

**Sommaire des délibérations
Conseil d'administration plénier du 30 janvier 2026**

Numéro de délibération	Point abordé	Page
1-2026	Procès-verbal du 28 novembre 2025	2
2-2026	Procès-verbal du 19 décembre 2025	3
3-2026	Direction du SAIC éditions	4
4-2026	Médiateur	5
5-2026	RSU 2024	6
6-2026	Parcoursup – licences professionnelles capacités d'accueil – Sciences humaines et sciences et techniques des activités physiques et sportives	97
7-2026	Parcoursup – licences professionnelles – Sciences sociales	100
8-2026	Parcoursup – licences professionnelles – Arts Lettres communication	102
9-2026	Programmation initiale CVEC 2026	104
10-2026	Tarifications de l'IAUR	107
11-2026	Tarifications du CIREFE	109
12-2026	Accord de consortium régissant l'Erasmus Mundus TELME	111
13-2026	- Modification de la délibération du conseil d'administration du 31 mars 2023 relative aux aides aux déplacements des étudiants et étudiantes	112

Délibération du Conseil d'administration de l'Université Rennes 2 Séance du 30 Janvier 2026

*Vu le code de l'éducation notamment l'article L712-3 ;
Vu les statuts de l'Université Rennes 2 approuvés le 28 novembre 2025 ;
Vu le règlement intérieur de l'Université Rennes 2 approuvé le 8 février 2008.*

Délibération n° 1 - 2026

Point 1- Projet de procès-verbal du 28 novembre 2025

Les membres du conseil d'administration sont invités à voter moyennant une précision en page 20 du procès-verbal.

Membres en exercice : 36

Votants : 33

Présent.es : 23

Représenté.es : 10

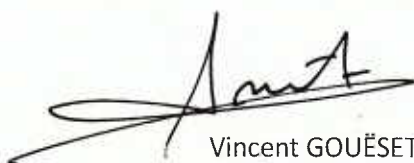
N'ont pas pris part au vote : 3

Abstentions : 3

Contre : 0

Pour : 27

Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

Document en annexe : procès-verbal de la séance du conseil d'administration plénier du 28 novembre 2025 modifié

Les membres du conseil d'administration de l'Université Rennes 2 approuvent le procès-verbal du 28 novembre 2025.

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

24 FEV. 2026

24 FEV. 2026

Délibération du Conseil d'administration de l'Université Rennes 2 Séance du 30 Janvier 2026

*Vu le code de l'éducation notamment l'article L712-3 ;
Vu les statuts de l'Université Rennes 2 approuvés le 28 novembre 2025 ;
Vu le règlement intérieur de l'Université Rennes 2 approuvé le 8 février 2008.*

Délibération n° 2- 2026

Point 2 - Projet de procès-verbal du 19 décembre 2025

Membres en exercice : 36

Votants : 33

Présent.es : 23

Représenté.es : 10

N'ont pas pris part au vote : 0

Abstentions : 4

Contre : 0

Pour : 29

Le Président de l'Université Rennes 2,




Vincent GOUËSET

Document en annexe : procès-verbal de la séance du conseil d'administration plénier du 19 décembre 2025

Les membres du conseil d'administration de l'Université Rennes 2 approuvent le procès-verbal du 19 décembre 2025.

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

24 FEV. 2026

24 FEV. 2026

Délibération du Conseil d'administration de l'Université Rennes 2 Séance du 30 Janvier 2026

Vu le code de l'éducation notamment l'article L712-3 ;

Vu les statuts de l'Université Rennes 2 approuvés le 28 novembre 2025 ;

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

Vu les statuts du SAIC édition approuvés par le conseil d'administration plénier de l'Université Rennes 2 le 1^{er} mars 2019 et notamment l'article 4 ;

Vu l'appel à candidatures diffusé le 3 décembre 2025 ;

Vu l'avis de la commission recherche de l'Université Rennes 2 du 23 janvier 2026.

Délibération n° 3- 2026

Point 3 - Direction du SAIC Éditions

Les membres du conseil d'administration sont invités à donner voter, *pour avis avant nomination* sur la candidature de **Jean François CANDONI**, à bulletins secrets.

Membres en exercice : 36

Votants : 33

Présent.es : 23

Représenté.es : 10

28 voix pour Jean François CANDONI

4 bulletins blancs

1 bulletin nul

Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

Les membres du conseil d'administration de l'Université Rennes 2 donnent un avis favorable à la nomination , par le Président de l'Université Rennes 2, de Jean-François CANDONI à la direction du SAIC éditions à compter du 1^{er} septembre 2026.

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

Transmise au recteur de la région académique Bretagne le :

24 FEV. 2026

24 FEV. 2026

Délibération du Conseil d'administration de l'Université Rennes 2 Séance du 30 Janvier 2026

Vu le code de l'éducation notamment l'article L712-3 ;
Vu les statuts de l'Université Rennes 2 approuvés le 28 novembre 2025 ;
Vu le règlement intérieur de l'Université Rennes 2 approuvé le 8 février 2008 et notamment l'article 6 ;
Vu l'appel à candidatures diffusé le 2 décembre 2025.

Délibération n° 4- 2025

Point 4 – Médiateur

Les membres du conseil d'administration sont invités à donner voter, pour avis avant nomination sur la candidature de **Loïc RIVAULT** à bulletins secrets.

Membres en exercice : 36

Votants : 33

Présent.es : 23

Représenté.es : 10

28 voix pour Loïc RIVAULT

4 bulletins blancs

1 bulletin nul

Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

Les membres du conseil d'administration de l'Université Rennes 2 donnent un avis favorable à la nomination, par le Président de l'Université Rennes 2, de Loïc RIVAULT en tant que Médiateur à l'échelle de l'établissement, à compter du 1^{er} février 2026.

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

Transmise au recteur de la région académique Bretagne le :

24 FEV. 2026

24 FEV. 2026

Délibération du Conseil d'administration de l'Université Rennes 2 Séance du 30 Janvier 2026

*Vu le code de l'éducation notamment l'article L712-3 ;
Vu les statuts de l'Université Rennes 2 approuvés le 28 novembre 2025 ;
Vu le règlement intérieur de l'Université Rennes 2 approuvé le 8 février 2008 ;
Vu l'avis du CSAE du 13 janvier 2026.*

Délibération n° 5-2026

Point 6 – Ressources humaines : Rapport Social Unique 2024 (RSU 2024)

Membres en exercice : 36

Votants : 33

Présent.es : 23

Représenté.es : 10

N'ont pas pris part au vote : 0

Abstentions : 0

Contre : 2

Pour : 31

Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

Document en annexe : Rapport Social Unique de l'Université Rennes 2 de l'année 2024

Les membres du conseil d'administration de l'Université Rennes 2 approuvent le rapport social unique de l'Université Rennes 2 de l'année 2024.

24 FEV. 2026

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

Transmise au recteur de la région académique Bretagne le :

24 FEV. 2026

Rapport social unique 2024



Table des matières

ÉDITORIAL.....	4
CHAPITRE 1^{ER} : EMPLOIS ET EFFECTIFS	6
1.1. Mise en perspective des effectifs 2022-2024.....	6
1.2. Analyse de l'emploi 2024	10
1.2.1. Données sur la cartographie des effectifs 2024.....	13
1.2.2. Répartition par âge	19
1.2.3. Effectifs des vacataires et heures de vacation	22
1.2.4. Cartographie des situations de handicap	23
CHAPITRE 2 : LES PARCOURS PROFESSIONNELS.....	25
2.1. Cartographie des flux.....	27
2.2. Évolution des carrières	30
2.2.1. Avancement de grade en cours d'année par type de catégorie.....	31
2.2.2. Les changements de corps en cours d'année par type de catégorie	32
2.3. Évolution de carrière des agents contractuels.....	33
2.3.1. La titularisation	33
2.3.2. La CDisation	33
CHAPITRE 3 : LA FORMATION	34
3.1. Mise en perspective : 2022-2024	34
3.1.1. Evolution 2022/2024 de la formation	35
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)	36
3.1.4. Évolution 2022/2024 de la durée de formation annuelle par stagiaire	37
3.1.5. Agents formés (Femmes / Hommes).....	37
3.1.6. Nombre d'heures de formation (Femmes / Hommes).....	40
3.1.7. Durée de formation annuelle par stagiaire (Femmes / Hommes).....	41
3.2. Cartographie 2024 des agents formés	41
CHAPITRE 4 : LES RÉMUNÉRATIONS	44
4.1. Rémunération annuelle brute globale en 2024 (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 2024	47
4.4. Coût global annuel par type de rémunération et par corps 2024.....	48
4.5. Evolution de la rémunération brute annuelle par type de rémunération et par corps	50
4.6 Écarts 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	64
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
Au titre de l'année universitaire 2023-2024, les heures complémentaires effectuées par les personnels enseignants se répartissaient de la façon suivante :	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 2024	73
6.7.2. Congés maladies ordinaires.....	74
6.7.3. Les congés « garde d'enfants » (2024)	78
6.7.4. Autres motifs d'absence (2024)	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)	86
8.1.4. La Commission Consultative Paritaire (CCP)	87
8.2. Indication relative aux recours formés auprès des commissions administratives paritaires	88
CHAPITRE 9 : LA DISCIPLINE	89

ÉDITORIAL

LE RSU 2024 : UNE MÉTHODOLOGIE ANCRÉE, UN PRÉCIEUX OUTIL DE CONNAISSANCE DE LA COMMUNAUTÉ RENNES 2

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, enseignantes et enseignants, enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs, titulaires et contractuels.

Nourri par une série de statistiques et d'indicateurs, principalement issus de la base de données sociales, le RSU met en perspective l'année de référence 2024 avec les deux années précédentes. Le RSU 2024 s'inscrit ainsi dans un cycle triennal qui permet de retracer les évolutions sur la période de référence (2022-2024).

La méthodologie de préparation de cette quatrième édition du RSU a été identique aux précédentes. Les bases de références ont été les mêmes. La présentation de cette édition continue à être ordonnée en neuf chapitres, reprenant les 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. Le RSU 2024 considère ainsi successivement : les emplois et les effectifs (chapitre 1^{er}) ; les parcours professionnels (chapitre 2) ; la formation (chapitre 3) ; les rémunérations (chapitre 4) ; la santé et la sécurité au travail (chapitre 5) ; l'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail (chapitre 6) ; l'action sociale et la protection sociale (chapitre 7) ; le dialogue social (chapitre 8) et la discipline (chapitre 9).

Ces différentes thématiques, ainsi structurées, de même que les tableaux et les graphiques les accompagnant, constituent un précieux recueil de données auquel chaque membre de notre communauté pourra se référer. En ce sens, cette quatrième 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 enseignantes, enseignants, enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs, et collègues BIATSS, qui représentent respectivement, en 2024, pour les enseignants 53,6 %, et pour les BIATSS 46,4 % des effectifs physiques de l'université.

Parmi les évolutions retracées par ce RSU 2024, on soulignera : la hausse des personnels pour lesquels est reconnue la qualité de travailleur handicapés (de 59 à 64, de 2023 à 2024) ; une évolution de la rémunération annuelle brute globale des personnels impactée par l'absence, en 2024, de revalorisation du point d'indice – après la double augmentation de ce point de + 3,5 % au 1^{er} juillet 2022 et de + 1,5 % au 1^{er} juillet 2023 – ; une activité particulièrement

dense du Comité Social d'Administration d'établissement (CSAe) et de sa formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT), comme en témoignent les bilans d'activité joints au chapitre 8 du présent rapport. On soulignera encore que les données du RSU 2024 vont dans le sens d'un recours plus soutenu des personnels aux différentes formations proposées ; d'une amélioration globale de la santé des personnels et de leurs conditions de travail ainsi qu'une implication dans les temps de convivialité partagés de l'établissement.

Nous ne pourrions terminer ces lignes sans remercier chaleureusement l'ensemble des collègues impliqués dans le recueil et la formalisation 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 rapport social. Un merci tout particulier ici aux collègues de la direction des ressources humaines, qui se sont inscrits en 2024, 2025, ou en ce début d'année 2026, dans d'autres horizons professionnels, après avoir œuvré au sein de l'université avec un grand professionnalisme et un sens prononcé du service public. Les signataires de cet éditorial, par-delà, l'ensemble des membres du bureau de l'université, leur souhaite le meilleur pour la suite.

Bonne lecture à toutes et 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 2024 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 2024 et les deux années précédentes 2022 et 2023. La deuxième partie du chapitre (1.2) appréhende plus spécifiquement les **données relatives à l'emploi au titre de l'année 2024**.

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 (première année correspondant à l'établissement d'un rapport social unique), 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 = effectifs physiques X 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 = effectifs physiques X quotité de temps de travail X 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 2022-2024

1.1.1 Mise en perspective rapportée aux effectifs physiques

La mise en perspective des effectifs physiques sur les années 2022, 2023 et 2024 permet de relever la stabilité des proportions d'agents, notamment de la répartition entre personnels enseignants et personnels BIATSS, établie pour l'année 2024 à une proportion de 53,57 % pour les premiers et à une proportion de 46,42 % pour les seconds. Au titre de l'année 2022, ces proportions étaient respectivement, de 51,98 % pour les personnels enseignants et de 48,02 % pour les personnels BIATSS. Ces proportions sont comparables à celles constatées dans d'autres universités et aux moyennes nationales ; elles révèlent cependant une tendance à la hausse de la proportion des personnels enseignants.

De façon générale, deux tendances principales ressortent sur la période triennale considérée, expliquant l'augmentation de 1,04 % des effectifs physiques des personnels :

- La grande stabilité des effectifs des personnels BIATSS : 806 au titre de l'année 2024 ; chiffre identique à celui de l'année 2023, et comparable à celui de l'année 2021 (805).

L'augmentation, conjoncturelle, des effectifs BIATSS de l'université, de 2021 à 2022 (+ 20), leur diminution, dans des proportions identiques de 2022 à 2023 (- 19), sont liées à l'entrée dans ces effectifs, puis à la sortie, des personnels UNIR (personnels de catégorie A recrutés par CDD) ;

- L'augmentation relative des effectifs physiques des personnels enseignants sur la période triennale de référence (de 893 au titre de l'année 2022 à 930 au titre de l'année 2024) s'explique par l'augmentation du nombre d'ATER (de 73 à 88), par celle du nombre de doctorantes et de doctorants contractuels (de 115 à 124), et par celle des lectrices et lecteurs de langues, maîtresses et maîtres de langue (de 27 à 41). La tendance à l'augmentation pour ces catégories a été marquée de 2022 à 2023 (+ 26), moins prononcée de 2023 à 2024 (+ 12).

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 professeurs et professeurs des universités (PU), d'une part, maîtresses et maîtres de conférences (MCF), d'autre part. Les PU étaient au nombre de 122 en 2022, puis au nombre de 133 en 2023 et de 134 en 2024. Inversement, les MCF, au nombre de 350 en 2022 ont été comptabilisés à hauteur de 343 en 2023, puis à hauteur de 340 en 2024. De l'année 2022 à l'année 2024, les proportions s'établissent ainsi entre ces deux corps d'enseignantes-chercheuses et d'enseignants-chercheurs :

- en 2022 : 25,8 % de PU et 74,2 % de MCF ;
- en 2024 : 28,3 % de PU et 71,7 % de MCF.

Ce resserrement des proportions est lié à l'effet des trois premières campagnes de repyramidage, dont a pu bénéficier l'établissement : au titre de ces trois campagnes (campagnes 2021 et 2022, l'une et l'autre conduite à l'automne 2022 ; campagne 2023), ce sont 18 postes de MCF qui ont été offerts au repyramidage dans l'établissement (6 pour chacune des campagnes). Compte tenu de la poursuite de ces campagnes de repyramidage, en 2024, puis en 2025, le resserrement des proportions de PU et de MCF devrait se poursuivre dans les prochaines années.

On note aussi le soutien de l'établissement à la politique de recrutement des doctorantes et doctorants contractuels, dont le nombre a été continuellement augmenté sur la période de référence : de 115 en 2022 à 124 en 2024. Leur nombre était de 103 en 2021.

b) **À l'intérieur de la catégorie des personnels BIATSS**, on observe, de 2022 à 2024, une diminution du nombre de personnels BIATSS recrutés en CDD qui passe de 300 à 259, traduction de la politique de déprécarisation et de CDIisation conduite par l'établissement. Sur la même période, le nombre de personnels BIATSS en CDI évolue de 64 à 102.

On observe également, concernant les personnels titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD), une augmentation des personnels en CDD de catégorie B (de 41 à 59, de 2022 à 2024) et, corrélativement, une diminution des personnels en CDD de catégorie C (de 73 à 27, de 2022 à 2024). Ces tendances à l'augmentation pour les premiers, et à la diminution pour les seconds sont continues sur la période de référence (de 2022 à 2024), mais aussi au regard de l'année 2021. En 2021, on comptait 34 personnels en CDD de catégorie B et 78 personnels en CDD de catégorie C. Ce double mouvement s'explique par l'augmentation de la technicité et du niveau de responsabilité des postes confiés par l'université aux personnels contractuels recrutés.

Les mêmes explications – augmentation de la technicité et du niveau de responsabilité des postes confiés – peuvent être avancées concernant les évolutions des proportions de personnels employés avec un CDI : sur la période de référence, le nombre de personnels en CDI de catégorie A évolue de 34 à 55 ; celui des personnels de catégorie B augmente de 19 à 35. Dans le même temps, le nombre de personnels en CDI de catégorie C reste stable, passant de 11 à 12.

Vers une évolution de la composition de la commission consultative paritaire

Ces évolutions pourraient conduire à revoir la composition de la commission consultative paritaire (CCP), instance de dialogue social compétente à l'égard des personnels contractuels de l'établissement. En l'état, la composition de celle-ci assure une représentation supérieure pour les personnels contractuels de catégorie C (deux sièges), comparativement à celle des personnels de catégorie B (1 siège), alors que ces derniers sont désormais plus nombreux.

Il sera revenu sur cette problématique de la composition de la CCP dans le chapitre 8 du présent rapport social unique, traitant du dialogue social.

1.1.2 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 2022, les proportions étaient de 52,85 % pour la population enseignante et de 47,15 % pour la population BIATSS. Au titre de l'année 2023, les proportions étaient de 53,32 % pour la population enseignante et de 46,68 % pour la population BIATSS. Enfin, au titre de l'année 2024, les proportions étaient de 53,03 % pour la population enseignante et de 46,97 % pour la population BIATSS.

La mise en perspective des effectifs en ETPT, de l'année 2022 à l'année 2024, traduit une augmentation de 18,53 (1452,4 ETPT en 2022 ; 1442,5 ETPT en 2023 ; 1470,9 ETPT en 2024).

Effectifs : physiques, ETP et ETPT sur 3 années

	2022			2023			2024		
	Nombre	ETP	ETPT	Nombre	ETP	ETPT	Nombre	ETP	ETPT
Effectif global	1718	1502,19	1452,41	1720	1504,30	1442,49	1736	1517,71	1470,94
<i>Enseignants</i>	<i>893</i>	<i>792,01</i>	<i>767,66</i>	<i>914</i>	<i>797,63</i>	<i>769,12</i>	<i>930</i>	<i>803,59</i>	<i>779,99</i>
<i>Titulaires</i>	594	573,83	569,33	596	569,84	560,01	597	572,27	565,10
<i>Contractuels</i>	299	218,18	198,33	318	227,79	209,11	333	231,32	214,90
<i>BIATSS</i>	<i>825</i>	<i>710,18</i>	<i>684,75</i>	<i>806</i>	<i>706,67</i>	<i>673,36</i>	<i>806</i>	<i>714,12</i>	<i>690,94</i>
<i>Titulaires</i>	461	445,95	428,40	459	438,24	417,09	445	434,93	417,65
<i>Contractuels</i>	364	264,23	256,35	347	268,43	256,27	361	279,19	273,29
Enseignants	893	792,01	767,66	914	797,63	769,12	930	803,59	779,99
Professeur des universités	122	119,42	119,08	133	128,42	128,11	134	128,85	127,73
Maître de conférences	350	337,92	335,66	343	326,75	323,40	340	329,26	326,15
PRAG	64	62,92	61,62	65	61,67	59,68	66	60,99	60,00
PRCE	58	53,58	52,97	55	53,00	48,82	57	53,17	51,23
<i>Enseignants titulaires</i>	<i>594</i>	<i>573,83</i>	<i>569,3</i>	<i>596</i>	<i>569,84</i>	<i>560,0</i>	<i>597</i>	<i>572,27</i>	<i>565,10</i>
Professeur contractuel	47	34,09	31,45	41	30,28	28,38	43	27,77	27,09
PAST	37	34,25	17,27	36	34,17	18,67	37	32,48	16,92
ATER	73	42,00	41,90	80	48,42	48,38	88	51,28	51,18
Contractuel doctorant	115	86,58	86,46	120	90,17	90,11	124	95,24	95,19
Lecteur / Maître de langue	27	21,25	21,25	41	24,75	23,56	41	24,54	24,52
<i>Enseignants contractuels</i>	<i>299</i>	<i>218,18</i>	<i>198,3</i>	<i>318</i>	<i>227,79</i>	<i>209,1</i>	<i>333</i>	<i>231,32</i>	<i>214,90</i>
BIATSS	825	710,18	684,75	806	706,67	673,36	806	714,12	690,94
Cadre Administratif	3	1,17	1,17	1	1,00	1,00	1	1,00	1,00
Attaché d'administration ENES	13	13,00	12,80	14	11,83	11,44	12	11,92	11,38
Secrétaire AENES	19	18,83	18,63	20	18,92	18,72	19	18,92	18,72
Adjoint administratif	56	53,33	50,06	51	50,08	46,82	46	44,50	42,03
<i>AENES</i>	<i>91</i>	<i>86,33</i>	<i>82,66</i>	<i>86</i>	<i>81,83</i>	<i>78,0</i>	<i>78</i>	<i>76,34</i>	<i>73,13</i>
Ingénieur de Recherche	12	11,25	11,05	12	11,75	11,55	14	12,59	12,38
Ingénieur d'études	90	88,58	85,99	95	87,67	84,45	92	90,58	88,11
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	34	33,08	31,86	34	32,33	31,33	33	33,00	32,25
Technicien de recherche et de formation	79	76,50	74,00	82	78,33	75,62	86	82,24	79,88
Adjoint technique	106	101,87	97,94	102	98,58	92,37	95	94,01	89,32
<i>ITRF</i>	<i>321</i>	<i>311,28</i>	<i>300,84</i>	<i>325</i>	<i>308,66</i>	<i>295,3</i>	<i>320</i>	<i>312,42</i>	<i>301,94</i>
Conservateur des bibliothèques	8	7,33	7,33	7	7,00	7,00	8	8,00	8,00
Bibliothécaire	10	10,00	9,07	10	10,00	9,05	9	8,67	7,97
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	13	13,00	12,33	13	12,75	12,15	12	11,50	10,70
Magasinier	18	18,00	16,17	18	18,00	15,59	18	18,00	15,92
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	<i>49</i>	<i>48,33</i>	<i>44,90</i>	<i>48</i>	<i>47,75</i>	<i>43,8</i>	<i>47</i>	<i>46,17</i>	<i>42,59</i>
Contrat à Durée Déterminée cat. A	177	116,52	113,39	151	105,67	98,85	158	107,25	104,97
Contrat à Durée Déterminée cat. B	41	30,13	28,08	49	34,20	33,57	59	43,31	42,75
Contrat à Durée Déterminée cat. C	73	55,00	53,94	49	40,33	39,22	27	22,34	21,95
Apprenti	9	6,08	6,07	14	8,00	7,82	15	10,24	10,25
<i>Contractuels CDD</i>	<i>300</i>	<i>207,73</i>	<i>201,49</i>	<i>263</i>	<i>188,20</i>	<i>179,5</i>	<i>259</i>	<i>183,14</i>	<i>179,93</i>
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	34	31,98	31,55	47	45,73	44,58	55	51,14	50,38
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	19	16,17	15,71	28	26,67	25,25	35	34,25	33,06
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	11	8,35	7,60	9	7,83	6,98	12	10,66	9,92
<i>Contractuels CDI</i>	<i>64</i>	<i>56,50</i>	<i>54,86</i>	<i>84</i>	<i>80,23</i>	<i>76,8</i>	<i>102</i>	<i>96,05</i>	<i>93,36</i>
Effectifs agents contractuels CDD + CDI	364	264,23	256,35	347	268,43	256,27	361	279,19	273,29

1.2. Analyse de l'emploi 2024

➤ La cartographie globale des effectifs :

L'analyse de l'emploi 2024 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.

La cartographie genrée des effectifs permet de mettre en avant ce qui suit :

La cartographie globale des effectifs sous l'angle genré

Concernant les enseignantes et les enseignants : Les femmes représentent, en 2024, 54,5 % de la population enseignante – cette proportion était de 54 % en 2023.

Plus particulièrement, la proportion des femmes s'est sensiblement accrue dans le corps des professeures et professeurs des universités (PU). Cette proportion était de 43 % en 2021 et en 2022 ; elle est passée à 46 % en 2023 ; elle s'établit pour l'année 2024 à 47 % : le corps des PU compte désormais 63 femmes pour 71 hommes. Cette évolution est due notamment aux campagnes de repyramidage des MCF dans le corps des PU, qui pour les 4 premières campagnes (2021, 2022, 2023 et 2024), a concerné 15 femmes MCF et 9 hommes de l'université Rennes 2.

Comparativement, la proportion des femmes dans le corps des MCF est très stable d'une année sur l'autre : 54,1 % en 2024 ; 54 % en 2023 ; 53 % en 2022 et en 2021.

Enfin, les corps des enseignantes et enseignants du secondaire affectés à Rennes 2 (PRAG et PRCE notamment) sont assez paritaires : en 2024, on compte 35 femmes et 31 hommes dans le corps des PRAG et 28 femmes et 29 hommes dans le corps des PRCE.

Concernant les BIATSS : les femmes représentent, en 2024, 69 % de la population. Les proportions genrées sont ici très stables d'une année sur l'autre : les femmes représentaient 68 % de cette population en 2023, 69 % en 2022, 68 % en 2021.

Des données retracées dans le tableau « répartition femmes/hommes en nombre d'agents en 2024 », on peut retracer les tendances suivantes :

--> pour les personnels titulaires, une féminisation différenciée d'une filière à l'autre : 89,7 % pour la filière AENES (pour 78 agents) ; 63,1 % pour la filière ITRF (pour 320 agents) ; 85,1 % pour la filière bibliothèque (pour 47 agents) ;

--> pour les personnels contractuels, la proportion des femmes chez les personnels recrutés par CDD (65,6 % de femmes pour 259 agents au total) est un peu inférieure à celle constatée chez les personnels recrutés par CDI (72,5 % de femmes pour 102 agents au total) ;

--> enfin, si l'on considère dans leur ensemble les personnels titulaires et contractuels, on observe une proportion de femmes moins importante pour les personnels de catégorie A ou assimilés (62,8 % de femmes pour 382 agents) comparativement aux proportions constatées pour les personnels de catégorie B ou assimilés (74,9 % de femmes pour 211 agents) et pour les personnels de catégorie C ou assimilés (74,2 % de femmes pour 213 agents).

➤ **Le facteur âge :**

L'analyse de l'emploi 2024 permet en deuxième lieu (1.2.2) de **considérer le facteur âge** suivant différents angles d'approche (les données statistiques de 2024 étant mises en regard de celles des années 2022 et 2023) :

a) **la répartition des effectifs par tranches d'âge**, tant pour la population globale des personnels travaillant à l'université, que par genre. Les femmes sont plus nombreuses dans toutes les tranches d'âge, sauf pour la tranche d'âge des 65 ans et plus : 9 femmes pour 23 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 (50,1 ans) est de 15 ans supérieur à l'âge moyen des enseignants contractuels (34,8 ans), ce qui peut se comprendre au regard des moyennes d'âge des personnels ayant la qualité d'ATER (34,7 ans), de doctorant contractuel (29,1 ans) et de lecteur/maître de langue (31,4 ans). Le même constat avait été fait dans le RSU 2023. Concernant les personnels BIATSS, les âges moyens des personnels titulaires de l'AENES, des ITRF et des personnels de bibliothèque (respectivement : 53,2 ans ; 50 ans et 49 ans) sont nettement supérieurs aux âges moyens des personnels contractuels en CDD (34,8 ans) et en CDI (44,1 ans).

Un point d'attention est à signaler concernant l'évolution de l'âge moyen des personnels titulaires de la filière Bibliothèque : l'âge moyen de ces personnels, tous corps confondus, est passé de 46,69 ans en 2022 à 49,04 ans en 2024, soit l'évolution la plus significative des trois filières (+ 2,35 ans de 2022 à 2024, comparativement à + 0,93 an pour la filière AENES et à + 1,29 an pour la filière ITRF).

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 (257 personnels), la tranche d'âge des 40-44 ans (250 personnels) et la tranche d'âge des 55-59 ans (236 personnels).

➤ **Les effectifs vacataires et les heures de vacation :**

Le 3^{ème} point (1.2.3) permet de considérer sur 3 années universitaires (2021-2022, 2022-2023 et 2023-2024) **l'évolution des effectifs vacataires** (vacataires enseignants et vacataires étudiants) et les **heures y afférentes** (exprimées en Heures équivalent TD – HETD – pour les vacataires enseignants). On notera, en particulier, que les vacations d'enseignement sont restées dans le même étiage, quoi qu'en augmentation de 3,2 % sur la période considérée : 55 553 HETD au titre de l'année universitaire 2021-2022 ; 55 917 HETD au titre de l'année universitaire 2022-2023 et 57 336 HETD au titre de l'année universitaire 2023-2024. Pour cette dernière année universitaire, ces 57 336 HETD – réalisées par 2 001 enseignantes et enseignants vacataires (1 674 en 2021-2022 ; 1 795 en 2023-2024) – représentent 22,57 % du total des 253 973 HETD réalisées cette année-là pour toutes les formations de l'université. Cette proportion était de 22 % au titre de l'année universitaire 2022-2023 (55 917 HETD rapportées à 254 045 HETD).

➤ **Les personnels en situation de handicap à l'université :**

Les tableaux figurant sous la **subdivision 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 2024 avec les années 2023 et 2022. Sur la période triennale considérée, le nombre d'agents en Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) à l'université est passé de 65 en 2022 à 59 en 2023. Puis, ce nombre est repassé en 64 au titre de l'année 2024. En 2019, le nombre d'agents RQTH était de 47.

Dans l'édition 2023 du RSU, il était noté que l'évolution constatée de 2022 à 2023 s'expliquait « 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 ».

L'évolution à nouveau positive (de 59 à 64 de 2023 à 2024) s'explique cette année par une augmentation significative du nombre d'enseignantes et d'enseignants pour lesquels la qualité RQTH a été reconnue : de 17 à 22, de 2023 à 2024, toutes catégories d'enseignantes et d'enseignants confondus. En particulier, le nombre de professeures et de professeurs des universités RQTH est passé de 5 à 8, ce qui, pour ce corps permet d'atteindre la proportion de 6 % (5,97 % précisément). En revanche le nombre de maîtresses et maîtres de conférences RQTH stagne à 6, après être passé de 4 à 6 de 2022 à 2023. Pour ce corps, la proportion de 1,76 % est loin des 6 % requis.

Concernant les personnels BIATSS, le nombre de personnels RQTH reste stable, à 42 ; soit une proportion de 5,2 %. Cependant, on observe, de 2023 à 2024, que davantage d'agents titulaires se sont vus reconnaître la qualité RQTH (de 34 à 40), quand, dans le même temps, le nombre d'agents BIATSS contractuels RQTH passait de 8 à 2.

Globalement, en 2024, comme en 2023 et en 2022, la proportion d'agents RQTH à l'université Rennes 2 (populations enseignante et BIATSS confondus), rapportée aux effectifs physiques, reste en-deçà d'un taux d'emploi de 6 % prescrit pour les employeurs publics comptant au moins 20 agents : 3,68 %. Cette proportion est cependant supérieure à celle de l'année précédente (proportion de 3,43 % en 2023).

Rapportée aux effectifs exprimés en équivalent temps plein (ETP) – base de référence prise en compte pour calculer la contribution de l'université au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) –, ces proportions étaient respectivement de :

- 3,8 % en 2022 ;
- 3,9 % en 2023 ;
- 4,4 % en 2024.

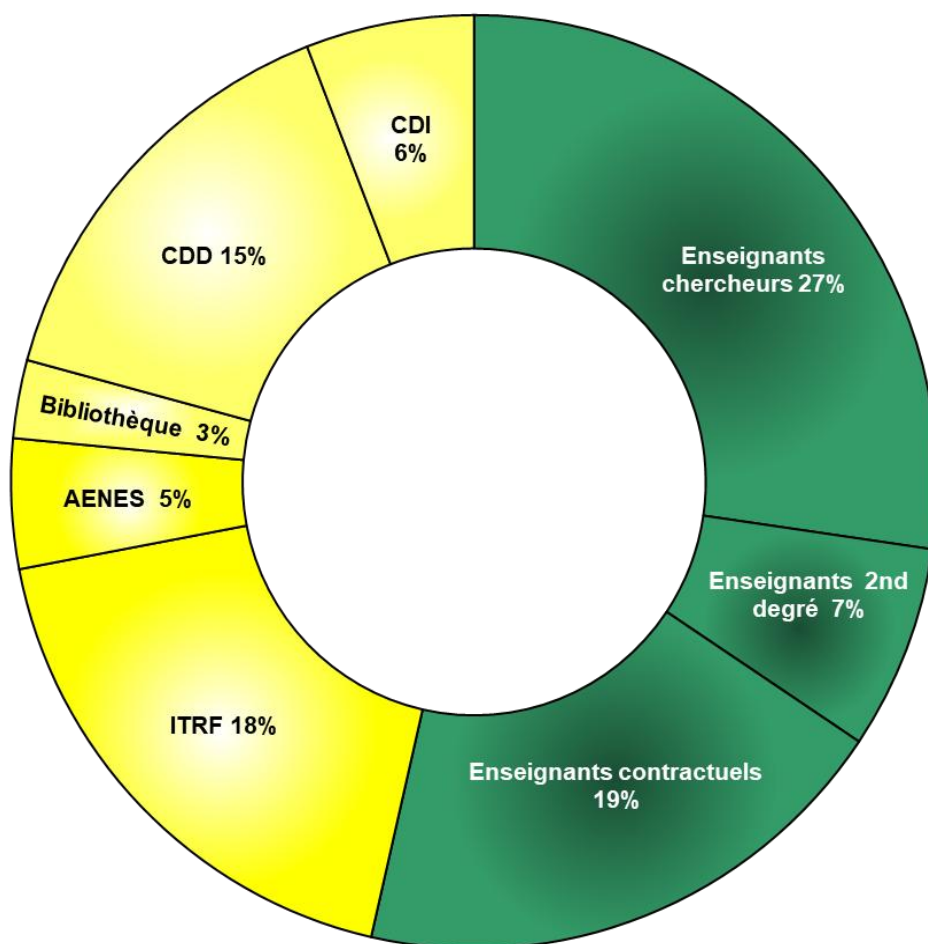
La contribution de l'université au FIPHFP a été de 29 616 € en 2024, après avoir été de 42 385,62 € en 2023, et de 42 168,16 € au titre de l'année 2022.

1.2.1. Données sur la cartographie des effectifs 2024

➤ Effectifs physiques / ETP / ETPT

	Nombre	ETP	ETPT	Répartition
Effectif global	1736	1517,71	1470,94	
<i>Enseignants</i>	<i>930</i>	<i>803,59</i>	<i>779,99</i>	<i>53,0%</i>
Titulaires	597	572,27	565,10	38,4%
Contractuels	333	231,32	214,90	14,6%
<i>BIATSS</i>	<i>806</i>	<i>714,12</i>	<i>690,94</i>	<i>47,0%</i>
Titulaires	445	434,93	417,65	28,4%
Contractuels	361	279,19	273,29	18,6%
Enseignants	930	803,59	779,99	53,0%
Professeur des universités	134	128,85	127,73	8,7%
Maître de conférences	340	329,26	326,15	22,2%
PRAG	66	60,99	60,00	4,1%
PRCE	57	53,17	51,23	3,5%
<i>Enseignants titulaires</i>	<i>597</i>	<i>572,27</i>	<i>565,10</i>	<i>38,4%</i>
Professeur contractuel	43	27,77	27,09	1,8%
PAST	37	32,48	16,92	1,2%
ATER	88	51,28	51,18	3,5%
Contractuel doctorant	124	95,24	95,19	6,5%
Lecteur / Maître de langue	41	24,54	24,52	1,7%
<i>Enseignants contractuels</i>	<i>333</i>	<i>231,32</i>	<i>214,90</i>	<i>14,6%</i>
BIATSS	806	714,12	690,94	47,0%
Cadre Administratif	1	1,00	1,00	0,1%
Attaché d'administration ENES	12	11,92	11,38	0,8%
Secrétaire AENES	19	18,92	18,72	1,3%
Adjoint administratif	46	44,50	42,03	2,9%
<i>AENES</i>	<i>78</i>	<i>76,34</i>	<i>73,13</i>	<i>5,0%</i>
Ingénieur de Recherche	14	12,59	12,38	0,8%
Ingénieur d'études	92	90,58	88,11	6,0%
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	33	33,00	32,25	2,2%
Technicien de recherche et de formation	86	82,24	79,88	5,4%
Adjoint technique	95	94,01	89,32	6,1%
<i>ITRF</i>	<i>320</i>	<i>312,42</i>	<i>301,94</i>	<i>20,5%</i>
Conservateur des bibliothèques	8	8,00	8,00	0,5%
Bibliothécaire	9	8,67	7,97	0,5%
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	12	11,50	10,70	0,7%
Magasinier	18	18,00	15,92	1,1%
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	<i>47</i>	<i>46,17</i>	<i>42,59</i>	<i>2,9%</i>
Contrat à Durée Déterminée cat. A	158	107,25	104,97	7,1%
Contrat à Durée Déterminée cat. B	59	43,31	42,75	2,9%
Contrat à Durée Déterminée cat. C	27	22,34	21,95	1,5%
Apprenti	15	10,24	10,25	0,7%
<i>Contractuels CDD</i>	<i>259</i>	<i>183,14</i>	<i>179,93</i>	<i>12,2%</i>
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	55	51,14	50,38	3,4%
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	35	34,25	33,06	2,2%
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	12	10,66	9,92	0,7%
<i>Contractuels CDI</i>	<i>102</i>	<i>96,05</i>	<i>93,36</i>	<i>6,3%</i>
Agents contractuels	361	279,19	273,29	18,6%

➤ **Répartition des effectifs physiques par catégories et filières en 2024**



➤ Répartition Femmes / Hommes en nombre d'agents en 2024

	Femmes	Hommes
Effectif global	1063	673
<i>Enseignants</i>	<i>507</i>	<i>423</i>
<i>Titulaires</i>	310	287
<i>Contractuels</i>	197	136
<i>BIATSS</i>	<i>556</i>	<i>250</i>
<i>Titulaires</i>	312	133
<i>Contractuels</i>	244	117
Enseignants	507	423
Professeur des universités	63	71
Maître de conférences	184	156
PRAG	35	31
PRCE	28	29
<i>Enseignants titulaire</i>	<i>310</i>	<i>287</i>
Professeur contractuel	31	12
PAST	20	17
ATER	49	39
Contractuel doctorant	66	58
Lecteur / Maître de langue	31	10
<i>Enseignants contractuels</i>	<i>197</i>	<i>136</i>
BIATSS	556	250
Cadre Administratif		1
Attaché d'administration ENES	9	3
Secrétaire AENES	17	2
Adjoint administratif	44	2
<i>AENES</i>	<i>70</i>	<i>8</i>
Ingénieur de Recherche	5	9
Ingénieur d'études	56	36
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	17	16
Technicien de recherche et de formation	59	27
Adjoint technique	65	30
<i>ITRF</i>	<i>202</i>	<i>118</i>
Conservateur des bibliothèques	6	2
Bibliothécaire	8	1
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	11	1
Magasinier	15	3
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	<i>40</i>	<i>7</i>
Contrat à Durée Déterminée cat. A	102	56
Contrat à Durée Déterminée cat. B	41	18
Contrat à Durée Déterminée cat. C	22	5
Apprenti	5	10
<i>Contractuels CDD</i>	<i>170</i>	<i>89</i>
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	37	18
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	30	5
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	7	5
<i>Contractuels CDI</i>	<i>74</i>	<i>28</i>
Agents contractuels	244	117

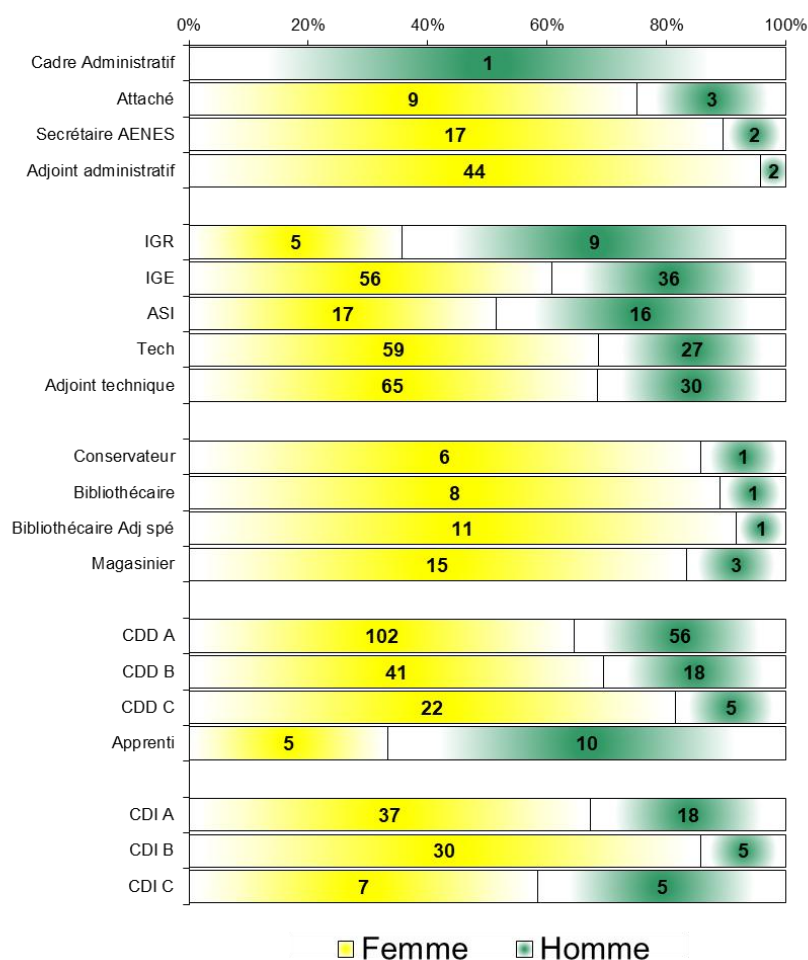
➤ **Part des femmes par corps en pourcentages**

	2022	2023	2024
% de Femmes par corps	61%	61%	61%
<i>Enseignants</i>	<i>53%</i>	<i>54%</i>	<i>55%</i>
Titulaires	51%	51%	52%
Contractuels	58%	60%	59%
<i>BIATSS</i>	<i>69%</i>	<i>68%</i>	<i>69%</i>
Titulaires	70%	70%	70%
Contractuels	68%	66%	68%
Enseignants	54%	53%	55%
Professeur des universités	43%	46%	47%
Maître de conférences	53%	54%	54%
PRAG	53%	54%	53%
PRCE	50%	47%	49%
<i>Enseignants titulaires</i>	<i>51%</i>	<i>51%</i>	<i>52%</i>
Professeur contractuel	68%	61%	72%
PAST	54%	56%	54%
ATER	53%	53%	56%
Contractuel doctorant	53%	58%	53%
Lecteur / Maître de langue	74%	80%	76%
<i>Enseignants contractuels</i>	<i>58%</i>	<i>60%</i>	<i>59%</i>
BIATSS	68%	69%	69%
Cadre Administratif	33%	0%	0%
Attaché d'administration ENES	77%	79%	75%
Secrétaire AENES	89%	90%	89%
Adjoint administratif	95%	96%	96%
<i>AENES</i>	<i>89%</i>	<i>91%</i>	<i>90%</i>
Ingénieur de Recherche	33%	25%	36%
Ingénieur d'études	62%	61%	61%
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	47%	50%	52%
Technicien de recherche et de formation	63%	66%	69%
Adjoint technique	70%	70%	68%
<i>ITRF</i>	<i>62%</i>	<i>62%</i>	<i>63%</i>
Conservateur des bibliothèques	75%	71%	75%
Bibliothécaire	90%	90%	89%
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	92%	92%	92%
Magasinier	83%	83%	83%
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	<i>86%</i>	<i>85%</i>	<i>85%</i>
Contrat à Durée Déterminée cat. A	63%	61%	65%
Contrat à Durée Déterminée cat. B	68%	71%	69%
Contrat à Durée Déterminée cat. C	78%	71%	81%
Apprenti	44%	36%	33%
<i>Contractuels CDD</i>	<i>67%</i>	<i>63%</i>	<i>66%</i>
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	68%	70%	67%
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	79%	89%	86%
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	73%	56%	58%
<i>Contractuels CDI</i>	<i>72%</i>	<i>75%</i>	<i>73%</i>
Agents contractuels CDD + CDI	68%	66%	68%

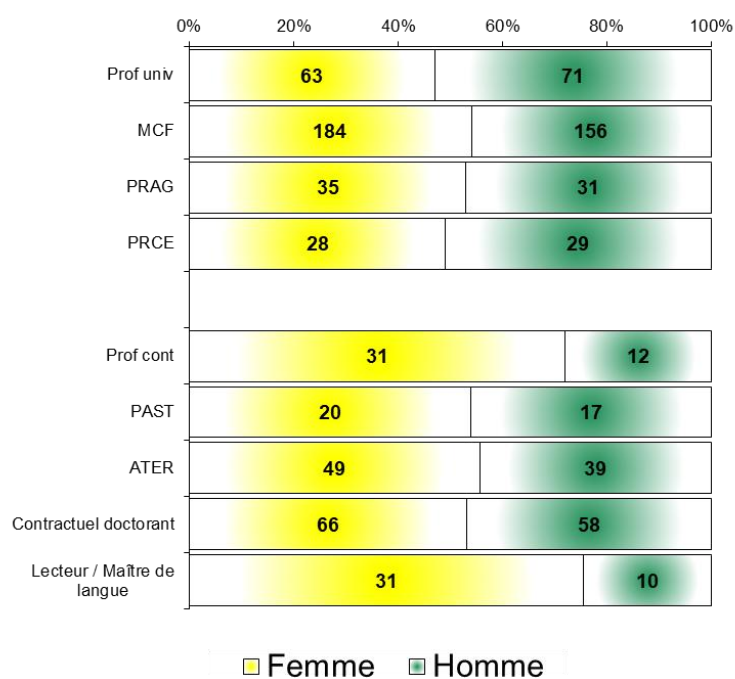
➤ Effectifs Femmes / Hommes en ETPT

	2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Effectif global	873,43	578,98	863,97	579,38	892,67	578,89
<i>Enseignants</i>	<i>407,13</i>	<i>360,54</i>	<i>405,13</i>	<i>363,99</i>	<i>417,00</i>	<i>362,99</i>
<i>Titulaires</i>	290,50	278,83	283,85	276,16	290,98	274,12
<i>Contractuels</i>	116,63	81,71	121,28	87,83	126,02	88,88
<i>BIATSS</i>	<i>466,30</i>	<i>218,45</i>	<i>458,84</i>	<i>215,39</i>	<i>475,67</i>	<i>215,90</i>
<i>Titulaires</i>	297,55	130,85	290,54	127,24	289,77	127,88
<i>Contractuels</i>	168,75	87,60	168,31	88,15	185,90	88,02
Enseignants	407,13	360,54	405,13	363,99	417,00	362,99
Professeur des universités	50,67	68,42	58,67	69,45	60,26	67,47
Maître de conférences	180,93	154,73	172,63	150,77	174,04	152,11
PRAG	31,95	29,67	30,62	29,07	31,80	28,20
PRCE	26,95	26,02	21,93	26,88	24,88	26,34
<i>Enseignants titulaires</i>	<i>290,50</i>	<i>278,83</i>	<i>283,85</i>	<i>276,16</i>	<i>290,98</i>	<i>274,12</i>
Professeur contractuel	21,16	10,29	16,83	11,55	16,59	10,50
PAST	9,44	7,83	10,83	7,83	9,00	7,92
ATER	21,40	20,50	25,35	23,03	29,43	21,75
Contractuel doctorant	48,04	38,42	49,86	40,25	51,07	44,13
Lecteur / Maître de langue	16,58	4,67	18,40	5,17	19,94	4,58
<i>Enseignants contractuels</i>	<i>116,63</i>	<i>81,71</i>	<i>121,28</i>	<i>87,83</i>	<i>126,02</i>	<i>88,88</i>
BIATSS	466,30	218,45	458,84	215,39	475,67	215,90
Cadre Administratif	0,33	0,83	-	1,00	-	1,00
Attaché d'administration ENES	9,80	3,00	8,44	3,00	8,38	3,00
Secrétaire AENES	16,63	2,00	16,72	2,00	16,72	2,00
Adjoint administratif	47,39	2,67	44,89	1,93	40,08	1,95
<i>AENES</i>	<i>74,16</i>	<i>8,50</i>	<i>70,04</i>	<i>7,93</i>	<i>65,18</i>	<i>7,95</i>
Ingénieur de Recherche	3,25	7,80	2,75	8,80	4,08	8,30
Ingénieur d'études	52,98	33,02	52,14	32,99	53,26	34,85
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	14,70	17,16	15,01	16,33	16,55	15,70
Technicien de recherche et de formation	46,00	28,00	49,16	26,47	54,73	25,16
Adjoint technique	67,57	30,38	64,28	28,08	60,09	29,22
<i>ITRF</i>	<i>184,49</i>	<i>116,35</i>	<i>183,33</i>	<i>112,67</i>	<i>188,71</i>	<i>113,23</i>
Conservateur des bibliothèques	6,00	1,33	5,00	2,00	6,00	2,00
Bibliothécaire	8,17	0,90	8,15	0,90	7,07	0,90
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	11,53	0,80	11,35	0,80	9,90	0,80
Magasinier	13,20	2,97	12,66	2,93	12,92	3,00
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	<i>38,90</i>	<i>6,00</i>	<i>37,16</i>	<i>6,63</i>	<i>35,89</i>	<i>6,70</i>
Contrat à Durée Déterminée cat. A	66,51	46,88	58,06	40,99	65,56	40,04
Contrat à Durée Déterminée cat. B	19,28	8,80	23,61	9,96	31,53	11,23
Contrat à Durée Déterminée cat. C	40,31	13,64	27,34	11,87	18,12	3,83
Apprenti	3,50	2,57	2,17	5,66	3,25	7,00
<i>Contractuels CDD</i>	<i>129,59</i>	<i>71,90</i>	<i>111,18</i>	<i>68,48</i>	<i>118,45</i>	<i>62,10</i>
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	20,88	10,67	30,58	14,00	33,60	16,78
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	12,78	2,93	22,25	3,00	28,06	5,00
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	5,50	2,10	4,30	2,68	5,78	4,14
<i>Contractuels CDI</i>	<i>39,16</i>	<i>15,70</i>	<i>57,13</i>	<i>19,68</i>	<i>67,45</i>	<i>25,92</i>
Agents contractuels	168,75	87,60	168,31	88,15	185,90	88,02

➤ **Effectifs Femmes / Hommes par corps pour 2024 : BIATSS**



➤ **Effectifs Hommes / Femmes par corps pour 2024 : Enseignants**

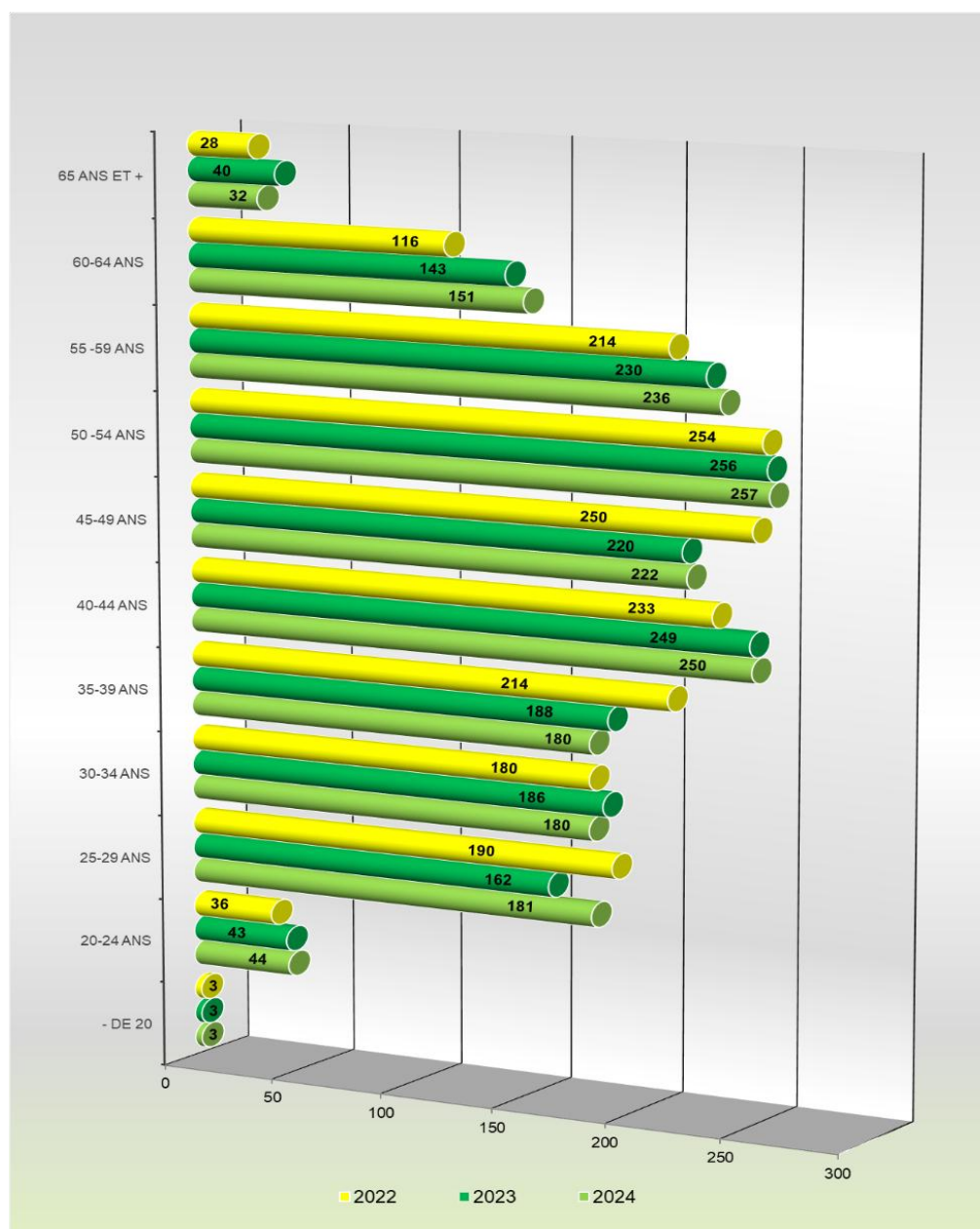


1.2.2. Répartition par âge

➤ Répartition des effectifs par tranche d'âge de moins de - de 20 ans à 65 ans et +

	2022	2023	2024
Répartition par tranche d'âge	1718	1720	1736
- de 20	3	3	3
20-24 ans	36	43	44
25-29 ans	190	162	181
30-34 ans	180	186	180
35-39 ans	214	188	180
40-44 ans	233	249	250
45-49 ans	250	220	222
50 -54 ans	254	256	257
55 -59 ans	214	230	236
60-64 ans	116	143	151
65 ans et +	28	40	32

➤ Effectifs par tranche d'âge



➤ Effectifs Femmes / Hommes par tranche d'âge

	2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Répartition par tranche d'âge	1 044	674	1 048	672	1 063	673
- de 20	1	2	-	3	0	3
20-24 ans	21	15	29	14	26	18
25-29 ans	118	72	109	53	123	58
30-34 ans	112	68	115	71	104	76
35-39 ans	138	76	111	77	116	64
40-44 ans	154	79	159	90	159	91
45-49 ans	153	97	140	80	147	75
50 -54 ans	153	101	161	95	163	94
55 -59 ans	124	90	130	100	133	103
60-64 ans	58	58	79	64	83	68
65 ans et +	12	16	15	25	9	23

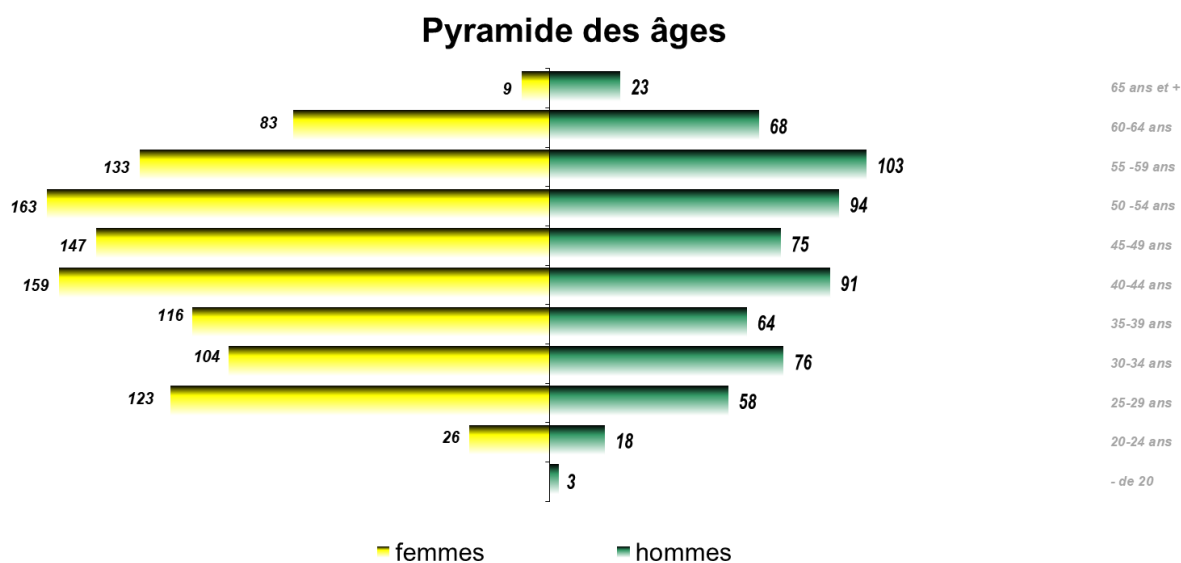
➤ Âges moyens par corps

	2022	2023	2024
Enseignants - Age moyen par corps	44,1	45,1	44,7
Professeur des universités	56,57	56,74	56,71
Maître de conférences	47,24	47,85	47,73
PRAG	47,83	48,75	48,45
PRCE	50,71	51,11	51,37
Enseignants titulaires	49,56	50,24	50,17
Professeur contractuel	40,89	42,24	41,30
PAST	50,30	51,69	50,49
ATER	33,97	35,13	34,76
Contractuel doctorant	28,93	29,64	29,13
Lecteur / Maître de langue	31,15	31,44	31,46
Enseignants contractuels	34,89	35,37	34,85
BIATSS - Age moyen par corps	43,5	44,4	44,6
Cadre Administratif	56,67	54,00	55,00
Attaché d'administration ENES	51,00	52,14	51,42
Secrétaire AENES	50,63	50,90	51,79
Adjoint administratif	52,93	53,92	54,26
AENES	52,30	52,93	53,23
Ingénieur de Recherche	56,67	58,58	56,71
Ingénieur d'études	47,37	48,53	49,57
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	48,32	49,79	49,55
Technicien de recherche et de formation	49,76	50,55	50,70
Adjoint technique	48,30	49,98	48,96
ITRF	48,71	49,68	50,00
Conservateur des bibliothèques	48,13	50,14	49,63
Bibliothécaire	43,60	44,70	45,89
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	46,15	47,54	49,33
Magasinier	48,17	49,61	50,17
BIBLIOTHEQUE	46,69	48,10	49,04
Contrat à Durée Déterminée cat. A	34,54	34,99	35,70
Contrat à Durée Déterminée cat. B	34,76	34,45	34,14
Contrat à Durée Déterminée cat. C	35,75	37,69	37,19
Apprenti	22,67	23,57	23,33
Contractuels CDD	34,51	34,78	34,78
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	44,53	43,68	44,09
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	42,67	40,64	42,40
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	47,27	49,44	49,25
Contractuels CDI	44,48	43,29	44,12
Moyenne contractuels CDI + CDD	35,78	36,84	37,42

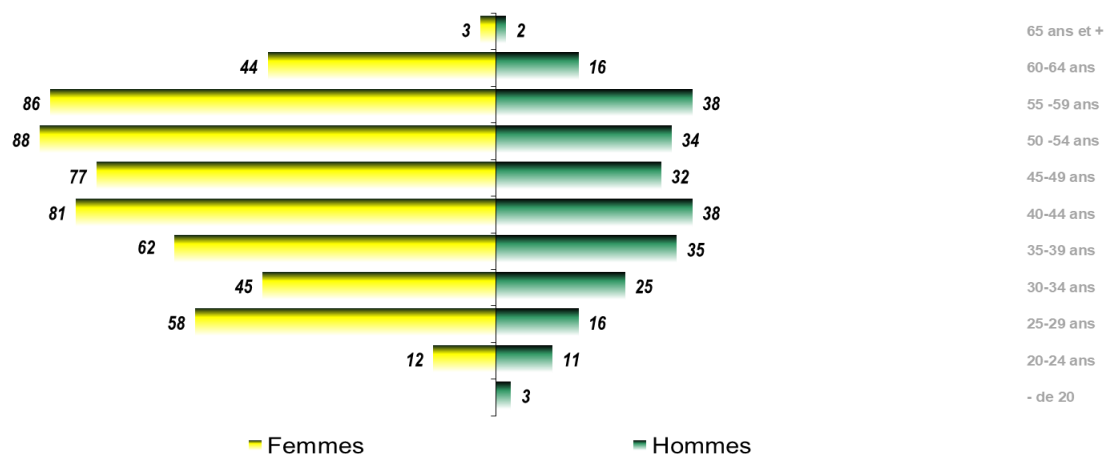
➤ Hommes : âge minimum / maximum par corps

	2022		2023		2024	
Enseignants - Age min et max par corps	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Professeur des universités	43	68	41	69	41	69
Maître de conférences	31	69	30	70	28	67
PRAG	33	61	34	62	28	63
PRCE	36	65	27	66	28	67
Enseignants titulaires	31	69	27	70	28	69
Professeur contractuel	29	58	31	63	31	67
PAST	38	65	40	66	31	66
ATER	28	61	26	63	27	60
Contractuel doctorant	22	47	24	48	22	49
Lecteur / Maître de langue	22	42	24	43	23	44
Enseignants contractuels	22	65	24	66	22	67
BIATSS - Age min et max par corps	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Cadre Administratif	50	53	54	54	55	55
Attaché d'administration ENES	45	54	46	55	47	56
Secrétaire AENES	41	52	42	53	43	54
Adjoint administratif	42	62	43	57	44	58
AENES	41	62	42	57	43	58
Ingénieur de Recherche	54	63	45	65	45	65
Ingénieur d'études	32	62	33	64	34	61
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	38	60	39	61	40	60
Technicien de recherche et de formation	34	62	36	62	35	63
Adjoint technique	29	66	30	66	31	67
ITRF	29	66	30	66	31	67
Conservateur des bibliothèques	39	47	41	49	41	49
Bibliothécaire	45	45	46	46	47	47
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	59	59	60	60	61	61
Magasinier	38	48	40	49	40	50
BIBLIOTHEQUE	38	59	40	60	40	61
Contrat à Durée Déterminée cat. A	23	55	22	57	23	58
Contrat à Durée Déterminée cat. B	24	44	23	45	22	50
Contrat à Durée Déterminée cat. C	22	47	24	52	24	53
Apprenti	17	27	18	30	18	31
Contractuels CDD	17	55	18	57	18	58
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	34	60	33	62	29	62
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	36	41	32	38	32	49
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	37	56	39	57	34	58
Contractuels CDI	34	60	32	62	29	62
Min/ Max contractuels CDI + CDD	17	60	18	62	18	62

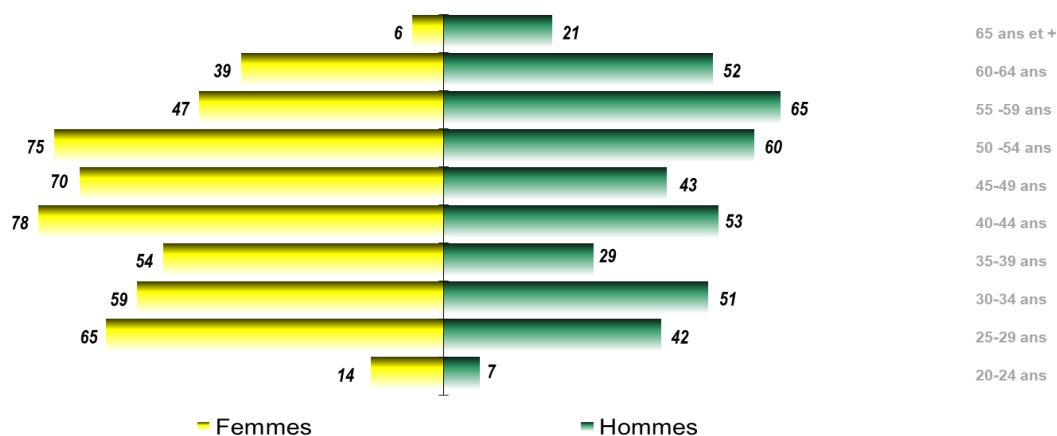
➤ Pyramide des âges en 2024



Pyramide des âges - BIATSS



Pyramide des âges - Enseignants



1.2.3. Effectifs des vacataires et heures de vacation

Année universitaire	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Vacataires d'enseignement			
Nombre d'agents	1674	1795	2001
Volume d'heures (équivalent TD)	55 553	55 917	57 366
Vacataires étudiants			
Nombre d'agents	574	554	543
Volume d'heures	38 820	43 354	42 118

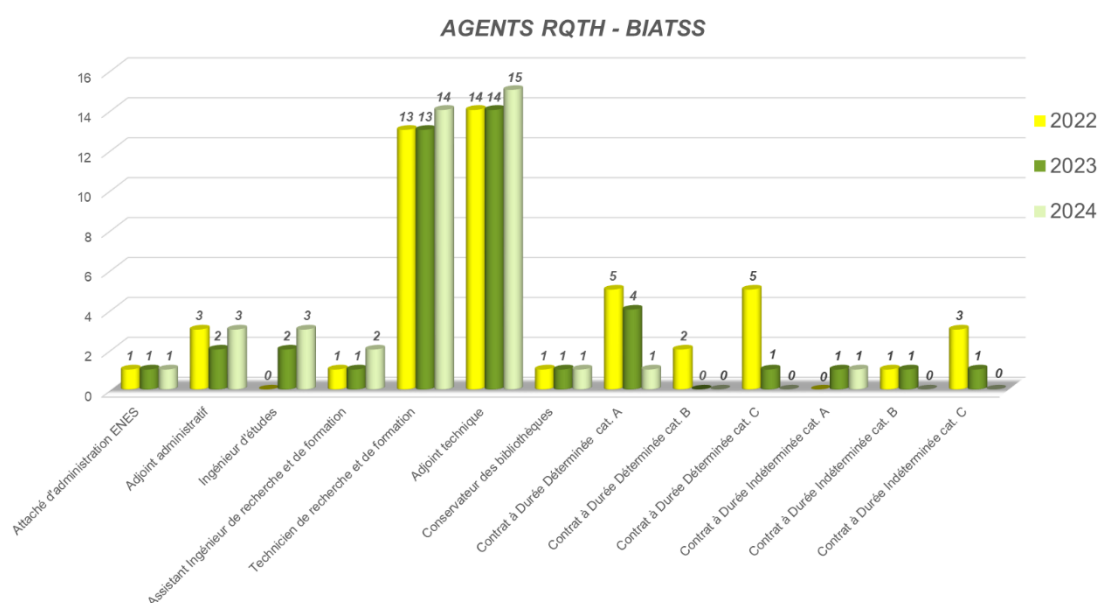
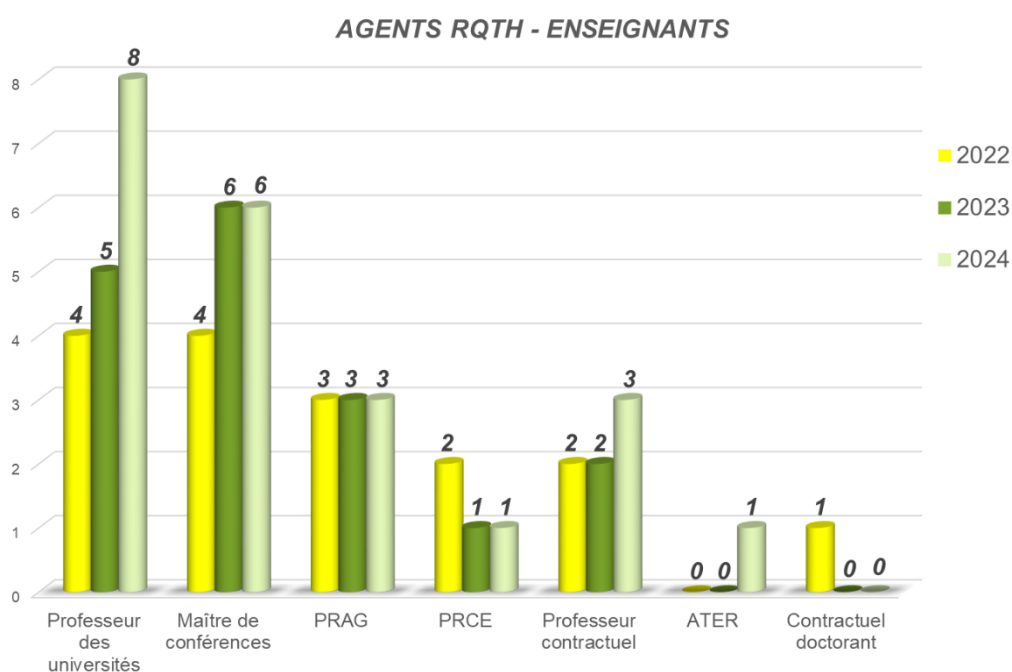
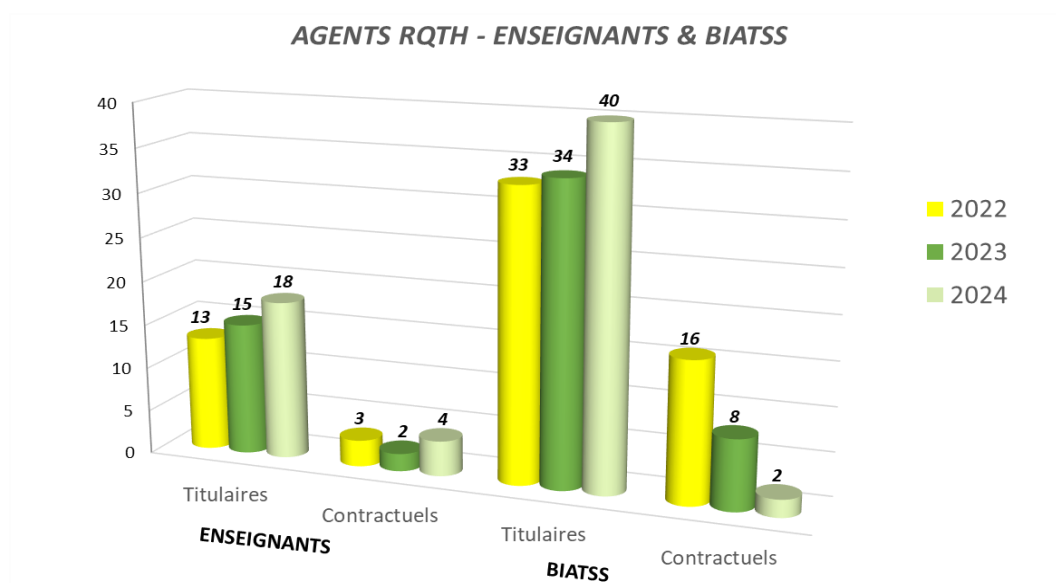
On relève que le nombre d'heures d'enseignement réalisées au titre des heures des vacances d'enseignement était de 57 366 HETD au titre de l'année universitaire 2023-2024, sur un total de 253 973 HETD pour toutes les formations dispensées par l'université, soit 22,57 % des heures réalisées.

Cette proportion était comparable à celles des années universitaires 2022-2023 (22 %) et 2021-2022 (22,2 %). On note aussi que, d'une année sur l'autre, le nombre de personnes assurant des vacations d'enseignement a augmenté, passant de 1 674 en 2021-2022 à 1 795 en 2022-2023, puis à 2 001 en 2023-2024 (soit une augmentation de 19,5 % sur la période considérée).

1.2.4. Cartographie des situations de handicap

➤ Évolution des agents en Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

Agents RQTH	2022	2023	2024
Nbre d'agents	65	59	64
<i>Enseignants</i>	<i>16</i>	<i>17</i>	<i>22</i>
<i>Titulaires</i>	13	15	18
<i>Contractuels</i>	3	2	4
<i>BIATSS</i>	<i>49</i>	<i>42</i>	<i>42</i>
<i>Titulaires</i>	33	34	40
<i>Contractuels</i>	16	8	2
Enseignants	16	17	22
Professeur des universités	4	5	8
Maître de conférences	4	6	6
PRAG	3	3	3
PRCE	2	1	1
<i>Enseignants titulaires</i>	<i>13</i>	<i>15</i>	<i>18</i>
Professeur contractuel	2	2	3
PAST	-	-	-
ATER	-	-	1
Contractuel doctorant	1	-	-
Lecteur / Maître de langue	-	-	-
<i>Enseignants contractuels</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>4</i>
BIATSS	49	42	42
Cadre Administratif	-	-	-
Attaché d'administration ENES	1	1	1
Secrétaire AENES	-	-	1
Adjoint administratif	3	2	3
<i>AENES</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>5</i>
Ingénieur de Recherche	-	-	-
Ingénieur d'études	-	2	3
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	1	1	2
Technicien de recherche et de formation	13	13	14
Adjoint technique	14	14	15
<i>ITRF</i>	<i>28</i>	<i>30</i>	<i>34</i>
Conservateur des bibliothèques	1	1	1
Bibliothécaire	-	-	-
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	-	-	-
Magasinier	-	-	-
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
Contrat à Durée Déterminée cat. A	5	4	1
Contrat à Durée Déterminée cat. B	2	-	-
Contrat à Durée Déterminée cat. C	5	1	-
Apprenti	-	-	-
<i>Contractuels CDD</i>	<i>12</i>	<i>5</i>	<i>1</i>
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	-	1	1
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	1	1	-
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	3	1	-
<i>Contractuels CDI</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>1</i>
Contractuels RQTH CDI + CDD	16	8	2



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 2024 étant mises en regard de celles de 2022 et de 2023, en distinguant la population enseignante et la population BIATSS ;
- **Les motifs de sortie**, tant pour les enseignantes et enseignants que pour les personnels BIATSS.

* Comme en 2022 et en 2023, le principal motif de sortie en 2024 a été **la fin du contrat** : les fins de contrat représentent 60 des 93 départs en 2024 pour les personnels BIATSS (57 pour 95 départs en 2023), et 95 des 121 départs pour les personnels enseignants (74 pour 97 départs en 2023).

* Toujours au titre de 2024, le deuxième motif de sortie est représenté par les **départs à la retraite** : 17 enseignantes et enseignants ont fait valoir leurs droits à la retraite en 2024 (10 en 2023), le même nombre de personnels BIATSS – 17 – a fait valoir ses droits à la retraite la même année (8 en 2023).

En considérant l'évolution sur 4 années, pour les deux populations, on note, après une relative stabilité, une accélération des départs à la retraite en 2024 :

	2021	2022	2023	2024
Enseignantes & enseignants	11	13	10	17
BIATSS	13	10	8	17
Total	24	23	18	34

* Le troisième motif est représenté par les **démissions**, cette année exclusivement chez les personnels BIATSS (6 personnels BIATSS ont démissionné). Les 3 premières éditions du RSU ont permis de comptabiliser un nombre de démissions plus important, touchant les 2 catégories de populations : 9 en 2021 ; 11 en 2022 et 15 en 2023.

- **Les âges moyens de départ à la retraite** : ils ont tendance à augmenter sur la période considérée, mais avec des fluctuations, à la baisse ou à la hausse, en fonction des années.

* Pour les enseignantes et enseignants, de l'année 2022 à l'année 2024, l'âge moyen de départ à la retraite est passé de 63,8 ans à 65 ans, respectivement pour les 13 et les 17 personnes qui ont fait valoir leurs droits à la retraite ces deux années. L'âge moyen de départ était de 66,8 ans en 2023, mais pour 10 enseignantes et enseignants seulement ;

* Pour les personnels BIATSS, l'âge moyen de départ est passé de 63,7 ans en 2022 (pour 10 personnes concernées) à 62,9 ans en 2024 (pour 17 personnes concernées).

La deuxième partie du chapitre appréhende quant à elle l'**évolution des carrières (2.2)** sous deux angles (les statistiques 2024 étant mises en regard, autant que de besoin, avec celles de 2022 et de 2023) :

- **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 les enseignantes-chercheuses et les enseignants-chercheurs, on observera pour le corps des PU que les femmes et les hommes ont bénéficié respectivement de 4 et de 7 avancements en 2024 ; pour le même corps, en 2023, les femmes et les hommes avaient bénéficié respectivement de 11 et de 3 avancements. Pour les MCF, en 2024, les 12 avancements ont bénéficié pour 9 d'entre eux à des femmes. Pour ce même corps, en 2023, les avancements se sont répartis à égalité entre les femmes et les hommes, bénéficiaires les premières comme les seconds de 6 avancements.

Concernant les personnels BIATSS, les 31 avancements de grade obtenus en 2024 (toutes filières et tous corps confondus), ont bénéficié à 24 femmes ; 7 hommes obtenant par un ailleurs un tel avancement. En 2023, sur 16 avancements de grade, 13 avaient été obtenus par des femmes.

- **Les changements de corps en cours d'année par type de corps et de catégorie** ; un graphique permettant également d'identifier la répartition genrée.

Une nouvelle offre de conseil en évolution professionnelle

Dans le cadre de la stratégie interministérielle pour l'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle 2022-2024, l'université Rennes 2 a mis en place, en janvier 2024, une offre de conseil en évolution professionnelle pour l'ensemble de ses personnels. Cette offre, positionnée à la DRH, vise principalement à proposer, sur la base du volontariat, un accompagnement individuel à chaque agent voulant engager une réflexion quant à son évolution professionnelle (concours, mobilité, formations, ...). L'offre peut consister à accompagner l'agent à identifier ses compétences, à faire ses démarches de mobilité interne ou externe, voire de reconversion. Elle peut aussi consister en un accompagnement au montage d'un dossier de demande de formation (utilisation du Compte Personnel de Formation ou demande d'autorisation d'un Congé de Formation Professionnel).

Cet accompagnement individuel a été complété, au cours de l'année, par un accompagnement collectif à l'occasion de 4 ateliers de 3 heures dont les thèmes sont les suivants : identifier ses compétences ; élaborer son *curriculum vitae* ; rédiger une lettre de motivation et se préparer à un entretien de recrutement.

Cette offre a suscité l'intérêt des personnels de l'université Rennes 2. En effet, au cours de l'année 2024, 98 personnes ont contacté la Conseillère en Évolution Professionnelle.

85 d'entre elles ont été accompagnées, ce qui représente pour l'année la tenue de 198 entretiens individuels :

- ⇒ 25 % des personnels sont des enseignants/enseignants-chercheurs (30 % MCF / 25 % ATER / 40 % enseignants contractuels LRU / 5 % enseignants du second degré)
- 75 % sont des personnels BIATSS (45 % catégorie A ; 35 % catégorie B ; 20 % catégorie C)
- ⇒ 40 % sont titulaires, 60 % sont contractuels.

35 personnes ont clos leur accompagnement au cours de l'année, les objectifs de l'accompagnement étant atteints. Les 50 autres le poursuivent en 2025.

La troisième partie du chapitre considère, plus spécifiquement, **l'évolution de carrière des agents contractuels (2.3)** sous deux angles :

- **la titularisation (2.3.1)**. Le tableau recense l'accès de personnels contractuels à un corps de titulaire (en tant qu'enseignante ou enseignant ou en tant que personnel 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 et à 21 en 2024 (dont 10 au titre de la catégorie A, 6 au titre de la catégorie B et 5 au titre de la catégorie C).

2.1. Cartographie des flux

➤ Entrées en cours d'année

	2022	2023	2024
Enseignants	95	108	116
Professeur des universités	1	3	2
Maître de conférences	13	16	13
PRAG	-	2	6
PRCE	3	2	2
Enseignants titulaires	17	23	23
Professeur contractuel	9	6	10
PAST	2	2	5
ATER	29	30	32
Contractuel doctorant	31	30	31
Lecteur / Maître de langue	7	17	15
Enseignants contractuels	78	85	93
BIATSS	96	95	94
Cadre Administratif	1	-	-
Attaché d'administration ENES	-	1	-
Secrétaire AENES	-	1	-
Adjoint administratif	1	-	-
AENES	2	2	0
Ingénieur de Recherche	-	-	2
Ingénieur d'études	5	6	3
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	1	1	-
Technicien de recherche et de formation	2	5	5
Adjoint technique	2	3	1
ITRF	10	15	11
Conservateur des bibliothèques	1	-	-
Bibliothécaire	-	-	-
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	-	-	-
Magasinier	-	-	-
BIBLIOTHEQUE	1	0	0
Contrat à Durée Déterminée cat. A	45	41	50
Contrat à Durée Déterminée cat. B	12	19	22
Contrat à Durée Déterminée cat. C	21	9	4
Apprenti	3	7	5
Contractuels CDD	81	76	81
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	1	-	-
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	-	2	1
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	1	-	1
Contractuels CDI	2	2	2
Entrée contractuels CDD + CDI	83	78	83

➤ **Départs en cours d'année**

	2022	2023	2024
Enseignants	94	97	121
Professeur des universités	8	8	11
Maître de conférences	12	9	6
PRAG	3	4	2
PRCE	5	-	7
Enseignants titulaires	28	21	26
Professeur contractuel	10	11	10
PAST	3	1	3
ATER	31	28	41
Contractuel doctorant	19	21	26
Lecteur / Maître de langue	3	15	15
Enseignants contractuels	66	76	95
BIATSS	114	98	93
Cadre Administratif	2	-	-
Attaché d'administration ENES	-	2	1
Secrétaire AENES	1	1	1
Adjoint administratif	5	2	3
AENES	8	5	5
Ingénieur de Recherche	1	1	2
Ingénieur d'études	3	9	2
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	2	2	1
Technicien de recherche et de formation	3	4	5
Adjoint technique	7	5	5
ITRF	16	21	15
Conservateur des bibliothèques	1	-	-
Bibliothécaire	-	-	-
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	-	1	1
Magasinier	-	-	-
BIBLIOTHEQUES	1	1	1
Contrat à Durée Déterminée cat. A	55	42	48
Contrat à Durée Déterminée cat. B	10	11	10
Contrat à Durée Déterminée cat. C	16	10	4
Apprenti	3	4	4
Contractuels CDD	84	67	66
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	1	3	4
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	3	1	1
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	1	-	1
Contractuels CDI	5	4	6
Départ contractuels CDD + CDI	89	71	72

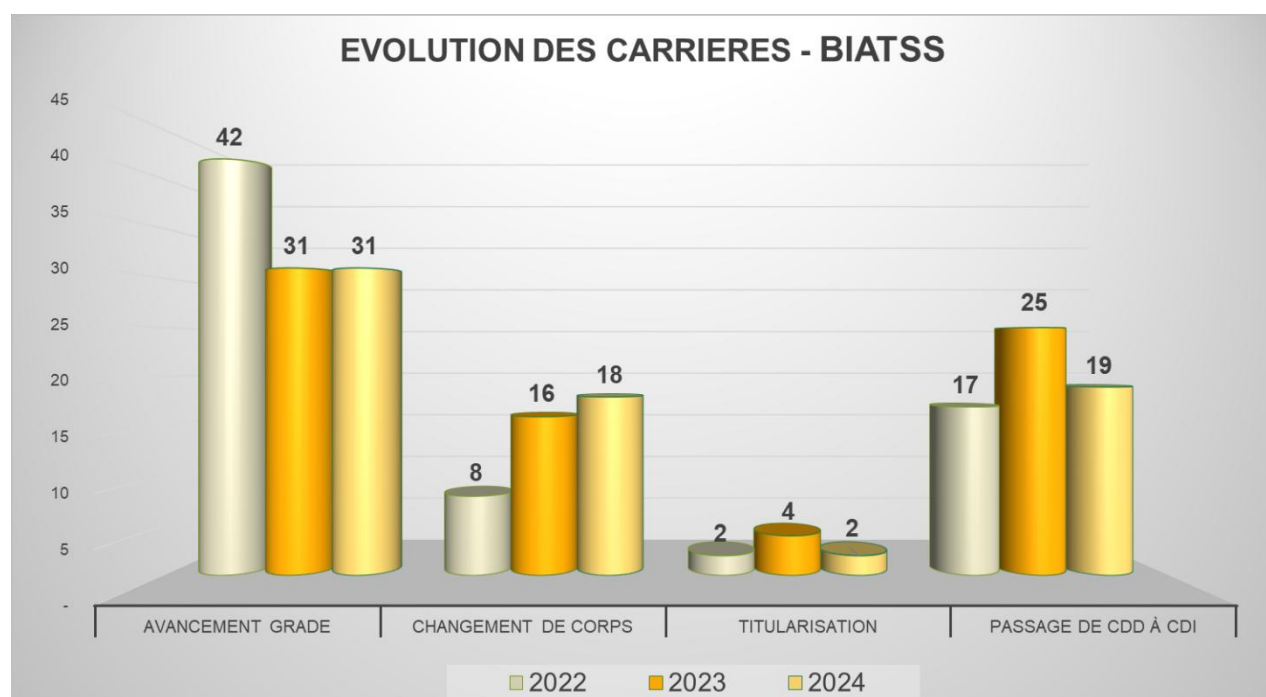
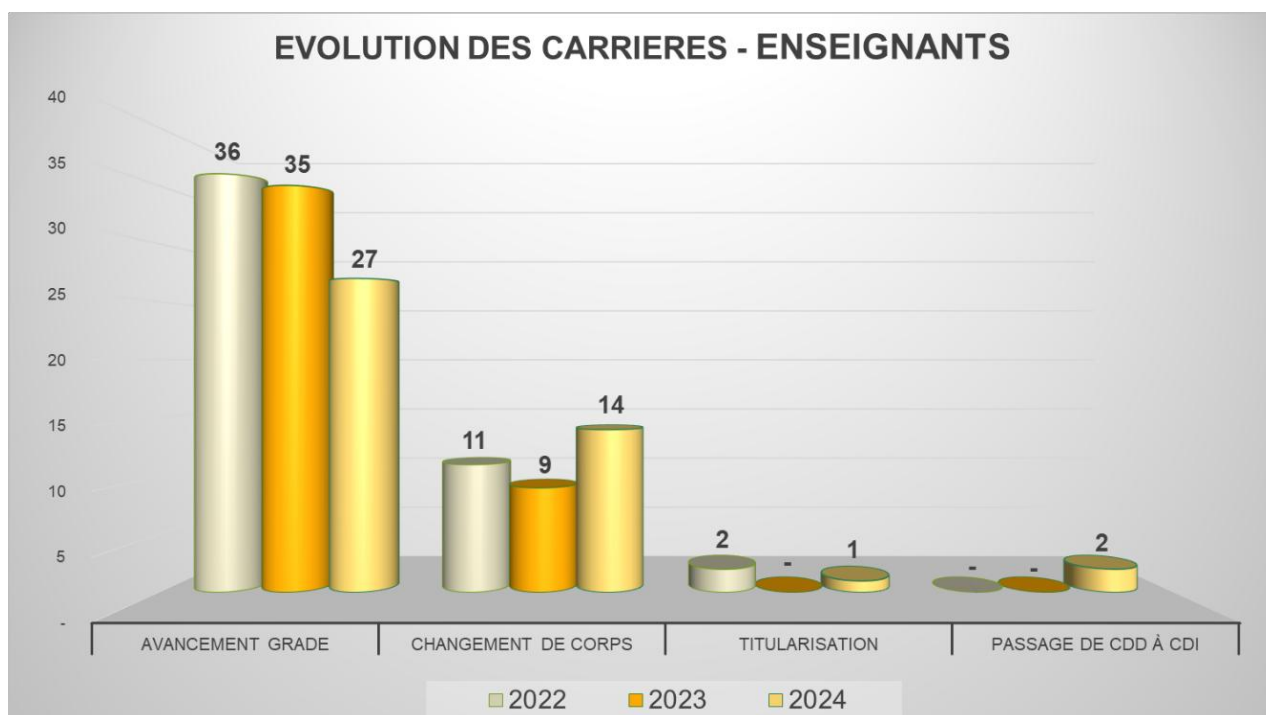
➤ **Différents motifs de sorties**

	2022	2023	2024
Enseignants	92	97	121
Démission	2	2	-
Départ à la retraite	13	10	17
Détachement Sortant	2	-	1
Fin de contrat	64	74	95
Licenciement	9	-	-
Mutation	-	3	3
Décès	1	2	1
Concours	-	6	4
Disponibilité	1	-	-
BIATSS	111	95	93
Démission	9	13	6
Départ à la retraite	10	8	17
Détachement Sortant	5	5	4
Fin de contrat	75	57	60
Licenciement	-	-	-
Mutation	6	4	-
Radiation	-	-	-
Rupture conventionnelle	1	1	2
Décès	2	1	2
Concours	-	1	1
Disponibilité	3	5	1

➤ **Départs à la retraite**

	2022		2023		2024	
Départ à la retraite	Nombre	Age moy	Nombre	Age moy	Nombre	Age moy
<i>Enseignants</i>	13	63,8	10	66,8	17	65,0
<i>BIATSS</i>	10	63,7	8	63,3	17	62,9

2.2. Évolution des carrières

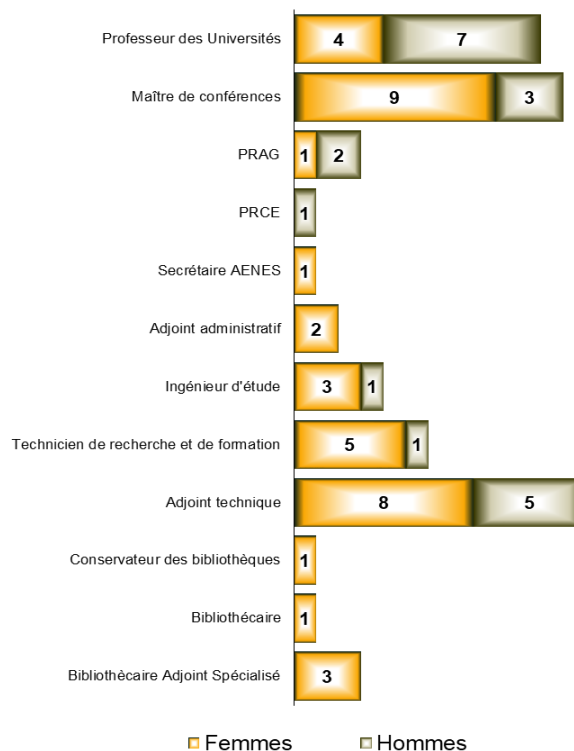


2.2.1. Avancement de grade en cours d'année par type de catégorie

➤ Avancement de grade

	2022	2023	2024
Avancement grade	78	66	58
Enseignants	36	35	27
Professeur des universités	13	14	11
Maître de conférences	15	12	12
PRAG	5	5	3
PRCE	3	4	1
BIATSS	42	31	31
Attaché d'administration ENES	-	1	-
Secrétaire AENES	-	2	1
Adjoint administratif	2	3	2
AENES	2	6	3
Ingénieur de Recherche	1	-	-
Ingénieur d'études	5	4	4
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	-	-	-
Technicien de recherche et de formation	11	5	6
Adjoint technique	19	10	13
ITRF	36	19	23
Conservateur des bibliothèques	-	-	1
Bibliothécaire	-	1	1
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	1	2	3
Magasinier	3	3	-
BIBLIOTHEQUE	4	6	5

➤ Répartition Femmes / Hommes pour les avancements de grade sur 2024

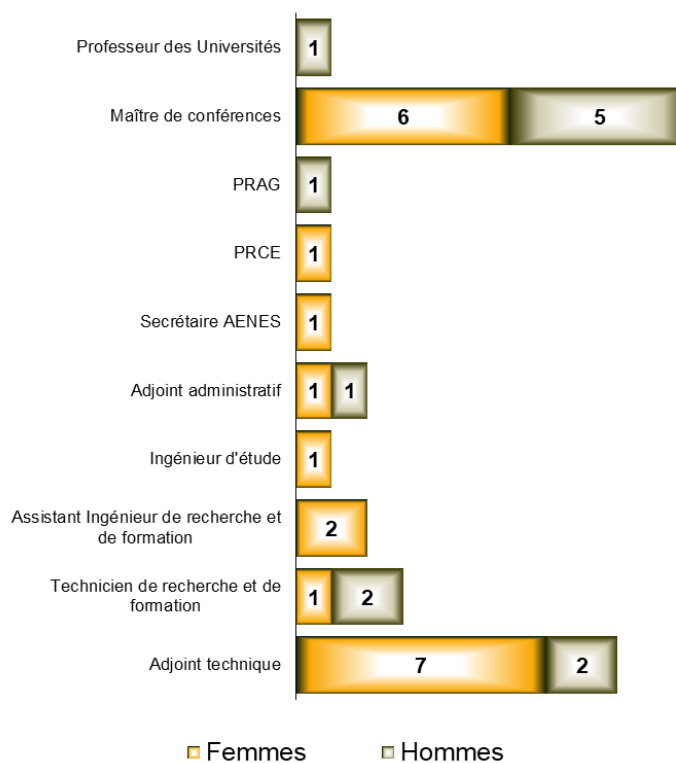


2.2.2. Les changements de corps en cours d'année par type de catégorie

➤ Avancement de corps

	2022	2023	2024
Changement de corps	19	25	32
Enseignants	11	9	14
Professeur des universités	-	1	1
Maître de conférences	10	7	11
PRAG	-	1	1
PRCE	1	-	1
BIATSS	8	16	18
Secrétaire AENES	-	-	1
Adjoint administratif	-	1	2
AENES	-	1	3
Ingénieur d'études	1	1	1
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	2	4	2
Technicien de recherche et de formation	2	4	3
Adjoint technique	3	5	9
ITRF	8	14	15
Bibliothécaire	-	1	-
BIBLIOTHEQUE	-	1	-

➤ Répartition Femmes / Hommes pour les avancements de corps en 2024



2.3. Évolution de carrière des agents contractuels

2.3.1. La titularisation

	2022	2023	2024
Titularisation	4	4	3
Enseignants	2	0	1
Maître de conférences	2	-	-
PAST	-	-	1
BIATSS	2	4	2
Technicien de recherche et de formation	-	1	-
Adjoint technique	2	3	2

2.3.2. La CDIisation

	2022	2023	2024
CDIisation	17	25	21
BIATSS			
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	9	14	10
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	4	5	6
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	4	6	5

CHAPITRE 3 : LA FORMATION

En 2024, comme en 2023, la formation s'appuie sur un plan 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 2024 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 aux 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) ;
- Étendre 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 : 2022-2024

Les chiffres à retenir pour 2024 :

489 personnels, dont 350 femmes et 139 hommes, ont bénéficié d'une ou de plusieurs formations. Cela représente environ 1/3 de nos personnels qui entrent dans une démarche d'amélioration des compétences. La progression, constante depuis 2022 (401, puis 442, puis 489) atteste d'une augmentation de 10 % chaque année.

Comme en 2022 et 2023, on constate que les personnels BIATSS participent plus aux formations que les personnels enseignants (1 pour 6), mais chacune de ces populations, on relève une même tendance à l'augmentation.

Le budget, de 155 494 euros, a été légèrement augmenté. Toutefois, tout en maintenant un effort financier raisonné, il a permis d'optimiser un nombre d'heures de formation très conséquent. 2024 enregistre une hausse de 30 % par rapport à l'année précédente et double quasiment le nombre d'heures de formation par rapport à 2022. Cette évolution permet de confirmer les effets de

l'optimisation de la prise en compte des demandes des agents, en groupant, en interrogeant et en priorisant les besoins concernant le plus grand nombre.

Enfin, on notera l'évolution du type d'agent formés de 2023 à 2024. D'une part, on constate que les enseignants s'impliquent plus dans leur formation. D'autre part, la tendance est confirmée pour la population des cadres administratifs qui s'investit à 100 %, comme en 2023. On notera également la forte implication des personnels de bibliothèque dans les domaines de formation les concernant.

3.1.1. Evolution 2022/2024 de la formation

➤ En nombre

	2022	2023	2024	Evolution
Evolution en nombre				
Présences	854	953	1 570	65%
Heures de formation	6 202	7 744	11 135	44%
Coût de formation	138 458	147 326	155 494	6%

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

	2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Evolution formation						
Présence	662	192	727	226	1 202	368
Heures de formation	4 863	1 339	5 286	2 458	8 716	2 419
Coût de formation	103 125	35 333	99 374	47 952	118 801	36 693

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

	2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Présence aux formations	662	192	727	226	1202	368
<i>Enseignants</i>	45	20	63	30	155	75
<i>Titulaires</i>	42	19	49	30	132	64
<i>Contractuels</i>	3	1	14	-	23	11
<i>BIATSS</i>	617	172	664	196	1 047	293
<i>Titulaires</i>	360	107	473	143	704	196
<i>Contractuels</i>	257	65	191	53	343	97
Enseignants	45	20	63	30	155	75
Professeur des universités	3	2	6	7	9	4
Maître de conférences	30	6	31	8	104	37
PRAG	7	3	9	6	6	8
PRCE	2	8	3	9	13	15
<i>Enseignants titulaires</i>	42	19	49	30	132	64
Professeur contractuel	-	-	5	-	2	-
PAST	-	-	2	-	4	4
ATER	-	-	-	-	2	5
Contractuel doctorant	3	1	7	-	14	2
Lecteur / Maître de langue	-	-	-	-	1	-
<i>Enseignants contractuels</i>	3	1	14	-	23	11
BIATSS	617	172	664	196	1 047	293
Cadre Administratif	-	1	-	5	-	2
Attaché d'administration ENES	13	4	14	6	19	4
Secrétaire AENES	19	5	23	4	22	2
Adjoint administratif	36	1	63	2	54	4
<i>AENES</i>	68	11	100	17	95	12
Ingénieur de Recherche	2	5	1	8	5	3
Ingénieur d'études	56	19	54	25	108	50
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	18	15	42	8	67	20
Technicien de recherche et de formation	62	19	100	29	108	25
Adjoint technique	108	33	58	44	77	35
<i>ITRF</i>	246	91	255	114	365	133
Conservateur des bibliothèques	6	-	11	1	32	12
Bibliothécaire	9	-	30	6	61	14
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	16	-	44	1	78	-
Magasinier	15	5	33	4	73	25
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	46	5	118	12	244	51
Agents contractuels cat. A	64	25	51	10	141	31
Agents contractuels cat. B	43	8	73	25	131	38
Agents contractuels cat. C	150	32	67	16	67	23
Apprenti	-	-	-	2	4	5
<i>Contractuels</i>	257	65	191	53	343	97

3.1.4. Évolution 2022/2024 de la durée de formation annuelle par stagiaire

	2022	2023	2024
En nombre d'heures			
Interne	8,8	9,0	7,4
<i>Catégorie A</i>	8,5	8,1	8,0
<i>Catégorie B</i>	6,0	6,9	5,4
<i>Catégorie C</i>	5,7	5,8	5,2
<i>Enseignants</i>	15,1	15,3	10,9

3.1.5. Agents formés (Femmes / Hommes)

➤ En nombre

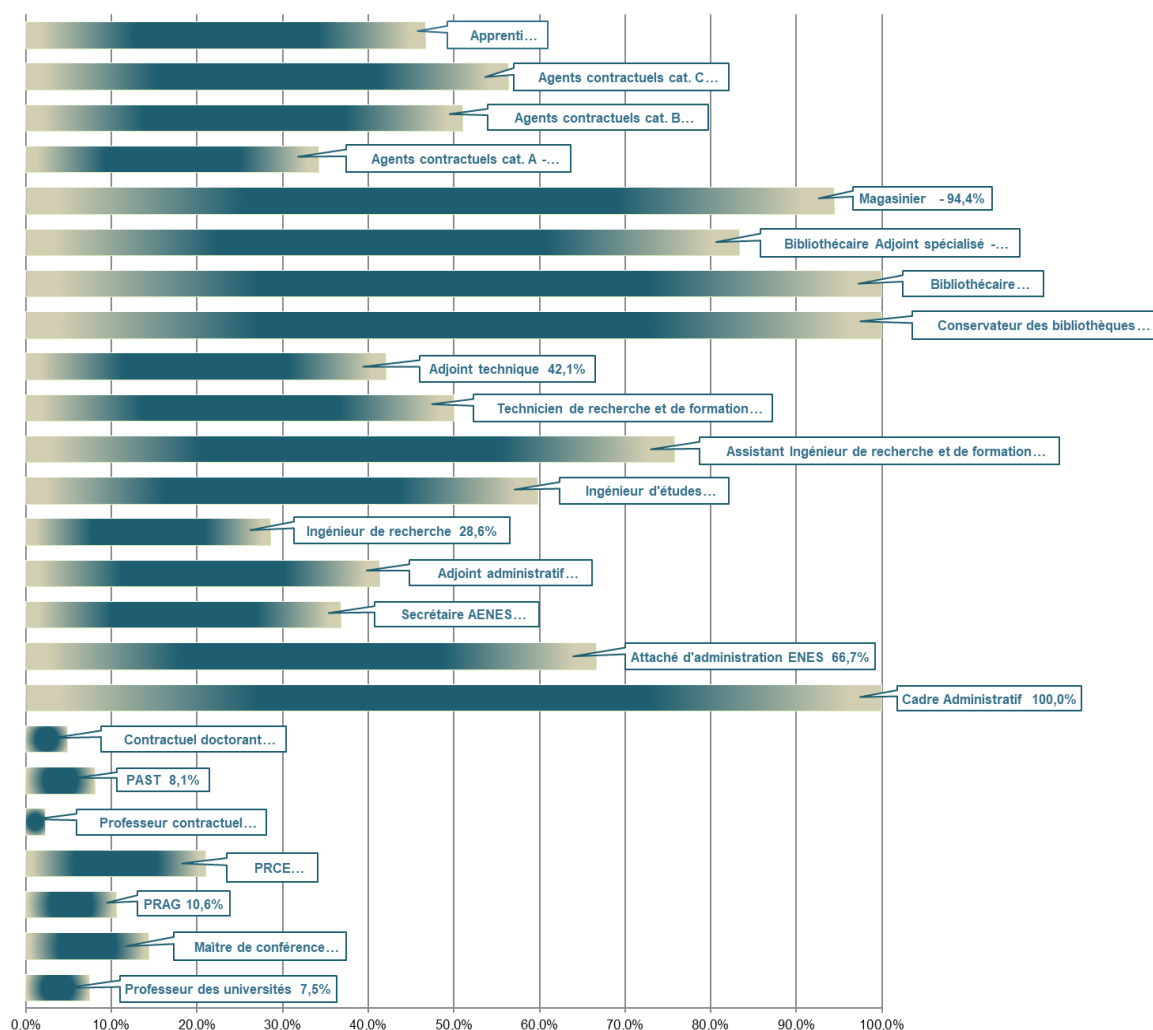
	2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Nombre d'agents formés	299	102	318	124	350	139
<i>Enseignants</i>	37	16	48	25	60	33
<i>Titulaires</i>	34	15	37	25	49	29
<i>Contractuels</i>	3	1	11	-	11	4
<i>BIATSS</i>	262	86	270	99	290	106
<i>Titulaires</i>	188	70	180	73	178	68
<i>Contractuels</i>	74	16	90	26	112	38
Enseignants	37	16	48	25	60	33
Professeur des universités	3	2	6	6	6	4
Maître de conférences	21	6	22	8	33	16
PRAG	8	2	6	5	4	3
PRCE	2	5	3	6	6	6
<i>Enseignants titulaires</i>	34	15	37	25	49	29
Professeur contractuel	-	-	3	-	1	-
PAST	-	-	2	-	2	1
ATER	-	-	-	-	2	2
Contractuel doctorant	3	1	6	-	5	1
Lecteur / Maître de langue	-	-	-	-	1	-
<i>Enseignants contractuels</i>	3	1	11	-	11	4
BIATSS	262	86	270	99	290	106
Cadre Administratif	-	1	-	1	-	1
Attaché d'administration ENES	5	2	7	2	6	2
Secrétaire AENES	11	1	9	2	7	-
Adjoint administratif	27	1	24	2	18	1
<i>AENES</i>	43	5	40	7	31	4
Ingénieur de Recherche	2	3	1	6	1	3
Ingénieur d'études	29	12	27	14	34	21
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	10	11	9	6	13	12
Technicien de recherche et de formation	28	12	33	18	32	11
Adjoint technique	41	24	33	17	29	11
<i>ITRF</i>	110	62	103	61	109	58
Conservateur des bibliothèques	5	-	4	1	6	2
Bibliothécaire	4	-	7	1	8	1
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	13	-	12	1	10	-
Magasinier	13	3	14	2	14	3
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	35	3	37	5	38	6
Agents contractuels cat. A	39	5	28	8	57	16
Agents contractuels cat. B	8	4	34	9	35	13
Agents contractuels cat. C	27	7	28	8	17	5
Apprenti	-	-	-	1	3	4
<i>Contractuels</i>	74	16	90	26	112	38

➤ En pourcentage

	Formés		Pourcentage	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Pourcentage agents formés sur effectifs global H/F	350	139	32,93%	20,65%
<i>Enseignants</i>	60	33	11,83%	7,80%
<i>Titulaires</i>	49	29	15,81%	10,10%
<i>Contractuels</i>	11	4	5,58%	2,94%
<i>BIATSS</i>	290	106	52,54%	42,40%
<i>Titulaires</i>	178	68	57,05%	15,28%
<i>Contractuels</i>	112	38	45,90%	10,53%
Enseignants	60	33	11,83%	7,80%
Professeur des universités	6	4	9,5%	5,6%
Maître de conférences	33	16	17,9%	10,3%
PRAG	4	3	11,4%	9,7%
PRCE	6	6	21,4%	20,7%
<i>Enseignants titulaires</i>	49	29	15,8%	10,1%
Professeur contractuel	1	-	3,2%	0,0%
PAST	2	1	10,0%	5,9%
ATER	2	2	4,1%	5,1%
Contractuel doctorant	5	1	7,6%	1,7%
Lecteur / Maître de langue	1	-	3,2%	0,0%
<i>Enseignants contractuels</i>	11	4	5,6%	2,9%
BIATSS	290	106	52,16%	42,40%
Cadre Administratif	-	1	0,00%	100,00%
Attaché d'administration ENES	6	2	66,67%	66,67%
Secrétaire AENES	7	-	41,18%	0,00%
Adjoint administratif	18	1	40,91%	50,00%
<i>AENES</i>	31	4	44,29%	50,00%
Ingénieur de Recherche	1	3	20,00%	33,33%
Ingénieur d'études	34	21	60,71%	58,33%
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	13	12	76,47%	75,00%
Technicien de recherche et de formation	32	11	54,24%	40,74%
Adjoint technique	29	11	44,62%	36,67%
<i>ITRF</i>	109	58	53,96%	49,15%
Conservateur des bibliothèques	6	2	100,00%	100,00%
Bibliothécaire	8	1	100,00%	100,00%
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	10	-	90,91%	0,00%
Magasinier	14	3	93,33%	100,00%
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	38	6	95,00%	85,71%
Agents contractuels cat. A	57	16	41,01%	21,62%
Agents contractuels cat. B	35	13	49,30%	56,52%
Agents contractuels cat. C	17	5	58,62%	50,00%
Apprenti	3	4	60,00%	40,00%
<i>Contractuels</i>	112	38	45,90%	32,48%

➤ Histogramme du pourcentage d'agents formés sur l'effectif global 2024

POURCENTAGE D'AGENTS FORMÉS SUR L'EFFECTIF GLOBAL



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

	2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Heures de formation	4 863	1 339	5 098	2 277	8 716	2 419
<i>Enseignants</i>	736	248	717	706	1 979	521
<i>Titulaires</i>	723	228	554	706	1 790	473
<i>Contractuels</i>	13	20	163	-	189	48
<i>BIATSS</i>	4 127	1 091	4 382	1 572	6 737	1 898
<i>Titulaires</i>	2 505	701	3 172	1 230	4 542	1 320
<i>Contractuels</i>	1 622	390	1 210	342	2 195	578
Enseignants	736	248	717	706	1 979	521
Professeur des universités	22	20	56	331	123	48
Maître de conférences	568	84	345	78	734	228
PRAG	73	12	84	75	124	69
PRCE	60	112	69	223	809	128
<i>Enseignants titulaires</i>	723	228	554	706	1 790	473
Professeur contractuel	5	18	27	-	21	-
PAST	-	-	28	-	16	8
ATER	-	-	-	-	17	23
Contractuel doctorant	8	2	108	-	117	17
Lecteur / Maître de langue	-	-	-	-	18	-
<i>Enseignants contractuels</i>	13	20	163	-	189	48
BIATSS	4 127	1 091	4 382	1 572	6 737	1 898
Cadre Administratif	-	20	-	72	-	7
Attaché d'administration ENES	104	22	159	47	123	33
Secrétaire AENES	109	23	138	18	114	15
Adjoint administratif	173	2	598	5	305	17
<i>AENES</i>	386	67	894	141	542	72
Ingénieur de Recherche	32	58	6	57	86	8
Ingénieur d'études	654	135	459	247	1 193	449
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	127	69	258	96	526	137
Technicien de recherche et de formation	327	174	652	434	497	183
Adjoint technique	610	162	273	187	593	242
<i>ITRF</i>	1 750	598	1 647	1 020	2 895	1 019
Conservateur des bibliothèques	30	-	52	12	140	74
Bibliothécaire	80	-	147	17	328	50
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	83	-	258	2	357	-
Magasinier	176	36	175	39	282	106
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	369	36	631	70	1 106	230
Agents contractuels cat. A	475	198	428	148	1 096	304
Agents contractuels cat. B	256	59	454	117	833	194
Agents contractuels cat. C	891	133	328	77	267	81
<i>Contractuels</i>	1 622	390	1 210	342	2 195	578

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

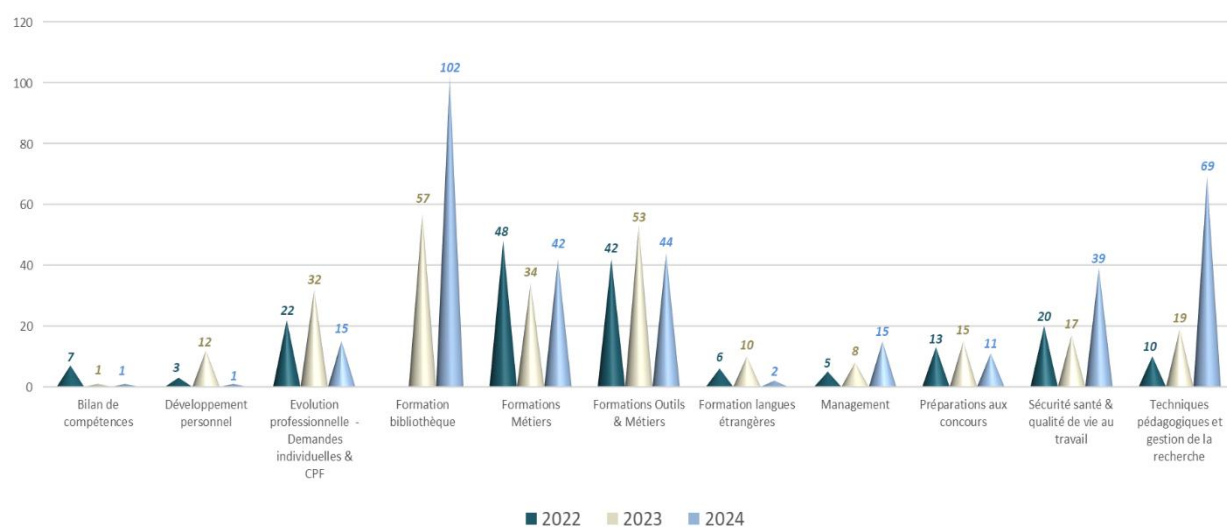
	2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Durée annuelle des formations	7	7	7	10	7	7
<i>Enseignants</i>	16	12	11	24	13	7
<i>Titulaires</i>	17	12	11	24	14	7
<i>Contractuels</i>	4	20	12	-	8	4
<i>BIATSS</i>	7	6	7	8	6	6
<i>Titulaires</i>	7	7	7	9	6	7
<i>Contractuels</i>	6	6	6	6	6	6
Enseignants	16	12	11	24	13	7
Professeur des universités	7	10	9	47	14	12
Maître de conférences	19	14	11	10	7	6
PRAG	10	4	9	12	21	9
PRCE	30	14	23	25	62	9
<i>Enseignants titulaire</i>	17	12	11	24	14	7
<i>Professeur contractuel</i>	-	-	5	-	11	-
PAST	-	-	14	-	4	2
ATER	-	-	-	-	9	5
Contractuel doctorant	3	2	15	-	8	9
Lecteur / Maître de langue	-	-	-	-	18	-
<i>Enseignants contractuels</i>	4	20	12	-	8	4
BIATSS	7	6	7	8	6	6
Cadre Administratif	-	20	-	14	-	4
Attaché d'administration ENES	8	6	11	8	6	8
Secrétaire AENES	6	5	6	5	5	8
Adjoint administratif	5	2	9	2	6	4
<i>AENES</i>	6	6	9	8	6	6
<i>Ingénieur de Recherche</i>	16	12	6	7	17	3
Ingénieur d'études	12	7	8	10	11	9
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	7	5	6	12	8	7
Technicien de recherche et de formation	5	9	7	15	5	7
Adjoint technique	6	5	5	4	8	7
<i>ITRF</i>	7	7	6	9	8	8
Conservateur des bibliothèques	5	-	5	12	4	-
Bibliothécaire	9	-	5	3	5	-
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	5	-	6	2	5	-
Magasinier	12	7	5	10	4	-
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	8	7	5	6	5	5
Agents contractuels cat. A	7	8	8	15	8	10
Agents contractuels cat. B	6	7	6	5	6	5
Agents contractuels cat. C	6	4	5	5	4	4
<i>Contractuels</i>	6	6	6	6	6	6

3.2. Cartographie 2024 des agents formés

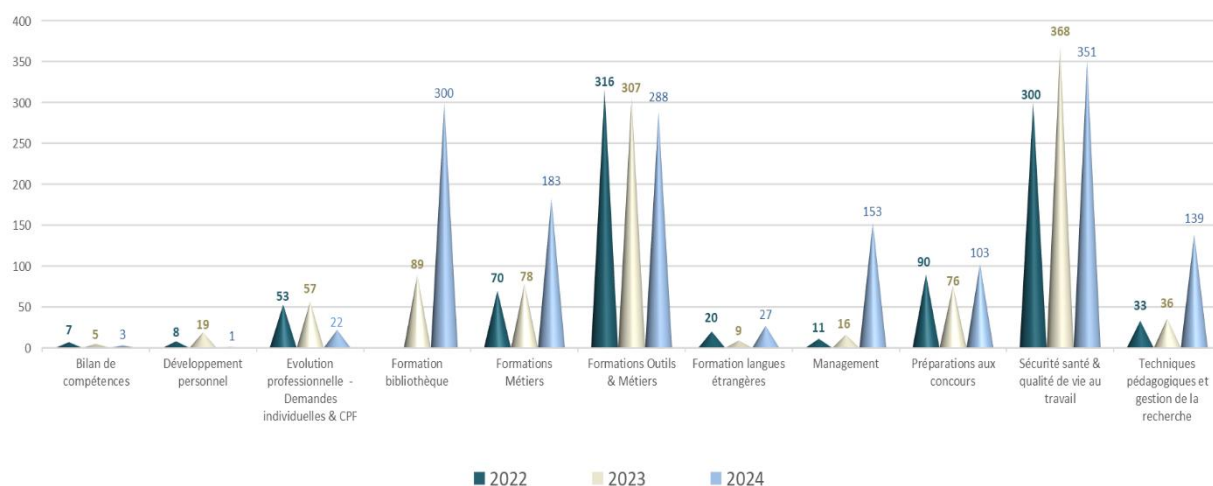
➤ Principaux domaines de formation

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

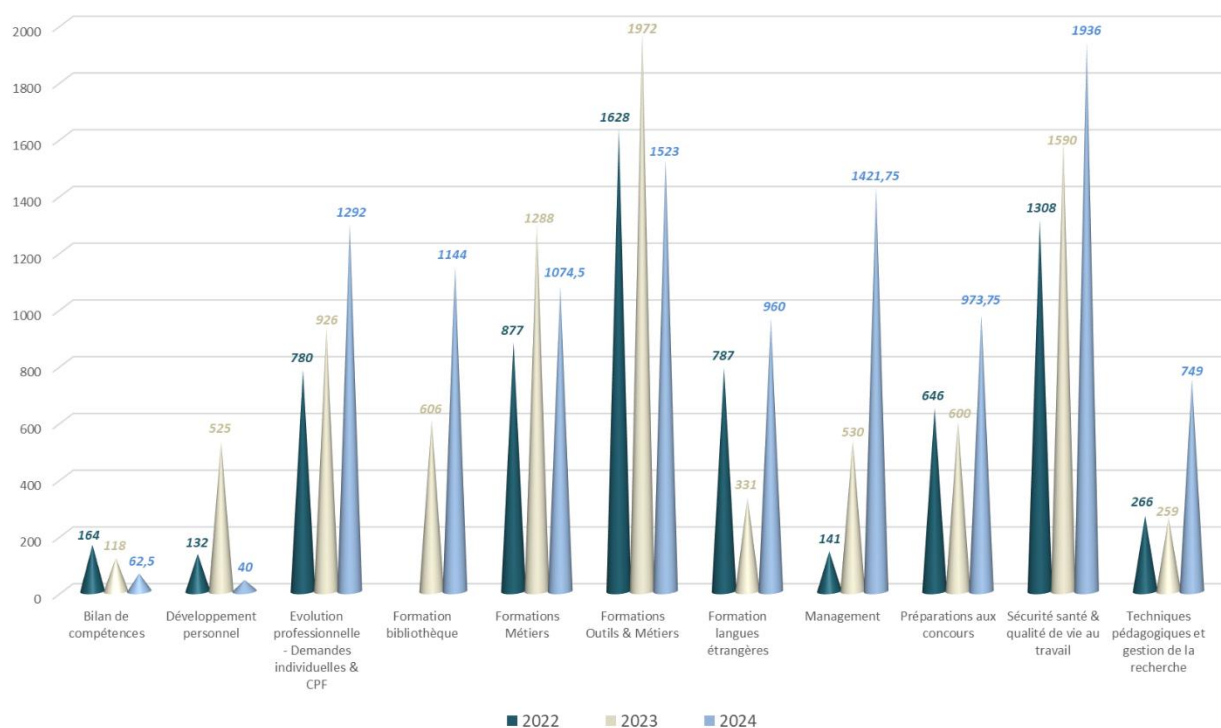
➤ Nombre de formations par domaine



➤ Présence aux formations



➤ Nombre d'heures de formation



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 2024, pour un montant global de 110 638 857 €, sont retracées dans le tableau ci-dessous, et mises en regard des données afférentes aux années 2021 à 2023 :

Composante de la masse salariale	Année 2021		Année 2022		Année 2023		Année 2024	
Rémunérations Principales	48 646 749 €	50,26 %	51 206 409 €	49,76 %	53 448 000 €	50,22 %	55 028 385 €	49,73 %
Rémunérations accessoires	2 303 565 €	2,38 %	2 227 705 €	2,17 %	2 831 288 €	2,66 %	527 591 €	0,47 %
Primes et indemnités	4 692 581 €	4,85 %	6 670 617 €	6,48 %	7 079 279 €	6,65 %	9 961 374 €	9 %
Rémunération annuelle brute globale	55 642 895 €	57,49 %	60 104 731 €	58,41 %	63 358 567 €	59,53 %	65 517 350 €	59,21 %
Charges Patronales	39 866 053 €	41,19 %	41 453 209 €	40,29 %	41 732 542 €	39,21 %	43 678 233 €	39,47 %
Impôts & taxes	1 273 206 €	1,32 %	1 339 289 €	1,30 %	1 341 784 €	1,26 %	1 443 274 €	1,30 %
Total	96 782 154 €	100 %	102 897 29 €	100 %	106 432 89 €	100 %	110 638 857 €	100 %

Au titre de l'exercice 2024 (compte financier 2024), le poids des dépenses de personnel représente 86,32 % des recettes encaissées en 2024. Au titre des trois exercices précédents (2021, 2022 et 2023), ce poids représentait respectivement : 84,68 % en 2021 (compte financier 2021) ; 85,29 % en 2022 (compte financier 2022) et 87,02 % en 2023 (compte financier 2023). De 2023 à 2024, une baisse de la proportion des dépenses de personnels rapportée aux recettes encaissées est ainsi amorcée.

Les autres tableaux de ce chapitre permettent, tout à la fois, au titre de l'année 2024, et en comparatif avec les deux autres années du cycle triennal (2022 et 2023), de considérer :

- La **rémunération annuelle brute globale** (hors cotisations patronales et impôts et taxes) **(4.1)**. Cette rémunération brute globale, ainsi appréciée, est de 65 517 350 € au titre de l'année 2024. Elle était de 55 642 895 € au titre de l'année 2021 ; de 60 104 731 € au titre de l'année 2022 et de 63 358 567 € au titre de l'année 2023.

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 %. De 2023 à 2024, cette même rémunération annuelle brute globale a augmenté de 3,09 %. Si l'augmentation se poursuit en 2024 – conséquence du GVT et des effets de la loi de programmation pour la

recherche (RIPEC¹, procédure de repyramidage...) –, la décélération observée traduit les mesures de freinage mises en place par la gouvernance de l'université concernant la masse salariale.

Sur la période triennale considérée dans le présent RSU – de 2022 à 2024 – l'augmentation de la rémunération annuelle brute globale a été de 8,67 % ; sur la période triennale considérée dans l'édition précédente du RSU – de 2021 à 2023 –, l'augmentation avait été de 13,87 %.

Si l'on considère à présent l'augmentation du montant global de masse salariale, sur la période triennale 2022-2024, l'augmentation a été de 7,52 %. Sur la période triennale de l'édition 2023 du RSU – de 2021 à 2023 –, l'augmentation a été 9,97 %.

- **La rémunération brute moyenne annualisée**, en mettant en regard les années 2022, 2023 et 2024 (4.2).

De 2023 à 2024, tous corps, catégories et populations confondus, on note une évolution globale de + 1,41 % des rémunérations. Par catégorie de population, l'évolution a été de + 2,5 % concernant les personnels enseignants et de - 0,1 % concernant les personnels BIATSS.

Sur la période triennale considérée par le présent RSU, de 2022 à 2024, l'évolution – tous corps, catégories et populations confondus – a été de + 7,63 %. Cette augmentation est en partie liée à la revalorisation du point d'indice intervenue en 2023 (+ 1,5 % à compter du 1^{er} juillet 2023), à la mise en œuvre progressive des nouveaux régimes indemnitaires (notamment le RIFSEEP² pour les personnels BIATSS et le RIPEC pour les personnels enseignants-chercheurs) et à l'attribution, à l'automne 2023, d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Concernant, plus spécifiquement, les personnels contractuels, sur la période triennale considérée (de 2022 à 2024), on relève l'évolution différenciée de la rémunération brute moyenne des personnels contractuels enseignants (+ 9,52 %, en passant de 26 811 € en 2022 à 29 365 € en 2024) et des personnels contractuels BIATSS (+ 6,55 %, en passant de 28 238 € en 2022 à 30 088 € en 2024) ;

- **La répartition par type de rémunération moyenne annuelle et par corps** au titre de l'année 2024 (4.3) ;
- **Le coût global annuel** pour l'université **par type de rémunération et par corps** au titre de l'année 2024 (4.4) ;
- **L'évolution, de 2022 à 2024, de la rémunération brute annuelle par type de rémunération et par corps (4.5)**, en distinguant : les rémunérations principales ; les rémunérations accessoires et les primes et indemnités ;
- **Les écarts de rémunération (4.6) :**
 - 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) ;
- **La somme des 10 plus hautes rémunérations, coût chargé compris, en 2024 (4.7).**

¹ Régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC).

² Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

4.1. Rémunération annuelle brute globale en 2024 (hors cotisations patronales, hors prestations sociales)

	Rémunération globale	Répartition rémunération	Répartition effectifs	ETPT	Rémunération moyenne
Rémunération globale	65 517 350	%	%	1 470,94	44 541
Enseignants	41 611 807	63,5%	53,0%	779,99	53 349
<i>Titulaires</i>	35 301 369	53,9%	38,4%	565,10	62 470
<i>Contractuels</i>	6 310 437	9,6%	14,6%	214,90	29 365
BIATSS	23 905 543	36,5%	47,0%	690,94	34 598
<i>Titulaires</i>	15 682 764	23,9%	28,4%	417,65	37 550
<i>Contractuels</i>	8 222 779	12,6%	18,6%	273,29	30 088

4.2. Rémunération brute moyenne annualisée

	2022	2023	2024	Evolution
Rémunération brute moyenne	41 383	43 923	44 541	1,41%
Enseignants	49 334	52 067	53 349	2,5%
<i>Titulaires</i>	57 181	60 500	62 470	3,3%
<i>Contractuels</i>	26 811	29 484	29 365	-0,4%
BIATSS	32 468	34 621	34 598	-0,1%
<i>Titulaires</i>	35 000	37 649	37 550	-0,3%
<i>Contractuels</i>	28 238	29 693	30 088	1,3%
Enseignants	49 334	52 067	53 349	2,5%
Professeur des universités	73 079	75 710	78 496	3,7%
Maître de conférences	53 770	56 262	58 214	3,5%
PRAG	53 662	57 440	59 817	4,1%
PRCE	47 146	52 406	52 707	0,6%
Enseignants titulaires	57 181	60 500	62 470	3,3%
Professeur contractuel	26 971	29 042	29 041	0,0%
PAST	42 987	43 459	47 729	9,8%
ATER	27 543	29 588	29 500	-0,3%
Contractuel doctorant	23 845	26 706	26 807	0,4%
Lecteur / Maître de langue	24 055	29 349	26 703	-9,0%
Enseignants contractuels	26 811	29 484	29 365	-0,4%
BIATSS	32 468	34 619	34 598	-0,1%
Cadre Administratif	86 250	71 246	72 694	2,0%
Attaché d'administration ENES	47 973	52 938	50 226	-5,1%
Secrétaire AENES	33 387	35 115	35 528	1,2%
Adjoint administratif	28 522	31 162	30 464	-2,2%
AENES	33 446	35 820	35 414	-1,1%
Ingénieur de Recherche	59 621	63 683	61 066	-4,1%
Ingénieur d'études	44 747	46 926	47 651	1,5%
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	37 855	39 424	39 358	-0,2%
Technicien de recherche et de formation	31 027	33 025	33 081	0,2%
Adjoint technique	27 071	30 046	28 491	-5,2%
ITRF	35 434	37 946	37 793	-0,4%
Conservateur des bibliothèques	51 987	59 359	59 515	0,3%
Bibliothécaire	40 279	43 308	45 175	4,3%
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	31 661	33 786	34 982	3,5%
Magasinier	26 736	31 135	29 612	-4,9%
BIBLIOTHEQUE	34 948	38 898	39 489	1,5%
Contrat à Durée Déterminée cat. A	29 895	31 440	31 937	1,6%
Contrat à Durée Déterminée cat. B	22 460	24 569	23 859	-2,9%
Contrat à Durée Déterminée cat. C	21 831	23 538	23 494	-0,2%
Apprenti	13 814	14 405	16 261	12,9%
Contractuels CDD	26 215	27 686	28 094	1,5%
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	36 554	38 541	38 754	0,6%
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	27 035	29 172	28 509	-2,3%
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	25 138	26 656	27 498	3,2%
Contractuels CDI	35 665	34 381	33 930	-1,3%
Agents contractuels CDD + CDI	28 238	29 693	30 088	1,3%

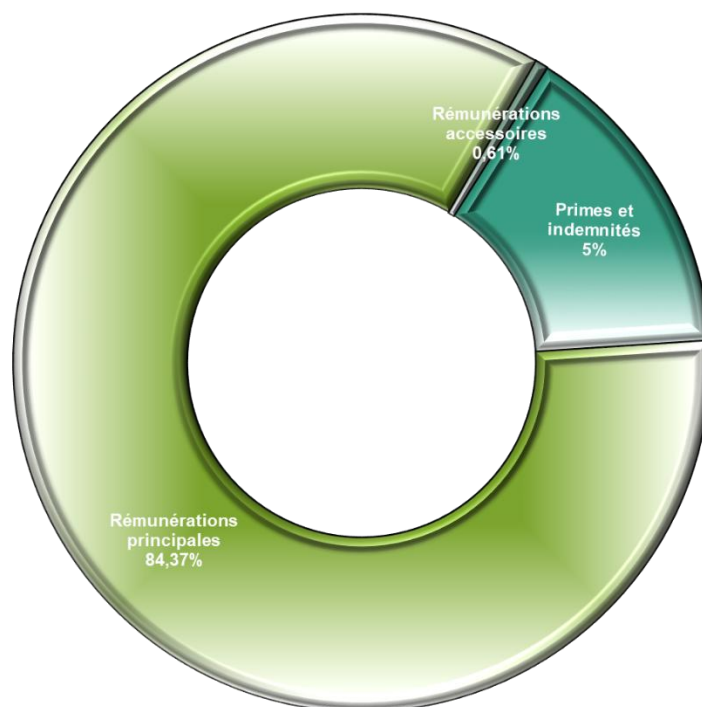
4.3. Répartition par type de rémunération moyenne annuelle et par corps 2024

	Primes et indemnités	Rémunérations accessoires	Rémunérations principales
Rémunération brute moyenne	6 772	359	37 410
Enseignants	8 017	323	45 009
<i>Titulaires</i>	10 162	338	51 970
<i>Contractuels</i>	2 379	283	26 704
BIATSS	5 367	399	28 833
<i>Titulaires</i>	7 091	441	30 018
<i>Contractuels</i>	2 732	335	27 022
Enseignants	8 017	323	45 009
Professeur des universités	11 515	281	66 700
Maître de conférences	9 932	352	47 931
PRAG	9 111	350	50 356
PRCE	9 480	377	42 849
<i>Enseignants titulaires</i>	10 162	338	51 970
Professeur contractuel	4 098	242	24 701
PAST	3 276	202	44 251
ATER	2 585	358	26 558
Contractuel doctorant	1 428	279	25 100
Lecteur / Maître de langue	3 120	241	23 342
<i>Enseignants contractuels</i>	2 379	283	26 704
BIATSS	5 367	399	28 833
Cadre Administratif	26 155	778	45 762
Attaché d'administration ENES	10 750	552	38 924
Secrétaire AENES	6 602	517	28 409
Adjoint administratif	5 305	401	24 759
<i>AENES</i>	6 770	459	28 185
Ingénieur de Recherche	12 227	498	48 341
Ingénieur d'études	9 588	453	37 610
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	7 882	541	30 935
Technicien de recherche et de formation	6 400	412	26 269
Adjoint technique	4 800	356	23 335
<i>ITRF</i>	7 254	425	30 114
Conservateur des bibliothèques	9 966	316	49 232
Bibliothécaire	6 745	713	37 716
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	6 324	519	28 139
Magasinier	4 705	548	24 359
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	6 482	528	32 479
Contrat à Durée Déterminée cat. A	1 489	325	30 123
Contrat à Durée Déterminée cat. B	1 018	353	22 489
Contrat à Durée Déterminée cat. C	1 177	284	22 032
Apprenti	669	187	15 404
<i>Contractuels CDD</i>	1 292	319	26 484
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	6 034	372	32 348
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	5 177	346	22 986
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	3 923	397	23 178
<i>Contractuels CDI</i>	5 506	365	28 058
Rémunération moyenne contractuels CDD + CDI	2 732	335	27 022

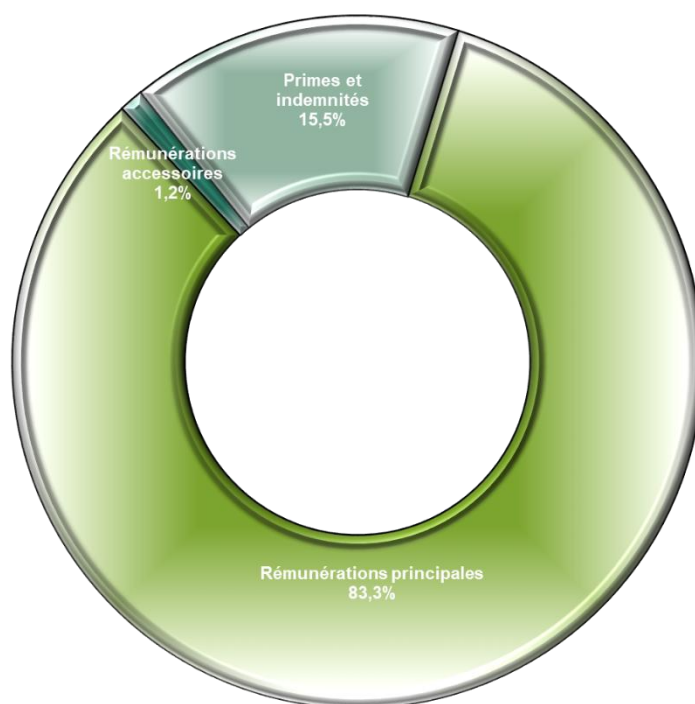
4.4. Coût global annuel par type de rémunération et par corps 2024

	Primes et indemnités	Rémunérations accessoires	Rémunérations principales
Rémunération brute	9 961 374	527 591	55 028 385
Enseignants	6 253 388	251 781	35 106 638
Titulaires	5 742 248	190 985	29 368 136
Contractuels	511 140	60 795	5 738 501
BIATSS	3 707 986	275 810	19 921 747
Titulaires	2 961 425	184 348	12 536 992
Contractuels	746 561	91 462	7 384 755
Enseignants	6 253 388	251 781	35 106 638
Professeur des universités	1 470 762	35 918	8 519 641
Maître de conférences	3 239 249	114 712	15 632 351
PRAG	546 620	21 020	3 021 194
PRCE	485 617	19 335	2 194 951
Enseignants titulaire	5 742 248	190 985	29 368 136
Professeur contractuel	111 007	6 552	669 015
PAST	55 415	3 425	748 574
ATER	132 294	18 308	1 359 244
Contractuel doctorant	135 909	26 589	2 389 277
Lecteur / Maître de langue	76 515	5 921	572 392
Enseignants contractuels	511 140	60 795	5 738 501
BIATSS	3 707 986	275 810	19 921 747
Cadre Administratif	26 155	778	45 762
Attaché d'administration ENES	122 368	6 285	443 087
Secrétaire AENES	123 562	9 683	531 727
Adjoint administratif	222 951	16 831	1 040 480
AENES	495 037	33 577	2 061 056
Ingénieur de Recherche	151 406	6 163	598 628
Ingénieur d'études	844 770	39 938	3 313 759
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	254 184	17 445	997 584
Technicien de recherche et de formation	511 258	32 934	2 098 475
Adjoint technique	428 718	31 798	2 084 191
ITRF	2 190 335	128 278	9 092 636
Conservateur des bibliothèques	79 730	2 532	393 859
Bibliothécaire	53 735	5 682	300 475
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	67 671	5 551	301 085
Magasinier	74 917	8 728	387 881
BIBLIOTHEQUE	276 053	22 493	1 383 300
Contrat à Durée Déterminée cat. A	156 261	34 114	3 162 185
Contrat à Durée Déterminée cat. B	43 510	15 070	961 440
Contrat à Durée Déterminée cat. C	25 837	6 240	483 589
Apprenti	6 860	1 919	157 894
Contractuels CDD	232 468	57 344	4 765 107
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	303 991	18 756	1 629 727
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	171 189	11 424	760 014
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	38 913	3 939	229 907
Contractuels CDI	514 094	34 119	2 619 648
Agents contractuels CDD + CDI	746 561	91 462	7 384 755

➤ **Répartition par type de rémunération pour les BIATSS en 2024**



➤ **Répartition par type de rémunération pour les enseignants en 2024**



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

➤ Rémunérations principales

Rémunérations Principales	2022	2023	2024	Evol. En %
Rémunération brute	51 206 409	53 448 000	55 028 385	+ 3,0%
<i>Enseignants</i>	<i>32 751 336</i>	<i>34 354 477</i>	<i>35 106 638</i>	<i>+ 2,2%</i>
Titulaires	27 739 152	28 784 355	29 368 136	+ 2,0%
Contractuels	5 012 184	5 570 122	5 738 501	+ 3,0%
<i>BIATSS</i>	<i>18 455 073</i>	<i>19 093 523</i>	<i>19 921 747</i>	<i>+ 4,3%</i>
Titulaires	11 829 532	12 362 374	12 536 992	+ 1,4%
Contractuels	6 625 540	6 731 149	7 384 755	+ 9,7%
Enseignants	32 751 336	34 354 477	35 106 638	+ 2,2%
Professeur des universités	7 588 725	8 378 865	8 519 641	+ 1,7%
Maître de conférences	15 169 261	15 304 661	15 632 351	+ 2,1%
PRAG	2 876 948	2 980 712	3 021 194	+ 1,4%
PRCE	2 104 218	2 120 116	2 194 951	+ 3,5%
<i>Enseignants titulaire</i>	<i>27 739 152</i>	<i>28 784 355</i>	<i>29 368 136</i>	<i>+ 2,0%</i>
Professeur contractuel	757 279	681 610	669 015	- 1,8%
PAST	711 109	761 774	748 574	- 1,7%
ATER	1 056 862	1 259 188	1 359 244	+ 7,9%
Contractuel doctorant	2 029 561	2 325 784	2 389 277	+ 2,7%
Lecteur / Maître de langue	457 374	541 765	572 392	+ 5,7%
<i>Enseignants contractuels</i>	<i>5 012 184</i>	<i>5 570 122</i>	<i>5 738 501</i>	<i>+ 3,0%</i>
BIATSS	18 455 073	19 093 523	19 921 747	+ 4,3%
Cadre Administratif	54 974	44 480	45 762	+ 2,9%
Attaché d'administration ENES	476 547	470 651	443 087	- 5,9%
Secrétaire AENES	490 268	519 153	531 727	+ 2,4%
Adjoint administratif	1 145 739	1 149 611	1 040 480	- 9,5%
<i>AENES</i>	<i>2 167 528</i>	<i>2 183 894</i>	<i>2 061 056</i>	<i>- 5,6%</i>
Ingénieur de Recherche	505 157	590 894	598 628	+ 1,3%
Ingénieur d'études	3 017 116	3 127 113	3 313 759	+ 6,0%
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	934 635	958 938	997 584	+ 4,0%
Technicien de recherche et de formation	1 796 899	1 945 607	2 098 475	+ 7,9%
Adjoint technique	2 123 304	2 174 697	2 084 191	- 4,2%
<i>ITRF</i>	<i>8 377 110</i>	<i>8 797 249</i>	<i>9 092 636</i>	<i>+ 3,4%</i>
Conservateur des bibliothèques	318 572	348 142	393 859	+ 13,1%
Bibliothécaire	307 023	326 796	300 475	- 8,1%
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	311 363	324 641	301 085	- 7,3%
Magasinier	347 936	381 652	387 881	+ 1,6%
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	<i>1 284 894</i>	<i>1 381 232</i>	<i>1 383 300</i>	<i>+ 0,1%</i>
Contrat à Durée Déterminée cat. A	3 208 693	2 894 258	3 162 185	+ 9,3%
Contrat à Durée Déterminée cat. B	582 462	743 834	961 440	+ 29,3%
Contrat à Durée Déterminée cat. C	1 092 496	831 669	483 589	- 41,9%
Apprenti	79 067	107 238	157 894	+ 47,2%
<i>Contractuels CDD</i>	<i>4 962 718</i>	<i>4 576 999</i>	<i>4 765 107</i>	<i>+ 4,1%</i>
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	988 058	1 427 625	1 629 727	+ 14,2%
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	329 033	574 649	760 014	+ 32,3%
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	345 730	151 875	229 907	+ 51,4%
<i>Contractuels CDI</i>	<i>1 662 822</i>	<i>2 154 149</i>	<i>2 619 648</i>	<i>+ 21,6%</i>
Rémunérations principales CDD + CDI	6 625 540	6 731 149	7 384 755	- 8,9%

➤ Rémunérations accessoires

Rémunérations accessoires	2022	2023	2024	Evol. En %
Rémunération brute	2 227 705	2 831 288	527 591	- 81,4%
<i>Enseignants</i>	2 104 429	2 593 458	251 781	- 90,3%
<i>Titulaires</i>	1 939 863	2 292 766	190 985	- 91,7%
<i>Contractuels</i>	164 566	300 691	60 795	- 79,8%
<i>BIATSS</i>	123 277	237 830	275 810	+ 16,0%
<i>Titulaires</i>	78 876	153 210	184 348	+ 20,3%
<i>Contractuels</i>	44 401	84 620	91 462	+ 8,1%
Enseignants	2 104 429	2 593 458	251 781	- 90,3%
Professeur des universités	299 504	424 988	35 918	- 91,5%
Maître de conférences	1 139 101	1 344 022	114 712	- 91,5%
PRAG	267 322	247 201	21 020	- 91,5%
PRCE	233 935	276 556	19 335	- 93,0%
<i>Enseignants titulaires</i>	1 939 863	2 292 766	190 985	- 91,7%
Professeur contractuel	79 717	103 654	6 552	- 93,7%
PAST	30 264	38 566	3 425	- 91,1%
ATER	2 616	12 600	18 308	+ 45,3%
Contractuel doctorant	6 621	19 104	26 589	+ 39,2%
Lecteur / Maître de langue	45 348	126 768	5 921	- 95,3%
<i>Enseignants contractuels</i>	164 566	300 691	60 795	- 79,8%
BIATSS	123 277	237 830	275 810	+ 16,0%
Cadre Administratif	183	638	778	+ 22,0%
Attaché d'administration ENES	1 288	3 861	6 285	+ 62,8%
Secrétaire AENES	3 646	7 910	9 683	+ 22,4%
Adjoint administratif	9 569	16 275	16 831	+ 3,4%
<i>AENES</i>	14 687	28 684	33 577	+ 17,1%
Ingénieur de Recherche	1 678	4 778	6 163	+ 29,0%
Ingénieur d'études	18 112	30 514	39 938	+ 30,9%
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	6 056	14 420	17 445	+ 21,0%
Technicien de recherche et de formation	12 493	26 560	32 934	+ 24,0%
Adjoint technique	16 702	29 001	31 798	+ 9,6%
<i>ITRF</i>	55 040	105 273	128 278	+ 21,9%
Conservateur des bibliothèques	521	1 811	2 532	+ 39,8%
Bibliothécaire	1 616	4 101	5 682	+ 38,5%
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	2 799	5 773	5 551	- 3,8%
Magasinier	4 212	7 568	8 728	+ 15,3%
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	9 149	19 253	22 493	+ 16,8%
Contrat à Durée Déterminée cat. A	17 940	29 464	34 114	+ 15,8%
Contrat à Durée Déterminée cat. B	5 249	18 707	15 070	- 19,4%
Contrat à Durée Déterminée cat. C	11 370	12 206	6 240	- 48,9%
Apprenti	31	647	1 919	+ 196,8%
<i>Contractuels CDD</i>	34 590	61 024	57 344	- 6,0%
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	6 479	14 980	18 756	+ 25,2%
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	2 258	6 925	11 424	+ 65,0%
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	1 075	1 692	3 939	+ 132,8%
<i>Contractuels CDI</i>	9 812	23 597	34 119	+ 44,6%
Rémunérations accessoires CDD + CDI	44 401	84 620	91 462	+ 8,1%

➤ Primes et indemnités

Primes & Indemnités	2022	2023	2024	Evol. En %
Rémunération brute	6 670 617	7 079 279	9 961 374	+ 40,7%
<i>Enseignants</i>	3 016 472	3 098 291	6 253 388	+ 101,8%
<i>Titulaires</i>	2 875 699	2 803 718	5 742 248	+ 104,8%
<i>Contractuels</i>	140 774	294 574	511 140	+ 73,5%
BIATSS	3 654 144	3 980 988	3 707 986	- 6,9%
<i>Titulaires</i>	3 085 447	3 187 490	2 961 425	- 7,1%
<i>Contractuels</i>	568 697	793 497	746 561	- 5,9%
Enseignants	3 016 472	3 098 291	6 253 388	+ 101,8%
Professeur des universités	814 275	895 594	1 470 762	+ 64,2%
Maître de conférences	1 740 230	1 546 217	3 239 249	+ 109,5%
PRAG	162 186	200 300	546 620	+ 172,9%
PRCE	159 007	161 607	485 617	+ 200,5%
Enseignants titulaires	2 875 699	2 803 718	5 742 248	+ 104,8%
Professeur contractuel	11 256	39 055	111 007	+ 184,2%
PAST	1 128	11 040	55 415	+ 401,9%
ATER	94 564	159 701	132 294	- 17,2%
Contractuel doctorant	25 387	61 733	135 909	+ 120,2%
Lecteur / Maître de langue	8 438	23 045	76 515	+ 232,0%
Enseignants contractuels	140 774	294 574	511 140	+ 73,5%
BIATSS	3 654 144	3 980 988	3 707 986	- 6,9%
Cadre Administratif	45 468	26 129	26 155	+ 0,1%
Attaché d'administration ENES	136 224	131 190	122 368	- 6,7%
Secrétaire AENES	128 196	130 168	123 562	- 5,1%
Adjoint administratif	272 466	293 106	222 951	- 23,9%
AENES	582 354	580 594	495 037	- 14,7%
Ingénieur de Recherche	151 976	139 870	151 406	+ 8,2%
Ingénieur d'études	812 684	805 427	844 770	+ 4,9%
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	265 306	261 924	254 184	- 3,0%
Technicien de recherche et de formation	486 613	525 230	511 258	- 2,7%
Adjoint technique	511 401	571 540	428 718	- 25,0%
ITRF	2 227 981	2 303 991	2 190 335	- 4,9%
Conservateur des bibliothèques	62 145	65 560	79 730	+ 21,6%
Bibliothécaire	56 556	61 038	53 735	- 12,0%
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	76 322	80 087	67 671	- 15,5%
Magasinier	80 090	96 220	74 917	- 22,1%
BIBLIOTHEQUE	275 113	302 906	276 053	- 8,9%
Contrat à Durée Déterminée cat. A	163 217	184 224	156 261	- 15,2%
Contrat à Durée Déterminée cat. B	43 012	62 190	43 510	- 30,0%
Contrat à Durée Déterminée cat. C	73 731	79 247	25 837	- 67,4%
Apprenti	4 785	4 792	6 860	+ 43,2%
Contractuels CDD	284 746	330 453	232 468	- 29,7%
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	158 753	275 487	303 991	+ 10,3%
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	93 388	155 109	171 189	+ 10,4%
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	31 810	32 448	38 913	+ 19,9%
Contractuels CDI	283 951	463 045	514 094	+ 11,0%
Primes & Indemnités CDD + CDI	568 697	793 497	746 561	- 5,9%

4.6 Écarts de rémunération Femmes / Hommes

	2022	2023	2024
Ecart de rémunération	6 669	6 163	6 920
<i>Enseignants</i>	4 948	4 212	4 572
<i>Titulaires</i>	4 109	3 076	3 277
<i>Contractuels</i>	290	623	1 080
<i>BIATSS</i>	2 969	2 480	3 287
<i>Titulaires</i>	3 875	4 036	4 478
<i>Contractuels</i>	2 306	961	1 836
Enseignants	4 948	4 212	4 572
Professeur des universités	2 535	2 492	2 020
Maître de conférences	1 144	865	887
PRAG	7 937	9 881	9 611
PRCE	7 467	1 962	6 295
<i>Enseignants titulaires</i>	4 109	3 076	3 277
Professeur contractuel	- 2 144	639	2 371
PAST	378	6 895	1 511
ATER	- 13	132	1 055
Contractuel doctorant	481	327	221
Lecteur / Maître de langue	143	998	980
<i>Enseignants contractuels</i>	290	623	1 080
BIATSS	2 969	2 480	3 287
Cadre Administratif	- 37 713	71 246	72 694
Attaché d'administration ENES	10 480	8 080	13 847
Secrétaire AENES	95	570	2 121
Adjoint administratif	3 717	3 782	3 903
<i>AENES</i>	12 980	14 066	16 079
Ingénieur de Recherche	- 5 352	4 432	5 204
Ingénieur d'études	1 454	132	755
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	4 223	1 924	4 396
Technicien de recherche et de formation	1 154	2 525	2 465
Adjoint technique	- 530	180	702
<i>ITRF</i>	3 083	3 371	3 747
Conservateur des bibliothèques	- 10 193	15 799	13 554
Bibliothécaire	3 722	3 736	2 663
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	8 877	8 161	9 272
Magasinier	- 1 193	3 456	2 452
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	735	647	953
Contrat à Durée Déterminée cat. A	2 513	2 368	3 104
Contrat à Durée Déterminée cat. B	453	1 047	234
Contrat à Durée Déterminée cat. C	- 659	1 048	491
Apprenti	- 2 363	2 994	1 897
<i>Contractuels CDD</i>	2 366	1 217	1 906
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	4 010	3 283	2 549
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	79	1 634	792
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	- 1 487	72	1 597
<i>Contractuels CDI</i>	3 745	3 365	3 005
Ecart agents contractuels CDD + CDI	2 306	961	1 836

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

FEMMES		2024			
Enseignants		Minimum	Maximum	Moyenne	Médiane
Professeur des universités		57 553	93 892	77 016	77 027
Maître de conférences		41 905	80 503	57 942	56 786
PRAG		44 594	76 828	55 503	53 200
PRCE		37 680	64 097	49 304	52 321
Professeur contractuel		24 689	31 810	28 403	28 272
PAST		20 426	28 666	23 881	23 457
ATER		27 695	30 027	28 243	27 962
Contractuel doctorant		23 917	28 680	26 667	26 502
Lecteur / Maître de langue		22 697	30 607	26 984	27 206
BIATSS		Minimum	Maximum	Moyenne	Médiane
Cadre Administratif	-				
Attaché d'administration ENES		32 325	56 334	46 245	46 151
Secrétaire AENES		22 890	43 264	35 166	36 019
Adjoint administratif		22 626	32 604	29 742	29 022
Ingénieur de Recherche		53 615	61 437	58 240	59 667
Ingénieur d'études		32 146	60 251	46 842	44 863
Assistant Ingénieur de recherche et de formation		30 252	40 753	36 855	36 346
Technicien de recherche et de formation		20 828	54 114	32 002	30 955
Adjoint technique		15 134	31 113	27 493	27 174
Conservateur des bibliothèques		46 279	85 624	62 904	61 488
Bibliothécaire		35 414	49 800	42 903	38 767
Bibliothécaire Adjoint spécialisé		29 175	36 422	33 117	32 745
Magasinier		26 827	31 586	29 061	28 744
Contrat à Durée Déterminée cat. A		23 177	49 221	31 730	28 862
Contrat à Durée Déterminée cat. B		21 424	26 727	23 961	23 325
Contrat à Durée Déterminée cat. C		22 451	24 784	23 471	23 017
Apprenti		12 506	22 431	17 469	17 469
Contrat à Durée Indéterminée cat. A		26 928	54 248	36 618	36 639
Contrat à Durée Indéterminée cat. B		26 874	31 363	28 536	28 540
Contrat à Durée Indéterminée cat. C		24 771	26 827	25 900	25 296

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

HOMMES		2024			
Enseignants		Minimum	Maximum	Moyenne	Médiane
	Professeur des universités	55 593	110 346	79 587	79 317
	Maître de conférences	30 248	83 230	58 676	57 669
	PRAG	45 732	86 778	65 130	67 478
	PRCE	32 340	68 657	55 253	56 512
	Professeur contractuel	27 538	34 046	31 476	31 887
	PAST	20 358	29 509	24 237	24 109
	ATER	27 749	32 919	29 346	28 358
	Contractuel doctorant	25 289	29 617	27 344	27 646
	Lecteur / Maître de langue	27 161	27 161	27 161	27 161
BIATSS		Minimum	Maximum	Moyenne	Médiane
	Cadre Administratif	72 694	72 694	72 694	72 694
	Attaché d'administration ENES	44 278	75 043	60 424	61 950
	Secrétaire AENES	36 439	38 406	37 422	37 422
	Adjoint administratif	33 967	33 967	33 967	33 332
	Ingénieur de Recherche	54 119	77 351	61 133	59 910
	Ingénieur d'études	37 333	59 970	47 687	46 816
	Assistant Ingénieur de recherche et de formation	32 697	49 202	42 085	42 037
	Technicien de recherche et de formation	28 538	42 291	34 307	33 338
	Adjoint technique	15 979	31 255	28 117	28 295
	Conservateur des bibliothèques	48 955	49 744	49 350	49 350
	Bibliothécaire	42 783	42 783	42 783	42 783
	Bibliothécaire Adjoint spécialisé	34 849	34 849	34 849	34 849
	Magasinier	26 603	28 408	27 622	27 856
	Contrat à Durée Déterminée cat. A	23 031	92 880	35 384	31 180
	Contrat à Durée Déterminée cat. B	23 179	26 493	24 051	23 607
	Contrat à Durée Déterminée cat. C	22 427	22 427	22 427	22 427
	Apprenti	11 487	22 165	16 750	15 452
	Contrat à Durée Indéterminée cat. A	30 043	54 560	38 908	36 928
	Contrat à Durée Indéterminée cat. B	27 005	28 924	27 837	27 797
	Contrat à Durée Indéterminée cat. C	25 835	27 643	26 474	26 210

4.7. Rémunérations les plus hautes

La somme des dix plus hautes rémunérations en 2024 (coût chargé compris) était de 1 681 567 € ; somme à comparer, pour ces dix plus hautes rémunérations, aux montants de 1 627 767 € au titre de l'année 2023 et de 1 456 073 € au titre de l'année 2022.

Ces rémunérations ont été perçues exclusivement par des professeurs des universités, dont 7 hommes et 3 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 les 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 (art. 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 2023, l'établissement comptabilisait 24 arrêts pour 354 jours d'arrêts (Cf chapitre 6, point 6.7.1.). En 2024, ce sont 14 arrêts pour 167 jours d'arrêt. La baisse, observée depuis 2022, se poursuit. Cette 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.

L'année 2022 enregistrait 2 signalements par la DAJI et 2023 attestait une nette hausse, portant à 7 le nombre de signalements enregistrés. En 2024, ce sont 3 faits qui ont été signalés, dont des insultes et propos déplacés d'étudiants ou d'étudiantes envers des personnels et un signalement concernant des agressions physiques et verbales, des gestes violents et des propos intimidants d'un enseignant sur des étudiant.es. Ces derniers faits ont donné lieu à sanction.

Année	Nature des fautes disciplinaires	Nature des sanctions	Total saisine	Total sanctions
2022	Harcèlement entre personnels enseignants	Pas de sanction, rappel à l'ordre	2	0
	Harcèlement sexuel envers une étudiante	Rappel à l'ordre		
2023	Comportement déplacé, enseignant vers étudiant.e.s	Sanction (exclusion temporaire de fonctions de 6 mois assortie d'un sursis de 3 mois)	7	1
	Harcèlement entre enseignants	Pas de sanction		
	Propos déplacés vers étudiantes	Pas de sanction, rappel à l'ordre		
	Comportement déplacé entre personnel enseignant et BIATSS	Pas de sanction, rappel à l'ordre		
	Propos déplacé entre personnel enseignant et BIATSS	Pas de sanction, rappel à l'ordre		
	Propos déplacés et agressifs entre personnels enseignants	Pas de sanction, rappel à l'ordre		
	Propos et comportement déplacés entre personnel enseignant et BIATSS	Pas de sanction, rappel à l'ordre		
2024	Agressions physiques et verbales, gestes violents, propos intimidants d'un enseignant sur des étudiants	Sanction (interruption de fonctions dans l'établissement d'une durée d'un mois)	3	1
	Insultes d'une étudiante envers plusieurs personnels	Pas de sanction		
	Propos déplacés d'un étudiant envers des enseignantes	Pas de sanction		

5.4. Nombre de suicides et tentatives de suicide

Pour l'année 2024, il n'y a pas eu de suicide, ni de tentative 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. À 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. À 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 2024, 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 FSSST.

Il procède à des enquêtes après accidents du travail et maladies professionnelles avec les membres de la FSSST 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'Éducation 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. À 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, point 8.1.2.

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

Voir chapitre 8, point 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 prévention 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	14
	Les accident survenus en précisant : indication du lieu, date, horaire, description des circonstances	
Le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)		
	Evaluation des risques professionnels physiques et psychosociaux	
	Etat des mesures de prévention mises en place	36
	Plan d'actions des mesures à mettre en œuvre	
Rapport d'Inspection Santé et Sécurité au Travail		
	Rapport des inspecteurs santé et sécurité au travail de l' IGESR sur l'application du décret 82-453 modifié	1
Registre de Signalement de Danger Grave et Imminent		
	Registre pour tout personnel qui dans le cadre de son activité professionnelle, se trouve face à un danger grave et imminent, a l'obligation d'en aviser son responsable hiérarchique et de consigner, ou de faire consigner par un membre de la FSSCT, ladite situation dans ce registre spécialisé. Le responsable hiérarchique, avec l'aide des autorités compétentes, devra agir en conséquence pour remédier à la situation.	1
Documents technique amiante		
	Ce document reprend de manière exhaustive la recherche d'amiante dans les bâtiments. Il est établi par un organisme extérieur (bureau de contrôle, cabinet spécialisé). En cas de présence d'amiante, des recommandations sont formulées et doivent conduire l'exploitant à prendre des mesures (confinement, désamiantage) dans le cadre de sa politique générale de maintenance des bâtiments et de préservation de la santé des usagers.	17
Registres de Sécurité ERP		
	Dans ce document sont consignés les vérifications périodiques obligatoires (vérifications d'ascenseurs, installations électriques, équipements fonctionnant au gaz, compresseurs, ..), les exercices d'évacuation, et la formation du personnel dans le domaine de la sécurité incendie	25

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

LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS		
TYPES D ACTIONS	Acteurs pour la mise en œuvre	PRESENTATION EN CHSCT
FSSSCT		
Visite de services ou départements : 1	DGS-DRH-	OUI
Etudes ergonomiques		
Etudes de poste du Smut : 4	DRH-DRIM-CP	OUI
Etudes ergonomiques réalisées par des étudiants : 2	CP-SMUT	OUI
Groupe de travail		
Veille pluridisciplinaire psycho-médico-sociale : 2	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 liées aux contrôles réglementaires	CP-DRIM	OUI
Formation santé - sécurité au travail		
Echauffement et renforcement musculaire: 10	DRIM	OUI
ELB190 - Recyclage - Electricien habilité: 1	DRIM	OUI
Formation chargés d'évacuation mise à niveau:100	Enseignants-chercheur.es, BIATSS	OUI
Formation en SST - initiale: 13	Enseignants-chercheur.es, BIATSS	OUI
Formation SST - recyclage: 11	Enseignants-chercheur.es, BIATSS	OUI
Prévention des troubles musculo-squelettiques et du mal de dos: 16	DRIM	OUI
FSSSCT Enseignement Supérieur et Recherche: 13	Membres FSSSCT	OUI
P.S.C. 1: 10	Direction -Responsables de services	OUI
P.S.E. 1: 9	DRIM	OUI
Référénts Violences, Harcèlement, Discrimination et agissement sexistes : 5	Enseignants-chercheur.es, BIATSS	OUI
Premiers secours en santé mentale: 16	DRIM-SCD	OUI
Prévention des troubles musculo-squelettiques et du mal de dos: 20	Agent.es	OUI
Sauvetage Secourisme du Travail: 43	Assistant.e prévention	OUI
Actions mise en sécurité-surêté-Améliorations des conditions de travail		
Risque incendie: poursuite des remplacements des SSI	DRIM	OUI
Risque hauteur: suivi des contrôles des équipements et mise à jour des besoins de formations	DRIM	OUI
Risque chute: réparation voirie, installation main courantes	DRIM	OUI
Risque blessures: achats d'EPI	DRIM	OUI
Risque manutention: achats de chariots pour transporter charges lourdes, achat d'une table élévatrice pour le poste du métallier, autorisation de conduite	DRIM	OUI
Risque bruit: mise en place de bouchons d'oreilles et casques anti-bruit	DRIM	OUI
Risque amiante: suivi mise à jour DTA	DRIM	OUI
Risque liés à l'utilisation d'agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction: mise en place de fiches d'exposition individuelles	DRH-DRH-CP	OUI
Risque travail isolé: rappel aux services de la vigilance travail isolé, pour des situations particulières emprunt de PTI	DRIM	OUI
Risque RPS: formation nouveaux managers, suivi des alertes registres RPS, veille collective	DRH-DRH-CP	OUI
Risques RPS: formation RPS nouveaux managers, suivi des alertes registres RPS, accompagnement médico-psychologique	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	58
Visites d'embauches	68
Visite à la demande de l'agent	51
Visite à la demande de l'employeur	32
Visite à la demande du médecin du travail	31
Visite de pré-reprise	1
Visite de pré-reprise à la demande du médecin conseil de la Sécurité Sociale	1
Visite de reprise après accident du travail	0
Visite de reprise après maladie	5
Visite de reprise après maternité	0
Entretien supplémentaires infirmière Diplômée d'Etat en Santé au Travail.	106
Consultations des visites médicales et entretiens infirmiers	
Etat de santé compatible avec le poste	56
Etat de santé compatible avec un aménagement de poste	36
Etat de santé compatible avec restrictions	14
Etat de santé incompatible temporairement avec le poste	2
Pas d'avis délivré	11
Pas d'avis visite confidentielle	2
Agent en arrêt de travail	8
Agent en arrêt de travail préconisations	6
Orientations médico-professionnelles délivrées à l'issue des visites médicales et entretiens infirmiers	
Cardiologie	5
Endocrinologie	0
Médecine générale	32
Neurologie	0
O.R.L.	4
Ophthalmologie	1
Orthopédie	1
Pneumologie, phthisiologie	1
Psychiatrie	13
Psychologie du travail	39
Psychologue clinicien externe à l'université	13
Autre orientation (SOS victimes)	0
Centre anti-douleur	1
Centre de rééducation fonctionnelle	1
Expert médical assermenté	2
Autres orientations médicales	3
TOTAL DES ORIENTATIONS MEDICALES	116

Maladies professionnelles	Nombre
Maladies professionnelles de l'année en cours déclarées et connues du médecin de prévention	0
Agents en situation d'handicap	
Nombre d'agents reçu par le SMUT	8

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. À 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 10 mai 2024).

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

Au 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 2 nd 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	13% 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 l'IUF	64 HETD (16,66 % du service statutaire)		non	0 HETD

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

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

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

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

Outre les heures d'enseignement, la participation aux épreuves de contrôle continu et d'examens (écrits, oraux) fait également partie des obligations statutaires des personnels enseignants (hormis les Lecteurs) : préparation des sujets, surveillances, correction des copies, remise des notes, participation aux jurys, consultation des copies. 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

	2022		2023		2024		% sur 2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Effectif global	104	24	104	24	123	30	12%	4%
Enseignants	12	8	13	11	24	14	5%	3%
Titulaires	12	8	13	11	24	14	8%	5%
Contractuels	-	-	-	-	-	-	0%	0%
BIATSS	92	16	109	15	99	16	18%	6%
Titulaires	78	13	89	14	82	14	26%	11%
Contractuels	14	3	20	1	17	2	7%	2%

6.2.2. Tableau global des effectifs des agents à temps partiel

	2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Effectif temps partiel	104	24	122	26	123	30
Enseignants	12	8	13	11	24	14
Titulaires	12	8	13	11	24	14
Contractuels	-	-	-	-	-	-
BIATSS	92	16	109	15	99	16
Titulaires	78	13	89	14	82	14
Contractuels	14	3	20	1	17	2
Enseignants	12	8	13	11	24	14
Professeur des universités	1	-	1	1	4	2
Maître de conférences	2	4	5	6	11	5
PRAG	6	2	5	1	4	3
PRCE	3	2	2	3	5	4
Enseignants titulaires	12	8	13	11	24	14
BIATSS	92	16	109	15	99	16
Cadre Administratif	-	-	-	-	-	-
Attaché d'administration ENES	1	-	3	-	2	-
Secrétaire AENES	1	-	2	-	1	-
Adjoint administratif	18	-	16	1	13	1
AENES	20	-	21	1	16	1
Ingénieur de Recherche	-	1	-	1	-	1
Ingénieur d'études	14	2	17	2	14	2
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	3	2	4	2	2	2
Technicien de recherche et de formation	11	2	11	2	12	3
Adjoint technique	16	3	23	3	24	3
ITRF	44	10	55	10	52	11
Conservateur des bibliothèques	-	-	-	-	-	-
Bibliothécaire	4	1	3	1	3	1
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	2	1	2	1	3	1
Magasinier	8	1	8	1	8	-
BIBLIOTHEQUE	14	3	13	3	14	2
Contrat à Durée Déterminée cat. A	3	2	7	1	2	-
Contrat à Durée Déterminée cat. B	2	-	-	-	-	-
Contrat à Durée Déterminée cat. C	3	-	2	-	1	1
Apprenti	-	-	-	-	-	-
Contractuels CDD	8	2	9	1	3	1
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	1	-	4	-	3	1
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	3	1	6	-	9	-
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	2	-	1	-	2	-
Contractuels CDI	6	1	11	-	14	1
Agents contractuels CDD + CDI	14	3	20	1	17	2

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

	2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Répartition par quotité du temps de travail	179	67	159	47	175	44
90%	19	6	19	5	21	4
80%	83	16	87	13	91	14
70%	7	2	9	2	5	-
60%	5	4	2	2	6	2
50%	54	37	33	24	44	21
40%	3	-	2	-	1	1
30%	4	-	3	-	3	1
20%	3	1	2	1	4	1
10%	1	1	2	-	-	-

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

	2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Effectif temps partiel en pourcentage	10%	3%	10%	4%	12%	4%
<i>Enseignants</i>	3%	2%	3%	2%	5%	3%
Titulaires	4%	3%	4%	3%	8%	5%
Contractuels	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<i>BIATSS</i>	16%	5%	16%	6%	18%	6%
Titulaires	24%	9%	24%	9%	26%	11%
Contractuels	5%	3%	6%	3%	7%	2%
Enseignants	3%	2%	4%	4%	5%	3%
Professeur des universités	2%	0%	2%	1%	6%	3%
Maître de conférences	1%	2%	3%	4%	6%	3%
PRAG	18%	7%	14%	3%	11%	10%
PRCE	10%	7%	8%	10%	18%	14%
<i>Enseignants titulaires</i>	4%	3%	4%	4%	8%	5%
BIATSS	16%	6%	20%	6%	18%	6%
Cadre Administratif	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Attaché d'administration ENES	10%	0%	27%	0%	22%	0%
Secrétaire AENES	6%	0%	11%	0%	6%	0%
Adjoint administratif	34%	0%	33%	50%	30%	50%
<i>AENES</i>	25%	0%	27%	13%	23%	13%
Ingénieur de Recherche	0%	13%	0%	11%	0%	11%
Ingénieur d'études	25%	6%	29%	5%	25%	6%
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	19%	11%	24%	12%	12%	13%
Technicien de recherche et de formation	22%	7%	20%	7%	20%	11%
Adjoint technique	22%	9%	32%	10%	37%	10%
<i>ITRF</i>	22%	8%	27%	8%	26%	9%
Conservateur des bibliothèques	0%	0%	0%	0%	50%	50%
Bibliothécaire	44%	100%	33%	100%	38%	100%
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	17%	100%	17%	100%	73%	0%
Magasinier	53%	33%	53%	33%	93%	67%
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	33%	43%	32%	43%	35%	29%
Contrat à Durée Déterminée cat. A	3%	3%	8%	2%	2%	0%
Contrat à Durée Déterminée cat. B	7%	0%	0%	0%	0%	0%
Contrat à Durée Déterminée cat. C	5%	0%	6%	0%	5%	20%
Apprenti	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<i>Contractuels CDD</i>	4%	2%	5%	1%	2%	1%
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	4%	0%	12%	0%	8%	6%
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	20%	33%	24%	0%	30%	0%
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	25%	0%	20%	0%	29%	0%
<i>Contractuels CDI</i>	13%	6%	17%	0%	19%	4%
Agents contractuels CDD + CDI	6%	3%	9%	1%	7%	2%

6.3. Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires

Au titre de l'année universitaire 2023-2024, les heures complémentaires effectuées par les personnels enseignants se répartissaient de la façon suivante :

Enseignants-chercheurs titulaires et contractuels (ATER, PAST)	39 270,21 HETD	54 989,78 HETD
Doctorants contractuels (Services contractuels)	1 766,31 HETD	
Enseignants du second degré titulaires et contractuels (CDD LRU, lecteurs et maîtres de langues)	13 953,26 HETD	

Concernant la même année universitaire, on comptabilisait 2 547,14 HETD effectuées par des personnels BIATSS à l'université. On remarquera une légère diminution du nombre d'heures complémentaires effectuées par les personnels enseignants, passant de 54 540 HETD à 53 223,47 HETD, soit une diminution de 2,41 %.

Pour mémoire, **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	

Pour la même année universitaire, les heures d'enseignement effectuées par des BIATSS à l'université se chiffraient à 2 090 HETD. Il est à noter que 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 les années 2022 et 2023 avaient 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 2024 marque une légère baisse pour la première fois depuis plusieurs années. 581 personnels BIATSS (contre 607 en 2023) utilisent le télétravail en 2024.

	2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Nombre d'agents en télétravail	457	162	456	151	445	136
Titulaires	290	93	290	90	272	84
Contractuels	167	69	166	61	173	52
BIATSS						
Cadre Administratif	1	1	-	1	-	1
Attaché d'administration ENES	9	2	11	2	8	2
Secrétaire AENES	17	2	16	2	16	2
Adjoint administratif	47	3	44	2	41	2
AENES	74	8	71	7	65	7
Ingénieur de Recherche	3	8	3	8	4	8
Ingénieur d'études	56	33	59	34	56	31
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	16	14	17	14	17	12
Technicien de recherche et de formation	44	17	46	15	50	14
Adjoint technique	59	9	57	7	49	7
ITRF	178	81	182	78	176	72
Conservateur des bibliothèques	5	1	5	2	5	2
Bibliothécaire	9	1	9	1	9	1
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	12	-	11	-	10	-
Magasinier	12	2	12	2	7	2
BIBLIOTHEQUE	38	4	37	5	31	5
Contrat à Durée Déterminée cat. A	68	38	55	30	57	19
Contrat à Durée Déterminée cat. B	24	7	24	8	31	9
Contrat à Durée Déterminée cat. C	35	6	28	6	14	1
Apprentis	3	3	3	3	4	3
Contractuels CDD	130	54	110	47	106	32
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	18	10	28	12	31	15
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	13	3	24	1	30	5
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	6	2	4	1	6	-
Contractuels CDI	37	15	56	14	67	20
Agents contractuels CDD + CDI	167	69	166	61	173	52

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	150 € brut
Agent de catégorie B	100 € brut
Agent de catégorie C	85 € brut

➤ Évolution de l'utilisation du CET

L'utilisation du CET continue sa progression d'année en année. 8 159 jours étaient utilisés en 2022, puis 8 790 en 2023. En 2024, ce sont 9 378 jours dont ont bénéficié les personnels. Toutes les catégories de personnels disposent de leur CET.

➤ Les chiffres en nombre de jours

Compte Epargne Temps	En Nbre de jours		
	2022	2023	2024
BIATSS	8 159	8 790	9 378
Cadre Administratif	53	53	53
Attaché d'administration ENES	165	194	212
Secrétaire AENES	361	357	399
Adjoint administratif	920	980	954
AENES	1 499	1 584	1 618
Ingénieur de Recherche	331	354	424
Ingénieur d'études	1 647	1 729	1 944
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	678	690	796
Technicien de recherche et de formation	1 151	1 102	1 167
Adjoint technique	1 188	1 327	1 259
ITRF	4 995	5 202	5 589
Conservateur des bibliothèques	154	165	234
Bibliothécaire	142	195	130
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	153	174	180
Magasinier	200	206	212
BIBLIOTHEQUE	649	740	756
Contrat à Durée Déterminée cat. A	262	236	250
Contrat à Durée Déterminée cat. B	76	78	40
Contrat à Durée Déterminée cat. C	161	172	65
Contractuels CDD	499	486	355
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	344	458	584
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	128	240	382
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	81	80	95
Contractuels CDI	517	778	1 061
Compte épargne temps contractuels CDD + CDI	1 016	1 264	1 416

➤ En ETPT

Compte Epargne Temps		En ETPT		
	2022	2023	2024	
BIATSS	23	24	26	
Cadre Administratif	0,1	0,1	0,1	
Attaché d'administration ENES	0,5	0,5	0,6	
Secrétaire AENES	1,0	1,0	1,1	
Adjoint administratif	2,6	2,7	2,7	
AENES	4,2	4,4	4,5	
Ingénieur de Recherche	0,9	1,0	1,2	
Ingénieur d'études	4,6	4,8	5,4	
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	1,9	1,9	2,2	
Technicien de recherche et de formation	3,2	3,1	3,2	
Adjoint technique	3,3	3,7	3,5	
ITRF	13,9	14,4	15,5	
Conservateur des bibliothèques	0,4	0,5	0,7	
Bibliothécaire	0,4	0,5	0,4	
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	0,4	0,5	0,5	
Magasinier	0,6	0,6	0,6	
BIBLIOTHEQUE	1,8	2,1	2,1	
Contrat à Durée Déterminée cat. A	0,7	0,7	0,7	
Contrat à Durée Déterminée cat. B	0,2	0,2	0,1	
Contrat à Durée Déterminée cat. C	0,4	0,5	0,2	
Contractuels CDD	1,4	1,4	1,0	
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	1,0	1,3	1,6	
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	0,4	0,7	1,1	
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	0,2	0,2	0,3	
Contractuels CDI	1,5	2,2	2,9	
Compte épargne temps contractuels CDD + CDI	3	4	4	

➤ Coût du Compte épargne temps

Compte Epargne Temps		Coût		
		2022	2023	2024
BIATSS		739 101	845 229	901 288
Cadre Administratif		12 698	10 489	10 702
Attaché d'administration ENES		21 988	28 528	29 578
Secrétaire AENES		33 480	34 822	39 377
Adjoint administratif		72 890	84 830	80 730
AENES		139 264	157 609	159 168
Ingénieur de Recherche		54 818	62 622	71 922
Ingénieur d'études		204 720	225 377	257 250
Assistant Ingénieur de recherche et de formation		71 294	75 562	87 026
Technicien de recherche et de formation		99 201	101 092	107 192
Adjoint technique		89 335	110 711	99 600
ITRF		491 652	548 272	586 687
Conservateur des bibliothèques		22 239	27 206	38 685
Bibliothécaire		15 888	23 458	16 313
Bibliothécaire Adjoint spécialisé		13 456	16 330	17 491
Magasinier		14 854	17 816	17 438
BIBLIOTHEQUE		63 003	79 956	82 927
Contrat à Durée Déterminée cat. A		21 757	20 611	22 178
Contrat à Durée Déterminée cat. B		4 742	5 323	2 651
Contrat à Durée Déterminée cat. C		9 763	11 246	4 242
Contractuels CDD		36 337	37 376	27 704
Contrat à Durée Indéterminée cat. A		34 930	49 033	62 868
Contrat à Durée Indéterminée cat. B		9 613	19 448	30 212
Contrat à Durée Indéterminée cat. C		5 656	5 924	7 256
Contractuels CDI		54 785	74 302	99 953
Compte épargne temps contractuels CDD + CDI		82 516	104 254	118 305

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. Depuis 2022, l'établissement enregistre une diminution du nombre global d'absences, passant de 22 795 jours en 2022 à 18 215 jours en 2023 et à 17 866 jours en 2024.

Toutefois, il est à noter que, malgré cette baisse, le nombre de certaines absences est lui, en hausse. Si l'augmentation du nombre d'absences pour formation revêt un caractère positif, on gardera un point de vigilance sur le nombre de jours pris pour maladie ordinaire. Il se voit relevé de 13 %. Cette évolution s'observe aussi bien chez les BIATSS que chez les enseignants avec une possible attention à porter aux catégories contractuelles.

Absences par type de motif	Nbre de jours		
	2022	2023	2024
TOTAL	22795	18215	17866
Maladie	8682	7165	8291
Longue maladie	3167	2497	2192
Longue durée et grave maladie	1916	2041	1418
Accident de travail, de trajet, imputable au service	1003	354	167
Accueil de l'enfant (autour de la grossesse, maternité, paternité, adoption) et de la famille	2384	2235	1563
Formation, conversion professionnelle	5643	3923	4235

6.7.1. Cartographie générale 2024

Motif d'absences	2024			
	En Nbre d'arrêts	En Nbre de jours	Coût de l'absentéisme (en ETPT)	Valorisation du coût de l'absentéisme
Maladie ordinaire	634	8 291	23,0	1 025 808
Longue maladie	20	2 192	6,1	271 206
Longue durée et grave maladie	14	1 418	3,9	175 443
Accidents du travail, de trajet	14	167	0,5	20 662
Accueil de l'enfant (grossesse, maternité, paternité, adoption) et de la famille	39	1 563	4,3	193 383
Formation, conversion professionnelle	35	4 235	11,8	523 978
TOTAL	756	17 866	49,6	1 718 153

6.7.2. Congés maladies ordinaires

➤ En nombre de jours

Congé maladie ordinaire	En Nbre de jours		
	2022	2023	2024
Nbre de jours total	8682	7165	8291
<i>Enseignants</i>	2084	2156	2722
Titulaires	1850	1883	2027
Contractuels	234	273	695
<i>BIATSS</i>	6598	5009	5569
Titulaires	5440	4025	4248
Contractuels	1158	984	1321
Enseignants	2084	2156	2722
Professeur des universités	354	288	281
Maître de conférences	1178	951	1032
PRAG	215	187	352
PRCE	103	457	362
<i>Enseignants titulaire</i>	1850	1883	2027
Professeur contractuel	18	5	20
PAST	15	68	330
ATER	63	12	65
Contractuel doctorant	127	44	254
Lecteur / Maître de langue	11	144	26
<i>Enseignants contractuels</i>	234	273	695
BIATSS	6598	5009	5569
Cadre Administratif	-	-	-
Attaché d'administration ENES	156	75	91
Secrétaire AENES	98	125	123
Adjoint administratif	900	388	709
<i>AENES</i>	1154	588	923
Ingénieur de Recherche	48	65	3
Ingénieur d'études	882	562	461
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	566	325	270
Technicien de recherche et de formation	806	698	780
Adjoint technique	1572	1288	1623
<i>ITRF</i>	3874	2938	3137
Conservateur des bibliothèques	37	21	65
Bibliothécaire	28	40	12
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	5	19	38
Magasinier	342	419	73
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	412	499	188
Contrat à Durée Déterminée cat. A	556	219	196
Contrat à Durée Déterminée cat. B	29	7	85
Contrat à Durée Déterminée cat. C	135	77	79
Apprenti	33	14	19
<i>Contractuels CDD</i>	753	317	379
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	148	405	351
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	152	91	413
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	105	171	178
<i>Contractuels CDI</i>	405	667	942
Maladie ordinaire contractuels CDD + CDI	1158	984	1321

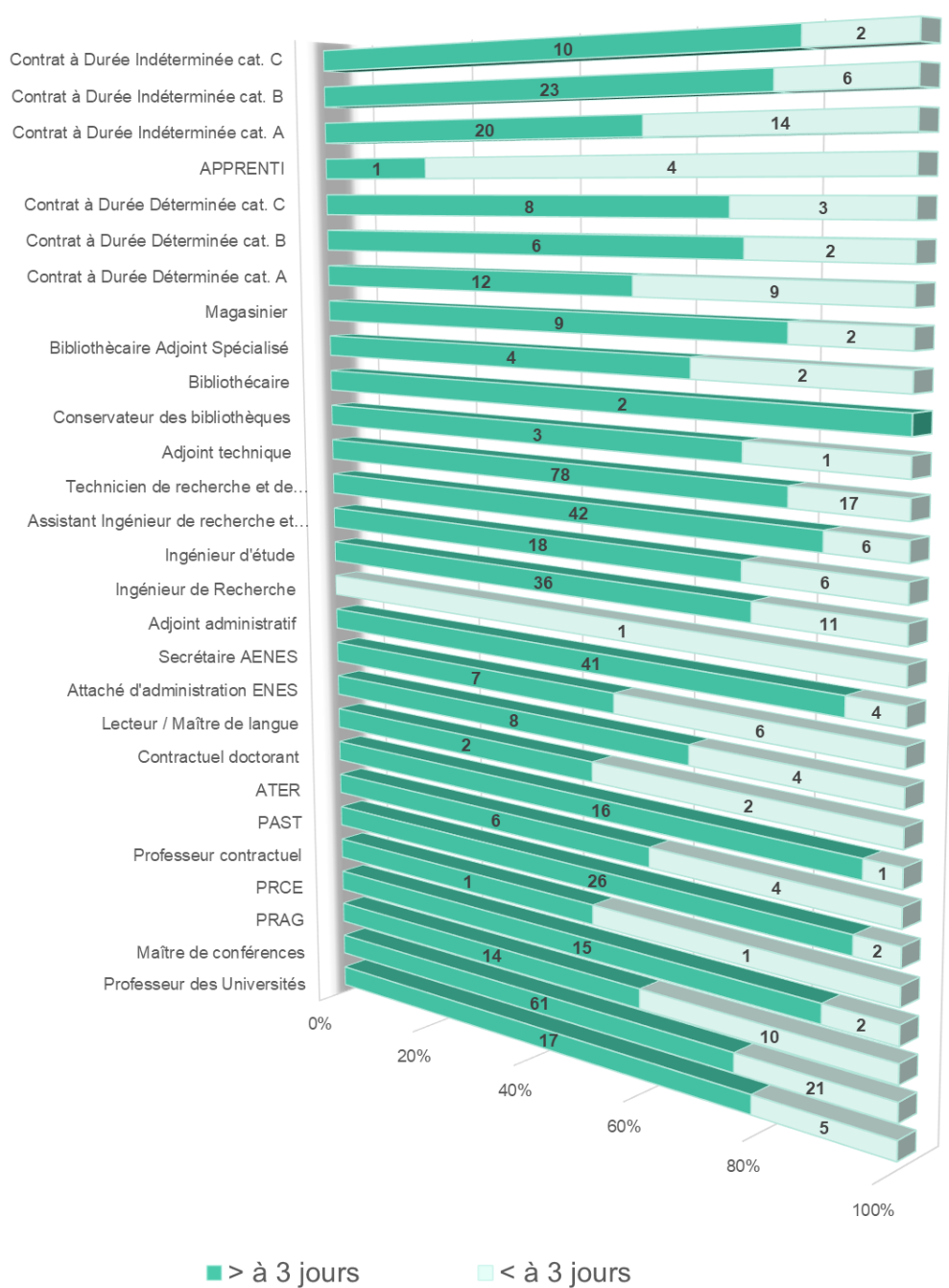
➤ En nombre d'arrêts

Congé maladie ordinaire	En Nbre d'arrêt			Durée moyenne
	2022	2023	2024	
Nbre d'arrêt total	785	550	706	12
<i>Enseignants</i>	<i>216</i>	<i>139</i>	<i>206</i>	<i>13</i>
Titulaires	190	118	145	14
Contractuels	26	21	61	11
<i>BIATSS</i>	<i>569</i>	<i>411</i>	<i>500</i>	<i>11</i>
Titulaires	446	312	380	11
Contractuels	123	99	120	11
Enseignants	216	139	206	13
Professeur des universités	27	21	22	13
Maître de conférences	125	69	82	13
PRAG	18	15	24	15
PRCE	20	13	17	21
<i>Enseignants titulaire</i>	<i>190</i>	<i>118</i>	<i>145</i>	<i>14</i>
Professeur contractuel	3	2	2	10
PAST	3	8	28	12
ATER	7	3	10	7
Contractuel doctorant	10	2	17	15
Lecteur / Maître de langue	3	6	4	7
<i>Enseignants contractuels</i>	<i>26</i>	<i>21</i>	<i>61</i>	<i>11</i>
BIATSS	569	411	500	11
Cadre Administratif	-	-	-	-
Attaché d'administration ENES	12	7	12	8
Secrétaire AENES	13	10	13	9
Adjoint administratif	57	34	45	16
<i>AENES</i>	<i>82</i>	<i>51</i>	<i>70</i>	<i>13</i>
Ingénieur de Recherche	7	6	1	3
Ingénieur d'études	72	53	47	10
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	45	29	24	11
Technicien de recherche et de formation	92	62	48	16
Adjoint technique	117	80	95	17
<i>ITRF</i>	<i>333</i>	<i>230</i>	<i>215</i>	<i>15</i>
Conservateur des bibliothèques	3	4	4	16
Bibliothécaire	5	3	2	6
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	2	1	6	6
Magasinier	21	23	11	7
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	<i>31</i>	<i>31</i>	<i>95</i>	<i>2</i>
Contrat à Durée Déterminée cat. A	40	24	21	9
Contrat à Durée Déterminée cat. B	8	3	8	11
Contrat à Durée Déterminée cat. C	22	6	11	7
Apprenti	6	3	5	4
<i>Contractuels CDD</i>	<i>76</i>	<i>36</i>	<i>45</i>	<i>8</i>
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	20	31	34	10
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	14	13	29	14
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	13	19	12	15
<i>Contractuels CDI</i>	<i>47</i>	<i>63</i>	<i>75</i>	<i>13</i>
Maladie ordinaire contractuels CDD + CDI	123	99	120	11

➤ En nombre d'agents

Congé maladie ordinaire	En Nbre d'agents		
	2022	2023	2024
Nbre d'agents total	407	272	298
<i>Enseignants</i>	<i>139</i>	<i>85</i>	<i>98</i>
Titulaires	121	70	76
Contractuels	18	15	22
<i>BIATSS</i>	<i>268</i>	<i>187</i>	<i>200</i>
Titulaires	197	139	141
Contractuels	71	48	59
Enseignants	139	85	98
Professeur des universités	16	13	11
Maître de conférences	79	40	43
PRAG	11	10	12
PRCE	15	7	10
<i>Enseignants titulaire</i>	<i>121</i>	<i>70</i>	<i>76</i>
Professeur contractuel	2	2	2
PAST	2	4	5
ATER	6	3	7
Contractuel doctorant	7	2	5
Lecteur / Maître de langue	1	4	3
<i>Enseignants contractuels</i>	<i>18</i>	<i>15</i>	<i>22</i>
BIATSS	268	187	200
Cadre Administratif	-	-	-
Attaché d'administration ENES	5	4	5
Secrétaire AENES	9	6	7
Adjoint administratif	26	15	15
<i>AENES</i>	<i>40</i>	<i>25</i>	<i>27</i>
Ingénieur de Recherche	5	5	1
Ingénieur d'études	33	27	25
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	20	15	13
Technicien de recherche et de formation	39	26	28
Adjoint technique	45	28	31
<i>ITRF</i>	<i>142</i>	<i>101</i>	<i>98</i>
Conservateur des bibliothèques	2	2	3
Bibliothécaire	3	2	1
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	2	1	5
Magasinier	8	8	7
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	<i>15</i>	<i>13</i>	<i>16</i>
Contrat à Durée Déterminée cat. A	24	11	16
Contrat à Durée Déterminée cat. B	7	2	5
Contrat à Durée Déterminée cat. C	14	4	6
Apprenti	3	3	4
<i>Contractuels CDD</i>	<i>48</i>	<i>20</i>	<i>31</i>
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	10	16	15
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	7	9	9
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	6	3	4
<i>Contractuels CDI</i>	<i>23</i>	<i>28</i>	<i>28</i>
Maladie ordinaire contractuels CDD + CDI	71	48	59

➤ Part des arrêts de moins de 3 jours et de plus de 3 jours (2024)

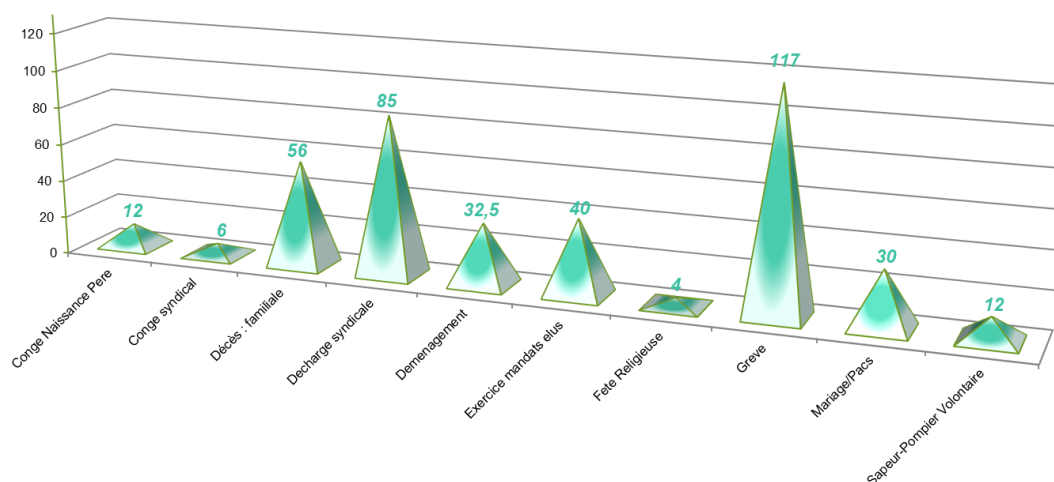


6.7.3. Les congés « garde d'enfants » (2024)

BIATSS	2024		TOTAL
	Femmes	Hommes	
Garde enfants malades	290,5	87,5	378,0
Attaché d'administration ENES	4,5	-	4,5
Adjoint administratif	22,5	1,5	24,0
AENES	27,0	1,5	28,5
Ingénieur de Recherche	1,0	-	1,0
Ingénieur d'études	39,0	16,5	55,5
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	6,0	7,0	13,0
Technicien de recherche et de formation	20,0	14,5	34,5
Adjoint technique	75,5	25,0	100,5
ITRF	141,5	63,0	204,5
Conservateur des bibliothèques	3,5	3,0	6,5
Bibliothécaire	6,0	0,5	6,5
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	8,0	-	8,0
Magasinier	2,5	-	2,5
BIBLIOTHEQUE	20,0	3,5	23,5
Contrat à Durée Déterminée cat. A	13,5	12,0	25,5
Contrat à Durée Déterminée cat. B	10,5	3,5	14,0
Contrat à Durée Déterminée cat. C	12,5	-	12,5
Contractuels CDD	36,5	15,5	52,0
Contrat à Durée Indéterminée cat. A	18,0	1,0	19,0
Contrat à Durée Indéterminée cat. B	40,0	3,0	43,0
Contrat à Durée Indéterminée cat. C	7,5	-	7,5
Contractuels CDI	65,5	4,0	69,5
Congés garde enfants contractuels CDD + CDI	102,0	19,5	121,5

6.7.4. Autres motifs d'absence (2024)

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



6.7.5. Absence pour concours examens FPE

BIATSS	2024		TOTAL
	Femmes	Hommes	
Concours - Examen	50,5	23,5	74
Secrétaire AENES	3,5	-	3,5
Adjoint administratif	7	0,5	7,5
AENES	10,5	0,5	11
Ingénieur d'étude	1	3	4
Assistant Ingénieur de recherche et de formation	-	1	1
Technicien de recherche et de formation	12,5	5,5	18
Adjoint technique	8	3	11
ITRF	21,5	12,5	34
Bibliothécaire	1	-	1
Bibliothécaire Adjoint spécialisé	3	-	3
Magasinier	2	-	2
BIBLIOTHEQUE	6	0	6
Contrat à Durée Déterminée cat. A	3	5	8
Contrat à Durée Déterminée cat. B	0,5	-	0,5
Contrat à Durée Déterminée cat. C	7	2,5	9,5
Apprenti	-	2	2
Contractuels CDD	10,5	9,5	20
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	12,5	10,5	23

6.8. Restructurations et réorganisations de services

Cf. chapitre 8, point 8.1.1. : bilan de l'activité du CSAe.

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.

Les années 2022 et 2023 attestaient une nette augmentation des activités relatives à l'action sociale, particulièrement pour ce qui concerne les moments de convivialité, les aides en direction des séjours enfants, des vacances ou des loisirs et activités culturelles ou sportives.

L'année 2024 confirme cette progression globale. Le budget reste stable avec une très légère augmentation.

Toutefois, 2024 est marquée par 2 tendances :

- La baisse assez nette des séjours enfants, tant sur le nombre de prestations que sur les dépenses consacrées à ce poste, ainsi que celle des actions spécifiques Rennes2, admettant un recul de près de 25 %. Le nombre de repas subventionnés descend encore (malgré un conventionnement avec l'EHESP variant les lieux de restauration) confirmant l'usage du télétravail ou de l'activité à distance ;
- L'augmentation des dépenses en matière de convivialité et de bien-être. La fête de l'été, l'après-midi récréatif de Noël, les ateliers bien-être trouvent leur satisfaction. On notera également un soutien aux associations (voyage, tombola) allant dans le même sens.

7.1. Tableau action sociale par nombre de prestations

	2022	2023	2024
Action sociale	6 007	5 742	4 813
Prestations interministérielles (nb de dossiers)	65	72	55
Séjours enfants, CLSH	52	61	43
Allocations enfants handicapés	13	11	12
Actions spécifiques Rennes 2	4 419	3 978	2 999
Aides aux vacances, séjours scolaires, études (nb de dossiers)	37	48	33
Remboursement partiel dans le cadre d'une activité sportive ou culturelle	62	66	54
Nombres passeports-loisirs d'une valeur de 100€ subventionnés 70€	35	47	62
Restauration (nb de repas subventionnés)	4 263	3 798	2 828
Prise en charge des déplacements concours (nb de dossiers)	14	13	16
Secours financiers (nb d'aides accordées en commission)	8	6	6
Convivialité	1 511	1 653	1 749
Nombres passeports-loisirs (valeur de 100€ subventionnés 30€)	10	14	19
Cartes Cezam (nb de cartes)	150	150	175
Atelier "découverte musicale" (nb de participants)	27	22	23
Fête de l'été (nb d'inscrits)	800	900	930
Après-midi récréatif de Noël (nb d'inscrits)	524	507	500
Mois "Bien être" (nb de participants)	-	53	79
Ateliers "Bien-être" Saint Brieuc	-	7	23
Subventions aux associations	12	39	10
Crèche parentale (150€ par enfant inscrit)	12	9	10
Association Créaction R2 (anc. "Sport loisirs culture")	-	30	-

7.2. Tableau action sociale en fonction des dépenses

	2022	2023	2024
Action sociale	96 710	103 484	104 812
Prestations interministérielles	29 257	26 818	26 191
Séjours enfants, CLSH	3 121	4 053	3 133
Allocations enfants handicapés	26 136	22 765	23 058
Actions spécifiques Rennes 2	31 421	31 596	25 801
Aides aux vacances, séjours scolaires, études	5 418	6 536	4 458
Remboursement partiel dans le cadre d'une activité sportive ou culturelles	4 340	4 615	3 375
Passeports-loisirs d'une valeur de 100€ subventionnés 70€	2 450	3 290	4 340
Restauration : repas subventionnés	10 956	9 723	7 712
Prise en charge des déplacements concours	1 807	1 732	2 115
Secours financiers	6 450	5 700	3 800
Convivialité	34 232	43 370	46 443
Nombres passeports-loisirs (valeur de 100€ subventionnés 30€)	300	420	570
Cartes Cezam	2 160	2 175	2 538
Atelier "découverte musicale" (enfants des personnels)	940	986	996
Fête de l'été	23 392	23 690	24 434
Après-midi récréatif de Noël	7 440	9 729	11 111
Mois "Bien être"	-	900	1 095
Ateliers "Bien-être" Saint Brieuc	-	5 470	5 700
Subventions aux associations	1 800	1 700	6 377
Crèche parentale (150€ par enfant inscrit)	1 800	1 450	1 500
Association Créaction R2 (anc. "Sport loisirs culture")	-	250	4 877

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 à 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 instituée au sein du CSAe ;
- une Commission Paritaire d'Établissement (CPE) ;
- une Commission Consultative Paritaire (CCP).

Suite aux élections professionnelles, organisées par voie électronique du 1^{er} 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'Établissement (CPE) a été renouvelée, à l'exception du collège C de l'AENES (en raison de l'absence de candidatures déposées dans ce collège). Les mêmes élections ont permis, par un scrutin de sigle, de déterminer les parts revenant aux organisations syndicales et dédiées à la représentation des personnels contractuels au sein de la Commission Consultative Paritaire (CCP). 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 représentants des personnels (10 titulaires et 10 suppléants) et à des représentants de l'administration (présidente ou président, directeur général des services, directeur des ressources humaines...). Les représentants du personnel ont seuls voix délibérative.

Sur les 20 représentants 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. Au 1^{er} janvier 2024, la composition faisait appel à 11 femmes (dont 5 titulaires et 6 suppléantes) et 9 hommes (dont 5 titulaires et 4 suppléants).

➤ Nombre de réunions de l'instance en 2024

Le CSAe s'est réuni à 9 reprises dans le courant de l'année 2024, dont une fois en session exceptionnelle.

➤ Bilan d'activité 2024 de l'instance

La vie de l'instance : Après l'installation des membres du CSAe, le 10 janvier 2023, suite aux élections professionnelles de décembre 2022, plusieurs points, traités dans le courant de l'année 2024, ont concerné les conditions d'exercice du mandat (avec la présentation d'un état des lieux des indemnités de suppléance), ou la représentation des membres du comité au sein d'autres instances : le conseil médical plénier départemental et la commission des moyens et des finances de l'université. Ces représentations du CSAe au sein d'autres instances complètent celles qui ont pu être effectuées dans le courant de l'année 2023 (cf. bilan d'activité 2023 du CSAe, chapitre 8 du RSU 2023).

La vie de l'université et de ses personnels : 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 2025). Le vote négatif, lors de la séance du 12 novembre 2024, sur le volet « enseignants » de la campagne d'emplois, proposé dans le contexte de « campagne blanche », a conduit le CSAe, conformément à la réglementation, à être consulté une nouvelle fois, avant que le CA, instance décisionnelle, ne se prononce sur la campagne. L'année 2024 a aussi permis de recueillir l'avis du CSAe sur les **premières éditions du rapport social unique (RSU)**, nouveau document de pilotage ressources humaines rassemblant l'ensemble des données sociales et RH de l'établissement. La séance du 26 mars 2024 a permis la présentation des premiers RSU 2021 et 2022, qui ont fait l'objet d'un exposé conjoint. La séance du 12 novembre 2024 a permis quant à elle l'examen du RSU 2023. Préalablement à l'envoi aux membres du CSAe de ces trois éditions du RSU, les bases de données sociales correspondantes ont été adressées dans les délais réglementaires. En amont, les modalités d'accès à cet instrument RH et son architecture ont fait l'objet d'une présentation lors de la séance du 20 février 2024. Le **mouvement d'affectation des personnels pour l'année universitaire 2024-2025** a été porté à la connaissance des membres du CSAe lors de la séance du 10 décembre 2024. Enfin, le CSAe a été saisi d'une modification de l'intitulé d'un **département de formation** : le département « Sciences de l'éducation », rattaché à l'UFR « Sciences humaines », désormais dénommé : « Sciences de l'éducation et de la formation ».

Les documents-cadres : L'année 2024 a permis de porter à la connaissance des membres du CSAe plusieurs documents-cadres. La **charte des contractuels de l'établissement, dans une version actualisée**, préalablement examinée par le COPIL RH, a été présentée au comité lors de sa séance du 7 mai 2024. Le projet de délibération-cadre des enseignants contractuels recrutés sur le fondement de l'article L. 954-3 du code de l'éducation a été examiné lors de la même séance. Ont également été portés à la connaissance du CSAe : des propositions de nouveaux cadrages concernant le recrutement des enseignants et enseignants-chercheurs, titulaires et contractuels ; le document de cadrage des

chaires de professeurs juniors (CPI) ; un *vademecum* des doctorants contractuels ; les lignes directrices de gestion « Mobilités ».

L'organisation des services : les membres du CSAe ont été informés de la nouvelle offre de service relative au conseil en évolution professionnelle. Comme dans le courant de l'année 2023, plusieurs organigrammes actualisés de services de l'université ont été portés à leur connaissance, dans le courant de la séance du 10 décembre 2024 : outre l'organigramme administratif général de l'université, les membres du CSAe ont été conduits à examiner le nouvel organigramme de la Direction Générale des Services (DGS), et l'organigramme de la nouvelle Direction des Affaires Financières et Comptables (DAFCO).

La politique Ressources humaines (RH) a été portée à la connaissance des membres du CSAe sous différents aspects. **Sous l'angle indemnitaire**, les lignes directrices de gestion (LDG) 2024 « Régime indemnitaire » ont été examinées. Le volet 2 du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) – applicable aux agents BIATSS –, dans ses principes et ses critères, a fait l'objet de deux présentations préalables pour information, lors des séances du 7 mai et du 9 juillet 2024, avant que ne soit organisé un vote, lors de la séance du 24 septembre. Ont été présentés également : une note sur la prime de fin d'année allouée aux personnels BIATSS ; le nouveau dispositif des chèques cadeaux ; ainsi que des ajustements concernant la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI). Le CSAe a été également destinataire : du référentiel d'activités des enseignantes et enseignants et des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs, dans une version actualisée pour l'année universitaire 2024-2025 ; d'une note sur le paiement des formateurs internes ; d'une simulation chiffrée sur les tickets-restaurant ; de la circulaire de gestion 2024-2025. Comme chaque année, le **plan de formation 2024** a fait l'objet d'une présentation.

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 représentantes et à des représentants du personnel, à raison de 10 titulaires et de 10 suppléantes et suppléants. Au 1^{er} janvier 2023, cette représentation comptait 12 femmes et 8 hommes. Au 1^{er} janvier 2024, cette représentation rassemblait 11 femmes et 9 hommes. La F3SCT, qui fait en outre appel à des représentants de l'administration, est présidée par le président en tant que chef d'établissement, ou, en cas d'empêchement, par sa ou par son représentant.

➤ Nombre de réunions de l'instance en 2024

La F3SCT a été convoquée à 8 reprises dans le courant de l'année 2024.

➤ Bilan d'activité 2024 de l'instance

La vie de l'instance et sa représentation ; les conditions d'exercice des mandats. La formation spécialisée a désigné un secrétaire, pour un mandat d'un an, dans sa séance du 13 février 2024. Lors de la même séance, et lors d'une séance ultérieure, le 16 avril, la désignation d'une ou d'un secrétaire adjoint n'a pu être concrétisée, faute de candidature. Une information a été donnée concernant le contingent d'autorisations spéciales d'absences (ASA)³ ; la problématique des décharges dont peuvent bénéficier les membres de la F3SCT a également été abordée.

Des informations sur la santé, sur la sécurité et sur les conditions de travail ont été régulièrement données aux membres de la F3SCT. Les thématiques abordées dans le courant de l'année 2024 ont été diverses : une évaluation du risque Radon ; une évaluation du risque amiante (à laquelle toute la séance du 21 mai 2024 a été consacrée, après que la thématique ait été abordée lors de la séance du 16 avril). Plusieurs bilans ont été présentés : le bilan du Service de médecine universitaire du travail (SMUT)⁴ ; un bilan en santé et sécurité au travail. Comme en 2023, un point d'étape a été fait sur le plan particulier de mise en sûreté. Par ailleurs, ont été présentés un document de communication autour des acteurs de prévention en santé et sécurité au travail, ainsi que les orientations ministérielles en matière de politique de prévention des risques professionnels. Deux projets étudiants ont également contribué à l'information des membres de la F3SCT : une étude sur la modélisation des locaux de l'équipe espaces verts ; une étude sur l'impact de l'implantation du CROUS Market sur le campus de la Harpe.

Concernant les conditions de travail, la F3SCT, comme en 2023, 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 et départements de formation ont été concernés, de même que l'ensemble des trois campus de l'université : les campus Villejean et de La Harpe à Rennes, et le campus Mazier à Saint-Brieuc. Des points d'étape réguliers de suivi de ces alertes ont pu être effectués tout au long de l'année. À plusieurs reprises des membres de la formation spécialisée ont restitué en instance le compte rendu des visites qui ont pu être effectuées (au SFCA, à l'UFR STAPS...), participant ainsi à l'information de l'ensemble des membres. Lors de la dernière séance de l'année 2024, il a été fait un retour sur l'historique des alertes et l'état de situation concernant chacune d'entre elle. Par ailleurs, l'édition des premiers rapports sociaux uniques (RSU) de l'université a été l'occasion d'en présenter les aspects relatifs aux conditions de travail. Plus particulièrement, la séance du 11 juin 2024 a permis de faire état de l'inquiétude des agents contractuels sur le renouvellement des contrats de travail avant la période estivale.

L'action sociale a été l'ordre du jour de plusieurs séances de la F3SCT en 2024 : **de façon générale**, à travers la présentation du bilan action sociale et la présentation de la plate-forme en ligne en matière de prestations sociales ; **de façon particulière** via la présentation de l'actualisation des critères de prestations sociales ; la question de l'accès aux aides sociales fournies par l'université Rennes 2 pour les familles séparées ou l'engagement d'une réflexion sur un lieu de soutien à la parentalité.

³ Pour ce régime des ASA, il convient de distinguer la situation des représentants des BIATSS et celle des représentants des enseignants-chercheurs (EC) et des enseignants (E). Pour les premiers, un volume d'ASA, fixé par arrêté, correspond, par représentante ou représentant, à 35 heures par an, au titre des missions qui sont effectuées dans le cadre de la F3SCT. Pour les EC et les E, les modalités de calcul conduisent à considérer que ces 35 heures de travail effectif représentent 4,18 HETD pour une enseignante-chercheuse ou un enseignant-chercheur et 8,36 HETD pour une enseignante ou un enseignant du secondaire affecté dans le supérieur. Le service dû est donc ramené à 187 HETD pour une ou un EC, et à 375 HETD pour une ou un ESAS.

⁴ Présenté lors de la séance du 5 novembre 2024.

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 commissions paritaires d'établissement. 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 de 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

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

a) le groupe 1 des personnels ITRF :

- pour les représentants du personnel : 2 titulaires (T) et 2 suppléants (S) de catégorie A ; 2 T et 2 S de catégorie B et 2 T et 2 S de catégorie C ;
- pour les représentants de l'administration : 6 T et 6 S de catégorie A.

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

- pour les représentants 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 représentants de l'administration : 5 T et 5 S de catégorie A.

c) le groupe 3 des personnels des bibliothèques :

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

La composition fait ainsi appel au total à 30 représentants du personnel (15 T et 15 S) et à 30 représentants de l'administration (15 T et 15 S). Quant à la représentation de l'établissement, les dispositions réglementaires prévoient 2 membres de droit que sont la présidente ou le président et la directrice générale des services ou le directeur général des services. La présidence de l'instance est assurée par la présidente ou par le président de l'université, ou, en cas d'empêchement, par sa ou par son représentant.

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 représentants du collège C de l'AENES ont été désignés (2 titulaires et 2 suppléantes ou suppléants). 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 en conseil

d'administration lors de la séance du 2 février 2024. La composition de l'instance, ainsi complétée, a fait l'objet d'un arrêté du président de l'université, le 14 mars 2024. Concernant la représentation des organisations syndicales, la CPE comptait dans sa formation initiale 22 femmes et 8 hommes ; concernant la représentation de l'administration, la CPE comptait 12 femmes et 18 hommes.

➤ **Nombre de réunions de l'instance en 2024**

Une fois constituée par arrêté précité du président de l'université, la CPE a tenu sa séance d'installation le 15 avril 2024. À cette occasion, le projet de règlement intérieur de l'instance a été examiné, puis voté. La CPE n'a pas tenu d'autre réunion dans le courant de l'année 2024.

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 de l'université – 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 suppléants au titre de la catégorie A ;
- 1 membre titulaire et 1 membre suppléant au titre de la catégorie B ;
- 2 membres titulaires et 2 membres suppléants 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. Dans cette composition initiale, sur les 10 représentants du personnel – titulaires et suppléants – on comptait 4 femmes et 6 hommes. La composition de l'instance fait également appel à 5 représentants titulaires de l'administration et à autant de représentants suppléants. La parité était assurée pour la représentation de l'administration au sein de l'instance (5 femmes et 5 hommes).

L'évolution, ces dernières années, de la répartition des personnels contractuels par catégories assimilées (A, B et C) pose la question, dans la perspective des prochaines élections professionnelles, qui auront lieu à la fin de l'année 2026, de l'actualisation de la répartition des sièges entre ces différentes catégories.

Cette évolution peut être ainsi retracée, de 2021 à 2024 (soit pour la période couvrant les 4 premières éditions du RSU) :

	2021	2022	2023	2024
Enseignantes et enseignants contractuels catégorie A	276	299	318	333
Personnels BIATSS contractuels catégorie A	189	211	198	213
Sous-total personnels contractuels de catégorie A	465	510	516	546
Personnels BIATSS contractuels catégorie B	53	60	77	84
Personnels BIATSS contractuels catégorie C	86	84	58	27
Apprentis	10	9	14	15 ⁵
Total des personnels contractuels	614	663	665	672

La répartition des sièges entre catégories, telle que déterminée par la délibération précitée du 30 septembre 2011, ne correspond plus à la répartition actuelle des effectifs par catégorie. Il appartiendra à l'établissement d'adapter cette répartition à cette évolution. À cette fin, dans la perspective des prochaines élections professionnelles, il conviendra de modifier la délibération précitée du 30 septembre 2011, puis le règlement intérieur de la CCP.

➤ **Nombre de réunions de l'instance en 2024 et bilan d'activité**

Une première réunion, tenue le 18 décembre 2023, a permis l'installation des nouveaux membres, ainsi que l'examen du règlement intérieur de l'instance, qui a fait l'objet d'un vote favorable.

Dans le courant de l'année 2024, la CPE a été convoquée une fois, pour l'examen d'une situation individuelle.

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

En 2024, il n'y a pas eu de recours formé auprès des commissions administratives paritaires.

⁵ Il est à noter que la très grande majorité de ces contrats est assimilée à la catégorie C.

CHAPITRE 9 : LA DISCIPLINE

Les fautes disciplinaires commises par les personnels de l'université Rennes 2 relèvent, en principe, d'une section disciplinaire 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 2023, 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 2024, 2 procédures disciplinaires ont été engagées.

La première a été engagée sur décision de dépaysement du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER), en date du 4 septembre 2023. Elle concernait un personnel enseignant-chercheur d'une autre université pour le motif : « méconnaissance de ses obligations de probité dans l'exercice de ses fonctions ». Le jugement a été rendu le 21 juin 2024 amendé par un second jugement en date du 1^{er} octobre 2024 précisant l'étendue de la sanction prononcée. Ce jugement a fait l'objet d'un appel devant le CNESER en date du 19 novembre 2024. Une décision de sursis pour disproportion de la sanction a été prise par le CNESER le 30 janvier 2025. La procédure est toujours en cours sur le fond du dossier devant le CNESER.

La seconde procédure a été engagée par le président de l'université concernant un personnel ayant la qualité de PRCE pour le motif : « manquement aux obligations de dignité, impartialité, intégrité et probité et aux obligations des articles L. 121-4 et 121-10 du code général de la fonction publique ». La section disciplinaire de l'université, par jugement rendu le 5 mars 2025, a prononcé une sanction. Ce jugement a fait l'objet d'un appel devant le CNESER le 16 septembre 2025.

On rappellera qu'au titre de l'année 2023 (cf. chapitre 9 du RSU 2023), une procédure a été engagée par le président de l'université concernant un personnel ayant la qualité d'enseignant-chercheur, 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 CNESER. Le jugement a été prononcé le 12 septembre 2025, relaxant l'enseignant-chercheur.

Une procédure a été engagée le 6 décembre 2023 par le rectorat à l'encontre d'un personnel ayant la qualité de PRAG. Une sanction a été prononcée le 6 juin 2024, sur avis de la commission administrative paritaire académique compétente, réunie en formation disciplinaire le 15 janvier 2024. Cette sanction a fait l'objet d'un appel devant le tribunal administratif. Au 3 décembre 2025, la procédure est en cours devant le tribunal administratif de Rennes.

Délibération du Conseil d'administration de l'Université Rennes 2 Séance du 30 Janvier 2026

*Vu le code de l'éducation notamment l'article L712-3 ;
Vu les statuts de l'Université Rennes 2 approuvés le 28 novembre 2025 ;
Vu le règlement intérieur de l'Université Rennes 2 approuvé le 8 février 2008 ;
Vu l'avis de la CFVU du 16 janvier 2026.*

Délibération n° 6-2026

Point 7- Formation – Parcoursup – Licences professionnelles

7-1 capacités d'accueil de l'UFR Sciences Humaines et Sciences et Technique des Activités Physiques et Sportives

Membres en exercice : 36

Votants : 33

Présent.es : 23

Représenté.es : 10

N'ont pas pris part au vote : 0

Abstentions : 0

Contre : 0

Pour : 33

Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

Document en annexe : capacités d'accueil en licences professionnelles pour la rentrée 2026-2027 des Unités de Formation et de Recherche Sciences Humaines et Sciences et Technique des Activités Physiques et Sportives

Les membres du conseil d'administration de l'Université Rennes 2 approuvent les capacités d'accueil en licences professionnelles pour la rentrée 2026-2027 qui sont maintenues à l'identique par rapport à 2025-2026, des UFR Sciences Humaines et Sciences et Technique des Activités Physiques et Sportives telles que souhaitées dans les documents joints à la présente délibération. Ils approuvent également la réouverture de la licence professionnelle FCIS (UFR sciences humaines), sous conditions, à l'unanimité.

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

24 FEV. 2026

24 FEV. 2026

**Capacités d'accueil en Licences PRO pour la rentrée 2026-2027 (eCandidat) -
UFR Sciences humaines**

Mention / Parcours	Rappel capacité votée 2025-26	Effectifs IA 2025-26	Capacité souhaitée 2026- 27
LP MFII : Intervention sociale : Insertion et réinsertion sociale et professionnelle parcours Métiers de la Formation Individualisée en Insertion	20	22	20
LP FCIS : Gestion et accompagnement de projets pédagogiques parcours Formateur Conseil Indépendant ou Salarié	20	Suspendue	20
LP USETIC : Métiers de l'animation sociale, socio-éducative et socioculturelle parcours Usages Socio-Educatifs des Technologies Numériques de l'Information et de la Communication	20	9	20

Capacités d'accueil en Licences PRO pour la rentrée 2026-2027 (eCandidat) - UFR STAPS

Mention /Parcours	Rappel capacité votée 2025-26	Effectifs IA 2025-26	Capacité souhaitée 2026-27
LP MF : Métiers de la forme	20	16	20
LP AGOAPS : Animation, gestion et organisation des activités physiques et sportives parcours Sport et nature	16	13	16

Délibération du Conseil d'administration de l'Université Rennes 2 Séance du 30 Janvier 2026

*Vu le code de l'éducation notamment l'article L712-3 ;
Vu les statuts de l'Université Rennes 2 approuvés le 28 novembre 2025 ;
Vu le règlement intérieur de l'Université Rennes 2 approuvé le 8 février 2008 ;
Vu l'avis de la CFVU du 16 janvier 2026.*

Délibération n° 7-2026

Point 7- Formation – Parcoursup – Licences professionnelles

7-2 capacités d'accueil de l'UFR Sciences Sociales

7-2 a : Capacités d'accueil souhaitées pour 2026-2027

7-2 b : Suspensions :

- Métier de l'immobilier : gestion et administration des biens parcours gestion habitat social
- Métiers des administrations et collectivités territoriales parcours Métiers Techniques des Collectivités territoriales (ST BRIEUC)

7-2 c : Fermeture :

- Développement de projets de territoires parcours Destination Touristiques d'Affaires et Clientèles Internationales (ST BRIEUC) : prolongation de la suspension initiée pour 2025-2026.

Membres en exercice : 36

Votants : 32

Présent.es : 22

Représenté.es : 10

N'ont pas pris part au vote : 0

Abstentions : 1

Contre : 6

Pour : 25

Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

Document en annexe : capacités d'accueil en licences professionnelles pour la rentrée 2026-2027 de l'Unité de recherche Sciences Sociales

Les membres du conseil d'administration de l'Université Rennes 2 approuvent les capacités d'accueil souhaitées en licences professionnelles indiquées dans les documents joints et les suspensions des licences professionnelles Métier de l'immobilier : gestion et administration des biens parcours gestion habitat social et Métiers des administrations et collectivités territoriales parcours Métiers Techniques des Collectivités territoriales (ST BRIEUC) . Ils approuvent également la fermeture de la licence professionnelle développement de projets de territoires, parcours Destinations Touristiques d'Affaires et Clientèles Internationales (ST BRIEUC) de l'UFR Sciences Sociales pour la rentrée 2026-2207 ainsi que souhaité dans le document joint à la présente délibération.

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

24 FEV. 2026

24 FEV. 2026

Capacités d'accueil en Licences PRO pour la rentrée 2026-2027 (eCandidat) - UFR Sciences sociales

Mention / Parcours	Rappel capacité votée 2025-26	Effectifs IA 2025-26	Capacité souhaitée 2026-27
Aménagement Paysager : conception, gestion, entretien	15	14	15
Métiers des administrations et collectivités territoriales parcours Métiers de l'Administration Territoriale	60	40	60
Métiers de l'Immobilier : Gestion et administration des biens parcours Gestion Habitat Social	20 (15 alternants + 5 FC)	Suspendue	
Métiers des administrations et collectivités territoriales parcours Métiers Techniques des Collectivités Territoriales (St Brieuc)	40	Suspendue	
Développement de projets de territoires parcours Destinations Touristiques d'Affaires et Clientèles Internationales (St Brieuc)	20	Fermeture	
Développement de projets de territoires parcours Destinations Touristiques, Patrimoines et Marketing Territorial (St Brieuc)	20	14	20

Délibération du Conseil d'administration de l'Université Rennes 2 Séance du 30 Janvier 2026

*Vu le code de l'éducation notamment l'article L712-3 ;
Vu les statuts de l'Université Rennes 2 approuvés le 28 novembre 2025 ;
Vu le règlement intérieur de l'Université Rennes 2 approuvé le 8 février 2008 ;
Vu l'avis de la CFVU du 16 janvier 2026.*

Délibération n° 8- 2026

Point 7- Formation – Parcoursup – Licences professionnelles

7-3 capacités d'accueil de l'UFR Arts Lettres Communication

Membres en exercice : 36

Votants : 33

Présent.es : 23

Représenté.es : 10

N'ont pas pris part au vote : 0

Abstentions : 1

Contre : 5

Pour : 27

Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

Document en annexe : capacités d'accueil de l'UFR ALC

Les membres du conseil d'administration de l'Université Rennes 2 valident les capacités d'accueil de l'UFR ALC telles que souhaitées dans le document joint à la présente délibération pour la rentrée 2026-2027.

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

24 FEV. 2026

Transmise au recteur de la région académique Bretagne le :

24 FEV. 2026

Capacités d'accueil en Licences PRO pour la rentrée 2026-2027 (eCandidat) - UFR ALC

Mention / Parcours	Rappel capacité votée 2025-26	Effectifs IA 2025-26	Capacité souhaitée 2026-27
Métiers du design parcours Design graphique, éditorial multimédia	24	12	15
Métiers du livre : Documentation et bibliothèques	20	21	20
LP CIAN : Techniques du son et de l'image parcours Convergence, Internet, Audiovisuel, Numérique (St Brieuc)	20	16	20
LP CIAN : Techniques du son et de l'image parcours Convergence, Internet, Audiovisuel, Numérique (EAD)	10	13	10

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

Séance du 30 Janvier 2026

*Vu le code de l'éducation notamment l'article L712-3 ;
Vu les statuts de l'Université Rennes 2 approuvés le 28 novembre 2025 ;
Vu le règlement intérieur de l'Université Rennes 2 approuvé le 8 février 2008 ;
Vu l'avis de la CFVU du 16 janvier 2026*

Délibération n° 9-2026

Point 9- Programmation initiale CVEC 2026

Les membres du conseil d'administration plénier sont invités à voter sur la programmation initiale 2026.

Membres en exercice : 36

Votants : 31

Présent.es : 22

Représenté.es : 9

N'ont pas pris part au vote : 1

Abstentions : 10

Contre : 0

Pour : 20

Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

Document en annexe : programmation initiale 2026
--

Les membres du conseil d'administration de l'Université Rennes 2 approuvent la programmation initiale de la contribution de vie étudiante et de campus (CVEC) 2026.

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

24 FEV. 2026

24 FEV. 2026

Déposant	N° du projet	Nom projet	Description Projet	Montants Fiches actions avec Scénario	%PI	%PR	PROGRAMMATION INITIALE 984,52€ 51,82 €/étu	PROGRAMMATION RECTIFICATIVE 427,69€ 22,51 €/étu	TOTAL - TOUTES PROGRAMMATION 1 412,21€ 74,33 €/étu	Etat Fiche Action Non financé : 0,00€
----------	--------------	------------	--------------------	---------------------------------------	-----	-----	--	---	--	--

CVEC - PROGRAMMATION 2026

PROGRAMMATION initiale - commission du 9 décembre 2026

Déposant	N° du projet	Nom projet	Description Projet	Montants Fiches actions avec Scénario	%PI	%PR	PROGRAMMATION INITIALE	PROGRAMMATION RECTIFICATIVE	TOTAL - TOUTES PROGRAMMATION	Etat Fiche Action
ADORER	1	Fonctionnement Radio C Lab	Équipements techniques Assurances Droits SACEM... 1 CDD 30h/semaine sur 12 mois +7h/sem d'heures sup 3336€ frais de	27 500,00 €	50 %	50 %	13 750,00 €	13 750,00 €	27 500,00 €	Projet intégralement financé
BAR ASSO	2	Professionalisation du Bar	10 vacations de 190h à 18,55 € l'heure = 35 245,00 €	26 364,10 €	100 %	0 %	26 364,10 €	- €	26 364,10 €	Projet intégralement financé
BAR ASSO	3	Vacations crêperie	1 CDD mi-temps sur 6 mois	19 300,00 €	50 %	50 %	9 650,00 €	9 650,00 €	19 300,00 €	Projet intégralement financé
AME	4	Prolongement du poste de coordination de l'AME	2000€ secourie	- €	100 %	0 %	- €	- €	- €	Non financé
CINE TAMBOUR	5	Fonctionnement de l'association Ciné Tambour	4000€ salaire projectionniste 8000€ gratification stage (2 semaines) 500€ mensuel	36 000,00 €	50 %	50 %	18 000,00 €	18 000,00 €	36 000,00 €	Projet intégralement financé
EPICERIE GRATUITE	6	Frais de fonctionnement et contrat salarié pour l'épicerie gratuite	co-financé à 50% par Rennes Métropole et 500€ déjà versé par la commission rectificative	15 150,00 €	100 %	0 %	15 150,00 €	- €	15 150,00 €	Projet intégralement financé
EPICERIE GRATUITE	7	Vacation étudiante pour l'épicerie gratuite	10 heures pendant 39 semaine à 19€ (taux chargé)	7 410,00 €	70 %	30 %	5 187,00 €	2 223,00 €	7 410,00 €	Projet intégralement financé
ESS CARGO	8	Stagiaires et Alternants de L'ESS CARGO	3 stagiaires (2800€/Stagiaire) - 2 alternants (3600€/alternance) ateliers...	- €	100 %	0 %	- €	- €	- €	Non financé
ORDRE SIPHONIQUE	9	Festival de jeux de rôle Feu Follet 2026	34322€ - 6822€ Excédent	- €	0 %	0 %	- €	- €	- €	Non financé
ASUB 22	10	Véhicule pour la Voile (manutention de bateaux)	avec attelage et équipement PMR 20500€	- €	100 %	0 %	- €	- €	- €	Non financé
ASUB 22	11	Budget de fonctionnement bateau semi rigide	OPTION 2 : Véhicule occasion utilisé par les étudiants des deux universités	750,00 €	100 %	0 %	750,00 €	- €	750,00 €	Projet intégralement financé
ASUB 22	12	Budget de fonctionnement bateau semi rigide J80 "Campus Mazier 2"	Même montant demandé à la commission rectificative pièces usures	5 435,00 €	100 %	0 %	5 435,00 €	- €	5 435,00 €	Projet intégralement financé
ASUB 22	13	Stages sportifs - ASUB22	Projet 10 000€ - financé à 50% par les universités (3 stages de 5 jours - 30 places)	8 000,00 €	100 %	0 %	8 000,00 €	- €	8 000,00 €	Projet intégralement financé
ASUB 22	14	Meeting athlétisme promotion du sport	3 stages Kitsurf (3 séances de 5 jours - 30 places) activités sportives	350,00 €	100 %	0 %	350,00 €	- €	350,00 €	Projet intégralement financé
COM	15	Guides de rentrée 2026	Même montant demandé à l'université de Rennes +	5 000,00 €	100 %	0 %	5 000,00 €	- €	5 000,00 €	Projet intégralement financé
COM	16	Semaine campus 2026	6500 guides	26 600,00 €	100 %	0 %	26 600,00 €	- €	26 600,00 €	Projet intégralement financé
COM	17	Welcome Pack 2026-2027	Campus Villejean : 20500€ Campus Mazier : 6100€	39 382,00 €	100 %	0 %	39 382,00 €	- €	39 382,00 €	Projet intégralement financé
SERVICE CULTUREL	18	Suite réaménagement Hall Tambour	8000 packs 6,80€/u	- €	0 %	0 %	- €	- €	- €	Non financé
SERVICE CULTUREL (Soclage)	19	SOCLAGE - Service Culturel (4,50€/étu)	Médaille végétal 1 152€ Adhésif signalétique 3 753€	85 500,00 €	50 %	50 %	42 750,00 €	42 750,00 €	85 500,00 €	Projet intégralement financé
SERVICE CULTUREL	20	Action de médiation com et	Actions de com 2000€ Gratuité de la saison 4 000€ Vacations étudiantes à 9 000€ - 4 666,66€ vacations	4 500,00 €	50 %	50 %	2 250,00 €	2 250,00 €	4 500,00 €	Projet intégralement financé
CIREFE	21	Excursion côte de granit rose	3000€ Frais divers (matériaux, déplacements...)	1 110,00 €	100 %	0 %	1 110,00 €	- €	1 110,00 €	Projet intégralement financé
CIREFE	22	Encourager la lecture en français langue étrangère via le Dicé'Edito	2 animateurs culturels 200€ Transport 1100€	239,40 €	100 %	0 %	239,40 €	- €	239,40 €	Projet intégralement financé
SCD	23	Achat de bouchons d'oreilles	proposant de favoriser la lecture à partir d'histoires courtes en français sur un	- €	0 %	100 %	- €	- €	- €	Non financé
CVE	24	Provision pour laverie gratuite	55 boîtes de 500 paires	- €	0 %	0 %	- €	- €	- €	Non financé
CVE	25	Soutien au CVE : Vacation	l'accessibilité des étudiants aux besoins d'hygiène.	12 540,00 €	70 %	30 %	8 778,00 €	3 762,00 €	12 540,00 €	Projet intégralement financé
CVE	26	Soutien au CVE : Fonctionnement	15 heures/sem pendant 44 semaine à 19€ (taux chargé)	6 000,00 €	50 %	50 %	3 000,00 €	3 000,00 €	6 000,00 €	Projet intégralement financé
CVE	27	Distribution de protections périodiques réutilisables	fournitures Frais de réception	40 000,00 €	50 %	50 %	20 000,00 €	20 000,00 €	40 000,00 €	Projet intégralement financé
DRIM	28	Suite de l'Amenagement du hall B	Serviettes menstruelles 15000€	- €	0 %	100 %	- €	- €	- €	Non financé
DRIM	29	Végétalisation du campus Villejean	Projet mis en œuvre par ajouts prises électriques	- €	0 %	100 %	- €	- €	- €	Non financé
DRIM	30	Abris vélos Sud du campus Villejean	Adaptation du mobilier existant et achat	18 000,00 €	100 %	0 %	18 000,00 €	- €	18 000,00 €	Projet intégralement financé
DRIM	31	verte des étudiants boursiers en mobilité	000€ Semis prairies fleuries 3000€	3 600,00 €	50 %	50 %	1 800,00 €	1 800,00 €	3 600,00 €	Projet intégralement financé
DSI	32	Achat d'ordinateurs de prêt pour les étudiants	Prise en charge conjointe de la rentrée 2026 Bourse mobilité 14 500€ Paramétrage plateforme 500€	12 800,00 €	0 %	100 %	- €	12 800,00 €	12 800,00 €	Projet intégralement financé
MAZIER	33	Aménagement des locaux associatifs	4 PC Apple 5600€ (Selon besoin logiciel, arts plastiques, etc.)	- €	0 %	0 %	- €	- €	- €	Non financé
MAZIER	34	Goodies	banquettes, frigo, armoire... Le montant demandé à l'UR est 2750€ au prorata du "rouleau"	- €	0 %	0 %	- €	- €	- €	Non financé
MAZIER	35	Aménagement des espaces de vie étudiante	- Boîte à Lunch 20€/u - Clé USB en paille de blé	- €	0 %	100 %	- €	- €	- €	Non financé
MAZIER	36	Aménagement extérieur	Signalétique 1500€ Aménagements thème 1500€	- €	50 %	50 %	- €	- €	- €	Non financé
MAZIER	37	Animation atelier Vert le jardin	4 tables grillatin couvertes + bâches 13600€ 50% demandé à l'UR Animations 1200€	- €	100 %	0 %	- €	- €	- €	Non financé
MAZIER	38	Actions culturelles et événementielles	Achats de plantes 70€ Même montants demandés à l'UR	17 000,00 €	60 %	40 %	10 200,00 €	6 800,00 €	17 000,00 €	Projet intégralement financé
MAZIER	39	Actions de communication vie étudiante	Expositions 1300€ Commande d'œuvres 650€ Petits déjeuners / goûters	2 200,00 €	70 %	30 %	1 540,00 €	660,00 €	2 200,00 €	Projet intégralement financé
MAZIER	40	Coups de cœur BU	Création graphique 1 200 € Impression 1 000 €	- €	0 %	0 %	- €	- €	- €	Non financé
MAZIER	41	Formations premiers secours	Annuaire de livres selon les envies des étudiants - Même montant demandé à l'UR	- €	0 %	100 %	- €	- €	- €	Non financé
MAZIER	42	Journée de l'alimentation et santé	6 séances x 10 étudiants x 47€	600,00 €	100 %		600,00 €	- €	600,00 €	Projet intégralement financé

MAZIER	43	Vacations étudiantes	10h/sem pendant 24 semaines + JPO + Salon Supamor	6 400,00 €	70 %	30 %	4 480,00 €	1 920,00 €	6 400,00 €	Projet intégralement financé
SIUAPS	44	Passage au LED éclairage Cossec Villejean	16 têtes d'éclairage 24 000€ Location échafaudage 8 000€	- €	0 %		- €	- €	- €	Non financé
SIUAPS	45	vacations Soutien activités supplémentaires à St Pierre	Vacations 9231€ Monitorat étudiant 3135€ 50% demandé à l'UR 4617,50€ Nationales 8000€ 50% demandé à l'UR 4000€	6 183,00 €	100 %		6 183,00 €	- €	6 183,00 €	Projet intégralement financé dès la PI
SIUAPS	46	Compétitions nationales & internationales	Nationales 8000€ 50% demandé à l'UR 4000€	9 050,00 €	70 %	30 %	6 335,00 €	2 715,00 €	9 050,00 €	Projet intégralement financé
SIUAPS	47	Stage et Animation	5 animations (par exemple sortie escalade à la journée)	5 400,00 €	100 %		5 400,00 €	- €	5 400,00 €	Projet intégralement financé dès la PI
SIUAPS (Soclage)	48	fonctionnement et aux projets du SIUAPS	fonctionnement autonome 6500€étu - proposition politique d'augmentation des crédits	123 500,00 €	70 %	30 %	86 450,00 €	37 050,00 €	123 500,00 €	Projet intégralement financé
SIUAPS	49	Provision pour grands travaux	grand gymnase sur la plaine des sports, rénovation du COSEC, rénovation de la	50 000,00 €	100 %		50 000,00 €	- €	50 000,00 €	Projet intégralement financé dès la PI
SIUAPS	50	Vacation Soutien musculation en autonomie vacations Emplois étudiants : chargé d'accueil	• Fonctionnement 18 574 € • Monitorat étudiant 9 263 € 50% demandé à l'UR 4631,50€ + 1 contrat étudiant campus de Villejean 13 313,50€	13 918,00 €	70 %	30 %	9 742,60 €	4 175,40 €	13 918,00 €	Projet intégralement financé
SSE	51	étudiants : chargé d'accueil et EPS campus de Villejean	2 contrats étudiants 12 394€	- €	70 %	30 %	- €	- €	- €	Non financé
SSE	52	chargé d'accueil SSE de SOCLAGE - Soutien au fonctionnement du SSE	50% demandé à l'UR 6197,00€	6 197,00 €	70 %	30 %	4 337,90 €	1 859,10 €	6 197,00 €	Projet intégralement financé
SSE (Soclage)	53	IDE à mi-temps sur le campus de Beaulieu et de	11616€étu - proposition politique d'augmentation des crédits	209 000,00 €	70 %	30 %	146 300,00 €	62 700,00 €	209 000,00 €	Projet intégralement financé
SSE	54	chargé.e de mission coordination stratégique et	Poste d'infirmier(ère) 35h CDD 44 000€ 50% demandé à l'UR 22 000,00 €	22 000,00 €	70 %	30 %	15 400,00 €	6 600,00 €	22 000,00 €	Projet intégralement financé
SVE	55	Ateliers Santé 2026-2027	Janvier à Juin 402h Juillet à Août 300h	- €	60 %	20 %	- €	- €	- €	Non financé
SVE	56	Prime vélo	Remboursement de 60 primes de 50 €	1 000,00 €	35 %	65 %	350,00 €	650,00 €	1 000,00 €	Projet intégralement financé
SVE	58	Fonds de réparation des ordinateurs de prêt	2 dalles de PC	- €	0 %	100 %	- €	- €	- €	Non financé
SVE	59	Agréments des associations étudiantes renouvellement des licences adobe pour les asso étudiantes	31000€ pour environ 70 assos	31 000,00 €	50 %	50 %	15 500,00 €	15 500,00 €	31 000,00 €	Projet intégralement financé
SVE	60	Achat de calculatrices de prêt pour les étudiants	Renouvellement des licences (148,68€ TTC x 3 PC)	446,04 €	0 %	100 %	- €	446,04 €	446,04 €	Projet intégralement financé
SVE	61	vacation mise à disposition d'un pool de vacataires étudiants	104h Distribution protections périodiques 8vac 464h	- €	0 %	100 %	- €	- €	- €	Non financé
SVE	62	Prestation de subsistance service civique	52 volontaires sur 2026 223 mois x 117€	39 126,20 €	70 %	30 %	27 388,34 €	11 737,86 €	39 126,20 €	Projet intégralement financé
SVE	63	Soutien à la formation BAFA	Aide de 200 € pour 5 étudiant-es	- €	60 %	40 %	- €	- €	- €	Non financé
SVE	64	Animations buddy system	16 animations prévues : Bowling, sortie musée, journée à Saint-Malo, etc	2 000,00 €	50 %	50 %	1 000,00 €	1 000,00 €	2 000,00 €	Projet intégralement financé
SVE	66	Missions d'accueil du SVE	partenaires lors des journées de pré-rentree	- €	25 %		- €	- €	- €	Non financé
SVE	67	Soirée campus 2026	Technique 13 000€ Sécurité 16 500€	18 000,00 €	100 %		18 000,00 €	- €	18 000,00 €	Projet intégralement financé dès la PI
SVE	68	Budget participatif 2025-26	permettant d'utiliser une partie de la CVEC de manière participative.	40 000,00 €	50 %	50 %	20 000,00 €	20 000,00 €	40 000,00 €	Projet intégralement financé
SVE	69	COM Budget participatif 2026-27	Communication (support, signalétique, inauguration, vidéo, etc.)	500,00 €	50 %	50 %	250,00 €	250,00 €	500,00 €	Projet intégralement financé
SVE	70	Recharge des protections périodiques	Poursuivre la mise à disposition gratuite de protections périodiques aux étudiants	5 000,00 €	0 %	100 %	- €	5 000,00 €	5 000,00 €	Projet intégralement financé
SVE (Soclage)	71	Solidarité Des Initiatives Etudiantes (FSIE)	20€étu - proposition politique d'augmentation des crédits	380 000,00 €	70 %	30 %	266 000,00 €	114 000,00 €	380 000,00 €	Projet intégralement financé
Dépenses TOTAL				1 412 206,74 €	Dépenses TOTAL		984,52€ 51,82 €/étu	427,69€ 22,51 €/étu	1 412,21€ 74,33 €/étu	- €
Dépenses SOUS-TOTAL				1 412 206,74 €	SOUS-TOTAL		984,52€ 51,82 €/étu	427,69€ 22,51 €/étu	1 412,21€ 74,33 €/étu	0,00 €
1ère attribution CROUS (60€/étu)				1 140 000,00 €	REDUCTION pour arriver à l'équilibre		Initiale 0,06€/étu	Rectificatif 0,01€/étu	GLOBAL 0,08€/étu	
					-24 793,26 €		1 190 000,00 €	247 000,00 €	1 437 000,00 €	
2ème attribution CROUS - Hypothèse (13€/étu)				247 000,00 €						
Report crédits 2025 Kits chémoûés Epicerie gratuite				20 000,00 €	Programmation prévisionnel Initial + Rectificatif					
Estimation Reliquat CVEC 2024				30 000,00 €	Dépenses TOTAL		1 412,21€ soit 74,33 €/étu			
TOTAL				1 437 000,00 €	SOUS-TOTAL		1 412,21€ soit 74,33 €/étu			

Récapitulatif	71 projet(s) intégralement financé(s)
	Dont 41 projet(s) intégralement financé(s) dès la PI
	0 projet(s) partiellement financé(s)
	23 projet(s) non financé(s)

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

Séance du 30 Janvier 2026

*Vu le code de l'éducation notamment l'article L712-3 ;
Vu les statuts de l'Université Rennes 2 approuvés le 28 novembre 2025 ;
Vu le règlement intérieur de l'Université Rennes 2 approuvé le 8 février 2008 ;
Vu l'avis favorable du comité de direction de l'IAUR du 27 novembre 2025.*

Délibération n° 10- 2026

Point 10 : Tarifications

10- 1 – Tarifications de l'Institut d'Aménagement et d'Urbanisme de Rennes (IAUR)

Proposition de tarifs de formations courtes de l'IAUR à compter de l'année universitaire 2025-2026

Membres en exercice : 36

Votants : 28

Présent.es : 19

Représenté.es : 9

N'ont pas pris part au vote : 1

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 27

Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

Document en annexe : tarifications de l'IAUR à compter de l'année universitaire 2025-2026

Les membres du conseil d'administration de l'Université Rennes 2 approuvent les tarifications de l'IAUR à compter de l'année universitaire 2025-2026, jointes à la présente délibération, à l'unanimité.

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

24 FEV. 2026

Transmise au recteur de la région académique Bretagne le :

24 FEV. 2026



Institut d'Aménagement et d'Urbanisme de Rennes (IAUR)
Proposition de tarifs de formations courtes de l'IAUR à compter de l'année universitaire 2025-2026
(Conventions de formation et factures établies par le SFCA)

Formations courtes (formation continue)	Proposition de tarifs à compter de l'année 2025-2026
Patrimoines ! (A)ménager les territoires Module A : 3 journées de formation en présentiel (21h) Module B : 3 séances de formation en ligne, modulables (9h) Module C : 6 séances de formation en ligne, modulables (18h) NOUVELLE FORMATION	Tarifs normaux : • Formation complète : 2300€ • Module A + 3 séances en ligne : 1600€ • Séances en ligne supplémentaires : 220€/séance Tarifs réduits pré-inscriptions (environ 1 mois avant la date limite d'inscription) : • Formation complète : 2070€ • Module A + 3 séances en ligne : 1440€ • Séances en ligne supplémentaires : 198€/séance A titre exceptionnel et selon le nombre d'inscriptions d'un même organisme, des réductions supplémentaires peuvent être appliquées.

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

Séance du 30 Janvier 2026

*Vu le code de l'éducation notamment l'article L712-3 ;
Vu les statuts de l'Université Rennes 2 approuvés le 28 novembre 2025 ;
Vu le règlement intérieur de l'Université Rennes 2 approuvé le 8 février 2008 ;
Vu l'avis du conseil de gestion du 19 janvier 2026.*

Délibération n° 11-2026

Point 10. Tarifications

10-1 tarification du CIREFE (Centre International Rennais d'Etudes de Français pour Etrangers)

Membres en exercice : 36

Votants : 30

Présent.es : 19

Représenté.es : 11

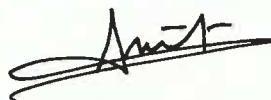
N'ont pas pris part au vote : 0

Abstentions : 0

Contre : 0

Pour : 30

Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

Document en annexe : Tarifications de l'IAUR

Les membres du conseil d'administration de l'Université Rennes 2 approuvent les tarifications de l'IAUR jointes à la présente délibération, à l'unanimité.

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

24 FEV. 2026

Transmise au recteur de la région académique Bretagne le :

24 FEV. 2026



Institut d'Aménagement et d'Urbanisme de Rennes (IAUR)
Proposition de tarifs de formations courtes de l'IAUR à compter de l'année universitaire 2025-2026
(Conventions de formation et factures établies par le SFCA)

Formations courtes (formation continue)	Proposition de tarifs à compter de l'année 2025-2026
Patrimoines ! (A)ménager les territoires Module A : 3 journées de formation en présentiel (21h) Module B : 3 séances de formation en ligne, modulables (9h) Module C : 6 séances de formation en ligne, modulables (18h) NOUVELLE FORMATION	Tarifs normaux : • Formation complète : 2300€ • Module A + 3 séances en ligne : 1600€ • Séances en ligne supplémentaires : 220€/séance Tarifs réduits pré-inscriptions (environ 1 mois avant la date limite d'inscription) : • Formation complète : 2070€ • Module A + 3 séances en ligne : 1440€ • Séances en ligne supplémentaires : 198€/séance A titre exceptionnel et selon le nombre d'inscriptions d'un même organisme, des réductions supplémentaires peuvent être appliquées.

Délibération du Conseil d'administration de l'Université Rennes 2 Séance du 30 Janvier 2026

*Vu le code de l'éducation notamment l'article L712-3 ;
Vu les statuts de l'Université Rennes 2 approuvés le 28 novembre 2025 ;
Vu le règlement intérieur de l'Université Rennes 2 approuvé le 8 février 2008.*

Délibération n° 12-2026

12- Conventions

Accord de consortium pour le consortium Erasmus Mundus régissant l'Erasmus Mundus TELME

Membres en exercice : 36
Votants : 27
Présent.es : 17
Représenté.es : 10
N'ont pas pris part au vote : 0
Abstentions : 3
Contre : 0
Pour : 24

Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

<u>Document en annexe</u> : Accord de consortium pour le consortium Erasmus Mundus régissant l'Erasmus Mundus TELME
--

Les membres du conseil d'administration de l'Université Rennes 2 approuvent l'accord de consortium pour l'Erasmus Mundus TELME.

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

24 FEV. 2026

24 FEV. 2026

Proposition de modification des tarifs DELF-DALF 2025/2026

Validée par le Conseil de Gestion du CIREFE du

Inscriptions :

	Tarifs 2024/2025	Tarifs 2025/26
DELF B1	160 € (130 € + 30 € de frais d'inscription non remboursables)	Pas de modification
DELF B2	160 € (130 € + 30 € de frais d'inscription non remboursables)	
DALF C1	180 € (150 € + 30 € de frais d'inscription non remboursables)	
DALF C2	180 € (150 € + 30 € de frais d'inscription non remboursables)	

Préparation aux épreuves (10h de formation B1-B2-C1) :

	Tarifs 2024/2025	Tarifs 2025/26
Etudiants	105€* (10% de remise pour les étudiants inscrits au CIREFE soit 94,50€*)	Pas de modification
Individuels	150€*	

*Non remboursable

PROPOSITION DE NOUVEAUX TARIFS

Stage de renouvellement sans formation de l'habilitation à destination des examinateurs extérieurs au CIREFE

	Tarifs 2025/26
Stage de renouvellement de l'habilitation DELF DALF	140€*
Stage de renouvellement de l'habilitation DELF	90€*
Stage de renouvellement de l'habilitation DALF	80€*

*Non remboursable

Groupe du même établissement : entre 5 et 10 : 10% de remise et 20% si supérieur à 10.

Epreuves d'entraînement (indépendantes du stage de préparation aux épreuves)

	Tarifs 2025/26
Epreuves d'entraînement B1 (compréhensions orales et écrites, expression orales et écrites)	60€*
Epreuves d'entraînement B2 (compréhensions orales et écrites, expression orales et écrites)	80€*
Epreuves d'entraînement C1 ou C2 (compréhensions orales et écrites, expression orales et écrites)	90€*

*10% de remise pour les étudiants inscrits au CIREFE

*Non remboursable

Délibération du Conseil d'administration de l'Université Rennes 2 Séance du 30 Janvier 2026

Vu le code de l'éducation notamment l'article L712-3 ;

Vu le décret 2006-781 du 3.06.2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat , notamment les articles 1 et 2-5° ;

Vu les statuts de l'Université Rennes 2 approuvés le 28 novembre 2025 ;

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

Délibération n° 13-2026

Point 13 - Modification de la délibération du conseil d'administration du 31 mars 2023 relative aux aides aux déplacements des étudiants et étudiantes

Membres en exercice : 36

Votants : 26

Présent.es : 16

Représenté.es : 10

N'ont pas pris part au vote : 0

Abstentions : 6

Contre : 1

Pour : 19

Le Président de l'Université Rennes 2,



Vincent GOUËSET

Document en annexe : note sur l'aide aux déplacements étudiants

Les membres du conseil d'administration de l'Université Rennes 2 valident le dispositif d'aide aux déplacements des étudiants et étudiantes joint à la présente délibération.

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

24 FEV. 2026

Transmise au recteur de la région académique Bretagne le :

24 FEV. 2026

Possibilité pour les UFR et unités de recherche d'accorder une aide au déplacement de leurs étudiants, dans le cadre de leur formation (hors stage)

Cadre réglementaire : Décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006

Contexte : modification de la délibération du CA du 31 mars 2023

Dans le cadre de leur formation et de leurs enseignements obligatoires, les étudiants et doctorants peuvent être amenés à se déplacer hors de la métropole de Rennes ou de l'agglomération de Saint Briec. L'Université doit prendre à sa charge les frais en question dans la mesure où elle impose aux étudiants le suivi de ces activités pédagogiques pour la réalisation de leur cursus de formation. Dans ce cas, ils doivent pouvoir être remboursés de leurs frais. Mais aucun ordre de mission ne peut leur être délivré car ils sont usagers et n'interviennent pas pour le compte de l'établissement. Le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 ne s'applique qu'aux personnels civils de l'État et non aux usagers en déplacement.

Dans toute la mesure du possible, ces déplacements, hors stage, sont organisés par les UFR ou unités de recherche, qui réservent et commandent les transports, repas et hébergements collectifs nécessaires et frais annexes (frais d'entrées théâtre, musées etc...).

En dehors de ces déplacements collectifs les UFR ou les unités de recherche, peuvent, dans la limite de leur budget, verser une aide financière aux étudiants et doctorants (hors doctorants ayant un contrat de travail avec l'université Rennes 2) pour les frais liés à ces déplacements d'ordre pédagogique ou de recherche.

Le montant est évalué par l'UFR ou l'unité de recherche en fonction de chaque situation et peut prendre en compte tout ou partie des frais engendrés par le déplacement, les repas, l'hébergement des étudiants et doctorant.e.s et les frais annexes.

Dans le cadre de déplacements liés à leur formation, les étudiants et doctorants sont couverts par l'assurance de l'université Rennes 2.

En cas de besoin, et notamment pour faciliter la délivrance d'un visa, l'école doctorale ou l'UFR de rattachement de l'étudiant ou doctorant peut émettre un certificat administratif.