

# BILAN SOCIAL

2018

[www.univ-nantes.fr](http://www.univ-nantes.fr)



UNIVERSITÉ DE NANTES

# [ ÉDITO ]

Un bilan social donne l'occasion de faire apparaître la consolidation des efforts de plusieurs années. C'est particulièrement le cas de celui de 2018 qui permet de faire le bilan sur certaines actions.

L'égalité femmes-hommes est une thématique sur laquelle nous sommes particulièrement attentifs et menons une démarche active. La pyramide des âges et la répartition par genre font apparaître là aussi que les politiques sur le long terme finissent par porter leurs fruits. Ainsi, les tranches d'âges se féminisent de plus en plus (p. 18 du BS), jusqu'à celle des « 50-54 » ans, qui jusqu'en 2017 et 2016, étaient encore davantage masculines. Ce n'est peut-être que le fait d'une attention à l'égalité femmes-hommes dans les recrutements depuis plusieurs années. C'est particulièrement vrai pour les personnels BIATSS. Cela l'est moins pour certaines catégories d'enseignants et d'enseignants-chercheurs, mais certains éléments de recrutement échappent à l'Etablissement (qualification CNU). L'imprégnation et les efforts de tous continuent néanmoins. Par ailleurs, l'évolution de la population des titulaires BIATSS est stable et la volonté de rééquilibrage des catégories B et C se poursuit : 28 % en catégorie 4 (+ 0,5 point), 28 % en catégorie B (+ 0,5 point) et 43 % en catégorie C (+1 point).

L'attention va se porter également sur les contractuels. Leur proportion n'augmente pas sur la masse salariale Etat ; l'Etablissement ayant à cœur de préserver l'équilibre titulaires/contractuels, il diminue même puisque le nombre de titulaires a augmenté au cours des trois années passées. Le taux de contractuels était de 29 % en 2016 et en 2017, il est de 28 % en 2018. Certes, on trouvera davantage de femmes dans la population contractuelle, mais ceci n'est que la réplique de ce qui existe dans la population BIATSS titulaires : nous avons une population de personnels administratifs et techniques très représentée par les femmes. C'est sur les ressources propres que le nombre de CDD a augmenté, traduisant ainsi le développement de l'Etablissement par les projets financés par l'ANR, l'agence imposant ces modalités de recrutement, en lien avec la non pérennité des budgets y afférents.

Le bilan social nous donne aussi l'occasion d'améliorer nos indicateurs. La recherche d'explications dans les diminutions de rémunérations entre les hommes et les femmes nous ont amené à faire apparaître un indicateur intéressant : celui des heures complémentaires. Un point qui était jusqu'ici soupçonné est mis en lumière : les hommes réalisent 2 fois plus d'heures complémentaires que les femmes (43243 HC pour les femmes E et EC ; 80336 HC pour les hommes). Il est un autre critère parlant : le temps partiel, largement plus sollicité par les femmes que par les hommes. Il en est de même pour les temps non complet, sauf pour les catégories A où il se partage à parts égales.

S'agissant de la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, elle tend à s'accroître : en 2016 ils étaient 136, ce sont aujourd'hui 149 qui font partie de nos personnels. Et on peut noter que l'université prend à sa charge exclusive (sans financement FIPHP) 22968 € des aménagements d'agents non bénéficiaires de l'obligation d'emploi mais présentant des restrictions médicales.

Nous avons souhaité également faire apparaître la diversité des lieux de travail des personnels et comment ils se répartissent sur les lieux d'emplois connus de l'Université de Nantes. Nous espérons pouvoir ultérieurement encore affiner cette donnée. On peut y ajouter qu'en 2018, 1097 collègues ont bénéficié de l'aide au remboursement domicile-travail pour une enveloppe de 234377 €.

Le bilan social demeure plus que jamais l'outil permettant de mesurer la pertinence des dispositifs sur la durée, de partager les analyses issues du travail minutieux de collecte des données, mais aussi de corriger les discriminations.

Merci à celles et ceux qui se sont investis pour faire de ce bilan social et de sa version plus brève un instrument de plus en plus explicite et utile à tous.

Olivier Laboux  
Président de l'Université de Nantes

Françoise Le Fichant  
Vice-présidente aux Ressources humaines  
et au dialogue social

# [ QU'EST-CE QU'UN BILAN SOCIAL ? ]

## Le cadre légal

L'article 47 de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'Enseignement Supérieur et à la Recherche prévoit que le Conseil d'Administration « approuve le bilan social présenté chaque année par le Président après avis du comité technique mentionné à l'article L.951-1-1. Ce bilan présente l'évolution de l'équilibre entre les emplois titulaires et contractuels et les actions entreprises en faveur de la résorption de la précarité au sein des personnels de l'établissement ».

Le législateur donne une définition précise du bilan social dans le code du travail (art. L 2323-70) :

« Le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes. »

D'après la loi, le bilan social comporte sept indicateurs apportant des informations sur :

1. L'emploi (les effectifs)
2. Les rémunérations et charges accessoires
3. Les conditions de santé et de sécurité
4. Les autres conditions de travail
5. La formation
6. Les relations professionnelles
7. Les conditions de vie des salariés et de leurs familles, dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.

L'arrêté du 23 décembre 2013 fixe la liste des indicateurs qui doivent figurer dans le bilan social et, en particulier, les indicateurs du rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le décret n° 2014-321 du 10 mars 2014 relatif à la publication par voie électronique des bilans sociaux des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel indique le bilan social doit être publié dans les 3 mois qui suivent sa présentation au comité technique et pendant une période de 5 ans sur le site internet de l'établissement. Cette publication doit être accompagnée des extraits des procès-verbaux du comité technique et du conseil d'administration relatifs à son examen.

## Réalisation du bilan social

- Chefs de projet fonctionnels : Anaïs GARNIER, Lyndia ALLAIRE.

D'autres services de l'université ont apporté leur contribution pour compléter certains chapitres de ce document. Il s'agit de :

- la DRHDS, la DSIN, la DHSET, la médecine de prévention, l'assistante sociale, du CPUN, de la DCI, de la Direction de la Communication et de l'imprimerie.

Que tous soient ici remerciés pour leur participation :

- extraction des données : MANGUE, SIFAC, LAGAF, Winpaie
- extraction des données a été faite au 31 décembre 2018, sauf pour les données financières qui sont faites par année civile
- mise en forme de l'information : Direction de la Communication
- mise en forme du document : Adobe InDesign CC.

# [ SOMMAIRE ]

## 1. LES PERSONNELS .....6

<b>1.1. LES EFFECTIFS .....</b>	<b>6</b>
1.1.1. Les effectifs globaux des étudiants par pôle de formation.....	6
1.1.2. Les effectifs globaux des personnels.....	6
1.1.3. Les effectifs par pôle et par composante.....	7
1.1.4. Les effectifs EC-E .....	11
1.1.5. Les effectifs BIATSS.....	12
1.1.6. Les effectifs des personnels en situation de handicap.....	15
1.1.7. Les effectifs par lieu de travail.....	16
1.1.8. Les hébergés .....	17
<b>1.2. LES DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES.....</b>	<b>18</b>
1.2.1. Les données globales .....	18
1.2.2. Les données spécifiques .....	20

## 2. LES PARCOURS PROFESSIONNELS.....27

<b>2.1. LES CARRIÈRES .....</b>	<b>27</b>
2.1.1. Avancement et promotion.....	27
2.1.2. Les concours.....	28
<b>2.2. LES MOBILITÉS .....</b>	<b>34</b>
2.2.1. La mobilité globale .....	34
2.2.2. Les mobilités spéciales .....	37
<b>2.3. LA FORMATION .....</b>	<b>40</b>
2.3.1. Constats .....	40
2.3.2. Bilan .....	40

## 3. LES RÉMUNÉRATIONS .....43

<b>3.1. LA MASSE SALARIALE.....</b>	<b>43</b>
<b>3.2. LES RÉMUNÉRATIONS DES ENSEIGNANTS .....</b>	<b>45</b>
<b>3.3 LES RÉMUNÉRATIONS DES BIATSS.....</b>	<b>47</b>
<b>3.4 LES RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES NETTES PAR DÉCILE .....</b>	<b>50</b>
<b>3.5 LES CHARGES D'ENSEIGNEMENT.....</b>	<b>52</b>

## **4. LES CONDITIONS DE TRAVAIL.....55**

<b>4.1. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ.....55</b>	
4.1.1. L'action du service de médecine de prévention (MPPU) .....	55
4.1.2. Les dispositifs d'accueil des personnels en situation de handicap.....	56
4.1.3. Les accidents de travail et les maladies professionnelles .....	57
4.1.4. Le dispositif d'accompagnement des situations individuelles complexes .....	58
<b>4.2. Le temps de travail.....59</b>	
4.2.1. Les aménagements horaires.....	59
4.2.2. Travail à temps partiel des personnels titulaires et stagiaires .....	59
4.2.3. Les congés .....	61
4.2.4. Le compte épargne temps.....	63
4.2.5. Les décharges.....	64
4.2.6. Le taux d'absentéisme.....	65

## **5. LE DIALOGUE SOCIAL .....66**

<b>5.1. Les instances représentatives du personnel .....</b>	<b>66</b>
5.1.1. Le Comité technique d'Établissement (CTE).....	66
5.1.2. La commission paritaire d'Établissement CPE.....	66
5.1.3. La commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCP-ANT) .....	67
5.1.4. Le comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) .....	68
<b>5.2. Les contentieux, conflits et mouvements sociaux .....</b>	<b>69</b>

## **6. L'ORGANISATION DES ACTIONS SOCIALES CULTURELLES ET SPORTIVES.....70**

<b>6.1. Le comité des personnels de l'Université de Nantes (CPUN) .....</b>	<b>70</b>
6.1.1. Aider les personnels à mieux vivre .....	70
6.1.2. Créer du lien social au sein de la communauté universitaire .....	73
<b>6.2. Activité du service social des personnels.....</b>	<b>74</b>
<b>6.3. La direction de la culture et des initiatives (DCI).....</b>	<b>77</b>

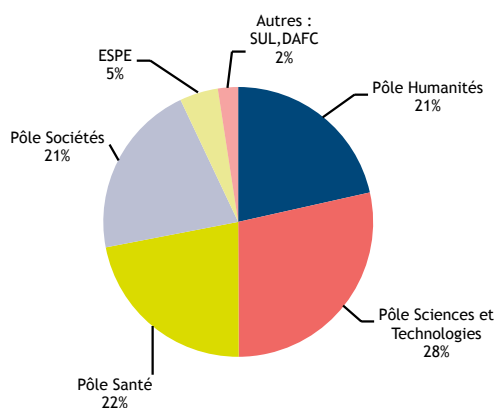
## **7. LISTE DES SIGLES ET DES ABRÉVIATIONS UTILISÉS .....78**

# 1. LES PERSONNELS

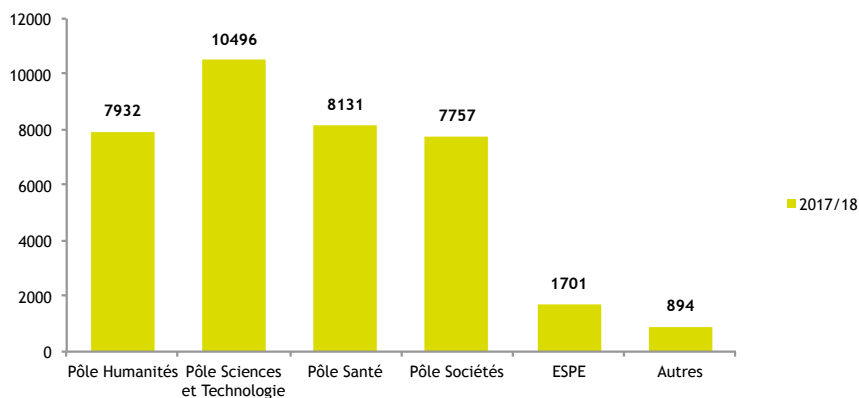
## 1.1. LES EFFECTIFS

### 1.1.1. Les effectifs globaux des étudiants par pôle de formation

Part des étudiants par pôle de formation  
Effectif global de 36 901 étudiants au 15/01/2018

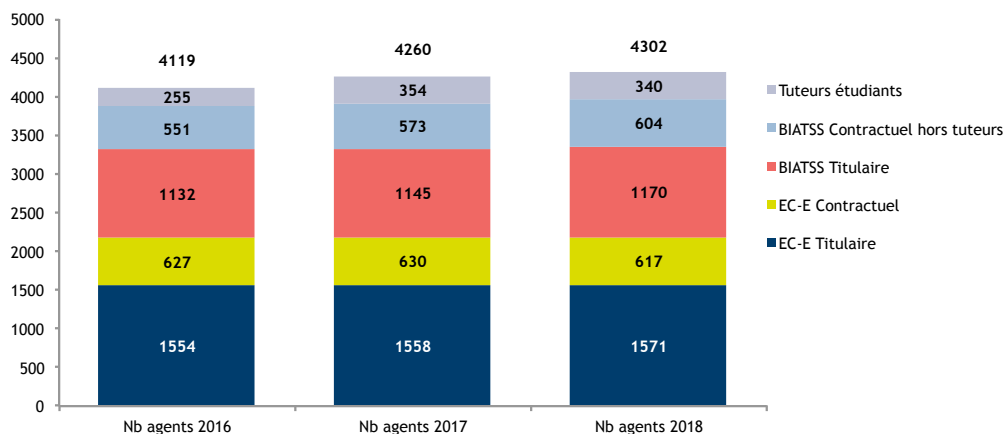


Effectifs par pôle de formation



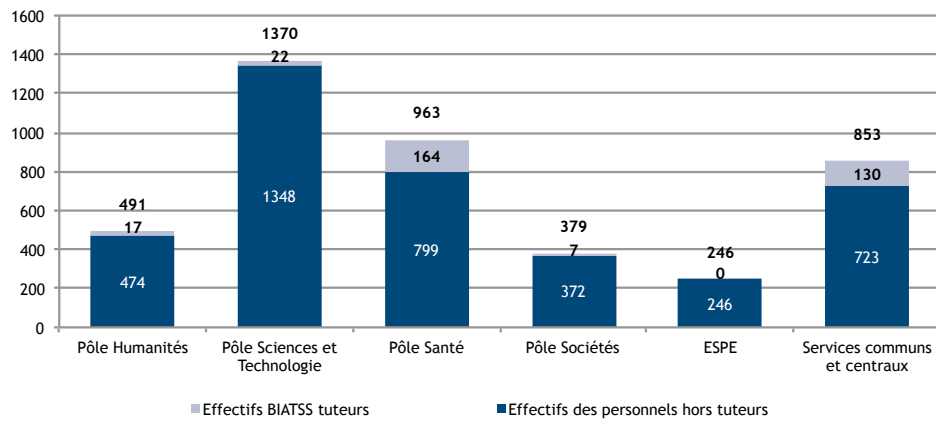
### 1.1.2. Les effectifs globaux des personnels

Effectifs globaux des personnels titulaires et contractuels



Côté personnels BIATSS comme côté personnels Enseignants, la population des personnels titulaires est en augmentation sur les trois dernières années. Au 31/12/2018, 114 agents bénéficient d'un CDI parmi les agents contractuels.

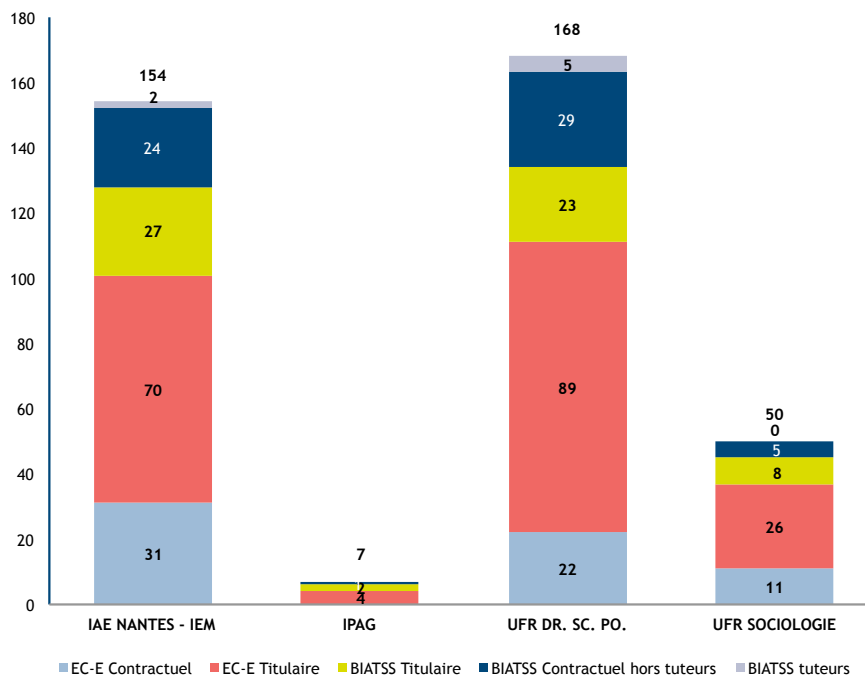
### Effectifs des personnels par pôle



### 1.1.3. Les effectifs par pôle et par composante

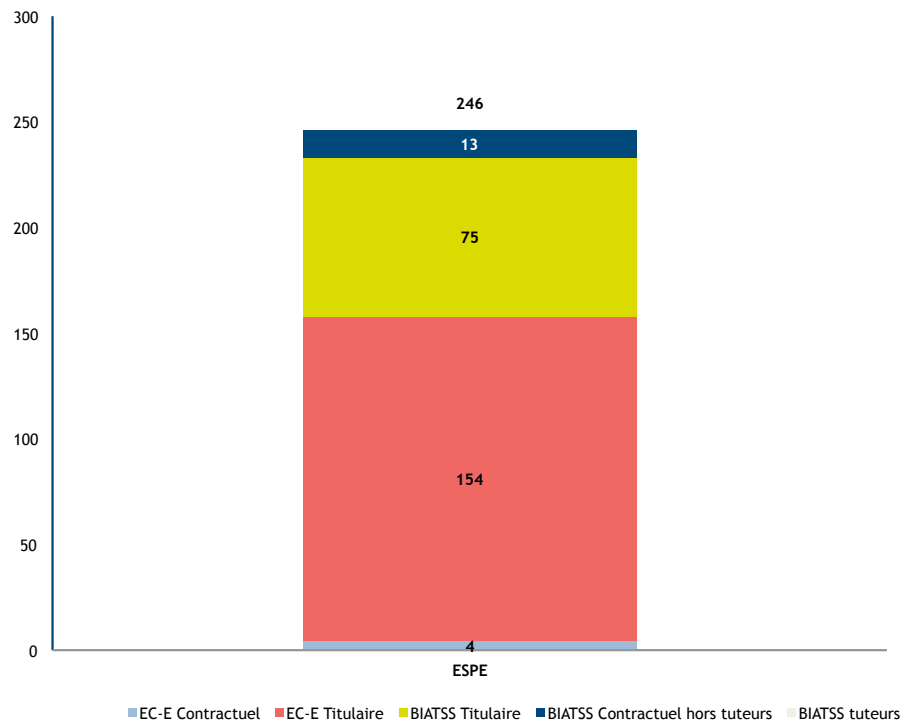
#### Pôle Sociétés

Effectif global hors tuteurs étudiants de 372 personnels en 2018, soit 348,15 ETP



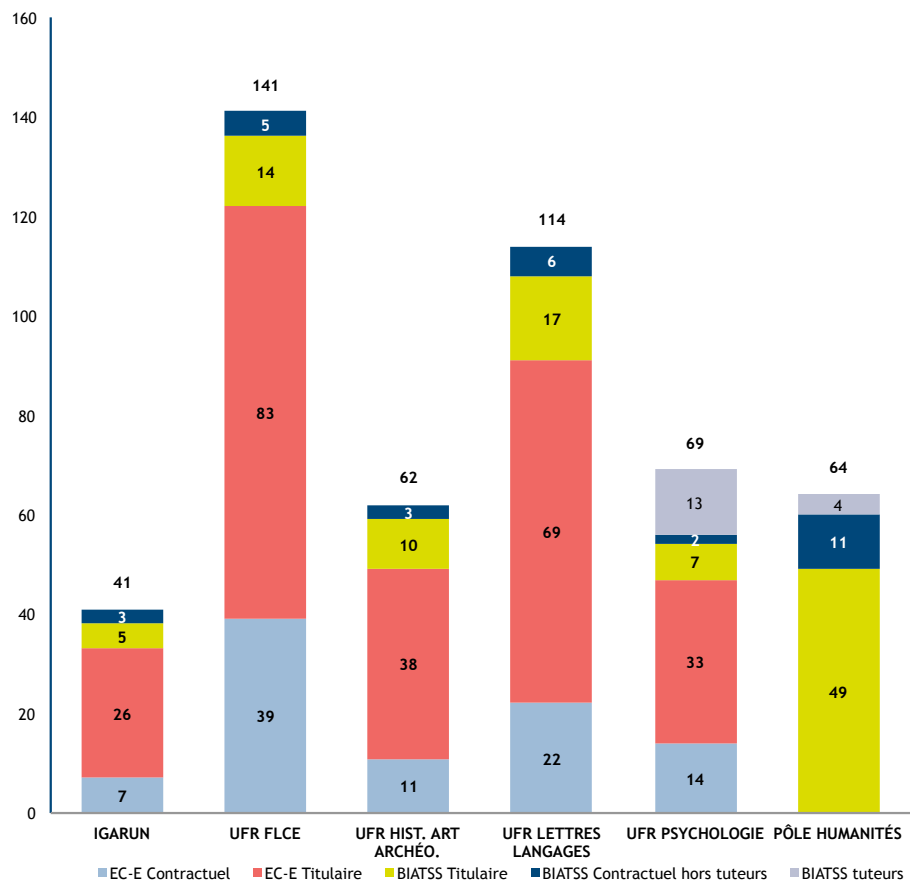
### ESPE

Effectif global hors tuteurs étudiants de 246 personnels en 2018, soit 202,2 ETP



### Pôle Humanités

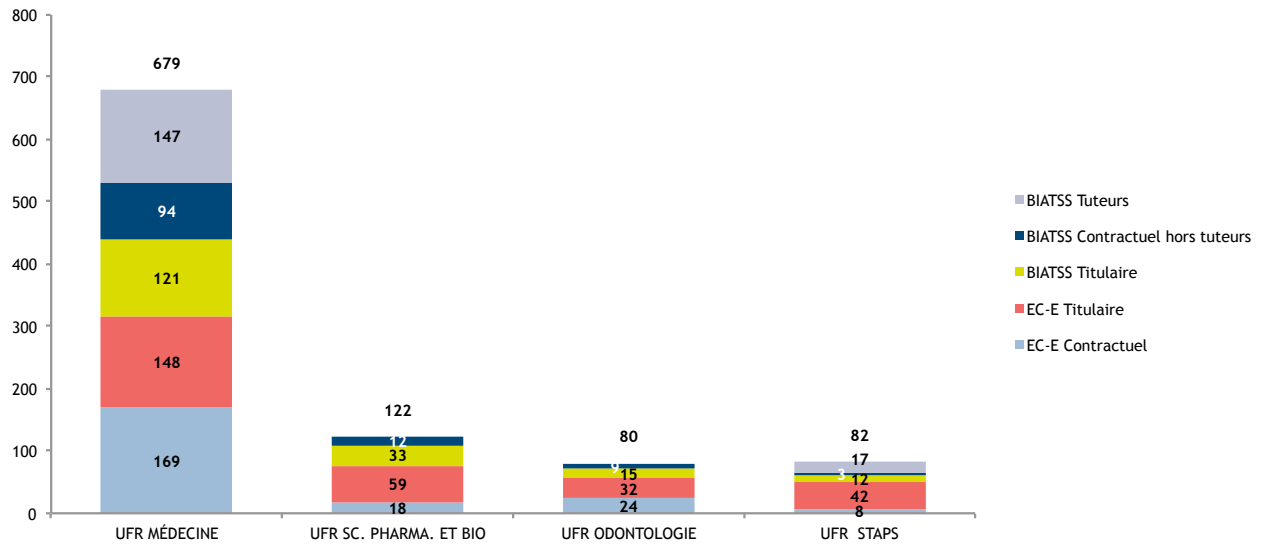
Effectif global hors tuteurs étudiants 474 personnels en 2018, soit 459,3 ETP





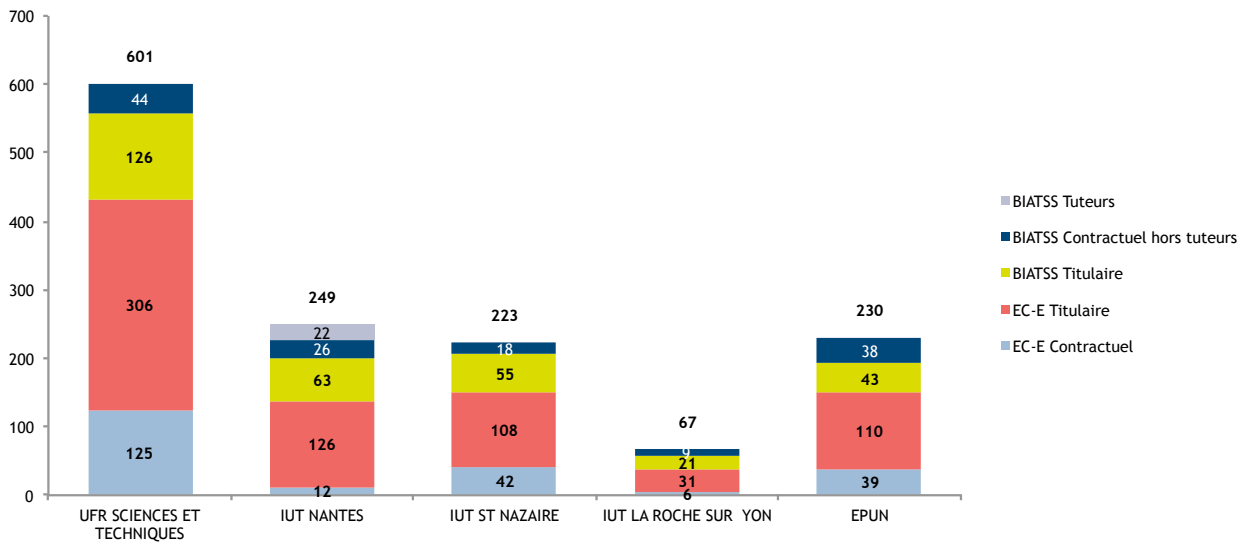
### Pôle Santé

Effectif global hors tuteurs étudiants 799 personnels en 2018, soit 766,4 ETP



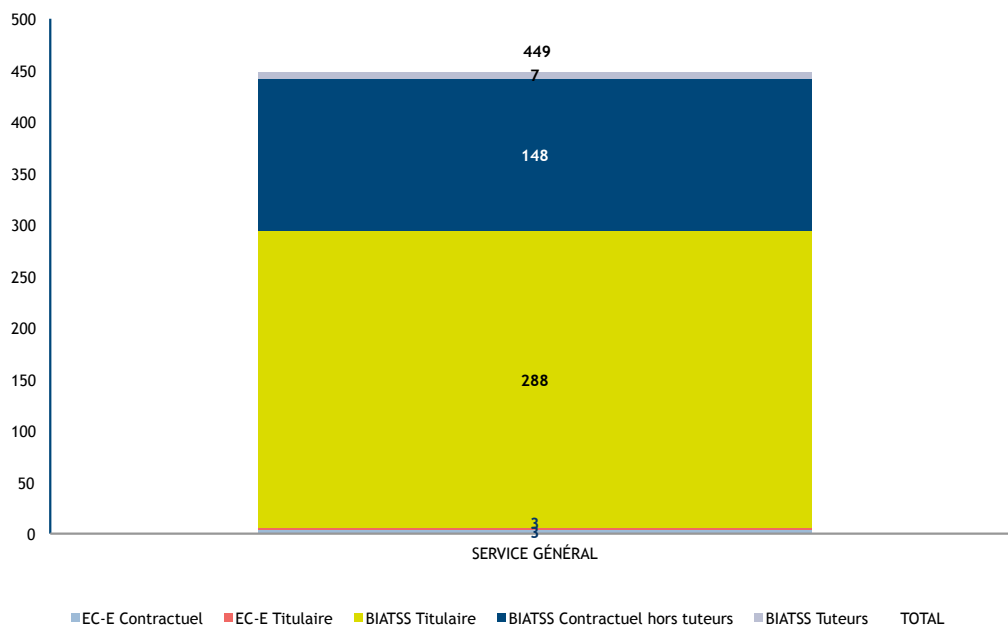
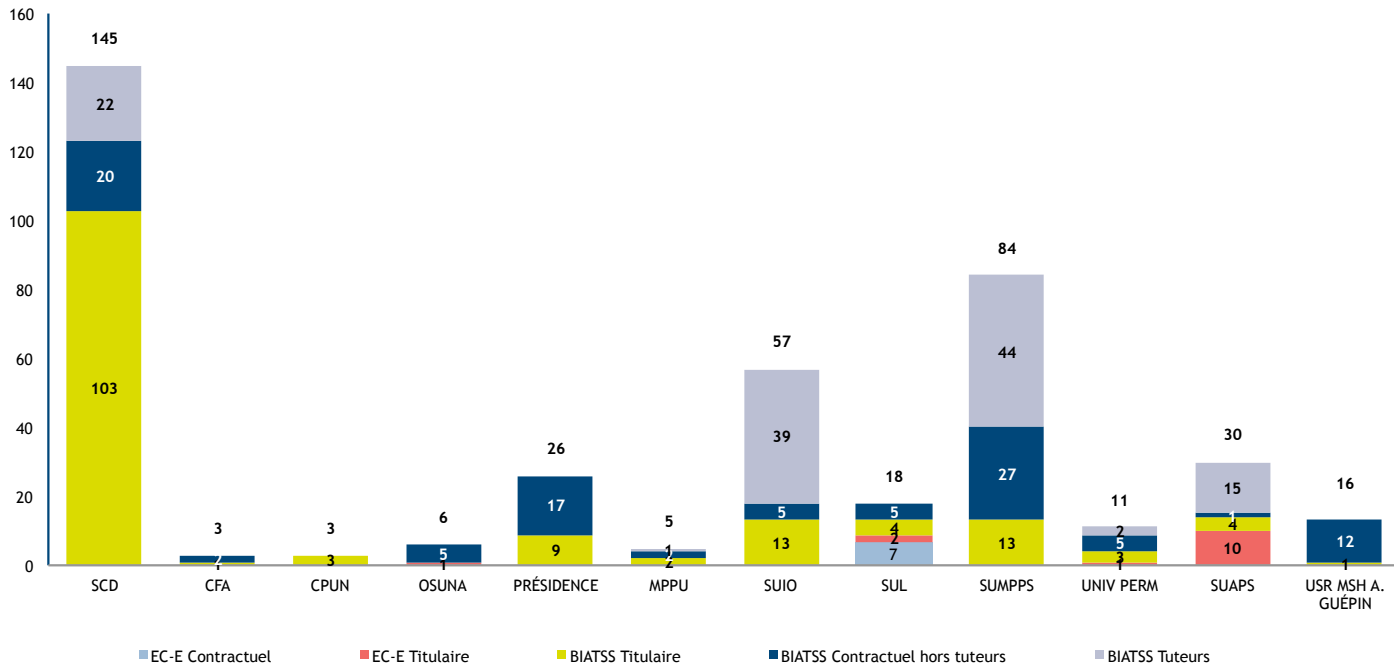
### Pôle Sciences et Technologie

Effectif global hors tuteurs étudiants de 1 348 personnels en 2018, soit 1305 ETP



## Services communs et centraux

Effectif global hors tuteurs étudiants de 723 personnels en 2018, soit 669,07 ETP



## 1.1.4. Les effectifs EC-E

Les personnels enseignants titulaires et contractuels sont au nombre de 2 188.

Dans les établissements d'enseignement supérieur, on trouve des emplois :

- d'enseignant-chercheur :
  - professeur des universités (PR)
  - maître de conférences (MCF),
- d'enseignant-chercheur - praticien hospitalier dans les disciplines médicales, odontologiques et pharmacologiques :
  - professeur des universités - praticien hospitalier (PU-PH)
  - maître de conférences - praticien hospitalier (MCU-PH),
- d'enseignant du premier et du second degré affecté dans l'enseignement supérieur :
  - professeur agrégé (PRAG)
  - professeur certifié (PRCE)
  - professeur de l'École nationale supérieure d'arts et métiers (PROF.ENSAM)
  - professeur de lycée professionnel (PLP)
- professeur d'enseignement général de collège (PEGC)
- professeur d'EPS (PROF.EPS)
- professeur des écoles (PREC)
- inspecteur pédagogique régional, inspecteur d'académie (IPRI),
- d'enseignant contractuel :
  - personnel associé temporaire (PAST)
  - attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER)
  - lecteur (LECT)
  - doctorant et post-doctorant
  - et dans les disciplines médicales et odontologiques : assistant des disciplines médicales (ASM) ou odontologiques (AHUO), praticien hospitalier universitaire (PHU), enseignant associé de médecine générale (PAMG), chef de clinique, AHU (assistant hospitalier universitaire)
  - enseignants recrutés au titre de la LRU en CDD ou en CDI (EC-E CDD)
  - invité.

### 1.1.4.1 Répartition des effectifs EC-E titulaires

	Corps	Nb agents 2016	ETP 2016	Nb agents 2017	ETP 2017	Nb agents 2018	ETP 2018
Femme	1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> degré	158	136,3	160	135,4	173	142,8
	MCF	298	289,5	303	295,5	311	302,6
	MCU - PH	29	27	29	28	29	27,5
	PR	64	62	64	61,6	63	62
	PU - PH	24	24	23	22	24	23
	<i>Sous-total</i>		573	538,8	579	542,5	600
	Corps	Nb agents 2016	ETP 2016	Nb agents 2017	ETP 2017	Nb agents 2018	ETP 2018
Homme	1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> degré	180	171,4	180	170,4	174	164,3
	MCF	415	407	415	409,7	416	411
	MCF MED GENE	1	1	0	0	0	0
	MCU - PH	32	32	34	34	33	33
	Physicien adjoint	1	1	1	1	0	0
	PR	257	250	251	247	251	247
	PU - PH	95	94	98	98	97	96
<i>Sous-total</i>		981	956,4	979	960,1	971	951,3
<b>TOTAL</b>		<b>1554</b>	<b>1495,2</b>	<b>1558</b>	<b>1502,6</b>	<b>1571</b>	<b>1509,2</b>

En 2018, les femmes représentent 38,2 % des EC-E titulaires (contre 37,14 % en 2017) et 20 % des professeurs d'université.

#### Effectifs EC-E titulaires par corps

Corps	2016	2017	2018
1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> degré	338	340	347
MCF	713	719	727
MCU - PH	62	63	62
PR	322	315	314
PU - PH	119	121	121
<b>TOTAL</b>	<b>1554</b>	<b>1558</b>	<b>1571</b>

### 1.1.4.2 Répartition des effectifs des EC-E contractuels

	Type de contrat	Nb agents 2016	ETP 2016	Nb agents 2017	ETP 2017	Nb agents 2018	ETP 2018
Femme	Ass. Maître Conf.	0	0	0	0	0	0
	Associé	18	9,5	15	7,5	18	10
	Associé MC. HU TPL	5	3,5	8	5,5	6	3,5
	ATER	36	36	42	42	36	35
	CCA-AHU/PHU	56	56	57	57	54	54
	Doctorant et Post-Doctorant	125	125	133	132,8	137	136,7
	EC-E CDD/CDI	30	28,5	32	31,25	39	34,75
	Invité	2	2	1	1	0	0
	Lecteur	12	12	13	13	16	16
	<i>Sous-total</i>	<i>284</i>	<i>272,5</i>	<i>301</i>	<i>290,05</i>	<i>306</i>	<i>289,95</i>
	Type De Contrat	Nb agents 2016	ETP 2016	Nb Agents 2017	ETP 2017	Nb Agents 2018	ETP 2018
Homme	Associé	28	15	30	16	29	15,5
	Associe MC. HU TPL	4	2	5	2,5	6	3,5
	ATER	39	39	28	28	23	23
	CCA-AHU/PHU	60	60	58	58	61	61
	Doctorant et Post-Doctorant	173	172,5	164	163	162	161,5
	EC-E CDD/CDI	28	26,2	33	30,3	26	24,8
	Invité	0	0	1	1	0	0
	Lecteur	11	11	9	9	4	4
	Autre	0	0	1	0	0	0
	<i>Sous-total</i>	<i>343</i>	<i>325,7</i>	<i>329</i>	<i>307,8</i>	<i>311</i>	<i>293,3</i>
<b>TOTAL</b>		<b>627</b>	<b>598,2</b>	<b>630</b>	<b>597,85</b>	<b>617</b>	<b>583,25</b>

En 2018 la population des EC-E contractuels se répartit entre 49,6 % de femmes et 51,4 % d'hommes (contre 48 % et 52 % en 2017).

#### Effectifs enseignants contractuels par type de contrat

Type de contrat	Nb agents 2016	Nb agents 2017	Nb agents 2018
Associé	55	58	59
ATER	75	70	59
CCA-AHU/PHU	116	115	115
Doctorant et Post-Doctorant	298	297	299
EC-E CDD/CDI	58	65	65
Invité	2	2	0
Lecteur	23	22	20
Autre	0	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>627</b>	<b>630</b>	<b>617</b>

En 2018, 2 contractuels LRU ont pu bénéficier d'une CDIisation. En 2017, 9 contractuels LRU ont bénéficié d'une CDIisation.

### 1.1.5. Les effectifs BIATSS

Les personnels BIATSS (bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, de service et de santé) titulaires et contractuels de l'université sont au nombre de 2114 (dont 340 tuteurs étudiants).

Ils se répartissent en cinq types de filières :

- les personnels ITRF : ingénieurs et personnels techniques de recherche et formation, qui exercent leurs fonctions à la fois dans les domaines administratif et technique et qui se répartissent en 8 branches d'activité professionnelle (BAP)
- les personnels de l'AENES (Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur) qui remplissent des fonctions administratives
- les personnels de bibliothèque et de musée
- les personnels médicaux sociaux
- les personnels d'information, d'orientation et d'éducation.

### 1.1.5.1 Effectifs BIATSS titulaires par catégorie, par genre et en ETP

	Catégorie	Nb agents 2016	ETP 2016	Nb agents 2017	ETP 2017	Nb agents 2018	ETP 2018
Femme	Cat. A	157	147,5	171	159,9	174	162,6
	Cat. B	198	184,1	204	191,3	217	200,7
	Cat. C	383	355,5	380	349,3	376	347,5
	<i>Sous-total</i>	<i>738</i>	<i>687,1</i>	<i>755</i>	<i>700,5</i>	<i>767</i>	<i>710,8</i>
Homme	Cat. A	142	135	146	141,8	157	145,6
	Cat. B	118	115	117	114,9	116	111,8
	Cat. C	134	129,3	127	119,4	130	124,9
	<i>Sous-total</i>	<i>394</i>	<i>379,3</i>	<i>390</i>	<i>376,1</i>	<i>403</i>	<i>382,3</i>
TOTAL		1132	1066,4	1145	1076,6	1170	1093,1

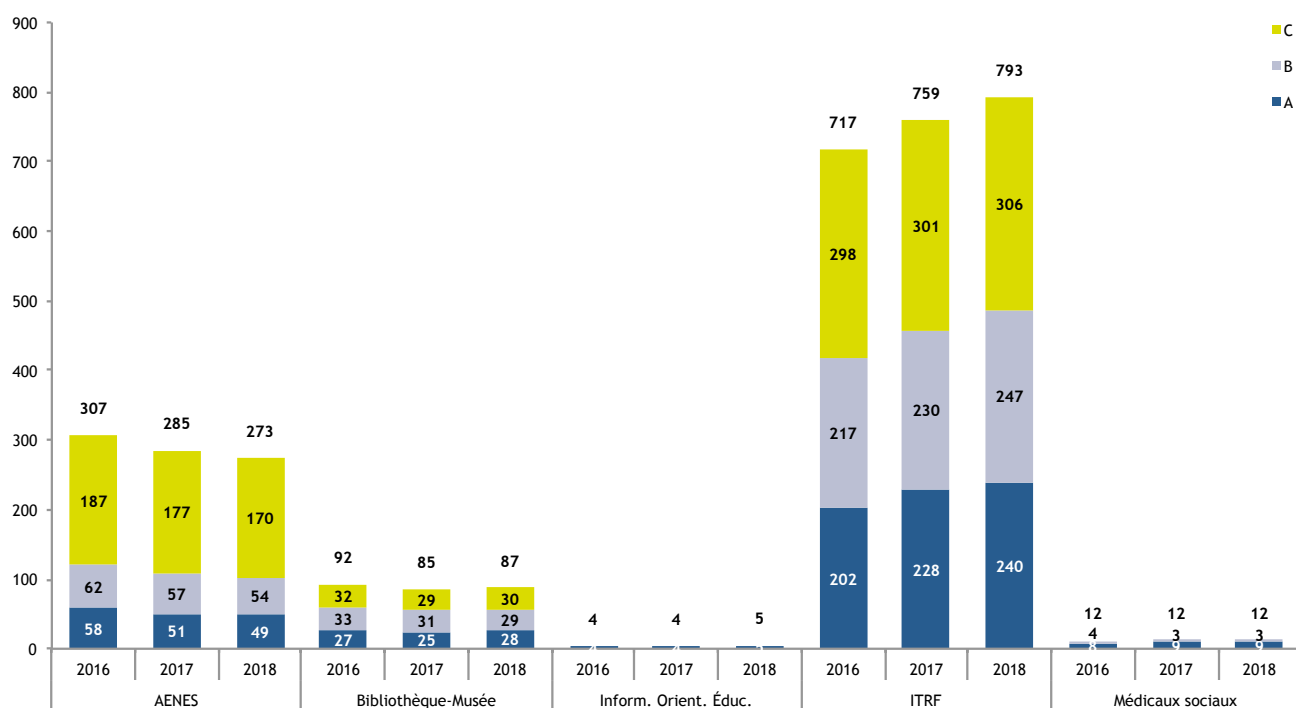
À noter : Une forte féminisation des personnels BIATSS titulaires puisque les femmes représentent 66 % de la population totale. Elles sont plus présentes dans les catégories B (65 %) et C (74 %). En revanche en catégorie A, la répartition F/H est plus équilibrée (53 %).

#### Effectifs BIATSS titulaires par catégorie FP sur 3 ans

Catégorie FP	2016	2017	2018
A	299	317	331
B	316	321	333
C	517	507	506
TOTAL	1132	1145	1170

Le poids relatif de chaque catégorie Fonction Publique au sein de la population des personnels BIATSS titulaires est relativement stable : 28 % en catégorie A (+0,5 point), 28 % en catégorie B (+0,5 point) et 43 % (-1 point) en catégorie C. Le renforcement des fonctions d'encadrement et intermédiaires accompagne la structuration et la professionnalisation de l'établissement.

### 1.1.5.2 Répartition des BIATSS titulaires par filière et par catégorie



La filière ITRF continue à se développer. En 2018, elle représente 67,7 % de la population BIATSS titulaires soit +1,5 point par rapport à 2017.

### 1.1.5.3 Effectifs BIATSS contractuels par catégorie, par genre, et en ETP

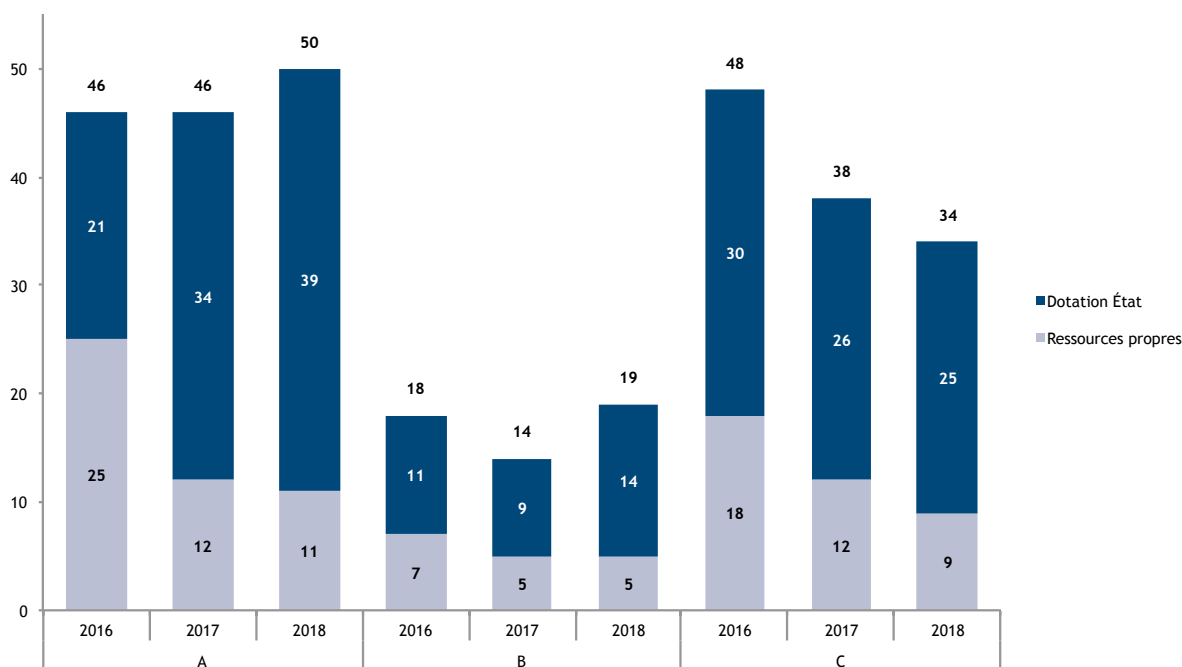
	Catégorie	Nb agents 2016	ETP 2016	Nb agents 2017	ETP 2017	Nb agents 2018	ETP 2018
Femme	Cat. A (hors tuteurs)	177	154,6	173	150,69	188	171,37
	Tuteurs	154	0	186	0	202	0
	Cat. B	82	74,6	90	86,5	98	93,6
	Cat. C	150	143,2	150	142,9	136	128,1
	<i>Sous-total</i>	<i>563</i>	<i>372,4</i>	<i>599</i>	<i>380,09</i>	<i>624</i>	<i>393,07</i>
	Catégorie	Nb agents 2016	ETP 2016	Nb agents 2017	ETP 2017	Nb agents 2018	ETP 2018
Homme	Cat. A	81	76,1	93	86,3	113	104,5
	Tuteurs	101	0	168	0	138	0
	Cat. B	24	24	26	25	25	25
	Cat. C	37	32,7	41	38,65	44	42
	<i>Sous-total</i>	<i>243</i>	<i>132,8</i>	<i>328</i>	<i>149,95</i>	<i>320</i>	<i>171,5</i>
<b>TOTAL</b>		<b>806</b>	<b>505,2</b>	<b>927</b>	<b>530,04</b>	<b>944</b>	<b>564,57</b>

Quelques chiffres à retenir : 66 % des BIATSS contractuels sont des femmes, soit une proportion similaire à celle de la population des titulaires. Hors tuteurs, 50 % sont en catégorie A (+3,5 points par rapport à 2017), 20 % sont en catégorie B (stable) et 29 % en catégorie C (-3,5 points). Le financement sur projets explique notamment cette évolution : personnels d'appui à la recherche, personnels de développement de formation continue, chargés de mission, etc.

#### Effectifs BIATSS contractuels par catégorie FP sur 3 ans

Catégorie FP	2016	2017	2018
Cat. A (hors tuteurs)	258	266	301
Tuteurs	255	354	340
B	106	116	123
C	187	191	180
<b>TOTAL</b>	<b>806</b>	<b>927</b>	<b>944</b>

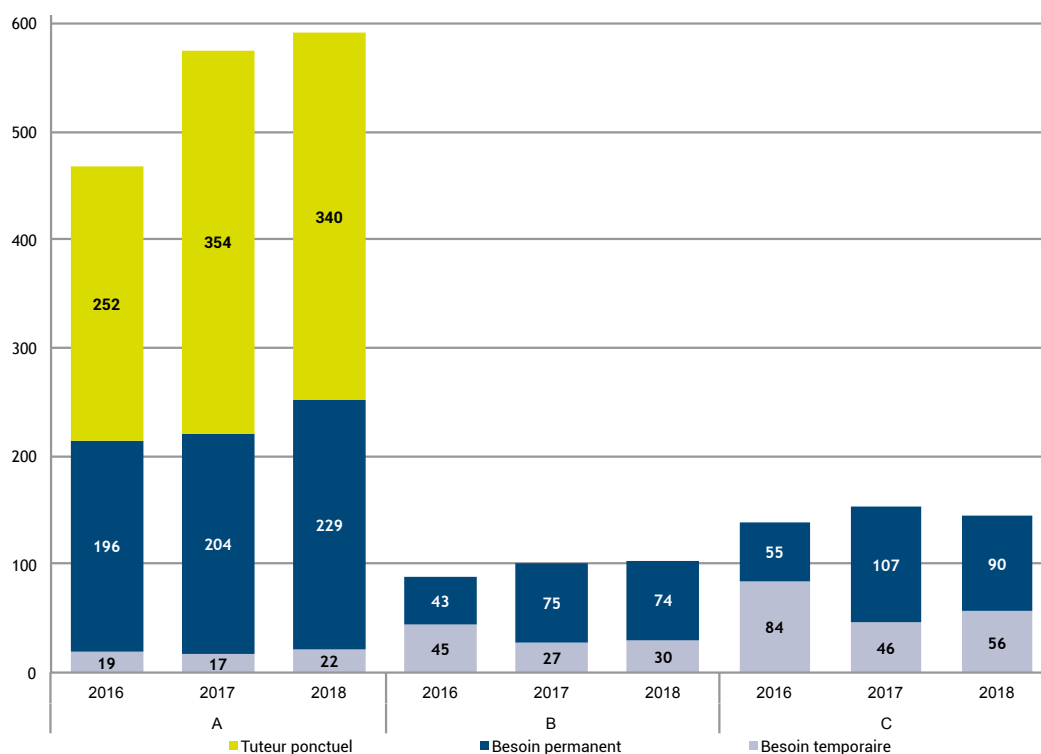
### 1.1.5.4 BIATSS contractuels en CDI par catégorie fonction publique et type de ressources



Poursuivant sa démarche de déprécarisation, l'établissement a cdié 22 agents dont 20 agents BIATSS en 2018, ce qui porte le nombre de CDI à 114 dont 103 agents BIATSS au 31/12/2018

Le financement État est assuré sur la subvention pour charge de service public notifiée par le ministère de tutelle. Le financement ressource propre s'appuie sur toutes les ressources dégagées ou obtenues par l'Établissement : droits d'inscriptions, contrat de recherches, subventions collectivités, autres recettes des composantes...

### 1.1.5.5. BIATSS contractuels en CDD en fonction de leur catégorie et du type de recrutement



Le tutorat étudiant est une possibilité de CDD horaire réservée aux étudiants de l'établissement. Il permet aux étudiants de contribuer au financement de leurs études tout en réalisant des tâches valorisées et valorisantes sur leur site d'étude : accueil des étudiants ; assistance et accompagnement des étudiants en situation de handicap ; actions dans le domaine de la promotion de la santé et du développement durable...

Les besoins permanents correspondent au recrutement d'un agent contractuel dans l'attente de l'arrivée d'un agent fonctionnaire. Le recrutement temporaire correspond à des remplacements de titulaires absents ou pour intervenir en renfort ponctuel.

### 1.1.6. Les effectifs des personnels en situation de handicap

Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

	Catégorie FP	2016	2017	2018
Femme	A	16	15	20
	B	13	14	16
	C	39	38	43
	<i>Sous-total</i>	<i>68</i>	<i>67</i>	<i>79</i>
Homme	A	38	34	38
	B	10	11	9
	C	20	19	23
	<i>Sous-total</i>	<i>68</i>	<i>64</i>	<i>70</i>
<b>TOTAL</b>		<b>136</b>	<b>131</b>	<b>149</b>

Tout employeur du secteur public employant au moins 20 agents à temps plein ou équivalent est assujéti à une obligation d'emploi de personnes handicapées à hauteur de 6 % de son effectif. L'observation s'effectue au 01/01/N-1 selon les critères définis par le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).

La connaissance du statut de BOE par l'employeur s'appuie sur une démarche volontaire des agents concernés. Des actions de sensibilisation sont régulièrement menées pour encourager cette déclaration.

Au 01/01/2018, le taux d'emploi direct de l'établissement était de 3,69 %. En 2018, 4 recrutements par la voie contractuelle\* ont été mis en place (3 TECH RF et 1 ATRF). 2 agents recrutés par cette même voie en 2017 ont été titularisés au 01/09/2018 (1 TECH RF et 1 IGE). 5 agents BOE ont été recrutés par l'université hors dispositifs spécifiques : mutations, remplacements ponctuels, surcroît d'activité. À noter que 3 postes d'enseignants du second degré ont été ouverts au recrutement 2018 par la voie contractuelle\* mais sont restés infructueux.

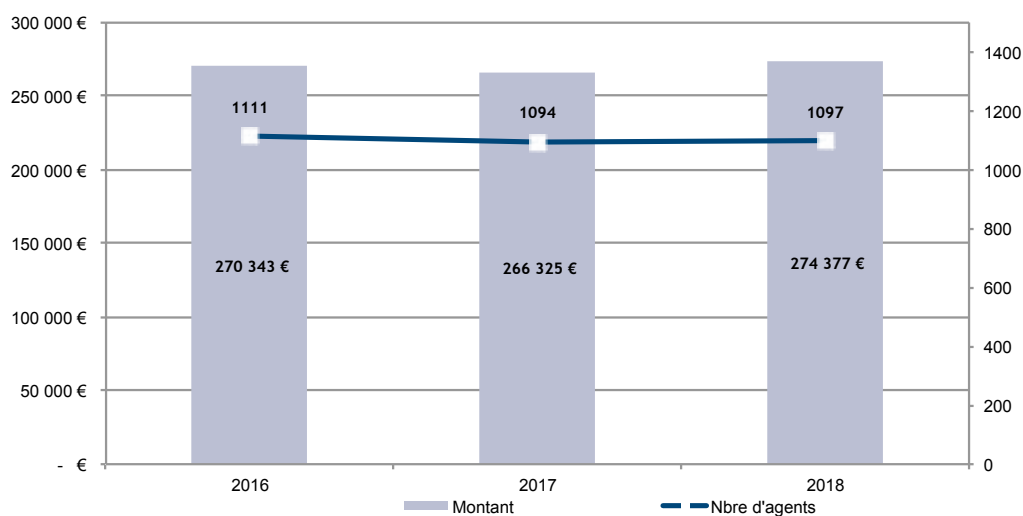
\* Décret du 25/08/1995 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

## 1.1.7. Les effectifs par lieu de travail

Lieux de travail des personnels par métropole

	2016	2017	2018
Angers	52	53	53
La Roche-sur-Yon	76	80	84
Laval	17	18	18
Le Mans	41	39	41
Nantes	3 687	3 804	3 842
Saint-Nazaire	246	266	264
<b>TOTAL</b>	<b>4 119</b>	<b>4 260</b>	<b>4 302</b>

Bénéficiaires du remboursement domicile-travail



Nombre de bénéficiaires du remboursement domicile travail

Catégorie	Catégorie FP	Titulaires	Contractuels	Total général
EC	A	226	208	434
	<i>Total EC</i>	226	208	434
BIATSS	A +	1	0	1
	A	115	115	230
	B	96	64	160
	C	177	95	272
	Apprenti	0	0	0
	<i>Total BIATSS</i>	389	274	663
<b>TOTAL</b>		<b>615</b>	<b>482</b>	<b>1097</b>

20 % des EC-E et 37 % des BIATSS (hors tuteurs étudiants) bénéficient d'un remboursement domicile-travail.



## 1.1.8. Les hébergés

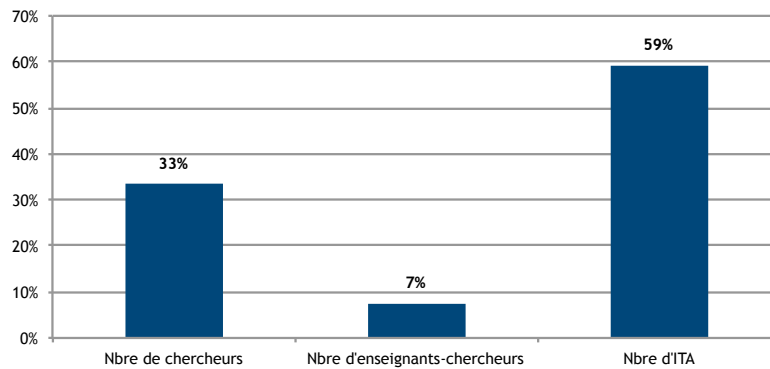
Les personnels « hébergés » sont des personnes dont l'employeur n'est pas l'Université de Nantes mais qui exercent leur activité dans ses locaux. Ces effectifs sont constitués en majorité de chercheurs et de personnels de soutien à la recherche (ITA - ingénieurs, techniciens, administratifs) des grands organismes de recherche, mais aussi de personnels hospitaliers et médicaux du CHU de Nantes et d'enseignants-chercheurs d'autres universités et grandes écoles.

En 2018, près de 800 personnes en provenance d'autres établissements sont ainsi hébergées à l'université (non comptabilisés ici : les doctorants et les personnels émérites).

Répartition des personnels hébergés (en personnes physiques, par type de personnel)

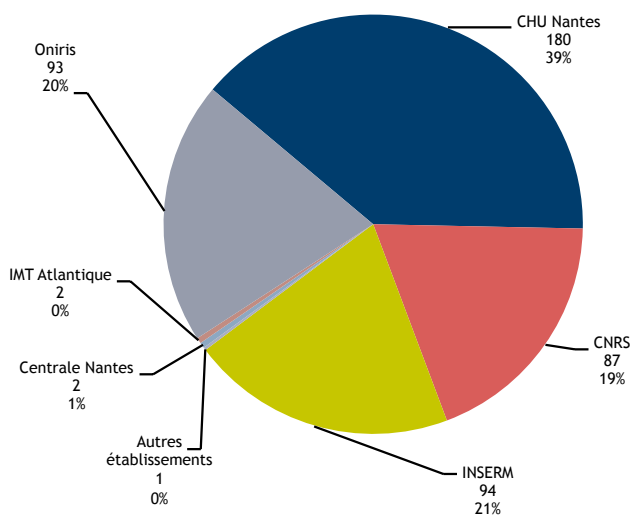
	Nbre de chercheurs	Nbre d'enseignants-chercheurs	Nbre d'ITA	Total
2018	259	57	459	775

Part des personnels hébergés par catégorie

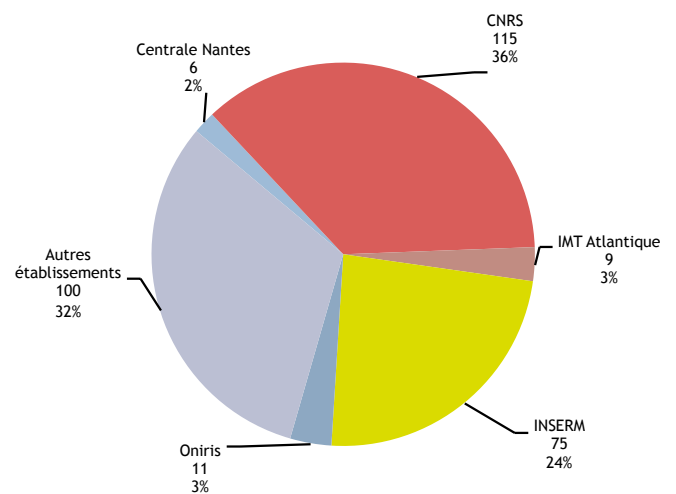


Répartition des personnels hébergés selon leur établissement de provenance

Personnels d'appui à la recherche hébergés à l'Université de Nantes (titulaires et non titulaires, en personnes physiques).



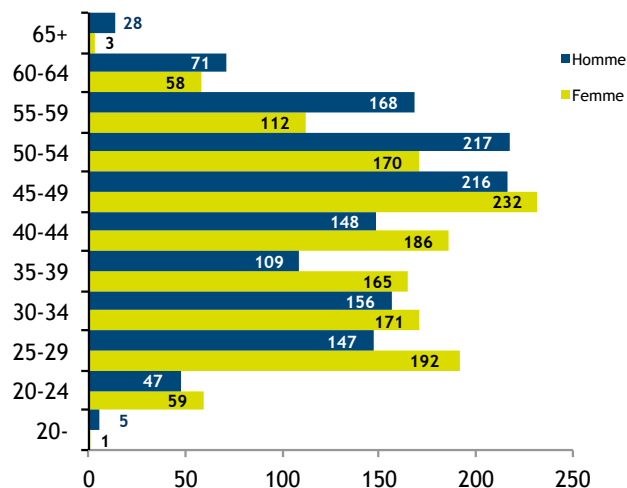
Chercheurs et enseignants-chercheurs hébergés à l'Université de Nantes (titulaires et non titulaires, en personnes physiques).



## 1.2. LES DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

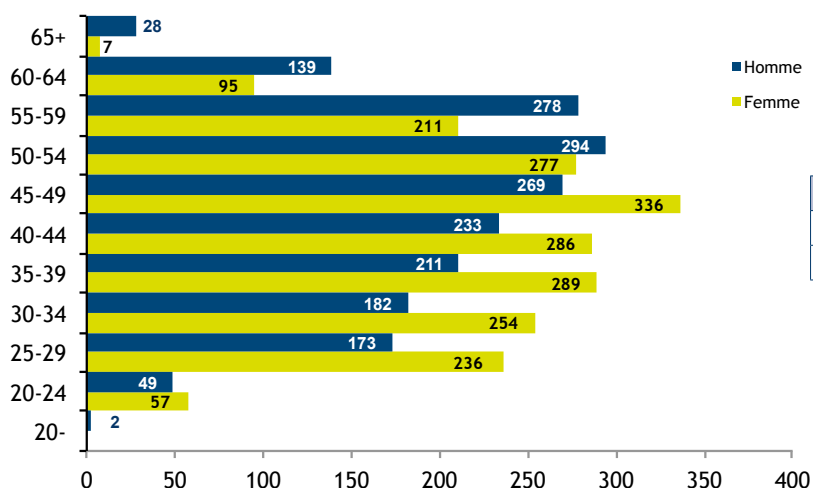
### 1.2.1. Les données globales

Répartition des personnels par genre et par l'âge, sur 3 ans  
Effectif par âge (2016) hors tuteurs



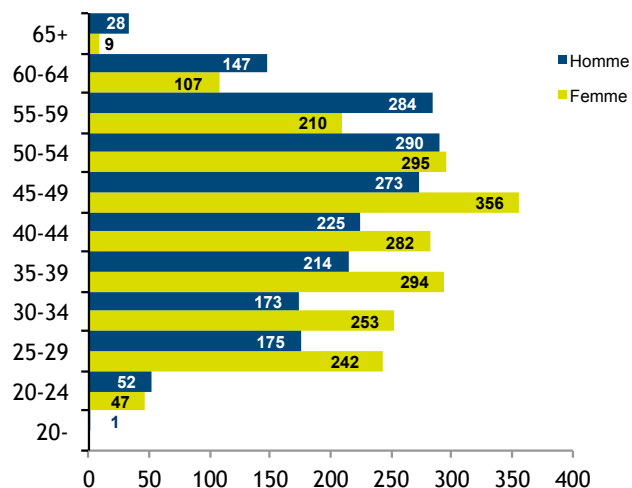
Tuteurs étudiants	
Femmes	Hommes
154	101

Effectif par âge (2017) hors tuteurs



Tuteurs étudiants	
Femmes	Hommes
186	168

Effectif par âge (2018) hors tuteurs

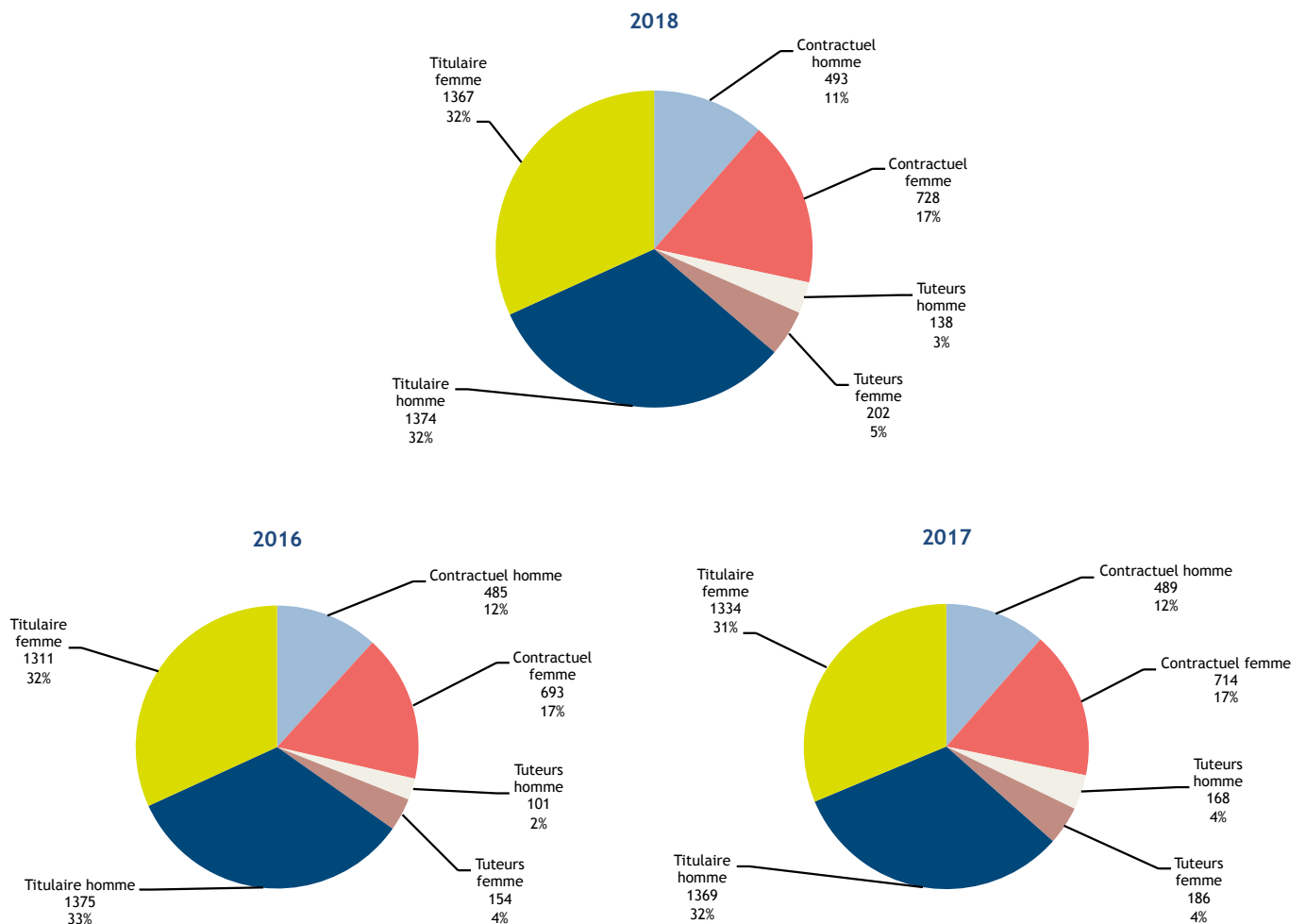


Tuteurs étudiants	
Femmes	Hommes
202	138

### Répartition des personnels titulaires et contractuels par genre

Statut	Genre	-20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 +	Total
BIATSS contractuel	H	1	14	39	36	29	32	14	8	5	1	3	182
	F	0	13	93	82	74	43	54	33	23	5	2	422
	Total	1	27	132	118	103	75	68	41	28	6	5	604
Tuteur étudiant	H	38	91	3	5	0	0	1	0	0	0	0	138
	F	38	157	5	1	1	0	0	0	0	0	0	202
	Total	76	248	8	6	1	0	1	0	0	0	0	340
BIATSS titulaire	H	0	1	7	19	48	55	78	91	80	24	0	403
	F	0	0	22	56	100	122	162	144	108	50	3	767
	Total	0	1	29	75	148	177	240	235	188	74	3	1170
EC-E contractuel	H	0	37	121	76	23	13	8	19	5	9	0	311
	F	0	34	117	89	24	13	13	7	4	5	0	306
	Total	0	71	238	165	47	26	21	26	9	14	0	617
EC-E titulaire	H	0	0	8	42	114	125	173	172	194	113	30	971
	F	0	0	10	26	96	104	127	111	75	47	4	600
	Total	0	0	18	68	210	229	300	283	269	160	34	1571
<b>TOTAL</b>		<b>77</b>	<b>347</b>	<b>425</b>	<b>432</b>	<b>509</b>	<b>507</b>	<b>630</b>	<b>585</b>	<b>494</b>	<b>254</b>	<b>42</b>	<b>4302</b>

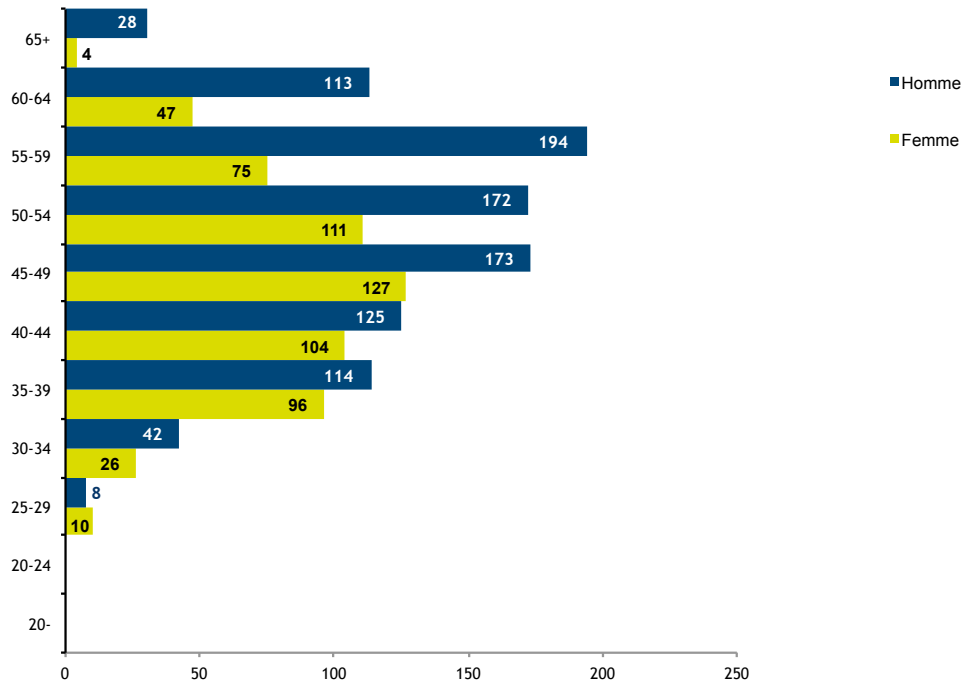
### Répartition des personnels titulaires et contractuels sur 3 ans



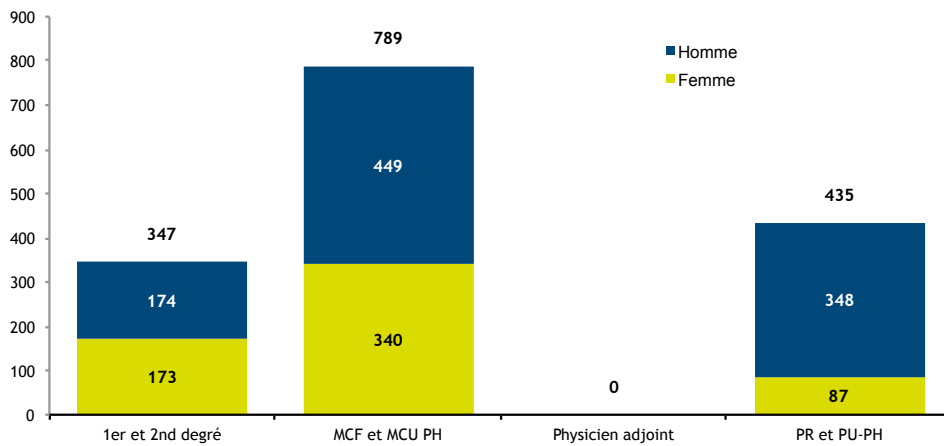
## 1.2.2. Les données spécifiques

### 1.2.2.1. Les EC- E

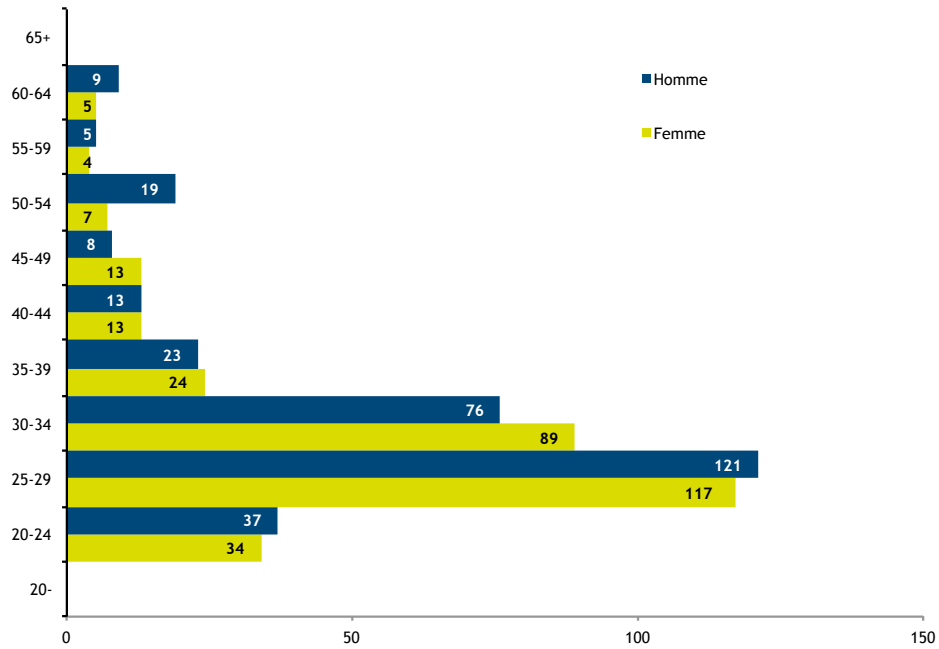
Répartition des EC-E titulaires par genre et par âge



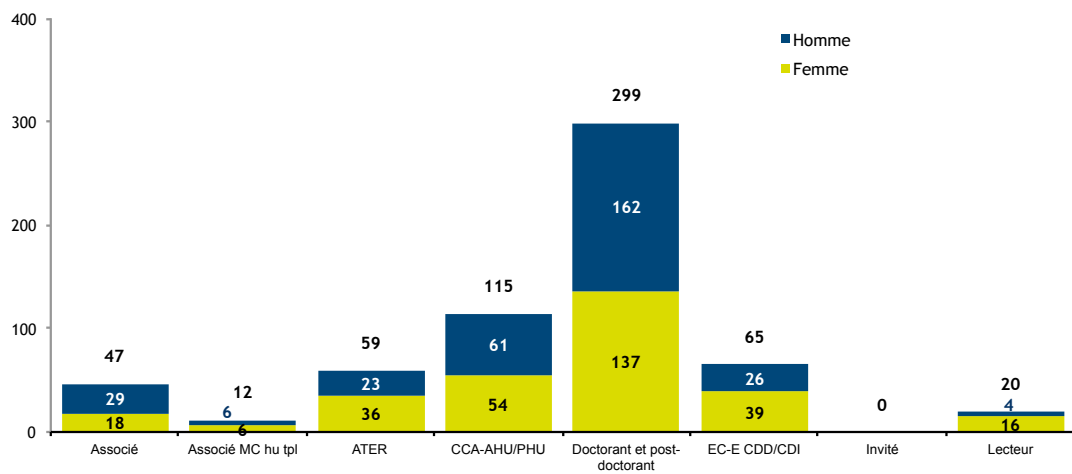
Répartition des EC-E titulaires par corps et par genre



### Répartition des EC-E contractuels par genre et par âge

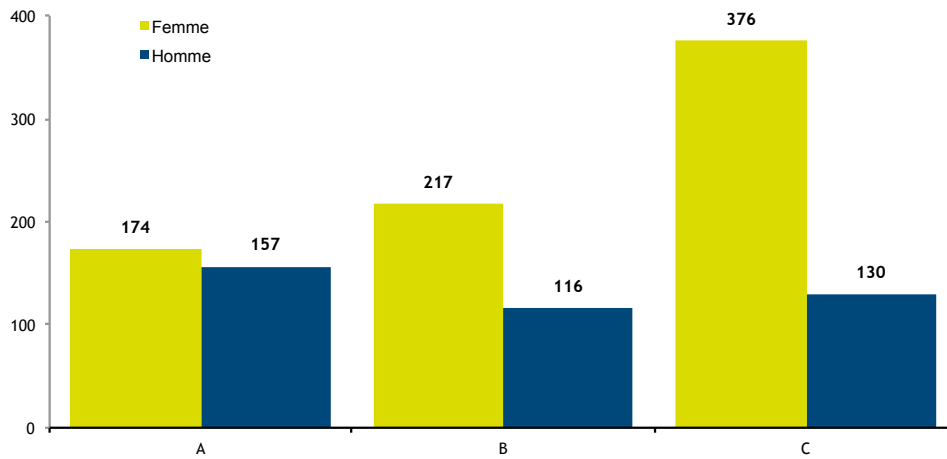


### Répartition des EC-E contractuels par genre et par type de contrat



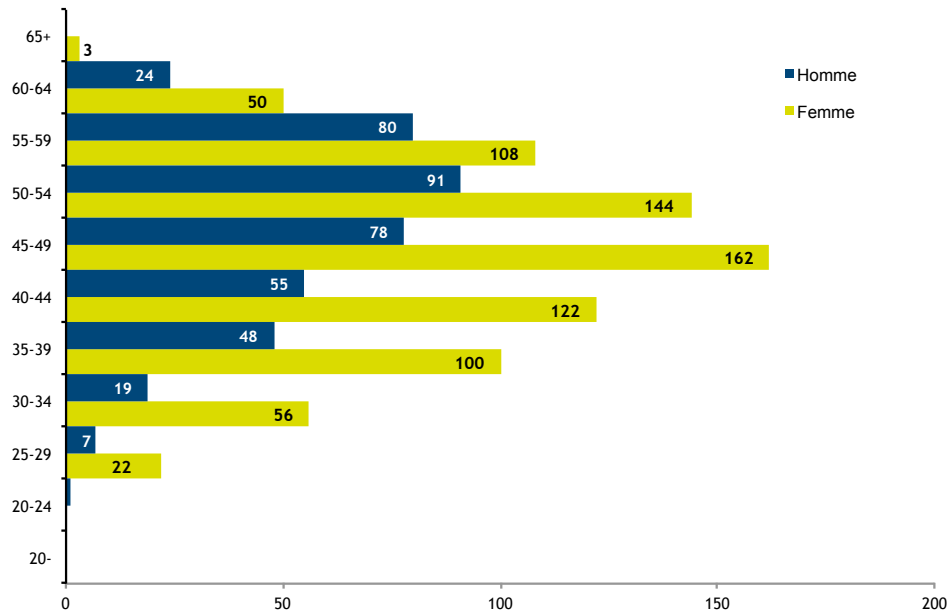
## 1.2.2.2. Les BIATSS

Répartition des BIATSS titulaires par catégorie de fonction publique et genre

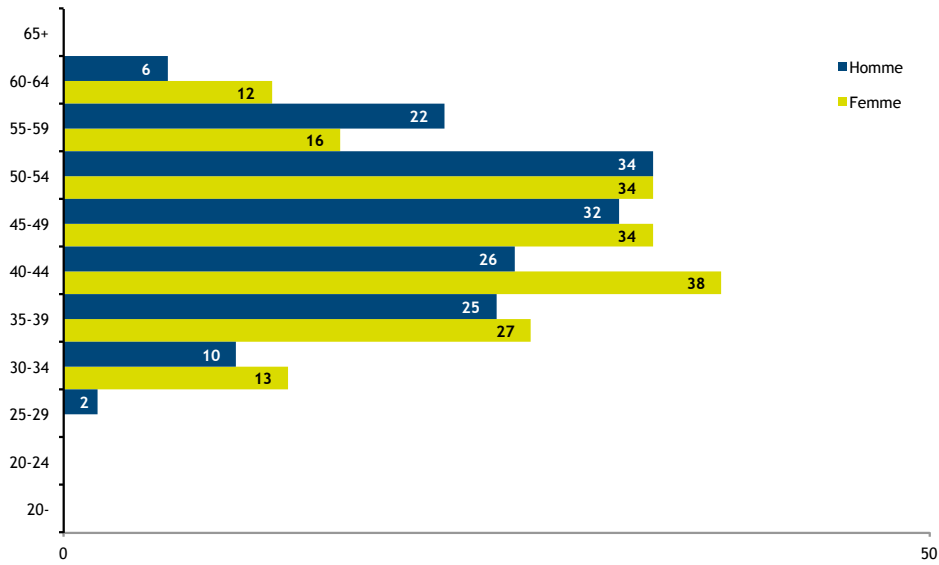


Le poids relatif de chaque catégorie Fonction Publique au sein de la population BIATSS titulaire est stable avec une tendance qui se poursuit de rééquilibrage des catégories B et C : 28 % en catégorie A (+0,5 point), 28 % en catégorie B (+ 0,5 point) et 43 % (- 1 point) en catégorie C.

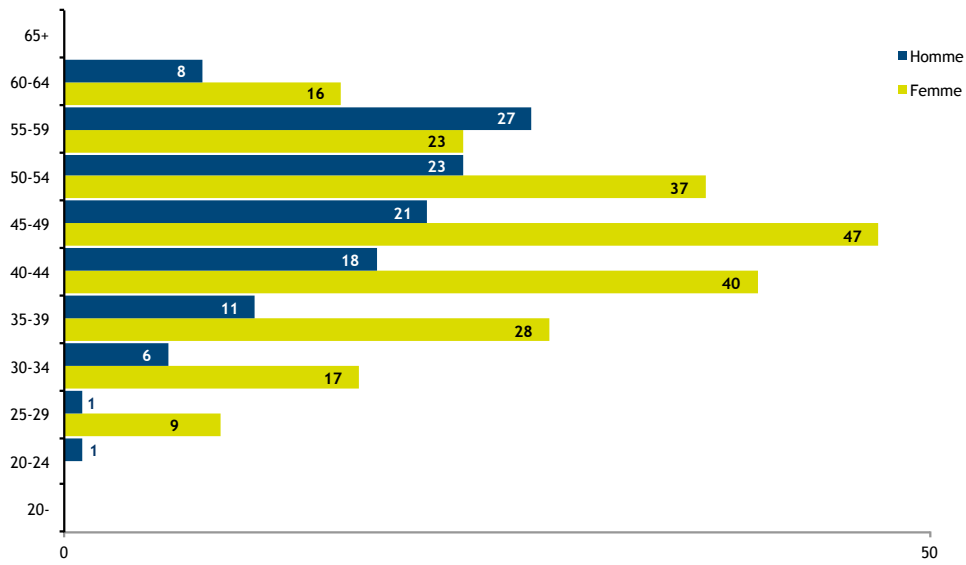
Répartition des BIATSS titulaires par genre et par âge



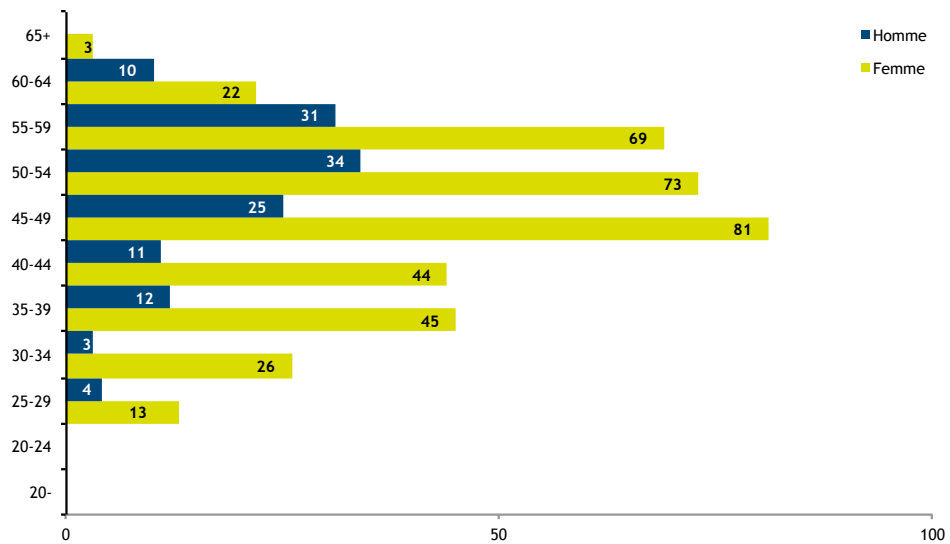
### Catégorie A



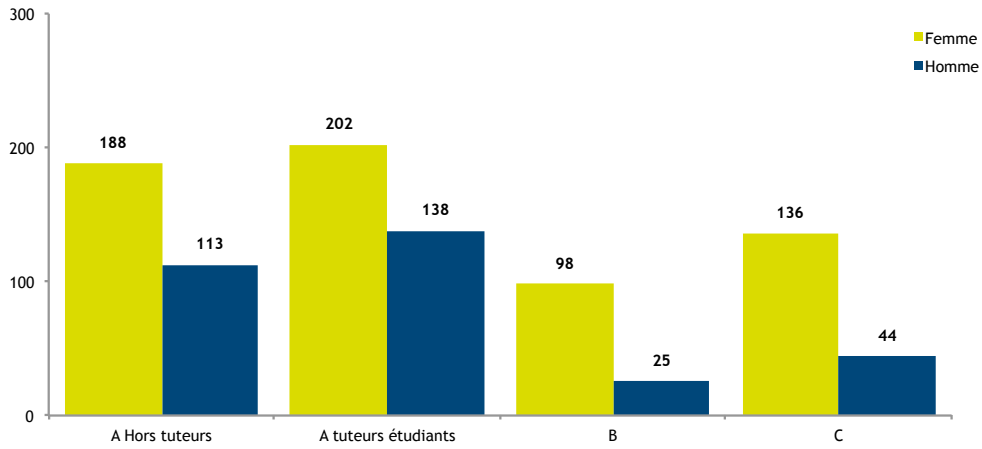
### Catégorie B



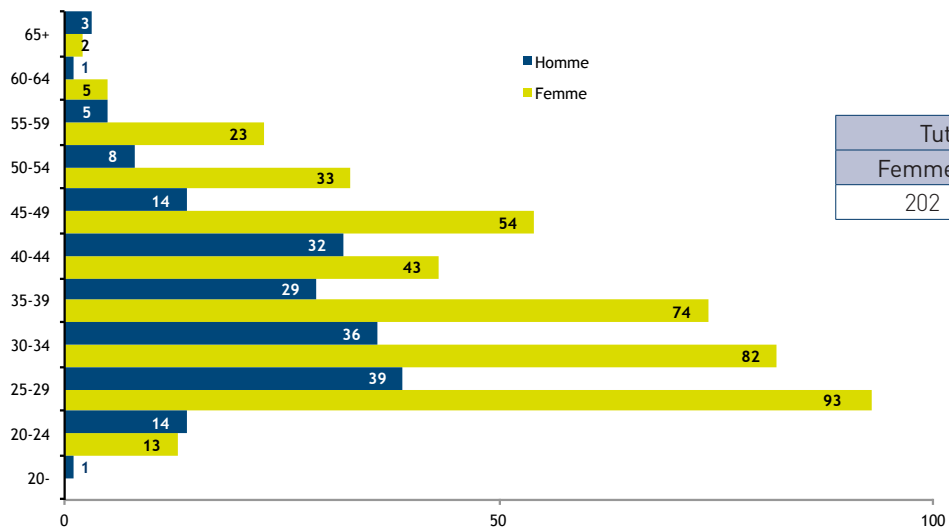
### Catégorie C



### Répartition des BIATSS contractuels par catégorie de fonction publique et genre



### Répartition des BIATSS contractuels par genre et par âge

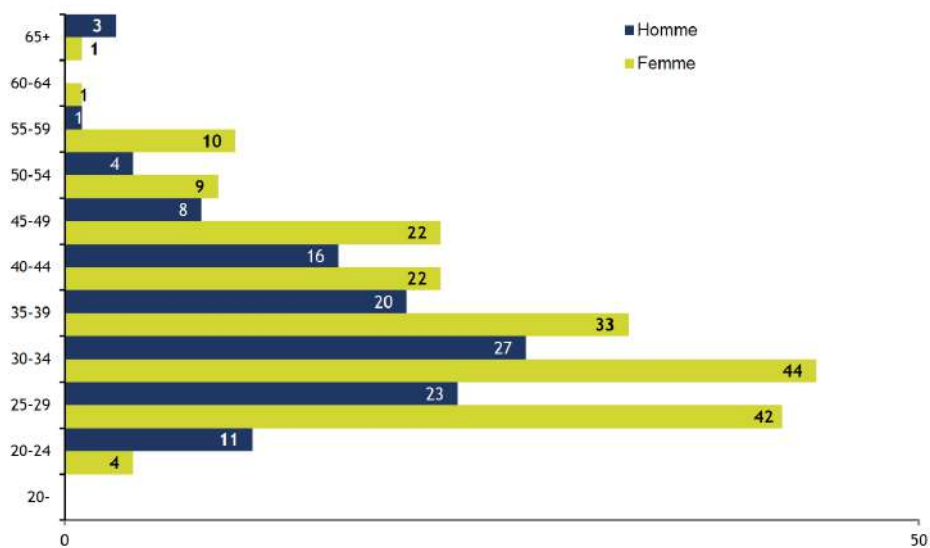


Tuteurs étudiants	
Femmes	Hommes
202	138



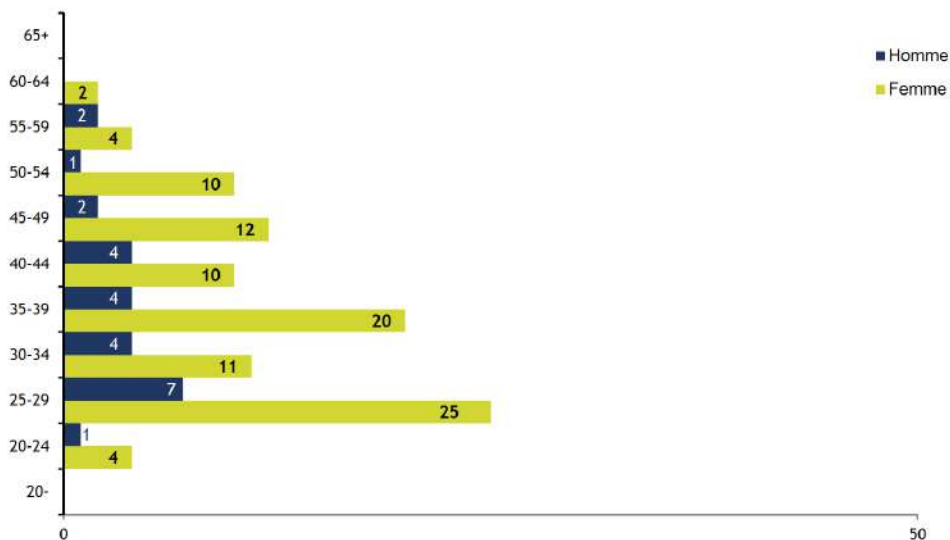
## Répartition des BIATSS contractuels par catégorie de fonction publique par genre et par âge

### Catégorie A hors tuteurs

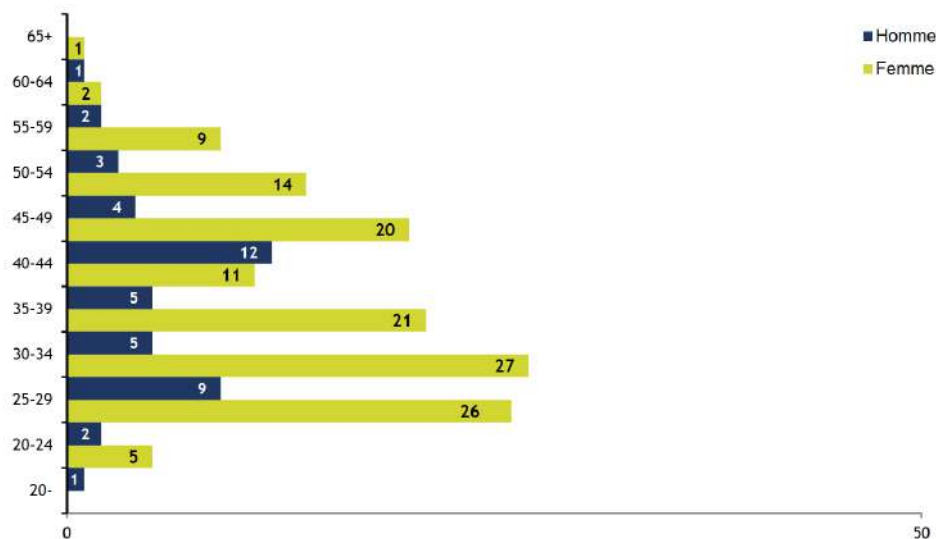


Tuteurs étudiants	
Femmes	Hommes
202	138

### Catégorie B



### Catégorie C



### 1.2.2.3. Âge médian et moyen

L'âge médian est l'âge qui divise la population en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée.

L'âge moyen, ou moyenne d'âge, est la moyenne de l'âge des personnels concernés.

#### Âge moyen et médian des EC-E titulaires par genre

	Femme		Homme	
	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen
1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> degré	46	47	51	50
MCF	45	46	45	46
MCU - PH	48	47	47	48
PR	52	52	54	54
PU - PH	57	55	53	54

#### Âge moyen et médian des EC-E contractuels par genre

	Femme		Homme	
	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen
Associé	46	45	50	49
Associé Mc. HU Tpl	37	41	51	50
ATER	30	31	27	28
CCA-AHU/PHU	31	31	31	31
Doctorant et Post-Doctorant	26	27	26	28
EC-E CDD/CDI	41	42	47	47
Invité	0	0	0	0
Lecteur	28	30	31	31

#### Âge moyen et médian des BIATSS titulaires par genre

	Femme		Homme	
	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen
Catégorie A	46	46	48	46
Catégorie B	47	46	49	48
Catégorie C	48	47	52	50

#### Âge moyen et médian des BIATSS contractuels par genre (hors tuteurs étudiants)

	Femme		Homme	
	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen
Catégorie A	35	37	34	35
Catégorie B	36	38	35	37
Catégorie C	36	39	39	37

## 2. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

### 2.1. LES CARRIÈRES

#### 2.1.1. Avancement et promotion

##### 2.1.1.1 L'avancement de grade

###### L'avancement par tableau d'avancement des personnels BIATSS

L'avancement de grade est le passage à un grade supérieur à l'intérieur d'un même corps. Il permet l'accès à des fonctions supérieures et à une rémunération plus élevée.

Selon les corps, l'avancement de grade se fait sur la base de l'ancienneté (automatique) ou suite à la présentation d'une candidature (dossier).

Pour les personnels BIATSS, le nombre de promotions possibles est déterminé au niveau national ou académique.

En 2018, un grade a été ajouté dans le cadre du PPCR (IGR HORS CLASSE) offrant une possibilité d'avancement supplémentaire.

Le taux de promotion par avancement de grade est globalement stable sur les deux dernières années et est situé autour de 9 % des promouvables.

###### L'avancement par tableau d'avancement des personnels BIATSS

Popu- lation	Corps de promotion	Caté- gorie	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Promotions			Nombre de promus/ promou- vables	Nombre de pro- mus/can- didats
			Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F		
AENES	APAE	A	7	4	3	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
	SAENES CE	B	14	2	12	<i>Processus sans acte de candidature : Nbre de candidats égal au nbre de promouvables</i>			2	0	2	14,29 %	Sans objet
	SAENES CS	B	17	2	15				3	1	2	17,65 %	
	ADJAENES P1C	C	104	9	95				5	0	5	4,81 %	
	ADJAENES P2C	C	5	1	4				1	0	1	20,00 %	
BIB	Conservateur en chef	A	4	0	4	2	0	2	0	0	0	0,00 %	0,00 %
	Bibliothécaire HC	A	9	1	8	8	1	7	1	0	1	11,11 %	12,50 %
	Bibliothécaire assistant spécialisé CE	B	9	0	9	8	0	8	1	0	1	11,11 %	12,50 %
	Bibliothécaire assistant spécialisé CS	B	1	0	1	1	0	1	1	0	1	100,00 %	100,00 %
	Magasinier P1C	C	12	0	12	17	7	10	1	1	0	8,33 %	5,88 %
	Magasinier P2C	C	3	1	2	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
ITRF	IGR HC	A	3	2	1	2	1	1	0	0	0	0,00 %	0,00 %
	IGR 1C	A	4	4	0	3	3	0	2	2	0	50,00 %	66,67 %
	IGE HC	A	38	23	15	14	8	6	6	4	2	15,79 %	42,86 %
	TCH CE	B	33	20	13	21	12	9	3	1	2	9,09 %	14,29 %
	TCH CS	B	60	33	27	24	11	13	2	0	2	3,33 %	8,33 %
	ATRF P1C	C	111	41	70	59	21	38	8	2	6	7,21 %	13,56 %
	ATRF P2C	C	43	12	31	16	1	15	4	0	4	9,30 %	25,00 %
	INFENES CS	A	4	1	3	<i>Processus sans acte de candidature : Nbre de candidats égal au nbre de promouvables</i>			0	0	0	0,00 %	Sans objet
	INFENES HC	A	5	0	5	0	0	0	0	0	0	0,00 %	

**Tableau d'avancement des EC-E, HU et second degré**

Avancement de grade		2018		
		Femmes	Hommes	Total
Enseignants-chercheurs	Nombre de candidats	64	122	186
	Nombre de promus	31	49	80
Enseignants du second degré	PRCE, PRAG, PREPS, PLP	42	62	104
	Nombre de promus	10	17	27
Enseignants HU	Nombre de promus	3	19	22
Nombre de promotions de grade		44	85	129

En 2018, 129 enseignants-chercheurs ont obtenu une promotion de grade. L'augmentation du nombre de promotions observée depuis 2017 est due à la mise en place de nouveaux grades d'accès dans le cadre du PPCR : échelon exceptionnel de la hors-classe des maîtres de conférences et classe exceptionnelle des enseignants du second degré.

### 2.1.1.2 Le changement de corps par liste d'aptitude

L'avancement de corps est une promotion qui entraîne le passage dans un corps supérieur. Cela peut induire également un changement de catégorie FP. La promotion s'accompagne d'une mobilité et/ou d'une évolution de la fiche de poste tenant compte des nouvelles responsabilités induites par la promotion.

**L'avancement par liste d'aptitude des personnels BIATSS**

Popu-lation	Corps de promotion	Caté-gorie	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Promotions			de promus/promouvables	de promus/can-didats
			Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F		
AENES	AAE	A	41	5	36	3	2	1	1	1	0	2,44 %	33,33 %
	SAENES	B	150	16	134	29	2	27	1	0	1	0,67 %	3,45 %
BIB	Conservateur général	A	5	1	4	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
	Conservateur		11	1	10	3	0	3	0	0	0	0,00 %	0,00 %
	Bibliothécaire		27	7	20	11	2	9	1	0	1	3,70 %	9,09 %
	BIBAS	B	28	11	17	17	7	10	1	0	1	3,57 %	5,88 %
ITRF	IGR	A	92	48	44	24	10	14	0	0	0	0,00 %	0,00 %
	IGE		48	27	21	26	13	13	2	0	2	4,17 %	7,69 %
	ASI		152	82	70	77	44	33	2	2	0	1,32 %	2,60 %
	TCH	B	219	83	136	107	40	67	4	1	3	1,83 %	3,74 %
ASS	CTSSAE	B	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
TOTAL			774	281	493	297	120	177	12	4	8	1,55 %	4,04 %

En 2018, sur les 297 candidats, 12 ont obtenu une promotion (contre 12 promotions sur 307 candidats en 2017).

**Promotion de corps des enseignants du Second Degré**

		H	F	Total
PRAG par liste d'aptitude	Nombre de candidats	24	23	47
	Nombre de promus	1	0	1

Le nombre de promotions par liste d'aptitude pour les enseignants du second degré reste très faible, de 0 à 2 par an.

## 2.1.2. Les concours

### 2.1.2.1 Les concours de recrutement des personnels BIATSS

**Concours** : le concours est le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des emplois dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics.

Il existe trois types de concours et des recrutements spécifiques pour certaines catégories de personnels :

**1. Concours externe** : ouvert aux candidats titulaires de titres ou diplômes (à l'exception de certains concours de catégorie C) dont la liste est fixée réglementairement.

2. **Concours interne** : ouvert aux agents de l'Etat, des collectivités territoriales ou des établissements qui en dépendent, justifiant d'une ancienneté dont la durée est fixée réglementairement.

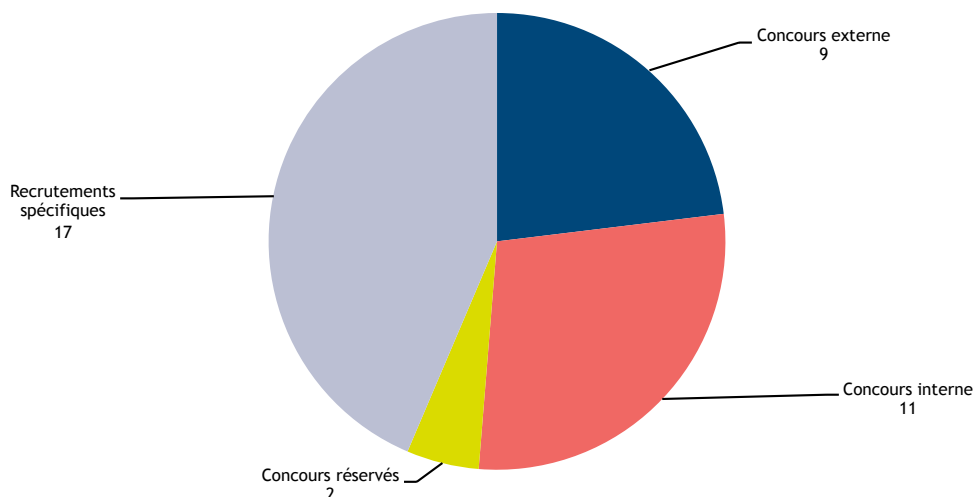
3. **Concours réservé** : ouvert aux agents contractuels remplissant certaines conditions d'ancienneté au 31 mars 2011. Ces concours sont ouverts pour une période de 4 ans de 2012 à 2016.

En 2017, l'Université de Nantes a proposé au concours 66 postes contre 39 postes en 2018.

Cette évolution tient notamment compte des contraintes budgétaires de l'établissement et de la fin du protocole Sauvadet (concours réservés) et le développement d'autres modalités de stabilisation CDIisation.

L'établissement veille à maintenir un nombre significatif de recrutements spécifiques : PACTE, BOE, recrutement direct...

### Répartition des concours organisés en 2018 selon les 4 typologies de recrutements pour une affectation au sein de l'Université de Nantes



### Résultats aux concours ITRF et AENES

Concours externes

Cat	Emploi-type	Postes à pourvoir*	Affectation**	Candidats admis à concourir		Candidats présents admissibilité		Candidats admissibles		Candidats présents admission		Candidats admis sur LP		Jury***		Président-e	
				H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
A	Chargé-e de la maintenance et de l'exploitation du patrimoine immobilier	11	1 UN-Polytech 10 autres établissements	NC	NC	NC	NC	8	0	5	0	1	0	3	2	1	0
A	Chef-fe de projet ou expert-e en Ingénierie logicielle	7	1UN-Polytech 6 autres établissements	NC	NC	NC	NC	2	4	0	1	0	1	3	2	1	0
B	Technicien-ne électrotechnicien-ne	2	1UN-IUT ST Nazaire 1 autre établissement	6	0	2	0	2	0	2	0	2	0	3	2	1	0
B	Technicien-ne Logistique	4	1 UN- UFR de Sciences et techniques	10	5	7	5	3	3	3	2	2	1	3	2	0	1
B	Gestionnaire des ressources humaines	2	1 UN-DRHDS 1 autre établissement	3	42	3	29	1	11	1	10	0	2	2	3	0	1
B	Gestionnaire financier-ière et comptable	2	1 UN- UFR de Sciences et techniques 1 UN-Agence comptable	5	40	5	36	0	10	0	6	0	2	2	3	0	1
B	Technicien-ne biologiste	4	1 UN- UFR de Sciences et techniques 3 autres établissements	NC	NC	NC	NC	6	5	NC	NC	1	2	3	2	1	0
B	Technicien-ne en chimie et sciences physiques	2	1 UN- UFR de Sciences et techniques 1 autre établissement	NC	NC	NC	NC	3	3	NC	NC	0	1	2	3	1	0
C	Adjoint-e en gestion administrative	5	1 UN-IGARUN 4 autres établissements	NC	NC	NC	NC	3	23	NC	NC	0	5	NC	NC	NC	NC

### Concours internes

Cat	Emploi-type	Postes à pourvoir*	Affectation**	Candidats admis à concourir		Candidats présents admissibilité		Candidats admissibles		Candidats présents admission		Candidats admis sur LP		Jury***		Président-e	
				H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
A	Chargé-e de communication	6	1 UN-IUT Nantes 5 autres établissements	NC	NC	NC	NC	1	7	0	2	0	1	2	3	1	0
A	Gestionnaire logistique	5	1 UN-DPIL 4 autres établissements	9	2	9	2	3	1	3	1	1	0	2	3	1	0
B	Technicien-ne formation orientation et insertion professionnelle	2	1 UN-DAFC 1 autre établissement	3	23	3	23	2	7	2	7	0	2	3	2	0	1
B	Gestionnaire financier et comptable	8	1 UN-Humanités 7 autres établissements	1	32	1	32	1	12	1	11	1	3	2	3	1	0
B	Technicien-ne en gestion administrative	8	1 UN-IUT de Nantes 1 UN-ESPE 2 UN-Humanités 1 UN- UFR de Sciences et techniques 3 autres établissements	12	100	12	100	5	45	NC	NC	1	7	4	5	0	1
C	Adjoint-e en gestion administrative	3	1 UN-IUT de Nantes 1 UN-IUT ST Nazaire 1 autre établissement	3	54	3	54	1	11	1	11	0	3	2	3	1	0

### Concours réservés

Cat	Emploi-type	Postes à pourvoir*	Affectation**	Candidats admis à concourir		Candidats présents admissibilité		Candidats admissibles		Candidats présents admission		Candidats admis sur LP		Jury***		Président-e	
				H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
A	Assistant-e des métiers de l'image et du son	9	1 UN-DSIN 8 autres établissements	NC	NC	NC	NC	1	0	1	0	1	0	3	2	1	0
A	Assistant-e ingénieur-e en réalisation mécanique	1	1 UN-IUT de Nantes	NC	NC	NC	NC	1	0	1	0	1	0	3	2	0	1

#### Commentaires relatifs aux concours

Nombre de postes à pourvoir\* : Pour les concours B et C sur la zone du Grand Ouest et pour les concours A au niveau national.

Affectation\*\* : Pour les concours B et C au niveau académique et pour les concours A au niveau national.

Jury \*\*\* : Les chiffres ne tiennent pas compte du nombre de suppléant. Pour les concours de catégorie A ouverts à l'Université de Nantes, les chiffres correspondant au jury d'admission.

Les concours de catégorie A sont organisés au niveau national pour la phase d'admissibilité et au niveau local pour la phase d'admission.

L'Université de Nantes a été désignée par le Ministère en tant que centre organisateur de la phase d'admissibilité nationale des concours de Gestionnaire logistique – ASI - BAP G (externe, interne et réservé) pendant 4 ans à compter de 2015.

L'Université de Nantes a été désignée par le Ministère en tant que centre organisateur de la phase d'admissibilité nationale des concours d'Assistant en gestion administrative – ASI - BAP J (externe et réservé) pendant 4 ans à compter de 2018.

L'Université de Nantes organise la phase d'admission des concours de catégorie A pour lesquels elle est affectataire et ne connaît pas la répartition femme/homme de la phase d'admissibilité.

Les concours de catégories B et C sont organisés par regroupement académique : l'Université de Nantes fait partie de la zone géographique ouest regroupant les académies de Nantes, Rennes, Poitiers, Limoges et Orléans-Tours. Les chiffres indiqués concernent l'ensemble des académies liées au concours et l'Université de Nantes ne connaît pas la répartition femme/homme dès lors qu'elle n'est pas centre organisateur.

### 2.1.2.2 Recrutements spécifiques

Nature	Cat	Emploi-type	Postes à pourvoir	Candidats admis à concourir		Candidats présents admissibilité		Candidats admissibles		Candidats présents admission		Candidats admis sur LP		Jury		Président-e	
				H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
BOE	B	Technicien-ne en gestion administrative	1 UN-UFR de Médecine et techniques médicales 1 UN-UFR de Droit et sciences politiques	0	4	0	4	0	2	0	2	0	2	0	3	0	1
BOE	B	Gestionnaire financier-ière et comptable	1 UN-Cellule de la commande publique	1	3	0	1	0	1	1	2	0	1	1	2	0	1
BOE	C	Plombier-ière, chauffagiste, opérateur-trice en froid et ventilation	1 UN-DPIL	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	2	1	1	0
PACTE	C	Adjoint en gestion administrative	1UN-Agence comptable	1	10	1	10	1	10	0	9	0	1	0	4	0	1
Direct	C	Opérateur-trice d'exploitation	1 UN-DPIL	1	2	1	2	1	2	1	2	1	0	1	2	1	0
Direct	C	Électricien-ne courants fort ou faible	1 UN-DPIL	2	0	2	0	2	0	2	0	1	0	2	1	1	0
Direct	C	Adjoint-e en gestion administrative	2 UN-UFR de Médecine et techniques médicales 1UN-ESPE 1 UN-UFR de Sciences et techniques 1 UN-Agence comptable	7	29	7	29	3	10	3	10	1	4	2	3	0	1
Réservé sans concours	C	Adjoint-e en gestion administrative	1 UN-DRI 1 UN-DRPI 1 UN-DEVU 1 UN-DSIN 1 UN- UFR de Sciences pharmaceutiques et biologiques	0	4	0	4	0	4	0	4	0	4	1	3	0	1

### 2.1.2.3. Les concours des enseignants-chercheurs

Les enseignants-chercheurs sont recrutés par concours ouverts par établissement (comités de sélection) en vue de pourvoir un ou plusieurs emplois d'une même discipline parmi les candidats inscrits sur une liste de qualification établie par le conseil national des universités (CNU). L'accès au corps des professeurs des universités dans les disciplines juridiques, politiques, économiques ou de gestion, se fait également par des concours nationaux d'agrégation. De même, les recrutements des personnels Hospitalo-universitaires sont spécifiques aux disciplines médicales et sont organisés par les sections CNU.

#### Candidatures sur les postes d'Enseignants-chercheurs

Corps	Nombre de postes publiés	Nombre de postes non pourvus	Nombre de candidatures recevables			Nombre de postes pourvus						
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total				
Professeurs	13	1	23	22 %	81	78 %	104	3	25 %	9	75 %	12
Maîtres de conférences	29	0	518	46 %	596	54 %	1114	14	48 %	15	52 %	29
Totaux	42	1	541	44 %	677	56 %	1218	17	41 %	24	59 %	41

### Détail des postes pourvus

Corps	Nombre de postes pourvus par mutation		Nombre de postes pourvus par concours	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Professeurs	0	2	3	7
Maîtres de conférences	4	1	10	14
<b>Totaux</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>21</b>

### Endorecrutement 2018

Corps	Locaux		Extérieurs	
Professeurs	5	42 %	7	58 %
Maîtres de conférences	5	17 %	24	83 %
<b>Totaux</b>	<b>10</b>	<b>24 %</b>	<b>31</b>	<b>76 %</b>

### Part des femmes dans les comités de sélection 2018 pour le recrutement des enseignants-chercheurs

Nombre de postes		Membres des comités de sélection						
		Femmes		Hommes		Total	Dont femmes présidentes	
		Nombre total	Part	Nombre total	Part		Nombre	Part
Professeurs des Universités	13	51	49 %	53	51 %	104	1	8 %
Maîtres de conférences	29	162	50 %	162	50 %	324	4	14 %
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>213</b>	<b>50 %</b>	<b>215</b>	<b>50 %</b>	<b>428</b>	<b>5</b>	<b>12 %</b>

En 2018, 42 comités de sélections ont été organisés, 17 femmes ont été recrutées soit 41,5 % des recrutements (40 % en 2017).

#### 2.1.2.4. Recrutement ATER

Nombre de postes publiés	Nombre de candidatures recevables			Nombre de postes pourvus		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
64	590	694	1284	37	26	63
Part	46 %	54 %	100 %	59 %	41 %	100 %



### 2.1.2.5. Recrutement second degré

#### Candidature sur les postes d'enseignants du second degré

Nombre de postes publiés	Nombre de candidatures recevables			Nombre de postes pourvus		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
16	185	191	376	5	10	15
Part	49 %	51 %	100 %	33 %	67 %	100 %

#### Détail affectations

	Femmes	Hommes
Certifiés	2	4
Agrégés	3	6
Professeur des lycées P	0	0

#### Part des femmes au sein des commissions de recrutement des enseignants du second degré en 2018

	Femmes	Hommes	Présidentes
Nombre	36	39	5 sur 12
Part	48 %	52 %	42 %

### 2.1.2.6. Le recrutement des personnels hospitalo-universitaires

Corps	Nombre de postes pourvus				Nombre total
	Femmes		Hommes		
	Nombre	Part	Nombre	Part	
Professeurs des universités praticiens hospitaliers	1	20 %	4	80 %	5
Maîtres de conférences des universités praticiens hospitaliers/Maîtres de conférences médecine générale	1	50 %	1	50 %	2
Totaux	2	29 %	5	71 %	7

## 2.2. LES MOBILITÉS

### 2.2.1. La mobilité globale

#### 2.2.1.1. Les entrants et les sortants

Il existe différents dispositifs qui permettent aux agents d'effectuer une mobilité que celle-ci soit fonctionnelle, géographique, avec ou sans changement d'employeur.

**Mobilité sortante** : agent de l'Université de Nantes qui part exercer ses fonctions au sein d'un autre employeur.

**Mobilité entrante** : agent qui exerçait ses fonctions au sein d'un autre employeur et qui arrive au sein de l'Université de Nantes.

**Mobilité interne** : changement de service d'affectation au sein de l'Université de Nantes.

#### Bilan de la campagne de mobilité 2018 des personnels

	Demandes de mobilité			Mobilités obtenues				Répartition H/F des demandes de mobilité		Répartition H/F des mobilités obtenues	
	Externe	Interne	Total	Externe	Interne	Total		Homme	Femme	Homme	Femme
A	7	12	19	3	4	7	37 %	7	12	2	5
B	5	14	19	0	5	5	26 %	5	14	1	4
C	24	25	49	8	12	20	41 %	7	42	1	19
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>51</b>	<b>87</b>	<b>11</b>	<b>21</b>	<b>32</b>	<b>37 %</b>	<b>19</b>	<b>68</b>	<b>4</b>	<b>28</b>
Répartition	41 %	59 %		34 %	66 %			22 %	78 %	13 %	88 %

#### Mutations des enseignants et enseignants-chercheurs (rentrée 2018)

	Femmes	Hommes	Total
Mutations sortantes	2	5	7
Mutations entrantes	4	3	7

#### Départs des agents par motif

Catégorie FP	Motif du départ	BIATSS titulaires Nb agents
A	Décès	0
	Démission	0
	Fin de fonction	0
	Mutation	6
	Nom. après concours	0
	Retraite	3
	Radiation	0
<b>TOTAL</b>		<b>9</b>
B	Décès	0
	Démission	1
	Fin de fonction	1
	Mutation	0
	Nom. après concours	1
	Retraite	5
Radiation	0	
<b>TOTAL</b>		<b>8</b>
C	Décès	0
	Démission	0
	Fin de fonction	4
	Mutation	8
	Nom. après concours	3
	Retraite	7
Radiation	1	
<b>TOTAL</b>		<b>23</b>

Catégorie FP	Motif du départ	EC-E titulaires Nb agents
A	Décès	3
	Démission	2
	Fin de fonction	8
	Mutation	5
	Nom. après concours	1
	Retraite	30
	Radiation	0
<b>TOTAL</b>		<b>49</b>

Catégorie FP	Motif du départ	BIATSS contractuels CDI
	Décès	1
	Démission	2
	Fin de fonction	0
	Mutation	0
	Nom. après concours	0
	Retraite	2
	Radiation	0
Licenciement	2	
<b>TOTAL</b>		<b>7</b>

Catégorie FP	Motif du départ	Enseignant contractuel CDI
	Décès	0
	Démission	0
	Fin de fonction	1
	Mutation	0
	Nom. après concours	0
	Retraite	0
	Radiation	0
	Licenciement	0
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>

### 2.2.1.2. Le détachement

Le détachement est la position du fonctionnaire placé en activité hors de son corps d'origine, mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Le détachement est prononcé à la demande du fonctionnaire ou d'office. Il est subordonné à l'existence d'un emploi d'accueil.

Le détachement peut exceptionnellement se faire au sein du même établissement employeur : cas du stage après réussite à concours en vue d'une titularisation dans le corps d'accueil.

Le détachement depuis ou vers d'autres administrations contribue à diversifier le parcours professionnel des agents et à enrichir le recrutement de l'établissement.

**Nombre et origine des détachements BIATSS en 2018**

Sens de détachement	Corps	Motif de détachement	Nb agents
Entrant	AENES	Administration Et. Public	1
		Collectivités territoriales	4
	Bibliothèque-Musée	Administration Et. Public	1
	ITRF	Administration Et. Public	14
		Collectivités territoriales	19
		Stagiaire, concours	1
Médicaux sociaux	Collectivités territoriales	1	
Sortant	AENES	Administration Et. Public	4
	Bibliothèque-Musée	Collectivités territoriales	1
	ITRF	Administration Et. Public	5
		Collectivités territoriales	2
		Ent. publ. GIP	1
		Stagiaire, concours	1
Interne		Administration Et. Public	1
		Stagiaire, concours	1
TOTAL			57

**Nombre et origine des détachements enseignants et enseignants-chercheurs en 2018**

Sens de détachement	Corps	Motif de détachement	Nb agents
Sortant	Enseignants-Chercheurs	Administration Et. Public	3
		Enseignement l'étranger	2
		Min. Int publ. étranger	4
Entrant		Stagiaire, concours	3
TOTAL			12

### 2.2.1.3. La disponibilité

La disponibilité c'est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à traitement, à l'avancement et à la retraite.

La disponibilité est prononcée soit à la demande de l'intéressé (disponibilité pour convenance personnelle, pour suivre son conjoint...), soit d'office à l'expiration d'un congé lié à l'état de santé (de maladie, de longue maladie ou de longue durée).

#### Motifs de disponibilités

Catégorie FP.	Genre	Motif	Nombre d'agents
A	Femme	Conv. personnelles	1
		Suivre conjoint	2
	Homme	Conv. personnelles	4
		Suivre conjoint	1
<i>Total catégorie A</i>			8
B	Femme	Conv. personnelles	3
		Suivre conjoint	2
	Homme	Suivre conjoint	1
<i>Total catégorie B</i>			6
C	Femme	Élever enf. - 8 ans	1
		Suivre conjoint	1
	Homme	Suivre conjoint	1
<i>Total catégorie C</i>			3
<b>TOTAL</b>			<b>17</b>

### 2.2.1.4. La retraite

#### Nombre d'agents EC-E partis à la retraite par statut et par genre

Statut	Femmes		Hommes		TOTAL	
	Nb d'agents	Âge moyen	Nb d'agents	Âge moyen	Nb d'agents	Âge moyen
Ens. Chercheurs	5	65	8	64	13	64
Ens. Grands Étab.	0	0	1	64	1	64
Ens. Hors. Univ.	0	0	5	68	5	68
Ens. 2 <sup>nd</sup> degré	3	65	8	63	11	63
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>65</b>	<b>22</b>	<b>64</b>	<b>30</b>	<b>64</b>

En 2018, 30 agents EC-E sont partis à la retraite, contre 41 en 2017.

#### Nombre de départs et âge moyen des personnels BIATSS par filière et par genre

Statut	Femmes		Hommes		TOTAL	
	Nb d'agents	Âge moyen	Nb d'agents	Âge moyen	Nb d'agents	Âge moyen
AENESR	4	64	0	0	4	64
Bibliothèque - Musée	1	68	2	62	3	64
CDI BIATSS	2	62	0	0	2	62
ITRF	5	58	3	61	8	59
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>62</b>	<b>5</b>	<b>61</b>	<b>17</b>	<b>61</b>

En 2018, 17 agents BIATSS titulaires ou en CDI sont partis à la retraite, contre 36 agents en 2017.

Pour les EC-E comme pour les BIATSS, l'âge moyen de départ à la retraite est stable : 64 ans pour les EC-E, 61 ans pour les BIATSS.

### 2.2.1.5. L'Éméritat

Les professeurs d'université et les maîtres de conférences titulaires d'une HDR admis à la retraite peuvent, pour une durée déterminée par l'établissement, recevoir le titre de professeur ou de maître de conférences émérite par décision du Président de l'Université sur proposition de la commission recherche restreinte du conseil académique. Les professeurs et maîtres de conférences émérites peuvent diriger des séminaires, participer à des jurys de thèse ou d'habilitation, intervenir dans des colloques ou réaliser des publications en se prévalant de ce titre.

**Tableau de recensement des effectifs en Eméritat/honorariat**

Pôle	Genre	Effectifs
Pôle Santé	Homme	13
	Femme	1
Pôle Sociétés	Homme	13
	Femme	1
Pôle Humanités	Homme	21
	Femme	10
Pôle Sciences et Technologie	Homme	23
	Femme	2
ESPE	Homme	0
	Femme	0
TOTAL		84

## 2.2.2. Les mobilités spéciales

### 2.2.2.1. Le congé pour recherche et conversion thématiques (CRCT)

Pôle	Genre	2018	
		CNU	UN
Pôle Santé	Homme	0	0
	Femme	0	0
<i>Total</i>		0	0
Pôle Sociétés	Homme	0	0
	Femme	0	0
<i>Total</i>		0	0
Pôle Humanités	Homme	0	0
	Femme	0	0
<i>Total</i>		0	0
Pôle Sciences et Technologie	Homme	5	0
	Femme	3	2
<i>Total</i>		8	2
ESPE	Homme	0	2
	Femme	0	1
<i>Total</i>		0	3
TOTAL		8	5

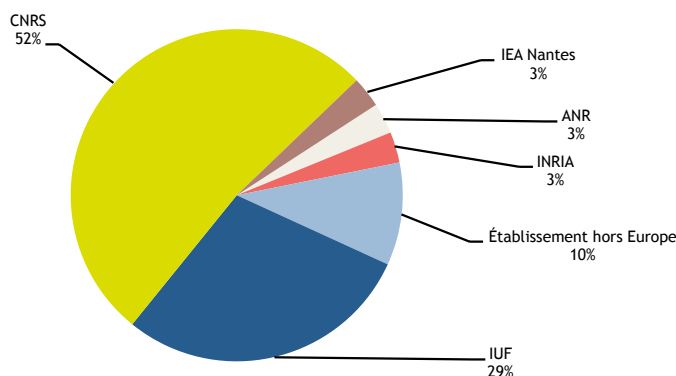
Le Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) permet à un enseignant-chercheur de se consacrer à la recherche pour une période de six ou douze mois. Le CRCT au titre du Conseil National des Universités (CNU) est accordé par cette instance après avis du Président de l'établissement, au vu d'un projet présenté par le candidat. Le CRCT au titre de l'établissement est accordé par le Président de l'université, au vu d'un projet présenté par le candidat, après avis du Conseil académique restreint.

13 semestres ont été attribués en 2018, dont 6 à des femmes. En 2018, sur ces 13 semestres, 8 l'ont été par le CNU soit 61 %, contre 37 % en 2017.

### 2.2.2.2. Les délégations

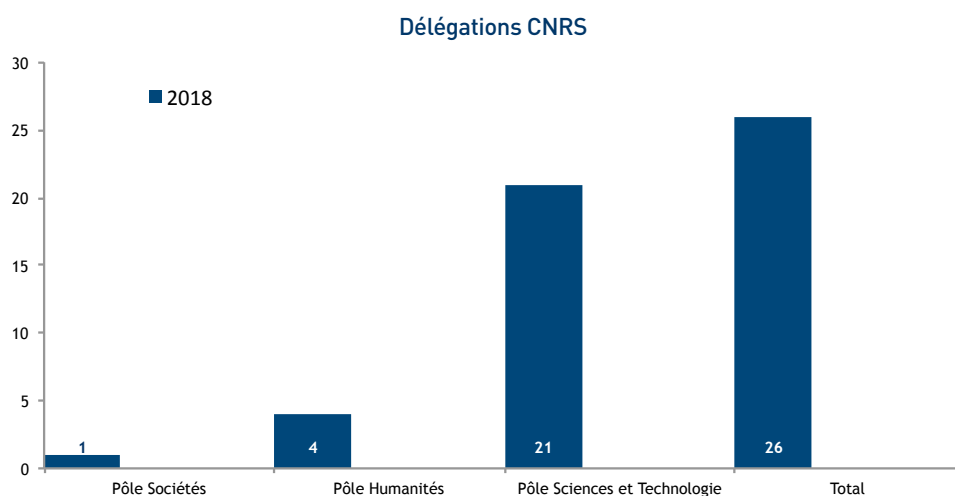
La délégation est spécifique aux enseignants-chercheurs : Professeurs des universités et Maîtres de Conférences. La délégation vers le CNRS reste majoritaire, devant l'IUF, largement devant les autres organismes de recherche. CNRS : Centre National de la Recherche Scientifique, IUF : Institut Universitaire de France

Répartition des bénéficiaires de délégations par lieu d'accueil



Répartition des délégations CNRS par pôle, par corps et par genre

Corps	Genre	Composante	Unité de recherche d'accueil	Section CNU	Attributions 2018 en semestres
MC	H	UFR Lettres et Langues	centre d'études alexandrines usr 3134	10	2
PR	F	UFR Histoire, Histoire de l'art, Archéologie	orient et méditerranée umr 8167	21	2
<i>TOTAL Pôle Humanités</i>					4
MC	F	UFR Sociologie	cens umr 6025	19	1
<i>TOTAL Pôle Sociétés</i>					1
MC	H	UFR Sciences et techniques	crm Montréal umi 3457	25	2
PR	H	UFR Sciences et techniques	lmjl umr 6629	25	1
PR	H	UFR Sciences et techniques	lmjl umr 6629	25	1
MC	F	UFR Sciences et techniques	lmjl umr 6629	26	1
MC	F	UFR Sciences et techniques	lmjl umr 6629	26	1
MC	H	UFR Sciences et techniques	cmm Santiago du chili umi 2807	26	1
PR	H	UFR Sciences et techniques	cefe Montpellier umr 5175	26	1
PR	H	UFR Sciences et techniques	ls2n umr 6004	27	1
MC	H	UFR Sciences et techniques	jfli tokyo umi 3218	27	2
MC	F	UFR Sciences et techniques	imn umr 6502	28	1
PR	H	UFR Sciences et techniques	ceisam umr 6230	32	1
MC	H	UFR Sciences et techniques	ceisam umr 6230	32	2
MC	F	UFR Sciences et techniques	imn umr 6502	33	1
PR	H	UFR Sciences et techniques	lpg umr 6112	35	1
MC	F	UFR Sciences et techniques	ufip umr 6286	64	1
MC	F	UFR Sciences et techniques	lhsp archives Henri Poincaré Nancy umr 7117	72	2
MC	H	IUT de Nantes	gepea umr 6144	62	1
<i>TOTAL Pôle Sciences et Technologie</i>					21
<b>TOTAL</b>					<b>26</b>



Sur les 20 enseignants-chercheurs accueillis en délégation au CNRS en 2018, on compte 12 hommes et 8 femmes, soit une proportion de 40 % pour la population féminine (15 % en 2017).

### 2.2.2.3. Les mises à disposition

Aménagement de la position d'activité, la mise à disposition (MAD) est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir.

#### Conventions de mise à disposition (MAD) de personnels au titre de l'année 2018

BIATSS	MAD Entrantes			MAD Sortantes			TOTAL MAD		Total MAD BIATSS	Répartition H/F des demandes de MAD par pôle (%)	
	H	F	Total	H	F	Total	H	F		H	F
Pôle Santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Pôle Sociétés	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Pôle Humanités	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Pôle Sciences et Technologie	0	1	1	0	3	3	0	4	4	0 %	100 %
ESPE	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Services centraux et communs	1	1	2	0	4	4	1	5	6	17 %	83 %
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>10</b>		
Répartition	33 %	67 %		0 %	100 %		10 %	90 %		10 %	90 %
Enseignants-chercheurs	MAD Entrantes			MAD Sortantes			TOTAL MAD		Total MAD EC-E	Répartition H/F des demandes de MAD par pôle (%)	
	H	F	Total	H	F	Total	H	F		H	F
Pôle Santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Pôle Sociétés	0	1	1	0	0	0	0	1	1		100 %
Pôle Humanités	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Pôle Sciences et Technologie	0	0	0	1	0	1	1	0	1	100 %	
ESPE	1	0	1	0	0	0	1	0	1	100 %	
Services centraux et communs	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>		
Répartition	50 %	50 %		100 %	0 %		67 %	33 %		67 %	33 %
<b>TOTAL MAD</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>13</b>		

## 2.3. LA FORMATION

### 2.3.1. Constats

Un budget de formation exécuté à hauteur de 229 971 €.

Le nombre d'agents formés a augmenté (+ 12,5 % par rapport à 2017) mais le nombre d'heures de formation a diminué en 2018 (- 9,3 % par rapport à 2017) :

- 19 683 heures
- 2 813 stagiaires.

Deux tiers des agents formés et des heures de formation dispensées en 2018, ont porté sur cinq domaines de formation :

- les formations à l'hygiène santé et sécurité au travail, prévention des risques avec 980 stagiaires formés, 136 sessions organisées représentant plus de 5 000 heures de formation
- l'accompagnement à l'usage des applications de gestion de l'établissement avec 332 stagiaires formés, 40 sessions organisées représentant plus de 2 800 heures de formation
- la professionnalisation de la gestion des ressources humaines avec 303 stagiaires formés, 31 sessions organisées représentant 1 500 heures de formation
- le développement des compétences managériales avec 170 stagiaires formés, 34 sessions organisées représentant près de 1 800 heures de formation
- la préparation des concours et examens professionnels avec 161 stagiaires formés, 34 sessions organisées représentant près de 1 300 heures de formation.

Les données formation présentées dans le bilan social 2018 n'intègrent pas les formations réalisées par le Centre de Développement Pédagogique (CDP). Cela représente 56 sessions de formations réalisées en 2018 par le CDP. Parmi ces sessions, 46 ont été animées par des intervenants internes, principalement par des personnels du CDP et, dans une moindre mesure, des ingénieurs pédagogiques issus de composantes. Ces actions de formation ont concerné 496 stagiaires dont 309 enseignants et enseignants chercheurs (62 % des stagiaires). Elles ont représenté 3 268 heures de formation dont 2 299 heures destinées aux enseignants et enseignants chercheurs (70 % des heures de formation). Le coût total de ces actions s'établit à 17 692 euros dont 16 950 euros affectés à la formation des enseignants et enseignants chercheurs (95 % du budget formation du CDP).

#### Dépense de formation par catégorie Fonction Publique et genre

	Femmes	Hommes	Total général	Nbre de stagiaires	Coûts moyens/ catégorie
Enseignants et statuts non connus	22 153 €	15 030 €	37 183 €	342	109 €
Catégorie A	45 636 €	57 109 €	102 745 €	877	117 €
Catégorie B	19 513 €	11 109 €	30 622 €	534	57 €
Catégorie C	41 781 €	17 640 €	59 421 €	1 060	56 €
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>129 083 €</b>	<b>100 888 €</b>	<b>229 971 €</b>	<b>2 813</b>	<b>82 €</b>

La baisse des crédits formation exécutés et la hausse du nombre d'agents formés ont conduit à une baisse du coût moyen par stagiaire formé en 2018. La répartition des coûts moyens par catégorie demeure la même. Les formations suivies par les personnels BIATSS de catégorie A étant essentiellement animées par des prestataires externes, leur coût est plus élevé. Celles concernant les agents de catégorie C étant le plus souvent réalisées par des formateurs internes, leur coût moyen est moindre.

### 2.3.2. Bilan

486 sessions de formations ont été organisées en 2018 (+ 32 sessions par rapport à 2017). Parmi ces sessions, 172 sessions ont été réalisées par des formateurs internes (+ 7 sessions par rapport à 2017), 292 par des organismes de formation (+ 14 sessions par rapport à 2017) et 22 sessions par des Universités partenaires du Réseau Grand Ouest (+ 11 sessions par rapport à 2017).



### Nombre d'heures de formations par typologie d'actions, genre et catégorie

Typologie d'actions	Femme	Homme	Total général
Accueil des publics	298	89	387
Administration et institutions	768	175	943
Applications de gestion	2327	509	2836
Bibliothéconomie	196	29	225
Bilan de compétences	0	25	25
Bureautique	168	54	222
Colloques, congrès, conférences	109	32	141
Communication	24	18	42
Développement personnel	180	0	180
Documentation	305	25	330
Environnement culturel	7	22	29
Environnement professionnel	260	36	296
Expérimentation animale	188	8	196
Expression écrite ou orale	129	0	129
Formation de formateurs	422	168	590
Formations juridiques	6	0	6
Formations scientifiques et techniques de recherche	151	54	205
Gestion des ressources humaines	1195	358	1553
Gestion et comptabilité	110	5	115
Hygiène et sécurité	2835	2506	5341
Langages et bases de données	210	318	528
Langues étrangères	453	77	530
Maintenance des équipements et installations	38	79	117
Management	1226	542	1768
Méthodologie	64	3	67
Organisation du travail	276	12	288
Préparation aux autres diplômes	6	28	34
Préparation aux concours	1007	195	1202
Systèmes et réseaux	143	622	765
Technologies d'information et de communication	162	111	273
<b>Total général</b>	<b>13263</b>	<b>6100</b>	<b>19363</b>
Autres actions de formation diverses			320
Formations organisées par le CDP			3258
<b>Total global</b>			<b>22941</b>

Typologie d'actions	A	B	C	Autres	Total général
Accueil des publics	61	50	245	31	387
Administration et institutions	122	155	629	37	943
Applications de gestion	392	492	1797	155	2836
Bibliothéconomie	39	109	77	0	225
Bilan de compétences	25	0	0	0	25
Bureautique	0	42	166	14	222
Colloques, congrès, conférences	105	11	21	4	141
Communication	6	9	9	18	42
Développement personnel	12	168	0	0	180
Documentation	74	79	177	0	330
Environnement culturel	0	0	29	0	29
Environnement professionnel	228	8	57	3	296
Expérimentation animale	66	6	95	29	196
Expression écrite ou orale	0	12	117	0	129
Formation de formateurs	260	23	49	258	590
Formations juridiques	0	0	6	0	6
Formations scientifiques et techniques de recherche	80	28	10	87	205
Gestion des ressources humaines	571	392	382	208	1553
Gestion et comptabilité	29	32	51	3	115
Hygiène et sécurité	1649	1060	1530	1102	5341
Langages et bases de données	394	36	92	6	528
Langues étrangères	106	42	185	197	530
Maintenance des équipements et installations	0	20	90	7	117
Management	1140	349	116	163	1768
Méthodologie	17	13	37	0	67
Organisation du travail	60	108	108	12	288
Préparation aux autres diplômes	3	0	31	0	34
Préparation aux concours	91	235	866	10	1202
Systèmes et réseaux	532	119	100	14	765
Technologies d'information et de communication	51	82	94	46	273
<b>Total général</b>	<b>6113</b>	<b>3680</b>	<b>7166</b>	<b>2404</b>	<b>19363</b>

N.B. : Les nombres d'heures de formation affichés dans ces tableaux peuvent différer du bilan général compte tenu de modalités d'extraction de données différentes. Les ordres de répartition demeurent néanmoins significatifs.

### **2.3.2.1. L'origine des stagiaires**

2813 stagiaires dont 48 ne travaillent pas à l'Université de Nantes. La présence de ces stagiaires n'augmente pas les coûts et représente même une plus-value lors des échanges entre participants. À noter que l'Université accueille ainsi des agents de l'Université Bretagne Loire et plus largement des Universités du Grand Ouest.

### **2.3.2.2. Les dispositifs de formation liés à la réforme de la formation professionnelle**

- 7 formations suivies au titre du compte personnel de formation (ex DIF),
- 9 bilans de compétences (contre 3 en 2017),
- 3 accompagnements à la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- 1 agent de catégorie C, en formation initiale, en lien avec son contrat Pacte.

# 3. LES RÉMUNÉRATIONS

## 3.1. LA MASSE SALARIALE

Masse salariale totale décaissée en 2018 : **255 171 094 €**

**N.B. 1 : Toutes les données suivantes relatives à la masse salariale s'appuient sur les seules dépenses paie.**

Les dépenses hors paie correspondent notamment aux prestations d'action sociale, aux remboursements pour trop versés sur rémunération (dépense négative pour l'établissement), aux paiements sur facture réalisés par l'établissement...

**N.B. 2 : Toutes les données suivantes relatives à la masse salariale s'appuient sur les dépenses décaissées en 2018 quel que soit l'exercice budgétaire de rattachement (2018 ou années antérieures).**

SCSP : subvention pour charge de service public

### Plafond d'emploi voté par le CA de l'Université de Nantes (BR 2018)

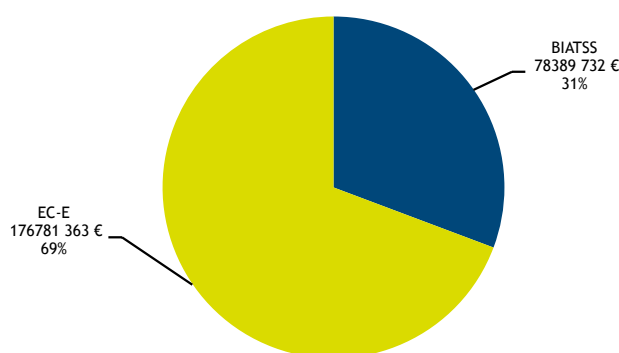
Emplois sous plafond d'emploi Etat	Emplois financés hors SCSP	Total
3 229,8	501,4	3 731,2

### Répartition de la masse salariale par programme

Programme	Montant
150	254 135 934 €
231	1 035 160 €
Total général	255 171 094 €

### Répartition de la masse salariale par population

Population	Montant
BIATSS	78 389 732 €
EC-E	176 781 363 €
Total général	255 171 094 €



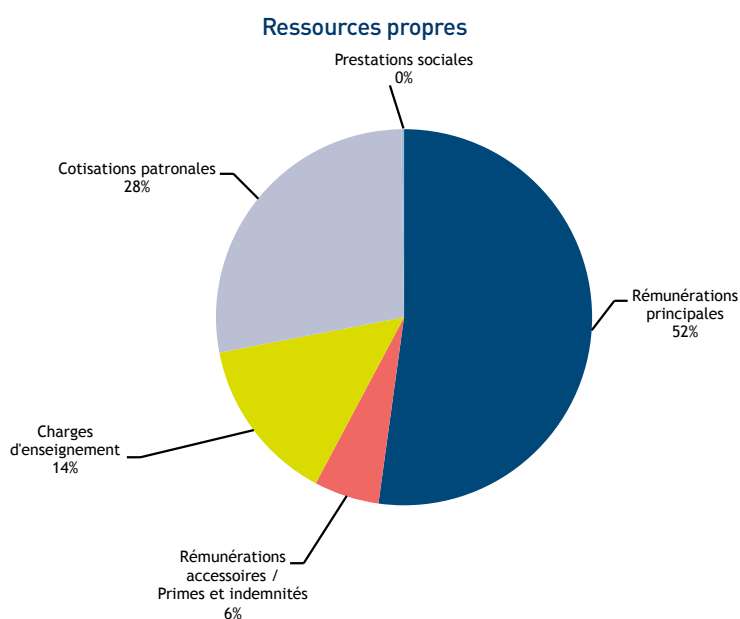
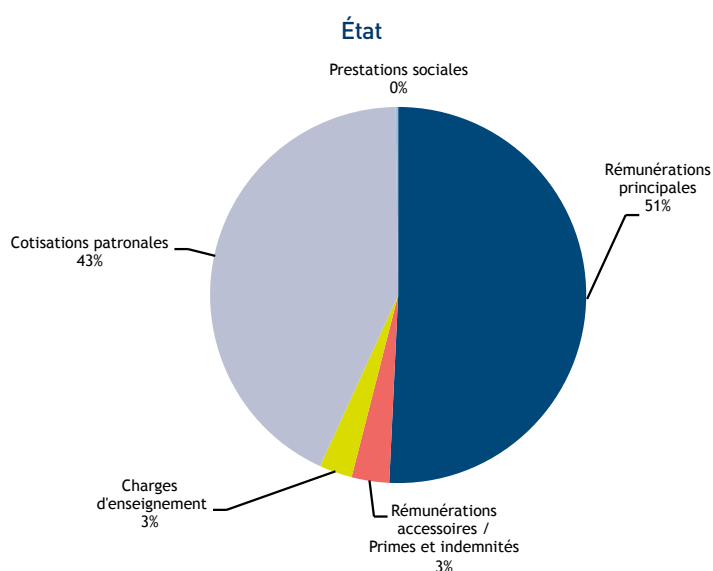
La masse salariale (hors dépenses hors paie) est en augmentation de 5,4 M€ par rapport à l'année précédente dont :

- +2,1 M€ au titre des mesures d'emplois (variation des effectifs, évolution de la structure des emplois) dont +2,3 M€ sur ressources propres
- +2,1 M€ au titre de l'effet GVT
- +1,1 M€ au titre de la mise en œuvre de l'indemnité compensatrice de hausse de la CSG
- +0,5 M€ au titre des mesures de revalorisation des grilles et des carrières (PPCR)
- +0,2 M€ au titre des charges d'enseignements
- +0,1 M€ au titre de l'extension année pleine de la revalorisation du point d'indice intervenue au 1er février 2017
- -0,3 M€ au titre de la baisse des cotisations patronales Pôle Emploi pour les agents contractuels
- -0,6 M€ au titre du retour à la semestrialisation de la PRES.

La répartition entre personnels EC-E (-0,5 point) et personnels BIATSS (+0,5 point) est globalement stable.

### Répartition de la masse salariale par budget et nature de dépenses

Budget	Nature élément	Montant
ÉTAT	Rémunérations principales	115 444 661 €
	Rémunérations accessoires Primes et indemnités	7 345 881 €
	Charges d'enseignement	6 437 290 €
	Cotisations patronales	97 728 289 €
	Prestations sociales	496 763 €
<i>Total ÉTAT</i>		227 452 883 €
PROPRE	Rémunérations principales	14 462 167 €
	Rémunérations accessoires Primes et indemnités	1 551 779 €
	Charges d'enseignement	3 937 464 €
	Cotisations patronales	7 701 869 €
	Prestations sociales	64 932 €
<i>Total PROPRE</i>		27 718 211 €
<b>Total général</b>		<b>255 171 094 €</b>



Les rémunérations principales et les charges patronales constituent 93,7 % des postes de dépenses de la masse salariale État et 80,0 % de la masse salariale financée sur ressources propres.

### Nombre de bénéficiaires de la GIPA (Garantie Pouvoir d'Achat)

Somme de Nbre agents par prime		Catégorie FP			Total général
Genre	Catégorie	A	B	C	
Femmes	BIATSS	10	0	2	12
	EC	14	0	0	14
<i>Total Femme</i>		<i>24</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>26</i>
Hommes	BIATSS	0	0	0	0
	EC	18	0	0	18
<i>Total Homme</i>		<i>18</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>18</i>
<b>Total général</b>		<b>42</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>44</b>

### Montant perçus au titre de la GIPA, par catégorie et par genre

Somme de Nbre agents par prime		Catégorie FP			Total général
Genre	Catégorie	A	B	C	
Femmes	BIATSS	1 177 €	- €	169 €	1 346 €
	EC	1 051 €	- €	- €	1 051 €
<i>Total Femme</i>		<i>2 228 €</i>	<i>- €</i>	<i>169 €</i>	<i>2 397 €</i>
Hommes	BIATSS	- €	- €	- €	- €
	EC	910 €	- €	- €	910 €
<i>Total Homme</i>		<i>910 €</i>	<i>- €</i>	<i>- €</i>	<i>910 €</i>
<b>Total général</b>		<b>3 138 €</b>	<b>- €</b>	<b>169 €</b>	<b>3 307 €</b>

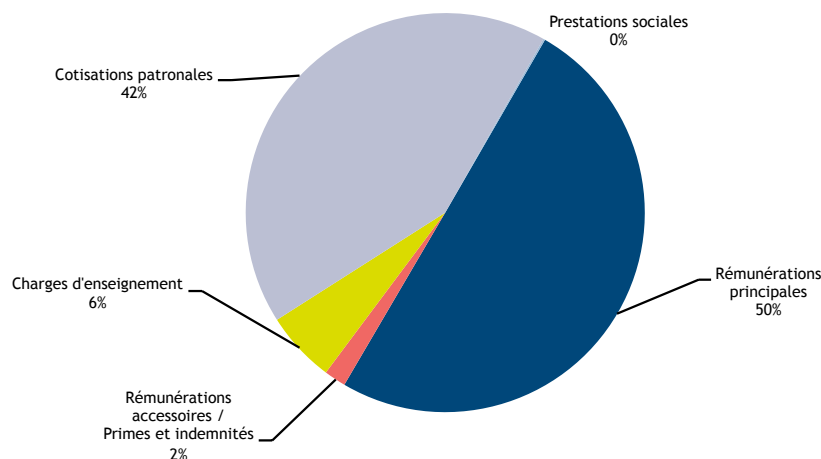
La GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) résulte d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période.

En 2018, 44 agents ont bénéficié de la GIPA ce qui représente un poste de dépenses de 3K€ (67K€ en 2017). La baisse des dépenses sur 2018 s'explique par l'évolution du point d'indice intervenu au cours de l'année 2017 ainsi que les mesures de revalorisation des grilles et des carrières (PPCR) instaurées progressivement depuis 2016.

## 3.2. LES RÉMUNÉRATIONS DES ENSEIGNANTS

### Répartition de la masse salariale par type de rémunération

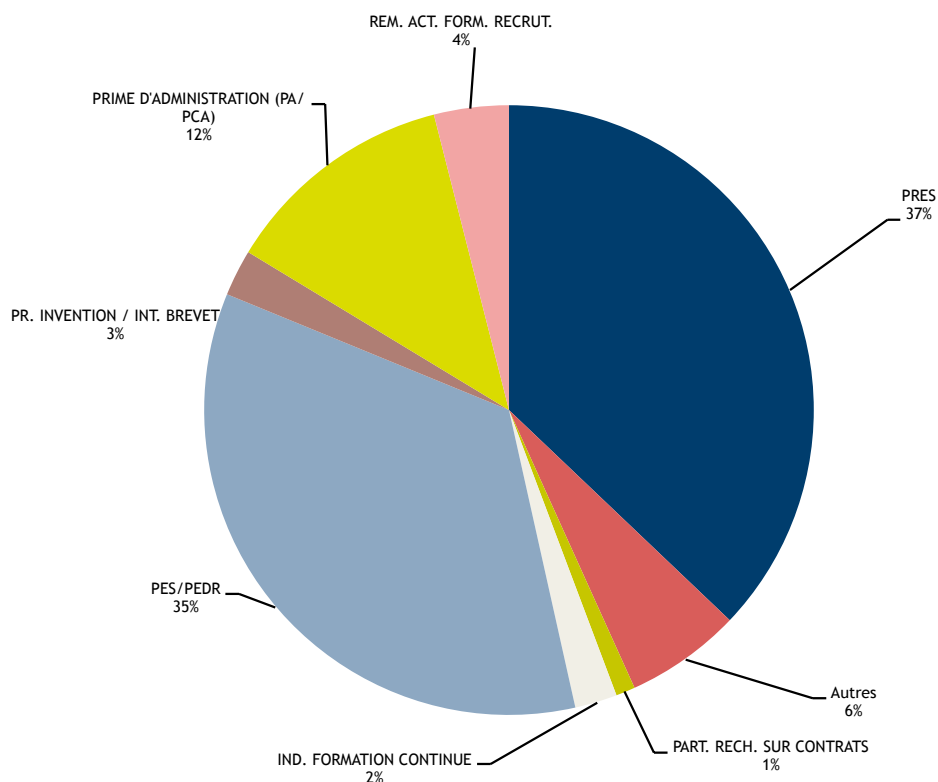
Nature élément	Montant
Rémunérations principales	88577751 €
Rémunérations accessoires/Primes et indemnités	3124986 €
Charges d'enseignement	10196120 €
Cotisations patronales	74630336 €
Prestations sociales	252169 €
<b>Total général</b>	<b>176781363 €</b>



Les charges d'enseignement correspondent aux heures complémentaires assurées par les enseignants en poste dans l'établissement et aux vacances réalisées par les intervenants extérieurs. La part dédiée à la rémunération des charges d'enseignement (6 %) demeure stable sur les 3 dernières années.

### Primes et indemnités EC-E

Regroupement	Primes	Montant	Nombre d'agents
Primes statutaires ou assimilées	PRES	1 159 592 €	1 506
	Autres	38 669 €	39
<i>Total Primes statutaires ou assimilées</i>		<i>1 198 261 €</i>	<i>1 545</i>
Activités particulières	PART. RECH. SUR CONTRATS	31 915 €	5
	IND. FORMATION CONTINUE	70 025 €	39
	PES/PEDR	1 084 234 €	284
	PR. INVENTION/INT. BREVET	77 030 €	53
	PRIME D'ADMINISTRATION (PA/PCA)	386 619 €	113
	REM. ACT. FORM. RECRUT.	123 823 €	264
	Autres	72 426 €	72
<i>Total Activités particulières</i>		<i>1 846 072 €</i>	<i>830</i>
Divers équivalent traitement	Autres	80 653 €	172
<i>Total Divers équivalent traitement</i>		<i>80 653 €</i>	<i>172</i>
<b>Total rémunération accessoires primes et indemnités</b>		<b>3 124 986 €</b>	<b>2 547</b>

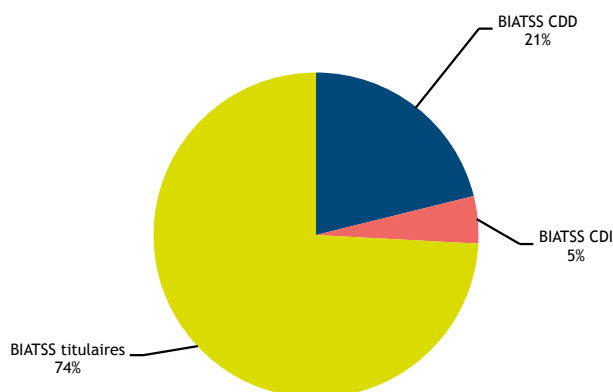


Le montant versé pour la PRES en 2017 s'élevait à 1,7 M€. La forte diminution s'explique par le retour à la semestrialisation de la PRES à compter de 2018. Ce changement n'a aucune incidence dans le nombre de bénéficiaires et le montant perçu par agent mais a simplement une incidence budgétaire eut égard au calendrier de versement de cette prime.

### 3.3 LES RÉMUNÉRATIONS DES BIATSS

Répartition de la masse salariale par type de rémunération

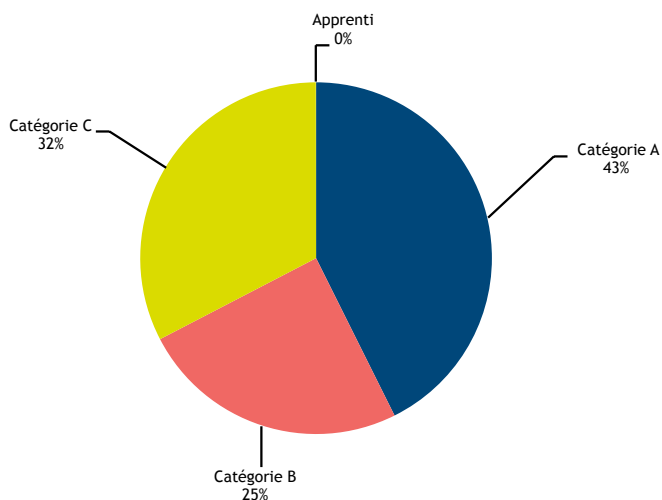
Nature élément	Montant
Rémunérations principales	41 329 077 €
Rémunérations accessoires/Primes et indemnités	5 772 673 €
Charges d'enseignement	178 634 €
Cotisations patronales	30 799 821 €
Prestations sociales	309 526 €
<b>Total général</b>	<b>78 389 732 €</b>



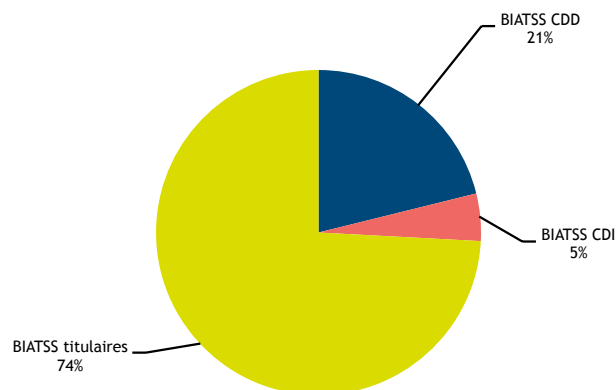
Répartition de la masse salariale par type de population et par catégorie fonction publique

Type de population	Catégorie FP				Total général
	A	B	C	Apprenti	
BIATSS CDD	9 512 573 €	2 972 443 €	4 061 763 €	23 238 €	16 570 017 €
BIATSS CDI	2 177 362 €	5 45 961 €	9 65 856 €	0 €	3 689 179 €
BIATSS titulaires	21 733 118 €	15 876 809 €	20 520 609 €	0 €	58 130 535 €
<b>Total général</b>	<b>33 423 053 €</b>	<b>19 395 212 €</b>	<b>25 548 228 €</b>	<b>23 238 €</b>	<b>78 389 732 €</b>

Répartition des rémunérations BIATSS par catégorie de fonction publique



### Répartition des rémunérations BIATSS par statut



La répartition de la masse salariale des Biatss entre ses différents postes de dépenses est stable sur 2018 par rapport à l'année 2017.

### Primes et indemnités BIATSS et des autres personnels

Regroupement	Primes	Montant	Nombre agents
Primes statutaires ou assimilées	IAT	54 569 €	34
	IFTS	91 655 €	42
	IFSE	4 461 886 €	1 077
	PPRS	-13 69 €	41
	PRES	2 953 €	5
	Autres	406 652 €	242
<i>Total Primes statutaires ou assimilées</i>		<i>5 016 346 €</i>	<i>1 441</i>
Activités particulières	PART. RECH. SUR CONTRATS	25 545 €	13
	IND. FORMATION CONTINUE	85 472 €	79
	PR. INVENTION/INT. BREVET	2 350 €	6
	REM. ACT. FORM. RECRUT.	35 410 €	60
	Autres	10 169 €	92
<i>Total Activités particulières</i>		<i>158 946 €</i>	<i>250</i>
CET	CET	65 463 €	74
<i>Total CET</i>		<i>65 463 €</i>	<i>74</i>
Divers équivalent traitement	Autres	531 919 €	843
<i>Total Divers équivalent traitement</i>		<i>531 919 €</i>	<i>843</i>
<b>Total général</b>		<b>5 772 673 €</b>	<b>2 608</b>

### Primes et indemnités BIATSS par catégorie de personnel

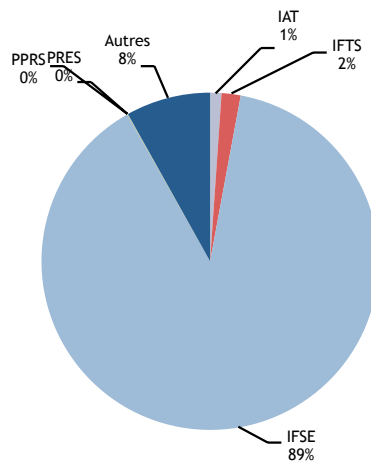
Population	Montant
BIATSS Cat. A	2 996 547 €
BIATSS Cat. B	1 389 097 €
BIATSS Cat. C	1 387 029 €
<b>Total</b>	<b>5 772 673 €</b>

Le montant et la répartition des primes et indemnités BIATSS évoluent compte tenu de la poursuite de la mise en œuvre du RIFSEEP sur 2018. La PPRS et la prime de fonction informatique (PFI) sont désormais intégrées à l'IFSE. Ces données traduisent également l'effort de l'établissement de revalorisation indemnitaire des catégories C (+ 6 % à compter du 1er juillet 2018).

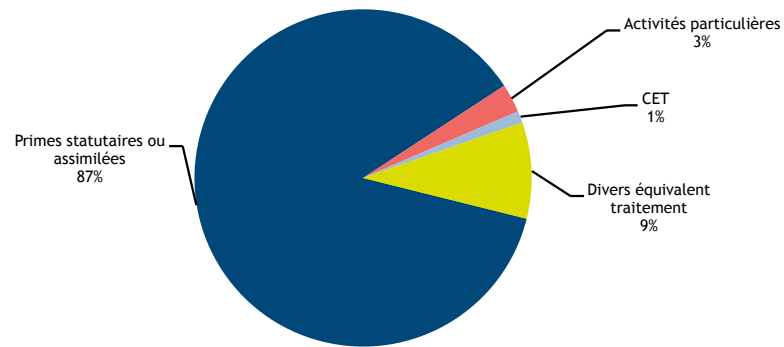
Par ailleurs, les éléments divers de primes augmentent de 145K€, notamment par l'application de la circulaire N° DSS/SD1B/2017/320 du 16 novembre 2017 précisant les modalités d'applications du décret n° 2015-1869 du 30 décembre 2015 relatif à l'affiliation au régime général de sécurité sociale des personnes participant de façon occasionnelle à des missions de service public. Ces dispositions s'appliquent désormais aux praticiens agréés-maîtres de stage des universités et salariés de centres de santé.



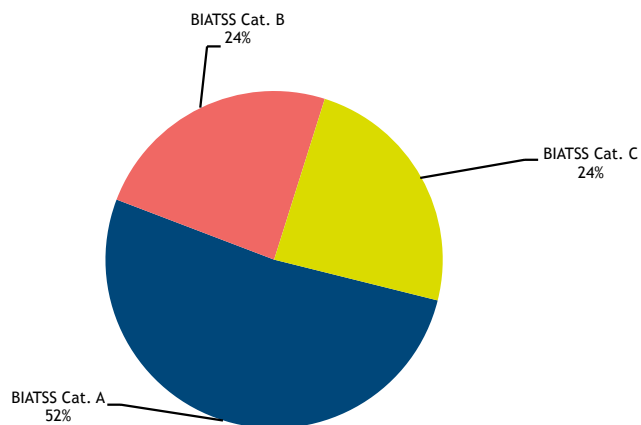
### Focus sur les primes statutaires



### Répartition des primes et indemnités par regroupement



### Répartition des primes et indemnités BIATSS par catégorie de fonction publique



Le poids relatif des primes des agents de catégorie A est en augmentation en 2018 par rapport à l'année 2017 (+1,9 %) et en diminution pour les agents de catégorie C (-1,8 %). Cette évolution suit la variation des effectifs titulaires constatée entre 2017 et 2018.

### 3.4 LES RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES NETTES PAR DÉCILE

#### BIATSS

Statut/Catégorie	Net corrigé du temps de travail
Femmes	1847 €
<i>Titulaires</i>	1965 €
A +	5559 €
A	2717 €
B	1908 €
C	1631 €
<i>CDI</i>	1710 €
A	2188 €
B	1475 €
C	1350 €
<i>CDD</i>	1609 €
A	1967 €
B	1425 €
C	1310 €
Apprenti	1051 €
Hommes	2132 €
<i>Titulaires</i>	2261 €
A +	6434 €
A	2888 €
B	2083 €
C	1659 €
<i>CDI</i>	2110 €
A	2595 €
B	1540 €
C	1315 €
<i>CDD</i>	1764 €
A	2068 €
B	1415 €
C	1342 €
<i>Apprenti</i>	755 €
<b>Moyenne générale</b>	<b>1942 €</b>

#### EC-E

Statut/Catégorie	Net corrigé du temps de travail
Femmes	2794 €
Titulaires	3404 €
CDI	2397 €
CDD	1604 €
Hommes	3322 €
Titulaires	3825 €
CDI	3085 €
CDD	1704 €
<b>Moyenne générale</b>	<b>3111 €</b>

Le tableau présente la moyenne des rémunérations nettes (traitement brut - cotisations salariales obligatoires) mensuelles par genre, par catégorie en 2018. Les montants correspondent à un agent travaillant à temps plein.

La rémunération nette moyenne d'un agent travaillant à temps plein au sein de l'Université de Nantes, toutes populations confondues, s'évalue à 2602 € en 2018, contre 2597 € en 2017.

#### Rémunération mensuelle nette par décile des personnels de l'UN

Tranche	Net moyen de la tranche	Tranche	Net moyen de la tranche	Tranche	Net moyen de la tranche
Total		Femme		Homme	
1 <sup>er</sup> décile	1219 €	1 <sup>er</sup> décile	1204 €	1 <sup>er</sup> décile	1248 €
2 <sup>e</sup> décile	1437 €	2 <sup>e</sup> décile	1394 €	2 <sup>e</sup> décile	1497 €
3 <sup>e</sup> décile	1574 €	3 <sup>e</sup> décile	1514 €	3 <sup>e</sup> décile	1718 €
4 <sup>e</sup> décile	1723 €	4 <sup>e</sup> décile	1623 €	4 <sup>e</sup> décile	2018 €
5 <sup>e</sup> décile	1946 €	5 <sup>e</sup> décile	1738 €	5 <sup>e</sup> décile	2470 €
6 <sup>e</sup> décile	2339 €	6 <sup>e</sup> décile	1926 €	6 <sup>e</sup> décile	2956 €
7 <sup>e</sup> décile	2837 €	7 <sup>e</sup> décile	2284 €	7 <sup>e</sup> décile	3303 €
8 <sup>e</sup> décile	3261 €	8 <sup>e</sup> décile	2777 €	8 <sup>e</sup> décile	3700 €
9 <sup>e</sup> décile	3763 €	9 <sup>e</sup> décile	3259 €	9 <sup>e</sup> décile	4232 €
10 <sup>e</sup> décile	4789 €	10 <sup>e</sup> décile	4158 €	10 <sup>e</sup> décile	5123 €

Les tableaux présentent la distribution en décile de la rémunération nette mensuelle sur 2018 par genre et par population. Les montants correspondent à un agent travaillant à temps plein. En 2018, les 10 % des agents ayant les plus bas revenus au sein de l'Université ont perçu en moyenne 1 219 € (identique à 2017). Réciproquement, les 10 % ayant les plus hauts revenus ont perçu en moyenne 4 789 € soit 5 € de plus qu'en 2017.

#### Rémunération mensuelle nette par décile des EC-E

Tranche	Net moyen de la tranche	Tranche	Net moyen de la tranche	Tranche	Net moyen de la tranche
Total		Femme		Homme	
1 <sup>er</sup> décile	1 226 €	1 <sup>er</sup> décile	1 184 €	1 <sup>er</sup> décile	1 259 €
2 <sup>e</sup> décile	1 519 €	2 <sup>e</sup> décile	1 464 €	2 <sup>e</sup> décile	1 580 €
3 <sup>e</sup> décile	1 818 €	3 <sup>e</sup> décile	1 676 €	3 <sup>e</sup> décile	2 079 €
4 <sup>e</sup> décile	2 410 €	4 <sup>e</sup> décile	2 000 €	4 <sup>e</sup> décile	2 751 €
5 <sup>e</sup> décile	2 877 €	5 <sup>e</sup> décile	2 495 €	5 <sup>e</sup> décile	3 128 €
6 <sup>e</sup> décile	3 177 €	6 <sup>e</sup> décile	2 868 €	6 <sup>e</sup> décile	3 354 €
7 <sup>e</sup> décile	3 408 €	7 <sup>e</sup> décile	3 147 €	7 <sup>e</sup> décile	3 661 €
8 <sup>e</sup> décile	3 759 €	8 <sup>e</sup> décile	3 367 €	8 <sup>e</sup> décile	4 027 €
9 <sup>e</sup> décile	4 245 €	9 <sup>e</sup> décile	3 737 €	9 <sup>e</sup> décile	4 520 €
10 <sup>e</sup> décile	5 100 €	10 <sup>e</sup> décile	4 598 €	10 <sup>e</sup> décile	5 259 €

#### Rémunération mensuelle nette par décile des BIATSS

Tranche	Net moyen de la tranche	Tranche	Net moyen de la tranche	Tranche	Net moyen de la tranche
Total		Femme		Homme	
1 <sup>er</sup> décile	1 220 €	1 <sup>er</sup> décile	1 203 €	1 <sup>er</sup> décile	1 258 €
2 <sup>e</sup> décile	1 373 €	2 <sup>e</sup> décile	1 357 €	2 <sup>e</sup> décile	1 416 €
3 <sup>e</sup> décile	1 494 €	3 <sup>e</sup> décile	1 478 €	3 <sup>e</sup> décile	1 543 €
4 <sup>e</sup> décile	1 575 €	4 <sup>e</sup> décile	1 548 €	4 <sup>e</sup> décile	1 668 €
5 <sup>e</sup> décile	1 666 €	5 <sup>e</sup> décile	1 624 €	5 <sup>e</sup> décile	1 811 €
6 <sup>e</sup> décile	1 773 €	6 <sup>e</sup> décile	1 711 €	6 <sup>e</sup> décile	1 952 €
7 <sup>e</sup> décile	1 913 €	7 <sup>e</sup> décile	1 817 €	7 <sup>e</sup> décile	2 107 €
8 <sup>e</sup> décile	2 123 €	8 <sup>e</sup> décile	1 993 €	8 <sup>e</sup> décile	2 352 €
9 <sup>e</sup> décile	2 463 €	9 <sup>e</sup> décile	2 312 €	9 <sup>e</sup> décile	2 704 €
10 <sup>e</sup> décile	3 402 €	10 <sup>e</sup> décile	3 176 €	10 <sup>e</sup> décile	3 775 €

### 3.5 LES CHARGES D'ENSEIGNEMENT

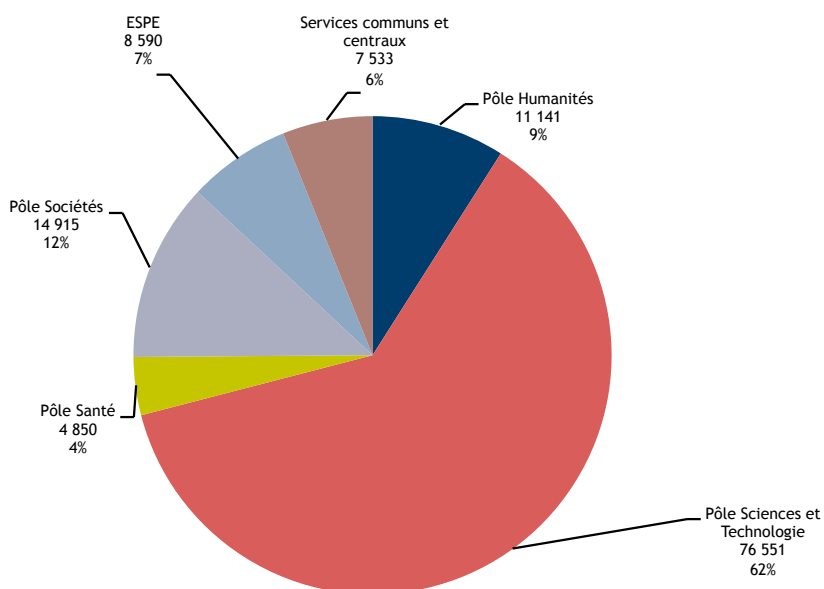
Pour réaliser l'ensemble de ses formations durant l'année universitaire 2017-2018, l'Université de Nantes a rémunéré 250211 heures en charges d'enseignement.

Sont comptabilisées au titre des charges d'enseignement les heures complémentaires des EC-E au-delà de leur obligation statutaire et les heures vacataires.

Évolution des charges d'enseignement rémunérées par pôle

Pôle	2017-2018	
	Charges d'enseignement rémunérées en HTD	Part des charges par pôle
Pôle Humanités	27 142	11 %
Pôle Sciences et Technologie	128 607	51 %
Pôle Santé	19 571	8 %
Pôle Sociétés	42 487	17 %
ESPE	11 485	5 %
Services communs et centraux	20 919	8 %
<b>Total général</b>	<b>250 211</b>	<b>100 %</b>

Répartition des heures complémentaires des EC-E par pôle



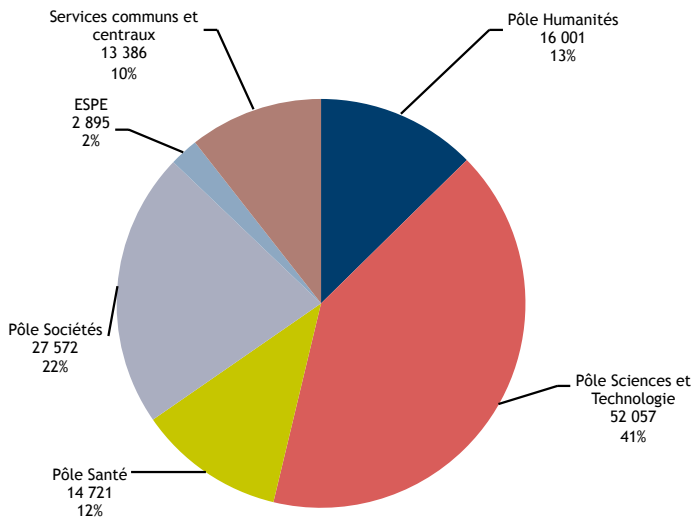
Année universitaire : 2017-2018

Moyenne des d'heures complémentaires payées aux EC-E par genre

	EC-E femme	EC-E homme	Total EC-E
Nombre d'heures complémentaires rémunérées	43 243	80 336	123 578
Nombre d'EC-E rémunérés d'heures complémentaires	511	794	1 305
Moyenne des heures complémentaires rémunérées	85	101	95

Année universitaire : 2017-2018

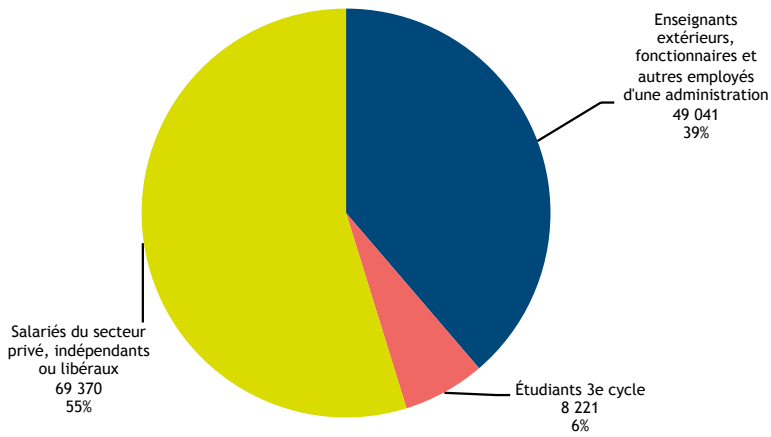
### Répartition des heures rémunérées à des chargés d'enseignement vacataire par pôle



126 633 heures ont été payées à 3 617 chargés d'enseignement vacataire en 2017-2018.

Le pôle Sciences et Technologie et le pôle Sociétés ont rémunéré près de 2/3 de ces heures.

### Répartition des heures rémunérées à des chargés d'enseignement vacataire par origine professionnelle des intervenants

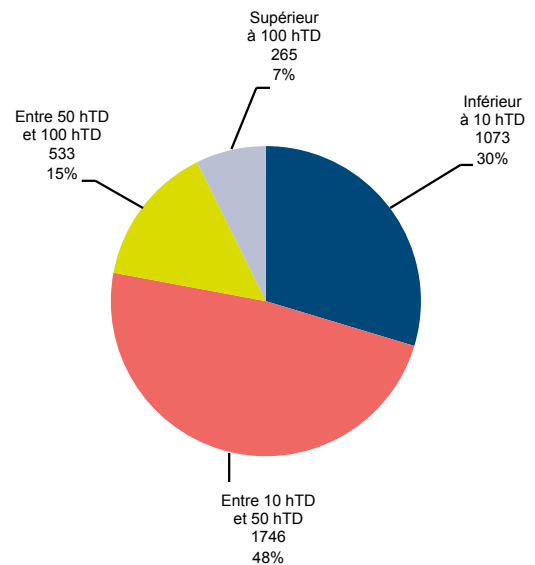
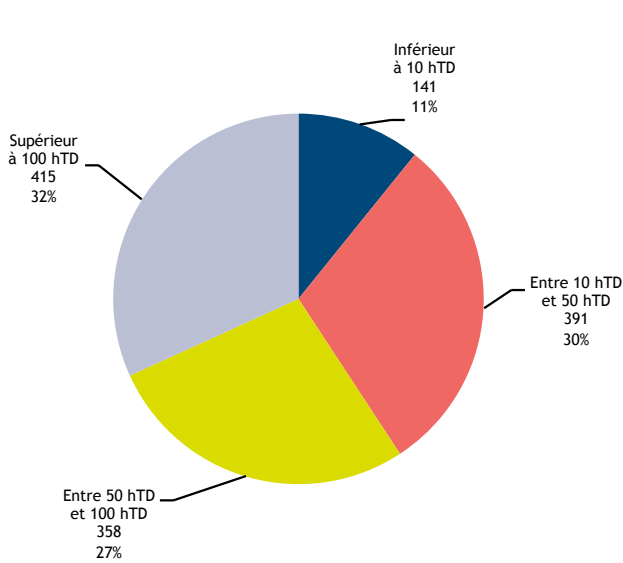


La majorité des personnels vacataires sont des salariés du secteur privé, des indépendants ou des professionnels libéraux.

### Répartition des heures complémentaires et des vacances payées par tranche d'heures

Nombre d'EC-E par tranche d'heures

Nombre de vacataires par tranche d'heures

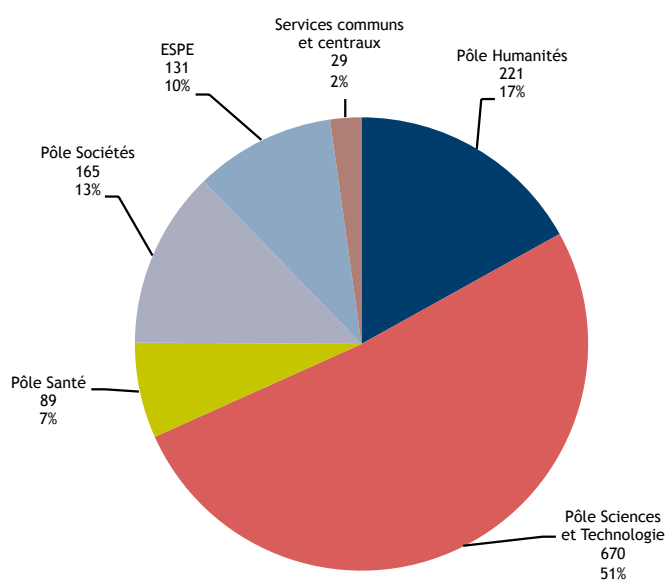


Près de 60 % des EC-E ont eu une rémunération de plus de 50 hTD en heures complémentaires. La majorité des chargés d'enseignement vacataire sont rémunérés de moins de 50 hTD.

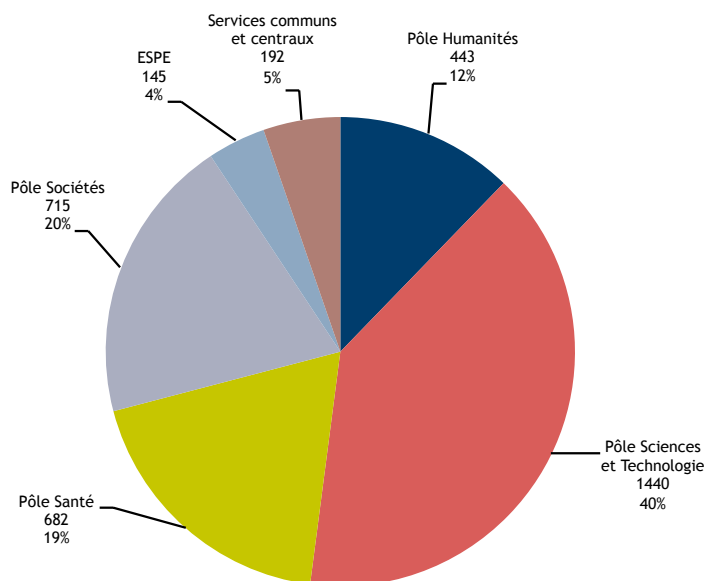
### Déclinaison par genre des intervenants (EC-E et vacataires)

	Femme	Homme
Inférieur à 10 hTD	544	670
Entre 10 hTD et 50 hTD	849	1 288
Entre 50 hTD et 100 hTD	355	536
Supérieur à 100 hTD	269	411

### Nombre d'enseignants ayant effectué des heures complémentaires par pôle pour l'année 2017-2018



### Nombre de vacataires ayant effectué des heures complémentaires par pôle



# 4. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

## 4.1. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

### 4.1.1. L'action du service de médecine de prévention (MPPU)

Afin de répondre au mieux aux besoins des agents dans le domaine de la santé, de la prévention et de la prise en compte des conditions de travail, l'Université de Nantes a fait, dès 1991, le choix d'avoir un service de médecine de prévention. Il compte actuellement 3,7 ETP.

#### 4.1.1.1. Composition du service

Deux médecins de prévention contractuels diplômés en santé au travail pour 1,7 ETP, une infirmière titulaire pour 1 ETP et une secrétaire titulaire pour 1 ETP, soit 4 personnes physiques composent actuellement le service de médecine de prévention de l'établissement.

Médecin directeur de la MPPU	Qualifié en médecine du travail
Médecin de prévention	Qualifié en médecine du travail
Infirmière du travail	DIU infirmière de santé au travail
Secrétaire médicale	AENES titulaire

Effectif théorique Université de Nantes : **4302 personnes physiques**.

Il convient d'y ajouter les **434 personnels de l'École centrale de Nantes (ECN)**, liée par convention avec l'université pour le suivi médical de ses personnels et **4 chercheurs du CNRS** du laboratoire GEPEA au CRTT de Saint-Nazaire dans le cadre d'une convention avec le CNRS, les 55 personnels de la Chambre Régionale des Comptes et les 17 personnels de l'Établissement Voies Navigables de France, bassin de la Loire. **L'effectif théorique pris en charge est ainsi estimé à 4812 personnes.**

#### 4.1.1.2. Les consultations médicales : première mission principale des services de médecine de prévention et des médecins de prévention

La quotité de temps de travail consacrée par les deux médecins de prévention à l'activité clinique est estimée par ces derniers à 66,6 %. Les entretiens infirmiers ont été initiés très progressivement à partir de septembre 2016. En 2018, 146 entretiens infirmiers ont été réalisés.

##### 4.1.1.2.1. Les visites médicales périodiques

1 118 visites médicales ont été réalisées par les médecins de prévention, qu'il s'agisse de visites médicales périodiques ou de premières consultations. Parmi celles-ci :

- 166 préconisations concernant essentiellement des aménagements de poste de travail, surtout bureautique
- 115 agents disent être concernés par les risques psychosociaux.

##### 4.1.1.2.2. Les visites médicales avec surveillance médicale renforcée (SMR)

735 personnels, titulaires et non titulaires, nécessitant une surveillance médicale renforcée (SMR) hors pathologie en lien avec des R.P.S., et au titre d'un état ou d'une affection, ont été vus.

##### 4.1.1.2.3. Le problème de l'absentéisme aux visites médicales

Le taux de fréquentation est passé de 87,5 % en 2017 à 90 % en 2018.

154 agents soit 10 % des agents convoqués sont « absents non excusés ». Une nette amélioration est constatée depuis ces deux dernières années

##### 4.1.1.2.4. Origine des demandes de visites médicales occasionnelles (hors convocations)

1. **Motifs les plus fréquents des demandes de consultation à l'initiative des intéressés (172 demandes soit 16 % du total des visites) :**

- les demandes de consultation pour risques psychosociaux ressentis sont intégralement motivées par le mal-être au travail lié à l'organisation du travail ou à des difficultés relationnelles
- les demandes d'aménagement du poste de travail sont nécessitées par l'état de santé, le handicap, l'état de grossesse
- pour la moitié des cas environ, ce sont des demandes de rendez-vous d'agents en fin de congés maladie ou accident du travail, des demandes d'avis médicaux, des urgences reçues par les médecins, des conseils pour des missions à l'étranger, des demandes de certificats médicaux divers.

## 2. Les visites à la demande de l'administration

Elles concernent des avis d'aptitude médicale au poste, notamment dans le cadre des habilitations spécifiques, des problèmes au travail en lien avec l'état de santé, la prescription d'aides matérielles ou autres aux agents reconnus handicapés.

## 3. Les visites à la demande du médecin de prévention

Elles concernent, pour la plupart, le suivi des personnes relevant d'une surveillance médicale renforcée au titre d'une pathologie particulière, le suivi des personnels en souffrance au travail liée aux risques psychosociaux, la préparation de la reprise du travail.

### 4.1.1.2.5. Les vaccinations réalisées

En 2018, 465 vaccinations ont été réalisées.

### 4.1.1.2.6. Prescriptions, orientations, propositions des médecins de prévention

#### 1. Orientations

157 personnes ont été orientées vers un autre praticien, généraliste ou spécialiste, ou vers une autre structure : service social, DHSET, hiérarchie administrative, etc.

#### 2. Propositions de mesures particulières concernant le poste de travail :

Elles sont dorénavant systématiquement rédigées sur une fiche de visite, à trois volets auto dupliquant :

- Un volet est remis au patient
- Un volet est conservé dans le dossier médical
- Un volet est envoyé, pour action, au service RH dont dépend le patient

166 préconisations ont été faites essentiellement pour des aménagements de postes de travail surtout bureautique.

#### 3. Activités dites de tiers-temps ou actions sur le lieu de travail : deuxième mission principale des médecins de prévention

La quotité de temps de travail consacrée par les médecins de prévention à l'action en milieu de travail, dite de tiers-temps, est estimée par ces derniers à 33,3 %.

Ces activités sont définies par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique et se répartissent comme suit :

1. La participation aux réunions (DASIC, CHSCT, commissions de réforme...)
  - Nombre total de réunions : 114
2. Les visites de locaux, la rédaction de notes et consignes, l'information et la formation santé et sécurité.
  - Nombre total de visites de sites : 18
3. Les études de poste de travail et la participation aux enquêtes après accident du travail ou maladie professionnelle.
  - Nombre total de visites de postes de travail : 48
4. La participation aux études et enquêtes épidémiologiques ainsi qu'aux groupes de travail.
  - En 2018, une étude sur les maladies à caractère professionnel « hors tableau » à la demande de l'Inspection du Travail (DIREECTE) a été réalisée.
5. La rédaction du rapport d'activité de la médecine de prévention qui est présenté chaque année au comité d'hygiène et de sécurité.
6. Participation à des comités médicaux et commissions de réforme :
  - Comité médical : 54 dossiers présentés
  - Commission de réforme : 6 dossiers présentés
7. Une activité de formation.
8. Recueil de statistiques et rédaction de rapports à usage interne (rapport annuel, bilan social...) et gestion courante du service.

## 4.1.2. Les dispositifs d'accueil des personnels en situation de handicap

### 4.1.2.1. L'information des personnels handicapés

« Les personnels en situation de handicap peuvent obtenir des informations relatives à leur statut en consultant la rubrique qui leur est dédiée sur l'intranet ou en sollicitant un rendez-vous auprès de personnes-ressources telles que le correspondant handicap, les médecins de prévention de la MPPU ou l'assistante sociale des personnels, avec la garantie du respect de la confidentialité des échanges. »

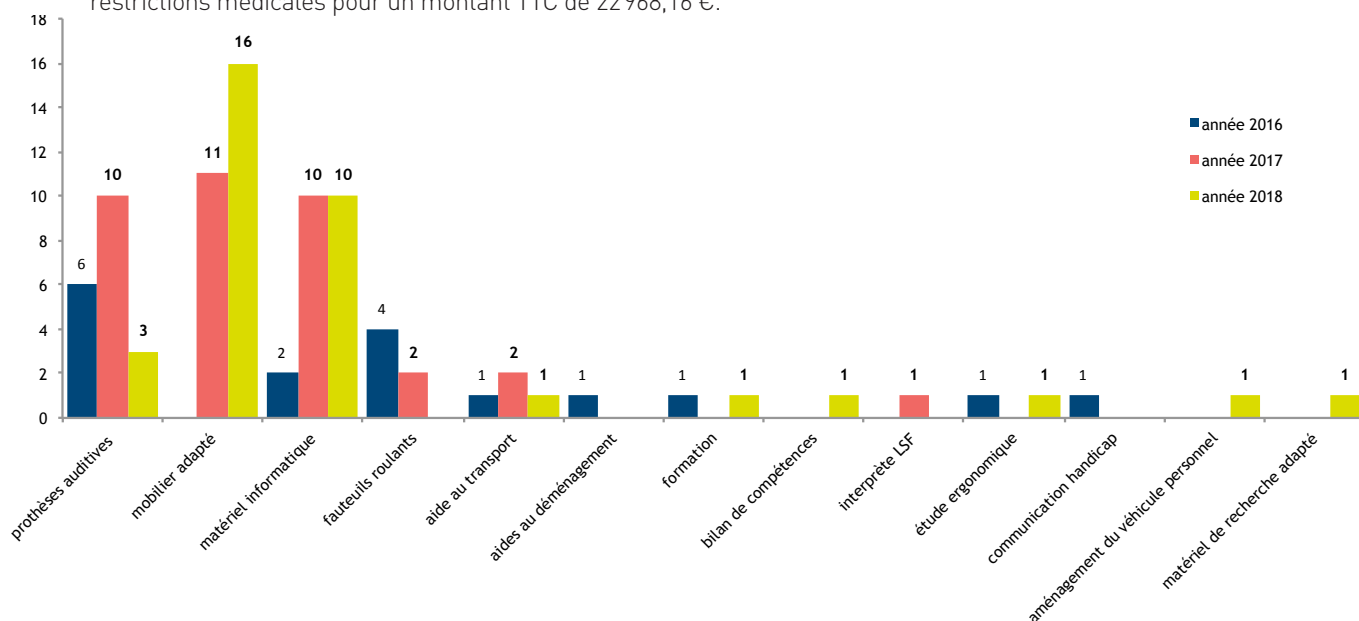
#### 4.1.2.1. Les aménagements de postes de travail

##### Aménagement de postes de travail

En 2018, le montant TTC des aménagements à destination d'agents BOE s'élève à 65759,86 €. Ce montant est pris en charge par le FIPHFP.

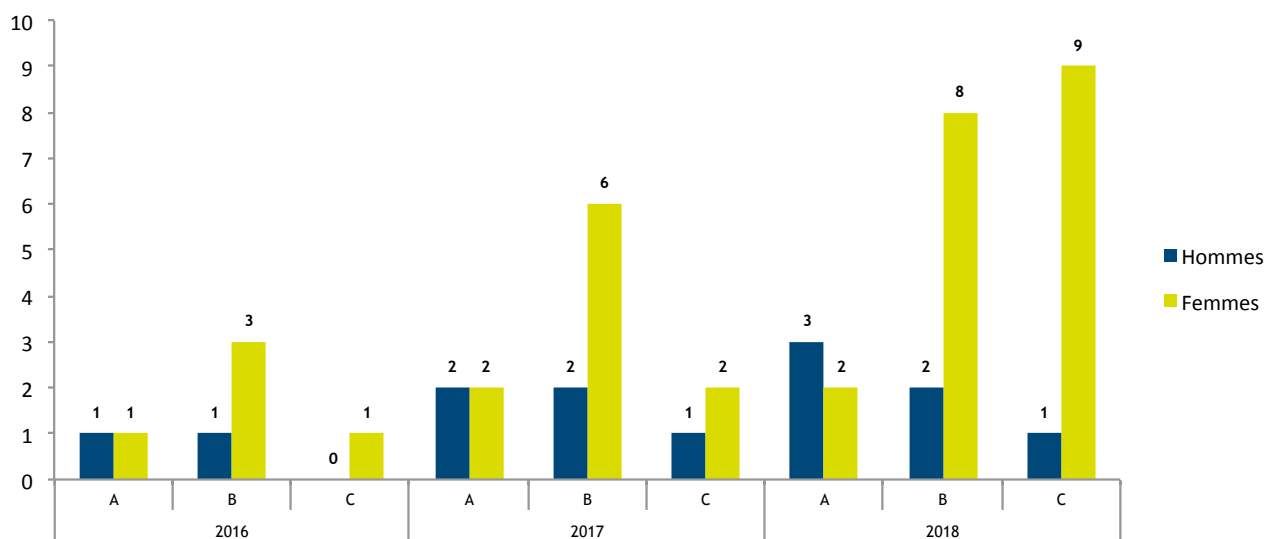


À noter que l'université a également pris à sa charge exclusive les aménagements d'agents non BOE mais présentant des restrictions médicales pour un montant TTC de 22968,16 €.



### Télétravail

En 2018, 10 nouveaux agents bénéficient de ce dispositif, portant à 25 le nombre d'agents à télétravailler pour des raisons médicales.



#### 4.1.2.3. L'inaptitude définitive

Les inaptitudes au poste de travail sont prononcées soit par le comité médical départemental dans le cadre des congés de maladie, soit par la commission de réforme départementale dans le cadre des accidents de service/trajet ou maladies professionnelles. Deux types d'inaptitude existent :

- L'inaptitude définitive au poste de travail. Un reclassement professionnel est à engager. À défaut de pouvoir aboutir, un licenciement pour inaptitude physique peut intervenir pour un personnel contractuel.
- L'inaptitude à toutes fonctions. Une retraite pour invalidité est alors proposée.

En 2018, il n'y a eu aucun départ à la retraite pour invalidité. Un agent a été déclaré inapte à ses fonctions par le comité médical départemental (reclassement prévu sur 2019) et un agent a été licencié pour inaptitude physique.

### 4.1.3. Les accidents de travail et les maladies professionnelles

Les résultats par typologie sont les suivants :

- Maladies Professionnelles (MP) : 2 MP reconnues en 2018.
- Accidents du Travail (AT) et de service (AS) cumulés : 41 AT déclarés dont 22 avec arrêt de travail totalisant 318 jours d'arrêt de travail.
- Accidents de trajet (TR) déclarés : 28 Accidents de trajet déclarés dont 14 avec arrêt totalisant 231 jours d'arrêt de travail en 2018.

### 4.1.3.1. Évolution des accidents du travail

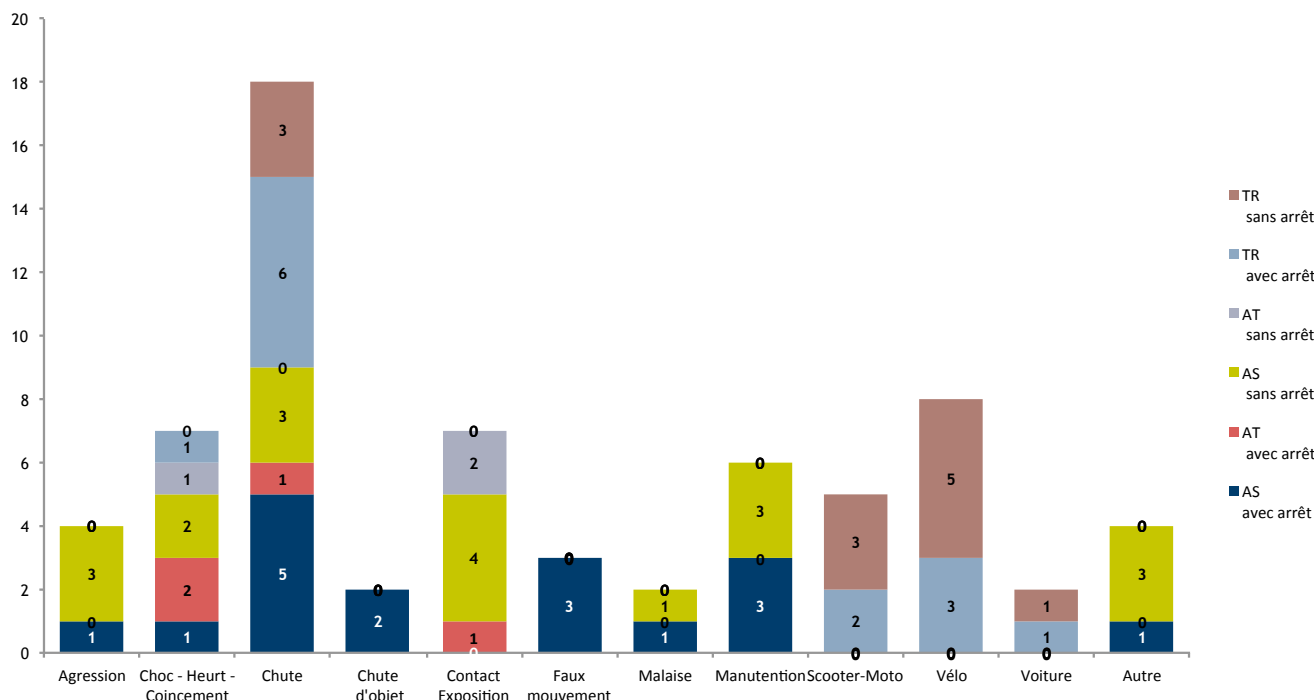
Le tableau ci-après reprend les évolutions de l'accidentologie depuis 2016.

Année	2016	2017	2018
Nombre AT avec arrêt	14	17	22
Taux de Fréquent (Tf)	2.4	2.84	3,66
Taux de Gravité (Tg)	0,04	0,04	0,05
Jours d'arrêt	254	197	318

### 4.1.3.2. Causes des accidents de services, travail et trajets (avec et sans arrêts)

AS : accident de service - AT : accident de travail - TR : accident de trajet

En 2018, les chutes représentent toujours la première cause d'accidents (18 déclarations dont 6 accidents de service/travail avec arrêt ayant entraîné 211 jours d'arrêt de travail et 6 accidents de trajet avec arrêt pour un total de 74 jours d'arrêt). La deuxième cause des accidents concerne les trajets à vélo (8 déclarations d'accidents de trajet). En troisième place, les accidents dus à un contact ou une exposition (piqûres, coupures, morsure, projection de produit...) comptabilisent 7 déclarations tout comme les accidents dus à un choc, un heurt ou un coincement.



### 4.1.4. Le dispositif d'accompagnement des situations individuelles complexes

Certaines **situations individuelles** (réintégration après une absence prolongée, reclassement suite à un accident du travail, aménagement de poste en raison d'un handicap) ne peuvent être résolues par un seul interlocuteur (DRH, assistante sociale, médecin de prévention) car elles sont **multifactorielles**.

Ces situations sont prises en charge par le **DASIC (dispositif d'accompagnement des situations individuelles complexes)** qui fait, en toute confidentialité, **une analyse transversale** de ces difficultés au travail.

Le DASIC est constitué :

- un **groupe pilote** qui définit la stratégie et évalue les actions menées,
- un **groupe d'experts** qui se réunit une fois par mois. Ce groupe d'experts est composé de membres permanents la Direction des Ressources Humaines et du Dialogue Social, la Direction Hygiène, Sécurité, Environnement du Travail, les Médecins de prévention et l'assistante sociale et de toute personne susceptible d'apporter une expertise particulière sur les situations évoquées.

Le DASIC peut être saisi par un membre des groupes pilote et expert, par l'agent lui-même, sa hiérarchie ou un(e) collègue.

## 4.2. LE TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail se définit, conformément à l'article 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, comme « le temps pendant lequel l'agent est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

### 4.2.1. Les aménagements horaires

L'exercice du droit à la formation, des droits syndicaux et sociaux est compris dans le temps de travail effectif. Le travail est organisé selon un cycle annuel qui correspond au cycle d'une année universitaire.

La durée légale du temps de travail au sein de la fonction publique est de 1 607 heures. L'arrêté du Président de l'Université de Nantes du 28 janvier 2002 fixe les modalités d'aménagement du travail au sein de l'établissement.

Aménagement du temps de travail/nombre d'heures RTT

	Scénario				
	1	2	3	4	5
Durée hebdomadaire maximale de travail (période annuelle)	37h15	37h31	37h46	37h56	38h12
Durée quotidienne moyenne de travail (période annuelle)	7h27	7h30	7h33	7h35	7h38
Crédit horaire annuel	0	11h11	22h21	29h48	40h48
Équivalent en jours de congé spécifiques au titre de la RTT	0	1,5	3	4	5,5

### 4.2.2. Travail à temps partiel des personnels titulaires et stagiaires

De droit : le temps partiel pour raisons familiales est de droit. Il est automatiquement fait droit à la demande de l'agent d'exercer à temps partiel lors de la survenance de certains événements familiaux.

Sur autorisation : le temps partiel sur autorisation est une modalité de temps choisie, négociée entre l'agent et le chef de service, dont l'accord préalable est requis

#### 4.2.2.1. Travail à temps partiel des EC-E

Effectifs EC-E à temps partiel par quotité

TYPE EC-E	Quotités	Nombre d'agents		
		2016	2017	2018
Ens. 1 <sup>er</sup> degré	0,5			0
	0,8			0
	<i>Total</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Ens. 2 <sup>nd</sup> degré	0,5	2	2	3
	0,6	0	1	0
	0,7	2	1	1
	0,8	9	9	4
	0,9	1	1	0
	<i>Total</i>	<i>14</i>	<i>14</i>	<i>8</i>
Ens. Chercheurs	0,5	1	0	0
	0,6	0	2	0
	0,7	2	1	1
	0,8	3	5	6
	0,9	2	2	1
	<i>Total</i>	<i>8</i>	<i>10</i>	<i>8</i>
<b>TOTAL</b>		<b>22</b>	<b>24</b>	<b>16</b>

### Motifs de temps partiels pour les EC-E

	Temps partiel sur autorisation	Temps partiel de droit
Femme	13	2
Homme	1	0

### Répartition des EC-E entre partiels et temps complet

Cat FP	Genre	Agents à temps partiel	Agents à temps complet	Nombre d'agents
A	Femme	15	585	600
	Homme	1	970	971
Total		16	1555	1571

La part des agents à temps partiel au sein de la population enseignante reste faible (1 %).

#### 4.2.2.2 Travail à temps partiel des BIATSS

##### Effectifs BIATSS titulaires et contractuels à temps partiel

STATUT	Cat. FP	Type de contrat	Nombre d'agents		
			2016	2017	2018
BIATSS Contractuel	A	CDD	4	2	3
		CDI	3	2	3
	B	CDD	4	3	2
		CDI	1	0	2
	C	CDD		2	2
		CDI	6	8	4
<i>Total</i>			18	17	16
BIATSS Titulaire	A		33	35	31
	B		41	43	37
	C		76	67	65
	<i>Total</i>			150	145
TOTAL			168	162	149

Les agents de catégorie C continuent de représenter la majorité des agents BIATSS travaillant à temps partiel (48 %). Les titulaires représentent 89 % des BIATSS travaillant à temps partiel.

##### Motifs des temps partiels pour les BIATSS titulaires par genre

	Handicap	Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Femmes	5	18	96
Hommes	1	3	10

133 BIATSS titulaires travaillent à temps partiel ce qui représente 11,4 % des effectifs titulaires. Contrairement à la répartition constatée sur les personnels titulaires, la répartition entre catégorie FP chez les contractuels est relativement homogène, ce qui s'explique par l'ancienneté d'une année requise pour accéder au temps partiel sur autorisation.

##### Motifs des temps partiels pour les BIATSS contractuels par genre

	Temps partiel Handicap	Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Femmes	0	8	7
Hommes	1	0	0

Les BIATSS contractuels qui exercent à temps partiel ne représentent que 2,6 % de l'ensemble des personnels contractuels BIATSS de l'Établissement, ce qui est néanmoins en augmentation (1,83 % en 2017). Ce phénomène trouve notamment son explication dans la durée minimum d'ancienneté requise pour qu'un agent contractuel accède au temps partiel sur autorisation (12 mois).

## Répartition des BIATSS titulaires à temps partiel et à temps complet par genre et par catégorie fonction publique

Cat. FP	Genre	Nb agents à temps partiel	Nb agents à temps complet	Nb d'agents
A	F	29	145	174
	H	2	155	157
B	F	32	185	217
	H	5	111	116
C	F	58	318	376
	H	7	123	130
TOTAL		133	1037	1170

Les agents de catégorie C continuent de représenter la majorité des agents titulaires à temps partiel (43 %). Les agents des catégories A et B sont à parts égales (28,5 %).

### 4.2.2.3. Travail à temps non complet des personnels contractuels

Un agent à temps non complet effectue une durée hebdomadaire inférieure à 35 heures sur un emploi qui ne nécessite pas un temps complet.

La durée est fixée par l'administration. Elle ne peut pas être supérieure à 70 % d'un temps complet (soit 24 heures 30 par semaine). L'agent ne peut obtenir une modification de sa quotité de temps de travail que par un avenant à son contrat.

Les agents exerçant à temps incomplet à l'université sont essentiellement les personnels associés qui ont un emploi principal en dehors de l'université et les médecins recrutés comme vacataires au SUMPPS. Quelques contractuels BIATSS peuvent également être recrutés pour travailler à temps incomplet sur des emplois spécifiques et pour une durée limitée.

En 2018, 142 agents avaient un contrat à temps incomplet ce qui représente 3 % de la population globale de l'établissement. 64 % de ces agents sont des femmes.

## 4.2.3. Les congés

### 4.2.3.1. Les congés des personnels titulaires

Nombre de jours de congé par type de congé et nombre d'agents par type de population pour l'année 2018

Type absence	Fonction	Nb d'agents	Nb de jours	Évolution du nbre d'agents absents par rapport à l'année 2017	Évolution du nbre de jours de congé par rapport à l'année 2017
Longue durée	Total	13	4211	-3	316
	BIATSS	8	2534		
	EC-E	5	1677		
Longue maladie	Total	30	6533	10	1927
	BIATSS	17	3516		
	EC-E	13	3017		
Maladie ordinaire	Total	565	14968	-147	-557
	BIATSS	401	9731		
	EC-E	164	5237		
Maladie professionnelle	Total	4	768	3	740
	BIATSS	4	768		
TOTAL		612	26480	-137	2426

En 2017, un seul agent a fait l'objet d'un arrêt en lien avec une maladie professionnelle. En 2018, 4 agents ont présenté de tels arrêts en lien avec des maladies professionnelles reconnues les années antérieures dont 3 concernent des troubles musculo-squelettiques.

Type absence	Fonction	Nb d'agents	Nb de jours
Maternité	<i>Total</i>	33	3370
	BIATSS	14	1322
	EC-E	19	2048
Paternité	<i>Total</i>	22	236
	BIATSS	7	77
	EC-E	15	159
TOTAL		55	3606

Type absence	Fonction	Nb d'agents	Nb de jours
Accident de service	<i>Total</i>	36	2249
	BIATSS	30	1607
	EC-E	6	642
Formation	<i>Total</i>	5	917
	BIATSS	3	615
	EC-E	2	302
TOTAL		41	3166

#### 4.2.3.1. Les congés pour les personnels contractuels

##### Nombre de jours de congé par type de congé et nombre d'agents par type de population

Type absence	Fonction	Nb d'agents	Nb de jours
Grave maladie	<i>Total</i>	3	151
	BIATSS	3	151
	EC-E	0	0
Maladie ordinaire	<i>Total</i>	264	4408
	BIATSS	209	3477
	EC-E	55	931
TOTAL		267	4559

Type absence	Fonction	Nb d'agents	Nb de jours
Maternité	<i>Total</i>	42	4221
	BIATSS	23	2218
	EC-E	19	2003
Paternité	<i>Total</i>	7	80
	BIATSS	4	44
	EC-E	3	36
TOTAL		49	4301

Type absence	Fonction	Nb d'agents	Nb de jours
Accident de travail	<i>Total</i>	9	205
	BIATSS	6	97
	EC-E	3	108
TOTAL		9	205
TOTAL		325	9065

La rubrique « accident de service/accident de travail » englobe tous les congés intervenus en 2018 que l'accident de service ait eu lieu en 2018 ou sur les années précédentes. Elle inclut également les congés pour accident de trajet. Il en est de même pour les maladies professionnelles.

## 4.2.4. Le compte épargne temps

Le compte épargne temps est un dispositif qui permet aux BIATSS titulaires et contractuels, ayant travaillé une année de façon continue au moment de l'ouverture du compte, d'épargner les jours de congé annuels non pris pendant l'année universitaire en vue de les utiliser ultérieurement. Ces jours peuvent être utilisés sous forme de congés, ils peuvent aussi être indemnisés ou bien placés en épargne retraite.

Le bilan social 2018 présente une vision des CET à observation du 31/10/18. Le tableau rend compte de l'état des CET au 31/10/18 compte tenu de :

- la campagne de dépôt de janvier 2018 (congés annuels restant à l'issue de l'année 2016-2017).
- des jours consommés en congés jusqu'au 31/10/18.
- des entrées/sorties des agents jusqu'au 31/10/18.

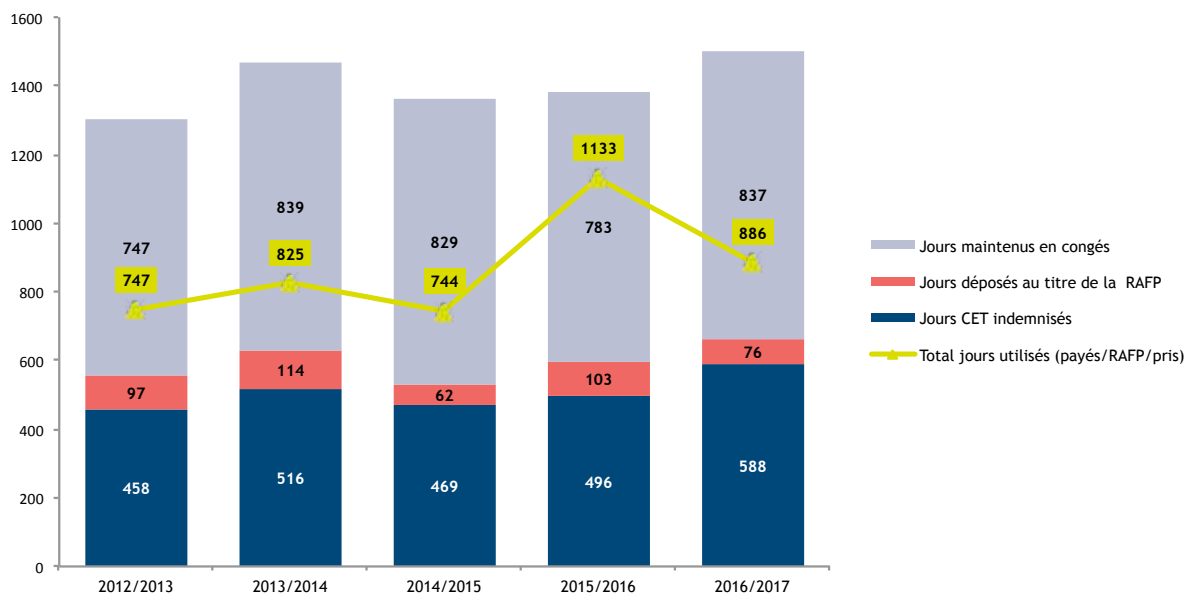
Le graphique rend compte de la campagne de dépôt de janvier 2018 et des choix formulés par les agents concernant l'utilisation des jours déposés (indemnisation, valorisation RAFP, maintien en jours de congé). Un point est fait également sur les congés pris au titre des jours en stock sur le CET.

### Évolution du nombre d'agents titulaires d'un CET

Catégorie	TOTAL DES AGENTS								
	Période de référence 2014/2015			Période de référence 2015/2016			Période de référence 2016/2017		
	Nb de CET	Nb de Jours	Nb moyen de jours par CET	Nb de CET	Nb de Jours	Nb moyen de jours par CET	Nb de CET	Nb de Jours	Nb moyen de jours par CET
A	138	2216	16,06	151	2218	14,69	161	2524	15,68
B	89	1212	13,62	100	1315	13,15	100	1406	14,06
C	109	1242	11,39	113	1305	11,55	120	1407	11,73
TOTAL	336	4670	13,90	364	4838	13,29	381	5337	14,01

L'évolution à la hausse du nombre d'agents détenteurs d'un CET se confirme au fur et à mesure de l'augmentation des effectifs de l'établissement. Si le stock global de jours sur CET suit logiquement la même tendance il est à noter que le nombre de jours moyen par CET reste stable : 14.

### Utilisation des jours de CET sur 5 ans



Pour mémoire, en 2017, le départ à la retraite de plusieurs agents détenteurs d'un CET à gros volume (supérieur à 50 jours) a provoqué une hausse du nombre de jours utilisés sur l'année. L'année 2018 revient dans une tendance moyenne. La part des jours indemnisés ou valorisés en RAFP demeurent stables.

## 4.2.5. Les décharges

Les décharges d'enseignement permettent à un enseignant-chercheur de réduire tout ou partie de son service. Elles peuvent être partielles ou totales et sont votées par les instances de l'université.

Les décharges sont totales pour le président et les trois vice-présidents.

Les décharges sont statutaires et de plein droit pour les enseignant-e-s-chercheurs qui exercent les fonctions de directeurs d'instituts (les trois IUT et l'ESPE), d'école (POLYTECH) relevant de l'article 713-9 du code de l'éducation et les directeur-trice-s de composantes. Ils sont, à leur demande, déchargés de plein droit des deux tiers du service d'enseignement, sauf s'ils souhaitent ne bénéficier d'aucune décharge ou bénéficier d'une décharge inférieure.

Une décharge partielle et limitée à 128 heures peut être accordée aux enseignants du second degré uniquement dans le cadre de la préparation d'une thèse, sur avis du conseil scientifique réuni en formation restreinte aux enseignants-chercheurs.

La décharge syndicale correspond à un crédit d'heures accordé par le ministère aux personnels titulaires de mandats électifs. Une décharge syndicale est également attribuée aux membres des CHSCT pour leur permettre de remplir leurs missions.

Des réductions de service peuvent être accordées aux enseignants qui :

- font partie de l'équipe présidentielle (autres vice-présidents, chargés de mission, conseillers)
- demandent des conversions de primes (prime de charges administratives, PES et PRP)
- sont également directeurs de laboratoire
- remplissent des missions spécifiques de recherche...

### Répartition des décharges par pôle pour les EC-E

Pôles	2018-2019	
	Nb d'agents	Nb d'heures
Pôle SOCIÉTÉ	26	1 437
Pôle ESPE	20	966,87
Pôle HUMANITÉS	38	2 417,46
Pôle SANTÉ	8	454,5
Pôle SCIENCES et TECHNOLOGIE	68	3 212,76
Pôle SERVICES COMMUNS et CENTRAUX	1	24,5
<b>TOTAL</b>	<b>161</b>	<b>8 513,09</b>

### Répartition des décharges par pôle pour les BIATSS

Pôles	2018-2019	
	Nb d'agents	Nb d'heures
Pôle SOCIÉTÉ	3	76
Pôle ESPE	3	97
Pôle HUMANITÉS	4	172
Pôle SANTÉ	10	1 005
Pôle SCIENCES et TECHNOLOGIE	20	2 830,5
Pôle SERVICES COMMUNS et CENTRAUX	14	2 313
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>6 493,5</b>

### Tableau des décharges en fonction du statut des bénéficiaires

Statut	2018-2019
	Nb d'agents
Titulaire	202
Contractuel	13
<b>TOTAL</b>	<b>215</b>



## Décharges d'enseignement pour les EC-E

Type de décharge	Nombre d'heures de décharge
	2018/2019
Autre décharge réglementaire	1 089
Autres vice-présidents	1 080
Chargé de mission	50
Conseiller du président	309
Conversion de prime PEDR	25
Décharge statutaire	336
Décharge syndicale	570
Dir. et dir. adj. d'école doctorale	136
Directeur de laboratoire	1 180
Mission spécifique de recherche	224
Modulation service	904
Nouveaux MCF	1 157
Stat. plein droit : dir. Institut/école	100
Stat. plein droit : président, VP, dir.	0
Stat. sur demande : dir. UFR	1 145
Décharge CHSCT (2018-création d'une rubrique séparée)	208
<b>TOTAL</b>	<b>8 513</b>

## Décharges pour les BIATSS

Motif décharge	Nombre d'heures de décharge
	2018-2019
Décharge syndicale	3 856
Décharge CHSCT (2018-création d'une rubrique séparée)	2 637
<b>TOTAL</b>	<b>6 493</b>

## 4.2.6. Le taux d'absentéisme

Titulaires	2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	EE-C	BIATSS	EE-C	BIATSS	EE-C	BIATSS	EE-C	BIATSS	EE-C	BIATSS	EE-C	BIATSS
Taux absentéisme	0,56 %	1,97 %	0,72 %	2,49 %	0,71 %	2,43 %	0,65 %	2,60 %	0,96 %	2,65 %	0,96 %	2,48 %
Taux absentéisme global	1,12 %		1,43 %		1,41 %		1,46 %		1,66 %		1,59 %	

Contractuel	2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	EE-C	BIATSS	EE-C	BIATSS	EE-C	BIATSS	EE-C	BIATSS	EE-C	BIATSS	EE-C	BIATSS
Taux absentéisme	0,39 %	1,19 %	0,64 %	1,49 %	0,48 %	1,62 %	0,60 %	1,66 %	0,51 %	2,10 %	0,43 %	1,71 %
Taux absentéisme global	0,74 %		1,02 %		0,99 %		1,10 %		1,27 %		1,05 %	

Total	2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	EE-C	BIATSS	EE-C	BIATSS	EE-C	BIATSS	EE-C	BIATSS	EE-C	BIATSS	EE-C	BIATSS
Taux absentéisme	0,51 %	1,73 %	0,70 %	2,18 %	0,65 %	2,18 %	0,64 %	2,29 %	0,84 %	2,46 %	0,81 %	2,22 %
Taux absentéisme global	1,01 %		1,31 %		1,29 %		1,35 %		1,54 %		1,42 %	

À partir de 2017 les données s'appuient sur une photographie de la base de données au 31 décembre contrairement aux années précédentes où la date d'observation a été plus tardive. Ce postulat peut engendrer une majoration des congés de maladie ordinaire, qui ont pu faire l'objet ultérieurement d'une requalification - CLM, CLD, accident, maladie professionnelle - et à l'inverse une minoration pour ces congés requalifiés.

Le taux présenté ici se base sur les seuls congés de maladie ordinaire, rapportés aux effectifs globaux présents sur l'année.

# 5. LE DIALOGUE SOCIAL

## 5.1. LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

### 5.1.1. Le Comité technique d'Établissement (CTE)

Le Comité Technique d'Établissement est une instance consultative où sont examinées l'organisation et la gestion de la vie universitaire pour tous les personnels BIATSS, EC-C de l'Université. Les représentants des personnels ont été désignés à l'issue des élections du 4 décembre 2014.

#### 5.1.1.1. Composition

Organisations Syndicales	Titulaires	Suppléants	TOTAL
UNSA Éducation	2	2	2+2
FSU	1	1	1+1
FERC Sup CGT	1	1	1+1
SGEN CFDT	2	2	2+2
SNPRESS FO	1	1	1+1
SNPTES	2	2	2+2
SUD Éducation	1	1	1+1
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10+10</b>

*Composition au 21 novembre 2017*

Le CTE comprend 60 % de femmes et 40 % d'hommes.

#### 5.1.1.2. Compétences

Conformément aux articles 34 et 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011, le Comité Technique est consulté sur les questions relatives :

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

#### 5.1.1.3. Nombre de réunions du CTE en 2018

En 2018, le CTE s'est réuni 9 fois, dont deux nouvelles convocations suite à un vote unanimement défavorable. Un représentant du personnel a consacré en moyenne 10h20 à la participation aux réunions du CTE. Ce temps recouvre la seule participation aux séances, il n'intègre pas le temps de préparation.

### 5.1.2. La commission paritaire d'Établissement CPE

La Commission Paritaire d'Établissement (CPE) est une instance consultative qui est consultée sur les décisions individuelles des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS). La CPE est régie par le décret n° 99-272 du 6 avril 1999.

#### 5.1.2.1. Composition

La CPE est composée de trois groupes :

**Le GROUPE I - ITRF** : corps d'ingénieurs et de personnels techniques et administratifs de recherche et de formation, corps des personnels de laboratoire, corps des personnels ouvriers, corps des personnels de service, corps des personnels sociaux et corps des personnels de santé (conformément au décret n° 99-272 du 6 avril 1999).

**Le GROUPE II - AENES** : corps de l'administration scolaire et universitaire et corps des adjoints administratifs des services déconcentrés (conformément au décret n° 99-272 du 6 avril 1999).

**Le GROUPE III - Bibliothèque** : corps des personnels des bibliothèques, corps des personnels de documentation et corps des personnels de magasinage (conformément au décret n° 99-272 du 6 avril 1999).

Les représentants des personnels ont été désignés à l'issue des élections du 26 novembre 2015, complétées par des élections partielles (groupe II catégorie B) du 24 novembre 2016.

La parité syndicale de la CPE comprend 65 % de femmes et 35 % d'hommes.

Type de CPE	Cat.	A & I - UNSA		Ensemble pour la transparence de nos carrières		SNPTES		Répartition	
		Tit.	Suppl.	Tit.	Suppl.	Tit.	Suppl.	Hommes	Femmes
Groupe I ITRF	A	0	0	1	1	1	1	4	0
	B	0	0	1	1	1	1	2	2
	C	0	0	1	1	1	1	1	3
Groupe II AENES	A	2	1*	0	0	0	0	2	1
	B	2	2	0	0	0	0	0	4
	C	1	1	1	1	0	0	1	3
Groupe III Bibliothèque	A	0	0	2	2	0	0	0	4
	B	0	0	2	2	0	0	1	3
	C	0	0	2	1*	0	0	1	2
Total		5	3	10	8	3	3	12	22

Composition au 6 septembre 2018

\* Pas de suppléant désigné

### 5.1.2.2. Compétences

Conformément au décret n° 99-272 du 6 avril 1999 et à la circulaire n° 99-160 du 14 octobre 1999, la CPE est compétente pour connaître :

- en matière de recrutement, des propositions de refus de titularisation
- des questions individuelles relatives notamment à l'inscription sur la liste d'aptitude, au congé pour formation syndicale, au détachement, à la disponibilité, aux contestations de notation, à l'avancement, aux opérations de mutation pour lesquelles l'avis du chef d'établissement est demandé ainsi qu'aux opérations de mobilité interne
- à la demande du fonctionnaire, des décisions de refus de temps partiel, des litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel et des décisions refusant des autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue.

### 5.1.2.3. Nombre de réunions en 2018

En 2018, 12 réunions ont eu lieu qui se sont réparties comme suit :

- ITRF : 4
- AENES : 6
- Bibliothèques : 3

À ces réunions, il convient d'ajouter une CPE commune aux groupes I et II sur le mouvement interne.

Un représentant du personnel a consacré entre 2h 35min et 3h 00min à la participation aux séances des CPE.

## 5.1.3. La commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCP-ANT)

La CCP-ANT est une instance consultative qui représente l'ensemble des agents non titulaires, quelle que soit la base législative justifiant leur recrutement ou la durée de leur contrat.

### 5.1.3.1. Composition

Côté représentation des personnels, la composition de la CCP-ANT résulte des élections du 4 décembre 2014. La composition de la CCP-ANT est organisée par niveau de catégorie hiérarchique, A, B, C.

Organisations syndicales	Titulaires	Suppléants	Total
UNSA Éducation	1	1	1+1
SUD Éducation	1	*	1+0
FERC Sup CGT	1	1	1+1
SGEN CFDT	2	2	2+2
SNPTES	2	1	2+1
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>7+5</b>

Composition au 13 novembre 2017

\* Pas de suppléant désigné

La parité syndicale de la CCP-ANT comprend 83 % de femmes et 17 % d'hommes

### 5.1.3.2. Compétences

Les compétences de CCP-ANT sont définies par référence à l'arrêté du 27 juin 2011 instituant des CCP-ANT pour les agents exerçant leurs fonctions au sein du ministère de l'Éducation Nationale.

La CCP-ANT est saisie obligatoirement sur les décisions individuelles relatives aux licenciements postérieurs à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Les CCP-ANT peuvent aussi être saisies sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle d'un agent non titulaire.

### 5.1.3.3. Nombre de réunions 2018

La CCP-ANT s'est réunie quatre fois en 2018, dont une nouvelle convocation suite à une absence de quorum. Les ordres du jour ont porté respectivement sur le mouvement interne et sur le licenciement de trois agents contractuels.

## 5.1.4. Le comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT)

Le Conseil d'Administration a créé un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail central (CSHCT d'établissement) et 5 CHSCT spéciaux le 8 juin 2012, conformément au Décret 82-453 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique et au Décret 2012-571 relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur.

Les élections professionnelles qui ont eu lieu le 6 décembre 2018, entraînent une nouvelle répartition des sièges dans les CHSCT de l'Université de Nantes pour l'année 2019.

### 5.1.4.1. Composition

L'Université de Nantes compte 5 CHSCT spéciaux et 1 CHSCT d'établissement. Cela représente un total de 58 sièges pour les membres de CHSCT représentants du personnel.

Les 5 CHSCT spéciaux sont ainsi répartis :

- CHSCT 1 Centre Loire
- CHSCT 2 Tertre-ESPE
- CHSCT 3 Lombarderie-Joffre-Chantrerie-Carquefou
- CHSCT 4 Saint-Nazaire
- CHSCT 5 La Roche-sur-Yon.

CHSCT	Membres Titulaires	Membres Suppléants
CHSCT d'établissement	8	8
Centre Loire	5	5
Tertre + ESPE	5	5
Lombarderie + Joffre-Chantrerie-Carquefou	5	5
Saint-Nazaire	3	3
La Roche-sur-Yon	3	3
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>29</b>
Nombre de membres des CHSCT	58	

La représentation aux CHSCT est paritaire : 50 % de femmes et 50 % d'hommes. 4 sièges n'ont pas été pourvus en 2018.

### 5.1.4.2. Compétences

Les CHSCT ont pour missions de :

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité
- veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières
- procéder à l'analyse des risques auxquels peuvent être exposés les usagers de l'établissement.

Par ailleurs, le CHSCT d'établissement apporte son concours dans les matières relevant de sa compétence au Comité Technique d'Établissement.

### 5.1.4.3. Nombre de réunions en 2018

	CHSCT d'Établissement	Centre Loire	Tertre — ESPE	Lombarderie — Joffre — Chantrerie — Carquefou	Saint-Nazaire	La Roche-sur-Yon
CHSCT	16/02/18	13/03/18	18/01/18	22/02/18	22/02/18	14/03/18
	26/03/18	08/06/18	05/04/18	07/06/18	07/06/18	24/09/18
	11/06/18	09/10/18	21/06/18	08/11/18	08/11/18	
	26/11/18		04/10/18			
CHSCT Extraordinaires	21/09/18				11/12/18	
Visites	20/09/18 Restitution de visite MSU		01/03/18 BU Éco — Droit — Gestion	11/01/18 Polytech — ISITEM		
			01/03/18 FLCE	25/05/18 Lombarderie — CEISAM		
			05/10/18 Nouveau Tertre	04/10/18 IUT Nantes — Dpt QLIO		

## 5.2. LES CONTENTIEUX, CONFLITS ET MOUVEMENTS SOCIAUX

Recours intentés par des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS devant les juridictions en 2018

- **10 affaires étaient en cours d'instruction** au 31 décembre 2018 auprès des juridictions administratives, dont 7 ont été introduites au cours de l'année 2018 :
  - 5 recours pour excès de pouvoir formés par des personnels BIATSS
  - 1 recours de plein contentieux formé par un personnel BIATSS
  - 2 recours pour excès de pouvoir formés par des personnels enseignant-chercheur
  - 2 recours pour excès de pouvoir formés par un doctorant contractuel.
- **4 jugements ont été rendus** en 2018 par le Tribunal Administratif de Nantes :
  - 1 référé mesure utile formé par un personnel BIATSS
  - 2 référés suspension formés des personnels enseignants
  - 1 ordonnance en désistement dans un recours pour excès de pouvoir formé par un personnel enseignant.

### Recensement des jours de grèves et du nombre de personnels grévistes - année 2018

L'année 2018 a enregistré 249 jours de grève contre 158 l'année précédente. Cette situation s'explique notamment par deux mouvements nationaux qui ont impacté l'Établissement :

- mobilisation contre la loi ORE (orientation et réussite des étudiants) et le dispositif Parcoursup
- mobilisation générale contre la politique du gouvernement.

		Nombre d'agents en grève								
		BIATSS		BIB		Enseignants		Total par jour		
		H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Jours de grève en 2018	01/02/18	0	4	4	3	2	3	6	10	16
	06/02/18	0	0	0	0	3	0	3	0	3
	22/03/18	10	23	10	28	7	4	27	55	82
	10/04/18	0	0	1	2	0	0	1	2	3
	19/04/18	3	5	4	7	1	0	8	12	20
	15/05/18	0	2	0	0	1	0	1	2	3
	16/05/18	0	0	0	0	2	0	2	0	2
	22/05/18	2	8	8	17	3	1	13	26	39
	09/10/18	4	9	9	9	4	7	17	25	42
	12/11/18	1	1	0	3	5	12	6	16	22
14/12/18	2	4	6	3	0	2	8	9	17	
<i>Total H/F 2018</i>		22	56	42	72	28	29	92	157	249
<b>TOTAL général</b>	<b>11 jours</b>	<b>78</b>		<b>114</b>		<b>57</b>		<b>249</b>		

# 6. L'ORGANISATION DES ACTIONS SOCIALES CULTURELLES ET SPORTIVES

## 6.1. LE COMITÉ DES PERSONNELS DE L'UNIVERSITÉ DE NANTES (CPUN)

Le comité des personnels est l'un des acteurs de la qualité de vie au travail (QVT) à l'Université de Nantes. Il agit exclusivement dans le domaine de la vie personnelle et sur les thématiques suivantes : social, culture, sport, loisirs, vacances.

Le comité des personnels s'adresse principalement à tous les personnels en activité, contractuels ou titulaires, dont l'employeur principal est l'Université de Nantes. Dans une moindre mesure, certaines des actions du CPUN sont également proposées aux personnels retraités et aux ayants droit des personnels (conjoint-e, enfants).

La mission du comité des personnels de l'Université de Nantes est de contribuer, par ses actions dans le domaine personnel, à l'amélioration de la vie personnelle et à la création du lien social entre les personnels de l'Université de Nantes.

### 6.1.1. Aider les personnels à mieux vivre

Le comité des personnels a pour mission d'aider les personnels à mieux vivre, c'est-à-dire de contribuer à l'amélioration de leur vie personnelle et les accompagner dans la bonne gestion de leur vie privée.

Les actions qui découlent de cet axe stratégique reposent sur des choix individuels de la part des personnels.

#### 6.1.1.1. Démocratiser l'accès à la culture, aux loisirs et aux vacances

Démocratiser l'accès à la culture, aux loisirs et aux vacances est un moyen de réduire les inégalités sociales et les inégalités d'accès.

##### Service de billetterie loisirs et vacances

Jusqu'au 21 novembre 2018, le CPUN gérait directement des ventes de billetterie loisirs et d'offres de vacances qui bénéficiaient aux personnels actifs et retraités de l'université.

Ensuite, l'Université de Nantes s'est dotée d'un service de billetterie en ligne géré par un prestataire qui s'adresse à l'ensemble des personnels actifs et retraités de l'université. Ce service leur permet de bénéficier d'une offre riche et diversifiée de billetterie à tarifs préférentiels et à caractère culturel, sportif, événementiel et de loisirs sur la France entière. Ce nouveau dispositif intègre également les offres de vacances. Les indicateurs liés à ce nouveau service de billetterie pour la période novembre-décembre 2018 ne sont pas encore accessibles.

Années	Billetterie		Offres de vacances	
	Nombre d'utilisateurs	Nombre d'offres	Nombre d'utilisateurs	Nombre d'offres
Année 2016	536	18	<i>Non recensé</i>	<i>Non recensé</i>
Année 2017	546	17	<i>Non recensé</i>	<i>Non recensé</i>
Année 2018	437	14	33	7

##### Prix du roman/BD/DVD

Le comité des personnels propose de participer aux prix du roman, de la BD et du DVD, permettant ainsi aux personnels, mais également aux personnels retraités membres de l'association des personnels retraités de l'Université de Nantes (APRUN) de faire partie d'un jury de lecture ou de visionnage de films.

Année	Tous prix confondus				Répartition des inscriptions par prix		
	Personnels Biatss	Personnels enseignants/enseignants-chercheurs	Membres APRUN	Nombre total de participant-e-s	Roman	BD	DVD
Année 2016	<i>Non recensé</i>	<i>Non recensé</i>	<i>Non recensé</i>	101	44	52	50
Année 2017	<i>Non recensé</i>	<i>Non recensé</i>	9	107	54	48	49
Année 2018	109	32	9	150	52	59	57

## Aides financières

Les prestations d'action sociale de l'université regroupent les prestations obligatoires (prestations interministérielles – PIM) et celles résultant de la politique sociale de l'université (aides spécifiques de l'Université de Nantes – ASUN). Elles sont ouvertes à l'ensemble des personnels actifs, titulaires et contractuels, de l'Université de Nantes.

Ces prestations sont, pour la plupart, soumises à des conditions de ressources.

### Aides financières pour démocratiser l'accès à la culture, aux loisirs et aux vacances

Type d'aide	2016			2017			2018		
	Montant en €	Nombre de personnels demandeurs	Nombre d'enfants concernés	Montant en €	Nombre de personnels demandeurs	Nombre d'enfants concernés	Montant en €	Nombre de personnels demandeurs	Nombre d'enfants concernés
Aide aux séjours linguistiques des enfants hors temps scolaire	452,64 €	<i>Non recensé</i>	<i>Non recensé</i>	0,00 €	0	0	157,08 €	1	1
Aide aux séjours des enfants en centre de vacances avec hébergement	3 126,03 €	<i>Non recensé</i>	<i>Non recensé</i>	2 347,60 €	22	29	1 387,85 €	18	24
Aide aux séjours des enfants en centre de loisirs sans hébergement	3 728,62 €	<i>Non recensé</i>	<i>Non recensé</i>	4 654,06 €	56	105	4 785,18 €	72	112
Aide aux séjours familiaux	3 443,82 €	<i>Non recensé</i>	<i>Non recensé</i>	1 124,90 €	7	19	964,07 €	6	16
Aide aux séjours en centre de vacances spécialisé pour enfants handicapés	312,00 €	<i>Non recensé</i>	<i>Non recensé</i>	166,40 €	1	1	105,65 €	1	1
Aide aux activités culturelles et sportives des enfants	22 704,74 €	<i>Non recensé</i>	397	24 626,63 €	189	332	1 275,00 €	11	17
Aide aux séjours d'enfants dans le cadre du système éducatif	4 480,00 €	<i>Non recensé</i>	<i>Non recensé</i>	7 558,00 €	73	84	5 535,00 €	55	64
<b>Total</b>	<b>38 248 €</b>	<i>Non recensé</i>	<b>397</b>	<b>40 478 €</b>	<b>348</b>	<b>570</b>	<b>14 210 €</b>	<b>164</b>	<b>235</b>

À noter que la forte diminution, en 2018, de l'aide aux activités culturelles et sportives des enfants s'explique par un retard de mise en paiement de ces aides exceptionnellement reportée sur l'exercice 2019.

#### 6.1.1.2. Faciliter l'accès à la restauration collective

Faciliter l'accès à la restauration collective, universitaire ou inter-administrative, sur le temps du midi, permet aux personnels de disposer d'une restauration de qualité, pensée autour d'une alimentation équilibrée, à un prix abordable, négocié à l'échelle du collectif. Cette restauration dans un espace en dehors du lieu de travail mais à proximité du bureau permet de minimiser les temps de déplacements. Ce dispositif facilite la convivialité, le confort et les temps de pause et contribue ainsi à la qualité de vie au travail.

Le comité des personnels assure la coordination et le suivi des partenariats avec les restaurants universitaires et inter-administratifs suivants :

- CROUS
- CHU de Nantes
- AURIAC (Association des Usagers du Restaurant Inter Administratif Cambronne)
- Sodexo - École des Mines jusqu'au 30 juin 2018, puis R2C-IMT Atlantique à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018

L'aide à la restauration est déterminée en fonction de l'indice de rémunération (INM) et déduite du coût du repas des personnels concernés.

### Aide à la restauration collective

Restaurant	2016		2017		2018	
	Nombre de repas	Dépenses en €	Nombre de repas	Dépenses en €	Nombre de repas	Dépenses en €
CROUS	23347	46096 €	25624	49095 €	26654	50553 €
CHU Nantes	5200	11831 €	4654	10446 €	3279	7334 €
Le Bonap	<i>Non recensé</i>	668 €	<i>Arrêt du partenariat en 2016</i>			
Cambronne	4325	15194 €	4197	18308 €	4442	16012 €
Sodexo École des Mines	2245	6234 €	2775	4958 €	1208	2031 €
R2C IMT Atlantique	<i>Pas de partenariat existant</i>				<i>Non transmis</i>	<i>Non transmis</i>
<b>Total</b>	<b>35117</b>	<b>80023 €</b>	<b>37250</b>	<b>82807 €</b>	<b>35583</b>	<b>75928 €</b>

À noter que les dépenses de restauration du restaurant R2C, nouveau prestataire de restauration sur le site de La Chantrierie, n'ont pas été comptabilisées sur l'exercice 2018, les factures ayant été transmises en début d'année 2019 seulement.

#### 6.1.1.3. Accompagner les transitions de vie des personnels

Accompagner les transitions de vie des personnels signifie les aider à mener à bien leurs projets personnels et les accompagner dans le changement, qu'il soit souhaité ou subi.

#### Aide au déménagement locatif

Années	Nombre de personnels demandeurs	Montant en €
2016	16	7800 €
2017	6	3150 €
2018	7	3300 €

Le second dispositif est constitué des aides non remboursables (dons) et des prêts de secours (à taux zéro), accordés par délibération de la commission de soutien exceptionnel de l'Université de Nantes (ex-commission d'action sociale), sur présentation des dossiers instruits par l'assistante sociale.

Le premier dispositif est l'aide au déménagement pour un logement locatif, versée lorsque le déménagement est subi.

#### Commission de soutien exceptionnel

Années	Nombre de personnels demandeurs	Montant des aides non remboursables en €	Montant des prêts en €	Montant total en €
2016	13	6400 €	5899 €	12299 €
2017	15	8800 €	2100 €	10900 €
2018	8	4200 €	4800 €	9000 €



### 6.1.1.4. Accompagner les transitions de vie des personnels

Accompagner les parents ayant des enfants à charge permet de les soulager dans leur gestion familiale, principalement d'un point de vue financier, mais aussi d'un point de vue de leur organisation au quotidien.

Accompagner les parents se traduit par des aides financières ainsi que par un dispositif d'exonération des frais des enfants des personnels au moment de leur inscription à l'Université de Nantes.

#### Aides pour accompagner les parents

Type d'aide	2016			2017			2018		
	Montant en €	Nombre de personnels demandeurs	Nombre d'enfants concernés	Montant en €	Nombre de personnels demandeurs	Nombre d'enfants concernés	Montant en €	Nombre de personnels demandeurs	Nombre d'enfants concernés
Aide aux parents isolés	42360 €	90	<i>Non recensé</i>	37780 €	87	184	33430 €	78	120
Aide aux parents en maison de repos avec enfant de moins de 5 ans	0 €	0	0	0 €	0	0	0 €	0	0
Aide aux parents d'enfants handicapés (moins de 20 ans)	39645 €	21	<i>Non recensé</i>	29013 €	17	18	23206 €	15	15
Aide aux parents d'enfants handicapés (20-27 ans)	0 €	0	0	977 €	1	1	0 €	0	0
Aide à la garde d'enfants pour horaires atypiques (- de 11 ans)	450 €	0	<i>Non recensé</i>	850 €	6	11	1500 €	10	11
Exonération des droits d'inscription	<i>Non applicable</i>	<i>Non recensé</i>	<i>Non recensé</i>	<i>Non applicable</i>	<i>Non recensé</i>	<i>Non recensé</i>	<i>Non applicable</i>	9	9
<b>Total</b>	<b>82455 €</b>	<b>111</b>	<b>Non recensé</b>	<b>68621 €</b>	<b>111</b>	<b>214</b>	<b>58136 €</b>	<b>112</b>	<b>155</b>

### 6.1.2. Créer du lien social au sein de la communauté universitaire

Fédérer, développer le sentiment d'appartenance, développer leur bien-être, telles sont les ambitions de l'Université de Nantes pour ses personnels.

#### 6.1.2.1. Développer le sentiment d'appartenance

Le calendrier universitaire, de septembre à juin, marque très fortement la vie des personnels.

Le comité des personnels organise ainsi trois temps forts, conviviaux, qui rythment l'année professionnelle des personnels de l'université. Ces événements contribuent au développement du sentiment d'appartenance à l'Université de Nantes.

- Soirée de rentrée des personnels de l'Université de Nantes – Octobre
- Fête de Noël des enfants des personnels de l'Université de Nantes – Décembre
- Fête de fin d'année universitaire des personnels de l'Université de Nantes (fête des personnels) – Juin.

	Années	BIATSS	Enseignants/ Enseignants-chercheurs	Nombre total de personnels	Nombre total de participant-e-s (personnels + accompagnant-e-s)
Fête de fin d'année universitaire - Juin	2016	<i>Non recensé</i>	<i>Non recensé</i>	<i>Non recensé</i>	216
	2017	263	10	273	274
	2018	275	21	296	296
Soirée de rentrée des personnels - Octobre	2016	<i>Non recensé</i>	<i>Non recensé</i>	<i>Non recensé</i>	<i>Non recensé</i>
	2017	85	17	102	133
	2018	121	38	159	195
Fête de Noël des enfants des personnels - Décembre	2016	<i>Non recensé</i>	<i>Non recensé</i>	374	1345
	2017	233	145	378	1378
	2018	223	135	358	1293

### 6.1.2.2. Fédérer les personnels autour de centres d'intérêt communs

Créer du lien social passe par le rassemblement des personnels autour de centres d'intérêt communs.

Ces intérêts peuvent se découvrir et se développer lorsque des personnels partagent la même activité thématique, souvent organisée en petits groupes afin de favoriser les rencontres et les interactions.

En 2018, le comité des personnels a proposé des activités sportives ponctuelles en collaboration avec le SUAPS.

#### Activités ponctuelles

Activité	Nombre d'inscrit-e-s		
	Personnels BIATSS	Personnels enseignants/enseignants-chercheurs	Nombre total d'inscrit-e-s
Participation au tri-relais Audencia La Baule - septembre 2018	8	10	18
Participation aux foulées du tram - octobre 2018	15		15

Ces activités ponctuelles varient chaque année et ne peuvent de ce fait donner lieu à des comparaisons.

### 6.1.2.3. Activités sportives

L'ensemble des activités sportives organisé par le SUAPS est ouvert aux personnels, même si, compte tenu des horaires de travail, ces derniers sont plus nombreux sur l'heure du midi ou le samedi matin. Environ 500 personnels en activité ou retraités, se sont inscrits en 2018-2019. Certains créneaux sont parfois dédiés aux personnels.

Le SUAPS accompagne et encadre les personnels lors d'événements sportifs ponctuels, notamment :

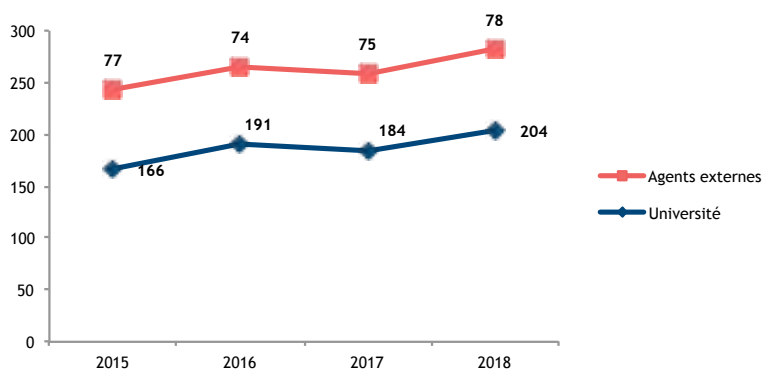
- le tri-relais de la Baule.
- Les Foulées du Tram.
- La course Odyssea.

Ces événements sont retenus dans le cadre d'un partenariat avec le CPUN.

Le SUAPS propose également aux personnels de se regrouper aux couleurs de l'Université de Nantes lors d'événements sportifs de course à pied : courses sur route (10 km, semi-marathons, marathons, « corrida ») et « courses nature » (trails, randonnées...). Un entraînement régulier est alors proposé pour permettre aux personnels d'accéder à ces événements dans les conditions les plus favorables.

## 6.2. ACTIVITÉ DU SERVICE SOCIAL DES PERSONNELS

### Évolution sur 4 ans du nombre d'agents ayant sollicité le service social



Le service social des personnels est un service social spécialisé du travail qui, dans un cadre de confidentialité, accueille, écoute et accompagne les salariés de l'université qui rencontrent des préoccupations d'ordre professionnel, social, familial ou de santé, sa finalité étant de contribuer à une amélioration de leurs conditions de vie et de travail.

L'assistante sociale des personnels reçoit les agents titulaires, stagiaires ou contractuels en activité sur l'ensemble des sites de l'université.

Elle ne peut imposer ses services et n'intervient qu'en accord avec l'agent.

Son activité s'articule autour de 2 axes : L'accompagnement social individuel et la participation à la vie institutionnelle (accueil des nouveaux personnels, réunions, groupes de travail...).

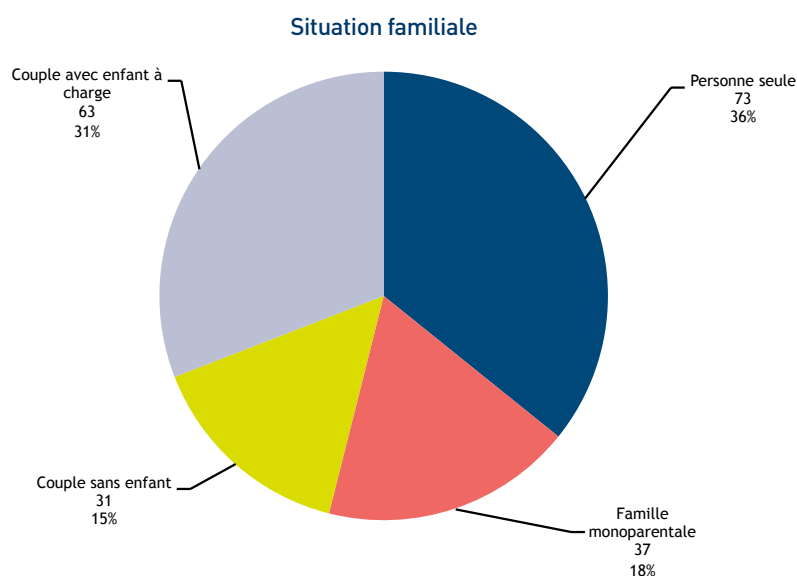
L'assistante sociale des personnels de l'Université de Nantes assure aussi par convention ces mêmes missions auprès des agents de l'École Centrale de Nantes (ECN), des agents CNRS en poste en Loire-Atlantique et des agents INSERM de la Loire-Atlantique et du Maine et Loire.

Cela représente au total une population d'environ 5 000 agents.

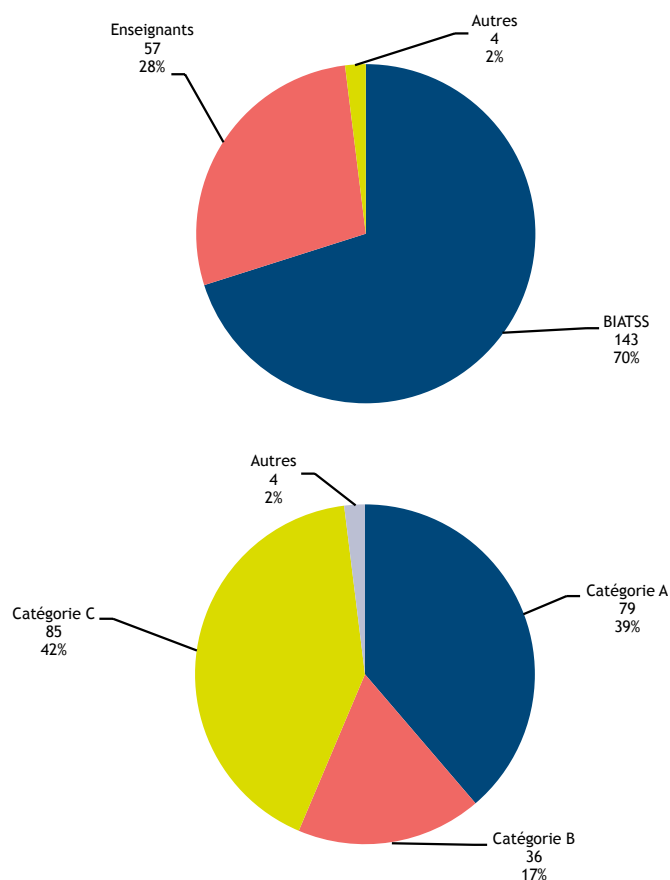
Typologie des 204 personnes de l'université.

- 127 femmes et 77 hommes

- 135 titulaires, 50 contractuels, 15 CDI et 4 autres (= anciens personnels, retraité pour invalidité...).



### Répartition par catégorie fonction publique



Sur les 204 agents, 102 n'étaient pas connus du service social les années précédentes.

Il s'agit en majorité d'un agent féminin et fonctionnaire. Toutefois, on constate une augmentation du nombre d'hommes (52 en 2016, 57 en 2017), d'agents contractuels et d'agents en CDI (9 en 2016, 13 en 2017),

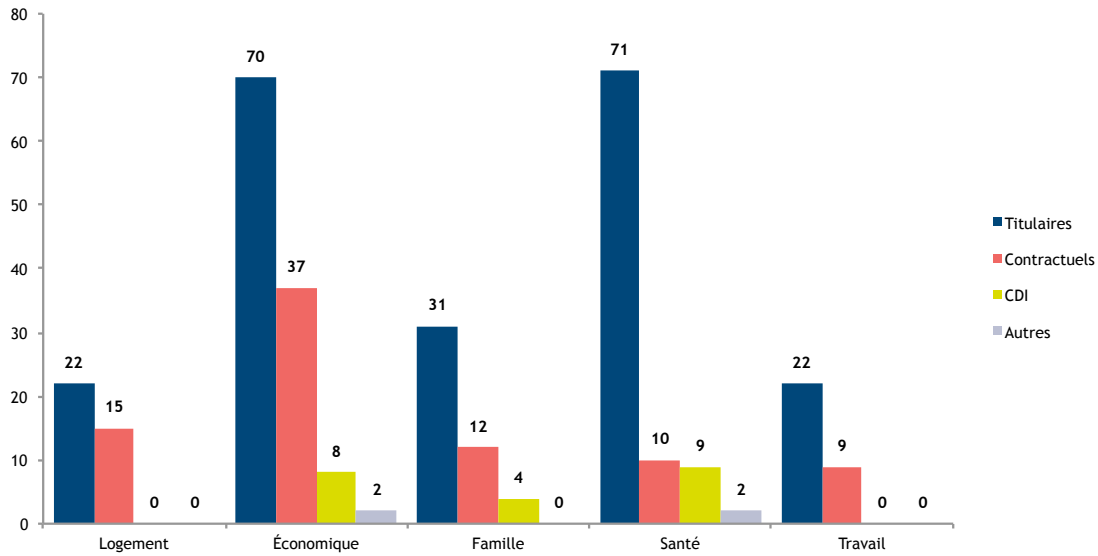
La catégorie C et le corps des BIATSS demeurent les plus représentés bien que l'on constate une augmentation de la catégorie des enseignants depuis 2016 (+9 %).

## Les principaux domaines d'intervention

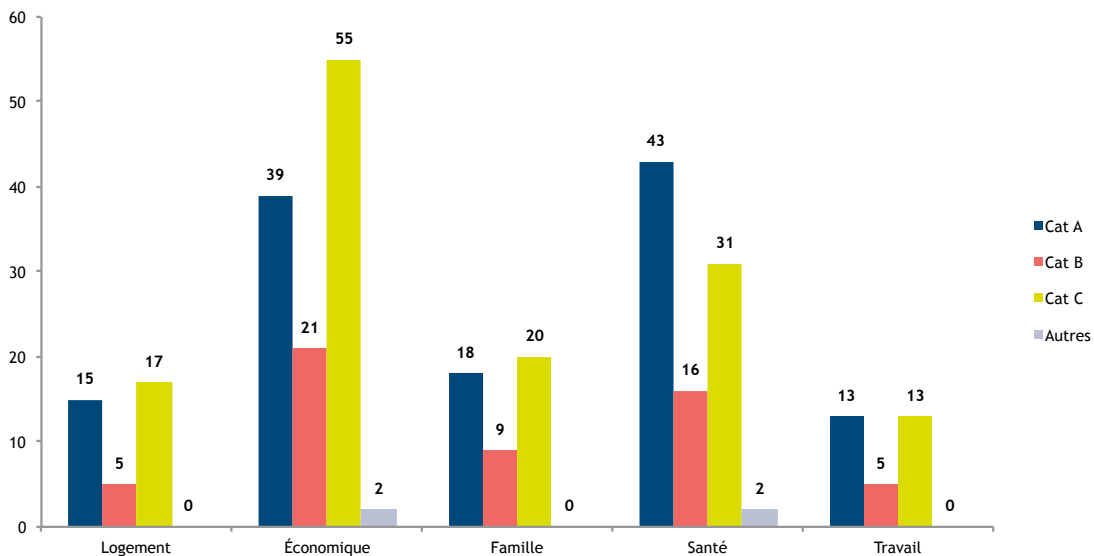
- Logement : demande de logement, prêts, conseils, permanence ADIL...
- Économique : prestations légales et extra-légales, aides financières ponctuelles, surendettement, accompagnement budgétaire, aide aux démarches administratives...
- Famille : maternité-paternité, garde d'enfant, problèmes conjugaux, problèmes parentaux (ascendants, descendants), décès...
- Santé : suivi des agents en congés maladie (maladie ordinaire, congé longue maladie, congé longue durée, temps partiel thérapeutique, maladie professionnelle, accident du travail), invalidité, mutuelle, handicap...
- Travail : accueil, intégration, mobilité, difficultés au travail...

*N.B. : un même agent peut-être comptabilisé dans plusieurs rubriques*

### Problématiques abordées par statut



### Problématiques abordées par catégories



Dans le domaine économique, les demandes sont très diverses et ne signalent pas forcément des difficultés importantes car elles peuvent concerner l'accès aux aides de droits communs ; des agents ont été orientés vers l'action sociale gérée par le CPUN, le service de la conseillère en Economie Sociale et Familiale de l'U.D.A.F, et des organismes extérieurs (CAF, sécurité sociale, mutuelle, CCAS...). En ce qui concerne la santé, l'assistante sociale a accompagné 57 agents en congés de maladie prolongés et 10 agents en situation de handicap, en liaison avec la médecine préventive du personnel et la DRHDS. Concernant le logement, l'assistante sociale a renseigné 22 agents sur la demande de logement social sur le contingent des fonctionnaires ; 10 agents ont fait une demande et 5 ont obtenu satisfaction en 2018.

## 6.3. LA DIRECTION DE LA CULTURE ET DES INITIATIVES (DCI)

La Direction de la Culture et des Initiatives (DCI) organise trois types d'action en direction des personnels et des étudiants :

- Les ateliers de pratiques culturelles ;
- Les événements ;
- Le Théâtre universitaire.

### Les ateliers culturels

Depuis 2008, les ateliers de pratique culturelle sont ouverts à tous les membres du personnel de l'université. Depuis 2014, les membres du personnel et étudiants peuvent accéder aux ateliers sans frais supplémentaires, afin de renforcer l'accessibilité à cette offre culturelle. Les conjoints peuvent également y participer dans la limite des places disponibles, en bénéficiant d'un tarif préférentiel. En 2018, les membres du personnel de l'université sont représentés dans une proportion de 10 % dans les ateliers culturels organisés sur les différents campus.

La plupart des ateliers sont accessibles en fin de journée, après le travail. Des stages sont également organisés durant le week-end et au vu de leur succès, auprès des personnels notamment, ce format a été renforcé. Théâtre, danse, graffiti, écriture... 9 ateliers ouverts aux personnels ont été organisés cette année ainsi que 8 stages week-end et master class.

Le nombre de membres du personnel participant à l'offre de pratiques culturelles et artistiques de la Direction Culture et initiatives est stable depuis 2015. Il est représentatif du ratio étudiants/membres du personnel présents sur les campus. Cette donnée démontre de l'intérêt constant des membres du personnel pour l'offre proposée.

En 2018, les membres du personnel de l'université se sont principalement inscrits aux ateliers d'écriture et de photographie ainsi qu'aux stages de chant, rythme et voix.

### Les événements culturels

Tous les événements organisés par la direction de la culture et des initiatives sont ouverts aux personnels et accessibles gratuitement.

Un agenda mensuel diffusé largement sur les campus et en centre-ville permet de connaître la programmation. Une « newsletter » diffusée sur les boîtes « e-mail » reprend également l'essentiel de ces informations.

En ce qui concerne ces événements organisés sur les campus, la mixité des publics à la fois étudiants et personnels est bien réelle.

Un projet d'accueil permettant de réaliser un portrait « en mouvement » individuel ou collectif (de service) et se terminant par un événement festif a été proposé lors de la rentrée 2018 sur 10 sites universitaires.

### Le Théâtre Universitaire

La programmation du TU-Nantes est ouverte aussi bien aux étudiants qu'aux personnels. L'Université de Nantes subventionne la programmation du TU-Nantes. Une politique tarifaire spécifique vis-à-vis des personnels permet l'accessibilité pour tous. Le Théâtre universitaire développe également une offre d'ateliers de pratiques artistiques ouverte à tous (offre payante).

## 7. LISTE DES SIGLES ET DES ABRÉVIATIONS UTILISÉS

AAE	Attaché d'administration de l'état
ABIB	Assistant des bibliothèques
ADJAENES	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ADMENESR	Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
ADT	Adjoint technique de recherche et formation
AC	Agent comptable
AMUE	Agence de mutualisation des universités et établissements
APAE	Attaché principal de l'administration d'État
API	Allocation de parent isolé
Articles L 713-9	Les 3 IUT de Nantes, Saint-Nazaire et La Roche-sur-Yon, POLYTECH et l'IUFM
ASI	Assistant ingénieur de recherche et formation
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
ATRF	Adjoint technique de recherche et formation
BAP	Branche d'activité professionnelle
BIBAS	Bibliothécaire adjoint spécialisé
BC	Bilan de compétences
BE	Budget État
BIATSS	Personnel des corps de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, de service et de santé
BIB	Bibliothécaire
CA	Conseil d'administration
CAP	Commission administrative paritaire
CDD, CDI	Contrat à durée déterminée, contrat à durée indéterminée
CET	Compte épargne-temps (indemnités pour congés non pris)
CFVU	Commission formation et vie universitaire
CG	Congé
CHSCT	Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail
CMR	Produits cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction
CLM	Congé longue maladie
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CNU	Conseil national des universités
CONS	Conservateur
CONSG	Conservateur général de bibliothèque
CPE	Commission paritaire d'établissement
CPUN	Comité des personnels de l'Université de Nantes
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CS	Conseil scientifique
CTE	Comité technique d'établissement
CUD	Centre universitaire départemental
CURI	Conseil universitaire des relations internationales
DIF	Droit individuel à la formation
EA	Équipe associée
ECN	École centrale de Nantes

ED	École doctorale
ENS	Enseignant
EPS	Éducation physique et sportive
EPSCP	Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel = université
ETP, ETPT	Équivalent temps plein, Équivalent temps plein travaillé
FP	Fonction publique
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
HC	Heures complémentaires
HETD	Heures équivalent travaux dirigés
IAT	Indemnité d'administration et de technicité
IB	Indice brut
IAE Nantes – Économie et management	Institut d'administration des entreprises de Nantes- Économie et management
IFTS	Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
IEN	Inspecteur de l'Éducation Nationale
IGARUN	Institut de géographie et d'aménagement régional de l'Université de Nantes
IGE	Ingénieur d'études
IGR	Ingénieur de recherche
INF	Infirmier
INM	Indice nouveau majoré
INRA	Institut national de la recherche agronomique
INRIA	Institut national de la recherche en informatique automatique
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
IPAG	Institut de préparation à l'administration générale
IRA	Institut régional d'administration
ESPE	École supérieure du professorat et de l'éducation
IUT	Institut universitaire de technologie
ITRF	Ingénieur, technicien de recherche et formation
LA	Liste d'aptitude
LOLF	Loi organique, loi de finances
LRU	Loi relative aux libertés et responsabilités des universités
MAG	Magasinier spécialisé (des bibliothèques)
MCF ou MC	Maître de conférences des universités
MCOD	Maître de conférences praticien hospitalier odontologie
MCPH	Maître de conférences praticien hospitalier médecine
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
MSH	Maison des sciences de l'Homme
MTT	Mi-temps thérapeutique
MPPU	Médecine préventive des personnels de l'université
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
PAO	Publication assistée par ordinateur
PAST	Personnel associé à temps partiel
PCA	Prime de charge administrative (personnels enseignants)
PEDR	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
PHU	Professeur hospitalier universitaire

PIM	Prestations interministérielles (action sociale)
PIF	Projet individuel de formation
PLP	Professeur de lycée professionnel (2nd degré)
POLYTECH	École polytechnique de l'Université de Nantes
PPRS	Prime de participation à la recherche scientifique (personnels ITRF)
PR	Professeur des universités
PRAG	Professeur agrégé (2 <sup>nd</sup> degré)
PRAS	Professeur associé à temps complet
PRCE	Professeur certifié (2nd degré)
PREC	Professeur des écoles
PREN	Professeur ENSAM
PRES	Prime de recherche et d'enseignement supérieur
PRMA	Professeur de médecine associé
PRP	Prime de responsabilité pédagogique
PUOD	Professeur des universités odontologistes
PUPH	Professeur des universités praticien hospitalier
RCE	Responsabilités et compétences élargies
RFPTLV	Réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie
RES. PR	Ressources propres
RF	Recherche et formation (personnels ITRF)
SAENES	Secrétaire d'administration de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur
SFT	Supplément familial de traitement
SIFAC	Système d'information financier analytique et comptable (remplaçant de l'application NABUCO)
STAPS	Sciences et techniques des activités physiques et sportives
SUAPS	Service universitaire des activités physiques et sportives
SUL	Service universitaire des langues
SUMPPS	Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé





Direction des Ressources Humaines  
et du Dialogue Social  
1, quai de Tourville  
BP 13522  
44 035 Nantes CEDEX 1  
Tél. 02 40 99 83 83

Rédaction : Direction Hygiène, Sécurité, Environnement du Travail,  
Cellule d'Aide au Pilotage

Maquette et mise en page - Direction de la communication

Imprimé par l'Imprimerie centrale de l'université

ÉDITÉ PAR LA **DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES**

[www.univ-nantes.fr](http://www.univ-nantes.fr)



UNIVERSITÉ DE NANTES