



Normandie Université



BILAN SOCIAL

2019



SOMMAIRE

MOT DE L'ADMINISTRATEUR PROVISOIRE DE NORMANDIE UNIVERSITÉ	P. 4
QU'EST-CE QU'UN BILAN SOCIAL ?	P. 6
PRÉAMBULE	P. 7
CHIFFRES CLÉS	P. 8
EMPLOIS ET EFFECTIFS	P. 10
RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION	P. 10
A - BIATSS	P. 10
B - Doctorants	P. 11
C - Postdoctorants	P. 12
RÉPARTITION PAR DOMAINE	P. 12
GENRE ET DÉMOGRAPHIE	P. 13
A - Au global	P. 13
B - BIATSS	P. 13
C - Doctorants	P. 13
D - PostDoctorants	P. 13
MASSE SALARIALE	P. 14
A - Par plafond d'emploi	P. 14
B - Par catégorie d'emploi	P. 15

CONDITIONS DE TRAVAIL	P. 15
TEMPS DE TRAVAIL	P. 15
LE TÉLÉTRAVAIL	P. 15
LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS	P. 15
AMÉNAGEMENTS DE POSTE	P. 16
ENTRETIENS PROFESSIONNELS	P. 16
ACCIDENT DE SERVICE / TRAVAIL	P. 16
CONGÉS SÉCURITÉ SOCIALE	P. 16
LES CONGÉS DE MALADIE ORDINAIRE	P. 16
LES CONGÉS DE MATERNITÉ	P. 17
LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTHIQUE	P. 17
FORMATION DES PERSONNELS	P. 18
LES INSTANCES DE NORMANDIE UNIVERSITÉ	P. 20
CONSEIL D'ADMINISTRATION	P. 20
CONSEIL ACADÉMIQUE	P. 21
COMITÉ TECHNIQUE	P. 21
COMMISSION PARITAIRE ÉTABLISSEMENT	P. 22
COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE DES AGENTS NON TITULAIRES	P. 22



Le bilan social de Normandie Université, dans sa deuxième édition, comporte une richesse d'informations qualitatives et quantitatives sur la dynamique de Normandie Université et sur ses composantes fonctionnelles. Il met en relief une évolution rapide de tous les indicateurs de la ComUE, dont l'augmentation du nombre de personnel sur les supports État et les fonds propres ainsi que la mise en place des outils d'amélioration des conditions de travail à travers un dialogue social qui se construit au quotidien.

Malgré le retard dans la récolte d'informations pour construire ce bilan social, retard dû à plusieurs facteurs dont les plus importants sont le changement de direction de l'établissement, la crise sanitaire dès mars 2020, et la

préparation du rapport d'autoévaluation pour le HCERES, ce document nous a semblé utile d'être diffusé tant pour informer nos équipes internes de la santé de Normandie Université que pour honorer nos engagements auprès des membres et des partenaires de Normandie Université quant à l'utilisation des ressources sur l'année 2019. Normandie Université a atteint le niveau maximal d'environ 400 agents (avec la dernière année de recrutement des doctorants financés intégralement ou partiellement par la Région), cela confère à Normandie Université des opportunités de développer une expertise dans la gestion de ressources humaines majoritairement contractuelles.

Le bilan social met aussi l'accent sur les zones d'amélioration pour rendre Normandie

Université encore plus attractive, en particulier dans le domaine de la formation des personnels, de l'uniformisation de l'accès à des prestations d'action sociales identiques indépendamment des sites d'hébergement des personnels.

Ce bilan social est le fruit de l'ensemble des personnels et toute l'équipe de direction de Normandie Université qui ont œuvré pour construire et renforcer une équipe dynamique au service de l'ESR normand. Je les remercie du fonds du cœur pour le travail réalisé, d'autant que ce bilan porte sur une période où je n'étais pas encore impliqué dans la vie de Normandie Université.



Innocent MUTABAZI

Administrateur provisoire 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 la loi n°77-769 du 12 juillet 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. Pour la fonction publique de l'État, l'arrêté du 22 décembre 2017 modifiant l'arrêté du 23 décembre 2013, fixe la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État. En conséquence, chaque année il doit être communiqué au comité technique le bilan social permettant en séance d'en débattre.

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, 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.

Les éléments du bilan social reprennent ceux inscrits au décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. Normandie Université n'ayant pas de CHS CT, c'est alors une attribution du Comité Technique.

En conséquence et pour Normandie Université, le bilan social va permettre de retracer la vie de notre établissement « jeune » et son historique social. Il va enrichir le dialogue social au sein de nos instances relayées 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 1^{er} 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 instances, le Conseil d'Administration, le Conseil Académique et le Conseil des Membres qui permettent sa gouvernance.

Normandie Université a également trois instances de représentants du personnel permettant son fonctionnement : le Comité technique, la Commission Paritaire d'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.

Missions

La nature des missions de Normandie Université s'articule autour de six grandes thématiques.

Normandie Université :

- Regroupe les universités et établissements d'enseignement supérieur et de recherche pour proposer une offre de formation et de recherche au meilleur niveau.
- Délivre un doctorat commun en Normandie.
- Accompagne les universités et établissements dans leurs projets d'innovation, dans la recherche de financements en France et à l'international.
- Assure la mise en réseau et le développement de plateformes et structures fédératives communes.
- Accélère les projets entrepreneuriaux des étudiants et transfère les savoirs de l'enseignement supérieur dans les entreprises, avec PEPITE Vallée de Seine.
- Fédère pour une mutualisation des services numériques, de documentation, ou communication scientifique.

De plus Normandie Université c'est aussi Normandie Valorisation dont la mission est de transformer des résultats de laboratoire des établissements membres de Normandie Université en produits et usages utiles ou utilisables par le monde socio-économique.

Normandie Université participe à de nombreux projets et missions déléguées par les universités et établissements de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation pour coordonner les offres de formation et les stratégies de recherche et de transfert de savoirs.





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.

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. En 2019, le nombre d'emplois délégués est de 47 (3 emplois ayant été gelés). Toutefois, une particularité de Normandie Université est de disposer de peu de personnels fonctionnaires. Au 31 décembre 2019, seuls 9 personnels titulaires sont en poste. En revanche, on compte 63 agents contractuels.

En 2017, le Président de la Région Normandie a décidé de déléguer l'intégralité du financement des doctorants RIN¹ à 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. Normandie Université a donc accueilli une première vague de 87 doctorants, puis une seconde de 94 doctorants à la rentrée 2018 et la troisième de 87 doctorants à la rentrée 2019.

Une autre caractéristique de Normandie Université est que cet établissement ne dispose d'aucun personnel enseignant ou enseignant-chercheur 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 2019, les chiffres relatifs aux effectifs de Normandie Université révèlent une part de 47 % de femmes et 53 % d'hommes.

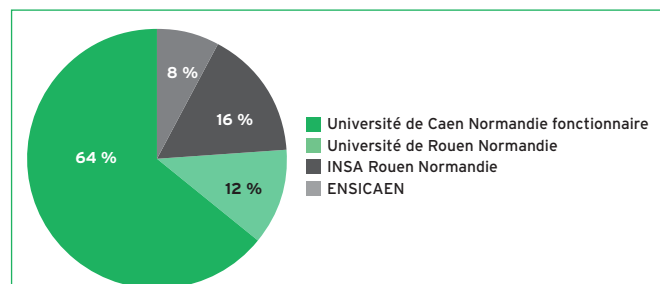
Une dernière spécificité de Normandie Université réside dans les personnels mis à disposition. En effet, on constate deux types :

- 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 d'une ComUE.

À Normandie Université sur l'année 2019, 11 personnels des établissements membres sont mis à disposition pour des quotités de travail allant de 40 %, 80 % et 100 % de leur temps. Cela représente 6,47 ETPT.

PERSONNELS MIS À DISPOSITION DE NORMANDIE UNIVERSITÉ PAR LES ÉTABLISSEMENTS MEMBRES



L'université de Caen Normandie est l'établissement qui met le plus de personnels à disposition de Normandie Université. En effet, 6 personnels effectuent leurs missions sur le site de la ComUE. Il y a autant de catégorie A que de catégorie B mises à disposition. Toutefois sur ces 6 personnels, 2 sont venus remplacer 2 qui ont obtenu une mutation. C'est la raison pour laquelle en ETPT le nombre s'élève à 4,17.

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. Le remplacement des personnels partis a permis de recruter 2 CDD de catégorie B en bibliothèque.

L'université de Rouen Normandie met à disposition un CDI IGR sur le pôle entrepreneuriat étudiant, qui sur 2019, est resté 2 mois.

L'INSA Rouen Normandie met à disposition un CDI IGR sur le pôle entrepreneuriat étudiant.

L'ENSICAEN met à disposition un fonctionnaire IGE sur le pôle ressources humaines. La durée a été de 8 mois. À l'issue ce fonctionnaire a obtenu une mutation et a intégré Normandie Université.

Les établissements membres mettent également des personnels à disposition pour une quotité inférieure ou égale à 50 %.

C'est le cas de l'université de Caen Normandie qui met 10 % de ses services à disposition de Normandie Université. Cela se concrétise par des réunions, des sollicitations sur des aspects particuliers ou techniques en RH, sur l'organisation des élections au sein des instances, ou tout autres aspects liés au fonctionnement de Normandie Université. Par ailleurs, notre Commission Paritaire Établissement est commune avec celle de l'université de Caen Normandie compte tenu du faible nombre de fonctionnaires (9) affectés à Normandie Université.

¹RIN : Réseaux d'Intérêts Normands

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 et comptabilité.

Par ailleurs et pour renforcer le pôle comptabilité, l'université de Rouen Normandie met à disposition pour 40 % de son temps un personnel de leur agence comptable. Cette mise à disposition s'est terminée lorsque leur agent est parti en détachement au 01/09/2019. Il n'a pas été remplacé.

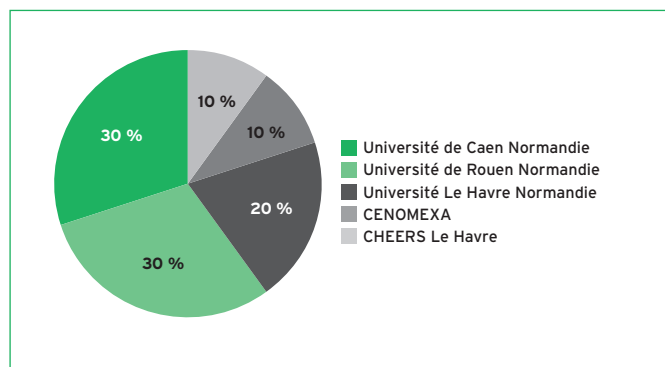
Enfin au 31/10/2019, l'agent comptable de Normandie Université a quitté ses fonctions. Pour mémoire, il était également agent comptable de l'université de Rouen Normandie. Par courrier, le ministre de l'action des comptes publics a nommé un nouvel agent comptable au 01/11/2019, qui est également agent comptable de l'ENSICAEN, par adjonction de service.

Enfin, un personnel de l'INSA Rouen Normandie est mis à disposition pour 40 % de son temps jusqu'au 31/03/2019 pour travailler au sein du pôle numérique de Normandie Université sur la sécurité des systèmes d'information.

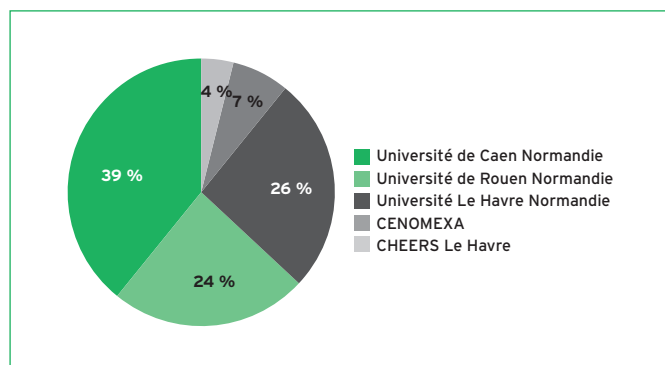
Dans le cadre de ses missions et en vue de soutenir les projets normands, Normandie Université met également des personnels à disposition des établissements membres.

Au total, 10 personnes sont mises à disposition : 4 IGE, 5 ASI et 1 TCH. Elles ont conclu avec Normandie Université un CDD. En ETPT, ce nombre est rapporté à 7,6.

PERSONNELS MIS À DISPOSITION PAR NORMANDIE UNIVERSITÉ



PERSONNELS MIS À DISPOSITION PAR NORMANDIE UNIVERSITÉ EN ETPT



Les personnels mis à disposition par Normandie Université sont répartis dans les trois universités normandes et en soutien à deux organismes pour lesquels l'ESR normand est engagé.

Trois sont sur 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 pour le compte du pôle formation.

Deux sont sur 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 pour le compte du pôle formation.

Deux sont sur 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 pour le compte du pôle formation.

Un personnel est mis à disposition pour le compte du CENOMEXA à 50 % :

- 1 TCH.

Le CENOMEXA est une structure règlementaire enregistrée auprès du CNREEA (Comité d'Éthique NORmand en Matière d'EXpérimentation Animale) sous le numéro 54. Les organismes de tutelle sont : les universités de Caen Normandie, de Rouen Normandie, Le Havre Normandie, le CNRS, l'Inserm et Normandie Université. Le rôle du comité est de fournir une expertise à des projets de recherche scientifique dans le respect de la charte nationale portant sur l'éthique de l'expérimentation animale et des principes relatifs à l'évaluation éthique.

Un personnel est mis à disposition pour le compte de l'association CHEERS, la Conférence havraise des établissements d'enseignement et de recherche du supérieur :

- 1 IGE.

CHEERS a pour objectif de renforcer l'attractivité de l'enseignement supérieur havrais.



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 BIATSS¹, fonctionnaires et non titulaires (CDD et CDI). Sur ces 40 emplois, 3 ont été gelés, ramenant le volume à 37.
- 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.

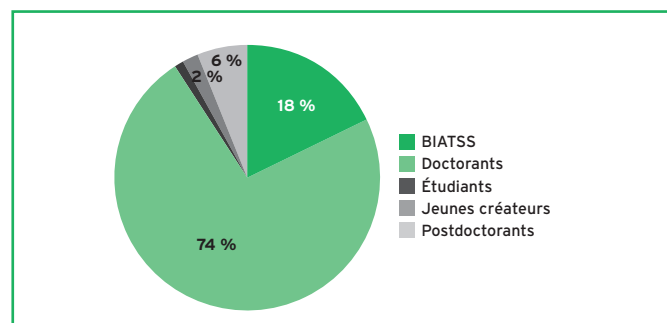
Aux emplois du plafond État viennent s'ajouter ceux du plafond d'emplois non permanents rémunérés directement par Normandie Université sur ressources propres. Au total, 392 personnels sont concernés.

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

REPARTITION PAR TYPE DE POPULATION

Sur l'année 2019, Normandie Université comptabilise un effectif de 392 agents se répartissant comme suit.

RÉPARTITION DES PERSONNELS PAR TYPE DE POPULATION



On constate que près des 3/4 des personnels sont des doctorants. Cette proportion sera désormais stable puisque Normandie Université a accueilli à l'automne 2019 la dernière vague des 90 doctorants Région. Ce chiffre ne tient pas compte des doctorants du pôle CBSB (Chimie Biologie Santé Bien-être).

Par ailleurs, 18 % des personnels sont des BIATSS et 6 % sont des post-doctorants. 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 pro-

portion de 6 % de l'effectif total des agents rémunérés (article L.323-2 du code du travail).

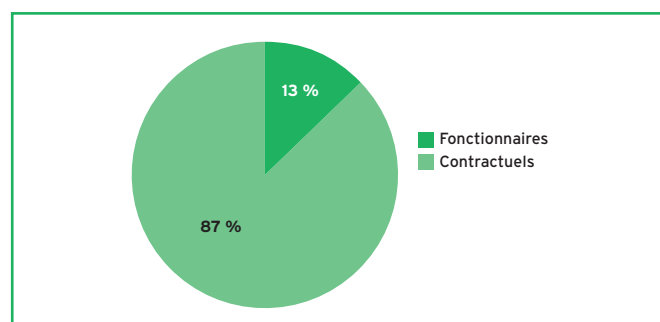
Concrètement en 2019 pour Normandie Université, 6 personnels bénéficient de la reconnaissance de travailleur handicapé :

- 6 doctorants dont 4 sur un support fléché « doctorant au titre du handicap »,
- 2 BIATSS.

A. BIATSS

Sur l'année 2019, Normandie Université compte 70 personnels BIATSS. En ETPT³, ce chiffre est ramené à 52,32 personnes. La spécificité de Normandie Université 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

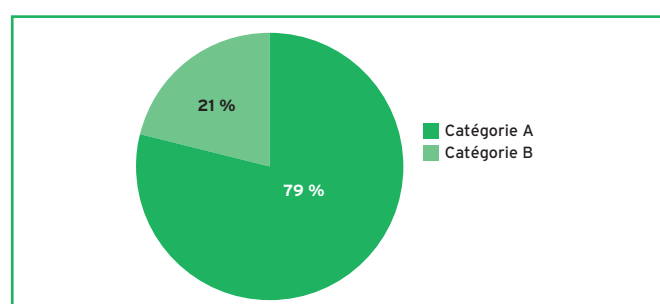


Sur l'année 2019, 16 personnes ont été recrutées :

- 1 fonctionnaire a été recruté par voie de détachement (Ministère Intérieur) : 1 TCH,
- 1 fonctionnaire a été recruté par voie de mutation (ENSICAEN) : 1 IGE,
- 1 fonctionnaire a été recruté par voie de concours : 1 IGE,
- 13 agents contractuels ont été recrutés : 1 DGS, 5 IGE, 2 ASI et 5 TCH.

Ainsi la répartition des BIATSS par catégorie est la suivante.

RÉPARTITION DES BIATSS PAR CATÉGORIE



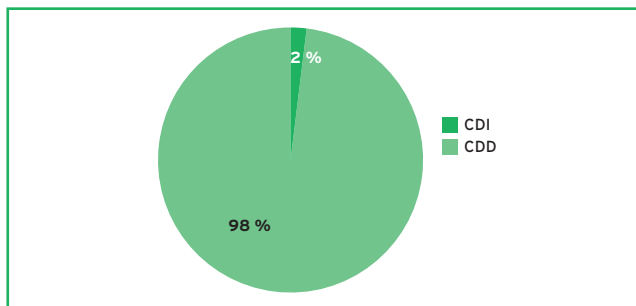
² BIATSS : personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé

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.

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 Normandie Université impliquent que les personnels travaillent majoritairement sur des projets. En conséquence, cela nécessite une expérience dans le domaine, des compétences spécifiques et un degré d'expertise élevé.

La jeunesse de l'établissement ainsi que la nature des missions de Normandie Université, liée directement aux projets qu'elle met en œuvre et qu'elle accompagne, expliquent la proportion de CDD par rapport au CDI.

RÉPARTITION CDD/CDI

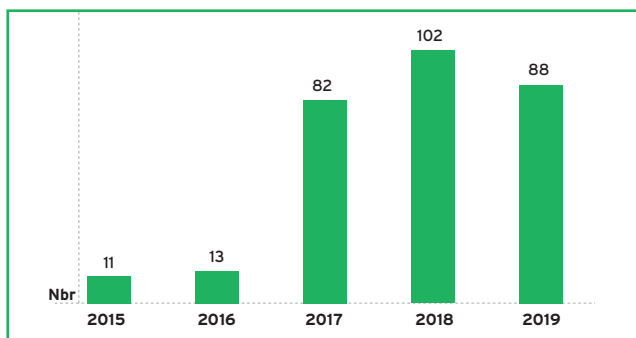


En 2019, un seul agent non titulaire a totalisé une ancienneté permettant de lui proposer un CDI de niveau IGE. En conséquence, au cours de l'année 2019, le volume de CDI est passé de 7 à 8.

B. DOCTORANTS

Sur l'année 2019, Normandie Université compte 288 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 Normandie ou doctorants RIN⁴ 100 % sont au nombre de 70 pour l'année 2017, 65 en 2018 et 54 en 2019. 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, 29 en 2018 et 33 en 2019.

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

- le pôle recherche,

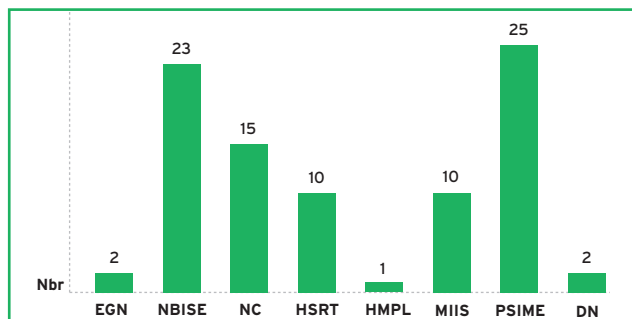
- le pôle ressources humaines,
- le pôle finances et achats,
- et pour les RIN 50 %, Normandie valorisation (uniquement l'expert en propriété intellectuelle).

Les doctorants RIN sont inscrits en doctorat auprès des universités de Caen, Le Havre, de Rouen Normandie ou auprès de l'INSA de Rouen Normandie. Ils sont de plus rattachés à une école doctorale de Normandie Université 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.

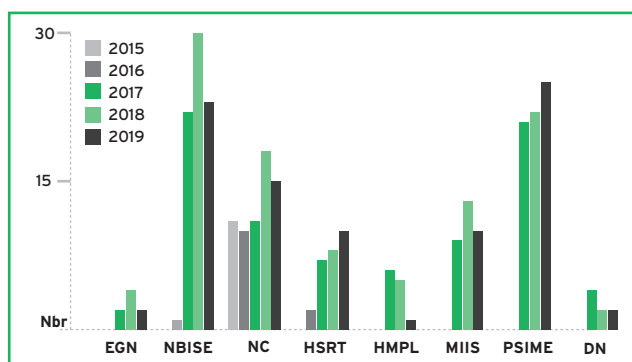
RÉPARTITION DES DOCTORANTS PAR ÉCOLE DOCTORALE (ED) SUR L'ANNÉE 2019



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



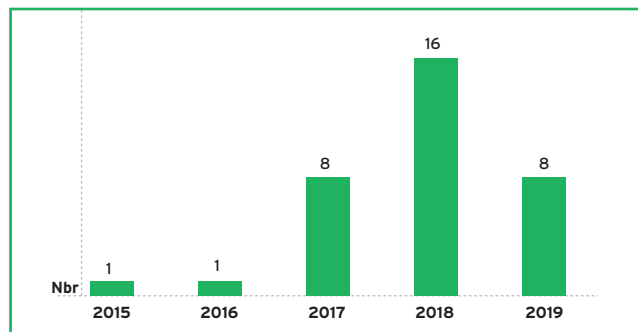
⁴RIN : Réseaux d'Intérêts Normands

C. POSTDOCTORANTS

Normandie Université compte 25 postdoctorants sur l'année 2019. En ETPT, ce chiffre est ramené à 12,98.

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

NOMBRE DE POSTDOCTORANTS PAR ANNÉE D'ARRIVÉE



Le graphique permet de déceler le caractère fluctuant de ce type de personnel. Ceci est dû principalement au nombre de financements octroyés.

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 post-doctorants.

	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de post doctorants	1	1	8	16	8
Nombre de mois	28	16	101	222	96

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.

7 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'Études 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	4	6	3	3	2	5	2

➤ 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 Normandie Université, 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, Média Normandie, le Collège des Écoles Doctorales (CED) et Normandie Valorisation.

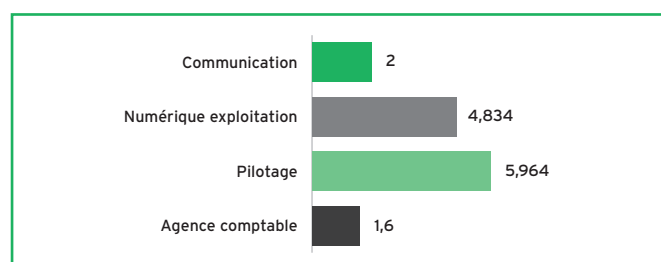
Sur l'année 2019, Normandie Université compte 70 personnels BIATSS. Ce chiffre est ramené à 52,32 en ETPT en prenant en compte 4,15 personnel BIATSS mis à disposition des établissements membres. À contrario, viennent soutenir l'activité, les personnels mis à disposition de la ComUE par les établissements membres. Au total, c'est 11 agents BIATSS qui sont venus renforcer les pôles. Ce chiffre correspond à 6,47 en ETPT.

Au total les 81 personnels BIATSS se répartissent de la manière suivante : 20 agents (14,4 en ETPT) ont travaillé sur des fonctions « support » et 61 (44,39 en ETPT) sur des fonctions « soutien ».

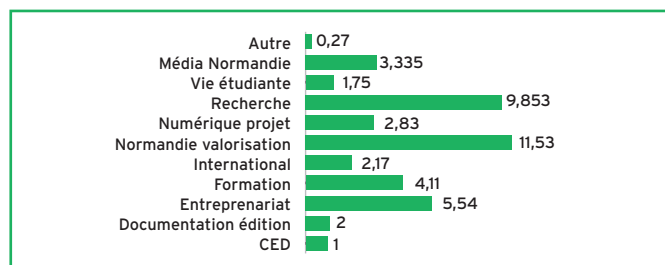
Il est nécessaire d'ajouter à ces éléments l'arrivée du nouvel agent comptable au 1er novembre 2019, par adjonction de service.

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

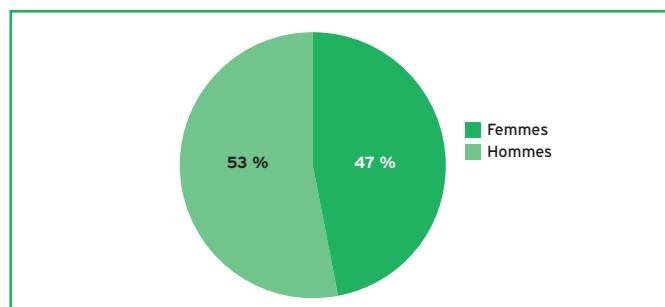


GENRE ET DÉMOGRAPHIE

A. AU GLOBAL

Sur l'année 2019, Normandie Université comptabilise un effectif de 392 agents se répartissant comme suit.

	Nombre de personnes	ETPT
Femmes	182	130.331
Hommes	210	149.807
Total	392	280.138

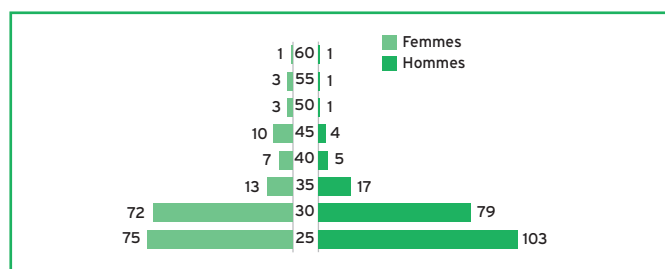


La part femme/homme montre un léger avantage à la population masculine en terme de nombre ou d'ETPT.

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 AGES DES PERSONNELS DE NORMANDIE UNIVERSITÉ

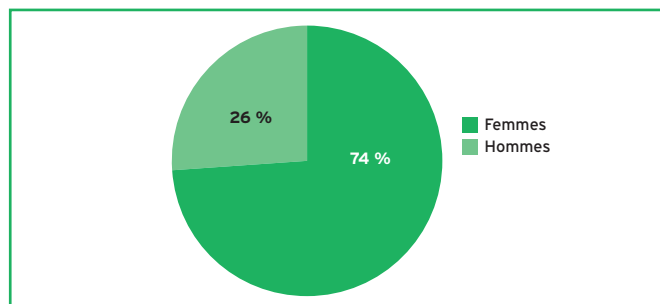


Ce schéma témoigne de la jeunesse des personnels de Normandie Université. En effet, l'âge moyen est de 31,69 ans.

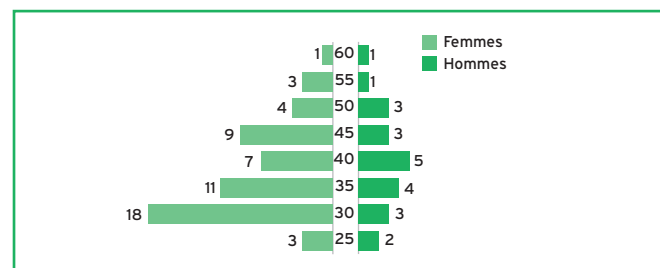
B. BIATSS

Sur l'année 2019, Normandie Université dispose de 70 personnels BIATSS. La part femme/homme se répartit de la manière suivante.

	Nombre de personnes	ETPT
Femmes	53	338,761
Hommes	17	13,554
Total	70	52,315



PYRAMIDE DES AGES DES BIATSS

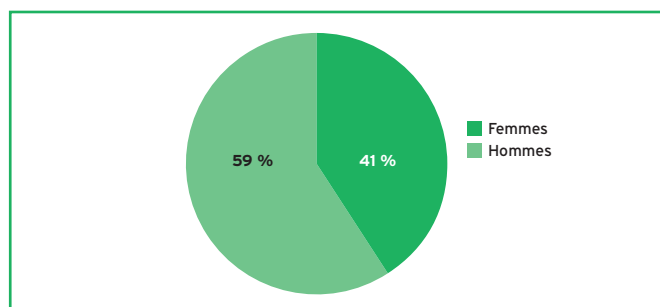


La pyramide des âges révèle une forte empreinte de la part des femmes au sein des BIATSS.

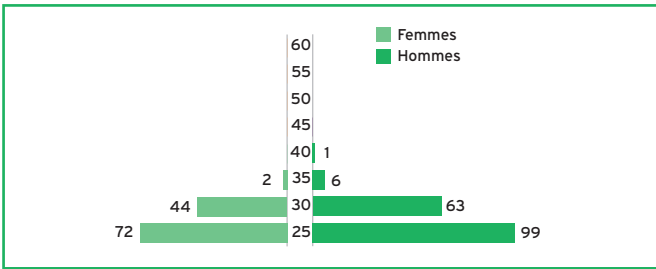
La moyenne d'âge des BIATSS est de **39,84 ans**.

C. DOCTORANTS

	Nombre de personnes	ETPT
Femmes	119	87,13
Hommes	169	124,293
Total	288	211,423



PYRAMIDE DES ÂGES DES DOCTORANTS

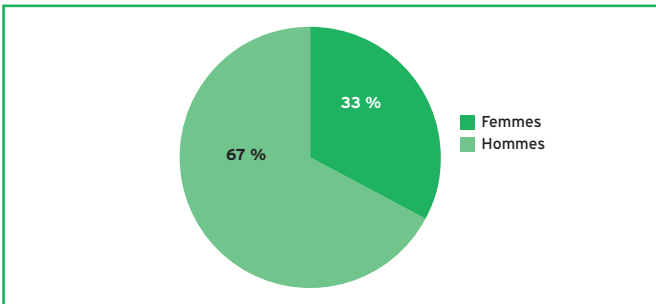


La moyenne d'âge des doctorants est de **29,4 ans**.
4 doctorants ont 35 ans et plus :

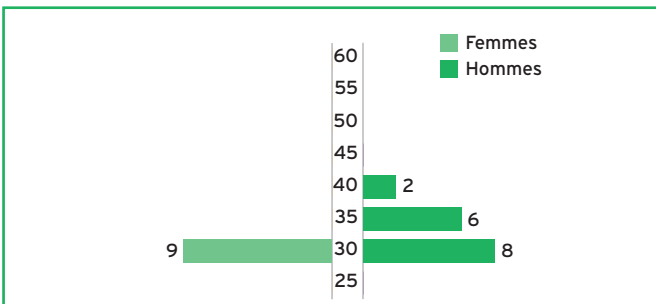
- 1 est inscrit à l'ED NC,
- 1 est inscrit à l'ED HSRT,
- 2 sont inscrits à l'ED NBISE.

D. POSTDOCTORANTS

	Nombre de personnes	ETPT
Femmes	9	4,27
Hommes	16	8,71
Total	25	12,98



PYRAMIDE DES ÂGES DES DOCTORANTS



La moyenne d'âge des postdoctorants est de **34,08 ans**.
On note qu'à Normandie Université une majorité d'hommes sont postdoctorants. En revanche, lorsque des femmes obtiennent ce type de contrat, elles ont entre 25 et 30 ans, là où les hommes peuvent aller jusqu'à la classe d'âge 35-40 ans.

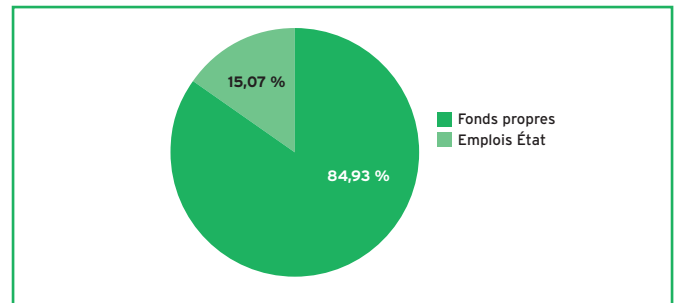
MASSE SALARIALE

A. PAR PLAFOND D'EMPLOI

La masse salariale globale de Normandie Université est de 9 800 349,73€ tous budgets confondus. Ils se répartissent comme suit :

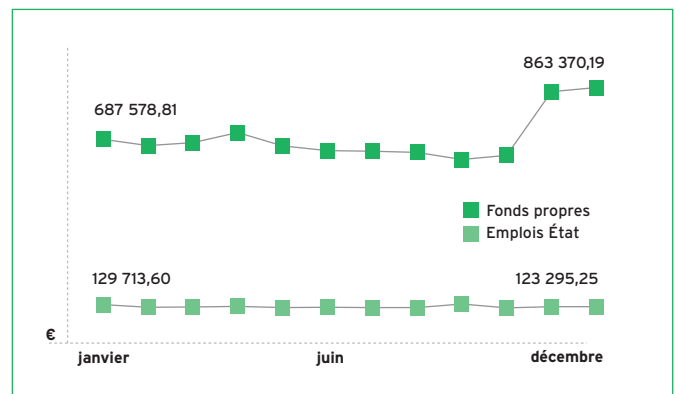
- 8 329 718 € fonds propres
- 1 470 631,73 € budget État

MASSE SALARIALE PAR PLAFOND D'EMPLOI



En 2019, la masse salariale du budget fonds propres a évolué de 25,57 %. Cette évolution s'explique par l'arrivée de 87 doctorants Région à l'automne. La masse salariale du budget emplois État à quant à elle est relativement stable. On note une baisse de moins de 5 % entre janvier et décembre 2019. Ceci s'explique notamment en raison de plusieurs départs remplacés avec un délai de quelques semaines, comme celui de la DGS par exemple.

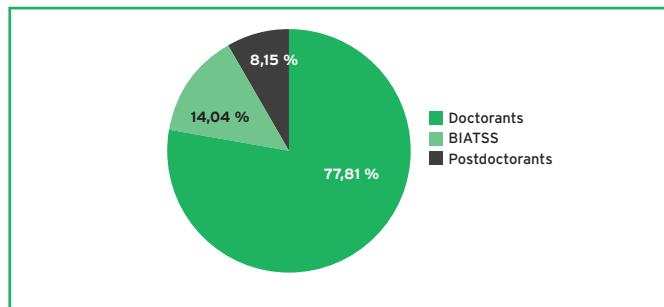
ÉVOLUTION MASSE SALARIALE 2019



B. PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

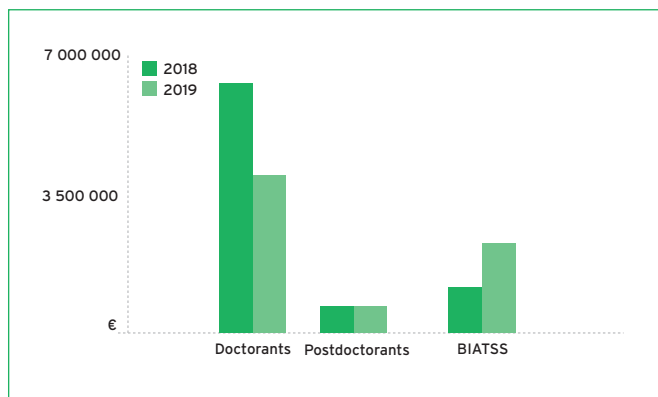
La masse salariale des doctorants a fortement évolué au cours des deux dernières années avec le recrutement de 87 doctorants Région en 2017, 94 doctorants en 2018 et 87 doctorants en 2019. Elle représente à présent près de 78 % de la masse salariale de Normandie Université soit environ 6 270 274 €.

RÉPARTITION MASSE SALARIALE PAR CATÉGORIE D'EMPLOI 2019



La masse salariale des personnels BIATSS représente 14 % de la masse salariale globale soit 1 131 773 € en baisse par rapport à 2018.

MASSE SALARIALE PAR CATÉGORIE D'EMPLOI 2018 ET 2019



CONDITIONS DE TRAVAIL

LE 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 leur 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 hebdomadaire, est de 9 semaines. Ce nombre augmente dès lors qu'un personnel travaille plus de 37h30 semaine.

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

- Trois personnels travaillent à 50%. Ils se répartissent au pôle International, à Média Normandie et pour le CENOMEXA.
- Un personnel travaille à 70% à Normandie Valorisation.

Quatre personnels ont demandé à bénéficier d'un temps partiel de droit à 80%. Parmi eux, un a fait sa demande au titre de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

LE 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 étaient les mardi et jeudi.

LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

9 personnels de Normandie Université bénéficient d'un compte épargne temps : 6 agents contractuels et 3 fonctionnaires.

- En 2018, 4 personnels avaient un CET.
- 2 personnes, arrivées à Normandie Université, disposaient d'un CET auparavant. Leur CET a donc été transféré.
- 3 personnels ont ouvert un CET sur l'année 2019.

Type de personnel	Date Ouverture	Droit option 2019	indemnisation 2019
Agent contractuel	2015	Non	
Agent contractuel	2018	Oui	Non
Agent contractuel	2017	Oui	Oui
Agent contractuel	2019	Non	
Agent contractuel	2010	Oui	Non
Agent contractuel	2019	Non	
Fonctionnaire	2018	Non	
Fonctionnaire	2008	Oui	Non
Fonctionnaire	2019	Non	

Sur l'année 2019, aucun jour n'a été consommé sous forme de congé annuel au titre du CET.

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. Ces aménagements de poste sont mis en place après une recommandation écrite du médecin de prévention.

En 2019, 3 doctorants et 1 personnel BIATSS ont bénéficié d'aménagement de poste au titre du handicap pour un montant de 1 060 €. Un personnel BIATSS a bénéficié d'un aménagement de poste afin d'améliorer son bien-être au travail pour un montant de 30 €.

ENTRETIENS PROFESSIONNELS

La campagne d'entretien professionnel a débuté le 29 avril 2019 et s'est terminée le 28 juin 2019. Une réunion d'information des N+1, animée par la DGS de Normandie Université, a eu lieu le 23 avril 2019.

Chaque personnel BIATSS a bénéficié d'un entretien professionnel. Les comptes rendus ont été retournés entre la fin juin et l'automne 2019.

ACCIDENT DE SERVICE / TRAVAIL

Sur l'année 2019, nous avons déclaré un accident du travail pour un personnel BIATSS contractuel. Les frais étaient à la charge de Normandie Université pour un montant de 300 €.

LES CONGÉS SÉCURITÉ SOCIALE

Sur l'année 2019, certains personnels de Normandie ont pu bénéficier de congés au titre de la sécurité sociale. On recense 3 types de congés :

- les congés de maladie ordinaire,
- les congés de maternité,
- les temps partiels thérapeutiques.

Pour chacun, nous verrons le nombre de jours dont ont bénéficié les personnels.

Sur l'ensemble des personnels, il y a eu 28 jours de carence sur l'année 2019 se répartissant de la manière suivante par catégorie de personnel observée.

Catégorie de personnel	Nombre de jours de carence sur 2019	Nombre de jours de carence sur 2018
BIATSS	15	13
Doctorants	12	7
Jeunes créateurs	1	0
TOTAL	28	20

LES CONGÉS DE MALADIE ORDINAIRE

Pour l'ensemble des personnels, il y a eu 354 jours d'arrêt de travail sur l'année 2019. Cela a concerné 26 agents et se répartit de la manière suivante en fonction de la catégorie de personnel observée.

Catégorie de personnel	Nombre de jours sur 2019	Nombre de personnes concernées en 2019	Nombre de jours sur 2018	Nombre de personnes 2018
BIATSS	102	11	189	13
Doctorants	221	14	260	7
Jeunes créateurs	31	1	0	0
TOTAL	354	26	449	20

Sur l'ensemble des personnels, 289 jours d'arrêt de travail ont été rémunérés à 100 %. Cela a concerné 23 agents se répartissant de la manière suivante en fonction de la catégorie de personnel observée.

Catégorie de personnel	Nombre de jours payés à 100% sur 2019	Nombre de personnes sur 2019	Nombre de jours payés à 100% sur 2018	Nombre de personnes 2018
BIATSS	100	10	111	10
Doctorants	158	12	118	6
Jeunes créateurs	31	1	0	0
TOTAL	289	23	229	16

Sur l'ensemble des personnels, 48 jours d'arrêt de travail ont été rémunérés à 50 %. Cela a concerné 3 agents qui ont épuisé leur nombre de jours d'arrêt de travail rémunérés à 100 % (sur une année glissante).

Catégorie de personnel	Nombre de jours payés à 50% sur 2019	Nombre de personnes	Nombre de jours payés à 50% sur 2018	Nombre de personnes 2018
BIATSS	1	1	21	2
Doctorants	47	2	90	2
TOTAL	48	3	111	4

Sur l'ensemble des personnels, 17 jours d'arrêt de travail n'ont pas été rémunérés. Cela a concerné 4 agents.

Catégorie de personnel	Nombre de jours non payés sur 2019	Nombre de personnes	Nombre de jours non payés sur 2018	Nombre de personnes 2018
BIATSS	1	1	44	2
Doctorants	16	3	45	3
TOTAL	17	4	89	5

À noter que la prise en charge financière d'un arrêt de travail pour un agent contractuel dépend de son ancienneté dans l'établissement. De plus, un personnel peut avoir épuisé ses droits à plein traitement, puis à demi-traitement, ce qui explique pourquoi certains se retrouvent en arrêt de travail non rémunéré.

Pour mémoire, les colonnes correspondant aux chiffres de 2018 ont été ajoutées.

LES CONGÉS DE MATERNITÉ

Catégorie de personnel	Type congé	Nombre de jours sur 2019	Nombre de personnes sur 2019	Nombre de jours sur 2018	Nombre de personnes sur 2018
BIATSS	Maternité	308	3	105	2
BIATSS	Pathologiques	0	0	14	1
Doctorants	Maternité	153	2	295	3
Doctorants	Pathologiques	14	1	14	1
TOTAL		475	6	428	7

Parfois, les congés de maternité sont à cheval sur deux années civiles. En conséquence, ne sont comptabiliser ici que les jours pris au titre d'un congé de maternité ou pathologique sur l'année 2019.

LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Après un congé de maladie, de longue maladie ou un congé de longue durée, les personnels peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique, 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 %.

Sur la période de temps partiel thérapeutique, le salaire est versé à 100 %.



Sur l'année 2019, un BIATSS a bénéficié de ce dispositif. Il a totalisé 33 jours au titre du temps partiel thérapeutique. La personne travaillait à 50 %.



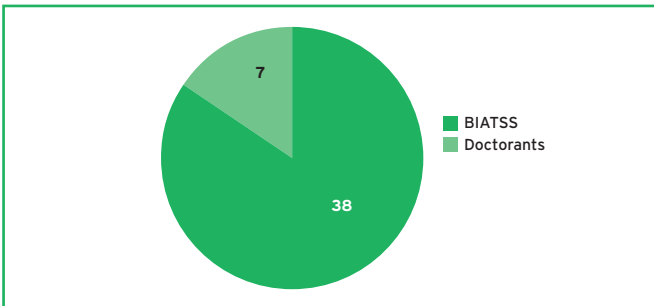
FORMATION DES PERSONNELS

En 2019, Normandie Université a consacré un budget de 30 000 € soit 5 000 € de plus qu'en 2018. Cette enveloppe a été consommée à hauteur de 99 % pour des actions de formation et les frais de déplacements afférents.

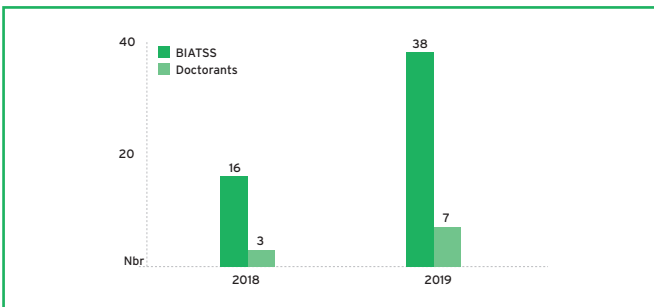
Le partenariat avec la plateforme SAFIRE mis en place en 2018 avec Normandie Université est une réelle opportunité pour nos agents de participer à des actions de formation locales de qualité.

CARACTÉRISTIQUES DES STAGIAIRES

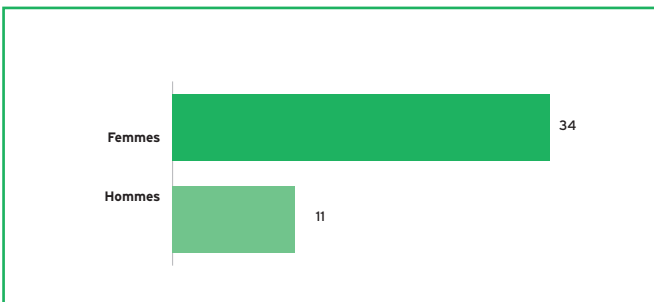
POPULATION FORMÉE EN 2019



COMPARAISON POPULATION FORMÉES EN 2018 ET 2019

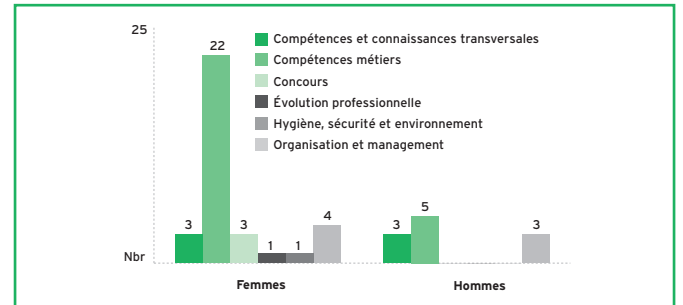


RÉPARTITION STAGIAIRES FORMÉS PAR SEXE EN 2019



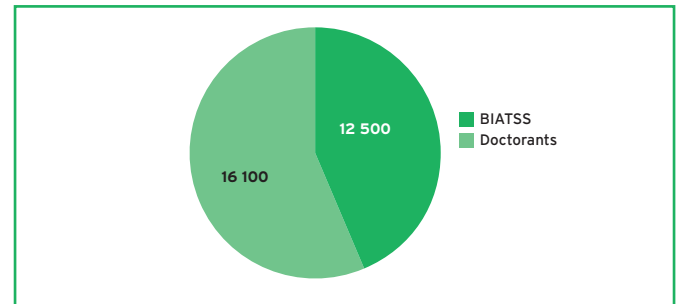
DOMAINE DE FORMATION

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR DOMAINE DE FORMATION ET SEXE



COÛT FORMATION

COÛT FORMATION PAR TYPE DE POPULATION EN 2019



Le coût moyen d'une formation d'un doctorant est de 2 300 €.

Le coût moyen d'une formation pour un personnel BIATSS est de 330 €.

FORMATION DES DOCTORANTS

Chaque doctorant suit en moyenne 20 h de formation doctorale par an, qui sont dispensées soit par le Collège des Écoles Doctorales (CED), soit par les écoles doctorales, soit les ESPE.





LES INSTANCES DE NORMANDIE UNIVERSITÉ

LES INSTANCES

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le Conseil d'Administration (CA) comprend 56 administrateurs repartis 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 2019, aucun personnel de Normandie Université siégeait au CA. Les représentants du personnel étaient tous issus des établissements membres. Rappelons que Normandie Université dispose uniquement de personnels BIATSS et aucun personnel enseignant.

Le conseil d'administration définit la politique de Normandie Université. À ce titre, il délibère notamment, après avis éventuel du conseil des membres et du conseil académique sur :

- Les orientations générales, la stratégie et la définition des actions, moyens et structures de Normandie Université pour y répondre ;
- Le volet commun du contrat pluriannuel d'établissement avec l'État ;
- L'organisation générale et le fonctionnement de Normandie Université ;
- L'offre de formation et de diplômes propres à Normandie Université ;
- L'adhésion en tant que membre de nouveaux

établissements d'enseignement supérieur ou organismes de recherche après avis favorable du conseil des membres ;

- L'association par convention de nouveaux établissements d'enseignement supérieur ou organismes de recherche : dans le cas des établissements d'enseignement supérieur implantés sur le territoire et relevant du seul ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, la délibération porte sur le contenu de la convention d'association ;
- L'exclusion après avis favorable du conseil des membres ou les modalités de retrait ou d'exclusion d'un membre. Par exception, un établissement relevant de la seule tutelle du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche pourra demander alors à être associé à Normandie Université ;
- Les conséquences d'une modification du statut juridique d'un membre ou de son périmètre scientifique ;
- Le budget et ses modifications, le compte financier et l'affectation des résultats ;
- Le règlement intérieur et ses modifications ;
- Les règles relatives au doctorat et aux formations propres à Normandie Université ;
- La politique des ressources humaines de Normandie Université ;
- Les questions et ressources numériques ;
- L'aliénation des biens mobiliers ;
- Les acquisitions, aliénations et échanges d'immeubles : les baux et locations les concernant ;
- L'acceptation des dons et legs ;
- Les conventions et actes unilatéraux ;
- Les actions en justice, tant en demande qu'en défense, les transactions ainsi que le recours à l'arbitrage en cas de litiges nés de l'exécution de ses contrats avec des organismes étrangers ;
- La participation à des personnes morales, notamment par la prise de participation et la création de filiales ;
- Le rapport annuel d'activité, le bilan social et le schéma directeur en matière de handicap ;
- L'élection du président ou de la présidente du conseil d'administration ;
- La nomination du vice-président ou de la vice-présidente chargé(e) des ressources numériques sur proposition du président ;
- La création de toute commission ou comité qu'il estime utile ou qui lui est proposé par le président, ces commissions ou comités étant placées directement sous son

autorité suivant les modalités prévues par le règlement intérieur ;

- Les recommandations du conseil académique ayant une incidence financière ;
- La proposition au ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche de toute modification aux présents statuts ;
- La désignation des entreprises et associations représentées en son sein ;
- La désignation de l'établissement d'enseignement supérieur membre dont la section disciplinaire est compétente pour examiner les faits commis par des enseignants-chercheurs, des enseignants ou des usagers, dans les locaux et enceintes propres de Normandie Université pouvant donner lieu à des poursuites.

Le conseil d'administration 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	2019
Nombre de réunion	6	8	6	8	8

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.
- 16 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.

Pour chaque représentant des usagers, un suppléant est élu dans les mêmes conditions que le titulaire.

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. Il peut être également consulté par le CA ou le conseil des membres.

	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de réunion	2	5	6	5	5

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 Comité Technique est composé de 4 membres titulaires et 4 suppléants. Les élections professionnelles du 6 décembre 2018 ont permis d'élire 4 titulaires et 2 suppléants.

	2016	2017	2018	2019
Nombre de réunion	4	5	4*	5

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

COMMISSION PARITAIRE ÉTABLISSEMENT

Dans chaque établissement d'enseignement supérieur et conformément au décret n°99-272 du 6 avril 1999, une Commission Paritaire Établissement (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.

La faiblesse des effectifs de fonctionnaires à Normandie Université implique le fonctionnement d'une CPE commune avec l'université de Caen Normandie. Elle est placée sous l'autorité du Président de l'université de Caen Normandie.

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.

	2018 sous forme de groupe de travail	2019
Nombre de réunion	1	2

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a apporté de profonds changements sur les missions des CPE. En effet, elle n'est plus compétente en matière d'avancement des personnels, ni sur les mutations et les détachements sortants. L'entrée en vigueur a été effective à compter du 1^{er} janvier 2021, l'année 2020 étant considérée comme une année transitoire.

COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE DES AGENTS NON TITULAIRES

Elle est composée en nombre égal de représentants de l'administration nommés parmi les fonctionnaires titulaires de catégorie A, sachant que le Président de Normandie Université est membre de droit, et de représentants du personnel élus.

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.

La CCP ANT est consultée obligatoirement sur les décisions individuelles relatives :

- aux licenciements qui interviennent après la période d'essai ;
- aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Elle peut être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires entrant dans son champ de compétence :

- demandes de révision des compte-rendu d'entretiens professionnels ;
- non renouvellement des contrats de personnels investies d'un mandat syndical ;
- réemploi susceptible d'intervenir lorsqu'une personne recouvre les conditions nécessaires au recrutement après les avoir perdues (article 45-1 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986) ;
- en cas de licenciement des représentants syndicaux, la CCP doit intervenir avant l'entretien préalable ;
- en cas de refus d'autorisation de télétravail.

La CCP ANT est consultée de manière facultative sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels.

En 2019, cette instance ne s'est pas réunie.





Normandie Université

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