



# Bilan social

## 2012

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

UN

UNIVERSITÉ DE NANTES

# MOT DU PRÉSIDENT



## MOT DU PRÉSIDENT

L'Université de Nantes n'a pas attendu que la production d'un bilan social soit rendue obligatoire par la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007, puisque celui-ci est produit depuis 2003. Le passage aux Responsabilités et Compétences Élargies (RCE) rend, cependant, encore plus impératif la réalisation du bilan social puisqu'il permet désormais de faire valoir la politique de ressources humaines et les engagements que nous souhaitons mener au sein de l'Établissement.

L'étude fine des bilans sociaux depuis 2010 permet de mettre en relief les évolutions de la population de l'Université. On peut constater sur les trois dernières années, trois tendances fortes : une **stabilité des personnels titulaires**, une **baisse des contractuels**, tant chez les enseignants (-8.54 %) que chez les personnels BIATSS (-10.71 %) et une **augmentation du nombre de CDI** : 47 CDI en 2012 (contre 27 en 2010) du fait de l'application de la loi du 12 mars 2012 dite Loi Sauvadet. La volonté de l'Établissement de lutter contre la précarité nous a conduits à une politique de CDisation plus large encore que celle voulue par le législateur, se traduisant par un nombre non négligeable mais raisonné de CDI.

Le Plan de Retour à l'Équilibre Budgétaire porte pour une bonne part sur le contrôle de la masse salariale, celle-ci représentant près de 80 % du budget de l'Université. Ceci passe par la maîtrise de l'effet « volume » de la masse salariale, c'est-à-dire le nombre d'agents, mais aussi par la prise en compte de l'effet « mesures », naturel pour le Glissement Vieillesse et Technicité (GVT) ou dépendant de décisions nationales, telles l'augmentation des cotisations patronales, dont le CAS pensions (+0,85 % par rapport à 2011).

Malgré cela, l'Université de Nantes a choisi de préserver les possibilités de promotion des personnels BIATSS et enseignants en proposant autant d'agents reconnus pour leur engagement et leurs compétences à des avancements de grade ou de corps (158 promotions obtenues en 2012, 165 en 2010).

Au-delà de ces seuls chiffres bruts, la photographie collective qu'est le bilan social est un outil indispensable au dialogue social que nous souhaitons privilégier dans l'Établissement. Elle est le reflet de nos engagements en matière de politique de ressources humaines et de notre volonté de créer, pour tous les personnels, un cadre de vie professionnelle dynamisant, favorisant la culture d'établissement et le mieux-être de chaque individu.

Et cette lecture ne saurait être possible sans l'expertise des personnels qui ont participé à l'élaboration de ce bilan social, ce dont nous les remercions.

Olivier LABOUX  
Président de l'Université de Nantes

Françoise LE FICHANT  
Vice-présidente Ressources Humaines et Dialogue Social

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

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

### ■ LE CADRE LÉGAL

L'article 16 de la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) prévoit qu'un bilan de la politique sociale de l'établissement soit présenté chaque année au comité technique paritaire, dit CTP.

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.

### ■ LE BILAN SOCIAL DE L'UNIVERSITÉ DE NANTES

Le bilan social s'inscrit dans une dynamique de gestion des ressources humaines et se définit comme :

- un outil du dialogue social. Il doit permettre d'objectiver les données qui fondent le dialogue entre les partenaires sociaux ;
- un outil présentant régulièrement des indicateurs de gestion faisant apparaître les résultats des politiques suivies et les évolutions en cours ;
- un outil d'aide à la réalisation du contrat quadriennal et du projet d'établissement ; un élément de comparaison de l'établissement dans le temps et par rapport aux autres universités.

### ■ RÉALISATION DU BILAN SOCIAL

- Chefs de projet fonctionnel : Sylvie Lartault, Ghislaine Delaunay.
- Chefs de projet-maîtrise d'ouvrage : Martine Mathelier, Gwenaëlle Tanvert, Catherine Zacharenko.

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

- de la DRH, des services hygiène et sécurité, médecine de prévention, social, du CPUN, du SUAPS, de la DCI, de l'Université Permanente de Nantes, du Studio PAO et de l'imprimerie, du groupe de travail issu du Comité Technique.

Que tous soient ici remerciés pour leur participation.

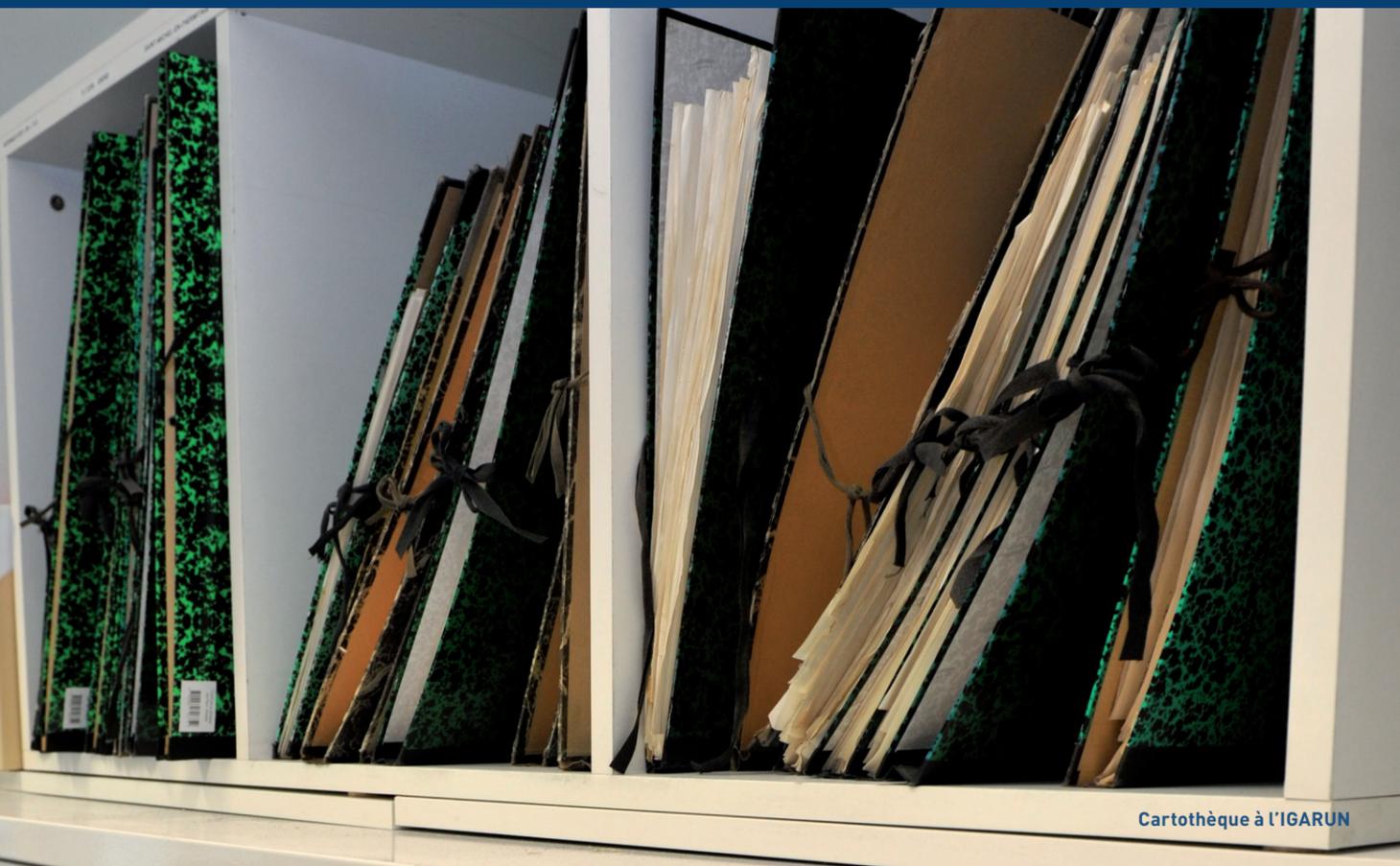
- extraction des données: Harpège, Sifac (système d'information financier analytique et comptable), Winpaie.
- extraction des données par le logiciel Harpège, pour la première partie du bilan social intitulée « effectifs », a été effectuée au 31 janvier 2012.
- mise en forme de l'information : Word, Excel, Business Objects ; mise en forme du document : In Design, Illustrator.



# SOMMAIRE

## SOMMAIRE

	pages
<b>■ 1. Effectifs</b>	
Les effectifs physiques globaux.....	11
Les effectifs enseignants .....	14
Les effectifs BIATSS.....	17
Les hébergés.....	22
Les intervenants extérieurs rémunérés.....	24
<b>■ 2. Mouvements et temps de travail</b>	
Aménagement du temps de travail.....	29
Congés.....	35
Décharges.....	39
CRCT/Délégation/mise à disposition.....	42
Mouvements internes et externes.....	46
<b>■ 3. Carrière</b>	
Avancement et promotion/population BIATSS et enseignants-chercheurs (EC) et enseignants du second degré.....	51
Concours ITRF - session 2012.....	54
Éméritat/Honorariat.....	55
<b>■ 4. Données démographiques</b>	
Structure par âge/population.....	59
Répartition des personnels par sexe.....	75
Domiciliation des personnels.....	91
Retraite.....	97
<b>■ 5. Rémunérations et primes</b>	
Les charges d'enseignement complémentaires.....	103
Masse salariale (rémunérations principales, primes et charges d'enseignement).....	106
Rémunérations enseignants .....	109
Rémunérations BIATSS.....	112
Arbre des rémunérations.....	114
<b>■ 6. Formation</b>	
Le plan de formation .....	119
Le budget de la formation.....	121
Le bilan de la formation.....	123



	pages
<b>7. Santé et sécurité au travail</b>	
Médecine préventive .....	129
Les personnels handicapés.....	132
Les actions de prévention et de formation liées à la sécurité .....	134
Les accidents du travail et maladies professionnelles .....	135
<b>8. Dialogue social</b>	
Le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT).....	139
Les instances représentatives du personnel : CT, CPE, CCP-ANT .....	140
Contentieux, conflits et mouvements sociaux .....	142
<b>9. Actions sociales, culturelles et sportives</b>	
Activités du service social.....	145
Comité des Personnels de l'Université de Nantes (CPUN) .....	150
Activités proposées par la Direction de la Culture et des Initiatives (DCI) et l'Université Permanente de Nantes (UPN).....	153
Activités sportives/Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS).....	155
<b>10. Liste des sigles et abréviations utilisés - Annexes</b>	
Liste des sigles et abréviations utilisés .....	159
Annexes.....	164



UNIVERSITÉ DE NANTES

1.

EFFECTIFS



1.

# EFFECTIFS

## LES EFFECTIFS PHYSIQUES GLOBAUX

1. Effectifs des étudiants par domaines de formation
2. Effectifs globaux des personnels titulaires et contractuels de l'université
3. Effectifs globaux des personnels par domaine d'activité
4. Répartition des personnels titulaires et contractuels au sein de chaque domaine d'activité

## LES EFFECTIFS ENSEIGNANTS

1. Répartition des effectifs totaux des personnels enseignants titulaires et contractuels de l'université
2. Effectifs des enseignants titulaires et stagiaires par composante
3. Effectifs des enseignants contractuels par composante

## LES EFFECTIFS BIATSS

1. Répartition des effectifs totaux titulaires et contractuels des personnels BIATSS
2. Effectifs des BIATSS titulaires et stagiaires par composante
3. Effectifs des BIATSS contractuels par composante
4. Effectifs des BIATSS titulaires et contractuels par catégorie de fonction publique
5. Effectifs des BIATSS titulaires par catégorie de fonction publique et par filière
6. Effectifs des BIATSS contractuels par catégorie de fonction publique et type de contrats

## LES HÉBERGÉS

## LES INTERVENANTS EXTÉRIEURS RÉMUNÉRÉS

# EFFECTIFS

## LES EFFECTIFS PHYSIQUES GLOBAUX

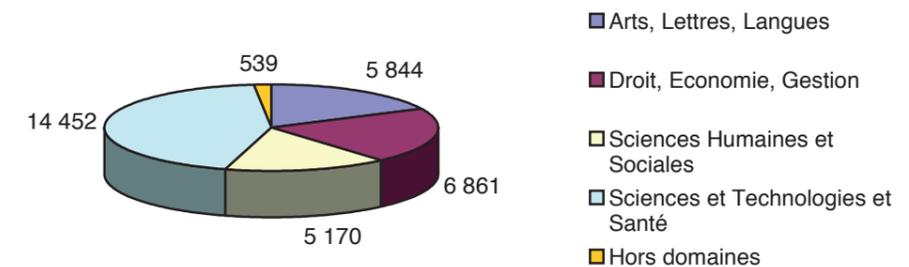
### 1. Effectifs des étudiants par domaines de formation

33 866 étudiants sont inscrits à l'université de Nantes en 2012/2013 répartis selon le recueil des statistiques de la DEVU (Division des études et de la vie universitaire) dans les grands domaines de formation :

- 5 844 étudiants en Arts, Lettres, Langues ;
- 6 861 étudiants en Droit, Économie, Gestion ;
- 5 170 étudiants en Sciences Humaines et Sociales ;
- 15 452 étudiants en Sciences et Technologies et Santé.

À ceux-ci s'ajoutent 539 étudiants hors domaines

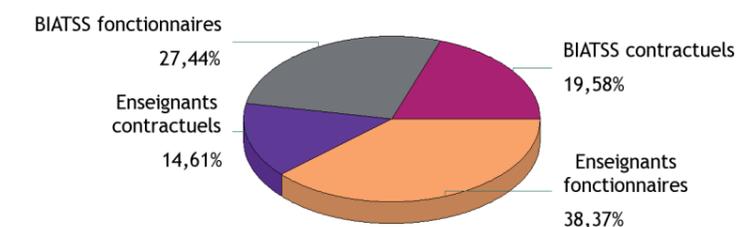
Effectifs des étudiants par domaines de formation



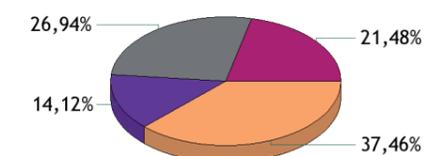
Source Harpège

### 2. Effectifs globaux des personnels titulaires et contractuels de l'université.

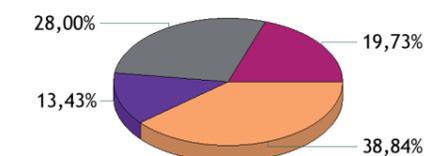
2012



2011



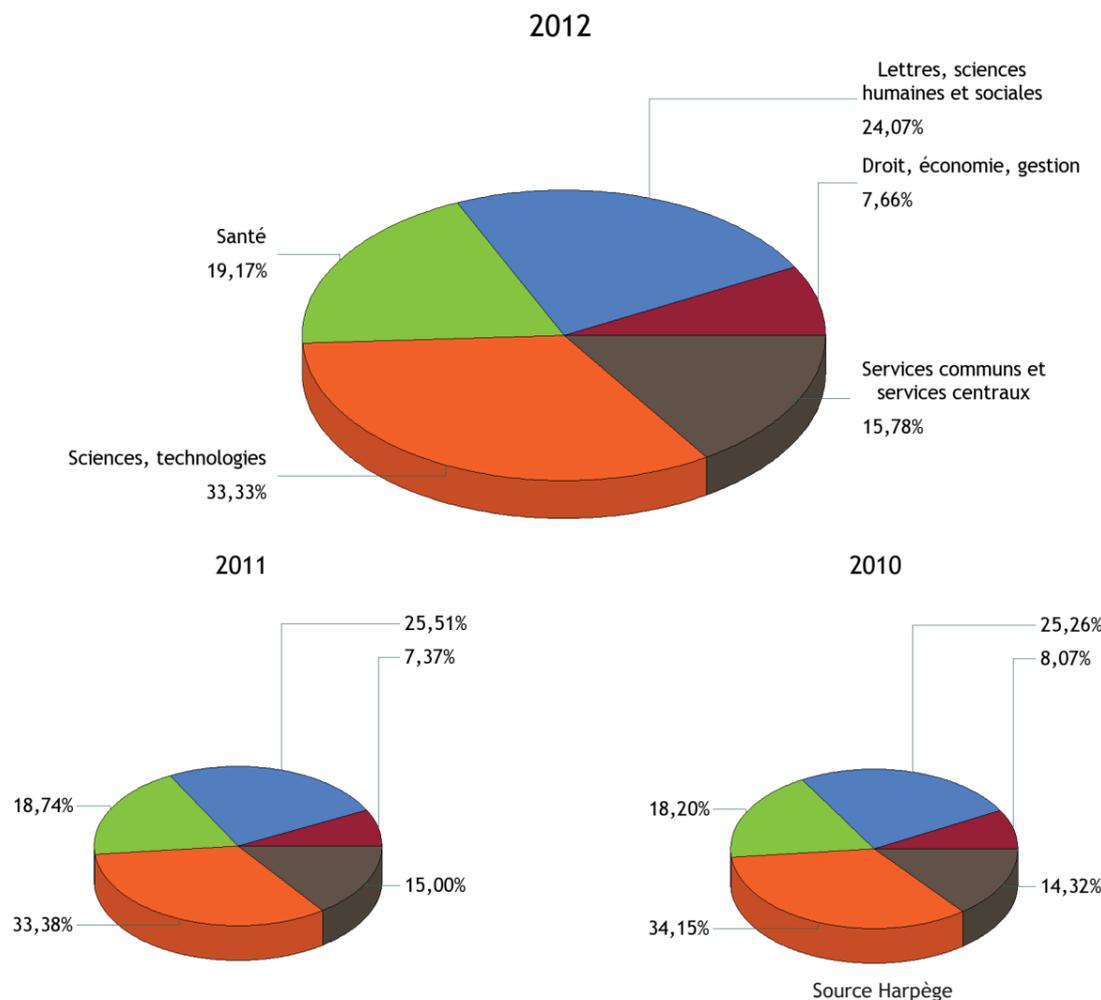
2010



Source Harpège

Les intervenants extérieurs (vacataires et chercheurs) ne sont pas comptabilisés ici.

### 3. Effectifs globaux des personnels par domaine d'activité.



Compte tenu de la présence de personnels BIATSS dans la requête, la répartition se fait par domaine d'activité et non pas par grand secteur de formation :

- les grands secteurs de formation sont déterminés par la spécialité d'enseignement (CNU ou 2<sup>nd</sup> degré) ;
- tandis que les domaines d'activité font une répartition d'après la mission de la composante (UFR ou service commun).

Les enseignants du 1<sup>er</sup> degré ainsi que les inspecteurs de l'Éducation nationale qui exercent à l'IUFM sont, de part leurs missions, rattachés au secteur lettres, sciences humaines et sociales.

De façon générale, les grands secteurs de formation ont les appellations suivantes :

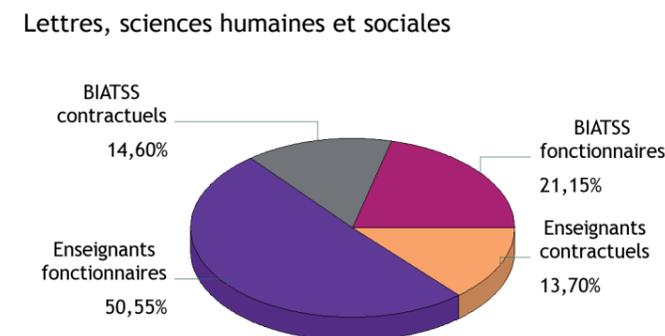
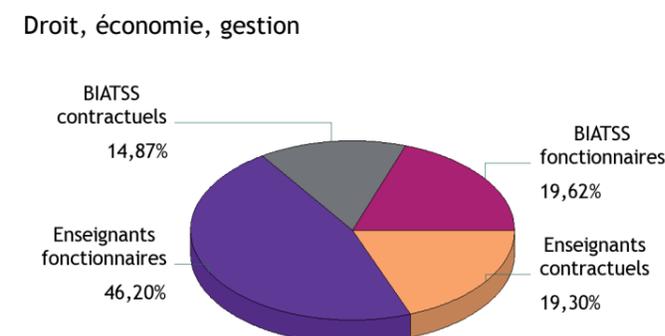
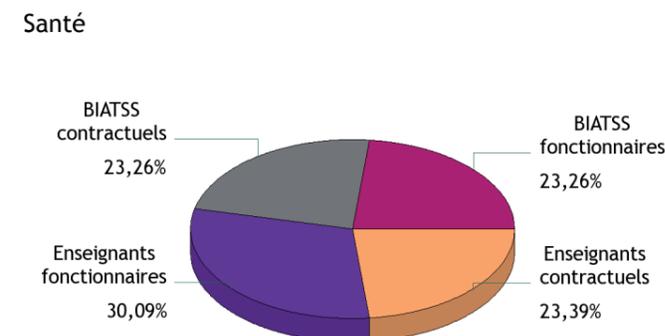
- disciplines de santé ;
- disciplines juridiques, économiques, de gestion ;
- disciplines littéraires, sciences humaines et sociales ;
- disciplines scientifiques et technologiques.

Et les domaines d'activité sont dénommés ainsi :

- Santé ;
- Droit, économie, gestion ;
- Lettres, sciences humaines et sociales ;
- Sciences, technologies.

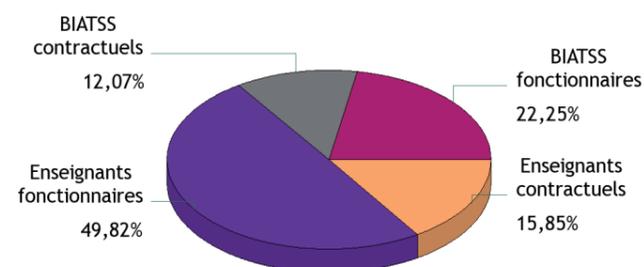
L'écart de recouvrement entre ces deux notions se traduit, par exemple pour un enseignant d'anglais exerçant à l'UFR de médecine, par l'appartenance au grand secteur lettres, sciences humaines et sociales, et par un rattachement au domaine santé.

### 4. Répartition des personnels titulaires et contractuels au sein de chaque domaine d'activité

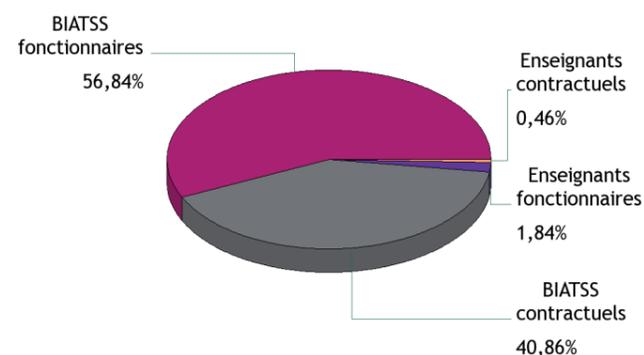


./.

## Sciences, technologies



## Services communs et services centraux



Source Harpège

Les services communs et les services centraux, où les personnels BIATSS sont plus présents que dans les composantes, pilotent des dossiers transversaux qui concernent l'établissement dans son ensemble.

## LES EFFECTIFS ENSEIGNANTS

Les personnels enseignants titulaires et contractuels sont au nombre de 2052.

Dans les établissements d'enseignement supérieur, peuvent être implantés des emplois :

- d'enseignant-chercheur :
  - Professeur des universités (PR) ;
  - Maître de conférences (MCF) ;
  - Assistant de l'enseignement supérieur (ASS), corps en voie d'extinction ;
- d'enseignant-chercheur / praticien hospitalier dans les disciplines médicales et odontologiques :
  - Professeur des universités - praticien hospitalier (PUPH et PUOD) ;
  - Maître de conférences - praticien hospitalier (MCPH et MCO) ;
- 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)
  - Moniteur et allocataire moniteur (MON et AMN)
  - Doctorant (CONTDO)
  - 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) ;
- d'emplois d'enseignant-chercheur en surnombre :
  - Enseignant-chercheur (SURNSA) ;
  - Enseignant hospitalo-universitaire (SURNSB).

### 1. Répartition des effectifs totaux des personnels enseignants titulaires et contractuels de l'Université

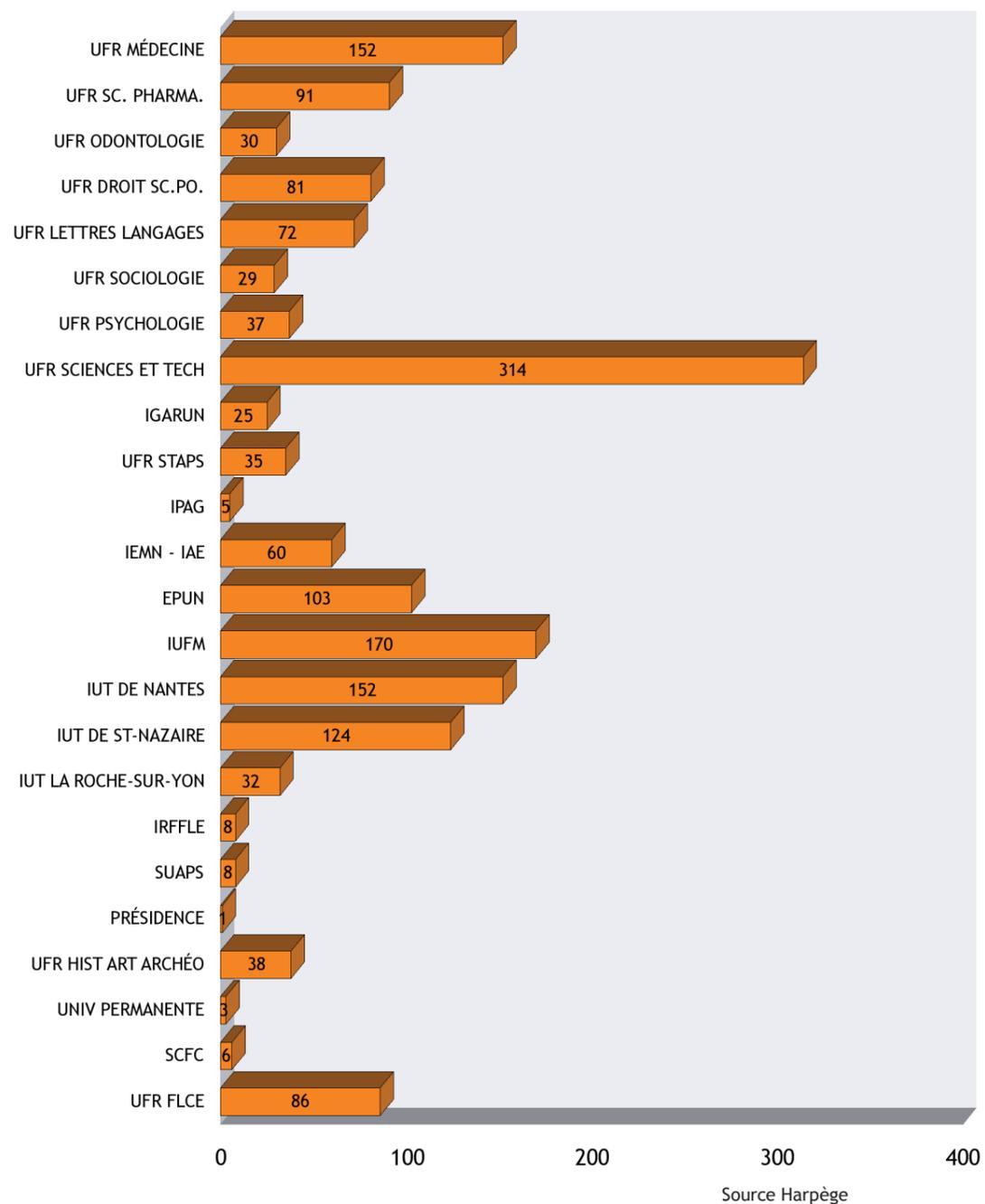
Statut	Corps/type de contrat	Libellé long du type de contrat	Nombre d'agents en 2012	ETP 2012	Nombre d'agents en 2011	ETP 2011	Nombre d'agents en 2010	
Titulaires et stagiaires	AGREGE	PROFESSEUR AGREGE	201	193,40	192	182,80	200	
	ASSISTANT ENS. SUP. CERTIFIE	ASSISTANT DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	1	1,00	1	1,00	1	
	I.E.N	INSPECTEUR DE L'EDUCATION NATIONALE	106	97,00	110	103,50	112	
	MAIT.CONF.	MAITRE DE CONFERENCES	1	1,00	1	1,00	1	
	MAIT.CONF.HOSP.DENT.	MAIT. CONF. PRAT. HOSP. DENTAIRES	736	722,75	740	725,95	744	
	MAIT.CONF.PRAT.HOSP.	MAITRE DE CONF UNIV. - PRATICIEN HOSP.	21	21,00	21	20,00	21	
	MCUPH PHARMA	MCUPH DES DISCIPLINES PHARMACEUTIQUES	36	36,00	36	36,00	39	
	PEGC	PROFESSEUR D'ENS. GENERAL DES COLLEGES	2	2,00	1	1,00	1	
	P.L.P.	PROFESSEUR DES LYCEES PROFESSIONNELS	1	0,60	1	0,80	1	
	PR MED GENE	PROFESSEUR UNIVERSITES MEDECINE GENERALE	10	9,00	10	9,00	8	
	PROF. DE L'ENSAM	PROFESSEUR DE L'ENSAM	1	1,00	1	1,00	1	
	PROF.ECOLE	PROFESSEUR DES ECOLES	2	2,00	2	2,00	2	
	PROF. EPS	PROFESSEUR D'EPS	16	14,00	16	14,50	16	
	PROF.PRAT.HOSP.DENT.	PROF. UNIV. PRAT. HOSP. DENTAIRES	16	15,50	15	15,00	15	
	PROF.UNIV.	PROFESSEUR DES UNIVERSITES	8	8,00	8	8,00	8	
	PROF.UNIV.PRAT.HOSP.	PROFESSEUR DES UNIV - PRATICIEN HOSP.	302	294,10	301	292,10	300	
	PUPH PHARMA	PUPH DES DISCIPLINES PHARMACEUTIQUES	100	99,00	102	101,00	100	
			12	12,00	8	8,00	8	
		<b>Total</b>		<b>1572</b>	<b>1529,35</b>	<b>1566</b>	<b>1522,65</b>	<b>1577</b>
	Contractuels	Alloc.-moniteurs et alloc. rech	Allocataire de recherche	2	2,00	60	60,00	90
As.m.conf.(mi-temps)		Associé maître de conf. à mi-temps	45	22,50	46	23,00	50	
Ass.Hosp.Univ.CSERD		Assistant hospitalier univ. des CSERD	17	17,00	18	18,00	15	
Ass.Hosp.Univ.(Méd.)		Assistant hospitalier univ. (Médecine)	15	15,00	16	16,00	15	
Ass.Hosp.Univ. Pharm		Assistant hospitalier univ. (Pharmacie)	3	3,00	1	1,00	1	
Associé Assist. Tpl		Associé Assistant Temps Plein	1	1,00				
Associé Mc.HU MTps		Associé Maît. Conf. Hosp-univ. Mi-Temps	3	1,50	3	1,50	3	
Associé Pr.HU MTps		Associé Prof. Hosp-univ. Mi-Temps	2	1,00	1	0,50	3	
Associé professeur		Associé professeur	1	1,00	1	1,00		
Ass.prof.(mi-temps)		Associé professeur à mi-temps	5	2,50	6	3,00	7	
ATER		ATER	78	78,00	70	69,50	52	
ATER mi-temps		ATER mi-temps	52	26,00	53	26,50	61	
Ch.cli.univ-ass.hôp.		Chef clinique univ. Assistants hôpitaux	79	79,00	79	79,00	80	
Ch.cli.univ.Med.Géné		Chef clinique des univ. de Méd. Générale	3	3,00	3	3,00	2	
Doctorant		Contractuel doctorant	111	111,00	80	80,00	38	
Enseignant CDD		Enseignant en CDD	16	14,29	10	8,54		
Invité 1 an		Invité sur 1 an	11	11,00	8	8,00	8	
Lecteur (échange)		Lecteur (programme bilatéral d'échange)	11	11,00	12	12,00	14	
Lecteur (personnel)		Lecteur (à titre personnel)	14	14,00	13	13,00	11	
Post-Doctorant		Contractuel post-doctorant	1	1,00				
Prat.Hosp.Univ.	Praticien Hospitalo-Universitaire	2	2,00	2	2,00			
Prof cont.2dg non fc	Prof. contractuel 2nd degré non fonct.	8	5,50	13	8,50	13		
	<b>Total</b>		<b>480</b>	<b>422,29</b>	<b>521</b>	<b>438,04</b>	<b>523</b>	
<b>Total</b>			<b>2052</b>	<b>1951,64</b>	<b>2087</b>	<b>1960,69</b>	<b>2100</b>	

Source Harpège

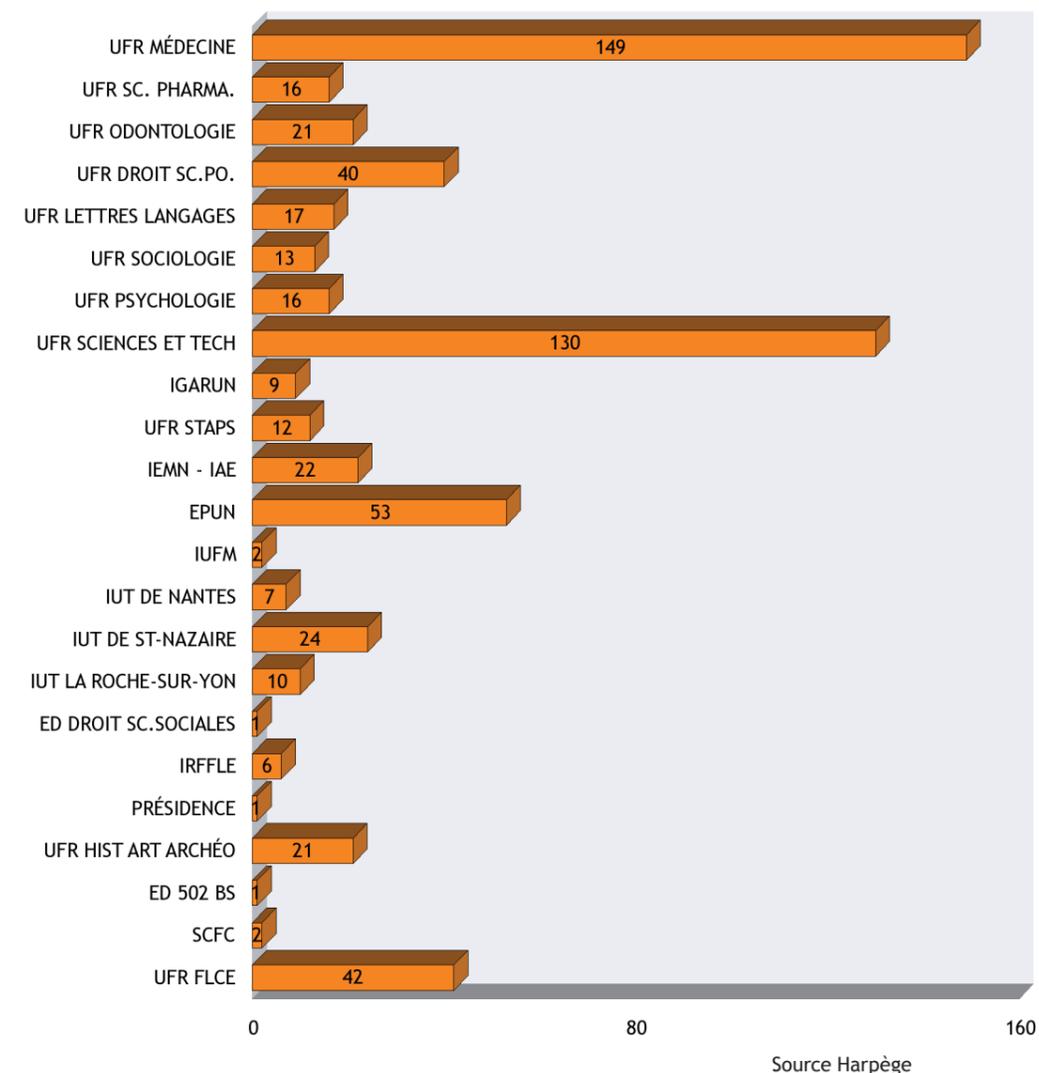
Ces effectifs tiennent compte des personnels en congé longue durée, congé parental, en détachement ou en disponibilité qui n'occupent pas de poste, mais dont les dossiers restent gérés par l'établissement.

On constate une relative stabilité des personnels enseignants titulaires mais une baisse des recrutements des contractuels depuis 2010.

## 2. Effectifs des enseignants titulaires et stagiaires par composante



## 3. Effectifs des enseignants contractuels par composante



## LES EFFECTIFS BIATSS

Les personnels BIATSS (bibliothèque, administratifs, techniciens, de service et de santé) titulaires et contractuels de l'Université sont au nombre de 1938.

Ils se répartissent en cinq types de filières :

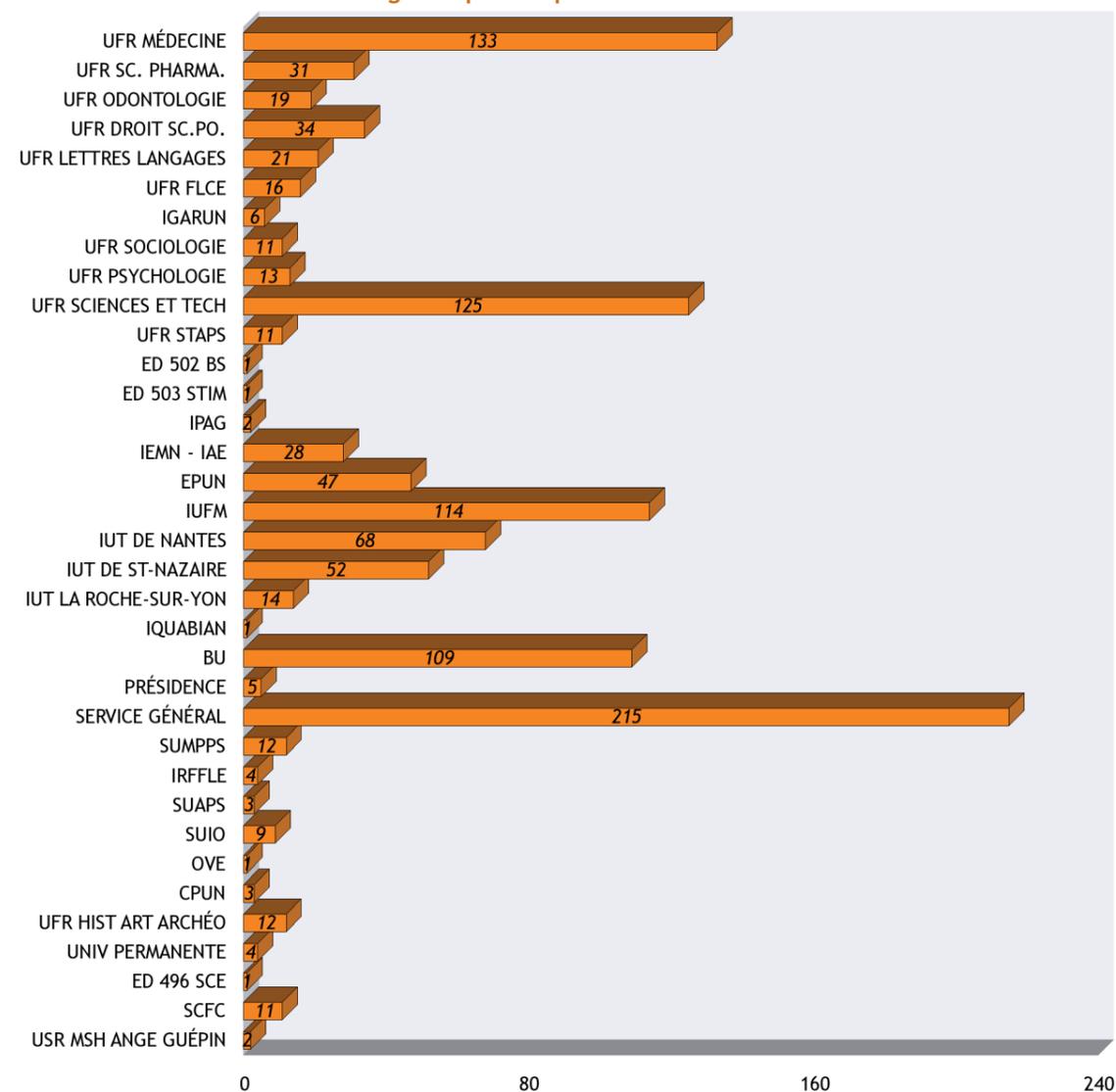
- les ITRF ou ingénieurs, techniciens de recherche et formation, qui exercent leurs fonctions à la fois dans les domaines administratifs et techniques ;
- les personnels de l'AENES (administration de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur) qui comprennent des personnels administratifs, de service et des personnels de santé ;
- les personnels de bibliothèque et de musée ;
- les personnels médicaux sociaux ;
- les personnels d'information, d'orientation et d'éducation.

1. Répartition des effectifs totaux des personnels BIATSS titulaires et contractuels de l'Université

Corps/type de contrat	Libellé long du corps ec	Nombre d'agents en 2012	ETP 2012	Nombre d'agents en 2011	ETP 2011	Nombre d'agents en 2010	ETP 2010
S.G.U.	SECRETAIRE GENERAL D'UNIVERSITE	1	1,00	1	1,00	1	1,00
AC EPCSCP	AGT CPT D'EPCSCP	1	1,00	1	1,00		
ADMENESR	ADMINISTRATEUR EN. ES. ET RECHERCHE	1	1,00	1	1,00	1	1,00
C.A.S.U	C.A.S.U	3	3,00	3	3,00	3	3,00
ADAENES	ATTACHE ADMIN EDUC NAT ET ENS SUP	47	44,90	47	45,10	47	45,70
SAENES	SECRETAIRE ADMINISTRATIF	73	69,40	77	72,90	72	68,70
ADJENES	ADJOINT ADM DE L'EN ET DE L'ENS SUP	228	203,90	232	210,50	236	213,70
AD.AM. S.E	ADJOINT ADMINISTRATIF DES SERV. EXT.	2		2		2	
AG.ADM S.E	AGENT ADMINISTRATIF DES SERV. EXT.	1		1		1	
AASD	ADJOINT ADMINISTRATIF DES SER. DEC.	1		1		1	
Atec	ADJOINT TECHNIQUE DES ETAB.ENS.	4	4,00	4	4,00	4	4,00
IGR RF	INGENIEUR DE RECHERCHE RF	21	19,80	25	21,80	23	21,00
IGERF	INGENIEUR D'ETUDES DE RECH.ET FORMATION	94	86,90	88	84,90	87	82,70
ASIRF	ASSISTANT INGENIEUR DE RECH.ET FORMATION	58	54,30	57	52,60	58	54,80
TCHRF	TECHNICIEN DE RECHERCHE & FORMATION	176	166,50	169	159,10	170	158,60
ATRF	ADJOINT TECHNIQUE-RECHERCHE ET FORMATION	303	287,70	303	287,22	317	297,30
ASTRF	AGENT DES SERV.TECH. RECH.ET FORMATION	2		2		2	
SEARF	SECRET.D'ADMINISTR.RECH.ET FORMATION	1		2		2	
A.CNRS	ADMINISTRATIF CONTRACTUEL CNRS	2	2,00	2	2,00	2	2,00
AG.CNRS	AGENT CONTRACTUEL CNRS	1	0,50	1	0,50	0	-0,50
CONS.GN.BI	CONSERVATEUR GENERAL DES BIBLIOTHEQUES	1	1,00	1	1,00	1	1,00
CONSV.BIBL(1992)	CONSERVATEUR DES BIBLIOTHEQUES (1992)	15	14,00	15	13,80	15	13,80
ASSISTANT BIBLIOTH.	ASSISTANT DES BIBLIOTHEQUES			11	10,40	10	9,60
BIB.ADJ.SP	BIBLIOTHECAIRE ADJOINT			18	16,80	17	15,90
BIBLIOTH.	BIBLIOTHECAIRE	11	10,40	10	9,20	10	9,60
MAGASINIER	MAGASINIER DES BIBLIOTHEQUES	37	32,90	35	30,50	38	35,20
ASS.SOCIAL	ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	4	4,00	4	4,00	4	4,00
INFIRM.-NS	INFIRMIERE OU INFIRMIER (EN EXTINCTION)	9	7,70	10	8,60	9	7,90
C.P.E.	CONSEILLER PRINCIPAL D'EDUCATION	4	3,00	2	2,00	2	1,50
Handicap	Handicap	4	3,80	1	0,80		
PACTE	Parcours d'accès aux carrières de la FP	3	3,00	1	1,00		
BIBAS	BIB. ASSISTANT SPE (NES)	30	25,80				
<b>Total</b>		<b>1138</b>	<b>1051,50</b>	<b>1128</b>	<b>1045,92</b>	<b>1136</b>	<b>1052,50</b>
Corps/type de contrat	Libellé long du corps ec	Nombre d'agents en 2012	ETP 2012	Nombre d'agents en 2011	ETP 2011	Nombre d'agents en 2010	ETP 2010
CDD 3 ans renouvel.	CDD 3 ans renouvelable	259	234,60	280	259,9	293	275,60
CDD BIBLI (+10 mois)	CDD BIBLI (10 mois dépassés)	15	14,60	14	12,80	2	2,00
CDD RF (+10 mois)	CDD RF (10 mois dépassés)	223	204,50	257	224,30	155	144,10
CDI	Contrat à durée indéterminée	45	37,30	28	23,70	24	20,30
CDI (Historique)	CDI (Historique)	2	2,00	2	2,00	3	3,00
Hors statut res. Pr.	Hors statut s/ressources propres					74	61,60
CDD PAOSS (+10mois)	CDD PAOSS (10 mois dépassés)			1	1,00		
Etudiant	Contractuel étudiant	256		313		250	0,04
Apprenti				1	1,00		
<b>Total</b>		<b>800</b>	<b>493,00</b>	<b>896</b>	<b>524,70</b>	<b>801</b>	<b>506,64</b>
		<b>1938</b>	<b>1544,50</b>	<b>2024</b>	<b>1570,62</b>	<b>1937</b>	<b>1559,14</b>

Source Harpège

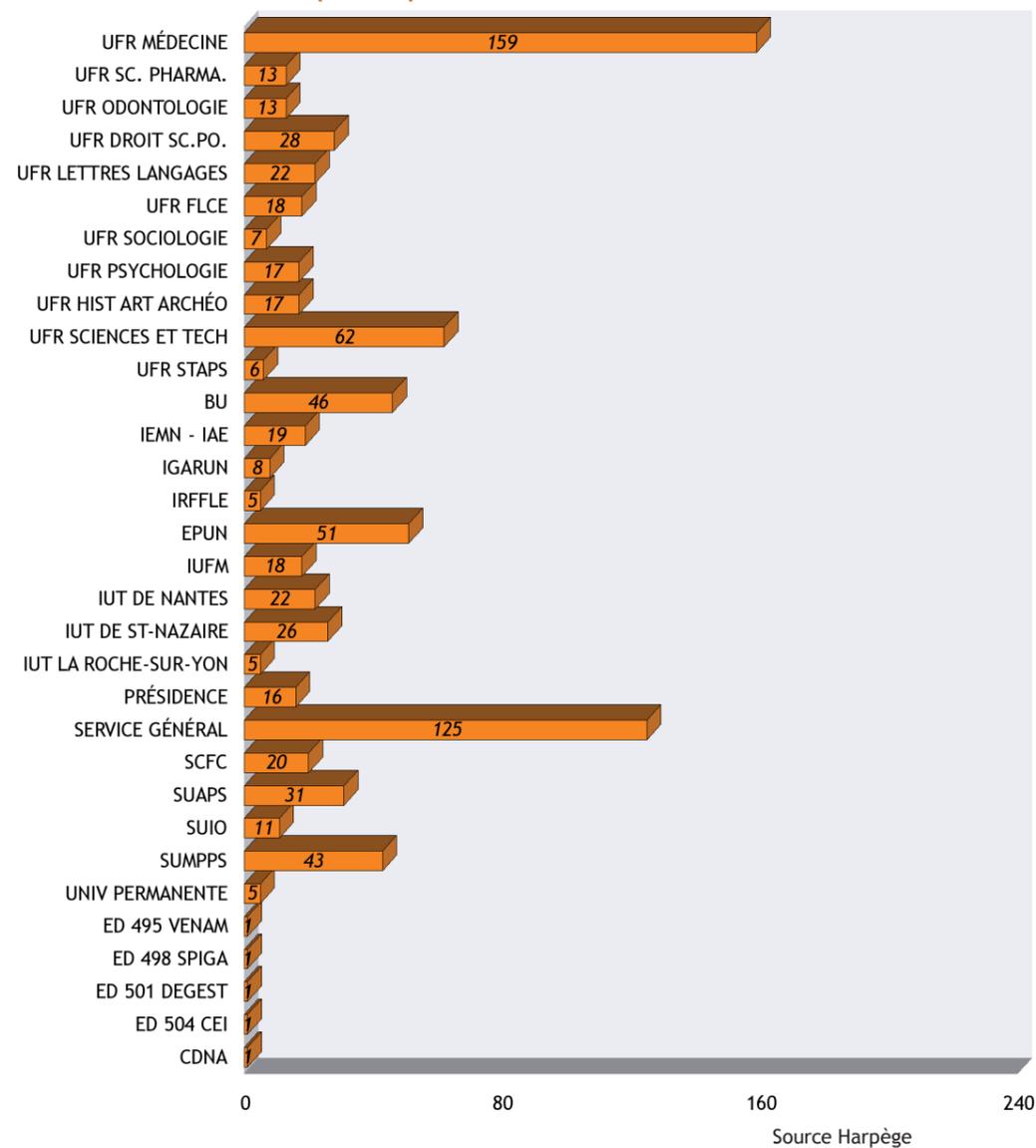
2. Effectif des BIATSS titulaires et stagiaires par composante



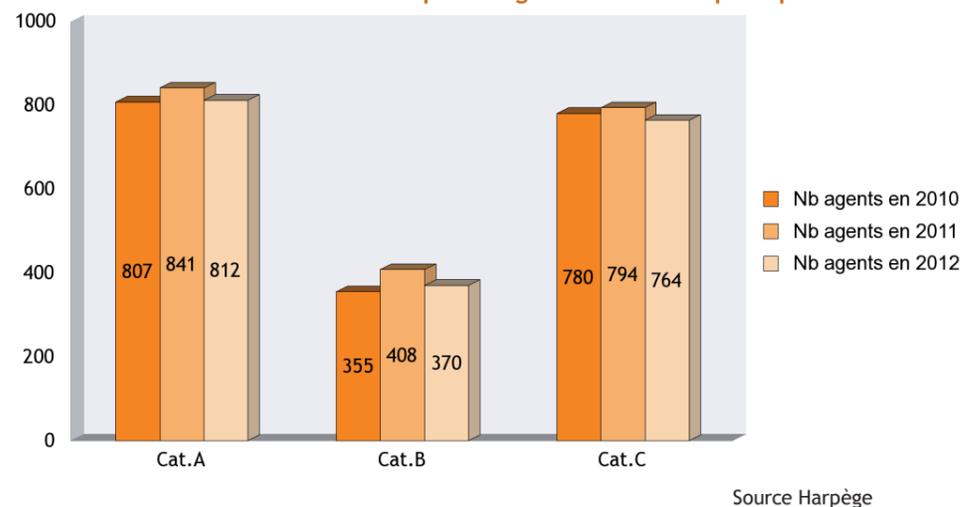
Source Harpège

Les personnels des services centraux sont comptabilisés dans les effectifs du service général.

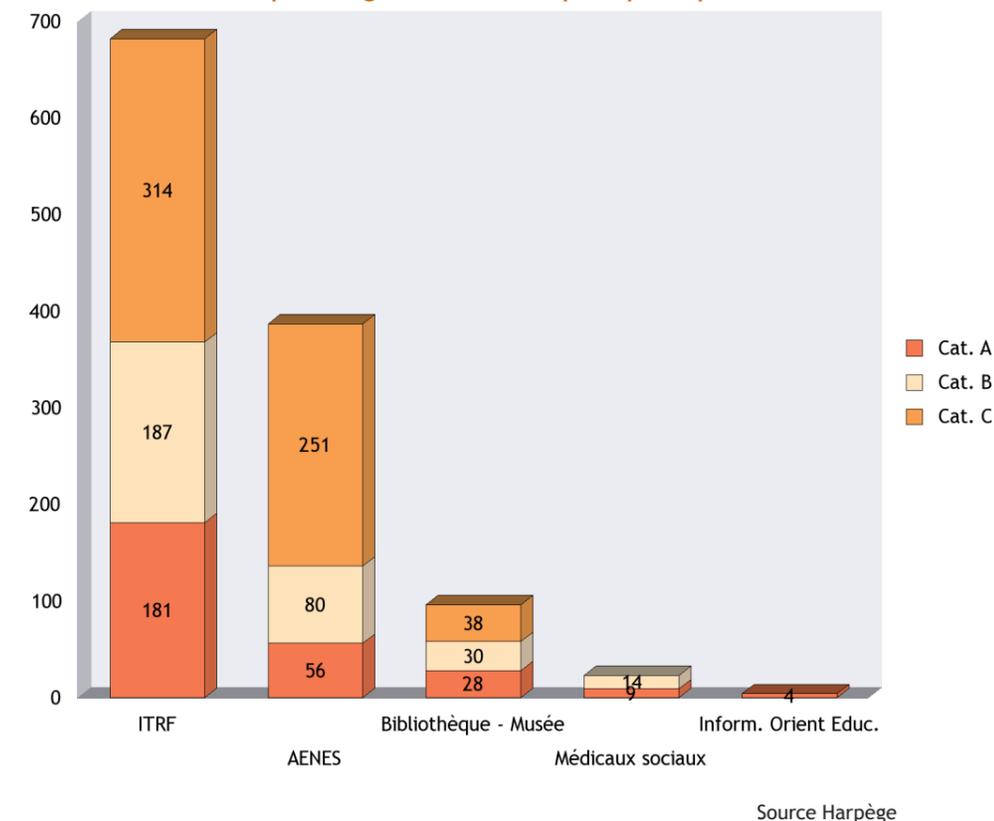
### 3. Effectif des BIATSS contractuels par composante



### 4. Effectifs des BIATSS titulaires et contractuels par catégorie de fonction publique



### 5. Effectifs des BIATSS titulaires par catégorie de fonction publique et par filière



Les personnels BIATSS se répartissent majoritairement entre deux filières distinctes : ITRF et AENES.

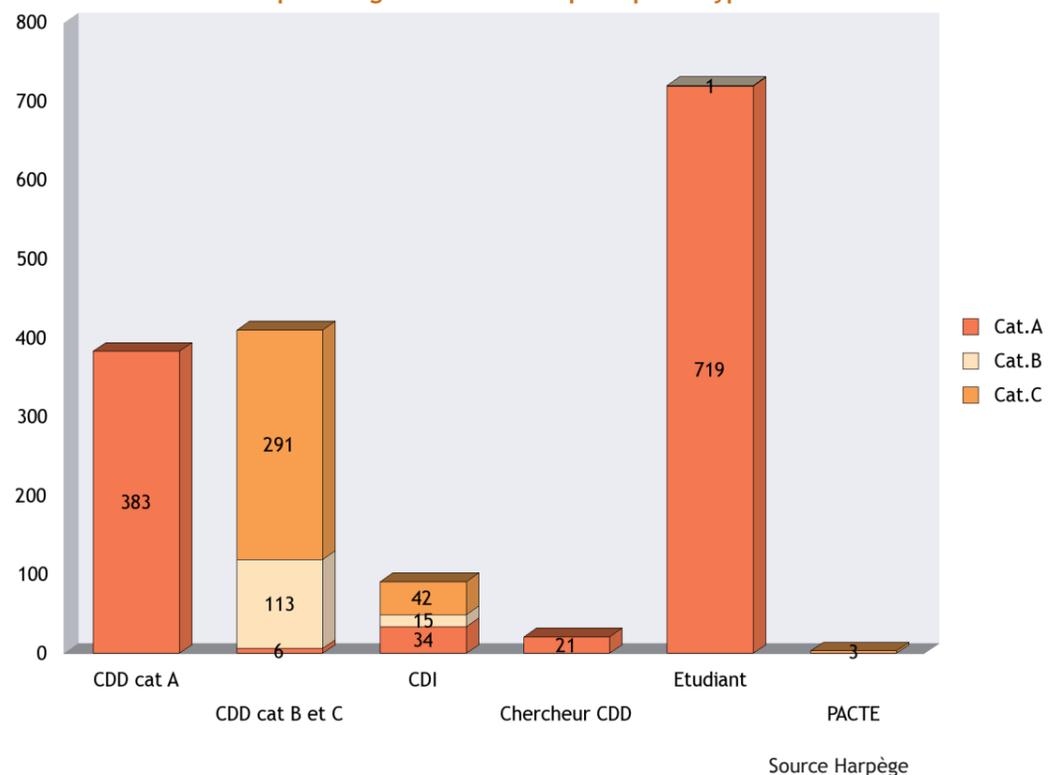
Les emplois d'ingénieurs et de personnels techniques et administratifs de recherche et de formation (ITRF) sont répartis en 8 branches d'activité professionnelle, appelées BAP et en emplois types dans chaque BAP, famille professionnelle et corps correspondant.

- A : sciences du vivant ;
- B : sciences chimiques et sciences des matériaux ;
- C : sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique ;
- D : sciences humaines et sociales ;
- E : informatique, statistique et calcul scientifique ;
- F : information, documentation, culture, communication, édition ;
- G : Patrimoine, logistique, prévention et restauration ;
- J : gestion et pilotage.

Contrairement aux personnels de l'ITRF, les personnels de l'AENES n'ont pas vocation à travailler exclusivement dans l'enseignement supérieur. Ils peuvent également travailler en administration centrale ou en EPLE (établissement public local d'enseignement)

Ils ne sont pas répartis en branche d'activité professionnelle. Leurs activités sont néanmoins assimilables à la BAP J des ITRF (gestion et pilotage).

### 6. Effectifs BIATSS contractuels par catégorie de fonction publique et type de contrats



La forte proportion de personnels contractuels de catégorie A est majorée par le recrutement d'étudiants sous contrats.

Les contrats étudiants sont signés pour une durée variant de 6 à 8 mois, afin d'assurer des missions de tutorat.

Les étudiants contractuels peuvent se voir confier quatre types de missions :

- mission d'accueil des nouveaux étudiants ;
- mission d'accompagnement des étudiants de 1<sup>re</sup> année au cours de leur cursus ;
- mission organisationnelle pour la bonne conduite d'une manifestation, en encadrant et organisant l'évènement ;
- mission de suivi de l'évaluation des étudiants par la réalisation d'enquêtes et par la création d'outils pouvant aider à leur insertion.

Parmi les CDI, certains sont dits « historiques » ; ils correspondent à des contrats d'anciens collègues du CNRS recrutés par l'Université dans les années 80.

## LES HÉBERGÉS

Les personnels hébergés sont des chercheurs issus des grands organismes de recherche (type CNRS) et qui travaillent dans les laboratoires de l'université de Nantes. Ils ne sont pas rémunérés par l'université, mais par les organismes de recherche auxquels ils sont rattachés administrativement.

On trouve également parmi les personnels hébergés des enseignants-chercheurs en provenance d'autres universités et des ITA (ingénieurs, techniciens, administratifs) en provenance d'autres organismes de recherche.

### Répartition des personnels hébergés par type de laboratoire et par type de personnel

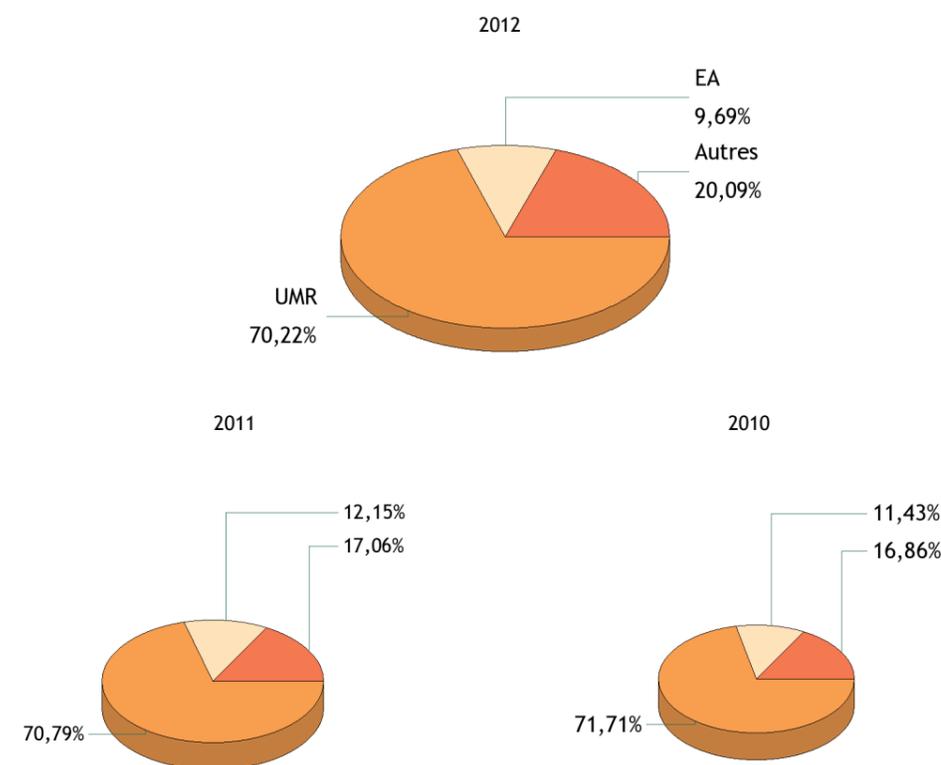
Laboratoires par type de label	Pourcentage
Autres	21,92%
EA	3,46%
UMR	74,62%

Laboratoires par type de label	Pourcentage
Autres	4,90%
EA	23,92%
UMR	71,18%

Laboratoires par type de label	Pourcentage
Autres	29,00%
EA	3,53%
UMR	67,47%

Source Harpège

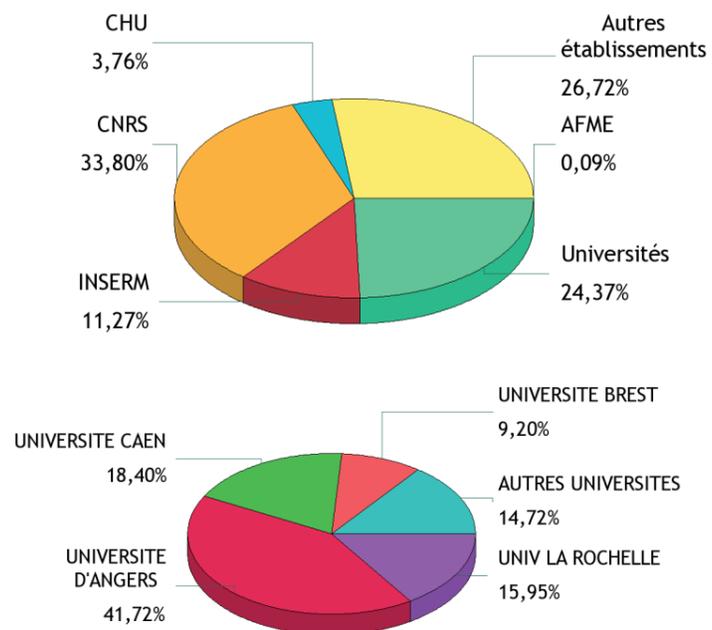
### Effectif en pourcentage d'individus par type de label



Source Harpège

Près d'un quart des personnels hébergés travaillant dans une unité de recherche au sein de l'université de Nantes, sans être rémunérée par elle, proviennent d'autres universités selon la répartition suivante :

Répartition des personnels hébergés selon leur provenance



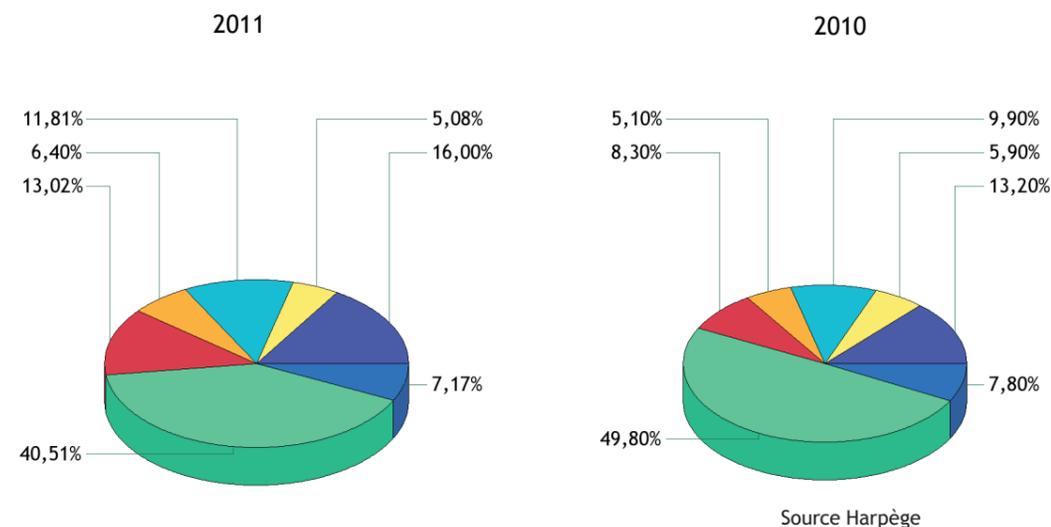
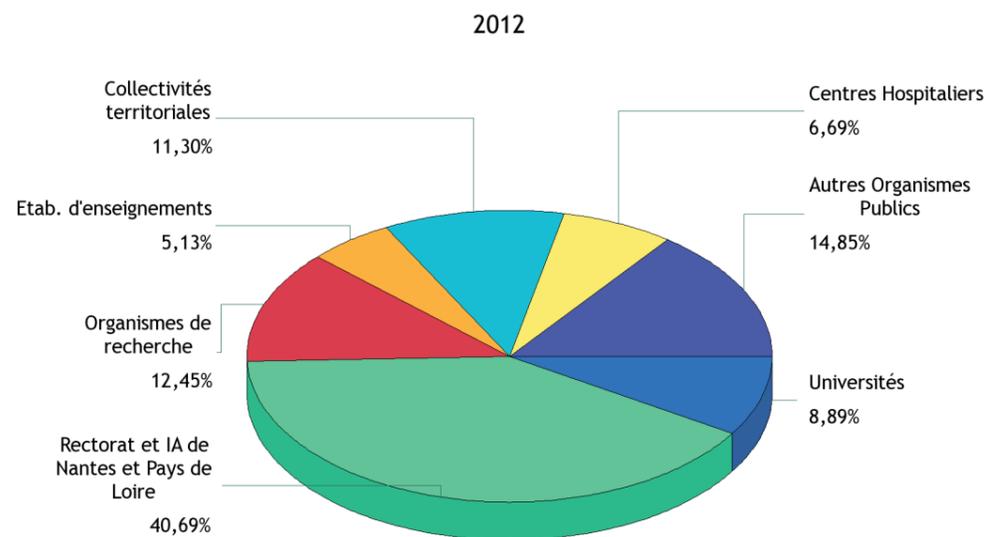
Source Harpège

LES INTERVENANTS EXTÉRIEURS RÉMUNÉRÉS

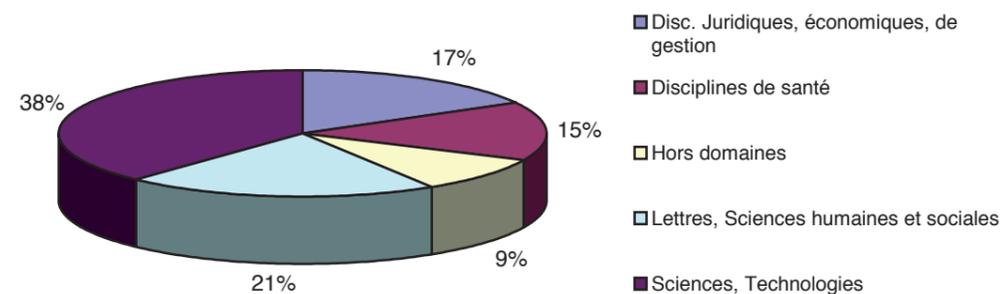
Chaque année l'université de Nantes recrute des vacataires pour des fonctions d'enseignement.

Il s'agit soit de chargés d'enseignement vacataires ayant une activité professionnelle principale, d'agents temporaires vacataires (étudiants préparant un diplôme de 3<sup>e</sup> cycle ou retraité de moins de 65 ans). L'université a fait appel à 3660 intervenants extérieurs en 2011/2012. Ils ont été choisis en raison de leur compétence dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel et interviennent dans tous les secteurs de formation.

Répartition des intervenants extérieurs en fonction de leurs employeurs principaux

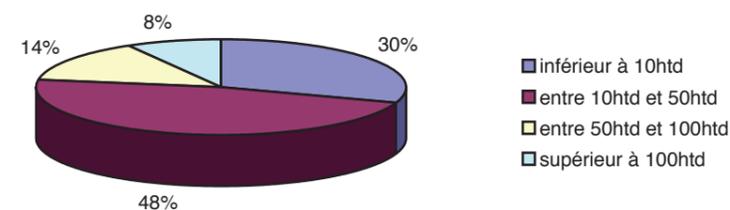


Répartition des intervenants extérieurs par domaine d'activité



Source DRH

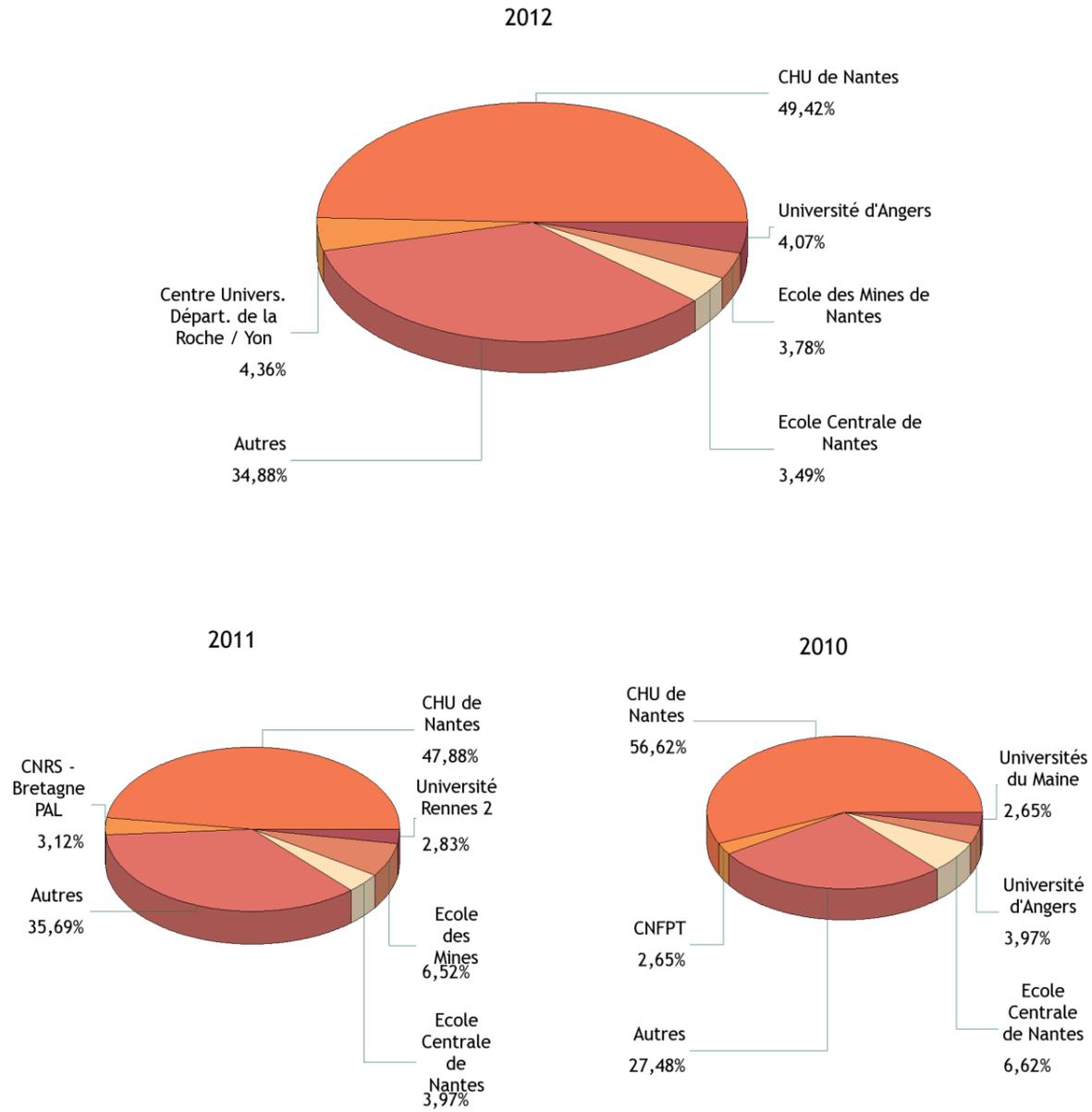
Répartition des intervenants extérieurs par tranche d'heures réalisées



Source DRH

Une grande majorité des intervenants extérieurs effectuent moins de 50 heures TD dans l'année universitaire.

Répartition des interventions extérieures des personnels de l'université



Source DRH

Plusieurs de nos agents participent également à des interventions extérieures à l'université ; ils interviennent par exemple pour participer à des jurys de concours, et sont sur ce motif rémunérés par d'autres employeurs.



## 2. MOUVEMENTS ET TEMPS DE TRAVAIL



CRTT (visite de laboratoire dans le cadre de la semaine université entreprises)

## 2. MOUVEMENTS ET TEMPS DE TRAVAIL

### ■ AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Temps partiel
2. Temps incomplet

### ■ CONGÉS

1. Congés pour les personnels titulaires
2. Congés pour les personnels contractuels

### ■ DÉCHARGES

### ■ CRCT/DÉLÉGATION/MISE À DISPOSITION

1. CRCT
2. Délégation
3. Mise à disposition

### ■ MOUVEMENTS INTERNES ET EXTERNES

## MOUVEMENTS ET TEMPS DE TRAVAIL

### ■ AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'arrêté du président de l'université de Nantes du 28 janvier 2002 fixe la durée annuelle du travail à 1593 heures, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2010.

L'intégration de la journée de solidarité, implique les modifications suivantes quant aux scénarii relatifs à la possibilité d'obtenir des jours de RTT.

Aménagement 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	40h58
équivalent en jours de congés spécifiques au titre de la RTT	0	1,5	3	4	5,5

Source Harpège

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'État, 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 ».

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.

#### 1. Temps partiel

Le travail est organisé selon un cycle hebdomadaire moyen de présence selon la répartition suivante :

Tableau temps partiel des congés

quotité de temps partiel	50%	60%	70%	80%	90%	100%
horaire hebdomadaire moyen de présence*	18h38	22h21	26h05	29h48	33h31	37h15
nombre de jours de congés maximal	22,5	27	31,5	36	40,5	45
nombre de demi-journée de travail	5	6	7	8	9	9 ou 10

Source Harpège

\*L'horaire hebdomadaire moyen de travail est égal à cet horaire hebdomadaire moyen de présence, diminué du temps de pause à raison de 20 minutes pour une journée complète et de 10 minutes pour une demi-journée.

### 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 évènements familiaux :

- Naissance ou adoption d'un enfant jusqu'aux trois ans de celui-ci ou pour un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004, le fonctionnaire verra cette période prise en compte gratuitement dans ses droits à pension.
- Pour donner des soins à son conjoint (marié, pacsé, concubin), à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou maladie grave.

**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.

#### Effectifs Enseignants à temps partiel

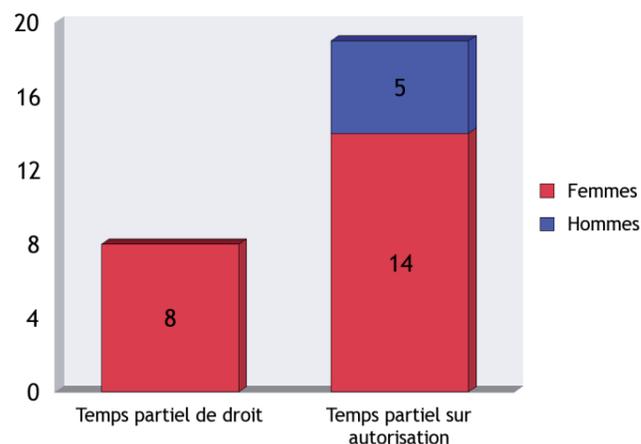
Ens. Chercheurs				Ens. 2nd degré			
Quotité	Nombre agents			Quotité	Nombre agents		
	2010	2011	2012		2010	2011	2012
0,50	2	2	2	0,50	1	1	5
0,80	16	15	11	0,70		1	1
0,90	1	1	1	0,80	7	5	7
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>13</b>

Source Harpège

Le temps partiel est assez peu répandu chez les enseignants puisqu'il représente moins de 2 % de la population concernée.

De plus, on constate une diminution sur 3 ans du nombre d'enseignants-chercheurs à temps partiel alors que, sur la même période, il y a une nette augmentation du temps partiel chez les enseignants du second degré.

#### Les motifs de temps partiel des enseignants



Source Harpège

Sur les 27 demandes de temps partiel, 22 sont faites par des femmes. Les 8 demandes de temps partiel de droit (c'est-à-dire pour raisons familiales) sont toutes faites par des enseignantes tout comme 73,68 % des demandes de temps partiel sur autorisation.

#### Effectifs BIATSS à temps partiel

Catégorie FP	Type Population	Quotité	Nombre agents		
			2010	2011	2012
A	AENES	0,80	1	2	4
		0,90	1		
	Bibliothèque - Musée	0,50	1		
		0,60	1	1	1
		0,70		1	1
		0,80	3	5	4
		0,90	1	1	1
	ITRF	0,50	1	1	1
		0,80	15	16	15
	<b>Total</b>			<b>24</b>	<b>27</b>

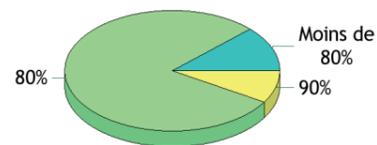
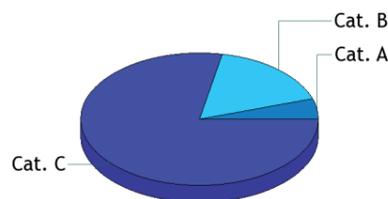
B	AENES	0,80	11	12	12
		0,90	3	2	2
	Bibliothèque - Musée	0,50			1
		0,80	4	8	7
		0,90	2	2	3
	ITRF	0,50	2	2	1
		0,60	3	3	2
		0,70			1
		0,80	11	11	17
	Médicaux sociaux	0,50		1	
		0,70	1	1	1
		0,80	4	3	5
	<b>Total</b>			<b>41</b>	<b>45</b>

C	AENES	0,50	7	7	7	
		0,70	2	3	3	
		0,80	55	49	49	
		0,90	2	3	5	
	Bibliothèque - Musée	0,50		1		
		0,60	1	1	1	
		0,80	3	4	7	
		0,90	3	3	3	
	ITRF	0,50	1	1		
		0,60	2	2	1	
		0,70	1	1	1	
		0,80	40	35	35	
		0,90	1	1	1	
	<b>Total</b>			<b>118</b>	<b>111</b>	<b>113</b>

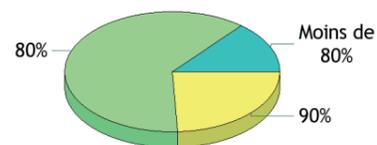
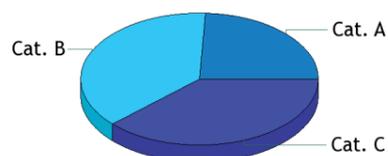
Source Harpège

## Effectifs BIATSS à temps partiel

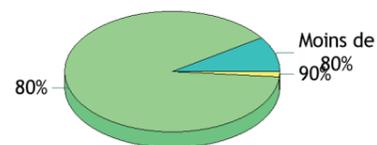
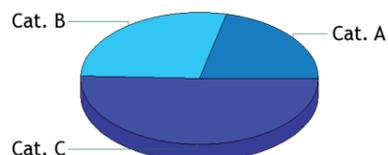
## AENES



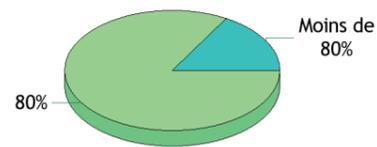
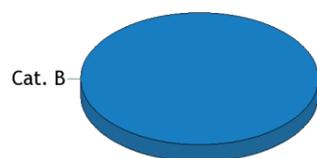
## Bibliothèque - Musée



## ITRF



## Médicaux sociaux

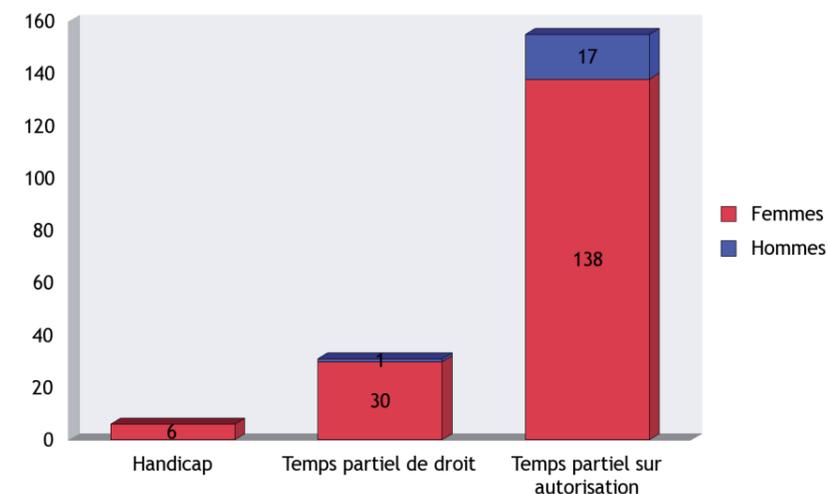


Source Harpège

On constate aisément que le temps partiel à 80 % est le plus plébiscité par les agents, celui-ci leur permettant de travailler sur quatre jours hebdomadaires et de bénéficier d'une rémunération à hauteur de 85,7 % d'un temps plein.

On peut noter également que le temps partiel à 90 % (rémunéré à 91,4 %) est plus répandu chez les personnels de bibliothèque, qui, étant astreints à des horaires de large amplitude, peuvent également bénéficier d'une répartition sur quatre jours.

## Les motifs de temps partiel des BIATSS



Source Harpège

On constate que chez les BIATSS, comme chez les enseignants, ce sont les femmes qui travaillent le plus à temps partiel. En effet, seuls 10,96 % des agents qui prennent un temps partiel sur autorisation sont des hommes et 1 seul prend un temps partiel de droit.

## 2. Temps incomplet

Les personnels associés, qui comptent pour près de la moitié dans cet effectif contractuel à temps incomplet, disposent d'un emploi principal hors université.

Les PAST ou enseignants-chercheurs associés sont régis par le décret n° 85-733 du 17 juillet 1985 modifié relatif aux maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités.

Les enseignants associés sont tenus d'effectuer un service d'enseignement et de recherche en fonction de leur quotité de travail (96 heures d'enseignement pour les associés à mi-temps et 192 heures pour les associés à temps plein). Ils ont les mêmes obligations de service que les enseignants-chercheurs titulaires de même catégorie.

Les enseignants associés à mi-temps doivent justifier d'une activité professionnelle principale autre qu'une activité d'enseignement et d'une expérience professionnelle directement en rapport avec la spécialité enseignée depuis au moins trois ans.

Les enseignants associés à temps plein doivent justifier d'une activité professionnelle directement en rapport avec la spécialité enseignée, autre qu'une activité d'enseignement, d'au moins :

- 7 ans dans les 9 ans qui précèdent le 1<sup>er</sup> janvier de l'année du recrutement pour les maîtres de conférences ;
- 9 ans dans les 11 ans qui précèdent le 1<sup>er</sup> janvier de l'année du recrutement pour les professeurs d'université.

Le dossier de candidature est examiné pour avis par le conseil scientifique puis par le conseil d'administration réuni en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés de rang au moins égal à celui des fonctions postulées.

Par ailleurs, l'autre part importante de cet effectif concerne les ATER à mi-temps, recrutés par contrat à durée déterminée. Ils sont régis par le décret n° 88-654 du 7 mai 1988 modifié relatif au recrutement d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur.

Les ATER s'engagent à se présenter à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur.

En l'échange d'un service d'enseignement, ces étudiants disposent d'un large temps de recherche dans leur laboratoire.

Ils assurent annuellement 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou 288 heures de travaux pratiques ou toute combinaison équivalente.

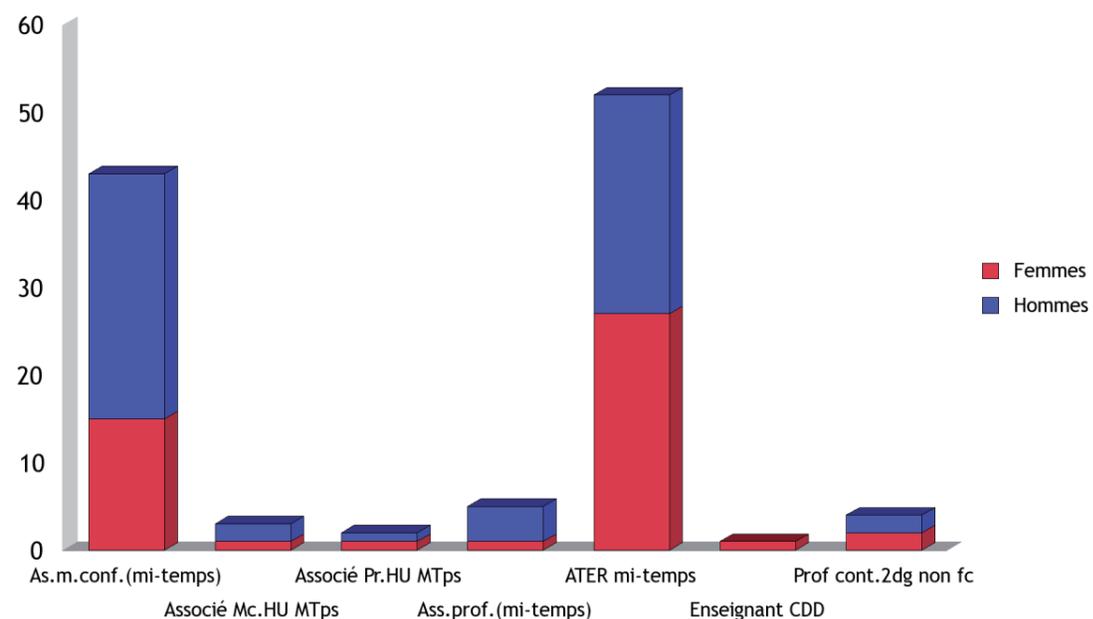
Ils assurent également les tâches liées à leur activité d'enseignement et participent notamment au contrôle des connaissances et aux examens. L'exécution de ces tâches ne donne lieu ni à une rémunération supplémentaire, ni à une réduction des obligations de service. Aucune charge d'enseignement complémentaire ne peut leur être confiée.

Les ATER peuvent demander à exercer leurs fonctions à temps partiel. Cependant, le service d'enseignement qu'ils assurent ne peut être inférieur à 64 heures de cours, 96 heures de travaux dirigés ou 144 heures de travaux pratiques ou toute combinaison équivalente.

Le président ou le directeur de l'établissement (instituts et écoles faisant partie des universités au sens de l'article L 713-9 du code de l'éducation) recrute les ATER après avis du conseil scientifique.

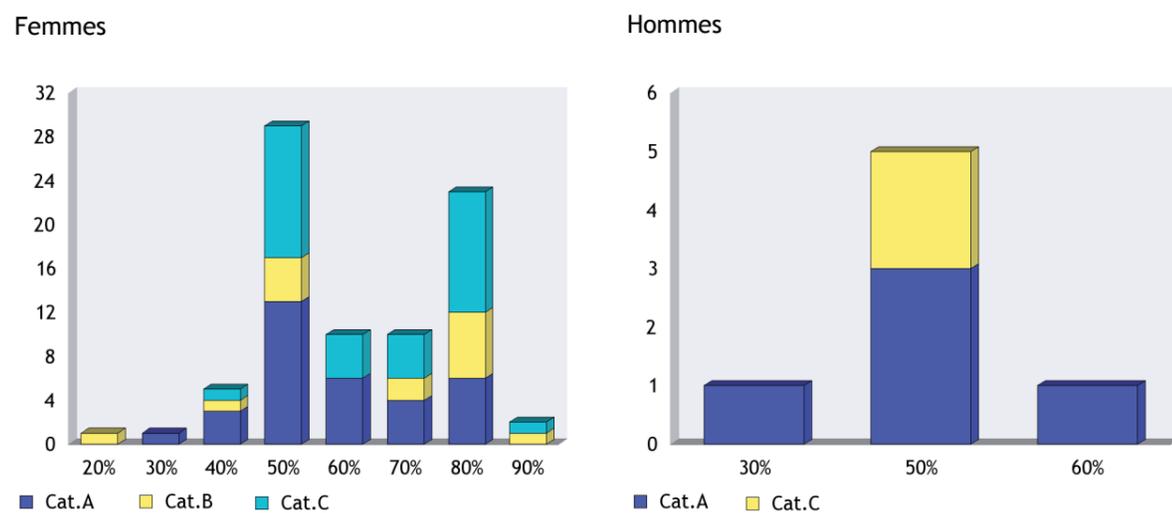
La durée des fonctions des ATER ne peut en aucun cas excéder 4 ans.

Répartition Femmes-Hommes des enseignants contractuels à temps incomplet



Source Harpège

Répartition Femmes-Hommes des BIATSS contractuels à temps incomplet



Source Harpège

On note là aussi un déséquilibre entre le nombre de femmes, toutes catégories confondues, qui travaillent à temps incomplet par rapport au nombre d'hommes dans la même situation.

Il convient de rappeler que si l'exercice à temps incomplet relève de questions statutaires pour les personnels enseignants, il n'en est pas de même pour les personnels BIATSS. La quotité de temps de travail est déterminée par les besoins de l'employeur et est décidée par lui.

Si le nombre de médecins vacataires est resté stable depuis 2010, on constate, en revanche, une augmentation du nombre d'heures réalisées puisque l'on est passé de 1625 h en 2010 à 2085 h en 2012.

Volume horaire des médecins vacataires

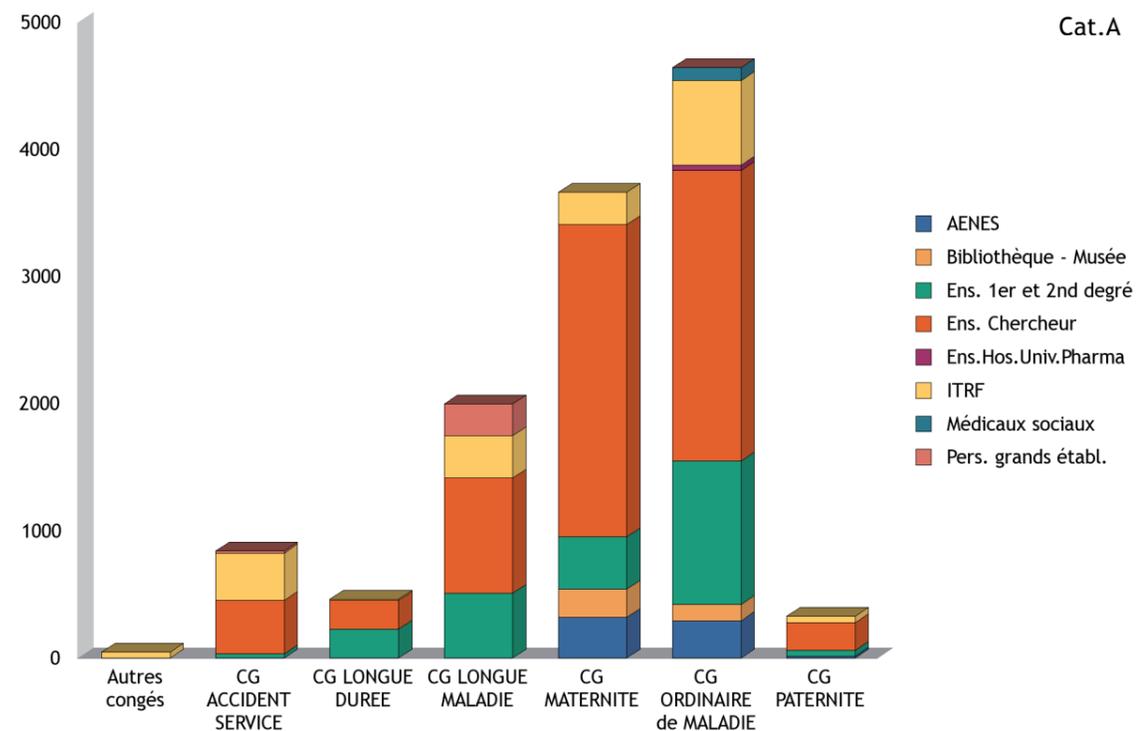
Équivalent grade	Nbr. heures	Nombre agents		
		2010	2011	2012
MED.EN.2C	100	1		
	150	1	2	3
	200	2	1	
	250		1	1
	300	1		
	325	1		
	350	1	1	
	375		2	1
	450			1
560			1	
Total		7	7	7

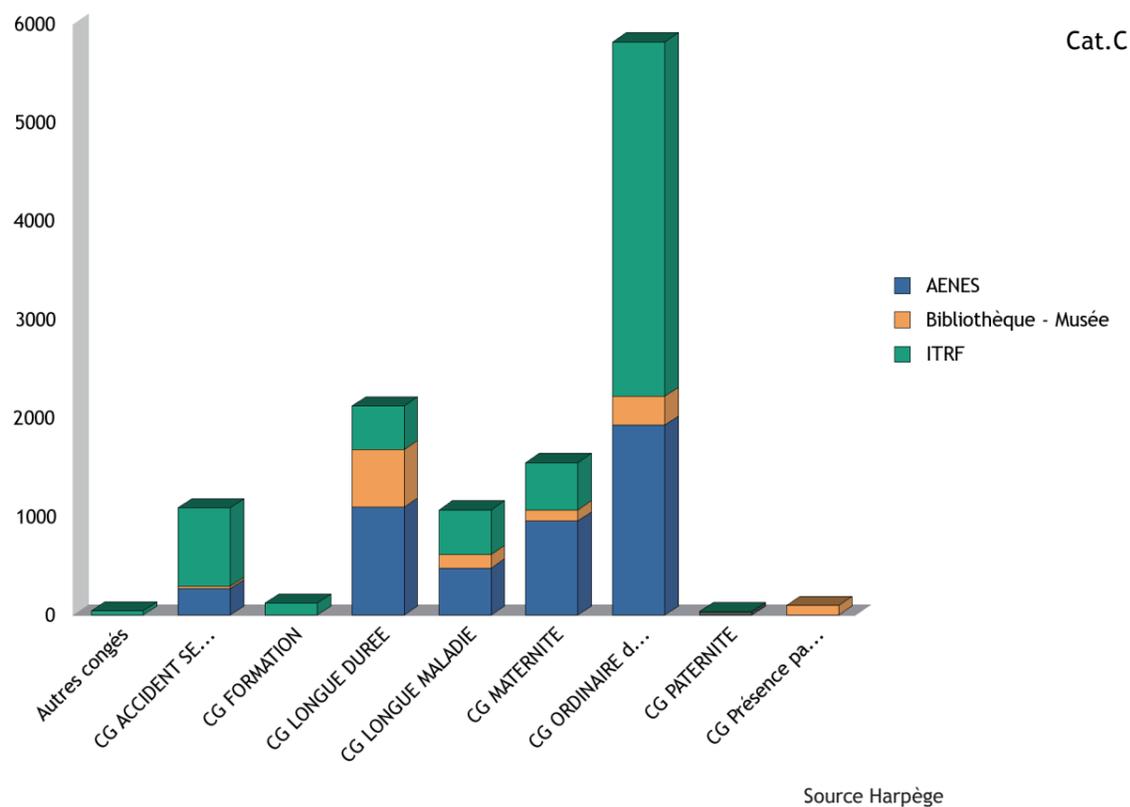
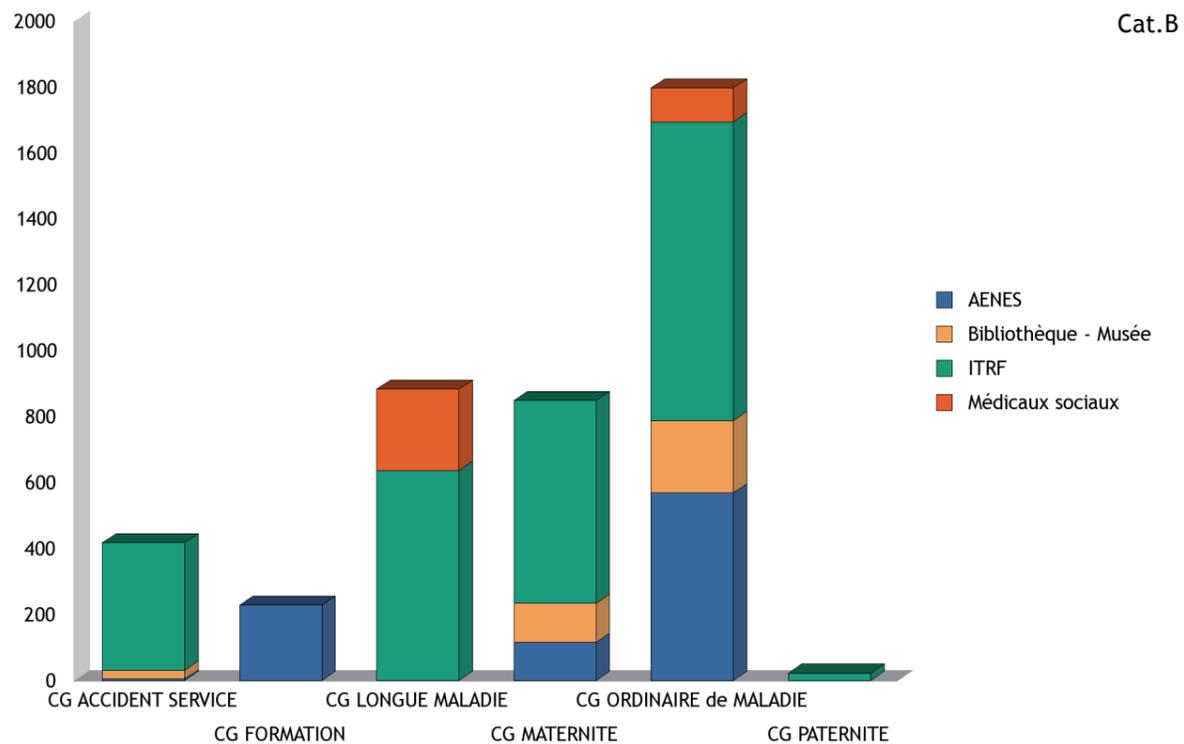
Source Harpège

## CONGÉS

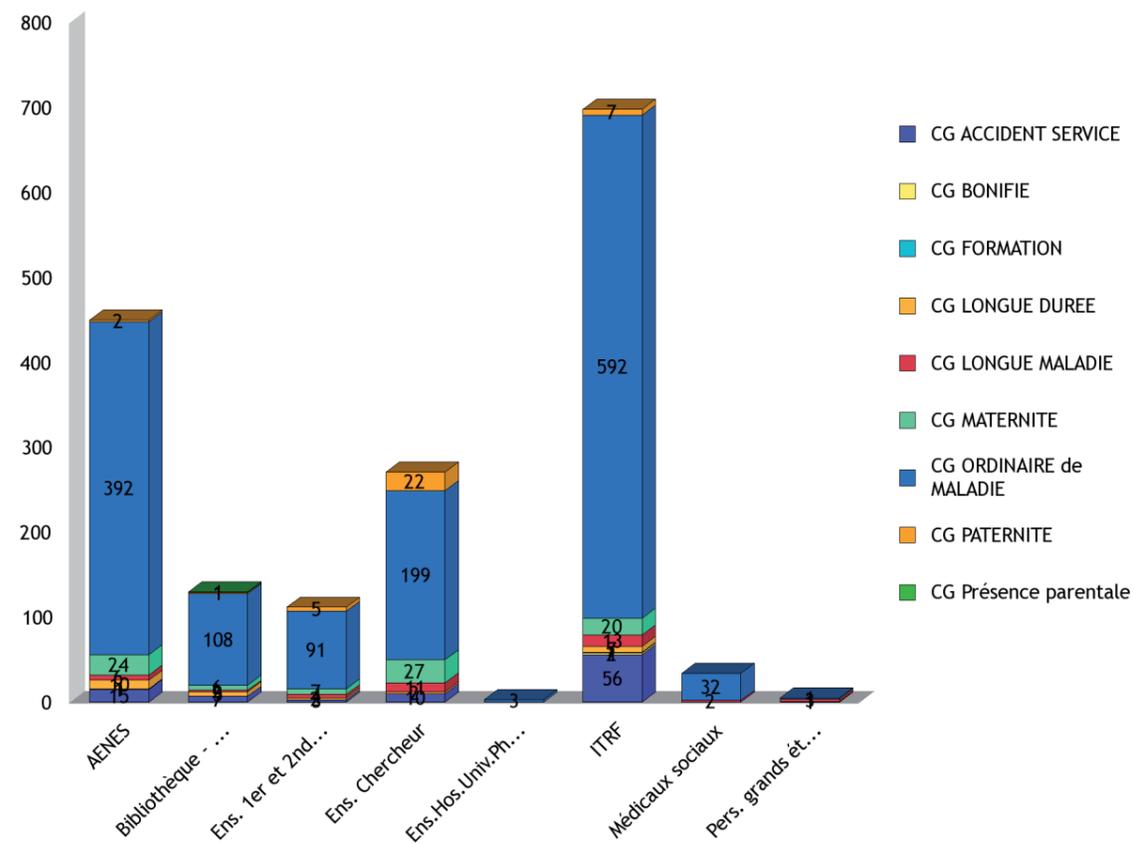
### 1. Congés pour les personnels titulaires

Nombre de jours de congés par type de population pour chaque catégorie de fonction publique





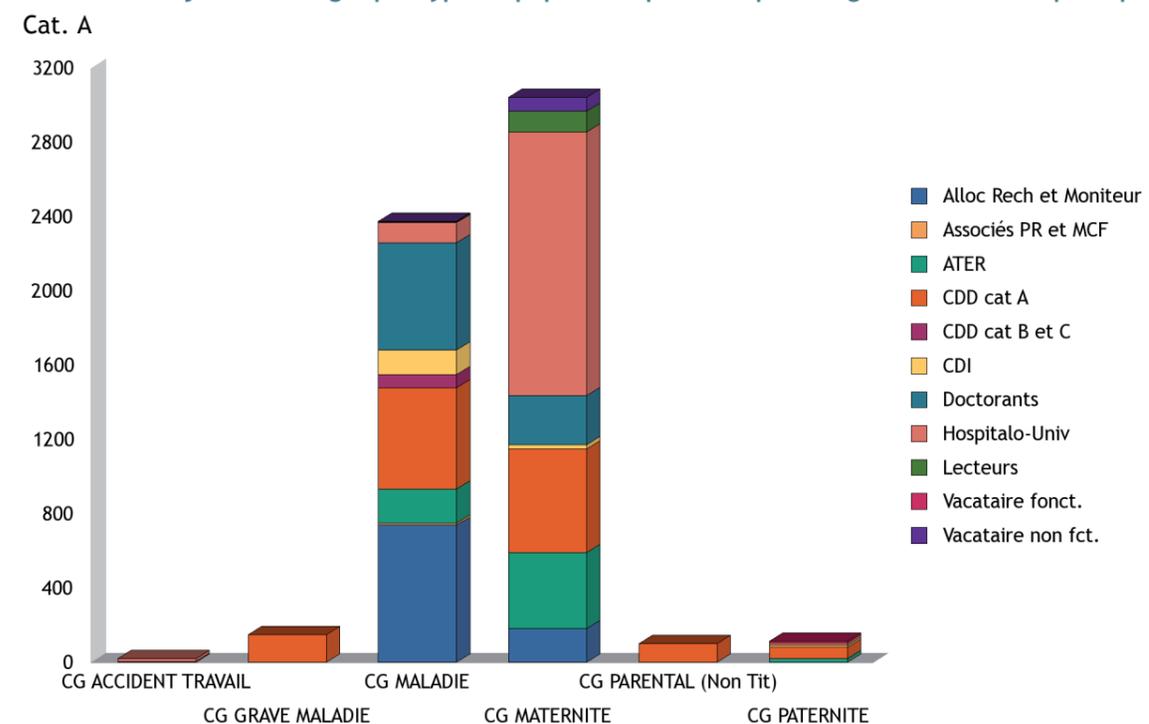
Nombre d'individus par type de congés et type de population



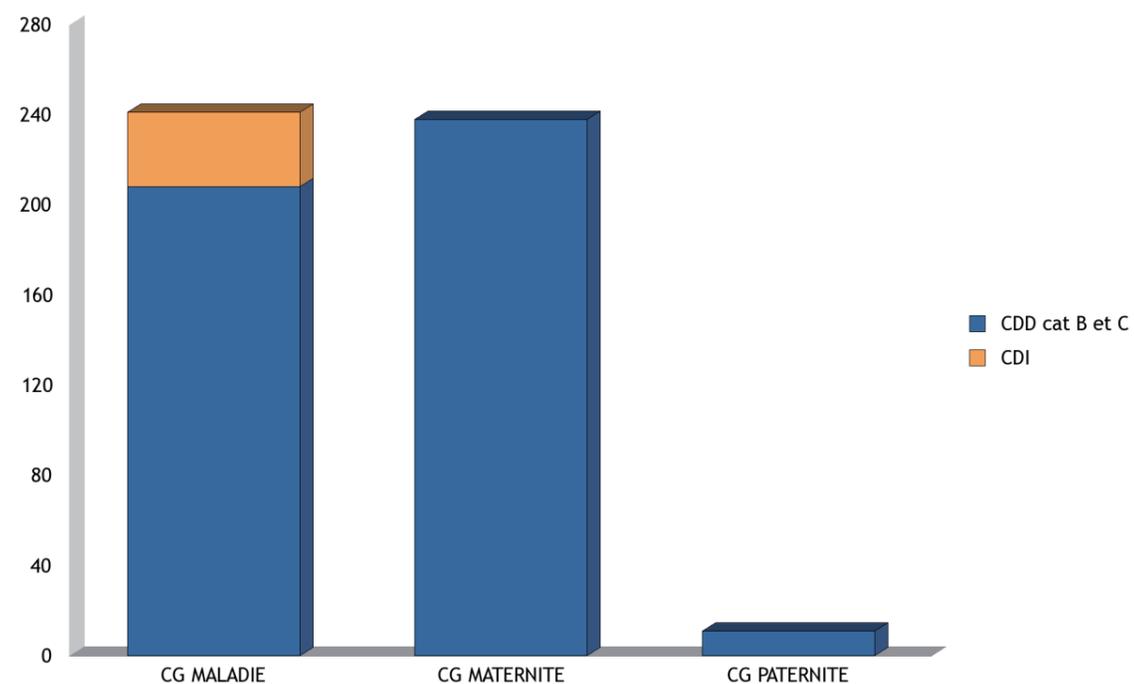
Source Harpège

2. Congés pour les personnels contractuels:

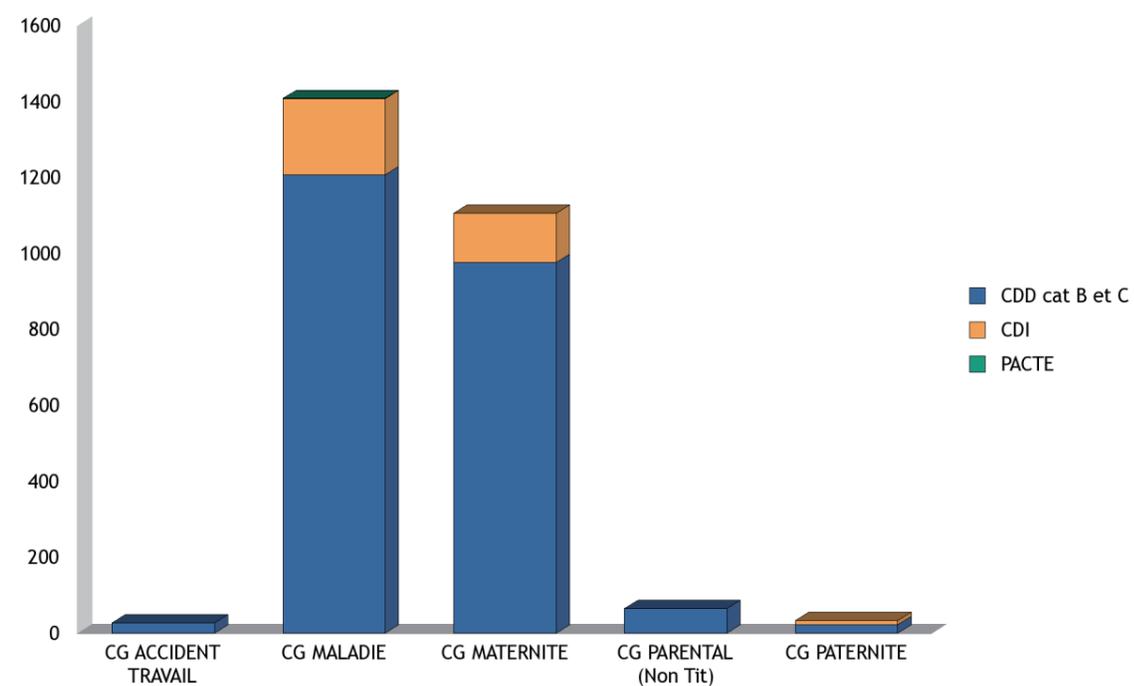
Nombre de jours de congés par type de population pour chaque catégorie de fonction publique



## Cat. B

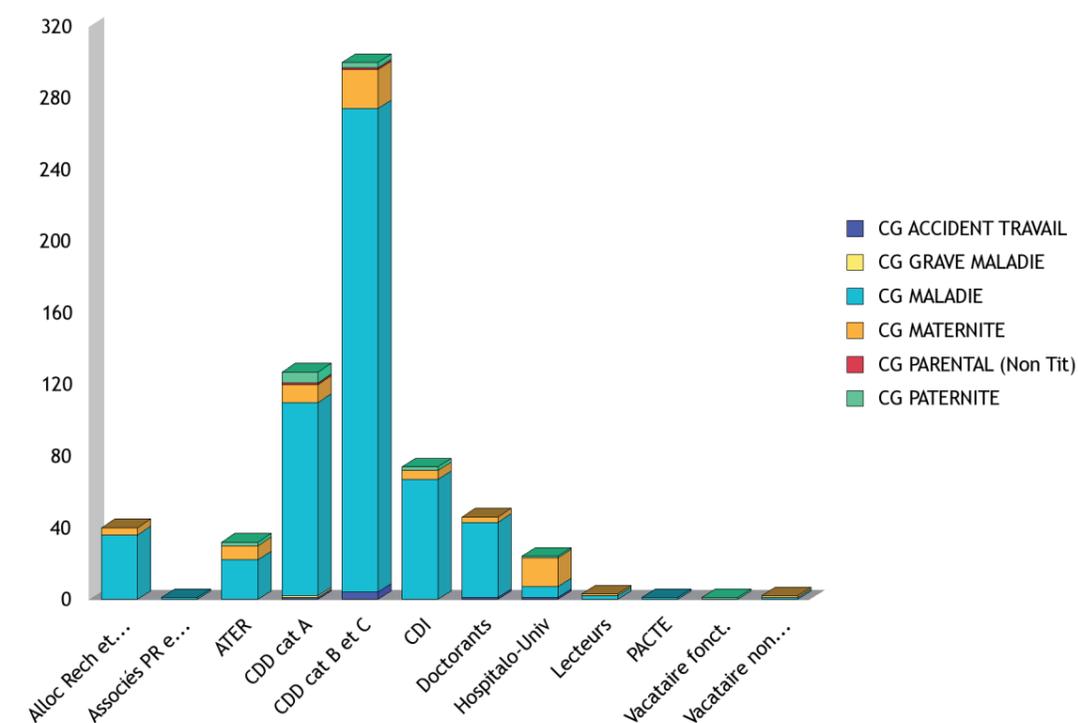


## Cat. C



Source Harpège

## Nombre d'individus par type de congés et type de population



Source Harpège

## ■ 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 d'enseignement sont partielles par exemple dans le cas d'un enseignant du second degré inscrit en thèse ou pour les directeurs de composante déchargés à leur demande des deux tiers de leur service d'enseignement.

Les décharges sont statutaires et de plein droit pour les enseignants-chercheurs qui exercent les fonctions de directeurs d'instituts (les trois IUT et l'IUFM) ou d'école (l'EPUN) relevant de l'article 713-9 du code de l'éducation. 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.

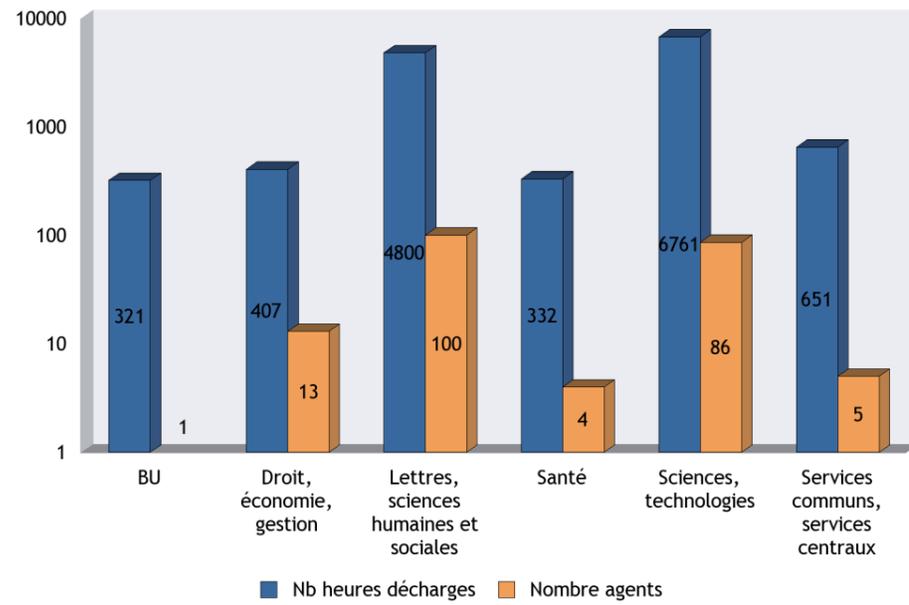
La décharge pour les enseignants du second degré est accordée uniquement dans le cadre de la préparation d'une thèse, sur avis du conseil scientifique réuni en formation restreinte aux enseignants-chercheurs.

La décharge syndicale correspond à un crédit d'heures accordé par le ministère aux enseignants titulaires de mandats électifs.

Autres décharges: Des réductions de service peuvent être accordées aux enseignants pour remplir certaines missions :

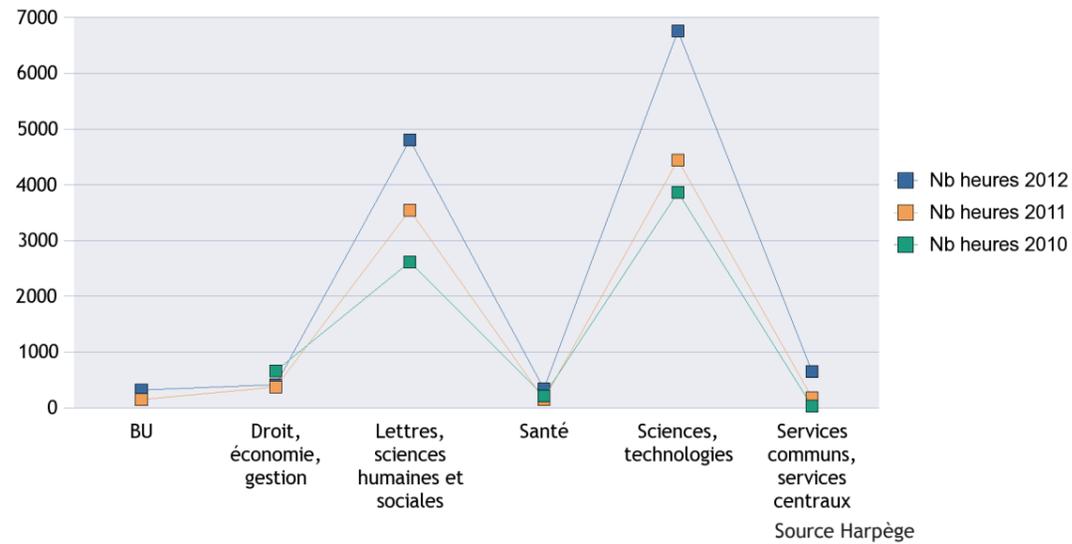
- décharges accordées aux membres de l'équipe présidentielle (autres vice-présidents, chargés de mission, conseillers),
- conversions de primes (prime de charges administratives, PES et PRP),
- aux directeurs de laboratoire,
- missions spécifiques de recherche...

Répartition des décharges par domaine d'activité et nombre d'agents



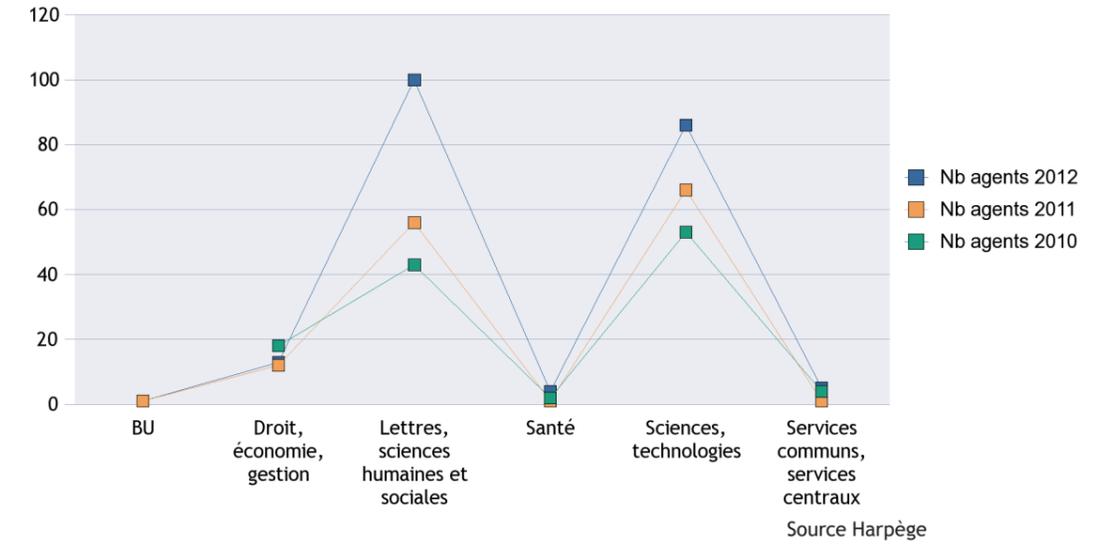
Source Harpège

Répartition des décharges par domaine d'activité et nombre d'heures sur 3 ans



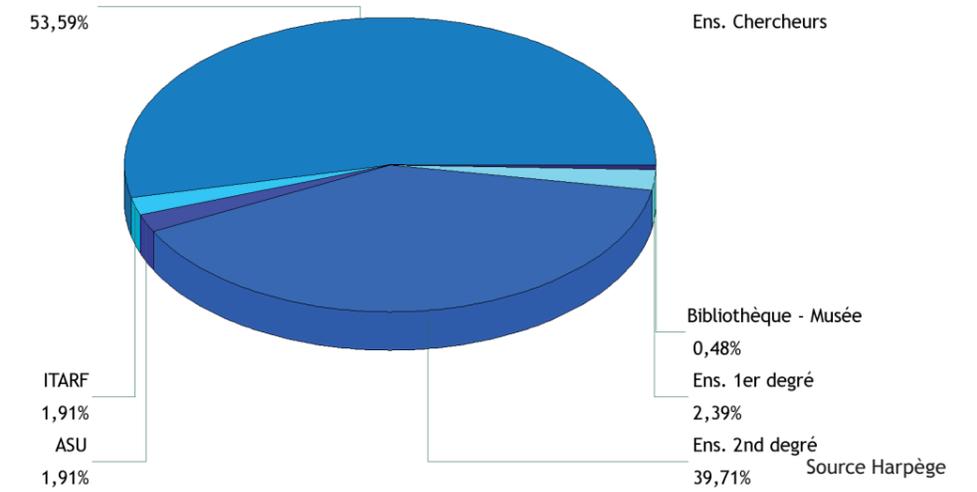
Source Harpège

Répartition des décharges par domaine d'activité et nombre d'agents sur 3 ans



Source Harpège

Répartition des décharges en fonction du statut des bénéficiaires



Source Harpège

Répartition des décharges en nombre d'heures par type de décharge

Type de décharge	Nbre d'heures de décharges		
	2010	2011	2012
Autre décharge réglementaire	3139	3477	1985
Autres Vice-Présidents		126	192
Charge de Mission			275
Conseiller du Président		32	64
Conversion de prime administrative		23	60
Conversion de prime PEDR			22
Conversion de prime PES			40
Conversion de prime resp. pédagogique			1091
Décharge statutaire	2628	1939	2039
Décharge syndicale	714	1203	3439
Directeur de laboratoire		64	1185
Dir. et Dir.Adj. d'Ecole Doctorale			128
Ens. du second degré	576	896	512
Ens. hors Univ Nantes par convention		32	
Mise à disposition	96	205	309
Mission Spécifique de Recherche			240
Modulation de service	44	449	690
Nouveaux MCF			629
Stat. plein droit: Dir. institut /école	185	372	372
<b>Total</b>	<b>7382</b>	<b>8818</b>	<b>13272</b>

Source Harpège

## ■ CONGÉ POUR RECHERCHES OU CONVERSIONS THÉMATIQUES (CRCT) / DÉLÉGATION / MISE À DISPOSITION

### 1. Congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)

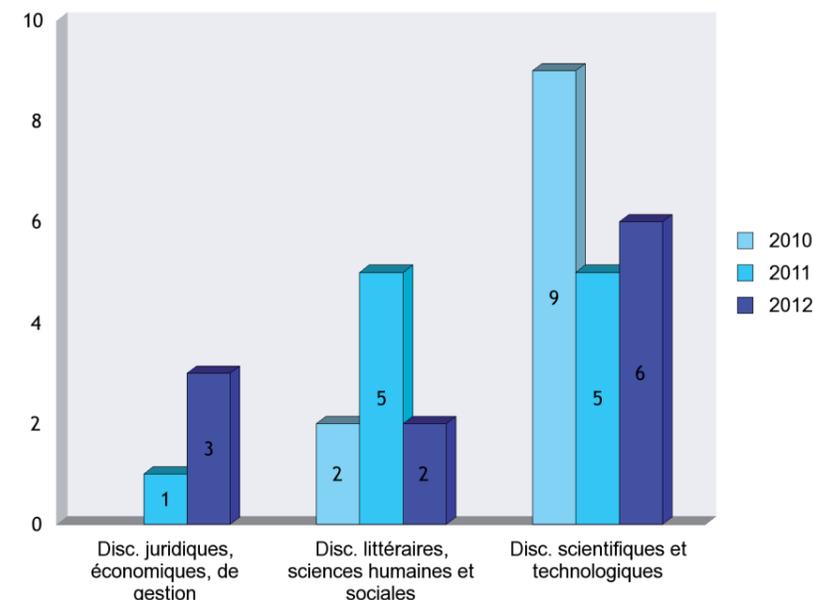
Le congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) est régi par l'article 19 du décret n° 2009-460 du 23 avril 2009 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences et portant diverses dispositions relatives aux enseignants-chercheurs.

Ce congé est d'une durée de six ou douze mois par période de six ans passée en position d'activité ou de détachement :

- Seul un enseignant-chercheur titulaire nommé depuis au moins trois ans peut en bénéficier ;
- Il n'est possible d'obtenir qu'un maximum de douze mois de congé par période de six ans passée en position d'activité ou de détachement ;
- Le congé est accordé sur proposition, soit de la section compétente du Conseil National des Universités (CNU), soit du Conseil scientifique de l'établissement. Il s'agit de deux démarches distinctes, les candidats peuvent postuler selon les deux procédures ;

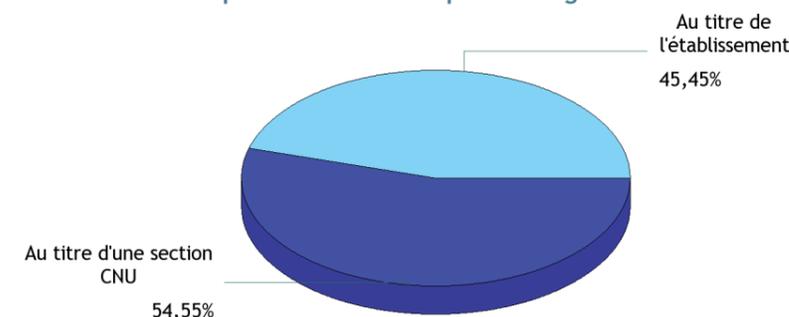
- Lorsque la demande est présentée au titre de l'une des sections compétentes du Conseil National des Universités, le président ou le directeur de l'établissement la transmet, avec son avis, au ministre chargé de l'enseignement supérieur. Celui-ci saisit la section compétente du Conseil National des Universités, qui propose les candidatures retenues, ainsi que la durée des congés proposés dans la limite des possibilités qui ont été notifiées à la section ;
- Dans tous les cas, la décision d'attribution effective est prise par arrêté du président d'université ou du directeur d'établissement, au vu d'un projet présenté par le candidat, après avis du Conseil scientifique de l'établissement ou de l'organe en tenant lieu ;
- À l'issue du congé, le bénéficiaire adresse au président ou au directeur de son établissement un rapport sur ses activités pendant cette période, qui est transmis au conseil scientifique de l'établissement ;
- Les bénéficiaires de ce congé demeurent en position d'activité et conservent la rémunération correspondant à leur grade.

CRCT par secteur de formation



Source Harpège

répartition des CRCT par contingent



Source Harpège

### 2. Délégation

La délégation est régie par le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié relatif au statut des enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur (articles 11 à 14-3).

Les enseignants-chercheurs placés en délégation continuent à percevoir leur rémunération et à bénéficier de l'ensemble des droits attachés à la position d'activité. Ils restent affectés dans leur établissement et ne peuvent être remplacés par des titulaires.

Les enseignants-chercheurs titulaires peuvent être placés en délégation.

Cette possibilité est également ouverte aux maîtres de conférences stagiaires s'ils effectuent leur délégation dans un établissement ou un organisme de recherche mentionné au livre III du code de la recherche, c'est-à-dire : dans un établissement public de recherche soit à caractère industriel et commercial (IFREMER, CEA, ADEME, CNES), soit à caractère administratif, ou dans un établissement public à caractère scientifique et technologique, un groupement d'intérêt public de recherche ou une fondation reconnue d'utilité publique (Institut Pasteur, Institut Curie) et si l'intéressé assure au moins le tiers de son service d'enseignement dans son établissement.

La délégation est subordonnée à la conclusion, entre l'établissement d'origine et l'institution, l'établissement, l'entreprise ou l'organisme d'accueil, d'une convention qui en fixe l'objet et en détermine les modalités.

La délégation est prononcée pour une durée maximale de cinq ans et peut être renouvelée.

Pour la création d'une entreprise, elle peut être prononcée pour une durée de deux ans, renouvelable deux fois.

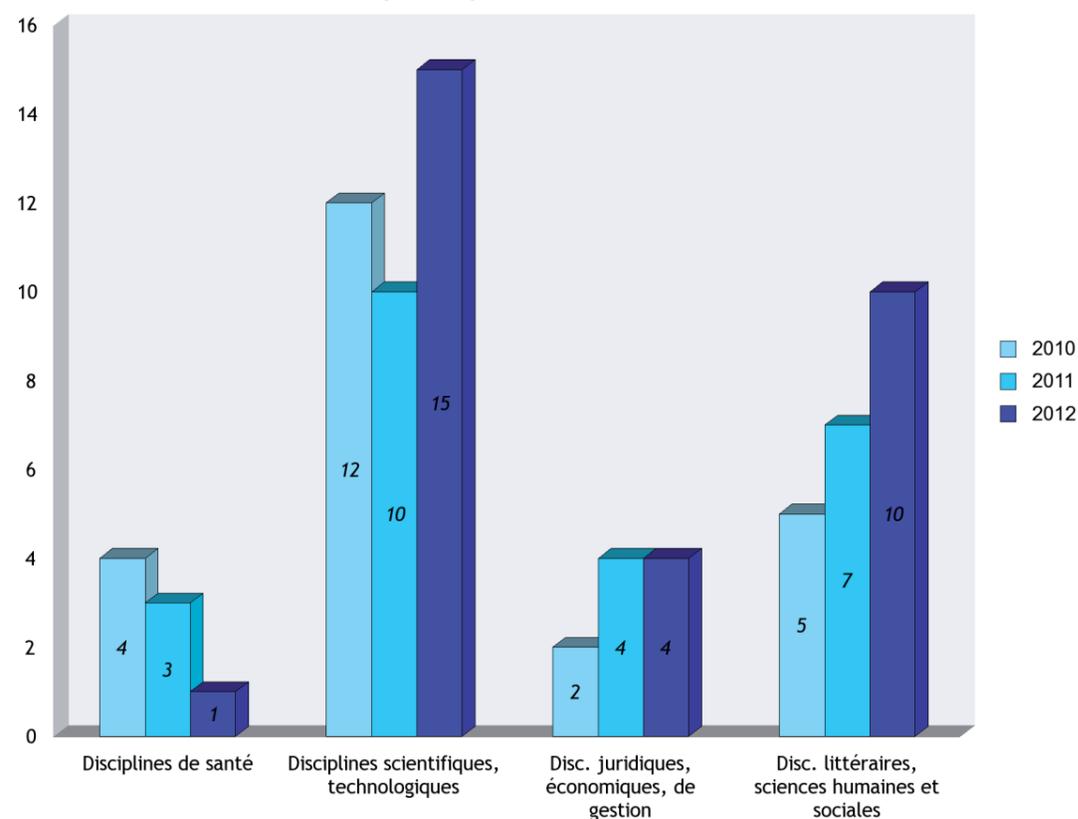
La délégation peut s'effectuer à temps incomplet, sauf dans le cas d'une délégation dans un établissement ou organisme de recherche.

La délégation n'est pas accordée auprès d'une entreprise ou d'un organisme de droit privé, si l'enseignant y a exercé un contrôle dans les 5 années qui précèdent sa demande.

Les enseignants demeurent soumis à l'obligation d'établir leur rapport d'activité.

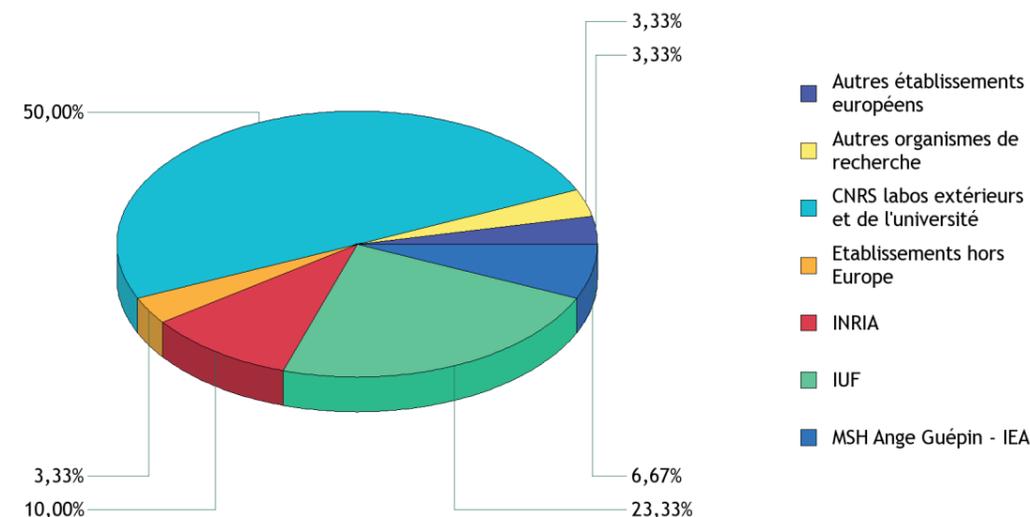
30 agents bénéficient de délégations dans les 4 grands domaines de formation.

Délégations par secteur de formation



Source Harpège

Répartition des bénéficiaires de délégations par lieu d'accueil



Source Harpège

### 3. Mise à disposition

La mise à disposition est régie par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (articles 41 à 44) et par le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié Titre I<sup>er</sup> relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État et à certaines modalités de cessation définitive de fonctions.

La mise à disposition est une position d'activité, dans la mesure où le fonctionnaire titulaire demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir de son établissement la rémunération correspondante, mais exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir. Il conserve ses droits à l'avancement et à la retraite.

La mise à disposition peut se faire auprès :

- des administrations de l'État et de ses établissements publics ;
- des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes ;
- des organisations internationales intergouvernementales ;
- des États étrangers.

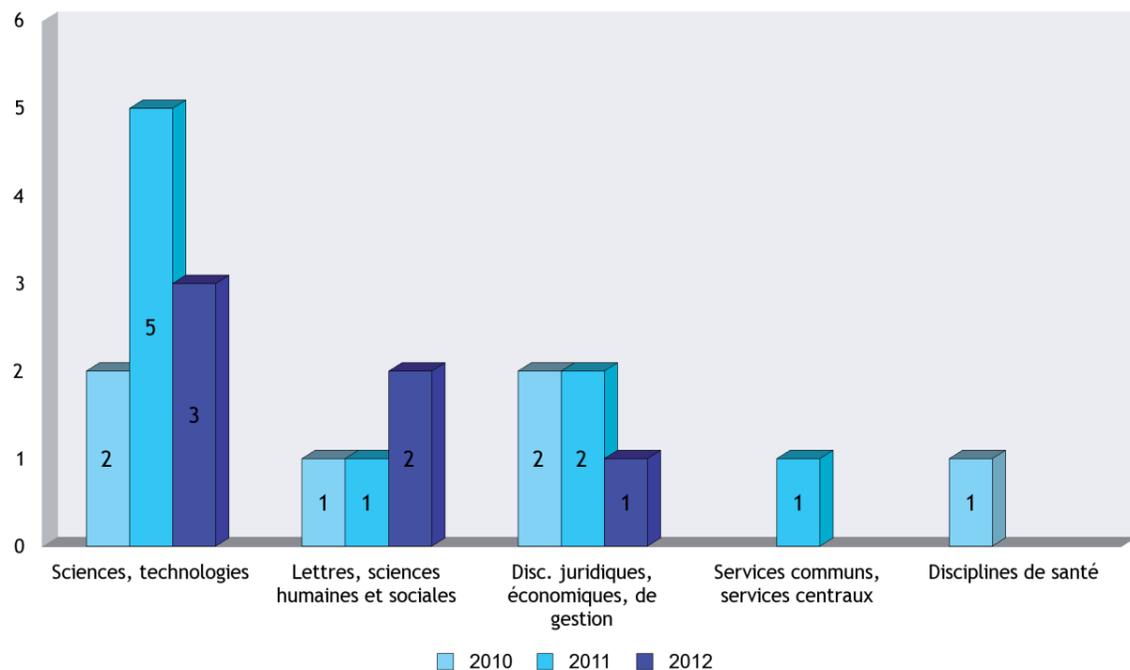
La mise à disposition peut être à temps complet ou à temps partiel.

Elle peut concerner simultanément plusieurs organismes.

Elle doit être prévue par une convention conclue entre l'établissement d'origine et l'organisme d'accueil.

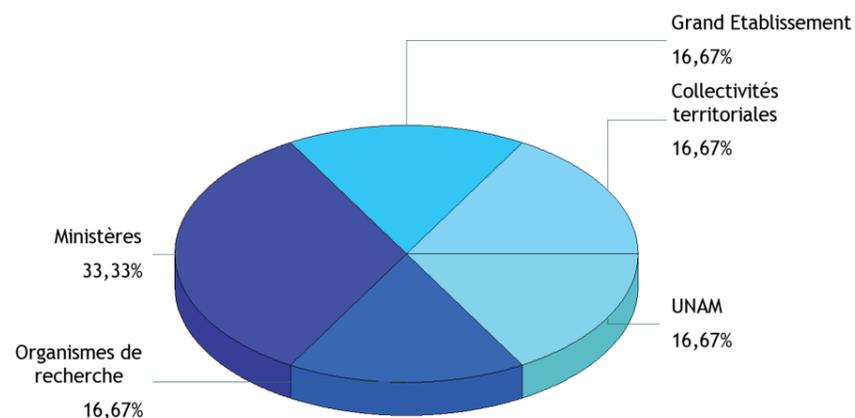
La durée de la mise à disposition est fixée par arrêté, dans la limite de trois ans renouvelables.

Mise à disposition par grands secteurs de formation sur 3 ans



Source Harpège

Mise à disposition par organisme d'accueil



Source Harpège

## MOUVEMENTS INTERNE ET EXTERNE

### Modalités d'entrée/sortie des personnels

**Mobilité interne :** changement de service d'affectation au sein du même établissement.

**Mobilité externe :** changement au sein d'un autre établissement (rectorat ou inspection académique par exemple) ou d'un autre ministère.

**Détachement :** 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.

**Disponibilité :** 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 (de maladie, de longue maladie ou de longue durée).

### Modalités de recrutement

**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 admissibilité aux emplois publics.

Il existe principalement deux types de concours :

**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.

**Concours interne :** ouvert aux agents de l'État, des collectivités territoriales ou des établissements qui en dépendent, justifiant d'une ancienneté dont la durée est fixée et de l'appartenance à un corps (fonction publique d'État et fonction publique hospitalière) ou cadre d'emploi (fonction publique territoriale) ou une catégorie donnée.

**Les enseignants-chercheurs sont recrutés par concours** ouverts par établissement 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 par des concours nationaux d'agrégation.

Mobilité interne et externe des personnels BIATOSS

Catégories	Demandes d'intention de muter	Demandes confirmées	Demandes satisfaites
A	22	9	6
B	25	13	2
C	60	28	10
Total	107	50	18

Source Harpège

### Motifs des détachements

Pour ce qui concerne les enseignants, cinq motifs peuvent être envisagés :

- Enseignement à l'étranger ;
- Membre du gouvernement exerçant une fonction publique élective ;
- Sur demande, détachement dans une administration ou un établissement public d'État soumis au code des pensions civiles et militaires de retraite ;
- Mission d'intérêt public à l'étranger ou dans un organisme international ;
- Coopération au titre de la loi n° 72-659 du 13 juillet 1972 relative à la situation du personnel civil de coopération culturelle, scientifique et technique auprès d'États étrangers.

**Motivations des détachements des enseignants en 2012****Enseignant du 2nd degré**

Motif du détachement	Nombre agents
Adm. Et. publ. CPCMR	1
Enseign. l'étranger	1
Stagiaire, concours	1

**Enseignants Chercheurs**

Motif du détachement	Nombre agents
Adm. CPCMR d'office	1
Adm. Et. publ. CPCMR	2
Collect. Territor.	1
Coopération L 72-659	1
Enseign. l'étranger	5
M.int. publ. étrang.	2

**Enseignants hospitalo-univers.**

Motif du détachement	Nombre agents
Adm. sans CPCMR	1
Enseign. l'étranger	1

**Motivations des détachements des BIATSS en 2012****Pers. de l'admin. scolaire et univ.**

Motif du détachement	Nombre agents
Adm. Et. publ. CPCMR	1
Stagiaire, concours	2

**Pers. des bibliothèques et des musées**

Motif du détachement	Nombre agents
Collect. Territor.	1

**Pers. Ing. Tech. et Adm. de RF**

Motif du détachement	Nombre agents
Adm. Et. publ. CPCMR	2
Collect. Territor.	6
Stagiaire, concours	2

Source Harpège



UNIVERSITÉ DE NANTES

3.

CARRIÈRE



## 3.

## CARRIÈRE

### ■ AVANCEMENT ET PROMOTION/POPULATION BIATSS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS (EC) ET ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ

1. L'avancement de grade
2. Le changement de corps

### ■ CONCOURS ITRF - SESSION 2011

1. Catégorie A
2. Catégorie B
3. Catégorie C

### ■ ÉMÉRITAT /HONORARIAT

1. Éméritat
2. Honorariat

## CARRIÈRE

### ■ AVANCEMENT ET PROMOTION/POPULATION BIATSS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS (EC) ET ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ

Les promotions (avancement de grade et accès à un corps supérieur) doivent valoriser l'engagement et la valeur professionnelle des agents. Elles permettent également à un agent d'accéder à des fonctions d'un niveau supérieur, de faire correspondre, dans l'intérêt du service et de l'agent, le potentiel de chacun au niveau de fonctions exercées.

#### 1. L'avancement de grade

L'avancement de grade est une promotion qui appelle le fonctionnaire à des fonctions supérieures et entraîne le passage dans un grade supérieur.

Deux modalités d'avancement de grade sont possibles :

#### 1. L'avancement par tableau d'avancement au choix

Le tableau est préparé chaque année par l'administration et soumis à la Commission Administrative Paritaire d'Établissement (CPE) avant d'être transmis à la Commission Administrative Paritaire Académique (CAPA) ou Nationale (CAPN) en fonction du statut de l'agent.

#### Avancement de grades des personnels BIATSS

Évolution de carrière par tableaux d'avancement des personnels BIATSS				
population	corps de promotion	catégorie	nombre de promouvables	promotions
AENES	APAENES	A	4	1
	SAENES cl except.	B	14	1
	SAENES cl sup.	B	24	0
	ADJAENES principal 1 <sup>re</sup> cl	C	23	5
	ADJAENES principal 2 <sup>me</sup> cl	C	59	9
	ADJAENES 1 <sup>re</sup> cl	C	24	4
BIB	Conservateur en chef	A	2	1
	Bibliothécaire assistant spécialisé classe exceptionnelle	B	10	0
	Bibliothécaire assistant spécialisé classe supérieure	B	2	0
	Magasinier principal 1 <sup>re</sup> cl	C	6	0
	Magasinier principal 2 <sup>me</sup> cl	C	5	2
	Magasinier 1 <sup>re</sup> cl	C	6	0
ITRF	IGR 1 <sup>re</sup> cl	A	8	1
	IGE hors-classe	A	2	1
	IGE 1 <sup>re</sup> cl	A	22	2
	TCH cl except.	B	13	1
	TCH cl sup.	B	27	2
	ATRF principal 1 <sup>re</sup> cl	C	49	9
	ATRF principal 2 <sup>me</sup> cl	C	3	3
	ATRF 1 <sup>re</sup> cl	C	44	6

Source DRH

#### 2) L'avancement par tableau d'avancement après examen professionnel

L'inscription au tableau d'avancement après avis de la CAPA ou de la CAPN est opérée à partir d'une liste d'aptitude établie suite à une sélection par examen professionnel.

Le pourcentage de promus/promouvables est de 14.88 % pour l'ITRF, suivi de l'AENES à 13.51 % et des personnels de bibliothèques qui ont un taux très faible de possibilité d'avancement au grade (0.93 %).

Avancement au choix des personnels enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires entre le 1<sup>er</sup> septembre 2011 et le 31 août 2012

Le Conseil National des Universités (CNU), régi par le décret n° 2009-461 du 23 avril 2009, se prononce sur les mesures relatives à la qualification, au recrutement et à la carrière des enseignants-chercheurs (professeurs d'université et maîtres de conférences) des universités françaises.

Le CNU comprend 87 sections couvrant les différentes disciplines scientifiques.

En 2012, 18 enseignants-chercheurs non hospitaliers ont obtenu une promotion au titre de l'avancement local et 43 un avancement national par le CNU.

2 promotions ont été accordées au titre d'une procédure spécifique.

Au total, 63 enseignants-chercheurs ont obtenu une promotion.

18 hospitalo-universitaires ont également obtenu une promotion ainsi que 20 enseignants du second degré.

#### Avancement des Enseignants-chercheurs

Grade de promotion	Nombre de promotions CNU	Nombre de promotions Etablissement	Nombre de promotions Procédure spécifique	TOTAL
MCF HC	18	10	2	30
PR 1 C	13	6	0	19
PR CE1	12	2	0	14
PR CE2	0	0	0	0
Total	43	18	2	63

Source DRH

#### Avancement des Enseignants - 2<sup>nd</sup> degré

Grade de promotion	Nombre de promovables Université	Nombre de promus
PRCE HCL	9	8
PRAG HCL	12	12
Total	21	20

Source DRH

## 2. Le changement de corps

Les fonctionnaires appartiennent à des corps (fonction publique d'État et hospitalière) ou à des cadres d'emplois (fonction publique territoriale).

Tous les corps sont classés en trois catégories hiérarchiques: A, B ou C.

Dans le cadre de leur évolution de carrière, les fonctionnaires peuvent changer de corps, soit en passant un concours externe ou interne, soit par promotion interne.

Le changement de corps s'accompagne généralement d'un changement de catégorie permettant au fonctionnaire promu d'accéder à des fonctions et à un emploi d'un niveau supérieur, ainsi qu'à une échelle de rémunération plus élevée et à de nouvelles possibilités de carrière.

Par le biais du concours, le fonctionnaire peut aussi changer de fonction publique.

En revanche, le changement de corps par le biais du concours interne ne peut se faire qu'au sein de la même fonction publique.

Quant aux fonctionnaires en détachement, ils ne peuvent bénéficier d'une promotion interne dans leur administration d'accueil.

L'accès à un corps supérieur peut s'effectuer selon deux modalités relevant toutes deux d'une démarche individuelle de l'agent :

### 1) Le changement de corps par voie de liste d'aptitude :

Les changements de corps se font sous réserve de remplir les conditions statutaires.

Ces conditions peuvent être notamment :

- des conditions d'âge ;
- et/ou des conditions d'ancienneté : dans sa catégorie (A, B ou C) et/ou dans son corps et/ou dans son grade ;
- et/ou des conditions d'emploi (avoir occupé par exemple un emploi de direction) ;
- et/ou des conditions de formation (avoir accompli une durée minimale de formation professionnelle).

Ces conditions doivent être remplies au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au cours de laquelle est établie la liste d'aptitude.

#### Changement de corps des personnels BIATSS par liste d'aptitude

Évolution de carrière par listes d'aptitude des personnels BIATSS					
population	corps de promotion	catégorie	nombre de promovables	promotions	% de promus/promouvables
AENES	ADAENES	A	4	0	0,00%
	SAENES	B	24	1	4,17%
BIB	Conservateur G <sup>al</sup>	A	7	1	14,29%
	Conservateur	A	7	1	14,29%
	Bibliothécaire	A	22	0	0,00%
	BIBAS	B	28	0	0,00%
ITRF	IGR	A	24	0	0,00%
	IGE	A	18	2	11,11%
	ASI	A	73	1	1,37%
	TCH	B	164	3	1,83%

Il convient de noter que le nombre d'agents promovables figurant dans le tableau correspond au nombre de dossiers déposés par les agents candidats à une promotion par liste d'aptitude. On constate que, contrairement à leurs collègues de l'ITRF ou des bibliothèques, les agents de l'AENES sont très peu nombreux à déposer un dossier d'avancement par liste d'aptitude. Le nombre de promotions au niveau académique est très faible, 2 possibilités de promotion SAENES, réservés aux établissements RCE, et 5 possibilités de promotion au niveau académique pour les ADAENES.

### 2) Le changement de corps après concours :

Tout comme pour le changement de corps au choix, le changement de corps par concours interne n'est possible que sous réserve de conditions particulières (condition de qualité et d'ancienneté de services).

## CONCOURS ITRF 2012

### 1. Concours ITRF catégorie A

Type de concours	BAP	Emploi type	postes offerts pour ce concours	postes offerts à l'Univ. de Nantes	inscrits	admissibles	admis	Origine des lauréats
<b>Cat A - IGR</b>								
interne	J	Responsable de l'administration et du pilotage	4	1	8	2	0 LP 0 LC	infructueux
<b>Cat A - IGE</b>								
externe	A	Ingénieur en techniques biologiques	14	1	38	7	1 LP 1 LC	CTR INT

Source DRH

### 2. Concours ITRF catégorie B

Type de concours	BAP	Emploi type	postes offerts pour ce concours	postes offerts à l'Univ. de Nantes	inscrits	admissibles	admis	Origine des lauréats
<b>cat B - TECH</b>								
externe	A	Technicien en élevage et production animale	1	1	8	3	1 LP 0 LC	CTR INT
interne	A	Technicien en SVT et Biotchnologies	3	1	10	8	2 LP 4 LC	FCT INT
externe	G	Technicien Logistique	2	1	8	2	2 LP 0 LC	CTR INT
interne	J	Technicien en gestion administrative	3	1	38	11	3 LP 0 LC	FCT EXT (non pourvu)
<b>cat B - SAENES</b>								
BOE		Secrétaire administratif	1	1	79	9	1 LP 2 LC	CTR INT

Source DRH

### 3. Concours ITRF catégorie C

Type de concours	BAP	Emploi type	postes offerts pour ce concours	postes offerts à l'Univ. de Nantes	inscrits	admissibles	admis	Origine des lauréats
<b>Cat C - ATRF P2</b>								
externe	C	Adjoint en instrumentation scientifique, expérimentation et mesure	2	1	7	3	2 LP 1 LC	EXT
interne	F	Aide d'information documentaire et de collections patrimoniales	1	1	15	9	1 LP 3 LC	CTR INT
interne	J	Adjoint en gestion administrative	2	1	48	9	2 LP 3 LC	CTR INT
externe	C	Préparateur en électronique et électrotechnique	1	1	6	2	1 LP 0 LC	EXT (non pourvu)
<b>Cat C - ATRF 2C</b>								
DIRECT	G	Opérateur Logistique	1	1	97	4	1 LP 0 LC	CTR INT
<b>Cat C - ADJENES 1C</b>								
BOE		Adjoint Administratif	1	1	133	8	1 LP 2 LC	CTR INT

Source DRH

- FCT: fonctionnaires
- CTR: contractuels
- EXT: extérieurs à l'université de Nantes
- INT: personnels de l'université de Nantes
- LP: liste principale
- LC: liste complémentaire

## ÉMÉRITAT / HONORARIAT

### 1. L'éméritat

les professeurs d'université admis à la retraite peuvent, pour une période de 3 ans renouvelable recevoir le titre de professeur émérite par décision du conseil d'administration restreint prise à la majorité des membres présents.

Il faut au préalable une proposition du conseil scientifique siégeant en formation restreinte aux personnes qui sont habilitées à diriger des recherches (HDR), prise à la majorité des membres composant cette formation.

Les professeurs émérites peuvent diriger des séminaires et participer à des jurys de thèse ou d'habilitation.

## Répartition des enseignants émérites par grands secteurs de formation

Grands secteurs de formation	Nombre enseignants		
	2010	2011	2012
Disciplines de santé	5	5	7
Disc. juridiques, économiques, de gestion	10	16	15
Disc. littéraires, sciences humaines et sociales	17	16	18
Disc. scientifiques et technologiques	12	21	21
Total	44	58	61

Source BO

## 2. L'honorariat

Le titre de maître de conférences honoraire de l'Université de Nantes peut être attribué, sur leur demande, aux maîtres de conférences retraités, ayant contribué au développement et au rayonnement de l'université.

Il est décerné après avis du conseil d'administration restreint et sur proposition du conseil scientifique restreint pour une période de trois ans renouvelable.

## Répartition des enseignants honoraires par grands secteurs de formation

Grands secteurs de formation	Nombre enseignants		
	2010	2011	2012
Disciplines de santé		1	1
Disc. juridiques, économiques, de gestion			1
Disc. littéraires, sciences humaines et sociales	2	2	6
Disc. scientifiques et technologiques	5	5	7
Total	7	8	15

Source BO



UNIVERSITÉ DE NANTES

4.

DONNÉES  
DÉMOGRAPHIQUES

Libre Circulation

## 4.

# DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

## ■ STRUCTURE PAR ÂGE/POPULATION

1. Effectifs globaux
2. Enseignants titulaires
3. Enseignants contractuels
4. BIATSS titulaires
5. BIATSS contractuels
6. Les personnels hébergés

## ■ RÉPARTITION DES PERSONNELS PAR SEXE

1. répartition globale des personnels par sexe.
2. Enseignants titulaires
3. Enseignants contractuels
4. Répartition des BIATSS.
5. BIATSS titulaires
6. BIATSS contractuels

## ■ DOMICILIATION DES PERSONNELS

1. Répartition des personnels selon la distance domicile-lieu de travail pour les personnels fonctionnaires
2. Répartition des personnels selon la distance domicile-lieu de travail pour les personnels contractuels
3. Répartition des personnels selon leur lieu de travail
4. Répartition des personnels selon la distance domicile-lieu de travail pour chaque métropole
5. Bénéficiaires du remboursement domicile-travail

## ■ RETRAITE

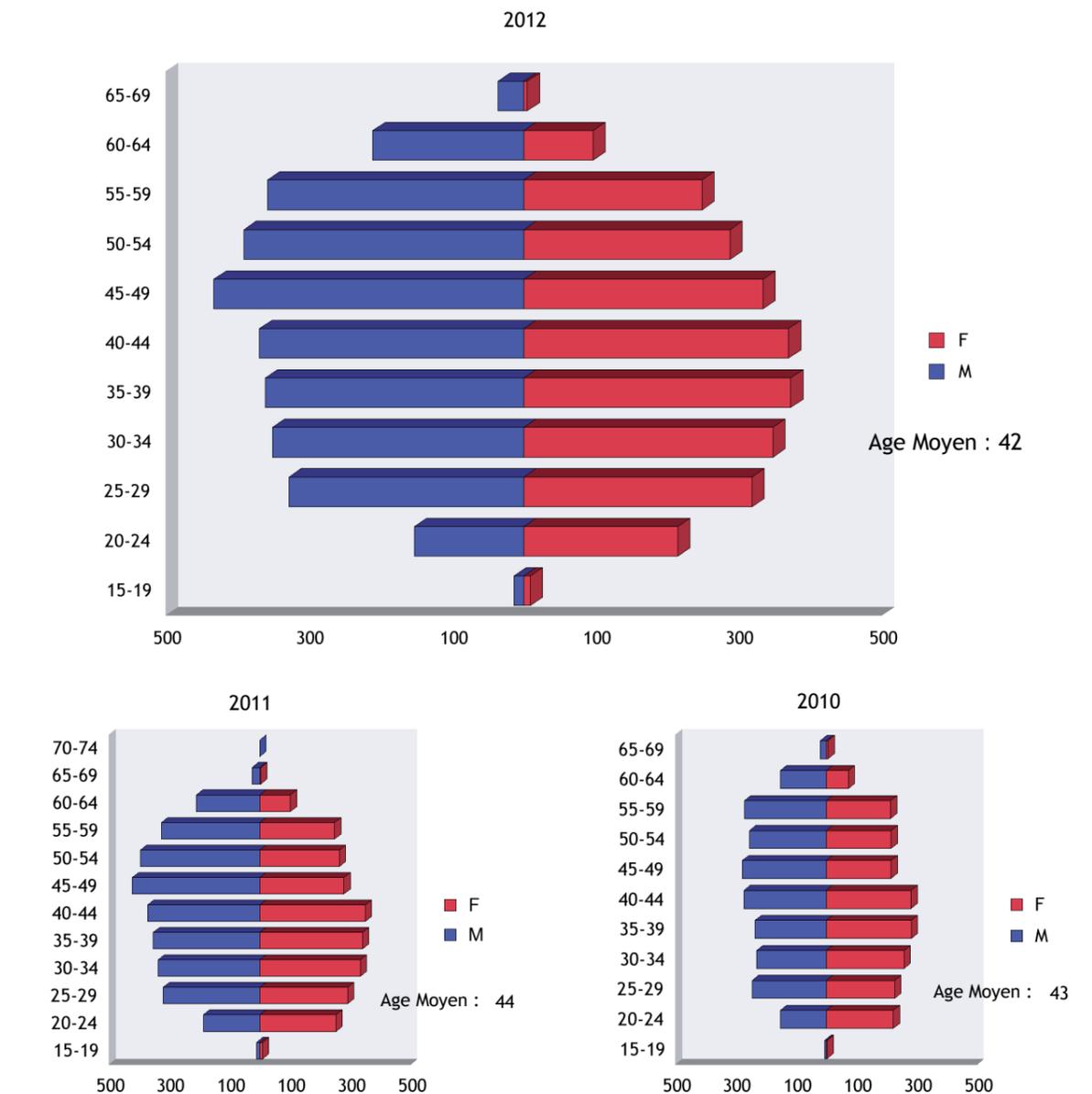
1. Départs à la retraite prévisionnels des enseignants
2. Départs à la retraite constatés des enseignants
3. Départs à la retraite prévisionnels des BIATSS
4. Départs à la retraite constatés des BIATSS
5. Motifs des dossiers de pension traités du 01/09/2010 au 31/08/2011

# DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

## ■ STRUCTURE PAR ÂGE/POPULATION

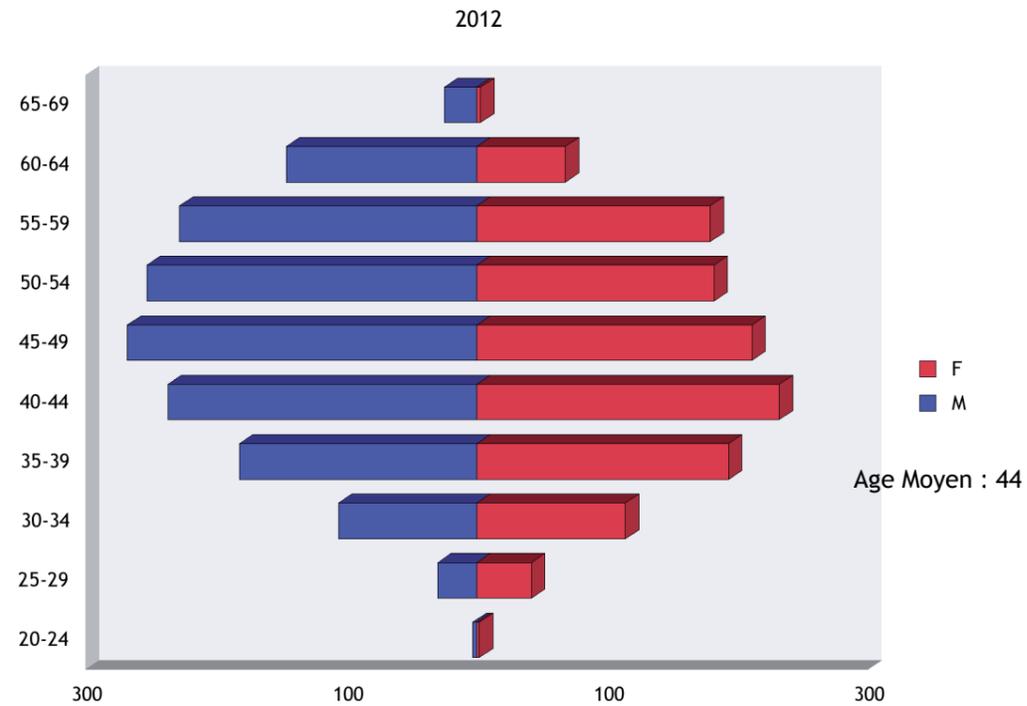
### 1. Effectifs globaux

Effectifs globaux. Répartition par sexe et par âge. Comparaison 2012, 2011, 2010.

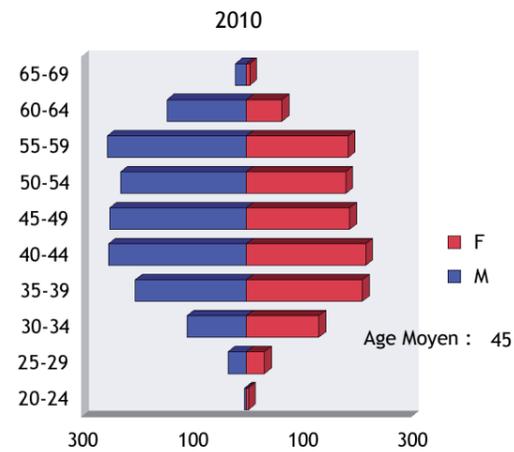
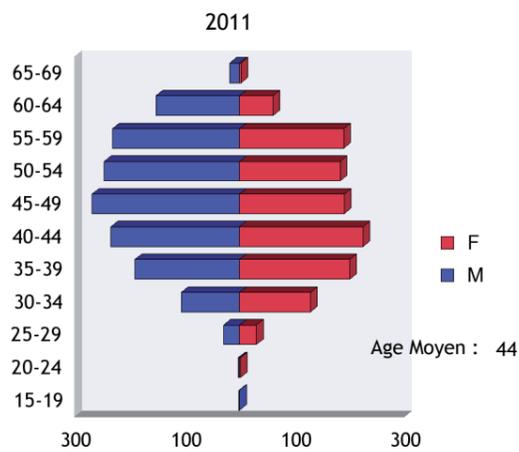
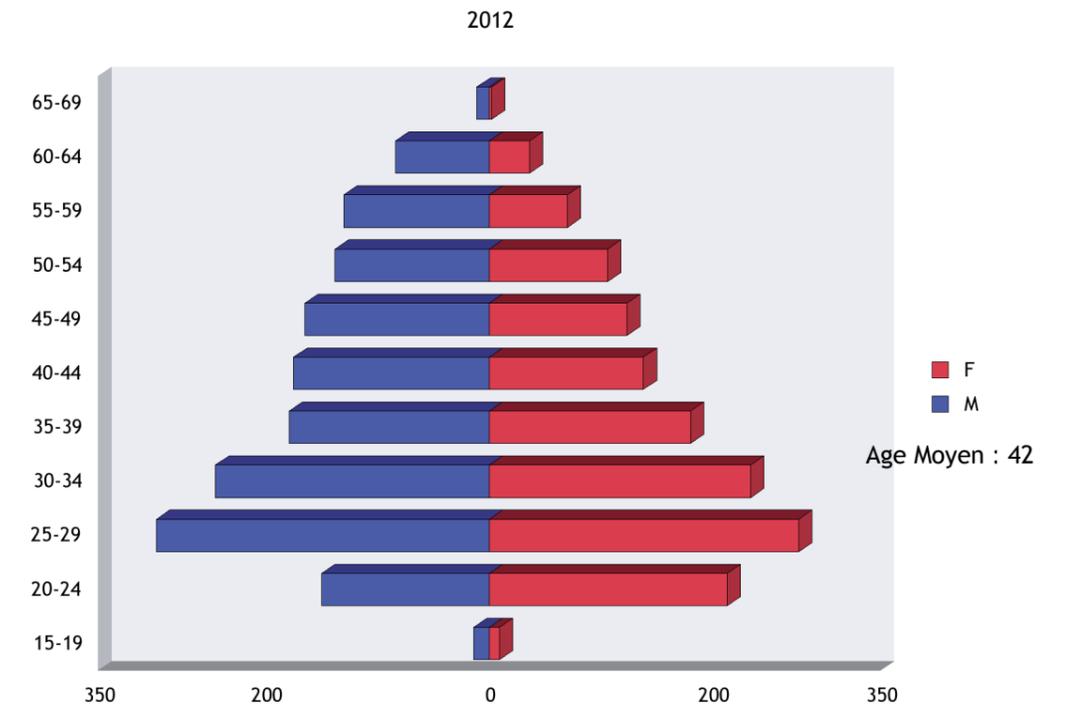


L'âge moyen des personnels de l'université est stable et relativement jeune puisqu'il s'établit entre 42 et 44 ans. On peut remarquer aussi que la population féminine est légèrement plus jeune.

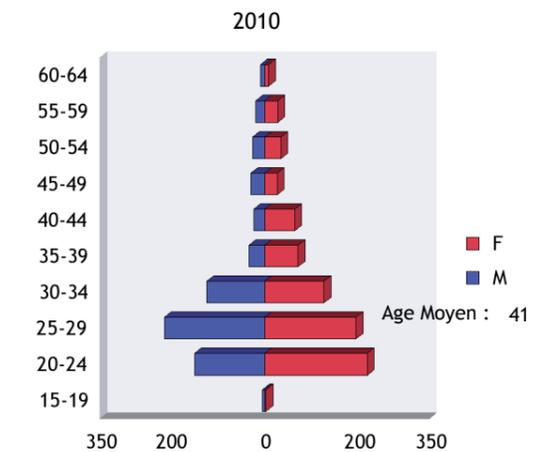
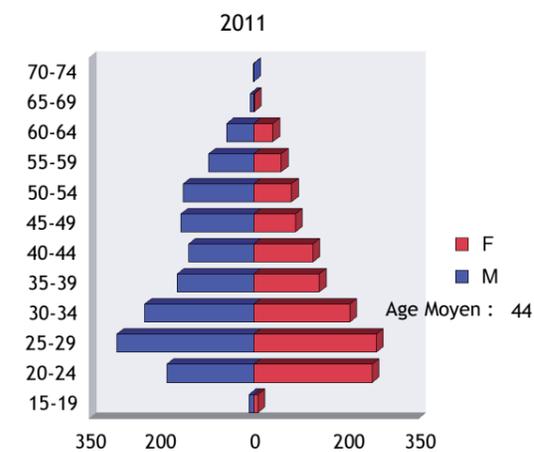
Effectif titulaires. Répartition par âge et sexe. Comparaison 2012,2011, 2010.



Effectifs des contractuels. Répartition par âge et par sexe. Comparaison 2012,2011, 2010.



Source Harpège

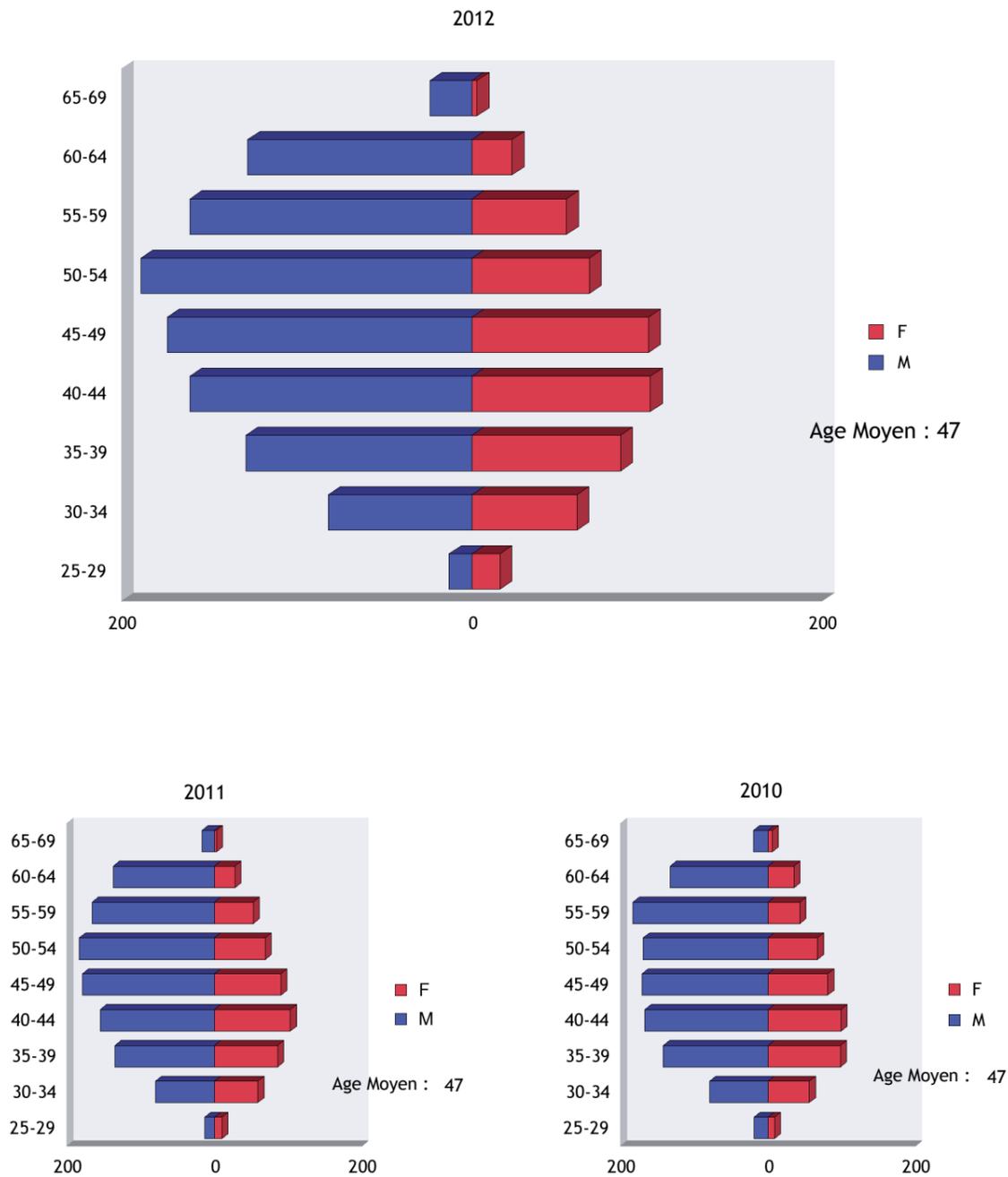


Source Harpège

La grande majorité des agents contractuels se situe entre 19 et 34 ans. Sont concernés, en dehors des contractuels BIATSS, les enseignants contractuels parmi lesquels on retrouve les ATER, les doctorants contractuels, les post-doctorants, les lecteurs...

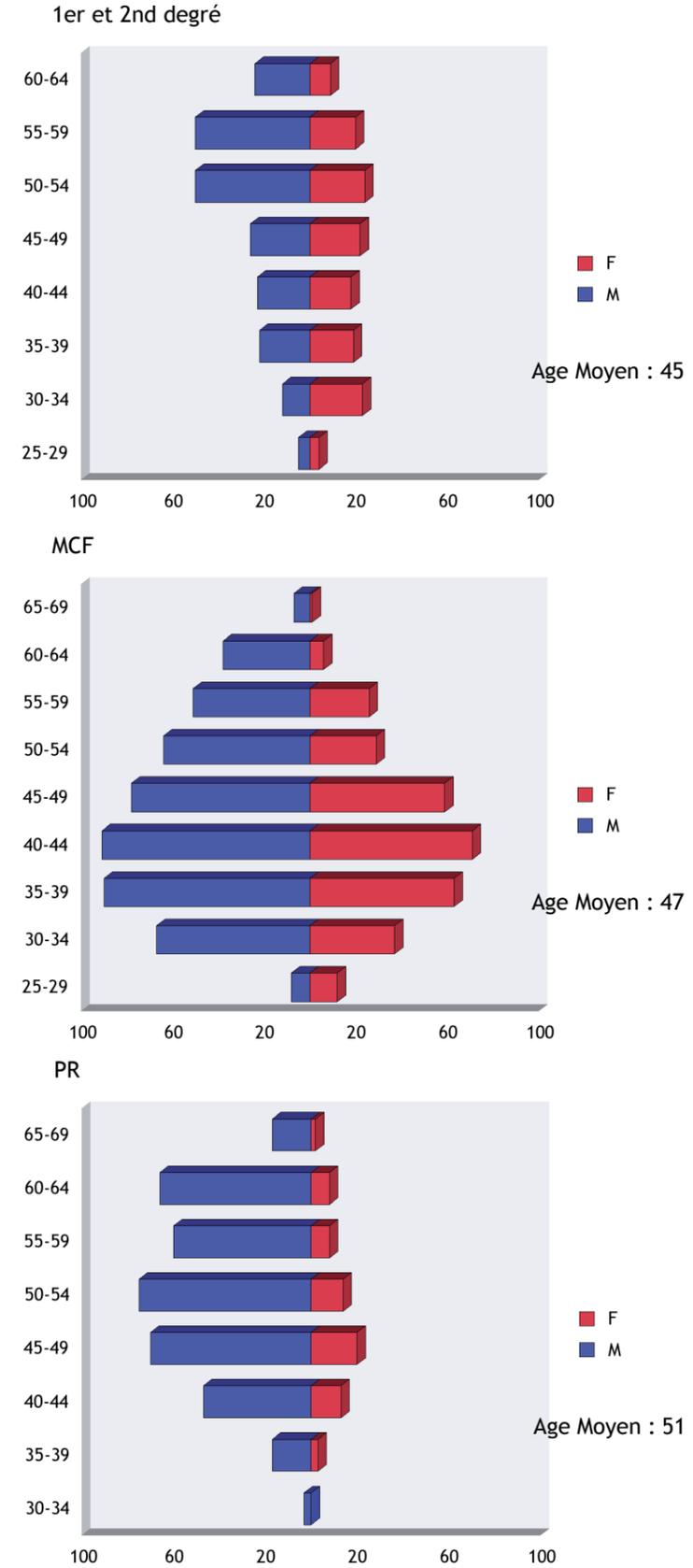
2. Enseignants titulaires

Effectif des enseignants titulaires par âge et par sexe. Comparaison 2012,2011, 2010.



Source Harpège

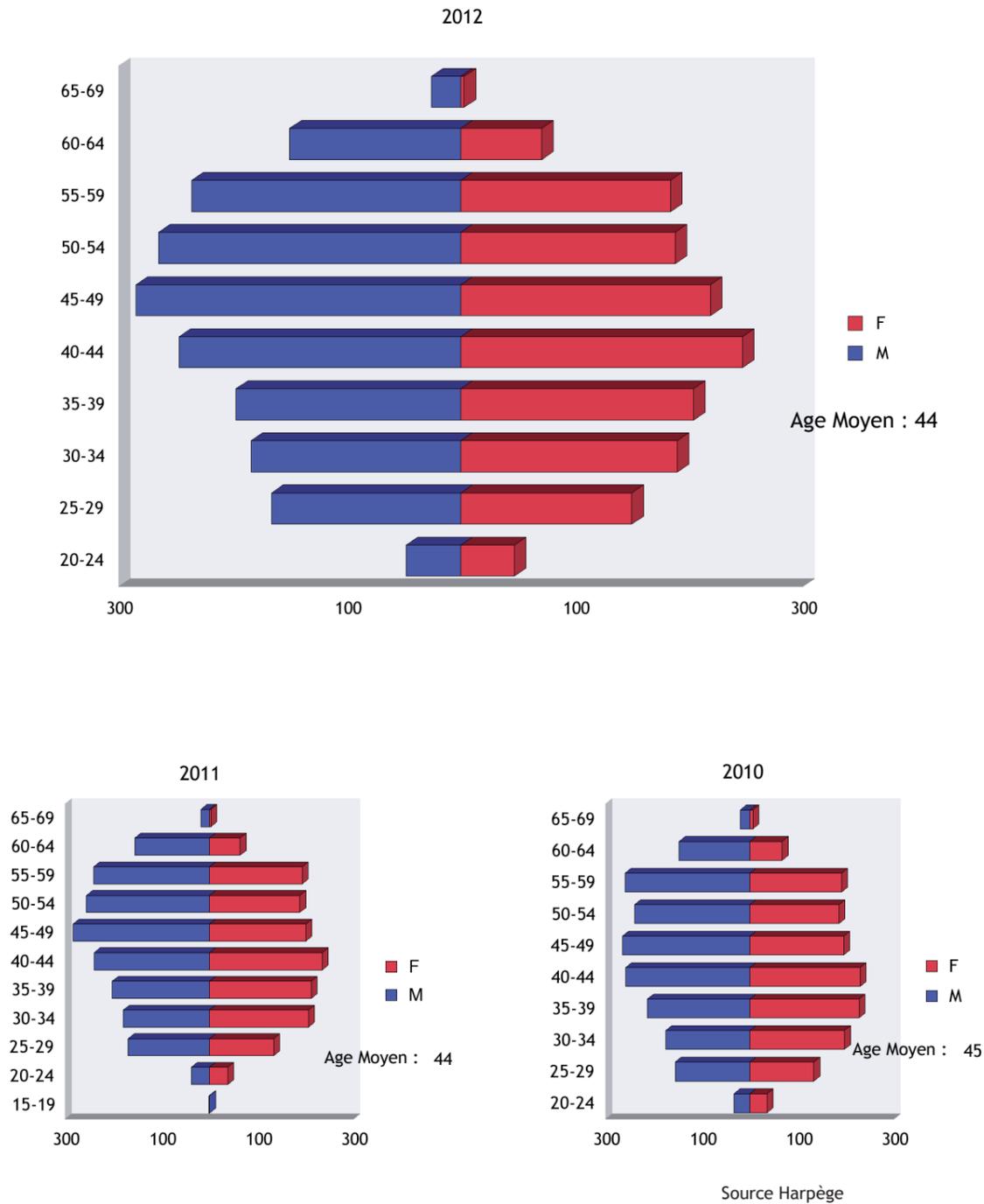
Effectif des personnels enseignants titulaires par âge, sexe et corps.



Source Harpège

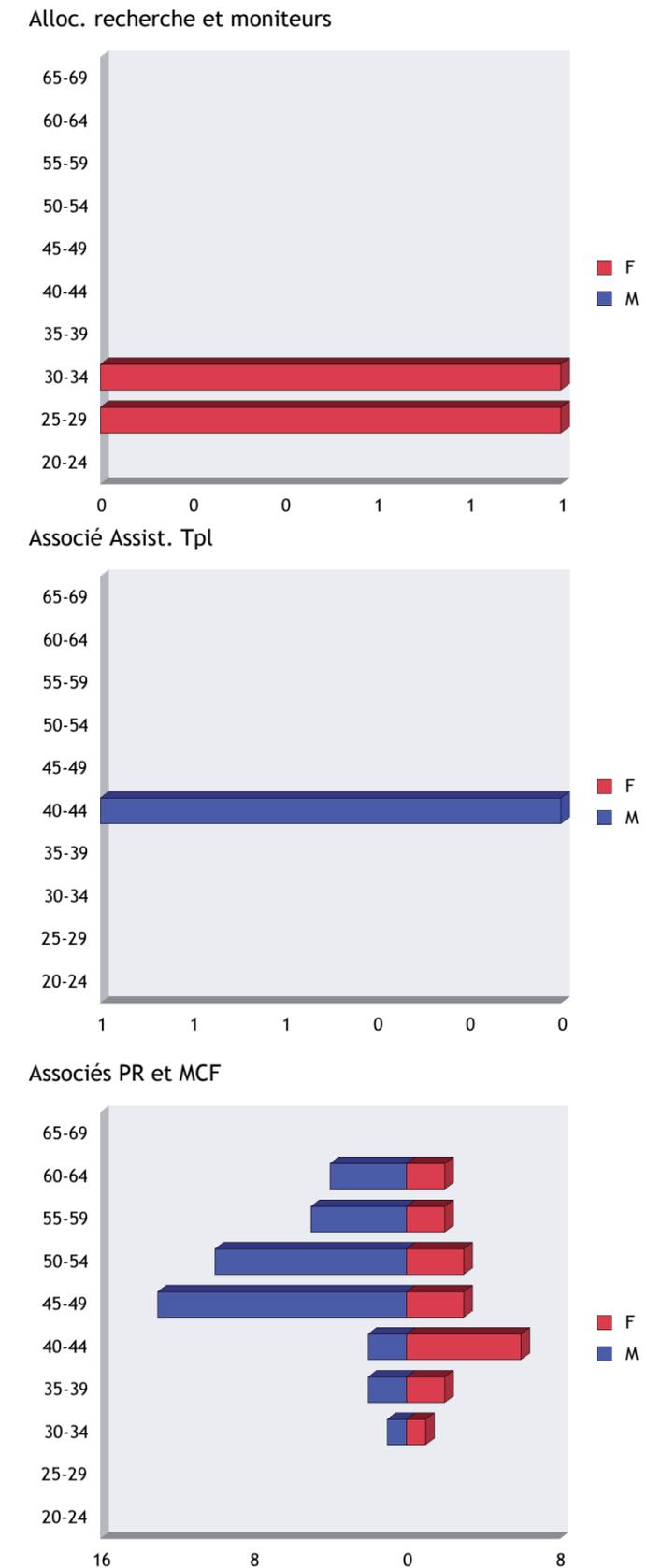
### 3. Enseignants contractuels

Effectif des enseignants contractuels répartition par âge et sexe. Comparaison 2012,2011, 2010.

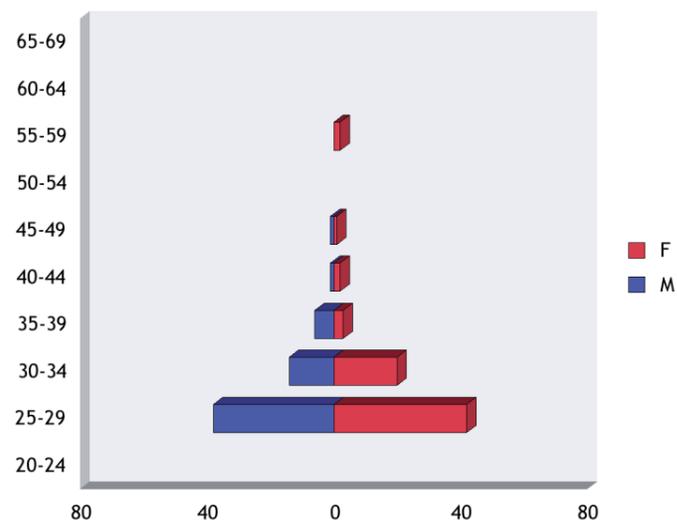


De façon générale, la population des enseignants contractuels est une population plutôt jeune, de 44 ans en moyenne sur les 3 dernières années. Elle est donc relativement plus jeune que la population des enseignants titulaires (47 en moyenne).

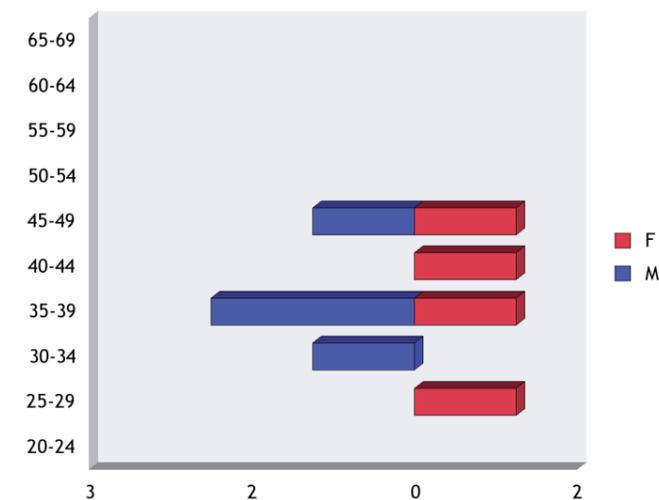
Effectif des personnels enseignants contractuels par âge, sexe et type de contrat.



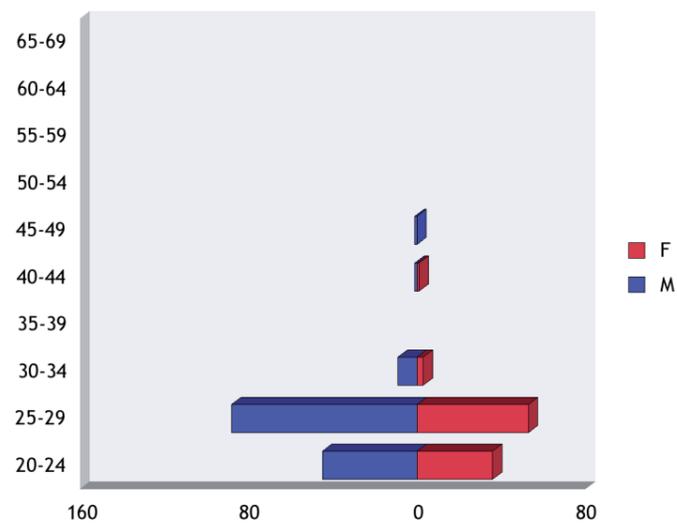
ATER



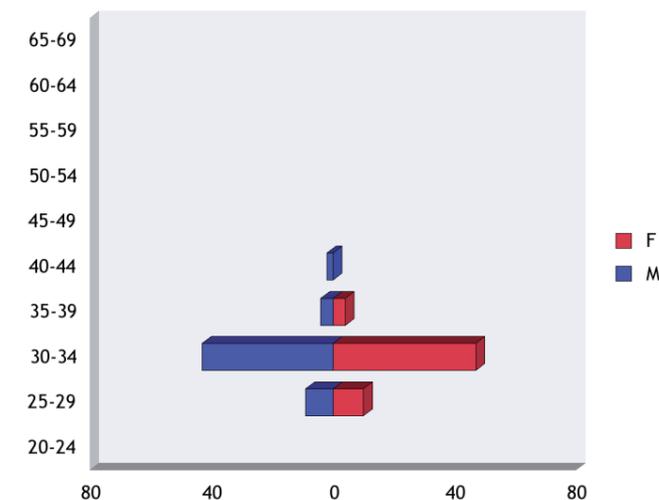
Enseignants 2nd degré contractuels



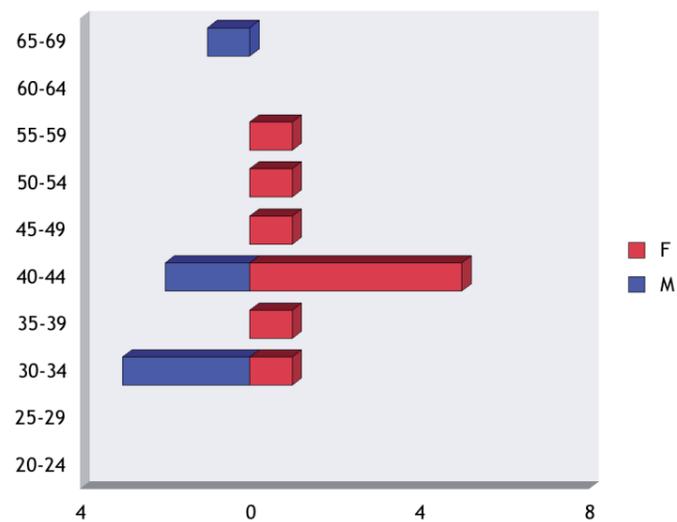
Doctorants, avec ou sans ens.



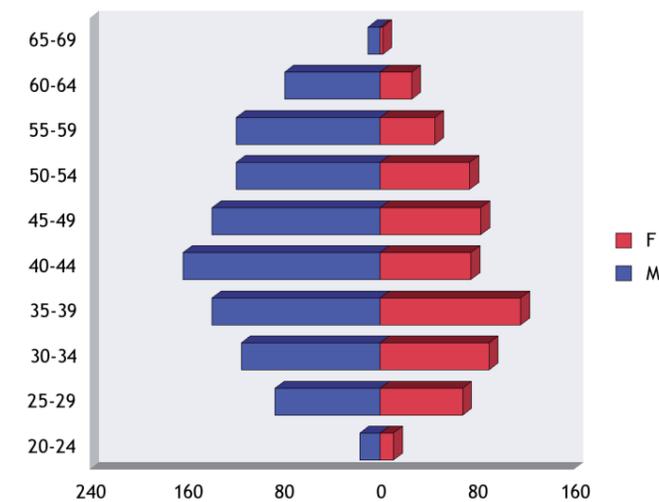
Hospitalo-universitaires



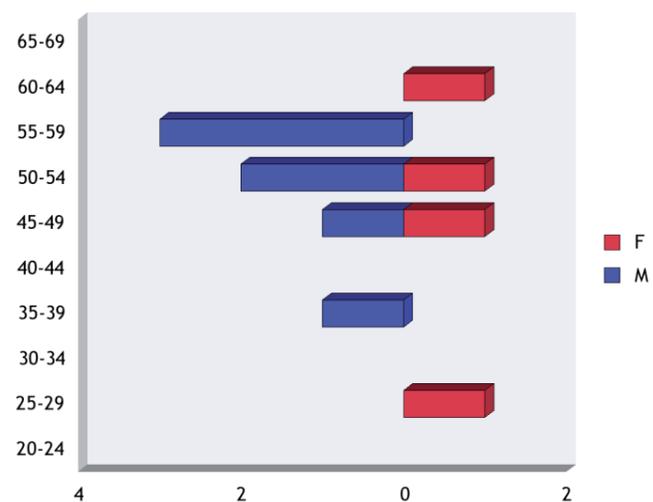
Enseignant CDD



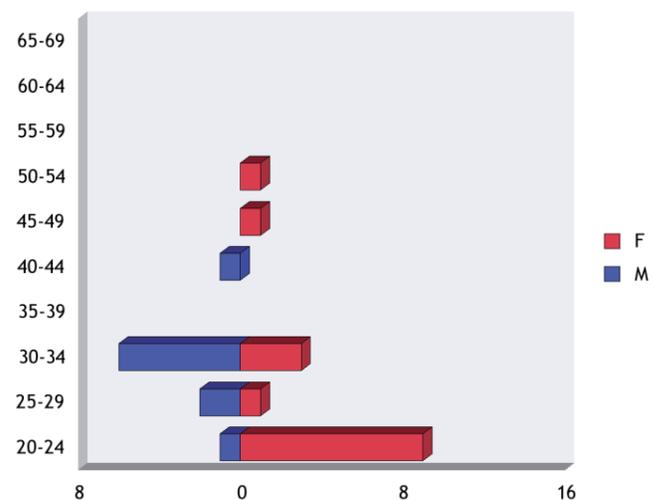
Intervenants extérieurs rémunérés



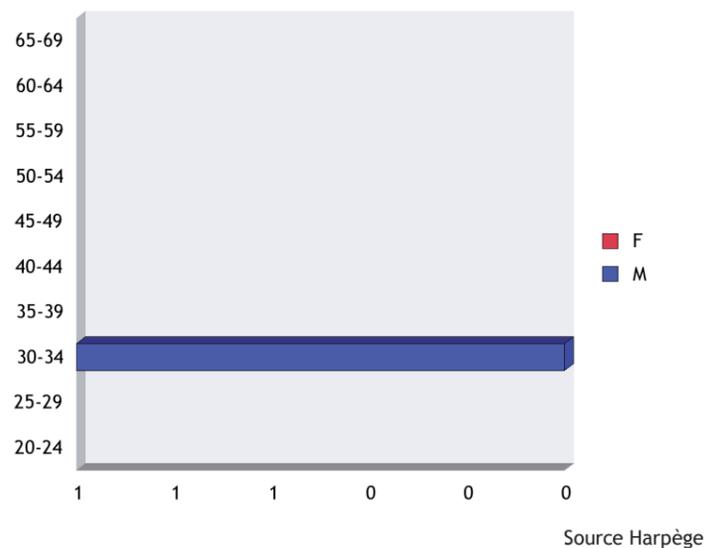
Invité 1 an



Lecteurs

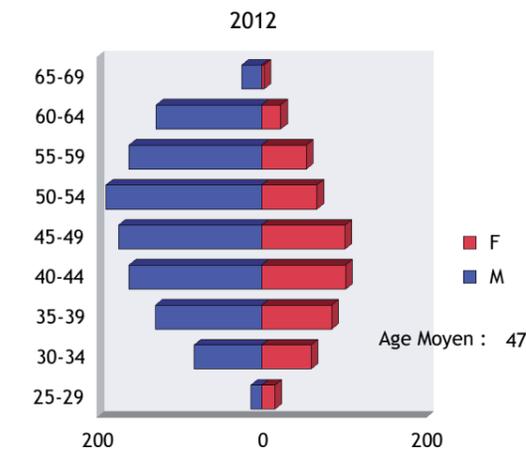
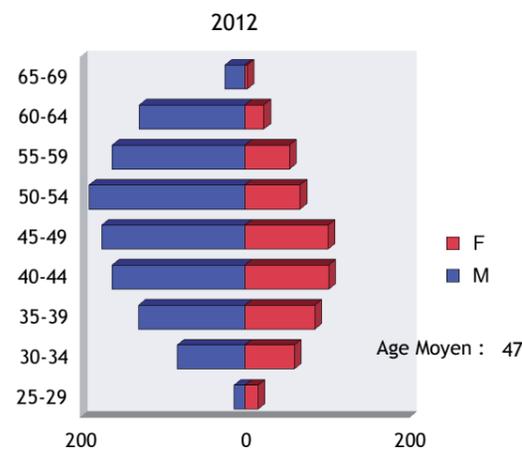
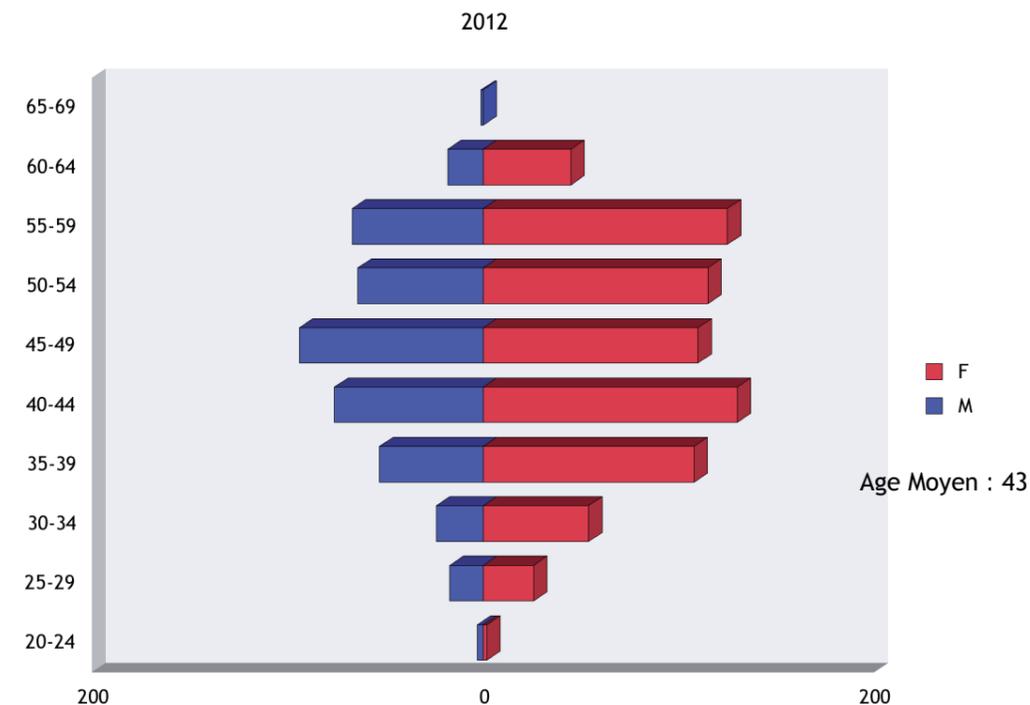


Post-Doctorant



4. BIATSS titulaires

Effectif des personnels BIATSS titulaires par âge, sexe.

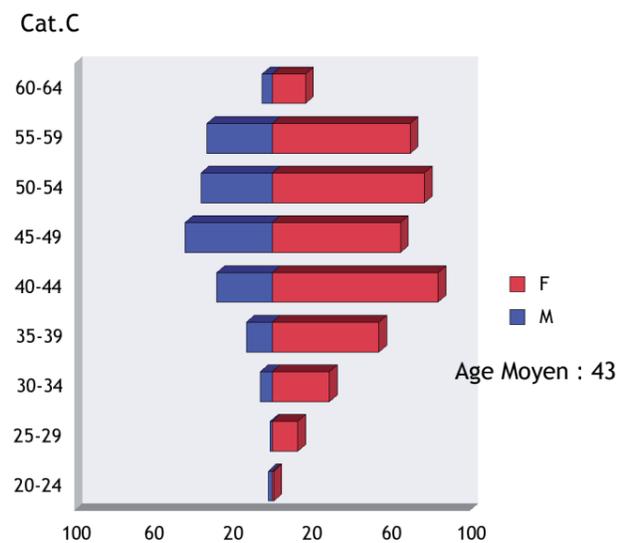
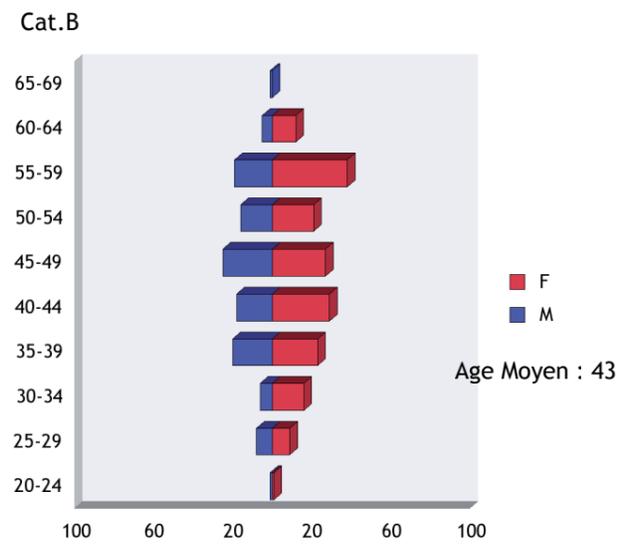
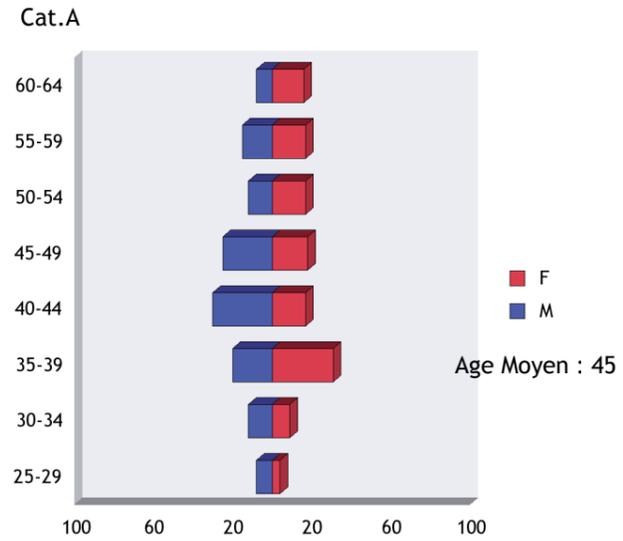


Source Harpège

On constate sur les 3 dernières années un net rajeunissement de la population BIATSS puisque l'âge moyen est passé de 47 ans en 2010 à 43 en 2012.

Ce constat n'est pas valable pour les BIATSS contractuels dont l'âge moyen reste stable sur les 3 dernières années.

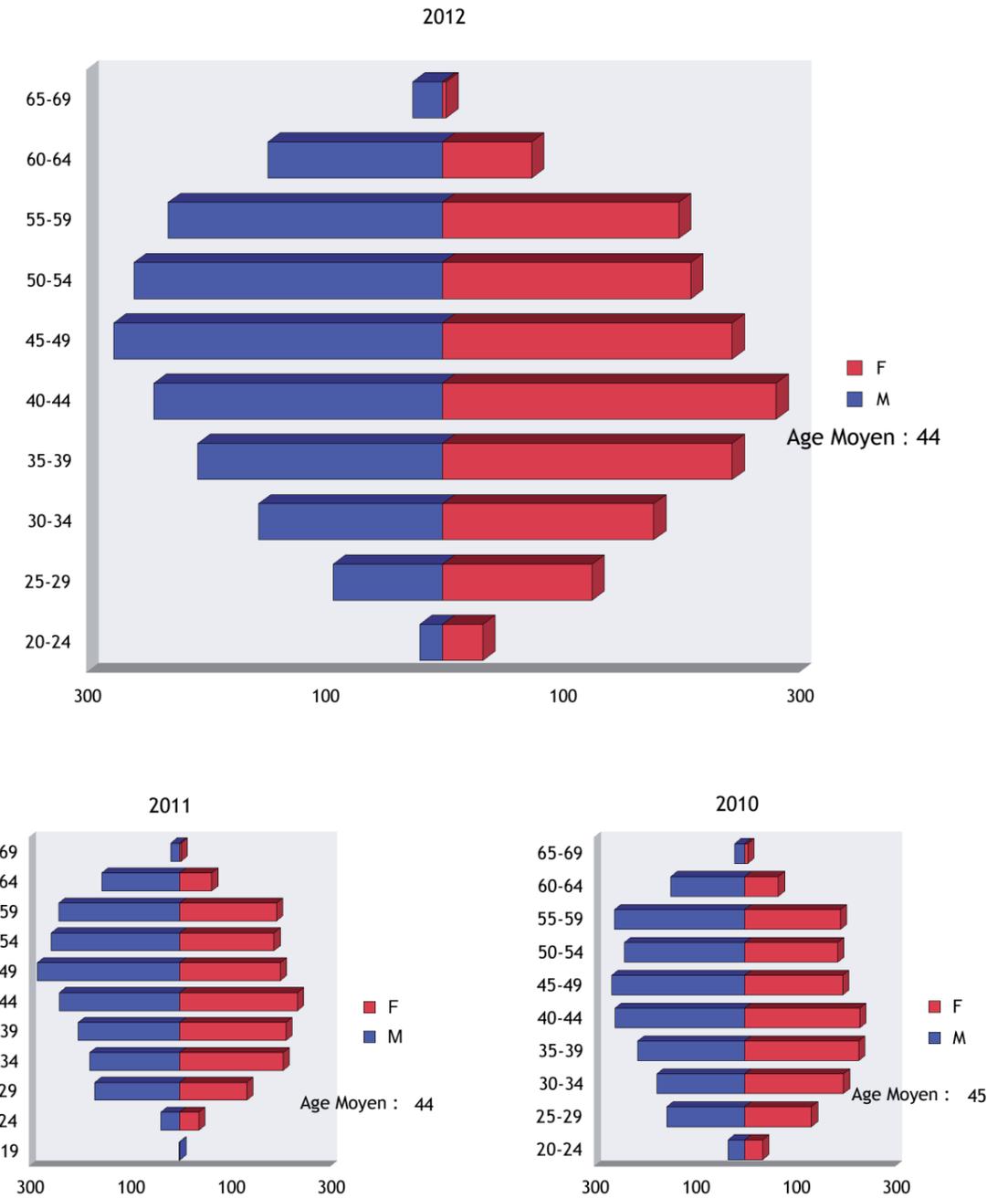
Effectif des personnels BIATSS titulaires par âge, sexe et catégorie Fonction Publique.



Source Harpège

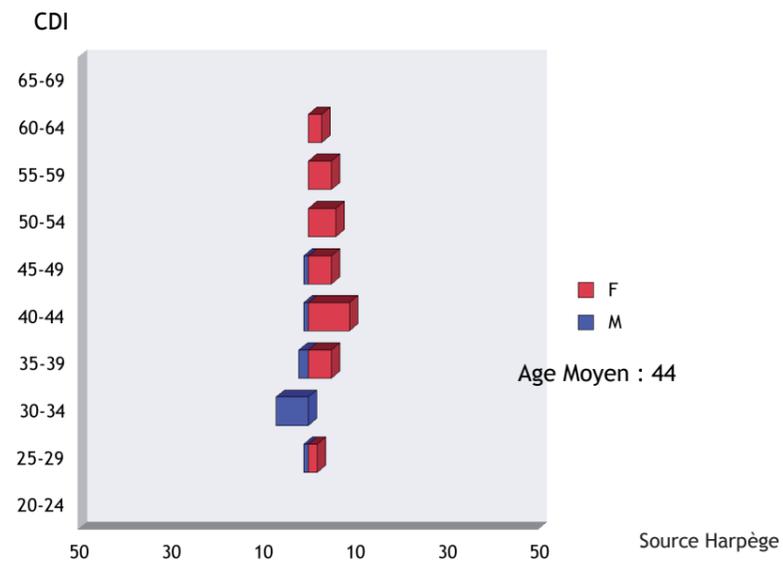
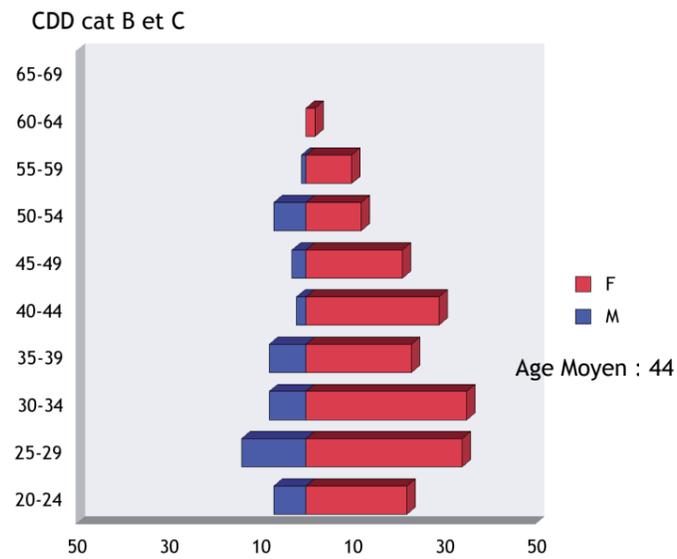
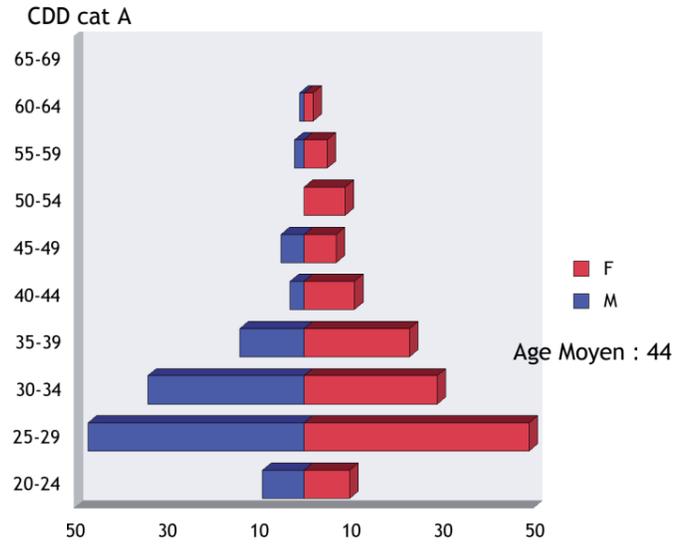
5. BIATSS contractuels

Effectif des personnels BIATSS contractuels globaux par âge, sexe. Comparaison 2012, 2011, 2010.



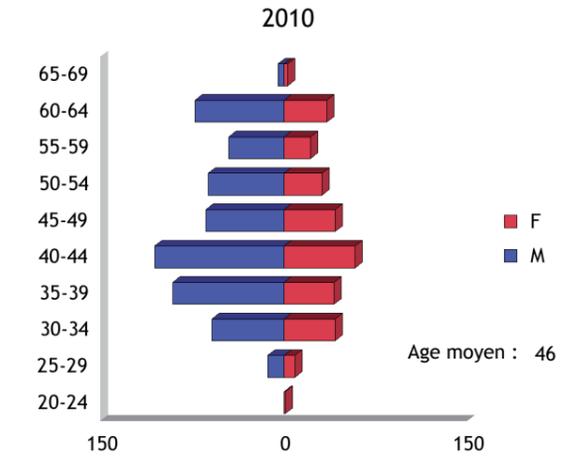
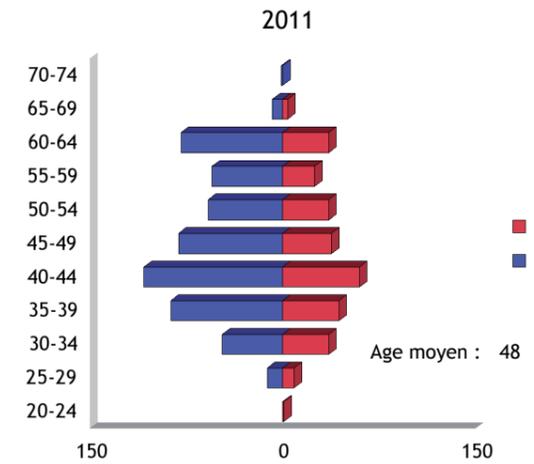
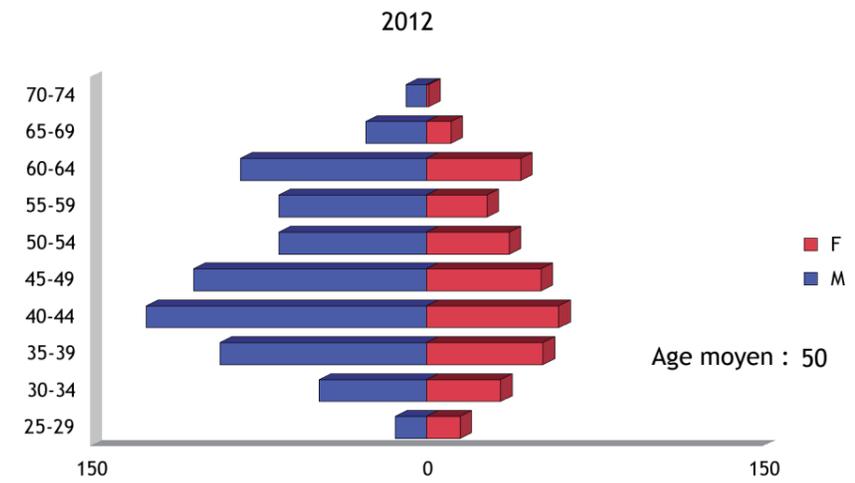
Source Harpège

Effectif des personnels BIATSS contractuels par âge, sexe et type de contrat.



6. Les personnels hébergés

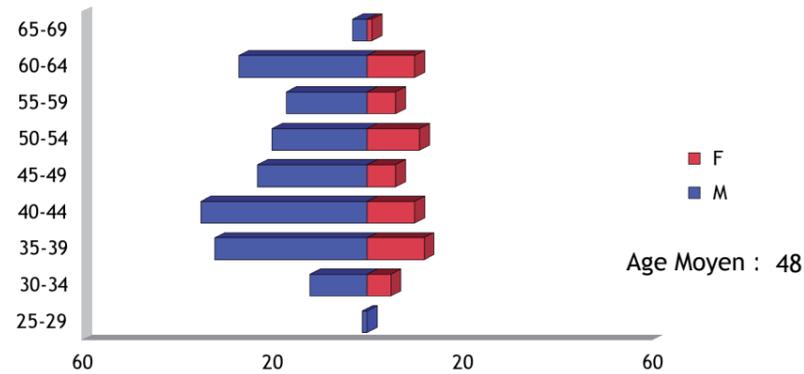
Effectif des personnels hébergés par âge et sexe.



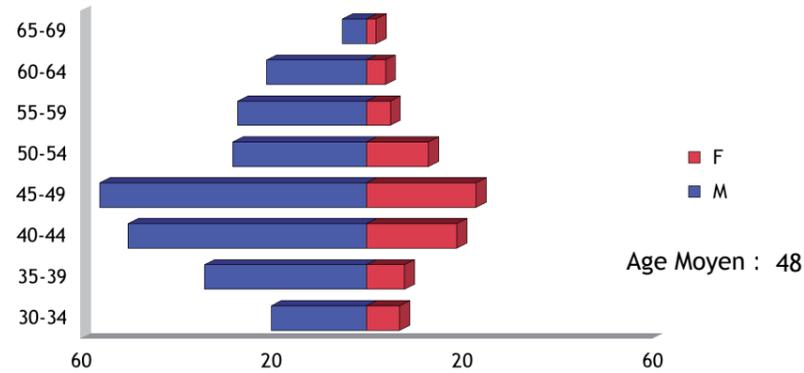
Source Harpège

Effectif des personnels hébergés par âge, sexe et statut.

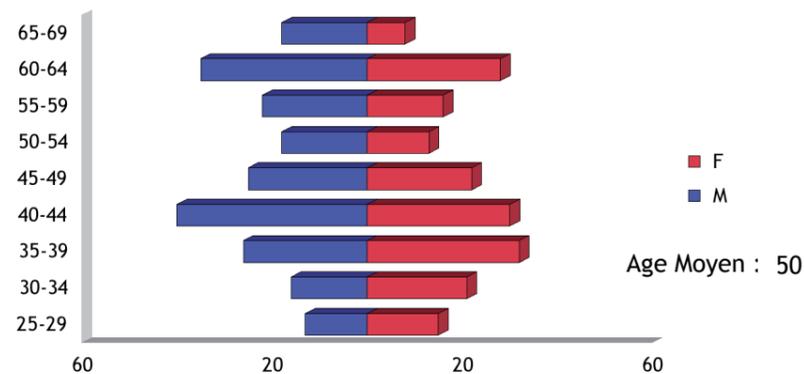
Chercheur



Enseignant-chercheur



ITA



Source Harpège

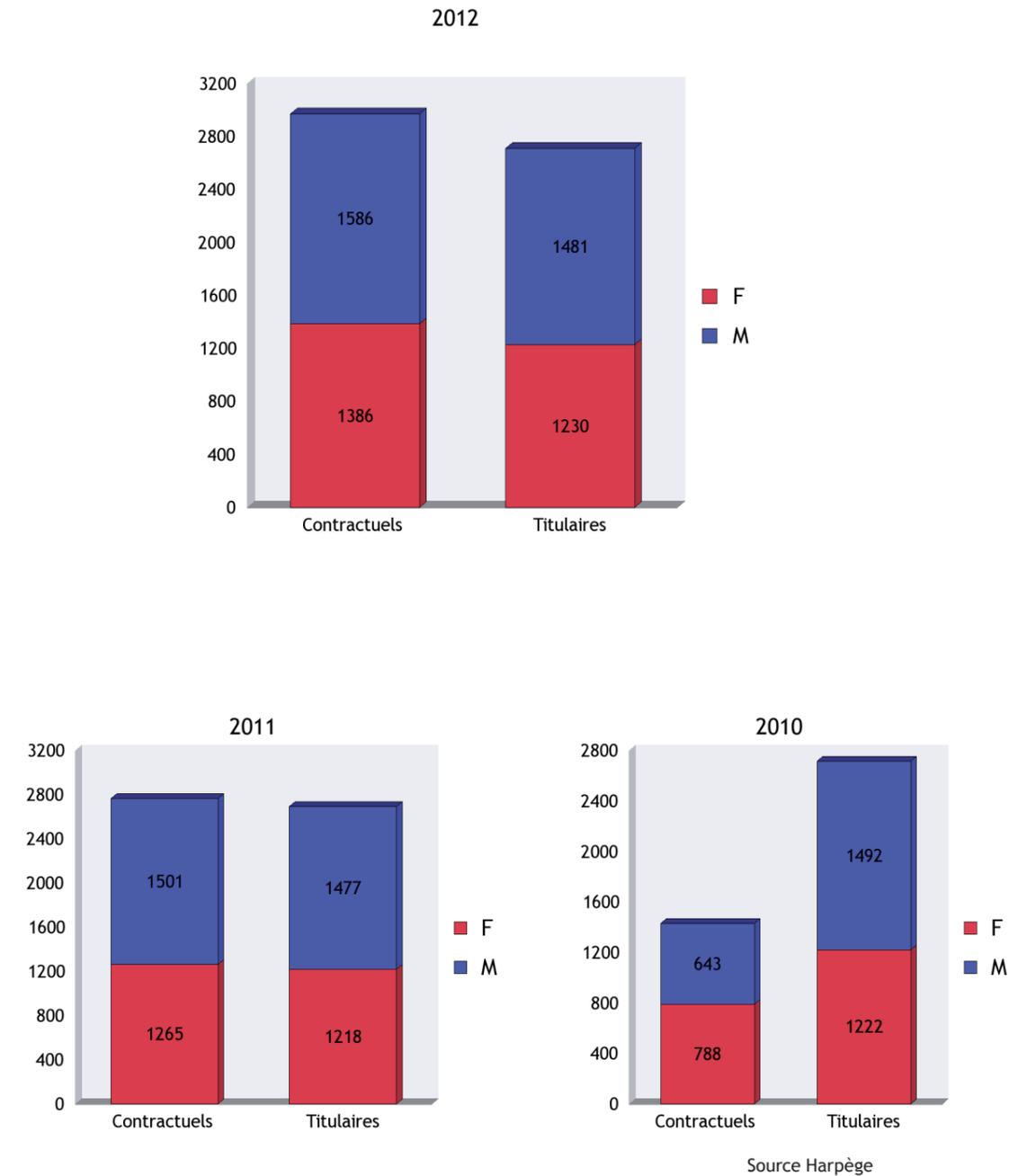
Ce sont les personnels ITA (Ingénieurs, Techniciens et Administratifs) des grands établissements de recherche (CNRS, INSERM, INRA...) qui ont la moyenne d'âge la plus élevée.

Par ailleurs, on note une faible représentation féminine chez les enseignants-chercheurs et les chercheurs hébergés au sein des laboratoires de l'Université de Nantes.

## RÉPARTITION DES PERSONNELS PAR SEXE

### 1. Répartition globale des personnels par sexe

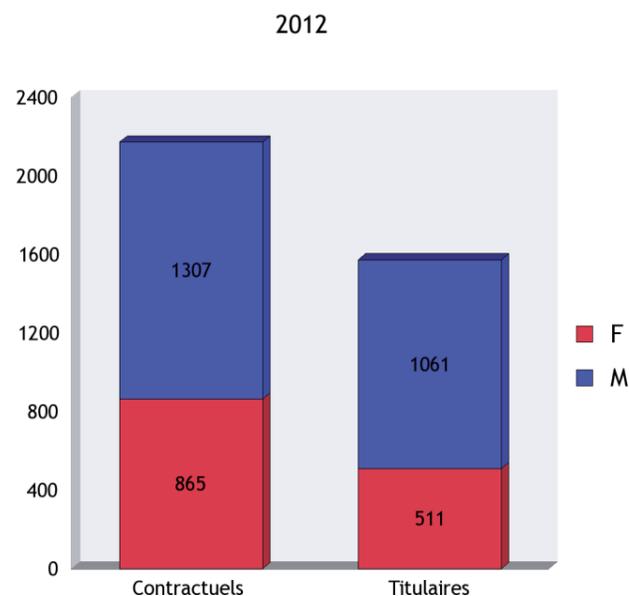
Répartition des personnels par sexe. Comparaison 2012, 2011, 2010.



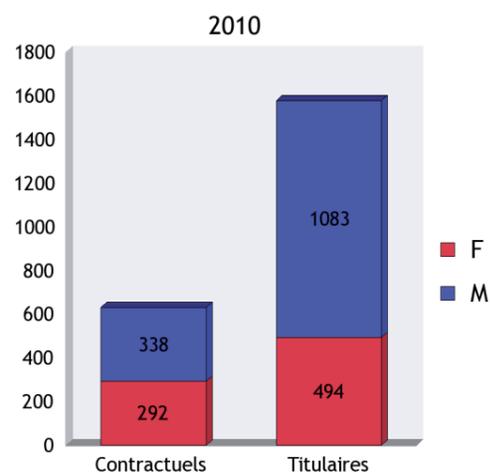
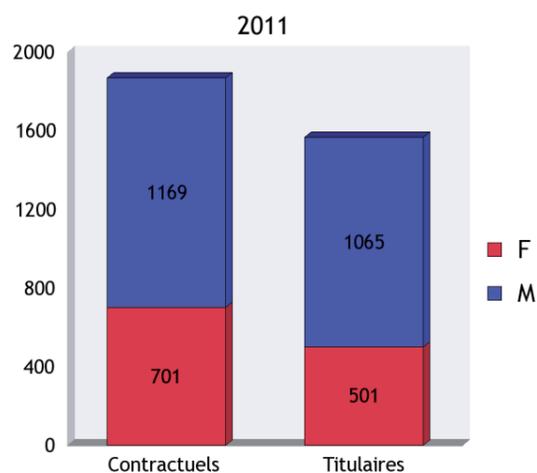
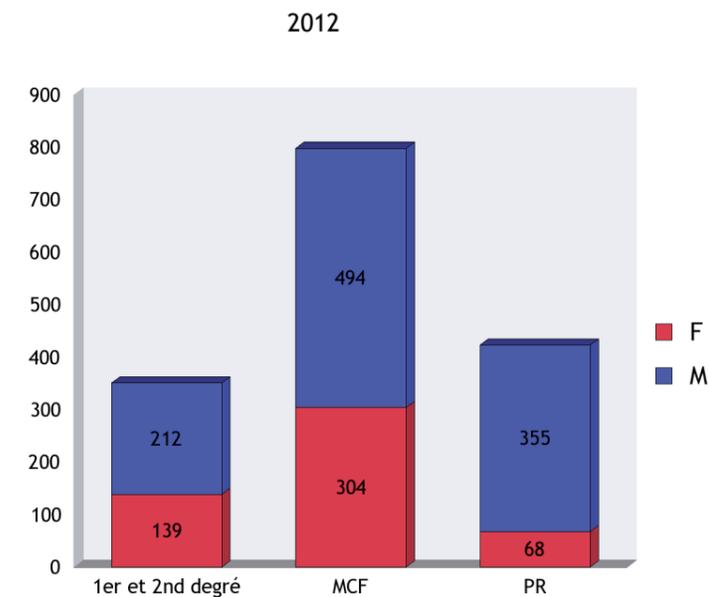
On constate une différence importante du nombre de contractuels entre 2010 et 2012. En 2010, la date d'affectation des vacataires n'a pas été saisie de façon systématique dans Harpège, ce qui empêche toute comptabilisation au titre de cette année-là.

2. Enseignants titulaires

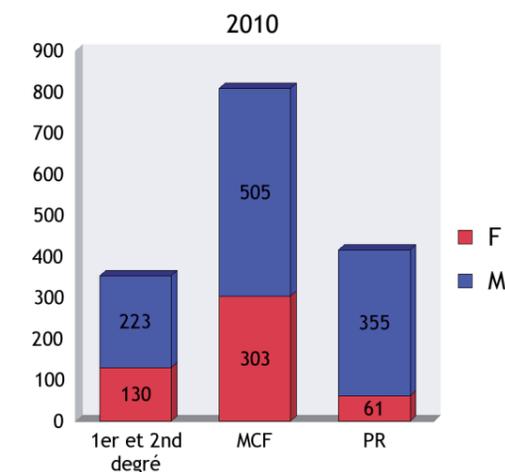
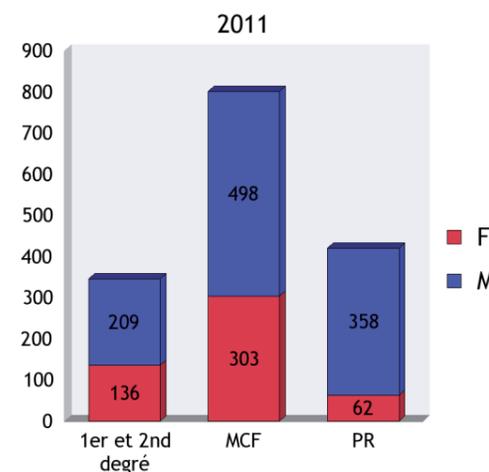
Répartition des enseignants par sexe. Comparaison 2012, 2011, 2010.



Répartition des enseignants titulaires par sexe et corps. Comparaison 2012, 2011, 2010.



Source Harpège



Source Harpège

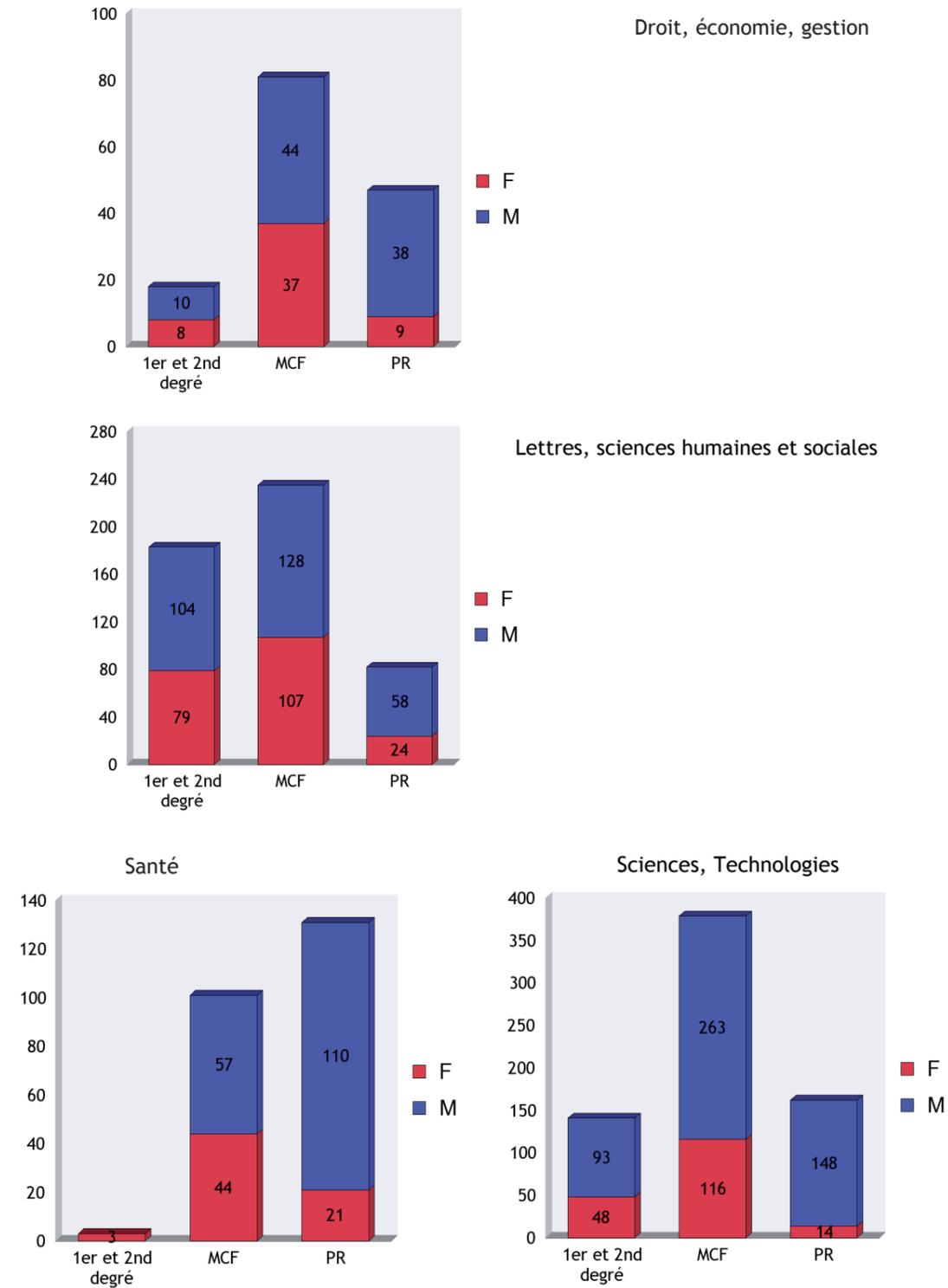
Les enseignantes titulaires représentent 32.5 % de la population enseignante de l'université. Ce chiffre est à rapprocher des chiffres nationaux qui, en 2012, donnait une proportion de 35.76 % de femmes sur l'ensemble de la population enseignante.

En termes de %, les enseignantes représentent 39.6 % des enseignants du 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré (36.8 % en 2010), 38 % des MCF (37.5 % en 2010) et seulement 16 % des PR (14.66 % en 2010).

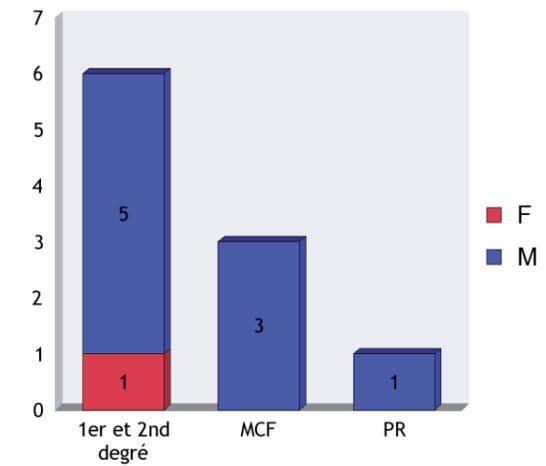
Cette représentation féminine dans les corps enseignants a donc très peu varié sur les 3 dernières années.

Au niveau national, 21.97 % des PR et 43,30 % des MCF sont des femmes.

Répartition des personnels enseignants titulaires par sexe, par catégorie et par domaine d'activité.



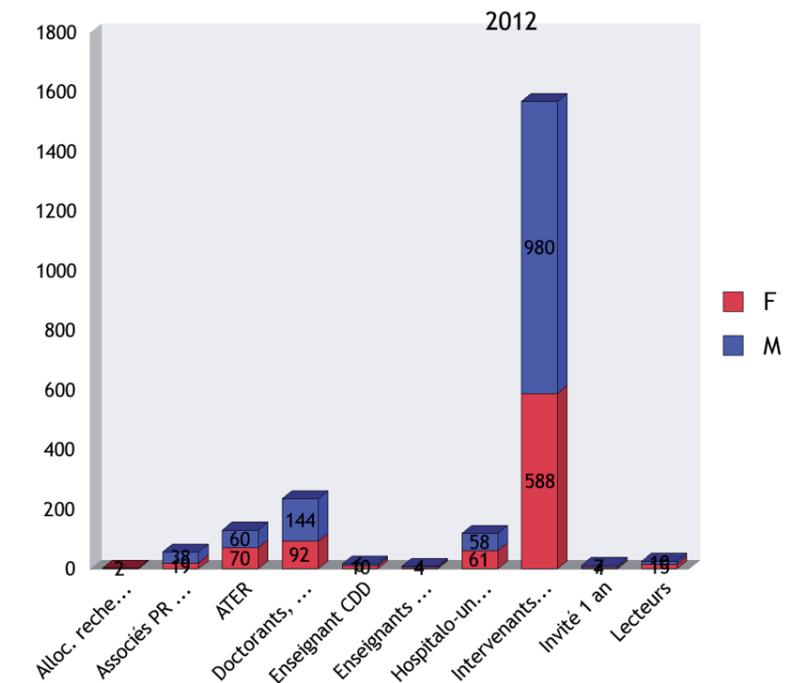
Services communs et services centraux

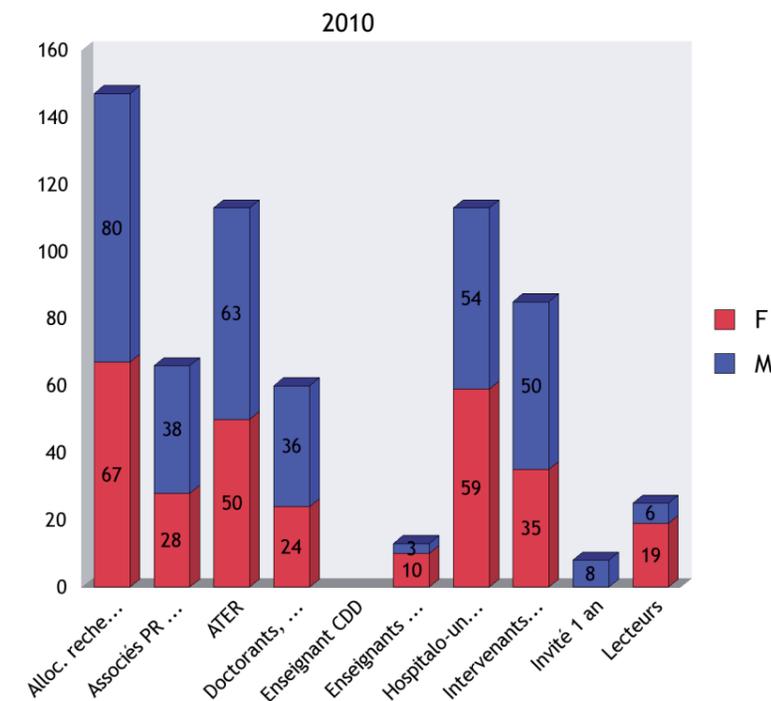
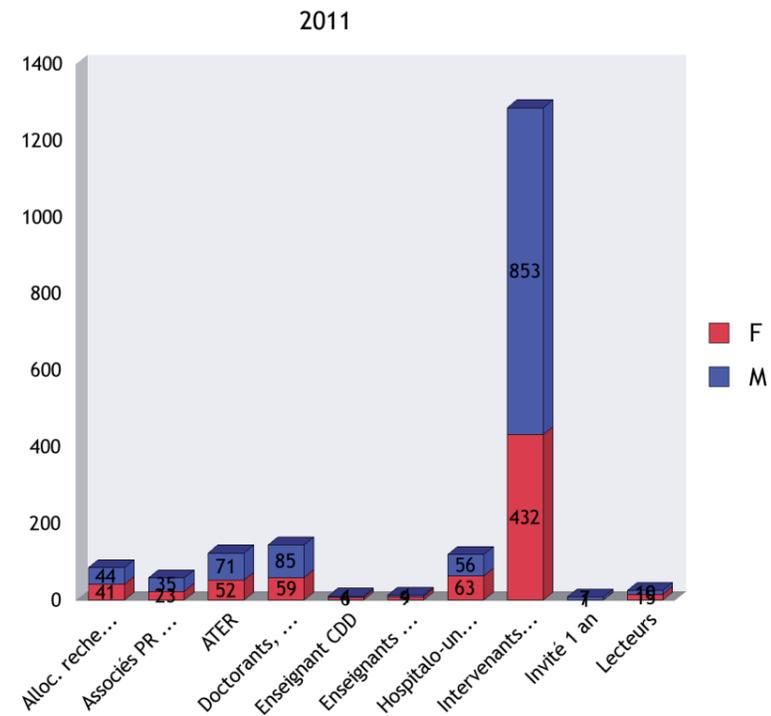


Source Harpège

3. Enseignants contractuels

Répartition des enseignants contractuels par sexe et corps. Comparaison 2012, 2011, 2010.

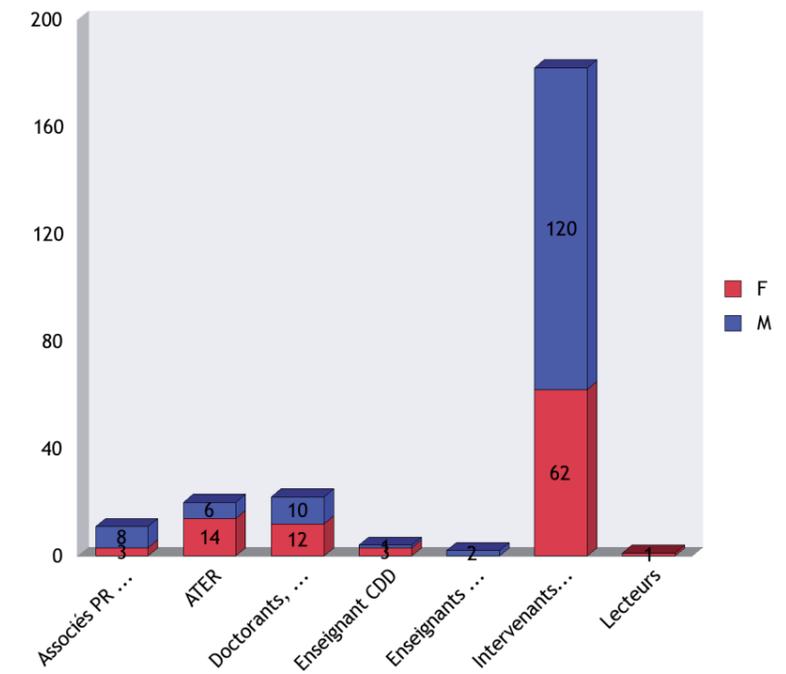




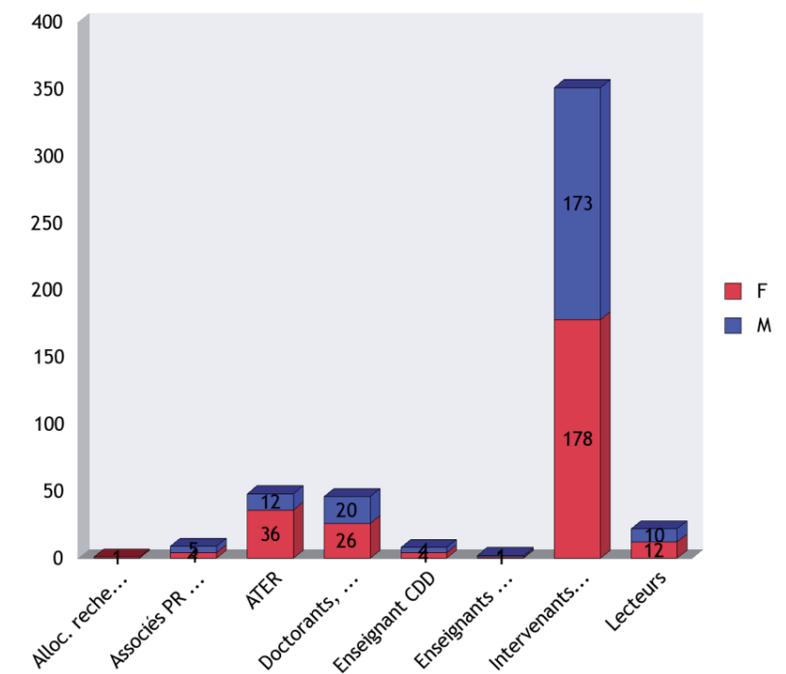
Source Harpège

## Répartition des personnels enseignants contractuels par sexe, par catégorie et par domaine d'activité

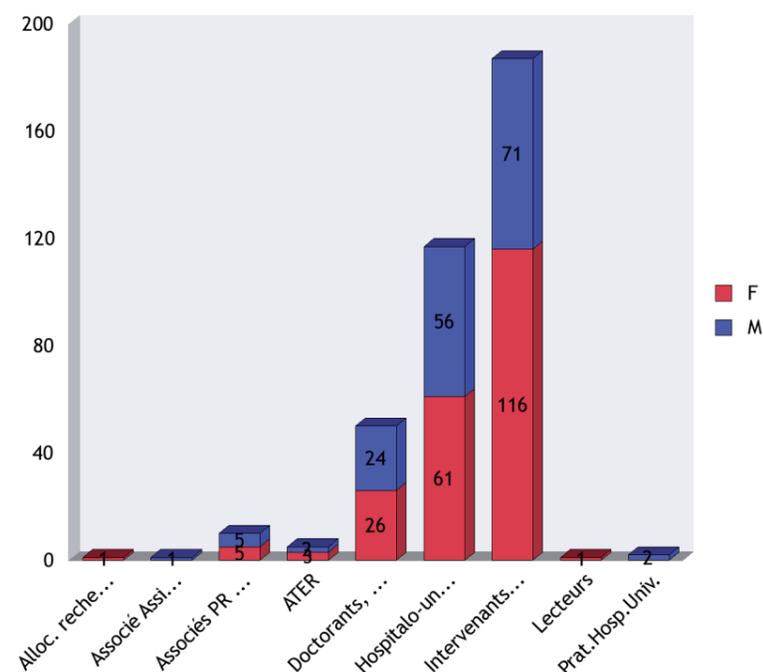
### Droit, économie, gestion



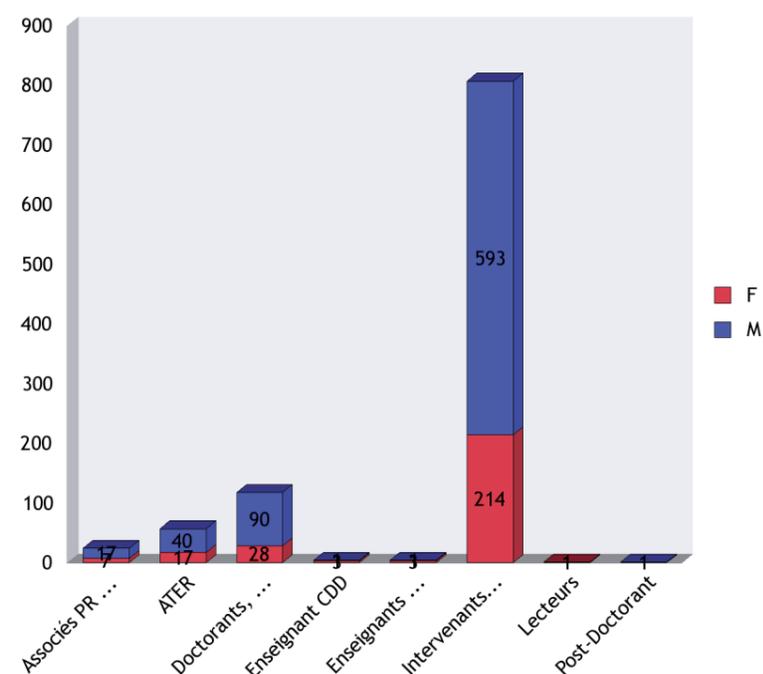
### Lettres, sciences humaines et sociales



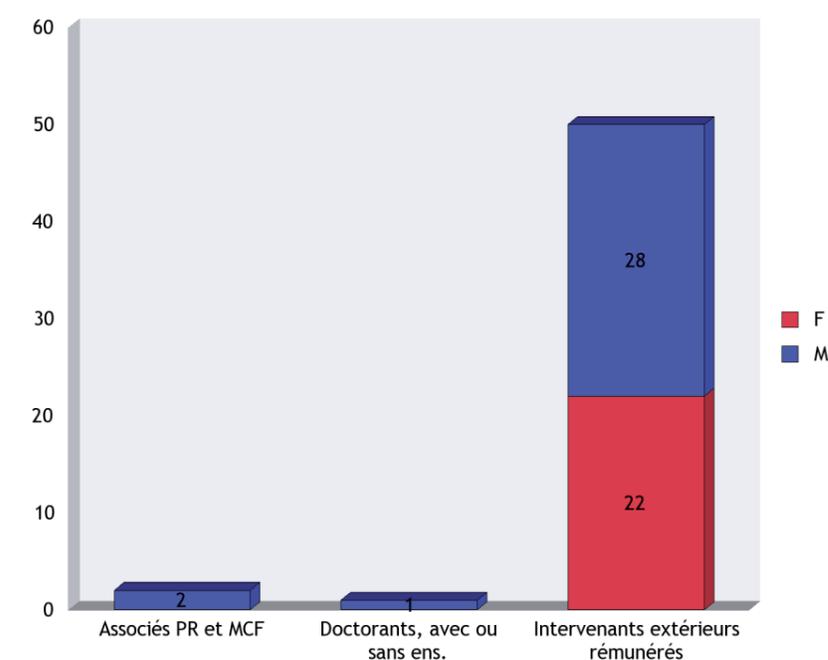
## Santé



## Sciences, Technologies



## Services communs et services centraux



Source Harpège

## Population des contractuels enseignants

Les agents non titulaires de l'État sont régis par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Ce sont des agents publics au service de l'État n'ayant pas la qualité de fonctionnaires.

Le recrutement de ces agents s'opère soit par contrat à durée déterminée (CDD), soit par décret ou arrêté pour certains enseignants (associés ou invités).

Différents décrets réglementent les modalités de recrutement des agents non titulaires.

## 1. Personnels contractuels enseignants

Ces personnels comprennent six catégories

- Associé : à mi-temps ou temps plein : personnel enseignant non titulaire recruté à titre temporaire ;
- PAST : personnel associé à temps partiel : enseignant non titulaire recruté à mi-temps qui doit avoir obligatoirement une activité principale ;
- ATER : attache temporaire d'enseignement et de recherche : personnel enseignant non titulaire. Nommé par le président, il a les mêmes obligations de service que les enseignants-chercheurs. Pour être recruté, il faut être soit fonctionnaire de catégorie A, soit enseignant ou chercheur de nationalité étrangère titulaire d'un doctorat (contrat de 4 ans maximum), soit doctorant en fin de thèse ou ayant soutenu la thèse (contrat de 1 ou 2 ans maximum) ;
- Invité : personnalité de nationalité française ou étrangère exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche recrutée pour une période de 1 à 6 mois.
- Lecteur : de langue étrangère : enseignant non titulaire en général étranger. Le lecteur doit postuler au titre de sa langue maternelle (diplôme minimum requis : master ou diplôme étranger reconnu équivalent). Le contrat est de 1 an renouvelable pour les candidats à titre personnel, de 1 à 3 ans (renouvelable pour une durée équivalente) si le candidat est proposé dans le cadre d'un accord bilatéral d'échange. Leur service de base est de 200 HTD ;

- **Moniteur** : enseignant non titulaire dont le service de base est de 64 heures. Il est recruté soit parmi les allocataires de recherche (la durée du contrat est alors égale au maximum à celle de l'allocation de recherche), soit parmi les anciens élèves d'écoles normales supérieures (la durée du contrat est au maximum de 3 ans). Le moniteur bénéficie d'une initiation à l'enseignement supérieur par un système de tutorat dans le cadre du centre d'initiation à l'enseignement supérieur (CIES).

**2. Personnels contractuels enseignants hospitalo-universitaires**

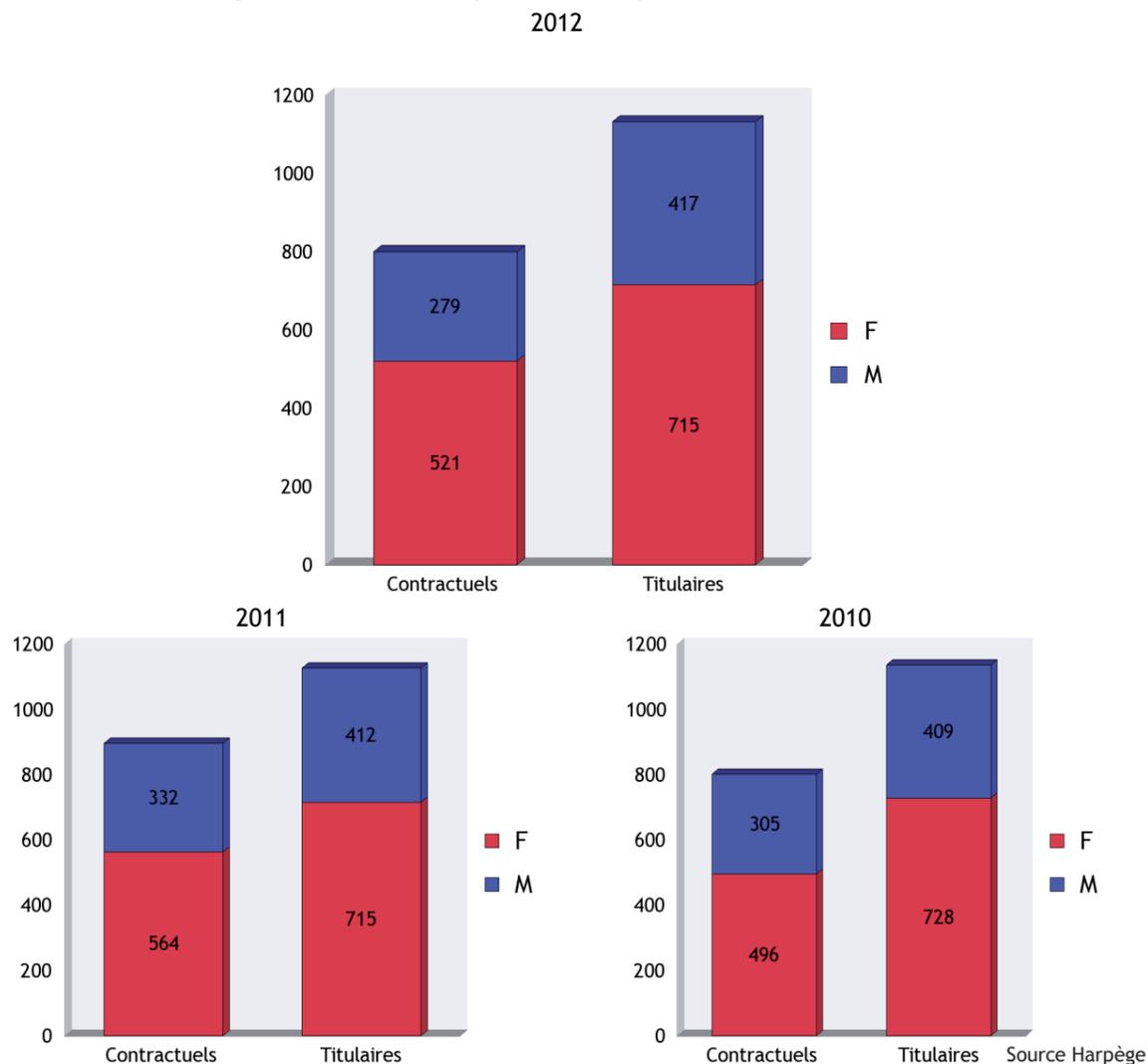
Régis par le décret n° 84-135 du 24 février 1984 modifié portant statut des personnels enseignants et hospitaliers des centres hospitaliers et universitaires, ces personnels non-titulaires comprennent deux catégories :

- **Chef de clinique des universités - assistant des hôpitaux**, nommé pour une période de 2 ans avec possibilité de 2 renouvellements d'une année chacun.

Assistant hospitalier universitaire dans les disciplines biologiques, mixtes et pharmaceutiques, nommé pour une période de 2 ans avec possibilité de 2 renouvellements d'une année chacun.

**5. Répartition des BIATSS. Comparaison 2012 - 2011 - 2010**

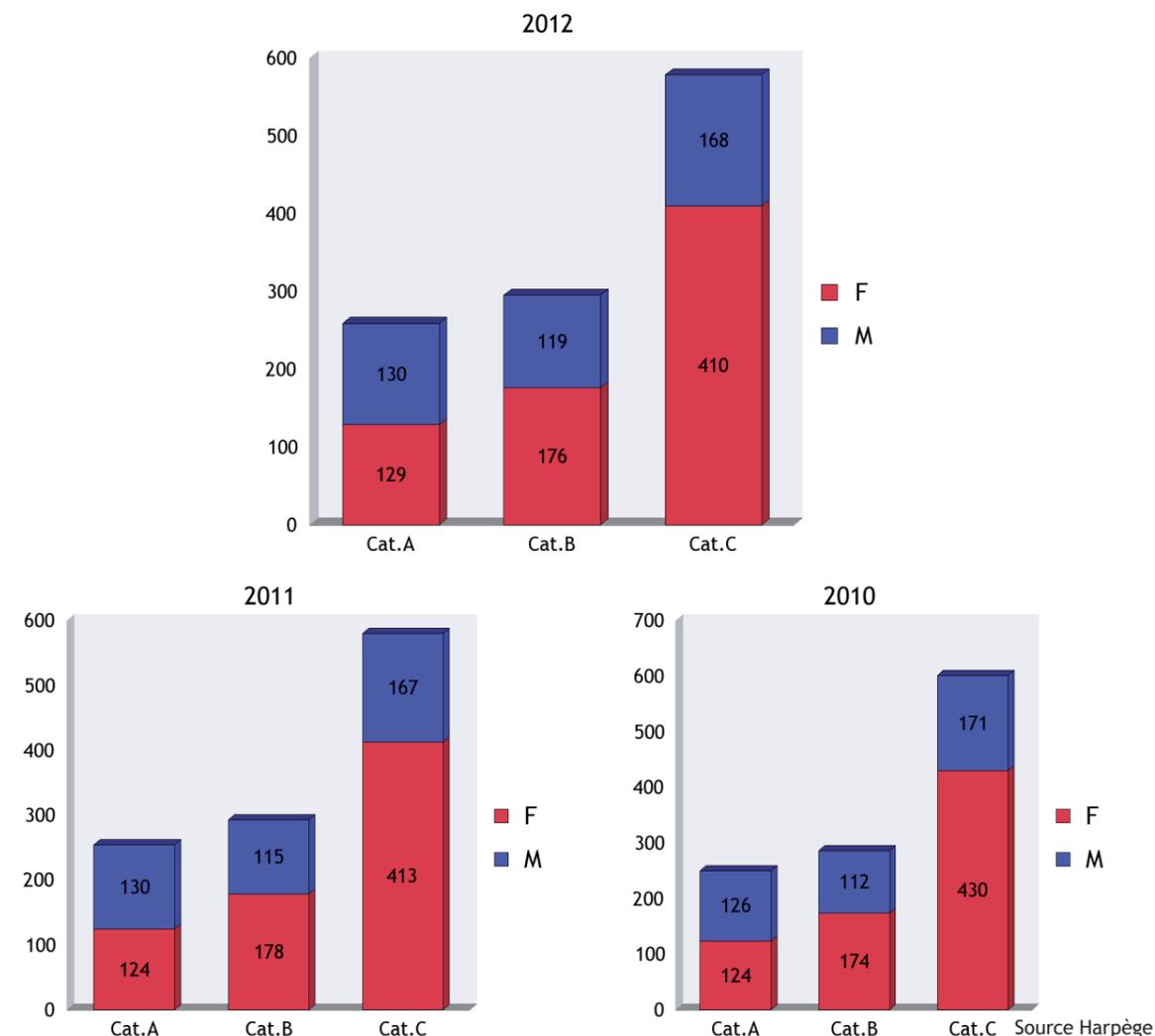
Répartition des BIATSS par sexe. Comparaison 2012 - 2011 - 2010



On constate sur les 3 dernières années une stabilité de la répartition femmes/hommes, tant chez les titulaires que chez les contractuels. La population féminine est largement majoritaire chez les BIATSS, puisqu'elle s'établit à 65 % chez les contractuels et 63 % chez les titulaires.

**6. BIATSS titulaires**

Répartition des BIATSS titulaires par sexe et catégorie fonction publique. Comparaison 2012 - 2011 - 2010

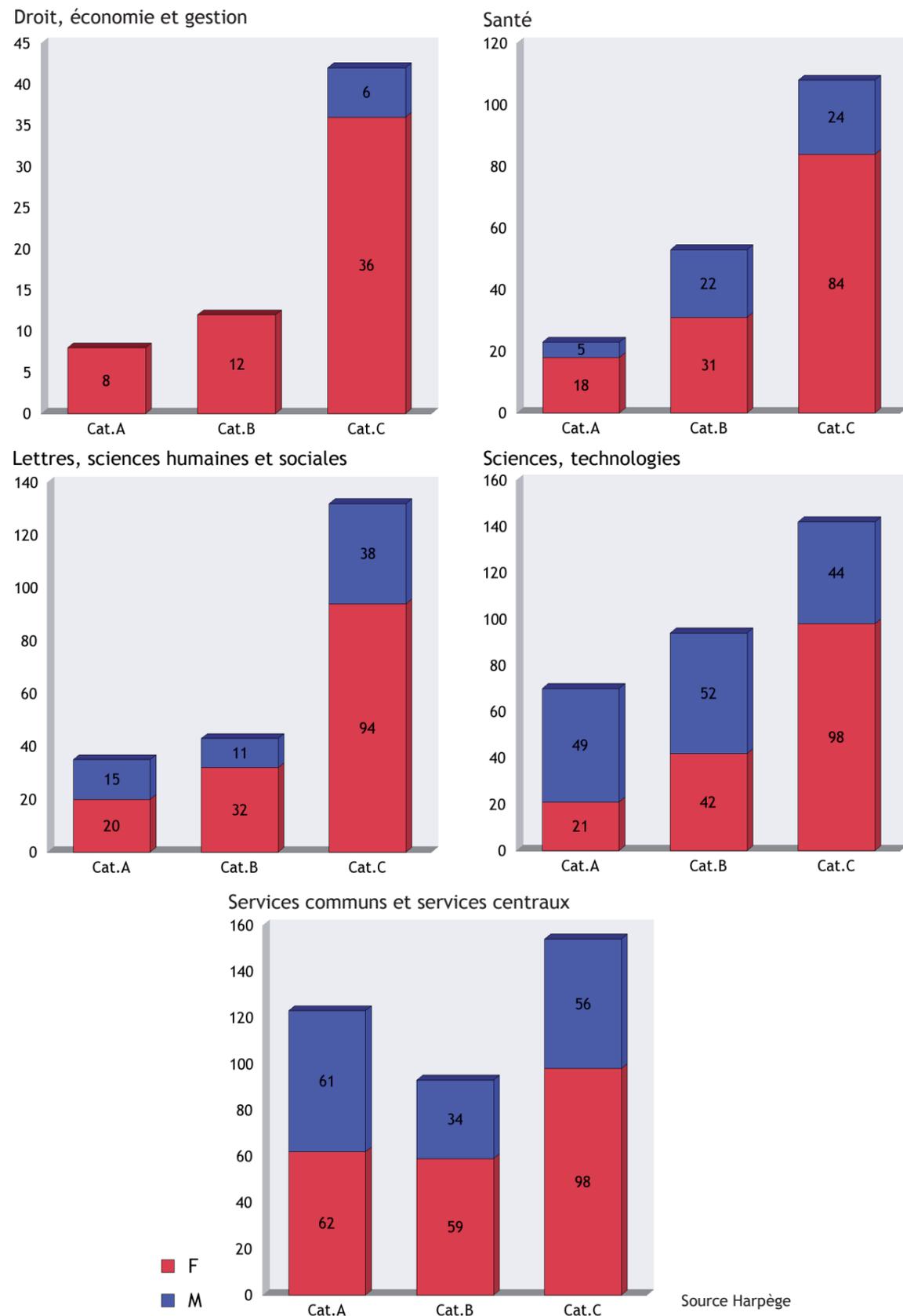


On constate sur les 3 dernières années une stabilité de la répartition femmes/hommes dans les 3 catégories fonction publique.

Chez les catégories A, la parité femme/homme est acquise depuis 3 ans. En revanche, la représentation féminine est beaucoup plus importante chez les catégories B (60.83 % en 2010 et 59.66 % en 2012) et C (71.54 % en 2010 et 70.90 % en 2012).

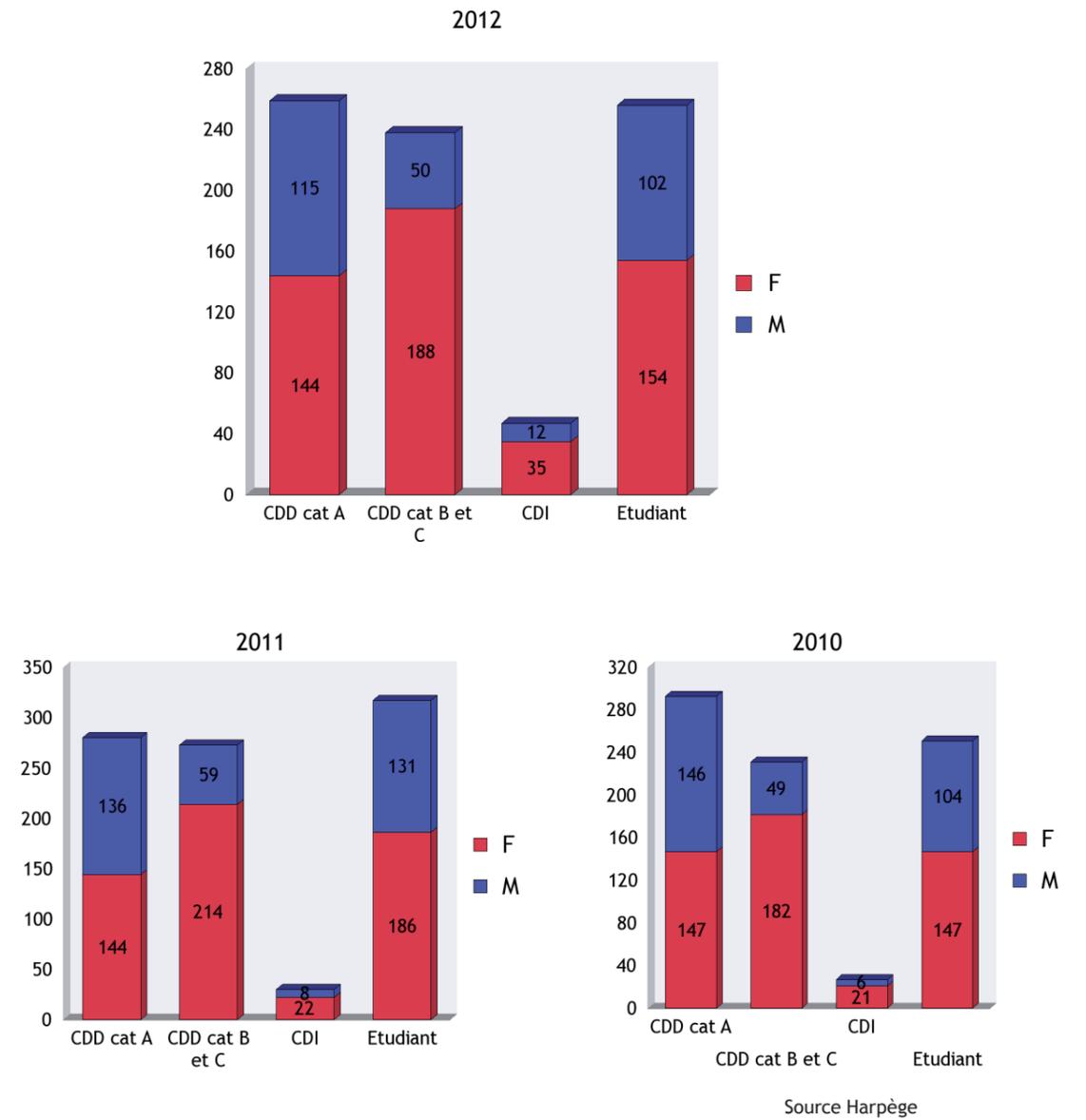
Au niveau national, la répartition F/H était la suivante en 2012 : 53 % de femmes en catégorie A, 62 % en catégorie B et 70 % en catégorie C.

Répartition des personnels BIATSS titulaires par sexe, par catégorie de fonction publique et par domaine d'activité

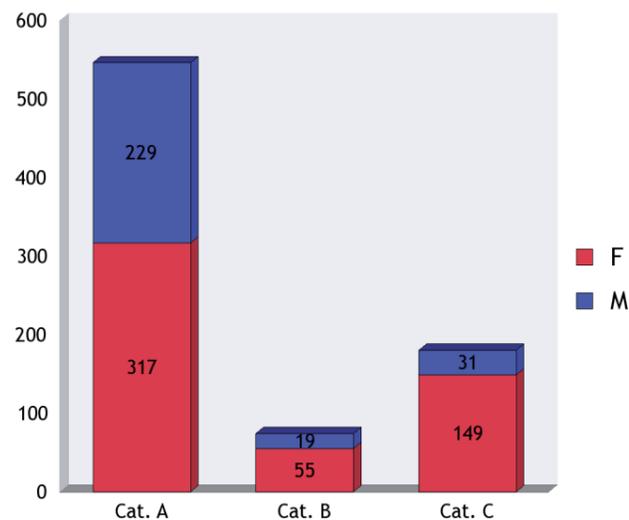


7. BIATSS contractuels

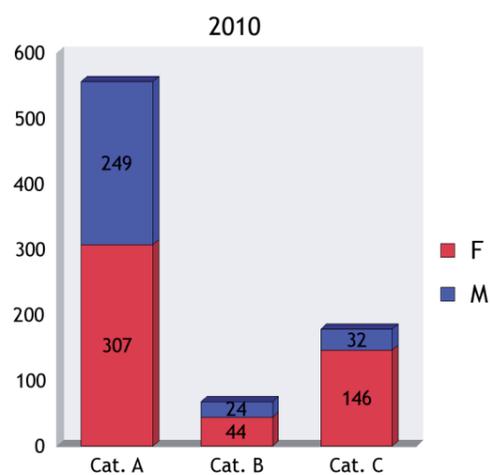
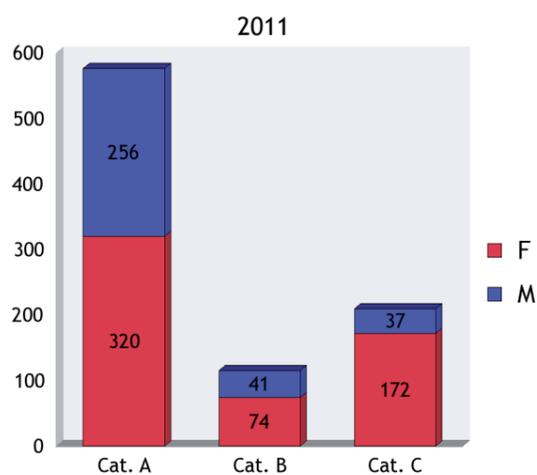
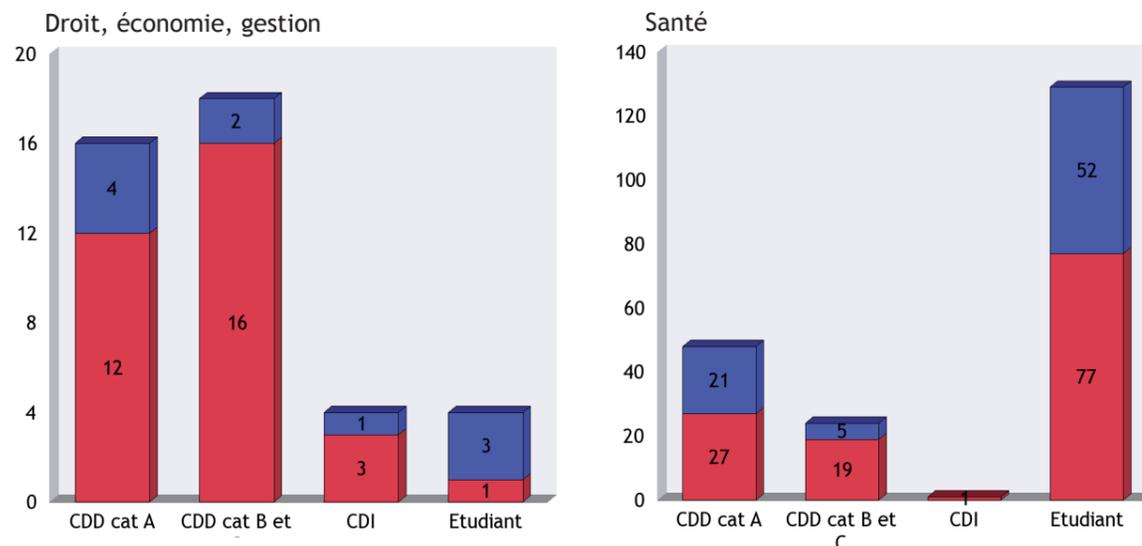
Répartition des BIATSS contractuels par sexe et par type de contrat. Comparaison 2012 - 2011 - 2010



Répartition des BIATSS contractuels par sexe et par catégorie de fonction publique 2012



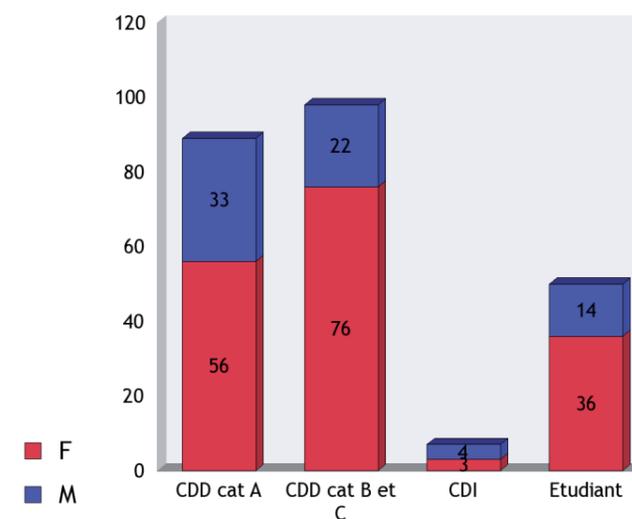
Répartition des personnels BIATSS contractuels par sexe, par type de contrats et par domaine d'activité



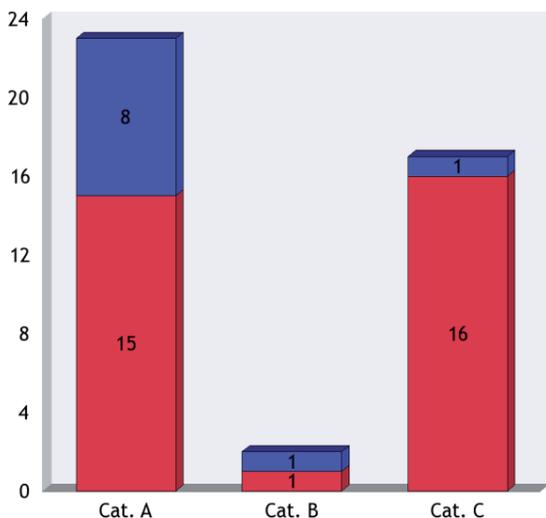
Source Harpège

Comme chez les titulaires, on constate une représentation majoritaire des femmes dans la population des agents contractuels. Le pourcentage de femmes appartenant à la catégorie A a légèrement augmenté entre 2010 et 2012 puisqu'elle passe de 50,17 % à 55,60 %. En revanche, la répartition femme/homme pour les catégories B et C est stable et approche les 80 % / 20%.

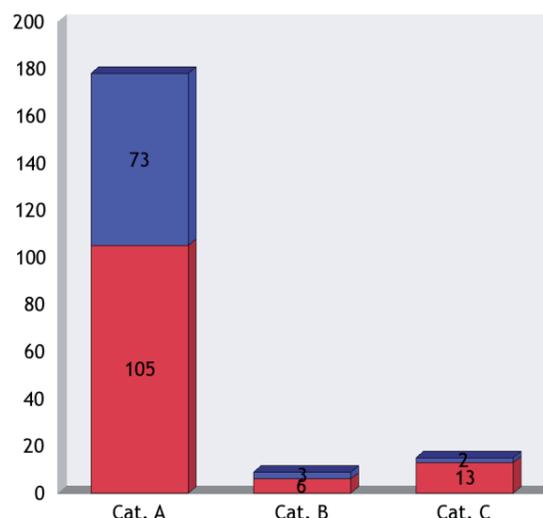
Services communs et services centraux



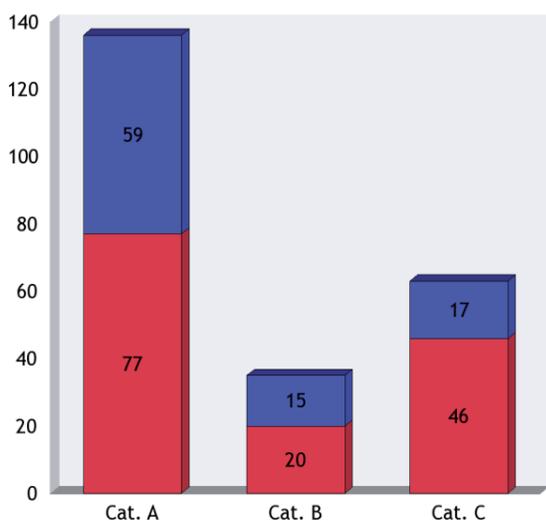
**Droit, économie, gestion**



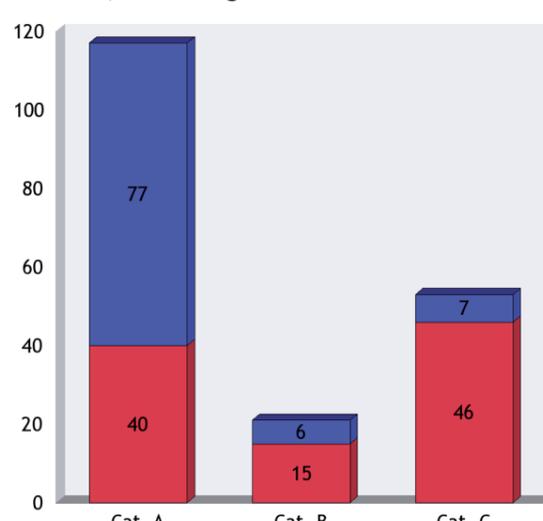
**Santé**



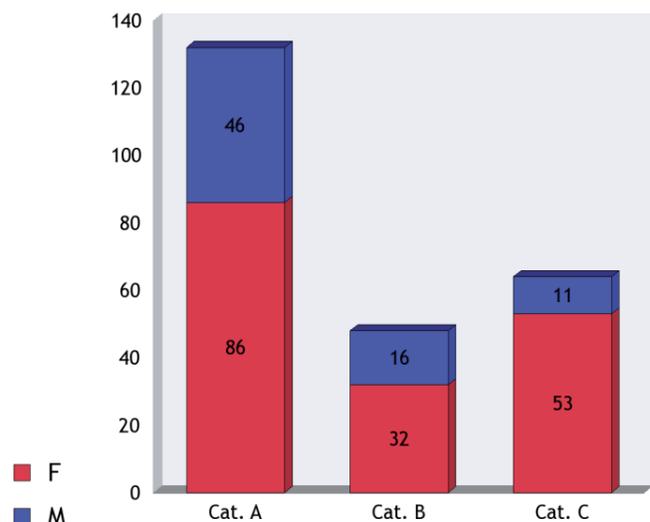
**Lettres, sciences humaines et sociales**



**Sciences, Technologies**



**Services communs et services centraux**

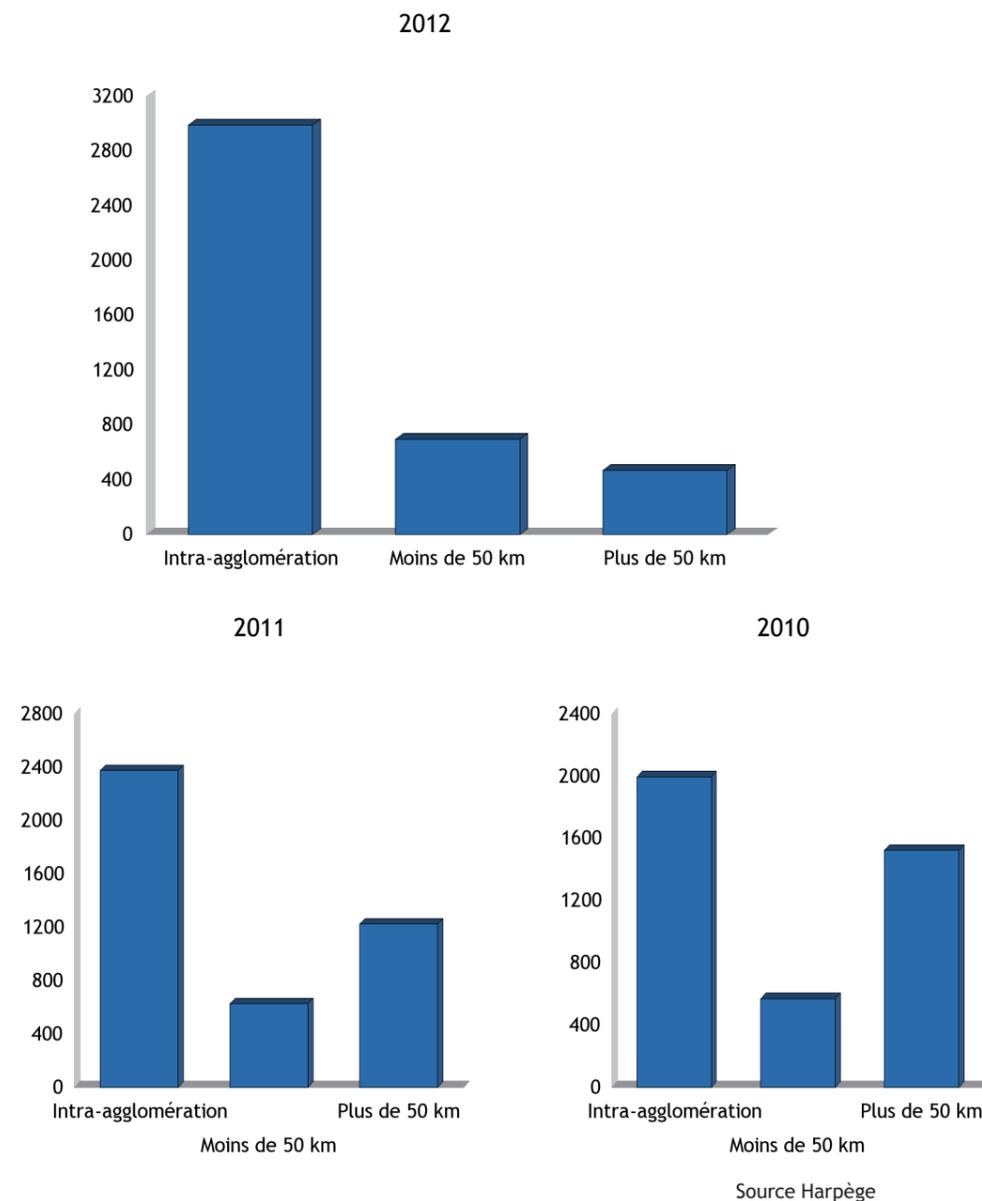


Source Harpège

**■ DOMICILIATION DES PERSONNELS**

**1. Répartition des personnels selon la distance domicile - lieu de travail pour les personnels fonctionnaires**

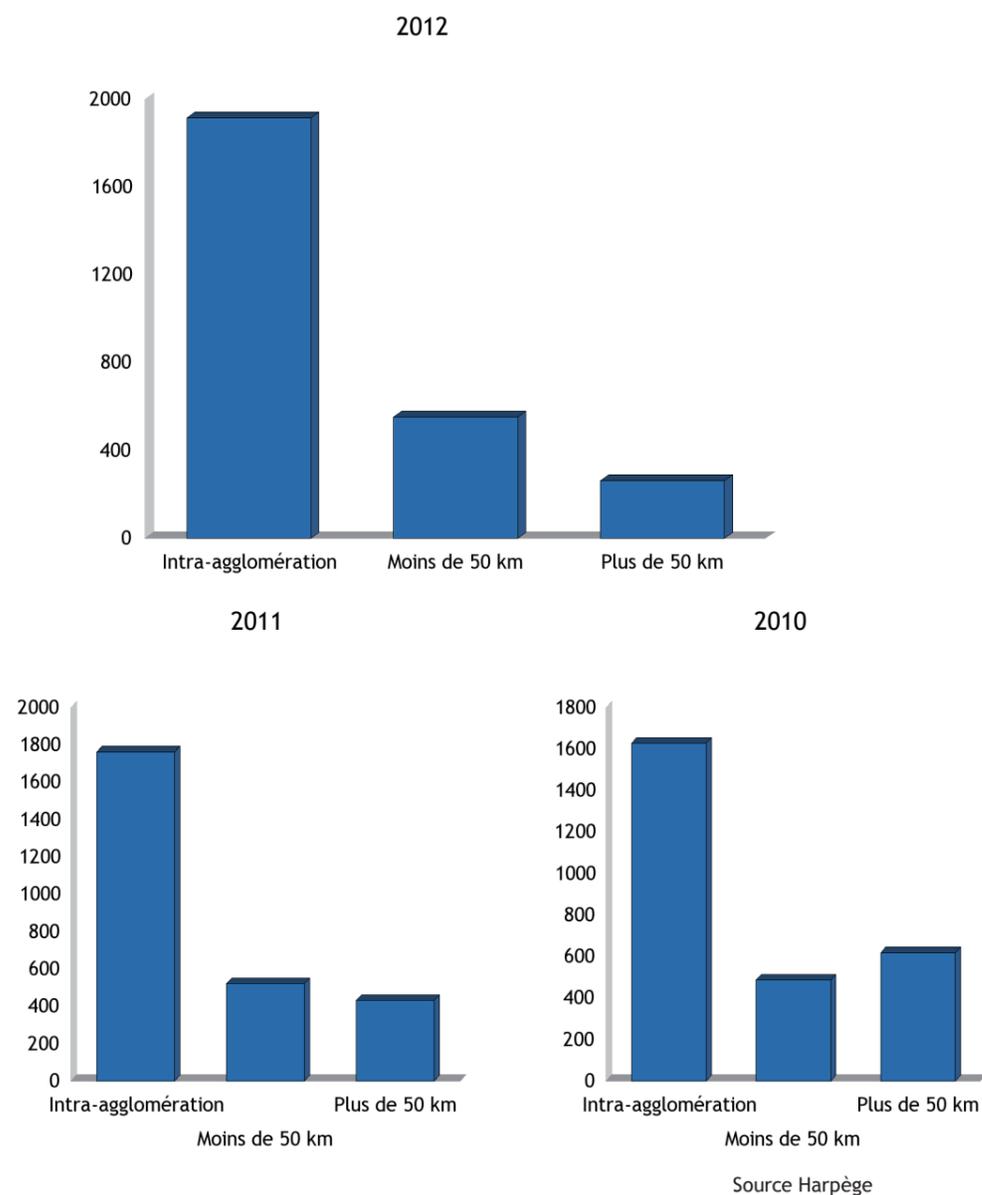
Répartition des personnels selon la distance domicile-travail. Comparaison 2012 - 2011 - 2010



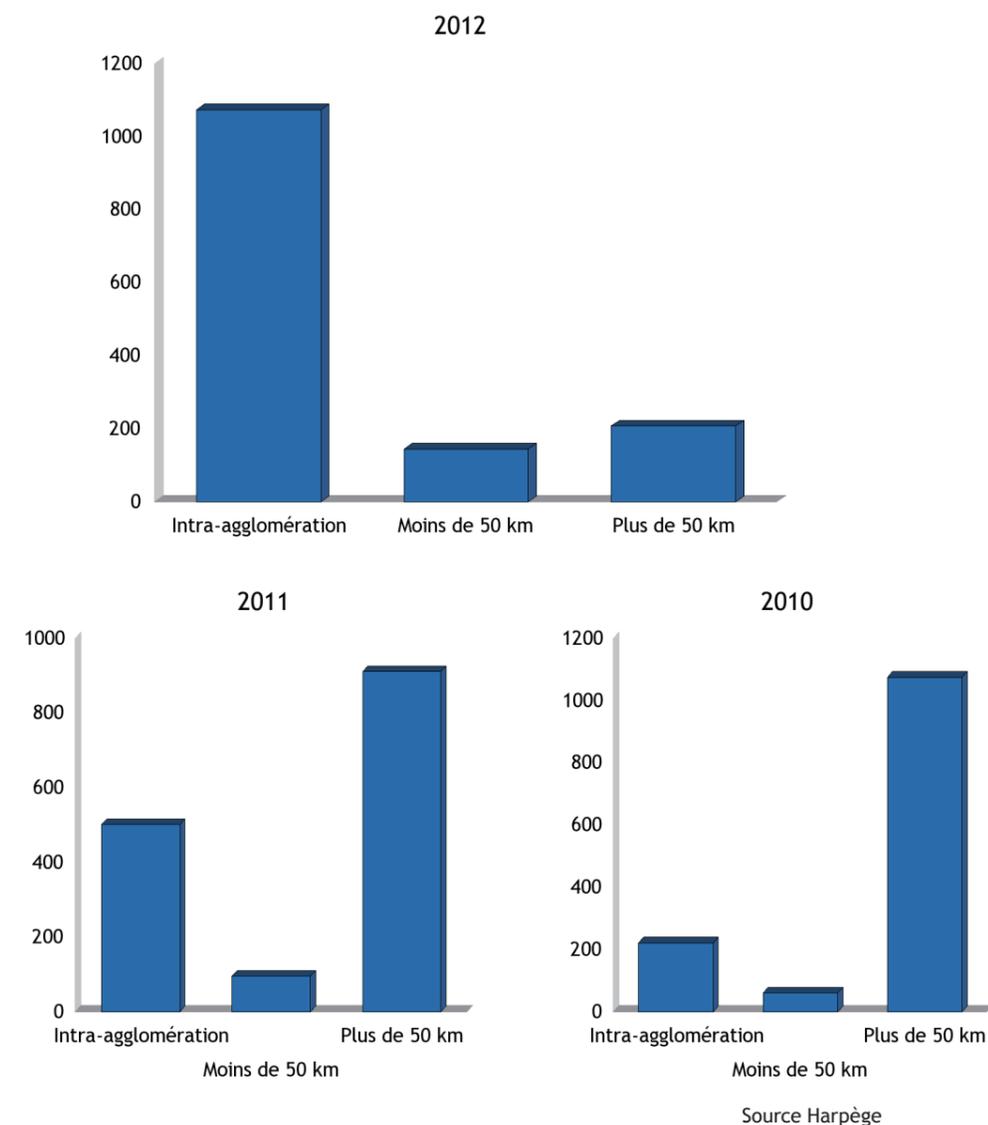
L'évaluation est faite sur les cinq métropoles des Pays de la Loire : l'intra-agglomération s'entend dans un rayon de 15 km autour de Nantes, et de 10 km autour des autres villes.

Depuis 2007, les agents bénéficient d'une participation financière de l'établissement à leurs frais de déplacement entre leur domicile et leur lieu de travail. Cette aide, combinant le cas échéant plusieurs transports publics (train + bus par exemple), peut atteindre jusqu'à 50 % des frais engagés.

Répartition des personnels titulaires selon la distance domicile-travail.  
Comparaison 2012 - 2011 -2010



2. Répartition des personnels selon la distance domicile - lieu de travail pour les personnels contractuels  
Comparaison 2012 - 2011 -2010



Sont exclus de ces histogrammes, les vacataires et les personnels hébergés.

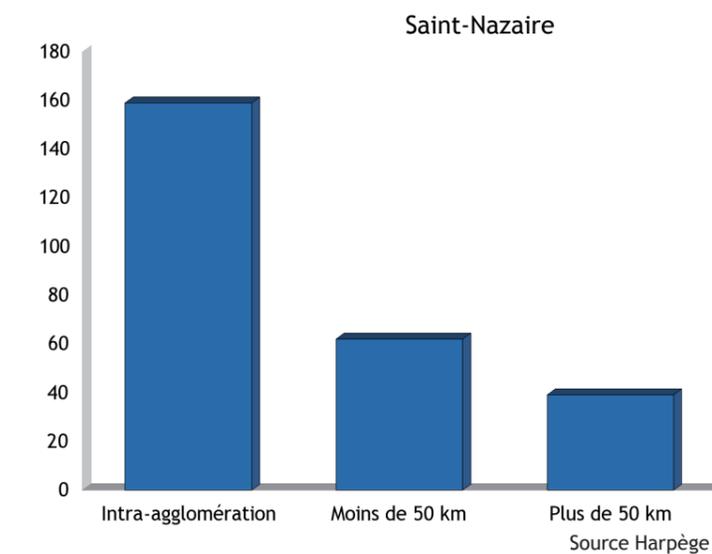
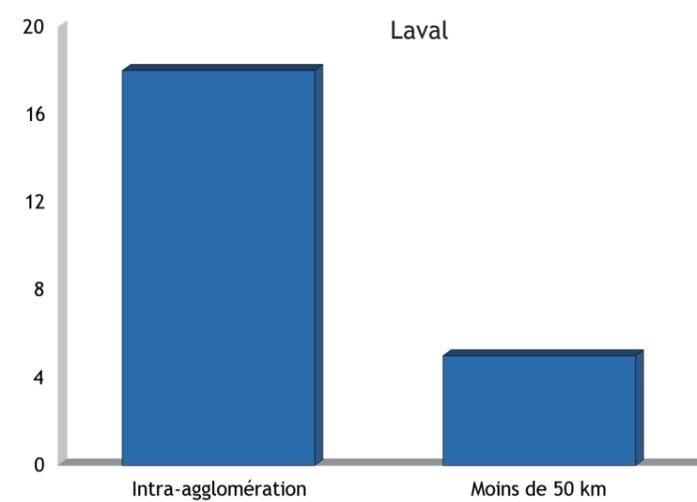
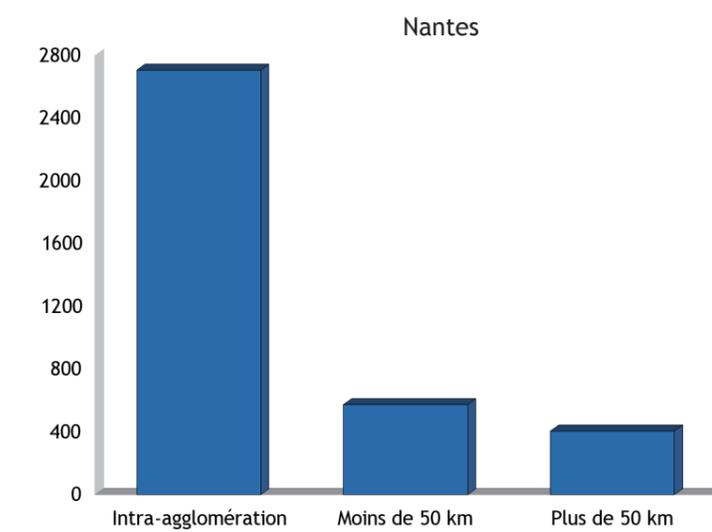
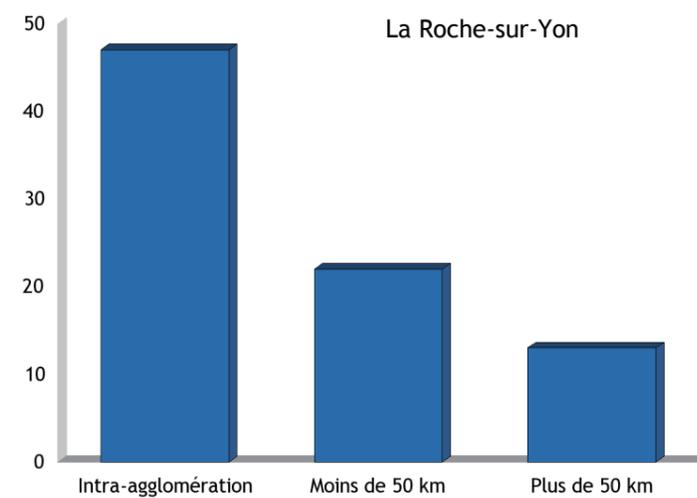
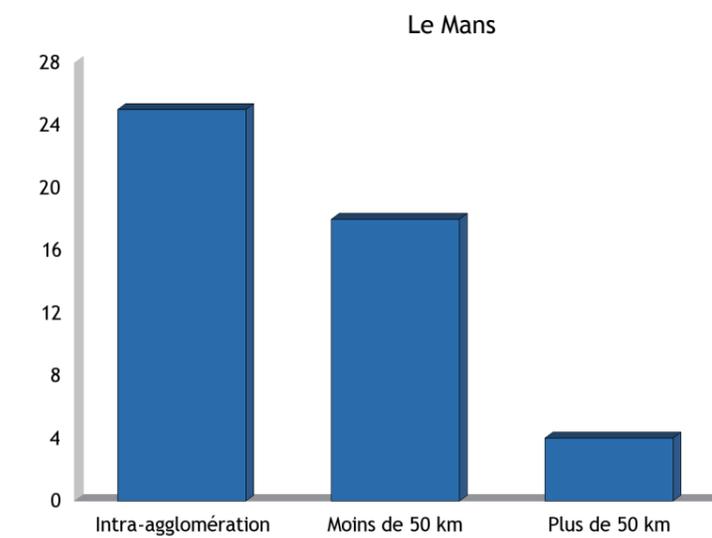
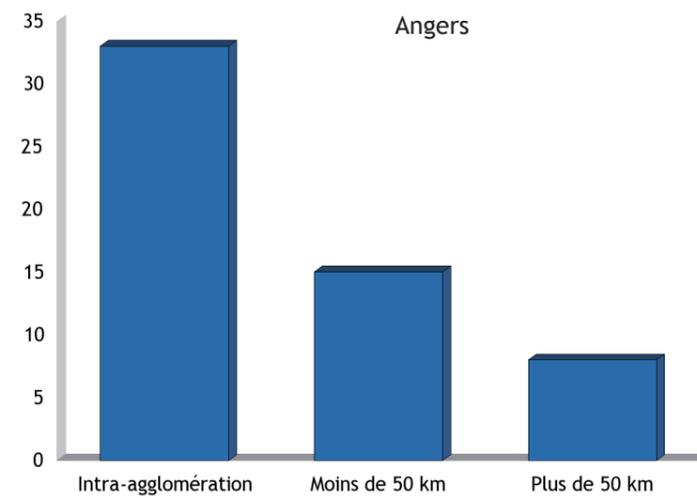
3. Répartition des personnels selon leur lieu de travail

Métropole	Nombre d'agents		
	2010	2011	2012
Angers	55	53	56
Laval	26	24	23
Le Mans	56	49	47
Nantes	3598	3751	3682
Roche-sur-Yon	81	80	82
Saint-Nazaire	271	265	260

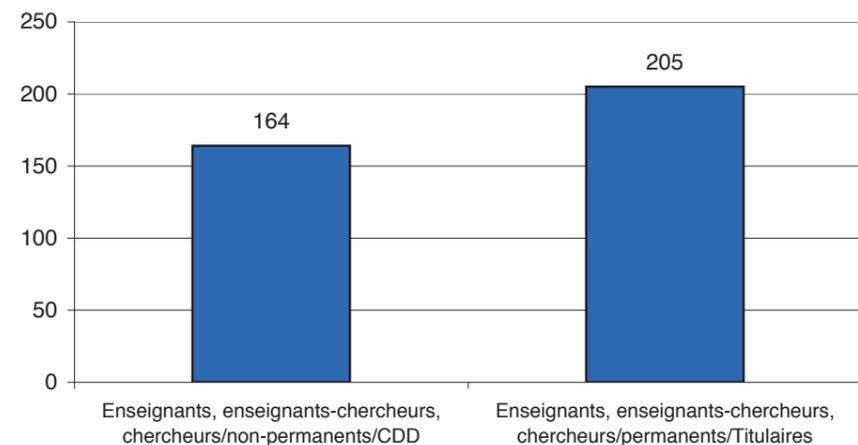
Campus de Nantes	Nombre d'agents		
	2010	2011	2012
Chantrerie	217	219	217
Fleuriaye	141	146	143
IUFM Nantes	162	155	149
Joffre	94	88	89
Loire	1094	1141	1150
Michelet	731	775	767
Petit-Port	93	109	105
Tertre	1066	1117	1062

Source Harpège

4. répartition des personnels selon la distance domicile-travail pour chaque métropole.



**Nombre d'enseignants bénéficiaires du remboursement domicile travail**

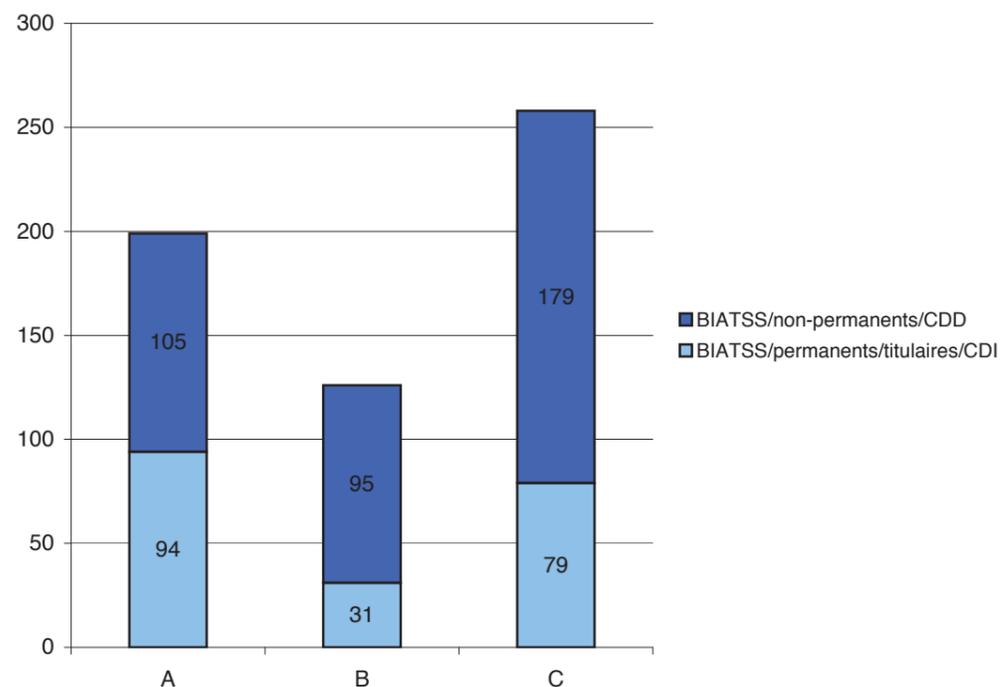


Source Harpège

Seuls 18 % des enseignants bénéficient d'un remboursement domicile travail.

**5. Bénéficiaires du remboursement domicile-travail**

**Nombre de BIATSS bénéficiaires du remboursement domicile travail**



Source Harpège

30 % de la population BIATSS bénéficient d'un remboursement domicile-travail.

**RETRAITES**

**1.départs à la retraite prévisionnels des enseignants**

**Répartition Femmes-Hommes des départs à la retraite prévisionnels des enseignants**

	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans	68 ans
PROFESSEUR DES UNIVERSITES	8	9	15	5	7	4	4	3	
PROFESSEUR DES UNIV - PRATICIEN HOSP.	2	8	6	6	5	3	1	3	1
PROF. UNIV. PRAT. HOSP. DENTAIRES	1	1							
MAITRE DE CONFERENCES	6	10	11	6	7	3	2		1
MAITRE DE CONF UNIV. - PRATICIEN HOSP.	2				1				
MAIT. CONF. PRAT. HOSP. DENTAIRES				1		2			
PROFESSEUR AGREGÉ	8	4	2	2	2				
PROFESSEUR CERTIFIE	5	2	2		1				
PROFESSEUR D'EPS	2	1							
PROFESSEUR DES ECOLES		1							
PROFESSEUR D'ENS. GENERAL DES COLLEGES	1								
PUPH DES DISCIPLINES PHARMACEUTIQUES			1						
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>37</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>2</b>

**Femmes**

	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	66 ans	67 ans
PROFESSEUR DES UNIVERSITES			6	1		1	1
MAITRE DE CONFERENCES		2	1		2	1	
MAITRE DE CONF UNIV. - PRATICIEN HOSP.	1						
PROFESSEUR AGREGÉ	1	1		1	1		
PROFESSEUR CERTIFIE	2				1		
PROFESSEUR D'EPS	1						
PROFESSEUR D'ENS. GENERAL DES COLLEGES	1						
PUPH DES DISCIPLINES PHARMACEUTIQUES			1				
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

**Hommes**

	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans	68 ans
PROFESSEUR DES UNIVERSITES	8	9	9	4	7	4	3	2	
PROFESSEUR DES UNIV - PRATICIEN HOSP.	2	8	6	6	5	3	1	3	1
PROF. UNIV. PRAT. HOSP. DENTAIRES	1	1							
MAITRE DE CONFERENCES	6	8	10	6	5	3	1		1
MAITRE DE CONF UNIV. - PRATICIEN HOSP.	1				1				
MAIT. CONF. PRAT. HOSP. DENTAIRES				1		2			
PROFESSEUR AGREGÉ	7	3	2	1	1				
PROFESSEUR CERTIFIE	3	2	2						
PROFESSEUR D'EPS	1	1							
PROFESSEUR DES ECOLES		1							
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>33</b>	<b>29</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>2</b>

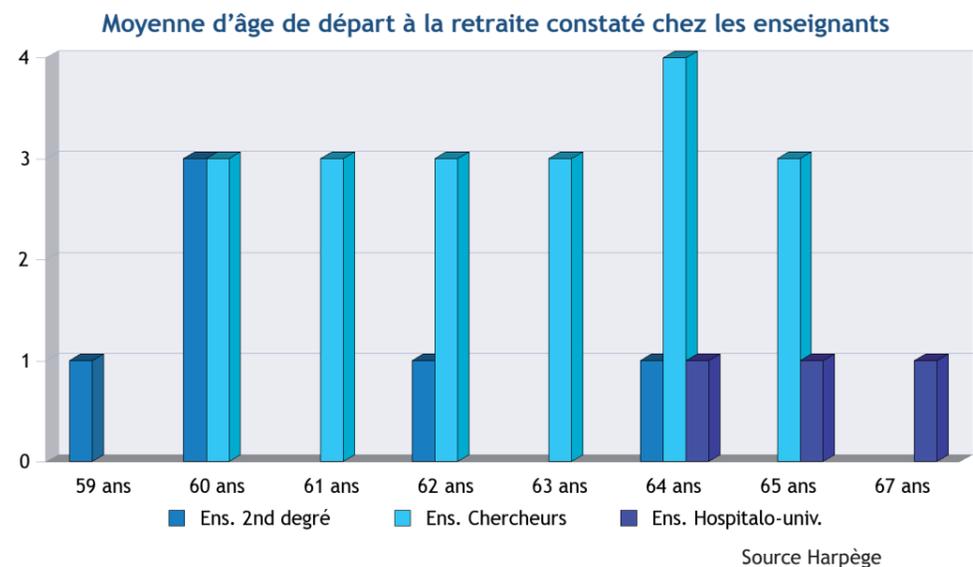
Source Harpège

L'âge moyen de départ affiché est la moyenne d'âge des personnes qui sont parties en retraite au cours de l'année. Les enseignants-chercheurs et les enseignants hospitalo-universitaires ont des âges moyens de départ supérieurs à ceux des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré. En effet, ces derniers ont une carrière qui débute traditionnellement plus tard en raison de la durée de leurs études; ils partent donc plus tardivement en retraite.

Leur maintien en activité en surnombre (article L 952-10 du code de l'éducation) d'une durée de trois ans leur est accordé en principe, sauf bénéfice d'une limite d'âge personnelle, jusqu'au 31 août suivant la date à laquelle ils atteignent l'âge de 68 ans.

Cependant, il peut être interrompu, à la demande de l'intéressé, au cours de cette durée.

### 2. Départs à la retraite constatés des enseignants



La moyenne d'âge de départ à la retraite constaté chez les enseignants est de 64 ans.

Comme le montre le graphique, il y a un décalage manifeste entre les trois statuts : les hospitalo-universitaires partent à la retraite à partir de 64 ans ou au-delà (certains ont 67 ans), tandis que les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré partent en général avant 63 ans. Les enseignants-chercheurs partent quant à eux majoritairement entre 61 et 65 ans.

### 3. Départs à la retraite prévisionnels des BIATSS

Départs prévisionnels à la retraite des BIATSS

	55 ans	56 ans	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans
ADJOINT ADM DE L'EN ET DE L'ENS SUP	3	8	7	8	12	6	1	3	1	2	
ADJOINT ADMINISTRATIF DES SER. DEC.					1						
ADJOINT TECHNIQUE-RECHERCHE ET FORMATION	10	10	14	15	7	5	2	1			
AGENT CONTRACTUEL CNRS									1		
ATTACHE ADMIN EDUC NAT ET ENS SUP	2	5	1	1	3	4	1				
ASSISTANT INGENIEUR DE RECH. ET FORMATION			1	3	1	1					
INGENIEUR D'ETUDES DE RECH. ET FORMATION	2		2		3	4	3	1	1	1	
SECRET. D'ADMINISTR. RECH. ET FORMATION			1								
CONSERVATEUR DES BIBLIOTHEQUES (1992)			1		1	1		1			
ADMINISTRATIF CONTRACTUEL CNRS	1										
AGENT DES SERV. TECH. RECH. ET FORMATION	1										
ADJOINT TECHNIQUE DES ETAB. ENS.				1	1						

	55 ans	56 ans	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans
ADMINISTRATEUR EN. ES. ET RECHERCHE			1								
ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL			1	1				1			
BIBLIOTHECAIRE								1			
INFIRMIERE OU INFIRMIER (EN EXTINCTION)	1										
INGENIEUR DE RECHERCHE RF			1		2		2		2		
MAGASINIER DES BIBLIOTHEQUES		1	1	1	2		1				
SECRETAIRE ADMINISTRATIF 2010	4	3	2	1	5	4	3	1	1		
TECHNICIEN DE RECHERCHE & FORMATION(NES)	3	6	9	6	5	4	2		1		1
AGT CPT D'EPCSCP	1										
BIB. ASSISTANT SPE (NES)	3	2	2	1							
Conservateur du patrimoine	1										
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>35</b>	<b>44</b>	<b>38</b>	<b>43</b>	<b>29</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

### Répartition Femmes-Hommes des départs prévisionnels à la retraite des BIATSS

Femmes

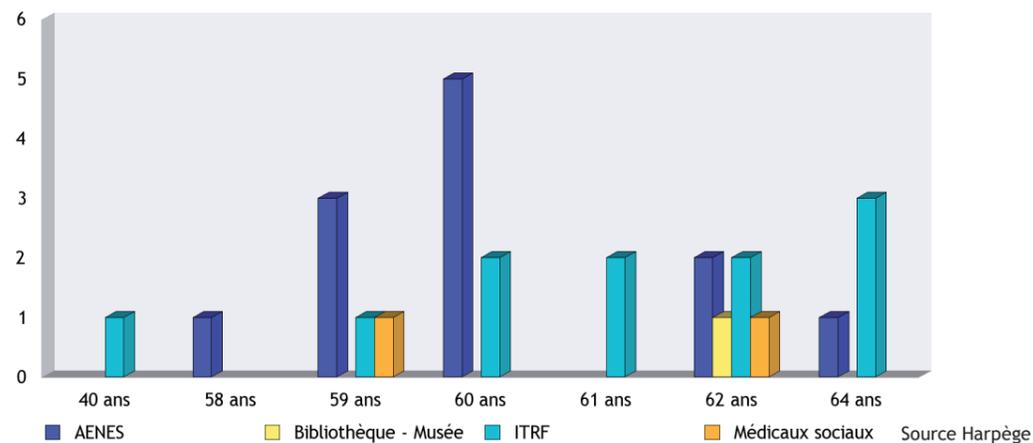
	55 ans	56 ans	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans
ADJOINT ADM DE L'EN ET DE L'ENS SUP	3	8	4	6	12	6	1	2	1	2
ADJOINT ADMINISTRATIF DES SER. DEC.					1					
ADJOINT TECHNIQUE-RECHERCHE ET FORMATION	6	5	8	10	3	2	1	1		
AGENT CONTRACTUEL CNRS									1	
ATTACHE ADMIN EDUC NAT ET ENS SUP	2	4		1	2	2	1			
ASSISTANT INGENIEUR DE RECH. ET FORMATION			1	2	1					
INGENIEUR D'ETUDES DE RECH. ET FORMATION					2	4	3	1		1
SECRET. D'ADMINISTR. RECH. ET FORMATION			1							
CONSERVATEUR DES BIBLIOTHEQUES (1992)						1				
ADMINISTRATIF CONTRACTUEL CNRS	1									
AGENT DES SERV. TECH. RECH. ET FORMATION	1									
ADJOINT TECHNIQUE DES ETAB. ENS.				1						
ADMINISTRATEUR EN. ES. ET RECHERCHE			1							
ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL			1	1				1		
BIBLIOTHECAIRE								1		
INFIRMIERE OU INFIRMIER (EN EXTINCTION)	1									
INGENIEUR DE RECHERCHE RF									1	
MAGASINIER DES BIBLIOTHEQUES		1	1				1			
SECRETAIRE ADMINISTRATIF 2010	3	3	2	1	5	3	2	1	1	
TECHNICIEN DE RECHERCHE & FORMATION(NES)	1	3	7	5	3	3			1	
Conservateur du patrimoine	1									
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>29</b>	<b>21</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>3</b>

Hommes	55 ans	56 ans	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	65 ans
ADJOINT ADM DE L'EN ET DE L'ENS SUP			3	2				1		
ADJOINT TECHNIQUE-RECHERCHE ET FORMATION	4	5	6	5	4	3	1			
ATTACHE ADMIN EDUC NAT ET ENS SUP		1	1		1	2				
ASSISTANT INGENIEUR DE RECH.ET FORMATION				1		1				
INGENIEUR D'ETUDES DE RECH.ET FORMATION	2		2		1				1	
CONSERVATEUR DES BIBLIOTHEQUES (1992)			1		1			1		
ADJOINT TECHNIQUE DES ETAB.ENS.					1					
INGENIEUR DE RECHERCHE RF			1		2		2		1	
MAGASINIER DES BIBLIOTHEQUES				1	2					
SECRETAIRE ADMINISTRATIF 2010	1					1	1			
TECHNICIEN DE RECHERCHE & FORMATION(NES)	2	3	2	1	2	1	2			1
AGT CPT D'EPCSCP	1									
BIB. ASSISTANT SPE (NES)	3	2	2	1						
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

Source Harpège

4. Départs à la retraite constatés des BIATSS

Moyenne d'âge de départ à la retraite constaté chez les BIATSS



La majorité des personnels de l'AENES part en retraite à 60 ans. On constate en revanche que les départs en retraite des personnels de l'ITRF sont plus étalés dans le temps entre 60 et 64 ans. Ces départs plus tardifs peuvent peut-être s'expliquer par une entrée plus tardive dans la fonction publique pour certains métiers techniques qui demandent une qualification professionnelle plus poussée.

5. Motifs des dossiers de pension traités du 01/09/2010 au 31/08/2011

Répartition par motif de départ des dossiers de pension traités du 01/09/2011 au 31/08/2012

Motif de la retraite	BIATSS	Enseignants
Carrière longue (avant 60 ans)	1	1
Ancienneté d'âge et de services	26	19
Limite d'âge	1	2
Recul pour limite d'âge	2	20
Mère de trois enfants et plus	2	1
Conjoint malade		
Invalidité	1	
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>43</b>

En 2012, le premier motif de départ en retraite reste l'ancienneté d'âge et de services aussi bien chez les enseignants que chez les BIATSS

Source Harpège



UNIVERSITÉ DE NANTES

# 5. RÉMUNÉRATIONS ET PRIMES



# 5. RÉMUNÉRATIONS ET PRIMES

- LES CHARGES D'ENSEIGNEMENT COMPLÉMENTAIRES
- MASSE SALARIALE (RÉMUNÉRATIONS PRINCIPALES, PRIMES ET CHARGES D'ENSEIGNEMENT)
- RÉMUNÉRATIONS ENSEIGNANTS
- RÉMUNÉRATIONS BIATSS
- ARBRE DES RÉMUNÉRATIONS

## RÉMUNÉRATIONS ET PRIMES

### ■ LES CHARGES D'ENSEIGNEMENT COMPLÉMENTAIRES

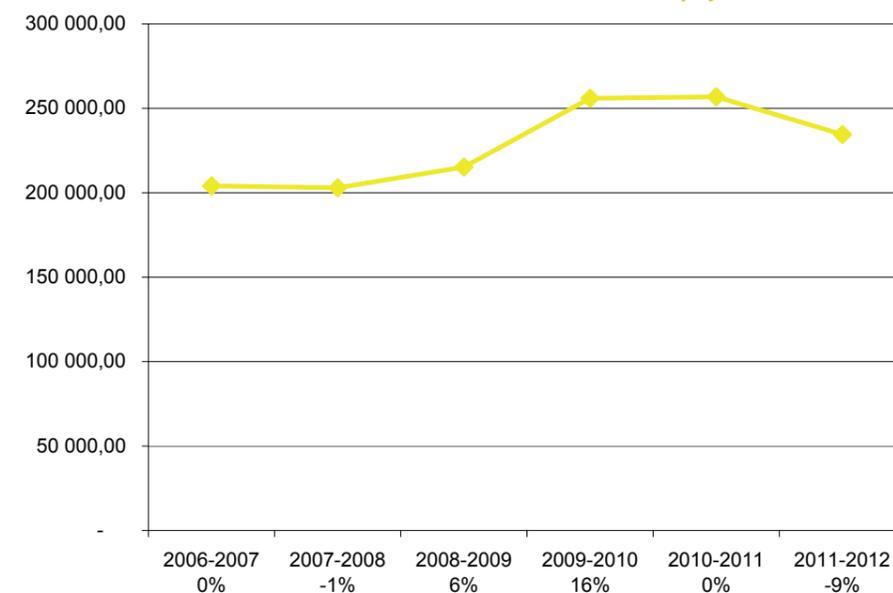
Pour réaliser l'ensemble de ses formations durant l'année universitaire 2011-2012 l'université de Nantes a rémunéré 234493 heures d'enseignement complémentaires.

Les personnels enseignants de l'université ont une obligation statutaire de service d'enseignement. Ces obligations de service, qui varient selon le statut et la situation de chaque enseignant, constituent le potentiel enseignant de l'université. En d'autres termes il s'agit de l'ensemble des heures statutaires d'enseignement dont dispose l'université pour mettre en œuvre son offre de formation.

Lorsque l'offre de formation est supérieure au potentiel de l'établissement, les enseignants peuvent être amenés à effectuer des heures complémentaires au-delà de leur service statutaire. L'université peut également faire appel à des enseignants vacataires extérieurs afin de couvrir l'intégralité de ses besoins. Ces vacataires sont également sollicités en raison de leur expérience et compétences spécifiques dans le cadre de formations professionnelles.

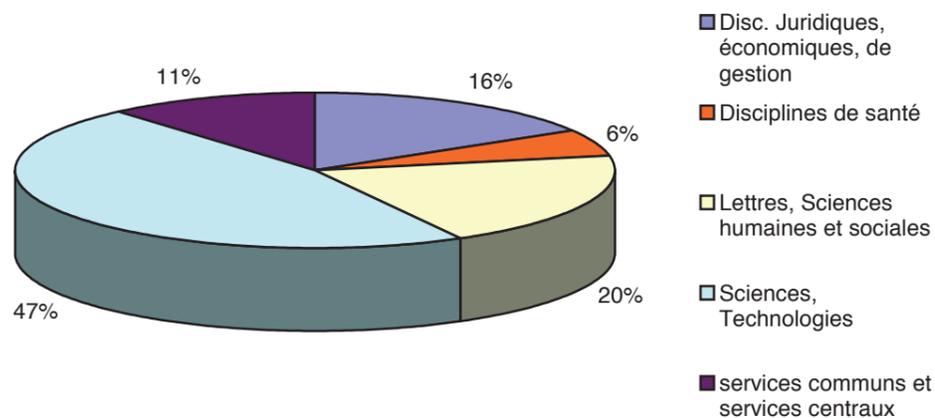
Au titre de l'année 2011-2012, l'Université de Nantes a rémunéré 234493 heures équivalent travaux dirigés (HTD) effectuées en complément du potentiel enseignant, soit 9 % de moins que l'année précédente.

Évolution sur 7 années du nombre d'heures payées



On constate une baisse importante du volume global d'heures payées au titre des charges d'enseignement complémentaires (-9 %). L'autre point important est la part des heures rémunérées aux vacataires qui est passée de 51.75 % en 2011 à 55.36 % en 2012.

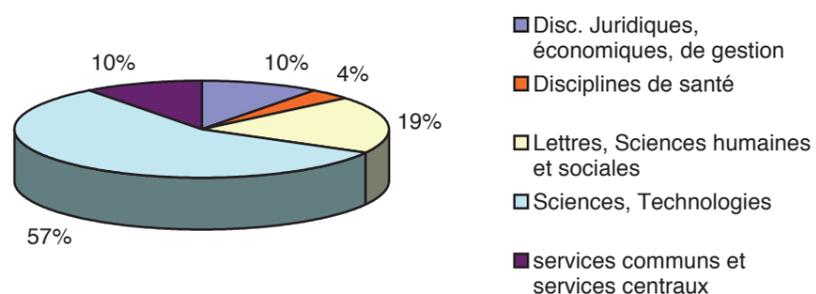
**Charges d'enseignement complémentaires payées au titre de l'année 2011/2012**



Ces charges d'enseignement complémentaires ont principalement été réalisées dans le secteur des sciences et des technologies (46,78 %) ainsi qu'en lettres et sciences humaines et sociales (20 %).

Elles sont constituées à 44,64 %, soit 104694 HTD, d'heures complémentaires réalisées par les enseignants de l'établissement. Les chargés d'enseignement vacataires extérieurs à l'université ont, quant à eux, effectué 129788 HTD durant l'année 2011-2012, soit 55.36 %.

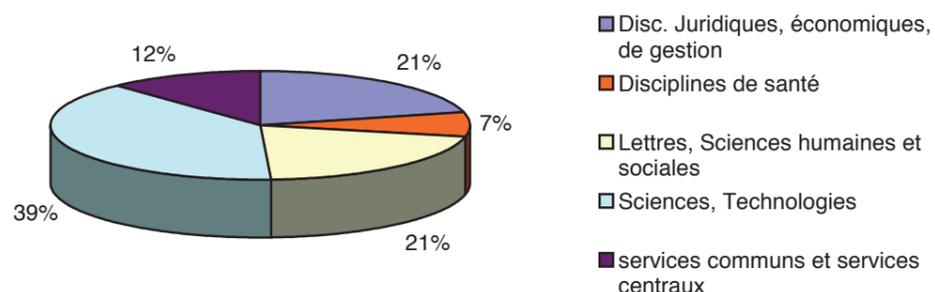
**Répartition des heures complémentaires des enseignants 104694 heures au titre de l'année 2011-2012**



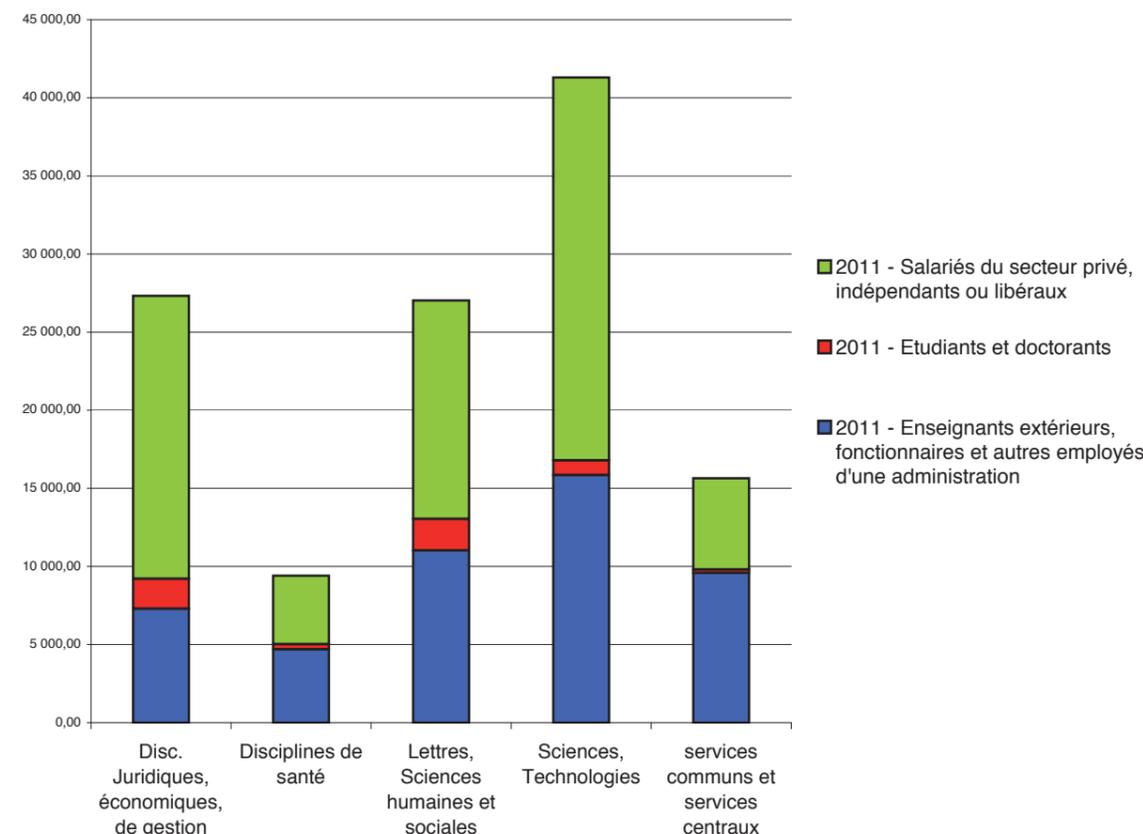
La répartition des heures complémentaires des enseignants et des heures effectuées par les vacataires diffère d'un secteur d'enseignement à l'autre.

Le nombre d'heures complémentaires rémunérées est en baisse significative par rapport à l'année précédente où 123865 heures avaient été payées à des enseignants.

**Répartition des heures des vacataires: 129 788 heures payées au titre de l'année 2011-2012**



**Répartition des heures des vacataires par origines professionnelles des intervenants**



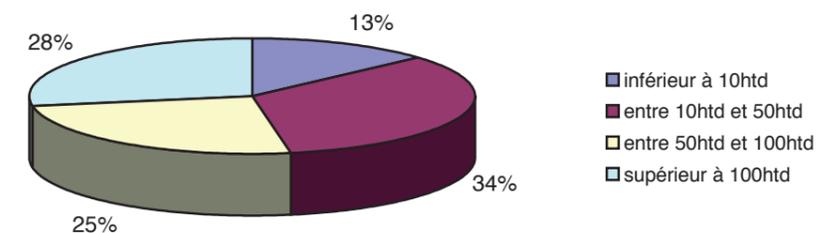
Selon les secteurs de formation, l'origine professionnelle des vacataires peut varier.

Ainsi, dans les disciplines juridiques et de gestion, 66.28 % des charges d'enseignement effectuées par des vacataires l'ont été par des salariés du secteur privé, des indépendants ou libéraux.

Cette prédominance se retrouve aussi dans les disciplines scientifiques et techniques (61.35 %).

Les intervenants extérieurs ayant un emploi principal dans une administration sont plus nombreux dans le secteur lettres, sciences humaines et sociales. Ces disciplines font effectivement plus appel à des enseignants du second degré notamment.

**Répartition des heures complémentaires par tranche d'heures réalisées**



Source DRH

Une grande majorité des enseignants qui effectuent des heures complémentaires font entre 10 et 50 heures TD dans l'année universitaire.

## MASSE SALARIALE (RÉMUNÉRATIONS PRINCIPALES, PRIMES ET CHARGES D'ENSEIGNEMENT)

Masse salariale paye totale décaissée en 2012 : 228 955 096 €

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

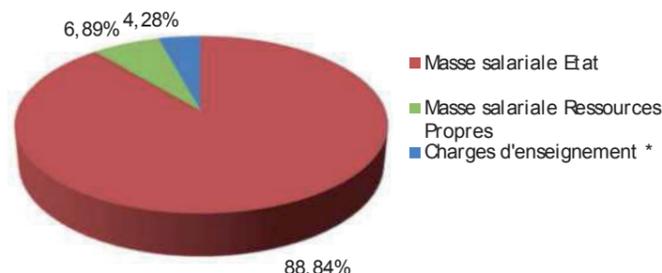
Les dépenses hors paye correspondent notamment aux prestations d'action sociale, aux remboursements pour trop versés sur rémunération (dépense négative pour l'établissement), aux paiements sur factures réalisés par l'établissement.

N.B. 2 : Toutes les données suivantes relatives à la masse salariale s'appuient sur les dépenses décaissées en 2012, quel que soit l'exercice budgétaire de rattachement (2012 ou années antérieures).

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

Montant	2010	2011	2012	
	en €	en €	en €	en %
Masse salariale Etat	190 311 571,50	199 926 203,30	203 393 620,48	88,84%
Masse salariale Ressources Propres	15 072 216,97	14 379 135,20	15 767 037,01	6,89%
Charges d'enseignement *	9 860 203,93	10 453 437,32	9 794 438,69	4,28%
<b>Total général</b>	<b>215 243 992,40</b>	<b>224 758 775,82</b>	<b>228 955 096,18</b>	<b>100,00%</b>

\* hors cotisations



La masse salariale est majoritairement assise sur le financement assuré par la dotation de l'État = masse salariale État.

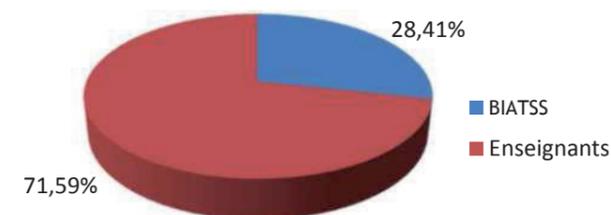
La masse salariale dite « ressources propres » repose essentiellement sur les financements issus de :

- actions de formation continue ;
- contrats de recherche
- partenariats extérieurs (publics et privés)

On note une baisse du volume financier des charges d'enseignement par rapport à l'année 2011 (4.28 % en 2012 contre 4.65 % en 2011), c'est le résultat de la politique active menée par l'établissement pour revenir à l'équilibre budgétaire.

### Répartition de la masse salariale par population

Montant	2010	2011	2012	
	en €	en €	en €	en %
BIATSS	63 740 539,72	65 031 991,18	65 043 815,12	28,41%
Enseignants	151 503 452,68	159 726 784,64	163 911 281,06	71,59%
<b>Total général</b>	<b>215 243 992,40</b>	<b>224 758 775,82</b>	<b>228 955 096,18</b>	<b>100,00%</b>



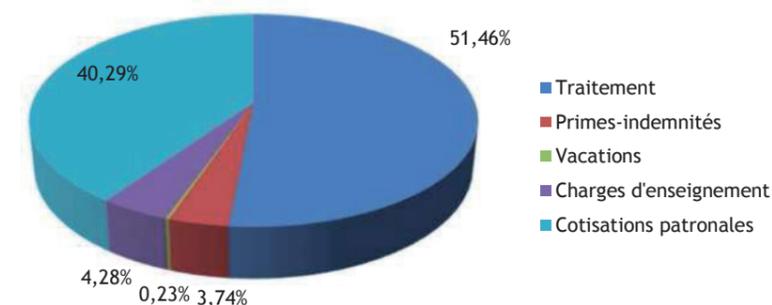
La masse salariale des personnels enseignants représente plus de 71 % de la masse salariale totale, là où ces mêmes personnels regroupent un peu moins de 60 % des effectifs/emplois de l'établissement.

Ce phénomène s'explique par :

- le niveau de rémunération ;
- la part des charges d'enseignement (les charges d'enseignement ne décomptent pas d'emplois : heures complémentaires ou vacations horaires).

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

Montant	2010		2011		2012	
	en euros	en %	en euros	en %	en euros	en %
Traitement	113 859 529,58	52,90	116 833 801,49	51,98	117 821 880,57	51,46
Primes-Indemnités	7 393 791,34	3,44	8 293 681,05	3,69	8 571 908,75	3,74
Vacations	497 522,62	0,23	536 067,42	0,24	524 849,70	0,23
Charges d'enseignement	9 860 203,93	4,58	10 453 437,32	4,65	9 794 438,69	4,28
Cotisations patronales	83 632 944,93	38,85	88 641 788,54	39,44	92 242 108,47	40,29
<b>Total général</b>	<b>215 243 992,40</b>	<b>100,00</b>	<b>224 758 775,82</b>	<b>100,00</b>	<b>228 955 186,18</b>	<b>100,00</b>



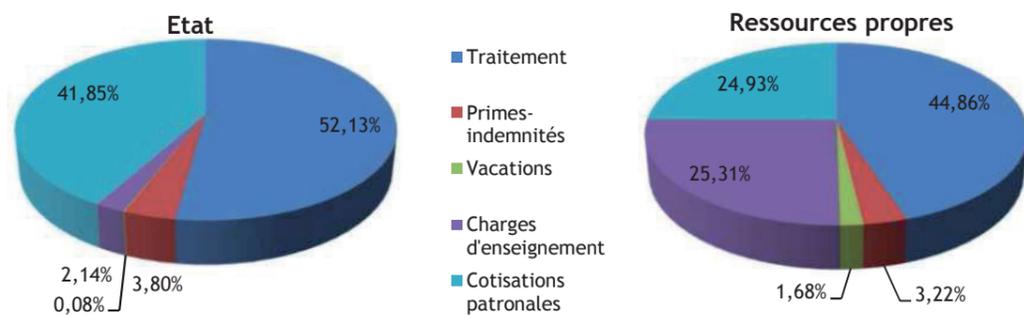
La masse salariale inclut le montant brut des rémunérations auquel viennent s'ajouter les cotisations patronales.

Le total représente le « coût chargé » ou « coût complet employeur » à la charge de l'établissement.

Il convient de noter le poids croissant des cotisations patronales qui sont passées de 39.44 % en 2011 à 40.29 % en 2012 soit 3 600 229 € en plus.

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

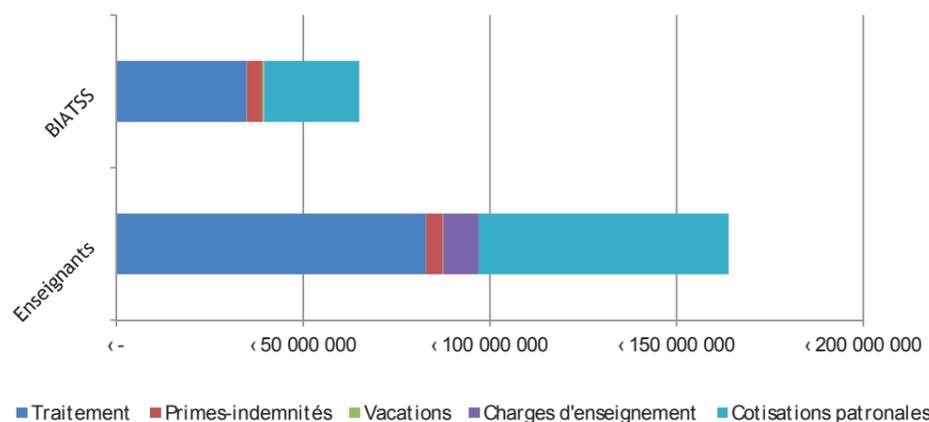
Montant en €	2010		2011		2012	
	Budget Etat	Ressources propres	Budget Etat	Ressources propres	Budget Etat	Ressources propres
Traitement	105 560 183,81	8 299 345,77	108 350 786,54	8 483 014,95	108 352 798,55	9 469 082,02
Primes-indemnités	6 679 039,87	714 751,47	7 552 433,41	741 247,64	7 891 235,79	680 672,96
Vacations	186 037,16	311 485,46	198 131,33	337 936,09	170 474,18	354 375,52
Charges d'enseignement	245 529,28	9 614 674,65	5 078 597,28	5 374 840,04	4 452 260,47	5 342 178,22
Cotisations patronales	77 362 988,98	6 269 955,95	83 824 852,02	4 816 936,52	86 979 111,96	5 262 906,51
s/ total	190 033 779,10	25 210 213,30	205 004 800,58	19 753 975,24	207 845 880,95	21 109 215,23
Total général	215 243 992,40		224 758 775,82		228 955 096,18	



Répartition de la masse salariale par population et nature de dépenses (montant en euros)

Montant en €	2010		2011		2012	
	Enseignants	BIATSS	Enseignants	BIATSS	Enseignants	BIATSS
Traitement	78 690 381,07	35 169 148,51	81 363 365,96	35 470 435,53	82 905 939,84	34 915 940,73
Primes-indemnités	3 377 750,84	4 016 040,50	4 145 052,73	4 148 628,32	4 442 398,13	4 129 510,62
Vacations	45 199,87	452 322,75	143 141,30	392 926,12	138 043,26	386 806,44
Charges d'enseignement	9 644 387,35	215 816,58	10 205 609,49	247 827,83	9 598 181,67	196 257,02
Cotisations patronales	59 745 733,55	23 887 211,38	63 869 615,16	24 772 173,38	66 826 718,16	25 415 300,31
Total général	151 503 452,68	63 740 539,72	159 726 784,64	65 031 991,18	163 911 281,06	65 043 815,12

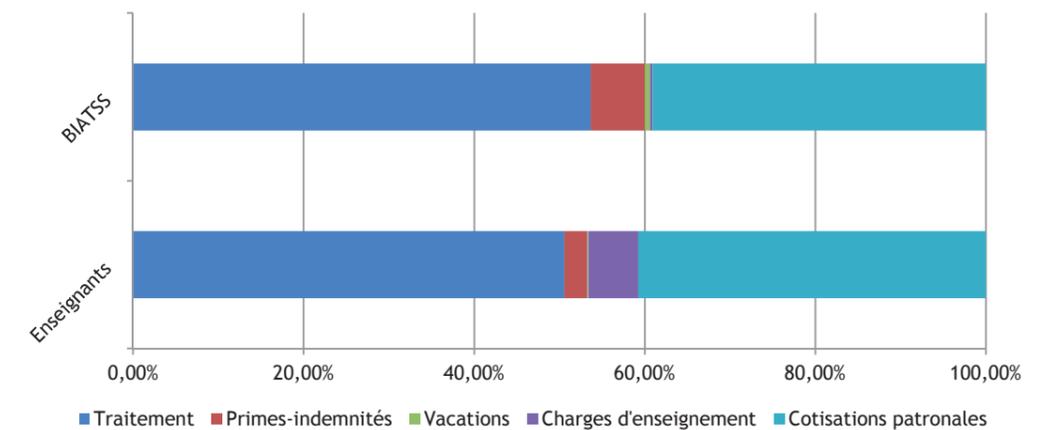
année 2012



Répartition de la masse salariale par population et nature de dépenses (en pourcentage)

Nature des dépenses	Enseignants	BIATSS
Traitement	50,58%	53,68%
Primes-indemnités	2,71%	6,35%
Vacations	0,08%	0,59%
Charges d'enseignement	5,86%	0,30%
Cotisations patronales	40,77%	39,07%

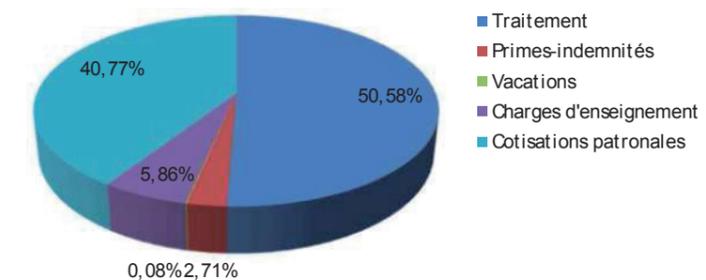
année 2012



RÉMUNÉRATIONS ENSEIGNANTS

Rémunération des enseignants par nature de dépenses

Montant	2010		2011		2012	
	en €	%	en €	%	en €	%
Traitement	78 690 381 €	51,94%	81 363 366 €	50,94%	82 905 940 €	50,58%
Primes-indemnités	3 377 751 €	2,23%	4 145 053 €	2,60%	4 442 398 €	2,71%
Vacations	45 200 €	0,03%	143 141 €	0,09%	138 043 €	0,08%
Charges d'enseignement	9 644 387 €	6,37%	10 205 609 €	6,39%	9 598 182 €	5,86%
Cotisations patronales	59 745 734 €	39,44%	63 869 615 €	39,99%	66 826 718 €	40,77%
Total général	151 503 453 €	100,00%	159 726 785 €	100,00%	163 911 281 €	100,00%

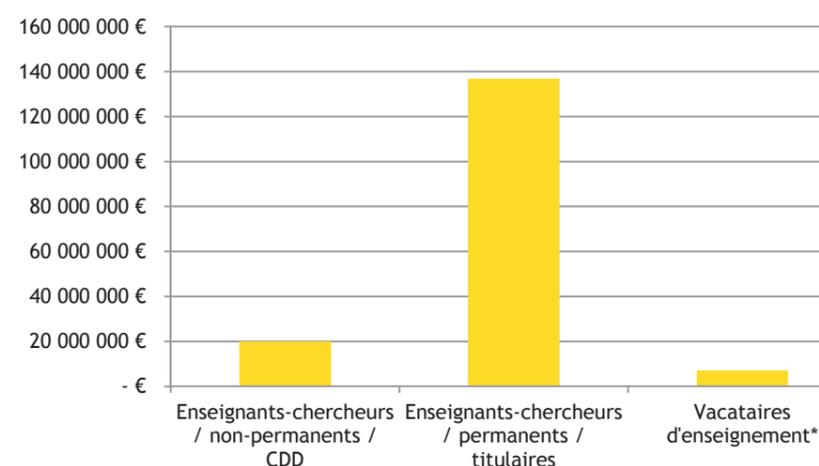


Les charges d'enseignement affichées correspondent aux heures complémentaires assurées par les enseignants en poste (= complément de rémunération) et aux vacances assurées par les intervenants extérieurs. La rubrique vacances regroupe des indemnités liées à des activités autres telles que les indemnités de jury de concours et d'examens.

## Rémunération des enseignants par type de population

	2010	2011	2012
Montant	en €	en €	en €
Enseignants-chercheurs / non-permanents / CDD	15 885 702 €	18 114 385 €	19 923 375 €
Enseignants-chercheurs / permanents / titulaires	129 842 789 €	134 507 024 €	136 901 597 €
Vacataires d'enseignement*	5 774 962 €	7 105 376 €	7 086 310 €
<b>Total général</b>	<b>151 503 453 €</b>	<b>159 726 785 €</b>	<b>163 911 281 €</b>

\*Vacataires d'enseignement = grade vacataire + BIATSS



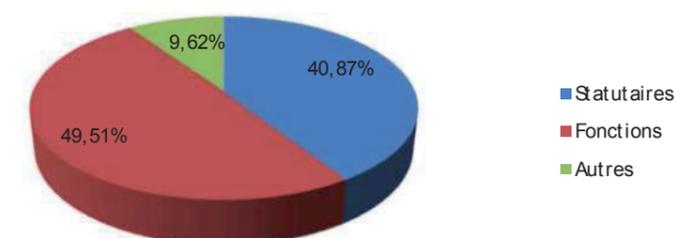
La population des enseignants-chercheurs/non-permanents/CDD correspond essentiellement aux: ATER, lecteurs, doctorants, enseignants contractuels 2<sup>nd</sup> degré et enseignants invités. Ils assurent une obligation d'enseignement et/ou de recherche.

## Primes et indemnités des enseignants

Contrairement à celles des personnels BIATSS, les primes et indemnités des personnels enseignants sont majoritairement liées aux fonctions. En dehors de la PRES et de l'indemnité versée aux professeurs des écoles, elles ne sont pas mensualisées mais donnent lieu à un ou plusieurs versements au cours de l'année.

Il convient de noter qu'il y a eu 2 paiements de la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) en 2012 (GIPA 2011 et 2012). Les sommes versées sont plus importantes que les années précédentes en raison notamment de l'absence de revalorisation du point d'indice depuis le 01/07/2010.

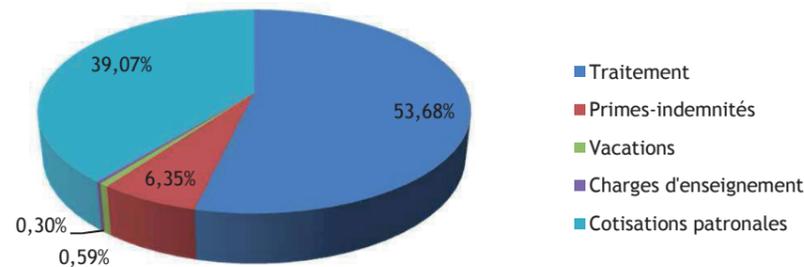
Nature des indemnités	Statutaires	Fonctions	Autres	Total	Nbre d'agents
collaborations diverses		13 276 €		13 276 €	2
garantie pouvoir d'achat (GIPA)			360 852 €	360 852 €	205
garantie pouvoir d'achat (GIPA)			4 722 €	4 722 €	6
ind différentielle au SMIC			5 €	5 €	27
indemnité de fonction particulière à certains professeurs des écoles	10 357 €			10 357 €	16
indemnité d'administration aux contractuels des universités		31 879 €		31 879 €	11
indemnité de départ volontaire			55 336 €	55 336 €	2
indemnité de formation continue		53 159 €		53 159 €	25
indemnités aux régisseurs d'avance		110 €		110 €	1
indemnité aux membres de commission		66 126 €		66 126 €	50
indemnité d'enseignement		23 826 €		23 826 €	51
rémunération de participation à des opérations de recherche		21 935 €		21 935 €	4
<b>prime d'excellence scientifique (PES)</b>		941 845 €		941 845 €	175
prime d'intéressement aux brevets		13 786 €		13 786 €	9
<b>prime d'administration (PA/PCA)</b>		404 830 €		404 830 €	135
<b>prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)</b>		251 238 €		251 238 €	62
<b>prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)</b>	1 805 384 €			1 805 384 €	1 536
<b>prime de responsabilités pédagogiques (PRP)</b>		360 839 €		360 839 €	379
prime spécifique d'installation		14 372 €		14 372 €	1
rémunération des activités de formation et de recrutement		2 096 €		2 096 €	4
rente accident du travail			6 424 €	6 424 €	2
<b>Total général</b>	<b>1 815 742 €</b>	<b>2 199 318 €</b>	<b>427 339 €</b>	<b>4 442 398 €</b>	<b>2 703</b>



## RÉMUNÉRATIONS BIATSS

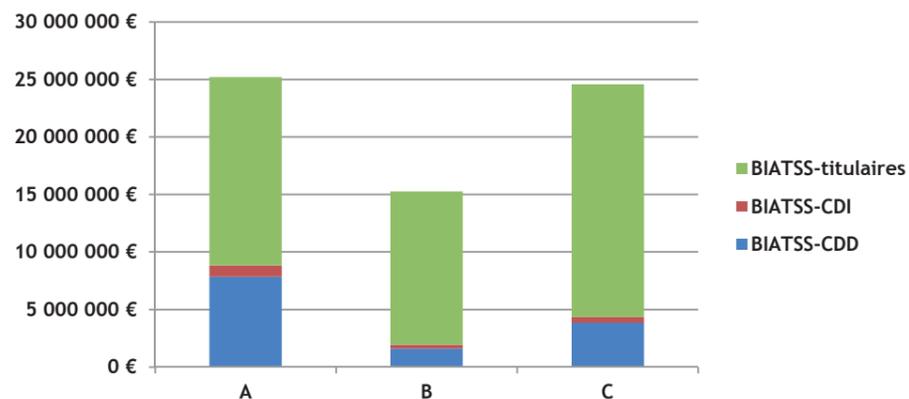
Rémunération des BIATSS par nature de dépenses

Montant	2010		2011		2012	
	en €	%	en €	%	en €	%
Traitement	35 169 149 €	55,18%	35 470 436 €	54,54%	34 915 941 €	53,68%
Primes-indemnités	4 016 041 €	6,30%	4 148 628 €	6,38%	4 129 511 €	6,35%
Vacations	452 323 €	0,71%	392 926 €	0,60%	386 806 €	0,59%
Charges d'enseignement	215 817 €	0,34%	247 828 €	0,38%	196 257 €	0,30%
Cotisations patronales	23 887 211 €	37,48%	24 772 173 €	38,09%	25 415 300 €	39,07%
<b>Total général</b>	<b>63 740 540 €</b>	<b>100,00%</b>	<b>65 031 991 €</b>	<b>100,00%</b>	<b>65 043 815 €</b>	<b>100,00%</b>



Rémunération des BIATSS par type de population

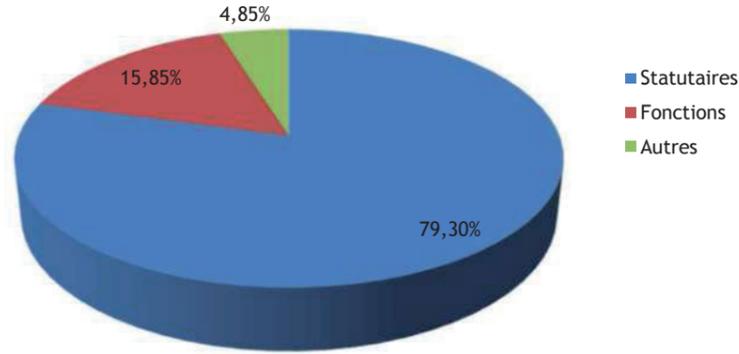
	2010		
	A	B	C
BIATSS-CDD	10 220 152 €	1 360 698 €	3 813 021 €
BIATSS-CDI	518 653 €	191 517 €	67 293 €
BIATSS-titulaires	15 231 023 €	12 603 868 €	19 734 314 €
<b>Total général</b>	<b>25 969 828 €</b>	<b>14 156 083 €</b>	<b>23 614 628 €</b>
	2011		
	A	B	C
BIATSS-CDD	9 498 593 €	1 574 959 €	4 224 718 €
BIATSS-CDI	731 012 €	215 407 €	214 903 €
BIATSS-titulaires	15 792 708 €	12 945 671 €	19 834 020 €
<b>Total général</b>	<b>26 022 313 €</b>	<b>14 736 037 €</b>	<b>24 273 642 €</b>
	2012		
	A	B	C
BIATSS-CDD	7 843 312 €	1 603 677 €	3 853 235 €
BIATSS-CDI	989 968 €	328 516 €	522 394 €
BIATSS-titulaires	16 376 067 €	13 333 945 €	20 192 701 €
<b>Total général</b>	<b>25 209 347 €</b>	<b>15 266 138 €</b>	<b>24 568 331 €</b>



Primes et indemnités des BIATSS

Nature des indemnités	Statutaires	Fonctions	Autres	Total	Nbre d'agents
(ARE)			14 597 €	14 597 €	2
garantie pouvoir d'achat (GIPA) Tit.			108 036 €	108 036 €	275
garantie pouvoir d'achat (GIPA) Cten.			15 451 €	15 451 €	18
heures supplémentaires (<14 heures)		814 €		814 €	1
indemnité de charges administratives (secrétaire général -Université)		21 410 €		21 410 €	1
indemnité différentielle au SMIC			295 €	295 €	231
<b>indemnité d' administration et de technicité (IAT)</b>	476 322 €			476 322 €	271
indemnité de caisse et responsabilité.		5 380 €		5 380 €	1
indemnités de congés non pris cat A			32 500 €	32 500 €	23
indemnités de congés non pris cat B			7 120 €	7 120 €	8
indemnités de congés non pris cat C			7 800 €	7 800 €	10
indemnité d'administration aux Cten (payés s/ressources propres)		131 726 €		131 726 €	95
indemnité de formation continue		78 363 €		78 363 €	90
indemnités aux régisseurs d'avance		2 105 €		2 105 €	19
indemnité spéciale aux conservateurs	8 238 €			8 238 €	1
indemnités de sujétions spéciales (magasinier)		25 516 €		25 516 €	36
indemnités pour travaux dangereux ou salissants		20 722 €		20 722 €	208
indemnité forfaitaire représentative de sujétions (assistant de service social)	10 231 €			10 231 €	4
<b>indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)</b>	102 662 €			102 662 €	46
indemnité spéciale allouée aux conservateurs de bibliothèque		83 600 €		83 600 €	15
ind.suj. spec. 2eme part		798 €		798 €	1
indemnité de sujétions spéciales 1 <sup>re</sup> part (conducteur auto)		800 €		800 €	1
indemnité de sujétions spéciales 2 <sup>e</sup> part (conducteur auto)		399 €		399 €	1
indemnité d'habillement, de chaussures		990 €		990 €	33
indemnité de gestion (ag. comptable)		12 000 €		12 000 €	1
jours CET Cat A option RAFP			3 448 €	3 448 €	3
jours CET Cat B option RAFP			250 €	250 €	1
jours CET Cat C option RAFP			237 €	237 €	1
majoration traitement 35% (Réunion)		1 856 €		1 856 €	2
participation à des opérations de recherche sur contrats		20 053 €		20 053 €	4
PFR - part fonctions	471 642 €			471 642 €	132
PFR - part résultats	138 760 €			138 760 €	132
PFR - verst exceptionnel	5 748 €			5 748 €	8
<b>prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)</b>	1 890 847 €			1 890 847 €	646
prestation d'assurance maladie			8 102 €	8 102 €	2
<b>prime de fonction informatique (PFI)</b>		359 281 €		359 281 €	83
prime de rendement services déconcentrés (conservateur)	12 933 €			12 933 €	1
prime de technicité forfaitaire (Bib)	46 124 €			46 124 €	39
rente accident du travail			2 945 €	2 945 €	2
<b>Total général</b>	<b>3 274 621 €</b>	<b>654 700 €</b>	<b>200 190 €</b>	<b>4 129 511 €</b>	<b>2 448</b>

Répartition des primes et indemnités statutaires des BIATSS



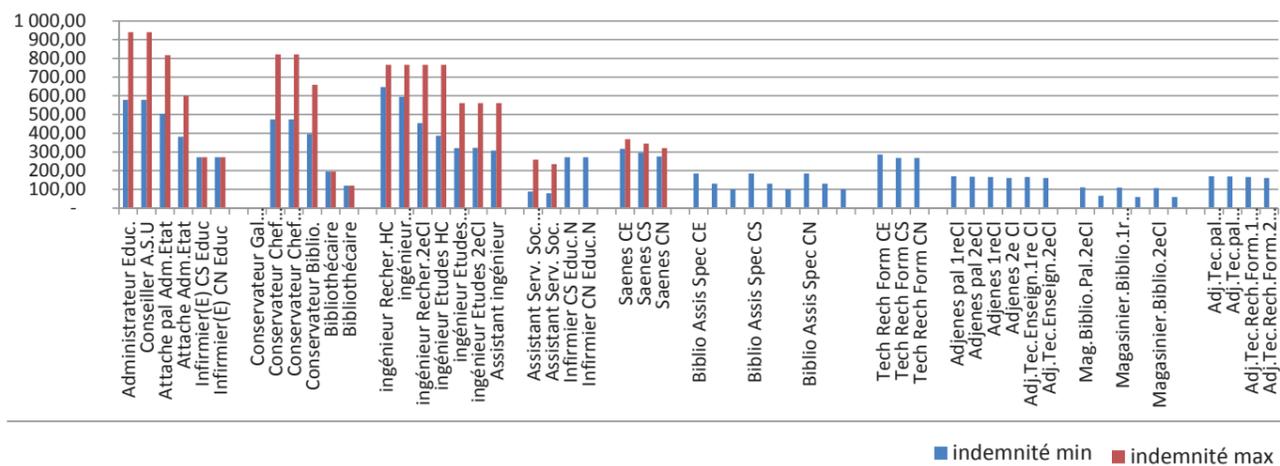
Chez les personnels BIATSS, le poids des primes et indemnités statutaires (= versées à tous les personnels d'un même corps ou grade, indépendamment des fonctions remplies) est plus significatif que chez les personnels enseignants. Cette caractérisation, renforcée par la mensualisation du paiement, contribue à considérer les primes et indemnités comme un élément de rémunération à part entière pour ces personnels.

La GIPA a été payée aussi en deux fois pour les personnels BIATSS en 2012.

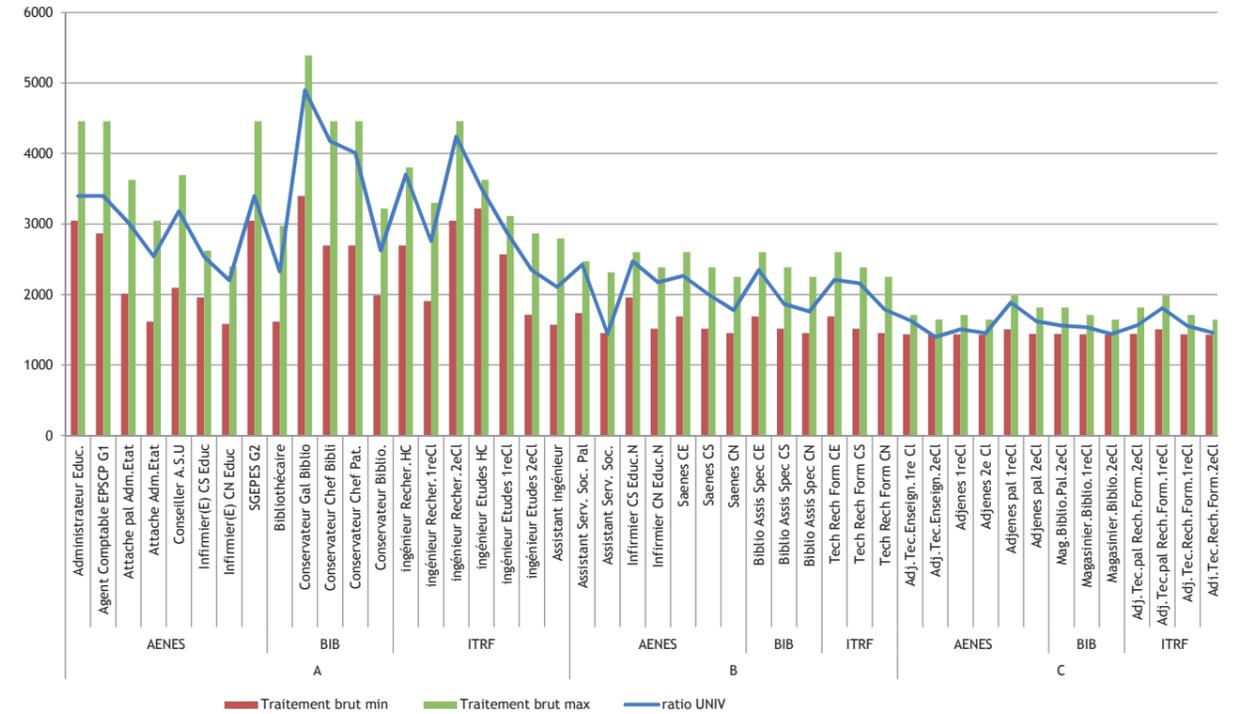
■ ARBRE DES RÉMUNÉRATIONS

Répartition de l'indemnitaire BIATSS (minimum/maximum)

Ce graphique présente les montants des indemnités tels que prévus par les statuts des différents corps (informations DAF du MESR).



Répartition des rémunérations BIATSS (minimum/maximum)



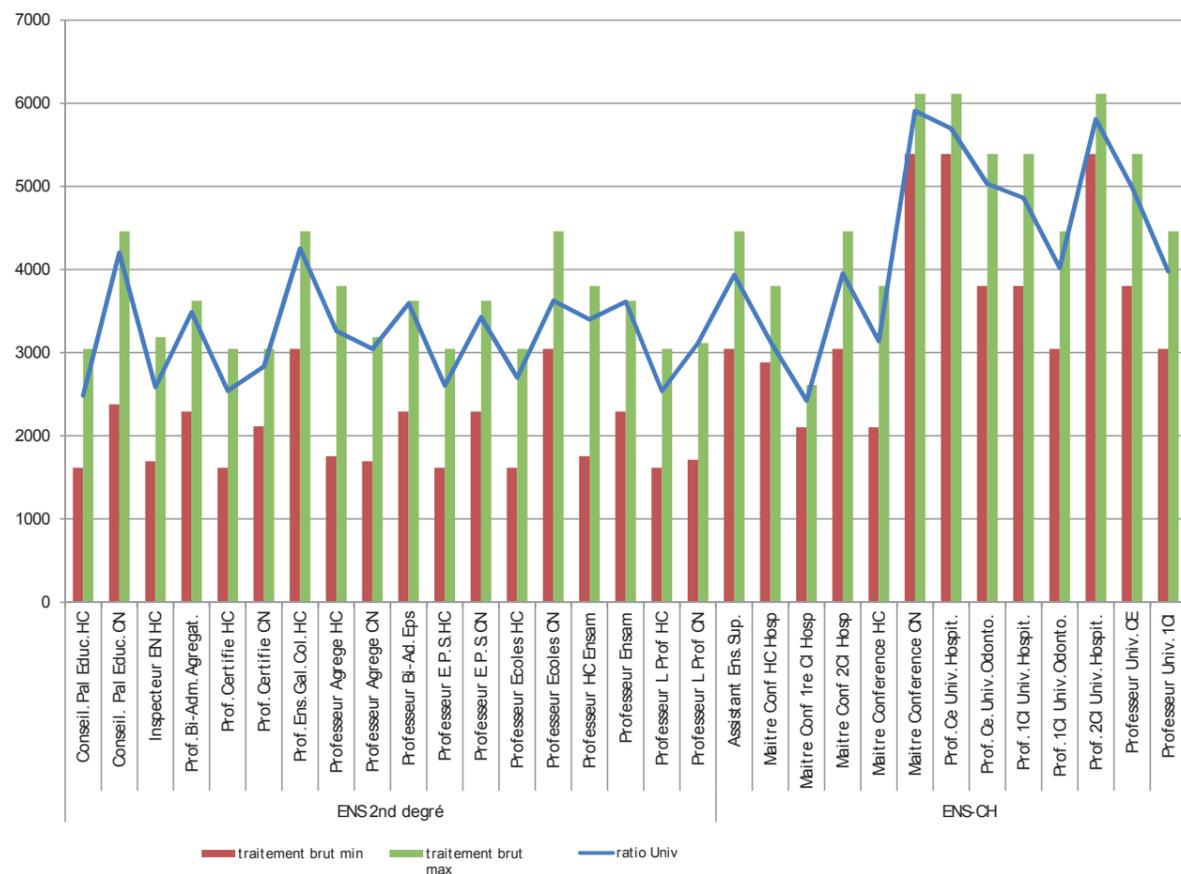
Le graphique présente la rémunération brute mensuelle des personnels BIATSS.

Le traitement brut minimum correspond à la rémunération brute associée au 1er échelon du corps/grade, c'est-à-dire à l'INM multiplié par la valeur du point.

Le traitement brut maximum correspond à la rémunération brute associée au dernier échelon du corps/grade, c'est-à-dire à l'INM multiplié par la valeur du point.

Le ratio Université de Nantes correspond à la moyenne du traitement brut, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, constatée entre tous les personnels de l'Université appartenant au même corps/grade.

Répartition des rémunérations des enseignants (minimum/maximum)



Le graphique présente la rémunération brute mensuelle des personnels enseignants.

Le traitement brut minimum correspond à la rémunération brute associée au 1<sup>er</sup> échelon du corps/grade, c'est-à-dire à l'INM multiplié par la valeur du point.

Le traitement brut maximum correspond à la rémunération brute associée au dernier échelon du corps/grade, c'est-à-dire à l'INM multiplié par la valeur du point.

Le ratio Université de Nantes correspond à la moyenne du traitement brut, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, constatée entre tous les personnels de l'Université appartenant au même corps/grade.



UNIVERSITÉ DE NANTES

6.

FORMATION



## 6.

## FORMATION

## ■ LE PLAN DE FORMATION

## ■ LE BUDGET DE LA FORMATION

1. Les recettes
2. Les dépenses

## ■ LE BILAN DE LA FORMATION

1. Le bilan de la formation par domaine
2. Comparatifs des sessions de 2010 à 2012
3. Le bilan des projets individuels de formation - DIF VAE-BC - tutorats
4. Répartition par sexe et par catégorie des personnels formés

## FORMATION

## ■ LE PLAN DE FORMATION

Le plan de formation, outil stratégique pour le développement des ressources humaines, s'inscrit dans le cadre du contrat quadriennal de l'établissement. Il s'adresse à tous les personnels - fonctionnaires de l'état ou contractuels - de l'établissement.

Il décline en axes et en domaines de formation :

- les axes stratégiques de l'établissement ;
- les besoins de formation des personnels exprimés lors des entretiens professionnels ;
- les priorités interministérielles et ministérielles précisées par les circulaires annuelles ;

et accompagne sur le plan opérationnel, l'optimisation de la gestion des ressources humaines et de la gestion financière.

Le plan de formation n'est donc pas un « catalogue de stages » ou une « offre de formations » mais la traduction opérationnelle de la politique de formation. Périodiquement, la direction des ressources humaines, informe les personnels de l'offre de formations proposée soit une liste non exhaustive de stages auxquels ils peuvent participer. Cette offre ne peut couvrir tous les thèmes de formation prévus au plan de formation : elle répond principalement aux besoins les plus largement exprimés. C'est pourquoi le pôle gestion et développement des compétences peut contribuer à aider les personnels à trouver le ou les stages qui ne figureraient pas dans cette offre de formation.

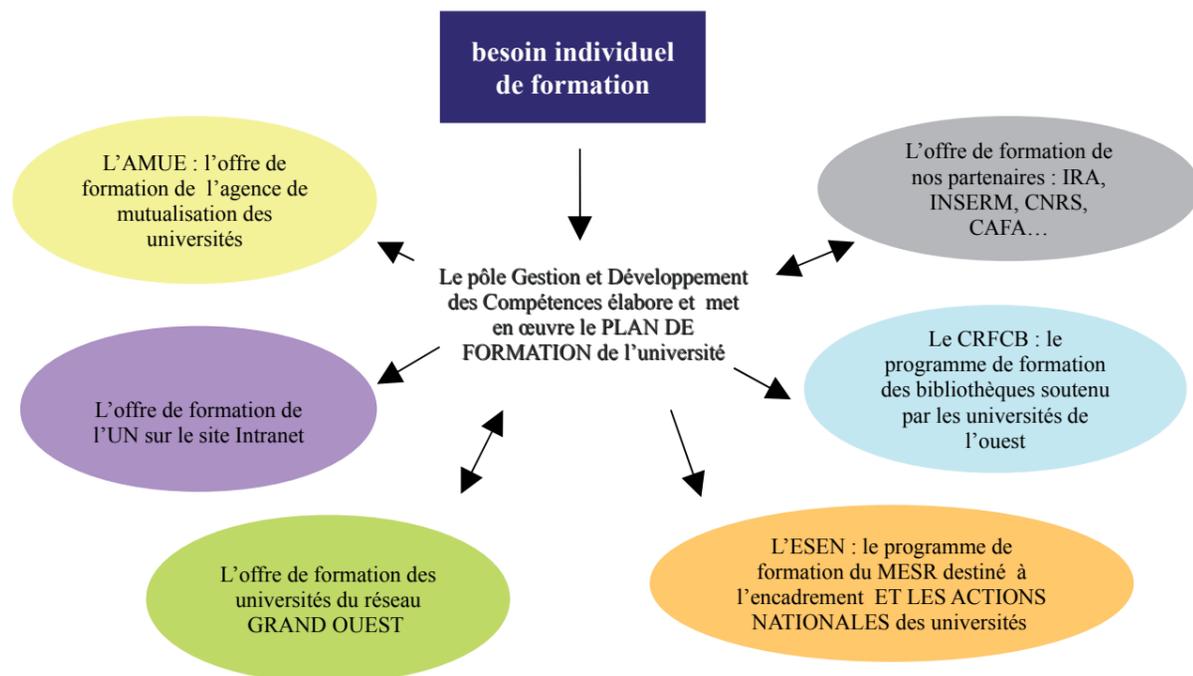
Le plan de formation informe également les personnels sur le droit à la formation et les dispositifs de formation introduits par la loi du 2 février 2007 (Loi 2007-148) et les décrets d'application 2007-1470 et 2007-1942 relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie.

**Les formations inscrites au plan de formation de l'établissement répondent aux besoins liés :**

- à l'adaptation immédiate au poste de travail (ici et maintenant) :
  - faciliter l'exercice de nouvelles fonctions, adapter l'agent aux évolutions du poste de travail ou de l'environnement professionnel direct (ex. nouvelle réglementation ou mise en place d'un nouveau système d'information, de nouvelles procédures, techniques de travail...);
- à l'évolution prévisible des métiers (ici et demain) :
  - approfondir des compétences, préparer des changements induits par la mise en place d'une réforme à venir. opérer une remise à niveau faire face à des changements à venir ;
- au développement ou à l'acquisition de nouvelles qualifications (ailleurs et demain) :
  - élargir des compétences construire un projet personnel à caractère professionnel.

Toutes les formations qui relèvent du plan de formation peuvent être prises dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF).

## Répondre aux besoins de formation



### Quelques formateurs partenaires

- IGPDE : Institut de la Gestion Publique et du Développement Économique ;
- CAFA : Centre Académique de Formation de l'Administration ;
- IRA : Institut Régional d'Administration ;
- ESEN : École Supérieure de l'Éducation nationale ;
- AMUE : Agence de Mutualisation des Universités et Établissements ;
- CNRS : Centre National de la Recherche Scientifique ;
- INSERM : Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale ;
- URFIST : Unité Régionale de Formation et de promotion pour l'Information Scientifique et Technique ;
- CNED : Centre National d'Enseignement à Distance ;
- CRFCB : Centre Régional de Formation aux Carrières des Bibliothèques.

### Repérage des besoins de formations des personnels

Les entretiens professionnels permettent d'apprécier les besoins de formation des personnels BIATSS.

Au cours de l'entretien professionnel, un bilan de la période écoulée est dressé, de nouveaux objectifs sont déterminés en fonction des priorités de l'établissement, des compétences sont à acquérir ou à approfondir.

L'entretien débouche donc sur des engagements mutuels en termes d'objectifs et de moyens.

Concernant les personnels enseignants, il a été constaté que leurs besoins de formation sont plus difficilement identifiables : les actions suivies sont essentiellement d'ordre individuel sur initiative personnelle.

### Axes de la politique de formation

Nouvelle gouvernance - Modernisation du pilotage - Rénovation du dialogue de gestion
Développement d'une stratégie immobilière
Déploiement de la démarche de Projets de Services
Professionnalisation de la fonction Ressources Humaines
Prévention des discriminations en matière de GRH
Prévention des Risques Psycho Sociaux
L'Hygiène, la Santé et la Sécurité
Evolution des pratiques professionnelles en matière d'enseignement et de recherche
Accompagnement de la Mobilité des personnels
Accompagnement de la Promotion Sociale
Le Développement Durable à l'université
Adéquation entre les compétences détenues par les agents et les savoir faire "techniques" requis sur les postes de travail

## LE BUDGET DE LA FORMATION

### 1. Les recettes

Compte tenu des contraintes budgétaires de l'université de Nantes, le budget a été ramené à 125 000 € dont 15 000,00 € environ de cofinancements prévus avec les composantes et laboratoires.

Afin de respecter ce budget, les orientations budgétaires suivantes ont été retenues :

- prioriser les formations d'adaptation au poste de travail et aussi faire face aux évolutions de compétences programmées ;
- chercher à internaliser les actions de formation qui peuvent l'être ;
- trouver des moyens de cofinancements supplémentaires ;
- inclure les projets supplémentaires (RPS, accompagnement des parcours, plan de formation de la BU, SIRH...) dans la limite du budget alloué en plaçant les curseurs de manière adéquate.

### 2. Les dépenses

Les plans d'actions ci-dessous tiennent compte de ces préconisations :

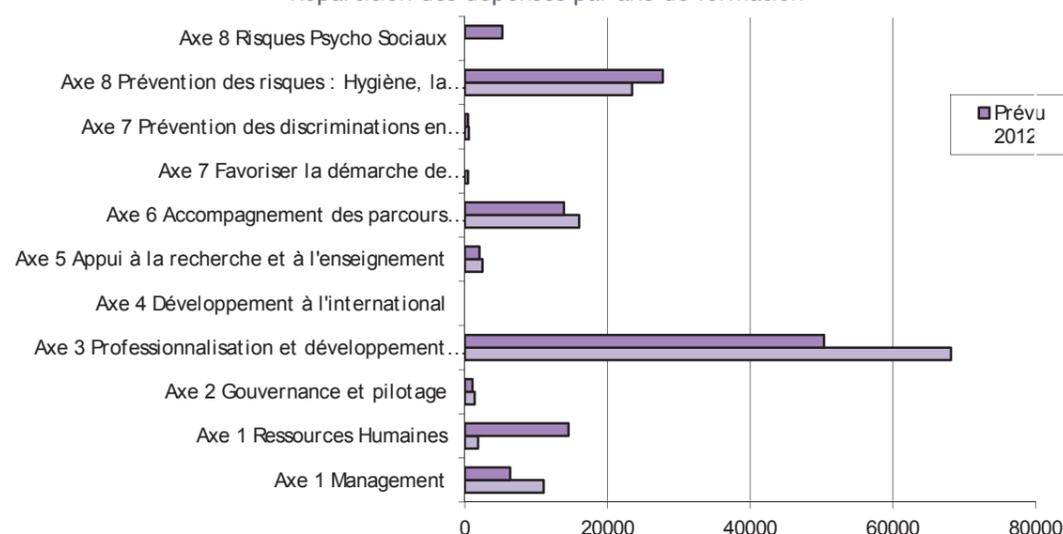
- 50 % des formations « Recherche et techniques de laboratoires » pris en charge par les structures elles-mêmes ;
- 50 % des formations en HSS pris en charge par la structure (formations à l'expérimentation animale et les formations SIAPP entre autre) ;
- étalement de certaines actions de formation « techniques » sur 2 ans ;
- maintien de 3 stages Grand Ouest permettant d'obtenir des cofinancements supplémentaires ;
- transformation de certaines actions de formation en « Ateliers d'Échanges de Pratiques » ou en conseil individualisé par le pôle GDC (accompagnement des parcours et préparation aux concours notamment) ;
- internalisation de la préparation à l'oral des concours ITRF cette année avec l'appui du SUIO notamment ;

- réalisation de l'action de formation à la conduite des EP par un intervenant interne ou un partenaire de l'UN en fonction du nombre d'inscriptions;
- 0,00 € prévu sur les projets Individuels et les projets Erasmus et les Bilans de Compétences et VAE.

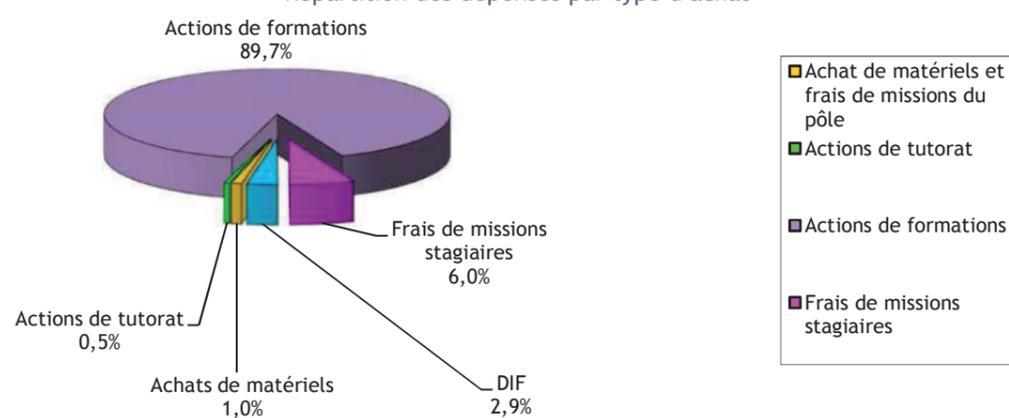
**En complément le budget doit intégrer les nouveaux projets :**

- 100 % du plan de formation de la BU dans le budget GDC dans le cadre de la convention avec le CRFCB estimé à un montant de 15 345 €;
- une enveloppe à prévoir pour l'accompagnement des parcours professionnels afin de répondre aux besoins individuels.

Répartition des dépenses par axe de formation



Répartition des dépenses par type d'achat



Bilan des dépenses

Dépenses	
Achat de matériels et frais de missions du pôle	1 227,00 €
Actions de tutorat : nouveaux entrants	586,00 €
coûts pédagogiques, frais formateurs et divers (Lagaf)	113 555,00 €
Frais de missions	7 594,20 €
Droit Individuel à la Formation	3 624,00 €
<b>Total</b>	<b>126 586,20 €</b>

Les dépenses de formation réalisées avec le CRFCB pour les personnels de la Bibliothèque Universitaire et des bibliothèques associées sont prises en charge par le budget de la formation des personnels.

## LE BILAN DE LA FORMATION

1862 stagiaires reçus dans les sessions ce qui correspond à 929 agents ayant suivi 12 763 heures de formation ou bien 377 jours de formation.

Le budget contraint a permis d'assurer principalement les formations à l'hygiène, santé et sécurité, ainsi qu'à l'adaptation au poste de travail et la préparation aux concours.

90% des formations sont réparties cette année sur 3 axes :

- Axe 3 Professionnalisation et développement des compétences métiers;
- Axe 6 Accompagnement des parcours professionnels;
- Axe 8 Prévention des risques: Hygiène, la Santé et la Sécurité.

Le pôle Gestion et Développement des Compétences a organisé 249 sessions de formations dont 117 sessions réalisées par des formateurs internes; 132 sessions correspondent à des achats de formation.

### 1. Le bilan de la formation par domaine

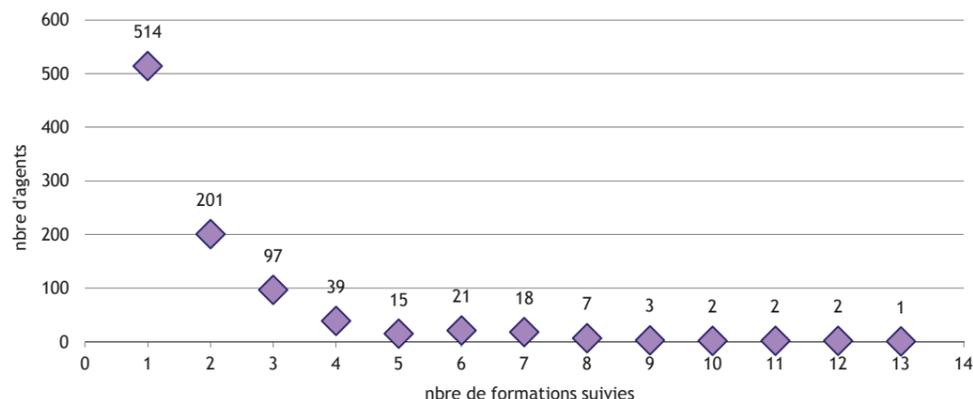
Bilan de la formation par axe de formation

Axes de formations liés	heures réalisées	Stagiaires présents	durée moyenne des formations (jr)	nbre d'agents formés	nbre moyen de jours par agent formé
Axe 1 Management	693,5	58	2	55	2,1
Axe 1 Ressources Humaines	70	3	3,9	3	3,9
Axe 2 Gouvernance et pilotage	122,8	6	3,4	5	4,1
Axe 3 Professionnalisation et développement des compétences métiers	5767	914	1,1	431	2,2
Axe 4 Développement à l'international	0	0		0	
Axe 5 Appui à la recherche et à l'enseignement	131,5	8	2,7	7	3,1
Axe 6 Accompagnement des parcours professionnels	2833	283	1,7	186	2,5
Axe 7 Favoriser la démarche de Développement Durable à l'université	77,5	49	0,3	49	0,3
Axe 7 Prévention des discriminations en matière de GRH	173	15	1,9	15	1,9
Axe 8 Prévention des risques : Hygiène, la Santé et la Sécurité	2895,5	526	0,9	429	1,1
Axe 8 Risques Psycho Sociaux	0	0			
<b>Total</b>	<b>12 763,70</b>	<b>1 862,00</b>	<b>1,1</b>	<b>1180 *</b>	<b>2</b>

1180\* en réalité 929 agents ont été formés car certains suivent plusieurs formations

L'axe 3 « professionnalisation et développement des compétences métiers » correspond aux formations d'adaptation à l'emploi, c'est la raison pour laquelle il enregistre le plus grand nombre de formations et de stagiaires.

Nombre de formations suivies par agent



**L'origine des stagiaires :**

Sur 1862 stagiaires, 69 ne sont pas personnels de l'université :

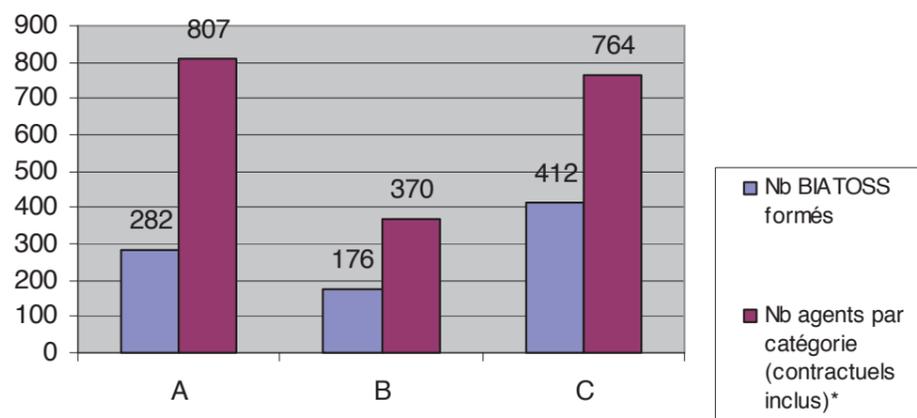
- 28 sont de la fonction publique territoriale ;
- 27 sont issus des universités du Grand Ouest ;
- 14 sont issus d'associations ou de partenaires comme l'INSERM et le CNRS travaillant avec l'université.

Répartition des personnels formés par catégorie fonction publique

agents formés	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	non précisé	TOTAL
AENES	35	39	119		193
ITRF	53	73	132		258
Contractuels	71	36	118		225
BIBLIOTHEQUE	32	28	43		103
sous total BIATSS	191	176	412		779
Enseignants Enseignants-Chercheurs	91				91
TOTAL agents internes UN formés	282	176	412		870
Autres*	14	6	17	22	59
TOTAL	578	358	841	22	929

AUTRES : CUD, CNRS, Association Gavy Ocean

Répartition des personnels formés par filière



**2. Comparatif des sessions de 2010 à 2012**

En bref ...

hors pif, tutorat et séminaire

	2010	2011	2012	2010	2011	2012
	GDC	GDC	GDC	BU	BU	BU
nombre de sessions	280	238	244	64	62	
stagiaires	1992	1391	1377	94	117	132
heures	16356	13617	12763	1929	2497	2826
dépenses	185 071 €	173 342 €	12 763 €	0 €	0 €	0 €
intervenants	126	161	178	64	62	71
PIF et tutorat	28 sessions	16 sessions	3 sessions de tutorat			

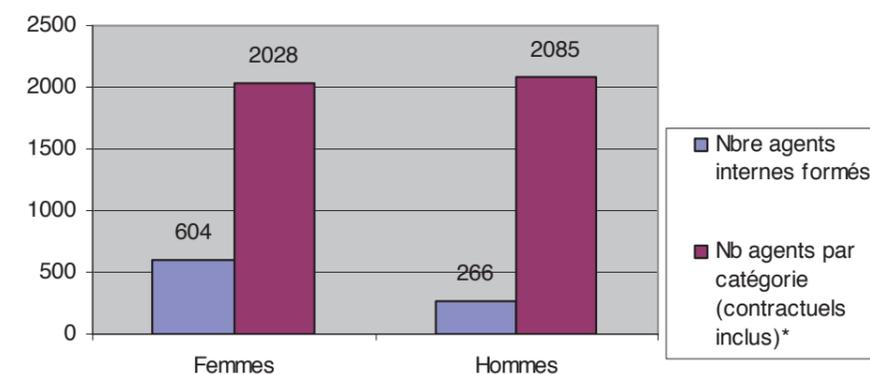
**3. Le bilan des projets individuels de formation - DIF-VAE-BC-tutorats**

Les dispositifs de formation liés à la réforme de la formation professionnelle :

- 6 DIF accordés sur 7 demandés dont 2 auront un impact sur le budget 2013 du fait de la période de formation, pour un coût total de 3624 € cofinancés avec les composantes ;
- 3 Congés de Formation Professionnelle accordés ;
- Pas de Bilan de Compétences ni de VAE ni de projets Individuels de Formation du fait des contraintes budgétaires de cette année ;
- 1 parcours de professionnalisation réalisé sur le métier de « magasinier des bibliothèques ».

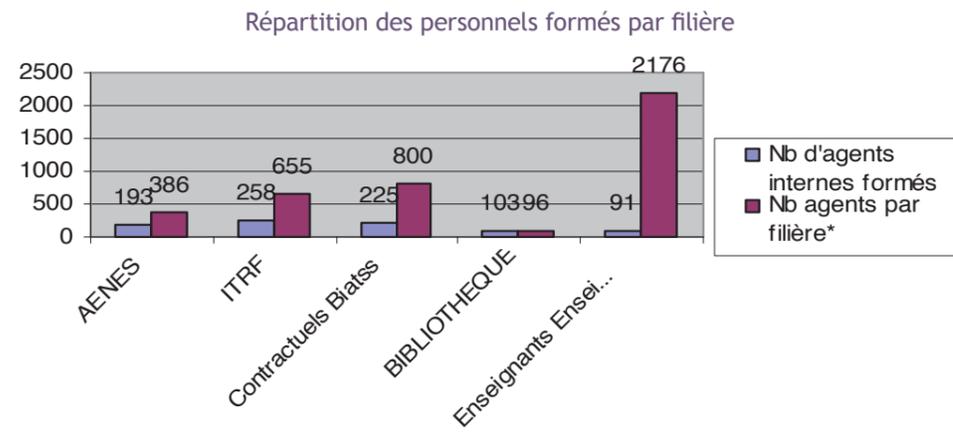
**4. Répartition par sexe et par catégorie des personnels formés**

Répartition des personnels formés par sexe



Répartition des personnels formés par filière

	Nb d'agents internes formés	Nb agents par filière*	Pourcentage d'agents formés par filières
AENES	193	386	50%
ITRF	258	655	39%
Contractuels Biatss	225	800	28%
BIBLIOTHEQUE	103	96	107%
Enseignants Enseignants-Chercheurs	91	2176	4%
TOTAL	870	4113	21%



UNIVERSITÉ DE NANTES

7.

# SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL



Manipulation au Labo MMS

# 7. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

## ■ MÉDECINE PRÉVENTIVE

1. Composition du service
2. Consultations médicales : première mission principale des médecins de prévention
  - 2.1. Les visites médicales périodiques
  - 2.2. Les visites médicales avec surveillance particulière
  - 2.3. Les visites médicales liées à des risques professionnels
  - 2.4. Le problème de l'absentéisme aux visites médicales
  - 2.5. Origine des demandes de visites médicales occasionnelles (hors convocations)
  - 2.6. Les vaccinations réalisées
  - 2.7. Prescriptions, orientations, propositions des médecins de prévention
3. Activités dites de tiers-temps ou actions sur le lieu de travail : deuxième mission principale des médecins de prévention

## ■ LES PERSONNELS HANDICAPÉS

1. Information des personnels handicapés
  - 1.1. Un référent handicap pour l'université de Nantes
  - 1.2. D'autres personnes ressources
  - 1.3. Une page dédiée aux personnels handicapés sur l'intranet de l'Université de Nantes
2. Les aménagements de poste de travail
3. Le recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi
4. Le recrutement des personnels handicapés

## ■ LES ACTIONS DE PRÉVENTION ET DE FORMATION LIÉES À LA SÉCURITÉ

1. Actions de prévention menées en 2012
2. Évolution des formations et des coûts liés à la sécurité
3. Évolution du taux d'actualisation du DUER de 2003 à 2012
4. Observations et préconisations
  - 4.1 Inspection hygiène et sécurité, mesures immédiates
  - 4.2 Commission de sécurité

## ■ LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

1. Accidents du travail : bilans
2. Évolution des accidents du travail de 2001 à 2012

# SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

## ■ MÉDECINE PRÉVENTIVE

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. Celui-ci s'est étoffé au fil des années puisqu'il compte actuellement 3.5 ETP.

### 1. Composition du service

	Qualité	Diplômé en médecine du travail	Nombre d'agents	ETP
Contractuels	Médecin coordonnateur du service	CES Médecine du travail	1	0,7
	Médecin de prévention	Capacité Santé au travail	1	1
Titulaires	Infirmière		1	0,8
	Secrétaire		1	1
Total			4	3,5

Deux médecins de prévention contractuels diplômés en santé au travail pour 1,7 ETP, une infirmière titulaire pour 0,8 ETP et une secrétaire titulaire pour 1 ETP, soit 4 personnes physiques composent actuellement le service de médecine de prévention de l'établissement.

Effectif théorique université de Nantes : 4047 personnes physiques.

Il convient d'y ajouter les 325 personnels de l'école centrale de Nantes (ECN), liés par convention avec l'université pour le suivi médical de ses personnels et 9 chercheurs du CNRS (3 au laboratoire GEPEA au CRTT de Saint-Nazaire dans le cadre d'une convention avec le CNRS et plus ponctuellement 6 au laboratoire SUBATECH à l'École des Mines de Nantes).

L'effectif théorique pris en charge est ainsi estimé à 4383 personnes.

### 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 aux consultations médicales est estimée par ces derniers à 75 %.

#### 2., Les visites médicales périodiques

1 114 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 :

- 22 dossiers soumis au comité médical et à la commission de réforme ;
- 120 agents, soit 11 % des personnels reçus se considèrent concernés par les risques psychosociaux. 75 % des agents qui se disent concernés mettent en cause l'organisation du travail, la charge de travail, le travail dans l'urgence, l'insuffisance des moyens humains. 34 % se plaignent des difficultés relationnelles au sein des services ;
- 66 agents déclarent présenter des symptômes liés à des troubles musculo-squelettiques au niveau des membres supérieurs ;
- 455 visites au titre de la surveillance quinquennale.

## 2.2 Les visites médicales avec surveillance particulière

Nombre de visites liées à une surveillance médicale particulière au titre d'un état ou d'une affection

Type d'agent	Effectifs
Agents handicapés ou handicap en cours de reconnaissance	37
Femmes enceintes	15
Agents souffrant de pathologies particulières	43
Nombre de reprises après un CLM *, CLD * MP* ou AT*, maternité	6
Total	101

101 personnels (titulaires et non titulaires) nécessitant une surveillance médicale particulière (SMP) au titre d'un état ou d'une affection ont été vus :

- congé de longue maladie (CLM) ;
- congé de longue durée (CLD) ;
- maladie professionnelle (MP) ;
- accident du travail (AT).

## 2.3 Les visites médicales liées à des risques professionnels

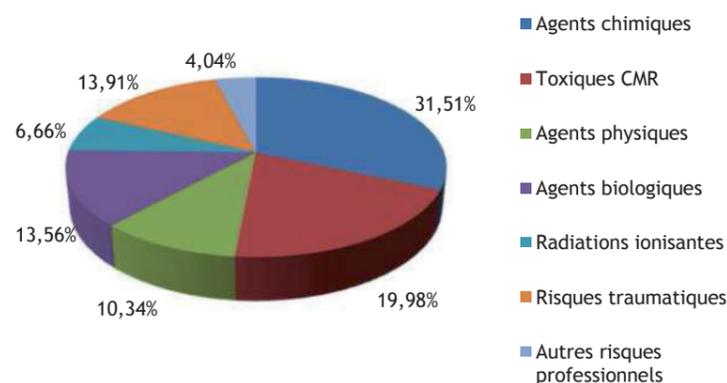
449 visites ont été effectuées en 2012 pour des agents exposés à des risques professionnels.

Le nombre de personnes soumises à des risques professionnels est évalué à partir des informations fournies par la fiche individuelle des risques professionnels que renseignent les agents à l'occasion de la visite médicale et qui indique la profession et le lieu de travail ainsi qu'à partir des visites des lieux de travail et des études de postes.

### Typologie des risques professionnels

motifs des visites liées à un risque professionnel
Agents chimiques
Toxiques CMR (cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction)
Agents physiques
Agents biologiques
Radiations ionisantes
Risques traumatiques (piqûres, coupures, morsures, manutentions, ...)
Autres risques professionnels (poste de sécurité, travail de nuit, environnements difficiles, nanoparticules)

### Répartition des visites en fonction des risques professionnels



(un même agent peut être exposé à plusieurs risques)

## 2.4 Le problème de l'absentéisme aux visites médicales

1 262 personnes ont reçu une convocation ou une invitation à prendre rendez-vous.

1 618 rendez-vous ont pu être fixés en tenant compte des nombreux changements sollicités qui n'ont pu être remplacés. Il y a eu 285 Absents non excusés et 356 agents non venus, reconvoqués.

En 2012, le taux de participation globale aux convocations est de 77 %.

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

a) *Motifs les plus fréquents des demandes de consultation spontanées des intéressés (un peu plus de 12 % du total des visites soit 137 demandes) :*

- Les demandes d'aménagement du poste de travail nécessité par l'état de santé, le handicap, l'état de grossesse : 26,5 % des demandes (36 personnes dont 10 pour agents en situation de handicap).

Les demandes d'aménagement pour travailleur handicapé sont en augmentation, depuis que l'université gère elle-même ces dossiers (existence d'une personne-ressource santé/handicap à la Direction des Ressources Humaines) et que les personnels sont par conséquent mieux informés :

- Le mal-être au travail lié à l'organisation du travail ou aux difficultés relationnelles : 32 personnes soit 23,5 % des demandes ;
- Pour les 50 % restants, ce sont les demandes de rendez-vous des agents en congé maladie ou accident du travail, les demandes d'avis médicaux, les urgences reçues par les médecins, les conseils pour missions à l'étranger, les demandes de certificats médicaux divers.

b) *Les visites à la demande de l'administration (1 % des demandes soit 11 visites)*

Elles concernent des avis d'aptitude médicale au poste, des problèmes au travail en lien avec l'état de santé.

c) *Les visites à la demande du médecin de prévention (2.6 % des demandes soit 29 visites)*

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

## 2.6 Les vaccinations

### Les vaccinations réalisées

Type de vaccins	Effectifs
Agents vaccinés contre la grippe saisonnière	337
Agents vaccinés avec autres vaccins : DTP, DTCP, HB, HA, Typhim, leptospirose	105
Total	442

## 2.7 Prescriptions, orientations, propositions des médecins de prévention

a) *Prescriptions :*

- 937 agents ont bénéficié d'un examen de dépistage effectué par l'infirmière dans le cadre de la surveillance médicale des risques professionnels (ergovision, analyses d'urines, audiogrammes) ;
- 326 visites ont donné lieu à des prescriptions d'examen complémentaires en relation avec un risque professionnel ;

b) *Orientations :*

- 222 personnes ont été orientées vers leur médecin traitant ou un spécialiste à l'issue de la visite médicale ;

c) *Propositions de mesures particulières concernant le poste de travail :*

- 30 propositions d'aménagement du poste de travail (dont 10 pour travailleurs handicapés) ;
- 5 propositions de changement de poste ;
- 6 orientations vers congés maladie pour inaptitude temporaire au poste de travail.

### 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 25 %.

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: les médecins de prévention ont ainsi participé à 25 réunions au total réparties comme suit: 7 réunions du CHS de l'université (comité hygiène et sécurité) et des SHS (sections hygiène et sécurité), 7 réunions du groupe de travail sur les risques psychosociaux, 2 réunions de la commission amiante et 9 autres réunions de liaison.
2. Les visites de locaux, la rédaction de notes et consignes, l'information et la formation santé et sécurité font également partie intégrante des actions dites de tiers-temps: les médecins de prévention ont effectué 7 visites de locaux.
3. Les études de poste de travail: les médecins de prévention ont effectué 18 études de poste de travail qui concernent des aménagements de postes de travail, des mesures d'ambiance, des études ergonomiques notamment pour les postes à risques TMS (troubles musculo-squelettiques).
4. La participation aux enquêtes après accident du travail ou maladie professionnelle.
5. L'association aux actions de formation et d'information dans le domaine de la prévention de la santé au travail: les médecins de prévention ont ainsi participé à la formation des nouveaux entrants INSERM, à l'information des membres SHS Lombarderie sur les risques psychosociaux, au forum d'accueil des nouveaux personnels.
6. La participation aux études et enquêtes épidémiologiques ainsi qu'aux groupes de travail: en 2012 participation au groupe de travail concernant la prévention des risques psychosociaux.
7. La rédaction du rapport d'activité de la médecine de prévention qui est présenté chaque année au comité d'hygiène et de sécurité.

## ■ LES PERSONNELS HANDICAPÉS

### 1. L'information des personnels handicapés

#### 1.1. Un référent handicap pour l'Université de Nantes

L'Université de Nantes dispose d'un interlocuteur référent pour ses personnels handicapés. Au sein de la Direction des Ressources Humaines, Virginie VIEUX (Dossiers transversaux - Pôle Santé / Handicap) est à la disposition des personnels pour tout renseignement lié au statut de travailleur handicapé (démarches pour faire reconnaître le handicap, bénéfice du temps partiel de droit, demande d'aménagement de poste de travail, bonification des chèques vacances, etc.). Toutes les situations susceptibles d'être évoquées obéissent au respect du secret médical et de la confidentialité.

#### 1.2. D'autres personnes ressources

En complément, le service de médecine préventive du personnel universitaire compte 2 médecins de prévention à l'écoute des personnels handicapés sur l'aspect médical de leur situation. Elles peuvent orienter l'agent vers une demande d'aménagement de poste de travail et le conseiller dans le choix des équipements dont il aura besoin.

De même, l'assistante sociale des personnels peut être amenée à orienter les demandes de personnels handicapés qu'elle aurait à connaître.

#### 1.3. Une page dédiée aux personnels handicapés sur l'Intranet de l'Université de Nantes

Construite dans le souci d'apporter un maximum d'éléments d'information tout en gardant à l'esprit de ne pas créer une page trop dense, elle comprend :

- des liens utiles (sites du FIPFHP: Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées, de la MDPH: Maison Départementale des Personnes Handicapées...);
- le rappel des principaux textes réglementaires;

- de multiples informations pour couvrir la diversité des situations (personnels ayant déjà le statut de travailleur handicapé, d'autres en cours de démarches pour l'obtenir).

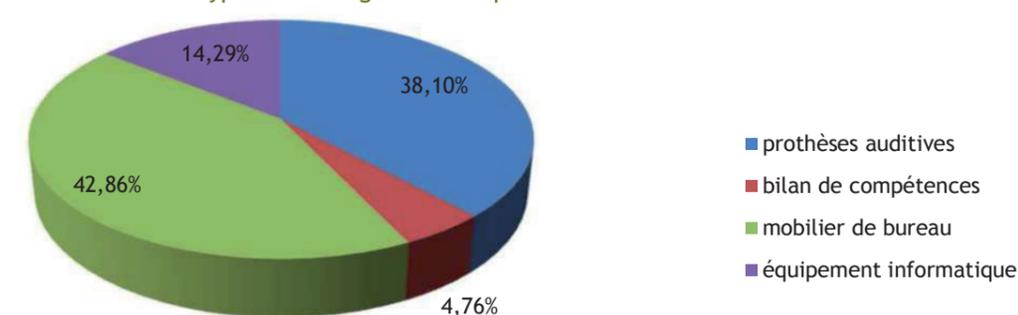
Cette page est amenée à évoluer au fil des nouvelles réglementations ou de l'actualité (exemple: journée du handicap dans la fonction publique le 12 mai 2011, témoignages de collègues ayant bénéficié d'un aménagement de leur poste de travail).

### 2. Les aménagements de poste de travail

Auparavant gérés par le service d'action sociale du Rectorat, ils sont instruits par l'Université de Nantes depuis son passage aux responsabilités et compétences élargies au 01/01/2010.

En 2012, 21 dossiers présentés, ce qui représente 16 personnes ayant bénéficié d'aides financées au titre du FIPFHP, essentiellement pour compenser un handicap auditif (8 dossiers ont concerné l'acquisition de prothèses auditives ou dispositifs d'aide à l'audition), mais également pour des adaptations de poste plus classiques (9 pour de l'équipement en mobilier, 3 pour du matériel informatique). À noter également, 1 bilan de compétences.

Types d'aménagements de postes de travail réalisés en 2012



Pour information: 15 dossiers déjà traités et une dizaine de dossiers actuellement en cours d'instruction pour 2013.

### 3. Le recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

En 2012, l'Université de Nantes compte 95 personnels handicapés répartis comme suit :

- 19 enseignants;
- 63 personnels BIATSS;
- 13 agents contractuels.

### 4. le recrutement des personnels handicapés

- les concours
- par la voie contractuelle classique
- par la voie contractuelle (décret n° 95-979 du 25/08/1995)

Ce dernier dispositif offre la possibilité de recruter un agent contractuel reconnu travailleur handicapé ayant vocation, au bout d'une année de fonction, à être titularisé.

Cette procédure a pour objet de dispenser les candidats potentiels de passer les concours correspondants, sous réserve de détenir les diplômes requis aux candidats de ces mêmes concours.

2 recrutements en 2012 :

- 1 ADJENES 1<sup>re</sup> classe,
- 1 SAENES.

La démarche se décompose en deux temps: tout d'abord les candidatures sont évaluées (CV et lettres de motivation) par la commission de recrutement, puis une audition permet de déterminer la ou les personnes reçues.

L'agent est ensuite affecté au sein de l'établissement (services centraux ou composante) où il effectue une période de stage d'une année. Un rapport du responsable hiérarchique est transmis après 6 mois de fonctions

sur le poste. La commission de titularisation se réunit à l'issue de l'année de stage pour déterminer si l'agent, au vu de sa qualité de service, peut être titularisé, si un renouvellement de stage est nécessaire ou s'il doit être mis fin au contrat.

## ■ LES ACTIONS DE PRÉVENTION ET DE FORMATION LIÉES À LA SÉCURITÉ

### 1. Actions de prévention menées en 2012

Maintenance et travaux lourds	Maison des services (accueil, local poubelle, PMR ...)	12 634 €
	Lombarderie Administration (PCF, chauffage, éclairage, ...)	70 146 €
	Lombarderie Mathématiques (SSI, Fenêtres)	78 873 €
	Lombarderie Recherche Bio (Fenêtres)	148 660 €
	Présidence (SSI)	20 440 €
	IRS UN Institut de Recherche en Santé (alim secourue, ...)	30 768 €
	Odontologie (Accueil, création issue, ...)	46 808 €
	Médecine, centre de stockage	329 039 €
	Médecine, locaux recherche 4ème	41 694 €
	Campus Tertre (voirie, signalisation, réparation, nettoyage graffitis,...)	152 111 €
	Bât CENSIVE, (SSI, mise aux normes)	64 985 €
	Bât BU Lettres (remplacement châssis bois)	51 368 €
	Polytech bât Ireste reprise toiture suite au coup de vent du 16/12/2011	107 714 €
	IUT de Nantes site Joffre (mise en sécurité amphi 4)	303 743 €
IUT de Saint Nazaire, chaufferie	15 247 €	
Environnement	Élimination des déchets chimiques	non communiqué
	Élimination des déchets biologiques	non communiqué
	Élimination des déchets radioactifs	non communiqué

Moyens et actions du CHS et des SHS :

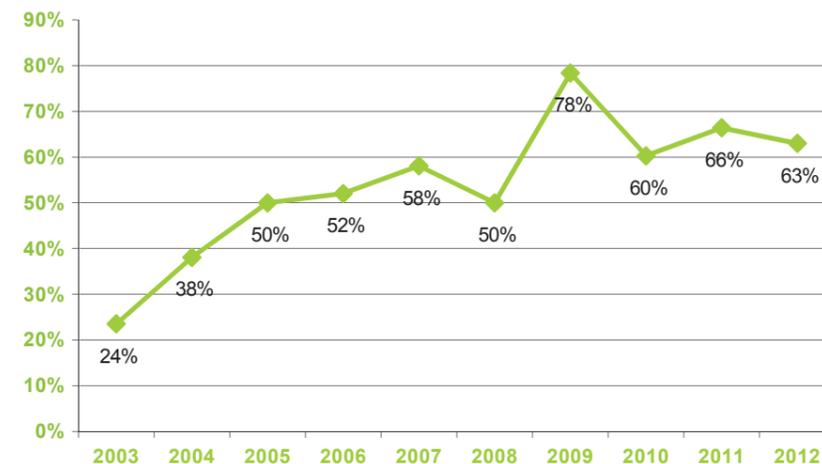
- nombre de réunions du CHS : 3 ;
- nombre de réunions des SHS : 9 ;
- nombre d'enquêtes menées par le CHS et les SHS à la suite d'un accident : 1 ;
- aucune inspection de l'établissement effectuée par le CHS et les SHS ;
- aucun recours à un expert.

### 2. Évolution des formations et des coûts liés à la sécurité

Année	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures	budget HSS	% budget de la formation
2002	203	1648	16 071,00 €	
2003	195	1281	10 642,00 €	
2004	296	2580	16 090,00 €	
2005	406	2285	25 257,00 €	
2006	352	2676,5	28 166,00 €	
2007	290	2066,5	22 148,10 €	
2008	400	3369	30 032,78 €	18,00%
2009	367	2840	26 088,12 €	14,50%
2010	416	3057,5	32 975,82 €	17,80%
2011	327	2814,5	26 372,88 €	15,20%
2012	513	3019,95	25 451,32 €	21,10%

• Nombre de personnes formées : 513  
• Nombre d'heures : 3019,5 h  
• Coût : 25 451,32€

### 3. Évolution du taux d'actualisation du DUER de 2003 à 2012



Taux d'actualisation 2012 du Document Unique d'Évaluation des Risques DUER : 63 %

### 4. Observations et préconisations

Principales observations formulées par le médecin de prévention, les services d'inspection (internes ou externes à l'établissement), les commissions de sécurité des établissements recevant du public, les experts divers et dans les registres d'hygiène et de sécurité, dans les rapports des organismes de contrôle agréés ou non :

#### 4.1. Inspection hygiène et sécurité, mesures immédiates :

- s'assurer de l'aptitude médicale des agents ;
- établir des plans de prévention pour les interventions d'entreprises extérieures ;
- s'assurer de la conformité des machines.

#### 4.2. Commission de sécurité :

- Bât. TERTRE, prévoir le remplacement des revêtements de parois intérieures et de plafonds de l'amphi C ;
- à l'occasion de travaux, prévoir l'isolement entre locaux et circulations horizontales ;
- UFR Sciences, bât. principal, prévoir le remplacement des revêtements de parois intérieures et de plafonds des amphis D et E.

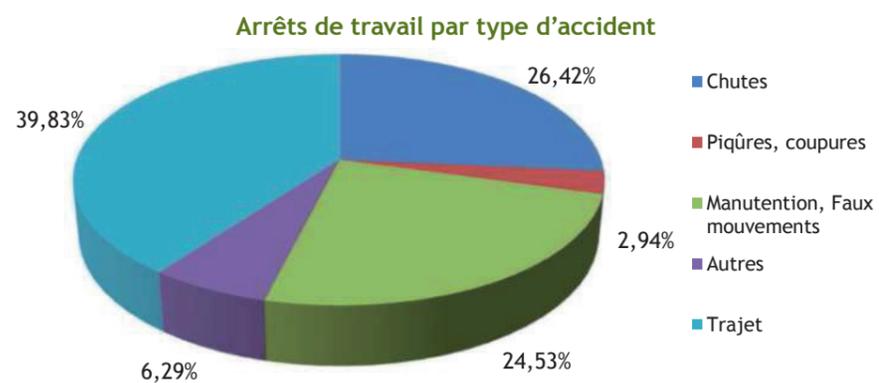
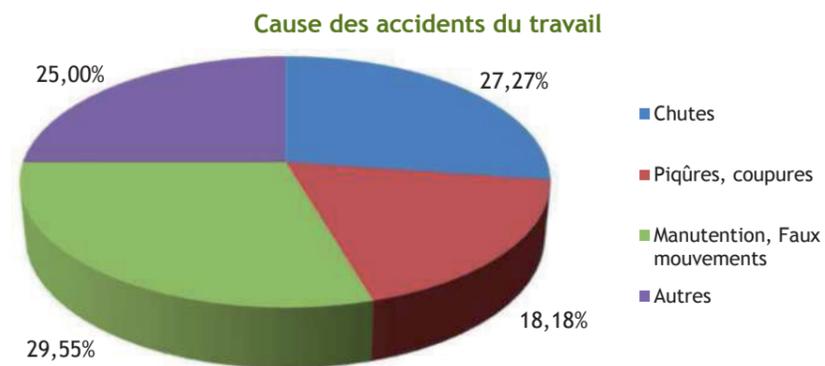
Modifications intervenues dans l'établissement ayant des effets importants dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail :

- étude de préparation aux travaux de mise en sécurité et de réaménagement de l'immeuble Médecine pour exploitation jusqu'en 2025 (suppression de l'accès aux 6<sup>e</sup> et 7<sup>e</sup> étages).

## ■ LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

### 1. Accidents du travail : bilans

- Maladies professionnelles :
  - 4 maladies professionnelles reconnues en 2012.
- Accidents du travail :
  - Accidents de service et du travail déclarés : 44 dont 17 avec arrêt de travail ;
  - Accidents de trajets : 16 qui représentent 190 jours d'arrêt de travail.



## 2. Évolution des accidents du travail (AT) de 2001 à 2012

Année	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
accidents du travail avec arrêt	7	9	15	7	12	7	16	9	13	17	17	17
Taux de Fréquence	1,65	2,17	3,71	1,62	2,71	1,55	3,55	1,84	2,34	2,91	2,93	2,96
Taux de Gravité	0,03	0,08	0,12	0,02	0,05	0,02	0,05	0,07	0,05	0,06	0,07	0,05
Jours d'arrêt	133	348	503	82	205	75	213	337	263	352	376	295

Taux de fréquence (TF) représente le nombre d'accidents du travail avec arrêt par million d'heures travaillées.

Taux de gravité (TG) représente le nombre de jours d'incapacité temporaire par millier d'heures travaillées.



UNIVERSITÉ DE NANTES

8.

# DIALOGUE SOCIAL



## 8.

## DIALOGUE SOCIAL

## ■ LE COMITÉ HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

1. références réglementaires
2. rôle
3. composition du CHSCT
4. les 7 SHS (sections hygiène et sécurité)

## ■ LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL : (CT, CPE, CCP-ANT)

1. le Comité Technique (CT)
  - 1.1. composition
  - 1.2. compétences
2. la Commission Paritaire d'Établissement (CPE)
  - 2.1. composition
  - 2.2. compétences
3. la Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCP-ANT)
  - 3.1. composition
  - 3.2. compétences

## ■ CONTENTIEUX, CONFLITS ET MOUVEMENTS SOCIAUX

## DIALOGUE SOCIAL

## ■ LE COMITÉ HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

## 1. Références réglementaires

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a été créé le 26 septembre 2012 conformément au Décret 82-453 modifié relatif à l'hygiène et à 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.

## 2. Rôle :

Le CHSCT a pour mission :

- de contribuer à la protection de la santé physique, mentale et de la sécurité ;
- de 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 ;
- de 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 apporte son concours dans les matières relevant de sa compétence au comité technique de l'université.

## 3. Composition du CHSCT

Le CHSCT est composé comme suit :

- le Président ou son représentant ;
- le Directeur général des services ou son représentant ;
- neuf représentants titulaires du personnel et autant de suppléants ;
- trois représentants titulaires des usagers et autant de suppléants ;
- le médecin de prévention ;
- l'ingénieur hygiène et sécurité ou son représentant ;
- l'inspecteur de la santé et sécurité au travail ;
- le directeur du service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS), (en cas de réunion en formation élargie) ;
- tout représentant de l'administration désigné par le Président en fonction des points abordés.

Les usagers sont désignés par les organisations syndicales étudiantes représentées au conseil d'administration de l'administration.

## 4. Les 7 SHS (sections hygiène et sécurité)

- SHS I Centre-ville ;
- SHS II Tertre ;
- SHS III Lombarderie ;
- SHS IV Joffre ;

- SHS V Saint-Nazaire ;
- SHS VI La Roche-sur-Yon ;
- SHS VII IUFM des Pays de la Loire.

Sur l'année 2012, l'organisation actuelle des SHS est reconduite en attendant les élections et la création des CHSCT de site qui seront mis en place durant l'année 2013.

## ■ LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL: (CT, CPE, CCP-ANT)

### 1. Le Comité Technique (CT)

Le Comité Technique est une instance consultative où se discutent l'organisation et la gestion de la vie universitaire pour tous les personnels BIATSS et enseignants-chercheurs de l'université.

#### 1.1. Composition

Le Comité Technique de l'Université de Nantes est présidé par le Président de l'Université ou son représentant.

Il comprend :

- le Président ou son représentant ;
- le Directeur général des services ou son représentant ;
- 10 représentants titulaires des personnels ainsi qu'un nombre égal de suppléants.

#### Représentation syndicale

organisations syndicales	titulaires	suppléants
UNSA	3	3
FSU	2	2
FERC SUP CGT	2	2
SGEN CFDT	2	2
SNPREES FO	1	1
	10	10

#### Répartition femmes/hommes au CT

	nbre d'individus	pourcentage
Femmes	10	45,45%
Hommes	12	54,55%
	22	100,00%

(titulaires et suppléants)

#### 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 le 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.

### 2. La Commission Paritaire d'Établissement (CPE)

#### 2.1. Composition

La Commission Paritaire d'Établissement créée par la loi du 22 juillet 1992 et le décret n° 99-272 du 6 avril 1999, est une instance consultative où siègent, en nombre égal, des représentants des personnels et des représentants de l'administration.

Elle siège en formation restreinte lorsqu'elle est consultée sur les décisions individuelles concernant les personnels et donne notamment son avis sur les propositions d'inscription pour l'accès sur liste d'aptitude à un corps ainsi que sur les propositions d'avancements de grades et d'échelons.

Elle est composée de trois groupes :

- le groupe des personnels ITRF (ingénieurs techniciens de recherche et de formation) ;
- le groupe des personnels de l'AENES (administration de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur) ;
- le groupe des personnels de bibliothèque.

La composition de la CPE est issue des élections du 31 janvier 2012 et modifiées au 1<sup>er</sup> juin 2012.

#### Représentation syndicale

organisations syndicales	A&I -UNSA		Ensemble pour la transparence de nos carrières		SNPTES-UNSA	
	tit.	suppl.	tit.	suppl.	tit.	suppl.
Groupe 1 ITRF	A		1	1	1	1
	B		1	1	1	1
	C		1	1	1	1
Groupe 2 AENES	A	2	2			
	B	2	1			
	C	1	1	1	1	
Groupe 3 Bibliothèque	A			2	2	
	B			2	2	
	C			2	2	

\* Ensemble = Ensemble pour la transparence de nos carrières (CGT, SGEN CFDT, FSU, SNASUB, FO).

#### Répartition femmes/hommes

	nbre d'individus	pourcentage
Femmes	37	53,62%
Hommes	32	46,38%
	69	100,00%

(titulaires et suppléants)

#### 2.2. Compétences

De manière générale, la CPE est consultée sur les décisions individuelles concernant les agents relevant de chacun des trois groupes définis précédemment.

La fréquence des réunions varie selon les groupes : 2 à 6 réunions annuelles.

### 3. La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCP-ANT)

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

Elle est organisée par niveau de catégorie hiérarchique A, B et C.

#### 3.1. Composition

La commission consultative paritaire comprend en nombre égal des représentants de l'établissement et des représentants du personnel. Elle est composée de membres titulaires et à nombre égal de membres suppléants.

La composition de la CCP-ANT n'a pas été modifiée depuis les élections du 20 octobre 2011.

Représentation syndicale			Répartition femmes/hommes		
organisations syndicales	titulaires	suppléants	nbre d'individus		pourcentage
FERC SUP CGT	3	3	Femmes	20	71,43%
UNSA	2	2	Hommes	8	28,57%
SGEN CFDT	2	2		28	100,00%
	7	7	(titulaires et suppléants)		

La commission consultative paritaire des agents non titulaires étant exclusivement consultée sur des questions d'ordre individuel, elle siège toujours en formation restreinte.

### 3.2. Compétences

#### • 1) Compétences traditionnelles :

La commission consultative paritaire des agents non titulaires est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives :

- aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai ;
- aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

#### • 2) Autres compétences :

L'article 1-2 du décret du 12 mars 2007 précise que les CCP des ANT peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires.

Elles peuvent, par exemple, être consultées sur les refus opposés à des demandes de :

- congés ;
- travail à temps partiel ;
- mise à disposition.

## ■ CONTENTIEUX, CONFLITS ET MOUVEMENTS SOCIAUX

**Recours intentés** par des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS devant les juridictions en 2012 :

- 7 affaires étaient en cours d'instruction au 31 décembre 2012 auprès des juridictions administratives :
  - 1 recours de plein contentieux formé par un personnel enseignant-chercheur ;
  - 1 recours pour excès de pouvoir formé par un personnel enseignant-chercheur ;
  - 2 recours pour excès de pouvoir formés par des personnels enseignants ;
  - 1 recours de plein contentieux formé par un personnel BIATSS ;
  - 2 recours pour excès de pouvoir formés par des personnels BIATSS.
- 7 jugements ont été rendus en 2012 par les Tribunaux administratifs de Nantes et de Paris concernant :
  - 1 recours pour excès de pouvoir formé par une organisation syndicale nationale représentative du personnel ;
  - 1 recours de plein contentieux formé par un personnel enseignant-chercheur ;
  - 1 recours pour excès de pouvoir formé par un personnel enseignant-chercheur ;
  - 1 recours de plein contentieux formé par un personnel enseignant ;
  - 1 recours pour excès de pouvoir formé par l'ayant-droit d'un personnel enseignant ;
  - 1 recours de plein contentieux formé par un personnel BIATSS ;
  - 1 recours pour excès de pouvoir formé par un personnel BIATSS.

**Procédures disciplinaires** à l'encontre des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS.

Pour mémoire, relèvent du conseil d'administration de l'université réuni en formation disciplinaire les enseignants-chercheurs et les enseignants.

Les personnels BIATSS relèvent des instances disciplinaires académiques.

- aucune procédure disciplinaire n'a été engagée à l'encontre des personnels enseignants-chercheurs ou enseignants ;
- aucune procédure disciplinaire n'a été engagée à l'encontre des personnels BIATSS.



UNIVERSITÉ DE NANTES

# ACTIONS SOCIALES CULTURELLE ET SPORTIVES

9.



Fête des enfants dans la salle de danse du SUAPS

# 9. ACTIONS SOCIALES CULTURELLES ET SPORTIVES

## ■ ACTIVITÉS DU SERVICE SOCIAL

1. Les chiffres clés
2. Les principaux domaines d'intervention
  - 2.1. Les données quantitatives
  - 2.2. Composition des domaines d'intervention
3. La solidarité
  - 3.1. Les aides exceptionnelles accordées par la Commission d'Action Sociale de l'Université de Nantes (CASUN)
  - 3.2. La typologie des agents demandeurs

## ■ COMITÉ DES PERSONNELS DE L'UNIVERSITÉ DE NANTES (CPUN)

1. Action sociale en faveur des personnels
  - 1.1. Les Prestations Interministérielles (PIM)
  - 1.2. Les Actions Sociales d'Initiative Universitaire (ASIU)
    - 1.2.1. L'aide aux activités sportives ou culturelles des enfants
    - 1.2.2. L'aide aux Parents Isolés (API)
    - 1.2.3. L'aide aux études supérieures
  - 1.3. La restauration
  - 1.4. La commission d'action sociale de l'Université (CASUN)
  - 1.5. Partenariat avec l'union départementale des associations familiales (UDAF)
2. Culture-loisirs-vacances
  - 2.1. Visites culturelles, stages
  - 2.2. Pratiques artistiques
  - 2.3. Participations à différents prix
  - 2.4. Carte CEZAM-billetterie-spectacles
  - 2.5. Activités sportives
  - 2.6. Information-communication

## ■ ACTIVITÉS PROPOSÉES PAR LA DIRECTION DE LA CULTURE ET DES INITIATIVES (DCI) ET L'UNIVERSITÉ PERMANENTE DE NANTES (UPN)

1. la Direction de la Culture et des Initiatives (DCI)
2. l'Université Permanente de Nantes (UPN)

## ■ ACTIVITÉS SPORTIVES/ SERVICE UNIVERSITAIRE DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES (SUAPS)

# ACTIONS SOCIALES CULTURELLES ET SPORTIVES

## ■ ACTIVITÉS DU SERVICE SOCIAL

La fonction d'assistant de service social a pour mission d'aider les personnes, les familles ou les groupes connaissant des difficultés d'ordre social, à faciliter leur insertion et à rechercher les causes qui compromettent l'équilibre personnel, psychologique, économique ou social de ces populations.

L'assistante de service social mène toute action susceptible de prévenir ces difficultés et d'y remédier, en s'appuyant notamment sur la politique d'action sociale de l'établissement.

L'assistante de service social des personnels de l'Université de Nantes intervient, par convention, 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 4600 agents, à laquelle s'ajoute celle des retraités.

Le service social s'adresse à tous les agents de l'université pour l'accès aux droits, à l'information, à l'orientation, à l'accompagnement.

Il 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...).

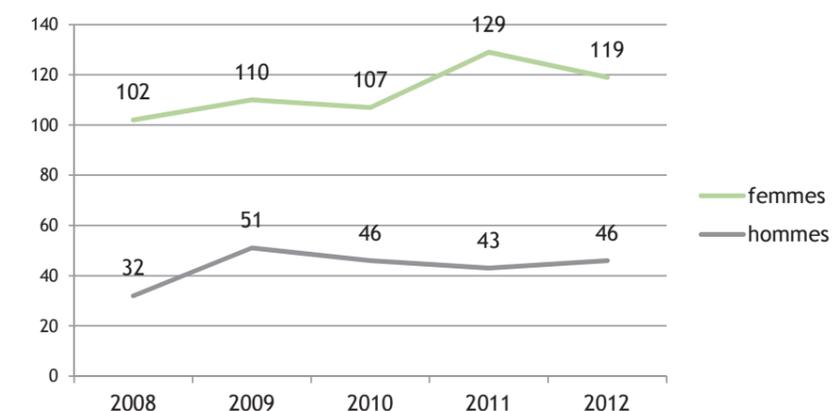
Ce même type d'activités s'effectue avec les établissements en convention.

### 1. Les chiffres clés

Nombre de personnes ayant sollicité le service social

Nombre de personnes ayant sollicité le service social	2010	2011	2012
Nombre de personnes du CNRS	23	19	27
Nombre de personnes de l'École Centrale	15	15	15
Nombre de personnes de l'INSERM	5	8	9
Nombre de personnes de l'Université	153	172	165
Autres situations (anciens contractuels, enfants de personnels, étudiants....)	27	21	35
<b>Total</b>	<b>223</b>	<b>235</b>	<b>251</b>

Typologie des personnes ayant contacté le service social



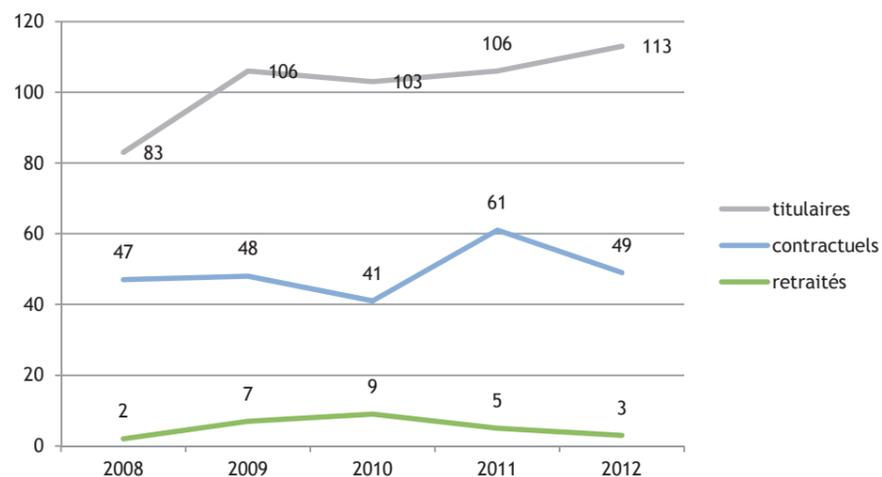
Typologie des personnes ayant contacté le service social

	2008	2009	2010	2011	2012
femmes	102	110	107	129	119
hommes	32	51	46	43	46

Répartition par sexe des personnes ayant contacté le service social  
Comparaison 2010 - 2011 -2012

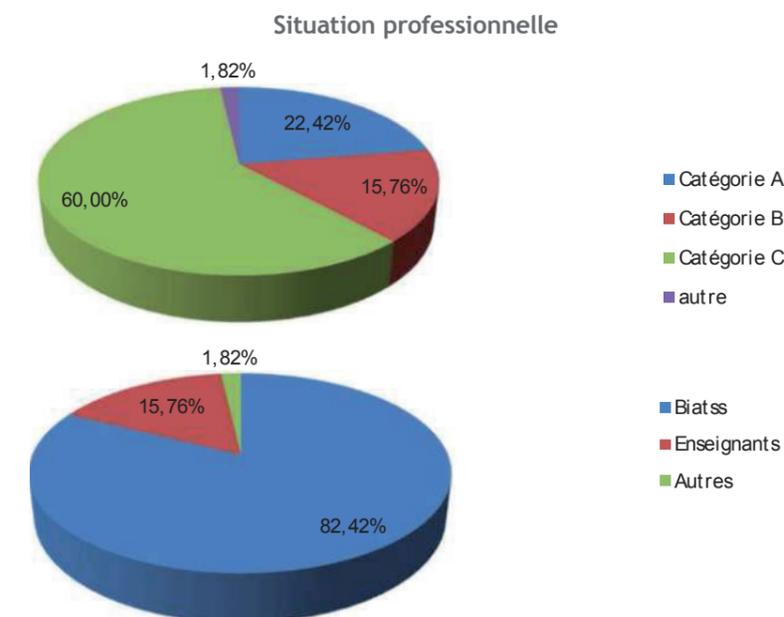
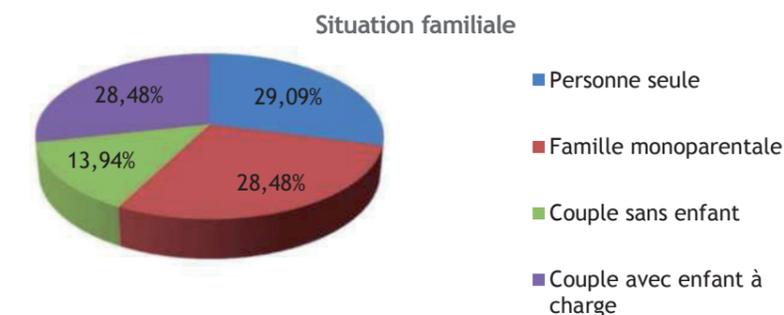
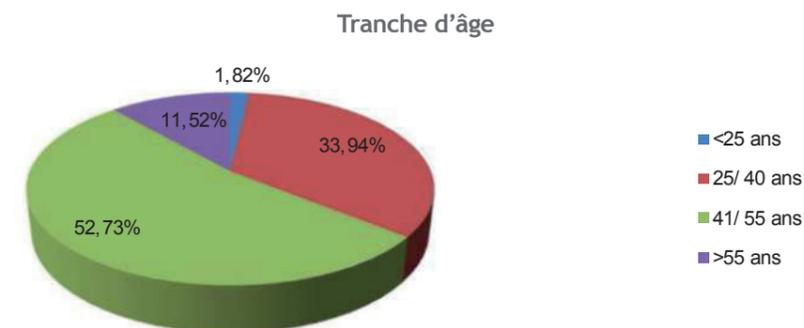
répartition par sexe	2010		2011		2012	
	nombre	En %	nombre	En %	nombre	En %
femmes	107	69,93%	129	75,00%	119	72,12%
hommes	46	30,07%	43	25,00%	46	27,88%
Total	153		172		165	

Répartition des personnels retraités, titulaires et contractuels ayant contacté le service social.  
Comparaison 2008 à 2012



	2008	2009	2010	2011	2012
titulaires	83	106	103	106	113
contractuels	47	48	41	61	49
retraités	2	7	9	5	3

	2010		2011		2012	
titulaires	103	67,32%	106	61,63%	113	68,48%
contractuels	41	26,80%	61	35,47%	49	29,70%
retraités	9	5,88%	5	2,91%	3	1,82%
Total	153	100,00%	172	100,00%	165	100,00%



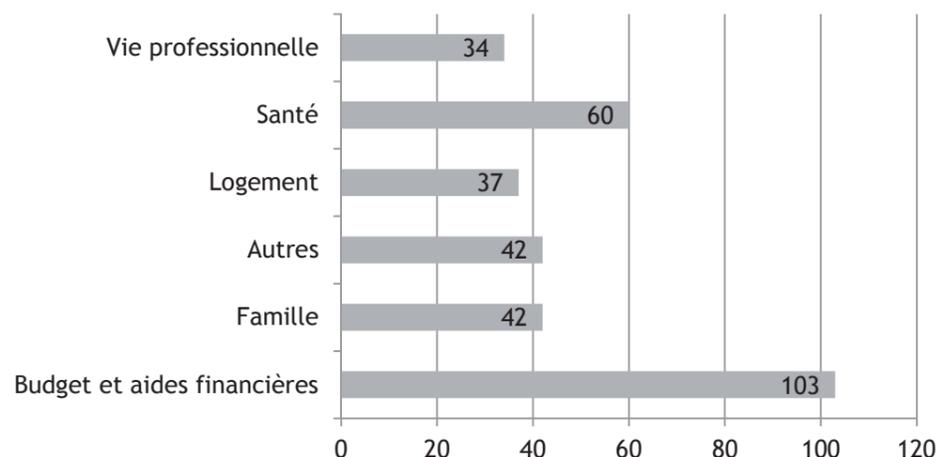
Depuis 2008, on note que ce sont surtout les femmes et les personnels titulaires qui contactent le service social des personnels. Plus de la moitié est dans la tranche 41/55 ans, ce sont des personnes seules ou familles monoparentales.

Sur la situation professionnelle, les demandes émanent principalement du personnel BIATSS.

La catégorie C reste dominante.

## 2. Les principaux domaines d'intervention

Les données quantitatives



Composition des domaines d'intervention

vie professionnelle	statut, mobilité, recrutement, problèmes professionnels (stress, conflits, harcèlement...).
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...
Autres	information générale, orientation vers les services extérieurs, retraite....
Logement	demande de logement, prêts, conseils, permanence ADIL.
Famille	maternité-paternité, garde d'enfant, problèmes conjugaux, problèmes parentaux (ascendants, descendants), décès.
Budget et aides financières	aide sociale légale, aides financières ponctuelles, surendettement, demande de protection (curatelle, tutelle), accompagnement budgétaire.

NB: un même agent peut-être comptabilisé dans plusieurs rubriques

« Budget et aides financières » reste le domaine d'intervention le plus sollicité. Les demandes sont très diverses. Certaines peuvent concerner l'accès aux droits à des prestations légales; ainsi, des agents sont régulièrement orientés vers l'action sociale gérée par le CPUN et vers tous les autres dispositifs existants.

Pour d'autres, elles nécessitent un suivi pour un accompagnement budgétaire par le service de la conseillère en Économie Sociale et Familiale de l'UDAF, une orientation des agents vers des organismes de rachat de crédits pour éviter le dossier de surendettement de la Banque de France et l'instruction de demandes d'aides financières ponctuelles.

À noter qu'en 2012, l'information sur le « cumul d'activités » a été plus souvent donnée que les années précédentes.

En ce qui concerne la santé, une lettre de mise à disposition est envoyée aux agents en congés de maladie prolongée. C'est ainsi qu'a pu s'effectuer un accompagnement auprès de 34 agents (4 de plus qu'en 2011) et d'assurer ce suivi en liaison avec les médecins de prévention et la DRH.

Une aide est également apportée aux personnes en situation de handicap afin de chercher des réponses à leurs besoins particuliers.

Le service social des personnels informe les agents sur l'accès au logement social par le service logement de la préfecture (contingent des fonctionnaires). Le logement demeure une préoccupation compte tenu des loyers relativement élevés sur l'agglomération nantaise.

Enfin, le service social des personnels est sollicité lorsque vie personnelle et/ou professionnelle se compliquent; nul n'est à l'abri de ces « accidents de la vie » qui peuvent avoir des retentissements dans le travail ou dans la

vie privée de l'agent. En fonction des situations, la mise en relation avec des services de l'université (MPPU, DRH...) s'est effectuée pour accompagner au mieux les personnels en difficultés.

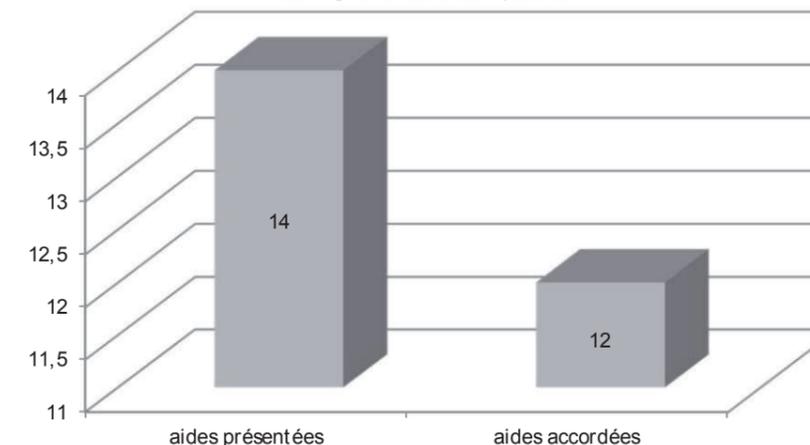
## 3. La solidarité

### 3.1 Les aides exceptionnelles accordées par la Commission d'Action sociale de l'Université de Nantes

La CASUN (Commission d'Action Sociale de l'Université de Nantes) accorde un soutien financier ponctuel aux personnes confrontées à des difficultés financières imprévues ou des dépenses spécifiques.

Ce dispositif permet d'aider des agents confrontés parfois à un cumul de problèmes liés à la famille, à la santé, au logement, au budget, de les soutenir dans les démarches pour se sortir de leurs difficultés.

Nombre d'aides exceptionnelles accordées par la Commission d'Action sociale de l'Université de Nantes

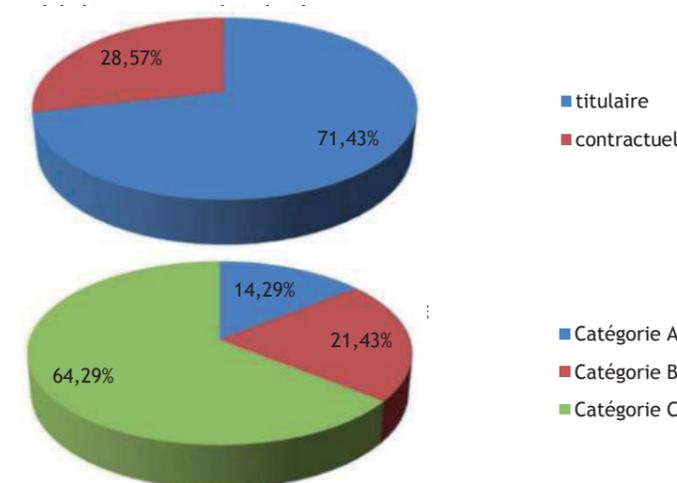


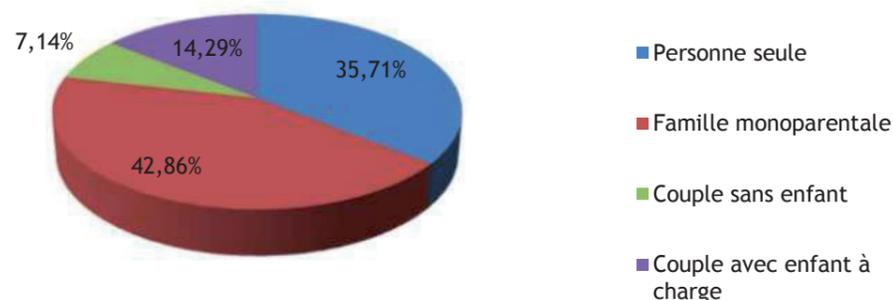
\* 1 dossier a été ajourné pour être aidé en 2013 et 1 demande a été refusée.

7 secours et 8 prêts ont été accordés et quelques situations ont bénéficié de ces 2 types d'aides simultanément.

À ces aides, s'ajoutent 1 dossier pour la commission sociale de la MGEN et 2 demandes d'exonération aux frais d'inscription en doctorat.

### 3.2 La typologie des agents demandeurs





Depuis 2008, on note que :

- la catégorie C. est la plus représentée ;
- la demande concerne principalement la personne seule et la famille monoparentale.

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

Le Comité des Personnels de l'Université de Nantes, service commun de l'Université, a pour mission « d'initier, de promouvoir, d'étudier, d'organiser, de réaliser et de gérer tous projets et toutes actions à caractère social, culturel et sportif, à l'intention des personnels en activité et des retraités... ».

Il met en œuvre la politique sociale de l'établissement, participe à l'amélioration de l'environnement social au travail et situe une grande part de son action à l'interface vie professionnelle/vie personnelle.

Pour le CPUN, l'année 2012 a été marquée :

- par les élections organisées pour le renouvellement de son conseil d'orientation en début d'année d'une part ;
- par une modification de ses statuts d'autre part.

L'activité du CPUN s'est articulée autour de trois grands axes : l'action sociale, l'action culturelle et de loisirs et l'action sportive

### 1. Action sociale en faveur des personnels

Les prestations d'action sociale sont ouvertes à l'ensemble des personnels. De manière générale, elles se décomposent en deux groupes :

- les Prestations Interministérielles ou PIM dont les montants (a minima) sont fixés chaque année par circulaire ministérielle (aides aux séjours d'enfants, aides aux parents d'enfants handicapés, aide à une nouvelle affectation...);
- les Actions Sociales d'Initiative Universitaire (ASIU) qui correspondent aux anciennes Actions Sociales d'Initiative Académique.

Concernant ces prestations, quelques nouveautés ont été mises en œuvre :

- révision et uniformisation des plafonds de quotient familial ;
- simplification des procédures.

#### 1.1. Les prestations interministérielles (PIM)

Les aides aux séjours des enfants s'élèvent à 11 020,21 €, ce qui représente 157 dossiers traités :

- 3 225,38 € pour l'aide au séjour en centre de loisir sans hébergement ;
- 2 451,61 € pour l'aide au séjour en centre de loisir avec hébergement (colonies) ;
- 1 528,18 € pour l'aide aux séjours familiaux ;
- 496,14 € pour l'aide aux séjours scolaires ;
- 318,90 € pour l'aide aux séjours linguistiques.

L'aide aux parents d'enfant handicapé (de moins de 20 ans), allocation mensuelle de 152,90 €, versée sans condition de ressources a concerné entre 13 et 14 enfants. En 2012 la dépense s'est élevée à 24 464 €.

Les autres PIM :

- soit n'ont pas été demandées au cours de l'année 2012 ;
- soit sont externalisées : aide à l'installation des personnels, prêt mobilité, CESU garde d'enfants, chèques vacances.  
Pour ces prestations, le CPUN joue un rôle de relais d'information et de soutien dans la constitution des dossiers.

#### 1.2. Les actions sociales d'initiatives universitaires (ASIU) :

##### 1.2.1. L'aide aux activités sportives ou culturelles des enfants :

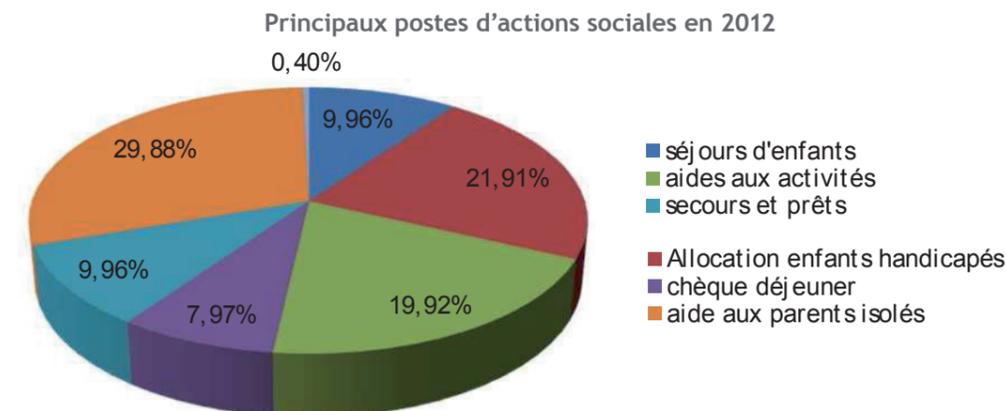
- en 2012 une nouvelle modification du dispositif a été adoptée par le conseil d'orientation du 4 septembre dans un souci de soutien aux personnels dont les revenus sont les plus faibles :
  - adoption de 3 tranches (à l'instar de l'API) ;
  - modification et augmentation des montants : 50 €, 60 € ou 70 €/enfant ;
- la dépense globale de la « campagne 2012 » s'élève à 21 420 €

##### 1.2.2. L'aide aux Parents Isolés (API) :

- mise en place par le Comité pour les personnels non-titulaires et personnels sur postes gagés, cette prestation a connu quelques modifications concernant les tranches et les montants attribués.
- pour l'année 2012 la dépense s'élève à 33 525 € (75 dossiers).

##### 1.2.3. L'aide aux études supérieures :

- en 2012, le conseil d'orientation du CPUN avait souhaité refondre cette aide quelque peu obsolète mais ce travail n'a pu aboutir compte tenu des difficultés soulevées par l'examen de chacun des critères. Le choix a été fait de reporter pour l'instant les montants consacrés à cette aide sur d'autres prestations à améliorer ou créer (aide au déménagement, aide aux séjours scolaires...).



#### 1.3. La restauration

Sur le budget 2012, les dépenses de restauration s'élèvent à 60 441,47 € (hors EPUN) :

- 13 606,40 € payés en 2012 (factures 2011) ;
- 46 835,07 € (factures 2012 hormis certaines factures du 4<sup>e</sup> trimestre qui seront imputés sur le budget 2013).

La PIM restauration (1,17 € en 2012), est versée directement aux prestataires. Elle est « ouverte » aux personnels dont l'INM est égal ou inférieur à 466. Les plus récentes statistiques font état de 1 470 agents qui se situent dans cette tranche d'indice (850 fonctionnaires et 620 contractuels).

Le constat est encore celui de la baisse de fréquentation de la plupart des restaurants administratifs, notamment pour les agents dont l'indice est le plus faible.

Le Comité poursuit depuis plusieurs années la gestion de l'aide ponctuelle à la restauration.

#### 1.4. La commission d'action sociale de l'Université (CASUN)

La commission se réunit environ une dizaine de fois par an.

En 2012, elle a examiné 14 dossiers (13 acceptés, un refusé) pour une dépense globale de 11 471,80 € :

- aides non remboursables : 4 021,80 € ;
- prêts de secours : 7450 €.

Comme les années passées, les principaux motifs sont des difficultés liées au budget, à la famille, à la vie professionnelle et au logement. En revanche, ce qui est nouveau c'est l'apparition de demandes liées aux difficultés de santé (reste à charge très important).

Comme chaque année, la commission constate que certaines situations sont parfois tellement obérées que l'aide, même indispensable, ne peut suffire. En outre, certains tardent parfois à demander de l'aide, aggravant des difficultés déjà importantes.

#### 1.5. Partenariat avec l'Union Départementale des Associations Familiales (UDAF)

Le partenariat avec l'UDAF, mis en place depuis 2008, permet de proposer l'intervention d'une conseillère en éducation sociale et familiale :

- pour proposer une aide éducative budgétaire ;
- et le soutien aux actions de prévention.

## 2. Culture-loisirs-vacances

### 2.1. Visites culturelles, stages

Le CPUN collabore depuis 2004 avec l'association Artaban sollicitée pour les visites culturelles (visites urbaines, expositions...) et avec l'ACENER pour les stages et ateliers divers.

Citons entre autres pour l'année 2012 :

- exposition « Les Nantaises au travail » ;
- exposition « Trésors cachés » à la Chapelle de l'Oratoire ;
- visite commentée du Jardin des plantes ;
- Nantes au Moyen Âge ;
- visite de l'École d'architecture ;
- visite du 1 % culturel des œuvres du campus ;
- ateliers initiation au pastel et à l'aquarelle ;
- atelier mosaïque ;
- visite des coulisses du cinéma Pathé ;
- ateliers fabrication de chocolats ;
- ateliers fabrication de produits cosmétiques et produits d'entretien.

### 2.2. Pratiques artistiques

Des ateliers sont ouverts aux personnels (écriture, théâtre, chant, poésie, danse, dessin...) en collaboration avec la Direction de la Culture et des Initiatives (DCI).

#### 2.3. Participations à différents prix :

- prix littéraire inter CE depuis 9 années ;
- prix Cez'Arts depuis 6 ans ;
- prix de la BD depuis 2 ans.

#### 2.4. Carte CEZAM-billetterie-spectacles

Le CPUN propose la carte CEZAM qui ouvre droit à des réductions.

Le Comité propose également des billets à des prix réduits pour différents spectacles (cirque, TU, ONPL...), des passeports gourmands, des nuitées en France et en Europe, des locations de vacances et enfin des séjours pour enfants.

Le CPUN offre trois grandes manifestations qui ponctuent l'année :

- La fête des enfants (en mars) ;
- la fête des personnels (en juin) ;
- et la fête de Noël.

#### 2.5. Activités sportives

Rappelons tout d'abord que, tout au long de l'année, des activités sportives sont proposées aux personnels :

- par le Comité ;
- par le SUAPS.

#### 2.6. Information-communication

L'information joue un rôle déterminant et tous les vecteurs sont sollicités : relais, lettre interne, bulletin d'information, transmission par mail, intranet...

À la rentrée 2012 une brochure spéciale d'information (très synthétique), sur les actions et activités du CPUN a été envoyée à tous les personnels avec le bulletin de salaire avec l'aide des collègues des services gestionnaires RH.

## ■ ACTIVITÉS PROPOSÉES PAR LA DIRECTION DE LA CULTURE ET DES INITIATIVES (DCI) ET L'UNIVERSITÉ PERMANENTE DE NANTES (UPN)

### 1. La Direction de la Culture et des Initiatives (DCI)

La direction de la culture et des initiatives organise quatre types d'action en direction des personnels et des étudiants :

- les ateliers culturels ;
- le cycle « temps d'exposition » ;
- les événements ;
- le Théâtre universitaire.

#### Les ateliers culturels :

Depuis 2008, les ateliers de pratique culturelle sont ouverts à tous les personnels de l'université.

Un tarif préférentiel (35 euros) leur est appliqué, afin de leur permettre d'accéder facilement aux ateliers.

Les conjoints peuvent également y participer dans la limite des places disponibles.

La plupart des ateliers sont accessibles en fin de journée après le travail.

Les personnels sont principalement attirés vers les ateliers d'écriture et arts plastiques.

Il existe 15 ateliers annuels fréquentés par 161 personnes, qu'elles soient étudiants ou personnels.

Les personnels de l'université sont représentés dans une proportion de 7.5 % dans ces ateliers culturels.

#### Le cycle « Temps d'exposition » :

Le cycle « Temps d'exposition » permet aux étudiants et aux personnels d'afficher leur production photographique dans une dizaine de lieux identifiés à l'université.

En moyenne, une exposition sur trois provient d'un personnel de l'université.

### Les évènements culturels:

Tous les évènements 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 l'essentiel de ces informations.

En ce qui concerne ces évènements organisés sur les campus, tels Pôle Poésie, Campus en musique, etc., la mixité des publics à la fois étudiants et personnels durant la pause méridienne est bien réelle.

### Le Théâtre universitaire:

La programmation du TU-Nantes est ouverte aussi bien aux étudiants qu'aux personnels.

Une politique tarifaire spécifique vis-à-vis des personnels permet l'accessibilité pour tous.

### 2: l'Université permanente de Nantes (UPN)

Le projet d'établissement de l'université de Nantes confie à l'Université Permanente le soin de permettre à tous, sans aucune condition, de se cultiver et de suivre des enseignements nourris par la recherche universitaire. L'Université Permanente a clairement une mission d'éducation tout au long de la vie, elle participe, à ce titre, activement à la diffusion de la culture universitaire et au rayonnement de sa recherche.

#### Données statistiques et démographiques (données 2011/2012)\*:

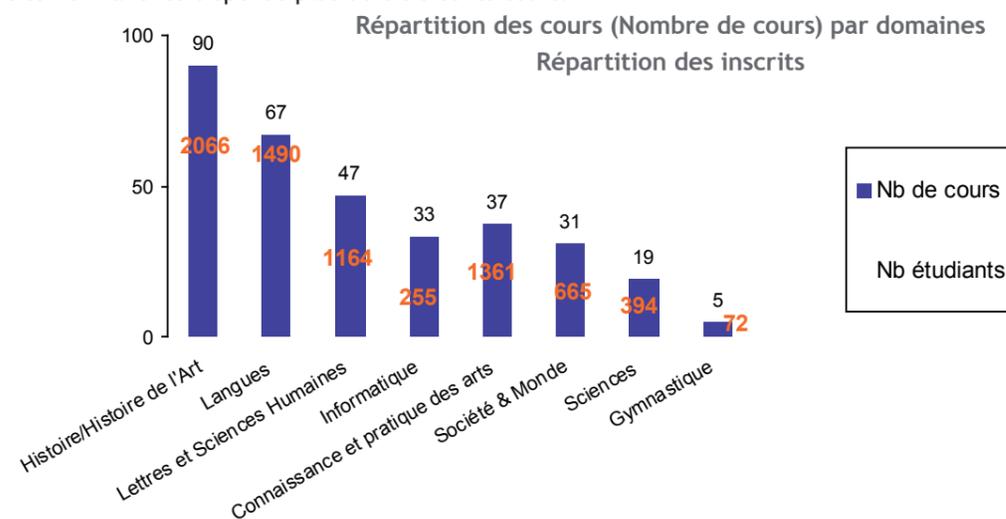
L'Université Permanente compte 5663 étudiants inscrits (novembre 2011) sur Nantes à des cours et/ou des conférences. 19 % des effectifs fréquentent uniquement les conférences. Les étudiants totalisent 7758 inscriptions, ce qui représente une moyenne de 1,7 activités/cours par étudiant.

68% des étudiants sont des étudiantes. La part des étudiants âgés de plus de 61 ans et plus atteint 82,3 % contre 78 % en 2011 et 69,5 % en 2009. Les hommes s'inscrivant majoritairement après 60 ans, alors que les femmes ont davantage tendance à s'inscrire dès 51 ans. 76 % des étudiants sont retraités, les actifs représentant quant à eux 13 % des effectifs.

\*Source des données: Philippe Alonzo, Les étudiantes de l'UPN 2012, synthèse statistique.

#### a. Les cours:

L'Université Permanente dispense plus de trois cents cours.



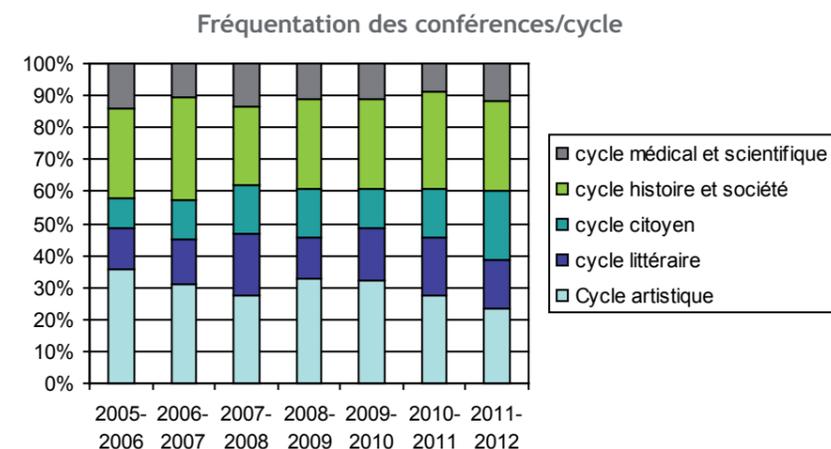
La répartition des femmes et des hommes dans les domaines reproduit la division des disciplines entre les sexes, constatée par les sociologues: les femmes s'inscrivent plus dans les domaines des lettres et sciences

humaines (23 % des inscriptions féminines) et les hommes dans les domaines scientifiques et l'ordre et la marche du monde (27 % des inscriptions masculines).

#### b. Les conférences:

L'Université Permanente propose plus de trois cents conférences par an (toutes activités confondues, y compris les antennes). Sur Nantes, les conférences ont lieu 5 jours par semaine en dehors des congés scolaires, et sont organisées par cycles (80 conférences/an).

Environ 20000 personnes assistent aux conférences nantaises, avec une plus grande fréquentation pour les cycles littéraire et histoire & société.



Les étudiants qui se situent dans les tranches d'âge supérieures fréquentent davantage les conférences, et moins les cours.

#### c. Les autres activités de l'Université Permanente:

L'Université Permanente organise également des activités culturelles et musicales, seule (concerts, spectacles) ou en partenariat (l'Heure musicale du jeudi, l'Été Vivant). Ces activités ont un impact fort en terme de lien social, et contribuent au rayonnement de l'Université Permanente dans la cité.

#### d. Les antennes de l'UPN:

Elles sont au nombre de 9 en Loire-Atlantique: Ancenis, Blain, Châteaubriant, Clisson, Machecoul, Pontchâteau, Pornic, Saint-Brévin et Vallet.

L'augmentation du public de l'UPN s'affirme avec encore plus de force, lorsque l'on ajoute les 1877 étudiants inscrits dans ses antennes, ce qui porte le nombre total d'inscrits à 7540 personnes.

Les quatre antennes les plus dynamiques sont celles de Châteaubriant (286 inscrits), Pornic (349 inscrits), Saint-Brévin (273 inscrits) et Clisson (294 inscrits).

## ACTIVITÉS SPORTIVES / SERVICE UNIVERSITAIRE DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES (SUAPS)

Le SUAPS est un service commun de l'université de Nantes.

Il est chargé de promouvoir la pratique sportive auprès des étudiants et des personnels de l'université, et de gérer les installations sportives universitaires.

Il propose un éventail très diversifié d'activités physiques (56 différentes), d'horaires de cours et de sites de pratique, propre à satisfaire les besoins de chacun.

Tous les personnels de l'université peuvent accéder aux cours de sport proposés, moyennant le paiement de

la somme de 50 € pour l'année, pour un maximum de trois sports, sur autant de créneaux qu'ils le souhaitent.

En 2012, 516 personnels ont participé aux cours du service des sports (346 en 2011, soit 170 de plus), qu'il s'agisse de cours spécifiques personnels ou mixtes avec les étudiants.

Les activités les plus fréquentées et avec régularité, sont :

- l'aquagym ;
- la natation ;
- la gym tonic ;
- la gym douce ;
- le badminton ;
- la musculation cardio-training ;
- les participations aux stages de plein air.

Au-delà des pratiques annuelles, 3 demi-journées « voile » ont été organisées et 37 sorties Class8 entre juin et juillet.

Plus de 120 personnels sont venus courir (entraînement et compétition) ou faire de la randonnée.

Le programme a proposé de la course sur route de 6 km au marathon ainsi que des Trails de différentes distances et difficultés, ainsi qu'un triathlon. Ces déplacements ont eu lieu dans la région, en France et à l'étranger.

En coordination avec le CPUN, une première activité, l'escalade, a été ouverte pour les enfants des personnels le samedi matin. Elle existait déjà pour leurs parents. L'école de sport ouvrira en 2013.



UNIVERSITÉ DE NANTES

# LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS UTILISÉS - ANNEXES

10.



## 10.

LISTE DES SIGLES  
ET ABRÉVIATIONS  
UTILISÉS - ANNEXES

## ■ LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS UTILISÉS

## ■ ANNEXE

LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS  
UTILISÉS

A.CNRS	Administratif contractuel Centre national de la recherche scientifique
AAENES, ADAENES	Attaché d'administration de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ex. AASU)
ABIB	Assistant des bibliothèques
ACMO	Agent chargé de la mise en œuvre
ADIL	Agence départementale d'information sur le logement
ADJENES	Adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AENESR, ADMENESR	Administrateur de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ex SGASU)
ADT	Adjoint technique de recherche et formation
AG.CNRS	Agent contractuel Centre national de la recherche scientifique
AC	Agent comptable
AHUO	Assistant des disciplines odontologiques
AMN	Allocataire moniteur normalien
AMUE	Agence de modernisation des universités
APAENES	Attaché principal de l'administration de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ex APASU)
API	Allocation de parent isolé
ARMINES	Association de recherche de l'École des Mines
ARS	Allocation de rentrée scolaire
Articles L 713-9	Les 3 IUT de Nantes, Saint-Nazaire et la Roche-sur-Yon, l'EPUN et l'IUFM
ASI	Assistant ingénieur de recherche et formation
ASIA	Actions sociales d'initiative académique
ASM	Assistant des disciplines médicales
ASOC	Assistante sociale
ASS	Assistant de l'enseignement supérieur
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
ATRF	Adjoint technique de recherche et formation
BA	Bibliothécaire adjoint
BAP	Branche d'activité professionnelle
BAS	Bibliothécaire adjoint spécialisé
BC	Bilan de compétence
BE	Budget État
BIATOSS	Personnel des corps de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, de service et de santé
BIB	Bibliothécaire
CA	Conseil d'administration
CAAS	Commission académique d'action sociale

CAE	Contrat d'accompagnement dans l'emploi	EFS	Établissement français du sang
CAF	Caisse d'allocations familiales	ENS	Enseignant
CAFA	Centre académique de formation administrative	EPS	Éducation physique et sportive
CAMPO	Campus ouvert	EPSCP	Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel = université
CAP	Commission administrative paritaire	EPUN	École polytechnique de l'université de Nantes
CASU	Conseiller d'administration scolaire et universitaire	ETP, ETPT	Équivalent temps plein, Equivalent temps plein travaillé
CAT	Catégorie fonction publique	FNCAS	Fédération nationale des structures d'action sociale de l'enseignement supérieur
CDAS	Commission départementale d'action sociale	FP	Fonction publique
CDD, CDI	Contrat à durée déterminée, contrat à durée indéterminée	FSL	Fonds solidarité logement
CET	Compte épargne-temps (indemnités pour congés non pris)	GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
CEVU	Conseil des études et de la vie universitaire	HC	Heures complémentaires
CG	Congé	HETD	Heures équivalent travaux dirigés
CHSCT	Comite d'hygiène, sécurité et conditions de travail	IAT	Indemnité d'administration et de technicité
CMR	Produits cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction	IB	Indice brut
CLM	Congé longue maladie	IEMN, IAE	Institut d'économie et de management de Nantes, Institut d'administration des entreprises
CMUS	Conservateur des musées	IFTS	Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
CNRS	Centre national de la recherche scientifique	IEN	Inspecteur de l'Éducation nationale
CNU	Conseil national des universités	IGARUN	Institut de géographie et d'aménagement régional de l'université de Nantes
CONS	Conservateur	IGE	Ingénieur d'études
CONSG	Conservateur général de bibliothèque	IGR	Ingénieur de recherche
CORAS	Commission régionale d'action sociale	IHTS	Indemnité horaire pour travaux supplémentaires
CPCMR	Code des pensions civiles et militaires de retraite	INF	Infirmier
CONTDO	Contractuel doctorant	INM	Indice nouveau majoré
CPE	Commission paritaire d'établissement	INRA	Institut national de la recherche agronomique
CPUN	Comite des personnels de l'université de Nantes	INRIA	Institut national de la recherche en informatique automatique
CR	Chargé de recherche	INSERM	Institut nationale de la santé et de la recherche médicale
CRALLR	Crédits d'allocataire de recherche	IPAG	Institut de préparation à l'administration générale
CRATER	Crédits d'ATER	IPRI	Inspecteur pédagogique régional
CRI	Centre de ressources informatiques	IRA	Institut régional d'administration
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires	IREM	Institut de recherche sur l'enseignement des mathématiques
CRSINAA	Surnombre après réintégration (crédits AENES)	IUFM	Institut universitaire de formation des maîtres
CRSINIA	Surnombre après réintégration (crédits ITRF)	IUT	Institut universitaire de technologie
CS	Conseil scientifique	IRFFLE	Institut de recherche et de formation en français langue étrangère
CSERD	Centre de soins, d'enseignement et de recherches dentaires	ITRF	Ingénieur, technicien de recherche et formation
CTP/CT	Comite technique paritaire / comité technique	IUT	Institut universitaire de technologie
CUD	Centre universitaire départemental	LA	Liste d'aptitude
CURI	Conseil universitaire des relations internationales	LECT	Lecteur de langues étrangères de l'enseignement supérieur
DIF	Droit individuel à la formation	LOLF	Loi organique, loi de finances
DR	Directeur de recherche	LRU	Loi relative aux libertés et responsabilités des universités
DRIRE	Direction régionale de l'industrie de la recherche et de l'environnement	MAG	Magasinier spécialisé (des bibliothèques)
E	Échelle	MCF ou MC	Maître de conférences des universités
EA	Équipe associée	MCOD	Maître de conférences praticien hospitalier odontologie
ECN	École centrale de Nantes	MCPH	Maître de conférences praticien hospitalier médecine
EFR	Exploration fonctionnelle respiratoire	MDPH	Maison départementale des personnes handicapées (ex COTOREP)
ED	École doctorale	MSH	Maison des sciences de l'Homme

MTT	Mi-temps thérapeutique
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
NS	Nouveau statut
OVE	Observatoire de la vie étudiante
PAMG	Enseignant associé de médecine générale
PAO	Publication assistée par ordinateur
PAST	Personnel associé a temps partiel
PCA	Prime de charge administrative (personnels enseignants)
PEDR	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
PEGC	Professeur d'enseignement général des collèges
PHU	Professeur hospitalier universitaire
PIF	Projet individuel de formation
PIM	Prestations interministérielles (action sociale)
PLP	Professeur de lycée professionnel (2 <sup>nd</sup> degré)
PPRS	Prime de participation à la recherche scientifique (personnels ITRF)
PR	Professeur des universités
PR1G	Professeur 1 <sup>er</sup> grade de chirurgie dentaire
PRAG	Professeur agrégé (2 <sup>nd</sup> degré)
PRAS	Professeur associé à temps complet
PRCE	Professeur certifié (2 <sup>nd</sup> 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
RACUN	Responsable administratif de composante de l'université de Nantes
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)
RSA	Revenu de solidarité active
RU	Restaurant universitaire
RUOA	Réseau Universitaire Ouest-Atlantique
SAENES	Secrétaire d'administration de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ex. SASU)
SCG	Services centraux et généraux
SFT	Supplément familial de traitement
SIFAC	Système d'information financier analytique et comptable (remplaçant de l'application NABUCO)
SGAR	Secrétariat général aux affaires régionales
SGASU	Secrétaire général d'administration scolaire et universitaire
SGS, SGEPEs	Secrétaire général des établissements publics d'enseignement supérieur
SGU	Secrétaire général d'université
SHS	Section hygiène et sécurité
STAPS	Sciences et techniques des activités physiques et sportives

SUMPPS	Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé
SUAPS	Service universitaire des activités physiques et sportives
SURN, SURNSA, SURNSB	Surnombre, surnombre d'enseignant-chercheur, surnombre d'enseignant hospitalo-universitaire
TCH	Technicien de recherche et formation
TA	Tableau d'avancement
TP	Temps partiel
UDAF	Union départementale des associations familiales
UFR	Unité de recherche et formation
UMR	Unité mixte de recherche
VAE	Validation des acquis de l'expérience

# ANNEXE

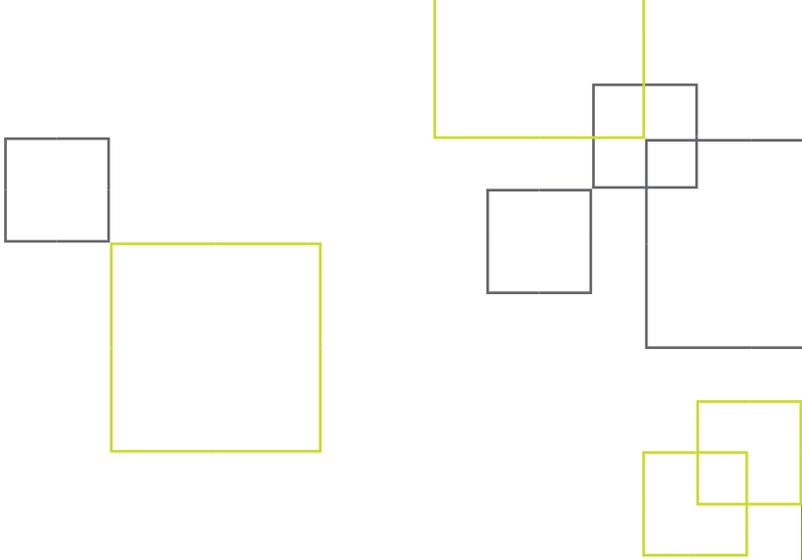
## Grands Établissements :

- Conservatoire national des arts et métiers
- Collège de France
- École centrale des arts et manufactures
- École nationale des Chartres
- École nationale supérieure d'arts et métiers
- École des hautes Études en sciences sociales
- IFAG : École supérieure de commerce, management, gestion et marketing
- Institut d'études politiques de Paris
- Institut de physique du Globe de Paris
- Muséum national d'Histoire naturelle
- Observatoire de Paris
- Palais de la découverte

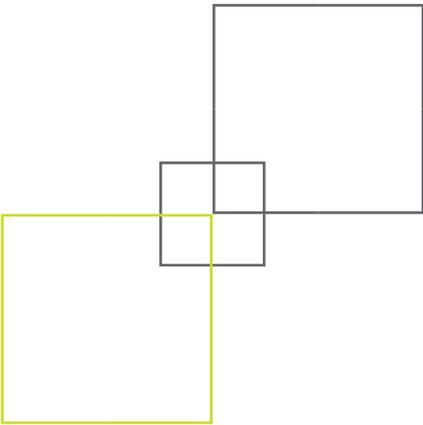
Mise en page - Secrétariat d'édition  
(Studio PAO - Université de Nantes)

Impression : Service central imprimerie de l'université de Nantes

Achévé d'imprimer : novembre 2013



Université de Nantes  
Direction des ressources humaines  
1 quai de Tourville  
BP 13 522  
44 035 Nantes Cedex 1  
Tél. 02 40 99 83 83



Rédaction : Direction des ressources humaines  
Création et maquette : Direction de la communication  
Mise en page - Secrétariat d'édition : Studio PAO  
Crédits photos : Service photographique  
de l'Université de Nantes  
Imprimé par Imprimerie centrale

ÉDITÉ PAR LA DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES

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



UNIVERSITÉ DE NANTES