



DÉLIBÉRATION N°2021-01-08-04
du conseil d'administration de l'Université de Nantes

Séance du 12 mars 2021

POINT 5 - APPROBATION DU BILAN SOCIAL 2019

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

- VU** le code de l'éducation ;
- VU** les statuts de l'université de Nantes ;
- VU** l'avis du comité technique d'établissement du 10 novembre 2020 ;

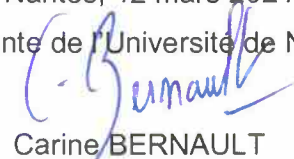
APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ,

Membres en exercice : 35
Nombre de votants : 31
Voix pour : 20
Voix contre : 9
Abstentions : 2

APPROUVE le Bilan social 2019, tel qu'annexé.

À Nantes, 12 mars 2021.

Présidente de l'Université de Nantes



Carine BERNAULT



Extrait transmis au recteur chancelier des Universités le : **25 mars 2021**

Affiché le : **25 mars 2021**

BILAN SOCIAL

2019

univ-nantes.fr



UNIVERSITÉ DE NANTES

[ÉDITO]

Ce bilan social 2019 est un document qui, par la richesse de ses indicateurs, permet de rendre compte de la situation de l'Université de Nantes en matière de ressources humaines. Il est le fruit d'un travail de plusieurs mois permettant de recenser et de présenter ces données de manière la plus pédagogique possible. Il est plus globalement le résultat des politiques RH menées au bénéfice des personnels dans toute leur diversité, BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs.

Évolution des effectifs et de la masse salariale, avancements et promotions, situation des personnels en situation de handicap, politique de formation ou encore temps de travail... Autant de données chiffrées mises en perspectives et commentées, qui participent pleinement à l'effort de transparence souhaité pour que chacun puisse mieux comprendre le fonctionnement ainsi que les grands enjeux de notre établissement, et finalement s'y sentir mieux.

En ce début de mandat, alors que la structuration de l'Université de Nantes en 4 grands pôles (humanités, santé, sciences & technologies, sociétés) s'affirme progressivement et que la construction de Nantes Université se dessine pour 2022, ce bilan social est également un outil prospectif permettant d'anticiper les changements à venir et d'alimenter le dialogue avec les représentants des différentes instances consultatives ou délibératives de l'université.

Outil toujours perfectible, ce bilan social sera notamment enrichi dès l'année prochaine de nouveaux indicateurs relatifs à l'égalité femmes-hommes, dans la dynamique d'ores et déjà engagée autour du projet de rédaction d'un plan d'actions qui sera formalisé en 2021.

Nous vous en souhaitons une bonne lecture, en remerciant l'ensemble des personnels qui ont contribué à sa réalisation.

Carine Bernault
Présidente
de l'Université de Nantes

Dominique Averty
1^{er} vice-Président
Ressources humaines
et financières, dialogue social

Françoise Le Fichant
Vice-présidente déléguée
Responsabilité sociale
Chargée de mission égalité
femmes-hommes

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

Le cadre légal

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

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

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

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

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

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

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

Réalisation du bilan social

- Chef de projet fonctionnel : Lyndia ALLAIRE.

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

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

Que tous soient ici remerciés pour leur participation :

- extraction des données : MANGUE, SIFAC, LAGAF, Winpaie
- extraction des données au 31 décembre 2019, sauf pour les données financières qui sont faites par année civile
- mise en forme de l'information : Direction de la Communication
- mise en forme du document : Adobe InDesign CC.

[SOMMAIRE]

1. LES PERSONNELS6

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

2. LES PARCOURS PROFESSIONNELS.....27

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

3. LES RÉMUNÉRATIONS43

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

4. LES CONDITIONS DE TRAVAIL.....55

4.1. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ.....55

4.1.1. L'action du service de médecine de prévention (MPPU)55

4.1.2. Les dispositifs d'accueil des personnels en situation de handicap.....56

4.1.3. Les accidents de travail et les maladies professionnelles58

4.1.4. Le dispositif d'accompagnement des situations individuelles complexes59

4.2. Le temps de travail.....59

4.2.1. Les aménagements horaires.....59

4.2.2. Travail à temps partiel des personnels titulaires et stagiaires59

4.2.3. Les congés62

4.2.4. Le compte épargne temps (CET)63

4.2.5. Les décharges.....64

4.2.6. Le taux d'absentéisme.....66

5. LE DIALOGUE SOCIAL67

5.1. Les instances représentatives du personnel67

5.1.1. Le Comité technique d'établissement (CTE).....67

5.1.2. La commission paritaire d'établissement (CPE).....67

5.1.3. La commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCP-ANT)68

5.1.4. Le comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT)69

5.2. Les contentieux, conflits et mouvements sociaux70

6. L'ORGANISATION DES ACTIONS SOCIALES72

CULTURELLES ET SPORTIVES.....72

6.1. Le comité des personnels de l'Université de Nantes (CPUN)72

6.1.1. Dispositifs d'action sociale72

6.1.2. Actions de cohésion sociale.....75

6.2. Activité du service social des personnels.....76

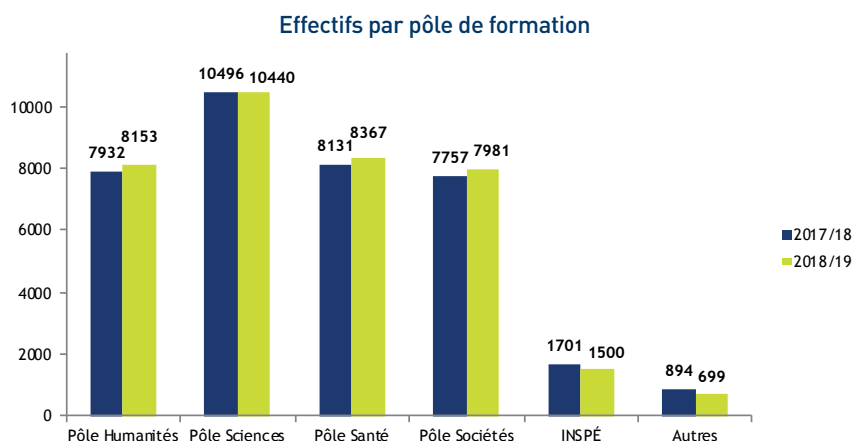
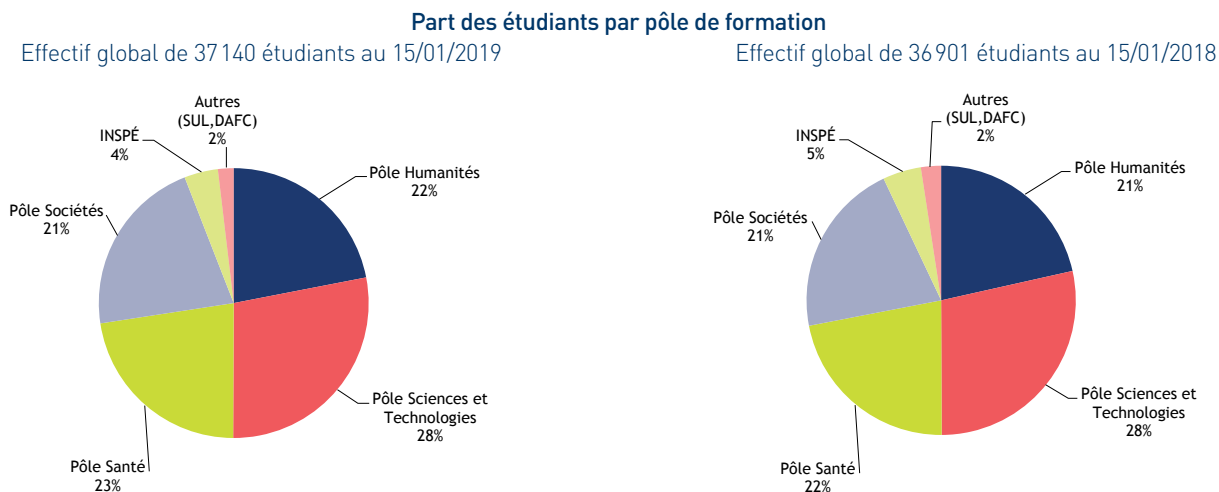
6.3. La direction de la culture et des initiatives (DCI).....79

7. LISTE DES SIGLES ET DES ABRÉVIATIONS UTILISÉS80

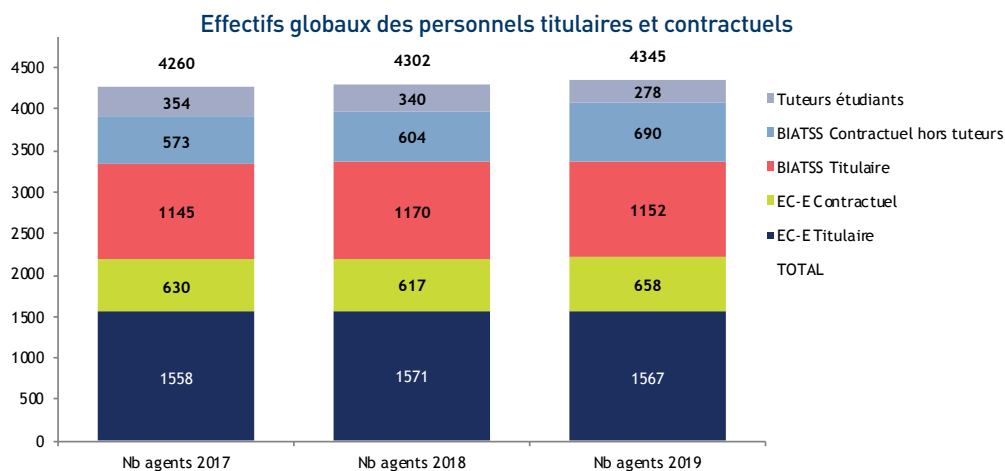
1. LES PERSONNELS

1.1. LES EFFECTIFS

1.1.1. Les effectifs globaux des étudiants par pôle de formation



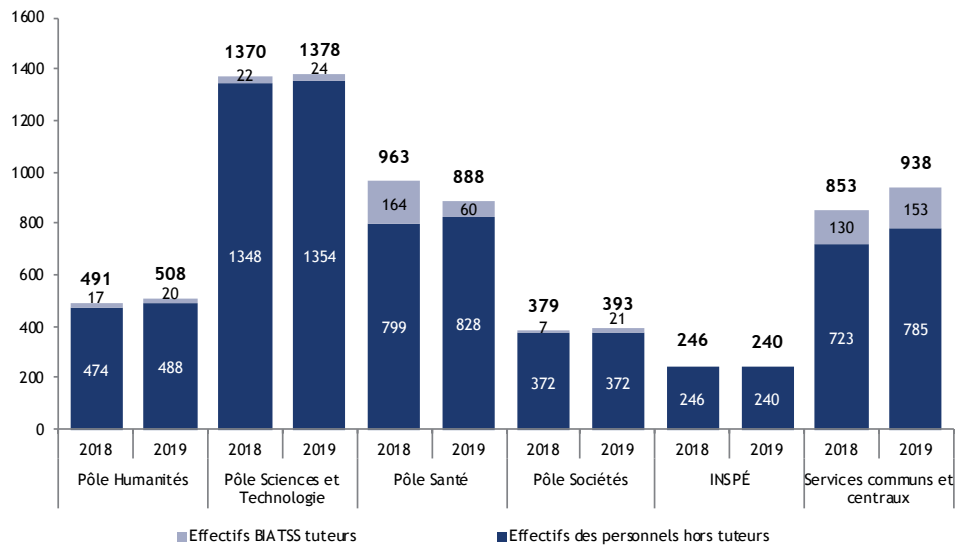
1.1.2. Les effectifs globaux des personnels



Les populations EC-C et BIATSS (hors tuteurs) sont en augmentation sur les trois dernières années. La baisse du nombre de tuteurs n'est pas représentative de la volumétrie des tuteurs recrutés annuellement, qui est à la hausse sur la période 2017-2019. Le nombre de contrats saisis dans les applicatifs de gestion est plus faible au 31/12/2019 (date de la remontée de données) que les années précédentes.

Au 31/12/2019, 137 agents bénéficient d'un CDI parmi les agents contractuels, dont 123 BIATSS.

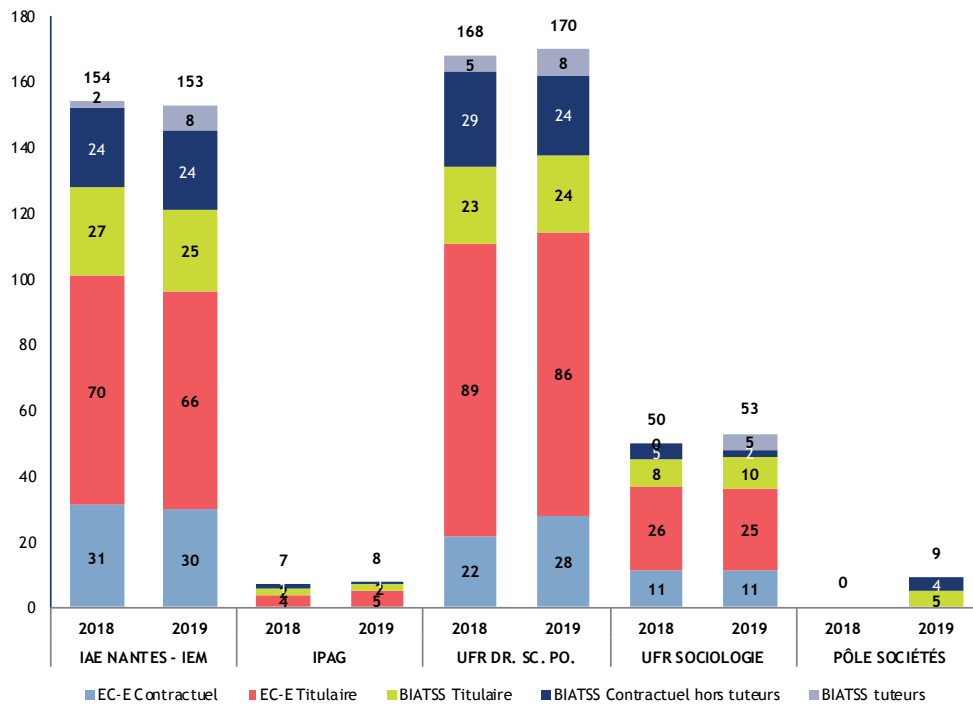
Effectifs des personnels par pôle



1.1.3. Les effectifs par pôle et par composante

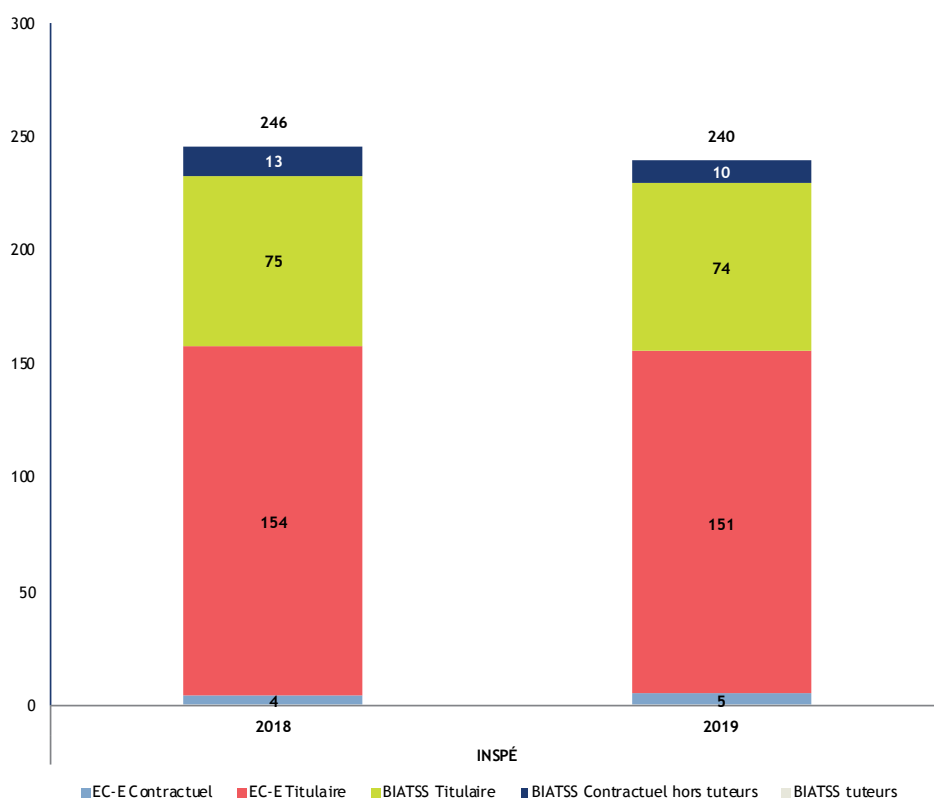
Pôle Sociétés

Effectif global hors tuteurs étudiants de 372 personnels en 2019, soit 349,05 ETP



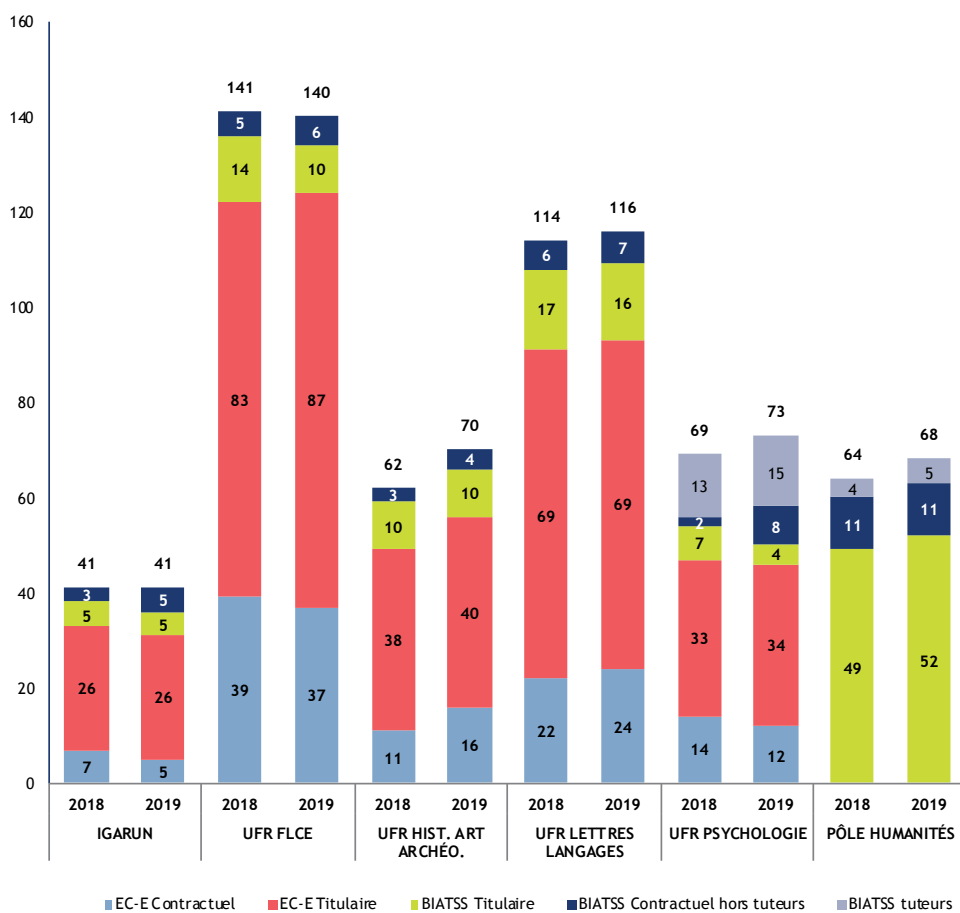
INSPÉ

Effectif global hors tuteurs étudiants de 240 personnels en 2019, soit 195 ETP



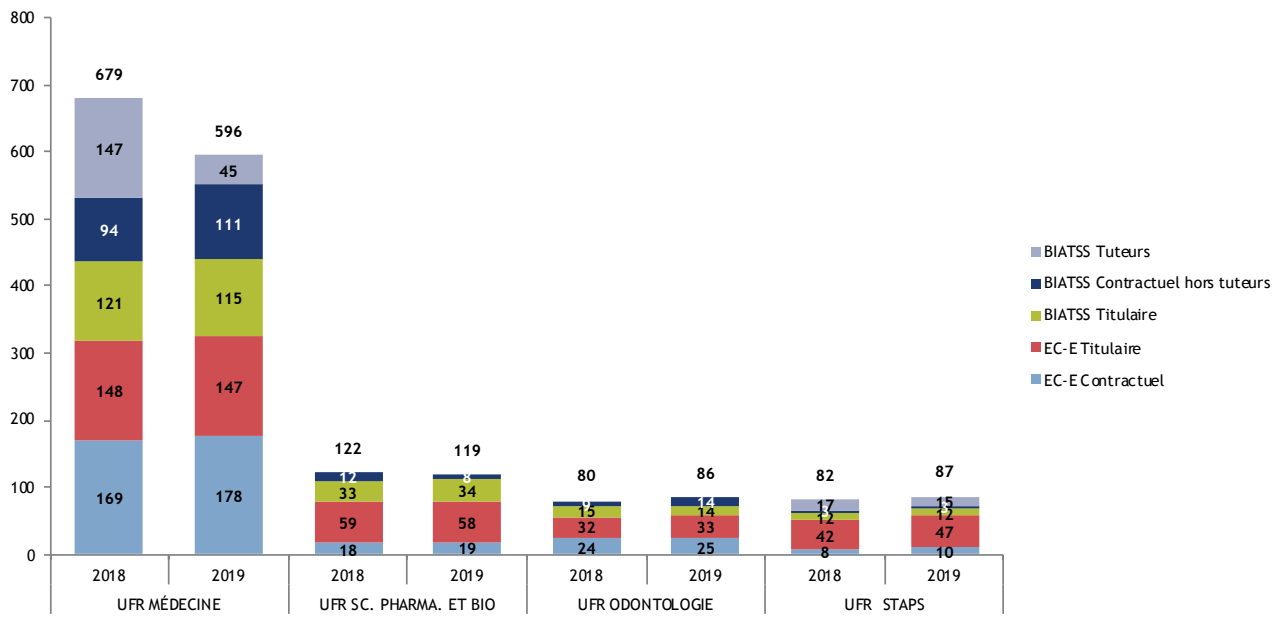
Pôle Humanités

Effectif global hors tuteurs étudiants de 488 personnels en 2019, soit 469,5 ETP



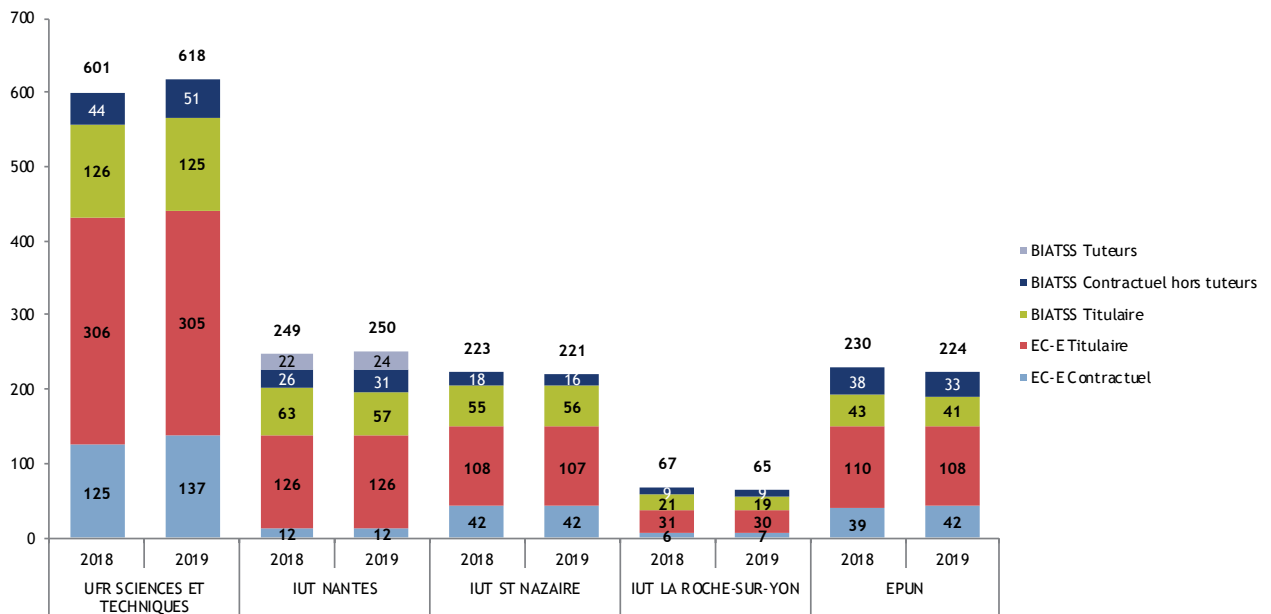
Pôle Santé

Effectif global hors tuteurs d'étudiants de 828 personnels en 2019, soit 791,7 ETP

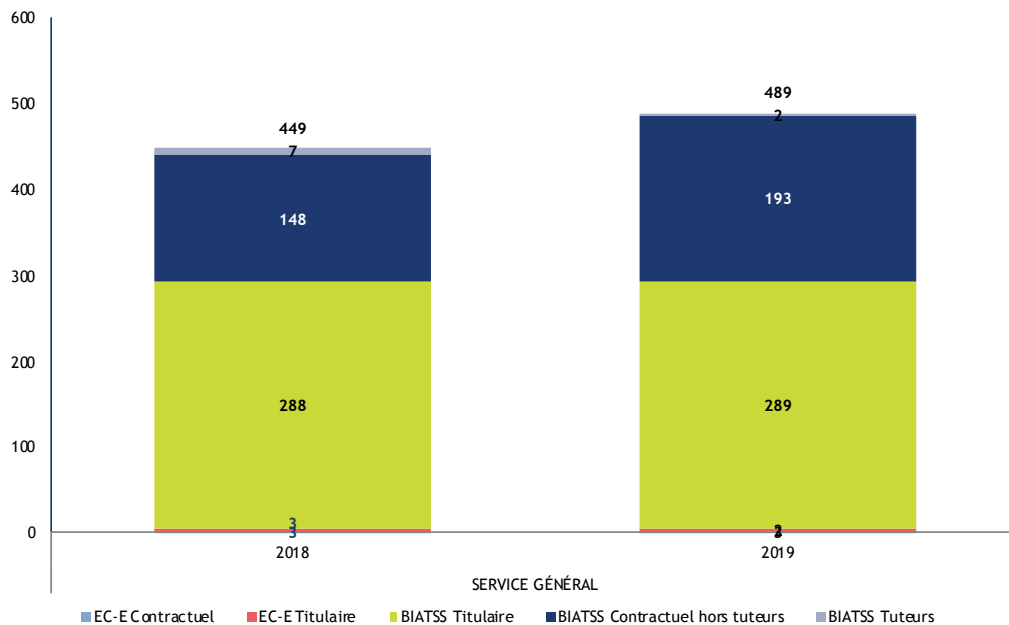
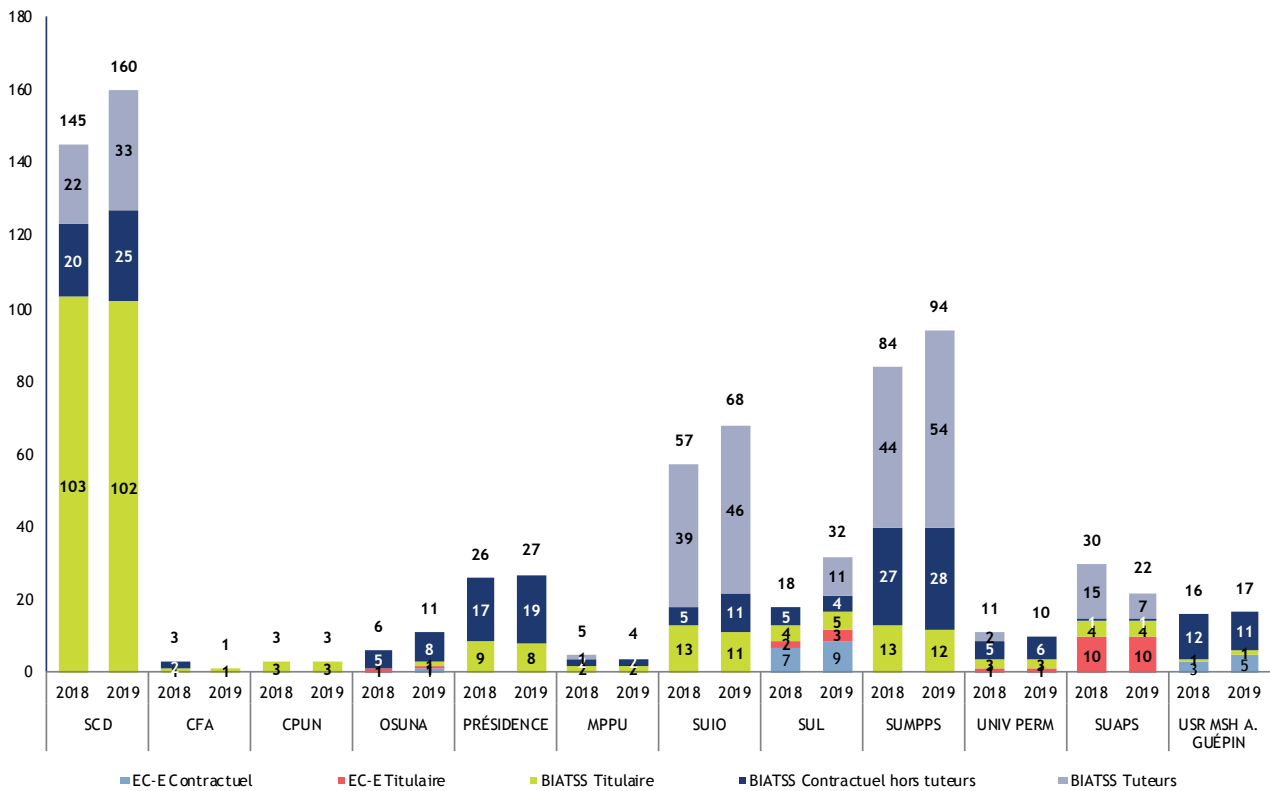


Pôle Sciences et Technologie

Effectif global hors tuteurs étudiants de 1354 personnels en 2019, soit 1316,8 ETP



Services communs et centraux
Effectif global hors tuteurs étudiants de 785 personnels en 2019 soit 717,53 ETP



On observe une augmentation de la population BIATSS, particulièrement dans les services communs et centraux. L'obtention de plusieurs appels à projets est venue renforcer des activités contribuant au développement de l'ensemble de l'établissement (programme NExT, NEPTUNE, Fonds social européen pour la réussite des étudiants...).

1.1.4. Les effectifs EC-E

Les personnels enseignants titulaires et contractuels sont au nombre de 2225.

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

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

1.1.4.1. Répartition des effectifs EC-E titulaires

	Corps	Nb agents 2017	ETP 2017	Nb agents 2018	ETP 2018	Nb agents 2019	ETP 2019
Femme	1 ^{er} et 2 nd degré	160	135,4	173	142,8	175	143,2
	MCF	303	295,5	311	302,6	316	306,7
	MCU - PH	29	28	29	27,5	26	26
	PR	64	61,6	63	62	65	62
	PU - PH	23	22	24	23	26	25
	<i>Sous-total</i>		579	542,5	600	557,9	608
	Corps	Nb agents 2017	ETP 2017	Nb agents 2018	ETP 2018	Nb agents 2019	ETP 2019
Homme	1 ^{er} et 2 nd degré	180	170,4	174	164,3	175	165,3
	MCF	415	409,7	416	411	406	403,9
	MCF Médecine générale	0	0	0	0	0	0
	MCU - PH	34	34	33	33	33	33
	Physicien adjoint	1	1	0	0	0	0
	PR	251	247	251	247	248	245
	PU - PH	98	98	97	96	97	93
<i>Sous-total</i>		979	960,1	971	951,3	959	940,2
TOTAL		1558	1502,6	1571	1509,2	1567	1503,1

En 2018 comme en 2019, les femmes représentent 38,2 % des EC-E titulaires et seulement 20,8 % des professeurs d'Université.

Effectifs EC-E titulaires par corps

Corps	2017	Part 2017	2018	Part 2018	2019	Part 2019
1 ^{er} et 2 nd degré	340	22 %	347	22 %	350	22 %
MCF	719	46 %	727	46 %	722	46 %
MCU - PH	63	4 %	62	4 %	59	4 %
PR	315	20 %	314	20 %	313	20 %
PU - PH	121	8 %	121	8 %	123	8 %
TOTAL	1558	100 %	1571	100 %	1567	100 %



1.1.4.2. Répartition des effectifs des EC-E contractuels

	Type de contrat	Nb agents 2017	ETP 2017	Nb agents 2018	ETP 2018	Nb agents 2019	ETP 2019
Femme	Ass. Maître Conf.	0	0	0	0	0	0
	Associé	15	7,5	18	10	17	9,5
	Associé MC. HU TPL	8	5,5	6	3,5	5	2,5
	ATER	42	42	36	35	34	34
	CCA-AHU / PHU	57	57	54	54	54	54
	Doctorant et Post-Doctorant	133	132,8	137	136,7	148	146,8
	EC-E CDD / CDI	32	31,25	39	34,75	54	49,25
	Invité	1	1	0	0	0	0
	Lecteur	13	13	16	16	17	16
	<i>Sous-total</i>	301	290,05	306	289,95	329	312,05
	Type De Contrat	Nb agents 2017	ETP 2017	Nb agents 2018	ETP 2018	Nb agents 2019	ETP 2019
Homme	Associé	30	16	29	15,5	30	16
	Associe MC. HU TPL	5	2,5	6	3,5	6	3,5
	ATER	28	28	23	23	19	19
	CCA-AHU / PHU	58	58	61	61	63	63
	Doctorant et Post-Doctorant	164	163	162	161,5	171	169,5
	EC-E CDD / CDI	33	30,3	26	24,8	36	33,8
	Invité	1	1	0	0	0	0
	Lecteur	9	9	4	4	4	4
	Autre	1	0	0	0	0	0
	<i>Sous-total</i>	329	307,8	311	293,3	329	308,8
TOTAL		630	597,85	617	583,25	658	620,85

En 2019, 50 % des EC-E contractuels sont des femmes.

Effectifs enseignants contractuels par type de contrat

Type de contrat	Nb agents 2017	Part 2017	Nb agents 2018	Part 2018	Nb agents 2019	Part 2019
Associé	58	9 %	59	10 %	58	9 %
ATER	70	11 %	59	10 %	53	8 %
CCA-AHU / PHU	115	18 %	115	19 %	117	18 %
Doctorant et Post-Doctorant	297	47 %	299	48 %	319	48 %
EC-E CDD / CDI	65	10 %	65	11 %	90	14 %
Invité	2	0 %	0	0 %	0	0 %
Lecteur	22	3 %	20	3 %	21	3 %
Autre	1	0 %	0	0 %	0	0 %
TOTAL	630	100%	617	100%	658	100%

L'augmentation des effectifs enseignants contractuels s'explique par plusieurs éléments. La mise en œuvre de réformes nationales (loi ORE) a permis de renforcer les équipes pédagogiques par des contrats de type LRU ; le déploiement de l'I-SITE NEXt a donné lieu au recrutement de doctorants et de jeunes chercheurs sur des contrats en lien avec les projets de recherche. En 2018, 2 contractuels LRU ont pu bénéficier d'une Cdisation. En 2017, ils étaient au nombre de 9.

1.1.5. Les effectifs BIATSS

Les personnels BIATSS (bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, de service et de santé) titulaires et contractuels de l'université sont au nombre de 2 120 (dont 278 tuteurs étudiants).

Ils se répartissent en cinq types de filières :

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

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

	Catégorie	Nb agents 2017	ETP 2017	Nb agents 2018	ETP 2018	Nb agents 2019	ETP 2019
Femme	Cat. A	171	159,9	174	162,6	174	160,8
	Cat. B	204	191,3	217	200,7	222	207,5
	Cat. C	380	349,3	376	347,5	364	332,1
	<i>Sous-total</i>	<i>755</i>	<i>700,5</i>	<i>767</i>	<i>710,8</i>	<i>760</i>	<i>700,4</i>
Homme	Cat. A	146	141,8	157	145,6	154	144,7
	Cat. B	117	114,9	116	111,8	110	106,6
	Cat. C	127	119,4	130	124,9	128	121,7
	<i>Sous-total</i>	<i>390</i>	<i>376,1</i>	<i>403</i>	<i>382,3</i>	<i>392</i>	<i>373</i>
TOTAL		1145	1076,6	1170	1093,1	1152	1073,4

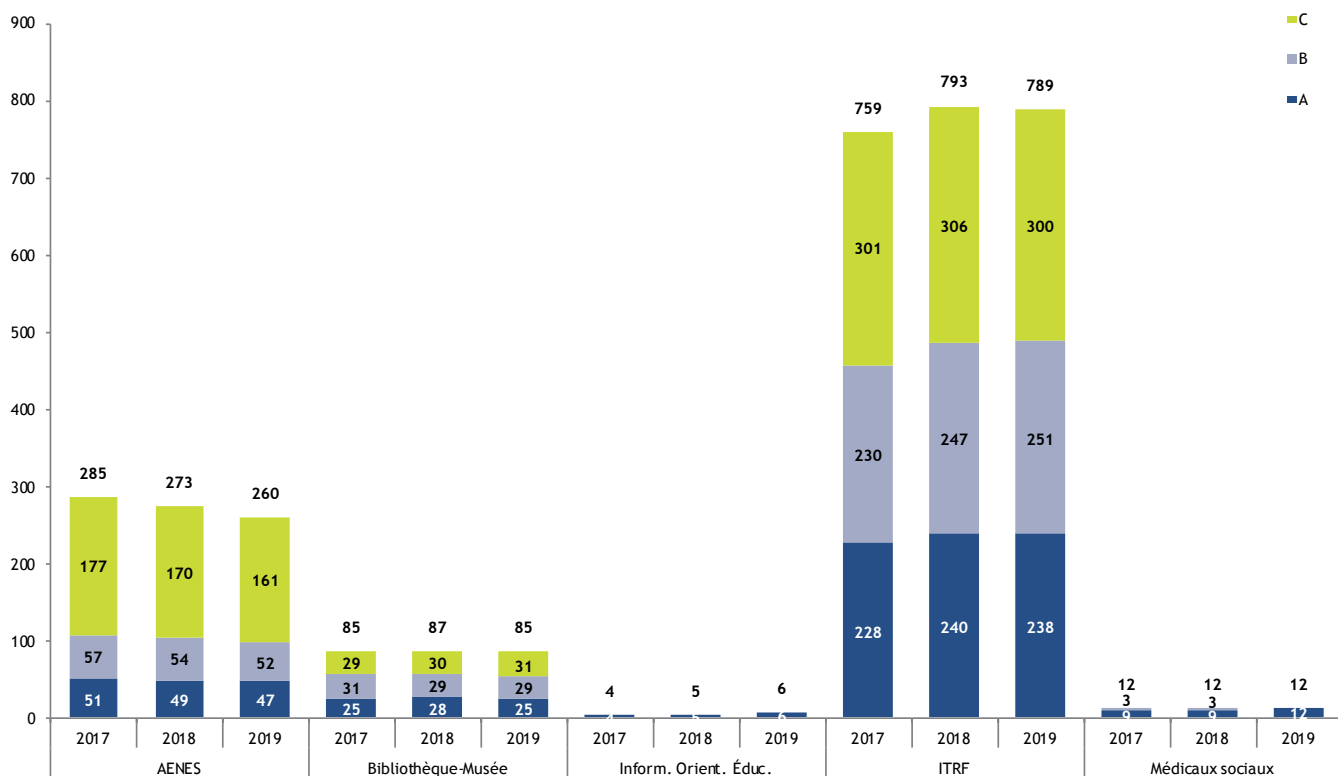
À noter : une forte féminisation des BIATSS titulaires puisque les femmes représentent 65 % de la population totale. Elles sont plus présentes dans les catégories B (66 %) et C (73 %). En revanche en catégorie A, la répartition F/H est plus équilibrée (53 %).

Effectifs BIATSS titulaires par catégorie FP sur 3 ans

Catégorie FP	2017	Part 2017	2018	Part 2018	2019	Part 2019
A	317	28%	331	28%	328	28%
B	321	28%	333	28%	332	29%
C	507	44%	506	43%	492	43%
TOTAL	1145	100%	1170	100%	1152	100%

Le poids relatif de chaque catégorie Fonction Publique au sein de la population des BIATSS titulaires est relativement stable. Le renforcement des fonctions d'encadrement et intermédiaires accompagne la structuration et la professionnalisation de l'établissement.

1.1.5.2. Répartition des BIATSS titulaires par filière et par catégorie



La filière ITRF reste prédominante dans la population BIATSS. En 2019, elle représente 68,5 % de la population BIATSS titulaire (+ 0,9 point) par rapport à 2018. La souplesse des modes et calendriers de recrutement peut être l'une des explications.

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

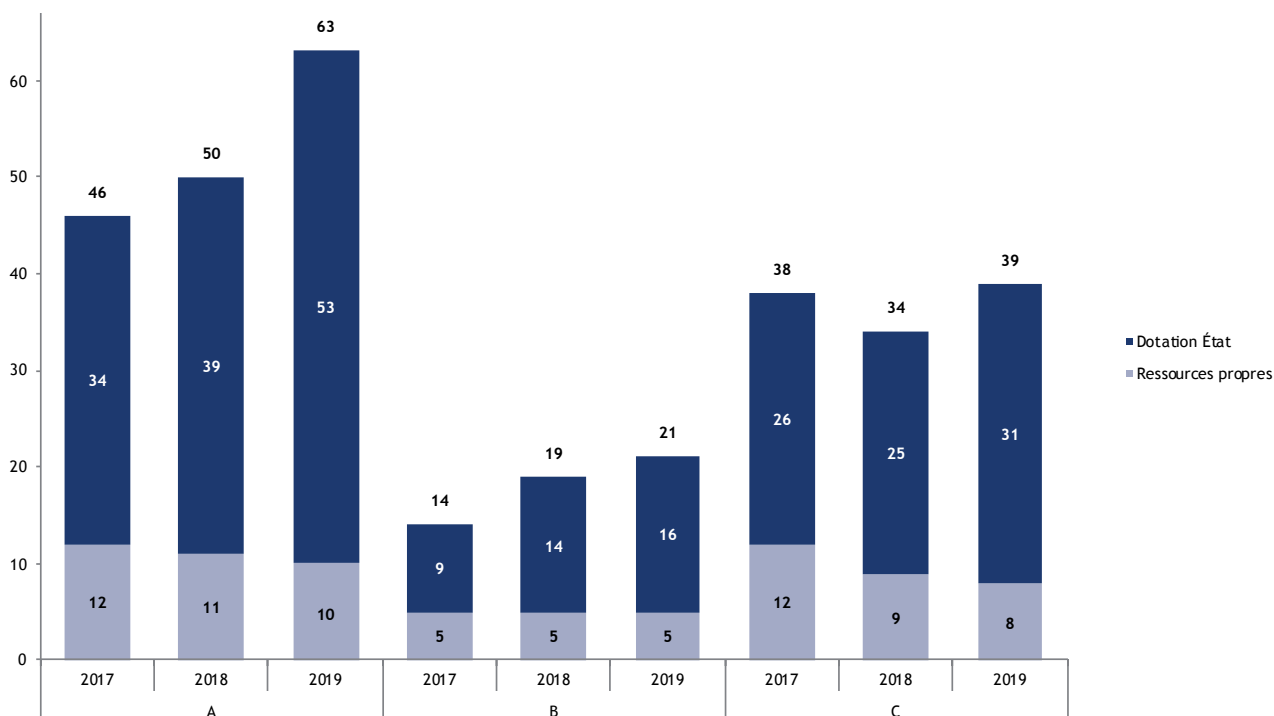
	Catégorie	Nb agents 2017	ETP 2017	Nb agents 2018	ETP 2018	Nb agents 2019	ETP 2019
Femme	Cat. A (hors tuteurs)	173	150,69	188	171,37	239	217,98
	Tuteurs	186	0	202	0	167	0
	Cat. B	90	86,5	98	93,6	106	99,5
	Cat. C	150	142,9	136	128,1	152	144,45
	<i>Sous-total</i>	599	380,09	624	393,07	664	461,93
	Catégorie	Nb agents 2017	ETP 2017	Nb agents 2018	ETP 2018	Nb agents 2019	ETP 2019
Homme	Cat. A	93	86,3	113	104,5	118	107,35
	Tuteurs	168	0	138	0	111	0
	Cat. B	26	25	25	25	26	25,8
	Cat. C	41	38,65	44	42	49	46,85
	<i>Sous-total</i>	328	149,95	320	171,5	304	180
TOTAL		927	530,04	944	564,57	968	641,93

Quelques chiffres à retenir : 68,5 % des BIATSS contractuels sont des femmes, soit une proportion légèrement supérieure à celle de la population des titulaires. Hors tuteurs, la population féminine se répartit à 48,1 % en catégorie A, à 21,3 % en catégorie B et à 30,6 % en catégorie C. La population masculine se répartit à 61,1 % en catégorie A, à 13,5 % en catégorie B et à 25,4 % en catégorie C.

Effectifs BIATSS contractuels par catégorie FP sur 3 ans

Catégorie FP	2017	Part 2017	2018	Part 2018	2019	Part 2019
Cat. A (hors tuteurs)	266	29%	301	32%	357	37%
Tuteurs	354	38%	340	36%	278	29%
B	116	13%	123	13%	132	14%
C	191	21%	180	19%	201	21%
TOTAL	927	100%	944	100%	968	100%

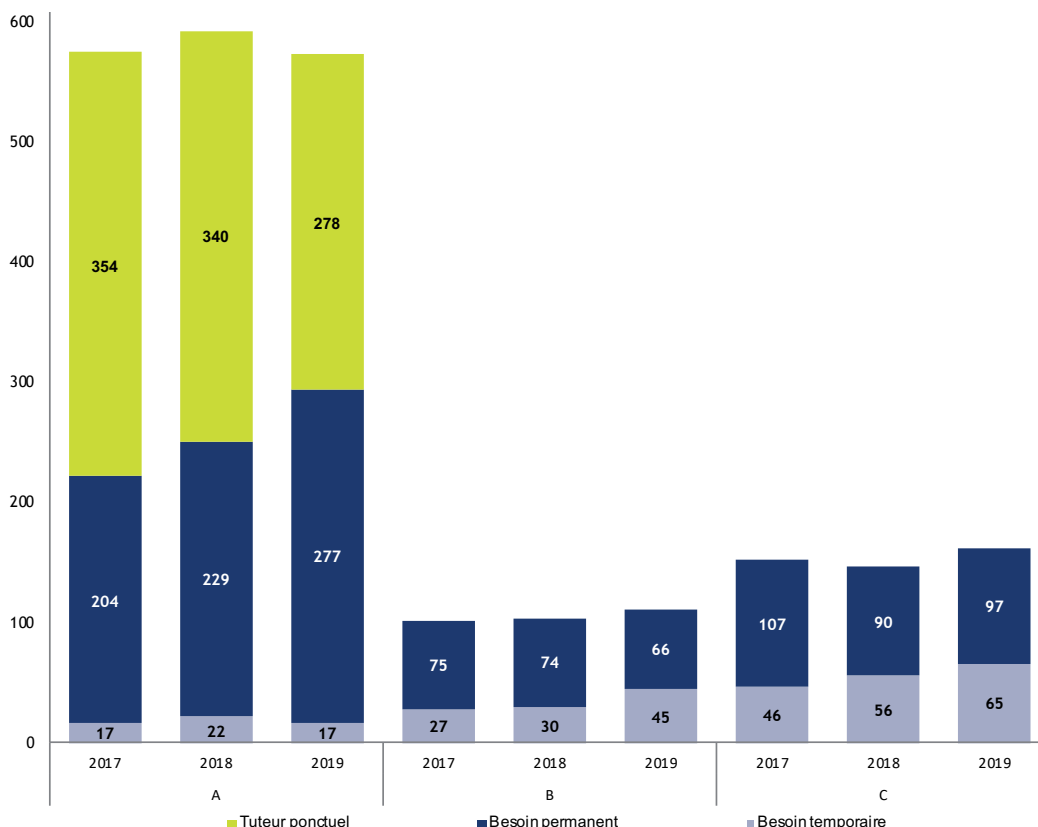
1.1.5.4. BIATSS contractuels en CDI par catégorie fonction publique et type de ressources



Poursuivant sa démarche de déprécarisation, l'établissement a cdié 20 agents BIATSS en 2019, ce qui porte le nombre de CDI à 123 pour la population BIATSS.

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

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



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

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

1.1.6. Les effectifs des personnels en situation de handicap

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

	Catégorie FP	2017	2018	2019
Femme	A	15	20	21
	B	14	16	16
	C	38	43	41
	<i>Sous-total</i>	<i>67</i>	<i>79</i>	<i>78</i>
Homme	A	34	38	35
	B	11	9	8
	C	19	23	22
	<i>Sous-total</i>	<i>64</i>	<i>70</i>	<i>65</i>
TOTAL		131	149	143

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

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

Au 01/01/2019, le taux d'emploi direct de l'établissement était de 3,68 %.

En 2019, 1 recrutement par la voie contractuelle* a été ouvert (1 ATRF). Ce recrutement s'est avéré infructueux faute de candidat. 2 agents recrutés par cette même voie en 2018 ont été titularisés au 01/09/2019 (1 ATRF et 1 TECHRF).

11 agents BOE ont été recrutés par l'université hors dispositifs spécifiques : mutations, remplacements ponctuels, surcroît d'activité.

À noter que 1 poste d'enseignant du second degré a été ouvert au recrutement 2019 par la voie contractuelle* mais est resté infructueux.

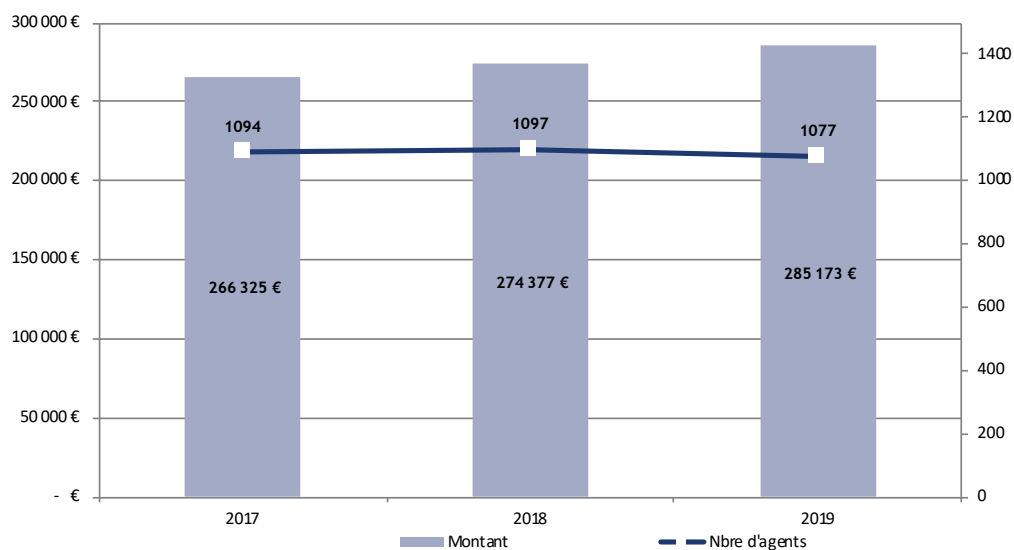
* Décret du 25/08/1995 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

1.1.7. Les effectifs par lieu de travail

Lieux de travail des personnels par métropole

	2017	2018	2019
Angers	53	53	51
La Roche-sur-Yon	80	84	79
Laval	18	18	14
Le Mans	39	41	37
Nantes	3804	3842	3901
Saint-Nazaire	266	264	263
TOTAL	4260	4302	4345

Bénéficiaires du remboursement domicile-travail



Nombre de bénéficiaires du remboursement domicile travail

Catégorie	catégorie FP	Titulaires	Contractuels	Total général
EC	A	220	201	421
<i>Total EC</i>		220	201	421
BIATSS	A+	1	0	1
	A	111	136	247
	B	96	53	149
	C	174	84	258
<i>Total BIATSS</i>		382	274	656
TOTAL		602	475	1077

19 % des EC-E et 36 % des BIATSS (hors tuteurs étudiants) bénéficient d'un remboursement domicile-travail.

1.1.8. Les hébergés

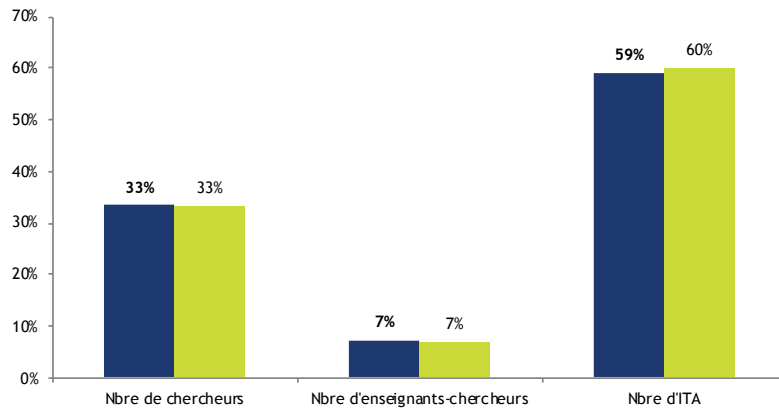
Les personnels « hébergés » sont des personnes dont l'employeur n'est pas l'Université de Nantes mais qui exercent leur activité dans ses locaux. Ces effectifs sont constitués en majorité de chercheurs et de personnels de soutien à la recherche (ITA - ingénieurs, techniciens, administratifs) des grands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

En 2019, près de 800 personnes en provenance d'autres établissements sont ainsi hébergées à l'université (non comptabilisés ici : les doctorants et les personnels émérites).

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

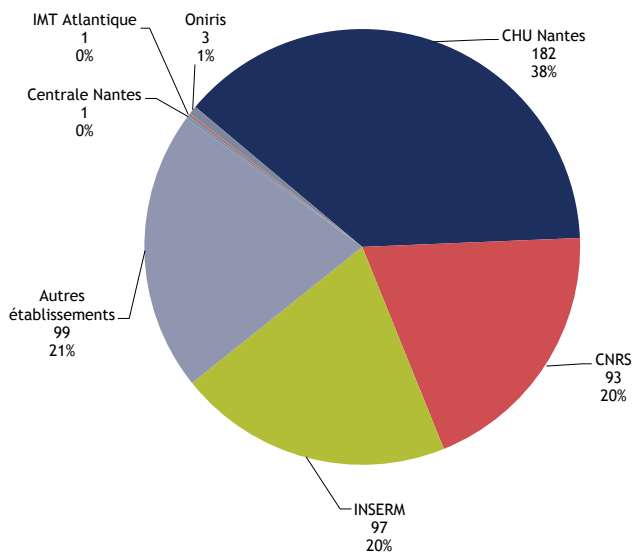
	Nbre de chercheurs	Nbre d'enseignants-chercheurs	Nbre d'ITA	Total
2018	259	57	459	775
2019	264	54	476	794

Part des personnels hébergés par catégorie

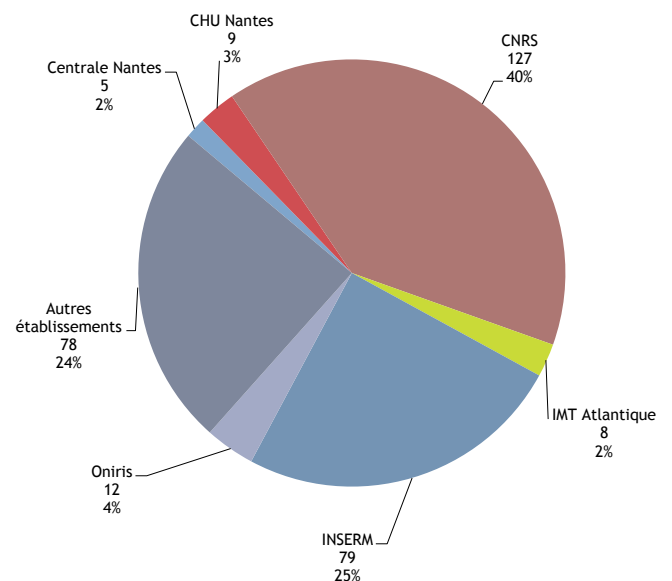


Répartition des personnels hébergés selon leur établissement de provenance

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



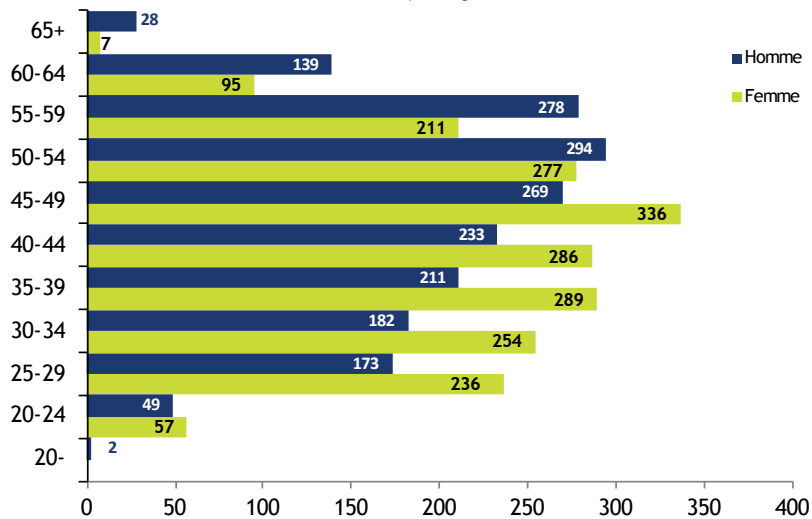
Chercheurs et enseignants-chercheurs hébergés à l'Université de Nantes (titulaires et non titulaires, en personnes physiques).



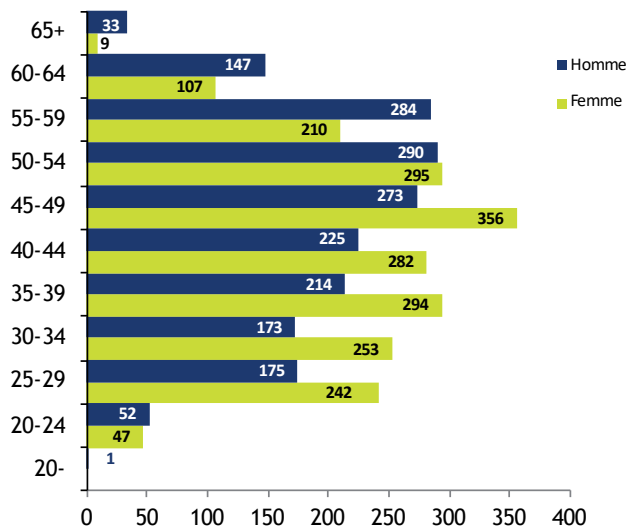
1.2. LES DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

1.2.1. Les données globales

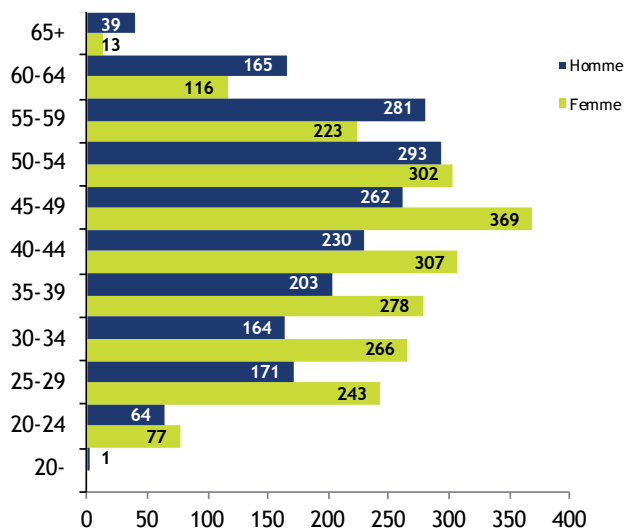
Répartition des personnels par genre et par l'âge, sur 3 ans
Effectif par âge (2017) hors tuteurs



Effectif par âge (2018) hors tuteurs



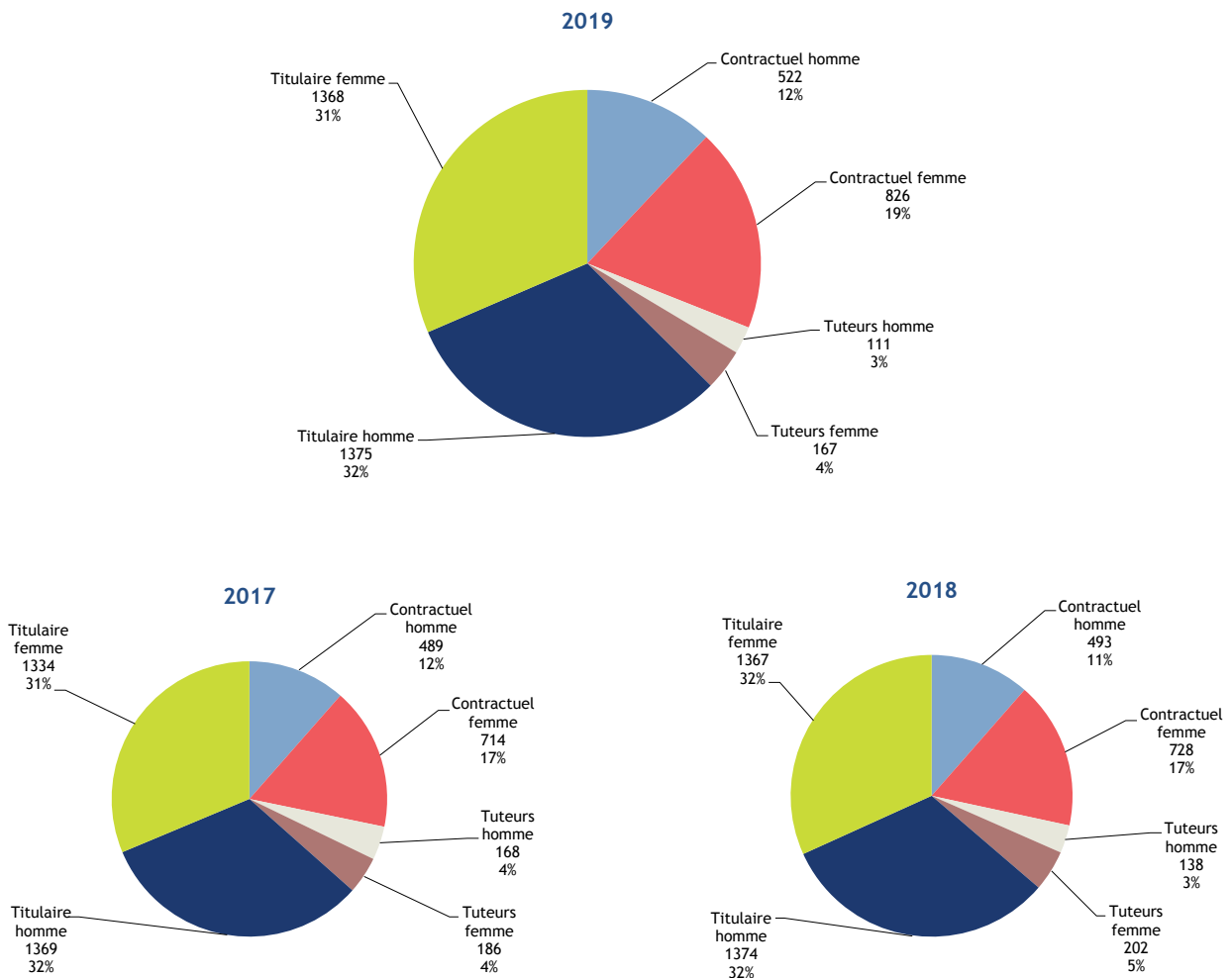
Effectif par âge (2019) hors tuteurs



Répartition des personnels titulaires et contractuels par genre

Statut	Genre	-20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	Total
BIATSS contractuel	H	1	18	35	36	30	32	20	10	7	2	2	193
	F	0	29	103	91	84	60	62	37	22	8	1	497
	Total	1	47	138	127	114	92	82	47	29	10	3	690
Tuteur étudiant	H	24	78	6	2	1	0	0	0	0	0	0	111
	F	36	120	10	1	0	0	0	0	0	0	0	167
	Total	60	198	16	3	1	0	0	0	0	0	0	278
BIATSS titulaire	H	0	1	6	18	44	52	72	88	79	32	0	392
	F	0	0	17	59	91	117	161	140	111	61	3	760
	Total	0	1	23	77	135	169	233	228	190	93	3	1152
EC-E contractuel	H	0	45	126	72	30	13	7	15	11	8	2	329
	F	0	48	119	84	25	16	14	11	7	3	2	329
	Total	0	93	245	156	55	29	21	26	18	11	4	658
EC-E titulaire	H	0	0	4	38	99	133	163	180	184	123	35	959
	F	0	0	4	32	78	114	132	114	83	44	7	608
	Total	0	0	8	70	177	247	295	294	267	167	42	1567
TOTAL		61	339	430	433	482	537	631	595	504	281	52	4345

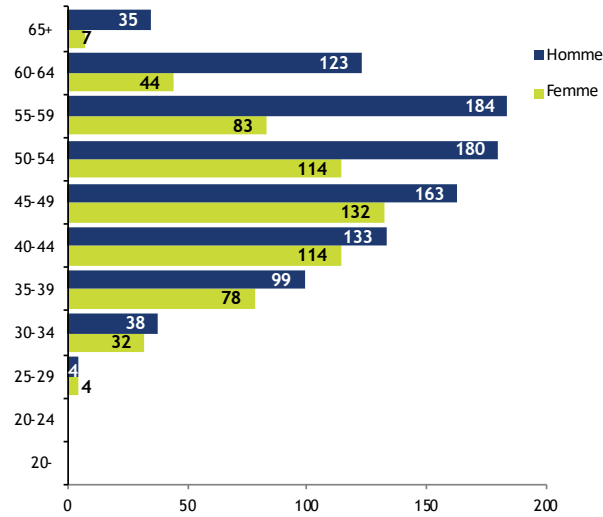
Répartition des personnels titulaires et contractuels sur 3 ans



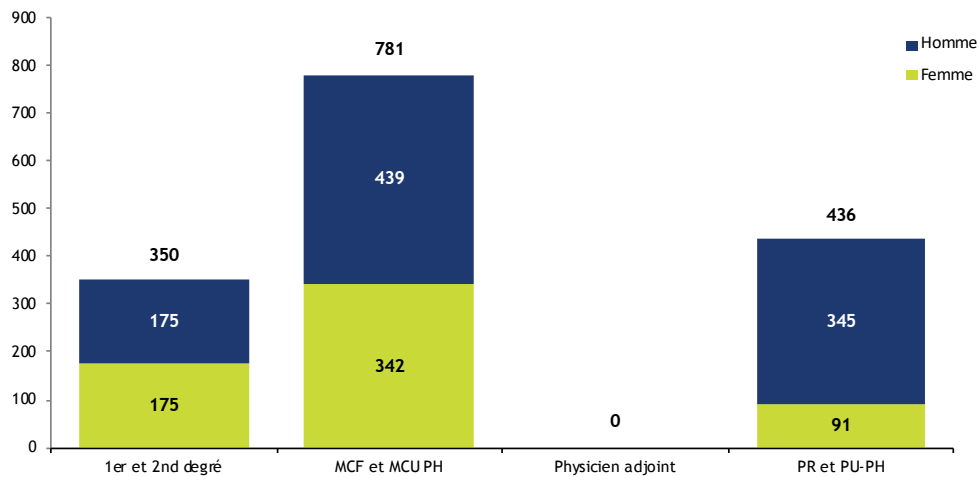
1.2.2. Les données spécifiques

1.2.2.1. Les EC- E

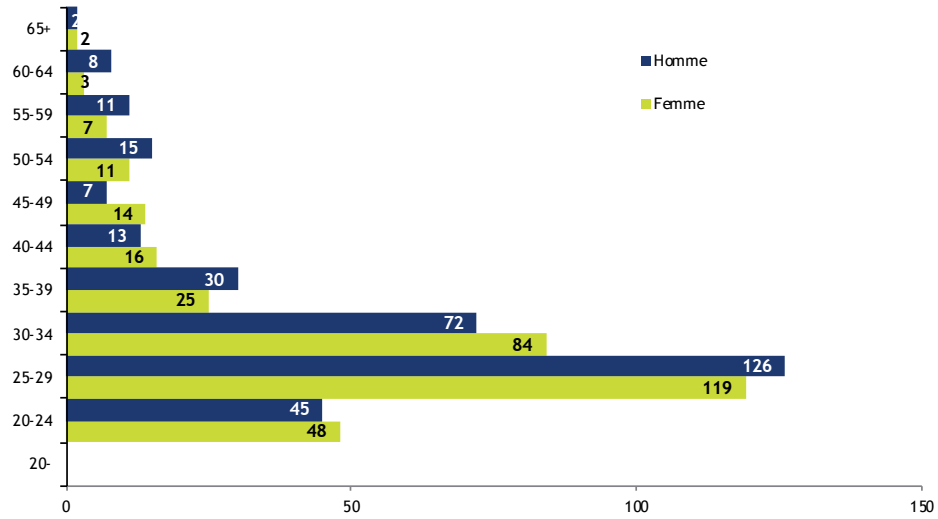
Répartition des EC-E titulaires par genre et par âge



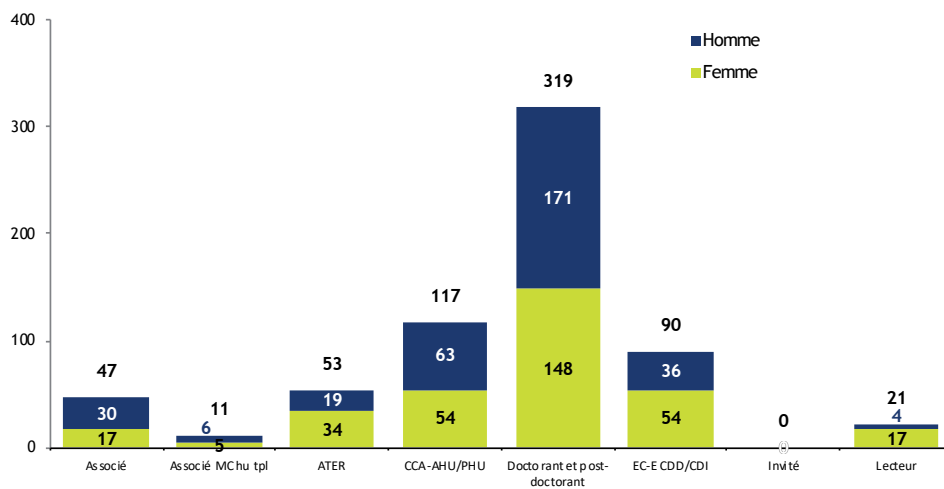
Répartition des EC-E titulaires par corps et par genre



Répartition des EC-E contractuels par genre et par âge

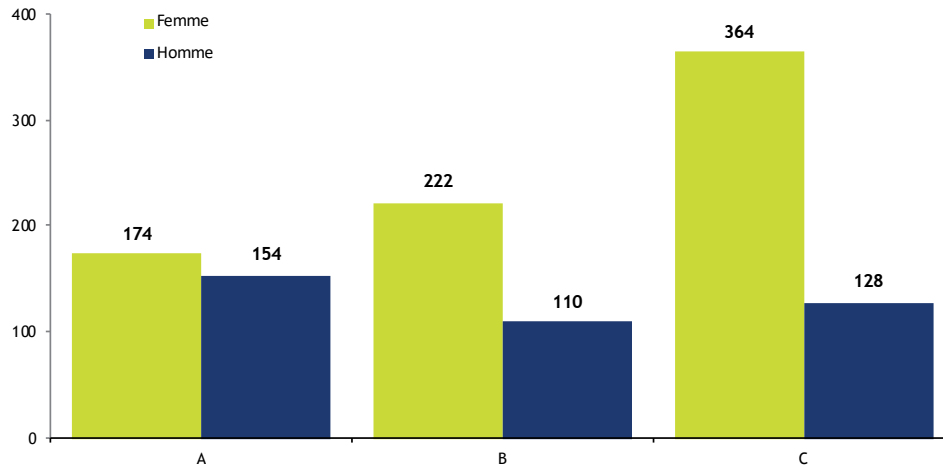


Répartition des EC-E contractuels par genre et par type de contrat



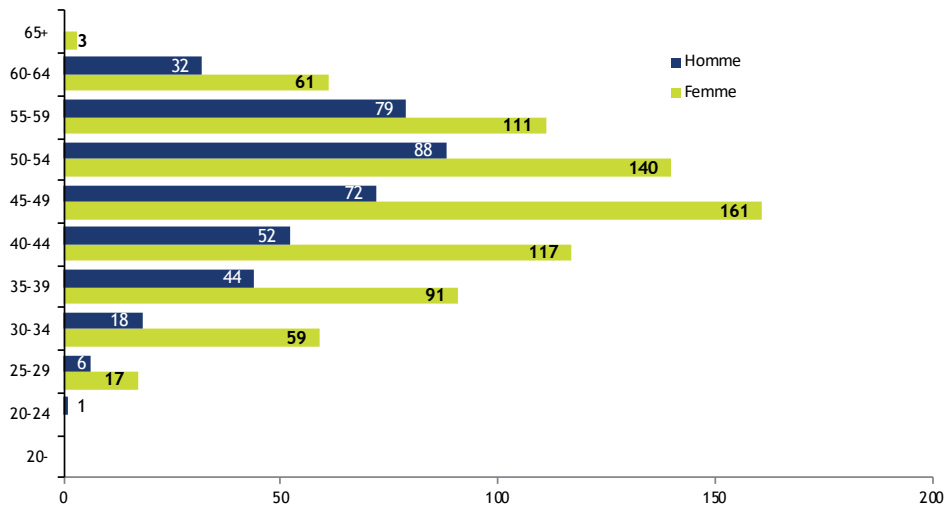
1.2.2.2. Les BIATSS

Répartition des BIATSS titulaires par catégorie de fonction publique et genre

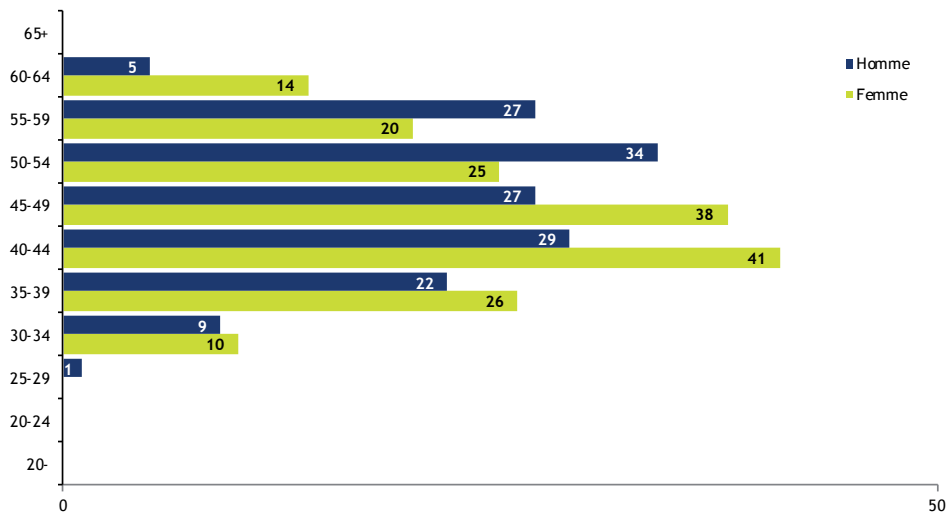


Le poids relatif de chaque catégorie Fonction Publique au sein de la population des personnels BIATSS titulaires est stable avec une tendance qui se poursuit de rééquilibrage des catégories B et C : 28, 5 % en catégorie A (+0,5 point en 2018 et +0,5 point en 2019), 28, 8 % en catégorie B (+ 0,5 point en 2018 et + 0,8 point en 2019) et 42, 7 % (- 1 point en 2018 et - 0,3 point en 2019) en catégorie C.

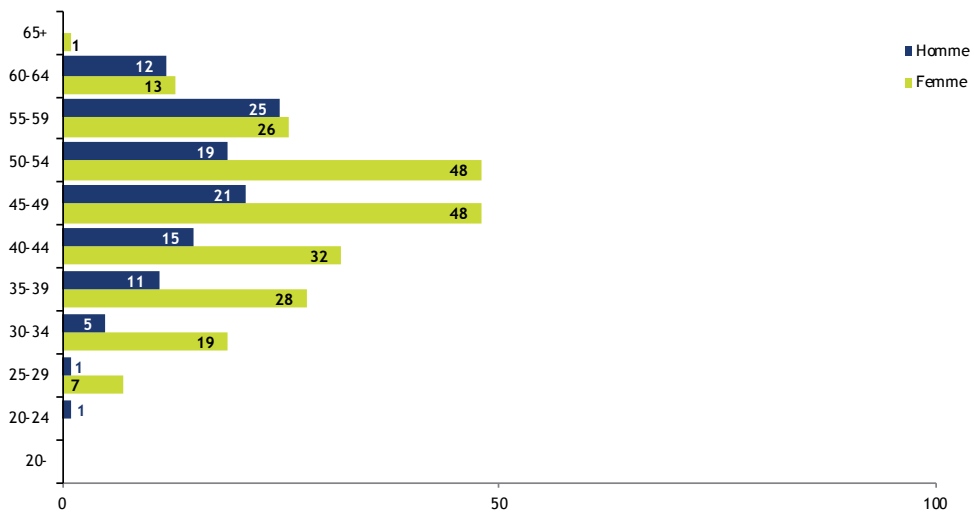
Répartition des BIATSS titulaires par genre et par âge



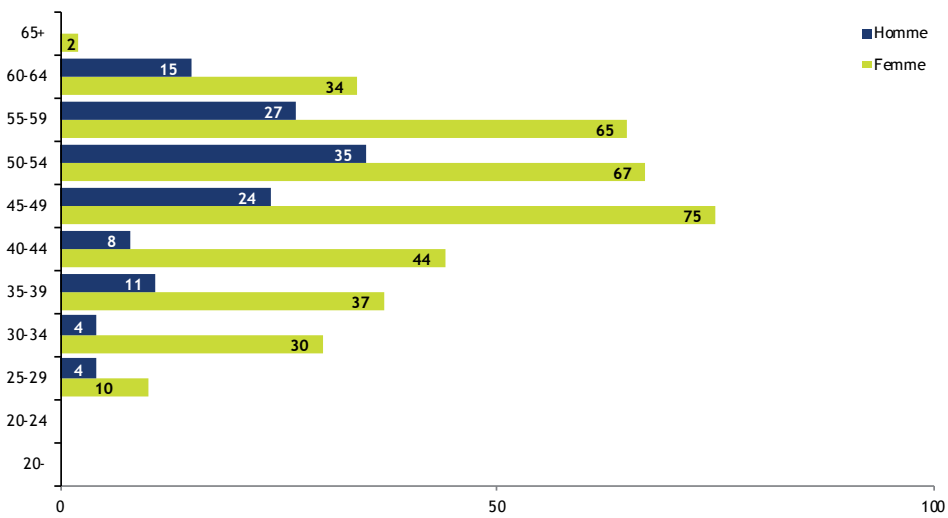
Catégorie A



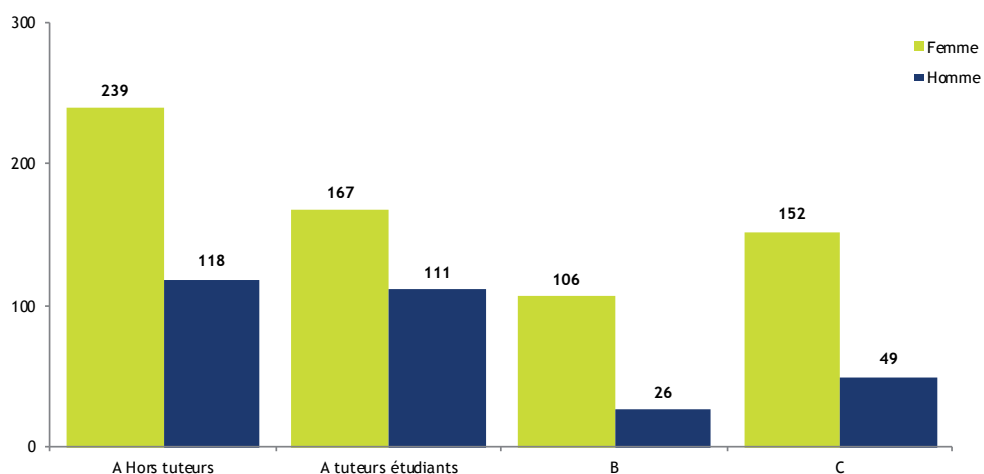
Catégorie B



Catégorie C



Répartition des BIATSS contractuels par catégorie de fonction publique et genre

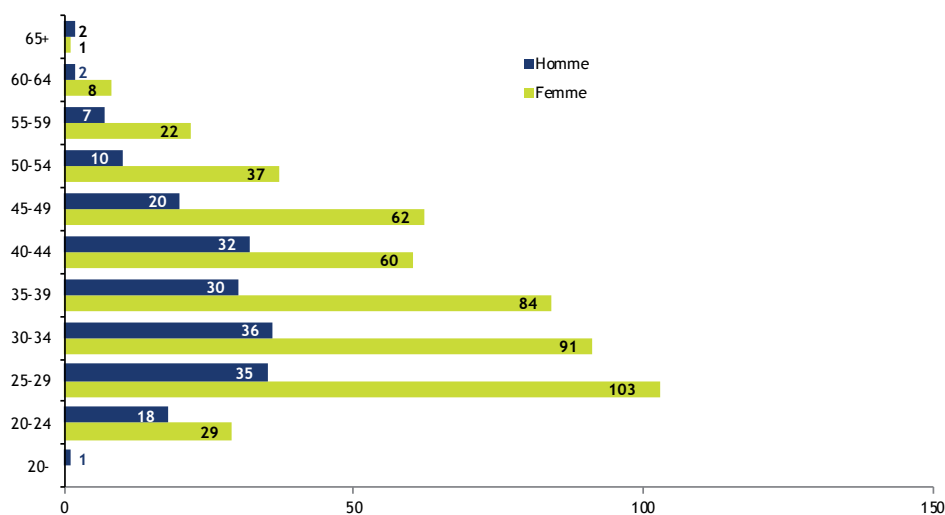


Quelques chiffres à retenir: en 2019, l'établissement compte 968 personnels BIATSS contractuels dont 278 tuteurs étudiants. 68,5 % des BIATSS contractuels sont des femmes, soit une proportion légèrement supérieure à celle de la population des titulaires.

La population des contractuels se répartit à 51,7 % en catégorie A, 19,1 % en catégorie B et 29,2 % en catégorie C.

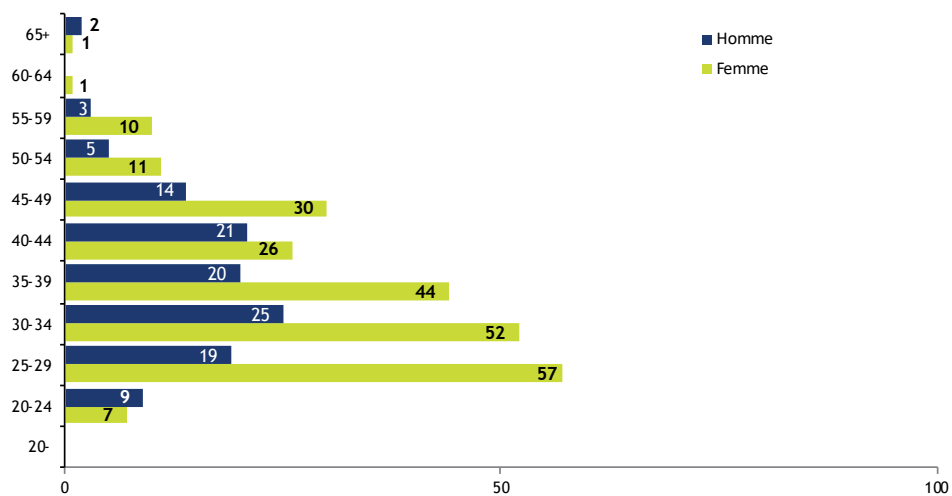
Le financement sur projets explique notamment cette évolution: personnels d'appui à la recherche, personnels de développement de formation continue, chargés de mission, etc.

Répartition des BIATSS contractuels par genre et par âge

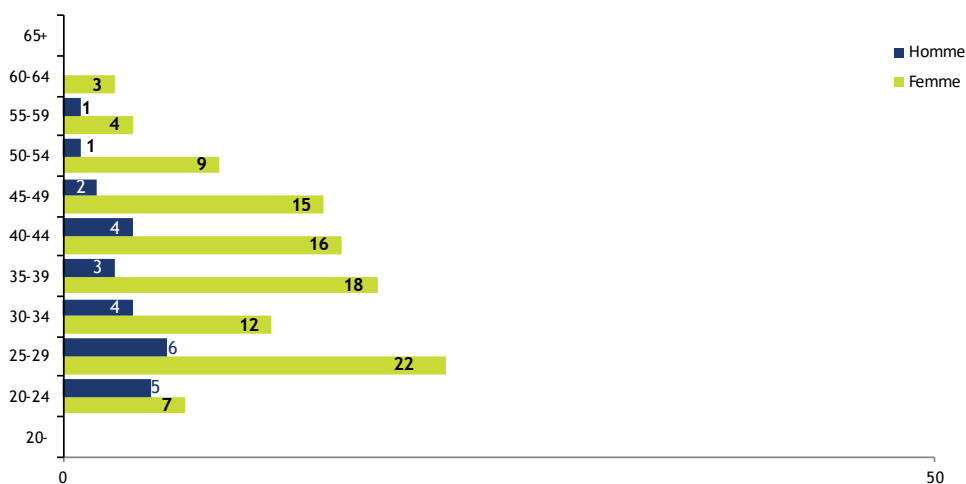


Répartition des BIATSS contractuels par catégorie de fonction publique par genre et par âge

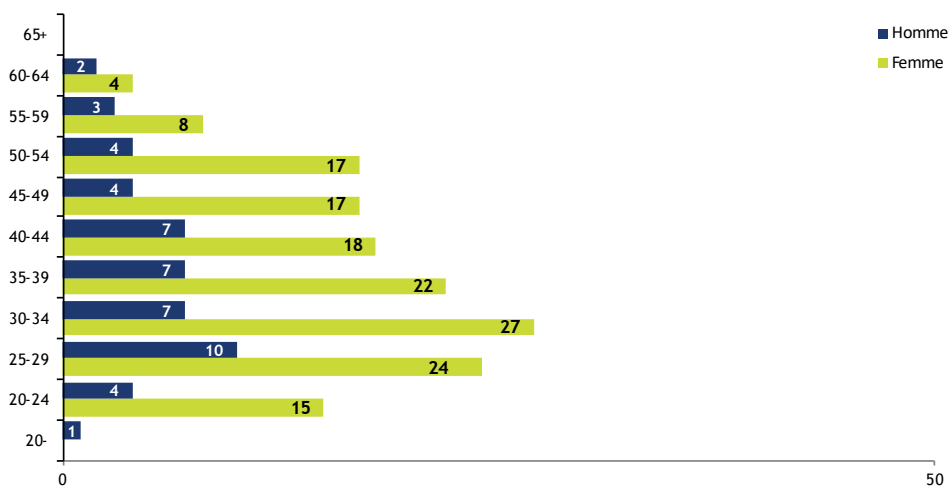
Catégorie A hors tuteurs



Catégorie B



Catégorie C



1.2.2.3. Âge médian et moyen

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

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

Âge moyen et médian des EC-E titulaires par genre

	Femme		Homme	
	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen
1 ^{er} et 2 nd degré	47	47	50	50
MCF	46	46	46	47
MCU - PH	50	49	49	48
PR	52	52	55	54
PU - PH	57	55	53	53

Âge moyen et médian des EC-E contractuels par genre

	Femme		Homme	
	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen
Associé	46	46	51	49
Associé Mc. HU Tpl	37	38	52	51
ATER	29	31	28	30
CCA-AHU / PHU	31	31	31	32
Doctorant et Post-Doctorant	26	27	26	27
EC-E CDD / CDI	41	43	44	45
Invité	0	0	0	0
Lecteur	29	30	26	29

Âge moyen et médian des BIATSS titulaires par genre

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

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

	Femme		Homme	
	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen
Catégorie A	35	37	36	37
Catégorie B	38	38	32	33
Catégorie C	37	38	36	37

2. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

2.1. LES CARRIÈRES

2.1.1. Avancement et promotion

2.1.1.1. L'avancement de grade

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

Selon les corps, l'avancement de grade peut se faire par examen professionnel ou suite à la présentation d'une candidature (dossier).

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

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

On observe en 2019 un nombre de candidats légèrement supérieur (180 contre 175 en 2018) et un nombre d'agents promus lui aussi supérieur (45 contre 40 en 2018).

Nombre promouvables	Nombre promotions	
494	45	9,10 %

L'avancement par tableau d'avancement des personnels BIATSS

Popu- lation	Corps de promotion	Caté- gorie	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Promotions			Nombre de promus / promou- vables	Nombre de promus / candidats
			Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F		
AENES	APAE	A	6	4	2	0	0	0	0	0	0	0,00 %	Sans objet
	SAENES CE	B	15	3	12	<i>Promotions automatiques, pas de candidatures</i>			3	0	3	20,00 %	
	SAENES CS	B	14	1	13				2	0	2	14,29 %	
	ADJAENES P1C	C	106	11	95				7	0	7	6,60 %	
	ADJAENES P2C	C	6	1	5				0	0	0	0,00 %	
BIB	Conservateur en chef	A	4	0	4	2	0	2	1	0	1	25,00 %	50,00 %
	Bibliothécaire HC	A	7	1	6	5	0	5	1	0	1	14,29 %	20,00 %
	Bibliothécaire assistant spécialisé CE	B	10	0	10	9	0	9	1	0	1	10,00 %	11,11 %
	Bibliothécaire assistant spécialisé CS	B	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
	Magasinier P1C	C	16	6	10	15	6	9	1	1	0	6,25 %	6,67 %
	Magasinier P2C	C	3	1	2	2	0	2	1	0	1	33,33 %	50,00 %
ITRF	IGR HC	A	3	2	1	3	2	1	2	1	1	66,67 %	66,67 %
	IGR 1C	A	2	2	0	1	1	0	1	1	0	50,00 %	100,00 %
	IGE HC	A	36	21	15	15	8	7	5	3	2	13,89 %	33,33 %
	TCH CE	B	33	18	15	16	8	8	3	2	1	9,09 %	18,75 %
	TCH CS	B	63	33	30	30	12	18	3	1	2	4,76 %	10,00 %
	ATRF P1C	C	113	42	71	63	23	40	8	2	6	7,08 %	12,70 %
	ATRF P2C	C	47	14	33	18	3	15	6	1	5	12,77 %	33,33 %
	INFENES CS	A	3	1	2	<i>Processus sans acte de candidature : Nbre de candidats égal au nbre de promouvables</i>			0	0	0	0,00 %	Sans objet
	INFENES HC	A	6	0	6				0	0	0	0,00 %	
Total			494	162	332				45	12	33		
Part femme/ homme				33 %	67 %	Part des promus				27 %	73 %		

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

Avancement de grade		2019		
		Femmes	Hommes	Total
Enseignants-chercheurs	Nombre de candidats	58	129	187
	Nombre de promus	35	63	98
Enseignants du second degré	PRCE, PRAG, PREPS, PLP	67	75	142
	Nombre de promus	8	17	25
Enseignants HU	Nombre de promus	4	10	14
Nombre de promotions de grade		47	90	137

En 2019, 137 enseignants-chercheurs ont obtenu une promotion de grade. L'augmentation du nombre de promotions observée depuis 2017 est due à la mise en place de nouveaux grades d'accès dans le cadre du PPCR : échelon exceptionnel de la hors classe des maîtres de conférences et classe exceptionnelle des enseignants du second degré.

2.1.1.2. Le changement de corps par liste d'aptitude

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

L'avancement par liste d'aptitude des personnels BIATSS

Popula-tion	Corps de promotion	Caté-gorie	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Promotions			% de promus / pro-mou-vables	% de promus / candi-dats
			TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F		
AENES	AAE	A	39	6	33	6	3	3	0	0	0	0,00 %	0,00 %
	SAENES	B	148	18	130	31	2	29	0	0	0	0,00 %	0,00 %
BIB	Conservateur général	A	6	2	4	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
	Conservateur		13	1	12	1	0	1	0	0	0	0,00 %	0,00 %
	Bibliothécaire	B	27	5	22	13	2	11	0	0	0	0,00 %	0,00 %
	BIBAS		27	10	17	19	7	12	0	0	0	0,00 %	0,00 %
ITRF	IGR	A	99	50	49	26	8	18	1	0	1	1,01 %	3,85 %
	IGE		50	29	21	24	14	10	3	2	1	6,00 %	12,50 %
	ASI		164	86	78	83	45	38	3	1	2	1,83 %	3,61 %
	TCH	B	228	84	144	108	42	66	2	0	2	0,88 %	1,85 %
ASS	CTSSAE	B	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
TOTAL			802	291	511	311	123	188	9	3	6	1,12 %	2,89 %
Part femme/homme			100 %	36 %	64 %	100 %	40 %	60 %	100 %	33 %	67 %		

En 2019, sur les 311 candidats (297 2018, 307 en 2017), 9 ont obtenu une promotion (12 en 2018, 12 en 2017), soit un taux de promus / candidats de 2,89 % (4,04 % en 2018, 3,90 % en 2017).

Promotion de corps des enseignants du Second Degré

	nombre de candidats		Total	nombre de promus		Total
	H	F		H	F	
PRAG par liste d'aptitude	17	26	43	1	1	2
Part femme/homme	40 %	60 %	100 %	50 %	50 %	100 %

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

2.1.2. Les concours

2.1.2.1. Les concours de recrutement des personnels BIATSS

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

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

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

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

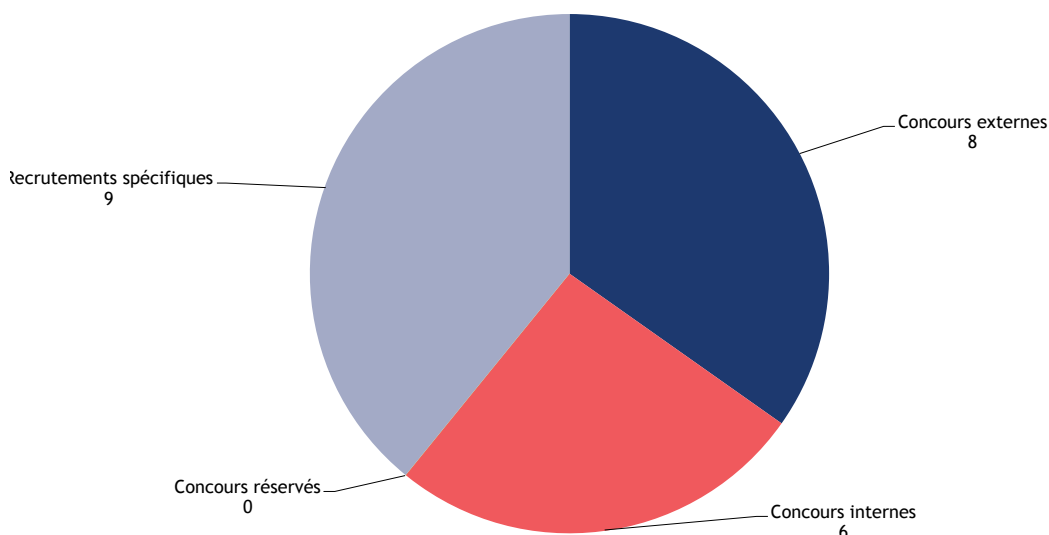
3. **Troisième concours** : ouvert aux candidats qui ont acquis une expérience dans l'exercice, soit d'une activité professionnelle de droit privé, soit d'un mandat d'élu local, soit d'une activité associative.

En 2019, l'Université de Nantes a proposé au concours 23 postes contre 39 postes en 2018 et 66 en 2017.

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

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

Répartition des concours organisés en 2019 selon les 4 typologies de recrutements pour une affectation au sein de l'Université de Nantes



Résultats aux concours ITRF

Concours externes

Cat	Emploi-type	BAP	Postes à pourvoir*	Affectation**	Candidats admis à concourir		Candidats présents admissibilité		Candidats admis-sibles		Candidats présents admission		Candidats admis sur LP		Jury***		Président-e	
					H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
A	Ingénieur-e responsable du patrimoine immobilier ou logistique	G	1	1 UN-DPIL	NC	NC	NC	NC	5	1	3	1	1	0	3	2	0	1
A	Ingénieur-e électronicien-ne	C	1	1 UN-Polytech	NC	NC	NC	NC	10	0	8	0	1	0	3	2	1	0
A	Gestionnaire d'application / assistance support	E	1	1 UN-DSIN	NC	NC	NC	NC	4	2	4	1	1	0	3	2	1	0
B	Technicien-ne en gestion administrative	J	4	1 UN-IAE 1 UN-UFR Droit et Sciences politiques 2 autres établissements	13	66	10	43	2	9	2	9	1	3	2	3	0	1
B	Technicien-ne en gestion financière et comptable	J	1	1 UN-Agence comptable	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	0	1	NC	NC	NC	NC
C	Électricien-ne courants fort ou faible	G	3	1 UN-IUT de Nantes 2 autres établissements	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	1	0	NC	NC	NC	NC
C	Adjoint en gestion administrative	J	3	1 UN-UFR de Sociologie 2 autres établissements	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	1	1	NC	NC	NC	NC
A	Ingénieur-e responsable de prévention	G	1	1 autre établissement	3	0	3	0	1	0	NC	NC	NC	NC	2	3	1	0
A	Assistant-e en gestion administrative	J	25	25 autres établissements	78	266	39	111	11	24	NC	NC	NC	NC	8	8	0	1

Concours internes

Cat	Emploi-type	BAP	Postes à pourvoir*	Affectation**	Candidats admis à concourir		Candidats présents admissibilité		Candidats admissibles		Candidats présents admission		Candidats admis sur LP		Jury***		Président-e	
					H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
A	Ingénieur-e responsable de l'administration et du pilotage	J	1	1 UN-Cabinet	NC	NC	NC	NC	1	3	0	0	0	0	2	3	0	1
A	Chargé-e d'orientation et d'insertion professionnelle	J	1	1 UN-SUMPPS	NC	NC	NC	NC	3	5	1	4	1	0	2	3	1	0
B	Technicien-ne en information documentaire et de collections patrimoniales	F	1	1 UN-SCD (BU lettres)	2	9	2	9	1	5	1	2	0	1	3	2	0	1
C	Adjoint-e en gestion administrative	J	11	1 UN-UFR Sciences 10 autres établissements	7	80	7	80	4	33	4	30	2	9	4	6	1	1
B	Technicien-ne biologiste	A	1	1 UN-UFR Sciences et techniques	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	1	0	NC	NC	NC	NC
B	Technicien-ne en gestion administrative	J	1	1 UN-UFR Médecine	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	0	1	NC	NC	NC	NC
A	Ingénieur-e responsable de prévention	G	1	1 autre établissement	2	0	2	0	0	0	NC	NC	NC	NC	2	3	1	0
C	Électricien-ne courants forts ou faibles	G	1	1 autre établissement	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	3	2	0	1

Concours réservés

Cat	Emploi-type	BAP	Postes à pourvoir*	Affectation**	Candidats admis à concourir		Candidats présents admissibilité		Candidats admissibles		Candidats présents admission		Candidats admis sur LP		Jury***		Président-e		
					H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
A	Assistant-e en gestion administrative	J	3	3 autres établissements	0	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3	2	0	1

Commentaires relatifs aux concours :

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

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

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

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

L'Université de Nantes a été désignée par le Ministère en tant que centre organisateur de la phase d'admissibilité nationale des concours d'Ingénieur responsable de prévention – IGR - BAP G (externe, interne) pendant 4 ans à compter de 2019.

L'Université de Nantes a été désignée par le Ministère en tant que centre organisateur de la phase d'admissibilité nationale des concours d'Assistant en gestion administrative – ASI - BAP J (externe et réservé) pendant 4 ans à compter de 2017.

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

Les concours de catégories B et C sont organisés par regroupement académique : l'Université de Nantes fait partie de la zone géographique ouest regroupant les académies de Nantes, Rennes, Poitiers, Limoges et Orléans-Tours.

Les chiffres indiqués concernent l'ensemble des académies liées au concours et l'université de Nantes ne connaît pas la répartition femme/homme dès lors qu'elle n'est pas centre organisateur.

2.1.2.2. Recrutements spécifiques

Nature	Cat	Emploi-type	BAP	Postes à pourvoir	Candidats admis à concourir		Candidats présents admissibilité		Candidats admissibles		Candidats présents admission		Candidats admis sur LP		Jury		Président-e	
					H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Direct	C	Opérateur-trice logistique	G	1 UN-UFR Sciences 1 UN-INSPÉ	NC	NC	NC	NC	1	2	1	2	0	2	2	2	0	1
Direct	C	Adjoint-e en gestion administrative	J	1 UN-DRHDS 1 UN-LLSHS	1	18	1	18	0	6	0	6	0	2	1	2	0	1
Direct	C	Électricien-ne courants forts ou faibles	G	1 UN-DPIL	2	0	2	0	2	0	2	0	1	0	3	2	0	1
Direct	C	Magasinier	F	1 UN-SCD	13	35	13	35	2	8	1	7	0	1	1	2	0	1
PACTE	C	Opérateur-trice logistique	G	1 IUT de Nantes	3	1	3	1	3	1	2	1	1	0	2	1	1	0
PACTE	C	Adjoint-e en gestion administrative	J	1 UN-DEVU	2	6	2	6	1	4	1	1	1	0	1	2	0	1
BOE	C	Opérateur-trice logistique	G	1 UN-DPIL	NC	NC	NC	NC	0	0	0	0	0	0	2	2	0	1
Examen professionnel	c	Adjoint-e technique principal 2 ^e classe	J	0	NC	NC	NC	NC	1	2	1	2	0	1	2	3	0	1

2.1.2.3. Les concours des enseignants-chercheurs

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

Candidatures sur les postes d'enseignants-chercheurs

Corps	Nombre de postes publiés	Nombre de postes non pourvus	Nombre de candidatures recevables					Nombre de postes pourvus				
			Femmes		Hommes		Total	Femmes		Hommes		Total
Professeurs	10	10	28	37 %	47	63 %	75	4	40 %	6	60 %	10
Maîtres de conférences	18	18	261	43 %	352	57 %	613	11	61 %	7	39 %	18
Totaux	28	28	289	42 %	399	58 %	688	15	54 %	13	46 %	28

Détail des postes pourvus

Corps	Nombre de postes pourvus par mutation		Nombre de postes pourvus par concours	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Professeurs	1	0	3	6
Maîtres de conférences	1	1	10	6
Totaux	2	1	13	12
Part	67 %	33 %	52 %	48 %

Endorecrutement 2019

Corps	Locaux		Extérieurs	
Professeurs	4	40 %	6	60 %
Maîtres de conférences	2	11 %	16	89 %
Totaux	6	21 %	22	79 %

Part des femmes dans les comités de sélection 2019 pour le recrutement des enseignants-chercheurs

Nombre de postes		Membres des comités de sélection						
		Femmes		Hommes		Total	Dont femmes présidentes	
		Nombre total	Part	Nombre total	Part		Nombre	Part
Professeurs des universités	10	44	50 %	44	50 %	88	5	50 %
Maîtres de conférences	18	97	48 %	104	52 %	201	5	28 %
Total	28	141	49 %	148	51 %	289	10	36 %

2.1.2.4. Recrutement ATER

Nombre de postes publiés	Nombre de candidatures recevables			Nombre de postes pourvus		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
62	674	1034	1708	36	26	62
Part	39 %	61 %	100 %	58 %	42 %	100 %

2.1.2.5. Recrutement second degré

Candidature sur les postes d'enseignants du second degré

Nombre de postes publiés	Nombre de candidatures recevables			Nombre de postes pourvus		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
17	115	125	240	8	9	17
Part	48 %	52 %	100 %	47 %	53 %	100 %

Détail affectations

	Femmes	Hommes
Certifiés	5	1
Agrégés	3	7
Professeur des lycées P	0	1

Part des femmes au sein des commissions de recrutement des enseignants du second degré en 2019

	Femmes	Hommes	Présidentes
Nombre	48	40	5 sur 17
Part	55 %	45 %	29 %

2.1.2.6. Le recrutement des personnels hospitalo-universitaires

Corps	Nombre de postes pourvus				Nombre total
	Femmes		Hommes		
	Nombre	Part	Nombre	Part	
Professeurs des universités praticiens hospitaliers	2	22 %	7	78 %	9
Maîtres de conférences des universités praticiens hospitaliers / Maîtres de conférences médecine générale	0	0 %	4	100 %	4
Totaux	2	15 %	11	85 %	13

2.2. LES MOBILITÉS

2.2.1. La mobilité globale

2.2.1.1. Les entrants et les sortants

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

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

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

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

Bilan de la campagne de mobilité 2019 des personnels

	Demandes de mobilité			Mobilités obtenues				Répartition H/F des demandes de mobilité		Répartition H/F des mobilités obtenues	
	Sortante	Interne	Total	Sortante	Interne	Total		Homme	Femme	Homme	Femme
A	6	18	24	2	11	13	54 %	6	18	3	10
B	6	20	26	4	15	19	73 %	5	21	2	17
C	14	28	42	10	21	31	74 %	5	37	2	29
TOTAL	26	66	92	16	47	63	68 %	16	76	7	56
Répartition	28 %	72 %		25 %	75 %			17 %	83 %	11 %	89 %

Mutations des enseignants et enseignants-chercheurs (rentrée 2019)

	Femmes	Hommes	Total
Mutations sortantes	4	5	9
Mutations entrantes	2	1	3

Départs des agents par motif

Catégorie FP	Motif du départ	BIATSS titulaires Nb agents
A	Décès	2
	Démission	1
	Fin de fonction	4
	Mutation	5
	Nom. après concours	0
	Retraite	4
	Radiation	0
TOTAL		16
B	Décès	2
	Démission	0
	Fin de fonction	2
	Mutation	4
	Nom. après concours	0
	Retraite	6
	Radiation	1
TOTAL		15
C	Décès	0
	Démission	0
	Fin de fonction	4
	Mutation	10
	Nom. après concours	1
	Retraite	10
	Radiation	2
TOTAL		27

Catégorie FP	Motif du départ	EC-E titulaires Nb agents
A	Décès	0
	Démission	1
	Fin de fonction	12
	Mutation	9
	Nom. après concours	2
	Retraite	35
	Radiation	0
TOTAL		59

Catégorie FP	Motif du départ	BIATSS contractuels CDI
	Décès	0
	Démission	4
	Fin de fonction	0
	Mutation	0
	Nom. après concours	0
	Retraite	0
	Radiation	0
TOTAL		4

Catégorie FP	Motif du départ	Enseignant contractuel CDI
	Décès	0
	Démission	0
	Fin de fonction	0
	Mutation	0
	Nom. après concours	0
	Retraite	0
	Radiation	0
TOTAL		0

2.2.1.2. Le détachement

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

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

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

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

Le nombre de détachements entrants en 2019 est stable par rapport à 2018 (40 contre 41 en 2018), de même que pour les détachements sortants (13 contre 14 en 2018).

Nombre et origine des détachements BIATSS en 2019

Corps	Motif de détachement	Sens de détachement	Nb agents
AENES	Administration Et. Public	entrant	2
	Administration Et. Public	sortant	3
	Collectivités territoriales	entrant	3
Bibliothèque-Musée	Administration Et. Public	entrant	1
ITRF	Administration Et. Public	entrant	17
	Administration Et. Public	interne	2
	Administration Et. Public	sortant	9
	Collectivités territoriales	entrant	17
	Collectivités territoriales	sortant	1
TOTAL			55

Nombre et origine des détachements enseignants et enseignants-chercheurs en 2019

Corps	Motif de détachement	Sens de détachement	Nb agents
Ens. Chercheurs	Administration Et. Public	sortant	1
Ens. Chercheurs	M. int. publ. étranger	sortant	5
Ens. 1 ^{er} et 2 ^d degrés	Stagiaire, concours	entrant	1
TOTAL			7

2.2.1.3. La disponibilité

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

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

On observe une augmentation du nombre d'agents en disponibilité par rapport à 2018 (24 contre 17). Il y a légèrement plus de femmes que d'hommes en disponibilité (13 contre 11).

Seules des femmes sont en disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans et elles sont davantage en disponibilité pour suivi de conjoint que les hommes (5 contre 2).

Motifs de disponibilités

Catégorie FP.	Genre	Motif	Nombre d'agents
A	Femme	Création/reprise d'entreprise pour valorisation de la recherche	1
	Femme	Élever un enfant de moins de 8 ans	1
	Femme	Suivre son conjoint	1
	Homme	Convenances personnelles	8
	Homme	Suivre son conjoint	1
<i>Total catégorie A</i>			12
B	Femme	Convenances personnelles	2
	Femme	Disponibilité	1
	Femme	Suivre son conjoint	2
	Homme	Suivre son conjoint	1
<i>Total catégorie B</i>			6
C	Femme	Convenances personnelles	2
	Femme	Élever un enfant de moins de 8 ans	1
	Femme	Suivre son conjoint	2
	Homme	Convenances personnelles	1
<i>Total catégorie C</i>			6
TOTAL			24

2.2.1.4. La retraite

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

Statut	Femmes		Hommes		TOTAL	
	Nb d'agents	Âge moyen	Nb d'agents	Âge moyen	Nb d'agents	Âge moyen
Ens. Chercheurs	4	63	13	64	17	64
Ens. Hors. Univ.	0	0	3	67	3	67
Ens. 1 ^{er} degré	1	61	2	62	3	62
Ens. 2 nd degré	5	62	6	63	11	63
Ens. Hors. Univ. Pharma	0	0	1	64	1	64
TOTAL	10	62	25	64	35	63

En 2019, 35 agents EC-E sont partis à la retraite, contre 30 en 2018.

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

Statut	Femmes		Hommes		TOTAL	
	Nb d'agents	Âge moyen	Nb d'agents	Âge moyen	Nb d'agents	Âge moyen
AE	3	65	1	60	4	64
Bibliothèque - Musée	0	0	2	62	2	62
ITRF	9	62	4	61	13	62
Pers. Inspection	1	60	0	0	1	60
TOTAL	13	63	7	61	20	62

En 2019, 20 agents BIATSS sont partis à la retraite, contre 17 agents en 2018.

Pour les EC-E comme pour les BIATSS, l'âge moyen de départ à la retraite est stable : 63 ans pour les EC-E, 62 ans pour les BIATSS.

2.2.1.5. L'Éméritat

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

Tableau de recensement des effectifs en Éméritat / Honorariat

Pôle	Genre	Effectifs
Pôle Santé	Homme	10
	Femme	1
Pôle Sociétés	Homme	15
	Femme	1
Pôle Humanités	Homme	18
	Femme	12
Pôle Sciences et Technologie	Homme	21
	Femme	2
INSPÉ	Homme	0
	Femme	0
TOTAL		80

2.2.2. Les mobilités spéciales

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

Pôle	Genre	2018		2019	
		CNU	UN	CNU	UN
Pôle Santé	Homme	0	0	0	0
	Femme	0	0	0	0
<i>Total</i>		0	0	0	0
Pôle Sociétés	Homme	0	0	1	0
	Femme	0	0	1	1
<i>Total</i>		0	0	2	1
Pôle Humanités	Homme	0	0	4	1
	Femme	0	0	2	1
<i>Total</i>		0	0	6	2
Pôle Sciences et Technologie	Homme	5	0	2	2
	Femme	3	2	1	1
<i>Total</i>		8	2	3	3
INSPÉ	Homme	0	2	0	1
	Femme	0	1	0	1
<i>Total</i>		0	3	0	2
TOTAL		8	5	11	8

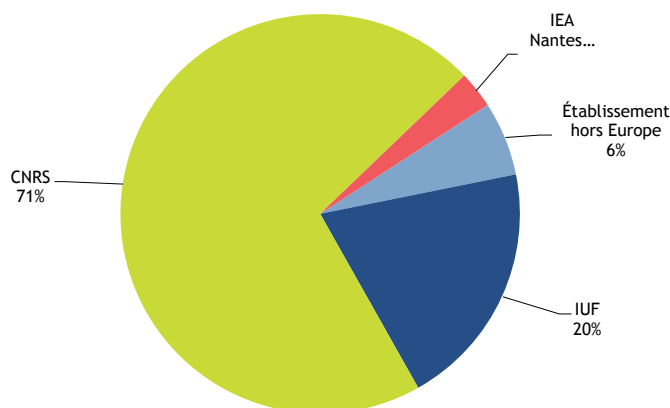
Le congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) permet à un enseignant-chercheur de se consacrer à la recherche pour une période de six ou douze mois. Le CRCT au titre du conseil national des universités (CNU) est accordé par cette instance après avis du président de l'établissement, au vu d'un projet présenté par le candidat. Le CRCT au titre de l'établissement est accordé par le Président de l'université, au vu d'un projet présenté par le candidat, après avis du conseil académique restreint.

19 semestres ont été attribués en 2019, dont 8 à des femmes. En 2019, sur ces 19 semestres, 11 l'ont été par le CNU soit 58 %, contre 61 % en 2018.

2.2.2.2. La délégation

La délégation est spécifique aux enseignants-chercheurs : professeurs des universités (PU) et maîtres de conférences (MC).
 La délégation vers le CNRS reste majoritaire, devant l'IUF, largement devant les autres organismes de recherche.
 CNRS : centre national de la recherche scientifique, IUF : institut universitaire de France

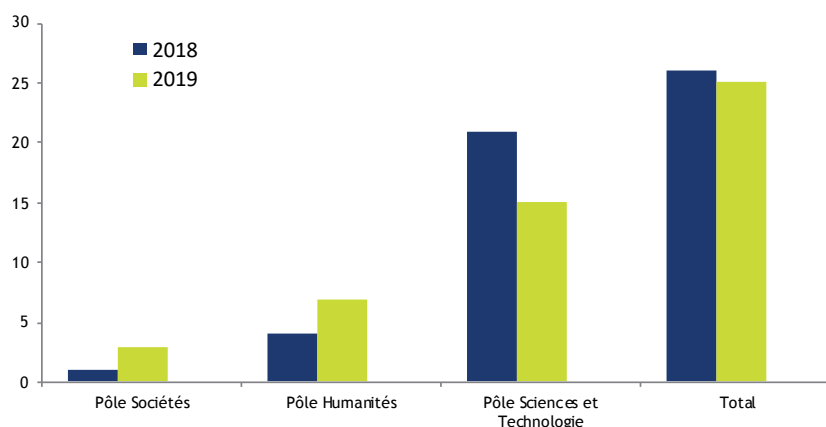
Répartition des bénéficiaires de délégations par lieu d'accueil



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

Corps	Genre	Composante	Unité de recherche d'accueil	Section CNU	Attributions 2019 en semestres
MC	H	UFR Histoire, Histoire de l'art, Archéologie	UMR 8167 - Orient et Méditerranée	21	2
PR	F	FLCE	UMR 8138 - Sorbonne-identités, relations internationales et civilisations de l'Europe	11	1
MC	H	IGARUN	UMR 6590 - Espaces et sociétés	23	2
MC	F	UFR Lettres et langages	UMR 6629 - Laboratoire de mathématiques Jean Leray	8	2
TOTAL Pôle Humanités					7
MC	F	UFR Sociologie	UMR 6025 - Centre nantais de sociologie	19	1
MC	F	UFR Droit et sciences politiques	UMR 6025 - Centre nantais de sociologie	4	2
TOTAL Pôle Sociétés					3
MC	F	UFR Sciences et techniques	UMR 6251 - Institut de physique de Rennes	60	1
PR	F	UFR Sciences et techniques	UMR 6004 - Laboratoire des sciences du numérique à Nantes	27	1
MC	H	UFR Sciences et techniques	UMR 6230 - Chimie et interdisciplinarité : synthèse, analyse, modélisation	32	1
MC	H	IUT de Nantes	UMR 6144 - Laboratoire de génie des procédés - environnement - agroalimentaire	62	1
MC	F	UFR Sciences et techniques	UMR 6112 - Laboratoire de planétologie et géodynamique	35	1
PR	F	UFR Sciences et techniques	UMR 6112 - Laboratoire de planétologie et géodynamique	36	1
PR	H	UFR Sciences et techniques	UMR 6230 - Chimie et interdisciplinarité : synthèse, analyse, modélisation	32	1
PR	H	UFR Sciences et techniques	UMR 6004 - Laboratoire des sciences du numérique à Nantes	27	1
MC	H	UFR Sciences et techniques	UMR 6629 - Laboratoire de mathématiques Jean Leray	25	1
PR	F	UFR Sciences et techniques	UMR 6629 - Laboratoire de mathématiques Jean Leray	26	1
MC	H	UFR Sciences et techniques	UMI 3527 - Japanese-French Laboratory for Informatics	27	2
PR	H	UFR Sciences et techniques	UMR 6629 - Laboratoire de mathématiques Jean Leray	25	2
MC	H	UFR Sciences et techniques	UMR 6629 - Laboratoire de mathématiques Jean Leray	25	1
TOTAL Pôle Sciences et Technologie					15
TOTAL					25

Délégations CNRS



2.2.2.3. La mise à disposition

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

Conventions de mise à disposition (MAD) de personnels au titre de l'année 2019

BIATSS	MAD Entrantes			MAD Sortantes			TOTAL MAD		Total MAD BIATSS	Répartition H/F des demandes de MAD par pôle (%)	
	H	F	Total	H	F	Total	H	F		H	F
Pôle Santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Pôle Sociétés	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Pôle Humanités	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Pôle Sciences et Technologie	0	2	2	0	2	2	0	4	4	0 %	100 %
INSPÉ	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Services centraux et communs	1	1	2	0	5	5	1	6	7	14 %	86 %
TOTAL	1	3	4	0	7	7	1	10	11		
Répartition	25 %	75 %		0 %	100 %		9 %	91 %		9 %	91 %

Enseignants-chercheurs	MAD Entrantes			MAD Sortantes			TOTAL MAD		Total MAD EC-E	Répartition H/F des demandes de MAD par pôle (%)	
	H	F	Total	H	F	Total	H	F		H	F
Pôle Santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Pôle Sociétés	0	1	1	0	0	0	0	1	1		100 %
Pôle Humanités	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Pôle Sciences et Technologie	0	0	0	1	0	1	1	0	1	100 %	
INSPÉ	1	0	1	0	0	0	1	0	1	100 %	
Services centraux et communs	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
TOTAL	1	1	2	1	0	1	2	1	3		
Répartition	50 %	50 %		100 %	0 %		67 %	33 %		67 %	33 %
TOTAL MAD	2	4	6	1	7	8	3	11	14	21 %	79 %

2.3. LA FORMATION

2.3.1. Constats

Deux structures majeures de l'établissement contribuent à la formation des personnels : le pôle de gestion et développement des compétences de la DRHDS et le centre de développement pédagogique.

Le pôle de gestion et développement des compétences

Un budget de formation exécuté à hauteur de 257 778 €, 22 508 heures de formation dispensées à plus de 2 721 stagiaires. Plus de deux tiers des agents formés et des heures de formation dispensées en 2019, ont porté sur six domaines de formation :

- les formations à l'hygiène santé et sécurité au travail, prévention des risques avec 783 stagiaires formés, 120 sessions organisées représentant près de 6 000 heures de formation
- l'accompagnement à l'usage des applications de gestion de l'établissement avec 328 stagiaires formés, 43 sessions organisées représentant plus de 3 000 heures de formation
- l'accompagnement à l'usage des outils numériques avec 191 stagiaires formés, 41 sessions organisées représentant plus de 1 000 heures de formation
- la préparation des concours et examens professionnels avec 185 stagiaires formés, 33 sessions organisées représentant plus de 1 200 heures de formation
- le développement des compétences managériales avec 169 stagiaires formés, 32 sessions organisées représentant plus de 2 500 heures de formation
- la professionnalisation de la gestion des ressources humaines avec 303 stagiaires formés, 31 sessions organisées représentant plus de 1 000 heures de formation.

Le centre de développement pédagogique

En 2019, 171 sessions de formation ont été réalisées par le CDP.

Parmi ces sessions, 150 ont été animées par des intervenants internes, principalement par des personnels du CDP et, dans une moindre mesure, des ingénieurs pédagogiques issus de composantes. Ces actions de formation ont concerné 1 767 stagiaires (contre 496 en 2018) dont 837 enseignants et enseignants chercheurs (47 % des stagiaires). Elles ont représenté 4 514 heures de formation (contre 3 268 en 2018) dont 2 376 heures destinées aux enseignants et enseignants chercheurs (50 % des heures de formation). Le coût total de ces actions s'établit à 50 867 euros dont 21 499 euros affectés à la formation des enseignants et enseignants chercheurs (42 % du budget formation du CDP).

Dépense de formation par catégorie Fonction Publique et genre

	Femmes	Hommes	Total général	Nbre de stagiaires	Coûts moyens / catégorie
Enseignants et statuts non connus	12 712 €	11 623 €	24 335 €	304	80 €
Catégorie A	70 765 €	47 139 €	117 904 €	812	145 €
Catégorie B	30 126 €	15 369 €	45 495 €	542	84 €
Catégorie C	48 250 €	21 794 €	70 043 €	1 063	66 €
TOTAL GÉNÉRAL	161 853 €	95 925 €	257 778 €	2 721	95 €

Au côté des formations présentées dans le bilan social 2019, des actions sont menées en direction des réseaux professionnels. Ainsi, la direction d'appui à la formation continue (DAFC), conçoit et met en œuvre chaque année un programme de rencontres constitué de temps d'informations, d'ateliers et de séminaires, visant la professionnalisation des acteurs de la formation continue au sein de l'établissement. En 2019, ce sont ainsi 16 actions qui ont été conduites, représentant 12 journées au total. 335 personnels y ont participé : essentiellement issus des services FC, mais parfois aussi d'autres directions associées (services financiers, DEVU, cellule d'aide au pilotage (CAP) notamment). Les actions proposées ont été animées par la DAFC, en co-animation selon les sujets avec d'autres directions (DEVU, DRH-DS, DAF, DSIN) ou partenaires extérieurs (Pôle Emploi, AMUE, FCU, Carif Oref...).

2.3.2. Bilan

522 sessions de formation ont été organisées en 2019 (+ 36 sessions par rapport à 2018). Parmi ces sessions, 205 sessions ont été réalisées par des formateurs internes (+ 33 sessions par rapport à 2018), 236 par des organismes de formation (- 56 sessions par rapport à 2018) et 81 sessions par des universités et organismes de formation partenaires de la région Grand Ouest (+ 59 sessions par rapport à 2018). La variation du nombre de sessions réalisées par des organismes de formation et par des Universités et organismes de formation partenaires de la région Grand Ouest s'explique par le transfert d'une catégorie à l'autre des sessions réalisées par l'URFIST et le CFCB à l'attention des personnels des bibliothèques universitaires

Nombre d'heures de formations par typologie d'actions et genre

Typologie d'actions	Femme	% Femme	Homme	% Homme	Total général
Accueil des publics	196	89 %	24	11 %	220
Administration et institutions	600	79 %	157	21 %	756
Applications de gestion	2694	87 %	405	13 %	3099
Bureautique	441	92 %	39	8 %	480
Communication	65	66 %	33	34 %	98
Développement personnel	12	9 %	126	91 %	138
Documentation	304	91 %	29	9 %	332
Environnement professionnel	436	79 %	119	21 %	554
Expérimentation animale	457	69 %	208	31 %	665
Expression écrite ou orale	181	100 %	0	0 %	181
Formation de formateurs	232	65 %	128	35 %	360
Formations juridiques	81	68 %	39	32 %	120
Formations scientifiques et techniques de recherche	303	44 %	387	56 %	690
Gestion de l'étudiant	499	87 %	72	13 %	571
Gestion des ressources humaines	917	84 %	181	16 %	1097
Gestion et comptabilité	36	75 %	12	25 %	48
Hygiène et sécurité	3059	52 %	2877	48 %	5935
Insertion professionnelle	126	98 %	3	2 %	129
Langages et bases de données	144	73 %	52	27 %	196
Langues étrangères	525	77 %	160	23 %	685
Maintenance des équipements et installations	12	46 %	14	54 %	26
Management	1638	64 %	910	36 %	2548
Methodologie	105	83 %	21	17 %	126
Organisation du travail	264	85 %	48	15 %	312
Préparation aux concours	926	75 %	307	25 %	1233
Systèmes et réseaux	96	12 %	737	88 %	833
Technologies d'information et de communication	830	78 %	229	22 %	1058
<i>Total général</i>	<i>15175</i>	<i>67 %</i>	<i>7312</i>	<i>33 %</i>	<i>22487</i>
Autres actions de formation diverses					21
Formations organisées par le CDP					4514
Total global					27022

Nombre d'heures de formations par typologie d'actions et catégorie

Typologie d'actions	A	B	C	Autres	Total général
Accueil des publics	36	94	90	0	220
Administration et institutions	127	120	510	0	756
Applications de gestion	465	514	1902	218	3099
Bureautique	63	138	264	15	480
Communication	53	7	38	0	98
Développement personnel	12	0	0	126	138
Documentation	58	88	161	26	332
Environnement professionnel	338	89	91	37	554
Expérimentation animale	209	75	135	246	665
Expression écrite ou orale	12	60	109	0	181
Formation de formateurs	135	141	78	6	360
Formations juridiques	88	21	11	0	120
Formations scientifiques et techniques de recherche	311	55	85	240	690
Gestion de l'étudiant	199	78	108	186	571
Gestion des ressources humaines	377	276	340	106	1097
Gestion et comptabilité	12	12	24	0	48
Hygiène et sécurité	1635	1041	1871	1390	5935
Insertion professionnelle	24	21	60	24	129
Langages et bases de données	42	24	112	18	196
Langues étrangères	135	47	144	360	685
Maintenance des équipements et installations	14	0	12	0	26
Management	1405	441	308	395	2548
Méthodologie	87	21	18	0	126
Organisation du travail	132	6	126	48	312
Préparation aux concours	178	200	855	0	1233
Systèmes et réseaux	608	168	51	6	833
Technologies d'information et de communication	243	327	370	119	1058
Total général	6993	4060	7870	3564	22487
<i>Autres actions de formations diverses</i>					21
				TOTAL	22508

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

2.3.2.1. L'origine des stagiaires

2721 stagiaires dont 51 ne travaillent pas à l'Université de Nantes. La présence de ces stagiaires n'augmente pas les coûts et représente même une plus-value lors des échanges entre participants. À noter que l'université accueille ainsi des agents des universités du Grand Ouest, des administrations d'État relevant de la PFRH des Pays de Loire et des organismes de recherches partenaires.

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

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

3. LES RÉMUNÉRATIONS

3.1. LA MASSE SALARIALE

Masse salariale totale décaissée en 2019 : **262 328 879 €**

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

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

N.B. 2 : Toutes les données suivantes relatives à la masse salariale s'appuient sur les dépenses décaissées en 2019 quel que soit l'exercice budgétaire de rattachement (2019 ou années antérieures).

Plafond d'emploi voté par le CA de l'Université de Nantes (BR 2019)

Emplois sous plafond d'emploi Etat	Emplois financés hors SCSP	Total
3 234,3	540,5	3 774,8

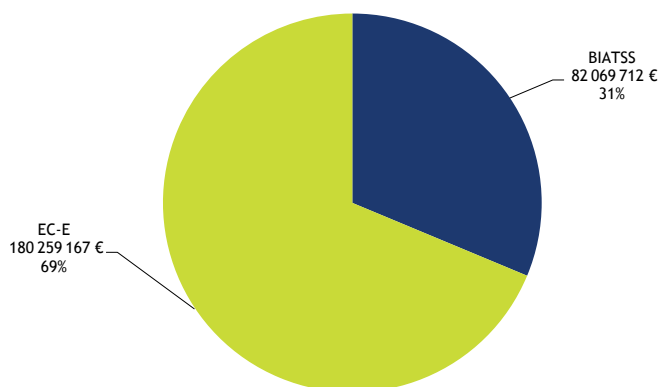
SCSP : subvention pour charge de service public

Répartition de la masse salariale par programme

Programme	Montant
150	261 195 647 €
231	1 133 232 €
Total général	262 328 879 €

Répartition de la masse salariale par population

Population	Montant
BIATSS	82 069 712 €
EC-E	180 259 167 €
Total général	262 328 879 €

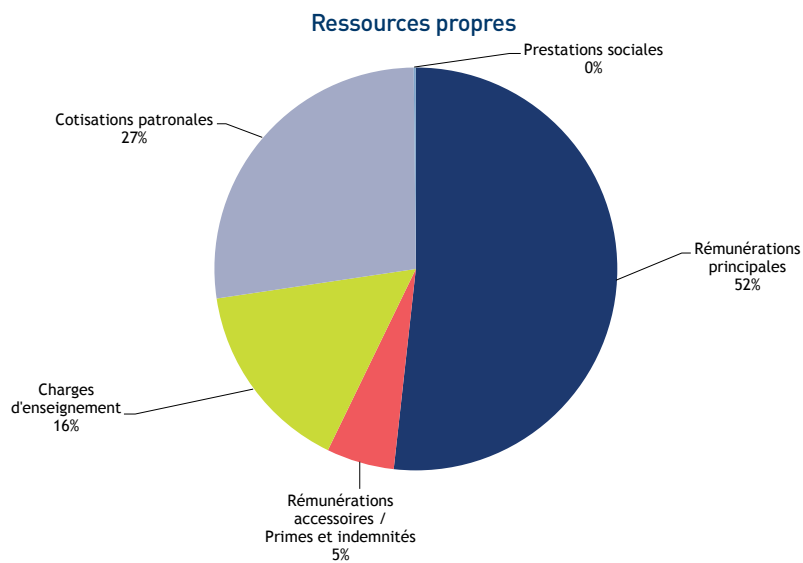
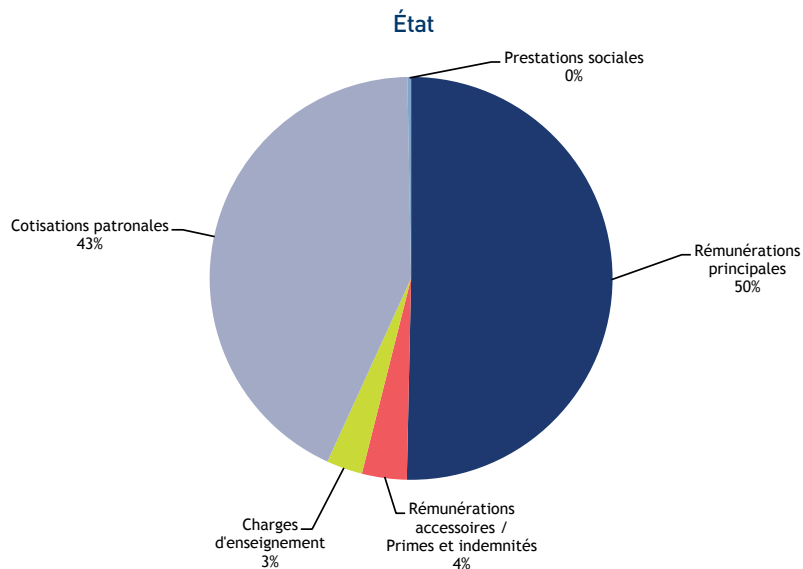


La masse salariale (hors dépenses hors paie) est en augmentation de 7,20 M€ par rapport à l'année précédente dont :

- + 2,50 M€ de schéma d'emploi financés sur ressources propres dont 0,90 M€ sur contrat de recherche
- + 0,40 M€ de schéma d'emploi et repyramidage sur financement de l'État, principalement lié à la mise en œuvre de la loi ORE
- + 1,60 M€ au titre de l'effet GVT
- + 0,70 M€ au titre des mesures de revalorisation des grilles et des carrières (PPCR)
- + 0,20 M€ de mesures indemnitaires à l'initiative de l'établissement (RIFSEEP cat. B et NBI Assistants de prévention)
- + 1,10 M€ de variation des heures complémentaires, liée aux indûment perçus chez les personnels vacataires
- + 0,50 M€ au titre du retour à la semestrialisation de la PRES.

Répartition de la masse salariale par budget et nature de dépenses

Budget	Nature élément	Montant
ÉTAT	Rémunérations principales	116 429 215 €
	Rémunérations accessoires / Primes et indemnités	8 314 628 €
	Charges d'enseignement	6 677 731 €
	Cotisations patronales	99 179 900 €
	Prestations sociales	686 135 €
<i>Total ÉTAT</i>		<i>231 287 610 €</i>
PROPRE	Rémunérations principales	16 065 557 €
	Rémunérations accessoires / Primes et indemnités	1 688 120 €
	Charges d'enseignement	4 799 070 €
	Cotisations patronales	8 434 078 €
	Prestations sociales	54 443 €
<i>Total PROPRE</i>		<i>31 041 269 €</i>
Total général		262 328 879 €



Les rémunérations principales et les charges patronales constituent 93,2 % des postes de dépenses de la masse salariale État et 78,9 % de la masse salariale financée sur ressources propres.

Nombre de bénéficiaires de la GIPA (garantie individuelle pouvoir d'achat)

Somme de nbre agents par prime		Catégorie FP			Total général
Genre	Catégorie	A	B	C	
Femmes	BIATSS	10	0	1	11
	EC	31	0	0	31
<i>Total Femme</i>		<i>41</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>42</i>
Hommes	BIATSS	4	1	0	5
	EC	49	0	0	49
<i>Total Homme</i>		<i>53</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>54</i>
Total général		94	1	1	96

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

Somme de nbre agents par prime		Catégorie FP			Total général
Genre	Catégorie	A	B	C	
Femmes	BIATSS	2757,00 €	- €	385,00 €	3142,00 €
	EC	14685,00 €	- €	- €	14685,00 €
<i>Total Femme</i>		<i>17442,00 €</i>	<i>- €</i>	<i>385,00 €</i>	<i>17827,00 €</i>
Hommes	BIATSS	1242,00 €	133,00 €	- €	1375,00 €
	EC	27247,00 €	- €	- €	27247,00 €
<i>Total Homme</i>		<i>28489,00 €</i>	<i>133,00 €</i>	<i>- €</i>	<i>28622,00 €</i>
Total général		45931,00 €	133,00 €	385,00 €	46449,00 €

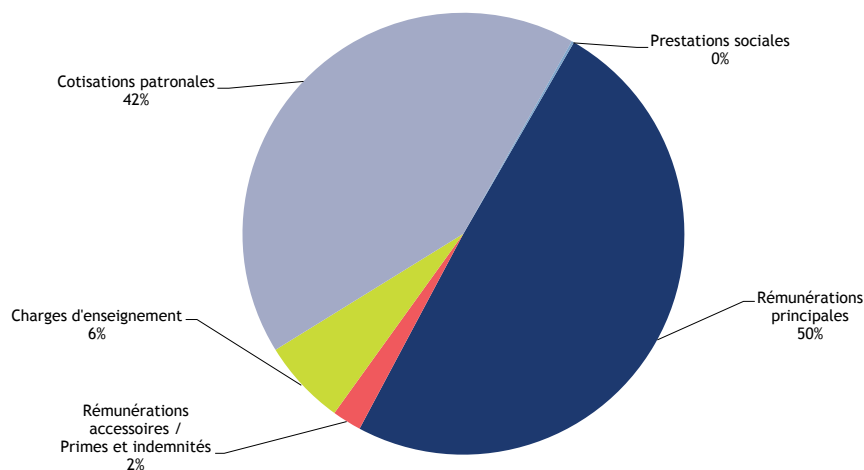
La GIPA résulte d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période.

En 2019, 96 agents ont bénéficié de la GIPA ce qui représente un poste de dépenses de 46 K€ (3 K€ en 2018). La chute des dépenses constatée sur 2018 s'explique par l'évolution du point d'indice intervenu au cours de l'année 2017 ainsi que les mesures de revalorisation des grilles et des carrières (PPCR) instaurées progressivement depuis 2016.

3.2. LES RÉMUNÉRATIONS DES ENSEIGNANTS

Répartition de la masse salariale par type de rémunération

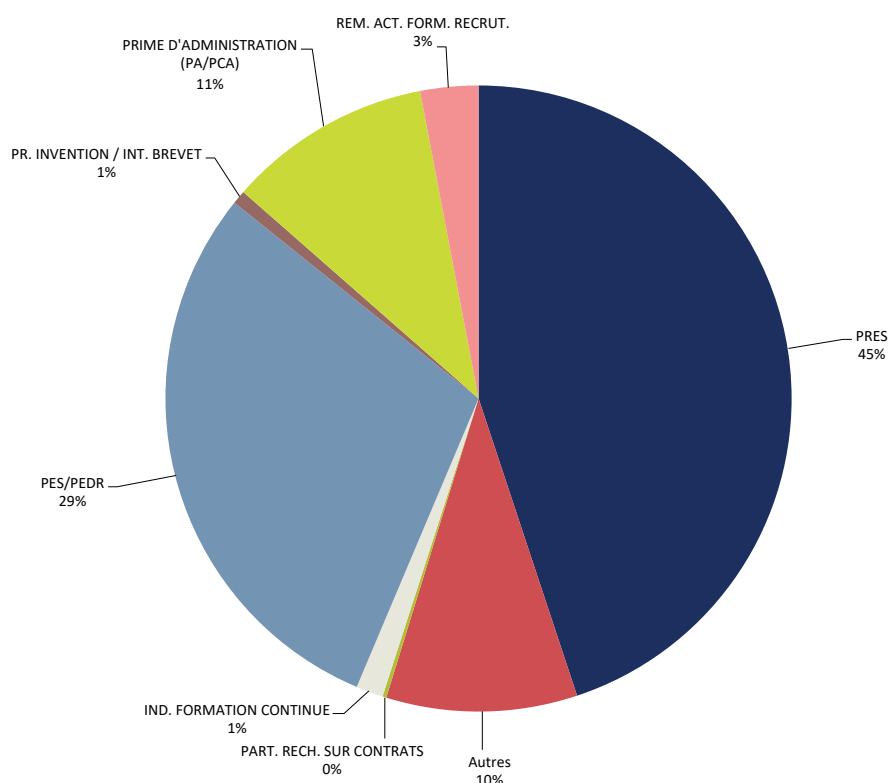
Nature élément	Montant
Rémunérations principales	89 149 789 €
Rémunérations accessoires / Primes et indemnités	3 858 908 €
Charges d'enseignement	11 288 755 €
Cotisations patronales	75 644 741 €
Prestations sociales	316 973 €
Total général	180 259 167 €



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

Primes et indemnités EC-E

Regroupement	Primes	Montant	Nombre d'agents
Primes statutaires ou assimilées	PRES	1 732 860 €	1 440
	Autres	27 602 €	35
<i>Total Primes statutaires ou assimilées</i>		<i>1 760 462 €</i>	<i>1 475</i>
Activités particulières	Part. rech. sur contrats	7 695 €	5
	Ind. formation continue	53 950 €	34
	PES / PEDR	1 134 264 €	284
	Prime invention / Int. brevet	27 258 €	34
	Prime d'administration (PA / PCA)	406 804 €	119
	Rem. Act. Form. Recrut.	1 155 68 €	198
	Autres	68 742 €	74
<i>Total Activités particulières</i>		<i>1 814 283 €</i>	<i>748</i>
Divers équivalent traitement	Abattement indemnitaire	-529 281 €	1 730
	Indemnités compensatrices CSG	717 324 €	2 063
	Autres	96 121 €	80
<i>Total Divers équivalent traitement</i>		<i>284 164 €</i>	<i>3 873</i>
Total Rémunération accessoires primes et indemnités		3 858 908 €	6 096



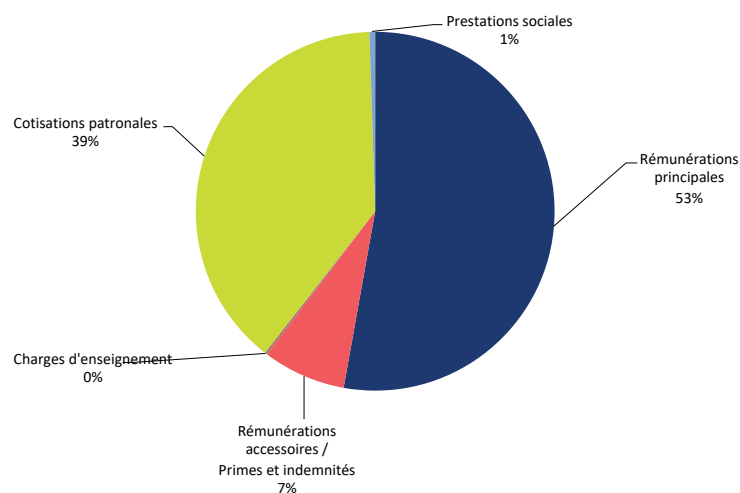
Le montant total des primes et indemnités EC-E s'élève 3,90 M€ soit 0,70 M€ de plus qu'en 2018. Cette augmentation s'explique par deux facteurs d'ordre technique :

- + 0,50 M€ lié au retour à la semestrialisation de la PRES à compter de 2018. Ce changement n'a aucune incidence dans le nombre de bénéficiaires et le montant perçu par agent mais a simplement une incidence budgétaire eut égard au calendrier de versement de cette prime.
- + 0,20 M€ lié à la reventilation comptable de l'indemnité compensatrice de hausse de la CSG et de l'abattement indemnitaire dit "transfert prime-points" institués en 2018 et inscrits en rémunérations principales dans le bilan social 2018.

3.3. LES RÉMUNÉRATIONS DES BIATSS

Répartition de la masse salariale par type de rémunération

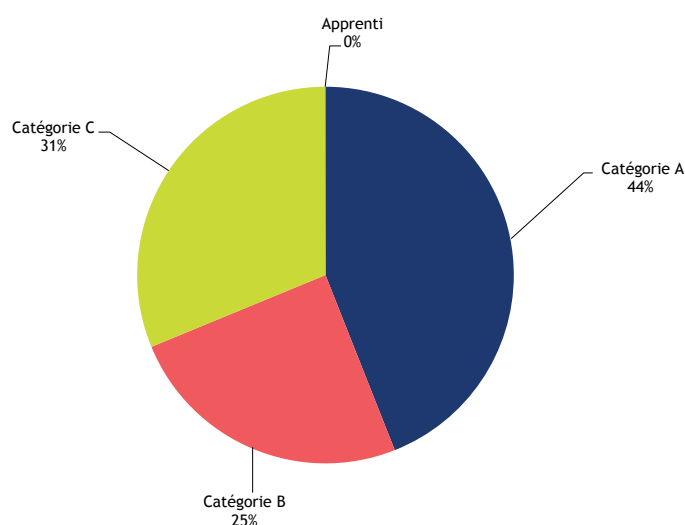
Nature élément	Montant
Rémunérations principales	43 344 983 €
Rémunérations accessoires / Primes et indemnités	6 143 841 €
Charges d'enseignement	188 046 €
Cotisations patronales	31 969 237 €
Prestations sociales	423 606 €
Total général	82 069 712 €



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

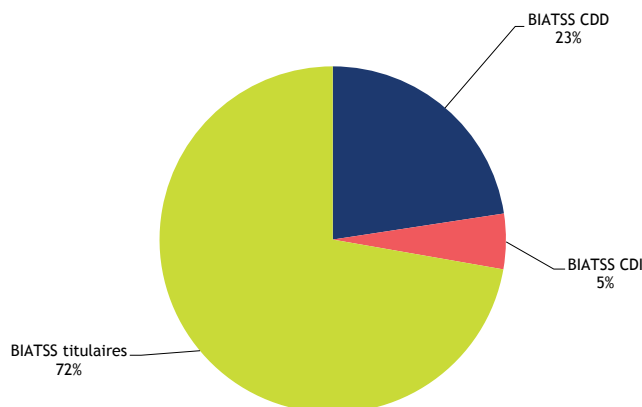
Type de population	Catégorie FP				Total général
	A	B	C	Apprenti	
BIATSS CDD	11 369 752 €	3 146 132 €	3 987 618 €	39 276 €	18 542 778 €
BIATSS CDI	2 644 520 €	586 037 €	1 004 068 €	0 €	4 234 625 €
BIATSS titulaires	22 098 561 €	16 597 601 €	20 596 147 €	0 €	59 292 309 €
Total général	36 112 832 €	20 329 771 €	25 587 833 €	39 276 €	82 069 712 €

Répartition des rémunérations BIATSS par catégorie de fonction publique



Le poids relatif des rémunérations des agents de catégorie A et B est en augmentation par rapport à l'année 2017 (+1,5 % et +0,5 %). À l'inverse la part des rémunérations versées aux agents de catégorie C est en diminution (-2,0 %). Cette évolution reflète l'évolution de la structure des emplois constatée entre 2018 et 2019.

Répartition des rémunérations BIATSS par statut



Primes et indemnités BIATSS et des autres personnels

Regroupement	Primes	Montant	Nombre agents
Primes statutaires ou assimilées	IAT	4 491 €	30
	IFTS	9 672 €	40
	IFSE	4 884 669 €	1 166
	PPRS	0 €	0
	PRES	5 029 €	5
	Autres	220 831 €	192
<i>Total Primes statutaires ou assimilées</i>		<i>5 124 693 €</i>	<i>1 433</i>
Activités particulières	Part. rech. sur contrats	16 735 €	6
	Ind. formation continue	44 866 €	120
	Prime invention / Int. brevet	584 €	3
	Rem. act. form. recrut.	33 384 €	45
	Autres	7 989 €	55
<i>Total Activités particulières</i>		<i>103 558 €</i>	<i>229</i>
CET	CET	124 003 €	135
<i>Total CET</i>		<i>124 003 €</i>	<i>135</i>
Divers équivalent traitement	Abattement indemnitaire	- 281 472 €	1 174
	Ind. compensatrice CSG	369 526 €	1 507
	Autres	703 533 €	979
<i>Total Divers équivalent traitement</i>		<i>791 587 €</i>	<i>3 660</i>
Total général		6 143 841 €	5 457

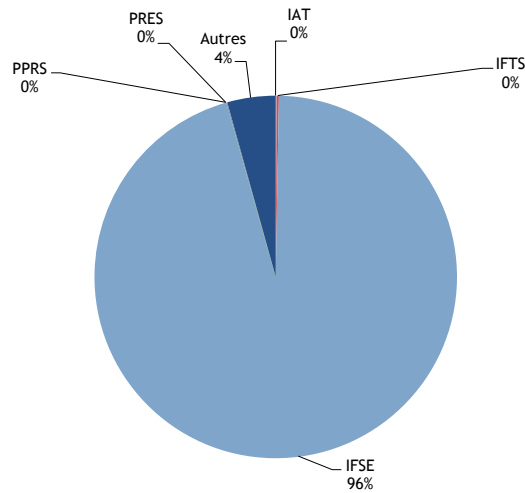
Primes et indemnités BIATSS par catégorie de personnel

Population	Montant
BIATSS Cat. A	3 198 242 €
BIATSS Cat. B	1 490 022 €
BIATSS Cat. C	1 455 577 €
Total	6 143 841 €

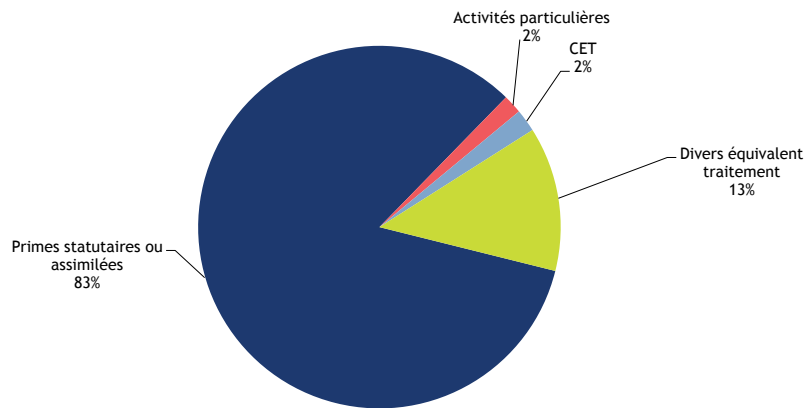
Le montant total des primes et indemnités BIATSS et autres personnels s'élève 6,10 M€, soit 0,40 M€ de plus qu'en 2018. Cette augmentation s'explique en trois facteurs principaux :

- + 0,20 M€ lié à la mise en œuvre fin 2018 de l'affiliation au régime général de sécurité sociale des praticiens agréés-maîtres de stage des universités et salariés de centre de santé
- + 0,10 M€ lié à la poursuite de la mise en œuvre du RIFSEEP (extension année pleine des mesures 2018 et mesures 2019 pour les personnels de catégorie B)
- + 0,10 M€ lié à la reventilation comptable de l'indemnité compensatrice de hausse de la CSG et de l'abattement indemnitaire dit "transfert prime-points" institués en 2018 et inscrits en rémunérations principales dans le bilan social 2018.

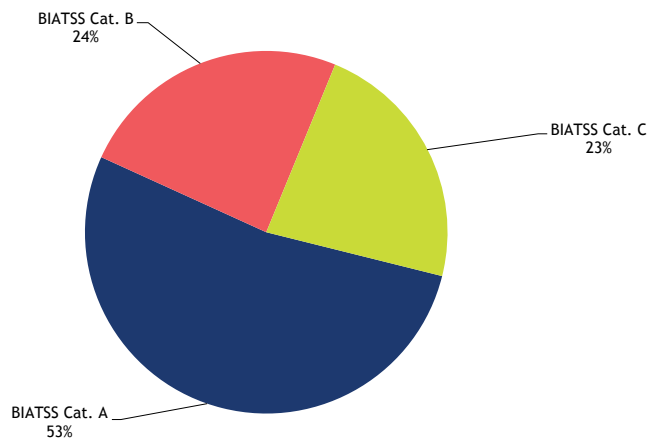
Focus sur les primes statutaires



Répartition des primes et indemnités par regroupement



Répartition des primes et indemnités BIATSS par catégorie de fonction publique



Le poids relatif des primes des agents de catégorie A est augmenté en 2019 par rapport à l'année 2018 (+ 1,0 %) et en diminution pour les agents de catégorie C (- 1,4 %). Cette évolution suit la variation des effectifs titulaires constatée entre 2018 et 2019.

3.4. LES RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES NETTES PAR DÉCILE

BIATSS

Statut/Catégorie	Net corrigé du temps de travail
Femmes	1863 €
<i>Titulaires</i>	1981 €
A +	5917 €
A	2742 €
B	1935 €
C	1637 €
<i>CDI</i>	1813 €
A	2294 €
B	1491 €
C	1386 €
<i>CDD</i>	1628 €
A	1939 €
B	1439 €
C	1319 €
Apprenti	1161 €
Hommes	2140 €
<i>Titulaires</i>	2277 €
A +	5391 €
A	2901 €
B	2103 €
C	1675 €
<i>CDI</i>	2050 €
A	2499 €
B	1586 €
C	1318 €
<i>CDD</i>	1790 €
A	2048 €
B	1400 €
C	1356 €
<i>Apprenti</i>	811 €
Moyenne générale	1954 €

EC-E

Statut/Catégorie	Net corrigé du temps de travail
Femmes	2842 €
Titulaires	3451 €
CDI	2536 €
CDD	1634 €
Hommes	3397 €
Titulaires	3894 €
CDI	3419 €
CDD	1723 €
Moyenne générale	3171 €

Les tableaux présentent la distribution en décile de la rémunération nette mensuelle sur 2019 par genre et par population. Les montants correspondent à un agent travaillant à temps plein.

En 2019, les 10 % des agents ayant les plus bas revenus au sein de l'université ont perçu en moyenne 1223 €. Réciproquement, les 10 % ayant les plus hauts revenus ont perçu en moyenne 4876 €.

Rémunération mensuelle nette par décile des personnels de l'UN

Tranche	Net moyen de la tranche	Tranche	Net moyen de la tranche	Tranche	Net moyen de la tranche
Total		Femme		Homme	
1 ^{er} décile	1223 €	1 ^{er} décile	1214 €	1 ^{er} décile	1267 €
2 ^e décile	1449 €	2 ^e décile	1412 €	2 ^e décile	1531 €
3 ^e décile	1583 €	3 ^e décile	1528 €	3 ^e décile	1751 €
4 ^e décile	1740 €	4 ^e décile	1641 €	4 ^e décile	2100 €
5 ^e décile	1973 €	5 ^e décile	1774 €	5 ^e décile	2593 €
6 ^e décile	2366 €	6 ^e décile	1965 €	6 ^e décile	3043 €
7 ^e décile	2882 €	7 ^e décile	2310 €	7 ^e décile	3404 €
8 ^e décile	3312 €	8 ^e décile	2824 €	8 ^e décile	3801 €
9 ^e décile	3833 €	9 ^e décile	3303 €	9 ^e décile	4337 €
10 ^e décile	4876 €	10 ^e décile	4261 €	10 ^e décile	5192 €

Les tableaux présentent la distribution en décile de la rémunération nette mensuelle sur 2019 par genre et par population. Les montants correspondent à un agent travaillant à temps plein.

En 2019, les 10 % des agents ayant les plus bas revenus au sein de l'université ont perçu en moyenne 1 223 €. Réciproquement, les 10 % ayant les plus hauts revenus ont perçu en moyenne 4 876 €.

Rémunération mensuelle nette par décile des EC-E

Tranche	Net moyen de la tranche	Tranche	Net moyen de la tranche	Tranche	Net moyen de la tranche
Total		Femme		Homme	
1 ^{er} décile	1 231 €	1 ^{er} décile	1 190 €	1 ^{er} décile	1 256 €
2 ^e décile	1 512 €	2 ^e décile	1 461 €	2 ^e décile	1 570 €
3 ^e décile	1 821 €	3 ^e décile	1 673 €	3 ^e décile	2 146 €
4 ^e décile	2 476 €	4 ^e décile	2 012 €	4 ^e décile	2 853 €
5 ^e décile	2 947 €	5 ^e décile	2 539 €	5 ^e décile	3 199 €
6 ^e décile	3 233 €	6 ^e décile	2 936 €	6 ^e décile	3 461 €
7 ^e décile	3 493 €	7 ^e décile	3 187 €	7 ^e décile	3 764 €
8 ^e décile	3 843 €	8 ^e décile	3 437 €	8 ^e décile	4 142 €
9 ^e décile	4 345 €	9 ^e décile	3 811 €	9 ^e décile	4 617 €
10 ^e décile	5 184 €	10 ^e décile	4 734 €	10 ^e décile	5 327 €

Rémunération mensuelle nette par décile des BIATSS

Tranche	Net moyen de la tranche	Tranche	Net moyen de la tranche	Tranche	Net moyen de la tranche
Total		Femme		Homme	
1 ^{er} décile	1 229 €	1 ^{er} décile	1 220 €	1 ^{er} décile	1 256 €
2 ^e décile	1 388 €	2 ^e décile	1 364 €	2 ^e décile	1 453 €
3 ^e décile	1 506 €	3 ^e décile	1 484 €	3 ^e décile	1 577 €
4 ^e décile	1 592 €	4 ^e décile	1 557 €	4 ^e décile	1 694 €
5 ^e décile	1 686 €	5 ^e décile	1 643 €	5 ^e décile	1 834 €
6 ^e décile	1 801 €	6 ^e décile	1 732 €	6 ^e décile	1 999 €
7 ^e décile	1 952 €	7 ^e décile	1 855 €	7 ^e décile	2 162 €
8 ^e décile	2 155 €	8 ^e décile	2 034 €	8 ^e décile	2 406 €
9 ^e décile	2 492 €	9 ^e décile	2 324 €	9 ^e décile	2 766 €
10 ^e décile	3 428 €	10 ^e décile	3 184 €	10 ^e décile	3 812 €

3.5. LES CHARGES D'ENSEIGNEMENT

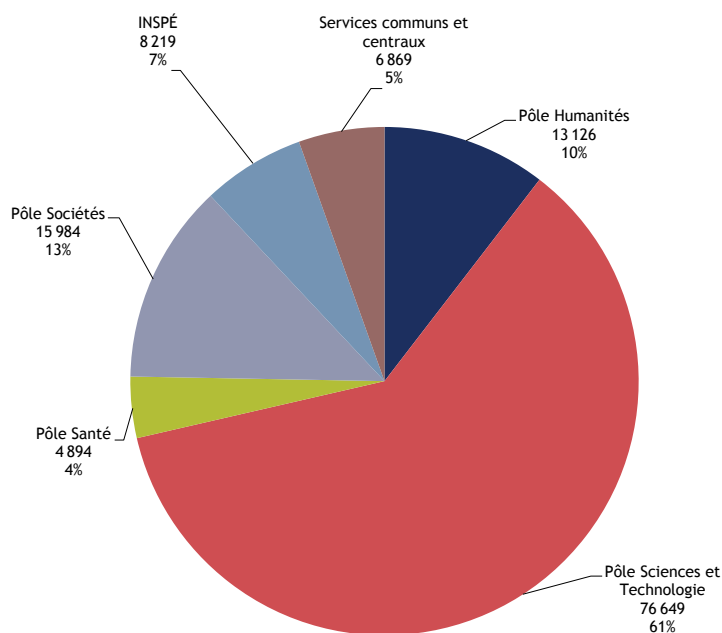
Pour réaliser l'ensemble de ses formations durant l'année universitaire 2018-2019, l'Université de Nantes a rémunéré 251738 heures en charges d'enseignement.

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

Évolution des charges d'enseignement rémunérées par pôle

Pôle	2017-2018		2018-2019	
	Charges d'enseignement rémunérées en HTD	Part des charges par pôle	Charges d'enseignement rémunérées en HTD	Part des charges par pôle
Pôle Humanités	27 142	11 %	29 623	12 %
Pôle Sciences et Technologie	128 607	52 %	128 523	51 %
Pôle Santé	19 571	8 %	20 095	8 %
Pôle Sociétés	42 487	17 %	43 680	17 %
INSPÉ	8 219	3 %	10 596	4 %
Services communs et centraux	20 919	8 %	19 220	8 %
Total général	246 945	100 %	251 738	100 %

Répartition des heures complémentaires des EC-E par pôle



Année universitaire : 2018-2019

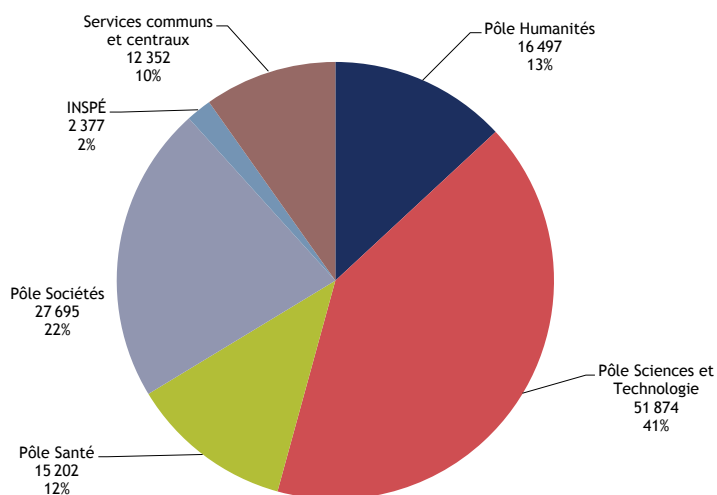
125741 heures complémentaires ont été payées à 1352 enseignants et enseignants-chercheurs en 2018-2019. Ces heures complémentaires sont constituées d'heures d'enseignement (FI, FC) et d'heures référentiel. Le pôle Sciences et Technologies a rémunéré 61 % de ces heures complémentaires.

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

	EC-E femme	EC-E homme	Total EC-E
Nombre d'heures complémentaires rémunérées	44 698	81 043	125 741
Nombre d'EC-E rémunérés d'heures complémentaires	545	807	1 352
Moyenne des heures complémentaires rémunérées	82	100	93

Année universitaire : 2018-2019

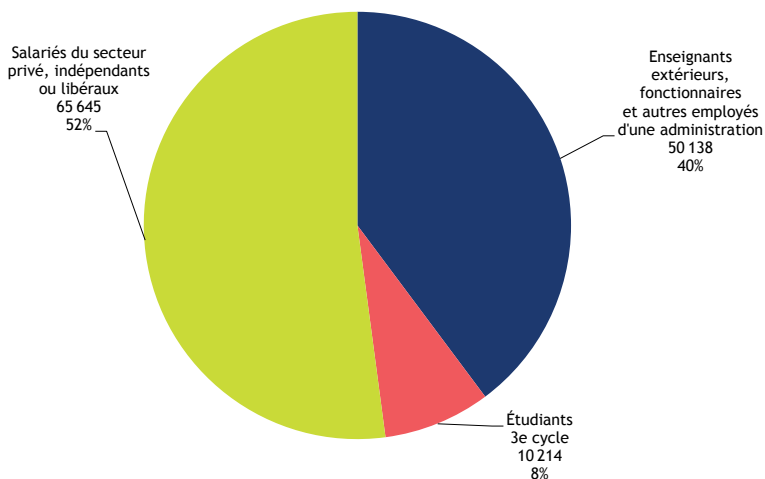
Répartition des heures rémunérées à des chargés d'enseignement vacataire par pôle



125 997 heures ont été payées à 3 635 chargés d'enseignement vacataire en 2018-2019.

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

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

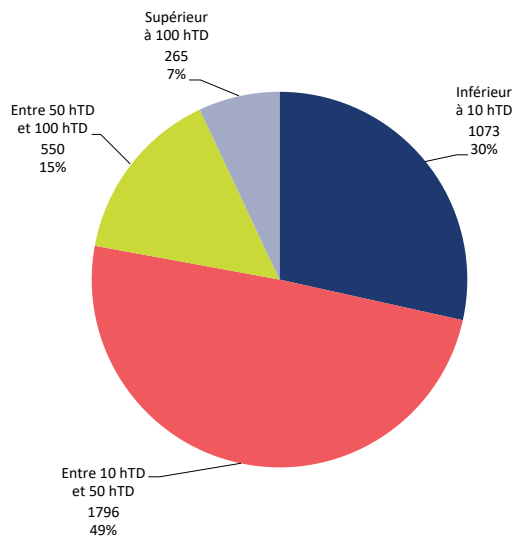
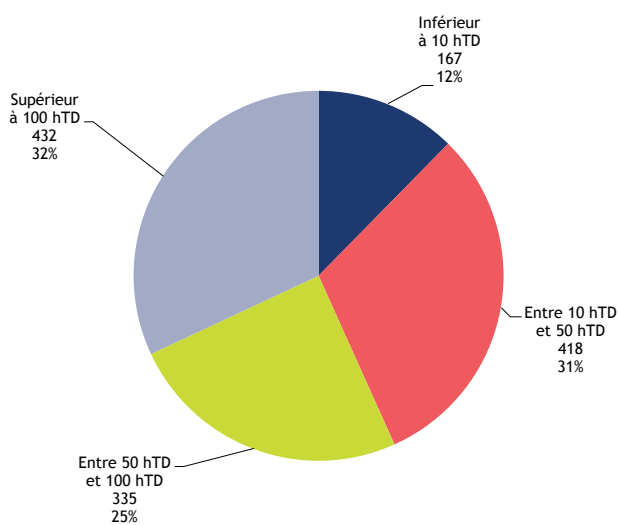


La majorité des personnels vacataires sont des salariés du secteur privé, des indépendants ou des professionnels libéraux.

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

Nombre d'EC-E par tranche d'heures

Nombre de vacataires par tranche d'heures

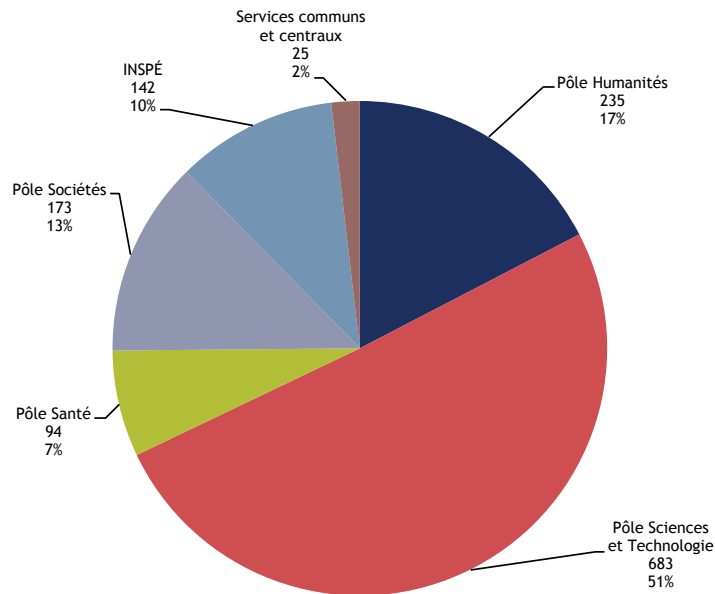


Près de 60 % des EC-E ont eu une rémunération de plus de 50 hTD en heures complémentaires. La majorité des chargés d'enseignement vacataire sont rémunérés de moins de 50 hTD.

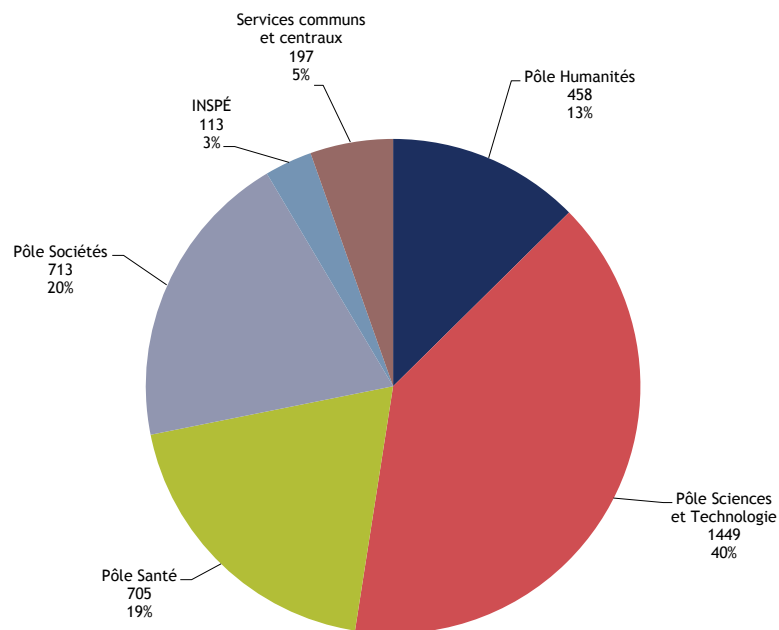
Déclinaison par genre des intervenants (EC-E et vacataires)

	EC- E		Vacataires	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Inférieur à 10 hTD	80	87	495	540
Entre 10 hTD et 50 hTD	183	235	708	1088
Entre 50 hTD et 100 hTD	130	205	230	320
Supérieur à 100 hTD	152	280	122	132

Nombre d'enseignants ayant effectué des heures complémentaires par pôle pour l'année 2018-2019



Nombre de vacataires ayant effectué des heures complémentaires par pôle



Le délai moyen de traitement une fois les heures saisies dans le système d'information métier est de 27 jours. Puis, 34 jours sont nécessaires à la Trésorerie Générale pour verser les rémunérations sur les comptes bancaires des vacataires. L'établissement a constitué en 2019 un groupe de travail pour identifier les leviers d'actions afin de réduire les délais globaux de paiement.

4. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

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

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

4.1.1.1. Composition du service

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

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

Effectif théorique Université de Nantes : **4 345 personnes physiques**.

Il convient d'y ajouter les **441 personnels de l'École centrale de Nantes (ECN)**, liée par convention avec l'université pour le suivi médical de ses personnels et 17 personnels de l'établissement Voies navigables de France, bassin de la Loire. **L'effectif théorique pris en charge est ainsi estimé à 4 803 personnes.**

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

La quotité de temps de travail consacrée par les deux médecins de prévention à l'activité clinique est estimée par ces derniers à 66,6 %.

4.1.1.2.1. Les visites médicales périodiques et entretiens infirmiers

1 247 visites médicales ont été réalisées par les médecins de prévention, qu'il s'agisse de visites médicales périodiques ou de premières consultations. Parmi ceux-ci, 257 entretiens infirmiers ont été réalisés.

Visites médicales	Total
Convoqués en consultation	1 275
Absents excusés	226
Absents non excusés	102
Présents	971

Il convient d'y rajouter : 276 visites « hors salariés de l'université » :

- École centrale : 233 visites (un seul absent non excusé)
- Voies navigables de France : 13 visites
- Étudiants en master ou licences pro : 23 visites
- CNRS et divers : 7 visites.

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

1 100 personnels, titulaires et non titulaires nécessitent une surveillance médicale particulière.

Nombre d'agents à risques, salariés de l'Université de Nantes, vus effectivement (hors absentéisme) : 202

Un même agent pour être exposé à plusieurs risques.

Nature des risques	Total
Risque chimique + cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques	107
Risque biologique	49
Radio-éléments	29
Autres risques (élec, laser, bruit, manutention, plongée)	139
Personnels de santé	7
Grossesses	8
Article 24 (dont RQTH)*	124
Suivi post-exposition amiante	13
TOTAL	476

4.1.1.2.3. Le problème de l'absentéisme aux visites médicales

Le taux de fréquentation est passé de 87,5 % en 2017 à 90 % en 2018. En 2019, au titre des visites médicales et entretiens infirmiers, la MPPU enregistre un taux de 8,8 % d'absents non excusés.

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

1. Motifs les plus fréquents des demandes de consultation à l'initiative des intéressés (187 demandes en 2019) :

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

2. Les visites à la demande de l'administration (43 demandes en 2019) :

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

3. Les visites à la demande du médecin de prévention (65 demandes en 2019) :

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

4.1.1.2.5. Les vaccinations réalisées

En 2019, 586 vaccinations ont été réalisées (grippe, DTP et DTCP, Hépatite A ou fièvre typhoïde, divers...).

4.1.1.2.6. Prescriptions, orientations, propositions des médecins de prévention

1. Orientations

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

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

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

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

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

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

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

1. La participation aux réunions (DASIC, CHSCT, commissions de réforme...) — Nombre total de réunions : 153
2. Les visites de locaux, la rédaction de notes et consignes, l'information et la formation santé et sécurité. — Nombre total de visites de sites : 12
3. Les études de postes de travail et la participation aux enquêtes après accident du travail ou maladie professionnelle. — Nombre total de visites de postes de travail : 66
4. La participation aux études et enquêtes épidémiologiques ainsi qu'aux groupes de travail.
5. La rédaction du rapport d'activité de la médecine de prévention qui est présenté chaque année au comité d'hygiène et de sécurité.
6. Participation à des comités médicaux et commissions de réforme :
7. Une activité de formation.
8. Recueil de statistiques et rédaction de rapports à usage interne (rapport annuel, bilan social...) et gestion courante du service.

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

4.1.2.1. L'information des personnels handicapés

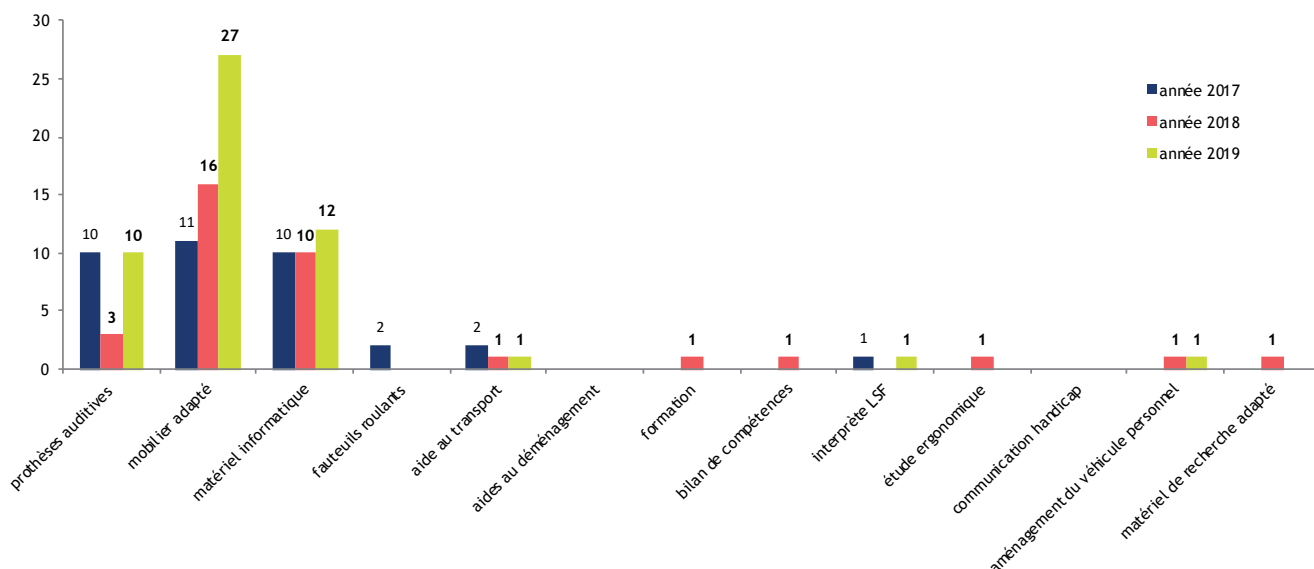
« Les personnels en situation de handicap peuvent obtenir des informations relatives à leur statut en consultant la rubrique qui leur est dédiée sur l'intranet ou en sollicitant un rendez-vous auprès de personnes-ressources telles que le correspondant handicap, les médecins de prévention de la MPPU ou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

4.1.2.1. Les aménagements de postes de travail

Aménagement de postes de travail

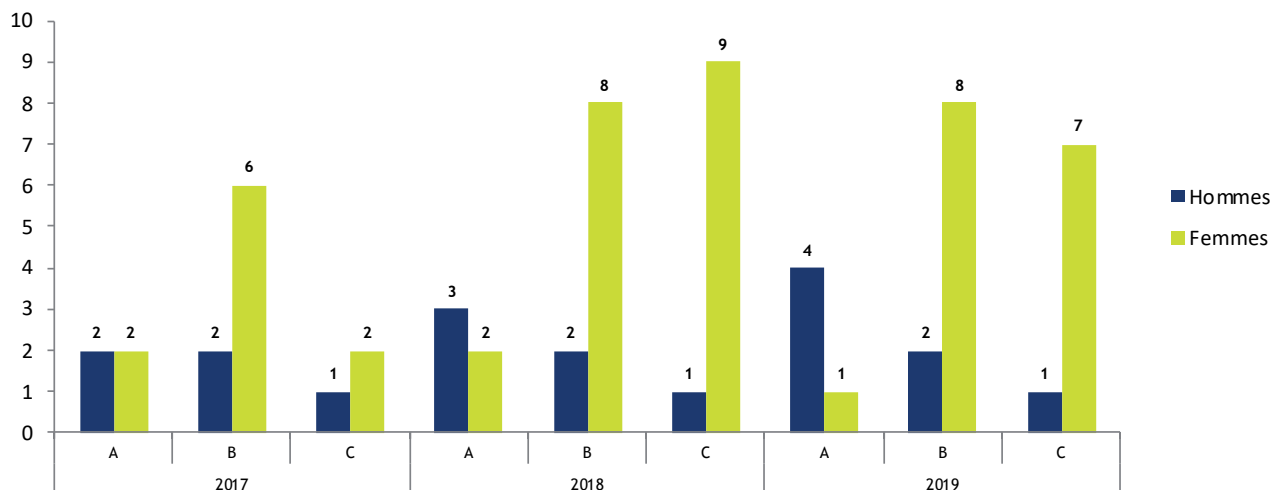
En 2019, le montant TTC des aménagements à destination d'agents BOE s'élève à 89837 €. Ce montant est partiellement pris en charge par le FIPHP.

À noter que l'université a également pris à sa charge exclusive les aménagements d'agents non BOE mais présentant des restrictions médicales pour un montant TTC de 38065 €.



Télétravail

En 2019, 23 agents bénéficient d'un télétravail pour raison médicale ou lié à une situation de handicap.



4.1.2.3. L'inaptitude définitive

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

Deux types d'inaptitude existent :

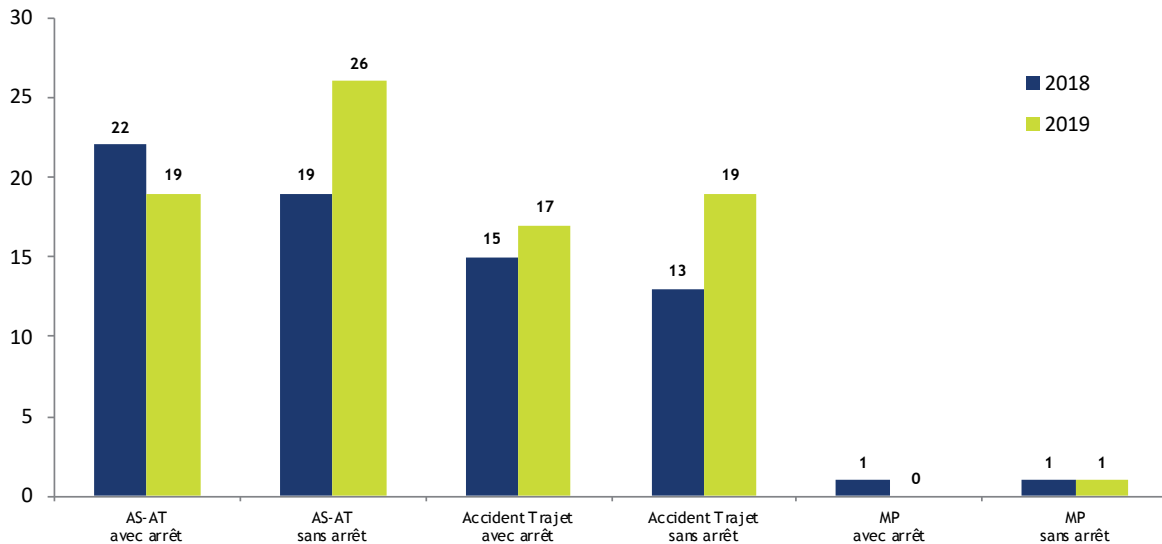
- l'inaptitude définitive au poste de travail. Un reclassement professionnel est proposé à l'agent déclaré inapte avec la possibilité de mettre en œuvre une période de préparation au reclassement (PPR). À défaut de pouvoir aboutir, une admission à la retraite pour invalidité est alors engagée pour les agents titulaires, un licenciement pour inaptitude physique pour les personnels contractuels.
- l'inaptitude à toutes fonctions. Une retraite pour invalidité est alors proposée pour les agents titulaires.

En 2019, il y a eu un départ à la retraite pour invalidité. Un agent a été reclassé suite à une inaptitude à ses fonctions déclarée par le comité médical départemental fin 2018 et un agent a été licencié pour inaptitude physique suite à un accident du travail.

4.1.3. Les accidents de travail et les maladies professionnelles

Les résultats par typologie sont les suivants :

- maladies professionnelles (MP): 1 MP déclarée en 2019. À noter également que deux autres maladies professionnelles déclarées antérieurement (en 2017 et en 2018) ont été reconnues en 2019.
- accidents du travail (AT) et de service (AS) cumulés : 45 accidents déclarés dont 19 avec arrêt de travail, totalisant 340 jours d'arrêt de travail.
- accidents de trajet (TR) déclarés : 36 accidents de trajet déclarés dont 17 avec arrêt, totalisant 793 jours d'arrêt de travail en 2019.



4.1.3.1. Évolution des accidents du travail

Le tableau ci-après reprend les évolutions de l'accidentologie depuis 2017.

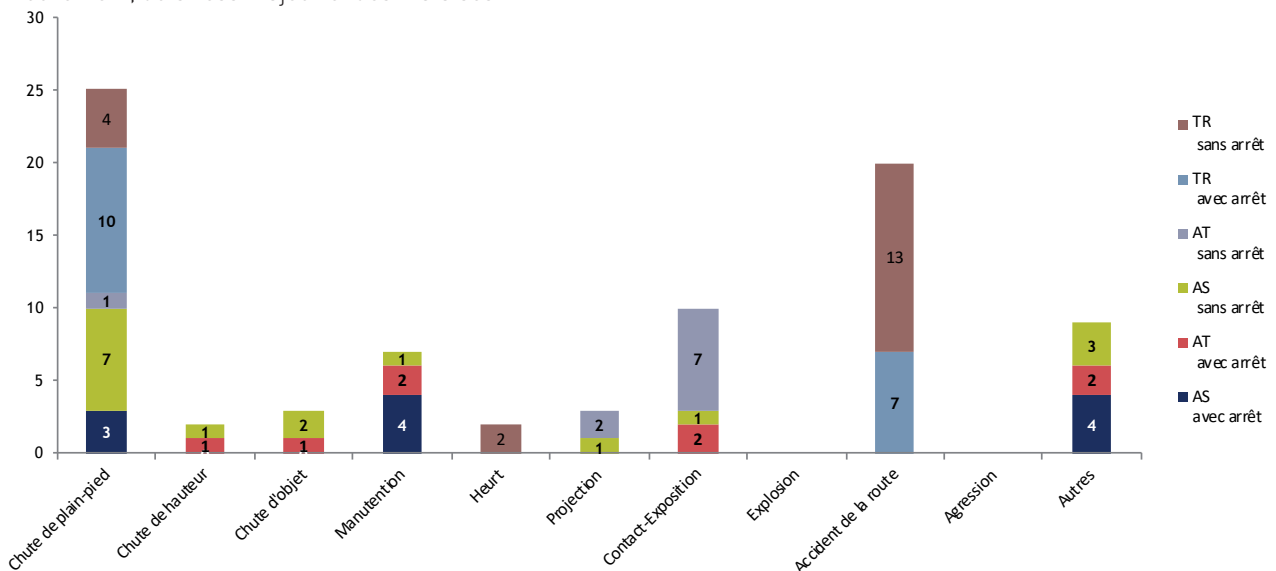
Année	2017	2018	2019
Nombre AT avec arrêt	17	22	19
Taux de fréquent (Tf)	2,84	3,66	3,1
Taux de gravité (Tg)	0,04	0,05	0,06
Jours d'arrêt	197	318	340

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

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

Les quatre principales causes d'accidents de travail/service en 2019 sont : les chutes de plain-pied, les contacts-expositions (piqûres, coupures, corps étrangers...), les causes « autres » et la manutention. Les accidents ayant pour cause « contact-exposition » concernent, dans 45 % des cas, des piqûres avec une aiguille.

Dans les causes « autres », on retrouve entre autres les accidents liés à des douleurs apparaissant subitement suite à un mouvement, du stress majeur et des malaises.



4.1.4. Le dispositif d'accompagnement des situations individuelles complexes

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

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

Le DASIC est constitué :

- **un groupe pilote** qui définit la stratégie et évalue les actions menées,
- **un groupe d'experts** qui se réunit une fois par mois. Ce groupe d'experts est composé de membres permanents la Direction des ressources humaines et du dialogue social (DRH-DS), la direction hygiène, sécurité, environnement du travail (DHSET), les médecins de prévention et l'assistante sociale et de toute personne susceptible d'apporter une expertise particulière sur les situations évoquées.

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

4.2. LE TEMPS DE TRAVAIL

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

4.2.1. Les aménagements horaires

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

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

Aménagement du temps de travail / nombre d'heures RTT

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

4.2.2. Travail à temps partiel des personnels titulaires et stagiaires

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

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

4.2.2.1. Travail à temps partiel des EC-E

Effectifs EC-E à temps partiel par quotité

TYPE EC-E	Quotités	Nombre d'agents		
		2017	2018	2019
Ens. 1 ^{er} degré	0,5			
	0,8			
	<i>Total</i>	0	0	0
Ens. 2 nd degré	0,5	2	3	2
	0,6	1		
	0,7	1	1	
	0,8	9	4	4
	0,9	1		
	<i>Total</i>	14	8	6
Ens. Chercheurs	0,5			
	0,6	2		1
	0,7	1	1	2
	0,8	5	6	6
	0,9	2	1	1
	<i>Total</i>	10	8	10
TOTAL		24	16	16

Motifs de temps partiels pour les EC-E

	Temps partiel sur autorisation	Temps partiel de droit
Femme	9	3
Homme	2	2

Répartition des EC-E entre partiels et temps complet

Cat FP	Genre	Agents à temps partiel	Agents à temps complet	Nombre d'agents
A	Femme	12	596	608
	Homme	4	955	959
Total		16	1551	1567

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

4.2.2.2. Travail à temps partiel des BIATSS

Effectifs BIATSS titulaires et contractuels à temps partiel

STATUT	Cat. FP	Type de contrat	Nombre d'agents			
			2017	2018	2019	
BIATSS Contractuel	A	CDD	2	3	8	
		CDI	2	3	6	
	B	CDD	3	2	2	
		CDI	0	2	3	
	C	CDD	2	2	3	
		CDI	8	4	6	
	<i>Total</i>			<i>17</i>	<i>16</i>	<i>28</i>
	BIATSS Titulaire	A		35	31	32
B			43	37	36	
C			67	65	62	
<i>Total</i>			<i>145</i>	<i>133</i>	<i>130</i>	
TOTAL			162	149	158	

Les agents de catégorie C continuent de représenter la majorité des agents BIATSS travaillant à temps partiel (45 %). Les titulaires représentent 83 % des BIATSS travaillant à temps partiel.

Motifs des temps partiels pour les BIATSS titulaires par genre

	Handicap	Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Femmes	6	15	93
Hommes	2	0	14

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

Motifs des temps partiels pour les BIATSS contractuels par genre

	Temps partiel Handicap	Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Femmes	0	12	11
Hommes	2	3	0

Les BIATSS contractuels qui exercent à temps partiel ne représentent que 4 % de l'ensemble des personnels contractuels BIATSS de l'établissement, ce qui est néanmoins en augmentation (1,83 % en 2017). Ce phénomène trouve notamment son explication dans la durée minimum d'ancienneté requise pour qu'un agent contractuel accède au temps partiel sur autorisation (12 mois).

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

Cat. FP	Genre	Nb agents à temps partiel	Nb agents à temps complet	Nb d'agents
A	F	29	145	174
	H	3	151	154
B	F	30	192	222
	H	6	104	110
C	F	55	309	364
	H	7	121	128
TOTAL		130	1022	1152

Les agents de catégorie C continuent de représenter la majorité des agents titulaires à temps partiel (54 %). Les agents de catégorie A représentent 24,6 % et les agents de catégorie B représentent 27,7 % des agents titulaires à temps partiel.

4.2.2.3. Travail à temps non complet des personnels contractuels

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

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

Les agents exerçant à temps incomplet à l'université sont essentiellement les personnels associés qui ont un emploi principal en dehors de l'université et les médecins recrutés comme vacataires au SUMPPS. Ainsi, sur la population des enseignants et enseignants-chercheurs, on compte 76 agents exerçant à temps incomplet (MCF associés, PUPH associés, enseignants LRU...). Quelques contractuels BIATSS peuvent également être recrutés pour travailler à temps incomplet sur des emplois spécifiques et pour une durée limitée. On en dénombre 65 sur l'année 2019.

4.2.3. Les congés

4.2.3.1. Les congés des personnels titulaires

Nombre de jours de congé par type de congé et nombre d'agents par type de population pour l'année 2019

Type absence	Fonction	Nb d'agents	Nb de jours	Évolution du nbre d'agents absents par rapport à l'année 2018	Évolution du nbre de jours de congé par rapport à l'année 2018
Longue durée	Total	20	5 705	7	1 494
	BIATSS	14	3 994		
	EC-E	6	1 711		
Longue maladie	Total	26	5 268	-4	-1 265
	BIATSS	17	3 201		
	EC-E	9	2 067		
Maladie ordinaire	Total	557	13 177	-8	-1 791
	BIATSS	396	9 013		
	EC-E	161	4 164		
Maladie professionnelle	Total	5	950	1	182
	BIATSS	4	832		
	EC-E	1	118		
TOTAL		608	25 100	-4	-1 380

En 2019, un agent a déclaré une maladie professionnelle, sans arrêt de travail.

Type absence	Fonction	Nb d'agents	Nb de jours
Maternité	Total	38	3 350
	BIATSS	24	2 105
	EC-E	14	1 245
Paternité	Total	14	154
	BIATSS	3	33
	EC-E	11	121
TOTAL		52	3 504

Type absence	Fonction	Nb d'agents	Nb de jours
Accident de service	Total	27	2 062
	BIATSS	21	1 465
	EC-E	6	597
Formation	Total	4	462
	BIATSS	3	362
	EC-E	1	100
TOTAL		31	2 524

4.2.3.2. Les congés pour les personnels contractuels

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

Type absence	Fonction	Nb d'agents	Nb de jours
Grave maladie	Total	2	490
	BIATSS	2	490
	EC-E	0	0
Maladie ordinaire	Total	256	5 177
	BIATSS	199	3 794
	EC-E	57	1 383
TOTAL		258	5 667

Type absence	Fonction	Nb d'agents	Nb de jours
Maternité	Total	49	5212
	BIATSS	22	2112
	EC-E	27	3100
Paternité	Total	19	202
	BIATSS	8	82
	EC-E	11	120
Adoption	Total	1	70
	BIATSS	1	70
	EC-E	0	0
TOTAL		69	5484

Type absence	Fonction	Nb d'agents	Nb de jours
Accident de travail	Total	10	695
	BIATSS	6	448
	EC-E	4	247
TOTAL		10	695

TOTAL		337	11846
-------	--	-----	-------

La rubrique « accident de service / accident de travail » englobe tous les congés intervenus en 2019 que l'accident de service ait eu lieu en 2019 ou sur les années précédentes. Elle inclut également les congés pour accident de trajet. Il en est de même pour les maladies professionnelles.

4.2.4. Le compte épargne temps (CET)

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

Le bilan social 2019 présente une vision des CET à observation du 31/10/19. Le tableau rend compte de l'état des CET au 31/10/19 compte tenu de :

- la campagne de dépôt de janvier 2018 (congés annuels restant à l'issue de l'année 2017-2018)
- des jours consommés en congés jusqu'au 31/10/19
- des entrées / sorties des agents jusqu'au 31/10/19.

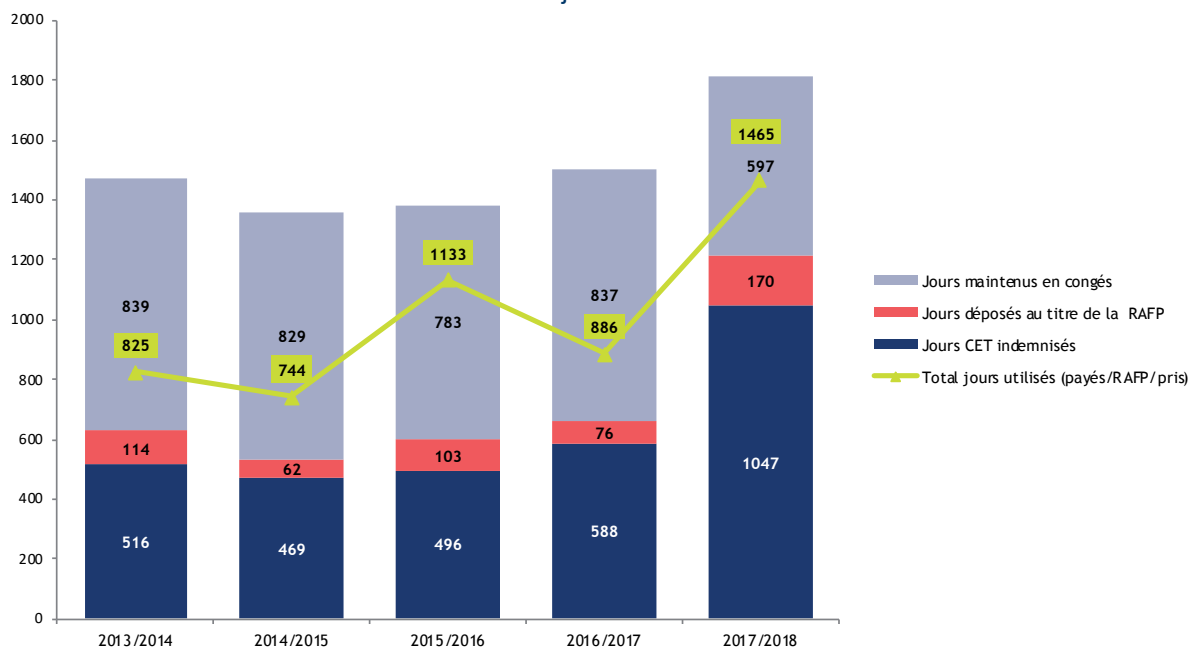
Le graphique rend compte de la campagne de dépôt de janvier 2019 et des choix formulés par les agents concernant l'utilisation des jours déposés (indemnisation, valorisation RAFF, maintien en jours de congé). Un point est fait également sur les congés pris au titre des jours en stock sur le CET.

Évolution du nombre d'agents titulaires d'un CET

Catégorie	Total des agents								
	Période de référence 2015/2016			Période de référence 2016/2017			Période de référence 2017/2018		
	Nb de CET	Nb de Jours	Nb moyen de jours par CET	Nb de CET	Nb de Jours	Nb moyen de jours par CET	Nb de CET	Nb de Jours	Nb moyen de jours par CET
A	151	2218	14,69	161	2524	15,68	183	2609	14,26
B	100	1315	13,15	100	1406	14,06	110	1482	13,47
C	113	1305	11,55	120	1407	11,73	131	1358	10,37
TOTAL	364	4838	13,29	381	5337	14,01	424	5449	12,85

L'évolution à la hausse du nombre d'agents détenteurs d'un CET se confirme au fur et à mesure de l'augmentation des effectifs de l'établissement. Il est à noter que le nombre de jours moyen par CET diminue légèrement (12,85 jours sur la période de référence 2017/2018).

Utilisation des jours de CET sur 5 ans



Pour mémoire, en 2017, le départ à la retraite de plusieurs agents détenteurs d'un CET à gros volume (supérieur à 50 jours) a provoqué une hausse du nombre de jours utilisés sur l'année. La part des jours indemnisés ou valorisés en RAFP sont en augmentation sur la période de référence 2017/2018.

4.2.5. Les décharges

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

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

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

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

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

Des réductions de service peuvent être accordées aux enseignants qui :

- font partie de l'équipe présidentielle (autres vice-président-e-s, chargé-e-s de mission, conseiller-ère-s)
- demandent des conversions de primes (prime de charges administratives, PES et PRP)
- sont également directeur-trice-s de laboratoire
- remplissent des missions spécifiques de recherche...

Répartition des décharges par pôle pour les EC-E

Pôles	2019-2020	
	Nb d'agents	Nb d'heures
Pôle Société	19	1 223
Pôle INSPÉ	14	964
Pôle Humanités	44	2 376
Pôle Santé	10	490
Pôle Sciences et Technologie	62	4 082
Pôle Services communs et centraux	0	0
TOTAL	149	9 134

Répartition des décharges par pôle pour les BIATSS

Pôles	2019-2020	
	Nb d'agents	Nb d'heures
Pôle Société	2	126
Pôle INSPÉ	1	80,5
Pôle Humanités	3	349
Pôle Santé	9	1 199,5
Pôle Sciences et Technologie	27	3 338,5
Pôle Services communs et centraux	12	2 648,5
TOTAL	54	7 742

Tableau des décharges en fonction du statut des bénéficiaires

Statut	2019-2020
	Nb d'agents
Titulaire	195
Contractuel	8
TOTAL	203

Décharges d'enseignement pour les EC-E

Type de décharge	Nombre d'heures de décharge
	2019/2020
Aménagement de service pour raison de santé	39
Autre décharge réglementaire	781
Autres vice-présidents	1 088
Chargé de mission	338
Conseiller du président	384
Conversion de prime PEDR	0
Décharge statutaire	243
Décharge syndicale	877
Dir. et dir. adj. d'école doctorale	96
Directeur de laboratoire	1 184
Mission spécifique de recherche	400
Modulation service	1 402
Nouveaux MCF	851
Stat. plein droit : dir. Institut/école	100
Stat. plein droit : président, VP, dir.	64
Stat. sur demande : dir. UFR	1 035
Décharges CHSCT (2018-création d'une rubrique séparée)	254
TOTAL	9 134

Décharges pour les BIATSS

Motif décharge	Nombre d'heures de décharge
	2019-2020
Décharge syndicale	4 498
Décharge CHSCT (2018-création d'une rubrique séparée)	3 244
TOTAL	7 742

4.2.6. Le taux d'absentéisme

Titulaires	2014		2015		2016		2017		2018		2019	
	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS
Taux absentéisme	0,72 %	2,49 %	0,71%	2,43%	0,65%	2,60%	0,96%	2,65%	0,96%	2,48%	0,76%	2,29%
Taux absentéisme global	1,43 %		1,41 %		1,46 %		1,66 %		1,59 %		1,40 %	

Contractuel	2014		2015		2016		2017		2018		2019	
	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS
Taux absentéisme	0,64 %	1,49 %	0,48%	1,62%	0,60%	1,66%	0,51%	2,10%	0,43%	1,71%	0,65%	1,71%
Taux absentéisme global	1,02 %		0,99 %		1,10 %		1,27 %		1,05 %		1,19 %	

Total	2014		2015		2016		2017		2018		2019	
	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS
Taux absentéisme	0,70 %	2,18 %	0,65%	2,18%	0,64%	2,29%	0,84%	2,46%	0,81%	2,22%	0,73%	2,08%
Taux absentéisme global	1,31 %		1,29 %		1,35 %		1,54 %		1,42 %		1,33 %	

Le taux d'absentéisme est calculé sur les seuls congés de maladie ordinaire, rapportés aux effectifs globaux présents sur l'année.

À partir de 2017 les données s'appuient sur une photographie de la base de données au 31/12 contrairement aux années précédentes où la date d'observation a été plus tardive. Ce postulat a pu engendrer une majoration des congés de maladie ordinaire, qui ont pu faire l'objet ultérieurement d'une requalification - CLM, CLD, accident, maladie professionnelle - et à l'inverse une minoration pour ces congés requalifiés.

Entre 2018 et 2019, le calcul du taux d'absentéisme est stabilisé et permet de constater une tendance à la diminution des congés de maladie ordinaire d'une manière globale, plus marquée sur la population des personnels titulaires. A contrario, les enseignants contractuels présentent un absentéisme lié aux congés maladie en hausse.

5. LE DIALOGUE SOCIAL

5.1. LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

5.1.1. Le Comité technique d'établissement (CTE)

Le comité technique d'établissement (CTE) est une instance consultative où sont examinées l'organisation et la gestion de la vie universitaire pour tous les personnels BIATSS, EC-C de l'université. Les représentants des personnels ont été élus à l'issue des élections du 6 décembre 2018.

5.1.1.1. Composition

Organisations Syndicales	Titulaires	Suppléants	TOTAL
UNSA Éducation	2	2	2+2
FSU	2	2	2+2
FERC Sup CGT	1	1	1+1
SGEN CFTD	2	2	2+2
SNPRESS FO	0	0	0
SNPTES	2	2	2+2
SUD Éducation	1	1	1+1
TOTAL	10	10	10+10

Composition au 15 octobre 2019

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

5.1.1.2. Compétences

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

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

5.1.1.3. Nombre de réunions du CTE en 2019

En 2019, le CTE s'est réuni 11 fois, dont une nouvelle convocation suite à un vote unanimement défavorable. Un représentant du personnel a consacré en moyenne 15h45 à la participation aux réunions du CTE. Ce temps recouvre la seule participation aux séances, il n'intègre pas le temps de préparation.

5.1.2. La commission paritaire d'établissement (CPE)

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

5.1.2.1. Composition

La CPE est composée de trois groupes :

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

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

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

Les représentants des personnels ont été désignés à l'issue des élections du 13 juin 2019.

La parité syndicale de la CPE comprend 86 % de femmes et 14 % d'hommes.

Type de CPE	Cat.	A & I - UNSA		Ensemble pour la transparence de nos carrières		SNPTES		Répartition	
		Tit.	Suppl.	Tit.	Suppl.	Tit.	Suppl.	Hommes	Femmes
Groupe I ITRF	A	0	0	1	1	1	1	1	3
	B	0	0	0	0	2	2	2	2
	C	0	0	1	1	1	1	0	4
Groupe II AENES	A	2	2	0	0	0	0	1	3
	B	2	2	0	0	0	0	0	4
	C	1	1	1	1	0	0	0	4
Groupe III Bibliothèque	A	0	0	2	2	0	0	0	4
	B	0	0	2	2	0	0	0	4
	C	0	0	2	2	0	0	1	3
Total		5	5	9	9	4	4	5	31

Composition au 23 août 2019

5.1.2.2. Compétences

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

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

5.1.2.3. Nombre de réunions en 2019

En 2019, 10 réunions ont eu lieu qui se sont réparties comme suit :

- ITRF : 4
- AENES : 4
- Bibliothèques : 2

À ces réunions, il convient d'ajouter une CPE commune aux groupes I, II et III ainsi qu'à la CCPANT sur le mouvement interne.

Un représentant du personnel a consacré entre 1 h 55 min et 4 h 45 min à la participation aux séances des CPE.

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

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

5.1.3.1. Composition

Côté représentation des personnels, la composition de la CCP-ANT résulte des élections du 6 décembre 2018. La composition de la CCP ANT est organisée par niveau de catégorie hiérarchique, A, B, C.

Organisations syndicales	Titulaires	Suppléants	Total
UNSA Éducation	1	0	1
SUD Éducation	1	1	2
FERC Sup CGT	1	0	1
SGEN CFDT	1	1	2
SNPTES	2	0	2
TOTAL	8	4	8+4

Composition au 24 octobre 2019

La parité syndicale de la CCP-ANT comprend 75 % de femmes et 25 % d'hommes

5.1.3.2. Compétences

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

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

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

5.1.3.3. Nombre de réunions en 2019

La CCP-ANT s'est réunie quatre fois en 2019, dont une nouvelle convocation suite à une absence de quorum. Les ordres du jour ont porté respectivement sur le mouvement interne et sur le licenciement de trois agents contractuels.

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

Le Conseil d'Administration a créé un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) d'établissement et sept CHSCT spéciaux le 8 juin 2012, conformément au décret 82-453 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique et au décret 2012-571 relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur. Le 3 octobre 2014, le Conseil d'Administration a approuvé une nouvelle organisation des CHSCT avec un CHSCT d'établissement et cinq CHSCT spéciaux. Cette organisation est celle qui prévaut actuellement.

Les élections professionnelles du 6 décembre 2018 ont entraîné une nouvelle répartition des sièges dans les CHSCT de l'Université de Nantes depuis le 1^{er} janvier 2019.

5.1.4.1. Composition

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

Les 5 CHSCT spéciaux sont ainsi répartis :

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

CHSCT	Membres Titulaires	Membres Suppléants
CHSCT d'établissement	8	7
Centre Loire	5	4
Tertre + INSPÉ	5	4
Lombarderie + Joffre-Chantrerie-Carquefou	5	5
Saint-Nazaire	3	2
La Roche-sur-Yon	3	3
TOTAL	29	25
Nombre de membres des CHSCT	54	

4 sièges n'ont pas été pourvus en 2019.

5.1.4.2. Compétences

Les CHSCT ont pour missions de :

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

Par ailleurs, le CHSCT d'établissement apporte son concours dans les matières relevant de sa compétence au Comité technique d'établissement (CTE).

5.1.4.3. Nombre de réunions en 2019

En 2019, le CHSCT d'établissement s'est réuni à six reprises. Les réunions se sont tenues en fonction de l'actualité des événements marquants de l'année. Les CHSCT spéciaux se sont réunis au minimum à trois occasions, exception faite du CHSCT spécial Tertre-INSPÉ (2 réunions). Cette exception s'explique par le fait, qu'après le renouvellement des mandats des représentants des personnels au 1^{er} janvier 2019, il y a eu une vacance de la présidence du CHSCT.

	CHSCT d'établissement	Centre Loire	Tertre — INSPÉ	Lombarderie — Joffre — Chantrerie — Carquefou	Saint-Nazaire	La Roche-sur-Yon
CHSCT	04/02/2019	18/03/2019	20/06/2019	28/03/2019	07/02/2019	14/03/2019
	25/03/2019	05/04/2019	14/11/2019	27/06/2019	06/06/2019	06/05/2019
	30/04/2019	05/07/2019		22/11/2019	22/11/2019	18/11/2019
	24/06/2019	07/11/2019				
CHSCT Extraordinaires						
Visites	18/06/2019 et 12/07/2019 Université Permanente	17/05/2019 IRSUN Plateforme MicroPicell		13/05/2019 DSIN sur le site Lombarderie	10/10/2019 Bâtiment 17	27/08/2019 Palier administratif de l'IUT
	12/11/2019 BU Santé	18/06/2019 et 12/07/2019 Université Permanente		27/06/2019 IETR sur le site Polytech		
				27/06/2019 FABLAB sur le site Lombarderie		
				17/10/2019 DATACENTER sur le site Lombarderie		

5.2. LES CONTENTIEUX, CONFLITS ET MOUVEMENTS SOCIAUX

Recours intentés par des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS devant les juridictions en 2019

- **18 affaires étaient en cours d'instruction** au 31 décembre 2019 auprès des juridictions administratives, dont 10 ont été introduites au cours de l'année 2019 :
 - 1 recours en référé introduit par un personnel BIATSS
 - 6 recours pour excès de pouvoir formés par des personnels BIATSS
 - 1 recours de plein contentieux formé par un personnel BIATSS
 - 9 recours pour excès de pouvoir formés par des personnels enseignant-chercheur
 - 1 recours pour excès de pouvoir formés par un doctorant contractuel.
- **4 jugements ont été rendus** en 2019 par le Tribunal Administratif de Nantes :
 - 1 référé en suspension formé un personnel enseignant
 - 1 ordonnance en désistement dans un recours pour excès de pouvoir formé par un personnel BIATSS
 - 1 jugement de rejet suite à un recours introduit par un personnel BIATSS
 - 1 jugement de rejet suite à un recours introduit par un personnel enseignant.

Recensement des jours de grèves et du nombre de personnels grévistes - année 2019

L'année 2019 a enregistré 20 jours de grève et 718 grévistes (contre 11 jours de grève et 249 grévistes en 2018 en 2018). Cette situation s'explique principalement par le mouvement national du mois de décembre concernant le projet de réforme des retraites.

		Nombre d'agents en grève								
		BIATSS		BIB		Enseignants		Total par jour		
		H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Jours de grève en 2019	05/02/2019	2	9	8	12	2	2	12	23	35
	08/03/2019	0	1	0	1	0	0	0	2	2
	15/03/2019	0	3	0	5	1	1	1	9	10
	27/03/2019	0	1	0	0	0	0	0	1	1
	28/03/2019	0	0	0	0	27	9	27	9	36
	19/03/2019	3	6	8	9	9	7	20	22	42
	04/04/2019	0	0	0	0	0	3	0	3	3
	09/05/2019	5	16	6	24	3	2	14	42	56
	15/05/2019	1	2	0	0	0	0	1	2	3
	20/09/2019	0	2	0	1	0	0	0	3	3
	24/09/2019	6	9	5	13	6	4	17	26	43
	06/11/2019	0	0	1	0	0	0	1	0	1
	05/12/2019	56	66	10	32	49	36	115	134	249
	06/12/2019	1	0	0	0	0	0	1	0	1
	10/12/2019	15	14	7	8	8	12	30	34	64
	12/12/2019	5	2	3	4	1	1	9	7	16
	17/12/2019	25	31	6	23	38	19	69	73	142
	18/12/2019	3	0	0	0	0	0	3	0	3
	19/12/2019	1	1	2	3	0	0	3	4	7
	20/12/2019	1	0	0	0	0	0	1	0	1
<i>Total H/F 2019</i>		124	163	56	135	144	96	324	394	718
TOTAL général	20 jours	287		191		240		718		

6. L'ORGANISATION DES ACTIONS SOCIALES CULTURELLES ET SPORTIVES

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

Le comité des personnels de l'Université de Nantes (CPUN) est un service général de l'université.

Il a pour mission de contribuer à l'amélioration de la vie personnelle des personnels de l'université (action sociale) et de créer du lien social entre les personnels (cohésion sociale).

Le CPUN est l'un des services acteurs de la qualité de vie au travail au sein de l'Université de Nantes. Il intervient sur les thématiques suivantes : social, culture, sport, loisirs, vacances.

Il s'adresse principalement à l'ensemble des personnels actifs (titulaires et contractuels) dont l'employeur principal est l'Université de Nantes : BIATSS, personnels enseignants et enseignants-chercheurs, doctorants contractuels. Dans une moindre mesure, certaines actions du CPUN sont ouvertes aux personnels retraités de l'université, aux personnels du centre départemental universitaire de La Roche-sur-Yon, de l'association chercheurs étrangers à Nantes et de la fondation de l'Université de Nantes, ainsi qu'aux ayants droit des personnels.

6.1.1. Dispositifs d'action sociale

6.1.1.1. Service de billetterie loisirs et vacances

En novembre 2018, un service de billetterie en ligne a été mis en place. Ce service est géré par un prestataire, CEZAM, et s'adresse à l'ensemble des personnels actifs et retraités de l'université. Ce service leur permet de bénéficier d'offres de billetterie à tarifs préférentiels et à caractère culturel, sportif, événementiel, loisirs et de vacances sur la France entière.

Seuls les indicateurs des offres loisirs ont pu être recensés ; il n'y a pas d'indicateurs pour les offres de vacances.

Années	Billetterie loisirs	
	Nombre d'utilisateurs	Offres loisirs commandées (fournisseurs différents)
2017 - Ancien fonctionnement	581	21
2018 - Ancien fonctionnement	443	15
2019 - Service de billetterie CEZAM	789	145

6.1.1.2. Dispositifs d'aides

Le comité des personnels pilote et met en œuvre des dispositifs d'aides en faveur des personnels :

- Des aides qui relèvent de la réglementation interministérielle :
 - Prestations interministérielles (PIC) appliquées selon les conditions et montants prévus par la circulaire
 - Prestations interministérielles rehaussées (PIC rehaussées) à l'initiative de l'université (rehaussement des conditions et / ou des montants)
- Des aides spécifiques de l'Université de Nantes (ASUN), mises en place à l'initiative de l'université

Ces dispositifs sont, en grande majorité, soumis à des conditions de ressources du foyer.

En raison du retard pris dans la gestion des dossiers à partir de 2017 (retard rattrapé depuis), certains dossiers réceptionnés l'année N ont été gérés l'année N+1, d'où certains écarts importants constatés pour certaines aides d'une année à l'autre.

Culture, loisirs, vacances

Type d'aide	2017			2018			2019		
	Montant en €	Nombre de personnels demandeurs	Nombre d'enfants concernés	Montant en €	Nombre de personnels demandeurs	Nombre d'enfants concernés	Montant en €	Nombre de personnels demandeurs	Nombre d'enfants concernés
Aide aux séjours linguistiques des enfants hors temps scolaire	0,00 €	0	0	157 €	1	1	0,00 €	0	0
Aide aux séjours des enfants en centre de vacances avec hébergement	2348 €	22	29	1388 €	18	24	2110 €	22	35
Aide aux séjours des enfants en centre de loisirs sans hébergement	4654 €	56	105	4785 €	72	112	4578 €	29	51
Aide aux séjours familiaux	1125 €	7	19	964 €	6	16	2003 €	6	16
Aide aux séjours en centre de vacances spécialisé pour enfants handicapés	166 €	1	1	106 €	1	1	0,00 €	0	0
Aide aux activités culturelles et sportives des enfants	24627 €	189	332	1275 €	11	17	41622 €	222	402
Aide aux séjours des enfants dans le cadre du système éducatif (voyages scolaires)	7558 €	73	84	5535 €	55	64	3080 €	32	34
Total	40478 €	348	570	14210 €	164	235	53391 €	311	538

Familles, parents

Type d'aide	2017			2018			2019		
	Montant en €	Nombre de personnels demandeurs	Nombre d'enfants concernés	Montant en €	Nombre de personnels demandeurs	Nombre d'enfants concernés	Montant en €	Nombre de personnels demandeurs	Nombre d'enfants concernés
Aide aux parents isolés	37780 €	87	137	33430 €	78	120	30998 €	74	120
Aide aux parents en maison de repos avec enfant de moins de 5 ans	0,00 €	0	0	0 €	0	0	0,00 €	0	0
Aide aux parents d'enfants handicapés (moins de 20 ans)	29013 €	17	18	23206 €	15	15	30024 €	15	15
Aide aux parents de jeunes adultes handicapés (20-27 ans)	977 €	1	1	0 €	0	0	1362 €	1	1
Aide à la garde d'enfants pour horaires atypiques (- de 11 ans)	850 €	6	7	1500 €	10	11	1450 €	8	12
Exonération des droits d'inscription à l'université pour les enfants des personnels	Non applicable	2	2	Non applicable	9	9	Non applicable	6	6
Total	68621 €	113	165	58136 €	112	155	63834 €	104	148

Transitions de vie

Type d'aide	2017			2018			2019		
	Montant en €	Nombre de personnels demandeurs	Nombre d'enfants concernés	Montant en €	Nombre de personnels demandeurs	Nombre d'enfants concernés	Montant en €	Nombre de personnels demandeurs	Nombre d'enfants concernés
Aide au déménagement pour un logement locatif	3150 €	6	1	3300 €	7	Inconnu	5700 €	13	17
Total	3150 €	6	1	3300 €	7	Inconnu	5700 €	13	17

6.1.1.3. Commission de soutien exceptionnel

L'Université de Nantes a mis en place une commission de soutien exceptionnel pour les personnels, commission dont l'objectif est d'aider les personnels à surmonter une situation d'urgence causée par des difficultés imprévisibles auxquelles ils ne peuvent faire face ni à court, ni à moyen terme.

Les difficultés exceptionnelles sont souvent liées à des événements de type : séparation/divorce, décès d'un proche, maladie, chômage du/de la conjoint-e, frais de scolarité importants, surendettement, etc.

Années	Nombre de personnels demandeurs	Montant des aides non remboursables en €	Montant des prêts en €	Montant total en €
2017	11	6 400 €	5 899 €	12 299 €
2018	15	8 800 €	2 100 €	10 900 €
2019	10	4 200 €	4 800 €	9 000 €

6.1.1.4. Conseil budgétaire personnalisé

Dans le cadre des dispositifs d'aides en faveur des personnels, le comité des personnels a mis en place un partenariat avec l'UDAF 44 (union départementale des associations familiales de la Loire-Atlantique).

Ce partenariat permet de bénéficier d'un accompagnement personnalisé sur la thématique du budget et de la consommation, réalisé par une conseillère en économie sociale et familiale.

Année	Nombre d'heures réalisées	Nombre de bénéficiaires
2017	10	5
2018	4	2
2019	0	0

6.1.1.5. Restauration collective

L'Université de Nantes a mis en place des partenariats avec des structures de restauration collective, permettant à tous les personnels de bénéficier d'un tarif privilégié dans chaque restaurant partenaire.

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

- Restaurants universitaires du CROUS
- Self du CHU de Nantes
- Restaurant inter-administratif Cambronne
- Restaurant d'entreprise de l'IMT Atlantique

Certains personnels peuvent bénéficier d'une subvention dans le cadre des prestations interministérielles (montant fixé par l'État). Cette aide a été rehaussée à l'initiative de l'Université de Nantes, à la fois au niveau des indices (création de tranches) et des montants. Cette aide à la restauration est déterminée en fonction de l'indice de rémunération (INM) et déduite du coût du repas des personnels concernés.

Le tableau ci-dessous intègre le montant des subventions versées par l'université ainsi que les frais de fonctionnement / d'investissement de certains restaurants. Il n'y a pas d'indicateurs sur le nombre de personnels déjeunant dans ces restaurants mais ne bénéficiant pas d'aide financière.

Aide à la restauration collective

Restaurant	2017		2018		2019	
	Nombre de repas subventionnés	Dépenses en €	Nombre de repas subventionnés	Dépenses en €	Nombre de repas subventionnés	Dépenses en €
CROUS	25 624	49 095 €	26 654	50 553 €	28 479	52 881 €
CHU Nantes	4 654	10 446 €	3 279	7 334 €	2 555	5 591 €
Cambronne	4 197	18 308 €	4 442	16 012 €	4 330	22 247 €
IMT Atlantique	2 775	4 958 €	1 208	2 031 €	1 703	2 861 €
Total	37 250	82 807 €	35 583	75 928 €	37 067	83 580 €

6.1.2. Actions de cohésion sociale

6.1.2.1. Temps forts

Le comité des personnels organise trois temps forts, conviviaux, qui rythment l'année professionnelle des personnels de l'université :

- Soirée de rentrée des personnels de l'Université de Nantes – Octobre
- Fête de Noël des enfants des personnels de l'Université de Nantes – Décembre
- Fête des personnels de l'Université de Nantes – Juin

	Années	BIATSS	Enseignants / Enseignants-chercheurs	Nombre total de personnels	Nombre total de participant-e-s (personnels + accompagnant-e-s)
Soirée de rentrée des personnels - Octobre	2017	85	17	102	133
	2018	121	38	159	195
	2019	110	38	148	169
Fête de Noël des enfants des personnels - Décembre	2017	233	145	378	1378
	2018	223	135	358	1293
	2019	229	130	359	1265
Fête de fin d'année universitaire - Juin	2017	263	10	273	274
	2018	275	21	296	296
	2019	273	18	291	291

6.1.2.2. Événements ponctuels

Des événements ponctuels sont programmés et souvent co-organisés avec d'autres services.

Ces événements ne sont pas forcément les mêmes d'une année à l'autre, et ne peuvent donc pas être comparés.

En 2019, le comité des personnels a proposé des événements en collaboration avec :

- des services de l'Université de Nantes :
 - le service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS) : participation d'un groupe de personnels à l'événement sportif et solidaire Odyssea qui collecte des fonds au profit de la recherche dans la lutte contre le cancer du sein (mars 2019)
 - le service commun de la documentation (SCD) : projection du film lauréat, « Patients », du prix du DVD de l'édition 2018-2019 (septembre 2019)
- un partenaire institutionnel de l'université, le TU-Nantes : soirée spectacle-rencontre « Para Doxa » (avril 2019)

Activités ponctuelles

Nom de l'événement	Nombre de personnels inscrits		
	Personnels BIATSS	Personnels enseignants / enseignants-chercheurs	Nombre total de personnels
Odyssea Nantes - mars 2019	49	8	57
Spectacle TU-Nantes - avril 2019	8	5	13
Projection film lauréat prix DVD - septembre 2019 - BU Sciences	12	3	15
Projection film lauréat prix DVD - septembre 2019 - BU Sciences	4	3	7

6.1.2.3. Prix roman / BD / DVD

Le comité des personnels propose de participer aux prix du roman, de la BD et du DVD, permettant ainsi aux personnels de faire partie d'un jury de lecture ou de visionnage de films.

Année universitaire	Tous prix confondus			
	Personnels Biatss	Personnels enseignants / enseignants-chercheurs	Membres APRUN	Nombre total de participant-e-s
2017-2018	<i>Non recensé</i>	<i>Non recensé</i>	9	107
2018-2019	109	32	9	150
2019-2020	128	34	7	169

6.1.2.4. Activités sportives

L'ensemble des activités sportives organisé par le SUAPS est ouvert aux personnels, même si, compte tenu des horaires de travail, ces derniers sont plus nombreux sur l'heure du midi ou le samedi matin. Environ 500 personnels en activité ou retraités, se sont inscrits en 2019-2020. Certains créneaux sont parfois dédiés aux personnels.

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

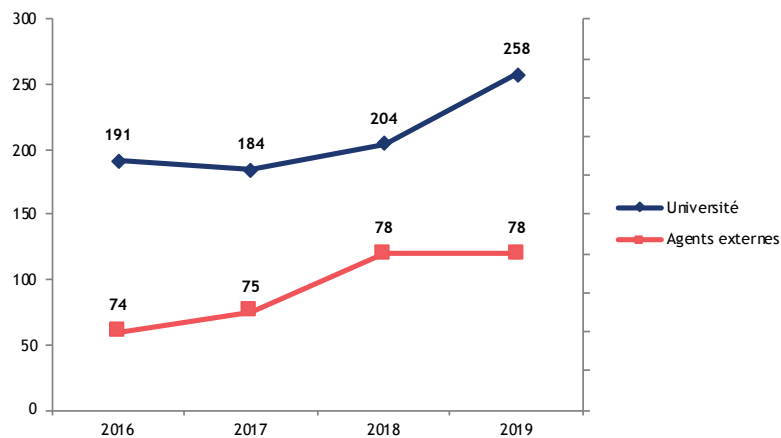
- le tri-relais de la Baule
- les Foulées du Tram
- la course Odyssea.

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

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

6.2. ACTIVITÉ DU SERVICE SOCIAL DES PERSONNELS

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



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

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

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

Son activité s'articule autour de 2 axes :

- L'accompagnement social individuel et la participation à la vie institutionnelle (accueil des nouveaux personnels, réunions, groupes de travail...).
- L'assistante sociale des personnels de l'Université de Nantes assure aussi par convention ces mêmes missions auprès des agents de l'École Centrale de Nantes (ECN), des agents CNRS en poste en Loire-Atlantique et des agents INSERM de la Loire-Atlantique et du Maine et Loire.

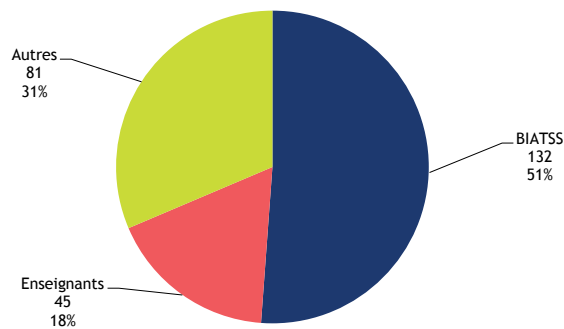
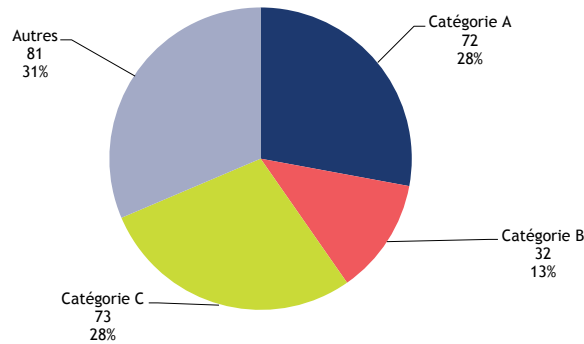
Cela représente au total une population d'environ 5 000 agents.

Situation familiale

Typologie des 258 personnes de l'Université de Nantes :

- 145 femmes et 113 hommes
- 125 titulaires, 39 contractuels, 13 CDI et 81 autres qui sont 78 vacataires et 3 anciens personnels en retraite pour invalidité.

Répartition par catégorie fonction publique



Sur les 258 agents, 154 n'étaient pas connus du service social les années précédentes.

La majorité des agents qui ont sollicité le service social sont des femmes et des personnels titulaires. Cette typologie est identique à celles des années précédentes.

Le personnel BIATSS est toujours le plus représenté.

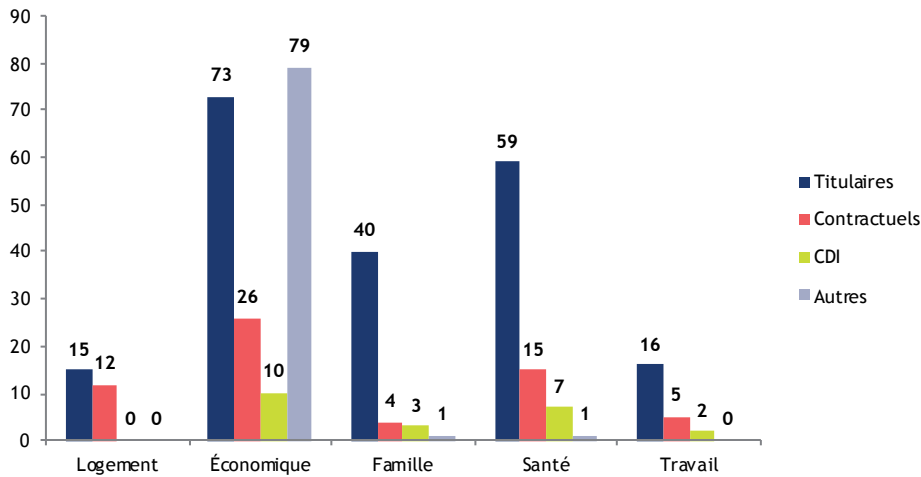
On note qu'en 2019, l'assistante sociale a été en contact avec autant de personnel de catégorie C que de catégorie A et que la catégorie "autres" a fortement augmenté à cause des demandes de vacataires concernés par le trop-perçu.

Les principaux domaines d'intervention

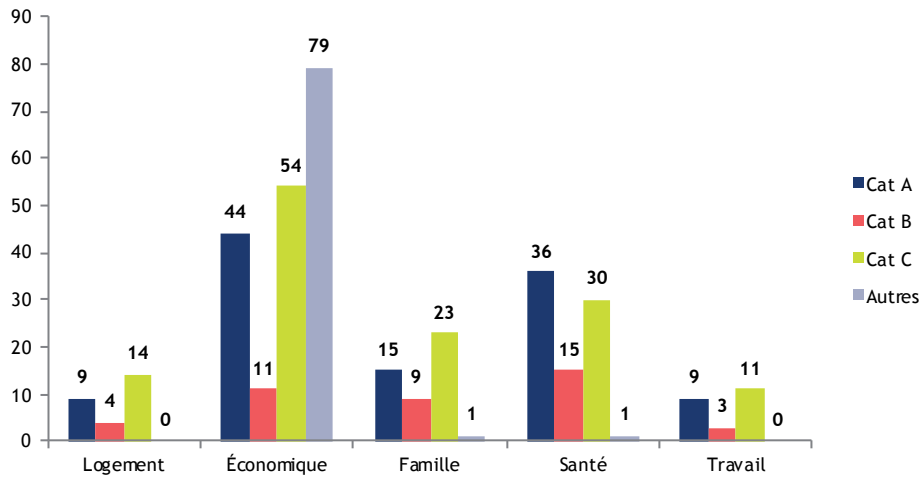
- Logement : demande de logement, prêts, conseils, permanence ADIL...
- Économique : prestations légales et extralégales, aides financières ponctuelles, surendettement, accompagnement budgétaire, aide aux démarches administratives...
- Famille : maternité paternité, garde d'enfant, problèmes conjugaux,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

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

Problématiques abordées par statut



Problématiques abordées par catégories



Le travail de l'assistante sociale effectué auprès des personnels est très varié. Il peut aller de la simple réponse apportée à une question ponctuelle au suivi sur une longue période pour les agents rencontrant des difficultés complexes touchant à plusieurs aspects de la vie : professionnels, personnels, financiers...

Au sein de l'université, et en fonction des situations, ce travail d'accompagnement s'effectue principalement en relation avec la médecine de prévention et les services de ressources humaines. Il nécessite également de contacter des organismes ou des services extérieurs à l'université : sécurité sociale, mutuelle, MEUF, CAF...

En 2019, l'assistante sociale a orienté 23 agents vers l'action sociale gérée par le CPUN et la conseillère en économie sociale et familiale de l'U.D.A.F. Elle a suivi 36 agents en congés de maladie prolongés, accompagné 11 agents concernés par le handicap, 5 par des situations de décès et orienté 13 agents vers la médecine de prévention. Elle a renseigné 20 agents sur la demande de logement social sur le contingent des fonctionnaires. Au sujet des vacataires, son travail a été de les écouter et de les orienter vers les services traitant leurs dossiers, et d'étudier des demandes de remise gracieuse en partenariat avec le BME.

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

La direction de la culture et des initiatives (DCI) organise trois types d'actions en direction des personnels et des étudiants :

- Les ateliers de pratiques culturelles ;
- Les événements ;
- Le théâtre universitaire de Nantes (TU-Nantes).

Les ateliers culturels

Depuis 2008, les ateliers de pratique culturelle sont ouverts à tous les membres du personnel de l'université. Depuis 2014, les membres du personnel et étudiants peuvent accéder aux ateliers sans frais supplémentaires, afin de renforcer l'accessibilité à cette offre culturelle. Les conjoints peuvent également y participer dans la limite des places disponibles, en bénéficiant d'un tarif préférentiel. En 2019, les membres du personnel de l'université sont représentés dans une proportion de 11 % dans les ateliers culturels organisés sur les différents campus.

La plupart des ateliers sont accessibles en fin de journée, après le travail. Des stages sont également organisés durant le week-end et au vu de leur succès, auprès des personnels notamment, ce format a été renforcé. Théâtre, danse, graffiti, écriture... 12 ateliers ouverts aux personnels ont été organisés cette année ainsi que 8 stages week-end et master class.

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

En 2019, les personnels se sont inscrits principalement aux ateliers de photo, d'écriture et aux stages Rythme et Voix ainsi qu'au stage Immersion Opéra, proposé pour la première fois.

Les événements culturels

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

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

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

Le théâtre universitaire de Nantes (TU-Nantes)

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

7. LISTE DES SIGLES ET DES ABRÉVIATIONS UTILISÉS

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

EPSCP	Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel = université
ETP, ETPT	Équivalent temps plein, Équivalent temps plein travaillé
FP	Fonction publique
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
HC	Heures complémentaires
HETD	Heures équivalent travaux dirigés
IAT	Indemnité d'administration et de technicité
IB	Indice brut
IAE Nantes – Économie et management	Institut d'administration des entreprises de Nantes – Économie et management
IFTS	Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
IEN	Inspecteur de l'Éducation Nationale
IGARUN	Institut de géographie et d'aménagement régional de l'Université de Nantes
IGE	Ingénieur d'études
IGR	Ingénieur de recherche
INF	Infirmier
INM	Indice nouveau majoré
INRA	Institut national de la recherche agronomique
INRIA	Institut national de la recherche en informatique automatique
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
IPAG	Institut de préparation à l'administration générale
IRA	Institut régional d'administration
INSPÉ	École supérieure du professorat et de l'éducation
IUT	Institut universitaire de technologie
ITRF	Ingénieur, technicien de recherche et formation
LA	Liste d'aptitude
LOLF	Loi organique, loi de finances
LRU	Loi relative aux libertés et responsabilités des universités
MAG	Magasinier spécialisé (des bibliothèques)
MCF ou MC	Maître de conférences des universités
MCOD	Maître de conférences praticien hospitalier odontologie
MCPH	Maître de conférences praticien hospitalier médecine
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
MSH	Maison des sciences de l'Homme
MTT	Mi-temps thérapeutique
MPPU	Médecine préventive des personnels de l'université
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
PAO	Publication assistée par ordinateur
PAST	Personnel associé à temps partiel
PCA	Prime de charge administrative (personnels enseignants)
PEDR	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
PHU	Professeur hospitalier universitaire
PIM	Prestations interministérielles (action sociale)
PIF	Projet individuel de formation
PLP	Professeur de lycée professionnel (2 nd degré)
POLYTECH	École polytechnique de l'Université de Nantes
PPRS	Prime de participation à la recherche scientifique (personnels ITRF)
PR	Professeur des universités
PRAG	Professeur agrégé (2 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
RCE	Responsabilités et compétences élargies
RFPTLV	Réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie
RES. PR	Ressources propres
RF	Recherche et formation (personnels ITRF)
SAENES	Secrétaire d'administration de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur
SFT	Supplément familial de traitement
SIFAC	Système d'information financier analytique et comptable (remplaçant de l'application NABUCO)
STAPS	Sciences et techniques des activités physiques et sportives
SUAPS	Service universitaire des activités physiques et sportives
SUL	Service universitaire des langues
SUMPPS	Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé



Direction des ressources humaines
et du dialogue social (DRH-DS)
1, quai de Tourville
BP 13522
44 035 Nantes CEDEX 1
Tél. 02 40 99 83 83

Rédaction :
Cellule d'appui au pilotage,
évaluation et qualité (CAPEQ)

Maquette et mise en page :
Direction de la communication

Impression :
Imprimerie centrale de l'Université de Nantes

ÉDITÉ PAR LA **DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES**

www.univ-nantes.fr



UNIVERSITÉ DE NANTES