

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025



Table des matières

PRESENTATION DE L'UNIVERSITE	5
CHAPITRE I. EMPLOI	7
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.....	9
6) Nombre de passage de CDD à CDI.....	9
7) Âge moyen et âge médian	10
8) Pyramide des âges de l'ensemble du personnel (personnes physiques).....	10
9) Déclarations préalables à l'exercice d'une activité accessoire.....	10
10) Ancienneté moyenne dans l'établissement	11
B. LES ENSEIGNANTS CHERCHEURS.....	12
1) ETP par composante et grade.....	12
2) Répartition par sexe.....	12
3) Pyramides des âges.....	12
4) ETP par discipline	13
C. LES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE AFFECTES DANS LE SUPERIEUR	14
1) ETP par composante et grade.....	14
2) Répartition par sexe.....	14
3) Pyramides des âges.....	14
4) ETP par discipline	15
D. LES BIATSS TITULAIRES.....	16
1) ETP par composante et grade.....	16
2) Répartition par sexe (effectifs physique).....	16
3) ETP par filière.....	17
4) Pyramides des âges.....	18
E. LES ENSEIGNANTS CHERCHEURS CONTRACTUELS.....	19
1) ETP par composante	19
2) Répartition par sexe.....	19
3) Pyramides des âges.....	19
4) Temps incomplet ou mi-temps.....	19
F. LES BIATSS CONTRACTUELS	20
1) ETP par composante et grade.....	20
2) Répartition par sexe.....	20
3) Pyramides des âges.....	20-21
4) Temps incomplets ou mi-temps.....	22
CHAPITRE II. RECRUTEMENTS	23
1) Fonctionnaires recrutés au cour de l'année	23
2) Contractuels permanents	23
3) Contractuels non permanents	23
4) Part des femmes dans les jurys	23
CHAPITRE III. PARCOURS PROFESSIONNELS	24
1) Postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants.....	24
2) Nombre de candidatures	245
3) Nombre de postes pourvus par des contractuels	26
4) Promotion par grade	27
a) Enseignants-chercheurs et enseignants.....	27
b) BIATSS	28-29
5) Promotion suite à la réussite à un concours ou un examen professionnel.....	29
6) Départ définitif de titulaires	30
7) Départs définitifs de contractuels permanents.....	31
8) Départs définitifs de contractuels non permanents	32
9) Nombre de départs définitifs vers le secteur privé	32
10) Agents accompagnés, à leur demande, dans le cadre de la mobilité de carrière	32
CHAPITRE IV. LA FORMATION DES PERSONNELS	33
A. BILAN DE LA FORMATION	33

1) Par année	33
2) Par thématique de formation.....	33
3) Par type de population, catégori, sexe et statut	35
B. Les dispositifs de la formation professionnelle	36
1) Le Compte Personnel de Formation (CPF)	36
2) Le Congé de Formation Professionnelle (CFP)	36
3) La Validation des Acquis et de l'Expérience	36
CHAPITRE V. LES REMUNERATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES	37
1) La masse salariale.....	37
a) Dépenses en masse salariale depuis 2016	37
b) Masse salariale par type d'éléments	38
c) Rémunérations annuelles brutes par catégorie et sexe	39
d) Masse salariale moyenne annuelle chargée des titulaires	39
e) Masse salariale brute annuelle cumulée des 10 rémunérations les plus élevées	39
f) Rémunération nettes mensuelles moyenne par statut et catégorie	40
g) Part des primes et indemnités	41
2) Les primes et rémunérations accessoires	42
a) Les primes des enseignants	42
b) Montants versés par type de prime BIATSS.....	43
3) Les heures/cours complémentaires par année civile	44
a) Les heures/cours complémentaires par composantes et services	44
b) Les heures/cours complémentaires par corps	45
4) Les vacations administratives et techniques	46
CHAPITRE VI. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	47
1) Organisation et acteurs de la prévention	47
a) Un conseil de prévention placé sous l'autorité du Président de l'université	47
b) Des assistants de prévention	47
c) Un médecin de prévention	47
d) La Formation spécialisée en Santé, Sécurité et conditions de travail du Comité Social d'Administration	47
2) Les accidents et maladies professionnelles.....	47
1) La médecine du travail	47
a) Actions en milieu du travail	48
b) Risques biologiques	48
c) La thématique du mieux-être au travail	48
d) Surveillance médicale des agents	49
CHAPITRE VII. ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL	51
1) Organisation du temps de travail spécifique.....	51
2) Télétravail	51
3) Les agents à temps partiel ou à temps incomplet.....	52
4) Compte Épargne Temps	52
5) Dons de jours de congés.....	53
6) Les absences pour raison de santé.....	54
a) Évolution par catégorie de personnel.....	54
b) Absences par type de congé	54-56
7) Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent.....	56
CHAPITRE VIII. ACTION SOCIALE.....	57
1) Les prestations d'action sociale	58
2) Les dossiers de demande d'aide exceptionnelle et de prêt à taux zéro	59
3) Les aides d'urgence.....	59
4) Les mesures d'adaptatin de poste	60
a) L'accompagnement des personnels en situation de handicap.....	60
b) Les mesures d'adaptation de postes de travail.....	60-61
CHAPITRE IX. DIALOGUE SOCIAL	62
1) Nomre de réunions des instances	62
2) Les représentants de personnel	62
3) Groupes de travail et séances par thème	63
LISTE DES SIGLES.....	64-65

Chères et chers collègues,

C'est un grand plaisir de préfacier cette nouvelle édition du Rapport Social Unique de l'Université Le Havre Normandie. Ce document offre en effet une vision précise et fidèle de la situation de notre communauté professionnelle et démontre l'engagement de l'ensemble des personnels – enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS – au service de notre université ; il constitue par ailleurs un instrument précieux non seulement pour améliorer le pilotage de l'université, mais également pour enrichir le dialogue social.

En quelques mots, je voudrais attirer l'attention du lecteur sur trois points. Le premier est que, depuis 2022, notre université connaît une croissance soutenue et significative de ses effectifs, passant de 855 à 958 agents en fonction au 31 décembre 2025, soit une hausse cumulée de plus de 12 %. Cette dynamique positive est directement soutenue par les grands projets structurants dont nous avons été lauréats durant les dernières années (PIA 4 ExcellencES *Le Havre PolyCampus 2030*, alliance européenne *EUNICoast*, ANR GURE, Normandie Sup', etc.). Le second point concerne la pyramide des âges de notre établissement qui, grâce à ces recrutements, tend à rajeunir : ainsi, en l'espace de deux ans, l'âge moyen des professeurs a baissé de quatre ans. Le troisième point concerne l'équilibre de genre. Car si notre communauté compte aujourd'hui un peu plus de 55 % de femmes, à bien y regarder, des déséquilibres persistent : elles demeurent ainsi sous-représentées parmi les professeurs des universités (26,5 %) et, plus largement, dans les corps d'enseignants-chercheurs (40 %). Adopté à l'unanimité lors du précédent conseil d'administration de l'ULHN, le nouveau plan pluriannuel pour l'égalité professionnelle propose des solutions concrètes pour atténuer ces disparités, que nous devons nous employer à mettre en œuvre à tous les niveaux de l'université^[1].

Plus généralement, ce rapport est de nature à offrir plusieurs motifs de satisfaction : il témoigne du fait que le dialogue social a été conduit tout au long de l'année dans un esprit de dialogue et de responsabilité ; il atteste aussi des efforts soutenus menés en matière de formation continue, de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie au travail. Notre politique d'action sociale, quant à elle, continue d'offrir un accompagnement concret à l'ensemble des personnels dans leur quotidien professionnel. Cela dit, la lecture du rapport montre aussi qu'il convient de demeurer vigilant : on assiste ainsi, depuis plusieurs années, à une sensible contraction des effectifs titulaires dans plusieurs corps tandis que le poids de la masse salariale dans le budget global tend à s'accroître. Dans un contexte budgétaire contraint, dans un contexte politique parfois instable, il est donc nécessaire de faire preuve de prudence, sans négliger pour autant les grandes priorités que demeurent pour nous la dé-précarisation des personnels, la promotion de l'égalité professionnelle et la préservation d'un environnement de travail épanouissant.

Pour conclure, je tiens à adresser mes plus vifs remerciements à la Direction de la Qualité, à la Direction des Ressources Humaines et à tous les services qui ont contribué à la réalisation de ce rapport dans un délai remarquable.

Jean-Noël CASTORIO

Premier vice-président en charge des projets stratégiques et des moyens

^[1]. <https://www.univ-lehavre.fr/fr/actualites/plan-pluriannuel-pour-egalite-professionnelle-2026-2029-64-actions-concretes-pour-faire-progresser-egalite-a-luniversite/>

Composition de l'Université en 2024/2025

3 UFR :

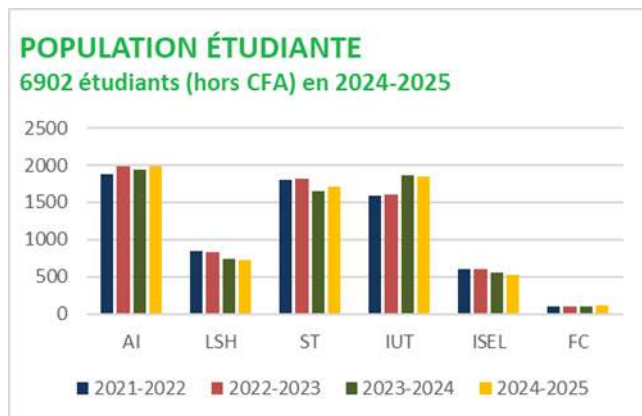
Faculté des Affaires internationales

UFR Humanités et Sociétés

UFR Sciences et techniques

1 Institut Universitaire de Technologie : IUT

1 école d'ingénieur : Institut Supérieur d'Etudes Logistiques



12 Unités de Recherche :

CERMUD, Centre de recherche sur les mutations du droit et les mutations sociales

EDEHN, Equipe D'Economie – le Havre Normandie

GREAH, Groupe de Recherche en Électrotechnique et Automatique du Havre

GRIC, Groupe de Recherche Identités et Cultures

IDEES, Identité et Différenciation des Espaces, de l'Environnement et des Sociétés

LexFEIM, laboratoire de recherche en droits fondamentaux, échanges internationaux et de la mer

LITIS, Laboratoire d'Informatique, du Traitement de l'Information et des Systèmes

LMAH, Laboratoire de Mathématiques Appliquées du Havre

LOMC, Laboratoire Ondes et Milieux Complexes

NIMEC, Normandie Innovation, Marché, Entreprise, Consommation

SEBIO, Stress Environnementaux et BIOSurveillance des milieux aquatiques

URCOM, Unité de Recherche en Chimie Organique Macromoléculaire

Organisation

Direction générale des Services

Missions support :

DAF, Direction des Affaires Financières

DAJ, Direction des Affaires Juridiques

DAPI, Direction de l'Architecture et des Projets Immobiliers

DirCom, Direction de la Communication

DIRQUAL, Direction de la Qualité

DirEL, Direction de l'Exploitation des Locaux

DRH, Direction des Ressources Humaines

DSI, Direction des Systèmes d'Information

Missions soutien formation et recherche :

CFA/CFC, Centre de Formation d'Apprentis, Centre de Formation Continue

DFSVE, Direction des Formations de la Scolarité et de la Vie Étudiante

DiRVED, Direction de la Recherche, de la Valorisation et des Etudes Doctorales

DRI, Direction des relations internationales

Services communs et généraux :

DirCAS, Direction Culture Art Science

SCD, Service Commun de Documentation

Service du handicap

SSE-SMP, Service de Santé Etudiante - Service de Médecine de Prévention

SUAPS, Service Universitaire d'Activités Physiques et Sportives

Equipe présidentielle (CA du 17/10/2024)

Pedro LAGES DOS SANTOS : Président.

Juliette LE LUYER : Directrice de cabinet.

Yann CHEVALEREAU : Directeur Général des Services.

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 et du numérique.

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, en charge de la Commission Formation et Vie Etudiante.

Muriel DE VRIESE : Vice-présidente déléguée à la vie de campus et au dialogue Science-Société.

Matthias LEPINE : Vice-président étudiant CA.

Ylona FLEURY-VAstra : Vice-présidente étudiante CAC.

Arnaud BANOS : Chargé de mission responsable du développement des ECR et des relations avec les grands organismes de recherche.

Moulay AZIZ-ALAOUI : Référent Déontologie.

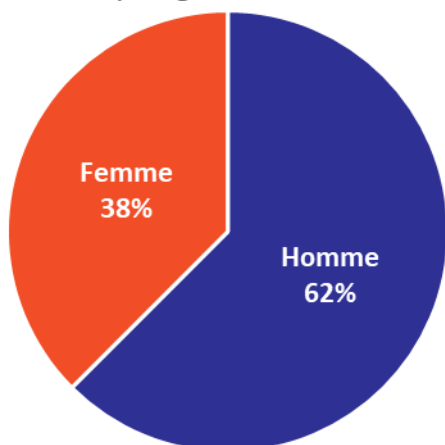
Marie BONNIN : Référente égalité.

Jean-Noël CASTORIO : Référent laïcité, racisme et antisémitisme.

Ioan SCHNEIDER : Référent intégrité scientifique.

Tariq OUAHBI : Référent Discrimination et lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles du CSA-FS

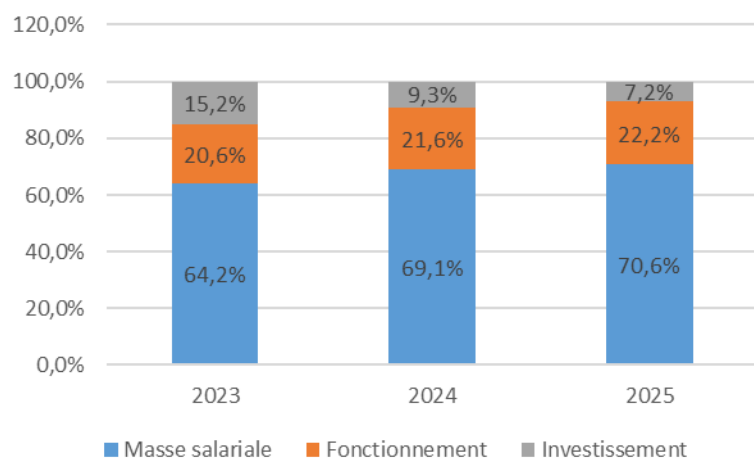
Répartition de l'équipe
présidentielle par genre



Eléments financiers

Le budget global de l'Université en 2025 est de 103.2 M€ (+2% par rapport à 2024) dont 72.9M€ de masse salariale (70.6% du budget, +4.1%), 22.9M€ de fonctionnement (+5%) et 7.4€ en investissement -21%).

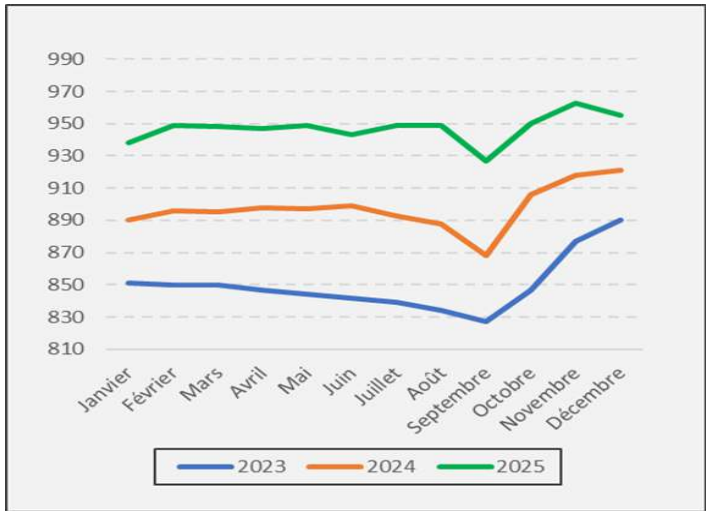
Évolution du budget (M€)



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 le décalage des prises en charge 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.

	2023	2024	2025
Rappel du plafond ministériel d'emplois autorisés en ETPT	764	764	764
Plafond État voté en CA (BI)	710,4	712,1	721,0
Consommation en ETPT	694,1	697,2	705,33
Plafond Ressources Propres voté en CA (BI)	134,4	199,8	229,0
Consommation en ETPT	133,4	177,8	205,95

Source : DPGECP BI

3) Évolution des effectifs, ETP et ETPT

Catégorie	Effectifs physiques en fonction au 31-12			2025/2024
	2023	2024	2025	
Enseignant-Chercheur	229	233	225	-8
Chaire de professeur junior			2	2
ESAS	87	87	83	-4
BIATSS titulaire	262	259	258	-1
Enseignants contractuels	129	146	162	16
Chercheurs contractuels	30	29	32	3
BIATSS contractuels	157	172	183	11
Apprentis	7	11	14	3
Total général	901	937	959	22

Les effectifs ont augmenté de 2.24% avec une augmentation des BIATSS contractuels liée aux appels à projets dont l'établissement a été lauréat, et une augmentation des enseignants contractuels (essentiellement des contrats doctoraux)

Catégorie	ETP au 31-12			2025/2024
	2023	2024	2025	
Enseignant-Chercheur	228,50	232,70	224,50	-8,20
Chaire de professeur junior			2,00	2,00
ESAS	87,00	86,25	82,75	-3,50
BIATSS titulaire	254,90	253,80	253,60	-0,20
Enseignants contractuels	121,75	138,00	154,25	16,25
Chercheurs contractuels	29,50	29,00	32,00	3,00
BIATSS contractuels	149,25	166,05	176,55	10,50
Apprentis	7,00	11,00	14,00	3,00
Total général	877,90	916,80	939,65	22,85

Catégorie	ETPT			2025/2024
	2023	2024	2025	
Enseignant-Chercheur	231,50	229,53	226,62	-2,91
Chaire de professeur junior			1,0	1,0
ESAS	86,42	86,92	83,28	-3,64
BIATSS titulaire	257,16	249,11	248,13	-0,98
Enseignants contractuels	99,87	118,67	139,64	20,97
Chercheurs contractuels	26,75	27,25	29,57	2,32
BIATSS contractuels	120,99	156,71	172,63	15,92
Apprentis	4,83	6,86	10,42	3,57
Total général	827,52	875,05	911,29	36,24

4) Effectifs, ETP et ETPT par sexe

Catégorie	Effectifs physiques en fonction au 31 décembre 2025				Rappel 2024 % F
	F	H	Total	% F	
Enseignant-Chercheur	90	135	225	40,00%	38,63%
Chaire de professeur junior		2	2		
ESAS	37	46	83	44,58%	45,98%
BIATSS titulaire	185	73	258	71,71%	71,43%
Enseignants et chercheurs contractuels	81	113	194	41,75%	38,29%
BIATSS contractuels	125	58	183	68,31%	69,19%
Apprentis	10	4	14	71,43%	45,45%
Total général	528	431	959	55,06%	54,00%

Catégorie	ETP au 31 décembre 2025				Rappel 2024 % F
	F	H	Total	% F	
Enseignant-Chercheur	89,50	135,00	224,50	39,87%	38,68%
Chaire de professeur junior		2,00	2,00		
ESAS	37,00	45,75	82,75	44,71%	45,80%
BIATSS titulaire	181,00	72,60	253,60	71,37%	71,32%
Enseignants et chercheurs contractuels	76,75	109,50	186,25	41,21%	38,32%
BIATSS contractuels	120,12	56,43	176,55	68,04%	68,61%
Apprentis	10,00	4,00	14,00	71,43%	45,45%
Total général	514,37	425,28	939,65	54,74%	53,82%

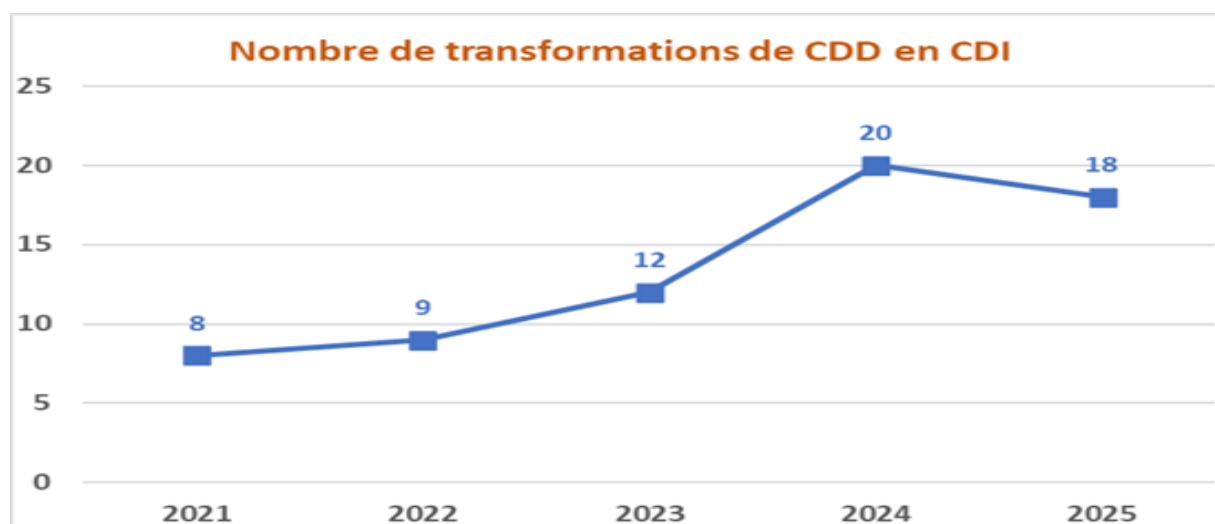
Catégorie	ETPT				Rappel 2024 % F
	F	H	F+H	% F	
Enseignant-Chercheur	89,00	137,62	226,62	39,3%	39,00%
Chaire de professeur junior		1,00	1,00		
ESAS	37,53	45,75	83,28	45,1%	45,80%
BIATSS titulaire	176,22	71,92	248,13	71,0%	72,40%
Enseignants et chercheurs contractuels	68,72	100,49	169,21	40,6%	40,00%
BIATSS contractuels	117,27	55,36	172,63	67,9%	67,20%
Apprentis	5,42	5,00	10,42	52,0%	60,30%
Total général	494,16	417,13	911,29	54,2%	54,60%

5) Part des titulaires et contractuels

Catégorie		ETP au 31 décembre 2025		Part du total en %	
Titulaires	Enseignant-Chercheur	224,50	23,89%	307,25	32,70%
	ESAS	82,75	8,81%		
	BIATSS titulaire	253,60	26,99%	253,60	26,99%
Contractuels	Chaire professeur junior	2,00	0,21%	2,00	0,21%
	Enseignants et chercheurs contractuels	186,25	19,82%	362,80	38,61%
	BIATSS contractuels	176,55	18,79%		
	Apprentis	14,00	1,49%	14,00	1,49%
Total général		939,65	100,00%	939,65	100,00%

6) Nombre de passage de CDD à CDI

En 2025, 18 agents sont passés de CDD à CDI (6 enseignants et 12 BIATSS), ils étaient 20 en 2024 (7 enseignants et 13 BIATSS)

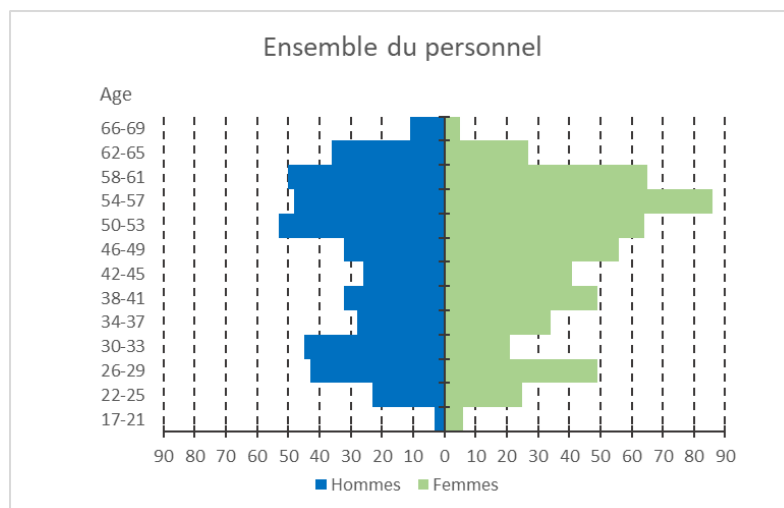


7) Âge moyen et âge médian

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
45,26 ans	48 ans	45,99 ans	48 ans	45,66 ans	48 ans

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



Au 31/12/2025, l'âge moyen des personnels de l'université est de 45,66 ans et l'âge médian est de 48 ans.

L'âge médian a diminué d'un an par rapport à 2024.

9) Déclarations préalables à l'exercice d'une activité accessoire

Type d'activité accessoire	Décision	Femme				Homme				Ensemble			
		A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Expertise et consultation	Acceptée	1			1								1
	Refusée												0
Enseignement et formation	Acceptée	46	2	3	51	18	42	1	61	64	44	4	112
	Refusée												0

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.

10) Ancienneté moyenne dans l'établissement

		ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS			
		TITULAIRES		CONTRACTUELS	
		F	H	F	H
A	PR	12 ans 8 mois	23 ans 1 mois		
	MCF	19 ans 6 mois	17 ans 11 mois		
	ESAS	15 ans 3 mois	18 ans 6 mois		
	ENS.CTR.			4 ans 9mois	4 ans 5 mois

		BIATSS			
		TITULAIRES		CONTRACTUELS	
		F	H	F	H
	AENES	18 ans 4 mois	14 ans 4 mois	6 ans 9 mois	
	BIB	15 ans 4 mois			
	ITRF	17 ans 8 mois	17 ans 5 mois	4 ans 11 mois	5 ans 2 mois
B	AENES	17 ans 5 mois	11 ans 2 mois	3 ans 9 mois	
	BIB	17 ans 11 mois	25 ans 2 mois	3 ans 3 mois	1 ans 3 mois
	ITRF	17 ans 2 mois	22 ans 5 mois	4 ans 8 mois	2 ans 6 mois
C	AENES	12 ans 6 mois		4 ans 8 mois	
	BIB	17 ans 8 mois	22 ans 6 mois	4 ans	
	ITRF	14 ans 5 mois	12 ans 9 mois	4 ans 7 mois	6 ans 9 mois

B. Les enseignants chercheurs

1) ETP par composante et grade

GRADES	AI	H&S	ST	ISEL	IUT	Total 2025
PROFESSEUR UNIV.CE.	3,00		13,00	1,00	4,00	21,00
PROFESSEUR UNIV.1CL.	2,00	3,00	9,00	3,00	7,00	24,00
PROFESSEUR UNIV.2CL.	6,00	7,00	8,00	1,00	1,00	23,00
MAITRE CONFERENCE HC *	14,50	8,00	31,00	4,00	18,00	75,50
MAITRE CONFERENCE CN	21,00	4,00	23,00	6,00	27,00	81,00
Enseignants chercheurs	46,50	22,00	84,00	15,00	57,00	224,50

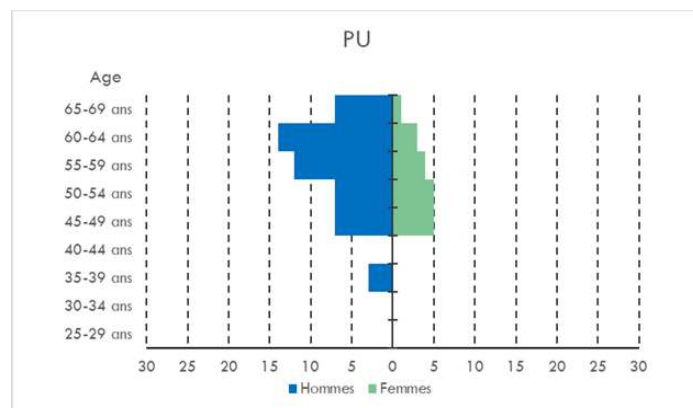
* Inclus l'échelon EX de la HC

2) Répartition par sexe

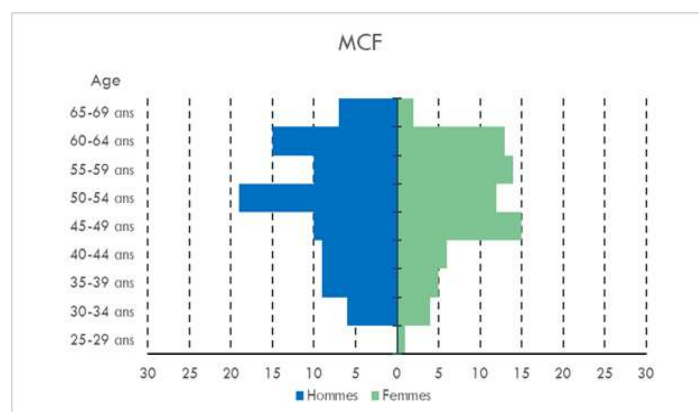
Corps	Équivalent temps plein au 31-12-2025				Rappel 2024
	Femmes	Hommes	Total	% F	% F
PU	18,0	50,0	68,0	26,5%	28,2%
MCF	71,5	85,0	156,5	45,7%	43,3%
Total général	89,5	135,0	224,5	39,9%	38,7%

3) Pyramides des âges

	Hommes		Femmes		Total	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
PU	56,5	58	53,61	54	55,74	53
MCF	50,89	52	50,81	52	50,85	52
Total	52,97	53	51,37	53	52,33	53



L'âge moyen des PU est de 55,74 ans et l'âge médian est de 53 ans (- 4 ans par rapport à 2024)



L'âge moyen des MCF est de 50,85 ans et l'âge médian est de 52 ans

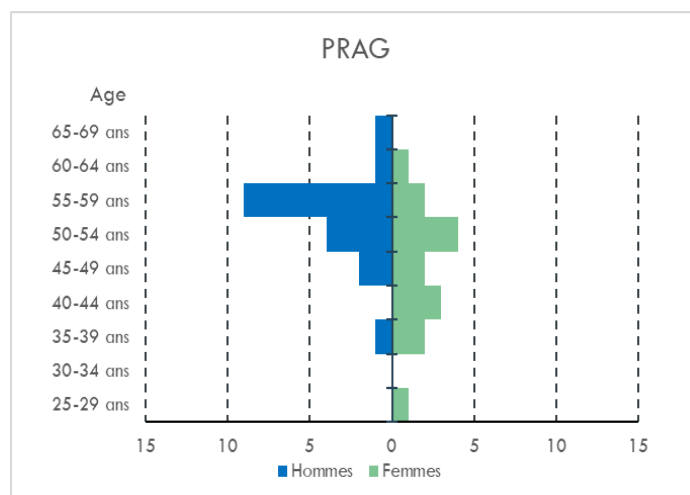
4) ETP par discipline

		Au 31/12/2023			Au 31/12/2024			Au 31/12/2025		
Section CNU		PR	MCF	Total	PR	MCF	Total	PR	MCF	Total
1	Droit privé et sciences criminelles	2	11	13	3	11	14,0	2	11	13,0
2	Droit public	2	4	6	1	5	6,0	2	3	5,0
4	Science politique		1	1		1	1,0		1	1,0
5	Sciences économiques	3	11	14	3	11	14,0	3	11	14,0
6	Sciences de gestion et du management	4	10	14	4	12	16,0	3	10	13,0
9	Langue et littérature françaises	2	2	4	1	2	3,0	1	1	2,0
10	Littératures comparées		1	1						
11	Études anglophones	2	8	10	3	8	11,0	2	6,5	8,5
12	Études germaniques et scandinaves		1	1		1	1,0		1	1,0
14	Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues romanes	-	3	3		3	3,0		3	3,0
15	Langues, littératures et cultures africaines, asiatiques et d'autres aires linguistiques	-	2	2		1	1,0		1	1,0
16	Psychologie et ergonomie	-	2	2		1	1,0		1	1,0
19	Sociologie, démographie	1	7	8	2	7	9,0	3	7	10,0
21	Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	-	2	2		2	2,0		2	2,0
22	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes ; histoire du monde contemporain ; de l'art ; de la musique	2	2	4	2	2	4,0	2	2	4,0
23	Géographie physique, humaine, économique et régionale	2	2	4	1	2	3,0	2	1	3,0
24	Aménagement de l'espace, urbanisme	-	4	4	2	2	4,0	2	2	4,0
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	5	12	17	7	10	17,0	6	11	17,0
27	Informatique	8	18,5	26,5	8	18	26,0	8	18	26,0
28	Milieux denses et matériaux		2	2		2	2,0		2	2,0
30	Milieux dilués et optique	1		1	1		1,0	1	1	2,0
31	Chimie théorique, physique, analytique	2	3	5	3	2	5,0	3	3	6,0
32	Chimie organique, minérale, industrielle	3	5	8	3	5	8,0	3	5	8,0
33	Chimie des matériaux	-	1	1		1	1,0		1	1,0
36	Terre solide: géodynamique des enveloppes supérieures, paléo biosphère	-	2	2		2	2,0		2	2,0
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	8	9	17	8	10	18,0	8	11	19,0
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	2	8	10	2	9	11,0	2	9	11,0
62	Énergétique, génie des procédés	-	2	2		3	3,0		3	3,0
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	10	12	22	10	12,7	22,7	8	12	20,0
64	Biochimie et biologie moléculaire	1	1	2	1	2	3,0	1	2	3,0
67	Biologie des populations et écologie	1	3	4	1	3	4,0	1	2	3,0
68	Biologie des organismes	4	6	10	4	6	10,0	4	6	10,0
71	Sciences de l'information et de la communication	1	5	6	1	5	6,0	1	5,0	6,0
TOTAL		66	162,5	228,5	71	161,7	232,7	68	156,5	224,5

C. Les Enseignants du Second degré Affectés dans le Supérieur

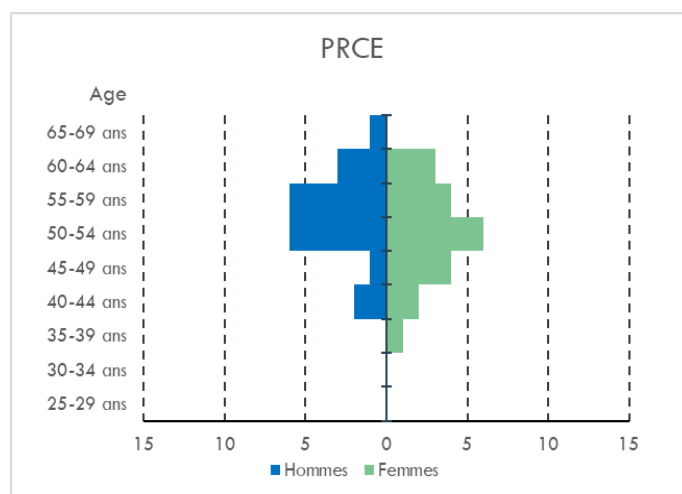
1) ETP par composante et grade

GRADES	AI	H&S	ST	ISEL	IUT	SUAPS	Total
PROF. AGREGE CE	2,00		1,00	1,00	6,75		10,75
PROF. AGREGE HC	1,00		1,00	1,00	10,00		13,00
PROF. AGREGE CN	4,00			2,00	3,00		9,00
PROF. CERTIFIE CE*	1,00	1,00	1,00	1,00	16,00	1,00	21,00
PROF. CERTIFIE HC*	2,00	1,00			7,00	2,00	12,00
PROF. CERTIFIE CN	2,00		3,00	1,00	4,00		10,00
PROF. LYC. PROF. CE					3,00		3,00
PROF. LYC. PROF. HC					2,00		2,00
PROF. LYC. PROF. CN					2,00		2,00
ESAS	12,00	2,00	6,00	6,00	53,75	3,00	82,75
* dont EPS							



2) Répartition par sexe

Corps	Équivalent temps plein au 31-12-2025				Rappel 2024
	Femmes	Hommes	Total	% F	% F
PRAG	15,00	17,75	32,75	46%	44%
PRCE*	21,00	22,00	43,00	49%	51%
PLP	1,00	6,00	7,00	14%	17%
Total général	37,00	45,75	82,75	45%	46%
* dont EPS					



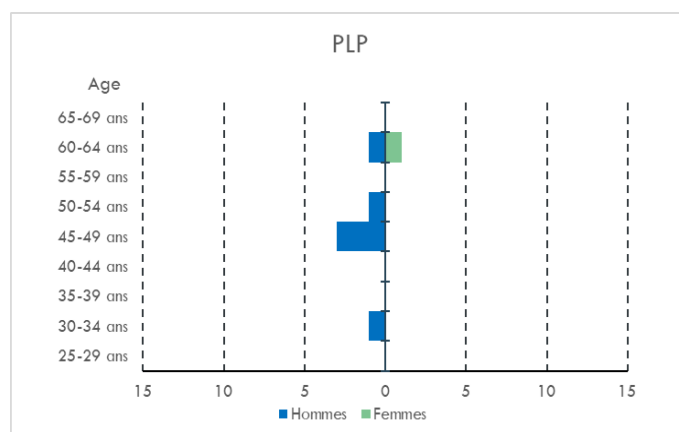
3) Pyramides des âges

	Hommes	Femmes	Total			
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
PRAG	54,7	56	47	48,5	51,2	52,5
PRCE	54,7	54,5	51,6	53	53,1	54
PLP	48,5	48	64	64	50,7	48,5
Total	53,7	54	50	51	52	54

L'âge moyen des PRAG est de 51,2 ans et l'âge médian est de 52,5 ans

L'âge moyen des PRCE est de 53,1 ans et l'âge médian est de 54 ans

L'âge moyen des PLP est de 50,7 ans et l'âge médian est de 48,5 ans



4) ETP par discipline

	31/12/2023				31/12/2024				31/12/2025			
Discipline	P.L.P.	PRCE	PRAG	TOTAL	P.L.P.	PRCE	PRAG	TOTAL	P.L.P.	PRCE	PRAG	TOTAL
Allemand	-	1	1	2	-	1,00	1,00	2,00		1,00	1,00	2,00
Anglais	1	7	9	17	1,00	7,00	9,00	17,00	1,00	9,00	6,00	16,00
Arabe	-	-	1	1	-	-	1,00	1,00			1,00	1,00
Arts plastiques	-	1	-	1	-	1,00	-	1,00		1,00		1,00
Documentation	-	1	-	1	-	1,00	-	1,00		1,00		1,00
Économie et gestion	2	11	1	14	2,00	11,00	1,00	14,00	2,00	9,00	1,00	12,00
Économie : informatique et gestion	-	1	-	1	-	1,00	-	1,00		1,00		1,00
Éducation phys. et sportive	-	4	-	4	-	4,00	-	4,00		4,00		4,00
Électronique	-	1	-	1	-	1,00	-	1,00				0,00
Espagnol	-	3	1	3	-	3,00		3,00		1,00		1,00
Génie civil	-	1	8	9	-	1,00	7,75	8,75		1,00	7,75	8,75
Génie mécanique - Mécanique	-	2	3	5	-	2,00	3,00	5,00		1,00	3,00	4,00
Histoire - Géographie	-	1	-	1	-	0,70	-	0,70				0,00
Italien	-	1	-	1	-	1,00	-	1,00		1,00		1,00
Lettres espagnol	1	-	-	1	1,00	-	-	1,00	1,00			1,00
Lettres modernes	1	5	3	9	1,00	4,80	3,00	8,80	1,00	4,00	3,00	8,00
Mathématiques	-	2	3	5	-	2,00	3,00	5,00		2,00	3,00	5,00
Physique - Chimie	-	3	2	5	-	3,00	2,00	5,00		3,00	2,00	5,00
Productique									1,00			
Sc. éco. et sociales	-	2	1	3	-	2,00	1,00	3,00		2,00	2,00	4,00
Sciences phys.- Phys. Appliquée	-	-	-	1	-	-	1,00	1,00			2,00	2,00
Sciences de la vie et de la terre	-	1	-	1	-	1,00	-	1,00		1,00		1,00
Sciences de l'ingénieur										2,00		2,00
Vente	1	-	-	1	1,00	-	-	1,00	1,00			1,00
TOTAL	6	48	33	87	6,00	47,50	32,75	86,25	7,00	44,00	31,75	82,75

D. Les BIATSS titulaires

1) ETP par composante et grade

Composantes/Services		Titulaires									TOTAL
		A			B			C			
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
AI			1,0	1,0	2,0		2,0	7,0		7,0	10,00
UFR H&S		1,0		1,0	3,0		3,0	1,0		1,0	5,00
UFR ST		1,0		1,0	3,0		3,0	5,0		5,0	9,00
ISEL		1,0		1,0	2,0		2,0	2,0	1,0	3,0	6,00
IUT		3,0	1,0	4,0	4,0	6,0	10,0	13,3	2,0	15,3	29,30
FORMATION CONTINUE		2,0		2,0	1,0		1,0	2,0		2,0	5,00
CFA		2,0		2,0	2,0		2,0	2,8		2,8	6,80
SUAPS					1,0		1,0				1,00
Laboratoires		4,0	9,0	13,0	6,0	3,0	9,0	2,0		2,0	24,00
Services centraux et généraux	CABINET	4,0	1,0	5,0	3,0		3,0	0,8		0,8	8,80
	DAF	3,0	1,0	4,0	2,6	2,0	4,6	3,8		3,8	12,40
	DAPI		1,0	1,0							1,00
	DIRAC				1,0		1,0				1,00
	DirCAS	3,0		3,0							3,00
	DIRCOM	2,0	3,0	5,0	1,0		1,0				6,00
	DIREL	1,0	3,0	4,0	6,8	2,0	8,8	6,0	8,0	14,0	26,80
	DIRQUAL	4,0	2,0	6,0							6,00
	DIRVED	2,0	1,0	3,0	1,0		1,0	1,0		1,0	5,00
	DRH	2,9		2,9	6,8	1,0	7,8	4,9		4,9	15,60
	DSI	2,6	10,6	13,2	1,0	3,0	4,0		2,0	2,0	19,20
	DFSVE	3,0	1,0	4,0	4,0		4,0	3,6		3,6	11,60
	SCDP	5,0		5,0	7,8	3,0	10,8	11,5	4,0	15,5	31,30
	SERV.DU HANDICAP	1,0		1,0				1,0		1,0	2,00
	DRI		1,0	1,0	2,0		2,0	2,0		2,0	5,00
SSE - SMP	1,8		1,8				1,0		1,0	2,80	
TOTAL		49,30	35,60	84,90	61,00	20,00	81,00	70,70	17,00	87,70	253,60

2) Répartition par sexe

Catégorie	ETP au 31-12-2025				Rappel 2024 % F
	Femmes	Hommes	Total	% F	
A	49,30	35,60	84,90	58%	57%
B	61,00	20,00	81,00	75%	78%
C	70,70	17,00	87,70	81%	79%
Total général	181,00	72,60	253,60	71%	71%

3) ETP par filière

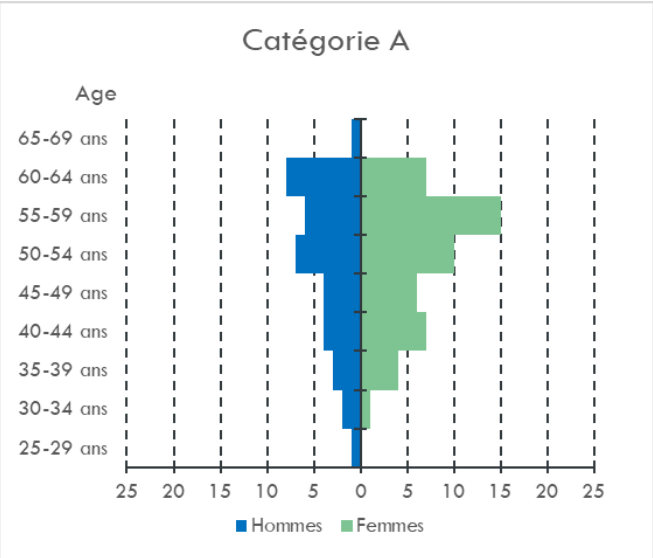
Filière administrative	Catégorie	Corps	Femme	Homme	Total	% F	Rappel 2024 % F
	A	AAE	14,0	6,0	20,0	70%	76%
		Infirmier et assist. Sociale	2,8		2,8	100%	100%
		Sous-total	16,8	6,0	22,8	74%	80%
	B	SAENES	35,4	3,0	38,4	92%	96%
		Sous-total	35,4	3,0	38,4	92%	96%
	C	ADJAENES	38,4		38,4	100%	95%
		Sous-total	38,4		38,4	100%	95%
	Total		90,6	9,0	99,6	91%	92%

Filière ITRF	Catégorie	Corps	Femme	Homme	Total	% F	Rappel 2024 % F
	A	IGR	2,0	6,0	8,0	25%	29%
		IGE	18,5	14,0	32,5	57%	53%
		ASI	7,0	9,6	16,6	42%	38%
		Sous-total	27,5	29,6	57,1	48%	46%
	B	TECH	18,8	14,0	32,8	57%	62%
		Sous-total	18,8	14,0	32,8	57%	62%
	C	ATRF	18,3	10,0	28,3	65%	58%
		ATEC	4,0	3,0	7,0	57%	100%
		Sous-total	22,3	13,0	35,3	63%	61%
	Total		68,6	56,6	125,2	55%	54%

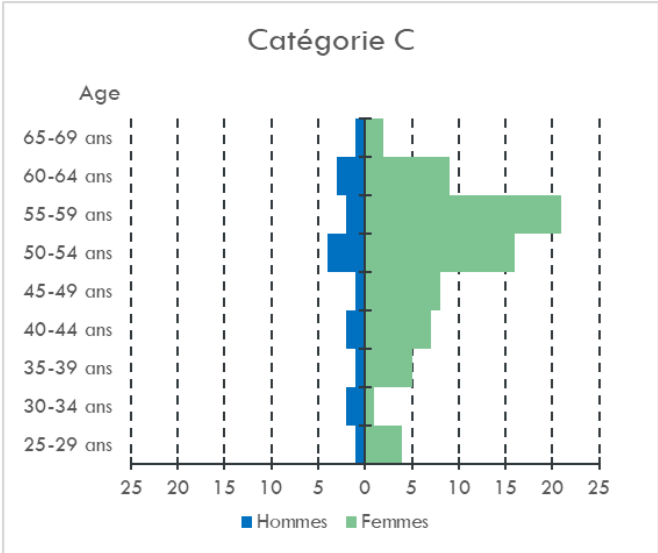
Filière bibliothèque	Catégorie	Corps	Femme	Homme	Total	% F	Rappel 2024 % F
	A	CONS. G.	1,0		1,0	100%	100%
		CONS.	2,0		2,0	100%	100%
		BIB.	2,0		2,0	100%	100%
		Sous-total	5,0		5,0	100%	100%
	B	BIB. AS.	6,8	3,0	9,8	69%	63%
		Sous-total	6,8	3,0	9,8	69%	63%
	C	MAG.	10,0	4,0	14,0	71%	69%
		Sous-total	10,0	4,0	14,0	71%	69%
	Total		21,8	7,0	28,8	76%	73%

4) Pyramides des âges

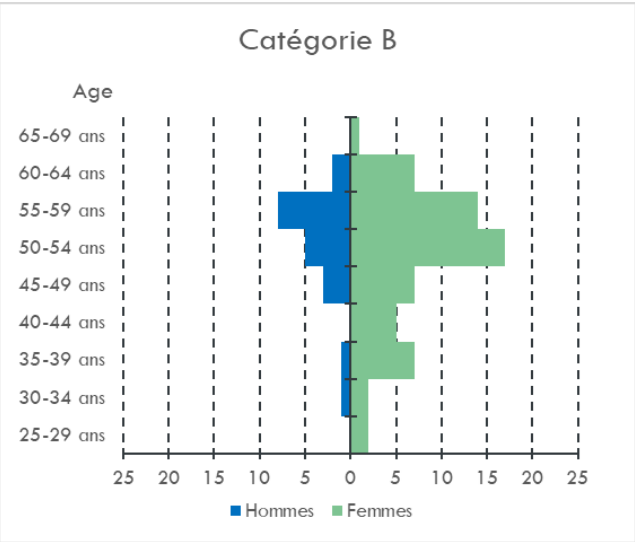
	Hommes		Femmes		Total	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
A	50,4	53,0	51,5	54,0	51,0	53,5
B	53,1	54,5	50,0	53,0	50,8	54,0
C	48,9	50,5	50,9	53,0	50,5	53,0



L'âge moyen de la catégorie A est de 51 ans (50 en 2024) et l'âge médian est de 53,5 ans (52 en 2024).



L'âge moyen de la catégorie C est de 50,5 ans et l'âge médian est de 53 ans, comme en 2024



L'âge moyen de la catégorie B est de 50,8 ans (51,3 en 2024) et l'âge médian est de 54 ans (53 en 2024).

E. Les enseignants et chercheurs contractuels

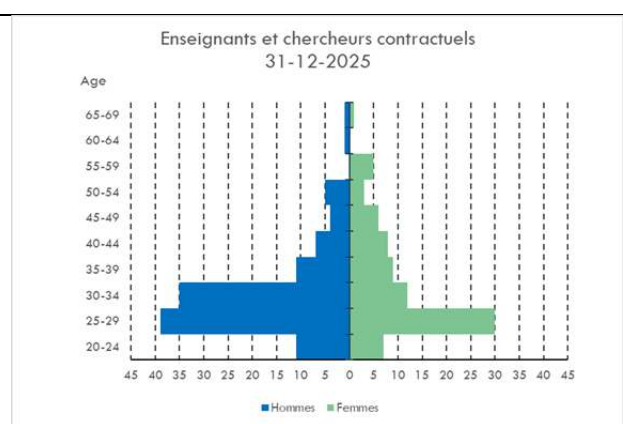
1) ETP par composante

ETP au 31/12/2025	AI	H&S	ST	ISEL	IUT	Labo	Cabinet	DirCAS	Total 2024
ATER	3,25	4,50	3,13	1,00	1,50	13,12			26,50
Enseignants CDD	8,25			3,00	18,25	1,00	3,00		33,50
Enseignants CDI	8,25		1,00		6,00				15,25
Doctorants contractuels	1,50	0,25	4,00	0,25	0,75	72,00		0,25	79,00
Chercheurs CDD				5,00		27,00			32,00
Total	21,25	4,75	8,13	9,25	26,50	113,12	3,00	0,25	186,25

2) Répartition par sexe

ETP au 31/12/2025	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Rappel 2024 % F
ATER	11,00	15,50	26,50	42%	43%
Enseignants CDD	20,00	14,50	34,50	58%	40%
Enseignants CDI	7,75	7,50	15,25	51%	64%
Doctorants contractuels	29,00	50,00	79,00	37%	36%
Chercheurs CDD	9,00	23,00	32,00	28%	28%
Total	76,75	110,50	187,25	41%	38%

3) Pyramide des âges



L'âge moyen des enseignants et chercheurs contractuels est de 33,4 ans et l'âge médian de 30 ans

		Femmes		Total	
Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
32,4 ans	30 ans	34,8 ans	30 ans	33,4 ans	30 ans

4) Temps incomplet ou mi-temps

	Effectifs		ETP temps plein		ETP temps incomplet ou mi-temps			
	Homme	Femme	Homme	Femme	= 75%		= 50%	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
ATER	17,0	13,0	14,00	9,00			1,50	2,00
Enseignants CDD	15,0	22,0	11,00	17,00	1,50	1,50	1,00	1,50
Enseignants CDI	8,0	8,0	7,00	7,00		0,75	0,50	
Doctorants contractuels	50,0	29,0	50,00	29,00				
Chercheurs CDD	23,0	9,0	23,00	9,00				
Total	113,00	81,00	105,00	71,00	1,50	2,25	3,00	3,50
	194,00		186,25					

F. Les BIATSS contractuels

1) ETP par composante et grade

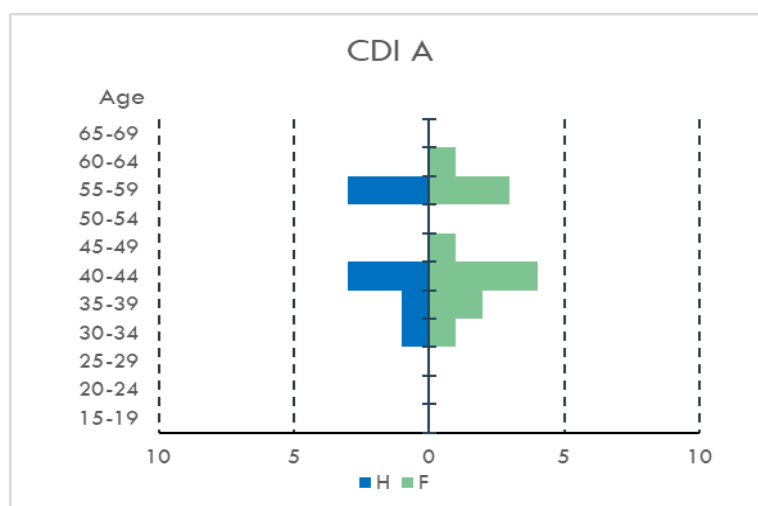
Composantes/ Services		Contractuels				TOTAL
		A	B	C	App.	
AI			2,00	5,00		7,00
UFR H&S				1,00		1,00
UFR ST				5,00		5,00
ISEL		2,00	1,00	5,50		8,50
IUT			1,00	15,10	1,00	17,10
CFA				1,00		1,00
FORMATION CONTINUE		5,00		1,00		6,00
Laboratoires		5,00	1,00	5,40		11,40
Services centraux et généraux	CABINET	7,00				7,00
	DAF		2,00	5,00		7,00
	DAPI	3,00	1,00		2,00	6,00
	DIRAC	3,70				3,70
	DirCAS	2,00			1,00	3,00
	DIRCOM	2,00	1,00		2,00	5,00
	DIREL	4,00	5,80	30,83	3,00	43,63
	DIRQUAL	2,50				2,50
	DIRVED	3,00	1,00	2,00		6,00
	DRH	1,00	6,00		1,00	8,00
	DSI	3,80	4,00	1,00	2,00	10,80
	DFSVE	12,00		2,60	1,00	15,60
	SCDP		3,00	3,00	1,00	7,00
	S. HANDICAP			1,00		1,00
	DRI	2,80	2,00			4,80
	SSE-SMP	2,52				2,52
TOTAL		61,32	30,80	84,43	14,00	190,55

2) Répartition par sexe

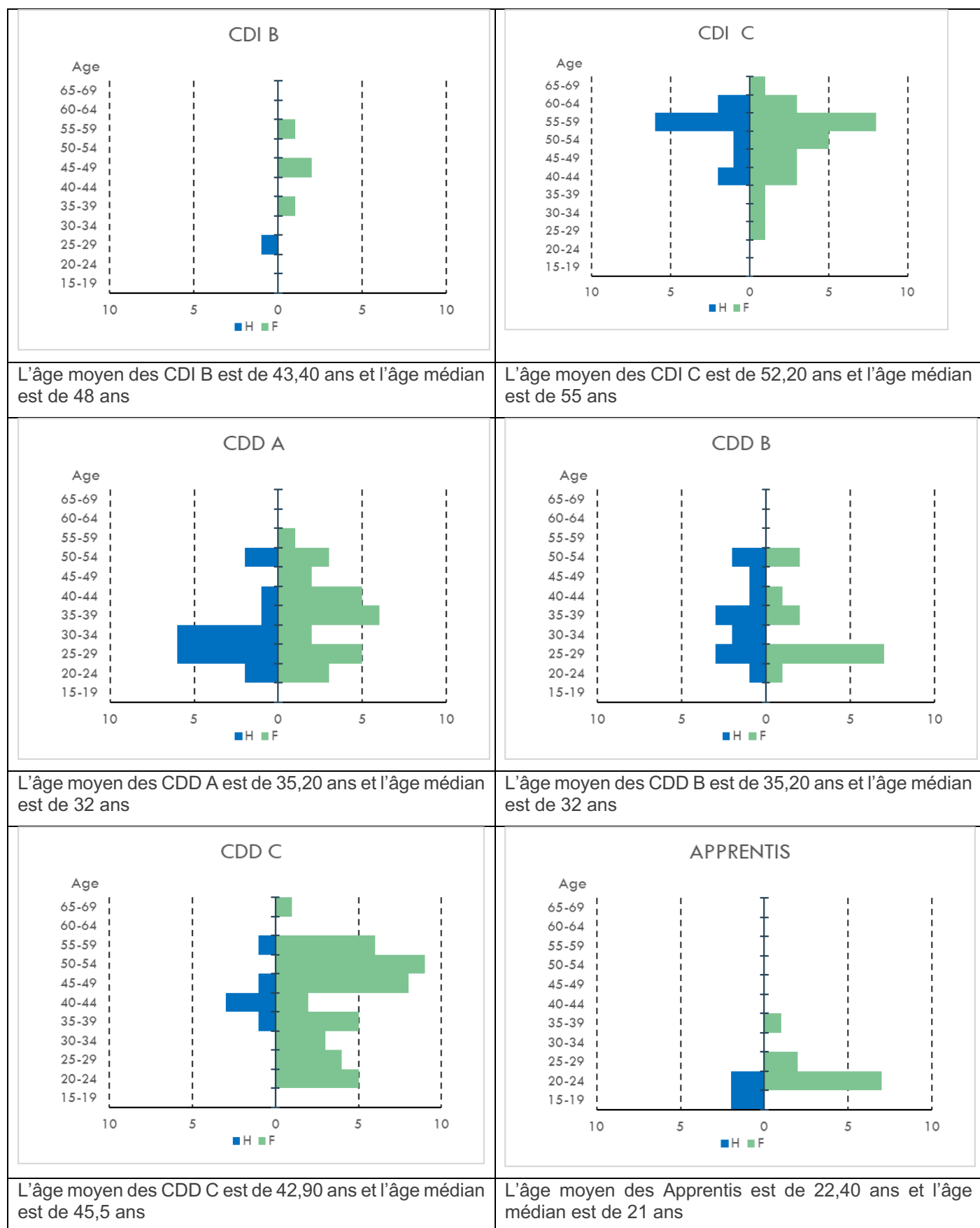
ETP au 31/12/2025	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Rappel 2024 % F
BIATSS cont cat A	35,82	25,50	61,32	58%	60%
CDI A	10,20	7,70	17,90	57%	57%
CDD A	25,62	17,80	43,42	59%	61%
BIATSS cont cat B	16,80	14,00	30,80	55%	54%
CDI B	4,00	1,00	5,00	80%	100%
CDD B	12,80	13,00	25,80	50%	48%
BIATSS cont cat C	67,50	16,93	84,43	80%	79%
CDI C	25,00	10,93	35,93	70%	86%
CDD C	42,50	6,00	48,50	88%	86%
Apprentis	10,00	4,00	14,00	71%	45%
Total	130,12	60,43	190,55	68%	67%

3) Pyramide des âges

Type contrat	Hommes		Femmes		Total	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
CDI A	46,00	44,00	46,70	43,50	46,40	44,00
CDD A	32,10	30,00	37,20	37,50	35,20	32,00
CDI B	27,00	27,00	47,50	48,00	43,40	48,00
CDD B	36,30	34,50	34,00	29,00	35,20	32,00
CDI C	54,30	58,00	51,30	54,00	52,20	55,00
CDD C	44,20	42,00	42,70	47,00	42,90	45,50
Apprentis	19,30	19,00	23,70	23,00	22,40	21,00



L'âge moyen des CDI A est de 46,40 ans et l'âge médian est de 44 ans



4) Temps incomplets ou mi-temps

	Effectifs		ETP temps plein		ETP temps incomplet ou mi-temps							
	Homme	Femme	Homme	Femme	< 50%		50%		entre 60% et 70%		entre 80% et 90%	
					Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
CDI	21,00	42,00	17,00	35,00	0,00	0,40	0,50	0,50	1,33	0,00	0,80	3,30
CDD permanent	37,00	81,00	36,00	77,00	0,00	0,12	0,00	1,00	0,00	0,00	0,80	0,80
CDD non permanent	0,00	2,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Apprentis	4,00	10,00	4,00	10,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAUX	62,00	135,00	57,00	124,00	0,00	0,52	0,50	1,50	1,33	0,00	1,60	4,10
	197,00		181,00		0,52		2,00		1,33		5,70	
	197,00		190,55									

La quotité de 0.12 de CDD permanent s'explique par l'annualisation des contractuels employés au service 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	AE		1	
		IGE	CN		1
Recrutement ATER Article 2.1	A	ATER		6	2
Concours, examem pro. et sélection professionnelle	A	MCF	CN	3	3
		PU	2C	2	1
	B	SAENES	CN		1
		BIBAS	CN		1
	C	ATRF	P2C		1
		MAG	P2C		1
Mutation	A	MCF	CN		1
		ESAS	AGREGE CLN		1
		ESAS	PLP CN	1	
		ESAS	CERT.CL N	2	
	B	SAENES	CE	1	
		SAENES	CS		1
		TECH	CN		1
	C				
Réintégration	B	TECH	CN		1
Total				16	16

2) Contractuels permanents

	Niveau hierarchique	Type de contrat	Durée du contrat	Homme	Femme	Ensemble
Contractuels à temps complet	A	CDD	Moins d'un an	6	6	12
	A	CDD	de 1 à 2 ans	2	10	12
	A	CDI		3	2	5
	B	CDD	Moins d'un an	4	3	7
	C	CDD	Moins d'un an	2	5	7
Contractuels à temps incomplet	A	CDD	de 1 à 2 ans		3	3
	A	CDI		1	1	2

3) Contractuels non permanents

	Type d'emploi	Homme	Femme	Ensemble
Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	CDD	1	4	5
Contrat de recherche	CDD	21	9	30
Recrutement de doctorants pour 3 ans	CDD	14	7	21
Apprentis	CDD	2	9	11

4) Part des femmes dans les jurys

	2024			2025		
	Femmes	Hommes	% Femme	Femmes	Hommes	% Femme
Membres de jurys de concours ou examens professionnels	87	82	51%	69	75	48%
Présidents.es de jurys de concours ou examens professionnels	5	11	31%	6	11	35%

Chapitre III. PARCOURS PROFESSIONNELS

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

	2022	2023	2024	2025
PU	1	4	6	3
MCF	3	4	9	8
CPJ			1	1
ESAS	0	0	3	4
ATER	32	37	36	35
Enseignants Contractuels	41	39	14	21
Enseignants chercheurs contractuels				5
BIATSS	9	22	21	32
TOTAL	86	106	90	109

2) Nombre de candidatures

Catégorie	Type d'emploi	Service Composante	Homme	Femme	TOTAL	% F
PU	TITU	UFR H&S	7	12	19	63,2%
		UFR ST	3	1	4	25,0%
MCF	TITU	FAI	11	29	40	72,5%
		UFR H&S	39	49	88	55,7%
		UFR ST	34	106	140	75,7%
CPJ -PU		UFR ST	13	2	15	13,3%
ESAS	TITU	UFR ST	7	4	11	36,4%
		FAI	5	7	12	58,3%
		IUT	2	0	2	0,0%
Enseignants chercheurs contractuels	CDD	3NC	3	1	4	25,0%
		PIA4 Axe1	2	2	4	50,0%
Enseignants contractuels	CDD	FAI	10	14	24	58,3%
		ISEL	6	8	14	57,1%
		IUT	32	58	90	64,4%
		UFR H&S	3	2	5	40,0%
		UFR ST		1	1	100,0%
ATER	CDD	FAI	126	118	244	48,4%
		ISEL	67	43	110	39,1%
		IUT	178	102	280	36,4%
		UFR H&S	212	235	447	52,6%
		UFR ST	157	150	307	48,9%

Catégorie	Type d'emploi	Service Composante	Homme	Femme	TOTAL	% F
BIATSS Catégorie A	CDD	DirEL	2		2	0,0%
		DirRVED	1	9	10	90,0%
		Cabinet		4	4	100,0%
		DirQual		1	1	100,0%
		DAJ	1		1	0,0%
		DirCOM		6	6	100,0%
		CFC		5	5	100,0%
		DAPI		4	4	100,0%
		DFSVE	5		5	0,0%
		DRH	1	1	2	50,0%
		EUNICoast	1	3	4	75,0%
BIATSS Catégorie B	CDD	DRH		19	19	100,0%
		SEBIO	1		1	0,0%
		DIREL	4		4	0,0%
		ISEL		5	5	100,0%
		DAF	2	3	5	60,0%
		H&S		13	13	100,0%
BIATSS Catégorie c	CDD	DIREL	12	6	18	33,3%
		SH		1	1	100,0%
		DirRVED		2	2	100,0%
		FST		4	4	100,0%
		DFSVE		1	1	100,0%
		IUT	1	4	5	80,0%

3) Nombre de postes pourvus par des contractuels

Catégorie	Statut d'emploi	Service	Homme	Femme	Total
		Composante			
ESAS	CDI	IUT	2		2
		FAI		1	1
CPJ	CDD	UFR ST	1		1
ATER	CDD	FAI	2	5	7
		ISEL	2		2
		IUT	5	1	6
		UFR ST	3	3	6
		UFR H&S	6	4	10
Enseignants-Chercheurs Contractuels	CDD	3NC	2	1	3
		ISEL	1	1	2
Enseignants Contractuels	CDD	FAI	3	8	11
		ISEL		2	2
		IUT	8	10	18
Enseignants Contractuels	CDI	FAI	3	1	4
		IUT	1	1	2
BIATSS contractuels catégorie A	CDD	Cabinet	1	1	2
		CFC		1	1
		DAJ	1		1
		DAPI		1	1
		DFSVE - MAP	3	1	4
		DirEL	1		1
		DirQUAL		1	1
		DirVED		2	2
		DRH	1		1
Eunicoast	1	3	4		
BIATSS contractuels catégorie B	CDD	DirEL	2		2
		DRH		2	2
		ISEL		1	1
		SEBIO	1		1
BIATSS contractuel catégorie C	CDD	DFSVE		1	1
		DirVED		1	1
		FST		1	1
		IUT	1		1
		SH		1	1
		DirEL	1	2	3
Total général		0	52	57	109

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	3		3	1	20%	13%
	De 45 à 49	5	2				
	De 50 à 54		3				
	De 55 à 59	2	2				
	De 60 à 64	3					
	De 65 à 69	2	1				
PR EX1	De 45 à 49	2	2	1	1	8%	14%
	De 50 à 54	3	2				
	De 55 à 59	4	1				
	De 60 à 64	3	1				
	De 65 à 69	1	1				
PR EX2	De 55 à 59	1	1				
	De 60 à 64	4	2				
	De 65 à 69	1					
MCF HC	De 40 à 44	2	1	2	3	7%	14%
	De 45 à 49	3	6				
	De 50 à 54	9	3				
	De 55 à 59	4	7				
	De 60 à 64	5	5				
	De 65 à 69	3					
	De 70 à 74	1					
MCF HC EX	De 50 à 54	1	1		1	17%	
	De 55 à 59	5	2				
	De 60 à 64	3	1				
	De 65 à 69	1	2				
	De 70 à 74	1					
PRCE EX	De 50 à 54	1	1				
	De 65 à 66	1					
PRAG EX	De 50 à 54	1	2	1		25%	
	De 55 à 59	3					
Total général		78	49	7	6	9%	12%

Sur 127 promouvables, 13 ont été promus dont 46% de femmes.

b) BIATSS

GRADE	Tranche d'âge	Promouvables		Promus		% promus	
		H	F	H	F	H	F
APAE	50 à 54 ans		1		0		0%
	55 à 59 ans		1				
SAENES CS	50 à 54 ans		5		2		25%
	55 à 59 ans		1				
	60 à 64 ans		2				
SAENES CE	40 à 44 ans		3				
	45 à 49 ans		3				
	50 à 54 ans	1		0	1	0%	14%
	55 à 59 ans		1				
ADJAENES P1C	35 à 39 ans		1				
	40 à 44 ans		2				
	45 à 49 ans		5				
	50 à 54 ans		6		3		15%
	55 à 59 ans		3				
	60 à 64 ans		2				
	65 à 69 ans		1				
IGR HC	40 à 44 ans	1	1				
	45 à 49 ans	1		0	0	0%	0%
	55 à 59 ans		1				
	60 à 64 ans	1					
IGE HC	40 à 44 ans		1				
	45 à 49 ans		3				
	50 à 54 ans	1		1	0	33%	0%
	55 à 59 ans	2	2				
	60 à 64 ans		1				
TECH CS	35 à 39 ans		1				
	40 à 44 ans						
	45 à 49 ans	2		0	0	0%	0%
	50 à 54 ans		1				
	55 à 59 ans						
	60 à 64 ans		1				
TECH CE	45 à 49 ans	1					
	50 à 54 ans	1	1	0	0	0%	0%
	55 à 59 ans	1					
	60 à 64 ans		1				

GRADE	Tranche d'âge	Promouvables		Promus		% promus	
		H	F	H	F	H	F
ATRF P2	35 à 39 ans	1		0	1	0%	33%
	40 à 44 ans		1				
	45 à 49 ans	1					
	50 à 54 ans	1					
	55 à 59 ans	1	2				
	60 à 64 ans	1					
ATRF P1	35 à 39 ans		1	0	1	0%	25%
	40 à 44 ans	1					
	50 à 54 ans		1				
	55 à 59 ans		1				
	60 à 64 ans	2	1				
BIBAS CS	55 à 59 ans	1		1		100%	
BIBAS CE	40 à 44 ans		1		0		0%
MAG P1C	40 à 44 ans	1		0	1	0%	33%
	50 à 54 ans	2	1				
	55 à 59 ans		2				

Sur 86 promouvables, 11 ont été promus dont 82% sont des femmes

5) Promotion suite à la réussite à un concours ou un examen professionnel

Type d'épreuve	Tranche d'âge	Homme	Femme
REPYRAMIDAGE PU	50 à 54 ans	1	
	60 à 64 ans	1	
CONCOURS SAENES	30 à 34 ans	1	
CONCOURS ATRF	25 à 29 ans		2
CONCOURS TECH	35 à 39 ans	1	
CONCOURS IGE	40 à 44 ans		1
CONCOURS BIBAS CN	25 à 29 ans	1	
CONCOURS MAG P2	30 à 34 ans	1	
EXAMEN PRO SAENES CE	55 à 59 ans		1
Total général		6	4

6) Départ définitif de titulaires

	Motif	Cat.	Tranche d'âge	Homme	Femme
Enseignants chercheurs et enseignants	Retraite	A	60 à 64 ans	3	4
			65 à 69 ans	9	4
	Détachement	A	30 à 34 ans	2	
		A	40 à 44 ans	1	
	Décès	A	55 à 59 ans	1	
	Départ volontaire/mutation	A	45 à 49 ans		1
		A	50 à 54 ans	1	
		A	55 à 59 ans		1
	Sous-total Enseignants			17	10
BIATSS	Fin de détachement	A	50 à 54 ans		1
		C	35 à 39 ans	1	
	Retraite	A	65 à 69 ans	2	
		B	60 à 64 ans		1
		C	60 à 64 ans		2
	Démission après disponibilité	C	55 à 59 ans		1
	Détachement	B	50 à 54 ans		1
	Départ volontaire/mutation	A	40 à 44 ans		1
		A	50 à 54 ans		1
	Décès	A	45 à 49 ans		1
	Sous-total BIATSS			3	9
	Total			20	19

7) Départs définitifs de contractuels permanents

	Motif	Cat.	Tranche d'âge	Homme	Femme
Enseignants chercheurs et enseignants	Fin de contrat	A	25 à 29 ans		1
		A	30 à 34 ans	1	
		A	35 à 39 ans	1	
		A	40 à 44 ans	3	1
		A	45 à 49 ans	1	2
		A	50 à 54 ans		1
		A	55 à 59 ans	1	1
BIATSS	Sous-total Enseignants			7	6
	Fin de contrat	A	25 à 29 ans		1
			30 à 34 ans	1	1
			35 à 39 ans	1	1
			45 à 49 ans	1	
		B	25 à 29 ans	1	
			55 à 59 ans	1	
		C	20 à 24 ans		1
			25 à 29 ans		1
			30 à 34 ans		1
			35 à 39 ans		1
			50 à 54 ans	1	2
	Retraite	B	50 à 54 ans		1
		C	55 à 59 ans		1
	Démission/abandon de poste	A	25 à 29 ans		
			30 à 34 ans	1	1
			35 à 39 ans		
	Fin période d'essai	A	35 à 39 ans		
		B	45 à 49 ans		
	Congé sans rémunération	C	35 à 39 ans		
	Sous-total BIATSS			7	12
	Total			14	18

8) Départs définitifs de contractuels non permanents

	Motif	Cat.	Tranche d'âge	Homme	Femme
Enseignants	Fin de contrat	A	25 à 29 ans	5	2
			30 à 34 ans		6
			35 à 39 ans	2	
			40 à 44 ans	2	
			45 à 49 ans		1
			55 à 59 ans		1
	Fin période essai	A	40 à 44 ans	1	
	Démission	A	25 à 29 ans	1	
Sous-total Enseignants				11	10
BIATSS	Fin de contrat	A	20 à 24 ans	3	3
			25 à 29 ans	3	2
			30 à 34 ans	5	1
			35 à 39 ans	1	1
		C	20 à 24 ans		1
			25 à 29 ans		1
			30 à 34 ans	1	
			50 à 54 ans		1
		Apprentis	20 à 24 ans	2	4
			25 à 29 ans	1	
	Démission/abandon de poste	A	25 à 29 ans		2
			40 à 44 ans	1	
		C	25 à 29 ans	1	
			Apprentis	20 à 24 ans	1
Sous-total BIATSS				19	16
Total				30	26

9) Nombre de départs définitifs vers le secteur privé

En 2025, aucun départ vers le secteur privé n'a été porté à la connaissance de la Direction des Ressources Humaines.

10) Agents accompagnés, à leur demande, dans le cadre de la mobilité de carrière

	Femme				Homme				Ensemble				% F
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
- de 20 ans													
20 à 24 ans			1	1							1	1	100,00%
25 à 29 ans													
30 à 34 ans	1			1		1		1	1	1		2	50,00%
35 à 39 ans	1		4	5					1		4	5	100,00%
40 à 44 ans	1		2	3					1		2	3	100,00%
45 à 49 ans		1		1	1		1	2	1	1	1	3	
50 à 54 ans	1	1		2					1	1		2	100,00%
55 à 59 ans	1		2	3		1		1	1	1	2	4	75,00%
60 à 64 ans		1		1						1		1	100,00%
65 à 69 ans													
+ de 70 ans								0					
Total général	5	3	9	17	1	2	1	4	6	5	10	21	23,81%

Chapitre IV. La formation des personnels

A. Bilan de la Formation

1) Par année

	2021	2022	2023	2024	2025
NB d'heures de formations	3 962,56	5723	4557	4896	4331
Nb d'heures/effectif	4,64	6,73	5,14	5,29	4,52
	(eff. 854)	(eff. 850)	(eff. 885)	(eff. 925)	(eff. 958)
NB de stagiaires* formés	652	879	1053	1468	1496
NB d'inscrits	731	976	1433	1900	1945
NB d'effectifs formés**	347 personnels	424 personnels	459 personnels	521 personnels	513 personnels

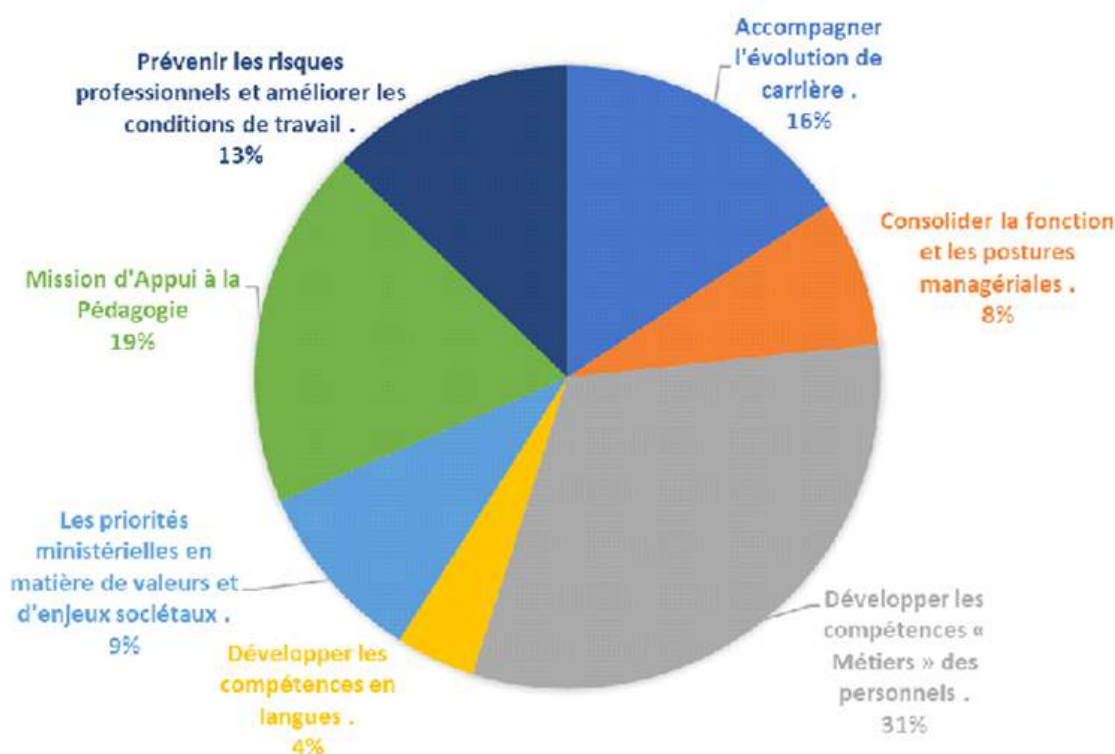
*Nombre de stagiaires : un agent qui participe à plusieurs stages est compté autant de fois que de stage

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

Les données 2025 confirment la place prépondérante de la formation des personnels au sein de notre établissement. Le nombre de personnels formés est stable, avec une légère augmentation du nombre de formations suivies. Le déploiement d'un outil de dématérialisation des inscriptions et la communication accrue du pôle GPEEC sur ces actions sont des leviers qui fonctionnent.

2) Par thématique de formation

Inscriptions



TOP 3 des inscriptions par thématique de formation :



DEVELOPPER LES COMPETENCES METIERS

31 %*

L'ACQUISITION ET LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES EN RH, FINANCIERE, RECHERCHE, SCOLARITE, BUREAUTIQUE ...

* 31 % des inscriptions concerne le domaine de formation: développer les compétences métiers: soit 614 inscriptions

ACCOMPAGNER L'EVOLUTION DE CARRIERE

16 %

VALORISER SON PARCOURS PROFESSIONNEL- PREPARATION AUX PROMOTIONS INTERNES ET AUX CONCOURS

soit 305 inscriptions

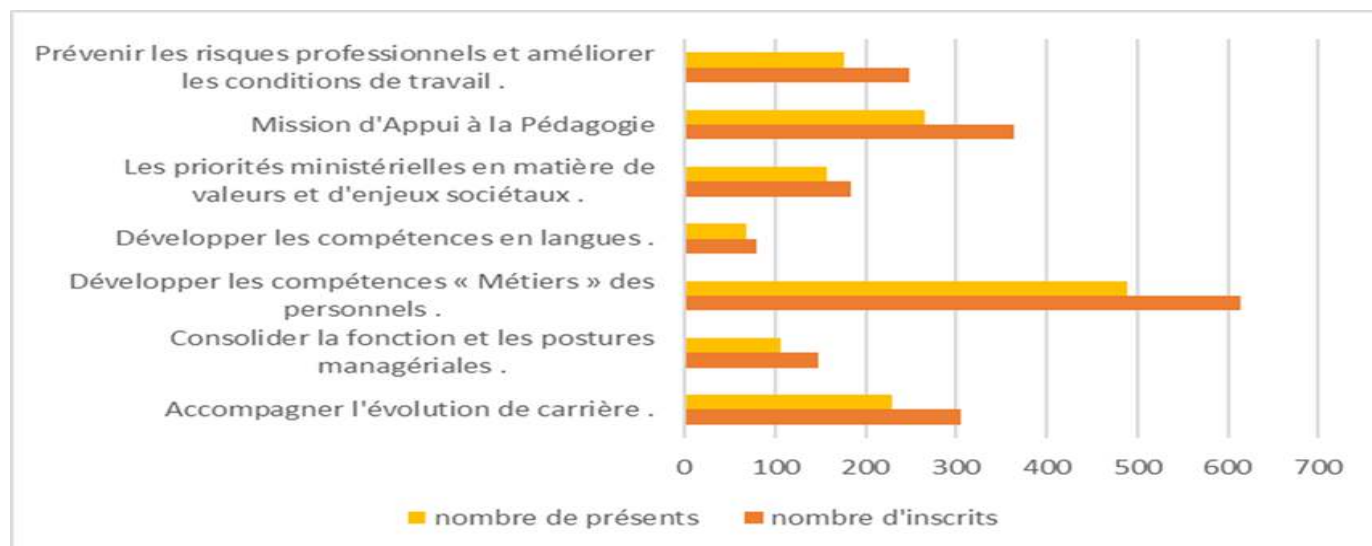
PREVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS ET AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

13 %

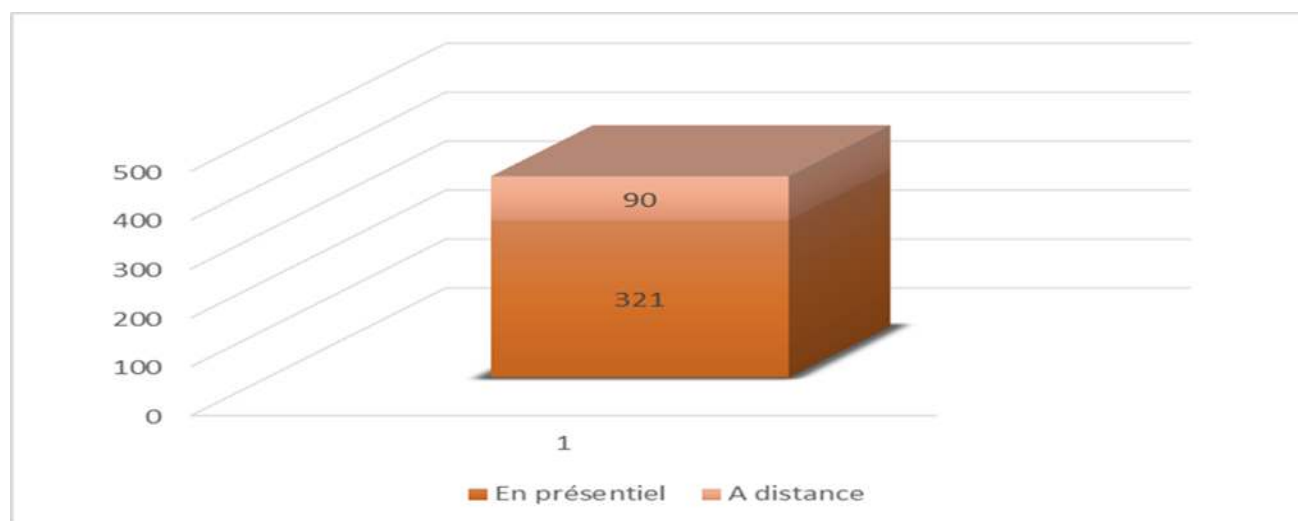
PREVENTION DES RPS ET AMELIORATION DE LA QVT

soit 248 inscriptions

Présence par thématique

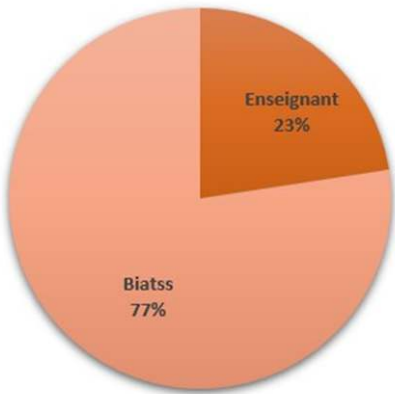


Répartition formations à distance/ en présentiel

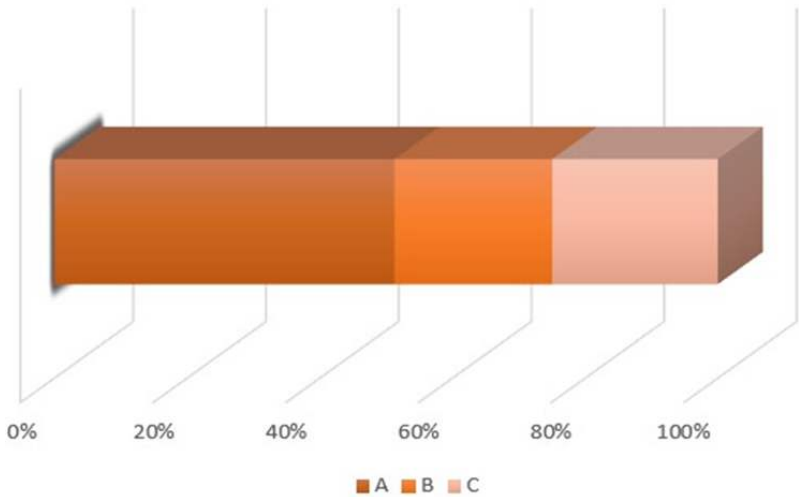


3) Par type de population, catégorie, sexe et statut

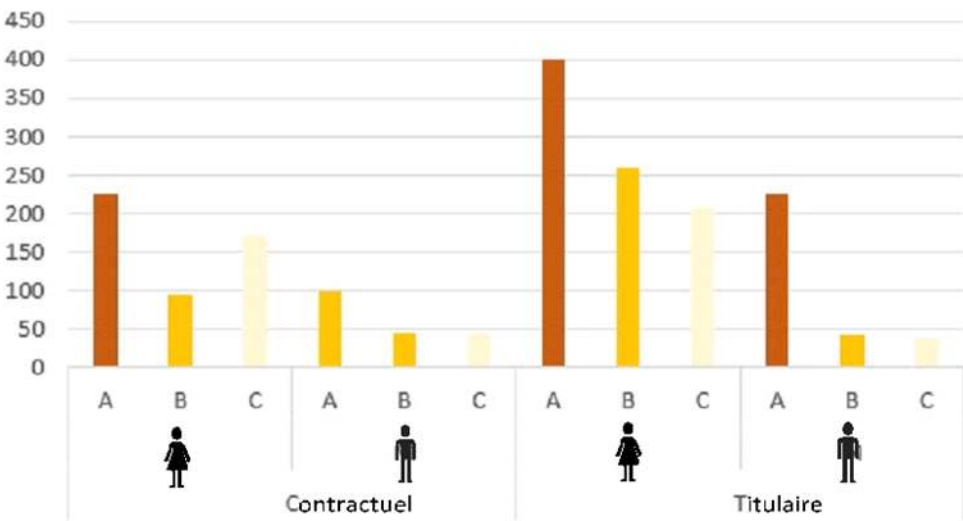
Répartition par type de population



Répartition par catégorie



Répartition par catégorie, sexe et statut



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 2025, 8 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 2025 sont de 9986 € pour 7 dossiers.

2) Le Congé de Formation Professionnelle (CFP)

Il n'y a pas eu de demande de Congé de Formation Professionnelle déposé en 2025.

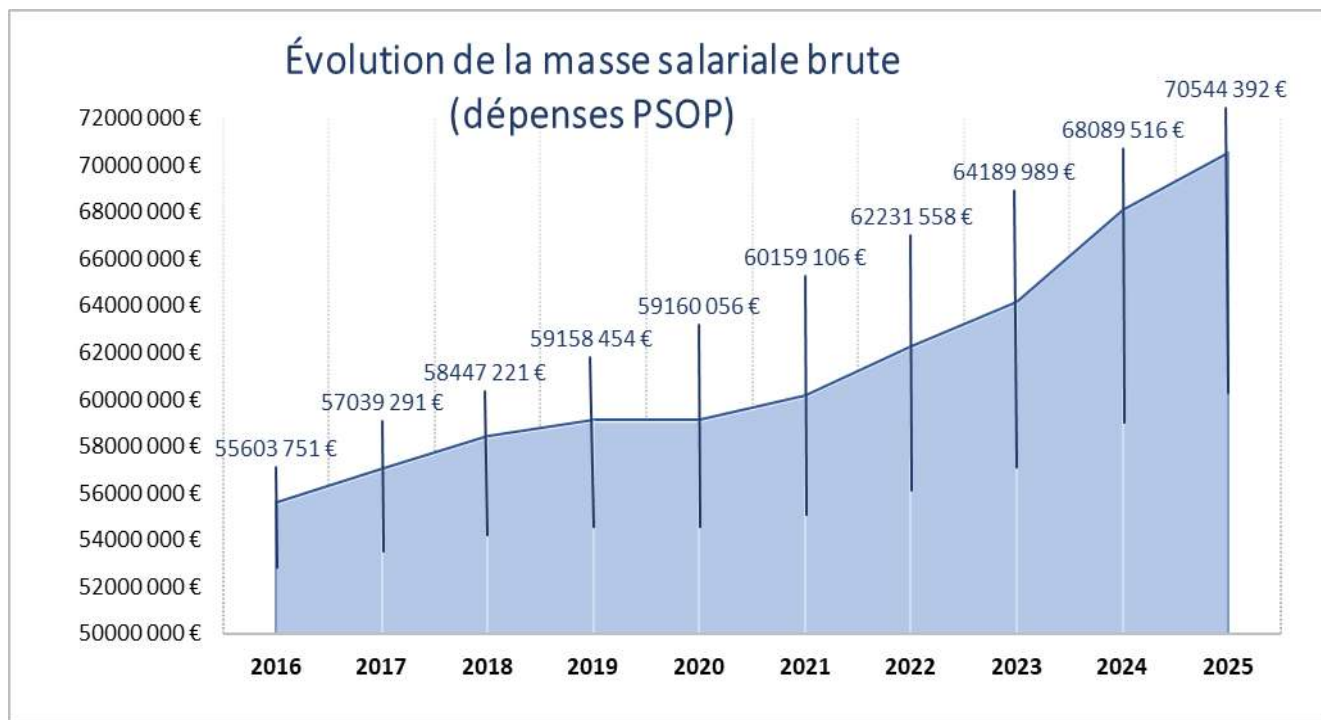
3) La validation des Acquis et de l'expérience

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 2025.

Chapitre V. Les rémunérations et charges accessoires

1) La masse salariale

a. Dépenses en masse salariale depuis 2016



La masse salariale a augmenté de 2.6 M€ entre 2024 et 2025 (dont +123K€ en dépense hors PSOP) ; cette augmentation de +4% s'explique par plusieurs facteurs d'évolution significatifs :

- L'augmentation du CAS Pension de 4 points au 1^{er} janvier 2025 faisant passer le taux de 74.28 % à 78.28 %.
- L'application des dispositions réglementaires issues de la loi de programmation de la recherche : revalorisation du régime indemnitaire des enseignants et enseignants-chercheurs, la revalorisation de la rémunération des contrats doctoraux, la chaire de professeur junior et dans une moindre mesure les opérations de repyramidage des personnels ITRF et enseignants-chercheurs.
- Le recrutement de contractuels BIATSS, contractuels chercheurs, contrats doctoraux et enseignants chercheurs dans le cadre des projets financés (NORMANDIE SUP, NORMANTHIIA, EUNICOAST, 3 NC, PIA 4, ERASMUS MUNDUS) représentent un montant d'environ 683 K€.
- Des recrutements opérés dans le cadre d'une réorganisation de services ou en compensation des départs de personnel (mutations, retraites). Le solde des entrées sorties (EAP de l'année 2024 et année 2025) représente un surcôt d'environ 500 K€.
- L'augmentation du nombre de contrats doctoraux avec la dernière phase de transfert des contrats financés par la COMUE et la revalorisation salariale.
- Le recrutement supplémentaire de contractuels enseignants compte tenu des départs importants d'enseignants titulaires et une revalorisation salariale pour certains d'entre eux.
- Le montant des prestations sociales dont dépenses hors psop sont aussi en augmentation (remboursement transports, versement prestation sociale complémentaire, forfait mobilité durable, forfait télétravail, ateliers QVCT, consultations médicales et le versement de 2 capital décès).
- L'extension en année pleine de la campagne d'emplois 2024, la campagne d'emplois 2025 et les recrutements de titulaires hors campagne.
- Le GVT positif.

L'impact de ces facteurs d'évolution a été minimisé par des départs, que ce soit parmi les personnels enseignants ou biatss titulaires.

b. Masse salariale par type d'éléments

Élément	2021	2022	2023	2024	2025	Évolution 2025/2024
Traitement brut	28 098 049 €	28 660 446 €	29 486 630 €	31 150 457 €	31 667 409 €	516 952 €
Rémunérations des doctorants	649 758 €	667 315 €	1 023 519 €	1 540 331 €	2 058 739 €	518 408 €
Indemnité de résidence	280 165 €	285 712 €	293 743 €	311 415 €	319 025 €	7 610 €
Supplément familial	224 478 €	209 074 €	204 662 €	191 079 €	179 774 €	- 11 305 €
Sous-total rémunérations principales	29 252 449 €	29 822 546 €	31 008 555 €	33 193 282 €	34 224 948 €	1 031 666 €
Primes BIATSS	1 459 851 €	1 630 640 €	1 596 310 €	1 653 602 €	1 749 733 €	96 131 €
Primes enseignant	1 460 928 €	1 635 528 €	1 575 816 €	2 094 632 €	2 229 601 €	134 969 €
Primes et indemnités diverses	219 211 €	889 158 €	748 690 €	560 416 €	545 001 €	- 15 415 €
Sous-total Primes et indemnités	3 139 990 €	4 155 325 €	3 920 816 €	4 308 650 €	4 524 335 €	215 685 €
Heures complémentaires enseignants titulaires	1 544 866 €	1 534 946 €	1 623 709 €	1 821 389 €	1 839 336 €	17 947 €
Cours complémentaires vacataires	1 230 060 €	1 165 495 €	1 361 142 €	1 416 973 €	1 370 311 €	- 46 662 €
Vacations Techniques et Administratives*	352 582 €	349 655 €	304 594 €	392 151 €	330 647 €	- 61 504 €
Sous-total Cours comp' et Vacations	3 127 508 €	3 050 097 €	3 289 445 €	3 630 513 €	3 540 294 €	- 90 219 €
Total rémunérations d'activité	35 519 947 €	37 027 968 €	38 218 815 €	41 132 445 €	42 289 577 €	1 157 132 €
Total charges patronales	24 529 971 €	24 955 397 €	25 610 577 €	26 692 122 €	27 918 517 €	1 226 395 €
Total Prestations sociales	109 189 €	248 193 €	360 597 €	264 949 €	336 298 €	71 349 €
TOTAL GENERAL	60 159 106 €	62 231 558 €	64 189 989 €	68 089 516 €	70 544 392 €	2 454 876 €

* y compris les indemnités de jury versées à des vacataires

Les principaux facteurs d'évolution énumérés en page précédente expliquent l'augmentation du traitement brut et des charges patronales de l'ensemble des personnels. La revalorisation du régime indemnitaire des enseignants et enseignants chercheurs, financée par la LPR, a impacté le montant des primes (revalorisation du RIPEC C1 et de la prime d'enseignement supérieur). Pour les BIATSS, la revalorisation indemnitaire des personnels de catégorie A a été versée en 2025 avec effet rétroactif au 1er janvier 2024 et le montant des indemnités versées aux agents contractuels a augmenté en lien avec les recrutements opérés notamment sur les projets de l'établissement.

Les heures complémentaires sont globalement en diminution entre 2024 et 2025 avec une légère augmentation des heures réalisées par les enseignants de l'établissement et une diminution des heures réalisées par les vacataires extérieurs.

c. Rémunérations annuelles brutes par catégorie et sexe

	Homme	Femme
Enseignants-Chercheurs	9 755 937 €	5 819 937 €
ESAS	2 954 932 €	2 243 259 €
BIATSS titulaires catégorie A	1 715 731 €	2 410 373 €
BIATSS titulaires catégorie B	683 990 €	2 015 655 €
BIATSS titulaires catégorie C	542 891 €	2 055 289 €
Enseignants et chercheurs cont.	3 329 606 €	2 214 331 €
BIATSS contractuels catégorie A	795 316 €	1 164 928 €
BIATSS contractuels catégorie B	435 496 €	452 605 €
BIATSS contractuels catégorie C	482 117 €	1 732 165 €
Apprentis	68 650 €	87 560 €
Vacataires	866 280 €	560 279 €
Contractuels étudiants	88 304 €	150 242 €
Total général	21 719 250 €	20 906 625 €

Toutes les rémunérations brutes principales et accessoires y compris les prestations sociales

d. Masse salariale moyenne annuelle chargée des titulaires

MS moyenne annuelle chargée/ catégorie	2023	2024	2025
Enseignants-Chercheurs	115 097 €	117 687 €	121 149 €
ESAS	102 652 €	108 036 €	109 495 €
BIATSS titulaires catégorie A	81 744 €	82 365 €	84 074 €
BIATSS titulaires catégorie B	60 778 €	58 852 €	60 376 €
BIATSS titulaires catégorie C	49 686 €	48 899 €	49 807 €

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

Homme	Femme
116 781 €	
	108 913 €
	102 580 €
101 011 €	
100 285 €	
98 845 €	
97 742 €	
96 145 €	
	95 297 €
94 974 €	
705 783 €	306 791 €

En 2025, on dénombre 3 femmes (4 femmes en 2024) parmi les 10 rémunérations brutes annuelles les plus élevées.

Depuis septembre 2024 le ministère demande aux établissements de l'enseignement supérieur de calculer un index égalité portant sur les rémunérations versées. Trois indicateurs composent cet index :

- L'écart global de rémunération entres 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 2024, le résultat de notre établissement est de 89 soit 3 point de plus qu'en 2023.

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.

Titulaires

Catégorie ou grade		Revenu net mensuel moyen			Revenu net mensuel médian
		Femmes	Hommes	Total	
Enseignants titu supérieur	PROFESSEUR UNIV.CE.	6 007 €	6 355 €	6 321 €	6 232 €
	PROFESSEUR UNIV.1CL.	5 540 €	5 393 €	5 437 €	5 464 €
	PROFESSEUR UNIV.2CL.	4 724 €	4 572 €	4 614 €	4 658 €
	MAITRE CONFERENCE HC	4 549 €	4 941 €	4 764 €	4 704 €
	MAITRE CONFERENCE CN	3 839 €	3 801 €	3 819 €	3 816 €
Enseignants titu supérieur	PROF. AGREGÉ CE	4 756 €	5 265 €	5 096 €	5 255 €
	PROF. AGREGÉ HC	4 155 €	4 350 €	4 285 €	4 214 €
	PROF. AGREGÉ CN	3 560 €	3 947 €	3 657 €	3 594 €
	PROF. CERTIFIÉ CE	4 464 €	4 651 €	4 562 €	4 675 €
	PROF. CERTIFIÉ HC	3 895 €	4 122 €	3 996 €	3 924 €
	PROF. CERTIFIÉ CN	3 370 €	2 590 €	3 175 €	3 016 €
	PROF. LYC. PROF CE	4 463 €	4 896 €	4 751 €	4 655 €
	PROF. LYC. PROF HC		4 441 €	4 441 €	4 441 €
	PROF. LYC. PROF. CN	-	2 622 €	2 622 €	2 622 €
	PROFESSEUR E.P.S. CE	-	4 273 €	4 273 €	4 273 €
BIATSS titulaires	BIATSS Titulaires A	3 373 €	3 281 €	3 335 €	3 144 €
	BIATSS Titulaires B	2 309 €	2 481 €	2 351 €	2 328 €
	BIATSS Titulaires C	1 928 €	1 956 €	1 933 €	1 912 €

Enseignants et chercheurs contractuels

Catégorie ou grade		Revenu net mensuel moyen		
		Femmes	Hommes	Total
Personnels enseignants et chercheurs contractuels	ATER 100%	1 895 €	1 888 €	1 890 €
	ATER 50%	-	-	-
	Enseignants contractuels	2 878 €	2 834 €	2 854 €
	Doctorants	1 795 €	1 827 €	1 816 €
	Chercheurs CDD	2 028 €	2 688 €	2 440 €

2025	Revenu net mensuel moyen		
	Femmes	Hommes	Total
1er décile	1 712 €	1 785 €	1 747 €
2ème décile	1 805 €	1 924 €	1 836 €
3ème décile	1 883 €	2 381 €	1 960 €
4ème décile	2 059 €	3 006 €	2 339 €
5ème décile	2 364 €	3 676 €	2 853 €
6ème décile	2 874 €	4 168 €	3 581 €
7ème décile	3 621 €	4 575 €	3 966 €
8ème décile	3 949 €	4 976 €	4 557 €
9ème décile	4 670 €	5 662 €	5 140 €

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,

BIATSS contractuels

Catégorie ou grade		Revenu net mensuel moyen		
		Femmes	Hommes	Total
BIATSS contractuels	BIATSS Contractuels A	2 439 €	2 613 €	2 497 €
	BIATSS Contractuels B	1 750 €	1 830 €	1 785 €
	BIATSS Contractuels C	1 691 €	1 716 €	1 696 €
Apprentis	Apprentis	1 310 €	1 161 €	1 211 €

g. Part des primes et indemnités

Part des primes et indemnités en % du traitement brut	Homme	Femme	Total
Enseignants-Chercheurs	25,3%	24,8%	25,1%
Enseignants 2nd degré	27,4%	26,4%	27,0%
BIATSS titu cat A	31,5%	30,3%	30,8%
BIATSS titu cat B	29,1%	28,1%	28,3%
BIATSS titu cat C	21,5%	22,6%	22,3%
ATER	7,5%	10,2%	8,7%
DOCTORANT	0,3%	0,7%	0,4%
Enseignants CTR	15,8%	15,5%	15,7%
CHERCHEUR CDD	7,9%	11,8%	9,1%
BIATSS cont cat A	12,2%	10,3%	11,2%
BIATSS cont cat B	12,9%	12,7%	12,8%
BIATSS cont cat C	17,7%	13,2%	14,2%
Apprentis	10,9%	9,8%	10,3%

Les primes et indemnités représentent tous les éléments qui sont versés aux agents en dehors du traitement brut (primes statutaires, indemnité de résidence, supplément familial, remboursement de transport, heures de vacances, prestations sociales...).

2) Les primes et rémunérations accessoires

a. Les primes des enseignants

- Montants par type de primes

Type de prime	2023	2024	2025
PEDR, RIPEC C3	311 097 €	393 146 €	452 029 €
PES, PRES, RIPEC C1, IFSE	1 033 815 €	1 351 565 €	1 415 231 €
Prime de charge administrative, RIPEC C2	179 302 €	182 259 €	198 339 €
Prime d'administration	48 145 €	71 152 €	77 516 €
Indemnité de commission CNU	10 437 €	7 947 €	7 654 €
Indemnité d'administration hors CIA		88 563 €	78 832 €
Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle	38 460 €		
Total	1 621 256 €	2 094 632 €	2 229 601 €

En 2025, 14 enseignants chercheurs ont encore bénéficié de la PEDR jusqu'au mois d'août et cette prime n'est désormais plus versée à partir de l'année universitaire 2025-2026. En parallèle, le nombre de bénéficiaires de la prime RIPEC C3 a augmenté avec 103 bénéficiaires en 2025 dont 35 nouveaux bénéficiaires.

L'indemnité de fonction versée aux enseignants chercheurs a été revalorisée passant de 4 200 € à 4 800 € par an. Concernant les enseignants du second degré, la prime d'enseignement supérieur a également été revalorisée au 1er janvier 2025, son montant annuel a été porté à 3 500,52 € au lieu de 3 142,80 €. Ces deux facteurs expliquent donc l'augmentation significative de la ligne "PES, PRES, RIPEC C1".

- Référentiel équivalence horaire des enseignants

Référentiel équivalence horaire par composantes/services	Nombre d'heures			Montant brut		
	2024	2025	Variation	2024	2025	Variation
Activités transversales et Recherche	3 485	2 471	-29%	150 836 €	107 500 €	-29%
H&S	547	585	7%	23 789 €	25 458 €	7%
ST	1 729	2 409	39%	75 126 €	104 792 €	39%
AI	1 941	2 167	12%	84 315 €	94 265 €	12%
ISEL	490	473	-3%	21 302 €	20 576 €	-3%
CFA	4 616	5 126	11%	200 768 €	222 959 €	11%
FC	127	131	3%	5 504 €	5 699 €	4%
IUT	2 786	2 763	-1%	121 191 €	120 191 €	-1%
Total	15 720	16 125	3%	682 831 €	701 440 €	3%

Au total, 276 enseignants ont bénéficié du référentiel horaire en 2025 contre 272 bénéficiaires en 2024

16 124 heures ont été mises en paiement en 2025 soit + 405 heures et +18 598 € par rapport à 2024.

b. Montants versés par type de prime BIATSS

Type de prime	2023	2024	2025
Primes catégorielles ITRF	720 850 €	695 684 €	716 019 €
Primes catégorielles AENES et santé	585 228 €	588 156 €	627 254 €
Primes catégorielles bibliothèque	176 873 €	164 873 €	156 098 €
Traitement brut N.B.I.	8 209 €	6 785 €	9 722 €
Primes catégorielles BIATSS contractuels		189 157 €	228 646 €
Primes catégorielles apprentis		8 947 €	11 993 €
Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle	181 605 €		
Total	1 672 765 €	1 653 602 €	1 749 733 €

Le montant global des primes augmente de 96 k€ entre 2024 et 2025. Un des éléments d'explication est la revalorisation indemnitaire des personnels de catégorie A avec effet rétroactif au 1er janvier 2024 dont le rappel a été versé en 2025. A cela s'ajoute des revalorisations de l'IFSE pour des personnels dont les fonctions ont évolué et l'attribution aux personnels titulaires recrutés dans le cadre des campagnes d'emplois ou hors campagne. Enfin, les indemnités versées aux agents non titulaires ont augmenté d'environ 42 K€ compte tenu des recrutements sur les projets de l'établissement (PIA4, EUNICOAST, NORMANTHIIA, ERASMUS MUNDUS, projet 3 NC).

3) Les heures/cours complémentaires par année civile
a. Les heures/cours complémentaires par composantes et services

Nombre d'heures complémentaires par composantes/services	2023	2024	2025	Variation 2025/2024
Services centraux	1 649	3 585	2 773	-812
Service culturel		10	26	16
SUAPS	1 416	2 016	1 943	-73
H&S	6 339	6 388	5 606	-782
ST	11 688	10 336	11 510	1174
AI	12 800	12 547	13 006	459
ISEL	3 804	3 396	3 927	531
CFA	3 604	1 403	5 236	3833
FC	2 069	4 840	1 460	-3380
IUT	26 305	29 954	28 300	-1654
Total	69 674	74 475	73 787	-688

Montant des heures complémentaires par composantes/services	2023	2024	2025	Variation 2025/2024
Services centraux	70 625 €	155 186 €	120 603 €	-34 583 €
Service culturel	0 €	435 €	1 142 €	707 €
SUAPS	60 747 €	87 651 €	84 529 €	-3 122 €
H&S	271 718 €	277 885 €	243 878 €	-34 007 €
ST	500 266 €	449 510 €	500 667 €	51 157 €
AI	547 057 €	545 620 €	565 730 €	20 110 €
ISEL	163 071 €	147 686 €	170 844 €	23 158 €
CFA	154 446 €	210 492 €	227 744 €	17 252 €
FC	88 756 €	60 989 €	63 477 €	2 488 €
IUT	1 128 165 €	1 302 909 €	1 231 033 €	-71 876 €
Total	2 984 851 €	3 238 363 €	3 209 647 €	-28 716 €

Le montant brut horaire est resté constant en 2025 à 43,50 euros/heure.

Le volume des heures liées au référentiel équivalence horaire qui représente un montant brut de 701 430€ soit 3% de plus qu'en 2024 reste relativement stable, le volume global des heures complémentaires, quant à lui, a légèrement diminué en 2025.

Estimation des montants chargés des heures complémentaires :

Statut		Fonctionnaire	Non fonctionnaire	Total
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 €
2025	Montant brut	2 160 835 €	1 048 812 €	3 209 647 €
	Charges		427 286 €	427 286 €
	Total	2 160 835 €	1 476 098 €	3 636 933 €

b. Les heures/cours complémentaires par corps

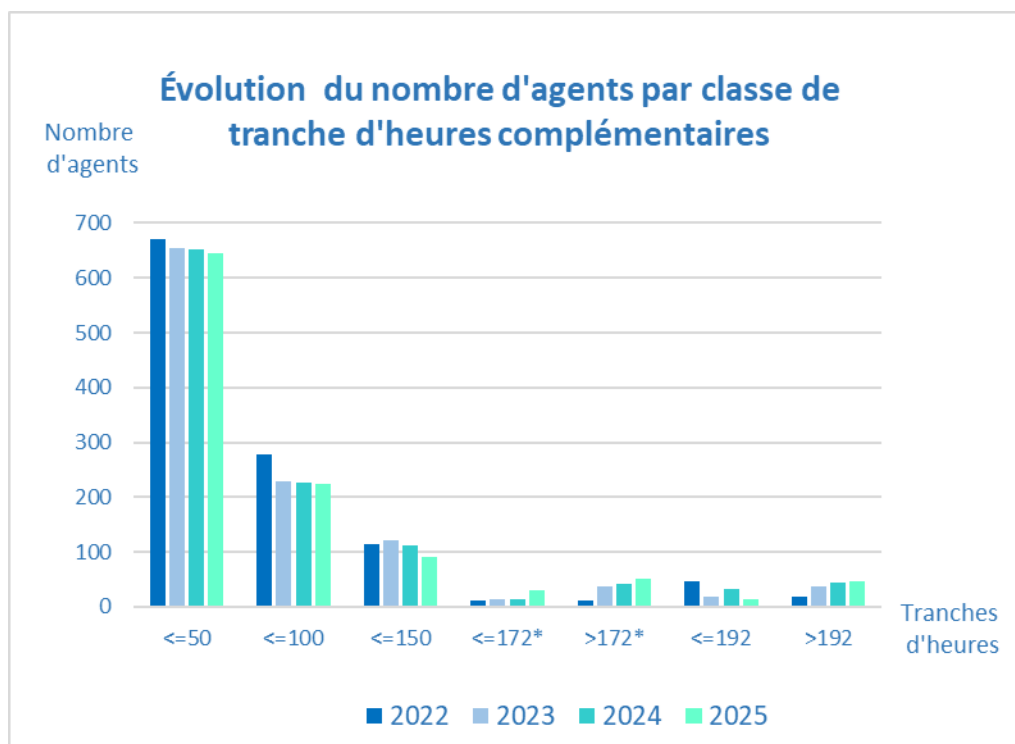
Répartition du nombre d'agents par catégories et tranche d'heures/cours complémentaires

Catégories	<=50	<=100	<=150	<=172*	>172*	<=192	>192	Total 2025	Rappel 2024
PU	15	22	9	2	14			62	61
MCF	31	36	27	10	38			142	148
PRAG	5	3	4			4	14	30	30
PRCE	2	10	3			9	24	48	49
Contractuels	18	9	4			3	4	38	38
Sous-total	71	80	47	12	52	16	42	320	326
Vacataires	574	143	43			16	4	780	795
Total	645	223	90	12	52	32	46	1100	1121

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

En 2025, 1100 agents ont effectué des heures/cours complémentaires à l'université, soit 21 intervenants de moins qu'en 2024.

Parmi ces 1100 agents, 79% ont effectué 100 heures ou moins. La proportion des vacataires reste constante à 71%.



4) Les vacances administratives et techniques

Montants bruts par population

Vacations administratives et techniques	2023	2024	2025	Variation 2025/2024	
ENSEIGNANT	9 216 €	12 483 €	2 393 €	-10 090 €	-81%
BIATSS	7 751 €	5 307 €	5 264 €	-44 €	-1%
VACATAIRE	114 788 €	109 412 €	105 862 €	-3 550 €	-3%
CONTRATS ETUDIANT	172 839 €	264 518 €	217 129 €	-47 389 €	-18%
Total	304 594 €	391 720 €	330 647 €	-61 073 €	-16%

Montants bruts par type d'heures

Vacations administratives et techniques	2023	2024	2025	Variation 2025/2024	
Expertise (1)	8 140 €	3 206 €	1 437 €	-1 769 €	-55%
Formation des personnels (2)	7 568 €	10 701 €	10 832 €	131 €	1%
Heures étudiants (3)	172 839 €	264 941 €	217 238 €	-47 703 €	-18%
Heures de surveillances (4)	51 744 €	77 372 €	78 064 €	692 €	1%
Autres (5)	64 303 €	35 501 €	23 076 €	-12 425 €	-35%
Total	304 594 €	391 720 €	330 647 €	-61 073 €	-16%

(1) vacations pour les laboratoires

(2) vacations pour former les personnels de l'ULHN

(3) heures effectuées par des contrats étudiant

(4) heures de surveillances des examens

(5) heures enseignement DAEU Sonate et vacations pour rédaction des compte-rendus des conseils

La diminution des vacations administratives est essentiellement due à une baisse des heures des contrats étudiants par rapport à 2024, toutefois, en 2025 le ce nombre est supérieur de 25% à celui de 2023

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. Un conseil de prévention placé sous l'autorité du Président de l'université.

La fonction de conseiller de prévention, en charge de la coordination du réseau des assistants de prévention, a fait l'objet en 2025 d'une réorganisation avec le recrutement d'un nouveau personnel et la réorganisation des missions (fin de la DPRS, rattachement de ce personnel au DGS et à la DRH). LA réorganisation de la prévention au sein de l'ULHN se poursuit en 2026.

b. Des assistants de prévention

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

En 2025, 3 nouveaux assistants de prévention ont été nommés, deux unités (LOMC Bellot et ISEL-PIL) ne disposent pas d'assistant fin 2025

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

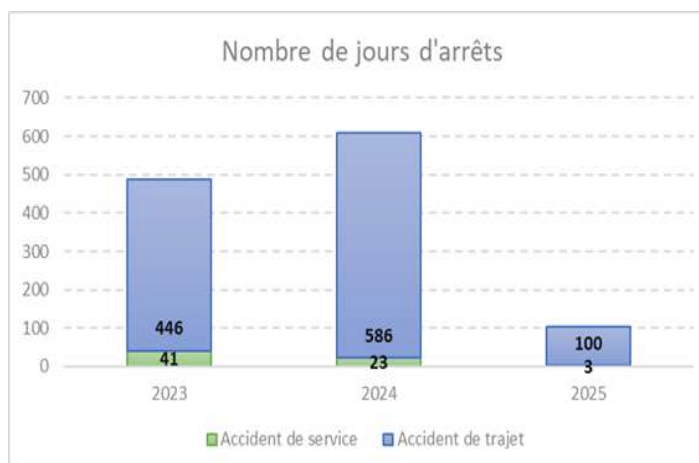
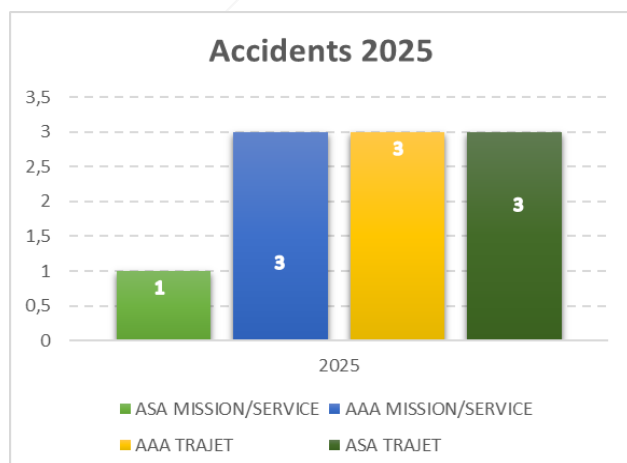
Le médecin de prévention partage son activité entre la médecine de prévention et la direction du Service de Santé Étudiante

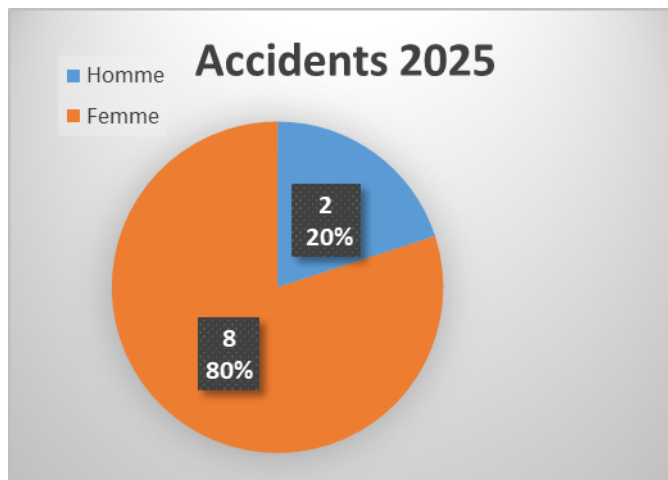
d. La Formation spécialisée en Santé, Sécurité et conditions de travail du Comité Social d'Administration (CSA-FS)

La formation spécialisée en SST du CSA est présidée par le Président de l'université ; la directrice des ressources humaines y participe en qualité de responsable ayant autorité en matière de ressources humaines.

Un arrêté de composition fixe la composition ainsi que le nombre des représentants des usagers. Les membres du CSA et de la FS ont suivi une formation sur le cadre réglementaire en santé et sécurité au travail de la FS SSCT.

2) Les accidents et maladies professionnelles





	2023	2024	2025
Coût des honoraires et soins	3 337€	2 875 €	2 165 €

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 Santé Étudiante (SSE), dédiée aux étudiants. En outre ce service comprend : 4 infirmières (3 en poste sur le site Lebon, 1 en poste sur les sites de Caucriauville et Frissard), 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 2025, ont notamment été réalisés : 4 réunions CSA-FS, 3 visites de lieux avec le CSA-FS et 9 visites réalisées par le médecin et les infirmières et enfin 9 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 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 sont mises en œuvre 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...

	2023	2024	2025
1ère visite	104	100	120
Sur demande employeur	10	13	17
Sur demande méd. du travail	86	106	100
Sur demande agent	68	70	84
Pré reprise sur demande agent	8	13	14
Pré reprise sur demande méd. Traitant	0	0	0
Reprise après AT	2	0	3
Reprise après CLD	2	1	1
Reprise après CLM	0	4	7
Reprise après congé maternité	4	1	4
Reprise après congé parental	0	1	
Reprise après congé maladie (ordinaire)	26	33	25
VM périodique non SMR			
VM périodique non SMR rapprochée	0		
VM périodique SMR	30	17	12
Visite intermédiaire SMP médecin	34	69	44
VIP infirmier	13	16	30
Visite intermédiaires infirmier	28	42	21
Urgences	1		
Visite réintégration	0		
TOTAL	416	486	482
Absences non excusées	70	48	80
Absences excusées	39	16	16

AT : accident du travail ou accident de service

CLD : congé longue durée

CLM : congé longue maladie

SMR : surveillance médicale renforcée

L'année 2025 a été marquée par une activité physique adaptée (APA) toujours très appréciée des personnels. Celle-ci favorise le retour et le maintien en emploi et participe également à la prévention des Troubles Musculo-Squelettiques. En 2025, 29 programmes ont été prescrits à 22 personnels différents.

Suivis individuels		
Suivis Individuels Simples		588
Suivis Individuels Particuliers		333
Total Suivis Individuels		921
Risques de maladies professionnelles indemnisables		135
Examens cliniques		
Périodiques		86
Non périodiques	visites d'embauche	120
	Visites de pré-reprise	14
	visites de reprise	40
	visites occasionnelles	201
	Total non périodiques	375
Examens cliniques non effectués suite à une absence		81
Entretiens infirmiers		51
Entretiens infirmiers non effectués suite à une absence		15
Total examens cliniques		512
Examens complémentaires		491

Le taux d'absence non excusées aux convocations médicales est de 16.6% (il était de 9.8 % en 2024)

Activité infirmerie à destination des personnels

242 passages à l'infirmerie Lebon et **40** passages à l'infirmerie de 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	ISEL	IUT	DIRVED	DRI	DSVE	DIRCOM
Nombre d'agents soumis à des astreintes ou sujétions	5	36	9	4	14	12	2	4	8	
Nombre d'interventions, participation à des manifestations ou ouvertures	11	241	119	33	89	75	4	4	8	9
Nombre d'heures d'interventions de participation à des manifestations ou ouvertures	45	900	920	136	602	446	22	14	24	227

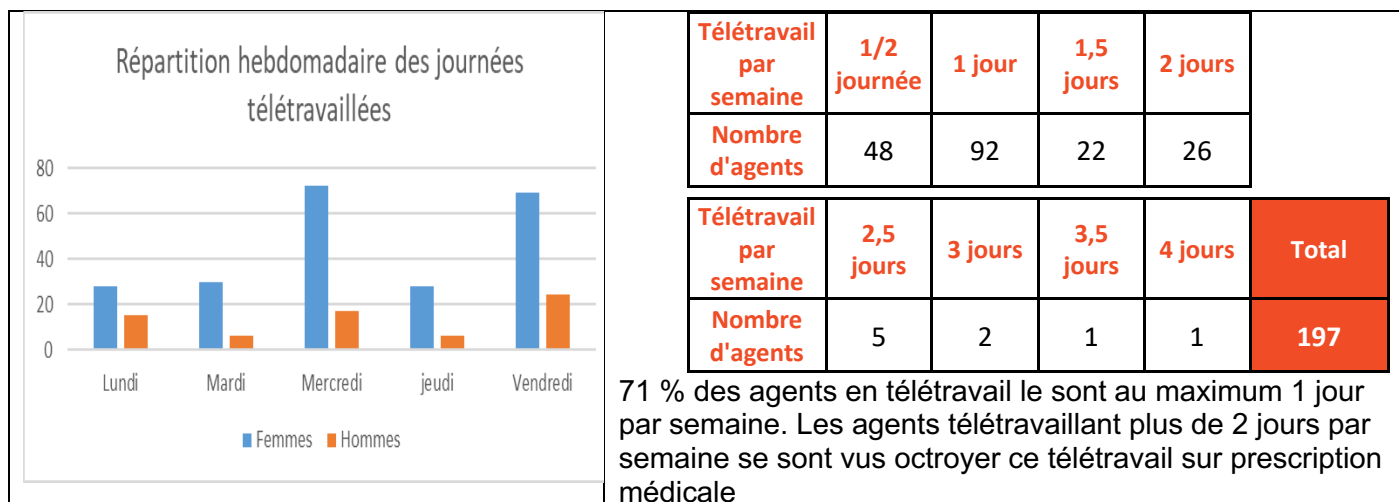
2) Télétravail

Cette rubrique ne concerne statutairement pas les enseignants

		♀	♂	Total
Titulaires	A	27	19	46
	B	35	7	42
	C	35	1	36
Contractuels	A	20	15	35
	B	10	0	10
	C	28	0	28
Total		155	42	197

	♀			♂			Total		
	télét.	effectif	%	télét.	effectif	%	télét.	effectif	%
Laboratoire	11	20	55%	7	17	41%	18	37	49%
Composante (AI-H&S-ST-ISEL-IUT-FC-CFA)	59	101	58%	3	20	15%	62	121	51%
Services Centraux (Directions de la présidence-Cabinet)	58	142	41%	12	61	20%	70	203	34%
Services Communs (SCD-SUAPS-SSE)	15	39	38%	4	9	44%	19	48	40%
Services Généraux (DirCas-DSI-DRI-S.HAND)	12	22	55%	16	29	55%	28	51	55%
Total	155	324	48%	42	136	31%	197	460	43%

78,7% des agents exerçant leurs missions dans le cadre du télétravail sont des femmes (78% en 2024). Le nombre d'agents en télétravail a augmenté par rapport à 2024 (+18 agents, notamment en catégorie C). 48% des femmes exercent leurs fonctions dans le cadre du télétravail et 31% des hommes.



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

3) Les agents à temps partiel ou à temps incomplet

	0,1	0,2	0,5	0,6	0,7	0,75	0,8	0,9	Total	%F
BIATSS Titu			2	3			10	2	17	71%
ENS Titu			1			1			2	0%
BIATSS CTR	1	2	4	1	1		6	1	16	69%
ENS CTR			13			5			18	39%
TOTAL	1	2	20	4	1	6	16	3	53	57%
%F	100%	100%	65%	50%	0%	50%	38%	333%	57%	

57% des agents à temps partiel sont des femmes.

L'ensemble des agents à temps partiel ou incomplet représentent 11.6% du personnel non enseignant de l'université.

4) Compte Épargne Temps

	2024		2025	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Nombre Total de CET ouverts	54	131	56	130
Nombre de nouveaux CET dans l'année	5	15	5	21
Nombre de CET alimentés dans l'année	46	91	49	94
Nombre total jours de CET stockés	900	1919	925	2331
dont versés au cours de l'année	672	1006	472	707
Nombre de jours CET consommés				27
Nombres de jours CET indemnisés	548	667	511	634
Nombre de jours CET versés pour la RAFF	27	16	19	13

En 2025 sur les 186 CET ouverts, 70% appartiennent à des femmes et 26 ont été créés en 2025.
74% des agents possédant un CET l'ont alimenté en 2025

5) Dons de jours de congés

En 2025, 35 jours ont été donnés par 3 donateurs, 3 agents ont pu en bénéficier pour un total de 294h25
soit 5 fois plus d'heures qu'en 2024.

6) Les absences pour raison de santé

a. Évolution par catégorie de personnel

	Ens. titulaires		Ens. 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
2023	49	1824	14	90	111	4679,5	81	2623,5	256	9222
2024	44	1945	9	170	106	5622	88	3484	247	11221
2025	42	3453	6	152	83	4229,5	87	3662,5	218	11497

En 2025 le nombre de jours d'absence pour raison de santé a augmenté de 276 jours.

b. Absences par type de congé

2025	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					3	20,0	1	80,0	4	100,00
Accident de travail							1	3,0	1	3,00
Accident de service	1	25							1	25,00
Longue durée	3	545			4	1127,0			7	1672,00
Longue maladie	7	1232			7	1541,0			14	2773,00
Grave maladie							2	393,0	2	393,00
Maladie	30	1148	6	152	61	1372,0	70	2560,0	167	5232,00
Maternité	5	503			1	112,0	4	484,0	10	1099,00
Maternité état pathologique							2	42,0	2	42,00
Paternité					1	25,0	1	14,0	2	39,00
Enfant malade					17	36,5	22	82,5	39	119,00
TOTAL	46	3453	6	152	94	4233,5	103	3658,5	249	11497,00

Un agent ayant eu plusieurs congés est comptabilisé une fois par type de congé (24 agents sont ainsi comptabilisés dans plusieurs catégories. Ceux sont pour la plupart des agents ayant des arrêts maladie et des jours pour enfant malade)

Type de congé	Tranche d'âge	Enseignants		BIATSS		Total général
		Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	
Accident de trajet	40 à 44 ans				1	1
	50 à 54 ans			2		2
	60 à 64 ans			1		1
Total Accident de trajet				3	1	4
Accident de travail	50 à 54 ans		1			1
Total Accident de travail			1			1
Accident de service	45 à 49 ans	1				1
Total Accident de service		1				1
Longue durée	45 à 49 ans	1				1
	50 à 54 ans			2		2
	55 à 59 ans	2		1		3
	60 à 64 ans			1		1
Total Longue durée		3		4		7
Longue maladie	30 à 34 ans	1				1
	45 à 49 ans			1		1
	50 à 54 ans			2		2
	55 à 59 ans	4				4
	60 à 64 ans	1		3		4
	65 à 69 ans	1		1		2
Total Longue maladie		7		7		14
Grave maladie	55 à 59 ans				1	1
	60 à 64 ans				1	1
Total Grave maladie					2	2
Maladie	20 à 24 ans				10	10
	25 à 29 ans				16	16
	30 à 34 ans	3		3	7	13
	35 à 39 ans	2	1	6	10	19
	40 à 44 ans	1	1	3	4	9
	45 à 49 ans	4	3	6	6	19
	50 à 54 ans	9		18	8	35
	55 à 59 ans	5	1	14	7	27
	60 à 64 ans	4		10	2	16
	65 à 69 ans	2		1		3
Total Maladie		30	6	61	70	167
Maternité	30 à 34 ans	2			1	3
	35 à 39 ans	2		1	3	6
	40 à 44 ans	1				1
Total Maternité		5		1	4	10
Maternité pathologique	30 à 34 ans			1		1
	30 à 34 ans			1		1
Total Maternité pathologique				2		2
Paternité	35 à 39 ans				1	1
	55 à 59 ans			1		1
Total Paternité				1	1	2

Type de congé	Tranche d'âge	Enseignants		BIATSS		Total général
		Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	
Enfant malade	25 à 29 ans			1	4	5
	30 à 34 ans			1	2	3
	35 à 39 ans			6	7	13
	40 à 44 ans			5	6	11
	45 à 49 ans			2	1	3
	50 à 54 ans			2	1	3
	55 à 59 ans				1	1
Total Enfant				17	22	39
Total général		46	6	94	103	249

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
46	35	8	8	103	65	77	53	234	161
5 540 €		592 €		6 895 €		5 168 €		18 195 €	

En 2025 le montant total du précompte a diminué de 4686 € et le nombre d'agents concernés a diminué de 30 agents.

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	100	0,10
Accident de travail	3	0,00
Accident de service	25	0,03
Longue durée	1672	1,75
Longue maladie	2773	2,89
Grave maladie	393	0,41
Maladie	5232	5,46
Maternité	1099	1,15
Maternité état pathologique	42	0,04
Paternité	39	0,04
Enfant malade	119	0,12
Total	11497	12,00

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 12 jours d'arrêts en 2025, contre 11.98 en 2024.

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, recrutée par voie de détachement en septembre 2024, a assuré l'accompagnement des personnels jusqu'en septembre 2025, date à laquelle son détachement prenant fin, le choix de l'établissement s'est porté sur un partenariat avec un prestataire de service social local. Dans ce cadre, des permanences hebdomadaires, déployées sur l'ensemble des sites de l'établissement, permettent à l'ensemble des agents de solliciter un entretien confidentiel et un accompagnement individualisé, aussi bien sur site que par visioconférence, téléphone, ou au sein de la structure d'assistance sociale, selon le choix de l'agent. Les demandes spécifiques d'aides émergeant 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.

Les actions mises en œuvre ont généré une augmentation du budget de près de 40 000€ par rapport à 2024. En plus des prestations interministérielles et des aides d'initiative universitaire, le budget dédié à l'action sociale et à la QVCT a permis de continuer le déploiement d'actions propres à garantir le maintien dans l'emploi (Accompagnement reprise sportive, aménagement de poste, etc. ...)

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 / PRÊTS	20319		20319	19
Restauration CROUS		2854	2854	121
Aides accès logement locatif	320		320	1
Aide installation et frais changement résidence nouveau personnel	5998		5998	2
Consultations psychologue	840		840	1
Aides aux études et à la formation	16000		16000	17
Séjour dans le cadre du système éducatif/ linguistique	661	160	821	7
Centre de vacances collectifs avec hébergement		51	51	1
Centre de loisirs sans hébergement		372	372	3
Aide frais périscolaires	1322		1322	5
Aide garde avant scolarité	450		450	3
Séjour familiaux gîtes		118	118	1
Assistance juridique	90		90	1
Allocation aux parents d'enfant handicapé		22143	22143	11
Allocation spéciale enfant adulte handicapé		840	840	1
Atelier sophro	5400		5400	8
Accompagnement reprise sportive			30600	15
Ateliers méridiens			221	15
Sous-total ligne 1			108759	232
TRAITEMENT DES PENSIONS			12740	26
COTISATION Fédération Nationale de Conseil en Action Sociale et Sociétale			356	
AMENAGEMENTS RQTH / EQUIPEMENT NOUVEAUX PERSONNELS			28910	14
ATELIERS QVCT			5400	25
ACCES CULTURE			3598	121
Sous Total ligne 2			51004	186
TOTAL			159763	418

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 des projets stratégiques et des moyens et composée selon la représentation suivante :

- La Directrice de Cabinet
- Le Directeur Général des Services
- La Directrice des Ressources Humaines ou son représentant
- Deux représentants élus du CA
- Deux représentants élus du CSA
- L'assistante sociale
- La responsable de la coordination avec le prestataire d'assistance sociale au sein de l'ULHN.

Les débats s'organisent selon le principe de confidentialité.

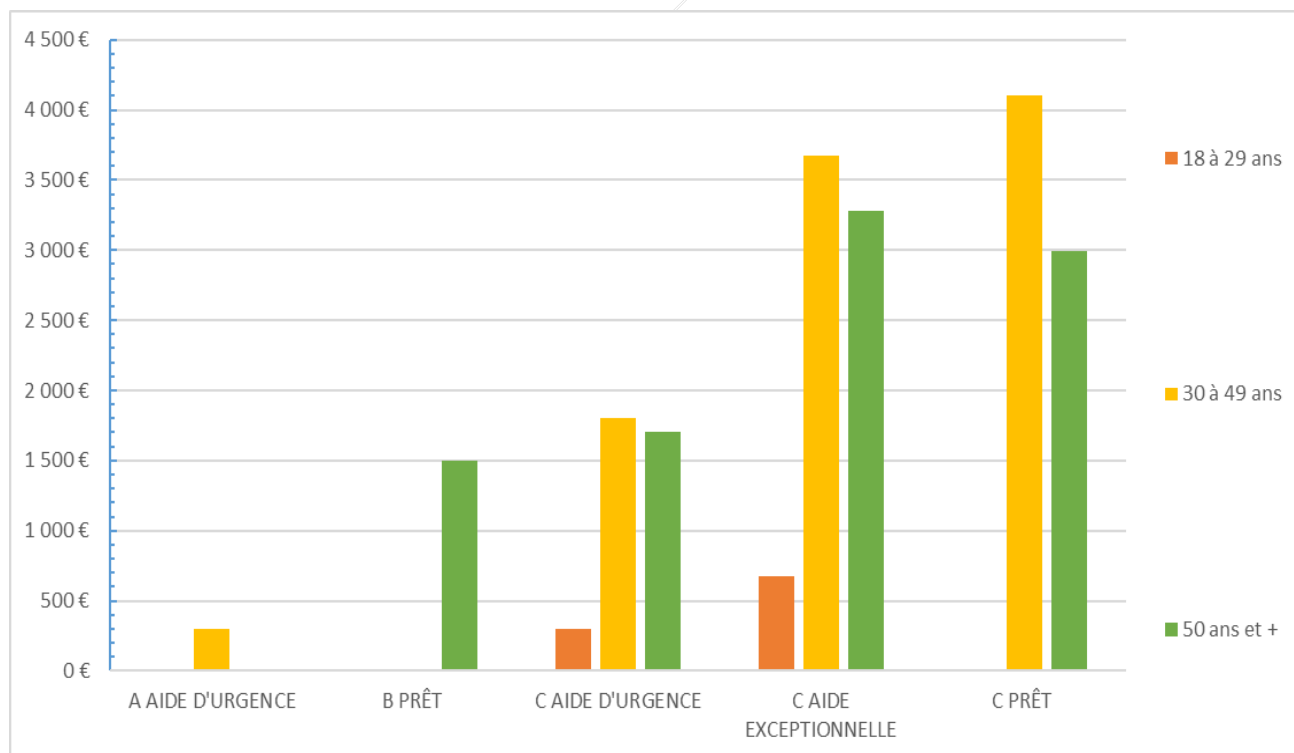
*En 2025, les aides exceptionnelles **correspondent à un montant de 8 124 €** pour l'instruction de **16 dossiers**. S'agissant des prêts, **5 dossiers** ont été présentés pour un montant total de **8 595 €**.*

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 2025 un montant de **3600 €** correspondant à l'instruction de **11** dossiers.

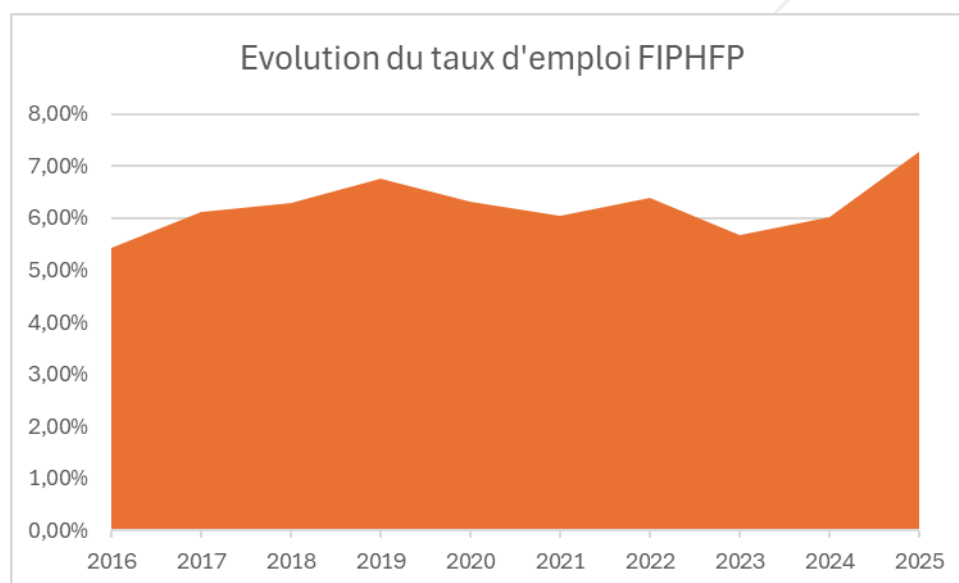


4) Les mesures d'adaptation de poste

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 **7.29%**.

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.

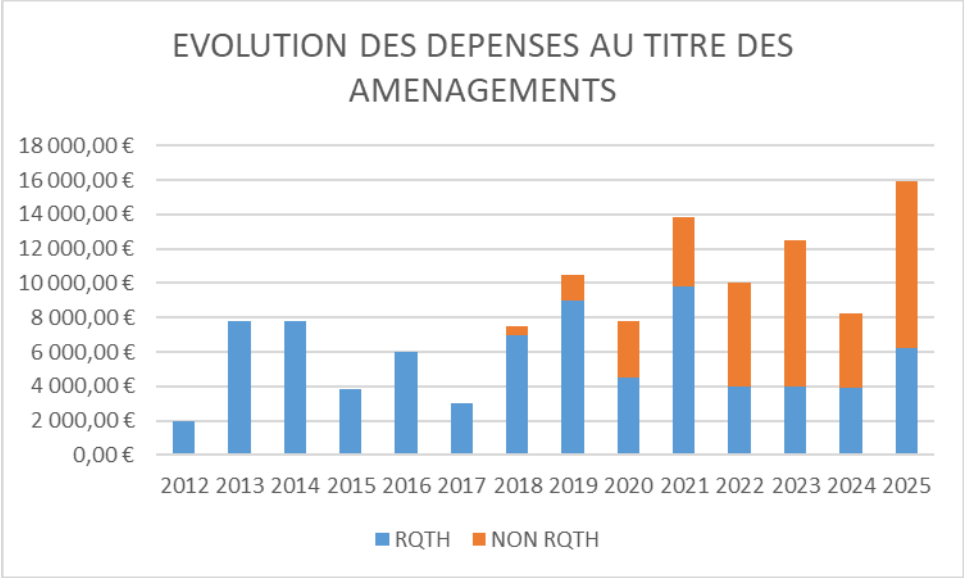


b. Les mesures d'adaptation de postes de travail

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).

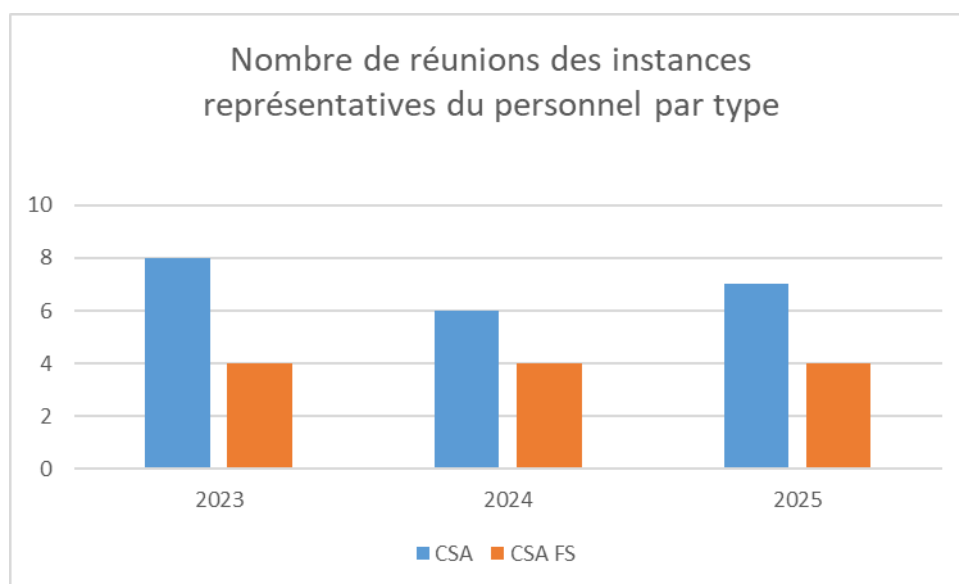
Les mesures susceptibles d'être mises en place visent l'amélioration des conditions de travail et la prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) des personnels, notamment ceux travaillant sur écran. Elles sont aussi mises en œuvre dans le but de maintenir sur poste des personnels en situation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

En 2025, un budget de **15904 €** a été consacré à ces mesures, afin notamment d'aménager des postes de travail, auxquels s'ajoute la constitution d'un stock de matériel susceptible d'être mis à disposition sans délai.

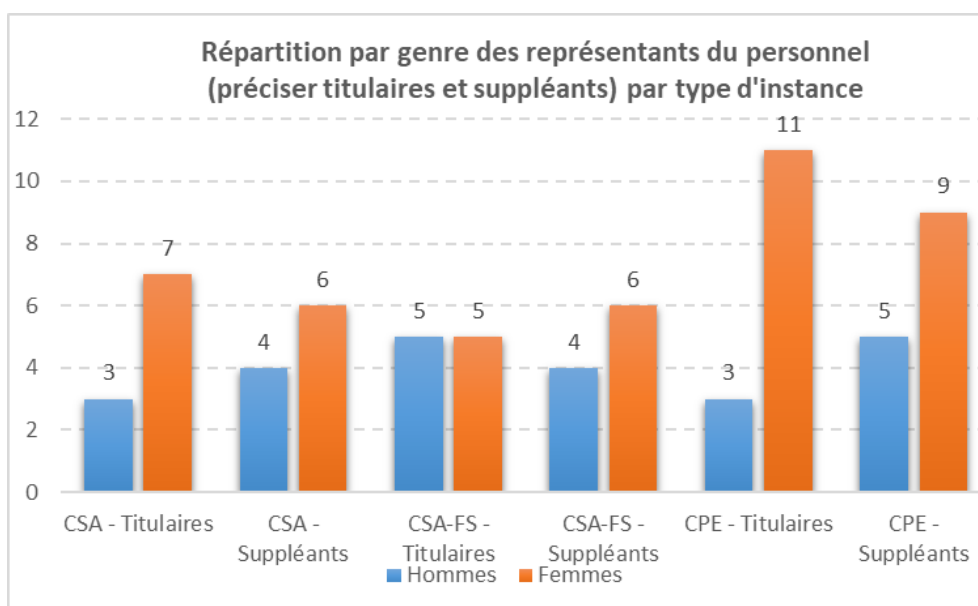


Chapitre IX. DIALOGUE SOCIAL

1) Nombre de réunions des instances



2) Les représentants de personnel



3) Groupes de travail et séances par thème

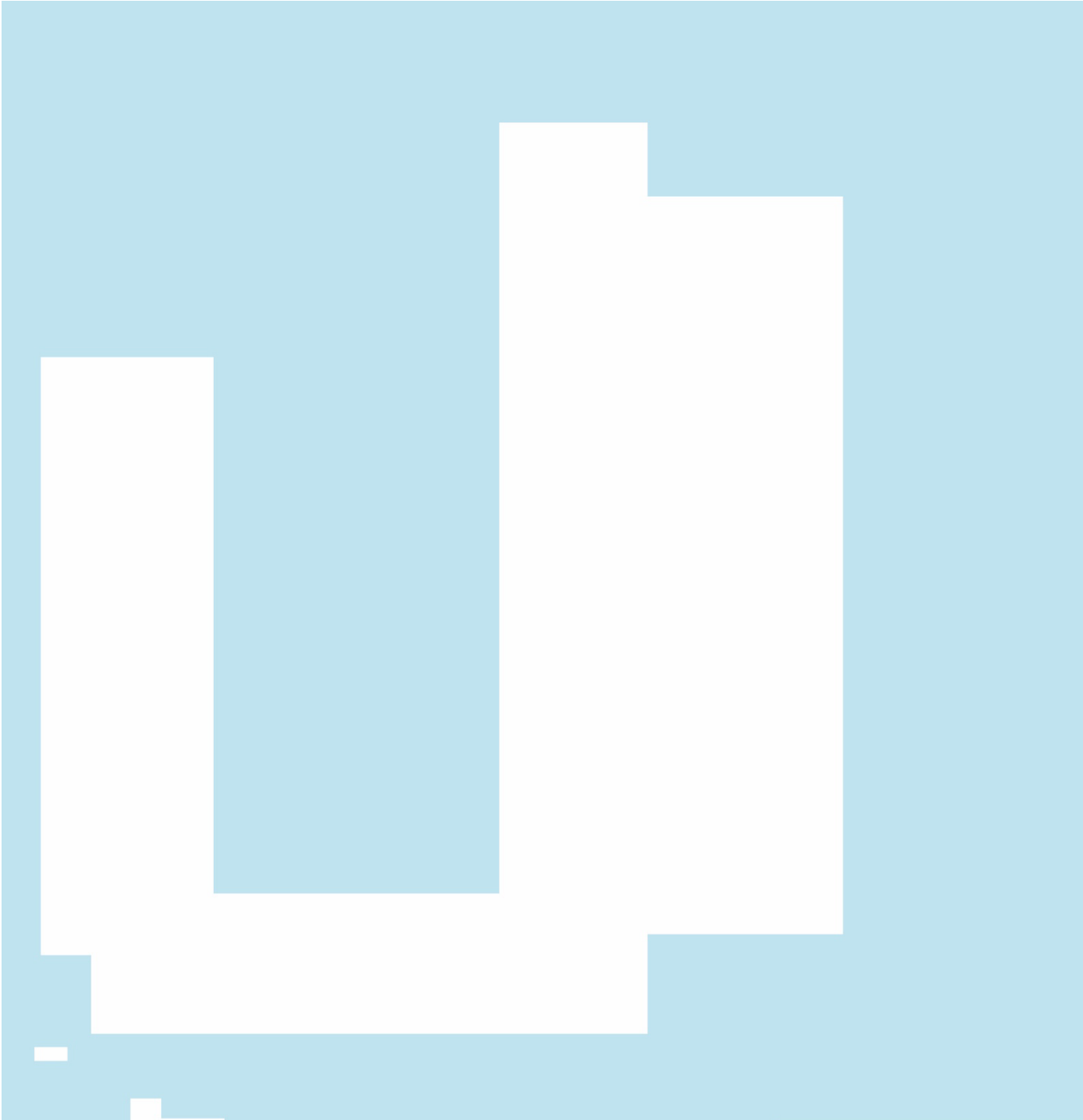
Thèmes		Nombre de GT	Séance de GT
Circulaire de gestion des personnels + Charte de gestion des contractuels			
- Actualisation circulaire de gestion dont temps de travail		1	1
- Actualisation charte du télétravail			
- Actualisation circulaire astreintes et sujétions			
Actualisation charte de gestion 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	1	4
	REH		
Régime indemnitaire des BIATSS titulaires		1	1
Qualité de Vie et Conditions de travail			
GT issus du COPIL QVCT		3	7
PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES			
GT Formation		1	1

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
APA	Activité Physique Adaptée
APAE	Attaché Principal de l'Etat
ARE	Allocations de Retour à l'Emploi
ASA	Accidents Sans Arrêts / Autorisation Spéciale d'Absence
ASI	ASsistant Ingénieur
ASIU	Action Sociale d'Initiative Universitaire
ASSAE	Assistant Service Social des Administration de l'Etat
AT	Accident du Travail
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
BI	Budget Initial
BIB	BIBliothécaire
BIBAS	BIBliothécaire Assistant Spécialisé
CA	Conseil d'Administration
CAS	Compte d'Affectation Spéciale
CBIB	Conservateur des BIBliothèques
CGBIB	Conservateur Général des BIBliothèques
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CE-HC- CN-CS	Classe Exceptionnelle - Hors Classe - Classe Normale – Classe Supérieure
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
COPIL	COMité de PIlotage
CSA	Comité Social d'Administration
CSA-FS	Comité Social d'Administration en Formation Spécialisée en santé , sécurité et conditions de travail
DPDECP	Document Prévisionnel de Gestion des Emplois et des Crédits de Paiement
EAP	Extension en Année Pleine
ESAS	Enseignants du Second degré Affectés dans le Supérieur
ETP	Equivalent Temps Plein
ETPT	Equivalent Temps Plein Travaillé
GPEEC	Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences

GRH	G estion des R essources H umaines
GVT	G lisement V ieillesse T echnicité
HC	H eure C omplémentaire
IFSE	I ndemnité de F onctions, de S ujétions et d' E xpertise
IGAENR	I nspection G énérale de l' A dministration de l' E ducation N ationale et de la R echerche
IGE	I ngénieur d' E tudes
IGR	I ngénieur de R echerche
INFENES	I nfirmer de l' E ducation N ationale et de l' E nseignement S upérieur
INM	I ndice N ouveau M ajoré
ISEL	I nstitut S upérieur d' E tudes L ogistiques
ITRF	I ngénieurs, T echniciens de R echerche et de F ormation
IUT	I nstitut U niversitaire de T echnologie
LPR	L oi de P rogrammation de la R echerche
MAG	M agasinier
MCF	M aître de conférences
MS	M asse S alariale
NBI	N ouvelle B onification I ndiciaire
PA	P rime d' A dministration
PCA	P rime de C harges A dministratives
PEDR	P rime d' E ncadrement D octoral et de R echerche
PIM	P restation I nterministérielle
PLP	P rofesseur de L ycée P rofessionnel
PRAG	P rofesseur A gré
PRCE	P rofesseur C ertifié
PRES	P rime de R echerche et d' E nseignement S upérieur
PU	P rofesseur d' U niversité
QVCT	Q ualité de V ie et C onditions de T ravail
RAFP	R etraite A dditionnelle de la F onction P ublique
RCE	R esponsabilités et C ompétences E largies
REH	R éférentiel E quivalence H oraire
RIFSEEP	R égime I ndemnitare tenant compte des F onctions, des S ujétions, de l' E xpertise et de l' E ngagement P rofessionnel
RIPEC	R égime I ndemnitare P our les E nseignants- C hercheurs
RQTH	R econnaissance en Q ualité de T ravailleur H andicapé
SAENES	S ecrétaire d' A dministration de l' E ducation N ationale et de l' E nseignement S upérieur
SMR	S urveillance M édicale R enforcée
SUAPS	S ervice U niversitaire d' A ctivités P hysiques et S portives
TECH	T ECHnicien
UB	U nité B udgétaire
UFR	U nité de F ormation et de R echerche





**UNIVERSITÉ
LE HAVRE
NORMANDIE**



 **Campus polytechnique**
des territoires maritimes et portuaires

EUNICOast

25, rue Philippe Lebon - BP 1123
76063 LE HAVRE CEDEX
Tél. 02 32 74 40 00

www.univ-lehavre.fr