

Bilan social

2014

www.univ-nantes.fr



UNIVERSITÉ DE NANTES

MOT DU PRÉSIDENT



La présentation du bilan social est un moment important pour l'Etablissement, l'occasion de se pencher sur une photographie à un instant donné mais aussi d'en suivre l'évolution.

Le bilan social doit être pensé comme un outil d'aide au pilotage de la politique des ressources humaines de l'Etablissement. C'est également un outil de partage avec les organisations syndicales afin de nourrir le dialogue social. La réflexion autour de son exploitation doit se poursuivre au fil des années.

Ainsi, l'insertion de données comparatives permet désormais un suivi et une analyse plus fine des facteurs d'évolution. L'impact des décisions locales est mieux mesuré, qu'elles concernent en 2014 la prolongation du dispositif de la Loi Sauvadet, le renforcement des actions de préparation au concours, ou celles liées au plan de retour à l'équilibre budgétaire.

De même, l'introduction quasi systématique de données par genre contribue à la fois à évaluer les efforts de l'Etablissement pour lutter contre les inégalités femmes-hommes mais également à identifier les axes prioritaires.

Ainsi cette année 2014 s'inscrit dans la continuité des actions engagées au titre des axes stratégiques de la politique des ressources humaines de l'Université de Nantes, qui place les personnels au cœur de nos préoccupations. La sécurisation et l'accompagnement des parcours professionnels, la qualité de vie au travail pour toutes les catégories de personnels restent les axes de travail prioritaires de l'institution, qui se traduisent dans le bilan social par la poursuite des efforts de cédésation et de titularisation, le maintien des préparations au concours ou encore la mise en place d'un Dispositif d'Appui aux Situations Individuelles Complexes (DASIC).

Le bilan social est donc un moyen de mesurer la pertinence des mesures sur la durée, de reconnaître les efforts de tous les personnels, de partager les analyses issues du travail de collecte des données, mais aussi de corriger les discriminations.

A toutes et à tous, merci pour votre engagement pour défendre les valeurs de notre service public.

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

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

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

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

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

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

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

■ RÉALISATION DU BILAN SOCIAL

- Chef de projet fonctionnel : Sylvie LARTAULT
- Chef de projet-maîtrise d'ouvrage : Gwenaëlle TANVERT, Laurent DESBOIS

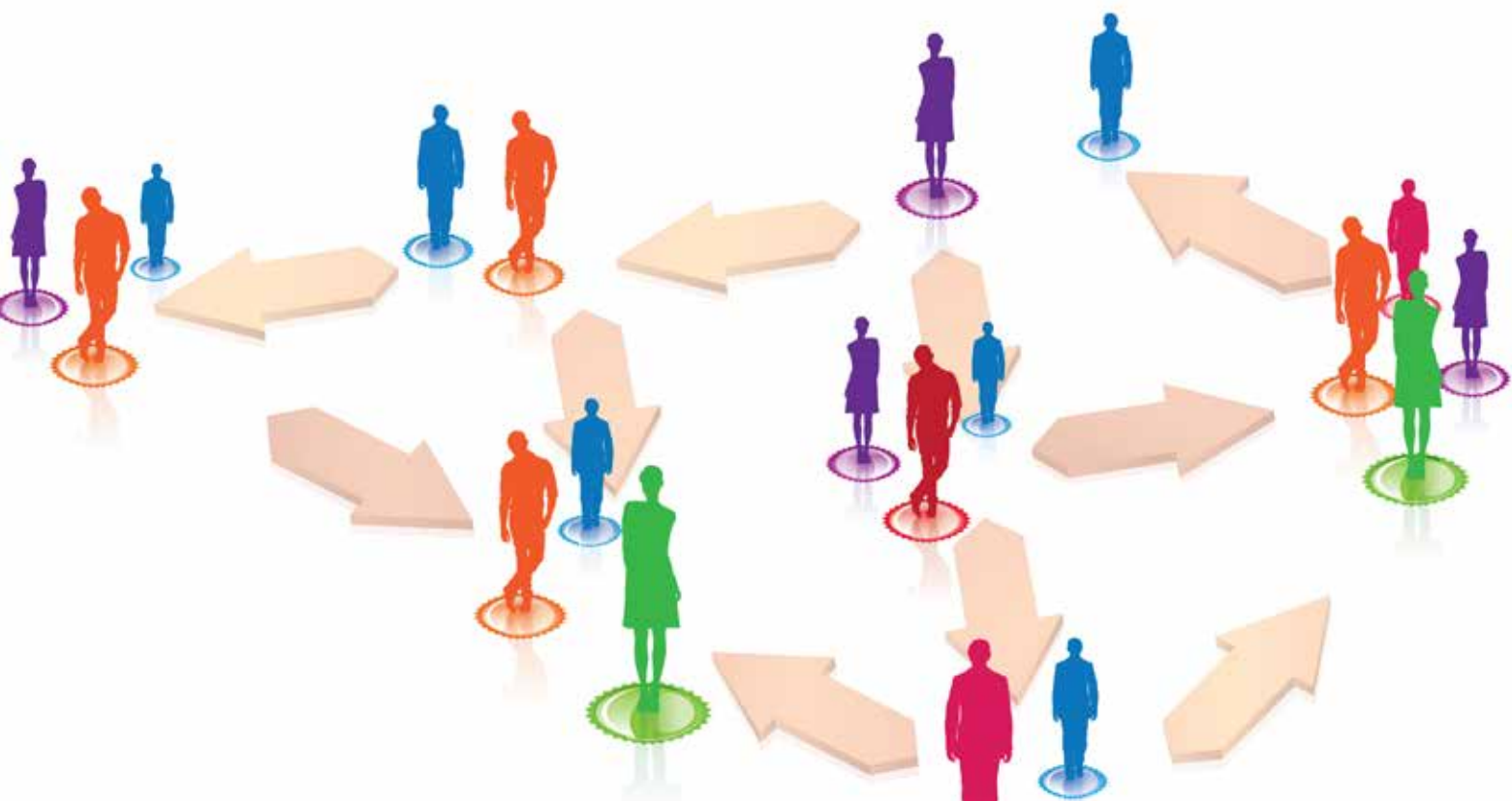
D'autres services de l'université ont apporté leur contribution pour compléter certains chapitres de ce document. Il s'agit de :

- la DRHDS, la DHSET, la médecine de prévention, l'assistante sociale, du CPUN, du SUAPS, de la DCI, de l'UP, du studio PAO et de l'imprimerie.

Que tous soient ici remerciés pour leur participation.

- extraction des données : Harpège, SIFAC, LAGAF, Winpaie,
- extraction des données a été faite au 31 décembre 2014, sauf pour les données financières qui sont par année civile,
- mise en forme de l'information : Word, Excel, Business Objects ; mise en forme du document : In Design, Illustrator.

SOMMAIRE



SOMMAIRE

pages

■ 1. Effectifs

Les effectifs des étudiants par domaine de formation.....	11
Effectifs globaux des personnels.....	12
Effectifs des personnels par domaine d'activité.....	13
Effectifs des personnels par composante.....	14
Les effectifs Enseignants.....	17
Les effectifs BIATSS.....	19
Les hébergés.....	22
Les intervenants extérieurs rémunérés.....	24

■ 2. Données démographiques

Structure par âge/population.....	28
Répartition des personnels par sexe.....	37
Domiciliation des personnels.....	44

■ 3. Carrière

Avancements et promotions/population BIATSS et Enseignants-Chercheurs (ec).....	50
Les concours.....	53
Éméritat/honorariat.....	56

■ 4. Mobilité et temps de travail

Aménagement du temps de travail.....	61
Congés - Compte-épargne temps.....	68
CRCT/Délégation/Mise à disposition.....	72
Décharges.....	74
Mobilité entrante et sortante.....	78
Retraite.....	83

■ 5. Rémunérations et primes

Les charges d'enseignement complémentaires.....	89
Masse salariale (rémunérations principales, primes et charges d'enseignement).....	92
Rémunérations enseignants.....	95
Rémunérations Biatss.....	97
Rémunérations mensuelles nettes par décile.....	99
Arbres des rémunérations.....	101

■	6. Formation	
	Les constats	105
	Le bilan de la formation.....	106
■	7. Santé et sécurité au travail	
	Médecine préventive	115
	Les personnels handicapés.....	118
	Les actions de prévention et de formation liées à la sécurité.....	121
	Les accidents du travail et maladies professionnelles	125
	Le DASIC : un dispositif d'accompagnement des agents.....	127
■	8. Dialogue social	
	Le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT).....	131
	Les instances représentatives du personnel : CT, CPE, CCP-ANT	133
	Contentieux, conflits et mouvements sociaux	135
■	9. Actions sociales, culturelles et sportives	
	Activités du service social.....	139
	Comité des Personnels de l'Université de Nantes (CPUN)	143
	Activités proposées par la Direction de la Culture et des Initiatives (DCI) et l'Université Permanente de Nantes (UPN).....	149
	Activités sportives/Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS).....	153
■	10. Liste des sigles et abréviations utilisés - Annexes	
	Liste des sigles et abréviations utilisés	156
	Annexes.....	159



UNIVERSITÉ DE NANTES

1.

EFFECTIFS





1.

EFFECTIFS

■ LES EFFECTIFS PHYSIQUES GLOBAUX

1. Effectifs des étudiants par domaine de formation
2. Effectifs globaux des personnels
3. Effectifs des personnels par domaine d'activité
4. Effectifs des personnels par composante

■ LES EFFECTIFS ENSEIGNANTS

1. Effectifs des enseignants titulaires et stagiaires par genre
2. Effectifs des enseignants contractuels par genre

■ LES EFFECTIFS BIATSS

1. Effectifs des BIATSS titulaires et stagiaires par catégorie et par genre
2. Effectifs des BIATSS titulaires par catégorie fonction publique et par filière
3. Effectifs des BIATSS contractuels par catégorie fonction publique et par genre
4. Effectifs des BIATSS contractuels par type de besoin et par genre

■ LES HÉBERGÉS

■ LES INTERVENANTS EXTÉRIEURS RÉMUNÉRÉS

EFFECTIFS

■ LES EFFECTIFS PHYSIQUES GLOBAUX

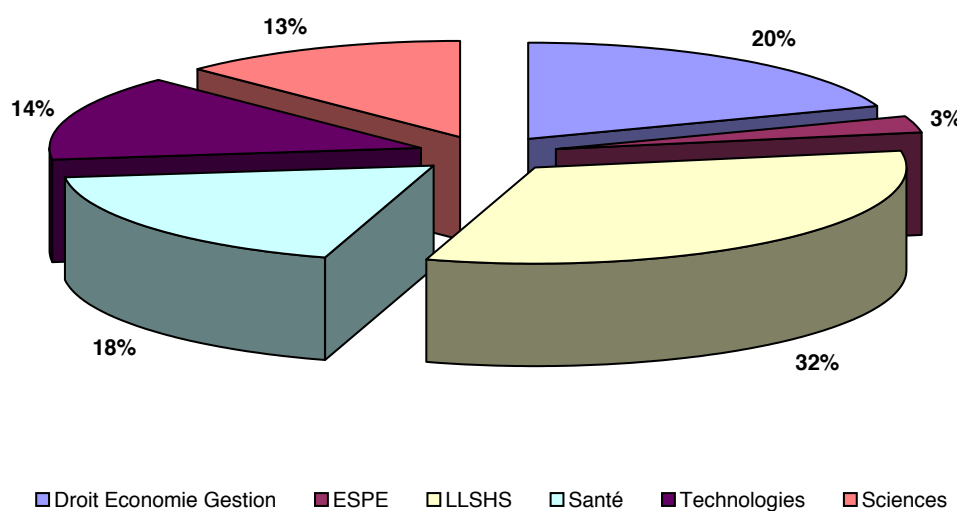
1. Effectifs des étudiants par domaine de formation

34 714 étudiants sont inscrits à l'université de Nantes au 15 janvier 2014. Ils sont répartis dans les 6 pôles de formation de l'université de la façon suivante :

- 11 310 étudiants en Lettres, Sciences Humaines et Sociales ;
- 6 792 étudiants en Droit, Économie, Gestion ;
- 6 371 étudiants en Santé ;
- 4 362 étudiants en Sciences ;
- 4 995 étudiants en Technologies (IUT et École Polytechnique) ;
- 884 étudiants à l'Espé

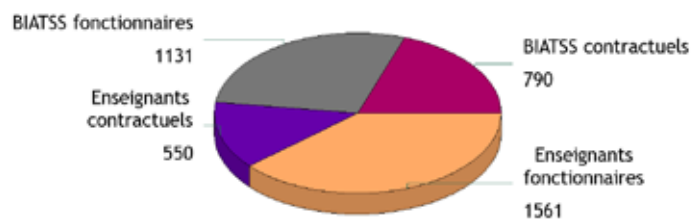
Effectifs des étudiants par domaines de formation

Pôles	Effectifs au 15/01/2014
Droit Economie Gestion	6 792
ESPE	884
LLSHS	11 310
Santé	6 371
Technologies	4 995
Sciences	4 362
Total	34 714



2. Effectifs globaux des personnels

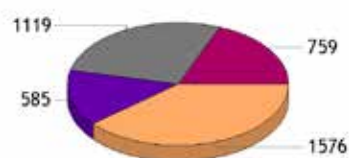
2014



2013



2012

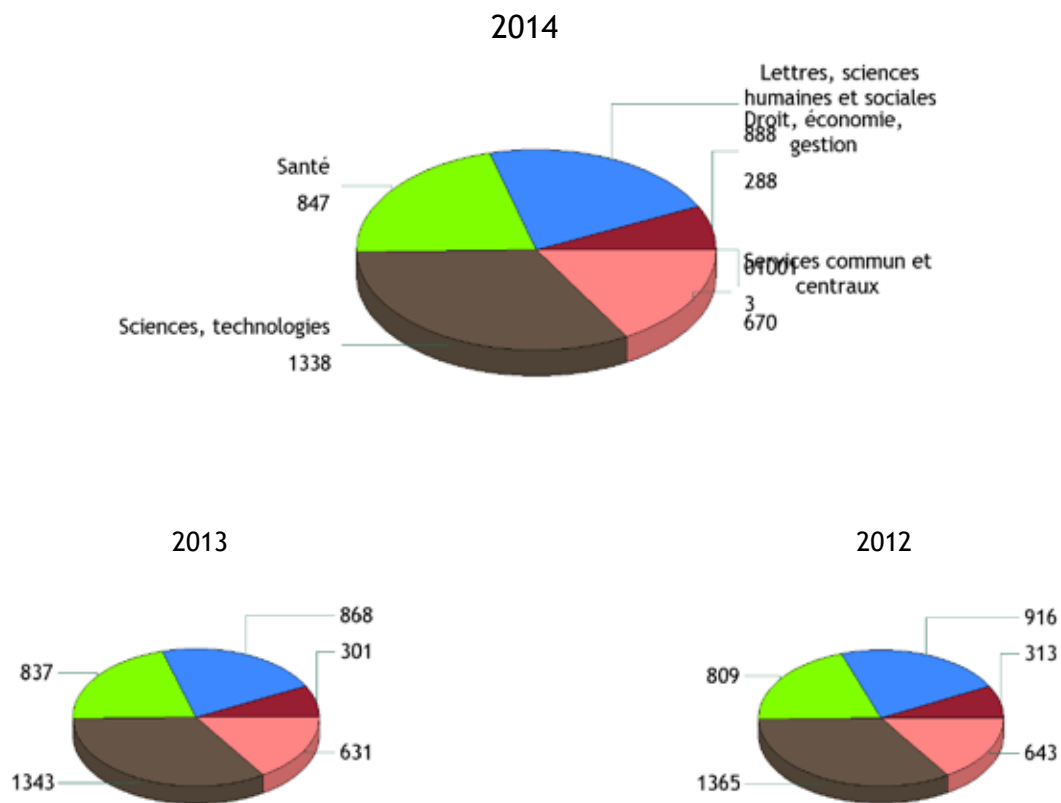


Quelques chiffres à retenir :

- 4032 agents (titulaires et contractuels) travaillaient à l'université en 2014
- 1921 Biatss et 2111 enseignants et enseignants-chercheurs
- Les 2692 agents titulaires se répartissent en 42% de personnels Biatss et 58% de personnels enseignants. Les % moyens des universités pluridisciplinaires avec santé sont de 43.93% de Biatss et 56.07% d'enseignants.

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

3. Effectifs 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 2nd degré),
- tandis que les domaines d'activité font une répartition d'après la mission de la composante (UFR ou service commun).

L'ESPE apporte par ailleurs des personnels dont la mission du corps d'exercice se rapporte aux sciences de l'éducation : les enseignants du 1er degré ainsi que les inspecteurs de l'Education Nationale sont donc 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

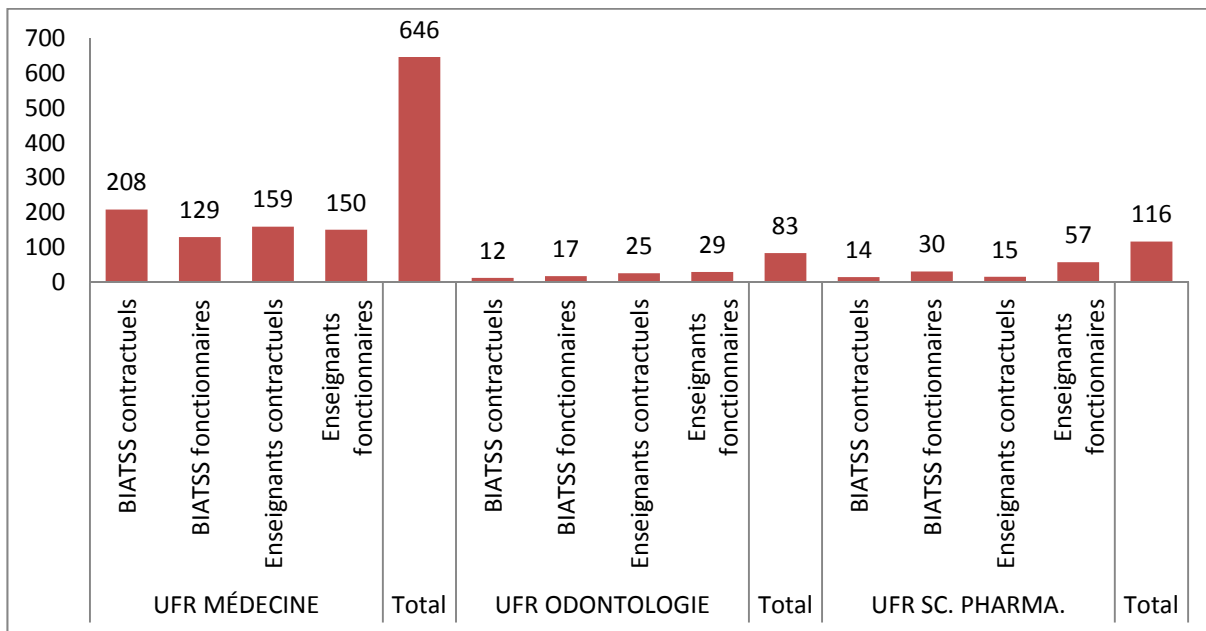
Et les domaines d'activité sont dénommés ainsi :

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

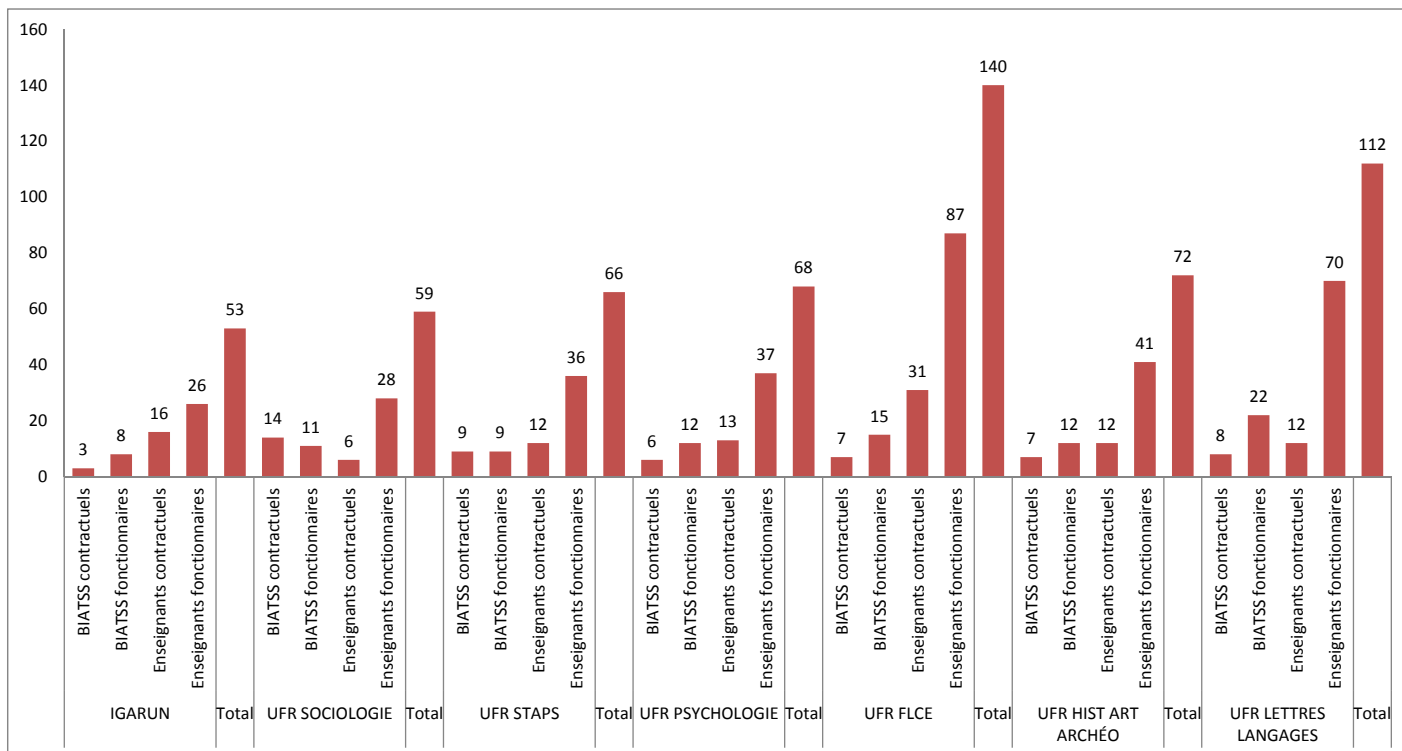
L'écart de recouvrement entre ces deux notions se traduit, par exemple pour un enseignant d'Anglais exerçant à l'UFR de Médecine, par l'appartenance au grand secteur Lettres, sciences humaines et sociales, et par un rattachement au domaine Santé.

4. Effectifs des personnels par composante

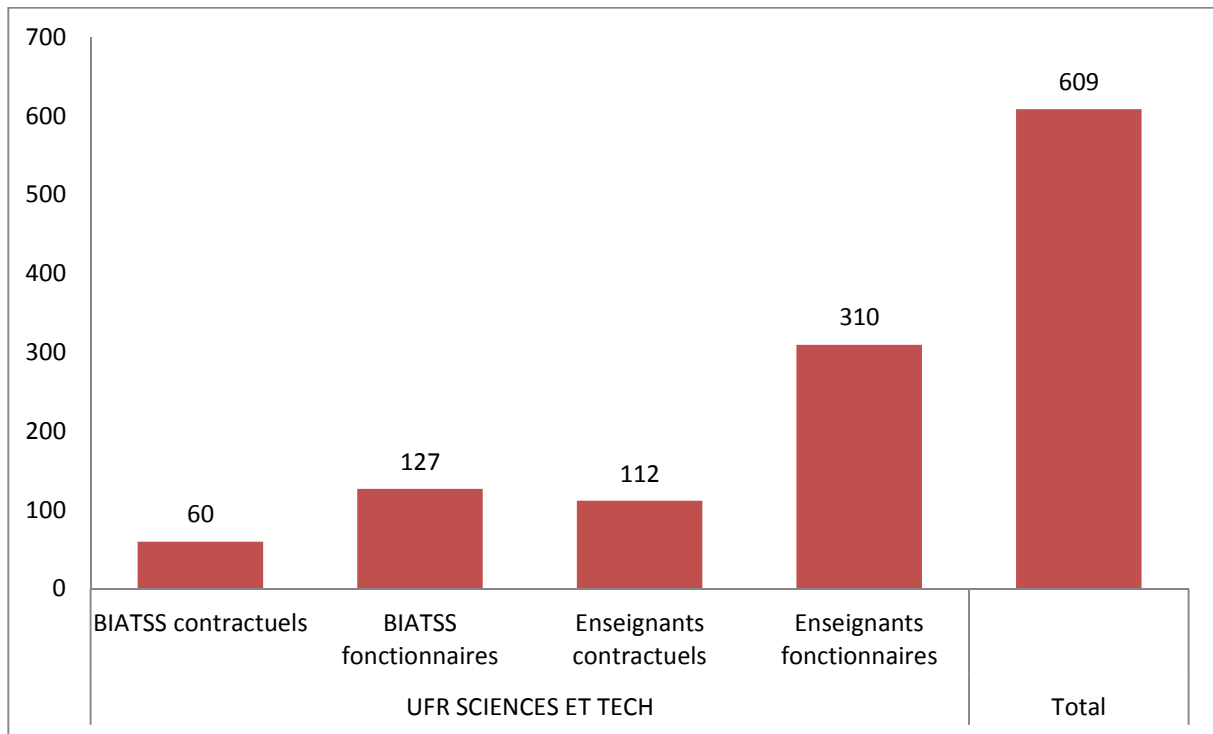
Pôle Santé



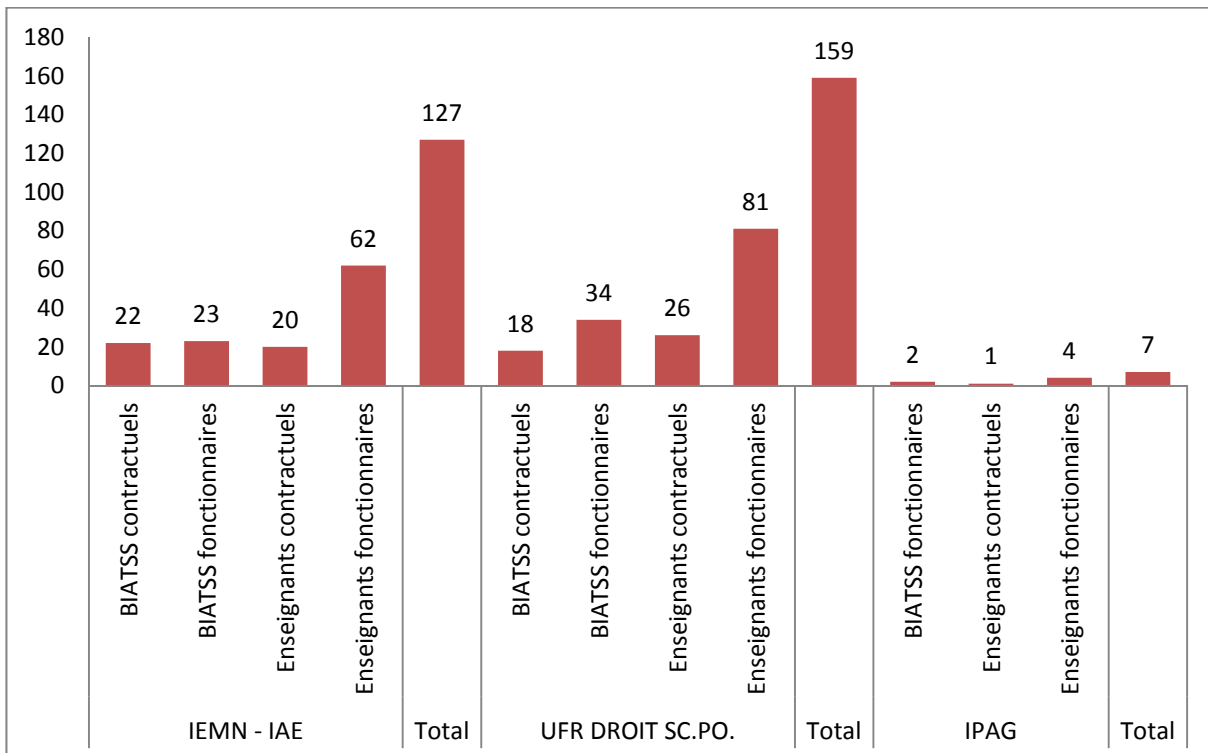
Pôle LLSHS



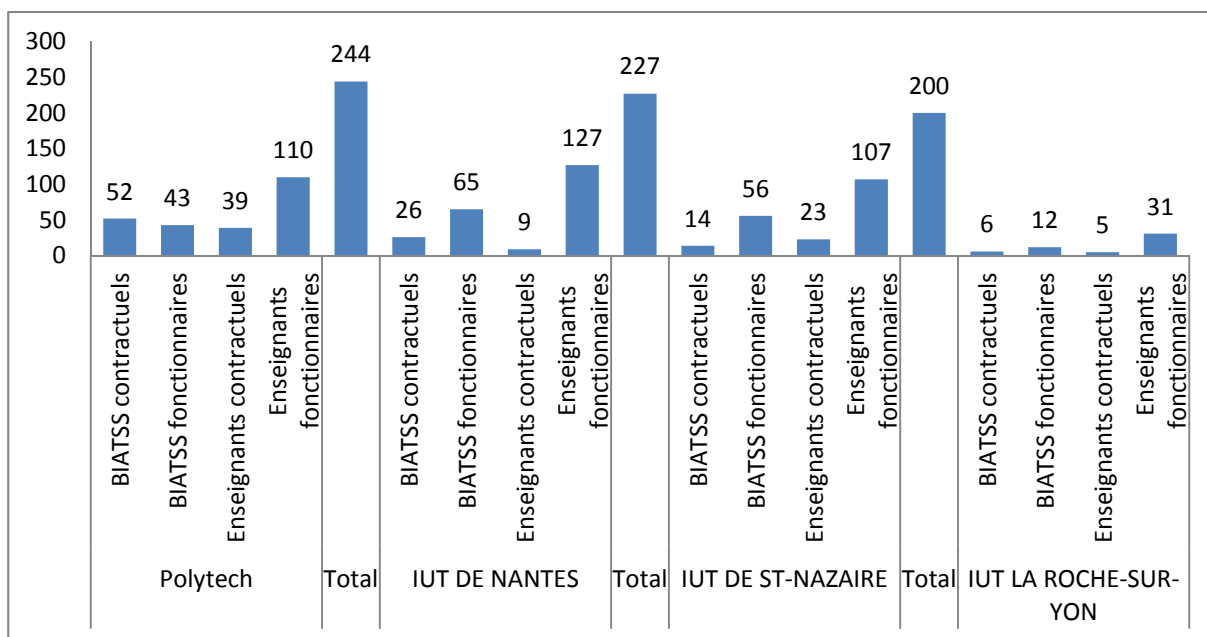
Pôle Sciences



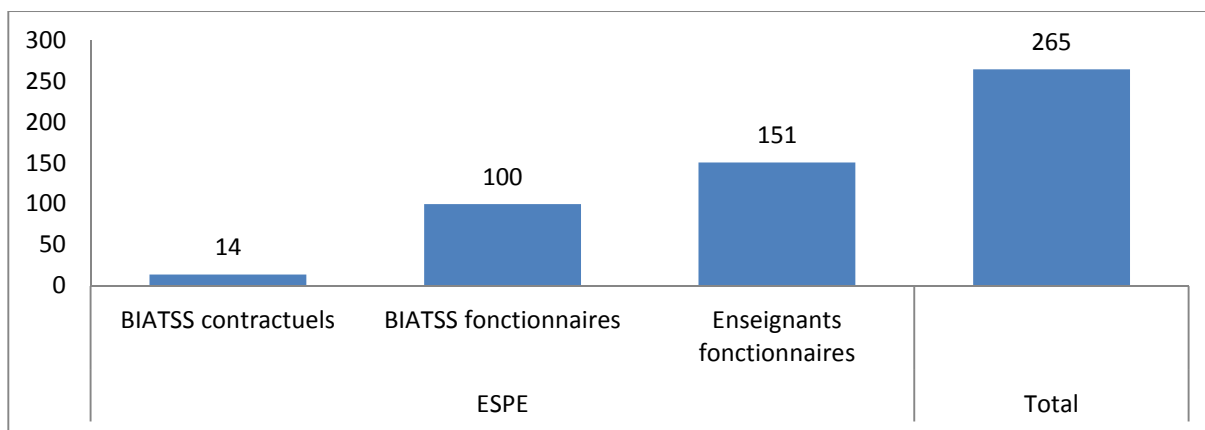
Pôle Droit Économie Gestion



Pôle Technologie



Pôle ESPE



■ LES EFFECTIFS ENSEIGNANTS

Les personnels enseignants titulaires et contractuels sont au nombre de 2111.

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

- d'enseignant-chercheur :
 - Professeur des universités (PR) ;
 - Maître de conférences (MCF) ;
- d'enseignant-chercheur / praticien hospitalier dans les disciplines médicales, odontologiques et pharmacologiques :
 - Professeur des universités - praticien hospitalier (PUPH) ;
 - Maître de conférences - praticien hospitalier (MCPH) ;
- 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).
 - Enseignants recrutés au titre de la LRU en CDD ou en CDI.

1. Répartition des effectifs des personnels enseignants titulaires en ETP, par genre.

	Corps	Nb agents en 2012	ETP 2012	Nb agents en 2013	ETP 2013	Nb agents en 2014	ETP 2014
Femme	1er et 2nd Degré	142	131,20	138	128,20	145	129,20
	MCF	284	278,10	286	283,30	290	288,70
	MCU - PH	24	24,00	27	27,00	28	28,00
	PR	53	51,00	57	55,00	58	55,00
	PU-PH	19	19,00	21	21,00	21	21,00
	Total	522	503,30	529	514,50	542	521,90
	Corps	Nb agents en 2012	ETP 2012	Nb agents en 2013	ETP 2013	Nb agents en 2014	ETP 2014
Homme	1er et 2nd Degré	203	194,90	194	186,10	193	183,20
	ASS	1	1,00				
	MCF	450	442,50	445	439,00	440	433,40
	MCU - PH	36	35,00	34	34,00	31	31,00
	PHYSICIEN ADJOINT					1	1,00
	PR	260	255,10	254	246,50	253	247,00
	PU-PH	104	103,00	105	104,00	101	103,00
	Total	1054	1031,50	1032	1009,60	1019	998,60
Total		1576	1534,80	1561	1524,10	1561	1520,50

Comme en 2013, les femmes représentent seulement 18,20% des professeurs d'universités.

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.

2. Répartition des effectifs des personnels enseignants contractuels en ETP, par genre.

	Type de Contrat	Nb agents en 2012	ETP 2012	Nb agents en 2013	ETP 2013	Nb agents en 2014	ETP 2014
Femme	ASSOCIE	17	9,00	17	9,00	17	9,00
	Associé Mc.HU Tpl					2	2,00
	ATER	65	58,50	29	28,50	23	23,00
	CCA-AHU / PHU	66	65,00	68	66,50	65	64,00
	DOCTORANT ET POST-DOCTORANT	103	102,50	111	111,00	108	107,70
	ENSEIGNANT CDD	13	11,95	15	14,25	21	19,25
	INVITE	3	3,00	3	3,00		
	LECTEUR	11	11,00	11	11,00	14	14,00
	Total	278	260,95	254	243,25	250	238,95
	Type de Contrat	Nb agents en 2012	ETP 2012	Nb agents en 2013	ETP 2013	Nb agents en 2014	ETP 2014
Homme	ASSOCIE	33	17,00	29	15,00	31	16,00
	ATER	38	29,00	32	32,00	37	37,00
	CCA-AHU / PHU	53	52,00	57	55,00	56	54,00
	DOCTORANT ET POST-DOCTORANT	156	156,00	164	164,00	156	156,00
	ENSEIGNANT CDD	13	9,54	12	10,02	8	7,50
	INVITE	2	2,00	3	3,00	2	2,00
	LECTEUR	12	12,00	13	13,00	10	10,00
	Total	307	277,54	310	292,02	300	282,50
Total		585	538,49	564	535,27	550	521,45

■ LES EFFECTIFS BIATSS

Les personnels BIATSS (bibliothèque, administratifs, techniciens, de service et de santé) titulaires et contractuels de l'Université sont au nombre de 1921 agents.

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 administratif et technique et qui se répartissent en 8 branches d'activité professionnelle (BAP) ;
- les personnels de l'AENES (Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur) qui 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.

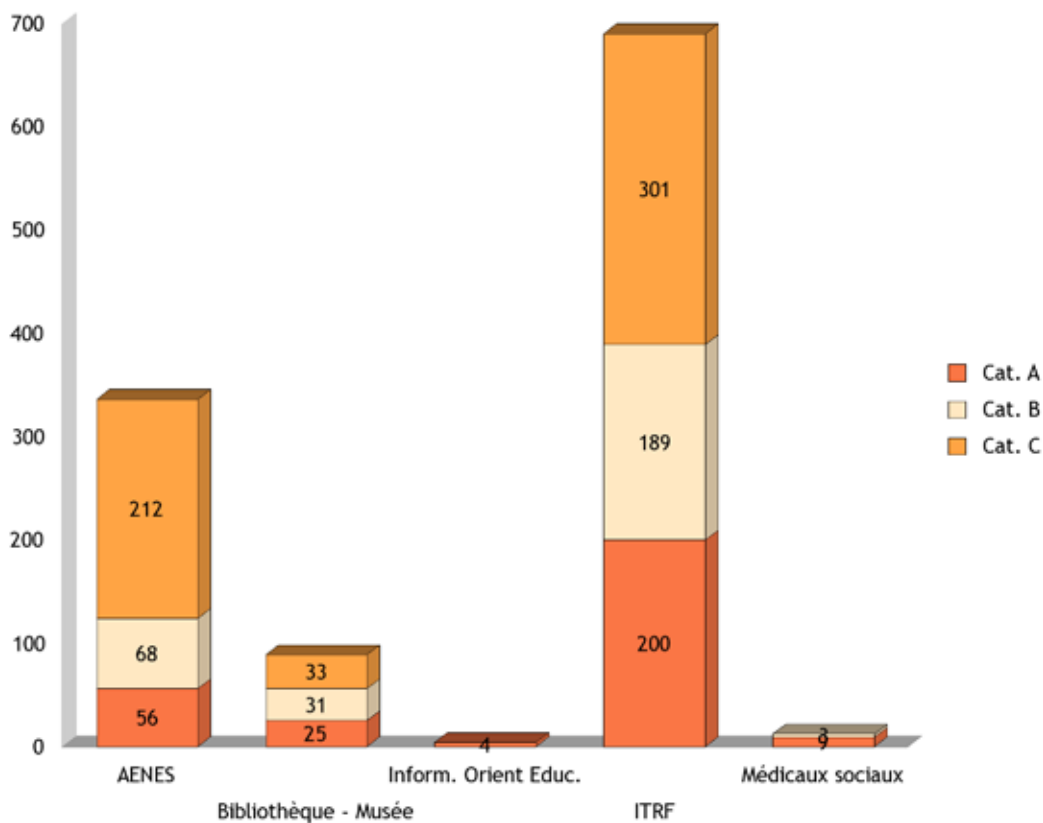
1. Effectifs BIATSS titulaires par catégorie, par genre et en ETP de 2012 à 2014

		Nb agents en 2012	ETP 2012	Nb agents en 2013	ETP 2013	Nb agents en 2014	ETP 2014
Femme	Cat. A	134	123,70	144	134,40	152	142,30
	Cat. B	173	153,50	172	153,80	171	155,60
	Cat. C	400	358,60	398	360,60	394	365,30
	Total	707	635,80	714	648,80	717	663,20
Homme	Cat. A	129	121,50	142	135,30	142	134,80
	Cat. B	116	111,91	116	111,30	120	114,30
	Cat. C	167	161,10	155	150,50	152	148,70
	Total	412	394,51	413	397,10	414	397,80
Total		1119	1030,31	1127	1045,90	1131	1061,00

Les effectifs Biatss se répartissent ainsi par rapport aux moyennes nationales :

- 26% catégorie A (27.67%)
- 25.73% catégorie B (26.02%)
- 48.27% catégorie C (46.31%)

2. Effectifs BIATSS titulaires par catégorie de fonction publique, par filière



3. Effectifs BIATSS contractuels par catégorie, par genre et en ETP de 2012 à 2014

Cat. FP		Nb agents en 2012	ETP 2012	Nb agents en 2013	ETP 2013	Nb agents en 2014	ETP 2014
Femme	Cat. A	257	128,10	253	128,80	292	129,90
	Cat. B	71	62,90	70	63,70	82	75,65
	Cat. C	155	144,00	151	139,40	143	132,80
	SANS CATEGORIE					1	0,60
	Total	483	335,00	474	331,90	518	338,95
Cat. FP		Nb agents en 2012	ETP 2012	Nb agents en 2013	ETP 2013	Nb agents en 2014	ETP 2014
Homme	Cat. A	230	124,00	205	113,40	216	106,70
	Cat. B	15	15,00	19	16,80	30	25,00
	Cat. C	31	28,50	27	25,50	26	24,80
	Total	276	167,50	251	155,70	272	156,50
Total		759	502,50	725	487,60	790	495,45

Quelques chiffres à retenir :

- 66 % des Biats contractuels sont des femmes,
- 64 % des contractuels font partie de la catégorie A (la forte proportion de personnels contractuels de catégorie A est majorée par le recrutement d'étudiants sous contrat),
- 21,40 % font partie de la catégorie C,
- la catégorie B est sous-représentée puisqu'elle ne représente que 14 % d'agents.

4. Répartition des BIATSS contractuels par type de besoin et par genre

Type de besoin		Nb agents en 2012	ETP 2012	Nb agents en 2013	ETP 2013	Nb agents en 2014	ETP 2014
Femme	Temporaire	257	367,30	187	250,20	215	298,60
	Permanent	119	152,80	191	256,30	160	220,20
	Tuteur Ponctuel	110		99		146	
	Total	486	520,10	477	506,50	521	518,80
Type de besoin		Nb agents en 2012	ETP 2012	Nb agents en 2013	ETP 2013	Nb agents en 2014	ETP 2014
Homme	Temporaire	133	182,00	116	164,40	120	174,10
	Permanent	41	54,50	46	65,60	40	57,70
	Tuteur Ponctuel	107		92		112	
	Total	281	236,50	254	230,00	272	231,80
Total		767	756,60	731	736,50	793	750,60

Quelques chiffres :

- L'augmentation de 62 agents contractuels est due au nombre de tuteurs recrutés en 2014 (+67), en revanche le nombre de contractuels a diminué de 5 agents.
- 25 % des contractuels sont recrutés sur des besoins permanents,
- 32 agents ont obtenu un CDI en 2013 et 14 en 2014,
- 16 contractuels ont été titularisés par concours dans le cadre de la Loi Sauvadet.

■ 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) ou d'autres organismes de recherche.

1056 personnels d'autres établissements sont hébergés à l'université.

Répartition des personnels hébergés par type de label et de statut

Chercheur

Laboratoires par type de label	Nb agents
Autres	48
EA	6
UMR	202

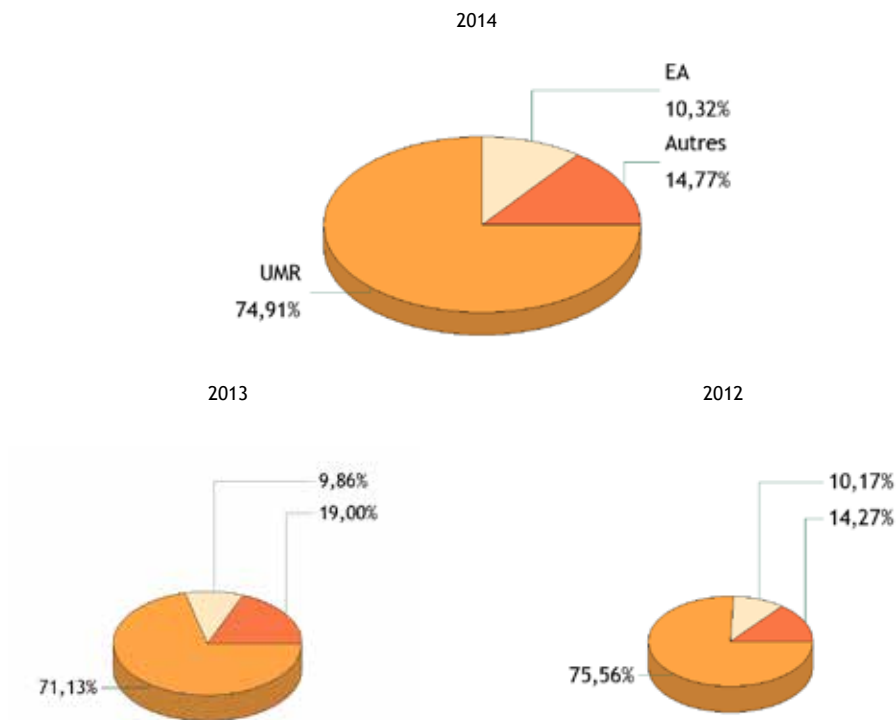
Enseignant-chercheur

Laboratoires par type de label	Nb agents
Autres	16
EA	83
UMR	241

ITA

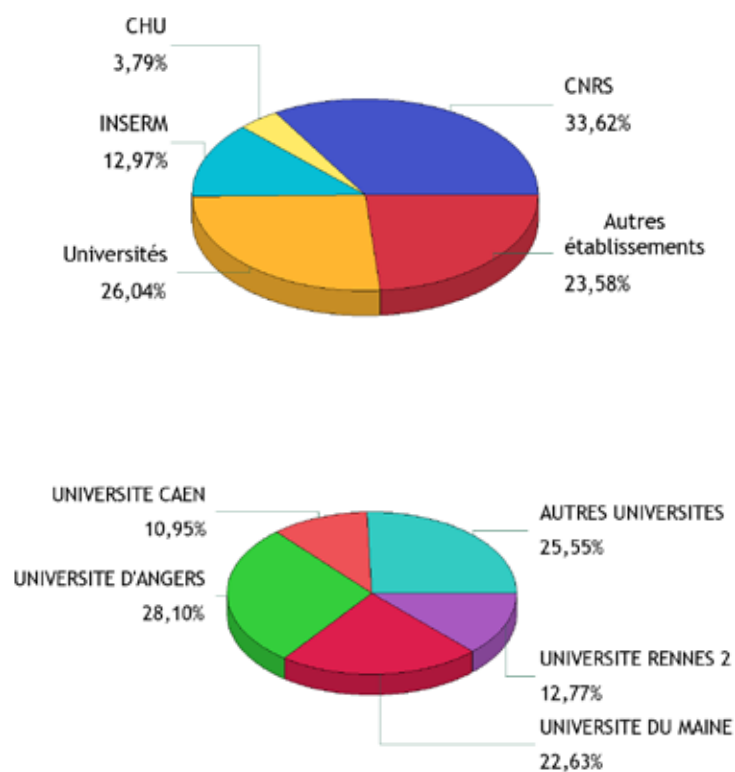
Laboratoires par type de label	Nb agents
Autres	92
EA	20
UMR	348

Répartition des personnels hébergés par type de structure sur 3 ans



156 agents soit 14,77 % de la population des hébergés le sont dans des structures autres qu'une Equipe d'accueil ou une UMR : UFR, MSH, Fédération de Recherche, FRE...

Répartition des personnels hébergés selon leur provenance



Quelques chiffres :

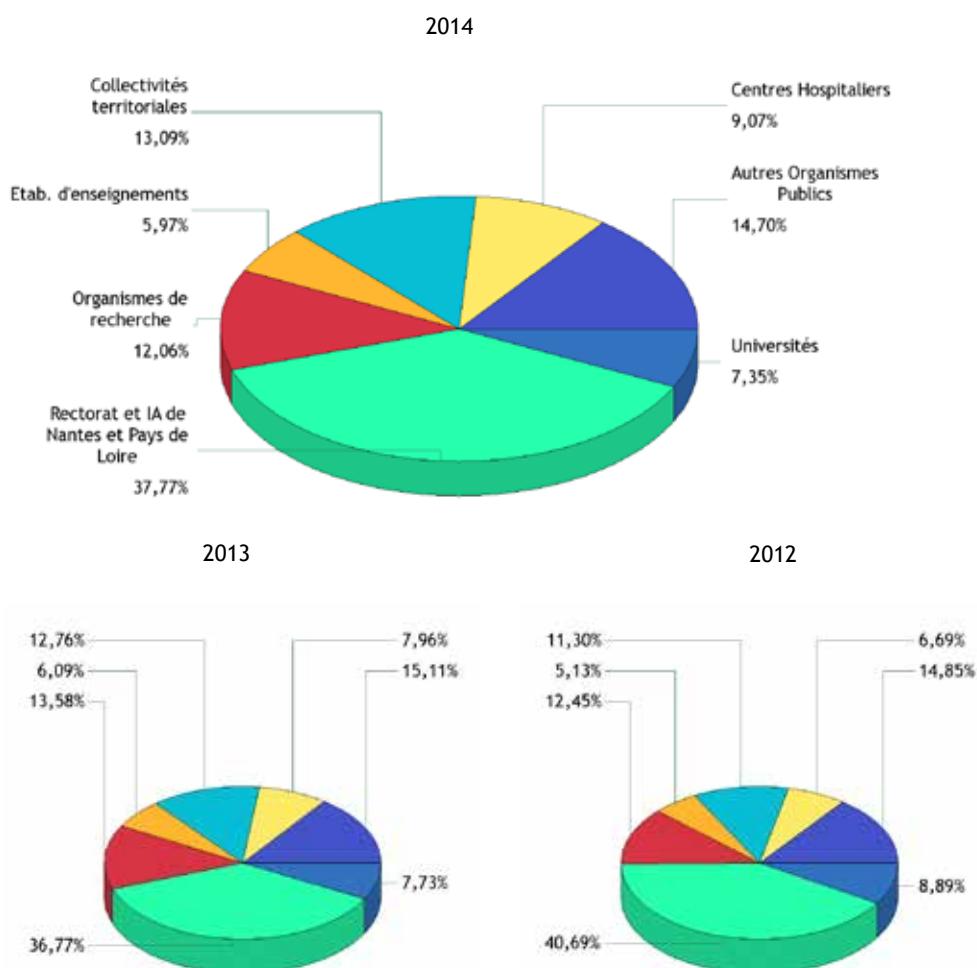
- Plus du quart des personnels hébergés travaillant dans une unité de recherche au sein de l'université de Nantes, sans être rémunérés par elle, provient d'autres universités. Parmi celles-ci, les Universités les plus représentées sont celles d'Angers, du Maine et de Rennes 2,
- 23.58% des hébergés proviennent d'autres établissements. Les principaux sont l'Ecole des Mines, l'Ecole Centrale de Nantes, ONIRIS, l'INRA.

■ 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, soit d'agents temporaires vacataires (étudiants préparant un diplôme de 3^e cycle ou retraités de moins de 65 ans). L'université a fait appel à 3 660 intervenants vacataires en 2013/2014. Ils ont été choisis en raison de leur compétence dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel et interviennent dans tous les secteurs de formation.

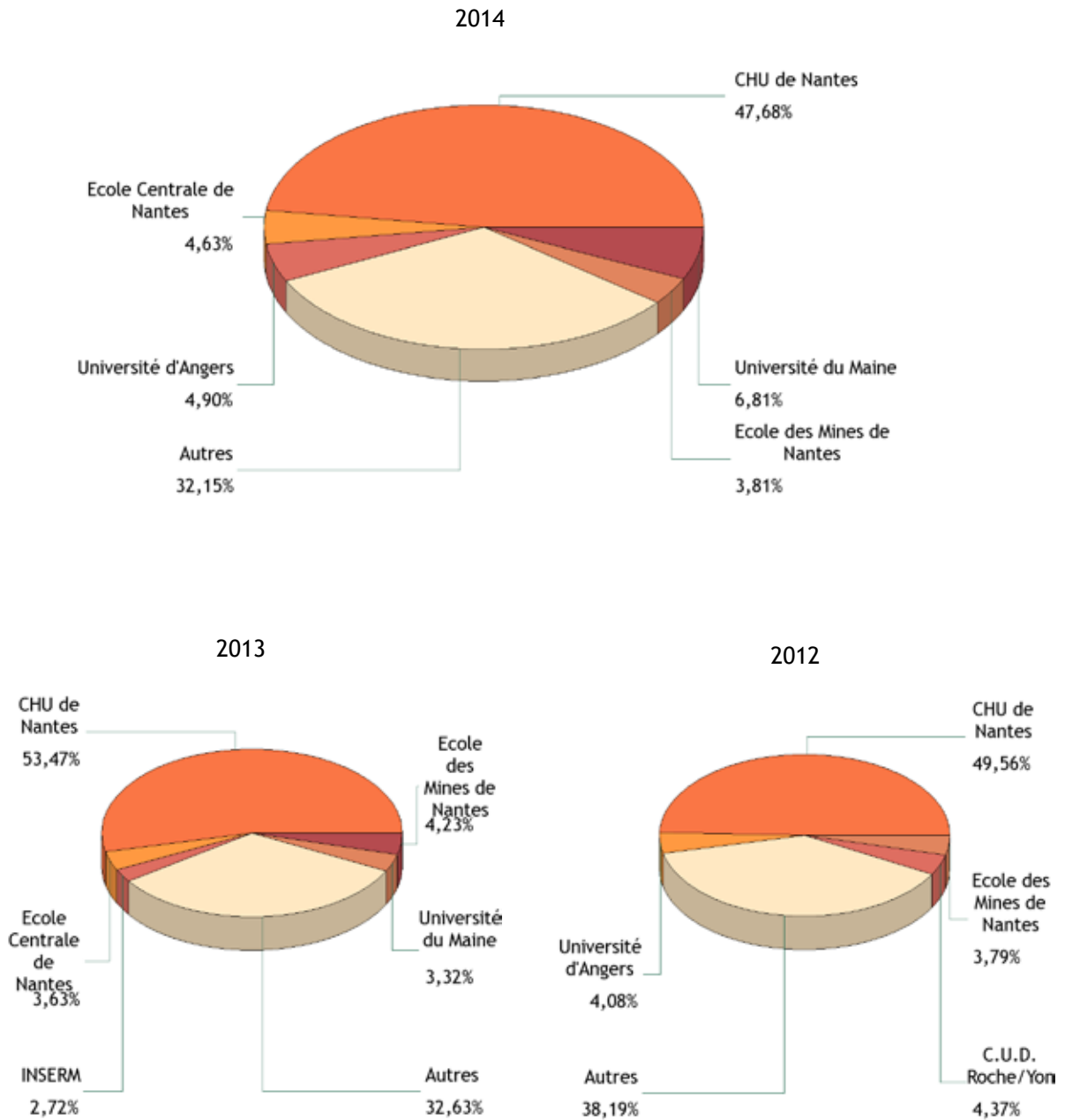
Répartition des intervenants extérieurs fonctionnaires en fonction de leurs employeurs principaux



Parmi les autres organismes publics, on retrouve ONIRIS, l'INRA, Nantes Métropole, la Mairie de Nantes, le Conseil Général de Loire-Atlantique, l'Ecole Centrale de Nantes...

Les intervenants extérieurs sont à 37 % des personnels fonctionnaires et à 63 % des vacataires non fonctionnaires : salariés du privé, professions libérales, étudiants, doctorants, libéraux...

Répartition des interventions extérieures des personnels de l'Université



De la même façon que l'université recrute des vacataires extérieurs pour assurer des enseignements, de nombreux personnels de l'établissement font 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.

La rubrique « autres » regroupe des employeurs secondaires comme : l'ENS de Rennes, le Rectorat de Nantes, le Centre Universitaire Départemental, le Ministère, l'INSERM...



UNIVERSITÉ DE NANTES

2.

DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES





2.

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
7. Les intervenants extérieurs
8. Age moyen et médiant des enseignants
9. Age moyen et médiant des Biatss

■ RÉPARTITION PAR SEXE

1. Effectifs globaux
2. Enseignants titulaires et contractuels
3. BIATSS titulaires et contractuels

■ DOMICILIATION DES PERSONNELS

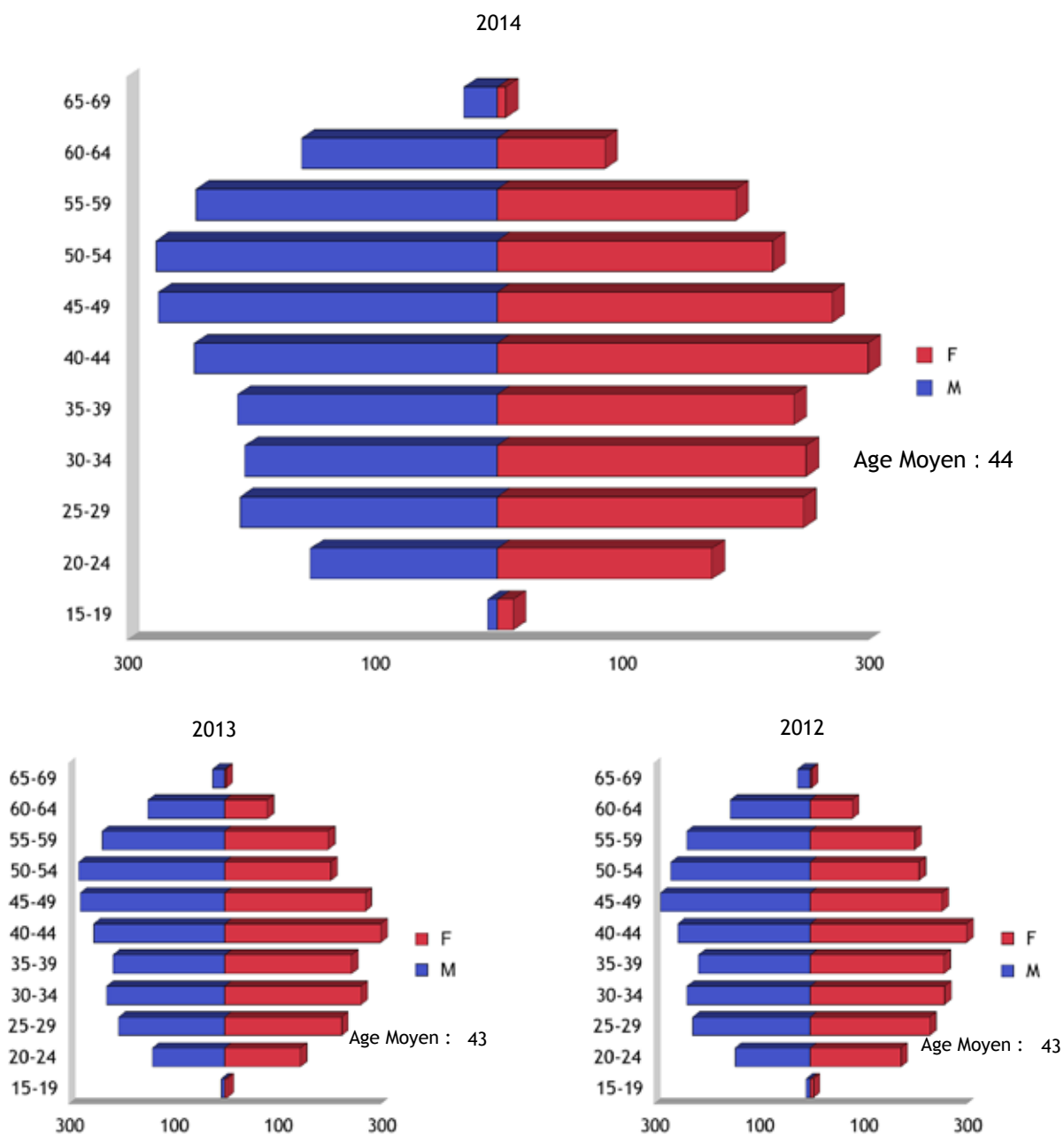
1. Répartition des personnels selon la distance domicile - lieu de travail
2. Répartition des personnels selon leur lieu de travail
3. Bénéficiaires du remboursement domicile-travail

DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

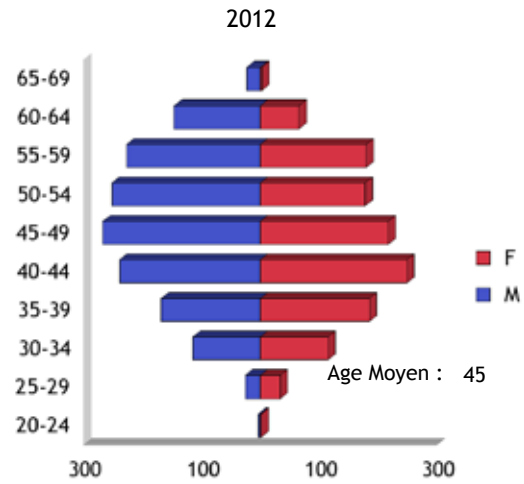
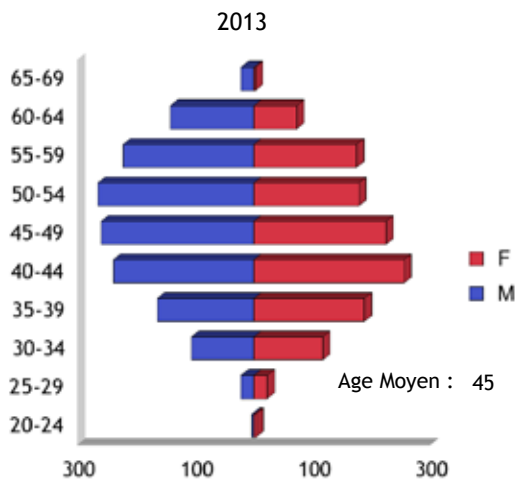
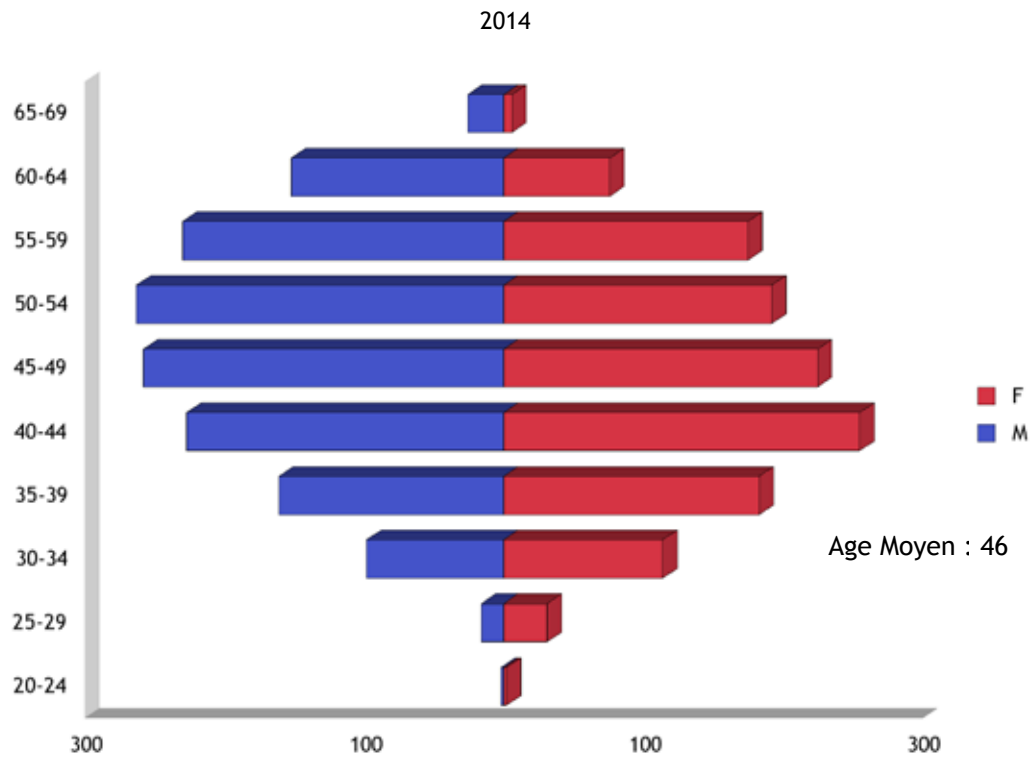
■ STRUCTURE PAR ÂGE/POPULATION

1. Effectifs globaux

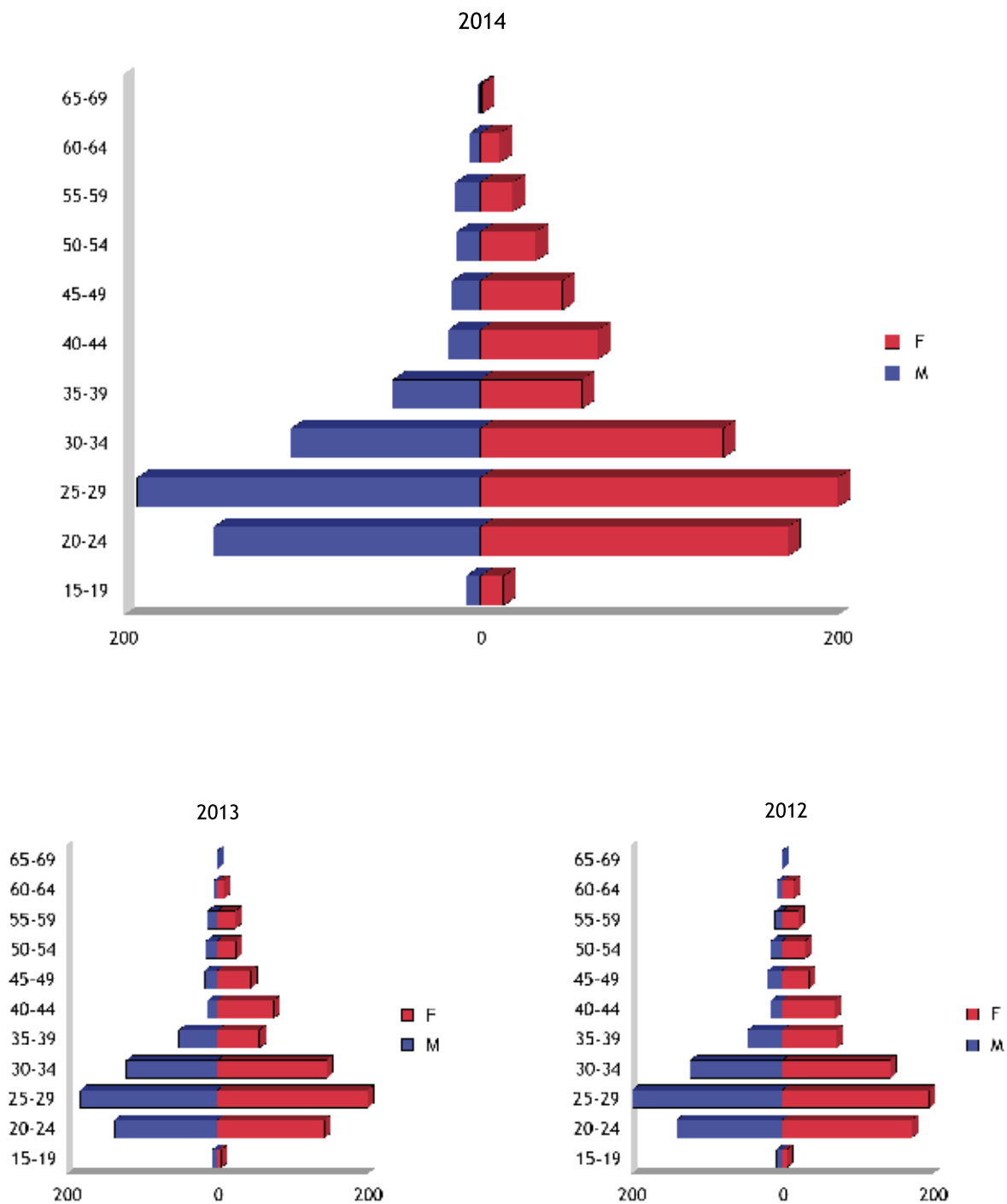
Répartition par sexe et par âge.



Effectif des titulaires. Répartition par âge et sexe.



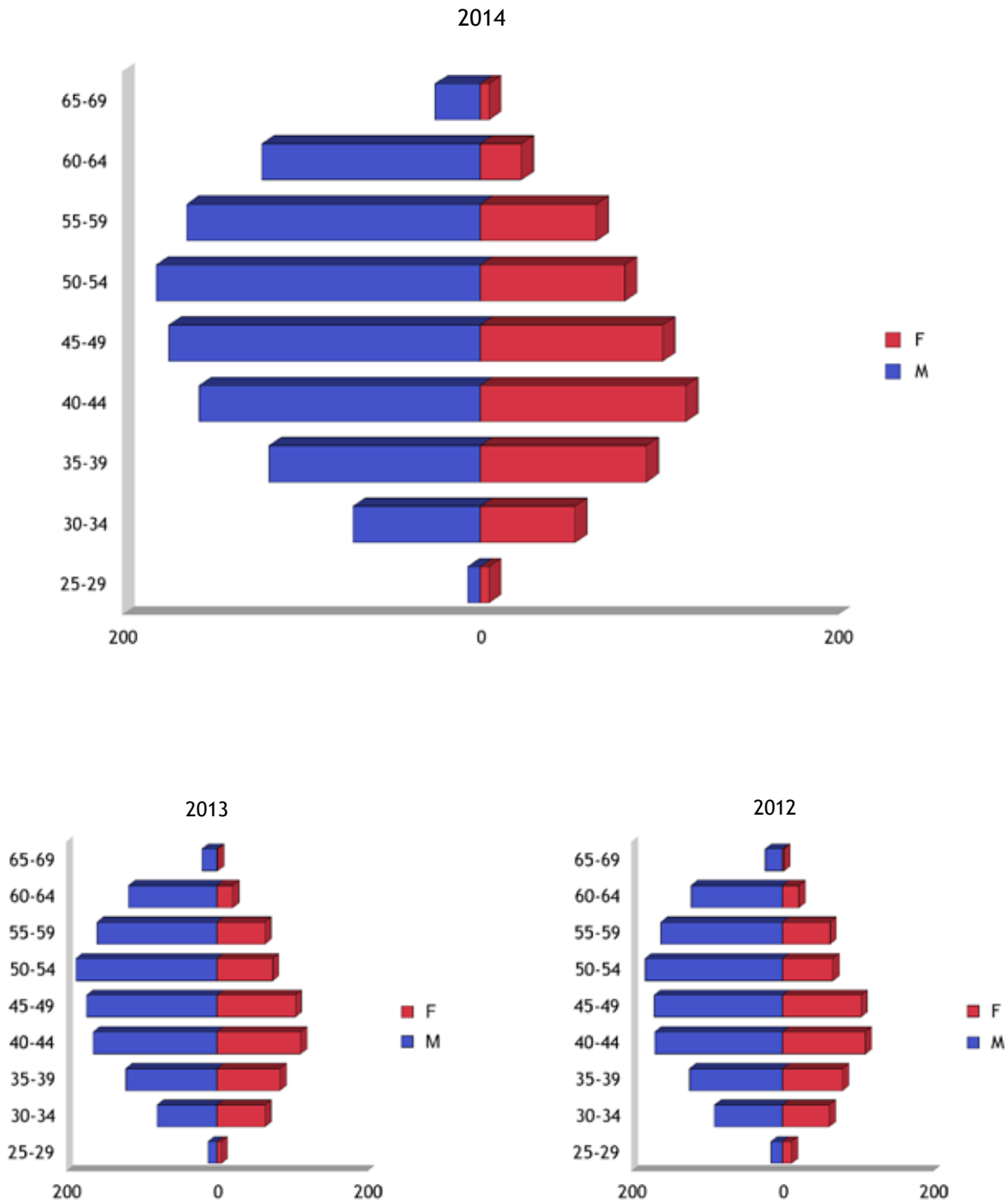
Effectifs des contractuels. Répartition par âge et par sexe.



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 poste-doctorants, les lecteurs...

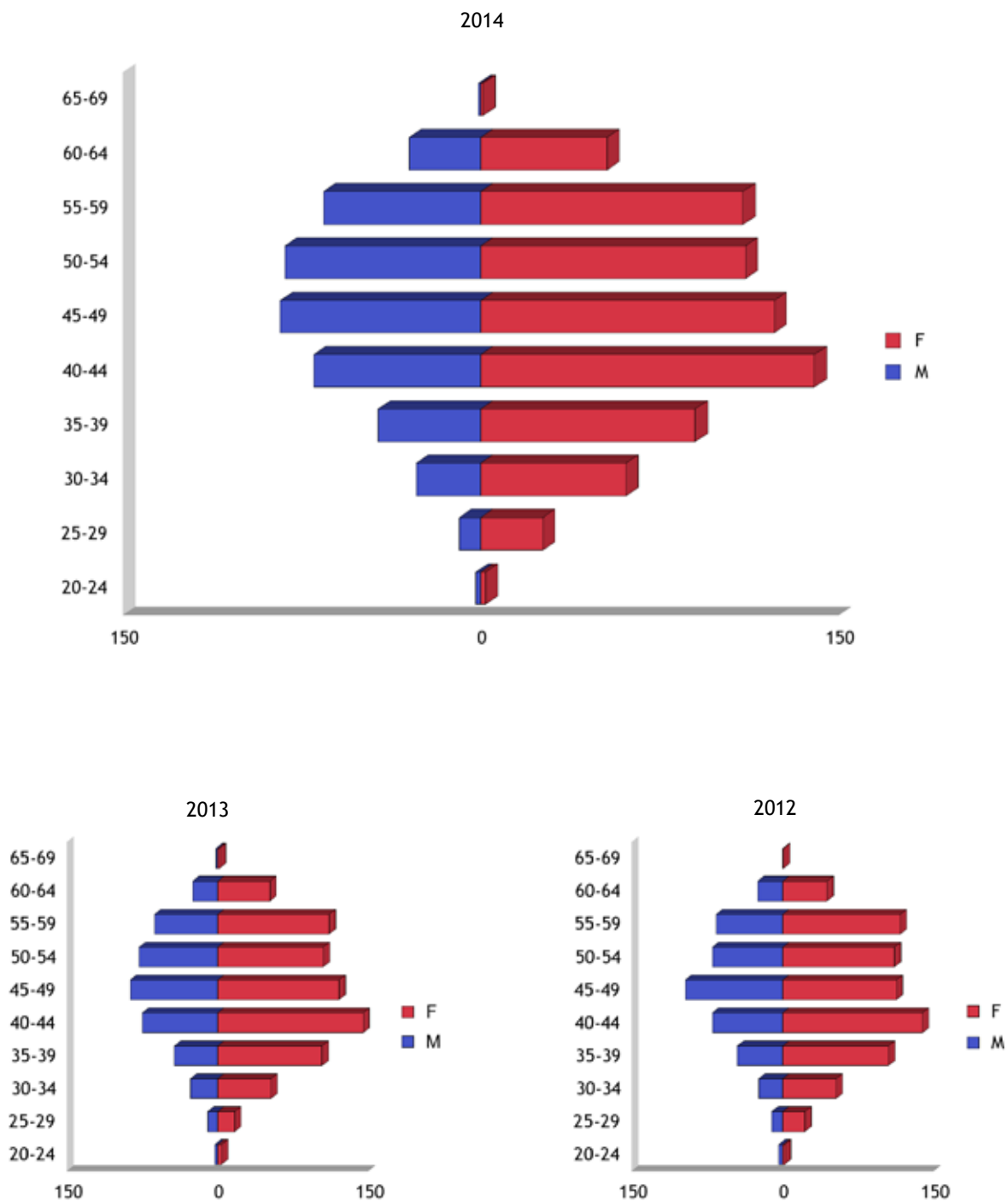
2. Enseignants titulaires

Effectif des enseignants titulaires par âge et par sexe.



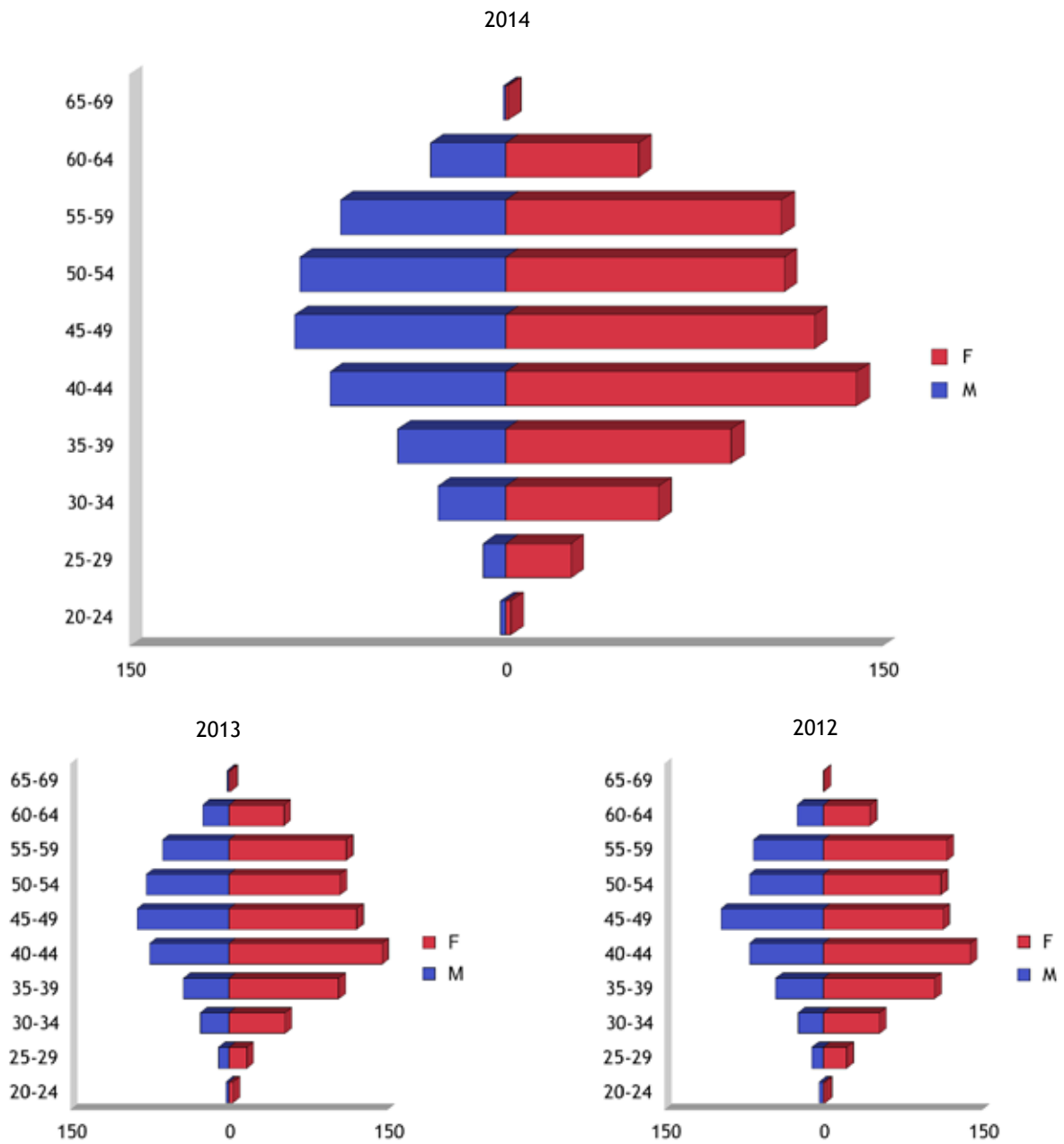
3. Enseignants contractuels

Effectif des enseignants contractuels répartition par âge et sexe.



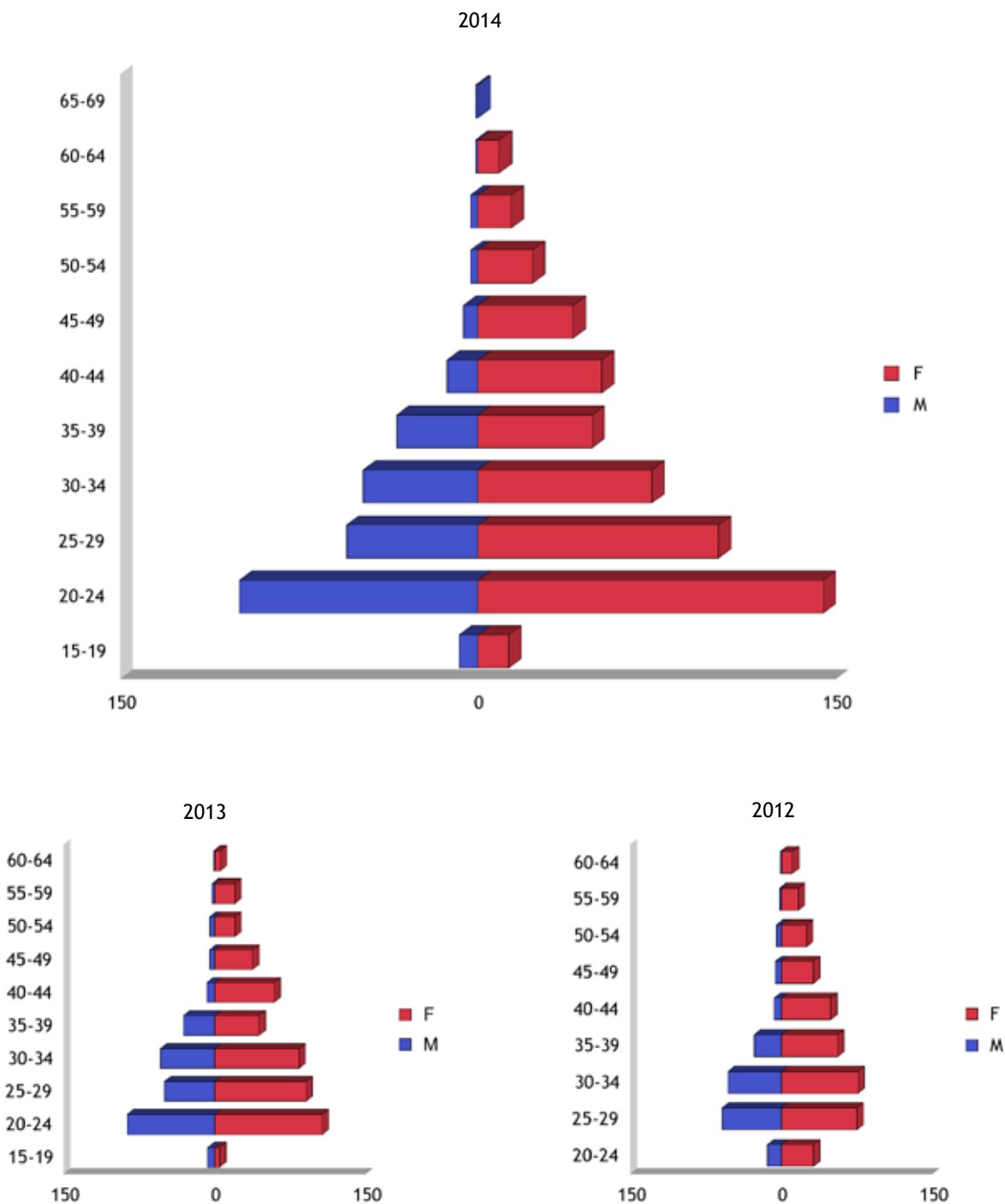
4. BIATSS titulaires

Effectif des personnels BIATSS titulaires par âge, sexe.



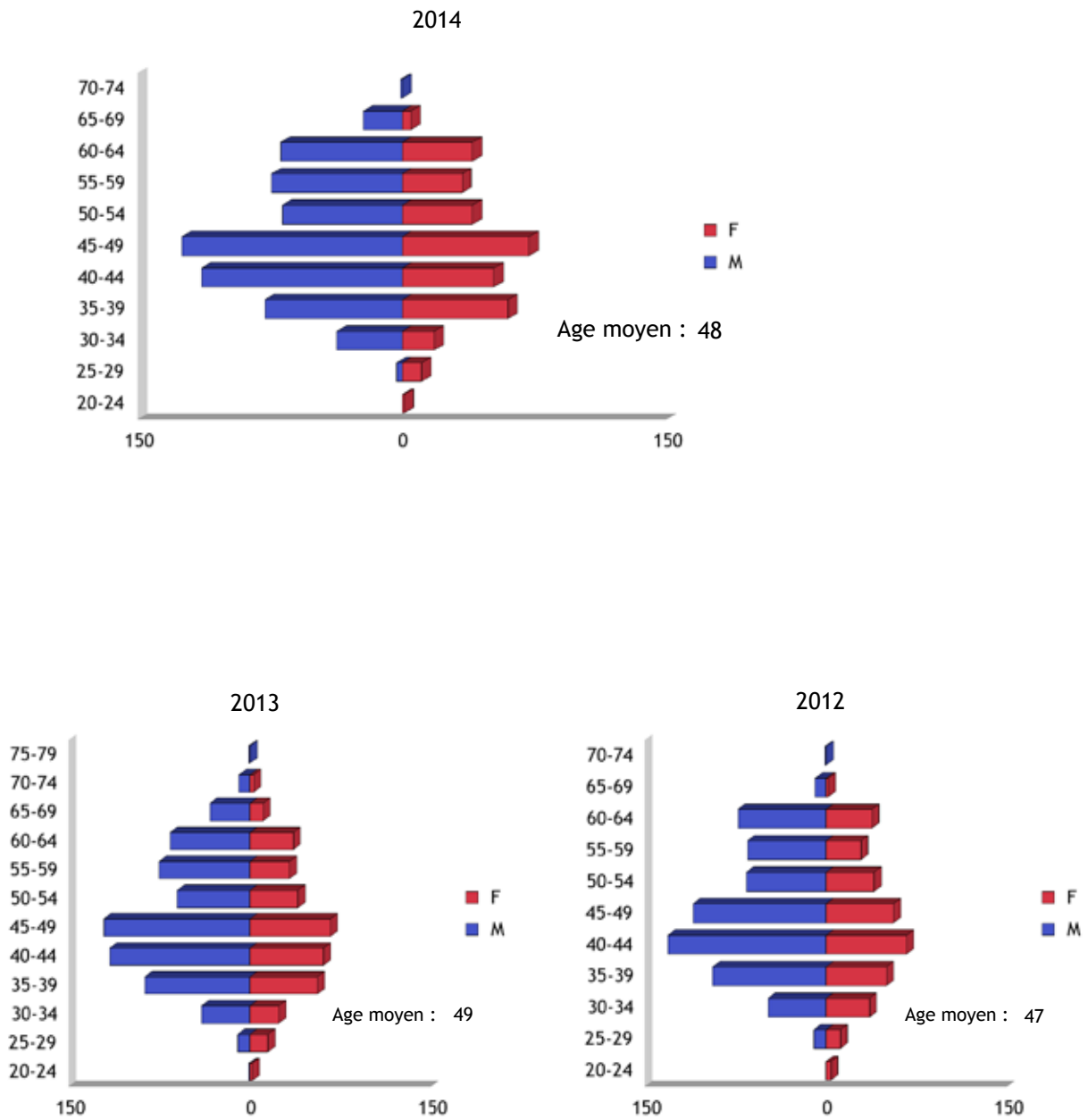
5. BIATSS contractuels

Effectif des personnels BIATSS contractuels par âge et par sexe.



6. Les personnels hébergés

Répartition des personnels hébergés par âge et par sexe.



8. Âge moyen et médian des enseignants titulaires par sexe.

	Femme		Homme	
	Age Median	Age Moyen	Age Median	Age Moyen
1er et 2nd Degré	48	47	50	46
MCF	45	45	47	47
MCU-PH	45	47	47	48
PHYSICIEN ADJOINT			30	30
PR	52	51	52	51
PU-PH	53	52	55	53

Au plan national (source BS ESR 2013-2014), l'âge moyen des enseignants est de 48 ans et 11 mois, l'âge médian étant de 47 ans et 11 mois.
La population enseignante féminine est un peu plus jeune puisque l'âge moyen est de 46 ans et 8 mois et l'âge médian de 45 ans et 6 mois.

Âge moyen et médian des enseignants contractuels par sexe.

	Femme		Homme	
	Age Median	Age Moyen	Age Median	Age Moyen
ASSOCIE	48	48	51	50
Associé Mc.HU Tpl	34	34		
ATER	29	29	32	33
CCA-AHU / PHU	32	38	32	38
DOCTORANT ET POST-DOCT	27	29	27	30
ENSEIGNANT CDD	40	41	47	45
INVITE			52	52
LECTEUR	29	32	27	28

9. Âge moyen et médian des Biatss titulaires par sexe.

	Femme		Homme	
	Age Median	Age Moyen	Age Median	Age Moyen
Cat. A	46	46	46	46
Cat. B	44	44	46	46
Cat. C	44	44	47	46

Au plan national (source BS ESR 2013-2014), l'âge moyen des personnels Biatss est, pour les hommes, de 45 ans et 10 mois et, pour les femmes, de 46 ans et 5 mois.
L'âge médian est respectivement de 45 ans et 1 mois pour les Biatss de sexe masculin et de 46 ans et 1 mois pour les Biatss de sexe féminin.

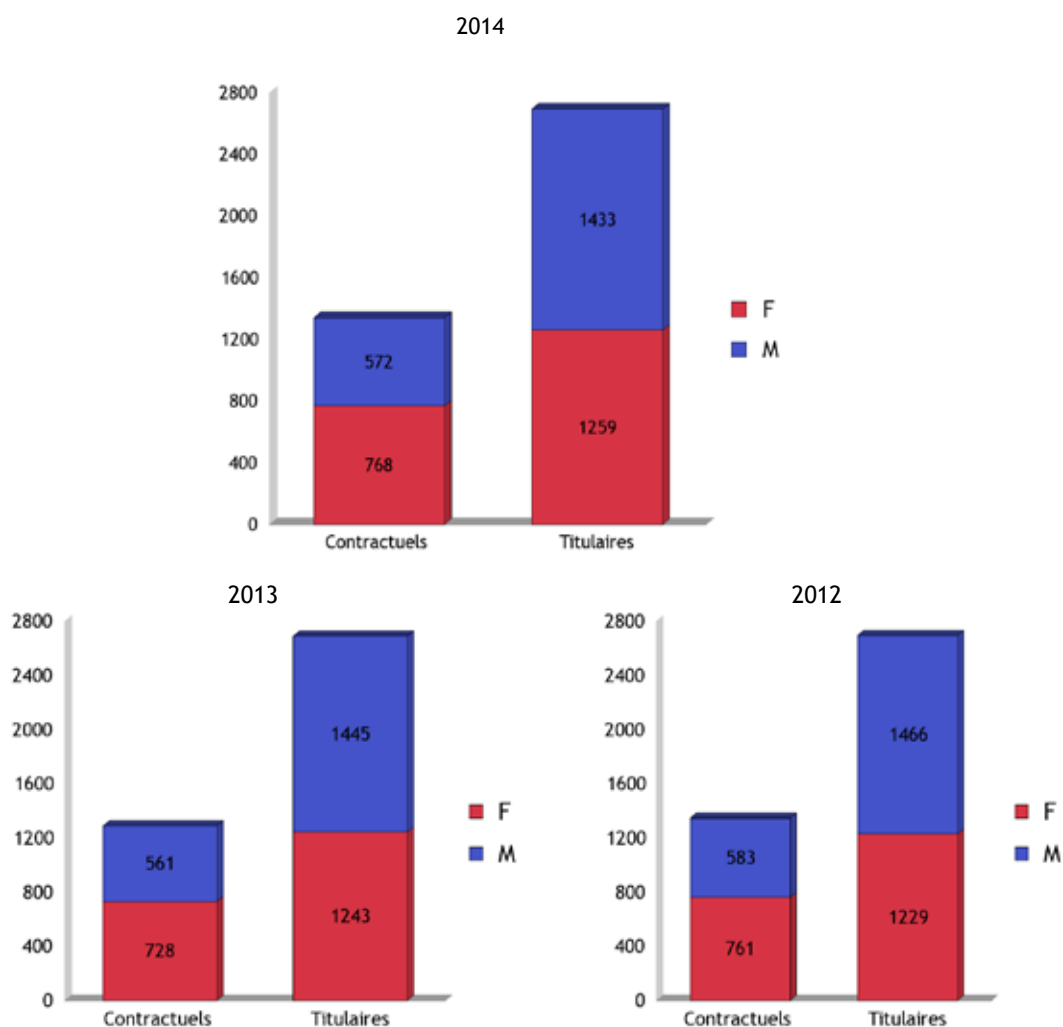
Âge moyen et médian des Biatss contractuels par sexe.

	Femme		Homme	
	Age Median	Age Moyen	Age Median	Age Moyen
Cat. A	38	39	34	35
Cat. B	39	39	33	33
Cat. C	41	41	33	36
SANS CATEG	22	22		

■ RÉPARTITION PAR SEXE

1. Effectifs globaux

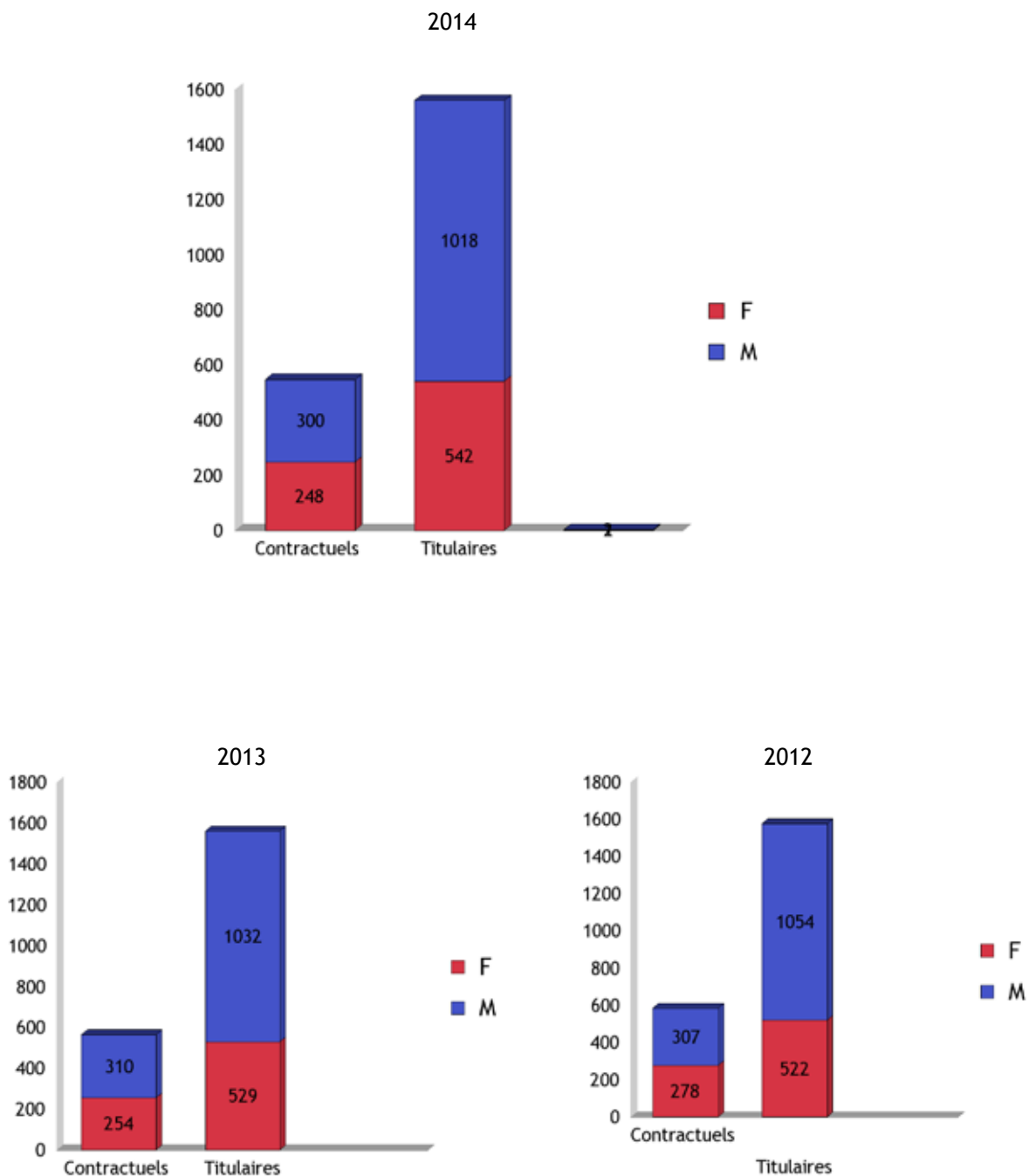
Répartition des personnels titulaires et contractuels Biatss et Enseignants par sexe.
Comparaison 2012, 2013, 2014.



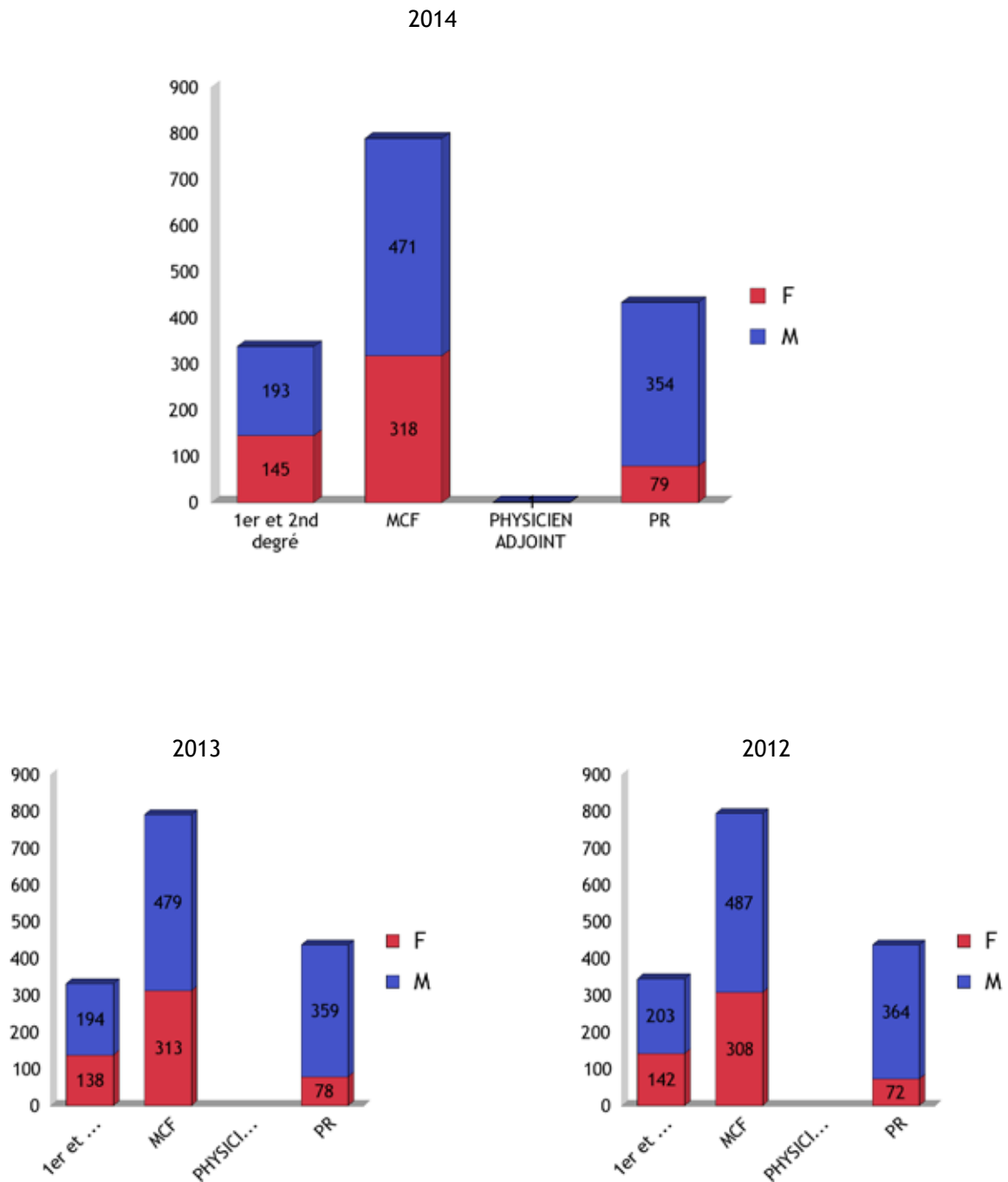
La répartition femme/homme est très équilibrée si on prend en compte la totalité des populations (Biatss et enseignants, titulaires et contractuels) puisqu'il y a 49.75% d'hommes et 50.25% de femmes.

2. Enseignants titulaires et contractuels

Répartition des enseignants par sexe. Comparaison 2012, 2013, 2014.



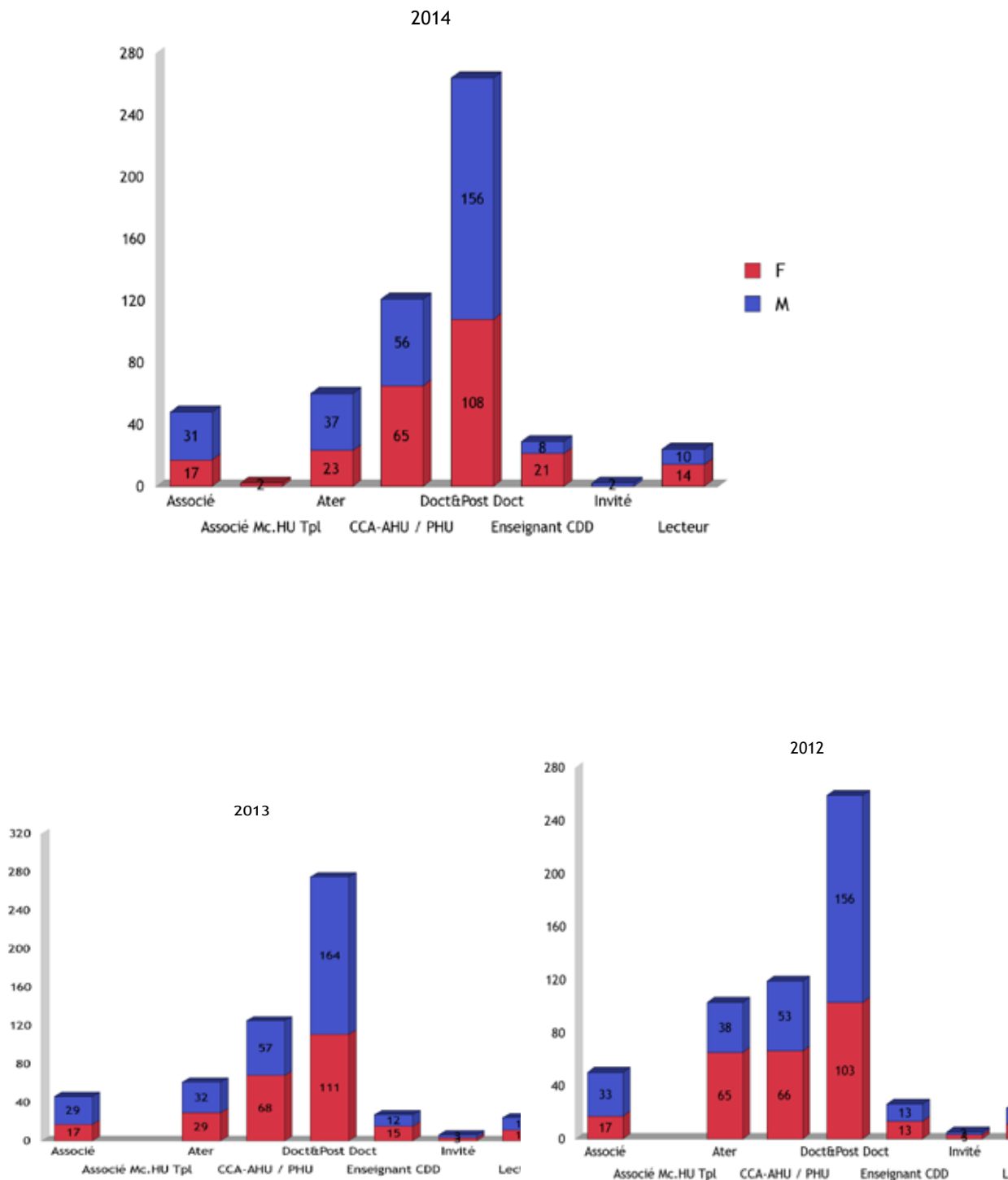
Répartition des enseignants titulaires par corps et par sexe. Comparaison 2012, 2013, 2014.



En termes de %, les enseignantes représentent 40.30% des MCF (39.60% en 2013) et seulement 18.25% des PR (17.90% en 2013).

Même si la représentation féminine dans les corps enseignants évolue petit à petit, l'université de Nantes est encore loin des % nationaux (22% des PR et 44% des MCF).

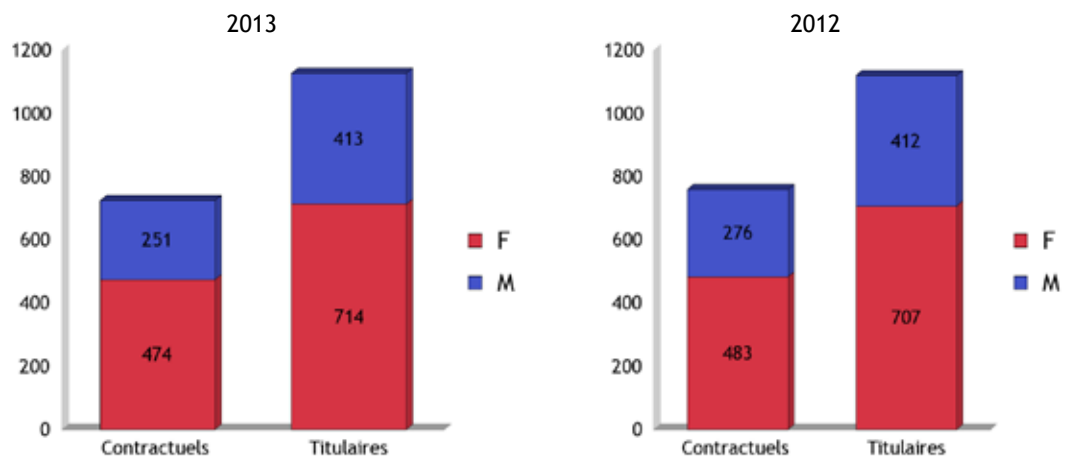
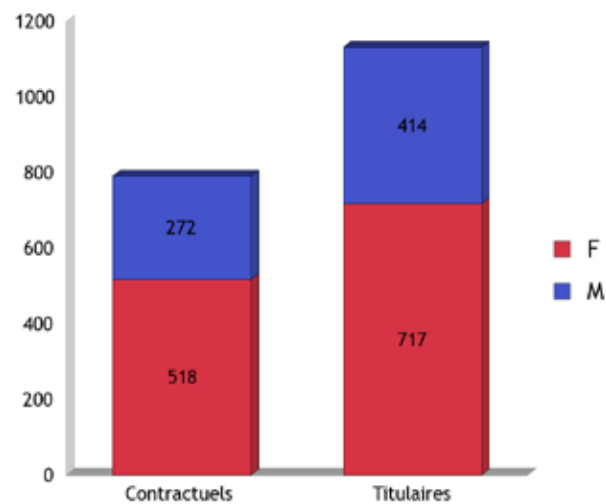
Répartition des enseignants contractuels par sexe et corps. Comparaison 2012, 2013, 2014



3. BIATSS titulaires et contractuels

Répartition des BIATSS par sexe

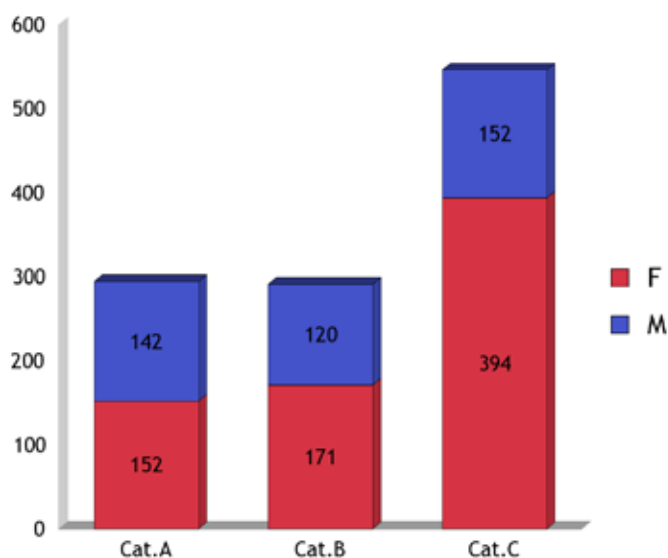
2014



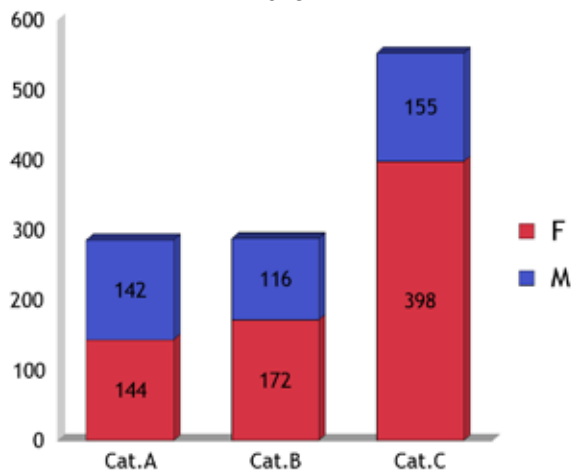
On constate sur les 3 dernières années une stabilité de la répartition femmes/hommes, tant chez les titulaires que chez les contractuels. La population féminine est largement majoritaire chez les BIATSS, puisqu'elle représente 64% de l'ensemble de ces personnels.

Répartition des BIATSS titulaires par sexe et catégorie fonction publique. Comparaison 2012, 2013, 2014.

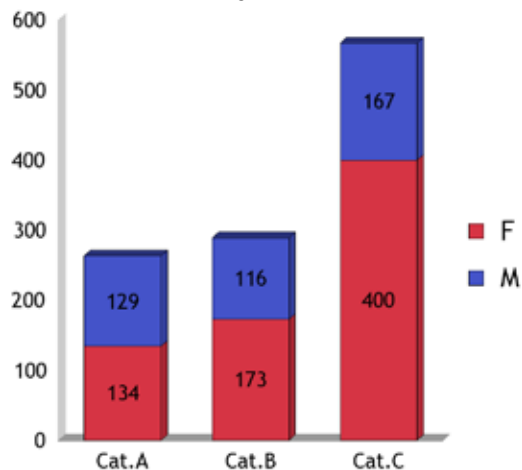
2014



2013



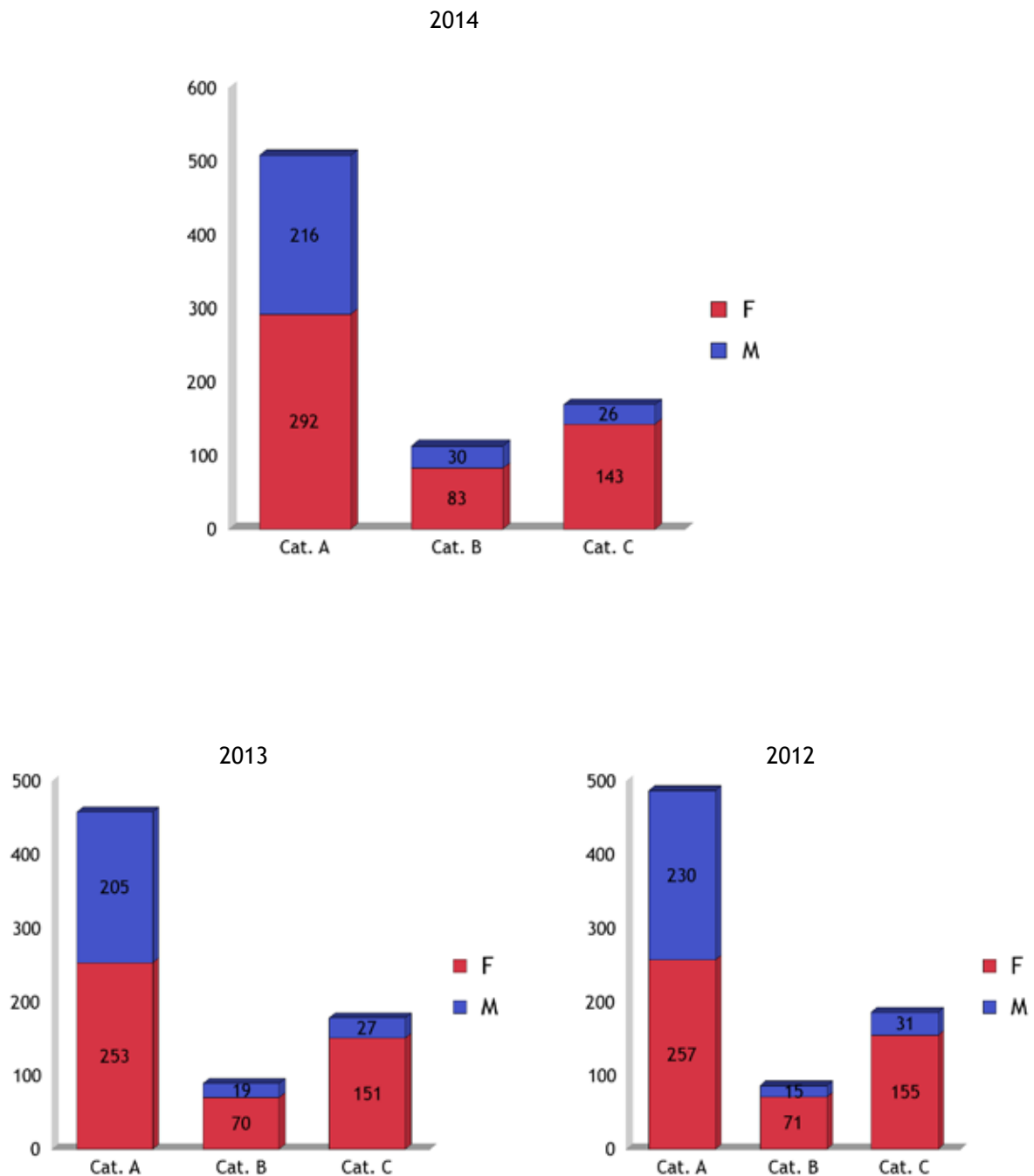
2012



On constate sur les 3 dernières années peu d'évolution dans la répartition femmes/hommes dans les 3 catégories fonction publique.

Chez les catégories A, on constate une légère augmentation du nombre de femmes (152 en 2014 et 144 en 2013). La représentation féminine est plus importante chez les catégories B (59%) et C (72%).

Répartition des BIATSS contractuels par sexe et catégorie fonction publique. Comparaison 2012, 2013, 2014

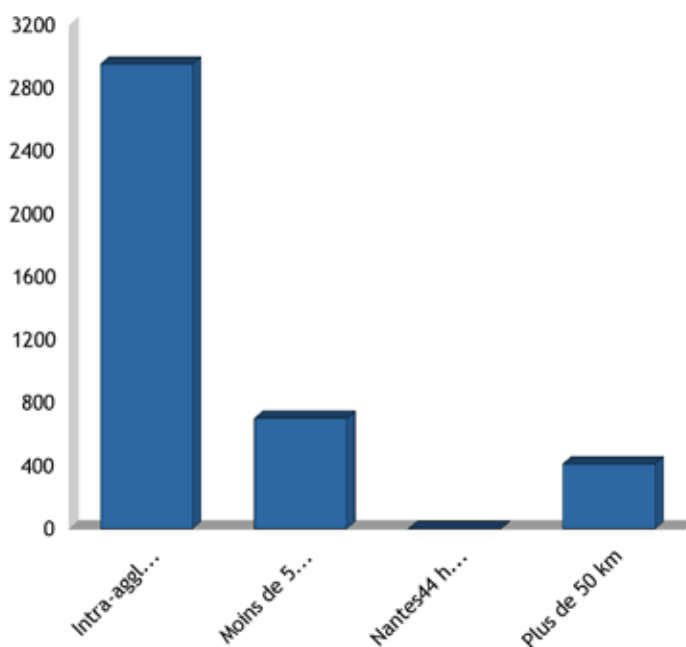


Comme chez les titulaires, on constate une représentation majoritaire des femmes dans la population des agents contractuels. Le % de femmes appartenant à la catégorie A est de 57,5% en 2014 (54,54% en 2013). En revanche, la répartition femme/homme pour les catégories B et C est moins équilibrée. La proportion de femmes dans ces catégories varie entre 70.80% et 85%.

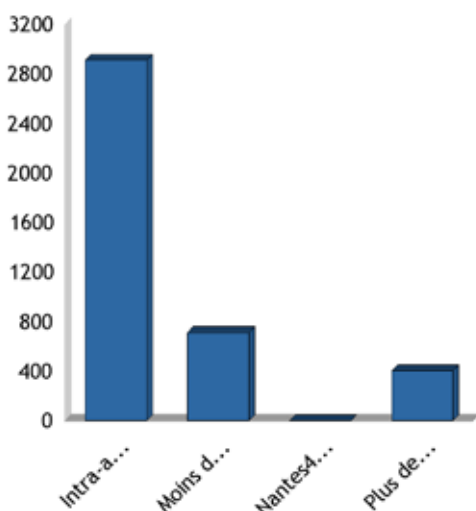
■ DOMICILIATION DES PERSONNELS

1. Répartition des personnels selon la distance domicile-travail - lieu de travail

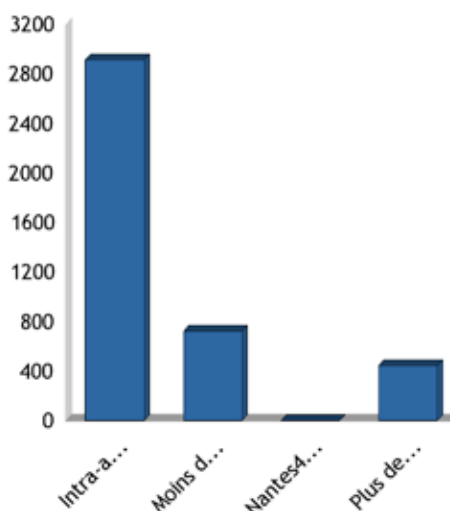
2014



2013



2012



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

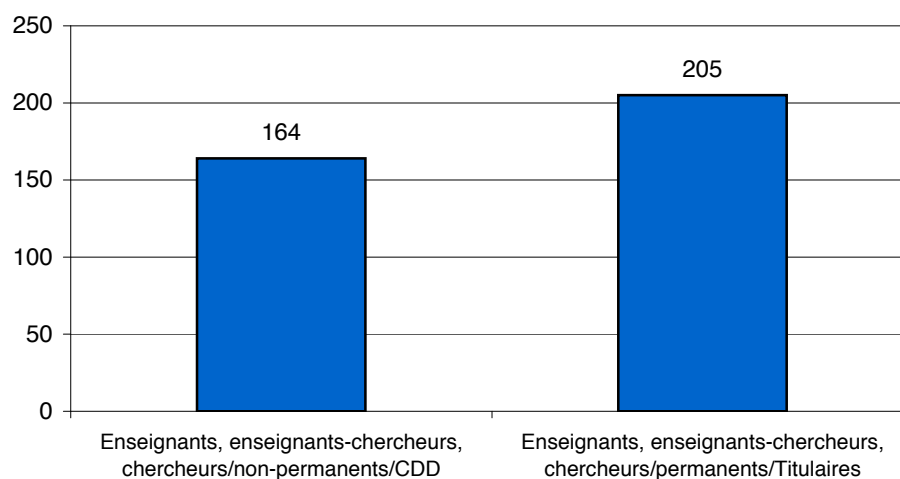
Depuis 2007, les agents bénéficient d'une participation financière de l'établissement à leurs frais de déplacement entre leur domicile et leur lieu de travail. Cette aide, combinant le cas échéant plusieurs transports publics (train + bus par exemple), peut atteindre jusqu'à 50 % des frais engagés.

2. Répartition des personnels selon leur lieu de travail

Métropole	Nombre d'agents		
	2012	2013	2014
Angers	50	47	55
Laval	22	16	15
Le Mans	46	43	40
Nantes	3610	3554	3 573
Roche-sur-Yon	82	78	78
Saint-Nazaire	262	262	267

Campus de Nantes	Nombre d'agents		
	2012	2013	2014
Chantrerie	203	203	200
ESPE Nantes	141	132	130
Fleuriaye	156	145	164
Joffre	78	76	64
Loire	1153	1174	1 199
Michelet	768	757	745
Petit-Port	101	92	91
Tertre	1010	975	980

Nombre d'enseignants bénéficiaires du remboursement domicile travail



Source Harpège

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



UNIVERSITÉ DE NANTES

3.

CARRIÈRE





3.

CARRIÈRE

■ AVANCEMENT ET PROMOTION/POPULATION BIATSS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS (EC)

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

■ CONCOURS SESSION 2014

1. Les concours de recrutement Biatss
2. Les concours des personnels enseignants

■ ÉMÉRITAT /HONORARIAT

1. Éméritat
2. Honorariat

CARRIÈRE

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

1. L'avancement de grade

L'avancement de grade est une promotion qui 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 des statuts de l'agent.

Avancement de grade des personnels BIATSS

Population	Corps de promotion	Catégorie	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Promotions			% de promus / promouvables	% de promus / candidats
			TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F		
AENES	APAENES	A							1	0	1		
	SAENES CE	B	15	1	14				1	0	1	6,67%	
	SAENES CS	B	22	7	15								
	ADJAENES P1C	C	18	3	15				5	1	4	27,78%	
	ADJAENES P2C	C	57	7	50				12	2	10	21,05%	
	ADJAENES 1C	C	26	3	23				12	1	11	46,15%	
BIB	Conservateur en Chef	A											
	Bibliothécaire assistant spécialisé CE	B							1		1		
	Bibliothécaire assistant spécialisé CS	B							1		1		
	Magasinier P1C	C											
	Magasinier P2C	C							1		1		
	Magasinier 1C	C							1		1		
ITRF	IGR 1C	A	8	7	1	4	3	1	3	2	1	37,5%	75%
	IGE HC	A	1	0	1								
	IGE 1C	A	39	23	16	23	14	9	4	2	2	10,25%	17,39%
	TCH CE	B	23	15	8	16	9	7	2	2	0	8,69%	12,5%
	TCH CS	B	67	36	31	32	18	14	3	2	1	4,48%	9,37%
	ATRF P1C	C	56	26	30	40	21	19	8	2	6	14,28%	20%
	ATRF P2C	C	30	17	13	22	13	9	2	2	0	6,67%	9,09%
	ATRF 1C	C	59	22	37	37	13	24	7	3	4	11,86%	18,92%
	INFENES CS	A											
Total			421			174			64	19	45		

En dehors des personnels de catégorie C qui avancent à la même vitesse, on constate des durées de passage d'un grade à l'autre plus ou moins importants pour les autres catégories :

- Personnels de l'AENES : catégories A et C : 7 ans ; catégorie B : 11 ans
- Personnels des Bibliothèques : catégorie B : 3 ans ; catégorie C : 7 ans
- Personnels de l'ITRF : catégorie A : 10 ans ; catégorie B : 6 ans ; catégorie C : 7 ans.

En 2014, 64 agents ont obtenu une promotion de grade soit 37% des candidats.

2. Avancement au choix des personnels enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires entre le 01/09/2013 et le 31/08/2014

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 2014, 62 enseignants-chercheurs non hospitaliers ont obtenu une promotion. 17 enseignants hospitalo-universitaires ont également obtenu une promotion ainsi que 14 enseignants du second degré.

Avancement des Enseignants-chercheurs, Hospitalo-universitaire et du second degré

Grade/corps		F	H	Total
Enseignants-chercheurs	Nb de candidats	37	95	132
	Nb de promus	19	43	62
Enseignants 2d degré (PRCE, PRAG, PREPS, PLP)	Nb de candidats	71	69	140
	Nb de promus	4	10	14
Enseignants 2d degré (LA PRAG)	Nb de candidats	23	23	46
	Nb de promus	0	0	0

Le % de promus, tous corps confondus, est de 23.89 %.

Chez les enseignants-chercheurs, 51.35% des femmes obtiennent une promotion alors que les hommes n'ont que 45.26% de probabilités de l'obtenir.

Le taux de promotion pour les enseignants du second degré est nettement moins élevé puisque seules 5,63% des femmes promouvables l'obtiendront et seulement 14.50% des hommes.

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

Les changements de corps se font sous réserve de remplir les conditions statutaires qui 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 1er janvier de l'année au cours de laquelle est établie la liste d'aptitude.

Changement de corps des personnels Biatss par listes d'aptitude

Population	Corps de promotion	Catégorie	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Promotions			% de promus / promouvables	% de promus / candidats
			TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes		
AENES	ADAENES	A	41	8	33								
	SAENES	B	174	20	154	27	4	23					
BIB	Conservateur Gal	A	5	3	2	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%
	Conservateur		7	1	6	1	0	1	0	0	0	0,00%	0,00%
	Bibliothécaire		26	11	15	9	2	7	0	0	0	0,00%	0,00%
	BIBAS	B	34	11	23	14	5	9	1	1	0	2,94%	7,14%
ITRF	IGR	A	72	40	32	33	18	15				0,00%	0,00%
	IGE		41	24	17	25	13	12	1	0	1	2,44%	4,00%
	ASI		131	74	57	73	45	28	1	1	0	0,76%	1,37%
	TCH	B	229	101	128	153	65	88	2	0	2	0,87%	1,31%

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).

■ LES CONCOURS

1. Les concours de recrutement des personnels Biatss

Concours : le concours est le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des emplois dont le nombre est limité.

Il est soumis au principe de l'égalité admissibilité aux emplois publics.

Il existe principalement deux types de concours :

- 1) Concours externe : ouvert aux candidats titulaires de titres ou diplômes (à l'exception de certains concours de catégorie C) dont la liste est fixée réglementairement.
- 2) Concours interne : ouvert aux agents de l'Etat, des collectivités territoriales ou des établissements qui en dépendent, justifiant d'une ancienneté dont la durée est fixée et de l'appartenance à un corps (fonction publique d'Etat et fonction publique hospitalière) ou cadre d'emploi (fonction publique territoriale) ou une catégorie donnée.
- 3) Concours réservé : ouvert aux agents contractuels remplissant certaines conditions d'ancienneté au 31 mars 2011. Ces concours sont ouverts pour une période de 4 ans de 2012 à 2016.

Concours internes ITRF

Cat.	Corps	BAP	Intitulé du concours	Candidats admissibles		Candidats présents admission		Candidats admis		LC
				H	F	H	F	H	F	
A	ASI	J	Assistant en gestion financière et comptable	2	2	1	1	0	1	0
A	IGE	J	Chargé d'animation et d'ingénierie en formation continue	1	1	0	1	0	1	0
A	IGE	J	Chargé de gestion administrative et d'aide au pilotage	5	11	2	6	0	1	0
B	TECH	A	Technicien en sciences de la vie et de la Terre, et biotechnologies	1	2	1	2	1	0	1
B	TECH	A	Technicien expérimentation animale	0	1	0	1	0	1	0
B	TECH	B	Technicien en sciences physiques et en chimie	3	0	1	0	1	0	0
B	TECH	F	Technicien d'information documentaire et de collections patrimoniales	0	6	0	6	0	1	2
B	TECH	J	Gestionnaire financier et comptable					0	1	NC
B	TECH	J	Technicien en formation et en orientation-insertion professionnelle	1	4	1	3	0	1	3
C	ATRF	F	Aide d'information documentaire et de collection patrimoniale	0	5	0	5	0	2	2
C	ATRF	G	Opérateur logistique	0	3	0	3	0	1	0
C	ATRF	J	Adjoint en gestion administrative					0	4	4
Total				13	35	6	28	2	14	12

Quelques chiffres à retenir :

- 16 collègues ont été recrutés par concours interne
- Sur les 10 jurys organisés par l'établissement, 7 étaient présidés par des femmes
- 16 candidats ont été admis dont 14 candidates

Jurys concours internes ITRF

Catégorie	Corps	BAP	Intitulé du concours interne	Jury		Jury présidé par une femme
				H	F	
A	ASI	J	Assistant en gestion financière et comptable	3	3	1
A	IGE	J	Chargé d'animation et d'ingénierie en formation continue	2	4	1
A	IGE	J	Chargé de gestion administrative et d'aide au pilotage	4	2	1
B	TECH	A	Technicien en sciences de la vie et de la Terre, et biotechnologies	4	2	0
B	TECH	A	Technicien expérimentation animale	4	2	0
B	TECH	B	Technicien en sciences physiques et en chimie	3	3	1
B	TECH	F	Technicien d'information documentaire et de collections patrimoniales	4	2	1
B	TECH	J	Gestionnaire financier et comptable	NC	NC	NC
B	TECH	J	Technicien en formation et en orientation-insertion professionnelle	4	2	0
C	ATRF	F	Aide d'information documentaire et de collection patrimoniale	4	2	1
C	ATRF	G	Opérateur logistique	3	3	1
C	ATRF	J	Adjoint en gestion administrative	NC	NC	NC

NC : jury organisé par d'autres établissements

Concours réservés ITRF

Catégorie	Corps	BAP	Intitulé du concours	Candidats admissibles		Candidats présents admission		Candidats admis		LC
				H	F	H	F	H	F	
A	ASI	C	Assistant en instrumentation scientifique et techniques expérimentales	0	1	0	1	0	1	0
A	ASI	E	Gestionnaire de bases de données	0	1	0	1	0	1	0
A	ASI	F	Assistant de communication							
A	ASI	F	Assistant de l'action culturelle	1	0	1	0	1	0	0
A	ASI	J	Assistant en gestion administrative	0	1	0	1	0	1	0
A	IGE	F	Chargé de communication et des médias	0	1	0	1	0	1	0
A	IGE	J	Chargé de gestion administrative et d'aide au pilotage	0	2	0	2	0	1	0
A	IGE	J	Chargé de la GPEEC	0	1	0	1	0	0	0
A	IGE	J	Chargé du contrôle de gestion ou d'études	0	1	0	1	0	1	0
B	TECH	E	Technicien d'exploitation, de maintenance et de traitement des données	NC	NC	NC	NC	1	0	NC
B	TECH	J	Technicien en formation et en orientation-insertion professionnelle	0	4	0	4	0	2	0
B	TECH	J	Technicien en gestion administrative	NC	NC	NC	NC	0	2	NC
C	ATRF	G	Opérateur logistique	0	3	0	3	0	1	0
C	ATRF	J	Adjoint en gestion administrative	1	2	1	2	1	2	0
Total	Total			2	17	2	17	3	13	

Pour la 3^{ème} année consécutive, l'université a organisé des concours réservés afin de permettre aux contractuels remplissant les conditions d'être titularisés.

11 concours ont été organisés par l'établissement et 2 par d'autres établissements. Au total, ce sont 16 contractuels qui sont devenus titulaires (13 femmes et 3 hommes).

Les jurys ont été présidés par des femmes pour 5 de ces 11 jurys.

Jurys concours réservés ITRF

Catégorie	Corps	BAP	Intitulé du concours	JURY		Jury présidé par une femme
				H	F	
A	ASI	C	Assistant en instrumentation scientifique et techniques expérimentales	4	2	0
A	ASI	E	Gestionnaire de bases de données	2	4	0
A	ASI	F	Assistant de communication			
A	ASI	F	Assistant de l'action culturelle	3	4	0
A	ASI	J	Assistant en gestion administrative	4	2	1
A	IGE	F	Chargé de communication et des médias	3	3	0
A	IGE	J	Chargé de gestion administrative et d'aide au pilotage	4	2	1
A	IGE	J	Chargé de la GPEEC	4	2	1
A	IGE	J	Chargé du contrôle de gestion ou d'études	3	3	1
B	TECH	E	Technicien d'exploitation, de maintenance et de traitement des données	NC	NC	NC
B	TECH	J	Technicien en formation et en orientation-insertion professionnelle	5	3	0
B	TECH	J	Technicien en gestion administrative	NC	NC	NC
C	ATRF	G	Opérateur logistique	3	3	1
C	ATRF	J	Adjoint en gestion administrative	3	3	0
Total	Total			38	31	5

Autres recrutements

Nature concours	Catégorie	Corps	BAP	Intitulé du concours	Candidats admissibles		Candidats présents admission		Candidats admis		LC
					homme	femme	homme	femme	homme	femme	
TH	A	ASI	E	Développeur intégrateur d'applications	1	1	1	1	1	0	0
TH	A	IGE	F	Chargé de médiation scientifique	2	1	2	0	0	0	0
TH	C	ATRF	J	Adjoint en gestion administrative	0	3	0	2	0	1	1
Direct	C	ATRF	G	Opérateur logistique	3	5	3	5	1	1	3
Direct	C	ATRF	J	Adjoint en gestion administrative	0	8	0	8	0	3	2
PACTE	C	ATRF	G	Opérateur de maintenance	4	0	2	0	0	0	0
Total					10	18	8	16	2	5	5

Jurys autres recrutements

Nature concours	Catégorie	Corps	BAP	Intitulé du concours	JURY		Jury présidé par une femme
					H	F	
TH	A	ASI	E	Développeur intégrateur d'applications	2	5	1
TH	A	IGE	F	Chargé de médiation scientifique	2	5	1
TH	C	ATRF	J	Adjoint en gestion administrative	2	5	1
Direct	C	ATRF	G	Opérateur logistique	2	1	0
Direct	C	ATRF	J	Adjoint en gestion administrative	2	1	0
PACTE	C	ATRF	G	Opérateur de maintenance	2	1	1
Total					12	18	4

Concours externes ITRF

Cat.	Corps	BAP	Intitulé du concours externe	Inscrits		Admissibles		Présents admission		Admis		LC
				H	F	H	F	H	F	H	F	
A	ASI	B	Assistant en techniques d'analyse chimique	NC	NC	5	2	4	2	0	1	2
A	IGE	B	Ingénieur en élaboration de matériaux en couches minces	NC	NC	7	0	6	0	1	0	1
A	IGE	J	Chargé d'animation et d'ingénierie en formation continue	NC	NC	2	8	0	3	0	1	0
A	IGE	J	Chargé d'orientation et d'insertion professionnelle	NC	NC	9	29	0	6	0	1	1
B	TECH	A	Technicien en sciences de la vie et de la Terre, et biotechnologies	NC	NC					0	1	NC
B	TECH	C	Technicien en fabrication mécanique	NC	NC					1		NC
B	TECH	D	Technicien cartographe	5	4	2	1	2	1	1	0	1
B	TECH	E	Technicien d'exploitation, maintenance et traitement des données	24	0	3	0	3	0	1	0	1
B	TECH	G	Technicien génie climatique	2	0	0	0	0	0	0	0	0
B	TECH	J	Technicien en gestion administrative	NC	NC					0	2	NC
C	ATRF	G	Plombier Génie Climatique	3	0	0	0	0	0	0	0	0
C	ATRF	J	Adjoint en gestion administrative	NC	NC						1	0
Total										4	7	

- L'établissement a organisé 9 concours externes (l'organisation de 3 autres était mutualisée au niveau régional).
 - 4 jurys étaient présidés par des femmes
- Sur les 11 candidats reçus, 7 sont des candidates

Jury concours externes ITRF

Catégorie	Corps	BAP	Intitulé du concours externe	JURY		Jury présidé par une femme
				H	F	
A	ASI	B	Assistant en techniques d'analyse chimique	3	3	1
A	IGE	B	Ingénieur en élaboration de matériaux en couches minces	4	2	0
A	IGE	J	Chargé d'animation et d'ingénierie en formation continue	2	4	1
A	IGE	J	Chargé d'orientation et d'insertion professionnelle	3	3	1
B	TECH	A	Technicien en sciences de la vie et de la Terre, et biotechnologies	NC	NC	NC
B	TECH	C	Technicien en fabrication mécanique	NC	NC	NC
B	TECH	D	Technicien cartographe	3	3	0
B	TECH	E	Technicien d'exploitation, de maintenance et de traitement des données	3	4	1
B	TECH	G	Technicien génie climatique	4	2	0
B	TECH	J	Technicien en gestion administrative	NC	NC	NC
C	ATRF	G	Plombier Génie Climatique	4	2	0
C	ATRF	J	Adjoint en gestion administrative	NC	NC	NC
Total				26	23	4

2. Les concours des personnels enseignants et enseignants-chercheurs

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

L'affectation des enseignants du second degré dans les établissements d'enseignement supérieur est prononcée par le ministère de l'Education nationale sur proposition des chefs de ces établissements. Les emplois sont pourvus par des fonctionnaires titulaires appartenant aux corps des professeurs agrégés, certifiés, de lycée professionnel ou d'éducation physique et sportive. Des commissions d'affectation sont chargées de l'étude des dossiers et de l'audition des candidats.

Deux campagnes de recrutement sont organisées chaque année.

Bilan des concours enseignants-chercheurs

Corps	Nombre de postes publiés	Nombre de postes non pourvus	Nombre de candidatures		Nombre de postes pourvus par mutation		Nombre de postes pourvus par concours	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Professeurs	14	2	23	20	2	1	6	2
Maîtres de conférences	23	0	282	423	1	2	12	8
Totaux	37	2	305	443	3	3	18	10

Quelques chiffres à retenir :

- Sur les 35 enseignants-chercheurs recrutés en 2014, 13 seulement sont des femmes (37%)
- 3 professeures ont été recrutées sur les 12 postes de PR pourvus
- 8 comités de sélection sur 37 (soit 21.62%) étaient présidés par des femmes

Part des femmes dans les comités de sélection

	Femmes		Hommes		Part de femmes présidentes
	Nombre total	Part	Nombre total	Part	
Professeurs des Universités (14)	33	2/8	79	6/8	3/14
Maîtres de conférences (23)	111	5/12	173	7/12	5/23

Bilan des recrutements des enseignants du second degré

Nombre de postes publiés	Candidatures recevables		Candidats admis	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
7	33	44	3	4

Corps	Femmes	Hommes
Certifiés	3	2
Agrégés	0	2

En 2014, 7 postes d'enseignants du second degré ont été publiés lors de la première campagne. Ils ont tous été pourvus (3 F et 4 H).

Part des femmes dans les commissions ad-hoc second degré

	Femmes	Hommes	Présidentes
Nombre	20	25	1
Part	3/7	4/7	1/7

Bilan des recrutements ATER

Nombre de postes publiés	Nombre de candidatures recevables		Nombre de postes pourvus		Renouvellement	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
66	822	720	38	28	8	7

■ ÉMÉRITAT / HONORARIAT

1. L'éméritat

Les professeurs d'université admis à la retraite peuvent, pour une durée indéterminée par l'établissement, 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 sexe et grands secteurs de formation

Grands secteurs de formation	Sexe	Nombre enseignants		
		2012	2013	2014
Disciplines de santé	F			2
Disciplines de santé	M	10	16	13
Disc. juridiques, économiques, de gestion	F	1	1	1
Disc. juridiques, économiques, de gestion	M	18	17	17
Disc. littéraires, sciences humaines et sociales	F	4	5	7
Disc. littéraires, sciences humaines et sociales	M	19	20	21
Disc. scientifiques et technologiques	F	2	1	1
Disc. scientifiques et technologiques	M	20	15	15
Total		74	75	77

Les femmes représentent seulement 14% des professeurs émérites. Elles sont surtout présentes dans les disciplines littéraires, sciences humaines et sociales.

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 sexe et grands secteurs de formation

Grands secteurs de formation	Sexe	Nombre enseignants		
		2012	2013	2014
Disciplines de santé	F	1		
Disciplines de santé	M		1	1
Disc. juridiques, économiques, de gestion	M	1	1	1
Disc. littéraires, sciences humaines et sociales	F	3	3	2
Disc. littéraires, sciences humaines et sociales	M	6	8	4
Disc. scientifiques et technologiques	F	3	2	1
Disc. scientifiques et technologiques	M	4	6	4
Total		18	21	13

On constate en 2014 une nette baisse du nombre d'enseignants ayant sollicité le titre de Maître de Conférences Honoraire (13 en 2014 contre 21 en 2013). Parmi ceux-ci seulement, 3 enseignantes ont fait cette démarche.



UNIVERSITÉ DE NANTES

4.

MOBILITÉ ET TEMPS DE TRAVAIL





4.

MOBILITÉ 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
3. Congés paternité
4. Taux d'absentéisme
5. Compte épargne-temps

■ CRCT/DÉLÉGATION - MISE À DISPOSITION

1. CRCT
2. Délégation
3. Mise à disposition

■ CUMULS

■ DÉCHARGES

■ MOBILITÉ ENTRANTE ET SORTANTE

1. Mobilité entrante et sortante
2. Détachement
3. Disponibilité

■ RETRAITE

MOBILITÉ 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 1er septembre 2010.

L'aménagement du temps de travail se fait à la demande de l'agent. Cet aménagement doit être compatible avec l'intérêt du service. 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

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

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.

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

**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*

1. 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 notamment lors de la survenance de certains événements familiaux.

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

Effectifs Enseignants à temps partiel

Ens. Chercheurs

Quotité	Nombre agents		
	2012	2013	2014
0,50	1	3	1
0,60		1	
0,80	8	5	3
0,90	3	3	3
Total	12	12	7

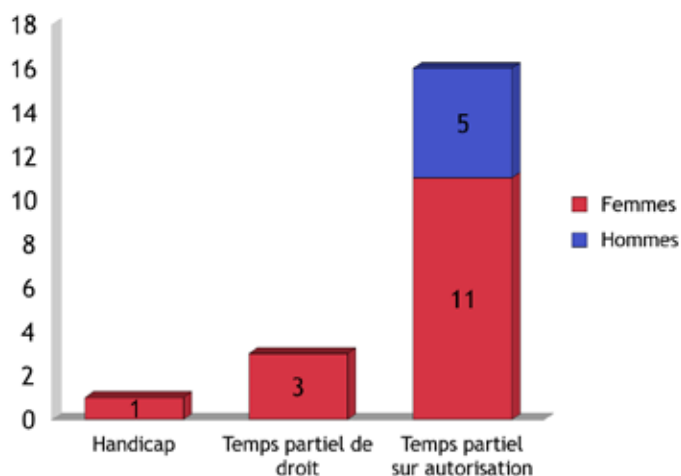
Ens. 2nd degré

Quotité	Nombre agents		
	2012	2013	2014
0,50	4	4	4
0,60		2	
0,70	1	1	1
0,80	8	8	7
Total	13	15	12

Les motifs de temps partiel des enseignants

Ens. 1er degré

Quotité	Nombre agents		
	2012	2013	2014
0,50			1
Total			1



Effectifs BIATSS titulaires à temps partiel

Cat. FP	Quotité	Nombre agents		
		2012	2013	2014
A	0,50			1
	0,60	1	1	1
	0,70	3	1	
	0,80	24	27	26
	0,90	2	3	6
	Total	30	32	34
B	0,50	1	2	
	0,60	1	2	3
	0,70	1		
	0,80	31	36	37
	0,90	6	4	5
	Total	40	44	45
C	0,50	5	3	3
	0,60	3	3	4
	0,70	2	3	4
	0,80	94	88	79
	0,90	5	4	8
	Total	109	101	98

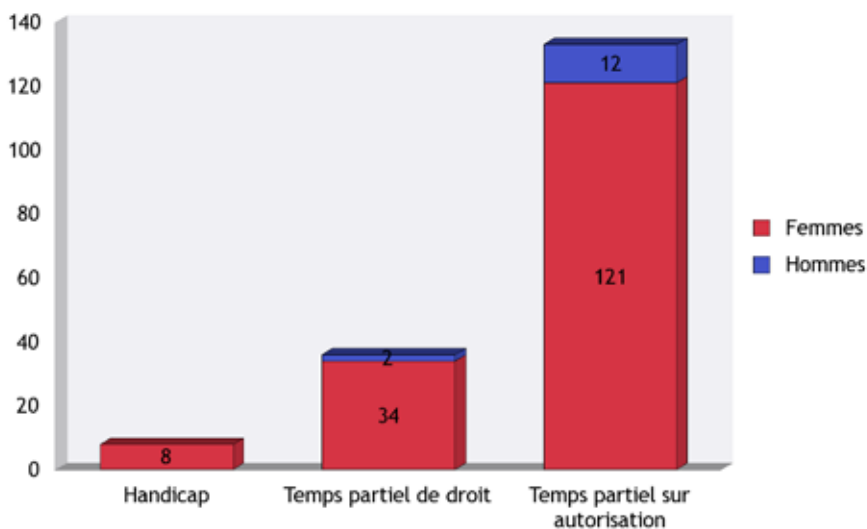
On constate aisément que le temps partiel à 80 % est le plus plébiscité par les agents (80%), celui-ci permettant de travailler sur quatre jours hebdomadaires et de bénéficier d'une rémunération à hauteur de 85,7 % d'un temps plein.

Le nombre d'agents ayant choisi de travailler à temps partiel est resté stable par rapport à 2013.

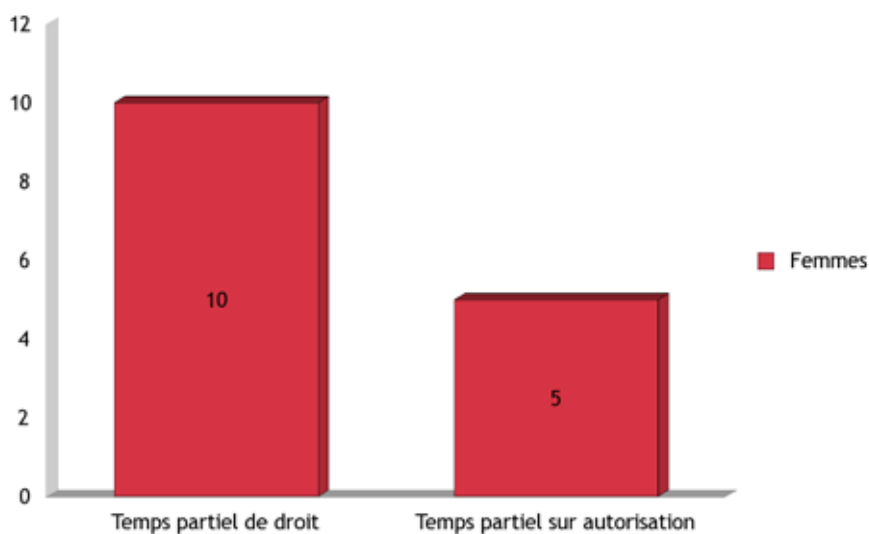
Effectifs BIATSS contractuels à temps partiel

Cat. FP	Type de contrat	Quotité	Nombre agents		
			2012	2013	2014
A	CDD	50%			1
		70%	1		
		80%	2	4	2
	CDI	80%		1	2
	Total		3	5	5
B	CDD	80%	4	5	4
	CDI	80%	2	1	1
	Total		6	6	5
C	CDD	80%	8	3	3
	CDI	80%	2	3	1
		90%			1
	Total		10	6	5

Les motifs de temps partiel des BIATSS titulaires



Les motifs de temps partiel des BIATSS contractuels



Répartition enseignants titulaires à temps partiel et à temps complet, par sexe

Cat. FP	Sexe	Nb agents à temps partiel	Nb agents Temps Complet	Nombre agents
A	F	15	527	542
	M	5	1 014	1019
Total		20	1 541	1561

Répartition des BIATSS titulaires à temps partiel et à temps complet, par sexe

Cat. FP	Sexe	Nb agents à temps partiel	Nb agents Temps Complet	Nombre agents
A	F	33	119	152
	M	1	141	142
B	F	39	132	171
	M	6	114	120
C	F	91	303	394
	M	7	145	152
Total		177	954	1131

Quelques chiffres :

- 92% des agents à temps partiel sont des femmes
- Les agents à temps partiel représentent 15.64% des Biatss titulaires
- Les agents de la catégorie C sont les plus nombreux à choisir le temps partiel (18% contre 11.5% des agents de catégorie A)

Répartition Biatss contractuels à temps partiel et à temps complet, par sexe

Cat FP	Sexe	Nb agents à temps partiel	Nb agents à temps complet	Nb agents
A	F	5	287	292
	M		216	216
B	F	5	77	82
	M		30	30
C	F	5	139	144
	M		26	26
Total		15	775	790

Quelques chiffres :

- 100% des agents contractuels à temps partiel sont des femmes
- Les agents à temps partiel représentent seulement 2.37% des Biatss contractuels
- Les temps partiels sont prioritairement choisis pour des raisons familiales (12 temps partiel de droit sur 17)

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.

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.

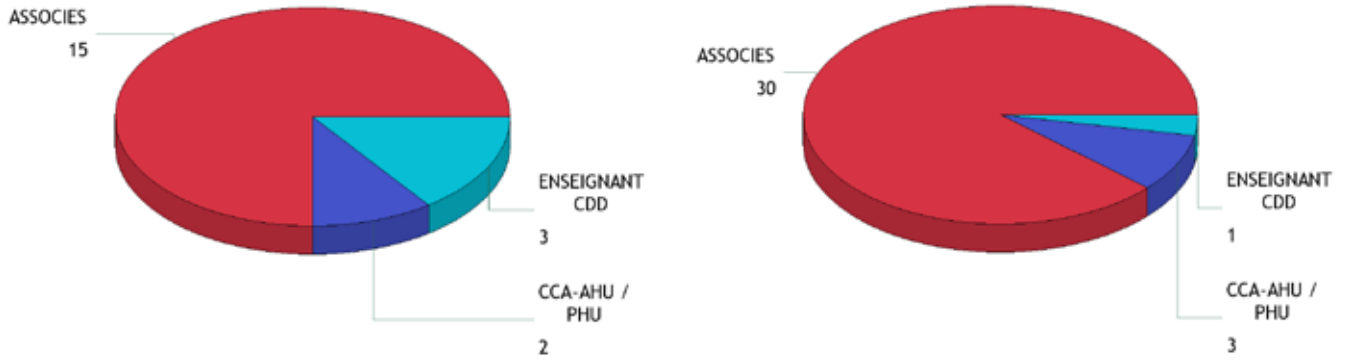
Le président ou le directeur de l'établissement (instituts et écoles faisant partie des universités au sens de l'article L 713-9 du code de l'éducation) recrute les ATER après avis du conseil scientifique.

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

Répartition des enseignants contractuels à temps incomplet par sexe

Femmes

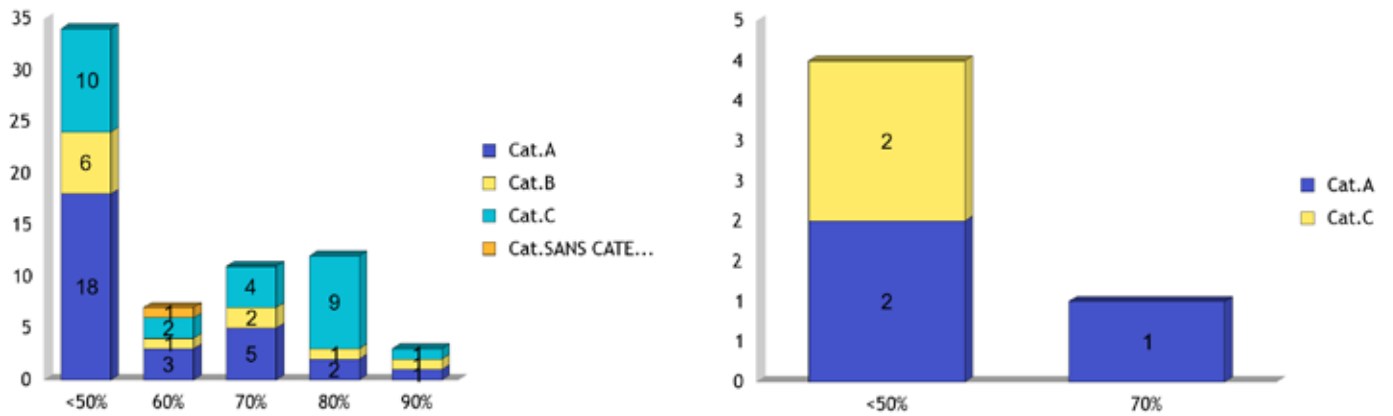
Hommes



Répartition BIATSS contractuels à temps incomplet par sexe

Femmes

Hommes



L'agent sans catégorie correspond à un personnel recruté comme apprenti dans une composante.

■ CONGÉS

1. Congés pour les personnels titulaires

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

Type congés	Type population	Nombre d'Agents	Nombre de Jours
Longue Durée		19	2125
	BIATSS	17	1976
	Enseignants	2	149
Longue maladie		38	4135
	BIATSS	19	2114
	Enseignants	19	2021
Maladie ordinaire		1559	13390
	BIATSS	1230	9396
	Enseignants	329	3994

Type congés	Type population	Nombre d'Agents	Nombre de Jours
Adoption		1	67
	Enseignants	1	67
Maternité		65	4905
	BIATSS	39	2668
	Enseignants	26	2237
Paternité		33	339
	BIATSS	13	135
	Enseignants	20	204

Type congés	Type population	Nombre d'Agents	Nombre de Jours
Accident de service		126	4203
	BIATSS	105	3556
	Enseignants	21	647
Bonifié		2	126
	BIATSS	1	63
	Enseignants	1	63
Formation		4	600
	BIATSS	4	600

Parental	9	1 617
BIATSS	6	1 086
Enseignants	3	714

On note une nette augmentation du nombre d'agents ayant été arrêtés pour des raisons de santé en 2014 par rapport à 2013 (+313 soit 2566 jours d'absence en plus).

Cette augmentation peut être expliquée par la suppression des jours de carence au 01/01/2014.

2. Congés pour les personnels contractuels

Nombre de jours de congés et nombre d'agents par type de population

Type de congés	Type de population	Nombre d'agents	Nombre de jours
Grave maladie		5	609
	BIATSS	5	609
Maladie ordinaire		525	3828
	Associé Mc.HU Tpl	2	47
	BIATSS	444	2499
	Enseignant	79	1282

Type de congés	Type de population	Nombre d'agents	Nombre de jours
Maternité		79	4587
	BIATSS	43	2474
	Enseignant	36	2113
Parental		3	273
	BIATSS	3	273
Paternité		13	136
	BIATSS	6	66
	Enseignant	7	70

Type de congés	Type de population	Nombre d'agents	Nombre de jours
Accident du travail		14	341
	BIATSS	14	341
Convenance personnelle		1	61
	BIATSS	1	61

On constate également une augmentation du nombre d'agents contractuels ayant été en arrêt maladie par rapport à 2013 (+127 soit + 1352 jours d'arrêt).

3. Congés paternité

Nombre d'agents titulaires ayant pris un congé paternité et nombre de jours pris

Cat. FP	Type population	Nbre d'agents	Nbre jours total
Cat. A		26	284
	BIATSS	6	58
	Enseignants	20	226
Cat. B		6	66
	BIATSS	6	66
Cat. C		1	11
	BIATSS	1	11

Seuls 33 agents ont pris leur congé paternité de 11 jours dans les 6 mois suivants la naissance de leur enfant.

Nombre d'agents contractuels ayant pris un congé paternité et nombre de jours pris

Cat. FP	Type population	Nbre d'agents	Nbre jours total
Cat. A		10	103
	BIATSS	3	33
	Enseignant	7	70
Cat. B		1	11
	BIATSS	1	11
Cat. C		3	33
	BIATSS	3	33

On constate que le congé paternité est encore peu demandé par les agents qui pourraient en bénéficier. Seuls 14 agents l'ont demandé soit 2 fois plus qu'en 2013.

4. Taux d'absentéisme

Taux d'absentéisme sur 4 ans

	ENSEIGNANTS				BIATSS			
	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014
Titulaires	0,80%	1,05%	0,89%	1,15%	3,90%	3,64%	3,06%	3,90%
Contractuels	1,23%	1,67%	0,67%	1,11%	1,90%	2,11%	2,11%	2,22%

Le calcul du taux d'absentéisme se fait à partir des seuls jours de congé maladie ordinaire. On constate une augmentation du taux d'absentéisme en 2014 pour toutes les populations.

En 2014, on retrouve un taux d'absentéisme identique à celui de 2012 pour les Biatss, après une baisse en 2013. En revanche, le taux d'absentéisme des enseignants est en légère augmentation par rapport à 2012.

5. Compte-épargne temps

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

Nombre d'agents ayant déposé des jours sur un CET

		A	B	C	Total
Titulaires	F	49	52	65	166
	H	60	32	27	119
Contractuels	F	19	1	4	24
	H	5	3	1	9
Total		133	88	97	318

Nombre d'agents par catégorie FP et par genre titulaires d'un CET en 2014

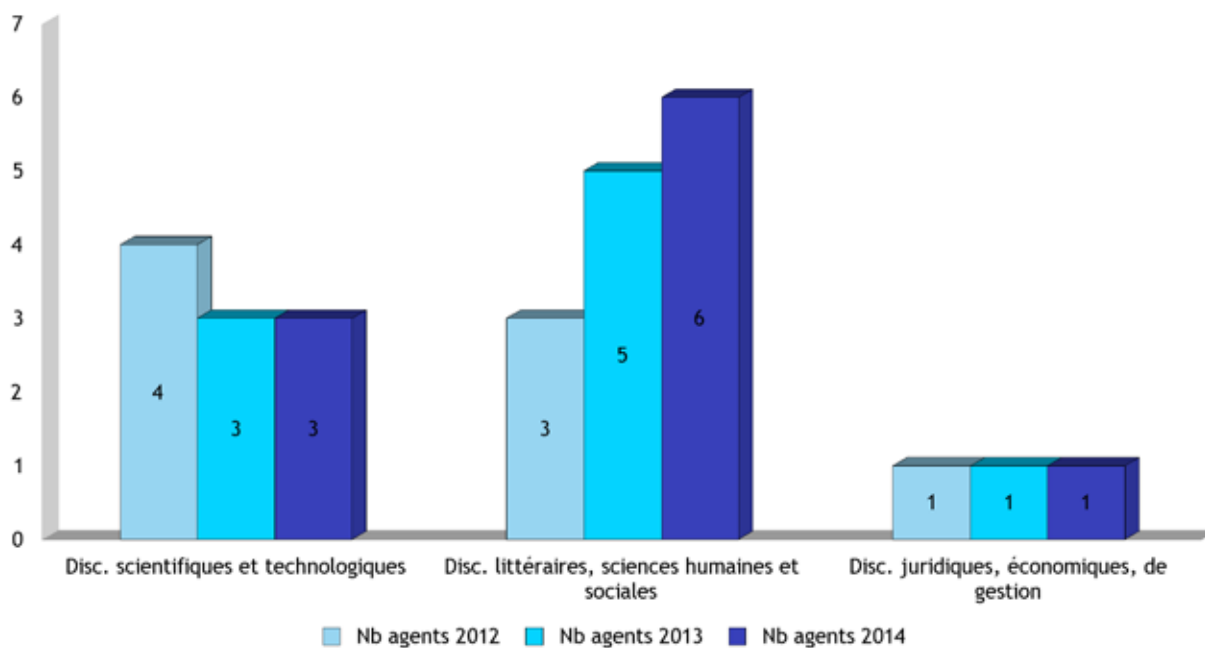
	Catégorie FP	TITULAIRES	CONTRACTUELS
FEMMES	A	33	9
	B	32	1
	C	32	1
HOMMES	A	39	2
	B	17	1
	C	11	0
TOTAL		164	14

- 464.5 jours de congés non pris ont été payés
- 118 j ont été mis sur la RAFP
- 99 jours ont été utilisés en congés
- 53 nouveaux CET ont été ouverts en 2014
- 23 CET ont été clôturés en 2014
- 1444 jours de congés non pris pouvaient être déposés sur des CET

■ CRCT/DÉLÉGATION/MISE À DISPOSITION

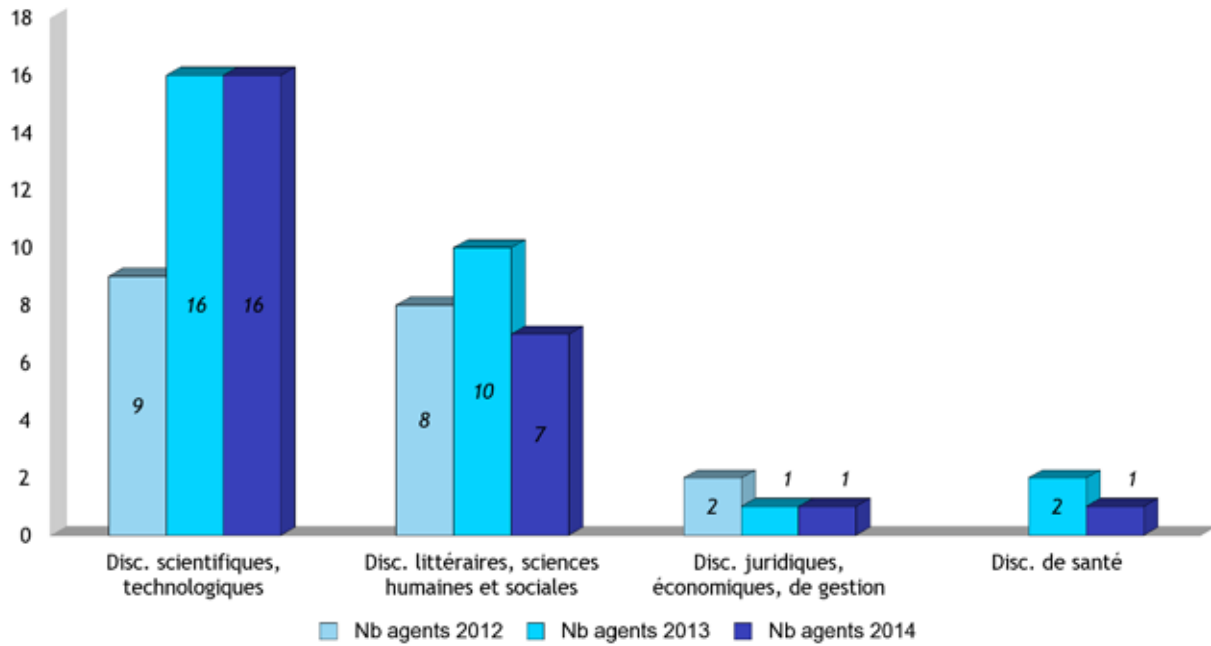
1. Le congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT).

CRCT par domaine de formation et nombre d'agents sur 3 ans

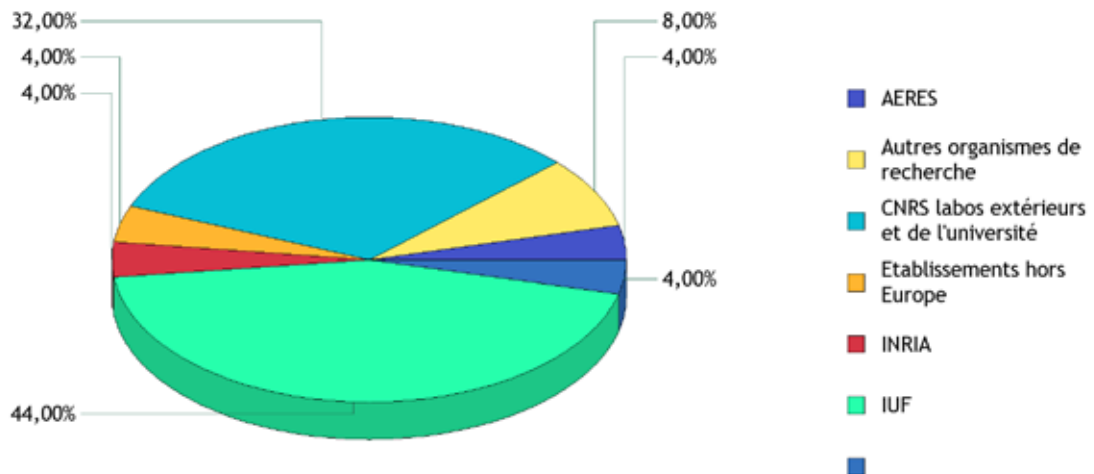


2. Délégation

Délégations par domaine de formation



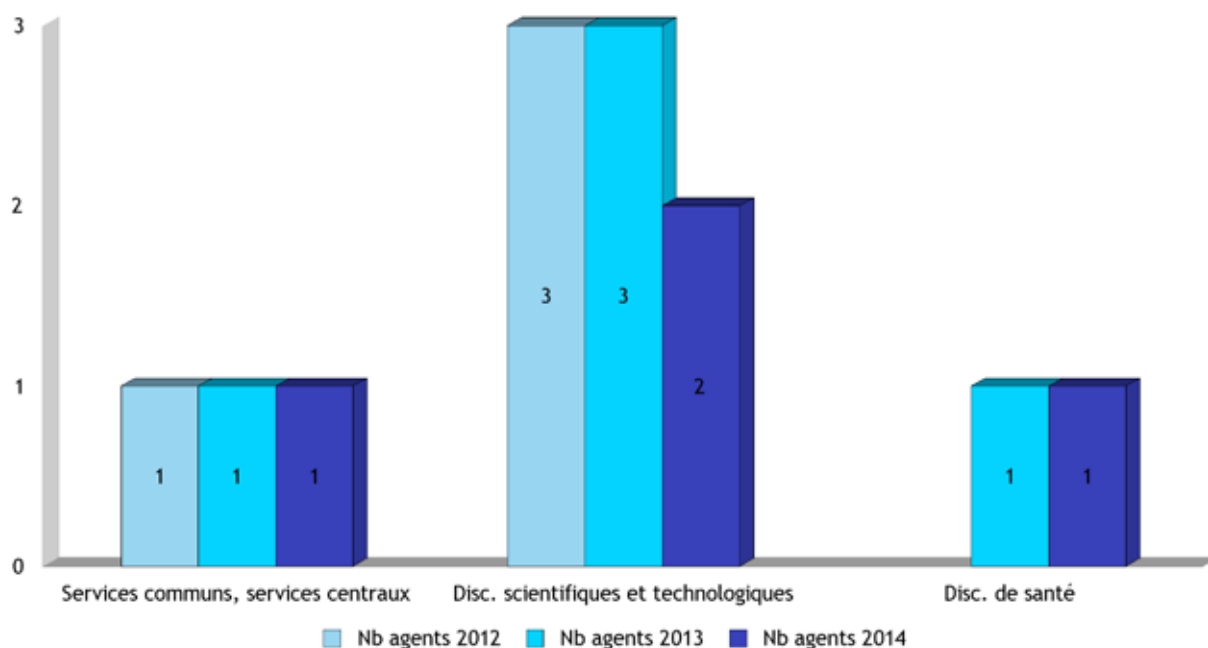
Répartition des bénéficiaires de délégations par lieu d'accueil



Les deux principaux organismes d'accueil sont l'IUF (11) et le CNRS (8).

3. Mise à disposition

Mise à disposition par domaine de formation



■ 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 (CA, CS et CEVU).

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

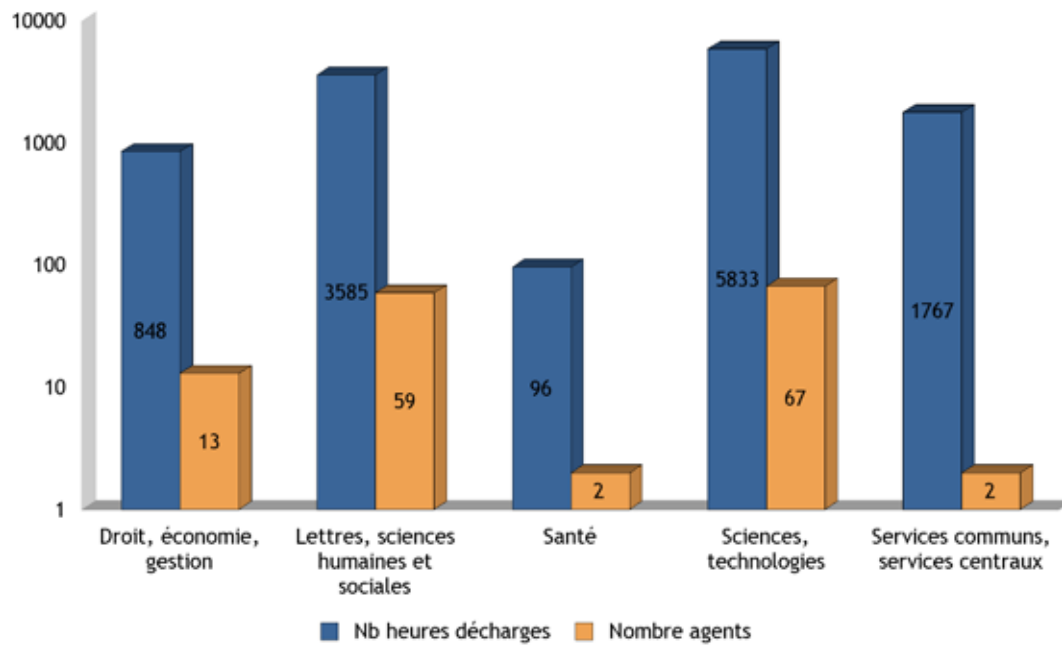
La décharge pour les enseignants du second degré est accordée uniquement dans le cadre de la préparation d'une thèse, sur avis du conseil scientifique réuni en formation restreinte aux enseignants-chercheurs. Cette décharge est partielle et limitée à 128H.

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

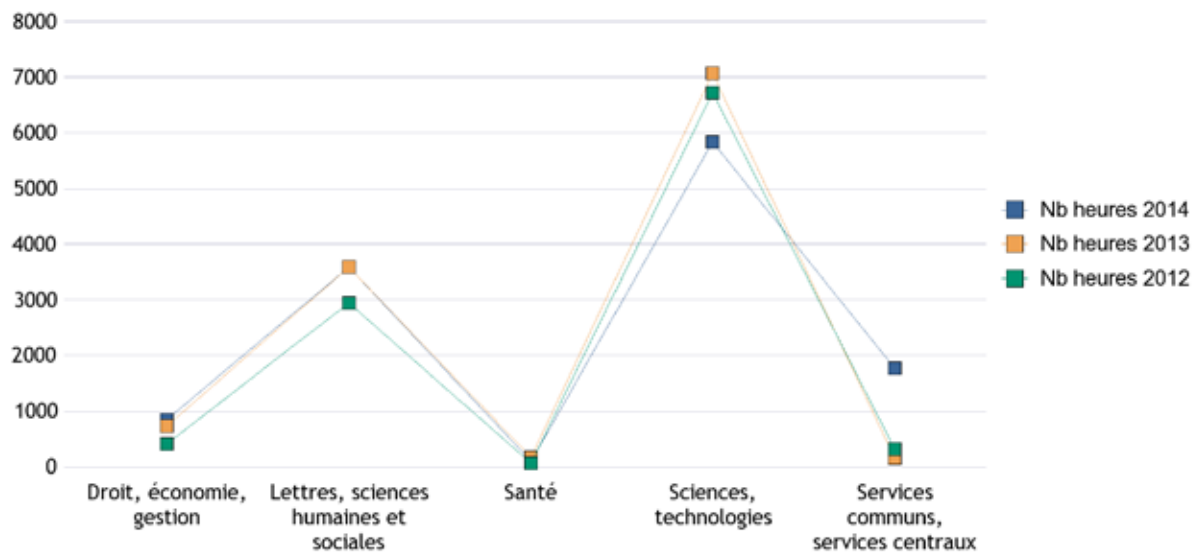
Des réductions de service peuvent être accordées aux enseignants qui :

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

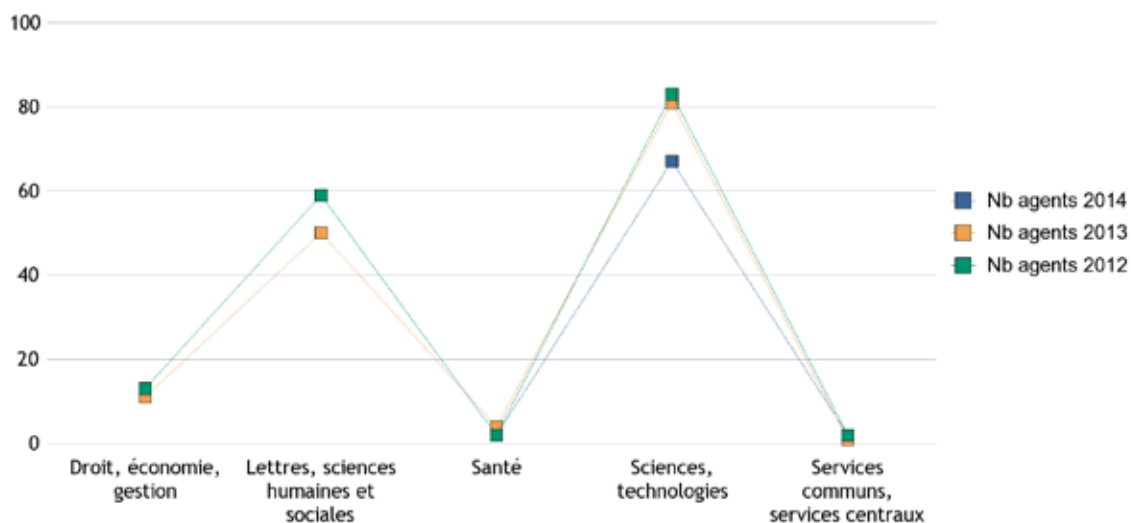
Répartition des décharges par domaine d'activité



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



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



Répartition des décharges en fonction du statut des bénéficiaires

Statut	Nb agents en 2012	Nb agents en 2013	Nb agents en 2014
AENES	4	1	
Bibliothèque - Musée	1		
Ens. 1er et 2nd degré	83	16	16
Ens. Chercheurs	109	129	124
ITRF	4	3	3
Total	201	149	143

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

Type de décharge	Nbre d'heures de décharges		
	2012	2013	2014
Autre décharge réglementaire	1951	2395	1279
Vice-Présidents	192	64	512
Charge de Mission	275	214	292
Conseiller du Président	64		128
Conversion de prime administrative	60		84
Conversion de prime PEDR	22		
Conversion de prime PES	40		
Conversion de prime resp. pédagogique	1107		
Conversion indemnité fonction membre C			40
Décharge statutaire	1975	1663	1548
Décharge syndicale	3439	2775	3997
Directeur de laboratoire	1185	1244	1257
Dir. et Dir.Adj. d'Ecole Doctorale	128	176	144
Ens. du second degré	512		
Mise à disposition	309	539	318
Mission Spécifique de Recherche	240	512	547
Modulation de service	671	606	216
Nouveaux MCF	629	1110	1063
Stat. plein droit: Dir. institut /école	372	704	704
Total	13171	12002	12129

Le volume d'heures de décharge reste sensiblement le même par rapport aux années précédentes. Une seule évolution notable celle des décharges syndicales qui passent de 2615 h en 2013 à 3997 en 2014. 11 agents bénéficient de ces décharges (3 Biatss et 8 enseignants).

L'augmentation s'explique par l'attribution de 2 décharges complètes qui représentent 3214 h.

■ MOBILITÉ ENTRANTE ET SORTANTE

1. Mobilité interne et externe

Il existe différents dispositifs qui permettent aux agents d'effectuer une mobilité que celle-ci soit fonctionnelle, géographique ou dans une autre fonction publique.

Mobilité externe sortante : tout changement qui amène l'agent à quitter son établissement pour un autre établissement (rectorat, inspection académique par exemple), un autre ministère ou pour tout motif personnel.

Mobilité sortante des titulaires par motifs

Catégorie FP	Motif du départ	Nombre agents
A	Fin de Fonction	7
	Mutation	19
	Nom. après concours	2
	Retraite	34
Total		62

B	Fin de Fonction	1
	Mutation	6
	Retraite	11
	Retr. pr. invalidité	1
Total		19

C	Mutation	10
	Nom. après concours	1
	Retraite	13
	Retr. pr. invalidité	1
Total		25

Mobilité externe entrante : affectation à l'université de Nantes dans le cadre de la participation à une campagne de mutation.

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

Mobilité interne Biatss sur 4 ans.

Bilan des mouvements BIATSS 2011 à 2014**Catégorie A**

	2011	2012	2013	2014
Intentions de mutations	21	19		
Confirmation	13	8	17	11
Changement de fonctions	13	5	15	4
Taux de mobilité interne	100%	62,50%	88,23%	36,36%

Catégorie B

	2011	2012	2013	2014
Intentions de mutations	20	18		
Confirmation	6	6	13	13
Changement de fonctions	6	2	9	7
Taux de mobilité interne	100%	33,33%	69,23%	53,84%

Catégorie C

	2011	2012	2013	2014
Intentions de mutations	75	56		
Confirmation	30	23	24	26
Changement de fonctions	22	8	13	15
Taux de mobilité interne	73%	34,78%	54,16%	57,70%

62 personnels Biatss ont participé au mouvement interne. 26 ont obtenu satisfaction.

2. Détachement

Nombre et origine des détachements entrants enseignants en 2014

Enseignant du 2nd degré

Motif du détachement	Nombre agents
Adm. Et. publ.	1
Enseign. l'étranger	1
M.int. publ. étrang.	1

Enseignants Chercheurs

Motif du détachement	Nombre agents
Adm. Et. publ.	9
Collect. Territor.	1
Coopération L 72-659	1
Enseign. l'étranger	5
M.int. publ. étrang.	4

Enseignants hospitalo-univers.

Motif du détachement	Nombre agents
Enseign. l'étranger	1

Nombre et origine des détachements entrant Biatss en 2014

Pers. de l'admin. scolaire et univ.

libellé motof positiob	Nombre agents
Adm. Et. publ.	2

Pers. Ing. Tech. et Adm. de RF

libellé motof positiob	Nombre agents
Adm. Et. publ.	2
Stagiaire, concours	2

Motifs des détachements sortants des enseignants en 2014

Enseignant du 2nd degré

Motif du détachement	Nombre agents
Adm. Et. publ.	1
Enseign. l'étranger	1
M.int. publ. étrang.	1

Enseignants Chercheurs

Motif du détachement	Nombre agents
Adm. Et. publ.	9
Collect. Territor.	1
Coopération L 72-659	1
Enseign. l'étranger	5
M.int. publ. étrang.	4

Enseignants hospitalo-univers.

Motif du détachement	Nombre agents
Enseign. l'étranger	1

Motifs des détachements sortants des Biatss en 2014

AENES

Motif du détachement	Nombre agents
Adm. Et. publ.	3
Stagiaire, concours	1

Bibliothèque - Musée

Motif du détachement	Nombre agents
Collect. Territor.	1
Stagiaire, concours	1

ITRF

Motif du détachement	Nombre agents
Adm. Et. publ.	4
Collect. Territor.	6
Stagiaire, concours	2

3. Disponibilité

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).

Motifs des mises en disponibilité pour les titulaires par catFP, statuts et genre

Cat. FP	Genre	Type population	Motif	Nombre d'agents
Cat. A				7
	Femme			1
		Enseignants	D'office	1
	Homme			6
		BIATSS	Conv. personnelles	1
		BIATSS	Etudes et recherches	1
		Enseignants	Conv. personnelles	3
		Enseignants	Créer, reprend. ent.	1
Cat. B				15
	Femme			12
		BIATSS	Conv. personnelles	6
		BIATSS	Elever enf. - 8 ans	2
		BIATSS	Suivre conjoint	4
	Homme			3
		BIATSS	Conv. personnelles	3
Cat. C				20
	Femme			18
		BIATSS	Conv. personnelles	12
		BIATSS	Soins enf, conj, asc	1
		BIATSS	Suivre conjoint	5
	Homme			2
		BIATSS	Conv. personnelles	2

- 42 agents (62 en 2013) sont en disponibilité dont 31 femmes
- 9 femmes ont pris une disponibilité pour suivre leur conjoint
- 5 enseignants et 37 Biatss

Lorsque les agents ont épuisé leurs droits à congés de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée, ils peuvent être placés en disponibilité d'office. La durée de la disponibilité d'office est fixée à 1 an maximum, renouvelable 2 fois pour une durée égale.

RETRAITE

Nombre de départs à la retraite par type de statut et par sexe

	Femme	Homme
AENES	8	
Agent cont. admin.	1	
Bibliothèque - Musée	1	
Ens. 1er degré	1	1
Ens. 2nd degré	2	6
Ens. Chercheurs	2	10
Ens. Hospitalo-univ.		6
Ens.Hos.Univ.Pharma	1	
ITRF	12	5
Médicaux sociaux	1	
Total	29	28

Age moyen des enseignants partis à la retraite par corps et par sexe

	Femme		Homme	
	Nombre agents	Age moyen	Nombre agents	Age moyen
Ens. 1er degré	1	59	1	57
Ens. 2nd degré	2	58	6	62
Ens. Chercheurs	2	65	10	64
Ens. Hospitalo-univ.			6	66
Ens.Hos.Univ.Pharma	1	65		

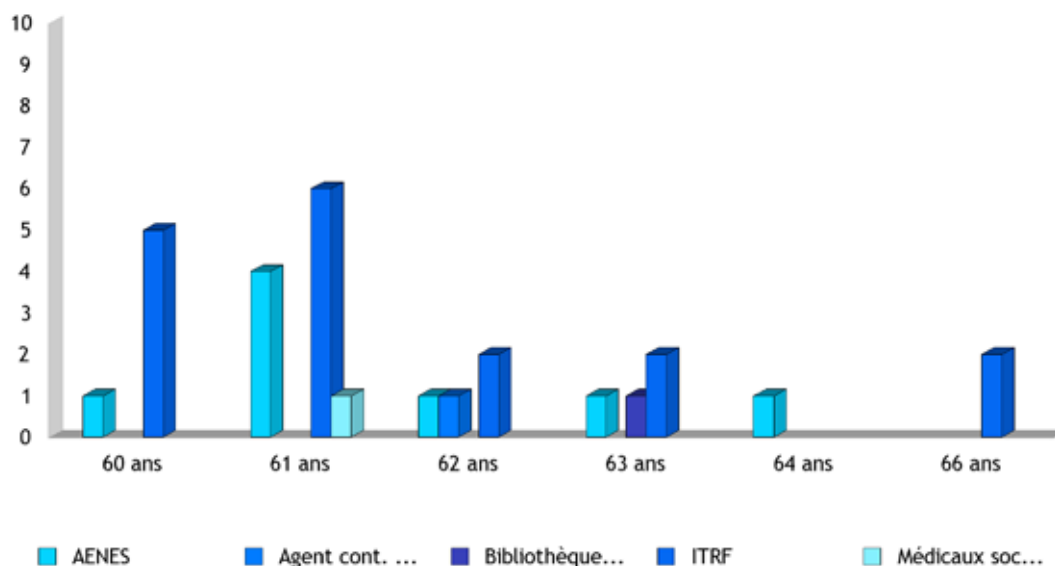
Si l'âge moyen de départ en retraite n'évolue guère d'une année sur l'autre, le nombre de départs en retraite a nettement diminué entre 2013 et 2014 (-19 départs).

Ce sont les hommes qui sont le moins partis (49 en 2013 et 28 en 2014), et tout particulièrement les enseignants-chercheurs (22 en 2013 et 10 en 2014).

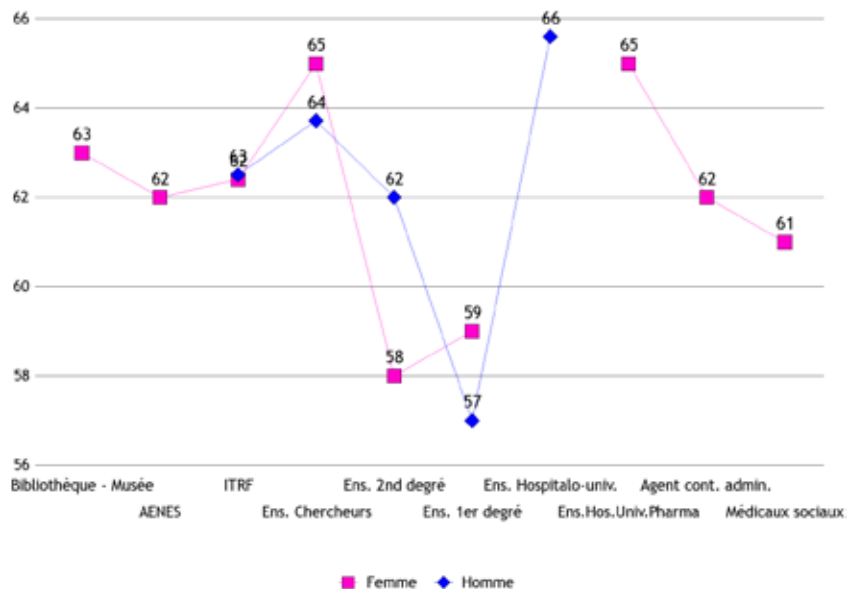
Age moyen des Biatss partis à la retraite par corps et par sexe

	Femme		Homme	
	Nombre agents	Age moyen	Nombre agents	Age moyen
AENES	8	62		
Agent cont. admin.	1	62		
Bibliothèque - Musée	1	63		
ITRF	12	62	5	63
Médicaux sociaux	1	61		

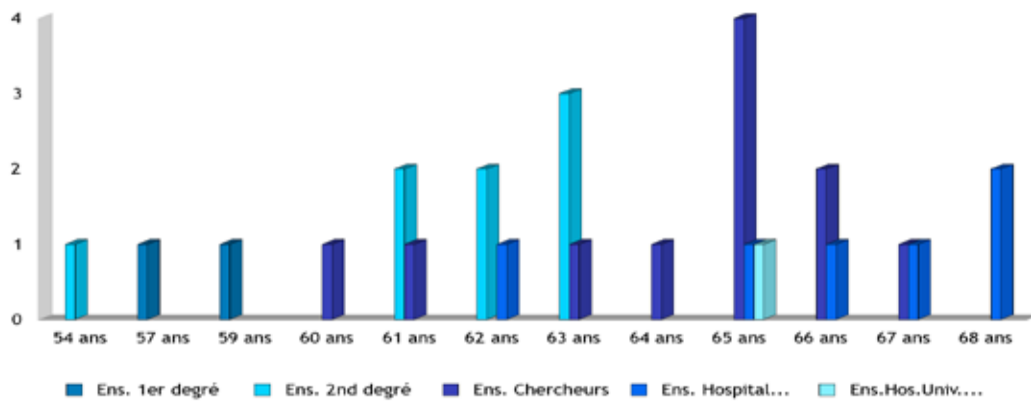
Age moyen de départ à la retraite constaté chez les Biatss, par corps et par sexe



Age moyen des titulaires partis à la retraite par corps et par sexe



Age moyen de départ à la retraite constaté chez les enseignants, par corps

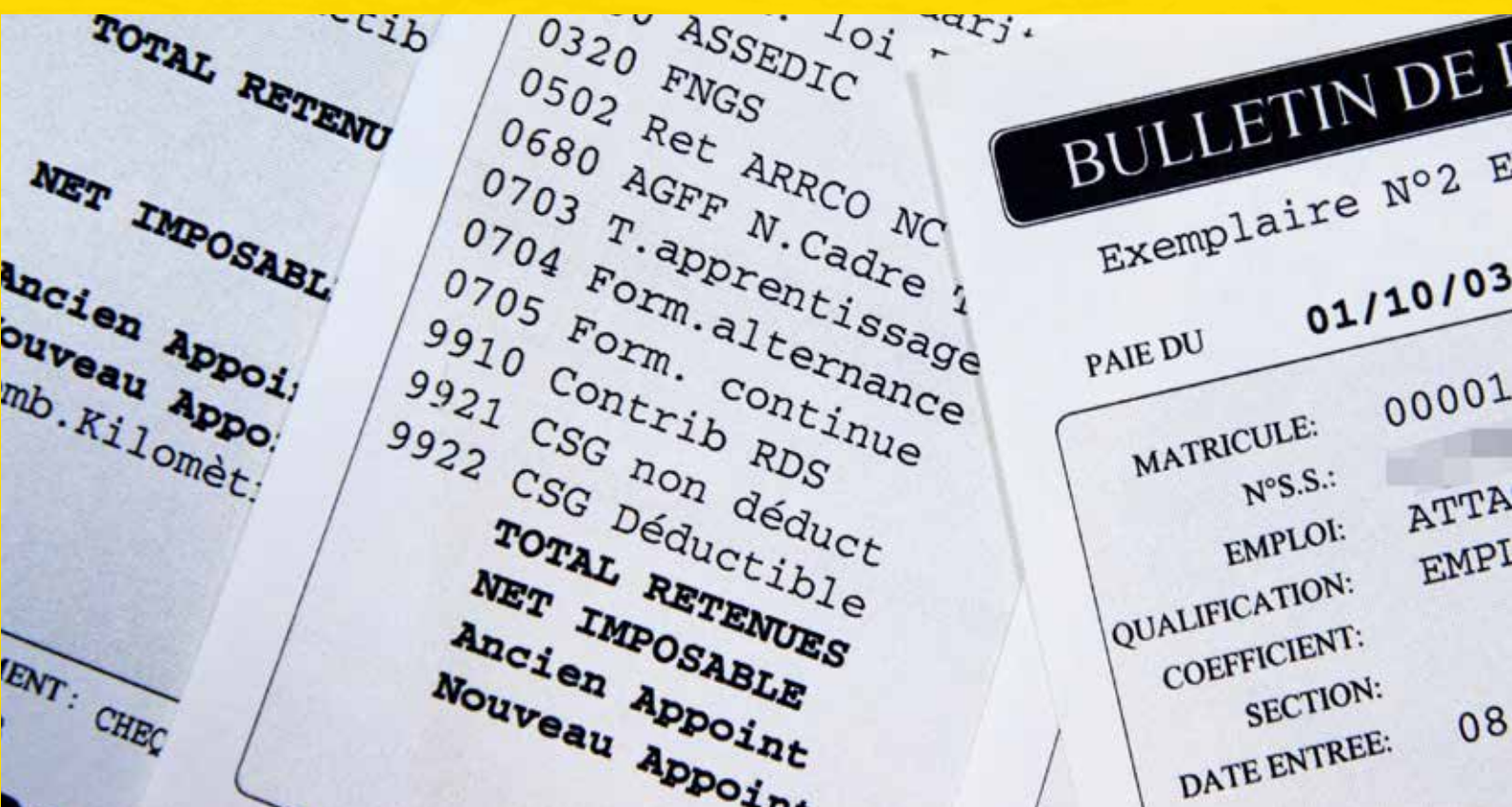




UNIVERSITÉ DE NANTES

5.

RÉMUNÉRATIONS ET PRIMES



RÉMUNÉRATIONS ET PRIMES

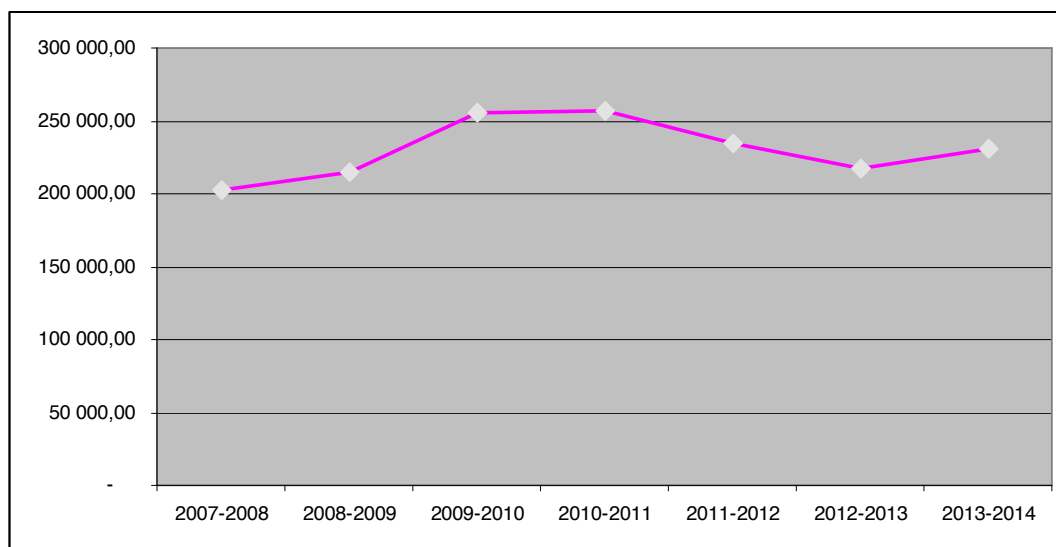
■ LES CHARGES D'ENSEIGNEMENT COMPLÉMENTAIRES

Pour réaliser l'ensemble de ses formations durant l'année universitaire 2013-2014 l'université de Nantes a rémunéré 220 914 heures d'enseignement complémentaires.

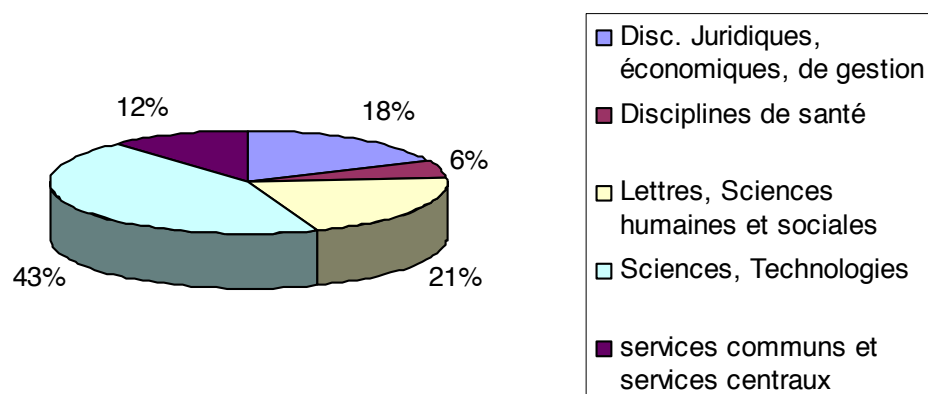
Les personnels enseignants de l'université ont une obligation statutaire de service d'enseignement. Ces obligations de service, qui varient selon le statut et la situation de chaque enseignant, constituent le potentiel enseignant de l'université. En d'autres termes il s'agit de l'ensemble des heures 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.

Évolution sur 7 années du nombre d'heures payées



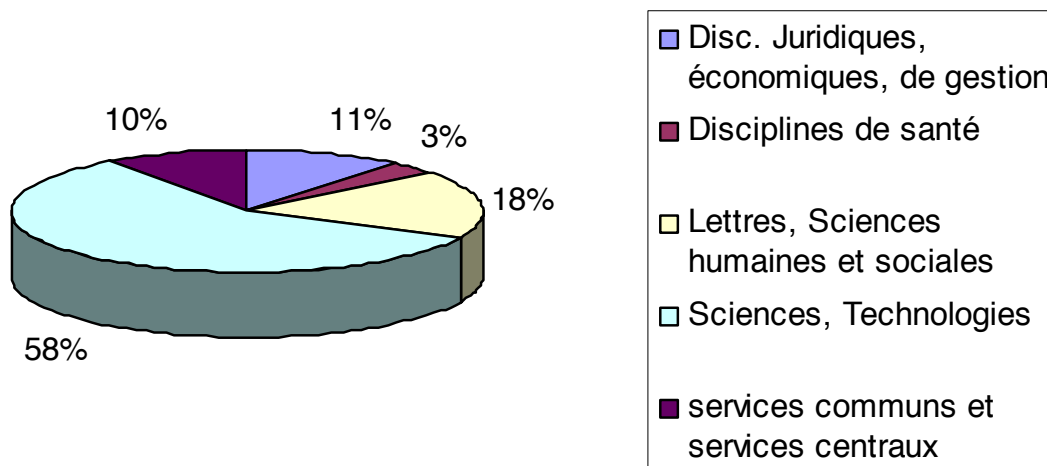
Charges d'enseignement complémentaires payées au titre de l'année 2013/2014



Ces charges d'enseignement complémentaires ont principalement été réalisées dans le secteur des sciences et des technologies (43%) ainsi qu'en lettres et sciences humaines et sociales (21%).

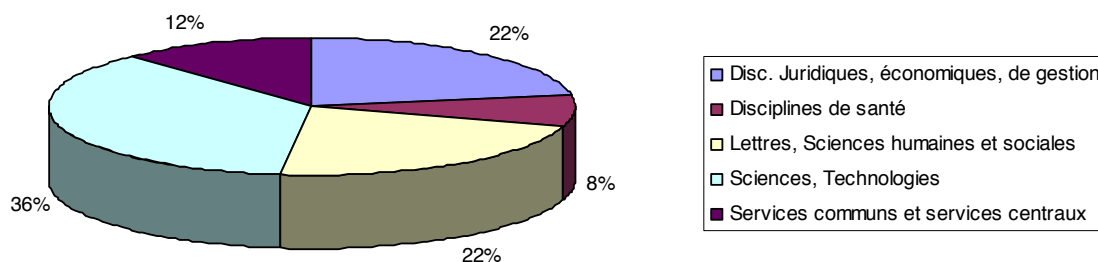
Elles sont constituées à 46,40 %, soit 102 519 HTD, d'heures complémentaires réalisées par les enseignants de l'établissement. Les chargés d'enseignement vacataires extérieurs à l'université ont, quant à eux, effectué 118 395 HTD durant l'année 2013-2014, soit 53,60 %.

Répartition des heures complémentaires des enseignants : 102 519 heures au titre de l'année 2013-2014

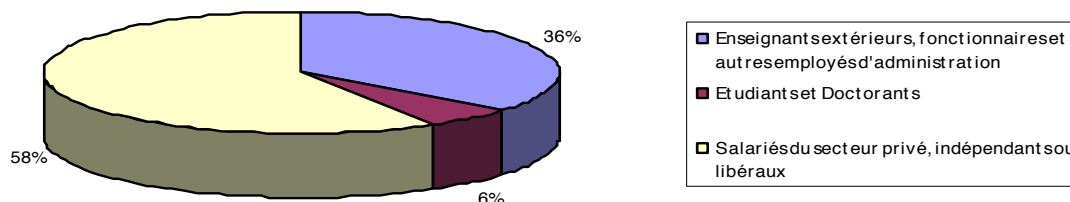


La répartition des heures complémentaires des enseignants et des heures effectuées par les vacataires diffère d'un secteur d'enseignement à l'autre. C'est dans le domaine des Sciences et des Technologies que la réalisation d'heures complémentaires par les enseignants en poste est la plus importante (58%).

Répartition des heures des vacataires : 118 395 heures payées au titre de l'année 2013-2014

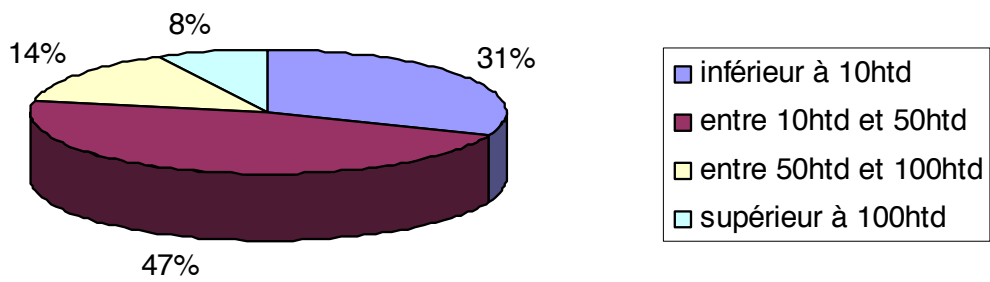


Répartition des heures des vacataires par origines professionnelles des intervenants



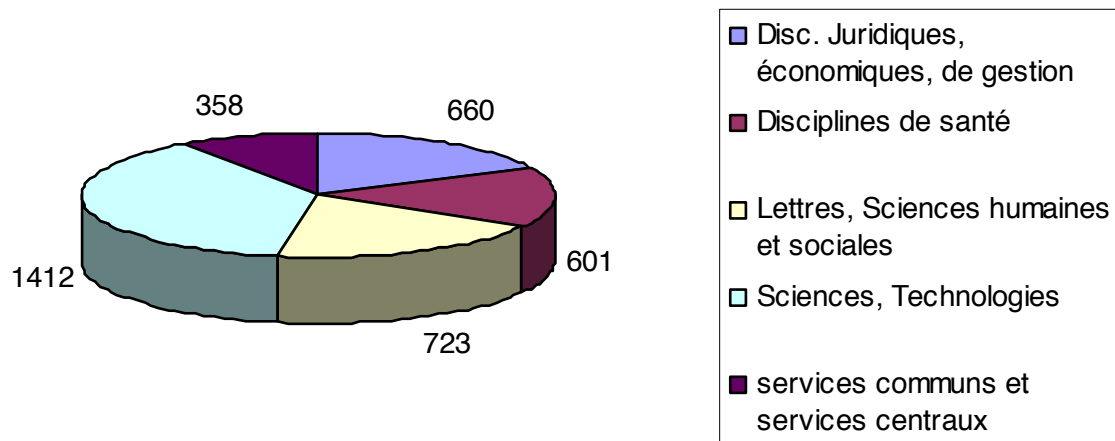
La grande majorité des vacataires vient du secteur privé (58%) et ce, quel que soit le domaine de formation dans lequel ils interviennent.

Répartition par tranche des heures réalisées par les vacataires



Près de la moitié des vacataires font entre 10 et 50 heures TD pendant l'année universitaire.

Nombre de vacataires par domaine de formation



■ MASSE SALARIALE (RÉMUNÉRATION PRINCIPALES, PRIMES ET CHARGES D'ENSEIGNEMENT)

1. Masse salariale

Masse salariale paye totale décaissée en 2014 : 236 080 473 €

NB 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 facture réalisés par l'établissement...

NB 2 : Toutes les données suivantes relatives à la masse salariale s'appuient sur les dépenses décaissées en 2014, quel que soit l'exercice budgétaire de rattachement (2014 ou années antérieures).

1.1. Répartition de la masse salariale par programme

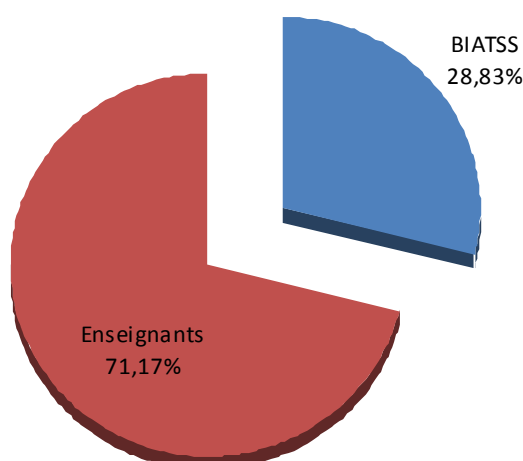
Programme	Montant
150	234 870 730 €
231	1 209 743 €
Total général	236 080 473 €

1.2. Répartition de la masse salariale paye par type de budget

Répartition par type de budget	Montant
Masse salariale Etat	207 830 206 €
Masse salariale Ressources Propres	18 289 700 €
Charges d'enseignement (hors cotisations)	9 960 567 €
Total général	236 080 473 €

A noter : La masse salariale est majoritairement assise sur le financement assuré par la dotation de l'Etat. Néanmoins, la part assurée sur financement Ressources Propres progresse (+0,46 point). Le développement des recettes Ressources Propres est un des objectifs du Plan de Retour à l'Equilibre Budgétaire

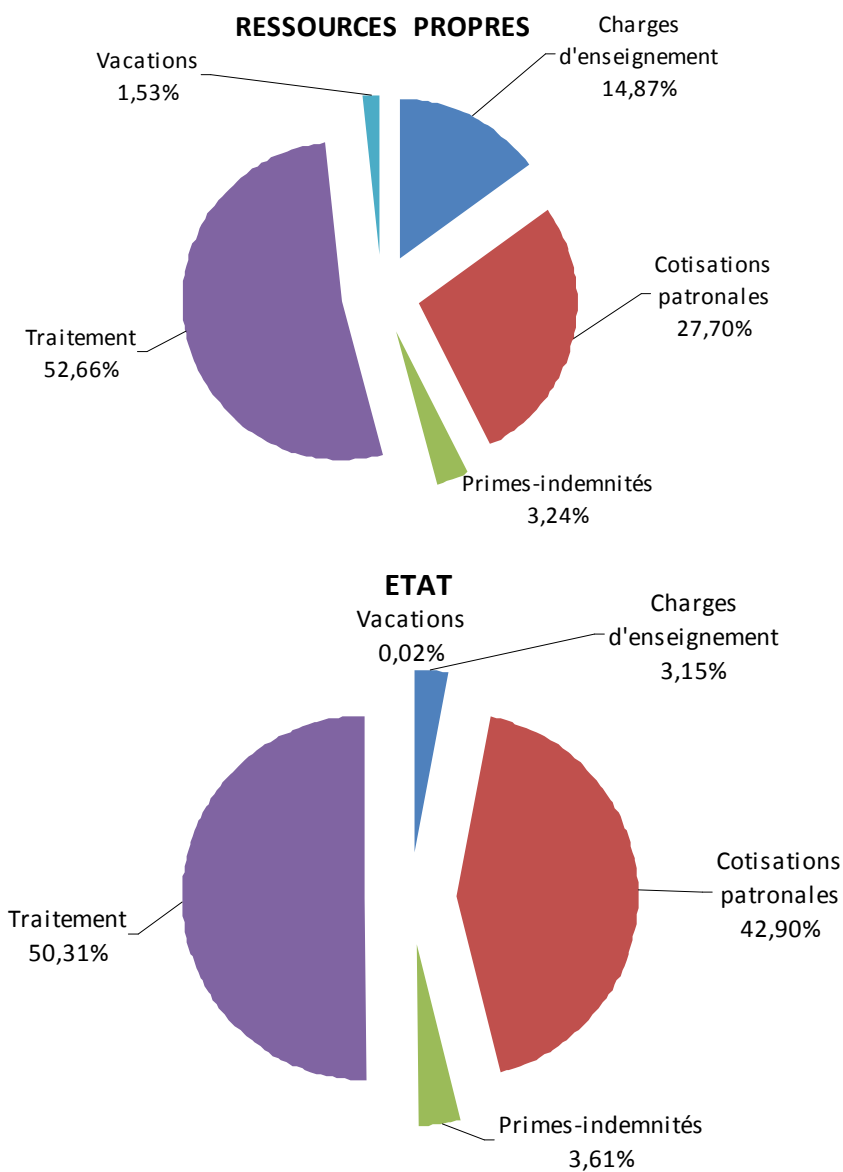
1.3. Répartition de la masse salariale paye par population



Population	MONTANT
BIATSS	68 061 448
Enseignants	168 019 025
Total général	236 080 473 €

A noter : La masse salariale des personnels enseignants représente près des 3/4 de la masse salariale totale. Cette répartition est stable. Elle s'explique par le niveau de rémunération des enseignants (catégorie A exclusivement) et le volume représenté par les charges d'enseignement.

1.4. Répartition de la masse salariale paye par nature de dépenses



Nature de la dépense	MONTANT
Traitement	119 274 624 €
Primes-indemnités	8 452 524 €
Vacations	371 026 €
Charges d'enseignement	9 960 567 €
Cotisations patronales	98 021 732 €
Total général	236 080 473 €

1.5. Répartition de la masse salariale par budget et nature de dépenses

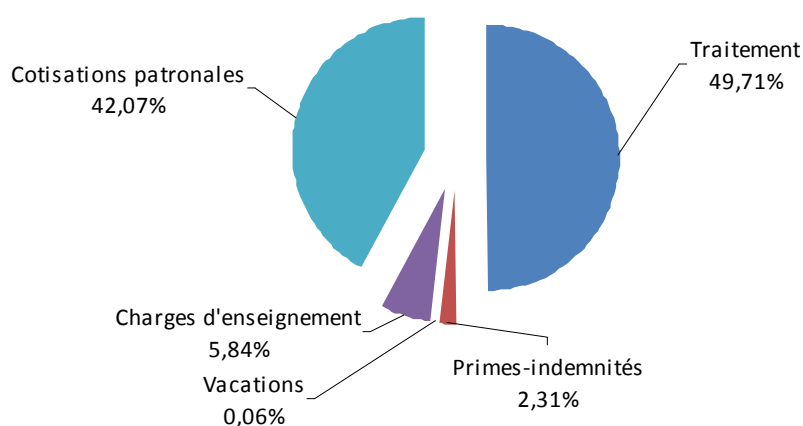
BUDGET	Nature élément	MONTANT
ETAT	Charges d'enseignement	6 766 164 €
	Cotisations patronales	92 070 850 €
	Primes-indemnités	7 756 808 €
	Traitement	107 960 246 €
	Vacations	42 302 €
Total ETAT		214 596 370 €
PROPRE	Charges d'enseignement	3 194 403 €
	Cotisations patronales	5 950 882 €
	Primes-indemnités	695 716 €
	Traitement	11 314 378 €
	Vacations	328 724 €
Total PROPRE		21 484 104 €
Total général		236 080 473 €

■ RÉMUNÉRATION ENSEIGNANTS

1. Rémunération des enseignants par type de rémunération

Type de rémunération	MONTANT
Traitement	83 517 516 €
Primes-indemnités	3 887 449 €
Vacations	102 250 €
Charges d'enseignement	9 819 985 €
Cotisations patronales	70 691 824 €
Total général	168 019 025 €

ZOOM ENSEIGNANTS



A noter : Les charges d'enseignement correspondent aux heures complémentaires assurées par les enseignants en poste dans l'établissement et aux vacations réalisées par les intervenants extérieurs. La rubrique «vacations» regroupe des indemnités liées à des activités ponctuelles autres, telles que la participation à des jurys de concours ou d'examens.

2. Rémunération des enseignants par type de population

Type de population	catégorie FP A	Total général
Enseignants-chercheurs / non-permanents / CDD	21 282 138 €	21 282 138 €
Enseignants-chercheurs / permanents / titulaires	141 489 043 €	141 489 043 €
Vacataires d'enseignement	5 247 844 €	5 247 844 €
Total général	168 019 025 €	168 019 025 €

3. Primes et indemnités des enseignants

Regroupement	Primes	Montant	Nbre d'agents
Primes statutaires ou assimilées	PRES	1 736 939 €	1443
	Autres	24 105 €	28
Total Primes statutaires ou assimilées		1 761 044 €	1471
Activités particulières	PART. RECH. SUR CONTRATS	32 435 €	11
	REM. ACT. FORM. RECRUT.	100 295 €	165
	IND. FORMATION CONTINUE	44 665 €	22
	IND.MEMBRE DE COMMISSION (CNU)	53 021 €	43
	PES/PEDR	1 109 270 €	236
	PR.INVENTION/ INT. BREVET	26 969 €	3
	PRIME D'ADMINISTRATION (PA/PCA)	443 473 €	161
	PRIME RESP.PEDAGOGIQUES (PRP)	13 582 €	19
	Autres	12 215 €	5
Total Activités particulières		1 835 925 €	665
Divers équivalent traitement	GARANTIE POUVOIR D'ACHAT	275 685 €	221
	IND DIFFERENTIELLE SMIC	3 216 €	22
	Autres	11 580 €	3
Total Divers équivalent traitement		290 481 €	246
Total général		3 887 449 €	2 382

A noter :

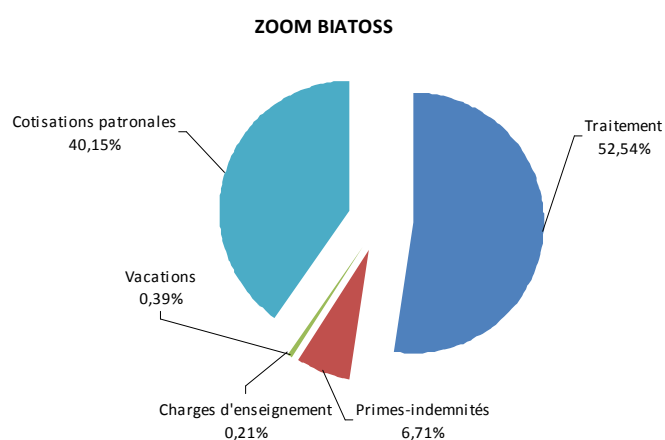
Les primes et indemnités des personnels enseignants sont majoritairement liées aux fonctions et activités particulières. En dehors de la PRES (Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur) et de l'indemnité versée aux professeurs des écoles, elles ne sont pas mensualisées et donnent lieu à un ou plusieurs versements dans l'année.

Sur 2014, l'augmentation du nombre total de bénéficiaires de primes et indemnités s'explique en partie par le nombre de bénéficiaires de la GIPA (221 contre 100 en 2013).

■ RÉMUNÉRATION BIATSS

1. Rémunération des Biatss par type de rémunération

Type de rémunération	MONTANT 2013	MONTANT 2014
Traitement	34 713 951 €	35 757 108 €
Primes-indemnités	4 176 570 €	4 565 075 €
Vacations	289 813 €	268 776 €
Charges d'enseignement	131 495 €	140 582 €
Cotisations patronales	26 519 538 €	27 329 908 €
Total général	65 831 367 €	68 061 448 €



A noter :

Entre 2013 et 2014, augmentation des rémunérations BIATSS en raison de trois phénomènes (tous financements confondus) :

- augmentation des effectifs
- augmentation de la part des titulaires au sein de la population totale
- augmentation de la part des personnels de catégorie A

Une partie des nouveaux recrutements s'appuie sur le développement des Ressources Propres (financement recherche et formation continue).

2. Rémunération des Biatss par type de population et catégorie FP

Type de population	catégorie FP			Total général
	A	B	C	
BIATSS / non-permanents / CDD	6 902 675 €	2 023 133 €	3 525 963 €	12 451 772 €
BIATSS / permanents / CDI	1 467 379 €	412 750 €	894 464 €	2 774 594 €
BIATSS / permanents / titulaires	18 421 366 €	13 527 942 €	20 885 775 €	52 835 083 €
Total général	26 791 420 €	15 963 825 €	25 306 203 €	68 061 448 €

3. Primes et indemnités Biatss

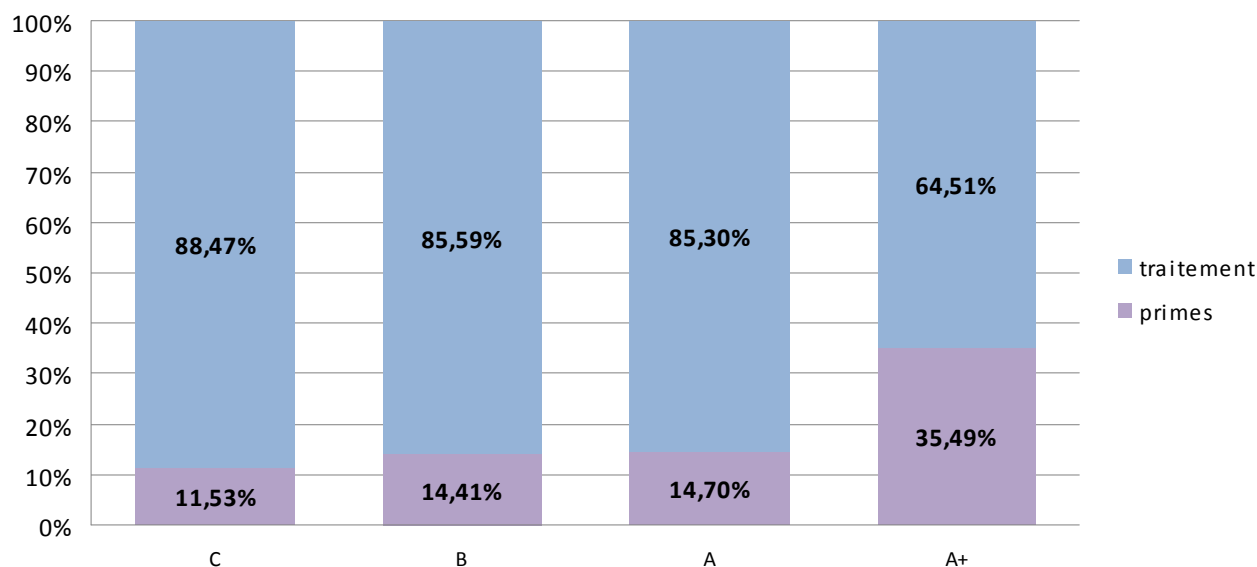
Type de primes ou indemnités	Code élément	Statutaires	Nbre agents
Primes statutaires ou assimilées	IAT	546 293 €	296
	IFTS	122 008 €	55
	IND. D'ADMINISTRATION	144 445 €	104
	PFI	353 831 €	89
	PFR	623 574 €	359
	PPRS	2 203 178 €	732
	Autres	221 416 €	108
Total Primes statutaires ou assimilées		4 214 744 €	1 743
Activités particulières	PART. RECH. SUR CONTRATS	15 088 €	10
	REM. ACT. FORM. RECRUT.	21 093 €	41
	IND. FORMATION CONTINUE	84 242 €	77
	Autres	22 562 €	262
Total Activités particulières		142 984 €	390
CET	CET	50 381 €	64
Total CET		50 381 €	64
Divers équivalent traitement	ALLOC AIDE RETOUR EMPLOI	25 057 €	4
	GARANTIE POUVOIR D'ACHAT	122 668 €	256
	IND DIFFERENTIELLE SMIC	2 564 €	242
	Autres	6 677 €	5
Total Divers équivalent traitement		156 966 €	507
Total général		4 565 075 €	2 704

A noter :

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 caractéristique, renforcée par la mensualisation du paiement, contribue à considérer les primes et indemnités comme un élément de rémunération à part entière par ces personnels.

Sur 2014, l'augmentation du nombre total de bénéficiaires de primes et indemnités et du total financier s'explique notamment par l'évolution de la GIPA, de l'indemnité différentielle du SMIC et des jours de congés non pris / valorisation RAFP du CET.

4. Part des primes dans la rémunération des agents par catégorie FP et par genre



■ RÉMUNÉRATIONS PAR DÉCILE

1. Rémunération mensuelle moyenne

Statut / Catégorie	Net corrigé du temps de travail
Femmes	2 179 €
Titulaires	2 491 €
A+	4 524 €
A	3 130 €
B	1 960 €
C	1 564 €
CDI	1 597 €
A	2 099 €
B	1 418 €
C	1 314 €
CDD	1 537 €
O	1 201 €
A	1 659 €
B	1 320 €
C	1 258 €
Hommes	2 882 €
Titulaires	3 252 €
A+	5 276 €
A	3 585 €
B	2 034 €
C	1 590 €
CDI	1 661 €
A	1 790 €
B	1 302 €
C	1 238 €
CDD	1 683 €
A	1 729 €
B	1 311 €
C	1 242 €
Moyenne générale	2 540 €

Le tableau présente la moyenne des rémunérations nettes (traitement brut - cotisations salariales obligatoires) mensuelles par genre, par catégorie hiérarchique en 2014. Les données sont corrigées du temps de travail moyen de chacune des strates.

La rémunération nette moyenne d'un agent travaillant à temps plein au sein de l'Université de Nantes s'évalue à 2 540€ en 2014.

2. rémunération mensuelle nette par décile et par genre

Tranche	Net moyen de la tranche
Total	
1er décile	1 212 €
2e décile	1 384 €
3e décile	1 515 €
4e décile	1 675 €
5e décile	1 929 €
6e décile	2 374 €
7e décile	2 827 €
8e décile	3 229 €
9e décile	3 709 €
10e décile	4 689 €
Femmes	
1er décile	1 187 €
2e décile	1 327 €
3e décile	1 429 €
4e décile	1 541 €
5e décile	1 671 €
6e décile	1 881 €
7e décile	2 274 €
8e décile	2 714 €
9e décile	3 175 €
10e décile	4 065 €
Hommes	
1er décile	1 266 €
2e décile	1 475 €
3e décile	1 680 €
4e décile	1 993 €
5e décile	2 488 €
6e décile	2 924 €
7e décile	3 264 €
8e décile	3 636 €
9e décile	4 106 €
10e décile	4 988 €

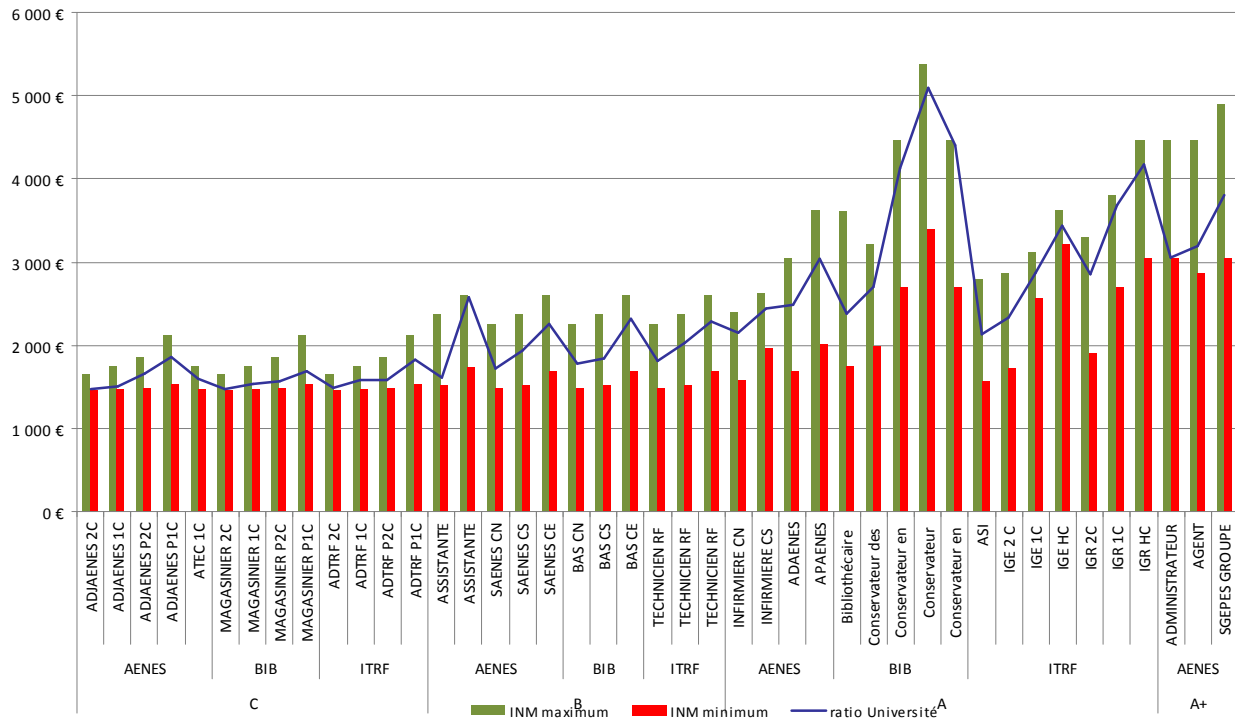
Le tableau présente la distribution en décile de la rémunération nette mensuelle sur 2014 par genre. Les données sont corrigées du temps de travail.

En 2014, les 10% des agents ayant les plus bas revenus au sein de l'Université ont perçu en moyenne 1 212€.

Réciproquement, les 10% ayant les plus hauts revenus ont perçu en moyenne 4 689€

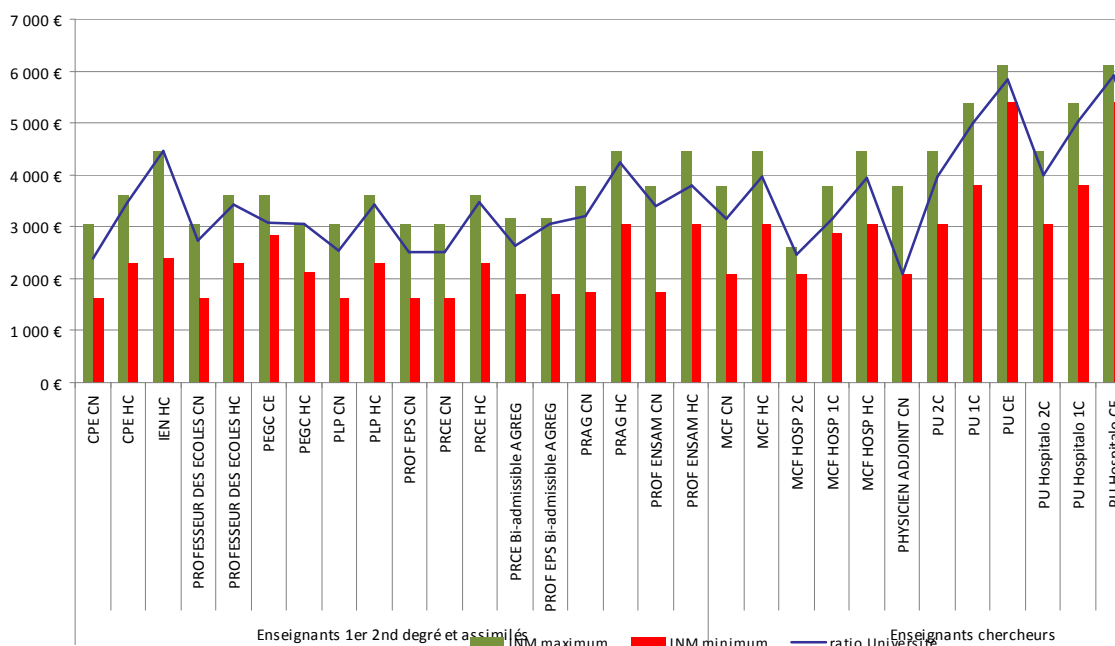
ARBRE DES RÉMUNÉRATIONS

Répartition des rémunérations BIATSS (minimum/maximum)



Le graphique présente la rémunération brute mensuelle des personnels BIATSS. Le traitement brut est calculé en multipliant l'INM par la valeur du point. L'INM minimum correspond au 1er échelon du corps/grade associé. L'INM maximum correspond au dernier échelon du corps/grade associé. Le ratio de l'Université de Nantes correspond à l'INM moyen constaté entre tous les personnels appartenant au même corps/grade.

Répartition des rémunérations des enseignants (minimum/maximum)



Le graphique présente la rémunération brute mensuelle des personnels enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs. Le traitement brut est calculé en multipliant l'INM par la valeur du point. Le traitement brut est calculé en multipliant l'INM par la valeur du point. L'INM maximum correspond au dernier échelon du corps/grade associé. Le ratio de l'Université de Nantes correspond à l'INM moyen constaté entre tous les personnels appartenant au même corps/grade.



UNIVERSITÉ DE NANTES

6.

FORMATION





6.

FORMATION

■ LES CONSTATS

■ LE BILAN DE LA FORMATION

1. L'origine des stagiaires
2. Les dispositifs de formation liés à la réforme de la formation professionnelle
3. Les préparations concours

FORMATION

■ LES CONSTATS

Un budget de formation réalisé à hauteur de 183 041€ auquel il faut rajouter 8604€ (coût de la masse salariale des formateurs intervenant sur leur temps de travail), soit un total de 191 645€.

Un accroissement de nombre d'agents formés et du nombre d'heures de formation par rapport à 2013 :

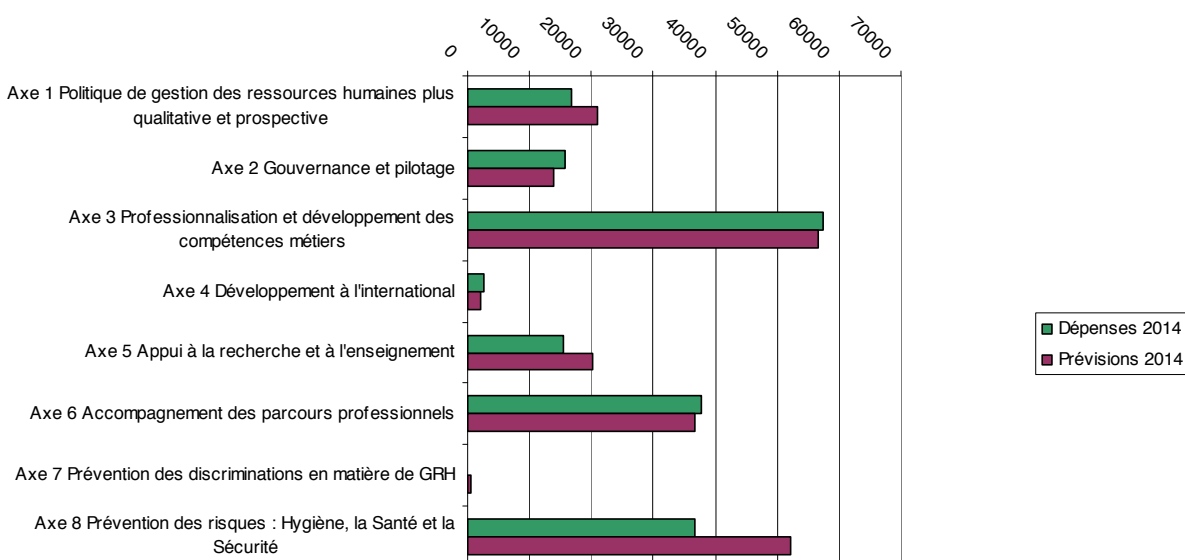
20266 heures soit une augmentation de 22% par rapport à 2013

2452 stagiaires soit 38% de fréquentation supplémentaire des formations.

Plusieurs faits marquants expliquent le dépassement des heures prévues :

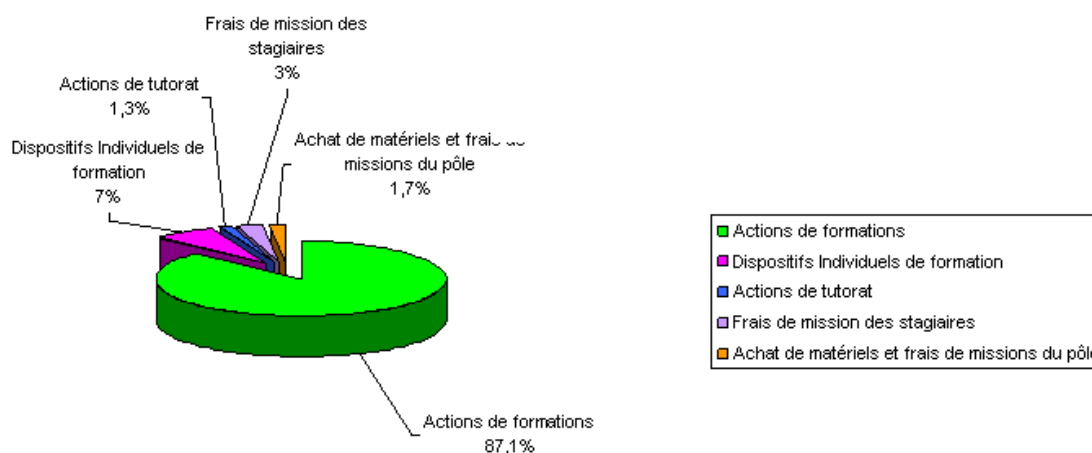
- D'une part, le projet d'Evolution de la Fonction Financière (EFFI) qui a fait l'objet d'un effort de formation important pour accompagner 297 gestionnaires achats et agents du service facturier au changement. A cette occasion, 15 formateurs internes se sont relayés pour animer 38 jours formations au total. Ces formateurs sont issus des Services Financiers de Proximité, de la Direction des Affaires Financières et de l'Agence Comptable.
- D'autre part, l'accompagnement sur le projet de changement du Système d'Information des Ressources Humaines (VENOSI RH) a commencé en 2014 par la formation des experts RH « référents », des informaticiens et des responsables RH.
- La mission « Archives » qui a démarré également cette année a généré des formations pour les correspondants des composantes ; elles ont été réalisées avec les Archives Départementales de la Loire Atlantique.
- Il y a eu également beaucoup de demandes pour les formations à la langue Anglaise puisque 3 sessions supplémentaires ont été organisées avec la Mission Langue de l'Université.
- Et enfin, les formations déployées à l'intention des membres des CHSCT dans le cadre du plan pluriannuel de formation des CHSCT qui a permis de former 25 personnes.

Répartition des dépenses par axe de formation



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.

Répartition des dépenses par type d'achat



Dépenses de formation par catégorie Fonction Publique et genre

Catégorie FP	Femmes	Hommes	Total
Autres statuts	8 407 €	12 021 €	20 427 €
Catégorie A	33 801 €	21 173 €	54 974 €
Catégorie B	19 537 €	15 755 €	35 292 €
Catégorie C	34 300 €	9 589 €	43 889 €
Total	96 044 €	58 537 €	154 582 €

LE BILAN DE LA FORMATION

2452 stagiaires reçus dans les sessions ce qui correspond à 20 266 heures de formation ou bien 599 jours de formation, soit 1194 agents formés internes ou externes à l'Université.

Chaque agent formé a pu bénéficier, en moyenne 2 jours de formation ;

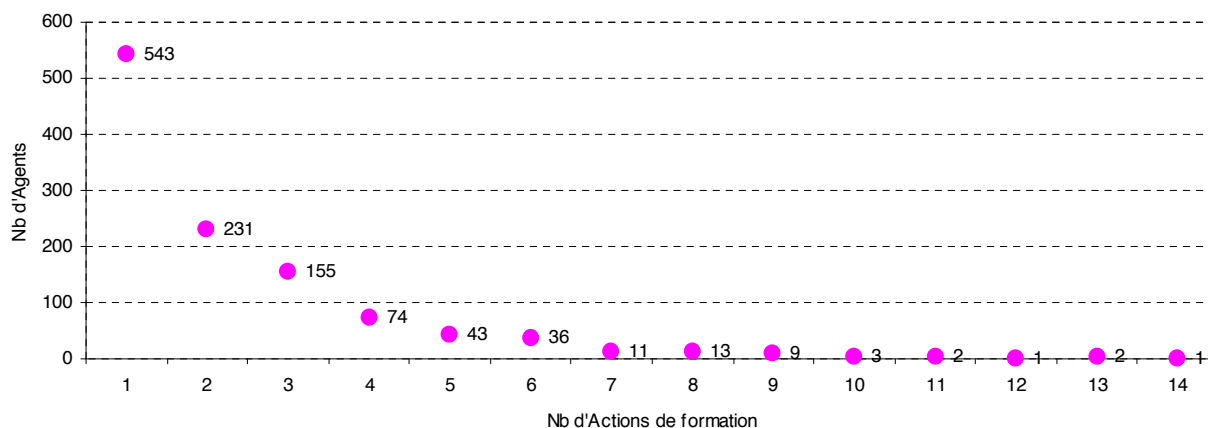
- 338 sessions de formations ont été organisées dont 169 sessions réalisées par les formateurs internes ; 152 correspondent à des achats de formation et 17 sessions régionales.

Bilan de la formation par axes de formation

Axes de formations liés	Stagiaires	Heures	Durée moyenne des formations (jours)	Agents formés		
				Agents formés	Jours / agent	Journées-formation
Axe 1 Politique de gestion des ressources humaines plus qualitative et prospective	183	1 530	1,4	145	1,8	45
Axe 2 Gouvernance et pilotage	336	3 308	1,6	269	2,0	51
Axe 3 Professionnalisation et développement des compétences métiers	912	5 693	1,0	531	1,8	210
Axe 4 Développement à l'international	93	761	1,4	75	1,7	14
Axe 5 Appui à la recherche et à l'enseignement	16	454	4,7	15	5,0	66
Axe 6 Accompagnement des parcours professionnels	419	4 601	1,8	232	3,3	128
Axe 7 Prévention des discriminations en matière de GRH	14	168	2,0	14	2,0	2
Axe 8 Prévention des risques : Hygiène, la Santé et la Sécurité	479	3 751	1,3	345	1,8	84
TOTAUX	2452	20 266	1,4	1626	2,1	599

1626 agents formés en réalité 1194 agents ont été formés mais ils ont pour certains suivi plusieurs formations réparties dans les axes

Nombre de formations suivies par un agent

**1194 agents formés qui ont suivi en moyenne 2 formations :**

un agent a suivi 16 formations différentes (7 ateliers d'1 heure)

231 agents ont suivi deux formations différentes

543 agents ont suivi une seule formation

Nombre d'heures de formation par catégorie fonction publique, par genre et par type d'actions

Nombre d'heures			
Typologie des Actions	Femme	Homme	Total
Formation continue (T1) : adaptation immédiate au poste de travail	11135	3928	15063
Formation continue (T2) : adaptation à l'évolution prévisible des métiers	563	481	1043
Formation continue (T3) : développement ou acquisition de nouvelles qualifications	947	560	1507
Périodes de professionnalisation	18		18
Préparation à un concours ou examen	2320	564	2884
Validation des acquis de l'expérience	24	24	48
Total	15007	5556	20563

Typologie des Actions	A	B	C	Autres statuts	Total
Formation continue (T1) : adaptation immédiate au poste de travail	3475	3696	6324	1568	15063
Formation continue (T2) : adaptation à l'évolution prévisible des métiers	236	300	346	162	1043
Formation continue (T3) : développement ou acquisition de nouvelles qualifications	607	229	222	450	1507
Périodes de professionnalisation		18			18
Préparation à un concours ou examen	660	792	1414	18	2884
Validation des acquis de l'expérience	24		24		48
Total	5002	5035	8329	2198	20563

1. L'origine des stagiaires :

2452 stagiaires

- soit 1194 agents formés, 51 ne travaillent pas à l'université de Nantes :
 - 29 sont issus des universités du Grand Ouest
 - 13 sont issus d'associations ou de partenaires (association Gavy et CNRS)
 - 9 CNRS - INSERM - Ecole des Mines - Ecole Centrale

Soit 1143 agents de l'université formés cette année.

Répartition des personnels formés par catégorie FP

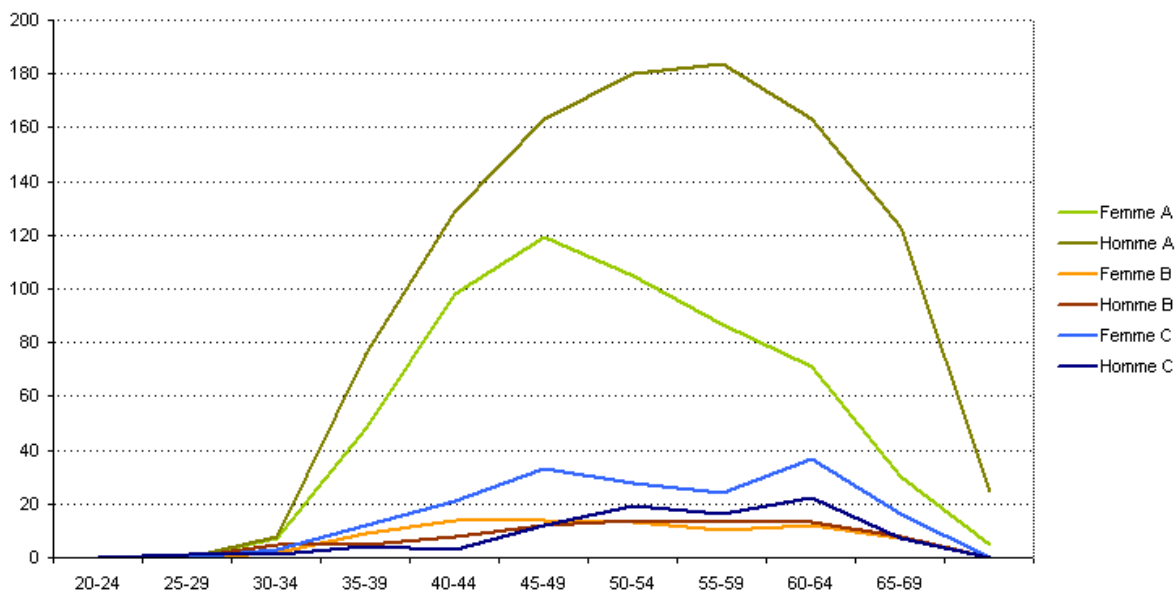
Filières	Catégories Fonction Publique				Total
	A	B	C	non précisé	
AENES	46	53	158		257
ITRF	87	87	162		336
Contractuels	85	66	146	2	299
Bibliothèque	31	40	46		117
sous total BIATSS	249	246	512	2	1009
Enseignants Enseignants Chercheurs	117				117
AUTRES		2		15	17
Total	366	248	512	17	1143

AUTRES : CUD, CNRS, Association Gavy Ocean, Fondation...

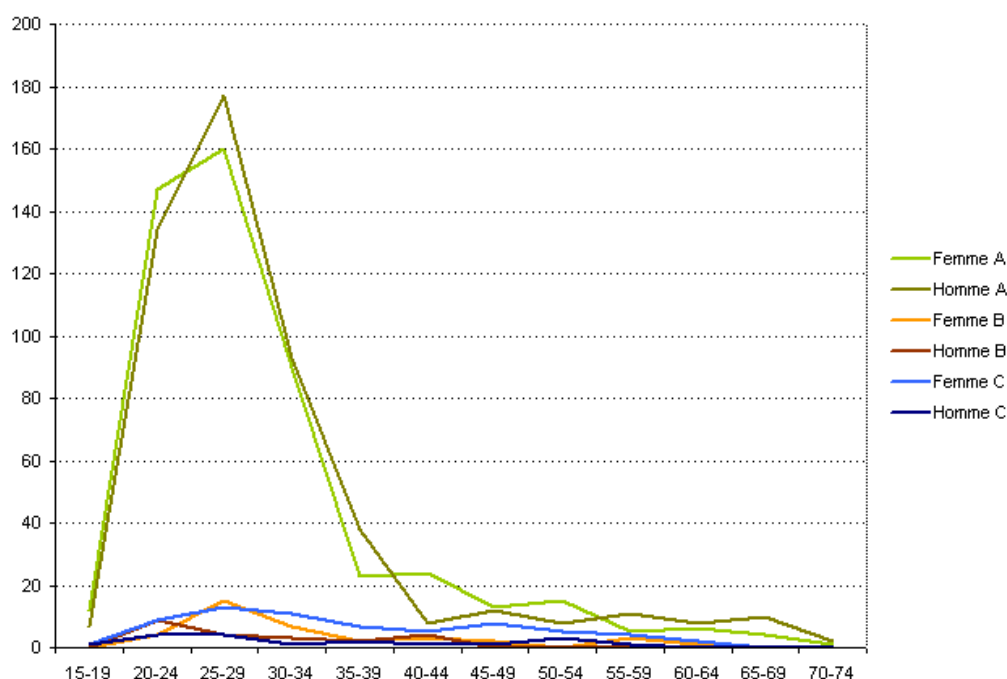
Répartition des agents formés par genre

	Nb agents internes formés	Nb agents par catégorie (contractuels inclus)*	Pourcentage d'agents formés par catégorie
Femmes	822	2025	41%
Hommes	321	2004	16%
TOTAL	1143	4029	28%

Nombre d'agents titulaires non formés par tranches d'âge et par genre



Nombre d'agents contractuels non formés par tranches d'âge et par genre



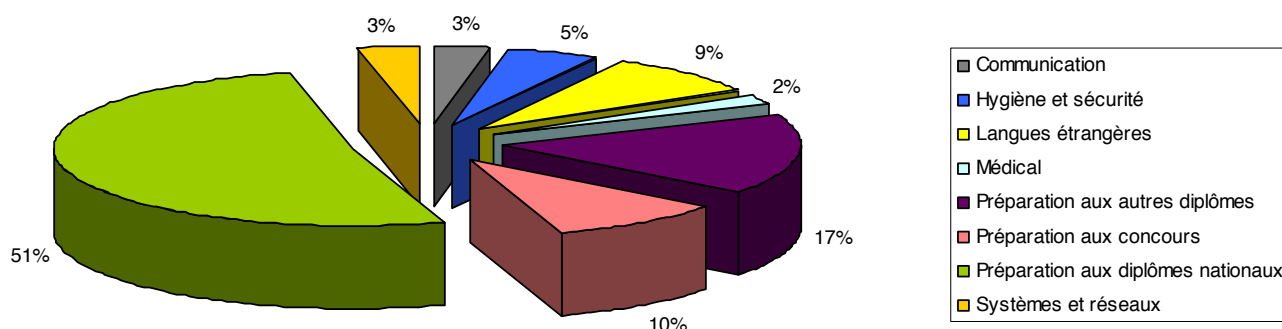
2. Les dispositifs de formation liés à la réforme de la formation professionnelle :

- 7 DIF accordés pour un coût total de 5767€
- 2 Congés de Formation Professionnelle accordés
- 5 VAE accordées pour un coût de 3137,5€ ; pas de Bilan de Compétences
- 20 Projets Individuels de Formation, pour un coût total de 5316€
- 1 agent de catégorie A a suivi une formation initiale statutaire après un concours interne
- 1 agent en catégorie C est en formation initiale en lien avec son contrat Pacte.

Nombre d'agents par catégorie Fonction Publique bénéficiaires d'un financement pour un projet professionnel

Projets professionnels par dispositif				
Dispositifs RFPTLV	A	B	C	Total
Droits Individuels à la Formation	7			7
Projets Individuels de Formation	12	4	4	20
Validation des Acquis de l'Expérience prof.	3		2	5
Total	22	4	6	32
Projets professionnels par statut				
Statuts	A	B	C	Total
Agents Non titulaires	5	1	1	7
Agents Titulaires	17	3	5	25
Total	22	4	6	32
Projets professionnels par filière				
Filières	A	B	C	Total
AENES	1	2	2	5
BIB	1			1
Enseignant	7			7
ITRF	11	2	4	17
Médical	2			2
Total	22	4	6	32

Répartition par domaine de formation des projets professionnels financés



A noter cette année 6 actions de tutorat pour accompagner :

- 1 gestionnaire financier
- 1 responsable administratif
- 1 secrétaire
- 1 technicien de maintenance immobilière
- 2 assistants de formation

3. Les préparations concours

L'année 2014 est dans la continuité de 2013 avec le maintien de la mise en place des concours réservés prévus par la Loi 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaires et à l'amélioration des conditions d'emploi des personnels contractuels dans la fonction publique dite Loi Sauvadet.

Pour préparer les agents à ces concours comme aux concours dits de droit commun (AENES, ITRF), **86 jours de formation ont été organisés**. Ces formations ont réuni 397 stagiaires représentant 204 agents formés différents qui ont suivi en moyenne 2.5 jours de formation.

Bilan des formations préparation aux concours sur 5 ans * *

Année	Heures	Stagiaires	Dépenses	jours formation
2010	2844	286	10 219 €	46
2011	2240	233	15 169 €	42
2012 *	1440	179	7 032 €	24
2013***	3087	418	16 244 €	71
2014	3042	397	14 578 €	86
TOTAUX	12 653	1 513	63 242 €	269

(*) Les contraintes budgétaires en 2012 ont amené la direction à prioriser les formations d'adaptation au poste de travail

(**) Tous concours, examens, ITRF, AENES, FPT et autres concours confondus

(***) 2013 a vu la mise en place des concours «Sauvadet»

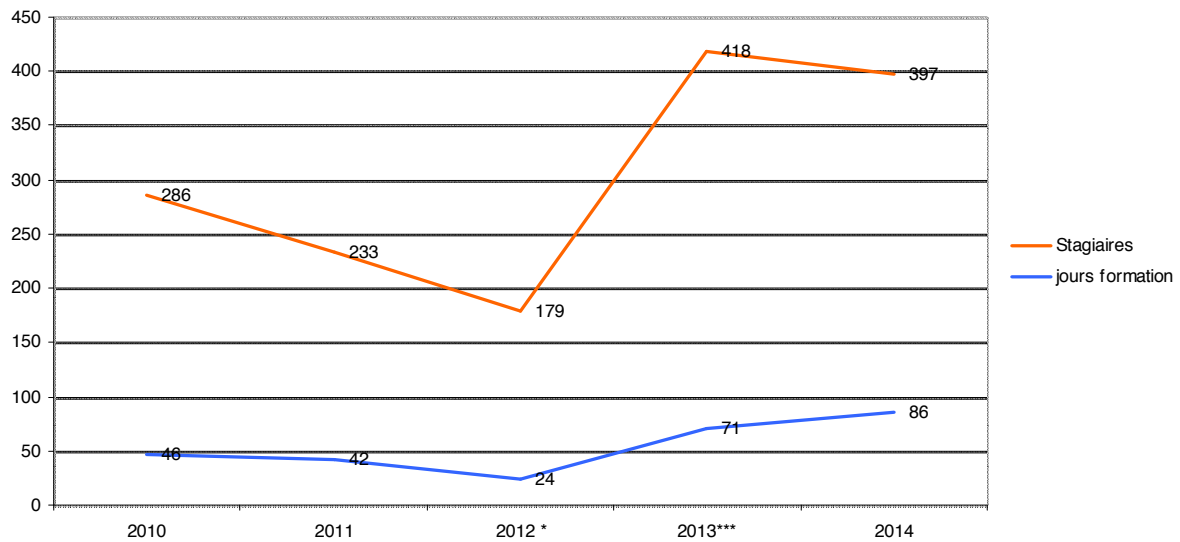
Préparation concours : nombre d'agents formés en 2014

	(Autres)	A	B	C	Total
Femmes	2	26	37	105	170
Hommes	0	10	12	12	34
Total	2	36	49	117	204
Statuts	FP TERRITORIALE	Aucun	TITULAIRES	NON TITULAIRES	Total
Nombre de stagiaires	1	1	156	239	397

- 86 jours formations réalisés en 2014 contre 71 en 2013
397 stagiaires (398 en 2013)
3042 heures (2947 en 2013)
- 204 agents formés ont suivi en moyenne 2,5 jours de formation

En 2013 : 186 agents ont suivi 2,5 jours en moyenne de formation (jurys fictifs organisés au niveau du pôle)

Nombre de stagiaires et nombre de jours de formation concours sur 5 ans





UNIVERSITÉ DE NANTES

7.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL



7.

SANTÉ, SÉCURITÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

■ MÉDECINE PRÉVENTIVE

1. Composition du service
2. Consultations médicales : première mission principale des services de médecine de prévention et 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
 - 2.7. Prescriptions, orientations, propositions des médecins de prévention
3. Les activités dites de tiers temps ou actions sur le lieu de travail : deuxième mission principale des médecins de prévention

■ LES PERSONNELS HANDICAPÉS

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

■ 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

■ LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

1. Accidents du travail : bilans
2. évolution des accidents du travail de 2011 à 2012

■ LE DASIC

SANTÉ, SÉCURITÉ ET QUALITÉ DE VIE 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

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.

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

Effectif théorique université de Nantes : 3760 personnes physiques.

Il convient d'y ajouter les 384 personnels de l'école centrale de Nantes (ECN), liée par convention avec l'université pour le suivi médical de ses personnels et 5 chercheurs du CNRS du laboratoire GEPEA au CRTT de St Nazaire dans le cadre d'une convention avec le CNRS.

L'effectif théorique pris en charge est ainsi estimé à 4149 personnes.

Le service a également fait le suivi médical de 42 Stagiaires en M1 et L3 (étudiants en radioprotection...)

2. Les activités du service

- Les consultations médicales sont la mission principale des services de médecine de prévention et des médecins de prévention (visites périodiques et visites occasionnelles)

La quotité de temps de travail consacrée par les deux médecins de prévention à l'activité clinique est estimée par ces derniers à 75%.

- L'activité de l'infirmière :

L'activité principale de l'infirmière est d'effectuer les « pré visites » et le suivi des dossiers médicaux.

Elle fait également des visites d'urgence et adresse si besoin aux médecins de prévention ou à des médecins extérieurs.

2.1 Les visites médicales périodiques

990 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 :

- 49 dossiers soumis au comité médical et à la commission de réforme

- 92 agents se considèrent concernés par les risques psychosociaux
- 760 visites pour des examens systématiques dont 256 premières consultations
- **2.2 Les visites médicales avec surveillance particulière**

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

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	19
Femmes enceintes	7
Agents souffrant de pathologies particulières	22
Nombre de reprises après un CLM *, CLD * MP* ou AT*, maternité	12

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

2.3 Les visites médicales liées à des risques professionnels

333 visites ont été effectuées en 2014 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 les études de postes.

Typologie des risques professionnels

motifs des visites liées à un risque professionnel	Total
Agents chimiques	151
Toxiques CMR (cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction)	91
Agents physiques	37
Agents biologiques	54
Radiations ionisantes	80
Risques traumatiques (piqûres, coupures, morsures, manutentions, ...)	40
Autres risques professionnels (poste de sécurité, travail de nuit, environnements difficiles,...)	35

2.4 La participation aux visites médicales

1530 personnes ont reçu une convocation ou une invitation à prendre rendez-vous.

990 rendez-vous ont pu être fixés en tenant compte des nombreux changements sollicités qui n'ont pu être remplacés. Il y a eu 273 absents non excusés et 385 agents ont reporté leur convocation à la visite médicale.

En 2014, le taux de fréquentation est de 65%.

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

- 1) Motifs les plus fréquents des demandes de consultation spontanées des intéressés (un peu plus de 23% du total des visites (soit 230 demandes) :

- Les demandes de consultation pour risques psychosociaux.

56 visites (24 % des demandes spontanées) sont motivées par le mal-être au travail lié à l'organisation du travail ou à des difficultés relationnelles.

- Les demandes d'aménagement du poste de travail nécessitées par l'état de santé, le handicap, l'état de grossesse : 52 personnes dont 28 pour agents en situation de handicap (23%).

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

- Pour les 53 % restants, ce sont des demandes de rendez-vous d'agents en congé maladie ou accident du travail, des demandes d'avis médicaux, des urgences reçues par les médecins, des conseils pour des missions à l'étranger, des demandes de certificats médicaux divers.

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

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

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

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

2.6 Les vaccinations réalisées

Les vaccinations réalisées

Type de vaccins	Effectifs
Agents vaccinés contre la grippe saisonnière	388
Agents vaccinés avec autres vaccins : DTP, DTCP, HB, HA, Typhim, leptospirose	22
Total	410

2.7 Prescriptions, orientations, propositions des médecins de prévention

1) Prescriptions :

- examens de dépistage effectués par l'infirmière dans le cadre de la surveillance médicale des risques professionnels (ergo vision, analyses d'urines, audiogrammes).
- prescriptions d'examens complémentaires en relation avec un risque professionnel.

2) Orientations :

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

3) Propositions de mesures particulières concernant le poste de travail (concerne 41 agents) :

- 38 propositions d'aménagement du poste de travail (dont 28 pour travailleurs handicapés)
- 5 propositions de changement de poste
- 12 orientations vers congés maladie pour inaptitude temporaire au poste de travail, invalidité partielle ou définitive.

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 %, l'infirmière du service, du fait de sa formation en santé au travail (DIUST) participe également aux activités de tiers temps.

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 53 réunions au total réparties comme suit : 13 réunions des CHSCT de l'université (Comité Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail), 8 réunions pour le DASIC, 4 réunions du groupe de travail sur les risques psychosociaux, 4 réunions du groupe de suivi du projet nouveau Tertre et 30 autres réunions de liaison.
2. Les visites de locaux, la rédaction de notes et consignes, l'information et la formation santé et sécurité (participation au forum d'accueil des nouveaux personnels) font également partie intégrante des actions dites de tiers temps : les médecins de prévention ont effectué 14 visites de locaux (comme en 2013).
3. Les études de poste de travail : le service de prévention a effectué 19 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. La participation aux études et enquêtes épidémiologiques ainsi qu'aux groupes de travail.
6. 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 - Le recrutement des personnels handicapés

L'Université de Nantes compte parmi ses effectifs des bénéficiaires de l'obligation d'emploi recrutés de diverses façons :

1) Par la voie des concours

Ce mode de recrutement relève du droit commun. Les conditions d'accès au concours concerné (nationalité, niveau de diplôme, âge limite etc) restent les mêmes pour l'ensemble des candidats, mais un aménagement du temps d'épreuve est possible pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, après avis médical d'un médecin agréé.

2) Par la voie contractuelle classique

A durée déterminée ou indéterminée, des contrats peuvent être conclus pour palier l'absence ponctuelle de personnels titulaires ou lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.

3) Par la voie contractuelle (décret n°95-979 du 25/08/1995)

Il s'agit d'un mode de recrutement sans concours (attention : sous réserve de détenir les diplômes requis aux candidats de ces mêmes concours) qui donne la possibilité de recruter un agent contractuel disposant de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi et ayant vocation, au bout d'une année de stage, à être titularisé.

La démarche se déroule 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 s'avère nécessaire ou s'il doit être mis fin au contrat.

2 recrutements en 2014 : 1 ASI et 1 ATRF, 1 recrutement infructueux d'IGE RF

2 - Le recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

En 2014, l'Université de Nantes compte 109 personnels handicapés répartis comme suit :

- 28 enseignants
- 70 personnels BI ATSS
- 11 agents contractuels

Le recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est une opération réalisée chaque année qui sert de préalable à la déclaration annuelle auprès du FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).

Il permet de vérifier si l'obligation légale est respectée. Pour mémoire, la réglementation impose à chaque administration ou entreprise française de plus de 20 salariés d'employer au moins 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi parmi ses effectifs, sous peine de versement d'une contribution financière en cas de non respect.

Taux d'emploi direct 2014 : 3,29 %

Taux d'emploi légal 2014 (après prise en compte des dépenses réalisées à destination du secteur protégé notamment) : 3,47 %

3 - L'information des personnels handicapés

3.1 Un référent handicap pour l'Université de Nantes

L'Université de Nantes dispose d'un interlocuteur référent pour ses personnels handicapés qui, au sein de la Direction des Ressources Humaines et du Dialogue Social, 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.

3.2 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 aider l'agent dans sa 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.

3.3 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 vers des sites institutionnels (FIPHFP : Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées, MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées...),
- le rappel des principaux textes réglementaires,

- des renseignements 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 : témoignages de collègues ayant bénéficié d'un aménagement de leur poste de travail, rappel de la marche à suivre pour bénéficier de financements en vue de l'acquisition d'audioprothèses, services d'interprète en Langue des Signes Française proposés en interne, semaine pour l'emploi des personnes handicapées en novembre 2014).

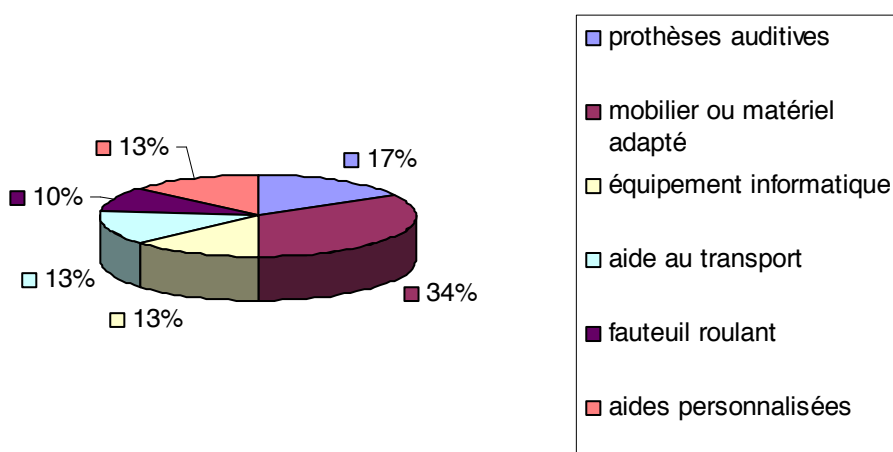
4 - Les aménagements de poste de travail

4.1 Les équipements matériels

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

En 2014, 30 dossiers présentés, ce qui représente 22 personnes ayant bénéficié d'aides financées au titre du FIPFHP pour des adaptations de poste classiques : 10 pour de l'équipement en mobilier adapté, 4 pour du matériel informatique, mais également 5 dossiers ont concerné l'acquisition de prothèses auditives ou dispositifs d'aide à l'audition. A noter aussi, 3 fauteuils roulants, ainsi que des prestations personnalisées (4 aides au transport y compris l'aménagement du véhicule personnel de personnes à mobilité réduite, 2 aides au déménagement, 2 formations qualifiantes).

Types d'aménagements de postes de travail réalisés en 2014



Pour information : 5 dossiers déjà traités et une dizaine de demandes actuellement en cours d'instruction pour 2015.

4.2 L'aménagement des conditions de travail : le télétravail

En 2014, 7 agents à l'Université de Nantes ont bénéficié du télétravail à raison d'une à deux journées par semaine. Mises en place afin de limiter la fatigabilité des personnels, ces modalités de service répondent à des situations de santé particulières, et obéissent à des préconisations ou recommandations concertées entre médecin traitant de l'agent et médecins de prévention de l'établissement. Des équipements au domicile des agents concernés ont été réalisés (mobilier adapté, matériel informatique) pour rendre possibles ces dispositions.

5 - L'inaptitude définitive

En cas d'avis d'inaptitude définitive prononcé par le comité médical départemental ou la commission de réforme des agents de l'Etat, l'agent doit envisager sa mise en retraite pour invalidité.

Elle a concerné 2 agents en 2014 (1 TECH RF et 1 magasinier).

Par ailleurs, aucune majoration pour assistance constante d'une tierce personne n'a été sollicitée.

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

1. Actions de prévention menées en 2014

Maintenance lourde 2014		
C A M P U S	travaux d'aménagement divers	223 101,51 €
	Amélioration chauffage Kerneis	166 412,96 €
	maintenance corrective	141 240,62 €
	Réfection étanchéité Amphi 8 Médecine	71 052,76 €
	Rénovation Salle des Assemblées MEDECINE	54 024,40 €
	Réfection étanchéité UFR ODONTOLOGIE	27 872,64 €
	Travaux d'amélioration	26 179,80 €
	Réfection Fresque Médecine	23 614,94 €
	Amélioration du chauffage PRESIDENCE - Préparation travaux 2015	23 451,60 €
	Diagnostic clos et couvert Présidence	13 200,00 €
L O I R E	maintenance préventive	11 342,58 €
	remplacement des menuiseries extérieures bâtiment 10	181 625,52 €
	maintenance corrective	101 036,90 €
	travaux d'aménagement divers	64 517,54 €
	maintenance préventive	22 456,97 €
	Travaux d'étanchéité Bâtiment 2	17 979,34 €
	Travaux liés à des aspects réglementaires	11 920,39 €
	Décontamination du sol d'un local en galerie - Bâtiment 6	11 624,40 €
	Travaux d'amélioration	7 297,26 €
C A M P U S	Réfection toitures Maison des Services - préparation travaux 2015	2 808,00 €
	Remplacement système de sécurité incendie bâtiment CIL/FLCE	149 700,40 €
	maintenance corrective	79 196,31 €
	Installation barrière contrôle d'accès STAPS	27 956,06 €
	Modernisation/fiabilisation ascenseur Censive	26 760,00 €
	SUAPS Restructuration des vestiaires/sanitaires halle des sports - Préparation travaux 2015	25 704,00 €
	Travaux d'amélioration	24 480,89 €
	Travaux liés à des aspects réglementaires	20 368,83 €
	maintenance préventive	18 452,73 €
	Réfection parking IAE Petit Port	15 924,00 €
	Remise en état Desenfumage mécanique Amphi Say IEMN ERDRE - solde travaux 2014	10 362,49 €
	renovation plomberie sanitaires et éclairage d'amphis Censive	10 266,77 €
	Etudes et diagnostics bâtiments Tertre et Château dans le cadre du Nouveau Tertre	5 340,00 €
	travaux d'aménagement divers	4 529,64 €
Diagnostic façades/étanchéité bâtiment CIL/FLCE	4 494,02 €	
E S P E	Etude éclairage de sécurité bâtiment A Faculté de Droit	2 016,00 €
	Etude réfection étanchéité launay Violette - Préparation travaux 2015	3 564,00 €
G A V Y	maintenance corrective	382,80 €
	Travaux d'amélioration	45 760,00 €
	opération	35 880,00 €
	Travaux liés à des aspects réglementaires	598,00 €
	maintenance corrective	7 378,54 €

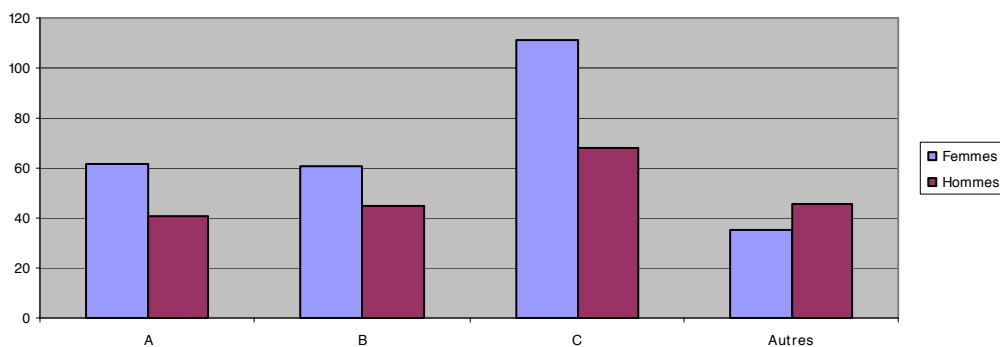
I U T L R Y	Cablage informatique bureaux	15 390,32 €
	maintenance corrective	8 362,66 €
	Travaux d'amélioration	3 612,48 €
	travaux d'aménagement divers	3 346,41 €
I U T N a n t e s	maintenance corrective	25 772,08 €
	travaux d'aménagement	20 715,71 €
I U T S N	maintenance corrective	57 918,51 €
	Remplacement de 2 sorbonnes	18 952,50 €
	travaux d'aménagement	4 349,00 €
	Travaux liés à des aspects réglementaires	900,00 €
P o l y t e c h N a n t e s	maintenance corrective	33 438,39 €
	Travaux liés à des aspects réglementaires	6 200,50 €
	Etude Protection foudre	4 560,00 €
	maintenance préventive	780,00 €
Total TTC		1 926 174,17 €

Répartition des dépenses 2014 par site	
CAMPUS LOIRE	41%
CAMPUS TERTRE	22%
CAMPUS LOMBARDERIE	22%
GAVY	5%
IUT SAINT NAZAIRE	4%
IUT NANTES	2%
POLYTECH	2%
IUT LA ROCHE SUR YON	2%
ESPE NANTES	0%

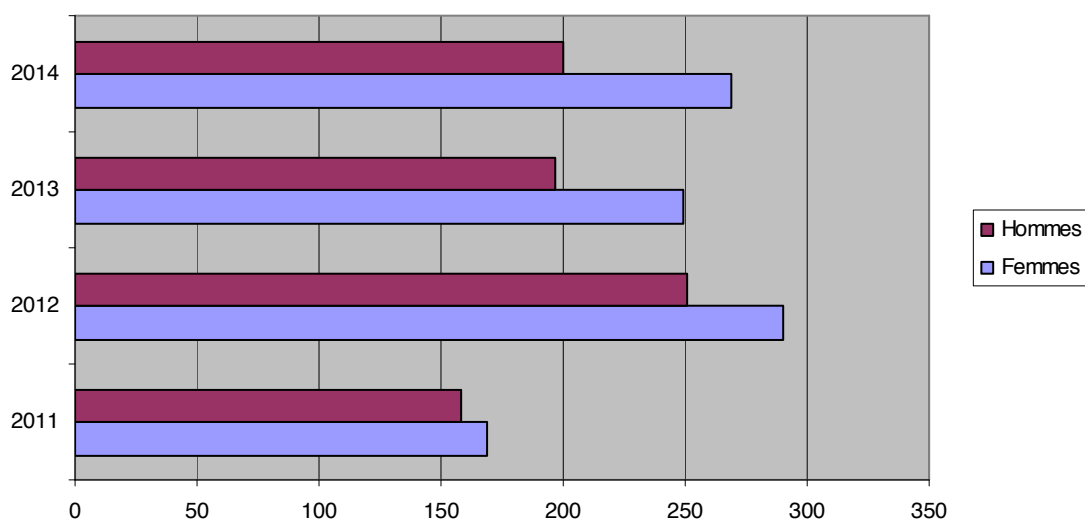
Les dépenses et les agents formés en 2014

Actions de formation	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures	Coût
Animer son réseau d'Assistants de prévention	1	12	624
Appliquer les bonnes pratiques d'hygiène	11	33	0
Arbre des causes	9	75	504
Assistants de prévention - Formation initiale	24	426	1722
Atelier : le défibrillateur et le Sauveteur Secourisme du Travail	27	47,5	40
Atelier d'échanges de pratiques AP	21	63	0
CACES - Recyclage (PIF)	1	14	333
CHSCT - Etude de cas, mise en situation	25	228	1 308,00
CHSCT - Risques psycho-sociaux	20	117	1 308,00
CHSCT - Rôle et missions du CHSCT	22	129	1 308,00
CHSCT : formation des membres de l'administration	8	54	1 432,85
Conduite des appareils à couvercle amovible	7	46	2205
Conseiller en Habitat sain (DIF et PIF)	1	64	2478,3
Ecoute active minimale	22	393	2500
Habilitation électrique BS-BE Manœuvre (2 jours)	12	161	1100
Habilitation électrique pour personnel électricien BT	1	21	300
Maniement Extincteurs	84	126	5215,68
P.C.R. - Renouvellement	1	18	1296
P.C.R.-Module Pratique Industrie Recherche - Sources scellées	1	6	720
Prévention des risques liés aux activités physiques	11	66	600,00
Recyclage animateurs SST	4	84	2843,8
Recyclage Sauveteur secouriste du travail-2	93	558	1386
S.S.I.A.P. - 1 - Recyclage	6	84	1200
S.S.I.A.P. - 2 - Recyclage	2	28	370
Sauveteur secouriste du travail	43	645	936,6
Sécurité incendie - évacuation	9	27	144
Sensibilisation et gestes de 1ers secours en cas de projection de pdts chimiques	2	7	0
S'initier à la Prévention des Risques Psychosociaux	1	11	62
S/TOTAL			31937,23
Matériel et fournitures pour les formations			2720,01
TOTAL	469	3543,5	34657,24

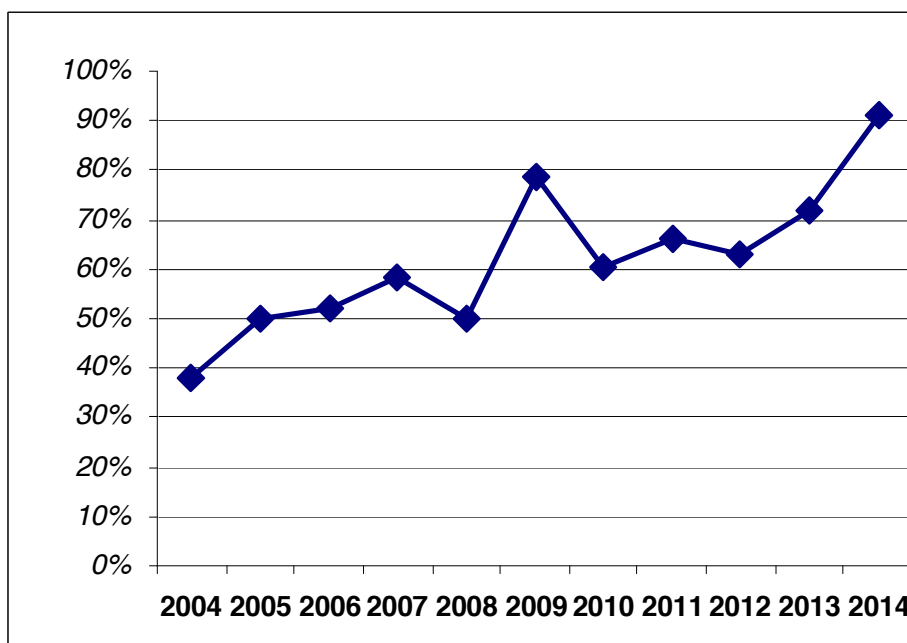
Nombres d'agent formés catégorie et par genre



Répartition des stagiaires par genre



3. Évolution du taux d'actualisation du DUER de 2004 à 2014



Taux d'actualisation 2013 du Document Unique d'Évaluation des Risques DUER : 72 %

4. Observations et préconisations

Principales observations formulées par le médecin de prévention, 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.

Contrôles périodiques et Commissions de sécurité :

S'il n'y pas de réserves majeures dans ces documents, il est nécessaire cependant de continuer la mise en conformité des amphis du Tertre et de La Lombarderie au titre du programme de mise en sécurité incendie.

Le remplacement des SSI est à envisager aussi à moyen terme selon les priorités suivantes :

Site	Bâtiment	Priorité
Loire	Odontologie	1
	Amphi Kernéis	2
Tertre	Théâtre Universitaire	1
	IEMN IAE Erdre	2
	BU Lettres	3
	Droit	4
Lombarderie	Maison des Services	1
	BU Sciences	2
	ERP ensemble des bâtiments de 1ère catégorie	3

Concernant les ascenseurs, compte-tenu des mises en sécurité déjà réalisées, il reste à remplacer au regard de son ancienneté celui de la Censive à moyen terme (2 à 5 ans).

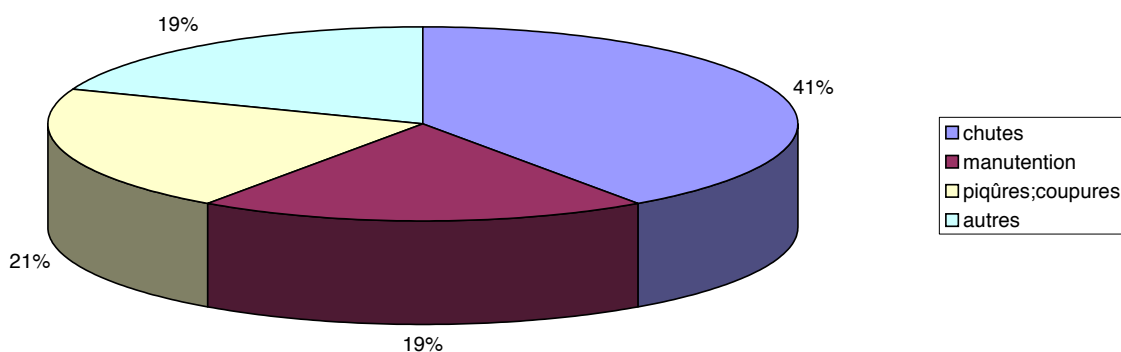
Enfin les réserves sur les contrôles périodiques électricité et gaz sont mineures, à l'exception du matériel de TP ou de labo, souvent obsolète, mais relevant de la responsabilité des Directeurs d'UFR.

■ LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

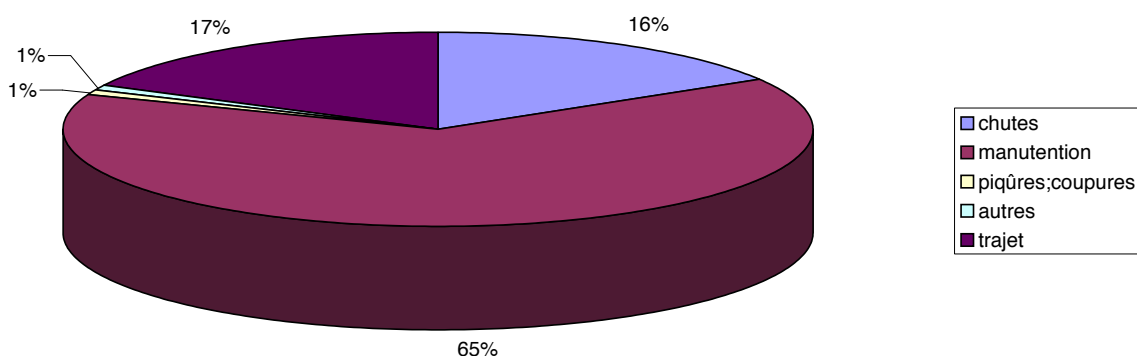
1. Accidents du travail: bilans

- Maladies professionnelles (MP) :
 - 1 MP reconnue en 2014 et antérieurement (1 tendinopathie non calcifiante chronique tableau n°57 A totalisant 365 jours d'arrêt de travail) et 1 maladie professionnelle non reconnue.
- Accidents du travail (AT) et de service :
 - 57 AT déclarés dont 20 avec arrêt de travail totalisant 1396 jours d'arrêt de travail
- Accidents de trajets déclarés : 25 totalisant 296 jours d'arrêt de travail en 2014.

Cause des accidents du travail



Arrêts de travail par type d'accident



Les accidents de trajet sont la première cause d'arrêt de travail et parmi ceux-ci les accidents de deux roues entraînent les arrêts les plus longs.

2. Évolution des accidents du travail (AT) de 2011 à 2014

Année	2011	2012	2013	2014
Nombre AT avec arrêt	17	17	19	20
Taux de Fréquence	2,93	2,96	3,33	3.46
Taux de Gravité	0,07	0,05	0,07	0.24
Jours d'arrêt	376	295	380	1396

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.

■ LE DASIC : UN DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS

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

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

Le DASIC est constitué de deux groupes d'acteurs :

- un groupe pilote qui définit la stratégie et évalue les actions menées,
- un **groupe d'experts** qui se réunit une fois par mois. Ce groupe d'experts est composé de membres permanents (Direction des Ressources Humaines et du Dialogue Social, Direction Hygiène, Sécurité, Environnement du Travail, Médecins de prévention et Assistante sociale) et de toute personne susceptible d'apporter une expertise particulière sur les situations évoquées. Celles-ci seront ainsi analysées, des solutions envisagées et un accompagnement des personnels dans la mise en œuvre des plans d'actions sera proposé.

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



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 central et des 7 CHSCT de site
4. Réunions des CHSCT

■ 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 Conseil d'Administration a créé un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail central (CSHCT central) et 7 CHSCT de site le 8 juin 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:

Les CHSCT ont pour mission :

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

Par ailleurs, le CHSCT central apporte son concours dans les matières relevant de sa compétence au Comité Technique de l'université.

3. Composition du CHSCT

Le CHSCT central 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 CHSCT de site sont composés comme suit :

- un Président désigné par le Président de l'Université ;
- un responsable des ressources humaines désigné par le Président de l'Université ;
- 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 étudiantes représentées au Conseil d'Administration.

Les 7 CHSCT de site sont ainsi répartis :

- CHSCT I Centre-ville ;
- CHSCT II Tertre ;
- CHSCT III Lombarderie ;
- CHSCT IV Joffre-Chantrerie-Carquefou ;
- CHSCT V Saint-Nazaire ;
- CHSCT VI La Roche-sur-Yon ;
- CHSCT VII ESPE.

Représentation par genre et par CHSCT

	CHSCT Central	CHSCT 1 Centre ville	CHSCT 2 Tertre	CHSCT 3 Lombarderie	CHSCT 4 Joffre. Chantrerie Carquefou	CHSCT 5 St-Nazaire	CHSCT 6 La Roche/Yon	CHSCT 7 ESPE	TOTAL
Femme	8	11	9	7	8	3	2	7	55
Homme	10	5	8	10	9	9	5	11	67

Représentation syndicale

	CHSCT Central	CHSCT 1 Centre ville	CHSCT 2 Tertre	CHSCT 3 Lombarderie	CHSCT 4 Joffre. Chantrerie Carquefou	CHSCT 5 St-Nazaire	CHSCT 6 La Roche/Yon	CHSCT 7 ESPE
UNSA	6	10	6	10	4	10	6	8
SGEN CFDT	4	2	4	2	10	2	0	4
FSU	4	2	4	4	2	2	8	4
FERC SUP CGT	2	4	4	2	2	4	4	2
SNPREES FO	2	0	0	0	0	0	0	0

4. Réunions des CHSCT

23 réunions de CHSCT ont eu lieu en 2014.
11 visites de locaux ont été réalisées.

CHSCT central	Centre Ville	Tertre	Lombarderie	Jo Ch Carquefou	St-Naz	L R/Y	ESPE
24/02/2014	11/04/2014	30/01/14 Visite Accueil et courrier Tertre	18/02/14 Visite Bât 8 et 9	17/01/14 Visite IUT Joffre	19/03/2014	18/02/2014	26/03/14 Visite SCD Launay Violette
26/05/2014	16/06/14 Visite dela présidence	13/02/2014	20/02/2014	23/01/2014	23/04/14 Visite Bât 2,3,4 et 12	17/06/2014	12/06/14 Visite site Angers
22/09/2014	04/07/2014	24/04/14 visite imprimeries Lettres et Droit	19/06/2014	12/06/2014	20/06/2014		24/06/2014
	10/10/2014	15/05/2014	08/07/14 Visite Labo 27 MMS	18/09/14 Visite Polytech	16/10/2014		20/11/2014
		20/06/2014	13/11/2014	09/10/2014			
		20/11/2014		20/11/14 Visite Fleuriaye			

■ 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
SNPRESS FO	1	1
TOTAL	10	10

Répartition femmes/hommes au CT

Genre	Nbre d'individus	pourcentage
Femmes	11	55%
Hommes	9	45%
TOTAL	20	100%

Un représentant syndical consacre entre 7 h et 12 h à la participation aux réunions du CT.

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.

Nombre de réunions du CT en 2014 :

6 et 1 seule nouvelle convocation suite à un vote défavorable à l'unanimité.

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^{er} juin 2012.

Représentation syndicale

Type de CPE		A&I - UNSA		Ensemble pour la transparence de nos carrières		SNPTES-UNSA		Répartition	
		tit.	Suppl.	tit.	Suppl.	tit.	Suppl.	Hommes	Femmes
Groupe I ITRF	A			1	1	1	1	3	1
	B			1	1	1	1	2	2
	C			1	1	1	1	2	2
Groupe II AENES	A	2	2					3	1
	B	1	1	1	1			0	4
	C	1	1	1	1			3	1
Groupe III Bibliothèque	A	-	-	2	2	-	-	0	4
	B			2	2			1	3
	C			2	2			1	3

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

Un représentant syndical élu en CPE consacre en moyenne 6 h pour participer aux réunions des CPE AENES, 5 h pour les CPE ITRF et Bibliothèques.

Répartition femmes/hommes

Genre	Nbre d'individus	Pourcentage
Femmes	21	58,34%
Hommes	15	41,66%
TOTAL	36	100%

(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.

Nombre de réunions

La fréquence des réunions varie selon les groupes :

15 réunions au total qui se sont réparties ainsi :

- ITRF : 5
- AENES : 7
- Bibliothèques : 2
- CPE commune : 1

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)		

3.2. Compétences

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

- 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 ;
- des demandes de travail à temps partiel ;
- des demandes de mise à disposition.

La CCP-ANT s'est réunie 1 fois en 2014.

■ CONTENTIEUX, CONFLITS ET MOUVEMENTS SOCIAUX

Recours intentés par des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS devant les juridictions en 2014 :

- **6 affaires étaient en cours d'instruction** au 31 décembre 2014 auprès des juridictions administratives :
 - 1 recours de plein contentieux formé par des personnels enseignants ;
 - 2 recours pour excès de pouvoir formés par des personnels enseignants ;
 - 2 recours de plein contentieux formés par un personnel BIATSS ;
 - 1 recours pour excès de pouvoir formé par des personnels BIATSS.

- **2 jugements ont été rendus** en 2014 par les Tribunaux administratifs de Nantes et de Paris concernant :
 - 2 recours de plein contentieux formé par un personnel enseignant ;

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 ou nationales.

- Aucune procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre des personnels enseignants-chercheurs ou enseignants ;
- 2 procédures disciplinaires ont été engagées à l'encontre des personnels BIATSS.

Nombre de jours de grève :

Il y a eu 6 jours de grève en 2014, pour lesquels 98 personnes (94 Biatss et 4 enseignants) se sont déclarés grévistes.



UNIVERSITÉ DE NANTES

9.

ACTIONS SOCIALES CULTURELLE ET SPORTIVES



9.

ACTIONS SOCIALES CULTURELLES ET SPORTIVES

■ ACTIVITÉS DU SERVICE SOCIAL

1. Les chiffres clés
2. Les principaux domaines d'intervention
 - 2.1. Composition des domaines d'intervention
 - 2.2. Les problématiques abordées par statut
 - 2.3. Les problématiques abordées par catégorie
3. La solidarité
 - 3.1. Les aides exceptionnelles accordées par la commission d'action sociale de l'université (CASUN)
 - 3.2. La typologie des agents demandeurs
 - 3.3. Les ressources de la famille

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

1. Action sociale en faveur des personnels
2. Culture-loisirs-vacances
3. Activités sportives
4. Manifestations collectives et actions transversales
5. 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 DES PERSONNELS

Le service social des personnels est un service social spécialisé du travail qui, dans un cadre de confidentialité, accueille, écoute et accompagne les salariés de l'université qui rencontrent des difficultés.

L'assistante sociale des personnels reçoit les agents titulaires, stagiaires ou contractuels en activité sur l'ensemble des sites de l'université. Elle ne peut imposer ses services et n'intervient qu'en accord avec l'agent. Son activité s'articule autour de 2 axes : l'accompagnement social individuel et la participation à la vie institutionnelle (accueil des nouveaux personnels, réunions, groupes de travail ...).

L'assistante sociale des personnels de l'Université de Nantes intervient par convention auprès des agents de l'Ecole 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.

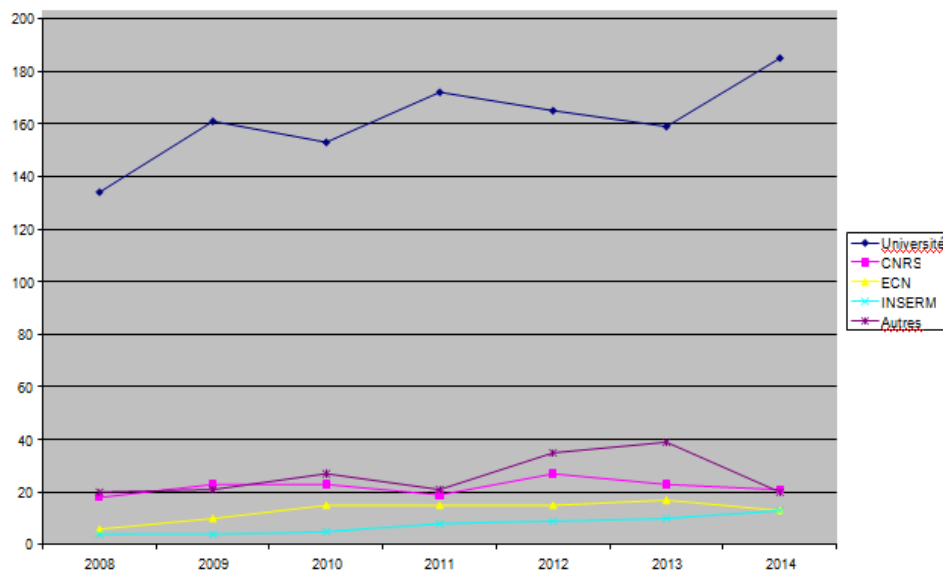
Cela représente au total une population d'environ 4900 agents.

1. Les chiffres clés

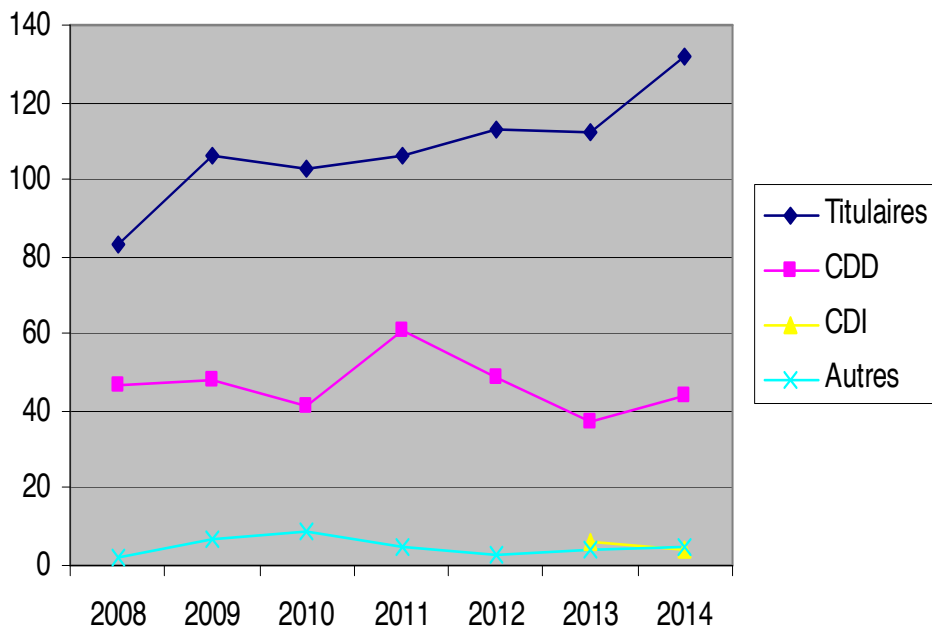
Nombre de personnes ayant sollicité le service social

Nombre de personnes rencontrées, suivies, informées en 2014	252
Nombre de personnes de l'université..... 185	
Nombre de personnes du CNRS..... 21	
Nombre de personnes de l'Ecole Centrale.....13	
Nombre de personnes de l'INSERM..... 13	
Autres situations..... 20 (anciens contractuels, enfants de personnels, étudiants,)	

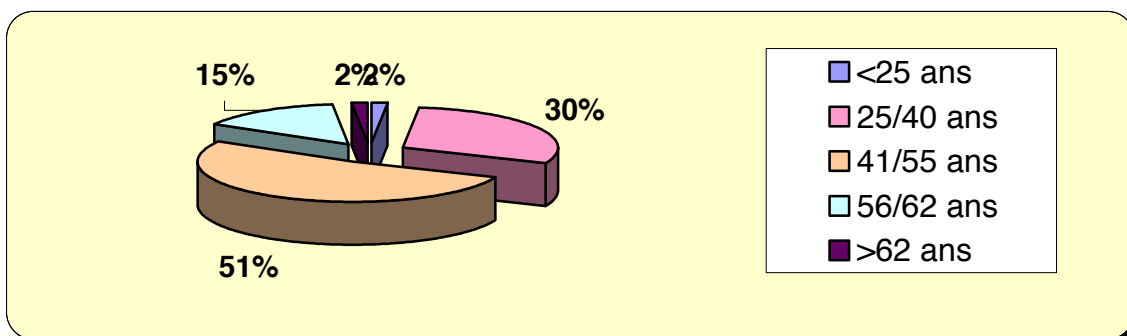
Évolution entre 2008 et 2014



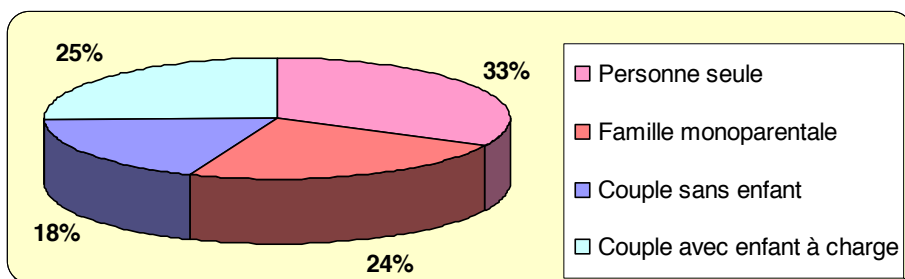
Nombre de personnes avant sollicité le service social par statut



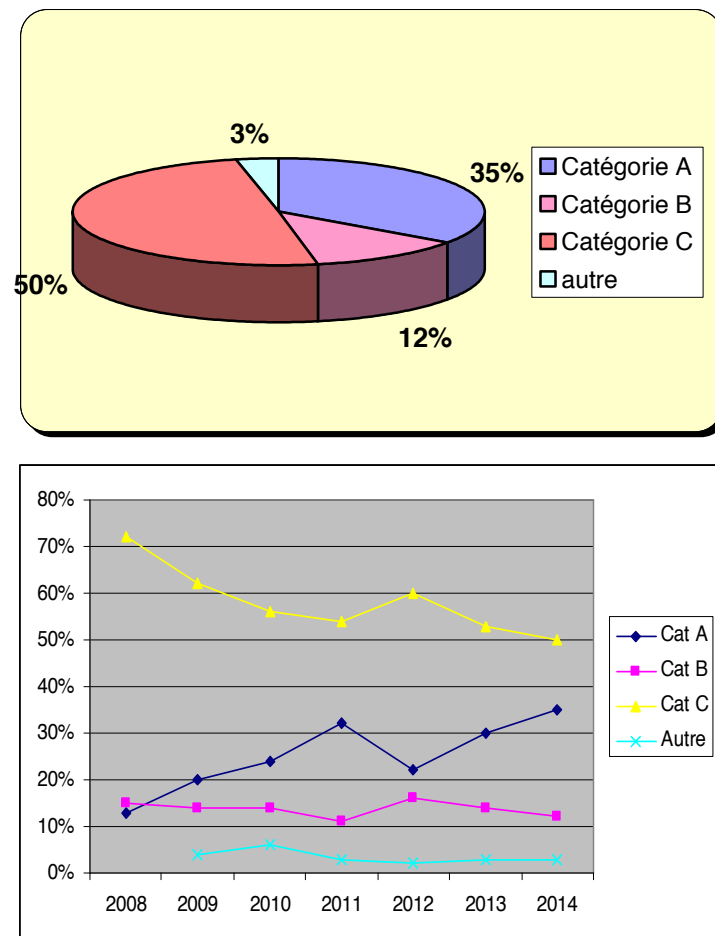
Tranche d'âge



Situation familiale



Situation professionnelle



Le bénéficiaire type des services de l'assistante sociale des personnels est une femme, agent permanent, âgée de 41 à 55 ans, personne seule ou famille monoparentale, de catégorie C et relevant du corps des BIATSS.

2. Les principaux domaines d'intervention

2.1. Composition des domaines d'intervention

Logement : demande de logement, prêts, conseils, permanence ADIL.....

Economique: prestations légales et extra-légales, aides financières ponctuelles, surendettement, accompagnement budgétaire et aide aux démarches administratives, accès aux droits.....

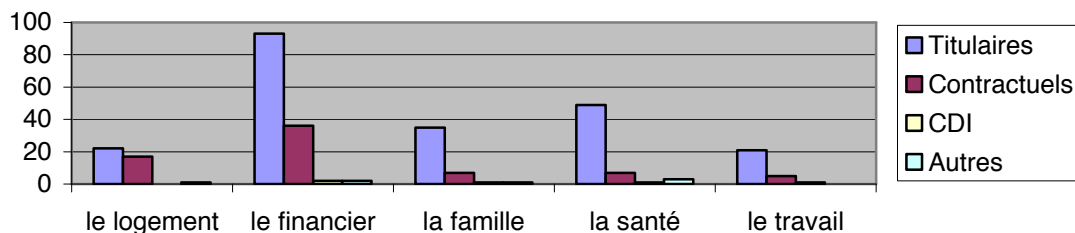
Famille : maternité-paternité, garde d'enfant, problèmes conjugaux, problèmes parentaux (ascendants, descendants), décès, accès aux droits

Santé : suivi des agents en congés maladie, invalidité, mutuelle, handicap, accès aux droits.....

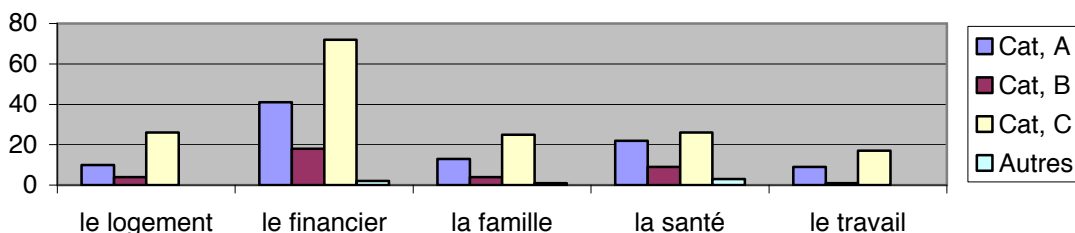
Travail : accueil, intégration, mobilité, difficultés au travail, accès aux droits

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

2.2. Les problématiques abordées par statut

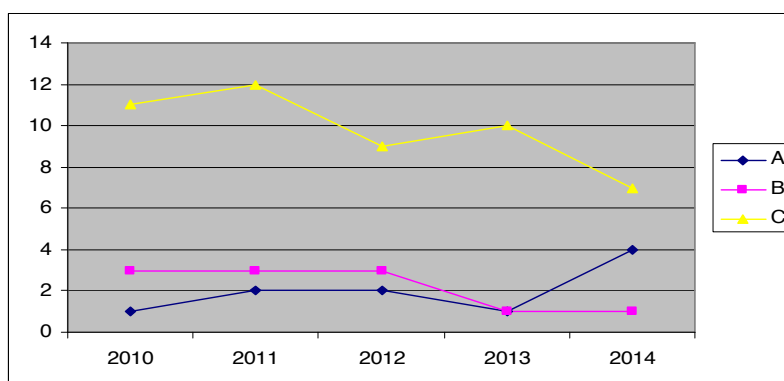


2.3. Problématiques abordées par catégorie



3. La solidarité

3.1. Les aides exceptionnelles accordées par la CASUN (Commission d'Action Sociale de l'Université de Nantes).



3.2. Typologie des agents demandeurs d'une aide exceptionnelle

Statut :

11 titulaires

1 contractuel

Catégorie Fonction Publique :

1 catégorie A

1 catégorie B

10 catégories C

En 2014, 11 dossiers sur 12 présentés ont bénéficié d'une aide.

10 secours et 1 prêt ont été accordés. Pour 2014, le nombre de dossiers est resté stable de par la mise en place de la nouvelle prestation d'action sociale « aide au logement » du CPUN (12 dossiers avaient également été présentés en 2013). Mais, contrairement à 2013 où 11 demandes sur 12 émanaient de titulaires, en 2014, on

note une augmentation des dossiers des contractuels et une baisse de ceux déposés par des titulaires.

La catégorie des personnels demandeurs d'une aide exceptionnelle a aussi évolué avec une représentation plus importante des personnels de catégorie A.

Depuis 2010, on note que la demande émane principalement de l'agent titulaire, de catégorie C, seul ou avec enfants.

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

Le Comité des Personnels de l'Université de Nantes dont la mission est « 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...»

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.

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

Le budget global du CPUN est de 343 616 €

1. Action sociale en faveur des personnels

Les prestations d'action sociale de l'Université regroupe les prestations obligatoires (Prestations Inter Ministérielles) et celles résultant de la politique sociale de l'Université et sont ouvertes à l'ensemble des personnels.

Le CPUN a fait le choix d'uniformiser les quotients familiaux pour toutes les prestations d'action sociale Le plafond du QF est fixé à 14 000 € depuis 2012.

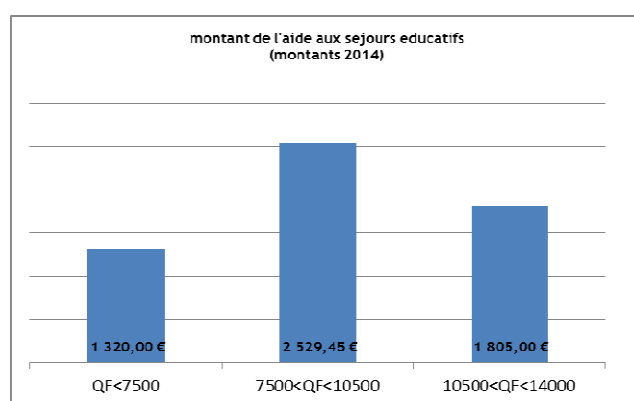
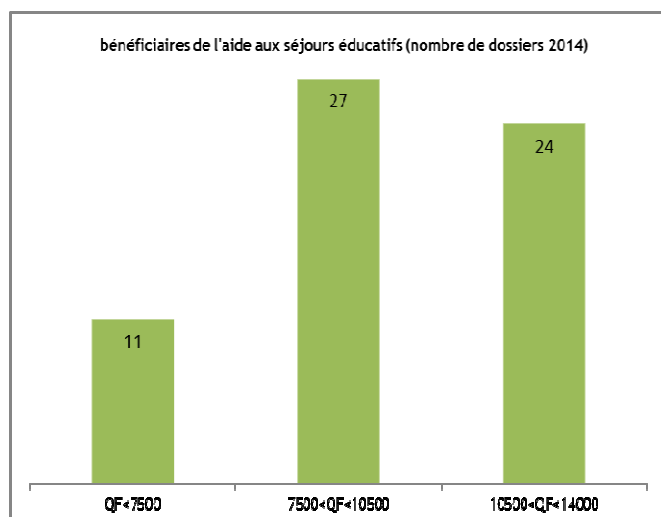
Les aides aux séjours des enfants

Le Comité continue d'appliquer les taux en application stricte de la circulaire ministérielle annuelle pour les aides aux séjours dans les centres de loisirs avec ou sans hébergement, les gîtes familiaux et les aides aux séjours linguistiques.

En revanche 2013, un effort particulier a été porté sur l'aide aux séjours scolaires dont le montant a été défini en fonction des trois tranches de QF en 2013, puis revalorisé en 2014.

Versées sous conditions de ressources les aides aux séjours représentent une dépense globale de 17 642,75 € ce qui représente 203 dossiers traités (185 en 2013) pour 281 enfants, se décomposant comme suit :

- 5 424,58 € pour l'aide au séjour en centre de loisirs sans hébergement (idem 2013)
- 4 089,62 € pour l'aide au séjour en centre de loisirs avec hébergement (+ 80 %)
- 2 419,75 € pour l'aide aux séjours familiaux (+ 16 %)
- 54,35 € pour l'aide aux séjours linguistiques (idem 2013)
- 5 654,45 € pour l'aide aux séjours scolaires (+17 %)



Le Comité prend également en charge une partie du coût des séjours ou stages pour enfants : 5 682 € en 2014 (+15 % environ).

L'aide aux parents d'enfant handicapé de moins de 20 ans (PIM), allocation mensuelle d'un montant de 158,03 € en 2014, est versée sans condition de ressources. Elle a concerné 20 personnes pour une dépense totale de 36 662,96 € (+ 16,5 %).

L'aide aux activités sportives ou culturelles des enfants

Depuis 2013, les tranches ont été définies comme suit :

- tranche 1 (QF < à 7 500 €) : 80 €
- tranche 2 (QF < 7 500 € - 10 500 €>) : 65 €
- tranche 3 (QF < 10 500 € - 14 000 €>) : 50 €

La dépense globale de la « campagne 2014 » s'élève à 22 855 €.

	1 ^{er} enfant	2 ^{ème} enfant	3 ^{ème} enfant	4 ^{ème} enfant	5 ^{ème} enfant	6 ^{ème} enfant	Totaux	/2013
QF < 7500	38	16	5				59	- 10
7500 < QF < 10500	65	46	13	1			125	- 8
10500 < QF < 14000	120	69	21	2	1	1	214	+ 30
Total général	223	131	39	3	1	1	398	

L'aide aux Parents Isolés (API)

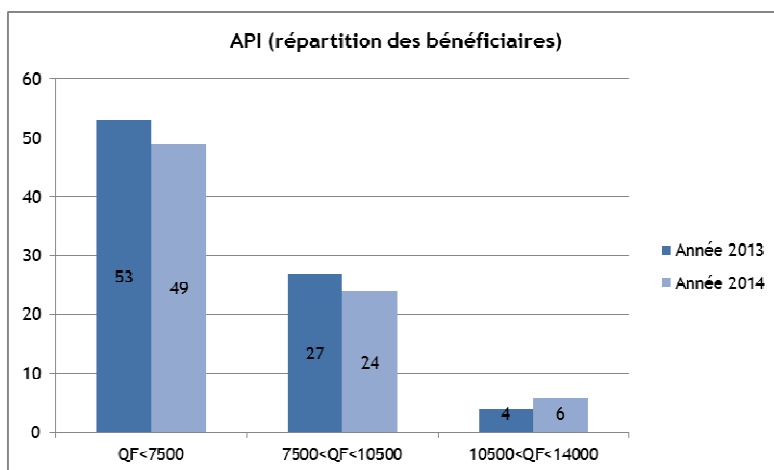
Pour l'année 2014 la dépense s'élève à 32 825 € et concerne 79 agents :

- 78 BIATSS, 1 enseignant

- 56 titulaires et 23 contractuels

Répartition comme suit :

- aide de 500 € (QF => 7 500 €) : 49 bénéficiaires soit 62,1%
- aide de 350 € (QF <7 500 € - 10 500 €>) : 24 bénéficiaires soit 30,4 %
- aide de 200 € (QF <10 500 € - 14 000 €>) : 6 bénéficiaires soit 7,5 %



L'aide au déménagement dans le secteur social

Cette nouvelle prestation a été adoptée par le conseil d'orientation de septembre 2013. En 2014 : 13 dossiers ont été acceptés pour une dépense totale qui s'élève à 6 300 € :

- aide de 600 € (QF inférieur à 7 500 €) : 6 dossiers
- aide 450 € (QF <7 500 € et 10 500 €>) : 4 dossiers
- aide de 300 € (QF <10 500 € et 14 000 €>) : 3 dossiers

Prestations externalisées : Chèques vacances, CESU garde d'enfants, A.I.P. (aide à l'installation des personnels)

Pour ces prestations, le CPUN assume un rôle de relais d'information et de soutien dans la constitution des dossiers mais ne dispose d'aucun élément chiffré, ces PIM étant financées directement par la DGAFP.

La Commission d'Action Sociale de l'Université de Nantes (commission de secours) cf rapport de l'AS

En 2014 la CASUN a examiné 11 dossiers pour une dépense globale est de 11 600 €

- aides non remboursables : 9 100 €
- prêts de secours : 2 500 €

Typologie des demandeurs :

- 6 hommes, 5 femmes (en 2013 : 2 hommes et 10 femmes)
- 6 titulaires et 5 personnels contractuels (dont un doctorant)

Partenariat UDAF

Le partenariat avec l'UDAF mis en place depuis plusieurs années, permet de proposer l'intervention d'une Conseillère en Education Sociale et Familiale :

- pour proposer une aide éducative budgétaire (susceptible de se prolonger dans le temps parfois) ;
- pour l'aide à la renégociation de prêts ou au rachat de crédits ;
- pour le soutien aux actions de prévention et d'information ;
- ou encore pour une aide au montage des dossiers d'accèsion à la propriété.

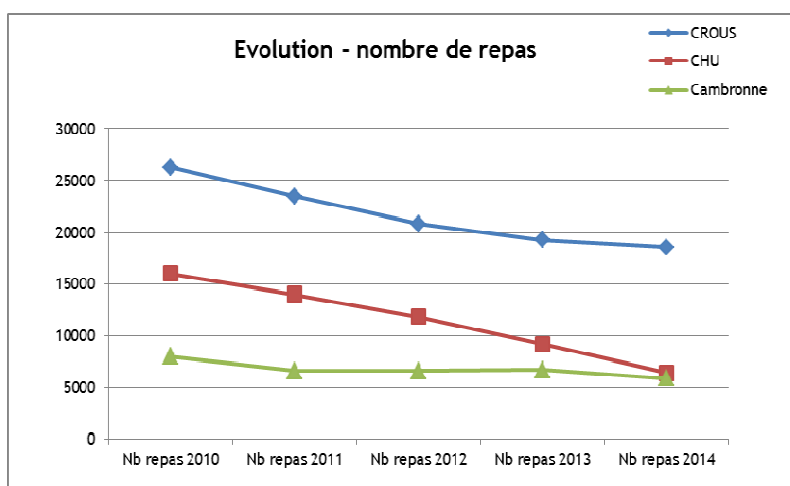
La Restauration

PIM restauration

Cette prestation interministérielle dite « collective » (1,21 € par repas en 2014 pour les personnels dont l'INM est égal ou inférieur à 466) n'est pas versée directement aux agents, mais vient en déduction du coût des repas.

Les dépenses de restauration de l'année 2014 s'élèvent à 48 194,90 €.

Le constat désormais récurrent est celui de la baisse de fréquentation de la plupart des restaurants administratifs, et notamment, ce qui semble révélateur, pour les agents dont l'indice est le plus faible.



Au-delà du versement de la prestation interministérielle « restauration » évoquée ci-dessus, le Comité propose chaque année une aide ponctuelle à la restauration.

La valeur faciale des chèques-déjeuner a été relevée en 2014 à 4,80 €. La dépense a été de 21 310,78 € pour 365 bénéficiaires.

2. Culture - Loisirs - Vacances

Visites culturelles, expositions

Le CPUN continue de proposer des visites culturelles (visites urbaines, expositions...) ou des stages et ateliers divers en collaboration avec Artaban, l'Acener ou le Voyage à Nantes.

Rappelons que les visites culturelles et expositions, ouvertes aux personnels et à leur famille, sont très largement financées par le Comité : prise en charge intégrale du coût du conférencier ou du guide, et d'une partie des billets d'entrée.

Pratique artistique

Parmi les ateliers proposés aux étudiants par la Direction de la Culture et des Initiatives (DCI), 6 sont ouverts aux personnels (couture créative, photographie, prise de parole, récit et conte, cartes postales sonores, expression et médias, théâtre).

La DCI organise également des Master Class le week-end, format qui convient mieux aux personnels. La répartition par catégorie de personnels y est à peu près équilibrée (10 enseignants - 13 BIATSS).

Un concours de nouvelles ouvert exclusivement aux personnels a été proposé cette année à l'initiative du Comité, en collaboration avec la DCI.

Participation à différents prix :

- Prix littéraire inter-CE
- Prix Cez'Arts ou prix cinématographique du public d'entreprise
- Prix de la BD

Carte CEZAM

Cette carte, délivrée grâce au partenariat avec Cezam Pays de Loire, permet à ses titulaires d'obtenir des réductions tant localement (région nantaise et nazairienne) que nationalement. Le Comité prend en charge une partie de son coût pour les personnels et les ayants-droit.

Billetterie directe

Le service billetterie est toujours très « consommateur » de temps (réception des demandes, gestion administrative et financière, contacts avec les prestataires...), mais reste extrêmement apprécié comme le prouve la demande en augmentation chaque année.

Propositions de spectacles

Chaque année le Comité propose divers spectacles à prix réduits :

- partenariat direct pour certains abonnements ou avec certaines salles de spectacles,
- ou participation financière pour quelques spectacles sélectionnés.

Enfin, tout au long de l'année, mais plus particulièrement pendant les vacances scolaires, des spectacles pour les enfants sont proposés à prix réduits.

Nuitées à Paris, en régions, et en Europe

Des nuitées sont proposées dans plusieurs grandes villes françaises et européennes (du studio 2 personnes au studio 6/7 personnes).

Le Comité propose également des nuitées en mobil home (hors saison) dans de nombreux campings dans toute la France.

Vacances

Pour les vacances (mais également hors saison), plusieurs solutions sont proposées :

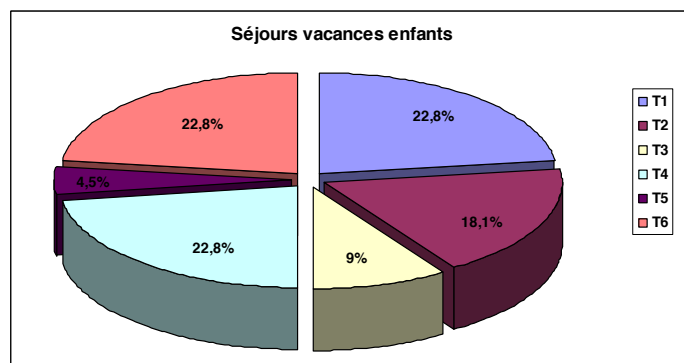
- linéaires ;
- partenariat avec différents prestataires : Odalys, Krusoë, Vagues Océanes, Village du soleil, Vacances pour tous, UCPA, Pierre et Vacances, Central Parc... ;
- système d'allotement : choix de quelques destinations à tarifs préférentiels.

Séjours d'enfants pendant les vacances

Ce secteur s'est notablement étoffé depuis deux ans et semble répondre à un besoin des familles. Deux partenaires principaux pour ces propositions :

- l'association AROEVEN
- l'association Echanges et Découvertes (Aludéo)

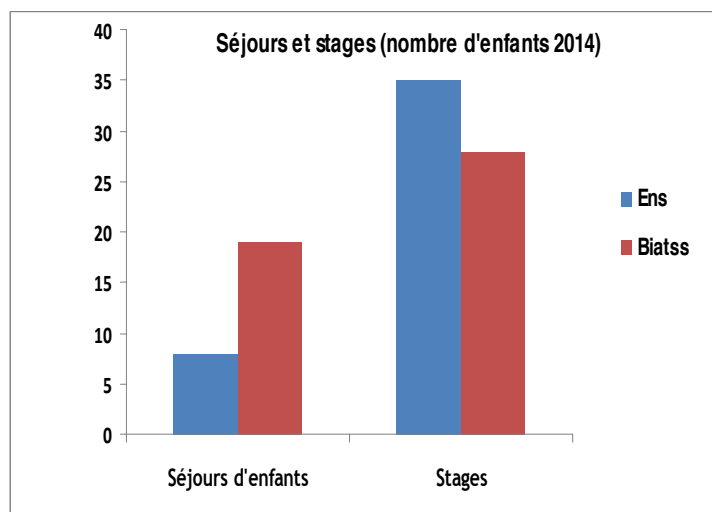
Le choix porte toujours sur des séjours courts (du lundi matin au vendredi soir) et de proximité, pour les enfants entre 8 et 14 ans. Le coût supporté par la famille varie selon le quotient familial (6 tranches).



Propositions de stages pour les enfants pendant les vacances

En dehors des séjours, le Comité a proposé des stages à compter des vacances d'été avec deux nouveaux partenaires :

- Le Lieu Magique
- Nantes Natation Promotion



3. Activités sportives

Tout au long de l'année, des activités sportives sont proposées aux personnels :

- par le Comité (yoga, taï chi, bowling, randonnées...)

- et par le SUAPS (avec les étudiants ou cours spécifiques) : 540 inscrits en 2014
- sorties « sportives » dans le cadre du partenariat avec le CLAS CNRS ou avec l'ACENER. : sorties char à voile, plongée, karting...

Si tous les cours du SUAPS sont ouverts aux personnels, certains cours spécifiques sont proposés exclusivement aux personnels et ayants droit le samedi matin.

Les épreuves sportives de l'équipe universitaire

La collaboration entre le Comité et le SUAPS se concrétise également dans l'organisation d'événements communs. Les étudiants sont également appelés à participer. Quant à la dynamique créée autour de l'équipe de coureurs de l'Université, elle se confirme et s'amplifie autour de nouvelles épreuves : trails, randonnées, tri-relais...

En 2014 ce sont 155 sportifs qui ont, au moins une fois, participé sous les couleurs de l'Université.

Depuis 2012, le SUAPS et le CPUN organisent également les « Défoulées de l'Université » avec des étudiants du STAPS : 145 inscrits en 2014.

Pour les enfants

En 2013/2014, 29 enfants étaient inscrits à l'Ecole du sport, créée à la rentrée universitaire 2013. Cette expérience, renouvelée à la rentrée 2014, est appelée à se prolonger durant les vacances scolaires dès 2015.

4. Manifestations collectives et actions transversales

- Fête des personnels fin juin
- Fête de Noël mi décembre (1300 personnes)
- Fête des enfants en mars

5. Information - Communication

L'information joue rôle déterminant et tous les vecteurs disponibles sont sollicités :

- **Les « relais »** : actuellement au nombre de 22,
- **Les Bulletins d'information**
- **Les « Brèves du Comité »** (informations ponctuelles envoyées par mail à tous les personnels).
- **L'intranet**
- **Rencontres sur les campus à la rentrée 2014 (sur 12 sites)**

■ 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.

Depuis cette année, les personnels et étudiants peuvent accéder aux ateliers sans frais supplémentaires, afin de renforcer l'accessibilité à cette offre culturelle. Les conjoints peuvent également y participer dans la limite des places disponibles, en bénéficiant d'un tarif préférentiel.

Les personnels de l'université sont représentés dans une proportion de 12 % dans les ateliers culturels organisés sur le campus nantais.

La plupart des ateliers sont accessibles en fin de journée après le travail. Des master class et stage sont organisés durant le week-end depuis l'année 2013-2014 et au vu de leur succès, auprès des personnels notamment, ce format a été renforcé cette année. Sept master class ont donc été organisées cette année. La participation des personnels y a été particulièrement élevée : 60% des personnels participants aux ateliers l'ont été entre autre durant un week-end et 30% ont participé à au moins deux propositions d'ateliers ou de master class. Enfin, le nombre de personnels participant à un atelier ou une master class proposée par la Direction Culture et initiatives a quasiment triplé entre 2013-2014 et 2014-2015, démontrant de l'intérêt croissant de ce public pour l'offre et de la meilleur communication des services sur ces propositions.

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 sur les différents campus (bâtiments d'enseignement, CROUS, Restaurants Universitaires, ainsi que les Bibliothèques Universitaires).

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

Ces expositions changent de lieux tous les deux mois.

Nombre d'expositions en cours : 5 expositions composées de 30 cadres chacune

Dont

Photogramme : découverte de la technique photographique,

Kan Ha Diskan : exposition regroupant des poèmes et des photographies,

Florilège : exposition des photographies des événements culturels de l'Université,

Exposition itinérante du Bureau d'impression multiples,

Autres...

Les évènements culturels :

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

Un agenda mensuel diffusé largement sur les campus et en centre ville permet de connaître la programmation.

Une « newsletter » diffusée sur les boîtes « e-mail » reprend l'essentiel de ces informations.

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

Liste des événements : Résidence artistique Radio Charrette « Ter(t)res Aléatoires », Soirée Pôle poésie associant poésie et danses, Soirée théâtre lors de laquelle des associations issues du programme APPUIS proposent des créations, Folle Journées, Campus en musique, Journées de la Culture, interventions impromptues de conteurs ou comédiens dans les cours (Le Professeur Achille)...

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 de formation 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.

L'Université Permanente se déploie également sur la Loire-Atlantique à travers 9 antennes animées par des bénévoles.

Données statistiques et démographiques (données 2014)

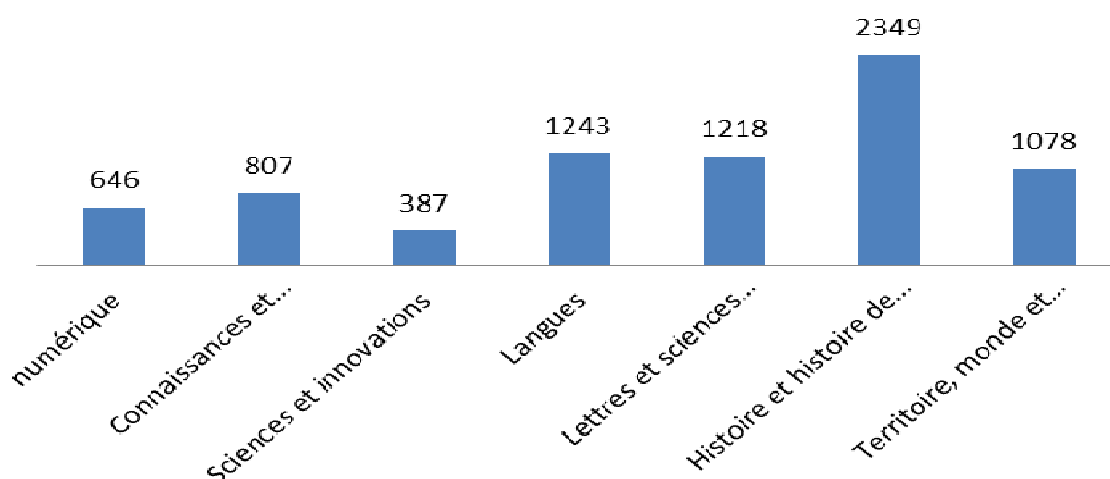
L'Université Permanente compte 7919 étudiants inscrits (avril 2014) dont 5919 étudiants sur le site Nantais et 1994 étudiants dans les antennes de Loire-Atlantique.

68% des étudiants sont des étudiantes. La part des étudiants âgés de plus de 61 ans et plus atteint 83 %, les hommes s'inscrivant majoritairement après 60 ans, alors que les femmes ont davantage tendance à s'inscrire dès 51 ans.

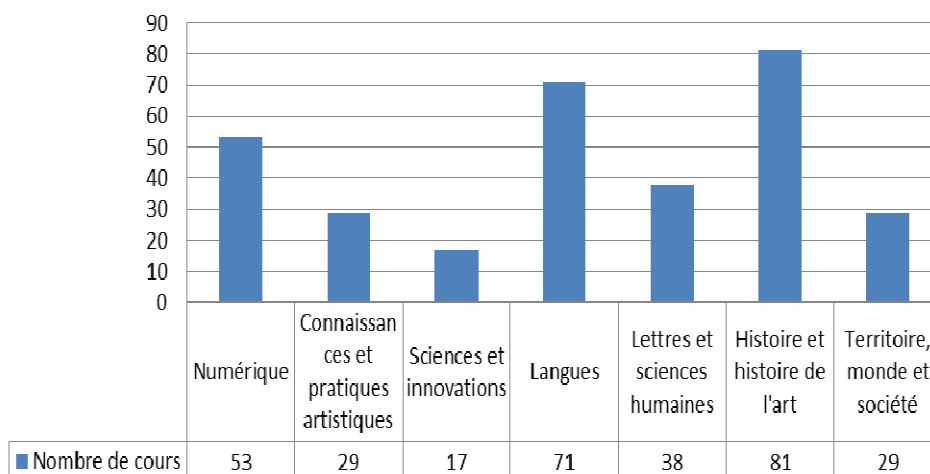
1. Les cours (chiffres 2014):

L'Université Permanente dispense plus de trois cent cours qui se répartissent en 7 domaines principaux.

Nombre d'étudiants par domaine



Nombre de cours dispensés



2. Les conférences :

L'Université Permanente propose également plus de trois cent 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.

- Cycle artistique
- Cycle littéraire
- Cycle scientifique
- Les grandes conférences du jeudi
- Cycle citoyen

Environ 20 000 personnes assistent aux conférences nantaises, avec une plus grande fréquentation pour les cycles littéraire et les grandes conférences du jeudi.

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

3. Les autres activités de l'Université Permanente

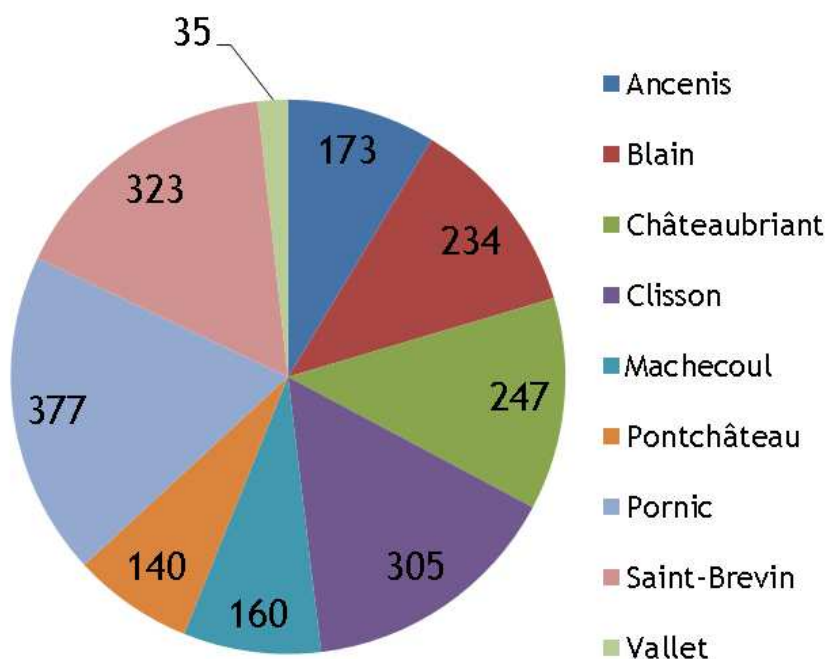
L'Université Permanente organise également des activités culturelles et musicales, seule (concerts, spectacles) ou en partenariat (l'Heure musicale du jeudi, l'Eté Vivant). Ces activités ont un impact fort en termes de lien social et intergénérationnel, et contribuent au rayonnement de l'Université de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

4. 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.

Les quatre antennes les plus dynamiques sont celles de Pornic (377 inscrits), Saint-Brévin (323 inscrits) et Clisson (305 inscrits).

Nombre d'étudiants par antenne en 2014 - 2015



■ 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 (58 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 60 € pour l'année, pour un maximum de trois sports, sur autant de créneaux qu'ils le souhaitent. L'inscription Suaps leur permet également de pouvoir participer aux stages et à la programmation Université d'été (des cours jusqu'à mi-juillet et reprise mi-août).

En 2014, 581 personnels ont participé aux cours du service des sports (ce chiffre augmente d'année en année), 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 ;
- Le badminton ;
- La musculation cardio-training ;
- Les participations aux stages de plein air.

L'ouverture d'un premier espace fitness en faculté de médecine nous permet de mieux répondre à la demande sur ce site et pour la présidence. Un développement de cours sur les activités de bien être est programmé pour 2015 sur une deuxième installation, suite au succès de ceux qui ont été ouverts cette année.

Au-delà des pratiques annuelles et des stages, 5 demi-journées « voile » ont été organisées et 35 sorties sur Class8 durant l'année.

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 et deux randonnées. Ces déplacements ont eu lieu dans la région, en France et à l'international.

En coordination avec le CPUN, l'escalade est ouverte aux enfants des personnels le samedi matin depuis deux ans. En même temps, de la gym tonic, de la musculation, du badminton et de l'escalade sont aussi proposés à leurs parents et aux autres personnels.

L'école de sport du mercredi après-midi est remplie et donne satisfaction. Elle accueille 27 enfants de personnels depuis la rentrée 2014. Un projet d'accueil des enfants des personnels sur les quinze premiers jours de juillet est en cours. Le but serait de leur offrir une sensibilisation aux pratiques physiques.



UNIVERSITÉ DE NANTES

10.

LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS UTILISÉS - ANNEXES



10.

LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS UTILISÉS - ANNEXES

- LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS UTILISÉS
- ANNEXE

LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS UTILISÉS

AAENES, ADAENES	Attache d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ex AASU)
ABIB	Assistant des bibliothèques
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
AC	Agent comptable
AHUO	Assistant des disciplines odontologiques
AMUE	Agence de modernisation des universités
APAENES	Attache principal de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ex APASU)
API	Allocation de parent isolé
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
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 compétences
BE	Budget état
BIATSS	Personnel des corps de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, de service et de santé
BIB	Bibliothécaire
CA	Conseil d'administration
CAP	Commission administrative paritaire
CASU	Conseiller d'administration scolaire et universitaire
CDAS	Commission départementale d'action sociale
CDD, CDI	Contrat à durée déterminée, contrat à durée indéterminée
CET	Compte épargne-temps (indemnités pour congés non pris)
CEVU	Conseil des études et de la vie universitaire
CG	Congé
CHSCT	Comite d'hygiène, sécurité et conditions de travail
CMR	Produits cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction
CLM	Congé Longue Maladie
CNRS	Centre National de la Recherche Scientifique
CNU	Conseil national des universités
CONS	Conservateur
CONSG	Conservateur général de bibliothèque
CPE	Commission paritaire d'établissement
CPUN	Comite des personnels de l'université de Nantes
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CS	Conseil scientifique
CTP/CT	Comite technique paritaire / comité technique
CUD	Centre universitaire départemental

CURI	Conseil universitaire des relations internationales
DIF	Droit individuel à la formation
EA	Equipe associée
ECN	Ecole centrale de Nantes
EFR	Exploration fonctionnelle respiratoire
ED	Ecole doctorale
ENS	Enseignant
EPS	Education physique et sportive
EPSCP	Etablissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel = université
EPUN	Ecole polytechnique de l'université de Nantes
ETP, ETPT	Equivalent temps plein, Equivalent temps plein travaillé
FNCAS	Fédération nationale des structures d'action sociale de l'enseignement supérieur
FP	Fonction publique
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
HC	Heures complémentaires
HETD	Heures équivalent travaux dirigés
IAT	Indemnité d'administration et de technicité
IB	Indice brut
IEMN-IAE	Institut d'économie et de management de Nantes, Institut d'administration des entreprises
IFTS	Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
IEN	Inspecteur de l'Education Nationale
IGARUN	Institut de géographie et d'aménagement régional de l'université de Nantes
IGE	Ingénieur d'études
IGR	Ingénieur de recherche
INF	Infirmier
INM	Indice nouveau majoré
INRA	Institut National de la Recherche Agronomique
INRIA	Institut National de la Recherche en Informatique Automatique
INSERM	Institut Nationale de la Santé et de la Recherche Médicale
IPAG	Institut de préparation à l'administration générale
IRA	Institut régional d'administration
IUFM	Institut universitaire de formation des maîtres
IUT	Institut universitaire de technologie
IRFFLE	Institut de recherche et de formation en français langue étrangère
ITRF	Ingénieur, technicien de recherche et formation
IUT	Institut universitaire de technologie
LA	Liste d'aptitude
LECT	Lecteur de langues étrangères de l'enseignement supérieur
LOLF	Loi organique, loi de finances
LRU	Loi relative aux libertés et responsabilités des universités
MAG	Magasinier spécialisé (des bibliothèques)
MCF ou MC	Maître de conférences des universités
MCOD	Maître de conférences praticien hospitalier odontologie
MCPH	Maître de conférences praticien hospitalier médecine
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
MSH	Maison des Sciences de l'Homme
MTT	Mi-temps thérapeutique
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
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
PHU	Professeur hospitalier universitaire
PIM	Prestations interministérielles (action sociale)
PIF	Projet individuel de formation
PLP	Professeur de lycée professionnel (2 nd degré)
PPRS	Prime de participation à la recherche scientifique (personnels ITRF)
PR	Professeur des universités
PR1G	Professeur 1 ^{er} grade de chirurgie dentaire
PRAG	Professeur agrégé (2 nd degré)

PRAS	Professeur associé à temps complet
PRCE	Professeur certifié (2 nd 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)
SAENES	Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ex SASU)
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
SGEPES	Secrétaire général des établissements publics d'enseignement supérieur
SGU	Secrétaire général d'université
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
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

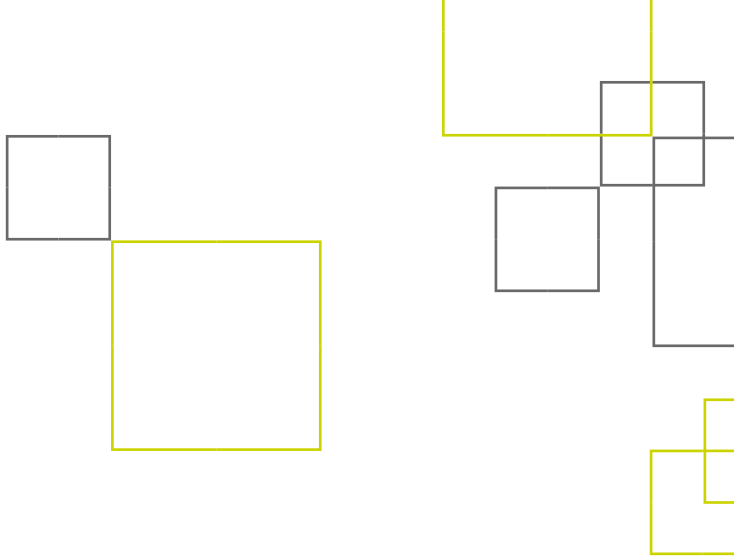
Grands Établissements :

- 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 - **Studio PAO** (Université de Nantes)

Impression : Imprimerie centrale (Université de Nantes)

Achévé d'imprimer : Mars 2016



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

Rédaction : Direction Hygiène, Sécurité, Environnement du travail

Maquette et mise en page - Studio PAO

Crédits photos : Service photographique de l'Université de Nantes

Imprimé par l'Imprimerie centrale de l'Université



ÉDITÉ PAR LA DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES

www.univ-nantes.fr



UNIVERSITÉ DE NANTES