

Sommaire des délibérations
Conseil d'administration plénier du 29 novembre 2024
Partie 1 de 89 à 108

Numéro de délibération	Point abordé	Page
89 - 2024 -	Projet de procès-verbal de la séance du 4 octobre 2024	2
90-2024 -	Campagne d'emplois 2025	3
91-2024	Cadrage des chaires de professeurs juniors	14
92-2024	Référen994tiel d'activités des enseignant.es chercheur.es 2024-2025	24
93-2024	Lignes directrices de gestion, régime indemnitaire 2024	31
94-2024	RSU 2023	45
95-2024	Calendrier universitaire 2024-2025	135
96-2024 -	Parcoursup : baisses de capacités d'accueil refusées	137
97-2024	Parcoursup : UFR staps (cf délibération)	138
98-2024 -	Parcoursup (cf délibération)	139
99-2024 -	Parcoursup – UCO (cf délibération)	150
100-2024 -	Licences professionnelles	153
101-2024 -	Mon Master (cf délibération)	155 - 157
102-2024 -	Mon Master (cf délibération)	158
103-2024 -	Mon Master (cf délibération)	159
104-2024 -	Convention cadre expérimentation bretonne	164
105-2024 -	Mon Master – UCO (cf délib)	189
106-2024 -	Mon Master – UCO (cf délib)	190
107-2024 -	MEEF (cf délib)	194
108-2024 -	Rattachement à Staps : masters staps SPES	196

*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° 89-2024

Point 1 - Projet de procès-verbal de la séance du 4 octobre 2024

Membres en exercice : 36
Votants : 34
Présent.es : 26
Représenté.es : 8
Ne prend pas part au vote : 0
Abstentions : 1
Contre : 0
Pour : 33

Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUÉSET

Document en annexe : procès-verbal de la séance du 4 octobre 2024

Les membres du conseil d'administration approuvent le projet de procès-verbal de la séance du conseil d'administration plénier du 4 octobre 2024.

Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le : 21 janvier 2025

Transmise au recteur de la région académique Bretagne le : 21 janvier 2025

*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 comité social d'administration de l'établissement (CSAe) en séance du 12 novembre 2024 ;
Vu l'avis du conseil académique plénier (CAC) du 22 novembre 2024.*

Délibération n° 90-2024

Point 3 - Ressources humaines

3-1 campagne d'emplois 2025

Membres en exercice : 36

Votants : 35

Présent.es : 27

Représenté.es : 8

Ne prend pas part au vote : 0

Abstentions : 10

Contre : 6

Pour : 19

Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

Documents en annexe :

- note sur la campagne d'emplois 2025
- campagne d'emplois 2025

Les membres du conseil d'administration approuvent la campagne d'emplois 2025.

Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le : 21 janvier 2025

Transmise au recteur de la région académique Bretagne le : 21 janvier 2025



UNIVERSITÉ
RENNES 2

NOTE SUR LA CAMPAGNE D'EMPLOIS 2025

ENSEIGNANT.E.S, ENSEIGNANT.E.S-CHERCHEUR.E.S

ET BIATSS

UNIVERSITÉ RENNES 2

1- Contexte général :

La campagne d'emplois 2025 s'inscrit dans un contexte exceptionnel, nécessitant des choix d'organisation adaptés.

Face à une situation financière extrêmement contraignante, consécutive notamment aux revalorisations indiciaires des deux dernières années partiellement compensées, il est indispensable d'intervenir notamment sur la politique de recrutement de l'établissement. Dans cette perspective, plusieurs orientations sont retenues afin de maîtriser la masse salariale de l'établissement en engageant une réflexion quant à l'ajustement des orientations stratégiques de l'établissement.

2- Enseignant.e.s/Enseignant.e.s-chercheur.e.s

S'agissant du volet enseignant.e.s/enseignant.e.s-chercheur.e.s, l'établissement est amené à proposer de reporter de manière générale les opérations de recrutement de personnels titulaires, conduisant à la mise en place d'une campagne d'emploi « blanche » sur ce volet.

Cette proposition se distingue d'un gel es postes en ce sens que le remplacement de l'ensemble des postes vacants sera assuré par des personnels contractuels. Comme les années précédentes, les postes vacants d'enseignants-chercheurs seront attribués en priorité à des ATER. Concernant les postes d'enseignants du second degré affectés dans le supérieur (ESAS), les recrutements seront adaptés aux besoins exprimés par les composantes et leurs équipes pédagogiques en recrutant soit des ATER, soit des personnels enseignants contractuels du second degré, soit des personnels contractuels enseignants de l'enseignement supérieur (LRU).

Cette mesure de prudence, qui maintient cependant le potentiel pédagogique, doit permettre la poursuite des réflexions quant à l'adaptation des orientations stratégiques de l'établissement, notamment sur l'offre de formation, permettant de prendre des décisions adaptées à ce nouveau contexte dans les années à venir.

3- BIATSS

S'agissant du volet BIATSS, chaque poste vacant continue et continuera à être systématiquement réinterrogé conduisant, si nécessité impérieuse, à un redéploiement des supports vacants, afin de répondre à l'adaptation de notre structure d'emplois. Ce suivi s'inscrit dans le cadre d'un dialogue de gestion régulier avec les services et les composantes. Il permet d'ajuster en permanence la configuration de nos effectifs au regard des besoins et des moyens mobilisables.

La politique de résorption des écarts grade/fonction sera poursuivie par l'établissement. Dans le même temps, la « déprécarisation » des emplois pour les postes BIATSS sera poursuivie en s'appuyant pleinement sur les possibilités réglementaires offertes, dont la possibilité de proposer des contrats à durée indéterminée. En ce sens, les nouvelles dispositions de la charte des contractuel.le.s, actualisée au cours de l'année 2024, permettront de poursuivre l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels.

Les recrutements des personnels BIATSS titulaires ou contractuels, dont ceux reconnus travailleurs handicapés, se poursuivront tout au long de l'année en diffusant les offres de postes vacants et en organisant les jurys de recrutement au fil de l'eau.

Au total, pour les emplois BIATSS, les propositions sont les suivantes :

- Poursuivre la « déprécarisation » des emplois de catégorie C ;
- Poursuivre le processus de résorption des situations d'écarts grade-fonction par l'ouverture de 3 concours ITRF catégorie B ;
- Adapter la structure des emplois aux évolutions des missions et des interventions de l'université en s'appuyant sur la cartographie des emplois ;
- S'inscrire dans les objectifs fixés par le Schéma Directeur du Handicap en proposant un recrutement réservé aux BOE et en recourant à nouveau au dispositif dit de « détachement ascensionnel ».

4- Progression de carrière et régime indemnitaire

En 2025, l'établissement maintiendra son implication afin de maximiser l'ensemble des dispositifs de promotion interne offerts à toutes les catégories des personnels (avancement de grade, liste aptitude, repyramidage). Les contraintes actuelles connues par l'université ne doivent pas limiter les actions engagées pour accompagner et faciliter le déroulement de carrière de l'ensemble des personnels.

Dans le même objectif d'amélioration des conditions d'emploi des personnels, et plus particulièrement des éléments de rémunération, l'université poursuivra le déploiement des différents systèmes indemnitaires. Elle a ajusté et complété les différentes composantes du RIPEC pour les enseignants-chercheurs et l'année 2025 permettra également la mise en place complète du volet complémentaire du RIFSEEP adopté en octobre 2024, témoignant de la volonté de l'établissement de reconnaître la diversité et les spécificités de ses postes.

La maîtrise des effectifs est une condition indispensable pour permettre à l'établissement de veiller à sa soutenabilité financière et de rééquilibrer la part dévolue à la masse salariale dans le budget global de l'établissement. La campagne d'emplois 2025 proposée s'inscrit dans cette volonté de rééquilibrage. La vigilance dont elle témoigne doit conduire à préserver autant que possible les marges d'action nécessaires à la conduite du projet stratégique de l'université.

Campagne d'emplois 2025 Personnels BIATSS

Proposition d'ouverture de concours

Services / Composantes	Catégories	Libellé du poste	BAP	Origine du recrutement	Type de recrutement
Tous services	B	gestion administrative	J	ecart grade fonction	concours
Tous services	B	gestion administrative	J	ecart grade fonction	concours
Tous services	B	gestion administrative	J	ecart grade fonction	concours
Tous services	B			dispositif BOE détachement dans un corps supérieur	détachement
Tous services	C	gestion administrative	J	recrutement direct BOE	recrutement direct

Postes à pourvoir par catégories :

Catégorie A	0
Catégorie B	4
Catégorie C	1
TOTAL	5

Récapitulatif - campagne emploi 2025, volet enseignants

	ALC	Langues	STAPS	Sciences Humaines	Sciences sociales	CIREFE	TOTAL	Postes déjà vacants en 2023-2024	Vacants en 2024-2025
Postes de PU	3	4	0	4	4	0	15	4	11
Postes de MCF	6	2	1	2	5	1	17	4	13
Poste de PRCE/PRAG	2	2	2	1	1	0	8	0	8
Poste de PAST-MCF	1	1	0	5	3	0	10	1	9
	12	9	3	12	13	1	50	9	41

UFR ALC						
Grade	Département	Poste	Motif	Unité de recherche R2	Proposition d'évolution et remarques	Affectation
MCF	Histoire de l'art et archéologie	22 MCF 0371	Mutation C.DEBUICHE	HCA	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : MCF - Section : 22 - Département : Histoire de l'art et archéologie - Unité de recherche : HCA
MCF	Musique	18 MCF 0577	Retraite P.OTTO	APP	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : MCF - Section : 18 - Département : Musique - Unité de recherche : APP
MCF	Arts plastiques	22 MCF 0648	Mutation/promotion F.DUMONT	PTAC	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : MCF - Section : 22 - Département : Arts plastiques - Unité de recherche : PTAC
MCF	Arts plastiques	18 MCF 0451	Promotion A.ZEITZ	PTAC	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : MCF - Section : 18 - Département : Arts plastiques - Unité de recherche : PTAC
MCF	Arts du spectacle	18 MCF 0820	Promotion P.MORRISSEY	APP	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : MCF - Section : 18 - Département : Arts du spectacle - Unité de recherche : APP
PU	Histoire de l'art et archéologie	22 PU 0541	Mutation E.ZABUNYAN	HCA	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : PU - Section : 22 - Département : Histoire de l'art et archéologie - Unité de recherche : HCA
PU	Lettres	10 PU 0126	Mutation A.TEULADE	CELLAM	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : PU - Section : 10 - Département : Lettres - Unité de recherche : Cellam
PU	Arts plastiques	18 PU 0759	Retraite L.BROGOWSKI	PTAC	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : PU - Section : 18 - Département : Arts plastiques - Unité de recherche : PTAC
MCF	Arts du spectacle	18 MCF 0538	Mutation croisée G WALLET	APP	OPERATION TECHNIQUE SUITE A CONVENTION DEPUIS 2 ANNEES : CONFIRMATION MUTATION CROISEE	- Corps : MCF - Section : 18 - Département : Arts du spectacle - Unité de recherche : app
PRCE/PRAG	Arts plastiques	H1800 0629	Retraite D.ORHANT	NA	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : PRCE/PRAG - Section : H1800 - Département : Arts plastiques - Unité de recherche : NA
PRCE/PRAG	Musique	H1700 0702	Mutation S.PLANCON	NA	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : PRCE/PRAG - Section : H1700 - Département : Musique - Unité de recherche : NA
PAST-MCF	Lettres	09 PAST 8024	Fin de contrat AC SANGAM	CELLAM	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : PAST-MCF - Section : 09 - Département : Lettres - Unité de recherche : CELLAM

UFR LANGUES						
Grade	Département	Poste	Motif	Unité de recherche R2	Proposition d'évolution et remarques	Affectation
PU	Espagnol	14 PU 0107	Retraite N.PONCE	CELLAM	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : PU - Section : 14 - Département : Espagnol - Unité de recherche : CELLAM
PU	Espagnol	14 PU 0576	Retraite C.RIVALAN GUEGO	CELLAM	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : PU - Section : 14 - Département : Espagnol - Unité de recherche : CELLAM
PU	LEA	14 PU 0332	Retraite N.LUDEC	ERIMIT	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : PU - Section : 14 - Département : LEA - Unité de recherche : ERIMIT
PU	Breton	73 PU 0775	Retraite R.LE COADIC	CELTIC-BLM	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : PU - Section : 73 - Département : Breton - Unité de recherche : CELTIC-BLM
MCF	Breton	73 MCF 0668	Promotion S.MOAL	CELTIC-BLM	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : MCF - Section : 73 - Département : Breton - Unité de recherche : CELTIC-BLM
MCF	Espagnol	14 MCF 0214	Promotion/Mutation A.DUFFE	LIDILE	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : MCF - Section : 14 - Département : Espagnol - Unité de recherche : LIDILE
PRCE/PRAG	Portugais	H0433 0631	Mutation/promotion George GOMES	NA	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : PRCE/PRAG - Section : H0631 - Département : Potugais - Unité de recherche : NA
PRCE/PRAG	Centre de langues	H0422 0227	Retraite J.WARD-HENRY	NA	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : PRCE/PRAG - Section : H0422 - Département : Anglais - Unité de recherche : NA
PAST-MCF	LEA	11 PAST 4031	Fin de contrat S.BARBIER	LIDILE	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : PAST-MCF - Section : 11 - Département : LEA - Unité de recherche : LIDILE

UFR STAPS						
Grade	Département	N° de poste	Motif	Unité de recherche R2	Proposition d'évolution et remarques	Affectation
MCF	STAPS	74 MCF 0890	Promotion N.VIGNAIS	M2S	REPORT OU RECONDUCTION	- Corps : MCF - Section : 74 - Département : STAPS - Unité de recherche : M2S
PRCE/PRAG	STAPS	H 1900 0681	Retraite H.LOUIS	NA	REPORT OU RECONDUCTION	- Corps : PRAG/PRCE - Section : H 1900 - Département : STAPS - Unité de recherche : NA
PRCE/PRAG	STAPS	H 1900 0356	Retraite B.COUDERC	NA	REPORT OU RECONDUCTION	- Corps : PRAG/PRCE - Section : H 1900 - Département : STAPS - Unité de recherche : NA

UFR Sciences Humaines						
Grade	Département	N° de poste	Motif	Unité de recherche R2	Proposition d'évolution et remarques	Affectation
PU	Psychologie	16 PU 0678	Retraite A.ABELHAUSER	RPpsy	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : PU - Section : 16 - Département : Psychologie - Unité de recherche : RPpsy
PU	Psychologie	16 PU 0447	Retraite M.GROLLIER	RPpsy	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : PU - Section : 16 - Département : Psychologie - Unité de recherche : RPpsy
PU	Sciences de l'éducation	70 PU 0550	Retraite G.LAMEUL	CREAD	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : PU - Section : 70 - Département : Sciences de l'éducation - Unité de recherche : CREAD
PU	Sociologie	19 PU 0333	Retraite JY.DARTIGUENAVE	LIRIS	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : PU - Section : 19 - Département : Sociologie - Unité de recherche : LIRIS
MCF	Psychologie	16 MCF 0720	Promotion L.JODEAU-BELLE	RPpsy	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : MCF - Section : 16 - Département : Psychologie - Unité de recherche : RPpsy
MCF	Sciences de l'éducation	70 MCF 0167	Promotion/mutation G.LEROY	CREAD	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : MCF - Section : 70 - Département : Sciences de l'éducation - Unité de recherche : CREAD
PRCE/PRAG	Sociologie	H1100 0862	Promotion A.LE BRIS	NA	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : PRCE/PRAG - Section : 19 - Département : Sociologie - Unité de recherche : NA
PAST-MCF	Sociologie	19 PAST 8034	Fin de contrat P.PERON	ESO	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : PAST-MCF - Section : 19 - Département : Sociologie - Unité de recherche : ESO
PAST-MCF	Psychologie	16 PAST 8002	Fin de contrat M.POTEL	LP3C	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : PAST-MCF - Section : 16 - Département : Psychologie - Unité de recherche : LP3C
PAST-MCF	Psychologie	16 PAST 8007	Fin de contrat S.MOUSSET (non pourvu en 24)	LP3C	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : PAST-MCF - Section : 16 - Département : Psychologie - Unité de recherche : LP3C
PAST-MCF	Psychologie	16 PAST 0487	Fin de contrat / promotion M.PEOCH	RPPSY	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : PAST-MCF - Section : 16 - Département : Psychologie - Unité de recherche : RPPsy
PAST-MCF	Sciences de l'éducation	70 PAST 0433	Fin de contrat PA.SOUVILLE	CREAD	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : PAST-MCF - Section : 70 - Département : Sciences de l'éducation - Unité de recherche : CREAD

UFR Sciences Sociales						
Grade	Département	N° de poste	Motif	Unité de recherche R2	Proposition d'évolution et remarques	Affectation
MCF	AES	02 MCF 0886	Mutation N.FORSTER	LIRIS	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : MCF - Section : 02 - Département : AES - Unité de recherche : LIRIS
MCF	AES	22 MCF 0669	Redéploiement poste A.BOLTANSKI	LIRIS	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : MCF - Section : 02 - Département : AES - Unité de recherche : LIRIS
MCF	AES	04 MCF 0489	Promotion T.FRINAULT	ARENES	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : MCF - Section : 04 - Département : AES - Unité de recherche : ARENES
MCF	Géographie	23 MCF 0497	Retraite Y.LE CARO	ESO	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : MCF - Section : 23 - Département : Géographie - Unité de recherche : ESO
MCF	Histoire	21 MCF 0171	Promotion I.ROSE	TEMPORA	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : MCF - Section : 21 - Département : Histoire - Unité de recherche : TEMPORA
PU	Histoire	22 PU 0001	Retraite P.HAMON	TEMPORA	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : PU - Section : 22 - Département : Histoire - Unité de recherche : TEMPORA
PU	Histoire	22 PU 0048	Retraite D.GODINEAU	TEMPORA	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : PU - Section : 22 - Département : Histoire - Unité de recherche : TEMPORA
PU	AES	06 PU 0102	Redéploiement poste B.DELAROCHE	LIRIS	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : PU - Section : 06 - Département : AES - Unité de recherche : LIRIS
PU	AES	05 PU 0482	Décès P. TURQUET	LIRIS	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : PU - Section : 05 - Département : AES - Unité de recherche : LIRIS
PRCE/PRAG	AES	H1100 0002	Promotion A. PELLEGRIS	NA	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : PRCE/PRAG - Section : H1100 - Département : AES - Unité de recherche : NA
PAST-MCF	Géographie	23 PAST 8037	Fin de contrat F.LEPRINCE	ESO	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : PAST-MCF - Section : 23 - Département : Géographie - Unité de recherche : ESO
PAST-MCF	AES	02 PAST 0832	Fin de contrat AM. MOEC	LIRIS	Reconduction	- Corps : PAST-MCF - Section : 02 - Département : AES - Unité de recherche : LIRIS
PAST-MCF	Géographie	24 PAST 8033	Fin de contrat F.AUFFRAY	ESO	REPORT ou RECONDUCTION	- Corps : PAST-MCF - Section : 24 - Département : Géographie - Unité de recherche : ESO

CIREFE						
Grade	Département	N° de poste	Motif	Unité de recherche R2	Proposition d'évolution et remarques	Affectation
MCF	CIREFE	07 MCF 0016	Retraite MF BOURVON	LIDILE	REPORT OU RECONDUCTION	- Corps : MCF - Section : 07 - Département : CIREFE - Unité de recherche : LIDILE

*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 comité social d'administration de l'établissement (CSAe) du 12 novembre 2024 ;
Vu l'avis des membres du conseil académique plénier (CAC) en séance du 22 novembre 2024.*

Délibération n° 91 -2024

Point 3 – Ressources humaines

3-2 cadrage des chaires de professeurs juniors

Membres en exercice : 36

Votants : 34

Présent.es : 26

Représenté.es : 8

Ne prend pas part au vote : 0

Abstentions : 11

Contre : 0

Pour : 23



Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

Document en annexe : document de cadrage des chaires de professeurs juniors

Les membres du conseil d'administration approuvent le cadrage des chaires de professeurs juniors.

Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le : 21 janvier 2025

Transmise au recteur de la région académique Bretagne le : 21 janvier 2025

Vademecum – Chaire de professeur junior

Règlementation :

- Décret n°2021-1710 du 17 décembre 2021 relatif au contrat de chaire de professeur junior prévu par l'article L.952-6-2 du code de l'éducation et par l'article L. 422-3 du code de l'éducation
- Arrêté du 21 mars 2022 pris en application du décret n° 2021-1710 du 17 décembre 2021 relatif au contrat de chaire de professeur junior prévu par l'article L. 952-6-2 du code de l'éducation et par l'article L. 422-3 du code de la recherche
- Arrêté du 6 février 2023 relatif aux modalités générales des opérations de mutation, de détachement et de recrutement par concours des maîtres de conférences, des professeurs des universités et des chaires de professeurs juniors.
- Circulaire du 05/01/2022 sur la mise en place de chaires de professeur junior dans les établissements et organismes relevant du MESRI

I- Qu'est-ce qu'une chaire de professeur junior ?

Mise en place par la loi de programmation pour la recherche, la chaire de professeur junior (CPJ) constitue une nouvelle voie de recrutement permettant d'accéder à un emploi de titulaire dans le corps des professeurs de universités et assimilés ou de directeurs de recherche. Le recrutement s'effectue sur un projet de recherche et d'enseignement porté par un titulaire de doctorat ou de diplôme équivalent.

Chaque lauréat signera une convention de recherche et d'enseignement avec l'établissement ainsi qu'un contrat de pré-titularisation dont la durée ne peut être inférieure à trois ans et ne peut être supérieure à six ans. **Pour les lauréats de la campagne 2024, les contrats et conventions seront établies pour une durée de 4 ans.**

Un arrêté ministériel fixe chaque année par établissement et par thématiques les ouvertures de CPJ. Un appel à candidatures est ensuite effectué par les établissements.

II- Comment obtenir une CPJ ?

Afin d'obtenir ces CPJ, l'établissement élabore un projet de recherche et d'enseignement qui doit répondre à un besoin spécifique lié à la stratégie scientifique de l'établissement ou l'attractivité internationale, dans des domaines de recherche clés. Le projet est à transmettre à la DGRI (Direction de la Générale de la Recherche et de l'Innovation) et à la DGESIP (Direction Générale de l'Enseignement Supérieur et de l'Insertion Professionnelle). La DGRH (Direction Générale des Ressources Humaines) détermine par arrêté les projets retenus.

Chaque recrutement s'accompagne d'une autorisation de création d'emploi et d'un financement pour la masse salariale permettant ainsi d'asseoir ultérieurement la titularisation.

Lors de la titularisation, la masse salariale sera examinée en vue d'un éventuel ajustement pour tenir compte de l'évolution des cotisations sociales et notamment des cotisations de retraite.

III- Le double contingentement

Chaque année, le nombre d'ouverture de CPJ sera conditionné :

- Au niveau national, le volume maximal de CPJ étant limité à 15% des recrutements autorisés dans le corps des PR
- Au niveau local, le volume maximal étant limité à 50% des recrutements dans le corps des PR.

Le volume des recrutements intègre toutes les voies d'accès au corps des PU (concours, promotions dont repyramidage, détachements/intégrations).

IV- Le rôle des instances

S'il n'est pas nécessaire de consulter les instances de l'établissement sur les manifestations d'intérêt proposées au ministère en vue de la campagne annuelle de recrutement, le conseil académique en formation plénière est consulté sur la qualification à donner aux emplois d'enseignant-chercheur et de chercheur vacants ou demandés.

Les CPJ doivent alors faire l'objet de discussion en campagne d'emploi.

Il revient ensuite au conseil d'administration d'approuver la répartition des postes de CPJ retenues par le ministère. Le CSAe, en raison de ses compétences sur la gestion des emplois, peut en être informé.

Lors du processus de recrutement, le CAC restreint est sollicité pour émettre un avis sur l'équivalence de diplôme et l'équivalence de rang des candidats. Il apprécie également le rang des universitaires et chercheurs étrangers siégeant dans la commission de recrutement.

V- Le financement

Le financement de la CPJ sera assuré par l'ANR (agence nationale de recherche) à hauteur de 200 000 euros auprès de chaque établissement bénéficiaire d'une chaire, pouvant être abondé par des financements complémentaires (Région...). Cela doit permettre, notamment de prendre en charge le financement de doctorant, post doc, contractuel ingénieur et technicien, ainsi que de contribuer au fonctionnement du projet (achat de matériel, missions et déplacements). La rémunération du lauréat est librement fixée par l'établissement sur la base d'une rémunération annuelle brute minimale fixée dans la réglementation.

La DRH de l'Université se chargera de la rémunération du lauréat de la CPJ et des personnels ayant pu être recrutés via le financement dédié à la CPJ.

La DRV et les cellules recherche se chargeront de la gestion du budget de fonctionnement et du suivi budgétaire.

En cas d'abandon de la chaire ou de non-titularisation, l'emploi et la masse salariale seront conservés par l'établissement mais il en sera tenu compte lors de l'attribution d'une nouvelle chaire.

VI- L'appel à candidatures

L'appel à candidatures doit comporter :

- L'intitulé du contrat et du poste à pourvoir,
- le corps dans lequel l'intéressé a vocation à être titularisé,
- la nature et l'objet de l'appel à projets proposé,
- le montant du financement associé,
- la durée prévisible du projet

- les conditions à remplir par les candidats,
- les modalités d'organisations des auditions ainsi que la date limite de dépôt des candidatures.

Ces appels à candidatures mentionnent que seuls seront convoqués en audition les candidats préalablement sélectionnés sur dossier par la commission de recrutement.

Ces avis devront être rédigés en français et en anglais.

Ils devront être publiés au moins un mois avant la date limite de dépôt des candidatures sur le site internet de l'établissement et sur le site Euraxess de la Commission européenne. Pour les enseignants-chercheurs, ils seront également affichés dans l'outil dématérialisant la procédure de recrutement dans la plateforme interministérielle. Un arrêté ministériel précise les modalités de dépôt des candidatures (plateforme pour les enseignants-chercheurs) et le contenu du dossier de candidature.

L'avis de recrutement ne peut que rappeler les conditions générales de recrutement d'un contractuel et la spécificité des CPJ, à savoir la détention d'un doctorat ou d'un titre équivalent.

En revanche, l'avis peut apporter des précisions sur le champ de recherche ou d'enseignement ou les expériences professionnelles souhaitées. Il peut indiquer, par exemple, qu'une expérience de post doc à l'étranger ou qu'une première expérience d'enseignement sera particulièrement appréciée.

VII- Conditions requises et recevabilité

Le diplôme de doctorat (ou équivalent) est demandé au moment de la candidature, mais ce recrutement ne nécessite pas une inscription sur une liste de qualification préalable. Cette qualification étant l'objet même d'un contrat de pré-titularisation au terme duquel sera vérifiée la qualité de la personne pour occuper des fonctions de professeur des universités. Les candidats étrangers qui ne sont pas titulaires d'un doctorat français font reconnaître l'équivalence de leur diplôme par le CAC restreint.

La DRH procède à la vérification de la recevabilité et de la complétude des dossiers déposés. Le CAC restreint est sollicité, le cas échéant, pour accorder les équivalences de diplômes.

Les CPJ n'ont pas vocation à être pourvu par des fonctionnaires même si aucune disposition législative ou réglementaire ne s'oppose à ce qu'un fonctionnaire candidate à une CPJ dès lors qu'il remplit les conditions requises. S'il devait être recruté, le fonctionnaire devrait demander une disponibilité pour convenances personnelles ou un détachement. A noter toutefois, qu'un fonctionnaire, même en disponibilité, ne peut être recruté comme agent contractuel par sa propre administration.

VIII- La commission de recrutement

a. La composition

La commission de recrutement comprend un président et des membres nommés par le Président de l'établissement. Ils sont choisis en raison de leurs compétences, en majorité parmi les spécialistes du domaine de recherche considéré. Sa composition est rendue publique avant le début des travaux.

La commission est composée d'au moins six membres et d'au plus dix membres de rang égal à celui de l'emploi à pourvoir et comporte au moins 40 % de membres du même sexe et, pour moitié au moins, de membres extérieurs à l'établissement dans lequel le recrutement est ouvert, dont au moins une personne de nationalité étrangère exerçant ses activités professionnelles à l'étranger. La parité lors des réunions de la commission entre membres internes et membres externes à l'établissement ne s'impose pas.

Le CAC restreint doit apprécier le rang des universitaires et chercheurs étrangers pour vérifier qu'ils occupent un rang égal à celui de l'emploi à pourvoir. Pour évaluer le rang des personnalités étrangères susceptibles de siéger au sein de la commission de recrutement, la DRH demande un CV détaillé de deux pages ainsi qu'une attestation d'emploi.

Deux rapporteurs, membres de la commission de recrutement, sont désignés pour rédiger un rapport sur les candidatures étrangères reçues afin d'éclairer le CAC restreint qui doit se prononcer sur l'équivalence de diplôme des candidats.

Afin de prévenir tout conflit d'intérêt, les règles applicables aux comités de sélection dans le cadre des campagnes de recrutement des enseignants-chercheurs telles que mentionnées dans l'annexe du BO n°8 du 21/02/2019 seront également respectées dans le cadre des CPJ.

b. Examen des dossiers et auditions

Au terme d'un premier examen des dossiers des candidats recevables, la commission réunie en formation plénière établit une liste de candidats retenus pour une audition.

La commission auditionne alors les candidats sélectionnés sur la base du projet de recherche et d'enseignement qu'ils présentent et du dossier qu'ils ont déposé.

L'audition des candidats peut comprendre une ou plusieurs mises en situation professionnelle sur site ou à distance, sous forme par exemple :

- de leçon sur un thème libre ou imposé,
- de séminaire de présentation des travaux de recherche
- de rencontre avec les étudiants ou les scientifiques de l'unité de recherche ou d'enseignement dans lequel le poste est ouvert.

Cette mise en situation peut être publique et doit obligatoirement être prévue dans l'appel à candidatures. Elle revêt une forme identique pour l'ensemble des candidats à un même poste. Lors de ces phases de mise en situation, la commission de recrutement agit en observateur et n'intervient que pour assurer le bon déroulement de la mise en situation.

c. Langue des auditions

La maîtrise de la langue française peut constituer un critère à prendre en compte pour le recrutement de tout agent public, en particulier pour le recrutement d'agents exerçant une mission d'enseignement. Il est donc possible de tenir compte du niveau de maîtrise de la langue française sans que cela conduise à ajouter une condition de diplôme supplémentaire.

Pour autant, les dispositions de l'article L. 121-3 du code de l'éducation ne font pas obstacle à ce que, s'agissant du recrutement d'un candidat sur un appel à projet international, l'audition se déroule dans une autre langue que le français.

d. Modalités de vote

Le président de la commission a voix prépondérante en cas d'égalité des voix.

Aucune procuration n'est autorisée.

e. Règle de quorum

La commission siège valablement si :

- le président est présent;
- au moins la moitié des membres composant la commission est présente.

La commission doit examiner les candidatures en siégeant dans la même formation. Ainsi, un membre absent lors de l'examen préalable des dossiers ne pourra pas participer aux auditions.

f. Modalités de réunion

Si nécessaire, la première réunion d'examen des dossiers peut s'organiser en distanciel.

Pour les auditions, les membres de la commission de recrutement et les candidats participent en présentiel sauf dérogations exceptionnelles accordées par le Président de la commission de recrutement, en lien avec la DRH.

Les candidats devront effectuer les auditions depuis un établissement d'enseignement supérieur ou de recherche ou dans un établissement français à l'étranger (ex : alliance française, centre campus France).

g. Décision de recrutement

A l'issue des auditions, la commission dresse la liste des candidats jugés aptes à être recrutés en les classant par ordre de mérite et la communique à la DRH. La liste doit être motivée au regard de la qualité, l'originalité et l'interdisciplinarité du projet de recherche et d'enseignement présenté, de la motivation et de la capacité d'encadrement scientifique et pédagogique des candidats à l'emploi à pourvoir.

La DRH propose, au premier candidat de la liste, un contrat de chaire de professeur junior. En cas de désistement de ce candidat, la DRH propose le contrat aux autres candidats dans l'ordre de classement de la liste.

Si le recrutement est infructueux, il est nécessaire de publier à nouveau la fiche de poste.

IX- Contrat de pré-titularisation

La durée du contrat de chaire de professeur junior ne peut pas être inférieure à 3 ans ni supérieure à 6 ans. Pour les lauréats de la campagne 2024, les contrats seront établis pour une durée de 4 ans.

Le contrat peut être prolongé dans la limite de la durée des congés pour maternité ou adoption et des congés de paternité et d'accueil de l'enfant, de maladie et d'accident du travail. Il peut être renouvelé, dans la limite d'un an, sans dépasser la durée maximale de six ans, lorsque l'intéressé n'a pas pu atteindre les objectifs auxquels il avait initialement souscrit.

Le contrat est signé par le candidat retenu et par le chef de l'établissement public de recrutement Outre sa date d'effet et la définition du poste occupé, le contrat précise :

1° La dénomination des fonctions exercées, celle de l'unité de recherche ou de la composante d'affectation, ainsi que celle du corps dans lequel l'agent a vocation à être titularisé ;

2° La durée du contrat ;

3° L'intitulé précis du projet de recherche et d'enseignement retenu qui fait l'objet de la convention de recherche et d'enseignement mentionnée à l'article 16 du décret 2021-1710 précité ;

4° Les moyens garantis par l'autorité de recrutement pour la réalisation de ce projet de recherche et d'enseignement ;

5° Le nom et la qualité de la personne désignée en qualité de référent scientifique ;

6° Le montant de la rémunération brute mensuelle ;

7° Les obligations de service d'enseignement et les objectifs à atteindre en matière de recherche ;

8° Le cas échéant, les conditions particulières d'exercice de l'emploi de l'agent, notamment lorsque tout ou partie du projet de recherche et d'enseignement se déroule au sein d'un établissement partenaire.

a. Temps de travail

En tant qu'agent de la fonction publique d'état, le temps de travail annuel est fixé à 1607 heures conformément au décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat. Les congés annuels sont de vingt-cinq jours. Ils sont planifiés en fonction des périodes de fermeture de l'université.

b. Obligations de service

Le service d'enseignement ne peut être inférieur à une référence annuelle de 42 heures de cours magistral ou de 64 heures de travaux pratiques ou dirigés pour les agents ayant vocation à être titularisés dans un corps de professeur des universités. Le service d'enseignement doit laisser à chaque agent un temps significatif pour ses activités de recherche.

Les modalités d'organisation du service d'enseignement seront fixées dans la convention annexée au contrat, en accord avec l'établissement partenaire éventuel.

L'agent ne peut effectuer aucun enseignement complémentaire.

c. Période d'essai

Le contrat comporte une période d'essai de trois mois, renouvelable une fois pour une durée au plus équivalente.

Durant cette période, la rupture du contrat par l'autorité de recrutement s'effectue sans préavis ni indemnité, ou par l'agent sans préavis. Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. Le licenciement est notifié par l'administration à l'agent contractuel par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature. La notification de l'administration indique les motifs de la fin du contrat.

Avant le terme de la période d'essai, l'administration vérifie avec l'agent et son référent scientifique l'adéquation de l'emploi occupé et de l'unité de recherche ou d'enseignement d'affectation avec le projet de recherche et d'enseignement. Si une nouvelle affectation est nécessaire, un avenant au contrat est établi.

A l'issue de la période d'essai, l'autorité de recrutement peut mettre fin au contrat dans les conditions prévues aux articles 19 et 20 du décret n° 2021-1710 précité.

d. Formation

Les établissements doivent proposer aux bénéficiaires une formation aux obligations déontologiques, à l'intégrité scientifique et au droit de la propriété intellectuelle.

e. Cumul d'emploi

Le titulaire d'une chaire de professeur junior ne peut cumuler son emploi avec un autre emploi en France ou à l'étranger.

f. Fin de contrat et titularisation

Le contrat se termine par le processus de titularisation régi par les articles 22 à 24 du décret n° 2021-1710 du 17 décembre 2021. Une circulaire de la DGRH précisera ultérieurement les étapes du processus de titularisation.

La titularisation est subordonnée à l'engagement à servir dans la fonction publique d'une durée égale à la durée du contrat dont l'intéressé a bénéficié.

g. Démission et licenciement

L'agent contractuel peut démissionner et, sauf dans les cas mentionnés aux articles 18 et 19 du décret n° 2021-1710 du 17 décembre 2021, il peut être licencié avant le terme du contrat. La démission comme le licenciement sont communiqués par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contresignature, après respect du préavis mentionné à l'article 20 du décret n° 2021-1710 du 17 décembre 2021.

h. Certificat administratif

A la fin du contrat, l'administration délivre à l'agent un certificat administratif attestant la durée des services publics effectifs accomplis, la description des fonctions exercées, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées, le cas échéant les périodes de congés non assimilés à des périodes de travail effectifs.

X- Rémunération du lauréat

L'agent contractuel recruté sera rémunéré à partir de l'INM fixé dans la réglementation. Il ne bénéficiera d'aucun régime indemnitaire complémentaire. En cas de recrutement d'un personnel titulaire, notamment via le détachement, la rémunération sera équivalente à celle perçue antérieurement, régime indemnitaire (C1) compris.

XI- La convention de recherche et d'enseignement

Dans un délai de deux mois à compter de la date d'entrée en vigueur du contrat, une convention de recherche et d'enseignement est annexée au contrat et précise pour chaque année le parcours de titularisation de l'agent qui lui permettra de construire son projet de recherche et d'enseignement et d'acquérir une qualification en rapport avec les missions du corps dans lequel il a vocation à être titularisé.

Elle doit donc comporter les éléments ci-après :

- 1° Les engagements pris par l'agent sur les étapes de son projet de recherche et d'enseignement ;
- 2° La répartition des moyens financiers, humains et matériels, détaillés avec leur programmation sur la durée du contrat, apportés par l'établissement recruteur et le cas échéant par le ou les organismes publics ou privés partenaires, notamment dans la situation mentionnée à l'article 15 du décret 2021-1710 précité ;
- 3° Le partage du financement du projet de recherche et d'enseignement versé par l'agence nationale de la recherche et des droits de propriété intellectuelle entre les organismes publics ou privés partenaires ;

4° L'organisation du service d'enseignement attribué à l'agent et, le cas échéant, d'encadrement de doctorants ainsi que les possibilités de co-direction de thèse ;

5° Les objectifs envisagés en termes de publications, de participations à des colloques et de réponses à des appels à projets ;

6° Les modalités de participation à des tâches d'intérêt général dans l'établissement et à des coopérations scientifiques nationales et internationales ;

7° Les objectifs en matière de valorisation et de transfert partenarial des travaux de recherche engagés ;

8° Les modalités de suivi périodique du parcours de titularisation entre l'agent et son référent scientifique mentionné à l'article 17.

XII- Le référent scientifique

Un référent scientifique est désigné, par l'autorité de recrutement, parmi les membres du corps dans lequel le bénéficiaire du contrat a vocation à être titularisé. **Il est issu de la même discipline que l'agent contractuel recruté.**

Il est chargé de suivre le déroulement du contrat et d'apporter son soutien à l'agent dans la réalisation du parcours de titularisation prévu dans la convention de recherche et d'enseignement.

A la moitié de la durée du contrat de l'agent, le référent scientifique, assisté de deux enseignants-chercheurs ou chercheurs de rang égal à celui de l'emploi susceptible d'être occupé après titularisation, réalise une évaluation dans le respect des dispositions de l'article L. 952-2 du code de l'éducation ou de l'article L. 411-3 du code de la recherche. Elle est transmise à l'intéressé, qui peut y apporter ses observations.

Un document de suivi du parcours de titularisation est établi au plus tard trois mois avant le terme du contrat et transmis à l'intéressé, qui peut y apporter ses observations dans un délai de quinze jours. Passé ce délai, le référent scientifique transmet ce document à la commission de titularisation prévue à l'article 22 du décret 2021-1710 précité.

Le référent scientifique ne peut exercer ces fonctions à l'égard de plus de deux agents recrutés par contrat de chaire de professeur junior simultanément. Sur décision motivée, rendue notamment à la suite d'une demande formulée par l'agent, l'autorité responsable de la désignation du référent scientifique peut procéder à son remplacement. Dans ce cas, le contrat est modifié en conséquence.

Sur invitation du référent scientifique, le titulaire de la CPJ participera aux formations offertes par l'établissement dont celles délivrées aux enseignants-chercheurs nouvellement recrutés.

XIII- Commission de titularisation

Deux mois au plus tard avant le terme du contrat, l'aptitude professionnelle et le parcours de titularisation de l'agent sont examinés par une commission de titularisation dont les membres, y compris son président, sont désignés par l'autorité responsable de l'organisation du recrutement.

a. Composition de la commission de titularisation

La commission est composée d'au moins quatre membres et d'au plus six membres. Ils sont choisis en raison de leurs compétences, en majorité parmi les spécialistes du domaine de recherche considéré.

b. Compétences de la commission

Pour l'agent ayant vocation à être titularisé dans un corps de professeurs relevant du titre V du livre IX du code de l'éducation, la commission de titularisation apprécie sa capacité à diriger des recherches au vu du haut niveau scientifique de l'agent, du caractère original de sa démarche dans le domaine de la science pour lequel il a été recruté, de son aptitude à maîtriser une stratégie de recherche dans un domaine scientifique ou technologique suffisamment large et, le cas échéant, de sa capacité à encadrer des jeunes chercheurs.

La commission de titularisation se prononce au vu du dossier de l'agent et après son audition. Le dossier de l'intéressé contient notamment le document de suivi du parcours de titularisation établi par le référent scientifique, l'avis de ce dernier sur l'aptitude de l'agent, ainsi que les observations le cas échéant apportées par l'agent. En cas de partage égal des voix, celle du président est prépondérante.

La détention d'une HDR ne saurait être exigée d'un agent contractuel recruté en vue de sa titularisation dans le corps des professeurs des universités.

c. Conclusions de la commission

– En cas d'avis favorable

Si la commission de titularisation déclare l'agent apte à exercer les missions du corps dans lequel il a vocation à être titularisé, le chef de l'établissement transmet son nom au ministre intéressé en vue de sa nomination par l'autorité compétente en qualité de titulaire dans le corps des professeurs des universités.

Après titularisation, l'agent est affecté dans l'emploi qu'il occupait en tant que bénéficiaire du contrat.

– En cas d'avis défavorable

Si la commission de titularisation estime que l'aptitude et le parcours de titularisation de l'agent révèlent des capacités professionnelles insuffisantes, le contrat prend fin.

– En cas d'avis réservé

Si la commission de titularisation estime que l'intéressé n'a pas encore fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes pour exercer les missions du corps dans lequel il avait vocation à être titularisé, l'autorité de recrutement prononce, compte tenu du calendrier du projet de recherche et d'enseignement et de la durée du contrat initial, le renouvellement du contrat pour une durée ne pouvant excéder une année dans la limite totale de six années. A l'issue de cette période, la commission de titularisation apprécie à nouveau l'aptitude professionnelle de l'agent dans les conditions prévues à l'article 22 du décret 2021-1710 précité.

*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 comité social d'administration de l'établissement (CSAe) du 12 novembre 2024 ;
Vu l'avis des membres du conseil académique plénier en séance du 22 novembre 2024.*

Délibération n° 92 -2024

Point 3 – Ressources humaines

3-3 – référentiel d'activités des enseignant.es chercheur.es 2024-2025

Membres en exercice : 36

Votants : 34

Présent.es : 26

Représenté.es : 8

Ne prend pas part au vote : 0

Abstentions : 4

Contre : 0

Pour : 30



Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

Document en annexe : référentiel d'activités des enseignant.es chercheur.es 2024-2025

Les membres du conseil d'administration approuvent le référentiel d'équivalences horaires des enseignant.es chercheur.es 2024-2025.

Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le : 21 janvier 2025
Transmise au recteur de la région académique Bretagne le : 21 janvier 2025

REFERENTIEL D'EQUIVALENCES HORAIRES

Prise en compte des responsabilités de charges administratives et des responsabilités pédagogiques

Année universitaire 2024-2025

Réglementation:

- décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs
- arrêté du 31 juillet 2009 sur le référentiel national d'équivalences horaires
- décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du RIPEC
- lignes directrices de gestion de l'établissement relatives au régime indemnitaire des enseignants et des enseignants-chercheurs

Rappel :

- le service d'un EC ne peut être inférieur à 64hETD sauf dans les cas prévus dans le décret (élus statutaires)
- le service d'un enseignant du 2nd degré ne peut être inférieur à 128hETD sauf dans les cas prévus dans le décret (élus statutaires)
- le référentiel est calculé en Heures Equivalent TD, il est intégré ou ajouté au service.
- les enseignants contractuels (PAST, ATER, Lecteurs et Maîtres de langues, Enseignants contractuels LRU) et vacataires ne peuvent pas bénéficier du référentiel
- toutes les heures de référentiel sont doublées pour les enseignants du second degré

I) DECHARGES

Responsabilités :	Décharge (héTD)	PEDR	Heures complémentaires
Délégation IUF	128	IUF senior: 10 000€ / IUF junior: 6 000€	non autorisées
Responsabilités :	Décharge (héTD)	Primes extérieures	Heures complémentaires
Présidence section CNU	64	Selon le barème du CNU	non autorisées

II) REFERENTIEL D'EQUIVALENCES HORAIRES

Directions de service	Heures complémentaires	Référentiel en héTD	
		Enseignant chercheur	Enseignant du second degré
Direction du campus Mazier	autorisées	128	256
CIREFE	autorisées	128	256
Centre de langues	autorisées	96	192
SIUAPS	autorisées	128	256
Direction de composantes ou d'instituts	Heures complémentaires	Référentiel en héTD	
		Enseignant chercheur	Enseignant du second degré
CFMI	autorisées	72	144
CFPSYEN	autorisées	72	144
ISSTO	autorisées	96	192
Administration provisoire	Heures complémentaires	Référentiel en héTD	
		Enseignant chercheur	Enseignant du second degré
Pour les fonctions et responsabilités faisant l'objet d'heures de référentiel	autorisées	Selon la valeur du référentiel et au prorata de la durée	Selon la valeur du référentiel et au prorata de la durée x 2

REFERENTIEL D'EQUIVALENCES HORAIRES

Responsabilités	Référentiel en héTD	
	Enseignant chercheur	Enseignant du second degré
Directions adjointes		
Direction adjointe d'UFR (2 par UFR sauf pour Campus Mazier)	35	70
Campus Mazier – Saint-Brieuc (1 direction adjointe)	35	70
Direction adjointe du CIREFE (2 directions adjointes)	48	96
Centre de Langues - Responsabilité du pôle angliciste	60	120
Centre de Langues - Responsabilité du pôle multilingue	48	96
Direction adjointe du SIUAPS	48	96
Coordinations		
Enseignements Cellule d'Enseignement à Distance (CED)	Barème selon les effectifs	X
Responsable de parcours d'Unité d'Enseignement et d'Ouverture professionnelle (27 responsables)	12	24
Responsable de l'UEDC japonais	12	24
Coordination CLES	36	72
Coordination CLES - Campus Mazier	4	8
DALF/DELF	13	26
<u>Coordinations SUIAPS (certaines activités pouvant être réalisées par de l'Université de Rennes ou de Rennes 2) :</u> Prises de responsabilités: - responsable pédagogique : 42h - secteur communication : 18h - secteur vie des campus : 18h - secteur sportifs de haut-niveau: 18h Action de coordination/pilotage/développement/déploiement - coordination de projets d'envergure : 20h par projet (exemple UniverCity Trail, Organisation sur site de Championnat de France, d'Europe, du Monde) - Organisation du suivi en compétition : 20h pour Rennes 2 - Coordination de la pratique autonome dans les salles de musculation : 15h - Coordination du site distant (Mazier): 25h	NA	200
Responsabilités extérieures		
Représentant UR2 au bureau de l'INSPE	24	
Coordination écoles para-médicales	48	

REFERENTIEL D'EQUIVALENCES HORAIRES

Responsabilités :	Référentiel en héTD	
	Enseignant chercheur	Enseignant du second degré
Directions d'unité de recherche et directions de composante Rennes 2 d'unités de recherche multisites		
U.M.R. multisites	96	
U.R. multisites	60	
Unité de recherche monosite ou composante Rennes 2 d'unité multisite dont le nombre de chercheurs actifs est > à 40	60	
Unité de recherche monosite ou composante Rennes 2 d'unité multisite dont le nombre de chercheurs actifs est compris entre 31 et 40	48	
Unité de recherche monosite ou composante Rennes 2 d'unité multisite dont le nombre de chercheurs actifs est compris entre 21 et 30	36	
Unité de recherche monosite ou composante Rennes 2 d'unité multisite dont le nombre de chercheurs actifs est compris entre 11 et 20	24	
Unité de recherche monosite ou composante Rennes 2 d'unité multisite dont le nombre de chercheurs actifs est compris entre 1 et 10	12	
Unité de service et de recherche (MSHB)	96	
Direction du pôle doctoral de Rennes, Direction et direction adjointe d'école doctorale en partie financé par la convention de coordination du dispositif doctoral en Bretagne (portage Université de Rennes)		
Direction du pôle doctoral de Rennes	96	
Direction d'école doctorale	72	
Direction adjointe d'école doctorale	60	
SOUTIEN A LA POLITIQUE DE LA RECHERCHE		
Les principes d'attribution de cette enveloppe sont débattus et votés chaque année en commission recherche.	450	
Présidence du comité d'éthique	24	
SOUTIEN A LA POLITIQUE INTERNATIONALE		
Les principes d'attribution de cette enveloppe sont débattus et votés chaque année en Commission des Affaires Internationales (CAI).	350	x 2 pour les enseignants du 2nd degré qui assurent des tâches identifiées en CAI.
SOUTIEN A LA POLITIQUE CULTURELLE		
1. Relevant des activités du service culturel	192	
Galerie Art et Essai	72	144
Cours public Mazier	12	24
Choral Anacrous	36	72
Groupe chorégraphique	36	72
Big Bang	36	72
2. Relevant du conseil d'UFR ALC	120	
Ciné-Tambour	48	96
Écrans variables	6	12
Pause théâtre	26	52
Espace musique	8	16
Maison de la poésie	8	16
Festival transversales	24	48

Responsabilités :	Référentiel en héTD	
	Enseignant chercheur	Enseignant du second degré
Direction de département (1 seule enveloppe d'héTD ou une seule direction par département déterminée par le nombre d'IA validées)		
nombre d'heures (éTD) = $0,04 \times \text{nb d'étudiants} + 30$	Min = 30 Plafond = 96	+ nb héTD/nb d'enseignants se partageant la responsabilité x 2
Direction adjointe de département (1 enveloppe d'héTD ou une direction adjointe par département déterminée par le nombre d'IA validées)		
nombre d'heures (éTD) = $0,5 \times \text{enveloppe définie direction département}$	Min = 15 Plafond = 48	
Direction d'études (1 enveloppe d'héTD par <u>mention</u> de licence L1+L2+L3 déterminée par le nombre d'IA validées année universitaire n-1 parcours rennais (source SISE) Les sites de Rennes et Saint Briec bénéficient d'enveloppes distinctes, basées sur un décompte de leurs IA respectives. Par dérogation les parcours de la licence mention "Langues, littératures et civilisations étrangères et régionales" sont pris en compte comme des mentions (sans coordination au niveau mention).		
nombre d'heures (éTD) = $0,0975 \times \text{nb d'étudiants}$	Min = 15 Plafond = 96	+ nb héTD/nb d'enseignants se partageant la responsabilité x 2
Coordination de Licence (Rennes) (1 enveloppe d'héTD par <u>mention</u> de licence L1+L2+L3 déterminée par le nombre d'IA validées année universitaire n-1 parcours rennais (source SISE) Par dérogation les parcours de la licence mention "Langues, littératures et civilisations étrangères et régionales" sont pris en compte comme des mentions (sans coordination au niveau mention).		
Coordination mention si plusieurs parcours	6	+ nb héTD/nb d'enseignants se partageant la responsabilité x 2
+ nombre d'heures (éTD) = $0,0975 \times \text{nb d'étudiants} + 6$	Min = 6 Plafond = 84	
Coordination de Licence (Saint Briec) (1 enveloppe d'héTD par <u>mention</u> de licence L1+L2+L3 déterminée par le nombre d'IA validées année universitaire n-1 parcours briochin (source SISE)		
Coordination mention si plusieurs parcours	6	+ nb héTD/nb d'enseignants se partageant la responsabilité x 2
+ nombre d'heures (éTD) = $0,0975 \times \text{nb d'étudiants} + 6$	Min = 24 Plafond = 84	
Commission Examen des Vœux (à la clôture des vœux sur parcoursup, X sera déterminé en fonction du nombre de vœux, dans le respect de l'enveloppe des 500h ; la répartition sera effectuée par UFR par la DRH puis par l'UFR pour chaque département via le conseil d'UFR qui pourra différencier en fonction des parcours).	500h (2h par entrée parcoursup + X x nbre de vœux)	+ nb héTD/nb d'enseignants se partageant la responsabilité x 2
Responsable DEUST – DU - licence PRO – diplôme national de guide-interprète national	24	+ nb héTD/nb d'enseignants se partageant la responsabilité x 2
Préparation DAEU		
Coordination pédagogique Rennes et St-Briec et suivi des stagiaires	65	130

REFERENTIEL D'EQUIVALENCES HORAIRES

Responsabilités :	Référentiel en héTD	
	Enseignant chercheur	Enseignant du second degré
Coordination Langues/LANSAD		
Moins de 200 étudiants	6	+ nb héTD/nb d'enseignants se partageant la responsabilité x 2
De 200 à moins de 300 étudiants	8	
De 300 à moins de 400 étudiants	12	
De 400 à moins de 600 étudiants	16	
De 600 à moins de 1200 étudiants	20	
A partir de 1200 étudiants	24	
Coordination Masters (mention + Σ parcours)		
Coordination mention si plusieurs parcours	6	+ nb héTD/nb d'enseignants se partageant la responsabilité x 2
+ part fixe par parcours	15	
+ part fixe selon la typologie de master: - master international intégrant un semestre d'études ou de stage obligatoire à l'étranger, - master en alternance ou avec des ressources liées à l'apprentissage - master au sein d'un environnement pluri-institutionnel (université ou autre établissement d'enseignement supérieur, UFR)	6 (par typologie), avec un maximum de 12	
+ part variable selon les effectifs en année N (0,1 x étudiant)		
+ Sélection en master (selon le nombre de candidatures sur l'application Mon master ; la répartition par UFR sera effectuée par la DRH puis par l'UFR pour chaque département via le conseil d'UFR qui pourra différencier en fonction des parcours).	500h (2h par parcours+ X x nbre de vœux)	
Coordination Parcours Masters Mention MEEF		
Parcours dont le nombre d'inscrits est > à 60	24	+ nb héTD/nb d'enseignants se partageant la responsabilité x 2
Parcours dont le nombre d'inscrits est compris entre 21 et 60	18	
Parcours dont le nombre d'inscrits est < ou = à 20	12	
Porteur secondaire Mention MEEF 1 ^{er} degré (PE) Parcours monolingue Rennes/St Brieuc	12	
Porteur secondaire Mention MEEF 1 ^{er} degré (PE) Parcours PE bilingue St Brieuc	8	
Préparation Agrégation dont le nombre d'inscrits est > ou = à 10	8	
Préparation Agrégation dont le nombre d'inscrits est < à 10	6	
Coordination uel Master MEEF	12	

Responsabilités :	Référentiel en héTD	
	Enseignant chercheur	Enseignant du second degré
Coordination méthodologie générale		
Moins de 200 étudiants	6	+ nb héTD/nb d'enseignants se partageant la responsabilité x 2
De 200 à moins de 300 étudiants	8	
De 300 à moins de 400 étudiants	12	
De 400 à moins de 600 étudiants	16	
De 600 à moins de 1200 étudiants	20	
A partir de 1200 étudiants	24	
Coordination méthodologie informatique		
- coordination UEO PIX et correspondant PIX	24	48
- coordination pédagogique (JAMI)	20	40
- coordination EMINFO S1	60	120
- coordination EMINFO S2	60	120
- coordination EMINFO EAD	24	48
- coordination pédagogique LEA	24	48
Formation continue et alternance		
Tuteur pédagogique (cadrage SFCA)	10h par étudiant suivi (dans la limite de 5 étudiants donc 50h)	10h par étudiant suivi (dans la limite de 5 étudiants donc 50h)
Coordinations diverses		
UFR STAPS	144	288
Autres UFR	192	384
Président.e de la section disciplinaire (usagers)	18	36
Président.e de la section disciplinaire (personnels)	12	24
Référent.e (Défense et sécurité, Déontologie, Violences sexuelles et sexistes)	12	24
Référent.e (Sciences ouvertes)	24	48
Référent.e (Intégrité scientifique)	36	72
Président.e de COS	6	12
Etudiants apprentis professeurs	60h (2h /étudiant accueilli, 20h max/an x 3 promotions, L2 au M1)	
Autres coordinations transversales		
Université d'été FLE sciences sans frontière (2 coordinations)	36 pour chaque coordination	72 pour chaque coordination
Cours d'été	36	72
Fête de la Science	24	48
Autres responsabilités		
Mission de Médiation étudiante	96	192

*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 comité social d'administration de l'établissement (CSAe) du 12 novembre 2024.*

Délibération n° 93 - 2024

Point 3 – ressources humaines

3-4 : lignes directrices de gestion, régime indemnitaire 2024

Membres en exercice : 36
Votants : 34
Présent.es : 26
Représenté.es : 8
Ne prend pas part au vote : 0
Abstentions : 1
Contre : 4
Pour : 29



Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

Document en annexe : ligne directrices de gestion, régime indemnitaire 2024

Les membres du conseil d'administration approuvent les lignes directrices de gestion, régime indemnitaire 2024 jointes à la présente délibération.

*Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le : 21 janvier 2025
Transmise au recteur de la région académique Bretagne le :*

21 janvier 2025

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION 2024 : REGIMES INDEMNITAIRES

Le présent document constitue une mise à jour des lignes directrices de gestion en matière de régime indemnitaire ayant fait l'objet de modifications en 2022 puis 2023.

TITRE I- PERSONNELS BIATSS

CHAPITRE 1 : RIFSEEP : cadre général

I- Le dispositif réglementaire

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a pour objet de rationaliser et de simplifier le paysage indemnitaire. Au sein de l'université Rennes 2 il est mis en place uniquement via l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) qui permet de valoriser l'ensemble des parcours professionnels en tenant compte des compétences techniques, de l'expertise et des contraintes liées au poste occupé. Sa révision est triennale.

Pour chaque corps, est ainsi déterminé un nombre limité de groupes de fonctions.

Ceux-ci seront formellement déconnectés du grade.

A chaque corps correspond un nombre de groupes :

- 2 pour les corps de catégorie C (ADT, ADJAENES, magasinier)
- 3 pour les corps de catégorie B (TECH, SAENES, BIBAS)
- 2 pour les ASI
- 3 pour les IGE, les attachés et les bibliothécaires, les IGR, les conservateurs et les conservateurs généraux.

A chaque groupe correspond un montant indemnitaire.

Des grilles de critères doivent permettre de classer chaque poste dans un groupe. Le décret de 2014 impose de fonder ces grilles à partir des 3 critères suivants :

- Critère 1 : fonctions d'encadrement, de pilotage, conception
- Critère 2 : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'expertise des fonctions
- Critère 3 : sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Chaque critère est décliné en items correspondant chacun à un nombre de points. En fonction des items validés par le poste, une somme de points est obtenue qui permet de classer le poste dans un groupe de fonctions. En découle un montant prime applicable à l'agent qui l'occupe.

II- Les montants bruts en euros

Pour les filières de l'ITRF et de l'AENES :

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3
Catégorie C	395	275	
Catégorie B	462	410	395
ASI	510	462	
IGE – attachés	930	671	510
IGR	930	671	510

Pour la filière des bibliothèques :

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3
Magasiniers	445	315	
BIBAS	494	455	445
BIB	930	671	510
Conservateurs et conservateurs généraux	930	671	510

CHAPITRE 2 : RIFSEEP : Situations spécifiques

I- La situation spécifique des agents des groupes 1 de certains corps de catégorie A

Seuls les agents occupant des postes de direction peuvent avoir accès au groupe 1 des grilles des corps d'IGR, d'IGE, d'attaché, de conservateur général, de conservateur et de bibliothécaire.

Les agents relevant de ce groupe ne badgent pas et ne bénéficient d'aucune majoration de leurs jours de congés annuels.

II- La situation spécifique des agents de la DSI

Les agents de la DSI occupant un poste relevant de la BAP E perçoivent un complément d'IFSE lié à l'exercice des fonctions informatiques. La situation financière de l'établissement ne permettant pas d'intégrer le montant de cette prime à l'IFSE versée à l'ensemble des agents, le système de majoration a été maintenu.

Les agents de la DSI relevant de la BAP E sont toujours placés dans un groupe IFSE selon leur corps et leur grade en application du tableau suivant.

Comme pour tous les services, les agents occupant un poste reconnu comme étant d'une catégorie supérieure à leur corps (ex : un IGE sur un poste d'IGR) sont positionnés dans le groupe 1 de leur corps. A l'inverse, les agents occupant un poste reconnu comme étant d'une catégorie inférieure à leur corps (ex : un IGR sur un poste d'IGE) sont positionnés dans le groupe 2 de leur corps.

Les IGE HC et les attachés principaux actuels sont maintenus dans le groupe 1 de leur corps.

	Groupe 1	Groupe 2
IGR	671 ¹	671
IGE – attaché	671	510
ASI	510	462
Catégorie B	462	395
Catégorie C	395	275

¹ Hors fonctions de direction

CHAPITRE 3 : Régime indemnitaire des personnels BIATSS en CDI

La prime CDI correspond, pour les CDI de catégorie C et pour les CDI de catégorie B, à 100 % de l'IFSE des agents titulaires de la même catégorie. Pour les CDI de catégorie A, cette prime est égale à 75 % du montant de l'IFSE des agents titulaires de la catégorie correspondante. Cependant, les agents en CDI de catégorie A assimilés au corps des assistants ingénieurs (ASI) ou au corps des ingénieurs d'études (IGE) perçoivent une prime au moins équivalente à celle des agents en CDI de catégorie B, groupe 1.

TITRE II- PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

CHAPITRE I – REGIME INDEMNITAIRE DES ENSEIGNANT.E.S-CHERCHEUR.E.S

I- RIPEC

La loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 (LPR) porte la création d'un nouveau régime indemnitaire des enseignant.e.s-chercheur.e.s et des chercheur.e.s (RIPEC) qui refond les régimes existants des enseignant.e.s-chercheur.e.s et des chercheur.e.s. Le protocole d'accord relatif à l'amélioration des carrières et des rémunérations du 12 octobre 2020 définissait les grandes lignes de cette nouvelle donne indemnitaire.

Le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 précise le nouveau régime indemnitaire des personnels enseignant.e.s- chercheur.e.s et chercheur.e.s applicable à partir du 1er janvier 2022. Dans la continuité et conformément à la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui introduit des dispositions prévoyant l'élaboration de lignes directrices de gestion (LDG) par les administrations, les lignes directrices de gestion ministérielles relatives au régime indemnitaire des enseignant.e.s-chercheur.e.s et des chercheur.e.s ont été approuvées en février 2022. Le décret n°2022-1602 du 21 décembre 2022 vient modifier certaines dispositions du RIPEC définis dans le décret précité de 2021.

Ces présentes lignes directrices de gestion ont vocation à se conformer à la législation en vigueur et préciser la mise en œuvre au sein de l'établissement du décret sur le RIPEC dont les objectifs nationaux sont en conformité avec nos objectifs RH en termes de rémunération, à savoir :

- Atteindre l'égalité indemnitaire entre les femmes et les hommes
- Valoriser l'ensemble des personnels quels que soient leur corps, grade ou discipline
- Reconnaître toutes les missions qui incombent aux enseignant.e.s-chercheur.e.s et pas seulement la recherche.

Le RIPEC est uniquement applicable aux maître.sses de conférences et aux professeur.e.s d'université régis par le décret n°84-431 du 6 juin 1984. Les ATER et les enseignant.e.s du second degré affecté.e.s dans l'enseignement supérieur ne sont pas concerné.e.s par ce nouveau RIPEC.

Le RIPEC comprend trois composantes, deux indemnités et une prime :

1. La composante C1 est liée au grade ; il s'agit de la « composante statutaire » ;
2. La composante C2 est liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières ; il s'agit de la « composante fonctionnelle ».
3. La composante C3 est une prime individuelle liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel.

1. C1 : la composante statutaire

Cette composante est une indemnité liée au grade pour les maître.sses de conférences et les professeur.e.s d'université. Il s'agit de la part indemnitaire due à tous les enseignant.e.s-chercheur.e.s qui accomplissent l'intégralité de leurs missions. Il en est de même pour les personnels placés en délégation, en congé pour recherches ou conversions thématiques ou en congé pour projet pédagogique et aux personnels qui bénéficient de décharge de service.

Le versement est mensuel et automatique. Le montant de cette indemnité est défini annuellement par arrêté ministériel. A titre d'information, le montant de la C1 s'élevait à :

- 2 800€ en 2022
- 3 500€ en 2023
- 4 200€ en 2024

Les personnels qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre de l'exercice d'une profession libérale peuvent bénéficier de l'indemnité statutaire.

2. C2 : la composante fonctionnelle

La composante C2 est une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux enseignant.e.s-chercheur.e.s. Elle remplace depuis le 1^{er} septembre 2022 les Primes pour Responsabilités Pédagogiques et les Primes pour Charges Administratives (PCA).

Le versement est effectué sans qu'aucune demande ne soit déposée par l'intéressé.e, à condition qu'il.elle remplisse les fonctions ou responsabilités donnant droit au versement de cette indemnité.

Les fonctions et responsabilités sont regroupées en trois groupes avec des plafonds indemnitaires définis par arrêté ministériel :

- Groupe 3, fonctions de directions : 18 000€
- Groupe 2, responsabilités supérieures : 12 000€
- Groupe 1, responsabilités particulières ou missions temporaires : 6 000€

Cette indemnité peut être accordée à des agents en charge d'une mission particulière pour une durée de 18 mois maximum.

Cette indemnité est versée mensuellement sauf pour les chargé.e.s de missions dont le versement de la prime est conditionné à une évaluation des résultats en fonction des objectifs fixés.

Si le.la bénéficiaire relève de plusieurs groupes de fonctions ou responsabilités, il.elle bénéficie du plafond annuel le plus élevé. Pour bénéficier de cette composante, les enseignants-chercheurs doivent exercer les fonctions ou responsabilités concernées en sus de leurs obligations de service.

Ne peuvent percevoir cette indemnité les enseignant.e.s-chercheur.e.s placé.e.s en position de délégation, en congé pour recherches ou conversions thématiques ou en congé pour projet pédagogique.

En outre, la composante fonctionnelle ne peut pas être attribuée au titre d'une activité faisant déjà l'objet d'une équivalence horaire dans le cadre du référentiel prévu par le II de l'article 7 du décret du 6 juin 1984. En revanche, l'ensemble des responsabilités ne figurant pas dans les groupes des primes C2 donnent lieu à des heures prévues au référentiel d'équivalences horaires en vigueur au sein de l'établissement.

Par ailleurs, les enseignants-chercheurs bénéficiaires de la composante fonctionnelle peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie, cette indemnité fonctionnelle en décharge de service, par décision du président ou du chef d'établissement, selon des modalités définies par le conseil d'administration. Cette décharge de service ne peut excéder les deux tiers des obligations statutaires de services d'enseignement applicables aux enseignants-chercheurs. Dans l'hypothèse d'une conversion de tout ou partie de la prime en décharge, les bénéficiaires ne peuvent être autorisés à effectuer des enseignements complémentaires.

Conformément aux lignes de gestion ministérielles, cette composante ne peut pas être accordée à plus de 35% des enseignant.e.s-chercheur.e.s de l'établissement.

L'établissement s'engage à verser le même montant de primes aux personnels ayant des fonctions similaires, indifféremment de leur statut et du dispositif de primes à mobiliser (cf annexe 1 du document).

❖ **Déclinaison des indemnités C2 au sein de l'établissement :**

Groupe 3 : Fonctions de direction

Le groupe 3 comprend les fonctions de présidence du CAC ainsi que les vice-présidences statutaires assumées par des enseignants-chercheurs.

Vice-présidence statutaire et présidence du conseil académique plénier			
Fonction	Indemnité C2	Décharge statutaire	Montant versé
Vice-présidence statutaire	12 352€	Décharge totale de droit équivalant à 192 HETD	4 000€
Présidence du CAC plénier	12 352€	Décharge totale de droit équivalant à 192 HETD	4 000€

Groupe 2 : Responsabilités supérieures

Le groupe 2 comprend les fonctions de vice-présidences fonctionnelles ainsi que les directions d'UFRs et de service assumées par des enseignants-chercheurs.

Vice-présidence fonctionnelle, direction d'UFR et de service			
Fonction	Indemnité C2	Conversion de la prime en décharge	Montant versé
Vice-présidence fonctionnelle	9 568€	128 HETD soit 5 568€	4 000€
Vice-présidence déléguée	8 176€	96 HETD soit 4 176€	4 000€
Direction d'UFR	9 568€	128 HETD soit 5 568€ (adaptée selon la décharge souhaitée par l'agent)	4 000€ (adapté selon le nombre d'heures converties)
Direction du SAIC	9 568€	128 HETD soit 5 568€ (adaptée selon la décharge souhaitée par l'agent)	4 000€ (adapté selon le nombre d'heures converties)
Direction de l'URFIST	8 568€	128 HETD soit 5 568€ (adaptée selon la décharge souhaitée par l'agent)	3 000€ (adapté selon le nombre d'heures converties)

Groupe 1 : Responsabilités particulières ou missions temporaires

L'établissement n'a pas identifié de responsabilités pouvant faire partie du groupe 1 de la composante C2.

Tout personnel désigné pour assurer l'administration provisoire de l'un des agents occupant une fonction mentionnée dans les tableaux ci-dessus a droit à une indemnité et, le cas échéant, à une décharge correspondant au montant et au volume auxquels pourrait prétendre le titulaire du poste dont il assure l'intérim. Le montant de l'indemnité et le volume de la décharge pour l'administrateur.rice provisoire sont fixés au prorata de la durée totale de l'intérim.

3. C3 : la composante individuelle

La composante individuelle C3 remplace depuis le 1er janvier 2022 la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR) créée par le décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009. L'objectif est d'atteindre un plus grand nombre d'enseignant.e.s-chercheur.e.s pour qu'à terme 45% d'entre eux.elles puissent bénéficier de cette prime au cours de leur carrière. Il s'agit également de respecter des principes de répartition en faveur d'une meilleure représentation des femmes et des MCF dans les bénéficiaires.

Le budget consacré à cette prime individuelle correspond à 30% du budget de l'indemnité C1.

Les enseignant.e.s-chercheur.e.s en délégation auprès de l'IUF, lauréat.e.s de distinctions honorifiques précisés dans les 3^{ème} et 4^{ème} alinéas de l'article 1^{er} du décret du 8 juillet 2009 ou apportant une contribution exceptionnelle à la recherche continueront à percevoir la PEDR.

Toutes les décisions individuelles d'attribution de la PEDR prises avant le 1er janvier 2022 continueront à produire leurs effets jusqu'à la fin de leur durée initialement prévue.

3.1. Motif d'attribution :

La prime « C3 » peut être attribuée au titre de l'une des missions figurant à l'article L. 123-3 du code de l'éducation :

- 1° La formation initiale et continue tout au long de la vie ;
- 2° La recherche scientifique et technologique, la diffusion et la valorisation de ses résultats au service de la société. Cette dernière repose sur le développement de l'innovation, du transfert de technologie lorsque celui-ci est possible, de la capacité d'expertise et d'appui aux associations et fondations, reconnues d'utilité publique, et aux politiques publiques menées pour répondre aux défis sociétaux, aux besoins sociaux, économiques et de développement durable ;
- 3° L'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle ;
- 4° La diffusion de la culture humaniste, en particulier à travers le développement des sciences humaines et sociales, et de la culture scientifique, technique et industrielle ;
- 5° La participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- 6° La coopération internationale.

En complément, la prime peut être attribuée pour l'investissement dans la vie collective de l'établissement. Conformément aux LDG ministérielles et à la stratégie RH de l'établissement, au moins 30% des primes sont attribués au titre de la qualité de l'activité scientifique, au moins 30 % des primes au titre de l'investissement pédagogique, au plus 20% au titre du concours apporté à la vie collective des établissements et au plus 20% au titre des autres missions figurant à l'article L. 123-3 du code de l'éducation.

3.2. Durée :

La prime est accordée pour une durée de 3 ans, période pendant laquelle le bénéficiaire ne peut cumuler avec une autre prime individuelle. Aucun délai de carence n'est mis en place pour bénéficier d'une nouvelle prime C3.

Les actuel.le.s titulaires de la PEDR continuent à percevoir leur prime jusqu'à son terme et peuvent bénéficier de l'indemnité C3 après le dernier versement de leur PEDR.

3.3. Montant et modalités de versement

Les LDG ministérielles annoncent un montant annuel plancher de 3 500€ et un montant annuel maximum est de 12 000€. Le montant brut annuel appliqué à l'Université Rennes 2 pour cette prime individuelle, quel que soit le motif ou le corps ou le grade du candidat, est de 4 000€. Le versement est mensuel.

L'étude des dossiers se fait au cours de l'année N ; la prime est attribuée à partir du 1^{er} octobre de cette année.

3.4. Dossiers éligibles :

Après vérification de la recevabilité des dossiers par les services RH, seuls seront évalués les dossiers déposés conformément à la procédure nationale, via le module ELARA de Galaxie.

3.5. Procédure d'évaluation et d'attribution :

Le dossier comprend un rapport d'activités sur les quatre dernières années précédant la demande. Le rapport est évalué dans un premier temps par le CNU qui rend un avis unique sur l'ensemble de la candidature. Cet avis ne peut être que très favorable, favorable ou réservé. Le CNU doit également proposer un motif d'attribution de la prime, selon les missions de l'article L123-3 du code de l'éducation.

L'avis du CNU est transmis à l'établissement qui doit, dans un second temps, rendre également un seul avis, très favorable, favorable ou réservé, ainsi que proposer un motif d'attribution de la prime.

L'étude du dossier se fait, que ce soit à l'échelle locale ou nationale, par deux rapporteur.e.s de rang au moins égal à celui du.de la candidat.e. En interne, les rapporteur.e.s sont issu.e.s du conseil académique en formation restreinte. Ne peuvent pas être rapporteur.e.s les membres du conseil académique également candidat.e.s à la prime C3. La liste des membres du CAC restreint est disponible sur le site intranet de l'université.

En l'absence d'avis de la section du CNU, celui-ci est réputé rendu et seul l'avis du conseil académique est pris en compte.

Après les travaux du CNU et suite aux avis rendus par le CAC restreint, les membres du conseil académique restreint qui ne sont pas candidat.e.s à la prime C3 se réunissent lors d'une commission *ad hoc* pour établir un classement final des dossiers dans le respect des LDG d'établissement et de son plan d'égalité femme/homme. Ce classement final est soumis à la validation par le.la chef.fe d'établissement.

Chaque candidat.e reçoit une notification d'acceptation ou de refus. Pour toutes les décisions d'acceptation, le.la candidat.e est informé.e par la DRH du montant de la prime conformément à la décision du conseil d'administration et du motif de l'attribution de la prime.

3.6. Critères d'attribution de la prime

Les critères adoptés pour l'attribution de la prime C3 sont indiqués dans la grille d'évaluation interne à l'établissement et mise à disposition des rapporteurs locaux, afin de les guider lors de l'étude des dossiers. Ces grilles sont également disponibles pour les candidats sur l'intranet : <https://personnels.univ-rennes2.fr/ressources-humaines/carriere-personnels-enseignants/remuneration-primess>

Ces grilles constituent un outil de travail. Les propositions d'attribution de primes formulées par le CAC restreint résultent de débats qui ne se fondent pas exclusivement sur cet outil.

3.7. Déploiement

Conformément aux LDG ministérielles, l'établissement s'engage sur l'objectif suivant : au moins 45% des enseignant.e.s-chercheur.e.s doivent pouvoir bénéficier de cette prime au moins une fois dans leur carrière.

❖ Nombre de primes C3 accordées par l'établissement :

Campagne 2022 : 51

Campagne 2023 : 47

Campagne 2024 : 40

II- Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR)

La prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) est régie par le décret n° 2009-851 modifié du 8 juillet 2009 relatif à la prime d'encadrement doctoral et de recherche attribuée à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, ainsi que les arrêtés du 30 novembre 2009 modifié, et du 20 janvier 2010 modifié.

Parallèlement à la mise en œuvre de la « prime individuelle » du RIPEC, la PEDR perdure pour certaines situations spécifiques :

1/ Pour les personnels « apportant une contribution exceptionnelle à la recherche »,

2/ Pour les lauréat.e.s de certaines distinctions honorifiques (article 1er du décret du 8 juillet 2009)

Les lauréat.e.s d'une distinction scientifique remise postérieurement au décret du 8 juillet 2009, peuvent prétendre à ce titre à l'obtention d'une Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche, pour une période de 4 ans.

Les lauréat.e.s souhaitant bénéficier de cette disposition, doivent en faire la demande par courrier auprès du/de la Président.e de l'Université, à l'occasion d'une campagne d'attribution faisant suite à l'obtention du prix, et ce, sans limitation de temps.

Les candidat.e.s peuvent prétendre à ce bénéfice une fois au titre d'une même distinction scientifique.

L'université Rennes 2 fixe le montant de cette PEDR à 6000€, pour une période de 4 ans, à compter du mois d'octobre suivant la demande.

3/ Pour les enseignant.e.s-chercheur.e.s placé.e.s en délégation auprès de l'IUF

La Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche est attribuée de plein droit pour une durée de 5 ans, aux enseignant.e.s-chercheur.e.s placé.e.s en délégation auprès de l'Institut Universitaire de France (IUF).

L'université Rennes 2 fixe le montant de cette PEDR selon les dispositions suivantes :

- IUF Senior : 10.000,00 euros

- IUF Junior : 6.000,00 euros

Les différents dispositifs précisés sont exclusifs du versement de la prime individuelle relevant du RIPEC.

4/ Pour les enseignant.e.s-chercheur.e.s lauréat.e.s d'une bourse ERC (*European Research Council*)

La Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche est attribuée de plein droit pour une durée de 5 ans (durée du projet), aux enseignant.e.s-chercheur.e.s lauréat.e.s d'une bourse ERC. Les lauréat.e.s souhaitant bénéficier de cette disposition, doivent en faire la demande par courrier auprès du service qui gère la bourse ERC, et ce, sans limitation de temps.

L'université Rennes 2 fixe le montant de cette PEDR selon les modalités suivantes :

- *Advanced grant* : 20 700€ brut
- *Consolidator grant* : 14 000€ brut
- *Starting grant* : 12 000€ brut

La prime est versée à compter de la date de début du projet et son versement est trimestriel.

La prime est entièrement financée par la bourse ERC, via la ligne coûts indirects.

En cas de prolongation du projet, la prime accordée aux lauréats ERC sera du même montant que la C3.

CHAPITRE II – REGIME INDEMNITAIRE DES ENSEIGNANT.E.S TITULAIRES

I- Prime d'Enseignement Supérieur (PES)

Le décret n°89-775 du 23 octobre 1989 a instauré la Prime d'Enseignement Supérieur (PES) pour certains personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur. A ce titre, les enseignant.e.s du second degré affecté.e.s dans notre établissement sont éligibles à cette prime.

Les enseignant.e.s doivent remplir l'intégralité de leurs missions pour prétendre au versement de cette prime.

Le montant de cette prime est fixé par arrêté ministériel. A titre d'information, le montant annuel de la PES s'élevait à :

- 2308€ au 1^{er} janvier 2023
- 2750€ au 1^{er} septembre 2023
- 3142,75€ au 1^{er} janvier 2024

Conformément à l'arrêté du 29 février 2024, le versement de la prime est mensuel.

II- Prime pour Charges Administratives (PCA)

Conformément au décret n°90-50 du 12 janvier 1990, les enseignant.e.s du second degré, exerçant une responsabilité administrative ou prenant la responsabilité d'une mission temporaire définie par l'établissement et dont la durée ne peut être inférieure à un an, peuvent bénéficier d'une prime pour charge administrative.

❖ Déclinaison des primes pour charges administratives au sein de l'établissement :

Les montants associés aux fonctions pouvant être assurées par des enseignants du second degré sont précisés dans le tableau ci-dessous. Des heures de référentiel sont accordées en complément aux agents assumant ces fonctions.

Fonction de direction de composante et de service		
Fonction	Heures de référentiel	Montant versé
Direction du campus Mazier	256 HETD	4 000€
Direction de service : - CIREFE - SUIAPS	256 HETD	3 000€
Direction du Centre de langues	192 HETD	3 000€

Le versement des PCA est mensuel. Les bénéficiaires d'une prime pour charge administrative peuvent être rémunérés pour des heures complémentaires sauf s'ils font le choix de convertir tout ou partie de leur prime en décharge de service.

Tout personnel désigné pour assurer l'administration provisoire de l'un des agents occupant une fonction mentionnée dans les tableaux ci-dessus a droit à une indemnité et, le cas échéant, à une décharge correspondant au montant et au volume auxquels pourrait prétendre le titulaire du poste dont il assure l'intérim. Le montant de l'indemnité et le volume de la décharge pour l'administrateur.rice provisoire sont fixés au prorata de la durée totale de l'intérim.

III- Prime pour responsabilités pédagogiques

❖ Compensation pour les heures d'enseignement en master et préparation au concours

Conformément au décret n°99-855 du 4 octobre 1999, les enseignant.e.s du second degré peuvent bénéficier de primes pour responsabilités pédagogiques. Au sein de l'établissement, des PRP sont attribuées aux enseignants du second degré pour les heures de cours magistraux délivrées par nécessité de service dans le cadre de master ou de préparation à l'agrégation.

Ces heures sont affectées du coefficient 2 au lieu de 1,5. Cette majoration est accordée à titre dérogatoire par le directeur ou la directrice de l'UFR ou de service sans doublement, dans la limite de 96 HETD. Le versement de cette prime intervient en une seule fois, après validation des services réalisés. En cas de sous-service, les heures valorisées viendront compléter le service avant de mettre en paiement la prime si le service dû est atteint.

Les PRP peuvent être converties, en totalité ou en partie, en décharge de service après accord du directeur.rice d'UFR ou de service. Dans ce cas, les heures complémentaires sont exclues.

CHAPITRE III – REGIME INDEMNITAIRE DES ENSEIGNANT.E.S CONTRACTUEL.LE.S

I- Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) pour les ATER

Le décret n°89-775 du 23 octobre 1989 a instauré la Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) pour les personnels de l'enseignement supérieur relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur. A ce titre, les Attachés temporaires d'enseignement et de recherche sont considéré.e.s comme faisant partie de la catégorie suivante « tout autre bénéficiaire de la prime de recherche et d'enseignement supérieur ».

Les ATER doivent remplir l'intégralité de leurs missions pour prétendre au versement de la PRES.

Le montant annuel actuel de la prime est de 1304,07 €. Son versement est semestriel, soit en février et août de chaque année. Lorsque le contrat arrive à échéance en cours d'année universitaire, le versement de la PRES est effectuée à la fin du contrat. De même, le montant de la prime est proratisé selon le nombre de mois travaillés.

II- Régime indemnitaire des autres enseignants contractuels

Aucun régime indemnitaire n'est mis en place pour les enseignants contractuels LRU, les lecteurs et maîtres de langues, les PAST et les professeurs invités.

CHAPITRE IV : AUTRES DISPOSITIFS DE REMUNERATION

I- Prime d'Administration

La Prime d'Administration est attribuée au.à la Président.e de l'université. Cette prime reste cumulable avec le RIPEC.

Tout personnel désigné pour assurer l'intérim du.de la Président.e a droit à une indemnité correspondant au taux de la prime d'administration à laquelle pourrait prétendre le titulaire du poste dont il assure l'intérim. Le montant de l'indemnité d'intérim est fixé au prorata de la durée totale de l'intérim.

II- Surcoût Saint-Brieuc

Les enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheur.e.s titulaires et contractuel.les intervenant sur les campus de Rennes et de Mazier à Saint-Brieuc obtiennent une valorisation des heures, dans la limite de 96HETD, en affectant le coefficient 0.5 sur les heures correspondant au service le moins important (effectué à Rennes ou à St Brieuc).

Ce coefficient est intégré par la DRH dans un élément hors maquette du logiciel OSE. Le volume saisi en HETD génère des heures qui viennent compléter le service d'enseignement ou donnent lieu à des heures complémentaires lorsque le service est atteint.

CONCLUSION

Un bilan des régimes indemnitaires (BIATSS et personnels enseignants) sera proposé annuellement au conseil d'administration après passage en comité social d'administration.

Selon les évolutions réglementaires, les présentes LDG pourront être revues.

ANNEXE 1: Déclinaison des responsabilités donnant lieu à une indemnité C2 (pour les enseignants-chercheurs) ou prime pour charges administratives (enseignants du second degré).

Fonction	Enseignants-chercheurs			Enseignants du second degré	
	Indemnité C2	Décharge	Montant versé	Heures de référentiel	Montant versé
Vice-présidence statutaire	12 352€	Décharge totale de droit équivalant à 192 HETD	4 000€	384 HETD	4 000€
Présidence du CAC plénier	12 352€	Décharge totale de droit équivalant à 192 HETD	4 000€	384 HETD	4 000€
Vice-présidence fonctionnelle	9 568€	128 HETD soit 5 568€	4 000€	256 HETD	4 000€
Vice-présidence déléguée	8 176€	96 HETD soit 4 176€	4 000€	192 HETD	4 000€
Direction d'UFR	9 568€	128 HETD soit 5 568 € (adaptée selon la décharge souhaitée par l'agent)	4 000€ (adapté selon le nombre d'heures converties)	256 HETD	4 000€
Direction du SAIC	9 568€	128 HETD soit 5 568 € (adaptée selon la décharge souhaitée par l'agent)	4 000€ (adapté selon le nombre d'heures converties)	256 HETD	4 000€
Direction de l'URFIST	8 568€	128 HETD soit 5 568 € (adaptée selon la décharge souhaitée par l'agent)	3 000€ (adapté selon le nombre d'heures converties)	256 HETD	3 000€
Direction du campus Mazier	9 568€	128 HETD soit 5 568 € (adaptée selon la décharge souhaitée par l'agent)	4 000€ (adapté selon le nombre d'heures converties)	256 HETD	4 000€
Direction de service : - CIREFE - SUIAPS	8 568€	128 HETD soit 5 568 € (adaptée selon la décharge souhaitée par l'agent)	3 000€ (adapté selon le nombre d'heures converties)	256 HETD	3 000€
Direction du Centre de langues	7 176€	96 HETD soit 4 176€ (adaptée selon la décharge souhaitée par l'agent)	3 000€ (adapté selon le nombre d'heures converties)	192 HETD	3 000€

*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 comité social d'administration de l'établissement (CSAe), en séance du 12 novembre 2024.*

Délibération n° 94- 2024

Point 3 – ressources humaines

3-5 : Rapport Social Unique (RSU) 2023

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

Document en annexe : rapport social unique 2023

Les membres du conseil d'administration approuvent le rapport social unique 2023 à l'unanimité.

Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le : 21 janvier 2025
Transmise au recteur de la région académique Bretagne le 21 janvier 2025

2023

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

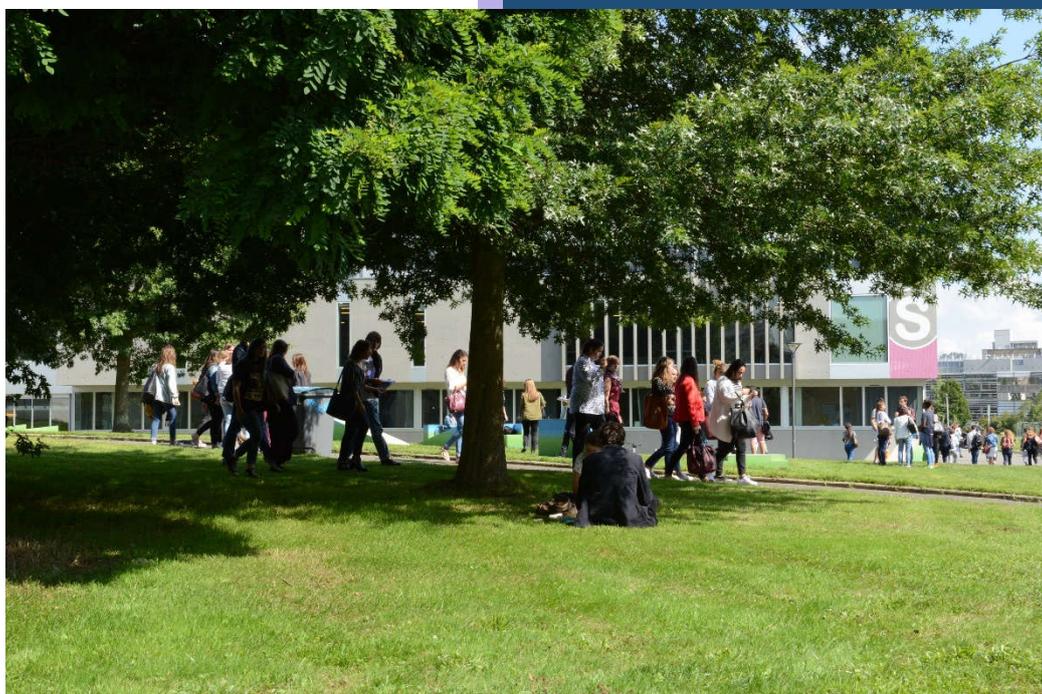


Table des matières

ÉDITORIAL.....	4
CHAPITRE 1 ^{ER} : EMPLOIS ET EFFECTIFS	6
1.1. Mise en perspective des effectifs 2021-2023.....	6
1.2. Analyse de l'emploi 2023	9
1.2.1. Données sur la cartographie des effectifs 2023	11
1.2.2. Répartition par âge.....	17
1.3. Effectifs vacataires et heures de vacation.....	22
1.4. Cartographie des situations de handicap	23
CHAPITRE 2 : LES PARCOURS PROFESSIONNELS.....	25
2.1. Cartographie sur les flux.....	26
2.2. Evolution des carrières	29
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	31
2.3. Evolution de carrière des agents contractuels	32
2.3.1. La titularisation.....	32
2.3.2. La CDIsation	32
CHAPITRE 3 : LA FORMATION	33
3.1. Mise en perspective : 2021-2023	33
3.1.1. Evolution 2021/2023 de la formation	34
3.1.2. Évolution de la formation des agents Rennes 2 (Femmes/Hommes)	35
3.1.3. Évolution de la répartition des stagiaires formés par catégorie (Femmes/Hommes).....	35
3.1.4. Évolution 2021/2023 de la durée de formation annuelle par stagiaire	36
3.1.5. Agents formés (Femmes/Hommes).....	36
3.1.6. Nombre d'heures de formation (Femmes/Hommes).....	39
3.1.7. Coût de la formation (Femmes/Hommes).....	40
3.1.8. Durée de formation annuelle par stagiaire (Femmes/Hommes)	41
3.2. Cartographie 2023 des agents formés	41
CHAPITRE 4 : LES RÉMUNÉRATIONS.....	44
4.1. Rémunération annuelle brute globale en 2023 (hors cotisations patronales, hors prestations sociales)	46
4.2. Rémunération brute moyenne annualisée.....	46
4.3. Répartition par type de rémunération moyenne annuelle et par corps 2023	47
4.4. Coût global annuel par type de rémunération et par corps 2023.....	48
4.5. Evolution de la rémunération brute annuelle par type de rémunération et par corps	50
4.6 Ecart de rémunération Femmes/Hommes	53

4.7. Rémunérations les plus hautes.....	55
CHAPITRE 5 : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	56
5.1. Instruction générale sur la santé et la sécurité au travail.....	56
5.1.1. Principes fondamentaux en matière de santé et sécurité au travail.....	56
5.1.2. Principes fondamentaux en matière de médecine de prévention	56
5.1.3. L'évaluation des risques	56
5.2. Nombre d'arrêts de travail : répartition par type d'accident du travail.....	57
5.3. Nombre et nature des signalements enregistrés dans le dispositif prévu par l'article L. 135-6 du code général de la fonction publique (CGFP)	57
5.4. Nombre de suicides et tentatives de suicide.....	58
5.5. Acteurs de la prévention et leurs activités	59
5.5.1. Le Président	59
5.5.2. Le Directeur Général des Services	59
5.5.3. La Conseillère de Prévention	59
5.5.4. Les assistants de prévention.....	60
5.5.5. Le médecin de prévention	60
5.5.6. Les inspecteurs santé et sécurité au Travail	61
5.5.7. La Direction des Ressources Immobilières	61
5.5.8. Le Pôle Sûreté - sécurité Incendie	61
5.6. Instances de prévention	61
5.6.1. La Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FSSSCT).....	61
5.6.2. Le Comité Social d'Administration d'établissement (CSAe)	61
5.7. Commissions médicales	62
5.8. Les documents de prévention	62
5.9. Mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels.....	63
CHAPITRE 6 : ORGANISATION DU TRAVAIL ET AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL.....	64
6.1. Organisation du travail	64
6.1.1. Modalités pour les personnels BIATSS.....	64
6.1.2. Modalités pour les personnels enseignants	65
6.2. Les quotités de temps de travail.....	67
6.2.1. Les temps partiels en pourcentage de l'effectif global.....	67
6.2.2. Tableau global des effectifs des agents à temps partiel	67
6.2.3. Tableau général de répartition du temps de travail par quotité	68
6.2.4. Tableau du pourcentage des effectifs à temps partiel par corps.....	68
6.3. Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires	69
6.4. Astreintes et interventions	69
6.5. Le télétravail	69

6.6. Le Compte épargne temps	71
6.7. Absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs	73
6.7.1. Cartographie générale 2023	73
6.7.2. Congés maladies ordinaires.....	74
6.7.3. Les congés « garde d'enfants » (2023)	78
6.7.4. Autres motifs d'absence (2023)	78
6.7.5. Absence pour concours examens FPE	79
6.8. Restructurations et réorganisations de services	79
CHAPITRE 7 : ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE	80
7.1. Tableau action sociale par nombre de prestations.....	81
7.2. Tableau action sociale en fonction des dépenses	81
CHAPITRE 8 : LE DIALOGUE SOCIAL.....	82
8.1. Les instances de dialogue social	82
8.1.1. Le Comité Social d'Administration d'établissement (CSAe)	82
8.1.2. La Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)	84
8.1.3. La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE)	85
8.1.4. La Commission Consultative Paritaire (CCP).....	86
8.2. Indication relative aux recours formés auprès des commissions administratives paritaires	87
CHAPITRE 9 : LA DISCIPLINE	88

ÉDITORIAL

LE RSU 2023, LA TROISIÈME ÉDITION D'UN CYCLE TRIENNAL

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.

Cet 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 2023 avec les deux années précédentes. Nous avons choisi d'élaborer cette nouvelle édition du RSU suivant une méthodologie comparable aux RSU 2021 et 2022, et avec une structuration identique. Cela permet de fournir une base de comparaison sur trois années ; et ce, suivant les mêmes approches, pour chacun des chapitres constitutifs du RSU. En ce sens, le RSU 2023 est la troisième édition d'un cycle triennal. La préparation du RSU 2024 pourra ainsi tirer profit des échanges auxquels donneront lieu le présent rapport social et s'inscrire, au besoin, dans une présentation renouvelée.

Comme les deux premières éditions du RSU, cette 3^{ème} 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 et graphiques 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 troisième édition du RSU vient 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 représentent respectivement, en 2023, 53,1 % et 46,9 % des effectifs physiques de notre université. Plus particulièrement, on relèvera, pour cette année 2023 : la diminution du nombre des personnels en situation de handicap et l'augmentation des CDisations pour les personnels contractuels.

On notera aussi l'augmentation de la rémunération brute moyenne annualisée. Tous corps, catégories et populations confondus, celle-ci progresse de 5 % de 2022 à 2023, après avoir augmenté de 6 % de 2021 à 2022. Cela traduit la double évolution du point d'indice (+ 3,5 % au 1^{er} juillet 2022, puis + 1,5 % au 1^{er} juillet 2023), et la mise en œuvre progressive des nouveaux régimes indemnitaires.

Outre l'évolution des rémunérations, on relèvera aussi les données du RSU allant dans le sens d'une amélioration de la santé des personnels et d'un recours plus soutenu de leur part aux différentes formations proposées. Cet ensemble d'indicateurs place loin derrière nous la crise sanitaire et ses affres. L'activité de l'établissement ne semble pas non plus colorée par un début d'année 2023 marquée, en France, par 12 semaines de grèves, de blocages et de manifestations contre la réforme des retraites, ni par un changement de l'équipe de direction de l'université, ni encore par une toile de fond internationale très préoccupante.

Au total, les indicateurs de l'année 2023 reflètent l'amélioration de la situation des agents de l'université. Sur l'ensemble des trois années de référence considérées dans ce RSU, cette année 2023 se place ainsi sous le signe du mieux.

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 contribution a été déterminante dans l'élaboration de ce troisième rapport social.

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 2023 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 2023 et les deux années précédentes 2021 et 2022, (années correspondant aux deux premières éditions du rapport social unique). La deuxième partie du chapitre (1.2) appréhende plus spécifiquement les **données relatives à l'emploi au titre de l'année 2023**.

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 retracés dans les bilans sociaux. À 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'emplois 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 2021-2023

Mise en perspective rapportée aux effectifs physiques :

La mise en perspective des effectifs physiques sur les années 2021, 2022 et 2023 permet de relever la stabilité des proportions d'agents, notamment de la répartition entre personnels enseignants et personnels BIATSS, établie pour l'année 2023 à une proportion de 53,14 % pour les premiers et à une proportion de 46,86 % pour les seconds. Au titre de l'année 2021, ces proportions étaient respectivement, de 51,94 % pour les personnels enseignants et de 48,06 % pour les personnels BIATSS. Ce sont des proportions comparables à celles constatées dans d'autres universités et aux moyennes nationales.

De façon générale, deux tendances principales ressortent sur la période triennale considérée, expliquant l'augmentation de 1,2 % des effectifs physiques des personnels :

- la grande stabilité des effectifs des personnels BIATSS : 805 au titre de l'année 2021 ; 806 au titre de l'année 2023 ;

- l'augmentation relative des effectifs physiques des personnels enseignants sur la période triennale de référence (de 870 au titre de l'année 2021 à 914 au titre de l'année 2023) s'explique par l'augmentation du nombre d'ATER (de 60 à 80) et par celle du nombre de doctorant.es contractuel.les (de 103 à 120), la tendance à l'augmentation pour ces deux catégories étant continue de 2021 à 2022 et de 2022 à 2023.

De façon particulière, deux orientations sont à signaler :

a) à l'intérieur des catégories de personnels enseignants-chercheurs, on observe un resserrement des proportions entre PU et MCF. Les PU étaient au nombre de 122 en 2021 et en 2022, puis au nombre de 133 en 2023. Inversement, les MCF, au nombre de 351 en 2021 ont été comptabilisés à hauteur de 350 en 2022, puis à hauteur de 343 en 2023. De l'année 2021 à l'année 2023, les proportions s'établissent ainsi entre ces deux corps d'enseignant.es-chercheur.es :

- en 2021 : 25,8 % de PU et 74,2 % de MCF ;
- en 2023 : 27,9 % de PU et 72,1 % de MCF.

Ce resserrement des proportions est lié à l'effet des deux premières campagnes de repyramidage, dont a pu bénéficier l'établissement : au titre des 2 premières campagnes (campagnes 2021 et 2022, l'une et l'autre conduite à l'automne 2022), ce sont 12 postes de MCF qui ont été offerts au repyramidage dans l'établissement. Compte tenu de la poursuite de ces campagnes de repyramidage, le resserrement des proportions de PU et de MCF devrait se poursuivre dans les prochaines années.

b) à l'intérieur de la catégorie des personnels BIATSS, on observe, de 2022 à 2023, une diminution du nombre de personnels BIATSS recrutés en CDD qui passe de 300 à 263, traduction de la politique de déprécarisation et de CDIisation conduite par l'établissement. On observera également, concernant les personnels titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD), une augmentation des personnels en CDD de catégorie B (de 34 à 49, de 2021 à 2023) et, corrélativement, une diminution des personnels en CDD de catégorie C (de 78 à 49, de 2021 à 2023) ; les tendances à l'augmentation pour les premiers, et à la diminution pour les seconds étant continues de 2021 à 2022 et de 2022 à 2023. Ce double mouvement s'explique par l'augmentation de la technicité et du niveau de responsabilité des postes confiés par l'université aux agent.es recruté.es.

Mise en perspective rapportée aux effectifs exprimés en ETPT :

Rapportées aux effectifs globaux de l'université exprimés en ETPT, les proportions respectives des populations enseignantes et BIATSS – comme l'indique le tableau ci-après – varient très peu 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. Enfin, au titre de l'année 2023, les proportions étaient de 53,3 % pour la population enseignante et de 46,7 % pour la population BIATSS.

La mise en perspective des effectifs en ETPT, de l'année 2021 à l'année 2023, traduit une augmentation de 21,2 ETPT. Après une augmentation de 31,1 ETPT de 2021 à 2022, l'évolution de 2022 à 2023 traduit une baisse de 9,9 ETPT, liée pour l'essentiel à la sortie des personnels UNIR.

	Nombre	2021 ETP	ETPT	Nombre	2022 ETP	ETPT	Nombre	2023 ETP	ETPT
Effectif global	1675	1460,8	1421,3	1718	1502,2	1452,4	1720	1504,30	1442,49
<i>Enseignants</i>	<i>870</i>	<i>774,7</i>	<i>755,4</i>	<i>893</i>	<i>792,0</i>	<i>767,7</i>	<i>914</i>	<i>797,63</i>	<i>769,12</i>
<i>Titulaires</i>	594	577,4	573,0	594	573,8	569,3	596	569,84	560,01
<i>Contractuels</i>	276	197,3	182,4	299	218,2	198,3	318	227,79	209,11
<i>BIATSS</i>	<i>805</i>	<i>686,2</i>	<i>665,9</i>	<i>825</i>	<i>710,2</i>	<i>684,7</i>	<i>806</i>	<i>706,67</i>	<i>673,36</i>
<i>Titulaires</i>	467	443,3	425,4	461	446,0	428,4	459	438,24	417,09
<i>Contractuels</i>	338	242,9	240,5	364	264,2	256,3	347	268,43	256,27
Enseignants	870	774,7	755,4	893	792,0	767,7	914	797,63	784,62
Professeur des universités	122	118,17	118,00	122	119,42	119,08	133	128,42	128,11
Maître de conférences	351	340,67	337,83	350	337,92	335,66	343	326,75	323,40
PRAG	64	64,00	63,00	64	62,92	61,62	65	61,67	59,68
PRCE	57	54,58	54,13	58	53,58	52,97	55	53,00	48,82
<i>Enseignants titulaires</i>	<i>594</i>	<i>577,42</i>	<i>573,0</i>	<i>594</i>	<i>573,83</i>	<i>569,3</i>	<i>596</i>	<i>569,84</i>	<i>560,01</i>
Professeur contractuel	41	25,03	24,65	47	34,09	31,45	41	30,28	28,38
PAST	39	32,83	18,58	37	34,25	17,27	36	34,17	18,67
ATER	60	37,08	36,88	73	42,00	41,90	80	48,42	48,38
Contractuel doctorant	103	80,75	80,75	115	86,58	86,46	120	90,17	90,11
Lecteur / Maître de langue	33	21,58	21,58	27	21,25	21,25	41	24,75	23,56
<i>Enseignants contractuels</i>	<i>276</i>	<i>197,28</i>	<i>182,4</i>	<i>299</i>	<i>218,18</i>	<i>198,3</i>	<i>318</i>	<i>227,79</i>	<i>209,11</i>
BIATSS	805	686,15	665,9	825	710,18	684,7	806	706,67	673,4
Cadre Administratif	2	2,00	2,00	3	1,17	1,17	1	1,00	1,00
Attaché d'administration ENES	13	11,67	11,47	13	13,00	12,80	14	11,83	11,44
Secrétaire AENES	20	19,75	19,05	19	18,83	18,63	20	18,92	18,72
Adjoint administratif	59	56,25	52,47	56	53,33	50,06	51	50,08	46,82
<i>AENES</i>	<i>94</i>	<i>89,67</i>	<i>85,0</i>	<i>91</i>	<i>86,33</i>	<i>82,7</i>	<i>86</i>	<i>81,83</i>	<i>77,98</i>
Ingénieur de Recherche	11	10,75	10,55	12	11,25	11,05	12	11,75	11,55
Ingénieur d'études	90	84,58	82,44	90	88,58	85,99	95	87,67	84,45
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	35	32,75	31,86	34	33,08	31,86	34	32,33	31,33
Technicien de recherche et de formation	75	74,58	72,04	79	76,50	74,00	82	78,33	75,62
Adjoint technique	110	104,95	101,15	106	101,87	97,94	102	98,58	92,37
<i>ITRF</i>	<i>321</i>	<i>307,62</i>	<i>298,0</i>	<i>321</i>	<i>311,28</i>	<i>300,8</i>	<i>325</i>	<i>308,66</i>	<i>295,32</i>
Conservateur des bibliothèques	9	7,17	7,10	8	7,33	7,33	7	7,00	7,00
Bibliothécaire	11	9,58	8,75	10	10,00	9,07	10	10,00	9,05
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	14	11,58	10,88	13	13,00	12,33	13	12,75	12,15
Magasinier	18	17,67	15,63	18	18,00	16,17	18	18,00	15,59
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	<i>52</i>	<i>46,00</i>	<i>42,4</i>	<i>49</i>	<i>48,33</i>	<i>44,9</i>	<i>48</i>	<i>47,75</i>	<i>43,79</i>
Contrat à Durée Déterminée cat. A	155	99,18	98,55	177	116,52	113,39	151	105,67	98,85
Contrat à Durée Déterminée cat. B	34	27,87	27,68	41	30,13	28,08	49	34,20	33,57
Contrat à Durée Déterminée cat. C	78	54,51	53,94	73	55,00	53,94	49	40,33	39,22
Apprenti	10	6,00	6,00	9	6,08	6,07	14	8,00	7,82
<i>Contractuels CDD</i>	<i>277</i>	<i>187,55</i>	<i>186,2</i>	<i>300</i>	<i>207,73</i>	<i>201,5</i>	<i>263</i>	<i>188,20</i>	<i>179,46</i>
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	34	30,32	30,20	34	31,98	31,55	47	45,73	44,58
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	19	18,42	17,88	19	16,17	15,71	28	26,67	25,25
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	8	6,58	6,25	11	8,35	7,60	9	7,83	6,98
<i>Contractuels CDI</i>	<i>61</i>	<i>55,32</i>	<i>54,3</i>	<i>64</i>	<i>56,50</i>	<i>54,9</i>	<i>84</i>	<i>80,23</i>	<i>76,81</i>
Effectifs agents contractuels CDD + CDI	338	242,87	240,5	364	264,23	256,3	347	268,43	256,27

1.2. Analyse de l'emploi 2023

L'analyse de l'emploi 2023 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, retenu à partir de 2021, 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 par catégorie d'emplois. On remarque à cet égard que si les femmes comptent pour 54 % de la population enseignante (en particulier : 46 % des professeur.es des universités¹, après 43 % en 2021 et en 2022² ; 54 % des MCF³, après 54 % en 2021 et 53 % en 2022 ; 54 % des PRAG, après 53 % en 2021 et en 2022 ; 47 % des PRCE, après 51 % en 2021 et 50 % en 2022), elles représentent 68 % de la population des BIATSS. Pour cette catégorie de personnels, la proportion genrée est stable d'une année sur l'autre : les femmes représentaient 68 % des personnels BIATSS en 2021 ; 69 % en 2022.

L'analyse de l'emploi 2023 permet en deuxième lieu (1.2.2) de **considérer le facteur âge** suivant différents angles d'approche (les données statistiques de 2023 étant mises en regard de celles des années 2021 et 2022) :

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 : 15 femmes pour 25 hommes, et pour la tranche d'âge des moins de 20 ans : aucune femme dans cette tranche d'âge pour 3 hommes) ;

b) **l'âge moyen par corps ; les âges minimum et maximum par corps, et par genre**. Concernant les âges moyens, on observe que l'âge moyen des enseignants titulaires (50,2 ans) est de près de 15 ans supérieur à l'âge moyen des enseignants contractuels (35,4 ans), ce qui peut se comprendre au regard des moyennes d'âge des personnels ayant la qualité d'ATER (35,1 ans), de doctorant contractuel (29,6 ans) et de lecteur/maître de langue (31,4 ans). Concernant les personnels BIATSS, les âges moyens des personnels titulaires de l'AENES, des ITRF et des personnels de bibliothèque (respectivement : 52,9 ans ; 49,7 ans et 48,1 ans) sont nettement supérieurs aux âges moyens des personnels contractuels en CDD (34,8 ans) et en CDI (43,3 ans).

c) **les pyramides des âges** (population globale, population BIATSS, population enseignante). Dans la population globale, les trois tranches d'âge les plus représentées, hommes et femmes confondus, sont par ordre décroissant de représentation, la tranche d'âge des 50-54 ans (256 personnels), la tranche d'âge des 40-44 ans (249 personnels) et la tranche d'âge des 55-59 ans (230 personnels).

Le 3^{ème} point (1.2.3) permet de considérer sur 3 années universitaires (2020-2021, 2021-2022 et 2022-2023) **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, quoi qu'en augmentation de 1,47 % sur la période considérée : 55 108 HETD au titre de l'année universitaire 2020-2021 ; 55 553 HETD au titre de l'année universitaire 2021-2022 et 55 917 HETD au titre de l'année universitaire 2022-2023. Pour cette dernière année universitaire, ces 55 917 HETD – réalisées par 1 795

¹ 61 femmes pour 72 hommes en 2023 dans le corps des PU.

² Effet, en partie, des deux premières campagnes de repyramidage (campagnes 2021 et 2022), qui ont permis de repyramider 7 femmes et 5 hommes.

³ 184 femmes pour 159 hommes en 2023 dans le corps des MCF.

enseignant.es vacataires (1 641 en 2020-2021 ; 1 674 en 2021-2022) – représentent 22 % du total des 254 045 HETD réalisées cette année-là 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 2023 avec les années 2021 et 2022. Sur la période triennale considérée, le nombre d'agent.es en situation de handicap à l'université est passé de 60 en 2021 à 65 en 2022⁴. Puis, ce nombre est repassé en 59 au titre de l'année 2023. En 2019, le nombre d'agent.es RQTH était de 47.

L'évolution constatée de 2022 à 2023 s'explique par la diminution du nombre de personnels contractuels BIATSS en situation de handicap, qui est passé de 16 à 8. Dans le même temps, le nombre de personnels titulaires BIATSS en situation de handicap est passé de 33 à 34 ; celui des personnels enseignants en situation de handicap (titulaires et contractuels) est passé de 16 à 17.

En 2023, comme en 2021 et en 2022, la proportion d'agents 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 3,43 % en 2023, en diminution comparativement à la proportion de 3,78 % constatée en 2022). Aussi, la contribution de l'université Rennes 2 au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) a été de 42 385,62 € en 2023, après avoir été de 42 168,16 € au titre de l'année 2022⁵.

⁴ Et non 64 tel qu'indiqué dans le RSU 2022.

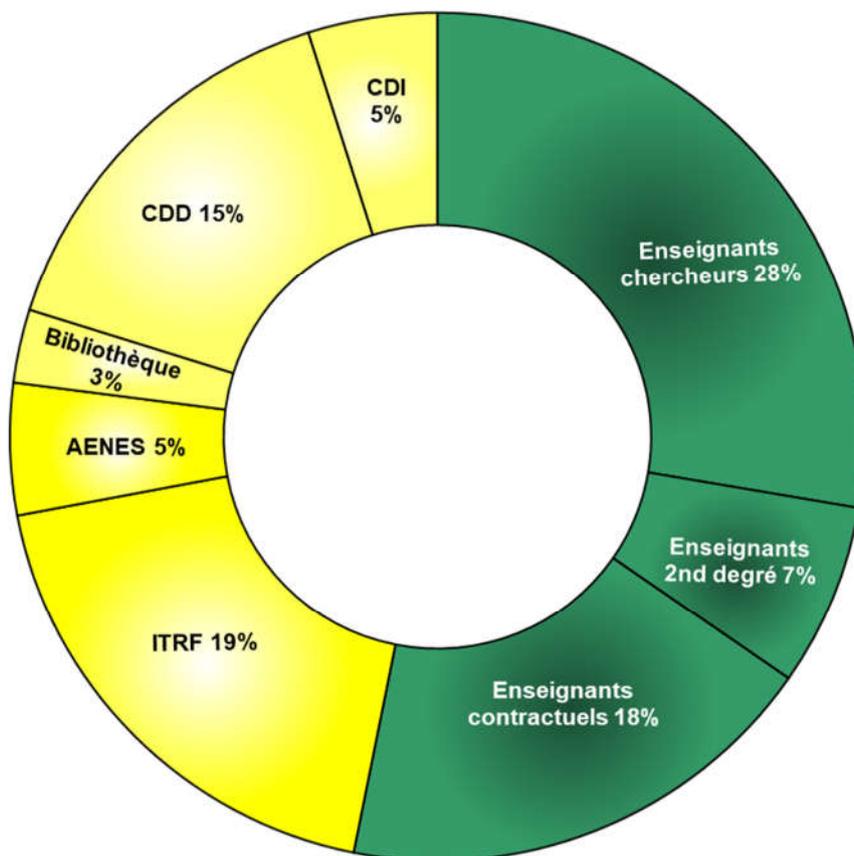
⁵ Après rectification du montant dû au titre du FIPHFP mentionné dans le RSU 2022.

1.2.1. Données sur la cartographie des effectifs 2023

➤ Effectifs physiques/effectifs en ETP/effectifs en ETPT

	Nombre	ETP	ETPT	Répartition
Effectif global	1720	1504,30	1442,49	
<i>Enseignants</i>	<i>914</i>	<i>797,63</i>	<i>769,12</i>	<i>53,3%</i>
<i>Titulaires</i>	<i>596</i>	<i>569,84</i>	<i>560,01</i>	<i>38,8%</i>
<i>Contractuels</i>	<i>318</i>	<i>227,79</i>	<i>209,11</i>	<i>14,5%</i>
<i>BIATSS</i>	<i>806</i>	<i>706,67</i>	<i>673,36</i>	<i>46,7%</i>
<i>Titulaires</i>	<i>459</i>	<i>438,24</i>	<i>417,09</i>	<i>28,9%</i>
<i>Contractuels</i>	<i>347</i>	<i>268,43</i>	<i>256,27</i>	<i>17,8%</i>
Enseignants	914	797,63	769,12	53,3%
Professeur des universités	133	128,42	128,11	8,9%
Maître de conférences	343	326,75	323,40	22,4%
PRAG	65	61,67	59,68	4,1%
PRCE	55	53,00	48,82	3,4%
<i>Enseignants titulaires</i>	<i>596</i>	<i>569,84</i>	<i>560,01</i>	<i>38,8%</i>
Professeur contractuel	41	30,28	28,38	2,0%
PAST	36	34,17	18,67	1,3%
ATER	80	48,42	48,38	3,4%
Contractuel doctorant	120	90,17	90,11	6,2%
Lecteur / Maître de langue	41	24,75	23,56	1,6%
<i>Enseignants contractuels</i>	<i>318</i>	<i>227,79</i>	<i>209,11</i>	<i>14,5%</i>
BIATSS	806	706,67	673,4	46,7%
Cadre Administratif	1	1,00	1,00	0,1%
Attaché d'administration ENES	14	11,83	11,44	0,8%
Secrétaire AENES	20	18,92	18,72	1,3%
Adjoint administratif	51	50,08	46,82	3,2%
<i>AENES</i>	<i>86</i>	<i>81,83</i>	<i>77,98</i>	<i>5,4%</i>
Ingénieur de Recherche	12	11,75	11,55	0,8%
Ingénieur d'études	95	87,67	84,45	5,9%
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	34	32,33	31,33	2,2%
Technicien de recherche et de formation	82	78,33	75,62	5,2%
Adjoint technique	102	98,58	92,37	6,4%
<i>ITRF</i>	<i>325</i>	<i>308,66</i>	<i>295,32</i>	<i>20,5%</i>
Conservateur des bibliothèques	7	7,00	7,00	0,5%
Bibliothécaire	10	10,00	9,05	0,6%
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	13	12,75	12,15	0,8%
Magasinier	18	18,00	15,59	1,1%
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	<i>48</i>	<i>47,75</i>	<i>43,79</i>	<i>3,0%</i>
Contrat à Durée Déterminée cat. A	151	105,67	98,85	6,9%
Contrat à Durée Déterminée cat. B	49	34,20	33,57	2,3%
Contrat à Durée Déterminée cat. C	49	40,33	39,22	2,7%
Apprenti	14	8,00	7,82	0,5%
<i>Contractuels CDD</i>	<i>263</i>	<i>188,20</i>	<i>179,46</i>	<i>12,4%</i>
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	47	45,73	44,58	3,1%
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	28	26,67	25,25	1,8%
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	9	7,83	6,98	0,5%
<i>Contractuels CDI</i>	<i>84</i>	<i>80,23</i>	<i>76,81</i>	<i>5,3%</i>
<i>Agents contractuels</i>	<i>347</i>	<i>268,43</i>	<i>256,27</i>	<i>17,8%</i>

➤ **Répartition des effectifs physiques par catégories et filières en 2023**



➤ Répartition Femmes/Hommes en nombre d'agents en 2023

	Femmes	Hommes
Effectif global	1048	672
<hr/>		
<i>Enseignants</i>	<i>496</i>	<i>418</i>
<i>Titulaires</i>	306	290
<i>Contractuels</i>	190	128
<i>BIATSS</i>	<i>552</i>	<i>254</i>
<i>Titulaires</i>	322	137
<i>Contractuels</i>	230	117
<hr/>		
Enseignants	496	418
Professeur des universités	61	72
Maître de conférences	184	159
PRAG	35	30
PRCE	26	29
<i>Enseignants titulaire</i>	<i>306</i>	<i>290</i>
<hr/>		
Professeur contractuel	25	16
PAST	20	16
ATER	42	38
Contractuel doctorant	70	50
Lecteur / Maître de langue	33	8
<i>Enseignants contractuels</i>	<i>190</i>	<i>128</i>
<hr/>		
BIATSS	552	254
Cadre Administratif		1
Attaché d'administration ENES	11	3
Secrétaire AENES	18	2
Adjoint administratif	49	2
<i>AENES</i>	<i>78</i>	<i>8</i>
<hr/>		
Ingénieur de Recherche	3	9
Ingénieur d'études	58	37
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	17	17
Technicien de recherche et de formation	54	28
Adjoint technique	71	31
<i>ITRF</i>	<i>203</i>	<i>122</i>
<hr/>		
Conservateur des bibliothèques	5	2
Bibliothécaire	9	1
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	12	1
Magasinier	15	3
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	<i>41</i>	<i>7</i>
<hr/>		
Contrat à Durée Déterminée cat. A	92	59
Contrat à Durée Déterminée cat. B	35	14
Contrat à Durée Déterminée cat. C	35	14
Apprenti	5	9
<i>Contractuels CDD</i>	<i>167</i>	<i>96</i>
<hr/>		
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	33	14
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	25	3
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	5	4
<i>Contractuels CDI</i>	<i>63</i>	<i>21</i>
<hr/>		
Agents contractuels	230	117

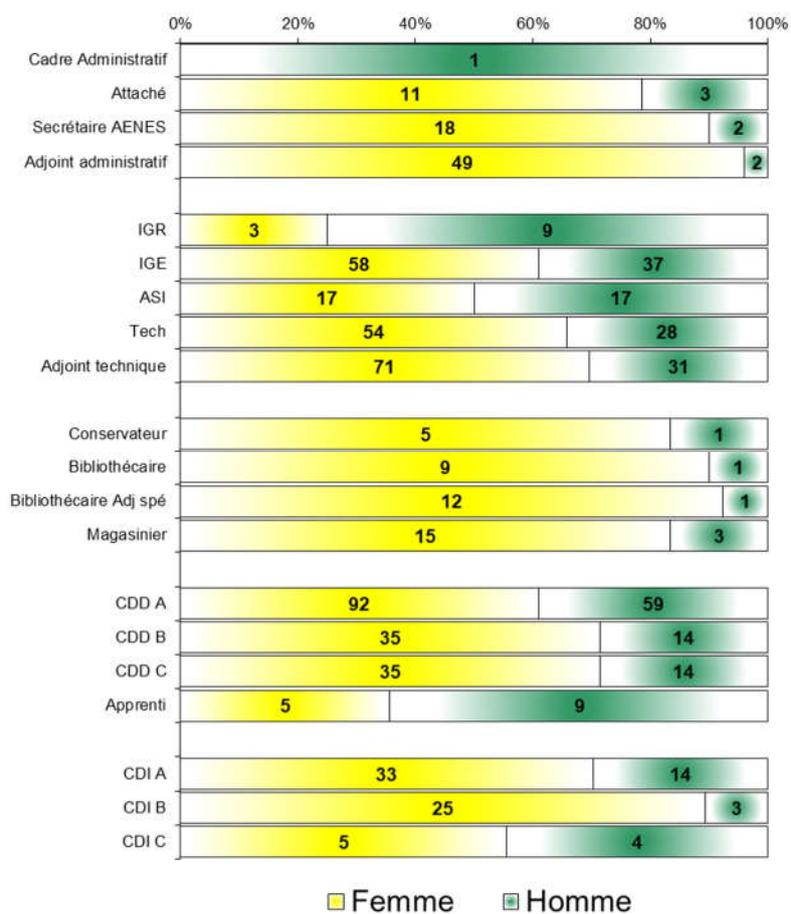
➤ **Part des femmes par corps en 2023**

	2021	2022	2023
% de Femmes par corps	61%	61%	61%
<i>Enseignants</i>	<i>54%</i>	<i>53%</i>	<i>54%</i>
<i>Titulaires</i>	51%	51%	51%
<i>Contractuels</i>	59%	58%	60%
<i>BIATSS</i>	<i>68%</i>	<i>69%</i>	<i>68%</i>
<i>Titulaires</i>	70%	70%	70%
<i>Contractuels</i>	66%	68%	66%
Enseignants	54%	53%	54%
Professeur des universités	43%	43%	46%
Maître de conférences	54%	53%	54%
PRAG	53%	53%	54%
PRCE	51%	50%	47%
<i>Enseignants titulaires</i>	<i>51%</i>	<i>51%</i>	<i>51%</i>
Professeur contractuel	66%	68%	61%
PAST	56%	54%	56%
ATER	52%	53%	53%
Contractuel doctorant	57%	53%	58%
Lecteur / Maître de langue	76%	74%	80%
<i>Enseignants contractuels</i>	<i>59%</i>	<i>58%</i>	<i>60%</i>
BIATSS	68%	69%	52%
Cadre Administratif	50%	33%	0%
Attaché d'administration ENES	77%	77%	79%
Secrétaire AENES	90%	89%	90%
Adjoint administratif	95%	95%	96%
<i>AENES</i>	<i>90%</i>	<i>89%</i>	<i>91%</i>
Ingénieur de Recherche	36%	33%	25%
Ingénieur d'études	63%	62%	61%
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	40%	47%	50%
Technicien de recherche et de formation	57%	63%	66%
Adjoint technique	70%	70%	70%
<i>ITRF</i>	<i>61%</i>	<i>62%</i>	<i>62%</i>
Conservateur des bibliothèques	89%	75%	71%
Bibliothécaire	91%	90%	90%
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	86%	92%	92%
Magasinier	89%	83%	83%
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	<i>88%</i>	<i>86%</i>	<i>85%</i>
Contrat à Durée Déterminée cat. A	59%	63%	61%
Contrat à Durée Déterminée cat. B	74%	68%	71%
Contrat à Durée Déterminée cat. C	73%	78%	71%
Apprenti	70%	44%	36%
<i>Contractuels CDD</i>	<i>65%</i>	<i>67%</i>	<i>63%</i>
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	68%	68%	70%
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	79%	79%	89%
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	75%	73%	56%
<i>Contractuels CDI</i>	<i>72%</i>	<i>72%</i>	<i>75%</i>
Agents contractuels	66%	68%	66%

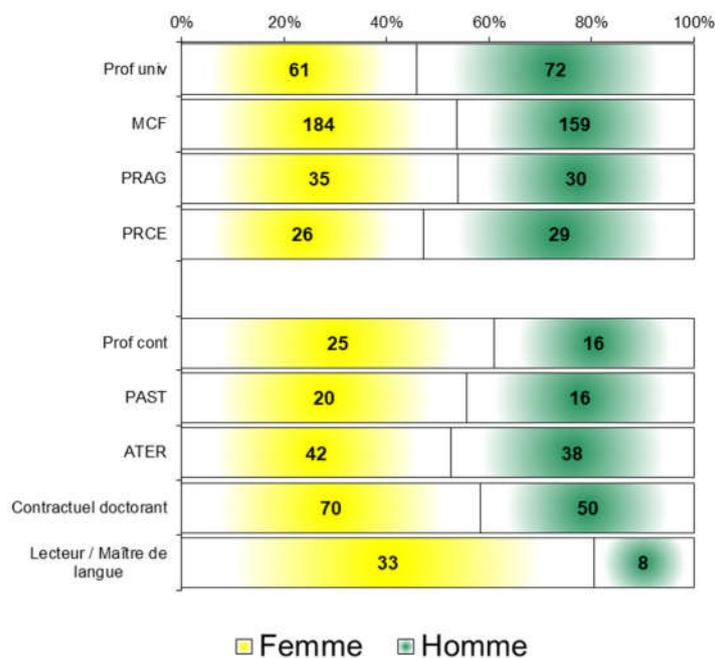
➤ **Effectifs Femmes / Hommes en ETPT**

	2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Effectif global	852	569	873	579	864	579
<i>Enseignants</i>	<i>402</i>	<i>353</i>	<i>407</i>	<i>361</i>	<i>405</i>	<i>364</i>
<i>Titulaires</i>	292	281	291	279	284	276
<i>Contractuels</i>	110	72	117	82	121	88
<i>BIATSS</i>	<i>450</i>	<i>216</i>	<i>466</i>	<i>218</i>	<i>459</i>	<i>215</i>
<i>Titulaires</i>	293	133	298	131	291	127
<i>Contractuels</i>	157	83	169	88	168	88
Enseignants	402	353	407	361	405	364
Professeur des universités	49	69	51	68	59	69
Maître de conférences	181	157	181	155	173	151
PRAG	33	30	32	30	31	29
PRCE	28	26	27	26	22	27
<i>Enseignants titulaires</i>	<i>292</i>	<i>281</i>	<i>291</i>	<i>279</i>	<i>284</i>	<i>276</i>
Professeur contractuel	14	10	21	10	17	12
PAST	10	8	9	8	11	8
ATER	19	18	21	21	25	23
Contractuel doctorant	49	32	48	38	50	40
Lecteur / Maître de langue	17	5	17	5	18	5
<i>Enseignants contractuels</i>	<i>110</i>	<i>72</i>	<i>117</i>	<i>82</i>	<i>121</i>	<i>88</i>
BIATSS	450	216	466	218	459	215
Cadre Administratif	1	1	0	1	-	1
Attaché d'administration ENES	9	2	10	3	8	3
Secrétaire AENES	17	2	17	2	17	2
Adjoint administratif	49	3	47	3	45	2
<i>AENES</i>	<i>77</i>	<i>8</i>	<i>74</i>	<i>9</i>	<i>70</i>	<i>8</i>
Ingénieur de Recherche	4	7	3	8	3	9
Ingénieur d'études	52	31	53	33	52	33
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	13	19	15	17	15	16
Technicien de recherche et de formation	41	31	46	28	49	26
Adjoint technique	69	32	68	30	64	28
<i>ITRF</i>	<i>178</i>	<i>120</i>	<i>184</i>	<i>116</i>	<i>183</i>	<i>113</i>
Conservateur des bibliothèques	7	1	6	1	5	2
Bibliothécaire	8	1	8	1	8	1
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	10	1	12	1	11	1
Magasinier	14	2	13	3	13	3
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	<i>38</i>	<i>5</i>	<i>39</i>	<i>6</i>	<i>37</i>	<i>7</i>
Contrat à Durée Déterminée cat. A	56	42	67	47	58	41
Contrat à Durée Déterminée cat. B	21	7	19	9	24	10
Contrat à Durée Déterminée cat. C	38	16	40	14	27	12
Apprenti	4	2	4	3	2	6
<i>Contractuels CDD</i>	<i>119</i>	<i>67</i>	<i>130</i>	<i>72</i>	<i>111</i>	<i>68</i>
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	19	11	21	11	31	14
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	14	4	13	3	22	3
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	5	2	6	2	4	3
<i>Contractuels CDI</i>	<i>38</i>	<i>16</i>	<i>39</i>	<i>16</i>	<i>57</i>	<i>20</i>
Agents contractuels	157	83	169	88	168	88

➤ **Effectifs Femmes / Hommes par corps pour 2023 : BIATSS**



➤ **Effectifs Hommes / Femmes par corps pour 2023 : enseignants**

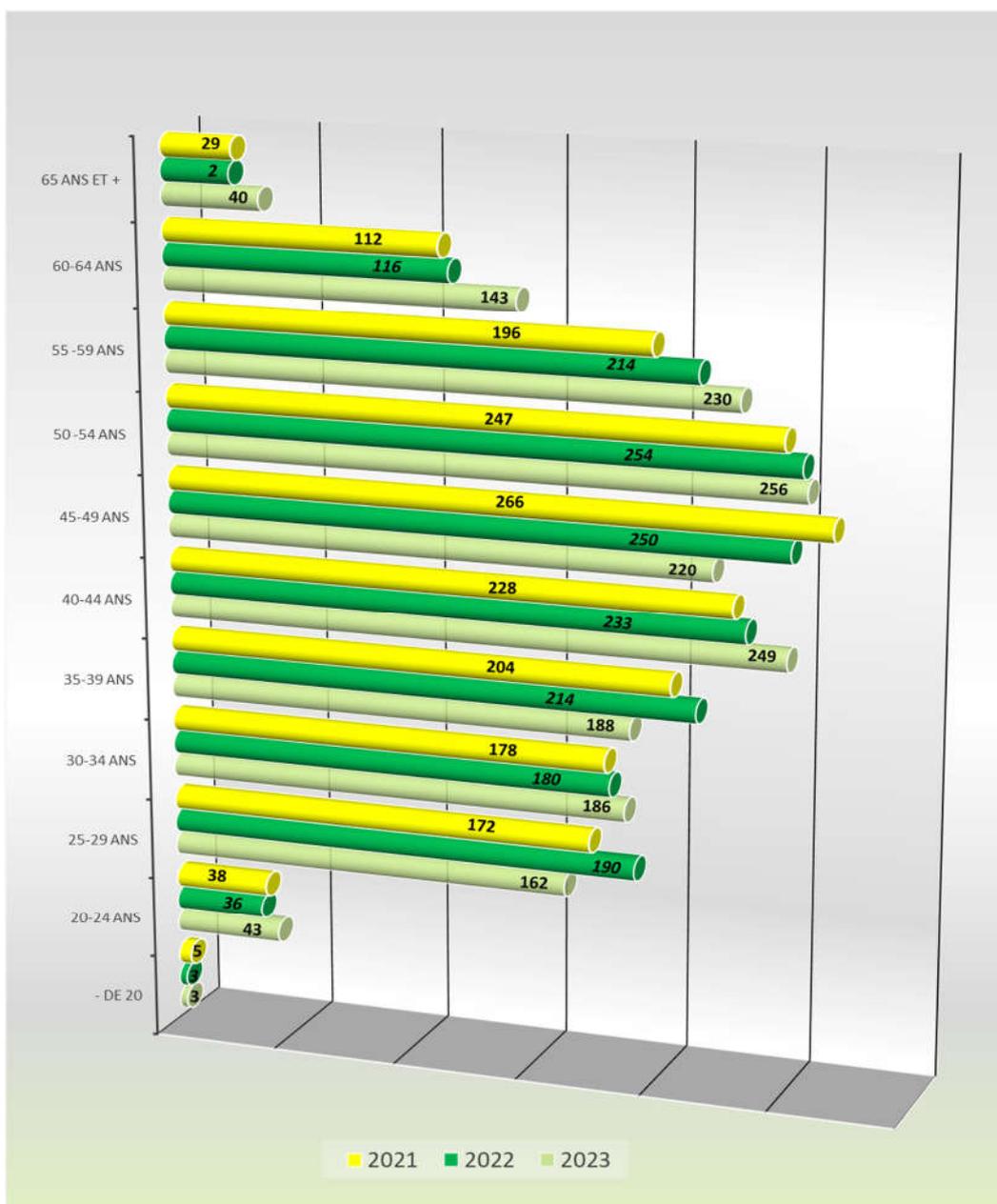


1.2.2. Répartition par âge

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

	2021	2022	2023
Répartition par tranche d'âge	1675	1718	1720
- de 20	5	3	3
20-24 ans	38	36	43
25-29 ans	172	190	162
30-34 ans	178	180	186
35-39 ans	204	214	188
40-44 ans	228	233	249
45-49 ans	266	250	220
50 -54 ans	247	254	256
55 -59 ans	196	214	230
60-64 ans	112	116	143
65 ans et +	29	2	40

➤ Effectifs par tranche d'âge



➤ **Effectifs Femmes/Hommes par tranche d'âge**

Répartition par tranche d'âge	2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	1019	656	1044	674	1048	672
- de 20	4	1	1	2	-	3
20-24 ans	25	13	21	15	29	14
25-29 ans	108	64	118	72	109	53
30-34 ans	109	69	112	68	115	71
35-39 ans	127	77	138	76	111	77
40-44 ans	148	80	154	79	159	90
45-49 ans	168	98	153	97	140	80
50 -54 ans	149	98	153	101	161	95
55 -59 ans	114	82	124	90	130	100
60-64 ans	52	60	58	58	79	64
65 ans et +	15	14	12	16	15	25

➤ **Âges moyens par corps sur 2021-2023**

	2021	2022	2023
Enseignants - Age moyen par corps	44,8	44,1	45,1
Professeur des universités	56,03	56,57	56,74
Maître de conférences	46,95	47,24	47,85
PRAG	46,83	47,83	48,75
PRCE	50,81	50,71	51,11
Enseignants titulaires	49,18	49,56	50,24
Professeur contractuel	41,29	40,89	42,24
PAST	49,54	50,30	51,69
ATER	33,42	33,97	35,13
Contractuel doctorant	29,32	28,93	29,64
Lecteur / Maître de langue	32,36	31,15	31,44
Enseignants contractuels	35,22	34,89	35,37
BIATSS - Age moyen par corps	43,3	43,5	44,4
Cadre Administratif	57,50	56,67	54,00
Attaché d'administration ENES	50,00	51,00	52,14
Secrétaire AENES	50,35	50,63	50,90
Adjoint administratif	51,83	52,93	53,92
AENES	51,38	52,30	52,93
Ingénieur de Recherche	55,91	56,67	58,58
Ingénieur d'études	46,49	47,37	48,53
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	48,46	48,32	49,79
Technicien de recherche et de formation	49,64	49,76	50,55
Adjoint technique	47,98	48,30	49,98
ITRF	48,27	48,71	49,68
Conservateur des bibliothèques	51,56	48,13	50,14
Bibliothécaire	44,45	43,60	44,70
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	46,36	46,15	47,54
Magasinier	47,67	48,17	49,61
BIBLIOTHEQUE	47,31	46,69	48,10
Contrat à Durée Déterminée cat. A	34,35	34,54	34,99
Contrat à Durée Déterminée cat. B	33,71	34,76	34,45
Contrat à Durée Déterminée cat. C	34,69	35,75	37,69
Apprenti	23,20	22,67	23,57
Contractuels CDD	33,97	34,51	34,78
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	44,24	44,53	43,68
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	42,53	42,67	40,64
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	46,75	47,27	49,44
Contractuels CDI	44,03	44,48	43,29
Moyenne contractuels CDI + CDD	35,78	35,78	36,84

➤ **Âge minimum et maximum par corps pour 2023**

Enseignants - Age minimum et maximum par corps	2023	
	Age min.	Age max.
Professeur des universités	41	69
Maître de conférences	28	70
PRAG	31	65
PRCE	27	66
Enseignants titulaires	27	70
Professeur contractuel	26	63
PAST	33	66
ATER	26	63
Contractuel doctorant	23	48
Lecteur / Maître de langue	22	57
Enseignants contractuels	22	66
BIATSS - Age minimum et maximum par corps	Age min.	Age max.
Cadre Administratif	54	54
Attaché d'administration ENES	36	65
Secrétaire AENES	34	62
Adjoint administratif	33	66
AENES	33	66
Ingénieur de Recherche	45	65
Ingénieur d'études	33	65
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	38	61
Technicien de recherche et de formation	31	62
Adjoint technique	30	67
ITRF	30	67
Conservateur des bibliothèques	41	56
Bibliothécaire	33	58
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	33	61
Magasinier	40	60
BIBLIOTHEQUE	33	61
Contrat à Durée Déterminée cat. A	21	65
Contrat à Durée Déterminée cat. B	23	59
Contrat à Durée Déterminée cat. C	20	60
Apprenti	18	30
Contractuels CDD	18	65
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	29	64
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	29	59
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	32	61
Contractuels CDI	29	64
Min/Max contractuels CDI + CDD	18	65

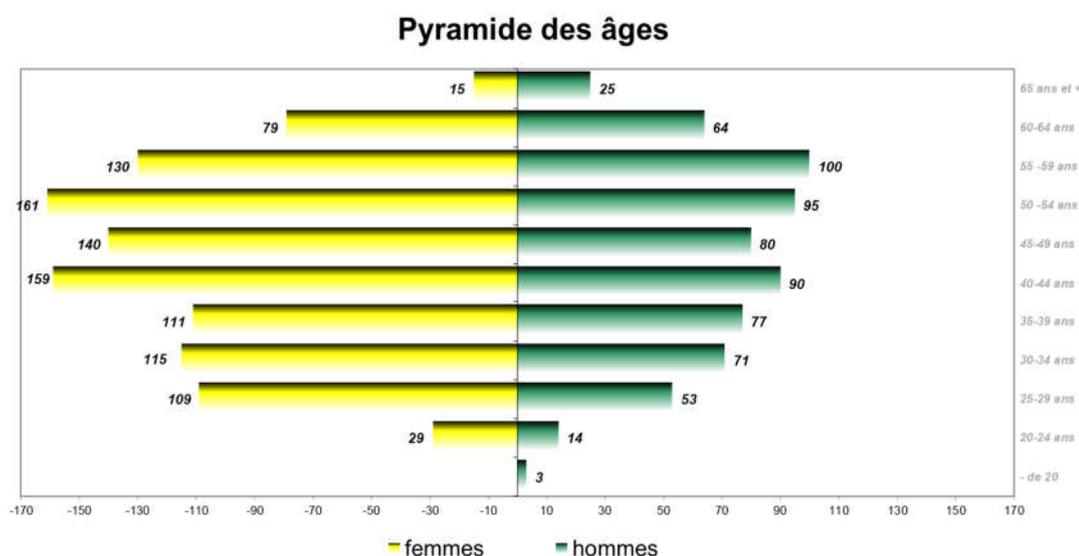
➤ Femmes : âge minimum et âge maximum par corps

Enseignants - Age min et max par corps	2021		2022		2023	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Professeur des universités	40	68	41	69	42	69
Maître de conférences	28	65	29	66	28	67
PRAG	29	66	30	67	31	65
PRCE	25	63	26	63	33	65
Professeur contractuel	29	62	24	62	26	55
PAST	31	59	32	60	33	61
ATER	27	57	27	58	27	50
Contractuel doctorant	23	46	23	47	23	48
Lecteur / Maître de langue	22	55	23	56	22	57
BIATSS - Age min et max par corps	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Cadre Administratif	66	66	67	67	-	-
Attaché d'administration ENES	34	62	35	63	36	65
Secrétaire AENES	31	64	32	61	34	62
Adjoint administratif	30	63	31	64	33	66
Ingénieur de Recherche	41	63	42	64	58	65
Ingénieur d'études	34	65	35	63	36	65
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	34	58	35	59	38	60
Technicien de recherche et de formation	29	63	30	64	31	62
Adjoint technique	29	65	27	66	31	67
Conservateur des bibliothèques	44	62	45	54	49	56
Bibliothécaire	30	63	31	57	33	58
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	31	58	32	59	33	61
Magasinier	38	57	39	58	40	60
Contrat à Durée Déterminée cat. A	23	61	23	63	21	65
Contrat à Durée Déterminée cat. B	24	54	24	55	23	59
Contrat à Durée Déterminée cat. C	18	59	20	58	20	60
Apprenti	18	27	19	28	20	28
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	34	61	35	62	29	64
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	33	66	34	67	29	59
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	32	53	33	60	32	61
Min/ Max contractuels CDI + CDD	18	66	19	67	20	65

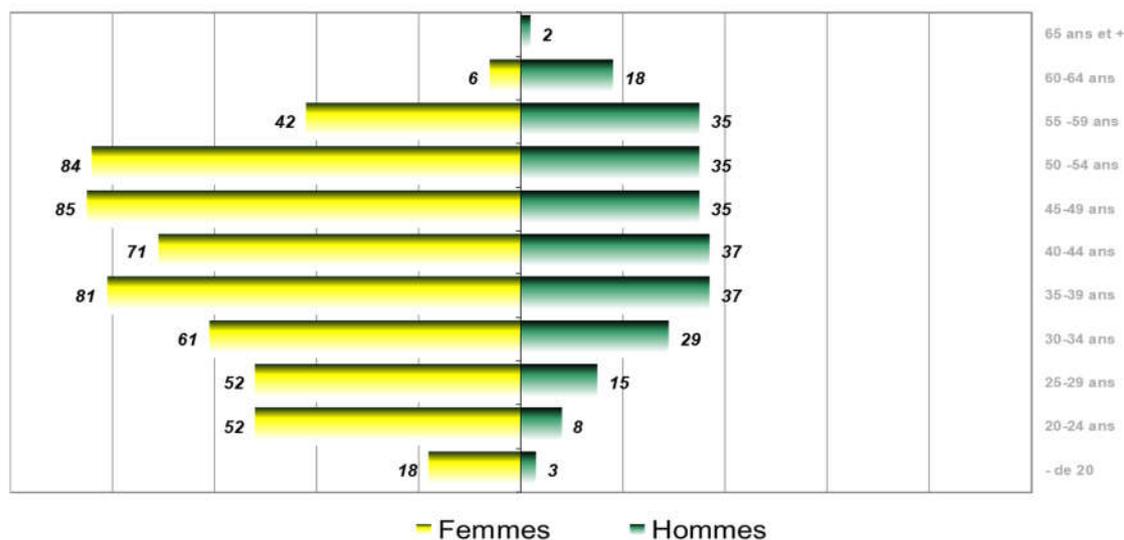
➤ **Hommes : âge minimum et âge maximum par corps**

Enseignants - Age min et max par corps	2021		2022		2023	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Professeur des universités	42	67	43	68	41	69
Maître de conférences	31	70	31	69	30	70
PRAG	32	60	33	61	34	62
PRCE	35	67	36	65	27	66
Professeur contractuel	28	57	29	58	31	63
PAST	38	64	38	65	40	66
ATER	27	60	28	61	26	63
Contractuel doctorant	23	58	22	47	24	48
Lecteur / Maître de langue	25	48	22	42	24	43
BIATSS - Age min et max par corps	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Cadre Administratif	49	49	50	53	54	54
Attaché d'administration ENES	44	53	45	54	46	55
Secrétaire AENES	40	51	41	52	42	53
Adjoint administratif	41	61	42	62	43	57
Ingénieur de Recherche	53	62	54	63	45	65
Ingénieur d'études	31	61	32	62	33	64
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	37	62	38	60	39	61
Technicien de recherche et de formation	33	62	34	62	36	62
Adjoint technique	28	65	29	66	30	66
Conservateur des bibliothèques	46	46	39	47	41	49
Bibliothécaire	44	44	45	45	46	46
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	58	62	59	59	60	60
Magasinier	37	46	38	48	40	49
Contrat à Durée Déterminée cat. A	23	54	23	55	22	57
Contrat à Durée Déterminée cat. B	24	41	24	44	23	45
Contrat à Durée Déterminée cat. C	19	47	22	47	24	52
Apprenti	22	28	17	27	18	30
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	33	59	34	60	33	62
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	35	68	36	41	32	38
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	51	55	37	56	39	57
Min/ Max contractuels CDI + CDD	19	68	17	60	18	62

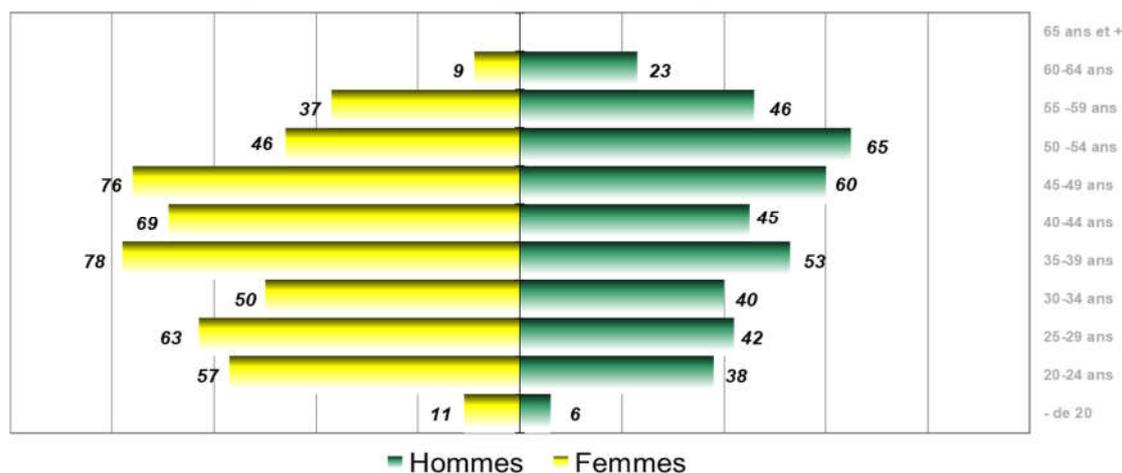
➤ **Pyramides des âges en 2023**



Pyramide des âges - BIATSS



Pyramide des âges - Enseignants



1.3. Effectifs vacataires et heures de vacation

Année universitaire	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Vacataires d'enseignement			
Nombre d'agents	1641	1674	1795
Volume d'heures (équivalent TD)	55 108	55 553	55 917
Vacataires étudiants			
Nombre d'agents	555	574	554
Volume d'heures	38 558	38 820	43 354

On relève que le nombre d'heures d'enseignement réalisées au titre des heures des vacations d'enseignement était de 55 917 HETD au titre de l'année universitaire 2022-2023, sur un total de 254 045 HETD pour toutes les formations dispensées par l'université, soit 22 % des heures réalisées.

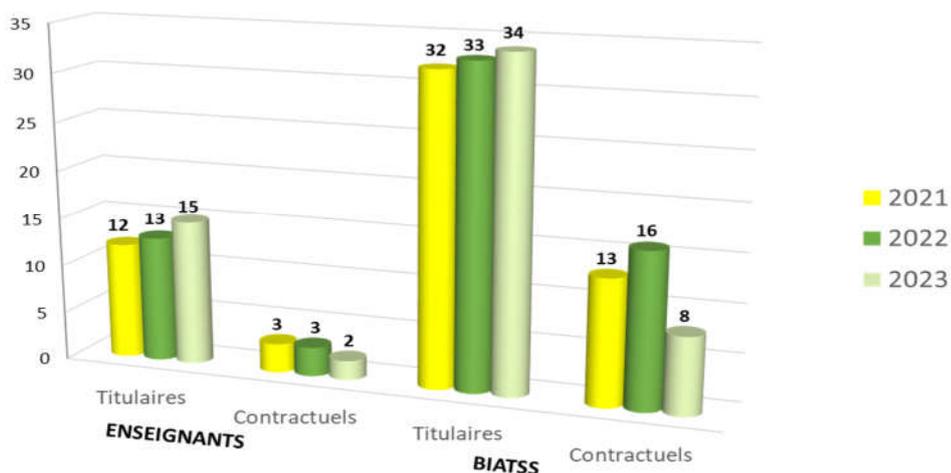
Cette proportion était comparable à celles de l'année universitaire 2020-2021 (21,7 %) et de l'année universitaire 2021-2022 (22,2 %). On notera aussi que, d'une année sur l'autre, le nombre de personnes assurant des vacances d'enseignement a augmenté, passant de 1 641 en 2020-2021 à 1 674 en 2021-2022, puis à 1 795 en 2022-2023 (soit une augmentation de 9,4 % sur la période considérée).

1.4. Cartographie des situations de handicap

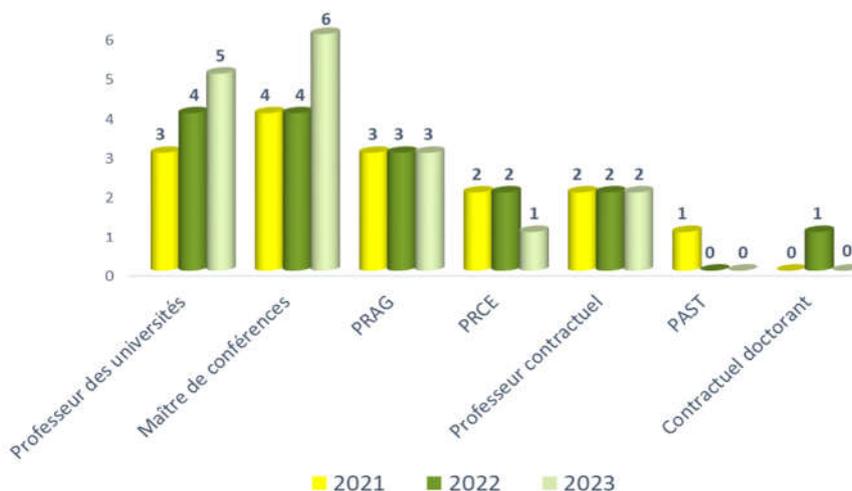
➤ Evolution des agents RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) sur 3 années

Agents RQTH	2021	2022	2023
Nbre d'agents	60	65	59
<hr/>			
<i>Enseignants</i>	15	16	17
<i>Titulaires</i>	12	13	15
<i>Contractuels</i>	3	3	2
<hr/>			
<i>BIATSS</i>	45	49	42
<i>Titulaires</i>	32	33	34
<i>Contractuels</i>	13	16	8
<hr/>			
Enseignants	15	16	17
Professeur des universités	3	4	5
Maître de conférences	4	4	6
PRAG	3	3	3
PRCE	2	2	1
<i>Enseignants titulaires</i>	<i>12</i>	<i>13</i>	<i>15</i>
Professeur contractuel	2	2	2
PAST	1	-	-
ATER	-	-	-
Contractuel doctorant	-	1	-
Lecteur / Maître de langue	-	-	-
<i>Enseignants contractuels</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>2</i>
<hr/>			
BIATSS	45	49	42
Cadre Administratif	-	-	-
Attaché d'administration ENES	-	1	1
Secrétaire AENES	-	-	-
Adjoint administratif	3	3	2
<i>AENES</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>3</i>
<hr/>			
Ingénieur de Recherche	-	-	-
Ingénieur d'études	1	-	2
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	-	1	1
Technicien de recherche et de formation	13	13	13
Adjoint technique	13	14	14
<i>ITRF</i>	<i>27</i>	<i>28</i>	<i>30</i>
<hr/>			
Conservateur des bibliothèques	1	1	1
Bibliothécaire	-	-	-
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	-	-	-
Magasinier	1	-	-
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
<hr/>			
Contrat à Durée Déterminée cat. A	2	5	4
Contrat à Durée Déterminée cat. B	2	2	-
Contrat à Durée Déterminée cat. C	5	5	1
Apprenti	-	-	-
<i>Contractuels CDD</i>	<i>9</i>	<i>12</i>	<i>5</i>
<hr/>			
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	-	-	1
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	1	1	1
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	3	3	1
<i>Contractuels CDI</i>	<i>4</i>	<i>4</i>	<i>3</i>
<hr/>			
Contractuels RQTH CDI + CDD	13	16	8

AGENTS RQTH - ENSEIGNANTS & BIATSS

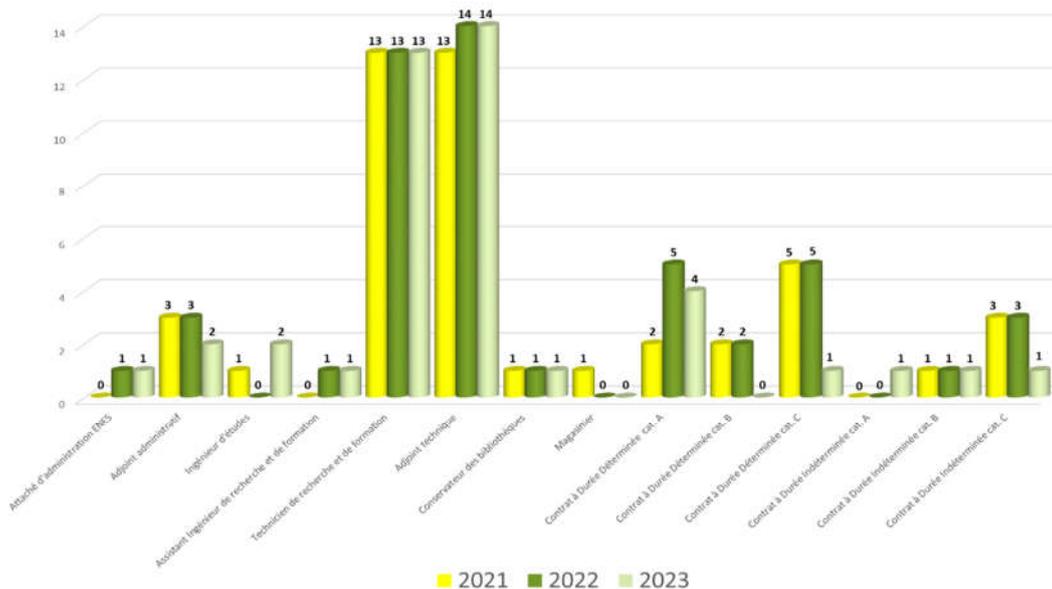


AGENTS RQTH - ENSEIGNANTS



■ 2021 ■ 2022 ■ 2023

AGENTS RQTH - BIATSS



■ 2021 ■ 2022 ■ 2023

CHAPITRE 2 : LES PARCOURS PROFESSIONNELS

La première partie du chapitre permet d'abord de dresser une **cartographie des flux (2.1)**, en considérant :

- **La cartographie des flux entrants et sortants**, les statistiques de 2023 étant mises en regard de celles de 2021 et de 2022, en distinguant la population enseignante et la population BIATSS ;
- **Les motifs de sortie**, tant pour les enseignant.es que pour les BIATSS. Comme en 2021 et en 2022, le principal motif de sortie en 2023 a été **la fin du contrat** : celle-ci représente 74 des 97 départs en 2023 pour les personnels BIATSS et 57 des 95 départs des personnels enseignants. Toujours au titre de 2023, le deuxième motif de sortie est représenté par les **départs à la retraite** : respectivement 10 enseignant.es et 8 personnels BIATSS ont fait valoir leurs droits à la retraite en 2023. Le troisième motif est représenté par les **démissions** (13 personnels BIATSS ont démissionné en 2023, ainsi que 2 personnels enseignant.es).
On note que les 2^{ème} et 3^{ème} motifs de sorties étaient les mêmes en 2021 et en 2022 :
 - les départs à la retraite : 24 en 2021 et 23 en 2022 ;
 - les démissions : 9 en 2021 et 11 en 2022.
- **Les âges moyens de départ à la retraite** : ils ont tendance à augmenter sur la période triennale considérée. Pour les enseignant.es, de l'année 2021 à l'année 2023, l'âge moyen de départ à la retraite est passé de 64,7 ans à 66,8 ans, respectivement pour les 10 et les 11 enseignant.es qui ont fait valoir leurs droits à la retraite ces deux années-là. Pour les personnels BIATSS, l'âge moyen de départ est passé de 61,8 ans en 2021 (pour 13 personnes concernées) à 63,3 ans en 2023 (pour 8 personnes concernées).

La deuxième partie du chapitre appréhende quant à elle **l'évolution des carrières (2.2)** sous deux angles (les statistiques 2023 étant mises en regard, autant que de besoin, avec celles de 2021 et de 2022) :

- 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. Concernant en particulier les enseignant.es-chercheur.es, on observera pour les PU que 11 des 14 avancements ont bénéficié à des femmes. Pour les MCF, les 12 avancements se sont répartis à égalité entre les femmes et les hommes, bénéficiaires les unes et les autres de 6 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.

La troisième partie du chapitre considère, plus spécifiquement, **l'évolution de carrière des agents contractuels (2.3)** sous deux angles : l'accès des personnels contractuels à un corps de titulaire (en tant qu'enseignant.e ou en tant que BIATSS) ; la CDIsation. Concernant la CDIsation – levier important de l'évolution de carrière des agents contractuels –, on relève, sur la période triennale considérée, **l'augmentation du nombre total d'agents contractuels BIATSS CDIsés**, toutes catégories A, B et C confondues : après avoir été de 9 en 2021, le nombre de CDIsations est passé à 17 en 2022, puis à 25 en 2023 (dont 14 au titre de la catégorie A, 5 au titre de la catégorie B et 6 au titre de la catégorie C).

2.1. Cartographie sur les flux

➤ Entrées en cours d'année

	2021	2022	2023
Enseignants	95	95	108
Professeur des universités	4	1	3
Maître de conférences	10	13	16
PRAG	-	-	2
PRCE	1	3	2
Enseignants titulaires	15	17	23
Professeur contractuel	17	9	6
PAST	3	2	2
ATER	20	29	30
Contractuel doctorant	27	31	30
Lecteur / Maître de langue	13	7	17
Enseignants contractuels	80	78	85
BIATSS	126	96	95
Cadre Administratif	-	1	-
Attaché d'administration ENES	2	-	1
Secrétaire AENES	-	-	1
Adjoint administratif	2	1	-
AENES	4	2	2
Ingénieur de Recherche	1	-	-
Ingénieur d'études	4	5	6
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	3	1	1
Technicien de recherche et de formation	1	2	5
Adjoint technique	2	2	3
ITRF	11	10	15
Conservateur des bibliothèques	2	1	-
Bibliothécaire	-	-	-
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	3	-	-
Magasinier	-	-	-
BIBLIOTHEQUE	5	1	0
Contrat à Durée Déterminée cat. A	61	45	41
Contrat à Durée Déterminée cat. B	8	12	19
Contrat à Durée Déterminée cat. C	32	21	9
Apprenti	5	3	7
Contractuels CDD	106	81	76
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	-	1	-
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	-	-	2
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	-	1	-
Contractuels CDI	0	2	2
Entrée contractuels CDD + CDI	106	83	78

➤ **Départs en cours d'année**

	2021	2022	2023
Enseignants	74	94	97
Professeur des universités	4	8	8
Maître de conférences	12	12	9
PRAG	-	3	4
PRCE	3	5	-
Enseignants titulaires	19	28	21
Professeur contractuel	10	10	11
PAST	2	3	1
ATER	21	31	28
Contractuel doctorant	14	19	21
Lecteur / Maître de langue	8	3	15
Enseignants contractuels	55	66	76
BIATSS	92	114	98
Cadre Administratif	-	2	-
Attaché d'administration ENES	-	-	2
Secrétaire AENES	1	1	1
Adjoint administratif	2	5	2
AENES	3	8	5
Ingénieur de Recherche	-	1	1
Ingénieur d'études	4	3	9
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	1	2	2
Technicien de recherche et de formation	1	3	4
Adjoint technique	4	7	5
ITRF	10	16	21
Conservateur des bibliothèques	2	1	-
Bibliothécaire	1	-	-
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	1	-	1
Magasinier	1	-	-
BIBLIOTHEQUES	5	1	1
Contrat à Durée Déterminée cat. A	42	55	42
Contrat à Durée Déterminée cat. B	4	10	11
Contrat à Durée Déterminée cat. C	18	16	10
Apprenti	3	3	4
Contractuels CDD	67	84	67
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	3	1	3
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	2	3	1
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	2	1	-
Contractuels CDI	7	5	4
Départ contractuels CDD + CDI	74	89	71

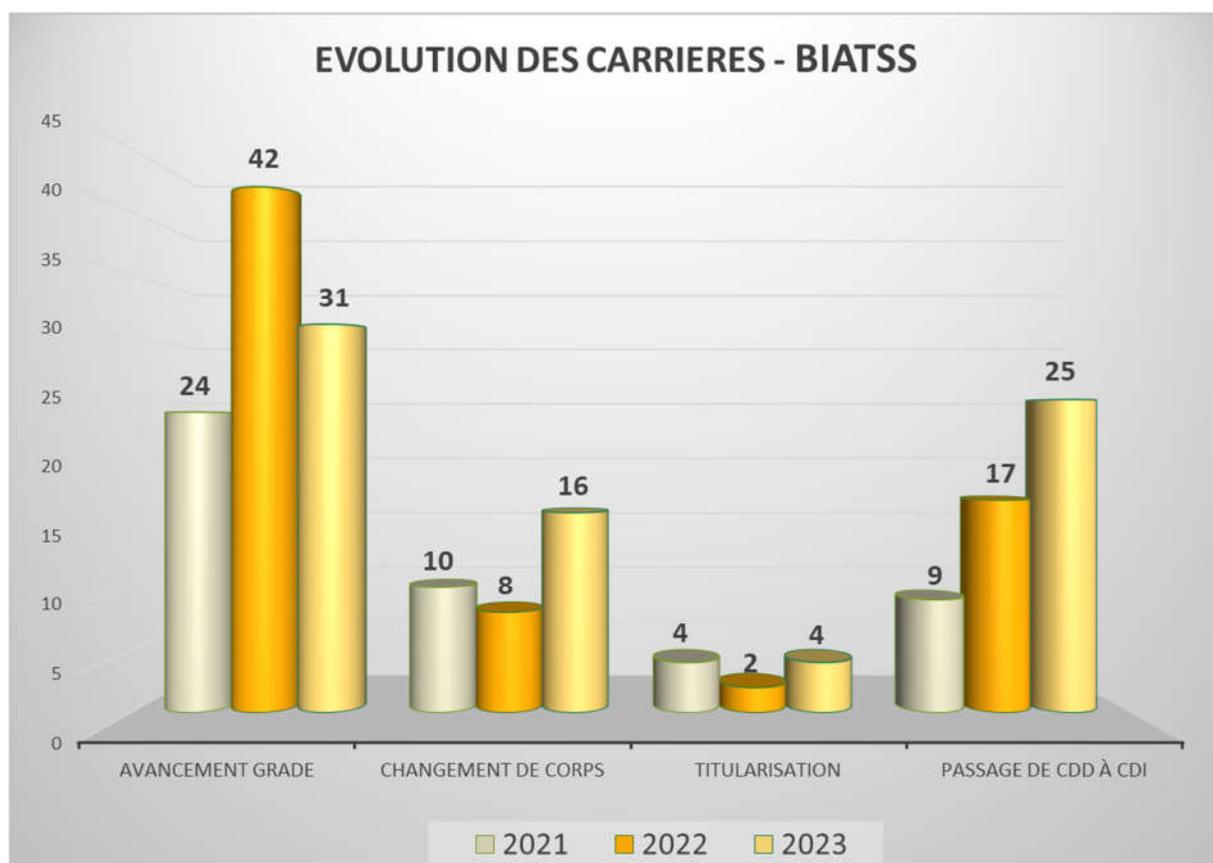
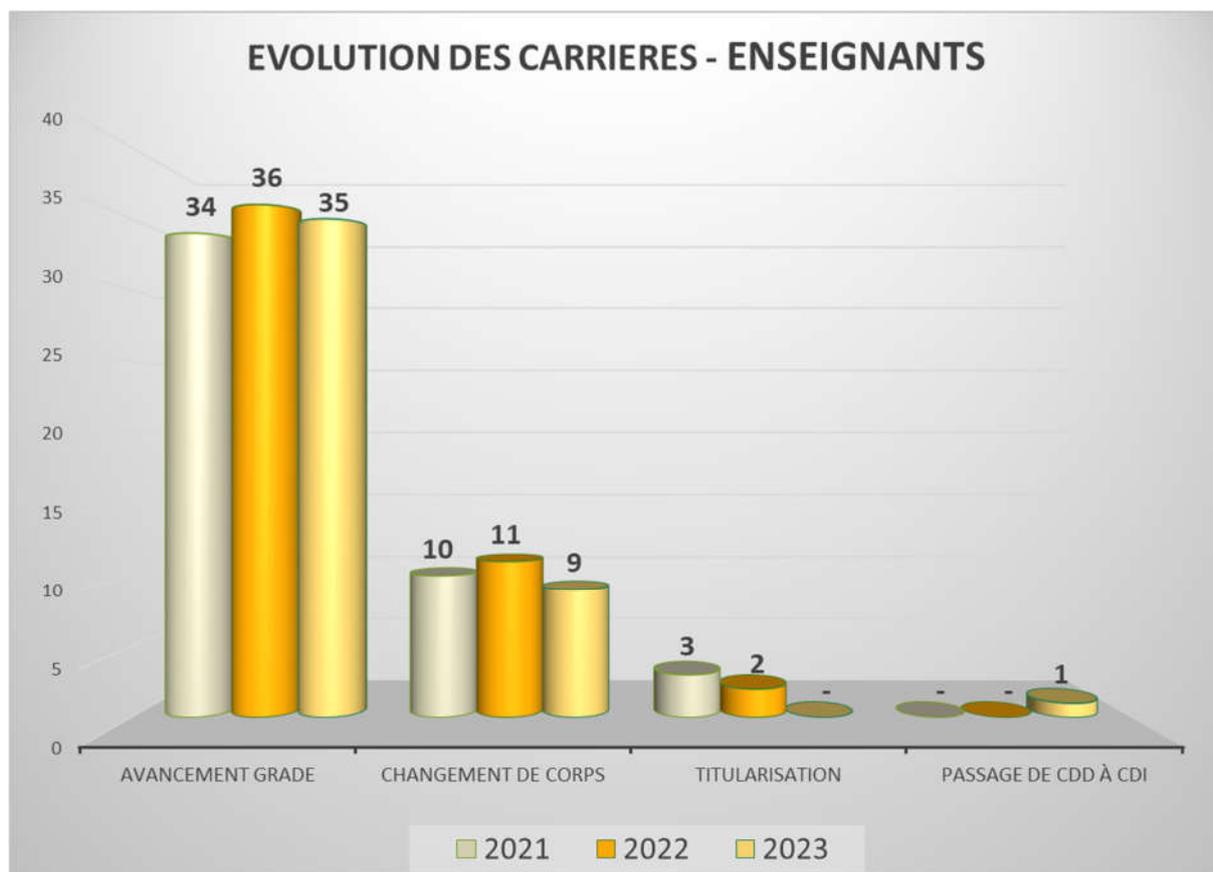
➤ **Différents motifs de sorties**

	2021	2022	2023
Enseignants	68	92	97
Démission	3	2	2
Départ à la retraite	11	13	10
Détachement Sortant	2	2	-
Fin de contrat	47	64	74
Licenciement	1	9	-
Mutation	4	-	3
Décès	-	1	2
Concours	-	-	6
Disponibilité	-	1	-
BIATSS	60	111	95
Démission	6	9	13
Départ à la retraite	13	10	8
Détachement Sortant	2	5	5
Fin de contrat	32	75	57
Licenciement	1	-	-
Mutation	3	6	4
Radiation	1	-	-
Rupture conventionnelle	2	1	1
Décès	-	2	1
Concours	-	-	1
Disponibilité	-	3	5

➤ **Départs à la retraite**

	2021		2022		2023	
	Nombre	Age moy	Nombre	Age moy	Nombre	Age moy
Départ à la retraite						
<i>Enseignants</i>	11	64,7	13	63,8	10	66,8
<i>BIATSS</i>	13	61,8	10	63,7	8	63,3

2.2. Evolution des carrières

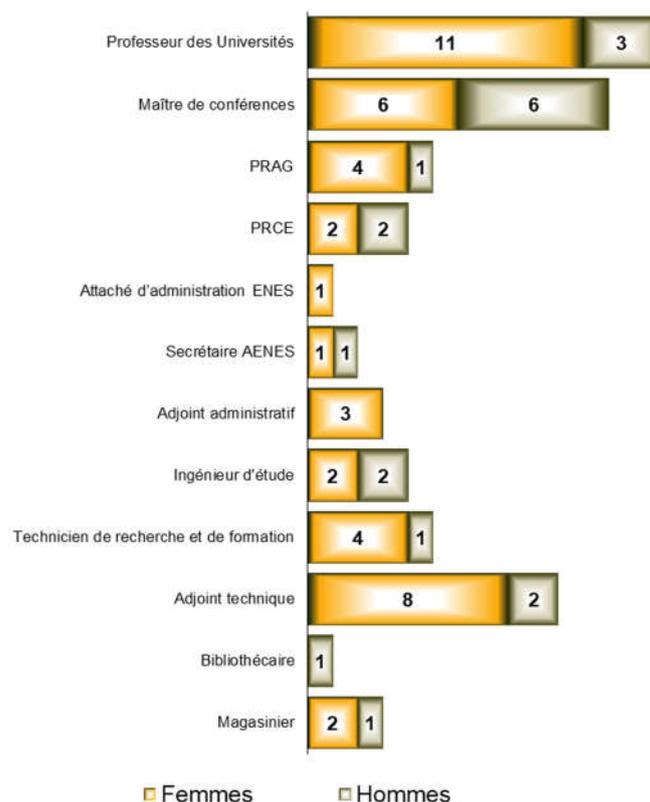


2.2.1. Avancement de grade en cours d'année par type de catégorie

➤ Avancement sur 3 années

	2021	2022	2023
Avancement grade	58	78	66
Enseignants			
	34	36	35
Professeur des universités	11	13	14
Maître de conférences	13	15	12
PRAG	4	5	5
PRCE	6	3	4
BIATSS			
	24	42	31
Attaché d'administration ENES	-	-	1
Secrétaire AENES	3	-	2
Adjoint administratif	2	2	3
AENES	5	2	6
Ingénieur de Recherche	1	1	-
Ingénieur d'études	4	5	4
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	-	-	-
Technicien de recherche et de formation	5	11	5
Adjoint technique	6	19	10
ITRF	16	36	19
Conservateur des bibliothèques	1	-	-
Bibliothécaire	-	-	1
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	-	1	2
Magasinier	2	3	3
BIBLIOTHEQUE	3	4	6

➤ Répartition Hommes / Femmes pour les avancements de grade sur 2023

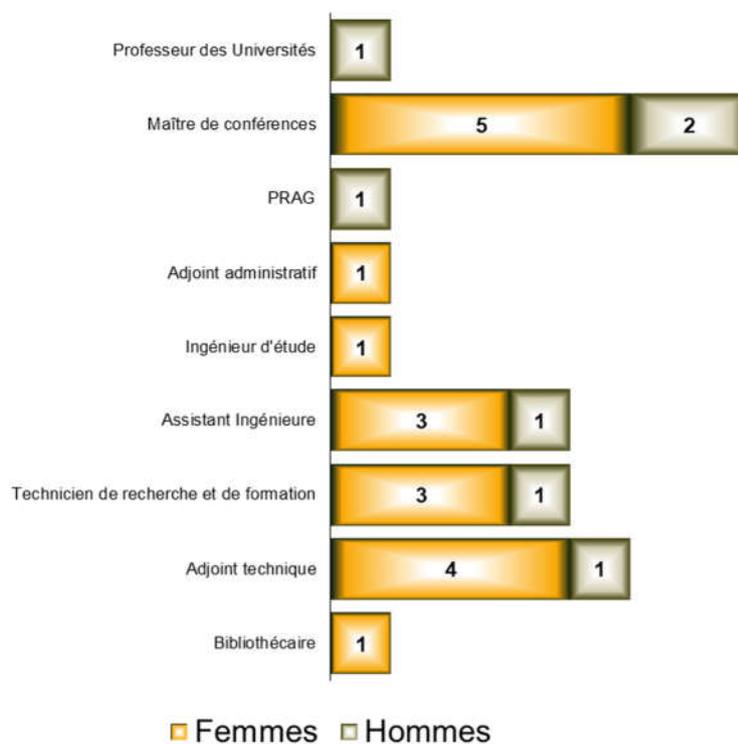


2.2.2. Les changements de corps en cours d'année par type de catégorie

➤ Avancement sur 3 années

	2021	2022	2023
Changement de corps	20	19	25
<hr/>			
Enseignants	10	11	9
<hr/>			
Professeur des universités	1	-	1
Maître de conférences	9	10	7
PRAG	-	-	1
PRCE	-	1	-
<hr/>			
BIATSS	10	8	16
<hr/>			
Adjoint administratif	-	-	1
AENES	-	-	1
<hr/>			
Ingénieur d'études	2	1	1
Assistant Ingénieur de recherche et de forr	2	2	4
Technicien de recherche et de formation	2	2	4
Adjoint technique	4	3	5
ITRF	10	8	14
<hr/>			
Bibliothécaire	-	-	1
BIBLIOTHEQUE	-	-	1

➤ Répartition femmes/ hommes pour les avancements de corps en 2023



2.3. Evolution de carrière des agents contractuels

2.3.1. La titularisation

	2021	2022	2023
Titularisation	7	4	4
<i>Enseignants</i>	3	2	-
Maître de conférences	1	2	-
PRCE	2	-	-
<i>BIATSS</i>	4	2	4
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	1	-	-
Technicien de recherche et de formation	-	-	1
Adjoint technique	2	2	3
Magasinier	1	-	-

2.3.2. La CDIisation

	2021	2022	2023
CDIisation	9	17	25
<i>BIATSS</i>			
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	3	9	14
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	2	4	5
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	4	4	6

CHAPITRE 3 : LA FORMATION

En 2023, elle s'appuie sur un plan de formation qui vise entre autres à développer les compétences et les outils, à renforcer les expertises et permettre à chaque agent d'améliorer son parcours professionnel. Le plan de formation 2023 a poursuivi les objectifs suivants :

- Accompagner le changement, et notamment les modalités de Travail (télétravail, sensibilisation à la démarche qualité, évolution organisationnelle) ;
- Prioriser les formations dans le domaine de la santé et de la qualité de vie au travail : Formation initiale et recyclage des acteurs de la prévention et de la sécurité, notamment pour les nouveaux membres du CSAe et de la F3SCT. Répondre aux attentes gouvernementales de formation en matière de conditions de travail, de prévention des risques et notamment des risques psycho-sociaux (Plan GQS, PSC1, SST, RPS, ...) ;
- Favoriser les formations de sensibilisation aux questions d'égalité professionnelle ;
- Enrichir le dispositif de formation en langues : répondre aux attentes de plus en plus nombreuses de formations en langues des personnels (projet individuel et/ou de service, dispositif EMILE) par des modalités plus variées (cours BDL, formations en ligne, projet personnel de formation) ;
- Développer les formations « métiers » dans les différents domaines relatifs aux missions de l'ESR (formations, recherche et valorisation, finances, RH, Insertion-Orientation, formation continue et apprentissage, ...) pour favoriser la montée en compétences des personnels ;
- Création d'un parcours « Manager » regroupant plusieurs modules de formation. Ce parcours sera obligatoire pour les nouveaux managers, à réaliser sur 2 ans. Les modules sont accessibles à tous les autres managers de l'établissement, à la demande et dans la limite des places disponibles ;
- Poursuivre l'adaptation des calendriers de formation aux besoins et attentes des agents et des services (formations prise de postes, préparation aux concours...) ;
- Proposer de nouvelles modalités de formation pour accompagner les personnels dans leurs missions (Co-développement, *e-learning*, webinaires) ;
- Etendre l'offre de formation pour les enseignants, notamment grâce aux stages du Service Universitaire Pédagogique (SUP), de l'Unité Régionale de Formation à l'Information Scientifique et Technique (URFIST) et de la maison des formations.

3.1. Mise en perspective : 2021-2023

Les chiffres à retenir pour 2023 :

442 personnels, dont 318 femmes et 124 hommes ont bénéficié d'une ou de plusieurs formations. Cela représente environ $\frac{1}{4}$ de nos personnels qui entrent dans une démarche d'amélioration des compétences. Les personnels BIATSS se mobilisent plus que les personnels enseignants (1 pour 6) reconduisant la tendance de l'année 2022.

Pour un budget reconduit quasiment à l'identique, 147 326 euros, le nombre d'heures de formation a été considérablement augmenté (+ 20 % environ), fruit d'une optimisation de la prise en compte des demandes visant à interroger et à prioriser les besoins concernant le plus grand nombre.

Enfin, on notera l'évolution du type d'agent formés de 2022 à 2023. D'une part, on constate que les enseignants s'impliquent plus dans leur formation. D'autre part, la population des cadres administratifs s'investit à 100 % en cette année 2023 dans les domaines de formation la concernant (pour 15 % en 2022), illustrant à la fois un besoin des personnels et un début de réponse apportée par l'établissement qui prendra pleinement corps en 2024.

3.1.1. Evolution 2021/2023 de la formation

➤ En nombre

	2021	2022	2023	Evolution
Evolution en nombre				
Présences	829	939	1 022	9%
Interne	805	854	953	12%
Externe	24	85	69	-19%
Heures de formation	10 028	6 743	8 376	24%
Interne	9 764	6 202	7 377	19%
Externe	264	541	999	85%
Coût de formation	132 183	144 802	147 326	2%
Interne	128 316	138 458	145 975	5%
Externe	3 867	6 344	1 351	-79%

➤ Répartition des stagiaires internes / externes à Rennes 2

	2021	2022	2023
Répartition en pourcentage			
Présences			
Interne	97%	91%	93%
Externe	3%	9%	7%
Heures de formation			
Interne	97%	92%	88%
Externe	3%	8%	12%
Coût de formation			
Interne	97%	96%	99%
Externe	3%	4%	1%

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

	2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Evolution formation						
Présence	614	191	662	192	727	226
Heures de formation	6 766	2 998	4 863	1 339	5 286	2 458
Coût de formation	89 653	38 663	103 125	35 333	99 374	47 952

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

	2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Présence aux formations	614	191	662	192	727	226
<i>Enseignants</i>	<i>75</i>	<i>32</i>	<i>45</i>	<i>20</i>	<i>63</i>	<i>30</i>
<i>Titulaires</i>	<i>64</i>	<i>24</i>	<i>42</i>	<i>19</i>	<i>49</i>	<i>30</i>
<i>Contractuels</i>	<i>11</i>	<i>8</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>14</i>	<i>-</i>
<i>BIATSS</i>	<i>539</i>	<i>159</i>	<i>617</i>	<i>172</i>	<i>664</i>	<i>196</i>
<i>Titulaires</i>	<i>320</i>	<i>82</i>	<i>360</i>	<i>107</i>	<i>473</i>	<i>143</i>
<i>Contractuels</i>	<i>219</i>	<i>77</i>	<i>257</i>	<i>65</i>	<i>191</i>	<i>53</i>
Enseignants	75	32	45	20	63	30
Professeur des universités	4	-	3	2	6	7
Maître de conférences	41	15	30	6	31	8
PRAG	8	3	7	3	9	6
PRCE	11	6	2	8	3	9
<i>Enseignants titulaires</i>	<i>64</i>	<i>24</i>	<i>42</i>	<i>19</i>	<i>49</i>	<i>30</i>
Professeur contractuel	5	4	-	-	5	-
PAST	-	-	-	-	2	-
ATER	-	-	-	-	-	-
Contractuel doctorant	6	4	3	1	7	-
Lecteur / Maître de langue	-	-	-	-	-	-
<i>Enseignants contractuels</i>	<i>11</i>	<i>8</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>14</i>	<i>-</i>
BIATSS	539	159	617	172	664	196
Cadre Administratif	-	2	-	1	-	5
Attaché d'administration ENES	11	7	13	4	14	6
Secrétaire AENES	24	3	19	5	23	4
Adjoint administratif	52	2	36	1	63	2
<i>AENES</i>	<i>87</i>	<i>14</i>	<i>68</i>	<i>11</i>	<i>100</i>	<i>17</i>
Ingénieur de Recherche	-	1	2	5	1	8
Ingénieur d'études	32	12	56	19	54	25
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	9	7	18	15	42	8
Technicien de recherche et de formation	24	11	62	19	100	29
Adjoint technique	52	24	108	33	58	44
<i>ITRF</i>	<i>117</i>	<i>55</i>	<i>246</i>	<i>91</i>	<i>255</i>	<i>114</i>
Conservateur des bibliothèques	16	1	6	-	11	1
Bibliothécaire	12	4	9	-	30	6
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	34	-	16	-	44	1
Magasinier	54	8	15	5	33	4
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	<i>116</i>	<i>13</i>	<i>46</i>	<i>5</i>	<i>118</i>	<i>12</i>
Agents contractuels cat. A	71	31	64	25	51	10
Agents contractuels cat. B	45	12	43	8	73	25
Agents contractuels cat. C	103	34	150	32	67	16
Apprenti	-	-	-	-	-	2
<i>Contractuels</i>	<i>219</i>	<i>77</i>	<i>257</i>	<i>65</i>	<i>191</i>	<i>53</i>

3.1.4. Évolution 2021/2023 de la durée de formation annuelle par stagiaire

	2021	2022	2023
En nombre d'heures			
Interne	12,9	8,8	9,0
<i>Catégorie A</i>	11,4	8,5	8,1
<i>Catégorie B</i>	20,1	6,0	6,9
<i>Catégorie C</i>	9,4	5,7	5,8
<i>Enseignants</i>	10,6	15,1	15,3

3.1.5. Agents formés (Femmes/Hommes)

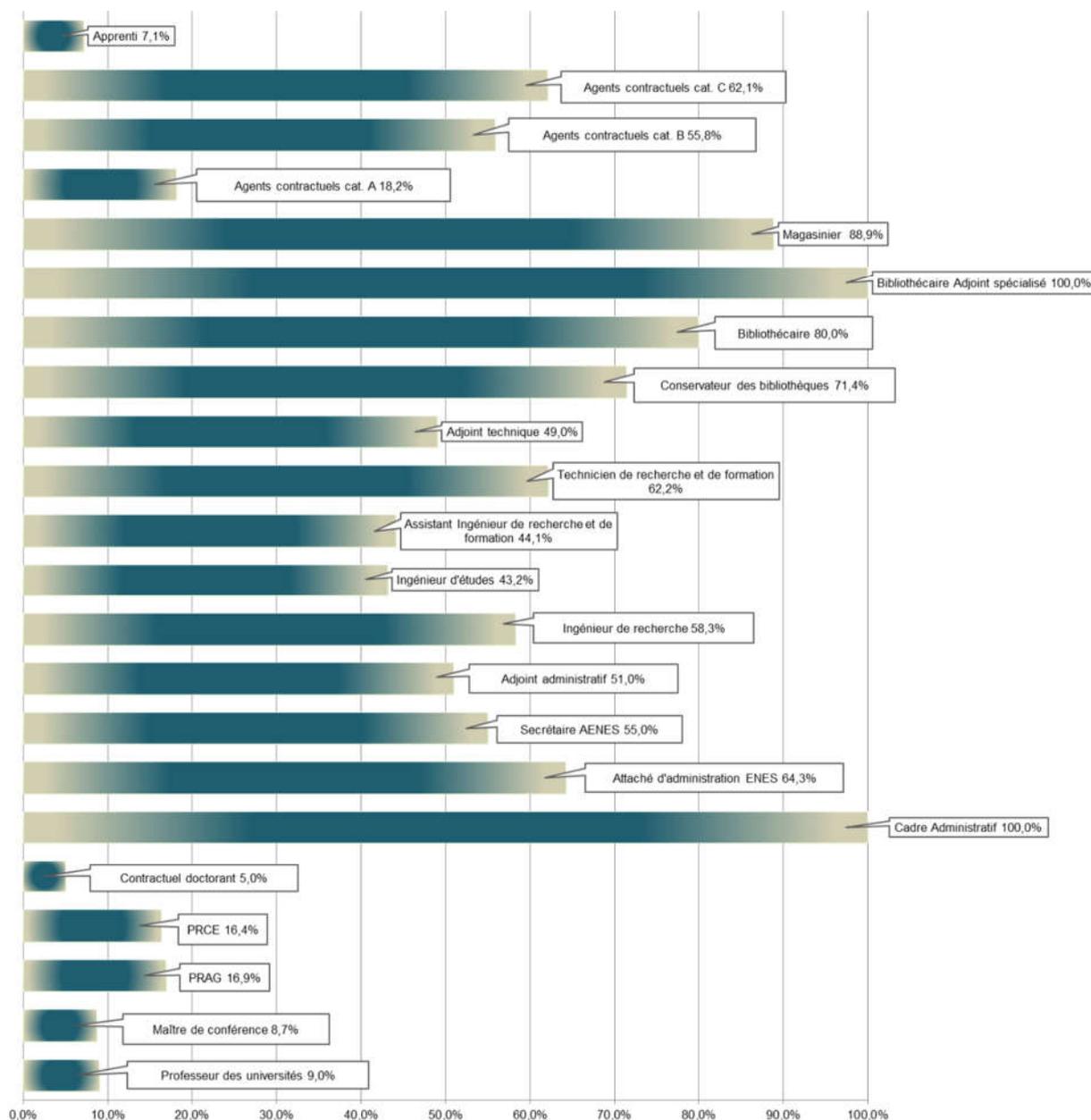
➤ En nombre

	2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Nombre d'agents formés	365	140	299	102	318	124
<i>Enseignants</i>	62	25	37	16	48	25
<i>Titulaires</i>	51	18	34	15	37	25
<i>Contractuels</i>	11	7	3	1	11	-
<i>BIATSS</i>	303	115	262	86	270	99
<i>Titulaires</i>	208	81	188	70	180	73
<i>Contractuels</i>	95	34	74	16	90	26
Enseignants	62	25	37	16	48	25
Professeur des universités	4	-	3	2	6	6
Maître de conférences	33	13	21	6	22	8
PRAG	6	2	8	2	6	5
PRCE	8	3	2	5	3	6
<i>Enseignants titulaires</i>	51	18	34	15	37	25
Professeur contractuel	5	3	-	-	3	-
PAST	-	-	-	-	2	-
ATER	-	-	-	-	-	-
Contractuel doctorant	6	4	3	1	6	-
Lecteur / Maître de langue	-	-	-	-	-	-
<i>Enseignants contractuels</i>	11	7	3	1	11	-
BIATSS	303	115	262	86	270	99
Cadre Administratif	-	1	-	1	-	1
Attaché d'administration ENES	4	3	5	2	7	2
Secrétaire AENES	13	1	11	1	9	2
Adjoint administratif	34	2	27	1	24	2
<i>AENES</i>	51	7	43	5	40	7
Ingénieur de Recherche	-	1	2	3	1	6
Ingénieur d'études	40	18	29	12	27	14
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	9	14	10	11	9	6
Technicien de recherche et de formation	32	17	28	12	33	18
Adjoint technique	41	20	41	24	33	17
<i>ITRF</i>	122	70	110	62	103	61
Conservateur des bibliothèques	5	-	5	-	4	1
Bibliothécaire	4	2	4	-	7	1
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	12	-	13	-	12	1
Magasinier	14	2	13	3	14	2
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	35	4	35	3	37	5
Agents contractuels cat. A	38	13	39	5	28	8
Agents contractuels cat. B	18	8	8	4	34	9
Agents contractuels cat. C	39	13	27	7	28	8
Apprenti	-	-	-	-	-	1
<i>Contractuels</i>	95	34	74	16	90	26

➤ En pourcentage

	Formés		Pourcentage	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Pourcentage agents formés sur effectifs global H/F	318	124	30,34%	18,45%
<i>Enseignants</i>	48	25	9,68%	5,98%
<i>Titulaires</i>	37	25	12,09%	8,62%
<i>Contractuels</i>	11	-	5,79%	0,00%
<i>BIATSS</i>	270	99	48,91%	38,98%
<i>Titulaires</i>	180	73	55,90%	53,28%
<i>Contractuels</i>	90	26	39,13%	22,22%
Enseignants	48	25	0	0
Professeur des universités	6	6	9,8%	8,3%
Maître de conférences	22	8	12,0%	5,0%
PRAG	6	5	17,1%	16,7%
PRCE	3	6	11,5%	20,7%
<i>Enseignants titulaires</i>	37	25	12,1%	8,6%
Professeur contractuel	3	-	12,0%	0,0%
PAST	2	-	10,0%	0,0%
ATER	-	-	0,0%	0,0%
Contractuel doctorant	6	-	8,6%	0,0%
Lecteur / Maître de langue	-	-	0,0%	0,0%
<i>Enseignants contractuels</i>	11	-	5,8%	0,0%
BIATSS	270	99	2	2
Cadre Administratif	-	1	0,00%	100,00%
Attaché d'administration ENES	7	2	63,64%	66,67%
Secrétaire AENES	9	2	50,00%	100,00%
Adjoint administratif	24	2	48,98%	100,00%
<i>AENES</i>	40	7	51,28%	87,50%
Ingénieur de Recherche	1	6	33,33%	66,67%
Ingénieur d'études	27	14	46,55%	37,84%
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	9	6	52,94%	35,29%
Technicien de recherche et de formation	33	18	61,11%	64,29%
Adjoint technique	33	17	46,48%	54,84%
<i>ITRF</i>	103	61	50,74%	50,00%
Conservateur des bibliothèques	4	1	80,00%	0,00%
Bibliothécaire	7	1	77,78%	100,00%
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	12	1	100,00%	100,00%
Magasinier	14	2	93,33%	66,67%
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	37	5	90,24%	71,43%
Agents contractuels cat. A	28	8	22,40%	10,96%
Agents contractuels cat. B	34	9	56,67%	52,94%
Agents contractuels cat. C	28	8	70,00%	44,44%
Apprenti	-	1	0,00%	11,11%
<i>Contractuels</i>	90	26	39,13%	22,22%

➤ **Histogramme du pourcentage d'agents formés sur l'effectif global 2023**



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

	2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Heures de formation	6 766	2 998	4 858	1 321	5 098	2 277
<i>Enseignants</i>	864	265	731	230	717	706
<i>Titulaires</i>	768	217	723	228	554	706
<i>Contractuels</i>	96	48	8	2	163	-
<i>BIATSS</i>	5 902	2 733	4 127	1 091	4 382	1 572
<i>Titulaires</i>	3 935	965	2 505	701	3 172	1 230
<i>Contractuels</i>	1 967	1 768	1 622	390	1 210	342
Enseignants	864	265	731	230	717	706
Professeur des universités	19	-	22	20	56	331
Maître de conférences	666	132	568	84	345	78
PRAG	36	12	73	12	84	75
PRCE	47	73	60	112	69	223
<i>Enseignants titulaires</i>	768	217	723	228	554	706
Professeur contractuel	5	18	-	-	27	-
PAST	-	-	-	-	28	-
ATER	-	-	-	-	-	-
Contractuel doctorant	91	30	8	2	108	-
Lecteur / Maître de langue	-	-	-	-	-	-
<i>Enseignants contractuels</i>	96	48	8	2	163	-
BIATSS	5 902	2 733	4 127	1 091	4 382	1 572
Cadre Administratif	-	18	-	20	-	72
Attaché d'administration ENES	61	40	104	22	159	47
Secrétaire AENES	781	13	109	23	138	18
Adjoint administratif	491	15	173	2	598	5
<i>AENES</i>	1 333	86	386	67	894	141
Ingénieur de Recherche	-	2	32	58	6	57
Ingénieur d'études	667	204	654	135	459	247
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	153	142	127	69	258	96
Technicien de recherche et de formation	324	191	327	174	652	434
Adjoint technique	735	255	610	162	273	187
<i>ITRF</i>	1 879	794	1 750	598	1 647	1 020
Conservateur des bibliothèques	109	-	30	-	52	12
Bibliothécaire	41	27	80	-	147	17
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	249	-	83	-	258	2
Magasinier	324	58	176	36	175	39
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	723	85	369	36	631	70
Agents contractuels cat. A	708	287	475	198	428	148
Agents contractuels cat. B	343	1 179	256	59	454	117
Agents contractuels cat. C	916	302	891	133	328	77
<i>Contractuels</i>	1 967	1 768	1 622	390	1 210	342

3.1.7. Coût de la formation (Femmes/Hommes)

	2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Coût de la formation	89 653	39 522	103 125	36 059	103 940	40 209
<i>Enseignants</i>	7 777	4 469	14 923	9 269	24 685	10 663
<i>Titulaires</i>	7 147	3 610	14 690	8 543	21 477	10 663
<i>Contractuels</i>	630	859	233	726	3 208	-
BIATSS	81 877	35 053	88 202	26 790	79 255	29 547
<i>Titulaires</i>	55 706	20 998	61 033	19 306	48 108	20 582
<i>Contractuels</i>	26 171	14 055	27 169	7 484	31 147	8 964
Enseignants	7 777	4 469	14 923	9 269	24 685	10 663
Professeur des universités	48	-	796	735	399	2 382
Maître de conférences	6 774	1 388	11 622	1 737	18 944	4 255
PRAG	180	60	180	2 186	1 221	1 083
PRCE	145	2 162	2 092	3 885	913	2 942
<i>Enseignants titulaires</i>	7 147	3 610	14 690	8 543	21 477	10 663
Professeur contractuel	229	725	229	725	1 237	-
PAST	-	-	-	-	1 134	-
ATER	-	-	-	-	-	-
Contractuel doctorant	401	134	4	1	837	-
Lecteur / Maître de langue	-	-	-	-	-	-
<i>Enseignants contractuels</i>	630	859	233	726	3 208	-
BIATSS	81 877	35 053	88 202	26 790	79 255	29 547
Cadre Administratif	-	1 563	-	1 500	-	-
Attaché d'administration ENES	1 898	1 265	5 843	1 197	6 677	1 969
Secrétaire AENES	6 480	341	2 613	535	2 616	342
Adjoint administratif	4 153	313	8 016	891	5 685	43
<i>AENES</i>	12 531	3 482	16 472	4 123	14 977	2 355
Ingénieur de Recherche	-	34	1 417	2 518	97	917
Ingénieur d'études	21 102	6 664	20 211	4 140	10 011	5 382
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	3 484	3 216	3 528	1 900	2 449	911
Technicien de recherche et de formation	5 897	3 464	6 747	3 633	7 384	4 909
Adjoint technique	10 869	3 819	10 570	2 810	8 102	5 535
<i>ITRF</i>	41 352	17 197	42 473	15 001	28 043	17 655
Conservateur des bibliothèques	603	-	49	-	488	113
Bibliothécaire	422	281	975	-	134	16
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	582	-	175	-	2 560	20
Magasinier	216	38	889	182	1 906	425
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	1 823	319	2 088	182	5 088	573
Agents contractuels cat. A	12 896	5 267	11 551	4 718	12 977	4 487
Agents contractuels cat. B	1 447	4 845	5 076	1 191	9 208	2 373
Agents contractuels cat. C	11 828	3 943	10 542	1 575	8 963	2 104
<i>Contractuels</i>	26 171	14 055	27 169	7 484	31 147	8 964

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

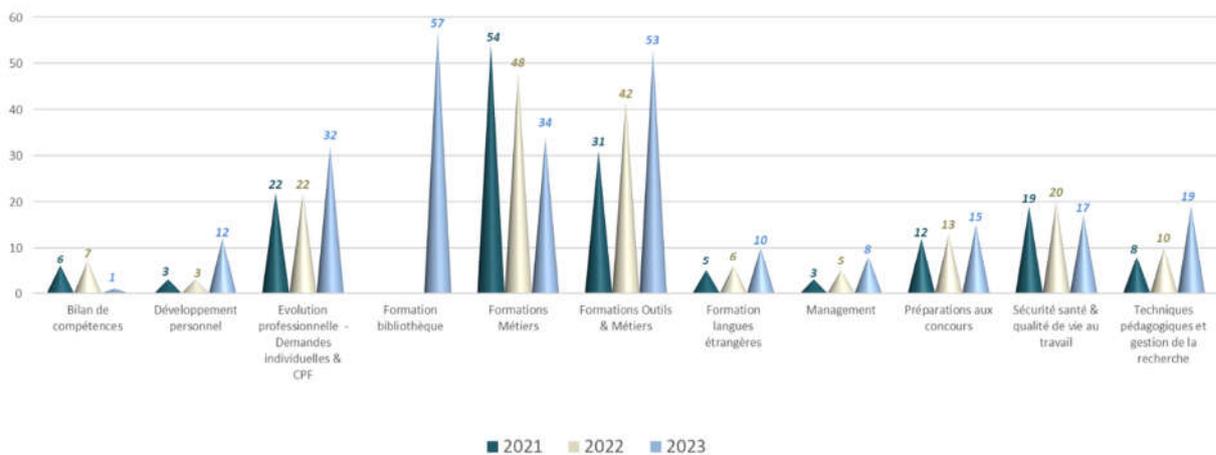
	2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Durée annuelle des formations	11	16	7	7	7	10
<i>Enseignants</i>	12	8	16	12	11	24
<i>Titulaires</i>	12	9	17	12	11	24
<i>Contractuels</i>	9	6	4	20	12	-
<i>BIATSS</i>	11	17	7	6	7	8
<i>Titulaires</i>	12	12	7	7	7	9
<i>Contractuels</i>	9	23	6	6	6	6
Enseignants	12	8	16	12	11	24
Professeur des universités	5	-	7	10	9	47
Maître de conférences	16	9	19	14	11	10
PRAG	5	4	10	4	9	12
PRCE	4	12	30	14	23	25
<i>Enseignants titulaire</i>	12	9	17	12	11	24
<i>Professeur contractuel</i>	1	5	-	-	5	-
PAST	-	-	-	-	14	-
ATER	-	-	-	-	-	-
Contractuel doctorant	15	8	3	2	15	-
Lecteur / Maître de langue	-	-	-	-	-	-
<i>Enseignants contractuels</i>	9	6	4	20	12	-
BIATSS	11	17	7	6	7	8
Cadre Administratif	-	9	-	20	-	14
Attaché d'administration ENES	6	6	8	6	11	8
Secrétaire AENES	33	4	6	5	6	5
Adjoint administratif	9	8	5	2	9	2
<i>AENES</i>	15	6	6	6	9	8
<i>Ingénieur de Recherche</i>	-	2	16	12	6	7
Ingénieur d'études	21	17	12	7	8	10
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	17	20	7	5	6	12
Technicien de recherche et de formation	14	17	5	9	7	15
Adjoint technique	14	11	6	5	5	4
<i>ITRF</i>	16	14	7	7	6	9
Conservateur des bibliothèques	7	-	5	-	5	-
Bibliothécaire	3	7	9	-	5	-
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	7	-	5	-	6	2
Magasinier	6	7	12	7	5	-
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	6	7	8	7	5	6
Agents contractuels cat. A	10	9	7	8	8	15
Agents contractuels cat. B	8	98	6	7	6	5
Agents contractuels cat. C	9	9	6	4	5	5
<i>Contractuels</i>	9	23	6	6	6	6

3.2. Cartographie 2023 des agents formés

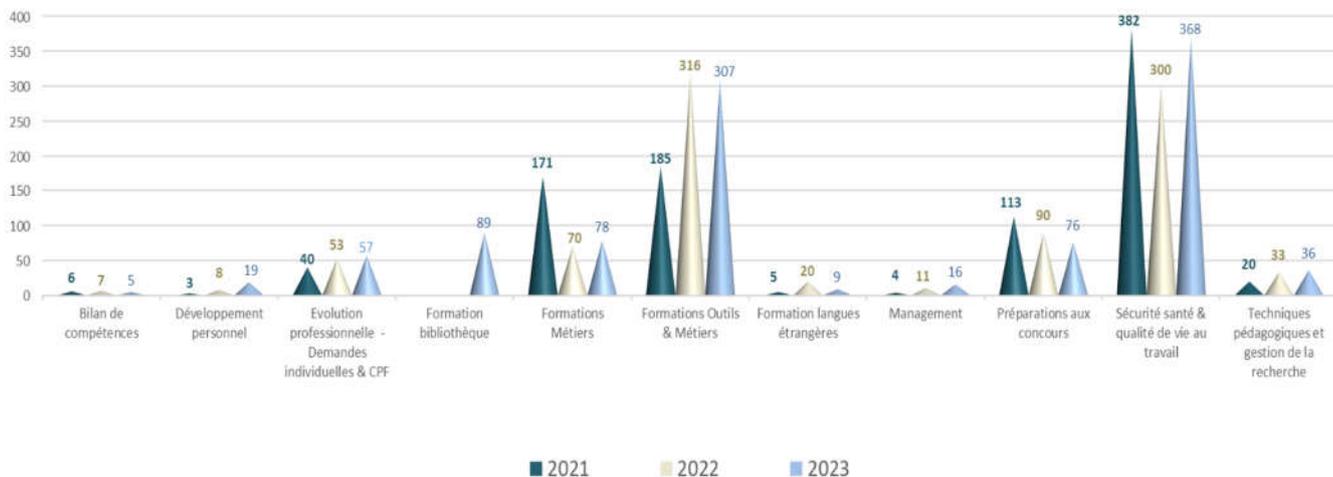
➤ Principaux domaines de formation

Management	Management
Formation bibliothèque	Bibliothéconomie
Préparations aux concours	Expression écrite ou orale, Organisation du travail, Préparation aux concours, Préparation aux concours (cat. A)
Evolution professionnelle - Demandes individuelles & CPF	Communication, Développement durable, Environnement culturel, Environnement professionnel, Formation de formateurs, Gestion et suivi des politiques publiques, Préparation aux autres diplômes, Préparation aux diplômes nationaux, Systèmes et réseaux
Formations Métiers	Formations juridiques, Gestion de l'étudiant, Gestion des ressources humaines, Gestion du personnel, Achats publics, Administration et institutions
Techniques pédagogiques et gestion de la recherche	Colloques, congrès, conférences, Insertion professionnelle, Techniques de recherche, Méthodologie, Technologies d'information et de communication
Bilan de compétences	Bilan de compétences
Sécurité santé & qualité de vie au travail	Hygiène et sécurité, Expérimentation animale, Maintenance des équipements et installations
Formations Outils & Métiers	Accueil des publics, Applications de gestion, Bureautique, Gestion et comptabilité, Langages et bases de données
Développement personnel	Développement personnel
Langues étrangères	Langues étrangères

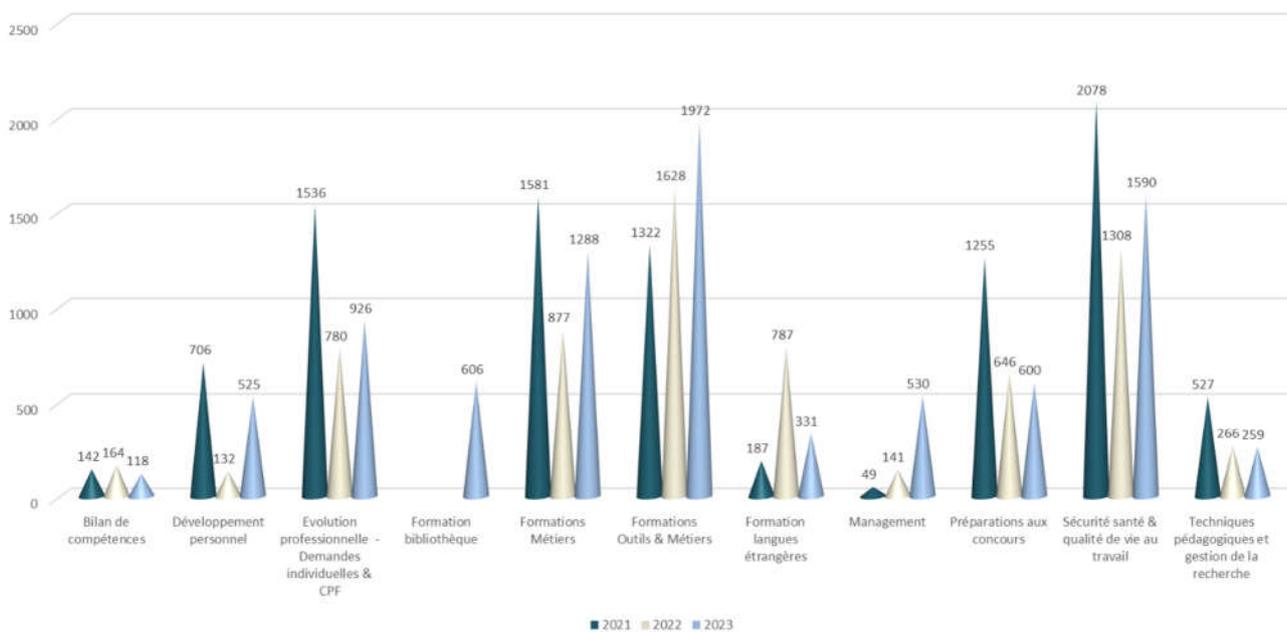
➤ Nombre de formations par domaine



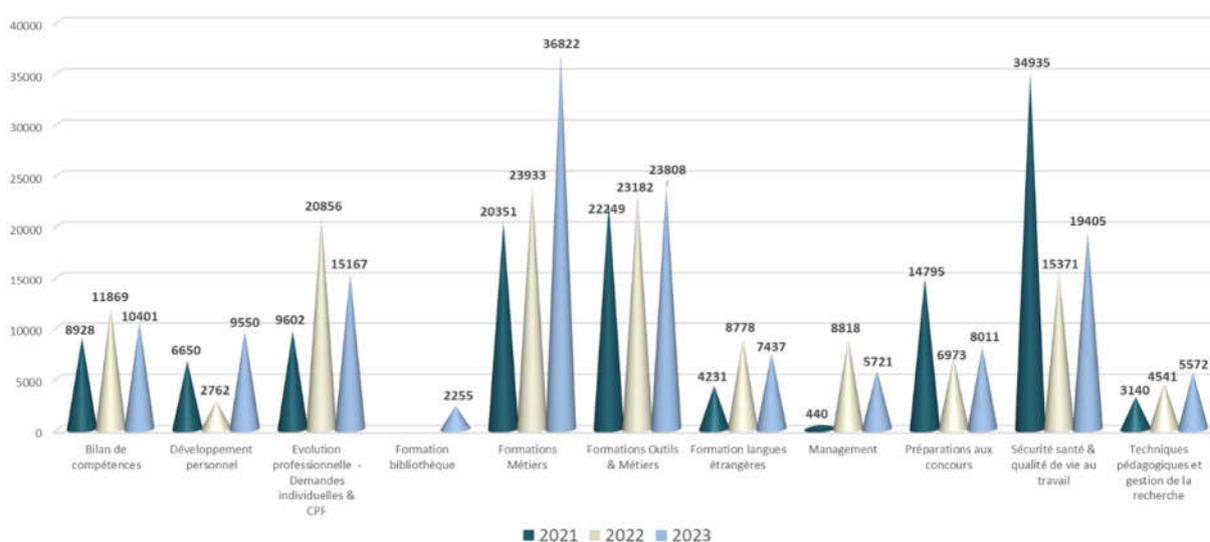
➤ Présence aux formations



➤ 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 d'abord : les rémunérations principales ; les rémunérations accessoires ; les primes et indemnités. Ces trois premières composantes de la masse salariale déterminent la **rémunération annuelle brute globale**. Il convient d'y ajouter, aux fins de déterminer le **montant global de la masse salariale** de l'année considérée : les charges patronales, ainsi que les impôts et taxes dus par l'établissement au titre du personnel employé.

Les données principales de la masse salariale 2023, pour un montant global de **106 432 893 €**, sont retracées dans le tableau ci-dessous, et mises en regard des données afférentes aux années 2021 et 2022⁶ :

Composante de la masse salariale	Année 2021		Année 2022		Année 2023	
	Montant (€)	Pourcentage (%)	Montant (€)	Pourcentage (%)	Montant (€)	Pourcentage (%)
Rémunérations Principales	48 646 749 €	50,26%	51 206 409 €	49,76 %	53 448 000 €	50,22 %
Rémunérations accessoires	2 303 565 €	2,38 %	2 227 705 €	2,17 %	2 831 288 €	2,66 %
Primes et indemnités	4 692 581 €	4,85 %	6 670 617 €	6,48 %	7 079 279 €	6,65 %
<i>Rémunération annuelle brute globale</i>	55 642 895 €	57,49 %	60 104 731 €	58,41 %	63 358 567 €	59,53%
Charges Patronales	39 866 053 €	41,19 %	41 453 209 €	40,29 %	41 732 542 €	39,21 %
Impôts & taxes	1 273 206 €	1,32 %	1 339 289 €	1,30 %	1 341 784 €	1,26 %
Total	96 782 154 €	100 %	102 897 229 €	100 %	106 432 893 €	100 %

Au titre de l'exercice 2023 (compte financier 2023), le poids des dépenses de personnel représente 87 % des recettes encaissées en 2023. Au titre des deux exercices précédents, ce poids des dépenses de personnel représentait 83 % en 2021 (compte financier 2021) et 85 % en 2022 (compte financier 2022).

Les autres tableaux de ce chapitre permettent, tout à la fois, au titre de l'année 2023, et en comparatif avec les années 2021 et 2022, de considérer :

- **La rémunération annuelle brute globale (hors cotisations patronales et impôts et taxes) (4.1).** Cette rémunération brute globale, ainsi appréciée, est de 63 358 567 € au titre de l'année 2023. Elle était de 60 104 731 € au titre de l'année 2022 et de 55 642 895 € au titre de l'année 2021. De 2021 à 2022, l'évolution de la rémunération annuelle brute globale a été de + 8 %. De 2022 à 2023, la rémunération annuelle brute globale a augmenté de 5,41 %. Sur la période triennale considérée, de 2021 à 2023, l'augmentation a été de 13,87 %. Sur la même période triennale, l'augmentation du montant global de la masse salariale a été 9,97 %.

⁶ On relève que, dans le tableau ci-dessous, concernant les montants globaux de masse salariale déterminés au titre des années 2021 et 2022, a été retranché (comparativement aux chiffres figurant dans les RSU 2021 et 2022) le montant figurant dans la ligne « prestations directes ». En effet, ce montant était déjà comptabilisé au titre des « rémunérations accessoires ». Le tableau ci-dessous ne fait donc plus apparaître la ligne « prestations directes ». Ces prestations directes correspondent aux remboursements de frais de transport aux personnels.

- La **rémunération brute moyenne annualisée**, en mettant en regard les années 2021, 2022 et 2023 (4.2). Tous corps, catégories et populations confondu.es, de 2022 à 2023, on note une évolution globale de 5 % des rémunérations. Par catégorie de population, l'augmentation a été de 3,5 % concernant les personnels enseignant.es et de 6,6 % concernant les personnels BIATSS. **Sur la période triennale considérée, de 2021 à 2023, l'évolution – tous corps, catégories et populations confondu.es – a été de 11 %**. Cette augmentation importante est notamment liée aux deux revalorisations du point d'indice intervenues en 2022 et 2023 (+ 3,5 % à compter du 1^{er} juillet 2022 et + 1,5 % à compter du 1^{er} juillet 2023), à la mise en œuvre progressive des nouveaux régimes indemnitaires (notamment le RIFSEEP⁷ pour les personnels BIATSS et le RIPEC⁸ pour les personnels enseignant.es-chercheur.es) et à l'attribution, à l'automne 2023, d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Concernant, plus spécifiquement, les personnels contractuels, on relèvera l'évolution différenciée de la rémunération brute moyenne des personnels contractuels enseignant.es (+ 2,4 %, en passant de 26 811 € en 2022 à 27 450 € en 2023) et des personnels contractuels BIATSS (+ 5,2 %, en passant de 28 238 € en 2022 à 29 693 € en 2023 ; cette augmentation faisant suite à une augmentation de + 12,5 % de 2021 à 2022⁹) ;

- La **répartition par type de rémunération moyenne annuelle et par corps** au titre de l'année 2023 (4.3) ;
- Le **coût global annuel** pour l'université **par type de rémunération et par corps** au titre de l'année 2023 (4.4) ;
- L'**évolution, de 2021 à 2023, de la rémunération brute annuelle par type de rémunération et par corps** (4.5) ;
- Les **écarts de rémunération** :
 - entre femmes et hommes, par corps et par catégorie ;
 - pour les femmes, par corps et par catégorie, au regard de la rémunération annuelle brute chargée (minimum – maximum – moyenne – médiane) ;
 - pour les hommes, par corps et par catégorie, au regard de la rémunération annuelle brute chargée (minimum – maximum – moyenne – médiane) (4.6) ;
- La **somme des 10 plus hautes rémunérations, coût chargé compris, en 2023** (4.7).

⁷ Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

⁸ Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants-Chercheurs (RIPEC).

⁹ La rémunération brute moyenne annualisée pour cette catégorie de personnels était de 25 104 € en 2021.

4.1. Rémunération annuelle brute globale en 2023 (hors cotisations patronales, hors prestations sociales)

	Rémunération globale	Répartition rémunération	Répartition effectifs	ETPT	Rémunération moyenne
Rémunération globale	63 358 567	%	%	1 442,49	43 923
Enseignants	40 046 226	%	53,3%	769,12	52 067
<i>Titulaires</i>	33 880 839	53,5%	38,8%	560,01	60 500
<i>Contractuels</i>	6 165 387	9,7%	14,5%	209,11	29 484
BIATSS	23 312 341	36,8%	46,7%	673,36	34 621
<i>Titulaires</i>	15 703 074	24,8%	28,9%	417,09	37 649
<i>Contractuels</i>	7 609 267	12,0%	17,8%	256,27	29 693

4.2. Rémunération brute moyenne annualisée

	2021	2022	2023	Evolution
Rémunération brute moyenne	39 149	41 383	43 923	6,14%
Enseignants	47 252	49 334	52 067	5,5%
<i>Titulaires</i>	53 938	57 181	60 500	5,8%
<i>Contractuels</i>	26 257	26 811	29 484	10,0%
BIATSS	29 957	32 468	34 621	6,6%
<i>Titulaires</i>	32 700	35 000	37 649	7,6%
<i>Contractuels</i>	25 104	28 238	29 693	5,2%
Enseignants	47 252	49 334	52 067	5,5%
Professeur des universités	68 823	73 079	75 710	3,6%
Maître de conférences	50 695	53 770	56 262	4,6%
PRAG	51 358	53 662	57 440	7,0%
PRCE	44 724	47 146	52 406	11,2%
Enseignants titulaires	53 938	57 181	60 500	5,8%
Professeur contractuel	28 209	26 971	29 042	7,7%
PAST	41 258	42 987	43 459	1,1%
ATER	26 278	27 543	29 588	7,4%
Contractuel doctorant	22 775	23 845	26 706	12,0%
Lecteur / Maître de langue	24 106	24 055	29 349	22,0%
Enseignants contractuels	26 257	26 811	29 484	10,0%
BIATSS	29 957	32 468	34 619	6,6%
Cadre Administratif	86 788	86 250	71 246	-17,4%
Attaché d'administration ENES	42 376	47 973	52 938	10,3%
Secrétaire AENES	31 805	33 387	35 115	5,2%
Adjoint administratif	25 623	28 522	31 162	9,3%
AENES	30 709	33 446	35 820	7,1%
Ingénieur de Recherche	57 158	59 621	63 683	6,8%
Ingénieur d'études	42 734	44 747	46 926	4,9%
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	35 677	37 855	39 424	4,1%
Technicien de recherche et de formation	29 792	31 027	33 025	6,4%
Adjoint technique	24 197	27 071	30 046	11,0%
ITRF	33 071	35 434	37 946	7,1%
Conservateur des bibliothèques	54 614	51 987	59 359	14,2%
Bibliothécaire	38 817	40 279	43 308	7,5%
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	30 556	31 661	33 786	6,7%
Magasinier	24 587	26 736	31 135	16,5%
BIBLIOTHEQUE	34 091	34 948	38 898	11,3%
Contrat à Durée Déterminée cat. A	28 100	29 895	31 440	5,2%
Contrat à Durée Déterminée cat. B	20 742	22 460	24 569	9,4%
Contrat à Durée Déterminée cat. C	19 883	21 831	23 538	7,8%
Apprenti	13 257	13 814	14 405	4,3%
Contractuels CDD	24 147	26 215	27 686	5,6%
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	32 649	36 554	38 541	5,4%
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	23 305	27 035	29 172	7,9%
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	22 324	25 138	26 656	6,0%
Contractuels CDI	28 386	35 665	34 381	-3,6%
Agents contractuels	25 104	28 238	29 693	5,2%

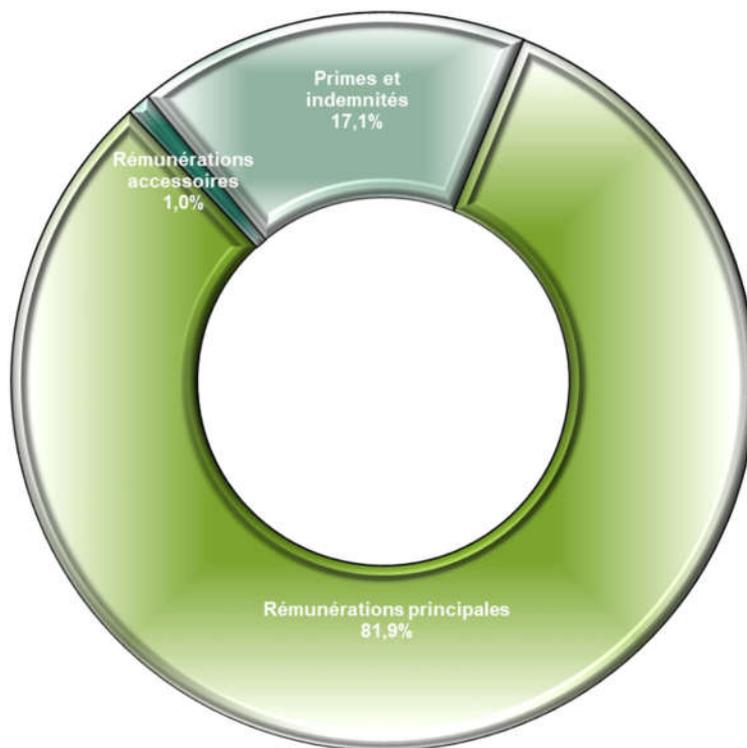
4.3. Répartition par type de rémunération moyenne annuelle et par corps 2023

	Primes et indemnités	Rémunérations accessoires	Rémunérations principales
Rémunération brute moyenne	4 856	1 942	36 659
Enseignants	3 949	3 305	43 785
<i>Titulaires</i>	5 007	4 094	51 399
<i>Contractuels</i>	1 312	1 339	24 799
BIATSS	5 912	353	28 355
<i>Titulaires</i>	7 642	367	29 639
<i>Contractuels</i>	3 096	330	26 266
Enseignants	3 949	3 305	43 785
Professeur des universités	6 991	3 317	65 402
Maître de conférences	4 781	4 156	47 324
PRAG	3 356	4 142	49 942
PRCE	3 310	5 665	43 430
<i>Enseignants titulaires</i>	5 007	4 094	51 399
Professeur contractuel	1 376	3 652	24 014
PAST	323	1 129	22 296
ATER	3 301	260	26 027
Contractuel doctorant	685	212	25 809
Lecteur / Maître de langue	978	5 380	22 991
<i>Enseignants contractuels</i>	1 312	1 339	24 799
BIATSS	5 912	353	28 355
Cadre Administratif	26 129	638	44 480
Attaché d'administration ENES	11 466	337	41 135
Secrétaire AENES	6 955	423	27 737
Adjoint administratif	6 260	348	24 554
<i>AENES</i>	7 446	368	28 007
Ingénieur de Recherche	12 110	414	51 160
Ingénieur d'études	9 537	361	37 028
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	8 359	460	30 604
Technicien de recherche et de formation	6 945	351	25 728
Adjoint technique	6 188	314	23 544
<i>ITRF</i>	7 802	356	29 788
Conservateur des bibliothèques	9 366	259	49 735
Bibliothécaire	6 745	453	36 110
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	6 592	475	26 719
Magasinier	6 171	485	24 478
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	6 917	440	31 541
Contrat à Durée Déterminée cat. A	1 864	298	29 279
Contrat à Durée Déterminée cat. B	1 853	557	22 159
Contrat à Durée Déterminée cat. C	2 021	311	21 207
Apprenti	613	83	13 710
<i>Contractuels CDD</i>	1 841	340	25 504
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	6 180	336	32 025
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	6 142	274	22 756
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	4 650	242	21 764
<i>Contractuels CDI</i>	6 029	307	28 046
Rémunération moyenne contractuels CDD + CDI	3 096	330	26 266

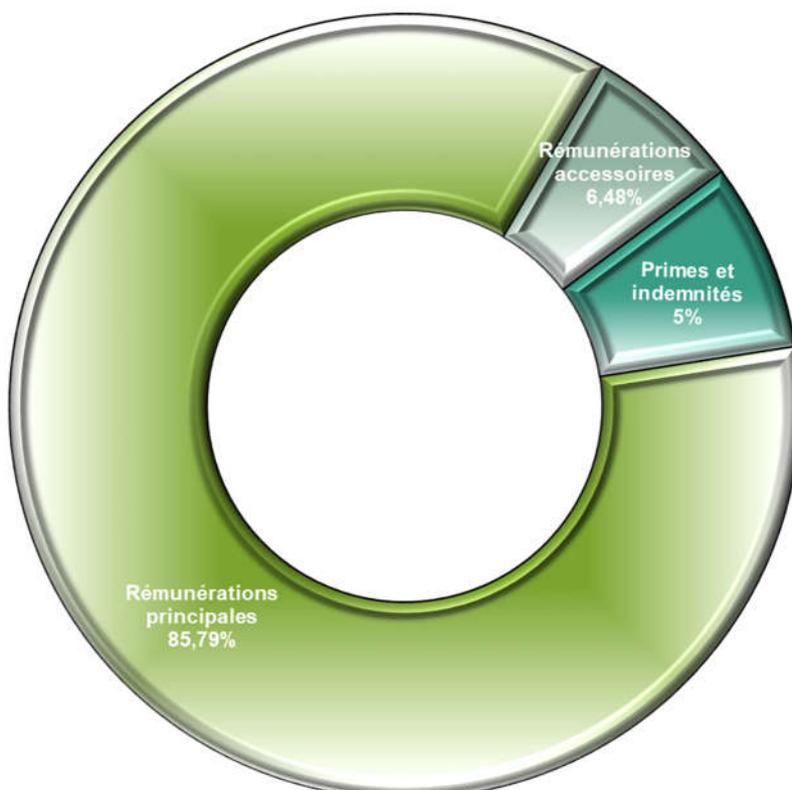
4.4. Coût global annuel par type de rémunération et par corps 2023

	Primes et indemnités	Rémunérations accessoires	Rémunérations principales
Rémunération brute	7 079 279	2 831 288	53 448 000
<hr/>			
<i>Enseignants</i>	3 098 291	2 593 458	34 354 477
<i>Titulaires</i>	2 803 718	2 292 766	28 784 355
<i>Contractuels</i>	294 574	300 691	5 570 122
BIATSS	3 980 988	237 830	19 093 523
<i>Titulaires</i>	3 187 490	153 210	12 362 374
<i>Contractuels</i>	793 497	84 620	6 731 149
<hr/>			
Enseignants	3 098 291	2 593 458	34 354 477
Professeur des universités	895 594	424 988	8 378 865
Maître de conférences	1 546 217	1 344 022	15 304 661
PRAG	200 300	247 201	2 980 712
PRCE	161 607	276 556	2 120 116
<i>Enseignants titulaire</i>	2 803 718	2 292 766	28 784 355
Professeur contractuel	39 055	103 654	681 610
PAST	11 040	38 566	761 774
ATER	159 701	12 600	1 259 188
Contractuel doctorant	61 733	19 104	2 325 784
Lecteur / Maître de langue	23 045	126 768	541 765
<i>Enseignants contractuels</i>	294 574	300 691	5 570 122
<hr/>			
BIATSS	3 980 988	237 830	19 093 523
Cadre Administratif	26 129	638	44 480
Attaché d'administration ENES	131 190	3 861	470 651
Secrétaire AENES	130 168	7 910	519 153
Adjoint administratif	293 106	16 275	1 149 611
<i>AENES</i>	580 594	28 684	2 183 894
Ingénieur de Recherche	139 870	4 778	590 894
Ingénieur d'études	805 427	30 514	3 127 113
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	261 924	14 420	958 938
Technicien de recherche et de formation	525 230	26 560	1 945 607
Adjoint technique	571 540	29 001	2 174 697
<i>ITRF</i>	2 303 991	105 273	8 797 249
Conservateur des bibliothèques	65 560	1 811	348 142
Bibliothécaire	61 038	4 101	326 796
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	80 087	5 773	324 641
Magasinier	96 220	7 568	381 652
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	302 906	19 253	1 381 232
Contrat à Durée Déterminée cat. A	184 224	29 464	2 894 258
Contrat à Durée Déterminée cat. B	62 190	18 707	743 834
Contrat à Durée Déterminée cat. C	79 247	12 206	831 669
Apprenti	4 792	647	107 238
<i>Contractuels CDD</i>	330 453	61 024	4 576 999
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	275 487	14 980	1 427 625
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	155 109	6 925	574 649
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	32 448	1 692	151 875
<i>Contractuels CDI</i>	463 045	23 597	2 154 149
Agents contractuels CDD + CDI	793 497	84 620	6 731 149

➤ Répartition par type de rémunération pour les BIATSS en 2023



➤ Répartition par type de rémunération pour les enseignants en 2023



4.5. Evolution de la rémunération brute annuelle par type de rémunération et par corps

➤ Rémunérations Principales

Rémunérations Principales	2021	2022	2023	Evol. En %
Rémunération brute	48 646 749	51 206 409	53 448 000	+ 4,4%
<i>Enseignants</i>	31 645 062	32 751 336	34 354 477	+ 4,9%
<i>Titulaires</i>	27 120 445	27 739 152	28 784 355	+ 3,8%
<i>Contractuels</i>	4 524 616	5 012 184	5 570 122	+ 11,1%
<i>BIATSS</i>	17 001 687	18 455 073	19 093 523	+ 3,5%
<i>Titulaires</i>	11 362 799	11 829 532	12 362 374	+ 4,5%
<i>Contractuels</i>	5 638 888	6 625 540	6 731 149	+ 1,6%
Enseignants	31 645 062	32 751 336	34 354 477	+ 4,9%
Professeur des universités	7 292 264	7 588 725	8 378 865	+ 10,4%
Maître de conférences	14 896 234	15 169 261	15 304 661	+ 0,9%
PRAG	2 860 847	2 876 948	2 980 712	+ 3,6%
PRCE	2 071 099	2 104 218	2 120 116	+ 0,8%
<i>Enseignants titulaire</i>	27 120 445	27 739 152	28 784 355	+ 3,8%
Professeur contractuel	593 422	757 279	681 610	- 10,0%
PAST	737 233	711 109	761 774	+ 7,1%
ATER	924 165	1 056 862	1 259 188	+ 19,1%
Contractuel doctorant	1 828 047	2 029 561	2 325 784	+ 14,6%
Lecteur / Maître de langue	441 748	457 374	541 765	+ 18,5%
<i>Enseignants contractuels</i>	4 524 616	5 012 184	5 570 122	+ 11,1%
BIATSS	17 001 687	18 455 073	19 093 523	+ 3,5%
Cadre Administratif	101 037	54 974	44 480	- 19,1%
Attaché d'administration ENES	386 888	476 547	470 651	- 1,2%
Secrétaire AENES	495 963	490 268	519 153	+ 5,9%
Adjoint administratif	1 159 896	1 145 739	1 149 611	+ 0,3%
<i>AENES</i>	2 143 784	2 167 528	2 183 894	+ 0,8%
Ingénieur de Recherche	472 532	505 157	590 894	+ 17,0%
Ingénieur d'études	2 801 757	3 017 116	3 127 113	+ 3,6%
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	901 200	934 635	958 938	+ 2,6%
Technicien de recherche et de formation	1 731 264	1 796 899	1 945 607	+ 8,3%
Adjoint technique	2 097 899	2 123 304	2 174 697	+ 2,4%
<i>ITRF</i>	8 004 652	8 377 110	8 797 249	+ 5,0%
Conservateur des bibliothèques	329 358	318 572	348 142	+ 9,3%
Bibliothécaire	288 097	307 023	326 796	+ 6,4%
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	278 976	311 363	324 641	+ 4,3%
Magasinier	317 933	347 936	381 652	+ 9,7%
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	1 214 363	1 284 894	1 381 232	+ 7,5%
Contrat à Durée Déterminée cat. A	2 654 904	3 208 693	2 894 258	- 9,8%
Contrat à Durée Déterminée cat. B	538 574	582 462	743 834	+ 27,7%
Contrat à Durée Déterminée cat. C	1 011 135	1 092 496	831 669	- 23,9%
Apprenti	79 177	79 067	107 238	+ 35,6%
<i>Contractuels CDD</i>	4 283 790	4 962 718	4 576 999	- 7,8%
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	872 355	988 058	1 427 625	+ 44,5%
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	371 346	329 033	574 649	+ 74,6%
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	111 397	345 730	151 875	- 56,1%
<i>Contractuels CDI</i>	1 355 098	1 662 822	2 154 149	+ 29,5%
Rémunérations principales CDD + CDI	5 638 888	6 625 540	6 731 149	+0,04%

➤ **Rémunérations accessoires**

Rémunérations accessoires	2021	2022	2023	Evol. En %
Rémunération brute	2 303 565	2 227 705	2 831 288	+ 27,1%
<i>Enseignants</i>	2 172 156	2 104 429	2 593 458	+ 23,2%
<i>Titulaires</i>	2 000 828	1 939 863	2 292 766	+ 18,2%
<i>Contractuels</i>	171 329	164 566	300 691	+ 82,7%
<i>BIATSS</i>	131 409	123 277	237 830	+ 92,9%
<i>Titulaires</i>	72 864	78 876	153 210	+ 94,2%
<i>Contractuels</i>	58 546	44 401	84 620	+ 90,6%
Enseignants	2 172 156	2 104 429	2 593 458	+ 23,2%
Professeur des universités	305 368	299 504	424 988	+ 41,9%
Maître de conférences	1 218 184	1 139 101	1 344 022	+ 18,0%
PRAG	236 848	267 322	247 201	- 7,5%
PRCE	240 427	233 935	276 556	+ 18,2%
<i>Enseignants titulaires</i>	2 000 828	1 939 863	2 292 766	+ 18,2%
Professeur contractuel	60 292	79 717	103 654	+ 30,0%
PAST	27 766	30 264	38 566	+ 27,4%
ATER	1 675	2 616	12 600	+ 381,7%
Contractuel doctorant	6 041	6 621	19 104	+ 188,5%
Lecteur / Maître de langue	75 555	45 348	126 768	+ 179,5%
<i>Enseignants contractuels</i>	171 329	164 566	300 691	+ 82,7%
BIATSS	131 409	123 277	237 830	+ 92,9%
Cadre Administratif	-	183	638	+ 248,4%
Attaché d'administration ENES	1 668	1 288	3 861	+ 199,8%
Secrétaire AENES	2 773	3 646	7 910	+ 116,9%
Adjoint administratif	9 687	9 569	16 275	+ 70,1%
<i>AENES</i>	14 128	14 687	28 684	+ 95,3%
Ingénieur de Recherche	1 736	1 678	4 778	+ 184,8%
Ingénieur d'études	11 802	18 112	30 514	+ 68,5%
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	5 648	6 056	14 420	+ 138,1%
Technicien de recherche et de formation	12 823	12 493	26 560	+ 112,6%
Adjoint technique	17 137	16 702	29 001	+ 73,6%
<i>ITRF</i>	49 146	55 040	105 273	+ 91,3%
Conservateur des bibliothèques	1 508	521	1 811	+ 247,3%
Bibliothécaire	1 533	1 616	4 101	+ 153,7%
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	2 653	2 799	5 773	+ 106,2%
Magasinier	3 895	4 212	7 568	+ 79,7%
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	9 589	9 149	19 253	+ 110,4%
Contrat à Durée Déterminée cat. A	17 366	17 940	29 464	+ 64,2%
Contrat à Durée Déterminée cat. B	11 482	5 249	18 707	+ 256,4%
Contrat à Durée Déterminée cat. C	17 705	11 370	12 206	+ 7,4%
Apprenti	365	31	647	+ 2015,5%
<i>Contractuels CDD</i>	46 919	34 590	61 024	+ 76,4%
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	7 628	6 479	14 980	+ 131,2%
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	2 404	2 258	6 925	+ 206,7%
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	1 596	1 075	1 692	+ 57,4%
<i>Contractuels CDI</i>	11 627	9 812	23 597	+ 140,5%
Rémunérations accessoires CDD + CDI	58 546	44 401	84 620	+ 90,6%

➤ Primes & Indemnités

Primes & Indemnités	2021	2022	2023	Evol. En %
Rémunération brute	4 692 581	6 670 617	7 079 279	+ 6,1%
<i>Enseignants</i>	1 877 573	3 016 472	3 098 291	+ 2,7%
<i>Titulaires</i>	1 783 135	2 875 699	2 803 718	- 2,5%
<i>Contractuels</i>	94 438	140 774	294 574	+ 109,3%
BIATSS	2 815 009	3 654 144	3 980 988	+ 8,9%
<i>Titulaires</i>	2 474 846	3 085 447	3 187 490	+ 3,3%
<i>Contractuels</i>	340 162	568 697	793 497	+ 39,5%
Enseignants	1 877 573	3 016 472	3 098 291	+ 2,7%
Professeur des universités	523 531	814 275	895 594	+ 10,0%
Maître de conférences	1 012 202	1 740 230	1 546 217	- 11,1%
PRAG	137 887	162 186	200 300	+ 23,5%
PRCE	109 514	159 007	161 607	+ 1,6%
<i>Enseignants titulaires</i>	1 783 135	2 875 699	2 803 718	- 2,5%
Professeur contractuel	41 637	11 256	39 055	+ 247,0%
PAST	1 711	1 128	11 040	+ 878,4%
ATER	43 153	94 564	159 701	+ 68,9%
Contractuel doctorant	4 955	25 387	61 733	+ 143,2%
Lecteur / Maître de langue	2 982	8 438	23 045	+ 173,1%
<i>Enseignants contractuels</i>	94 438	140 774	294 574	+ 109,3%
BIATSS	2 815 009	3 654 144	3 980 988	+ 8,9%
Cadre Administratif	72 539	45 468	26 129	- 42,5%
Attaché d'administration ENES	97 360	136 224	131 190	- 3,7%
Secrétaire AENES	107 153	128 196	130 168	+ 1,5%
Adjoint administratif	174 777	272 466	293 106	+ 7,6%
<i>AENES</i>	451 830	582 354	580 594	- 0,3%
Ingénieur de Recherche	128 748	151 976	139 870	- 8,0%
Ingénieur d'études	709 464	812 684	805 427	- 0,9%
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	229 771	265 306	261 924	- 1,3%
Technicien de recherche et de formation	402 150	486 613	525 230	+ 7,9%
Adjoint technique	332 505	511 401	571 540	+ 11,8%
<i>ITRF</i>	1 802 637	2 227 981	2 303 991	+ 3,4%
Conservateur des bibliothèques	56 895	62 145	65 560	+ 5,5%
Bibliothécaire	50 015	56 556	61 038	+ 7,9%
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	50 917	76 322	80 087	+ 4,9%
Magasinier	62 553	80 090	96 220	+ 20,1%
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	220 379	275 113	302 906	+ 10,1%
Contrat à Durée Déterminée cat. A	96 967	163 217	184 224	+ 12,9%
Contrat à Durée Déterminée cat. B	24 160	43 012	62 190	+ 44,6%
Contrat à Durée Déterminée cat. C	43 666	73 731	79 247	+ 7,5%
Apprenti	-	4 785	4 792	+ 0,1%
<i>Contractuels CDD</i>	164 793	284 746	330 453	+ 16,1%
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	106 020	158 753	275 487	+ 73,5%
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	42 818	93 388	155 109	+ 66,1%
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	26 531	31 810	32 448	+ 2,0%
<i>Contractuels CDI</i>	175 369	283 951	463 045	+ 63,1%
Primes & Indemnités CDD + CDI	340 162	568 697	793 497	+ 39,5%

4.6 Ecarts de rémunération Femmes/Hommes

	2021	2022	2023
Ecart de rémunération	6 488	6 669	5 935
<i>Enseignants</i>	4 962	4 948	4 086
<i>Titulaires</i>	3 876	4 109	3 076
<i>Contractuels</i>	358	290	83
<i>BIATSS</i>	2 771	2 969	2 480
<i>Titulaires</i>	3 520	3 875	4 036
<i>Contractuels</i>	2 281	2 306	961
Enseignants	4 962	4 948	4 086
Professeur des universités	3 037	2 535	2 492
Maître de conférences	588	1 144	865
PRAG	7 533	7 937	9 881
PRCE	7 651	7 467	1 962
<i>Enseignants titulaires</i>	3 876	4 109	3 076
Professeur contractuel	- 1 909	- 2 144	639
PAST	956	378	912
ATER	- 547	- 13	132
Contractuel doctorant	102	481	327
Lecteur / Maître de langue	520	143	998
<i>Enseignants contractuels</i>	358	290	83
BIATSS	2 771	2 969	2 480
Cadre Administratif	1 079	- 37 713	-
Attaché d'administration ENES	5 140	10 480	8 080
Secrétaire AENES	- 663	95	570
Adjoint administratif	2 801	3 717	3 782
<i>AENES</i>	11 584	12 980	14 066
Ingénieur de Recherche	- 4 328	- 5 352	4 432
Ingénieur d'études	2 771	1 454	132
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	1 634	4 223	1 924
Technicien de recherche et de formation	1 950	1 154	2 525
Adjoint technique	- 427	- 530	180
<i>ITRF</i>	2 868	3 083	3 371
Conservateur des bibliothèques	- 14 672	- 10 193	15 799
Bibliothécaire	3 313	3 722	3 736
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	6 938	8 877	8 161
Magasinier	- 979	- 1 193	3 456
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	1 268	735	647
Contrat à Durée Déterminée cat. A	1 490	2 513	2 368
Contrat à Durée Déterminée cat. B	- 563	453	1 047
Contrat à Durée Déterminée cat. C	- 184	659	1 048
Apprenti	1 342	2 363	2 994
<i>Contractuels CDD</i>	2 028	2 366	1 217
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	4 237	4 010	3 283
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	1 018	79	1 634
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	- 1 982	- 1 487	72
<i>Contractuels CDI</i>	4 241	3 745	3 365
Ecart agents contractuels CDD + CDI	2 281	2 306	961

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

FEMMES		2023			
Enseignants	Minimum	Maximum	Moyenne	Médiane	
Professeur des universités	55 646	93 054	74 478	75 442	
Maître de conférences	41 756	78 731	55 837	55 281	
PRAG	37 206	71 879	52 542	53 064	
PRCE	35 833	62 441	50 392	52 523	
Professeur contractuel	22 540	33 045	27 608	26 309	
PAST	21 042	26 238	22 998	22 814	
ATER	27 749	28 346	28 022	27 929	
Contractuel doctorant	25 297	28 891	26 924	26 961	
Lecteur / Maître de langue	25 653	33 336	28 824	25 943	
BIATSS	Minimum	Maximum	Moyenne	Médiane	
Cadre Administratif					
Attaché d'administration ENES	42 095	55 032	46 934	45 167	
Secrétaire AENES	25 910	43 518	35 008	35 598	
Adjoint administratif	24 412	34 327	29 927	29 661	
Ingénieur de Recherche	55 654	58 549	57 102	57 843	
Ingénieur d'études	35 349	59 420	46 708	44 210	
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	29 609	43 482	36 882	36 147	
Technicien de recherche et de formation	26 559	36 427	31 815	31 352	
Adjoint technique	26 155	34 554	28 652	28 426	
Conservateur des bibliothèques	53 525	80 865	63 873	60 428	
Bibliothécaire	35 740	52 708	43 014	38 771	
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	28 631	41 226	32 955	33 445	
Magasinier	27 132	32 436	29 623	27 179	
Contrat à Durée Déterminée cat. A	23 539	48 701	29 838	27 460	
Contrat à Durée Déterminée cat. B	23 063	27 874	24 949	23 887	
Contrat à Durée Déterminée cat. C	22 573	26 432	23 810	23 269	
Apprenti	15 770	15 770	15 770	15 770	
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	26 734	55 721	37 246	35 868	
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	26 119	30 203	28 464	27 826	
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	25 428	26 930	26 097	26 195	

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

HOMMES					2023
Enseignants		Minimum	Maximum	Moyenne	Médiane
Professeur des universités		56 122	98 579	76 679	75 212
Maître de conférences		41 385	76 707	56 621	55 327
PRAG		44 578	80 008	62 404	53 419
PRCE		39 080	64 144	53 599	53 308
<hr/>					
Professeur contractuel		22 670	32 924	28 431	26 180
PAST		21 210	28 442	23 897	23 127
ATER		27 669	29 085	28 028	27 929
Contractuel doctorant		19 141	29 266	26 793	26 961
Lecteur / Maître de langue		21 679	26 234	23 956	26 234
<hr/>					
BIATSS		Minimum	Maximum	Moyenne	Médiane
Cadre Administratif		71 246	71 246	71 246	71 246
Attaché d'administration ENES		43 331	71 930	58 900	45 889
Secrétaire AENES		32 164	37 047	34 605	35 773
Adjoint administratif		33 359	33 359	33 359	30 549
<hr/>					
Ingénieur de Recherche		54 222	76 438	60 322	58 457
Ingénieur d'études		39 173	61 166	47 249	44 210
Assistant Ingénieur de recherche et de formation		30 836	47 900	40 096	38 435
Technicien de recherche et de formation		28 186	41 890	34 490	31 464
Adjoint technique		26 326	36 080	29 469	28 435
<hr/>					
Conservateur des bibliothèques		47 826	48 322	48 074	48 074
Bibliothécaire		42 005	42 005	42 005	42 005
Bibliothécaire Adjoint spécialisé		33 128	33 128	33 128	33 128
Magasinier		27 227	28 800	28 014	28 014
<hr/>					
Contrat à Durée Déterminée cat. A		22 605	91 472	33 638	26 143
Contrat à Durée Déterminée cat. B		21 557	25 138	23 512	23 825
Contrat à Durée Déterminée cat. C		22 573	28 102	24 160	23 269
Apprenti		9 714	21 704	13 927	9 714
<hr/>					
Contrat à Durée Indéterminée cat. A		30 031	63 056	40 711	37 509
Contrat à Durée Indéterminée cat. B		27 297	27 737	27 463	27 699
Contrat à Durée Indéterminée cat. C		26 455	26 795	26 625	26 195

4.7. Rémunérations les plus hautes

La somme des dix plus hautes rémunérations en 2023 (coût chargé compris) était de 1 627 767 € ; somme à comparer, pour ces 10 plus hautes rémunérations, aux montants de 1 456 073 € au titre de l'année 2022 (cf. RSU 2022), et au montant de 1 385 746 € au titre de l'année 2021 (cf. RSU 2021).

Ces rémunérations ont été perçues exclusivement par des professeur.es 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 du 28 mai 1982 modifié).

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 des 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 à 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 précité.

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 à la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FSSSCT), au CSAe et voté au Conseil d'Administration (CA)..

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 comptabilisait 50 arrêts pour 1003 jours d'arrêts (Cf chapitre 6.7.1.). En 2023, ce sont 24 arrêts pour 354 jours d'arrêt, soit près de 50 % d'accidents et 2/3 de jours d'arrêt en moins. Cette très nette diminution est possiblement à mettre en regard des changements de pratiques en matière de mobilité durable, ajoutés à la pratique du travail à distance. Beaucoup d'agents ont privilégié les transports en commun, usage encouragé par la prise en charge par l'établissement de 75 % du coût de la carte de transport. S'il n'est pas possible d'interroger le Système d'information RH sur la distinction accident de trajet/accident de service, la requête manuelle a toutefois montré que les accidents se répartissent pour moitié entre activité professionnelle et trajet.

5.3. Nombre et nature des signalements enregistrés dans le dispositif prévu par l'article L. 135-6 du code général de la fonction publique (CGFP)

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 Rennes 2, la DAJI est en charge du recueil de ces signalements.

Au titre de l'année 2022, 2 signalements ont été enregistrés par la DAJI. En 2023, ce sont 7 signalements qui ont été enregistrés, soit une forte augmentation par rapport à l'année passée.

Saisine			Nature des fautes disciplinaires			Nature des sanctions			Nombre de sanctions		
2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
		1			Comportement déplacé, enseignant vers étudiant.e.s			En cours			
		1			Harcèlement entre enseignants			En cours			
		1			Propos déplacés ver étudiantes			Pas de sanction, rappel à l'ordre			
		1			Comportement déplacé entre personnel enseignant et BIATSS			Pas de sanction, rappel à l'ordre			
		1			Propos déplacé entre personnel enseignant et BIATSS			Pas de sanction, rappel à l'ordre			
		1			Propos déplacés et agressifs entre personnels enseignants			Pas de sanction, rappel à l'ordre			
		1			Propos et comportement déplacés entre personnel enseignant et BIATSS			Pas de sanction, rappel à l'ordre			
	1				Harcèlement entre personnels enseignants			Pas de sanction, rappel à l'ordre			
	1				Harcèlement sexuel envers une étudiante			Rappel à l'ordre			
	2	7									

5.4. Nombre de suicides et tentatives de suicide

Pour l'année 2023, 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 2023, 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 la conseillère de prévention et les assistant.e.s 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 à la FSSSCT.

Il procède à des enquêtes après accidents du travail et maladies professionnelles avec les membres de la FSSSCT et la conseillère de prévention.

Il participe, avec la conseillère 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 au 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 leurs propositions.

Ils assistent, avec voix consultative, aux réunions de la FSSSCT dont ils reçoivent copie des travaux.

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

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. La Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FSSSCT)

Voir chapitre 8.1.2.

5.6.2. Le Comité Social d'Administration d'établissement (CSAe)

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 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	36
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 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	PRESENTATION EN CHSCT
FSSSCT		
Visite de services ou départements : 1	DGS-DRH	OUI
Etudes ergonomiques		
Etudes de poste avec le Smut : 10h30	DRH-DRM-CP	OUI
Etudes ergonomiques réalisées par des étudiants :3	CP-SMUT	OUI
Groupe de travail		
Veille pluridisciplinaire psycho-médico-sociale : 3	CP-SMUT	OUI
Evaluation des risques professionnels		
Evolution du logiciel	CP-DSI	OUI
Mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)	Réseau agents de prévention	OUI
Registres de sécurité -ERP		
Levées des observations liés aux contrôles réglementaires	CP-DRM	OUI
Formation santé - sécurité au travail		
Echauffement et renforcement musculaire: 10	DRM	OUI
EUB190 - Recyclage - Electricien habilité: 1	DRM	OUI
Formateur en SST - Actualisation des compétences: 2	DRM	OUI
FSSSCT Enseignement Supérieur et Recherche: 13	Membres FSSSCT	OUI
Gestion de crise: 20	Direction -Responsables de services	OUI
P.S.C. 1: 44	Direction -Responsables de services	OUI
P.S.E. 1: 2	DRM	OUI
P.S.E. 1 - Recyclage: 2	Agent.es	OUI
Premiers secours en santé mentale: 16	Enseignants-chercheur.es	OUI
Prévention des troubles musculo-squelettiques et du mal de dos: 20	DRM-SCD	OUI
Sauvetage Secourisme du Travail: 43	Agent.es	OUI
Assistant.e prévention- Formation initiale: 3	Assistant.e prévention	OUI
Actions mise en sécurité-surêté-Améliorations des conditions de travail		
Risque incendie: remplacement des SSI	DRM	OUI
Risque hauteur: achat de plateformes sécurisées, DAJI, PUR, SCD , autorisation de conduite nacelle	DRM	OUI
Risque chute: réparation voirie, installation main courantes	DRM	OUI
Risque blessures: achats d'EPI DAJI, DRM, Service Culturel	DRM	OUI
Risque manutention: achats de chariots pour transporter charges lourdes, achat d'une table élévatrice pour le poste du métallier, autorisation de conduite	DRM	OUI
Risque bruit: mise en place de bouchons d'oreilles SCD, DRM, Mazier	DRM	OUI
Risque amiante: mise en place de fiches d'exposition individuelles	DRM	OUI
Risque liés à l'utilisation d'agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction: mise en place de fiches d'exposition individuelles	DRM	OUI
Risque travail isolé: rappel aux services de la vigilance travail isolé, pour des situations particulières emprunt de PTI	DRH-DRH-CP	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		
Visites périodiques		45
Visites d'embauches		61
Visite à la demande de l'agent		32
Visite à la demande de l'employeur		29
Visite à la demande du médecin du travail		36
Visite de pré-reprise		7
Visite de pré-reprise à la demande du médecin conseil de la Sécurité Sociale		5
Visite de reprise après accident du travail		1
Visite de reprise après maladie		2
Visite de reprise après maternité		0
Entretien supplémentaires Infirmière Diplômée d'Etat en Santé au Travail.		97
Consultations des visites médicales et entretiens infirmiers		
Etat de santé compatible avec le poste		91
Etat de santé compatible avec un aménagement de poste		42
Etat de santé compatible avec restrictions		24
Etat de santé incompatible temporairement avec le poste		5
Pas d'avis délivré		12
Pas d'avis visite confidentielle		3
Avis différé		18
Agent en arrêt de travail		9
Agent en arrêt de travail préconisations		15
Orientations médico-professionnelles délivrées à l'issue des visites médicales et entretiens infirmiers		
Cardiologie		3
Endocrinologie		1
Médecine générale		51
Neurologie		3
O.R.L.		1
Ophthalmologie		1
Orthopsie		2
Pneumologie, phthisiologie		1
Psychiatrie		6
Psychologie du travail		39
Psychologue clinicien externe à l'université		5
Autre orientation (SOS victimes)		1
Centre anti-douleur		3
Centre de rééducation fonctionnelle		2
Expert médical assermenté		5
TOTAL DES ORIENTATIONS MEDICALES		125
Maladies professionnelles		
Maladies professionnelles de l'année en cours déclarées et connues du médecin de prévention		1
Agents en situation d'handicap		
Nombre d'agents reçu par le SMUT		22

CHAPITRE 6 : ORGANISATION DU TRAVAIL ET AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ 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 36 h 30 donnant droit à 54 jours de congés annuels (y compris la journée du Président fixée le vendredi 19 mai 2023).

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 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-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

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-chercheuses / 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-chercheuses / 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 l'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		2023		% sur 2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Effectif global	102	22	104	24	122	26	12%	4%
Enseignants	13	8	12	8	13	11	2%	2%
<i>Titulaires</i>	13	8	12	8	13	11	4%	3%
<i>Contractuels</i>	-	-	-	-	-	-	0%	0%
BIATSS	89	14	92	16	109	15	17%	6%
<i>Titulaires</i>	77	13	78	13	89	14	24%	9%
<i>Contractuels</i>	12	1	14	3	20	1	6%	3%

6.2.2. Tableau global des effectifs des agents à temps partiel

	2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Effectif temps partiel	102	22	104	24	122	26
<i>Enseignants</i>	<i>13</i>	<i>8</i>	<i>12</i>	<i>8</i>	<i>13</i>	<i>11</i>
<i>Titulaires</i>	13	8	12	8	13	11
<i>Contractuels</i>	-	-	-	-	-	-
<i>BIATSS</i>	<i>89</i>	<i>14</i>	<i>92</i>	<i>16</i>	<i>109</i>	<i>15</i>
<i>Titulaires</i>	77	13	78	13	89	14
<i>Contractuels</i>	12	1	14	3	20	1
Enseignants	13	8	12	8	13	11
Professeur des universités	1	-	1	-	1	1
Maître de conférences	5	5	2	4	5	6
PRAG	3	2	6	2	5	1
PRCE	4	1	3	2	2	3
<i>Enseignants titulaires</i>	<i>13</i>	<i>8</i>	<i>12</i>	<i>8</i>	<i>13</i>	<i>11</i>
Professeur contractuel	-	-	-	-	-	-
PAST	-	-	-	-	-	-
ATER	-	-	-	-	-	-
Contractuel doctorant	-	-	-	-	-	-
Lecteur / Maître de langue	-	-	-	-	-	-
<i>Enseignants contractuels</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
BIATSS	89	14	92	16	109	15
Cadre Administratif	-	-	-	-	-	-
Attaché d'administration ENES	1	-	1	-	3	-
Secrétaire AENES	1	-	1	-	2	-
Adjoint administratif	18	-	18	-	16	1
<i>AENES</i>	<i>20</i>	<i>-</i>	<i>20</i>	<i>-</i>	<i>21</i>	<i>1</i>
Ingénieur de Recherche	-	1	-	1	-	1
Ingénieur d'études	10	2	14	2	17	2
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	3	2	3	2	4	2
Technicien de recherche et de formation	11	3	11	2	11	2
Adjoint technique	19	2	16	3	23	3
<i>ITRF</i>	<i>43</i>	<i>10</i>	<i>44</i>	<i>10</i>	<i>55</i>	<i>10</i>
Conservateur des bibliothèques	1	-	-	-	-	-
Bibliothécaire	3	1	4	1	3	1
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	2	1	2	1	2	1
Magasinier	8	1	8	1	8	1
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	<i>14</i>	<i>3</i>	<i>14</i>	<i>3</i>	<i>13</i>	<i>3</i>
Contrat à Durée Déterminée cat. A	2	1	3	2	7	1
Contrat à Durée Déterminée cat. B	2	-	2	-	-	-
Contrat à Durée Déterminée cat. C	3	-	3	-	2	-
Apprenti	-	-	-	-	-	-
<i>Contractuels CDD</i>	<i>7</i>	<i>1</i>	<i>8</i>	<i>2</i>	<i>9</i>	<i>1</i>
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	1	-	1	-	4	-
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	3	-	3	1	6	-
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	1	-	2	-	1	-
<i>Contractuels CDI</i>	<i>5</i>	<i>-</i>	<i>6</i>	<i>1</i>	<i>11</i>	<i>-</i>
Agents contractuels	12	1	14	3	20	1

6.2.3. Tableau général de répartition du temps de travail par quotité

Répartition par quotité du temps de travail	2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	183	58	179	67	159	47
90%	19	6	19	6	19	5
80%	79	15	83	16	87	13
70%	9	-	7	2	9	2
60%	5	3	5	4	2	2
50%	63	33	54	37	33	24
40%	1	-	3	-	2	-
30%	3	-	4	-	3	-
20%	2	-	3	1	2	1
10%	2	1	1	1	2	-

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

Effectif temps partiel en pourcentage	2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	10%	3%	10%	4%	12%	4%
<i>Enseignants</i>	3%	2%	3%	2%	2%	2%
<i>Titulaires</i>	4%	3%	4%	3%	4%	3%
<i>Contractuels</i>	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<i>BIATSS</i>	16%	5%	16%	6%	17%	6%
<i>Titulaires</i>	24%	9%	24%	9%	24%	9%
<i>Contractuels</i>	5%	1%	6%	3%	6%	3%
Enseignants	3%	2%	3%	2%	4%	4%
Professeur des universités	2%	0%	2%	0%	2%	1%
Maître de conférences	3%	3%	1%	2%	3%	4%
PRAG	9%	7%	18%	7%	14%	3%
PRCE	14%	4%	10%	7%	8%	10%
<i>Enseignants titulaires</i>	4%	3%	4%	3%	4%	4%
Professeur contractuel	0%	0%	0%	0%	0%	0%
PAST	0%	0%	0%	0%	0%	0%
ATER	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Contractuel doctorant	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Lecteur / Maître de langue	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<i>Enseignants contractuels</i>	0%	0%	0%	0%	0%	0%
BIATSS	16%	59%	16%	6%	109%	65%
Cadre Administratif	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Attaché d'administration ENES	10%	0%	10%	0%	27%	0%
Secrétaire AENES	6%	0%	6%	0%	11%	0%
Adjoint administratif	32%	0%	34%	0%	33%	50%
<i>AENES</i>	24%	0%	25%	0%	27%	13%
Ingénieur de Recherche	0%	14%	0%	13%	0%	11%
Ingénieur d'études	18%	6%	25%	6%	29%	5%
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	21%	10%	19%	11%	24%	12%
Technicien de recherche et de formation	26%	9%	22%	7%	20%	7%
Adjoint technique	25%	6%	22%	9%	32%	10%
<i>ITRF</i>	22%	8%	22%	8%	27%	8%
Conservateur des bibliothèques	13%	0%	0%	0%	0%	0%
Bibliothécaire	30%	100%	44%	100%	33%	100%
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	17%	50%	17%	100%	17%	100%
Magasinier	50%	50%	53%	33%	53%	33%
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	30%	50%	33%	43%	32%	43%
Contrat à Durée Déterminée cat. A	2%	2%	3%	3%	8%	2%
Contrat à Durée Déterminée cat. B	8%	0%	7%	0%	0%	0%
Contrat à Durée Déterminée cat. C	5%	0%	5%	0%	6%	0%
Apprenti	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<i>Contractuels CDD</i>	4%	1%	4%	2%	5%	1%
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	4%	0%	4%	0%	12%	0%
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	20%	0%	20%	33%	24%	0%
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	17%	0%	25%	0%	20%	0%
<i>Contractuels CDI</i>	11%	0%	13%	6%	17%	0%
Agents contractuels	5%	1%	6%	3%	9%	1%

6.3. Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires

Au titre de l'année universitaire 2022-2023, les heures complémentaires effectuées par les personnels enseignants se répartissaient de la façon suivante :

Enseignants-chercheurs titulaires et contractuels (ATER, PAST)	40 538 HETD	55 588 HETD
Doctorants contractuels (Services contractuels)	1 048 HETD	
Enseignants du second degré titulaires et contractuels (CDD LRU, lecteurs et maîtres de langues)	14 002 HETD	

Concernant la même année universitaire, on comptabilisait 2 090 HETD effectuées par des personnels BIATSS à l'université.

On remarquera une augmentation du nombre d'heures complémentaires effectuées par les personnels enseignants, passant de 35 629 HETD à 41 586 HETD, soit une inflexion de 16,7 %. Pour mémoire, **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	

Pour la même année universitaire, les heures d'enseignement effectuées par des BIATSS à l'université se chiffraient à 2 205,67 HETD. Par ailleurs, les heures supplémentaires des personnels BIATSS sont valorisées au titre de la récupération du temps de travail via leur système de badge Octime. En utilisation et flux constant toute l'année, il n'est pas encore possible d'avoir une estimation du nombre d'heures que cela représente pour l'ensemble des personnels administratifs et techniques.

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 le code général de la fonction publique (CGFP).

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 (jour(s) fixe(s), ponctuels ou modalités hybrides). Les personnels ayant recours au télétravail sont des personnels BIATSS, agents administratifs et techniques. Il faut garder à l'esprit que les fonctions de certains personnels ne permettent pas de déplacer leur activité hors site (pour plusieurs personnels magasiniers du SCD et personnels de la DRIM notamment).

➤ Nombre d'agents effectuant du télétravail

Si 2022 avait permis d'observer une nette augmentation de la pratique du télétravail consécutive à la reprise d'activités post crise sanitaire, marquant ainsi l'ancrage de nouvelles habitudes socio-professionnelles et non plus une modalité imposée par le contexte extérieur, l'année 2023 revêt un aspect différent. La pratique s'est totalement stabilisée, le nombre de personnels recourant au télétravail n'évoluant quasiment pas. 607 personnels utilisent cette modalité, soit près de la totalité des agents qui en ont la possibilité.

	2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Nombre d'agents en télétravail	344	91	457	162	456	151
Titulaires	237	53	290	93	290	90
Contractuels	107	38	167	69	166	61
BIATSS						
Cadre Administratif	-	-	1	1	-	1
Attaché d'administration ENES	8	1	9	2	11	2
Secrétaire AENES	16	2	17	2	16	2
Adjoint administratif	43	3	47	3	44	2
AENES	67	6	74	8	71	7
Ingénieur de Recherche	2	3	3	8	3	8
Ingénieur d'études	50	22	56	33	59	34
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	12	6	16	14	17	14
Technicien de recherche et de formation	33	10	44	17	46	15
Adjoint technique	49	5	59	9	57	7
ITRF	146	46	178	81	182	78
Conservateur des bibliothèques	6	-	5	1	5	2
Bibliothécaire	9	1	9	1	9	1
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	4	-	12	-	11	-
Magasinier	5	-	12	2	12	2
BIBLIOTHEQUE	24	1	38	4	37	5
Contrat à Durée Déterminée cat. A	39	21	68	38	55	30
Contrat à Durée Déterminée cat. B	15	1	24	7	24	8
Contrat à Durée Déterminée cat. C	23	5	35	6	28	6
Apprentis	3	-	3	3	3	3
Contractuels CDD	80	27	130	54	110	47
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	14	8	18	10	28	12
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	10	3	13	3	24	1
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	3	-	6	2	4	1
Contractuels CDI	27	11	37	15	56	14

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

➤ Évolution de l'utilisation du CET

Après avoir connu une progression presque linéaire depuis 2018, l'utilisation du CET semble connaître une stabilisation. Si chaque année, elle enregistrait une hausse de 10 % ou plus, en 2023, elle évolue de 6,7 %. Toutes les catégories de personnels disposent de leur CET. Il faut tout de même remarquer une appétence particulière des personnels en contrat à durée indéterminée à utiliser leur compte épargne temps.

➤ Les chiffres en nombre de jours

Compte Epargne Temps	En Nbre de jours		
	2021	2022	2023
BIATSS	7 452	8 195	8 790
Cadre Administratif	61	53	53
Attaché d'administration ENES	155	165	194
Secrétaire AENES	335	361	357
Adjoint administratif	830	920	980
AENES	1 381	1 499	1 584
Ingénieur de Recherche	293	331	354
Ingénieur d'études	1 460	1 647	1 729
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	726	678	690
Technicien de recherche et de formation	1 157	1 151	1 102
Adjoint technique	1 103	1 188	1 327
ITRF	4 739	4 995	5 202
Conservateur des bibliothèques	71	154	165
Bibliothécaire	99	142	195
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	146	153	174
Magasinier	174	200	206
BIBLIOTHEQUE	490	649	740
Contrat à Durée Déterminée cat. A	140	262	236
Contrat à Durée Déterminée cat. B	39	76	78
Contrat à Durée Déterminée cat. C	146	161	172
Contractuels CDD	325	499	486
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	314	344	458
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	134	128	240
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	69	81	80
Contractuels CDI	517	553	778
Compte épargne temps contractuels CDD + CDI	842	1 052	1 264

➤ **En ETPT**

Compte Epargne Temps	En ETPT		
	2021	2022	2023
BIATSS	21	23	24
Cadre Administratif	0,2	0,1	0,1
Attaché d'administration ENES	0,4	0,5	0,5
Secrétaire AENES	0,9	1,0	1,0
Adjoint administratif	2,3	2,6	2,7
AENES	3,8	4,2	4,4
Ingénieur de Recherche	0,8	0,9	1,0
Ingénieur d'études	4,1	4,6	4,8
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	2,0	1,9	1,9
Technicien de recherche et de formation	3,2	3,2	3,1
Adjoint technique	3,1	3,3	3,7
ITRF	13,2	13,9	14,4
Conservateur des bibliothèques	0,2	0,4	0,5
Bibliothécaire	0,3	0,4	0,5
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	0,4	0,4	0,5
Magasinier	0,5	0,6	0,6
BIBLIOTHEQUE	1,4	1,8	2,1
Contrat à Durée Déterminée cat. A	0,4	0,7	0,7
Contrat à Durée Déterminée cat. B	0,1	0,2	0,2
Contrat à Durée Déterminée cat. C	0,4	0,4	0,5
Contractuels CDD	0,9	1,4	1,4
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	0,9	1,0	1,3
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	0,4	0,4	0,7
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	0,2	0,2	0,2
Contractuels CDI	1,4	1,5	2,2
Compte épargne temps contractuels CDD + CDI	2	3	4

➤ **Coût du Compte épargne temps**

Compte Epargne Temps	Coût		
	2021	2022	2023
BIATSS	662 108	785 041	843 441
Cadre Administratif	14 706	12 698	12 698
Attaché d'administration ENES	18 245	21 988	25 852
Secrétaire AENES	29 597	33 480	33 109
Adjoint administratif	59 076	72 890	77 644
AENES	117 803	139 264	147 161
Ingénieur de Recherche	46 520	54 818	58 627
Ingénieur d'études	173 308	204 720	214 912
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	71 949	71 294	72 555
Technicien de recherche et de formation	95 747	99 201	94 977
Adjoint technique	74 137	89 335	99 750
ITRF	435 338	491 652	511 977
Conservateur des bibliothèques		22 239	23 827
Bibliothécaire	10 771	15 888	21 818
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	10 675	13 456	15 303
Magasinier	12 392	14 854	15 299
BIBLIOTHEQUE	46 402	63 003	71 837
Contrat à Durée Déterminée cat. A	10 928	21 757	19 598
Contrat à Durée Déterminée cat. B	2 247	4 742	4 866
Contrat à Durée Déterminée cat. C	8 064	9 763	10 430
Contractuels CDD	21 799	36 337	35 391
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	28 477	34 930	46 505
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	8 674	9 613	18 024
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	4 279	5 656	5 586
Contractuels CDI	40 766	54 785	77 075
Compte épargne temps contractuels CDD + CDI	58 716	82 516	99 145

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 était marquée par une forte augmentation du nombre de congés maladie ordinaire (+ 39,9 %). Cette augmentation, certes avérée, était toutefois à pondérer par le retour de l'application du délai de la journée de carence après deux années de pandémie. En 2023, une baisse conséquente du nombre d'absences est à observer : c'est 20 % de diminution que l'établissement enregistre. La réduction concerne tous les motifs d'absence. Si les personnels de l'université se portent globalement mieux en cette année 2023, on regardera toutefois avec une vigilance particulière la population enseignante plus impactée (+ 3,5 %) que la population administrative et technique (- 25 %) dont on soulignera le net mieux-être.

Absences par type de motif	En Nbre de jours		
	2021	2022	2023
TOTAL	16296	22795	18215
Maladie	5971	8682	7165
Longue maladie	2440	3167	2497
Longue durée et grave maladie	1307	1916	2041
Accident de travail, de trajet, imputable au service	666	1003	354
Accueil de l'enfant (autour de la grossesse, maternité, paternité, adoption) et de la famille	2549	2384	2235
Formation, conversion professionnelle	3363	5643	3923

6.7.1. Cartographie générale 2023

	En Nbre d'arrêts	En Nbre de jours	2023	
			Coût de l'absentéisme (en ETPT)	Valorisation du coût de l'absentéisme
Maladie ordinaire	550	7 165	19,9	864 901
Longue maladie	22	2 497	6,9	301 418
Longue durée et grave maladie	18	2 041	5,7	246 373
Accidents du travail, de trajet	24	354	1,0	42 732
Accueil de l'enfant (grossesse, maternité, paternité)	42	2 235	6,2	269 791
Formation, conversion professionnelle	34	3 923	10,9	473 553
TOTAL	690	18 215	50,6	2 198 768

6.7.2. Congés maladies ordinaires

➤ En nombre de jours

Congé maladie ordinaire	En Nbre de jours		
	2021	2022	2023
Nbre de jours total	16296	8682	7165
<i>Enseignants</i>	6668	2084	2156
<i>Titulaires</i>	6514	1850	1883
<i>Contractuels</i>	154	234	273
<i>BIATSS</i>	9628	6598	5009
<i>Titulaires</i>	7781	5440	4025
<i>Contractuels</i>	1847	1158	984
Enseignants	6668	2084	2156
Professeur des universités	977	354	288
Maître de conférences	3365	1178	951
PRAG	984	215	187
PRCE	1188	103	457
<i>Enseignants titulaire</i>	6514	1850	1883
Professeur contractuel	2	18	5
PAST	18	15	68
ATER	5	63	12
Contractuel doctorant	129	127	44
Lecteur / Maître de langue	-	11	144
<i>Enseignants contractuels</i>	154	234	273
BIATSS	9628	6598	5009
Cadre Administratif	-	-	-
Attaché d'administration ENES	615	156	75
Secrétaire AENES	428	98	125
Adjoint administratif	1173	900	388
<i>AENES</i>	2216	1154	588
Ingénieur de Recherche	346	48	65
Ingénieur d'études	935	882	562
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	884	566	325
Technicien de recherche et de formation	908	806	698
Adjoint technique	1935	1572	1288
<i>ITRF</i>	5008	3874	2938
Conservateur des bibliothèques	273	37	21
Bibliothécaire	122	28	40
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	3	5	19
Magasinier	159	342	419
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	557	412	499
Contrat à Durée Déterminée cat. A	259	556	219
Contrat à Durée Déterminée cat. B	274	29	7
Contrat à Durée Déterminée cat. C	173	135	77
Apprenti	-	33	14
<i>Contractuels CDD</i>	706	753	317
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	346	148	405
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	412	152	91
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	383	105	171
<i>Contractuels CDI</i>	1141	405	667
Maladie ordinaire contractuels CDD + CDI	1847	1158	984

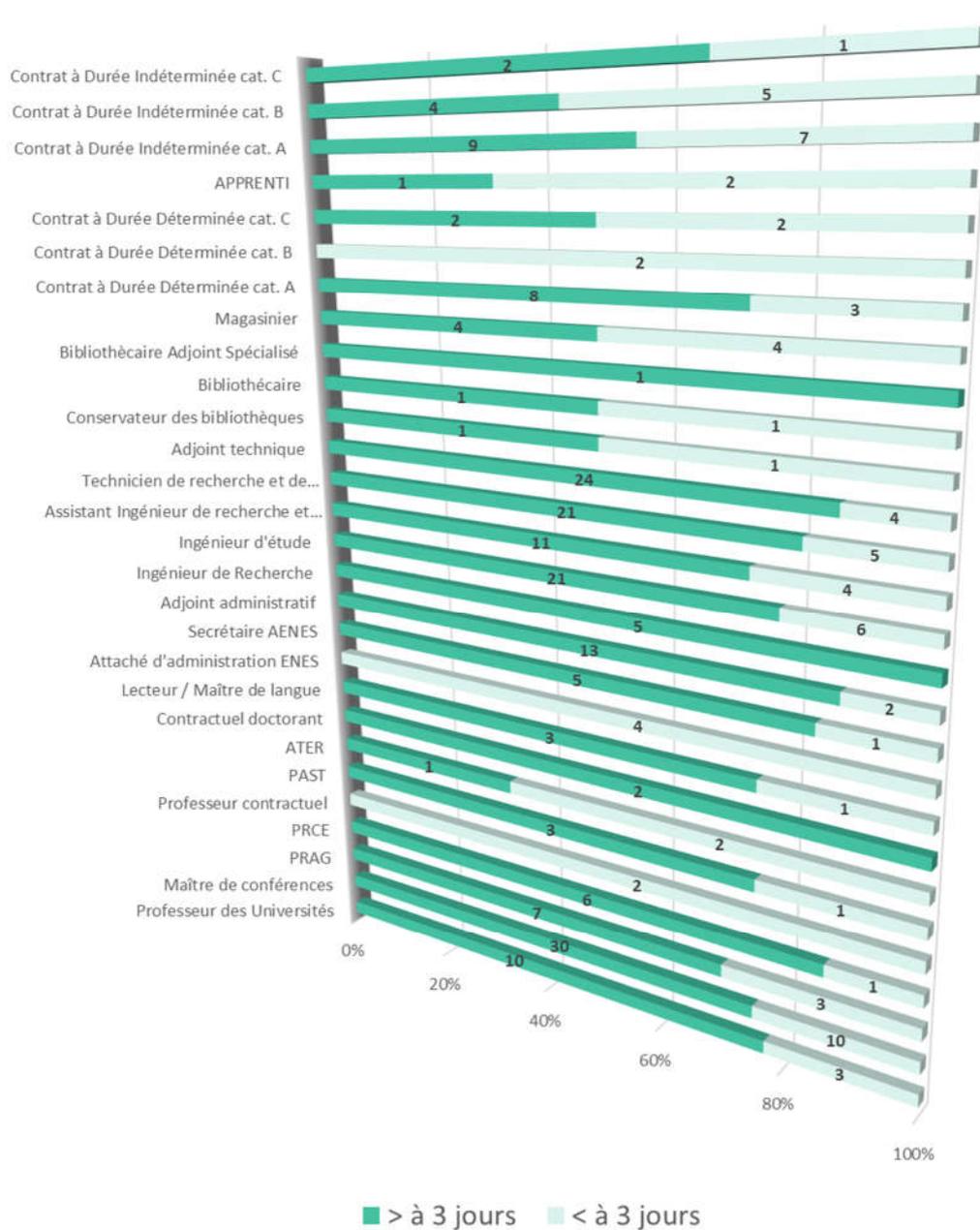
➤ **En nombre d'arrêts**

Congé maladie ordinaire	En Nbre d'arrêt		Durée moyenne	
	2021	2022	2023	2023
Nbre d'arrêt total	450	785	550	16
<i>Enseignants</i>	<i>144</i>	<i>216</i>	<i>139</i>	<i>15</i>
<i>Titulaires</i>	<i>132</i>	<i>190</i>	<i>118</i>	<i>16</i>
<i>Contractuels</i>	<i>12</i>	<i>26</i>	<i>21</i>	<i>11</i>
<i>BIATSS</i>	<i>306</i>	<i>569</i>	<i>411</i>	<i>16</i>
<i>Titulaires</i>	<i>248</i>	<i>446</i>	<i>312</i>	<i>17</i>
<i>Contractuels</i>	<i>58</i>	<i>123</i>	<i>99</i>	<i>12</i>
Enseignants	144	216	139	15
Professeur des universités	17	27	21	17
Maître de conférences	78	125	69	17
PRAG	17	18	15	14
PRCE	20	20	13	8
<i>Enseignants titulaire</i>	<i>132</i>	<i>190</i>	<i>118</i>	<i>16</i>
Professeur contractuel	1	3	2	9
PAST	1	3	8	2
ATER	1	7	3	21
Contractuel doctorant	9	10	2	64
Lecteur / Maître de langue	-	3	6	2
<i>Enseignants contractuels</i>	<i>12</i>	<i>26</i>	<i>21</i>	<i>11</i>
BIATSS	306	569	411	16
Cadre Administratif	-	-	-	-
Attaché d'administration ENES	6	12	7	22
Secrétaire AENES	7	13	10	10
Adjoint administratif	36	57	34	26
<i>AENES</i>	<i>49</i>	<i>82</i>	<i>51</i>	<i>23</i>
Ingénieur de Recherche	5	7	6	8
Ingénieur d'études	28	72	53	17
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	31	45	29	20
Technicien de recherche et de formation	35	92	62	13
Adjoint technique	77	117	80	20
<i>ITRF</i>	<i>176</i>	<i>333</i>	<i>230</i>	<i>17</i>
Conservateur des bibliothèques	-	3	4	9
Bibliothécaire	-	5	3	9
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	1	2	1	5
Magasinier	22	21	23	15
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	<i>23</i>	<i>31</i>	<i>31</i>	<i>13</i>
Contrat à Durée Déterminée cat. A	16	40	24	23
Contrat à Durée Déterminée cat. B	7	8	3	10
Contrat à Durée Déterminée cat. C	11	22	6	23
Apprenti	-	6	3	11
<i>Contractuels CDD</i>	<i>34</i>	<i>76</i>	<i>36</i>	<i>9</i>
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	16	20	31	5
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	7	14	13	12
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	1	13	19	6
<i>Contractuels CDI</i>	<i>24</i>	<i>47</i>	<i>63</i>	<i>6</i>
Maladie ordinaire contractuels CDD + CDI	58	123	99	12

➤ **En nombre d'agents**

Congé maladie ordinaire	En Nbre d'agents		
	2021	2022	2023
Nbre d'agents total	221	407	272
<i>Enseignants</i>	74	139	85
<i>Titulaires</i>	68	121	70
<i>Contractuels</i>	6	18	15
<i>BIATSS</i>	147	268	187
<i>Titulaires</i>	112	197	139
<i>Contractuels</i>	35	71	48
Enseignants	74	139	85
Professeur des universités	10	16	13
Maître de conférences	40	79	40
PRAG	11	11	10
PRCE	7	15	7
<i>Enseignants titulaire</i>	68	121	70
Professeur contractuel	1	2	2
PAST	1	2	4
ATER	1	6	3
Contractuel doctorant	3	7	2
Lecteur / Maître de langue		1	4
<i>Enseignants contractuels</i>	6	18	15
BIATSS	147	268	187
Cadre Administratif	-	-	-
Attaché d'administration ENES	4	5	4
Secrétaire AENES	3	9	6
Adjoint administratif	16	26	15
<i>AENES</i>	23	40	25
Ingénieur de Recherche	4	5	5
Ingénieur d'études	16	33	27
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	9	20	15
Technicien de recherche et de formation	18	39	26
Adjoint technique	33	45	28
<i>ITRF</i>	80	142	101
Conservateur des bibliothèques	-	2	2
Bibliothécaire	-	3	2
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	1	2	1
Magasinier	8	8	8
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	9	15	13
Contrat à Durée Déterminée cat. A	12	24	11
Contrat à Durée Déterminée cat. B	4	7	2
Contrat à Durée Déterminée cat. C	9	14	4
Apprenti	-	3	3
<i>Contractuels CDD</i>	25	48	20
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	7	10	16
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	2	7	9
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	1	6	3
<i>Contractuels CDI</i>	10	23	28
Maladie ordinaire contractuels CDD + CDI	35	71	48

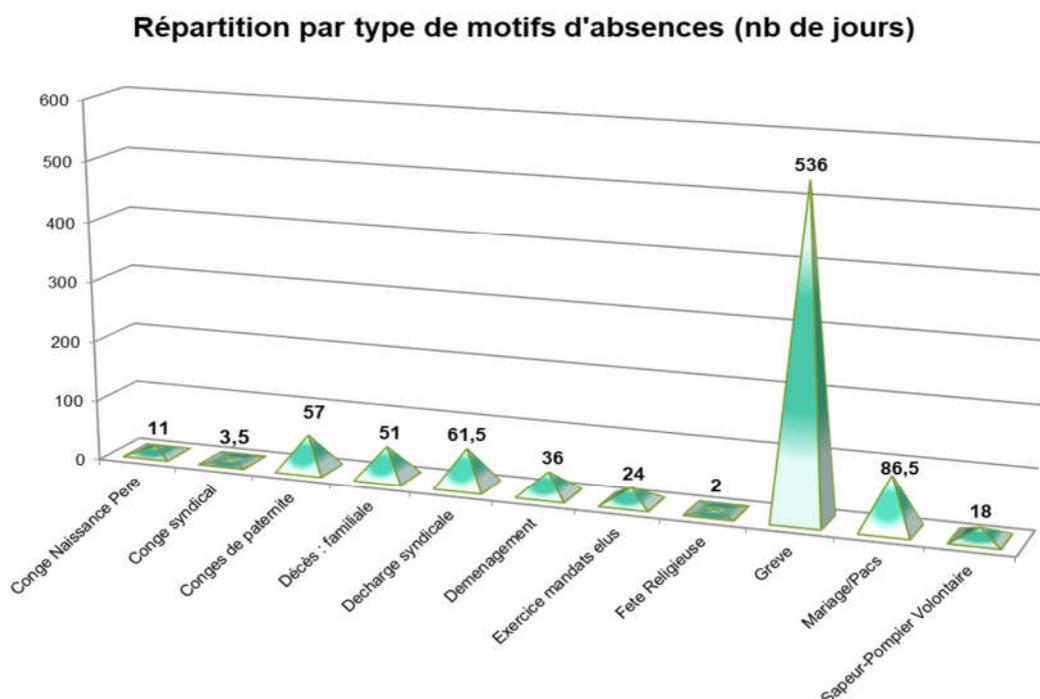
➤ **Part des arrêts de moins de 3 jours et de plus de 3 jours (2023)**



6.7.3. Les congés « garde d'enfants » (2023)

BIATSS	2023		
	Femmes	Hommes	TOTAL
Garde enfants malades	347,5	109,5	457
Attaché d'administration ENES	2	7,5	9,5
Adjoint administratif	38	1	39
AENES	40	8,5	48,5
Ingénieur d'études	45	19,5	64,5
Assistant Ingénieur de recherche et de formatic	14	15	29
Technicien de recherche et de formation	34	24	58
Adjoint technique	51,5	24	75,5
ITRF	144,5	82,5	227
Conservateur des bibliothèques	3,5	4	7,5
Bibliothécaire	8	5	13
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	8	-	8
Magasinier	10,5	-	10,5
BIBLIOTHEQUE	30	9	39
Contrat à Durée Déterminée cat. A	26,5	5	31,5
Contrat à Durée Déterminée cat. B	21	-	21
Contrat à Durée Déterminée cat. C	12,5	-	12,5
Contractuels CDD	60	5	65
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	30,5	4,5	35
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	35	-	35
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	7,5	-	7,5
Contractuels CDI	73	4,5	77,5
Congés garde enfants contractuels CDD + C	133	9,5	142,5

6.7.4. Autres motifs d'absence (2023)



6.7.5. Absence pour concours examens FPE

BIATSS	Femmes	Hommes	2023 TOTAL
Concours - Examen	59	9	68
Secrétaire AENES	8	-	8
Adjoint administratif	5	2	7
AENES	13	2	15
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	1	-	1
Technicien de recherche et de formation	9	1	10
Adjoint technique	13	1	14
ITRF	23	2	25
Bibliothécaire	1	-	1
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	4	-	4
Magasinier	2	-	2
BIBLIOTHEQUE	7	-	7
Contrat à Durée Déterminée cat. A	1	3	4
Contrat à Durée Déterminée cat. B	5	-	5
Contrat à Durée Déterminée cat. C	7	1	8
Apprenti	1	-	1
Contractuels CDD	14	4	18
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	2	-	2
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	-	1	1
Contractuels CDI	2	1	3
Concours contractuels CDD + CDI	16	5	21

6.8. Restructurations et réorganisations de services

Cf. point 8.1.1. : bilan de l'activité du CSAe (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) ;
 - 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.

Après une année 2021 en demi-teinte marquée par les effets de la crise sanitaire COVID-19, l'année 2022 accusait un regain d'activités en matière d'action sociale, notamment en ce qui concerne la convivialité et l'activité sur site, sans toutefois atteindre le niveau d'avant 2019.

En revanche, en 2023, on retrouve une année qui revêt la physionomie des années précédant la crise sanitaire. Les aides en direction des séjours enfants, des vacances ou des loisirs et activités culturelles ou sportives connaissent une augmentation importante. Les moments de convivialité voient leur succès, déjà observé en 2022, progresser encore. Les ateliers en direction du bien-être, suspendus depuis 3 ans, se tiennent de nouveau. On notera la stagnation du nombre de repas subventionnés (malgré un conventionnement avec l'EHESP variant les lieux de restauration) qui marque possiblement un changement de pratiques des personnels en matière d'alimentation, que l'on doit mettre en regard d'un usage plus accentué du télétravail ou de l'activité à distance.

7.1. Tableau action sociale par nombre de prestations

	2021	2022	2023
Action sociale	4 274	6 007	5 742
Prestations interministérielles (nb de dossiers)	75	65	72
Séjours enfants, CLSH	62	52	61
Allocations enfants handicapés	13	13	11
Actions spécifiques Rennes 2	2 001	4 419	3 978
Aides aux vacances, séjours scolaires, études (nb de dossiers)	47	37	48
Remboursement partiel dans le cadre d'une activité sportive ou culturelle	67	62	66
Nombres passeports-loisirs d'une valeur de 100€ subventionnés 70€	28	35	47
Restauration (nb de repas subventionnés)	1 844	4 263	3 798
Prise en charge des déplacements concours (nb de dossiers)	11	14	13
Secours financiers (nb d'aides accordées en commission)	4	8	6
Convivialité	2 185	1 511	1 653
Nombres passeports-loisirs (valeur de 100€ subventionnés 30€)	9	10	14
Cartes Cezam (nb de cartes)	150	150	150
Atelier "découverte musicale" (nb de participants)	31	27	22
Fête de l'été (nb d'inscrits)	1 500	800	900
Après-midi récréatif de Noël (nb d'inscrits)	495	524	507
Mois "Bien être" (nb de participants)	-	-	53
Ateliers "Bien-être" Saint Brieuc	-	-	7
Subventions aux associations	13	12	39
Crèche parentale (150€ par enfant inscrit)	13	12	9
Association Créaction R2 (anc. "Sport loisirs culture")	-	-	30

7.2. Tableau action sociale en fonction des dépenses

	2021	2022	2023
Action sociale	86 344	96 710	103 484
Prestations interministérielles	27 579	29 257	26 818
Séjours enfants, CLSH	3 464	3 121	4 053
Allocations enfants handicapés	24 115	26 136	22 765
Actions spécifiques Rennes 2	23 368	31 421	31 596
Aides aux vacances, séjours scolaires, études	6 335	5 418	6 536
Remboursement partiel dans le cadre d'une activité sportive ou culturelles	4 625	4 340	4 615
Passeports-loisirs d'une valeur de 100€ subventionnés 70€	1 960	2 450	3 290
Restauration : repas subventionnés	4 768	10 956	9 723
Prise en charge des déplacements concours	880	1 807	1 732
Secours financiers	4 800	6 450	5 700
Convivialité	33 447	34 232	43 370
Nombres passeports-loisirs (valeur de 100€ subventionnés 30€)	270	300	420
Cartes Cezam	2 160	2 160	2 175
Atelier "découverte musicale" (enfants des personnels)	998	940	986
Fête de l'été	22 500	23 392	23 690
Après-midi récréatif de Noël	7 519	7 440	9 729
Mois "Bien être"	-	-	900
Ateliers "Bien-être" Saint Brieuc	-	-	5 470
Subventions aux associations	1 950	1 800	1 700
Crèche parentale (150€ par enfant inscrit)	1 950	1 800	1 450
Association Créaction R2 (anc. "Sport loisirs culture")	-	-	250

CHAPITRE 8 : LE DIALOGUE SOCIAL

8.1. Les instances de dialogue social

L'université Rennes 2, conformément aux dispositions légales et réglementaires, s'appuie sur des instances de dialogue social.

Ces instances de dialogue social sont mentionnées par l'article 23 des statuts modifiés de l'université. Cet article identifie 4 instances relatives au dialogue social :

- le Comité Social d'Administration d'établissement (CSAe) ;
- une Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) ; cette formation étant créée au sein du CSAe ;
- une Commission Paritaire d'Etablissement (CPE) ;
- une Commission Consultative Paritaire (CCP).

Suite aux élections professionnelles, organisées par voie électronique du 1^{er} décembre au 8 décembre 2022, ont été installées les deux instances nouvelles de dialogue social : le CSAe et sa formation spécialisée, la F3SCT. Ces instances – qui prennent la suite du Comité Technique (CT) et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) – 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 professionnelles, la représentation du personnel de la Commission Paritaire d'Etablissement (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). Les séances d'installation de ces instances ont été tenues le 18 décembre 2023 pour la CCP et le 15 avril 2024 pour la CPE.

La présentation ci-dessous traite successivement, notamment en dressant le bilan de leur activité, du CSAe, de la F3SCT, de la CPE et la CCP.

8.1.1. Le Comité Social d'Administration d'établissement (CSAe)

➤ **Compétences**

Conformément à l'article L. 253-1 du Code général de la fonction publique (CGFP), le CSAe connaît notamment des questions relatives :

- au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
- aux orientations stratégiques sur les politiques des ressources humaines ;
- aux lignes directrices de gestion en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;
- aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;
- à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail.

➤ **Composition**

La composition du CSAe fait appel à 20 représentant.es des personnels (10 titulaires et 10 suppléant.es) et à des représentant.es de l'administration (président.e, 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 2023, à l'issue des élections professionnelles de décembre 2022 : 14 femmes et 6 hommes.

➤ **Nombre de réunions de l'instance en 2023**

Le CSAe s'est réuni à 9 reprises dans le courant de l'année 2023, dont 8 fois en session ordinaire à l'initiative de la présidente, puis du président de l'université, et une fois en « réunion plénière extraordinaire » à la demande de la moitié des élu.es du comité.

➤ **Bilan d'activité 2023 de l'instance**

L'installation et la représentation de l'instance ; la formation de ses membres : les membres de l'instance ont été installés lors de la première séance, le 10 janvier 2023. A été soumis aux membres le projet de règlement intérieur du CSAe et de sa formation spécialisée (séance du 7 février 2023). Dans le courant de l'année 2023, les membres du CSAe représentant le personnel ont été conduits à désigner des représentant.es au sein de différentes instances de l'université (notamment : la commission « développement durable » ; le comité de pilotage transition socio-environnementale ; le comité de pilotage RH ; la commission des moyens et des finances ; le conseil médical plénier). Les membres du CSAe ont aussi été informés de la tenue d'une formation organisée à l'intention des élu.es des conseils centraux nouvellement désigné.es : cette formation, qui a eu lieu le 19 octobre 2023, a été ouverte aux membres du conseil d'administration et des deux commissions du conseil académique (commission de la recherche et commission de la formation et de la vie universitaire), ainsi qu'aux membres du CSAe et de sa formation spécialisée.

La vie de l'université : comme chaque année, les membres du CSAe ont eu à connaître de la campagne d'emplois de l'université pour l'année suivante (campagne d'emplois 2024), dans ses volets BIATSS et enseignant.es. Un état des lieux des entrées et des sorties des personnels a été présenté lors de la séance du 5 décembre 2023. Le CSAe a eu aussi à connaître, lors de la séance du 7 février 2023, de la modification des statuts de l'université. Des informations ont été données sur les échanges entre la présidence et le CROUS.

L'organisation des services : plusieurs séances (dont la réunion plénière extraordinaire du CSAe du 11 avril 2023) ont permis d'aborder la procédure de réorganisation du SUIO-IP. Les membres du CSAe ont eu à se prononcer sur la mise en place d'une nouvelle direction au sein de l'université : la Direction des partenariats et projets stratégiques (D2PS). Les représentant.es de l'instance ont eu à connaître de plusieurs nouveaux organigrammes de service : le CREA ; le SUP et la DRH. Les principes de fonctionnement de la commission formation leur ont été présentés.

La politique Ressources humaines (RH) a occupé une large partie de l'activité du CSAe. La circulaire de gestion 2023-2024 a été soumise aux membres. **En matière de politique salariale**, l'instance a eu à connaître des lignes directrices de gestion (LDG) relatives au régime indemnitaire des personnels enseignant.es-chercheur.es (RIPEC) ; du référentiel d'activité 2023-2024 des enseignant.es et des enseignant.es-chercheur.es¹⁰ ; de l'actualisation des « LDG rémunérations » ; de la NBI ; de la prime de fin d'année des BIATSS ; de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ; de l'actualisation des taux

¹⁰ Ce référentiel d'activité 2023-2024 a donné lieu à un second examen au 1^{er} semestre 2024.

horaires relatifs aux contrats des étudiant.es vacataires. **En matière de politique relative à la carrière des personnels**, l'instance a eu à connaître, dans le courant de l'année 2023, de l'actualisation des « LDG Avancement » ; des « LDG relatives aux repyramidages » proposés aux membres du corps des MCF – une information a été délivrée plus largement sur les repyramidages des personnels enseignant.es-chercheur.es et BIATSS –, des LDG relatives à la mobilité. Ont également été présentés aux membres de l'instance : une actualisation de la charte relative au télétravail ; la question du temps de travail des assistant.es de prévention ; le plan de formation 2023 conçu par l'établissement et proposé à l'ensemble de ses personnels.

La politique de l'université en faveur de l'égalité et en matière de lutte contre les discriminations a donné lieu à une présentation de l'actualisation du plan égalité professionnelle (séance du 7 février), ainsi qu'à une sensibilisation aux violences sexuelles et sexistes (VSS) (séance du 5 décembre).

8.1.2. La Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)

➤ **Compétences**

Comme le rappelle l'article 26 du règlement intérieur commun au CSAe et à sa formation spécialisée, « la formation spécialisée est chargée d'examiner les questions relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes, sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés directement par le CSAe ».

➤ **Composition**

Suite aux élections professionnelles de décembre 2022, la F3SCT a été installée lors de sa première réunion, le 17 janvier 2023. La composition de la formation fait appel à des représentant.es du personnel, à raison de 10 titulaires et de 10 suppléant.es. Au 1^{er} janvier 2023, cette représentation comptait 12 femmes et 8 hommes. La F3SCT, qui fait en outre appel à des représentant.es de l'administration, est présidée par le.la président.e en tant que chef d'établissement, ou, en cas d'empêchement, par son.sa représentant.e.

➤ **Nombre de réunions de l'instance en 2023**

La F3SCT a été convoquée à 7 reprises dans le courant de l'année 2023. Deux réunions n'ont pu se tenir : celle du mardi 12 septembre et celle du mardi 17 octobre.

➤ **Bilan d'activité 2023 de l'instance**

L'installation, la représentation et la vie de l'instance ; les conditions d'exercice des mandats : les membres de la F3SCT ont été installés lors de sa première réunion, le 17 janvier ; des secrétaires de séance ont été désignés à cette occasion. Dans le courant de l'année 2023, plusieurs désignations de membres sont intervenues au sein d'instances (groupe de travail prévention et traitement des violences sexuelles et sexistes ; COP TSE). Le règlement intérieur du CSAe et de la formation spécialisée a été présenté lors de la seconde réunion de l'instance, le 14 mars 2023.

Plusieurs points concernant les conditions d'exercice du mandat des membres de la F3SCT ont été abordés dans le courant de l'année :

- le calendrier des travaux de la formation a été présenté ;
- une information a été délivrée sur la réglementation fixant le contingent annuel d'autorisation d'absence des membres de la formation ;
- une demande de formation aux risques psycho-sociaux (RPS), pour les membres la F3SCT et pour les assistant.es de prévention¹¹.

Des informations sur la santé, la sécurité et les conditions de travail ont été régulièrement données aux membres de la F3SCT. Les thématiques abordées dans le courant de l'année 2023 ont été diverses : évaluation du risque Radon ; présentation du SMUT et de son rapport d'activité 2022 ; actualisation de la charte relative au télétravail de l'établissement ; point d'étape sur le « plan particulier de mise en sûreté » ; information sur la modélisation de locaux destinés aux personnels et aux équipements du pôle espaces verts.

Concernant plus particulièrement les conditions de travail, la F3SCT a été régulièrement saisie d'alertes, individuelles et collectives, et informée des conditions de suivi et d'accompagnement mises en place suite à ces alertes. Plusieurs services, UFR, départements de formation ou unités de recherche ont été concernés.

Pour exercer au mieux leurs missions, les membres de la F3SCT ont disposé ou ont utilisé différents leviers, ou ont réfléchi à la conception de tel ou tel d'entre eux : programmation d'une visite d'une délégation de la F3SCT au SFCA ; information sur un bilan de préconisations suite à la visite réalisée au niveau de la DEVU ; réflexion sur un projet de communication autour des acteurs de prévention en santé et sécurité au travail ; mise en place d'un tableau de suivi des alertes ; accès au logiciel du document unique...

En matière d'égalité, les membres de la formation ont été informés des échéances 2023-2024 du plan d'action égalité de l'établissement.

8.1.3. La Commission Paritaire d'Etablissement (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 (CAP) 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**

¹¹ On rappellera que la formation des nouveaux.elles élu.es des conseils centraux du 19 octobre 2023 était ouverte aux membres du CSAe et de la formation spécialisée.

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 des 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 des 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 des 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). Quant à la représentation de l'établissement, les dispositions règlementaires prévoient 2 membres de droit que sont le.la Président.e et le.la DGS. La présidence de l'instance est assurée par le.la Président.e de l'université, ou, en cas d'empêchement, par son.sa représentant.e.

Lors des élections professionnelles de décembre 2022, aucune liste ne s'est présentée au titre du collège C de l'AENES. Aussi, il a été nécessaire de recourir à un double tirage au sort pour compléter la composition de l'instance. Un premier tirage au sort est intervenu le 20 novembre 2023, à l'occasion duquel 4 représentant.es du collège C de l'AENES ont été désigné.es (2 titulaires et 2 suppléant.es). Deux des personnes tirées au sort n'ayant pas accepté cette désignation, un second tirage au sort, également prévu par la réglementation dans cette hypothèse, a été organisé au début de l'année 2024. La composition de l'instance, ainsi complétée, a fait l'objet d'un arrêté du président de l'université, le 14 mars 2024. La séance d'installation de la CPE s'est tenue le 15 avril 2024. Il en sera fait état dans le RSU 2024, au titre du bilan d'activité de l'instance.

➤ **Nombre de réunion de l'instance en 2023**

La CPE ne s'est pas réunie dans le courant de l'année 2023.

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 ».

Le règlement intérieur de l'instance, approuvé lors de sa séance d'installation du 18 décembre 2023, a prévu en outre que les membres de la CCP – lors de la réunion qu'elle tient au moins une fois par an – seraient tenus informés de « la politique de l'établissement à l'égard des agents contractuels ».

➤ **Composition**

Conformément à la délibération n° 163-2011 du 30 septembre 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.

Suite aux élections professionnelles de décembre 2022, un arrêté du Président de l'université en date du 1^{er} décembre 2023, a fixé la composition de la CCP. Sur les 10 représentant.es du personnel – titulaires et suppléant.es – on compte 4 femmes et 6 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 2023 et bilan d'activité**

La CCP s'est réunie une fois dans le courant de l'année 2023. Cette séance, tenue le 18 décembre 2023, a permis l'installation des nouveaux membres, ainsi que l'examen, puis le vote du règlement intérieur, qui a été approuvé.

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.

Le renouvellement de la composition de l'instance disciplinaire est intervenu au printemps 2023, suite au renouvellement, en avril, de la composition du conseil académique (CAC) en ses deux commissions : commission de la recherche (CR) et commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU).

Au titre de l'année 2023, une procédure a été engagée par le président de l'université concernant un personnel ayant la qualité d'enseignant.e-chercheur.e, pour le motif : « Manquement aux obligations de dignité, impartialité, intégrité et probité ». Cette procédure a fait l'objet d'une demande de dépaysement, qui a été acceptée par le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER). Au 15 octobre 2024, la procédure est en cours devant la section disciplinaire de l'université qui a été désignée par le CNESER.

Au titre de cette même année 2023, la section disciplinaire de l'université de Rennes 2 a été saisie par le CNESER d'une procédure dépaycée d'une autre université, pour le motif : « Manquement aux obligations de probité ». Cette procédure a donné lieu à un jugement, rendu par la section en 2024, et qui a prononcé une sanction.

On rappellera, qu'au titre de l'année 2022, deux procédures disciplinaires ont été engagées par la présidence de l'université (cf. chapitre 9 du RSU 2022) :

- 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 ». Au 15 octobre 2024, cette procédure est en cours d'appel devant le CNESER.
- 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 15 octobre 2024, cette procédure est en cours.

*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 de la CFVU du 8 novembre 2024 ;
Vu l'information à la CFVU du 22 novembre 2024.*

Délibération n° 95- 2024

Point 4- Formation

4-1 – calendrier universitaire 2025-2026

Deux projets de calendrier ont été transmis en amont de la séance : projet 1 et 2
Est soumis au vote l'approbation du projet 1 qui a été validé par la CFVU.

Membres en exercice : 36

Votants : 31

Présent.es : 16

Représenté.es : 15

Ne prend pas part au vote : 0

Abstentions : 4

Contre : 0

Pour : 27



Le Président de l'Université Rennes 2



Vincent GOUËSET

Document en annexe : calendrier universitaire 2024-2025 – projet 1 - approuvé

Les membres du conseil d'administration valident le projet 1 du calendrier universitaire.

*Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le : 21 janvier 2025
Transmise au recteur de la région académique Bretagne le : 21 janvier 2025*

Calendrier universitaire 2025-2026

Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août
1 Lu Rentrée	1 Me	1 Sa Toussaint	1 Lu 12	1 Je Jour de l'an	1 Di	1 Di	1 Me	1 Ve Fête Travail	1 Lu Jury	1 Me	1 Sa
2 Ma	2 Je	2 Di	2 Ma	2 Ve	2 Lu Jury	2 Lu 7	2 Je	2 Sa	2 Ma Jury	2 Je	2 Di
3 Me	3 Ve	3 Lu 8	3 Me	3 Sa	3 Ma Jury	3 Ma	3 Ve	3 Di	3 Me Consultation	3 Ve	3 Lu
4 Je	4 Sa	4 Ma	4 Je	4 Di	4 Me	4 Me	4 Sa	4 Lu	4 Je Copies	4 Sa	4 Ma
5 Ve	5 Di	5 Me	5 Ve	5 Lu *	5 Je Consultation	5 Je	5 Di	5 Ma	5 Ve	5 Di	5 Me
6 Sa	6 Lu 5	6 Je	6 Sa	6 Ma Corrections	6 Ve Copies	6 Ve	6 Lu Lundi de Pâq	6 Me	6 Sa	6 Lu	6 Je
7 Di	7 Ma	7 Ve	7 Di	7 Me	7 Sa	7 Sa	7 Ma 12	7 Je	7 Di	7 Ma Jury	7 Ve
8 Lu 1	8 Me	8 Sa	8 Lu Examens	8 Je	8 Di	8 Di	8 Me	8 Ve Vict. 1945	8 Lu	8 Me Jury	8 Sa
9 Ma Début des cours	9 Je	9 Di	9 Ma Terminaux UEO UEDC	9 Ve	9 Lu 5	9 Lu 8	9 Je	9 Sa	9 Ma	9 Je Consultation	9 Di
10 Me CM et TD	10 Ve	10 Lu 9	10 Me Mineure CC	10 Sa	10 Ma	10 Ma	10 Ve	10 Di	10 Me	10 Ve Copies	10 Lu
11 Je	11 Sa	11 Ma Armistice 1918	11 Je	11 Di 1	11 Me	11 Me	11 Sa	11 Lu	11 Je	11 Sa	11 Ma
12 Ve	12 Di	12 Me	12 Ve	12 Lu	12 Je	12 Je	12 Di	12 Ma	12 Ve	12 Di	12 Me
13 Sa	13 Lu 6	13 Je	13 Sa	13 Ma	13 Ve	13 Ve	13 Lu	13 Me	13 Sa	13 Lu	13 Je
14 Di	14 Ma	14 Ve	14 Di	14 Me	14 Sa	14 Sa	14 Ma	14 Je Ascension	14 Di	14 Ma Fête nat.	14 Ve
15 Lu 2	15 Me	15 Sa	15 Lu Examens	15 Je	15 Di	15 Di	15 Me	15 Ve	15 Lu Session 2	15 Me	15 Sa Assomption
16 Ma	16 Je	16 Di	16 Ma Terminaux UEF, UEL	16 Ve	16 Lu 6	16 Lu 9	16 Je	16 Sa	16 Ma	16 Je	16 Di
17 Me	17 Ve	17 Lu 10	17 Me	17 Sa	17 Ma	17 Ma	17 Ve	17 Di	17 Me	17 Ve	17 Lu
18 Je	18 Sa	18 Ma	18 Je	18 Di	18 Me	18 Me	18 Sa	18 Lu	18 Je	18 Sa	18 Ma
19 Ve	19 Di	19 Me	19 Ve	19 Lu 2	19 Je	19 Je	19 Di	19 Ma	19 Ve	19 Di	19 Me
20 Sa	20 Lu 7	20 Je	20 Sa	20 Ma	20 Ve	20 Ve	20 Lu Examens	20 Me	20 Sa	20 Lu	20 Je
21 Di	21 Ma	21 Ve	21 Di	21 Me	21 Sa	21 Sa	21 Ma Terminaux UEO UEDC	21 Je	21 Di	21 Ma	21 Ve
22 Lu 3	22 Me	22 Sa	22 Lu	22 Je	22 Di	22 Di	22 Me Mineure CC	22 Ve	22 Lu	22 Me	22 Sa
23 Ma	23 Je	23 Di	23 Ma	23 Ve	23 Lu	23 Lu 10	23 Je	23 Sa	23 Ma	23 Je	23 Di
24 Me	24 Ve	24 Lu 11	24 Me	24 Sa	24 Ma	24 Ma	24 Ve	24 Di	24 Me	24 Ve	24 Lu
25 Je	25 Sa	25 Ma	25 Je Noël	25 Di	25 Me	25 Me	25 Sa	25 Lu L. de Pent.	25 Je	25 Sa	25 Ma
26 Ve	26 Di	26 Me	26 Ve	26 Lu 3	26 Je	26 Je	26 Di	26 Ma	26 Ve	26 Di	26 Me
27 Sa	27 Lu	27 Je	27 Sa	27 Ma	27 Ve	27 Ve	27 Lu Examens	27 Me	27 Sa	27 Lu	27 Je
28 Di	28 Ma	28 Ve	28 Di	28 Me	28 Sa	28 Sa	28 Ma Terminaux UEF, UEL	28 Je	28 Di	28 Ma	28 Ve
29 Lu 4	29 Me	29 Sa	29 Lu	29 Je	29 Di	29 Di	29 Me	29 Ve	29 Lu	29 Me	29 Sa
30 Ma	30 Je	30 Di	30 Ma	30 Ve	30 Lu	30 Lu 11	30 Je	30 Sa	30 Ma	30 Je	30 Di
	31 Ve		31 Me	31 Sa		31 Ma		31 Di		31 Ve	31 Lu

Périodes de vacances (calendrier scolaire 2025-2026)

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

Semaine spécifique correction

* Date maximale d'organisation de remise des dossiers en examen terminal. Aucun examen sur table ni oral ne sera organisé ce jour.

Vu le code de l'éducation notamment les articles D612-1 à R 612-32-6 et D612-33 à D612-36-4 et 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 de la CFVU en séance du 8 novembre 2024.

Délibération n° 96- 2024

Point 4- Formation

4-2 Parcoursup – année universitaire 2025-2026

4-2 a Intitulé des parcours, capacités d'accueil et critères généraux d'examen des vœux

4-2 a-1 - baisse des capacités d'accueil :

Sont soumises aux voix des membres du conseil d'administration les demandes de baisse des capacités d'accueil en L1 pour la rentrée 2025-2026 pour :

- Administration Économique et Sociale (Rennes) : de 340 à 300
- Sociologie : de 280 à 240
- Arts du spectacle études cinématographique : de 150 à 130
- Arts du spectacle parcours études théâtrales : de 275 à 130

Membres en exercice : 36

Votants : 30

Présent.es : 16

Représenté.es : 14

Ne prend pas part au vote : 0

Abstentions : 4

Contre : 14

Pour : 12

Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

Document en annexe : récapitulatif des capacités d'accueil et intitulés de parcours par UFR
Récapitulatifs des conditions générales d'examen des vœux par UFR – annexes communes aux délibérations n° 96-2024, 97-2024, 98-2024

Les membres du conseil d'administration refusent les demandes de baisse de capacités d'accueil pour les formations ci-dessus.

Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le : 21 janvier 2025

Transmise au recteur de la région académique Bretagne le : 21 janvier 2025

Délibération du Conseil d'administration de l'Université Rennes 2

Séance du 29 novembre 2024

Vu le code de l'éducation notamment les articles D612-1 à R 612-32-6 et D612-33 à D612-36-4 et 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 de la CFVU du 8 novembre 2024.

Délibération n° 97 - 2024

4-2 Parcoursup - année universitaire 2025-2026

4-2 a Intitulé des parcours, capacités d'accueil et critères généraux d'examen des vœux

4-2 a-2 – UFR STAPS – L1

Sont soumises aux voix des membres du conseil d'administration :

- la demande de baisse des capacités d'accueil en L1 pour la rentrée 2025-2026 STAPS ST BRIEUC : de 230 à 200
- l'étendue de la sectorisation par l'ouverture au département du Finistère à l'accès en L1 en STAPS

Membres en exercice : 36

Votants : 29

Présent.es : 15

Représenté.es : 14

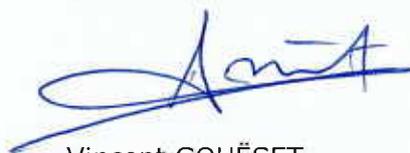
Ne prend pas part au vote : 0

Abstentions : 1

Contre : 4

Pour : 24

Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

Document en annexe : récapitulatif des capacités d'accueil et intitulés de parcours par UFR
Récapitulatifs des conditions générales d'examen des vœux par UFR- annexes communes aux délibérations n° 96-2024, 97-2024, 98-2024.

Les membres du conseil d'administration approuvent la demande de baisse de capacité d'accueil sur le site de ST BRIEUC et l'ouverture à la sectorisation de l'UFR STAPS au département du Finistère.

Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le : 21 janvier 2025

Transmise au recteur de la région académique Bretagne le : 21 janvier 2025

Vu le code de l'éducation notamment les articles D612-1 à R 612-32-6 et D612-33 à D612-36-4 et 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 de la CFVU du 8 novembre 2024.

Délibération n° 98- 2024

4-2 Parcoursup-année universitaire 2025-2026

4-2 a Intitulé des parcours, capacités d'accueil et critères généraux d'examen des vœux

4-2 a-3

Sont soumises aux voix des membres du conseil d'administration :

- les augmentations des capacités d'accueil en L1 :
 - o UFR Arts Lettre Communication (ALC) : Lettres parcours Français pour le professorat des écoles primaires enseignement à distance (EAD)
 - o UFR LANGUES : LLCER Etudes arabes parcours confirmé
- le maintien des capacités d'accueil en L1 de toutes les formations qui n'avaient pas encore fait l'objet de l'examen du conseil d'administration (hors UCO, hors MEEF, hors licences professionnelles) :
 - o UFR Arts Lettre s Communication (ALC) , UFR langues , UFR Sciences humaines, UFR Sciences sociales , UFR sciences et techniques des activités physiques et sportives
- Les demandes de modifications d'intitulés des parcours :
 - o LLCER : ajout de « Langue, culture et sociétés », « langue, culture et littératures », « langue et culture italiennes »
 - o Lettres Lettres parcours « généraliste », à remplacer par L1 Lettres « Littératures »
- Les critères généraux d'examen des vœux (CGEV) :
 - o reconductions hormis deux modifications proposées :
 - L1 Arts du spectacle parcours études cinématographiques : davantage de spécialités de baccalauréat sont prises en compte
 - L1 Infocom : la motivation passe d'un degré d'importance de 2 à 4.

Membres en exercice : 36

Votants : 29

Présent.es : 15

Représenté.es : 14

Ne prend pas part au vote : 1

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 28



Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

Document en annexe : récapitulatif des capacités d'accueil et intitulés de parcours par UFR
Récapitulatifs des conditions générales d'examen des vœux par UFR - annexes communes aux délibérations n° 96-2024,97-2024, 98-2024

Les membres du conseil d'administration plénier approuvent les propositions ci-dessus.

Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le : 21 janvier 2025

Transmise au recteur de la région académique Bretagne le : 21 janvier 2025

Capacités d'accueil en L1 pour la rentrée 2025-2026 (ParcourSup) - UFR ALC

		Avis de la CFVU		Adoption par le CA	
		Date	Capacité	Date	Capacité
Parcours	Type de recrutement				
Arts du spectacle parcours études cinématographiques	Académie de Rennes	8-nov.-24	275	29-nov.-24	275
Arts du spectacle parcours études théâtrales	Académie de Rennes	8-nov.-24	150	29-nov.-24	150
Arts plastiques	Académie de Rennes	8-nov.-24	365	29-nov.-24	365
Histoire de l'art et archéologie	Académie de Rennes	8-nov.-24	280	29-nov.-24	280
Humanités parcours Culture classique et modernité européenne	Académie de Rennes	8-nov.-24	110	29-nov.-24	110
Information-communication	Académie de Rennes	8-nov.-24	360	29-nov.-24	360
Lettres parcours généraliste	Académie de Rennes	8-nov.-24	200	29-nov.-24	200
Lettres parcours Français pour le professorat des écoles primaires	Académie de Rennes	8-nov.-24	40	29-nov.-24	40
Lettres parcours généraliste EAD	Académie de Rennes	8-nov.-24	60	29-nov.-24	60
Lettres parcours Français pour le professorat des écoles primaires EAD	Académie de Rennes	8-nov.-24	20	29-nov.-24	20
Musicologie parcours musique	Académie de Rennes	8-nov.-24	200	29-nov.-24	200
DEUST Métiers des bibliothèques et de la documentation	Sélectif	8-nov.-24	20	29-nov.-24	20

Capacités d'accueil en L1 pour la rentrée 2025-2026 (ParcourSup) - UFR STAPS		Avis de la CFVU		Adoption par le CA	
		Date	Capacité	Date	Capacité
Parcours	Type de recrutement				
STAPS (Rennes)	22 - 35 - 56	8-nov.-24	400	29-nov.-24	400
STAPS Accès Santé LAS (Rennes)	22 - 35 - 56	8-nov.-24	30	29-nov.-24	30
STAPS Métiers de la Rééducation et de la Réadaptation (M2R) (Rennes)	22 - 35 - 56	8-nov.-24	120	29-nov.-24	120
STAPS (St Briec)	22 - 35 - 56	8-nov.-24	200	29-nov.-24	200
STAPS Accès Santé LAS (St Briec)	22 - 35 - 56	8-nov.-24	25	29-nov.-24	25
DEUST Métiers de la forme	sélectif	8-nov.-24	25	29-nov.-24	25

Capacités d'accueil en L1 pour la rentrée 2025-2026 (ParcourSup) - UFR Sciences sociales

		Avis de la CFVU		Adoption par le CA	
		Date	Capacité	Date	Capacité
Administration Economique et Sociale (St Brieuc)	Académie de Rennes	8-nov.-24	100	29-nov.-24	100
Histoire (St Brieuc)	Académie de Rennes	8-nov.-24	85	29-nov.-24	85
Administration Economique et Sociale (Rennes)	Académie de Rennes	8-nov.-24	340	29-nov.-24	340
Administration Economique et Sociale EAD	Académie de Rennes	8-nov.-24	50	29-nov.-24	50
Géographie, Aménagement	Académie de Rennes	8-nov.-24	160	29-nov.-24	160
Géographie, Aménagement EAD	Académie de Rennes	8-nov.-24	60	29-nov.-24	60
Histoire (Rennes)	Académie de Rennes	8-nov.-24	335	29-nov.-24	335
Histoire EAD	Académie de Rennes	8-nov.-24	160	29-nov.-24	160
Mathématiques et informatique appliquées aux sciences humaines et sociales	Académie de Rennes	8-nov.-24	130	29-nov.-24	130

Capacités d'accueil en L1 pour la rentrée 2025-2026 (ParcourSup) - UFR Sciences humaines

Parcours	Type de recrutement	Avis de la CFVU		Adoption par le CA	
		Date	Capacité	Date	Capacité
Psychologie	22 – 35 – 56	8-nov.-24	500	29-nov.-24	500
Psychologie Accès Santé (LAS)	22 – 35 – 56	8-nov.-24	40	29-nov.-24	40
Psychologie EAD	Académie de Rennes	8-nov.-24	200	29-nov.-24	200
Sciences de l'éducation et de la formation	Académie de Rennes	8-nov.-24	200	29-nov.-24	200
Sociologie	Académie de Rennes	8-nov.-24	280	29-nov.-24	280
Sociologie EAD	Académie de Rennes	8-nov.-24	60	29-nov.-24	60
DIU PAREO - ORA - S'Orienter, Réfléchir, Agir	Sélectif	8-nov.-24	20	29-nov.-24	20

Capacités d'accueil en L1 pour la rentrée 2025-2026 (ParcourSup) - UFR Langues

Parcours		Avis de la CFVU		Adoption par le CA		
		Date	Capacité	Date	Capacité	
LEA Parcours Anglais et Espagnol (St Briec)		Académie de Rennes	8-nov.-24	80	29-nov.-24	80
LEA Parcours Anglais et Allemand - Débutants		Académie de Rennes	8-nov.-24	40	29-nov.-24	40
LEA Parcours Anglais et Allemand - Confirmés		Académie de Rennes	8-nov.-24	40	29-nov.-24	40
LEA Parcours Anglais et Espagnol		Académie de Rennes	8-nov.-24	285	29-nov.-24	285
LEA Parcours Anglais et Italien		Académie de Rennes	8-nov.-24	40	29-nov.-24	40
LEA Parcours Anglais et Portugais		Académie de Rennes	8-nov.-24	40	29-nov.-24	40
LLCER Parcours Allemand - Débutants		Académie de Rennes	8-nov.-24	50	29-nov.-24	50
LLCER Parcours Allemand - Confirmés		Académie de Rennes	8-nov.-24	70	29-nov.-24	70
LLCER Parcours Franco-Allemand - Bi-diplômation Université d'Erlangen		Académie de Rennes	8-nov.-24	10	29-nov.-24	10
LLCER Anglais		Académie de Rennes	8-nov.-24	300	29-nov.-24	300
LLCER Anglais EAD		Académie de Rennes	8-nov.-24	50	29-nov.-24	50
LLCER Études Arabes parcours débutants		Académie de Rennes	8-nov.-24	40	29-nov.-24	40
LLCER Études Arabes parcours confirmés		Académie de Rennes	8-nov.-24	40	29-nov.-24	40
LLCER Breton parcours débutants		Académie de Rennes	8-nov.-24	40	29-nov.-24	40
LLCER Breton parcours confirmés		Académie de Rennes	8-nov.-24	40	29-nov.-24	40
LLCER Breton EAD		Académie de Rennes	8-nov.-24	60	29-nov.-24	60
LLCER Études Chinoises parcours débutants		Académie de Rennes	8-nov.-24	40	29-nov.-24	40
LLCER Études Chinoises parcours confirmés		Académie de Rennes	8-nov.-24	40	29-nov.-24	40
LLCER Espagnol		Académie de Rennes	8-nov.-24	120	29-nov.-24	120
LLCER Espagnol EAD		Académie de Rennes	8-nov.-24	40	29-nov.-24	40
LLCER Italien parcours débutants		Académie de Rennes	8-nov.-24	40	29-nov.-24	40
LLCER Italien parcours confirmés		Académie de Rennes	8-nov.-24	40	29-nov.-24	40
LLCER Portugais		Académie de Rennes	8-nov.-24	80	29-nov.-24	80
LLCER Russe parcours débutants		Académie de Rennes	8-nov.-24	40	29-nov.-24	40
LLCER Russe parcours confirmés		Académie de Rennes	8-nov.-24	40	29-nov.-24	40

Modifications des Critères Généraux d'Examen des Vœux - UFR ALC

2025-2026 Proposition UFR		
Parcours	Modification demandée	Précisions
Arts du spectacle parcours études cinématographiques	Oui	Notes en littérature : Notes obtenues en 1er et Terminale spécialité "Humanités, littérature et philosophie" et/ou "Littérature, langues et cultures de l'antiquité (si présentes) et/ou « Histoire-géographie, géopolitique et science politiques » et/ou « Histoire des arts » et/ou « théâtre-Expression dramatique » et/ou « cinéma-audiovisuel »
Arts du spectacle parcours études théâtrales	Non	
Arts plastiques	Non	
Histoire de l'art et archéologie	Non	
Humanités parcours Culture classique et modernité européenne	Non	
Information-communication	Oui	Motivation : Degré d'importance passé à 4
Lettres parcours Littératures	Non	
Lettres parcours Français pour le professorat des écoles primaires	Non	
Lettres parcours généraliste EAD	Non	
Lettres parcours Français pour le professorat des écoles primaires EAD	Non	
Musicologie	Non	
DEUST Métiers des bibliothèques et de la documentation	Non	

Modifications des Critères Généraux d'Examen des Vœux - UFR Langues

		2025-2026 Proposition UFR
Parcours	Modification demandée	Précisions
LEA Parcours Anglais et Espagnol (St Brieuc)	Non	
LEA Parcours Anglais et Allemand - Débutants	Non	
LEA Parcours Anglais et Allemand - Confirmés	Non	
LEA Parcours Anglais et Espagnol	Non	
LEA Parcours Anglais et Italien	Non	
LEA Parcours Anglais et Portugais	Non	
LLCER Parcours Allemand - Langue, culture et sociétés - Débutants	Non	
LLCER Parcours Allemand - Langue, culture et sociétés - Confirmés	Non	
LLCER Parcours Allemand - Langue, culture et sociétés - Parcours Franco-Allemand - Bi-diplomation Université d'Erlangen	Non	
LLCER Anglais	Non	
LLCER Anglais EAD	Non	
LLCER Études Arabes parcours débutants	Non	
LLCER Études Arabes parcours confirmés (niveau B1/B2 attendu)	Non	
LLCER Breton parcours débutants	Non	
LLCER Breton parcours confirmés	Non	
LLCER Breton EAD	Non	
LLCER Études Chinoises parcours débutants	Non	
LLCER Études Chinoises parcours confirmés	Non	
LLCER Espagnol - Langue, culture et sociétés	Non	
LLCER Espagnol EAD- Langue, culture et sociétés	Non	
LLCER Langue et culture italiennes - Parcours débutants	Non	
LLCER Langue et culture italiennes - Parcours confirmés	Non	
LLCER Portugais - Langue, culture et littératures	Non	
LLCER Russe parcours débutants	Non	
LLCER Russe parcours confirmés	Non	

Modifications des Critères Généraux d'Examen des Vœux - UFR Sciences humaines

2025-2026 Proposition UFR		
Parcours	Modification demandée	Précisions
Psychologie	Oui	<ul style="list-style-type: none"> - Modification des éléments pris en compte pour évaluer le critère "Niveau en anglais" : Notes en anglais (LV1 ou LV2) en première, terminale et/ou au bac ou diplôme équivalent. - Modification des enseignements pris en compte pour évaluer critère "Compétences en méthodologie scientifique" : Notes en enseignement scientifique commun (filière générale) et/ou en mathématiques tronc commun (filières technologiques et professionnelles, 1re filière générale) et/ou au bac ou diplôme équivalent (DAEU,...) - Modification des "compétences linguistiques" : Notes en LV1/A en première, terminale et/ou selon la situation des candidat.e.s, au baccalauréat ou diplôme équivalent (DAEU, baccalauréat étranger,...)
Psychologie Accès Santé	Oui	<ul style="list-style-type: none"> - Modification des éléments pris en compte pour évaluer le critère "Niveau en anglais" : Notes en anglais (LV1 ou LV2) en première, terminale et/ou au bac ou diplôme équivalent. - Modification des enseignements pris en compte pour évaluer critère "Compétences en méthodologie scientifique" : Notes en enseignement scientifique commun (filière générale) et/ou en mathématiques tronc commun (filières technologiques et professionnelles, 1re filière générale) et/ou au bac ou diplôme équivalent (DAEU,...) - Modification des "compétences linguistiques" : Notes en LV1/A en première, terminale et/ou selon la situation des candidat.e.s, au baccalauréat ou diplôme équivalent (DAEU, baccalauréat étranger,...)
Psychologie EAD	Oui	<ul style="list-style-type: none"> - Modification des éléments pris en compte pour évaluer le critère "Niveau en anglais" : Notes en anglais (LV1 ou LV2) en première, terminale et/ou au bac ou diplôme équivalent. - Modification des enseignements pris en compte pour évaluer critère "Compétences en méthodologie scientifique" : Notes en enseignement scientifique commun (filière générale) et/ou en mathématiques tronc commun (filières technologiques et professionnelles, 1re filière générale) et/ou au bac ou diplôme équivalent (DAEU,...) - Modification des "compétences linguistiques" : Notes en LV1/A en première, terminale et/ou selon la situation des candidat.e.s, au baccalauréat ou diplôme équivalent (DAEU, baccalauréat étranger,...)
Sciences de l'éducation et de la formation	Non	
Sociologie	Non	
Sociologie EAD	Non	
DIU ORA	Non	

Modifications des Critères Généraux d'Examen des Vœux - UFR Sciences sociales

2025-2026 Proposition UFR		
Parcours	Modification demandée	Précisions
Administration Economique et Sociale (St Brieuc)	Non	
Histoire (St Brieuc)	Non	
Administration Economique et Sociale	Non	
Administration Economique et Sociale EAD	Non	
Géographie, Aménagement	Non	
Géographie, Aménagement EAD	Non	
Histoire	Non	
Histoire EAD	Non	
Mathématiques et informatique appliquées aux sciences humaines et sociales	Non	

Modifications des Critères Généraux d'Examen des Vœux - UFR STAPS

2025-2026 Proposition UFR		
Parcours	Modification demandée	Précisions
STAPS (Rennes)	Oui	<ul style="list-style-type: none"> - le critère "Disposer de compétences en expression française et argumentation" devient 1 - Essentiel ; Notes des épreuves anticipées de français (1ère), de philosophie (Terminale), d'histoire géographie, etc - le critère "Disposer de compétences scientifiques devient 1 - Essentiel - le critère "Disposer de compétences sportives académiques" devient 2 - très important - un des critères "Savoir-être" devient "curiosité intellectuelle ; Lettre de motivation
STAPS Accès Santé (Rennes)	Oui	<ul style="list-style-type: none"> - le critère "Disposer de compétences en expression française et argumentation" devient 1 - Essentiel ; Notes des épreuves anticipées de français (1ère), de philosophie (Terminale), d'histoire géographie, etc - le critère "Disposer de compétences scientifiques devient 1 - Essentiel - le critère "Disposer de compétences sportives académiques" devient 2 - très important - un des critères "Savoir-être" devient "curiosité intellectuelle ; Lettre de motivation
STAPS Option M2R (Rennes)	Oui	<ul style="list-style-type: none"> - le critère "Disposer de compétences en expression française et argumentation" devient 1 - Essentiel ; Notes des épreuves anticipées de français (1ère), de philosophie (Terminale), d'histoire géographie, etc - le critère "Disposer de compétences scientifiques devient 1 - Essentiel - le critère "Disposer de compétences sportives académiques" devient 2 - très important - un des critères "Savoir-être" devient "curiosité intellectuelle ; Lettre de motivation
STAPS (St Brieuc)	Oui	<ul style="list-style-type: none"> - le critère "Disposer de compétences en expression française et argumentation" devient 1 - Essentiel ; Notes des épreuves anticipées de français (1ère), de philosophie (Terminale), d'histoire géographie, etc - le critère "Disposer de compétences scientifiques devient 1 - Essentiel - le critère "Disposer de compétences sportives académiques" devient 2 - très important - un des critères "Savoir-être" devient "curiosité intellectuelle ; Lettre de motivation
STAPS Accès Santé (St Brieuc)	Oui	<ul style="list-style-type: none"> - le critère "Disposer de compétences en expression française et argumentation" devient 1 - Essentiel ; Notes des épreuves anticipées de français (1ère), de philosophie (Terminale), d'histoire géographie, etc - le critère "Disposer de compétences scientifiques devient 1 - Essentiel - le critère "Disposer de compétences sportives académiques" devient 2 - très important - un des critères "Savoir-être" devient "curiosité intellectuelle ; Lettre de motivation
DEUST Métiers de la forme	Non	

Vu le code de l'éducation et notamment les articles D612-1 à R 612-32-6 et D612-33 à D612-36-4 et 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 de la CFVU du 22 novembre 2024.

Délibération n° 99- 2024

4-2 Parcoursup - année universitaire 2025-2026

4-2-a Intitulé des parcours, capacités d'accueil et critères généraux d'examen des vœux

4-2 a -4 – Licences UCO accréditées

- a) sont soumises aux voix des membres du conseil d'administration les capacités d'accueil pour les formations suivantes de l'Université Catholique de l'Ouest (UCO), accréditées par l'Université Rennes 2 pour le compte de l'UCO :
- Histoire de l'Art et Archéologie
 - Information-Communication parcours généraliste (Angers, Brest, Laval, Nantes, Papeete, Vannes)
 - Information-Communication parcours jeux vidéos
 - Information-Communication parcours libraire
 - Information-Communication parcours généraliste, communication d'entreprise
 - Information-Communication parcours généraliste, communication numérique et gestion de contenus
- b) est soumise aux voix des membres du conseil d'administration l'ouverture à l'apprentissage en L2 et L3 du parcours général de la licence Information et Communication (UCO)
-

Membres en exercice : 36

Votants : 31

Présent.es : 16

Représenté.es : 15

Ne prend pas part au vote : 2

Abstention : 5

Contre : 3

Pour : 21



Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

Document en annexe : capacités d'accueil de l'UCO en licences

Les membres du conseil d'administration plénier approuvent les capacités d'accueil proposées pour les formations ci-dessus ainsi que l'ouverture à l'apprentissage en L2 et L3 du parcours général de la licence information et communication.

Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le : 21 janvier 2025

Transmise au recteur de la région académique Bretagne le : 21 janvier 2025

annexe à la délibération n° 99-2024 du conseil d'administration plénier du 29 novembre 2024

Université de convention (délivrance)	Composante pédagogique	Diplôme	Parcours	Spécialité	capacité d'accueil LAS	capacité L1 ou master1 ou LP totale (plateforme nationale + RI + validation)	capacité L1 ou master 1 plateforme nationale (F1 + alternance + FC)	capacité master 1 plateforme nationale Alternance seule	capacité apprentissage par année d'entrée en alternance	commentaires
Université de Rennes 2	UCO Angers - Humanités	Licence Histoire de l'Art et Archéologie			NC	40	0	NC	NC	0
Université de Rennes 2	UCO Angers - Humanités	Licence Information - Communication	généraliste		NC	150	0	NC	NC	0
Université de Rennes 2	UCO Angers - Humanités	Master Communication publique et politique	communication politique et numérique		NC	30	30	0	M2 28	0
Université de Rennes 2	UCO Angers - Humanités	Master Communication des organisations	Stratégie et conseil en numérique écologique et accompagnement des modes de vie	**** report R2025 ****	NC	30	30	0	M2 28	0
Université de Rennes 2	UCO Angers - SHS	Master Psychologie : psychopathologie clinique psychanalytique	Clinique du développement, accompagnement et handicap		NC	30	28	NC	NC	0
Université de Rennes 2	UCO Angers - SHS	Master Psychologie : psychopathologie clinique psychanalytique	Psychologie clinique, structure et clinique du sujet		NC	40	35	NC	NC	0
Université de Rennes 2	UCO Brest	Licence Information - Communication	généraliste		NC	70	0	NC	NC	0
Université de Rennes 2	UCO IFEPSA	Master Sciences et techniques des activités physiques et sportives - STAPS : Management du sport	Sports, Politiques Locales, Environnements		NC	30	25	0		0
Université de Rennes 2	UCO Laval	Licence Information - Communication	Jeux vidéos		NC	40		NC	NC	0
Université de Rennes 2	UCO Laval	Licence Information - Communication	généraliste	mineur : journalisme	NC	50		NC	NC	0
Université de Rennes 2	UCO Laval	Licence Information - Communication	Libraire		NC	NC	NC	NC	L2 - 30 ; L3 - 30	pas de recrutement en L1 pour ce parcours
Université de Rennes 2	UCO Nantes	Licence Information - Communication	généraliste	mineures : Économie, communication et management Journalisme, multimédia et réseaux sociaux Langues et cultures (Anglais-Espagnol) Science Politique Conception web, design et innovation Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation	NC	120		NC	NC	0
Université de Rennes 2	UCO Niort	Licence Information - Communication	généraliste, communication d'entreprise		NC		75	75	NC	25
Université de Rennes 2	UCO Papeete	Licence Information - Communication	généraliste	événementielle et relations publiques Droit, institutions et sociétés Économie, communication et management Expériences plastiques et design graphique Histoire de l'Art Histoire du continent européen Information et communication Journalisme, multimédia et réseaux sociaux Langues et cultures (Anglais-Allemand ou Anglais-Espagnol) Lettres, écriture créative et développement personnel Musiques actuelles et paysages sonores Production audio-visuelle et communication graphique Philosophie Science Politique Histoire du continent européen Théâtre Théologie et sciences	NC	35	35	NC	NC	0
Université de Rennes 2	UCO Vannes	Licence Information - Communication	Généraliste	événementielle et relations publiques Droit, institutions et sociétés Économie, communication et management Expériences plastiques et design graphique Histoire de l'Art Histoire du continent européen Information et communication Journalisme, multimédia et réseaux sociaux Langues et cultures (Anglais-Allemand ou Anglais-Espagnol) Lettres, écriture créative et développement personnel Musiques actuelles et paysages sonores Production audio-visuelle et communication graphique Philosophie Science Politique Histoire du continent européen Théâtre Théologie et sciences	NC	96		NC	NC	
Université de Rennes 2	UCO Vannes	Licence Information - Communication	Communication numérique et gestion de contenus		NC	NC	NC	NC	L2 - 15/20	Alternance proposée aux L3 à la rentrée 2025

3 – UCO : Ouverture à l'apprentissage du parcours général de la Licence Information et Communication

Actuellement, tous les parcours de la Licence Information et Communication en convention avec Rennes 2 sont ouverts à l'apprentissage en L2 et L3 sur les différents campus (parcours « Libraire », « Jeux vidéo », « Communication numérique et gestion des contenus », « Communication d'entreprise »). Le seul parcours non concerné est le parcours général. Pourtant, ces dernières années, certains étudiants de ce parcours ont exprimé leur souhait d'effectuer leur L2 et L3 en apprentissage.

4 – Modification de l'intitulé du parcours du Master Management du Sport à l'IFEPSA-UCO

Dans le cadre de la convention avec l'Université de Rennes 2, les collègues de l'IFEPSA ont échangé avec leurs homologues des STAPS de Rennes 2. Ils ont obtenu un accord de principe pour un changement progressif du nom du parcours proposé à Angers. Voici la proposition envisagée :

- En 2025-2026, le parcours actuel "Sports, Politiques Locales, Environnements" n'ouvrira qu'en Master 2 pour sa dernière promotion.
- En parallèle, dès 2025-2026, le souhait serait d'ouvrir un nouveau parcours intitulé "Sports, Événementiels et Environnements" dès le Master 1. Cette nouvelle appellation figurerait sur la plateforme « Mon Master » dès janvier 2025, afin de maximiser l'attractivité du programme.

Vu le code de l'éducation et notamment les articles D612-1 à R 612-32-6 et D612-33 à D612-36-4 et 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 de la CFVU du 8 novembre 2024.

Délibération n° 100- 2024

4-3 Licences professionnelles - année universitaire 2025-2026

Intitulé des parcours, capacités d'accueil et critères généraux d'examen des vœux

Sont soumises aux voix des membres du conseil d'administration les capacités d'accueil pour les licences professionnelles par UFR.

Il est à noter qu'aucune demande de modification de capacité par rapport à l'année précédente n'a été émise.

Membres en exercice : 36

Votants : 31

Présent.es : 16

Représenté.es : 15

Ne prend pas part au vote : 0

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 31

Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

Document en annexe : capacités d'accueil des licences professionnelles par UFR

Les membres du conseil d'administration plénier approuvent les capacités d'accueil en L1 des licences professionnelles par UFR annexées à la présente délibération.

Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le : 21 janvier 2025
Transmise au recteur de la région académique Bretagne le : 21 janvier 2025

		Avis de la CFVU		Adoption par le CA	
UFR	Mention/Parcours	Date	Capacité	Date	Capacité
ALC	Métiers du design	8-nov.-24	24	29-nov.-24	24
	Métiers du livre : documentation et bibliothèque	8-nov.-24	20	29-nov.-24	20
	Techniques du son et de l'image - Parcours Convergence Internet Audiovisuel Numérique (St Brieuc)	8-nov.-24	20	29-nov.-24	20
	Techniques du son et de l'image - Parcours Convergence Internet Audiovisuel Numérique (EAD)	8-nov.-24	10	29-nov.-24	10
Sc. Humaines	Intervention sociale : insertion et réinsertion sociale et professionnelle - Parcours Métiers de la Formation Individualisée et Insertion	8-nov.-24	20	29-nov.-24	20
	Gestion et accompagnement de projets pédagogiques - Parcours Formateur-Conseil Indépendant ou Salarié	8-nov.-24	20	29-nov.-24	20
	Métiers de l'animation sociale, socio-éducative et socioculturelle - Parcours Usages Socio-Éducatifs des Technologies Numériques de l'Information et de la Communication	8-nov.-24	20	29-nov.-24	20
Sc. Sociales	Métiers de l'immobilier : gestion et administration de biens - Parcours Gestion de l'habitat social	8-nov.-24	20 (15 alternants + 5 en formation continue)	29-nov.-24	20 (15 alternants + 5 en formation continue)
	Métiers des administrations et collectivités territoriales - Parcours Métiers de l'Administration Territoriale	8-nov.-24	60	29-nov.-24	60
	Métiers des administrations et collectivités territoriales - Parcours Métiers Techniques des Collectivités Territoriales (St Brieuc)	8-nov.-24	40	29-nov.-24	40
	Développement de projets de territoires - Parcours Destinations touristiques d'affaires et clientèles internationales (St Brieuc)	8-nov.-24	20	29-nov.-24	20
	Développement de projets de territoires - Parcours Destinations touristiques, patrimoines et marketing territorial (St Brieuc)	8-nov.-24	20	29-nov.-24	20
	Aménagement paysager : conception, gestion, entretien	8-nov.-24	15	29-nov.-24	15
STAPS	Animation, gestion et organisation des activités physiques et sportives - Parcours Sport nature (St Brieuc)	8-nov.-24	16	29-nov.-24	16
	Métiers de la forme	8-nov.-24	20	29-nov.-24	20

Vu le code de l'éducation et notamment les articles D612-1 à R 612-32-6 et D612-33 à D612-36-4 et 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 de la CFVU du 8 novembre 2024 et du 22 novembre 2024.

Délibération n° 101- 2024

4-4 Campagne Mon Master 2025 – Pour l'année universitaire 2025-2026

4-4-1 a - Intitulés des parcours, capacités d'accueil et critères généraux d'examen des vœux, mentions de licences conseillées, modalités d'examen des dossiers de candidature, attendus et critères :

Les membres du conseil d'administration, ayant pris connaissance des documents : fiches masters, tableau des capacités, document de travail sont appelés à voter sur :

- un changement d'intitulé : le Master « Handicaps et Troubles neurodéveloppementaux » pour lequel est proposé l'intitulé « Clinique intégrative du développement : handicaps, famille et société » (CID-HFS) ;
- des modifications de modalités d'examens des dossiers de candidature :
 - Master Design : de dossier à dossier+entretien
 - Master Traduction et Interprétation : de dossier+entretien à dossier+entretien+tests
 - Master Psychologie sociale, du travail et des organisations, Ingénierie Psychosociale et Cognitive (PSTO- IPC) : de dossier à dossier+ entretien
- des hausses de capacités ainsi qu'il suit :
 - Hausses de capacités d'accueils limitées (CAL) :
 - Master ETILA, études ibériques (de 15 à 20 = + 5)
 - Master STAPS : Management du sport – Loisir, tourisme, politiques et innovations (de 20 à 22 = + 2)
 - Hausses capacités offertes limitées (COL) :
 - Master arts de la scène et du spectacle vivant - Métiers de la recherche, de la création et de la médiation (nouvelle répartition entre 2 parcours)
 - Master métiers du livre et de l'édition (23 à 25)
 - Master psychologie clinique
 - Master psychopathologie et psychologie de la santé – VRV (16 à 20),
 - Master psychologie de l'éducation et de la formation - APE-IO (17 à 18)
 - Master urbanisme et aménagement – RIVES (18 à 20)
- Des baisses de capacités :
 - Pour régularisation suite à une erreur matérielle :
 - Master Communication publique et politique – COMTER
 - Master LEA-CREE/ Management et commerce international – CREEA
- les mentions de licences conseillées, attendus et critères et capacités d'accueil maintenus

Le PRÉSIDENT soumet au vote :

- Les modifications d'intitulés et modalités d'examens des dossiers de candidatures.
- Les hausses de CAL et de COL
- Les baisses de COL pour régularisation
- Les capacités d'accueil, les mentions de licence conseillées et attendus et critères maintenus

Membres en exercice : 36

Votants : 31

Présent.es : 16

Représenté.es : 15

Ne prend pas part au vote : 0

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 31

Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUSET

Documents en annexe :

Recueil de l'offre de formation master – paramétrage plateforme trouver mon master actualisé à l'issue du CA

Annexe commune aux délibérations n° 101-2024 ; 102-2024 ; 103-2024

Les membres du conseil d'administration plénier approuvent à l'unanimité les propositions sur lesquelles ils.elles ont appelé.es à voter, telles que décrites ci-dessus et paramétrées sur la plateforme trouver mon master.

Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le : 21 janvier 2025

Transmise au recteur de la région académique Bretagne le : 21 janvier 2025

Vu le code de l'éducation et notamment les articles D612-1 à R 612-32-6 et D612-33 à D612-36-4 et 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 de la CFVU du 8 novembre 2024.

Délibération n° 102- 2024

4-4 Campagne Mon Master 2025 – Pour l'année universitaire 2025-2026

4-4-1-b - Intitulés des parcours, capacités d'accueil et critères généraux d'examen des vœux, mentions de licences conseillées, modalités d'examen des dossiers de candidature, attendus et critères :

Les membres du conseil d'administration, ayant pris connaissance des documents : fiches masters, tableau des capacités, document de travail sont appelés à voter sur des baisses de capacités ainsi qu'il suit :

- Baisses de capacités offertes limitées (COL) :
 - Master Arts de la scène et du spectacle vivant - Médiation du spectacle vivant à l'ère du numérique (nouvelle répartition- cf tableau)
 - Master LEA – ALPI (de 26 à 22)
 - Master Psychologie sociale, du travail et des organisations – IPC (16 à 14)
 - Master Traduction et interprétation (30 à 25)
 - Master STAPS entraînement (30 à 28)

Membres en exercice : 36

Votants : 31

Présent.es : 16

Représenté.es : 15

Ne prend pas part au vote : 0

Abstentions : 4

Contre : 5

Pour : 22

Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

Documents en annexe :

Recueil de l'offre de formation master – paramétrage plateforme trouver mon master actualisé à l'issue du CA

Annexe commune aux délibérations n° 101-2024 ; 102-2024 ; 103-2024

Les membres du conseil d'administration plénier approuvent à l'unanimité les propositions sur lesquelles ils.elles ont appelé.es à voter, telles que décrites ci-dessus et paramétrées sur la plateforme trouver mon master.

Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le : 21 janvier 2025
Transmise au recteur de la région académique Bretagne le : 21 janvier 2025

Vu le code de l'éducation et notamment les articles D612-1 à R 612-32-6 et D612-33 à D612-36-4 et 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 de la CFVU du 8 novembre 2024.*

Délibération n° 103 - 2024

4-4 Campagne Mon Master 2025 – Pour l'année universitaire 2025-2026

4-4-1-c - Intitulés des parcours, capacités d'accueil et critères généraux d'examen des vœux, mentions de licences conseillées, modalités d'examen des dossiers de candidature, attendus et critères :

Les membres du conseil d'administration, ayant pris connaissance des documents : fiches masters, tableau des capacités, document de travail sont appelés à voter sur des baisses de capacités ainsi qu'il suit :

- Baisse de capacité offertes limitée (COL) : UFR ALC – création numérique : demande de baisse de 30 à 17

Membres en exercice : 36

Votants : 31

Présent.es : 16

Représenté.es : 15

Ne prend pas part au vote : 0

Abstentions : 9

Contre : 14

Pour : 8

Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET



Documents en annexe :

Recueil de l'offre de formation master – paramétrage plateforme trouver mon master actualisé à l'issue du CA

Annexe commune aux délibérations n° 101-2024 ; 102-2024 ; 103-2024

Les membres du conseil d'administration plénier n'approuvent pas la demande de baisse de capacités offertes limitées du master création numérique paramétrée sur la plateforme trouver mon master.

Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le : 21 janvier 2025
Transmise au recteur de la région académique Bretagne le : 21 janvier 2025

PHASE 1 - RECUEIL DE L'OFFRE DE FORMATION DE MASTERS - PARAMÉTRAGE PLATEFORME TMMO

Pôle Mise en œuvre de l'Offre de formation et des Dispositifs transversaux
Cellule Applications

Demandes	
Régularisation	
Baisse	Hausse

Données extraites de la plateforme nationale de collecte de l'offre de formation de Masters-TMMO (Offre_DNM_2024-2025_RENNES_2_0350937D_PUBLIEE)														
MENTION DE MASTER	UFR / Etablissement de rattachement	Co-accreditation	Etablissements co-accredités	Mention Formation ouverte	Modalités d'enseignement	Architecture de la mention	PARCOURS MASTER 1 + MASTER 2 (ouvert dès le 1er semestre)	PARCOURS MASTER 2 (M1 Commun - Parcours ouvert à compter du 3ème semestre)	Capacité d'accueil limitée		Avis de la CPJU du 8 nov 2024		Adoption par le CA du 29 novembre 2024	
									CAL demandée (Capacité totale du nombre d'inscrits souhaité : redoublants + étudiants internationaux extracommunautaires (Etudes en France...) + candidatures MonMaster)	COL demandée (Nombre de places ouvertes à la candidature MonMaster. Elle est révisable mais uniquement à la hausse (ex. si moins de redoublants que prévu))	Capacité d'accueil limitée	Capacité offerte limitée	Capacité d'accueil limitée	Capacité offerte limitée
Approche créative de l'espace public (2200092A)	UFR ALC	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention sans parcours			20	20	favorable	favorable	favorable	favorable
Archéologie, sciences pour l'archéologie (1702906K)	UFR Sciences Sociales	Oui	Université Le Mans Université de Rennes EPE - Nantes Université (EPE)	Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention avec parcours	PARCOURS-M1+M2 : Archéologie, sciences pour l'archéologie (1702906-05J)		30	30	favorable	favorable	favorable	favorable
Arts de la scène et du spectacle vivant (1701610B)	UFR ALC	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue - Alternance - Contrat de professionnalisation	Mention avec parcours en Y		M1 commun et 2 parcours en M2	45		favorable	favorable	favorable	favorable
Arts de la scène et du spectacle vivant (1701610B)	UFR ALC							PARCOURS 1-M2 : Médiation du spectacle vivant à l'ère du numérique (1701610-02L)		10		favorable		favorable
Arts de la scène et du spectacle vivant (1701610B)	UFR ALC							PARCOURS 2-M2 : Métiers de la recherche, de la création et de la médiation (1701610-03M)		35		favorable		favorable
Arts plastiques (1702152R)	UFR ALC	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention sans parcours			70	70	favorable	favorable	favorable	favorable
Cinéma et audiovisuel (1702402M)	UFR ALC	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention avec parcours	PARCOURS 1-M1+M2 : Histoire et esthétique du cinéma (1702402-01X)		60	60	favorable	favorable	favorable	favorable
Cinéma et audiovisuel (1702402M)	UFR ALC							PARCOURS 2-M1+M2 : Documentaire : "Ecritures du réel" (1702402-03Z)	15	15	favorable	favorable	favorable	favorable
Communication des organisations (1702778W)	UFR ALC	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue - Alternance-Contrat de professionnalisation - Apprentissage	Mention avec parcours	PARCOURS-M1+M2 : Communication organisationnelle et innovation numérique (1702778-01S)		30	30	favorable	favorable	favorable	favorable
Communication publique et politique (1702069A)	UFR ALC	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue - Alternance-Apprentissage	Mention avec parcours	PARCOURS 1-M1+M2 (Univ. Rennes 2) : Communication animation et innovation des territoires (1702069-02C)		30	30	favorable	favorable	favorable	favorable
Communication publique et politique (1702069A)	UFR ALC - UCO Angers (Convention)							PARCOURS 2-M1+M2 (UCO Angers) : Communication politique numérique (1702069-03D)			favorable		favorable	
Création numérique (1702946D)	UFR ALC	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention sans parcours			30	17	favorable	défavorable	favorable	défavorable
Culture et communication (1702915V)	UFR ALC	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue - Alternance-Contrat de professionnalisation	Mention avec parcours	PARCOURS-M1+M2 : Projet de communication, culture et société (1702915-01H)		30	27	favorable	favorable	favorable	favorable
Design (1701212U)	UFR ALC	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention avec parcours	PARCOURS-M1+M2 : Design et sciences sociales (1701212-01Z)		30	30	favorable	favorable	favorable	favorable
Didactique des langues (1703134H)	UFR Langues	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention avec parcours en Y		M1 commun et 2 parcours en M2	60		favorable		favorable	
Didactique des langues (1703134H)	UFR Langues							PARCOURS 1-M2 : Numérique et Ingénierie pédagogique FLE et BILANGUE (ALE/FLE) (1703134-03P)		20		favorable		favorable
Didactique des langues (1703134H)	UFR Langues							PARCOURS 2-M2 : Description et innovation FLE et BILANGUE (FLE/ALE) (1703134-04R)		25		favorable		favorable
Economie du travail et des ressources humaines (1702984V)	UFR Sciences Sociales	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue - Alternance-Contrat de professionnalisation - Apprentissage	Mention avec parcours	PARCOURS-M1+M2 : Territoire, Emploi et Ressources Humaines (TERH) (1702984-02J)		25	25	favorable	favorable	favorable	favorable
Economie sociale et solidaire (1702166F)	UFR Sciences Sociales	Oui	Université de Rennes EPE	Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention avec parcours en Y		M1 commun et 2 parcours en M2 (1 seul parcours porté par l'université Rennes 2)	40 (25 parcours M2-FIGES_Univ. Rennes 2 + 15 parcours M2-APDD_Univ. de Rennes)	40 (25 parcours M2-FIGES_Univ. Rennes 2 + 15 parcours M2-APDD_Univ. de Rennes)	favorable	favorable	favorable	favorable
Economie sociale et solidaire (1702166F)	UFR Sciences Sociales							PARCOURS 1-M2 (Univ. Rennes 2) - Finances et Gestion des Entreprises Sociales (FIGES) (1702166-04V)		25		favorable		favorable
Economie sociale et solidaire (1702166F)	UFR Sciences Sociales - Université de Rennes EPE	Oui						PARCOURS 2-M2 (Univ. De Rennes EPE) - Analyse de projet et développement durable (APDD) (1702166-07B)		15		favorable		favorable

Régularisation	
Baisse	Hausse

Données extraites de la plateforme nationale de collecte de l'offre de formation de Masters-TMMO (Offre_DNM_2024-2025_RENNES_2_0350937D_PUBLIEE)										Régularisation		Avis de la CPVU du 8 nov 2024		Adoption par le CA du 29 novembre 2024	
MENTION DE MASTER	UFR / Etablissement de rattachement	Co-acréditation	Etablissements co-acrédités	Mention Formation ouverte	Modalités d'enseignement	Architecture de la mention	PARCOURS MASTER 1 + MASTER 2 (ouvert dès le 1er semestre)	PARCOURS MASTER 2 (M1 Commun - Parcours ouvert à compter du 3ème semestre)	Capacité d'accueil limitée CAL demandée (Capacité totale de nombre d'inscrits souhaité : redoublants + étudiants internationaux extracommunautaires (Etudes en France...) + candidatures MonMaster)	Capacité offerte limitée COL demandée (Nombre de places ouvertes à la candidature MonMaster. Elle est révisable mais uniquement à la hausse (ex. si moins de redoublants que prévu))	Capacité d'accueil limitée	Capacité offerte limitée	Capacité d'accueil limitée	Capacité offerte limitée	
Etudes sur le genre (1703422W)	UFR Sciences Sociales – Université d'Angers	Oui	Université de Brest - Université d'Angers - Université Le Mans - Nantes Université (EPE)	Non	L'université Rennes 2 ne procède pas au recrutement d'étudiants dans cette mention. Il est géré par l'université d'Angers.	Mention sans parcours									
Géographie, aménagement, environnement et développement (1702594W)	UFR Sciences Sociales	Oui	Institut national d'enseignement supérieur pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement	Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention avec parcours	PARCOURS 1-M1+M2 : Télédétecté et Environnement (TELENV) (1702594-06X)		16	16	favorable	favorable	favorable	favorable	
Géographie, aménagement, environnement et développement (1702594W)	UFR Sciences Sociales						PARCOURS 2-M1+M2 : Environnements, Territoire, Acteurs (ETA) (1702594-07Y)		20	20	favorable	favorable	favorable	favorable	
Géomatique (1701516Z)	UFR Sciences Sociales	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention avec parcours	PARCOURS-M1 : Système d'Information Géographique et Analyse des Territoires (SIGAT) (1701516-02U)		20	20	favorable	favorable	favorable	favorable	
Géopolitique (2200093B)	UFR Sciences Sociales	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention avec parcours	PARCOURS-M1+M2 : Défense (2200093-01V)		25	1 + 24 places pour bidiplomation avec d'autres mentions de Masters de l'université (Communication des organisations / Communication publique et politique / Economie du travail et des ressources humaines / Géographie, aménagement, environnement et développement / Géomatique / Histoire, civilisations, patrimoine / Management public / Psychologie de l'éducation et de la formation / Sciences et techniques des activités physiques et sportives - STAPS / STAPS - activité physique adaptée et santé)	favorable	favorable	favorable	favorable	
Histoire de l'art (1702254B)	UFR ALC	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention avec parcours en Y		M1 commun et 5 parcours en M2	120		favorable		favorable		
Histoire de l'art (1702254B)	UFR ALC							PARCOURS 1-M2 - Histoire et critique des arts (HCA) (1702254-01K)		60		favorable		favorable	
Histoire de l'art (1702254B)	UFR ALC							PARCOURS 2-M2 - Histoire, théorie et critique de l'architecture (HITCAr) (1702254-02L)		12		favorable		favorable	
Histoire de l'art (1702254B)	UFR ALC							PARCOURS 3-M2 - Métiers et arts de l'exposition (MAE) (1702254-03M)		16		favorable		favorable	
Histoire de l'art (1702254B)	UFR ALC							PARCOURS 4-M2 - Gestion et mise en valeur des oeuvres d'art, des objets ethnographiques et techniques (MAGEMI) (1702254-06R)		14		favorable		favorable	
Histoire de l'art (1702254B)	UFR ALC							PARCOURS 5-M2 - Restauration et réhabilitation du patrimoine bâti et des sites (REPATS) (1702254-07S)		16		favorable		favorable	
Histoire, civilisations, patrimoine (1703047N)	UFR Sciences Sociales	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention avec parcours en Y		M1 commun et 3 parcours en M2	171		favorable		favorable		
Histoire, civilisations, patrimoine (1703047N)	UFR Sciences Sociales							PARCOURS 1-M2 - Histoire Sciences Sociales (HSS) (1703047-01F)		88 + 2 places pour bidiplomation avec Master Humanité numérique + 5 places pour bidiplomation avec Master Géopolitique		favorable		favorable	
Histoire, civilisations, patrimoine (1703047N)	UFR Sciences Sociales							PARCOURS 2-M2 - Relations Internationales, Mondialisations et interculturalités (RIMI) (1703047-02G)		48 + 2 places pour bidiplomation avec Master Humanité numérique + 5 places pour bidiplomation avec Master Géopolitique		favorable		favorable	
Histoire, civilisations, patrimoine (1703047N)	UFR Sciences Sociales							PARCOURS 3-M2 - Médiation du Patrimoine, de l'Histoire et des Territoires (MPHT) (1703047-04J)		19 + 2 places pour bidiplomation avec Master Humanité numérique		favorable		favorable	

Régularisation	
Baisse	Hausse

Données extraites de la plateforme nationale de collecte de l'offre de formation de Masters-TMMO (Offre_DNM_2024-2025_RENNES_2_0350937D_PUBLIEE)										Régularisation		Avis de la CPVU du 8 nov 2024		Adoption par le CA du 29 novembre 2024	
MENTION DE MASTER	UFR / Etablissement de rattachement	Co-acréditation	Etablissements co-acrédités	Mention Formation ouverte	Modalités d'enseignement	Architecture de la mention	PARCOURS MASTER 1 + MASTER 2 (ouvert dès le 1er semestre)	PARCOURS MASTER 2 (M1 Commun - Parcours ouvert à compter du 3ème semestre)	Capacité d'accueil limitée CAL demandée (Capacité totale du nombre d'inscrits souhaité : redoublants + étudiants internationaux extracommunautaires (Etudes en France...) + candidatures MonMaster)	Capacité offerte limitée COL demandée (Nombre de places ouvertes à la candidature MonMaster. Elle est révisable mais uniquement à la hausse (ex. si moins de redoublants que prévu))	Capacité d'accueil limitée	Capacité offerte limitée	Capacité d'accueil limitée	Capacité offerte limitée	
Humanités numériques (1702682S)	UFR Sciences Sociales	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention sans parcours (proposée en bidiplomation avec d'autres mentions de Masters de l'université Rennes 2)			30	10 + 20 places pour bidiplomation avec d'autres mentions de Masters de l'université (Arts de la scène et du spectacle vivant / Design / Didactique des langues / Histoire, civilisations, patrimoine / Langues, littératures et civilisations étrangères et régionales / Lettres et Humanités / Littérature générale et comparée)	favorable	favorable	favorable	favorable	
Intervention et développement social (1701781M)	UFR Sciences Humaines	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention avec parcours en Y		M1 commun et 2 parcours en M2	42	38	favorable	favorable	favorable	favorable	
Intervention et développement social (1701781M)	UFR Sciences Humaines							PARCOURS 1-M2 - Chargé.e.s de projets collectifs et participatifs (COPAR) (1701781-03Z)	21	19	favorable	favorable	favorable	favorable	
Intervention et développement social (1701781M)	UFR Sciences Humaines							PARCOURS 2-M2 - Chargé.e.s de mission et de coordination : action sociale et éducative (CMC) (1701781-04A)	21	19	favorable	favorable	favorable	favorable	
Langues et sociétés (1701651W)	UFR Langues	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention avec parcours	PARCOURS-M1+M2 : Amériques (1701651-02T)		25	25	favorable	favorable	favorable	favorable	
Langues étrangères appliquées (1702327F)	UFR Langues	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention avec parcours	PARCOURS 1-M1+M2 : Commerce international - Amérique Latine et Péninsule ibérique (ALPI) (1702327-04Y)		26	22	favorable	favorable	favorable	favorable	
Langues étrangères appliquées (1702327F)	UFR Langues							PARCOURS 2-M1+M2 : Management et Marketing International (MMI) (1702327-05Z)	30	30	favorable	favorable	favorable	favorable	
Langues étrangères appliquées (1702327F)	UFR Langues							PARCOURS 3-M1+M2 : Commerce et Relations économiques Europe-Asie (CREEA) (1702327-06A)	15 pour Master mention LEA parcours CREEA + 15 pour Master mention Management et commerce international parcours CREEA	15	favorable	favorable	favorable	favorable	
Langues, littératures et civilisations étrangères et régionales (1701436M)	UFR Langues	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention avec parcours	PARCOURS 1-M1+M2 : Etudes anglophones (1701436-07D)		50	40	favorable	favorable	favorable	favorable	
Langues, littératures et civilisations étrangères et régionales (1701436M)	UFR Langues							PARCOURS 2-M1+M2 : Etudes chinoises (1701436-08E)	15	15	favorable	favorable	favorable	favorable	
Langues, littératures et civilisations étrangères et régionales (1701436M)	UFR Langues							PARCOURS 3-M1+M2 : Etudes ibériques et Latino-Américaines (1701436-10G)	20	15	favorable	favorable	favorable	favorable	
Langues, littératures et civilisations étrangères et régionales (1701436M)	UFR Langues							PARCOURS 4-M1+M2 : Etudes germaniques (1701436-12J)	15	12	favorable	favorable	favorable	favorable	
Langues, littératures et civilisations étrangères et régionales (1701436M)	UFR Langues							PARCOURS 5-M1+M2 : Breton et Celtique (1701436-13K)	15	13	favorable	favorable	favorable	favorable	
Lettres et Humanités (1702288N)	UFR ALC	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention avec parcours	PARCOURS 1-M1+M2 : Littérature et culture italienne (1702288-06L)		10	10	favorable	favorable	favorable	favorable	
Lettres et Humanités (1702288N)	UFR ALC							PARCOURS 2-M1+M2 : Littérature et humanités (1702288-07M)	50	50	favorable	favorable	favorable	favorable	
Littérature générale et comparée (1702343Y)	UFR ALC	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention avec parcours en Y		M1 commun et 2 parcours en M2	50	49 + 1 place pour bidiplomation avec le Master Humanité numérique	favorable	favorable	favorable	favorable	
Littérature générale et comparée (1702343Y)	UFR ALC							PARCOURS 1-M2 : Littérature, création, médiation (1702343-03I)							
Littérature générale et comparée (1702343Y)	UFR ALC							PARCOURS 2-M2 : Comparer l'étranger (1702343-04M)							
Management et commerce international (2200098G)	UFR Sciences Sociales	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention avec parcours	PARCOURS M1+M2 : Commerce et Relations économiques Europe-Asie (CREEA) (2200098-01N)		15 pour Master mention LEA parcours CREEA + 15 pour Master mention Management et commerce international parcours CREEA	15	favorable	favorable	favorable	favorable	
Management public (1703369N)	UFR Sciences Sociales	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention avec parcours	PARCOURS M1+M2 : Management Public Territorial (MPT) (1703369-03H)		30	28 + 2 places en bidiplomation avec le Master Géopolitique parcours Défense	favorable	favorable	favorable	favorable	

Régularisation	
Baisse	Hausse

Données extraites de la plateforme nationale de collecte de l'offre de formation de Masters-TMMO (Offre_DNM_2024-2025_RENNES_2_0350937D_PUBLIEE)									Régularisation		Avis de la CPVU du 8 nov 2024		Adoption par le CA du 29 novembre 2024	
MENTION DE MASTER	UFR / Etablissement de rattachement	Co-acréditation	Etablissements co-acrédités	Mention Formation ouverte	Modalités d'enseignement	Architecture de la mention	PARCOURS MASTER 1 + MASTER 2 (ouvert dès le 1er semestre)	PARCOURS MASTER 2 (M1 Commun - Parcours ouvert à compter du 3ème semestre)	Capacité d'accueil limitée CAL demandée (Capacité totale du nombre d'inscrits souhaité : redoublants + étudiants internationaux extracomunautaires (Etudes en France...) + candidatures MonMaster)	Capacité offerte limitée COL demandée (Nombre de places ouvertes à la candidature MonMaster. Elle est révisable mais uniquement à la hausse (ex. si moins de redoublants que prévu))	Capacité d'accueil limitée	Capacité offerte limitée	Capacité d'accueil limitée	Capacité offerte limitée
Mathématiques appliquées, statistique (1701347R)	UFR Sciences Sociales	Oui	Groupe des écoles nationales d'économie et de statistique - Université de Rennes EPE - Institut national d'enseignement supérieur pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement	Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention avec parcours en Y		M1 commun et 2 parcours en M2 (1 seul parcours porté par l'université Rennes 2)	30		favorable		favorable	
Mathématiques appliquées, statistique (1701347R)	UFR Sciences Sociales							PARCOURS 1-M2 (Univ. Rennes 2) - Sciences des Données, Intelligence Artificielle (SDIA) (1701347-19T)		21 + 4 places pour la candidature Master Sciences du Numérique du Sport		favorable		favorable
Mathématiques appliquées, statistique (1701347R)	UFR Sciences Sociales - L'Institut Agro Rennes-Angers	Oui						PARCOURS 2-M2 (L'Institut Agro Rennes-Angers) - Sciences des Données pour la Biologie (SDB)		5		favorable		favorable
Mathématiques et applications (1703416P)	Université de Brest	Oui	Université de Brest - Institut national des sciences appliquées de Rennes - Groupe des écoles nationales d'économie et de statistique - Université de Rennes EPE - Ecole normale supérieure de Rennes	Non		L'université Rennes 2 ne procède pas au recrutement d'étudiants dans cette mention. Il est géré par l'université de Brest.								
Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF), 1er degré (1302762W)	Université de Brest (INSPE)	Oui	Université de Brest - Université de Bretagne Sud - Université de Rennes EPE	Non	Formation initiale - Formation continue	Mention sans parcours								
Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF), 2nd degré	Université de Brest (INSPE)	Oui	Université de Brest - Université de Bretagne Sud - Université de Rennes EPE	Non	Formation initiale - Formation continue	Mention avec parcours	PARCOURS 1-M1+M2 : Allemand (1303187-07U) PARCOURS 2-M1+M2 : Anglais (1303187-08V) PARCOURS 3-M1+M2 : Breton (1303187-10X) PARCOURS 4-M1+M2 : Chinois (1303187-11Y) PARCOURS 5-M1+M2 : Documentation (1303187-12Z) PARCOURS 6-M1+M2 : Education Physique et Sportive (1303187-13A) PARCOURS 7-M1+M2 : Espagnol (1303187-14B) PARCOURS 8-M1+M2 : Histoire - Géographie (1303187-15C) PARCOURS 9-M1+M2 : Italien (1303187-16D) PARCOURS 10-M1+M2 : Musique (1303187-18F) PARCOURS 11-M1+M2 : Sciences Economiques et Sociales (1303187-19G) PARCOURS 12-M1+M2 : Arts Plastiques (1303187-47M) PARCOURS 13-M1+M2 : Lettres modernes (1303187-57V)							
Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF), encadrement éducatif (1301237N)	Université de Brest (INSPE)	Oui	Université de Brest - Université de Bretagne Sud - Université de Rennes EPE	Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention avec parcours	PARCOURS M1+M2 : Musicien intervenant (1302251-10H)							
Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF), pratiques et ingénierie de la formation (PIF) (1302251R)	Université de Brest (INSPE)	Oui	Université de Brest - Université de Bretagne Sud - Université de Rennes EPE	Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention avec parcours	PARCOURS M1+M2 : Conseiller principal d'éducation (CPE) (1301237-02G)							
Métiers du livre et de l'édition (1701165T)	UFR ALC	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention sans parcours			25	25	favorable	favorable	favorable	favorable
Musicologie (1702790J)	UFR ALC	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention sans parcours			30	30	favorable	favorable	favorable	favorable
Psychologie : psychopathologie clinique psychanalytique (1702456W)	UFR Sciences Humaines - UCO Angers (Convention)					Mention avec parcours	PARCOURS 1-M1+M2 : Clinique du développement, accompagnement et handicap (1702456-06X)							
Psychologie : psychopathologie clinique psychanalytique (1702456W)	UFR Sciences Humaines - UCO Angers (Convention)						PARCOURS 2-M1+M2 : Psychologie clinique, structure et clinique du sujet (1702456-07Y)							

Régularisation	
Baisse	Hausse

Données extraites de la plateforme nationale de collecte de l'offre de formation de Masters-TMMO (Offre_DNM_2024-2025_RENNES_2_0350937D_PUBLIEE)										Régularisation		Avis de la CPVU du 8 nov 2024		Adoption par le CA du 29 novembre 2024	
MENTION DE MASTER	UFR / Etablissement de rattachement	Co-acréditation	Etablissements co-acrédités	Mention Formation ouverte	Modalités d'enseignement	Architecture de la mention	PARCOURS MASTER 1 + MASTER 2 (ouvert dès le 1er semestre)	PARCOURS MASTER 2 (M1 Commun - Parcours ouvert à compter du 3ème semestre)	Capacité d'accueil limitée CAL demandée (Capacité totale de nombre d'inscrits souhaité : redoublants + étudiants internationaux extracommunautaires (Etudes en France...) + candidatures MonMaster)	Capacité offerte limitée COL demandée (Nombre de places ouvertes à la candidature MonMaster. Elle est révisable mais uniquement à la hausse (ex. si moins de redoublants que prévu))	Capacité d'accueil limitée	Capacité offerte limitée	Capacité d'accueil limitée	Capacité offerte limitée	
Psychologie : psychopathologie clinique psychanalytique (1702456W)	UFR Sciences Humaines	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention avec parcours	PARCOURS 3-M1+M2 : Psychopathologie Fondamentale de l'Adulte (PFA) (1702456-08Z)		96	26	favorable	favorable	favorable	favorable	
Psychologie : psychopathologie clinique psychanalytique (1702456W)	UFR Sciences Humaines						PARCOURS 4-M1+M2 : Psychopathologie Infanto-Juvenile et Petite Enfance (PIJPE) (1702456-09A)			26		favorable		favorable	
Psychologie : psychopathologie clinique psychanalytique (1702456W)	UFR Sciences Humaines						PARCOURS 5-M1+M2 : Pratiques Cliniques en Milieu Médical (PCMM) (1702456-10B)			20		favorable		favorable	
Psychologie : psychopathologie clinique psychanalytique (1702456W)	UFR Sciences Humaines						PARCOURS 6-M1+M2 : Pratiques Cliniques et Soins Psychiques en milieu judiciaire carcéral et spécialisées (PCSP) (1702456-11C)			24		favorable		favorable	
Psychologie clinique, psychopathologie et psychologie de la santé (1701257T)	UFR Sciences Humaines	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention avec parcours	PARCOURS 1-M1+M2 : Handicaps et troubles neuro-développementaux (HTN) (1701257-01R) devient "Clinique intégrative du développement, handicap, famille et société"		20	20	favorable	favorable	favorable	favorable	
Psychologie clinique, psychopathologie et psychologie de la santé (1701257T)	UFR Sciences Humaines						PARCOURS 2-M1+M2 : Violences, risques, vulnérabilités: psychologie criminologique et victimologique (VRV) (1701257-03T)		20	20	favorable	favorable	favorable	favorable	
Psychologie de l'éducation et de la formation (2200097F)	UFR Sciences Humaines	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention avec parcours	PARCOURS-M1+M2 : Approches Psychologiques de l'Education: de l'Inclusion à l'Orientation (APE-IO) (2200097-01E)		20	16 + 2 places pour <u>bidiplomation</u> avec le Master Géopolitique parcours Défense	favorable	favorable	favorable	favorable	
Psychologie sociale, du travail et des organisations (1701740T)	UFR Sciences Humaines	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention avec parcours	PARCOURS 1-M1+M2 : Ingénierie Psychosociale et Cognitive (IPC) (1701740-03T)		18	14	favorable	favorable	favorable	favorable	
Psychologie sociale, du travail et des organisations (1701740T)	UFR Sciences Humaines						PARCOURS 2-M1+M2 : Ergonomie, Psychologie des Facteurs Humains (EPFH) (1701740-04U)		18	12	favorable	favorable	favorable	favorable	
Santé publique (1701558V)	EHESP	Oui	Ecole des hautes études en santé publique - Université de Rennes EPE	Non	Formation initiale - Formation continue	Mention sans parcours									
Sciences de l'éducation et de la formation (1702683T)	UFR Sciences Humaines	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention avec parcours	PARCOURS 1-M1+M2 : Recherche en Education et Formation (REF) (1702683-04U)		20	20	favorable	favorable	favorable	favorable	
Sciences de l'éducation et de la formation (1702683T)	UFR Sciences Humaines				Formation initiale - Formation continue - Alternance-Contrat de professionnalisation - Apprentissage		PARCOURS 2-M1+M2 : Technologie pour l'Education et la Formation (TEF) (1702683-05V)		20	10 places en <u>formation classique</u> + 10 places en <u>alternance</u> avec contrat de professionnalisation	favorable	favorable	favorable	favorable	
Sciences de l'éducation et de la formation (1702683T)	UFR Sciences Humaines				Formation initiale - Formation continue - Alternance-Contrat de professionnalisation - Apprentissage		PARCOURS 3-M1+M2 : Stratégies et Ingénieries en Formation d'Adultes (SIFA) (1702683-06W)		20	5 places en <u>formation classique</u> + 15 places en <u>alternance</u> avec contrat de professionnalisation	favorable	favorable	favorable	favorable	
Sciences du langage (1701146X)	UFR ALC	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention avec parcours	PARCOURS M1+M2 : Francophonie, Plurilinguisme, Minorités, Interculturel (1701146-05E)		30	20	favorable	favorable	favorable	favorable	
Sciences du numérique et sport (2200095D)	UFR STAPS	Oui	Institut national des sciences appliquées de Rennes - Ecole normale supérieure de Rennes - Groupe des écoles nationales d'économie et de statistique - Université de Rennes EPE	Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention sans parcours			30	18 + Places pour <u>bidiplomation</u> avec Master MAS et Master STAPS : entraînement et optimisation de la performance sportive parcours Monitoring, Optimisation, Prévention	favorable	favorable	favorable	favorable	
Sciences et techniques des activités physiques et sportives - STAPS (1705063D)	UFR STAPS	Oui	Ecole normale supérieure de Rennes	Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention avec parcours	PARCOURS M1+M2 : Développement et Intégration (1705063-03N)		21	20 + 1 place pour <u>bidiplomation</u> avec le Master Géopolitique parcours Défense	favorable	favorable	favorable	favorable	
Sociologie (1701851N)	UFR Sciences Humaines	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention avec parcours	PARCOURS M1+M2 : Métiers de la sociologie (1701851-03H)		30	27	favorable	favorable	favorable	favorable	

Régularisation	
Baisse	Hausse

Données extraites de la plateforme nationale de collecte de l'offre de formation de Masters-TMMO (Offre_DNM_2024-2025_RENNES_2_0350937D_PUBLIEE)									Régularisation		Avis de la CPVU du 8 nov 2024		Adoption par le CA du 29 novembre 2024	
MENTION DE MASTER	UFR / Etablissement de rattachement	Co-acréditation	Etablissements co-acrédités	Mention Formation ouverte	Modalités d'enseignement	Architecture de la mention	PARCOURS MASTER 1 + MASTER 2 (ouvert dès le 1er semestre)	PARCOURS MASTER 2 (M1 Commun - Parcours ouvert à compter du 3ème semestre)	Capacité d'accueil limitée CAL demandée (Capacité totale du nombre d'inscrits souhaité : redoublants + étudiants internationaux extracommunautaires (Etudes en France...) + candidatures MonMaster)	Capacité offerte limitée COL demandée (Nombre de places ouvertes à la candidature MonMaster. Elle est révisable mais uniquement à la hausse (ex. si moins de redoublants que prévu))	Capacité d'accueil limitée	Capacité offerte limitée	Capacité d'accueil limitée	Capacité offerte limitée
STAPS : activité physique adaptée et santé (1702623C)	UFR STAPS	Oui	Université de Brest - Université Le Mans - Université de Poitiers - Ecole normale supérieure de Rennes - Nantes université (EPE)	Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention avec parcours	PARCOURS M1+M2 : Approche Pluridisciplinaire des Pathologies Chroniques et Motrices (APPCM) (1702623-06Z)		27	24 + 1 place pour bidiplomation avec le Master Géopolitique parcours Défense	favorable	favorable	favorable	favorable
STAPS : entraînement et optimisation de la performance sportive (2200096E)	UFR STAPS	Oui	Ecole normale supérieure de Rennes	Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention avec parcours	PARCOURS M1+M2 : Monitoring, Optimisation, Prévention (2200096-01W)		30	28	favorable	favorable	favorable	favorable
STAPS : ingénierie et ergonomie de l'activité physique (1703405C)	UFR STAPS	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue - Alternance-Contrat de professionnalisation - Alternance-Apprentissage	Mention avec parcours	PARCOURS M1+M2 : Activité et performance (1703405-01U)		29	20 places en formation classique + 7 places en alternance avec contrat de professionnalisation	favorable	favorable	favorable	favorable
STAPS : management du sport (1701511U)	UFR STAPS	Oui	Université de Brest - Université de Poitiers - Nantes université (EPE)	Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention avec parcours	PARCOURS 1-M1+M2 (Univ. Rennes 2) : Loisir, tourisme, politiques et innovations (1701511-06E)		22	20	favorable	favorable	favorable	favorable
STAPS : management du sport (1701511U)	UFR STAPS - UCO Angers (Convention)						PARCOURS 2-M1+M2 (UCO Angers) : Sports, politiques locales et Environnements (1701511-07F)							
Traduction et interprétation (1702133V)	UFR Langues	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention sans parcours			30	25	favorable	favorable	favorable	favorable
Urbanisme et aménagement (1701812W)	UFR Sciences Sociales	Non		Oui	Formation initiale - Formation continue	Mention avec parcours	PARCOURS -M1+M2 : Aménagement et Collectivités Territoriales (ACT) (1701812-05W)		20	20	favorable	favorable	favorable	favorable
Urbanisme et aménagement (1701812W)	UFR Sciences Sociales						PARCOURS 2 - M1+M2 : Aménagement, Urbanisme, Diagnostic et Intervention sur les Territoires (AUDIT) (1701812-06X)		20	20	favorable	favorable	favorable	favorable
Urbanisme et aménagement (1701812W)	UFR Sciences Sociales						PARCOURS 3 - M1+M2 : Maîtrise d'Ouvrage Urbaine et Immobilière (MOUI) (1701812-07Y)		20	20	favorable	favorable	favorable	favorable
Urbanisme et aménagement (1701812W)	UFR Sciences Sociales						PARCOURS 3 - M1+M2 : Recherches, Inégalités, Villes, Espaces et Sociétés (RIVES) (1701812-08Z)		20	20	favorable	favorable	favorable	favorable

*Vu le code de l'éducation et notamment l'article L712-3 ;
Vu le règlement intérieur de l'Université Rennes 2 approuvé le 8 février 2008 ;
Vu la délibération du conseil d'administration plénier de l'université Rennes 2 n° 17-2023.*

Délibération n° 104 -2024

11 – Conventions

11-2 – convention cadre expérimentation bretonne et annexe

Membres en exercice : 36
Votants : 28
Présent.es : 15
Représenté.es : 13
Ne prend pas part au vote : 0
Abstentions : 7
Contre : 0
Pour : 21

Le Président de l'Université Rennes 2,



VINCENT GOUÉSET

Documents en annexe : convention cadre expérimentation bretonne pour la rénovation énergétique du bâti universitaire et annexe

Les membres du conseil d'administration plénier approuvent la convention et l'annexe.

Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le : 21 janvier 2025
Transmise au recteur de la région académique Bretagne le : 21 janvier 2025



convention-cadre

Expérimentation bretonne pour la rénovation énergétique du bâti universitaire

2023-2029

Préambule

L'enseignement supérieur et la recherche (ESR) breton constitue un moteur pour le développement économique, social et technologique de la région. A ce titre, la rénovation et la transformation environnementale des bâtiments universitaires sont des conditions de réussite des étudiants, de qualité de vie des communautés de travail et plus largement d'attractivité de l'offre d'enseignement supérieur bretonne.

Les besoins de rénovation estimés à plus de 800 M€ avant le covid et la hausse des coûts, couverts pour partie par le CPER, appellent la recherche d'actions nouvelles pour réussir un rattrapage de grande ampleur de la mise à niveau du parc universitaire, la Bretagne n'ayant pas bénéficié du plan Campus dans les années 2000.

L'expérimentation bretonne est ainsi une initiative innovante, partenariale, unique en France, pour accompagner la rénovation énergétique du parc universitaire régional, dans le cadre de cofinancements apportés par l'Etat, les collectivités territoriales et les quatre universités bretonnes, pour une enveloppe globale de plus de 71 M€ au bénéfice de l'enseignement supérieur régional.

L'expérimentation bretonne se distingue des instruments contractuels de type Contrat de Plan Etat-Région (CPER).

En effet, elle repose, d'une part sur une organisation simplifiée et agile, permettant d'engager les opérations plus rapidement. Les opérations sont ainsi identifiées et conduites dans une temporalité resserrée permettant de lisser les aléas d'actualisation. Les financements sont, par ailleurs, versés directement aux universités en fonction d'une clé de répartition définie initialement sur la base d'une objectivation des besoins.

Surtout, les opérations immobilières sont conçues et conduites de façon transversale dans le cadre de mutualisations, par les quatre universités bretonnes, au travers d'études préalables et de travaux afin de massifier l'impact des financements mobilisés.

La présente convention-cadre a vocation à poser les principes et engagements réciproques de l'expérimentation.

Les cofinanceurs susmentionnés sont ci-après désignés comme les « Parties » (Etat, Collectivités, Universités).

1- Principe d'organisation : un investissement massif, cofinancé et transformant pour les universités bretonnes

Les Parties mettent en œuvre l'expérimentation dans le cadre d'une stratégie d'investissements cofinancés visant à sélectionner les actions de rénovation du patrimoine immobilier, avec impacts énergétiques à la fois de grande ampleur et les plus transformantes dans leur objet.

Les financements mobilisés doivent permettre de maximiser les gains énergétiques, réduire les émissions, développer l'autoconsommation énergétique dans le cadre de chantiers innovants où seront également recherchées la mutualisation d'opérations et la maîtrise des surfaces utilisées (notamment conformément à la circulaire du 8 février 2023 relative à la nouvelle doctrine d'occupation des immeubles tertiaires de l'Etat).

L'atteinte de ces objectifs communs appelle une intervention coordonnée au niveau régional de l'ensemble des acteurs impliqués avec une recherche de mutualisation des compétences et des achats, l'établissement de standards communs, des partages d'expériences et de bonnes pratiques entre les parties prenantes.

L'objectif de mutualisation, pour réaliser des économies d'échelle, se traduira par la création d'une capacité d'ingénierie régionale universitaire au travers d'accords-cadres régionaux pour la passation de marché d'études de programme, de prestations intellectuelles et de maîtrise d'ouvrage. Chaque université pourra mobiliser ces accords-cadres qui seront portés par toutes ou partie des universités.

Dans la perspective d'exploiter et d'entretenir efficacement et durablement le patrimoine universitaire, les parties conviennent que les moyens financiers identifiés dans le cadre de l'expérimentation puissent être utilisés par les universités qui le souhaitent (site par site, en propre ou via des filiales « In House », ou sociétés de type SULI¹) pour actionner un effet de levier leur permettant de maximiser leur capacité de réinvestissement dans de futurs projets immobiliers.

A sa signature, la convention-cadre identifie, site par site, une liste d'opérations (en annexe) qui pourront bénéficier de cofinancements au titre du présent projet. Cette liste n'est pas exclusive d'opérations immobilières additionnelles qui pourront bénéficier de l'effet levier susmentionné. Une fois identifiées, ces opérations seront portées à la connaissance du Comité de pilotage mentionné à l'article 5.

La maîtrise d'ouvrage sera assurée par les structures universitaires (universités et/ou filiales « In House », et/ou SULI).

L'expérimentation repose sur un mécanisme pérenne de réinvestissement des bénéfices réalisés par les opérations financées dans le dispositif : chaque université identifie dans un document dédié les économies ou valorisations financières réalisées qui viendront alimenter les opérations additionnelles.

¹ SULI : Société Universitaire Locale Immobilière

2- Engagements financiers

a) Contribution des parties

Sur la période 2023-2029, les Parties s'efforceront de mobiliser les enveloppes suivantes, qu'elles mettront à disposition des universités sous la forme de subvention ou de capitalisation d'outils dédiés à la rénovation du bâti universitaire (SULI) :

- Etat : 30,4M€
- Collectivités territoriales : 30,4M€

dont :

- Région : 16,2M€
- Collectivités partenaires : 14,2M€,

a) Territoire d'Ille-et-Vilaine :

- Métropole de Rennes :
- Département d'Ille et Vilaine : la nature et les modalités de son intervention seront précisées à l'occasion de la revoyure de l'expérimentation.

b) Territoire du Morbihan :

- Département du Morbihan : la nature et les modalités de son intervention seront précisées à l'occasion de la revoyure de l'expérimentation.
- Agglomération de Vannes
- Agglomération de Lorient

c) Territoire des Côtes d'Armor :

- Département des Côtes-d'Armor
- Agglomération de Saint Briec

d) Territoire du Finistère :

- Département du Finistère
- Métropole de Brest
- Agglomération de Quimper

- Universités : 10,3 M€

Université de Rennes : 3,65 M€

Université de Rennes 2 : 1,91M€

Université de Bretagne Sud : 0,74M€

Université de Bretagne Occidentale : 4 M€

Les universités financent sur leur fonds de roulement leur quote-part déterminée *supra* et telle que validée par leurs instances internes.

L'engagement financier de chacune des parties est rapporté en annexe de la présente convention-cadre².

b) Répartition des engagements par université

L'enveloppe financière de l'expérimentation susmentionnée fait l'objet d'une répartition détaillée entre les établissements, annexée à la présente convention, sur la base d'une part des besoins de rénovation identifiés compte tenu de la surface du parc immobilier de chacun, et d'autre part des ressources obtenues auprès de l'ensemble des co-financeurs.

- Université de Rennes : 28,13 M€
- Université de Rennes 2 : 14,66 M€
- Université de Bretagne Sud : 6,17 M€
- Université de Bretagne Occidentale : 22,08 M€

Les opérations cofinancées sont sélectionnées *ab initio* par le Comité de pilotage mentionné à l'article 5, elles sont annexées à la présente convention-cadre.

Les engagements financiers de la présente convention sont subordonnés à l'ouverture des moyens financiers nécessaires, dans les lois de Finances pour l'Etat d'une part, et dans le budget de chaque collectivité et université d'autre part.

3- Principes de financement et réinvestissement des bénéfices

L'État et la Région Bretagne financent les opérations, dans une appréhension globale des financements dont le cumul est précisé à l'article 2.

Les universités et les collectivités partenaires financent les opérations sur leur site/territoire. Ce financement pourra revêtir différentes formes : subvention et/ou apport en capital (dans le cadre de la création de structures juridiques de type filiale « In House » ou SULI).

Les universités s'engagent à mobiliser les financements reçus en faveur des opérations sélectionnées.

Les économies ou valorisations financières réalisées par les opérations sont tracées pour être sanctuarisées le cas échéant dans un budget annexe afin d'être réinvesties dans des chantiers ultérieurs. Ces économies, supports de réinvestissements ultérieurs des universités, font l'objet d'un bilan et d'une communication dans le cadre du Comité de pilotage défini ci-dessous.

² Les montants donnés dans les articles sont arrondis afin de faciliter la lisibilité des engagements, les valeurs exactes sont indiquées dans l'annexe financière.

4- Circuits de financement

a) Etat

L'enveloppe Etat de 30,4 M € est mise à disposition des universités :

- Dans le cadre de financements de démarrage portés exclusivement par l'Etat au travers de subventions à hauteur au total de 5M€ versés au 31/12/2023.
- De financements aux universités lauréates de l'appel à projets rénovation énergétique des bâtiments de l'État 2024 selon le calendrier de versement défini par la Direction de l'immobilier de l'État ; et de tout autre appel à projet ouvert par l'Etat sur la période de la présente convention portant sur les opérations retenues et financées dans le présent dispositif. Pour bénéficier de ces crédits Etat, les universités doivent candidater aux appels à projets de la DIE et disposer d'un schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI).
- Pour les opérations non financées dans les 2 précédents alinéas, des autorisations d'engagement pluriannuelles et les crédits de paiement seront attribués sous réserve des niveaux d'ouverture de crédits votés en loi de finances.

b) Région

L'engagement de la Région s'élève à 16,2 M€.

Sous réserve du vote des crédits par le Conseil Régional, cet engagement se matérialisera sous forme d'inscriptions budgétaires en autorisations de programme (AP) et de crédits de paiements d'investissement (CPI) dans le budget régional, à hauteur du montant net correspondant à l'engagement de 16,2 M€ déduction faite de la part de l'Etat versée pour le compte de la Région pour solde de tout compte de l'opération de déménagement de l'ENSM (estimation de 12M€ à date) (voir annexe III)

c) Collectivités partenaires

Le financement des collectivités partenaires de 14,2M€ pourra prendre différentes formes : subvention et/ou apport en capital. Dans le cas de subventions, l'enveloppe correspondante sera mise à disposition en autorisations d'engagement et crédits de paiement auprès des universités pour les opérations cofinancées selon le calendrier prévisionnel des opérations annexées.

Pour les collectivités qui n'auraient pas, à la date de la signature de la présente convention-cadre, défini leur niveau d'engagement, la clause de revoyure prévue à l'article 6 donnera lieu à une réévaluation des contributions.

5- Gouvernance

La gouvernance du dispositif s'appuie sur les instances de suivi du CPER. En cas de besoin seront organisées des réunions particulières reposant sur les instances suivantes :

- Une instance de décision régionale (Comité de pilotage), réunissant :
 - le Recteur de la Région académique ;
 - deux représentants de la Région Bretagne ;
 - les représentants – dans la limite de deux par collectivité - désignés par les départements des Côtes d'Armor et du Finistère ;
 - les représentants – dans la limite de deux par collectivité – désignés par les métropoles de Brest, Rennes, les agglomérations de Vannes, Quimper, Lorient et Saint-Brieuc ;
 - les Présidents d'Universités ou leurs représentants ;
 - la Secrétaire générale de la Région académique, le Secrétaire général adjoint de la Région académique et l'Ingénieure Régionale de l'Équipement de la Région académique ;

- le Responsable de la Mission régionale de conseil aux décideurs publics de la Direction Régionale des Finances Publiques (DRFIP).

Elle peut être élargie en tant que de besoins à d'autres représentants des administrations susmentionnées, et à toute personnalité qualifiée.

- Une instance de décision départementale réunissant :

- Les représentants de la Région Bretagne ;
- les représentants des départements concernés ;
- les représentants des métropoles et agglomérations concernées;
- le Secrétaire général adjoint de la Région académique et l'Ingénieure Régionale de l'Équipement de la Région académique ;
- Les Présidents d'Universités et/ou leurs représentants.

Elle peut être élargie en tant que de besoins à d'autres représentants des administrations susmentionnées, et à toute personnalité qualifiée.

- Une instance préparatoire : le comité technique ; il réunit, dans une dimension régionale ou départementale,

- Les représentants de chacune des collectivités territoriales partenaires (dont ceux de la Région Bretagne),
- Les directeurs de l'immobilier, et/ou le cas échéant, les Vice-Présidents d'Universités chargés de l'immobilier,
- le Secrétaire général adjoint de la Région académique, l'Ingénieure Régionale de l'Équipement de la Région académique,
- le Responsable de la Mission régionale de conseil aux décideurs publics de la DRFIP

6- Mise en œuvre et suivi

Les universités établissent, sur une base annuelle, pour leurs cofinanceurs mentionnés à l'article précédent un compte rendu d'avancement des opérations et d'utilisation des crédits mis à disposition, par chacun d'eux.

Une revoyure est programmée à mi-parcours de l'expérimentation afin de mesurer son avancement et de procéder, le cas échéant, à des ajustements des opérations et des versements afférents.

Lorsqu'une université n'a pu engager dans le calendrier envisagé une opération programmée, elle peut soit réaffecter les montants correspondants vers une autre opération prioritaire de rénovation énergétique – sous réserve de l'accord des cofinanceurs impliqués– soit procéder à un reversement auprès des cofinanceurs.

Lorsqu'une opération aura pu être réalisée avec moins de crédits que prévu, le reliquat sera – après accord des cofinanceurs – réinvesti sur une opération de priorité 2 de l'établissement concerné.

La présente convention-cadre est mise en œuvre dès signature par les Parties, il peut faire l'objet de toutes modifications qui seront jugées nécessaires et approuvées par le Comité de pilotage.

Fait à, le

Les signataires

Pour l'Etat,

Représenté par Emmanuel ETHIS, Recteur de la Région académique Bretagne et Chancelier
des Universités

**Pour la Région Bretagne,
Représentée par M. Loïg Chesnais-Girard, Président de la Région Bretagne**

**Pour le Département des Côtes d'Armor,
Représenté par Christian COAT, Président du Département des Côtes d'Armor**

**Pour le Département du Finistère,
Représenté par Maël DE CALAN, Président du Département du Finistère**

Pour la Métropole de Brest,
Représentée par François CUILLANDRE, Président de Brest Métropole

**Pour l'Agglomération Golfe du Morbihan – Vannes Agglomération,
Représenté par David ROBO, Président de Golfe du Morbihan – Vannes Agglomération**

**Pour l'Agglomération de Lorient,
Représentée par Fabrice LOHER, Président de Lorient Agglomération**

**Pour l'Agglomération de Quimper,
Représentée par Isabelle ASSIH, Présidente de Quimper Bretagne Occidentale**

**Pour la Métropole de Rennes,
Représentée par Nathalie APPERE, Présidente de Rennes Métropole**

Pour l'Agglomération de St Briec Armor

Représenté par Ronan KERDRAON, Président de Saint Briec Armor Agglomération

**Pour l'Université de Bretagne Occidentale,
Représentée par Pascal OLIVARD, Président de l'Université de Bretagne Occidentale**

Pour l'Université de Bretagne Sud

Représentée par Virginie DUPONT, Présidente de l'Université de Bretagne Sud

**Pour l'Université de Rennes,
Représentée par David ALIS, Président de l'Université de Rennes**

Pour l'Université de Rennes 2

Représentée par Vincent GOUËSET, Président de l'Université de Rennes 2

Annexes :

I- Maquette des co-financements

A- Tableau financier de l'ensemble des engagements des Parties

B- Financements déjà engagés à la date de convention

a) Dans le cadre des opérations de démarrage financées exclusivement par l'Etat

- 2023 : 5M€

b) Appel à projet rénovation des bâtiments Etat

- 2024 : 4,87M€, Appels à projets, Direction de l'immobilier de l'Etat

c) Dans le cadre des opérations de préfiguration financées par la Métropole de Rennes

- 5,92 M€ : opérations extra-CPER en cours (Bibliothèque universitaire, Université de Rennes 2 et faculté de droit de l'Université de Rennes)

II- Liste des opérations prioritaires de rénovation des établissements universitaires identifiées pour la présente expérimentation.

III- Circuit de financement Etat-Région

En complément de l'enveloppe de 30,4 M€ mise à disposition par l'Etat, l'Etat prend en charge une partie de la contribution prévue par la Région pour cette expérimentation, au titre de la compensation du préfinancement, assuré par la Région, de la construction de la nouvelle Ecole Nationale Supérieure Maritime de Saint-Malo. L'Etat utilisera ainsi l'intégralité du produit de la cession du site historique, dans la limite des frais engagés par la Région (évalués à ce jour à 12 M€), pour financer une partie des opérations de la présente convention-cadre. La Région Bretagne sera citée comme co-financeur des opérations concernées.

Le produit de la cession du site historique de l'ENSM sera donc déduit de l'engagement de 16,2M€ de la Région, pour solde de tout compte de l'opération de déménagement de l'ENSM (estimation de 12M€ à date).

IV- **Mode opératoire pour la massification des opérations immobilières : des leviers possibles pour de nouveaux modèles de rénovation du patrimoine universitaire breton**

La méthodologie posée vise à déployer une massification régionale des opérations, adaptée aux différentes singularités des sites. Avec une dimension innovante à plusieurs niveaux - *technique, juridique, organisationnel*-, elle positionnera les quatre établissements dans une dynamique forte pour la rénovation globale de leurs bâtiments et de leurs campus.

- Une stratégie globale commune pour le projet d'expérimentation bretonne, en cohérence avec les SPSI de chaque établissement afin d'assurer la performance de fonctionnement et d'exploitation, avec un volet fort sur la rénovation énergétique. En lien avec la performance d'usage, les établissements s'associent également pour leur démarche propre de rationalisation et de mise en place de méthodes d'application de la circulaire tertiaire, et de projection vers une maintenance durable.
- L'expérimentation bretonne comme *1^{ère} phase de rénovation globale* du patrimoine des quatre universités. L'objectif de massification est majeur tant sur les prestations intellectuelles que sur les travaux et celle-ci permettra le développement régional de filières industrielles innovantes et de solutions locales favorisant le réemploi et les gisements existants.
- La mutualisation et la capitalisation des compétences à l'échelle régionale, sous quelque forme que ce soit (SULI ou autre forme) constitue une valeur ajoutée notoire au projet. Une ou des structurations institutionnelles du dispositif, sous forme par exemple de SULI, de sociétés de portage ou de mutualisations contractuelles peuvent faciliter le projet. La filiale « Kampus 2050 », en cours de création à l'université de Rennes, complétée d'un collège destiné au projet peut faire partie des outils adaptés au déploiement, de la même manière que d'éventuels projets de SULI sur les autres sites universitaires, pour proposer une ingénierie adaptée, spécialisée et ajustée en moyens et compétences nécessaires à l'encadrement des projets.

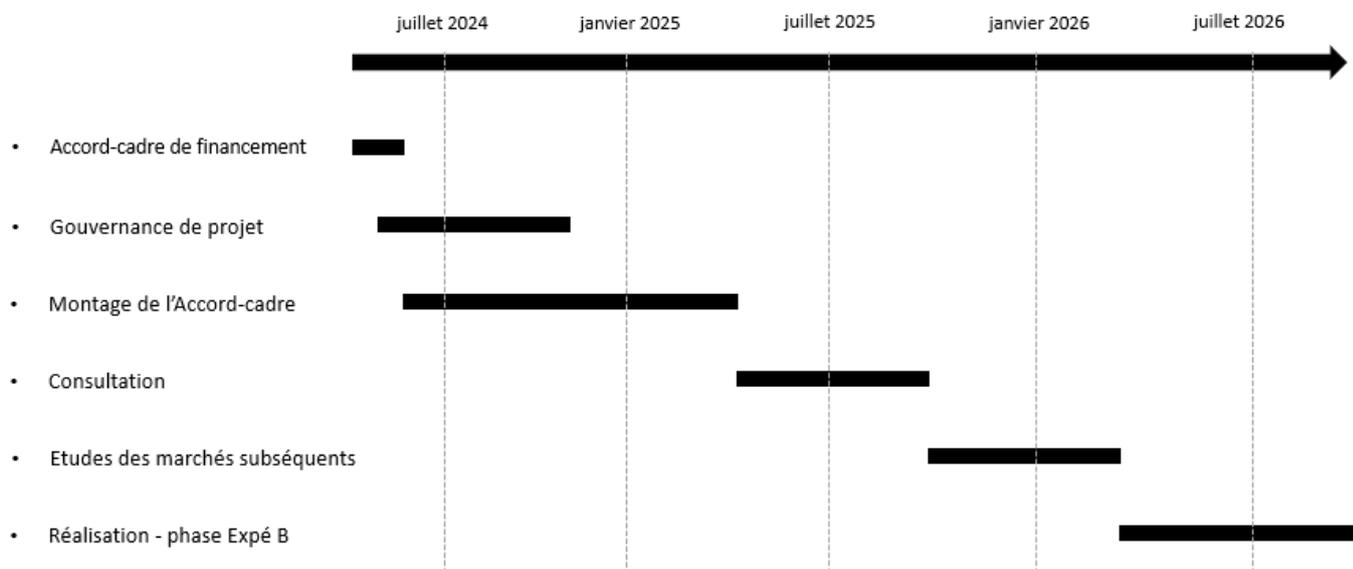
Une première identification des prestations mutualisables a déjà été identifiée au travers de :

- a) Prestations intellectuelles « amont » nécessaires aux différents types d'opérations de travaux envisagées (Simulation thermique dynamique (STD), commissionnement, étanchéité à l'air, Diagnostics réseaux, PEMD, Biodiversité, Sondages géotechniques et études de sols, potentiel de gisement photovoltaïque).
- b) L'élaboration d'accords cadre globaux pour les 4 universités, en conception réalisation si possible avec les types de travaux attendus (travaux d'isolation thermique par l'intérieur ou l'extérieur, clos couvert ; et équipements techniques de type ventilation, éclairage et chauffage au cas par cas, selon opération ; travaux d'aménagement fonctionnel intérieur ; travaux de réseau).

Il s'agira ensuite de définir la méthode de mise en œuvre de ces marchés éventuels et de leur accès par chaque établissement.

Dans le même ordre d'idées, les présents signataires à la convention faciliteront le recours à l'emprunt (y compris par exemple dans le cadre des dispositifs CDC ou BEI), gagé sur les subventions à venir de l'expérimentation bretonne pour pouvoir lancer et réaliser plus rapidement les opérations. Les économies d'énergie et d'exploitation (en cas de rationalisation) générées devront au moins couvrir les intérêts de l'emprunt sur la période du remboursement.

Les grands jalons du projet



Quote-part (M€) TOTAL		Université de Rennes	Université Rennes 2	Université de Bretagne Occidentale	Université de Bretagne Sud	TOTAL
Montant déjà financé	État	6 122 613	1 545 000	1 350 000	860 123	9 877 736
	Collectivités infra	1 927 000	3 992 000	0	0	5 919 000
Montant auto-financé par les établissements		3 650 220	1 910 000	4 000 000	740 000	10 300 220
Montant restant à financer	État	6 842 504	2 992 757	8 370 732	2 286 000	20 491 994
	Région	7 290 715	3 232 074	4 456 872	1 217 068	16 196 729
	Collectivités infra	2 294 175	992 770	3 900 000	1 065 000	8 251 946
MONTANT TOTAL AFFECTE (M€)		28 127 227	14 664 602	22 077 604	6 168 191	71 037 624
		71 037 624				
		39,59 %	20,64 %	31,08 %	8,68 %	100,00 %

Vu le code de l'éducation et notamment les articles D612-1 à R 612-32-6 et D612-33 à D612-36-4 et 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 de la CFVU du 22 novembre 2024.

Délibération n° 105 - 2024

4-4 Campagne Mon Master 2025 – Pour l'année universitaire 2025-2026

*4-4-1-f – Mon Master – Diplômes hors Université Rennes 2 - **Masters UCO** - Intitulés des parcours, capacités d'accueil et critères généraux d'examen des vœux, mentions de licences conseillées, modalités d'examen des dossiers de candidature, attendus et critères :*

Les membres du conseil d'administration, ayant pris connaissance du récapitulatif des capacités d'accueil des formations dispensées par l'Université catholique de l'ouest sont appelés à se prononcer sur les capacités d'accueil des formations suivantes, incluses dans ce récapitulatif, formations co accréditées avec l'Université Rennes 2, ainsi qu'il suit :

- Capacité d'accueil des formations UCO (co-accréditation) :
- Communication publique et politique
- Communication des organisations
- PPCP parcours clinique du développement, accompagnement et handicap
- PPCP parcours psychologie clinique, structure et clinique du sujet
- STAPS : Management du Sport

Membres en exercice : 36

Votants : 31

Présent.es : 16

Représenté.es : 15

Ne prend pas part au vote : 2

Abstentions : 5

Contre : 3

Pour : 21

Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

Documents en annexe : récapitulatif des capacités d'accueil Master de l'UCO- Ces annexes sont communes aux délibérations n° 105-2024 – 106-2024

Les membres du conseil d'administration plénier approuvent les propositions ci-dessus sur lesquelles ils.elles sont appelé.es à voter.

Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le : 21 janvier 2025

Transmise au recteur de la région académique Bretagne le : 21 janvier 2025

Vu le code de l'éducation et notamment les articles D612-1 à R 612-32-6 et D612-33 à D612-36-4 et 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 de la CFVU du 22 novembre 2024.

Délibération n° 106 - 2024

4-4 Campagne Mon Master 2025 – Pour l'année universitaire 2025-2026

*4-4-1-g – Mon Master – Diplômes hors Université Rennes 2 - **Masters UCO** - Intitulés des parcours, capacités d'accueil et critères généraux d'examen des vœux, mentions de licences conseillées, modalités d'examen des dossiers de candidature, attendus et critères :*

Les membres du conseil d'administration sont appelés à voter sur la modification d'intitulé de parcours du Master STAPS management du sport – Parcours Sports, politiques locales et environnement (UCO) qui devient parcours sports, événementiel et environnement

Membres en exercice : 36

Votants : 31

Présent.es : 16

Représenté.es : 15

Ne prend pas part au vote : 1

Abstentions : 1

Contre : 3

Pour : 26

Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

Documents en annexe : récapitulatif des capacités d'accueil Master de l'UCO- Ces annexes sont communes aux délibérations n° 105-2024 – 106-2024

Les membres du conseil d'administration plénier approuvent la modification d'intitulé du parcours Master STAPS management du sport – Parcours Sports, politiques locales et environnement (UCO) en parcours sports, événementiel et environnement.

Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le : 21 janvier 2025

Transmise au recteur de la région académique Bretagne le : 21 janvier 2025

annexe aux délibérations n°105-2024 et 106-2024 du conseil d'administration plénier du 29 novembre 2024

Université de convention (délivrance)	Composante pédagogique	Diplôme	Parcours	Spécialité	capacité d'accueil LAS	capacité L1 ou master1 ou LP totale (plateforme nationale + RI + validation)	capacité L1 ou master 1 plateforme nationale (F1 + alternance + FC)	capacité master 1 plateforme nationale Alternance seule	capacité apprentissage par année d'entrée en alternance	commentaires	
Université de Rennes 2	UCO Angers - Humanités	Licence Histoire de l'Art et Archéologie			NC	40	0	NC	NC	0	
Université de Rennes 2	UCO Angers - Humanités	Licence Information - Communication	généraliste		NC	150	0	NC	NC	0	
Université de Rennes 2	UCO Angers - Humanités	Master Communication publique et politique	communication politique et numérique		NC	30	30	0	M2 28	0	
Université de Rennes 2	UCO Angers - Humanités	Master Communication des organisations	Stratégie et conseil en numérique écologique et accompagnement des modes de vie	**** report R2025 ****	NC	30	30	0	M2 28	0	
Université de Rennes 2	UCO Angers - SHS	Master Psychologie : psychopathologie clinique psychanalytique	Clinique du développement, accompagnement et handicap		NC	30	28	NC	NC	0	
Université de Rennes 2	UCO Angers - SHS	Master Psychologie : psychopathologie clinique psychanalytique	Psychologie clinique, structure et clinique du sujet		NC	40	35	NC	NC	0	
Université de Rennes 2	UCO Brest	Licence Information - Communication	généraliste		NC	70	0	NC	NC	0	
Université de Rennes 2	UCO IFEPSA	Master Sciences et techniques des activités physiques et sportives - STAPS : Management du sport	Sports, Politiques Locales, Environnements		NC	30	25	0		0	
Université de Rennes 2	UCO Laval	Licence Information - Communication	Jeux vidéos		NC	40		NC	NC	0	
Université de Rennes 2	UCO Laval	Licence Information - Communication	généraliste	mineur : journalisme	NC	50		NC	NC	0	
Université de Rennes 2	UCO Laval	Licence Information - Communication	Libraire		NC	NC	NC	NC	L2 - 30 ; L3 - 30	pas de recrutement en L1 pour ce parcours	
Université de Rennes 2	UCO Nantes	Licence Information - Communication	généraliste	mineures : Économie, communication et management Journalisme, multimédia et réseaux sociaux Langues et cultures (Anglais-Espagnol) Science Politique Conception web, design et innovation Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation	NC		120	NC	NC	0	
Université de Rennes 2	UCO Niort	Licence Information - Communication	généraliste, communication d'entreprise		NC		75	75	NC	25	
Université de Rennes 2	UCO Papeete	Licence Information - Communication	généraliste	événementielle et relations publiques Droit, institutions et sociétés Économie, communication et management Expériences plastiques et design graphique Histoire de l'Art Histoire du continent européen Information et communication Journalisme, multimédia et réseaux sociaux Langues et cultures (Anglais-Allemand ou Anglais-Espagnol) Lettres, écriture créative et développement personnel Musiques actuelles et paysages sonores Production audio-visuelle et communication graphique Philosophie Science Politique Histoire du continent européen Théâtre Théologie et sciences	NC		35	35	NC	NC	0
Université de Rennes 2	UCO Vannes	Licence Information - Communication	Généraliste	événementielle et relations publiques Droit, institutions et sociétés Économie, communication et management Expériences plastiques et design graphique Histoire de l'Art Histoire du continent européen Information et communication Journalisme, multimédia et réseaux sociaux Langues et cultures (Anglais-Allemand ou Anglais-Espagnol) Lettres, écriture créative et développement personnel Musiques actuelles et paysages sonores Production audio-visuelle et communication graphique Philosophie Science Politique Histoire du continent européen Théâtre Théologie et sciences	NC		96	NC	NC	0	
Université de Rennes 2	UCO Vannes	Licence Information - Communication	Communication numérique et gestion de contenus		NC	NC	NC	NC	L2 - 15/20	Alternance proposée aux L3 à la rentrée 2025	

3 – UCO : Ouverture à l'apprentissage du parcours général de la Licence Information et Communication

Actuellement, tous les parcours de la Licence Information et Communication en convention avec Rennes 2 sont ouverts à l'apprentissage en L2 et L3 sur les différents campus (parcours « Libraire », « Jeux vidéo », « Communication numérique et gestion des contenus », « Communication d'entreprise »). Le seul parcours non concerné est le parcours général. Pourtant, ces dernières années, certains étudiants de ce parcours ont exprimé leur souhait d'effectuer leur L2 et L3 en apprentissage.

4 – Modification de l'intitulé du parcours du Master Management du Sport à l'IFEPSA-UCO

Dans le cadre de la convention avec l'Université de Rennes 2, les collègues de l'IFEPSA ont échangé avec leurs homologues des STAPS de Rennes 2. Ils ont obtenu un accord de principe pour un changement progressif du nom du parcours proposé à Angers. Voici la proposition envisagée :

- En 2025-2026, le parcours actuel "Sports, Politiques Locales, Environnements" n'ouvrira qu'en Master 2 pour sa dernière promotion.
- En parallèle, dès 2025-2026, le souhait serait d'ouvrir un nouveau parcours intitulé "Sports, Événementiels et Environnements" dès le Master 1. Cette nouvelle appellation figurerait sur la plateforme « Mon Master » dès janvier 2025, afin de maximiser l'attractivité du programme.

*Vu le code de l'éducation et notamment les articles D612-1 à R 612-32-6 et D612-33 à D612-36-4 et 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 la délibération n° 2024-25 du conseil de l'institut supérieur du professorat et de l'éducation en Bretagne en séance du 18 octobre 2024.
Vu l'avis de la CFVU du 8 novembre 2024*

Délibération n° 107 - 2024

4-4 Campagne Mon Master – 2025 – Pour l'année universitaire 2025-2026

4-4-2 h – Masters MEEF : capacités d'accueil

Membres en exercice : 36
Votants : 31
Présent.es : 16
Représenté.es : 15
Ne prend pas part au vote : 0
Abstentions : 0
Contre : 1
Pour : 30

Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

Documents en annexe : capacités d'accueil en master MEEF

Les membres du conseil d'administration plénier les capacités d'accueil proposées dans le document annexé à la présente délibération.

Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le : 21 janvier 2025
Transmise au recteur de la région académique Bretagne le : 21 janvier 2025

Capacités d'accueil – Propositions 2025

Master MEEF

Capacités d'accueil globales limitées (CAL) / Capacités offertes limitées (COL) procédure d'admission Monmaster

		Pôle Ouest				Pôle Sud				Pôle Est				Total			
		Brest		Quimper		Vannes		Lorient		St Brieuc		Rennes		CAL	COL		
		CAL	COL	CAL	COL	CAL	COL	CAL	COL	CAL	COL	CAL	COL				
Premier degré	Monolingue	80	80	60	60	60	60	60	60	80	80	100	95	472	467		
	Bilingue									20	20						
	Kelenn			12	12												
Second degré	Allemand											10	10	710	688		
	Anglais	20	20					20	20			45	45				
	Arts Plastiques											35	35				
	Breton									10	10						
	Documentation											20	20				
	EMCC											15	13				
	EPS	55	55									60	60				
	Espagnol	15	15									25	25				
	HG	28	28					25	20			62	62				
	Italien											10	10				
	Lettres classiques	5	5														
	Lettres modernes	15	15									35	35				
	Mathématiques	30	30									50	45				
	Philosophie											20	15				
	Physique-Chimie											25	23				
SES											20	20					
SII							20	20									
SVT											35	32					
Encadrement éducatif	CPE											35	35	35	35		
Pratiques et ingénierie de la formation	RED	15										15		63	Admission hors MM		
	HG2DS		Admission hors MM		Admission hors MM		Admission hors MM		Admission hors MM	25	Admission hors MM		Admission hors MM				
	MI											8					

Vu le code de l'éducation et notamment les articles D612-1 à R 612-32-6 et D612-33 à D612-36-4 et 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 de la CFVU du 8 novembre 2024

Délibération n° 108 - 2024

4-4 Campagne Mon Master – 2025 – Pour l'année universitaire 2025-2026

4-4-2 i –demande d'accréditation hors vague pour un master STAPS « Sport, Politique, Educative & Société » - (SPES), parcours DI et parcours ESSPE master co-accrédité avec l'ENS Rennes

Les membres du conseil d'administration ont été destinataire du document relatif à la demande d'accréditation sont appelés à voter.

Membres en exercice : 36

Votants : 31

Présent.es : 16

Représenté.es : 15

Ne prend pas part au vote : 0

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 31



Le Président de l'Université Rennes 2,


Vincent GOUËSET

Documents en annexe : description

Les membres du conseil d'administration plénier approuvent, à l'unanimité, la demande de rattachement à Staps – sport, politique éducative et société – parcours DI/parcours ESSEP, à l'unanimité.

Publiée au registre des actes administratifs de l'Université Rennes 2 le : 21 janvier 2025

Transmise au recteur de la région académique Bretagne le : 21 janvier 2025

Etablissement : Université Rennes2

UAI : 035 093 7D

Intitulé de la mention / Spécialité : STAPS "Sport, Politique Educative & Société" (SPES)

Restructuration **Création : Domaine**
(ALL, DEG, SHS ou STS) : STAPS + SHS

1. Note stratégique (2 pages maximum)

L'université Rennes 2 dispose d'un pôle de formation et de recherche important dans le champ de l'activité physique et sportive et dont le développement constitue l'un des axes principaux de sa stratégie de structuration à moyen terme. Cette dynamique déjà enclenchée doit tenir compte de l'évolution des pratiques physiques comme sportives et, en particulier, de l'accroissement des usages du sport à vocation sociale et éducative. Les attentes politiques et sociétales en matière d'impact social du sport se sont largement concrétisées ces dernières années à travers l'émergence d'un secteur professionnel dédié et par une reconfiguration importante du mouvement sportif autour de ces enjeux. De nombreux dispositifs d'insertion par le sport ou de socio-sport sont aujourd'hui impulsés et soutenus par la sphère politique comme par des bailleurs privés. Ainsi, se sont parallèlement développés et structurés des emplois inhérents à ces pratiques et répondant aux attentes sociétales. Ils constituent des leviers civils complémentaires à une éducation par la pratique physique déjà développée au sein de l'institution scolaire, en premier lieu par le prisme de l'éducation physique.

Le master a vocation à former des professionnels capables d'occuper des fonctions de conception, de coordination et de pilotage de programmes socio-sportifs, de politiques sportives à caractère social à l'échelle des collectivités territoriales, des fédérations sportives affinitaires et délégataires, des clubs sportifs ou associations socio-sportives ou encore au sein des institutions et structures relevant du travail social (Protection Judiciaire de la Jeunesse, maisons éducatives à caractère social, Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale, Maisons relais, etc.) comme de l'éducation nationale.

Ce développement des pratiques sportives à vocation sociale assoit et renforce parallèlement l'existence d'un véritable champ de recherche. Celui-ci se déploie dans l'ensemble du spectre de disciplines que recouvrent les sciences humaines et sociales (sociologie, histoire, psychologie sociale, sciences juridiques, sciences de l'intervention, management). Le Master SPES de Rennes 2 sera adossé au laboratoire VIPS² (Valeurs-Innovations-Politiques-Socialisations et Sports) particulièrement actif, depuis plusieurs années, sur ces objets de recherche. Il participe par conséquent d'une synergie Recherche-Formation qui se traduit déjà, par de nombreuses thèses réalisées à la sortie de l'actuel Master DISC (Développement – Intégration – Sport et Culture), jusqu'ici rattaché à la mention STAPS générique. Toutefois, le couplage des enjeux de formation et de recherche se traduit aussi à travers de fortes attentes chez les employeurs en matière d'évaluation de l'impact social du sport par la démarche et les outils de la recherche en sciences humaines et sociales. Ainsi, les enseignements tirés des travaux de recherche partenariaux réalisés par les enseignants.es-chercheurs.euses du laboratoire VIPS² ainsi que les travaux de recherche appliqués des étudiant.e.s participent à former une compétence à la fois rare et très attendue par les organisations sportives. Une telle tension se concrétise actuellement par l'absorption de ces besoins d'évaluation de l'impact social du sport par des acteurs privés tels que des cabinets de consultants pratiquant des prix très élevés. La formation de ces compétences à travers le Master SPES et le recrutement des futurs titulaires du diplôme devraient participer à désamorcer en partie la tension actuelle autour des pratiques d'évaluation. En parallèle, le parcours porté par l'ENS-Rennes complète le spectre des politiques d'éducation par les activités physiques en investissant, par une formation à et par la recherche, le domaine scolaire et universitaire.

A l'échelle de l'université de Rennes 2, l'ouverture de ce Master n'implique pas un accroissement de l'offre de formation, ni des moyens alloués, dans la mesure où il sera une poursuite du Master DISC existant depuis 6 ans. La part importante (50%) d'enseignements mutualisés avec le parcours 2SEP de l'ENS de Rennes, outre son fort intérêt pédagogique permettant de saisir de manière complémentaire les politiques éducatives, participe à limiter considérablement les coûts de la formation. Le rattachement à la mention SPES permettra enfin de l'associer à une fiche RNCP, ce qui, d'une part, facilitera la formation continue des professionnels du secteur et d'autre part, permettra l'engagement d'étudiant.es en apprentissage.



Au plan national, l'ouverture de cette mention de master dans la continuité de la voie ouverte par le Master DISC donnera une possibilité de poursuite d'études cohérentes aux étudiant.es sortants des licences professionnelles « Intervention et médiation sociale par le sport » mais aussi pour celles et ceux qui, à la sortie d'une licence STAPS « Éducation Motricité » souhaiteront s'orienter vers le secteur émergeant du socio-sport. Ce master, dans l'ensemble des colorations possible des politiques éducatives par le sport, a su faire reconnaître sa spécificité, à l'échelle des formations STAPS comme des professionnels. La configuration locale associant une dynamique de recherche portant sur ces enjeux au laboratoires VIPS2 et une densité d'acteurs pionniers ou remarquables sur le territoire argue en faveur d'une capacité pérenne du Master à structurer ces versants de l'éducation par le sport et les activités physiques.

Ces deux éléments de contexte expliquent aussi l'appui considérable de partenaires que sont les principaux acteurs du secteur socio-sportif. Là aussi, la synergie Recherche-formation fonctionne pleinement puisque les partenaires de recherche liés au laboratoire VIPS² deviennent aussi les intervenants professionnels réguliers au sein de la formation, les structures d'accueil en stage et les employeurs potentiels des étudiant.es diplômé.es. Parmi les partenariats de cet ordre déjà établis et sur lesquels le master SPES pourra compter, citons : le consortium associatif « Impact social par le sport » (constitué des associations « Rebonds ! », « Breizh Insertion Sport », « Le Dhalir », « Sport dans la ville », « Drop de béton », « Action Prévention Sport »), les ONG développant des usages sociaux du sport à l'international (« Play International », « Terres en mêlées », « Sportis », Goal del letra », « Tibu »), des institutions nationales et internationales (Ministère des sports via le Pôle Ressources National Sport et Innovation », l'UNESCO, la Protection Judiciaire de la Jeunesse), les fédérations affinitaires structurantes du secteur (UFOLEP, FSGT, US Léo Lagrange, FSCD) et des fédérations délégataires développant une démarche à dimension sociale (Fédération Française de badminton, de rugby, de football, etc.).

Au plan institutionnel national, des échanges avec l'Inspection Générale permettent d'inscrire les thématiques de recherche du laboratoire dans les formations de ses membres tout autant que d'investir des problématiques de terrain au prisme du regard scientifique.

Enfin, des échanges ont été engagés avec la Conférence Régionale du Sport de Bretagne récemment installée pour envisager de faire du master SPES un partenaire, notamment dans la définition et la mise en œuvre de son Projet Sportif Territorial.

La capacité d'accueil du Master est de 40 étudiant.es répartie selon ses deux parcours. Les projections s'appuient sur les flux recensés au cours des dernières années du Master DISC. En Master 1, la capacité d'accueil a été fixée à 25 pour le parcours de Rennes 2 et à 15 pour le parcours de l'ENS de Rennes. En Master 2, le nombre d'étudiant.es est en moyenne de 25. Nos objectifs pour la prochaine accréditation correspondent à ces données.

2. Description de la formation

Intitulés des parcours de formation :

Le master comporte deux parcours :

- Développement et Intégration (DI) porté par Rennes 2
- Enseignement, Sciences du sport et éducation physique (ESSEP) porté par l'ENS Rennes

Organisation de la formation :

Le master DISC est composé de deux parcours, chacun, portés par des institutions partenaires : l'Université de Rennes 2 (UFRSTAPS), et l'ENS de Rennes (département 2SEP). Il est à noter que les normalien-ne-s sont soumis à l'obligation de suivre une formation pluridisciplinaire (sciences de la vie et sciences humaines et sociales).

La formation est majoritairement constituée d'enseignements selon des modalités classiques (CM, TD, TP). Cependant, une partie importante consiste à une pédagogie inversée prenant appui sur des travaux préparatoires et sur les questionnements des étudiant-e-s. Certains enseignements seront également proposés sous forme d'auto-apprentissage guidé (AAG). La mise en place de séminaires vise à mettre en activité les étudiant-e-s selon un format de débats critiques en vue de co-construire les connaissances. L'ensemble des étudiant-e-s de master 2 notamment est tenu à participer aux séminaires du laboratoire VIPS². En outre, les étudiant-e-s sont impliqué-e-s dans l'organisation et la gestion de projets organisés à partir des attentes et des collaborations avec les mondes professionnels. Associées aux expériences professionnalisantes et aux compétences

développées, les relations nouées dans ces projets sont susceptibles de produire des partenariats et d'optimiser les chances/opportunités d'insertion future.

Pour l'ensemble des parcours, des mutualisations sont prévues en S7 avec les autres mentions du domaine STAPS sur les différents sites et en S7 et en S8 pour chacun des parcours du master DISC.

L'articulation M1/M2 doit permettre à tous les étudiant-e-s d'envisager une formation les préparant à leur insertion professionnelle. Les contenus de formation ont été conçus sur un principe de progressivité présentant une forte homogénéité dans chaque parcours sur les deux années. Pour les normalien-ne-s, cette articulation repose sur un double objectif : l'obtention de l'agrégation externe d'EPS et une poursuite en doctorat.

Les compétences communes à ces deux parcours sont les suivantes :

- Maîtriser les composantes sociales et culturelles du sport ;
- Intervenir auprès de publics dans une perspective éducative ;
- Être capable de s'insérer dans les milieux professionnels caractérisant les secteurs sportifs et éducatifs ;
- Mettre en place des outils pour évaluer les situations ;
- Développer une démarche scientifique en vue de saisir les réalités sociales et culturelles.

**Modalités
d'enseignement :**

La formation est dispensée entièrement en présentiel. L'organisation des enseignements pourra permettre l'alternance. Une demande de passage à l'apprentissage sera faite auprès du SFCA (Service de Formation Continue et d'Apprentissage) de Rennes 2 dès validation du rattachement du master DISC à la mention SPES.

Les enseignements relevant des approches académiques sont dispensés par les enseignants-chercheurs des établissements partenaires en associant les approches magistrales, les travaux dirigés tout autant que la forme de séminaire permettant les échanges et le partage d'expériences. Les enseignements correspondant à l'analyse des dispositifs mis en œuvre sont pour leur part dispensés par des acteurs socio-professionnels en vue de permettre aux étudiants de saisir les enjeux comme les formes existantes tout en les conceptualisant. La majorité des enseignements est faite en présentiel mis à part pour ceux prodigués par les acteurs socio-professionnels situés en dehors de l'Académie de Rennes et plus encore à l'étranger.

Les stages sont considérés comme des moments essentiels de la formation et de l'apprentissage des étudiant-e-s du master DISC. Ils visent à approfondir une orientation professionnelle particulière, à acquérir des compétences en lien avec le secteur professionnel. La mise en situation pratique implique l'étudiant-e dans l'observation, l'identification et/ou l'analyse du fonctionnement d'une organisation, la prise en charge d'une mission au sein de la structure d'accueil et la construction d'un réseau personnel de contact professionnel. L'étudiant-e est engagé-e à prendre part à l'élaboration d'actions en liaison avec l'organisme d'accueil, à analyser les démarches utilisées.

Envisagés comme un moment de production de savoirs, le stage, le rapport de stage et la formation par la recherche – action-intervention-formation qu'ils supposent – représentent, avec le temps de soutenance, des moments clés de la construction autonome du futur praticien. Le stage constitue une expérience personnelle et professionnelle qui doit permettre :

- D'évoquer et de construire le sens de son implication professionnelle ;
- De construire des connaissances relatives aux caractéristiques de publics singuliers ;
- D'apprendre à utiliser des observations pour concevoir un projet d'intervention ;
- De développer des compétences à identifier et à analyser des besoins ;
- De développer des compétences de conception et de construction d'une action adaptée aux publics suivis ;
- De prévoir un dispositif d'évaluation de son action ;
- De rédiger un rapport.



Le stage est ainsi l'occasion de construire un questionnement pertinent et spécifique et de mener une réflexion objective au regard d'une problématique professionnelle.

Les objectifs généraux sont :

- la découverte d'un milieu professionnel et une implication concrète dans une structure ;
- la confrontation sur le terrain des connaissances acquises en formation ;
- le développement de compétences professionnelles (sur la base de la mobilisation des connaissances théoriques acquises pour la résolution de problèmes pratiques / professionnels) ;
- l'affinement du projet professionnel
- La mobilisation d'un réseau de contacts professionnels.

En master 1^{ère} année, la formation est organisée sous la forme d'une alternance :

- au 1^{er} semestre les enseignements se dérouleront sur trois jours et le stage sur deux jours en vue de maîtriser les terrains de stage, d'observer les structures et de développer des outils préparant le stage du 2nd semestre ;

- au 2nd semestre, pour Rennes 2, l'alternance s'établira sur la base de 6 semaines d'enseignements et 8 à 10 semaines de stages au 2nd semestre ;

En master 2^{ème} année, au 1^{er} semestre 3 jours par semaine sont consacrés aux enseignements et 2 jours aux stages ; le 2nd semestre est exclusivement consacré aux stages. L'évaluation du stage se fait sur la base d'un rapport établi par le tuteur de stage (il permet de considérer si le stage est validé) et d'un rapport distancié produit par l'étudiant-e support d'une soutenance orale (le mémoire et la soutenance sont évalués)

**Volume horaire
de la formation :**

Sur les parcours proposés à l'Université de Rennes 2, le volume de formation représente 204h en S7, 174h en S8, 120h en S9 et 60h en S10. Sur le parcours de l'ENS Rennes, 286h en S7 et 285h en S8 ; 203h en S9 et 203h en S10.
Certains enseignements sont dispensés en anglais.

**Lieux de la
formation :**

Les enseignements mutualisés entre les deux parcours et ceux spécifiques au parcours DI sont dispensés dans les locaux de l'UFR STAPS sur le campus de la Harpe. Ceux spécifiques au parcours ESSEP sont dispensés dans les locaux du département 2SEP de l'ENS Rennes sur le campus de Ker Lann.

**Moyens
techniques et
locaux :**

La formation ne requiert pas de moyen technique spécifique mais une salle est dédiée aux travaux des étudiants en dehors des cours. La salle de séminaire du laboratoire leur est également mise à disposition quand cela est nécessaire.

**Liens avec la
recherche :**

Ce master est adossé au laboratoire VIPS² (UR 4636). Portée par l'université de Rennes 2 et l'ENS-Rennes, il se justifie par un écosystème local marqué entre autres par la présence du seul département en sciences du sport dans une ENS et par de fortes compétences dans les domaines concernés. Le master s'articule avec le premier thème qui fonde le projet scientifique du laboratoire : "Socialisation, corps et sports". Les étudiants de ce master participent ainsi à l'ensemble des séminaires organisé par le laboratoire, aux soutenances de thèse et à tous les événements scientifiques intégrés dans leur formation. Le premier colloque international organisé en France sur Sport et Solidarité en novembre 2023 constitue un exemple de cette interaction. En effet, les étudiants ont participé à son organisation, certains entrés en thèse après le master ont pu communiquer et l'ensemble d'entre eux ont assisté aux conférences.

**Liens avec le
monde socio-
économique :**

Le master DISC forme des spécialistes de l'intervention dans le champ de l'éducation (au sens large c'est-à-dire incluant l'intégration, l'insertion ou l'inclusion sociale), du mouvement sportif, des politiques publiques et de la recherche. Chacun de ces secteurs est caractérisé par une diversité d'emplois que préparent les parcours proposés. Les partenariats établis avec plusieurs ONG internationales ainsi qu'avec l'UNESCO permettent

de préparer aux métiers dans l'humanitaire par le sport qui connaissent un développement considérable.

**Capacité en 1^{ère}
année et
prévision sur
l'ensemble du
diplôme (y
compris pour les
éventuels
parcours) :**

La capacité d'accueil en Master 1 est de 40. Elle est répartie entre les deux parcours avec 25 places en DI et 15 places en ESSEP. La prévision est de 25 inscrit.es en Master 2

**Origine des
publics :**

Les étudiant.es proviennent de différentes Licence STAPS : Education-Motricité, Management du Sport voire APA-S. Une proportion conséquente de l'effectif provient d'autres formations : sociologie, sciences politiques, ...

3. Présentation de l'équipe pédagogique

Potentiel enseignants-chercheurs et enseignants de l'établissement participant à la formation

Les enseignant-e-s-chercheurs intervenant dans le master DISC sont qualifié-e-s en 74^e section du CNU. Au 1^{er} septembre 2024 l'effectif des enseignant-e-s-chercheurs impliqué-e-s dans ce master sera le suivant : 3 professeurs des Universités et 22 maîtres de conférences.

Apport des représentants du monde socioprofessionnel participant à la formation

Les professionnels représentent

- 35% des enseignements sur le parcours de l'Univ. Rennes 2
- 25% pour l'ENS Rennes

Les partenaires impliqués dans la formation sur les deux sites de Rennes sont nombreux. Voici quelques exemples : Inspection Générale de l'Éducation, du sport et de la recherche (IGESR), Rectorat de l'Académie de Rennes, *Peace and Sport*, UNESCO, Ministère de la Jeunesse et des Sports, Breizh Insertion Sport, Mairie de Rennes, Cercle Paul Bert, *Playinternational*, etc.

Tous les ans des conférences sont données par ces représentants afin de socialiser les étudiants aux enjeux, problématiques et solutions qu'ils mettent en œuvre.

Personnel de soutien à la formation et modalités d'organisation de ce soutien

Université Rennes 2 : Un ingénieur pédagogique affecté à la gestion des stages est partie prenante du master DISC. Une BIATSS est en charge de la gestion administrative du master.

ENS Rennes : une BIATSS gère ce diplôme.

Composition envisagée pour le Conseil de perfectionnement

Un conseil de perfectionnement composé du responsable de mention, des responsables de parcours de chaque site de formation, de 2 représentants d'étudiant-e-s (un par site), d'un-e intervenant-e- professionnel-le par site et d'un membre de secrétariat de formation se réunit à la fin de chaque année.

Une fiche type d'évaluation des enseignements est mise en place et transmise au responsable de la formation à chaque fin de semestre. La synthèse anonymée fait l'objet d'une discussion en conseil de perfectionnement afin de réguler la formation



4. Partenariats

Co-accréditation ou partenariat avec un autre (d'autres) établissement d'enseignement supérieur public

Comme indiqué à plusieurs reprises, le master DISC est co-accrédité entre l'université Rennes 2 et l'ENS Rennes

Internationalisation des formations

Le master DISC se situant sur des aspects amenant intervenir sur des terrains internationaux, il vise à faciliter les échanges internationaux et à développer les flux entrants et sortants d'étudiants pour favoriser la construction de parcours personnalisés. L'Univ. Rennes 2 s'est attachée à développer des accords particuliers avec des partenaires internationaux (Université de Lausanne (Suisse) ; Université Politecnica de Madrid (Espagne) ; etc.). Enfin, la réalisation des stages de professionnalisation à l'étranger est fortement encouragée et facilitée avec la labellisation UNESCO.

Pour l'ENS Rennes, en sus du diplôme de Master, les étudiant-e-s suivent un enseignement complémentaire pour l'obtention du Diplôme d'ENS. Elles-Ils sont soumis à l'obligation d'un stage de 6 semaines dans un laboratoire et sont également incité-e-s à partir en Erasmus sur le S7.

Conventionnement avec une institution privée française

/