



Normandie Université



**BILAN
SOCIAL**

2018

SOMMAIRE

MOT DU PRÉSIDENT DE NORMANDIE UNIVERSITÉ

P 4

QU'EST-CE QU'UN BILAN SOCIAL ?

P 6

PRÉAMBULE

P 7

CHIFFRES CLÉS

P 8

CHAPITRE I - EMPLOIS ET EFFECTIFS

P 10

I – RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION

P 10

A – BIATSS

B – Doctorants

C – Postdoctorants

II – RÉPARTITION PAR DOMAINE

P 12

III – GENRE ET DÉMOGRAPHIE

P 12

A – BIATSS

B – Doctorants

C – Postdoctorants

CHAPITRE II – MASSE SALARIALE ET RÉMUNÉRATIONS P14

P 14

I – MASSE SALARIALE

A – Par plafond d'emploi

B – Par catégorie d'emploi

II – RÉMUNÉRATIONS MÉDIANES PAR POPULATION ET PAR SEXE

P 14

III – INDICES MOYENS PAR POPULATION ET PAR SEXE

P 14

IV – VACATIONS

P 14

V – INDEMNITÉ VICE-PRÉSIDENT

P 15

CHAPITRE III – CONDITIONS DE TRAVAIL

P 15

I – TEMPS DE TRAVAIL

P 15

II – CONGÉS SÉCURITÉ SOCIALE

P 15

A – Congés de maladie ordinaire

B – Congés de maternité

C – Congés de paternité et d'accueil d'enfants

D – Temps partiel thérapeutique

III – TÉLÉTRAVAIL

P 16

IV – COMPTE ÉPARGNE TEMPS

P 16

V – AMÉNAGEMENTS DE POSTE

P 16

VI – ENTRETIENS PROFESSIONNELS

P 17

VII – ACCIDENT DE SERVICE / TRAVAIL

P 17

CHAPITRE IV – FORMATION DES PERSONNELS

P 17

I – CARACTÉRISTIQUES DES STAGIAIRES

P 17

II – DOMAINE DE FORMATION

P 17

III – FORMATION DES DOCTORANTS

P 17

IV – FORMATION INTERNE

P 17

CHAPITRE V – INSTANCES

P18

I – CONSEIL D'ADMINISTRATION

P 18

II – CONSEIL ACADÉMIQUE

P 18

III – COMITÉ TECHNIQUE

P 18

IV - COMMISSION PARITAIRE ÉTABLISSEMENT

P 19

V – COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE DES AGENTS NON TITULAIRES

P 19

Derrière les succès d'un établissement en forte croissance se cachent des femmes et des hommes de talent qui ont su rendre cette dynamique possible.

Le premier bilan social de Normandie Université vient opportunément mettre en lumière non pas les individualités mais le collectif que représentent ces équipes.

Cette photographie de Normandie Université trace à grands traits le portrait d'un établissement aux équipes jeunes (36 ans de moyenne d'âge même sans les doctorants), d'un établissement paritaire (50,2% de personnels hommes en ETPT) et égalitaire (en termes salarial). Il met en lumière une typologie d'emplois tout à fait

atypique dans le monde de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (68% de doctorants et parmi les BIATSS 82% d'agents de catégorie A, 1/4 d'agents sur les fonctions support pour 3/4 sur les fonctions soutien).

Sans prétendre dès cette première édition à l'exhaustivité, il permet donc de regrouper des informations importantes sur les personnels, les emplois, les rémunérations, les conditions de travail, la formation mais aussi les instances de l'établissement en 2018. Instrument de mesure et d'analyse, il participe à une meilleure connaissance de Normandie Université en s'adressant aux personnels ainsi qu'aux partenaires.

Il complète aussi les outils nécessaires au dialogue social mis en place au cours de ces derniers mois et participe à la transparence souhaitée par nos équipes.

Il accompagne enfin l'équipe de direction, notamment dans son pilotage des Ressources Humaines en lui donnant un premier jeu de données chiffrées fiables.

Une occasion de plus pour moi de remercier l'ensemble des forces vives de Normandie Université, des équipes motivées au service d'un collectif normand dont le succès est désormais reconnu par le plus grand nombre.



LAMRI ADOUI

PRÉSIDENT DE NORMANDIE UNIVERSITÉ



Qu'est-ce qu'un bilan social ?

Selon l'article L2323-22 du code du travail, le bilan social récapitule les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation d'une entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de la période considérée.

Depuis 1977, le bilan social est obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés. Sur la base de ce même critère, il est réalisé tous les ans dans la fonction publique hospitalière depuis 1988. En ce qui concerne les collectivités territoriales, depuis 1997 un rapport biennal est obligatoire dans lequel est prévu la possible élaboration du bilan social. Dans la fonction publique d'État, ce document n'est pas obligatoire. Toutefois de plus en plus d'établissements y ont recours.

Le bilan social est un outil permettant le dialogue social interne. Il est un état des lieux sur la situation des personnels au sein d'une structure et permet également d'avoir une vue d'ensemble. De part la variété et la richesse des données, il permet de repérer les dysfonctionnements mais aussi de voir les solutions et les améliorations apportées d'une année sur l'autre. Il est établi sous la forme d'un document unique.

Outil d'information à destination des personnels et de leurs représentants élus, il est une photographie de l'année écoulée sur les caractéristiques des agents et leurs conditions de travail.

Plus précisément, au sens de l'article L2323-22 du code du travail, il comporte des éléments sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles, le nombre de salariés détachés et le nombre de travailleurs détachés accueillis ainsi que sur les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.

En conséquence et pour Normandie Université, le bilan social va permettre de retracer la vie de notre « jeune » établissement et son historique social. Il va enrichir le dialogue social au sein de nos instances relayé par les représentants du personnel qui disposeront alors de toutes les données nécessaires à la communication interne.

Préambule

Présentation de Normandie Université

La Communauté d'Universités et Établissements Normandie Université regroupe des établissements d'enseignement supérieur et de recherche liés par la volonté commune de proposer une offre de formation et de recherche au meilleur niveau, de veiller au développement de l'innovation sous toutes ses formes.

En conséquence, Normandie Université organise la coordination territoriale des établissements d'enseignement supérieur et organismes de recherche en matière d'offre de formation et de stratégie de recherche et de transfert telle que prévue à l'article L. 718-2, sous la forme du regroupement territorial normand.

La coopération des établissements normands a été engagée avec le Pôle Universitaire Normand, inauguré en avril 1998 sous forme associative. Puis par décret du 14 octobre 2011, le Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) Normandie Université a été créé sous statut d'Établissement Public de Coopération Scientifique (EPCS).

Enfin, les statuts de Normandie Université sous sa forme actuelle ont été approuvés par décret du 29 décembre 2014. Entrés en vigueur le 1er janvier 2015, Normandie Université est devenue un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel constitué sous la forme d'une Communauté d'Universités et Établissements (ComUE).

Fonctionnement

Normandie Université dispose de trois conseils centraux, le Conseil d'Administration, le Conseil Académique et le Conseil des Membres qui assurent sa gouvernance.

Normandie Université a également trois instances de représentants du personnel permettant son fonctionnement : le Comité technique, la Commission Paritaire Établissement et la Commission Consultative des agents non titulaires. Ces deux dernières ont pu être mises en place à la suite des élections professionnelles du 6 décembre 2018.

Contrairement aux autres EPSCP normands, Normandie Université n'est pas aux Responsabilités et Compétences Élargies (RCE). Cela implique un fonctionnement en étroite collaboration avec le Rectorat sur la masse salariale et les emplois État.

Activités liées aux Ressources Humaines

Sur l'année 2018, Normandie Université a finalisé avec les établissements membres la convention de partenariat dans le domaine de l'action sociale, de la médecine de prévention et de la formation pour les personnels de Normandie Université.

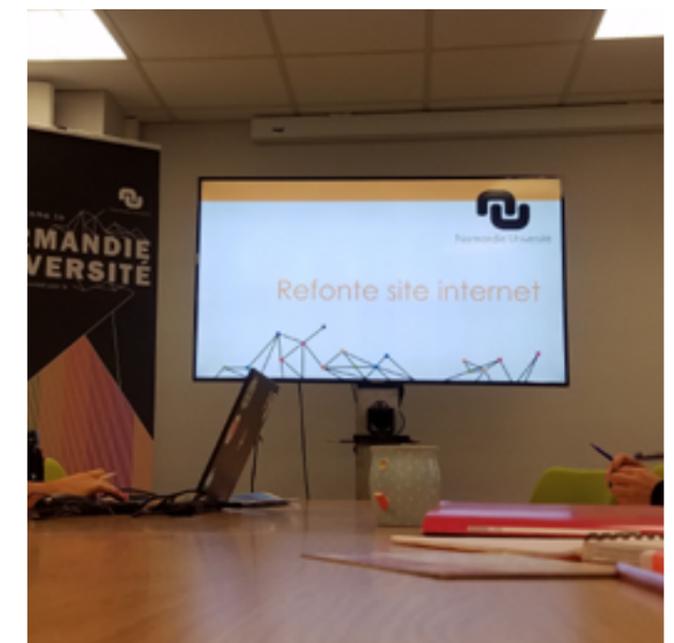
Cette convention a pour objet la mise en œuvre d'un soutien apporté par les établissements membres à Normandie Université dans le domaine en donnant accès à ses personnels, BIATSS, doctorants, Postdoctorants, à la médecine de prévention, aux prestations sociales et à la formation continue des personnels en fonction de leur implantation dans les locaux des établissements.

En parallèle et compte-tenu de la forte augmentation du nombre de personnels, Normandie Université a mis en place plusieurs procédures à destination des personnels et/ou des gestionnaires des établissements. Elles ont concerné les thématiques suivantes :

- Accident de service/travail
- Accueil des doctorants, nouveaux personnels BIATSS et stagiaires
- Recrutement des stagiaires
- Demande et inscription à une formation
- Compte Epargne Temps
- Télétravail
- Régime Indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Une information a été faite auprès des personnels BIATSS sur le prélèvement à la source.

Une réunion d'information sur les entretiens professionnels a eu lieu auprès des N+1.



Chiffres clés

Normandie Université est un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) constitué sous la forme d'une communauté d'universités et établissements.

Créée par décret n°2014-1673 du 29 décembre 2014, la ComUE Normandie Université est un établissement jeune même si, il a bénéficié du travail amorcé par le PRES Normandie Université depuis 2012.

Normandie Université a connu plusieurs vagues de délégation d'emplois du ministère depuis le 1^{er} janvier 2015. Au total ce sont 50 emplois qui ont été délégués. Toutefois, une particularité de la ComUE est de disposer de peu de personnels fonctionnaires. Au 31 décembre 2018, seuls 6 personnels titulaires sont en poste. En revanche, on compte 56 agents contractuels.

En 2017, le Président de la Région Normandie a décidé de déléguer l'intégralité du financement des doctorants RIN¹ à la ComUE Normandie Université. Avant cette date, cette mission était dévolue aux établissements dans lesquels s'inscrivent les doctorants. En conséquence, que ce soit un financement à 100% ou à 50% par la Région, c'est désormais Normandie Université qui gère et rémunère les doctorants. Ce principe est effectif depuis septembre 2017. La ComUE a donc accueilli une première vague de 90 doctorants, puis une seconde de 94 doctorants à la rentrée 2018. La troisième est prévue pour la rentrée 2019.

Une autre caractéristique de Normandie Université est que cet établissement ne dispose d'aucun personnel enseignant ou enseignant-chercheur titulaire contrairement aux EPSCP. Tous ceux qui travaillent pour le compte de Normandie Université sont affectés dans les établissements membres.

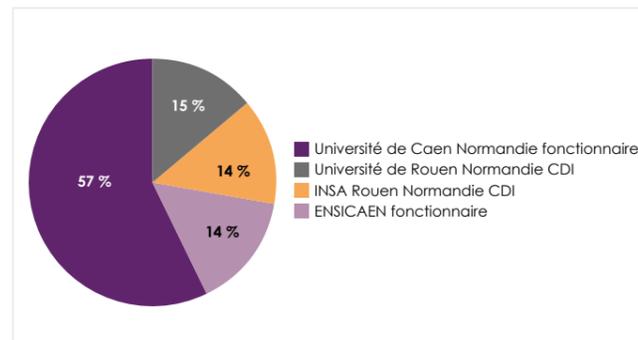
En matière de parité femme/homme, à la date du 1^{er} janvier 2018, les chiffres relatifs aux effectifs de la ComUE Normandie Université révèlent une part de 50,64% de femmes et 49,36% d'hommes. Ce sont ces éléments qui ont servi de base pour établir la proportion de femmes et d'hommes à inscrire sur les listes de candidats des représentants du personnel lors des élections professionnelles du 6 décembre 2018.

Une dernière spécificité de Normandie Université réside dans les personnels mis à disposition. En effet, on constate deux types :

- ceux que les établissements membres mettent à disposition de la ComUE ;
- ceux que la ComUE met à la disposition des établissements membres.

Pour soutenir les actions d'une ComUE, les établissements membres peuvent mettre certains de leurs personnels à disposition. Ces derniers effectuent alors leur mission au sein et pour le compte de la ComUE.

RÉPARTITION DES PERSONNELS MIS À DISPOSITION PAR LES ÉTABLISSEMENTS MEMBRES



À Normandie Université sur l'année 2018, 6 personnels des établissements membres ont été mis à disposition à 100% de leur temps.

L'Université de Caen Normandie est l'établissement qui met le plus de personnels à disposition de Normandie Université. En effet, 4 personnels effectuent leurs missions sur le site de la ComUE. En affinant, on s'aperçoit qu'1/4 sont de catégorie B et 3/4 de catégorie A.

L'Université de Caen Normandie met à disposition :

- un fonctionnaire IGR au pôle numérique (projet) ;
- un conservateur général, un bibliothécaire et un bibliothécaire assistant spécialisé à Média Normandie.

L'Université de Rouen Normandie met à disposition un CDI IGR sur le pôle Entrepreneuriat Etudiant.

L'INSA Rouen Normandie met à disposition un CDI IGR sur le pôle Entrepreneuriat Etudiant.

L'ENSICAEN met à disposition un fonctionnaire IGE sur le pôle Ressources Humaines.

Les établissements membres mettent également des personnels à disposition pour une quotité ≤ 50%.

C'est le cas de l'Université de Caen Normandie qui met 10% des services de la DRH à disposition de Normandie Université. Cela se concrétise par des réunions, des sollicitations sur des aspects particuliers ou techniques en RH et la vérification de la paie chaque mois. Par ailleurs, notre Commission Paritaire Etablissement est commune avec celle de l'Université de Caen Normandie compte tenu du faible nombre de fonctionnaires (6) affectés à Normandie Université.

De plus un personnel de l'Université de Caen Normandie consacre 10% de son temps, soit une demi-journée par semaine, sur les marchés publics de Normandie Université. Il effectue cette mission dans nos locaux au sein du pôle Finances-Achats.

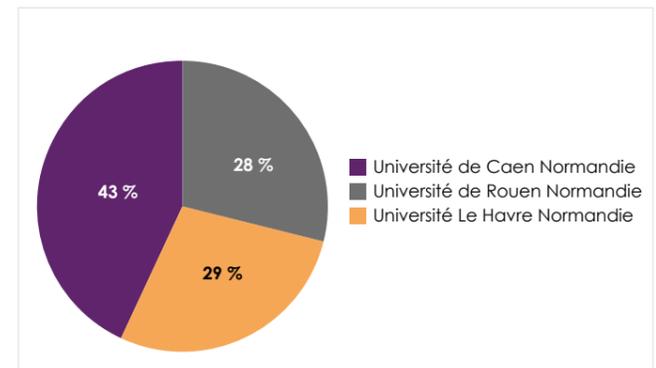
Par ailleurs et pour renforcer l'Agence comptable, l'Université de Rouen Normandie met à disposition pour 40% de son temps un personnel de leur agence comptable.

Enfin, un personnel de l'INSA Rouen Normandie est mis à disposition pour 50% de son temps pour assurer la direction des systèmes d'information de Normandie Université par intérim.

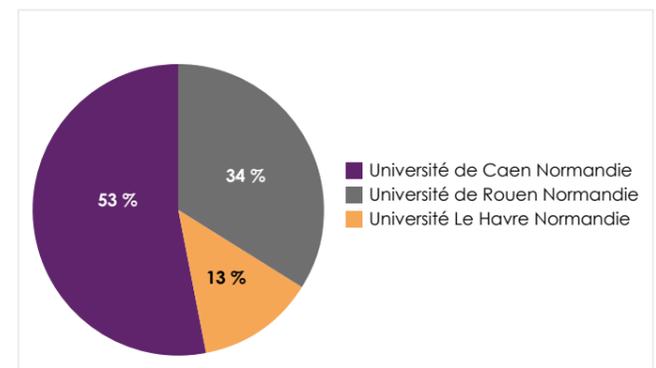
Dans le cadre de ses missions et en vue de soutenir les projets normands, Normandie Université met également des personnels à disposition des établissements membres.

Au total, 7 personnes sont mises à disposition, toutes de catégorie A : 3 IGE et 4 ASI. Elles ont conclu avec Normandie Université un CDD.

PERSONNELS MIS À DISPOSITION PAR LA COMUE



PERSONNELS MIS À DISPOSITION PAR LA COMUE EN ETPT



Les personnels mis à disposition par Normandie Université sont répartis dans les trois universités normandes.

Trois sont à l'Université de Caen Normandie :

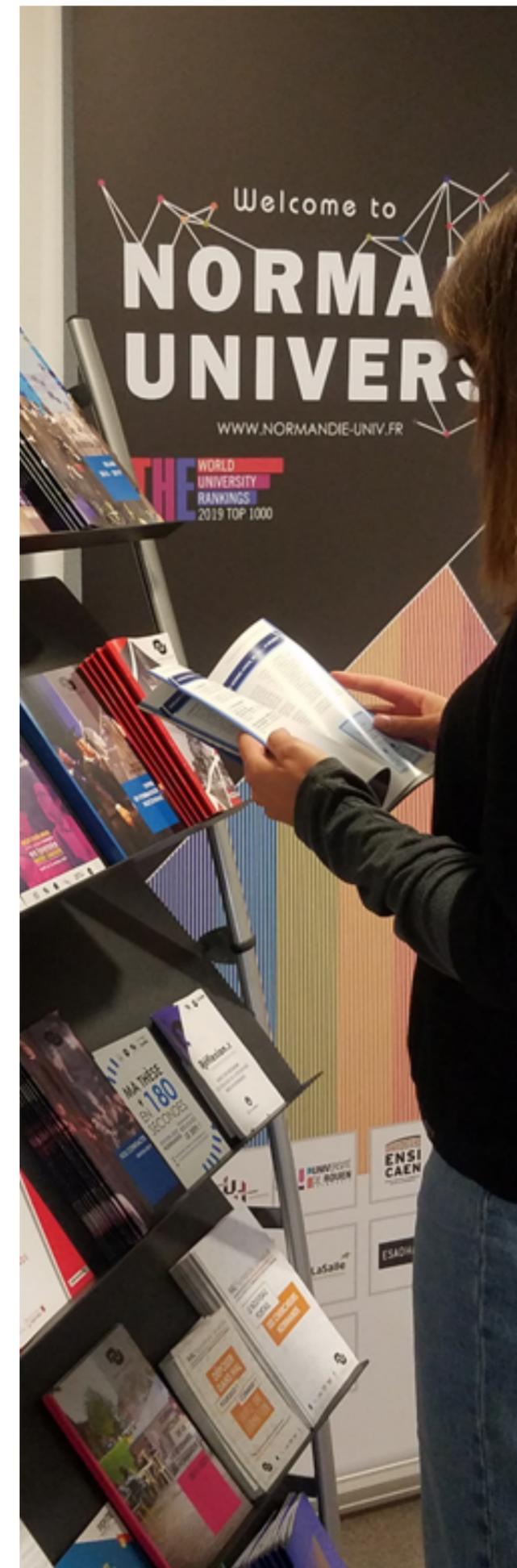
- 2 ASI à la direction de la recherche pour le compte de Normandie Valorisation ;
- 1 IGE au Service Universitaire de Formation Continue et d'Apprentissage.

Deux sont à l'Université Le Havre Normandie :

- 1 ASI à la Direction de la recherche, de la valorisation et des études doctorales pour le compte de Normandie Valorisation ;
- 1 IGE au Service de Formation Continue.

Deux sont à l'Université de Rouen Normandie :

- 1 ASI à la direction de la recherche pour le compte de Normandie Valorisation ;
- 1 IGE au Centre de Formation Continue.



Chapitre I

Emplois et effectifs

Normandie Université est un établissement d'enseignement supérieur atypique. En effet sa spécificité repose en partie sur ses missions et également sur la composition de ses personnels.

Depuis sa création, 50 emplois ont été délégués par l'État relevant du titre 2 et du titre 3.

- Sont rémunérés directement sur le titre 2 du budget de l'État, 40 emplois. Il s'agit des BIATSS², fonctionnaires et non titulaires (CDD et CDI).
- Sont rémunérés directement sur le titre 3 « subvention pour charges de service public » du budget de l'État, 10 emplois. On retrouve 6 supports de doctorants et 4 supports de doctorants au titre du handicap.

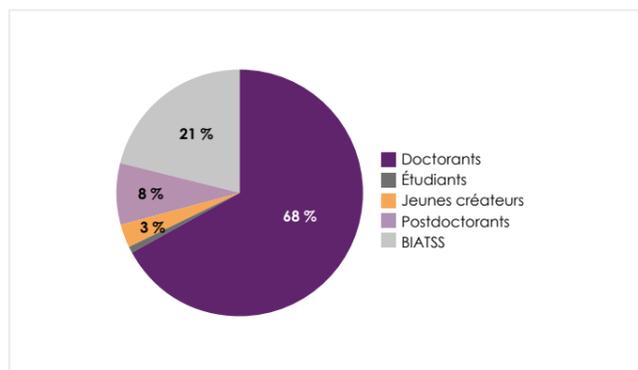
Aux emplois sous plafond État viennent s'ajouter ceux sous plafond d'emplois non permanents rémunérés directement par Normandie Université sur ressources propres. Au total, 256 personnels sont concernés.

Il est nécessaire de rappeler que Normandie Université ne dispose d'aucun personnel enseignant titulaire.

I. Répartition par type de population

Sur l'année 2018, Normandie Université comptabilise un effectif de 306 agents se répartissant comme suit.

RÉPARTITION DES PERSONNELS PAR TYPE DE POPULATION



On constate que près des 2/3 des personnels sont des doctorants. Cette proportion va encore évoluer à l'automne 2019 puisque Normandie Université va accueillir une dernière vague de 100 doctorants financés par la Région.

Par ailleurs, 21 % des personnels sont des BIATSS et 8% sont des Postdoctorants.

Comme dans le secteur privé, tout employeur public occupant au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des personnes handicapées dans la proportion de 6 % de l'effectif total des agents rémunérés (article L.323-2 du code du travail).

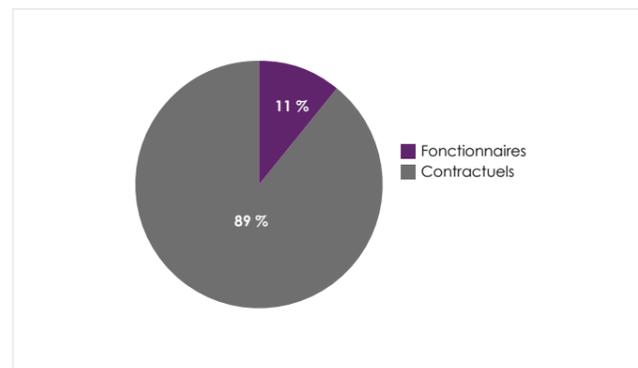
Concrètement en 2018 pour Normandie Université, 6 personnels bénéficient de la reconnaissance de travailleur handicapé.

- 5 doctorants dont 4 sur un support fléché « doctorant au titre du handicap » ;
- 1 BIATSS.

A. BIATSS

Sur l'année 2018, Normandie Université compte 63 personnels BIATSS. En ETPT³, ce chiffre est ramené à 42,7. La spécificité de la ComUE est d'avoir peu de personnels fonctionnaires comme le montre le graphique ci-dessous. En conséquence, la majeure partie des postes sont occupés par des agents contractuels.

RÉPARTITION DES BIATSS

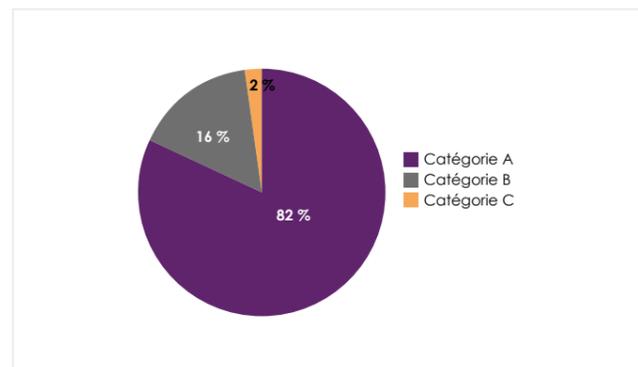


Sur l'année 2018, 26 personnes ont été recrutées :

- 2 fonctionnaires ont été recrutés par voie de concours : 1 IGE et 1 TCH ;
- 24 agents contractuels ont été recrutés : 2 IGR, 16 IGE, 1 ASI et 5 TCH.

Ainsi la répartition des BIATSS par catégorie est la suivante :

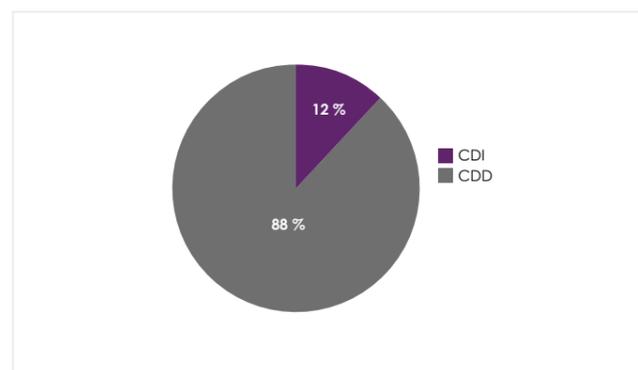
RÉPARTITION DES BIATSS PAR CATÉGORIE



L'essentiel des postes sont occupés par des personnels de catégorie A. C'est également ce qui fait la spécificité de Normandie Université. En effet les missions de la ComUE impliquent le recrutement d'agents à forte valeur ajoutée (des compétences spécifiques et un degré d'expertise élevé) sur des projets transverses au service des établissements membres.

La jeunesse de l'établissement explique pour partie la proportion de CDD par rapport aux CDI.

RÉPARTITION CDI/CDD

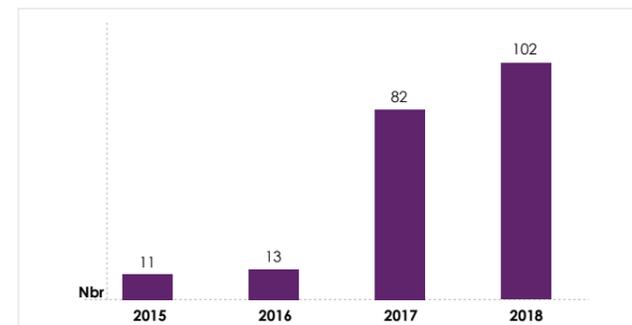


Toutefois, les non titulaires totalisant une ancienneté de six années se sont vus proposer un CDI, comme la réglementation l'impose. En conséquence, au cours de l'année 2018, Normandie Université a pu proposer un CDI à 5 de ses personnels, 3 IGR et 2 ASI. Pour mémoire, en 2017 seul 1 IGE s'était vu proposé un CDI.

B. DOCTORANTS

Sur l'année 2018, Normandie Université compte 208 doctorants. En fonction de l'année d'entrée en doctorat, les flux diffèrent. Avant 2017, les doctorants étaient uniquement ceux recrutés par le pôle CBSB.

NOMBRE DE DOCTORANTS PAR ANNÉE D'ARRIVÉE



Les doctorants financés par la Région ou doctorants RIN 100% sont au nombre de 70 pour l'année 2017 et 65 en 2018. Les établissements rédigent le contrat et le transmettent à Normandie Université accompagné des pièces justificatives en vue de la prise en charge en paie.

Les RIN 50% sont gérés intégralement par Normandie Université. 20 conventions ont été conclues en 2017 et 29 en 2018.

Les pôles au sein de Normandie Université qui travaillent pour les doctorants sont :

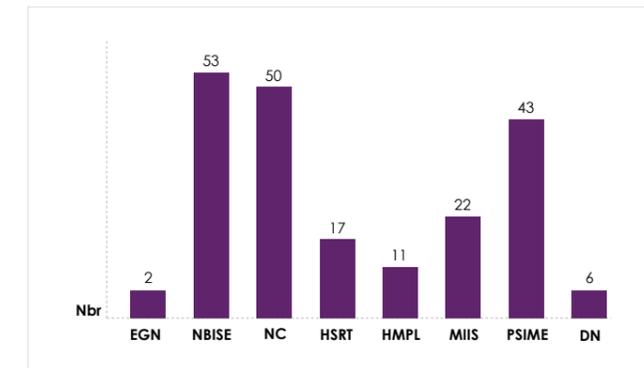
- le pôle recherche
- le pôle ressources humaines
- le pôle finances et achats
- et pour les RIN 50%, Normandie valorisation (uniquement l'expert en propriété intellectuelle).

Les doctorants RIN sont inscrits en doctorat auprès des Universités de Caen, Le Havre, Rouen Normandie ou auprès de l'INSA Rouen Normandie. Ils sont de plus rattachés à une école doctorale de la ComUE et affectés dans un laboratoire dans lequel ils effectuent leurs recherches en vue de l'obtention du doctorat.

Les établissements de Normandie Université proposent 8 écoles doctorales comportant des formations communes entre Caen, Le Havre et Rouen :

- ED 591 PSIME Physique, Sciences de l'Ingénieur, Matériaux, Énergie
- ED 590 MIIS Mathématiques, Information, Ingénierie des Systèmes
- ED 556 HSRT Homme, Sociétés, Risques, Territoire
- ED 558 HMPL Histoire, Mémoire, Patrimoine, Langage
- ED 497 NBISE Normande de Biologie Intégrative, Santé, Environnement
- ED 508 Normande de Chimie
- ED 98 Droit Normandie
- ED 242 Économie-Gestion Normandie

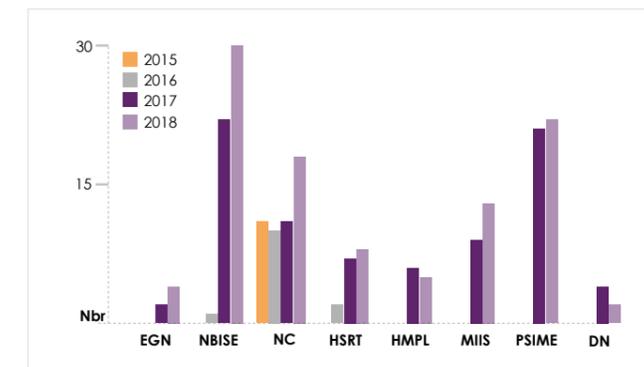
RÉPARTITION DES DOCTORANTS PAR ECOLE DOCTORALE (ED) SUR L'ANNÉE 2018



Les doctorants se répartissent entre toutes les ED. On note toutefois une plus forte proportion pour les sciences dites « dures ».

Si maintenant on observe l'évolution par année d'entrée en doctorat depuis 2015, la répartition des doctorants par ED est la suivante.

ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES DOCTORANTS PAR ED ET ANNÉE D'ARRIVÉE



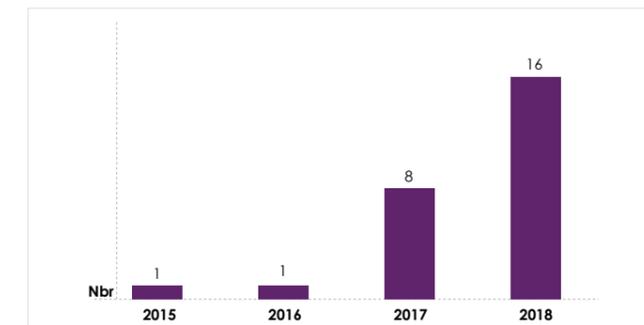
Pour mémoire, les doctorants qui ont débuté leur doctorat en 2015 ont tous terminé à l'automne 2018.

C. POSTDOCTORANTS

Normandie Université compte 26 postdoctorants sur l'année 2018. En ETPT, ce chiffre est ramené à 15,13.

La particularité est que tous les contrats conclus l'ont été pour le compte du pôle CBSB.

NOMBRE DE POSTDOCTORANTS PAR ANNÉE D'ARRIVÉE



Au fil des années, on note une forte augmentation du nombre de Postdoctorants. Ceci est dû principalement au nombre de financements octroyés.

² BIATSS : personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé

³ ETPT : Equivalent Temps Plein Travaillé. Sur une période donnée, on observe le nombre de mois passé par chaque personnel au sein de Normandie Université et sa quotité travaillée.

La plupart des contrats conclus ont une durée de 12 mois. Néanmoins cela s'échelonne entre 12 et 28 mois. Le tableau ci-dessous présente une moyenne en fonction de l'année d'arrivée, du nombre de mois de contrat obtenu par les postdoctorants.

	2015	2016	2017	2018
Nombre de post doctorants	1	1	8	16
Nombre de mois	28	16	101	222

Les Postdoctorants sont affectés dans un laboratoire pour y effectuer un travail de recherche pour lequel ils ont été recrutés dans le cadre d'un projet. 8 laboratoires normands ont accueilli des postdoctorants Normandie Université.

- LCMT : Laboratoire de Chimie Moléculaire et Thio-organique
- COBRA : Chimie Organique Bioorganique Réactivité et Analyse
- CERMN : Centre d'Etudes et de Recherche sur le Médicament de Normandie
- URCOM : Unité de Recherche en Chimie Organique et Macromoléculaire
- LDM-TEP : Laboratoire de Développements Méthodologiques en Tomographie par Emission de Positons
- PBS : Polymères Biopolymères Surfaces
- SMS : Sciences et Méthodes Séparatives

	LCMT	COBRA	CERMN	URCOM	LDMTEP	PBS	SMS
Nombre postdoctorants	5	9	3	3	1	3	2

II. Répartition par domaine

Normandie Université vise à renforcer l'attractivité et la visibilité de ses établissements membres, notamment à l'international. Pour cela, elle coordonne et mutualise les activités et développe des stratégies d'action autour des axes suivants :

- Recherche et formation doctorale
- Formation
- Numérique
- Documentation
- International

Pour mener à bien ses missions, Normandie Université a recruté des personnels BIATSS que l'on retrouve soit sur des fonctions « support », soit sur des fonctions « soutien ».

Les fonctions « support » regroupe l'ensemble des compétences que fournissent des services aux fonctions métier de la ComUE, sans être nécessairement en lien étroit avec le cœur de métier. Sont concernés les pôles pilotage, communication, la partie exploitation du pôle numérique, l'agence comptable.

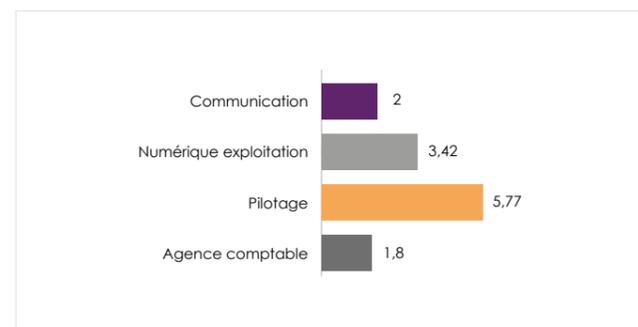
Les fonctions « soutien » dépendent elles directement de l'activité de Normandie Université. Elles viennent en appui aux missions. On retrouve la partie projet du pôle numérique, les pôles documentation et édition, international, vie étudiante, formation, recherche, entrepreneuriat étudiant, le collège des écoles doctorales et Normandie Valorisation.

Sur l'année 2018, Normandie Université compte 72 personnels BIATSS dont 9 personnels BIATSS mis à disposition par les établissements membres. Ce chiffre est ramené à 50,30 en ETPT dont 7,57 personnels BIATSS mis à disposition.

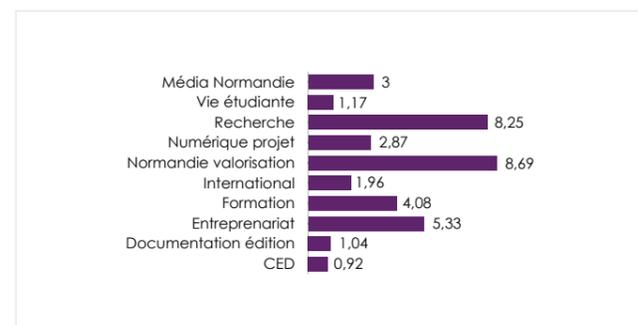
19 agents (12,99 en ETPT) ont travaillé sur des fonctions « support » et 53 (37,31 en ETPT) sur des fonctions « soutien ».

Pour chaque fonction « support » ou « soutien », la répartition des personnels en fonction de leur pôle d'affectation est la suivante :

RÉPARTITION DES BIATSS EN ETPT PAR FONCTION SUPPORT



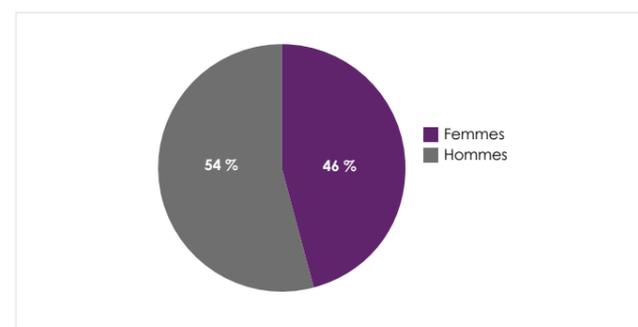
RÉPARTITION DES BIATSS EN ETPT PAR FONCTION SOUTIEN



III. Genre et démographie

Sur l'année 2018, Normandie Université comptabilise un effectif de 306 agents se répartissant comme suit.

	Nombre de personnes	ETPT
Femmes	141	98,87
Hommes	165	99,68
Total	306	198,55

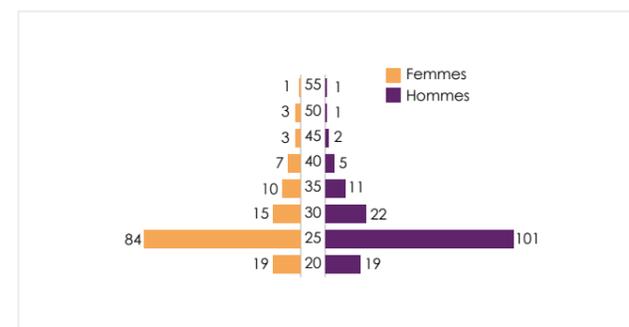


Même si la part femme/homme montre un léger avantage à la population masculine en terme de nombre, il n'en demeure pas moins qu'en ETPT, il y a quasi-équité.

Rappelons ici que ce ratio est important car il détermine lors des élections professionnelles, par exemple, la proportion des femmes et hommes à inscrire sur les listes de candidats des représentants du personnel.

Si maintenant on s'intéresse aux données démographiques des personnels de Normandie Université, on obtient la pyramide des âges suivante.

PYRAMIDE DES ÂGES DES PERSONNELS DE NORMANDIE UNIVERSITÉ

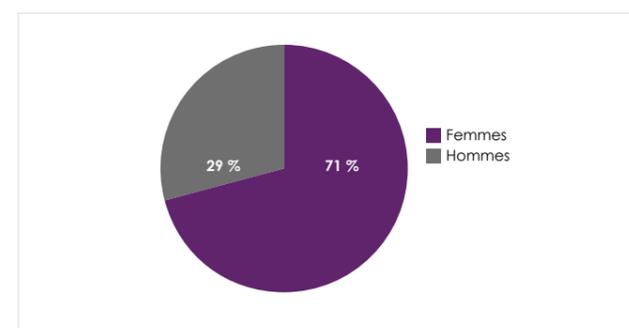


Ce schéma témoigne de la jeunesse des personnels de Normandie Université. En effet, l'âge moyen est fixé à 29,04 ans.

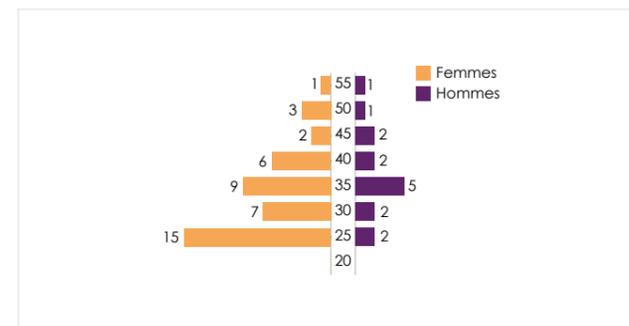
A. BIATSS

Sur l'année 2018, Normandie Université dispose de 63 personnels BIATSS. La part femme/homme se répartit de la manière suivante.

	Nombre de personnes	ETPT
Femmes	45	30,45
Hommes	18	12,275
Total	63	42,725



PYRAMIDE DES ÂGES DES BIATSS

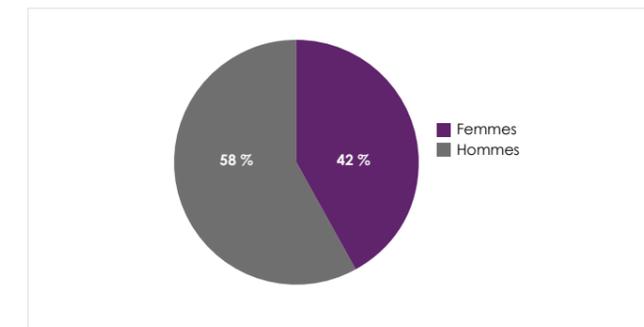


L'âge moyen se situe à 36,15 ans.

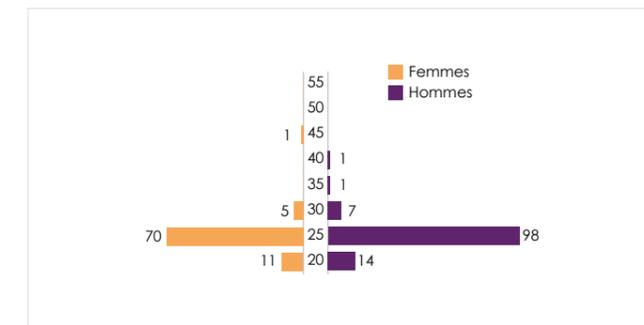
La pyramide des âges révèle l'empreinte féminine ainsi que la jeunesse de la population.

B. DOCTORANTS

	Nombre de personnes	ETPT
Femmes	87	61,42
Hommes	121	72,83
Total	208	134,25



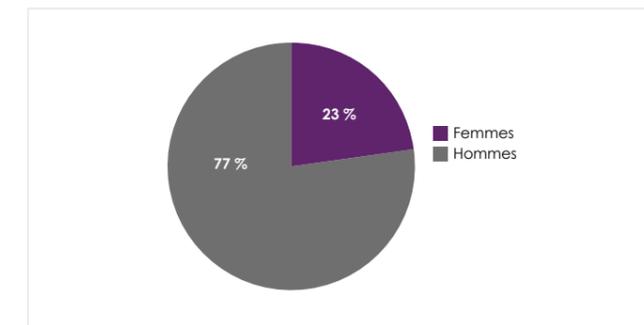
PYRAMIDE DES ÂGES DES DOCTORANTS



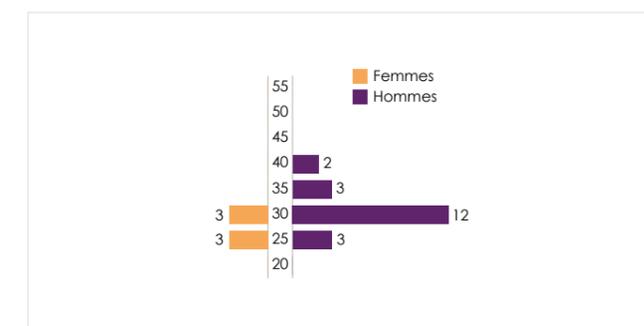
L'âge moyen des doctorants est de 26,25 ans. 2 doctorants ont plus de 35 ans. Le premier est inscrit à l'ED HSRT et le second à l'ED NC.

C. POSTDOCTORANTS

	Nombre de personnes	ETPT
Femmes	6	4,75
Hommes	20	10,375
Total	26	15,125



PYRAMIDE DES ÂGES DES POSTDOCTORANTS



L'âge moyen des postdoctorants est de 31,83 ans. À Normandie Université, ce sont majoritairement des hommes qui ont ce statut.

Chapitre II

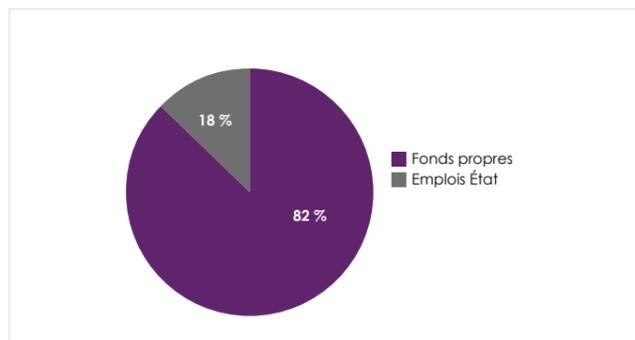
Masse salariale et rémunérations

I. Masse salariale

A. PAR PLAFOND D'EMPLOI

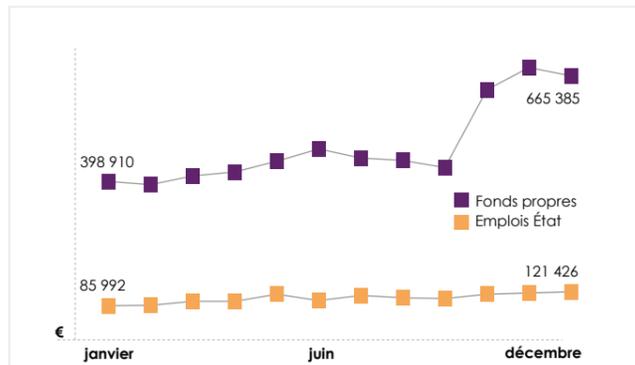
La masse salariale globale de Normandie Université est de 7 141 168,21€, budgets fonds propres et emplois État confondus.

MASSE SALARIALE PAR PLAFOND D'EMPLOI 2018



En 2018, la masse salariale du budget fonds propres a évolué de 68%. Cette évolution s'explique par l'arrivée de 94 doctorants Région à l'automne. La masse salariale du budget emplois État a quant à elle évolué de 41%. 7 agents ont été recrutés sur emploi État au cours de l'année.

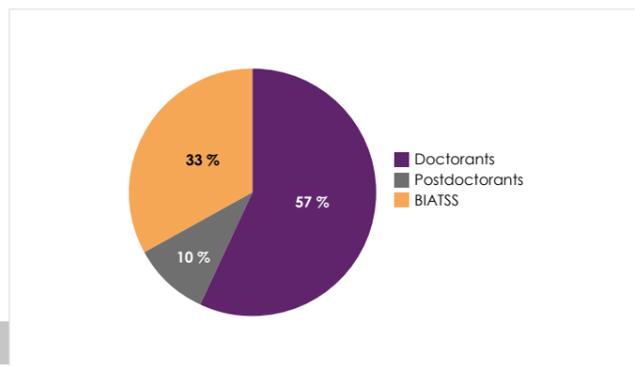
MASSE SALARIALE PAR PLAFOND D'EMPLOI 2018



B. PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

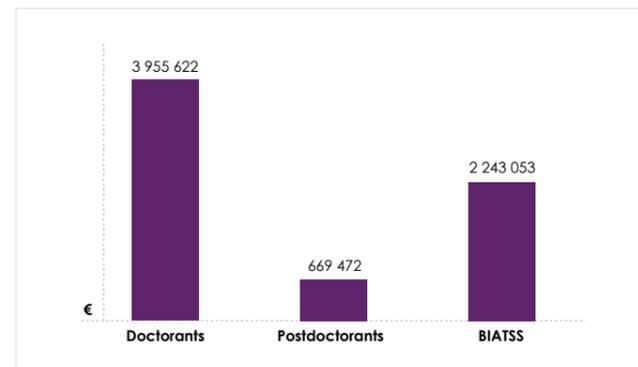
La masse salariale des doctorants a fortement évolué au cours des deux dernières années avec le recrutement de 87 doctorants Région en 2017 et 94 doctorants en 2018. Elle représente à présent 57% de la masse salariale de Normandie Université soit environ 400 000€.

RÉPARTITION MASSE SALARIALE PAR CATÉGORIE D'EMPLOI 2018



La masse salariale des personnels BIATSS représente 33% de la masse salariale globale soit 2 243 054€.

MASSE SALARIALE PAR CATÉGORIE D'EMPLOI 2018



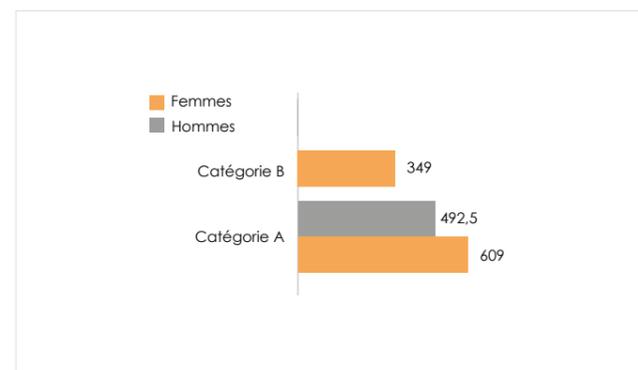
II. Rémunérations médianes par population et par sexe

	Femmes	Hommes
Catégorie A	2367,39 €	2447,55 €
Catégorie B	1884,85 €	1668,67 €

La rémunération médiane des femmes et des hommes est quasiment égale en catégorie A. La différence en faveur des femmes est plus sensible en catégorie B.

III. Indices moyens par population et par sexe

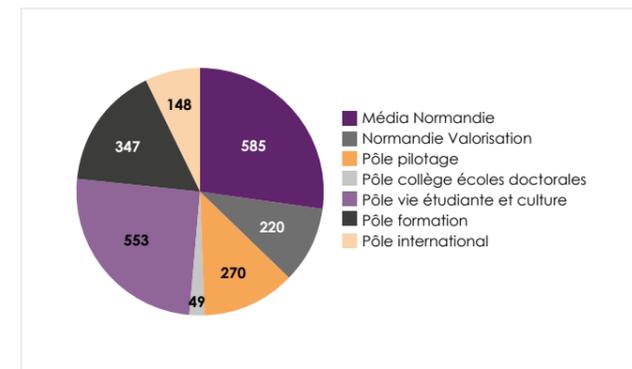
INDICES NOUVEAU MAJORÉ (INM) MOYEN TITULAIRES



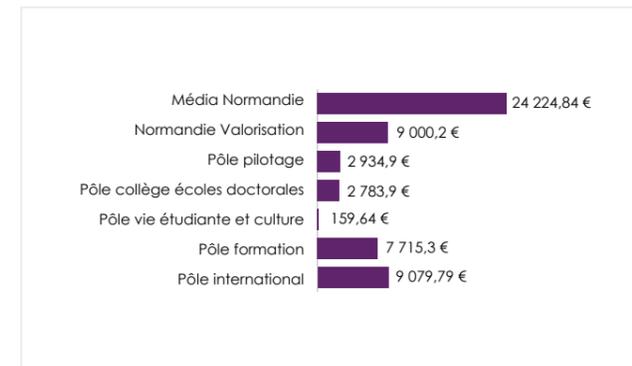
IV. Vacances

	Nombre d'heures vacances	Montant total brut
2018	2171,25	76 812,42 €

NOMBRE D'HEURES DE VACATION PAR PÔLE



MONTANT TOTAL BRUT DES VACATIONS PAR PÔLE



V. Indemnité vice-président

Le montant de l'indemnité versée aux vice-présidents est voté au conseil d'administration de Normandie Université. Il s'élève à 511,60€.

Sur l'année 2018, 51 242,08€ ont été versés à l'ensemble des vice-présidents de Normandie Université.

Chapitre III

Conditions de travail

I. Temps de travail

Le temps de travail et les congés annuels sont gérés au moyen du logiciel Hamac. En effet, depuis le 1^{er} avril 2013, l'Université Le Havre Normandie accepte d'héberger les personnels de Normandie Université sur son application de gestion des congés.

Les personnels de Normandie Université ont la possibilité de travailler entre 37h30 et 41h30 par semaine. La base de congés annuels, pour 37h30 hebdomadaires, est de 9 semaines. Ce nombre augmente dès lors qu'un personnel travaille plus de 37h30 par semaine.

Concrètement sur l'année 2018, les personnels à 100 % ont travaillé en moyenne 39h25 par semaine. 22 ont déclaré avoir fait des heures supplémentaires pour un total de 957h.

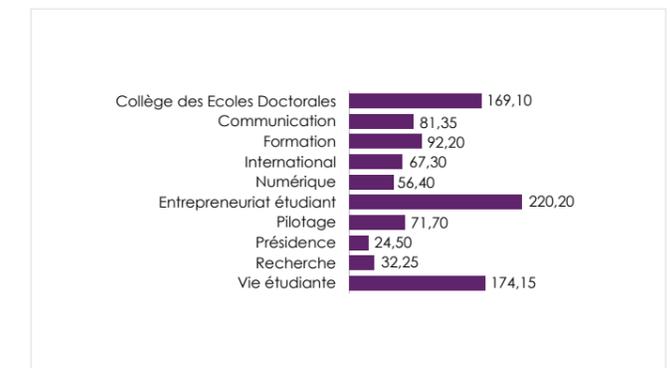
Deux agents bénéficient d'un contrat à temps incomplet. En conséquence leur temps de travail est proratisé par rapport à la quotité travaillée.

- Un agent travaille au pôle international à 50%.
- Un agent travaille à Normandie Valorisation : à 80% de son temps du 01/01/2018 au 30/09/2018 et à 70% de son temps du 01/10/2018 au 31/12/2018.

Un agent a demandé à bénéficier d'un temps partiel de droit. Il a travaillé à 90% du 01/01/2018 au 31/08/2018 et à 80% du 01/09/2018 au 31/12/2018.

Un agent mis à disposition de Normandie Université, a demandé à bénéficier d'un temps partiel sur autorisation, et travaille à 80%.

RÉPARTITION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES PAR PÔLE



II. Congés sécurité sociale

Sur l'année 2018, certains personnels de Normandie ont pu bénéficier de congés au titre de la sécurité sociale. On recense 4 types de congés pris :

- les congés de maladie ordinaire
- les congés de maternité
- les congés de paternité et d'accueil d'enfant
- les temps partiels thérapeutiques

Pour chacun de ces 4 types, le nombre de jours dont ont bénéficié les personnels sont les suivants :

A. CONGÉS DE MALADIE ORDINAIRE

Type congé	Nombre de jours	Nombre de personnes
BIATSS Maladie ordinaire	189	13
Doctorants Maladie ordinaire	260	7
TOTAL	449	20

Pour l'ensemble des personnels, il y a eu 449 jours d'arrêt de travail sur l'année 2018. Cela a concerné 20 agents.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le gouvernement a rétabli le jour de carence lorsqu'un personnel fonctionnaire ou agent non titulaire est en arrêt de travail.

Type congé	Nombre de jours de carence
BIATSS Maladie ordinaire	13
Doctorants Maladie ordinaire	7
TOTAL	20

Concrètement pour Normandie Université cela a impliqué qu'au total 20 jours sur l'année 2018 n'ont pas été rémunérés suite à la présentation d'un arrêt de travail.

Type congé	Nombre de jours payés 100%	Nombre de personnes
BIATSS Maladie ordinaire	111	10
Doctorants Maladie ordinaire	118	6
TOTAL	229	16

Sur l'ensemble des personnels, 229 jours d'arrêt de travail ont été rémunérés à 100%. Cela a concerné 16 agents.

Type congé	Nombre de jours payés 50%	Nombre de personnes
BIATSS Maladie ordinaire	21	2
Doctorants Maladie ordinaire	90	2
TOTAL	111	4

Sur l'ensemble des personnels, 111 jours d'arrêt de travail ont été rémunérés à 50%. Cela a concerné 4 agents qui ont épuisé leur nombre de jours d'arrêt de travail rémunérés à 100% (sur une année glissante).

Type congé	Nombre de jours non payés	Nombre de personnes
BIATSS Maladie ordinaire	44	2
Doctorants Maladie ordinaire	45	3
TOTAL	89	5

Sur l'ensemble des personnels, 89 jours d'arrêt de travail n'ont pas été rémunérés. Cela a concerné 5 agents.

A noter que la prise en charge financière d'un arrêt de travail pour un agent contractuel dépend de son ancienneté dans l'établissement.

B. CONGÉS DE MATERNITÉ

Type congé	Nombre de jours	Nombre de personnes
BIATSS Maternité	105	2
BIATSS Pathologiques	14	1
Doctorants Maternité	295	3
Doctorants Pathologiques	14	1
TOTAL	428	10

Parfois, les congés de maternité sont à cheval sur deux années civiles. En conséquence, ne sont comptabilisés ici que les jours pris au titre d'un congé de maternité ou pathologique sur l'année 2018.

C. CONGÉS DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL D'ENFANT

Le congé de paternité et d'accueil d'enfant est de 11 jours.

Une seule personne a bénéficié en 2018 d'un congé de paternité. Il s'agit d'un doctorant.

D. TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Après un congé de maladie, de longue maladie ou un congé de longue durée, les agents peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique. Il est accordé pour une période de trois mois renouvelable, dans la limite d'un an pour une même affection.

La quotité travaillée ne peut être inférieure à 50%.

Lorsqu'un personnel est en temps partiel thérapeutique, le salaire est versé à 100%.

Sur l'année 2018, un doctorant a bénéficié de ce dispositif sur deux périodes distinctes : une de 10 jours puis une seconde de 34 jours. Au total, 44 jours ont été consommés au titre du temps partiel thérapeutique. La personne travaillait à 50%.

III. Télétravail

Normandie Université a mis en place la procédure de télétravail au début de l'automne 2018.

Un personnel, travaillant au sein du pôle numérique, a bénéficié de ce dispositif. La motivation de sa demande portait sur l'éloignement conséquent du lieu de travail par rapport à son domicile.

Travaillant à 100%, il a demandé à disposer de 2 jours par semaine. Les jours télétravaillés sont les mardi et jeudi.

IV. Compte épargne temps (CET)

4 personnels de Normandie Université bénéficient d'un compte épargne temps.

- 2 personnels disposaient d'un CET avant d'arriver à la ComUE. Leur CET a donc été transféré. Ils ont dû exercer leur droit d'option sur l'année 2018.
- 2 personnels ont ouvert un CET sur l'année 2018.

	Ouverture 2018	Exercice du droit d'option	Nombre jour consommé	Nombre jour indemnisé
Normandie Valorisation	Non	Oui	0	15
Normandie Valorisation	Non	Oui	0	0
Pilotage	Oui	Non	0	0

V. Aménagement de poste

Deux types d'aménagement de poste sont possibles. Ceux au titre du handicap et ceux au titre du bien-être des personnels.

En 2018, aucun personnel n'a sollicité le pôle RH pour bénéficier d'un aménagement de poste.

VI. Entretiens professionnels

La campagne d'entretien professionnel a débuté le 24 avril 2018 et s'est terminée le 2 juillet 2018. Une réunion d'information des N+1, animée par la DGS de Normandie Université, a eu lieu le 15 mai 2018.

Chaque personnel BIATSS a bénéficié d'un entretien professionnel. Les comptes-rendus ont été retournés entre la fin juin et l'automne 2018.

VII. Accident de service / travail

Le 15 mars 2018, une information relative aux accidents de service/travail a été adressée aux personnels de Normandie Université. Elle s'accompagnait de la déclaration et du certificat de prise en charge.

Sur l'année 2018, aucun accident de travail n'a été déclaré.

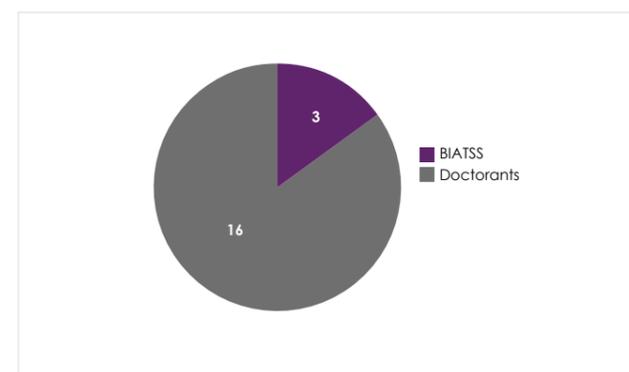
Chapitre IV Formation des personnels

2018 fut la première année où Normandie Université a consacré un budget précis à la formation. Son montant était de 25 000€. 21 000€ de cette enveloppe ont été consommés pour des actions de formation et les frais de déplacements y afférents.

En 2018, Normandie Université a débuté son partenariat avec la plateforme SAFIRE (Système d'information pour l'animation de la formation interministérielle régionale). Chaque semaine le personnel de l'établissement reçoit une offre de formations, le plus généralement gratuites.

I. Caractéristiques des stagiaires

POPULATION FORMÉE EN 2018

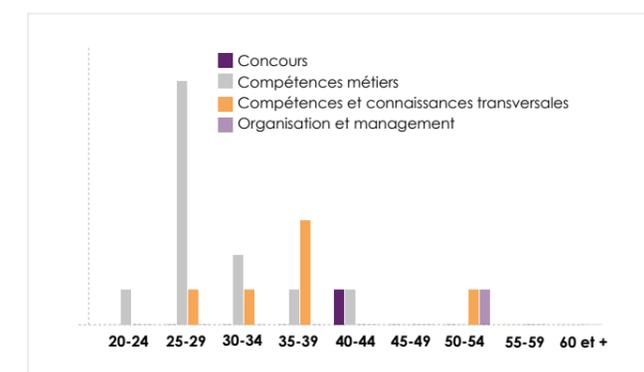


RÉPARTITION STAGIAIRES FORMÉS PAR SEXE



II. Domaine de formation

PYRAMIDE DES ÂGES PAR DOMAINE DE FORMATION



III. Formation des doctorants

En 2018, Normandie Université a financé la formation expérimentation animale pour 3 doctorants à hauteur 9 669,54€ (coût de formation et frais de déplacement).

IV. Formation interne

Le pôle numérique a organisé, en 2018, 4 sessions de formation interne à Normandie Université ou à la communauté normande. Cela représente 27 heures de formation et une soixantaine de stagiaires.

Chapitre V

Instances

I. Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration (CA) comprend 56 administrateurs répartis selon les catégories suivantes :

- 6 chefs d'établissement d'enseignement supérieur et de recherche des établissements membres ;
- 3 personnalités qualifiées désignées d'un commun accord par les administrateurs ;
- 8 représentants des entreprises et associations dont la liste est fixée par délibération statutaire : 4 représentants des régions de Basse et Haute-Normandie et 3 représentants des établissements publics de coopération intercommunale dans lesquels les membres de Normandie Université sont implantés ;
- 16 représentants élus des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs exerçant leurs fonctions au sein de Normandie Université ou au sein d'un membre ou à la fois au sein des deux, élus en deux collèges distincts : soit 8 représentants au titre du collège A et 8 représentants au titre du collège B ;
- 8 représentants élus des autres personnels exerçant leurs fonctions au sein de Normandie Université ou au sein d'un membre ou au sein des deux ;
- 8 représentants élus des usagers qui suivent une formation au sein de Normandie Université ou au sein d'un membre ou au sein des deux.

En 2018, aucun personnel de Normandie Université siégeait au CA. Les représentants du personnel étaient tous issus des établissements membres. Rappelons que la ComUE dispose uniquement de personnels BIATSS et aucun personnel enseignant titulaire.

Le conseil d'administration définit la politique de Normandie Université.

Il se réunit au moins 2 fois par an sur convocation de son président ou à la demande d'au moins la moitié des administrateurs.

	2015	2016	2017	2018
Nombre de réunions	6	8	6	8

II. Conseil Académique

Le conseil académique (CAC) comprend 130 membres répartis de la manière suivante :

- 15 représentants des établissements et composantes, répartis comme suit :
- 12 représentants des établissements membres, à raison de 2 par membres ;
- 2 représentants des personnels de Normandie Université ;
- 1 représentant du collège des écoles doctorales.
- 22 représentants des personnalités extérieures dont 5 personnalités extérieures relevant du 2° de l'article L. 719-3 désignées d'un commun accord par les membres du conseil académique lors de la première réunion de l'ensemble des autres membres du conseil académique et 17 personnalités extérieures relevant du 1° de l'article L. 719-3 dont la liste est fixée par délibération statutaire ;
- 56 représentants des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs exerçant leurs fonctions au sein de Normandie Université ou au sein des membres ou à la fois des deux, élus en deux collèges distincts tels que définis à l'article D.

719-4 du code de l'éducation, soit 28 représentants au titre du collège A et 28 représentants au titre du collège B. Ils sont répartis par établissement membre en secteurs de formation tels que défini au quatrième alinéa de l'article L. 712-4 du code de l'éducation.

- 6 représentants des autres personnels exerçant leurs fonctions au sein des membres ou à la fois au sein de Normandie Université et de l'un des membres.
- 21 représentants des usagers qui suivent une formation au sein de Normandie Université ou au sein d'un membre.

En 2018, 2 représentants des personnels de Normandie Université siégeaient au Cac.

Le conseil académique exerce un rôle consultatif. Il donne son avis sur le projet partagé et le contrat prévus.

Le CAC se réunit au moins 2 fois par an sur convocation de son président qui en fixe l'ordre du jour. Il peut en outre, suivant les modalités précisées dans le règlement intérieur, être convoqué à la demande d'un tiers au moins de ses membres sur un ordre du jour déterminé.

	2015	2016	2017	2018
Nombre de réunions	2	5	6	5

III. Comité Technique

Le Comité Technique (CT) sous sa forme actuelle est régi par le Décret n°2011-184 du 15 février 2011. Il est composé du Président de Normandie Université, du responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines et des représentants du personnel.

Les missions du Comité Technique s'articulent autour des items suivants :

- l'organisation et le fonctionnement des administrations, établissements ou services ;
- la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- les règles statutaires et règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- les évolutions technologiques et méthodes de travail des administrations, établissements ou services et leur incidence sur les personnels ;
- les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ;
- la formation et développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- l'insertion professionnelle ;
- l'égalité professionnelle, parité et lutte contre toutes les discriminations ;
- l'hygiène, sécurité et conditions de travail, lorsqu'aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès d'eux.

Le premier Comité Technique (CT) de Normandie Université s'est déroulé le 27 mai 2016 suite aux élections professionnelles qui ont eu lieu le 29 mars 2016.

Lors de sa création, il était composé de 3 membres titulaires et 3 suppléants.

	2016	2017	2018
Nombre de réunions	4	5	4*

*A ces 4 réunions, s'est ajouté une réunion d'un groupe de travail composé de tous les représentants du personnel.

Pour mémoire, le renouvellement des représentants du personnel a eu lieu lors des élections professionnelles du 6 décembre 2018. Compte-tenu de la forte croissance du nombre de personnels depuis l'installation du premier CT, il a été décidé que le CT disposerait de 8 représentants du personnel (4 titulaires et 4 suppléants).

IV. Commission Paritaire Etablissement

Dans chaque établissement d'enseignement supérieur et conformément au décret n°99-272 du 6 avril 1999, une Commission Paritaire Etablissement (CPE) est instituée. Elle est compétente à l'égard des personnels appartenant aux corps des BIATSS fonctionnaires.

La CPE est créée par décision du chef d'établissement auprès duquel elle est placée.

Lorsqu'une CPE est commune à plusieurs établissements, ce qui est le cas pour Normandie Université, elle est créée par décision conjointe des chefs d'établissement concernés. Compte tenu de la faiblesse des effectifs de fonctionnaires à Normandie Université (6 à la fin décembre 2018), il a été proposé à nos instances et celles de l'Université de Caen Normandie de fonctionner au moyen d'une CPE commune. Les instances ont validé cette proposition.

La CPE comprend en nombre égal des représentants de l'établissement, nommés par le président de l'Université de Caen Normandie, et des représentants du personnel, élus. Elle a des membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants.

Au sein de la CPE, la représentation des personnels est assurée pour les ITRF, les ATSS et les personnels des bibliothèques. Chaque groupe est composé de trois catégories : A, B ou C.

En formation restreinte, les missions de la CPE s'articulent autour de la préparation des travaux des Commissions Administratives Paritaires Académiques et Nationales (CAPA/CAPN) des différents corps. En conséquence, la CPE est consultée et statue sur les décisions individuelles suivantes :

- Titularisation, renouvellement de stage des fonctionnaires ou refus de titularisation
- Demande/accueil en détachement et intégration
- Demande de mutation
- Certains cas de disponibilité
- Avancements de corps et de grade (classement des dossiers proposé par l'établissement)
- Congé pour formation syndicale
- Compte-rendu d'entretien professionnel faisant l'objet d'une saisine de la CAPN ou de la CAPA par l'agent.

La CPE de Normandie Université, même commune avec l'Université de Caen Normandie, n'a pu voir le jour qu'après les élections professionnelles du 6 décembre 2018. En conséquence et pour ne pas pénaliser les personnels, nous avons créé en 2018 un groupe de travail qui a émis un avis sur les dossiers liés à la carrière de deux agents. Ce groupe de travail s'est réuni une fois en 2018.

Normandie Université n'a que des agents titulaires ITRF de catégorie A et B. Leurs dossiers sont examinés et classés à part de ceux de l'Université de Caen Normandie.

V. Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires

Par arrêté en date du 25 septembre 2018, le Président de Normandie Université a créé une Commission Consultative Paritaire des Agents Non titulaires (CCP ANT). En effet le nombre d'agent contractuel imposait sa création.

La CCP ANT comprend en nombre égal des représentants de l'établissement et des représentants du personnel. Elle a des membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants.

Les représentants du personnel sont désignés par niveau de catégorie : A, B, C.

Elle est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires entrant dans leur champ de compétence.

Lors des élections professionnelles du 6 décembre 2018, les personnels de Normandie Université ont pu voter pour les organisations syndicales qu'ils souhaitaient voir représentées au sein de cette instance.

Deux CCPANT ont été créées à Normandie Université : une pour les catégories A e une pour les catégories B.





Normandie Université

ESPLANADE DE LA PAIX / CS 14032 / 14032 CAEN CEDEX 5
tél. +33 (0)2 31 56 69 57 fax +33 (0)2 31 56 69 51
communication@normandie-univ.fr www.normandie-univ.fr