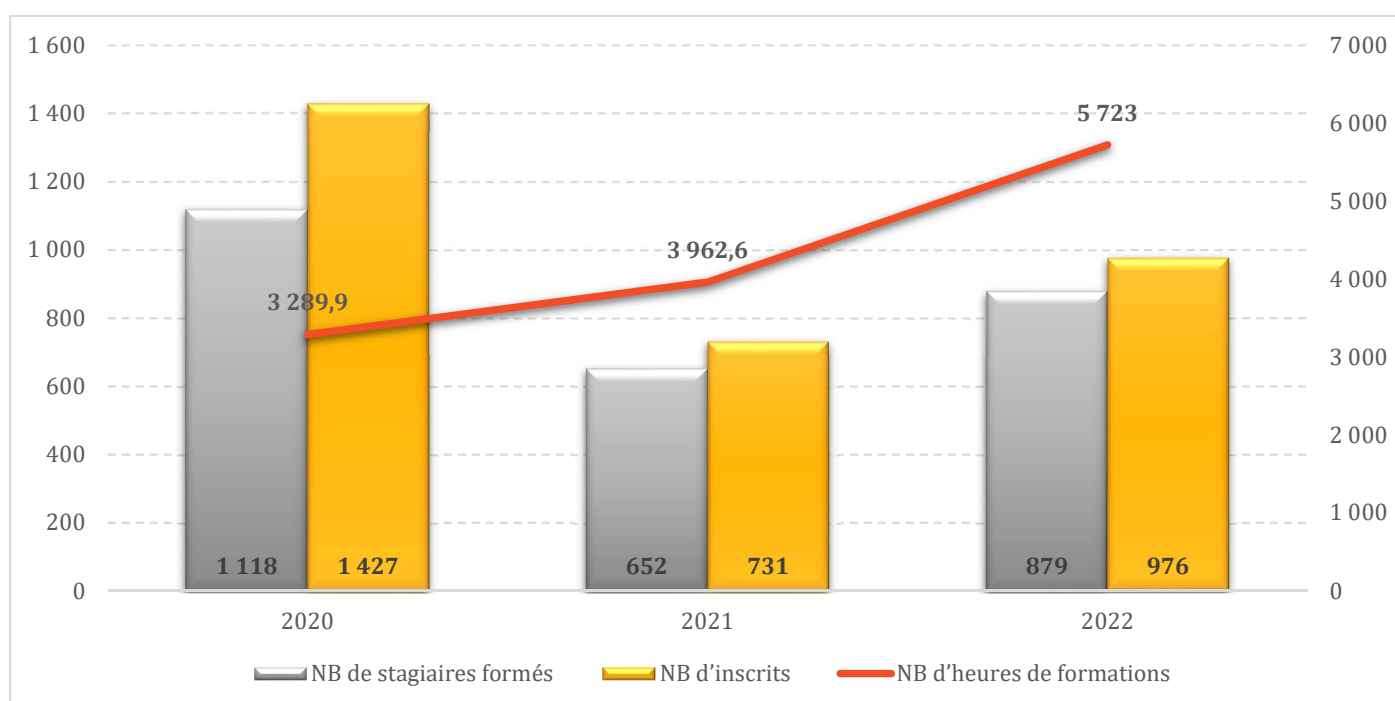
### A. Bilan de la formation

#### 1) Par année

	2020	2021	2022
<b>NB d'heures de formations</b>	3 289,86	3 962,58	5 723
<b>Nb d'heures/effectif</b>	3,87 (eff.850)	4,64 (eff. 854)	6,69 (eff. 855)
<b>NB de stagiaires* formés</b>	1118	652	879
<b>NB d'inscrits</b>	1427	731	976
<b>NB d'effectifs formés**</b>	469	347	424

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

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



Le nombre d'heures de formation des personnels a augmenté de 44% en 2022. Le contexte sanitaire a évolué d'où une augmentation du nombre d'heures de formations, encore bien inférieure à l'avant pandémie.

## 2) Par domaine

Domaines	Inscrits	Présents	Heures	Répartition
Hygiène et sécurité	297	252	1598	27,92%
Préparation aux concours	81	71	770	13,45%
Gestion de l'étudiant - Pédagogie universitaire	105	104	596,9	10,43%
Environnement professionnel	101	83	427,5	7,47%
Bureautique	59	55	345,8	6,04%
Documentation (atelier BU)	73	73	336,3	5,88%
Langues étrangères	28	26	311	5,43%
Applications de gestion	41	38	282	4,93%
Gestion et comptabilité	71	70	224	3,91%
Développement personnel	18	18	141,5	2,47%
Achats publics	11	11	124	2,17%
Gestion des ressources humaines	11	9	89	1,56%
Formation de formateurs	4	3	87	1,52%
Expérimentation animale	6	5	73,5	1,28%
Communication	26	26	72,5	1,27%
Formations scientifiques	3	3	47	0,82%
Accueil des publics	11	7	46	0,80%
Langages et bases de données	3	3	43	0,75%
Développement durable	5	5	30	0,52%
Bilan de compétences	1	1	24	0,42%
Techniques de recherche	6	5	23	0,40%
Technologies d'information et de communication	12	8	16	0,28%
Management	2	2	12	0,21%
Systèmes et réseaux	1	1	3	0,05%
<b>TOTAL</b>	<b>976</b>	<b>879</b>	<b>5723</b>	<b>100,00%</b>

### 3) Par filière, statut et catégorie

		Cat.	Effectifs formés	% par rapport à l'eff./cat.	Nb d'heures suivies	Nb de stagiaires inscrits	Nb stagiaires présents
AENES	Titulaires	A	19	22%	219,6	47	36
		B	27	32%	438,4	94	88
		C	40	46%	496,3	84	75
		Inf.	1	100%	42,0	2	2
	Contractuels	A	3	10%	36	4	4
		B	3	10,0%	62,0	9	9
		C	25	80,0%	391,6	68	62
		Inf.	1	100,0%	9,0	2	2
ITRF	Titulaires	A	36	39,0%	461,8	65	59
		B	22	24,0%	291,5	51	44
		C	34	37,0%	561,9	104	90
	Contractuels	A	18	42,0%	333,1	49	46
		B	1	2,0%	12,0	1	1
		C	24	56,0%	446,0	74	63
BIBLIOTHEQUE	Titulaires	A	6	19,00%	202,8	35	34
		B	11	36,0%	303,3	50	50
		C	14	45,0%	176,2	31	27
	Contractuels	A	0	0%	0,0	0	0
		B	2	50,0%	15,0	3	3
		C	2	50,0%	16,0	3	3
ENSEIGNANT	Titulaires		91	74%	867,2	153	141
	Contractuels		32	26%	186,3	35	29
Autres (stagiaires de l'administrations Etat, vacataires, héberges, COMUE)			12	-	155	12	11
TOTAL			424	-	5 723,0	976,0	879,0

#### 4) Taux d'agents ayant suivi une formation par catégorie, sexe et tranche d'âge

Taux des agents ayant suivi une formation en 2022*	
Catégorie	
A	36%
B	70%
C	76%
Sexe	
H	29%
F	74%
Tranche d'âge	
20 à 24 ans	30%
25 à 29 ans	44%
30 à 34 ans	55%
35 à 39 ans	73%
40 à 44 ans	43%
45 à 49 ans	60%
50 à 54 ans	56%
55 à 59 ans	45%
60 à 64 ans	26%
65 à 69 ans	21%

\* base : effectifs au 31/12/2022

*D'une manière générale, toutes filières et corps confondus, le taux de formation par catégorie indique que les catégories B et C se forment davantage. En effet, ces deux catégories ont réciproquement un taux de formation supérieur à 70% contre 36% pour les catégories A.*

*Les femmes se forment plus que les hommes. 74% d'entre elles accèdent à la formation contre 29% pour les hommes. Enfin, les personnels âgés de 35 à 39 ans participent davantage aux actions de formation que les autres tranches d'âges.*

## **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 niveau de l'université Le Havre Normandie, les demandes de formation au titre du CPF sont traitées dans le cadre d'une campagne dédiée. Les dossiers recevables administrativement portant l'avis du supérieur hiérarchique sont soumis à l'avis de la commission RH formation. Deux séances sont organisées chaque année. Le Président de l'Université prend la décision finale après avis de la commission RH formation.*

*Au titre de l'année 2022, 6 dossiers ont été présentés dont 5 ont été retenus sur les deux campagnes.*

*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 précisées dans la circulaire de l'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 pour l'année 2022 s'élèvent à 6985€.*

### **2) Le Congé de Formation Professionnel (CFP)**

*Le personnel sous réserve de remplir les conditions d'ancienneté qui souhaite se former pour satisfaire un projet professionnel ou personnel peut bénéficier d'un congé de formation professionnelle. Les modalités de mises en œuvre sont définies au sein d'une circulaire de cadrage propre à l'établissement dans le cadre d'une campagne annuel.*

*Pour l'année 2022, aucune demande de congé de formation professionnel n'a été enregistrée.*

### **3) Le Bilan de Compétences (BC) et la Validation des Acquis et de l'Expérience Professionnelle (VAE)**

*La validation des acquis et de l'expérience professionnelle (VAE) permet la reconnaissance des compétences professionnelles en vue de l'obtention de tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification.*

*Le bilan de compétences (BC) sert à définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Il permet d'analyser des compétences professionnelles et personnelles.*

*L'agent peut bénéficier, sur sa demande, d'un congé au titre de la VAE ou pour la réalisation d'un BC (maintien de la rémunération de l'agent pendant la durée du congé).*

*Le coût du bilan de compétences et de la VAE sont pris en charge par le budget de la formation dans la limite des crédits disponibles. Pour compléter la préparation ou la réalisation d'un BC ou d'une VAE, l'agent peut mobiliser ses droits acquis au titre du compte personnel de formation.*

*Au terme de l'année 2022, un dossier de VAE a été déposé et 3 bilans de compétence.*

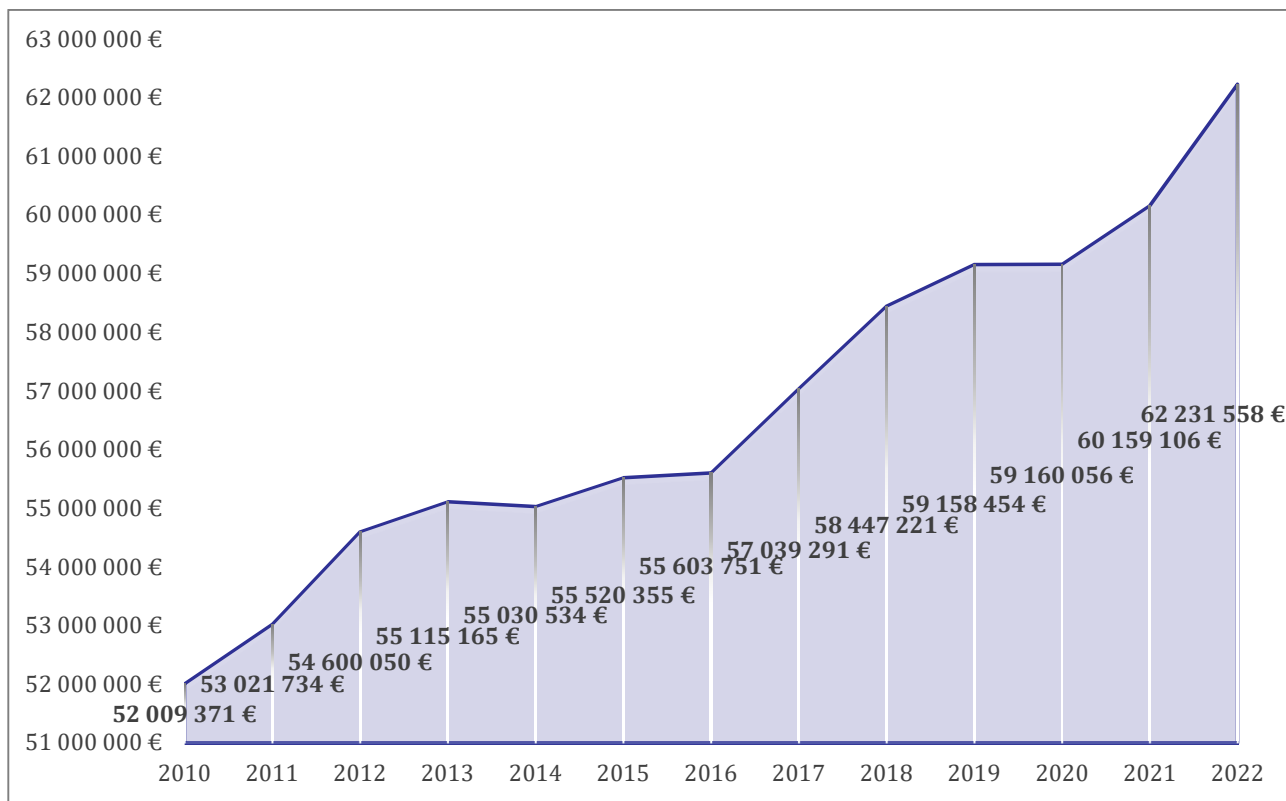




## Chapitre V. Les rémunérations et charges accessoires

### 1) La masse salariale

#### a. Dépenses en masse salariale depuis 2010



La masse salariale s'entend hors dépenses d'action sociale, honoraires et soins médicaux suite aux accidents du travail, intermittents du spectacle, régularisations de cotisations (RAFP).

L'augmentation de 2 M€ constatée entre 2021 et 2022 s'explique par différents facteurs :

- La revalorisation du point d'indice au 01/07/2022
- L'évolution des régimes indemnitaires
  - o RIPEC : application des mesures de la loi de programmation pour la recherche pour les enseignants-chercheurs
  - o Revalorisation du régime indemnitaire des personnels BIATSS
  - o Mise en place d'un régime indemnitaire pour les contractuels
  - o Complément de 200€ versé à l'ensemble des personnels BIATSS en fin d'année ainsi que CIA exceptionnel de 100€
- Recrutements en soutien à la recherche et pour renforcer certaines activités (médiation, orientation-insertion, prévention-sécurité, etc.)
- Augmentation du SMIC pour 3 fois et augmentation de l'INM minimum dans la Fonction Publique
- Participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire

## b. Masse salariale par type d'éléments

Élément	2020	2021	2022	Évolution 2022/2021
Traitement brut	27 641 324 €	28 098 049 €	28 660 446 €	562 397 €
Rémunérations des doctorants	682 652 €	649 758 €	667 315 €	17 557 €
Indemnité de résidence	275 191 €	280 165 €	285 712 €	5 547 €
Supplément familial	249 284 €	224 478 €	209 074 €	-15 404 €
<b>Sous-total rémunérations principales</b>	<b>28 848 450 €</b>	<b>29 252 449 €</b>	<b>29 822 546 €</b>	<b>570 097 €</b>
Primes BIATSS	1 441 409 €	1 459 851 €	1 630 640 €	170 789 €
Primes enseignant	1 326 758 €	1 460 928 €	1 923 362 €	174 600 €
Primes et indemnités diverses	210 234 €	219 211 €	601 324 €	669 947 €
<b>Sous-total Primes et indemnités</b>	<b>2 978 401 €</b>	<b>3 139 990 €</b>	<b>4 155 325 €</b>	<b>1 015 335 €</b>
Heures complémentaires enseignants titulaires	1 544 971 €	1 544 866 €	1 534 946 €	-9 920 €
Cours complémentaires vacataires	1 167 248 €	1 230 060 €	1 165 495 €	-64 565 €
Vacations Techniques et Administratives*	216 579 €	352 582 €	349 655 €	-2 927 €
<b>Sous-total Cours comp' et Vacations</b>	<b>2 928 798 €</b>	<b>3 127 508 €</b>	<b>3 050 097 €</b>	<b>-77 411 €</b>
<b>Total rémunérations d'activité</b>	<b>34 755 649 €</b>	<b>35 519 947 €</b>	<b>37 027 968 €</b>	<b>1 508 021 €</b>
<b>Total charges patronales</b>	<b>24 328 823 €</b>	<b>24 529 971 €</b>	<b>24 955 397 €</b>	<b>425 426 €</b>
<b>Total Prestations sociales</b>	<b>75 583 €</b>	<b>109 189 €</b>	<b>248 193 €</b>	<b>139 004 €</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>59 160 056 €</b>	<b>60 159 106 €</b>	<b>62 231 558 €</b>	<b>2 072 452 €</b>

\* y compris les indemnités de jury versées à des vacataires

### c. Rémunérations annuelles brutes par catégorie et sexe

	Homme	Femme
Enseignants-Chercheurs	9 238 149 €	5 780 735 €
Enseignants 2 <sup>nd</sup> degré	2 768 375 €	2 066 750 €
BIATSS titulaires catégorie A	1 468 649 €	2 148 788 €
BIATSS titulaires catégorie B	677 013 €	1 869 311 €
BIATSS titulaires catégorie C	611 720 €	2 323 856 €
Enseignants et chercheurs cont.	2 337 875 €	1 426 185 €
BIATSS contractuels catégorie A	426 290 €	484 613 €
BIATSS contractuels catégorie B	134 209 €	198 556 €
BIATSS contractuels catégorie C	493 349 €	1 059 863 €
VACATAIRE	926 531 €	679 895 €
CONTRACTUEL ETUDIANT	39 946 €	115 503 €
<b>Total général</b>	<b>19 122 106 €</b>	<b>18 154 055 €</b>

Toutes rémunérations brutes principales et accessoires (primes, indemnités, HC, etc.)

### d. Masse salariale moyenne annuelle chargée des titulaires

Catégories \ MS moyenne en euros	2020	2021	2022
Enseignants-Chercheurs	103 315 €	105 313 €	110 004 €
Enseignants 2 <sup>nd</sup> degré	93 659 €	95 760 €	99 269 €
BIATSS titulaires catégorie A	73 284 €	73 371 €	77 648 €
BIATSS titulaires catégorie B	52 914 €	54 045 €	56 544 €
BIATSS titulaires catégorie C	42 002 €	42 780 €	46 029 €

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

Femme	Homme
138 909 €	
102 938 €	
98 321 €	
	97 636 €
	92 415 €
	91 982 €
	91 076 €
	89 911 €
	88 167 €
87 472 €	
<b>427 640 €</b>	<b>551 187 €</b>

En 2022, on dénombre 4 femmes parmi les 10 rémunérations brutes annuelles les plus élevées.

## 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

Grades ou catégories	Homme	Femme	Total
PU CE	5 664 €	5 303 €	5 595 €
PU 1C	4 910 €	4 710 €	4 852 €
PU 2C	4 281 €	4 515 €	4 351 €
MCF HC	4 283 €	3 990 €	4 159 €
MCF CN	3 657 €	3 354 €	3 492 €
PRAG CE	4 585 €	4 492 €	4 557 €
PRAG HC	4 198 €	3 834 €	4 107 €
PRAG CN	3 791 €	3 447 €	3 589 €
Bi admissible		3 422 €	3 422 €
PRCE CE	4 097 €	3 811 €	3 960 €
PRCE HC	3 379 €	3 512 €	3 436 €
PRCE CN	3 303 €	2 936 €	3 097 €
PLP CE	3 996 €	3 914 €	3 968 €
PLP CN	3 475 €		3 475 €
Prof EPS HE	3 957 €		3 957 €
Prof EPS HC	3 781 €		3 781 €
Prof EPS CN		2 852 €	2 852 €
BIATSS A	2 997 €	3 091 €	3 053 €
BIATSS B	2 444 €	2 154 €	2 226 €
BIATSS C	1 788 €	1 769 €	1 773 €

- Les contractuels BIATSS recherche

Catégorie	Revenu mensuel net moyen		
	Homme	Femme	Total
A	2 455 €	2 497 €	2 463 €
B	pas de contractuels BIATSS cat. B		
C	pas de contractuels BIATSS cat. C		

- Les contractuels BIATSS hors recherche

Catégories	Revenu mensuel net moyen		
	Homme	Femme	Total
A	2 032 €	2 084 €	2 059 €
B	1 491 €	1 481 €	1 484 €
C	1 565 €	1 517 €	1 531 €

- Les enseignants contractuels

Catégories	Revenu mensuel net moyen		
	Homme	Femme	Total
ATER 100%	1 802 €	1 795 €	1 799 €
ATER 50%	1 384 €	1 389 €	1 386 €
Enseignants CTR	2 105 €	1 916 €	2 017 €
Doctorants	1 652 €	1 529 €	1 608 €
Chercheurs CDD	1 960 €	2 054 €	1 993 €

- 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 1<sup>er</sup> décile (noté généralement D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10% des salaires
- le 9<sup>ème</sup> décile (noté généralement D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires.

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

	Homme	Femme	Total
1er décile	1 565 €	1 483 €	1 507 €
2ème décile	1 713 €	1 642 €	1 663 €
3ème décile	1 877 €	1 744 €	1 793 €
4ème décile	2 197 €	1 849 €	1 928 €
5ème décile	2 775 €	2 020 €	2 268 €
6ème décile	3 421 €	2 411 €	2 839 €
7ème décile	3 827 €	2 967 €	3 419 €
8ème décile	4 239 €	3 466 €	3 874 €
9ème décile	4 782 €	4 004 €	4 432 €

## g. Part des primes et indemnités

Primes et indemnités\* en pourcentage du traitement brut

	% du brut H	% du brut F	% du brut
Enseignants-Chercheurs	21,1%	21,8%	21,4%
Enseignants 2 <sup>nd</sup> degré	24,6%	22,3%	23,6%
BIATSS titu cat A	30,9%	29,9%	30,3%
BIATSS titu cat B	28,3%	29,0%	28,8%
BIATSS titu cat C	22,5%	24,0%	23,7%
ATER	14,7%	11,5%	13,5%
Doctorants	0,5%	1,6%	0,9%
Enseignants CTR	13,7%	16,3%	14,8%
Chercheurs CDD	3,9%	6,8%	4,9%
BIATSS cont cat A	15,5%	10,0%	12,5%
BIATSS cont cat B	10,9%	12,5%	11,8%
BIATSS cont cat C	17,0%	15,0%	15,6%

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

## h. La GIPA

La **G**arantie **I**ndividuelle du **P**ouvoir d'**A**chat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC) sur une même période. Si le TIB perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte du pouvoir d'achat constaté est versé à chaque agent concerné.

En 2022, 71 personnels ont bénéficié de cette mesure pour un montant total de 52 968 €, ce sont 31 bénéficiaires de plus qu'en 2021.

	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Enseignants-Chercheurs	15	5	20	26 106 €	8 587 €	34 694 €
Enseignants 2 <sup>nd</sup> degré	3	1	4	3 899 €	1 410 €	5 309 €
BIATSS titu A		1	1		1 103 €	1 103 €
BIATSS titu B	2	6	8	191 €	2 279 €	2 470 €
BIATSS titu C	4	17	21	392 €	2 464 €	2 856 €
Enseignants CTR	1	2	3	249 €	665 €	915 €
BIATSS cont A	2		2	2 214 €		2 214 €
BIATSS cont B		1	1		1 042 €	1 042 €
BIATSS cont C	3	8	11	773 €	1 594 €	2 367 €
<b>Total général</b>	<b>30</b>	<b>41</b>	<b>71</b>	<b>33 824 €</b>	<b>19 143 €</b>	<b>52 968 €</b>

## 2) Les primes et rémunérations accessoires

### a. Les primes des enseignants

- *Montants par type de primes*

Type de prime	2020	2021	2022
<b>PEDR, prime excellence scientifique, C3</b>	248 826 €	230 851 €	253 356 €
<b>PES, PRES, C1</b>	463 546 €	590 846 €	1 031 174 €
<b>PCA, C2</b>	150 135 €	136 490 €	210 035 €
<b>PRP</b>	411 068 €	399 760 €	367 327 €
<b>PA</b>	45 352 €	47 656 €	47 331 €
<b>Indemnité de commission CNU</b>	7 831 €	15 595 €	11 506 €
<b>Indemnités particulières</b>			2 633 €
<b>TOTAL</b>	<b>1 326 758 €</b>	<b>1 421 197 €</b>	<b>1 923 362 €</b>

- *Répartition des PRP par composantes ou services*

UB	2020	2021	2022
<b>ACTIONS TRANSVERSALES</b>	8 158 €	9 428 €	13 251 €
<b>LSH</b>	15 819 €	15 115 €	17 682 €
<b>ST</b>	71 225 €	62 046 €	84 331 €
<b>AI</b>	76 236 €	78 968 €	77 310 €
<b>ISEL</b>	32 166 €	32 795 €	19 628 €
<b>CFA</b>	23 397 €	30 502 €	36 072 €
<b>FC</b>	5 466 €	8 352 €	8 236 €
<b>IUT</b>	178 601 €	162 556 €	110 816 €
<b>Total</b>	<b>411 068 €</b>	<b>399 760 €</b>	<b>367 327 €</b>



## b. Montants versés par type de prime BIATSS

Libellé des primes	2020	2021	2022
Prime catégoriel ITRF	681 650 €	695 509 €	703 484 €
Prime catégoriel AENES et Santé	567 595 €	570 568 €	561 042 €
Prime catégoriel Bibliothèque	184 393 €	189 081 €	182 667 €
Traitement Brut N.B.I	7 872 €	7 872 €	8 010 €
Prime exceptionnelle*	23 430 €* Primes hors tableaux : astreintes, primes pour ouverture du SCD le samedi.	990 €	
<b>TOTAL</b>	<b>1 464 940 €</b>	<b>1 464 020 €</b>	<b>1 455 203 €</b>

\* Prime exceptionnelle 2020 : COVID

Primes hors tableaux : astreintes, primes pour ouverture du SCD le samedi.

Rappel : le passage au RIFSEEP a modifié le périmètre des primes catégorielles : le montant de l'IFSE de chaque agent correspond au moins à la somme des primes et indemnités perçues mensuellement et liées à l'exercice des fonctions ou à l'appartenance à un corps.

Le montant total des primes versées en 2022 diminue par rapport à 2021 malgré la revalorisation de 2022.

## 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

	2020	2021	2022	Δ 2022/2021
Services centraux	279	179	404	225
Service culturel	70	76	98	22
SUAPS	1 105	939	1 874	935
LSH	5 695	6 017	5 776	-241
ST	9 020	9 630	9 625	-5
FAI	13 644	13 051	13 478	427
ISEL	4 761	5 329	4 062	-1 267
CFA	42	97	38	-59
FC	2 015	2 415	2 266	-149
IUT	28 865	29 278	27 763	-1 515
<b>TOTAL</b>	<b>65 497</b>	<b>67 011</b>	<b>65 385</b>	<b>-1 626</b>

- Montant brut des heures/cours complémentaires

	2020	2021	2022	Δ 2022/2021
Services centraux	11 574 €	7 412 €	16 783 €	9 371 €
Service culturel	2 899 €	3 168 €	4 037 €	869 €
SUAPS	45 779 €	38 881 €	77 869 €	38 988 €
LSH	235 825 €	249 167 €	239 816 €	-9 351 €
ST	373 517 €	398 767 €	387 909 €	-10 858 €
FAI	565 013 €	540 423 €	558 552 €	18 129 €
ISEL	197 163 €	220 679 €	168 425 €	-52 254 €
CFA	1 739 €	4 017 €	1 574 €	-2 443 €
FC	83 429 €	100 025 €	93 981 €	-6 044 €
IUT	1 195 281 €	1 212 388 €	1 151 496 €	-60 892 €
<b>TOTAL</b>	<b>2 712 219 €</b>	<b>2 774 926 €</b>	<b>2 700 441 €</b>	<b>-74 485 €</b>

Le montant horaire brut a été revalorisé au 01/07/2022 : 42,86€.

- Estimation des montants chargés des heures/cours complémentaires

Statut	2020			2021		
	Montant Brut	Charges	TOTAL	Montant Brut	Charges	TOTAL
Fonctionnaire	1 654 609 €	0 €	1 654 609 €	1 675 034 €		1 675 034 €
Non fonctionnaire	1 057 609 €	432 033 €	1 489 642 €	1 099 892 €	449 306 €	1 549 198 €
<b>TOTAL</b>	<b>2 712 219 €</b>	<b>432 033 €</b>	<b>3 144 252 €</b>	<b>2 774 926 €</b>	<b>449 306 €</b>	<b>3 224 232 €</b>

Statut	2022		
	Montant Brut	Charges	TOTAL
Fonctionnaire	1 646 959 €		1 646 959 €
Non fonctionnaire	1 053 482 €	430 347 €	1 483 829 €
<b>TOTAL</b>	<b>2 700 441 €</b>	<b>430 347 €</b>	<b>3 130 789 €</b>

## b. Les heures/cours complémentaires par corps

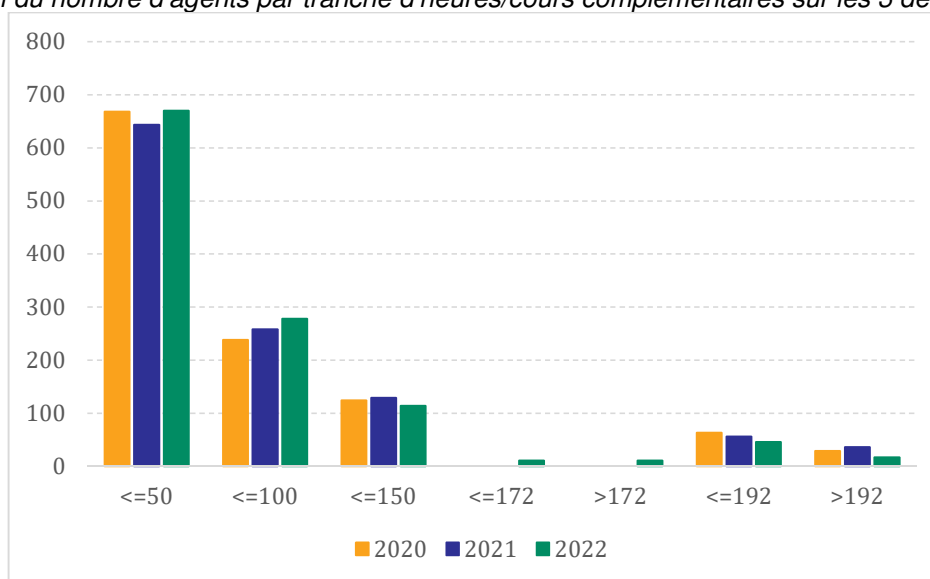
- Répartition du nombre d'agents par catégorie et tranche d'heures/cours complémentaires

Catégories	0<=50	<=100	<=150	<=172	>172	<=192	>192	TOTAL
PU	23	11	7	1	3			45
MCF	56	57	34	10	8			165
PRAG	4	6	7			9	6	32
PRCE	5	14	11			11	7	48
Contractuels	26	12	1			1	1	41
<b>Sous-total</b>	<b>114</b>	<b>100</b>	<b>60</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>331</b>
VACATAIRE	556	178	54			25	3	816
<b>TOTAL</b>	<b>670</b>	<b>278</b>	<b>114</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>48</b>	<b>26</b>	<b>1147</b>

En 2022, 1 147 agents ont effectué des heures/cours complémentaires à l'université, dont 71% de vacataires et dont 83% pour 100 heures ou moins.

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2021, le plafond d'heures complémentaires est passé à 172h pour les enseignants-chercheurs titulaires, ce plafond n'est donc appliqué qu'à cette population dans ce tableau.

- Répartition du nombre d'agents par tranche d'heures/cours complémentaires sur les 3 dernières années





#### 4) Les vacances administratives et techniques

- *Montants bruts par population*

	2020	2021	2022	Δ 2022/2021
<b>Enseignants</b>	32 209 €	66 826 €	80 865 €	14 039 €
<b>BIATSS</b>	5 469 €	3 251 €	3 798 €	547 €
<b>Vacataires</b>	45 713 €	86 537 €	104 081 €	17 544 €
<b>Contrat étudiant</b>	131 325 €	195 400 €	155 249 €	-40 151 €
<b>TOTAL</b>	<b>214 716 €</b>	<b>352 014 €</b>	<b>343 993 €</b>	<b>-8 021 €</b>

*Hors indemnités de jurys versées à des vacataires.*

- *Montants bruts par type d'heures*

	2020	2021	2022	Δ 2022/2021	Variation
<b>Expertise <sup>5</sup></b>	8 468 €	7 122 €	4 255 €	-2 867 €	-40%
<b>Formation des personnels</b>	3 520 €	3 044 €	3 425 €	381 €	13%
<b>Heures étudiants <sup>6</sup></b>	131 699 €	194 813 €	155 249 €	-39 564 €	-20%
<b>Heures de surveillances <sup>7</sup></b>	24 529 €	50 899 €	54 459 €	3 560 €	7%
<b>Autres <sup>8</sup></b>	46 501 €	96 136 €	126 605 €	30 469 €	32%
<b>TOTAL</b>	<b>214 716 €</b>	<b>352 014 €</b>	<b>343 993 €</b>	<b>-8 021 €</b>	<b>-2%</b>

<sup>5</sup> *Expertise : vacances pour les laboratoires*

<sup>6</sup> *HE : heures effectuées par des contrats étudiants*

<sup>7</sup> *HS : heures de surveillances d'examen*

<sup>8</sup> *HV : vacances diverses (exemple : heures de suivis de stages au CFA)*



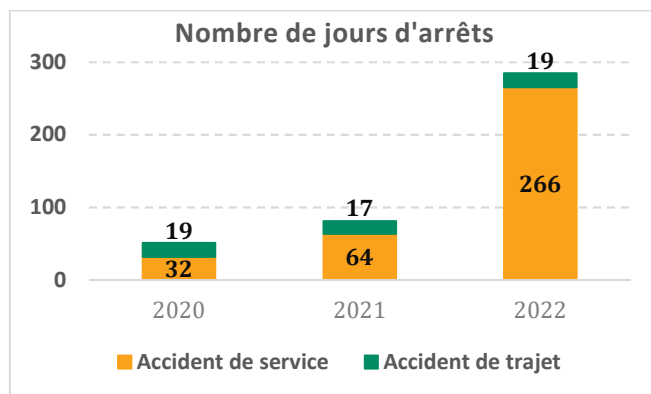
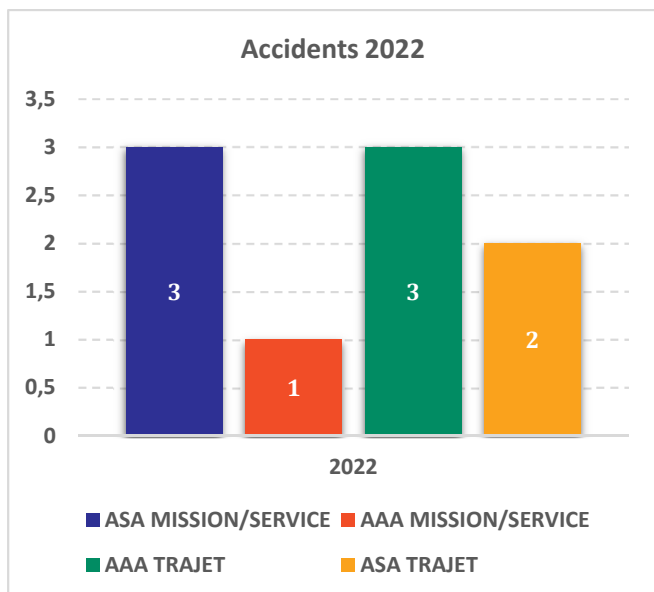
# Chapitre VI. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Contexte réglementaire :

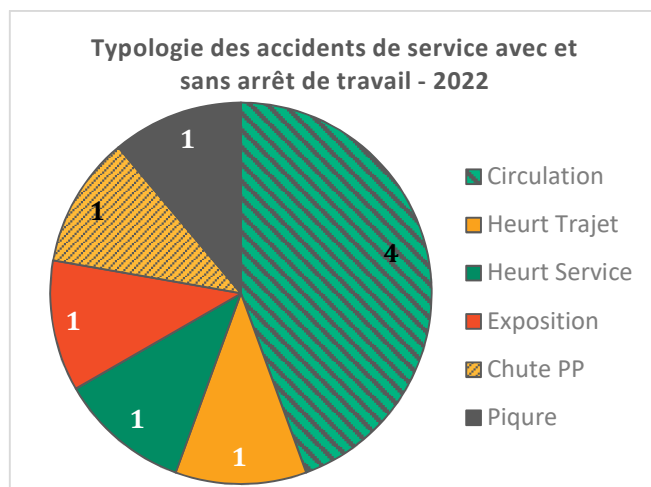
La prévention des risques et la sécurité dans les établissements d'enseignement supérieur est régie par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Le décret de 1982 modifié reprend les dispositions des livres I à V de la quatrième partie du Code du travail et leurs textes d'application.

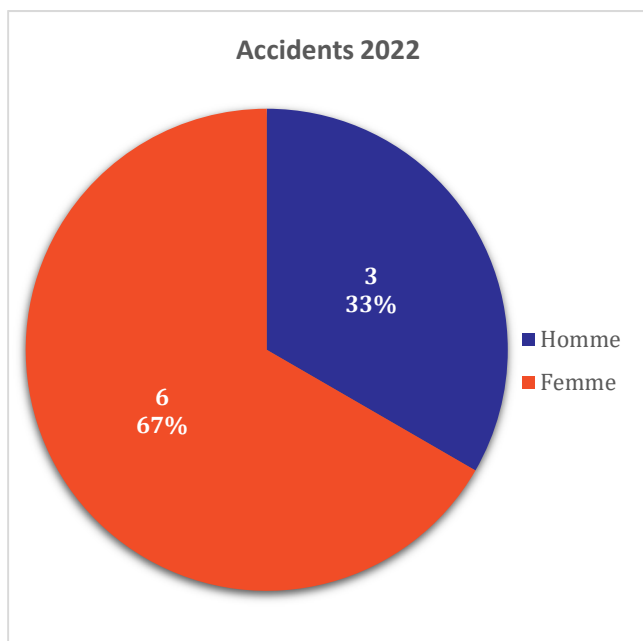
## 1) Les accidents de travail et maladie professionnelles

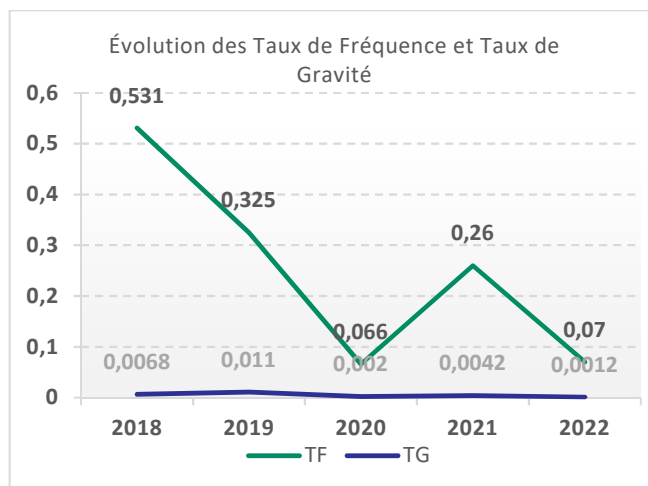


Source : DPRS



	2020	2021	2022
<b>Coût des honoraires et soins</b>	2 157 €	1 084 €	1 902 €





Taux de fréquence : nombre d'accidents avec arrêt sur 12 mois par milliers d'heures travaillées.

Taux de gravité : nombre de jours d'arrêt sur 12 mois par milliers d'heures travaillées.

Nombre de saisine de la CESAM en 2022 : 6

## 2) 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 : 2 infirmières (1 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, diététicienne).

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 :

- 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)
- La surveillance médicale des agents (visites médicales)

### a. Actions en milieu de travail

En 2022, ont notamment été réalisés :

- 4 études de poste par le médecin
- 3 réunions CHSCT ordinaires et 1 CHSCT exceptionnels
- 3 visites de lieux réalisées avec le CHSCT et 2 visites réalisées par le médecin
- avis sur l'aménagement des futurs locaux du service de médecine de prévention
- 83 propositions d'aménagements de poste

### b. Risques biologiques

- Création d'un flyer d'information sur la tuberculose
- Information et sensibilisation sur la tuberculose auprès d'un groupe « contact »
- Informations de prévention délivrées auprès des personnels partant en mission à l'étranger
- Remontées hebdomadaire des indicateurs « Covid » au ministère de l'enseignement supérieur jusqu'en juin 2022
- Mise à jours des fiches réflexes Covid « Conduites à tenir lors d'une infection ou d'un Cas contact Covid »
- Distribution d'autotests auprès de l'accueil du service de médecine de prévention aux personnels en faisant la demande

### c. La thématique du mieux-être au travail

- Participation aux réunions mensuelles du groupe de travail « veille médico-sociale »
- Participation aux réunions de travail du Copil QVT
- Participation aux réunions de la commission d'aménagement des postes bi-mensuelles

### d. Surveillance médicale des agents

Le médecin de prévention effectue un suivi médical des agents selon plusieurs modalités :

- Première visite (ou visite d'embauche) puis Visites d'Information et de Prévention (VIP, obligatoire tous les 5 ans)
- 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.
- Autres visites : visites à la demande de l'agent ou de l'administration, visite de reprise après un arrêt de travail, visite de pré-reprise...

	2020	2021	2022
1ère visite	56	82	124
Sur demande employeur	15	24	10
Sur demande méd. du travail	55	56	62
Sur demande agent	52	65	55
Pré reprise sur demande agent	4	5	12
Pré reprise sur demande méd. Traitant	1	2	0
Reprise après AT	1	0	0
Reprise après CLD	1	1	1
Reprise après CLM	2	2	0
Reprise après congé maternité	1	15	4
Reprise après congé maladie (ordinaire)	13	27	8
VM périodique non SMR	11	35	29
VM périodique non SMR rapprochée			0
VM périodique SMR	45	38	112
Visite intermédiaire SMP médecin			64
VIP infirmier		39	3
Visite intermédiaires infirmier		6	137
Urgences	1	1	35
Visite réintégration	1	0	0
Absences non excusées	9	30	112
Absences excusées		17	70
<b>TOTAL</b>	<b>268</b>	<b>445</b>	<b>838</b>

AT : accident du travail ou accident de service

CLD : congé longue durée

CLM : congé longue maladie

SMR : surveillance médicale renforcée

RQTH : reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (pas de visite spécifique car ces dossiers sont généralement traités à l'occasion d'une autre visite)

Suivis individuels	
Suivis Individuels Simples	575
Suivis Individuels Particuliers	272
<b>Total Suivis Individuels</b>	<b>847</b>

<b>Risques de maladies professionnelles indemnisables</b>	<b>159</b>
---	------------

Examens cliniques		
Périodiques	179	
Non périodiques	visites d'embauche	124
	Visites de pré-reprise	12
	visites de reprise	42
	visites occasionnelles	127
	Total non périodiques	305
Examens cliniques non effectués suite à une absence	124	
Entretiens infirmiers	172	
Entretiens infirmiers non effectués suite à une absence	58	
<b>Total examens cliniques</b>	<b>828</b>	

<b>Examens complémentaires</b>	<b>890</b>
--------------------------------	------------

Le taux d'absence aux convocations médicales est de 21,9% dont la majorité est non excusée.

#### **Activité infirmerie à destination des personnels**

**120** passages à l'infirmerie Lebon

**46** à l'IUT

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

	CRI	DirEL	SCD	DAPI
Nombre d'agents soumis à des astreintes	13	21	7	2
Nombre d'interventions	26	49	nd	nd
Nombre d'heures d'interventions	198.5	27	nd	nd

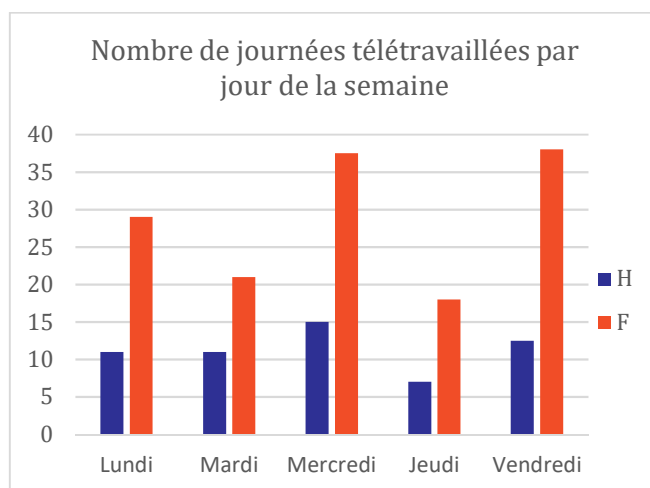
### 2) Télétravail

Cette rubrique ne concerne statutairement pas les enseignants.

		Femme	Homme	Total
Titulaires	A	30	16	46
	B	32	9	41
	C	28		28
Contractuels	A	14	11	25
	B	5	2	7
	C	15		15
Total		124	38	162

	Femme	Homme	Total
Laboratoire	18	2	20
Composante	39	15	54
Services Centraux	38	13	51
Services Communs	21	4	25
Services Généraux	8	4	12
<b>Total</b>	<b>124</b>	<b>38</b>	<b>162</b>

76% des agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail sont des femmes. Le nombre d'agents en télétravail a augmenté par rapport à 2021 (+24).



Les journées de la semaine les plus télétravaillées restent le lundi, le mercredi et le vendredi.

Télétravail par semaine	1/2 journée	1 jour	1,5 jours	2 jours
Nombre d'agents	29	77	23	27

Télétravail par semaine	2,5 jours	3 jours	3,5 jours	Total
Nombre d'agents	1	4	1	162

65% des agents en télétravail le sont au maximum 1 jour par semaine.

### 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
<b>BIATSS Titu</b>		1	4	1	1	20	2	<b>29</b>	90%
<b>Ens. CTR</b>			11	1	3	1		<b>16</b>	44%
<b>BIATSS CTR</b>	1	2	4	1	1	4		<b>13</b>	100%
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>58</b>	<b>79%</b>
<b>% F</b>	100%	100%	53%	67%	100%	92%	100%	<b>79%</b>	

79% des agents à temps partiel sont des femmes.

L'ensemble des agents à temps partiel ou à temps incomplet représentent 6,8% de l'ensemble du personnel de l'université.

### 4) Compte Épargne Temps

	Effectifs	
	Homme	Femme
<b>Nombre Total de CET ouverts</b>	49	124
<b>Nombre de nouveaux CET dans l'année</b>	5	23
<b>Nombre de CET alimentés dans l'année</b>	39	88
<b>Nombre total jours de CET stockés</b>	817	1 927
<b>dont versés au cours de l'année</b>	530	890
<b>Nombre de jours CET consommés</b>	0	0
<b>Nombres de jours CET indemnisés</b>	28	40
<b>Nombre de jours CET versés pour la RAFP</b>	26	51

Au 31/12/2022, sur les 173 CET ouverts, 72% appartiennent à des femmes et 28 ont été créés en 2022, soit 11 créations de plus qu'en 2021.

73% des agents possédant un CET ont alimenté leur CET en 2022.



## 5) 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
<b>2020</b>	40,8	1573	17	319	92,1	4 636	29,1	677,5	179	7 205,5
<b>2021</b>	38	1 942,5	13,5	455	88,5	4 341	45,4	1 561,5	185,4	8 300
<b>2022</b>	<b>81</b>	<b>1 983</b>	<b>24</b>	<b>855</b>	<b>150</b>	<b>4 851,5</b>	<b>71</b>	<b>2 063,5</b>	<b>326</b>	<b>9 753</b>

En 2022, le nombre de jours d'absence pour raison de santé a augmenté de 17,5%, soit une augmentation de 1 453 jours.

Les plus fortes augmentations en nombre de jours concernent les BIATSS titulaires et contractuels avec un peu plus de 500 jours d'absence en plus pour chacune des deux populations.

### b. Absences par type de congé

2022	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	Nombre d'agents	Durée en jours
Accident de trajet	1	96	1	17	1	123			3	236
Accident de travail					2	37			2	37
Longue durée	1	306			3	735			4	1041
Longue maladie	1	117			4	758			5	875
Grave maladie							3	491	3	491
Maladie	75	1197	16	393	132	2849	55	1195	278	5634
Maternité			4	360	2	224	2	240	8	824
Paternité	4	86	3	54	1	21	4	91	12	252
Enfant malade			2	31	27	104,5	19	46,5	48	182
Formation Pro	1	181							1	181
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>	<b>1 983</b>	<b>24</b>	<b>855</b>	<b>150</b>	<b>4 851,5</b>	<b>71</b>	<b>2 063,5</b>	<b>326</b>	<b>9 753</b>

Un agent ayant eu plusieurs congés est comptabilisé une fois par type de congé mais une seule fois dans la ligne du total.

Pour chaque population, nous constatons une augmentation importante du nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire ainsi qu'une baisse significative du nombre de jours d'absence pour longue maladie.

Rappel : le congé paternité a évolué au 01/07/2021, passant de 11 à 25 jours (les 3 jours de congé naissance ne sont pas inclus dans ce tableau), ainsi le nombre de jours d'absence pour congés paternité passe de 96 à 252 jours entre 2021 et 2022.

### c. Absences en jours par tranches d'âge

Type de congé	Tranche d'âge	Enseignants		BIATSS		Total général
		Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	
Accident de trajet	35 à 39 ans		17			17
	45 à 49 ans	96				96
	55 à 59 ans			123		123
Total Accident de trajet		96	17	123		236
Accident de travail	50 à 54 ans			1		1
	60 à 64 ans			36		36
Total Accident de travail				37		37
Longue durée	50 à 54 ans			619		619
	55 à 59 ans	306		116		422
Total Longue durée		306		735		1041
Longue maladie	25 à 29 ans			294		294
	40 à 44 ans			262		262
	50 à 54 ans			65		65
	60 à 64 ans	117		137		254
Total Longue maladie		117		758		875
Grave maladie	40 à 44 ans				218	218
	60 à 64 ans				273	273
Total Grave maladie					491	491
Maladie	20 à 24 ans				15	15
	25 à 29 ans		215		253	468
	30 à 34 ans	27	92	66	74	259
	35 à 39 ans	117	17	52	72	258
	40 à 44 ans	192		315	219	726
	45 à 49 ans	88	69	232	163	552
	50 à 54 ans	252		1138	199	1589
	55 à 59 ans	203		604	130	937
	60 à 64 ans	289		399	70	758
65 à 69 ans	29		43		72	
Total Maladie		1197	393	2849	1195	5634
Maternité	20 à 24 ans				114	114
	25 à 29 ans		158		126	284
	30 à 34 ans		90			90
	35 à 39 ans		112	224		336
Total Maternité			360	224	240	824
Paternité	25 à 29 ans				41	41
	30 à 34 ans	25	54	21	25	125
	35 à 39 ans				25	25
	40 à 44 ans	36				36
	50 à 54 ans	25				25
Total Paternité		86	54	21	91	252
Enfant malade	25 à 29 ans				10,5	10,5
	30 à 34 ans		30	20,5	10	60,5
	35 à 39 ans			22,5	14,5	37
	40 à 44 ans		1	8	4	13
	45 à 49 ans			41,5	4,5	46
	50 à 54 ans			12	3	15
Total Enfant			31	104,5	46,5	182
Formation Pro	50 à 54 ans	181				181
Total Formation Pro		181				181
Total général		1983	855	4851,5	2063,5	9753

#### d. 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<sup>er</sup> 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 d'agents	Précompte	Nombre d'agents	Précompte	Nombre d'agents	Précompte	Nombre d'agents	Précompte	Nombre d'agents	Précompte
<b>Jour de carence</b>	40	-5 098 €	88	-5 993 €	8	-2 401 €	44	-635 €	180	-14 126 €

En 2022, le montant total du précompte a augmenté de 2 945 € par rapport à 2021 et le nombre d'agents concernés a augmenté de 35.

#### e. 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	236	0,05
Accident de travail	37	0
Longue durée	1041	9,4
Longue maladie	875	
Grave maladie	491	
Maladie	5 634	1,3
Maternité	824	
Paternité	252	0,2
Enfant	182	
Formation Pro	181	0,2
<b>TOTAL</b>	<b>9 753</b>	<b>11,4</b>

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 11,4 jours d'arrêts en 2022, contre 9,7 en 2021.



## Chapitre VIII. ACTION SOCIALE

*Dans le cadre de la loi relative aux compétences élargies des universités appliquée depuis janvier 2011 au sein de l'Université Le Havre Normandie, l'action sociale, à destination des personnels est une mission dont l'université s'est pleinement saisie.*

*L'établissement définit sa politique d'action sociale, en servant les Prestations Interministérielles (PIM) telles que prévues par la circulaire TFPF2138291C du 31/12/21 relative aux prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune et en adoptant des montants d'Aides Spécifiques d'Initiative universitaire (ASIU). Cette action s'inscrit dans le volet Responsabilité sociale des établissements.*

*La politique d'action sociale de l'université a pour objectifs de contribuer à une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle de ses agents, d'améliorer leur qualité de vie et conditions de travail tout en leur proposant un accompagnement personnalisé pour faire face à des situations difficiles et les aider à construire une alternative pérenne.*

*Les agents bénéficiaires peuvent être BIATSS, enseignants chercheurs ou enseignants du second degré. Ils peuvent être stagiaires ou titulaires en position d'activité, rémunérés sur le budget Etat. Les contractuels doivent être bénéficiaires de contrats conclus pour une durée égale ou supérieure à six mois, avec une quotité travaillée supérieure ou égale à 50% et pendant 6 mois après la fin de contrat.*

*Les retraités de l'Etat, les ayants droit ou tuteurs d'orphelins (à charge fiscalement) d'un agent de l'enseignement supérieur sont éligibles aux aides de l'action sociale. La qualité de vie et les conditions de travail font l'objet d'études communes avec la direction de la prévention des risques et de la sécurité ainsi qu'avec la DIREL afin de construire des actions ciblées en matière de prévention, d'adaptation et de maintien sur poste.*

*Afin de renforcer l'équipe pluridisciplinaire en charge d'accompagner les personnels, un recrutement d'assistante sociale par la voie de concours va être organisé à la rentrée prochaine. Aussi, pour garantir une continuité du service, un accompagnement spécifique est proposé aux personnels de l'université pour répondre à des problématiques de nature à nuire à leur bien-être au travail. Par ailleurs, une synthèse des dossiers de demandes d'aides ou de prêt est présentée mensuellement et anonymement, pour avis, à la Commission d'Aides et de Prêts au personnel (CAPP).*

*Par ailleurs, des aides d'urgence sont mises en place par l'université pour répondre à des situations exceptionnelles mettant en jeu l'équilibre financier des agents.*

*En 2022, le montant global de l'action sociale s'est élevé à **85 572 €**, soit 19 808 € de moins qu'en 2021, réparti selon quatre catégories :*

- Les PIM et les ASIU : 61 604 €
- Les aides exceptionnelles : 10 380 € et les prêts à taux zéro : 3 000 €
- Les aides d'urgence : 500 €
- Les mesures d'adaptation de postes : 10 088 €

## 1) Les prestations PIM et ASIU

Les prestations sociales se distinguent suivant qu'elles émanent d'une initiative ministérielle (PIM) ou universitaire (ASIU)

Origine de l'aide	Nature de l'aide
PIM	La prestation repas
	Les aides à la famille
	Les aides aux séjours d'enfants
	Les aides aux enfants handicapés
	Réservation de berceaux en crèche
ASIU	Aide aux études et à la formation
	Subvention pour séjour scolaire ou linguistique
	Subvention pour séjour en centre aéré
	Participation aux frais périscolaire
	Participation aux frais de déménagement
	Plateforme d'intermédiation : conciergerie

Le montant des prestations **PIM** est fixé par la circulaire relative aux Prestations Interministérielles d'action sociale à réglementation commune - taux 2022 : circulaire NOR : TFPF2138291C du 31/12/21.

Le montant des **ASIU** est fixé par le conseil d'administration de l'université. Ces prestations sont versées sous conditions de ressources du foyer et dans la limite des crédits disponibles.

Le budget en 2022 est de : **61 604 €** correspondant à l'instruction de **65 dossiers et le versement de 101 aides**.

## 2) Les dossiers de demandes d'aides exceptionnelles et de prêts 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 CT
- L'assistante sociale
- La responsable du pôle social et bien-être au travail

Les débats s'organisent selon le principe de confidentialité.

En 2022, les aides exceptionnelles **correspondent à un montant de 10 380 €** pour l'instruction de **13 dossiers et le versement de 20 aides**. S'agissant des prêts, un seul dossier a été présenté pour un octroi de **3 000 €**.

## 3) Les aides d'urgence

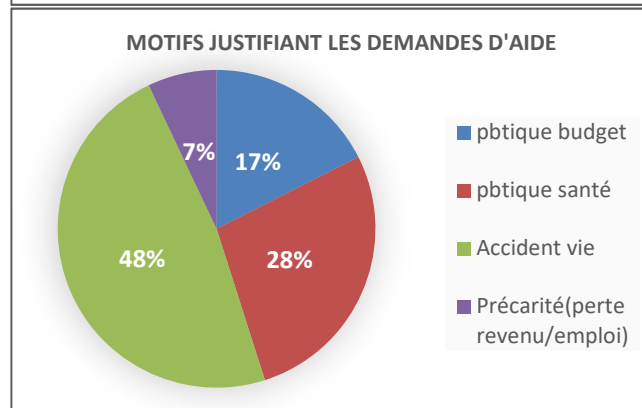
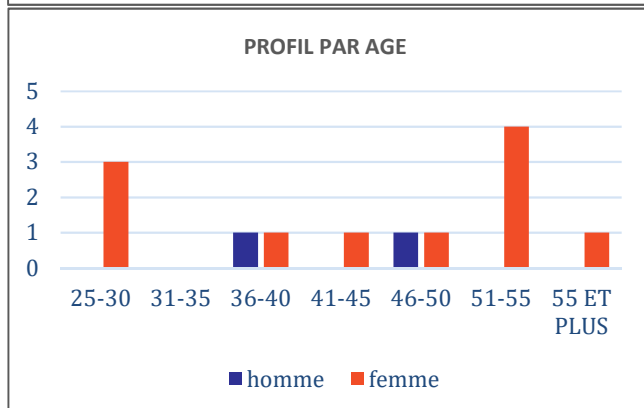
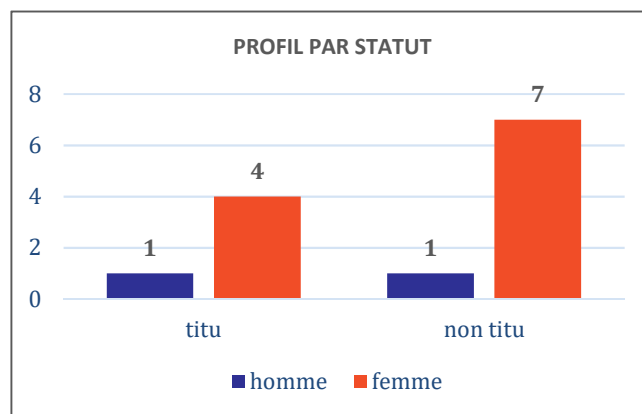
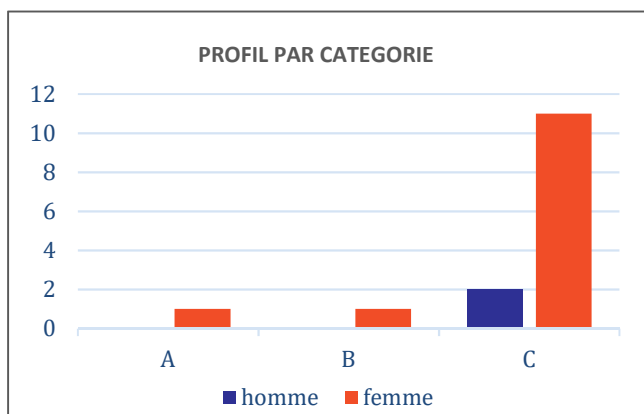
À titre exceptionnel, une aide d'urgence d'un montant maximum de 600 € peut être accordée au personnel, après entretien avec l'assistante sociale.

Cette aide est entérinée par la Commission d'Aides et de Prêts au personnel (CAPP) du mois suivant. Elle est accordée uniquement pour répondre à des difficultés financières urgentes comme un compte bancaire bloqué, une menace d'expulsion du logement, une coupure d'électricité, de gaz, d'eau...

Les demandes d'aides d'urgence représentent en 2022 un montant de **500 €** correspondant à l'instruction de **2 dossiers et le versement de 2 aides**.

Quelques chiffres et statistiques sur les aides de l'action sociale :

Ventilation des aides et montants 2022					
Motifs de l'aide PIM ou ASIU	ASIU	PIM	Montant	%	Nb bénéficiaires
<b>AIDES CAPP</b>			10 880 €	13,18%	11
Restauration		X	1 934 €	2,34%	
Aides logement	X		548 €	0,66%	2
Consultations psychologue	X		1 895 €	2,29%	11
Aides aux études et à la formation	X		16 000 €	19,38%	18
Séjour d'enfant ou d'étudiant dans le cadre du système éducatif	X	X	262 €	0,32%	1
Centre de vacances collectifs avec hébergement	X	X	0 €	0,00%	0
Centre de loisirs sans hébergement	X	X	602 €	0,73%	5
<b>PERISCOLAIRE</b>	X		748 €	0,91%	7
Séjour gîtes		X	477 €	0,58%	1
Assistance juridique	X		75 €	0,09%	1
Allocation aux parents d'enfant handicapé		X	24 794 €	30,03%	12
Allocation spéciale enfant adulte handicapé		X	1 504 €	1,82%	1
<b>MINUT RIT</b>	X		11 520 €	13,95%	
Aide garde enft <6ans	X		750 €	0,91%	6
aide garde enft maison CRISE SANIT	X		495 €	0,60%	3
<b>AMENAGEMENT DE POSTE spécifique</b>	X		4 282 €	5,19%	3
<b>ERGONOMIE</b>			5 807 €	7,03%	
Aide BAFA	X		0 €	0,00%	0
<b>Total</b>			<b>82 573 €</b>	<b>100%</b>	







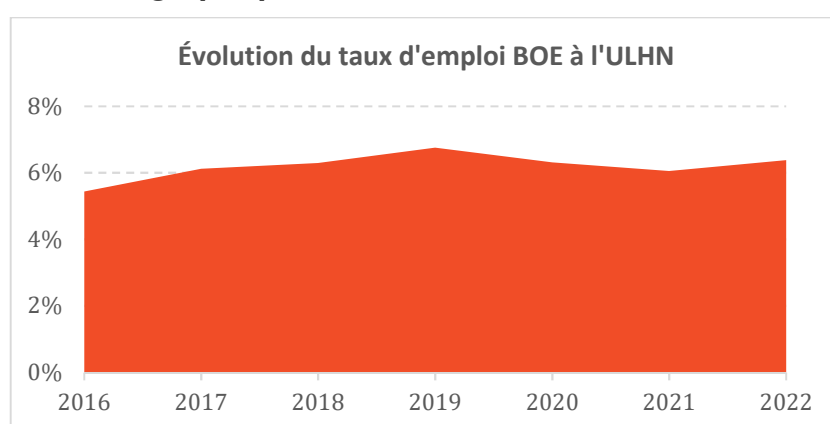
#### 4) Les mesures d'adaptation de poste

##### 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 **6,38%**.

**La circulaire NOR : PRMX2228579C du 6 octobre 2022** rappelle l'objectif fixé par le Gouvernement 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. Aussi, la volonté de l'établissement est de mettre en place une politique du handicap qui ne soit pas simplement le reflet d'obligations réglementaires, mais qui soit la traduction de la conviction que chacun a sa place dans notre communauté.

##### b. Illustration graphique et chiffrée



Répartition 2022			
Filière	Corps	Effectifs	
		Homme	Femme
Enseignant	Sup	1	2
	2nd degré	2	1
Adm.	ADAENES		1
	SAENES	1	
	ADJAENES		5
ITRF	IGE		1
	ASI	2	
	Tech.	2	
	ATRF	8	5
Biblio	Magasinier	2	4
	Biblio	1	
Contractuel	Ens.	2	
	ATRF	7	2
	ADJAENES		2
Total général		28	23

L'Université Le Havre Normandie privilégie une communication régulière avec les agents afin de permettre l'identification et l'actualisation des données.

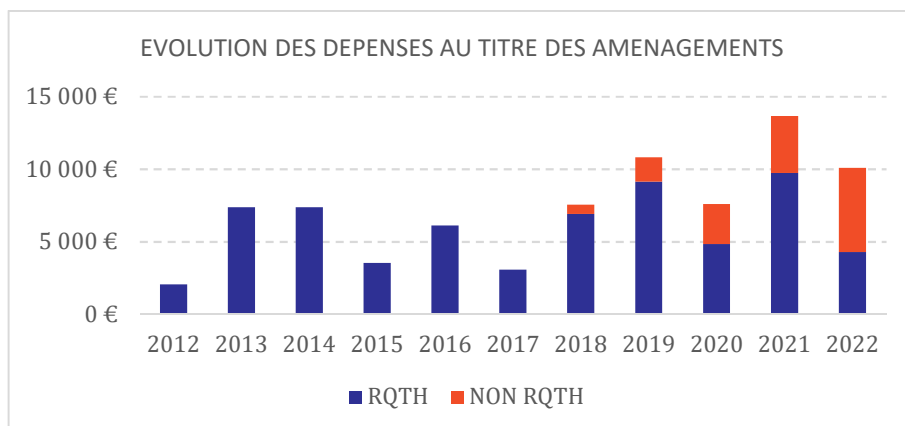
### c. Les mesures d'adaptation de postes de travail

Considérant la prévention comme levier d'amélioration des conditions de travail pour l'ensemble des agents. L'université Le Havre Normandie a développé une approche plurielle et collaborative.

Les mesures visent d'une part une **prévention primaire** contribuant à l'amélioration des conditions de travail et la prévention de TMS des personnels, notamment ceux travaillant sur écran.

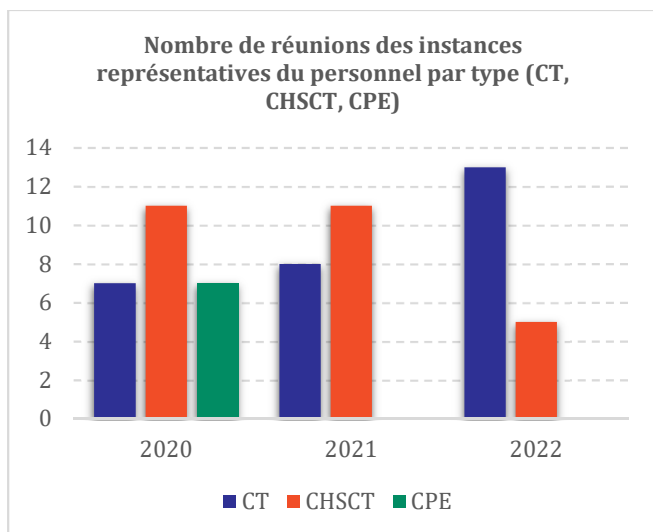
D'autre part une prévention secondaire et tertiaire permet de maintenir sur poste les personnels en situation de handicap et/ou des personnels temporairement en perte de capacité de travail.

En 2022 : **10 088 €** ont été consacrés à ces mesures. Le détail fait apparaître une dépense de 4 281 € pour réaliser 3 aménagements personnalisés et une dépense de 5 806 € pour reconstituer le stock de matériel servant de prêt en vue d'acquisition.

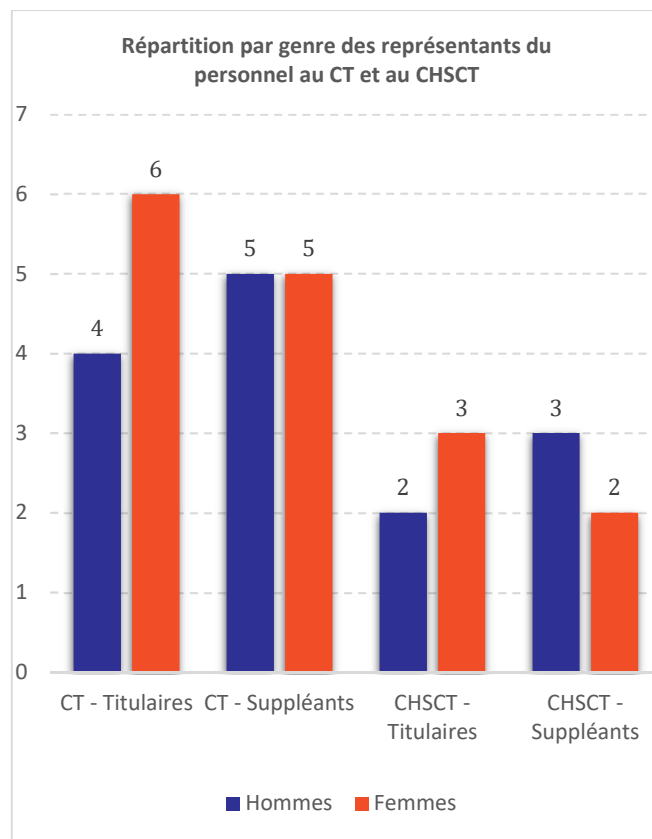


## Chapitre IX. DIALOGUE SOCIAL

### 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
<b>Circulaire de gestion des personnels + Charte de gestion des contractuels</b>			
- Actualisation circulaire de gestion dont temps de travail		3	2
- Actualisation charte du télétravail			
- Actualisation circulaire astreintes et sujétions			
Actualisation charte de gestion des contractuels		2	
<b>Lignes Directrices de Gestion Avancement et promotion</b>			
Présentation LDG avancement et promotion		1	1
Avancement des EC – contingent établissement		1	
<b>Régime indemnitaire dont mesures LPR</b>			
Régime indemnitaire des EC et E titulaires	PCA + PRP + RIPEC	2	1
	REH	2	1
Régime indemnitaire des BIATSS titulaires		2	1



## LISTE DES SIGLES

<b>AAA</b>	Accidents Avec Arrêts
<b>ABIB</b>	Assistant de <b>BIB</b> liothèque
<b>ADAENES</b>	Attaché <b>D'</b> Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
<b>ADJAENES</b>	<b>AD</b> joint <b>Administratif</b> de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
<b>ADT</b>	<b>AD</b> joint <b>Technique</b>
<b>APAE</b>	Attaché <b>P</b> incipal de l'Etat
<b>ARE</b>	Allocations de <b>R</b> etour à l'Emploi
<b>ASA</b>	Accidents <b>S</b> ans Arrêts
<b>ASI</b>	<b>AS</b> sistant <b>I</b> ngénieur
<b>ASIU</b>	Action <b>S</b> ociale d'Initiative <b>U</b> niversitaire
<b>ATER</b>	Agent <b>T</b> emporaire d'Enseignement et de <b>R</b> echerche
<b>BAS</b>	<b>B</b> ibliothécaire <b>AD</b> joint <b>S</b> pécialisé
<b>BIATSS</b>	Personnels de <b>B</b> ibliothèque, <b>I</b> ngénieurs, <b>A</b> ministratifs, <b>T</b> echniciens, <b>S</b> ociaux et de <b>S</b> anté
<b>BIBAS</b>	<b>BIB</b> liothécaire <b>A</b> ssistant <b>S</b> pécialisé
<b>BOE</b>	Bénéficiaire de l' <b>O</b> bligation d'Emploi
<b>PEP</b>	Place de l' <b>E</b> mplacement <b>P</b> ublic
<b>CA</b>	<b>C</b> onseil d' <b>A</b> dministration
<b>CACSUH</b>	Comité d' <b>A</b> ction <b>C</b> ulturelle et <b>S</b> ociale de l' <b>U</b> niversité <b>L</b> e <b>H</b> avre <b>N</b> ormandie
<b>CGM</b>	Congés <b>G</b> rave <b>M</b> aladie
<b>CHSCT</b>	Comité d' <b>H</b> giène, de <b>S</b> écurité et des <b>C</b> onditions de <b>T</b> ravail
<b>CLD</b>	Congés <b>L</b> ongue <b>D</b> urée
<b>CLM</b>	Congés <b>L</b> ongue <b>M</b> aladie
<b>CE-HC-CN</b>	Classe <b>E</b> xceptionnelle - <b>H</b> ors <b>C</b> lasse - <b>C</b> lasse <b>N</b> ormale
<b>CNU</b>	<b>C</b> onseil <b>N</b> ational des <b>U</b> niversités
<b>CPE</b>	<b>C</b> ommission <b>P</b> aritaire d' <b>E</b> tablishement
<b>CAPP</b>	<b>C</b> ommission des <b>A</b> ides et <b>P</b> rêts pour les <b>P</b> ersonnels
<b>CT</b>	<b>C</b> omité <b>T</b> echnique
<b>DAEU</b>	Diplôme d' <b>A</b> ccès aux <b>E</b> tudes <b>U</b> niversitaires
<b>DIF</b>	<b>D</b> roit <b>I</b> ndividuel à la <b>F</b> ormation
<b>DU</b>	Diplôme d' <b>U</b> niversité
<b>ETPT</b>	<b>E</b> quivalent <b>T</b> emps <b>P</b> lein <b>T</b> ravaillé
<b>GIPA</b>	<b>G</b> arantie <b>I</b> ndividuelle du <b>P</b> ouvoir d' <b>A</b> chat
<b>GPEEC</b>	<b>G</b> estion <b>P</b> révisionnelle des <b>E</b> ffectifs, des <b>E</b> mplacements et des <b>C</b> ompétences
<b>GRH</b>	<b>G</b> estion des <b>R</b> essources <b>H</b> umaines
<b>GVT</b>	<b>G</b> lisement <b>V</b> ieillesse <b>T</b> echnicité
<b>HC</b>	<b>H</b> eur <b>C</b> omplémentaire
<b>IAT</b>	<b>I</b> ndemnité d' <b>A</b> dministration et de <b>T</b> echnicité
<b>IFSE</b>	<b>I</b> ndemnité de <b>F</b> onctions, de <b>S</b> ujétions et d' <b>E</b> xpertise
<b>IFTS</b>	<b>I</b> ndemnité <b>F</b> orfaitaire pour <b>T</b> ravaux <b>S</b> upplémentaires
<b>IGAENR</b>	<b>I</b> nspection <b>G</b> énérale de l' <b>A</b> dministration de l'Education <b>N</b> ationale et de la <b>R</b> echerche
<b>IGE</b>	<b>I</b> ngénieur d' <b>E</b> tudes
<b>IGR</b>	<b>I</b> ngénieur de <b>R</b> echerche
<b>INM</b>	<b>I</b> ndice <b>N</b> ouveau <b>M</b> ajoré
<b>ISEL</b>	<b>I</b> nstitut <b>S</b> upérieur d' <b>E</b> tudes <b>L</b> ogistiques
<b>ITRF</b>	<b>I</b> ngénieurs, <b>T</b> echniciens de <b>R</b> echerche et de <b>F</b> ormation

<b>IUT</b>	<b>Institut Universitaire de Technologie</b>
<b>MAG</b>	<b>Magasinier</b>
<b>MCF</b>	<b>Maître de conférences</b>
<b>MS</b>	<b>Masse Salariale</b>
<b>NBI</b>	<b>Nouvelle Bonification Indiciaire</b>
<b>PA</b>	<b>Prime d'Administration</b>
<b>PCA</b>	<b>Prime de Charges Administratives</b>
<b>PEDR</b>	<b>Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche</b>
<b>PES</b>	<b>Prime d'Excellence Scientifique</b>
<b>PIM</b>	<b>Prestation Interministérielle</b>
<b>PRAG</b>	<b>Professeur agrégé</b>
<b>PRCE</b>	<b>Professeur certifié</b>
<b>PRES</b>	<b>Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur</b>
<b>PRP</b>	<b>Primes de Responsabilités Pédagogiques</b>
<b>PU</b>	<b>Professeur d'Université</b>
<b>RCE</b>	<b>Responsabilités et Compétences Elargies</b>
<b>RIFSEEP</b>	<b>Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel</b>
<b>RIPEC</b>	<b>Régime Indemnitare Pour les Enseignants-Chercheurs</b>
<b>RQTH</b>	<b>Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé</b>
<b>SAENES</b>	<b>Secrétaire d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur</b>
<b>SMR</b>	<b>Surveillance Médicale Renforcée</b>
<b>SUAPS</b>	<b>Service Universitaire d'Activités Physiques et Sportives</b>
<b>TECH</b>	<b>Technicien</b>
<b>UB</b>	<b>Unité Budgétaire</b>
<b>UFR</b>	<b>Unité de Formation et de Recherche</b>



