

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du lundi 26 septembre 2022

Délibération CA n° 202209-07

NOTE BILAN SOCIAL 2020 DE NORMANDIE UNIVERSITE

Le Conseil d'Administration approuve le Bilan Social 2020 de Normandie Université, tel que présenté.

Résultats des votes

Nombre de votants : 42

Pour : 35 voix

Abstention : 4 voix

Ne se prononce pas : 3 voix

Adoptée en Conseil d'Administration du 26 septembre 2022,

L'Administrateur provisoire de Normandie Université,
Xavier PANNECOUCKE





Normandie Université



BILAN SOCIAL

2020



SOMMAIRE

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. 13
GENRE ET DÉMOGRAPHIE	P. 13
A - Au global	P. 13
B - BIATSS	P. 14
C - Doctorants	P. 14
D - PostDoctorants	P. 14
MASSE SALARIALE	P. 15
A - Par plafond d'emploi	P. 15
B - Par catégorie d'emploi	P. 15
CONDITIONS DE TRAVAIL	P. 17
TEMPS DE TRAVAIL	P. 17
LE TÉLÉTRAVAIL	P. 17

LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS	P. 18
AMÉNAGEMENTS DE POSTE	P. 18
ENTRETIENS PROFESSIONNELS	P. 18
ACCIDENT DE SERVICE / TRAVAIL	P. 19
MALADIES PROFESSIONNELLES	P. 20
FIPHFP	P. 20
CONGÉS SÉCURITÉ SOCIALE	P. 21
LES CONGÉS DE MALADIE ORDINAIRE	P. 21
LES CONGÉS DE MATERNITÉ	P. 22
LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTHIQUE	P. 22
FORMATION DES PERSONNELS	P. 24
CARACTÉRISTIQUES DES STAGIAIRES	P. 24
DOMAINE DE FORMATION	P. 24
COÛT FORMATION	P. 25
UTILISATION DU CPF	P. 25
FORMATION INTERNE	P. 25
FORMATION DES DOCTORANTS	P. 25
LES INSTANCES DE NORMANDIE UNIVERSITÉ	P. 26
CONSEIL D'ADMINISTRATION	P. 26
CONSEIL ACADÉMIQUE	P. 27
COMITÉ TECHNIQUE	P. 27
COMMISSION PARITAIRE ÉTABLISSEMENT	P. 28
COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE DES AGENTS NON TITULAIRES	P. 28



La troisième édition du bilan social porte sur l'année 2020, année mémorable pour tout le personnel de la ComUE Normandie Université. En effet, l'année a démarré avec la désignation d'une administration provisoire et au bout de deux mois, tout le monde a subi un confinement suite à la pandémie de la COVID 19. Face à cette situation inédite, le personnel de Normandie Université a fait preuve d'une forte résilience pour rester soudé et poursuivre la réalisation des projets en cours et concevoir de nouveaux projets. Leur compréhension a permis à l'équipe de direction de réaliser ses missions malgré les incertitudes qui ont régné sur cette année.

Le bilan social rend compte de la dynamique interne d'un établissement à travers des éléments qualitatifs et quantitatifs des réalisations sur l'année, il met en lumière l'évolution des ressources humaines et de leur répartition par pôles d'activité et par catégorie statutaire. Ce bilan recense également des informations relatives au fonctionnement interne de la ComUE (réunions des instances comme le Conseil d'Administration, le Conseil Académique ou le Comité Technique mais aussi des réunions des personnels et d'autres commissions ad hoc). L'année 2020 correspond à une période où Normandie Université a atteint son niveau maximal de personnels avec environ 70 personnels BIATSS et plus de 330 doctorants financés ou cofinancés par la Région Normandie.

Avec la crise de la COVID 19, le service des ressources humaines de Normandie Université a accompagné la direction pour maintenir une situation sereine de travail jusqu'à faire de Normandie Université une experte dans la gestion des ressources humaines en période de crise. Le personnel s'est vite adapté au travail en distanciel avec des réunions en audioconférence ou en visioconférence. Une plateforme d'échanges entre les personnels a été mise en place pour rompre l'isolement imposé par la pandémie. Une attention particulière a été portée à l'examen des dossiers de demande de prolongation des contrats doctoraux du fait de la crise sanitaire pour garantir le traitement équitable des dossiers en toute transparence. Cette expérience douloureuse a permis néanmoins de développer un esprit de courage devant des situations de crise et une forme de résilience pour affronter de nouvelles vagues de virus qui n'ont pas tardé à revenir dès l'automne de la même année.

L'année 2020 a été consacrée en grande partie à la préparation du rapport d'autoévaluation qui a été validé par les instances et déposé le 4 décembre 2020. Cet exercice était le premier pour la majorité des personnels de Normandie Université qui se sont prêtés à ce jeu avec beaucoup d'énergie et de professionnalisme pour faire ressortir les principaux atouts de Normandie Université pour le compte de l'ESR normand.

L'année 2020 a été aussi une année où Normandie Université a coordonné, sur demande de l'État en Région, les réponses aux appels à projets nationaux sur les EQUIPEX+ dont 6 projets ont été labellisés sur 10 déposés, la demande et l'obtention de la labellisation du datacentre régional ainsi que la préparation des dossiers recherche dans le cadre du CPER et du CPIER pour la période 2021-2026. La même année, Normandie Valorisation a obtenu un financement conséquent de l'ANR pour une durée de 3 ans, les Instituts Carnot ont été reconduits pour une période de 4 ans et le projet HAISCoDe a été lauréat de l'ANR avec un financement de dix allocations doctorales sur l'intelligence artificielle. Normandie Université a aussi obtenu la charte ERASMUS+ de l'Union Européenne qui permettra de financer la mobilité internationale des doctorants inscrits en Normandie ainsi que celle des personnels de la ComUE sur la période 2021-2027. Cette action vient compléter celle initiée par la Région Normandie dans le cadre du RIN Action Sup «International» qui a permis d'initier le programme de mobilité internationale des doctorants et des chercheurs normands.

L'année 2020 a donc été couronnée de succès et elle apparaît comme une année de maturité pour Normandie Université avec un budget conséquent autour de 18 M€, ce qui a exigé une professionnalisation des personnels sur la gestion et le suivi budgétaire.

Malgré les difficultés conjoncturelles rencontrées, le personnel de Normandie Université s'est montré à la hauteur des attentes des partenaires de la ComUE, le bilan social 2020 témoigne de cet investissement de chacun pour construire un service de coordination efficace au service de tout l'ESR normand.

J'en profite pour remercier tous les personnels, les membres de l'équipe de direction, les présidents des universités et les directeurs des écoles membres fondateurs et associés ainsi que tous les partenaires pour leur implication dans ces succès collectifs de toute la Normandie.



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 socioéconomique.

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 2020, le nombre d'emplois délégués est de 42 (5 emplois ayant été rendus au MESRI et 3 gelés auparavant). Toutefois, une particularité de la ComUE est de disposer de peu de personnels fonctionnaires. Au 31 décembre 2020, seuls 9 personnels titulaires sont en poste. En revanche, on compte 64 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 et la troisième de 88 doctorants à la rentrée 2019. En 2020, Normandie Université a accueilli 94 doctorants Région.

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 2020, les chiffres relatifs aux effectifs de la ComUE Normandie Université révèlent une part de 48,31 % de femmes et 51,69 % 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.

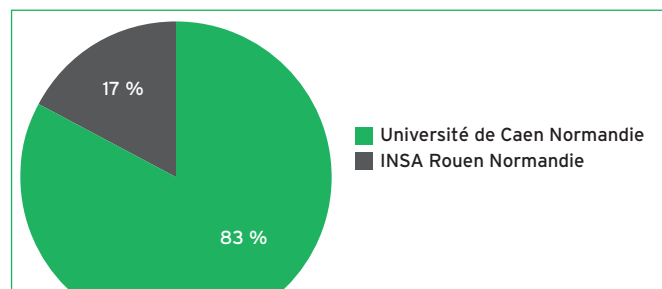
Personnels des établissements membres mis à disposition de Normandie Université

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 2020, 6 personnels des

établissements membres sont mis à disposition pour des quotités de travail de 20 % et 100 % de leur temps. Cela représente 4,2 ETPT. Pour mémoire, les chiffres en 2019 étaient respectivement de 11 et 6,47 ETPT.

PERSONNELS MIS À DISPOSITION DE NORMANDIE UNIVERSITÉ PAR LES ÉTABLISSEMENTS MEMBRES



Pour mémoire en 2018 et 2019, l'Université de Rouen Normandie et l'ENSICAEN mettaient à disposition des personnels. Ce n'est plus le cas en 2020.

L'Université de Caen Normandie met à disposition de Normandie Université 5 personnels pour y effectuer tout ou une partie de leurs missions. Sont concernés 2 personnels de catégorie A et 3 personnels de catégorie B. Toutefois sur ces 5 personnels, 1 agent contractuel est venu en remplacer un autre.

L'Université Caen Normandie met à disposition :

- un fonctionnaire IGR au pôle numérique (projet) ;
- un conservateur général, un bibliothécaire assistant spécialisé et 1 CDD de catégorie B en bibliothèque à Média Normandie.

L'INSA Rouen Normandie met à disposition un CDI IGR sur le pôle Entrepreneurat Étudiant.

Les établissements membres mettent également des personnels à disposition pour une quotité inférieure ou égale à 20 %.

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.

De plus un personnel de l'Université de Caen Normandie consacre 10 % de son temps, soit une demi-journée par se-

¹RIN : Réseaux d'Intérêts Normands

maine, sur les marchés publics de Normandie Université. Il effectue cette mission dans les locaux de Normandie Université au sein du pôle Finances, achats et comptabilité.

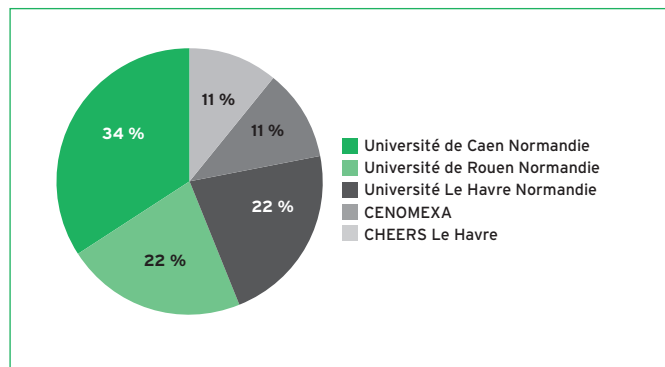
Enfin l'agent comptable de Normandie Université est également agent comptable de l'ENSICAEN, par adjonction de service.

Personnels de Normandie Université mis à disposition des établissements membres

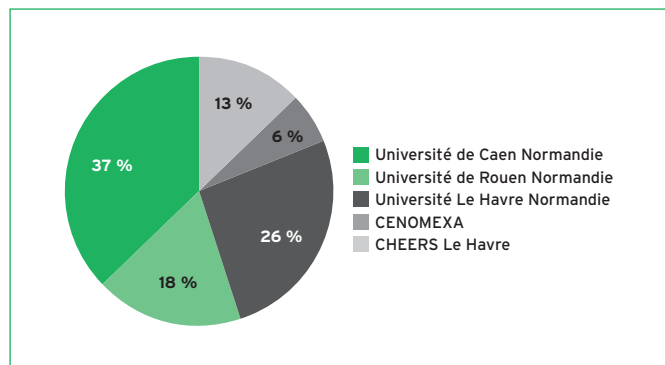
Dans le cadre de ses missions et en vue de soutenir les projets normands, Normandie Université met également des personnels à disposition des établissements membres.

Au total, 9 personnes sont mises à disposition : 4 IGE, 4 ASI et 1 TCH. Elles ont conclu avec Normandie Université un CDD. En ETPT, ce nombre est rapporté à 7,7. Pour mémoire ces chiffres étaient respectivement de 10 et 7,6 ETPT en 2019.

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 réglementaire 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 BIATSS², fonctionnaires et non titulaires (CDD et CDI). Sur ces 40 emplois, 3 ont été gelés et 5 ont été rendus au MESRI, en 2020, ramenant le volume à 32.
- 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.

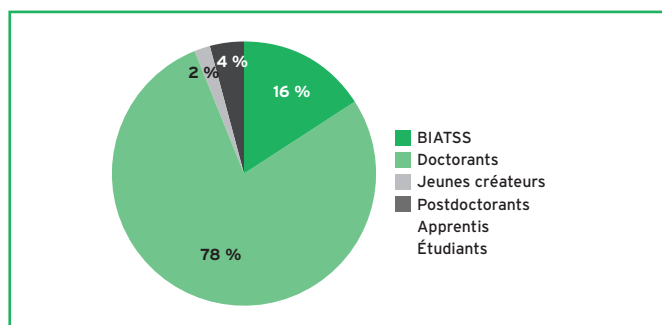
Aux emplois du plafond État viennent s'ajouter ceux du plafond d'emplois non permanents rémunérés directement par Normandie Université sur ressources propres. Au total, 472 personnels sont concernés.

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

➤ RÉPARTITION PAR TYPE DE POPULATION

Sur l'année 2020, Normandie Université comptabilise un effectif de 472 agents se répartissant comme suit.

RÉPARTITION DES PERSONNELS PAR TYPE DE POPULATION



On constate que près de 80 % des personnels sont des doctorants. La hausse de 4 points concernant la part des doctorants par rapport à 2019 s'explique avec les mois de prolongation de contrat doctoral en raison de la crise sanitaire. En effet, compte tenu du 1^{er} confinement et de l'impossibilité de se rendre dans les laboratoires pour y effectuer le travail de recherche, le MESRI, avec son article 36 de la loi du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, a inscrit dans la loi ce droit à prolongation. Pour mémoire, il était conditionné par la demande motivée des intéressés, sur proposition du directeur de l'école doctorale

concernée, après avis du directeur de thèse et du directeur de laboratoire. Chaque demande a été étudiée au cas par cas.

Sur le même principe, la Région Normandie a suivi ce droit à prolongation et a accepté de financer des mois de contrats supplémentaires. Pour les RIN 50%, il était nécessaire d'avoir également la validation du cofinancier.

Il est à noter que Normandie Université a recruté son premier agent en contrat d'apprentissage. Le diplôme préparé était de niveau BAC+5.

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). Le calcul est réalisé sur la totalité de l'effectif des emplois. Normandie Université n'atteignant pas ce pourcentage verse alors une taxe à l'État.

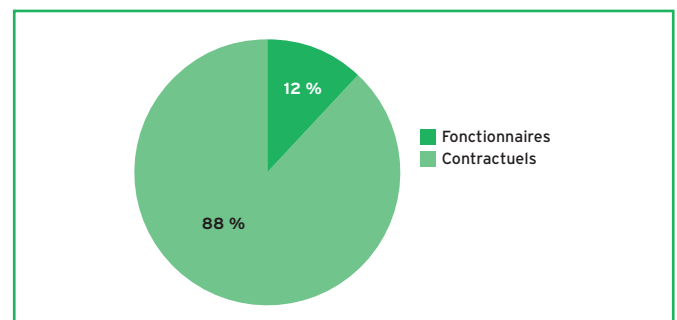
Concrètement en 2020 pour Normandie Université, 7 personnels bénéficient de la reconnaissance de travailleur handicapé.

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

A. BIATSS

Sur l'année 2020, Normandie Université compte 73 personnels BIATSS³. En ETPT, ce chiffre est ramené à 59,64 personnes. 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 2020, 18 personnes ont été recrutées :

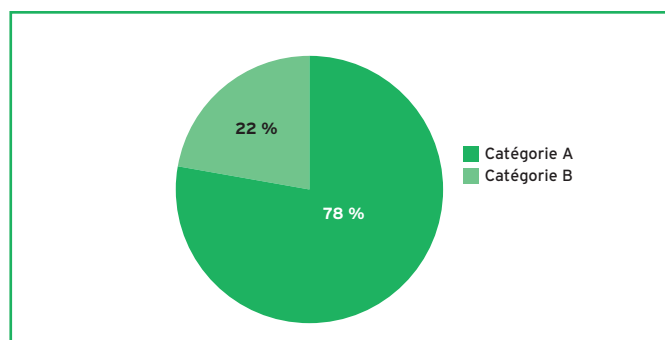
- 1 fonctionnaire a été recruté par voie de mutation (Université de Rouen Normandie) : 1 ASI ;
- 17 agents contractuels ont été recrutés : 2 IGR, 8 IGE, 2 ASI, 4 TCH et 1 apprenti

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.

Ainsi la répartition des BIATSS par catégorie est la suivante.

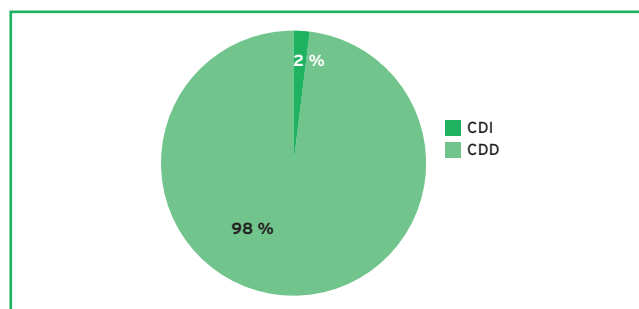
RÉPARTITION DES BIATSS PAR CATÉGORIE



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 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 2020, aucun agent non titulaire s'est vu proposé un CDI. En effet aucun personnel ne satisfaisait aux conditions pour y prétendre, à savoir totaliser une ancienneté en qualité d'agent contractuel au sein de Normandie Université de 6 ans. Sur cette période, le volume de CDI est à 7. Soit un de moins qu'en 2019. En effet, un personnel en CDI est devenu fonctionnaire en décembre 2019.

B. DOCTORANTS

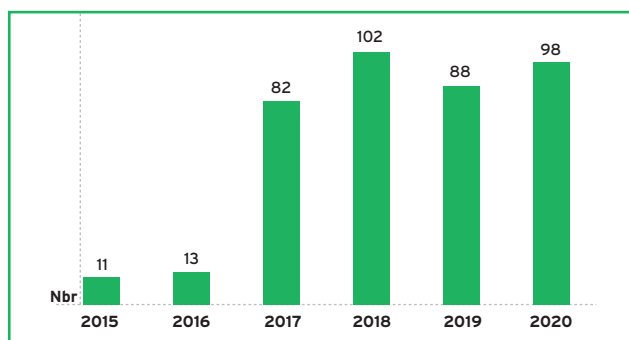
Sur l'année 2020, Normandie Université compte 367 doctorants. Ce chiffre est ramené à 273,35 en ETPT. Pour mémoire en 2019, Normandie Université comptait 288 doctorants pour un ETPT de 211,42. Cette augmentation sensible du nombre de doctorants s'explique par les prolongations de contrats doctoraux accordées dans le cadre de la crise sanitaire. Ainsi, on considère globalement que 150 mois supplémentaires ont été accordés aux doctorants ayant débuté un doctorat en 2017 et devant se terminer fin 2020. Soit une moyenne de 3,26 mois par doctorant.

Le bilan de la campagne menée par le Collège des Écoles Doctorales de Normandie Université au début de l'été 2020 montre les éléments suivants :

Demande RIN 2017 Total			Demande de prolongation			
Nb.RIN 2017	Taux de réponse		Oui	%	Non	%
		Nb.	%	46	65.71	24
81	70	86.42	Moyenne	3.26	Avec prise en charge Cofinanceur	
			Nombre de mois alloués :	150	Nombre de mois alloués par la Région	143

En fonction de l'année d'entrée en doctorat, les flux diffèrent. On note une forte évolution lors de la prise en charge des RIN doctorants à partir de 2017. Avant, 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, 65 en 2018, 54 en 2019 et 50 en 2020. 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, 33 en 2019 et 49 en 2020.

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
- le pôle du collège des écoles doctorales
- et pour les RIN 50%, Normandie valorisation (uniquement l'expert en propriété intellectuelle).

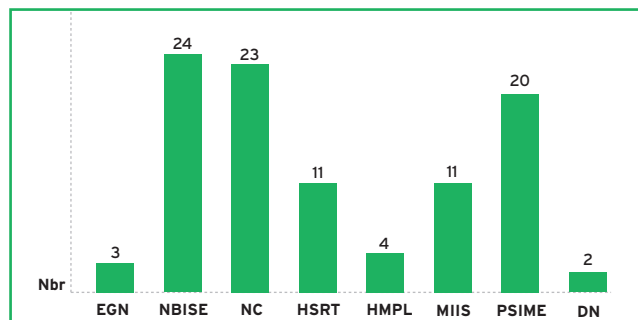
Les doctorants RIN sont inscrits en doctorat auprès des Universités de Caen, Le Havre, de Rouen Normandie ou auprès de l'INSA Rouen Normandie. Ils sont de plus rattachés à une école doctorale de la ComUE et affectés dans un laboratoire dans lequel ils effectuent leurs recherches en vue de l'obtention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

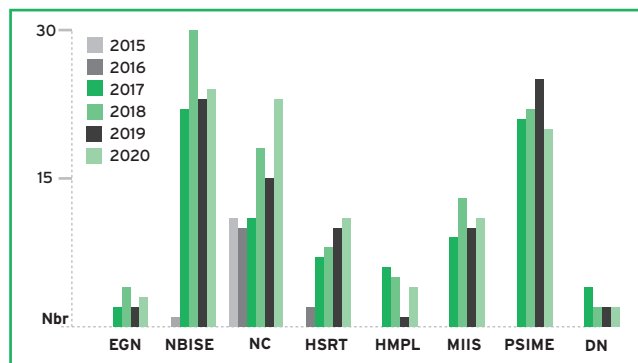
RÉPARTITION DES DOCTORANTS PAR ÉCOLE DOCTORALE (ED) SUR L'ANNÉE 2020



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

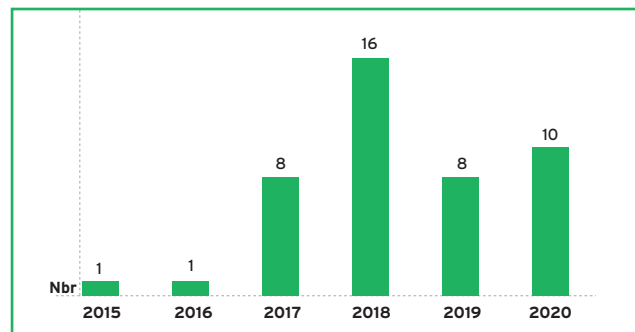


C. POSTDOCTORANTS

Normandie Université compte 19 postdoctorants sur l'année 2020. En ETPT, ce chiffre est ramené à 8,92.

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 postdoctorants.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de postdoctorants	1	1	8	16	8	10
Nombre de mois	28	16	101	222	96	109

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'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.
- **LITIS** : Laboratoire d'Informatique, de Traitement de l'Information et des Systèmes

	LCMT	COBRA	CERMN	URCOM	LD-MTEP	PBS	SMS	LI-TIS
Total	2	5	4	1	2	3	1	1

➤ 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.

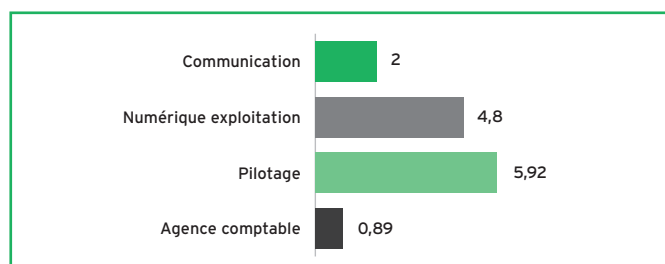
Sur l'année 2020, Normandie Université compte 73 personnels BIATSS. Ce chiffre est ramené à 59,64 en ETPT en prenant en compte 7,7 personnels BIATSS mis à disposition des établissements membres. A contrario, viennent soutenir l'activité, les personnels mis à disposition de la ComUE par les établissements membres. Au total, c'est 6 agents BIATSS qui sont venus renforcer les pôles. Ce chiffre correspond à 4,2 en ETPT.

Au total les 79 personnels BIATSS se répartissent de la manière suivante : 16 agents (13,61 en ETPT) ont travaillé sur des fonctions « support » et 63 (50,23 en ETPT) sur des fonctions « soutien ».

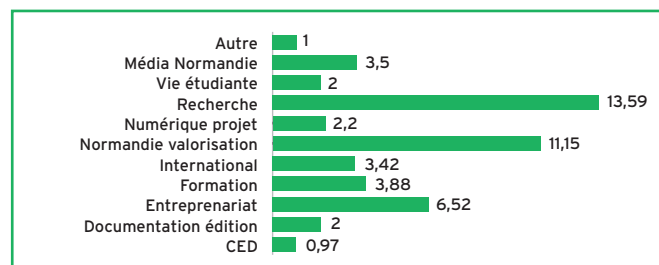
L'agent comptable, quant à lui, est en poste à Normandie Université par adjonction de service.

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

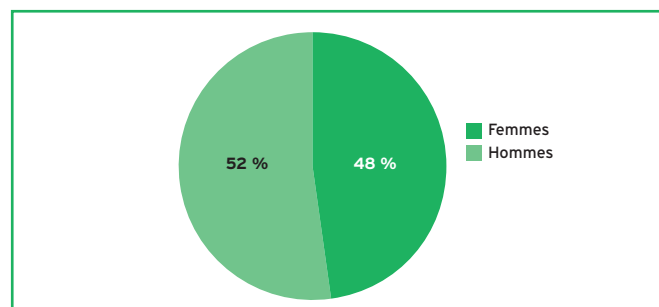


➤ GENRE ET DÉMOGRAPHIE

A. AU GLOBAL

Sur l'année 2020, Normandie Université comptabilise un effectif de 472 agents se répartissant comme suit.

	Nombre de personnes	ETPT
Femmes	228	166,76
Hommes	244	180,62
Total	472	347,38

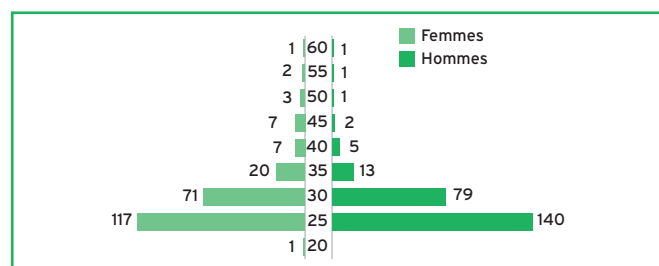


La part femme/homme montre un léger avantage à la population masculine en terme de nombre ou d'ETPT.

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 ÂGES DES PERSONNELS DE NORMANDIE UNIVERSITÉ

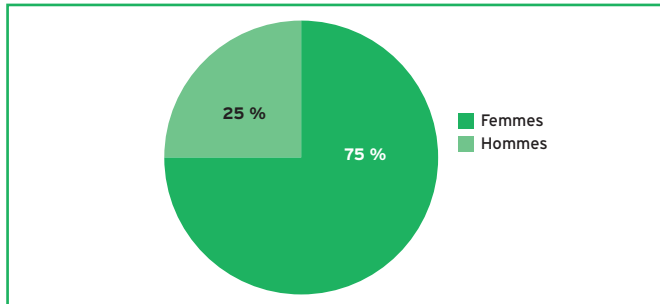


Ce schéma témoigne de la jeunesse des personnels de Normandie Université. En effet, l'âge moyen est de 30,74 ans.

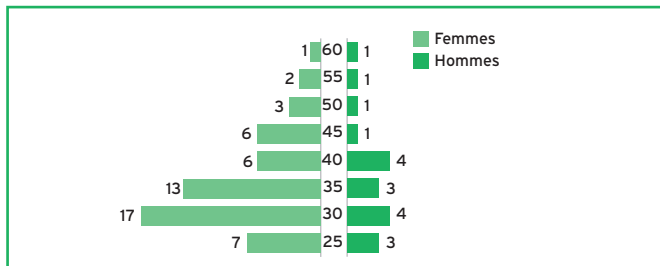
B. BIATSS

Sur l'année 2020, Normandie Université dispose de 73 personnels BIATSS. La part femme/homme se répartit de la manière suivante.

	Nombre de personnes	ETPT
Femmes	55	44,35
Hommes	18	15,29
Total	73	59,64



PYRAMIDE DES ÂGES DES BIATSS

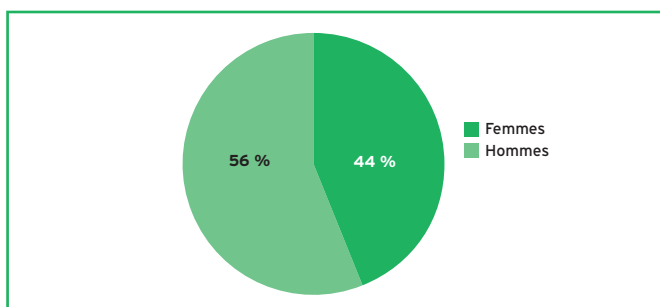


La pyramide des âges révèle une forte empreinte de la part des femmes au sein des BIATSS.

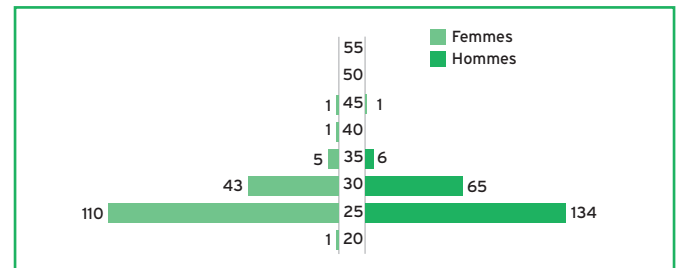
La moyenne d'âge des BIATSS est de **38,36 ans**.

C. DOCTORANTS

	Nombre de personnes	ETPT
Femmes	161	117,41
Hommes	206	155,94
Total	367	273,35



PYRAMIDE DES ÂGES DES DOCTORANTS

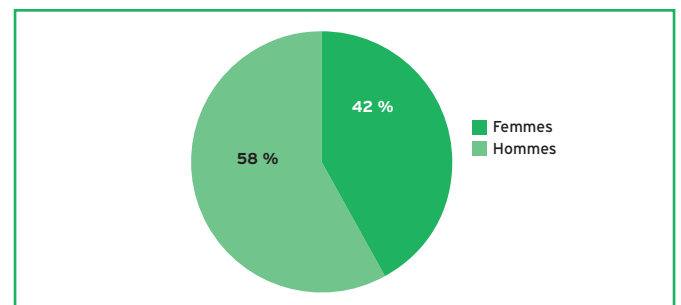


La moyenne d'âge des doctorants est de **29,04 ans**. 9 doctorants ont 35 ans et plus :

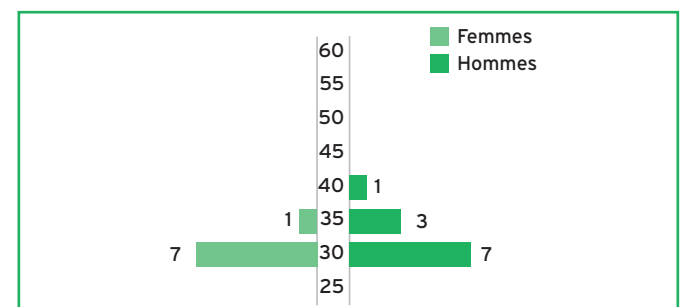
- 1 est inscrit à l'ED EGN
- 2 sont inscrits à l'ED HSRT
- 1 est inscrit à l'ED MIIS
- 4 sont inscrits à l'ED NBISE
- 1 est inscrit à l'ED NC

D. POSTDOCTORANTS

	Nombre de personnes	ETPT
Femmes	8	3,29
Hommes	11	5,63
Total	19	8,92



PYRAMIDE DES ÂGES DES DOCTORANTS



La moyenne d'âge des postdoctorants est de **33,32 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.

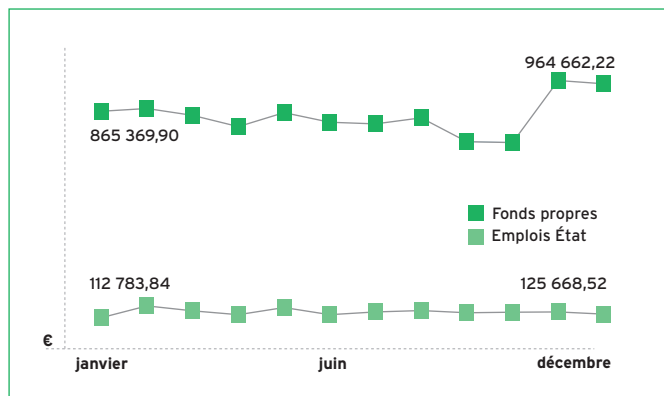
MASSE SALARIALE

A. PAR PLAFOND D'EMPLOI

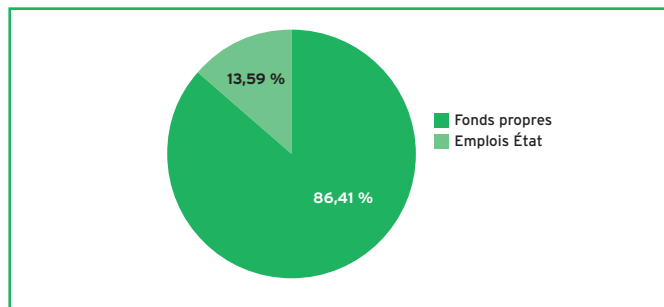
La masse salariale globale de Normandie Université en 2020 est de 11 793 400,49 € tous budgets confondus. Ils se répartissent comme suit :

- 10 190 801,75 € fonds propres (soit 86 % de la masse salariale globale)
- 1 602 598,74 € budget État (soit presque 14 %)

ÉVOLUTION MASSE SALARIALE 2020

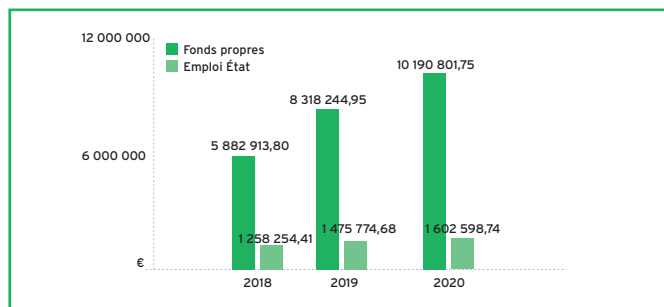


MASSE SALARIALE PAR PLAFOND D'EMPLOI



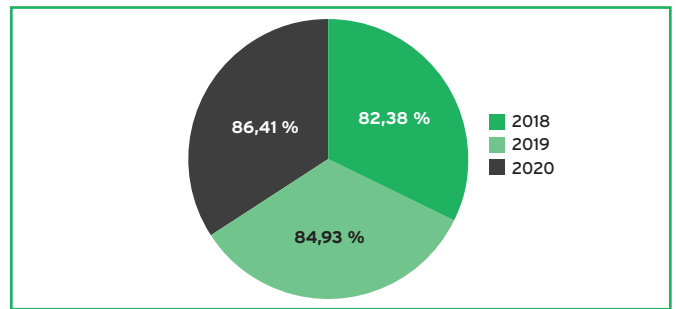
Entre 2018 et 2020 on remarque une augmentation de chaque budget.

ÉVOLUTION MASSE SALARIALE 2018, 2019 ET 2020



Un peu plus de 4 % pour la partie fonds propres

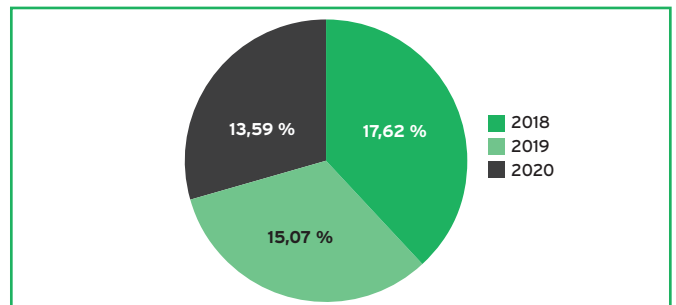
ÉVOLUTION MASSE SALARIALE - FONDS PROPRES



Cette évolution s'explique par l'arrivée de 94 doctorants Région à l'automne ainsi que 45 doctorants de la promotions 2017 qui ont été prolongés dû à la crise sanitaire du COVID.

La masse salariale du budget emplois État quant à elle est relativement stable. On note une baisse de moins de 2 % sur l'ensemble de l'année par rapport à 2019

ÉVOLUTION MASSE SALARIALE - FONDS PROPRES



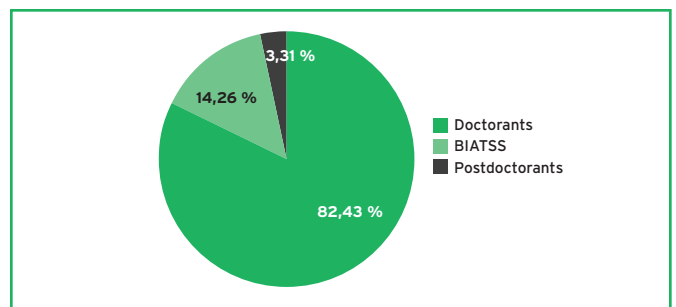
B. PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

La masse salariale des doctorants a fortement évolué en 2020. Elle représente 82 % de la masse salariale de Normandie Université soit environ 8 007 111,00 €

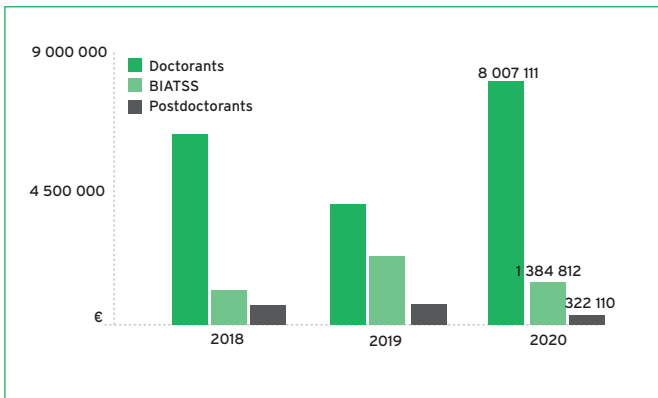
Celle des personnels BIATSS représente 14 % de la masse salariale globale soit 1 384 812,00€ en baisse par rapport à 2019.

Pour finir la masse salariale des postdoctorants a fortement diminué en 2020, elle représente près de 3 % de la masse salariale globale soit environ 322 110,00 €

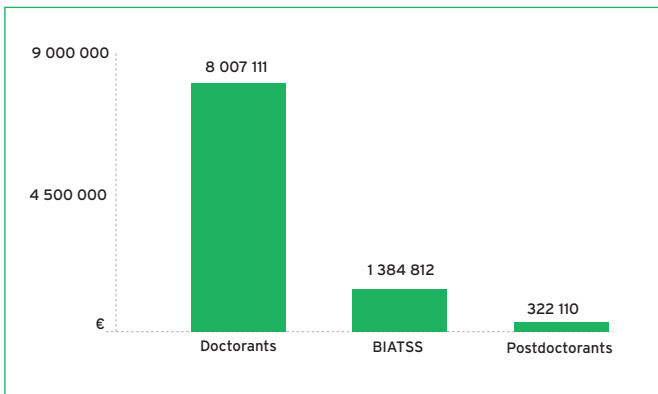
RÉPARTITION MASSE SALARIALE PAR CATÉGORIE D'EMPLOI 2020



MASSE SALARIALE PAR CATÉGORIE D'EMPLOI 2018, 2019 ET 2020



MASSE SALARIALE 2020





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.

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

- Quatre personnels travaillent à 50%. Ils se répartissent au pôle International, au pôle Communication (agent en contrat d'apprentissage), à Média Normandie et pour le CENOMEXA.
- Un personnel travaille à 70% à Normandie Valorisation.

Le personnel en contrat étudiant travaille à 20%.

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.

Dans un premier temps, nous verrons les demandes de télétravail transmises avant la crise sanitaire. Rappelons ici qu'à l'époque, il était nécessaire de justifier une demande de télétravail. En conséquence, l'essentiel des demandes ont été présentées en raison soit de l'éloignement du domicile par rapport au lieu de travail, soit pour une meilleure concentration sur des dossiers spécifiques.

Ainsi au début de l'année 2020, 8 agents ont présenté une demande de télétravail. Seul un personnel a demandé à télétravailler 2 jours par semaine. Les autres ont demandé à bénéficier d'un jour de télétravail.

Durant la crise sanitaire, 1^{ère} période de confinement du 17 mars au 10 mai 2020, tous les personnels de Normandie Université ont été en travail en distanciel. En effet, chaque personnel bénéficie d'un ordinateur portable. Par ailleurs, le pôle numérique avait anticipé le confinement. Dès début mars 2020, les membres de ce pôle ont alors commencé à installer des VPN sur les postes de travail permettant à chaque agent d'accéder aux logiciels dédiés à leur pôle. Ainsi, les missions de Normandie Université ont pu continuer à

être exercées.

Durant cette période, un agent a bénéficié d'une autorisation spéciale d'absence.

À l'issue du premier confinement, un agent a bénéficié du télétravail à 100% pour raison de santé.

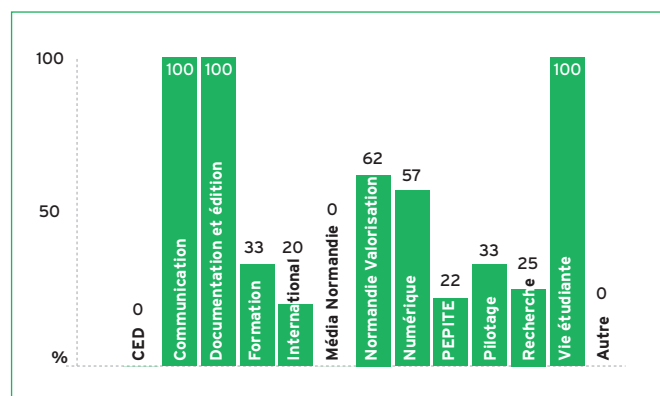
Le décret n°2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret no 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature a permis que les personnels puissent prendre des jours de télétravail fluctuants et plus uniquement fixes.

Le nombre des demandes s'est accru, puisque 31 autorisations de télétravail ont été éditées, dont 1 pour raison de santé. L'agent a ainsi été en télétravail à 100%.

Le taux de croissance des demandes de télétravail entre janvier et l'automne 2020 est de 275%. Les personnels ont demandé soit 1 jour, soit 2 jours et en moyenne, on arrive à 1,5 jour.

Il est intéressant de mesurer la proportion que cela représente au sein de chaque pôle.

PART DES BÉNÉFICIAIRES DU DISPOSITIF DE TÉLÉTRAVAIL AU SEIN DE CHAQUE PÔLE



À partir du 1^{er} novembre 2020, un deuxième confinement a été mis en place. Excepté les pôles Ressources Humaines, Finances-Comptabilité et 4 agents autorisés, pour motif personnel, à venir travailler un ou plusieurs jours sur site, tous les personnels de Normandie Université ont été placés en travail en distanciel.

Lors du deuxième confinement les doctorants et postdoctorants ont été autorisés par le MESRI à travailler en présentiel au sein de leur laboratoire d'affectation. Toutefois il était nécessaire qu'ils bénéficient d'un justificatif de déplacement professionnel. Le pôle numérique a sollicité la DSI de l'Université de Rouen Normandie afin d'utiliser de façon massive la plateforme E-sign. Ainsi, il a été mis à disposition des personnels concernés, via E-sign, l'attestation dérogatoire de

déplacement permettant ainsi au pôle ressources humaines de vérifier les informations remplies par tout demandeur et de faire valider par la direction de Normandie Université.

LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

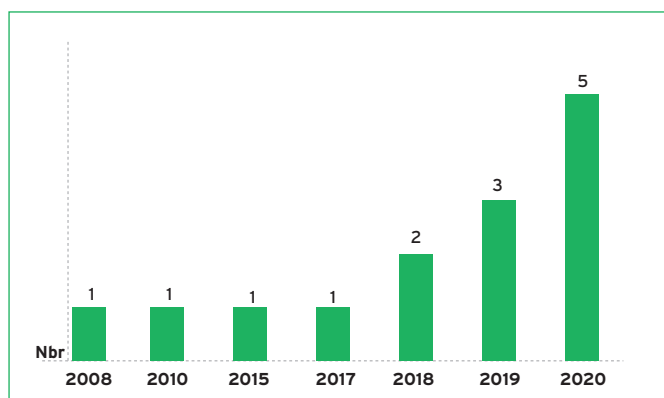
L'arrêté du 11 mai 2020 relatif à la mise en œuvre de dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature afin de faire face aux conséquences de l'épidémie de covid-19 a permis aux agents de déroger :

- au plafond annuel des 10 jours qui a été porté à 20 jours
- au plafond global des 60 jours qui a été porté à 70 jours.

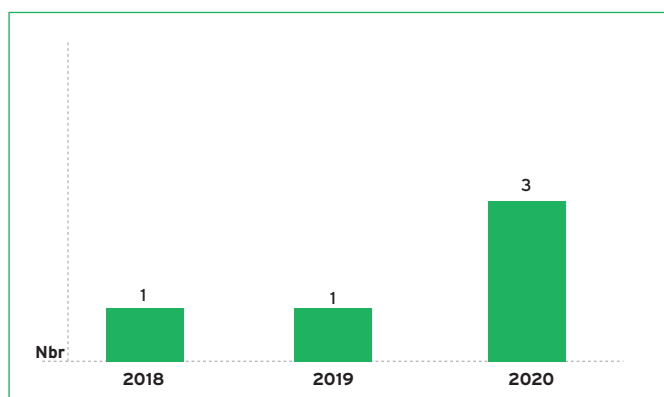
14 personnels de Normandie Université bénéficient d'un compte épargne temps. 10 agents contractuels et 4 fonctionnaires.

- En 2019, 9 personnels avaient un CET.
- 5 personnels ont ouvert un CET sur l'année 2020. La crise COVID explique ce nombre d'ouverture de CET. En effet, les personnels ont posé moins de congés durant l'année.

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'AGENTS AYANT OUVERT UN CET



ÉVOLUTION DU NOMBRE D'AGENTS AYANT DEMANDÉ À ÊTRE INDEMNISÉ



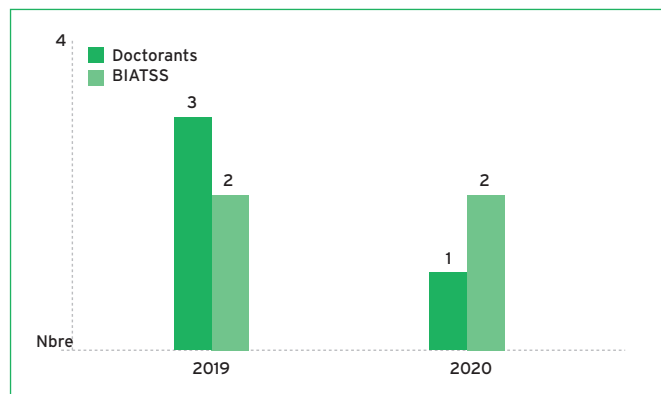
Sur l'année 2020, aucun jour n'a été consommé sous forme de congé annuel au titre du CET.

Suite à l'épargne déposée par les personnels, 2 CET ont atteint le plafond des 60 jours.

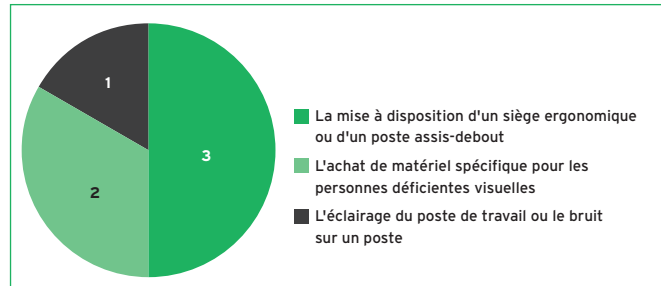
AMÉNAGEMENT DE POSTE

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.

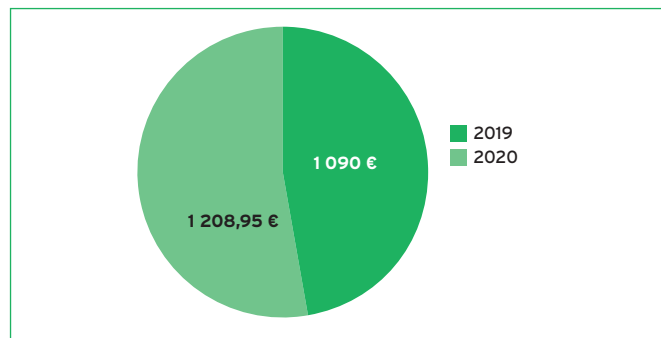
ÉVOLUTION DES BÉNÉFICIAIRES D'AMÉNAGEMENT DE POSTE



DIFFÉRENTS AMÉNAGEMENTS DE POSTE RÉALISÉS SUR 2019 ET 2020



MONTANT DES AMÉNAGEMENTS DE POSTE

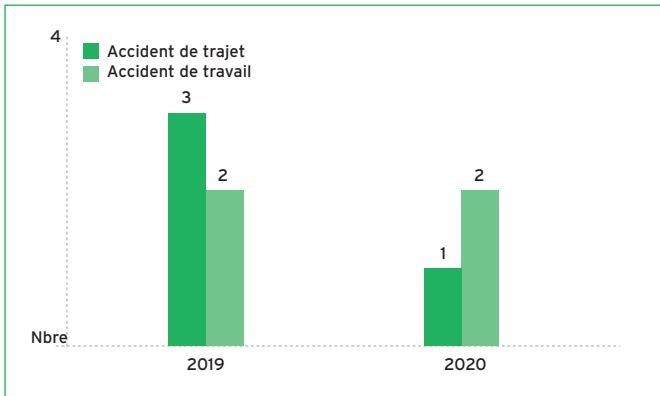


ENTRETIENS PROFESSIONNELS

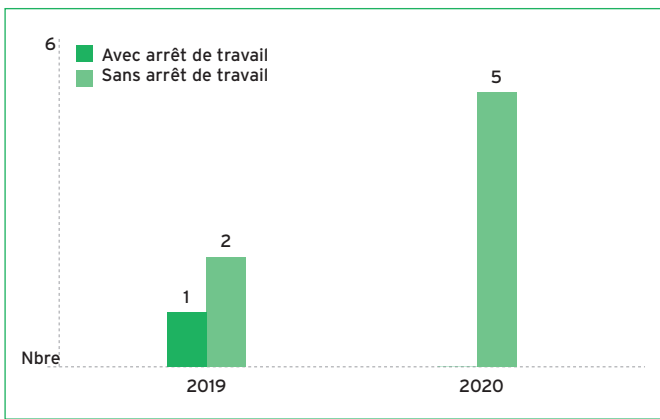
Compte tenu de la crise sanitaire, la campagne d'entretien professionnel a débuté au début de l'automne 2020 et s'est terminée début décembre 2020.

Chaque personnel BIATSS a bénéficié d'un entretien professionnel. Les comptes rendus ont été retournés au fil de l'eau en raison du deuxième confinement.

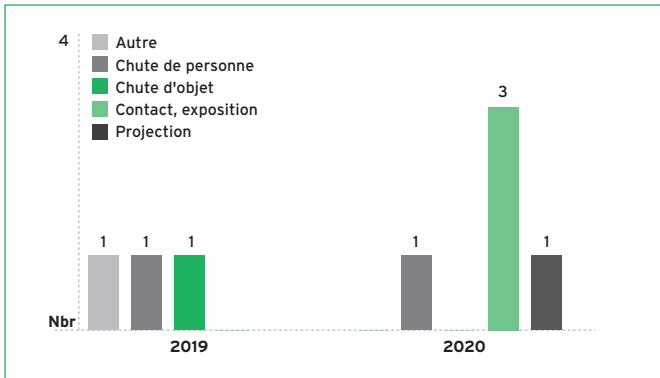
ACCIDENT DE SERVICE / TRAVAIL



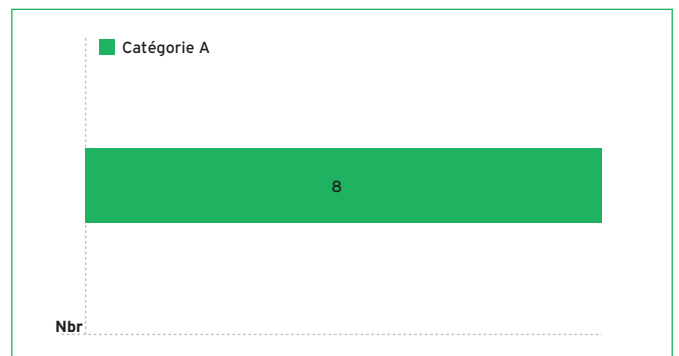
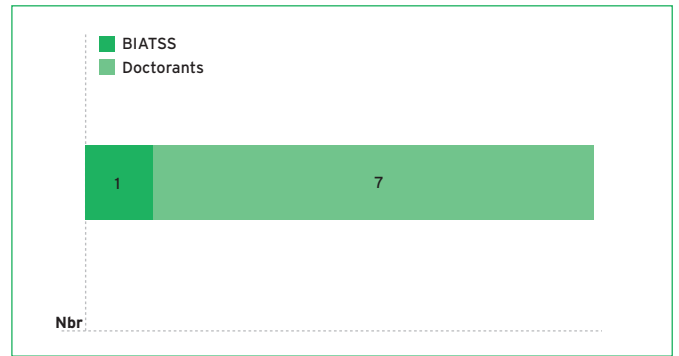
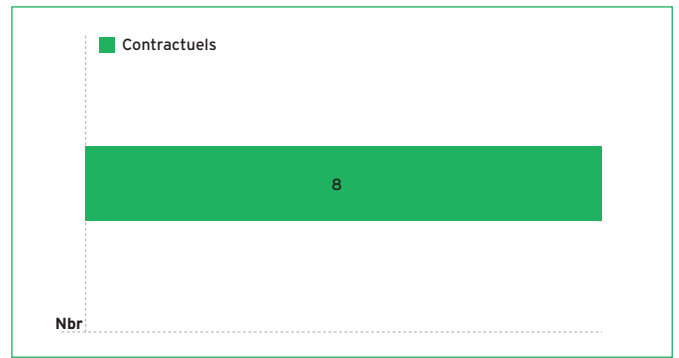
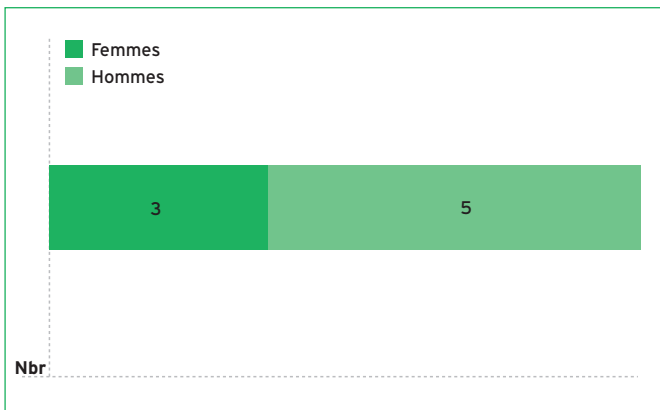
TYPES D'ACCIDENTS



PRINCIPAUX TYPES D'ACCIDENTS



CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION CONCERNÉE EN 2019 ET 2020



SIÈGE DES LÉSIONS (2019 ET 2020)

- Tête, cou : 0 %
- Yeux : 0 %
- Dent : 0 %

- Tronc : 0 %
- Membre supérieur : 13 %
- Main : 13 %

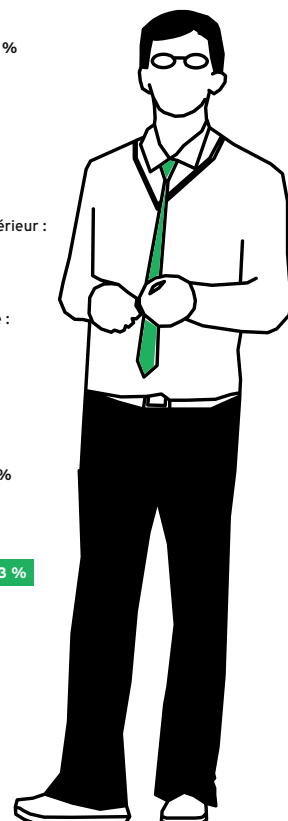
- Siège interne : 0 %

- Membre inférieur : 0 %

Lésions multiples : 63 %

Autres : 13 %

- Pieds : 0 %



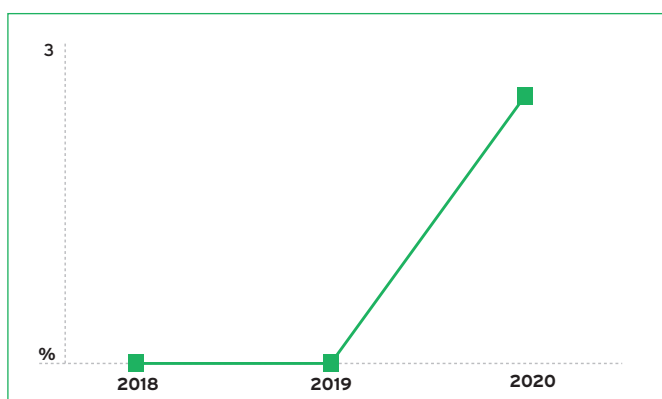
MALADIES PROFESSIONNELLES

Aucune demande de reconnaissance de maladies professionnelles n'a été recensées en 2020.

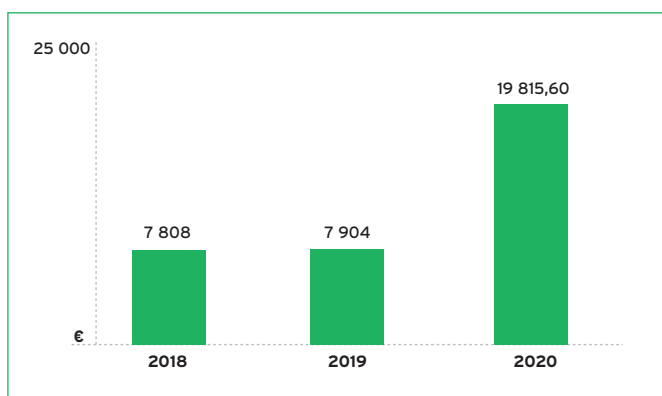
FIPHFP¹

Comme tout employeur d'au moins 20 salariés, Normandie Université doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6% de l'effectif total. L'obligation d'emploi concerne tous les salariés quelle que soit la nature de leur contrat. L'employeur doit déclarer chaque année le nombre d'emplois occupés par un travailleur handicapé pour justifier qu'il respecte son obligation d'emploi. Si l'employeur ne respecte pas son obligation d'emploi, il doit verser une contribution annuelle. La contribution annuelle est versée au FIPHFP.

TAUX BÉNÉFICIAIRE OBLIGATION D'EMPLOI



MONTANTS PAYÉS AU TITRE DU FIPHFP



En 2018 et 2019, Normandie Université déclarait moins de 50 ETP pour un taux d'emploi à 0%. En 2020, Normandie Université a déclaré 135 ETP pour un taux d'emploi à 2,22%. L'arrivée des doctorants Région à Normandie Université ont eu une incidence sur la contribution annuelle au FIPHFP de 2020. L'établissement a obtenu des financements de la part du MESR (réponse AAP) permettant l'emploi de doctorants de situation de Handicap. Néanmoins, ces recrutements n'ont pas suffi à compenser l'arrivée en masse des doctorants Région.

¹Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

	Nombre de financement obtenu
AAP Handicap MESR 2017	1
AAP Handicap MESR 2018	2
AAP Handicap MESR 2019	1
AAP Handicap MESR 2020	0



LES CONGÉS SÉCURITÉ SOCIALE

Sur l'année 2020, 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.

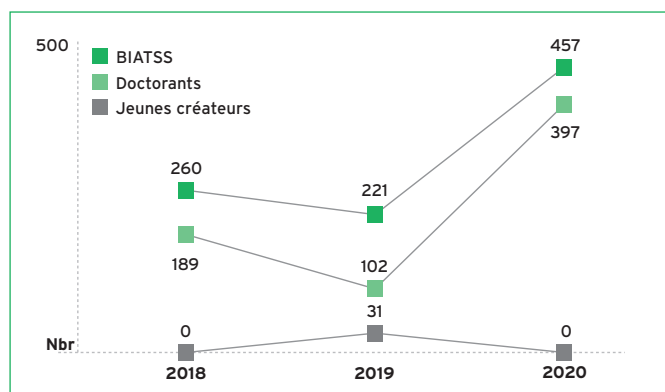
Pour chacun, nous verrons le nombre de jours dont ont bénéficié les personnels.

LES CONGÉS DE MALADIE ORDINAIRE

Catégorie de personnel	Type congé	Nombre de jours sur 2020	Nombre de personnes
BIATSS	Maladie Ordinaire	397	13
Doctorants	Maladie Ordinaire	457	14
TOTAL		854	27

Pour l'ensemble des personnels, il y a eu 854 jours d'arrêt de travail sur l'année 2020. Cela a concerné 27 agents.

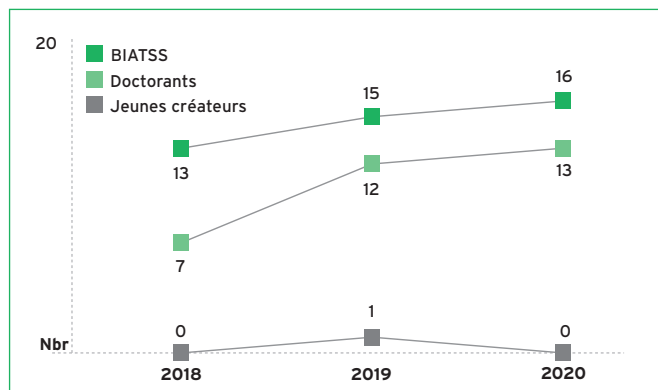
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE JOURS DE MALADIE ORDINAIRE SUR 3 ANS



On note ici l'impact majeur qu'a eu la crise sanitaire sur la santé des personnels, puisque le nombre de jours de maladie ordinaire octroyés aux BIATSS et Doctorants a plus que doublé.

Catégorie de personnel	Type congé	Nombre de jours de carence sur 2020
BIATSS	Maladie Ordinaire	16
Doctorants	Maladie Ordinaire	13
TOTAL		29

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE JOURS DE CARENCE SUR 3 ANS



Il est nécessaire de rappeler ici que la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID-19, promulguée le 23 mars 2020, a supprimé le délai de carence pour tous les arrêts de travail liés à une maladie dans l'ensemble des régimes (régime général, régime agricole et régimes spéciaux dont fonction publique) pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire. Cette disposition a pris fin le 10 juillet 2020.

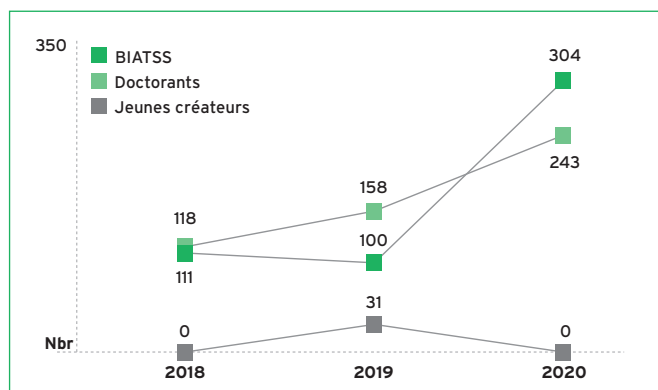
Par la suite, le délai de carence a été supprimé pour toute personne souffrant uniquement d'une affection en lien avec le COVID-19.

En conséquence, par rapport au nombre d'arrêt de travail reçu on recense moins de jour de carence.

Catégorie de personnel	Type congé	Nombre de jours indemnisés à 100% sur 2020	Nombre de personnes
BIATSS	Maladie Ordinaire	304	13
Doctorants	Maladie Ordinaire	243	12
TOTAL		547	25

Sur l'ensemble des personnels, 547 jours d'arrêt de travail ont été rémunérés à 100%. Cela a concerné 25 agents.

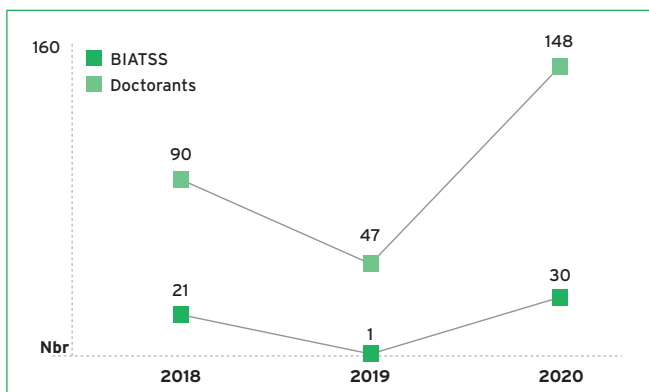
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS INEMENSÉS À 100%



Catégorie de personnel	Type congé	Nombre de jours indemnisés à 50% sur 2020	Nombre de personnes
BIATSS	Maladie Ordinaire	30	1
Doctorants	Maladie Ordinaire	148	4
TOTAL		178	5

Sur l'ensemble des personnels, 178 jours d'arrêt de travail ont été rémunérés à 50%. Cela a concerné 5 agents qui ont épuisé leur nombre de jours d'arrêt de travail rémunérés à 100% (sur une année glissante).

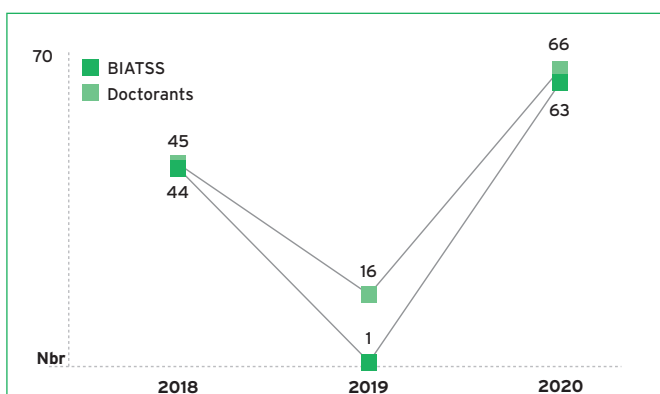
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS INDEMNISÉS À 50%



Catégorie de personnel	Type congé	Nombre de jours non indemnisés sur 2020	Nombre de personnes
BIATSS	Maladie Ordinaire	63	1
Doctorants	Maladie Ordinaire	66	5
TOTAL		129	6

Sur l'ensemble des personnels, 129 jours d'arrêt de travail n'ont pas été rémunérés. Cela a concerné 6 agents.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS NON INDEMNISÉS



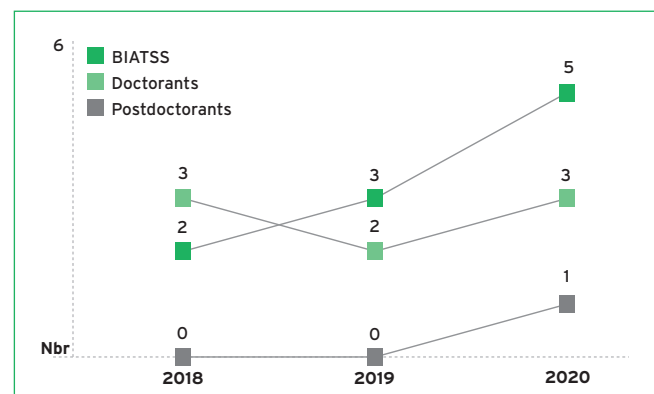
À noter que la prise en charge financière d'un arrêt de travail pour un agent contractuel dépend de son ancienneté dans l'établissement. De plus, un personnel peut avoir épuisé ses droits à plein traitement, puis à demi-traitement, ce qui explique pourquoi certains se retrouvent en arrêt de travail non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

LES CONGÉS DE MATERNITÉ

Catégorie de personnel	Type congé	Nombre de jours sur 2020	Nombre de personnes
BIATSS	Maternité	438	5
BIATSS	Pathologiques	41	3
Doctorants	Maternité	249	3
Chercheurs postdoctorat	Maternité	41	1
TOTAL		769	12

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 2020.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE FEMMES AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN CONGÉ DE MATERNITÉ



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 2020, un doctorant a bénéficié de ce dispositif. Il a totalisé 45 jours au titre du temps partiel thérapeutique. La personne travaillait à 50%.





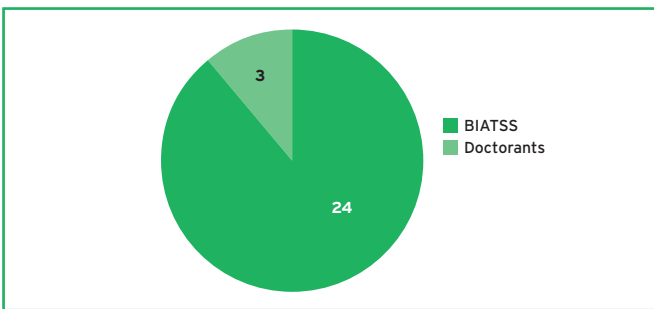
FORMATION DES PERSONNELS

En 2020, Normandie Université a consacré un budget de 40 000 € soit 10 000 € de plus qu'en 2019. Cette enveloppe a été consommée à hauteur de 89% pour des actions de formation et les frais de déplacements y afférents. Cette consommation du budget de Formation continue est globalement satisfaisante vu le contexte sanitaire de l'année 2020.

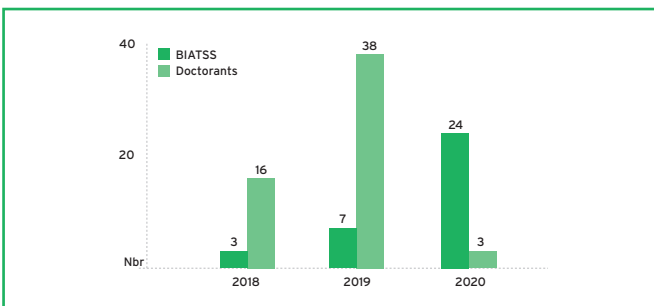
Le partenariat avec la plateforme SAFIRE mis en place en 2018 avec Normandie Université est une réelle opportunité pour nos agents de participer à des actions de formation locales de qualité.

CARACTÉRISTIQUES DES STAGIAIRES

POPULATION FORMÉE EN 2020

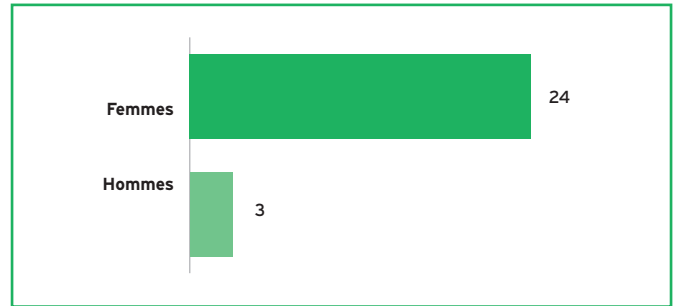


COMPARAISON ANNUELLE DES POPULATIONS FORMÉES

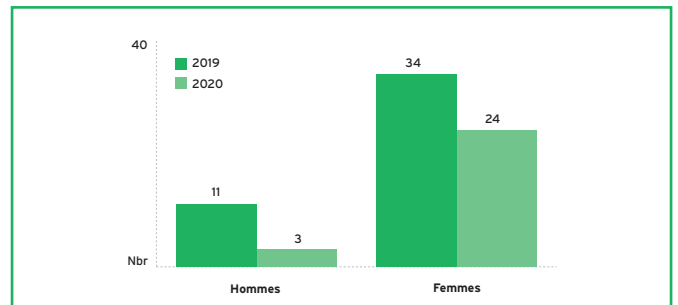


Nous pouvons constater que la tendance de 2018 et 2019 est inversée en 2020 : nous avons formé plus de BIATSS que de doctorants. Les formations que nous finançons pour les doctorants leur permettent de réaliser des expériences en laboratoire. Or, l'année 2020, marquée par plusieurs confinements, a eu pour incidence d'éloigner les doctorants de leur laboratoire.

RÉPARTITION STAGIAIRES FORMÉS PAR SEXE EN 2020



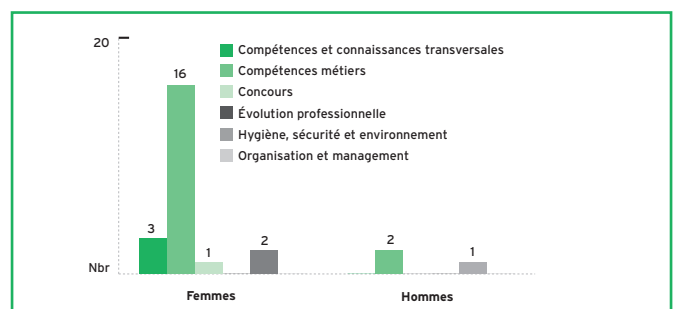
COMPARAISON ANNUELLE DES POPULATIONS FORMÉES



La part de stagiaire masculin est particulièrement basse en 2020. Il est important de trouver des leviers afin que cette tendance évolue durablement.

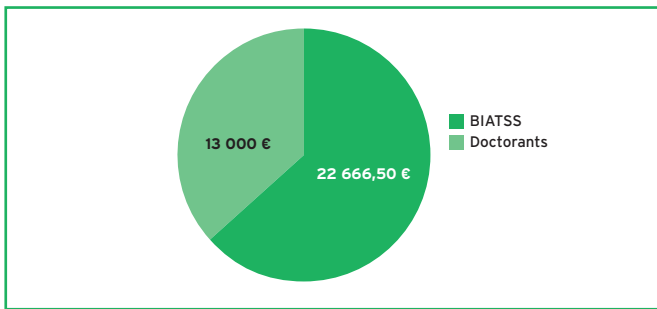
DOMAINE DE FORMATION

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR DOMAINE DE FORMATION ET SEXE



➤ COÛT FORMATION

COÛT FORMATION PAR TYPE DE POPULATION EN 2020



Le coût moyen d'une formation d'un doctorant est de 2 700 €.

Le coût moyen d'une formation pour un personnel BIATSS est de 950 €.

➤ UTILISATION DU CPF

En 2020, Normandie Université a mobilisé pour la première fois le Compte Personnel de Formation d'un agent. Celui-ci a permis de financer un Master en Formation Continue pour un montant mobilisé de 3 080 €.

➤ FORMATION INTERNE

En 2020, pour la première fois, a été proposée une formation interne à l'établissement. Nous souhaitons mettre en avant les compétences de nos agents et développer ce pan de la formation continue. Il a été proposé aux agents de Normandie Université une journée de sensibilisation juridique (portée sur les contrats et la propriété intellectuelle). Cette formation a été réalisée par plusieurs agents de Normandie Université.

➤ 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, soit par les écoles doctorales, soit les INSPE.





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 2020, 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 re-

cherche 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 la ComUE 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	2020
Nombre de réunion	6	8	6	8	8	6

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 prévu.

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	2020
Nombre de réunion	2	5	6	5	5	3

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 2 suppléants. 1 membre titulaire et 1 membre suppléant ont démissionné de leur mandat. Ils n'ont pas été remplacés. En conséquence le Comité Technique fonctionne uniquement avec des membres titulaires depuis la rentrée universitaire 2020-2021.

Durant l'année 2020, les séances se sont multipliées en raison de la crise sanitaire liée à la covid-19. En effet, Normandie Université ne dispose pas de CHSCT. Le Comité Technique a donc pris le relais et s'est réuni à ce titre.

	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de réunion	4	5	4*	5	8

*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	2020
Nombre de réunion	1	2	1

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 ef-

fective 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 comptes-rendus 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.

Début 2020, il a été nécessaire de procéder au tirage au sort parmi les personnels de Normandie Université pour désigner des représentants du personnel afin de compléter ses membres.

	2020
Nombre de réunion	2









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