

**Sommaire des délibérations
Conseil d'administration plénier du 5 avril 2024**

Numéro de délibération	Point abordé	Page
25-2024	Stratégie face au déficit financier : constitution du groupe de travail	2
26-2024	Election des personnels au groupe de travail (stratégie face au déficit)	3
27-2024	Elections des usagers.ères au groupe de travail (stratégie face au déficit)	4
28-2024	Rapport social Unique 2021	5
29-2024	Rapport social Unique 2022	101
30-2024	Calendrier universitaire 2024-2025	200
31-2024	Mécénat : acceptation d'un don	202
32-2024	Octroi de prix littéraires dans le cadre du festival Sireennes	204
33-2024	Tarifications SFCA 2024-2025	205
34-2024	élection à la commission de modification des statuts : A et B	216
35-2024	élection à la commission de modification des statuts : Biatss	217
36-2024	élection à la commission de modification des statuts : usager.ères	218

*Vu le code de l'éducation notamment l'article L712-3 ;
Vu les statuts de l'Université Rennes 2, tels que modifiés le 3 mars 2023 et notamment
l'article 24 ;
Vu le règlement intérieur de l'Université Rennes 2 approuvé le 8 février 2008.*

Délibération n° 25-2024

**Point 2 - Présentation de la stratégie face au déficit constaté du compte financier 2023
2-1 création d'un groupe de travail politique**

Proposition de création d'un groupe de travail politique constitué comme suit :

- 4 représentant.es du personnel élu.es au sein du conseil d'administration
- 2 représentant.es des étudiant.es (usager.ères) élu.es au sein du conseil d'administration
- La présidente du conseil académique
- Le vice-président CFVU, Formation et vie universitaire
- La vice-présidente Commission Recherche et Valorisation
- Le vice-président ressources humaines et dialogue social

Le directeur général des services et le directeur de cabinet assistent et participent au groupe de travail en tant qu'invités permanents.

Membres en exercice : 36

Votants : 34

Présent.es : 26

Représenté.es : 8

Ne prend pas part au vote : 0

Abstentions : 0

Contre : 0

Pour : 34

Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

Le conseil d'administration approuve la création du groupe de travail politique qui s'inscrit dans le cadre de la stratégie pour faire face au déficit constaté au compte financier 2023, à l'unanimité.

Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le : 17 avril 2024

Transmise au recteur de la région académique Bretagne le : 17 avril 2024

*Vu le code de l'éducation notamment l'article L712-3 ;
Vu les statuts de l'Université Rennes 2, tels que modifiés le 3 mars 2023 et notamment
l'article 24 ;*

Vu le règlement intérieur de l'Université Rennes 2 approuvé le 8 février 2008.

Délibération n° 26-2024

Point 2 - Présentation de la stratégie face au déficit constaté du compte financier 2023

2-2 - Élections au groupe de travail politique

2-2 a représentant.es du personnel élu.es au sein du conseil d'administration :

Candidat.es :

Sylvain DELOUVÉE
Véronique PERRET-MOUSSART
Céline SALAGNAD
Alain SOMAT

Membres en exercice : 36

Votants : 22

Présent.es : 19

Représenté.es : 3

Sylvain DELOUVÉE : 22 voix

Véronique PERRET MOUSSART : 19 voix

Céline SALAGNAD : 22 voix

Alain SOMAT : 22 voix

Blancs : 3



Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

**Sylvain DELOUVÉE, Véronique PERRET-MOUSSART, Céline SALAGNAD, Alain SOMAT
sont élu.es au groupe de travail politique relatif à la stratégie pour faire face au
déficit financier constaté pour 2023.**

Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le : 17 avril 2024

Transmise au recteur de la région académique Bretagne le : 17 avril 2024

*Vu le code de l'éducation notamment l'article L712-3 ;
Vu les statuts de l'Université Rennes 2, tels que modifiés le 3 mars 2023 et notamment
l'article 24 ;
Vu le règlement intérieur de l'Université Rennes 2 approuvé le 8 février 2008.*

Délibération n° 27-2024

Point 2 - Présentation de la stratégie face au déficit constaté du compte financier 2023

2-2 Élections au groupe de travail politique

2-2- b- représentant.es des usager.ères élu.es au sein du conseil d'administration :

candidats :

Nathan GUILLEMOT
Robin HUET

Membres en exercice : 36

Votants : 5

Présent.es : 5

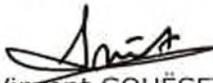
Représenté.es : 0

Nathan GUILLEMOT : 5

Robin HUET : 5



Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

Nathan GUILLEMOT et Robin HUET sont élus au groupe de travail politique relatif à la stratégie pour faire face au déficit financier constaté pour 2023.

Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le : 17 avril 2024

Transmise au recteur de la région académique Bretagne le : 17 avril 2024

*Vu la loi La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
Vu le code de l'éducation notamment l'article L712-3 ;
Vu les statuts de l'Université Rennes 2, tels que modifiés le 3 mars 2023 ;
Vu le règlement intérieur de l'Université Rennes 2 approuvé le 8 février 2008 ;
Vu l'avis du CSAE du 26 mars 2024.*

Délibération n° 28-2024

Point 3- Ressources humaines

3-1 : rapport social unique 2021

Membres en exercice : 36
Votants : 34
Présent.es : 24
Représenté.es : 10
Ne prend pas part au vote : 0
Abstention : 0
Contre : 0
Pour : 34



Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

Document en annexe : rapport social unique 2021

Le rapport social unique 2021 est approuvé à l'unanimité.

Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le : 17 avril 2024

Transmise au recteur de la région académique Bretagne le : 17 avril 2024

2021

RAPPORT SOCIAL UNIQUE



Université RENNES 2

Table des matières

EDITO	4
CHAPITRE 1 ^{ER} : EMPLOIS ET EFFECTIFS	6
1.1. Mise en perspective des effectifs 2019-2021	6
1.2. Analyse de l'emploi 2021	11
1.2.1. Données sur la cartographie des effectifs 2021	12
1.2.2. Répartition par âge 2021	17
1.3. Effectifs vacataires et heures de vacation.....	25
1.4. Cartographie des situations de handicap	25
CHAPITRE 2 : LES PARCOURS PROFESSIONNELS	29
2.1. Cartographie sur les flux : comparaison 2020/2021	29
2.2. Evolution des carrières	33
2.2.1. Avancement de grade en cours d'année par type de catégorie : comparaison 2020 et 2021	33
2.2.2. Les changements de corps en cours d'année par type de catégorie	35
2.3. Evolution de carrière des agents contractuels	37
2.3.1. La titularisation.....	37
2.3.2. La CDisation	37
CHAPITRE 3 : LA FORMATION	38
3.1. Mise en perspective : 2018-2021	38
3.1.1. Evolution 2018/2021 de la formation	38
3.1.2. Évolution 2018/2021 de la formation des agents Rennes 2 (Hommes / Femmes).....	39
3.1.3. Évolution 2018/2021 de la répartition des stagiaires formés par catégorie (Hommes / Femmes).....	40
3.1.4. Évolution 2020/2021 de la durée de formation annuelle par stagiaire	40
3.1.5. Agents formés (Hommes / Femmes).....	41
3.1.6. Nombre d'heures de formation (Hommes / Femmes).....	44
3.1.7. Coût de la formation (Hommes / Femmes).....	45
3.1.8. Durée de formation annuelle par stagiaire (Hommes / Femmes).....	46
3.2. Cartographie 2021 des agents formés.....	47
CHAPITRE 4 : LES RÉMUNERATIONS	50
4.1. Rémunération annuelle brute globale (hors cotisations patronales, hors prestations sociales).....	51
4.2. Rémunération brute moyenne annualisée.....	51
4.3. Répartition par type de rémunération moyenne annuelle et par corps	52
4.4. Coût global annuel par type de rémunération et par corps.....	54

4.5 Ecart de rémunération Hommes / Femmes, rémunération annuelle brute globale.....	56
4.6. Rémunérations les plus hautes.....	58
CHAPITRE 5 : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	59
5.1. Instruction générale sur la santé et la sécurité au travail.....	59
5.1.1 Principes fondamentaux en matière de santé et sécurité au travail.....	59
5.1.2 Principes fondamentaux en matière de médecine de prévention	59
5.1.3 L'évaluation des risques	59
5.2. Nombre d'arrêts de travail : répartition par type d'accident du travail	60
5.3. Nombre et nature des signalements enregistrés dans le dispositif prévu par l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983	60
5.4. Nombre de suicides et tentatives de suicide.....	60
5.5. Acteurs de la prévention et leurs activités	60
5.5.1 Le Président	60
5.5.2 Le Directeur Général des Services	60
5.5.3 La Conseillère de Prévention	61
5.5.4 Les assistants de prévention.....	61
5.5.5 Le médecin de prévention.....	62
5.5.6 Les inspecteurs santé et sécurité au Travail	62
5.5.7 La Direction des Ressources Immobilières	63
5.5.8 Le Pôle Sûreté - sécurité Incendie	63
5.6. Instances de prévention	63
5.6.1 Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).....	63
5.6.2 Le Comité technique.....	63
5.7. Commissions médicales.....	63
5.8. Les documents de prévention	63
5.9. Mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels.....	65
CHAPITRE 6 : ORGANISATION DU TRAVAIL ET AMELIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL.....	66
6.1. Organisation du travail	66
6.1.1. Modalités d'organisation du travail pour les personnels BIATSS.....	66
6.1.2. Modalités pour les personnels enseignants	67
6.2. Les quotités de temps de travail.....	69
6.2.1. Les temps partiels en pourcentage de l'effectif global.....	69
6.2.2. Tableau global des effectifs des agents à temps partiel (2018/2021)	70
6.2.3. Tableau général de répartition du temps de travail par quotité 2018/2021.....	71
6.2.6. Tableau du pourcentage des effectifs à temps partiel par corps 2018/2021	71

6.3. Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires	72
6.4. Astreintes et interventions	72
6.5. Le télétravail	72
6.6. Le Compte épargne temps	75
6.7. Absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs	78
6.7.1. Cartographie générale 2021	79
6.7.2. Congés maladies ordinaires.....	80
6.7.3. Les congés garde d'enfants	84
6.7.4. Autres motifs d'absence	84
6.7.5. Absence pour concours examens FPE	85
CHAPITRE 7 : ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE	86
7.2. Tableau action sociale en fonction des dépenses (avec regard sur les années 2018, 2019 et 2020)	88
CHAPITRE 8 : LE DIALOGUE SOCIAL	89
8.1. Les instances de dialogue social	89
8.1.1. Le Comité Technique (CT)	89
8.1.2. Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).....	90
8.1.3. La commission paritaire d'établissement (CPE)	92
8.1.4. La Commission consultative paritaire (CCP)	93
8.2. Indication relative aux recours formés auprès des commissions administratives paritaires	93
CHAPITRE 9 : LA DISCIPLINE	94

EDITO

LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE : UN NOUVEL OUTIL DE CONNAISSANCE DE NOTRE UNIVERSITÉ

Prévu par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et remplaçant le bilan social, le rapport social unique (RSU) a pour objet de retracer, pour l'année de référence, les principales caractéristiques des ressources humaines de l'établissement et d'en préciser les données sociales.

Ce nouvel outil de connaissance de notre université répond à plusieurs objectifs. Il vise d'abord à assurer une information complète et transparente accessible à l'ensemble de la communauté universitaire. Il constitue également une aide au dialogue social en venant nourrir les échanges, la réflexion et la décision. Il contribue aussi au pilotage stratégique en matière de ressources humaines, au bénéfice de l'ensemble des personnels, BIATSS, enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es, titulaires et contractuels.

Nourri par une batterie d'indicateurs et de statistiques, en premier lieu la base de données sociales, le rapport social unique met en perspective l'année de référence avec les années précédentes, ce qui permet d'inscrire les données qu'il recèle dans une perspective pluriannuelle.

Telle que présentée, cette première édition du RSU, relative à l'année 2021, est structurée en neuf chapitres, reprenant la présentation des thématiques identifiées par le décret du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique. Cette nouvelle structuration permet de considérer successivement : les emplois et les effectifs ; les parcours professionnels ; la formation ; les rémunérations ; la santé et la sécurité au travail ; l'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail ; l'action sociale et la protection sociale ; le dialogue social ; la discipline.

Ces entrées, ainsi que les tableaux, les graphiques, les commentaires et les analyses qu'elles contiennent, constituent un précieux recueil de données auquel chaque membre de notre communauté pourra se référer. Les données genrées, permettant d'apprécier la situation comparée des femmes et des hommes, ont été intégrées autant qu'il a été possible. Cette première édition du RSU, publiée conjointement avec la seconde (RSU 2022) vient ainsi enrichir la connaissance de notre université et de son potentiel humain. Au-delà des chiffres et des statistiques, en effet, ce rapport permet d'apprécier l'investissement de toute une communauté pour les missions fondamentales que le code de l'éducation assigne à notre établissement, en premier lieu les missions de formation des étudiant.es, ainsi que la recherche. C'est le fort engagement des personnels de l'Université Rennes 2, dans des conditions souvent difficiles, du fait de la crise sanitaire, qui a permis l'accomplissement des missions de service public de l'Université, dans le respect de ses valeurs.

Ce premier rapport social unique témoigne de la poursuite de la pandémie de covid-19, avec un début d'année 2021 marqué par la troisième vague, suivie de la quatrième à l'été, portée par un variant plus contagieux. L'année 2021 a permis cependant d'observer une reprise des

activités. Le travail à distance a constitué à cet égard une modalité de travail protectrice pour les personnels y ayant recours.

Nous tenons à remercier chaleureusement l'ensemble des collègues impliqués dans le recueil des données, notamment à la Direction des Ressources Humaines et dans les autres services sollicités. Leur précieuse contribution a été déterminante pour produire ce document.

Bonne lecture à toutes et à tous !

Emmanuel GUISELIN
Vice-Président Ressources Humaines
et Dialogue social

Emmanuelle SMIROU
Vice-Présidente Conditions de travail,
Action sociale et Egalité

CHAPITRE 1^{ER} : EMPLOIS ET EFFECTIFS

Ce chapitre 1^{er} du RSU présente les emplois et les effectifs de l'Université Rennes 2. La première partie (1.1) permet de **mettre en perspective l'évolution des effectifs de l'établissement sur trois années** : l'année de référence de ce RSU (2021) et les deux années précédentes (2019 et 2020). La deuxième partie du chapitre (1.2) appréhende plus spécifiquement les **données relatives à l'emploi au titre de l'année de référence 2021** de ce RSU.

Concernant les effectifs, les tableaux croisent différentes approches :

- Les effectifs physiques : il est à noter qu'en 2019 et en 2020, les contractuels en contrat à durée déterminée (CDD) de moins de six mois n'étaient pas comptabilisés dans les effectifs. En 2021, tous les agents sont comptabilisés dans les effectifs, y compris les contractuels en CDD de moins de six mois, ce qui peut expliquer des variations importantes sur cette année 2021, comparativement aux précédentes ;
- Les effectifs en Équivalent Temps Plein (ETP) : l'unité de mesure ETP prend en compte la quotité de travail mais pas la durée d'activité dans l'année ; les effectifs ETP donnent ainsi les effectifs à une date donnée corrigés de la quotité de travail. Cette unité de mesure se traduit par la formule suivante :
$$ETP = \text{effectifs physiques} \times \text{quotité de temps de travail} ;$$
- Les effectifs en Équivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) : c'est l'unité de mesure prenant en compte la quotité de travail de l'agent et la durée d'activité sur la période considérée. L'ETPT est l'unité de compte retenue pour fixer le plafond d'emploi et décompter les emplois dans les établissements d'enseignement supérieur. Cette unité de mesure se traduit par la formule suivante :
$$ETPT = \text{effectifs physiques} \times \text{quotité de temps de travail} \times \text{période d'activité dans l'année}.$$

Les vacataires dont la spécificité est d'être rémunérés au service fait ne sont décomptés dans aucun de ces indicateurs.

1.1. Mise en perspective des effectifs 2019-2021

Le nouveau mode de computation des effectifs physiques retenu pour 2021 (prise en compte des agents contractuels en CDD de moins de six mois) contribue à expliquer certaines variations importantes sur ces catégories d'agents – en particulier : les attaché.es temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), les doctorants contractuels, et, pour les personnels BIATSS : les CDD de catégorie A, B et C –.

Indépendamment de cette nouvelle donnée, la mise en perspective des effectifs physiques sur les trois années 2019, 2020 et 2021 permet de relever une grande stabilité des proportions d'agents, notamment de la répartition entre personnels enseignants et personnels BIATSS, établie à 52 % pour les premiers et à 48 % pour les seconds au titre de l'année 2021, soit des proportions comparables à celles constatées dans d'autres universités et aux moyennes nationales. Il est à noter que ces proportions ont été établies par référence aux effectifs physiques (1675). Par référence aux ETPT 2021, la proportion des personnels enseignants.es est de 53,1 % et celle des personnels BIATSS est de 46,9 %.

La mise en perspective des effectifs en ETPT, si elle traduit une stabilisation en 2021 comparativement à 2020 (- 1,6 ETPT), traduit cependant une hausse de 4,2 % sur la période considérée (+ 57,3 ETPT de 2019 à 2021).

➤ **Tableau des effectifs en nombre d'agents 2019-2021***

*En 2019 et 2020, les contractuels en CDD de moins de 6 mois n'étaient pas comptabilisés dans les effectifs. En 2021, tous les agents sont comptabilisés dans les effectifs, ce qui explique des variations plus importantes d'une année sur l'autre.

	2019	2020	2021	Evolution
Effectif global	1457	1483	1675	15%
Enseignants	781	793	870	11%
<i>Titulaires</i>	585	598	594	2%
<i>Contractuels</i>	196	195	276	41%
BIATSS	676	690	805	19%
<i>Titulaires</i>	450	458	467	4%
<i>Contractuels</i>	226	232	338	50%

	2019	2020	2021	Evolution
Enseignants	781	793	870	11%
Professeur des universités	126	130	122	-3%
Maître de conférences	338	344	351	4%
PRAG	66	67	64	-3%
PRCE	55	57	57	4%
Total	585	598	594	2%
Professeur contractuel	32	33	41	28%
PAST	34	34	39	15%
ATER	28	31	60	114%
Contractuel doctorant	78	75	103	32%
Lecteur / Maître de langue	24	22	33	38%
Total	196	195	276	41%

	2019	2020	2021	Evolution
BIATSS	676	690	805	19%
Cadre Administratif	2	2	2	0%
Attaché d'administration ENES	10	12	13	30%
Secrétaire AENES	25	21	20	-20%
Adjoint administratif	59	59	59	0%
Total	96	94	94	-2%
Ingénieur de Recherche	9	10	11	22%
Ingénieur d'études	87	87	90	3%
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	30	33	35	17%
Technicien de recherche et de formation	71	74	75	6%
Adjoint technique	110	109	110	0%
Total	307	313	321	5%
Conservateur des bibliothèques	9	9	9	0%
Bibliothécaire	8	11	11	38%
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	11	13	14	27%
Magasinier	19	18	18	-5%
Total	47	51	52	11%
Contrat à Durée Déterminée cat. A	99	98	155	57%
Contrat à Durée Déterminée cat. B	24	22	34	42%
Contrat à Durée Déterminée cat. C	53	48	78	47%
Apprenti	2	2	10	400%
Total	178	170	277	56%
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	24	34	34	42%
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	15	19	19	27%
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	9	9	8	-11%
Total	48	62	61	27%
Agents contractuels	226	232	338	50%

➤ **Tableau des effectifs en proportion des catégories d'agents 2019-2021**

	2019	2020	2021
Effectif global			
Enseignants	53,6%	53,5%	52,0%
<i>Titulaires</i>	40,2%	40,3%	35,5%
<i>Contractuels</i>	13,5%	13,1%	16,5%
BIATSS	46,5%	46,5%	48,0%
<i>Titulaires</i>	30,9%	30,9%	27,9%
<i>Contractuels</i>	15,5%	15,6%	20,1%
	2019	2020	2021
Enseignants	54%	53%	52%
Professeur des universités	8,6%	8,8%	7,3%
Maître de conférences	23,2%	23,2%	21,0%
PRAG	4,5%	4,5%	3,8%
PRCE	3,8%	3,8%	3,4%
Assistant de l'enseignement supérieur			
Total	40,2%	40,3%	35,5%
Professeur contractuel	2,2%	2,2%	2,5%
PAST	2,3%	2,3%	2,3%
ATER	1,9%	2,1%	3,6%
Contractuel doctorant	5,4%	5,1%	6,2%
Lecteur / Maître de langue	1,6%	1,5%	2,0%
Total	13,5%	13,1%	16,5%

	2019	2020	2021
BIATSS	46%	47%	48%
Cadre Administratif	0,1%	0,1%	0,1%
Attaché d'administration ENES	0,7%	0,8%	0,8%
Secrétaire AENES	1,7%	1,4%	1,2%
Adjoint administratif	4,0%	4,0%	3,5%
Total	6,6%	6,3%	5,6%
Ingénieur de Recherche	0,6%	0,7%	0,7%
Ingénieur d'études	6,0%	5,9%	5,4%
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	2,1%	2,2%	2,0%
Technicien de recherche et de formation	4,9%	5,0%	4,5%
Adjoint technique	7,5%	7,3%	6,6%
Total	21,1%	21,1%	19,2%
Conservateur des bibliothèques	0,6%	0,6%	0,5%
Bibliothécaire	0,5%	0,7%	0,7%
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	0,8%	0,9%	0,8%
Magasinier	1,3%	1,2%	1,1%
Total	3,2%	3,4%	3,1%
Contrat à Durée Déterminée cat. A	6,8%	6,6%	9,1%
Contrat à Durée Déterminée cat. B	1,6%	1,5%	2,0%
Contrat à Durée Déterminée cat. C	3,6%	3,2%	4,7%
Apprenti	0,1%	0,1%	0,6%
Total	12,2%	11,5%	16,4%
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	1,6%	2,3%	2,0%
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	1,0%	1,3%	1,1%
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	0,6%	0,6%	0,5%
Total	3,3%	4,2%	3,6%
Agents contractuels	15,5%	15,6%	20,1%

➤ **Tableau des effectifs en nombre d'ETPT 2019-2021**

	2019	2020	2021	Evolution
Effectif global	1364,0	1422,9	1421,3	4,2%
Enseignants	734,9	762,3	755,4	2,8%
<i>Titulaires</i>	562,9	591,4	573,0	1,8%
<i>Contractuels</i>	172,0	170,9	182,4	6,1%
BIATSS	629,1	660,6	665,9	5,8%
<i>Titulaires</i>	428,1	438,2	425,4	-0,6%
<i>Contractuels</i>	201,0	222,4	240,5	19,7%

	2019	2020	2021	Evolution
Enseignants	734,9	762,3	755,4	2,8%
Professeur des universités	120,7	128,5	118,0	-2,2%
Maître de conférences	327,4	340,3	337,8	3,2%
PRAG	62,3	66,7	63,0	1,1%
PRCE	52,5	56,0	54,1	3,1%
Total	562,9	591,4	573,0	1,8%
Professeur contractuel	23,7	25,4	24,7	4,0%
PAST	18,5	17,5	18,6	0,5%
ATER	34,9	31,0	36,9	5,7%
Contractuel doctorant	72,8	75,0	80,7	10,9%
Lecteur / Maître de langue	22,1	22,0	21,6	-2,3%
Total	172,0	170,9	182,4	6,1%

	2019	2020	2021	Evolution
BIATSS	629,1	660,6	665,9	5,8%
Cadre Administratif	2,2	2,0	2,0	-9,1%
Attaché d'administration ENES	9,8	11,3	11,5	17,0%
Secrétaire AENES	24,7	20,6	19,1	-22,9%
Adjoint administratif	53,1	55,7	52,5	-1,2%
Total	89,8	89,6	85,0	-5,4%
Ingénieur de Recherche	9,3	10,0	10,6	13,4%
Ingénieur d'études	80,5	84,7	82,4	2,4%
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	29,6	32,0	31,9	7,6%
Technicien de recherche et de formation	67,2	71,7	72,0	7,2%
Adjoint technique	107,9	104,6	101,2	-6,3%
Total	294,5	303,0	298,0	1,2%
Conservateur des bibliothèques	8,9	7,9	7,1	-20,2%
Bibliothécaire	7,5	9,2	8,8	16,7%
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	11,5	12,5	10,9	-5,4%
Magasinier	15,9	16,0	15,6	-1,7%
Total	43,8	45,6	42,4	-3,3%
Contrat à Durée Déterminée cat. A	84,1	90,7	98,6	17,2%
Contrat à Durée Déterminée cat. B	23,1	20,3	27,7	19,8%
Contrat à Durée Déterminée cat. C	50,4	51,3	53,9	7,0%
Apprenti	2,0	2,0	6,0	200,0%
Total	159,6	164,4	186,2	16,7%
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	20,3	31,4	30,2	48,8%
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	14,4	18,5	17,9	24,1%
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	6,7	8,1	6,3	-6,7%
Total	41,4	58,0	54,3	31,2%
Agents contractuels	201,0	222,4	240,5	19,7%
Agents contractuels CDI + CDD	201,0	222,4	240,5	19,7%

1.2. Analyse de l'emploi 2021

L'analyse de l'emploi 2021 permet d'abord de **dresser une cartographie des effectifs (1.2.1)**. Cette cartographie permet elle-même :

- De croiser les effectifs physiques (suivant le nouveau mode de computation), les effectifs en ETP et les effectifs en ETPT ;
- D'appréhender la répartition des effectifs par grands types de population ;
- D'agréger des données genrées par corps ou catégorie d'emplois ; on remarquera à cet égard que si les femmes comptent pour 54 % de la population enseignante (en particulier : 43 % des professeur.es des universités, 54 % des MCF, 53 % des PRAG et 51 % des PRCE), elles représentent 68 % de la population des BIATSS.

L'analyse de l'emploi 2021 permet en deuxième lieu (1.2.2) de **considérer le facteur âge** suivant différents angles d'approche :

- a) la répartition des effectifs par tranches d'âge : tant pour la population globale des personnels travaillant à l'Université, que par genre (à noter que les femmes sont plus nombreuses dans toutes les tranches d'âge, sauf pour la tranche d'âge 60-64 ans) ;
- b) l'âge moyen par corps ; les âges minimum et maximum par corps, et par genre ;
- c) les pyramides des âges (population globale, population BIATSS, population enseignante) ;
- d) le nombre d'agents atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2020–2040, mesure prospective pour la conduite des campagnes d'emplois dans une perspective pluriannuelle.

Le 3^{ème} point (1.2.3) permet de considérer sur quatre années universitaires l'**évolution des effectifs vacataires** (vacataires enseignant.es et vacataires étudiant.es) et les **heures y afférentes** (exprimées en Heures équivalent TD – HETD – pour les vacataires enseignant.es).

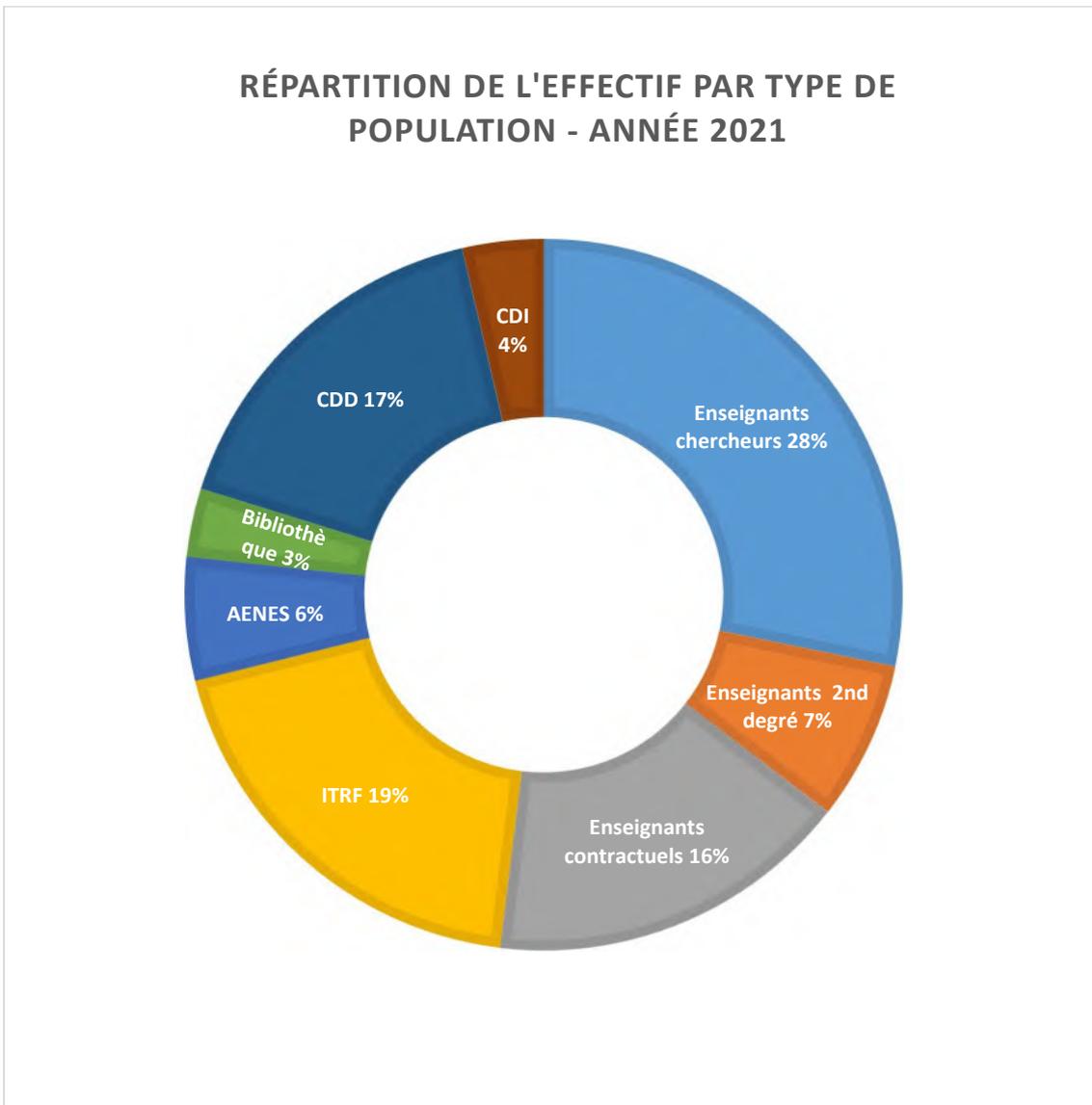
Les tableaux figurant dans le 4^{ème} point (1.2.4) permettent de dresser une **cartographie des personnels en situation de handicap à l'université**. De 2019 à 2021, le nombre d'agent.es en situation de handicap à l'université a évolué assez sensiblement, passant de 47 en 2019 à 60 en 2021. Pour autant, cette proportion reste en-deçà de l'obligation légale d'un taux d'emploi de 6 % pour l'employeurs publics d'au moins 20 agents (proportion de 3,64 % en 2021). Aussi, la contribution de l'Université Rennes 2 au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) a été de 46 661,75 € au titre de l'année 2021.

1.2.1. Données sur la cartographie des effectifs 2021

➤ Effectifs physiques/effectifs en ETP/effectifs en ETPT

	Nombre	ETP	ETPT	Répartition
Effectif global	1675	1460,8	1421,3	
Enseignants	870	774,7	755,4	53,1%
<i>Titulaires</i>	594	577,4	573,0	40,3%
<i>Contractuels</i>	276	197,3	182,4	12,8%
BIATSS	805	686,2	665,9	46,9%
<i>Titulaires</i>	467	443,3	425,4	29,9%
<i>Contractuels</i>	338	242,9	240,5	16,9%
Enseignants	870	774,7	755,4	53,1%
Professeur des universités	122	118,17	118,00	8,3%
Maître de conférences	351	340,67	337,83	23,8%
PRAG	64	64,00	63,00	4,4%
PRCE	57	54,58	54,13	3,8%
Total	594	577,42	573,0	40,3%
Professeur contractuel	41	25,03	24,65	1,7%
PAST	39	32,83	18,58	1,3%
ATER	60	37,08	36,88	2,6%
Contractuel doctorant	103	80,75	80,75	5,7%
Lecteur / Maître de langue	33	21,58	21,58	1,5%
Total	276	197,28	182,4	12,8%
BIATSS	805	686,15	665,9	46,9%
Cadre Administratif	2	2,00	2,00	0,1%
Attaché d'administration ENES	13	11,67	11,47	0,8%
Secrétaire AENES	20	19,75	19,05	1,3%
Adjoint administratif	59	56,25	52,47	3,7%
Total	94	89,67	85,0	6,0%
Ingénieur de Recherche	11	10,75	10,55	0,7%
Ingénieur d'études	90	84,58	82,44	5,8%
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	35	32,75	31,86	2,2%
Technicien de recherche et de formation	75	74,58	72,04	5,1%
Adjoint technique	110	104,95	101,15	7,1%
Total	321	307,62	298,0	21,0%
Conservateur des bibliothèques	9	7,17	7,10	0,5%
Bibliothécaire	11	9,58	8,75	0,6%
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	14	11,58	10,88	0,8%
Magasinier	18	17,68	15,63	1,1%
Total	52	46,00	42,4	3,0%
Contrat à Durée Déterminée cat. A	155	99,18	98,55	6,9%
Contrat à Durée Déterminée cat. B	34	27,87	27,68	1,9%
Contrat à Durée Déterminée cat. C	78	54,51	53,94	3,8%
Apprenti	10	6,00	6,00	0,4%
Total	277	187,55	186,2	13,1%
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	34	30,32	30,20	2,1%
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	19	18,42	17,88	1,3%
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	8	6,58	6,25	0,4%
Total	61	55,32	54,3	3,8%
Agents contractuels	338	242,87	240,5	16,9%

➤ Répartition des effectifs physiques par catégories et filières



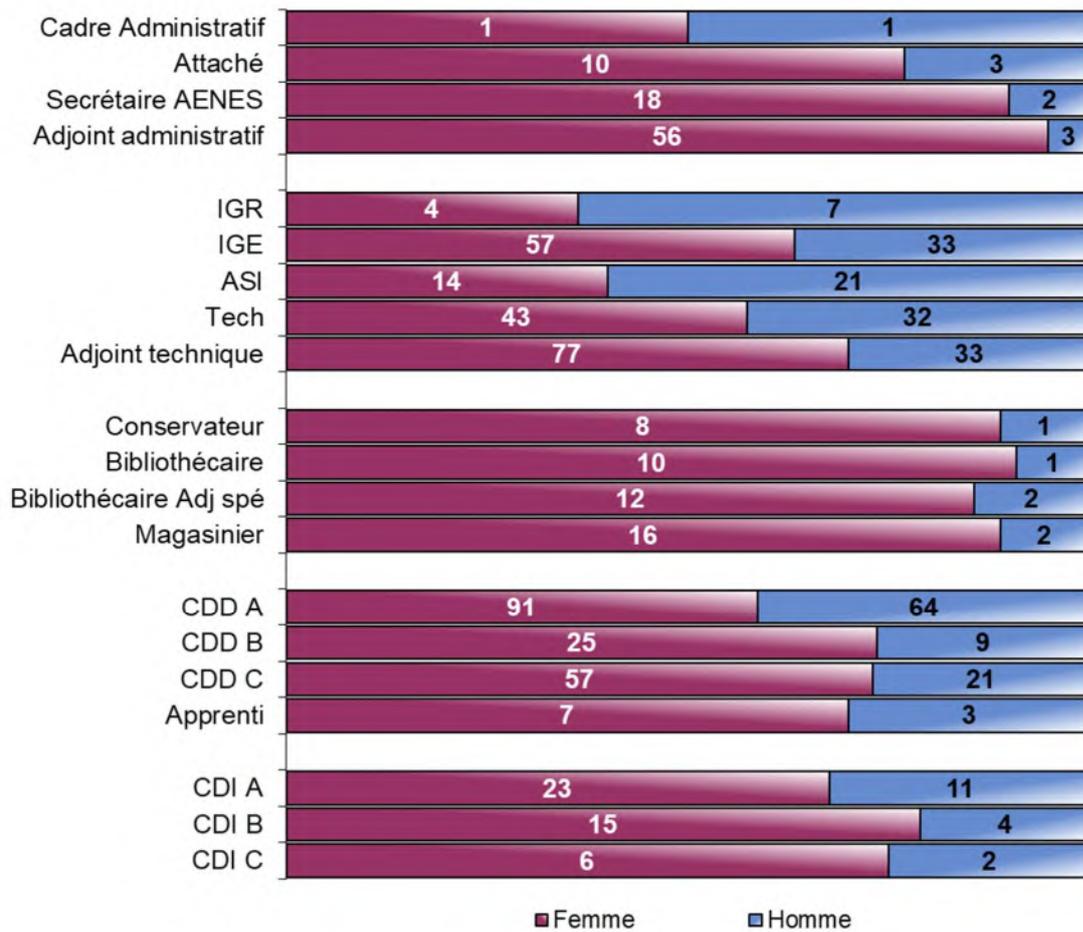
➤ Répartition Hommes / Femmes en nombre d'agents

	Femmes	Hommes
Effectif global	1019	656
Enseignants	469	401
<i>Titulaires</i>	305	289
<i>Contractuels</i>	164	112
BIATSS	550	255
<i>Titulaires</i>	326	141
<i>Contractuels</i>	224	114
Enseignants	469	401
Professeur des universités	52	70
Maître de conférences	190	161
PRAG	34	30
PRCE	29	28
Total	305	289
Professeur contractuel	27	14
PAST	22	17
ATER	31	29
Contractuel doctorant	59	44
Lecteur / Maître de langue	25	8
Total	164	112
BIATSS	550	255
Cadre Administratif	1	1
Attaché d'administration ENES	10	3
Secrétaire AENES	18	2
Adjoint administratif	56	3
Total	85	9
Ingénieur de Recherche	4	7
Ingénieur d'études	57	33
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	14	21
Technicien de recherche et de formation	43	32
Adjoint technique	77	33
Total	195	126
Conservateur des bibliothèques	8	1
Bibliothécaire	10	1
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	12	2
Magasinier	16	2
Total	46	6
Contrat à Durée Déterminée cat. A	91	64
Contrat à Durée Déterminée cat. B	25	9
Contrat à Durée Déterminée cat. C	57	21
Apprenti	7	3
Total	180	97
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	23	11
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	15	4
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	6	2
Total	44	17
Agents contractuels	224	114

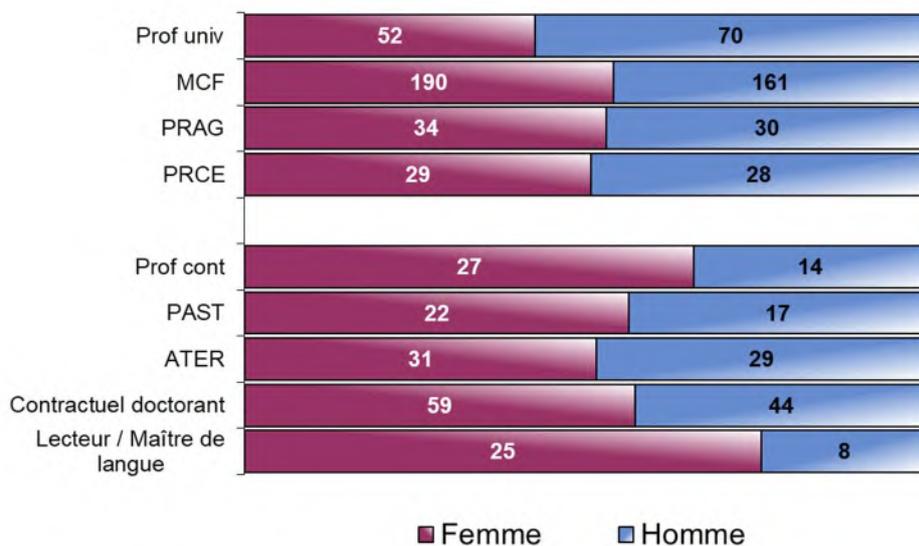
➤ **Part des femmes par corps**

		2021
% de Femmes par corps		61%
Enseignantes		54%
<i>Titulaires</i>		51%
<i>Contractuelles</i>		59%
BIATSS		68%
<i>Titulaires</i>		70%
<i>Contractuelles</i>		66%
Enseignantes		54%
Professeure des universités		43%
Maîtresse de conférences		54%
PRAG		53%
PRCE		51%
Total		51%
Professeure contractuelle		66%
PAST		56%
ATER		52%
Contractuelle doctorante		57%
Lectrice / Maîtresse de langue		76%
Total		59%
BIATSS		68%
Cadre Administratif		50%
Attachée d'administration ENES		77%
Secrétaire AENES		90%
Adjointe administrative		95%
Total		90%
Ingénieure de Recherche		36%
Ingénieure d'études		63%
Assistante Ingénieure de recherche et de formation		40%
Technicienne de recherche et de formation		57%
Adjointe technique		70%
Total		61%
Conservatrice des bibliothèques		89%
Bibliothécaire		91%
Bibliothécaire Adjointe spécialisée		86%
Magasinière		89%
Total		88%
Contrat à Durée Déterminée cat. A		59%
Contrat à Durée Déterminée cat. B		74%
Contrat à Durée Déterminée cat. C		73%
Apprenti		70%
Total		65%
Contrat à Durée Indéterminée cat. A		68%
Contrat à Durée Indéterminée cat. B		79%
Contrat à Durée Indéterminée cat. C		75%
Total		72%
Agentes contractuelles		66%

➤ **Effectifs Hommes / Femmes par corps : BIATSS**



➤ **Effectifs Hommes / Femmes par corps : enseignants**

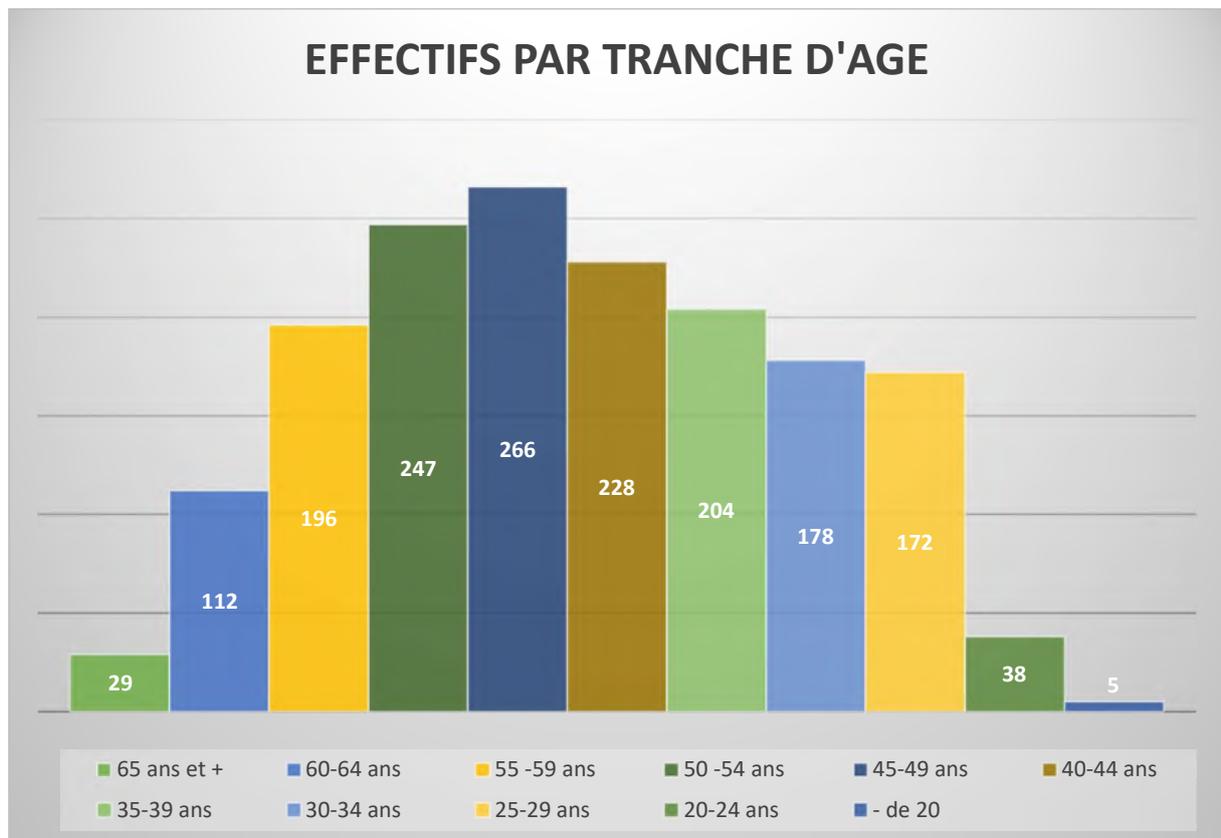


1.2.2. Répartition par âge 2021

➤ Répartition des effectifs par tranche d'âge de 5 ans de moins de 20 ans à plus de 65 ans

	2021
Répartition par tranche d'âge	1675
65 ans et +	29
60-64 ans	112
55 -59 ans	196
50 -54 ans	247
45-49 ans	266
40-44 ans	228
35-39 ans	204
30-34 ans	178
25-29 ans	172
20-24 ans	38
- de 20	5

➤ Effectifs par tranche d'âge - graphique



➤ Effectif : répartition par genre et par tranche d'âge

	2021	
	Femmes	Hommes
Répartition par tranche d'âge	1019	656
- de 20	4	1
20-24 ans	25	13
25-29 ans	108	64
30-34 ans	109	69
35-39 ans	127	77
40-44 ans	148	80
45-49 ans	168	98
50 -54 ans	149	98
55 -59 ans	114	82
60-64 ans	52	60
65 ans et +	15	14

➤ **Agés moyens par corps : comparaison 2020-2021**

	2020	2021
Enseignants - Age moyen par corps (en 10° d'année)	44,7	44,8
Professeur des universités	56,1	56,03
Maître de conférences	46,4	46,95
PRAG	46,2	46,83
PRCE	50,5	50,81
Moyenne	48,0	49,18
Professeur contractuel	41,9	41,29
PAST	50,0	49,54
ATER	33,3	33,42
Contractuel doctorant	28,8	29,32
Lecteur / Maître de langue	32,7	32,36
Moyenne	34,8	35,22
BIATSS - Age moyen par corps (en 10° d'année)	44,0	43,32
Cadre Administratif	56,5	57,50
Attaché d'administration ENES	50,5	50,00
Secrétaire AENES	49,5	50,35
Adjoint administratif	51,0	51,83
Moyenne	49,9	51,38
Ingénieur de Recherche	55,4	55,91
Ingénieur d'études	45,6	46,49
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	47,4	48,46
Technicien de recherche et de formation	49,0	49,64
Adjoint technique	47,6	47,98
Moyenne	46,7	48,27
Conservateur des bibliothèques	53,4	51,56
Bibliothécaire	45,8	44,45
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	47,9	46,36
Magasinier	46,7	47,67
Moyenne	45,6	47,31
Contrat à Durée Déterminée cat. A	36,8	34,35
Contrat à Durée Déterminée cat. B	36,6	33,71
Contrat à Durée Déterminée cat. C	38,0	34,69
Apprenti	19,5	23,20
Total	35,6	33,97
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	43,8	44,24
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	40,9	42,53
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	47,6	46,75
Total	43,0	44,03
Agents contractuels	37,0	35,78

➤ Age minimum et âge maximum par corps : données 2021

2021		
Enseignants - Age minimum et maximum par corps	Age min.	Age max.
Professeur des universités	40	68
Maître de conférences	28	70
PRAG	29	66
PRCE	25	67
Enseignants titulaires	25	70
Professeur contractuel	28	62
PAST	31	64
ATER	27	60
Contractuel doctorant	23	58
Lecteur / Maître de langue	22	55
Enseignants contractuels	22	64
BIATSS - Age minimum et maximum par corps	Age min.	Age max.
Cadre Administratif	49	66
Attaché d'administration ENES	34	62
Secrétaire AENES	31	64
Adjoint administratif	30	63
AENES	30	66
Ingénieur de Recherche	41	63
Ingénieur d'études	31	65
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	34	62
Technicien de recherche et de formation	29	63
Adjoint technique	28	65
ITARF	28	65
Conservateur des bibliothèques	44	62
Bibliothécaire	30	63
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	31	62
Magasinier	37	57
BIBLIOTHEQUE	30	63
Contrat à Durée Déterminée cat. A	23	61
Contrat à Durée Déterminée cat. B	24	54
Contrat à Durée Déterminée cat. C	18	59
Apprenti	18	28
Total	18	61
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	33	61
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	33	68
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	32	55
Total	32	68
Agents contractuels	18	68

➤ Femmes : âge minimum et âge maximum par corps

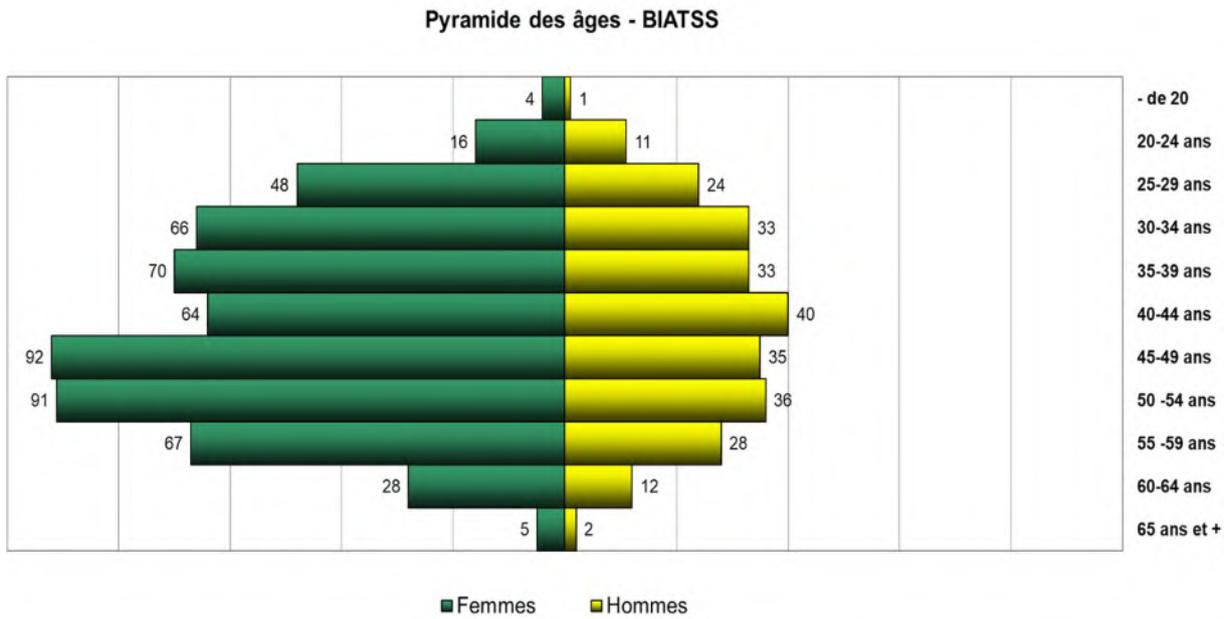
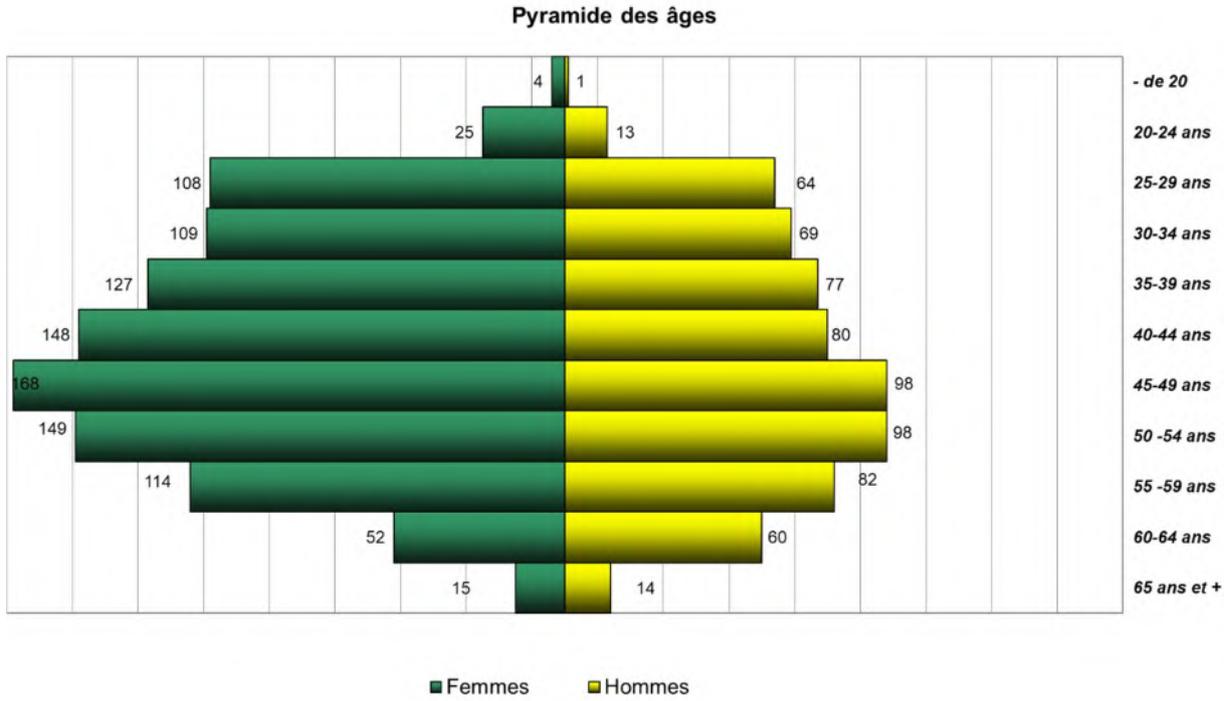
Enseignantes - Age min et max par corps	2021	
	Min	Max
Professeure des universités	40	68
Maîtresse de conférences	28	65
PRAG	29	66
PRCE	25	63
Professeure contractuelle	29	62
PAST	31	59
ATER	27	57
Contractuel doctorante	23	46
Lectrice / Maîtresse de langue	22	55
BIATSS - Age min et max par corps	Min	Max
Cadre Administratif	66	66
Attachée d'administration ENES	34	62
Secrétaire AENES	31	64
Adjointe administrative	30	63
Ingénieure de Recherche	41	63
Ingénieure d'études	34	65
Assistante Ingénieure de recherche et de formation	34	58
Technicienne de recherche et de formation	29	63
Adjointe technique	29	65
Conservatrice des bibliothèques	44	62
Bibliothécaire	30	63
Bibliothécaire Adjointe spécialisée	31	58
Magasinière	38	57
Contrat à Durée Déterminée cat. A	23	61
Contrat à Durée Déterminée cat. B	24	54
Contrat à Durée Déterminée cat. C	18	59
Apprenti	18	27
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	34	61
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	33	66
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	32	53
Agentes contractuelles	18	66

➤ **Hommes : âge minimum et âge maximum par corps**

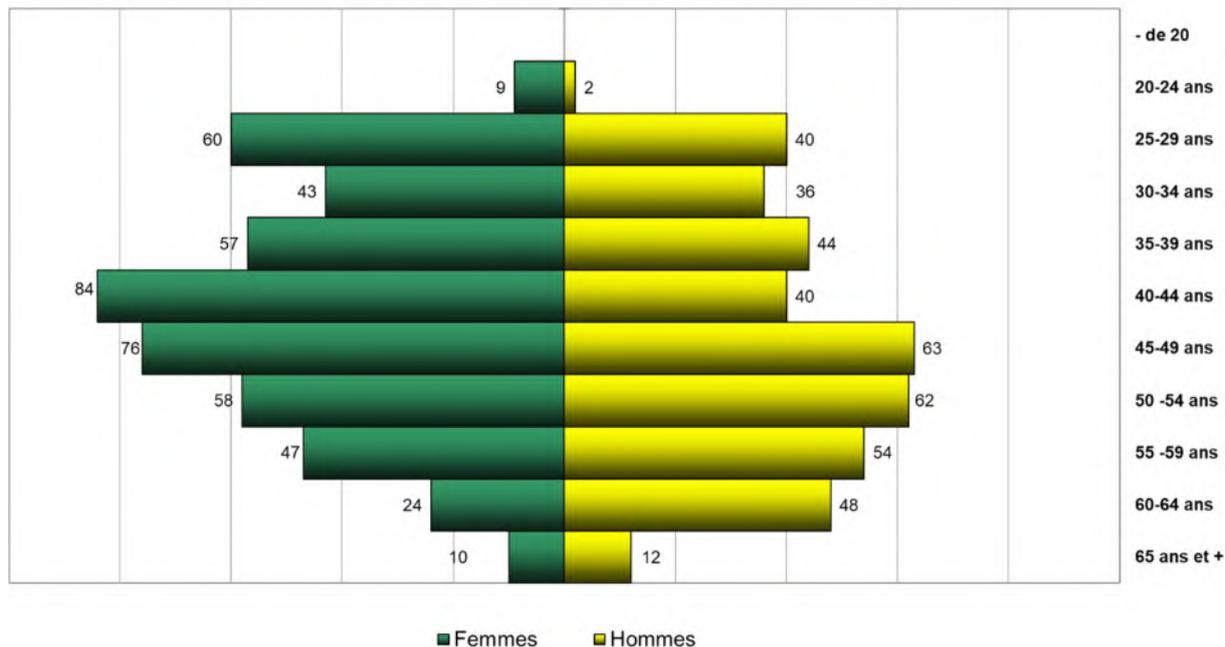
Pour les hommes

	2021	
	Min	Max
Enseignants - Age min et max par corps		
Professeur des universités	42	67
Maître de conférences	31	70
PRAG	32	60
PRCE	35	67
Professeur contractuel	28	57
PAST	38	64
ATER	27	60
Contractuel doctorant	23	58
Lecteur / Maître de langue	25	48
BIATSS - Age min et max par corps		
Cadre Administratif	49	49
Attaché d'administration ENES	44	53
Secrétaire AENES	40	51
Adjoint administratif	41	61
Ingénieur de Recherche	53	62
Ingénieur d'études	31	61
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	37	62
Technicien de recherche et de formation	33	62
Adjoint technique	28	65
Conservateur des bibliothèques	46	46
Bibliothécaire	44	44
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	58	62
Magasinier	37	46
Contrat à Durée Déterminée cat. A	23	54
Contrat à Durée Déterminée cat. B	24	41
Contrat à Durée Déterminée cat. C	19	47
Apprenti	22	28
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	33	59
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	35	68
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	51	55
Agents contractuels	19	68

➤ **Pyramides des âges 2021**



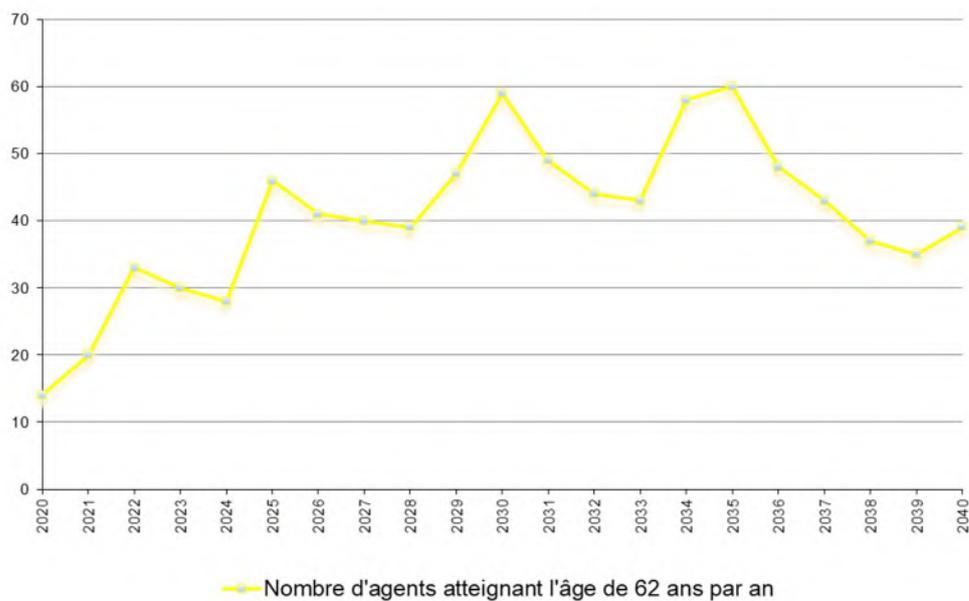
Pyramide des âges - Enseignants



➤ Projection du nombre d'agents atteignant l'âge de 62 ans 2020-2040*

* En 2021, l'âge légal de départ à la retraite est fixé à 62 ans.

Nombre d'agents atteignant l'âge de 62 ans



1.3. Effectifs vacataires et heures de vacation

Année universitaire	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Vacataires d'enseignement				
Nombre d'agents	1807	1842	1438	1641
Volume d'heures (équivalent TD)	50 610	53 529	51 865	55 108
Vacataires étudiants				
Nombre d'agents	506	528	524	555
Volume d'heures	33 948	37 980	37 167	38 558

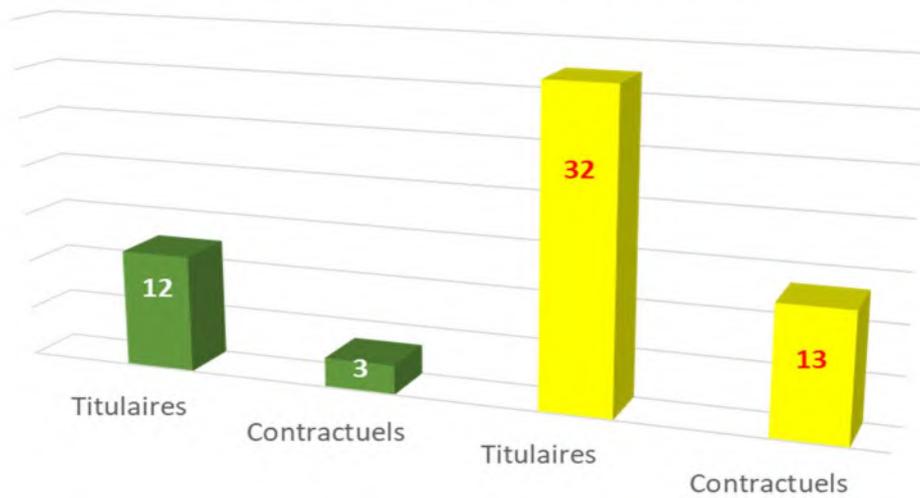
L'année universitaire 2019-2020 s'est traduite par une baisse du nombre d'heures réalisées par les vacataires enseignant.es, avant une reprise constatée dès l'année universitaire suivante. Il est à noter que le nombre total d'heures d'enseignement (équivalent TD) réalisées par des personnels vacataires a été de 55 108 en 2020-2021, sur un total de 253 421,2 HETD pour toute l'Université. 21,7 % des heures ont ainsi été réalisées par des chargé.es d'enseignement.

1.4. Cartographie des situations de handicap

- **Nombre d'agents RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) en 2021**

Nombre d'agents RQTH		2021
Effectif global		60
Enseignants		15
	<i>Titulaires</i>	12
	<i>Contractuels</i>	3
BIATSS		45
	<i>Titulaires</i>	32
	<i>Contractuels</i>	13
Enseignants		15
	Professeur des universités	3
	Maître de conférences	4
	PRAG	3
	PRCE	2
	Total	12
	Professeur contractuel	2
	PAST	1
	ATER	
	Contractuel doctorant	
	Lecteur / Maître de langue	
	Total	3
BIATSS		45
	Cadre Administratif	
	Attaché d'administration ENES	
	Secrétaire AENES	
	Adjoint administratif	3
	Total	3
	Ingénieur de Recherche	
	Ingénieur d'études	1
	Assistant Ingénieur de recherche et de formation	
	Technicien de recherche et de formation	13
	Adjoint technique	13
	Total	27
	Conservateur des bibliothèques	1
	Bibliothécaire	
	Bibliothécaire Adjoint spécialisé	
	Magasinier	1
	Total	2
	Contrat à Durée Déterminée cat. A	2
	Contrat à Durée Déterminée cat. B	2
	Contrat à Durée Déterminée cat. C	5
	Apprenti	
	Total	9
	Contrat à Durée Indéterminée cat. A	
	Contrat à Durée Indéterminée cat. B	1
	Contrat à Durée Indéterminée cat. C	3
	Total	4
Agents contractuels		13

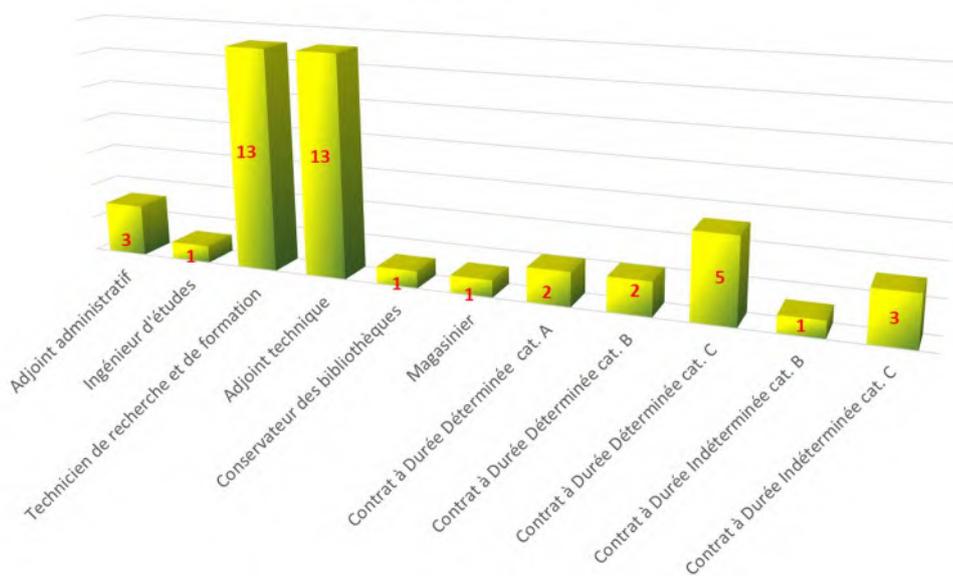
AGENTS RQTH - ENSEIGNANTS BIATSS



AGENTS RQTH - ENSEIGNANTS



AGENTS RQTH - BIATSS



➤ Evolution des agents RQTH de 2019 à 2021

Nombre d'agents RQTH	2019	2020	2021
Effectif global	47	49	60
Enseignants	10	10	15
<i>Titulaires</i>	10	10	12
<i>Contractuels</i>	0	0	3
BIATSS	37	39	45
<i>Titulaires</i>	26	26	32
<i>Contractuels</i>	11	13	13
Nombre d'agents RQTH	2019	2020	2021
Enseignants	10	10	15
Professeur des universités	3	3	3
Maître de conférences	3	3	4
PRAG	2	2	3
PRCE	2	2	2
Total	10	10	12
Professeur contractuel	-	-	2
PAST	-	-	1
ATER	-	-	
Contractuel doctorant	-	-	
Lecteur / Maître de langue	-	-	
Total	0	0	3
Nombre d'agents RQTH	2019	2020	2021
BIATSS	37	39	45
Cadre Administratif	-	-	
Attaché d'administration ENES	-	-	
Secrétaire AENES	1	1	
Adjoint administratif	4	4	3
Total	5	5	3
Ingénieur de Recherche	-	-	
Ingénieur d'études	1	1	1
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	-	-	
Technicien de recherche et de formation	9	10	13
Adjoint technique	10	9	13
Total	20	20	27
Conservateur des bibliothèques	-	-	1
Bibliothécaire	-	-	
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	-	-	
Magasinier	1	1	1
Total	1	1	2
Contrat à Durée Déterminée cat. A	1	2	2
Contrat à Durée Déterminée cat. B	3	2	2
Contrat à Durée Déterminée cat. C	4	6	5
Apprenti	-	-	
Total	8	10	9
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	-	-	
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	-	-	1
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	3	3	3
Total	3	3	4
Agents contractuels	11	13	13

CHAPITRE 2 : LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Ce deuxième chapitre permet d'abord de dresser une **cartographie des flux (2.1)**, en considérant :

- La cartographie des flux entrants et sortants, les statistiques de 2021 étant mises en regard de celles de 2020, en distinguant la population enseignante et la population BIATSS ;
- Les motifs de sortie en 2021, majoritairement, tant pour les enseignant.es que pour les BIATSS : des fins de contrats (47 enseignant.es et 32 BIATSS) et des départs à la retraites (11 enseignant.es et 13 BIATSS) ;
- Les âges moyens de départ à la retraite, plus tardif chez les enseignant.es (64,7 ans en 2021) que chez les personnels BIATSS (61,8 ans en 2021).

La deuxième partie du chapitre appréhende quant à elle l'**évolution des carrières (2.2)** sous trois angles (les statistiques 2021 étant mises en regard, autant que de besoin, avec celles de 2020) :

- L'avancement de grade en cours d'année par type de corps et de catégorie ; un graphique permettant au surplus d'identifier la répartition générée des avancements ;
- Les changements de corps en cours d'année par type de corps et de catégorie ; un graphique joint permettant également d'identifier la répartition générée ;
- L'évolution de carrière de agents contractuels (titularisation et CDisation).

2.1. Cartographie sur les flux : comparaison 2020/2021

- **Entrées en cours d'années 2020 et 2021**

	2020	2021
Enseignants	75	95
Professeur des universités	2	4
Maître de conférences	7	10
PRAG	0	
PRCE	2	1
Total	11	15
Professeur contractuel	4	17
PAST	0	3
ATER	32	20
Contractuel doctorant	22	27
Lecteur / Maître de langue	6	13
Total	64	80

BIATSS	53	126
Cadre Administratif	0	
Attaché d'administration ENES	1	2
Secrétaire AENES	0	
Adjoint administratif	0	2
Total	1	4
Ingénieur de Recherche	0	1
Ingénieur d'études	0	4
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	1	3
Technicien de recherche et de formation	1	1
Adjoint technique	0	2
Total	2	11
Conservateur des bibliothèques	0	2
Bibliothécaire	2	
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	1	3
Magasinier	0	
Total	3	5
Contrat à Durée Déterminée cat. A	25	61
Contrat à Durée Déterminée cat. B	8	8
Contrat à Durée Déterminée cat. C	11	32
Apprenti	3	5
Total	47	106
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	0	
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	0	
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	0	
Total	0	0
Agents contractuels	47	106

➤ **Départs en cours d'années 2020 et 2021**

	2020	2021
Enseignants	75	74
Professeur des universités	13	4
Maître de conférences	6	12
PRAG	4	
PRCE	1	3
Total	24	19
Professeur contractuel	11	10
PAST	5	2
ATER	17	21
Contractuel doctorant	10	14
Lecteur / Maître de langue	8	8
Total	51	55

BIATSS	50	92
Cadre Administratif	0	
Attaché d'administration ENES	1	
Secrétaire AENES	2	1
Adjoint administratif	2	2
Total	5	3
Ingénieur de Recherche	0	
Ingénieur d'études	2	4
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	1	1
Technicien de recherche et de formation	1	1
Adjoint technique	2	4
Total	6	10
Conservateur des bibliothèques	2	2
Bibliothécaire	1	1
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	1	1
Magasinier	1	1
Total	5	5
Contrat à Durée Déterminée cat. A	23	42
Contrat à Durée Déterminée cat. B	2	4
Contrat à Durée Déterminée cat. C	7	18
Apprenti	0	3
Total	32	67
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	2	3
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	0	2
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	0	2
Total	2	7
Agents contractuels	34	74

➤ **Motifs des sorties en 2021**

	2021
Enseignants	68
Démission	3
Départ à la retraite	11
Détachement Sortant	2
Fin de contrat	47
Autres motifs cess. déf. fonction	1
Mutation	4
Radiation	-
Rupture conventionnelle	-
Total	68
BIATSS	60
Démission	6
Départ à la retraite	13
Détachement Sortant	2
Fin de contrat	32
Autres motifs cess. déf. fonction.	1
Mutation	3
Radiation	1
Rupture conventionnelle	2
Total	60

➤ **Nombre des départs à la retraite et âge moyen des agents en 2020 et 2021**

Départ à la retraite	2020		2021	
	Nombre	Age moy	Nombre	Age moy
Enseignants	17	65,1	11	64,7
BIATSS	10	61,1	13	61,8

L'âge moyen du départ à la retraite est plus tardif chez les enseignant.es que chez les BIATSS.

2.2. Evolution des carrières

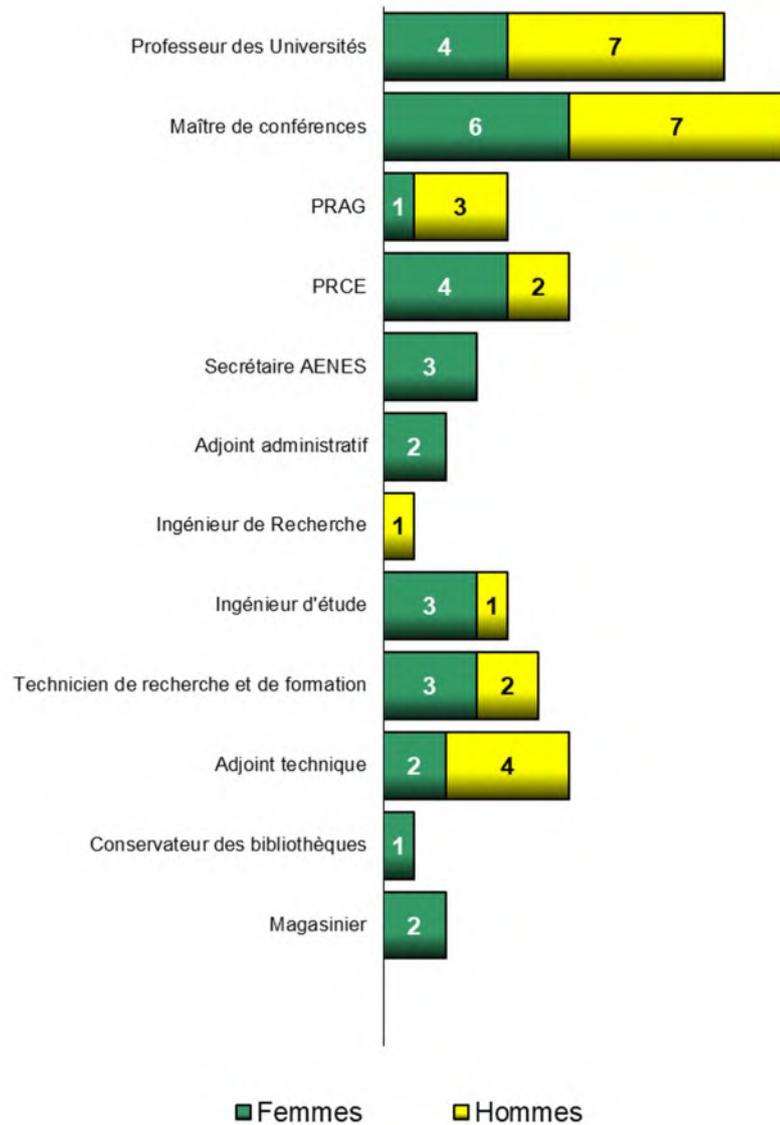
	2020	2021
Promotions	96	94
Enseignants	45	47
<i>Avancement grade</i>	42	34
<i>Changement de corps</i>	2	10
<i>Titularisation</i>	1	3
BIATSS	51	47
<i>Avancement grade</i>	24	24
<i>Changement de corps</i>	9	10
<i>Titularisation</i>	4	4
<i>Passage de CDD à CDI</i>	14	9

2.2.1. Avancement de grade en cours d'année par type de catégorie : comparaison 2020 et 2021

	2020	2021
Enseignants	42	34
Professeur des universités	9	11
Maître de conférences	20	13
PRAG	6	4
PRCE	7	6
Total	42	34
BIATSS	24	24
Cadre Administratif	0	
Attaché d'administration ENES	1	
Secrétaire AENES	2	3
Adjoint administratif	3	2
Total	6	5
Ingénieur de Recherche	1	1
Ingénieur d'études	4	4
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	0	
Technicien de recherche et de formation	4	5
Adjoint technique	8	6
Total	17	16
Conservateur des bibliothèques	0	1
Bibliothécaire	0	
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	0	
Magasinier	1	2
Total	1	3

➤ Répartition Hommes / Femmes pour les avancements de grade en 2021

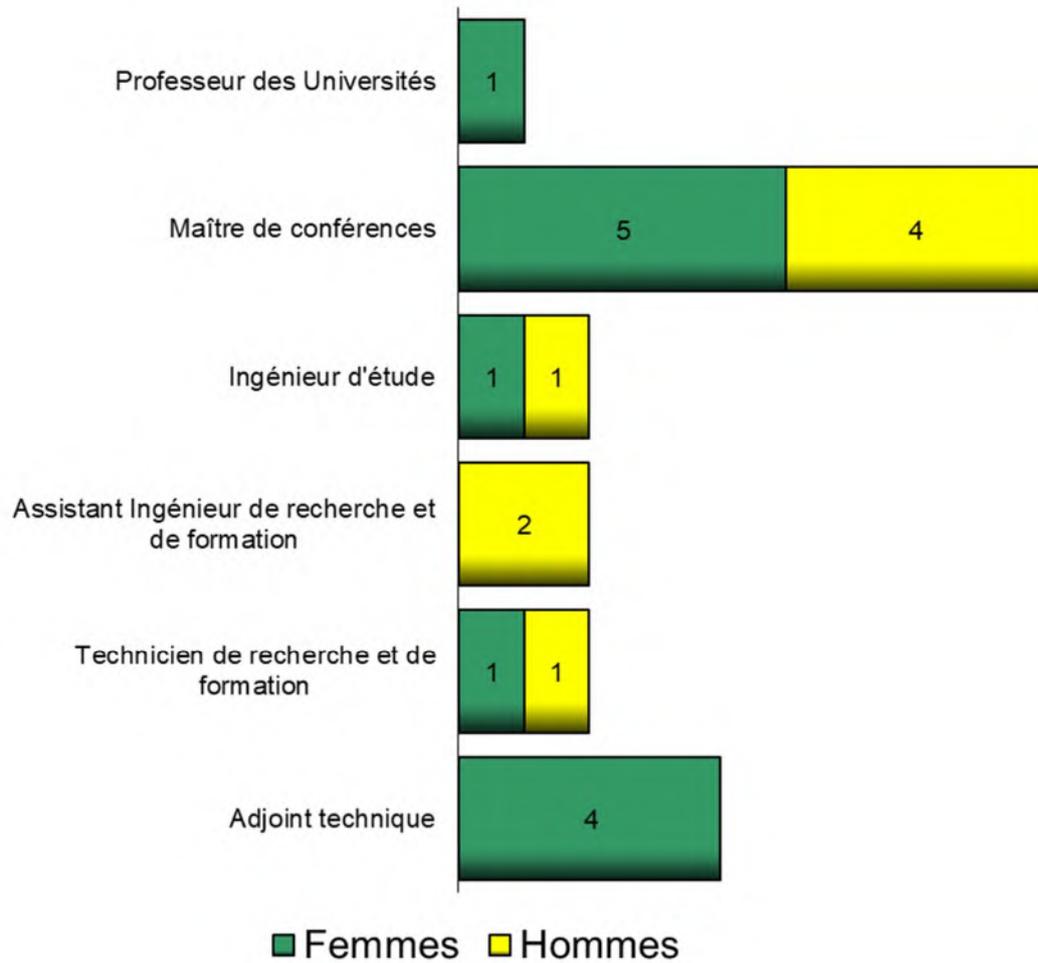
Répartition Homme/Femme pour les avancements de grade



2.2.2. Les changements de corps en cours d'année par type de catégorie

	2020	2021
Enseignants	2	10
Professeur des universités	2	1
Maître de conférences	0	9
PRAG	0	0
PRCE	0	0
Total	2	10
BIATSS	9	10
Cadre Administratif	0	0
Attaché d'administration ENES	0	0
Secrétaire AENES	0	0
Adjoint administratif	0	0
Total	0	0
Ingénieur de Recherche	1	0
Ingénieur d'études	1	2
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	3	2
Technicien de recherche et de formation	3	2
Adjoint technique	0	4
Total	8	10
Conservateur des bibliothèques	0	0
Bibliothécaire	0	0
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	1	0
Magasinier	0	0
Total	1	0

➤ Répartition Hommes / Femmes pour les avancements de corps en 2021



En 2021, les femmes ont plus bénéficié d'avancements de corps que les hommes, excepté pour l'accès au corps des assistants ingénieurs.

2.3. Evolution de carrière des agents contractuels

2.3.1. La titularisation

	2020	2021
Enseignants	1	3
Professeur des universités	-	-
Maître de conférences	1	1
PRAG	-	-
PRCE	-	2
Total	1	3
BIATSS	4	4
Cadre Administratif	-	-
Attaché d'administration ENES	-	-
Secrétaire AENES	-	-
Adjoint administratif	-	-
Total	-	-
Ingénieur de Recherche	-	-
Ingénieur d'études	1	-
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	-	1
Technicien de recherche et de formation	1	-
Adjoint technique	2	2
Total	4	3
Conservateur des bibliothèques	-	-
Bibliothécaire	-	-
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	-	-
Magasinier	-	1
Total	-	1

2.3.2. La CDisation

	2020	2021
BIATSS	14	9
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	7	3
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	6	2
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	1	4
Total	14	9

CHAPITRE 3 : LA FORMATION

3.1. Mise en perspective : 2018-2021

Les chiffres à retenir pour 2021 :

- 505 personnels, dont 365 femmes et 140 hommes ont bénéficié d'une ou de plusieurs formations.
- Une proportion d'1 enseignant pour 4 BIATSS a reçu une formation.
- Près de 10 000 heures de formation ont été dispensées pour une durée moyenne de 12,7 heures de formation par agent.
- L'établissement a investi près de 130 000 euros dans les formations délivrées.

3.1.1. Evolution 2018/2021 de la formation

➤ **En nombre**

	2018	2019	2020	2021	Evolution
Présences	1 200	1 510	431	829	92%
Interne	1 093	1 406	408	805	97%
Externe	107	104	23	24	4%
Heures de formation	9 791	11 157	4 803	10 028	109%
Interne	8 418	9 876	4 580	9 764	113%
Externe	1 373	1 281	223	264	18%
Coût de formation	166 709	168 371	79 570	132 183	66%
Interne	143 649	150 387	75 534	128 316	70%
Externe	23 060	17 984	4 036	3 867	-4%

L'évolution 2020/2021 de la formation est marquée par un écart important. Le nombre de présences aux formations double quasiment. Le contraste traduit une reprise d'activités post crise sanitaire avec le retour des personnels sur site. Le nombre d'heures de formation retrouve quant à lui le niveau des années 2018 et 2019. Le coût de la formation suit la même progression avec toutefois une hausse proportionnellement moins importante.

➤ Répartition des stagiaires internes / externes à Rennes 2

	2018	2019	2020	2021
Présences				
Interne	91%	93%	95%	97%
Externe	9%	7%	5%	3%
Heures de formation				
Interne	86%	89%	95%	97%
Externe	14%	11%	5%	3%
Coût de formation				
Interne	86%	89%	95%	97%
Externe	14%	11%	5%	3%

3.1.2. Évolution 2018/2021 de la formation des agents Rennes 2 (Hommes / Femmes)

	2018		2019		2020		2021	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Présence	837	256	1 047	359	335	73	614	191
Heures de formation	7 127	2 457	7 949	3 435	6 151	2 267	3 749	831
Coût de formation	96 390	38 719	95 132	48 637	86 102	57 547	56 510	17 024

3.1.3. Évolution 2018/2021 de la répartition des stagiaires formés par catégorie (Hommes / Femmes)

	2018		2019		2020		2021	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Présence aux formations (nb de stagiaires)	837	256	1047	359	335	73	614	191
Enseignants	160	89	194	123	46	19	75	32
<i>Titulaires</i>	136	83	182	121	42	19	64	24
<i>Contractuels</i>	24	6	12	2	4	-	11	8
BIATSS	677	167	853	236	289	54	539	159
<i>Titulaires</i>	451	110	571	166	163	39	320	82
<i>Contractuels</i>	226	57	282	70	126	15	219	77
Enseignants	160	89	194	123	46	19	75	32
Professeur des universités	6	3	12	2	1	-	4	-
Maître de conférences	87	66	151	99	37	17	41	15
PRAG	23	8	9	8	2	1	8	3
PRCE	20	6	10	12	2	1	11	6
Total	136	83	182	121	42	19	64	24
Professeur contractuel	23	4	5	-	-	-	5	4
PAST	1	2	-	-	-	-	-	-
ATER	-	-	4	2	-	-	-	-
Contractuel doctorant	-	-	3	-	4	-	6	4
Lecteur / Maître de langue	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	24	6	12	2	4	-	11	8
BIATSS	677	167	853	236	289	54	539	159
Cadre Administratif	2	4	2	3	-	-	-	2
Attaché d'administration ENES	10	2	14	7	12	-	11	7
Secrétaire AENES	28	1	48	5	15	-	24	3
Adjoint administratif	50	2	84	8	13	1	52	2
Total	90	9	148	23	40	1	87	14
Ingénieur de Recherche	5	8	5	3	-	1	-	1
Ingénieur d'études	72	27	83	45	22	7	32	12
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	25	12	32	20	8	4	9	7
Technicien de recherche et de formation	65	24	66	29	29	10	24	11
Adjoint technique	86	29	144	37	13	9	52	24
Total	253	100	330	134	72	31	117	55
Conservateur des bibliothèques	44	-	30	-	9	-	16	1
Bibliothécaire	22	-	16	2	10	1	12	4
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	22	1	21	4	12	1	34	-
Magasinier	20	-	26	3	20	5	54	8
Total	108	1	93	9	51	7	116	13
Agents contractuels cat. A	68	22	103	23	35	7	71	31
Agents contractuels cat. B	31	10	39	19	19	1	45	12
Agents contractuels cat. C	127	25	140	28	72	7	103	34
Total	226	57	282	70	126	15	219	77
Agents contractuels	226	57	282	70	126	15	219	77

3.1.4. Évolution 2020/2021 de la durée de formation annuelle par stagiaire

	2018	2019	2020	2021
En nombre d'heures				
Interne	7,8	7,0	11,4	12,7
<i>Catégorie A</i>	9,7	8,2	14,9	10,7
<i>Catégorie B</i>	7,4	7,0	8,3	20,1
<i>Catégorie C</i>	7,7	6,3	8,9	9,4
<i>Enseignants</i>	6,3	6,7	13,7	10,6

3.1.5. Agents formés (Hommes / Femmes)

➤ En nombre

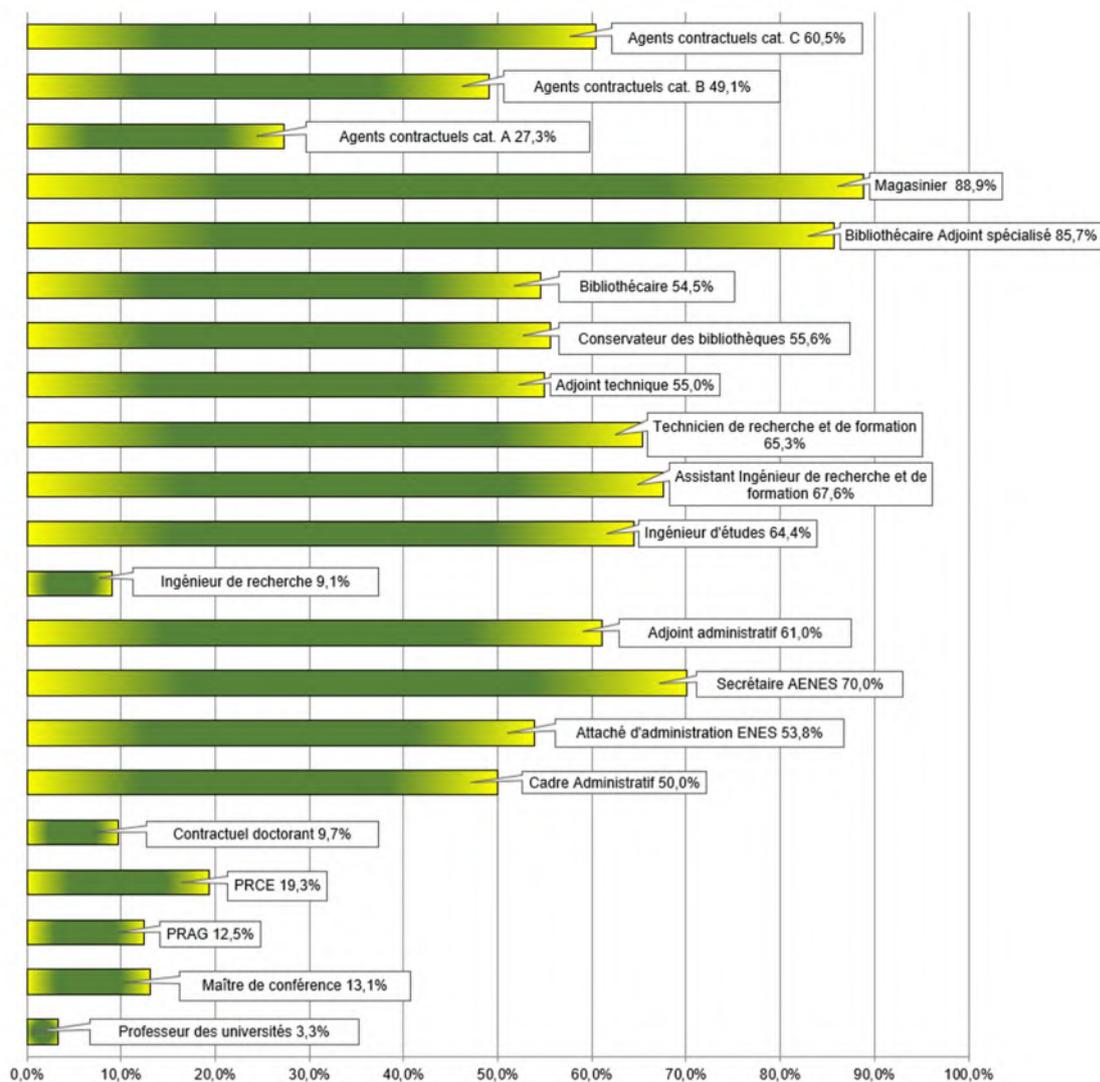
	2018		2019		2020		2021	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Nombre d'agents formés	366	133	399	137	189	47	365	140
Enseignants	87	43	78	46	25	9	62	25
<i>Titulaires</i>	65	38	71	44	24	9	51	18
<i>Contractuels</i>	22	5	7	2	1	-	11	7
BIATSS	279	90	321	91	164	38	303	115
<i>Titulaires</i>	190	64	223	66	108	29	208	81
<i>Contractuels</i>	89	26	98	25	56	9	95	34
Enseignants	87	43	78	46	25	9	62	25
Professeur des universités	5	3	10	2	1	-	4	-
Maître de conférences	42	25	47	31	19	7	33	13
PRAG	8	5	7	4	2	1	6	2
PRCE	10	5	7	7	2	1	8	3
Total	65	38	71	44	24	9	51	18
Professeur contractuel	21	4	2	-	-	-	5	3
PAST	1	1	-	-	-	-	-	-
ATER	-	-	2	-	-	-	-	-
Contractuel doctorant	-	-	3	-	1	-	6	4
Lecteur / Maître de langue	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	22	5	7	2	1	-	11	7
BIATSS	279	90	321	91	164	38	303	115
Cadre Administratif	1	2	1	1	-	-	-	1
Attaché d'administration ENES	4	2	5	2	6	-	4	3
Secrétaire AENES	12	1	15	2	6	-	13	1
Adjoint administratif	25	2	40	2	9	1	34	2
Total	42	7	61	7	21	1	51	7
Ingénieur de Recherche	4	4	2	3	-	1	-	1
Ingénieur d'études	32	16	37	19	18	5	40	18
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	11	6	11	7	7	3	9	14
Technicien de recherche et de formation	24	14	25	14	19	8	32	17
Adjoint technique	45	16	52	12	18	7	41	20
Total	116	56	127	55	62	24	122	70
Conservateur des bibliothèques	7	-	8	-	4	-	5	-
Bibliothécaire	6	-	5	1	5	1	4	2
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	9	1	9	2	8	1	12	-
Magasinier	10	-	13	1	8	2	14	2
Total	32	1	35	4	25	4	35	4
Agents contractuels cat. A	32	12	40	10	18	5	38	13
Agents contractuels cat. B	12	5	15	9	10	1	18	8
Agents contractuels cat. C	45	9	43	6	28	3	39	13
Total	89	26	98	25	56	9	95	34
Agents contractuels	89	26	98	25	56	9	95	34

➤ En pourcentage

	Agents	2021
Pourcentage d'agents formés sur effectif global	505	
Enseignants	87	10,0%
<i>Titulaires</i>	69	11,6%
<i>Contractuels</i>	18	6,5%
BIATSS	418	52,1%
<i>Titulaires</i>	289	61,9%
<i>Contractuels</i>	129	38,4%
Enseignants	87	17,2%
Professeur des universités	4	3,3%
Maître de conférences	46	13,1%
PRAG	8	12,5%
PRCE	11	19,3%
Total	69	11,6%
Professeur contractuel	8	19,5%
PAST	-	0,0%
ATER	-	0,0%
Contractuel doctorant	10	9,7%
Lecteur / Maître de langue	-	0,0%
Total	18	6,5%
BIATSS	418	82,8%
Cadre Administratif	1	50,0%
Attaché d'administration ENES	7	53,8%
Secrétaire AENES	14	70,0%
Adjoint administratif	36	61,0%
Total	58	61,7%
Ingénieur de Recherche	1	9,1%
Ingénieur d'études	58	64,4%
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	23	67,6%
Technicien de recherche et de formation	49	65,3%
Adjoint technique	61	55,0%
Total	192	59,8%
Conservateur des bibliothèques	5	55,6%
Bibliothécaire	6	54,5%
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	12	85,7%
Magasinier	16	88,9%
Total	39	75,0%
Agents contractuels cat. A	51	27,3%
Agents contractuels cat. B	26	49,1%
Agents contractuels cat. C	52	60,5%
Apprenti	-	0,0%
Total	129	39,6%

➤ **Histogramme du pourcentage d'agents formés sur l'effectif global 2021**

POURCENTAGE D'AGENTS FORMÉS SUR L'FFECTIF GLOBAL



3.1.6. Nombre d'heures de formation (Hommes / Femmes)

	2018		2019		2020		2021	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Heures de formation	6 152	2 267	6 829	3 047	3 749	831	6 766	2 998
Enseignants	988	576	1 119	1 004	707	182	864	265
<i>Titulaires</i>	924	537	1 070	992	637	182	768	217
<i>Contractuels</i>	64	39	49	12	70	-	96	48
BIATSS	5 164	1 691	5 710	2 043	3 043	649	5 902	2 733
<i>Titulaires</i>	3 656	1 200	3 877	1 449	2 060	453	3 935	965
<i>Contractuels</i>	1 508	491	1 833	594	983	197	1 967	1 768
Enseignants	988	576	1 119	1 004	707	182	864	265
Professeur des universités	56	20	71	69	26	-	19	-
Maître de conférences	541	310	852	695	365	132	666	132
PRAG	184	119	51	98	102	20	36	12
PRCE	143	88	96	130	144	30	47	73
Total	924	537	1 070	992	637	182	768	217
Professeur contractuel	62	11	16	-	-	-	5	18
PAST	2	28	-	-	-	-	-	-
ATER	-	-	23	12	-	-	-	-
Contractuel doctorant	-	-	10	-	70	-	91	30
Lecteur / Maître de langue	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	64	39	49	12	70	-	96	48
BIATSS	5 164	1 691	5 710	2 043	3 043	649	5 902	2 733
Cadre Administratif	42	43	8	24	-	-	-	18
Attaché d'administration ENES	49	15	111	43	79	-	61	40
Secrétaire AENES	233	6	289	24	75	-	781	13
Adjoint administratif	434	6	522	51	192	3	491	15
Total	758	70	930	142	346	3	1 333	86
Ingénieur de Recherche	47	77	37	50	-	-	-	2
Ingénieur d'études	814	238	714	561	731	151	667	204
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	193	231	244	157	60	75	153	142
Technicien de recherche et de formation	434	203	508	235	291	77	324	191
Adjoint technique	636	378	872	248	222	80	735	255
Total	2 124	1 127	2 375	1 251	1 303	383	1 879	794
Conservateur des bibliothèques	275	-	205	-	83	-	109	-
Bibliothécaire	208	-	78	9	57	12	41	27
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	167	3	154	21	126	9	249	-
Magasinier	124	-	135	26	146	46	324	58
Total	774	3	572	56	411	67	723	85
Agents contractuels cat. A	448	215	728	202	332	144	708	287
Agents contractuels cat. B	208	87	230	149	129	12	343	1 179
Agents contractuels cat. C	852	189	875	243	522	41	916	302
Total	1 508	491	1 833	594	983	197	1 967	1 768
Agents contractuels	1 508	491	1 833	594	983	197	1 967	1 768

3.1.7. Coût de la formation (Hommes / Femmes)

	2018		2019		2020		2021	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Coût de la formation	86 102	57 547	98 504	51 883	56 510	17 024	89 653	38 663
Enseignants	10 122	6 268	10 838	12 863	9 771	3 429	7 777	3 610
<i>Titulaires</i>	9 837	5 995	10 550	12 863	8 243	3 429	7 147	3 610
<i>Contractuels</i>	285	273	288	-	1 528	-	630	-
BIATSS	75 980	51 279	87 666	39 020	46 739	13 595	81 877	35 053
<i>Titulaires</i>	57 403	39 317	63 915	30 082	34 347	11 949	55 706	20 998
<i>Contractuels</i>	18 577	11 962	23 751	8 938	12 392	1 646	26 171	14 055
Enseignants	10 122	6 268	10 838	12 863	9 771	3 429	7 777	4 469
Professeur des universités	302	1 627	334	766	203	-	48	-
Maître de conférences	3 971	1 106	8 621	4 734	3 337	1 112	6 774	1 388
PRAG	3 982	2 496	717	5 781	3 357	1 653	180	60
PRCE	1 582	766	878	1 582	1 347	663	145	2 162
Total	9 837	5 995	10 550	12 863	8 243	3 429	7 147	3 610
Professeur contractuel	285	64	36	-	-	-	229	725
PAST	-	170	-	-	-	-	-	-
ATER	-	39	183	-	-	-	-	-
Contractuel doctorant	-	-	69	-	1 528	-	401	134
Lecteur / Maître de langue	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	285	273	288	-	1 528	-	630	859
BIATSS	75 980	51 279	87 666	39 020	46 739	13 595	81 877	35 053
Cadre Administratif	1 389	1 174	-	-	-	-	-	1 563
Attaché d'administration ENES	513	121	2 073	519	1 477	-	1 898	1 265
Secrétaire AENES	4 005	26	4 191	432	1 450	-	6 480	341
Adjoint administratif	4 184	10	10 225	584	4 153	313	4 153	313
Total	10 091	1 331	16 489	1 535	7 080	313	12 531	3 482
Ingénieur de Recherche	709	3 909	1 323	607	-	911	-	34
Ingénieur d'études	25 267	4 042	20 776	11 984	10 902	3 443	21 102	6 664
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	3 816	14 292	3 791	3 435	3 697	1 821	3 484	3 216
Technicien de recherche et de formation	6 096	5 719	8 533	8 884	7 250	2 547	5 897	3 464
Adjoint technique	9 181	10 024	11 735	3 540	4 137	2 875	10 869	3 819
Total	45 069	37 986	46 158	28 450	25 986	11 597	41 352	17 197
Conservateur des bibliothèques	1 321	-	581	-	916	-	603	-
Bibliothécaire	204	-	18	-	51	5	422	281
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	216	-	301	97	270	23	582	-
Magasinier	502	-	368	-	45	11	216	38
Total	2 243	-	1 268	97	1 281	40	1 823	319
Agents contractuels cat. A	8 360	6 168	13 531	3 420	4 584	939	12 896	5 267
Agents contractuels cat. B	1 866	1 438	2 253	1 994	1 410	74	1 447	4 845
Agents contractuels cat. C	8 351	4 356	7 967	3 524	6 398	633	11 828	3 943
Total	18 577	11 962	23 751	8 938	12 392	1 646	26 171	14 055
Agents contractuels	18 577	11 962	23 751	8 938	12 392	1 646	26 171	14 055

3.1.8. Durée de formation annuelle par stagiaire (Hommes / Femmes)

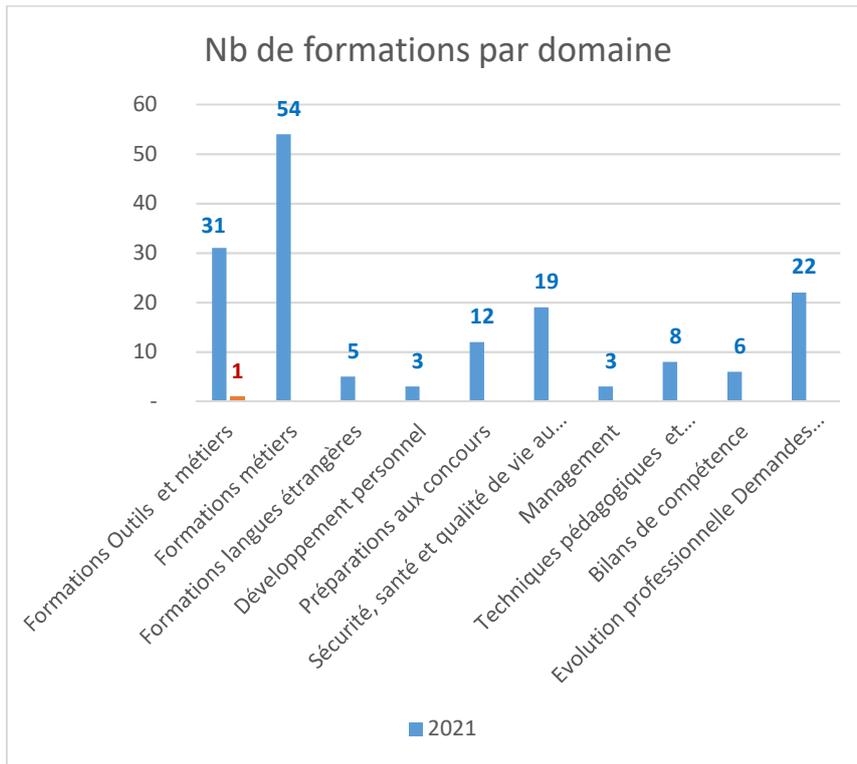
	2018		2019		2020		2021	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Durée annuelle des formations	7	9	7	8	11	11	11	16
Enseignants	6	6	6	8	15	10	12	8
<i>Titulaires</i>	7	6	6	8	15	10	12	9
<i>Contractuels</i>	3	7	4	6	18	-	9	-
BIATSS	8	10	7	9	11	12	11	17
<i>Titulaires</i>	8	11	7	9	13	12	12	12
<i>Contractuels</i>	7	9	7	8	8	13	9	23
Enseignants	6	6	6	8	15	10	12	8
Professeur des universités	9	7	6	35	26	-	5	-
Maître de conférences	6	5	6	7	10	8	16	9
PRAG	8	15	6	12	51	20	5	4
PRCE	7	15	10	11	72	30	4	12
Total	7	6	6	8	15	10	12	9
Professeur contractuel	-	-	-	-	-	-	-	-
PAST	-	-	-	-	-	-	-	-
ATER	-	-	-	-	-	-	-	-
Contractuel doctorant	-	-	-	-	-	-	-	-
Lecteur / Maître de langue	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	3	7	4	6	18	-	9	-
BIATSS	8	10	7	9	11	12	11	17
Cadre Administratif	21	11	4	8	-	-	-	-
Attaché d'administration ENES	5	8	8	6	7	-	6	-
Secrétaire AENES	8	6	6	5	5	-	33	-
Adjoint administratif	9	6	6	6	15	3	9	8
Total	8	8	6	6	9	3	15	6
Ingénieur de Recherche	9	10	7	17	-	-	-	-
Ingénieur d'études	11	9	9	12	33	22	21	17
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	8	19	8	8	7	19	17	20
Technicien de recherche et de formation	7	8	8	8	10	8	14	17
Adjoint technique	7	13	6	7	17	9	14	11
Total	8	11	7	9	18	12	16	14
Conservateur des bibliothèques	6	-	7	-	9	-	7	-
Bibliothécaire	9	-	5	-	6	12	3	7
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	8	3	7	5	10	9	7	-
Magasinier	6	-	5	-	7	9	6	7
Total	7	3	6	6	8	10	6	7
Agents contractuels cat. A	7	10	7	9	9	21	10	9
Agents contractuels cat. B	7	9	6	8	7	12	8	98
Agents contractuels cat. C	7	8	6	9	7	6	9	9
Total	7	9	7	8	8	13	9	23
Agents contractuels	7	9	7	8	8	13	9	23

3.2. Cartographie 2021 des agents formés

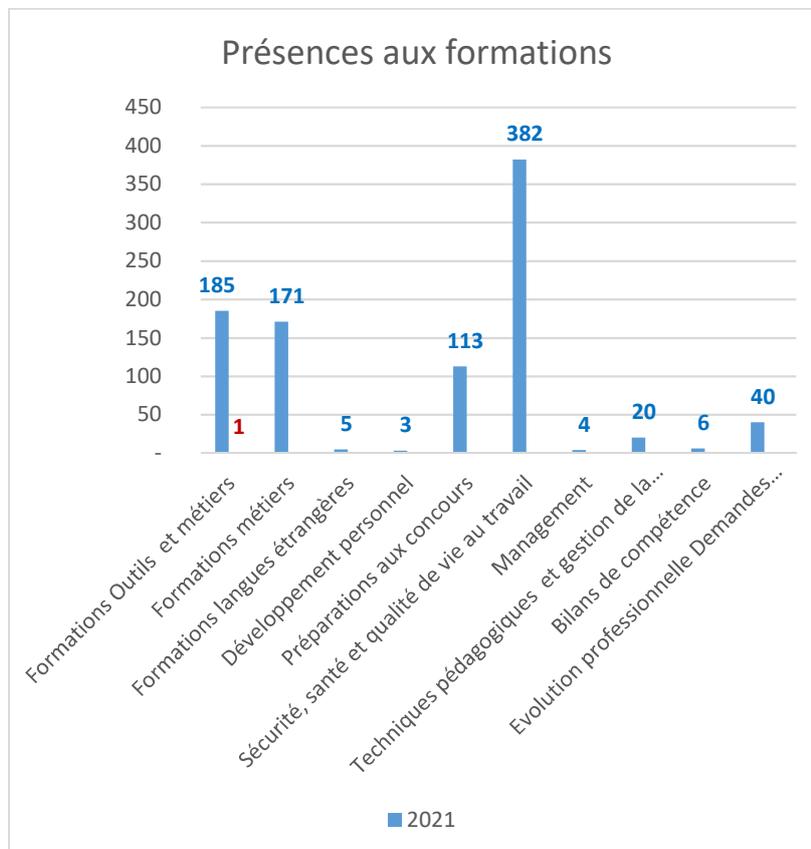
➤ Principaux domaines de formation

Domaine de formation	Nb de formation par domaine		Présences a 2021
	2021		
Accueil de publics	2		2
Développement durable	-		-
Applications de gestion	15		103
Métiers de la documentation	39		77
Bilan de compétences	6		6
Bureautique	10		67
Communication	1		1
Développement personnel	3		3
Environnement culturel	3		3
Environnement professionnel	4		5
Expression écrite ou orale	2		13
Formation de formateurs	10		27
Formations juridiques	3		3
Formations scientifiques	3		3
Gestion de l'étudiant	2		66
Gestion des ressources humaines	10		25
Gestion et comptabilité	4		13
Gestion et suivi des politiques publiques	1		1
Hygiène et sécurité	19		382
Insertion professionnelle	5		17
Langues étrangères	5		5
Management	3		4
Préparation aux concours	12		113
Préparation aux diplômes nationaux	1		1
Systèmes et réseaux	2		2
Techniques de recherche	-		-
Technologies d'information et de communication	11		35
Total	176		977

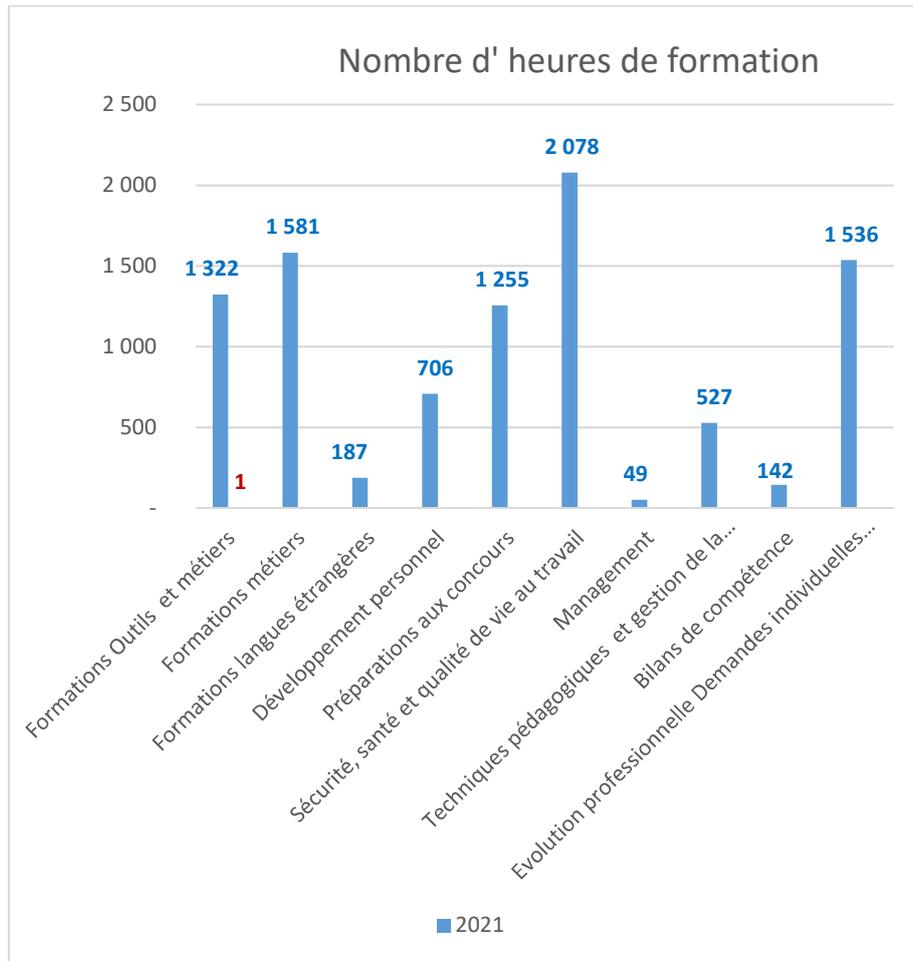
➤ **Nombre de formations par domaine**



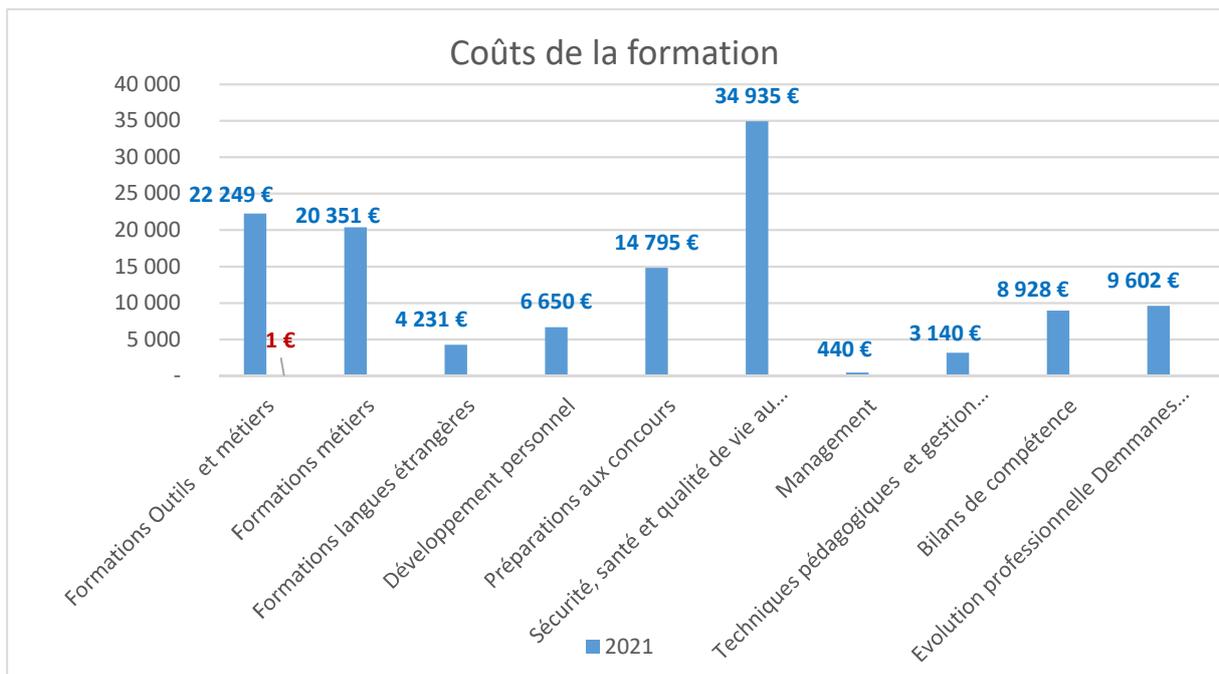
➤ **Présences aux formations**



➤ **Heures de formation**



➤ **Coût de la formation**



CHAPITRE 4 : LES RÉMUNERATIONS

Les dépenses de personnels doivent d'abord être appréhendées au regard de la **masse salariale**.

La masse salariale comprend : les rémunérations principales ; les primes et rémunérations accessoires ; les charges patronales ; les impôts et taxes dus par l'employeur au titre du personnel employé ; les prestations directes.

Les données principales de la masse salariale 2021, pour un total de **96 862 785 €**, sont retracées dans le tableau ci-dessous :

Rémunérations principales	48 646 749 €	50.22 %
Primes et Rémunérations accessoires	6 996 146 €	7.22 %
Charges patronales	39 866 053 €	41.16 %
Impôts & taxes	1 273 206 €	1.31 %
Prestations directes	80 631 €	0.08 %
Total	96 862 785 €	100 %

Les autres tableaux de ce chapitre permettent, tout à la fois, au titre de l'année 2021, de considérer :

- La **rémunération annuelle brute globale** (hors cotisations patronales et hors prestations sociales) **(4.1)** ;
- La **rémunération brute moyenne annualisée par type de rémunération** **(4.2)** ;
- La **répartition par type de rémunération moyenne annuelle et par corps et catégorie** **(4.3)** ;
- Le **coût global annuel** pour l'Université **par type de rémunération et par corps** **(4.4)** ;
- Les **écarts de rémunération Hommes / Femmes**, par corps et catégorie, au regard de la rémunération annuelle brute globale **(4.5)** ;
- La **somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en 2021** **(4.6)**.

4.1. Rémunération annuelle brute globale (hors cotisations patronales, hors prestations sociales)

	Rémunération globale	Répartition rémunération	Répartition effectifs
Rémunération globale	55 642 895,70		
Enseignants	35 694 790,32	64,1%	53,1%
<i>Titulaires</i>	30 904 407,09	55,5%	40,3%
<i>Contractuels</i>	4 790 383,23	8,6%	12,8%
BIATSS	19 948 105,38	35,9%	46,9%
<i>Titulaires</i>	13 910 509,30	25,0%	29,9%
<i>Contractuels</i>	6 037 596,08	10,9%	16,9%

	Rémunération globale	ETPT	Rémunération moyenne
Rémunération globale	55 642 895,70	1 421,30	39 149,30
Enseignants	35 694 790,32	755,41	47 252,31
<i>Titulaires</i>	30 904 407,09	572,97	53 937,53
<i>Contractuels</i>	4 790 383,23	182,44	26 257,07
BIATSS	19 948 105,38	665,89	29 956,98
<i>Titulaires</i>	13 910 509,30	425,39	32 700,47
<i>Contractuels</i>	6 037 596,08	240,50	25 104,35

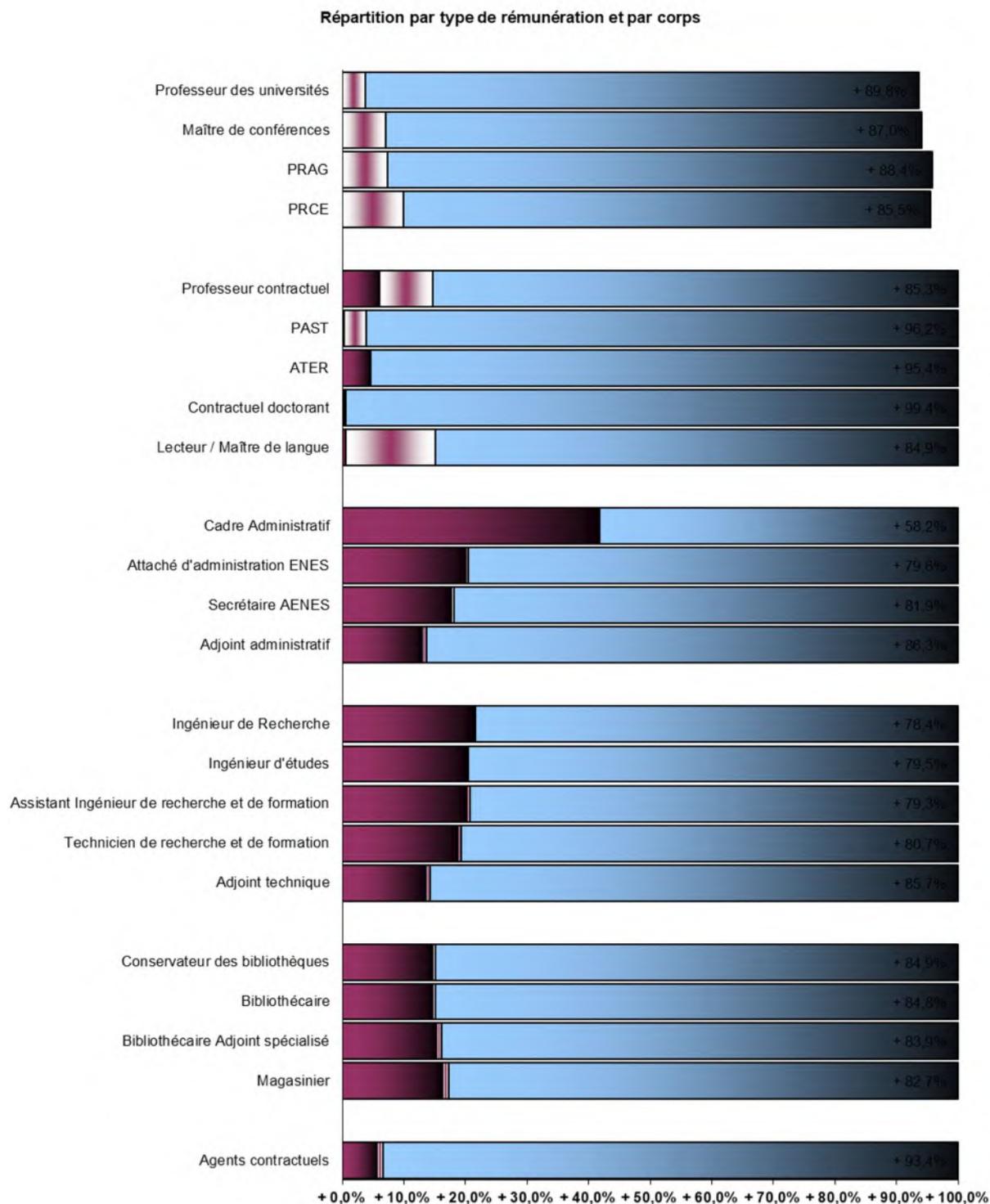
4.2. Rémunération brute moyenne annualisée

	Primes et indemnités	Rémunérations accessoires	Rémunérations principales
Rémunération brute moyenne	3 302	1 621	34 227
Enseignants	2 486	2 875	41 891
<i>Titulaires</i>	3 112	3 492	47 333
<i>Contractuels</i>	518	939	24 800
BIATSS	4 227	197	25 532
<i>Titulaires</i>	5 818	171	26 711
<i>Contractuels</i>	1 414	243	23 447

4.3. Répartition par type de rémunération moyenne annuelle et par corps

	Primes et indemnités	Rémunérations accessoires	Rémunérations principales
Enseignants	2 486	2 875	41 891
Professeur des universités	4 437	2 588	61 799
Maître de conférences	2 996	3 606	44 093
PRAG	2 189	3 759	45 410
PRCE	2 023	4 441	38 259
Total	3 112	3 492	47 333
Professeur contractuel	1 689	2 446	24 074
PAST	92	1 494	39 672
ATER	1 170	45	25 062
Contractuel doctorant	61	75	22 638
Lecteur / Maître de langue	138	3 501	20 467
Total	518	939	24 800
BIATSS	4 227	197	25 532
Cadre Administratif	36 270	-	50 519
Attaché d'administration ENES	8 491	145	33 740
Secrétaire AENES	5 625	146	26 035
Adjoint administratif	3 331	185	22 107
Total	5 317	166	25 226
Ingénieur de Recherche	12 204	165	44 790
Ingénieur d'études	8 606	143	33 985
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	7 212	177	28 288
Technicien de recherche et de formation	5 582	178	24 031
Adjoint technique	3 287	169	20 740
Total	6 048	165	26 857
Conservateur des bibliothèques	8 013	212	46 388
Bibliothécaire	5 716	175	32 925
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	4 678	244	25 633
Magasinier	4 001	249	20 337
Total	5 202	226	28 663
Contrat à Durée Déterminée cat. A	984	176	26 940
Contrat à Durée Déterminée cat. B	873	415	19 455
Contrat à Durée Déterminée cat. C	810	328	18 745
Apprenti	-	61	13 196
Total	885	252	23 009
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	3 511	253	28 886
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	2 395	134	20 775
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	4 245	255	17 823
Total	3 228	214	24 944
Agents contractuels	1 414	243	23 447

➤ Répartition par type de rémunération et par corps (2021)



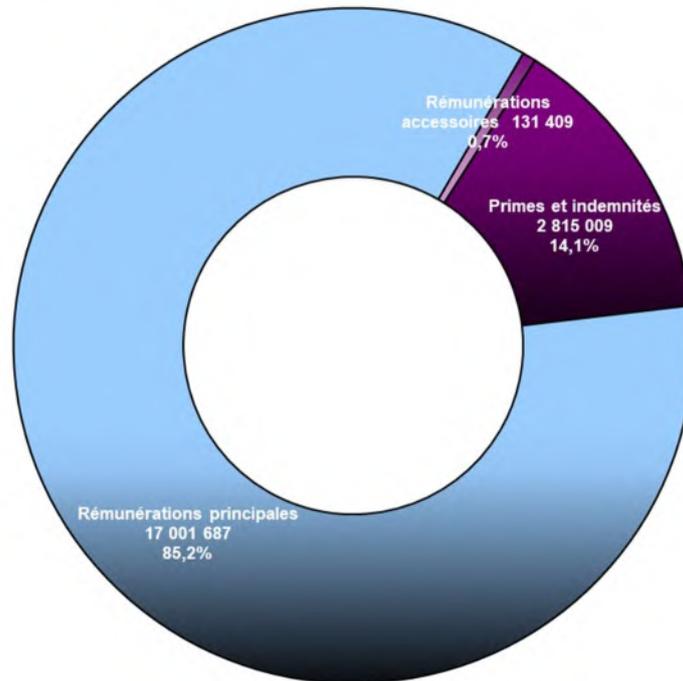
4.4. Coût global annuel par type de rémunération et par corps

	Primes et indemnités	Rémunérations accessoires	Rémunérations principales
Rémunération brute	4 692 581	2 303 565	48 646 748,98
Enseignants	1 877 573	2 172 156	31 645 061,51
<i>Titulaires</i>	1 783 135	2 000 828	27 120 445,08
<i>Contractuels</i>	94 438	171 329	4 524 616,43
BIATSS	2 815 009	131 409	17 001 687,47
<i>Titulaires</i>	2 474 846	72 864	11 362 799,28
<i>Contractuels</i>	340 162	58 546	5 638 888,19

	Primes et indemnités	Rémunérations accessoires	Rémunérations principales
Enseignants	1 877 573	2 172 156	31 645 062
Professeur des universités	523 531	305 368	7 292 264
Maître de conférences	1 012 202	1 218 184	14 896 234
PRAG	137 887	236 848	2 860 847
PRCE	109 514	240 427	2 071 099
Total	1 783 135	2 000 828	27 120 445
Professeur contractuel	41 637	60 292	593 422
PAST	1 711	27 766	737 233
ATER	43 153	1 675	924 165
Contractuel doctorant	4 955	6 041	1 828 047
Lecteur / Maître de langue	2 982	75 555	441 748
Total	94 438	171 329	4 524 616
BIATSS	2 815 009	131 409	17 001 687
Cadre Administratif	72 539		101 037
Attaché d'administration ENES	97 360	1 668	386 888
Secrétaire AENES	107 153	2 773	495 963
Adjoint administratif	174 777	9 687	1 159 896
Total	451 830	14 128	2 143 784
Ingénieur de Recherche	128 748	1 736	472 532
Ingénieur d'études	709 464	11 802	2 801 757
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	229 771	5 648	901 200
Technicien de recherche et de formation	402 150	12 823	1 731 264
Adjoint technique	332 505	17 137	2 097 899
Total	1 802 637	49 146	8 004 652
Conservateur des bibliothèques	56 895	1 508	329 358
Bibliothécaire	50 015	1 533	288 097
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	50 917	2 653	278 976
Magasinier	62 553	3 895	317 933
Total	220 379	9 589	1 214 363
Contrat à Durée Déterminée cat. A	96 967	17 366	2 654 904
Contrat à Durée Déterminée cat. B	24 160	11 482	538 574
Contrat à Durée Déterminée cat. C	43 666	17 705	1 011 135
Apprenti		365	79 177
Total	164 793	46 919	4 283 790
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	106 020	7 628	872 355
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	42 818	2 404	371 346
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	26 531	1 596	111 397
Total	175 369	11 627	1 355 098
Agents contractuels	340 162	58 546	5 638 888

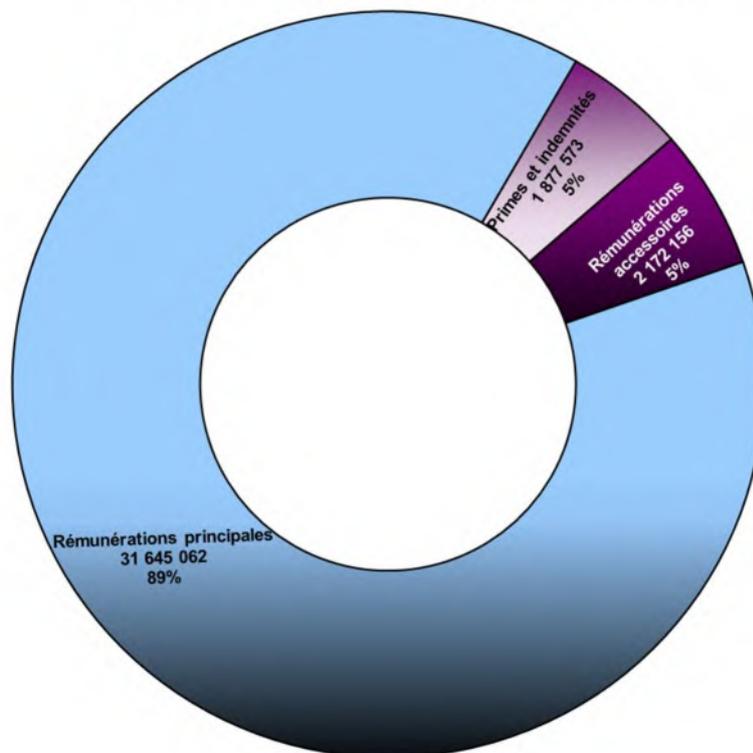
➤ Répartition par type de rémunération pour les BIATSS

BIATSS - Répartition par type de rémunération



➤ Répartition par type de rémunération pour les enseignants

Enseignants - Répartition par type de rémunération



4.5 Ecart de rémunération Hommes / Femmes, rémunération annuelle brute globale

	2021	
	Femmes	Hommes
	31 133 169	24 509 727
Enseignants	18 063 477	17 631 314
<i>Titulaires</i>	15 185 771	15 718 637
<i>Contractuels</i>	2 877 706	1 912 677
BIATSS	13 069 692	6 878 413
<i>Titulaires</i>	9 252 022	4 658 487
<i>Contractuels</i>	3 817 670	2 219 926
Enseignants	18 063 477	17 631 314
Professeur des universités	3 308 105	4 813 059
Maître de conférences	9 140 819	7 985 801
PRAG	1 590 250	1 645 332
PRCE	1 146 596	1 274 445
Total	15 185 771	15 718 637
Professeur contractuel	416 476	278 876
PAST	423 671	343 040
ATER	511 978	457 016
Contractuel doctorant	1 119 691	719 352
Lecteur / Maître de langue	405 891	114 394
Total	2 877 706	1 912 677
BIATSS	13 069 692	6 878 413
Cadre Administratif	86 249	87 328
Attaché d'administration ENES	377 485	108 430
Secrétaire AENES	543 466	62 423
Adjoint administratif	1 259 569	84 792
Total	2 266 770	342 973
Ingénieur de Recherche	224 803	378 212
Ingénieur d'études	2 156 258	1 366 766
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	453 591	683 027
Technicien de recherche et de formation	1 175 484	970 753
Adjoint technique	1 687 373	760 169
Total	5 697 508	4 158 927
Conservateur des bibliothèques	367 273	20 488
Bibliothécaire	299 273	40 372
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	281 899	50 647
Magasinier	339 299	45 081
Total	1 287 744	156 587
Contrat à Durée Déterminée cat. A	1 546 289	1 222 948
Contrat à Durée Déterminée cat. B	428 554	145 662
Contrat à Durée Déterminée cat. C	756 782	315 724
Apprenti	53 529	26 013
Total	2 785 155	1 710 347
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	600 047	385 955
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	324 170	92 398
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	108 298	31 226
Total	1 032 515	509 579
Agents contractuels	3 817 670	2 219 926

➤ **Rémunération annuelle brute chargée : minimum - maximum - moyenne pour les femmes**

2021				
Enseignants		Min	Max	Moyenne
	Professeur des universités	29 931	160 341	116 374
	Maître de conférences	17 089	130 991	86 950
	PRAG	66 864	127 506	86 162
	PRCE	14 120	100 558	70 971
<hr/>				
	Professeur contractuel	5 319	43 960	38 939
	PAST	8 905	32 986	26 345
	ATER	8 345	56 556	45 180
	Contractuel doctorant	6 345	45 530	33 165
	Lecteur / Maître de langue	8 717	46 866	22 687
<hr/>				
BIATSS		Min	Max	Moyenne
	Cadre Administratif	N/A	N/A	N/A
	Attaché d'administration ENES	18 542	99 379	65 515
	Secrétaire AENES	39 077	69 095	53 736
	Adjoint administratif	2 689	49 416	40 666
<hr/>				
	Ingénieur de Recherche	72 524	111 559	96 950
	Ingénieur d'études	13 888	96 171	65 804
	Assistant Ingénieur de recherche et de formation	41 963	76 429	56 189
	Technicien de recherche et de formation	29 963	59 077	48 231
	Adjoint technique			
<hr/>				
	Conservateur des bibliothèques	21 890	117 381	83 402
	Bibliothécaire	6 328	78 002	53 524
	Bibliothécaire Adjoint spécialisé	14 202	68 149	41 760
	Magasinier			
<hr/>				
	Contrat à Durée Déterminée cat. A	1 707	73 216	39 801
	Contrat à Durée Déterminée cat. B	1 916	31 417	29 577
	Contrat à Durée Déterminée cat. C	1 419	35 468	29 191
	Apprenti	N/A	N/A	N/A
<hr/>				
	Contrat à Durée Indéterminée cat. A	12 862	64 056	43 523
	Contrat à Durée Indéterminée cat. B	21 954	34 539	32 357
	Contrat à Durée Indéterminée cat. C	17 684	31 037	30 712

Enseignants		Min	Max	Moyenne
	Professeur des universités	26 214	159 737	125 016
	Maître de conférences	17 089	123 390	89 624
	PRAG	68 083	130 271	98 116
	PRCE	39 358	111 461	82 055
Rémunération annuelle brute chargée : minimum - maximum - moyenne pour les hommes				
	Professeur contractuel	5 689	56 065	39 648
	PAST	8 365	36 422	29 261
	ATER	5 976	57 486	44 645
	Contractuel	7 862	42 448	39 648
	Lecteur / Maître de langue	8 836	35 124	19 976
4.6. Rémunérations les plus hautes				
La somme des dix plus hautes rémunérations brutes en 2021 est de 1 385 745,77 €. Ces rémunérations sont perçues exclusivement par des professeur.e.s d'universités, dont 7 hommes et 3 femmes.				

BIATSS		Min	Max	Moyenne
	Cadre Administratif	N/A	N/A	N/A
	Attaché d'administration ENES	28 999	90 839	61 676
	Secrétaire AENES	N/A	N/A	N/A
	Adjoint administratif	N/A	N/A	N/A
	Ingénieur de Recherche	87 758	105 011	93 741
	Ingénieur d'études	6 150	95 002	70 809
	Assistant Ingénieur de recherche et de formation	17 963	76 917	59 511
	Technicien de recherche et de formation	39 231	68 232	52 864
	Adjoint technique	11 316	51 201	41 361
	Conservateur des bibliothèques	N/A	N/A	N/A
	Bibliothécaire	N/A	N/A	N/A
	Bibliothécaire Adjoint spécialisé	N/A	N/A	N/A
	Magasinier			
	Contrat à Durée Déterminée cat. A	2 483	62 879	43 728
	Contrat à Durée Déterminée cat. B	8 859	30 422	29 176
	Contrat à Durée Déterminée cat. C	2 337	32 995	29 850
	Apprenti	N/A	N/A	N/A
	Contrat à Durée Indéterminée cat. A	32 721	74 215	49 116
	Contrat à Durée Indéterminée cat. B	31 041	34 583	32 250
	Contrat à Durée Indéterminée cat. C	N/A	N/A	N/A

CHAPITRE 5 : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

5.1. Instruction générale sur la santé et la sécurité au travail

L'instruction générale sur la santé et sécurité au travail décrit les missions et responsabilités des acteurs en matière de santé et de sécurité. Cette instruction, document de cadrage diffusé à l'ensemble du personnel, rappelle les fondements de la politique de prévention des risques, dynamique constructive et collective.

5.1.1 Principes fondamentaux en matière de santé et sécurité au travail

En matière de santé et de sécurité, la responsabilité incombe principalement au chef d'établissement mais toute personne exerçant des fonctions d'encadrement a également dans ses attributions la charge de veiller à la santé et à la sécurité des agents placés sous son autorité (art. L 4321-1 du code du travail et art 2-1 du décret n° 82-453).

Ainsi, il incombe au chef de service, responsable du bon fonctionnement et de la discipline dans sa composante, dans son service ou dans son unité, d'assurer, dans la limite de ses attributions, la sécurité des personnels et usagers placés sous son autorité et la sauvegarde des biens mis à sa disposition.

Chaque maillon de la chaîne hiérarchique est impliqué dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité. Quelle que soit sa fonction, son niveau hiérarchique, son statut, l'agent est tenu d'appliquer les règles et consignes liées à la santé et la sécurité dans son environnement professionnel.

En cas de sinistre, ayant pour origine le non-respect de ces règles, la responsabilité administrative, voire pénale de l'agent, pourra être engagée.

5.1.2 Principes fondamentaux en matière de médecine de prévention

La médecine de prévention a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des personnels du fait de leur travail. Elle conduit des actions de santé au travail afin de préserver la santé physique et mentale des agents.

Le médecin de prévention exerce son activité médicale en toute indépendance et dans le respect du code de la santé publique (art. R 4127-1 et suivants) et du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié.

5.1.3 L'évaluation des risques

Il incombe au chef d'établissement de transcrire, dans un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des agents (articles R 230-1 et R 263-1-1 du code du travail).

Ce document doit être mis à jour au moins annuellement. Le Président, assisté du conseiller de prévention assure donc le pilotage de la réalisation du DUERP, de sa mise en œuvre et de sa mise à jour. Les directeurs de composante, de service ou d'unité, ont l'obligation de réaliser l'évaluation pour leur service. Cette évaluation doit être transmise au responsable de composante, puis au Président qui, par l'intermédiaire de la conseillère de prévention, réalise un rapport annuel sur l'évolution des risques.

L'évaluation doit impérativement conduire à la définition d'un programme d'actions de prévention au niveau de l'unité de travail. Les actions qui ne peuvent pas être menées directement par l'unité de travail sont prises en compte dans le programme d'actions de la composante. Les actions qui ne

peuvent pas être menées directement par la composante sont prises en compte dans le programme d'actions de l'université.

Le programme annuel d'actions de prévention est soumis pour avis au Comité d'Hygiène de Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT), au Comité Technique et voté au Conseil d'Administration (CA). Il intègre également les priorités définies au comité central d'hygiène, de sécurité et des Conditions de Travail du ministère (CHSCT supérieur et recherche).

5.2. Nombre d'arrêts de travail : répartition par type d'accident du travail

Les accidents sur le lieu de travail et accidents de trajet sont fusionnés dans le Système d'information RH ne permettant pas de les distinguer. Au titre de l'année 2021, l'établissement comptabilise 41 arrêts pour 666 jours d'arrêts (Cf chapitre 6.7.1.).

5.3. Nombre et nature des signalements enregistrés dans le dispositif prévu par l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983

Le dispositif de signalement a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Pour l'université Rennes2, la DAJI est en charge du recueil de ces signalements.

Au titre de l'année 2021, aucun signalement n'a été enregistré par la DAJI.

5.4. Nombre de suicides et tentatives de suicide

Pour l'année 2021, il n'y a pas eu de suicide, ni de tentatives de suicide en lien avec l'activité professionnelle.

5.5. Acteurs de la prévention et leurs activités

5.5.1 Le Président

Il assume les responsabilités d'employeur et de chef d'établissement. A ce titre, sa responsabilité civile et pénale peut être engagée, sous réserve des délégations confiées.

Il est responsable de la discipline et de la sécurité des personnels et des usagers qu'il doit être en mesure de garantir à tout moment.

Il met en œuvre la politique de santé et de sécurité de l'université déterminée par le CA.

Il doit mettre en œuvre les moyens financiers et organisationnels pour faire appliquer et faire respecter les principes généraux de prévention, la politique de sécurité et la réglementation dans ce domaine.

5.5.2 Le Directeur Général des Services

Responsable des services, il est chargé de la mise en œuvre de la politique définie en matière de santé et de sécurité par l'établissement.

Il peut recevoir délégation pour prendre toute décision en l'absence du Président.

5.5.3 La Conseillère de Prévention

Nommée par le Président de l'université, la conseillère de prévention assiste et conseille le Président, dont elle relève directement, dans la mise en œuvre de la politique de prévention des risques professionnels. Cette fonction est exercée pour toutes les composantes, services, instituts de l'établissement. A ce titre, elle reçoit une lettre de cadrage.

Elle représente le Président auprès d'institutions extérieures (Mairie, Commission de Sécurité, ... pour le suivi de dossiers relevant de ses compétences).

Dans le cadre de son droit d'accès aux locaux, elle procède à des visites de conseil dans les composantes, les services et les laboratoires. Un rapport technique d'observations de consignes et de conseils peut être établi à l'issue de ces visites. Il est adressé au Président et, sous couvert de celui-ci, au directeur de composante, de service de filière ou de laboratoire.

Elle conseille les directeurs de composantes, de services, d'unités et, d'une manière générale, les personnels. Elle prépare, au nom du Président, tout document d'établissement relatif à la santé et à la sécurité au travail.

Elle participe à la mise en place des règles générales de santé et de sécurité en vigueur dans l'établissement transmises aux nouveaux entrants.

Elle coordonne et anime le réseau des assistants de prévention de l'université.

Elle est en charge du pilotage, de la mise en place et du suivi de l'évaluation des risques au sein de l'université (sensibilisation, aide à l'inventaire des risques, avis sur le programme annuel d'action).

Elle centralise l'évaluation des risques des composantes, services communs et laboratoires. Elle prépare et met à jour, au nom du Président, le DUERP et lui rend compte de toutes difficultés dans la réalisation du document.

Elle accompagne le médecin de prévention lors des visites de locaux et l'assiste dans l'analyse des postes de travail.

Elle établit en collaboration avec le service formation de la DRH, le programme de formation en matière de santé et sécurité au travail.

5.5.4 Les assistants de prévention

Désigné par le directeur de composante ou le chef de service, l'assistant de prévention assiste et conseille le directeur de composante ou le chef de service dont il relève directement, dans la mise en œuvre de la politique de prévention des risques professionnels.

À ce titre il reçoit une lettre de cadrage.

Les missions, exercées en association avec la conseillère de prévention de l'Université sont les suivantes :

- Veiller au respect des règles de santé et de sécurité ;
- Superviser, en association avec la conseillère de prévention, la mise en place des consignes en cas d'urgence (incendie, accident, évacuation) ;
- Tenir à jour et vérifier régulièrement le registre de santé sécurité au travail ;
- Participer à la Réalisation et la tenue à jour annuelle du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels du site, tel que prévu par le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001.

Pour l'année 2021, 13 assistant.e.s de prévention, accompagnés de la conseillère de prévention ont couvert l'ensemble des secteurs de l'Université sur les 3 campus.

5.5.5 Le médecin de prévention

Ce médecin a pour mission essentielle la prévention de toute altération de la santé et la surveillance médicale des agents. Le médecin de prévention exerce son activité de tiers-temps conformément aux articles 15 à 21 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié. Il est le conseiller du président, et plus généralement de tous les agents en ce qui concerne :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;
- l'hygiène générale des locaux de service ;
- l'adaptation des postes de travail, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
- la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
- l'information sanitaire.

Il a libre accès aux locaux pour procéder à l'étude des postes de travail et du milieu professionnel. Il peut être accompagné par le conseiller de prévention et les assistants de prévention.

Il évalue les risques auxquels sont exposés les personnels au moyen de visites médicales et de visites de locaux. Il peut demander tout prélèvement ou mesure aux fins d'analyse et reçoit les résultats.

Il propose tout examen complémentaire et vaccination professionnelle nécessaires. Il est chargé d'établir un rapport d'activité qu'il présente annuellement au CHSCT.

Il procède à des enquêtes après accidents du travail et maladies professionnelles avec les membres du CHSCT et le conseiller de prévention.

Il participe, avec le conseiller de prévention, à l'organisation de la formation des personnels, à l'organisation des secours, à la rédaction des consignes de sécurité.

Il doit être informé dans les meilleurs délais de tout accident ou maladie de service, des projets de construction ou de modification des bâtiments, d'utilisation de produits ou de nouvelles technologies susceptibles de modifier les conditions de travail.

5.5.6 Les inspecteurs santé et sécurité au Travail

Le conseil d'administration de l'Université Rennes 2, dans sa séance du 9 février 2007, a voté le rattachement à l'Inspection Générale de l'Administration de l'Education Nationale et de la Recherche (IGAENR) des agents chargés d'assurer les missions d'inspection en matière de santé et de sécurité pour l'Université. Les inspecteurs santé et sécurité au Travail contrôlent donc les conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité au sein de l'université, et proposent toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels.

En cas d'urgence, ils proposent des mesures immédiates au chef d'établissement qui rend compte des suites données à ses propositions.

Ils assistent, avec voix consultative, aux réunions du CHSCT dont ils reçoivent copie des travaux.

Les observations formulées dans le rapport d'inspection sont portées à la connaissance des membres du CHSCT.

5.5.7 La Direction des Ressources Immobilières

Ce service organise la maintenance des bâtiments et des installations techniques, notamment au travers des vérifications périodiques réglementaires.

Ce service est compétent pour tous travaux effectués sur le patrimoine immobilier de l'établissement. A ce titre, il est destinataire de toute demande de travaux (aménagement, modification d'installation techniques) qu'il instruit. Après accord du Président, il coordonne l'ensemble des actions administratives et techniques nécessaires à la réalisation du projet dans le respect des réglementations. Dans le cas d'entreprises extérieures mandatées pour réaliser des travaux, il prend toute mesure pour assurer la sécurité des agents de Rennes 2, permettre l'accès aux locaux et garantir, si besoin est, la présence d'agent technique.

5.5.8 Le Pôle Sûreté - sécurité Incendie

Le Pôle Sécurité de l'Université Rennes 2 assure des missions d'assistance à personnes (malaise, agression, désincarcération d'ascenseur, intervention sur les alarmes incendie...) et de prévention des risques incendie et sûreté.

5.6. Instances de prévention

5.6.1 Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Voir point 8.1.2 du chapitre 8.

5.6.2 Le Comité technique

Voir chapitre 8.1.1 du chapitre 8.

5.7. Commissions médicales

Les commissions médicales se réunissent de façon mensuelle tout au long de l'année civile pour examiner notamment les demandes de congés longue ou grave maladie ou congés de longue durée.

5.8. Les documents de prévention

La notion de prévention constitue un concept clé pour comprendre les enjeux émanant des conditions de travail. Issue du latin *praeventio* qui signifie venir avant, devancer, l'étymologie du mot jette les bases des 3 niveaux de prévention que spécifie le code du travail.

- **La prévention primaire des risques professionnels** : « elle consiste à combattre le risque à sa source. Elle est centrée sur le travail et son organisation et renvoie à une prévention collective des risques. Elle passe par la prise en compte de l'ensemble des facteurs de risques dans les

situations de travail. Elle se traduit par une évaluation des risques, un diagnostic approfondi et un plan d'actions. Cette approche est la plus efficace à long terme, tant du point de vue de la santé des agents que de la qualité du service public » ;

- **La prévention secondaire des risques professionnels** consiste à conduire des actions de dépistage et de suivi, sur le plan individuel et collectif, en particulier par la médecine de prévention afin de détecter le plus précocement possible l'apparition de troubles permettant d'agir sur les facteurs de risques et d'y faire face ;
- **La prévention tertiaire des risques professionnels** correspond, quand un dommage a eu lieu, aux actions destinées à en limiter les conséquences et à favoriser le maintien dans l'activité professionnelle.

Ces 3 niveaux de préventions se résument finalement en une intervention pour parer le risque en amont, pendant ou en aval de son apparition.

LES DOCUMENTS DE PREVENTION ET D'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS		
TYPES DE REGISTRES	CONTENU DU REGISTRE	NOMBRE
Registres Santé et Sécurité au Travail	Un risque remarqué (chute, encombrement de circulation, émanation de produits) Un dysfonctionnement d'une installation ou d'équipement technique Les accident survenus en précisant : indication du lieu, date, horaire, description des circonstances	14
Le registre spécial destiné au signalement de danger grave et imminent Le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)	Toutes suggestions pour améliorer les conditions de travail et prévenir les risques professionnels Evaluation des risques professionnels physiques et psychosociaux Etat des mesures de prévention mises en place Plan d'actions des mesures à mettre en œuvre	28
Rapport d'Inspection Santé et Sécurité au Travail	Rapport des inspecteurs santé et sécurité au travail de l'IGESR sur l'application du décret 82-453 modifié	1
Registre de Signalement de Danger Grave et Imminent	Registre pour tout personnel qui dans le cadre de son activité professionnelle, se trouve face à un danger grave et imminent, a l'obligation d'en aviser son responsable hiérarchique et de consigner, ou de faire consigner par un membre de la FSSSCT, ladite situation dans ce registre spécialisé. Le responsable hiérarchique, avec l'aide des autorités compétentes, devra agir en conséquence pour remédier à la situation.	1
Documents technique amiante	Ce document reprend de manière exhaustive la recherche d'amiante dans les bâtiments. Il est établi par un organisme extérieur (bureau de contrôle, cabinet spécialisé). En cas de présence d'amiante, des recommandations sont formulées et doivent conduire l'exploitant à prendre des mesures (confinement, désamiantage) dans le cadre de sa politique générale de maintenance des bâtiments et de préservation de la santé des usagers.	17
Registres de Sécurité ERP	Dans ce document sont consignés les vérifications périodiques obligatoires (vérifications d'ascenseurs, installations électriques, équipements fonctionnant au gaz, compresseurs, ...), les exercices d'évacuation, et la formation du personnel dans le domaine de la sécurité incendie	25

5.9. Mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels

LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS		
TYPES D ACTIONS	Acteurs pour la mise en œuvre	INFORMATIONS EN CHSCT
CHSCT		
Visites de services ou départements: 3	DGS-DRH-DRIM-CP	oui
Etudes ergonomiques		
Etudes de poste avec le Smut :1	DRH-DRIM-CP	
Etudes ergonomiques réalisées par des étudiants :1	CP-SMUT	oui
Groupe de travail		
Veille sanitaire Covid inter établissements: 3	CP-SMUT	oui
Evaluation des risques professionnels		
Evolution du logiciel	CP-DSI	
Mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)	Réseau agents de prévention	
Registres de sécurité -ERP		
Levées des observations liées aux contrôles réglementaires	CP-DRIM	
Formation santé - sécurité au travail		
Formation santé - sécurité au travail : Plan de formation	CP-DRH	oui
Formation RPS -CHSCT	CP-DRH	oui
Actions mise en sécurité-surêté-Améliorations des conditions de travail		
Mise en place du PPMS	DRIM	oui
Travaux de sécurité incendie - remplacement des SSI	DRIM	oui
Poursuite des travaux d'accessibilité dans le cadre de l'ADAP	DRIM	oui
Désamianatage	DRIM	oui
Mise en place de protections collectives terrasses	DRIM	oui
Réhabilitation énergétique	DRIM	oui
Amélioration des conditions de travaux par l'aménagement de locaux	DRIM	oui
Amélioration des conditions de travail -Ambiance thermique	DRIM	oui
Le SMUT: Service de médecine de prévention et de santé au travail		
Effectif du service	Nombre	
Médecins	1	
Infirmières	1	
Assistante santé au travail	1	
Responsable administratif et financier	1	
Type de visites	Agents ayant bénéficié d'une visite	
Visites périodiques		Pas de remontées de données possible
Visites d'embauches		changement de logiciel
Visite à la demande de l'agent		
Visite à la demande de l'employeur		
Visite à la demande du médecin du travail		
Visite de pré-reprise		
Visite de pré-reprise à la demande du médecin conseil de la Sécurité Sociale		
Visite de reprise après accident du travail		
Visite de reprise après maladie		
Visite de reprise après maternité		
Entretien supplémentaires Infirmière Diplômée d'Etat en Santé au Travail.		
Consultations des visites médicales et entretiens infirmiers		Pas de remontées de données possible
		changement de logiciel
Etat de santé compatible avec le poste		
Etat de santé compatible avec un aménagement de poste		
Etat de santé compatible avec restrictions		
Etat de santé incompatible temporairement avec le poste		
Pas d'avis délivré		
Pas d'avis visite confidentielle		
Avis différé		
Agent en arrêt de travail		
Agent en arrêt de travail préconisations		
Orientations médico-professionnelles délivrées à l'issue des visites médicales et entretiens infirmiers		Pas de remontées de données possible
		changement de logiciel

CHAPITRE 6 : ORGANISATION DU TRAVAIL ET AMELIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

6.1. Organisation du travail

Les modalités de l'organisation du travail sont définies par la circulaire de gestion des personnels de l'Université.

6.1.1. Modalités d'organisation du travail pour les personnels BIATSS

➤ Temps de travail et congés

La durée annuelle du temps de travail est égale à 1 607 heures, diminuées de 14 heures liées au fractionnement des congés et de 61 heures liées aux jours fériés. A ces dispositions s'ajoute le décompte de la pause quotidienne de 20 minutes pendant la pause méridienne. Cette situation aboutit à une durée hebdomadaire de travail réelle de 36 h 30 donnant droit à 54 jours de congés annuels (y compris la journée du Président fixée le vendredi 14 mai 2021).

Pour les agents à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail est de :

QUOTITÉ TRAVAIL	DURÉE HEBDOMADAIRE RÉELLE DE TRAVAIL
100 %	36 h 30
90 %	32 h 51
80 %	29 h 12
70 %	25 h 33
60 %	21 h 54
50 %	18 h 15

Et le nombre de jours de congés est de :

Quotité travail	Nombre de jours de congés annuels	Journée du Président (variable)
100 %	53 jours	+ 1
90 %	48 jours	+ 1
80 %	42,5 jours	+ 1
70 %	37 jours	+ 1
60 %	32 jours	+ 1
50 %	26,5 jours	+ 1

En début de chaque année universitaire, le responsable de service ou de composante organise une réunion de service pour proposer les emplois du temps qu'il arrête après concertation. Ces emplois du temps doivent être portés à la connaissance de chaque agent du service.

➤ Horaires individuels

Deux hypothèses se présentent :

> Soit des horaires fixes, identiques pour l'ensemble des agents d'une unité de travail,

> Soit des horaires variables, sachant que cette possibilité est liée :

- d'une part au maintien de l'ouverture des services pendant les horaires définis, ci-dessus, ce qui implique l'organisation de permanences dans les services,

- d'autre part à l'enregistrement automatique du temps de travail, ce qui nécessite pour une journée de travail quatre badgeages dont deux encadrant la pause méridienne. Le temps de travail se répartit entre :

> **des plages horaires communes** à tous les agents :

9 h 30 – 11 h 30 et 14 h – 16 h 30 (16 h le vendredi)

> **des plages horaires variables**, sous réserve que l'ouverture du service définie dans le paragraphe précédent soit assurée :

8 h – 9 h 30 et 11 h 30 – 12 h 30

13 h – 14 h et 16 h 30 – 18 h 30

La durée quotidienne maximum de travail est établie à 10 h et la durée de repos minimum entre deux jours de travail est établie à 11 h.

L'amplitude journalière de travail, dans le cas d'horaires variables, est fixée entre **8 h et 18 h 30**, étant entendu que le fonctionnement de certains services implique une dérogation (partielle ou totale) à ces règles (CREA, DRIM, SCD, reprographie, service culturel), dérogation décidée par le responsable de service. Dans tous les cas, **celle-ci ne pourra excéder 11 heures**, pause méridienne **incluse**.

La durée de la pause méridienne peut varier entre 45 minutes et 2 heures. En cas d'absence de badgeage à la mi-journée, la durée de la pause méridienne sera fixée automatiquement à 2 heures pour les agents concernés.

Afin de faciliter la pratique sportive et dans un souci de santé publique, les agents qui participent sur leur pause méridienne à des activités sportives proposées dans le cadre du dispositif UNI-SANTÉ (activités proposées par le SIUAPS) pourront comptabiliser dans leur temps de travail la moitié de la durée de l'activité dans la limite de trente minutes par séance et pour un maximum de deux séances par semaine. Cette prise en compte dans le temps de travail s'effectuera à partir des listes de présence arrêtées par les responsables des différentes activités sportives. Dans le cas de pratiques sportives, la pause méridienne ne pourra être inférieure à 1 h 45.

Les directeurs de service, les responsables administratifs de composantes et de service communs et centraux, les responsables de pôle des directions peuvent être, à leur demande, et sur autorisation annuelle de leur supérieur hiérarchique direct, dispensés de déclarer leurs horaires sur l'application informatique dédiée.

Ils bénéficient en contrepartie d'une compensation forfaitaire de 10 jours de congés annuels.

6.1.2. Modalités pour les personnels enseignants

➤ Les obligations de service

Le temps de travail de référence est de 1 607 heures.

Le service d'enseignement d'un enseignant-chercheur ne peut être inférieur à 64 HETD, à l'exception des élus statutaires. Les obligations de service d'enseignement sont déterminées sur la période de 24

semaines d'enseignement ; les situations particulières sur cette période diminuent le service dû de l'enseignant. La règle de calcul du service dû sera la suivante :

nombre de semaines de présence sur la période d'enseignement x (192 ou 384) = service dû

24

Tableau de synthèse des situations générales et particulières :
OBLIGATIONS STATUTAIRES DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

PRINCIPES GÉNÉRAUX				
Statut	Nombre d'heures d'enseignement	Activités de recherche	Heures complémentaires autorisées	Nombre d'heures complémentaires autorisées au sein de Rennes 2
Enseignant-chercheur	192 HETD (50% du service statutaire)	50% du service statutaire	oui	192 HETD
MCF néo-entrants (1 ^{ère} année de recrutement)	144 HETD (décharge de 48 HETD)	50% du service statutaire	non	0 HETD
ATER	192 HETD (50% du service statutaire)	50% du service statutaire	non	0 HETD
Maître de langues	192 HETD	0 HETD	oui	192 HETD
Contractuel pour l'enseignement	384 HETD	0 HETD	oui	192 HETD
Enseignant du 2nd degré	384 HETD	0 HETD	oui	192 HETD
Lecteur	300 HTP = 200 HETD	0 HETD	oui	192 HETD
PAST	96 HETD (50% du service statutaire)	50% du service statutaire	oui	48 HETD
Doctorant contractuel - complément de service d'enseignement	Défini par le contrat 64 HETD maximum	///	non	0 HETD

SITUATIONS PARTICULIÈRES				
Situation particulière	Nombre d'heures d'enseignement	Activités de recherche	Heures complémentaires autorisées	Nombre d'heures complémentaires autorisées au sein de Rennes 2
Aménagement de service	De 128 à 192 HETD		Non	0 HETD
Congés maternité (16 semaines)	Demi-service (96 HETD pour les enseignantes-chercheurs / 192 HETD pour les enseignantes)		oui en dehors des dates du congé maternité	192 HETD
Congés maternité dépassant 16 semaines	18% du service (36 HETD pour les enseignantes-chercheurs / 72 HETD pour les enseignantes)		oui en dehors des dates du congé maternité	192 HETD
Congés maternité dépassant 34 ou 46 semaines	Aucun service dû		oui en dehors des dates du congé maternité	192 HETD
Congés paternité	Si un service est prévu sur cette période, il est considéré comme fait (*)		oui	192 HETD
Congés de maladie ordinaire (CMO)	Si un service est prévu sur cette période, il est considéré comme fait (*)		oui	
Bénéficiaire d'un aménagement ou d'une décharge statutaire de service ou d'une délégation totale			non	0 HETD
Temps partiel	Quotité travaillée x service statutaire		Oui si durée de temps partiel 2,1 an	Service /2
Bénéficiaire CRCT	Demi-service		oui sur le semestre d'enseignement	96 HETD
Bénéficiaire PEDR			oui	
Membres de l'IUF	64 HETD (16,66 % du service statutaire)		non	0 HETD

(*) Si les heures d'enseignement sont rattrapées, elles seront comptabilisées en plus de celles ouvertes par le droit à congé.

Pour toutes les catégories de personnel enseignant, la présence obligatoire au sein de l'établissement est au minimum de cinq demi-journées dans la semaine.

L'application des dispositions nationales de l'arrêté du 31/07/2009 sur le référentiel national d'équivalences horaires pour les enseignants-chercheurs et enseignants est consultable sur le site de l'Université – rubrique DRH.

Les heures accordées au titre de ce référentiel sont intégrées dans le service statutaire des enseignants-chercheurs et des enseignants du second degré.

Outre les heures d'enseignement, la participation aux épreuves de contrôle continu et d'examens (écrits, oraux) fait également partie des obligations statutaires des personnels enseignants (hormis les Lecteurs) : préparation des sujets, surveillances, correction des copies, remise des notes, participation aux jurys, consultation des copies (art. L.952-3 du Code de l'éducation). Ces opérations ne peuvent donner lieu à aucune rémunération ou prime particulière.

Les examens doivent impérativement être surveillés de manière effective par les enseignants identifiés selon la répartition organisée au sein des composantes. Il en va de la crédibilité des diplômes et partant, de celle de notre université.

Pour les enseignants-chercheurs, les ATER et les PAST, le temps de travail de référence est constitué pour moitié par une activité de recherche, laquelle peut être déclinée pour les PAST en termes d'accompagnement professionnel ou de relations avec les milieux socioéconomiques et culturels.

➤ Les congés et absences

Les congés annuels des personnels enseignants sont de vingt-cinq jours. Ils sont planifiés à l'intérieur des vacances universitaires selon les possibilités suivantes : 1 semaine en automne, 2 semaines à Noël, 1 semaine en hiver, 1 semaine au printemps et 4 semaines en été.

Lorsque les situations consécutives à un congé légal ne permettent pas aux enseignants de bénéficier de leurs congés annuels durant les périodes de vacances universitaires, ils peuvent en bénéficier en dehors de celles-ci.

6.2. Les quotités de temps de travail

6.2.1. Les temps partiels en pourcentage de l'effectif global

	2021		2021	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Effectif global	102	22	10%	3%
Enseignants	13	8	3%	2%
<i>Titulaires</i>	13	8	4%	3%
<i>Contractuels</i>	-	-	0%	0%
BIATSS	89	14	16%	16%
<i>Titulaires</i>	77	13	24%	9%
<i>Contractuels</i>	12	1	5%	1%

6.2.2. Tableau global des effectifs des agents à temps partiel (2018/2021)

	2018		2019		2020		2021	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Effectif global	108	29	134	46	124	40	102	22
Enseignants	12	7	35	26	31	24	13	8
<i>Titulaires</i>	9	3	8	3	7	3	13	8
<i>Contractuels</i>	3	4	27	23	24	21	-	-
BIATSS	96	22	99	20	93	16	89	14
<i>Titulaires</i>	70	13	66	10	63	7	77	13
<i>Contractuels</i>	26	9	33	10	30	9	12	1
Enseignants	12	7	35	26	31	24	13	8
Professeur des universités	-	-	-	-	-	-	1	-
Maître de conférences	5	2	4	2	4	2	5	5
PRAG	2	-	1	-	1	-	3	2
PRCE	2	1	3	1	2	1	4	1
Total	9	3	8	3	7	3	13	8
Professeur contractuel	3	4	-	-	8	4	-	-
PAST	-	-	17	17	16	17	-	-
ATER	-	-	-	-	-	-	-	-
Contractuel doctorant	-	-	10	6	-	-	-	-
Lecteur / Maître de langue	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	3	4	27	23	24	21	-	-
BIATSS	96	22	99	20	93	16	89	14
Cadre Administratif	-	-	-	-	-	-	-	-
Attaché d'administration ENES	1	-	1	-	2	-	1	-
Secrétaire AENES	4	-	2	-	1	-	1	-
Adjoint administratif	19	-	16	-	16	-	18	-
Total	24	-	19	-	19	-	20	-
Ingénieur de Recherche	-	1	-	1	-	-	-	1
Ingénieur d'études	12	2	12	1	9	1	10	2
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	2	2	1	2	2	-	3	2
Technicien de recherche et de formation	4	4	7	3	8	3	11	3
Adjoint technique	17	2	15	2	14	2	19	2
Total	35	11	35	9	33	6	43	10
Conservateur des bibliothèques	1	-	1	-	1	-	1	-
Bibliothécaire	2	1	2	-	2	-	3	1
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	1	-	1	-	2	-	2	1
Magasinier	7	1	8	1	6	1	8	1
Total	11	2	12	1	11	1	14	3
Contrat à Durée Déterminée cat. A	10	4	17	4	11	4	2	1
Contrat à Durée Déterminée cat. B	2	2	2	2	1	2	2	-
Contrat à Durée Déterminée cat. C	6	2	6	1	7	1	3	-
Apprenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	18	8	25	7	19	7	7	1
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	4	-	4	2	6	1	1	-
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	1	-	1	-	3	-	3	-
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	3	1	3	1	2	1	1	-
Total	8	1	8	3	11	2	5	-
Agents contractuels	26	9	33	10	30	9	12	1

6.2.3. Tableau général de répartition du temps de travail par quotité 2018/2021

		2018		2019		2020		2021	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Répartition par quotité du temps de travail		108	29	134	46	124	40	183	58
90%		11	4	13	4	12	4	19	6
80%		72	13	68	11	63	7	79	15
70%		5	0	4	0	2	0	9	
60%		1	0	1	2	1	2	5	3
50%		16	10	44	28	43	26	63	33
40%		2	2	2	1	2	1	1	-
30%		0	0	1	0	1	0	3	-
20%		1	0	1	0	0	0	2	-
10%		-	-	-	-	-	-	2	1

6.2.4. Tableau du pourcentage des effectifs à temps partiel par corps 2018/2021

		2018		2019		2020		2021	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Effectif global		0%	0%	0%	0%	14%	7%	10%	3%
Enseignants		0%	0%	0%	0%	8%	6%	3%	2%
	Titulaires	0%	0%	0%	0%	2%	1%	4%	3%
	Contractuels	0%	0%	0%	0%	22%	25%	0%	0%
BIATSS		0%	0%	0%	0%	19%	8%	16%	5%
	Titulaires	0%	0%	0%	0%	20%	5%	24%	9%
	Contractuels	0%	0%	0%	0%	19%	12%	5%	1%
Enseignants		3%	2%	8%	7%	8%	6%	3%	2%
	Professeur des universités	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	0%
	Maître de conférences	3%	1%	2%	1%	2%	1%	3%	3%
	PRAG	8%	0%	3%	0%	3%	0%	9%	7%
	PRCE	7%	4%	11%	4%	7%	3%	14%	4%
	Total	3%	1%	3%	1%	2%	1%	4%	3%
	Professeur contractuel	11%	10%	13%	11%	10%	8%	0%	0%
	PAST	50%	15%	47%	18%	41%	18%	0%	0%
	ATER	12%	25%	0%	0%	50%	27%	0%	0%
	Contractuel doctorant	0%	0%	40%	49%	37%	53%	0%	0%
	Lecteur / Maître de langue	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Total	3%	5%	24%	28%	22%	25%	0%	0%
BIATSS		21%	11%	21%	10%	19%	8%	16%	5%
	Cadre Administratif	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Attaché d'administration ENES	13%	0%	13%	0%	20%	0%	10%	0%
	Secrétaire AENES	17%	0%	9%	0%	5%	0%	6%	0%
	Adjoint administratif	35%	0%	29%	0%	29%	0%	32%	0%
	Total	28%	0%	22%	0%	22%	0%	24%	0%
	Ingénieur de Recherche	0%	17%	0%	17%	0%	0%	0%	14%
	Ingénieur d'études	23%	6%	23%	3%	16%	3%	18%	6%
	Assistant Ingénieur de recherche et de formation	15%	12%	8%	11%	14%	0%	21%	10%
	Technicien de recherche et de formation	11%	13%	18%	9%	20%	9%	25%	9%
	Adjoint technique	22%	6%	20%	6%	18%	6%	26%	6%
	Total	19%	9%	19%	7%	17%	5%	22%	8%
	Conservateur des bibliothèques	10%	0%	11%	0%	11%	0%	13%	0%
	Bibliothécaire	25%	100%	25%	#DIV/0!	20%	0%	30%	100%
	Bibliothécaire Adjoint spécialisé	11%	0%	13%	0%	20%	0%	17%	50%
	Magasinier	44%	50%	47%	50%	38%	50%	50%	50%
	Total	26%	33%	29%	20%	24%	17%	30%	50%
	Contrat à Durée Déterminée cat. A	17%	13%	25%	13%	17%	11%	2%	2%
	Contrat à Durée Déterminée cat. B	12%	22%	13%	25%	7%	22%	8%	0%
	Contrat à Durée Déterminée cat. C	14%	17%	15%	8%	19%	10%	5%	0%
	Apprenti	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Total	15%	15%	20%	13%	17%	13%	4%	1%
	Contrat à Durée Indéterminée cat. A	25%	0%	25%	25%	29%	8%	4%	0%
	Contrat à Durée Indéterminée cat. B	11%	0%	9%	0%	20%	0%	20%	0%
	Contrat à Durée Indéterminée cat. C	50%	50%	43%	50%	29%	50%	17%	0%
	Total	26%	11%	24%	21%	26%	11%	11%	0%
Agents contractuels		17%	15%	21%	15%	19%	12%	5%	1%

6.3. Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires

➤ Heures complémentaires

Au titre de l'année universitaire 2020-2021, les heures complémentaires effectuées par les enseignants s'établissent ainsi :

Enseignants-chercheurs titulaires et contractuels (ATER, PAST, doctorants contractuels)	37 990,43 HETD	52 868,15 HETD
Enseignants du second degré titulaires et contractuels (CDD LRU, lecteurs et maîtres de langues)	14 877,72 HETD	

On relèvera un total de 1978,42 heures d'enseignement effectuées par des BIATSS à l'université. Par ailleurs, les heures supplémentaires des personnels BIATSS sont valorisées au titre de la récupération du temps de travail.

6.4. Astreintes et interventions

Aucun système d'astreintes formelles n'a été mis en place dans l'établissement. Toutefois un dispositif spécifique permet d'assurer et de reconnaître la continuité sur les périodes de fermeture de l'établissement.

6.5. Le télétravail

Le télétravail s'applique aux fonctionnaires et aux agents publics non fonctionnaires régis par la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. L'autorisation de télétravail est accordée pour un an maximum, renouvelable par décision expresse. Les différentes modalités de télétravail sont précisées par la Charte de télétravail de l'Université.

➤ Nombre d'agents effectuant du télétravail

	2018		2019		2020		2021	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Nombre d'agents en télétravail	33	13	96	25	85	31	344	91
Titulaires	25	13	74	22	69	23	237	53
Contractuels	8	0	22	3	16	8	107	38
BIATSS	33	18	96	33	85	31	344	91
Cadre Administratif	-	-	-	-	-	-	-	-
Attaché d'administration ENES	2	-	4	-	3	-	8	1
Secrétaire AENES	2	-	6	-	5	1	16	2
Adjoint administratif	-	1	15	2	14	2	43	3
Total	4	1	25	2	22	3	67	6
Ingénieur de Recherche	1	2	1	3	1	4	2	3
Ingénieur d'études	7	6	15	10	15	9	50	22
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	2	-	7	-	5	1	12	6
Technicien de recherche et de formation	4	2	9	4	12	3	33	10
Adjoint technique	7	2	17	3	12	3	49	5
Total	21	12	49	20	45	20	146	46
Conservateur des bibliothèques	-	-	-	-	1	-	6	-
Bibliothécaire	-	-	-	-	1	-	9	1
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	-	-	-	-	-	-	4	-
Magasinier	-	-	-	-	-	-	5	-
Total	0	0	-	-	2	-	24	1
Contrat à Durée Déterminée cat. A	3	3	7	5	4	1	39	21
Contrat à Durée Déterminée cat. B	1	1	3	-	-	-	15	1
Contrat à Durée Déterminée cat. C	1	-	5	1	3	-	23	5
Apprentis	-	-	-	-	-	-	3	-
Total	5	4	15	6	7	1	80	27
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	2	1	4	3	2	6	14	8
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	-	-	2	2	5	1	10	3
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	1	-	1	-	2	-	3	-
Total	3	1	7	5	9	7	27	11

➤ Nombre de jours moyens par agents et par mois

		2021	
		Femmes	Hommes
Nombre de jours moyens par agent par mois			
	Titulaires	2,25	2,65
	Contractuels	1,19	1,31
BIATSS			
	Cadre Administratif	–	–
	Attaché d'administration ENES		
	Secrétaire AENES	2,33	–
	Adjoint administratif	1,73	4,38
	Ingénieur de Recherche	–	–
	Ingénieur d'études	1,81	1,96
	Assistant Ingénieur de recherche et de formation	2,04	1,33
	Technicien de recherche et de formation	2,00	1,88
	Adjoint technique	2,37	4,18
	Conservateur des bibliothèques	0,70	–
	Bibliothécaire	1,77	–
	Bibliothécaire Adjoint spécialisé	1,25	–
	Magasinier	1,10	–
	Contrat à Durée Déterminée cat. A	1,65	1,20
	Contrat à Durée Déterminée cat. B	1,49	–
	Contrat à Durée Déterminée cat. C	1,44	–
	Apprentis	–	–
	Contrat à Durée Indéterminée cat. A	0,74	2,10
	Contrat à Durée Indéterminée cat. B	1,77	2,10
	Contrat à Durée Indéterminée cat. C	–	–

6.6. Le Compte épargne temps

➤ Modalités

Les agents de l'Université Rennes 2 titulaires ou contractuels (ayant accompli au moins une année de service) peuvent ouvrir un Compte Epargne Temps (CET) et y déposer leurs jours de congés non pris au titre de l'année passée dans la limite de 22 jours par an (les jours déposés sont des jours entiers et non des 1/2 journées).

Un C.E.T. crédité de moins de 15 jours offre la possibilité d'utiliser ces jours sous forme de congés (uniquement)

Un C.E.T. crédité de plus de 15 jours permet un choix entre les options suivantes pour les jours au-delà de 15 :

- Leur prise en compte au titre du Régime Additionnel de Retraite de la Fonction Publique (uniquement réservé aux agents fonctionnaires)
- Leur maintien en congés sur le CET dans la limite de 10 jours supplémentaires pour l'année et dans le respect du plafond global de 60 jours
- Leur indemnisation :

Agent de catégorie A	135 € brut
Agent de catégorie B	90 € brut
Agent de catégorie C	75 € brut

➤ Evolution de l'utilisation du CET

L'utilisation du CET au cours des années 2018 à 2021 a connu une progression à la fois constante et significative. Hormis pendant la crise sanitaire où elle a stagné, on remarque que chaque année, les personnels ont abondé et consommé exponentiellement leur CET. Entre 2020 et 2021, c'est une hausse de plus de 10 % que connaît cette progression. Le coût pour l'établissement accuse également une nette augmentation, de 20 % (résultat de l'augmentation de l'indemnisation des jours). Toutes les catégories de personnels disposent de leur CET. Il faut tout de même remarquer une appétence particulière des agents ITRF et des personnels en contrat à durée indéterminée.

➤ Les chiffres en nombre de jours

				En Nbre de jours			
				2018	2019	2020	2021
BIATSS				5 778	6 773	6 759	7 452
	Cadre Administratif			91	43	89	61
	Attaché d'administration ENES			127	184	123	155
	Secrétaire AENES			408	301	301	335
	Adjoint administratif			639	726	846	830
	Total			1 265	1 254	1 359	1 381
	Ingénieur de Recherche			211	282	282	293
	Ingénieur d'études			1 049	1 294	1 231	1 460
	Assistant Ingénieur de recherche et de formation			604	635	598	726
	Technicien de recherche et de formation			831	1 108	990	1 157
	Adjoint technique			816	976	1 002	1 103
	Total			3 511	4 295	4 103	4 739
	Conservateur des bibliothèques			99	3	61	71
	Bibliothécaire			76	95	95	99
	Bibliothécaire Adjoint spécialisé			101	125	153	146
	Magasinier			219	192	207	174
	Total			495	415	516	490
	Contrat à Durée Déterminée cat. A			112	219	162	140
	Contrat à Durée Déterminée cat. B			92	25	84	39
	Contrat à Durée Déterminée cat. C			44	133	137	146
	Apprenti						
	Total			248	377	383	325
	Contrat à Durée Indéterminée cat. A			219	274	279	314
	Contrat à Durée Indéterminée cat. B			40	110	71	134
	Contrat à Durée Indéterminée cat. C				48	48	69
	Total			259	432	398	517
	Agents contractuels			507	809	781	842

➤ En ETPT

				ETPT			
				2018	2019	2020	2021
BIATSS				16	19	19	21
	Cadre Administratif			0,3	0,1	0,2	0,2
	Attaché d'administration ENES			0,4	0,5	0,3	0,4
	Secrétaire AENES			1,1	0,8	0,8	0,9
	Adjoint administratif			1,8	2,0	2,4	2,3
	Total			3,5	3,5	3,8	3,8
	Ingénieur de Recherche			0,6	0,8	0,8	0,8
	Ingénieur d'études			2,9	3,6	3,4	4,1
	Assistant Ingénieur de recherche et de formation			1,7	1,8	1,7	2,0
	Technicien de recherche et de formation			2,3	3,1	2,8	3,2
	Adjoint technique			2,3	2,7	2,8	3,1
	Total			9,8	11,9	11,4	13,2
	Conservateur des bibliothèques			0,3	0,0	0,2	0,2
	Bibliothécaire			0,2	0,3	0,3	0,3
	Bibliothécaire Adjoint spécialisé			0,3	0,3	0,4	0,4
	Magasinier			0,6	0,5	0,6	0,5
	Total			1,4	1,2	1,4	1,4
	Contrat à Durée Déterminée cat. A			0,3	0,6	0,5	0,4
	Contrat à Durée Déterminée cat. B			0,3	0,1	0,2	0,1
	Contrat à Durée Déterminée cat. C			0,1	0,4	0,4	0,4
	Apprenti			0,0	0,0	0,0	0,0
	Total			0,7	1,0	1,1	0,9
	Contrat à Durée Indéterminée cat. A			0,6	0,8	0,8	0,9
	Contrat à Durée Indéterminée cat. B			0,1	0,3	0,2	0,4
	Contrat à Durée Indéterminée cat. C			0,0	0,1	0,1	0,2
	Total			0,7	1,2	1,1	1,4
	Agents contractuels			1	2	2	2

➤ Coût du Compte Épargne Temps

				Coût			
				2018	2019	2020	2021
BIATSS				376 018	579 439	573 149,9	680 058,5
	Cadre Administratif			9 916,1	9 627,3	20 808,7	14 705,8
	Attaché d'administration ENES			9 993,7	21 617,1	13 588,6	18 245,4
	Secrétaire AENES			35 629,7	26 006,2	26 614,8	29 596,5
	Adjoint administratif			36 510,8	50 402,9	57 417,0	59 075,6
	Total			87 208,4	104 236,4	110 987,4	117 802,7
	Ingénieur de Recherche			33 416,0	43 193,5	40 262,6	46 520,1
	Ingénieur d'études			105 796,3	145 218,8	141 626,6	173 308,2
	Assistant Ingénieur de recherche et de formation			40 535,5	61 962,5	51 813,4	71 949,2
	Technicien de recherche et de formation			47 327,1	90 163,5	80 788,7	95 746,9
	Adjoint technique			34 370,2	63 885,8	66 714,8	74 137,4
	Total			234 968,5	377 406,9	362 358,8	435 338,5
	Conservateur des bibliothèques			8 049,7	471,5	9 997,8	
	Bibliothécaire			6 637,0	10 376,6	9 363,4	10 771,1
	Bibliothécaire Adjoint spécialisé			5 129,7	10 623,8	11 439,2	10 674,5
	Magasinier			9 756,7	12 943,4	14 201,0	12 392,0
	Total			30 700,2	40 432,5	47 897,9	46 402,0
	Contrat à Durée Déterminée cat. A			4 920,0	16 843,5	11 223,4	10 927,7
	Contrat à Durée Déterminée cat. B			-	1 463,1	5 007,5	2 247,1
	Contrat à Durée Déterminée cat. C			3 005,4	7 671,5	6 265,8	8 063,5
	Apprenti			-	-	-	-
	Total			7 710,6	25 478,8	23 081,9	21 799,1
	Contrat à Durée Indéterminée cat. A			9 689,3	23 496,1	23 450,6	28 477,3
	Contrat à Durée Indéterminée cat. B			-	7 100,7	4 172,2	8 674,5
	Contrat à Durée Indéterminée cat. C			5 986,4	2 760,0	2 809,5	4 278,7
	Total			15 430,1	31 884,2	28 824,0	58 716,3
	Agents contractuels			34 914,4	55 711,5	49 544,0	58 716,3

6.7. Absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs

Les absences répertoriées répondent à des motifs liés à la maladie, aux accidents de travail ou de trajet ainsi qu'à des raisons de déplacement pour formation ou concours.

				En Nbre de jours			
				2018	2019	2020	2021
				18372	16684	16670	16296
	Maladie			7736	7374	6843	5971
	Longue maladie			2297	1706	2400	2440
	Longue durée et grave maladie			1213	1546	979	1307
	Accident de travail, de trajet, imputable au service			905	649	463	666
	Accueil de l'enfant (autour de la grossesse, maternité, paternité, adoption) et de la famille			3723	2435	2671	2549
	Formation, conversion professionnelle			2497,5	2974	3314	3363

L'année 2021, bien qu'encore marquée par la crise de Covid-19, accuse un recul avéré du nombre de jours d'absence. L'évolution est observable depuis 2018. On note la progression importante des absences de longue durée et une augmentation du nombre d'accidents du travail ou du trajet. Les autres données attestent une constance dans leur évolution.

6.7.1. Cartographie générale 2021

	2021		
	En Nbre d'arrêts	En Nbre de jours	Coût de l'absentéisme (en ETPT)
Maladie ordinaire	450	5969	16,6
Congé longue maladie	20	2440	6,8
Congé longue durée et grave maladie	6	1307	3,6
Accidents du travail, de trajet	41	666	1,9
Accueil de l'enfant (grossesse, maternité, paternité, adoption) et de la famille	48	2549	7,1
Formation, conversion professionnelle	31	3363	9,3
TOTAL	596	16 294	45,3

6.7.2. Congés maladies ordinaires

➤ En nombre de jours

Congé maladie ordinaire		En Nbre de jours
		2021
		5969
Enseignants		1821
Titulaires		1692
Contractuels		129
BIATSS		4148
Titulaires		3464
Contractuels		684
Enseignants		1821
Professeur des universités		256
Maître de conférences		928
PRAG		306
PRCE		202
Total		1692
Professeur contractuel		-
PAST		18
ATER		5
Contractuel doctorant		106
Lecteur / Maître de langue		-
Total		129
BIATSS		4148
Cadre Administratif		-
Attaché d'administration ENES		73
Secrétaire AENES		185
Adjoint administratif		480
Total		738
Ingénieur de Recherche		59
Ingénieur d'études		329
Assistant Ingénieur de recherche et de formation		473
Technicien de recherche et de formation		413
Adjoint technique		1290
Total		2564
Conservateur des bibliothèques		-
Bibliothécaire		-
Bibliothécaire Adjoint spécialisé		3
Magasinier		159
Total		162
Contrat à Durée Déterminée cat. A		184
Contrat à Durée Déterminée cat. B		61
Contrat à Durée Déterminée cat. C		69
Apprenti		-
Total		314
Contrat à Durée Indéterminée cat. A		231
Contrat à Durée Indéterminée cat. B		131
Contrat à Durée Indéterminée cat. C		8
Total		370
Agents contractuels		684

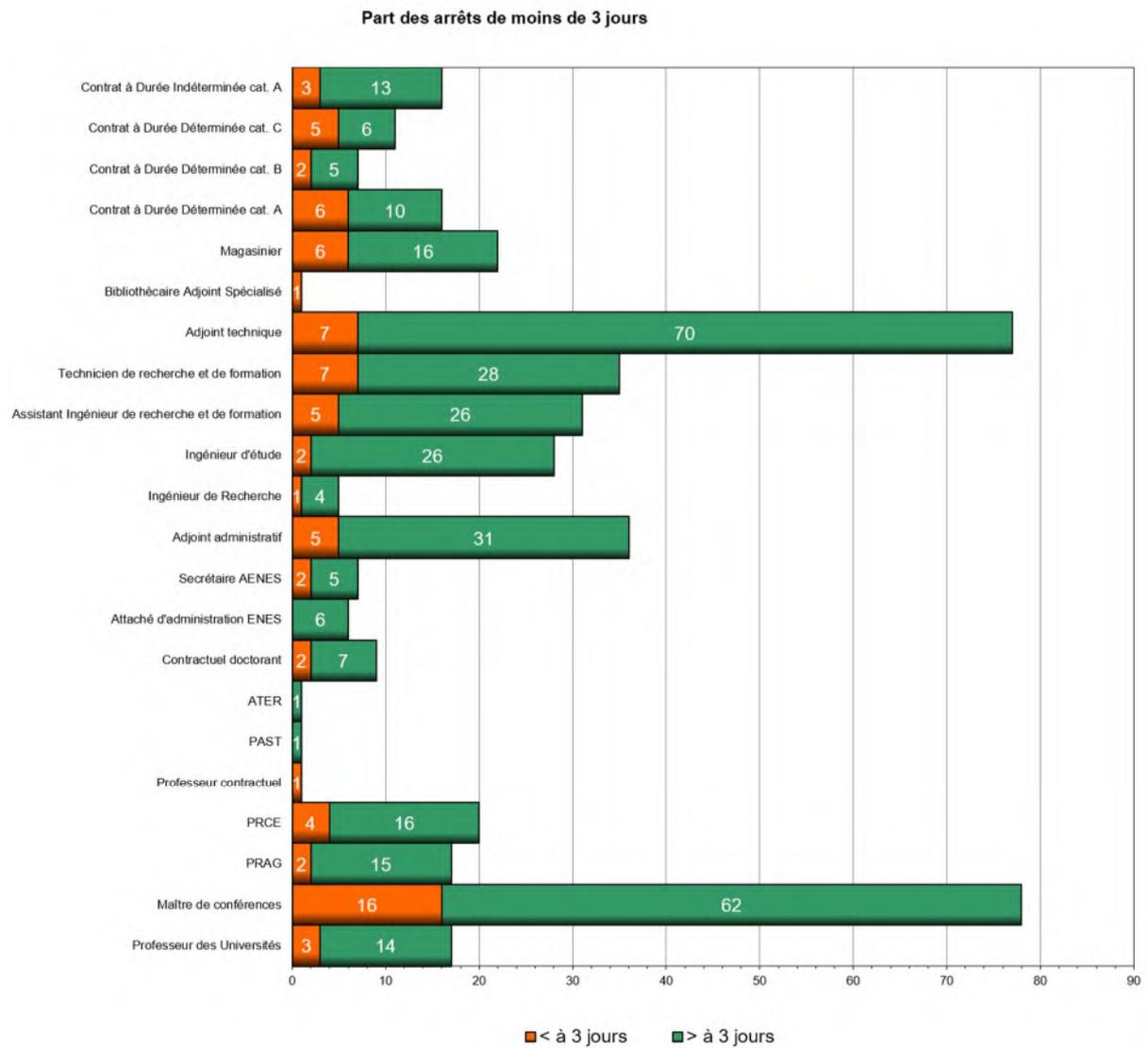
➤ En nombre d'arrêts

		2021	
Congé maladie ordinaire		En Nbre d'arrêts	Durée moyenne
		450	36
Enseignants		144	46
	<i>Titulaires</i>	132	49
	<i>Contractuels</i>	12	13
BIATSS		306	31
	<i>Titulaires</i>	248	31
	<i>Contractuels</i>	58	32
Enseignants		144	46
	Professeur des universités	17	57
	Maître de conférences	78	43
	PRAG	17	58
	PRCE	20	59
	Total	132	49
	Professeur contractuel	1	2
	PAST	1	18
	ATER	1	5
	Contractuel doctorant	9	14
	Lecteur / Maître de langue	-	-
	Total	12	13
BIATSS		306	31
	Cadre Administratif	-	-
	Attaché d'administration ENES	6	103
	Secrétaire AENES	7	61
	Adjoint administratif	36	33
	Total	49	45
	Ingénieur de Recherche	5	69
	Ingénieur d'études	28	33
	Assistant Ingénieur de recherche et de formation	31	29
	Technicien de recherche et de formation	35	26
	Adjoint technique	77	25
	Total	176	28
	Conservateur des bibliothèques	-	-
	Bibliothécaire	-	-
	Bibliothécaire Adjoint spécialisé	1	3
	Magasinier	22	7
	Total	23	24
	Contrat à Durée Déterminée cat. A	16	16
	Contrat à Durée Déterminée cat. B	7	39
	Contrat à Durée Déterminée cat. C	11	16
	Apprenti	-	-
	Total	34	21
	Contrat à Durée Indéterminée cat. A	16	22
	Contrat à Durée Indéterminée cat. B	7	59
	Contrat à Durée Indéterminée cat. C	1	383
	Total	24	48
Agents contractuels		58	32

➤ En nombre d'agents

Congé maladie ordinaire		En Nbre d'agents
		2021
		221
Enseignants		74
	<i>Titulaires</i>	68
	<i>Contractuels</i>	6
BIATSS		147
	<i>Titulaires</i>	112
	<i>Contractuels</i>	35
Enseignants		74
	Professeur des universités	10
	Maître de conférences	40
	PRAG	11
	PRCE	7
	Total	68
	Professeur contractuel	1
	PAST	1
	ATER	1
	Contractuel doctorant	3
	Lecteur / Maître de langue	
	Total	6
BIATSS		147
	Cadre Administratif	-
	Attaché d'administration ENES	4
	Secrétaire AENES	3
	Adjoint administratif	16
	Total	23
	Ingénieur de Recherche	4
	Ingénieur d'études	16
	Assistant Ingénieur de recherche et de formation	9
	Technicien de recherche et de formation	18
	Adjoint technique	33
	Total	80
	Conservateur des bibliothèques	
	Bibliothécaire	-
	Bibliothécaire Adjoint spécialisé	1
	Magasinier	8
	Total	9
	Contrat à Durée Déterminée cat. A	12
	Contrat à Durée Déterminée cat. B	4
	Contrat à Durée Déterminée cat. C	9
	Apprenti	-
	Total	25
	Contrat à Durée Indéterminée cat. A	7
	Contrat à Durée Indéterminée cat. B	2
	Contrat à Durée Indéterminée cat. C	1
	Total	10
	Agents contractuels	35

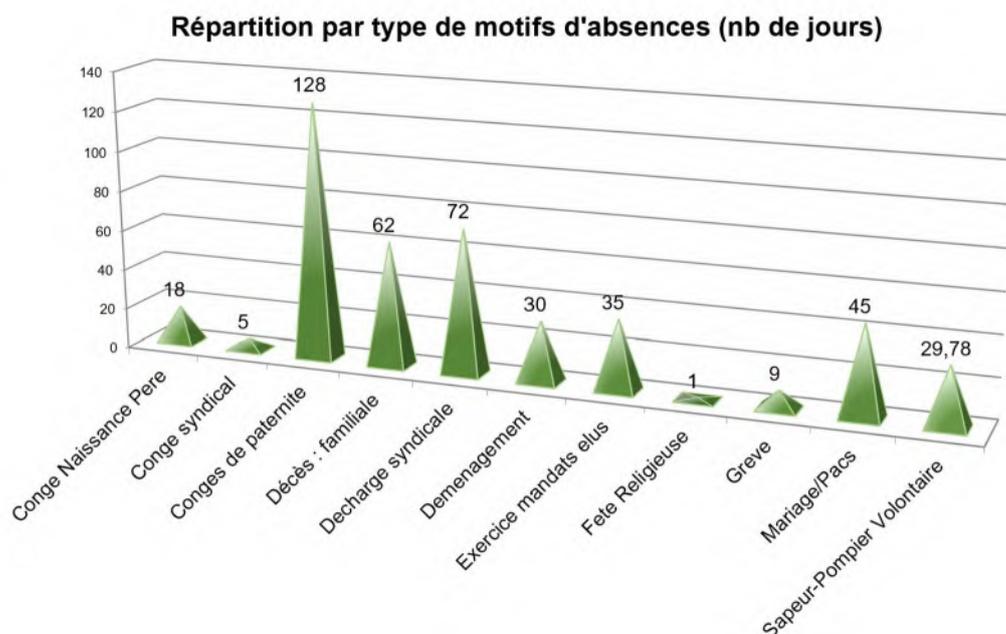
➤ **Part des arrêts de moins de 3 jours et de plus de 3 jours**



6.7.3. Les congés garde d'enfants

2021			
Garde enfants malades	Femme	Homme	TOTAL
BIATSS	206,5	73,5	280
Cadre Administratif			0
Attaché d'administration ENES	2	4,5	6,5
Secrétaire AENES	1		1
Adjoint administratif	8,5		8,5
Total	11,5	4,5	16
Ingénieur de Recherche			0
Ingénieur d'études	26	13	39
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	3	5	8
Technicien de recherche et de formation	20	21,5	41,5
Adjoint technique	43	14,5	57,5
Total	92	54	146
Conservateur des bibliothèques			0
Bibliothécaire	2	2,5	4,5
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	5		5
Magasinier	15		15
Total	22	2,5	24,5
Contrat à Durée Déterminée cat. A	13	7,5	20,5
Contrat à Durée Déterminée cat. B	4,5		4,5
Contrat à Durée Déterminée cat. C	28,5	2	30,5
Apprenti			0
Total	46	9,5	55,5
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	12		12
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	20	3	23
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	3		3
Total	35	3	38
Agents contractuels	81	12,5	93,5

6.7.4. Autres motifs d'absence



6.7.5. Absence pour concours examens FPE

			2021
Concours - Examen FPE	Femme	Homme	TOTAL
BIATSS	83	26	109
Cadre Administratif			0
Attaché d'administration ENES			0
Secrétaire AENES	5	2	7
Adjoint administratif	16		16
Total	21	2	23
Ingénieur de Recherche			0
Ingénieur d'études		3	3
Assistant Ingénieur de recherche et de formation			0
Technicien de recherche et de formation	8	1	9
Adjoint technique	6	6	12
Total	14	10	24
Conservateur des bibliothèques			0
Bibliothécaire			0
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	1		1
Assistant de bibliothèques			0
Magasinier	3		3
Total	4	0	4
Contrat à Durée Déterminée cat. A		1	1
Contrat à Durée Déterminée cat. B	6	2	8
Contrat à Durée Déterminée cat. C	33	9	42
Apprenti	1		1
Total	40	12	52
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	1		1
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	3	2	5
Contrat à Durée Indéterminée cat. C			0
Total	4	2	6
Agents contractuels	44	14	58

6.8. Restructurations et réorganisations de services :

Voir point 8.1.1. le bilan d'activité du CT (chapitre 8).

CHAPITRE 7 : ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

L'action sociale assure la promotion des activités à caractère social, culturel, sportif et de loisirs, afin d'améliorer la qualité de vie des personnels sur leur lieu de travail. Son objectif est de contribuer à la satisfaction des besoins sociaux et de répondre aux attentes des personnels sur le plan socio-culturel.

À cet effet, l'action sociale intervient directement dans les domaines suivants :

- Les aides sociales :
 - Les prestations sociales (séjours, activités, centres de loisirs, études, handicap, passeport loisir-culture) : toutes ces prestations sont octroyées sous conditions de ressources ;
 - La restauration collective (CROUS) ;
 - Les déplacements liés aux concours : à raison d'un déplacement par an
 - Les aides exceptionnelles (CAS interuniversitaire) ;
- Les animations pour le personnel : fête du personnel, spectacle de Noël, stage de musique pour les enfants du personnel, ateliers santé... ;
- La diffusion des offres de logements sociaux ;
- Les subventions aux associations du personnel ;
- La co-organisation des interventions collectives.

L'année 2021 reste empreinte dans l'ensemble des conséquences de la crise de Covid-19. Les séances de sophrologie, les ateliers « bien-être » de Rennes et Saint-Brieuc et la fête de l'Été ont été annulés. L'annulation de la fête de l'été (autre méfait de la crise sanitaire) a, elle, été compensée par la distribution de 1 500 « chèques lire ». L'année 2021 accuse une diminution du nombre et des dépenses d'action sociale dans la majorité des domaines, sauf dans le cas des prestations interministérielles, notamment pour le séjour des enfants, marqueur de la reprise d'activités à la coupure estivale.

7.1. Tableau action sociale par nombre de prestations (avec regard sur les années 2018, 2019 et 2020)

	2018	2019	2020	2021
Action sociale				
Aide sociale				
Prestations interministérielles (nb de dossiers)				
Séjours enfants, CLSH	64	82	46	62
Allocations enfants handicapés	10	12	13	13
Actions spécifiques Rennes 2				
Aides aux vacances, séjours scolaires, études (nb de dossiers)	82	75	58	47
Remboursement partiel dans le cadre d'une activité sportive ou culturelle (nb de dossiers)	91	93	68	67
Passeports-loisirs d'une valeur de 100€ subventionnés 70€ (nb de passeports)	43	46	37	28
Restauration (nb de repas subventionnés) (prise en charge par repas de 2,57€ ou 2,12€ ou 0,97€)	10 075	9 251	2 928	1 844
Prise en charge des déplacements concours (nb de dossiers)	14	11	14	11
Secours financiers (nb d'aides accordées en commission)	13	9	4	4
Accord de principe de la commission pour prêts sociaux (nb de prêts)	-	1	-	-
Demandes de logements sociaux (nb de dossiers) (nb d'attributions)	-	-	-	-
Convivialité				
Passeports-loisirs (valeur de 100€ subventionnés 30€) (nb de passeports)	14	17	9	9
Cartes Cezam (nb de cartes)	150	140	150	150
Atelier "découverte musicale" (nb de participants)	32	31	17	31
Fête de l'été (nb d'inscrits)	665	731	-	annulée - distribution de 1500 chèques lire
Après-midi récréatif de Noël (nb d'inscrits)	546	641	545	495
Sophrologie (nb d'inscrits)	10	20	-	annulé
Atelier "Bien être" (nb de participants)	19	67	37	annulé
Chœur des personnels (nb de participants)	16	15	-	annulé

7.2. Tableau action sociale en fonction des dépenses (avec regard sur les années 2018, 2019 et 2020)

	2018	2019	2020	2021
Action sociale	112 251	117 692	69 534	86 343
Aide sociale	83 457	81 274	52 159	50 947
Prestations interministérielles	25 109	19 108	25 578	27 579
Séjours enfants, CLSH	3 428	5 251	2 643	3 464
Allocations enfants handicapés	16 946	23 014	22 935	24 115
Actions spécifiques Rennes 2	58 348	62 166	26 581	23 368
Aides aux vacances, séjours scolaires, études	10 933	7 669	7 352	6 335
Remboursement partiel dans le cadre d'une activité sportive ou culturelle	6 414	6 461	4 745	4 625
Passeports-loisirs d'une valeur de 100€ subventionnés 70€	3 010	3 220	2 590	1 960
Restauration : repas subventionnés (prise en charge par repas de 2,57€ ou 2,12€ ou 0,97€)	24 016	22 653	7 498	4 768
Prise en charge des déplacements concours	2 166	1 478	1 896	880
Secours financiers	5 850	4 315	2 500	4 800
Convivialité	25 244	26 183	13 355	33 446
Passeports-loisirs (valeur de 100€ subventionnés 30€)	420	510	270	270
Cartes Cezam	1 965	1 876	2 010	2 160
Atelier "découverte musicale" (enfants des personnels)	823	834	1 020	998
Fête de l'été	14 995	13 500	-	22 500
Après-midi récréatif de Noël	9 334	10 544	8 175	7 518
Sophrologie	600	720	-	-
Atelier "Bien être"	2 987	4 320	1 880	-
Chœur des personnels	411	686	-	-
Subventions aux associations	3 550	10 234	4 020	1 950
Crèche parentale (150€ par enfant inscrit)	1 200	1 500	-	1 950
Association ACR2	5 990	-	-	-
Association Création R2 (anc. "Sport loisirs culture")	670	523	320	-
Association AR2	-	-	-	-

CHAPITRE 8 : LE DIALOGUE SOCIAL

8.1. Les instances de dialogue social

L'Université Rennes 2, conformément aux dispositions légales et réglementaires et à l'article 23 de ses statuts, s'appuie sur des instances de dialogue social : le comité technique, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la commission paritaire d'établissement et la commission consultative paritaire.

8.1.1. Le Comité Technique (CT)

➤ **Compétences**

Le CT est consulté pour les questions et projets de textes relatifs :

- à l'organisation et au fonctionnement de l'Université et de ses services ;
- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des services et à leur incidence sur les personnels ;
- aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ;
- à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- à l'insertion professionnelle ;
- à l'égalité professionnelle, à la parité et à la lutte contre les discriminations.

➤ **Composition**

Elle fait appel à 20 représentant.es des personnels (10 titulaires et 10 suppléant.es) et à des représentant.es de l'administration (président, DGS, DRH...). Les représentant.es du personnel ont voix délibérative.

Sur les 20 représentant.es du personnel – titulaires et suppléant.es – on comptait au 1^{er} janvier 2021 : 11 femmes et 9 hommes, des proportions proches de la parité.

➤ **Nombre de réunions de l'instance en 2021**

10 réunions. Une réunion exceptionnelle, le 6 juillet 2021, réunissant les membres du CT et du CHSCT, a permis échanges et réflexions concernant la future instance de dialogue social : le Comité Social d'Administration d'Établissement. Par ailleurs, une réunion prévue le 7 décembre 2021, n'a pu se tenir en l'absence de quorum.

➤ **Bilan d'activité 2021 de l'instance**

L'activité du CT s'est déclinée dans différents champs :

La vie de l'université : l'instance a notamment échangé sur la publication du bilan social 2019 ; elle s'est prononcée sur la circulaire de gestion des personnels 2021-2022 et sur la campagne d'emplois 2022 ; sur le cadrage des conseils de perfectionnement des formations ;

Les actions à l'intention des personnels (BIATSS comme enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es) : les membres de l'instance ont été conduits notamment à se prononcer ou à être informés sur : le plan de formation 2021 ; le plan d'action sur l'égalité professionnelle ; le forfait mobilité durable ; les primes installées par la LPR ; le référentiel d'activités des enseignant.es-chercheur.es et enseignant.es 2021-2022 ;

La réorganisation des services de l'Université a été régulièrement inscrite à l'ordre du jour des séances de l'année 2021. Ont été examinés en particulier : l'organisation de la direction des finances et du pilotage ; les organigrammes de différents services : service de vie étudiante (SVE) ; SUIOIP ; SUP ; DEVU ; service Communication... Un bilan de la fonction du directeur générale des services adjoint a été dressé.

Sur le plan institutionnel, les membres du CT ont été informés de la mise en place de la future instance de dialogue social prévue par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique : le comité social d'administration d'établissement (CSAe) ;

En lien, en tout ou partie, avec la crise sanitaire, les membres du CT ont eu à examiner : le protocole sanitaire de rentrée ; les modalités du travail à distance ; la charte de télétravail (approuvée lors de la séance du CT du 21 septembre 2021) ; le vote électronique pour l'élection des usagers aux conseils centraux du printemps 2021 (conformément à la possibilité ouverte par un décret en date du 30 septembre 2020, autorisant les universités à recourir au vote électronique, à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2024) ;

La politique de site a fait l'objet d'une information et d'une association régulières des membres du CT : présentation, puis approbation de la convention de coordination territoriale des établissements d'enseignement supérieur du site rennais (en lien avec le projet UNIR) ; information sur le dispositif de la bourse de mobilité UNIR ; approbation, lors de la séance du 12 octobre 2021, de l'engagement d'une réflexion sur le « statut d'université associé à [l'] EPE conservant sa personnalité morale et juridique ».

8.1.2. Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

➤ Compétences

Le CHSCT promeut la sécurité et contribue à l'amélioration des conditions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au sein de l'université. En particulier, et conformément à la rédaction alors en vigueur de l'article 23 des statuts de l'Université, l'instance :

- analyse les risques auxquels sont exposés les personnels et les usagers ;
- enquête à la suite d'accident ou de maladie professionnelle et à la suite de tout signalement grave ;
- examine le programme annuel de prévention des risques pour l'Université et programme les actions à mener ;
- examine le rapport annuel de prévention du médecin du travail ;
- émet un avis sur les travaux, modifications et aménagements des locaux et postes de travail des personnels et des usagers.

➤ Composition

Telle que fixée par l'arrêté du président de l'Université en date du 16 février 2021, la composition du CHSCT fait appel aux trois catégories suivantes :

- 10 représentant.es du personnel (5 titulaires et 5 suppléant.es) ; sur ces dix représentant.es, on comptait au 16 février 2021 : 5 femmes et 5 hommes ;
- 2 représent.es des usagers, désigné.es par les organisations syndicales des usagers représentées au conseil d'administration. Comme mentionné par l'article 2 de l'arrêté susvisé, il est fait appel à ces représentant.es « pour l'examen des questions mentionnées à l'article 51 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 » « susceptibles d'avoir des conséquences directes sur les usagers » ;
- des représentant.es de l'administration, en particulier, suivant l'arrêté du 16 février 2021 : « le médecin de prévention de l'établissement ; les assistants de prévention de l'établissement ; le conseiller de prévention de l'établissement ; l'inspecteur santé et sécurité au travail ; le directeur du service interuniversitaire de médecine préventive et de promotion de la santé ou son représentant ; le directeur général des services ; le directeur des ressources humaines (...) ». Il est à noter que les représentant.es de l'administration ne prennent pas part aux votes.

➤ Nombre de réunions de l'instance en 2021

12 (dont une réunion exceptionnelle, le 6 juillet 2021, réunissant les membres du CT et du CHSCT, qui a permis échanges et réflexions concernant la future instance de dialogue social : le Comité Social d'Administration d'Établissement).

➤ Bilan d'activité 2021 de l'instance

Les membres de l'instance ont été informés ou ont eu à se prononcer sur des **textes ou volets importants touchant à la politique de l'établissement** tels que : la charte de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations ; le schéma directeur du handicap ; le projet d'établissement ; la convention de coordination territoriale liant l'Université Rennes 2 avec d'autres établissements d'enseignement supérieur du site rennais ;

Ils ont pu bénéficier d'**actions de formation** : par exemple, une formation continue sur les risques psychosociaux et les enquêtes accidents du travail ; pour deux membres du CHSCT, une formation sur les violences sexuelles et sexistes et sur les discriminations ;

Des points réguliers ont été faits sur la crise sanitaire, son évolution et ses impacts : ainsi, a pu être évoquée la situation des personnels de l'université au regard de l'accueil prioritaire de leurs enfants ; ont été également évoquées les conséquences des examens en ligne sur les conditions de travail des personnels ;

Différentes enquêtes ou visites ont été diligentées à l'instigation du CHSCT : DEVU ; département d'études arabes ; campus Mazier... À leur suite, des préconisations et actions de prévention ont été émises. Les membres de l'instances ont été informés sur les suites données aux alertes consignées sur les registres santé et sécurité au travail (service vie étudiante, département Histoire, UFR STAPS, laboratoire M2S, UFR Sciences humaines...).

Le CHSCT a été informé d'actions conduites au plan local ou national. Entre autres informations, les membres de l'instance ont été informés et ont échangé sur le rapport d'activité 2020 du SMUT. Ils ont aussi été informés de l'enquête nationale sur « Les inégalités de traitement et des conditions d'études et de travail dans l'enseignement supérieur et la recherche ». Une présentation a aussi été faite sur des orientations stratégiques ministérielles en matière de politique de prévention des risques professionnels.

8.1.3. La commission paritaire d'établissement (CPE)

➤ Compétences

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a modifié le périmètre d'action des CPE.

Avant l'intervention du législateur de 2019, elles donnaient un avis préalable sur les décisions individuelles de mutation, de mobilité, d'avancement et de promotion interne (détachement entrant, accueil en disponibilité, avancement de grade...). Depuis le 1^{er} janvier 2020, les CPE ne sont plus compétentes en matière de mutation et de mobilité ; depuis le 1^{er} janvier 2021, elles ne sont plus compétentes en matière d'avancement et promotion.

Ainsi, les CPE ont été recentrées sur l'examen des décisions individuelles défavorables aux agents, concernant notamment la titularisation, le licenciement, la formation, le temps de travail et le télétravail. Par ailleurs, elles préparent les travaux des commissions administratives paritaires des corps des personnels relevant des trois groupes structurant sa composition : le groupe des personnels ITRF ; le groupe des personnels AENES ; le groupe des personnels des bibliothèques.

➤ Composition

La CPE comprend un nombre égal de représentant.es du personnel et de représentant.es de l'administration. Les représentant.es de l'administration et les représentant.es du personnel sont répartis en 3 groupes, suivant les proportions suivantes :

a) le groupe 1 : personnels ITRF :

- pour les représentant.es du personnel : 2 titulaires (T) et 2 suppléant.es (S) de catégorie A ; 2 T et 2 S de catégorie B et 2 T et 2 S de catégorie C ;

- pour les représentant.es de l'administration : 6 T et 6 S de catégorie A ;

b) le groupe 2 : personnels de l'AENES :

- pour les représentant.es du personnel : 1 T et 1 S de catégorie A ; 2 T et 2 S de catégorie B et 2 T et 2 S de catégorie C ;

- pour les représentant.es de l'administration : 5 T et 5 S de catégorie A ;

c) le groupe 3 : personnels des bibliothèques :

- pour les représentant.es du personnel : 2 T et 2 S de catégorie A ; 1 T et 1 S de catégorie B et 1 T et 1 S de catégorie C ;

- pour les représentant.es de l'administration : 4 T et 4 S de catégorie A.

La composition fait ainsi appel au total à 30 représentant.es du personnel (15 T et 15 S) et à 30 représentant.es de l'administration (15 T et 15 S).

➤ Nombre de réunions de l'instance en 2021

8.1.4. La Commission consultative paritaire (CCP)

➤ Compétences

Conformément à l'article 19 de l'arrêté du 27 juin 2011 instituant des commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard de certains agents contractuels exerçant leurs fonctions au sein du ministère chargé de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, les CCP « sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme ». « Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels entrant dans leur champ de compétence ».

➤ Composition

Conformément à la délibération n° 163-2011 du conseil d'administration de l'Université Rennes 2 relative à la mise en place d'une commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires, la composition de la CCP fait appel, au titre de la représentation du personnel, à la représentation suivante, en fonction des catégories :

- 2 membres titulaires et 2 membres suppléant.es au titre de la catégorie A ;
- 1 membre titulaire et 1 membre suppléant.e au titre de la catégorie B ;
- 2 membres titulaires et 2 membres suppléant.es au titre de la catégorie C.

Sur les 10 représentant.es du personnel – titulaires et suppléant.es –, on comptait au 2 février 2021 (date de signature de l'arrêté du président fixant la composition de l'instance) : 7 femmes et 3 hommes.

La composition de l'instance fait également appel à 5 représentant.es titulaires de l'administration et à autant de représentant.es suppléant.es. Au 2 février 2021, la représentation de l'établissement comptait 5 femmes et 5 hommes.

➤ Nombre de réunion de l'instance en 2021

1

8.2. Indication relative aux recours formés auprès des commissions administratives paritaires

En 2021, il n'y a pas eu de recours formé auprès des commissions administratives paritaires.

CHAPITRE 9 : LA DISCIPLINE

Les fautes disciplinaires commises par les personnels de l'Université Rennes 2 relèvent d'une section du conseil académique, constituée en juridiction administrative spécialisée.

Au titre de l'année 2021, aucune procédure disciplinaire n'a été engagée par la présidence de l'Université à l'égard de personnel de l'établissement enseignant.e-chercheur.e, enseignant.e ou BIATSS.

Aucune sanction n'a davantage été prononcée.

*Vu la loi La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
Vu le code de l'éducation notamment l'article L712-3 ;
Vu les statuts de l'Université Rennes 2, tels que modifiés le 3 mars 2023 ;
Vu le règlement intérieur de l'Université Rennes 2 approuvé le 8 février 2008 ;
Vu l'avis du CSAE du 26 mars 2024.*

Délibération n° 29-2024

Point 3- Ressources humaines

3-1 : rapport social unique 2022

Membres en exercice : 36

Votants : 34

Présent.es : 24

Représenté.es : 10

Ne prend pas part au vote : 0

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 34

Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

Document en annexe : rapport social unique 2022

Le rapport social unique 2022 est approuvé à l'unanimité.

Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le : 17 avril 2024

Transmise au recteur de la région académique Bretagne le : 17 avril 2024

2022

RAPPORT SOCIAL UNIQUE



smirou_e

Université RENNES 2

Table des matières

EDITO	4
CHAPITRE 1 ^{ER} : EMPLOIS ET EFFECTIFS	6
1.1. Mise en perspective des effectifs 2021-2022	6
1.2. Analyse de l'emploi 2022	8
1.2.1. Données sur la cartographie des effectifs 2022	9
1.2.2. Répartition par âge 2022	15
1.3. Effectifs vacataires et heures de vacation.....	22
1.4. Cartographie des situations de handicap	23
CHAPITRE 2 : LES PARCOURS PROFESSIONNELS	26
2.1. Cartographie sur les flux : comparaison 2021/2022	26
2.2. Evolution des carrières	30
2.2.1. Avancement de grade en cours d'année par type de catégorie.....	30
2.2.2. Les changements de corps en cours d'année par type de catégorie	32
2.3. Evolution de carrière des agents contractuels	34
2.3.1. La titularisation.....	34
2.3.2. La CDisation	34
CHAPITRE 3 : LA FORMATION	35
3.1. Mise en perspective : 2019-2022	35
3.1.1. Evolution 2019/2022 de la formation	35
3.1.2. Évolution 2019/2022 de la formation des agents Rennes 2 (Hommes / Femmes).....	36
3.1.3. Évolution 2019/2022 de la répartition des stagiaires formés par catégorie (Hommes / Femmes)	37
3.1.4. Évolution 2021/2022 de la durée de formation annuelle par stagiaire	37
3.1.5. Agents formés (Hommes / Femmes).....	38
3.1.6. Nombre d'heures de formation (Hommes / Femmes).....	41
3.1.7. Coût de la formation (Hommes / Femmes).....	42
3.1.8. Durée de formation annuelle par stagiaire (Hommes / Femmes).....	43
3.2. Cartographie 2022 des agents formés.....	43
CHAPITRE 4 : LES RÉMUNERATIONS	47
4.1. Rémunération annuelle brute globale en 2022 (hors cotisations patronales, hors prestations sociales)	48
4.2. Rémunération brute moyenne annualisée (2021/2022).....	49
4.3. Répartition par type de rémunération moyenne annuelle et par corps en 2022	50
4.4. Coût global annuel par type de rémunération et par corps en 2022	52

4.5. Evolution de la rémunération brute annuelle par type de rémunération et par corps, 2021-2022.....	54
4.6 Ecart de rémunération Hommes / Femmes (2021/2022).....	57
4.7 Rémunérations les plus hautes.....	60
CHAPITRE 5 : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	61
5.1. Instruction générale sur la santé et la sécurité au travail.....	61
5.1.1 Principes fondamentaux en matière de santé et sécurité au travail.....	61
5.1.2 Principes fondamentaux en matière de médecine de prévention	61
5.1.3 L'évaluation des risques	61
5.2. Nombre d'arrêts de travail : répartition par type d'accident du travail	62
5.3. Nombre et nature des signalements enregistrés dans le dispositif prévu par l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983	62
5.4. Nombre de suicides et tentatives de suicide.....	62
5.5. Acteurs de la prévention et leurs activités	63
5.5.1 Le Président	63
5.5.2 Le Directeur Général des Services	63
5.5.3 La Conseillère de Prévention	63
5.5.4 Les assistants de prévention.....	64
5.5.5 Le médecin de prévention	64
5.5.6 Les inspecteurs santé et sécurité au Travail	65
5.5.7 La Direction des Ressources Immobilières	65
5.5.8 Le Pôle Sûreté - sécurité Incendie	65
5.6. Instances de prévention	65
5.6.1 Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).....	65
5.6.2 Le Comité technique.....	65
5.7. Commissions médicales.....	66
5.8. Les documents de prévention	66
5.9. Mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels.....	67
CHAPITRE 6 : ORGANISATION DU TRAVAIL ET AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL.....	68
6.1. Organisation du travail	68
6.1.1. Modalités pour les personnels BIATSS.....	68
6.1.2. Modalités pour les personnels enseignants	69
6.2. Les quotités de temps de travail.....	71
6.2.1. Les temps partiels en pourcentage de l'effectif global (2021/2022).....	71
6.2.2. Tableau global des effectifs des agents à temps partiel (2019/2022)	72
6.2.3. Tableau général de répartition du temps de travail par quotité (2021/2022)	72

6.2.6. Tableau du pourcentage des effectifs à temps partiel par corps (2021/2022).....	73
6.3. Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires	74
6.4. Astreintes et interventions	74
6.5. Le télétravail	74
6.6. Le Compte épargne temps	76
6.7. Absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs	79
6.7.1. Cartographie générale 2022	80
6.7.2. Congés maladies ordinaires.....	81
6.7.3. Les congés garde d'enfants (2022)	85
6.7.4. Autres motifs d'absence (2022)	86
6.7.5. Absence pour concours examens FPE (2022).....	87
6.8. Restructurations et réorganisations de services	87
CHAPITRE 7 : ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE	88
7.1. Tableau action sociale par nombre de prestations (avec regard sur les années 2018, 2019, 2020 et 2021).....	89
7.2. Tableau action sociale en fonction des dépenses (avec regard sur les années 2018, 2019, 2020 et 2021).....	90
CHAPITRE 8 : LE DIALOGUE SOCIAL.....	91
8.1. Les instances de dialogue social	91
8.1.1. Le Comité Technique (CT)	91
8.1.2. Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).....	93
8.1.3. La commission paritaire d'établissement (CPE)	94
8.1.4. La Commission consultative paritaire (CCP)	95
8.2. Indication relative aux recours formés auprès des commissions administratives paritaires	96
CHAPITRE 9 : LA DISCIPLINE	97

EDITO

LE RSU 2022, DANS LES PAS DE L'ÉDITION 2021 !

Prévu par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et remplaçant le bilan social, le rapport social unique (RSU) a pour objet de retracer, pour l'année de référence, les principales caractéristiques des ressources humaines de l'établissement et d'en préciser les données sociales.

Ce nouvel outil de connaissance de notre université répond à plusieurs objectifs. Il vise d'abord à assurer une information complète et transparente accessible à l'ensemble de la communauté universitaire. Il constitue également une aide au dialogue social en venant nourrir les échanges, la réflexion et la décision. Il contribue aussi au pilotage stratégique en matière de ressources humaines, au bénéfice de l'ensemble des personnels, BIATSS, enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es, titulaires et contractuels.

Nourri par une série d'indicateurs et de statistiques, en premier lieu la base de données sociales, le rapport social unique met en perspective l'année de référence 2022 avec les années précédentes, en particulier l'année 2021, correspondant à la première édition du RSU, fondée sur une base de données sociales comparable. Les bases de données sociales 2021 et 2022 intègrent en effet l'une et l'autre, pour les effectifs physiques, les agents recrutés en contrat à durée déterminée de moins de six mois, non pris en compte dans les anciennes bases qui permettaient d'élaborer les bilans sociaux.

Comme la première édition du RSU, cette seconde édition est structurée en neuf chapitres, reprenant la présentation des thématiques identifiées par le décret du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique. Cette structuration permet de considérer successivement : les emplois et les effectifs ; les parcours professionnels ; la formation ; les rémunérations ; la santé et la sécurité au travail ; l'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail ; l'action sociale et la protection sociale ; le dialogue social ; la discipline.

Ces entrées, ainsi que les tableaux, les graphiques, les commentaires et les analyses les accompagnant, constituent un précieux recueil de données auquel chaque membre de notre communauté pourra se référer. Les données genrées, permettant d'apprécier la situation comparée des femmes et des hommes, ont été intégrées autant qu'il a été possible. Cette seconde édition du RSU 2022, publiée conjointement avec la première (RSU 2021) vient ainsi enrichir la connaissance de notre université et de son potentiel humain.

Ce potentiel humain se répartit dans un rapport quasiment identique entre collègues enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es et collègues BIATSS, qui comptent respectivement pour 52 % et 48 % des effectifs physiques de notre université. Plus particulièrement, on relèvera : l'accroissement de la proportion des personnels en situation de handicap, dont le nombre passe de 60 à 64 de 2021 à 2022 ; l'augmentation des CDisations pour les personnels contractuels (passant de 9 à 17) ; le relèvement des effectifs Equivalent Temps Plein Travaillé (passant de 1421,3 à 1452,4) ; ainsi que l'augmentation de la

rémunération brute moyenne annualisée. Tous corps, catégories et populations confondus, celle-ci augmente de 6 % de 2021 à 2022, traduction d'un début de mise en œuvre des nouveaux régimes indemnitaires et de la politique salariale de l'établissement à l'égard des personnels.

Parmi les éléments marquants de ce RSU 2022, année marquée par la reprise de l'inflation, on mettra aussi en avant l'utilisation soutenue par les personnels du compte épargne temps (8 195 heures en 2022, pour 6 759 heures en 2020) ; le recours pérennisé au télétravail ; ainsi qu'une reprise d'activité en matière d'action sociale, celle-ci venant après le regain des actions de formation à l'intention des personnels, constaté dès 2021.

Nous tenons à remercier chaleureusement l'ensemble des collègues impliqués dans le recueil des données, notamment à la Direction des Ressources Humaines et dans les autres services sollicités. Leur précieuse contribution a été déterminante pour produire ce document.

Bonne lecture à toutes et à tous !

Emmanuel GUISELIN
Vice-Président Ressources Humaines
et dialogue social

Emmanuelle SMIROU
Vice-Présidente Conditions de travail,
Action Sociale et Égalité

CHAPITRE 1^{ER} : EMPLOIS ET EFFECTIFS

Ce chapitre 1^{er} du RSU 2022 présente les emplois et les effectifs de l'Université Rennes 2. La première partie (1.1) permet de **mettre en perspective l'évolution des effectifs de l'établissement sur deux années** : l'année de référence de ce RSU (2022) et l'année précédente (2021). La deuxième partie du chapitre (1.2) appréhende plus spécifiquement les **données relatives à l'emploi au titre de l'année 2022**.

Concernant les effectifs, les tableaux croisent différentes approches :

- les effectifs physiques : avant 2021, les agents contractuels en contrat à durée déterminée (CDD) de moins de six mois n'étaient pas comptabilisés dans les effectifs. A partir de 2021, tous les agents sont comptabilisés dans les effectifs, y compris les contractuels en CDD de moins de six mois ;
- les effectifs en Équivalent Temps Plein (ETP) : l'unité de mesure ETP prend en compte la quotité de travail, mais pas la durée d'activité dans l'année ; les effectifs ETP donnent ainsi les effectifs à une date donnée corrigés de la quotité de travail. Cette unité de mesure se traduit par la formule suivante :
$$ETP = \text{effectifs physiques} \times \text{quotité de temps de travail} ;$$
- les effectifs en Équivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) : c'est l'unité de mesure prenant en compte la quotité de travail de l'agent et la durée d'activité sur la période considérée. L'ETPT est l'unité de compte retenue pour fixer le plafond d'emploi et décompter les emplois dans les établissements d'enseignement supérieur. Cette unité de mesure se traduit par la formule suivante :
$$ETPT = \text{effectifs physiques} \times \text{quotité de temps de travail} \times \text{période d'activité dans l'année}.$$

Les vacataires dont la spécificité est d'être rémunérés au service fait ne sont décomptés dans aucun de ces indicateurs.

1.1. Mise en perspective des effectifs 2021-2022

La mise en perspective des effectifs physiques sur les années 2021 et 2022 permet de relever une grande stabilité des proportions d'agents, notamment de la répartition entre personnels enseignants et personnels BIATSS, établie à une proportion de 52 % pour les premiers et à une proportion de 48 % pour les seconds au titre de l'année 2022. Ce sont des proportions comparables à celles constatées dans d'autres universités et aux moyennes nationales. Exprimées au regard des effectifs physiques, ces proportions étaient identiques au titre de l'année 2021.

Rapportées aux effectifs globaux de l'Université exprimés en ETPT, les proportions – comme l'indique le tableau – varient insensiblement d'une année sur l'autre. Au titre de l'année 2021, les proportions étaient de 53,1 % pour la population enseignante et de 46,9 % pour la population BIATSS. Au titre de l'année 2022, les proportions étaient de 52,9 % pour la population enseignante et de 47,1 % pour la population BIATSS.

La mise en perspective des effectifs en ETPT, de l'année 2021 à l'année 2022, traduit une augmentation de 31,1 ETPT (1421,3 ETPT en 2021 ; 1452,4 ETPT en 2022). Cette augmentation fait suite à une précédente augmentation de 57,3 ETPT de 2019 à 2021 (cf. chapitre 1^{er} du RSU 2021). Le nombre d'ETPT (exprimé en effectif global des populations enseignante et BIATSS) est ainsi passé de 1364,0 en 2019 à 1452,4 en 2022, soit une augmentation de 88,4 ETPT sur cette période (+ 6,5 %).

	2021				2022			
	Nombre	ETP	ETPT	Répartition	Nombre	ETP	ETPT	Répartition
Effectif global	1675	1460,8	1421,3	%	1718	1502,2	1452,4	
Enseignants	870	774,7	755,4	53,1%	893	792,0	767,7	52,9%
<i>Titulaires</i>	594	577,4	573,0	40,3%	594	573,8	569,3	39,2%
<i>Contractuels</i>	276	197,3	182,4	12,8%	299	218,2	198,3	13,7%
BIATSS	805	686,2	665,9	46,9%	825	710,2	684,7	47,1%
<i>Titulaires</i>	467	443,3	425,4	29,9%	461	446,0	428,4	29,5%
<i>Contractuels</i>	338	242,9	240,5	16,9%	364	264,2	256,3	17,6%
Enseignants	870	774,7	755,4	53,1%	893	792,0	767,7	52,9%
Professeur des universités	122	118,17	118,00	8,3%	122	119,42	119,08	8,2%
Maître de conférences	351	340,67	337,83	23,8%	350	337,92	335,66	23,1%
PRAG	64	64,00	63,00	4,4%	64	62,92	61,62	4,2%
PRCE	57	54,58	54,13	3,8%	58	53,58	52,97	3,6%
Total	594	577,42	573,0	40,3%	594	573,83	569,3	39,2%
Professeur contractuel	41	25,03	24,65	1,7%	47	34,09	31,45	2,2%
PAST	39	32,83	18,58	1,3%	37	34,25	17,27	1,2%
ATER	60	37,08	36,88	2,6%	73	42,00	41,90	2,9%
Contractuel doctorant	103	80,75	80,75	5,7%	115	86,58	86,46	6,0%
Lecteur / Maître de langue	33	21,58	21,58	1,5%	27	21,25	21,25	1,5%
Total	276	197,28	182,4	12,8%	299	218,18	198,3	13,7%
BIATSS	805	686,15	665,9	46,9%	825	710,18	684,7	47,1%
Cadre Administratif	2	2,00	2,00	0,1%	3	1,17	1,17	0,1%
Attaché d'administration ENES	13	11,67	11,47	0,8%	13	13,00	12,80	0,9%
Secrétaire AENES	20	19,75	19,05	1,3%	19	18,83	18,63	1,3%
Adjoint administratif	59	56,25	52,47	3,7%	56	53,33	50,06	3,4%
Total	94	89,67	85,0	6,0%	91	86,33	82,7	5,7%
Ingénieur de Recherche	11	10,75	10,55	0,7%	12	11,25	11,05	0,8%
Ingénieur d'études	90	84,58	82,44	5,8%	90	88,58	85,99	5,9%
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	35	32,75	31,86	2,2%	34	33,08	31,86	2,2%
Technicien de recherche et de formation	75	74,58	72,04	5,1%	79	76,50	74,00	5,1%
Adjoint technique	110	104,95	101,15	7,1%	106	101,87	97,94	6,7%
Total	321	307,62	298,0	21,0%	321	311,28	300,8	20,7%
Conservateur des bibliothèques	9	9,58	7,10	0,5%	8	7,33	7,33	0,5%
Bibliothécaire	11	11,58	8,75	0,6%	10	10,00	9,07	0,6%
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	14	17,67	10,88	0,8%	13	13,00	12,33	0,8%
Magasinier	18	7,17	15,63	1,1%	18	18,00	16,17	1,1%
Total	52	46,00	42,4	3,0%	49	48,33	44,9	3,1%
Contrat à Durée Déterminée cat. A	155	99,18	98,55	6,9%	177	116,52	113,39	7,8%
Contrat à Durée Déterminée cat. B	34	27,87	27,68	1,9%	41	30,13	28,08	1,9%
Contrat à Durée Déterminée cat. C	78	54,51	53,94	3,8%	73	55,00	53,94	3,7%
Apprenti	10	6,00	6,00	0,4%	9	6,08	6,07	0,4%
Total	277	187,55	186,2	13,1%	300	207,73	201,5	13,9%
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	34	30,32	30,20	2,1%	34	31,98	31,55	2,2%
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	19	18,42	17,88	1,3%	19	16,17	15,71	1,1%
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	8	6,58	6,25	0,4%	11	8,35	7,60	0,5%
Total	61	55,32	54,3	3,8%	64	56,50	54,9	3,8%
Agents contractuels	338	242,87	240,5	16,9%	364	264,23	256,3	17,6%

1.2. Analyse de l'emploi 2022

L'analyse de l'emploi 2022 permet d'abord de **dresser une cartographie des effectifs (1.2.1)**. Cette cartographie permet elle-même :

- De croiser les effectifs physiques (suivant le nouveau mode de computation intégrant les agents recrutés en CDD de moins de six mois), les effectifs en ETP et les effectifs en ETPT ;
- D'appréhender la répartition des effectifs par grands types de population ;
- D'agréger des données genrées par corps ou catégorie d'emplois ; on remarquera à cet égard que si les femmes comptent pour 53 % de la population enseignante (en particulier : 43 % des professeur.es des universités, 53 % des MCF, 53 % des PRAG et 50 % des PRCE), elles représentent 69 % de la population des BIATSS. De 2021 à 2022, la part des femmes dans la population enseignante a baissé d'1 %, de 54 % à 53 % ; la part des femmes dans la population BIATSS a, en revanche, augmenté d'1 %, de 68 % à 69 %.

L'analyse de l'emploi 2022 permet en deuxième lieu **(1.2.2)** de **considérer le facteur âge** suivant différents angles d'approche (les données statistiques de 2022 étant mises en regard de celle de l'année 2021) :

- a) la répartition des effectifs par tranches d'âge : tant pour la population globale des personnels travaillant à l'Université, que par genre (à noter que les femmes sont plus nombreuses dans toutes les tranches d'âge, sauf pour la tranche d'âge des 65 ans et plus : 12 femmes pour 16 hommes) ;
- b) l'âge moyen par corps ; les âges minimum et maximum par corps, et par genre ;
- c) les pyramides des âges (population globale, population BIATSS, population enseignante) ;

Le 3^{ème} point **(1.2.3)** permet de considérer sur deux années universitaires (2020-2021 et 2021-2022) **l'évolution des effectifs vacataires** (vacataires enseignant.es et vacataires étudiant.es) et les **heures y afférentes** (exprimées en Heures équivalent TD – HETD – pour les vacataires enseignant.es). On notera, en particulier, que les vacances d'enseignement sont restées dans le même étiage : 55 108 HETD au titre de l'année universitaire 2020-2021 ; 55 553 HETD au titre de l'année universitaire 2021-2022. Pour cette dernière année universitaire, ces 55 553 HETD – réalisées par 1 674 enseignant.es vacataires – représentent 22,2 % du total des 250 045,36 HETD réalisées au niveau de l'Université pour toutes les formations.

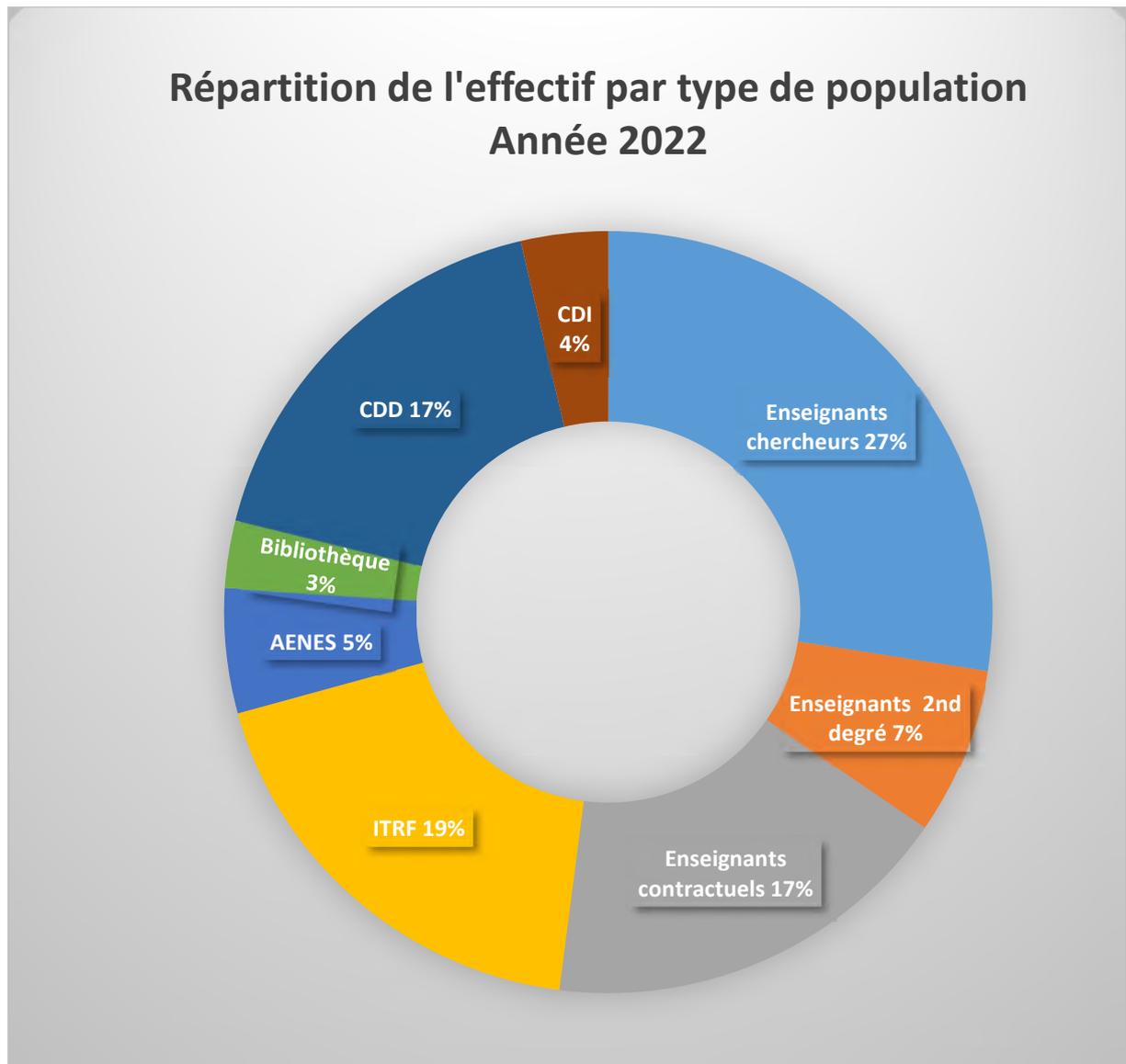
Les tableaux figurant dans le 4^{ème} point **(1.2.4)** permettent de dresser une **cartographie des personnels en situation de handicap à l'université**, les données figurant dans le RSU comparant l'année de référence 2022 avec l'année 2021. De 2021 à 2022, le nombre d'agent.es en situation de handicap à l'université a évolué de 4 agent.es, passant de 60 en 2021 à 64 en 2022. En 2019, le nombre d'agent.es RQTH était de 47. Pour autant, la proportion d'agent.es RQTH à l'Université Rennes 2 reste en-deçà de l'obligation légale d'un taux d'emploi de 6 % pour les employeurs publics d'au moins 20 agents (proportion de 3,66 % en 2022). Aussi, la contribution de l'Université au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) a été de 63 131,1 € au titre de l'année 2022.

1.2.1. Données sur la cartographie des effectifs 2022

➤ Effectifs physiques/effectifs en ETP/effectifs en ETPT

	Nombre	ETP	ETPT	Répartition
Effectif global	1718	1502,2	1452,4	
Enseignants	893	792,0	767,7	52,9%
<i>Titulaires</i>	594	573,8	569,3	39,2%
<i>Contractuels</i>	299	218,2	198,3	13,7%
BIATSS	825	710,2	684,7	47,1%
<i>Titulaires</i>	461	446,0	428,4	29,5%
<i>Contractuels</i>	364	264,2	256,3	17,6%
Enseignants	893	792,0	767,7	52,9%
Professeur des universités	122	119,42	119,08	8,2%
Maître de conférences	350	337,92	335,66	23,1%
PRAG	64	62,92	61,62	4,2%
PRCE	58	53,58	52,97	3,6%
Total	594	573,83	569,3	39,2%
Professeur contractuel	47	34,09	31,45	2,2%
PAST	37	34,25	17,27	1,2%
ATER	73	42,00	41,90	2,9%
Contractuel doctorant	115	86,58	86,46	6,0%
Lecteur / Maître de langue	27	21,25	21,25	1,5%
Total	299	218,18	198,3	13,7%
BIATSS	825	710,18	684,7	47,1%
Cadre Administratif	3	1,17	1,17	0,1%
Attaché d'administration ENES	13	13,00	12,80	0,9%
Secrétaire AENES	19	18,83	18,63	1,3%
Adjoint administratif	56	53,33	50,06	3,4%
Total	91	86,33	82,7	5,7%
Ingénieur de Recherche	12	11,25	11,05	0,8%
Ingénieur d'études	90	88,58	85,99	5,9%
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	34	33,08	31,86	2,2%
Technicien de recherche et de formation	79	76,50	74,00	5,1%
Adjoint technique	106	101,87	97,94	6,7%
Total	321	311,28	300,8	20,7%
Conservateur des bibliothèques	8	7,33	7,33	0,5%
Bibliothécaire	10	10,00	9,07	0,6%
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	13	13,00	12,33	0,8%
Magasinier	18	18,00	16,17	1,1%
Total	49	48,33	44,9	3,1%
Contrat à Durée Déterminée cat. A	177	116,52	113,39	7,8%
Contrat à Durée Déterminée cat. B	41	30,13	28,08	1,9%
Contrat à Durée Déterminée cat. C	73	55,00	53,94	3,7%
Apprenti	9	6,08	6,07	0,4%
Total	300	207,73	201,5	13,9%
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	34	31,98	31,55	2,2%
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	19	16,17	15,71	1,1%
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	11	8,35	7,60	0,5%
Total	64	56,50	54,9	3,8%
Agents contractuels	364	264,23	256,3	17,6%

➤ Répartition des effectifs physiques par catégories et filières en 2022



➤ Répartition Hommes / Femmes en nombre d'agents en 2022

	Femmes	Hommes
Effectif global	1044	674
Enseignants	474	419
<i>Titulaires</i>	302	292
<i>Contractuels</i>	172	127
BIATSS	570	255
<i>Titulaires</i>	323	138
<i>Contractuels</i>	247	117
Enseignants	474	419
Professeur des universités	52	70
Maître de conférences	187	163
PRAG	34	30
PRCE	29	29
Total	302	292
Professeur contractuel	32	15
PAST	20	17
ATER	39	34
Contractuel doctorant	61	54
Lecteur / Maître de langue	20	7
Total	172	127
BIATSS	570	255
Cadre Administratif	1	2
Attaché d'administration ENES	10	3
Secrétaire AENES	17	2
Adjoint administratif	53	3
Total	81	10
Ingénieur de Recherche	4	8
Ingénieur d'études	56	34
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	16	18
Technicien de recherche et de formation	50	29
Adjoint technique	74	32
Total	200	121
Conservateur des bibliothèques	6	2
Bibliothécaire	9	1
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	12	1
Magasinier	15	3
Total	42	7
Contrat à Durée Déterminée cat. A	112	65
Contrat à Durée Déterminée cat. B	28	14
Contrat à Durée Déterminée cat. C	57	16
Apprenti	4	5
Total	201	100
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	23	11
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	15	3
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	8	3
Total	46	17
Agents contractuels	247	117

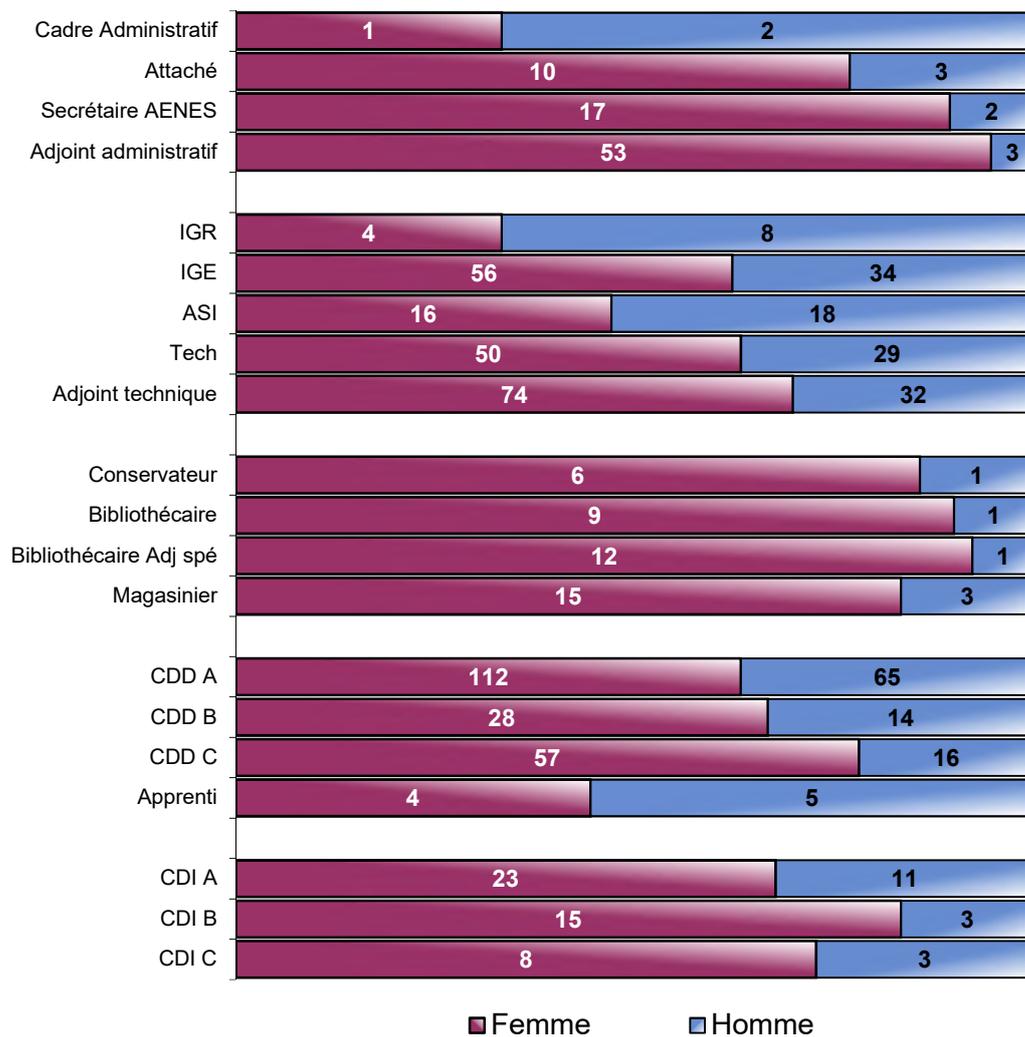
➤ **Part des femmes par corps en 2022**

	2021	2022
% de Femmes par corps	61%	61%
Enseignantes	54%	53%
<i>Titulaires</i>	51%	51%
<i>Contractuelles</i>	59%	58%
BIATSS	68%	69%
<i>Titulaires</i>	70%	70%
<i>Contractuelles</i>	66%	68%
Enseignantes	54%	53%
Professeure des universités	43%	43%
Maîtresse de conférences	54%	53%
PRAG	53%	53%
PRCE	51%	50%
Total	51%	51%
Professeure contractuelle	66%	68%
PAST	56%	54%
ATER	52%	53%
Contractuelle doctorante	57%	53%
Lectrice / Maîtresse de langue	76%	74%
Total	59%	58%
BIATSS	68%	69%
Cadre Administratif	50%	33%
Attachée d'administration ENES	77%	77%
Secrétaire AENES	90%	89%
Adjointe administrative	95%	95%
Total	90%	89%
Ingénieure de Recherche	36%	33%
Ingénieur ed'études	63%	62%
Assistante Ingénieure de recherche et de formation	40%	47%
Technicienne de recherche et de formation	57%	63%
Adjointe technique	70%	70%
Total	61%	62%
Conservatrice des bibliothèques	89%	75%
Bibliothécaire	91%	90%
Bibliothécaire Adjointe spécialisée	86%	92%
Magasinière	89%	83%
Total	88%	86%
Contrat à Durée Déterminée cat. A	59%	63%
Contrat à Durée Déterminée cat. B	74%	68%
Contrat à Durée Déterminée cat. C	73%	78%
Apprenti	70%	44%
Total	65%	67%
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	68%	68%
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	79%	79%
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	75%	73%
Total	72%	72%
Agentes contractuelles	66%	68%

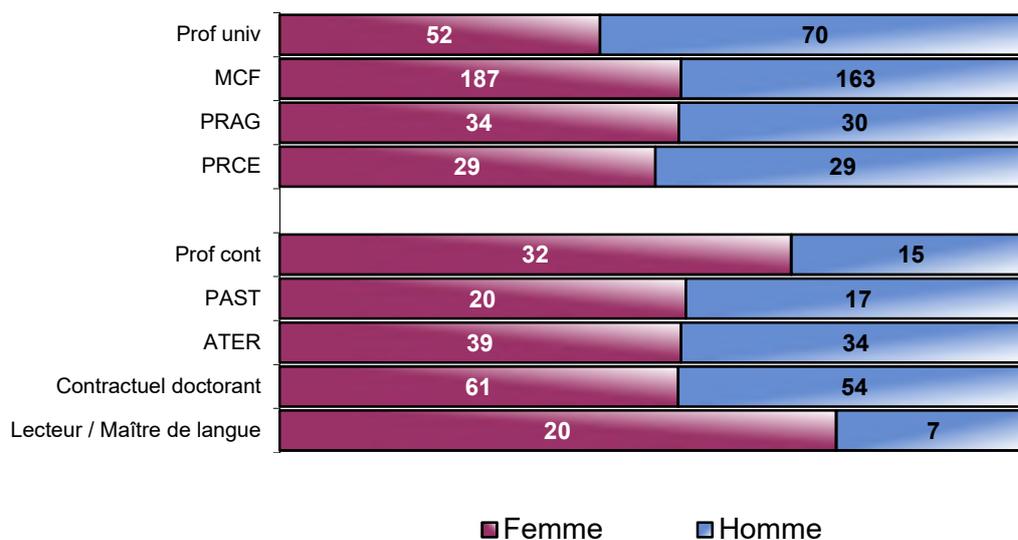
➤ Effectifs Hommes / Femmes en ETPT en 2021 et 2022

	2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Effectif global	851,8	569,5	873,4	579,0
Enseignants	402,03	353,38	407,1	360,5
<i>Titulaires</i>	291,83	281,13	290,5	278,8
<i>Contractuels</i>	110,19	72,25	116,6	81,7
BIATSS	449,78	216,11	466,3	218,4
<i>Titulaires</i>	292,76	132,63	297,6	130,9
<i>Contractuels</i>	157,03	83,48	168,8	87,6
Enseignants	402,03	353,38	407,1	360,5
Professeur des universités	49,33	68,67	50,7	68,4
Maître de conférences	181,28	156,55	180,9	154,7
PRAG	33,27	29,73	32,0	29,7
PRCE	27,95	26,18	27,0	26,0
Total	291,83	281,13	290,5	278,8
Professeur contractuel	14,36	10,29	21,2	10,3
PAST	10,38	8,21	9,4	7,8
ATER	19,29	17,58	21,4	20,5
Contractuel doctorant	49,25	31,50	48,0	38,4
Lecteur / Maître de langue	16,92	4,67	16,6	4,7
Total	110,19	72,25	116,6	81,7
BIATSS	449,78	216,11	466,3	218,4
Cadre Administratif	1,00	1,00	0,3	0,8
Attaché d'administration ENES	9,13	2,33	9,8	3,0
Secrétaire AENES	17,05	2,00	16,6	2,0
Adjoint administratif	49,47	3,00	47,4	2,7
Total	76,65	8,33	74,2	8,5
Ingénieur de Recherche	3,75	6,80	3,3	7,8
Ingénieur d'études	51,71	30,73	53,0	33,0
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	13,07	18,79	14,7	17,2
Technicien de recherche et de formation	40,62	31,43	46,0	28,0
Adjoint technique	69,35	31,80	67,6	30,4
Total	178,49	119,55	184,5	116,4
Conservateur des bibliothèques	6,60	0,50	6,0	1,3
Bibliothécaire	7,78	0,97	8,2	0,9
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	9,50	1,38	11,5	0,8
Magasinier	13,73	1,90	13,2	3,0
Total	37,62	4,75	38,9	6,0
Contrat à Durée Déterminée cat. A	56,31	42,24	66,5	46,9
Contrat à Durée Déterminée cat. B	20,52	7,17	19,3	8,8
Contrat à Durée Déterminée cat. C	37,96	15,98	40,3	13,6
Apprenti	4,17	1,83	3,5	2,6
Total	118,95	67,23	129,6	71,9
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	19,28	10,92	20,9	10,7
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	14,04	3,83	12,8	2,9
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	4,75	1,50	5,5	2,1
Total	38,08	16,25	39,2	15,7
Agents contractuels	157,03	83,48	168,8	87,6

➤ **Effectifs Hommes / Femmes par corps en 2022 : BIATSS**



➤ **Effectifs Hommes / Femmes par corps en 2022 : enseignants**

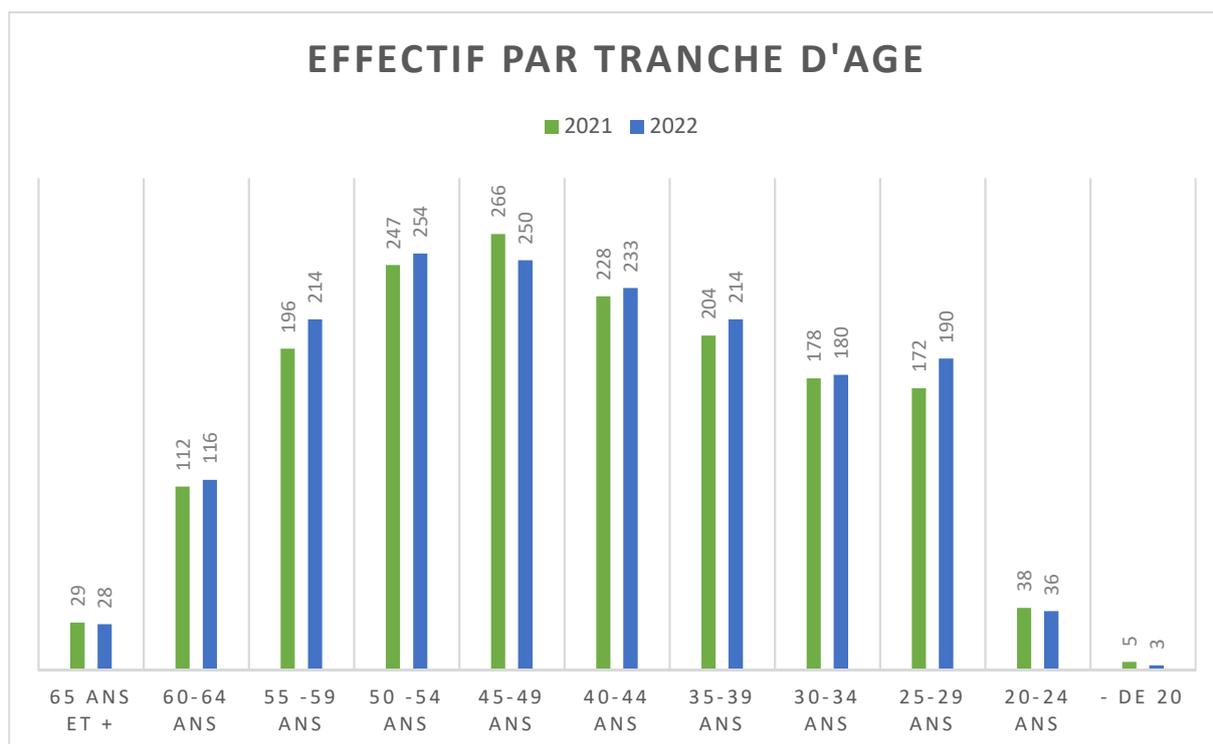


1.2.2. Répartition par âge 2022

➤ **Répartition des effectifs par tranche d'âge de 5 ans de moins de 20 ans à plus de 65 ans en 2021 et 2022**

	2021	2022
Répartition par tranche d'âge	1675	1718
65 ans et +	29	28
60-64 ans	112	116
55 -59 ans	196	214
50 -54 ans	247	254
45-49 ans	266	250
40-44 ans	228	233
35-39 ans	204	214
30-34 ans	178	180
25-29 ans	172	190
20-24 ans	38	36
- de 20	5	3

➤ Effectifs par tranche d'âge en 2021 et 2022 : graphique



➤ Effectifs Hommes / Femmes : répartition par tranche d'âge en 2021 et 2022

Répartition par tranche d'âge	2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
- de 20	4	1	1	2
20-24 ans	25	13	21	15
25-29 ans	108	64	118	72
30-34 ans	109	69	112	68
35-39 ans	127	77	138	76
40-44 ans	148	80	154	79
45-49 ans	168	98	153	97
50-54 ans	149	98	153	101
55-59 ans	114	82	124	90
60-64 ans	52	60	58	58
65 ans et +	15	14	12	16

➤ **Âges moyens par corps : comparaison 2021-2022**

	2021	2022
Enseignants - Age moyen par corps (en 10° d'année)	44,8	44,1
Professeur des universités	56,03	56,57
Maître de conférences	46,95	47,24
PRAG	46,83	47,83
PRCE	50,81	50,71
Moyenne	49,18	49,56
Professeur contractuel	41,29	40,89
PAST	49,54	50,30
ATER	33,42	33,97
Contractuel doctorant	29,32	28,93
Lecteur / Maître de langue	32,36	31,15
Moyenne	35,22	34,89
BIATSS - Age moyen par corps (en 10° d'année)	43,3	43,5
Cadre Administratif	57,50	56,67
Attaché d'administration ENES	50,00	51,00
Secrétaire AENES	50,35	50,63
Adjoint administratif	51,83	52,93
Moyenne	51,38	52,30
Ingénieur de Recherche	55,91	56,67
Ingénieur d'études	46,49	47,37
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	48,46	48,32
Technicien de recherche et de formation	49,64	49,76
Adjoint technique	47,98	48,30
Moyenne	48,27	48,71
Conservateur des bibliothèques	51,56	48,13
Bibliothécaire	44,45	43,60
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	46,36	46,15
Magasinier	47,67	48,17
Moyenne	47,31	46,69
Contrat à Durée Déterminée cat. A	34,35	34,54
Contrat à Durée Déterminée cat. B	33,71	34,76
Contrat à Durée Déterminée cat. C	34,69	35,75
Apprenti	23,20	22,67
Total	33,97	34,51
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	44,24	44,53
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	42,53	42,67
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	46,75	47,27
Total	44,03	44,48
Agents contractuels	35,78	35,78

➤ Âge minimum et maximum par corps données 2022

2022		
Enseignants - Age minimum et maximum par corps	Age min.	Age max.
Professeur des universités	41	69
Maître de conférences	29	69
PRAG	30	67
PRCE	26	65
Enseignants titulaires	26	69
Professeur contractuel	24	62
PAST	32	65
ATER	27	61
Contractuel doctorant	22	47
Lecteur / Maître de langue	22	56
Enseignants contractuels	22	65
BIATSS - Age minimum et maximum par corps	Age min.	Age max.
Cadre Administratif	50	67
Attaché d'administration ENES	35	63
Secrétaire AENES	32	61
Adjoint administratif	31	64
AENES	31	67
Ingénieur de Recherche	42	64
Ingénieur d'études	32	63
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	35	60
Technicien de recherche et de formation	30	64
Adjoint technique	27	66
ITARF	27	66
Conservateur des bibliothèques	39	54
Bibliothécaire	31	57
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	32	59
Magasinier	38	58
BIBLIOTHEQUE	31	59
Contrat à Durée Déterminée cat. A	23	63
Contrat à Durée Déterminée cat. B	24	55
Contrat à Durée Déterminée cat. C	20	58
Apprenti	17	28
Total	17	63
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	34	62
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	34	67
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	33	60
Total	33	67
Agents contractuels	17	67

➤ Femmes : âge minimum et âge maximum par corps en 2021 et 2022

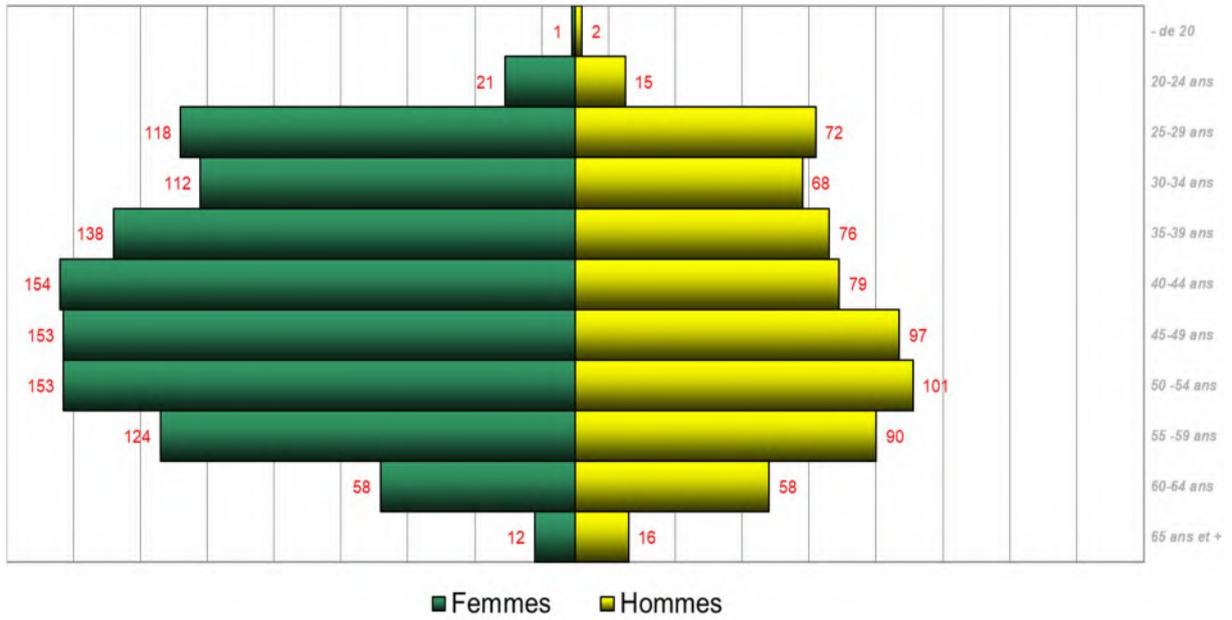
Enseignantes - Age min et max par corps	2021		2022	
	Min	Max	Min	Max
Professeure des universités	40	68	41	69
Maîtresse de conférences	28	65	29	66
PRAG	29	66	30	67
PRCE	25	63	26	63
Professeure contractuelle	29	62	24	62
PAST	31	59	32	60
ATER	27	57	27	58
Contractuelle doctorante	23	46	23	47
Lectrice / Maîtresse de langue	22	55	23	56
BIATSS - Age min et max par corps	Min	Max	Min	Max
Cadre Administratif	66	66	67	67
Attachée d'administration ENES	34	62	35	63
Secrétaire AENES	31	64	32	61
Adjointe administratif	30	63	31	64
Ingénieure de Recherche	41	63	42	64
Ingénieure d'études	34	65	35	63
Assistante Ingénieure de recherche et de formation	34	58	35	59
Technicienne de recherche et de formation	29	63	30	64
Adjointe technique	29	65	27	66
Conservatrice des bibliothèques	44	62	45	54
Bibliothécaire	30	63	31	57
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	31	58	32	59
Magasinière	38	57	39	58
Contrat à Durée Déterminée cat. A	23	61	23	63
Contrat à Durée Déterminée cat. B	24	54	24	55
Contrat à Durée Déterminée cat. C	18	59	20	58
Apprentie	18	27	19	28
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	34	61	35	62
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	33	66	34	67
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	32	53	33	60
Agentes contractuelles	18	66	19	67

➤ **Hommes : âge minimum et âge maximum par corps en 2021 et 2022**

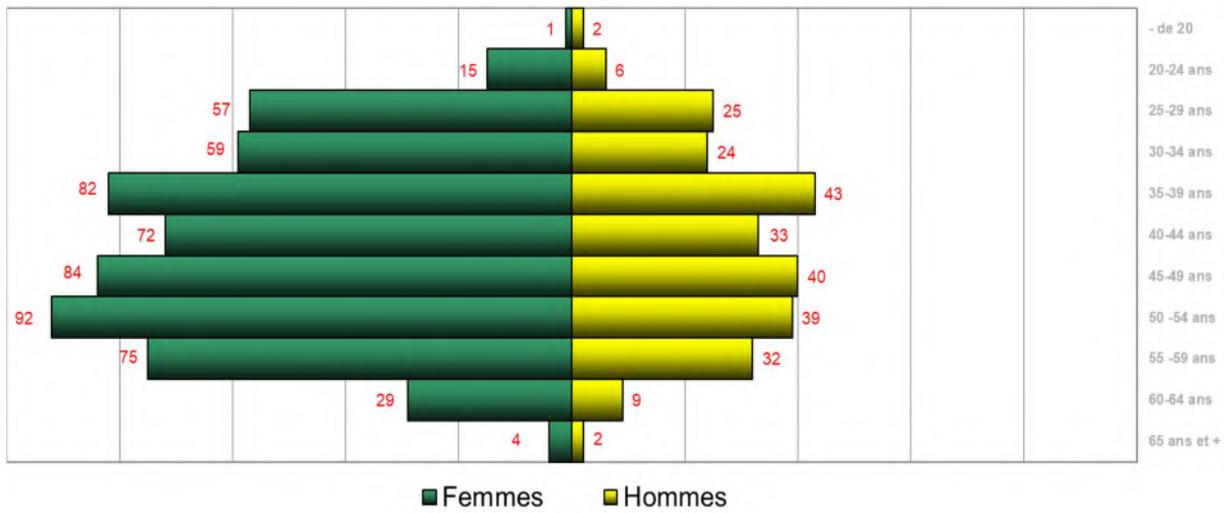
Enseignants - Age min et max par corps	2021		2022	
	Min	Max	Min	Max
Professeur des universités	42	67	43	68
Maître de conférences	31	70	31	69
PRAG	32	60	33	61
PRCE	35	67	36	65
Professeur contractuel	28	57	29	58
PAST	38	64	38	65
ATER	27	60	28	61
Contractuel doctorant	23	58	22	47
Lecteur / Maître de langue	25	48	22	42
BIATSS - Age min et max par corps	Min	Max	Min	Max
Cadre Administratif	49	49	50	53
Attaché d'administration ENES	44	53	45	54
Secrétaire AENES	40	51	41	52
Adjoint administratif	41	61	42	62
Ingénieur de Recherche	53	62	54	63
Ingénieur d'études	31	61	32	62
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	37	62	38	60
Technicien de recherche et de formation	33	62	34	62
Adjoint technique	28	65	29	66
Conservateur des bibliothèques	46	46	39	47
Bibliothécaire	44	44	45	45
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	58	62	59	59
Magasinier	37	46	38	48
Contrat à Durée Déterminée cat. A	23	54	23	55
Contrat à Durée Déterminée cat. B	24	41	24	44
Contrat à Durée Déterminée cat. C	19	47	22	47
Apprenti	22	28	17	27
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	33	59	34	60
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	35	68	36	41
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	51	55	37	56
Agents contractuels	19	68	17	60

➤ **Pyramides des âges en 2022**

Pyramide des âges



Pyramide des âges - BIATSS



Pyramide des âges - Enseignants



1.3. Effectifs vacataires et heures de vacation

Année universitaire	2020-2021	2021-2022
Vacataires d'enseignement		
Nombre d'agents	1641	1674
Volume d'heures (équivalent TD)	55 108	55 553
Vacataires étudiants		
Nombre d'agents	555	574
Volume d'heures	38 558	38 820

On relèvera que le nombre d'heures d'enseignement réalisées au titre des vacances d'enseignement était de 55 553 HETD en 2021-2022, sur un total de 250 045,36 HETD pour toute l'université, soit 22 % d'heures réalisées par des chargés d'enseignement.

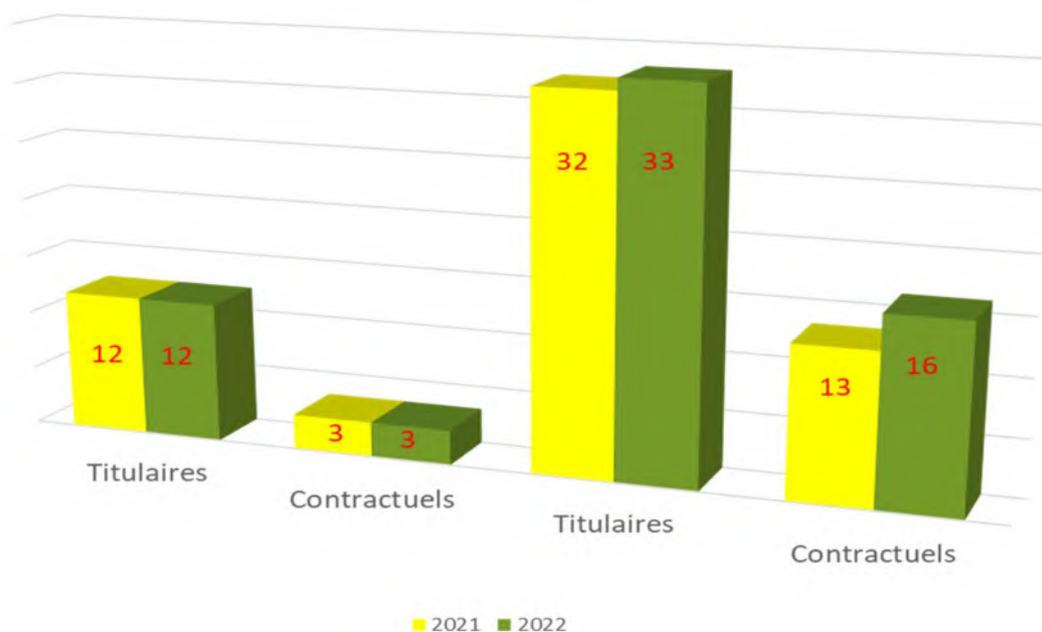
1.4. Cartographie des situations de handicap

- Evolution des agents RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) de 2021 à 2022

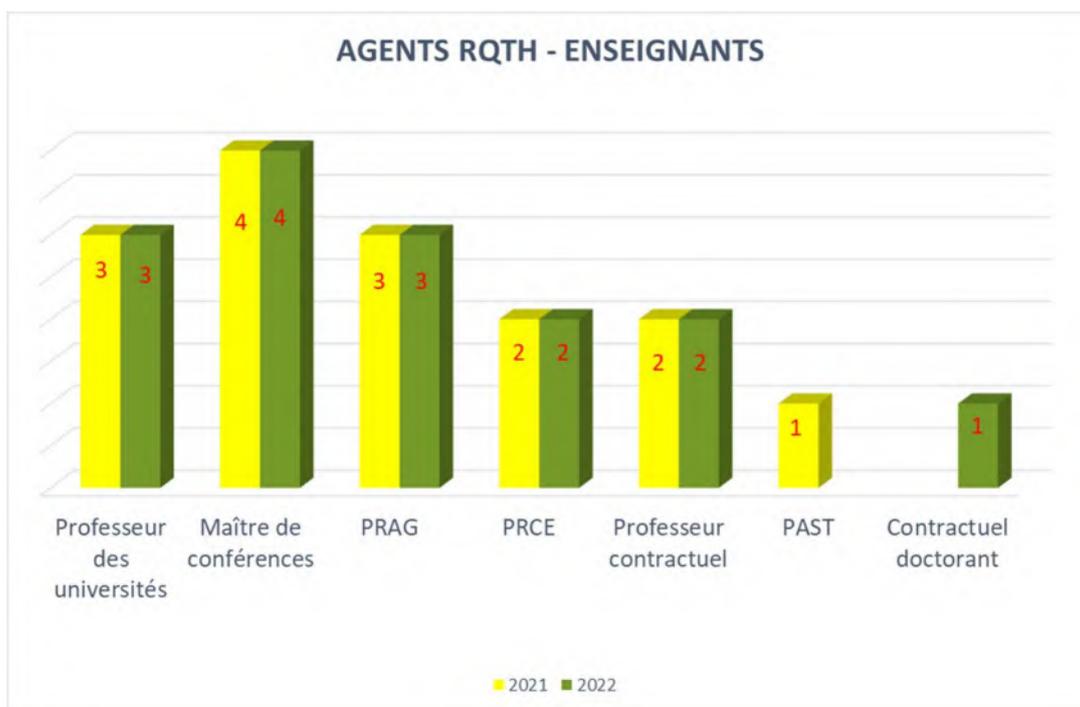
Nombre d'agents RQTH	2021	2022
Effectif global	60	64
Enseignants	15	15
Titulaires	12	12
Contractuels	3	3
BIATSS	45	49
Titulaires	32	33
Contractuels	13	16
Enseignants	15	15
Professeur des universités	3	3
Maître de conférences	4	4
PRAG	3	3
PRCE	2	2
Total	12	12
Professeur contractuel	2	2
PAST	1	
ATER		
Contractuel doctorant		1
Lecteur / Maître de langue		
Total	3	3
BIATSS	45	49
Cadre Administratif		
Attaché d'administration ENES		1
Secrétaire AENES		
Adjoint administratif	3	3
Total	3	4
Ingénieur de Recherche		
Ingénieur d'études	1	
Assistant Ingénieur de recherche et de formation		1
Technicien de recherche et de formation	13	13
Adjoint technique	13	14
Total	27	28
Conservateur des bibliothèques	1	1
Bibliothécaire		
Bibliothécaire Adjoint spécialisé		
Magasinier	1	
Total	2	1
Contrat à Durée Déterminée cat. A	2	5
Contrat à Durée Déterminée cat. B	2	2
Contrat à Durée Déterminée cat. C	5	5
Apprenti		
Total	9	12
Contrat à Durée Indéterminée cat. A		
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	1	1
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	3	3
Total	4	4
Agents contractuels	13	16

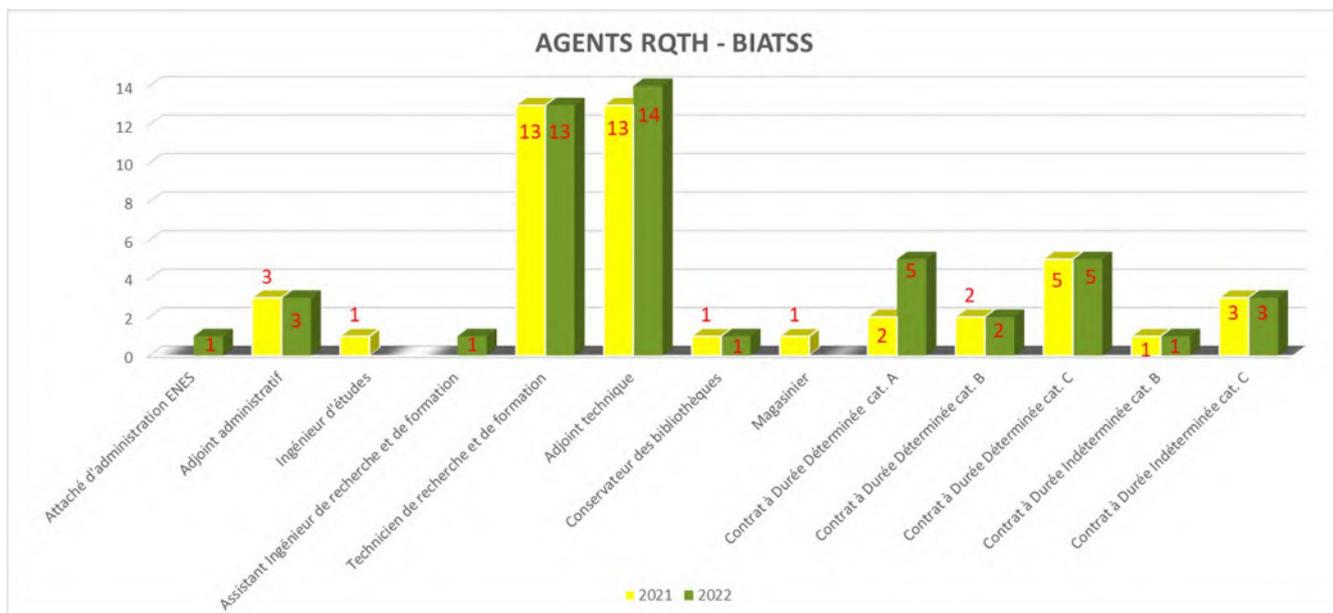
On constate une augmentation du nombre d'agents RQTH, seulement au sein des personnels BIATSS.

AGENTS RQTH - ENSEIGNANTS BIATSS



AGENTS RQTH - ENSEIGNANTS





CHAPITRE 2 : LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Ce deuxième chapitre permet d'abord de dresser une **cartographie des flux (2.1)**, en considérant :

- La cartographie des flux entrants et sortants, les statistiques de 2022 étant mises en regard de celles de 2021, en distinguant la population enseignante et la population BIATSS ;
- Les motifs de sortie en 2022, majoritairement, tant pour les enseignant.es que pour les BIATSS : des fins de contrats (64 enseignant.es et 75 personnels BIATSS) et des départs à la retraites (13 enseignant.es et 10 BIATSS) ;
- Les âges moyens de départ à la retraite : au titre de l'année 2021, cet âge moyen de départ était plus tardif chez les enseignant.es (64,7 ans) que chez les personnels BIATSS (61,8 ans), soit près de trois années d'écart d'âge moyen de départ entre les deux populations. En 2022, les âges moyens de départ des deux populations tendent à se rapprocher : celui des enseignant.es diminue de près d'une année à 63,8 % ; celui des personnels BIATSS augmente de près de deux années à 63,7 %.

La deuxième partie du chapitre appréhende quant à elle l'**évolution des carrières (2.2)** sous trois angles (les statistiques 2022 étant mises en regard, autant que de besoin, avec celles de 2021) :

- L'avancement de grade en cours d'année par type de corps et de catégorie ; un graphique permettant au surplus d'identifier la répartition genrée des avancements ;
- Les changements de corps en cours d'année par type de corps et de catégorie ; un graphique permettant également d'identifier la répartition genrée ;
- L'évolution de carrière de agents contractuels (titularisation et CDisation).

2.1. Cartographie sur les flux : comparaison 2021/2022

- **Entrées en cours d'année (2021/2022) :**

	2021	2022
Enseignants	95	95
Professeur des universités	4	1
Maître de conférences	10	13
PRAG		
PRCE	1	3
Total	15	17
Professeur contractuel	17	9
PAST	3	2
ATER	20	29
Contractuel doctorant	27	31
Lecteur / Maître de langue	13	7
Total	80	78

BIATSS	126	96
Cadre Administratif		1
Attaché d'administration ENES	2	
Secrétaire AENES		
Adjoint administratif	2	1
Total	4	2
Ingénieur de Recherche	1	
Ingénieur d'études	4	5
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	3	1
Technicien de recherche et de formation	1	2
Adjoint technique	2	2
Total	11	10
Conservateur des bibliothèques	2	1
Bibliothécaire		
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	3	
Magasinier		
Total	5	1
Contrat à Durée Déterminée cat. A	61	45
Contrat à Durée Déterminée cat. B	8	12
Contrat à Durée Déterminée cat. C	32	21
Apprenti	5	3
Total	106	81
Contrat à Durée Indéterminée cat. A		1
Contrat à Durée Indéterminée cat. B		
Contrat à Durée Indéterminée cat. C		1
Total	0	2
Agents contractuels	106	83

➤ Départs en cours d'année (2021/2022)

	2021	2022
Enseignants	74	94
Professeur des universités	4	8
Maître de conférences	12	12
PRAG		3
PRCE	3	5
Total	19	28
Professeur contractuel	10	10
PAST	2	3
ATER	21	31
Contractuel doctorant	14	19
Lecteur / Maître de langue	8	3
Total	55	66
BIATSS	92	114
Cadre Administratif		2
Attaché d'administration ENES		
Secrétaire AENES	1	1
Adjoint administratif	2	5
Total	3	8
Ingénieur de Recherche		1
Ingénieur d'études	4	3
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	1	2
Technicien de recherche et de formation	1	3
Adjoint technique	4	7
Total	10	16
Conservateur des bibliothèques	2	1
Bibliothécaire	1	
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	1	
Magasinier	1	
Total	5	1
Contrat à Durée Déterminée cat. A	42	55
Contrat à Durée Déterminée cat. B	4	10
Contrat à Durée Déterminée cat. C	18	16
Apprenti	3	3
Total	67	84
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	3	1
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	2	3
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	2	1
Total	7	5
Agents contractuels	74	89

➤ **Motifs de sorties (2021/2022)**

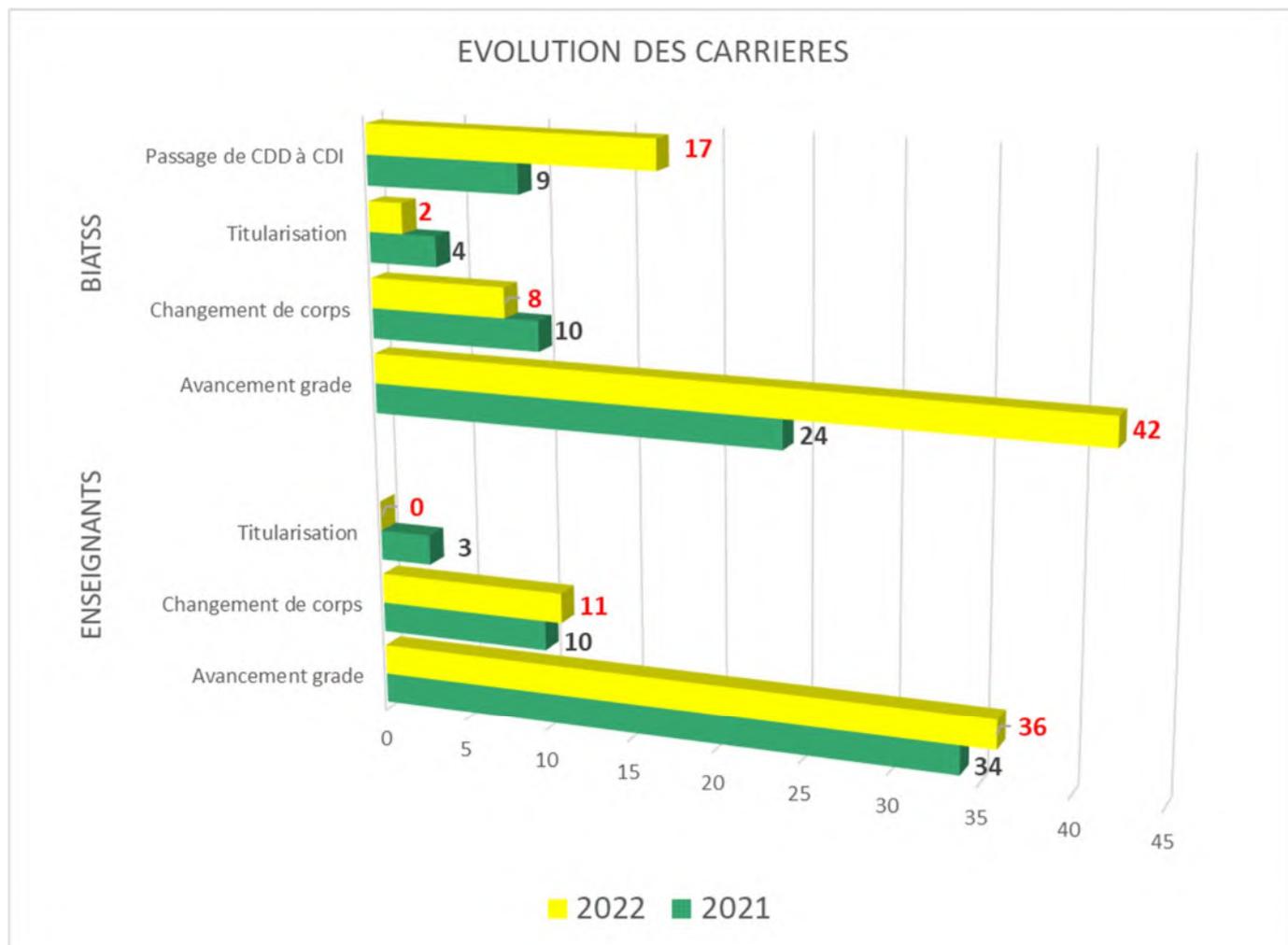
	2021	2022
Enseignants	68	90
Démission	3	2
Départ à la retraite	11	13
Détachement Sortant	2	2
Fin de contrat	47	64
Autres motifs cess. déf. fonction	1	9
Mutation	4	-
Radiation	-	-
Rupture conventionnelle	-	-
Total	68	90
BIATSS	60	106

Démission	6	9
Départ à la retraite	13	10
Détachement Sortant	2	5
Fin de contrat	32	75
Autres motifs cess. déf. fonction	1	-
Mutation	3	6
Radiation	1	-
Rupture conventionnelle	2	1
Total	60	106

➤ **Départs à la retraite (2021/2022)**

Départ à la retraite	2021		2022	
	Nombre	Age moy	Nombre	Age moy
Enseignants	11	64,7	13	63,8
BIATSS	13	61,8	10	63,7

2.2. Evolution des carrières



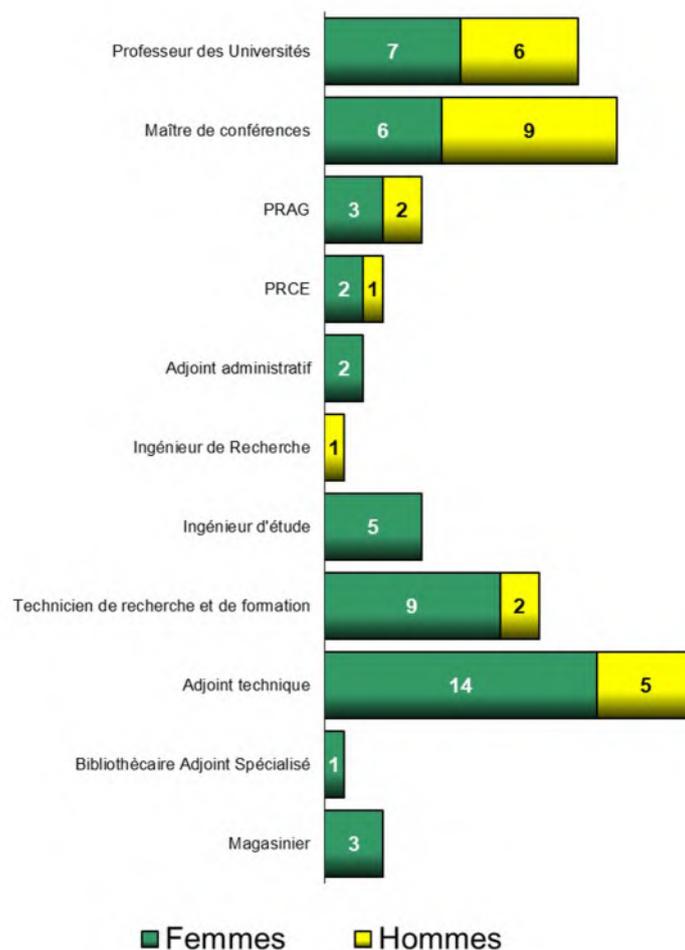
2.2.1. Avancement de grade en cours d'année par type de catégorie

➤ Comparaison 2021-2022

	2021	2022
Enseignants	34	36
Professeur des universités	11	13
Maître de conférences	13	15
PRAG	4	5
PRCE	6	3
Total	34	36

BIATSS	24	42
Cadre Administratif		
Attaché d'administration ENES		
Secrétaire AENES	3	
Adjoint administratif	2	2
Total	5	2
Ingénieur de Recherche	1	1
Ingénieur d'études	4	5
Assistant Ingénieur de recherche et de formation		
Technicien de recherche et de formation	5	11
Adjoint technique	6	19
Total	16	36
Conservateur des bibliothèques	1	
Bibliothécaire		
Bibliothécaire Adjoint spécialisé		1
Magasinier	2	3
Total	3	4

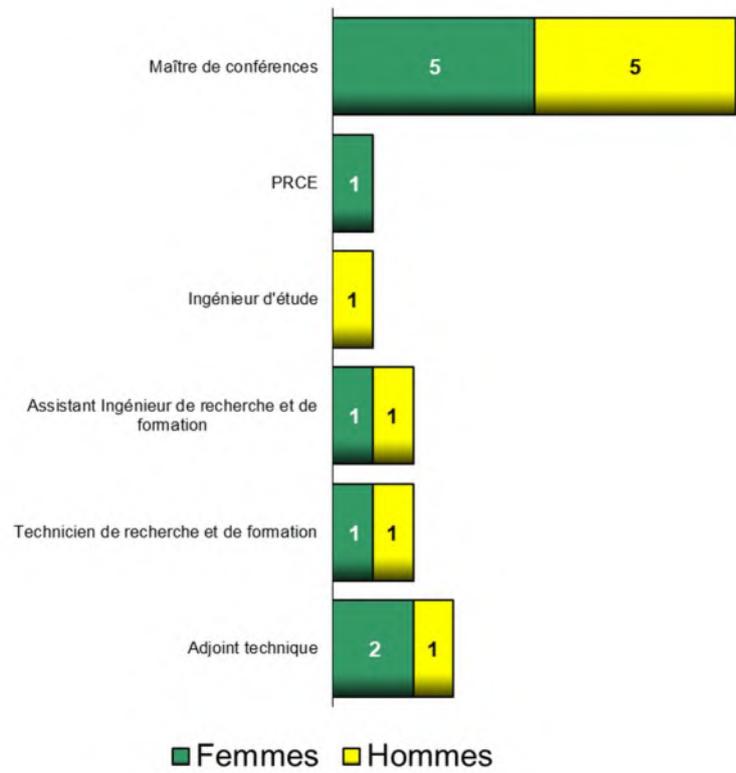
➤ Répartition Hommes / Femmes pour les avancements de grade en 2022



2.2.2. Les changements de corps en cours d'année par type de catégorie

	2021	2022
Enseignants	10	11
Professeur des universités	1	-
Maître de conférences	9	10
PRAG	-	-
PRCE	-	1
Total	10	11
BIATSS	10	8
Cadre Administratif	-	-
Attaché d'administration ENES	-	-
Secrétaire AENES	-	-
Adjoint administratif	-	-
Total	0	0
Ingénieur de Recherche	-	-
Ingénieur d'études	2	1
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	2	2
Technicien de recherche et de formation	2	2
Adjoint technique	4	3
Total	10	8
Conservateur des bibliothèques	-	-
Bibliothécaire	-	-
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	-	-
Magasinier	-	-
Total	0	0

➤ Répartition Hommes / Femmes pour les avancements de corps en 2022



2.3. Evolution de carrière des agents contractuels

2.3.1. La titularisation

	2021	2022
Enseignants	3	2
Professeur des universités	-	-
Maître de conférences	1	2
PRAG	-	-
PRCE	2	-
Total	3	2
BIATSS	4	2
Cadre Administratif	-	-
Attaché d'administration ENES	-	-
Secrétaire AENES	-	-
Adjoint administratif	-	-
Total	-	-
Ingénieur de Recherche	-	-
Ingénieur d'études	-	-
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	1	-
Technicien de recherche et de formation	-	-
Adjoint technique	2	2
Total	3	2
Conservateur des bibliothèques	-	-
Bibliothécaire	-	-
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	-	-
Magasinier	1	-
Total	1	-

2.3.2. La CDisation

	2021	2022
BIATSS	9	17
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	3	9
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	2	4
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	4	4
Total	9	17

CHAPITRE 3 : LA FORMATION

3.1. Mise en perspective : 2019-2022

Les chiffres à retenir pour 2022 :

- 401 personnels, dont 299 femmes et 102 hommes ont bénéficié d'une ou de plusieurs formations.
- Une proportion d'1 enseignant pour 6 BIATSS a reçu une formation.
- Plus de 6 000 heures de formation ont été dispensées pour une durée moyenne de 9,3 heures de formation par agent.
- L'établissement a investi plus de 138 000 euros dans les formations délivrées.

3.1.1. Evolution 2019/2022 de la formation

➤ **En nombre**

	2019	2020	2021	2022	Evolution
Présences	1 510	431	829	939	13%
<i>Interne</i>	1 406	408	805	854	6%
Externe	104	23	24	85	254%
Heures de formation	11 157	4 803	10 028	6 743	-33%
<i>Interne</i>	9 876	4 580	9 764	6 202	-36%
Externe	1 281	223	264	541	105%
Coût de formation	168 371	79 570	132 183	144 802	10%
<i>Interne</i>	150 387	75 534	128 316	138 458	8%
Externe	17 984	4 036	3 867	6 344	64%

➤ Répartition des stagiaires internes / externes à Rennes 2

	2019	2020	2021	2022
Présences				
Interne	93%	95%	97%	91%
Externe	7%	5%	3%	9%
Heures de formation				
Interne	89%	95%	97%	92%
Externe	11%	5%	3%	8%
Coût de formation				
Interne	89%	95%	97%	96%
Externe	11%	5%	3%	4%

3.1.2. Évolution 2019/2022 de la formation des agents Rennes 2 (Hommes / Femmes)

	2019		2020		2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Présence	837	256	1 047	359	335	73	662	192
Heures de formation	6 829	3 047	3 749	831	6 766	2 998	4 863	1 339
Coût de formation	98 504	51 883	56 510	17 024	89 653	38 663	103 125	35 333

3.1.3. Évolution 2019/2022 de la répartition des stagiaires formés par catégorie (Hommes / Femmes)

	2019		2020		2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Présence aux formations (nb de stagiaires)	1047	359	335	73	614	191	662	192
Enseignants	194	123	46	19	75	32	45	20
<i>Titulaires</i>	182	121	42	19	64	24	42	19
<i>Contractuels</i>	12	2	4	-	11	8	3	1
BIATSS	853	236	289	54	539	159	617	172
<i>Titulaires</i>	571	166	163	39	320	82	360	107
<i>Contractuels</i>	282	70	126	15	219	77	257	65
Enseignants	194	123	46	19	75	32	45	20
Professeur des universités	12	2	1	-	4	-	3	2
Maître de conférences	151	99	37	17	41	15	30	6
PRAG	9	8	2	1	8	3	7	3
PRCE	10	12	2	1	11	6	2	8
Total	182	121	42	19	64	24	42	19
Professeur contractuel	5	-	-	-	5	4	-	-
PAST	-	-	-	-	-	-	-	-
ATER	4	2	-	-	-	-	-	-
Contractuel doctorant	3	-	4	-	6	4	3	1
Lecteur / Maître de langue	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	12	2	4	-	11	8	3	1
BIATSS	853	236	289	54	539	159	617	172
Cadre Administratif	2	3	-	-	-	2	-	1
Attaché d'administration ENES	14	7	12	-	11	7	13	4
Secrétaire AENES	48	5	15	-	24	3	19	5
Adjoint administratif	84	8	13	1	52	2	36	1
Total	148	23	40	1	87	14	68	11
Ingénieur de Recherche	5	3	-	1	-	1	2	5
Ingénieur d'études	83	45	22	7	32	12	56	19
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	32	20	8	4	9	7	18	15
Technicien de recherche et de formation	66	29	29	10	24	11	62	19
Adjoint technique	144	37	13	9	52	24	108	33
Total	330	134	72	31	117	55	246	91
Conservateur des bibliothèques	30	-	9	-	16	1	6	-
Bibliothécaire	16	2	10	1	12	4	9	-
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	21	4	12	1	34	-	16	-
Magasinier	26	3	20	5	54	8	15	5
Total	93	9	51	7	116	13	46	5
Agents contractuels cat. A	103	23	35	7	71	31	64	25
Agents contractuels cat. B	39	19	19	1	45	12	43	8
Agents contractuels cat. C	140	28	72	7	103	34	150	32
Total	282	70	126	15	219	77	257	65
Agents contractuels	282	70	126	15	219	77	257	65

3.1.4. Évolution 2021/2022 de la durée de formation annuelle par stagiaire

	2019	2020	2021	2022
En nombre d'heures				
Interne	7,2	11,4	12,9	9,3
<i>Catégorie A</i>	9,0	14,9	11,4	10,4
<i>Catégorie B</i>	7,0	8,3	20,1	6,0
<i>Catégorie C</i>	6,3	8,9	9,4	5,7
<i>Enseignants</i>	6,7	13,7	10,6	15,1

3.1.5. Agents formés (Hommes / Femmes)

➤ En nombre

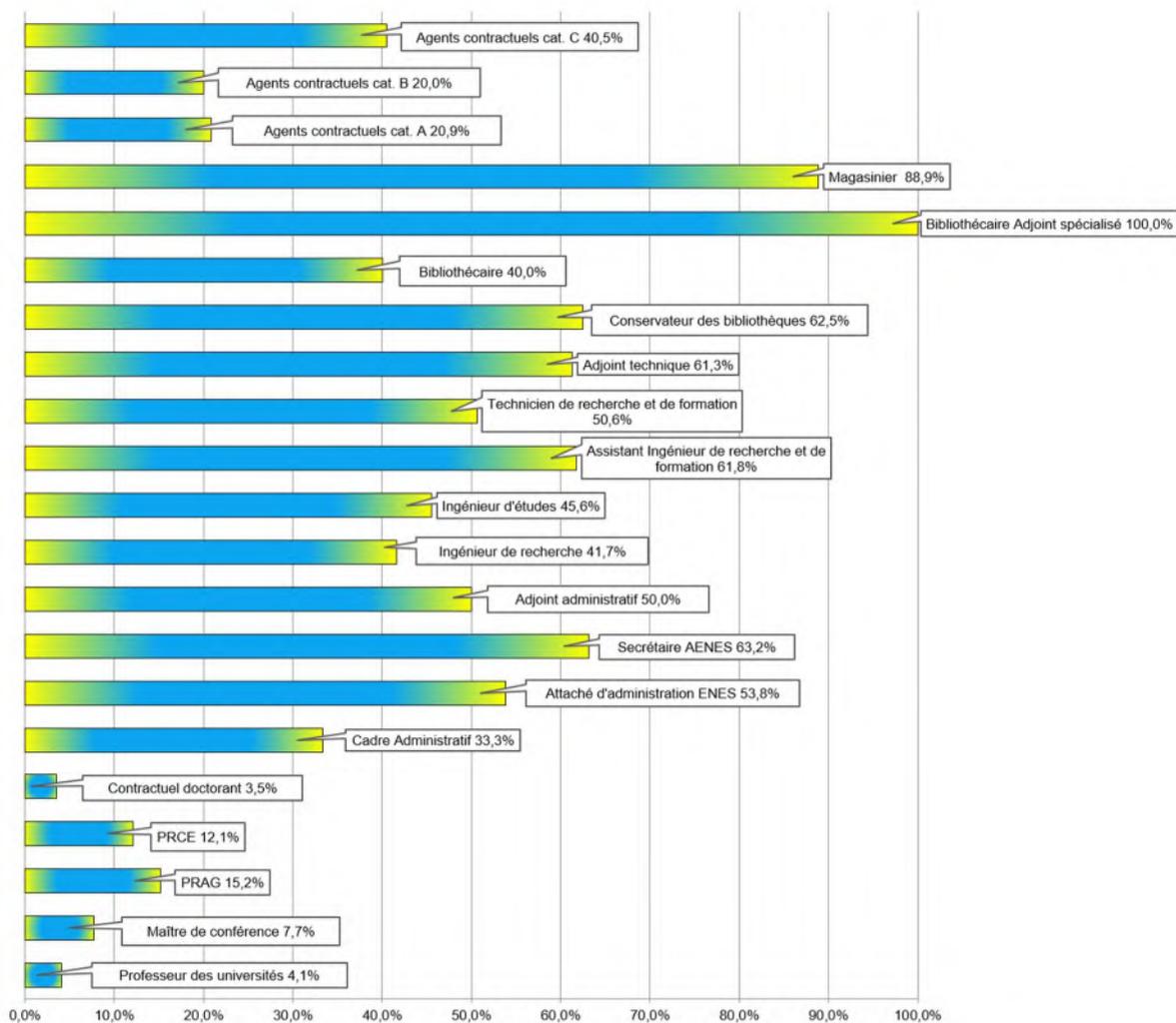
	2019		2020		2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Nombre d'agents formés	399	137	189	47	365	140	299	102
Enseignants	78	46	25	9	62	25	37	16
<i>Titulaires</i>	71	44	24	9	51	18	34	15
<i>Contractuels</i>	7	2	1	-	11	7	3	1
BIATSS	321	91	164	38	303	115	262	86
<i>Titulaires</i>	223	66	108	29	208	81	188	70
<i>Contractuels</i>	98	25	56	9	95	34	74	16
Enseignants	78	46	25	9	62	25	37	16
Professeur des universités	10	2	1	-	4	-	3	2
Maître de conférences	47	31	19	7	33	13	21	6
PRAG	7	4	2	1	6	2	8	2
PRCE	7	7	2	1	8	3	2	5
Total	71	44	24	9	51	18	34	15
Professeur contractuel	2	-	-	-	5	3	-	-
PAST	-	-	-	-	-	-	-	-
ATER	2	2	-	-	-	-	-	-
Contractuel doctorant	3	-	1	-	6	4	3	1
Lecteur / Maître de langue	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	7	2	1	-	11	7	3	1
BIATSS	321	91	164	38	303	115	262	86
Cadre Administratif	1	1	-	-	-	1	-	1
Attaché d'administration ENES	5	2	6	-	4	3	5	2
Secrétaire AENES	15	2	6	-	13	1	11	1
Adjoint administratif	40	2	9	1	34	2	27	1
Total	61	7	21	1	51	7	43	5
Ingénieur de Recherche	2	3	-	1	-	1	2	3
Ingénieur d'études	37	19	18	5	40	18	29	12
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	11	7	7	3	9	14	10	11
Technicien de recherche et de formation	25	14	19	8	32	17	28	12
Adjoint technique	52	12	18	7	41	20	41	24
Total	127	55	62	24	122	70	110	62
Conservateur des bibliothèques	8	-	4	-	5	-	5	-
Bibliothécaire	5	1	5	1	4	2	4	-
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	9	2	8	1	12	-	13	-
Magasinier	13	1	8	2	14	2	13	3
Total	35	4	25	4	35	4	35	3
Agents contractuels cat. A	40	10	18	5	38	13	39	5
Agents contractuels cat. B	15	9	10	1	18	8	8	4
Agents contractuels cat. C	43	6	28	3	39	13	27	7
Total	98	25	56	9	95	34	74	16
Agents contractuels	98	25	56	9	95	34	74	16

➤ En pourcentage

	Formés		Pourcentage	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Pourcentage agents formés sur effectifs global	299	102	29,34%	15,55%
Enseignants	37	16	7,89%	3,99%
<i>Titulaires</i>	34	15	11,15%	5,19%
<i>Contractuels</i>	3	1	1,83%	0,89%
BIATSS	262	86	47,64%	33,73%
<i>Titulaires</i>	188	70	57,67%	49,65%
<i>Contractuels</i>	74	16	33,04%	14,04%
Enseignants	37	16	13,0%	6,1%
Professeur des universités	3	2	5,8%	2,9%
Maître de conférences	21	6	11,1%	3,7%
PRAG	8	2	23,5%	6,7%
PRCE	2	5	6,9%	17,9%
Total	34	15	11,1%	5,2%
Professeur contractuel	-	-	0,0%	0,0%
PAST	-	-	0,0%	0,0%
ATER	-	-	0,0%	0,0%
Contractuel doctorant	3	1	5,1%	2,3%
Lecteur / Maître de langue	-	-	0,0%	0,0%
Total	3	1	1,8%	0,9%
BIATSS	262	86	87,6%	84,3%
Cadre Administratif	-	1	0,00%	100,00%
Attaché d'administration ENES	5	2	50,00%	66,67%
Secrétaire AENES	11	1	61,11%	50,00%
Adjoint administratif	27	1	48,21%	33,33%
Total	43	5	50,59%	55,56%
Ingénieur de Recherche	2	3	50,00%	42,86%
Ingénieur d'études	29	12	50,88%	36,36%
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	10	11	71,43%	52,38%
Technicien de recherche et de formation	28	12	65,12%	37,50%
Adjoint technique	41	24	53,25%	72,73%
Total	110	62	56,41%	49,21%
Conservateur des bibliothèques	5	-	62,50%	0,00%
Bibliothécaire	4	-	40,00%	0,00%
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	13	-	108,33%	0,00%
Magasinier	13	3	81,25%	150,00%
Total	35	3	76,09%	50,00%
Agents contractuels cat. A	39	5	21,43%	10,42%
Agents contractuels cat. B	8	4	34,48%	7,69%
Agents contractuels cat. C	27	7	63,64%	25,00%
Apprenti	-	-	0,00%	0,00%
Total	74	16	35,44%	12,16%

➤ **Histogramme du pourcentage d'agents formés sur l'effectif global 2022**

POURCENTAGE D'AGENTS FORMÉS SUR L'EFFECTIF GLOBAL



3.1.6. Nombre d'heures de formation (Hommes / Femmes)

	2019		2020		2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Heures de formation	6 829	3 047	3 749	831	6 766	2 998	4 863	1 339
Enseignants	1 119	1 004	707	182	864	265	736	248
<i>Titulaires</i>	1 070	992	637	182	768	217	723	228
<i>Contractuels</i>	49	12	70	-	96	48	13	20
BIATSS	5 710	2 043	3 043	649	5 902	2 733	4 127	1 091
<i>Titulaires</i>	3 877	1 449	2 060	453	3 935	965	2 505	701
<i>Contractuels</i>	1 833	594	983	197	1 967	1 768	1 622	390
Enseignants	1 119	1 004	707	182	864	265	736	248
Professeur des universités	71	69	26	-	19	-	22	20
Maître de conférences	852	695	365	132	666	132	568	84
PRAG	51	98	102	20	36	12	73	12
PRCE	96	130	144	30	47	73	60	112
Total	1 070	992	637	182	768	217	723	228
Professeur contractuel	16	-	-	-	5	18	5	18
PAST	-	-	-	-	-	-	-	-
ATER	23	12	-	-	-	-	-	-
Contractuel doctorant	10	-	70	-	91	30	8	2
Lecteur / Maître de langue	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	49	12	70	-	96	48	13	20
BIATSS	5 710	2 043	3 043	649	5 902	2 733	4 127	1 091
Cadre Administratif	8	24	-	-	-	18	-	20
Attaché d'administration ENES	111	43	79	-	61	40	104	22
Secrétaire AENES	289	24	75	-	781	13	109	23
Adjoint administratif	522	51	192	3	491	15	173	2
Total	930	142	346	3	1 333	86	386	67
Ingénieur de Recherche	37	50	-	-	-	2	32	58
Ingénieur d'études	714	561	731	151	667	204	654	135
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	244	157	60	75	153	142	127	69
Technicien de recherche et de formation	508	235	291	77	324	191	327	174
Adjoint technique	872	248	222	80	735	255	610	162
Total	2 375	1 251	1 303	383	1 879	794	1 750	598
Conservateur des bibliothèques	205	-	83	-	109	-	30	-
Bibliothécaire	78	9	57	12	41	27	80	-
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	154	21	126	9	249	-	83	-
Magasinier	135	26	146	46	324	58	176	36
Total	572	56	411	67	723	85	369	36
Agents contractuels cat. A	728	202	332	144	708	287	475	198
Agents contractuels cat. B	230	149	129	12	343	1 179	256	59
Agents contractuels cat. C	875	243	522	41	916	302	891	133
Total	1 833	594	983	197	1 967	1 768	1 622	390
Agents contractuels	1 833	594	983	197	1 967	1 768	1 622	390

3.1.7. Coût de la formation (Hommes / Femmes)

	2019		2020		2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Coût de la formation	98 504	51 883	56 510	17 024	89 653	38 663	103 125	35 333
Enseignants	10 838	12 863	9 771	3 429	7 777	3 610	14 923	8 543
<i>Titulaires</i>	10 550	12 863	8 243	3 429	7 147	3 610	14 690	8 543
<i>Contractuels</i>	288	-	1 528	-	630	-	233	-
BIATSS	87 666	39 020	46 739	13 595	81 877	35 053	88 202	26 790
<i>Titulaires</i>	63 915	30 082	34 347	11 949	55 706	20 998	61 033	19 306
<i>Contractuels</i>	23 751	8 938	12 392	1 646	26 171	14 055	27 169	7 484
Enseignants	10 838	12 863	9 771	3 429	7 777	4 469	14 923	9 269
Professeur des universités	334	766	203	-	48	-	796	735
Maître de conférences	8 621	4 734	3 337	1 112	6 774	1 388	11 622	1 737
PRAG	717	5 781	3 357	1 653	180	60	180	2 186
PRCE	878	1 582	1 347	663	145	2 162	2 092	3 885
Total	10 550	12 863	8 243	3 429	7 147	3 610	14 690	8 543
Professeur contractuel	36	-	-	-	229	725	229	725
PAST	-	-	-	-	-	-	-	-
ATER	183	-	-	-	-	-	-	-
Contractuel doctorant	69	-	1 528	-	401	134	4	1
Lecteur / Maître de langue	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	288	-	1 528	-	630	859	233	726
BIATSS	87 666	39 020	46 739	13 595	81 877	35 053	88 202	26 790
Cadre Administratif	-	-	-	-	-	1 563	-	1 500
Attaché d'administration ENES	2 073	519	1 477	-	1 898	1 265	5 843	1 197
Secrétaire AENES	4 191	432	1 450	-	6 480	341	2 613	535
Adjoint administratif	10 225	584	4 153	313	4 153	313	8 016	891
Total	16 489	1 535	7 080	313	12 531	3 482	16 472	4 123
Ingénieur de Recherche	1 323	607	-	911	-	34	1 417	2 518
Ingénieur d'études	20 776	11 984	10 902	3 443	21 102	6 664	20 211	4 140
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	3 791	3 435	3 697	1 821	3 484	3 216	3 528	1 900
Technicien de recherche et de formation	8 533	8 884	7 250	2 547	5 897	3 464	6 747	3 633
Adjoint technique	11 735	3 540	4 137	2 875	10 869	3 819	10 570	2 810
Total	46 158	28 450	25 986	11 597	41 352	17 197	42 473	15 001
Conservateur des bibliothèques	581	-	916	-	603	-	49	-
Bibliothécaire	18	-	51	5	422	281	975	-
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	301	97	270	23	582	-	175	-
Magasinier	368	-	45	11	216	38	889	182
Total	1 268	97	1 281	40	1 823	319	2 088	182
Agents contractuels cat. A	13 531	3 420	4 584	939	12 896	5 267	11 551	4 718
Agents contractuels cat. B	2 253	1 994	1 410	74	1 447	4 845	5 076	1 191
Agents contractuels cat. C	7 967	3 524	6 398	633	11 828	3 943	10 542	1 575
Total	23 751	8 938	12 392	1 646	26 171	14 055	27 169	7 484
Agents contractuels	23 751	8 938	12 392	1 646	26 171	14 055	27 169	7 484

3.1.8. Durée de formation annuelle par stagiaire (Hommes / Femmes)

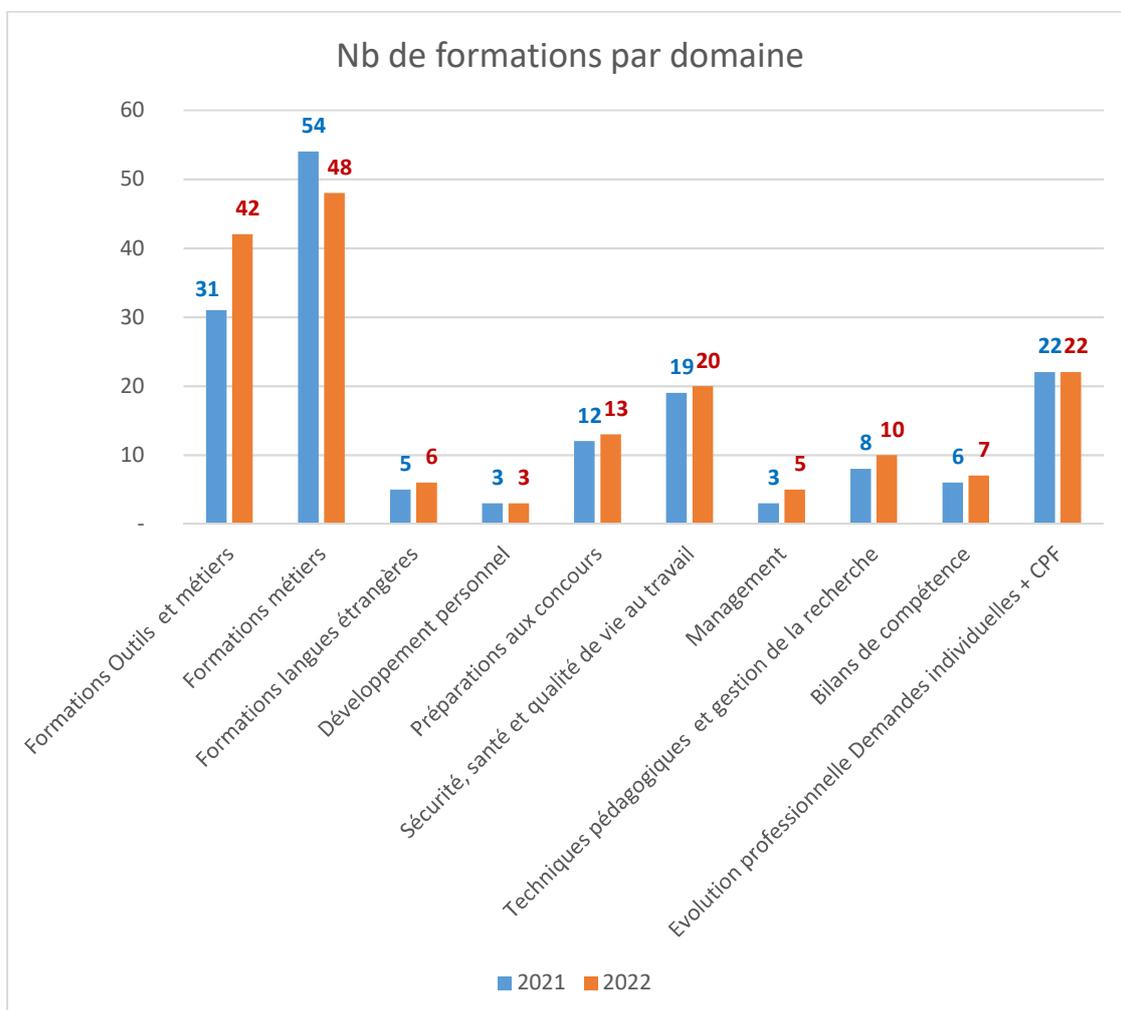
Durée annuelle des formations	2019		2020		2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Durée annuelle des formations	7	8	11	11	11	16	7	7
Enseignants	6	8	15	10	12	8	16	12
<i>Titulaires</i>	6	8	15	10	12	9	17	12
<i>Contractuels</i>	4	6	18	-	9	-	4	-
BIATSS	7	9	11	12	11	17	7	6
<i>Titulaires</i>	7	9	13	12	12	12	7	7
<i>Contractuels</i>	7	8	8	13	9	23	6	6
Enseignants	6	8	15	10	12	8	16	12
Professeur des universités	6	35	26	-	5	-	7	-
Maître de conférences	6	7	10	8	16	9	19	14
PRAG	6	12	51	20	5	4	10	4
PRCE	10	11	72	30	4	12	30	14
Total	6	8	15	10	12	9	17	12
Professeur contractuel	-	-	-	-	-	-	-	-
PAST	-	-	-	-	-	-	-	-
ATER	-	-	-	-	-	-	-	-
Contractuel doctorant	-	-	-	-	-	-	-	-
Lecteur / Maître de langue	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	4	6	18	-	9	-	4	-
BIATSS	7	9	11	12	11	17	7	6
Cadre Administratif	4	8	-	-	-	-	-	-
Attaché d'administration ENES	8	6	7	-	6	-	8	-
Secrétaire AENES	6	5	5	-	33	-	6	-
Adjoint administratif	6	-	15	3	9	8	5	2
Total	6	6	9	3	15	6	6	6
Ingénieur de Recherche	7	17	-	-	-	-	-	-
Ingénieur d'études	9	12	33	22	21	17	12	7
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	8	8	7	19	17	20	7	5
Technicien de recherche et de formation	8	8	10	8	14	17	5	9
Adjoint technique	6	7	17	9	14	11	6	5
Total	7	9	18	12	16	14	7	7
Conservateur des bibliothèques	7	-	9	-	7	-	5	-
Bibliothécaire	5	-	6	12	3	7	9	-
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	7	5	10	9	7	-	5	-
Magasinier	5	-	7	9	6	7	12	7
Total	6	6	8	10	6	7	8	7
Agents contractuels cat. A	7	9	9	21	10	9	7	8
Agents contractuels cat. B	6	8	7	12	8	98	6	7
Agents contractuels cat. C	6	9	7	6	9	9	6	4
Total	7	8	8	13	9	23	6	6
Agents contractuels	7	8	8	13	9	23	6	6

3.2. Cartographie 2022 des agents formés

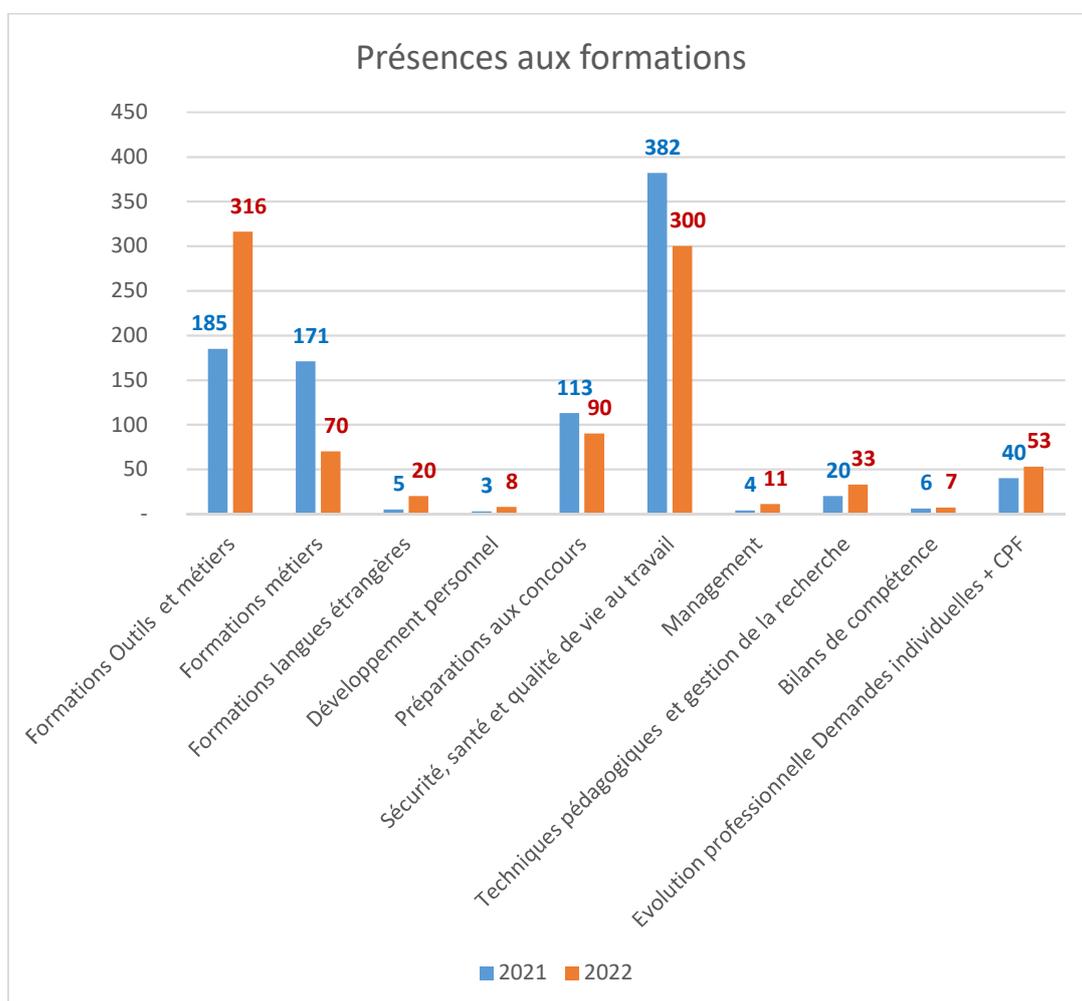
➤ Principaux domaines de formation

Domaine de formation	Nb de formation par domaine		Présences aux formations	
	2021	2022	2021	2022
Accueil de publics	2	-	2	-
Développement durable	-	1	-	1
Applications de gestion	15	19	103	168
Métiers de la documentation	39	33	77	42
Bilan de compétences	6	7	6	7
Bureautique	10	16	67	137
Communication	1	1	1	1
Développement personnel	3	3	3	8
Environnement culturel	3	3	3	3
Environnement professionnel	4	5	5	20
Expression écrite ou orale	2	-	13	-
Formation de formateurs	10	6	27	18
Formations juridiques	3	1	3	1
Formations scientifiques	3	1	3	1
Gestion de l'étudiant	2	4	66	6
Gestion des ressources humaines	10	10	25	21
Gestion et comptabilité	4	7	13	11
Gestion et suivi des politiques publiques	1	1	1	1
Hygiène et sécurité	19	20	382	300
Insertion professionnelle	5	5	17	28
Langues étrangères	5	6	5	20
Management	3	5	4	11
Préparation aux concours	12	13	113	90
Préparation aux diplômes nationaux	1	-	1	-
Systèmes et réseaux	2	5	2	9
Techniques de recherche	-	4	-	4
Technologies d'information et de communication	11	4	35	20
Total	176	180	977	928

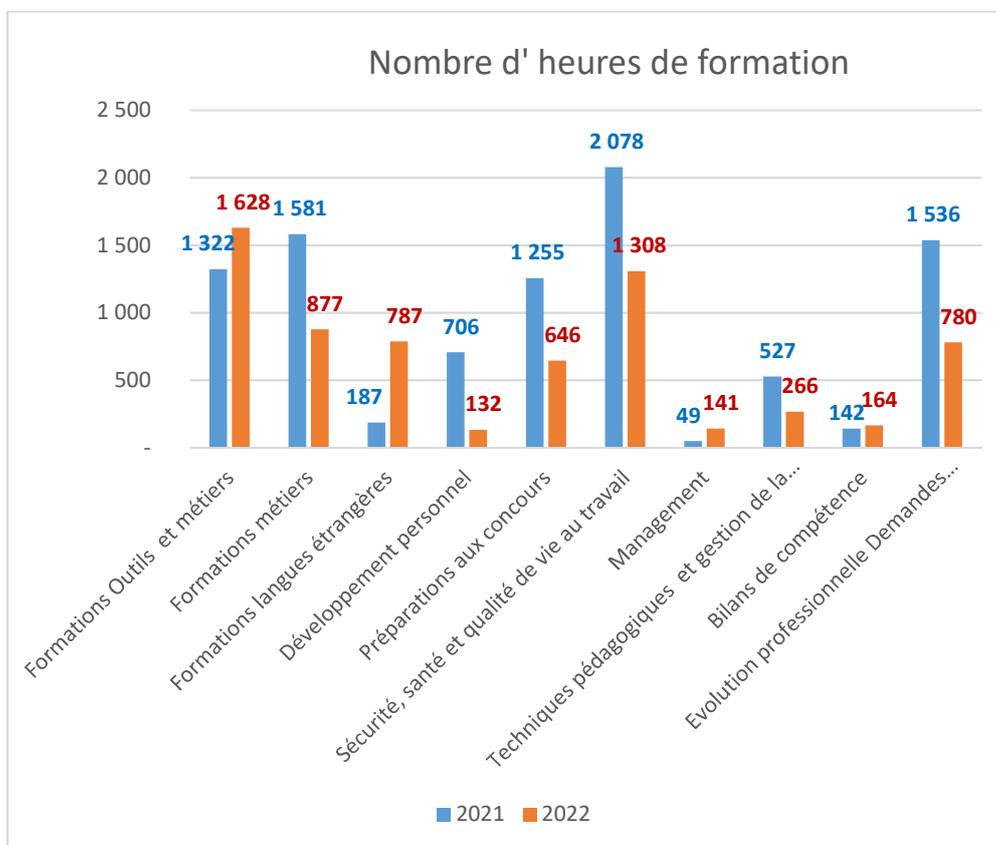
➤ **Nombre de formations par domaine**



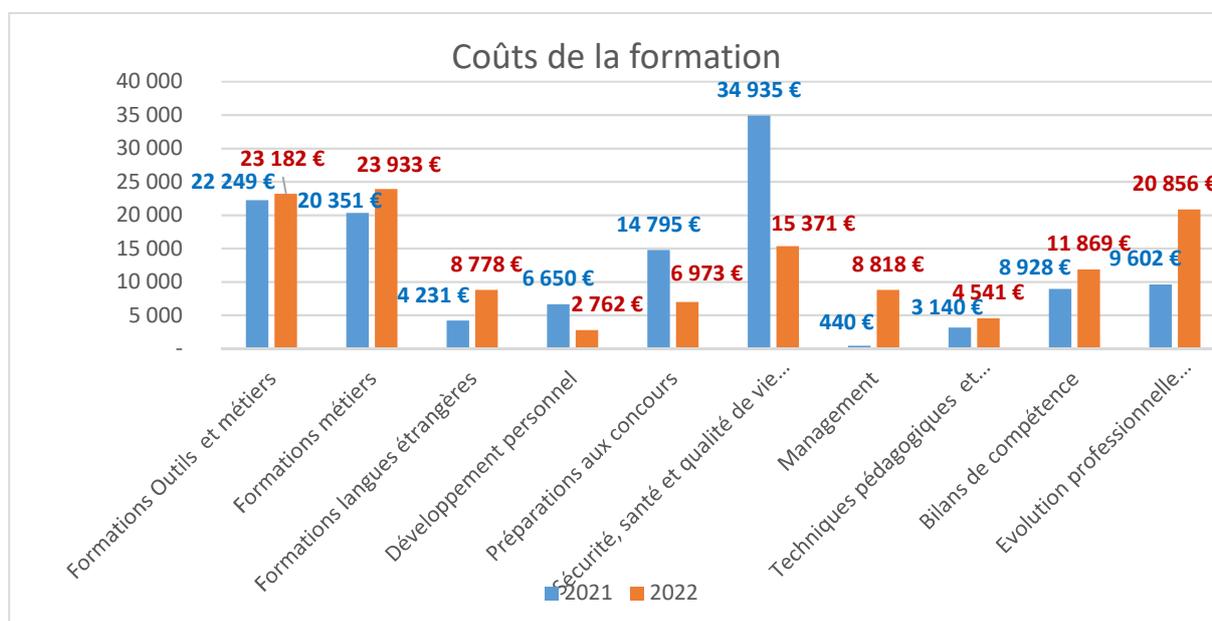
➤ **Présence aux formations**



➤ **Nombre d'heures de formation**



➤ **Coût de la formation**



CHAPITRE 4 : LES RÉMUNÉRATIONS

Les dépenses de personnels doivent d'abord être appréhendées au regard de la **masse salariale**.

La masse salariale comprend : les rémunérations principales ; les primes et rémunérations accessoires ; les charges patronales ; les impôts et taxes dus par l'employeur au titre du personnel employé ; les prestations directes.

Les données principales de la masse salariale 2022, pour un montant de **103 077 852 €** sont retracées dans le tableau ci-dessous :

Rémunérations principales	51 206 409 €	49.68 %
Primes et Rémunérations accessoires	8 898 322 €	8.63 %
Charges patronales	41 453 209 €	40.22 %
Impôts & taxes	1 339 289 €	1.3 %
Prestations directes	180 623 €	0.17 %
Total	103 077 852 €	100 %

Les autres tableaux de ce chapitre permettent, tout à la fois, au titre de l'année 2022, et en comparatif avec l'année 2021, de considérer :

- La **rémunération annuelle brute globale** (hors cotisations patronales et hors prestations sociales) **(4.1)**. Cette rémunération brute globale, ainsi appréciée, était de 60 104 731,40 € au titre de l'année 2022 ; elle était de 55 642 895,70 € au titre de l'année 2021. De 2021 à 2022, l'évolution de cette rémunération annuelle brute globale a donc été de + 8 % ;
- La **rémunération brute moyenne annualisée**, en mettant en regard les années 2021 et 2022 **(4.2)**. Tous corps, catégories et populations confondus, on note une évolution globale de 6 % des rémunérations : de 4 % concernant les personnels enseignant.es et de 8 % concernant les personnels BIATSS. Concernant, plus spécifiquement, les personnels contractuels, on relèvera l'évolution différenciée de la rémunération brute moyenne entre les personnels contractuels enseignant.es (+ 2 %, en passant de 26 257 € en 2021 à 26 811 € en 2022) et les contractuels BIATSS (+ 12 %, en passant de 25 104 € en 2021 à 28 238 € en 2022) ;
- La **répartition par type de rémunération moyenne annuelle et par corps** au titre de l'année 2022 **(4.3)** ;
- Le **coût global annuel** pour l'Université **par type de rémunération et par corps** **(4.4)** ;
- L'**évolution, de 2021 à 2022, de la rémunération brute annuelle par type de rémunération et par corps** **(4.5)** ;

- Les **écarts de rémunération Hommes / Femmes**, par corps et catégorie, au regard de la rémunération annuelle brute globale, en mettant en perspective les années 2021 et 2022 (4.6) ;
- La **somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en 2022 (4.7)**. Ce montant était de 1 456 073,41 € au titre de l'année 2022, à comparer au montant des 10 plus hautes rémunérations brutes en 2021 de 1 385 745,77 € (cf. RSU 2021), soit une évolution de + 5,1 %.

4.1. Rémunération annuelle brute globale en 2022 (hors cotisations patronales, hors prestations sociales)

	Rémunération globale	Répartition rémunération	Répartition effectifs
Rémunération globale	60 104 731,40		
Enseignants	37 872 237,41	63,0%	52,9%
<i>Titulaires</i>	32 554 713,11	54,2%	39,2%
<i>Contractuels</i>	5 317 524,30	8,8%	13,7%
BIATSS	22 232 493,99	37,0%	47,1%
<i>Titulaires</i>	14 993 855,32	24,9%	29,5%
<i>Contractuels</i>	7 238 638,67	12,0%	17,6%

	Rémunération globale	ETPT	Rémunération moyenne
Rémunération globale	60 104 731,40	1 452,41	41 382,73
Enseignants	37 872 237,41	767,66	49 334,49
<i>Titulaires</i>	32 554 713,11	569,33	57 180,66
<i>Contractuels</i>	5 317 524,30	198,33	26 811,27
BIATSS	22 232 493,99	684,75	32 468,12
<i>Titulaires</i>	14 993 855,32	428,40	34 999,66
<i>Contractuels</i>	7 238 638,67	256,35	28 237,51

4.2. Rémunération brute moyenne annualisée (2021/2022)

	2021	2022	Evolution
Rémunération brute moyenne	39 149	41 383	6%
Enseignants	47 252	49 334	4%
<i>Titulaires</i>	53 938	57 181	6%
<i>Contractuels</i>	26 257	26 811	2%
BIATSS	29 957	32 468	8%
<i>Titulaires</i>	32 700	35 000	7%
<i>Contractuels</i>	25 104	28 238	12%
Enseignants	47 252	49 334	4%
Professeur des universités	68 823	73 079	+ 6,2%
Maître de conférences	50 695	53 770	+ 6,1%
PRAG	51 358	53 662	+ 4,5%
PRCE	44 724	47 146	+ 5,4%
Total	53 938	57 181	6%
Professeur contractuel	28 209	26 971	- 4,4%
PAST	41 258	42 987	+ 4,2%
ATER	26 278	27 543	+ 4,8%
Contractuel doctorant	22 775	23 845	+ 4,7%
Lecteur / Maître de langue	24 106	24 055	- 0,2%
Total	26 257	26 811	2%
BIATSS	29 957	32 468	8%
Cadre Administratif	86 788	86 250	- 0,6%
Attaché d'administration ENES	42 376	47 973	+ 13,2%
Secrétaire AENES	31 805	33 387	+ 5,0%
Adjoint administratif	25 623	28 522	+ 11,3%
Total	30 709	33 446	9%
Ingénieur de Recherche	57 158	59 621	+ 4,3%
Ingénieur d'études	42 734	44 747	+ 4,7%
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	35 677	37 855	+ 6,1%
Technicien de recherche et de formation	29 792	31 027	+ 4,1%
Adjoint technique	24 197	27 071	+ 11,9%
Total	33 071	35 434	7%
Conservateur des bibliothèques	54 614	51 987	-5%
Bibliothécaire	38 817	40 279	4%
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	30 556	31 661	4%
Magasinier	24 587	26 736	9%
Total	34 091	34 948	3%
Contrat à Durée Déterminée cat. A	28 100	29 895	6%
Contrat à Durée Déterminée cat. B	20 742	22 460	8%
Contrat à Durée Déterminée cat. C	19 883	21 831	10%
Apprenti	13 257	13 814	4%
Total	24 147	26 215	9%
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	32 649	36 554	12%
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	23 305	27 035	16%
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	22 324	49 801	123%
Total	28 386	35 665	26%
Agents contractuels	25 104	28 238	12%

4.3. Répartition par type de rémunération moyenne annuelle et par corps en 2022

	Primes et indemnités	Rémunérations accessoires	Rémunérations principales
Rémunération brute moyenne	4 593	1 534	35 256
Enseignants	3 929	2 741	42 664
<i>Titulaires</i>	5 051	3 407	48 722
<i>Contractuels</i>	710	830	25 272
BIATSS	5 336	180	26 952
<i>Titulaires</i>	7 202	184	27 613
<i>Contractuels</i>	2 218	173	25 846

	Primes et indemnités	Rémunérations accessoires	Rémunérations principales
Enseignants	3 929	2 741	42 664
Professeur des universités	6 838	2 515	63 726
Maître de conférences	5 184	3 394	45 192
PRAG	2 632	4 338	46 691
PRCE	3 002	4 417	39 727
Total	5 051	3 407	48 722
Professeur contractuel	358	2 535	24 078
PAST	65	1 752	41 170
ATER	2 257	62	25 223
Contractuel doctorant	294	77	23 474
Lecteur / Maître de langue	397	2 134	21 523
Total	710	830	25 272
BIATSS	5 336	180	26 952
Cadre Administratif	38 973	157	47 121
Attaché d'administration ENES	10 642	101	37 230
Secrétaire AENES	6 880	196	26 311
Adjoint administratif	5 443	191	22 888
Total	7 045	178	26 223
Ingénieur de Recherche	13 754	152	45 716
Ingénieur d'études	9 451	211	35 086
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	8 328	190	29 337
Technicien de recherche et de formation	6 576	169	24 282
Adjoint technique	5 221	171	21 679
Total	7 406	183	27 846
Conservateur des bibliothèques	8 474	71	43 442
Bibliothécaire	6 238	178	33 863
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	6 188	227	25 246
Magasinier	4 954	261	21 522
Total	6 127	204	28 617
Contrat à Durée Déterminée cat. A	1 439	158	28 297
Contrat à Durée Déterminée cat. B	1 532	187	20 742
Contrat à Durée Déterminée cat. C	1 367	211	20 254
Apprenti	788	5	13 021
Total	1 413	172	24 630
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	5 032	205	31 317
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	5 945	144	20 946
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	4 184	141	45 476
Total	5 176	179	30 310
Agents contractuels	2 218	173	25 846

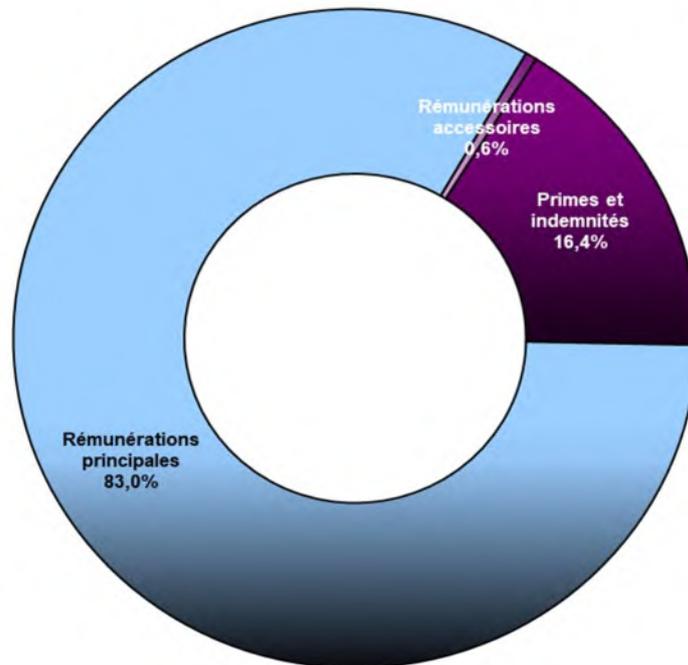
4.4. Coût global annuel par type de rémunération et par corps en 2022

	Primes et indemnités	Rémunérations accessoires	Rémunérations principales
Rémunération brute	6 670 617	2 227 705	51 206 409,12
Enseignants	3 016 472	2 104 429	32 751 336,33
<i>Titulaires</i>	2 875 699	1 939 863	27 739 152,09
<i>Contractuels</i>	140 774	164 566	5 012 184,24
BIATSS	3 654 144	123 277	18 455 072,79
<i>Titulaires</i>	3 085 447	78 876	11 829 532,36
<i>Contractuels</i>	568 697	44 401	6 625 540,43

	Primes et indemnités	Rémunérations accessoires	Rémunérations principales
Enseignants	3 016 472	2 104 429	32 751 336
Professeur des universités	814 275	299 504	7 588 725
Maître de conférences	1 740 230	1 139 101	15 169 261
PRAG	162 186	267 322	2 876 948
PRCE	159 007	233 935	2 104 218
Total	2 875 699	1 939 863	27 739 152
Professeur contractuel	11 256	79 717	757 279
PAST	1 128	30 264	711 109
ATER	94 564	2 616	1 056 862
Contractuel doctorant	25 387	6 621	2 029 561
Lecteur / Maître de langue	8 438	45 348	457 374
Total	140 774	164 566	5 012 184
BIATSS	3 654 144	123 277	18 455 073
Cadre Administratif	45 468	183	54 974
Attaché d'administration ENES	136 224	1 288	476 547
Secrétaire AENES	128 196	3 646	490 268
Adjoint administratif	272 466	9 569	1 145 739
Total	582 354	14 687	2 167 528
Ingénieur de Recherche	151 976	1 678	505 157
Ingénieur d'études	812 684	18 112	3 017 116
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	265 306	6 056	934 635
Technicien de recherche et de formation	486 613	12 493	1 796 899
Adjoint technique	511 401	16 702	2 123 304
Total	2 227 981	55 040	8 377 110
Conservateur des bibliothèques	62 145	521,29	318 572
Bibliothécaire	56 556	1 616,45	307 023
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	76 322	2 799,02	311 363
Magasinier	80 090	4 211,97	347 936
Total	275 113	9 149	1 284 894
Contrat à Durée Déterminée cat. A	163 217	17 940	3 208 693
Contrat à Durée Déterminée cat. B	43 012	5 249	582 462
Contrat à Durée Déterminée cat. C	73 731	11 370	1 092 496
Apprenti	4 785	31	79 067
Total	284 746	34 590	4 962 718
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	158 753	6 479	988 058
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	93 388	2 258	329 033
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	31 810	1 075	345 730
Total	283 951	9 812	1 662 822
Agents contractuels	568 697	44 401	6 625 540

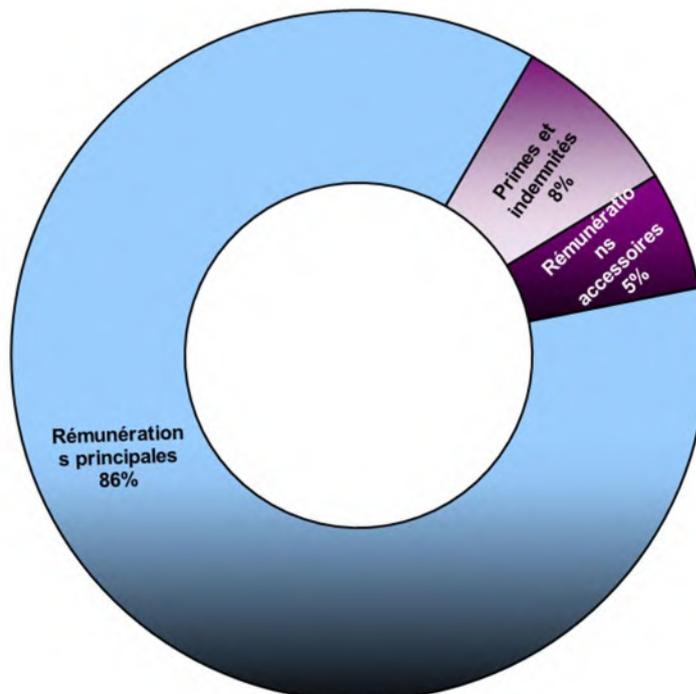
➤ Répartition par type de rémunération pour les BIATSS en 2022

BIATSS - Répartition par type de rémunération



➤ Répartition par type de rémunération pour les enseignants en 2022

Enseignants - Répartition par type de rémunération



4.5. Evolution de la rémunération brute annuelle par type de rémunération et par corps, 2021-2022

Rémunérations Principales			
	2021	2022	Evol. En %
Rémunération brute	48 646 749	51 206 409	+ 5,3%
Enseignants	31 645 062	32 751 336	+ 3,5%
<i>Titulaires</i>	27 120 445	27 739 152	+ 2,3%
<i>Contractuels</i>	4 524 616	5 012 184	+ 10,8%
BIATSS	17 001 687	18 455 073	+ 8,5%
<i>Titulaires</i>	11 362 799	11 829 532	+ 4,1%
<i>Contractuels</i>	5 638 888	6 625 540	+ 17,5%
Enseignants	31 645 062	32 751 336	+ 3,5%
Professeur des universités	7 292 264	7 588 725	+ 4,1%
Maître de conférences	14 896 234	15 169 261	+ 1,8%
PRAG	2 860 847	2 876 948	+ 0,6%
PRCE	2 071 099	2 104 218	+ 1,6%
Total	27 120 445	27 739 152	+ 2,3%
Professeur contractuel	593 422	757 279	+ 27,6%
PAST	737 233	711 109	- 3,5%
ATER	924 165	1 056 862	+ 14,4%
Contractuel doctorant	1 828 047	2 029 561	+ 11,0%
Lecteur / Maître de langue	441 748	457 374	+ 3,5%
Total	4 524 616	5 012 184	+ 10,8%
BIATSS	17 001 687	18 455 073	+ 8,5%
Cadre Administratif	101 037	54 974	- 45,6%
Attaché d'administration ENES	386 888	476 547	+ 23,2%
Secrétaire AENES	495 963	490 268	- 1,1%
Adjoint administratif	1 159 896	1 145 739	- 1,2%
Total	2 143 784	2 167 528	+ 1,1%
Ingénieur de Recherche	472 532	505 157	+ 6,9%
Ingénieur d'études	2 801 757	3 017 116	+ 7,7%
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	901 200	934 635	+ 3,7%
Technicien de recherche et de formation	1 731 264	1 796 899	+ 3,8%
Adjoint technique	2 097 899	2 123 304	+ 1,2%
Total	8 004 652	8 377 110	+ 4,7%
Conservateur des bibliothèques	329 358	318 572	- 3,3%
Bibliothécaire	288 097	307 023	+ 6,6%
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	278 976	311 363	+ 11,6%
Magasinier	317 933	347 936	+ 9,4%
Total	1 214 363	1 284 894	+ 5,8%
Contrat à Durée Déterminée cat. A	2 654 904	3 208 693	+ 20,9%
Contrat à Durée Déterminée cat. B	538 574	582 462	+ 8,1%
Contrat à Durée Déterminée cat. C	1 011 135	1 092 496	+ 8,0%
Apprenti	79 177	79 067	- 0,1%
Total	4 283 790	4 962 718	+ 15,8%
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	872 355	988 058	+ 13,3%
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	371 346	329 033	- 11,4%
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	111 397	345 730	+ 210,4%
Total	1 355 098	1 662 822	+ 22,7%
Agents contractuels	5 638 888	6 625 540	+ 17,5%

Rémunérations accessoires			
	2021	2022	Evol. En %
Rémunération brute	2 303 565	2 227 705	- 3,3%
Enseignants	2 172 156	2 104 429	- 3,1%
<i>Titulaires</i>	2 000 828	1 939 863	- 3,0%
<i>Contractuels</i>	171 329	164 566	- 3,9%
BIATSS	131 409	123 277	- 6,2%
<i>Titulaires</i>	72 864	78 876	+ 8,3%
<i>Contractuels</i>	58 546	44 401	- 24,2%
Enseignants	2 172 156	2 104 429	- 3,1%
Professeur des universités	305 368	299 504	- 1,9%
Maître de conférences	1 218 184	1 139 101	- 6,5%
PRAG	236 848	267 322	+ 12,9%
PRCE	240 427	233 935	- 2,7%
Total	2 000 828	1 939 863	- 3,0%
Professeur contractuel	60 292	79 717	+ 32,2%
PAST	27 766	30 264	+ 9,0%
ATER	1 675	2 616	+ 56,2%
Contractuel doctorant	6 041	6 621	+ 9,6%
Lecteur / Maître de langue	75 555	45 348	- 40,0%
Total	171 329	164 566	- 3,9%
BIATSS	131 409	123 277	- 6,2%
Cadre Administratif	0	183	+ 0,0%
Attaché d'administration ENES	1 668	1 288	- 22,8%
Secrétaire AENES	2 773	3 646	+ 31,5%
Adjoint administratif	9 687	9 569	- 1,2%
Total	14 128	14 687	+ 4,0%
Ingénieur de Recherche	1 736	1 678	- 3,4%
Ingénieur d'études	11 802	18 112	+ 53,5%
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	5 648	6 056	+ 7,2%
Technicien de recherche et de formation	12 823	12 493	- 2,6%
Adjoint technique	17 137	16 702	- 2,5%
Total	49 146	55 040	+ 12,0%
Conservateur des bibliothèques	1 508	521	- 65,4%
Bibliothécaire	1 533	1 616	+ 5,4%
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	2 653	2 799	+ 5,5%
Magasinier	3 895	4 212	+ 8,1%
Total	9 589	9 149	- 4,6%
Contrat à Durée Déterminée cat. A	17 366	17 940	+ 3,3%
Contrat à Durée Déterminée cat. B	11 482	5 249	- 54,3%
Contrat à Durée Déterminée cat. C	17 705	11 370	- 35,8%
Apprenti	365	31	- 91,6%
Total	46 919	34 590	- 26,3%
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	7 628	6 479	- 15,1%
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	2 404	2 258	- 6,1%
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	1 596	1 075	- 32,7%
Total	11 627	9 812	- 15,6%
Agents contractuels	58 546	44 401	- 24,2%

Primes & Indemnités			
	2021	2022	Evol. En %
Rémunération brute	4 692 581	6 670 617	+ 42,2%
Enseignants	1 877 573	3 016 472	+ 60,7%
<i>Titulaires</i>	1 783 135	2 875 699	+ 61,3%
<i>Contractuels</i>	94 438	140 774	+ 49,1%
BIATSS	2 815 009	3 654 144	+ 29,8%
<i>Titulaires</i>	2 474 846	3 085 447	+ 24,7%
<i>Contractuels</i>	340 162	568 697	+ 67,2%
Enseignants	1 877 573	3 016 472	+ 60,7%
Professeur des universités	523 531	814 275	+ 55,5%
Maître de conférences	1 012 202	1 740 230	+ 71,9%
PRAG	137 887	162 186	+ 17,6%
PRCE	109 514	159 007	+ 45,2%
Total	1 783 135	2 875 699	+ 61,3%
Professeur contractuel	41 637	11 256	- 73,0%
PAST	1 711	1 128	- 34,1%
ATER	43 153	94 564	+ 119,1%
Contractuel doctorant	4 955	25 387	+ 412,3%
Lecteur / Maître de langue	2 982	8 438	+ 183,0%
Total	94 438	140 774	+ 49,1%
BIATSS	2 815 009	3 654 144	+ 29,8%
Cadre Administratif	72 539	45468	- 37,3%
Attaché d'administration ENES	97 360	136224	+ 39,9%
Secrétaire AENES	107 153	128196	+ 19,6%
Adjoint administratif	174 777	272466	+ 55,9%
Total	451 830	582354	+ 28,9%
Ingénieur de Recherche	128 748	151976	+ 18,0%
Ingénieur d'études	709 464	812684	+ 14,5%
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	229 771	265306	+ 15,5%
Technicien de recherche et de formation	402 150	486613	+ 21,0%
Adjoint technique	332 505	511401	+ 53,8%
Total	1 802 637	2227981	+ 23,6%
Conservateur des bibliothèques	56 895	62145	+ 9,2%
Bibliothécaire	50 015	56556	+ 13,1%
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	50 917	76322	+ 49,9%
Magasinier	62 553	80090	+ 28,0%
Total	220 379	275113	+ 24,8%
Contrat à Durée Déterminée cat. A	96 967	163217	+ 68,3%
Contrat à Durée Déterminée cat. B	24 160	43012	+ 78,0%
Contrat à Durée Déterminée cat. C	43 666	73731	+ 68,9%
Apprenti	0	4785	+ 0,0%
Total	164 793	284746	+ 72,8%
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	106 020	158753	+ 49,7%
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	42 818	93388	+ 118,1%
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	26 531	31810	+ 19,9%
Total	175 369	283951	+ 61,9%
Agents contractuels	340 162	568 697	+ 67,2%

4.6 Ecart de rémunération Hommes / Femmes (2021/2022)

	2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Effectif global	31 133 169	24 509 727	33 709 978	26 394 754
Enseignants	18 063 477	17 631 314	19 139 263	18 732 975
<i>Titulaires</i>	15 185 771	15 718 637	16 026 323	16 528 390
<i>Contractuels</i>	2 877 706	1 912 677	3 112 940	2 204 585
BIATSS	13 069 692	6 878 413	14 570 715	7 661 779
<i>Titulaires</i>	9 252 022	4 658 487	10 061 969	4 931 887
<i>Contractuels</i>	3 817 670	2 219 926	4 508 746	2 729 892
Enseignants	18 063 477	17 631 314	19 139 263	18 732 975
Professeur des universités	3 308 105	4 813 059	3 628 872	5 073 632
Maître de conférences	9 140 819	7 985 801	9 633 312	8 415 280
PRAG	1 590 250	1 645 332	1 592 396	1 714 060
PRCE	1 146 596	1 274 445	1 171 744	1 325 417
Total	15 185 771	15 718 637	16 026 323	16 528 390
Professeur contractuel	416 476	278 876	585 591	262 661
PAST	423 671	343 040	404 148	338 353
ATER	511 978	457 016	589 551	564 491
Contractuel doctorant	1 119 691	719 352	1 135 264	926 305
Lecteur / Maître de langue	405 891	114 394	398 386	112 774
Total	2 877 706	1 912 677	3 112 940	2 204 585
BIATSS	13 069 692	6 878 413	14 570 715	7 661 779
Cadre Administratif	86 249	87 328	37 729	62 896
Attaché d'administration ENES	377 485	108 430	446 067	167 992
Secrétaire AENES	543 466	62 423	555 168	66 943
Adjoint administratif	1 259 569	84 792	1 342 331	85 444
Total	2 266 770	342 973	2 381 295	383 274
Ingénieur de Recherche	224 803	378 212	206 046	452 765
Ingénieur d'études	2 156 258	1 366 766	2 340 928	1 506 983
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	453 591	683 027	523 035	682 962
Technicien de recherche et de formation	1 175 484	970 753	1 407 161	888 844
Adjoint technique	1 687 373	760 169	1 840 213	811 195
Total	5 697 508	4 158 927	6 317 383	4 342 749
Conservateur des bibliothèques	367 273	20 488	323 041	58 197
Bibliothécaire	299 273	40 372	325 926	39 268
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	281 899	50 647	358 515	31 970
Magasinier	339 299	45 081	355 809	76 429
Total	1 287 744	156 587	1 363 291	205 864
Contrat à Durée Déterminée cat. A	1 546 289	1 222 948	1 919 154	1 470 697
Contrat à Durée Déterminée cat. B	428 554	145 662	430 278	200 445
Contrat à Durée Déterminée cat. C	756 782	315 724	886 629	290 969
Apprenti	53 529	26 013	51 851	32 031
Total	2 785 155	1 710 347	3 287 912	1 994 142
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	600 047	385 955	735 066	418 224
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	324 170	92 398	345 187	79 492
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	108 298	31 226	140 581	238 034
Total	1 032 515	509 579	1 220 835	735 750
Agents contractuels	3 817 670	2 219 926	4 508 746	2 729 892

➤ **Rémunération annuelle brute chargée : minimum - maximum - moyenne pour les femmes**

2022				
Enseignants		Min	Max	Moyenne
	Professeur des universités	49 036	179 458	125 849
	Maître de conférences	18 541	134 589	94 868
	PRAG	28 509	125 712	91 203
	PRCE	21 031	100 974	72 310
<hr/>				
	Professeur contractuel	5 788	48 240	38 945
	PAST	1 553	34 262	27 575
	ATER	10 240	55 904	44 340
	Contractuel doctorant	2 755	47 017	34 501
	Lecteur / Maître de langue	8 544	40 003	27 510
<hr/>				
BIATSS		Min	Max	Moyenne
	Cadre Administratif	N/A	N/A	N/A
	Attaché d'administration ENES	59 278	101 729	76 701
	Secrétaire AENES	45 652	74 901	57 108
	Adjoint administratif	4 210	54 374	49 824
<hr/>				
	Ingénieur de Recherche	22 443	114 697	108 510
	Ingénieur d'études	42 212	97 211	76 377
	Assistant Ingénieur de recherche et de formation	32 300	79 794	60 275
	Technicien de recherche et de formation	13 244	61 040	48 847
	Adjoint technique	15 162	54 620	43 174
<hr/>				
	Conservateur des bibliothèques	45 901	137 718	96 811
	Bibliothécaire	31 561	83 872	64 633
	Bibliothécaire Adjoint spécialisé	40 586	70 766	52 052
	Magasinier	23 791	54 492	41 598
<hr/>				
	Contrat à Durée Déterminée cat. A	1 684	70 055	44 978
	Contrat à Durée Déterminée cat. B	1 916	31 417	29 577
	Contrat à Durée Déterminée cat. C	10 074	33 416	25 914
	Apprenti	N/A	N/A	N/A
<hr/>				
	Contrat à Durée Indéterminée cat. A	14 765	72 906	48 736
	Contrat à Durée Indéterminée cat. B	4 588	39 274	36 489
	Contrat à Durée Indéterminée cat. C	11 686	34 413	32 951

➤ **Rémunération annuelle brute chargée : minimum - maximum - moyenne pour les hommes**

2022				
Enseignants		Min	Max	Moyenne
	Professeur des universités	71 477	162 593	131 571
	Maître de conférences	18 584	131 535	91 962
	PRAG	74 036	133 344	102 283
	PRCE	22 506	113 059	80 724
<hr/>				
	Professeur contractuel	8 261	40 429	35 661
	PAST	9 616	37 197	27 509
	ATER	8 577	55 981	43 449
	Contractuel doctorant	5 043	47 124	34 528
	Lecteur / Maître de langue	9 543	40 967	22 483
<hr/>				
BIATSS		Min	Max	Moyenne
	Cadre Administratif	N/A	N/A	N/A
	Attaché d'administration ENES	67 680	110 960	91 112
	Secrétaire AENES	N/A	N/A	N/A
	Adjoint administratif	38 276	53 636	47 804
<hr/>				
	Ingénieur de Recherche	91 614	106 728	97 320
	Ingénieur d'études	37 621	92 815	75 508
	Assistant Ingénieur de recherche et de formation	46 180	78 854	65 506
	Technicien de recherche et de formation	14 590	66 506	52 589
	Adjoint technique	11 845	53 868	44 405
<hr/>				
	Conservateur des bibliothèques	N/A	N/A	N/A
	Bibliothécaire	N/A	N/A	N/A
	Bibliothécaire Adjoint spécialisé	N/A	N/A	N/A
	Magasinier	42 761	46 580	44 596
<hr/>				
	Contrat à Durée Déterminée cat. A	1 005	74 642	40 672
	Contrat à Durée Déterminée cat. B	4 880	35 379	31 152
	Contrat à Durée Déterminée cat. C	2 303	36 101	31 180
	Apprenti	N/A	N/A	N/A
<hr/>				
	Contrat à Durée Indéterminée cat. A	39 259	77 658	53 003
	Contrat à Durée Indéterminée cat. B	31 041	34 583	32 250
	Contrat à Durée Indéterminée cat. C	16 453	39 830	36 215

4.7 Rémunérations les plus hautes

La somme des dix plus hautes rémunérations brutes en 2022 est de 1 456 073,41€. Ces rémunérations sont perçues exclusivement par des professeur.e.s d'universités, dont 5 hommes et 5 femmes.

CHAPITRE 5 : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

5.1. Instruction générale sur la santé et la sécurité au travail

L'instruction générale sur la santé et sécurité au travail décrit les missions et responsabilités des acteurs en matière de santé et de sécurité. Cette instruction, document de cadrage diffusé à l'ensemble du personnel, rappelle les fondements de la politique de prévention des risques, dynamique constructive et collective.

5.1.1 Principes fondamentaux en matière de santé et sécurité au travail

En matière de santé et de sécurité, la responsabilité incombe principalement au chef d'établissement, mais toute personne exerçant des fonctions d'encadrement a également dans ses attributions la charge de veiller à la santé et à la sécurité des agents placés sous son autorité (art. L 4321-1 du code du travail et art. 2-1 du décret n° 82-453).

Ainsi, il incombe au chef de service, responsable du bon fonctionnement et de la discipline dans sa composante, dans son service ou dans son unité, d'assurer, dans la limite de ses attributions, la sécurité des personnels et usagers placés sous son autorité et la sauvegarde des biens mis à sa disposition.

Chaque maillon de la chaîne hiérarchique est impliqué dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité. Quelle que soit sa fonction, son niveau hiérarchique, son statut, l'agent est tenu d'appliquer les règles et consignes liées à la santé et la sécurité dans son environnement professionnel.

En cas de sinistre, ayant pour origine le non-respect de ces règles, la responsabilité administrative, voire pénale de l'agent, pourra être engagée.

5.1.2 Principes fondamentaux en matière de médecine de prévention

La médecine de prévention a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des personnels du fait de leur travail. Elle conduit des actions de santé au travail afin de préserver la santé physique et mentale des agents.

Le médecin de prévention exerce son activité médicale en toute indépendance et dans le respect du code de la santé publique (art. R 4127-1 et suivants) et du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié.

5.1.3 L'évaluation des risques

Il incombe au chef d'établissement de transcrire, dans un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des agents (articles R 230-1 et R 263-1-1 du code du travail).

Ce document doit être mis à jour au moins annuellement. Le Président, assisté du conseiller de prévention, assure donc le pilotage de la réalisation du DUERP, de sa mise en œuvre et de sa mise à jour.

Les directeurs de composante, de service ou d'unité, ont l'obligation de réaliser l'évaluation pour leur service. Cette évaluation doit être transmise au responsable de composante, puis au Président qui, par l'intermédiaire de la conseillère de prévention, réalise un rapport annuel sur l'évolution des risques.

L'évaluation doit impérativement conduire à la définition d'un programme d'actions de prévention au niveau de l'unité de travail. Les actions qui ne peuvent pas être menées directement par l'unité de

travail sont prises en compte dans le programme d'actions de la composante. Les actions qui ne peuvent pas être menées directement par la composante sont prises en compte dans le programme d'actions de l'université.

Le programme annuel d'actions de prévention est soumis pour avis au Comité d'Hygiène de Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT), au Comité Technique et voté au Conseil d'Administration (CA). Il intègre également les priorités définies au comité central d'hygiène, de sécurité et des Conditions de Travail du ministère (CHSCT supérieur et recherche).

5.2. Nombre d'arrêts de travail : répartition par type d'accident du travail

Les accidents sur le lieu de travail et accidents de trajet sont fusionnés dans le Système d'information RH ne permettant pas de les distinguer. Au titre de l'année 2022, l'établissement comptabilise 50 arrêts pour 1003 jours d'arrêts (Cf chapitre 6.7.1.).

5.3. Nombre et nature des signalements enregistrés dans le dispositif prévu par l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983

Le dispositif de signalement a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Pour l'université Rennes2, la DAJI est en charge du recueil de ces signalements.

Au titre de l'année 2022, 2 signalements ont été enregistrés par la DAJI.

Signalements agression DJI 2022								
	Saisine		Nature des fautes disciplinaires		Nature des sanctions		Nombre de sanctions	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
		1		Harcèlement entre personnels enseignants		Pas de sanction, rappel à l'ordre		
		1		Harcèlement sexuel envers une étudiante		Rappel à l'ordre		
Total		2						

5.4. Nombre de suicides et tentatives de suicide

Pour l'année 2022, il n'y a pas eu de suicide, ni de tentatives de suicide en lien avec l'activité professionnelle.

5.5. Acteurs de la prévention et leurs activités

5.5.1 Le Président

Il assume les responsabilités d'employeur et de chef d'établissement. A ce titre, sa responsabilité civile et pénale peut être engagée, sous réserve des délégations confiées.

Il est responsable de la discipline et de la sécurité des personnels et des usagers qu'il doit être en mesure de garantir à tout moment.

Il met en œuvre la politique de santé et de sécurité de l'université déterminée par le CA.

Il doit mettre en œuvre les moyens financiers et organisationnels pour faire appliquer et faire respecter les principes généraux de prévention, la politique de sécurité et la réglementation dans ce domaine.

5.5.2 Le Directeur Général des Services

Responsable des services, il est chargé de la mise en œuvre de la politique définie en matière de santé et de sécurité par l'établissement.

Il peut recevoir délégation pour prendre toute décision en l'absence du Président.

5.5.3 La Conseillère de Prévention

Nommée par le Président de l'université, la conseillère de prévention assiste et conseille le Président, dont elle relève directement, dans la mise en œuvre de la politique de prévention des risques professionnels. Cette fonction est exercée pour toutes les composantes, services, instituts de l'établissement. A ce titre, elle reçoit une lettre de cadrage.

Elle représente le Président auprès d'institutions extérieures (Mairie, Commission de Sécurité, ... pour le suivi de dossiers relevant de ses compétences).

Dans le cadre de son droit d'accès aux locaux, elle procède à des visites de conseil dans les composantes, les services et les laboratoires. Un rapport technique d'observations de consignes et de conseils peut être établi à l'issue de ces visites. Il est adressé au Président et, sous couvert de celui-ci, au directeur de composante, de service de filière ou de laboratoire.

Elle conseille les directeurs de composantes, de services, d'unités et, d'une manière générale, les personnels. Elle prépare, au nom du Président, tout document d'établissement relatif à la santé et à la sécurité au travail.

Elle participe à la mise en place des règles générales de santé et de sécurité en vigueur dans l'établissement transmises aux nouveaux entrants.

Elle coordonne et anime le réseau des assistants de prévention de l'université.

Elle est en charge du pilotage, de la mise en place et du suivi de l'évaluation des risques au sein de l'université (sensibilisation, aide à l'inventaire des risques, avis sur le programme annuel d'action).

Elle centralise l'évaluation des risques des composantes, services communs et laboratoires. Elle prépare et met à jour, au nom du Président, le DUERP et lui rend compte de toute difficultés dans la réalisation du document.

Elle accompagne le médecin de prévention lors des visites de locaux et l'assiste dans l'analyse des postes de travail.

Elle établit en collaboration avec le service formation de la DRH, le programme de formation en matière de santé et sécurité au travail.

5.5.4 Les assistants de prévention

Désigné par le directeur de composante ou le chef de service, l'assistant de prévention assiste et conseille le directeur de composante ou le chef de service dont il relève directement, dans la mise en œuvre de la politique de prévention des risques professionnels.

À ce titre, il reçoit une lettre de cadrage.

Les missions, exercées en association avec la conseillère de prévention de l'Université sont les suivantes :

- Veiller au respect des règles de santé et de sécurité ;
- Superviser, en association avec la conseillère de prévention, la mise en place des consignes en cas d'urgence (incendie, accident, évacuation) ;
- Tenir à jour et vérifier régulièrement le registre de santé sécurité au travail ;
- Participer à la Réalisation et la tenue à jour annuelle du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels du site, tel que prévu par le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001.

Pour l'année 2022, 13 assistant.e.s de prévention, accompagnés.e.s de la conseillère de prévention ont couvert l'ensemble des secteurs de l'Université sur les 3 campus.

5.5.5 Le médecin de prévention

Ce médecin a pour mission essentielle la prévention de toute altération de la santé et la surveillance médicale des agents. Le médecin de prévention exerce son activité de tiers-temps conformément aux articles 15 à 21 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié. Il est le conseiller du président, et plus généralement de tous les agents en ce qui concerne :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;
- l'hygiène générale des locaux de service ;
- l'adaptation des postes de travail, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
- la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
- l'information sanitaire.

Il a libre accès aux locaux pour procéder à l'étude des postes de travail et du milieu professionnel. Il peut être accompagné par le conseiller de prévention et les assistants de prévention.

Il évalue les risques auxquels sont exposés les personnels au moyen de visites médicales et de visites de locaux. Il peut demander tout prélèvement ou mesure aux fins d'analyse et reçoit les résultats.

Il propose tout examen complémentaire et vaccination professionnelle nécessaires. Il est chargé d'établir un rapport d'activité qu'il présente annuellement au CHSCT.

Il procède à des enquêtes après accidents du travail et maladies professionnelles avec les membres du CHSCT et le conseiller de prévention.

Il participe, avec le conseiller de prévention, à l'organisation de la formation des personnels, à l'organisation des secours, à la rédaction des consignes de sécurité.

Il doit être informé dans les meilleurs délais de tout accident ou maladie de service, des projets de construction ou de modification des bâtiments, d'utilisation de produits ou de nouvelles technologies susceptibles de modifier les conditions de travail.

5.5.6 Les inspecteurs santé et sécurité au Travail

Le CA de l'Université Rennes 2, dans sa séance du 9 février 2007, a voté le rattachement à l'Inspection Générale de l'Administration de l'Education Nationale et de la Recherche (IGAENR) des agents chargés d'assurer les missions d'inspection en matière de santé et de sécurité pour l'Université. Les inspecteurs santé et sécurité au Travail contrôlent donc les conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité au sein de l'université, et proposent toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels.

En cas d'urgence, ils proposent des mesures immédiates au chef d'établissement qui rend compte des suites données à ses propositions.

Ils assistent, avec voix consultative, aux réunions du CHSCT dont ils reçoivent copie des travaux.

Les observations formulées dans le rapport d'inspection sont portées à la connaissance des membres du CHSCT.

5.5.7 La Direction des Ressources Immobilières

Ce service organise la maintenance des bâtiments et des installations techniques, notamment au travers des vérifications périodiques réglementaires.

Ce service est compétent pour tous travaux effectués sur le patrimoine immobilier de l'établissement. A ce titre, il est destinataire de toute demande de travaux (aménagement, modification d'installation techniques) qu'il instruit. Après accord du Président, il coordonne l'ensemble des actions administratives et techniques nécessaires à la réalisation du projet dans le respect des réglementations. Dans le cas d'entreprises extérieures mandatées pour réaliser des travaux, il prend toute mesure pour assurer la sécurité des agents de Rennes 2, permettre l'accès aux locaux et garantir, si besoin est, la présence d'agent technique.

5.5.8 Le Pôle Sûreté - sécurité Incendie

Le Pôle Sécurité de l'Université Rennes 2 assure des missions d'assistance à personnes (malaise, agression, désincarcération d'ascenseur, intervention sur les alarmes incendie...) et de prévention des risques incendie et sûreté.

5.6. Instances de prévention

5.6.1 Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Voir chapitre 8.1.2.

5.6.2 Le Comité technique

Voir chapitre 8.1.1.

5.7. Commissions médicales

Les commissions médicales se réunissent de façon mensuelle tout au long de l'année civile pour examiner notamment les demandes de congés longue ou grave maladie ou congés de longue durée.

5.8. Les documents de prévention

La notion de prévention constitue un concept clé pour comprendre les enjeux émanant des conditions de travail. Issue du latin *praeventio* qui signifie venir avant, devancer, l'étymologie du mot jette les bases des 3 niveaux de prévention que spécifie le code du travail :

- **La prévention primaire des risques professionnels** : « elle consiste à combattre le risque à sa source. Elle est centrée sur le travail et son organisation et renvoie à une prévention collective des risques. Elle passe par la prise en compte de l'ensemble des facteurs de risques dans les situations de travail. Elle se traduit par une évaluation des risques, un diagnostic approfondi et un plan d'actions. Cette approche est la plus efficace à long terme, tant du point de vue de la santé des agents que de la qualité du service public » ;
- **La prévention secondaire des risques professionnels** consiste à conduire des actions de dépistage et de suivi, sur le plan individuel et collectif, en particulier par la médecine de prévention afin de détecter le plus précocement possible l'apparition de troubles permettant d'agir sur les facteurs de risques et d'y faire face ;
- **La prévention tertiaire des risques professionnels** correspond, quand un dommage a eu lieu, aux actions destinées à en limiter les conséquences et à favoriser le maintien dans l'activité professionnelle.

Ces 3 niveaux de préventions se résument finalement en une intervention pour parer le risque en amont, pendant ou en aval de son apparition.

LES DOCUMENTS DE PREVENTION ET D'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS		
TYPES DE REGISTRES	CONTENU DU REGISTRE	NOMBRE
Registres Santé et Sécurité au Travail	Un risque remarqué (chute, encombrement de circulation, émanation de produits) Un dysfonctionnement d'une installation ou d'équipement technique Les accident survenus en précisant : indication du lieu, date, horaire, description des circonstances	14
Le registre spécial destiné au signalement de danger grave et imminent	Toutes suggestions pour améliorer les conditions de travail et prévenir les risques professionnels	
Le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)	Evaluation des risques professionnels physiques et psychosociaux Etat des mesures de prévention mises en place Plan d'actions des mesures à mettre en œuvre	28
Rapport d'Inspection Santé et Sécurité au Travail	Rapport des inspecteurs santé eu sécurité au travail de l'IGESR sur l'application du décret 82-453 modifié	1
Registre de Signalement de Danger Grave et Imminent	Registre pour tout personnel qui dans le cadre de son activité professionnelle, se trouve face à un danger grave et imminent, a l'obligation d'en aviser son responsable hiérarchique et de consigner, ou de faire consigner par un membre de la FSSCT, ladite situation dans ce registre spécialisé. Le responsable hiérarchique, avec l'aide des autorités compétentes, devra agir en conséquence pour remédier à la situation.	1
Documents technique amiante	Ce document reprend de manière exhaustive la recherche d'amiante dans les bâtiments. Il est établi par un organisme extérieur (bureau de contrôle, cabinet spécialisé). En cas de présence d'amiante, des recommandations sont formulées et doivent conduire l'exploitant à prendre des mesures (confinement, désamiantage) dans le cadre de sa politique générale de maintenance des bâtiments et de préservation de la santé des usagers.	17
Registres de Sécurité ERP	Dans ce document sont consignés les vérifications périodiques obligatoires (vérifications d'ascenseurs, installations électriques, équipements fonctionnant au gaz, compresseurs, ...), les exercices d'évacuation, et la formation du personnel dans le domaine de la sécurité incendie	25

5.9. Mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels

LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS		
TYPES D ACTIONS	Acteurs pour la mise en œuvre	PRESENTATION EN CHSCT
CHSCT		
Visites de services ou départements : 3	DGS-DRH-DRIM-CP	oui
Etudes ergonomiques		
Etudes de poste avec le Smut : 10h30	DRH-DRIM-CP	
Etudes ergonomiques réalisées par des étudiants :3	CP-SMUT	oui
Groupe de travail		
Veille sanitaire Covid inter-établissements: 1	CP-SMUT	oui
Evaluation des risques professionnels		
Evolution du logiciel	CP-DSI	
Mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)	Réseau agents de prévention	
Registres de sécurité -ERP		
Levées des observations liés aux contrôles réglementaires	CP-DRIM	
Formation santé - sécurité au travail		
Formation santé - sécurité au travail : Plan de formation	CP-DRH	oui
Formation RPS -CHSCT	CP-DRH	oui
Actions mise en sécurité-surêté-Améliorations des conditions de travail		
Mise en place du PPMS	DRIM	oui
Travaux de sécurité incendie - remplacement des SSI	DRIM	oui
Poursuite des travaux d'accessibilité dans le cadre de l'ADAP	DRIM	oui
Désamiantage	DRIM	oui
Mise en place de protections collectives terrasses	DRIM	oui
Réhabilitation énergétique	DRIM	oui
Amélioration des conditions de travaux par l'aménagement de locaux	DRIM	oui
Amélioration des conditions de travail -Ambiance thermique	DRIM	oui
Le SMUT: Service de médecine de prévention et de santé au travail		
Effectif du service	Nombre	
Médecins	1	
Infirmières	1	
Assistante santé au travail	1	
Responsable administratif et financier	1	
Type de visites	195	
Visites périodiques	37	
Visites d'embauches	58	
Visite à la demande de l'agent	40	
Visite à la demande de l'employeur	17	
Visite à la demande du médecin du travail	20	
Visite de pré-reprise	5	
Visite de pré-reprise à la demande du médecin conseil de la Sécurité Sociale	2	
Visite de reprise après accident du travail	1	
Visite de reprise après maladie	1	
Visite de reprise après maternité	1	
Entretien supplémentaires Infirmière Diplômée d'Etat en Santé au Travail.	13	
Consultations des visites médicales et entretiens infirmiers	195	
Etat de santé compatible avec le poste	129	
Etat de santé compatible avec un aménagement de poste	26	
Etat de santé compatible avec restrictions	3	
Etat de santé incompatible temporairement avec le poste	2	
Pas d'avis délivré	11	
Pas d'avis visite confidentielle	4	
Avis différé	6	
Agent en arrêt de travail	10	
Agent en arrêt de travail préconisations	4	
Orientations médico-professionnelles délivrées à l'issue des visites médicales et entretiens infirmiers	300	

CHAPITRE 6 : ORGANISATION DU TRAVAIL ET AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

6.1. Organisation du travail

Les modalités de l'organisation du travail sont définies par la circulaire de gestion des personnels de l'Université.

6.1.1. Modalités pour les personnels BIATSS

➤ Temps de travail et congés

La durée annuelle du temps de travail est égale à 1 607 heures, diminuées de 14 heures liées au fractionnement des congés et de 61 heures liées aux jours fériés. A ces dispositions s'ajoute le décompte de la pause quotidienne de 20 minutes pendant la pause méridienne. Cette situation aboutit à une durée hebdomadaire de travail réelle de 36h30 donnant droit à 54 jours de congés annuels (y compris la journée du Président fixée le vendredi 27 mai 2022).

Pour les agents à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail est de :

QUOTITÉ TRAVAIL	DURÉE HEBDOMADAIRE RÉELLE DE TRAVAIL
100 %	36 h 30
90 %	32 h 51
80 %	29 h 12
70 %	25 h 33
60 %	21 h 54
50 %	18 h 15

Et le nombre de jours de congés est de :

Quotité travail	Nombre de jours de congés annuels	Journée du Président (variable)
100 %	53 jours	+ 1
90 %	48 jours	+ 1
80 %	42,5 jours	+ 1
70 %	37 jours	+ 1
60 %	32 jours	+ 1
50 %	26,5 jours	+ 1

En début de chaque année universitaire, le responsable de service ou composante organise une réunion de service pour proposer les emplois du temps qu'il arrête après concertation. Ces emplois du temps doivent être portés à la connaissance de chaque agent du service.

➤ Horaires individuels

Deux hypothèses se présentent :

> Soit des horaires fixes, identiques pour l'ensemble des agents d'une unité de travail,

> Soit des horaires variables, sachant que cette possibilité est liée :

- d'une part au maintien de l'ouverture des services pendant les horaires définis, ci-dessus, ce qui implique l'organisation de permanences dans les services,

- d'autre part à l'enregistrement automatique du temps de travail, ce qui nécessite pour une journée de travail quatre badgeages dont deux encadrant la pause méridienne. Le temps de travail se répartit entre :

> **des plages horaires communes** à tous les agents :

9 h 30 – 11 h 30 et 14 h – 16 h 30 (16 h le vendredi)

> **des plages horaires variables**, sous réserve que l'ouverture du service définie dans le paragraphe précédent soit assurée :

8 h – 9 h 30 et 11 h 30 – 12 h 30

13 h – 14 h et 16 h 30 – 18 h 30

La durée quotidienne maximum de travail est établie à 10h et la durée de repos minimum entre deux jours de travail est établie à 11h.

L'amplitude journalière de travail, dans le cas d'horaires variables, est fixée entre **8 h et 18 h 30**, étant entendu que le fonctionnement de certains services implique une dérogation (partielle ou totale) à ces règles (CREA, DRIM, SCD, reprographie, service culturel), dérogation décidée par le responsable de service. Dans tous les cas, **celle-ci ne pourra excéder 11 heures**, pause méridienne **incluse**.

La durée de la pause méridienne peut varier entre 45 minutes et 2 heures. En cas d'absence de badgeage à la mi-journée, la durée de la pause méridienne sera fixée automatiquement à 2 heures pour les agents concernés.

Afin de faciliter la pratique sportive et dans un souci de santé publique, les agents qui participent sur leur pause méridienne à des activités sportives proposées dans le cadre du dispositif UNI-SANTE (activités proposées par le SIUAPS) pourront comptabiliser dans leur temps de travail la moitié de la durée de l'activité dans la limite de trente minutes par séance et pour un maximum de deux séances par semaine. Cette prise en compte dans le temps de travail s'effectuera à partir des listes de présence arrêtées par les responsables des différentes activités sportives. Dans le cas de pratiques sportives, la pause méridienne ne pourra être inférieure à 1 h 45.

Les directeurs de service, les responsables administratifs de composantes et de service communs et centraux, les responsables de pôle des directions peuvent être, à leur demande, et sur autorisation annuelle de leur supérieur hiérarchique direct, dispensés de déclarer leurs horaires sur l'application informatique dédiée.

Ils bénéficient en contrepartie d'une compensation forfaitaire de 10 jours de congés annuels.

6.1.2. Modalités pour les personnels enseignants

➤ Les obligations de service

Le temps de travail de référence est de **1 607 heures**.

Le service d'enseignement d'un enseignant-chercheur ne peut être inférieur à **64 HETD**, à l'exception des élus statutaires. Les obligations de service d'enseignement sont déterminées sur la période de 24

semaines d'enseignement ; les situations particulières sur cette période diminuent le service dû de l'enseignant. La règle de calcul du service dû sera la suivante :

nombre de semaines de présence sur la période d'enseignement x (192 ou 384) = service dû

24

Tableau de synthèse des situations générales et particulières :
OBLIGATIONS STATUTAIRE DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

PRINCIPES GÉNÉRAUX				
Statut	Nombre d'heures d'enseignement	Activités de recherche	Heures complémentaires autorisées	Nombre d'heures complémentaires autorisées au sein de Rennes 2
Enseignant-chercheur	192 HETD (50% du service statutaire)	50% du service statutaire	oui	192 HETD
MCF néo-entrants (1 ^{re} année de recrutement)	144 HETD (décharge de 48 HETD)	50% du service statutaire	non	0 HETD
ATER	192 HETD (50% du service statutaire)	50% du service statutaire	non	0 HETD
Maître de langues	192 HETD	0 HETD	oui	192 HETD
Contractuel pour l'enseignement	384 HETD	0 HETD	oui	192 HETD
Enseignant du 2nd degré	384 HETD	0 HETD	oui	192 HETD
Lecteur	300 HTP = 200 HETD	0 HETD	oui	192 HETD
PAST	96 HETD (50% du service statutaire)	50% du service statutaire	oui	48 HETD
Doctorant contractuel - complément de service d'enseignement	Défini par le contrat 64 HETD maximum	///	non	0 HETD

SITUATIONS PARTICULIÈRES				
Situation particulière	Nombre d'heures d'enseignement	Activités de recherche	Heures complémentaires autorisées	Nombre d'heures complémentaires autorisées au sein de Rennes 2
Aménagement de service	De 128 à 192 HETD		Non	0 HETD
Congés maternité (16 semaines)	Demi-service (96 HETD pour les enseignantes-chercheurs / 192 HETD pour les enseignantes)		oui en dehors des dates du congé maternité	192 HETD
Congés maternité dépassant 16 semaines	18% du service (36 HETD pour les enseignantes-chercheurs / 72 HETD pour les enseignantes)		oui en dehors des dates du congé maternité	192 HETD
Congés maternité dépassant 34 ou 46 semaines	Aucun service dû		oui en dehors des dates du congé maternité	192 HETD
Congés paternité	Si un service est prévu sur cette période, il est considéré comme fait (*)		oui	192 HETD
Congés de maladie ordinaire (CMO)	Si un service est prévu sur cette période, il est considéré comme fait (*)		oui	
Bénéficiaire d'un aménagement ou d'une décharge statutaire de service ou d'une délégation totale			non	0 HETD
Temps partiel	Quotité travaillée x service statutaire		Oui si durée de temps partiel ≥ 1 an	Service / 2
Bénéficiaire CRCT	Demi-service		oui sur le semestre d'enseignement	96 HETD
Bénéficiaire PEDR			oui	
Membres de TIUF	64 HETD (16,66 % du service statutaire)		non	0 HETD

(*) Si les heures d'enseignement sont rattrapées, elles seront comptabilisées en plus de celles ouvertes par le droit à congé.

Pour toutes les catégories de personnel enseignant, la présence obligatoire au sein de l'établissement est au minimum de cinq demi-journées dans la semaine.

L'application des dispositions nationales de l'arrêté du 31/07/2009 sur le référentiel national d'équivalences horaires pour les enseignants-chercheurs et enseignants est consultable sur le site de l'Université – rubrique DRH.

Les heures accordées au titre de ce référentiel sont intégrées dans le service statutaire des enseignants-chercheurs et des enseignants du second degré.

Outre les heures d'enseignement, la participation aux épreuves de contrôle continu et d'examens (écrits, oraux) fait également partie des obligations statutaires des personnels enseignants (hormis les Lecteurs) : préparation des sujets, surveillances, correction des copies, remise des notes, participation aux jurys, consultation des copies (art. L.952-3 du Code de l'éducation). Ces opérations ne peuvent donner lieu à aucune rémunération ou prime particulière.

Les examens doivent impérativement être surveillés de manière effective par les enseignants identifiés selon la répartition organisée au sein des composantes. Il en va de la crédibilité des diplômes et partant, de celle de notre université.

Pour les enseignants-chercheurs, les ATER et les PAST, le temps de travail de référence est constitué pour moitié par une activité de recherche, laquelle peut être déclinée pour les PAST en termes d'accompagnement professionnel ou de relations avec les milieux socioéconomiques et culturels.

➤ Les congés et absences

Les congés annuels des personnels enseignants sont de vingt-cinq jours. Ils sont planifiés à l'intérieur des vacances universitaires selon les possibilités suivantes : 1 semaine en automne, 2 semaines à Noël, 1 semaine en hiver, 1 semaine au printemps et 4 semaines en été.

Lorsque les situations consécutives à un congé légal ne permettent pas aux enseignants de bénéficier de leurs congés annuels durant les périodes de vacances universitaires, ils peuvent en bénéficier en dehors de celles-ci.

6.2. Les quotités de temps de travail

6.2.1. Les temps partiels en pourcentage de l'effectif global (2021/2022)

	2021		2022		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Effectif global	102	22	104	24	10%	4%
Enseignants	13	8	12	8	3%	2%
<i>Titulaires</i>	13	8	12	8	4%	3%
<i>Contractuels</i>	-	-	-	-	0%	0%
BIATSS	89	14	92	16	16%	6%
<i>Titulaires</i>	77	13	78	13	24%	9%
<i>Contractuels</i>	12	1	14	3	6%	3%

6.2.2. Tableau global des effectifs des agents à temps partiel (2019/2022)

	2019		2020		2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Effectif global	134	46	124	40	102	22	104	24
Enseignants	35	26	31	24	13	8	12	8
Titulaires	8	3	7	3	13	8	12	8
Contractuels	27	23	24	21	-	-	-	-
BIATSS	99	20	93	16	89	14	92	16
Titulaires	66	10	63	7	77	13	78	13
Contractuels	33	10	30	9	12	1	14	3
Enseignants	35	26	31	24	13	8	12	8
Professeur des universités	-	-	-	-	1	-	1	-
Maître de conférences	4	2	4	2	5	5	2	4
PRAG	1	-	1	-	3	2	6	2
PRCE	3	1	2	1	4	1	3	2
Total	8	3	7	3	13	8	12	8
Professeur contractuel	-	-	8	4	-	-	-	-
PAST	17	17	16	17	-	-	-	-
ATER	-	-	-	-	-	-	-	-
Contractuel doctorant	10	6	-	-	-	-	-	-
Lecteur / Maître de langue	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	27	23	24	21	-	-	-	-
BIATSS	99	20	93	16	89	14	92	16
Cadre Administratif	-	-	-	-	-	-	-	-
Attaché d'administration ENES	1	-	2	-	1	-	1	-
Secrétaire AENES	2	-	1	-	1	-	1	-
Adjoint administratif	16	-	16	-	18	-	18	-
Total	19	-	19	-	20	-	20	-
Ingénieur de Recherche	-	1	-	-	-	1	-	1
Ingénieur d'études	12	1	9	1	10	2	14	2
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	1	2	2	-	3	2	3	2
Technicien de recherche et de formation	7	3	8	3	11	3	11	2
Adjoint technique	15	2	14	2	19	2	16	3
Total	35	9	33	6	43	10	44	10
Conservateur des bibliothèques	1	-	1	-	1	-	-	-
Bibliothécaire	2	-	2	-	3	1	4	1
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	1	-	2	-	2	1	2	1
Magasinier	8	1	6	1	8	1	8	1
Total	12	1	11	1	14	3	14	3
Contrat à Durée Déterminée cat. A	17	4	11	4	2	1	3	2
Contrat à Durée Déterminée cat. B	2	2	1	2	2	-	2	-
Contrat à Durée Déterminée cat. C	6	1	7	1	3	-	3	-
Apprenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	25	7	19	7	7	1	8	2
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	4	2	6	1	1	-	1	-
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	1	-	3	-	3	-	3	1
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	3	1	2	1	1	-	2	-
Total	8	3	11	2	5	-	6	1
Agents contractuels	33	10	30	9	12	1	14	3

6.2.3. Tableau général de répartition du temps de travail par quotité (2021/2022)

Répartition par quotité du temps de travail	2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
90%	19	6	19	6
80%	79	15	83	16
70%	9	-	7	2
60%	5	3	5	4
50%	63	33	54	37
40%	1	-	3	-
30%	3	-	4	-
20%	2	-	3	1
10%	2	1	1	1

6.2.4. Tableau du pourcentage des effectifs à temps partiel par corps (2021/2022)

	2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Effectif global	10%	3%	10%	4%
Enseignants	3%	2%	3%	2%
<i>Titulaires</i>	4%	3%	4%	3%
<i>Contractuels</i>	0%	0%	0%	0%
BIATSS	16%	5%	16%	6%
<i>Titulaires</i>	24%	9%	24%	9%
<i>Contractuels</i>	5%	1%	6%	3%
Enseignants	3%	2%	3%	2%
Professeur des universités	2%	0%	2%	0%
Maître de conférences	3%	3%	1%	2%
PRAG	9%	7%	18%	7%
PRCE	14%	4%	10%	7%
Total	4%	3%	4%	3%
Professeur contractuel	0%	0%	0%	0%
PAST	0%	0%	0%	0%
ATER	0%	0%	0%	0%
Contractuel doctorant	0%	0%	0%	0%
Lecteur / Maître de langue	0%	0%	0%	0%
Total	0%	0%	0%	0%
BIATSS	16%	5%	16%	6%
Cadre Administratif	0%	0%	0%	0%
Attaché d'administration ENES	10%	0%	10%	0%
Secrétaire AENES	6%	0%	6%	0%
Adjoint administratif	32%	0%	34%	0%
Total	24%	0%	25%	0%
Ingénieur de Recherche	0%	14%	0%	13%
Ingénieur d'études	18%	6%	25%	6%
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	21%	10%	19%	11%
Technicien de recherche et de formation	26%	9%	22%	7%
Adjoint technique	25%	6%	22%	9%
Total	22%	8%	22%	8%
Conservateur des bibliothèques	13%	0%	0%	0%
Bibliothécaire	30%	100%	44%	100%
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	17%	50%	17%	100%
Magasinier	50%	50%	53%	33%
Total	30%	50%	33%	43%
Contrat à Durée Déterminée cat. A	2%	2%	3%	3%
Contrat à Durée Déterminée cat. B	8%	0%	7%	0%
Contrat à Durée Déterminée cat. C	5%	0%	5%	0%
Apprenti	0%	0%	0%	0%
Total	4%	1%	4%	2%
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	4%	0%	4%	0%
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	20%	0%	20%	33%
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	17%	0%	25%	0%
Total	11%	0%	13%	6%
Agents contractuels	5%	1%	6%	3%

6.3. Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires

Au titre de l'année universitaire 2021-2022, les heures complémentaires effectuées par les personnels enseignants se répartissaient de la façon suivante :

Enseignants-chercheurs titulaires et contractuels (ATER, PAST, doctorants contractuels)	35 629,13 HETD	50 098,41 HETD
Enseignants du second degré titulaires et contractuels (CDD LRU, lecteurs et maîtres de langues)	14 469,28 HETD	

Concernant la même année universitaire, on comptabilisait 2 205,67 HETD effectuées par des personnels BIATSS à l'université.

Pour mémoire, **au titre de l'année universitaire 2020-2021**, les heures complémentaires effectuées par les personnels enseignants se répartissaient de la façon suivante :

Enseignants-chercheurs titulaires et contractuels (ATER, PAST, doctorants contractuels)	37 990,43 HETD	52 868,15 HETD
Enseignants du second degré titulaires et contractuels (CDD LRU, lecteurs et maîtres de langues)	14 877,72 HETD	

Pour la même année universitaire, les heures d'enseignement effectuées par des BIATSS à l'université se chiffraient à 1 978,42 HETD. Par ailleurs, les heures supplémentaires des personnels BIATSS sont valorisées au titre de la récupération du temps de travail.

6.4. Astreintes et interventions

Aucun système d'astreintes formelles n'a été mis en place dans l'établissement. Toutefois un dispositif spécifique permet d'assurer et de reconnaître la continuité sur les périodes de fermeture de l'établissement.

6.5. Le télétravail

Le télétravail s'applique aux fonctionnaires et aux agents publics non fonctionnaires régis par la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. L'autorisation de télétravail est accordée pour un an maximum, renouvelable par décision expresse. Les différentes modalités de télétravail sont précisées par la Charte de télétravail de l'Université.

➤ **Nombre d'agents effectuant du télétravail**

Il est à remarquer une augmentation importante de la pratique du télétravail à partir de la reprise d'activités post crise sanitaire, marque de nouvelles habitudes socio-professionnelles et non plus une modalité imposée par le contexte extérieur. L'année 2022 admet une augmentation de 32,8% de cette pratique chez les femmes et de 67,03% chez les hommes. Un ratio de 1 homme pour 4 femmes reste à observer toutefois.

	2019		2020		2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Nombre d'agents en télétravail	96	25	85	31	344	91	457	162
Titulaires	74	22	69	23	237	53	290	93
Contractuels	22	3	16	8	107	38	167	69
BIATSS	96	33	85	31	344	91	457	162
Cadre Administratif	-	-	-	-	-	-	1	1
Attaché d'administration ENES	4	-	3	-	8	1	9	2
Secrétaire AENES	6	-	5	1	16	2	17	2
Adjoint administratif	15	2	14	2	43	3	47	3
Total	25	2	22	3	67	6	74	8
Ingénieur de Recherche	1	3	1	4	2	3	3	8
Ingénieur d'études	15	10	15	9	50	22	56	33
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	7	-	5	1	12	6	16	14
Technicien de recherche et de formation	9	4	12	3	33	10	44	17
Adjoint technique	17	3	12	3	49	5	59	9
Total	49	20	45	20	146	46	178	81
Conservateur des bibliothèques	-	-	1	-	6	-	5	1
Bibliothécaire	-	-	1	-	9	1	9	1
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	-	-	-	-	4	-	12	-
Magasinier	-	-	-	-	5	-	12	2
Total	-	-	2	-	24	1	38	4
Contrat à Durée Déterminée cat. A	7	5	4	1	39	21	68	38
Contrat à Durée Déterminée cat. B	3	-	-	-	15	1	24	7
Contrat à Durée Déterminée cat. C	5	1	3	-	23	5	35	6
Apprentis	-	-	-	-	3	-	3	3
Total	15	6	7	1	80	27	130	54
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	4	3	2	6	14	8	18	10
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	2	2	5	1	10	3	13	3
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	1	-	2	-	3	-	6	2
Total	7	5	9	7	27	11	37	15

➤ **Nombre de jours moyens par agents et par mois**

		2021		2022	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Nombre de jours moyens par agent par mois					
	Titulaires	2,25	2,65	3,78	3,2
	Contractuels	1,19	1,31	2,8	2,66
BIATSS					
	Cadre Administratif	–	–	–	–
	Attaché d'administration ENES			3,95	3,62
	Secrétaire AENES	2,33	–	5,20	2,90
	Adjoint administratif	1,73	4,38	4,40	3,47
	Ingénieur de Recherche	–	–	2,76	2,99
	Ingénieur d'études	1,81	1,96	4,11	4,00
	Assistant Ingénieur de recherche et de formation	2,04	1,33	3,94	2,08
	Technicien de recherche et de formation	2,00	1,88	4,01	2,95
	Adjoint technique	2,37	4,18	3,97	3,46
	Conservateur des bibliothèques	0,70	–	1,62	–
	Bibliothécaire	1,77	–	1,60	–
	Bibliothécaire Adjoint spécialisé	1,25	–	1,38	–
	Magasinier	1,10	–	1,24	0,30
	Contrat à Durée Déterminée cat. A	1,65	1,20	2,84	2,64
	Contrat à Durée Déterminée cat. B	1,49	–	2,73	1,36
	Contrat à Durée Déterminée cat. C	1,44	–	2,26	2,50
	Apprentis	–	–	2,78	0,82
	Contrat à Durée Indéterminée cat. A	0,74	2,10	3,10	3,95
	Contrat à Durée Indéterminée cat. B	1,77	2,10	3,64	4,36
	Contrat à Durée Indéterminée cat. C	–	–	3,32	2,00

6.6. Le Compte épargne temps

➤ **Modalités**

Les agents de l'Université Rennes 2 titulaires ou contractuels (ayant accompli au moins une année de service) peuvent ouvrir un Compte Epargne Temps (CET) et y déposer leurs jours de congés non pris au titre de l'année passée dans la limite de 22 jours par an (les jours déposés sont des jours entiers et non des 1/2 journées).

Un CET crédité de moins de 15 jours offre la possibilité d'utiliser ces jours sous forme de congés (uniquement)

Un CET crédité de plus de 15 jours permet un choix entre les options suivantes pour les jours au-delà de 15 :

- Leur prise en compte au titre du Régime Additionnel de Retraite de la Fonction Publique (uniquement réservé aux agents fonctionnaires) ;

- Leur maintien en congés sur le CET dans la limite de 10 jours supplémentaires pour l'année et dans le respect du plafond global de 60 jours ;
- Leur indemnisation :

Agent de catégorie A	135 € brut
Agent de catégorie B	90 € brut
Agent de catégorie C	75 € brut

➤ **Evolution de l'utilisation du CET**

L'utilisation du CET au cours des années 2021 à 2022 continue la progression observée les années précédentes. On constate une nouvelle hausse de 10 %. Le coût pour l'établissement accuse également une nette augmentation, de 20 %. Toutes les catégories de personnels disposent de leur CET. Il faut tout de même remarquer une appétence particulière des personnels des bibliothèques et des personnels en contrat à durée déterminée.

➤ **Les chiffres en nombre de jours (2021/2022)**

Compte Epargne Temps	En Nbre de jours	
	2021	2022
BIATSS	7 452	8 195
Cadre Administratif	61	53
Attaché d'administration ENES	155	165
Secrétaire AENES	335	361
Adjoint administratif	830	920
Total	1 381	1 499
Ingénieur de Recherche	293	331
Ingénieur d'études	1 460	1 647
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	726	678
Technicien de recherche et de formation	1 157	1 151
Adjoint technique	1 103	1 188
Total	4 739	4 995
Conservateur des bibliothèques	71	154
Bibliothécaire	99	142
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	146	153
Magasinier	174	200
Total	490	649
Contrat à Durée Déterminée cat. A	140	262
Contrat à Durée Déterminée cat. B	39	76
Contrat à Durée Déterminée cat. C	146	161
Apprenti		
Total	325	499
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	314	344
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	134	128
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	69	81
Total	517	553
Agents contractuels	842	1 052

➤ En ETPT (2021/2022)

Compte Epargne Temps	ETPT	
	2021	2022
BIATSS	21	23
Cadre Administratif	0,2	0,1
Attaché d'administration ENES	0,4	0,5
Secrétaire AENES	0,9	1,0
Adjoint administratif	2,3	2,6
Total	3,8	4,2
Ingénieur de Recherche	0,8	0,9
Ingénieur d'études	4,1	4,6
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	2,0	1,9
Technicien de recherche et de formation	3,2	3,2
Adjoint technique	3,1	3,3
Total	13,2	13,9
Conservateur des bibliothèques	0,2	0,4
Bibliothécaire	0,3	0,4
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	0,4	0,4
Magasinier	0,5	0,6
Total	1,4	1,8
Contrat à Durée Déterminée cat. A	0,4	0,7
Contrat à Durée Déterminée cat. B	0,1	0,2
Contrat à Durée Déterminée cat. C	0,4	0,4
Apprenti	0,0	0,0
Total	0,9	1,4
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	0,9	1,0
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	0,4	0,4
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	0,2	0,2
Total	1,4	1,5
Agents contractuels	2	3

➤ **Coût du Compte épargne temps (2021/2022)**

Compte Epargne Temps	Coût	
	2021	2022
BIATSS	662 108,3	785 041,1
Cadre Administratif	14 705,8	12 697,9
Attaché d'administration ENES	18 245,4	21 987,8
Secrétaire AENES	29 596,5	33 479,7
Adjoint administratif	59 075,6	72 890,1
Total	117 802,7	139 264,3
Ingénieur de Recherche	46 520,1	54 818,1
Ingénieur d'études	173 308,2	204 719,8
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	71 949,2	71 293,6
Technicien de recherche et de formation	95 746,9	99 200,5
Adjoint technique	74 137,4	89 335,3
Total	435 338,5	491 651,7
Conservateur des bibliothèques		22 238,9
Bibliothécaire	10 771,1	15 887,8
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	10 674,5	13 455,9
Magasinier	12 392,0	14 853,5
Total	46 402,0	63 003,1
Contrat à Durée Déterminée cat. A	10 927,7	21 756,8
Contrat à Durée Déterminée cat. B	2 247,1	4 741,6
Contrat à Durée Déterminée cat. C	8 063,5	9 763,4
Apprenti	-	-
Total	21 799,1	36 337,3
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	28 477,3	34 929,7
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	8 674,5	9 612,5
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	4 278,7	11 205,3
Total	40 766,1	54 784,7
Agents contractuels	58 716,3	82 516,3

6.7. Absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs

Les absences répertoriées répondent à des motifs liés à la maladie, aux accidents de travail ou de trajet ainsi qu'à des raisons de déplacement pour formation ou concours. L'année 2022 est marquée par une forte augmentation du nombre de congés maladie ordinaire (+ 39,9%). Cette augmentation, certes avérée, est toutefois à pondérer par le retour de l'application du délai de la journée de carence après deux années de pandémie.

	En Nbre de jours	
	2021	2022
	16294	22795
Maladie	5969	8682
Longue maladie	2440	3167
Longue durée et grave maladie	1307	1916
Accident de travail, de trajet, imputable au service	666	1003
Accueil de l'enfant (autour de la grossesse, maternité, paternité, adoption) et de la famille	2549	2384
Formation, conversion professionnelle	3363	5643

6.7.1. Cartographie générale 2022

2022			
	En Nbre d'arrêts	En Nbre de jours	Coût de l'absentéisme (en ETPT)
Maladie ordinaire	785	8682	24,1
Congé longue maladie	24	3167	8,8
Congé longue durée et grave maladie	15	1916	5,3
Accidents du travail, de trajet	50	1003	2,8
Accueil de l'enfant (grossesse, maternité, paternité, adopt	39	2384	6,6
Formation, conversion professionnelle	38	5643	15,7
TOTAL	951	22 795	63,3

6.7.2. Congés maladies ordinaires

➤ En nombre de jours (2021/2022)

Congé maladie ordinaire	En Nbre de jours	
	2021	2022
	5969	8682
Enseignants	1821	2084
<i>Titulaires</i>	1692	1850
<i>Contractuels</i>	129	234
BIATSS	4148	6598
<i>Titulaires</i>	3464	5440
<i>Contractuels</i>	684	1158
Enseignants	1821	2084
Professeur des universités	256	354
Maître de conférences	928	1178
PRAG	306	215
PRCE	202	103
Total	1692	1850
Professeur contractuel	-	18
PAST	18	15
ATER	5	63
Contractuel doctorant	106	127
Lecteur / Maître de langue	-	11
Total	129	234
BIATSS	4148	6598
Cadre Administratif	-	
Attaché d'administration ENES	73	156
Secrétaire AENES	185	98
Adjoint administratif	480	900
Total	738	1154
Ingénieur de Recherche	59	48
Ingénieur d'études	329	882
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	473	566
Technicien de recherche et de formation	413	806
Adjoint technique	1290	1572
Total	2564	3874
Conservateur des bibliothèques	-	37
Bibliothécaire	-	28
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	3	5
Magasinier	159	342
Total	162	412
Contrat à Durée Déterminée cat. A	184	556
Contrat à Durée Déterminée cat. B	61	29
Contrat à Durée Déterminée cat. C	69	135
Apprenti	-	33
Total	314	753
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	231	148
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	131	152
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	8	105
Total	370	405
Agents contractuels	684	1158

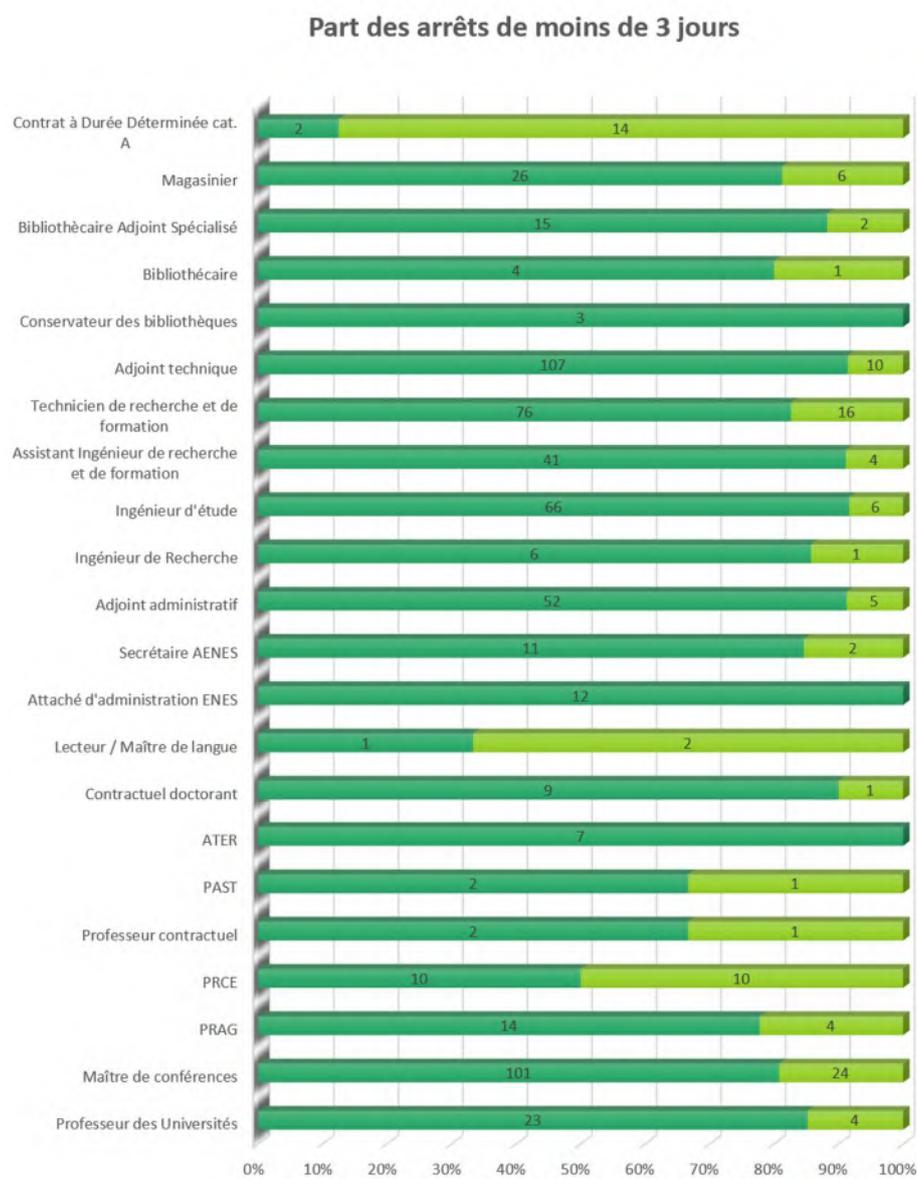
➤ **En nombre d'arrêts (2021/2022)**

Congé maladie ordinaire	En Nbre d'arrêts		Durée moyenne
	2021	2022	2022
	450	785	11
Enseignants	144	216	10
<i>Titulaires</i>	132	190	10
<i>Contractuels</i>	12	26	9
BIATSS	306	569	12
<i>Titulaires</i>	248	446	12
<i>Contractuels</i>	58	123	9
Enseignants	144	216	10
Professeur des universités	17	27	13
Maître de conférences	78	125	9
PRAG	17	18	12
PRCE	20	20	5
Total	132	190	10
Professeur contractuel	1	3	6
PAST	1	3	5
ATER	1	7	9
Contractuel doctorant	9	10	13
Lecteur / Maître de langue	-	3	4
Total	12	26	9
BIATSS	306	569	12
Cadre Administratif	-	-	-
Attaché d'administration ENES	6	12	13
Secrétaire AENES	7	13	8
Adjoint administratif	36	57	16
Total	49	82	14
Ingénieur de Recherche	5	7	7
Ingénieur d'études	28	72	12
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	31	45	13
Technicien de recherche et de formation	35	92	9
Adjoint technique	77	117	13
Total	176	333	12
Conservateur des bibliothèques	-	3	12
Bibliothécaire	-	5	6
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	1	2	3
Magasinier	22	21	16
Total	23	31	13
Contrat à Durée Déterminée cat. A	16	40	14
Contrat à Durée Déterminée cat. B	7	8	4
Contrat à Durée Déterminée cat. C	11	22	6
Apprenti	-	6	6
Total	34	76	0
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	16	20	7
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	7	14	11
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	1	13	8
Total	24	47	9
Agents contractuels	58	123	9

➤ **En nombre d'agents (2021/2022)**

Congé maladie ordinaire	En Nbre d'agents	
	2021	2022
	221	407
Enseignants	74	139
<i>Titulaires</i>	68	121
<i>Contractuels</i>	6	18
BIATSS	147	268
<i>Titulaires</i>	112	197
<i>Contractuels</i>	35	71
Enseignants	74	139
Professeur des universités	10	16
Maître de conférences	40	79
PRAG	11	11
PRCE	7	15
Total	68	121
Professeur contractuel	1	2
PAST	1	2
ATER	1	6
Contractuel doctorant	3	7
Lecteur / Maître de langue		1
Total	6	18
BIATSS	147	268
Cadre Administratif	-	-
Attaché d'administration ENES	4	5
Secrétaire AENES	3	9
Adjoint administratif	16	26
Total	23	40
Ingénieur de Recherche	4	5
Ingénieur d'études	16	33
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	9	20
Technicien de recherche et de formation	18	39
Adjoint technique	33	45
Total	80	142
Conservateur des bibliothèques		2
Bibliothécaire	-	3
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	1	2
Magasinier	8	8
Total	9	15
Contrat à Durée Déterminée cat. A	12	24
Contrat à Durée Déterminée cat. B	4	7
Contrat à Durée Déterminée cat. C	9	14
Apprenti	-	3
Total	25	48
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	7	10
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	2	7
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	1	6
Total	10	23
Agents contractuels	35	71

➤ **Part des arrêts de moins de 3 jours et de plus de 3 jours (2022)**

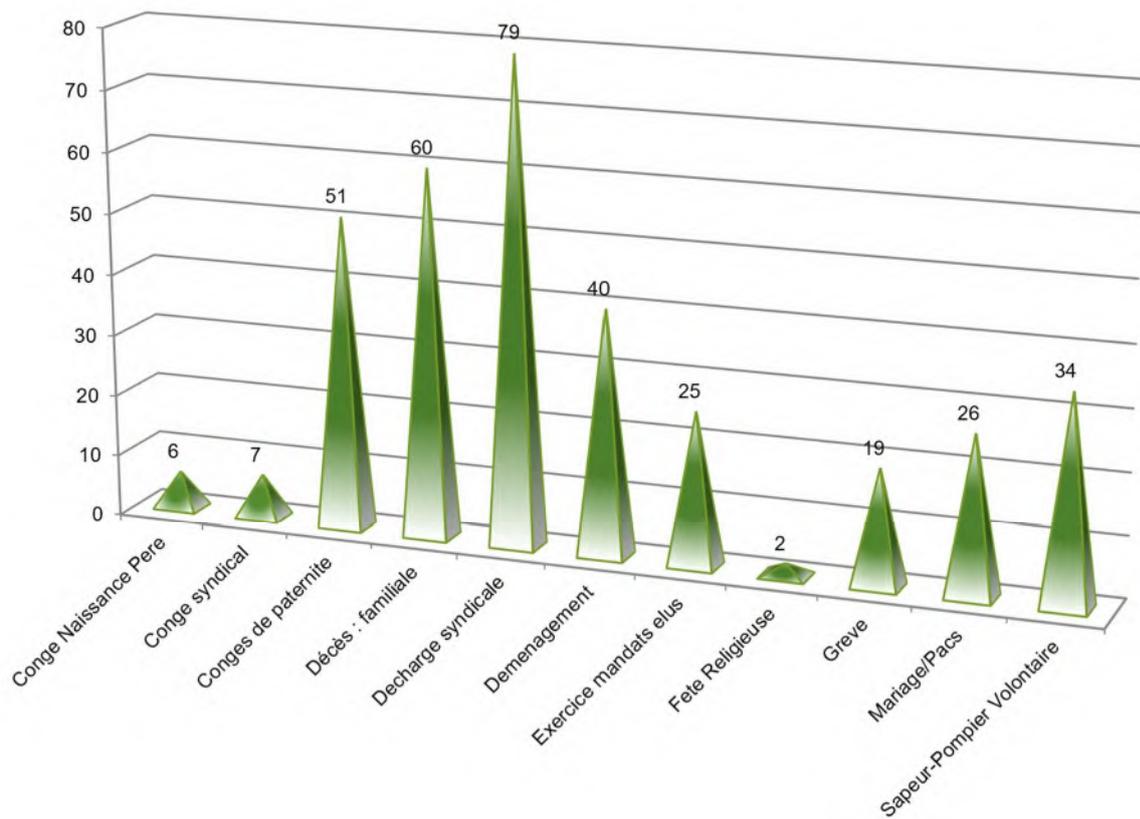


6.7.3. Les congés garde d'enfants (2022)

			2022
Garde enfants malades	Femme	Homme	TOTAL
BIATSS	361,5	91,5	453
Cadre Administratif			0
Attaché d'administration ENES	6,5	1	7,5
Secrétaire AENES	3,5		3,5
Adjoint administratif	28		28
Total	38	1	39
Ingénieur de Recherche			0
Ingénieur d'études	60,5	16,5	77
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	5,5	10	15,5
Technicien de recherche et de formation	37,5	23,5	61
Adjoint technique	63	15	78
Total	166,5	65	231,5
Conservateur des bibliothèques		6	5,5
Bibliothécaire	10	1	11
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	3		3
Magasinier	14		14
Total	27	6,5	33,5
Contrat à Durée Déterminée cat. A	22,5	9	31,5
Contrat à Durée Déterminée cat. B	2,5		2,5
Contrat à Durée Déterminée cat. C	35	1	36
Apprenti			0
Total	60	10	70
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	27		27
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	25,5	9	34,5
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	17,5		17,5
Total	70	9	79
Agents contractuels	130	19	149

6.7.4. Autres motifs d'absence (2022)

Répartition par type de motifs d'absences (nb de jours)



6.7.5. Absence pour concours examens FPE (2022)

			2022
Concours - Examen FPE BIATSS	Femme 55	Homme 16	TOTAL 71
Cadre Administratif			0
Attaché d'administration ENES			0
Secrétaire AENES	4		4
Adjoint administratif	3		3
Total	7	0	7
Ingénieur de Recherche			0
Ingénieur d'études		2	2
Assistant Ingénieur de recherche et de formation			0
Technicien de recherche et de formation	7	3	10
Adjoint technique	15	2	17
Total	22	7	29
Conservateur des bibliothèques			0
Bibliothécaire			0
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	3		3
Assistant de bibliothèques			0
Magasinier	4		4
Total	7	0	7
Contrat à Durée Déterminée cat. A	2	7	9
Contrat à Durée Déterminée cat. B			0
Contrat à Durée Déterminée cat. C	14	2	16
Apprenti			0
Total	16	9	25
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	1		1
Contrat à Durée Indéterminée cat. B			0
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	2		2
Total	3	0	3
Agents contractuels	19	9	28

6.8. Restructurations et réorganisations de services

Cf. point 8.1.1. : bilan de l'activité du comité technique (chapitre 8).

CHAPITRE 7 : ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

L'action sociale assure la promotion des activités à caractère social, culturel, sportif et de loisirs, afin d'améliorer la qualité de vie des personnels sur leur lieu de travail. Son objectif est de contribuer à la satisfaction des besoins sociaux et de répondre aux attentes des personnels sur le plan socio-culturel.

À cet effet, l'action sociale intervient directement dans les domaines suivants :

- Les aides sociales :
 - Les prestations sociales (séjours, activités, centres de loisirs, études, handicap, passeport loisir-culture) : toutes ces prestations sont octroyées sous conditions de ressources ;
 - La restauration collective (CROUS, EHESP – convention en cours de signature) ;
 - Les déplacements liés aux concours : à raison d'un déplacement par an ;
 - Les aides exceptionnelles (CAS interuniversitaire) ;
- Les animations pour le personnel : fête du personnel, spectacle de Noël, stage de musique pour les enfants du personnel, ateliers santé... ;
- La diffusion des offres de logements sociaux ;
- Les subventions aux associations du personnel ;
- La co-organisation des interventions collectives.

L'année 2022 marque une reprise d'activités plus importante dans certains domaines que dans d'autres. Alors que les prestations sociales accusent une légère baisse des demandes dont il faut interroger les raisons (inflation, etc.), l'activité sur site reprend (augmentation de la restauration, hausse de la fréquentation lors de l'après-midi récréatif de Noël et de la fête de l'été), sans toutefois atteindre le niveau d'avant la crise Covid-19. En 2022, les séances de sophrologie et les ateliers « bien-être » de Rennes et Saint-Brieuc ont de nouveau été annulés.

7.1. Tableau action sociale par nombre de prestations (avec regard sur les années 2018, 2019, 2020 et 2021)

	2018	2019	Nombre 2020	2021	2022
Action sociale					
Aide sociale					
Prestations interministérielles (nb de dossiers)					
Séjours enfants, CLSH	64	82	46	62	52
Allocations enfants handicapés	10	12	13	13	13
Actions spécifiques Rennes 2					
Aides aux vacances, séjours scolaires, études (nb de dossiers)	82	75	58	47	37
Remboursement partiel dans le cadre d'une activité sportive ou culturelle (nb de dossiers)	91	93	68	67	62
Passeports-loisirs d'une valeur de 100€ subventionnés 70€ (nb de passeports)	43	46	37	28	35
Restauration (nb de repas subventionnés) (prise en charge par repas de 2,57€ ou 2,12€ ou 0,97€)	10 075	9 251	2 928	1 844	4 263
Prise en charge des déplacements concours (nb de dossiers)	14	11	14	11	14
Secours financiers (nb d'aides accordées en commission)	13	9	4	4	8
Accord de principe de la commission pour prêts sociaux (nb de prêts)	-	1	-	-	-
Demandes de logements sociaux (nb de dossiers) (nb d'attributions)	-	-	-	-	-
Convivialité					
Passeports-loisirs (valeur de 100€ subventionnés 30€) (nb de passeports)	14	17	9	9	10
Cartes Cezam (nb de cartes)	150	140	150	150	150
Atelier "découverte musicale" (nb de participants)	32	31	17	31	27
Fête de l'été (nb d'inscrits)	665	731	-	annulée - distribution de 1500 chèques lire	800
Après-midi récréatif de Noël (nb d'inscrits)	546	641	545	495	524
Sophrologie (nb d'inscrits)	10	20	-	annulé	annulé
Atelier "Bien être" (nb de participants)	19	67	37	annulé	annulé
Chœur des personnels (nb de participants)	16	15	-	annulé	annulé

7.2. Tableau action sociale en fonction des dépenses (avec regard sur les années 2018, 2019, 2020 et 2021)

	2018	2019	2020	2021	2022
Action sociale	112 251	117 692	69 534	86 343	92 370
Aide sociale	83 457	81 274	52 159	50 947	56 338
Prestations interministérielles	25 109	19 108	25 578	27 579	29 257
Séjours enfants, CLSH	3 428	5 251	2 643	3 464	3 121
Allocations enfants handicapés	16 946	23 014	22 935	24 115	26 136
Actions spécifiques Rennes 2	58 348	62 166	26 581	23 368	27 081
Aides aux vacances, séjours scolaires, études	10 933	7 669	7 352	6 335	5 418
Remboursement partiel dans le cadre d'une activité sportive ou culturelle	6 414	6 461	4 745	4 625	4340
Passeports-loisirs d'une valeur de 100€ subventionnés 70€	3 010	3 220	2 590	1 960	2 450
Restauration : repas subventionnés (prise en charge par repas de 2,57€ ou 2,12€ ou 0,97€)	24 016	22 653	7 498	4 768	10 956
Prise en charge des déplacements concours	2 166	1 478	1 896	880	1 807
Secours financiers	5 850	4 315	2 500	4 800	6 450
Convivialité	25 244	26 183	13 355	33 446	34 232
Passeports-loisirs (valeur de 100€ subventionnés 30€)	420	510	270	270	300
Cartes Cezam	1 965	1 876	2 010	2 160	2 160
Atelier "découverte musicale" (enfants des personnels)	823	834	1 020	998	940
Fête de l'été	14 995	13 500	-	22 500	23 392
Après-midi récréatif de Noël	9 334	10 544	8 175	7 518	7 440
Sophrologie	600	720	-	-	-
Atelier "Bien être"	2 987	4 320	1 880	-	-
Chœur des personnels	411	686	-	-	-
Subventions aux associations	3 550	10 234	4 020	1 950	1 800
Crèche parentale (150€ par enfant inscrit)	1 200	1 500	-	1 950	1 800
Association ACR2	5 990	-	-	-	-
Association Créaction R2 (anc. "Sport loisirs culture")	670	523	320	-	-
Association AR2	-	-	-	-	-

CHAPITRE 8 : LE DIALOGUE SOCIAL

8.1. Les instances de dialogue social

L'Université Rennes 2, conformément aux dispositions légales et réglementaires et à l'article 23 de ses statuts, s'appuie sur des instances de dialogue social.

Des élections, organisées du 1^{er} décembre au 8 décembre 2022, par voie électronique, ont permis d'installer les instances nouvelles mises en place (comité social d'administration d'établissement – CSAe – et sa formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail – F3SCT –). Ces instances ont tenu leur séance d'installation le 10 janvier 2023 pour le CSAe et le 17 janvier 2023 pour la F3SCT.

Lors des mêmes élections, la représentation du personnel de la commission paritaire d'établissement (CPE) a été renouvelée, à l'exception du collège C de l'AENES (en raison de l'absence de candidatures déposées dans ce collège). Les mêmes élections ont permis, par un scrutin de sigle, de déterminer les parts revenant aux organisations syndicales et dédiées à la représentation des personnels contractuels au sein de la commission consultative paritaire (CCP).

La présentation ci-dessous présente les instances suivantes : le CT, le CHSCT, la CPE et la CCP.

8.1.1. Le Comité Technique (CT)

➤ **Compétences**

Le CT est consulté pour les questions et projets de textes relatifs :

- à l'organisation et au fonctionnement de l'Université et de ses services ;
- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des services et à leur incidence sur les personnels ;
- aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ;
- à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- à l'insertion professionnelle ;
- à l'égalité professionnelle, à la parité et à la lutte contre les discriminations.

➤ **Composition**

Elle fait appel à 20 représentant.es des personnels (10 titulaires et 10 suppléant.es) et à des représentant.es de l'administration (président, DGS, DRH...). Les représentant.es du personnel ont voix délibérative.

Sur les 20 représentant.es du personnel – titulaires et suppléant.es – on comptait au 1^{er} janvier 2022 : 11 femmes et 9 hommes.

➤ **Nombre de réunions de l'instance en 2022**

Le CT s'est réuni à 13 reprises dans le courant de l'année 2022, dont 10 fois en session ordinaire et 3 fois en session exceptionnelle.

➤ **Bilan d'activité 2022 de l'instance :**

La vie de l'Université : lors de la séance du CT du 11 janvier 2022, a été présenté le bilan social 2020 de l'Université. Le CT s'est prononcé sur la circulaire de gestion des personnels 2022-2023 et sur la campagne d'emplois 2023. L'instance a été tenue informée sur le projet d'établissement 2023-2027 (information sur le cadre et les axes stratégiques) et sur le contrat d'établissement. L'actualisation du schéma directeur du handicap de l'université lui a été présentée. Concernant plus particulièrement la vie institutionnelle et démocratique de l'Université, le CT a approuvé l'expérimentation du recours au vote électronique, conformément aux dispositions règlementaires, pour différentes catégories d'élections (élections aux conseils centraux et aux conseils d'UFR, élections professionnelles) ;

L'organisation des services : l'instance a été tenue informée régulièrement sur l'organisation et le fonctionnement des services de l'université ; sur de nouveaux modèles d'organigrammes ou organigrammes (organigramme du service culturel, organigramme du CREA ...) ;

L'évolution des instances de dialogue social : le CT a été appelé à voter sur l'arrêté de délibération relatif à la mise en place du CSAe (instance fusionnant le CT et le CHSCT, prévue par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019) ; ce vote est intervenu lors de la session exceptionnelle du CT du 17 mai 2022. Les membres du CT ont aussi été informés de la prochaine élaboration d'un rapport social unique (en remplacement du bilan social) et sur la base de données sociales y afférente ;

La politique en matière de ressources humaines de l'Université et différents aspects relatifs à la condition des personnels ont fait l'objet de nombreux points portés à l'examen des membres de l'instance. Ont été ainsi portés à la connaissance des membres de l'instance : les lignes directrices de gestion (LDG) définissant la stratégie RH de l'établissement ; l'actualisation des LDG relatives à la mobilité ; la cartographie des emplois de l'Université ; un état des lieux des entrées et des sorties des personnels ; une information relative à la révision de la charte des contractuels. L'évolution des régimes indemnitaires et primes afférentes ont régulièrement été inscrits à l'ordre du jour des séances du CT. Le CT a été ainsi informé et a eu à se prononcer sur l'évolution du régime indemnitaire des personnels BIATSS (RIFSEEP) et des personnels enseignant.es chercheur.es (RIPEC), prenant la forme pour les personnels enseignant.es-chercheur.es de LDG. Plus particulièrement, une information a été faite à la fin de l'année sur la 1^{ère} mise en œuvre de la prime « C3 » du RIPEC (campagne 2022). D'autres dispositifs ont été considérés : la prime de fin d'année des personnels BIATSS ; les NBI pour 2022-2023 ; le référentiel d'activités des enseignant.es chercheur.es et enseignant.es pour 2022-2023. Ont encore été examinés : le repyramidage des enseignant.es-chercheur.es et de certaines catégories de personnels BIATSS (ITRF) ; le dispositif des chaires de professeur.es juniors (CPJ) ; le dispositif des entretiens professionnels ; les indemnités de suppléance des personnels BIATSS (bilan pour l'année 2021 ; note de cadrage). **En matière de formation**, les membres du CT ont été saisis d'une note relative à l'exonération des frais d'inscription aux diplômes nationaux et universitaires de l'Université, au titre de la formation continue des personnels ; du plan de formation 2022 ; d'un nouveau dispositif relatif à la formation des nouveaux MCF venant compléter le dispositif déjà applicable pendant l'année de stage ;

La politique de site : comme dans le courant de l'année précédente, la représentation des personnels au sein du CT a été tenue informée de l'évolution et des développements de la politique de site : lors de sa séance du 20 septembre 2022, le CT a émis un vote favorable concernant le projet de convention d'association de l'Université Rennes 2 à l'établissement public expérimental (EPE) Université de Rennes.

8.1.2. Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

➤ Compétences

Le CHSCT promeut la sécurité et contribue à l'amélioration des conditions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au sein de l'université. En particulier, et conformément à la rédaction alors en vigueur de l'article 23 des statuts de l'Université, l'instance :

- analyse les risques auxquels sont exposés les personnels et les usagers ;
- enquête à la suite d'accident ou de maladie professionnelle et à la suite de tout signalement grave ;
- examine le programme annuel de prévention des risques pour l'Université et programme les actions à mener ;
- examine le rapport annuel de prévention du médecin du travail ;
- émet un avis sur les travaux, modifications et aménagements des locaux et postes de travail des personnels et des usagers.

➤ Composition

Telle que fixée par l'arrêté du président de l'Université en date du 16 février 2021, la composition du CHSCT fait appel aux trois catégories suivantes :

- 10 représentant.es du personnels (5 titulaires et 5 suppléant.es) ; sur ces dix représentant.es, on comptait au 16 février 2021 : 5 femmes et 5 hommes ;
- 2 représent.es des usagers, désigné.es par les organisations syndicales des usagers représentées au conseil d'administration. Comme mentionné par l'article 2 de l'arrêté susvisé, il est fait appel à ces représentant.es « pour l'examen des questions mentionnées à l'article 51 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 » « susceptibles d'avoir des conséquences directes sur les usagers » ;
- des représentant.es de l'administration, en particulier, suivant l'arrêté du 16 février 2021 : « le médecin de prévention de l'établissement ; les assistants de prévention de l'établissement ; le conseiller de prévention de l'établissement ; l'inspecteur santé et sécurité au travail ; le directeur du service interuniversitaire de médecine préventive et de promotion de la santé ou son représentant ; le directeur général des services ; le directeur des ressources humaines (...) ». Il est à noter que les représentant.es de l'administration ne prennent pas part aux votes.

➤ Nombre de réunions de l'instance en 2022

10

➤ Bilan d'activité 2022 de l'instance

Les membres du CHSCT ont été tenus **informés sur des textes ou volets touchant à la politique de l'établissement**. Ont été présentés notamment : le nouveau schéma directeur du handicap ; le plan d'action de sobriété énergétique ; les opérations immobilières 2022 de l'Université ;

L'instance a été aussi régulièrement saisie des **conditions de travail des personnels**. Elle a été ainsi informée des alertes inscrites au registre santé et sécurité au travail et a procédé au suivi de situations collectives. Plusieurs services, départements ou organisation syndicale ont été concernés par ces alertes : DEVU, SFCA, CGT, SUP, SUIO-IP, département portugais, département Études arabes... Une session exceptionnelle du CHSCT (le 10 juin 2022) a été dédiée aux alertes émanant de personnels de différents statuts de l'UFR STAPS. Le CHSCT a aussi été saisi d'accidents du travail (DRIM), ainsi que d'un état des lieux des travaux en matière désamiantage et du suivi y afférent ;

Participant à l'information des membres de l'instance sur les conditions de travail, plusieurs études (parfois diligentées par des étudiant.es de master) ont été portées à la connaissance du CHSCT : étude des risques professionnels des missions de métallier-serrurier, étude de l'activité des personnels au sein du pôle administratif de l'UFR STAPS ; études ergonomiques au sein du pôle administratif du campus Mazier, ainsi qu'au sein du SSE ; analyse sur les capteurs CO2. De même, ont été présentées plusieurs études conduites au plan national : orientations stratégiques du ministère en matière de médecine de prévention ; orientations stratégiques en matière de prévention des risques professionnels dans les établissements d'enseignement supérieur. Par ailleurs, la réglementation sur l'interdiction de fumer et de vapoter au sein de tous les locaux de l'Université a fait l'objet d'un rappel ;

Comme en 2021, **des points de situation réguliers ont été faits sur la crise sanitaire**, ainsi que sur l'évolution des protocoles (port de masques ; pass vaccinal ; aération des locaux...);

Les membres de l'instance ont été informés de **l'évolution de la gouvernance de l'Université et de ses instances** : organisation et fonctionnement de services ; périmètres de vice-présidence ; présentation du projet d'arrêté relatif au CSAe, future instance de dialogue social fusionnant le CT et le CHSCT.

8.1.3. La commission paritaire d'établissement (CPE)

➤ Compétences

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a modifié le périmètre d'action des CPE.

Avant l'intervention du législateur de 2019, elles donnaient un avis préalable sur les décisions individuelles de mutation, de mobilité, d'avancement et de promotion interne (détachement entrant, accueil en disponibilité, avancement de grade...). Depuis le 1^{er} janvier 2020, les CPE ne sont plus compétentes en matière de mutation et de mobilité ; depuis le 1^{er} janvier 2021, elles ne sont plus compétentes en matière d'avancement et promotion.

Ainsi, les CPE ont été recentrées sur l'examen des décisions individuelles défavorables aux agents, concernant notamment la titularisation, le licenciement, la formation, le temps de travail et le télétravail. Par ailleurs, elles préparent les travaux des commissions administratives paritaires des corps des personnels relevant des trois groupes structurant sa composition : le groupe des personnels ITRF ; le groupe des personnels AENES ; le groupe des personnels des bibliothèques.

➤ **Composition**

La CPE comprend un nombre égal de représentant.es du personnel et de représentant.es de l'administration. Les représentant.es de l'administration et les représentant.es du personnel sont répartis en 3 groupes, suivant les proportions suivantes :

a) le groupe 1 : personnels ITRF :

- pour les représentant.es du personnel : 2 titulaires (T) et 2 suppléant.es (S) de catégorie A ; 2 T et 2 S de catégorie B et 2 T et 2 S de catégorie C ;

- pour les représentant.es de l'administration : 6 T et 6 S de catégorie A ;

b) le groupe 2 : personnels de l'AENES :

- pour les représentant.es du personnel : 1 T et 1 S de catégorie A ; 2 T et 2 S de catégorie B et 2 T et 2 S de catégorie C ;

- pour les représentant.es de l'administration : 5 T et 5 S de catégorie A ;

c) le groupe 3 : personnels des bibliothèques :

- pour les représentant.es du personnel : 2 T et 2 S de catégorie A ; 1 T et 1 S de catégorie B et 1 T et 1 S de catégorie C ;

- pour les représentant.es de l'administration : 4 T et 4 S de catégorie A ;

La composition fait ainsi appel au total à 30 représentant.es du personnel (15 T et 15 S) et à 30 représentant.es de l'administration (15 T et 15 S).

➤ **Nombre de réunion de l'instance en 2022**

La CPE ne s'est pas réunie dans le courant de l'année 2022.

8.1.4. La Commission consultative paritaire (CCP)

➤ **Compétences**

Conformément à l'article 19 de l'arrêté du 27 juin 2011 instituant des commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard de certains agents contractuels exerçant leurs fonctions au sein du ministère chargé de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, les CCP « sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme ». « Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels entrant dans leur champ de compétence ».

➤ **Composition**

Conformément à la délibération n° 163-2011 du conseil d'administration de l'Université Rennes 2 relative à la mise en place d'une commission consultative compétente à l'égard des agents non titulaires, la composition de la CCP fait appel, au titre de la représentation du personnel, à la représentation suivante, en fonction des catégories :

- 2 membres titulaires et 2 membres suppléant.es au titre de la catégorie A ;

- 1 membre titulaire et 1 membre suppléant.e au titre de la catégorie B ;

- 2 membres titulaires et 2 membres suppléant.es au titre de la catégorie C.

Depuis 2021, sur les 10 représentant.es du personnel – titulaires et suppléant.es – on compte 7 femmes et 3 hommes. La composition de l'instance fait également appel à 5 représentant.es titulaires de l'administration et à autant de représentant.es suppléant.es (5 femmes et 5 hommes).

➤ **Nombre de réunions de l'instance en 2022**

La CCP ne s'est pas réunie dans le courant de l'année 2022.

8.2. Indication relative aux recours formés auprès des commissions administratives paritaires

Il n'y pas eu de recours formé auprès des commissions administratives paritaires.

CHAPITRE 9 : LA DISCIPLINE

Les fautes disciplinaires commises par les personnels de l'Université Rennes 2 relèvent d'une section du conseil académique, constituée en juridiction administrative spécialisée.

Au titre de l'année 2022, deux procédures disciplinaires ont été engagées par la présidence de l'Université :

- Une saisine de la section disciplinaire du Conseil académique compétente à l'égard des personnels enseignant.es-chercheur.es et enseignant.es est intervenue, pour le motif : « comportement inapproprié envers une étudiante » ;
- Une saisine de la section disciplinaire compétente au niveau du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) est intervenue pour un personnel BIATSS, pour le motif : « harcèlement sexuel ».

Au 1^{er} mars 2024, ces deux procédures étaient en cours.

On rappellera qu'au titre de l'année 2021, aucune saisine n'était intervenue ; et qu'aucune sanction disciplinaire n'avait été prononcée à l'encontre d'un agent de Rennes 2. Aucune sanction n'a davantage été prononcée.

Transmise au recteur de la région académique Bretagne le :

*Vu le code de l'éducation notamment les articles L712-3 et L712-6-1 ;
Vu les statuts de l'Université Rennes 2, tels que modifiés le 3 mars 2023 ;
Vu le règlement intérieur de l'Université Rennes 2 approuvé le 8 février 2008 ;
Vu l'avis de la CFVU du 15 mars 2024.*

**Délibération n° 30-2024
Point 4- Calendrier universitaire 2024-2025**

Projets 1 et 2 présentés à la CFVU du 15 mars 2024

Membres en exercice : 36
Votants : 34
Présent.es : 24
Représenté.es : 10
Ne prend pas part au vote : 0
Abstention : 0
Contre : 1
Pour : 33

Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

Document en annexe : calendrier universitaire 2024-2025

Le projet 2 du calendrier universitaire 2024-2025 est adopté.

Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le : 17 avril 2024
Transmise au recteur de la région académique Bretagne le : 17 avril 2024

Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet
1 Di	1 Ma	1 Ve Toussaint	1 Di	1 Me Jour de l'an	1 Sa	1 Sa	1 Ma	1 Je Fête Travail	1 Di	1 Ma
2 Lu Rentrée	2 Me	2 Sa	2 Lu 12	2 Je	2 Di	2 Di	2 Me	2 Ve	2 Lu Jury	2 Me
3 Ma	3 Je	3 Di	3 Ma	3 Ve	3 Lu Jury	3 Lu 7	3 Je	3 Sa	3 Ma Jury	3 Je
4 Me	4 Ve	4 Lu 8	4 Me	4 Sa	4 Ma Jury	4 Ma	4 Ve	4 Di	4 Me Consultation	4 Ve
5 Je	5 Sa	5 Ma	5 Je	5 Di	5 Me	5 Me	5 Sa	5 Lu	5 Je Copies	5 Sa
6 Ve	6 Di	6 Me	6 Ve	6 Lu Corrections	6 Je Consultation	6 Je	6 Di	6 Ma	6 Ve	6 Di
7 Sa	7 Lu 5	7 Je	7 Sa	7 Ma	7 Ve Copies	7 Ve	7 Lu 12	7 Me	7 Sa	7 Lu
8 Di	8 Ma	8 Ve	8 Di	8 Me	8 Sa	8 Sa	8 Ma	8 Je Vict. 1945	8 Di	8 Ma Jury
9 Lu 1	9 Me	9 Sa	9 Lu Examens	9 Je	9 Di	9 Di	9 Me	9 Ve	9 Lu L. de Pentec.	9 Me Jury
10 Ma Licence et	10 Je	10 Di	10 Ma Terminaux	10 Ve	10 Lu 5	10 Lu 8	10 Je	10 Sa	10 Ma	10 Je Cons. Copies
11 Me master	11 Ve	11 Lu Armistice 19	11 Me UEO UEDC	11 Sa	11 Ma	11 Ma	11 Ve	11 Di	11 Me	11 Ve
12 Je CM/TD	12 Sa	12 Ma	12 Je Mineures CC	12 Di	12 Me	12 Me	12 Sa	12 Lu	12 Je	12 Sa
13 Ve	13 Di	13 Me	13 Ve	13 Lu 1	13 Je	13 Je	13 Di	13 Ma	13 Ve	13 Di
14 Sa	14 Lu 6	14 Je	14 Sa	14 Ma	14 Ve	14 Ve	14 Lu	14 Me	14 Sa	14 Lu Fête nat.
15 Di	15 Ma	15 Ve	15 Di	15 Me	15 Sa	15 Sa	15 Ma	15 Je	15 Di	15 Ma
16 Lu 2	16 Me	16 Sa	16 Lu Examens	16 Je	16 Di	16 Di	16 Me	16 Ve	16 Lu Session 2	16 Me
17 Ma	17 Je	17 Di	17 Ma Terminaux	17 Ve	17 Lu	17 Lu 9	17 Je	17 Sa	17 Ma	17 Je
18 Me	18 Ve	18 Lu 10	18 Me UEF, UEL	18 Sa	18 Ma	18 Ma	18 Ve	18 Di	18 Me	18 Ve
19 Je	19 Sa	19 Ma	19 Je	19 Di	19 Me	19 Me	19 Sa	19 Lu	19 Je	19 Sa
20 Ve	20 Di 7	20 Me	20 Ve	20 Lu 2	20 Je	20 Je	20 Di	20 Ma	20 Ve	20 Di
21 Sa	21 Lu	21 Je	21 Sa	21 Ma	21 Ve	21 Ve	21 Lu L. de Pâques	21 Me	21 Sa	21 Lu
22 Di	22 Ma	22 Ve	22 Di	22 Me	22 Sa	22 Sa	22 Ma Examens	22 Je	22 Di	22 Ma
23 Lu 3	23 Me	23 Sa	23 Lu	23 Je	23 Di	23 Di	23 Me Terminaux	23 Ve	23 Lu	23 Me
24 Ma	24 Je	24 Di	24 Ma	24 Ve	24 Lu 6	24 Lu 10	24 Je UEO UEDC	24 Sa	24 Ma	24 Je
25 Me	25 Ve	25 Lu 11	25 Me Noël	25 Sa	25 Ma	25 Ma	25 Ve CC	25 Di	25 Me	25 Ve
26 Je	26 Sa	26 Ma	26 Je	26 Di	26 Me	26 Me	26 Sa	26 Lu	26 Je	26 Sa
27 Ve	27 Di	27 Me	27 Ve	27 Lu 3	27 Je	27 Je	27 Di	27 Ma	27 Ve	27 Di
28 Sa	28 Lu	28 Je	28 Sa	28 Ma	28 Ve	28 Ve	28 Lu	28 Me	28 Sa	28 Lu
29 Di	29 Ma	29 Ve	29 Di	29 Me	29 Je	29 Sa	29 Ma Examens	29 Je Ascension	29 Di	29 Ma
30 Lu 4	30 Me	30 Sa	30 Lu	30 Je	30 Me	30 Di	30 Me Terminaux	30 Ve	30 Lu	30 Me
	31 Je		31 Ma	31 Ve		31 Lu 11		31 Sa		31 Je

Périodes de vacances (calendrier scolaire 2024-2025)

- Vacances scolaires retenues pour l'univ.
- Vacances scolaires (zone B) non retenues

*Vu le code de l'éducation notamment les articles L712-3 et L709-4;
Vu les statuts de l'Université Rennes 2, tels que modifiés le 3 mars 2023 ;
Vu le règlement intérieur de l'Université Rennes 2 approuvé le 8 février 2008.*

Délibération n° 31-2024

**Point 5- Mécénat/don du Fonds de Dotation Meyer Dreyfus au bénéfice des archives
de la critique d'art (GIS ACA)**

Membres en exercice : 36
Votants : 34
Présent.es : 24
Représenté.es : 10
Ne prend pas part au vote : 0
Abstention : 0
Contre : 0
Pour : 34



Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

Document en annexe : informations relatives au don

Le don de 30 000 € au bénéfice des archives de la critique d'art est approuvé à l'unanimité.

Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le : 17 avril 2024
Transmise au recteur de la région académique Bretagne le : 17 avril 2024

Conseil d'administration plénier du 5 avril 2024

Le Fonds de Dotation « FONDS MEYER LOUIS-DREYFUS », Fonds de dotation régi par la loi du 4 août 2008, déclaré à la préfecture de Paris le 15 novembre 2016 et publié au Journal Officiel du 3 décembre 2016, ayant son siège 16 avenue Robert Schuman – 75007 PARIS - dénommé « **Le Fonds de dotation FONDS MEYER LOUIS-DREYFUS** » :

A pour objet « d'organiser et/ou de soutenir en France et à l'étranger, toute action d'intérêt général à caractère humanitaire, éducatif, culturel, scientifique et environnemental »,

Le Fonds de dotation FONDS MEYER LOUIS-DREYFUS souhaite apporter un soutien financier de 30 000 € au groupement d'intérêt scientifique « Archives de la critique d'art » (GIS ACA)

Le GIS ACA a pour mission essentielle de :

- constituer, recueillir et conserver les archives des critiques d'art,
- valoriser les fonds et faire mieux connaître leurs auteurs et autrices,
- développer des outils documentaires et scientifiques pour faciliter l'étude et la recherche sur la critique d'art.

Les 30 000 € seront dédiés au projet suivant : Edition de la revue bilingue CRITIQUE D'ART qui explore de manière complète, et à raison de deux numéros par an, l'actualité internationale de la littérature critique sur l'art contemporain. Le fonds de dotation « FONDS MEYER LOUIS-DREYFUS » a souhaité le soutenir financièrement pour permettre son développement.

L'Université Rennes 2 Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel

N° de Siret : 193 509 379 00015

code APE : 803Z,

Dont le siège est Place du recteur Henri Le Moal - CS 24307 - 35043 Rennes cedex

Représenté par son président, Monsieur Vincent GOUSET, agissant pour le compte du groupement d'intérêt scientifique « Archives de la critique d'art » (GIS ACA) dont l'université Rennes 2 **est l'établissement support du GIS ACA et bénéficiaire du don.**

*Vu le code de l'éducation notamment les articles L712-3, L123-5 et L123-7;
Vu les statuts de l'Université Rennes 2, tels que modifiés le 3 mars 2023 ;
Vu le règlement intérieur de l'Université Rennes 2 approuvé le 8 février 2008.*

Délibération n° 32-2024

Point 6- octroi de prix littéraires dans le cadre du festival SIRENNES

Le festival SIRENNES des cultures et littératures de l'imaginaire attribue 4 prix littéraires distincts.

Ces prix sont financés par la subvention Cordées de la réussite attribuées par le rectorat et la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Le montant de **2000 € au total pour 2024** se répartit en l'attribution **de 4 prix littéraires du festival scolaire et universitaire** des littératures et cultures de l'imaginaire SIRENNES :

- Prix **collégien** : 500 € versé à l'auteur primé
- Prix **lycéen** : 500 € versé à l'auteur primé
- Prix **étudiant** : 500 € versé à l'auteur primé
- Prix **spécial du jury** : 500 € versé à l'auteur primé

Membres en exercice : 36

Votants : 34

Présent.es : 24

Représenté.es : 10

Ne prend pas part au vote : 0

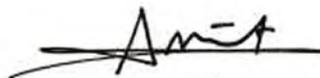
Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 34



Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

L'octroi de 4 prix littéraires de 500 € tel que décrit ci-dessus est approuvé à l'unanimité.

Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le : 17 avril 2024

Transmise au recteur de la région académique Bretagne le : 17 avril 2024

*Vu le code de l'éducation notamment les articles L712-3 et D 714-62 ;
Vu les statuts de l'Université Rennes 2, tels que modifiés le 3 mars 2023 ;
Vu le règlement intérieur de l'Université Rennes 2 approuvé le 8 février 2008.*

Délibération n° 33 - 2024

Point 7- Tarifications

Tarifications du service formation continue et alternance

Membres en exercice : 36

Votants :34

Présent.es : 24

Représenté.es : 10

Ne prend pas part au vote : 0

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 34

Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

Document(s) en annexe : politique tarifaire appliquée par le SFCA concernant les actions de formation continue et d'apprentissage 2024-2025

La politique tarifaire appliquée par le SFCA concernant les actions de formation continue et d'apprentissage 2024-2025 est approuvée à l'unanimité.

Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le : 17 avril 2024

Transmise au recteur de la région académique Bretagne le : 17 avril 2024

Politique tarifaire appliquée par le SFCA & Tarifs concernant les actions de Formation Continue et d'apprentissage

2024-2025

1- Principes généraux

- La politique tarifaire de la formation professionnelle continue et des formations accessibles en contrat d'alternance de l'Université de Rennes 2 a pour objectifs, dans le respect du champ réglementaire en vigueur,
- de fixer un cadre harmonisé et coordonné pour l'ensemble des tarifs concernant les formations accueillant des publics relevant du statut de « stagiaire de la formation professionnelle ». Elle concerne toutes les personnes physiques ou morales qui signent un contrat ou une convention de formation, y compris les contrats de professionnalisation. Pour ce qui concerne les personnes qui ont mobilisé leur Compte Personnel de Formation CPF, il n'y a pas de signature de contrat car seules les CGU et CGP font foi (application des Conditions Générales et particulières d'Utilisation : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/conditionsgenerales-dutilisation>); les dispositions tarifaires restent cependant les mêmes.
- de veiller à garantir l'équilibre financier des actions de formation continue et des contrats d'alternance,
- de s'assurer de l'équité de traitement des publics en formation continue et en alternance.

Ce document décrit, selon le type de publics et en fonction des dispositifs de formation professionnelle continue, les tarifs applicables pour l'année

universitaire 2024-2025. Les tarifs de la VAE et du Bilan de Compétences peuvent évoluer au cours de l'année civile, sans attendre la rentrée universitaire, puisque ces dispositifs fonctionnent en « entrée permanente », tout au long de l'année.

2- Rappel du champ législatif et réglementaire

Art. D 714-62 du code de l'éducation

« Sur proposition du président ou du directeur de l'établissement, le conseil d'administration définit la politique générale de tarification des actions de formation continue, compte tenu du coût global de la formation continue évalué chaque année. »

S'agissant des cycles de formation initiale ouverts au public de la formation continue, la tarification doit être déterminée de telle sorte que les ressources supplémentaires obtenues par conventions de formation professionnelle couvrent les coûts additionnels de structure et de gestion et les coûts pédagogiques dus à des aménagements particuliers d'enseignement.

Des exonérations peuvent être accordées par le président ou le directeur de l'établissement aux stagiaires dont les frais de formation ne sont pas pris en charge au titre de la formation professionnelle. Dans ce cas, le stagiaire concerné doit acquitter une redevance minimale fixée par le conseil d'administration. »

Art D 714-63 du code de l'éducation

« L'ensemble des prévisions de recettes et de dépenses de formation continue de l'établissement est récapitulé dans un état présenté en équilibre réel, annexé au budget de l'établissement et soumis à l'approbation du conseil d'administration qui se prononce, par ailleurs, sur le compte financier de la formation continue relatif à l'exercice précédent ».

Art D 714-65 du code de l'éducation

« Lorsque, sur un exercice, les ressources de la formation continue sont supérieures aux dépenses directes et indirectes afférentes à l'activité de formation permanente, le reliquat ne peut être affecté qu'au développement des activités de formation continue au cours des trois exercices suivants ».

Art D 6332-78 à 81 du code du travail issu du Décret n° 2019-956 du 13 septembre 2019 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et suivants

« La commission paritaire nationale de l'emploi, ou à défaut la commission paritaire de la branche professionnelle, détermine le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnelle préparé. Ce niveau correspond à un montant annuel ».

Art L 6313-2 du code du travail

« L'action de formation mentionnée au 1° de l'article L.6313-1 se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail. Les modalités d'application des deuxième et troisième alinéas du présent article sont déterminées par décret. »

3 – Publics visés

La formation professionnelle continue est soumise aux obligations du code du travail et à un cadre réglementaire strict. Sa mise en œuvre est liée au statut de la personne et à la signature d'un contrat ou d'une convention de formation professionnelle (sauf en cas de mobilisation de droits CPF).

Les publics concernés sont : (cf Art L6312-1 & L6312-2 du Code du travail)

- Les salariés bénéficiant ou non d'une prise en charge des frais de formation par un tiers,
- Les travailleurs indépendants (profession libérale, commerçant, artisan, auto-entrepreneur, agriculteur, artiste auteur)
- Les stagiaires en contrat d'apprentissage
- Les demandeurs d'emplois ou bénéficiaires du RSA bénéficiant ou non d'une prise en charge des frais de formation par un tiers

Toute personne inscrite en tant que demandeur d'emploi ou bénéficiaire du RSA perd la qualité d'étudiant en formation initiale et doit être inscrit sous le régime de la formation professionnelle continue, sauf cas particuliers à confirmer avec le SFCA. **Les demandeurs d'emploi doivent informer Pôle Emploi de leur projet de formation et d'entrée en formation.**

4 – Calendrier

Aucun candidat relevant du statut de la formation professionnelle continue n'est autorisé à entrer en formation sans avoir signé un contrat individuel de formation professionnelle (ou a minima en cours de signature), établissant notamment le **mode de financement** de celle-ci et les obligations réciproques des parties – sauf dans le cas d'une mobilisation des droits CPF, cette procédure se substituant à un contrat.

Tout candidat se trouvant dans l'une ou l'autre des situations décrites au point 3-Publics visés et/ou admis dans un diplôme national doit impérativement se faire connaître du SFCA avant l'entrée en formation.

5 - Caractéristiques des frais de formation et Tarif horaire

Les tarifs sont fractionnables ou exigibles sur service fait, remboursables en cas

d'abandon au prorata de l'exécution de la prestation.

Le tarif horaire est calculé en divisant le coût total de la formation par le nombre d'heures maquettes, en ce inclus, s'il y a lieu, les heures de tutorat, le suivi des mémoires, les heures de suivi pédagogique du stage et les examens. En cas de modification du volume horaire de la maquette (validation CFVU obligatoire), le taux horaire sera amené à changer en conséquence. Il ne sera pas fait d'avenant à la politique tarifaire pour ce motif.

Tarifification des nouvelles formations

Lorsque le tarif d'une formation n'est pas recensé (par ex création postérieure au vote des tarifs), le tarif qui fait foi est soit celui qui est validé avec le dossier d'habilitation pour les formations diplômantes développées par l'université Rennes 2 telles que les DU ou DIU, soit celui négocié avec l'acheteur de la formation et matérialisé dans un devis ou une convention de formation pour ce qui concerne les formations courtes.

6 - Politique sociale & possibilité de réduction tarifaire

Le SFCA met en œuvre une politique sociale permettant aux publics qui rencontrent des difficultés sociales et/ou financières de reprendre leurs études dans les meilleures conditions. Une commission de réduction tarifaire (CRT) statue sur les demandes des stagiaires de la formation professionnelle continue qui financent personnellement, en tout ou partie, leur formation et qui éprouvent des difficultés avérées à payer le montant de la prestation.

Cette commission est composée de la directrice du SFCA, de 3 autres membres habilités de ce service, d'un enseignant-chercheur de l'Université ainsi que de la vice-présidente en charge des questions de formation professionnelle continue. Elle se tiendra dès que nécessaire pendant les campagnes d'inscription des différents dispositifs.

En application de l'article D714-62 du code de l'éducation, **la redevance minimale est fixée à 400 €.**

7 - Règles comptables

Il est possible de mettre en place un échéancier, sauf si le stagiaire a mobilisé son CPF (cette disposition n'étant pas prévue par la plateforme moncompteformation). Si la demande d'échéancier dépasse 3 mensualités, l'accord de l'agent comptable est requis.

8- Tarifs et politique tarifaire

➤ Politique tarifaire des personnes en reprise d'études admises dans un diplôme national *

* Hormis le cas des contrats de professionnalisation, qui font l'objet d'une tarification particulière

* les tarifs présentés dans la grille ci-après s'entendent droits d'inscription universitaires exclus ; ces droits devront être acquittés à part, aux guichets des scolarités habilités à les encaisser. Ils n'entrent pas dans les frais de formation pouvant faire l'objet de financement(s).

* Les diplômes nationaux de l'établissement proposés en distanciel ne sont pas accessibles en formation continue.

Tarifs annuels

Formations	Tarifs
L1	2 500 €
L2	2 500 €
L3	2 500 €
DEUST 1	4 350 €
DEUST 2	4 350 €
Licence professionnelle	5 460 €
Master 1	3 600 €
Master 2	5 460 €
Doctorat	3 275 €
Préparation à l'agrégation	3 275 €

a - Si la formation est financée par un tiers payeur (en tout ou en partie), le Service Formation Continue & Alternance (SFCA) applique la tarification présentée dans la grille ci-dessus, et ce à travers une convention de formation professionnelle. Si ce tiers payeur ne finance pas la formation en totalité, le solde est à la charge du candidat.

b- Si la formation est financée via la mobilisation des droits CPF des candidats, avec ou sans co-financement(s) complémentaire(s), cette même tarification s'applique. Le solde devra être financé par le candidat (via un règlement par carte bancaire, en une seule fois, sur la plateforme dédiée – *les CGU de la plateforme ne permettant pas le paiement échelonné*).

** Pour financer la formation via le Compte Personnel de Formation, le stagiaire doit contacter le SFCA avant d'effectuer toute confirmation d'achat sur la plateforme (www.moncompteformation.gouv.fr).*

** Seules les années diplômantes des diplômes nationaux sont éligibles à un financement CPF (Licence 3, Licence professionnelle, Master 2).*

c- Les personnes ayant interrompu leurs études, sans financement ni droits CPF, (dont personnes sans activité, en congé parental, en disponibilité, retraités...), n'ayant pas besoin de justifier de leur présence en formation, pourront s'inscrire en formation initiale, au titre de la reprise d'études non financée. Ce

statut devra être confirmé par le SFCA. Aucun conventionnement ne sera alors établi ni aucune attestation complétée. Les droits d'inscription universitaires ainsi que la CVEC devront être acquittés auprès de l'établissement.

* Les demandeurs d'emploi doivent avoir l'accord de Pôle emploi pour entrer en formation

➤ **Tarifs des formations hors diplômes nationaux et accueillant exclusivement ou majoritairement des stagiaires de formation continue**

DAEU

Inscription initiale	170 €
Réinscription	85 €
Module : tarif individuel	70 €
Module : tarif institutionnel	170 €

Diplômes d'Université * et autres formations

*Ne bénéficiant d'aucune subvention, les diplômes d'université qui s'adressent majoritairement ou exclusivement à un public de formation continue, doivent s'auto-financer. Leur ouverture est conditionnée à un résultat bénéficiaire, lui-même rendu possible par l'inscription d'un nombre déterminé de stagiaires ; pour chaque DU, les recettes issues des inscriptions doivent être supérieures aux coûts complets générés par la mise en place et la conduite de la formation.

DU Assistant des bibliothèques et de la documentation	1 620 €
DIU Etudes sur le genre cursus complet (institutionnel)	2 730 €
DIU Etudes sur le genre cursus complet (individuel)	2 390 €
DIU Etudes sur le genre cursus modulaire : le module (institutionnel)	800 €
DIU Etudes sur le genre cursus modulaire : le module (individuel)	700 €
Réinscription par module DIU Etudes sur le genre (2 modules maxi)	400 €
DU FLE	2 640 €

DU CIREFE d'Etudes Françaises (2 semestres)	2 410 €
DU CIREFE d'Etudes Françaises (1 semestre)	1 300 €
DU Santé et qualité de vie au travail	2 700 €
DU Animaux et sociétés	1 200 €
DUMI (Diplôme Universitaire de Musicien intervenant)	2 625 €
DU Etudes celtiques institutionnel	1120 €
DU Etudes celtiques individuel	660 €
DU Etudes celtiques étudiant Rennes 2 en formation initiale	415 €

Parcours modulaires, formations courtes sur-mesure ou non, ou autres tarifications

Dans le cas de parcours modulaire, le tarif horaire de la formation est en principe de 15 € de l'heure stagiaire.

En cas de **partenariat spécifique avec une personne morale**, la négociation peut conduire à conclure un accord tarifaire spécifique, sur une autre base que celle de la tarification générale. Quel que soit le cas de figure, ce type d'accord fera l'objet d'une **convention de partenariat pédagogique** qui sera visée par la direction du SFCA et validée via le circuit des conventions et les instances.

➤ Formations ouvertes aux contrats d'alternance

➤ Tarifs contrat de professionnalisation

Le tarif s'entend : droits d'inscription universitaire inclus

Toute formation en contrat de professionnalisation, par heure de formation	15€
Toute formation de l'UFR sciences sociales en contrat de professionnalisation, par heure de formation	17€

Si les accords de branche, et donc le niveau de prise en charge des OPCO, est en deçà du tarif affiché, il sera demandé « un reste à charge » aux employeurs.

Des négociations pourront être envisagées au cas par cas.

➤ Tarifs contrat d'apprentissage

Le tarif s'entend : droits d'inscription universitaire inclus.

Pour toute formation en apprentissage :

Les niveaux de prise en Charge (NPEC) mentionnés dans le référentiel de France Compétences sont appliqués, c'est-à-dire les niveaux de prise en charge définis en fonction du diplôme (ou titre) visé et de la branche d'appartenance de l'entreprise concernée (*Décret 2019-956 du 13 septembre 2019 du code du travail et arrêté du 29 décembre 2020*).

Pour les employeurs publics, le tarif des formations est fixé en fonction des NPEC cités dans le paragraphe précédent, en lien avec les recommandations de France Compétences (*Décret n° 2019-956 du 13 septembre 2019 et arrêté du 29 décembre 2020*). Une négociation au cas par cas reste possible dans ce secteur.

Dans le cas d'une formation dont les NPEC ne sont pas mentionnés dans le référentiel de France Compétences, le montant forfaitaire annuel établi par France Compétences par niveau de diplôme est appliqué (*art D. 6332-80 du code du travail*).

A noter que :

- les NPEC sont calculés sur 12 mois. Une proratisation sera effectuée si le contrat d'apprentissage est inférieur à 12 mois.
- le tarif appliqué est celui figurant dans la version en vigueur du référentiel à la date de signature de la convention de formation.

- Pour les formations dont le coût contrat n'est pas encore fixé le tarif dit « coût d'amorçage » est la norme. Il est fixé en fonction du niveau de diplôme, et indépendamment de la branche de l'entreprise. Ce coût d'amorçage est utilisé comme niveau de prise en charge annuel, en attendant que les branches professionnelles se positionnent.

La CVEC est dûe par les apprentis.

➤ **Dispositifs de validation des acquis et Bilans de compétences**

➤ **Individualisation des parcours :**

Entretien conseils / positionnement	70 €/heure
Atelier collectif	35 €/heure
Compléments formatifs	25 €/heure

➤ **Accompagnement et démarche V.A.E.** sans les droits d'inscription universitaire**

VAE : Forfait positionnement et étape de recevabilité / faisabilité	300 €
VAE : entretiens individuels	70 €/heure
VAE : atelier collectif	35 €/heure
VAE : compléments formatifs	25 €/heure
VAE : Forfait jury	350 €
Report jury VAE (hors cas de force majeure)	200 €

➤ **VAPP**

VAPP : recevabilité / faisabilité, retrait de dossier (obligatoire) et édition PV	80 €
Accompagnement (facultatif) à la rédaction du dossier VAPP (1h d'atelier et 1 à 2 heures d'entretiens)	70 €/heure

➤ **VES**

VES : Forfait positionnement et étape de recevabilité / faisabilité	300 €
VES : Accompagnement	70 €/h
VES : Forfait jury	350 €

➤ **Préconisations post-VAE**

Préconisation modulaire (inscription dans un ou plusieurs modules)	Tarif calculé au prorata ECTS des modules suivis
Préconisation spécifique (réalisation dossier)	500 €

➤ **Accompagnement et Démarche Bilan de Compétences**

Bilan de Compétences : 20h	1 800 €
-----------------------------------	----------------

➤ Tarifs Formations en Langues

Formations spécialisées : communiquer ses recherches en anglais

Module : Rédiger et communiquer en anglais (8 heures)	200 €
Module : Présenter ses recherches à l'oral (8 heures)	200 €

Formations spécialisées : remise à niveau et perfectionnement en linguistique anglaise

Module de remise à niveau en linguistique anglaise en FOAD (1h)	20 €
--	-------------

*Vu le code de l'éducation notamment l'article L712-3 ;
Vu les statuts de l'Université Rennes 2, tels que modifiés le 3 mars 2023 ;
Vu le règlement intérieur de l'Université Rennes 2 approuvé le 8 février 2008 ;
Vu les Délibérations n° 67-2019 et 69-2019 du conseil d'administration plénier du 28 juin 2019.*

Délibération n° 34 - 2024

Point 8 – Nouvelle élection à la commission de modification des statuts

8- 1 – élection au sein du collège A et B

Lors des élections en séance du conseil d'administration plénier du 2 février 2024, tous les collèges, au lieu des seuls collèges des représentant.es des enseignant.es chercheur.es et chercheur.es élu.es au conseil d'administration ayant voté, cette élection est invalidée. C'est pourquoi une nouvelle élection a été organisée au sein du collège des représentant.es des enseignant.es chercheur.es et chercheur.es élu.es au conseil d'administration

candidats :

*Alexandra FILHON
David LAVANANT
Sandra SAFOURCADE - PRUVOST
Alain SOMAT*

Membres en exercice : 36
Votants : 16
Présent.es : 13
Représenté.es : 3
Alexandra FILHON : 15 voix
David LAVANANT : 15 voix
Sandra SAFOURCADE – PRUVOST : 15 voix
Alain SOMAT : 16 voix
Blancs : 3

Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

**Alexandra FILHON, David LAVANANT, Sandra SAFOURCADE-PRUVOST, Alain SOMAT
sont élu.es à la commission de modification des statuts.**

Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le : 17 avril 2024
Transmise au recteur de la région académique Bretagne le : 17 avril 2024

*Vu le code de l'éducation notamment l'article L712-3 ;
Vu les statuts de l'Université Rennes 2, tels que modifiés le 3 mars 2023 ;
Vu le règlement intérieur de l'Université Rennes 2 approuvé le 8 février 2008 ;
Vu les Délibérations n° 67-2019 et 69-2019 du conseil d'administration plénier du 28 juin 2019.*

Délibération n° 35 - 2024

Point 8 – Nouvelle élection à la commission de modification des statuts

8-2 – élection au sein du collège BIATSS

Lors des élections en séance du conseil d'administration plénier du 2 février, tous les collèges, au lieu du seul collège des représentant.es des personnels BIATSS élu.es au conseil d'administration ayant voté, cette élection est invalidée. C'est pourquoi une nouvelle élection a été organisée au sein du collège des représentant.es des personnels Biatss, élu.es au conseil d'administration.

Candidats :

Aziz ALAOUI-MDGHRI

Véronique PERRET-MOUSSART

Membres en exercice : 36

Votants : 6

Présent.es : 6

Représenté.es : 0

Aziz ALAOUI-MDGHRI : 6 voix

Véronique PERRET-MOUSSART : 5 voix

Blanc : 1

Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

Aziz ALAOUI-MDGHRI et Véronique PERRET-MOUSSART sont élu.es à la commission de modification des statuts.

Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le : 17 avril 2024

Transmise au recteur de la région académique Bretagne le :

17 avril 2024

*Vu le code de l'éducation notamment l'article L712-3 ;
Vu les statuts de l'Université Rennes 2, tels que modifiés le 3 mars 2023 ;
Vu le règlement intérieur de l'Université Rennes 2 approuvé le 8 février 2008.*

Délibération n° 36- 2024

Point 8 – Nouvelle élection à la commission de modification des statuts

8-3 – élection au sein du collège usager-ères

Lors des élections en séance du conseil d'administration plénier du 2 février, tous les collèges, au lieu du seul collège des représentant.es des personnels usager.ères élu.es au conseil d'administration ayant voté, cette élection est invalidée. C'est pourquoi une nouvelle élection a été organisée au sein du collège des représentant.es des usager.ères élu.es au conseil d'administration

candidats :

Nathan GUILLEMOT

Robin HUET

Membres en exercice : 36

Votants : 5

Présent.es : 3

Représenté.es : 2

Nathan GUILLEMOT : 5 voix

Robin HUET : 5 voix

Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

Nathan GUILLEMOT et Robin HUET sont élus à la commission de modification des statuts.

Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le : 17 avril 2024

Transmise au recteur de la région académique Bretagne le : 17 avril 2024