

Rapport social unique 2021



▼ Le rapport social unique 2021 de l'Université de Nantes, devenue Nantes Université au 1^{er} janvier 2022, est un document qui, par la richesse de ses indicateurs, permet de rendre compte de la situation de l'établissement 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. En application de la Loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, le Rapport Social Unique a pris la suite du bilan social depuis deux années et intègre en annexe des données chiffrées sur la situation comparée des hommes et des femmes.

Ce rapport social unique témoigne d'un établissement en pleine structuration préparant la mise en œuvre d'un nouvel établissement expérimental au 1^{er} janvier 2022.

Le document reflète également une année fortement marquée par la crise Covid19. Les impacts du contexte sanitaire sont palpables au travers de l'organisation, des processus de recrutement et de formation et permettent les réalisations menées.

Enfin, cette collecte de données sert de base à un travail collaboratif engagé avec les représentants du personnel, visant à expérimenter la mise à disposition de premiers jeux de données constitutifs d'une base de données sociales. Cet outil sera remis aux membres du comité social d'administration nouvellement élus à compter de janvier 2023.

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

Carine Bernault
Présidente
de Nantes Université

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

Le passage du bilan social au rapport social unique

Le cadre légal

Conformément à l'article 47 de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'Enseignement Supérieur et à la Recherche, l'établissement jusqu'en 2020, élaborait chaque année un document dénommé bilan social pour dresser une photographie en matière de ressources humaines et de conditions de travail de l'université, alimentant notamment le dialogue avec les représentants des personnels.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique au travers de son article 5 rend obligatoire, à compter de 2021, l'élaboration d'un rapport social unique (RSU) pour l'ensemble des administrations, pour permettre notamment d'alimenter la réflexion relative à la formalisation des lignes directrices de gestion.

Celui-ci doit comporter des données relatives :

- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
- aux parcours professionnels
- aux recrutements
- à la formation
- aux avancements et à la promotion interne
- à la mobilité
- à la mise à disposition
- à la rémunération
- à la santé et à la sécurité au travail
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- à la diversité
- à la lutte contre les discriminations
- au handicap
- à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Ce rapport social unique doit de plus intégrer l'état de la situation comparée des femmes et des hommes, avec des données sexuées sur le recrutement, la formation, le temps de travail, la promotion, les conditions de travail, les actes de violences notamment sexuelles ou sexistes, ou de harcèlement. Il doit aussi comprendre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, selon des modalités qui seront fixées par décret en Conseil d'État.

L'ensemble des données devra enfin être renseignée dans une base de données sociales accessible aux membres des comités sociaux.

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 est venu préciser la nature des thèmes devant figurer dans le rapport social unique et les délais de mise en œuvre.

« Le présent décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Toutefois :

1. La base de données sociales prévue par l'article 1^{er} est mise en place au plus tard le 31 décembre 2022, les membres du comité technique étant informés des conditions et du calendrier de son élaboration ainsi que des modalités de son accessibilité
2. Le rapport social unique prévu par l'article 5 portant sur les années 2020, 2021 et 2022 est élaboré à partir des données disponibles
3. Le rapport social unique portant sur les années 2020 et 2021 est présenté aux membres du comité technique compétent. »

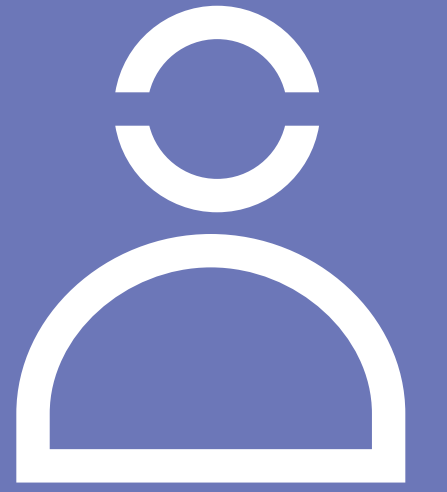
Ainsi, les efforts collectifs en lien avec les partenaires sociaux durant les dernières années pour dresser une vision partagée de la richesse humaine de l'établissement ont permis aux services de l'établissement de rédiger ce premier RSU répondant à la quasi-totalité des thèmes présentés dans le décret du 30 novembre 2020.

Les directions référentes ont d'ores et déjà engagé les travaux pour permettre une mise à disposition de la base de données unique aux comités sociaux, mais qui ne peut être livrée pour cette édition au regard des importants travaux d'anonymisation des données nécessaires à sa publication.



Sommaire général

1. Les personnels	6
7 Les effectifs	
17 Les données démographiques	
2. Les parcours professionnels	25
26 Les carrières	
33 Les mobilités	
40 La formation	
43 La gestion prévisionnelle des effectifs des emplois et des compétences	
3. Les rémunérations	45
46 La masse salariale	
48 Les rémunérations des enseignants	
50 Les rémunérations des BIATSS	
53 Les rémunérations mensuelles nettes par décile	
55 Les charges d'enseignement	
4. Le dialogue social	58
59 Les instances représentatives du personnel	
64 Les contentieux, conflits et mouvements sociaux	
5. Les conditions de travail et la qualité de vie au travail	65
66 Le temps de travail	
75 La santé et la sécurité au travail	
81 Les dispositifs d'amélioration des conditions de vie et de l'environnement au travail	
Annexe	99
100 Situation comparée entre les femmes et les hommes sur la période 2019-2021	



1. Les personnels

7

Les effectifs

- 7 1. Les effectifs globaux des étudiants
- 8 2. Les effectifs globaux des personnels
- 9 3. Les effectifs par pôle et par composante
- 11 4. Les effectifs EC-E
- 12 5. Les effectifs BIATSS
- 16 6. Les hébergés

17

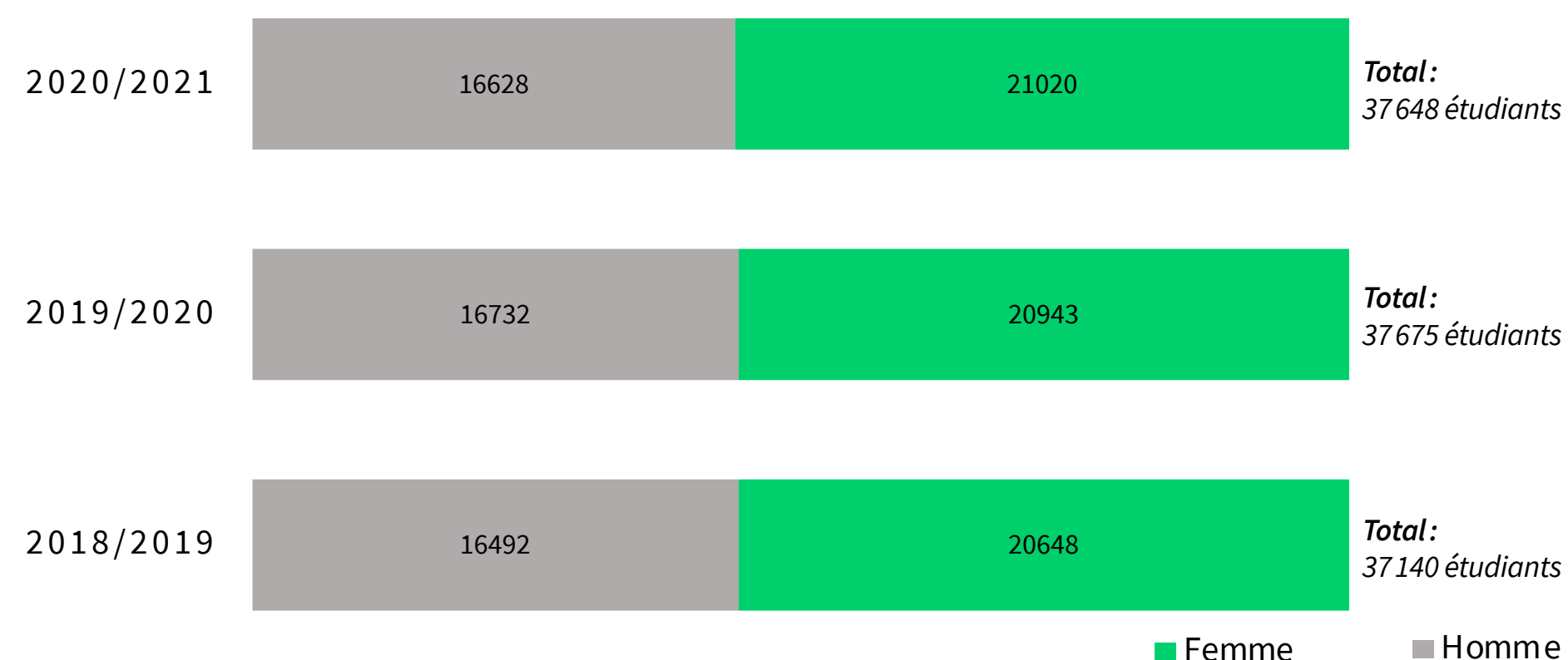
Les données démographiques

- 17 1. Les données globales
- 19 2. Les données spécifiques

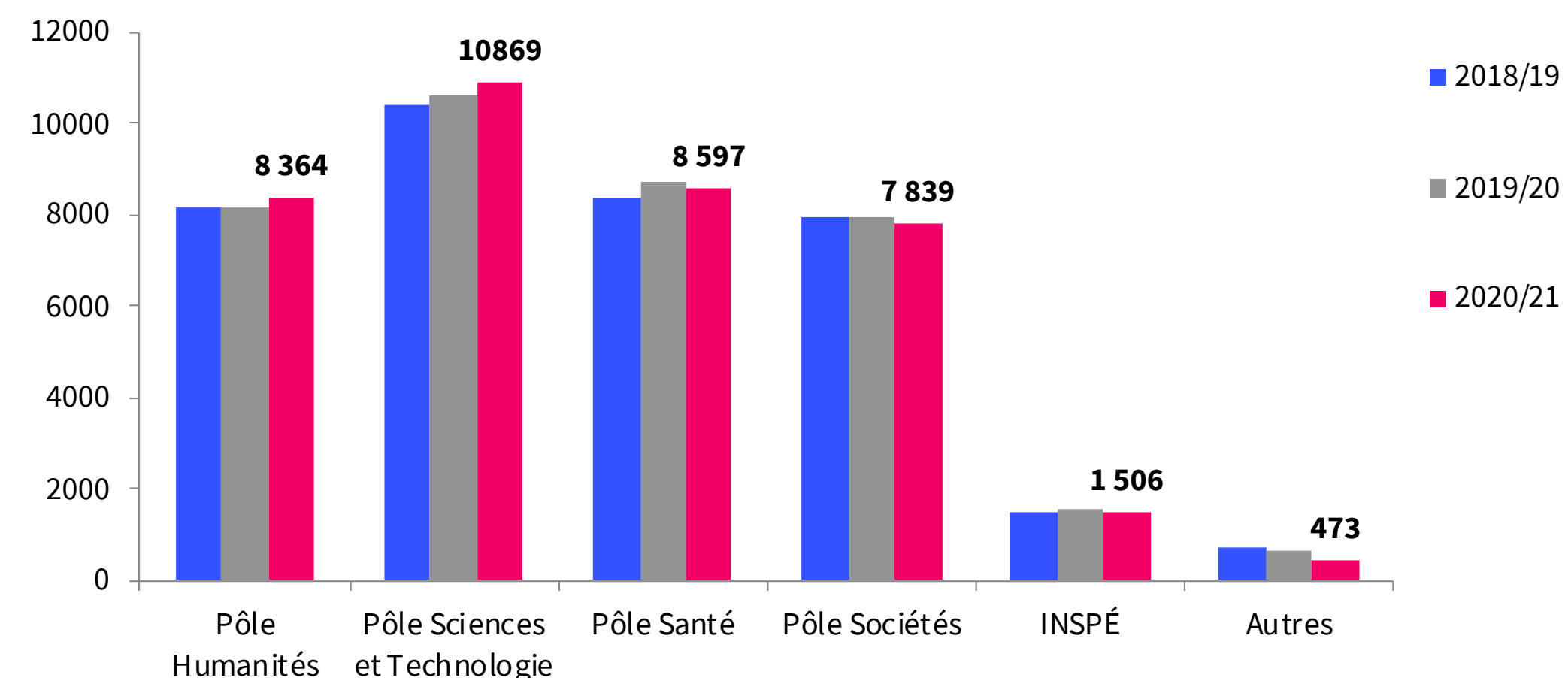
1.1. Les effectifs

1.1.1. Les effectifs globaux des étudiants

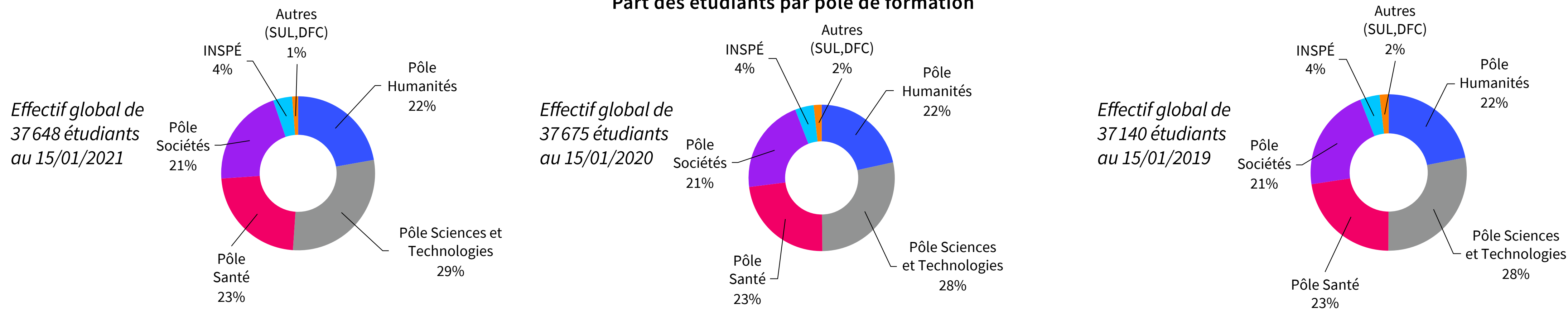
Effectifs des étudiants par genre



Effectifs par pôle de formation

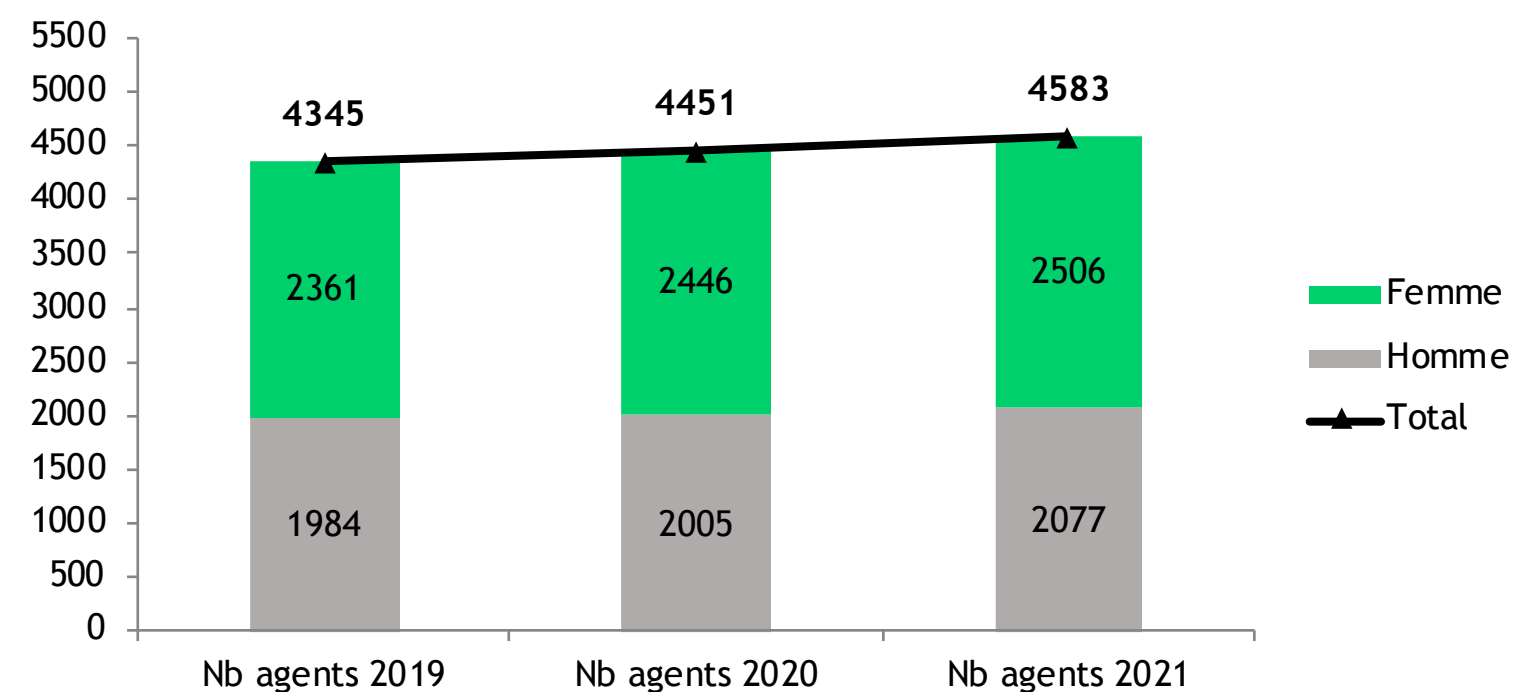


Part des étudiants par pôle de formation

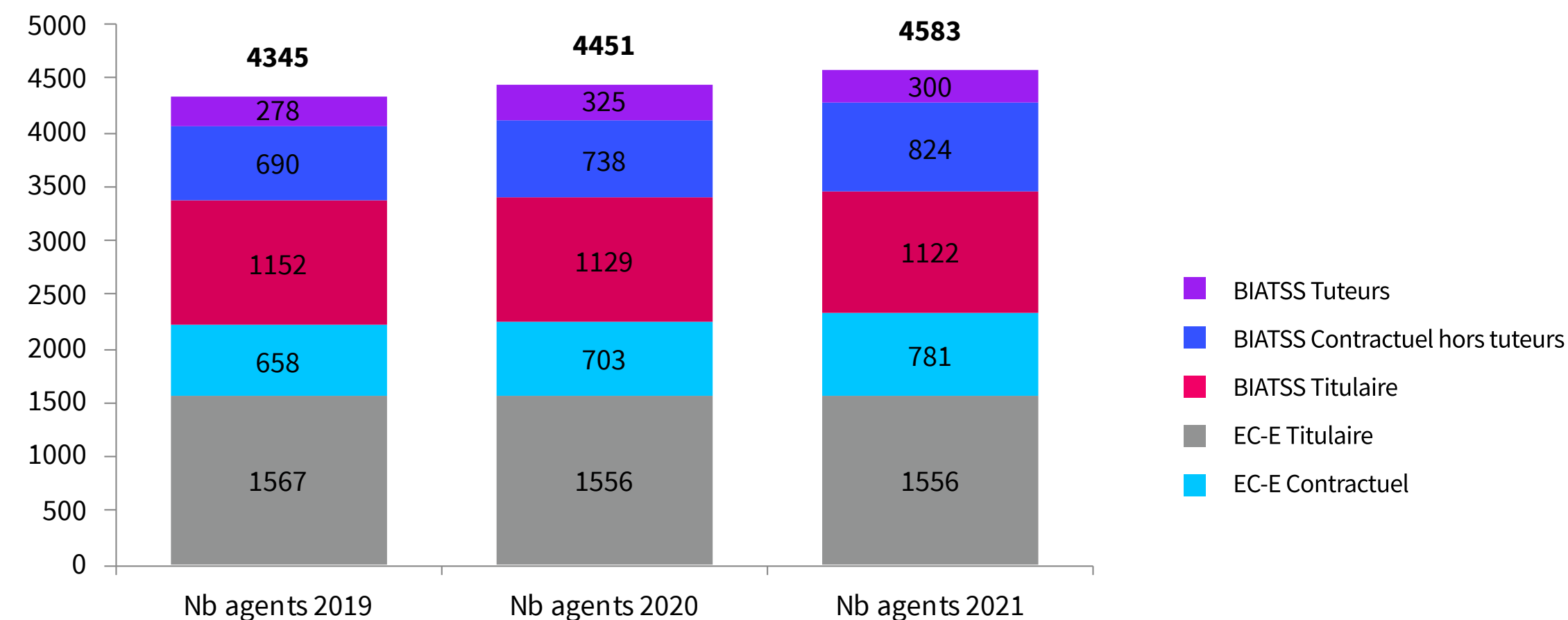


1.1.2. Les effectifs globaux des personnels

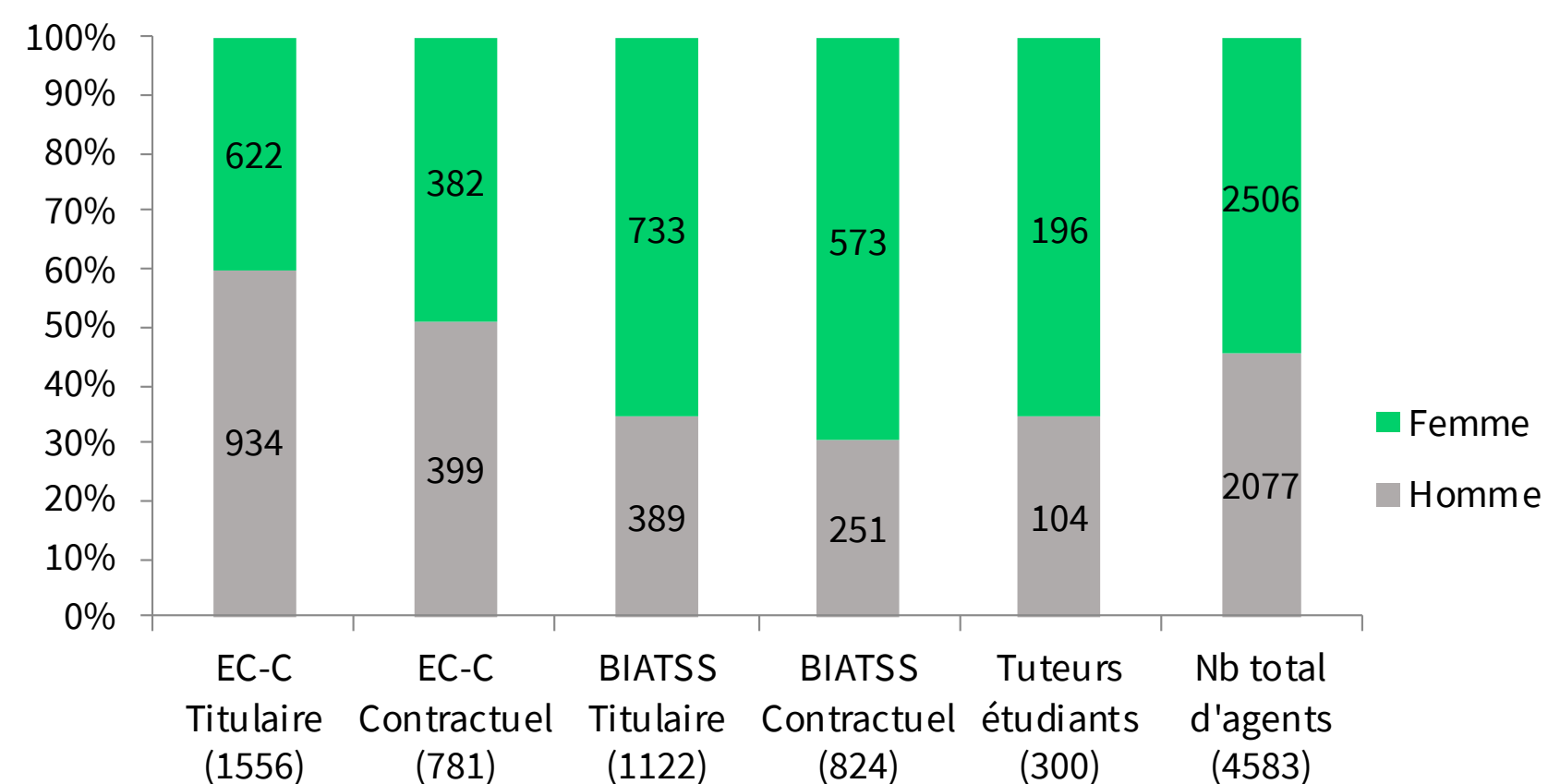
Effectifs globaux des personnels titulaires et contractuels par genre (y compris tuteurs étudiants)



Effectifs globaux des personnels titulaires et contractuels



Effectifs globaux des personnels par métier, statut et genre

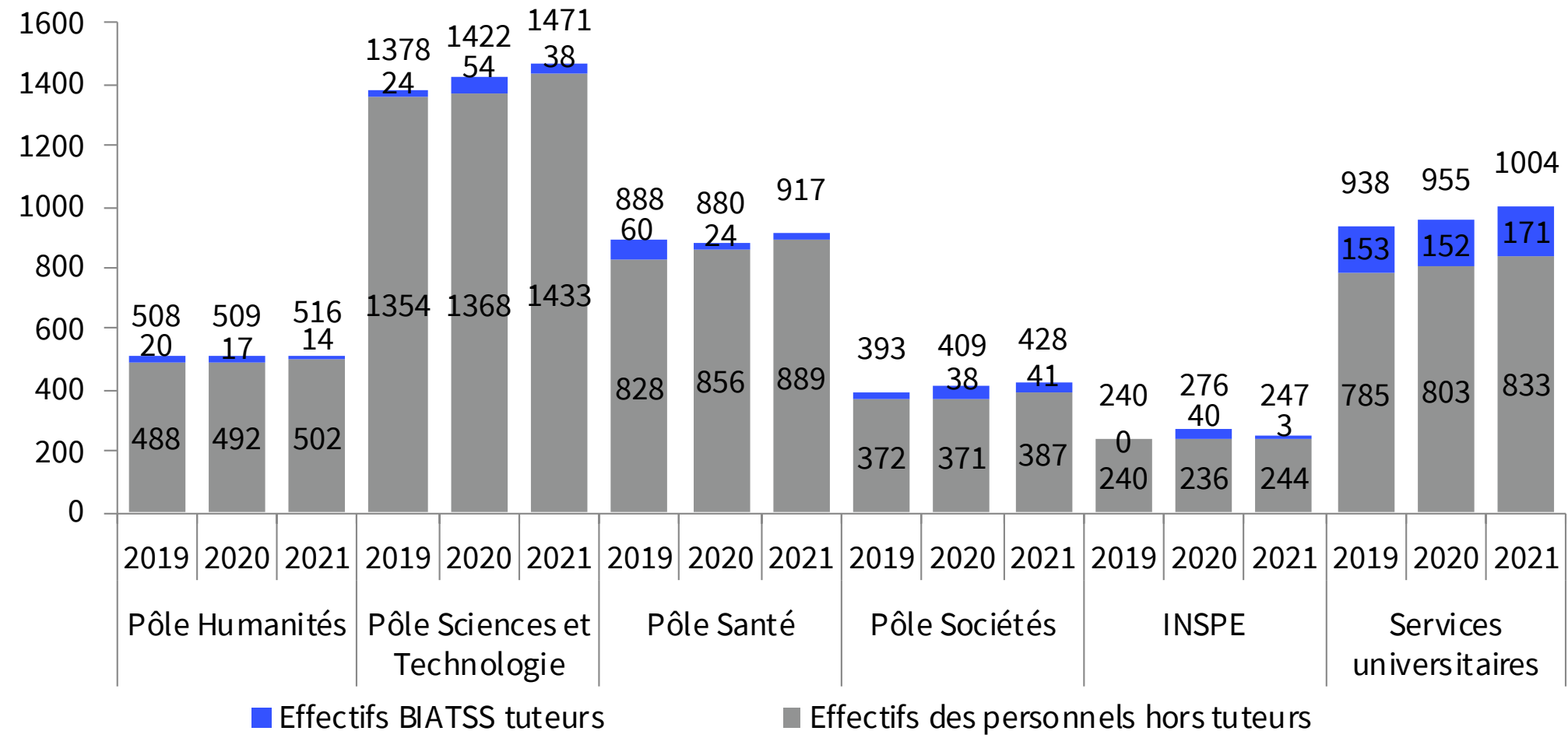


Les populations EC-C et BIATSS (hors tuteurs) sont en augmentation sur les trois dernières années.

Le nombre de tuteurs arrêté au 31 décembre de chaque année de référence n'est pas représentatif de la volumétrie des tuteurs recrutés annuellement, qui est à la hausse sur la période 2018-2020. La variation est liée à la période d'enregistrement des contrats dans les outils de gestion.

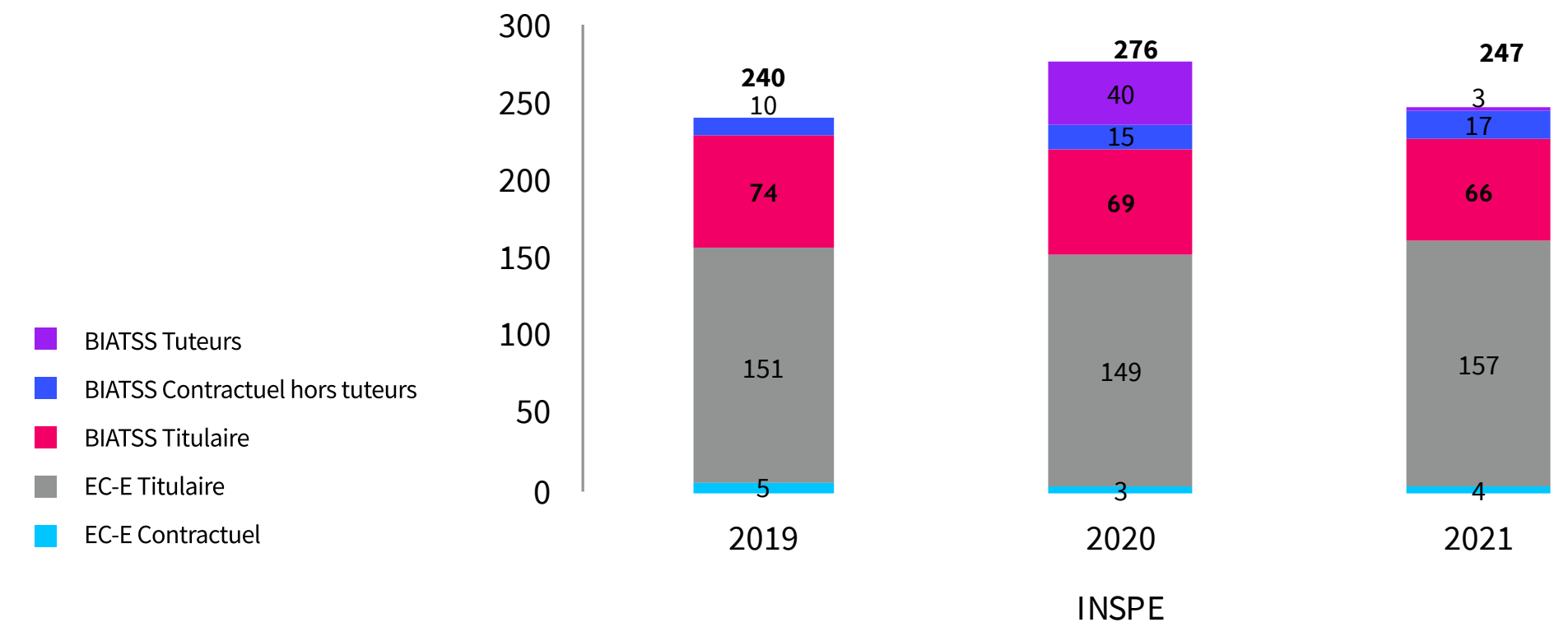
Au 31/12/2021, 170 agents (contre 155 en 2020) bénéficient d'un CDI parmi les agents contractuels, dont 154 BIATSS.

Effectifs des personnels par pôle



Inspé

Effectif global, hors tuteurs étudiants, est de 244 personnels en 2021, soit 194,7 ETP

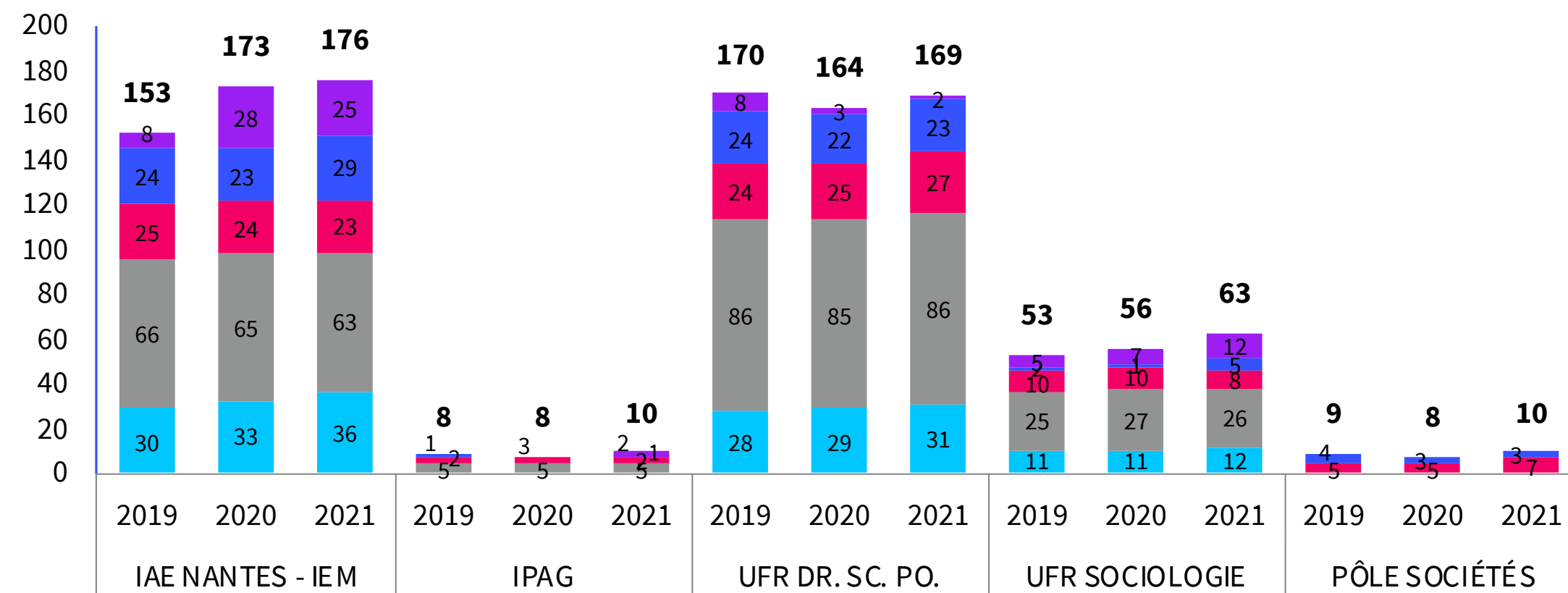


1.1.3. Les effectifs par pôle et par composante

À noter que la répartition genrée des personnels fait l'objet d'une analyse dans le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, en annexe du RSU.

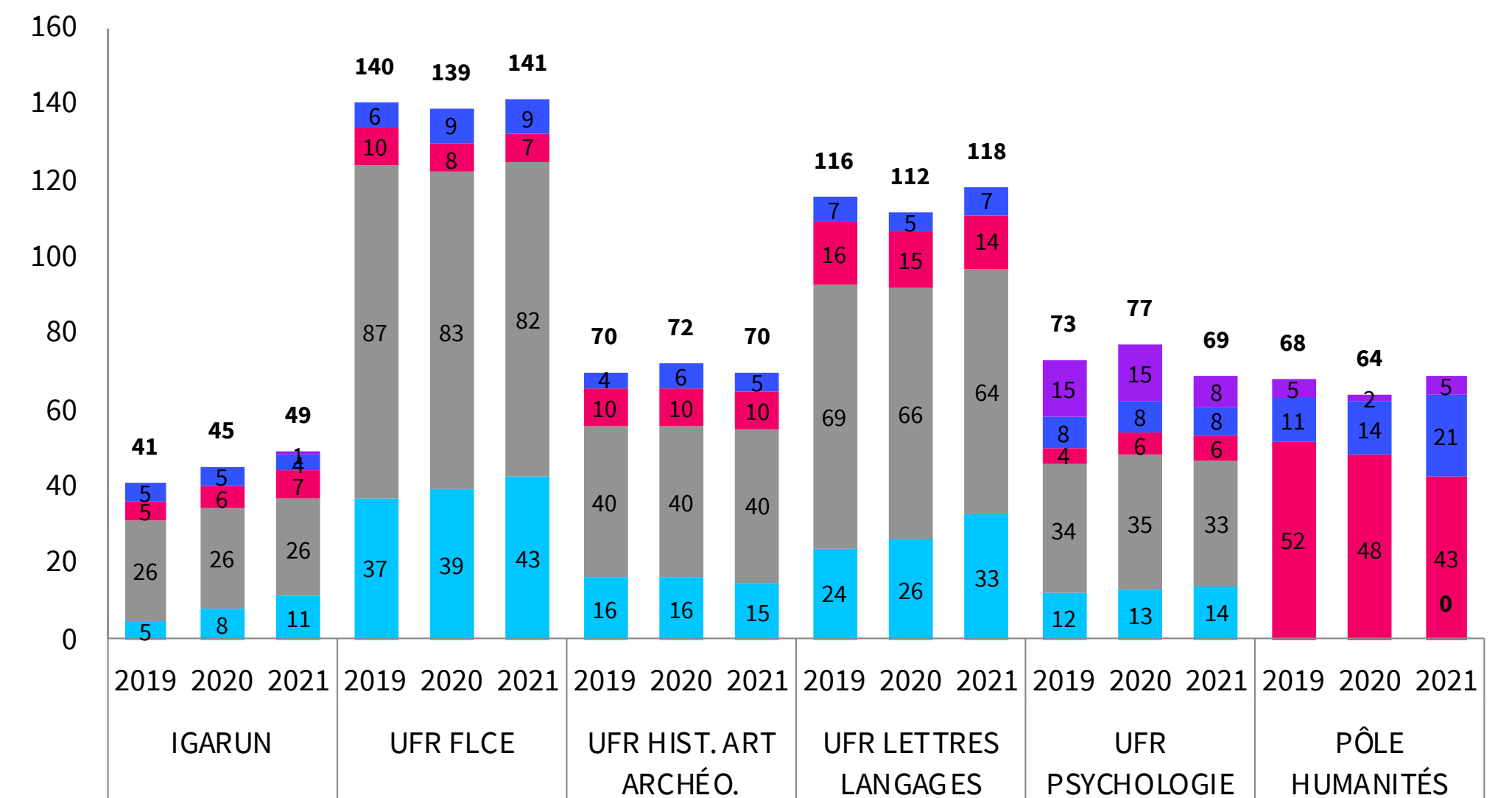
Pôle Sociétés

L'effectif global, hors tuteurs étudiants, est de 387 personnels en 2021, soit 371,1 ETP.



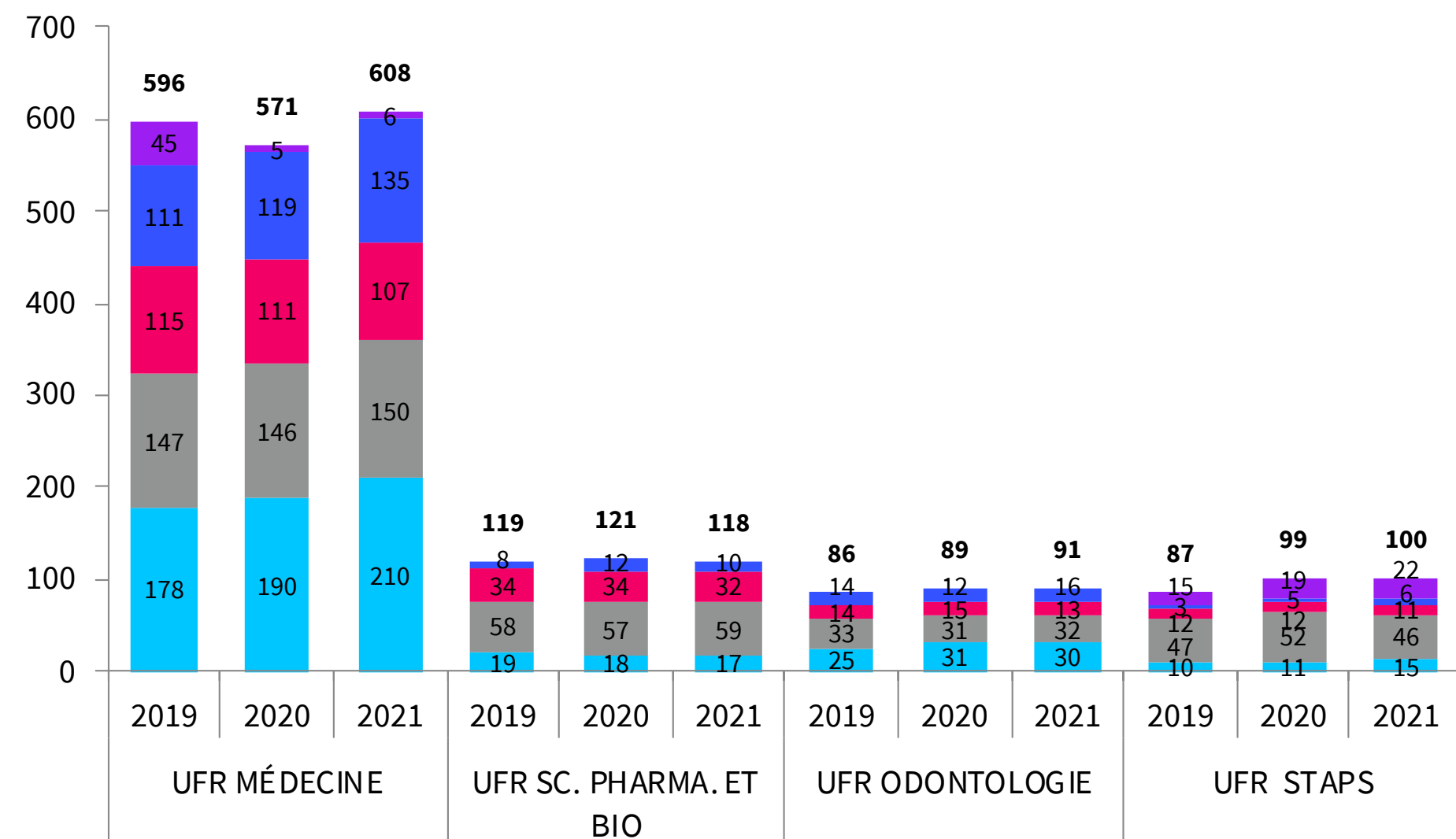
Pôle Humanités

L'effectif global, hors tuteurs étudiants, est de 502 personnels en 2021, soit 483 ETP.



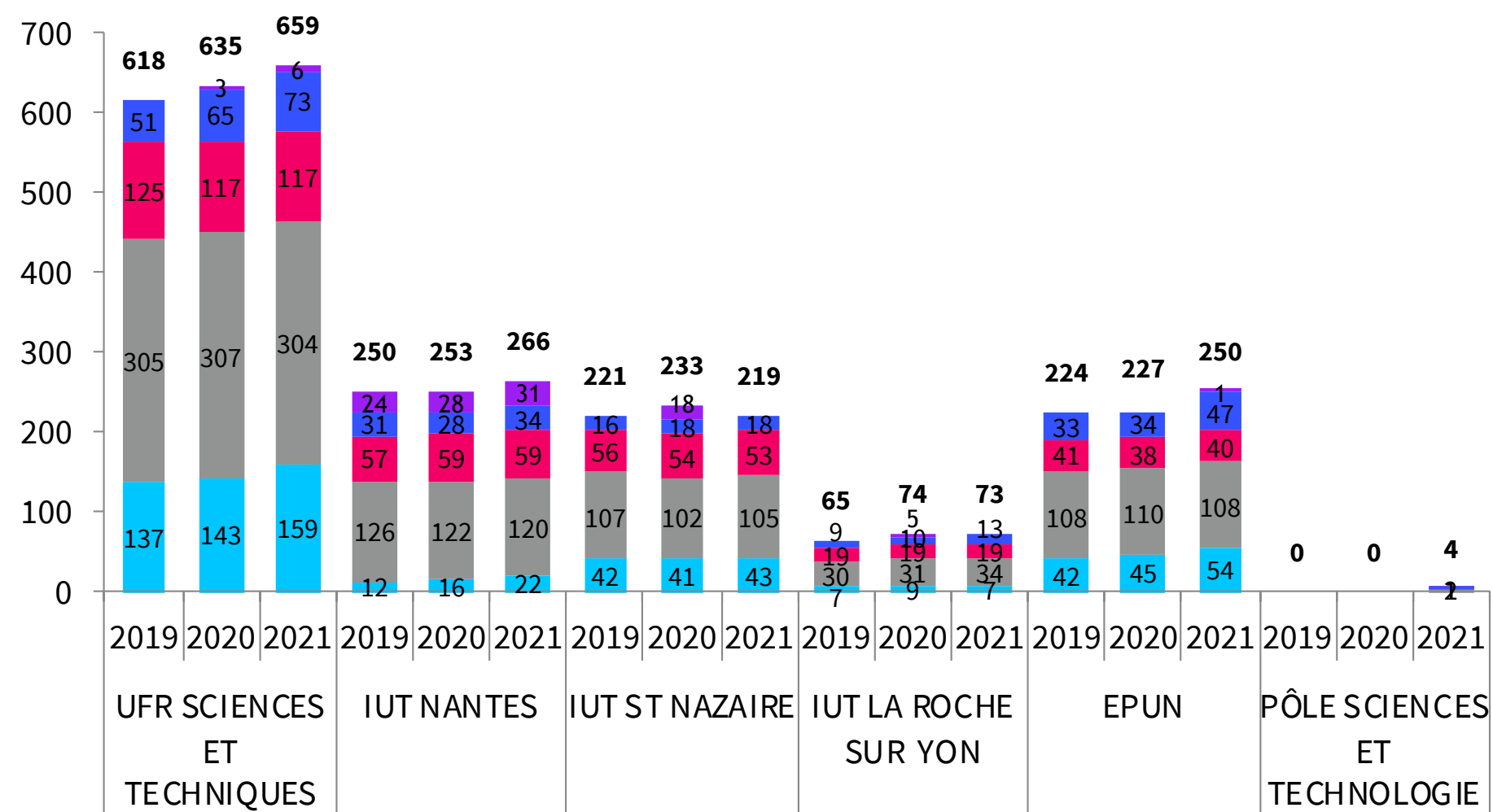
Pôle Santé

L'effectif global, hors tuteurs étudiants, est de 889 personnels en 2021, soit 844,5 ETP.



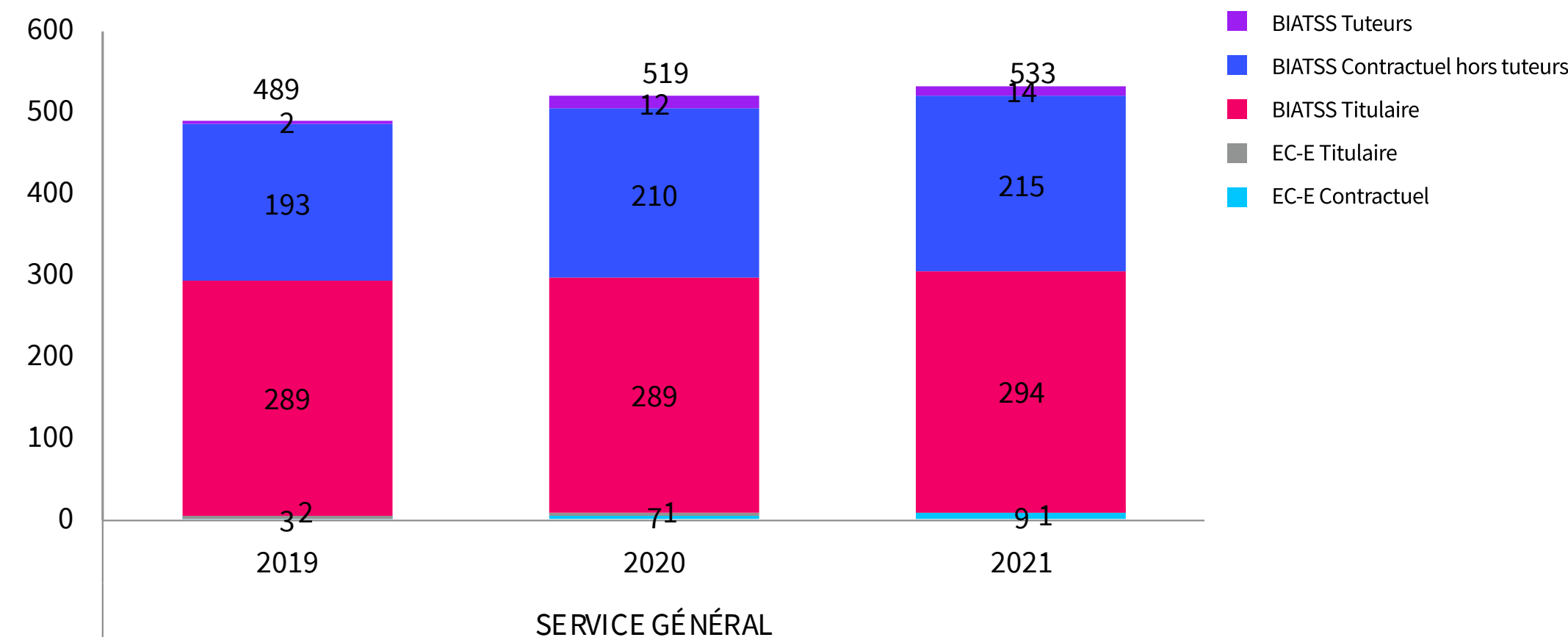
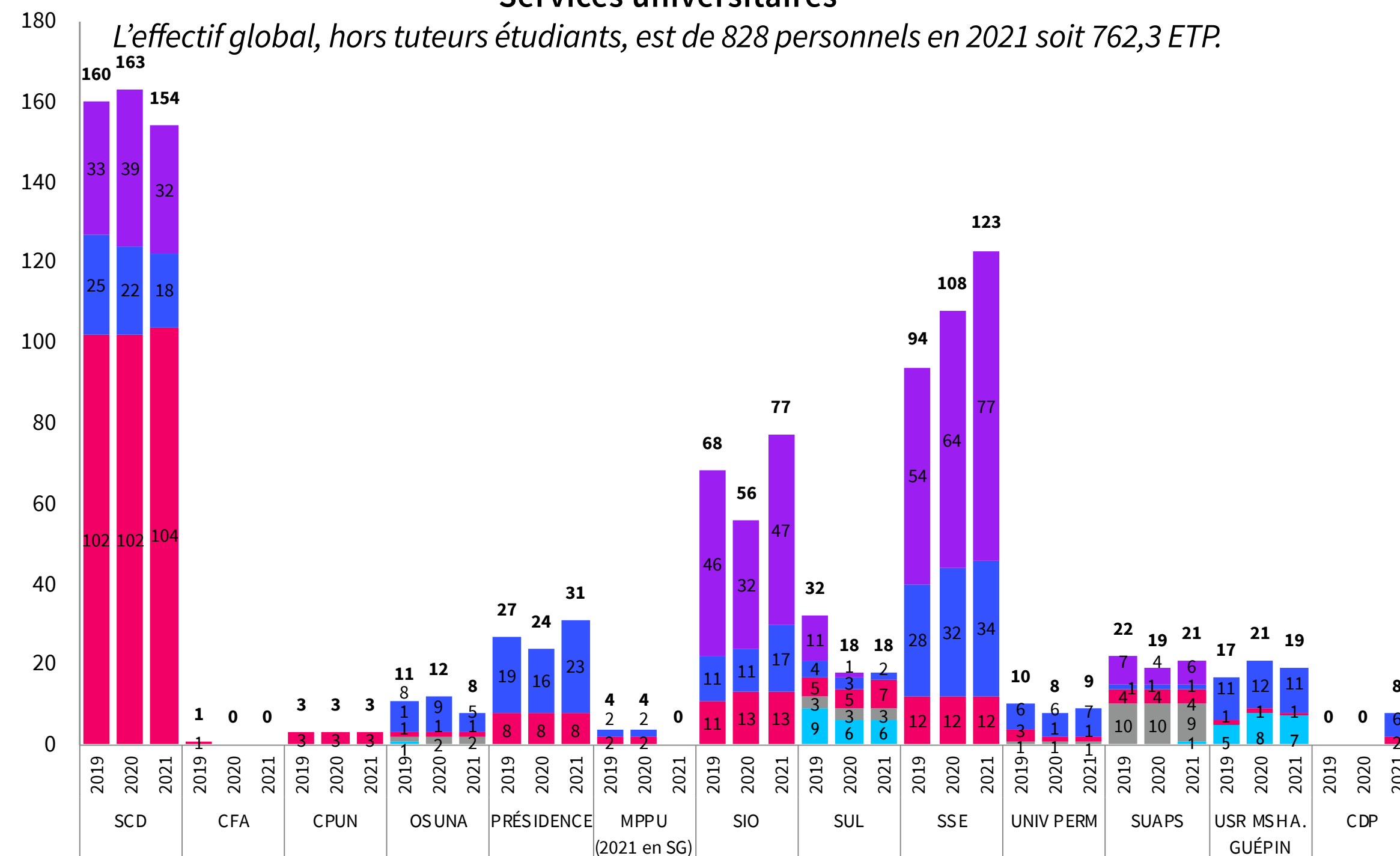
Pôle Sciences et Technologie

L'effectif global, hors tuteurs étudiants, est de 1433 personnels en 2021, soit 1383,5 ETP.



Services universitaires

L'effectif global, hors tuteurs étudiants, est de 828 personnels en 2021 soit 762,3 ETP.



1.1.4. Les effectifs EC-E

Les personnels enseignants titulaires et contractuels sont au nombre de 2 337.

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 (CCA), 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 2019	ETP 2019	Nb agents 2020	ETP 2020	Nb agents 2021	ETP 2021
Femme	1 ^{er} et 2 nd degré	175	143,2	175	144,2	179	148,2
	MCF	316	306,7	319	310,9	318	305,6
	MCU - PH	26	26	25	25	26	25
	PR	65	62	64	62	67	66
	PU - PH	26	25	29	29	32	31
	Sous-total	608	562,9	612	571,1	622	575,8
	Corps	Nb agents 2019	ETP 2019	Nb agents 2020	ETP 2020	Nb agents 2021	ETP 2021
Homme	1 ^{er} et 2 nd degré	175	165,3	172	160,8	172	159,5
	MCF	406	403,9	399	392,5	394	383,8
	MCU - PH	33	33	32	32	34	32
	PR	248	245	247	242	238	235
	PU - PH	97	93	94	93	96	92
	Sous-total	959	940,2	944	920,3	934	902,3
TOTAL		1 567	1 503,1	1 556	1 491,4	1 556	1 478,1

Effectifs EC-E titulaires par corps

Corps	Nb agents 2019	Part 2019	Nb agents 2020	Part 2020	Nb agents 2021	Part 2021
1 ^{er} et 2 nd degré	350	22 %	347	22 %	351	23 %
MCF	722	46 %	718	46 %	712	46 %
MCU - PH	59	4 %	57	4 %	60	4 %
PR	313	20 %	311	20 %	305	20 %
PU - PH	123	8 %	123	8 %	128	8 %
TOTAL	1 567	100 %	1 556	100 %	1 556	100 %

1.1.4.2. Répartition des effectifs des EC-E contractuels

Type de contrat		Nb agents 2019	ETP 2019	Nb agents 2020	ETP 2020	Nb agents 2021	ETP 2021
Femmes	Associé	17	9,5	16	9	14	7
	Associé MC HU TPI	5	2,5	6	3	6	3
	ATER	34	34	29	28,5	35	34,5
	CCA-AHU/PHU	54	54	58	58	61	61
	Doctorant et Post-doctorant	148	146,8	169	168,4	181	181
	EC-E CDD/CDI	54	49,25	67	60,55	70	64,55
	Invité	0	0	0	0	0	0
	Lecteur	17	16	15	14	15	15
	Sous-total	329	312,05	360	341,45	382	366,05
Type de contrat		Nb agents 2019	ETP 2019	Nb agents 2020	ETP 2020	Nb agents 2021	ETP 2021
Homme	Associé	30	16	28	15	30	16,5
	Associé MC HU TPL	6	3,5	6	3,5	6	3,5
	ATER	19	19	21	21	40	39,8
	CCA-AHU/PHU	63	63	58	58	62	62
	Doctorant et Post-doctorant	171	169,5	183	182,5	201	200,5
	EC-E CDD/CDI	36	33,8	40	37,3	53	50
	Invité	0	0	0	0	0	0
	Lecteur	4	4	7	7	7	7
	Autre	0	0	0	0	0	0
Sous-total	329	308,8	343	324,3	399	379,3	
TOTAL	658	620,85	703	665,75	781	745,35	

Effectifs enseignants contractuels par type de contrat

Type de contrat	Nb agents 2019	ETP 2019	Nb agents 2020	ETP 2020	Nb agents 2021	ETP 2021
Associé	58	9%	56	8%	56	7%
ATER	53	8%	50	7%	75	10%
CCA-AHU / PHU	117	18%	116	17%	123	16%
Doctorant et post-doctorant	319	48%	352	50%	382	49%
EC-E CDD/CDI	90	14%	107	15%	123	16%
Lecteur	21	3%	22	3%	22	3%
TOTAL	658	100%	703	100%	781	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; du fait de la crise de la Covid19, certains contrats doctoraux ont été prolongés.

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 2 246 (y compris 300 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 2019	ETP 2019	Nb agents 2020	ETP 2020	Nb agents 2021	ETP 2021
Femme	Cat. A	174	160,8	174	158,1	181	167,8
	Cat. B	222	207,5	214	204,3	214	196,5
	Cat. C	364	332,1	348	318,9	338	310,8
	Sous-total	760	700,4	736	681,3	733	675,1
Catégorie		Nb agents 2019	ETP 2019	Nb agents 2020	ETP 2020	Nb agents 2021	ETP 2021
Homme	Cat. A	154	144,7	155	145,4	151	141,8
	Cat. B	110	106,6	110	105,8	114	112,3
	Cat. C	128	121,7	128	121,2	124	115,5
	Sous-total	392	373	393	372,4	389	369,6
TOTAL		1 152	1 073,4	1 129	1 053,7	1 122	1 044,7

Effectifs BIATSS titulaires par catégorie FP sur 3 ans

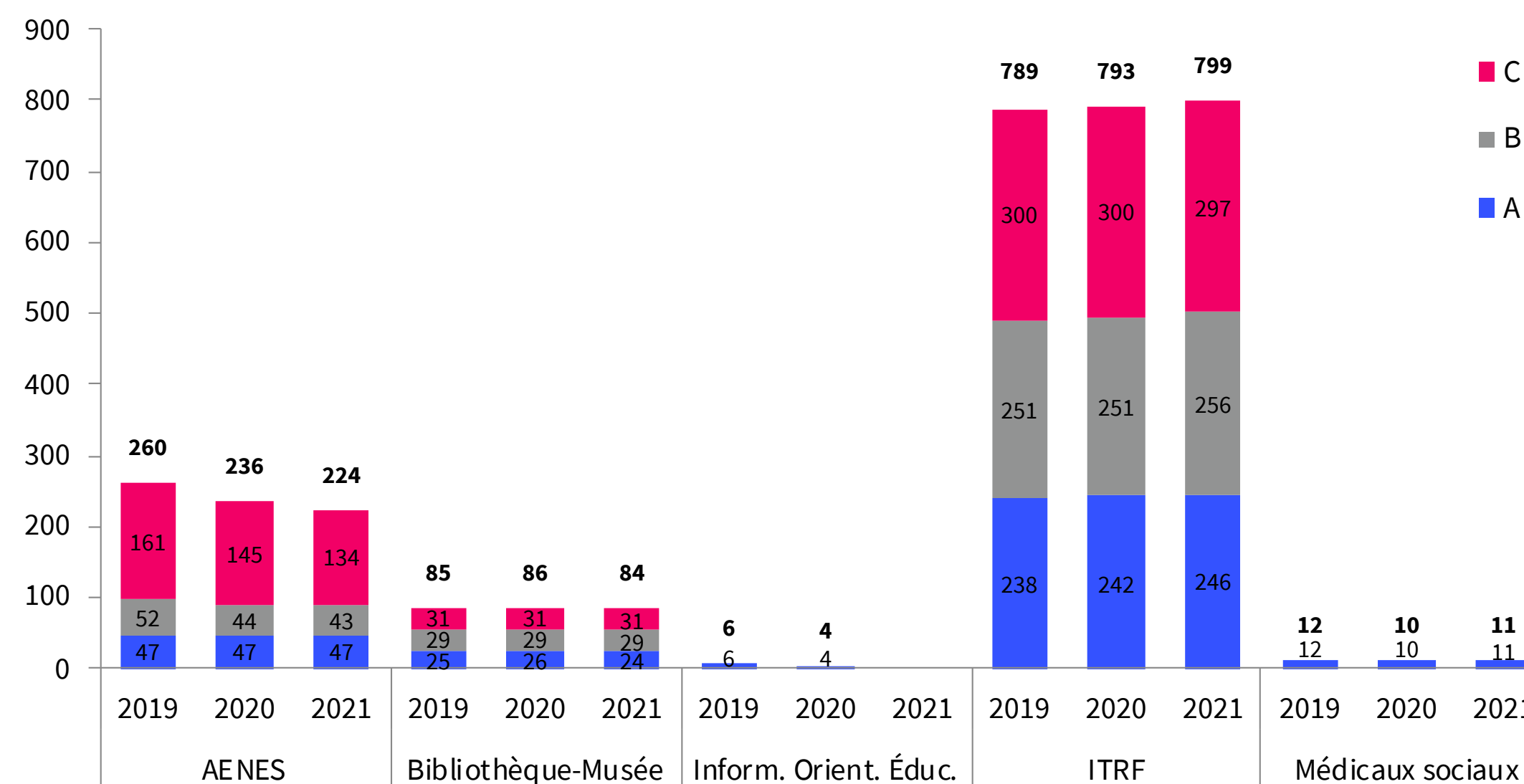
Catégorie FP	2019	Part 2019	2020	Part 2020	2021	Part 2021
A	328	28 %	329	29 %	332	30 %
B	332	29 %	324	29 %	328	29 %
C	492	43 %	476	42 %	462	41 %
TOTAL	1 152	100 %	1 129	100 %	1 122	100 %

Le poids relatif de chaque catégorie de la Fonction Publique au sein de la population BIATSS titulaire est relativement stable avec, comme l'année dernière, une légère augmentation constatée en catégorie A (30 %, soit + 1 point par rapport à l'année dernière), une stabilité sur la catégorie B et une légère baisse sur la catégorie C (41 %, soit - 1 point).

À noter

Une forte féminisation des BIATSS titulaires puisque les femmes représentent plus de 65 % de la population totale. Elles sont plus présentes dans les catégories B (65 %) et C (73 %). En revanche en catégorie A, la répartition F/H est plus équilibrée (54,5 %).

1.1.5.2. Répartition des BIATSS titulaires par filière et par catégorie



La filière ITRF reste prédominante dans la population BIATSS. En 2021, elle représente 71 % de la population BIATSS titulaire. 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

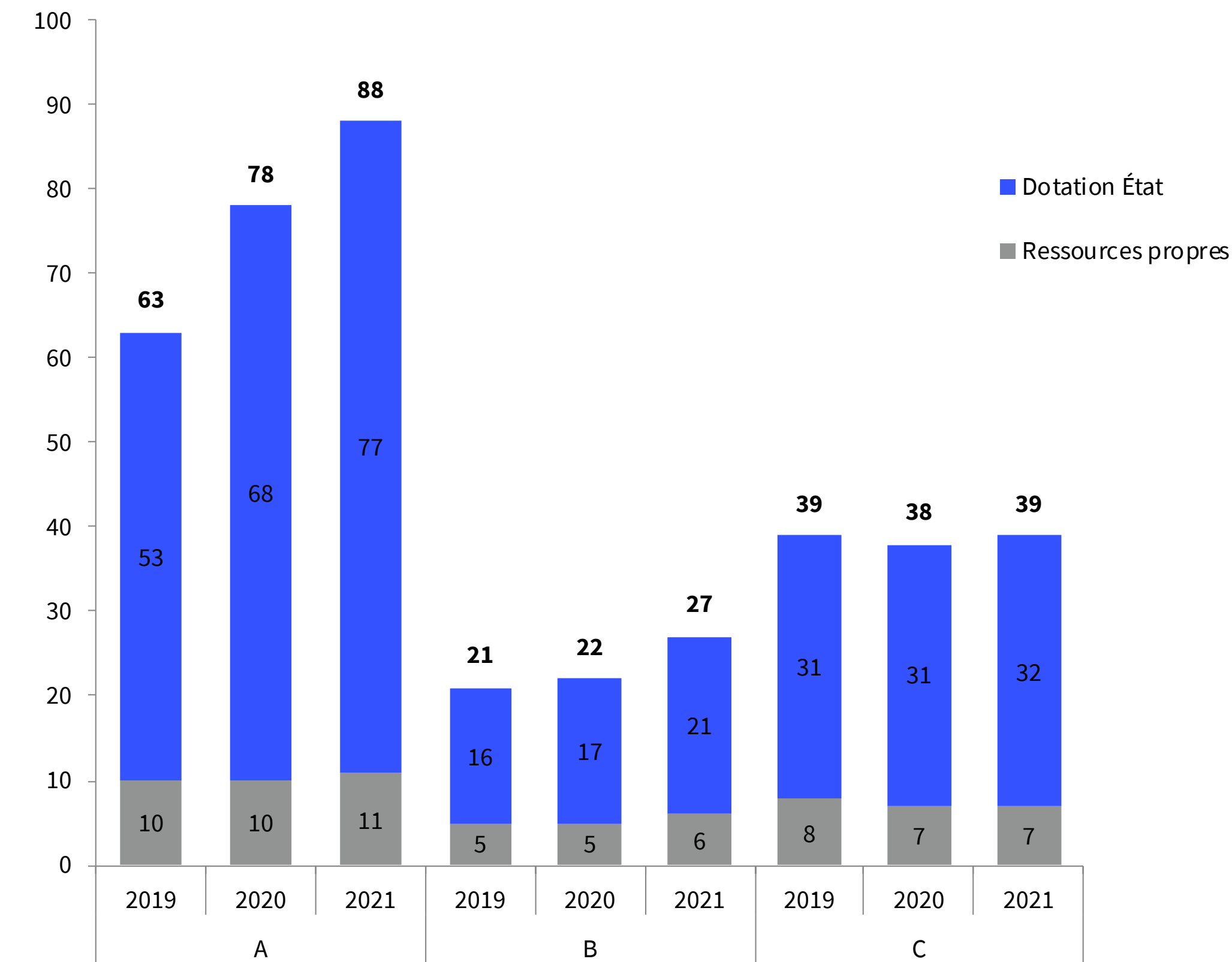
Catégorie		Nb agents 2019	ETP 2019	Nb agents 2020	ETP 2020	Nb agents 2021	ETP 2021
FEMME	Cat. A (hors tuteurs)	239	217,98	266	240,83	292	261,1
	Tuteurs	167	0	216	0	196	0
	Cat. B	106	99,5	102	98,4	118	113,5
	Cat. C	152	144,45	154	145,23	163	157,15
	SOUS TOTAL	664	461,93	738	484,46	769	531,75
Catégorie		Nb agents 2019	ETP 2019	Nb agents 2020	ETP 2020	Nb agents 2021	ETP 2021
HOMME	Cat. A	118	107,35	143	136,4	162	151,6
	Tuteurs	111	0	109	0	104	0
	Cat. B	26	25,8	30	30	38	37
	Cat. C	49	46,85	43	40,17	51	50,6
	SOUS TOTAL	304	180	325	206,57	355	239,2
TOTAL	968	641,93	1 063	691,03	1 124	770,95	

Quelques chiffres à retenir : 68 % 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 51 % en catégorie A, à 20,5 % en catégorie B et à 28,5 % en catégorie C. La population masculine se répartit à 64,5 % en catégorie A, à 15 % en catégorie B et à 20,5 % en catégorie C.

Effectifs BIATSS contractuels par catégorie FP sur 3 ans

Catégorie FP	2019	Part 2019	2020	Part 2020	2021	Part 2021
A (hors tuteurs)	357	37 %	409	38 %	454	40 %
Tuteurs	278	29 %	325	31 %	300	27 %
B	132	14 %	132	12 %	156	14 %
C	201	21 %	197	19 %	214	19 %
TOTAL	968	100 %	1 063	100 %	1 124	100 %

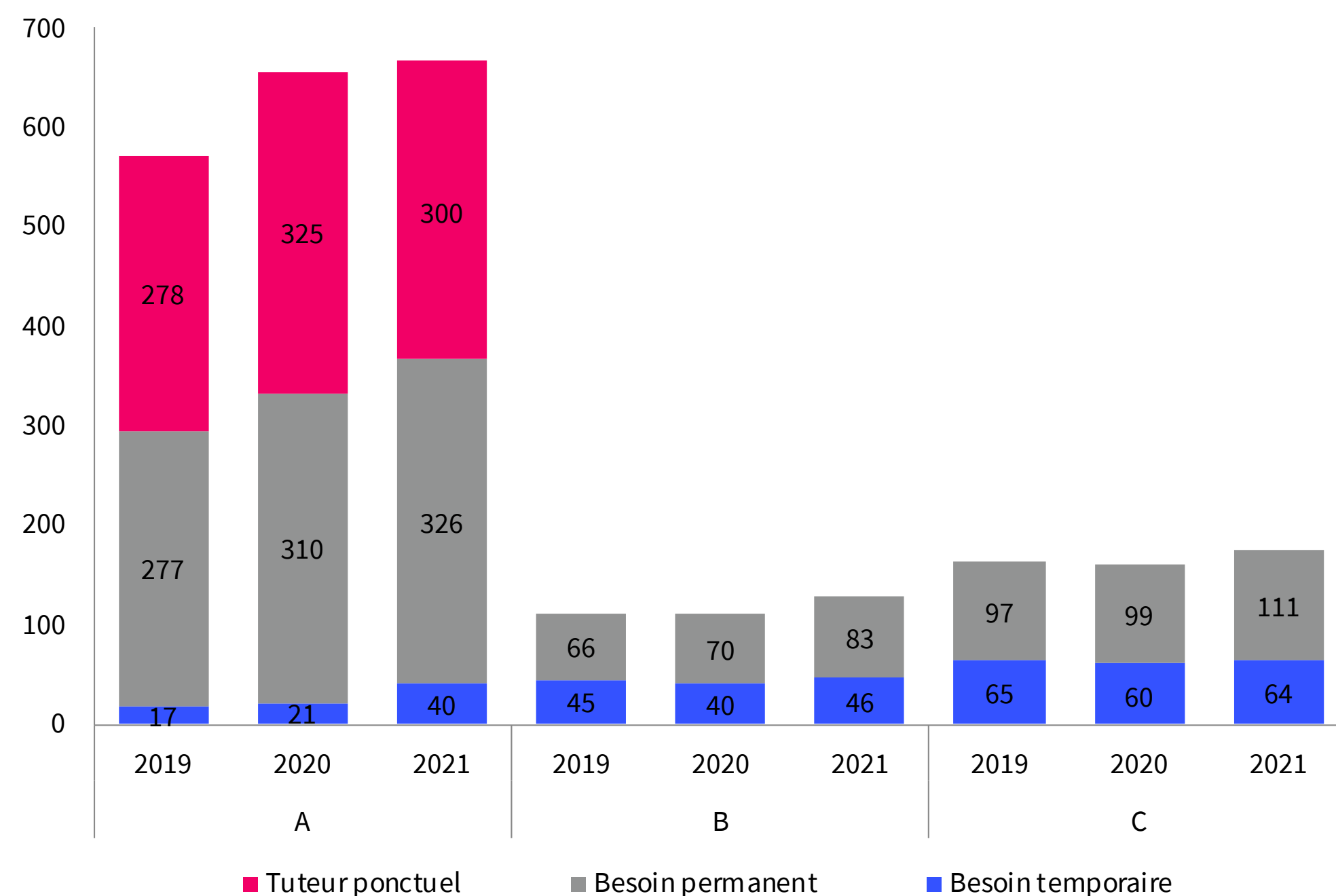
1.1.5.4. BIATSS contractuels en CDI par catégorie fonction publique et type de ressources



L'établissement a poursuivi sa démarche de déprécarisation en 2021 : 16 agents BIATSS supplémentaires bénéficient d'un CDI, ce qui porte le nombre de CDI à 154 pour la population BIATSS.

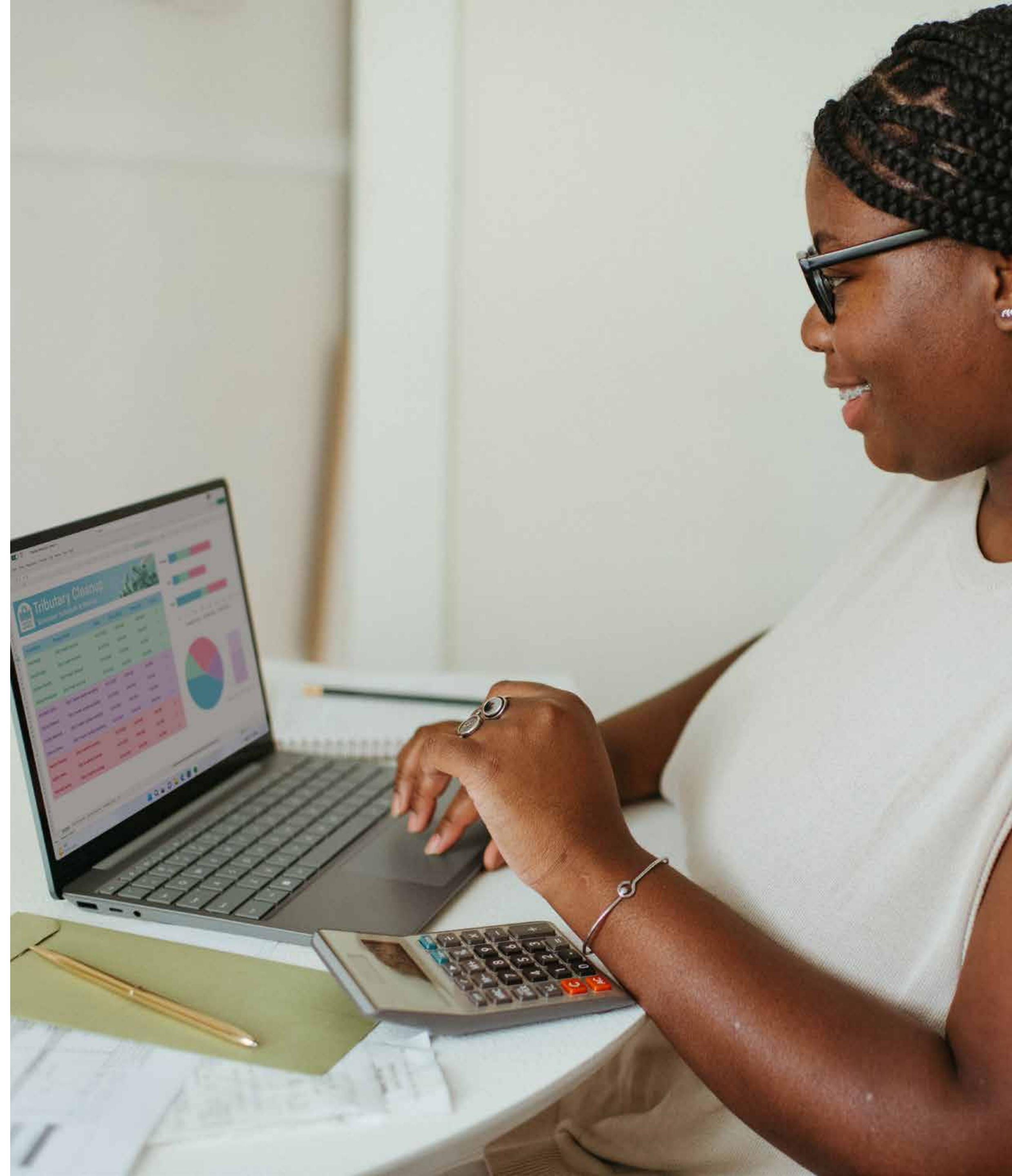
Le financement État est assuré sur la subvention pour charge de service public notifiée par le ministère de tutelle. Le financement ressources propres s'appuie sur toutes les ressources dégagées ou obtenues par l'établissement : droits d'inscriptions, contrats de recherches, subventions collectivités,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

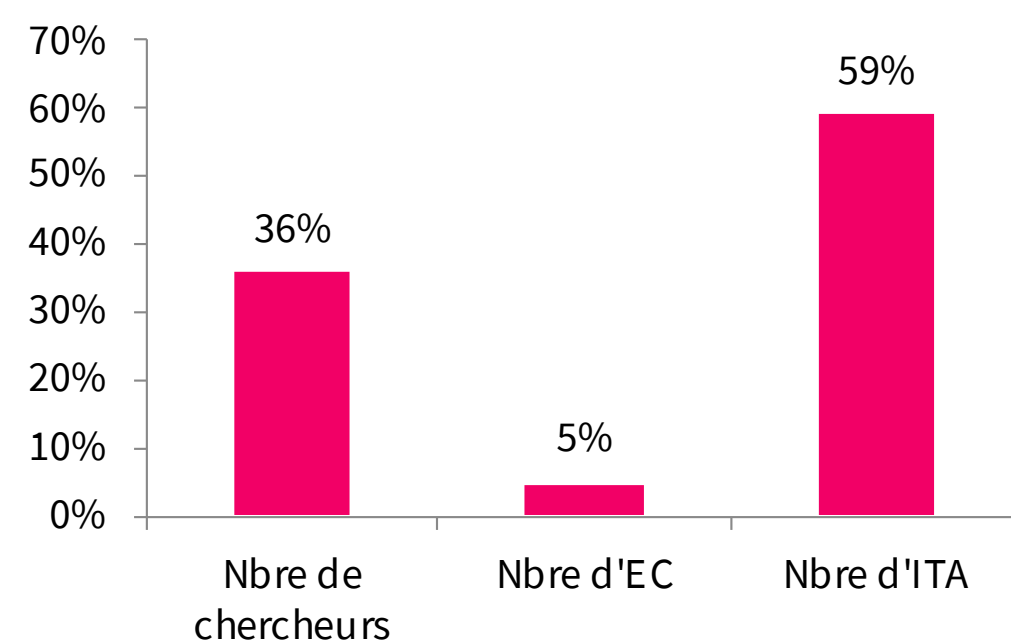
Au 31 décembre 2021, plus de 775 personnes en provenance d'autres établissements sont ainsi hébergées à l'université (non comptabilisés ici : les doctorants, les personnels émérites, les chercheurs associés, stagiaires, apprentis).

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

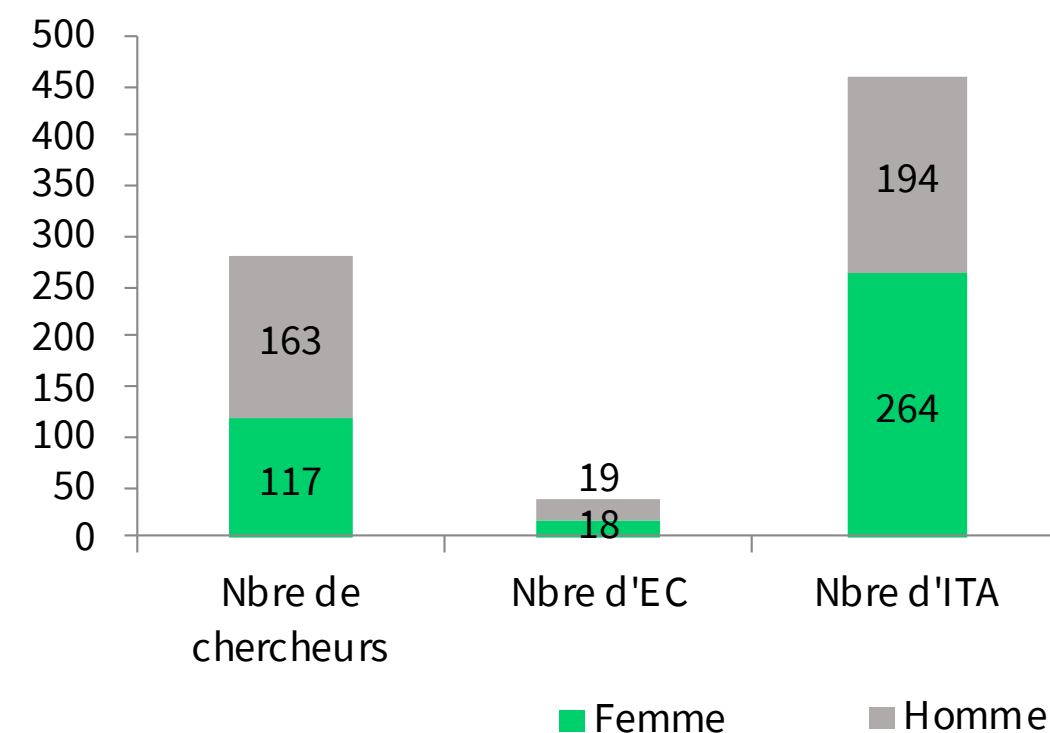
	Nbre de chercheurs	Nbre d'E-C	Nbre d'ITA	TOTAL
2021	280	37	458	775

Les évolutions seront intégrées l'année prochaine!

Part des personnels hébergés par catégorie

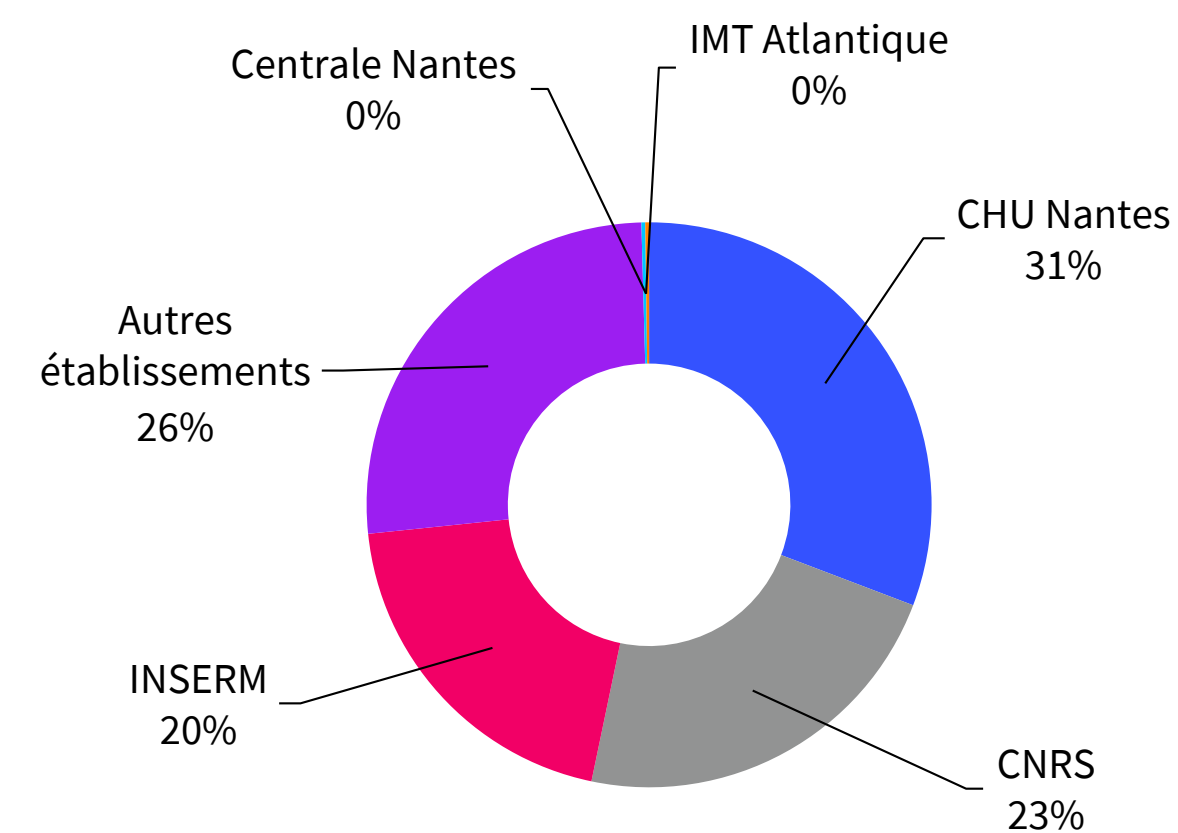


Part des personnels hébergés par catégorie et par genre

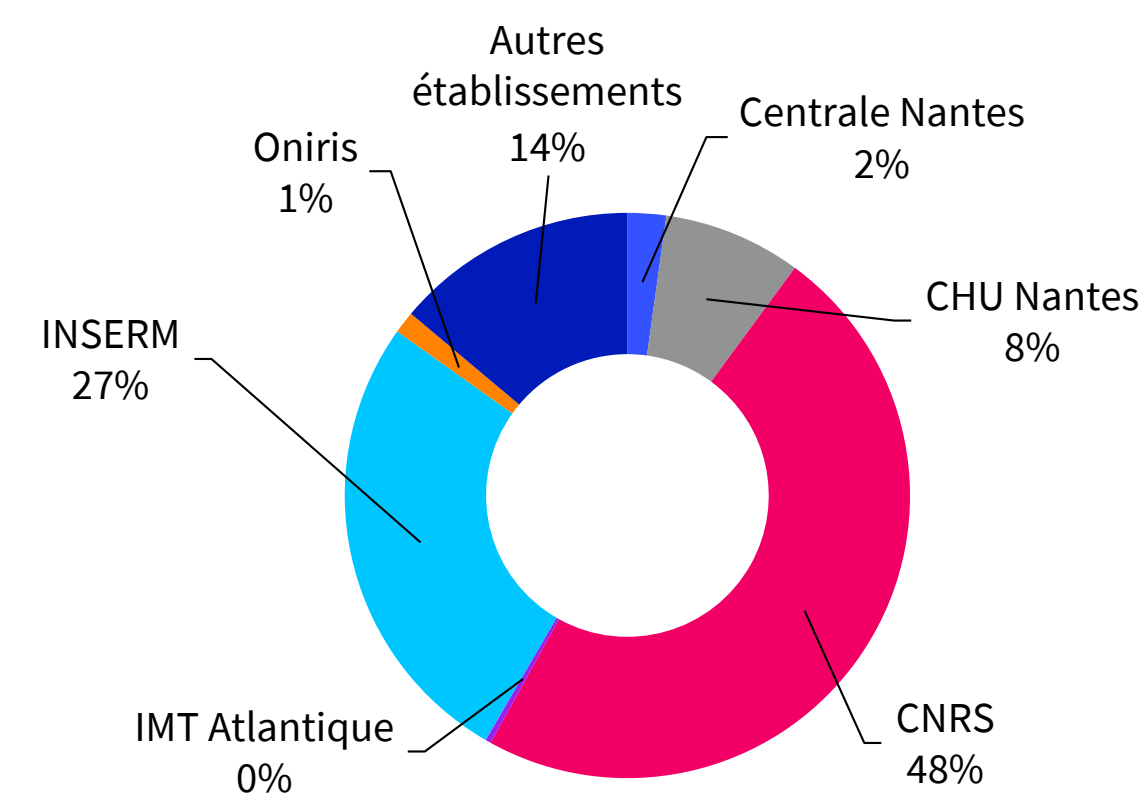


Répartition des personnels hébergés selon leur établissement de provenance

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).

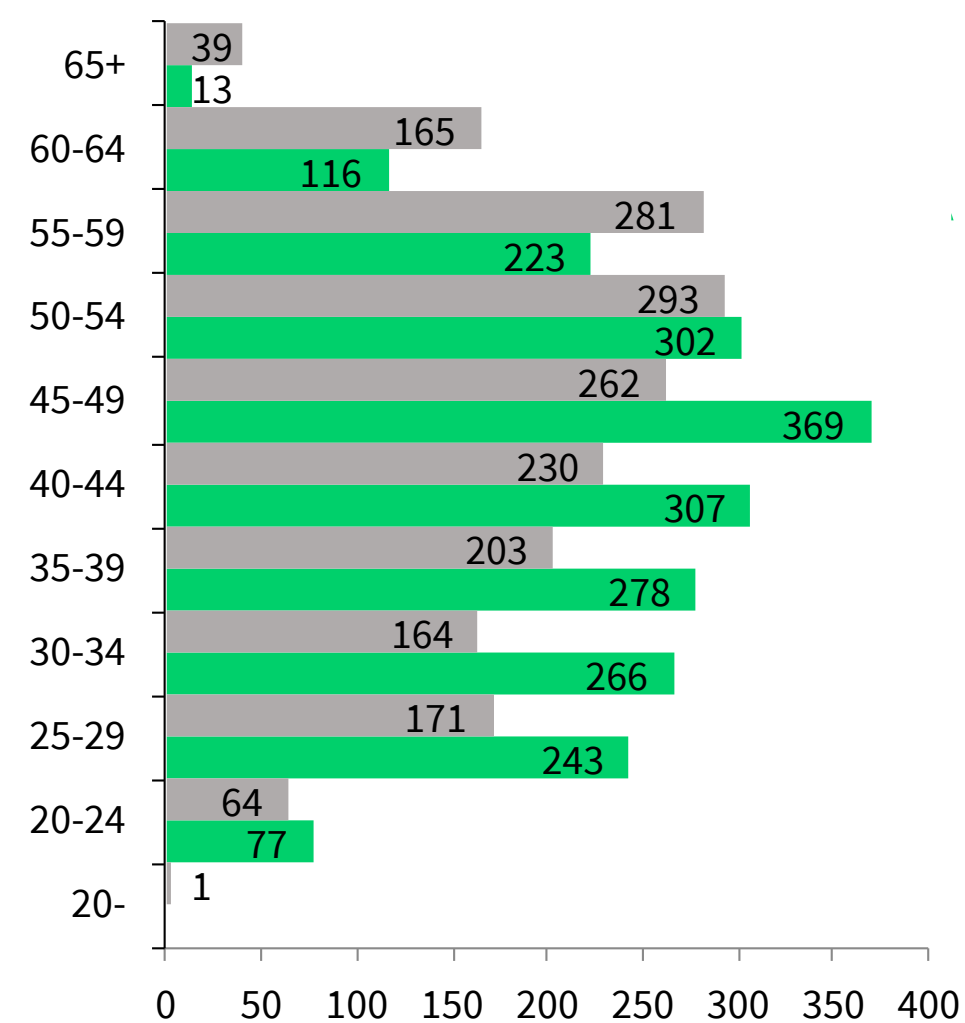


1.2. Les données démographiques

1.2.1. Les données globales

Répartition des personnels par genre et par âge, sur 3 ans

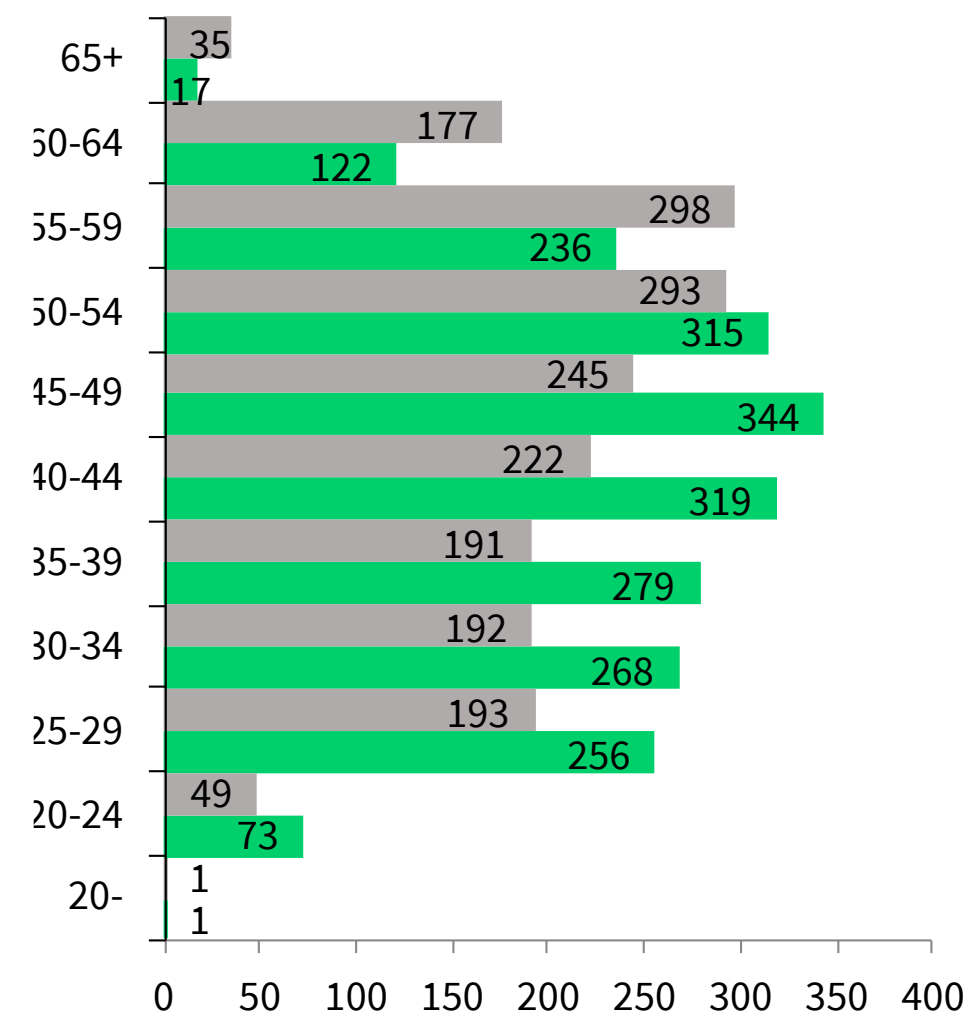
Effectif par âge (2019) hors tuteurs



Tuteurs étudiants

Femmes	Hommes
167	111

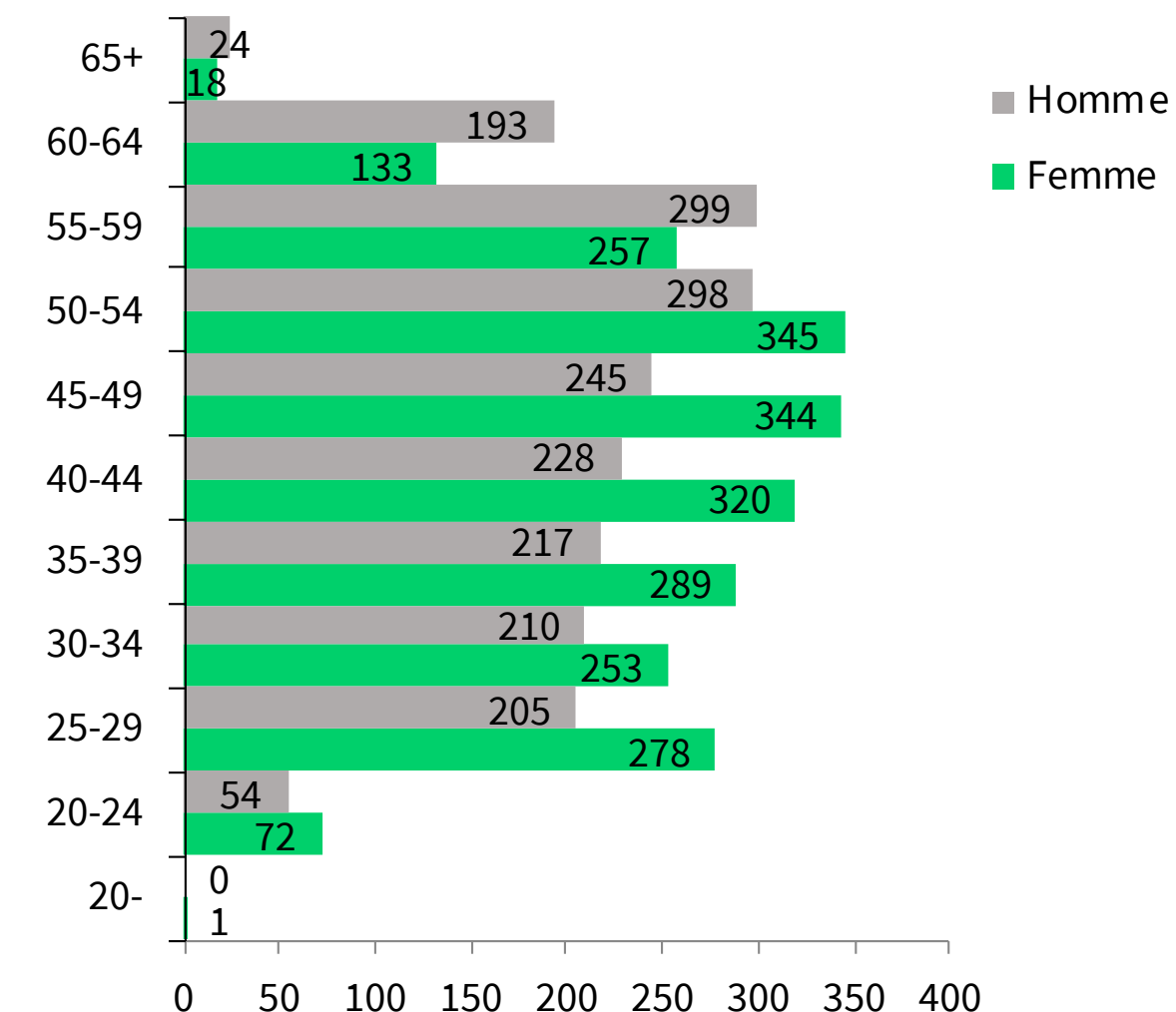
Effectif par âge (2020) hors tuteurs



Tuteurs étudiants

Femmes	Hommes
216	109

Effectif par âge (2021) hors tuteurs



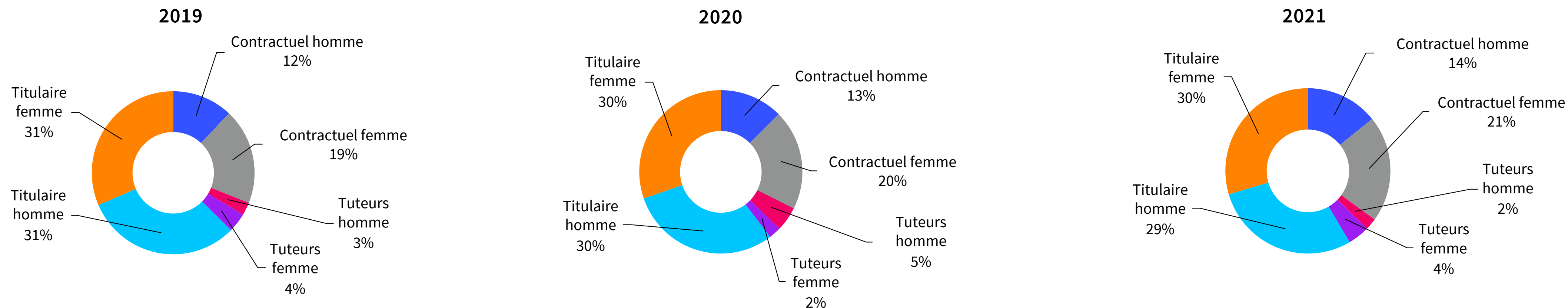
Tuteurs étudiants

Femmes	Hommes
196	104

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	0	19	48	52	46	34	26	10	11	3	2	251
	F	1	29	106	98	102	72	73	46	30	15	1	573
	Total	1	48	154	150	148	106	99	56	41	18	3	824
Tuteur étudiant	H	21	77	6	0	0	0	0	0	0	0	0	104
	F	27	155	12	1	1	0	0	0	0	0	0	196
	Total	48	232	18	1	1	0	0	0	0	0	0	300
BIATSS titulaire	H	0	0	3	13	42	55	57	89	90	39	1	389
	F	0	1	6	50	81	112	139	163	118	58	5	733
	Total	0	1	9	63	123	167	196	252	208	97	6	1 122
EC-E contractuel	H	0	35	150	110	36	17	14	15	17	4	1	399
	F	0	42	162	78	33	17	21	14	9	5	1	382
	Total	0	77	312	188	69	34	35	29	26	9	2	781
EC-E titulaire	H	0	0	4	35	93	122	148	184	181	147	20	934
	F	0	0	4	27	73	119	111	122	100	55	11	622
	Total	0	0	8	62	166	241	259	306	281	202	31	1 556
TOTAL		49	358	501	464	507	548	589	643	556	326	42	4 583

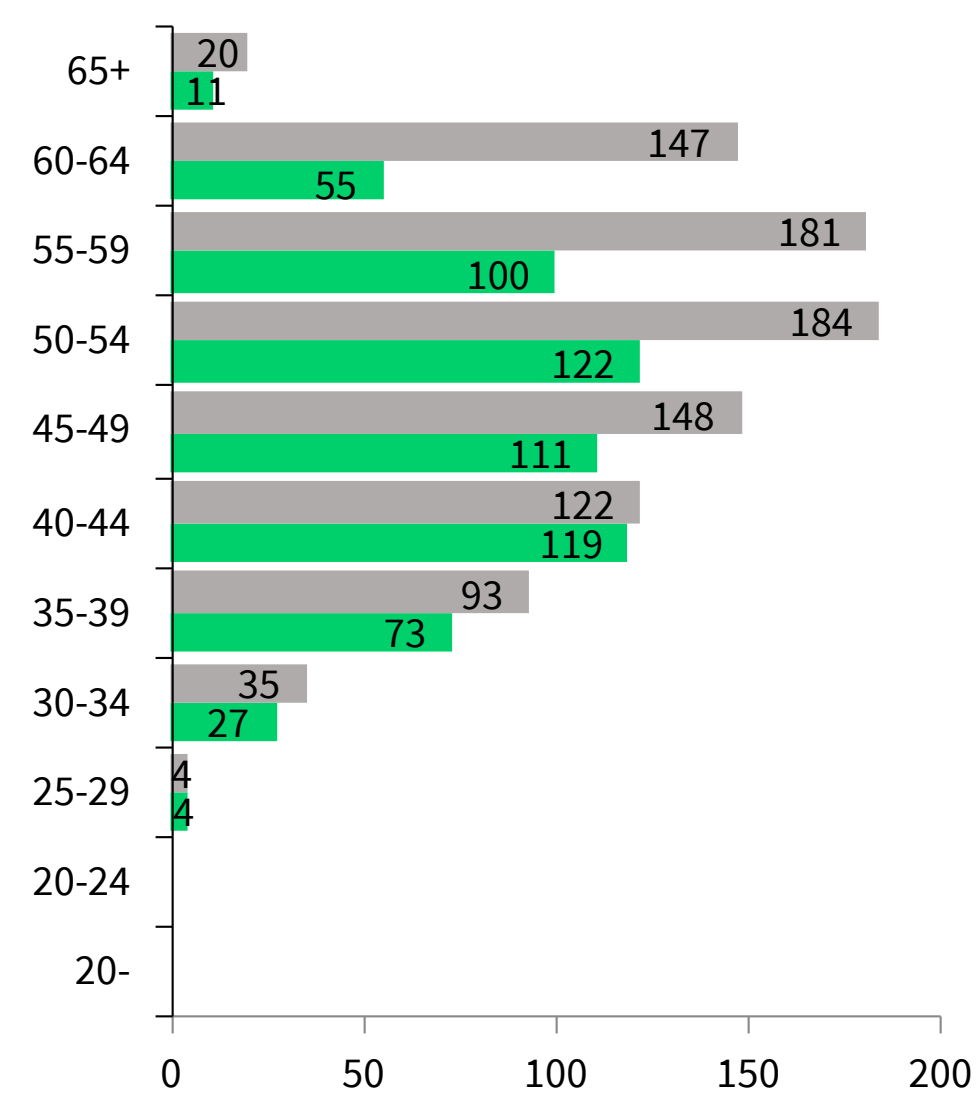
Répartition des personnels titulaires et contractuels sur 3 ans



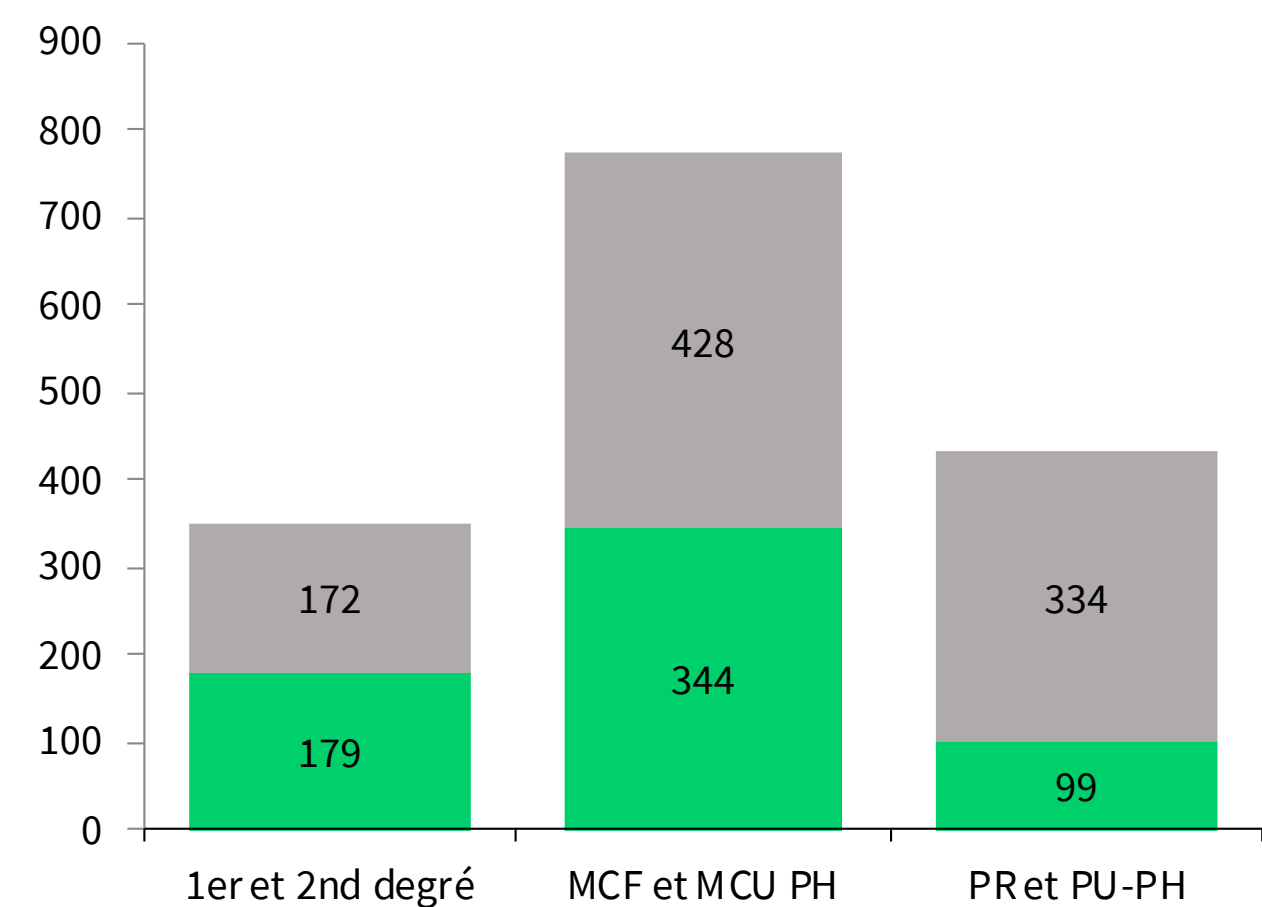
1.2.2. Les données spécifiques

1.2.2.1. Les enseignants-chercheurs, enseignants (EC-E)

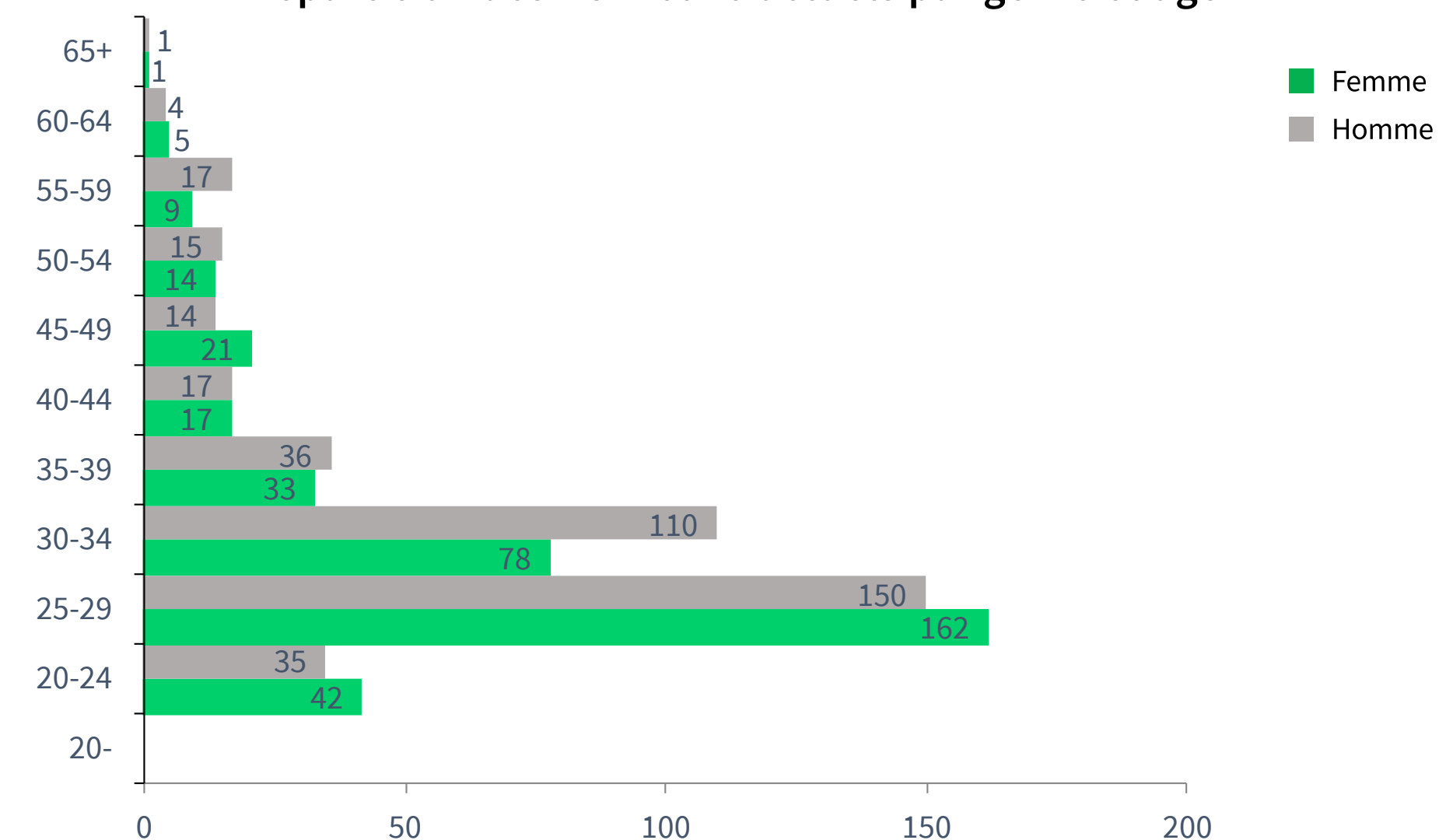
Répartition des EC-E titulaires par genre et âge



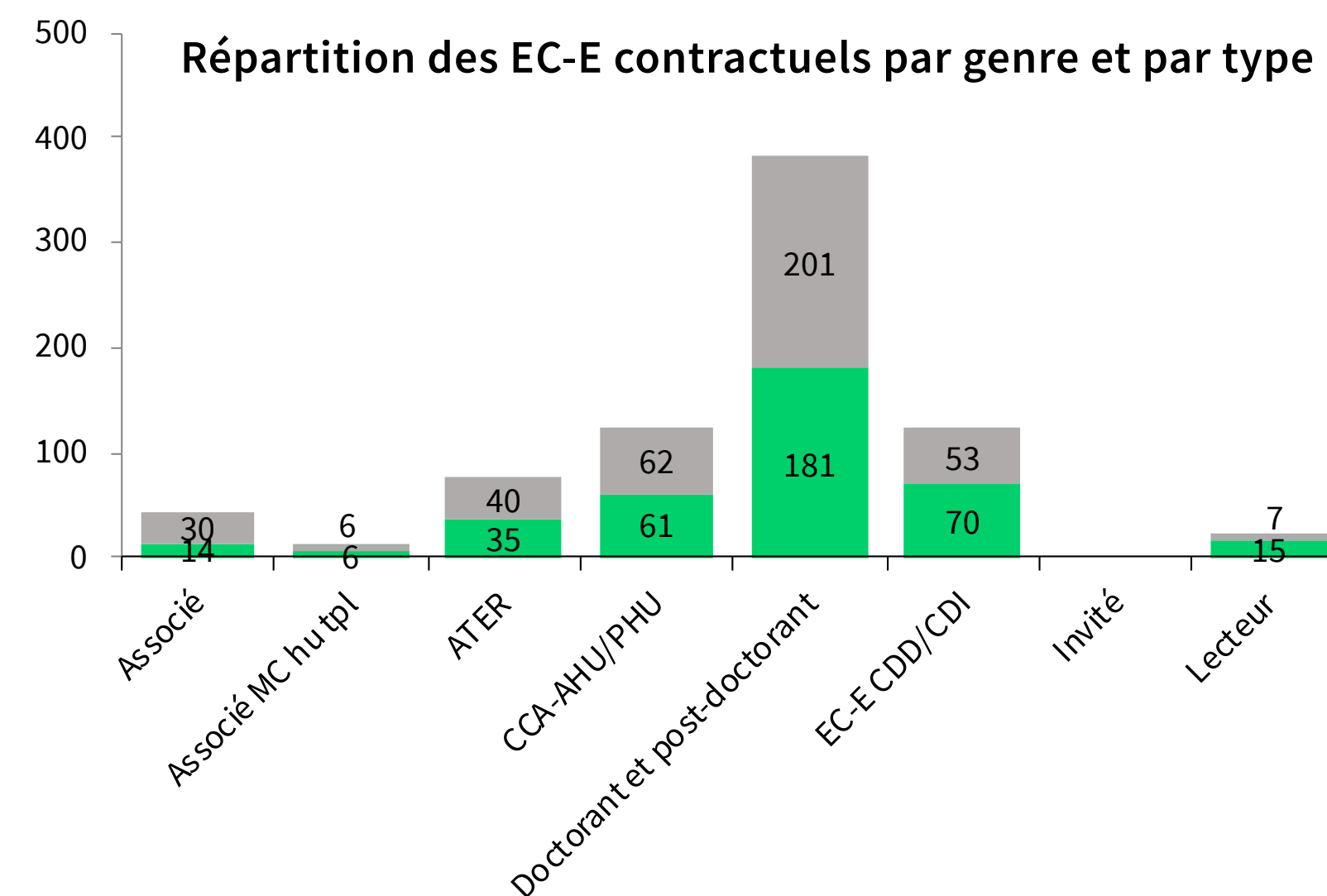
Répartition des EC-E titulaires par corps et par genre



Répartition des EC-E contractuels par genre et âge

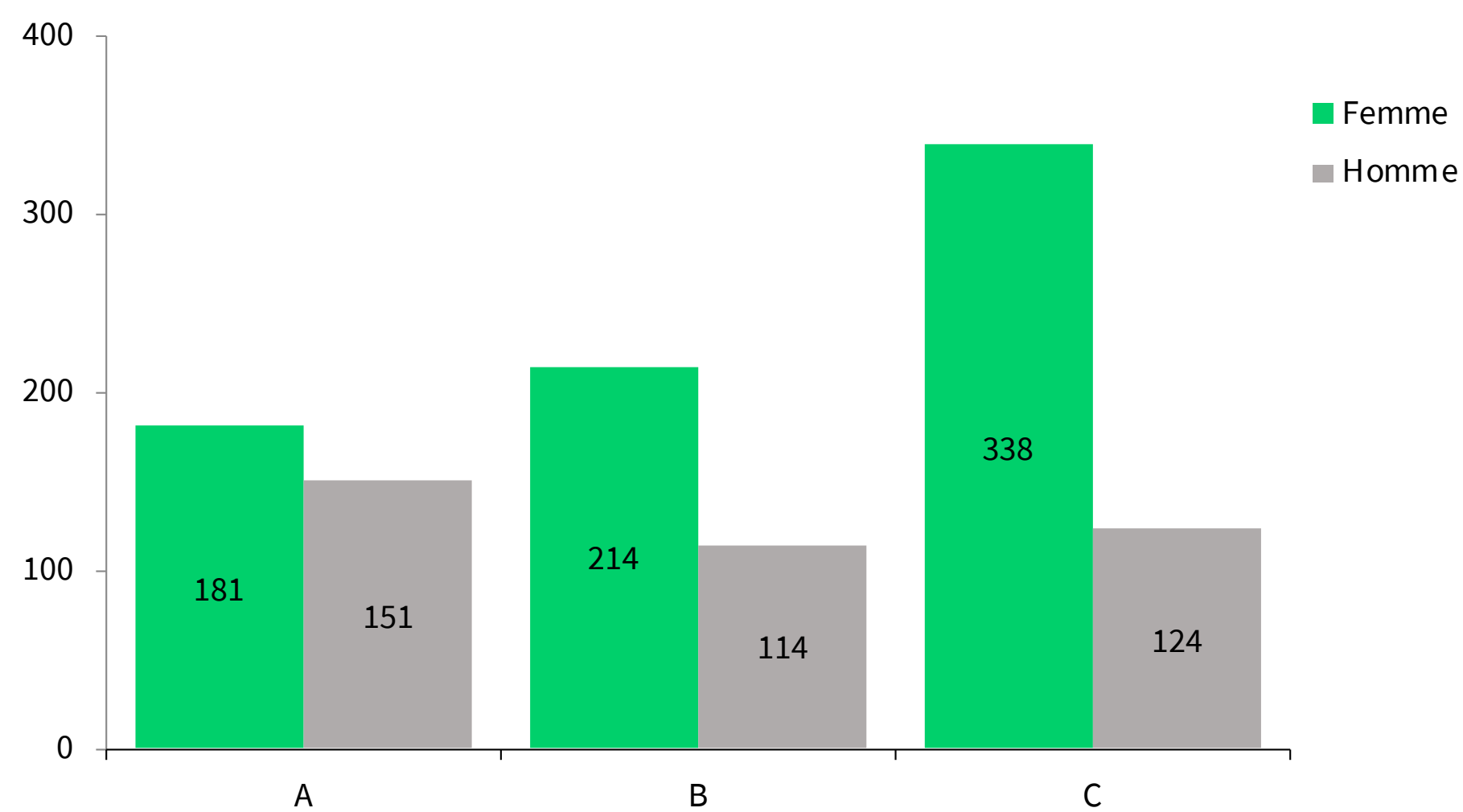


Répartition des EC-E contractuels par genre et par type de contrat



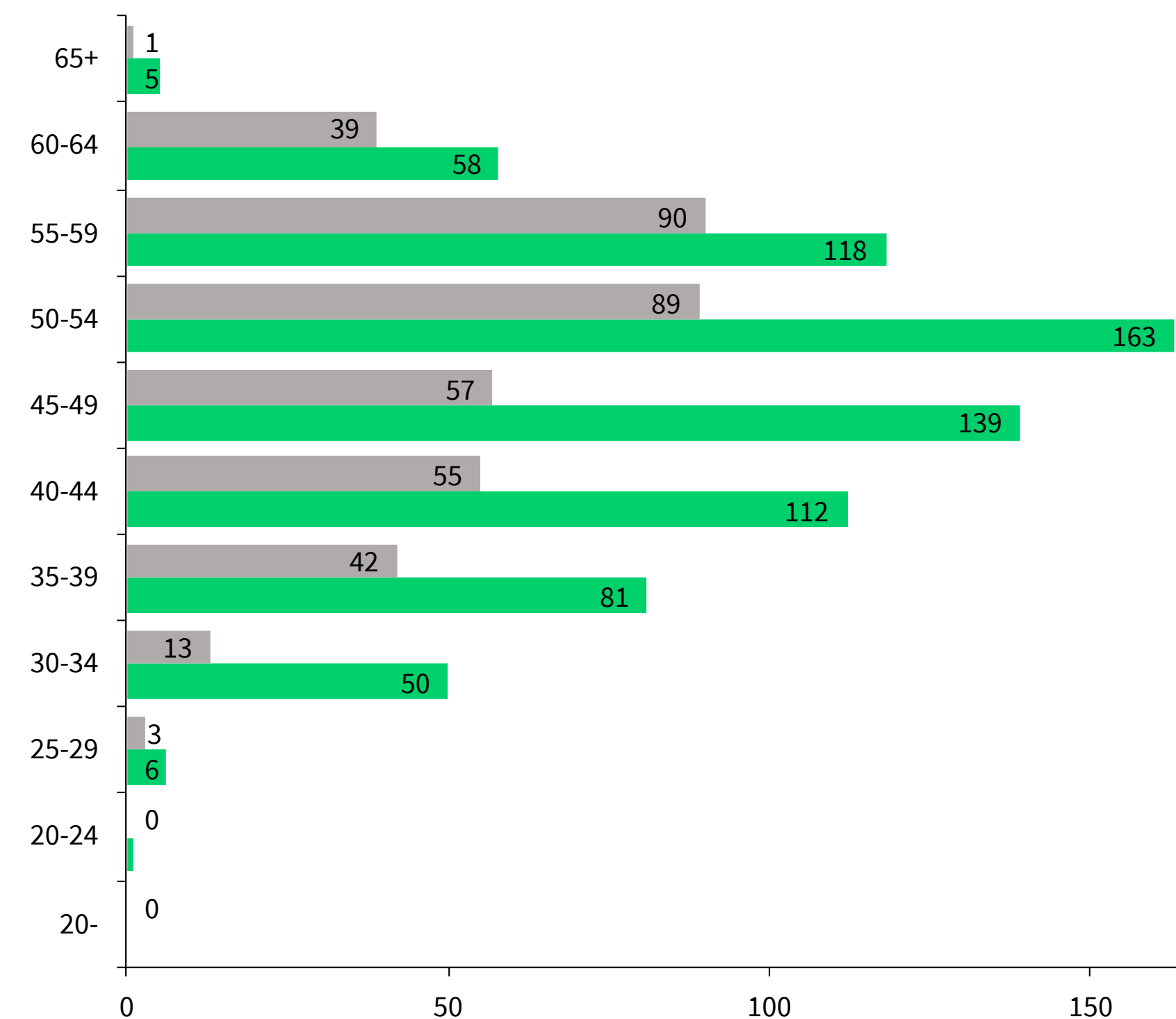
1.2.2.2. Les BIATSS titulaires

Répartition des BIATSS titulaires par catégorie de fonction publique et par genre

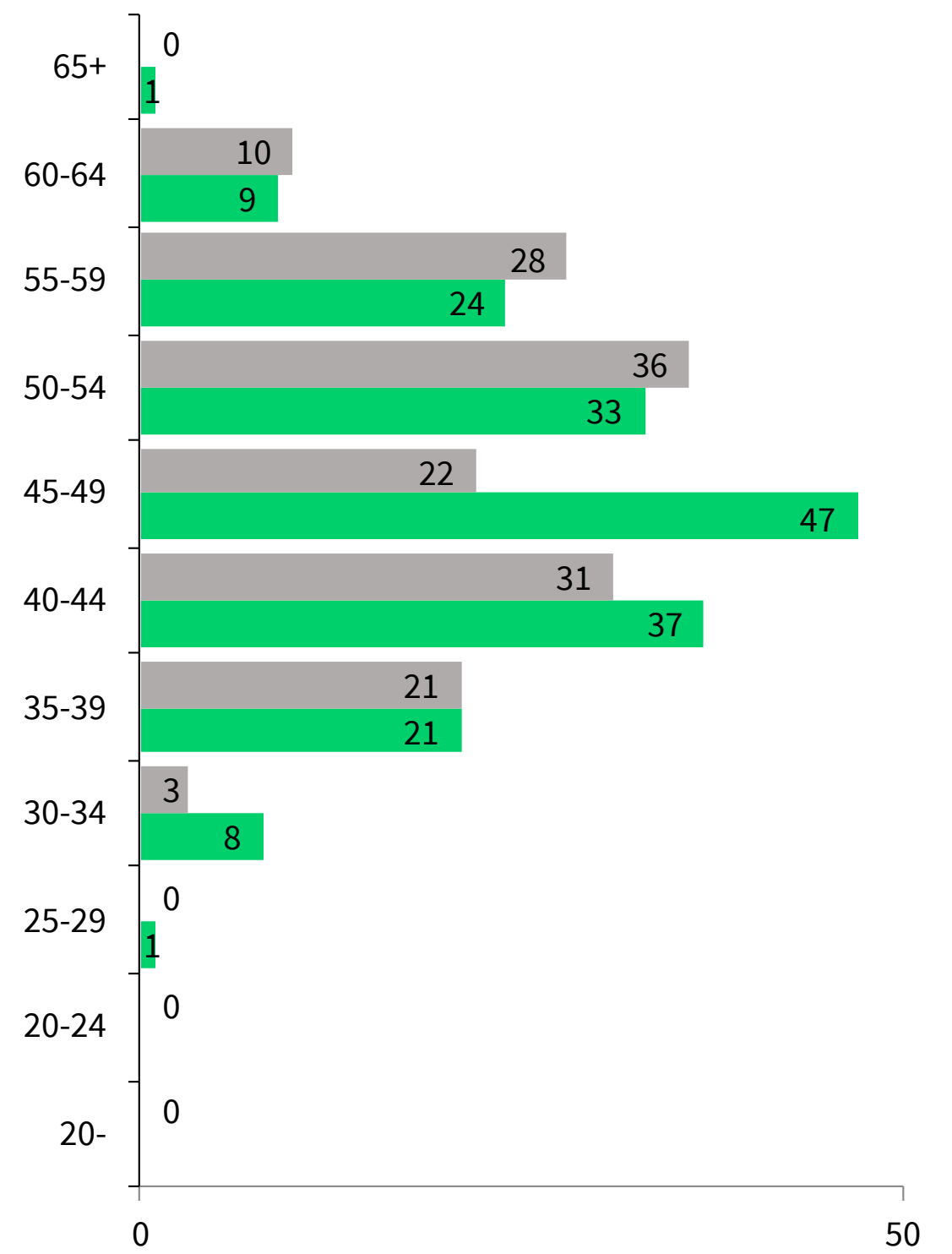


Le poids relatif de chaque catégorie Fonction Publique au sein de la population des personnels BIATSS titulaires est stable avec une tendance qui se poursuit de rééquilibrage des catégories B et C : 29,5 % en catégorie A (+0,5 point par rapport à 2020), 29 % en catégorie B (+ 1 point par rapport à 2020) et 41, 2 % (- 1 point par rapport à 2020) en catégorie C.

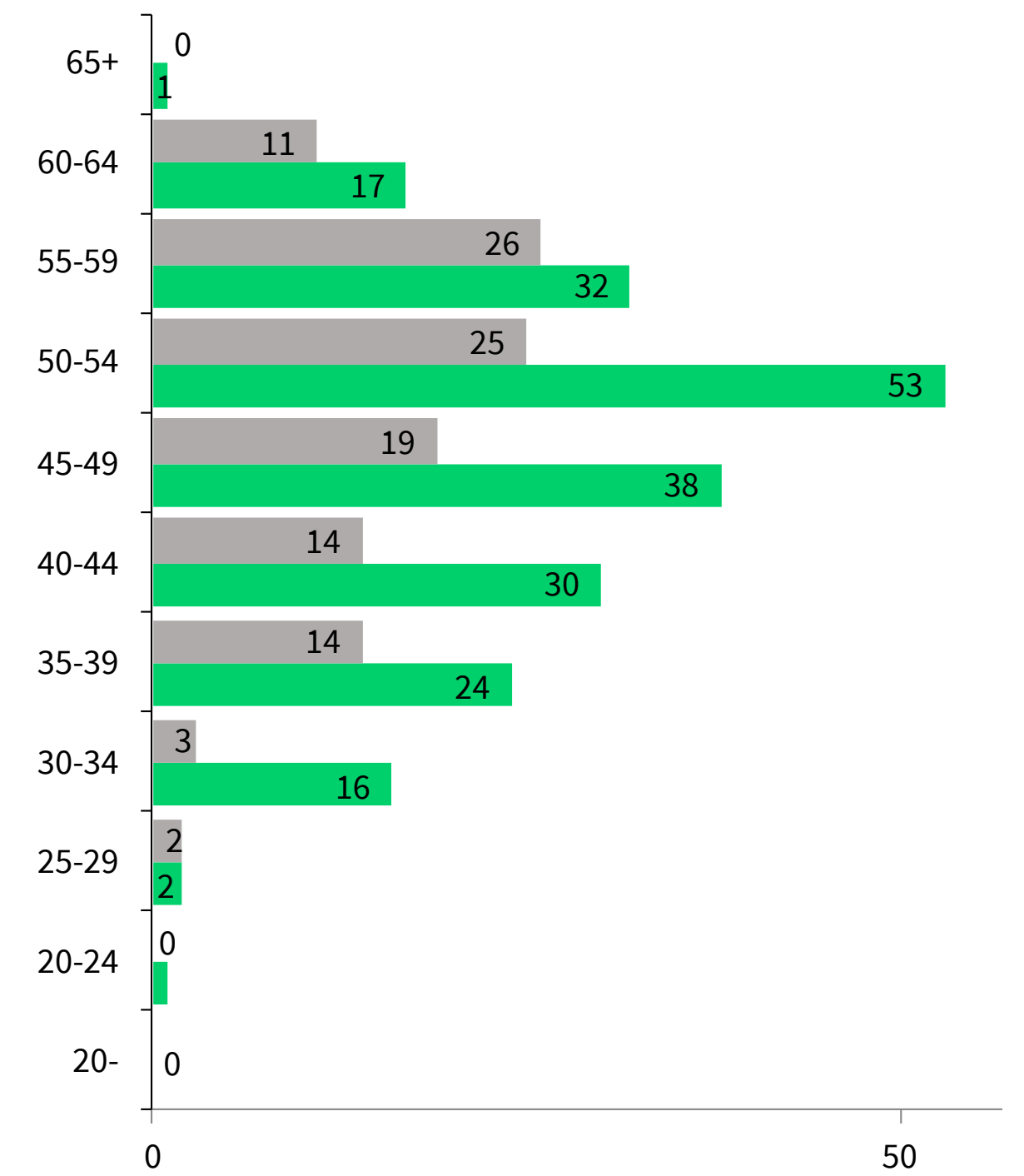
Répartition des BIATSS titulaires par genre et par âge



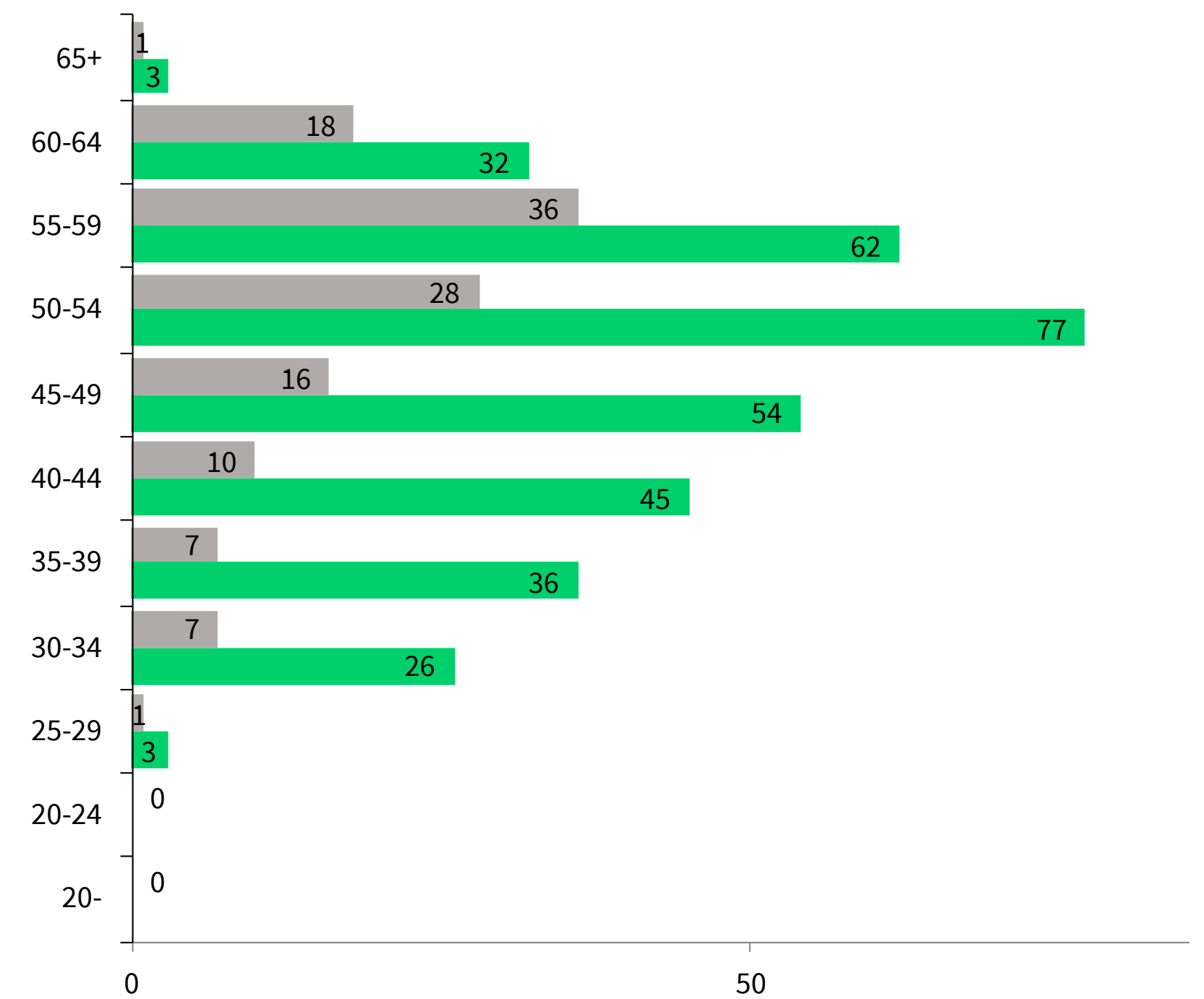
Catégorie A



Catégorie B



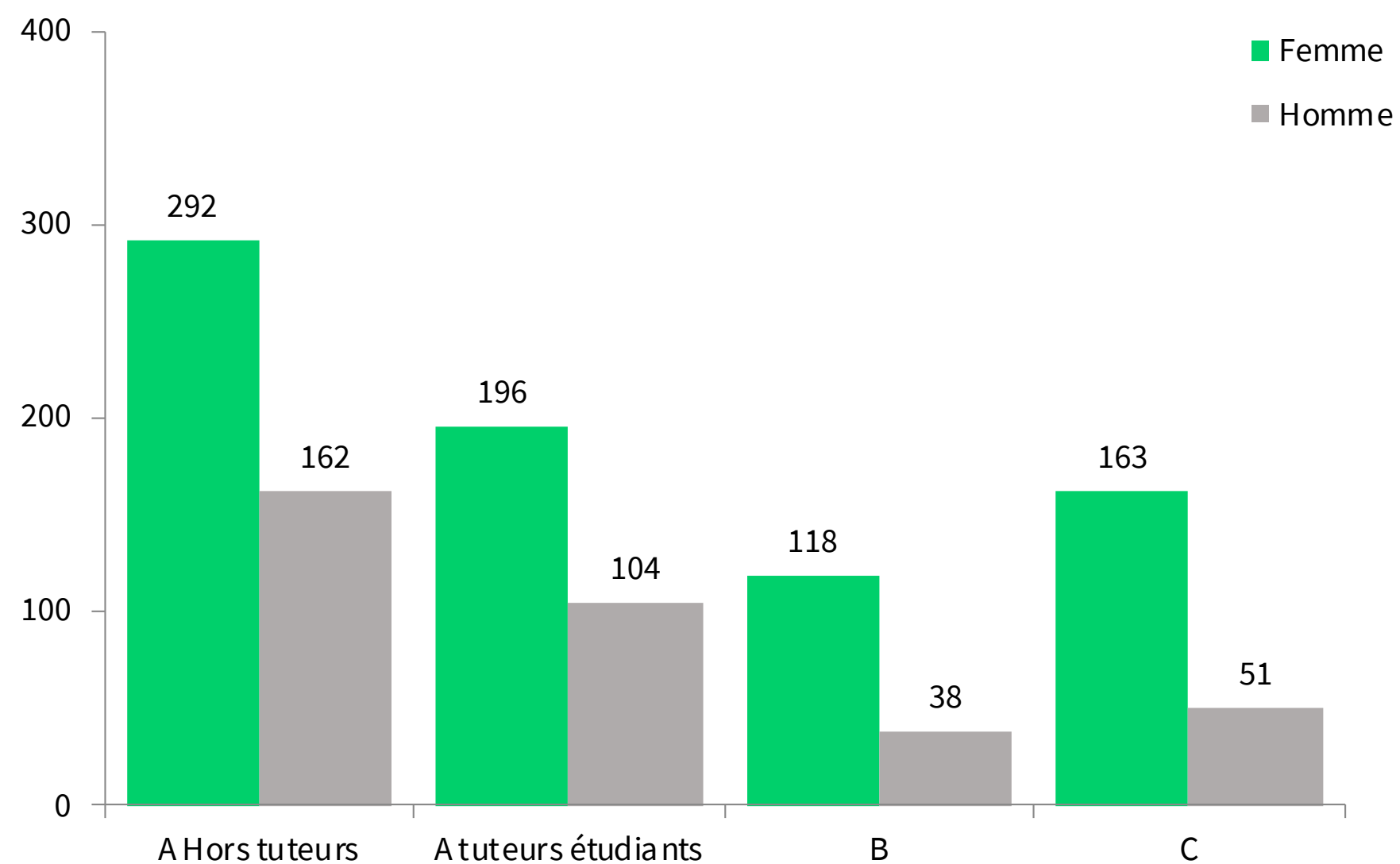
Catégorie C



■ Femme
■ Homme

Les BIATSS contractuels

Répartition des BIATSS contractuels par catégorie de fonction publique et genre



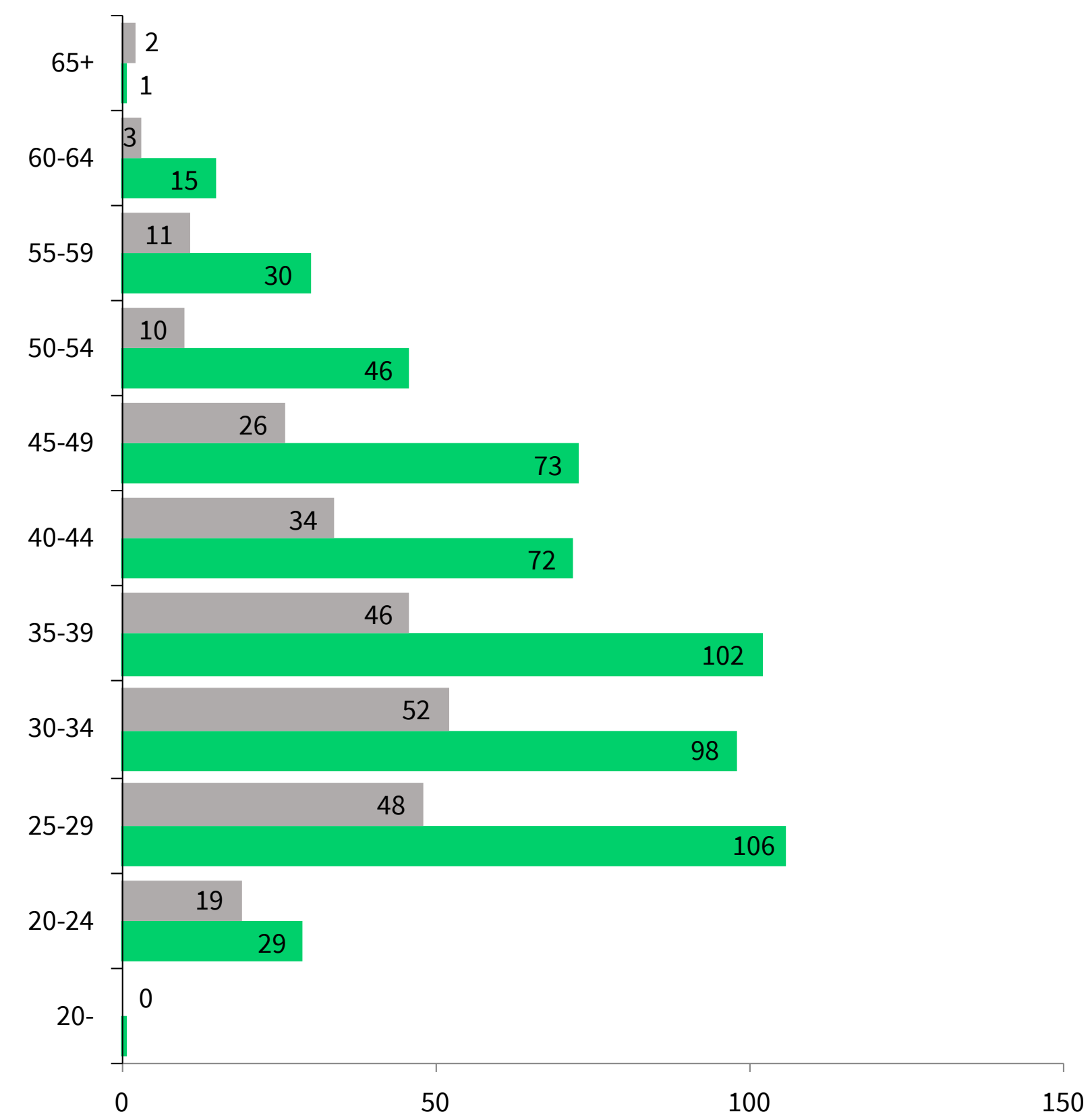
Quelques chiffres à retenir

En 2021, l'établissement compte 1 124 personnels BIATSS contractuels dont 300 tuteurs étudiants. 68,4 % 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 55 % en catégorie A, 19 % en catégorie B et 26 % 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...

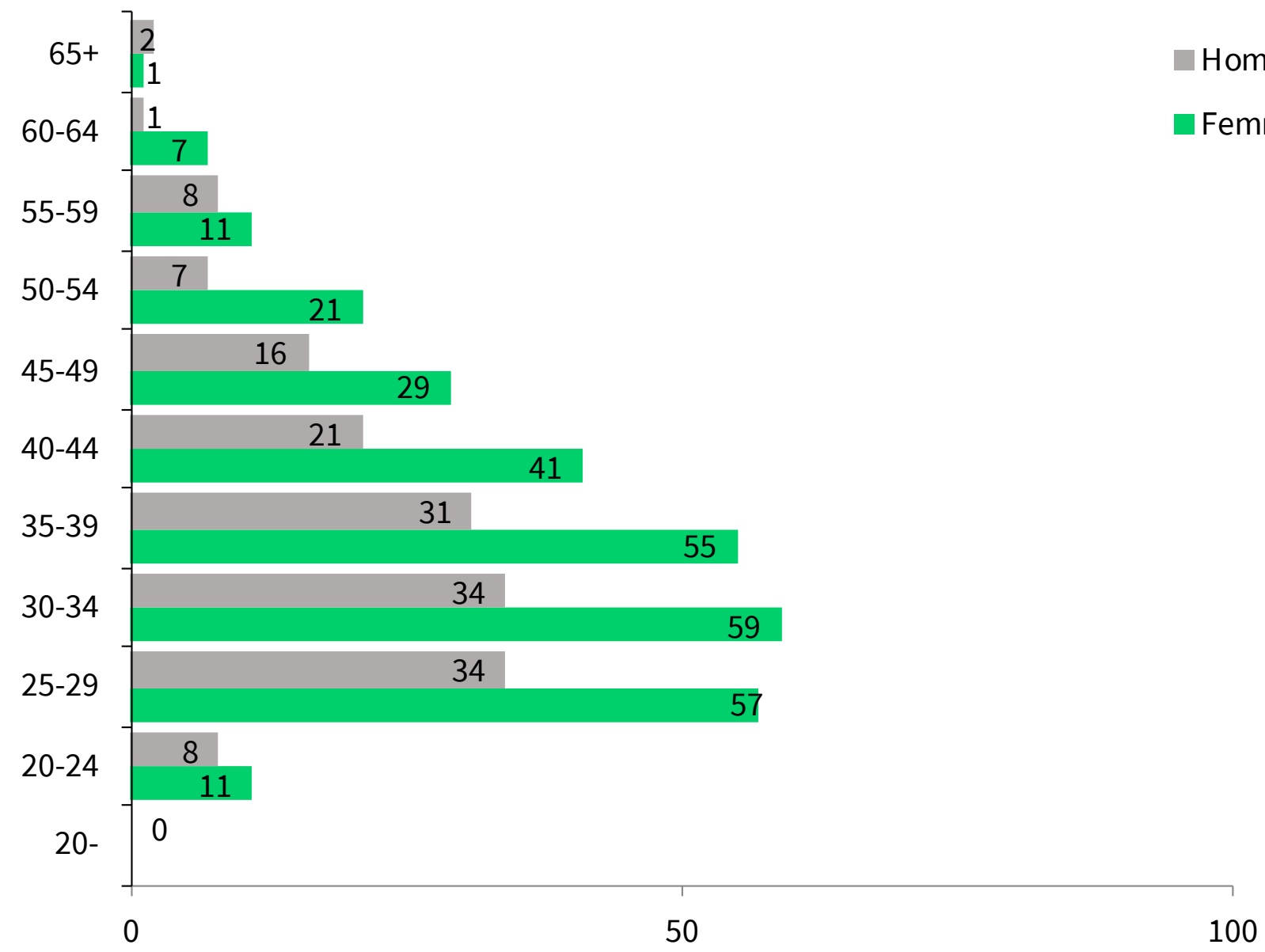
Répartition des BIATSS contractuels par genre et par âge



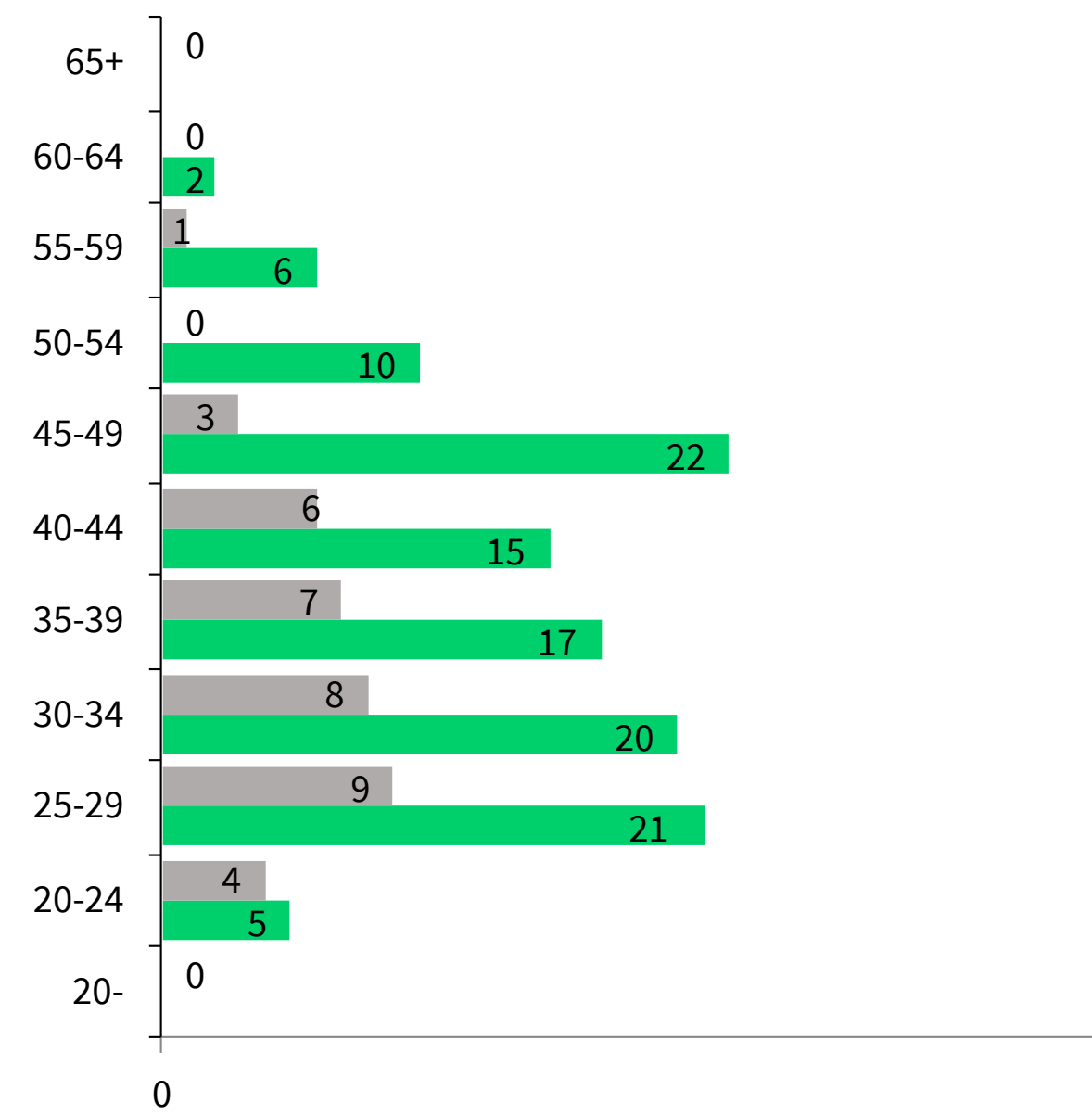
Tuteurs étudiants	
Femmes	Hommes
196	104

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

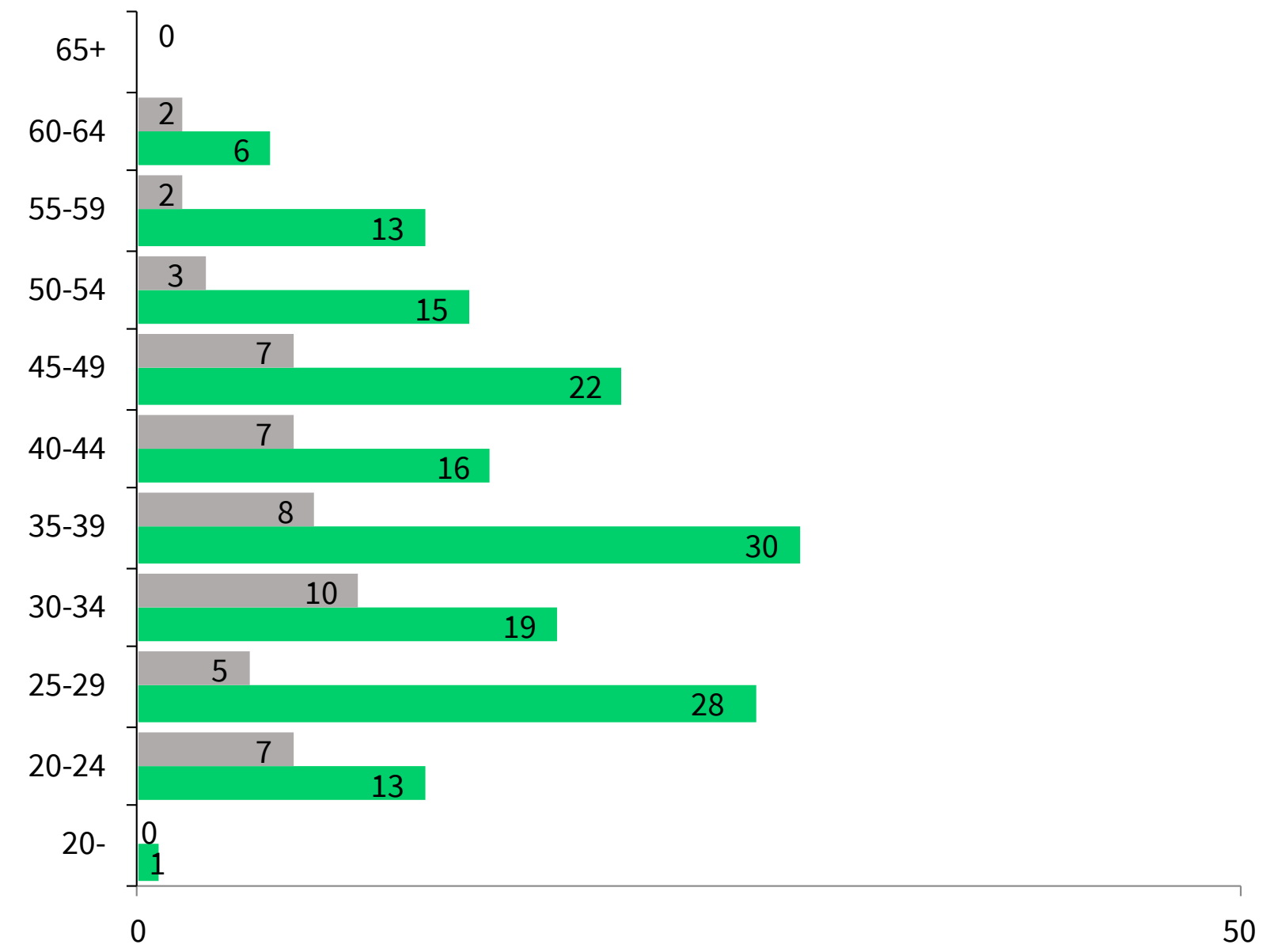
Catégorie A Hors tuteurs



Catégorie B



Catégorie C



Tuteurs étudiants	
Femmes	Hommes
196	104

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	49
MCF	46	47	47	48
MCU-PH	49	49	43	47
PR	54	54	55	54
PU-PH	55	54	53	54
Ensemble population EC-E titulaires	48	48	51	50

Âge moyen et médian des EC-E contractuels par genre

	Femme		Homme	
	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen
Associé	48	48	52	49
Associé Mc HU Tpl	40	41	53	51
ATER	31	33	29	30
CCA-AHU / PHU	31	31	31	32
Doctorant et Post-Doctorant	26	28	27	28
EC-E CDD / CDI	41	42	40	42
Invité	0	0	0	0
Lecteur	28	32	30	29
Ensemble population EC-E contractuels	29	32	30	33

Âge moyen et médian des BIATSS titulaires par genre

	Femme		Homme	
	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen
Catégorie A	47	47	49	48
Catégorie B	49	48	51	49
Catégorie C	50	48	54	51
Ensemble population BIATSS titulaires	49	48	51	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	36	38	35	37
Catégorie B	38	39	33	34
Catégorie C	38	39	37	38
Ensemble population BIATSS contractuels	37	38	35	37



2. Les parcours professionnels

26

Les carrières

- 26 1. Avancement et promotion
- 28 2. Les concours

33

Les mobilités

- 33 1. La mobilité globale
- 37 2. Les mobilités spéciales

40

La formation

- 40 1. Constats
- 41 2. Bilan

43

La gestion prévisionnelle des effectifs des emplois et des compétences

- 43 1. Définition et structuration de la fonction au sein de l'Université de Nantes
-

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.

L'avancement de grade peut avoir lieu au choix ou après examen professionnel.

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

29,9% des agents qui ont candidaté ont obtenu un avancement de grade (contre 22,6% en 2020).

Le taux de promus / promouvables par avancement de grade est en augmentation en 2021 (10,8% contre 8,4% en 2020).

L'avancement par tableau des personnels BIATSS

Population	Corps de promotion	Catégorie	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Promotions			Nbre de promus / promouvables	Nbre de promus / candidats
			Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F		
AENES	APAE	A	8	4	4	1	0	1	0	0	0	0,00%	0,00%
	SAENES CE	B	11	1	10	Promotions automatiques, pas de candidatures			1	0	1	9,09%	Sans objet
	SAENES CS	B	10	2	8				2	1	1	20,00%	
	ADJAENES P1C	C	92	12	80				17	2	15	18,48%	
	ADJAENES P2C	C	4	1	3				0	0	0	0,00%	
Conservateur en chef	A	2	0	2	1				0	1	0	0	
BIB	Bibliothécaire hors classe	A	6	1	5	4	0	4	0	0	0,00%	0,00%	
	Bibliothécaire assistant spécialisé CE	B	8	0	8	7	0	7	1	0	1	12,50%	14,29%
	Bibliothécaire assistant spécialisé CS	B	2	1	1	2	1	1	0	0	0	0,00%	0,00%
	Magasinier P1C	C	20	6	14	17	6	11	2	1	1	10,00%	11,76%
	Magasinier P2C	C	2	1	1	2	1	1	1	0	1	50,00%	50,00%
ITRF	IGR HC	A	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%
	IGR 1C	A	5	3	2	5	3	2	1	0	1	20,00%	20,00%
	IGE HC	A	41	24	17	20	9	11	4	0	4	9,76%	20,00%
	TCH CE	B	36	18	18	16	6	10	2	1	1	5,56%	12,50%
	TCH CS	B	63	32	31	25	13	12	5	3	2	7,94%	20,00%
	ATRF P1C	C	114	39	75	57	16	41	9	2	7	7,89%	15,79%
	ATRF P2C	C	40	11	29	10	1	9	5	1	4	12,50%	50,00%
	INFENES CS	A	0	0	0	Processus sans acte de candidature: nbre de candidats égal au nbre de promouvables			0	0	0	0,00%	Sans objet
	INFENES HC	A	0	0	0				0	0	0	0	
	TOTAL			465	156	309	167	56	111	50	11	39	
Part des promouvables				34%	66%	Part des promus			22%	78%			

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

	Avancement de grade	2020		
		F	H	TOTAL
Enseignants-chercheurs	nombre de candidats	55	123	178
	nombre de promus	25	49	74
Enseignants du 2 nd degré	PRCE, PRAG, nombre de promouvables	66	71	137
	PREPS, PLP nombre de promus	4	5	9
Enseignants HU	nombre de promus	6	0	6
Nombre de promotions de grade		35	54	89

En 2021, 83 enseignants-chercheurs ont obtenu une promotion de grade (120 en 2020)

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 ou exceptionnellement 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

Population	Corps de promotion	Catégorie	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Promotions			Nbre de promus / promouvables	Nbre de promus / candidats
			TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F		
AENES	AAE	A	31	3	28	1	0	1	1	0	1	3,23 %	100,00 %
	SAENES	B	134	18	116	17	0	17	1	0	1	0,75 %	5,88 %
BIB	Conservateur Gal		7	1	6	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
	Conservateur	A	12	1	11	1	0	1	0	0	0	0,00 %	0,00 %
	Bibliothécaire		27	5	22	10	2	8	0	0	0	0,00 %	0,00 %
	BIBAS	B	30	9	21	17	4	13	0	0	0	0,00 %	0,00 %
ITRF	IGR		113	58	55	30	14	16	0	0	0	0,00 %	0,00 %
	IGE	A	60	35	25	30	18	12	2	1	1	3,33 %	6,67 %
	ASI		180	82	98	75	41	34	1	0	1	0,56 %	1,33 %
	TCH	B	237	81	156	88	31	57	3	2	1	1,27 %	3,41 %
ASS	CTSSAE	B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
TOTAL			831	293	538	269	110	159	8	3	5	1 %	3 %

En 2021, sur les 269 candidats (330 en 2020, 311 en 2019, 297 en 2018, 307 en 2017), 8 ont obtenu une promotion (13 en 2020, 9 en 2019, 12 en 2018, 12 en 2017), soit un taux de promus / candidats de 2,97 % (3,94 % en 2020, 2,89 % en 2019, 4,04 % en 2018, 3,90 % en 2017).

Promotion de corps des enseignants du second degré

	H	F	TOTAL
PRAG par liste d'aptitude			
nombre de candidats	10	9	19
nombre de promus	4	1	5

En 2020, il n'y a pas eu de promu par liste d'aptitude.

2.1.2. Les concours

2.1.2.1. Les concours de recrutement des personnels BIATSS

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

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

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

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

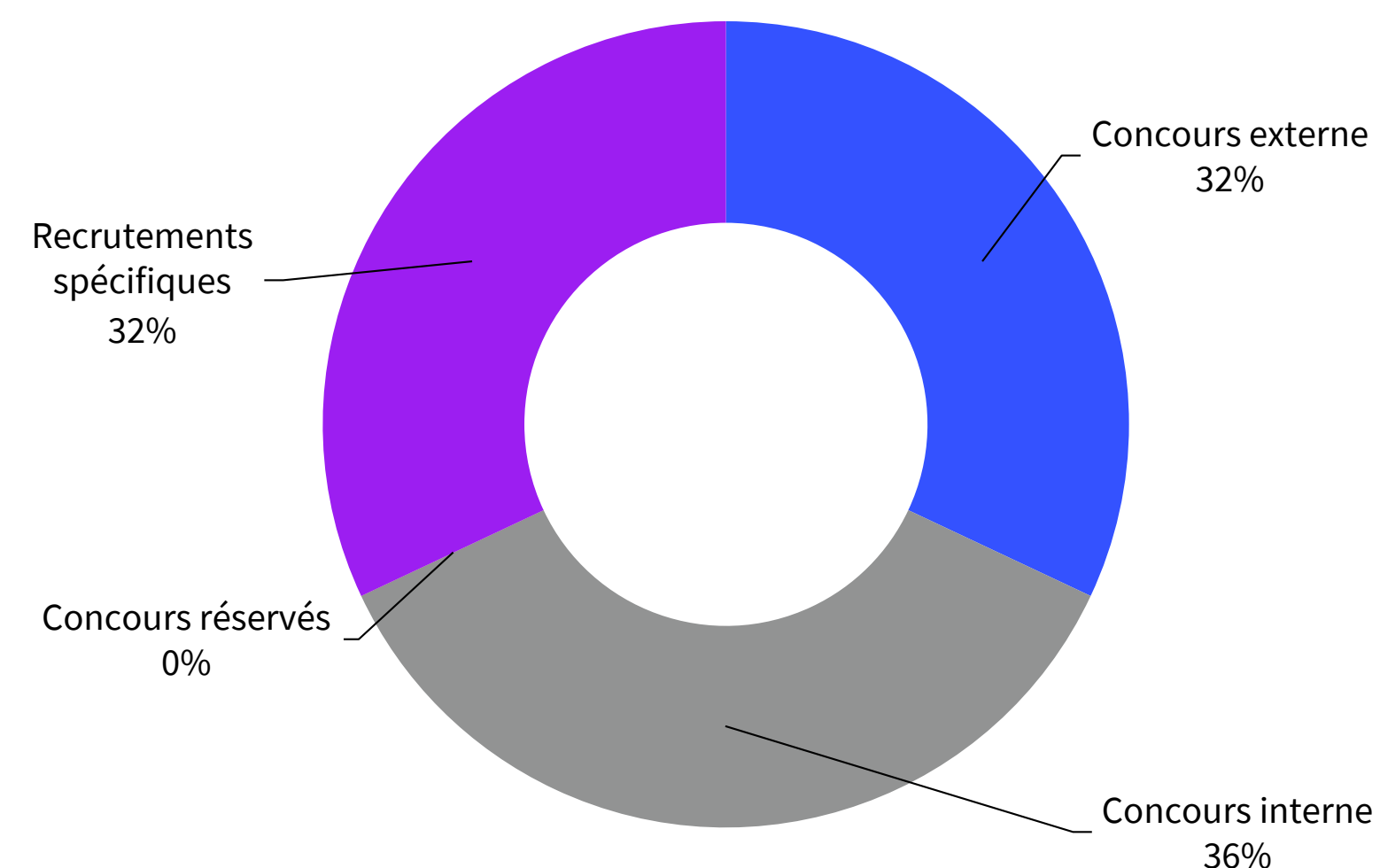
3. Troisième concours : ouvert aux candidats qui ont acquis une expérience dans l'exercice, soit d'une activité professionnelle de droit privé, soit d'un mandat d'élu local, soit d'une activité associative.

En 2021, l'Université de Nantes a proposé aux concours de droits communs et recrutements spécifiques 18 postes contre 22 en 2020, 23 en 2019 et 39 en 2018.

Cette évolution tient notamment compte des contraintes budgétaires de l'établissement et du développement d'autres modalités de stabilisation des agents (ex : Cdisation).

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

**Répartition des concours organisés en 2021
selon les 4 typologies de recrutements pour une affectation
au sein de l'Université de Nantes**



Résultats aux concours ITRF et AENES

Concours externes

Cat.	Emploi-type	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
	Chargé·e de communication	F	1	Direction de la Communication	10	34	10	34	4	17	0	8	0	1	2	3	0	
	Ingénieur·e électrotechnicien·ne	C	1	Polytech Nantes	7	1	7	1	4	0	3	0	1	0	3	2	1	
A	Assistant·e en gestion administrative	J	43	Collège De France Paris (1) / Crous Toulouse (1) / Cergy Paris Université (1) / Ens De Paris (1) / Observatoire de Paris (1) / Université Paris Saclay (1) / Université Aix Marseille (1) / Université Angers (1) / Université Antilles (1) / Université Besançon (1) / Université Chambéry (1) / Université Corte (1) / Université Côte d'Azur (2) / Université d'Amiens (2) / Université de Paris (4) / Université La Réunion (1) / Université Lille (1) / Université Lyon 1 (1) / Université Montpellier (1) / Université Paris 1 (3) / Université Paris 10 (1) / Université Paris 12 (1) / Université Paris 13 (2) / Université Paris 3 (1) / Université Paris 9 (1) / Université Rennes 2 (1) / Université Sorbonne Université (7) / Université Versailles St Quentin (2)	92	399	43	184	16	65	0	0	0	0	7	8	1	0
	Technicien·ne en réalisation mécanique	C	2	ENS mecan. aerotechn. Poitiers (1) / IUT St Nazaire (1)	2	1	2	1	2	1	2	1	1	0	2	1	0	1
B	Technicien·ne en instrumentation, expérimentation et mesure	C	2	Rectorat de Poitiers (1) / UFR Sciences et techniques (1)	3	0	2	0	2	0	2	0	1	0	0	0	0	0
	Technicien·ne d'information documentaire et de collections patrimoniales	F	1	DPIL	5	21	1	11	0	2	0	2	0	1	2	2	1	0
	Technicien·ne en gestion administrative	J	4	Université Rennes 1 (2) / Université Angers (1) / UFR Sciences et techniques (1)	10	32	5	23	1	7	1	7	0	2	0	0	0	0
C	Adjoint·e en gestion administrative	J	4	Université Angers (1) / Université La Rochelle (1) / Mission pour la transformation écologique (1) / UFR STAPS (1)	8	34	3	26	2	16	2	16	1	3	2	3	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	Chargé·e de communication	F	1	Inspé	3	17	3	17	2	12	0	4	0	1	2	3	0	1
	Chargé·e de gestion administrative et d'aide au pilotage opérationnel	J	1	SUL	13	37	13	37	3	8	0	2	0	1	3	2	0	1
B	Technicien·ne en gestion administrative	J	5	Université Angers (2) / DRPI (1) / Pôle Santé (1) / UFR Médecine (1)	7	40	7	40	4	16	3	16	1	4	2	3	1	0
C	Opérateur·trice logistique	G	5	Rectorat de Nantes (1) / Université Angers (1) / CROUS de Poitiers (2) / UFR Droit et Sciences politiques (1)	6	2	6	2	5	2	4	2	3	2	0	0	0	0
	Adjoint·e en gestion administrative	J	10	CROUS Limoges (1) / Université Poitiers (5) / Université La Rochelle (1) / Agence comptable (1) / IGARUN (1) / UFR Psychologie (1)	14	66	14	66	5	21	4	20	1	9	2	3	0	1

Commentaires relatifs aux concours

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 du concours externe d'Assistant en gestion administrative – ASI - BAP J - depuis 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 femmes/hommes 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 femmes/hommes dès lors qu'elle n'est pas centre organisateur.

*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.

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
BOE	A	Assistant·e d'orientation et d'insertion professionnelle	J	1	0	4	0	0	0	2	0	1	0	1	1	2	1	0
BOE	C	Adjoint·e en gestion administrative	J	1	10	12	0	0	2	3	2	2	0	1	1	3	0	1
DIRECT	C	Adjoint·e en gestion administrative	J	2	1	10	0	0	1	5	1	5	0	2	2	2	0	1
DIRECT	C	Opérateur·trice logistique	J	3	4	2	0	0	2	2	2	2	2	1	2	2	1	0
PACTE	C	Adjoint·e en gestion administrative	G	1	5	25	0	0	0	6	0	5	0	1	1	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 candidats recevables			Nombre de postes pourvus						
			Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL				
Professeurs	16	1	51	33 %	102	67 %	153	5	33 %	10	67 %	15
Maîtres de conférences	17	3	279	44 %	348	56 %	627	5	36 %	9	64 %	14
TOTAL	33	4	330	42 %	450	58 %	780	10	34 %	19	66 %	29

Détail des postes pourvus

Corps	Nombre de postes pourvus par mutation		Nombre de postes pourvus par concours	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Professeurs	0	2	5	8
Maîtres de conférences	2	1	4	7
TOTAL	2	3	9	15

Endorecrutement 2021

Corps	Locaux	Extérieurs
Professeurs	8 53%	7 47%
Maîtres de conférences	5 36%	9 64%
TOTAL	13 45%	16 55%

Part des femmes dans les comités de sélection 2021 pour le recrutement des enseignants-chercheurs

Nombre de postes	Membres des comités de sélection						
	Femme		Homme		TOTAL	Dont femme présidente	
	TOTAL	Part	TOTAL	Part		Nombre	Part
Professeurs des universités	16	63 48%	67	52%	130	5	31%
Maîtres de conférences	17	84 42%	115	58%	199	5	29%
TOTAL	33	147 45%	182	55%	329	10	30%

2.1.2.4. Recrutement ATER

Nombre de postes publiés	Nombre de candidatures recevables			Nombre de postes pourvus		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
88	717	939	1 656	38	40	78
Part	34%	45%	79%	49%	51%	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		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
18	110	233	343	7	11	18
Part	32%	68%	100%	39%	61%	100%

Détail affectations

	Femme	Homme
Certifiés	1	0
Agrégés	6	11
Professeur des lycées	0	0

Part des femmes au sein des commissions de recrutement des enseignants du second degré en 2021

	Femme	Homme	Présidente
Nombre	54	55	1 sur 15
Part	50%	50%	7%

2.1.2.6. Le recrutement des personnels hospitalo-universitaires

Corps	Nombre de postes pourvus				
	Femme		Homme		TOTAL
	Nombre	Part	Nombre	Part	
Professeurs des universités praticiens hospitaliers	3	38%	5	63%	8
Maîtres de conférences des universités praticiens hospitaliers / Maîtres de conférences Médecine Générale	1	20%	4	80%	5
TOTAL	4	31%	9	69%	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.

Les mobilités peuvent avoir lieu au fil de l'eau ou dans le cadre de campagnes (campagnes annuelles de mutation « à date » - hors Université de Nantes, campagne de mouvement interne - Université de Nantes).

Bilan de la campagne de mobilité 2021 des personnels BIATSS

	Demandes de mobilité			Mobilités obtenues				Répartition H/F des demandes de mobilité		Répartition H/F des mobilités obtenues	
	Externe	Interne	Total	Externe	Interne	Total	%	H	F	H	F
A	8	5	13	6	2	8	62%	3	10	2	6
B	1	12	13	1	7	8	62%	1	12	1	7
C	7	18	25	5	14	19	76%	3	22	2	17
TOTAL	16	35	51	12	23	35	69%	7	44	5	30
Répartition	32%	68%		28%	72%			14%	86%	14%	86%

Les mobilités au fil de l'eau sur l'année universitaire 2021-2022 relative aux personnels BIATSS

	Homme			TOTAL H	Femme			TOTAL F	Total des mobilités			Total des mobilités	Répartition
	A	B	C		A	B	C		A	B	C		
mutations sortantes	3	0	2	5	5	9	6	20	8	9	8	25	26%
mutations entrantes	3	1	1	5	14	7	5	26	17	8	6	31	33%
mutations internes	5	1	2	8	4	9	18	31	9	10	20	39	41%
TOTAL	11	2	5	18	23	25	29	77	34	27	34	95	100%
Répartition				19%				81%	36%	28%	36%		

Mutations des E-EC (rentrée 2021)

	Femme	Homme	TOTAL
Mutations sortantes	2	5	7
Mutations entrantes	3	4	7

95 au fil de l'eau, 35 dans le cadre des campagnes de mobilités, 14 mutations d'EC-E

Au total, sur l'année universitaire 2021-2022, 144 agents de l'établissement ont effectué une mobilité (95 au fil de l'eau, 35 dans le cadre des campagnes de mobilités, 14 mutations d'EC-E), contre 135 agents sur la période de référence précédente.

Le nombre de demandes dans le cadre de la campagne de mobilité interne a diminué (35 contre 41 l'année précédente). Il en est de même pour les demandes de mobilité dans le cadre des campagnes de mobilité externe (16 contre 19).

Les agents de catégorie C effectuent davantage de mobilités dans le cadre des campagnes de mobilité que les agents appartenant à d'autres catégories. En revanche, dans le cadre des mutations au fil de l'eau, on observe un certain équilibre entre les catégories.

Départs des agents par motif

Catégorie FP	Motif du départ	EC-E titulaires Nb agents
A	Décès	2
	Démission	2
	Fin de fonction	17
	Mutation	7
	Nom. après concours	1
	Retraite	45
	Radiation	0
TOTAL		74

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

Catégorie FP	Motif du départ	BIATSS titulaires Nb agents
A	Décès	0
	Démission	0
	Fin de fonction	2
	Mutation	6
	Nom. après concours	1
	Retraite	3
	Radiation	0
TOTAL		12

B	Décès	0
	Démission	0
	Fin de fonction	3
	Mutation	1
	Nom. après concours	0
	Retraite	2
	Radiation	0
TOTAL		6

C	Décès	1
	Démission	0
	Fin de fonction	4
	Mutation	3
	Nom. après concours	1
	Retraite	16
	Radiation	0
TOTAL		25

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 2021 chez les personnels BIATSS est stable, avec 34 détachements (chiffre identique à 2020). Les détachements sortants sont stables, avec 19 détachements (chiffre identique à 2020).

Nombre et origine des détachements BIATSS en 2021

Sens de détachement	Corps	Motif de détachement	Nb agents
entrant	AENES	Administration Et. Public	2
sortant	AENES	Administration Et. Public	3
entrant	AENES	Collectivités territoriales	3
sortant	AENES	Collectivités territoriales	2
sortant	Bibliothèque-Musée	Collectivités territoriales	1
entrant	ITRF	Administration Et. Public	17
sortant	ITRF	Administration Et. Public	11
entrant	ITRF	Collectivités territoriales	12
sortant	ITRF	Collectivités territoriales	2
TOTAL			53

Nombre et origine des détachements enseignants et enseignants-chercheurs en 2021

Sens de détachement	Corps	Motif de détachement	Nb agents
sortant	Ens. Chercheurs	Administration Et. Public	10
sortant	Ens. Chercheurs	M. Int publ. étranger	2
sortant	Ens. 1 ^{er} et 2 nd degrés	M. Int publ. étranger	1
TOTAL			13

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 avec 32 agents en 2021 (18 en 2020, 24 en 2019 et 17 en 2018).

Motifs de disponibilités

Catégorie FP	Genre	Motif	Nombre d'agents
A	F	Convenances personnelles	4
	F	Élever enfant sans ancienneté	1
	F	Suivre son conjoint/pacsé	2
	H	Convenances personnelles	6
	H	D office	1
	H	Disponibilité	1
	H	Suite à un congé de longue durée	1
	H	Suivre son conjoint/pacsé	2
TOTAL Cat. A			18
B	F	Convenances personnelles	2
	F	Élever un enfant de moins de 8 ans	1
	F	Suivre son conjoint/pacsé	2
	H	Suivre son conjoint/pacsé	1
TOTAL Cat. B			6
C	F	Convenances personnelles	3
	F	Suite à un congé de longue durée	3
	F	Suivre son conjoint/pacsé	1
	H	Convenances personnelles	1
TOTAL Cat. C			8
TOTAL			32

2.2.1.4. La retraite

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

Statut	Femme		Homme		TOTAL	
	Nb d'agents	Âge moyen	Nb d'agents	Âge moyen	Nb d'agents	Âge moyen
Ens. Chercheurs	7	65	25	66	32	66
Ens. Hos. Univ.	0	0	2	67	2	67
Ens. Hos. Univ. CSERD	0	0	1	70	1	70
Ens. 2 nd degré	1	63	9	64	10	64
TOTAL	8	65	37	66	45	66

En 2021, 45 agents EC-E sont partis à la retraite, contre 34 en 2020.

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

Statut	Femme		Homme		TOTAL	
	Nb d'agents	Âge moyen	Nb d'agents	Âge moyen	Nb d'agents	Âge moyen
AE	6	63	0	0	6	63
Bibliothèque - Musée	2	63	0	0	2	63
CDI BIATSS	1	63	0	0	1	63
ITRF	9	61	4	62	13	62
TOTAL	18	62	4	62	22	62

En 2021, 22 agents BIATSS sont partis à la retraite, contre 36 agents en 2020.

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 de la Présidente de l'Université de Nantes 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	H	10
	F	1
Pôle Sociétés	H	15
	F	4
Pôle Humanités	H	17
	F	7
Pôle Sciences et Technologie	H	25
	F	1
Inspé	H	1
	F	1
TOTAL		82

2.2.2. Les mobilités spéciales

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

Pôle	Genre	2018		2019		2020		2021	
		CNU	UN	CNU	UN	CNU	UN	CNU	UN
Pôle Santé	H	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		0	0	0	0	0	0	0	0
Pôle Sociétés	H	0	0	1	0	0	1	0	0
	F	0	0	1	1	2	1	0	1
TOTAL		0	0	2	1	2	2	0	1
Pôle Humanités	H	0	0	4	1	0	2	0	3
	F	0	0	2	1	0	3	0	5
TOTAL		0	0	6	2	0	5	0	8
Pôle Sciences et Technologie	H	5	0	2	2	5	0	0	3
	F	3	2	1	1	1	1	1	1
TOTAL		8	2	3	3	6	1	1	4
Inspé	H	0	2	0	1	1	0	0	0
	F	0	1	0	1	0	1	0	3
TOTAL		0	3	0	2	1	1	0	3
TOTAL		8	5	11	8	9	9	1	16

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 la Présidente de l'Université de Nantes, au vu d'un projet présenté par le candidat, après avis du Conseil académique restreint.

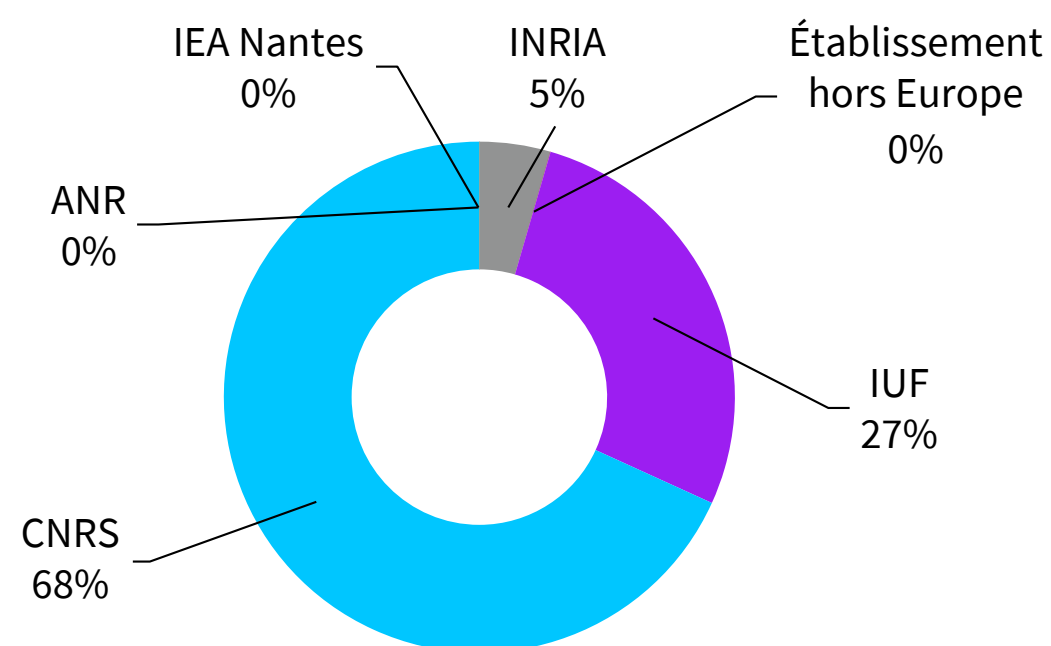
17 semestres ont été attribués en 2021-2022, dont 11 à des femmes (65%). Un seul des CRCT a été attribué par le CNU.

2.2.2.2. Les délégations

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.

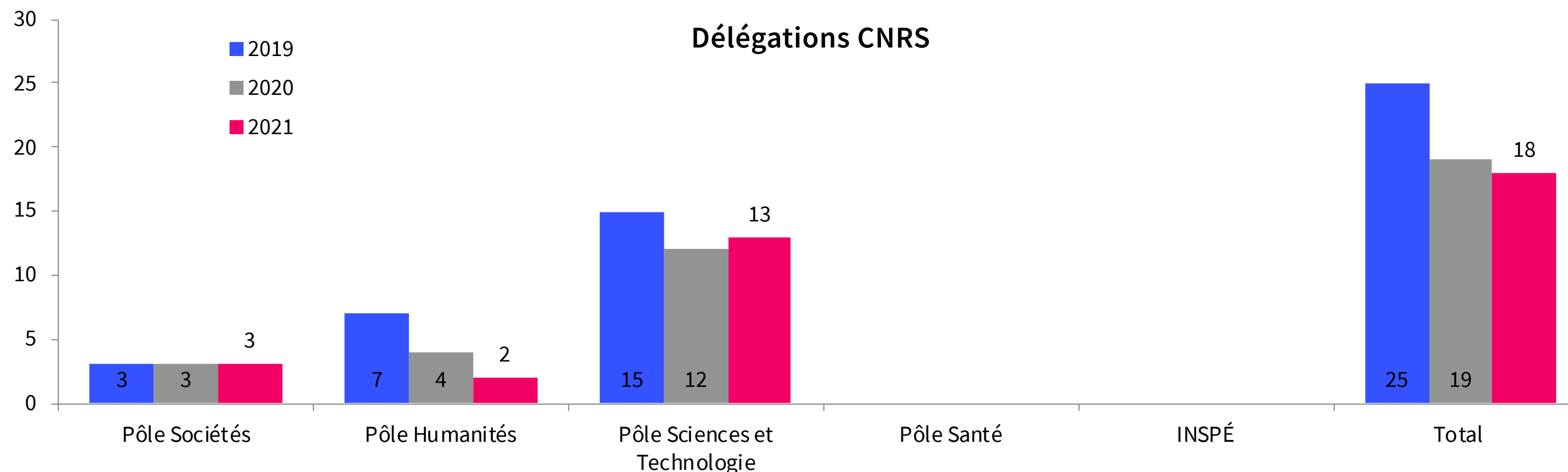
Répartition des bénéficiaires de délégations par lieu d'accueil



*CNRS: centre national de la recherche scientifique
 **IUF: institut universitaire de France

Répartition des délégations CNRS par pôle, par corps et par genre pour l'année universitaire 2021-2022

Corps	Genre	Composante	Unité de recherche d'accueil	Section CNU	Attributions 2021 en semestres	TP ou mi-temps
MCF	H	IGARUN	Espaces et sociétés	23	2	mi-temps
TOTAL Pôle Humanités					2	
MCF	F	UFR Sociologie	Centre Nantais de Sociologie	19	1	TP
MCF	F	UFR Droit et Sciences Po	Centre Nantais de Sociologie	4	2	TP
TOTAL Pôle Sociétés					3	
MCF	H	UFR Sciences et Technologie	Laboratoire de mathématiques Jean Leray	25	1	TP
MCF	F	UFR Sciences et Technologie	Laboratoire de mathématiques Jean Leray	25	1	TP
PR	H	UFR Sciences et Technologie	Laboratoire de mathématiques Jean Leray	25	2	TP
PR	F	UFR Sciences et Technologie	Laboratoire de planétologie et géodynamique	36	2	mi-temps
MCF	H	UFR Sciences et Technologie	Chimie et interdisciplinarité : synthèse, analyse, modélisation	31	2	mi-temps
PR	H	UFR Sciences et Technologie	Laboratoire des sciences du numérique à Nantes	27	2	mi-temps
PR	H	Polytech	Institut des matériaux Jean Rouxel	33	2	mi-temps
MCF	H	UFR Sciences et Technologie	Laboratoire de physique subatomique et des technologies associées	29	1	TP
TOTAL Pôle Sciences et Technologie					13	
TOTAL					18	



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 2021

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	1	1	0	1	1	0%	100%
Pôle Sociétés	0	0	0	0	2	2	0	2	2	0%	100%
Pôle Humanités	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-
Pôle Sciences et Technologie	0	3	3	0	0	0	0	3	3	0%	100%
Inspé	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0%	100%
Services centraux et communs	1	1	2	1	2	3	2	3	5	40%	60%
TOTAL	1	4	5	1	6	7	2	10	12		
Répartition	20%	80%		14%	86%		17%	83%			

Enseignants-chercheurs	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	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-
Inspé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-
Services centraux et communs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Répartition											
TOTAL MAD	1	4	5	1	6	7	2	10	12	17%	83%

2.3. La formation

2.3.1. Constats

Un budget de formation exécuté à hauteur de 277 119 € (contre 217 489 € en 2020 et 257 778 € en 2019).

La crise sanitaire s'est poursuivie sur une partie de l'année 2021, entravant l'activité de formation. À partir de mai 2021, les personnels ont été fortement mobilisés par l'organisation de la reprise du travail et des enseignements en présentiel d'une part et la mise en place de nouvelles organisations de travail intégrant le développement du télétravail d'autre part. Dans ce contexte, le nombre d'agents formés a augmenté par rapport à 2020 sans retrouver pour autant son niveau de 2019. Les dépenses de formation ont, elles, augmenté par rapport à 2020 mais aussi par rapport à 2019. Des crédits supplémentaires ont été mobilisés pour accompagner la transformation des organisations de travail (« management des équipes hybrides », « animer des réunions en distanciel », « accompagnement du changement », « vivre le changement en milieu professionnel »), l'évolution de la filière RH dans le cadre du nouvel établissement (formations juridiques et statutaires) et la mise en place du Plan égalité femmes-hommes (actions de sensibilisation). 2 018 stagiaires ont été formés en 2021 (contre 1 823 en 2020 et 2 721 en 2019) et 19 503 heures de formation ont été dispensées (contre 12 262 heures en 2020 et 22 508 heures en 2019).

À ces actions de formation s'ajoutent les formations et actions d'accompagnement réalisées par le Centre de Développement Pédagogique (CDP). En 2021, il y a eu 366 sessions de formation/accompagnement (171 en 2019 et 303 en 2020) dont 350 animées par des intervenants internes (personnels du CDP principalement mais aussi membres de ResUN ou enseignants et enseignants-chercheurs de l'Université de Nantes). Ces actions ont concerné 544 personnes (411 en 2019 et 409 en 2020) et représentés 1 146 participations (1 767 en 2019 et 1 509 en 2020) et 5 200 heures de formation/accompagnement. Le public concerné par ces actions était composé à 58 % d'enseignants/enseignants-chercheurs et à 42 % de personnels BIATSS de catégorie A et B. Pour rappel, le CDP n'est pas dédié au développement professionnel pédagogique des EC-E mais bien à tous les personnels de l'établissement (cf. statuts du CDP du 6 octobre 2017) voire les étudiants.

Sept domaines de formation regroupent plus des trois quarts des stagiaires formés en 2021 :

- l'hygiène santé et sécurité au travail, prévention des risques avec 551 stagiaires formés, 106 sessions organisées représentant 5 191 heures de formation ;
- le management avec 150 stagiaires formés, 24 sessions organisées représentant 2 767 heures de formation ;
- les applications de gestion de l'établissement avec 208 stagiaires formés, 59 sessions organisées représentant 2 400 heures de formation ;
- les technologies de l'information et de la communication et la bureautique avec 179 stagiaires formés, 54 sessions organisées représentant 1 443 heures de formation ;
- la documentation avec 182 stagiaires formés, 91 sessions organisées représentant 1 251 heures de formation ;
- la gestion des ressources humaines avec 208 stagiaires formés, 34 sessions organisées représentant 1 089 heures de formation ;
- la préparation des concours et examens professionnels avec 79 stagiaires formés, 14 sessions organisées représentant 942 heures de formation.

Dépense de formation par catégorie Fonction Publique et genre

	Femme	Homme	TOTAL général	Nbre de stagiaires Femmes	Nbre de stagiaires Hommes	Coûts moyens Femmes	Coûts moyens Hommes
Enseignants et statuts non connus	21 635 €	17 728 €	39 363 €	182	141	119 €	126 €
Catégorie A	81 844 €	48 415 €	130 259 €	435	202	188 €	240 €
Catégorie B	29 238 €	13 597 €	42 835 €	343	85	85 €	160 €
Catégorie C	42 802 €	21 860 €	64 662 €	510	120	84 €	182 €
TOTAL GÉNÉRAL	175 519 €	101 600 €	277 119 €	1 470	548	119 €	185 €

Hors actions réalisées par le CDP (5 200 h) correspondant à un budget de 55 178 €

Au côté des formations présentées dans le rapport social unique, des actions sont menées en direction des réseaux professionnels internes par des directions universitaires (DFC, DRHDS, DAF notamment) ou des partenaires extérieurs (Centre Inffo, Pôle Emploi, AMUE, FCU, Carif Oref...).

Le coût moyen par agent, genre et catégorie confondus (hors actions conduites par le CDP) est de 137 € en 2021, en augmentation par rapport aux années précédentes (95 € en 2019 et 119 € en 2020). On observe que les coûts moyens sont plus élevés pour les hommes, toutes catégories confondues, et plus particulièrement pour les personnels BIATSS de catégories B et C. Quel que soit le genre des personnes formées, les coûts moyens sont plus élevés pour les personnels BIATSS de catégorie A.

2.3.2. Bilan

484 sessions de formation ont été organisées en 2021 (contre 372 en 2020 et 522 en 2019). Parmi ces sessions, 213 sessions ont été réalisées par des formateurs internes (44 % des sessions, + 7 pts par rapport à 2020 et + 5 pts par rapport à 2019), 201 par des organismes de formation (41 % des sessions) et 70 sessions par des établissements d'enseignement supérieur et de recherche partenaires de la région Grand Ouest (15 % des sessions).

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

Typologie d'actions	Femme	Homme	TOTAL général
Achats publics	122	56	178
Administration et institutions	339	24	363
Applications de gestion	2 042	358	2 400
Bilan de compétences	24	24	48
Bureautique	564	141	705
Documentation	1 033	218	1 251
Environnement professionnel	298	76	374
Expérimentation animale	368	185	553
Expression écrite ou orale	48	36	84
Formation de formateurs	136	66	202
Formations juridiques	3	0	3
Formations scientifiques et techniques de recherche	325	375	700
Gestion de l'étudiant	15	0	15
Gestion des ressources humaines	870	219	1 089
Gestion du patrimoine	24	0	24
Gestion et comptabilité	211	80	291
Hygiène et sécurité	3 081	2 110	5 191
Insertion professionnelle	34	9	43
Langages et bases de données	95	151	246
Langues étrangères	402	146	548
Maintenance des équipements et installations	84	36	120
Management	2 080	687	2 767
Méthodologie	150	33	183
Préparation aux concours	712	230	942
Systèmes et réseaux	119	326	445
Technologies d'information et de communication	505	233	738
Total général	13 684	5 819	19 503
Autres actions de formation diverses			0
Formations organisées par le CDP			5 200
TOTAL GLOBAL			24 703

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

Typologie d'actions	A		B		C		Non renseigné		TOTAL général
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Achats publics	60	42	42	14	20	0	0	0	178
Administration et institutions	111	6	81	0	93	18	54	0	363
Applications de gestion	308	63	601	154	1001	121	133	20	2400
Bilan de compétences	24	0	0	0	0	24	0	0	48
Bureautique	179	60	150	27	202	21	33	33	705
Documentation	205	113	428	85	387	8	12	12	1251
Environnement professionnel	171	65	110	0	17	11	0	0	374
Expérimentation animale	245	101	69	28	37	28	17	28	553
Expression écrite ou orale	12	12	0	0	36	24	0	0	84
Formation de formateurs	62	54	36	12	38	0	0	0	202
Formations juridiques	3	0	0	0	0	0	0	0	3
Formations scientifiques et techniques de recherche	243	304	18	35	33	0	32	36	700
Gestion de l'étudiant	15	0	0	0	0	0	0	0	15
Gestion des ressources humaines	437	169	259	29	158	10	15	12	1089
Gestion du patrimoine	0	0	24	0	0	0	0	0	24
Gestion et comptabilité	115	70	52	11	43	0	0	0	291
Hygiène et sécurité	956	758	838	403	688	503	599	446	5191
Insertion professionnelle	0	3	12	4	18	2	4	0	43
Langages et bases de données	17	148	27	0	45	3	6	0	246
Langues étrangères	305	146	0	0	67	0	30	0	548
Maintenance des équipements et installations	84	24	0	12	0	0	0	0	120
Management	1454	511	351	65	56	20	219	91	2767
Méthodologie	36	22	36	11	78	0	0	0	183
Préparation aux concours	118	150	168	12	397	57	29	11	942
Systèmes et réseaux	119	186	0	140	0	0	0	0	445
Technologies d'information et de communication	323	79	75	28	98	99	9	27	738
TOTAL GLOBAL	5 602	3 086	3 377	1 070	3 512	949	1 192	716	19 503

2.3.2.1. L'origine des stagiaires

Parmi les 2018 stagiaires formés, 57 ne travaillaient pas pour 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. A noter que l'établissement accueille ainsi, dans ces formations, 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

- 13 formations suivies au titre du compte personnel de formation (12 en 2020),
- 2 bilans de compétences (7 en 2020),
- 3 congés de formation professionnelle (1 en 2020),
- 1 agent de catégorie C, en formation initiale, en lien avec son contrat Pacte.

2.4. La gestion prévisionnelle des effectifs des emplois et des compétences

2.4.1. Définition et structuration de la fonction au sein de l'Université de Nantes

La fonction GPEEC de l'université de Nantes existe depuis cinq ans et a permis de porter la dématérialisation des fiches de poste et entretiens professionnels de l'université.

2021 a marqué la quatrième campagne d'entretiens professionnels sur l'outil avec un taux de réalisation de 89%. Suite à une campagne 2019/2020 marquée par la crise sanitaire, l'établissement s'est employé à accompagner les composantes et services centraux au plus près. Ce suivi a permis d'atteindre un taux de réalisation élevé, mais qui reste encore perfectible, afin que l'ensemble des agents bénéficie de son entretien professionnel.

L'établissement poursuit son travail de consolidation des éléments issus des entretiens professionnels :

- la construction du plan de formation, par le pôle gestion et développement des compétences, en lien avec les besoins de formation indiqués par les agents
- les souhaits d'évolution de carrière, exprimés par les agents, étudiés lors d'études GPEEC dans leur service et communiqués à la Conseillère Accompagnement des Parcours et Mobilités
- les objectifs fixés aux agents pour faire ressortir les axes stratégiques et les compétences à développer.

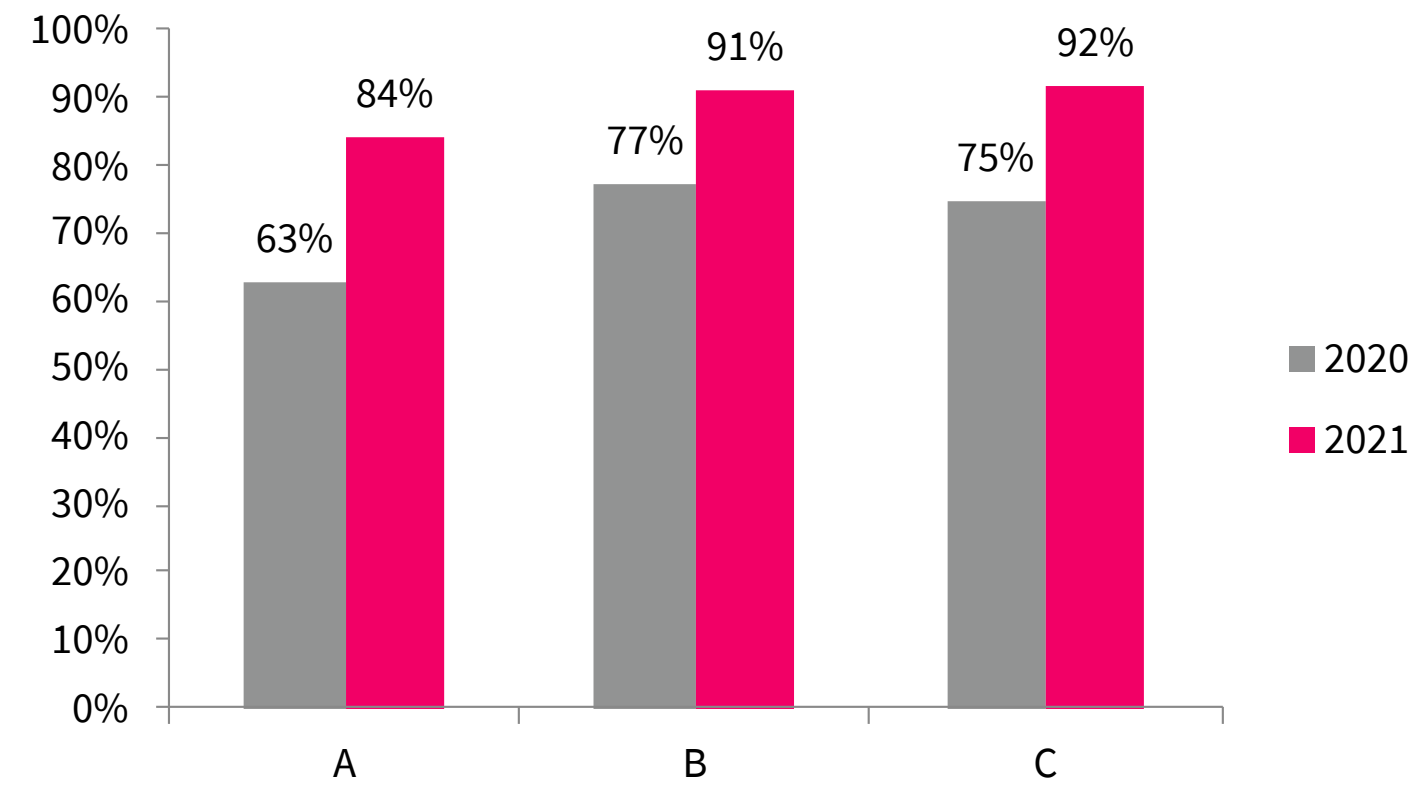
85% des entretiens réalisés ont eu le référentiel de compétences transverses complété, suite à la première phase d'expérimentation. Cet outil intègre pleinement l'entretien professionnel pour la prochaine campagne. Le référentiel a évolué, suite à une enquête menée auprès des encadrants. Il doit permettre aux agents de mieux valoriser leurs compétences acquises et développer la mobilité interne.

Certaines directions, comme le service commun de documentation, ont engagé une réflexion collective sur les compétences transverses requises, métier par métier. Cette appropriation de l'outil permet aux agents de connaître en toute transparence les attendus et d'envisager plus concrètement leurs possibilités d'évolution professionnelle.

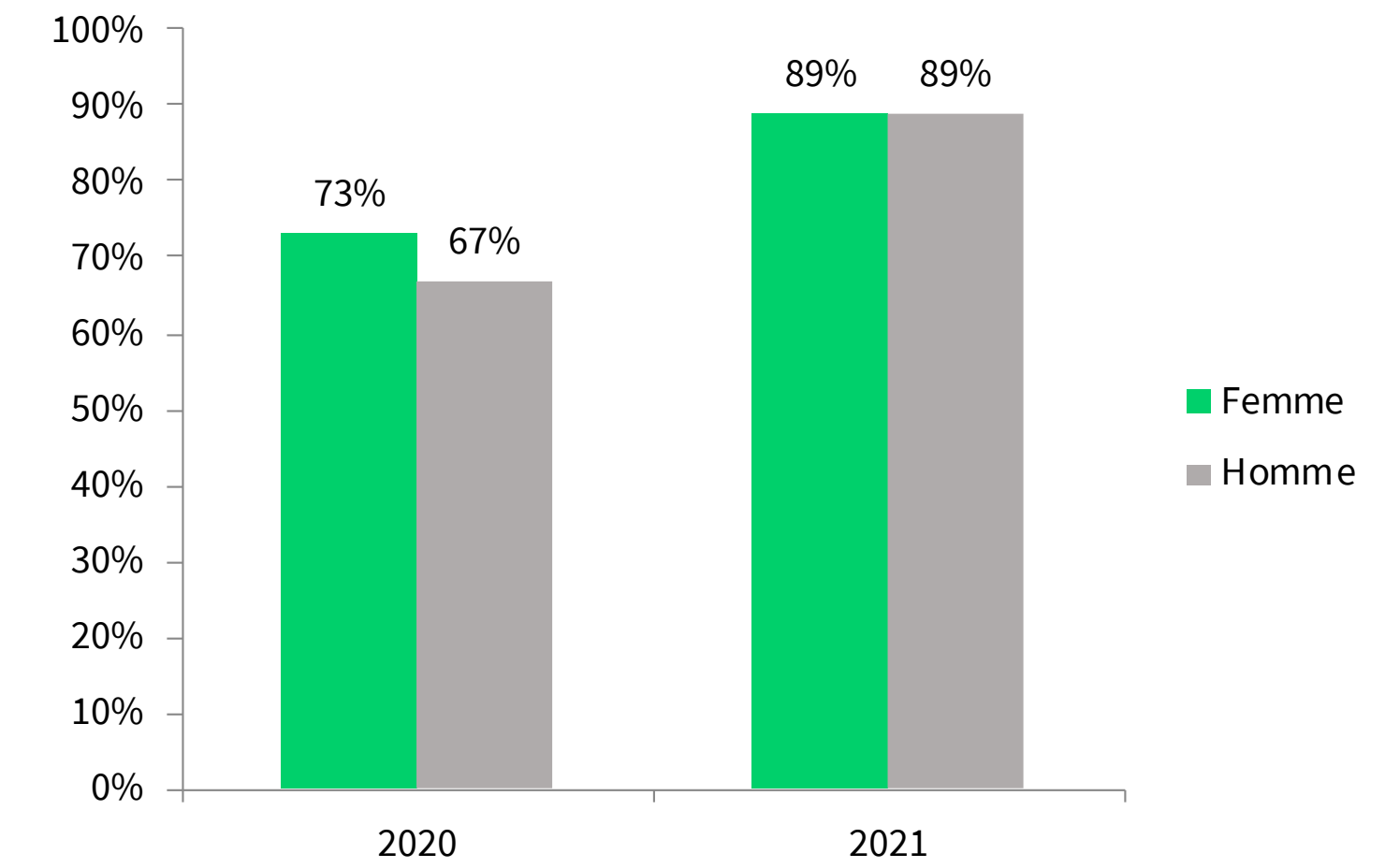
Des directions métiers ont également bénéficié ou bénéficient d'un accompagnement GPEEC. C'est le cas notamment de la DSIN qui travaille sur le développement des métiers du numérique et l'identification des compétences associées. D'autres directions ou services ont engagé des réflexions, afin de mieux anticiper des départs en retraite volumiques ou transmettre des compétences rares, afin de diminuer le risque.

Au 30 novembre 2021, 89 % des entretiens professionnels au sein de la population des personnels BIATSS étaient réalisés. Cette proportion est de 82 % chez les personnels contractuels et de 92 % au sein de la population des BIATSS titulaires.

Part des entretiens professionnels réalisés chez les personnels BIATSS titulaires et contractuels par catégorie



Part des entretiens professionnels réalisés chez les personnels BIATSS titulaires et contractuels par genre





3. Les rémunérations

-
- 46 La masse salariale

 - 48 Les rémunérations des enseignants

 - 50 Les rémunérations des BIATSS

 - 53 Les rémunérations mensuelles nettes par décile

 - 55 Les charges d'enseignement

3.1. La masse salariale

Masse salariale totale décaissée en 2021 : 272 781 702 €

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 versé 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 2021 quel que soit l'exercice budgétaire de rattachement (2021 ou années antérieures).

Plafond d'emploi voté par le CA de l'Université de Nantes (BR 2021)

Emplois sous plafond d'emploi État	Emplois financés hors SCSP*	TOTAL
3 267	653	3 920

*SCSP : subvention pour charge de service public

Répartition de la masse salariale par programme

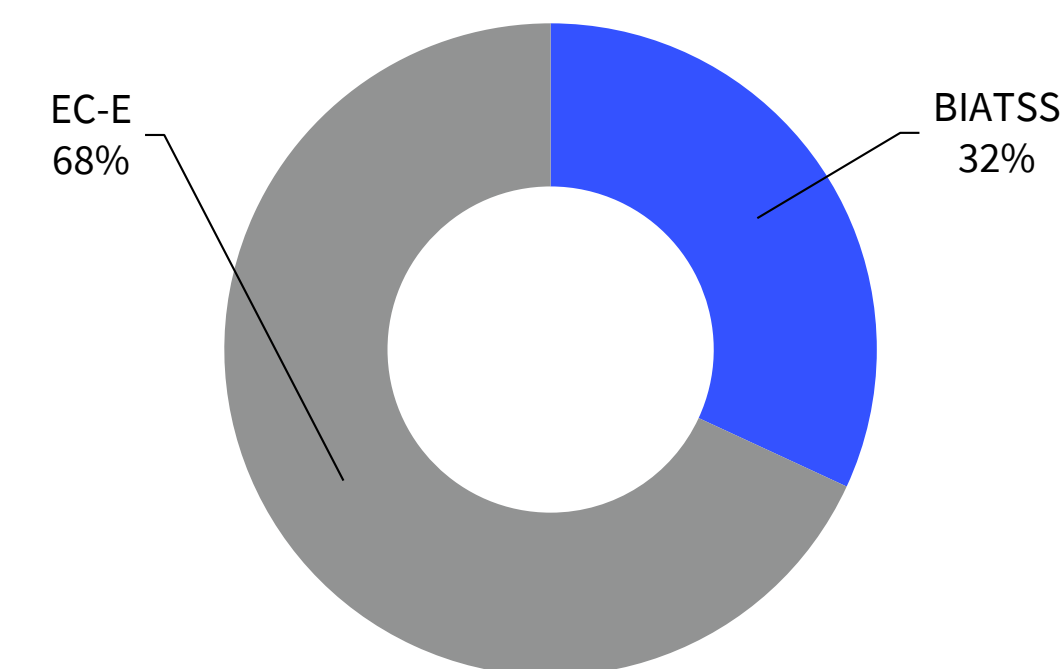
Programme	Montant
150 : formations supérieures et recherche universitaire	271 375 968 €
231 : Vie étudiante	1 405 734 €
TOTAL GÉNÉRAL	272 781 702 €

Répartition de la masse salariale par population

Population	Montant
BIATSS	87 009 019 €
EC-E	185 772 683 €
TOTAL GÉNÉRAL	272 781 702 €

Répartition de la masse salariale par genre

Genre	Montant
Femme	126 140 233 €
Homme	146 641 469 €
TOTAL GÉNÉRAL	272 781 702 €



La masse salariale (hors dépenses hors paie) est en augmentation de 5,80 M€ en 2021 par rapport à l'année précédente, dont :

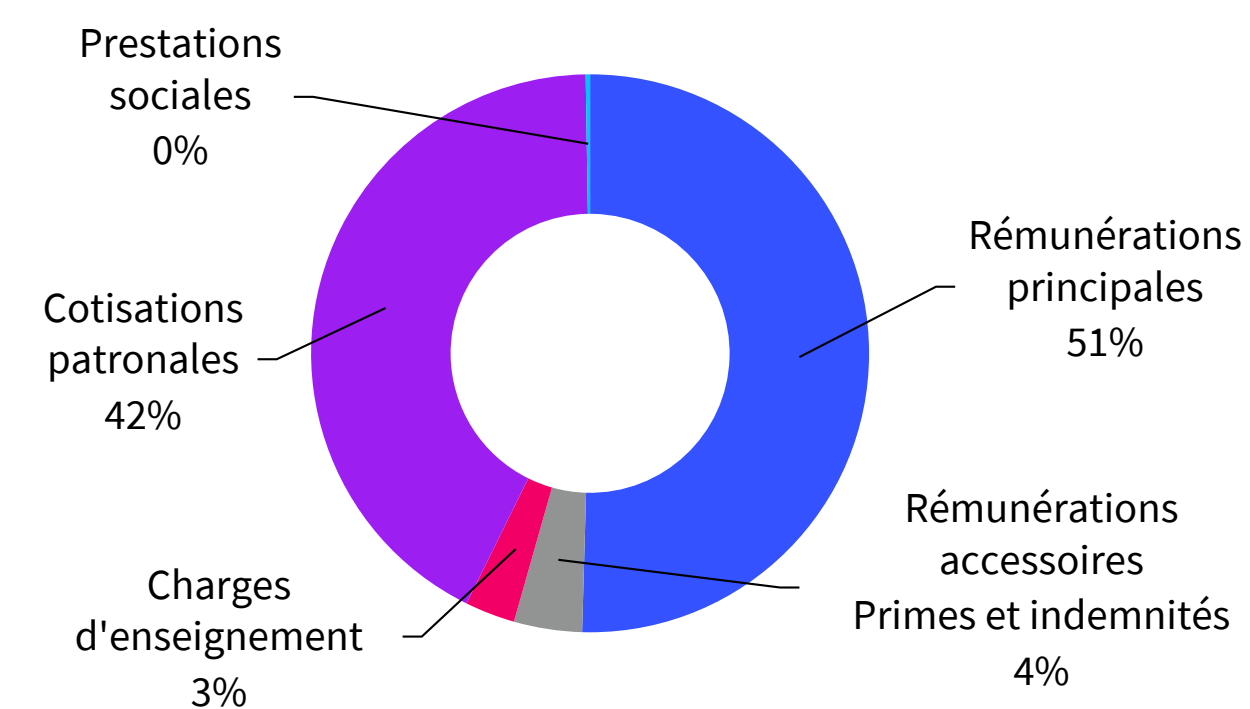
- +2,5 M€ au titre de l'effet GVT (glissement vieillesse technicité)
- +2,0 M€ au titre du schéma d'emploi
- +0,7 M€ au titre de la revalorisation indemnitaire de la prime de recherche et d'enseignement supérieur des enseignants-chercheurs et de la prime d'enseignement supérieur des enseignants
- +0,1 M€ au titre des heures complémentaires des E-EC et personnels vacataires
- +0,1 M€ au titre des mesures de revalorisation des grilles et des carrières Parcours Professionnels Carrières et rémunérations
- +0,1 M€ au titre de la revalorisation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel des agents de catégorie C et de la filière bibliothèque

Répartition de la masse salariale par budget et nature de dépenses

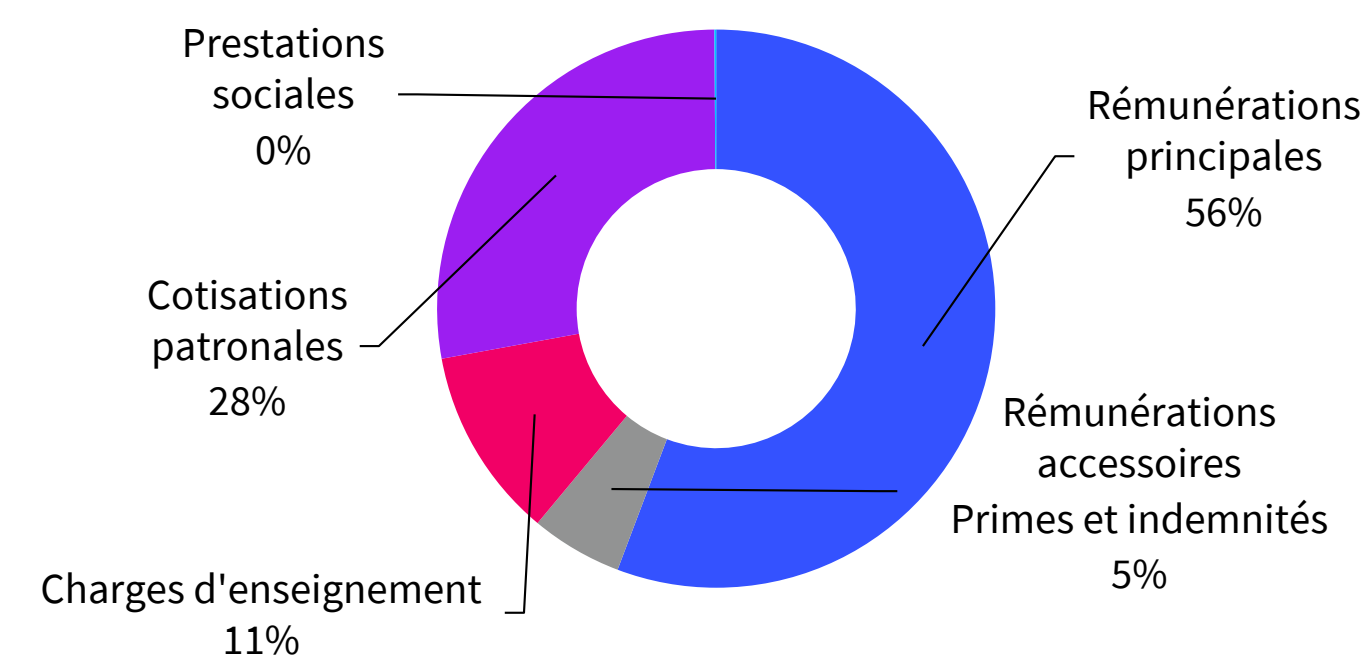
Budget	Nature élément	Montant
État	Rémunérations principales	120 082 965 €
	Rémunérations accessoires Primes et indemnités	9 394 582 €
	Charges d'enseignement	6 906 951 €
	Cotisations patronales	101 007 048 €
	Prestations sociales	604 280 €
Total État		237 995 825 €
Propre	Rémunérations principales	19 392 451 €
	Rémunérations accessoires Primes et indemnités	1 846 157 €
	Charges d'enseignement	3 850 815 €
	Cotisations patronales	9 660 270 €
	Prestations sociales	36 184 €
Total propre		34 785 877 €
TOTAL GÉNÉRAL		272 781 702 €

Les rémunérations principales et les charges patronales constituent 92,9% des postes de dépenses de la masse salariale État et 83,5% de la masse salariale financée sur ressources propres.

État



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	
Femme	BIATSS	14	2	46	62
	EC	23	0	0	23
TOTAL Femme		37	2	46	85
Homme	BIATSS	3	4	9	16
	EC	49	0	0	49
TOTAL Homme		52	4	9	65
TOTAL GÉNÉRAL		89	6	55	150

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	
Femme	BIATSS	3 231,00 €	740,00 €	9 345,00 €	13 316,00 €
	EC	16 185,00 €	-€	-€	16 185,00 €
TOTAL Femme					
Homme	BIATSS	502,00 €	658,00 €	1 991,00 €	3 151,00 €
	EC	40 677,00 €	-€	-€	40 677,00 €
TOTAL Homme					
TOTAL GÉNÉRAL		60 595,00 €	1 398,00 €	11 336,00 €	73 329,00 €

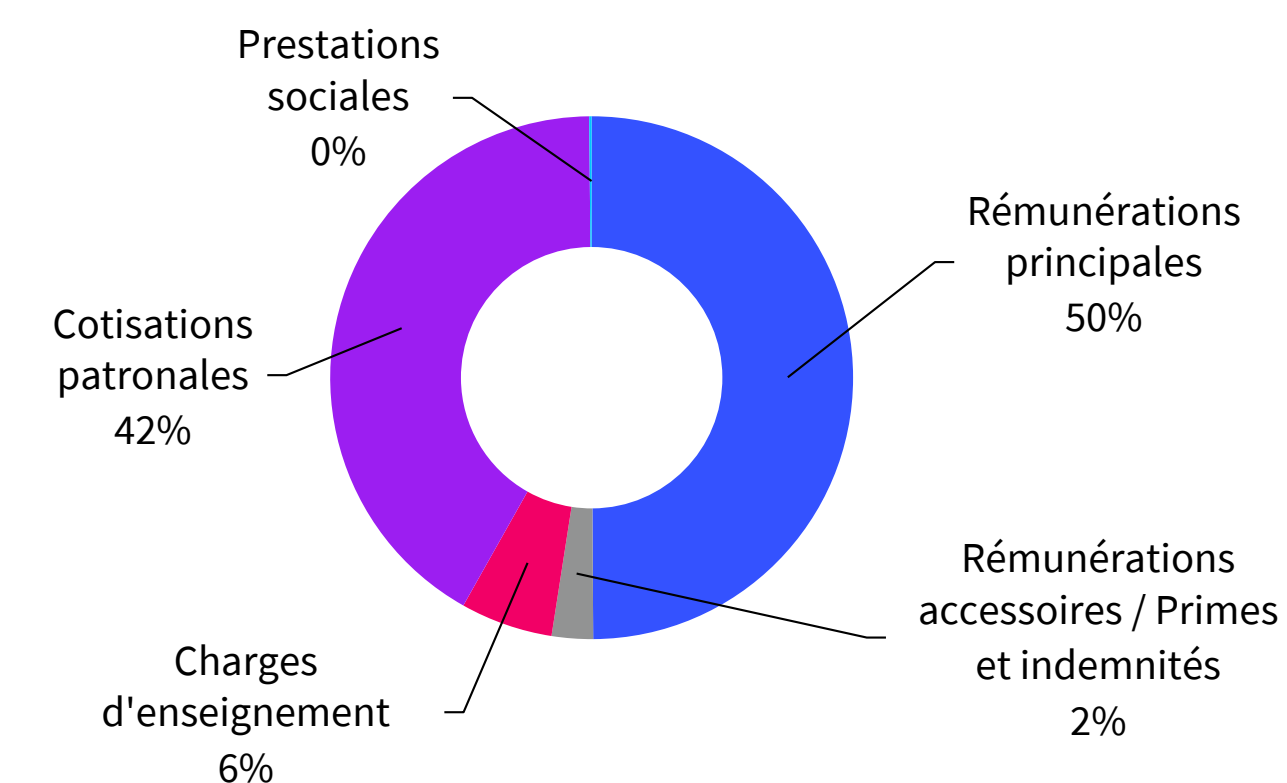
La GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) résulte d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période.

En 2021, 150 agents ont bénéficié de la GIPA ce qui représente un poste de dépenses de 73 K€ (60 K€ en 2020).

3.2. Les rémunérations des enseignants

Répartition de la masse salariale par type de rémunération

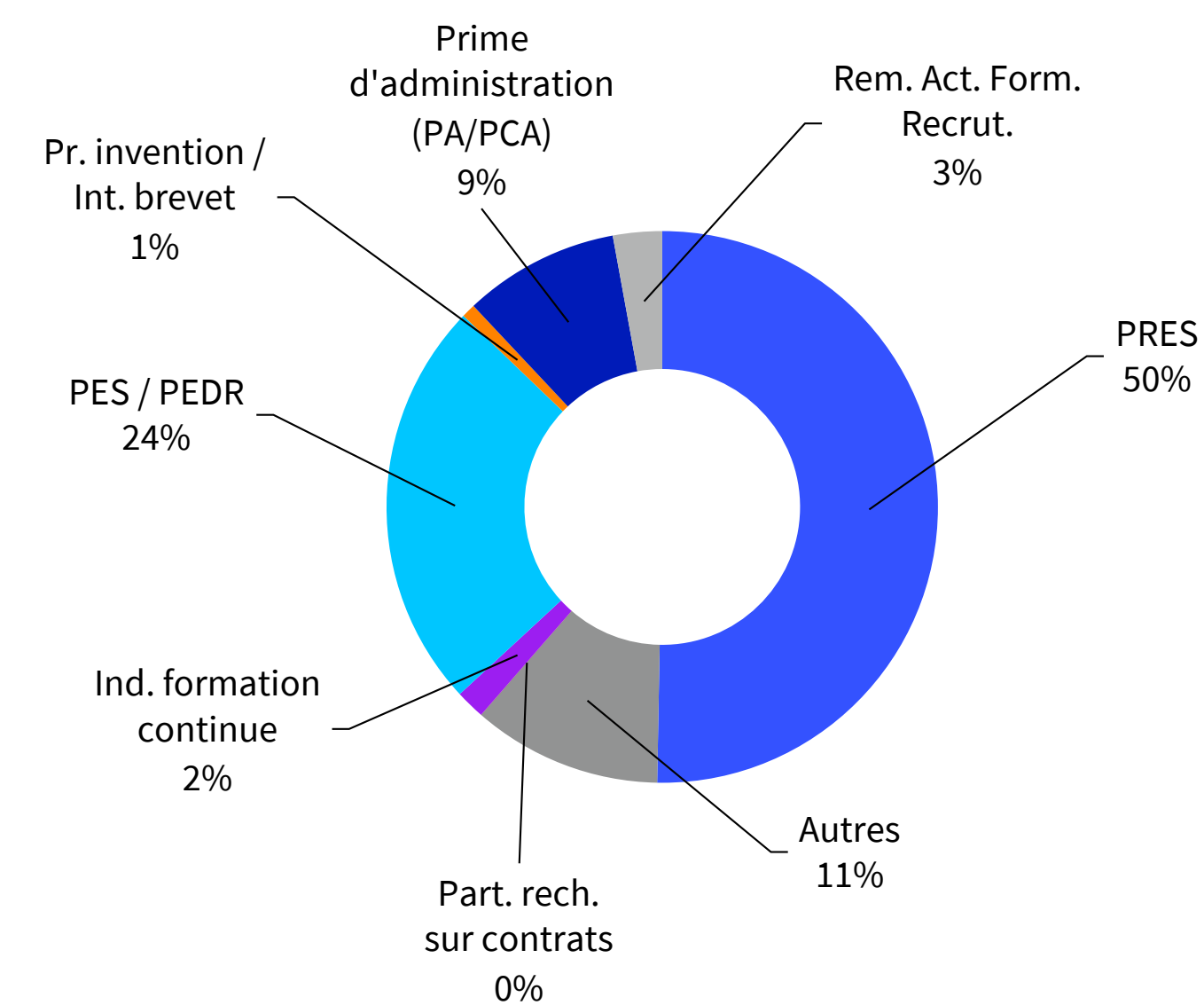
Nature élément	Montant
Rémunérations principales	92 711 381 €
Rémunérations accessoires / Primes et indemnités	4 740 521 €
Charges d'enseignement	10 602 938 €
Cotisations patronales	77 439 126 €
Prestations sociales	278 716 €
TOTAL GÉNÉRAL	185 772 683 €



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	Montant femme	Montant Homme	Nombre d'agents	Nombre Femme	Nombre Homme
Primes statutaires ou assimilées	PRES	2 384 118 €	959 026 €	1 425 092 €	1 424	583	841
	Autres	37 008 €	13 033 €	23 975 €	32	19	13
TOTAL Primes statutaires ou assimilées		2 421 126 €	972 059 €	1 449 066 €	1 456	602	854
Activités particulières	PPORS	0 €	0 €	0 €	0	0	0
	Ind. Formation continue	81 242 €	36 610 €	44 632 €	40	16	24
	PES/PEDR	1 140 330 €	327 274 €	813 056 €	243	67	176
	Pr. Invention / int. Brevet	38 527 €	2 978 €	35 549 €	37	7	30
	Prime d'administration (PA/PCA)	432 724 €	150 651 €	282 073 €	130	40	90
	Rem. Act. Form. Recrut.	136 365 €	45 927 €	90 439 €	193	69	124
	Autres	107 984 €	39 638 €	68 346 €	72	26	46
TOTAL Activités particulières		1 937 172 €	603 076 €	1 334 095 €	715	225	490
Divers équivalent traitement	Abattement indemnitaire	-520 367 €	-205 237 €	-315 130 €	1 613	636	977
	Ind. Compensatrice CSG	713 625 €	259 878 €	453 747 €	1 649	663	986
	Autres	188 966 €	125 407 €	63 559 €	65	38	27
TOTAL Divers équivalent traitement		382 224 €	180 048 €	202 176 €	3 327	1 337	1 990
TOTAL Rémunération accessoires primes et indemnités		4 740 521 €	1 755 183 €	2 985 338 €	5 498	2 164	3 334



Le montant total des primes et indemnités EC-E s'élève à 4,70 M€ en 2021, contre 3,80 M€ en 2020. Les mesures de revalorisation de la prime de recherche et d'enseignement supérieure des enseignants-chercheurs et de la prime d'enseignement supérieure des enseignants du second degré instaurées dans le cadre de la Loi de Programmation de la Recherche constitue le principal facteur d'évolution (+0,7 M€ / 2020).

3.3. Les rémunérations des BIATSS

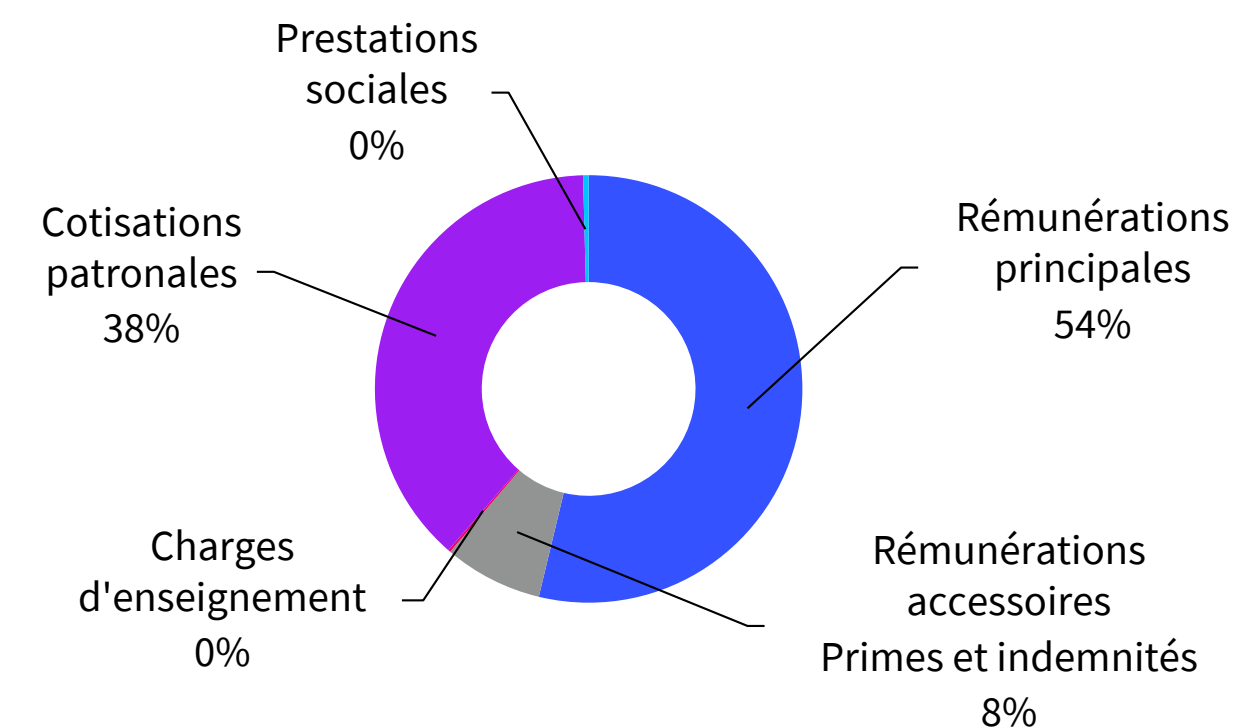
Répartition de la masse salariale par type de rémunération

Nature élément	Montant
Rémunérations principales	46 764 035 €
Rémunérations accessoires / Primes et indemnités	6 500 218 €
Charges d'enseignement	154 828 €
Cotisations patronales	33 228 192 €
Prestations sociales	361 747 €
TOTAL GÉNÉRAL	87 009 019 €

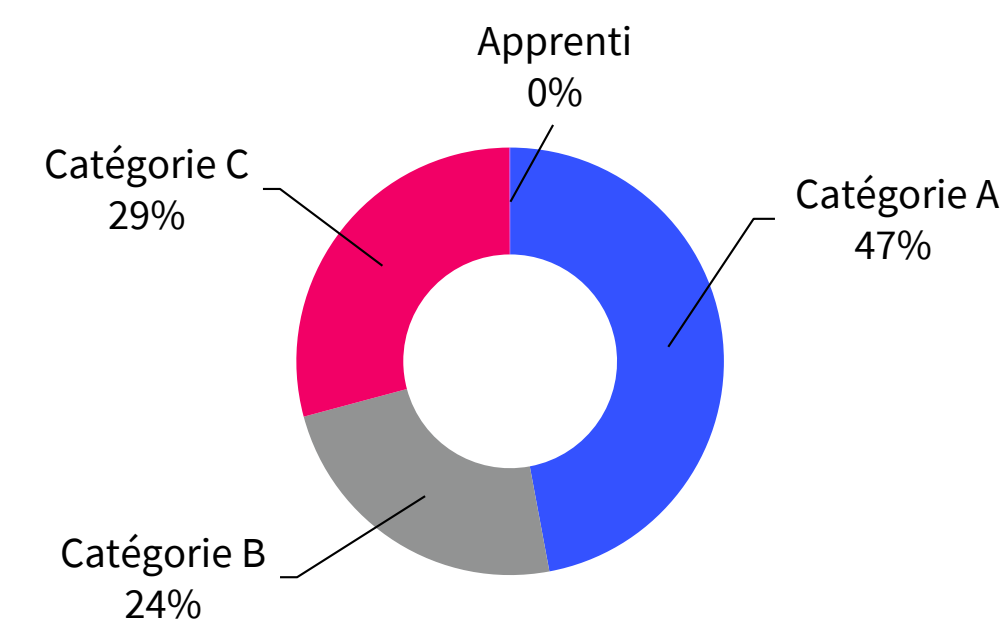
Répartition de la masse salariale par type de population et par catégorie fonction publique

Type de population	Catégorie FP				TOTAL général
	A	B	C	Apprenti	
BIATSS CDD	14 227 031 €	3 581 887 €	4 393 440 €	47 894 €	22 250 251 €
BIATSS CDI	3 926 090 €	781 835 €	1 099 817 €	0 €	5 807 742 €
BIATSS titulaires	22 793 026 €	16 317 019 €	19 840 980 €	0 €	58 951 026 €
TOTAL GÉNÉRAL	40 946 146 €	20 680 742 €	25 334 237 €	47 894 €	87 009 019 €

Répartition de la masse salariale par type de rémunération

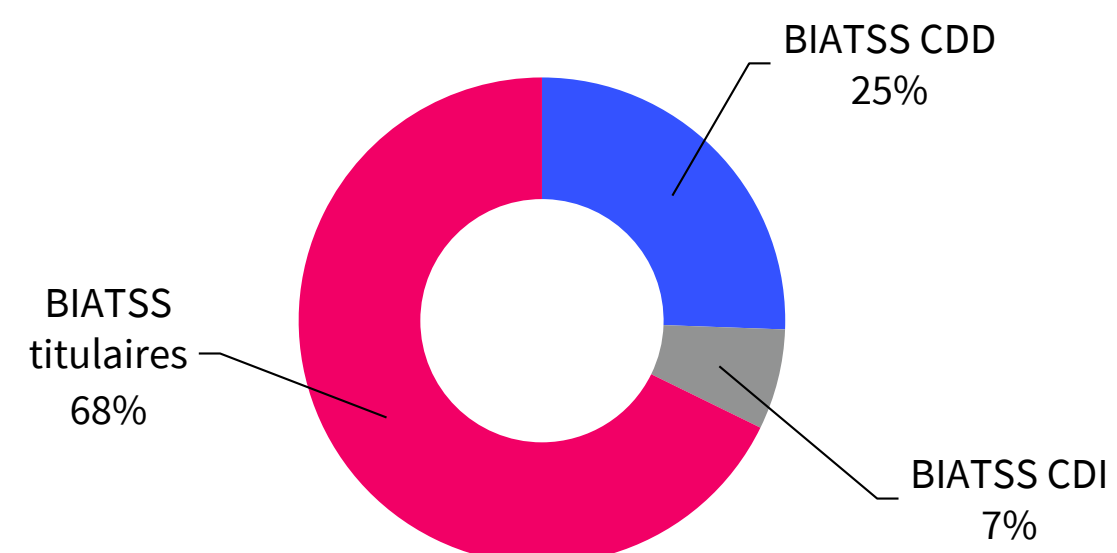


Répartition des rémunérations BIATSS par catégorie de fonction publique



Le poids relatif des rémunérations est en augmentation pour les agents de catégorie A (+2,50 M€) et les agents de catégorie B (+0,1 M€). La part des rémunérations versées aux agents de catégorie C est stable par rapport à 2020. Cette évolution reflète l'évolution de la structure des emplois constatée entre 2020 et 2021.

Répartition des rémunérations BIATSS par statut

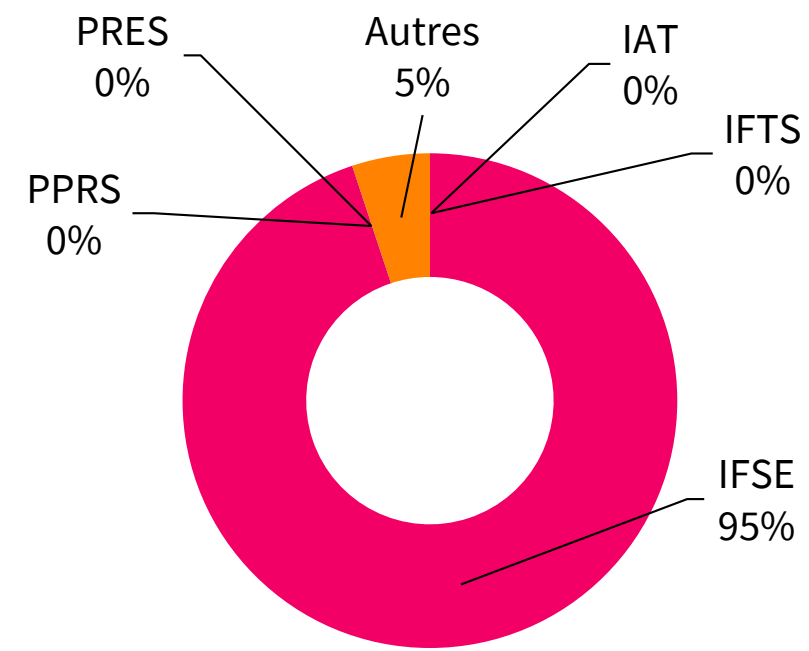


Primes et indemnités BIATSS et des autres personnels par genre

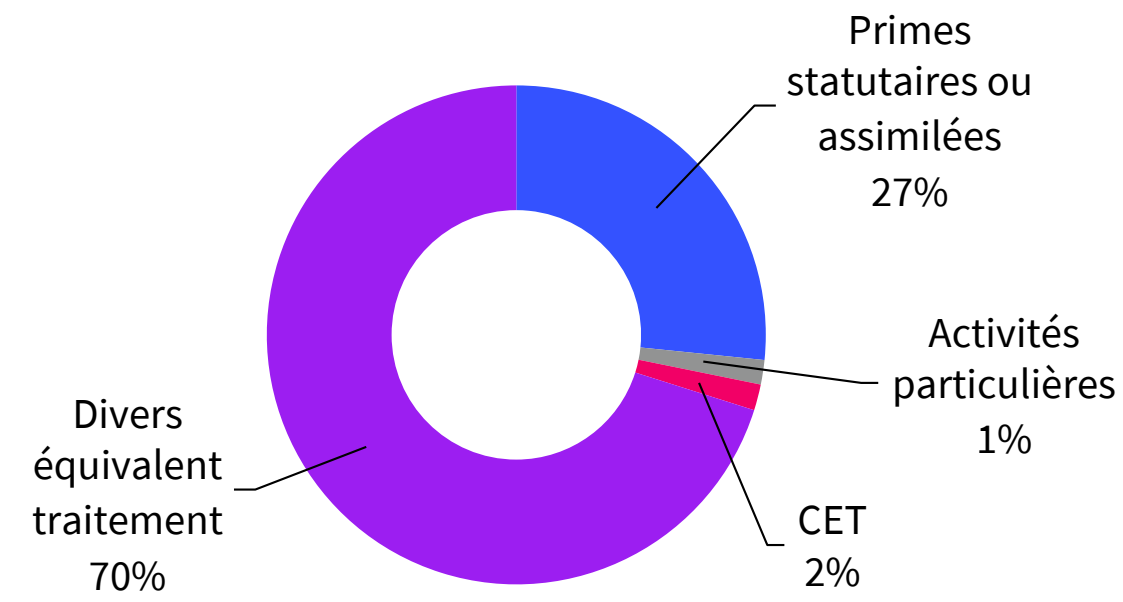
Regroupement	Primes	Montant	Montant femme	Montant Homme	Nombre d'agents	Nombre Femme	Nombre Homme
Primes statutaires ou assimilées	IAT	0€	0€	0€	0	0	0
	IFTS	0€	0€	0€	0	0	0
	IFSE	5 111 227€	2 948 460€	2 162 767€	1 216	803	413
	PPRS	0€	0€	0€	0	0	0
	PRES	0€	0€	0€	0	0	0
	Autres	274 150€	154 800€	119 350€	175	123	52
TOTAL Primes statutaires ou assimilées		5 385 377€	3 103 260€	2 282 117€	1 391	926	465
Activités particulières	Part. Rech. Sur Contrats	7 500€	5 500€	2 000€	3	2	1
	Prime Exceptionnelle	169 521€	92 088€	77 433€	175	93	82
	Pr. Invention / Int. Brevet	5 198€	0€	5 198€	2	0	2
	Rem. Act. Form. Recrut.	31 731€	14 621€	17 110€	39	25	14
	Autres	11 410€	9 450€	1 960€	39	32	7
TOTAL Activités particulières		225 360€	121 659€	103 701€	258	152	106
CET	CET	81 920€	40 237€	41 683€	94	53	41
TOTAL CET		81 920€	40 237€	41 683€	94	53	41
Divers équivalent traitement	Abattement indemnitaire	-276 280€	-170 388€	-105 892€	1 218	804	414
	Ind. Compensatrice CSG	352 355€	231 393€	120 962€	1 431	973	458
	Autres	901 008€	535 899€	365 109€	1 315	843	472
TOTAL Divers équivalent traitement		977 083€	596 904€	380 179€	3 964	2 620	1 344
TOTAL Rémunération accessoires primes et indemnités		6 669 739€	3 862 060€	2 807 679€	5 707	3 751	1 956

Le montant total des primes et indemnités BIATSS et autres personnels s'élève 6,7 M€ en 2021, contre 6,2 M€ sur 2020. Cette augmentation s'explique notamment par la revalorisation de l'IFSE des personnels de catégorie C et de la filière bibliothèque ainsi par l'augmentation du nombre d'indemnités versées aux étudiants dans le cadre des dispositifs d'accompagnement à la réussite pédagogique.

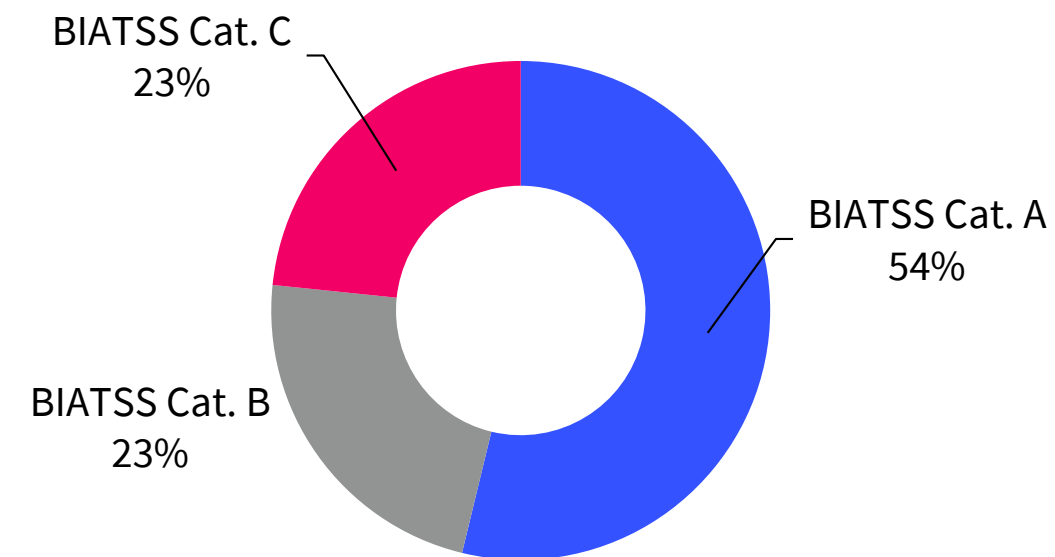
Focus sur les primes statutaires



Répartition des primes et indemnités par regroupement



Répartition des primes et indemnités BIATSS par catégorie de fonction publique



La répartition des primes par catégorie d'agents évolue légèrement sur 2021 par rapport à 2020 (A: +0,8%; B: -1,2%; C: +0,5%)



3.4. Les rémunérations mensuelles nettes par décile

Salaire net moyen corrigé du temps de travail par genre

Genre	Salaire net moyen
Femme	2 330 €
Homme	3 017 €

Somme des 10 plus hautes rémunérations

777 890,20 €

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 ^{re} décile	1 247 €	1 ^{re} décile	1 223 €	1 ^{re} décile	1 288 €
2 ^e décile	1 463 €	2 ^e décile	1 419 €	2 ^e décile	1 529 €
3 ^e décile	1 608 €	3 ^e décile	1 552 €	3 ^e décile	1 722 €
4 ^e décile	1 756 €	4 ^e décile	1 665 €	4 ^e décile	2 012 €
5 ^e décile	1 974 €	5 ^e décile	1 795 €	5 ^e décile	2 400 €
6 ^e décile	2 339 €	6 ^e décile	1 985 €	6 ^e décile	2 957 €
7 ^e décile	2 859 €	7 ^e décile	2 348 €	7 ^e décile	3 405 €
8 ^e décile	3 368 €	8 ^e décile	2 854 €	8 ^e décile	3 851 €
9 ^e décile	3 921 €	9 ^e décile	3 403 €	9 ^e décile	4 383 €
10 ^e décile	4 942 €	10 ^e décile	4 364 €	10 ^e décile	5 271 €

BIATSS

Statut/Catégorie	Net corrigé du tps de travail
Femme	1 883 €
Titulaire	2 019 €
A +	6 763 €
A	2 783 €
B	1 936 €
C	1 672 €
CDI	1 859 €
A	2 308 €
B	1 522 €
C	1 382 €
CDD	1 655 €
A	1 922 €
B	1 456 €
C	1 352 €
Apprenti	878 €
Homme	2 169 €
Titulaire	2 305 €
A +	5 527 €
A	2 931 €
B	2 089 €
C	1 701 €
CDI	2 162 €
A	2 515 €
B	1 562 €
C	1 383 €
CDD	1 868 €
A	2 188 €
B	1 432 €
C	1 325 €
Apprenti	1 108 €
Moyenne générale	1 978 €

EC-E

Statut/Catégorie	Net corrigé du tps de travail
Femme	2 907 €
Titulaire	3 591 €
CDI	2 492 €
CDD	1 679 €
Homme	3 408 €
Titulaire	3 994 €
CDI	2 993 €
CDD	1 786 €
Moyenne générale	3 198 €

Le tableau présente la moyenne des rémunérations nettes mensuelles avant prélèvement à la source (traitement brut - cotisations salariales obligatoires) par population, genre, statut et catégorie en 2021. Les montants correspondent à un agent travaillant à temps plein.

La rémunération nette moyenne d'un agent travaillant à temps plein au sein de l'Université de Nantes s'établit à 2 330 € pour les femmes et 3 017 € pour les hommes.

La rémunération nette mensuelle tous personnels et sexes confondus est de 2 652 €.

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 ^{re} décile	1 259 €	1 ^{re} décile	1 203 €	1 ^{re} décile	1 304 €
2 ^e décile	1 546 €	2 ^e décile	1 485 €	2 ^e décile	1 608 €
3 ^e décile	1 841 €	3 ^e décile	1 713 €	3 ^e décile	1 991 €
4 ^e décile	2 386 €	4 ^e décile	2 107 €	4 ^e décile	2 669 €
5 ^e décile	2 938 €	5 ^e décile	2 602 €	5 ^e décile	3 201 €
6 ^e décile	3 288 €	6 ^e décile	3 006 €	6 ^e décile	3 510 €
7 ^e décile	3 577 €	7 ^e décile	3 290 €	7 ^e décile	3 840 €
8 ^e décile	3 944 €	8 ^e décile	3 556 €	8 ^e décile	4 202 €
9 ^e décile	4 420 €	9 ^e décile	3 964 €	9 ^e décile	4 683 €
10 ^e décile	5 238 €	10 ^e décile	4 824 €	10 ^e décile	5 397 €

Les tableaux présentent la distribution en décile de la rémunération nette mensuelle sur 2021 par genre et par population. Les montants correspondent à un agent travaillant à temps plein. En 2021, les 10 % des agents ayant les plus bas revenus au sein de l'université ont perçu en moyenne 1 255 € (parmi la population BIATSS). Réciproquement, les 10 % ayant les plus hauts revenus ont perçu en moyenne 5 238 € (parmi la population des EC-E).

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 ^{re} décile	1 255 €	1 ^{re} décile	1 245 €	1 ^{re} décile	1 276 €
2 ^e décile	1 400 €	2 ^e décile	1 385 €	2 ^e décile	1 434 €
3 ^e décile	1 522 €	3 ^e décile	1 506 €	3 ^e décile	1 573 €
4 ^e décile	1 620 €	4 ^e décile	1 592 €	4 ^e décile	1 690 €
5 ^e décile	1 705 €	5 ^e décile	1 673 €	5 ^e décile	1 823 €
6 ^e décile	1 816 €	6 ^e décile	1 760 €	6 ^e décile	2 001 €
7 ^e décile	1 959 €	7 ^e décile	1 872 €	7 ^e décile	2 186 €
8 ^e décile	2 181 €	8 ^e décile	2 045 €	8 ^e décile	2 406 €
9 ^e décile	2 504 €	9 ^e décile	2 362 €	9 ^e décile	2 774 €
10 ^e décile	3 489 €	10 ^e décile	3 208 €	10 ^e décile	3 936 €

3.5. Les charges d'enseignement

Pour réaliser l'ensemble de ses formations durant l'année universitaire 2020-2021, l'université de Nantes a rémunéré 259 928 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.

- 143 025 heures complémentaires ont été payées à 1 353 enseignants et enseignants-chercheurs en 2020-2021.
- Ces heures complémentaires sont constituées d'heures d'enseignement (FI, FC) et d'heures référentiel.
- Le pôle Sciences et Technologie a rémunéré 63 % de ces heures complémentaires.

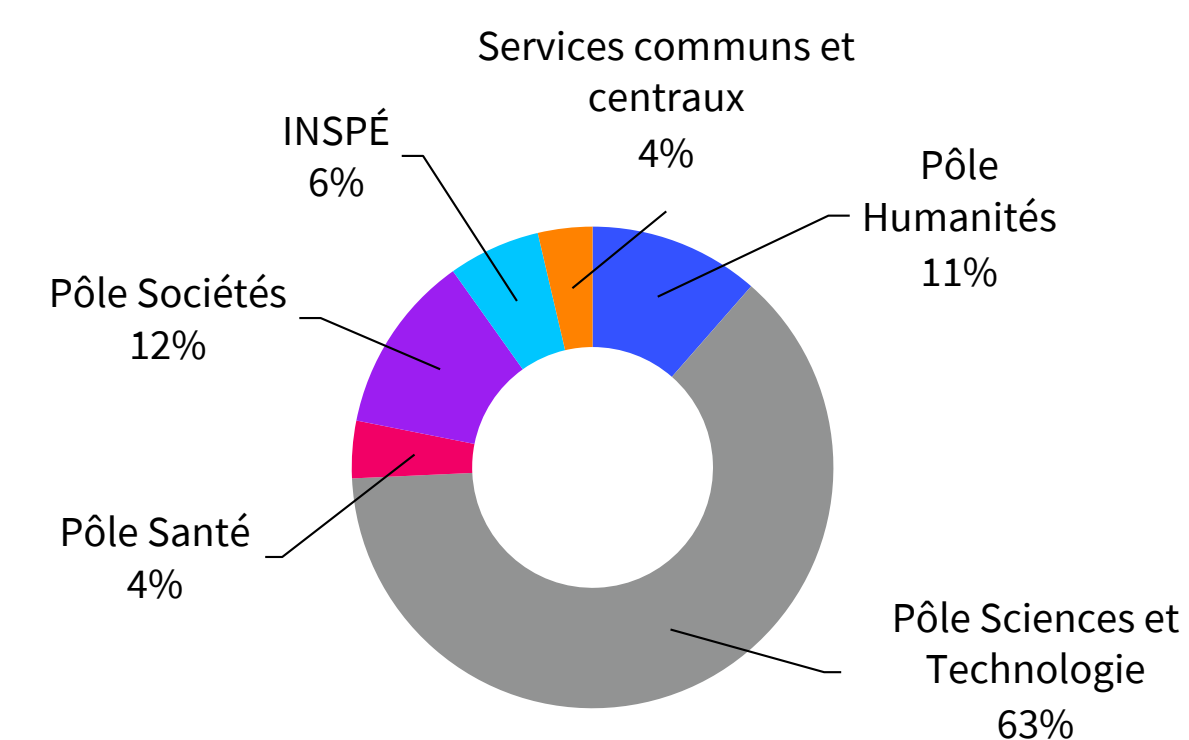
Évolution des charges d'enseignement rémunérées par pôle

Pôle	2018-2019		2019-2020		2020-2021	
	Charges d'enseignement rémunérées en HTD	Part des charges par pôle	Charges d'enseignement rémunérées en HTD	Part des charges par pôle	Charges d'enseignement rémunérées en HTD	Part des charges par pôle
Pôle Humanités	29 623	12 %	31 333	12 %	34 671	13 %
Pôle Sciences et Technologie	128 523	51 %	131 274	52 %	140 238	54 %
Pôle Santé	20 095	8 %	18 234	7 %	20 567	8 %
Pôle Sociétés	43 680	17 %	43 064	17 %	43 247	17 %
Inspé	10 596	4 %	13 109	5 %	11 614	4 %
Services communs et centraux	19 220	8 %	16 523	7 %	9 590	4 %
Total général	251 738	100 %	253 536	100 %	259 928	100 %

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

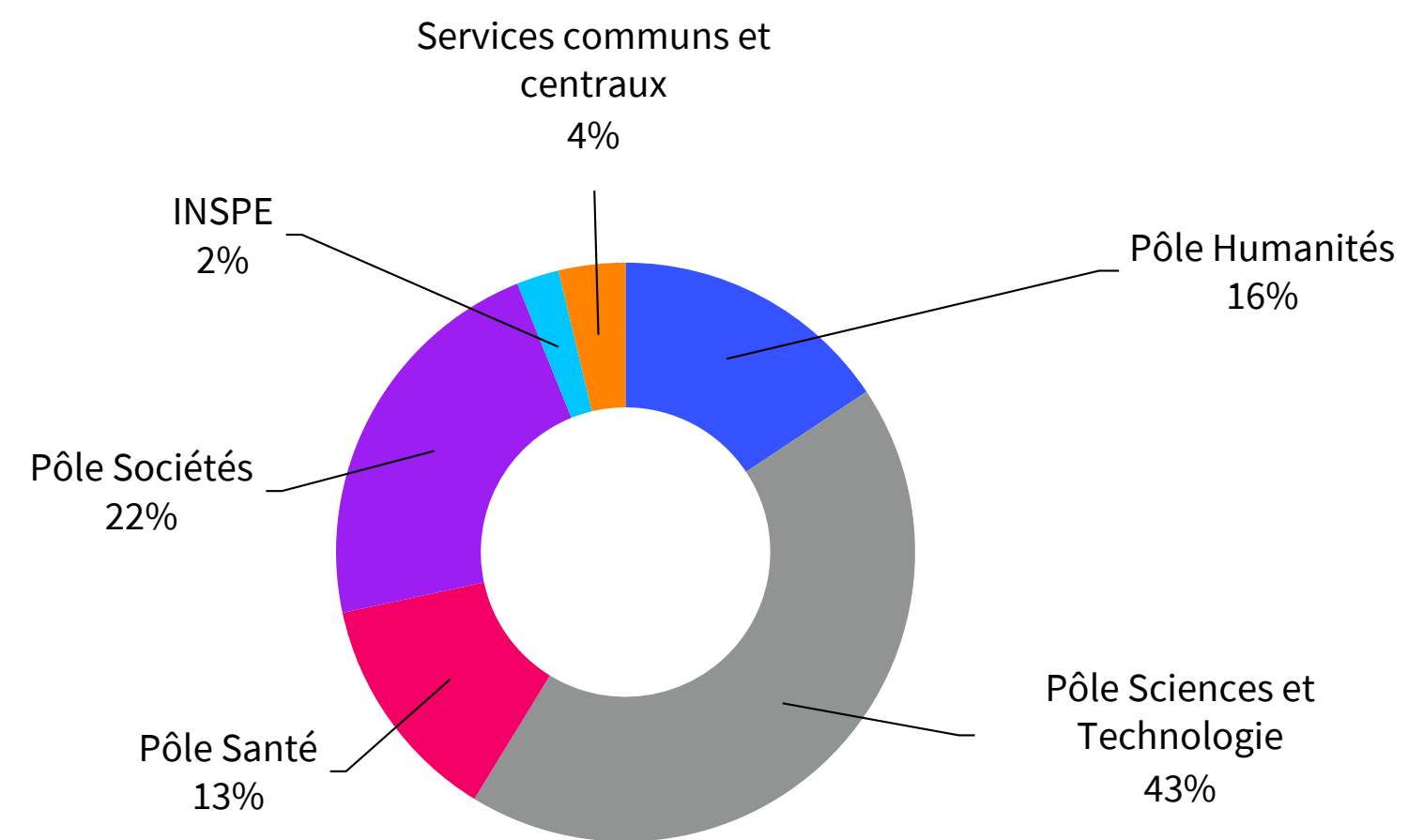
	EC-E Femme	EC-E Homme	Total EC-E
Nombre d'heures complémentaires rémunérées	54 403	88 623	143 025
Nombre d'EC-E rémunérés d'heures complémentaires	554	799	1 353
Moyenne des heures complémentaires rémunérées	98	111	106

Répartition des heures complémentaires des EC-E par pôle



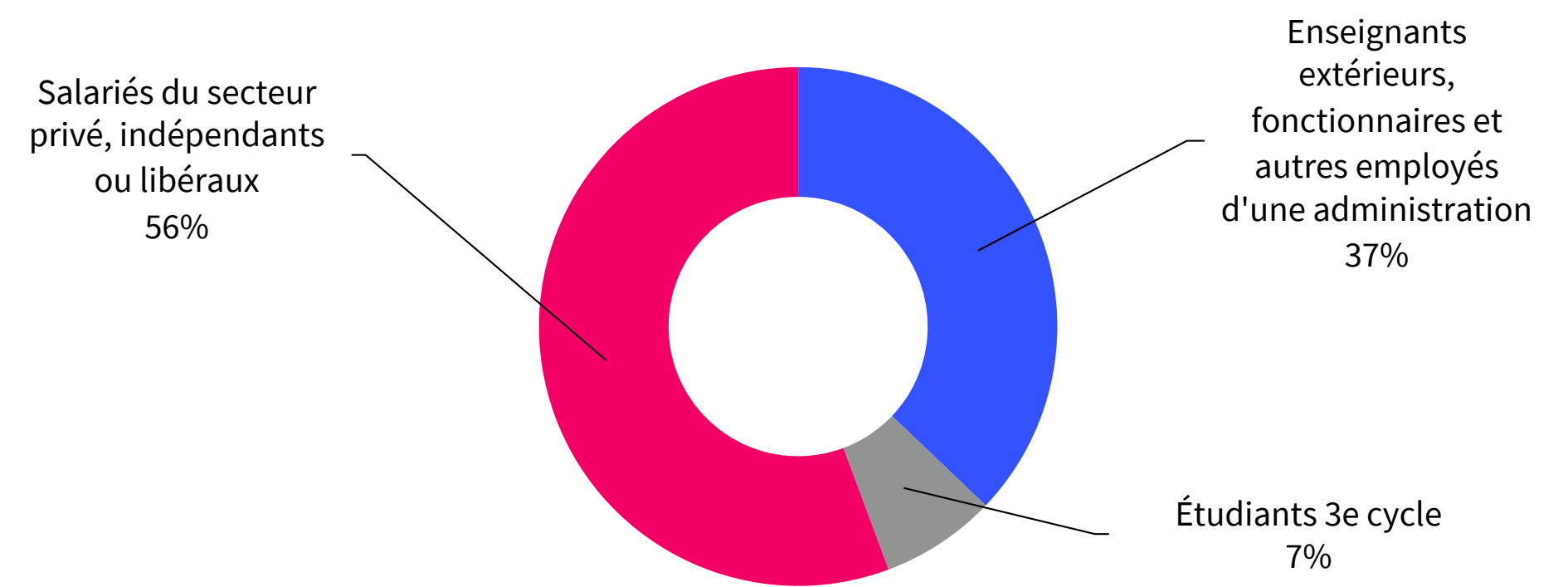
Année universitaire : 2020-2021

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



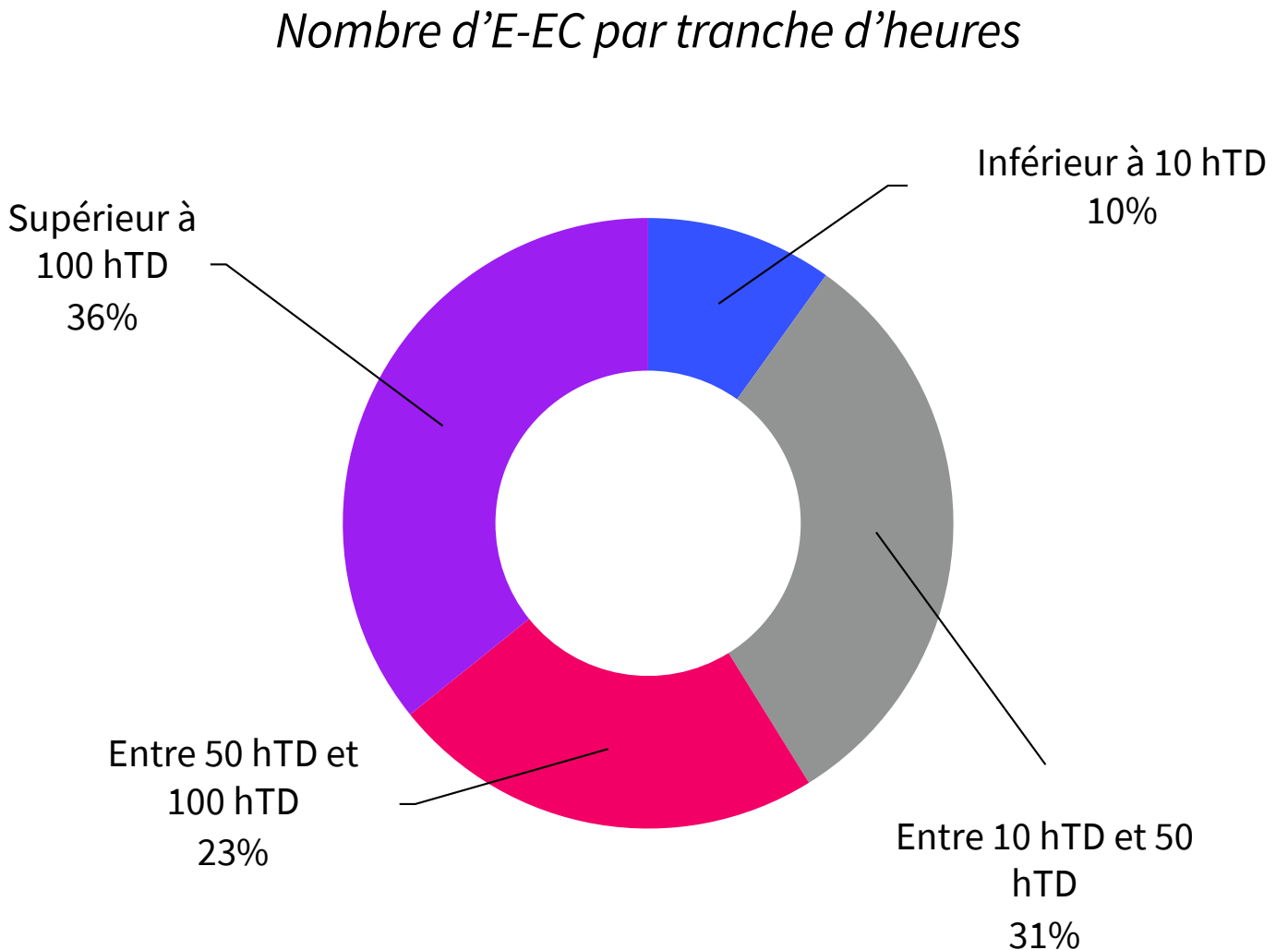
116 902 heures ont été payées à 3 470 chargés d'enseignement vacataires en 2020-2021.

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

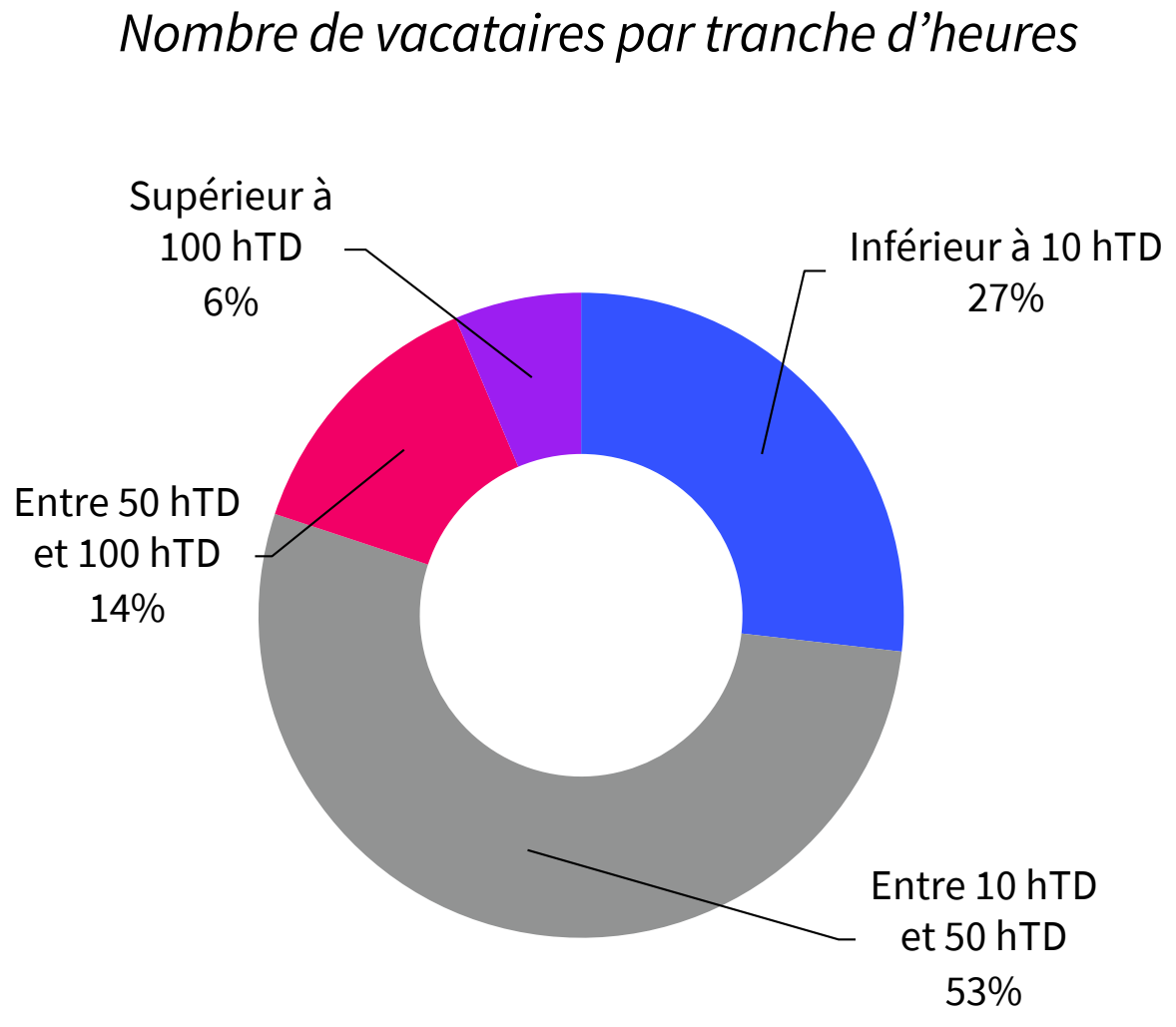


La majorité des personnels vacataires sont des salariés du secteur privé, des indépendants ou des professionnels libéraux.

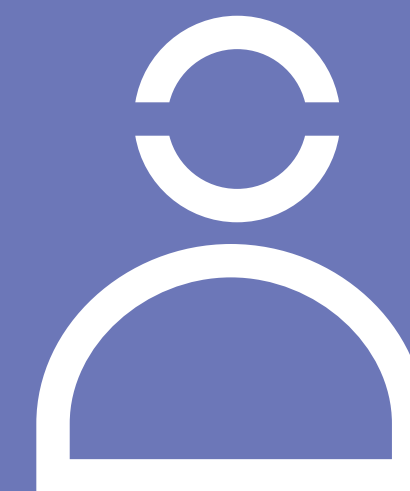
Répartition des heures complémentaires et des vacances payées par tranche d'heures



La majorité des EC-E sont rémunérés pour la réalisation de plus de 50hTD.



La majorité des chargés d'enseignement vacataire sont rémunérés de moins de 50 hTD.



4. Le dialogue social

59 Les instances représentatives du personnel

- 59 1. Le comité technique d'établissement (CTE)
- 60 2. La commission paritaire d'établissement (CPE)
- 61 3. La commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCP-ANT)
- 62 4. Le comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT)

64 Les contentieux, conflits et mouvements sociaux

4.1. Les instances représentatives du personnel

4.1.1. Le comité technique d'établissement (CTE)

Le Comité Technique d'Établissement est une instance consultative où sont examinées l'organisation et la gestion de la vie universitaire pour tous les personnels BIATSS et EC-E, de l'université.

Les représentants des personnels ont été désignés à l'issue des élections professionnelles du 6 décembre 2018.

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

4.1.1.2. 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.

4.1.1.1. Composition

Organisations syndicales	Titulaires	Suppléants	TOTAL	Répartition	
				Femme	Homme
UNSA Éducation	2	2	2+2	2	2
FSU	2	2	2+2	2	2
FERC Sup CGT	1	1	1+1	0	2
SGEN CFDT	2	2	2+2	2	2
SNPRESS FO	0	0	0	0	0
SNPTES	2	2	2+2	1	3
SUD Éducation	1	1	1+1	1	1
TOTAL	10	10	10+10	8	12

Composition au 1^{er} décembre 2021

4.1.1.3. Nombre de réunions du CTE en 2021

En 2021, le CTE s'est réuni 11 fois, dont 4 nouvelles convocations suite à un vote unanimement défavorable. Un représentant du personnel a consacré en moyenne 13 h 54 à la participation aux réunions du CTE. Ce temps recouvre la seule participation aux séances, il n'intègre pas le temps de préparation.

4.1.2. 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.

4.1.2.1. 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.

Le GROUPE II - AENES : corps de l'administration scolaire et universitaire et corps des adjoints administratifs des services déconcentrés.

Le GROUPE III - Bibliothèque : corps des personnels des bibliothèques, corps des personnels de documentation et corps des personnels de magasinage.

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

La parité syndicale de la CPE comprend 83 % de femmes et 17 % d'hommes.

Type de CPE	Cat.	A & I - UNSA		Ensemble pour la transparence de nos carrières		SNPTES		Répartition	
		Tit.	Suppl.	Tit.	Suppl.	Tit.	Suppl.	Femme	Homme
Groupe I - ITRF	A	0	0	1	1	1	1	2	2
	B	0	0	0	0	2	2	2	2
	C	0	0	1	1	1	1	4	0
Groupe II - AENES	A	2	2	0	0	0	0	3	1
	B	2	2	0	0	0	0	4	0
	C	1	1	1	1	0	0	4	0
Groupe III - Bibliothèque	A	0	0	2	2	0	0	4	0
	B	0	0	2	2	0	0	4	0
	C	0	0	2	2	0	0	3	1
TOTAL		5	5	9	9	4	4	30	6

Composition au 2 novembre 2020

4.1.2.2. 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.

4.1.2.3. Nombre de réunions en 2021

En 2021, 3 réunions de la CPE ont eu lieu qui se sont réparties comme suit :

- ITRF : 3
- AENES : 0
- Bibliothèques : 0

À ces réunions, il convient d'ajouter 1 CPE commune aux groupes I, II et III ainsi qu'à la CCP-ANT sur le mouvement interne.

Un représentant du personnel a consacré en moyenne 1 h 15 à la participation aux séances des CPE.

4.1.3. 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.

4.1.3.1. Composition

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

La parité syndicale de la CCP-ANT comprend 90 % de femmes et 10 % d'hommes.

Organisations syndicales	Titulaires	Suppléants	TOTAL	Répartition	
				Femme	Homme
UNSA Éducation	1	*	1+0	1	0
SUD Éducation	*	*	0+0	0	0
FERC Sup CGT	1	*	1+0	0	1
SGEN CFDT	1	1	1+1	2	0
FSU	1	1	1+1	2	0
SNPTES	2	1	2+1	3	0
Tirage au sort	*	1	0+1	1	0
TOTAL	6	4	6+4	9	1

*Composition au 19 octobre 2021 * Pas de suppléant désigné*

4.1.3.2. 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.

4.1.3.3. Nombre de réunions en 2021

La CCP-ANT s'est réunie une fois en 2021. L'ordre du jour portait sur le licenciement d'un agent contractuel pour insuffisance professionnelle.

4.1.4. 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.

4.1.4.1. Composition

En 2021, 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 dont 48 étaient pourvus en septembre 2021

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	Titulaires	Suppléants	Répartition membres titulaires		Répartition membres suppléants	
			Femme	Homme	Femme	Homme
CHSCT d'établissement	7	6	2	5	4	2
Centre-Loire	4	4	4	0	3	1
Tertre +Inspé	5	4	4	1	1	3
Lombarderie +Joffre-Chantrerie-Carquefou	5	5	3	2	2	3
Saint-Nazaire	3	1	0	3	0	1
La Roche-sur-Yon	3	1	2	1	0	1
TOTAL	27	21	15	12	10	11
Nbre de membres des CHSCT	48					

4 sièges n'ont pas été pourvus en 2020. À partir de septembre 2020, deux étudiants siègent au CHSCT d'établissement en tant que représentants des usagers.

4.1.4.2. 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 personnels et 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.

4.1.4.3. Nombre de réunions en 2021

En 2021, le CHSCT d'établissement s'est réuni à huit reprises, dont trois CHSCT d'établissement extraordinaire spécifiquement consacrés à la crise sanitaire liée au Covid-19. Un CHSCT conjoint établissement et spécial Tertre-Inspé a également été organisé.

La tenue des CHSCT d'établissement, en 2021, a été marquée par la crise sanitaire et ses évolutions.

Les CHSCT spéciaux se sont réunis au minimum à trois occasions.

La situation sanitaire et son impact sur l'organisation du travail (travail à distance notamment) a fortement complexifié l'organisation des visites des CHSCT en 2021.

	CHSCT d'établissement	Centre Loire	Tertre — Inspé	Lombarderie — Joffre — Chantrerie — Carquefou	Saint-Nazaire	La Roche-sur-Yon
	19/01/2021 CHSCT extraordinaire	09/04/2021	14/01/2021	18/03/2021	04/02/2021	16/02/2021
	15/03/2021	09/07/2021	25/03/2021	17/06/2021	03/06/2021	25/05/2021
	06/04/2021 CHSCT extraordinaire	09/11/2021	24/06/2021	18/11/2021	25/11/2021	23/09/2021
CHSCT	17/05/2021		28/06/2021 (CHSCT conjoint Tertre — Inspé et établissement)			25/11/2021
	14/06/2021		30/09/2021			
	28/06/2021 CHSCT conjoint Tertre — Inspé et établissement		25/11/2021			
	07/09/2021 CHSCT extraordinaire					
	04/10/2021					
	06/12/2021					
Visites	Visite-enquête sur le travail hors présentiel : expertise du vécu des agents en travail hors présentiel			Dépt des matériaux de Polytech en visio le 9/03/2021 et sur site le 16/03/2021 / Site de Saint-Aignan en visio le 19/05/2021 / Visite des stockages extérieurs de produits chimiques le 5/10/2021 sur le campus Lombarderie	Dépt Génie chimique — Génie des procédés de l'IUT de Saint-Nazaire - Bât. 5 et 9 le 25/03/2021	

4.2. Les contentieux, conflits et mouvements sociaux

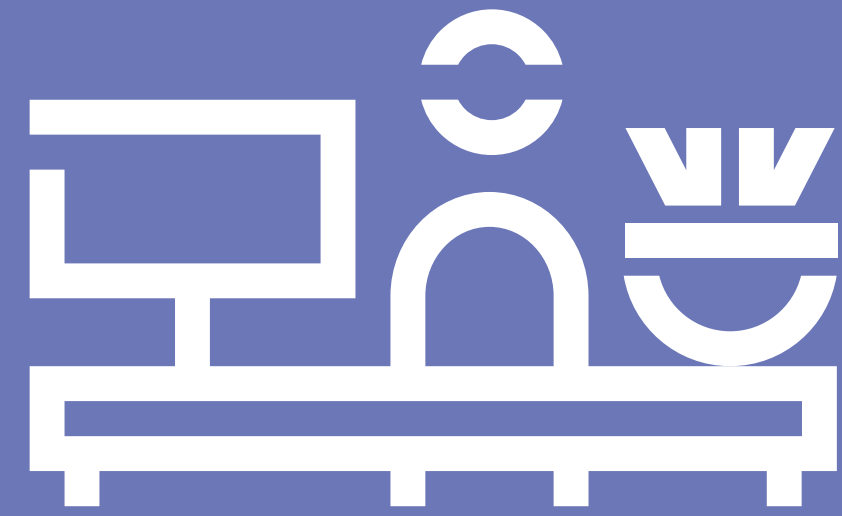
Situation des recours intentés par des personnels enseignants-chercheurs, enseignants, BIATSS et contractuels devant les juridictions en 2021 :

- 19 affaires étaient en cours d'instruction en 2021 auprès des juridictions administratives, 5 ont été introduites au cours de l'année, et une était terminée au 31 décembre 2021 :
 - 4 recours pour excès de pouvoir formés par des personnels BIATSS (3 par le même agent) ;
 - 2 recours de plein contentieux formés par un personnel BIATSS et par un agent contractuel ;
 - 10 recours pour excès de pouvoir formés par des personnels enseignant-chercheur (5 par le même enseignant) et un enseignant ;
 - 1 recours de plein contentieux formé par un enseignant-chercheur ;
 - 1 recours pour excès de pouvoir formé par un enseignant contractuel ;
 - 1 recours pour excès de pouvoir formé par un doctorant contractuel.
- Une ordonnance a été rendue en 2021 par le Tribunal administratif de Nantes : désistement d'un enseignant-chercheur de sa requête.

Recensement des jours de grèves et du nombre de personnels grévistes - année 2021

	Nombre d'agents en grève									
	BIATSS		BIB		Enseignants		Total par jour			
	H	F	H	F	H	F	H	F	TOTAL	
	26/01/2021	1	3	5	11	1	3	7	17	24
	04/02/2021	1	0	2	7	1	0	4	7	11
	31/03/2021	0	0	2	0	0	0	2	0	2
	06/04/2021	0	0	2	0	0	0	2	0	2
Jours de grève en 2021	Du 06/07 au 04/09/2021	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Du 04/09 au 24/10/2021	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	23/09/2021	0	2	2	2	0	1	2	5	7
	05/10/2021	4	7	6	11	1	1	11	19	30
	Du 25/10 au 19/12/2021	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	25/11/2021	0	1	2	0	0	0	2	1	3
	Du 20/12/2021 au 20/02/2022	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total H/F 2021	6	13	21	31	3	5	30	49	79
TOTAL général	7 jours	19		52		8		79		

L'année 2021, marquée par la crise sanitaire, a enregistré une baisse significative du nombre de grévistes : 334 contre 718 en 2019.



5. Les conditions de travail et la qualité de vie au travail

66

Le temps de travail

- 66 1. Les aménagements horaires
- 66 2. Travail à temps partiel des personnels titulaires et stagiaires
- 69 3. Les congés et les taux d'absentéisme
- 72 4. Le compte épargne temps (CET)
- 73 5. Les décharges

75

La santé et la sécurité au travail

- 75 1. Évolution des accidents du travail
- 75 2. Les accidents de travail et les maladies professionnelles
- 77 3. Causes des accidents de services, travail et trajets(avec et sans arrêt)
- 78 4. Les personnels en situation de handicap et les dispositifs d'accompagnement

81

Les dispositifs d'amélioration des conditions de vie et de l'environnement au travail

- 81 1. L'action de la médecine de prévention
- 82 2. Les services sociaux offerts aux personnels
- 84 3. Principales actions engagées en faveur de la qualité de vie au travail

99

De l'Université de Nantes à Nantes Université

5.1. 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 ».

5.1.1. 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 congés spécifiques au titre de la RTT	0	1,5	3	4	5,5

5.1.2. 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.

5.1.2.1. Travail à temps partiel des EC-E

Effectifs EC-E à temps partiel par quotité

TYPE EC-E	Quotités	Nombre d'agents		
		2019	2020	2021
Ens. 2 nd degré	0,5	2	4	2
	0,6			
	0,7			1
	0,8	4	5	7
	0,9		1	1
	TOTAL	6	10	11
Ens. Chercheurs	0,5			1
	0,6	1		
	0,7	2	1	2
	0,8	6	4	5
	0,9	1	1	
	TOTAL	10	6	8
TOTAL		16	16	19

Motifs de temps partiels pour les EC-E

	Temps partiel sur autorisation	Temps partiel de droit
Femme	11	5
Homme	1	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	16	606	622
	Homme	3	931	934
TOTAL		19	1 537	1 556

La part des agents à temps partiel au sein de la population enseignante reste faible (1,2%).

5.1.2.2. Travail à temps partiel des BIATSS

Effectifs BIATSS titulaires et contractuels à temps partiel

STATUT	Cat. FP	Type de contrat	Nombre d'agents		
			2019	2020	2021
BIATSS Contractuel	A	CDD	8	9	10
		CDI	6	9	10
	B	CDD	2	2	2
		CDI	3	3	1
	C	CDD	3	4	3
		CDI	6	4	3
TOTAL			28	31	29
BIATSS Titulaire	A		32	32	32
	B		36	34	30
	C		62	62	56
	TOTAL			130	128
TOTAL			158	159	147

Les agents de catégorie C continuent de représenter la majorité des agents BIATSS travaillant à temps partiel (42 %, contre 44 % en 2020). En 2021, les titulaires représentent 80,3 % des BIATSS travaillant à temps partiel.

Motifs des temps partiels pour les BIATSS titulaires par genre

	Temps partiel handicap	Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Femme	6	13	84
Homme	1	2	12

118 BIATSS titulaires travaillent à temps partiel en 2021, contre 128 en 2020. Près de la moitié d'entre eux sont des agents de catégorie C.

29 BIATSS contractuels travaillent à temps partiel en 2021, deux tiers d'entre eux sont des agents de catégorie A.

Motifs des temps partiels pour les BIATSS contractuels par genre

	Temps partiel handicap	Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Femme	0	10	15
Homme	1	3	0

Les BIATSS contractuels qui exercent à temps partiel ne représentent que 3,5% de l'ensemble des personnels contractuels BIATSS de l'établissement (hors tuteurs étudiants). Ce chiffre est en légère baisse par rapport à 2020 (4%) mais en hausse sur plusieurs années (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	28	153	181
	H	4	147	151
B	F	26	188	214
	H	4	110	114
C	F	49	289	338
	H	7	117	124
TOTAL		118	1 004	1 122

Les agents de catégorie C continuent de représenter la majorité des agents titulaires à temps partiel (41 %). Les agents des catégories A représentent 30 % et les agents catégorie B représentent 29 % des agents titulaires à temps partiel.

5.1.2.3. Travail à temps non complet des personnels contractuels

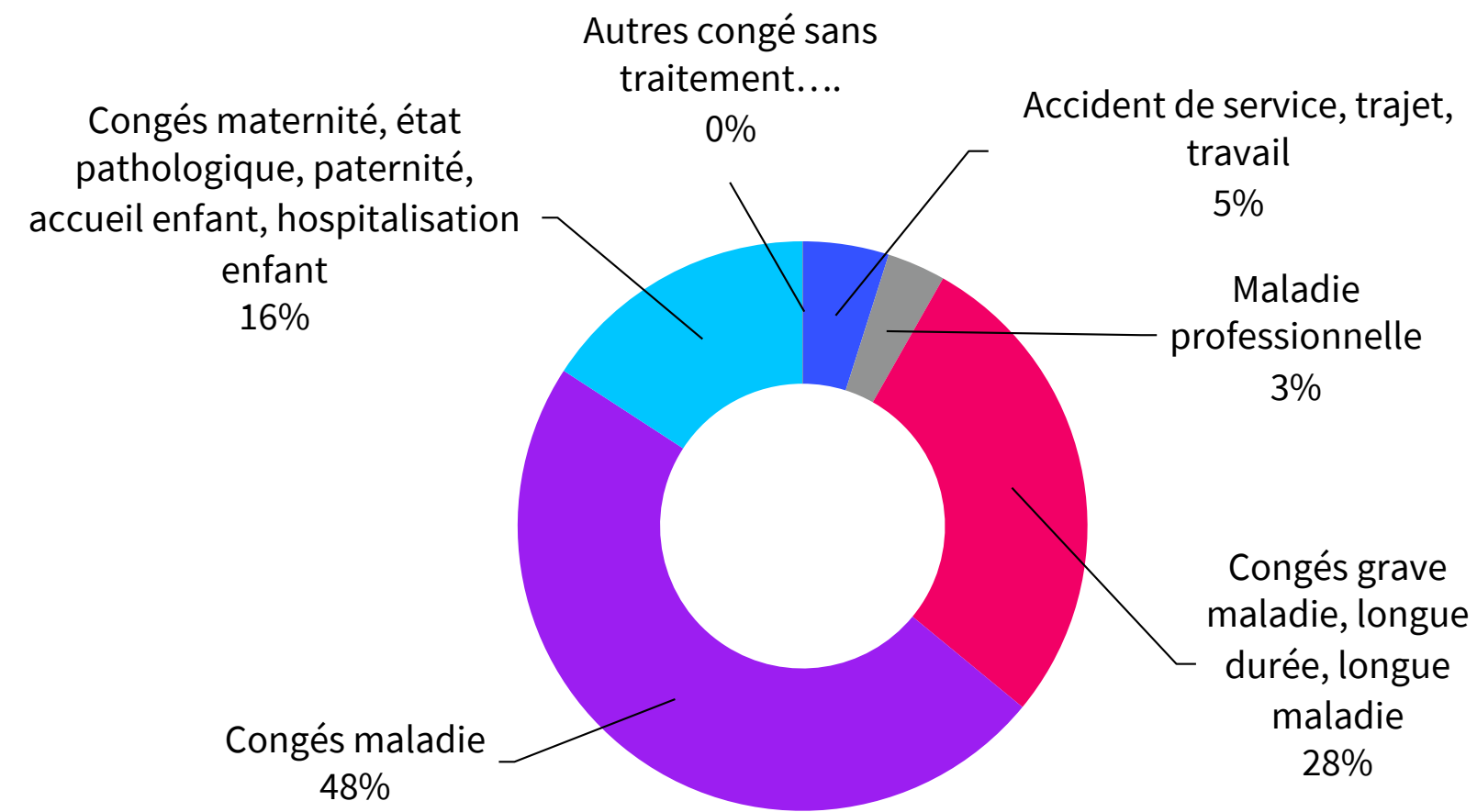
Un agent à temps non complet effectue une durée hebdomadaire inférieure à 35 heures sur un emploi qui ne nécessite pas un temps complet.

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, on dénombre au total 122 agents à temps incomplet (contre 130 agents en 2020). Sur la population des enseignants et enseignants-chercheurs, on compte 68 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 54 sur l'année 2020.

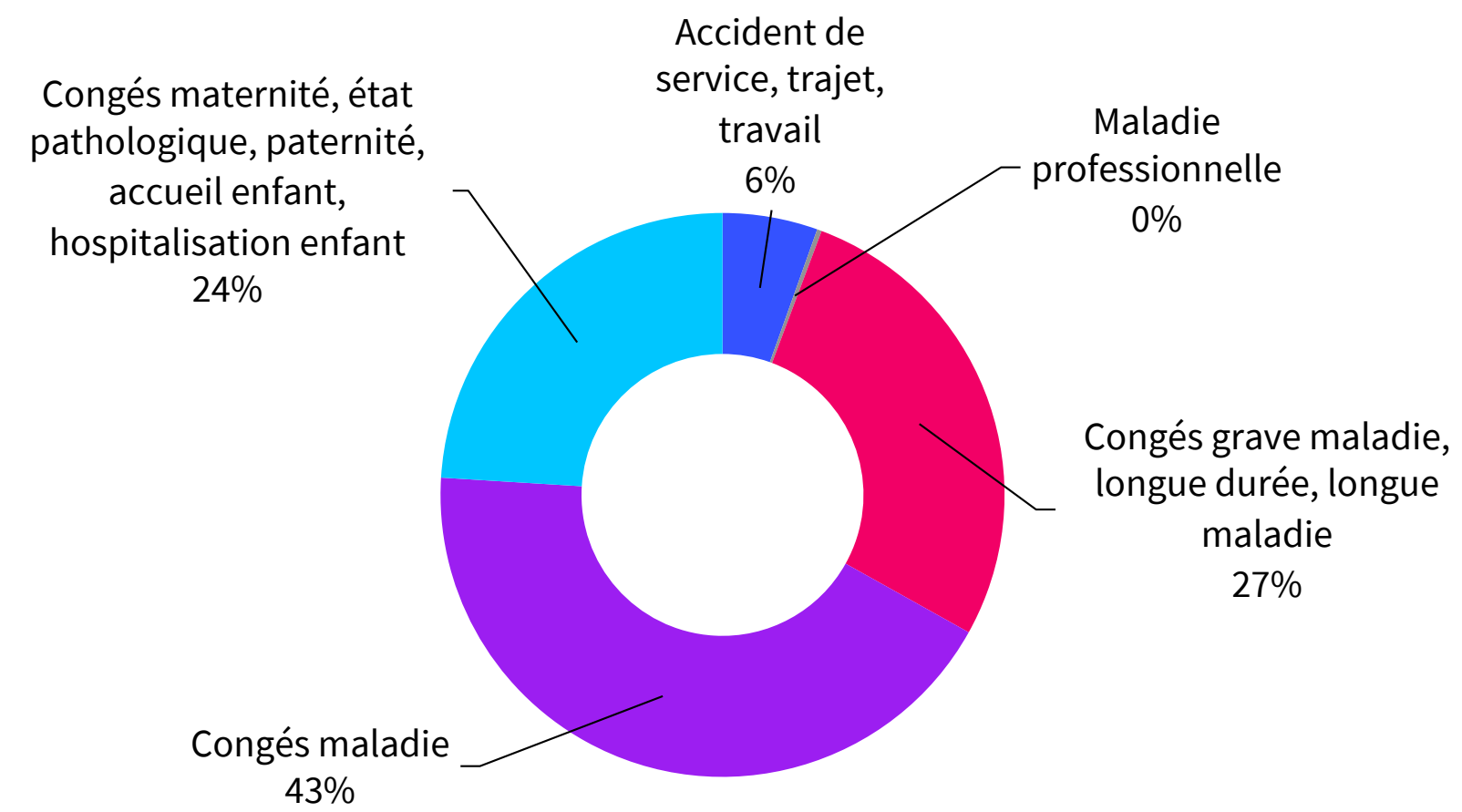
5.1.3. Les congés et les taux d'absentéisme

Nombre de jours d'absence chez les personnels BIATSS



Catégorie	Sous catégorie	Nb de jours d'absence calendaire	Taux absentéisme	Nb d'arrêts (arrêts et prolongations)
Congé maladie	Congé maladie	14 434	2,22 %	1 296
Congés grave maladie, longue durée, longue maladie	Congé grave maladie	365	0,06 %	3
	Congé longue durée	2 686	0,41 %	22
	Congé longue maladie	5 257	0,81 %	31
	TOTAL	8 308	1,28 %	56
Congés maternité, état pathologique, paternité, accueil enfant, hospitalisation enfant	Congé maternité	4 281	0,66 %	46
	Congé pater - accueil enfant	296	0,05 %	28
	Congé pater. enf. hospitalisé	0	0,00 %	0
	État Pathologique	158	0,02 %	12
	TOTAL	4 735	0,73 %	86
Accidents de service, trajet, travail	Accident de service	669	0,10 %	24
	Accident de trajet	447	0,07 %	11
	Accident du travail	349	0,05 %	13
	TOTAL	1 465	0,23 %	48
Autres congés sans traitement	Autres congés sans traitement	0	0,00 %	0
Maladie professionnelle	Maladie professionnelle	993	0,15 %	17
Taux d'absentéisme des personnels BIATSS		29 935	4,61 %	1 503

Nombre de jours d'absence chez les personnels EC-E



Catégorie	Sous catégorie	Nb de jours d'absence calendaire	Taux absentéisme	Nb d'arrêts (arrêts et prolongations)
Congés maladie	Congé maladie	5 345	0,68 %	357
Congés grave maladie, longue durée, longue maladie	Congé grave maladie	0	0,00 %	0
	Congé longue durée	1 356	0,17 %	12
	Congés longue maladie	2 058	0,26 %	23
	TOTAL	3 414	0,43 %	35
Congés maternité, état pathologique, paternité, accueil enfant, hospitalisation enfant	Congé maternité	2 517	0,32 %	32
	Congé pater - accueil enfant	360	0,05 %	37
	Congé pater. enf. hospitalisé	0	0,00 %	0
	État Pathologique	118	0,02 %	9
	TOTAL	2 995	0,38 %	78
Accidents de service, trajet, travail	Accident de service	177	0,02 %	10
	Accident de trajet	491	0,06 %	11
	Accident du travail	12	0,00 %	2
	TOTAL	680	0,09 %	23
Autres congés sans traitement	Autres congés sans traitement	308	0,04 %	18
Maladie professionnelle	Maladie professionnelle	33	0,00 %	2
Taux d'absentéisme des personnels BIATSS		12 434	1,58 %	493

Évolution du taux d'absentéisme relatif à la maladie ordinaire

Titulaires	2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	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	0,56 %	1,97 %	0,72 %	2,49 %	0,71 %	2,43 %	0,65 %	2,60 %	0,96 %	2,65 %	0,96 %	2,48 %	0,76 %	2,29 %	0,79 %	2,15 %	0,86 %	2,66 %
Taux absentéisme global	1,12 %		1,43 %		1,41 %		1,46 %		1,66 %		1,59 %		1,40 %		1,35 %		1,60 %	
Contractuel	2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	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	0,39 %	1,19 %	0,64 %	1,49 %	0,48 %	1,62 %	0,60 %	1,66 %	0,51 %	2,10 %	0,43 %	1,71 %	0,65 %	1,71 %	0,20 %	1,84 %	0,28 %	1,61 %
Taux absentéisme global	0,74 %		1,02 %		0,99 %		1,10 %		1,27 %		1,05 %		1,19 %		1,05 %		0,97 %	
TOTAL	2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	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	0,51 %	1,73 %	0,70 %	2,18 %	0,65 %	2,18 %	0,64 %	2,29 %	0,84 %	2,46 %	0,81 %	2,22 %	0,73 %	2,08 %	0,62 %	2,03 %	0,68 %	2,22 %
Taux absentéisme global	1,01 %		1,31 %		1,29 %		1,35 %		1,54 %		1,42 %		1,33 %		1,25 %		1,38 %	

5.1.4. 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 tableau rend compte de l'état des CET au 31/10/2021 compte tenu de :

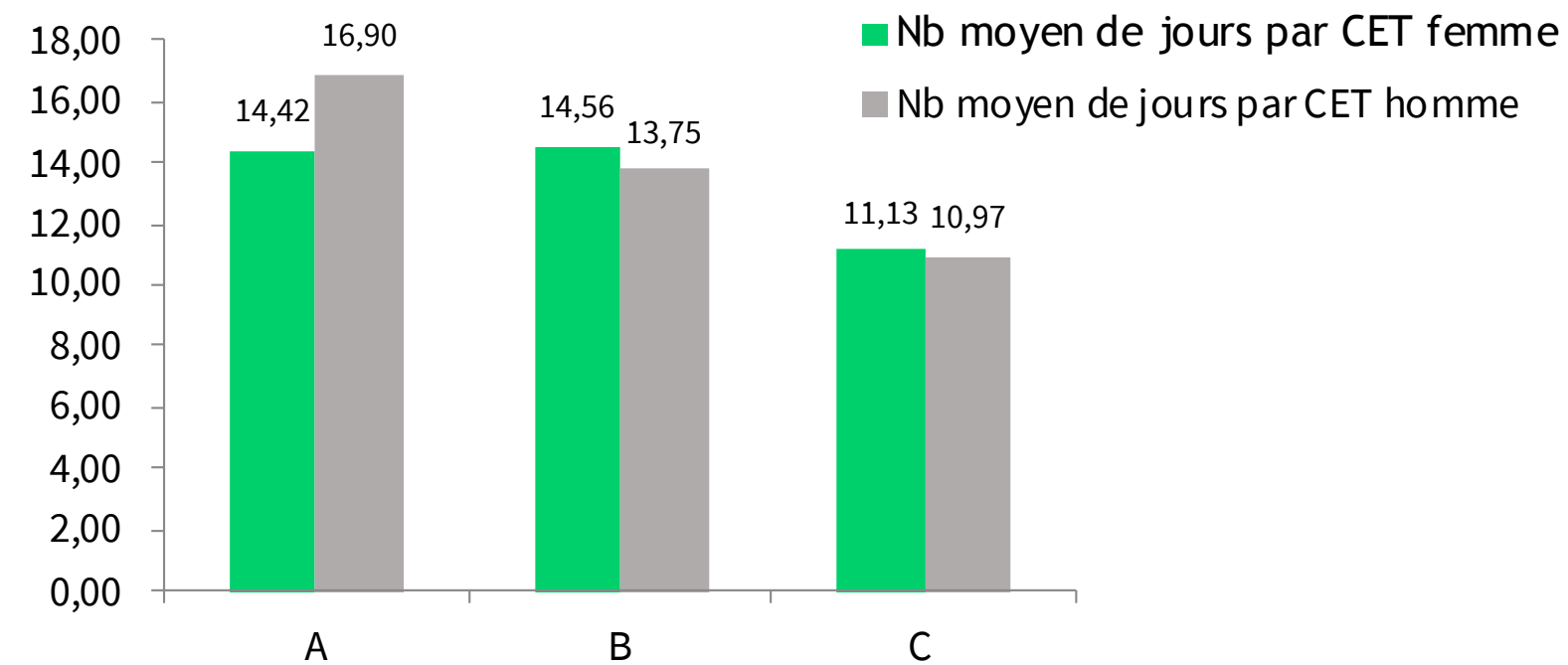
- la campagne de dépôt de janvier 2021 (congés annuels restant à l'issue de l'année 2019/2020)
- des jours consommés en congés jusqu'au 31/10/2021
- des entrées / sorties des agents jusqu'au 31/10/2021.

Le graphique rend compte de la campagne de dépôt de janvier 2021 et des choix formulés par les agents concernant l'utilisation des jours déposés (indemnisation, valorisation RAFP, maintien en jours de congé). Un point est fait également sur les congés pris au titre des jours en stock sur le CET.

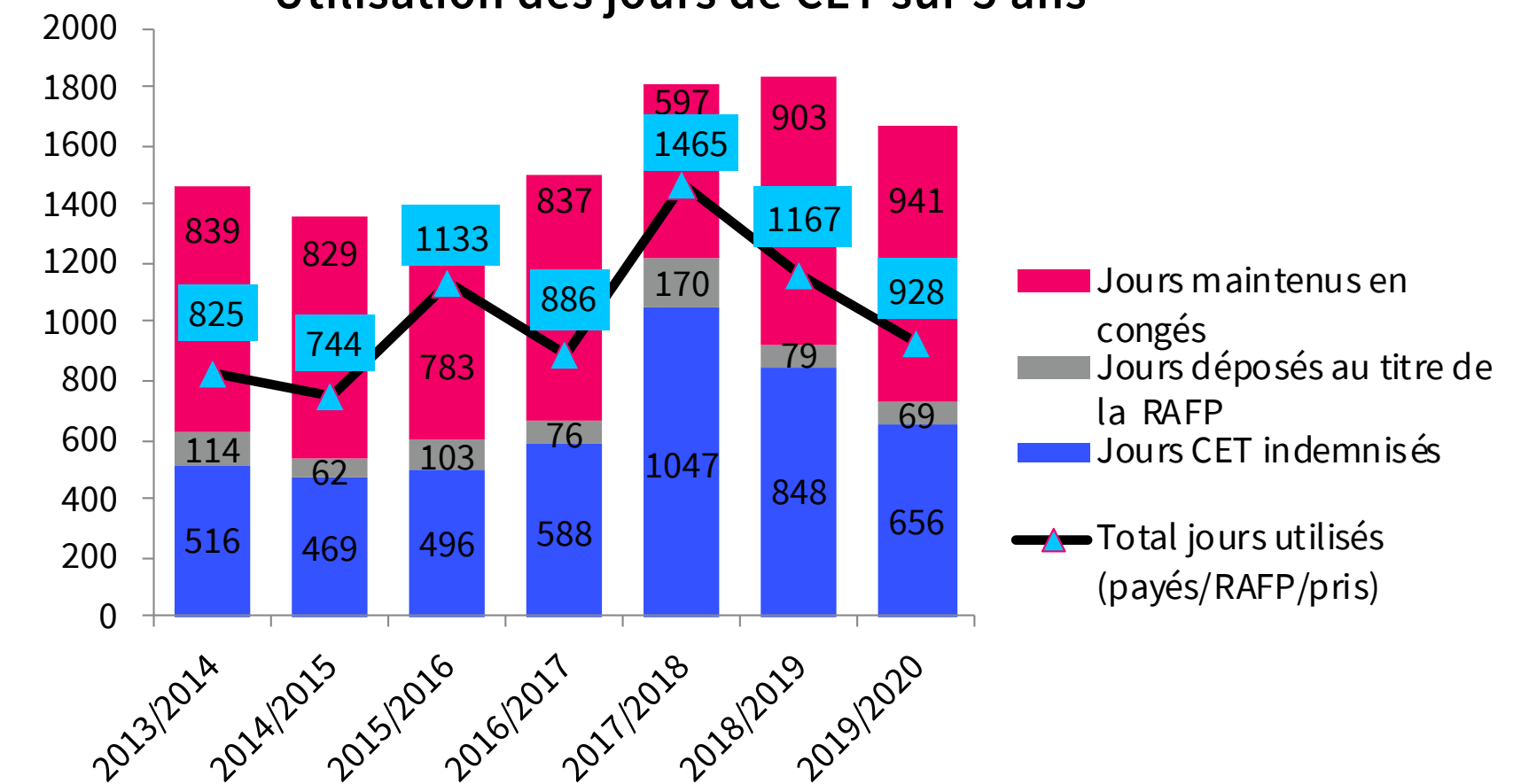
Évolution du nombre d'agents titulaires d'un CET

Catégorie	Total des agents								
	Période de référence 2017/2018			Période de référence 2018/2019			Période de référence 2019/2020		
	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	183	2 609	14,26	223	3 213	14,41	235	3 644	15,51
B	110	1 482	13,47	116	1 575	13,58	120	1 718	14,32
C	131	1 358	10,37	135	1 398	10,36	131	1 453	11,09
TOTAL	424	5 449	12,85	474	6 186	13,1	486	6 815	14,02

Nb moyen de jours par CET en 2019-2020 par genre



Utilisation des jours de CET sur 5 ans



L'évolution à la hausse du nombre d'agents détenteurs d'un CET se confirme (486 contre 474 en 2020, 424 en 2019), à mettre au regard notamment de l'évolution à la hausse des effectifs de l'établissement.

Le nombre de jours moyen par CET augmente encore cette année (14,02 contre 13,1 en 2020 et 12,85 en 2019).

Le nombre de jours maintenus en congés est plus important que sur la période de référence précédente (941 contre 903 jours en 2020, 597 en 2019). À l'inverse, le nombre de jours de CET indemnisés diminue (656 contre 848 en 2020, 1047 en 2019) mais reste à un niveau élevé au regard des 6 dernières années.

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.

5.1.5. 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 certains vice-présidents.

Les décharges sont statutaires et de plein droit pour les enseignant-es-chercheur-es qui exercent les fonctions de directeurs 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 enseignants-chercheurs.

La décharge syndicale correspond à un crédit d'heures accordé par le

ministère aux personnels titulaires de mandats électifs. Une décharge syndicale est également attribuée aux membres des CHSCT pour leur permettre de remplir leurs missions.

Des réductions de service peuvent être accordées aux enseignants qui :

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

Compte tenu de la création de Nantes Université et la nomination au 7 janvier 2022 de l'équipe politique par le conseil d'administration de Nantes Université, une intégration des données relatives à l'année universitaire 2021-2022 ne pouvaient être exhaustive au 31 décembre 2021. Ainsi, sont présentées les données relatives à l'année universitaire 2020-2021 pour cette édition du RSU.

Répartition des décharges par pôle pour les EC-E

Pôles	2020-2021					
	Nb d'agents	Nb d'heures	Nb Femme	Nb heures Femme	Nb Homme	Nb d'heures Homme
Pôle Sociétés	10	826	9	698	1	128
Inspé	14	856	9	432	5	424
Pôle Humanités	25	1 710	14	806	11	904
Pôle Santé	6	366	2	31	4	335
Pôle Sciences et technologie	44	2 670	16	843	28	1 827
Services universitaires	0	0	0	0	0	0
TOTAL	99	6 428	50	2 811	49	3 618

Répartition des décharges par pôle pour les BIATSS

Pôles	2020-2021					
	Nb d'agents	Nb d'heures	Nb Femme	Nb heures Femme	Nb Homme	Nb d'heures Homme
Pôle Sociétés	2	126	1	63	1	63
Inspé	2	207	2	207	0	0
Pôle Humanités	3	349	3	349	0	0
Pôle Santé	10	1 326	9	1 200	1	126
Pôle Sciences et technologie	22	3 202	7	369	15	2 833
Services universitaires	8	805	3	410	5	395
TOTAL	47	6 014	25	2 597	22	3 390

Tableau des décharges en fonction du statut des bénéficiaires

Statut	2020-2021		
	Nb d'agents	Nb Femme	Nb Homme
Titulaire	139	74	65
Contractuel	7	1	6
TOTAL	146	75	71

Décharges pour les BIATSS

Motif décharge	Nombre d'heures de décharges 2020-2021		
	Total	Femme	Homme
Décharge syndicale	2 752	403	2 349
Décharge CHSCT (2018-crédation d'une rubrique séparée)	3 262	2 069	1 194
TOTAL	6 014	2 471	3 543

Décharges d'enseignement pour les EC-E

Type de décharge	Nombre d'heures de décharges 2020-2021		
	TOTAL	Femme	Homme
Aménagement de service pour raison de santé	128	128	0
Autre décharge réglementaire	1 041	153	888
Autres vice-présidents	1 664	896	768
Chargé de mission	32	0	32
Conseiller du président	0	0	0
Conversion de prime PEDR	0	0	0
Décharge statutaire	306	218	88
Décharge syndicale	641	232	409
Dir. et dir. adj. d'école doctorale	0	0	0
Directeur de laboratoire	64	0	64
Mission spécifique de recherche	129	48	81
Modulation service	478	351	127
Nouveaux MCF	552	216	336
Stat. plein droit : dir. Institut/école	0	0	0
Stat. plein droit : président, VP, dir.	356	0	356
Stat. sur demande : dir. UFR	800	448	352
Décharges CHSCT (2018-crédation d'une rubrique séparée)	231	116	116
Grève	6	4	1
TOTAL	6 428	2 811	3 618

5.2. La santé et la sécurité au travail

5.2.1. Évolution des accidents du travail

Le tableau ci-après reprend les évolutions de l'accidentologie depuis 2019.

Année	2019	2020	2021
Nombre AT avec arrêt	19	13	15
Taux de fréquent (Tf)	3,1	2,11	2
Taux de gravité (Tg)	0,06	0,08	0,05
Jours d'arrêt	340	463	345

Pour mesurer l'évolution et l'importance des accidents de service et de travail (AS et AT), deux indicateurs sont calculés :

- Le taux de fréquence (Tf) : qui correspond au nombre d'accidents du travail et de service avec arrêt par million d'heures travaillées sur une année.
- Le taux de gravité (Tg) : qui correspond au nombre de jours d'incapacité temporaire (liés à ces accidents du travail et de service) par millier d'heures travaillées au cours d'une année.

Par conséquent, cela signifie que plus le taux de fréquence est élevé, plus les déclarations d'accidents de travail et de service avec arrêt sont nombreuses. Pour ce qui est du taux de gravité, plus il est élevé, plus le nombre de jours d'arrêt par déclaration d'accident est important. En conséquence, l'évolution de ces deux taux est à comparer à leur valeur des années antérieures.

5.2.2. Les accidents de travail et les maladies professionnelles

Quelques définitions préalables :

- Accident de service (AS) : accident survenu par le fait ou à l'occasion du service d'un fonctionnaire, ils peuvent être avec arrêt (ASAA) ou sans arrêt (ASSA),
- Accident du travail (AT) : accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail de toute personne salariée ou travaillant à quelque titre que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. À l'université, ces accidents concernent les personnels non permanents, hors vacataires. De même, ils peuvent être avec arrêt (ATAA) ou sans arrêt (ATSA),
- Accident de trajet (TR) : accident survenu pendant le trajet d'aller et retour entre la résidence principale ou entre le lieu de travail et le lieu habituel de prise de repas. On distingue les accidents de trajet avec arrêt ou sans arrêt (TRAA ou TRSA),

- Maladie professionnelle (MP) : la maladie professionnelle doit être la conséquence directe d'une exposition à un risque physique, chimique, biologique ou bien résulter des conditions dans lesquelles l'agent exerce son activité professionnelle. Ces maladies professionnelles sont répertoriées dans des « tableaux » annexés au Code de la Sécurité Sociale.

Les résultats par typologie sont les suivants :

- Maladies professionnelles (MP) : 2 MP déclarées en 2021, totalisant 418 jours d'arrêt de travail.
- Accidents du travail (AT) et de service (AS) cumulés : 35 accidents déclarés, dont 15 avec arrêt de travail, totalisant 345 jours d'arrêt de travail.
- Accidents de trajet déclarés : 28 accidents de trajet déclarés dont 14 avec arrêt, totalisant 634 jours d'arrêt de travail.

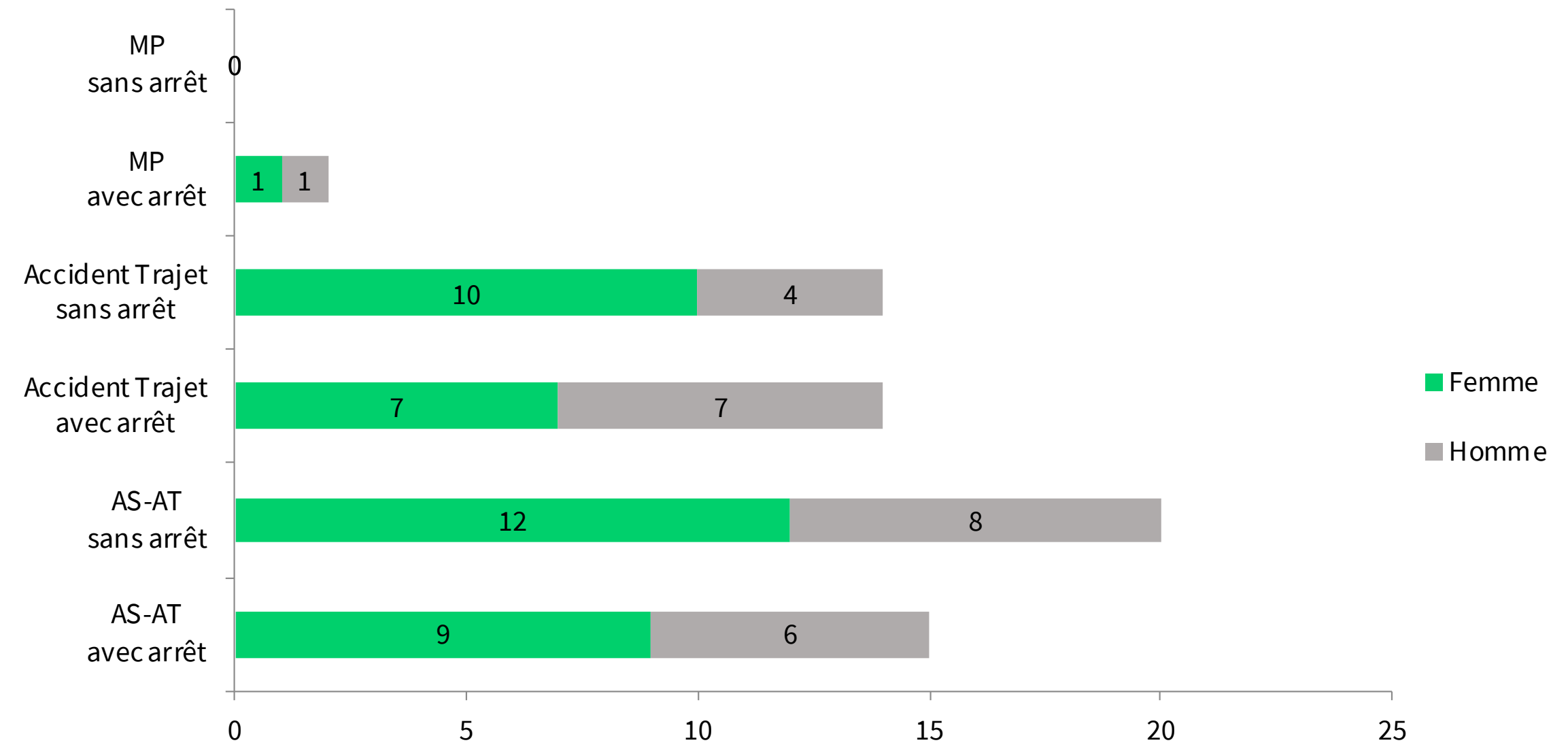
Globalement, on constate que le nombre total de déclarations en 2021 est supérieur à 2020, mais inférieur à 2019. Il en est de même pour le nombre total de déclarations avec arrêt et sans arrêt. Cependant, on constate toutefois que le nombre total de jours d'arrêts est supérieur à 2020 et 2019. Cela peut s'expliquer par les deux déclarations de maladies professionnelles qui ont occasionné 418 jours d'arrêt de travail. Celles-ci ne représentent que 3 % sur le nombre total de déclarations, mais 30 % du nombre total de jours d'arrêt.

De plus, on peut voir qu'il y a plus d'accidents de travail ou de service (35 déclarations) que d'accidents de trajet (28 déclarations). Pourtant, on constate que le nombre de jours d'arrêt est plus important pour les accidents de trajet (634 jours) que les accidents de travail ou de service (345 jours).

8 accidents ont nécessité plus de 50 jours d'arrêt, dont 1 (accident de trajet) qui a dépassé 200 jours d'arrêt. Sur ces 8 accidents, 6 sont des accidents de trajet.

En prenant en compte uniquement les déclarations d'accidents, on remarque que 44 % des déclarations sont des accidents de trajet ; pourtant, ils représentent 65 % des jours d'arrêts.

Nombre d'accidents de travail et de maladies professionnelles déclarés en 2021 par genre



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

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

Comme les années précédentes, les chutes de plain-pied (glissade, élément au sol, trou, dénivélé, chute d'escalier...) représentent une part importante dans le nombre de déclarations d'accidents de travail et de service avec ou sans arrêt (respectivement 45% et 35%) soit 16 déclarations sur 35 en 2021. 4 accidents sont causés par des objets qui sont tombés sur un agent (accroché au mur, rangé en hauteur...). 9 déclarations d'accidents sont liées à des manipulations d'objets.

De plus, on constate que 50% des accidents de trajet sont des trajets à vélo. Néanmoins, ces accidents ne représentent que 28% du nombre de jours d'arrêt engendrés.

Sur les 14 accidents de vélo, 4 sont causés par une collision avec un autre type de véhicule (voiture, moto, vélo) ou un piéton. Les 10 autres sont liés à des chutes, glissades (sur feuille, sur zone mouillée), perte de contrôle...

Les autres accidents de trajet concernent des agents qui se déplacent en voiture, en trottinette, en tram ou encore à moto / scooter ou lors de circulation à pied...

Causes des accidents du travail/ de services

Cause	2021			
	Avec arrêt		Sans arrêt	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Heurt	1	1	1	0
Contact - Exposition	0	1	1	0
Manutention	1	2	4	2
Chute d'objets	0	0	1	3
Chute de plain pied	7	2	5	2
Autre	0	0	0	1
TOTAL	9	6	12	8

Causes des accidents de trajet

Cause	2021			
	Avec arrêt		Sans arrêt	
	Femme	Homme	Femme	Homme
À pied	3	3	3	0
Trottinette	2	1	0	0
Vélo	2	2	7	3
Moto	0	0	0	1
Voiture	0	1	0	0
Tram	0	0	0	0
TOTAL	7	7	10	4

5.2.4. Les personnels en situation de handicap et les dispositifs d'accompagnement

5.2.4.1. Les effectifs des personnels en situation de handicap

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 31/12/N-1 selon les critères définis par le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).

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

Au 31/12/2021, le taux d'emploi direct de l'établissement était de 4,12 % (contre 4,04 % au 31/12/2020).

En 2021, 2 recrutements BIATSS par la voie contractuelle ont été formalisés. Il y a eu 1 commission de titularisation BOE en 2021.

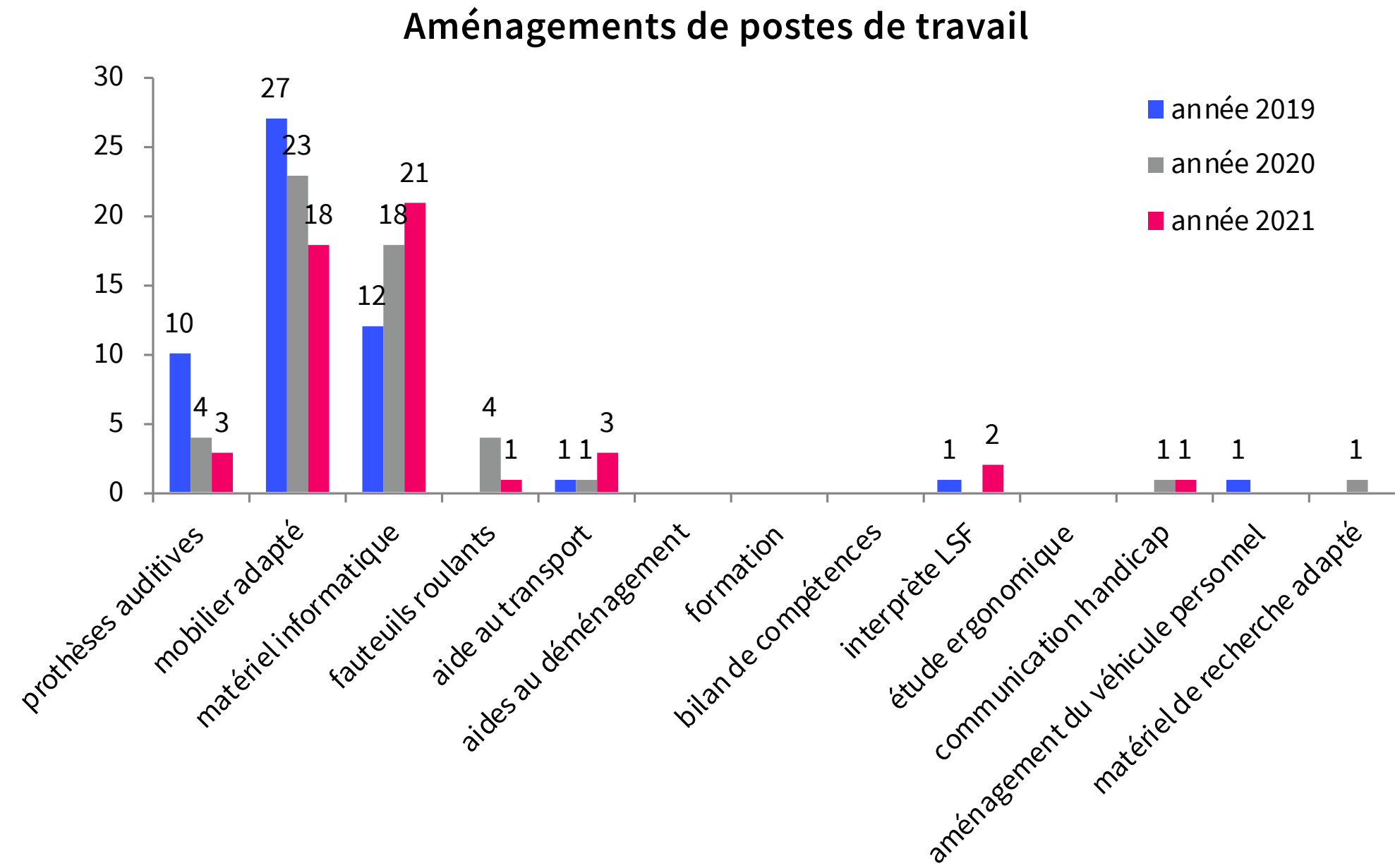
8 agents BOE (5 femmes et 3 hommes) ont été recrutés par l'université hors dispositifs spécifiques: mutations, remplacements ponctuels, surcroît d'activité.

	Catégorie FP	2019	2020	2020 dont EC-E	2021	2021 dont EC-E
Femme	A	21	28	20	34	22
	B	16	20	0	23	0
	C	41	39	0	40	0
Sous-total		78	87	20	97	22
Homme	A	35	37	22	40	23
	B	8	7	0	9	0
	C	22	22	0	18	0
Sous-total		65	66	22	67	23
TOTAL		143	153	42	164	45

5.2.4.2. 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'assistant social des personnels, avec la garantie du respect de la confidentialité des échanges. Les informations ou événements relayés par le secrétariat d'État chargé des personnes handicapées apparaissent régulièrement dans les actualités publiées sur l'intranet.

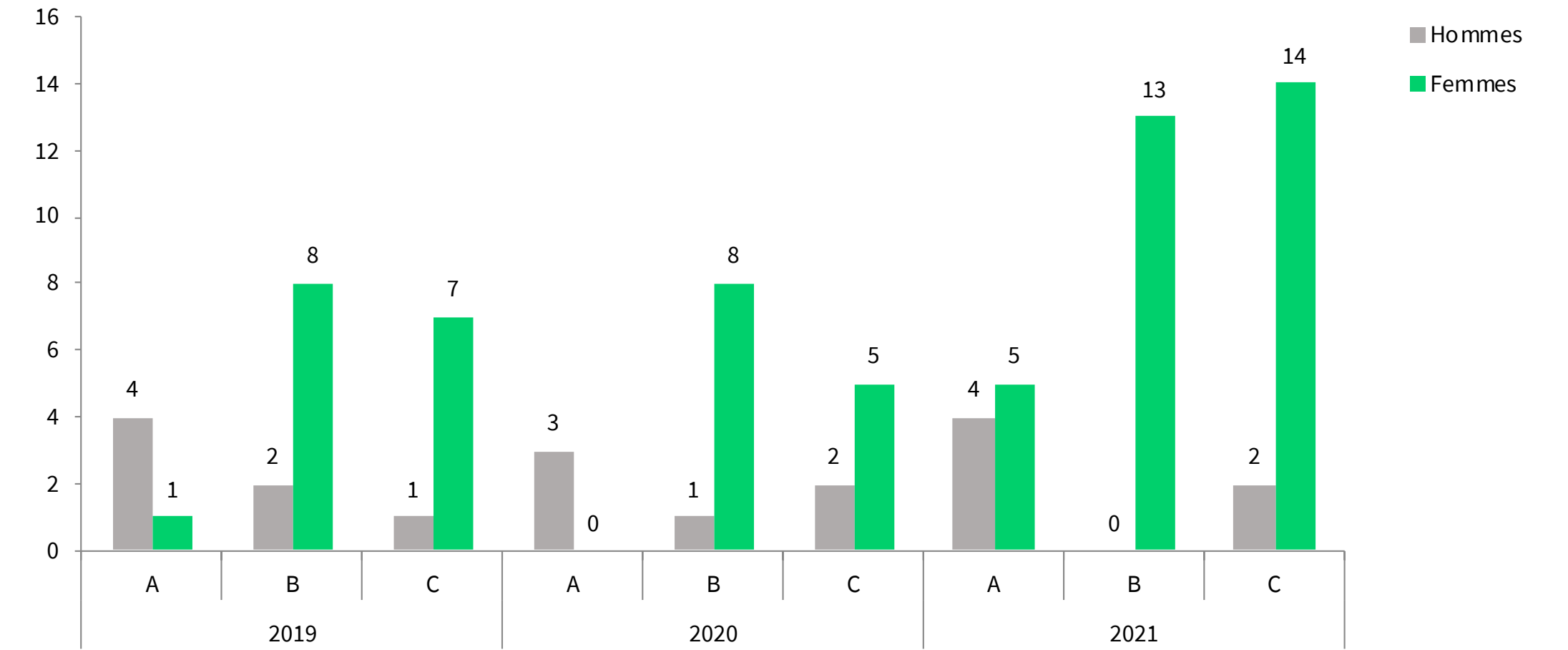
5.2.4.3. Les aménagements de postes de travail



En 2021, le montant TTC des aménagements à destination d'agents BOE s'élève à 35 402,85 € TTC. Ce montant est partiellement pris en charge par le FIPHFP.

À noter que l'Université a également pris à sa charge exclusive les aménagements d'agents non BOE mais présentant des restrictions médicales pour un montant TTC de 13 758,60 € TTC.

Télétravail



En 2021, 38 agents (32 femmes, 6 hommes) bénéficient d'un télétravail pour raison médicale ou lié à une situation de handicap.

5.2.4.4. 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 2021, il y a eu 5 départs en retraite pour invalidité. Il n'y a pas eu de licenciement pour inaptitude physique et aucun reclassement.

5.2.4.5. Crise sanitaire et campagne de mesurage atmosphérique de l'exposition au dioxyde de carbone

En 2021, l'université a poursuivi la gestion de la crise sanitaire liée au Covid-19. Les circulaires du MESRI et du ministère de la transformation et de la fonction publiques ont été mises en œuvre. Cela inclut les différentes mesures impactant l'organisation du travail, comme le travail à distance pour les agents dont les missions sont télétravaillables. L'université a déployé 438 packs télétravail permettant aux agents d'assurer leur télétravail dans des conditions matérielles adéquates. En complément, des webinaires sur l'aménagement de son poste de travail ont été proposés aux agents.

À la rentrée 2021, les encadrants ont été invités à organiser des temps pour le retour d'expériences de la crise au sein de leur collectif de travail. Des outils ont été créés et mis à disposition par la DDSPS.

L'université a doté ses agents des équipements de protection individuelle adaptés dans le cadre de cette crise (masques, solution désinfectante et essuie-tout).

Plus de 48 000 autotests ont été mis à disposition des personnels et étudiants à partir de juin 2021.

Une campagne de mesurage du dioxyde de carbone a été réalisée entre septembre et novembre 2021. Elle a permis de formuler plusieurs recommandations qui sont en cours de mise en œuvre.

Concernant l'évaluation des risques et l'actualisation des DUER avec la campagne 2021, un focus particulier a été réalisé sur les risques liés au télétravail et au travail à distance.

Pour l'ensemble des personnels et des étudiants, l'espace d'information sur l'intranet a été mis à jour en fonction des évolutions de la situation. En complément, des mails d'information ont été envoyés. Le rappel des gestes barrières a été fait tout au long de l'année.

L'université a mis en place un centre de dépistage du Covid-19 avec la réalisation de tests antigéniques. Elle a poursuivi le contact tracing existant depuis 2020.

L'université a permis aux personnels d'accéder à la vaccination, dans un premier temps uniquement pour les personnels de plus de 55 ans ; puis en fin d'année, la vaccination a été ouverte à l'ensemble des personnels pour les doses de rappel (plus de 1 000 agents vaccinés).

En lien avec l'ARS, l'université a également facilité la vaccination pour les étudiants (via les centres du territoire ou via des vaccinations sur site à La Roche-sur-Yon).

Les instances de gestion de crise et le dialogue social ont été maintenus tout au long de l'année : le comité de suivi sanitaire s'est réuni toutes les semaines, le comité de suivi opérationnel s'est réuni plus d'une fois par mois, trois CHSCT d'établissement extraordinaires ont été organisés et un point sur la gestion de la crise COVID a été systématiquement inscrit aux ordres du jour des CHSCT d'établissement planifiés.

Le groupe sur les conditions de travail créé en 2020 a poursuivi ses rencontres tous les 15 jours. Les sujets liés à la crise y étaient abordés.

Dans le cadre de la gestion de la situation sanitaire, la direction de l'établissement a confié la réalisation d'un état des lieux des conditions de renouvellement de l'air dans ses locaux à un groupe de travail piloté par la DDSPS, en lien avec la DPIL, des représentants du personnel, des conseillers de prévention et la médecine du travail.

L'objectif était de vérifier l'efficacité des moyens mis en œuvre pour la ventilation des locaux en procédant à des mesures du dioxyde de carbone (CO₂) et à ajuster les actions. Quatre capteurs ont été achetés par la DDSPS et des mesures ont donc été réalisées dans des salles représentatives de différents usages : TD, amphithéâtres, bureaux partagés et bibliothèques universitaires, en prenant en compte la taille du local et la jauge d'occupation.

Cette campagne de mesurage s'est déroulée de septembre à novembre 2021, grâce également à la contribution de certains enseignants. Un rapport a été rédigé à son issue avec des recommandations à courte, moyenne et longue échéance. Ces recommandations ont été traduites en actions et sont suivies désormais par un plan d'actions, validé par le groupe de travail, présenté au CHSCT d'établissement le 21 mars 2022.

Le rapport a été communiqué aux encadrants et aux agents. Il est disponible sur l'intranet. Il a fait l'objet d'une présentation au CHSCT d'établissement le 6 décembre 2021.

5.3. Les dispositifs d'amélioration des conditions de vie et de l'environnement au travail

5.3.1. L'action de la médecine de prévention

5.3.1.1. Rôles et les missions

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 4 personnels dont :

- deux médecins du travail
- une infirmière
- une secrétaire

La MPPU bénéficie d'un cabinet principal situé au sein de la Maison des services universitaires (110 Bd Michelet, 44 000 Nantes) et de cabinets secondaires situés au sein des structures suivantes : IMT, ECN, IUT de Saint-Nazaire et de La Roche-sur-Yon, Inspé site du Mans et de Laval.

En 2021, la population surveillée portait sur plus de 5 000 personnes physiques rattachées à l'Université de Nantes mais également à l'école centrale de Nantes et à l'établissement des voies navigables de France (VNF).

5.3.1.2. Les principaux indicateurs d'activité

L'activité de la MPPU a été fortement impactée par la crise sanitaire. De ce fait, les données de tous les indicateurs liés au service de la MPPU n'ont pas pu être collectées pour élaborer le rapport d'activité 2021 (accès partiel aux logiciels liés à l'exercice en distanciel, report de certaines consultations...).

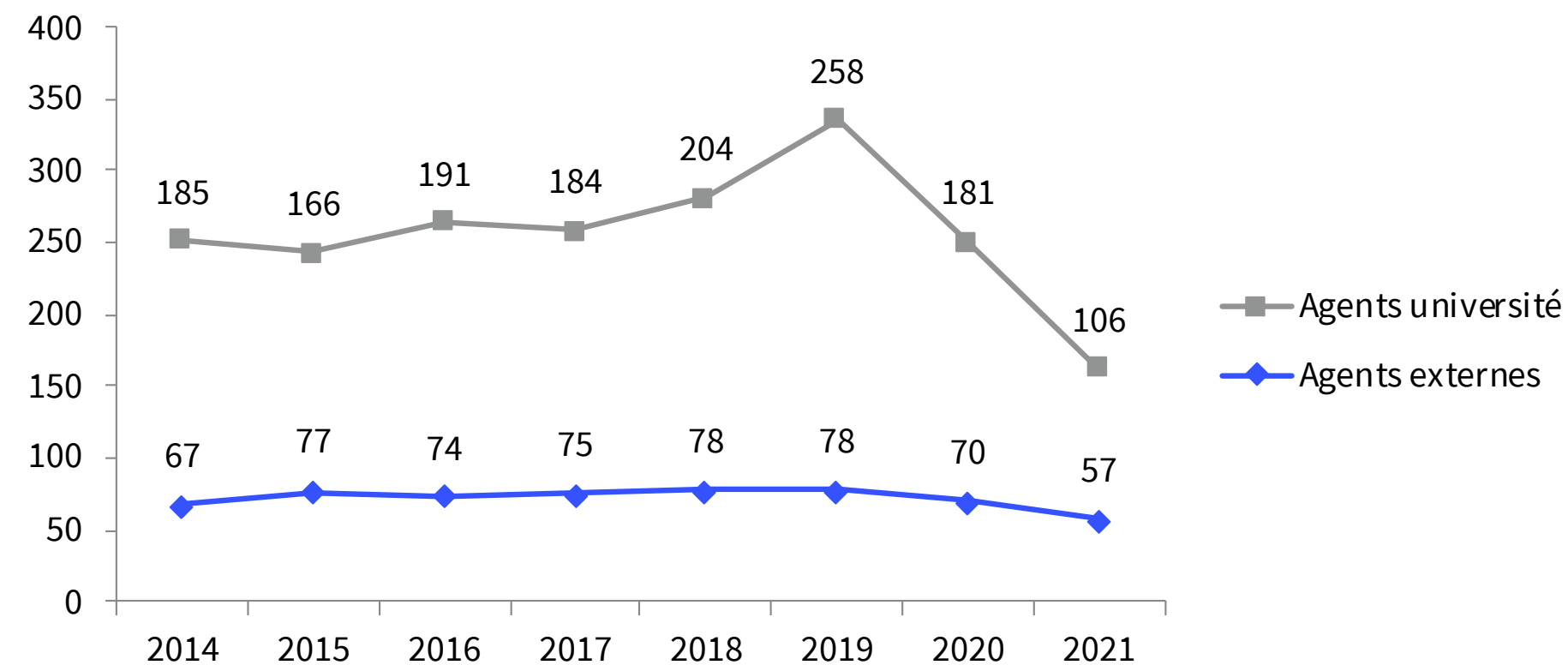
La médecine de prévention de l'établissement réalise de nombreuses actions sur les lieux de travail notamment en ce qui concerne l'aménagement des postes, participe à de nombreux comités (CHSCT, comité médical, commission réforme) et travaille en étroite collaboration avec la DRHDS et la DDSPS.

Visites médicales	Données relatives à l'exercice 2021
Convoqués	1 140
Présents	746
Visites extérieures	89 IMT, 3 Voies Navigables de France, 2 CNRS, 41 École Centrale de Nantes
Visites totales	696

Nature vaccinations	Données relatives à l'exercice 2021
Grippe	600
Vaccination Covid	1 000
Divers	20
TOTAL	1 620

5.3.2. Les services sociaux offerts aux personnels

Évolution 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'assistant social des personnels reçoit les agents titulaires, stagiaires ou contractuels en activité sur l'ensemble des sites de l'université.

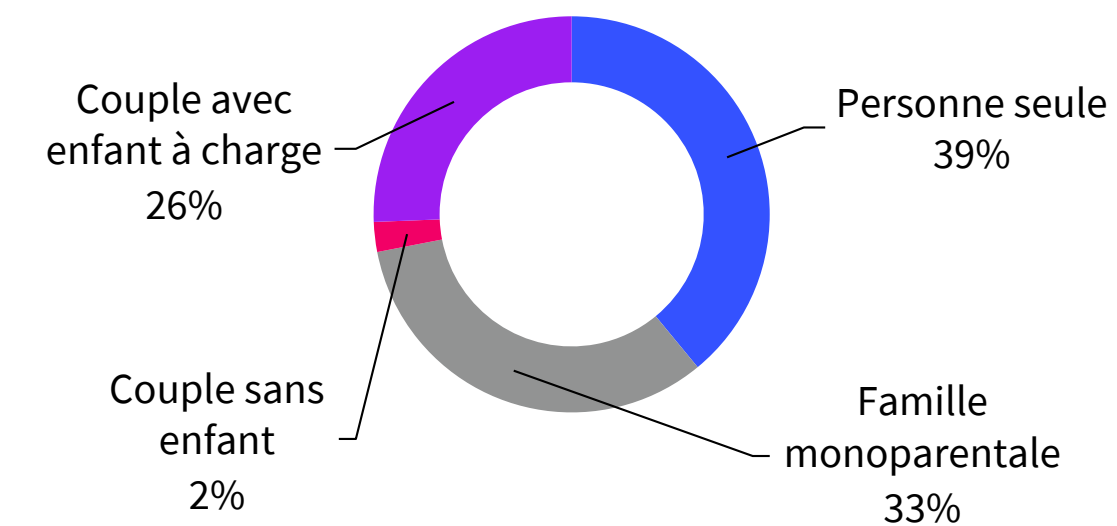
Elle ne peut imposer ses services et n'intervient qu'en accord avec l'agent.

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'assistant social 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 106 personnes de l'université.

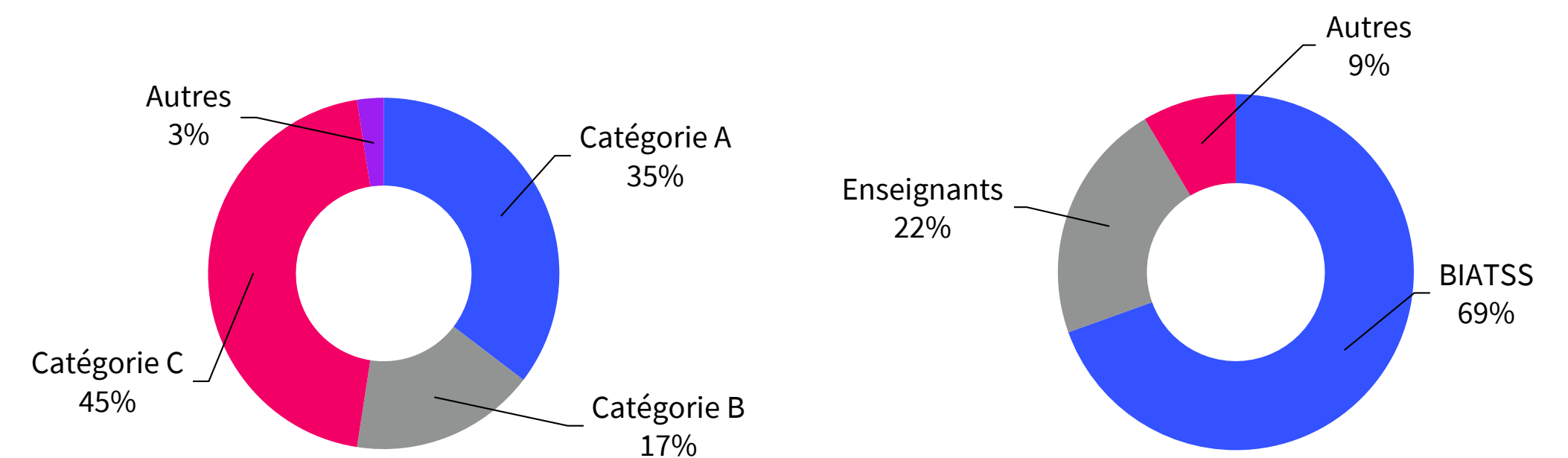
- 83 femmes
- 23 hommes

Les données détaillées ci-dessous concernent uniquement la période de

novembre et décembre 2021 (soit 82 personnels), au regard de la difficulté de collecte des données sur le reste de l'année 2021.

- 52 titulaires
- 22 contractuels
- 8 CDI

Répartition par catégorie fonction publique

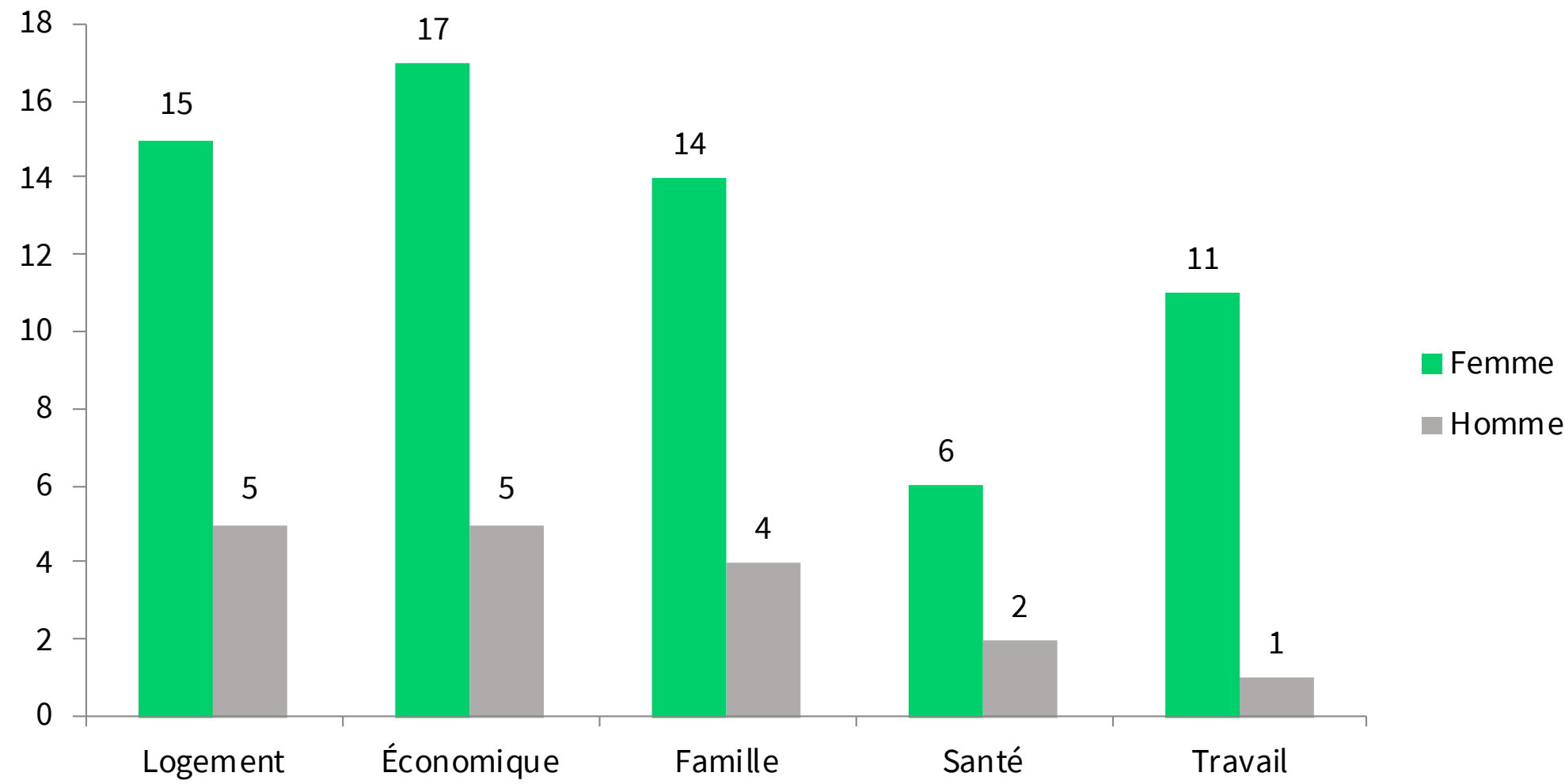


Le bénéficiaire du service social des personnels est principalement une femme, titulaire, BIATSS, âgée de 41 à 55 ans, vivant seule ou en couple avec enfant à charge, de catégorie C.

Le personnel BIATSS est toujours le plus représenté.

Les principaux domaines d'intervention

Problématiques abordées par genre



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

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

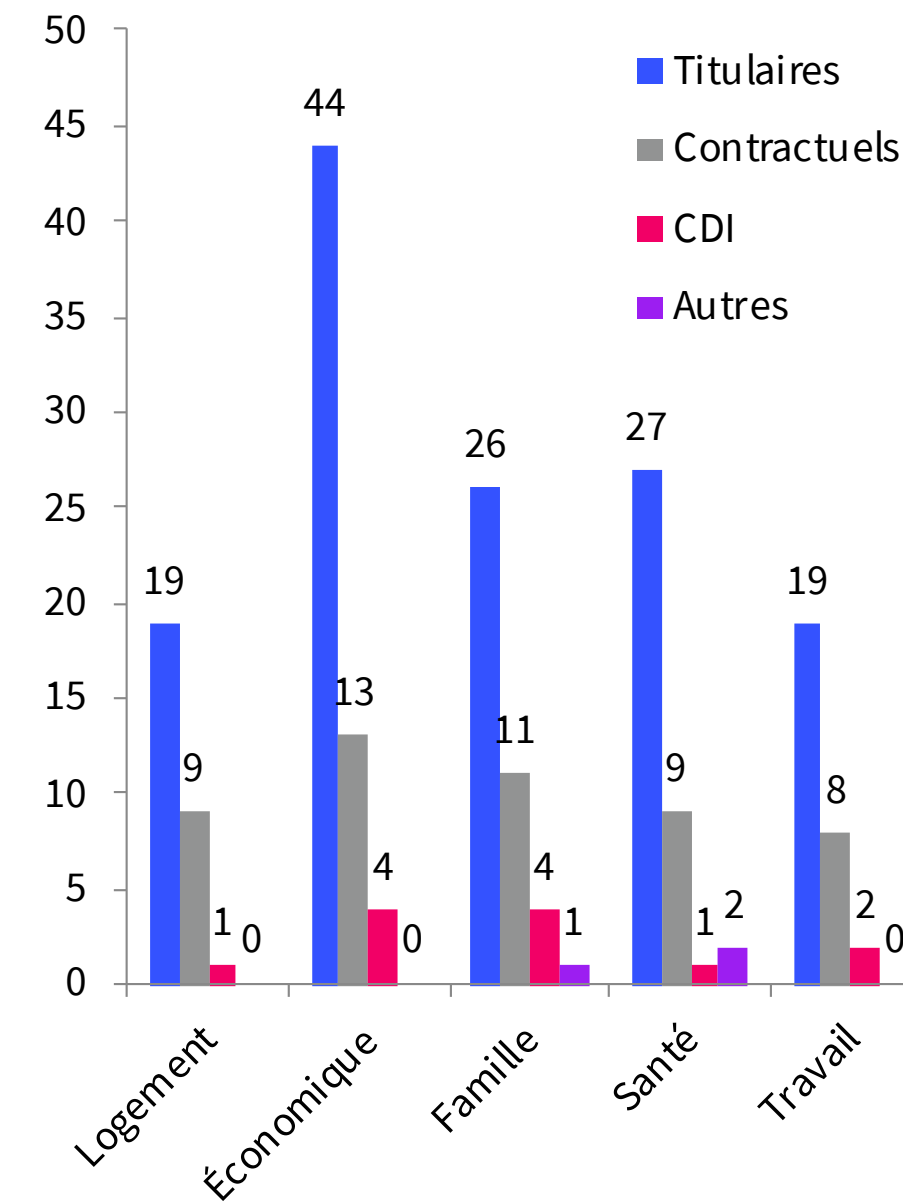
Famille: maternité-paternité, garde d'enfant, problèmes conjugaux, problèmes parentaux (ascendants, descendants), décès...

Santé: suivi des agents en congés maladie (maladie ordinaire, congé longue maladie, congé longue durée, temps partiel thérapeutique, maladie professionnelle, accident du travail), invalidité, mutuelle, handicap...

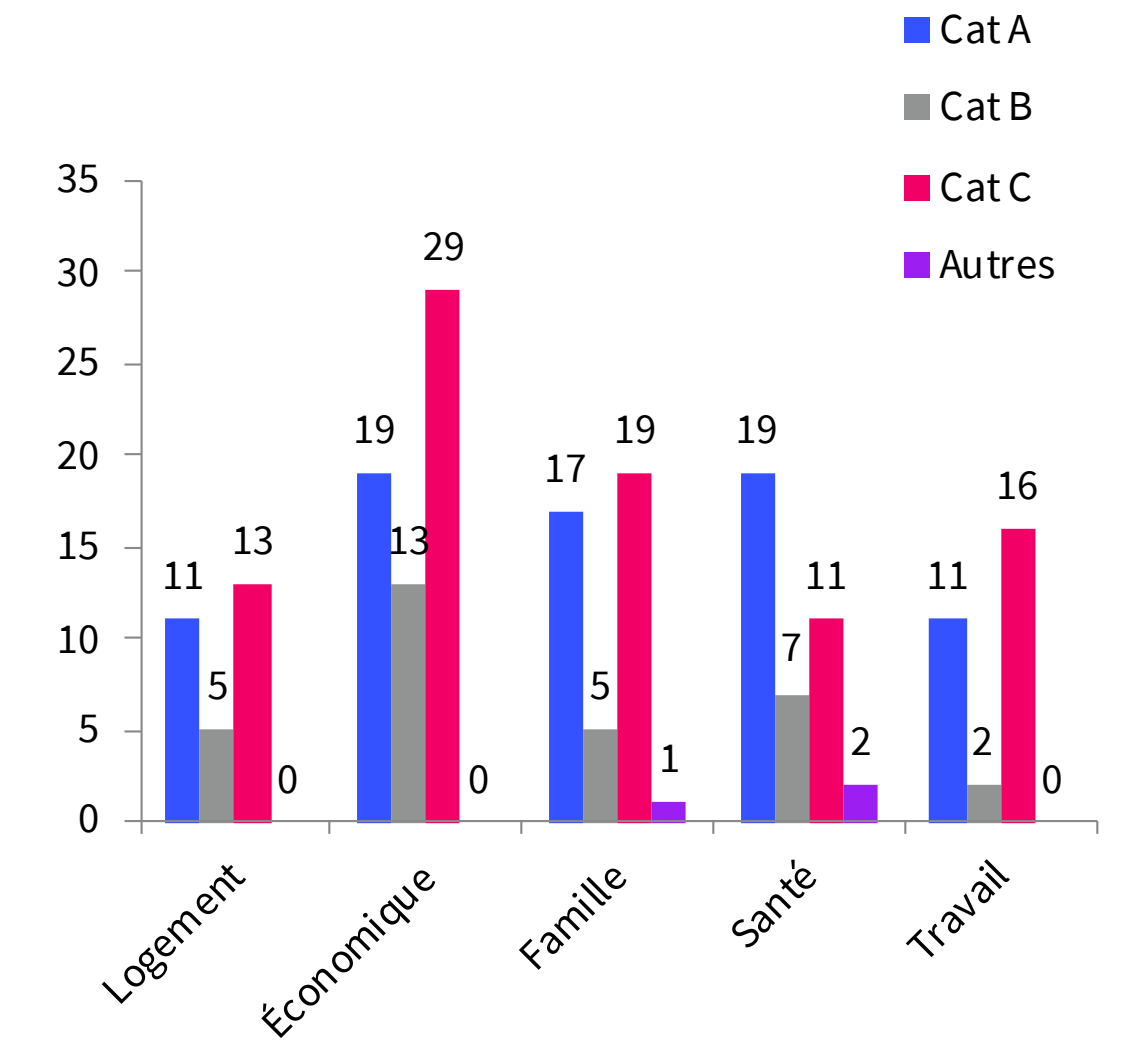
Travail: accueil, intégration, mobilité, difficultés au travail...

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

Problématiques abordées par statut



Problématiques abordées par catégories



Le travail de l'assistant social 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 d'être en lien avec des organismes ou des services extérieurs à l'université: sécurité sociale, mutuelle, MDPH, CAF... Cette année particulière a été ponctuée par l'arrivée du nouvel assistant social au mois de novembre 2021, avec des modalités de travail différentes (davantage de distanciel et moins de présentiel) dû à la crise sanitaire. Par ailleurs, le service social a participé à la cellule écoute et signalement.

5.3.3. Principales actions engagées en faveur de la qualité de vie au travail

5.3.3.1. Actions en faveur du télétravail

Depuis la rentrée 2018, les agents ont la possibilité d'exercer leur activité en télétravail, l'établissement étant soucieux de permettre à chaque agent de mieux concilier sa vie privée et sa vie professionnelle, à travers, par exemple la limitation des temps de trajets.

En parallèle du télétravail, le travail à distance lié à la Covid s'est poursuivi jusqu'à l'été 2021 et a de nouveau été mis en œuvre à la fin d'année en lien avec la reprise épidémique, et ce afin de contribuer à la préservation de la santé au travail des personnels pendant la période de crise sanitaire.

À la rentrée 2021, l'université a connu une augmentation significative du nombre de ses télétravailleurs. 355 agents ont effectué une nouvelle demande de télétravail. Désormais, 831 agents télétravaillent au sein de l'établissement, soit environ 45 % des personnels BIATSS.

Les agents exercent majoritairement leur télétravail 1 journée maximum par semaine. Pour autant, on observe une augmentation des quotités de télétravail. Désormais, 400 agents BIATSS télétravaillent plus d'une journée par semaine.

Un premier accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique a été signé le 13 juillet 2021 à l'unanimité par la Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, les neuf organisations syndicales des trois versants de la fonction publique et les employeurs territoriaux et hospitaliers. La Charte du télétravail de l'Université de Nantes qui, pour l'essentiel de son contenu, était en conformité

avec cet accord, a néanmoins été actualisée à la rentrée 2021. Outre des précisions apportées sur certaines thématiques, il a été introduit dans la Charte les nouveautés suivantes :

- le télétravail peut être mis en œuvre à la demande de l'employeur en raison d'une situation exceptionnelle durable,
- les modalités de report des jours de télétravail sont assouplies,
- les télétravailleurs percevront une allocation forfaitaire par journée de télétravail dénommée « forfait télétravail », mise en œuvre à compter du 1er septembre 2021 (décret n° 2021-1 123),
- la partie concernant les équipements est actualisée au regard des évolutions récentes en la matière au sein de l'établissement,
- une annexe à la convention de télétravail relative aux modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail et aux droits et obligations en matière de temps de travail est ajoutée.

Certaines modifications seront apportées ultérieurement car elles nécessitent une modification du décret n° 2016-151 (dérogations à la quotité maximum de télétravail : femmes enceintes, proches aidants).

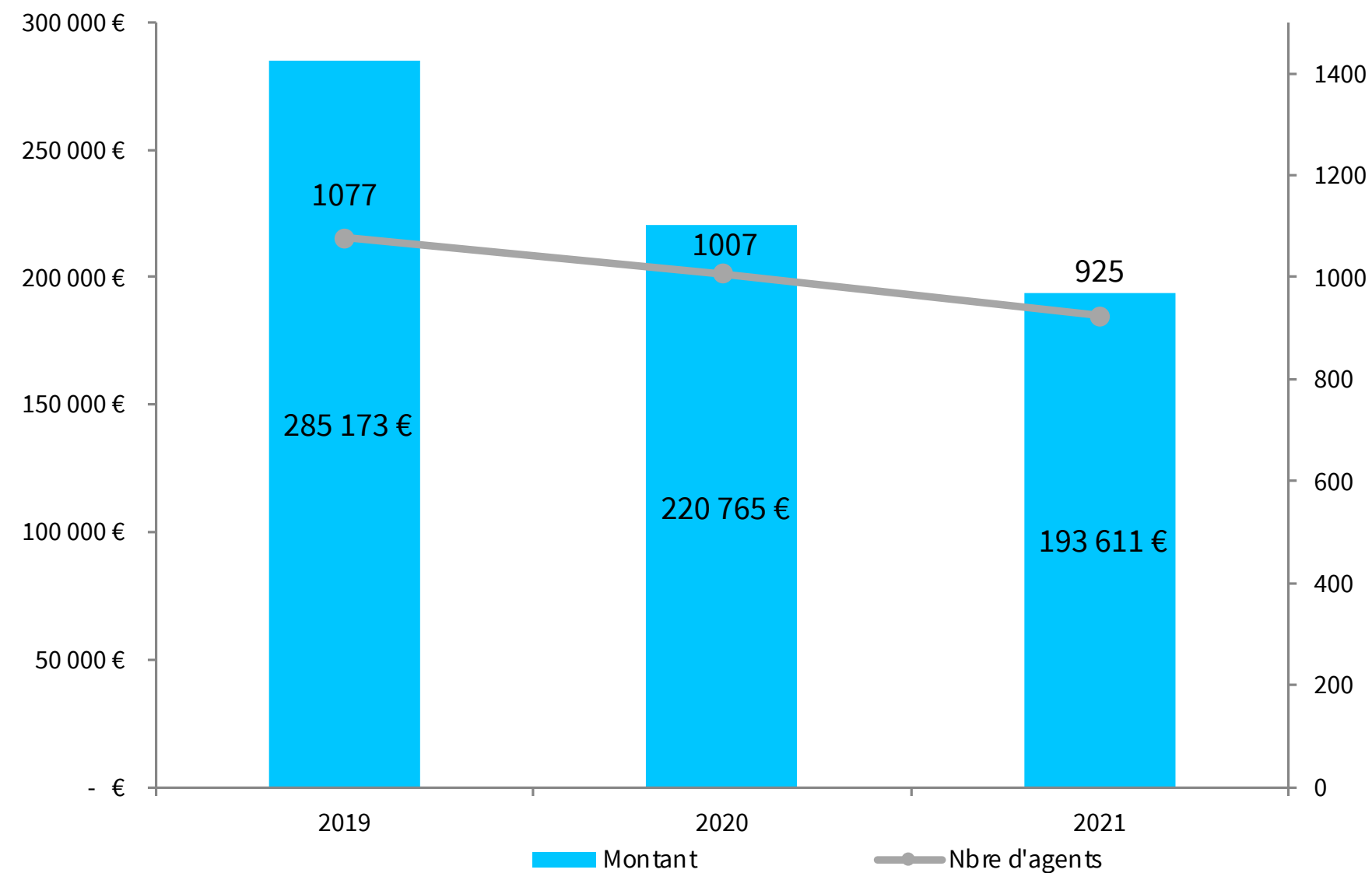
Des formations ont à nouveau été organisées en 2021. 149 agents ont suivi la formation « S'organiser pour un télétravail de qualité » et 42 agents ont suivi la formation « Bien aménager son poste de travail ».

5.3.3.2. Les effectifs par lieu de travail et les déplacements domicile-travail

Lieux de travail des personnels par métropole

	2019	2020	2021
Angers	51	57	51
La Roche-sur-Yon	79	94	86
Laval	14	21	13
Le Mans	37	45	43
Nantes	3901	3959	4125
Saint-Nazaire	263	275	265
TOTAL	4 345	4 451	4 583

Bénéficiaires du remboursement domicile-travail

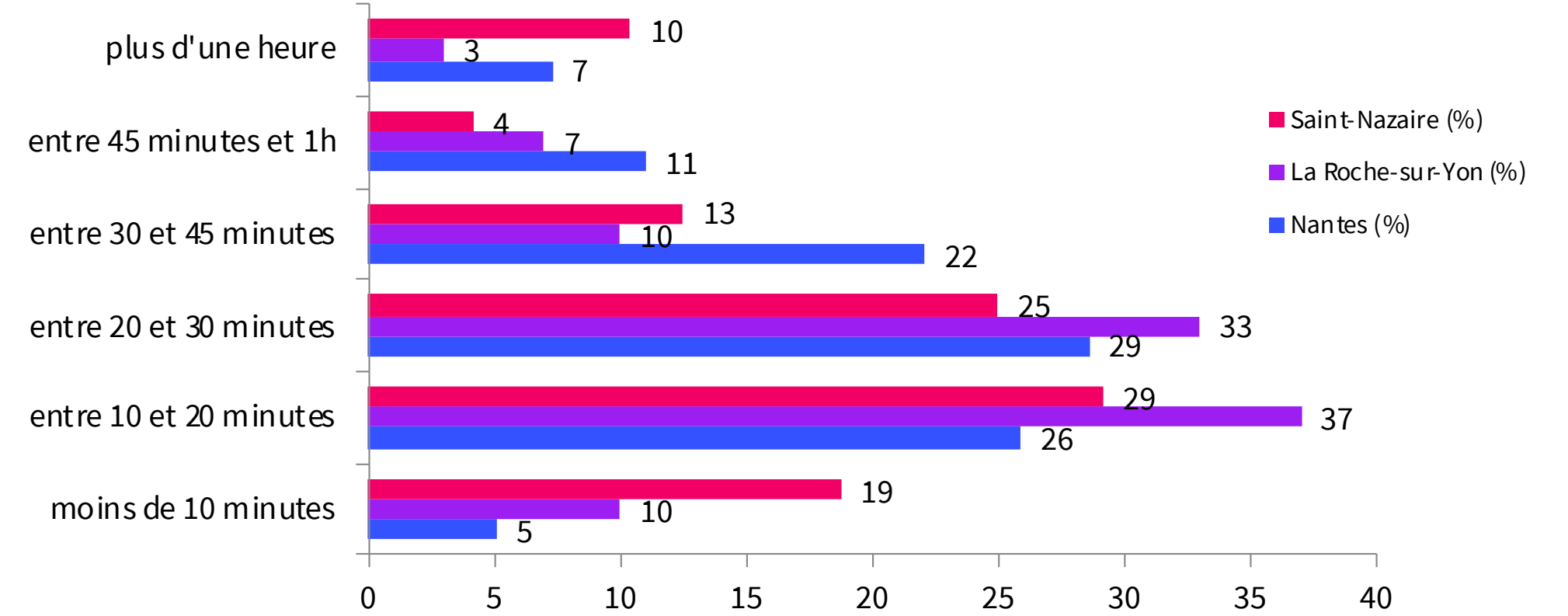


Résultat de l'enquête sur les déplacements domicile-travail

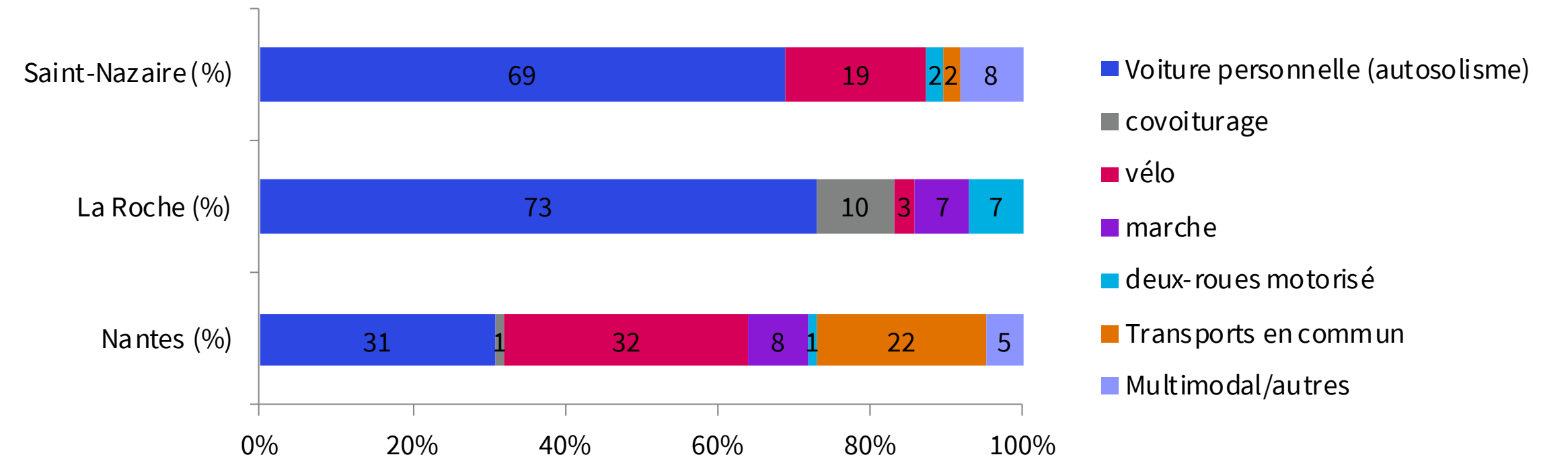
L'Université de Nantes en partenariat avec Nantes Métropole, se mobilise en vue d'améliorer la qualité des déplacements domicile-travail, et de promouvoir une mobilité plus durable.

À ce titre l'établissement a réalisé une enquête à la rentrée 2020 auprès de l'ensemble des personnels de l'université afin de connaître les habitudes de déplacements (trajets domicile-travail et déplacements professionnels). Au total, 1 422 agents ont répondu à cette enquête dont certains indicateurs analysés conjointement par la TAN et l'Université de Nantes sont présentés ci-après.

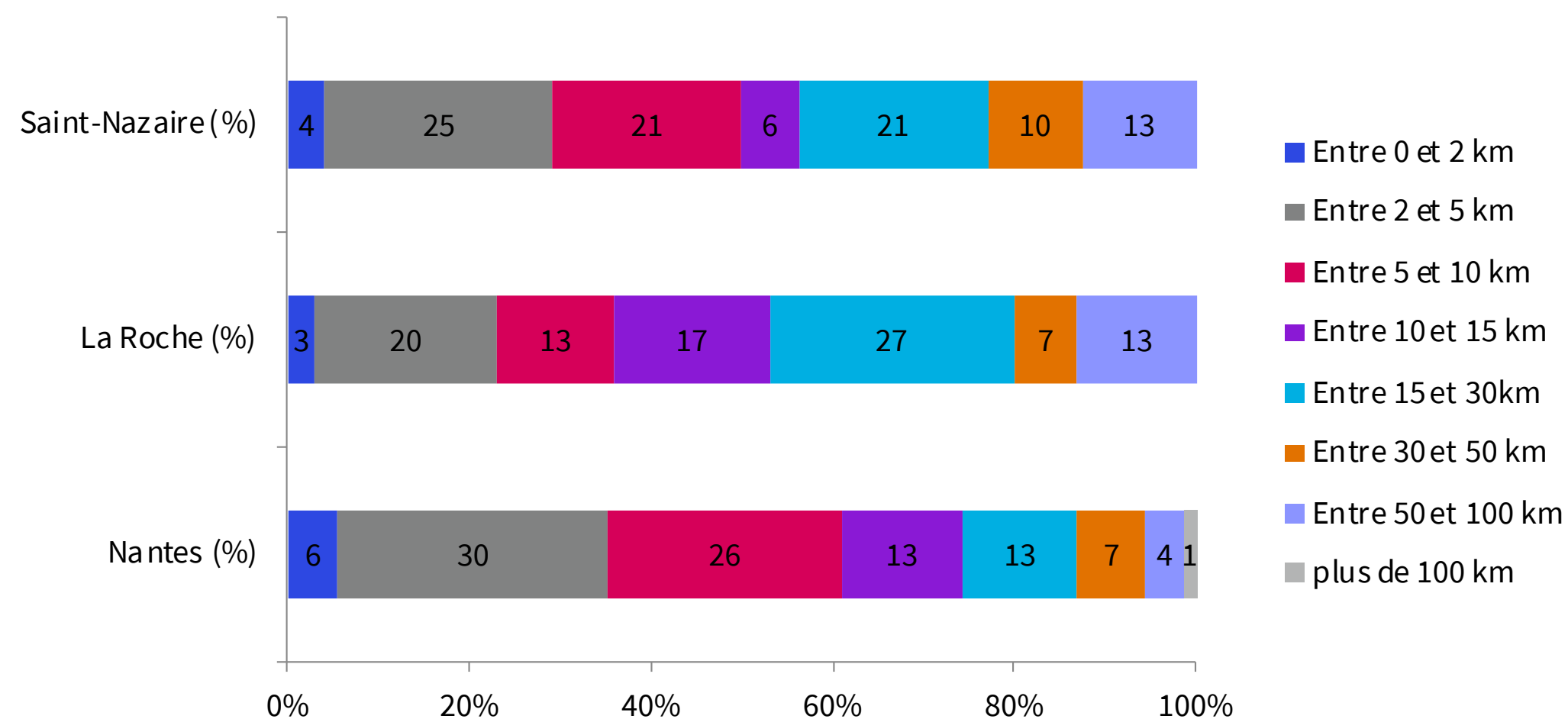
Durée moyenne de déplacement (trajet simple)



Modes de déplacement (trajet simple)



Distance moyenne parcourue (trajet simple)



5.3.3.3. Schéma directeur du handicap (SDH)

Le bilan du schéma directeur du handicap 2017-2019 a été finalisé en avril 2021. L'élaboration du nouveau schéma directeur du handicap se fera dans le cadre d'un travail associant les établissements composantes et les membres de l'Université de Nantes. Il s'agit d'entamer une réflexion conjointe pour asseoir un socle commun autour de la question du handicap et de l'inclusion dans un premier niveau d'actions communes.

5.3.3.4. Plan égalité femmes-hommes

L'Université de Nantes a travaillé de novembre 2020 à avril 2021 à l'élaboration de ce plan d'actions.

Il s'agit du premier plan triennal cadré notamment par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, et notamment son article 80 qui transpose dans la loi les mesures contenues dans l'accord du 30 novembre 2018.

L'objectif de ce plan est de structurer les actions en faveur de l'égalité professionnelle et d'organiser la prévention et le traitement des discriminations et des violences sexuelles et sexistes au niveau de l'établissement.

Initialement, cette démarche ne devait concerner que le personnel au regard de l'obligation réglementaire nationale. Néanmoins, l'établissement a d'emblée souhaité élargir la réflexion à la population étudiante, en y intégrant notamment des actions spécifiques.

Pour mener à bien l'élaboration de ce plan, des représentants constitutifs de l'université ont été intégrés. Cette volonté de co-construction et d'association des parties prenantes en phase amont s'est matérialisée par la constitution de deux groupes de travail à destination des deux publics, personnels et étudiants.

Lors de ces séances de travail, plusieurs notions ont été abordées collectivement :

- pour les personnels : rémunérations, accessibilité au cadre d'emplois, articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- pour les étudiants : formation, insertion professionnelle et vie de campus
- pour les deux populations : prévention et traitement des discriminations, du harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Ces deux groupes de travail ont réuni environ 40 personnes :

- représentant·e-s du personnel (CTE, CHSCT, CA), des agents et agentes volontaires (BIATSS et EC-E), conseillère et assistante de prévention, des membres de direction DRHDS/MPPU/DDSPS (psychologue du travail, assistant social), membres de la précédente mission égalité, des référentes égalités de pôles, vice-présidente responsabilité sociale
- représentant·e-s élu·es étudiant·e-s, membres d'associations, doctorante, direction de composante, enseignant, élu·es CFVU, membres de la DRPI et de la DFVE, vice-président·e-s.

Au-delà de ces deux groupes de travail, un appel à contributions écrites a été adressé fin 2020 auprès des associations étudiantes portées par la DFVE et le VP étudiant, mais également auprès des organisations syndicales, venant ainsi compléter le travail d'état des lieux et de recensement d'actions, initiés par les groupes de travail et les directions DRHDS, DFVE et DDSPS.

Au total, environ 97 propositions ont été identifiées et ont pu être consolidées par regroupement en 50 actions composant ainsi 10 grands domaines pour plus de lisibilité.

En parallèle de cette production collective, un travail sur les données internes a été réalisé par les directions DRHDS et CAPEQ pour établir les premiers Rapports de Situation Comparée entre les femmes et les hommes sur les années de références 2018 et 2019.

L'élaboration du plan interne a constitué la première étape de cette démarche, intégrant également des actions centrales autour de la gouvernance de ce plan égalité au niveau de l'établissement, avec le souhait de mettre en place une structure participative, et une méthodologie projet, tout au long des trois prochaines années de mise en œuvre de ce premier plan d'actions.

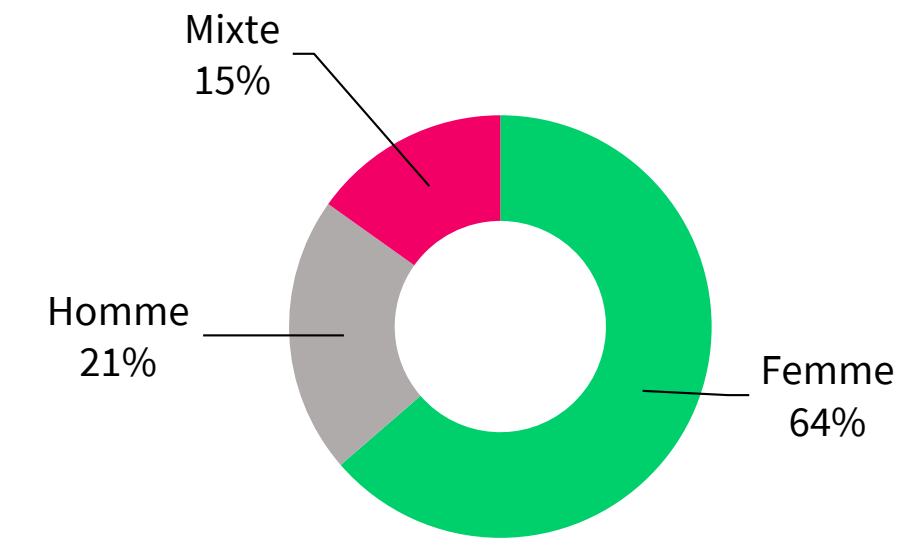
Le CTE a émis l'avis suivant sur ce plan d'actions : 6 abstentions, 0 « contre » et 4 « pour ». Il a ensuite été approuvé à l'unanimité par le conseil d'administration de l'université.

Depuis septembre 2021, les services et directions pilotes œuvrent à la mise en place d'actions, comme par exemple (non exhaustif) :

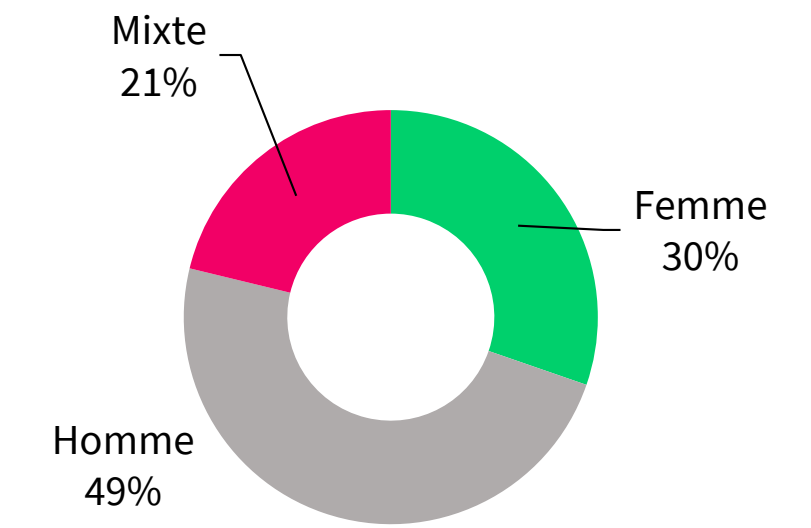
- évolution du dispositif « écoute et signalement » et mise en place d'un numéro vert pour la prise de rendez-vous
- action de sensibilisation à destination des étudiants et étudiantes concernant la prévention et le traitement des violences sexuelles et sexistes
- action de formation à destination des agents sur la thématique égalité et prévention des violences sexuelles et sexistes
- une réponse à un appel à projets du MESRI a permis l'obtention d'une subvention de 15 600 € TTC.

5.3.3.5. La cellule d'écoute et de signalement

Genre de la victime



Genre de la personne dont les agissements sont mis en cause



Le dispositif d'écoute et de signalement a été mis en place sur l'Université de Nantes dès mars 2019, soit avant l'obligation légale pour ce dispositif. À l'origine, un réseau de volontaires a été constitué et formé sur la base juridique et l'écoute active, à destination à la fois des personnels et des étudiants. Il s'inscrit dans la prévention des actes de discrimination, harcèlement moral et sexuel, violences sexuelles et sexistes.

En 2021, l'université a fait le choix renforcer et professionnaliser le dispositif de recueil du signalement. Ainsi, trois écoutants ont désormais accès aux signalements et en assurent le recueil : une psychologue du travail, un assistant social et la responsable de la cellule d'écoute en charge du pôle environnement au travail au sein de la DDSPS et du plan égalité femmes-hommes à l'Université de Nantes. Le réseau de volontaires est aujourd'hui recentré sur un rôle de sentinelle d'orientation vers la cellule.

Afin de rendre la cellule d'écoute et de signalement encore plus accessible, l'Université de Nantes a fait le choix, depuis septembre 2021, de la doter d'un numéro vert (0800 711 260). Les saisines sont désormais possibles par ce canal qui s'ajoute aux saisines toujours possibles via une adresse électronique dédiée (ecoute-signalement@univ-nantes.fr).

La mise à jour de la procédure a permis de préciser les étapes clés et les éléments importants suivants :

- positionnement de la cellule centré sur le recueil du signalement, l'orientation vers les autorités compétentes en matière de prise en charge et/ou de traitement.
- rappel du cadre de confidentialité : la remontée d'un signalement se fait uniquement avec accord de la personne et validation du compte rendu écrit.
- précisions apportées sur les modalités et les interlocuteurs en charge du traitement (direction générale, juridique, DRH, médecine du travail...).

L'objectif final est de garantir aux personnes qui saisissent la cellule un traitement suivi et transparent à chaque étape de la procédure jusqu'à sa clôture, dans un cadre de confidentialité contractualisé.

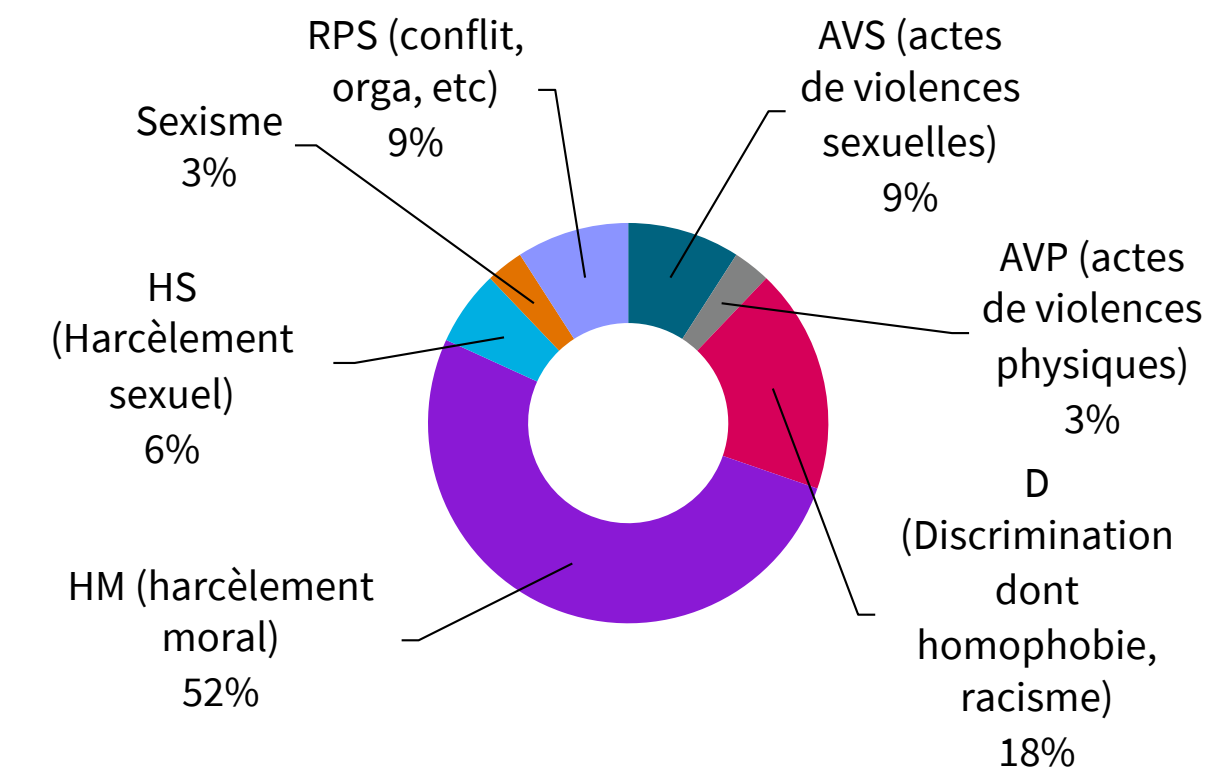
Ces évolutions ont été présentées en instances représentatives du personnel en juin 2021 avec avis favorable à l'unanimité du CTE. Elles ont également été présentées au conseil d'administration de l'établissement.

Au-delà de la qualité de la prise en charge des personnels et étudiants qui saisissent la cellule d'écoute et de signalement, l'Université de Nantes s'attache à traiter sur le fond les situations qui le nécessitent et à prendre les décisions qui s'imposent, élément indispensable à la crédibilité de son dispositif.

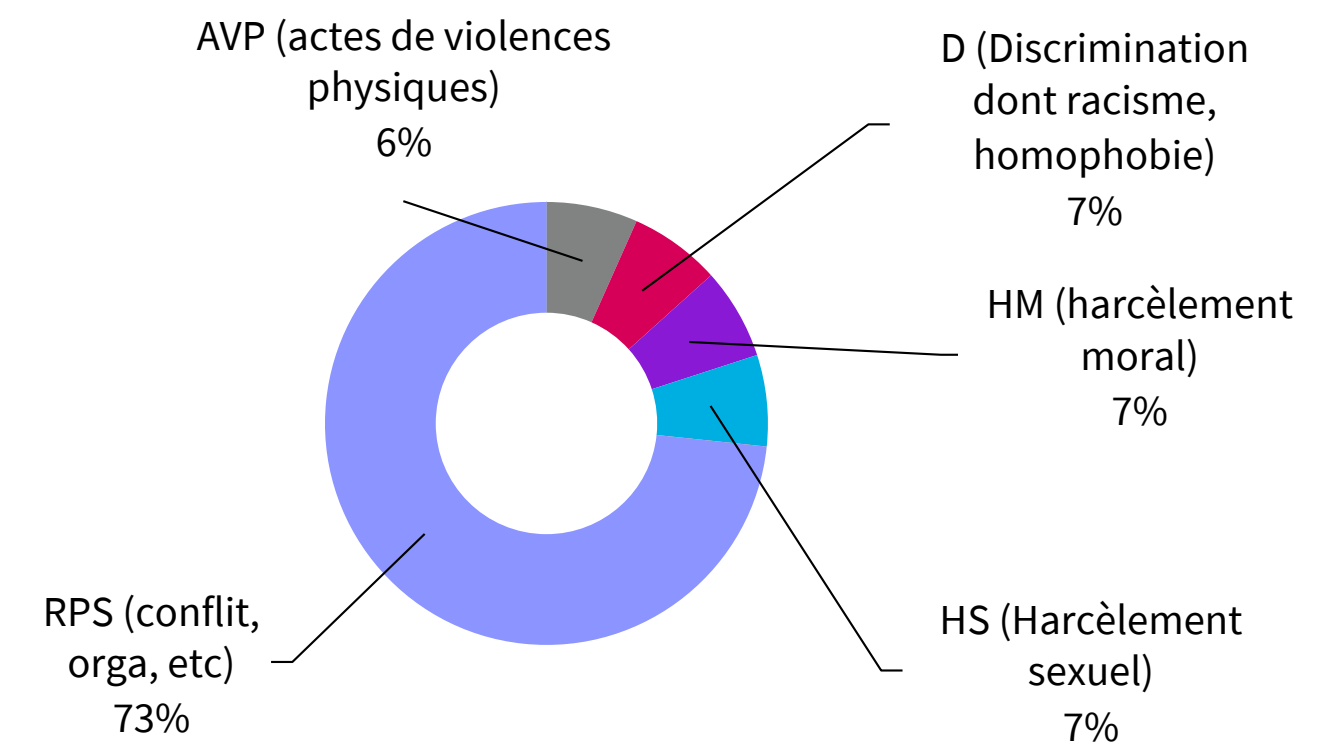
Ainsi, depuis 2019 : 68 signalements ont été reçus et traités par la cellule d'écoute et de signalement.

Pour l'année 2021 : 39 signalements ont été reçus et traités par la cellule d'écoute et de signalement.

1^{er} motif de signalement



2^e motif de signalement



5.3.3.6. Plan de prévention des risques psychosociaux (RPS)

Le plan de prévention des risques psychosociaux de l'Université de Nantes porte sur plusieurs types d'actions de prévention, détaillées ci-dessous.

5.3.3.6.1. La formation

Le nouveau dispositif de formation, débuté au deuxième trimestre 2019, a été impacté à nouveau par le passage en distanciel de certains modules en 2021.

- Une formation de sensibilisation aux RPS ouverte à tous, sur une demi-journée (les 5 sessions programmées ont été réalisées – 46 agents formés)
- Une formation aux RPS destinée aux encadrants (2 sessions ont été réalisées – 14 encadrants formés)
- Une action de sensibilisation aux RPS sur la thématique de l'investissement au travail a été proposée aux personnels de laboratoire de recherche. Le pilotage de cette action a été réalisé par le CNRS en association avec l'Inserm et l'Université de Nantes. Cette sensibilisation a été faite par une compagnie de théâtre, les conclusions des saynètes étaient portées par les préventeurs des trois tutelles.

5.3.3.6.2. Le dispositif d'accompagnement des situations individuelles complexes (DASIC)

Certaines situations individuelles (réintégration après une absence prolongée, reclassement à la suite d'un accident du travail, aménagement de poste en raison d'un handicap), ne peuvent pas être résolues par un unique interlocuteur (DRHDS, service social des personnels, médecin du travail) car elles tiennent à de multiples facteurs.

- Le DASIC est composé d'acteurs de la DRHDS, de la MPPU, de la DDSPS, du service social des personnels. Ces derniers se sont réunis 7 fois en 2021, en présentiel ou en distanciel du fait du contexte sanitaire, afin de réaliser, en toute confidentialité, une analyse transversale des situations individuelles concernées.
- Le DASIC peut être saisi par un de ses membres (pilote ou expert), par l'agent lui-même, sa hiérarchie ou un(e) collègue.
- Le DASIC a étudié 27 situations individuelles au cours de l'année 2021. 10 situations ont pu être clôturées en cours d'année. Au 31 décembre 2021, 17 situations étaient toujours en cours de suivi.

5.3.3.6.3. Démarches collectives et diagnostic RPS

Pour l'année 2021, plusieurs actions de prévention collectives ont été menées en interne :

- Interventions à l'échelle d'unité de travail
- Intervention à l'échelle d'une composante
- Intervention à l'échelle d'un site universitaire.

5.3.3.7. L'organisation des actions sociales, culturelles et sportives

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

Le comité des personnels est un service universitaire de l'Université de Nantes.

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

Il s'adresse principalement à l'ensemble des personnels actifs (titulaires et contractuels) dont l'employeur principal est l'Université de Nantes : personnels BIATSS, enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs, doctorants contractuels.

Dispositifs d'action sociale

Service de billetterie loisirs et vacances

Années	Billetterie loisirs	
	Nombre d'utilisateurs	Offre loisirs commandées (fournisseurs différents)
2019 - Service de billetterie CEZAM	789	145
2020 - Service de billetterie CEZAM	439	75
2021 - Service de billetterie CEZAM	277	79

Depuis novembre 2018, date de la mise en place d'un service de billetterie en ligne, les personnels bénéficient d'offres de billetterie à tarifs préférentiels et à caractère culturel, sportif, événementiel, loisirs et de vacances sur la France entière. Ce service est géré par un prestataire, CEZAM, et s'adresse à l'ensemble des personnels actifs l'Université de Nantes et aux personnels retraités de l'Université de Nantes.

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

En 2021, la crise sanitaire a encore fortement impacté le secteur des loisirs et de la culture. Le nombre d'utilisateurs de la billetterie est en baisse par rapport à 2020. En revanche, le nombre d'offres de loisirs commandées reste relativement stable par rapport à 2020.

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 (PIM) appliquées selon les conditions et montants prévus par la circulaire
 - Prestations interministérielles rehaussées (PIM rehaussées) à l'initiative de l'Université de Nantes (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 de Nantes. Ces dispositifs sont, en grande majorité, soumis à des conditions de ressources du foyer.

Sans atteindre le niveau d'avant la crise sanitaire, la plupart des aides liées aux séjours d'enfants ou séjours familiaux, à l'exception des aides aux séjours éducatifs dans le cadre du système éducatif, sont en augmentation par rapport à 2020. Il en est de même pour l'aide aux activités sportives et culturelles des enfants.

En ce qui concerne les aides liées à la famille et aux parents, globalement le nombre de demandes d'aides est en augmentation par rapport à 2020. C'est notamment le cas pour l'aide à la garde d'enfants pour horaires atypiques. Les aides aux parents d'enfants handicapés progressent également. Il s'agit d'aides mensuelles. Ainsi, en 2021, 5 personnels de plus qu'en

2020 ont bénéficié de l'aide aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans, et un personnel pour l'aide aux parents de jeunes adultes handicapés de 20 à 27 ans alors qu'il n'y en avait pas en 2020. Seules les demandes d'exonération des droits d'inscription à l'université pour les enfants des personnels sont en baisse (10 personnels l'ont demandée en 2021, 14 en 2020).

L'aide au déménagement pour un logement locatif, qui s'inscrit dans le cadre des transitions de vie, a été un peu moins sollicitée : 7 personnels l'ont perçue en 2021, alors qu'ils étaient 9 en 2020.

Culture, loisirs, vacances

Type d'aide	2019			2020			2021				
	Montant en€	Nb de personnel concerné	Nb d'enfant concerné	Montant en€	Nb de personnel concerné		Montant en€	Nb de personnel concerné		Nb d'enfant concerné	
					Femme	Homme		Femme	Homme		
Aide aux séjours linguistiques des enfants hors temps scolaire	0€	0	0	0€	0	0	0	0€	0	0	0
Aide aux séjours des enfants en centre de vacances avec hébergement	2 110€	22	35	443€	6	1	9	1 935€	14	5	28
Aide aux séjours des enfants en centre de loisirs sans hébergement	4 578€	29	51	3 767€	27	2	43	3 816€	39	4	78
Aide aux séjours familiaux	2 003€	6	16	1 444€	3	2	14	2 108€	8	2	25
Aide aux séjours en centre de vacances spécialisé pour enfants handicapés	0€	0	0	0€	0	0	0	0€	0	0	0
Aide aux activités sportives et culturelles des enfants	41 622€	222	402	13 631€	70	36	178	16 069€	96	38	224
Aide aux séjours des enfants dans le cadre du système éducatif (voyages scolaires)	3 080€	32	34	960€	7	4	11	380€	4	0	4
TOTAL	53 391€	311	538	20 245€	113	45	255	24 308€	161	49	359

Familles, parents

Type d'aide	2019			2020			2021				
	Montant en€	Nb de personnel concerné	Nb d'enfant concerné	Montant en€	Nb de personnel concerné		Montant en€	Nb de personnel concerné		Nb d'enfant concerné	
					Femme	Homme		Femme	Homme		
Aide aux parents isolés	30 998 €	74	120	26 943 €	62	4	99	24 275 €	62	2	100
Aide aux parents en maison de repos avec enfant de moins de 5 ans	0 €	0	0	0 €	0	0	0	0 €	0	0	0
Aide aux parents d'enfants handicapés (moins de 20 ans)	30 024 €	15	15	22 549 €	8	4	12	35 089 €	10	7	17
Aide aux parents de jeunes adultes handicapés (20-27 ans)	1 362 €	1	1	0 €	0	0	0	1 244 €	0	1	1
Aide à la garde d'enfants pour horaires atypiques (- de 11 ans)	1 450 €	8	12	700 €	5	0	8	900 €	4	2	12
Exonération des droits d'inscription à l'université pour les enfants des personnels	Non applicable	6	6	Non applicable	11	3	15	Non applicable	8	2	10
TOTAL	63 834 €	104	148	50 191 €	86	11	134	61 508 €	84	14	140

Transitions de vie

Type d'aide	2019			2020			2021				
	Montant en€	Nb de personnel concerné	Nb d'enfant concerné	Montant en€	Nb de personnel concerné		Montant en€	Nb de personnel concerné		Nb d'enfant concerné	
					Femme	Homme		Femme	Homme		
Aide au déménagement pour un logement locatif	5 700 €	13	17	4 350 €	6	3	10	3 150 €	6	1	4
TOTAL	5 700 €	13	17	4 350 €	6	3	10	3 150 €	6	1	4

Commission de soutien exceptionnel

Année	Nombre de personnels demandeurs	Montant des aides non remboursables en€	Montant des prêts en€	Montant total en€
2019	16	4 200 €	4 800 €	9 000 €
2020	Femme	13	1 800 €	15 995 €
	Homme	1		
2021	Femme	9	6 420 €	21 220 €
	Homme	4		

Le comité des personnels dispose d'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. Il s'agit d'un mode d'intervention ponctuel et exceptionnel.

Ces difficultés passagères ou exceptionnelles sont souvent liées à des motifs de type : séparation,

divorce, décès d'un proche, maladie, chômage du conjoint ou de la conjointe, surendettement, catastrophes naturelles...

Bien que le nombre de situations présentées devant la commission reste stable (13 personnes en 2021, 14 en 2020), le montant des secours accordés (aides non remboursables et prêts) est en nette augmentation (+ 32 %). Ce sont surtout les prêts qui enregistrent la plus forte progression (+257 % entre 2020 et 2021).

Conseil budgétaire personnalisé

Année	Nombre d'heures réalisées	Nombre de bénéficiaires
2019	0	0
2020	5,5	4
2021	3	1

Le comité des personnels a mis en place un partenariat avec l'UDAF 44 (Union départementale des associations familiales de la Loire-Atlantique) pour les villes de Nantes, et, depuis 2020, de Saint-Nazaire.

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.

En 2021, un personnel a saisi cette opportunité de consultations gratuites.

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, restaurants d'entreprises et restaurants 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 le comité des personnels 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.

En 2021, la baisse de fréquentation des restaurants se confirme et s'explique par le contexte sanitaire, et en particulier, le développement du travail à distance.

Restaurant	2019		2020		2021	
	Nb de repas subventionnés	Dépenses en€	Nb de repas subventionnés	Dépenses en€	Nb de repas subventionnés	Dépenses en€
CROUS	28 479	52 881 €	11 466	21 334 €	9 524	17 731 €
CHU Nantes	2 555	5 591 €	1 294	2 692 €	1 157	2 121 €
Cambrons	4 330	22 247 €	3 965	15 759 €	3 930	5 936 €
IMT Atlantique	1 703	2 861 €	1 635	1 010 €	1 183	492 €
TOTAL	37 067	83 580 €	18 360	40 795 €	15 794	26 280 €

Dispositifs de cohésion sociale

Temps forts

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

En 2021, du fait du contexte sanitaire, tous les temps forts ont été annulés à l'exception de la soirée de rentrée.

Année universitaire	Soirée de rentrée des personnels - Octobre				Fête de Noël des enfants des personnels - Décembre				Fête des personnels - Juin			
	BIATSS	E/EC	Nb total de personnel	Nb total de participant*	BIATSS	E/EC	Nb total de personnel	Nb total de participant*	BIATSS	E/EC	Nb total de personnel	Nb total de participant*
2019-2020	110	38	148	169	229	130	359	1 265	Non réalisé	Non réalisé	Non réalisé	Non réalisé
2020-2021	Non réalisé	Non réalisé	Non réalisé	Non réalisé	Non réalisé	Non réalisé	Non réalisé	Non réalisé	Non réalisé	Non réalisé	Non réalisé	Non réalisé
2021-2022	116	42	158	0	Non réalisé	Non réalisé	Non réalisé	Non réalisé	Non réalisé	Non réalisé	Non réalisé	Non réalisé

*(personnels +accompagnant·e·s)

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 2021, dans le contexte sanitaire, le comité des personnels n'a pas proposé d'événement ponctuel.

Nom de l'événement	Nombre de personnels inscrits		
	BIATSS	E/EC	Nb total de personnels
	2019		
Odyssée 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
2020			
Odyssée Nantes - mars 2020	67	10	77
2021			
Pas d'événements proposés			

Prix culturel

Le comité des personnels coordonne un réseau de personnels référents bénévoles afin de faire circuler différents documents (romans, BD) dans le cadre du prix culturel, créant

ainsi du lien social entre les personnels inscrits à cette action, sur les campus.

Concernant le prix 2021-2022, il n'y a pas eu de prix DVD.

Année universitaire	Tous prix confondus		
	Personnels BIATSS	Personnels enseignants / enseignants-chercheurs	Nombre total de participant·e·s
2019-2020	128	34	162
2020-2021	Action annulée du fait du contexte sanitaire		
2021-2022	107	22	129

5.3.3.7.2. 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 400 personnels en activité ou retraités, se sont inscrits en 2021-2022.

Certains créneaux sont parfois dédiés aux personnels.

Les événements sportifs ponctuels sont retenus dans le cadre d'un partenariat avec le CPUN.

5.3.3.7.3. Les activités de la direction de la culture et des initiatives

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

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

Les ateliers culturels

Les ateliers de pratique culturelle sont ouverts à tous les membres du personnel de l'Université de Nantes sans frais. Les conjoints peuvent également y participer dans la limite des places disponibles, en bénéficiant d'un tarif préférentiel. 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.

La mixité des publics, étudiants et personnels, représentant différents pôles est perçue de manière très positive dans les pratiques artistiques par tous les participants.

Les événements culturels

Tous les événements organisés par la direction de la culture et des initiatives sont ouverts aux personnels et accessibles gratuitement. Une « newsletter » présente 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

La programmation du TU-Nantes est ouverte à tout public. L'Université de Nantes subventionne la programmation du TU-Nantes. Une politique tarifaire spécifique vis-à-vis des personnels permet l'accessibilité pour tous.

5.3.3.8. Le bien-être par-delà les frontières : l'université européenne EUniWell

L'Université de Nantes est membre de EUniWell, une alliance qui compte huit universités européennes rassemblées autour d'une ambition commune : créer une université multi-campus au service du bien-être.

La thématique du bien-être ("well-being"), qui est l'ADN de l'alliance, a pour but de faire avancer l'« économie du bien-être », en envisageant le bien-être individuel et social comme un préalable nécessaire à la bonne santé de l'économie et au bon fonctionnement des institutions.

La qualité de la formation, l'accompagnement des carrières tout au long de la vie et la qualité de vie au travail pour nos personnels sont ainsi au cœur des enjeux de EUniWell.

L'Université de Nantes, étant en charge du pilotage des actions portant sur les transformations institutionnelles, s'est vu confier la coordination d'un groupe de travail européen sur l'employeur académique du futur.

Basé sur le partage d'expériences et de bonnes pratiques transférables entre universités, un programme d'actions a été établi, pour développer l'attractivité de nos universités, et offrir à chacun et chacune les conditions de son épanouissement sur nos campus.

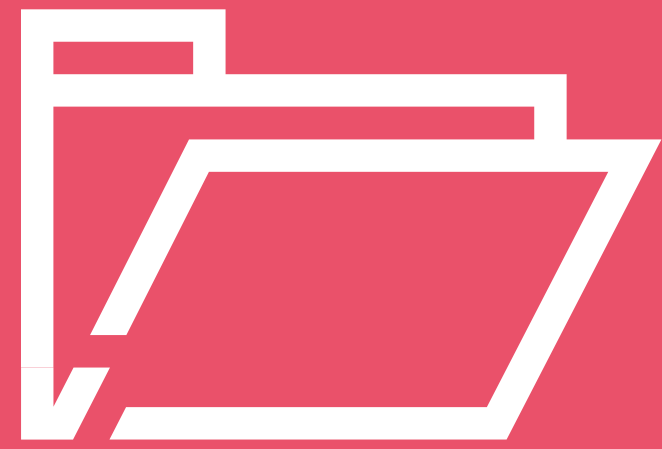
Les actions identifiées portent sur deux axes stratégiques : le développement de valeurs partagées (non-discrimination, inclusion, conditions de travail, santé...); la reconnaissance et le soutien de l'engagement professionnel (recrutement de qualité, accompagnement des carrières).

Au sein du collectif composé de professionnels des ressources humaines et de l'accompagnement des personnels, l'Université de Nantes promeut ses actions portant sur l'accompagnement de ses personnels dans l'organisation du travail (télétravail, bon usage des e-mails et droit à la déconnexion) ou encore la non-discrimination (cellule d'écoute). Les universités de Linnaeus, Cologne et Leiden apportent

leur expérience et expertise sur les conditions de recrutement et de reconnaissance de l'engagement; on peut également citer la promotion de l'esprit d'entreprendre, portée par l'université de Florence.

Web : univ-nantes.fr/euniwell; www.euniwell.eu

Intranet : <https://intraperso.univ-nantes.fr/documents-procedures/documents-dei/euniwell-limplication-de-luniversite-de-nantes-1>



Annexe

**Situation comparée entre
les femmes et les hommes
sur la période 2019-2021**

Sommaire général

Préambule	101
1. L'ensemble des personnels	102
103 Les effectifs globaux	
109 Les rémunérations mensuelles nettes moyennes des personnels)	
110 La gouvernance de l'établissement	

2. Les enseignants-chercheurs & enseignants (EC-E)	111
112 La population des EC-E	
114 La population des EC-E titulaires	
114 L'affectation des EC-E par composante	
115 La promotion des EC-E	
117 Les concours au sein de l'Université de Nantes	
121 Les effectifs des EC-E contractuels	
122 Les primes	
123 Le congé pour recherche et conversion thématique (CRCT)	
123 Les heures complémentaires.	
125 Les décharges	
126 Les directions et responsabilités scientifiques	

3. Les personnels BIATSS	127
128 La population des personnels BIATSS titulaires et contractuels	
132 Le temps de travail des personnels BIATSS	
132 Les fonctions de direction	
134 L'évolution des parcours professionnels	

Synthèse et perspectives	135
---------------------------------	------------

Préambule

▼ La loi du 6 août 2019 dite « de transformation de la fonction publique » prévoit désormais l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'actions pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour trois ans au maximum, renouvelable.

Il vise notamment à évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération, garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique, favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

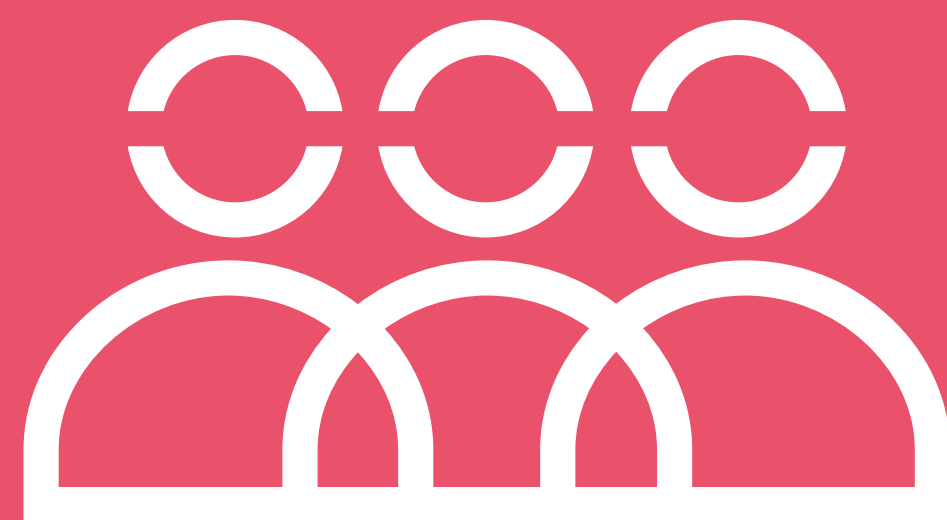
L'Université de Nantes s'est emparée de l'enjeu de l'égalité femmes-hommes dès 2013 en se dotant d'une charte de l'égalité professionnelle, en nommant en 2017 une chargée de mission à l'égalité femmes/hommes accompagnée de référentes ou référents dédiés dans chacun des pôles.

Une démarche projet a été mise en place en novembre 2020 afin d'aboutir à l'adoption, à l'unanimité, d'un plan d'actions pour l'égalité professionnelle lors du Conseil d'administration du 28 mai 2021.

Ce plan d'actions pour l'égalité professionnelle est accompagné d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes.

C'est l'objet du présent document, élaboré à partir du recueil des données produites habituellement par l'établissement, dans le cadre du rapport social unique. Il propose des indicateurs nécessaires pour disposer d'un référentiel propre à l'établissement sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les données sont présentées sur trois années, entre 2019 et 2021.

À travers cet engagement, l'établissement agit concrètement pour promouvoir l'égalité de traitement, l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et assurer de bonnes conditions de travail. ▼



1. L'ensemble des personnels

103 Les effectifs globaux

- 103 1. Les effectifs EC-E et BIATSS
- 104 2. Les effectifs par statut
- 106 3. Zoom sur les femmes
- 107 4. Zoom sur les hommes
- 108 5. Les personnels en situation de handicap

109 Les rémunérations mensuelles nettes moyennes des personnels

- 109 1. La rémunération des BIATSS par catégorie et par genre
- 109 2. La rémunération des EC-E par catégorie et par genre

110 La gouvernance de l'établissement

- 110 1. L'équipe présidentielle
-

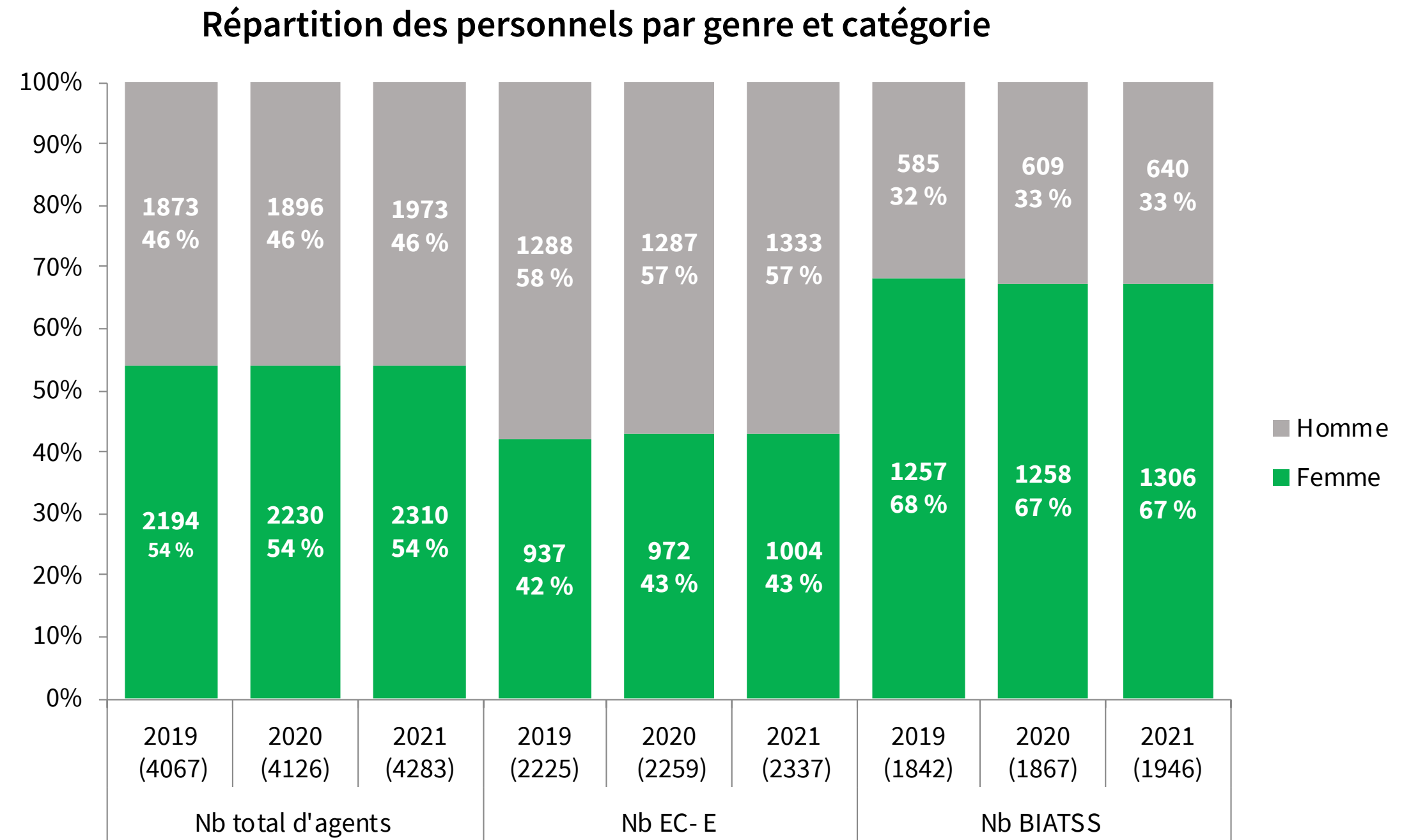
1.1. Les effectifs globaux

1.1.1. Les effectifs EC-E et BIATSS

En 2021, l'Université de Nantes compte une population de personnels de 4 283 agents (hors tuteurs étudiants). Cette population est répartie entre 2 310 femmes (54 % de l'effectif) et 1 973 hommes (46 % de l'effectif).

Chez les enseignants-chercheurs (EC) et enseignants (E), les hommes sont surreprésentés (57 %) au regard de leur part dans la population de l'établissement (46 %).

À l'inverse, chez les personnels administratifs, techniques et des bibliothèques (BIATSS), les femmes sont surreprésentées (67 %), sachant qu'elles représentent 54 % du total des personnels de l'Université de Nantes.



Sur la période 2019-2021, la part des femmes parmi la population des EC-E a crû, passant de 42 % à 43 % (+ 67 femmes EC-E).

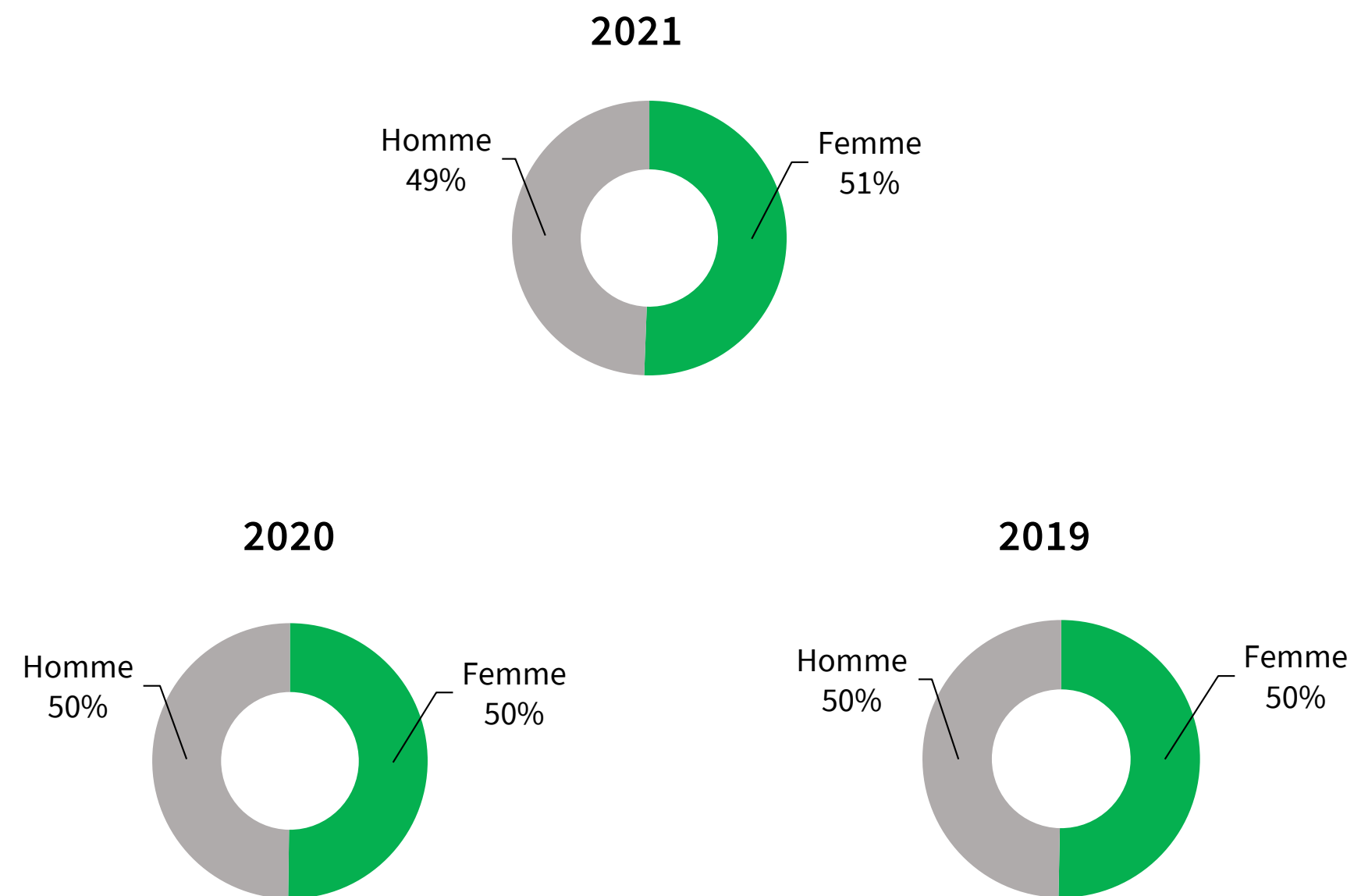
1.1.2. Les effectifs par statut

En 2021, 62,5% des personnels de l'établissement sont des agents titulaires et 37,5% ont un statut d'agent contractuel. La répartition femmes/hommes chez les titulaires demeure équilibrée.

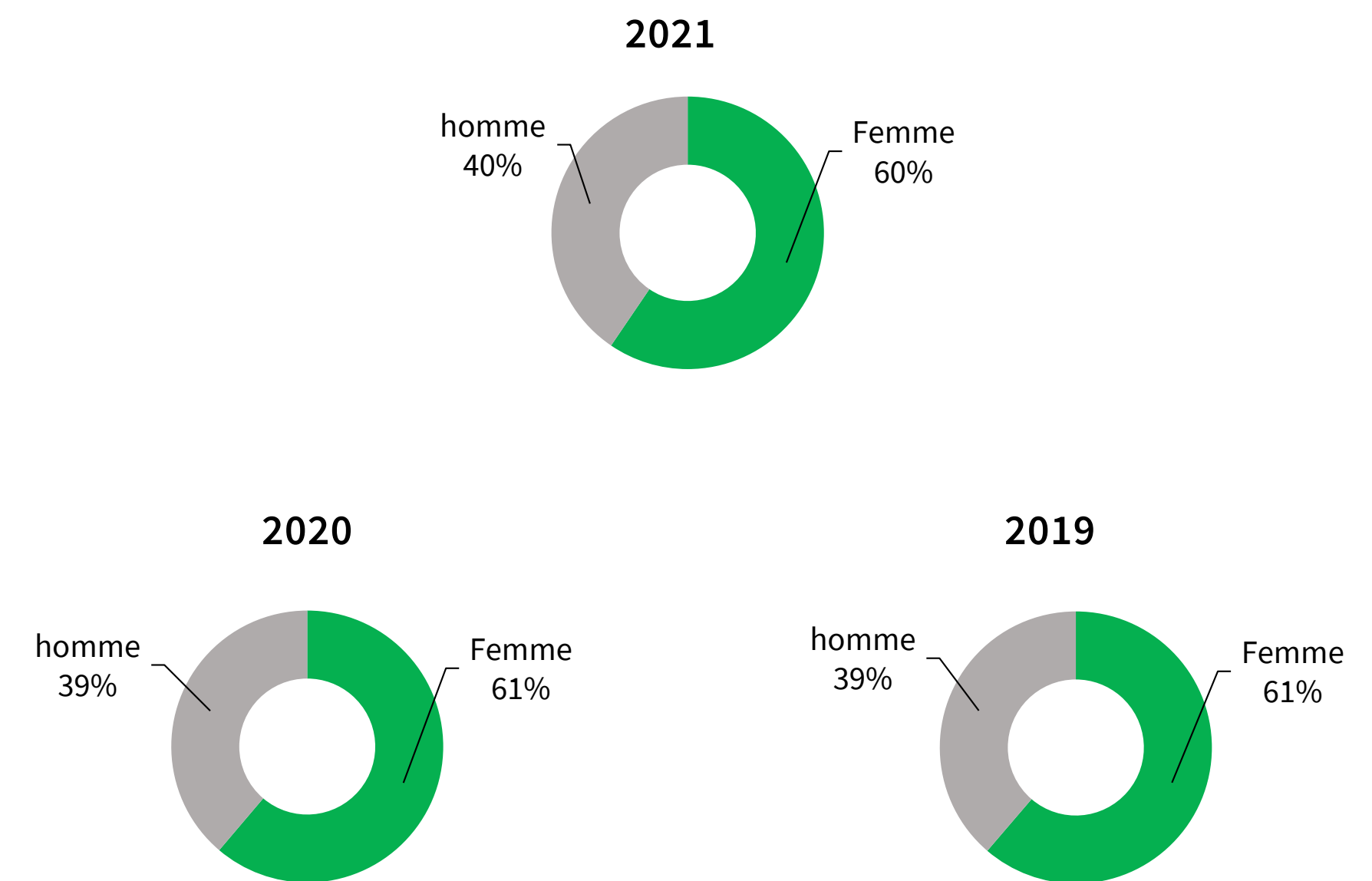
En revanche, chez les contractuels, les femmes sont surreprésentées par rapport aux hommes, sachant qu'elles représentent 54% de la population de l'établissement.

Chez les EC-E contractuels, la répartition femmes/hommes est équilibrée (49%/51%), correspondant globalement à l'effectif général (54%/46%). Chez les EC-E titulaires, la part des femmes a augmenté de 1 point sur la période 2019-2021 pour atteindre 40% des EC-E titulaires.

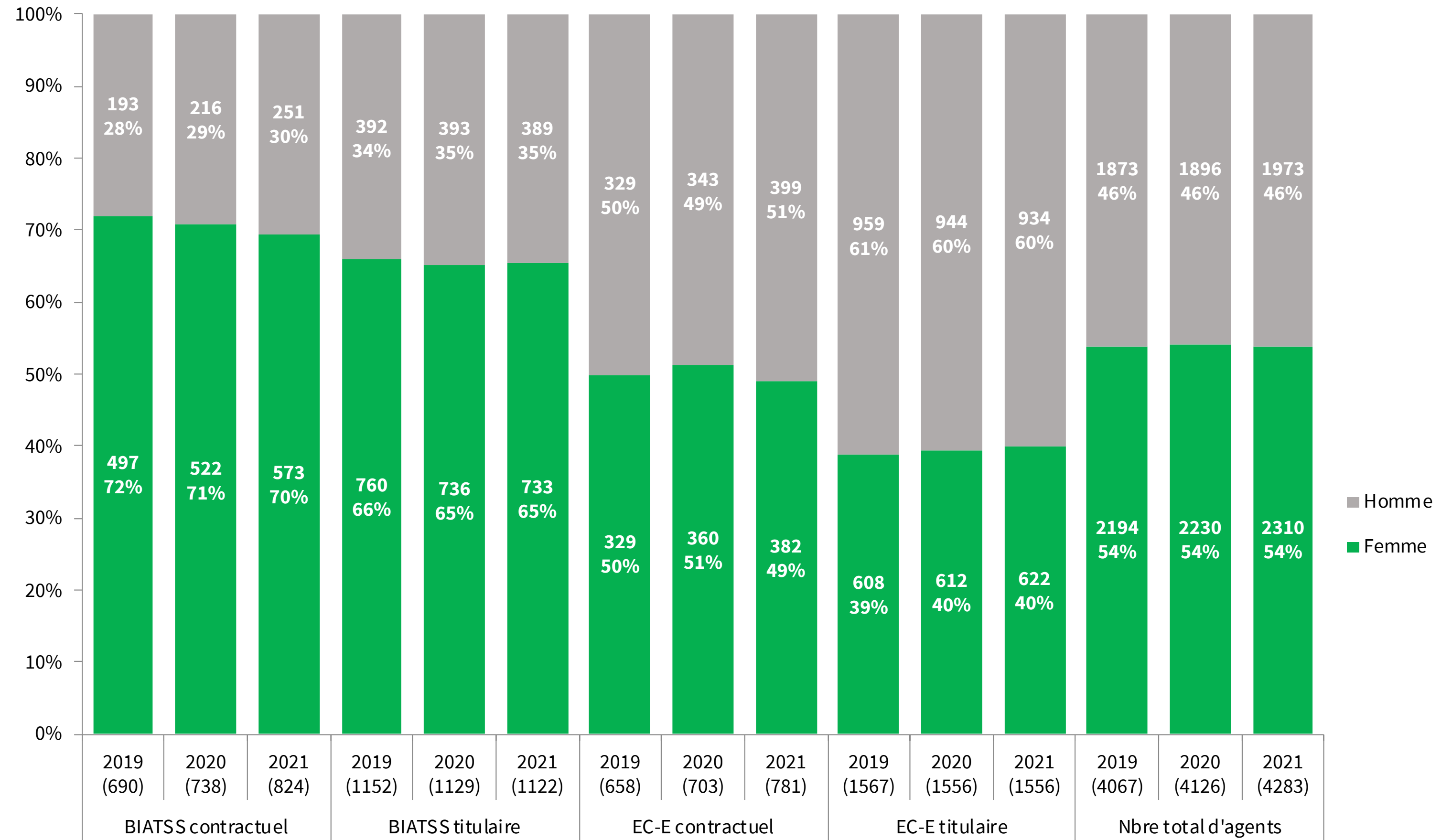
Répartition des personnels titulaires par genre



Répartition des personnels contractuels par genre

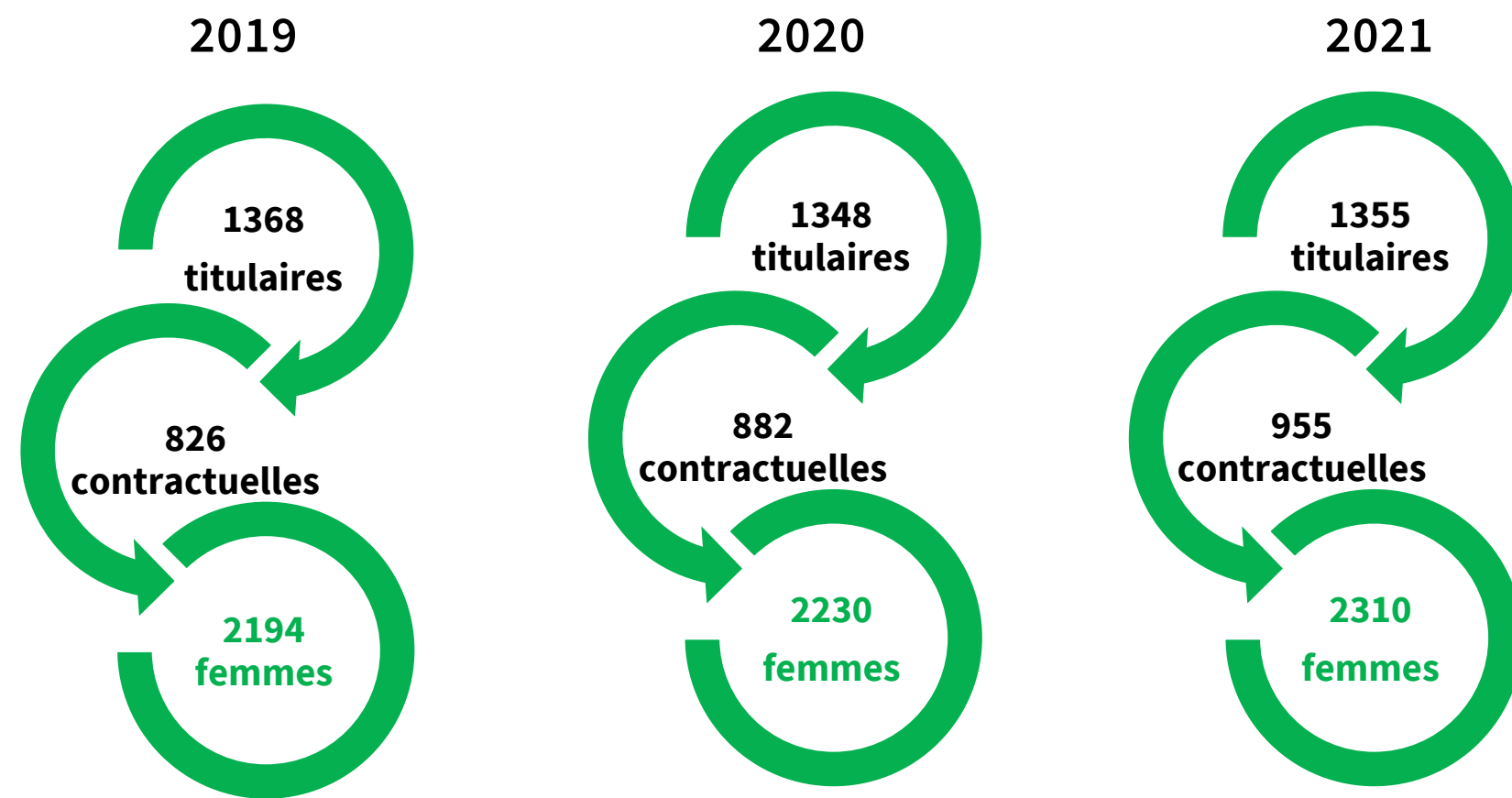


Répartition des personnels titulaires et contractuels par catégorie par genre



1.1.3. Zoom sur les femmes

2 310 femmes exercent dans l'établissement. Parmi elles, 59 % (1 355) sont titulaires et 41 % sont contractuelles (955). De leur côté, les hommes comptent 67 % de titulaires (+ 8 points) et 33 % de contractuels (- 8 points).

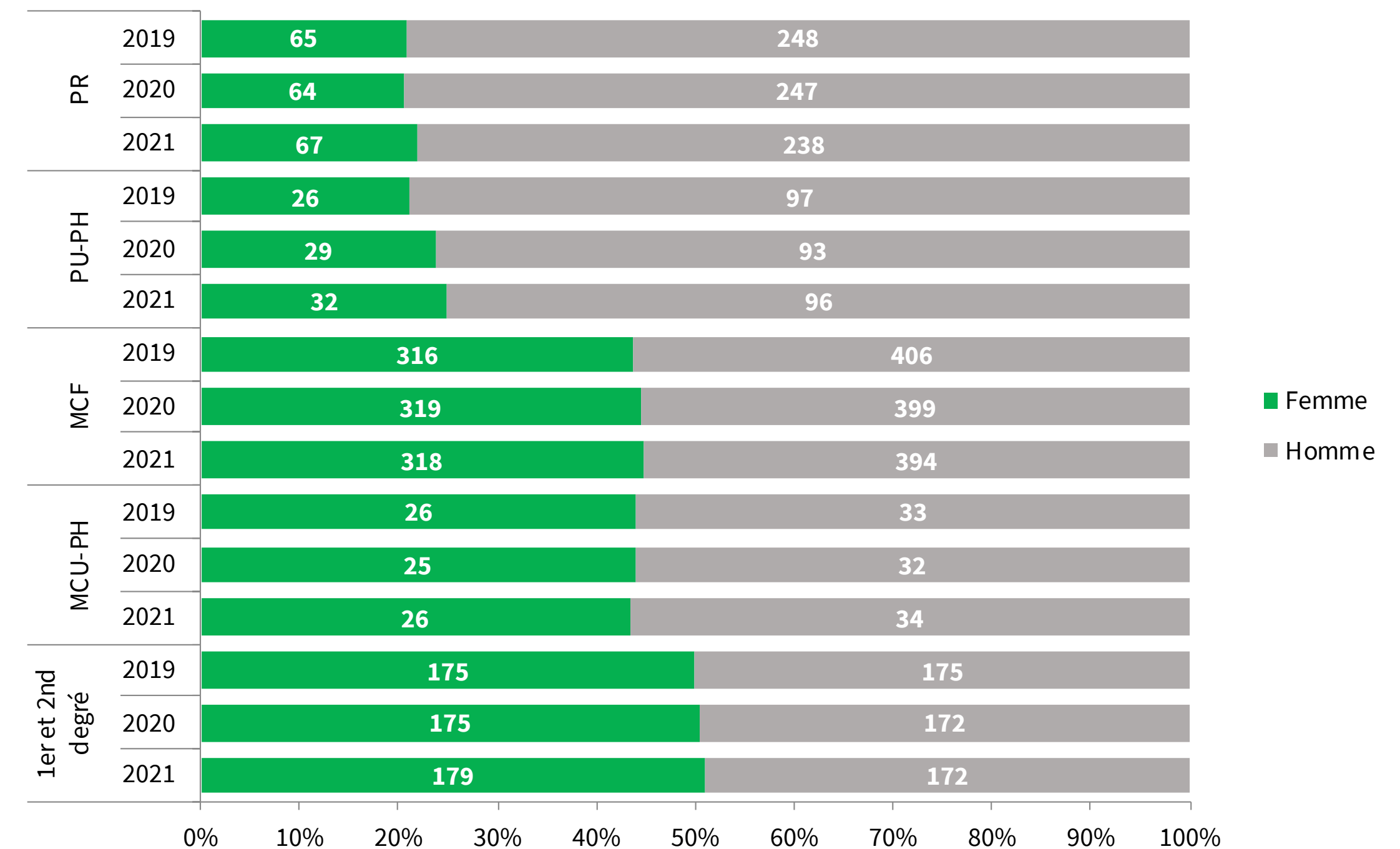


Si la population des titulaires est répartie de manière homogène entre les femmes (1 323) et les hommes (1 355) en 2021 et sur les 3 dernières années, les disparités entre les genres se situent au niveau des corps dont relèvent les EC-E titulaires et de la catégorie de fonction publique occupée par les BIATSS.

Chez les enseignants-chercheurs titulaires, les femmes sont largement sous-représentées parmi les professeurs d'université avec seulement 22 %, alors qu'elles représentent 40 % de la population des EC-E titulaires. À l'inverse, elles sont surreprésentées chez les enseignants du 1^{er} et 2nd degré (51 %) au regard de leur effectif global chez les EC-E titulaires.

Sur la période 2019-2021, la part des femmes a augmenté de façon constante au sein des populations des professeurs d'universités, professeurs d'université praticiens hospitaliers, des maîtres de conférences.

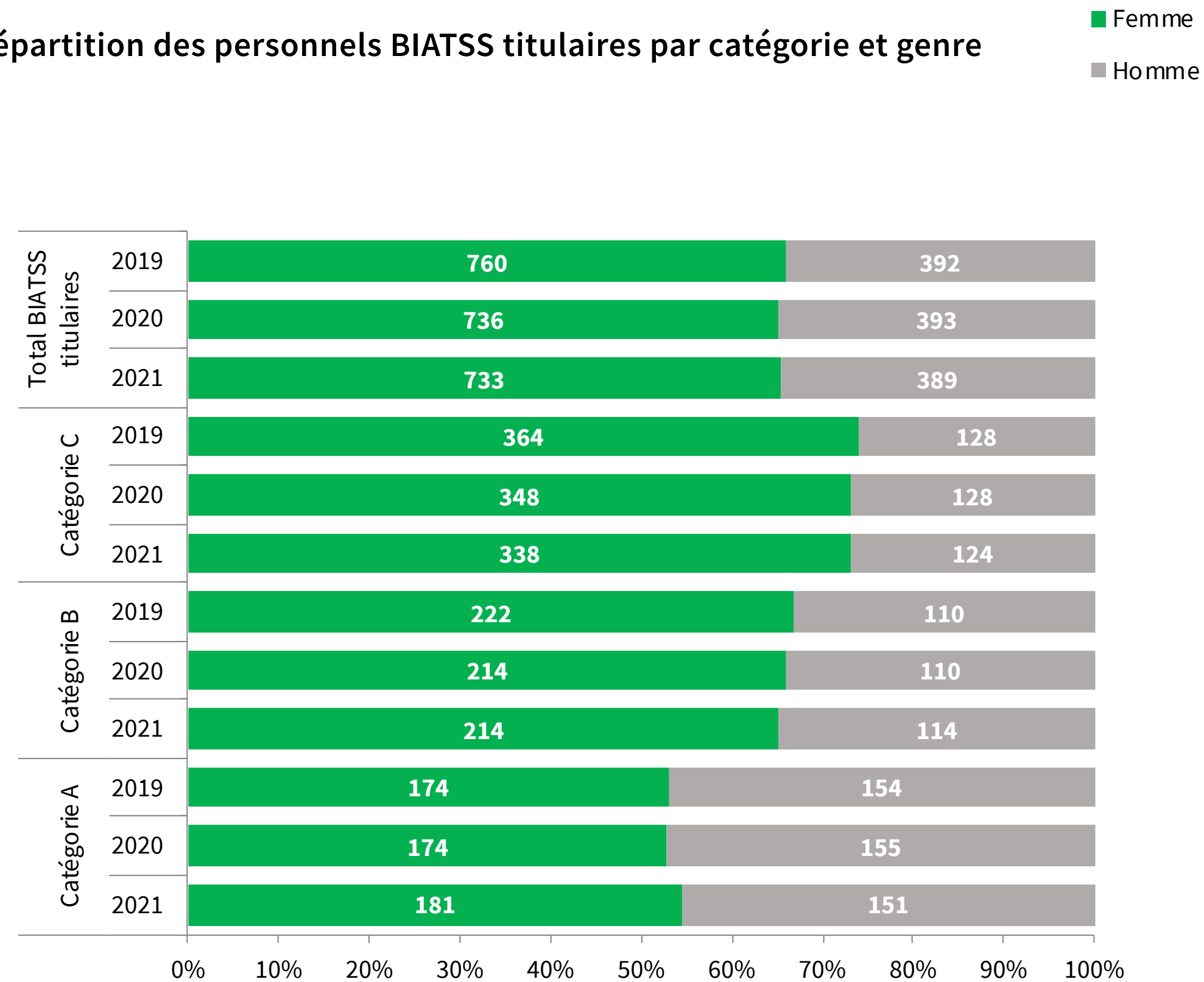
Répartition des EC-E titulaires par genre et catégorie



Chez les BIATSS titulaires, si on note une forte féminisation puisque les femmes représentent 65 % de la population totale, elles sont davantage présentes dans les catégories B (65 %) et C (73 %).

À l'inverse, en catégorie A, bien que majoritaires avec 55 %, les femmes sont sous-représentées puisqu'elles comptent pour 65 % des BIATSS titulaires, toutes catégories confondues. Toutefois, en 2021, la part des femmes de catégorie A titulaire a crû de 2 points.

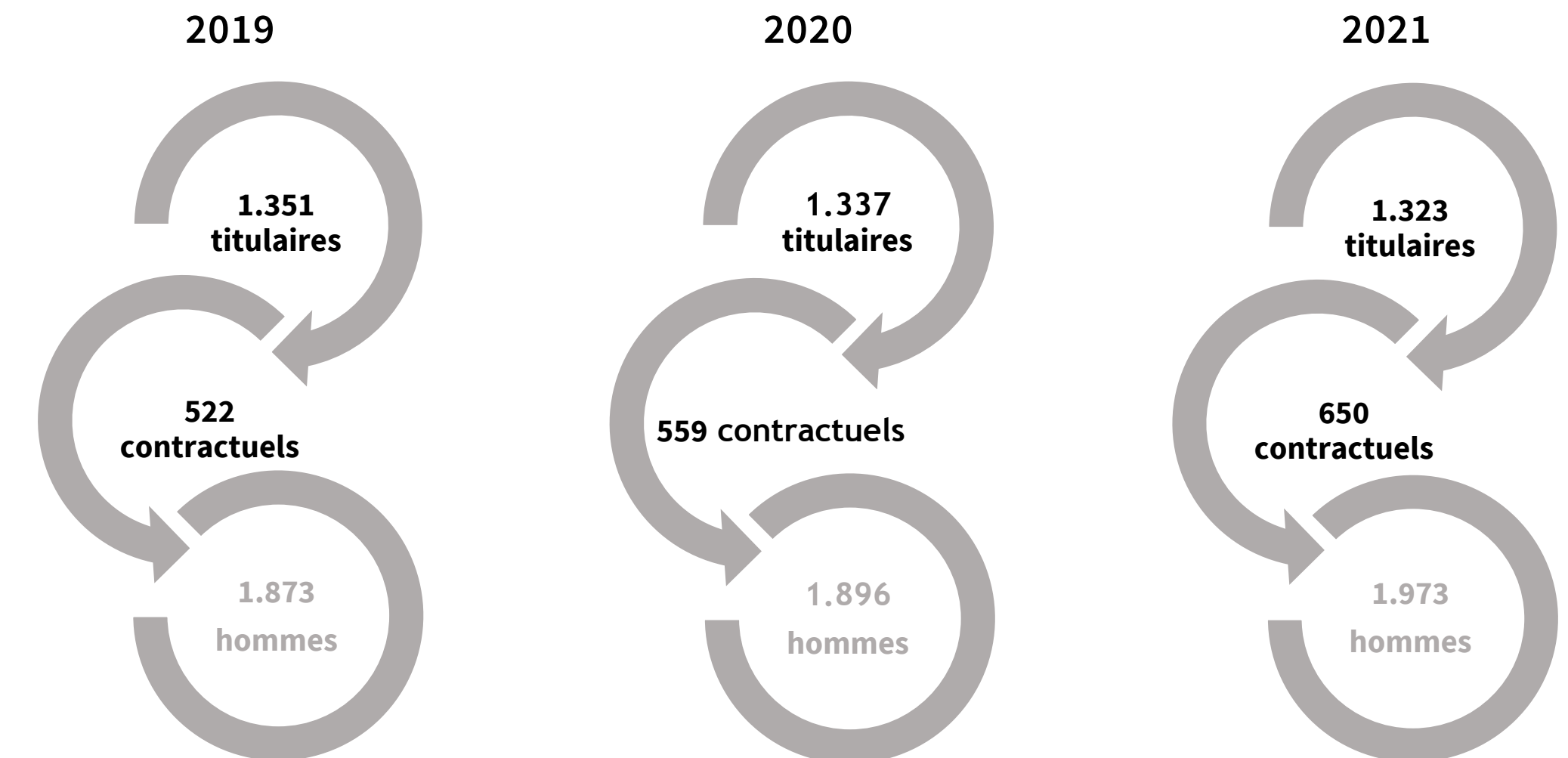
Répartition des personnels BIATSS titulaires par catégorie et genre



1.1.4. Zoom sur les hommes

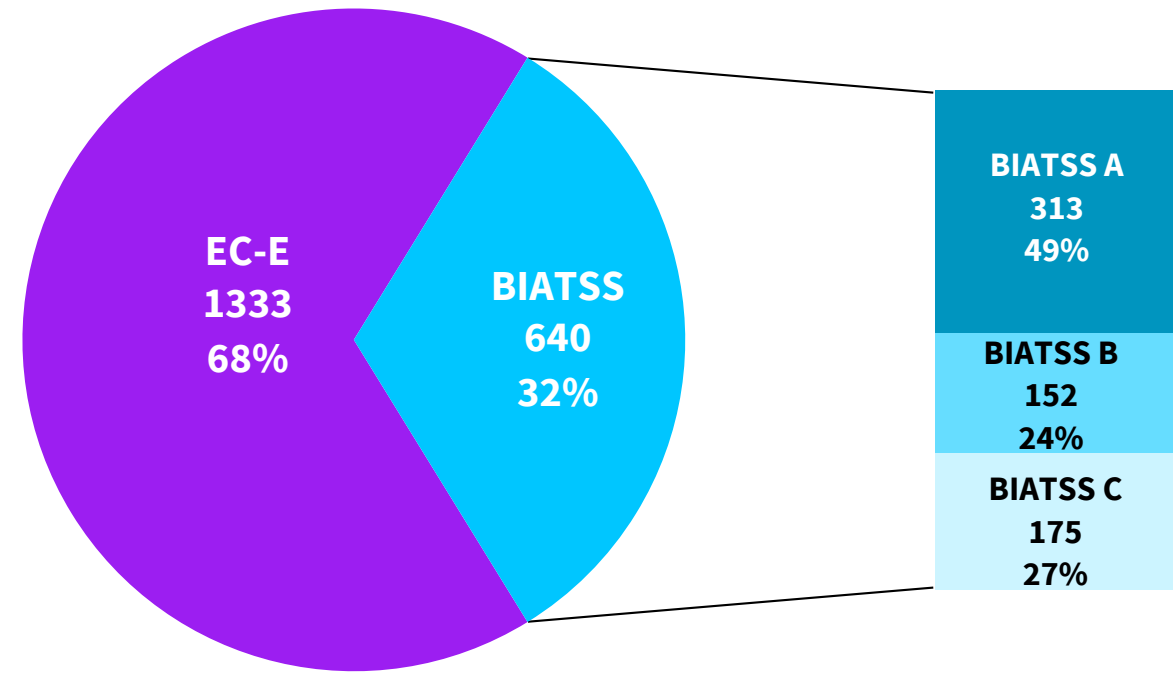
1 973 hommes exercent au sein de l'établissement. Les hommes sont très majoritairement titulaires (66 % contre 59 % des femmes) et on les retrouve tout particulièrement sous ce statut

chez les EC-E (57 % contre 42 % de femmes). Cette population masculine exerce majoritairement le métier d'EC-E et seulement 32 % d'entre eux sont des BIATSS.

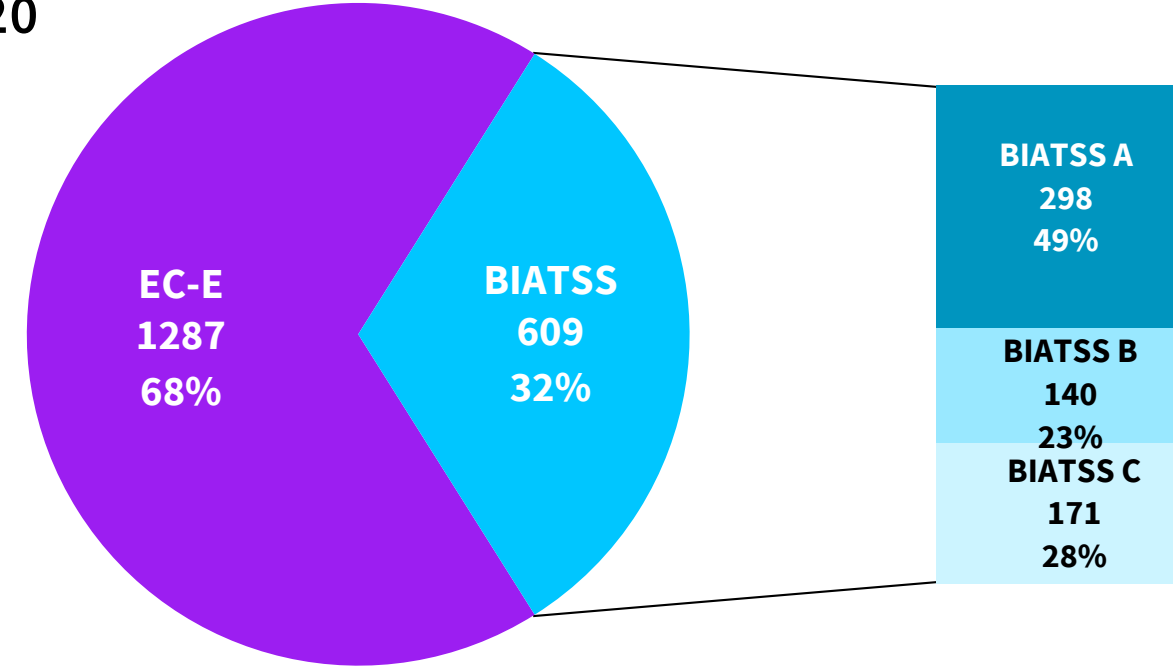


Répartition des hommes par emploi

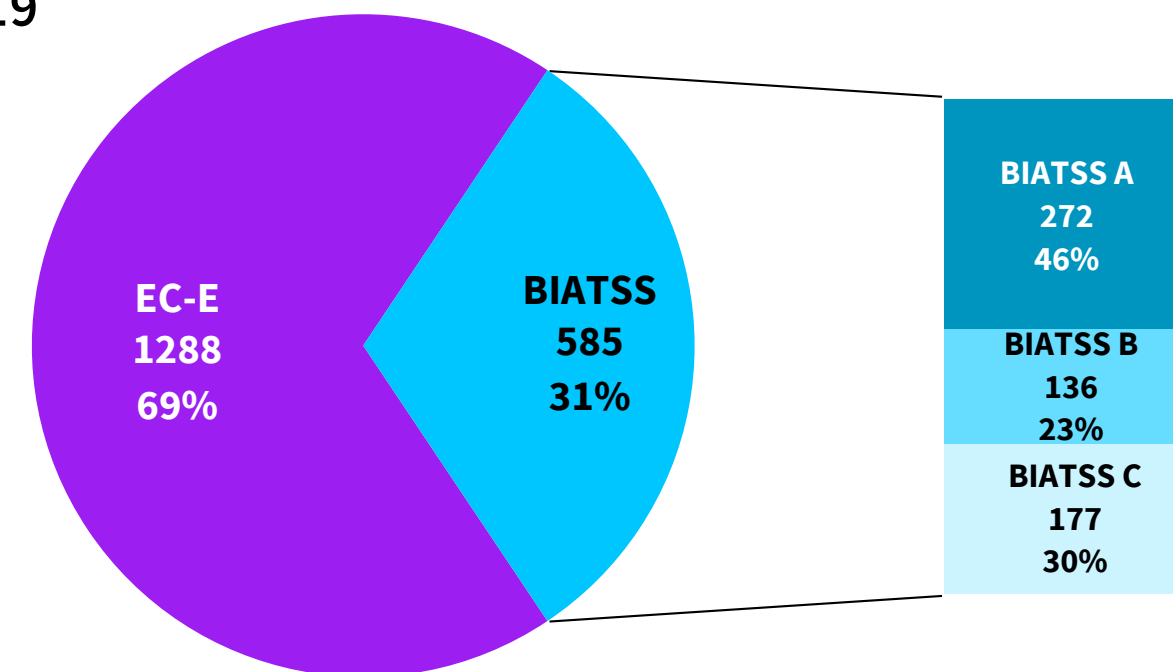
2021



2020



2019



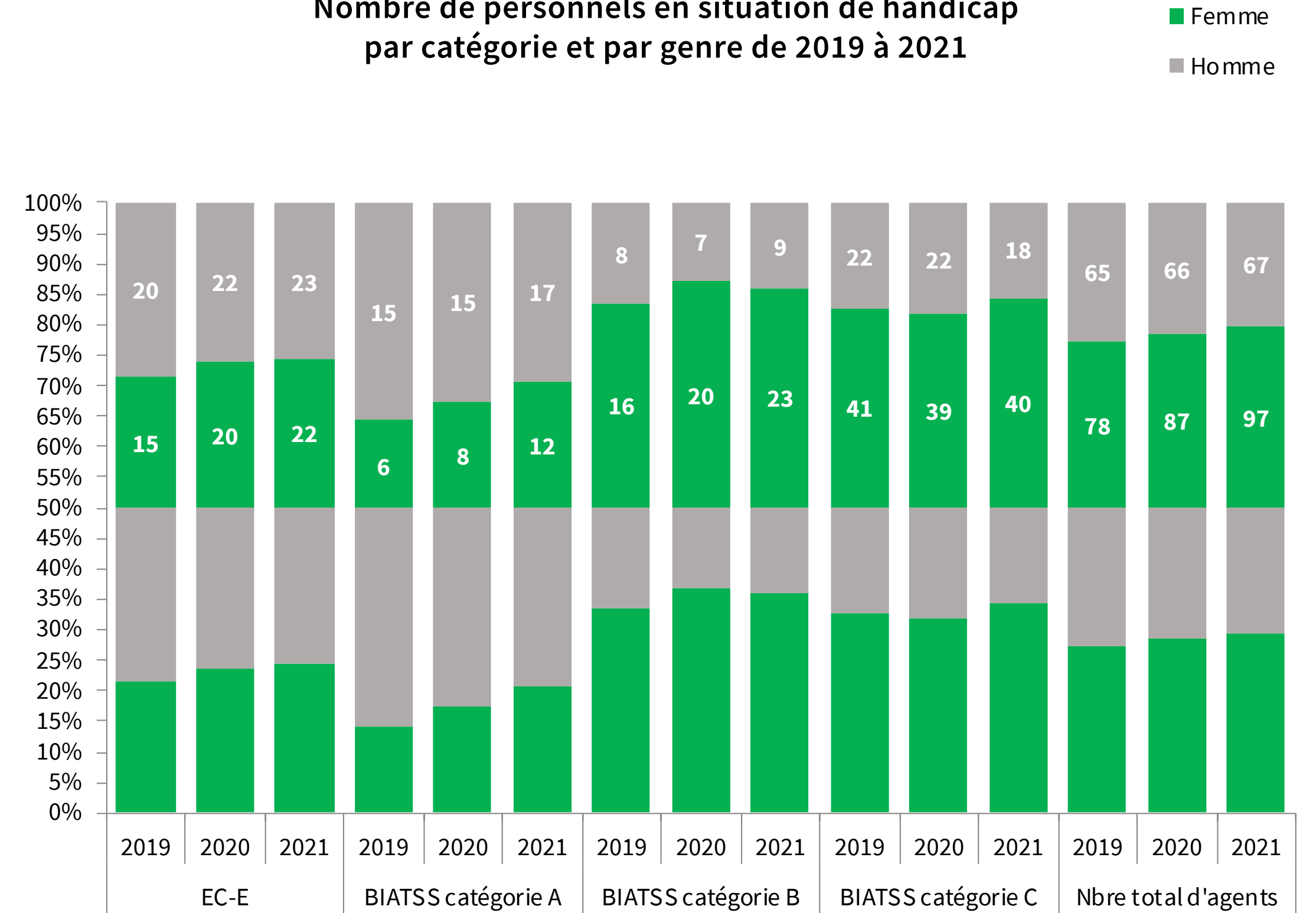
Parmi la population BIATSS masculine, sur la période 2019-2021, la part des hommes de catégorie A a fortement augmenté, passant de 46 % à 49 % .

1.1.5. Les personnels en situation de handicap

À l'échelle de l'établissement, en 2021, 164 agents sont en situation de handicap et 59 % sont des femmes. Une proportion de femme supérieure à celle de la ventilation par genre à l'Université

de Nantes (+5 points). Sur la période 2019-2021, la part des femmes déclarées en situation de handicap a crû de façon constante, passant de 55 % à 59 %.

Nombre de personnels en situation de handicap par catégorie et par genre de 2019 à 2021



1.2. Les rémunérations mensuelles nettes moyennes des personnels

1.2.1. La rémunération des BIATSS par catégorie et par genre

Statut / Catégorie	Situation 2020			2020	2019
	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Écart salarial entre les femmes et hommes	Écart salarial entre les femmes et hommes	Écart salarial entre les femmes et hommes
Salaire moyen	1 883 €	2 169 €	-286 €	-288 €	-277 €
Titulaires	2 019 €	2 305 €	-286 €	-307 €	-295 €
A+	6 763 €	5 527 €	1 237 €	839 €	526 €
A	2 783 €	2 931 €	-148 €	-145 €	-159 €
B	1 936 €	2 089 €	-153 €	-166 €	-168 €
C	1 672 €	1 701 €	-28 €	-26 €	-38 €
CDI	1 859 €	2 162 €	-303 €	-261 €	-237 €
A	2 308 €	2 515 €	-207 €	-179 €	-204 €
B	1 522 €	1 562 €	-39 €	-74 €	-94 €
C	1 382 €	1 383 €	-0 €	83 €	68 €
CDD	1 655 €	1 868 €	-213 €	-182 €	-162 €
A	1 922 €	2 188 €	-266 €	-168 €	-109 €
B	1 456 €	1 432 €	24 €	13 €	39 €
C	1 352 €	1 325 €	27 €	-12 €	-37 €
Apprenti	878 €	1 108 €	-230 €	149 €	351 €

Le calcul se base sur le salaire net corrigé du temps de travail, ce qui signifie que les effets induits par les temps partiels de certains agents sont neutralisés.

1.2.2. La rémunération des EC-E par catégorie et par genre

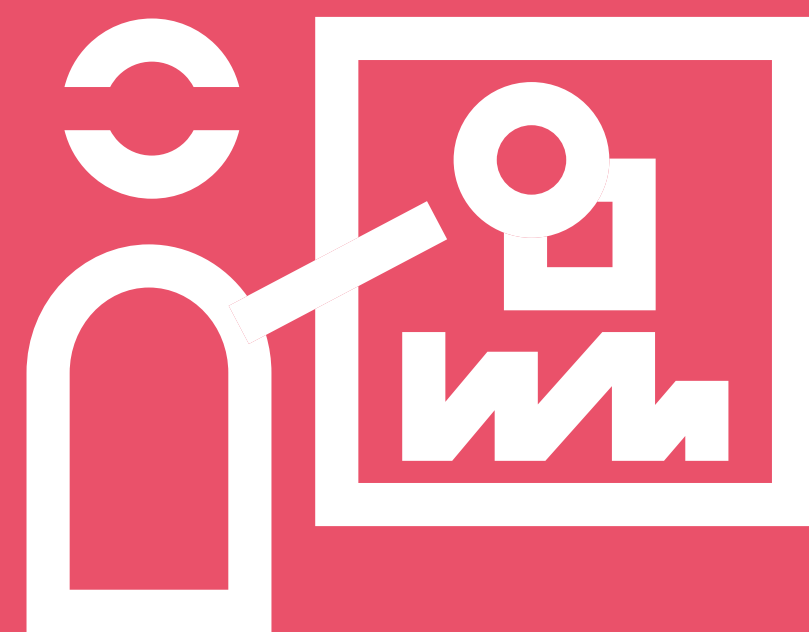
Statut / Catégorie	Situation 2021			2020	2019
	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Écart salarial entre les femmes et hommes	Écart salarial entre les femmes et hommes	Écart salarial entre les femmes et hommes
Salaire moyen	2 907 €	3 408 €	-501 €	-524 €	-555 €
Titulaires	3 591 €	3 994 €	-402 €	-423 €	-442 €
CDI	2 492 €	2 993 €	-501 €	-691 €	-883 €
CDD	1 679 €	1 786 €	-107 €	-82 €	-88 €

Les rémunérations incluent l'ensemble des éléments de paie (dont les heures complémentaires, la PEDR...). La répartition par corps/grade est un facteur d'explication de ces différences importantes.

1.3. La gouvernance de l'établissement

1.3.1. L'équipe présidentielle

	Situation décembre 2021					Situation décembre 2020					Situation décembre 2019				
	Femme		Homme		TOTAL	Femme		Homme		TOTAL	Femme		Homme		TOTAL
	Nbre	%	Nbre	%		Nbre	%	Nbre	%		Nbre	%	Nbre	%	
Équipe présidentielle															
Président	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1		0%	1	100%	1
Vice-présidents	8	53%	7	47%	15	9	56%	7	44%	16	4	33%	8	67%	12
Conseillers	1	25%	3	75%	4	0	0%	1	100%	1	5	50%	5	50%	10
TOTAL	10	50%	10	50%	20	10	56%	8	44%	18	9	39%	14	61%	23



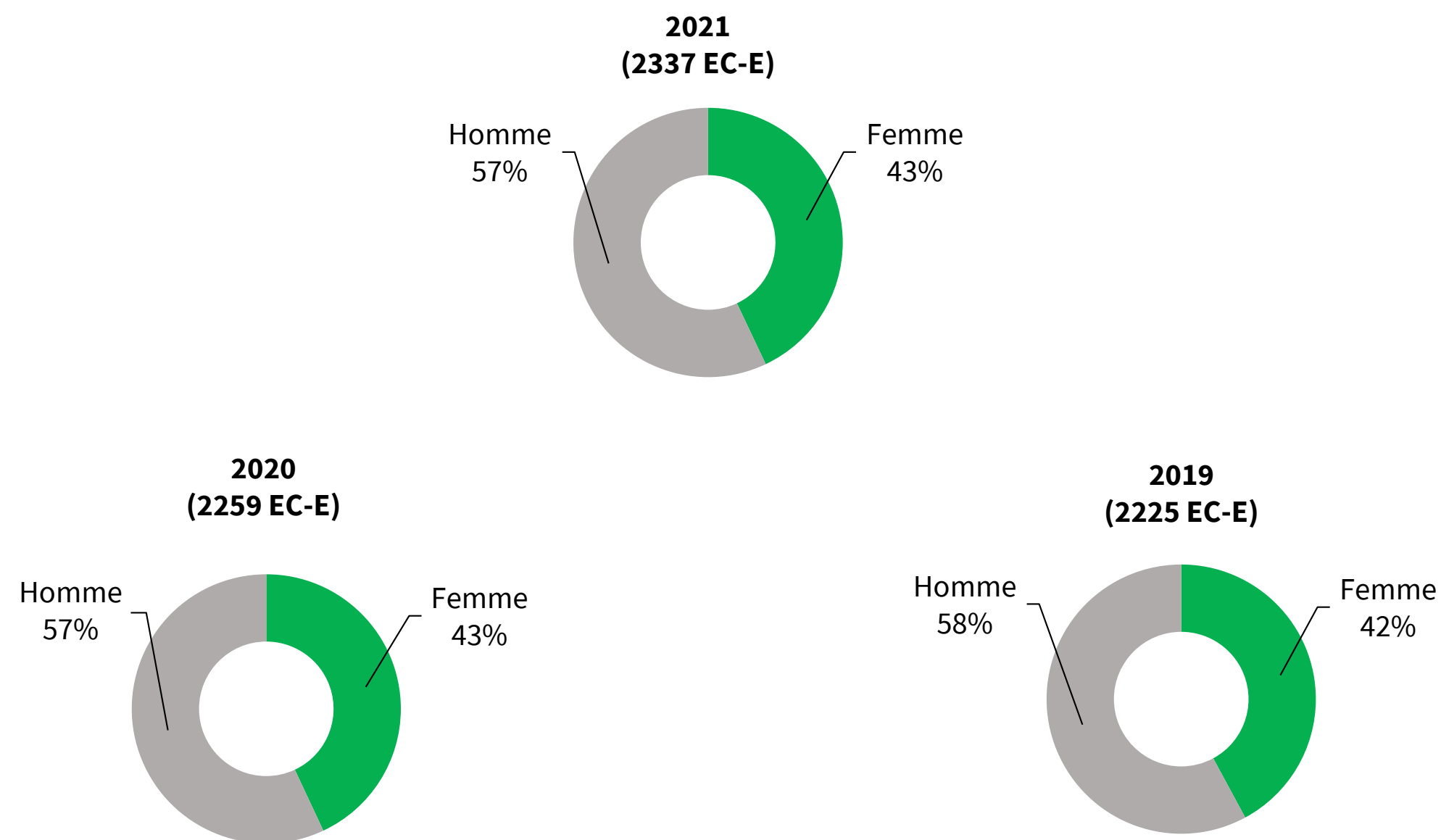
2. Les enseignants-chercheurs & enseignants (EC-E)

112	La population des EC-E
113	La population des EC-E titulaires
114	L'affectation des EC-E par composante
115	La promotion des EC-E
117	Les concours au sein de l'Université de Nantes
117	1. Les professeurs d'université et maîtres de conférences
118	2. Les personnels hospitalo-universitaires
121	Les effectifs des EC-E contractuels
122	Les primes
123	Le congé pour recherche et conversion thématique (CRCT)
123	Les heures complémentaires
125	Les décharges
126	Les directions et responsabilités scientifiques

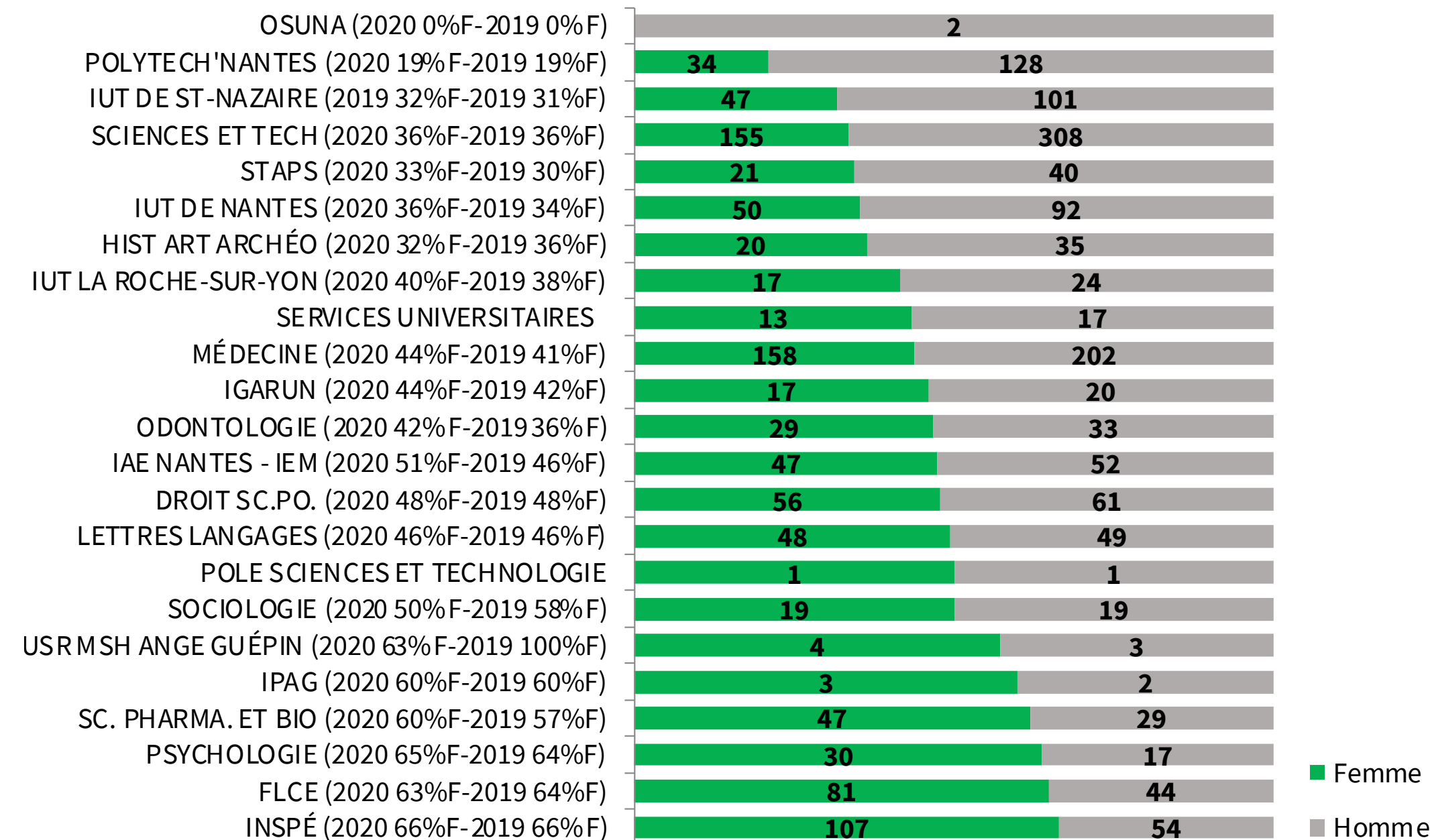
2.1. La population des EC-E

En 2021, les personnels enseignants-chercheurs et enseignants titulaires et contractuels sont au nombre de **2 337 à l'Université de Nantes**.

Répartition des EC-E par genre



Répartition des EC-E titulaires et contractuels par genre et par composante



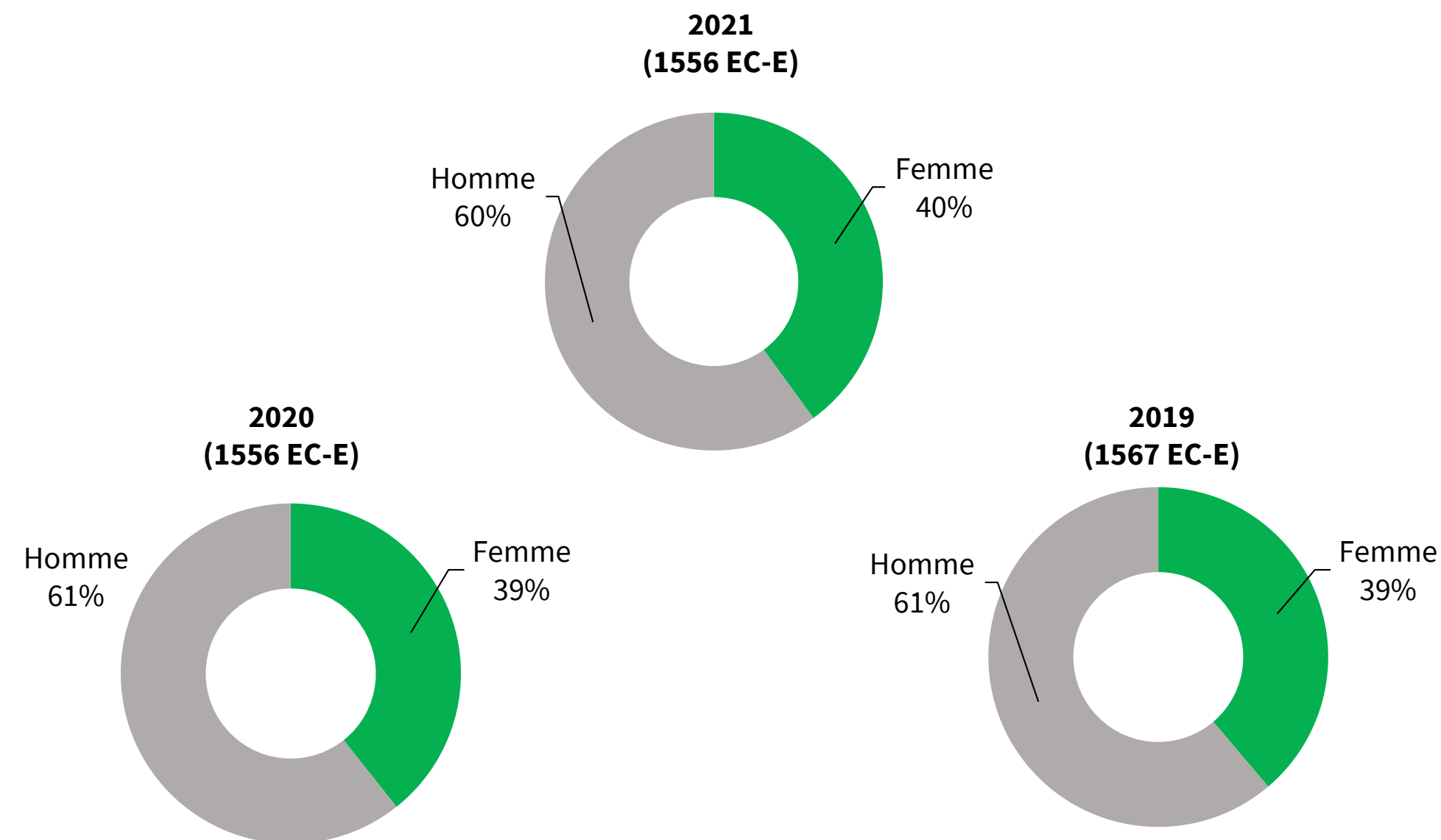
Sur la période 2019-2021, la part des femmes dans cette population a augmenté de 1 point à la fois au sein de la population des EC-E contractuels et des EC-E titulaires.

Toutefois, cette répartition n'est pas homogène entre toutes les composantes de l'université. Globalement, les femmes sont sous représentées dans les UFR de santé et de sciences et technologies mais également au sein de l'UFR d'Histoire & H.A.A.

2.2. La population des EC-E titulaires

En 2021, davantage d'hommes (60%) que de femmes (40%) composent la population des EC-E titulaires de l'Université de Nantes. La part des femmes a augmenté en 2021 (+1% de femmes par rapport à 2019).

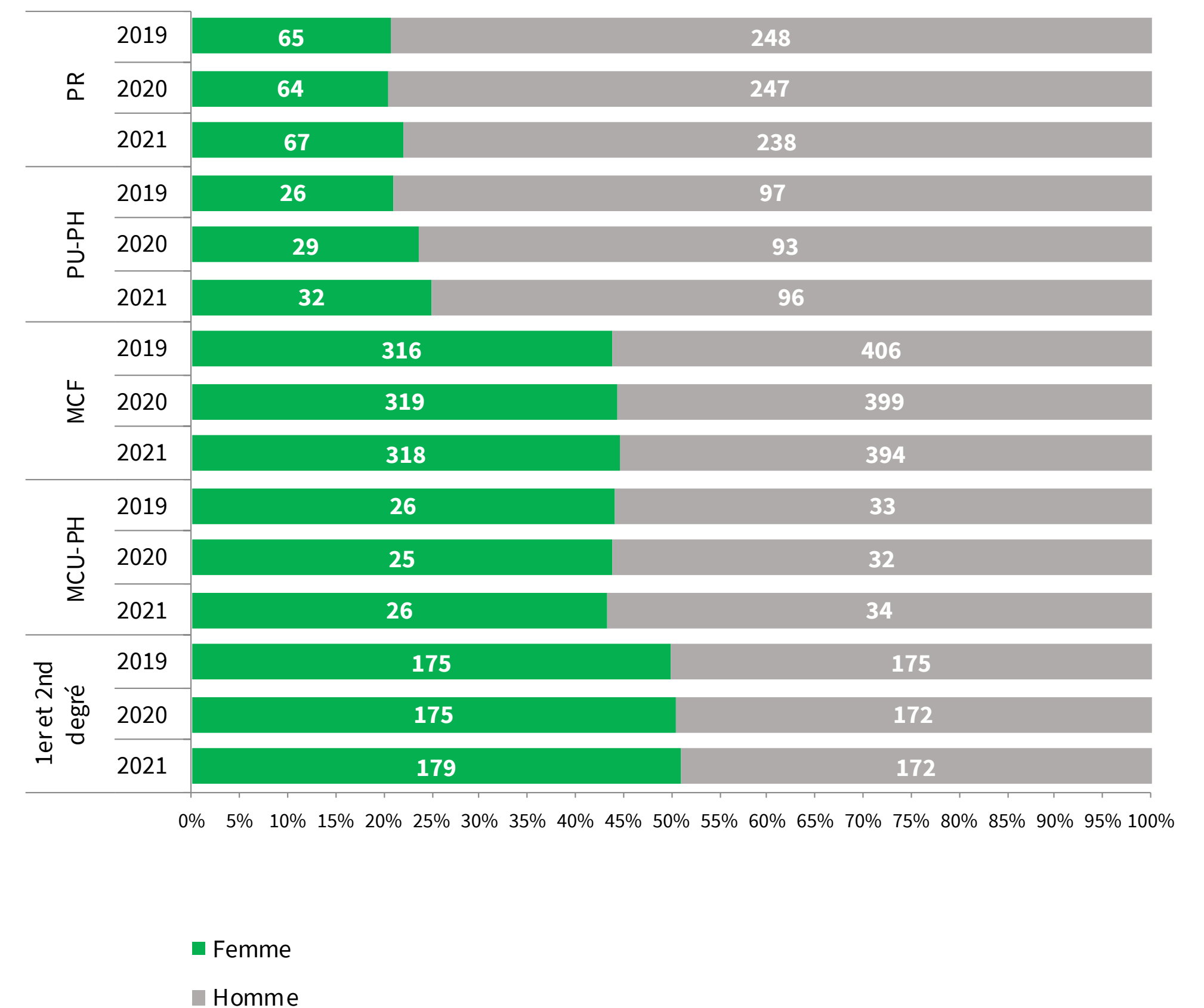
Répartition des EC-E titulaires par genre



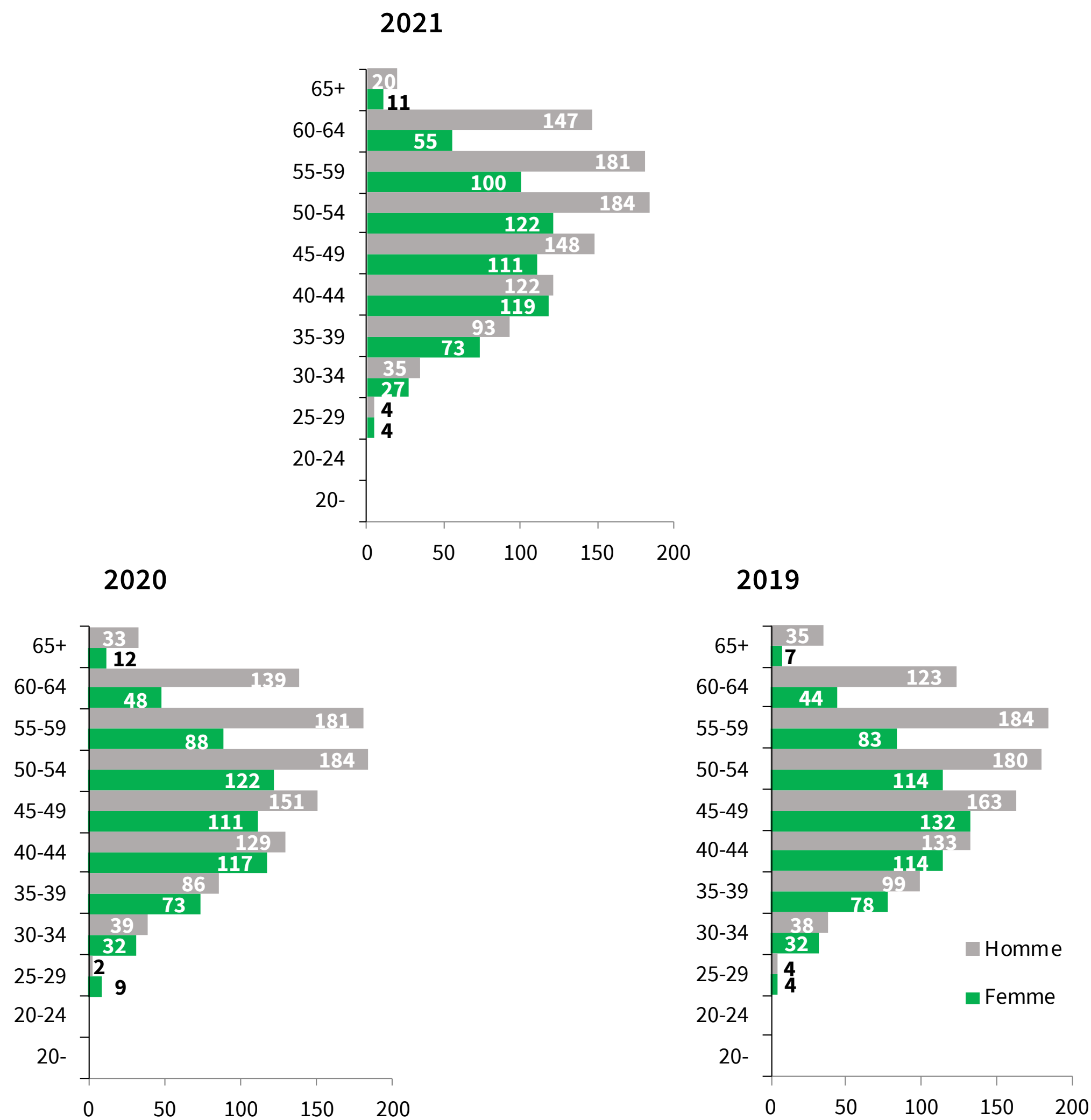
Toutefois, la situation des EC-E titulaires est contrastée selon leur corps d'appartenance. L'équilibre numérique est parfait au sein du corps des enseignants du 1^{er} et 2nd degré. À l'inverse, les femmes ne représentent que 22% des professeurs des

universités (PR). Cette ligne de fracture 20/80 est la même en ce qui concerne le grade des PU-PH. La situation s'est améliorée parmi les maîtres de conférences (MCF), où les femmes représentent 44% de l'effectif du corps des MCF.

Répartition des EC-E par genre et par catégorie



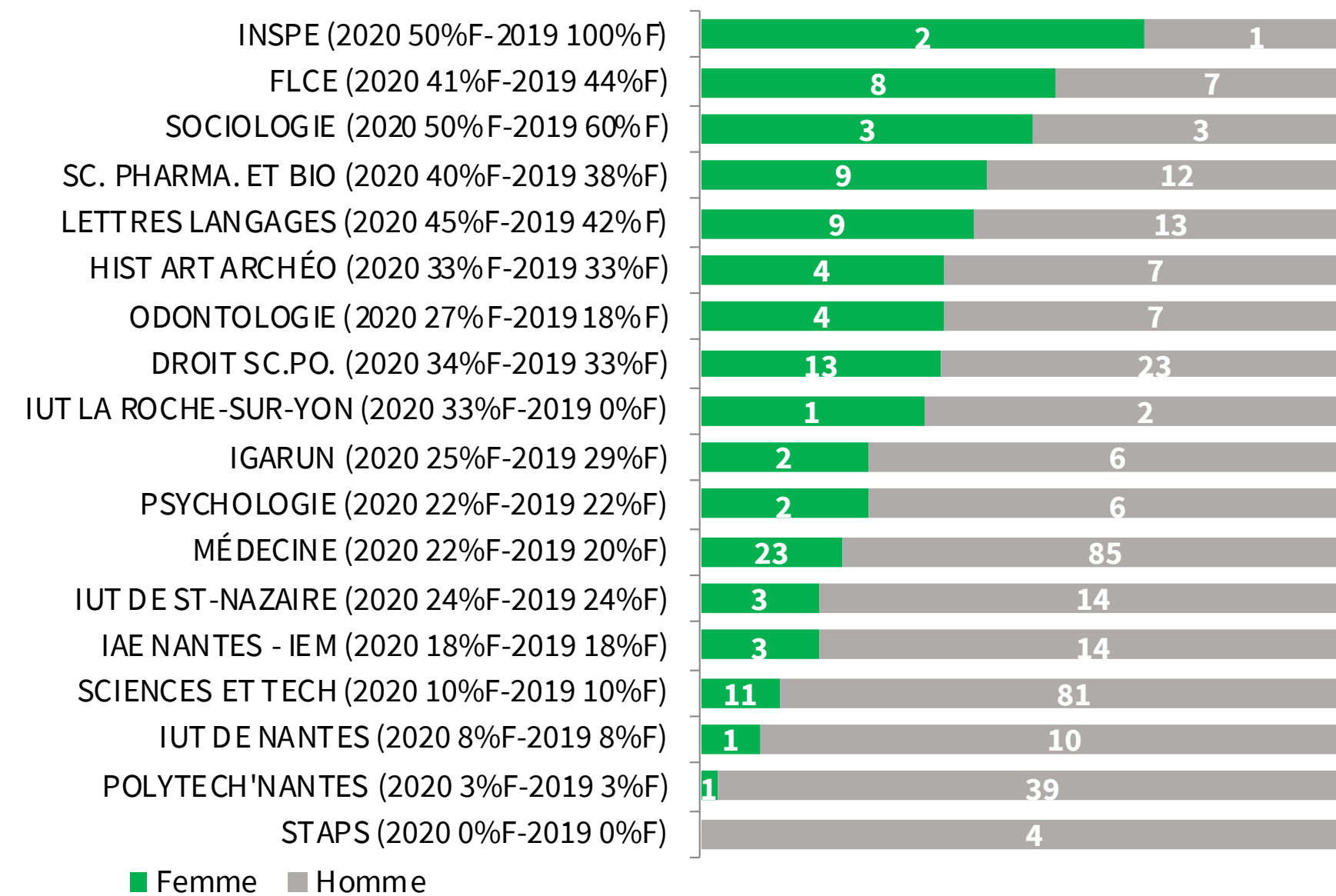
Pyramide des âges des EC-E titulaires



La répartition femmes-hommes dans les pyramides des âges des 3 années de référence sont particulièrement contrastées à partir de la tranche 45-49 ans. Elle tend à s'estomper pour les tranches d'âges inférieures.

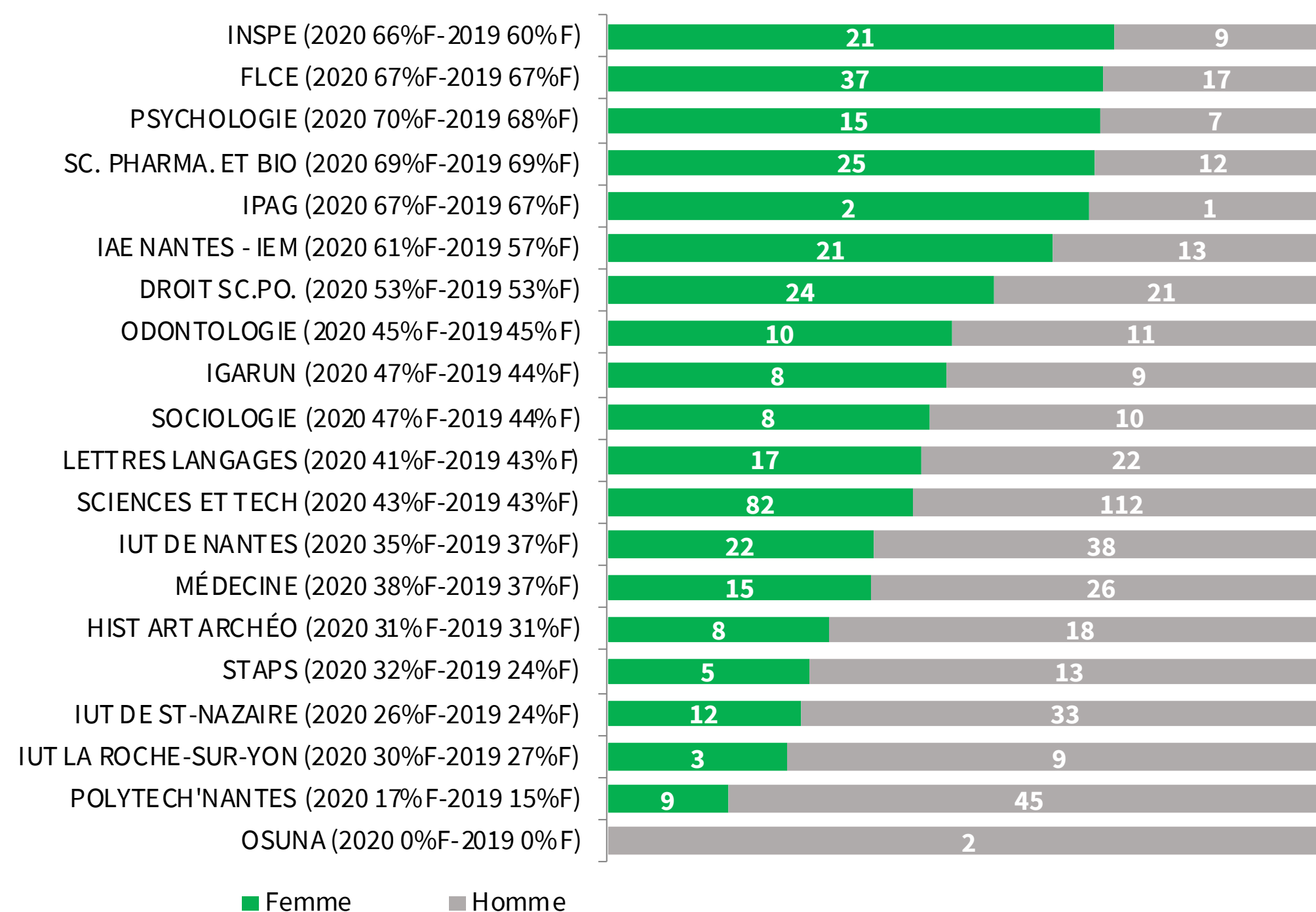
2.3. L'affectation des EC-E par composante

Répartition des professeurs d'université par genre et composante



Sur la période 2019-2021, la part des femmes parmi la population de PR et PU-PH tend à s'équilibrer progressivement. C'est notamment le cas des UFR de sociologie, de médecine, d'odontologie, de psychologie, de droit et de pharmacie.

Répartition des maîtres de conférences par composante et par genre



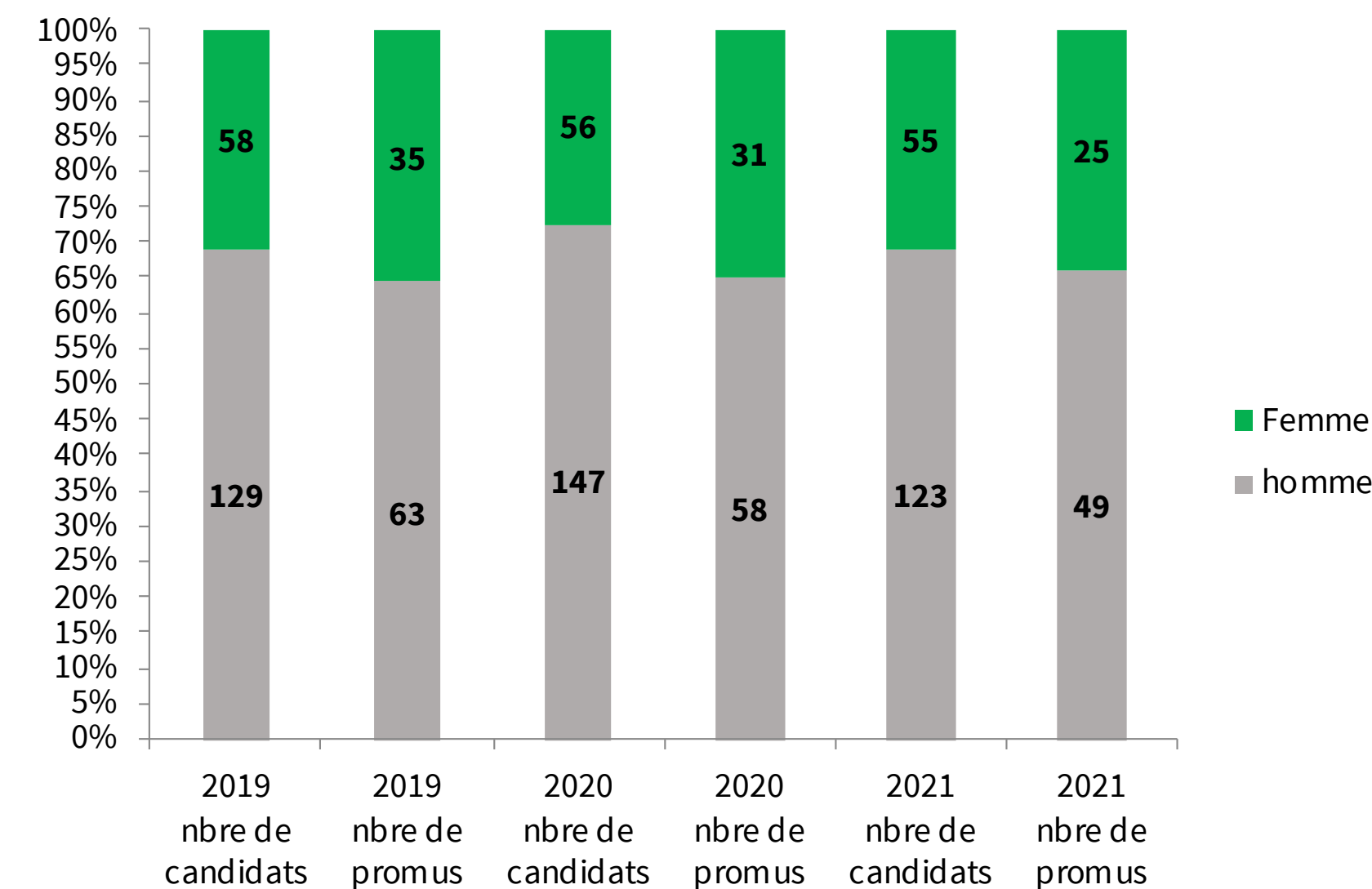
La part des femmes PR et MCF est moins élevée au sein du pôle Santé et du pôle Sciences et technologies. De même, la part des femmes appartenant à ces deux corps d'EC apparaît également mineure au sein de certaines composantes du pôle Sociétés et du pôle Humanités.

2.4. La promotion des EC-E

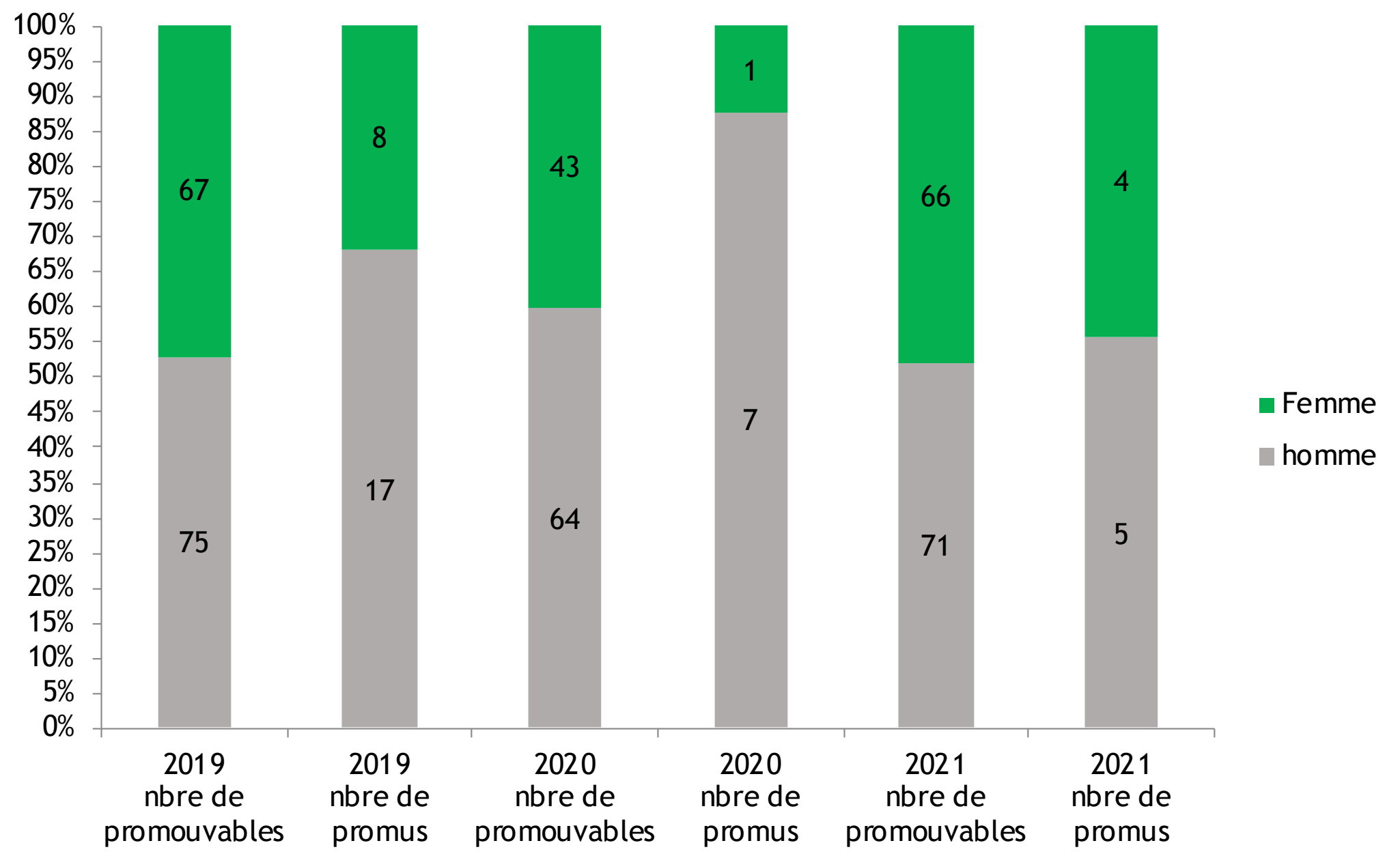
Nombre de promotions de grade des EC-E et HU et des enseignants du second degré

	Femme	Homme	Part des femmes	Part des hommes
2019	47	90	34 %	66 %
2020	38	82	32 %	68 %
2021	29	54	35 %	65 %

Avancement des enseignants-chercheurs

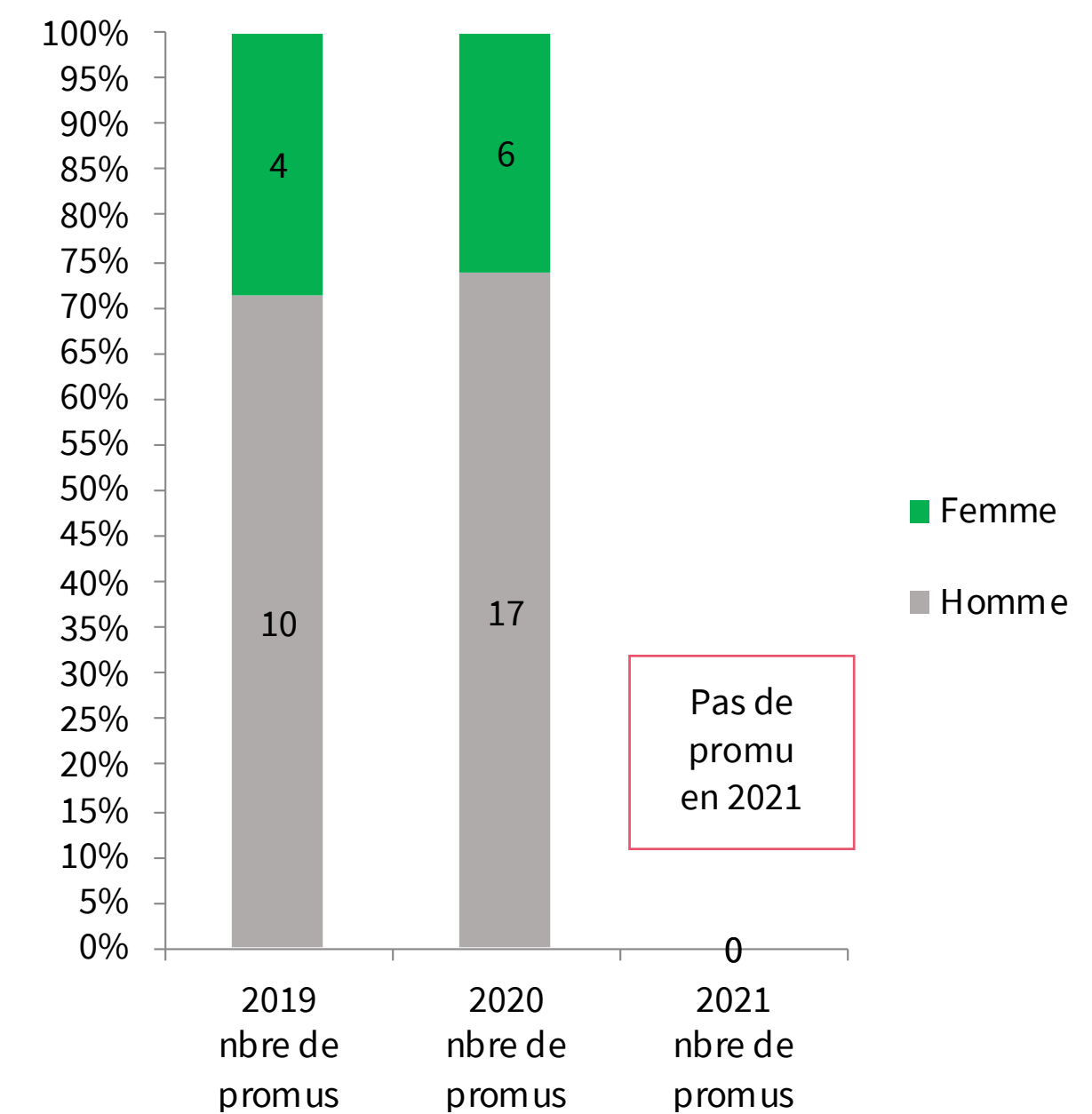


Avancement des enseignants du second degré



Le tableau d'avancement présente les avancements de grade des différentes populations d'EC-E. À noter, concernant les enseignants-chercheurs, que la politique de promotion de l'établissement ne s'applique qu'à la phase locale de l'avancement.

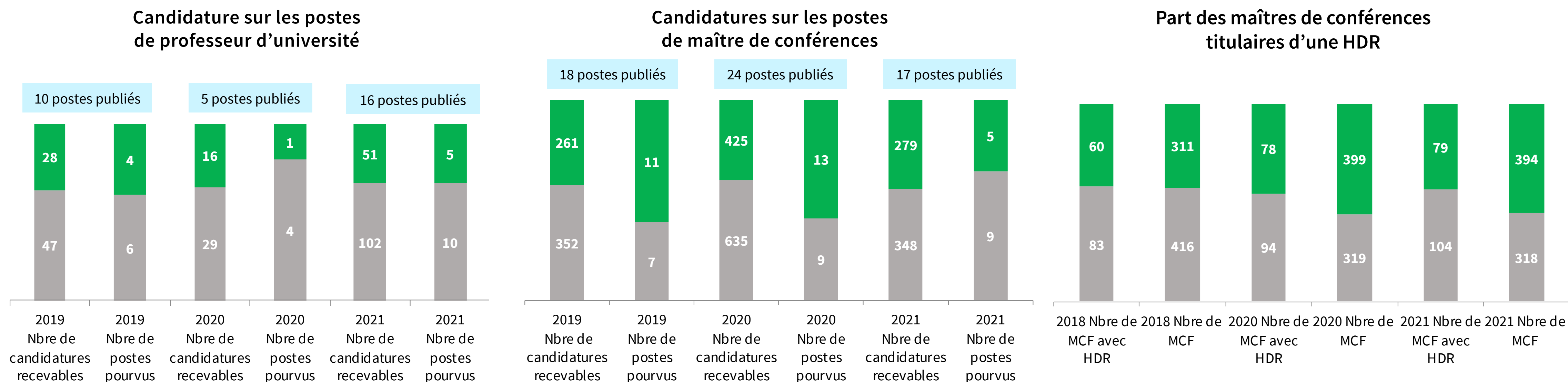
Avancement des enseignants HU



Pour les enseignants du second degré et les enseignants HU, l'établissement formule des propositions sans avoir le pouvoir de décision.

2.5. Les concours au sein de l'Université de Nantes

2.5.1. Les professeurs d'université et maîtres de conférences



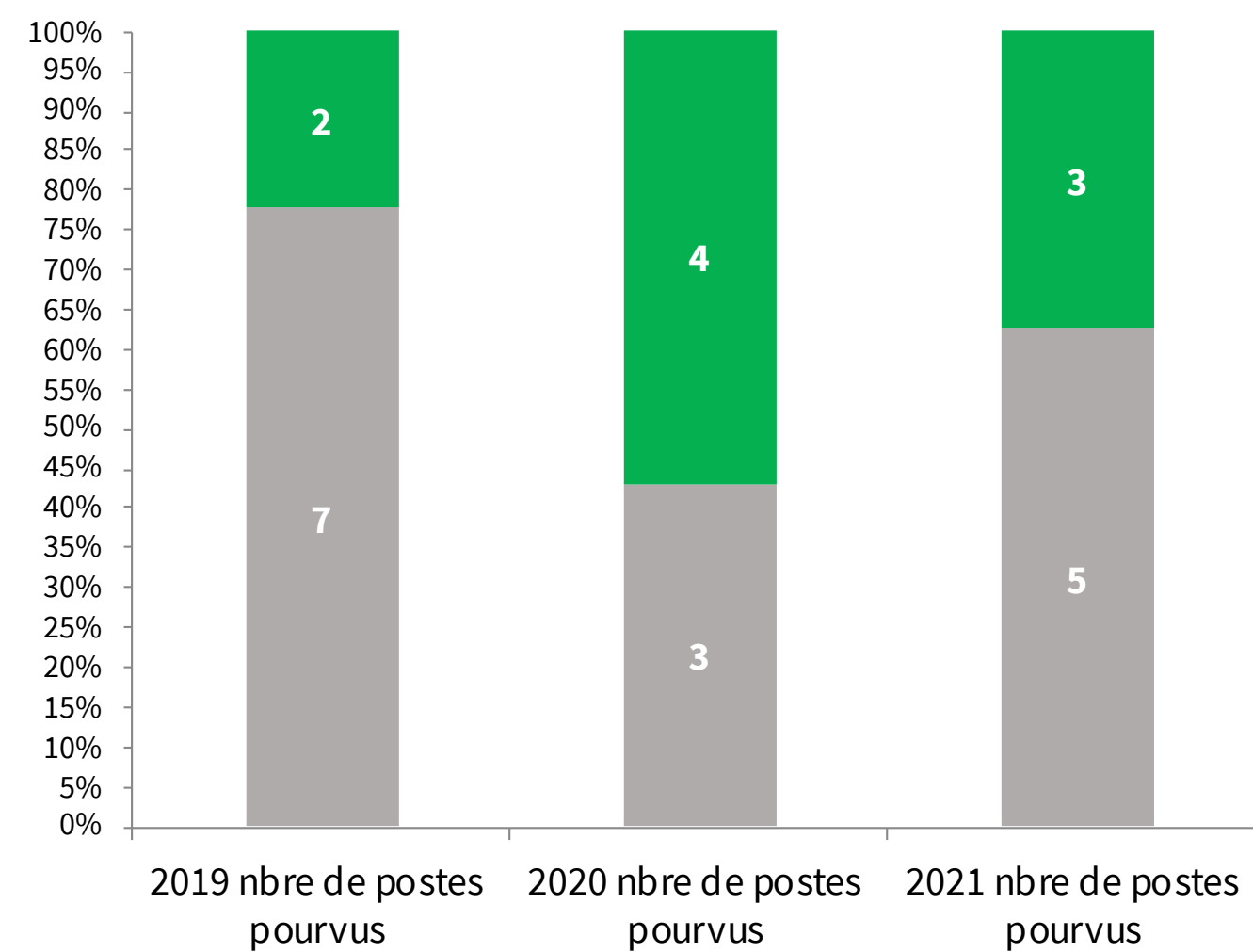
En 2018, parmi les femmes MCF, 19% étaient titulaires d'une HDR et en 2020, 27% des femmes MCF sont titulaires d'une HDR. En 2020, elles dépassent la part des hommes MCF titulaires d'une HDR (26%). En 2021, la situation reste stable par rapport à 2020.

■ Femme
■ Homme

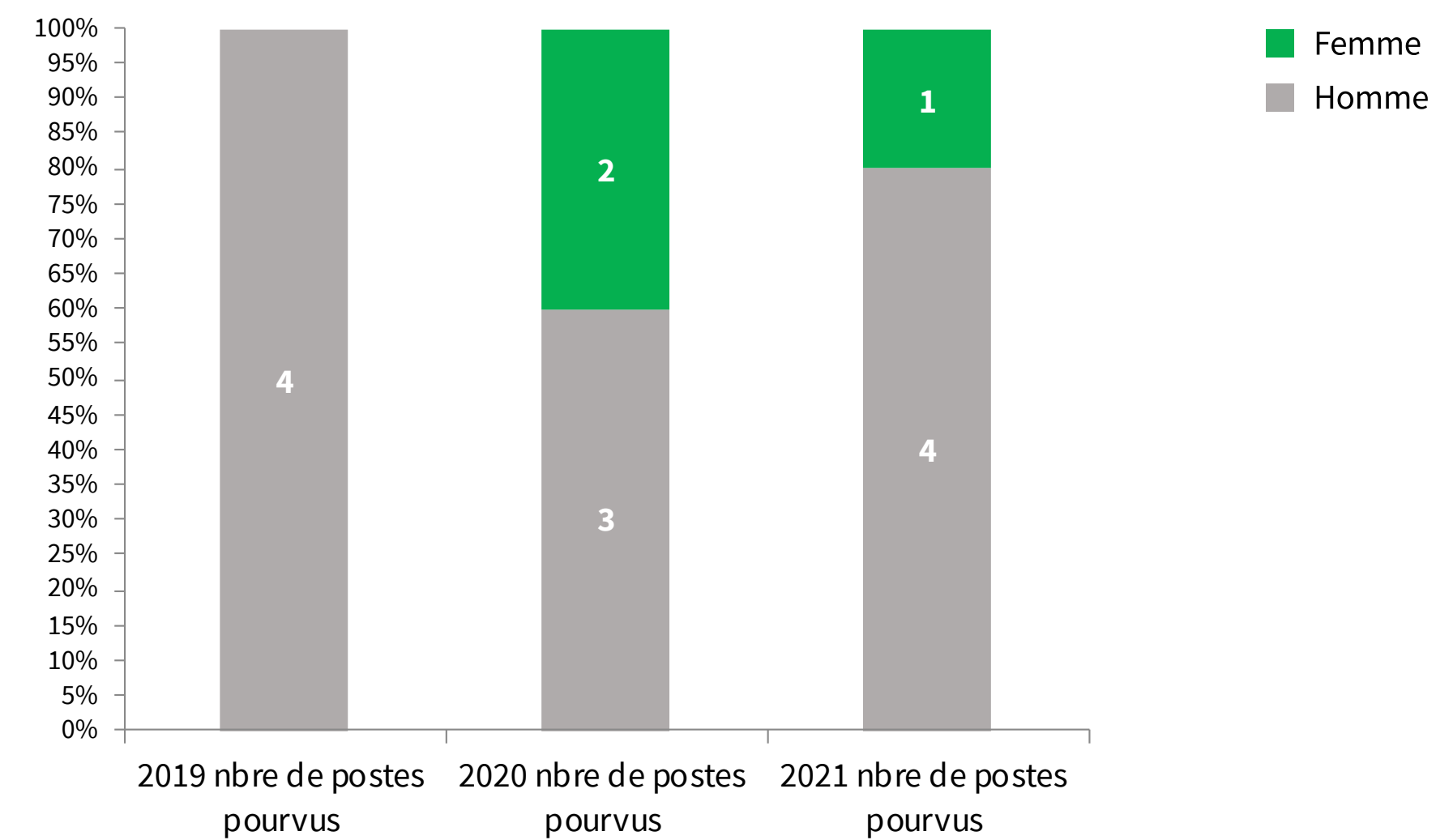
2.5.2. Les personnels hospitalo-universitaires

2.5.2.1. Le recrutement des personnels hospitalo-universitaires

Nombre de postes de professeurs des universités
praticiens hospitaliers pourvus

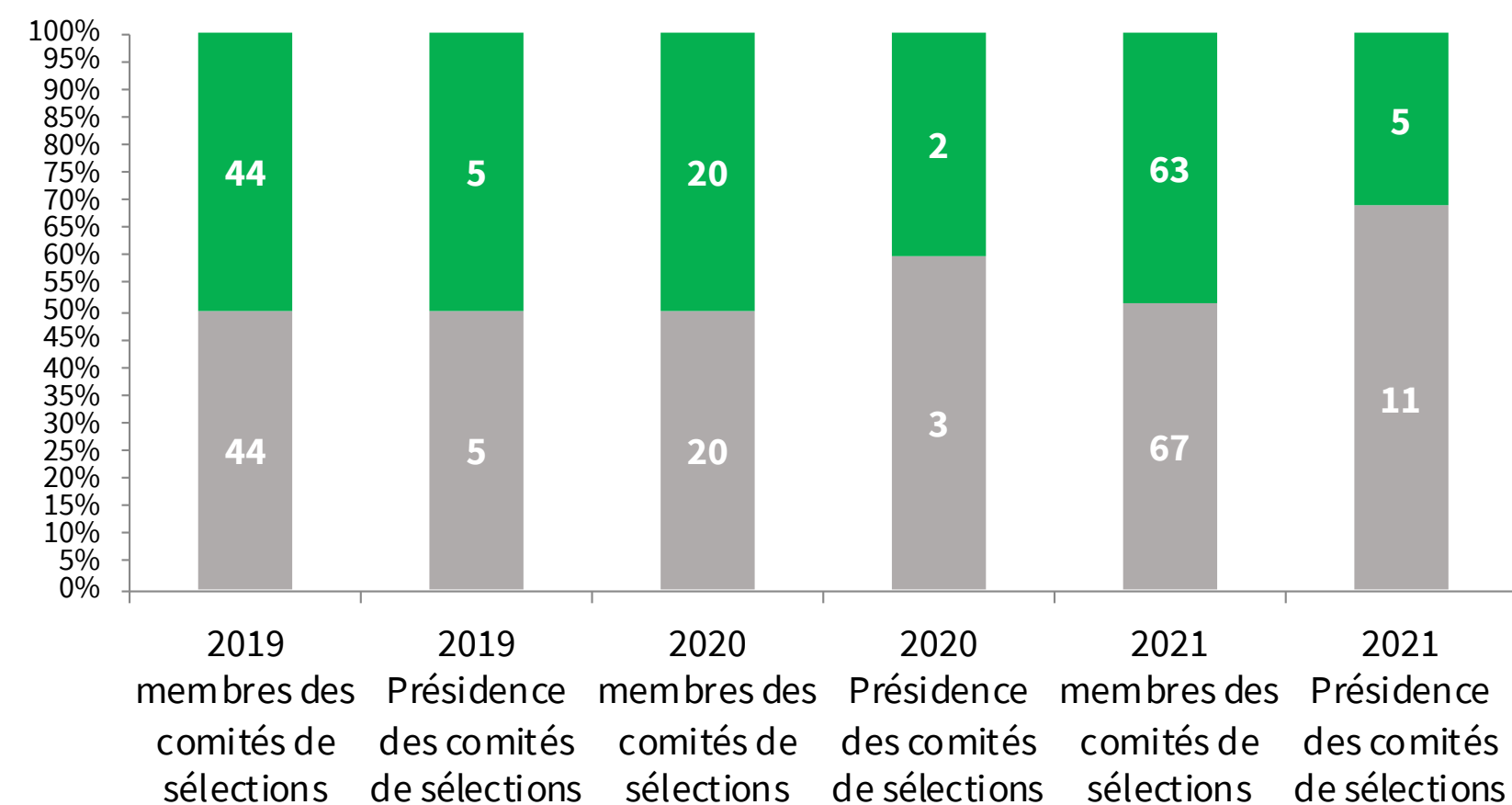


Nombre de postes MCU PH
et de médecine générale pourvus

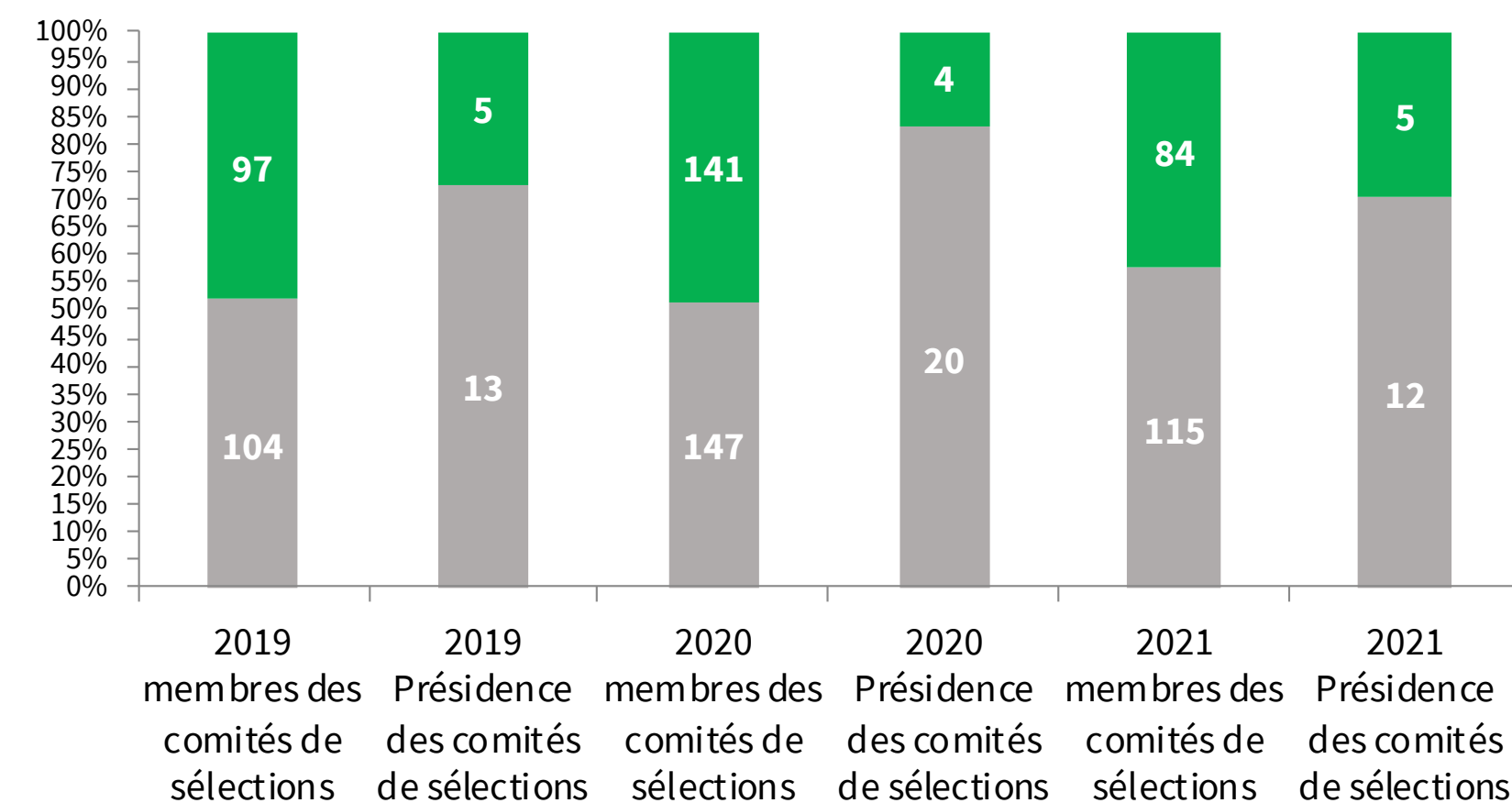


2.5.2.2. Les comités de sélection

Composition des comités de sélection pour le recrutement des Professeurs d'Université



Composition des comités de sélection pour le recrutement des Maîtres de conférences



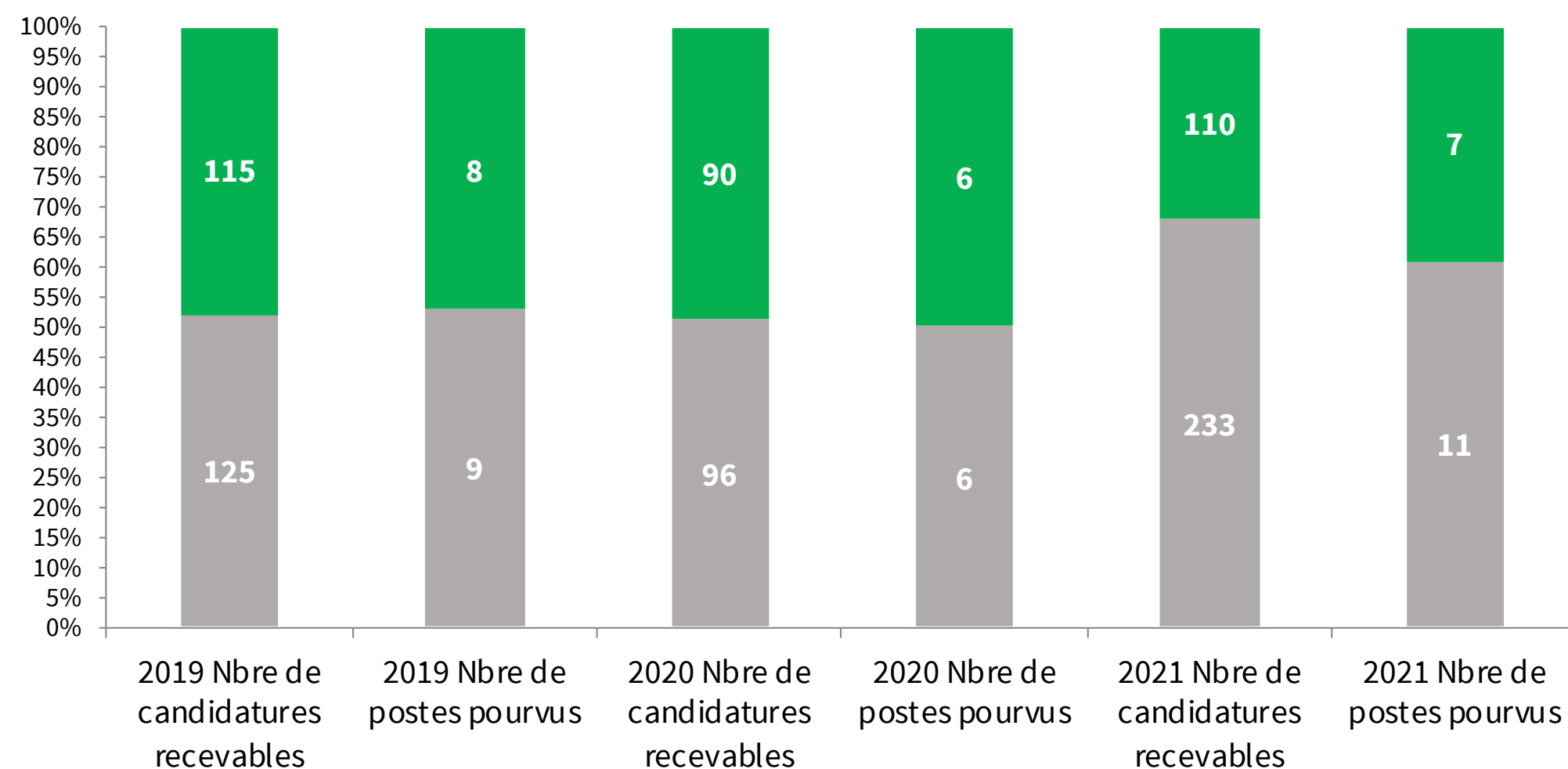
■ Femme
■ Homme

Les 33 comités de sélection organisés en 2021 ont été globalement composés de manière équilibrée entre les femmes et les hommes, et ce quel que soit le corps de recrutement concerné et cette situation est constante sur la période 2019-2021. Les obligations réglementaires qui fixent une proportion de 40% minimum de personnes de chaque sexe sont respectées.

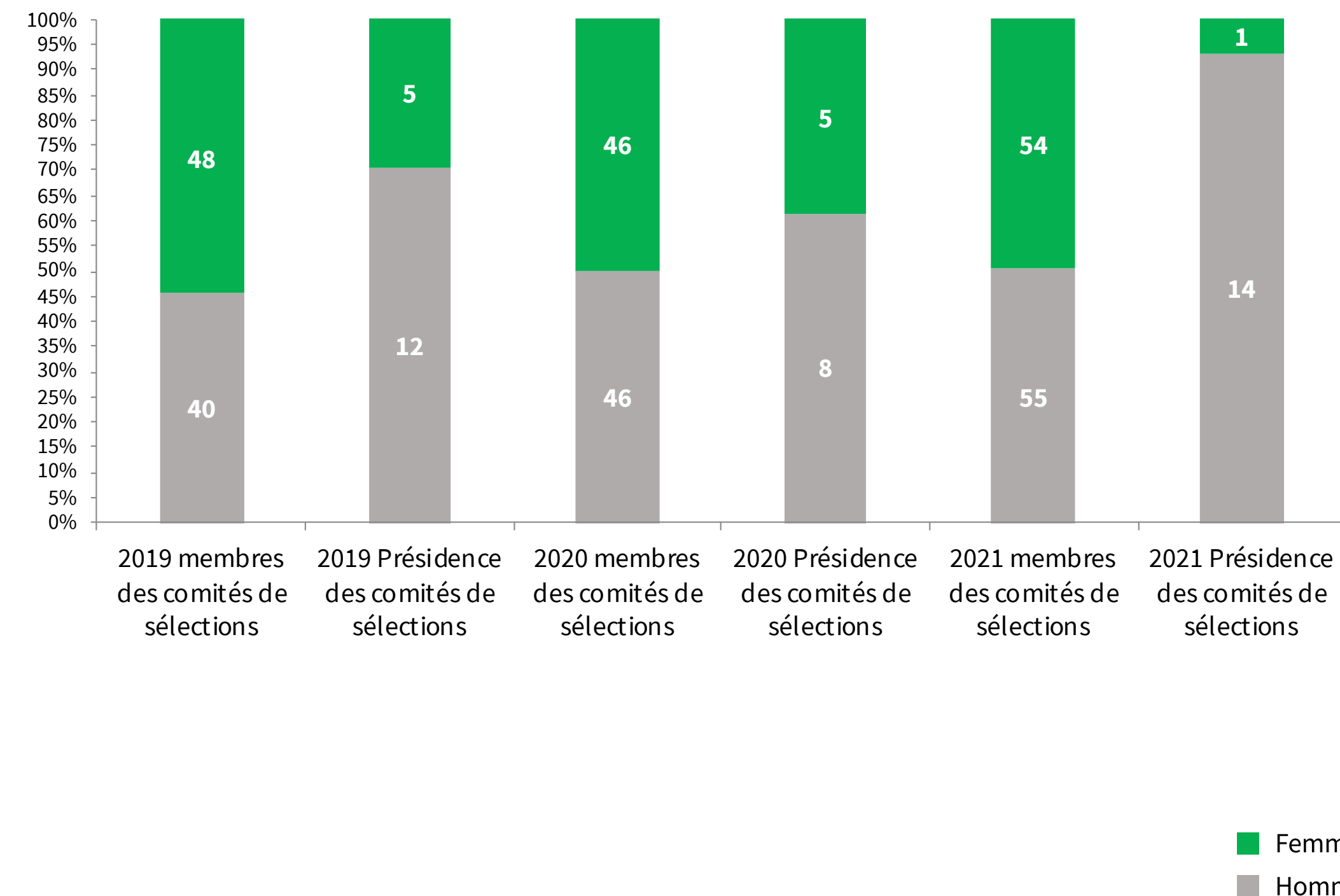
En revanche, sur l'ensemble de la période 2019-2021, la présidence des comités demeure assurée à plus 70% par des hommes.

2.5.2.3. Les enseignants du second degré

Recrutement des enseignants du 2nd degré



Part des femmes dans les commissions de recrutement des enseignants du 2nd degré



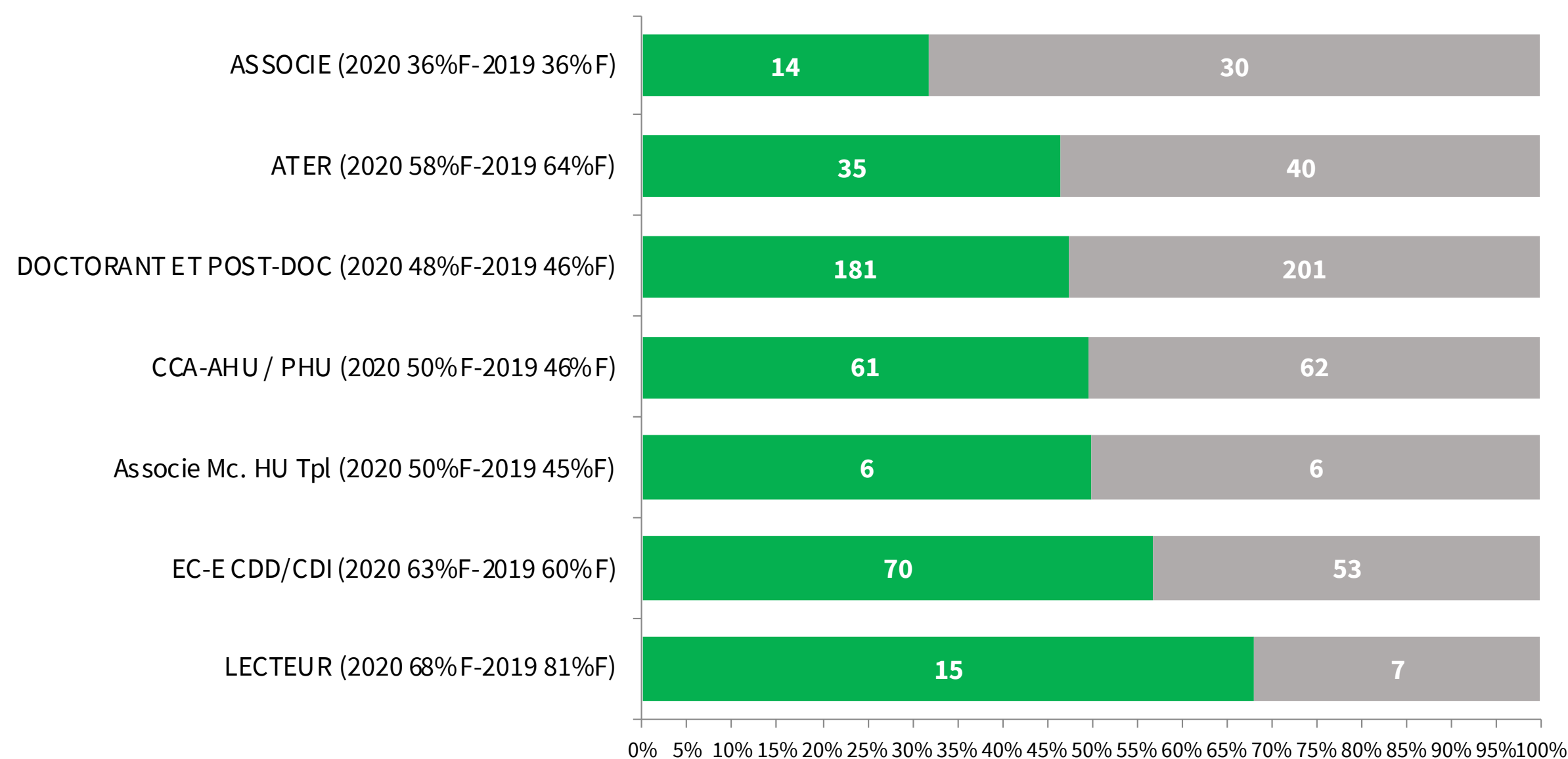
Le recrutement des enseignants du 2nd degré titulaires fait l'objet de concours nationaux. Le seul levier d'action de l'université se situe dans la composition paritaire des jurys des commissions de recrutement au moment de l'affectation.

Femme
Homme

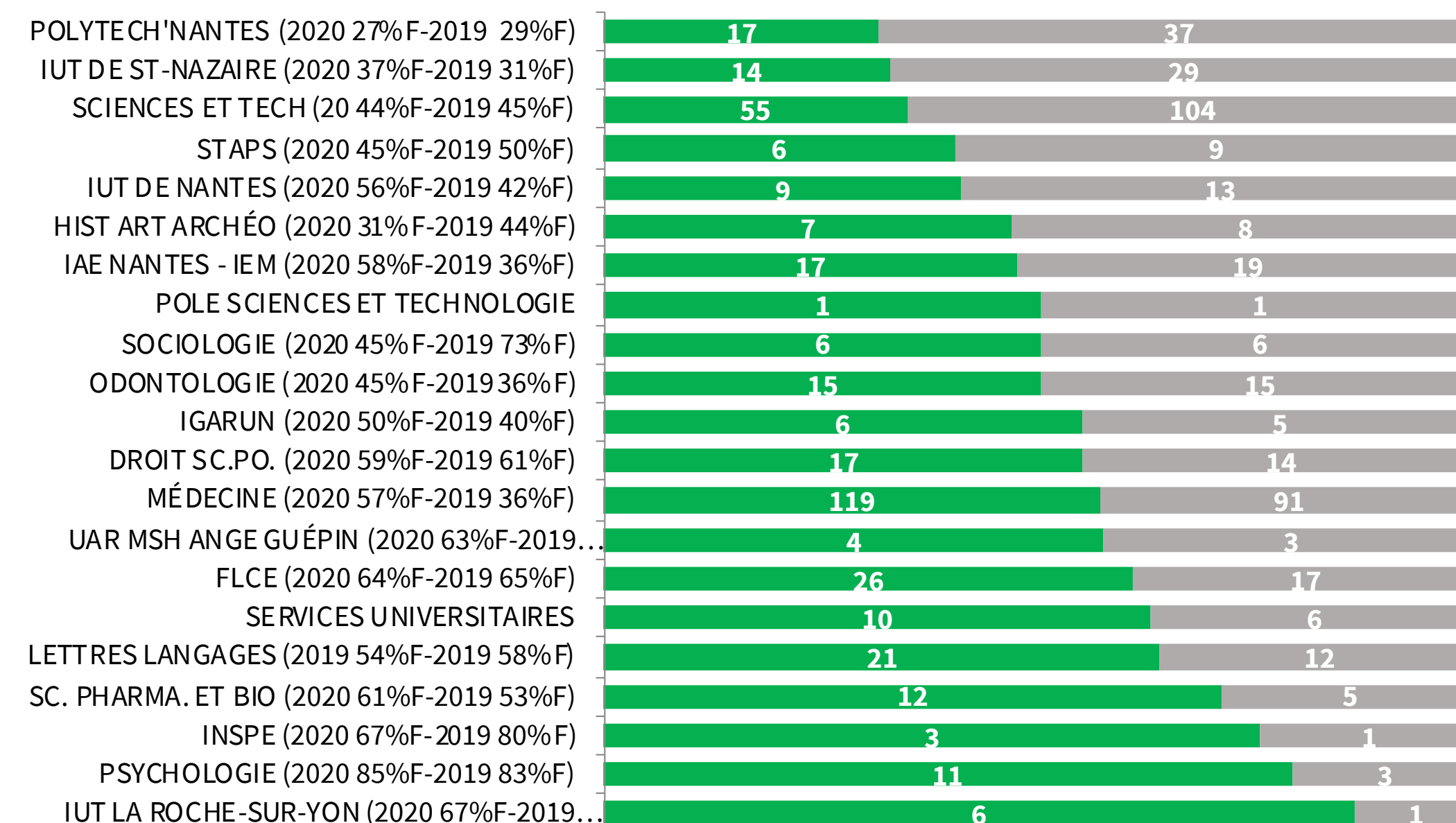
2.6. Les effectifs EC-E contractuels

La population contractuelle des EC-E se compose de 49 % de femmes en 2021 contre 51 % en 2020. Il faut noter que sur la période 2020-2021, la population des EC-E contractuels a crû de 11 %. La part des femmes varie en fonction des types de contrats et les 3 catégories suivantes : associé, ATER, EC-E CDD/CDI ont connu une baisse marquée de la part des femmes sur la période 2019/2021.

Répartition des enseignants contractuels par type de contrat et par genre



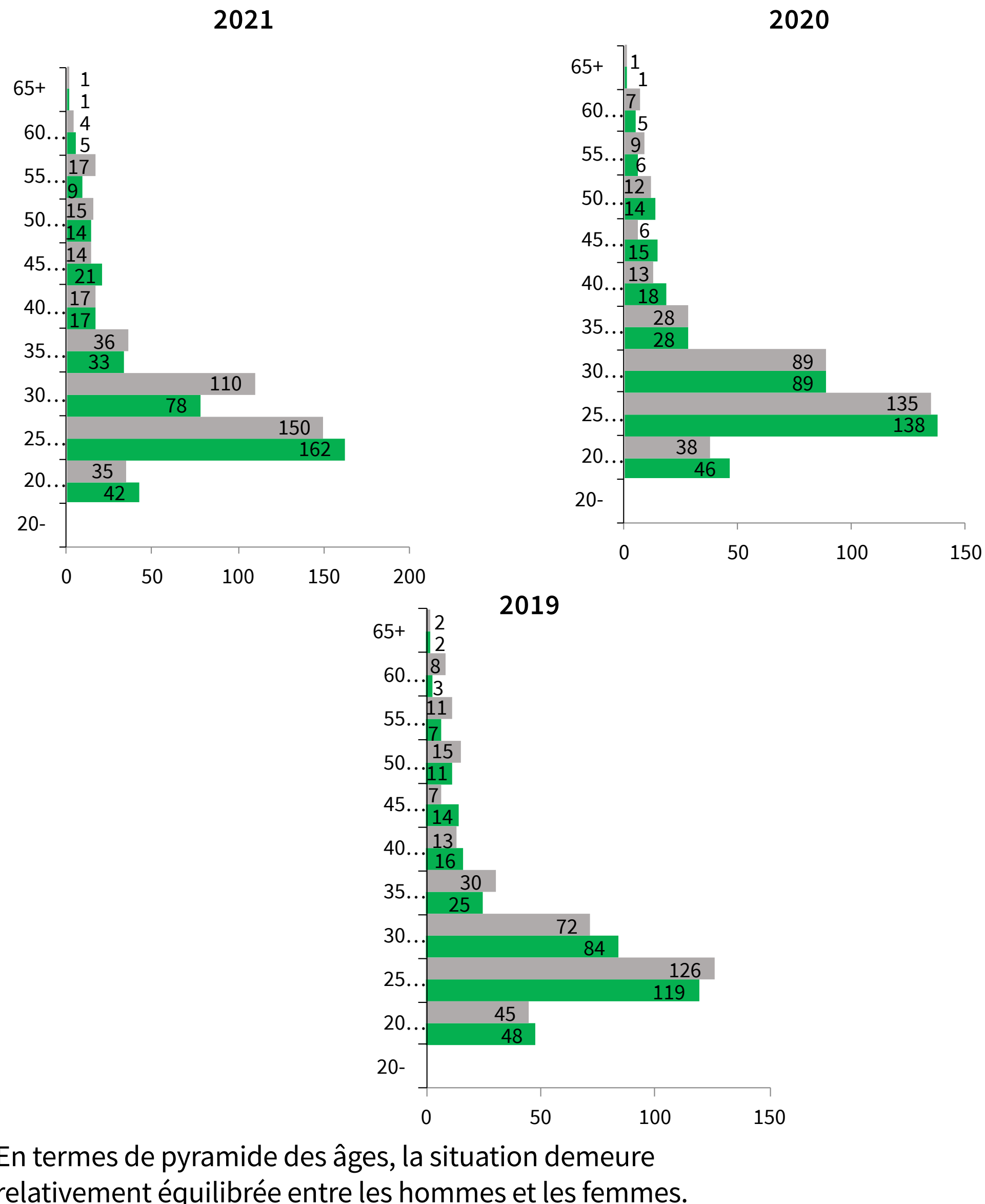
Répartition des enseignants-chercheurs contractuels par genre et composante



Des disparités dans la répartition femmes/hommes sont également constatées en fonction des composantes de rattachement.

Femme
Homme

Pyramide des âges des enseignants-chercheurs contractuels

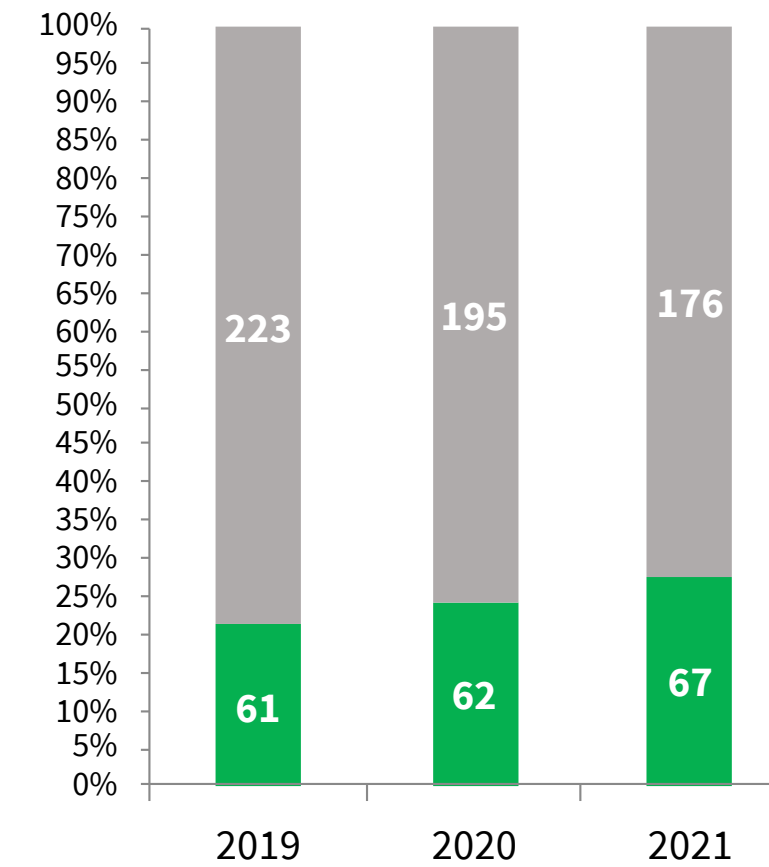


En termes de pyramide des âges, la situation demeure relativement équilibrée entre les hommes et les femmes.

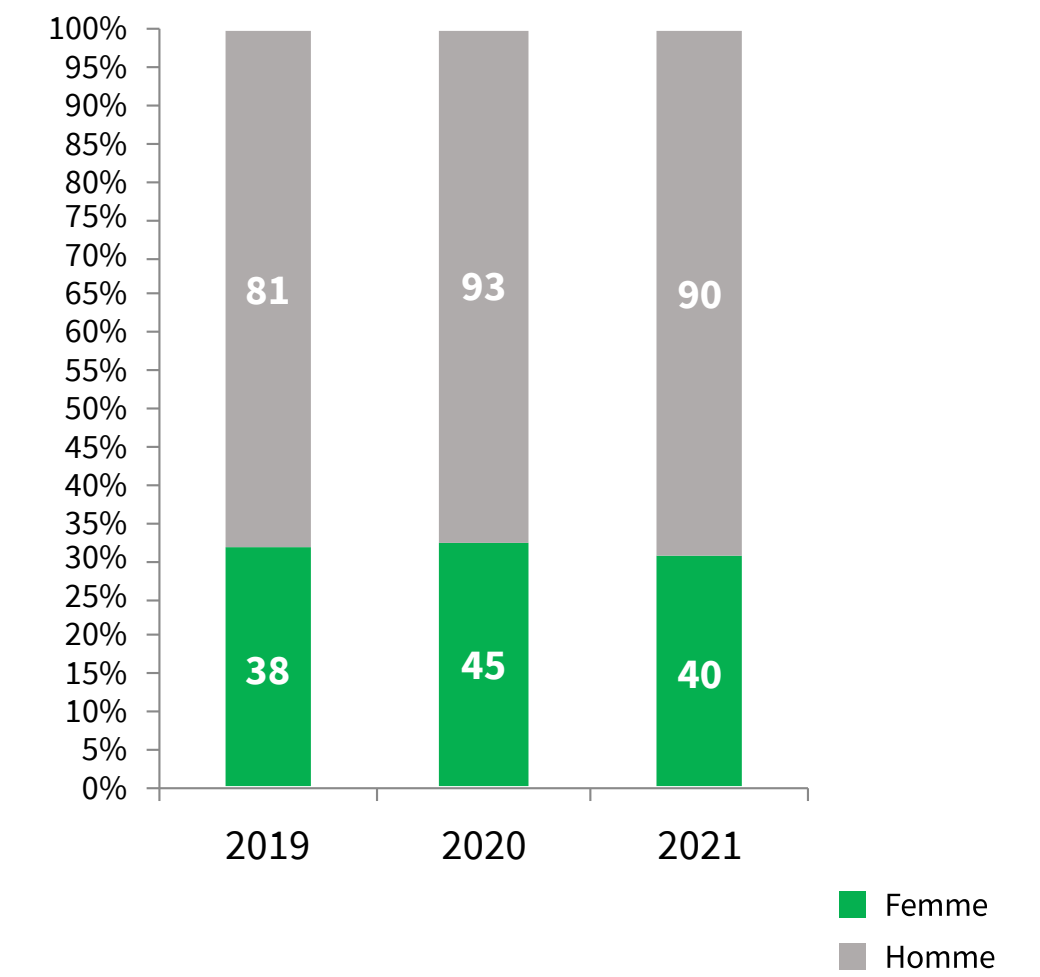
2.7. Les primes

La ventilation du versement des primes est un indicateur de la répartition des fonctions entre les femmes et les hommes et, de facto, de leur spécialisation. Sur la période 2019-2021 la part des femmes EC-E bénéficiaires d'une PES/PEDR a crû de 10%.

Répartition des personnels EC-E bénéficiaires d'une PES/PEDR par genre



Répartition des personnels EC-E bénéficiaires d'une PA/PCA par genre



PES: prime d'excellence scientifique
PEDR: prime d'encadrement doctoral et de recherche

PA: prime d'administration
PCA: prime pour charge administrative

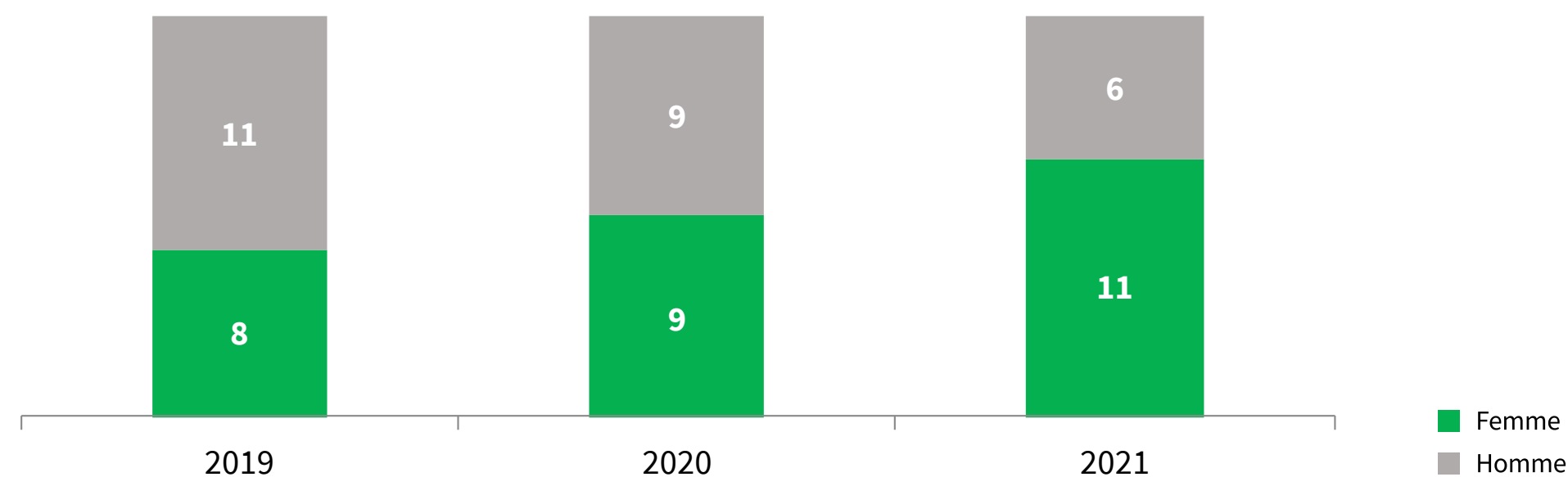
2.8. Le congé pour recherche et conversion thématique (CRCT)

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.

Sur la période 2019-2021 la part des femmes bénéficiant d'un CRCT a crû de façon constante.

Nombre de semestres accordés par genre au titre d'un CRCT



2.9. Les heures complémentaires

En 2021, parmi les EC-E réalisant des heures complémentaires, 59 % sont des hommes. Cette proportion est stable sur les 3 dernières années et suit la répartition des personnels EC-E par genre (43 % de femmes

et 57 % d'hommes). En 2021, en moyenne, les femmes réalisent 13 heures complémentaires de moins que leurs homologues masculins un écart qui tend à diminuer sur la période 2019-2021.

Répartition par genre des heures complémentaires réalisées par les EC-E

	2021			2020			2019		
	EC-E Femme	EC-E Homme	Total EC-E	EC-E Femme	EC-E Homme	Total EC-E	EC-E Femme	EC-E Homme	Total EC-E
Nbre heures complémentaires rémunérées	54 403	88 623	143 025	49 941	84 904	134 845	44 698	81 043	125 741
Nbre d'EC-E rémunérés d'heures complémentaires	554	799	1 353	562	800	1 362	545	807	1 352
Moyenne des heures complémentaires rémunérées par EC-E	98	111	106	89	106	99	82	100	93

Sur les 3 dernières années, la part des femmes réalisant des heures complémentaires suit la part des femmes au sein de leur pôle de rattachement.

La part des femmes EC-E réalisant des heures complémentaires proportionnelle à leur représentativité dans chaque pôle

	Effectif EC-E Pôle	Part des femmes dans le pôle	Nbre d'EC-E réalisant des heures complémentaires	Nbre de femmes réalisant des heures complémentaires	% des femmes réalisant des heures complémentaires
2019 Inspé	156	66 %	142	88	62 %
2020 Inspé	152	66 %	139	90	65 %
2021 Inspé	161	66 %	131	87	66 %
2019 Services universitaires et autres	35	49 %	25	11	44 %
2020 Services universitaires et autres	38	45 %	45	19	42 %
2021 Services universitaires et autres	39	44 %	38	17	45 %
2019 Pôle Humanités	350	53 %	235	119	51 %
2020 Pôle Humanités	352	52 %	229	110	48 %
2021 Pôle Humanités	361	54 %	242	118	49 %
2019 Pôle Sociétés	251	49 %	173	80	46 %
2020 Pôle Sociétés	255	50 %	193	92	48 %
2021 Pôle Sociétés	259	48 %	177	81	46 %
2019 Pôle Santé	517	42 %	94	41	44 %
2020 Pôle Santé	536	45 %	88	44	50 %
2021 Pôle Santé	559	46 %	96	45	47 %
2019 Pôle Sciences et Technologie	916	32 %	683	206	30 %
2020 Pôle Sciences et Technologie	926	33 %	668	207	31 %
2021 Pôle Sciences et Technologie	958	32 %	669	206	31 %

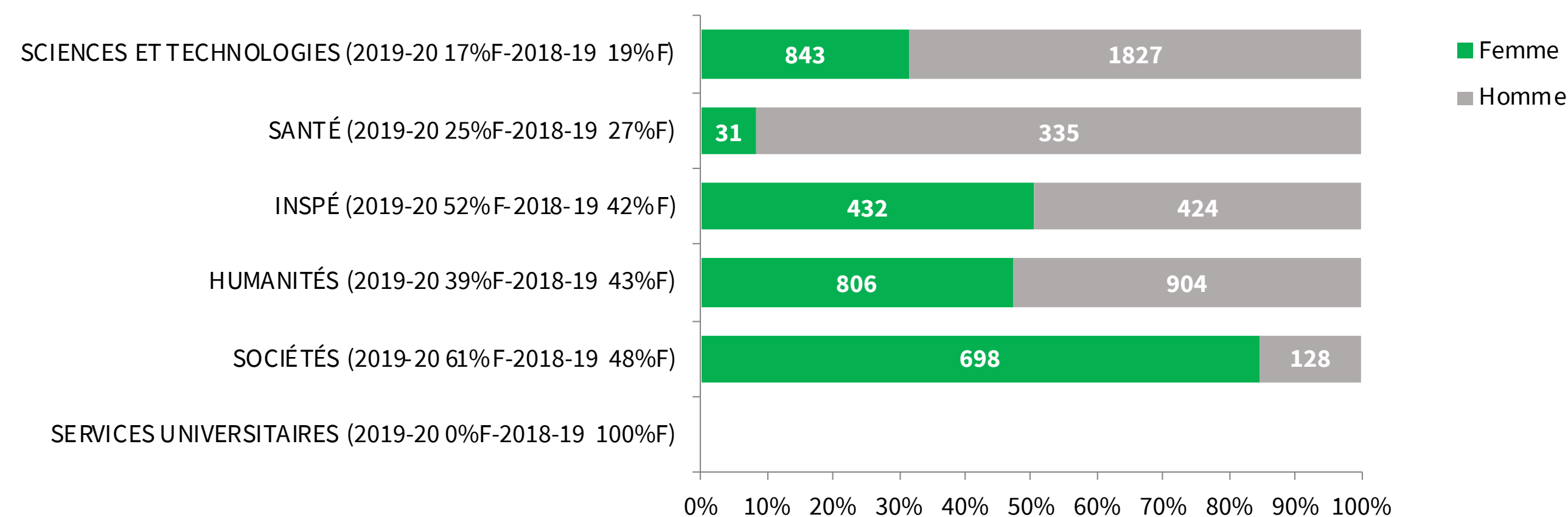
2.10. Les décharges

En 2020, le nombre d'hommes et de femmes titulaires de décharges est presque équivalent avec 49 femmes et 50 hommes EC-E titulaires d'une décharge. Toutefois, on note une situation contrastée au sein des pôles quant à cette répartition.

Nombre d'heures de décharges des EC-E par genre

	Femme	Homme	TOTAL	Part des femmes	Part des hommes
2019-2020	2 986	6 148	9 134	33 %	67 %
2020-2021	2 811	3 618	6 429	44 %	56 %

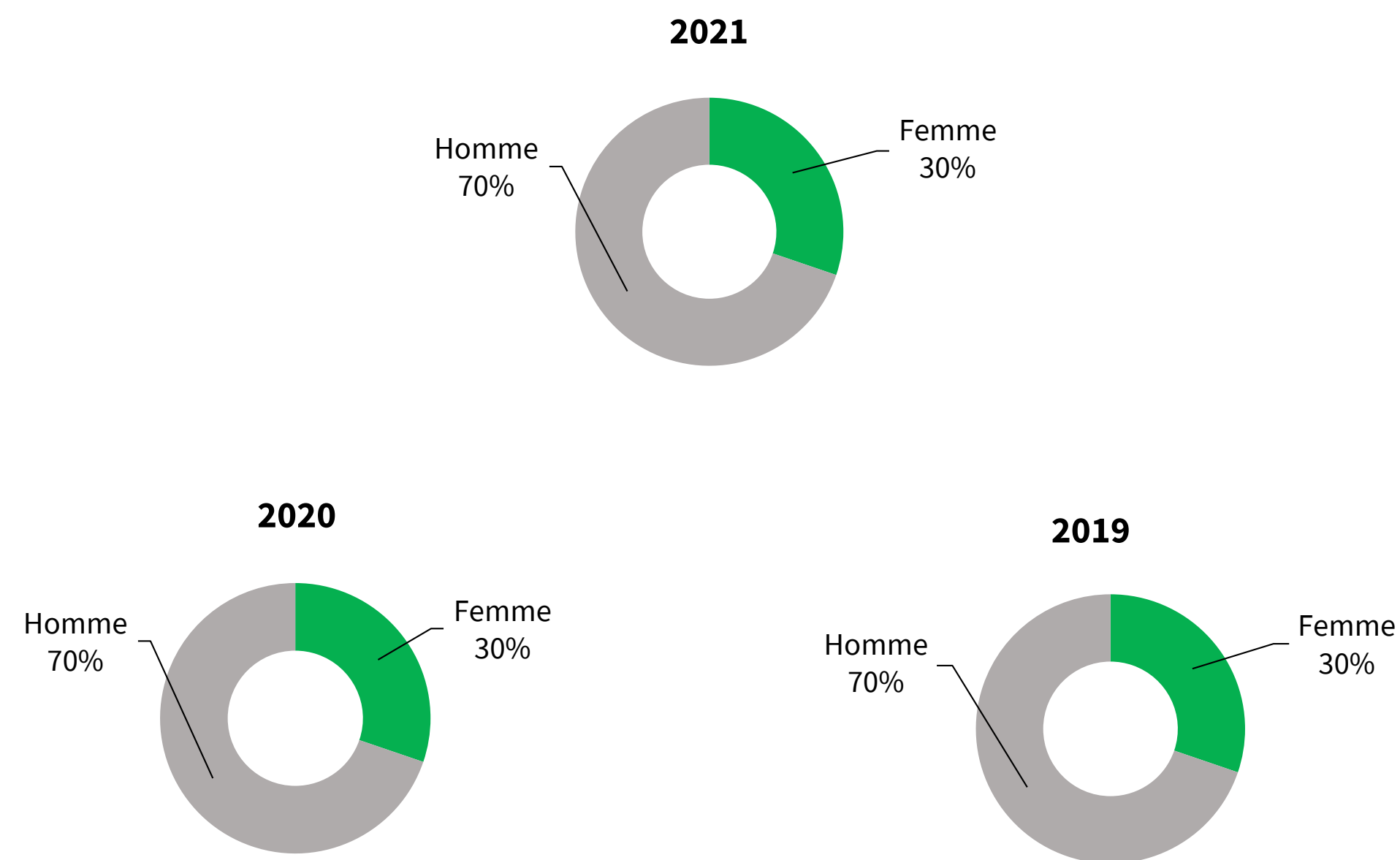
Répartition des décharges des EC-E par pôle et par genre



**Les données 2021-2022 ne sont pas intégrées car non stabilisées dans les systèmes d'information à la date du 31 décembre 2021*

2.11. Les directions et responsabilités scientifiques

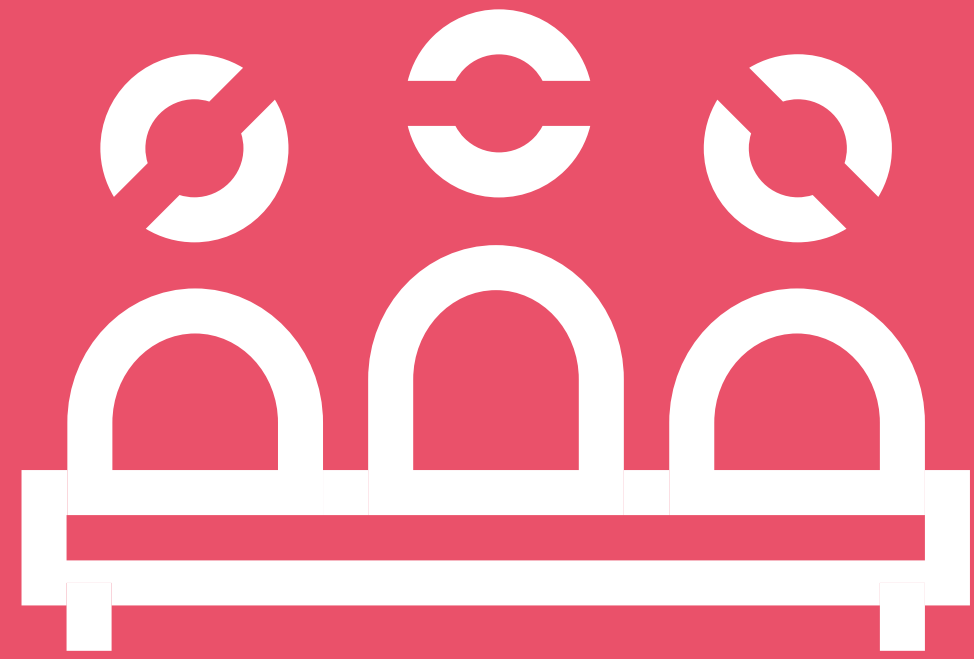
Répartition par genre des fonctions de direction des laboratoires de recherche



■ Femme
■ Homme

Répartition par genre des fonctions de direction des écoles doctorales

Intitulé de l'école doctorale	2021		2020		2019	
	F	H	F	H	F	H
Matières, molécules, matériaux	0	1	0	1	0	1
Art, lettres, langues (ALL)	1	0	1	0	0	1
Biologie-santé	0	1	0	1	0	1
Droit et sciences politiques	1	0	1	0	1	0
École doctorale de gestion et d'économie	0	1	0	1	0	1
Écologie, géosciences, agronomie, alimentation	0	1	0	1	0	1
Éducation, langues, interactions, cognition, clinique	0	1	0	1	0	1
Mathématiques, sciences et technologie de l'information et des communications	0	1	0	1	0	1
Sciences de la mer et du littoral	1	0	0	1	0	1
Sciences pour l'ingénieur	0	1	0	1	0	1
Société, temps, territoire	0	1	0	0	0	0
TOTAL	3	8	2	8	1	9
%	27%	73%	20%	80%	10%	90%



3. Les personnels BIATSS

128	La population des personnels BIATSS titulaires et contractuels
132	Le temps de travail des personnels BIATSS
133	Les fonctions de direction
134	L'évolution des parcours professionnels

3.1. La population des personnels BIATSS titulaires et contractuels

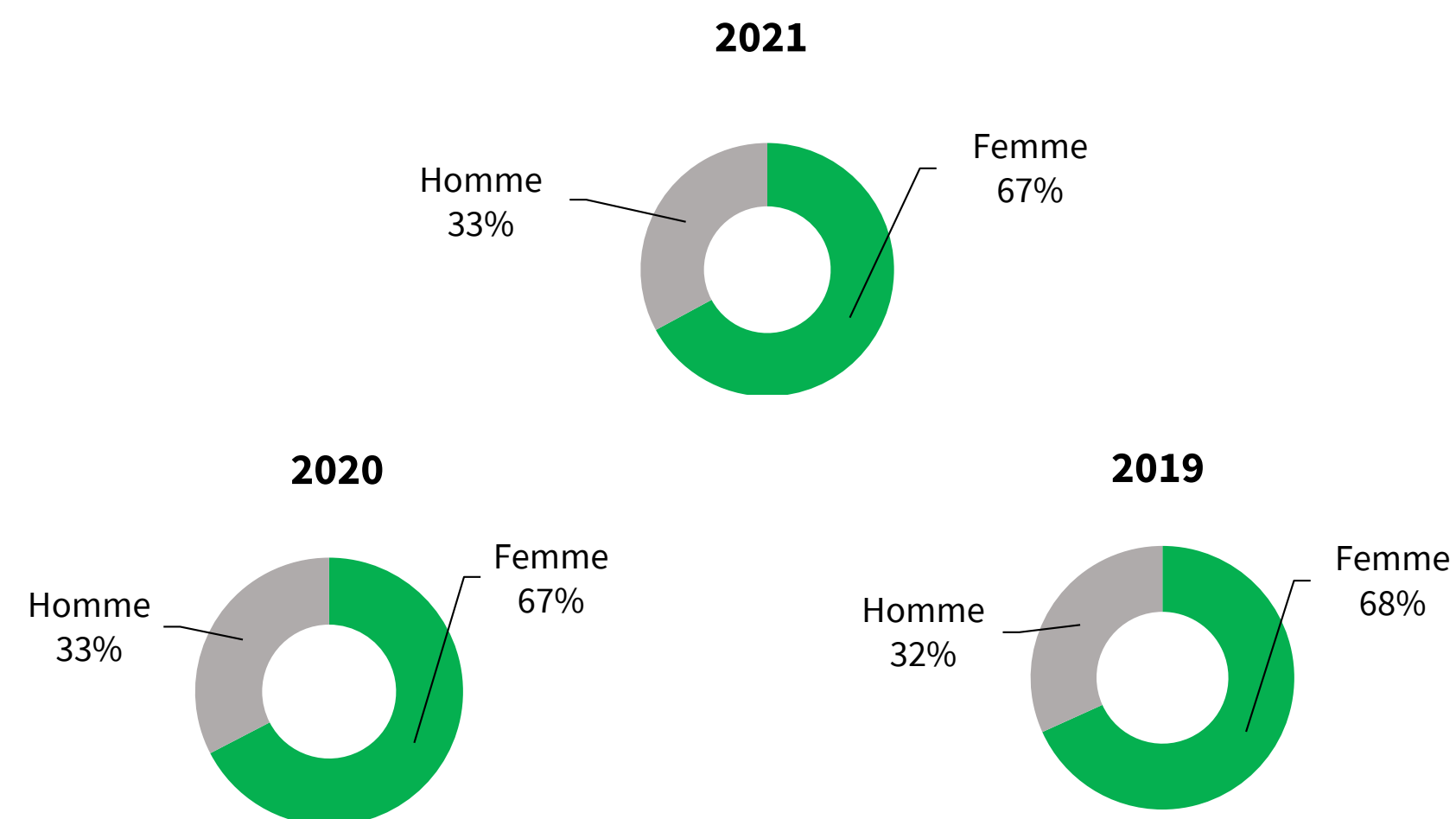
Les personnels BIATSS titulaires et contractuels de l'université sont au nombre de 1946. La population BIATSS est fortement féminisée, les femmes représentant 67 % des effectifs en 2021.

La part des hommes de catégorie A a crû d'un point sur la période 2019-2021. Sur cette même période, la répartition par catégorie a fortement évolué, la part des agents de catégorie A augmenté de 3 points.

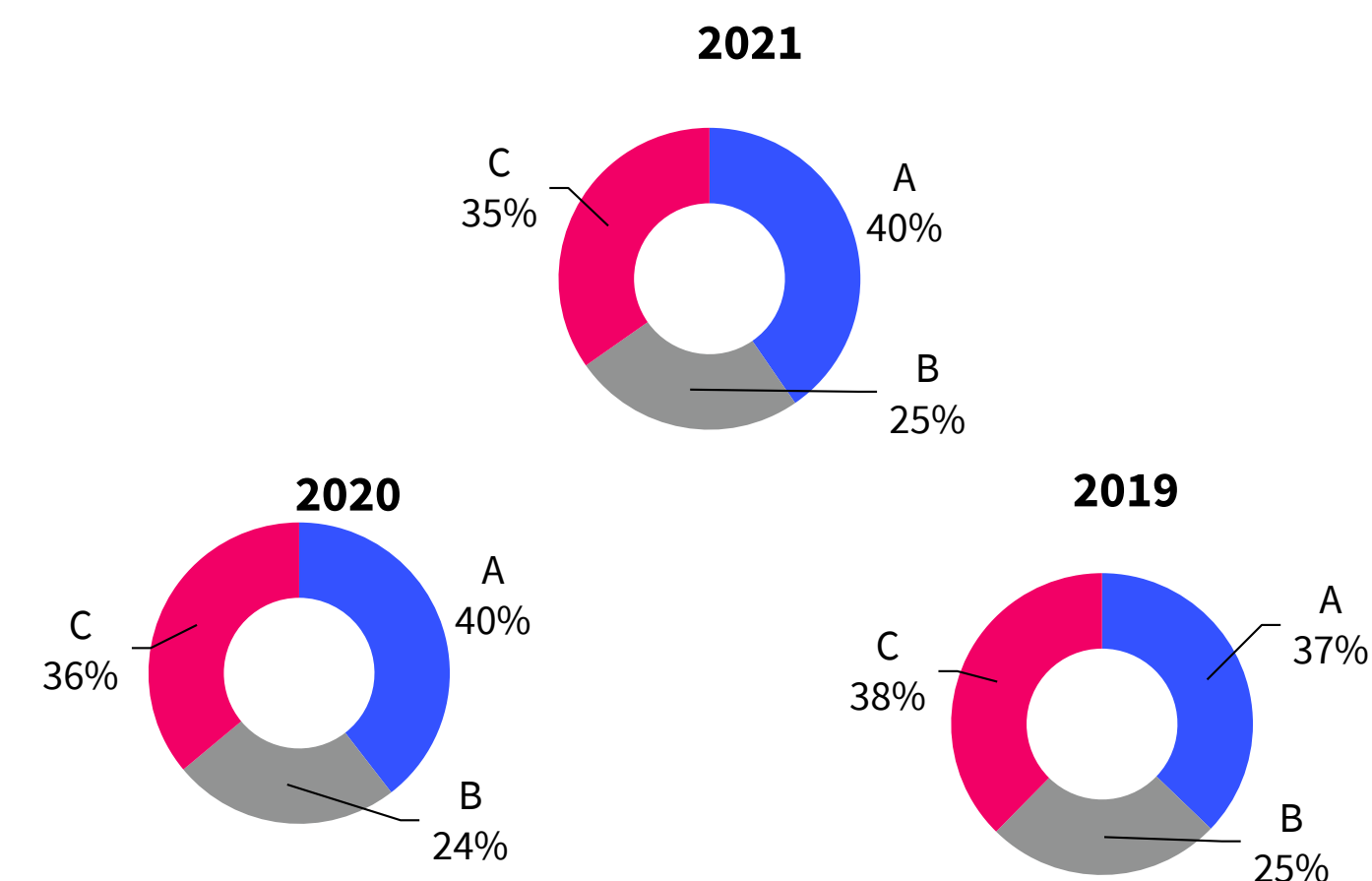
On note une surreprésentation masculine au sein des personnels de catégorie A proportionnellement à la part des femmes au sein des personnels BIATSS. Sur la période

2019-2021, la part des femmes parmi les personnels de catégorie B a diminué de façon constante et est restée relativement stable chez les catégories C.

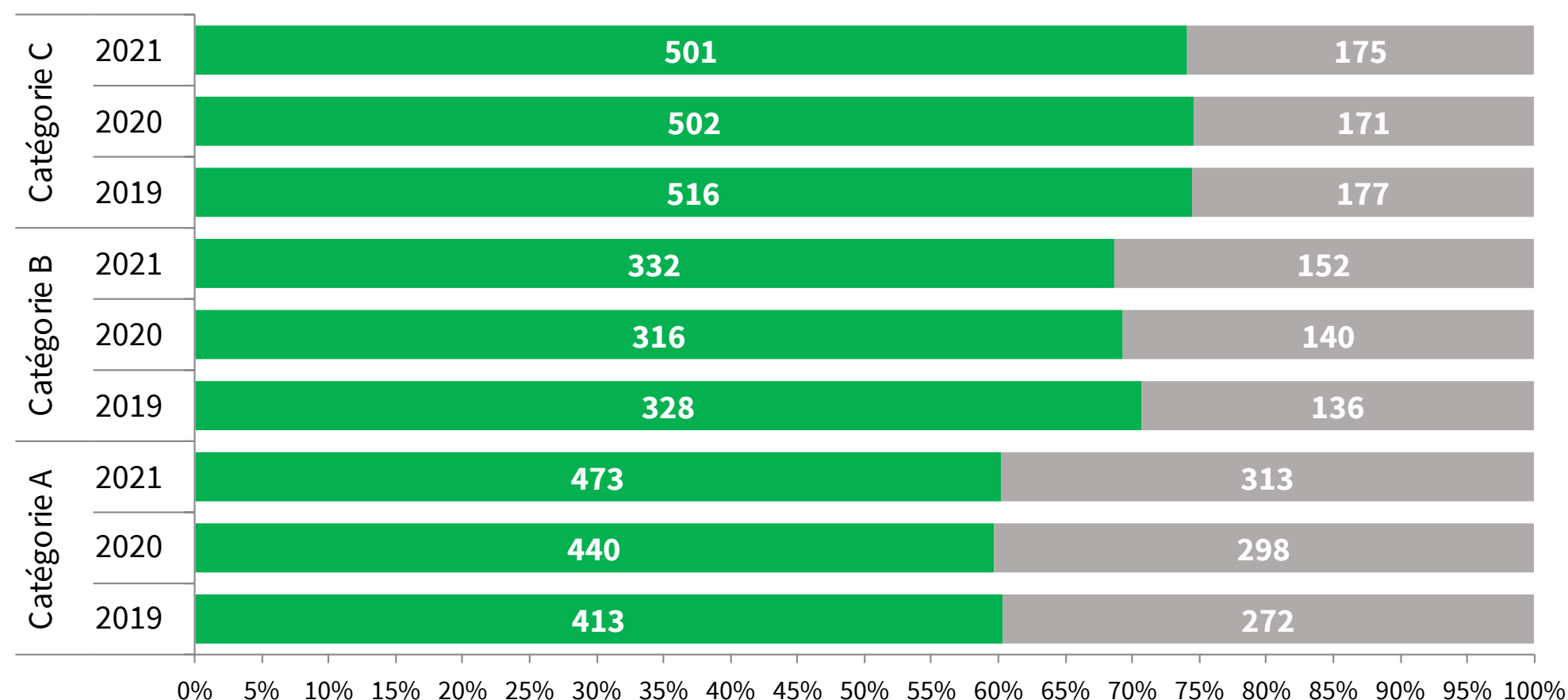
Répartition par genre des personnels BIATSS



Répartition des personnels BIATSS par catégorie et par genre



Répartition des personnels BIATSS par catégorie et par genre



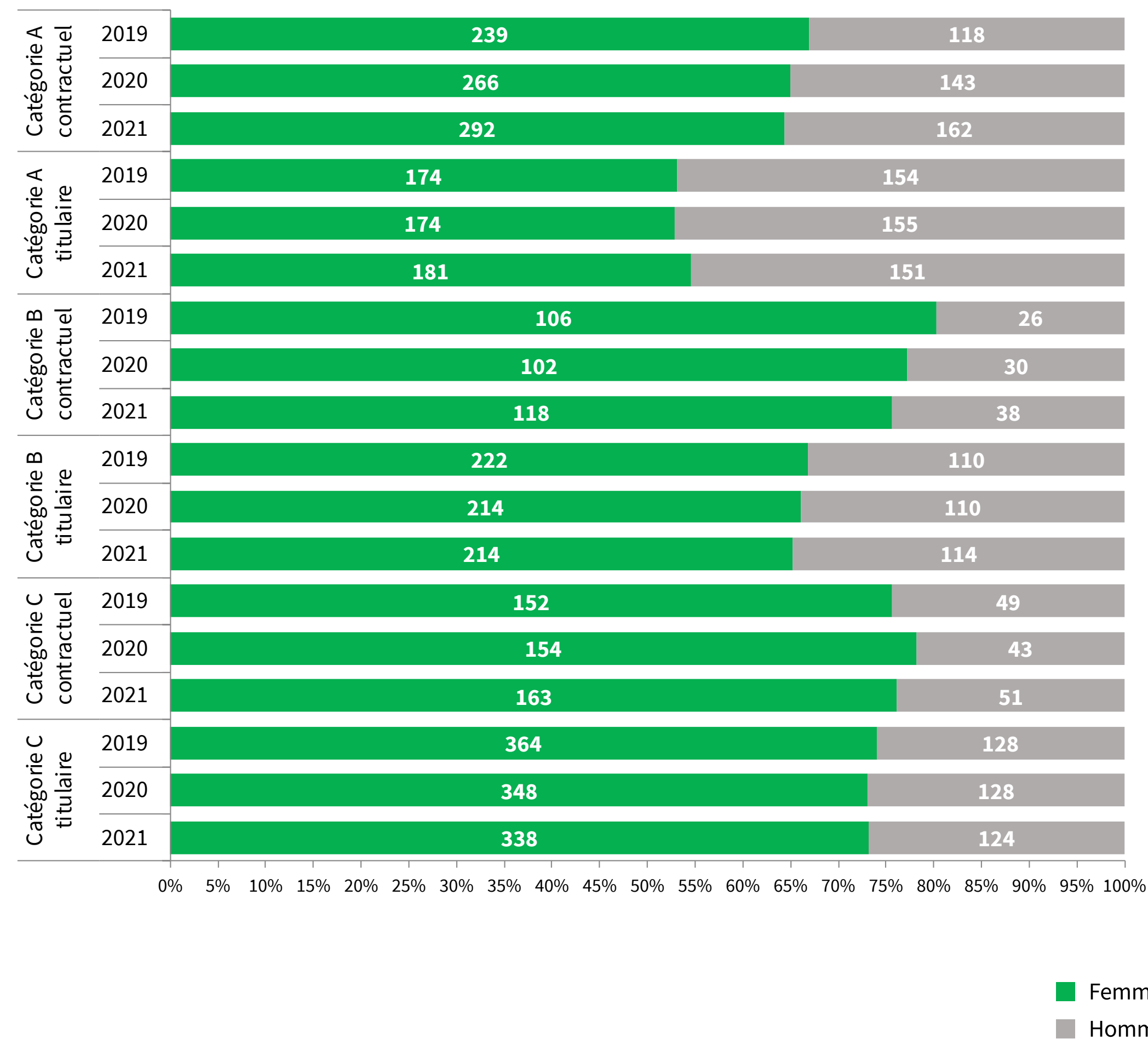
Les femmes titulaires sont largement majoritaires au sein de la population BIATSS (65%), mais elles ne représentent que 54,5% des personnels BIATSS de catégorie A titulaires.

Cette situation est plus équilibrée en ce qui concerne les personnels de catégorie A contractuels puisqu'elles représentent 64% des effectifs. Toutefois, il faut noter que la part des

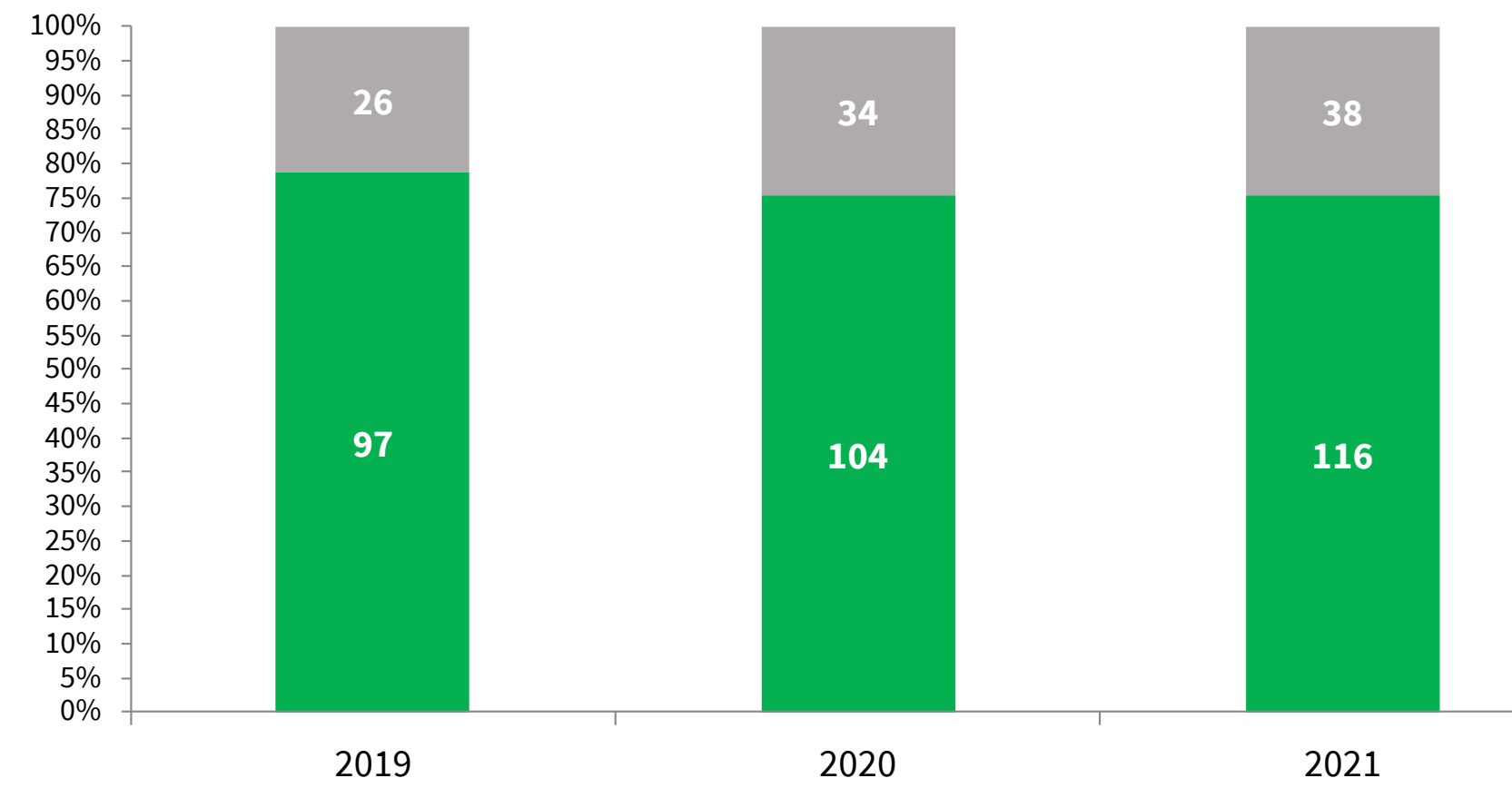
femmes au sein des personnels de catégorie A contractuels a baissé de 3 points sur la période 2019-2021.

En revanche, les femmes sont particulièrement présentes dans les postes de catégories B et C. Toutefois, la part des femmes de catégorie B contractuelles a baissé de 4 points sur la période 2019-2021.

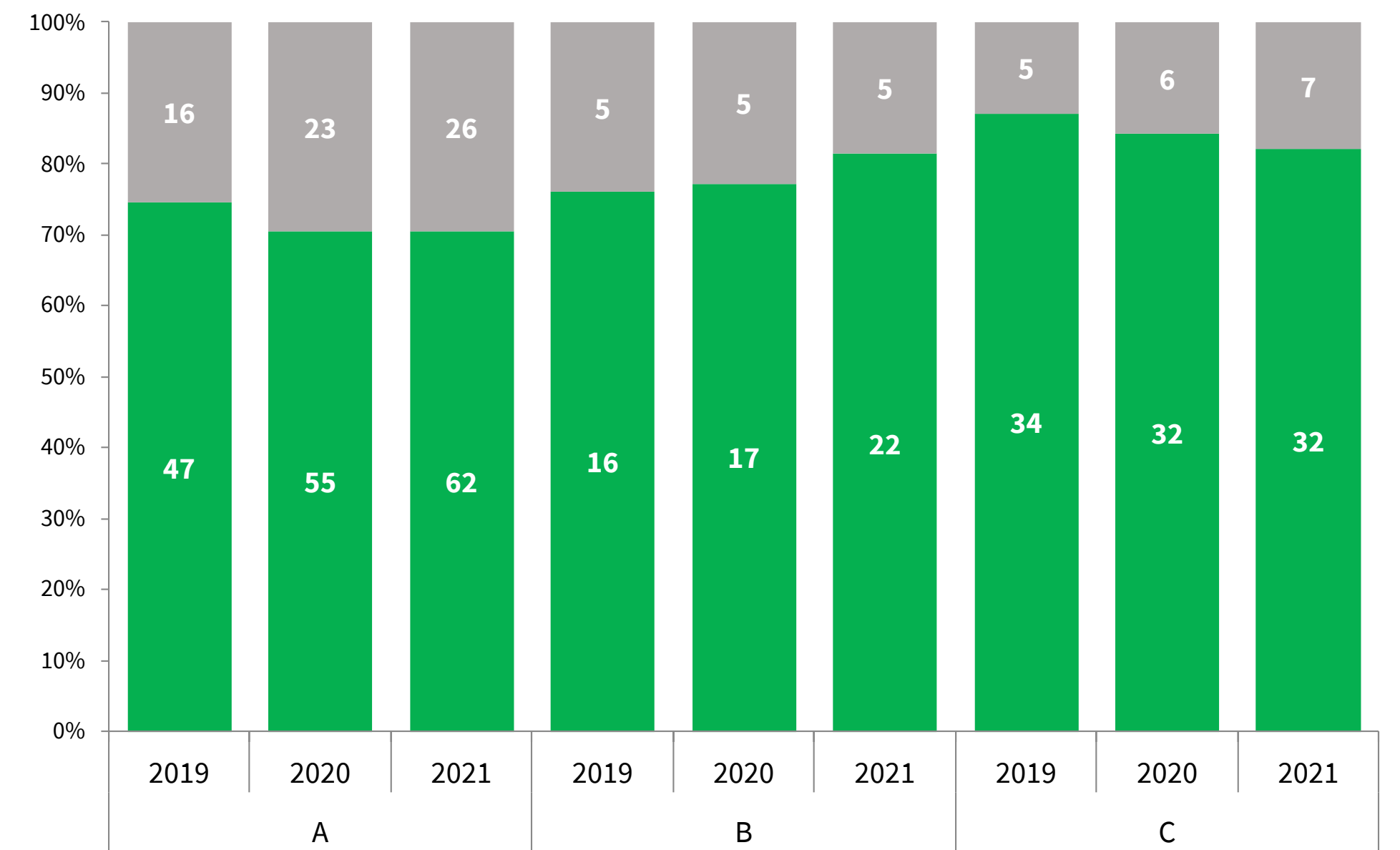
Répartition des personnels BIATSS par catégorie, par statut et par genre



Répartition par genre des personnels BIATSS en CDI



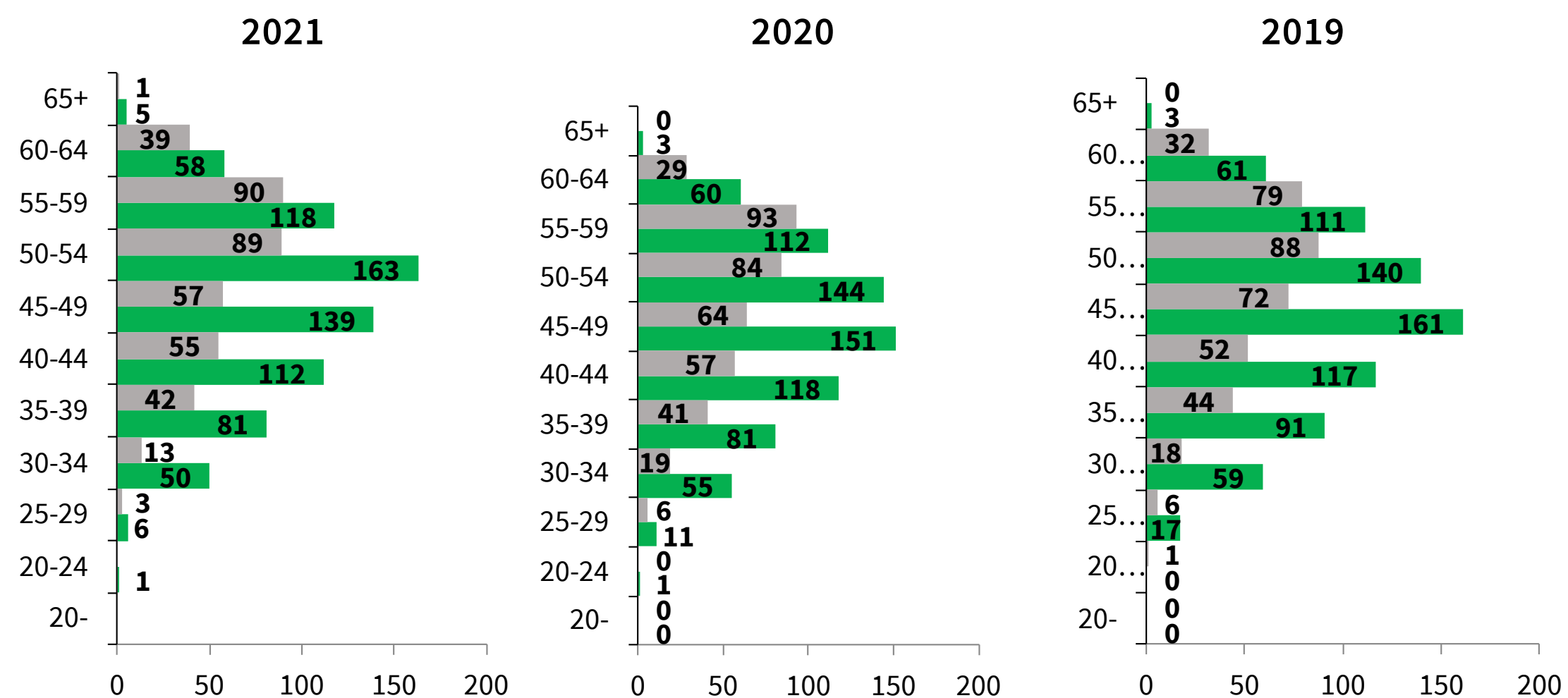
Répartition des personnels BIATSS en CDI par catégorie et par genre



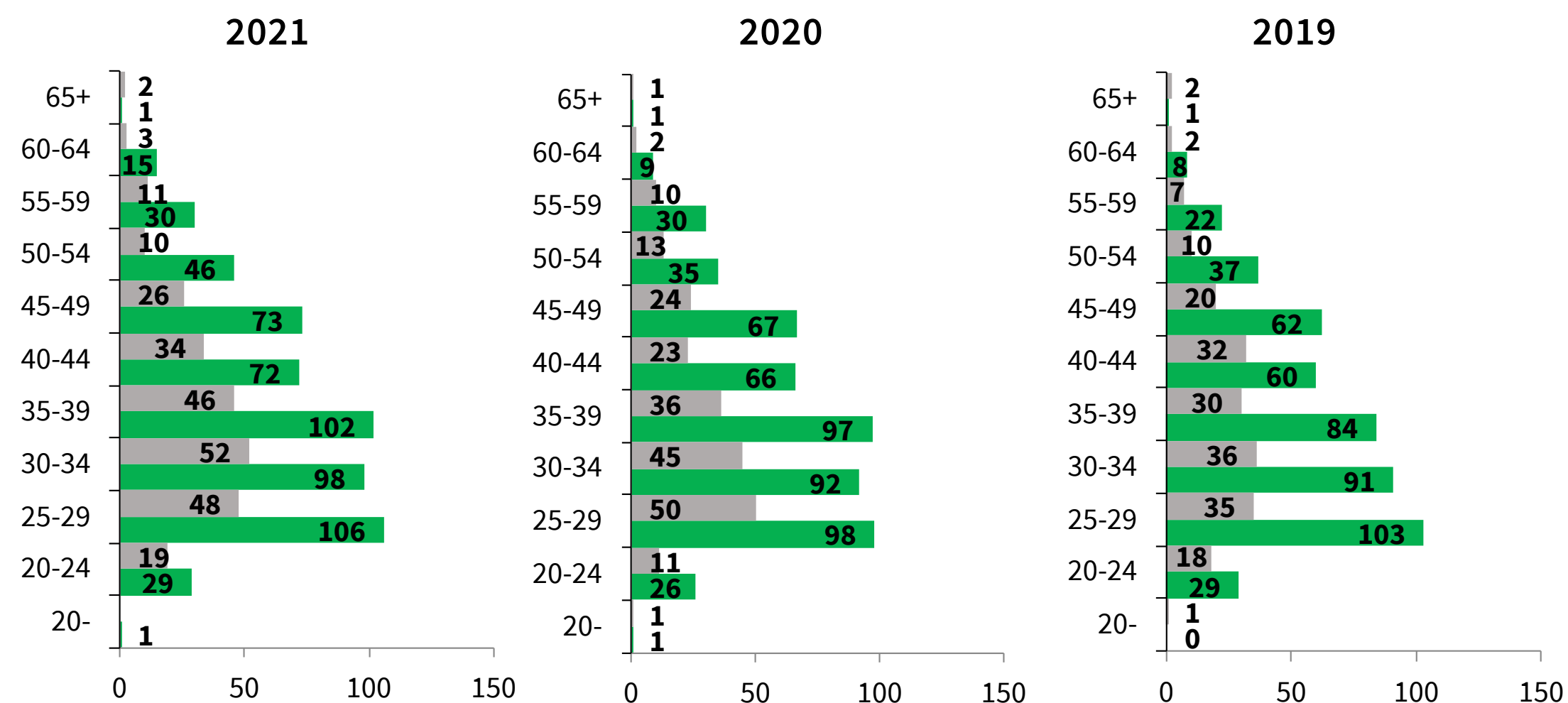
En 2021, parmi les 824 personnels BIATSS contractuels 70 % sont des femmes (baisse de 2 points sur la période 2019-2021). 154 (soit 19 %) sont en CDI et en 2021, 75 % des agents en CDI sont des femmes.

■ Femme
■ Homme

Pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires



Pyramide des âges des personnels BIATSS contractuels



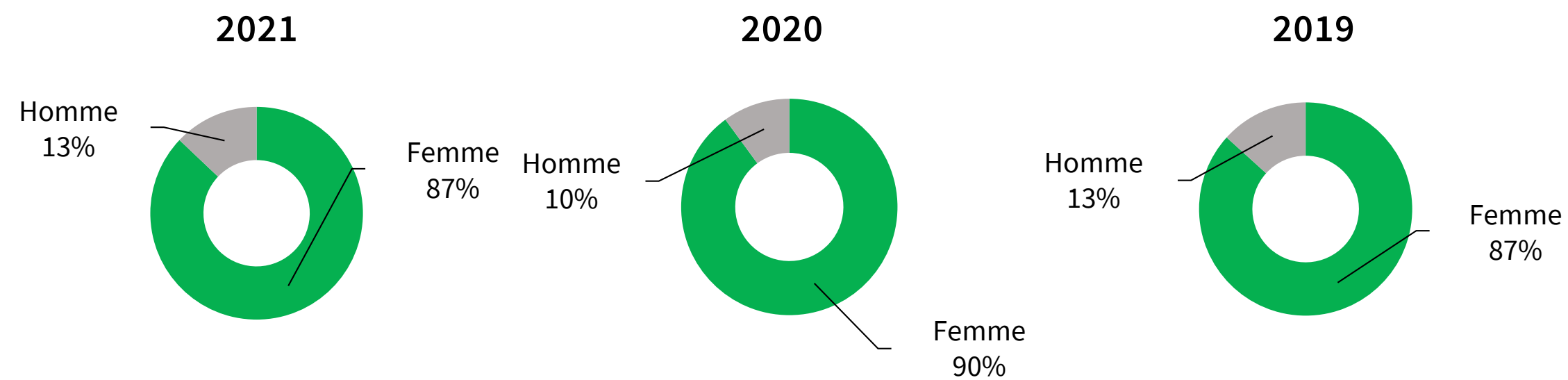
La population des personnels BIATSS est fortement féminisée (67%). Sur la période 2019-2021, les femmes demeurent très présentes sur le bas de la pyramide des âges des agents contractuels et les hommes sont davantage répartis sur le haut de la pyramide des âges des agents titulaires.

■ Femme
■ Homme

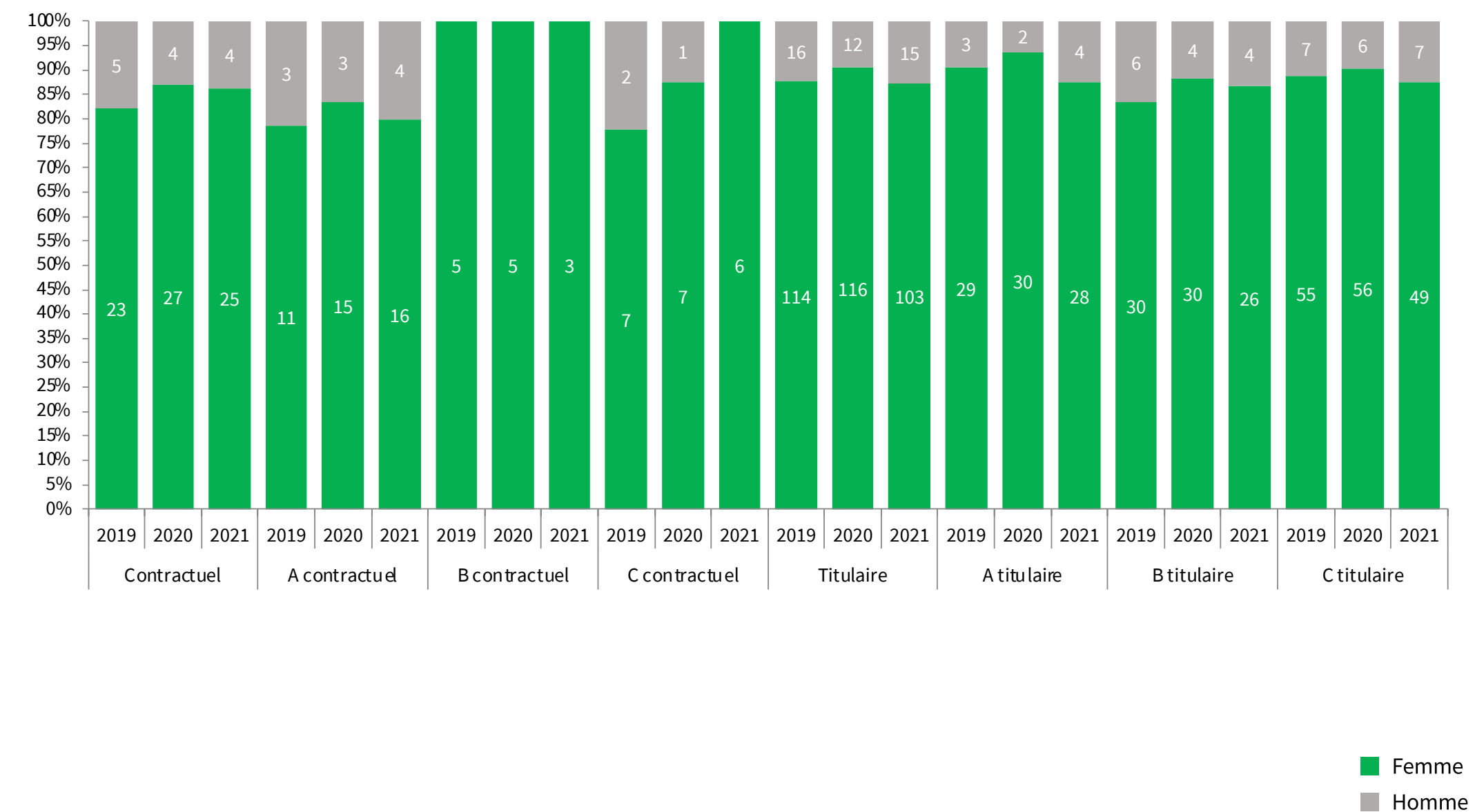
3.2. Le temps de travail des personnels BIATSS

Au sein de la population BIATSS, 147 personnes exercent à temps partiel (7,5% 2021 contre 8,5% en 2019), dont 87% sont des femmes. Les femmes à temps partiel sont à hauteur de 80% titulaires et appartiennent majoritairement à la catégorie C.

Répartition des personnels BIATSS titulaires et contractuels à temps partiel par genre



Répartition des personnels BIATSS à temps partiel par catégorie et par genre



3.3. Les fonctions de direction

À la rentrée 2021, les 14 postes de direction administrative des services universitaires au sein de l'établissement (périmètre hors secrétaire général de composantes et de pôles) sont occupés à 48 % par des femmes. Cette répartition femme homme est équilibrée sur l'ensemble de la période 2019-2021 sur ce

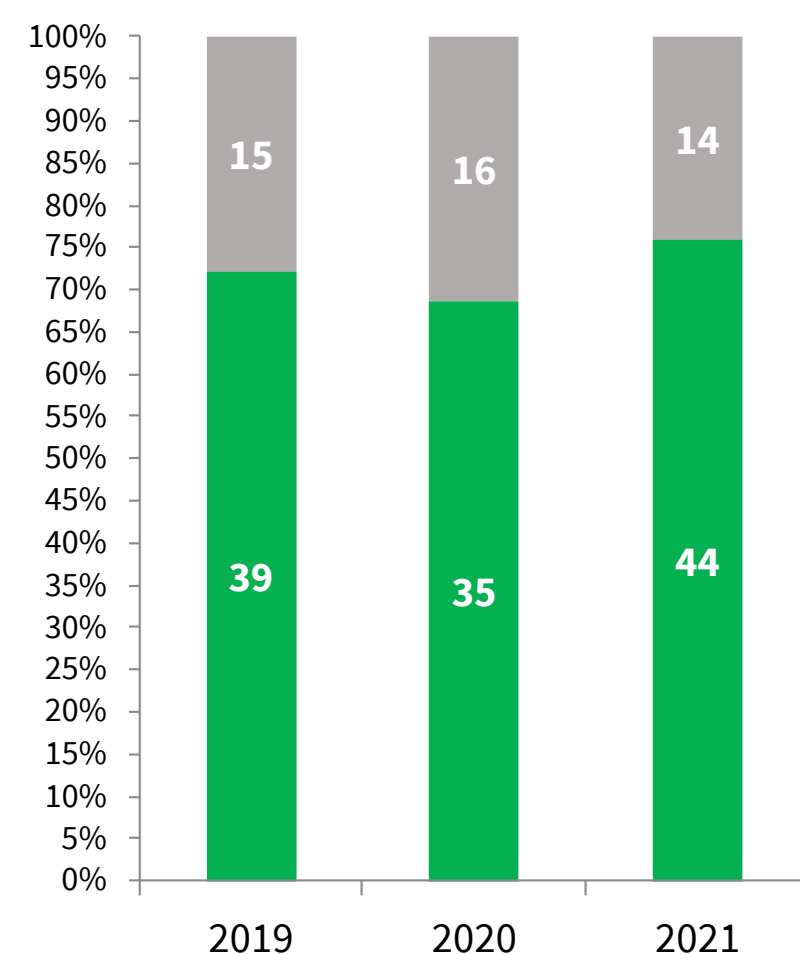
périmètre. Sur cette même période, on note une forte représentation des femmes sur les fonctions d'administrations des composantes, postes occupés à 95 % par des femmes en 2021. En revanche, une mixité entre les femmes et les hommes est observée à la coordination des pôles.

Direction/ service (changement d'organigramme)	2021			
	Nbre Femme	Nbre Homme	TOTAL	% femmes
Direction générale des services	1	3	4	25 %
Missions transversales	3	1	4	75 %
Directions	7	6	13	54 %
Services communs et généraux	3	5	8	38 %
Sous-total	14	15	29	48 %
Secrétaire général de pôle	2	2	4	50 %
Secrétaire général de composante	18	1	19	95 %
TOTAL GÉNÉRAL	34	18	52	65 %

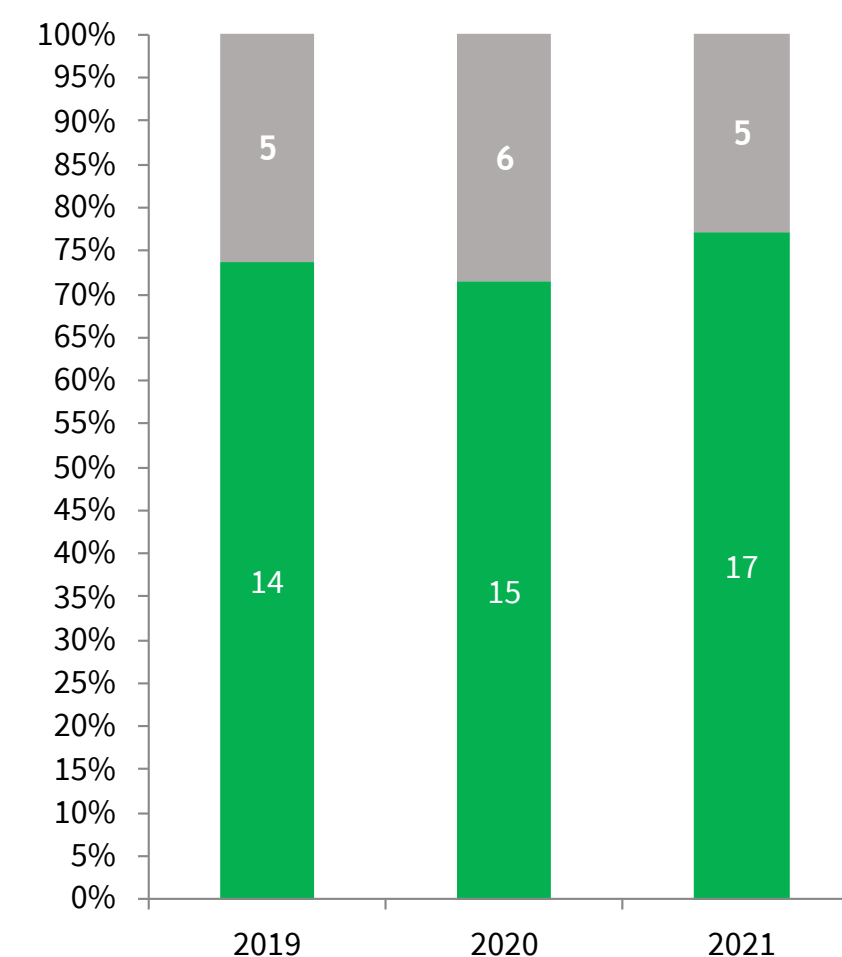
Direction/ service	2020				2019			
	Nbre Femme	Nbre Homme	TOTAL	% femmes	Nbre Femme	Nbre Homme	TOTAL	% femmes
Direction générale des services	1	3	4	25 %	5	3	8	63 %
Missions transversales	3	1	4	75 %	2	4	6	33 %
Directions	6	9	15	40 %	4	3	7	57 %
Services communs et généraux	4	4	8	50 %	5	4	9	56 %
Sous-total	14	17	31	45 %	16	14	30	53 %
Secrétaire général de pôle	2	2	4	50 %	2	2	4	50 %
Secrétaire général de composante	17	2	19	89 %	17	2	19	89 %
TOTAL GÉNÉRAL	33	21	54	61 %	35	18	53	66 %

3.4. L'évolution des parcours professionnels

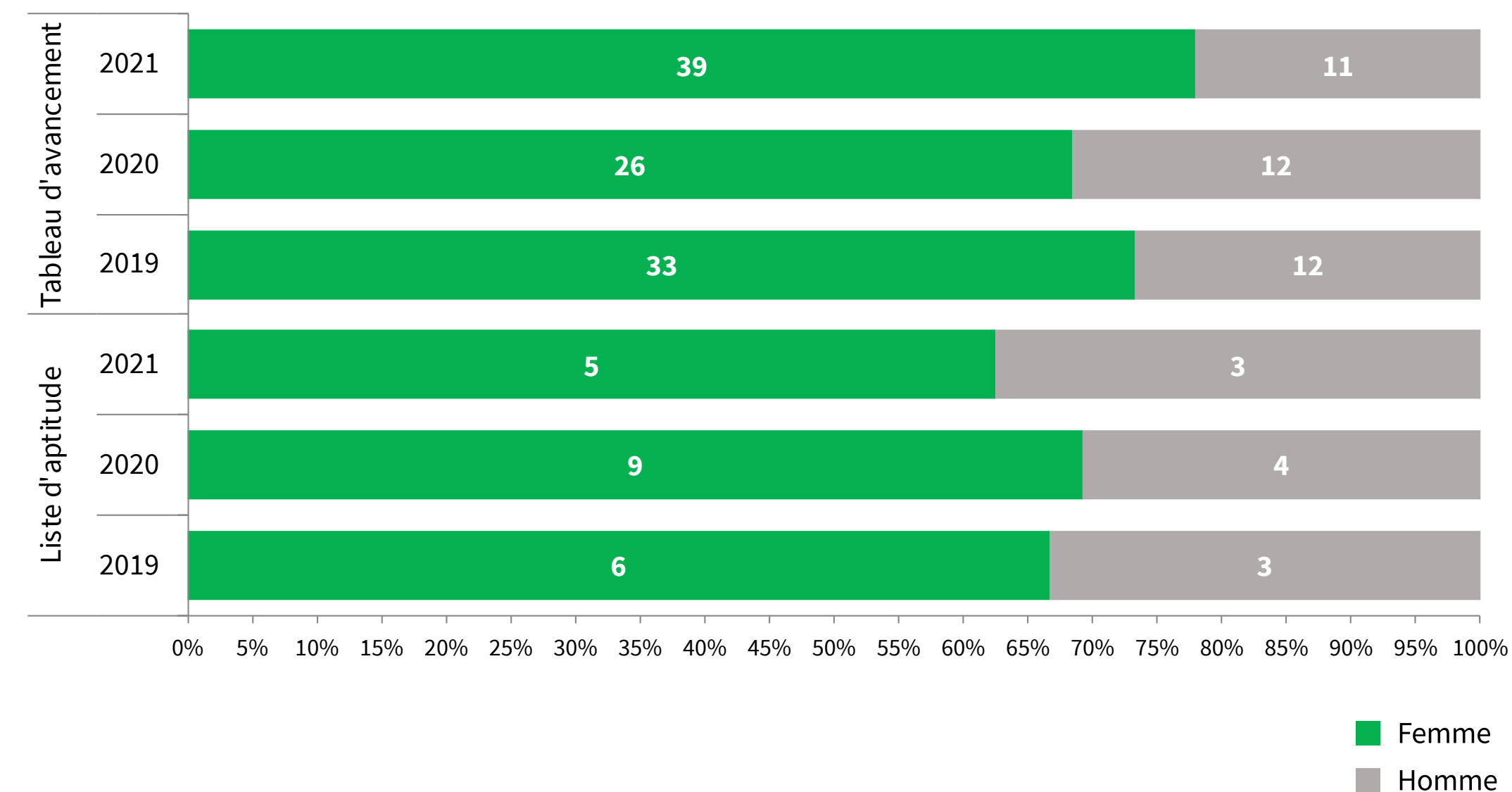
Répartition des personnels BIATSS par genre bénéficiaires d'une promotion



Répartition des personnels BIATSS par genre bénéficiaires d'une titularisation



Répartition des personnels BIATSS par typologie de promotion et par genre



En 2021, 76 % des personnels BIATSS titulaires bénéficiaires d'une promotion sont de femmes, une proportion supérieure à la part des femmes BIATSS titulaires (67 % en 2021)

22 personnels BIATSS ont bénéficié d'une titularisation en 2021. Sur l'ensemble de la période 2019-2021, leur répartition est globalement proportionnelle à la part des hommes et des femmes dans la population des agents contractuels.

Synthèse et perspectives

Si la répartition des personnels par genre à l'échelle de l'établissement est équilibrée, avec 54 % de femmes et 46 % d'hommes sur la période 2019-2021, une approche par métier, statut et rémunération révèle des disparités entre les personnels féminins et masculins.

Ainsi, les femmes restent sous-représentées dans la communauté des EC-E titulaires et contractuels (43 % en 2021) et restent minoritaires dans la population des professeurs d'université (22 % en 2021)

Ce panorama révèle également une sous-représentation des femmes EC-E en matière de direction et de responsabilité scientifique (30 % en 2021).

Dans le domaine de l'enseignement, les femmes EC-E réalisent également moins d'heures complémentaires que les hommes. Enfin, la répartition des EC-E par genre est fortement liée aux domaines disciplinaires d'exercice. Ainsi, les femmes EC-E sont sous-représentées au sein du pôle santé et du pôle sciences et technologies, mais également dans certaines composantes des autres pôles. En matière de rémunération des EC-E, toutes catégories confondues, un écart moyen mensuel de plus de 500 € est constaté entre les femmes et les hommes. La population BIATSS est quant à elle fortement féminisée avec 67 % de femmes, ce chiffre passant à 70 % pour les personnels BIATSS contractuels. Toutefois, on note une surreprésentation masculine au sein des personnels de catégorie A, proportionnellement à la part des femmes au sein des personnels BIATSS, avec seulement 60 % de femmes en 2021. Cette situation est également constatée au niveau des postes de direction, puisque les postes directions des services universitaires sont occupés à 48 % par des femmes, en revanche 95 % des postes de secrétaires généraux de composante sont occupés par des femmes en 2021, Parmi les 147 personnels BIATSS exerçant à temps partiel, seulement 13 % sont des hommes. En termes de rémunération, au sein de la population BIATSS, un écart salarial mensuel de 286 € en faveur des hommes est constaté et est accentué au sein de la population des agents BIATSS en CDI.

Le rapport 2021 « Enseignement supérieur, recherche et innovation, vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés » publié par le MESRI, fait état de tendances similaires au niveau national. Les femmes restent largement minoritaires dans les fonctions d'enseignement et leur part est faible dans le corps des professeurs d'université ainsi qu'au niveau de la direction des organismes de recherche. En ce qui concerne les personnels non-enseignants, une surreprésentation des femmes est également constatée au niveau national.

Si en 2021, au niveau de l'Université de Nantes comme au niveau national, des disparités en termes de proportion demeurent entre les personnels masculins et féminins selon les fonctions, des évolutions ont pu être constatées sur la base des données inscrites dans la première édition de ce rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes. Ainsi, la part des femmes au sein de la population des EC-E de l'Université de Nantes a crû de 2 points sur la période 2018-2021. Cette situation est également constatée au niveau de la population des professeurs d'université, où la part des femmes sur cette même période a gagné 2 points. Chez les personnels BIATSS, la part des femmes au sein de personnels de catégorie A a également crû de 3 points sur la période 2018-2021 passant de 57 % à 60 %.

Enfin la part des femmes exerçant la fonction de direction de structure de recherche a également progressé de 7 points sur la période 2018-2021 et au sein de l'équipe de gouvernance une parité est observée.

Dès 2013, l'université de Nantes s'est engagée en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en instaurant une charte de l'égalité. En 2021, un plan d'actions pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes et lutter contre les violences sexuelles et sexistes a été adopté par l'établissement invitant à poursuivre et enrichir la réalisation de ce rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes.

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

ÉDITÉ PAR LA DIRECTION GÉNÉRALE
DES SERVICES

Afin d'obtenir toutes les données nécessaires à la rédaction Rapport Social Unique, de nombreux services ont fourni des documents, apportés des informations: la DRHDS, la DSIN, la DDSPS, le CPUN, la DCI, le SUAPS, la MTE, la DRPI, la DFVE, le CDP, la DAJ, la DFC, la MTE, la CAI, la MPPU, la Direction de la communication. Que tous soient remerciés de leur participation.

Périmètre des données :

Les données relatives aux personnels ont été arrêtées au 31 décembre 2021.
Les données financières portent sur l'année civile 2021.

Direction des ressources humaines
et du dialogue social (DRH-DS)
1, quai de Tourville
BP 13 522
44 035 Nantes CEDEX 1
Tél. 02 40 99 83 83

IN

U