

Rapport social unique 2022



Le rapport social unique (RSU) de Nantes Université est un document de référence qui, par la richesse de ses indicateurs, permet de rendre compte annuellement de la situation de l'établissement en matière de ressources humaines. En application de la Loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, le rapport social unique 2022 retrace les caractérisations jusqu'alors comprises dans le bilan social ainsi que les données précédemment abordées dans le rapport de situation de la santé, de la sécurité et des conditions de travail de l'université. Il intègre également en annexe le rapport social de situation comparée relatif à l'égalité femmes-hommes. Il est le fruit d'un travail de plusieurs mois permettant de recenser et de présenter ces données de manière la plus pédagogique et transparente possible. Le rapport social unique compile des données chiffrées, indicateurs, statistiques sous forme de graphiques et/ou tableaux, agrémentés de commentaires visant à nourrir la réflexion, l'information. Il est plus globalement le résultat des politiques RH menées au bénéfice des personnels dans toute leur diversité, BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs. Ce rapport social unique 2022 témoigne de la mise en œuvre du nouvel établissement public expérimental (EPE) au 1^{er} janvier 2022, sans intégrer toutefois pour cette première

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

année de vie de l'EPE l'ensemble des données RH des établissements membres. Le rapport social unique 2022 comprend ainsi les données du périmètre «Nantes Université employeur».

Toutefois, au regard de l'importance que revêt cet outil en matière de dialogue social et ressources humaines, des éléments de partage sur l'ensemble des membres de Nantes Université sont intégrés, sous la forme de chiffres clés. Ces éléments sont consultables en dernière page de ce rapport social unique.

Enfin, cette collecte de données sert de base à un travail collaboratif engagé en 2022 avec les représentants du personnel, visant à expérimenter la mise à disposition de jeux de données constitutifs d'une base de données sociales. Cette première expérimentation comprenant 6 indicateurs portant sur des données 2021 a été présentée aux membres du comité social d'administration le 28 février 2023.

Cette expérimentation est réitérée pour les données 2022 et de nouveaux indicateurs viennent enrichir cette base de données sociales.

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

Le passage du bilan social au rapport social unique

Le cadre légal

Jusqu'en 2020 et 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 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.

À compter de 2021, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique rend obligatoire, l'élaboration d'un RSU pour l'ensemble des administrations, afin de permettre notamment d'alimenter la réflexion relative à la formalisation des lignes directrices de gestion.

Le rapport social unique 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 de vie 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 fixées par décret en Conseil d'État.

L'ensemble des données doit enfin être renseigné dans une base de données sociales accessible aux membres des comités sociaux. Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020, relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique, fixe les conditions et modalités de sa mise en œuvre. Ainsi, les efforts collectifs réalisés 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 présenter un premier RSU portant sur les données 2021, répondant à la quasi-totalité des thèmes présentés dans le décret du 30 novembre 2020.

En complément les directions référentes ont engagé les travaux pour mettre à disposition une base de données sociales, aux comités compétents. Un premier jeu de données composé de 6 indicateurs a ainsi été présenté au comité social d'administration le 28 février 2023.

Ces travaux relatifs au rapport social unique ainsi qu'à la base de données sociales, initiés l'année passée, sont réitérés dans la campagne portant sur les données 2022 et présentés dans le présent rapport.

Le périmètre

Les indicateurs relatifs aux effectifs concernent les agents employés et gérés par Nantes Université au 31 décembre 2022.

Les personnels de l'établissement se distinguent entre :

- la population des BIATSS (personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé), titulaires ou contractuels,
- la population des enseignants-chercheurs et enseignants qu'ils soient contractuels ou titulaires.

Les étudiants-tuteurs, bénéficiant de contrats de travail pour des missions spécifiques, sont agrégés aux effectifs BIATSS (catégorie A).

La date d'observation

La date d'observation diffère selon l'indicateur traité. Ainsi :

- les données telles que les effectifs et ETP sont observées au 31 décembre 2022,
- les données relatives à une période telles que les ETPT, parcours professionnels, aux rémunérations, au dialogue social ou encore à la santé et sécurité au travail concernent l'année civile 2022,
- les données relatives aux charges d'enseignement, au temps de travail, ou encore aux dispositifs d'amélioration des conditions de vie et de l'environnement au travail concernent l'année universitaire 2021/2022.

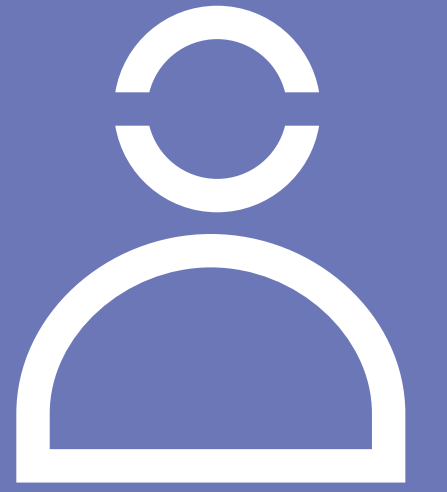
Diffusion

Le rapport social unique est un outil d'information et d'aide à la décision bénéficiant d'une large diffusion. Une première présentation en comité social d'administration est suivie, après validation, d'une diffusion en conseil d'administration. Le document est ensuite mis à disposition du public interne et externe à l'établissement par le biais du site internet.



Sommaire général

| | |
|--|------------|
| 1. Les personnels | 6 |
| 7 Les effectifs | |
| 17 Les données démographiques | |
| 2. Les parcours professionnels | 25 |
| 26 Les carrières | |
| 35 Les mobilités | |
| 42 La formation | |
| 44 La gestion prévisionnelle des effectifs des emplois et des compétences | |
| 3. Les rémunérations | 46 |
| 47 La masse salariale | |
| 49 Les rémunérations des enseignants | |
| 51 Les rémunérations des BIATSS | |
| 54 Les rémunérations mensuelles nettes par décile | |
| 56 Les charges d'enseignement | |
| 4. Le dialogue social | 59 |
| 60 Les instances représentatives du personnel | |
| 65 Les contentieux, conflits et mouvements sociaux | |
| 5. Les conditions de travail et la qualité de vie au travail | 66 |
| 67 Le temps de travail | |
| 76 La santé et la sécurité au travail | |
| 84 Les dispositifs d'amélioration des conditions de vie et de l'environnement au travail | |
| 100 De l'université de Nantes à Nantes Université | |
| 101 Chiffres clés Nantes Université | |
| Annexe | 102 |
| <i>Situation comparée entre les femmes et les hommes sur la période 2020-2022</i> | |
| 104 Préambule | |
| 105 L'ensemble des personnels | |
| 114 Les enseignants-chercheurs & enseignants (EC-E) | |
| 130 Les personnels BIATSS | |
| 138 Synthèse et perspectives | |
| 139 Glossaire | |



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
- 13 5. Les effectifs BIATSS
- 16 6. Les hébergés

17

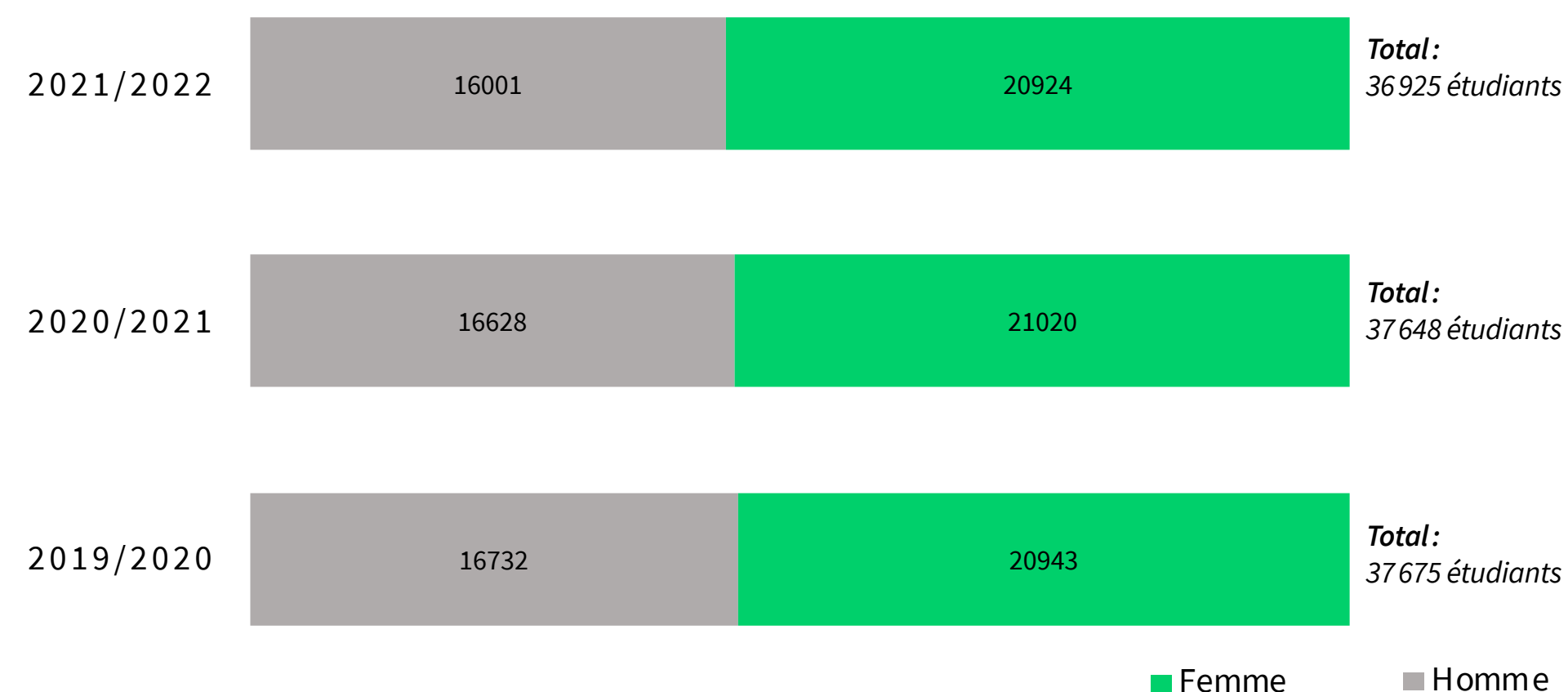
Les données démographiques

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

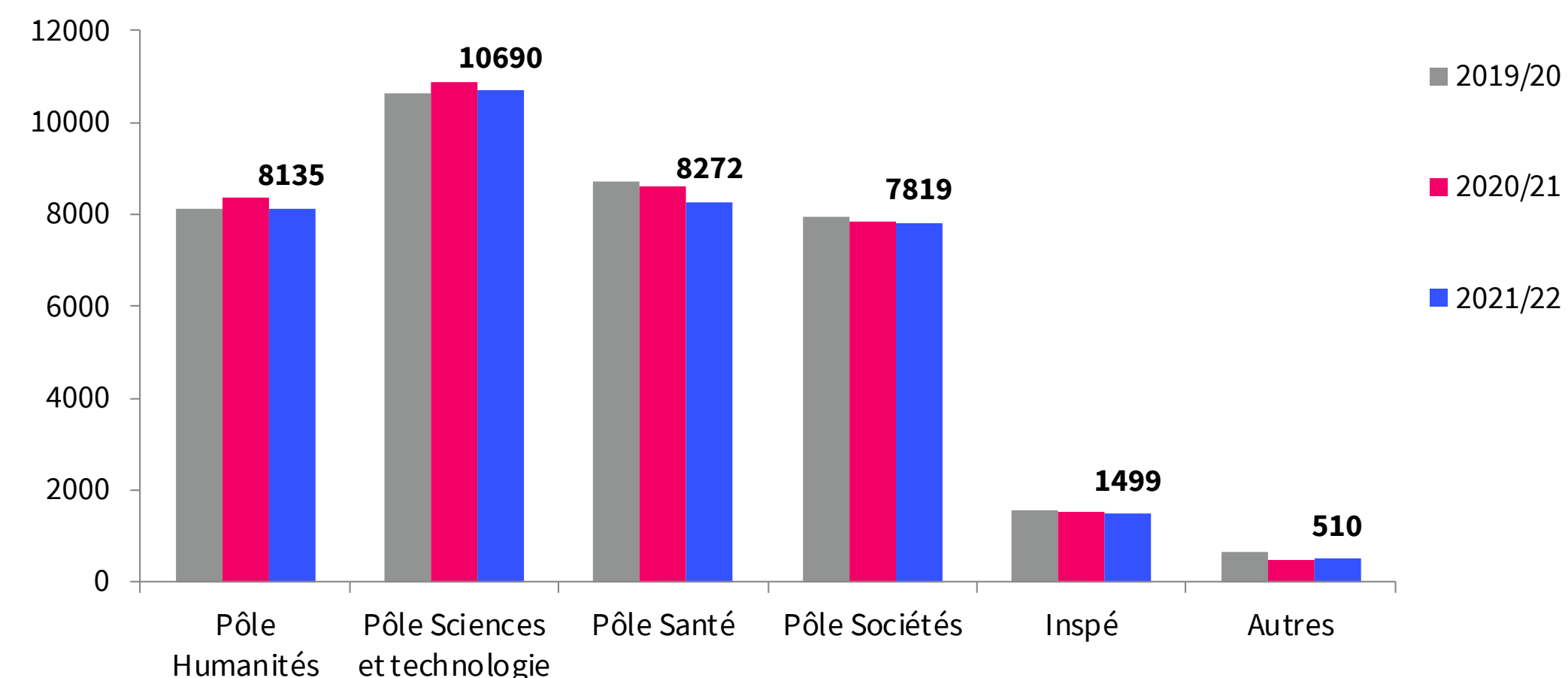
1.1. Les effectifs

1.1.1. Les effectifs globaux des étudiants

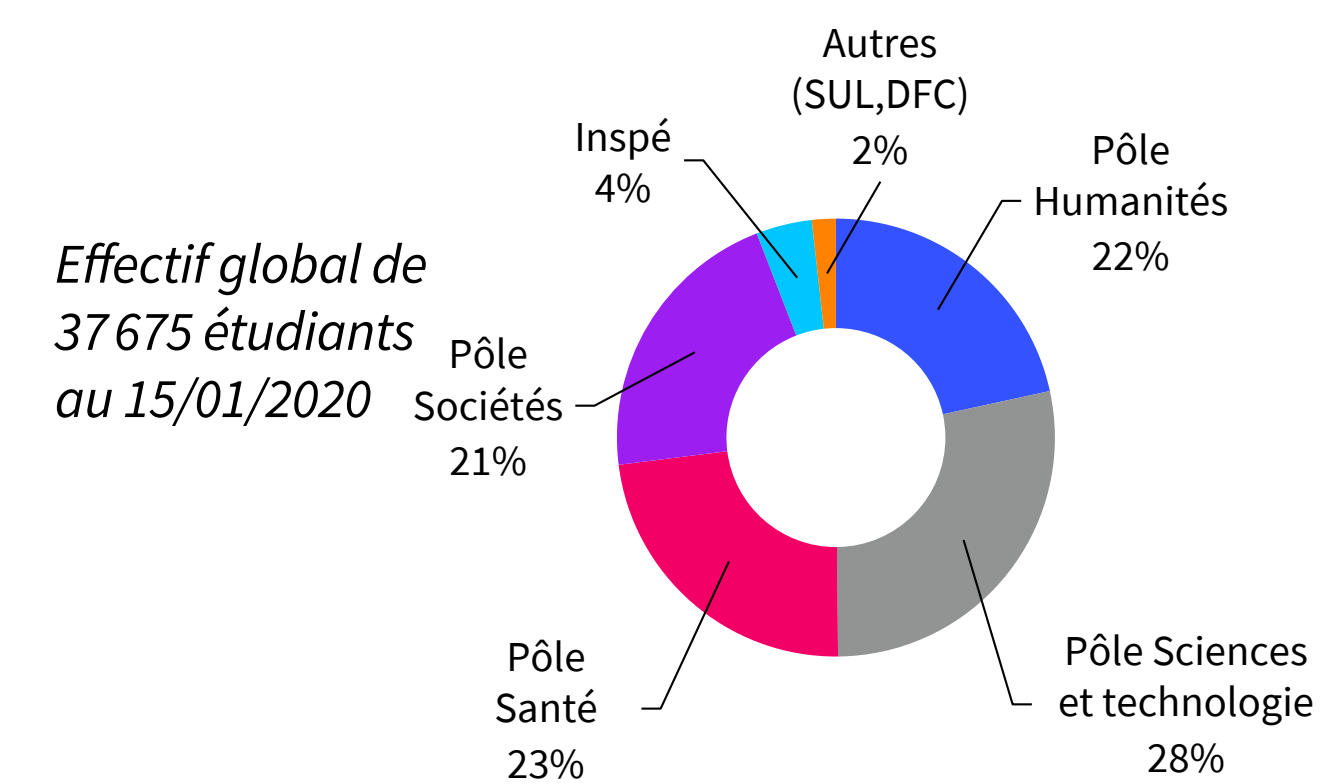
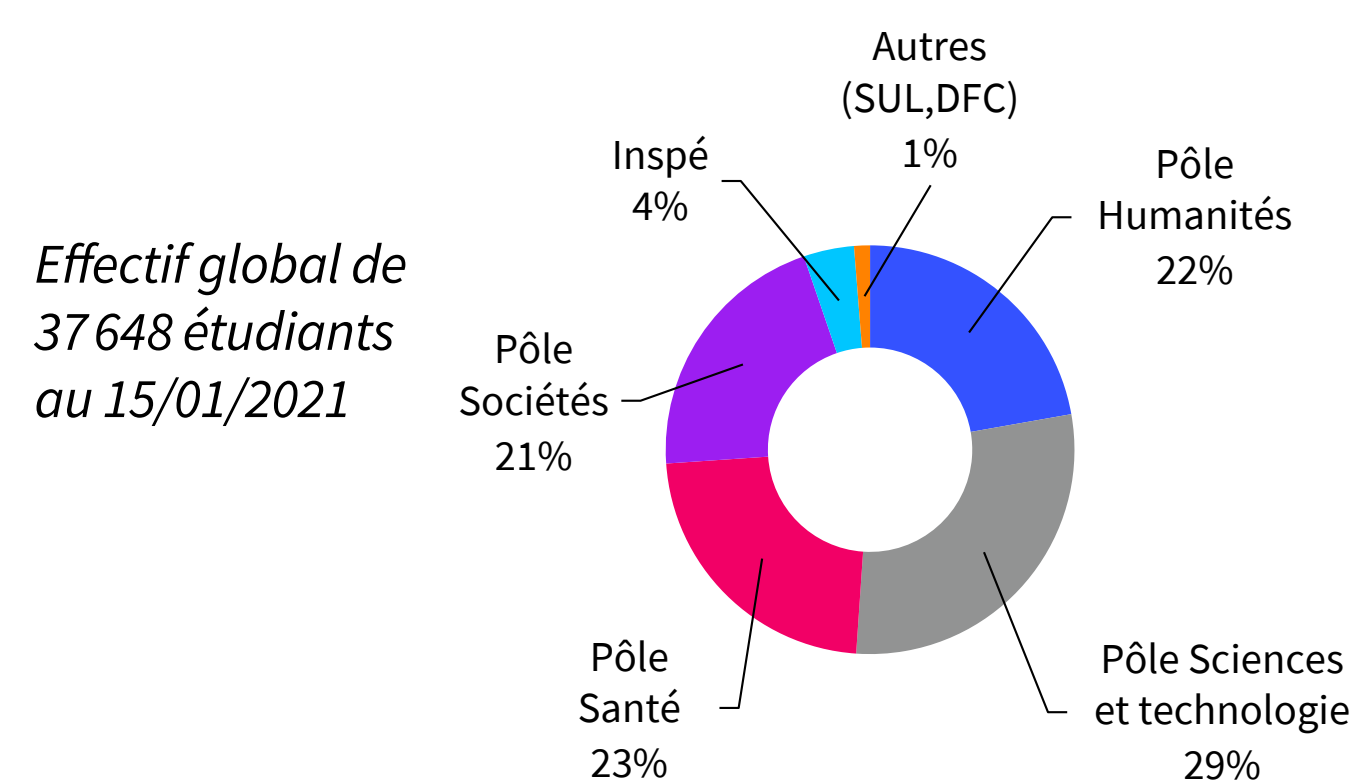
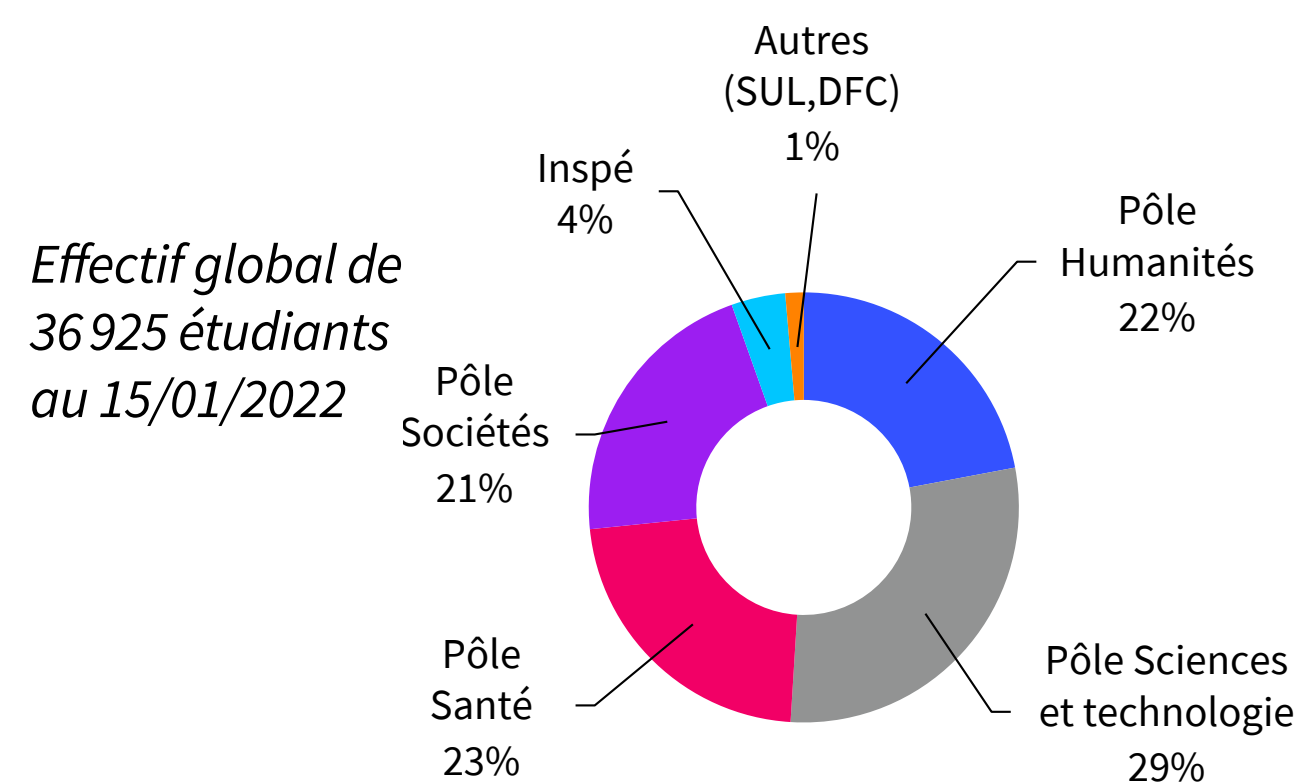
Effectifs des étudiants par genre



Effectifs par pôle de formation

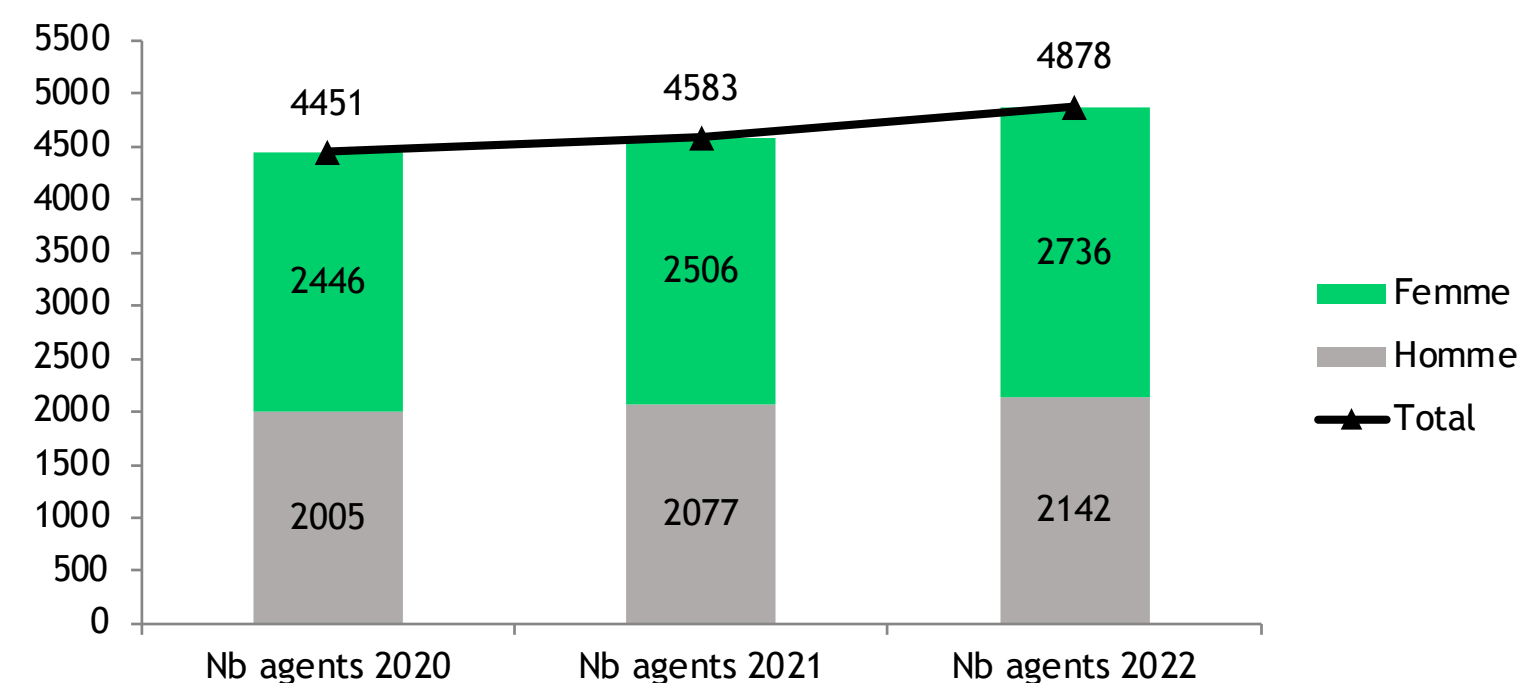


Part des étudiants par pôle de formation

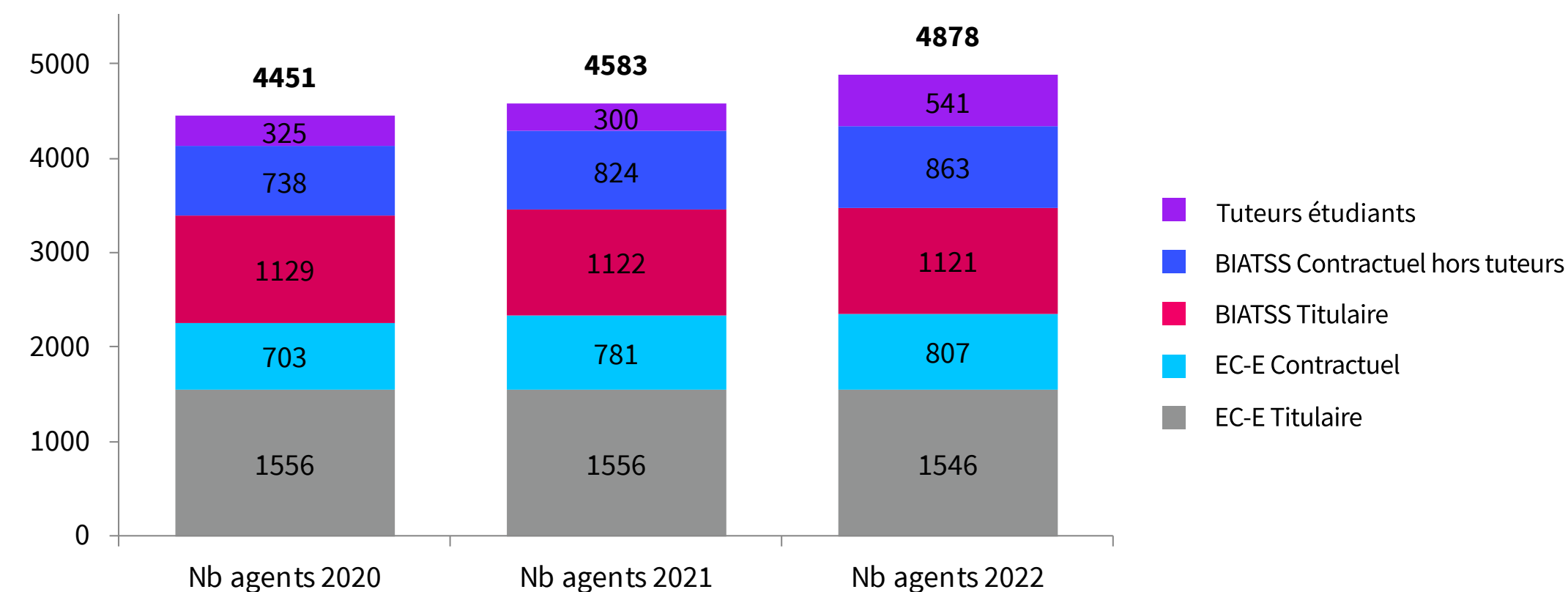


1.1.2. Les effectifs globaux des personnels

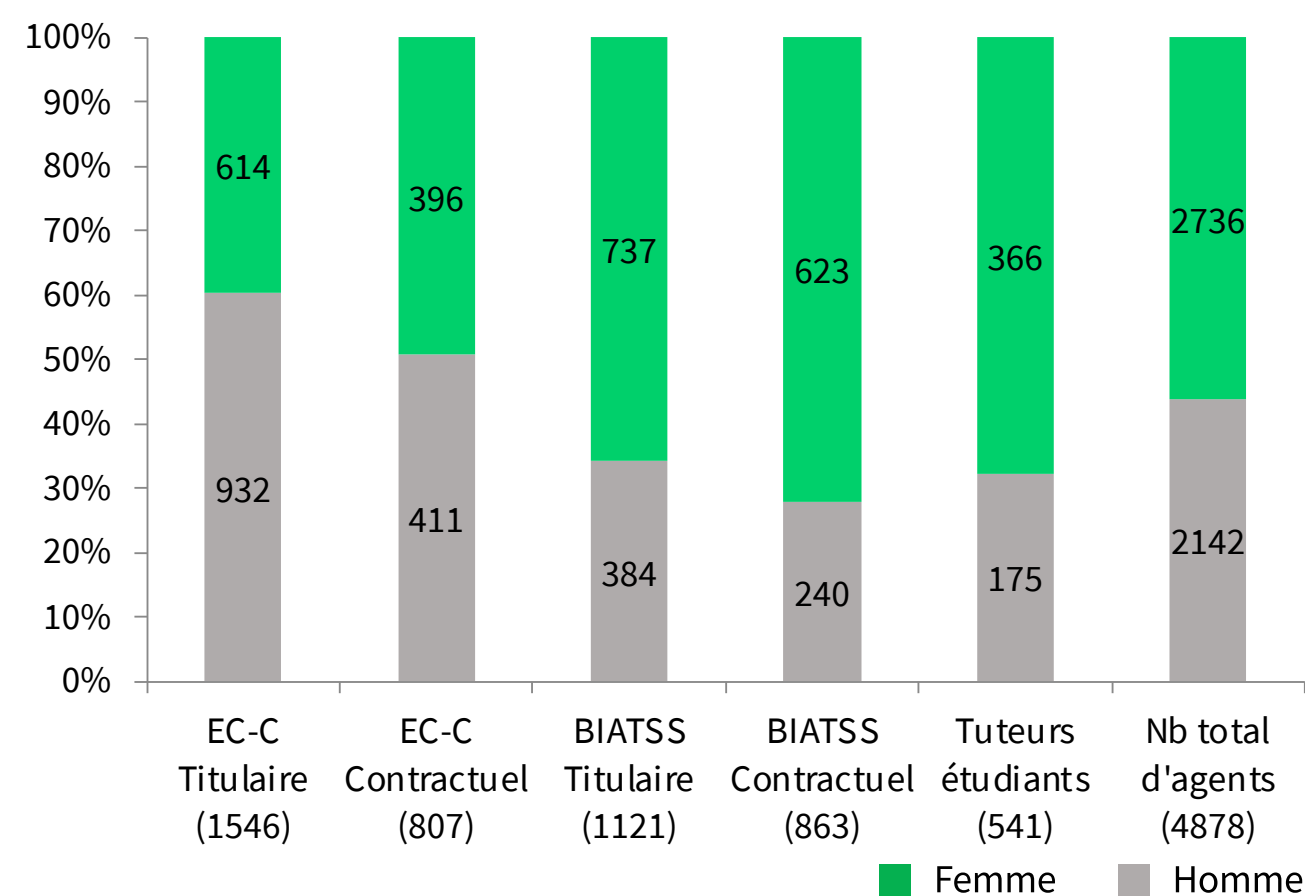
Effectifs globaux des personnels titulaires et contractuels par genre (y compris tuteurs étudiants)



Effectifs globaux des personnels titulaires et contractuels



Effectifs globaux des personnels par métier, statut et genre



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

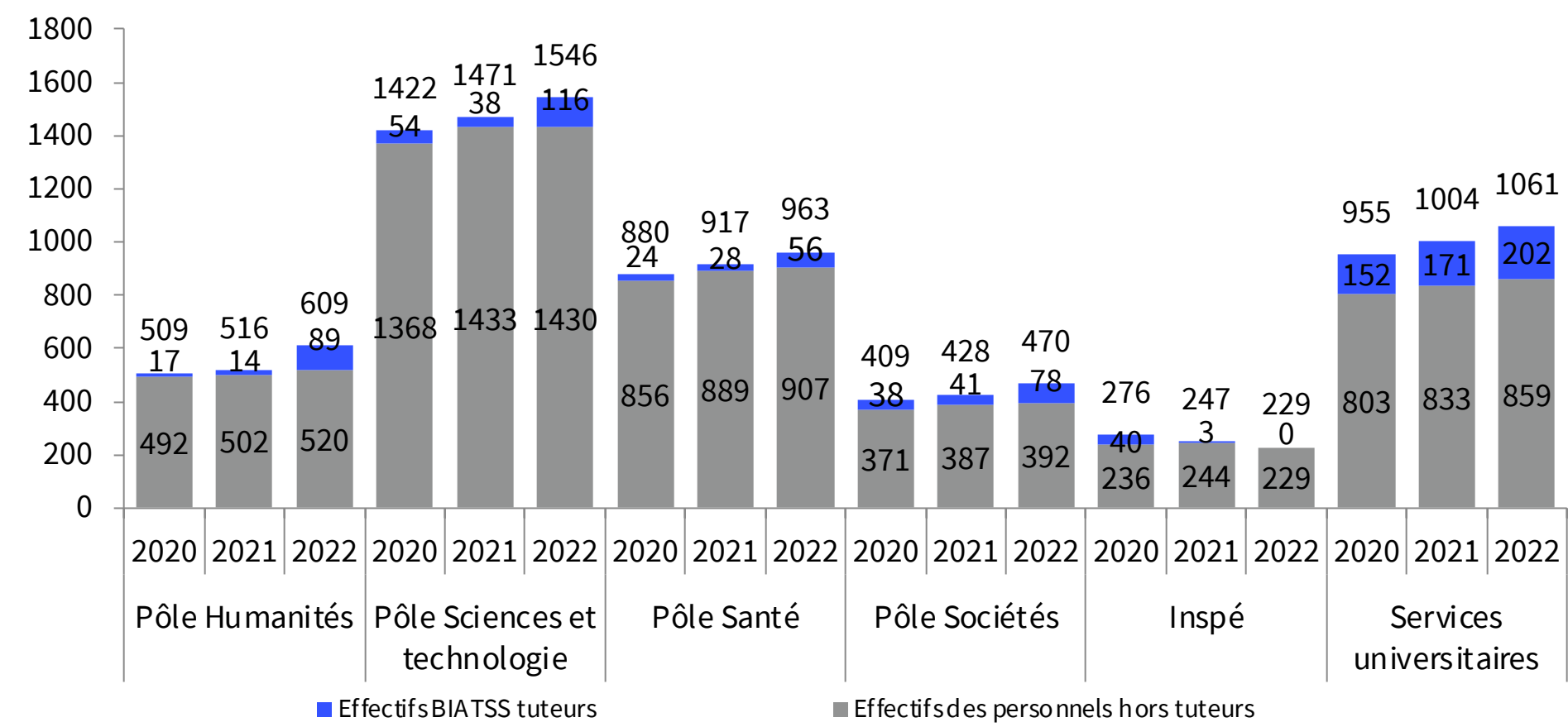
Le nombre de tuteurs arrêté au 31 décembre de chaque année de référence n'est pas représentatif de la volumétrie des tuteurs recrutés annuellement, qui est à la hausse sur les trois dernières années. La variation est liée à la période d'enregistrement des contrats dans les outils de gestion.

Au 31/12/2022, 196 agents (contre 170 en 2021) bénéficient d'un CDI parmi les agents contractuels, dont 175 BIATSS.

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.

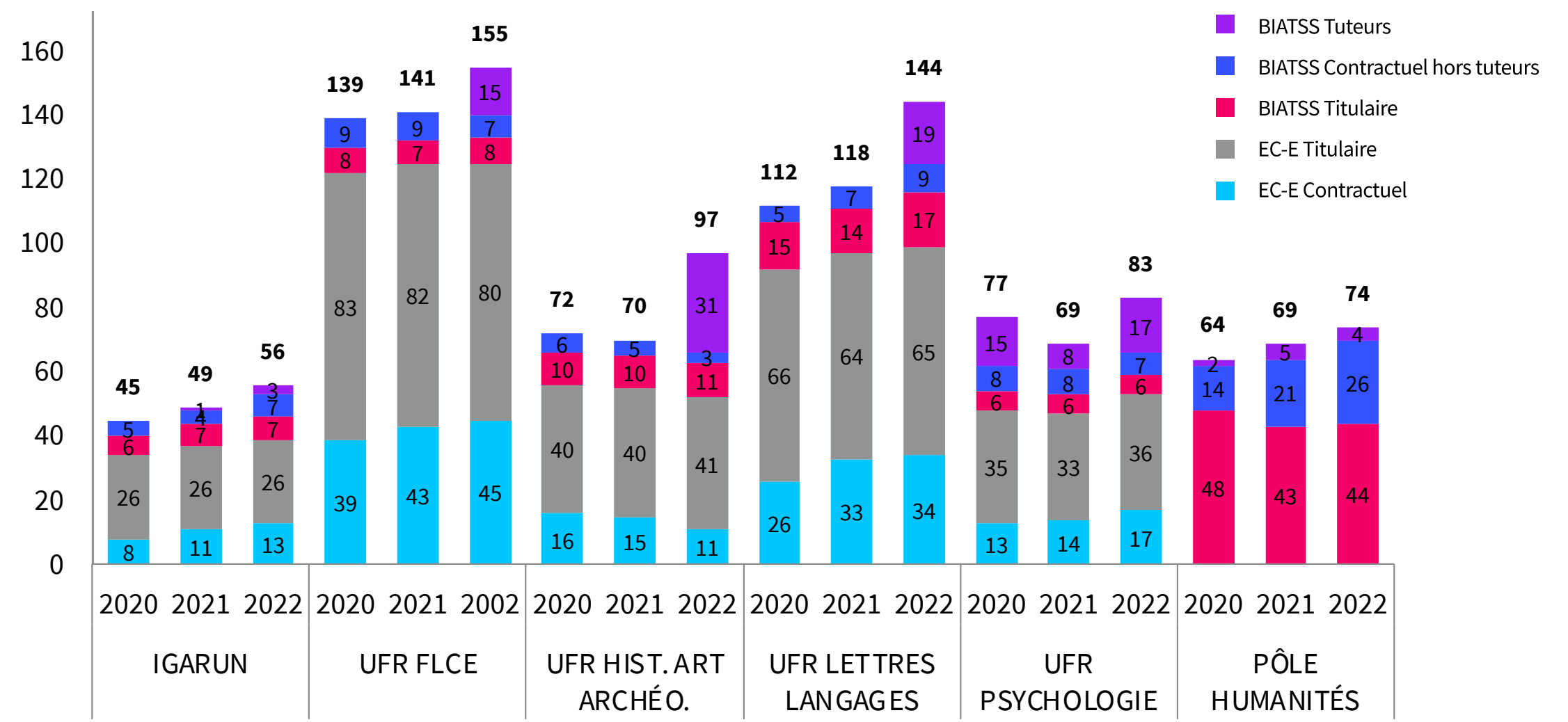
Effectifs des personnels par pôle



À noter
Évolution à la baisse en 2022 des effectifs de l'UFR Médecine car plusieurs d'entre eux (notamment les BIATSS contractuels et titulaires) ont été rattachés pour la première fois, à leur structure officielle de rattachement, c'est-à-dire le pôle Santé.

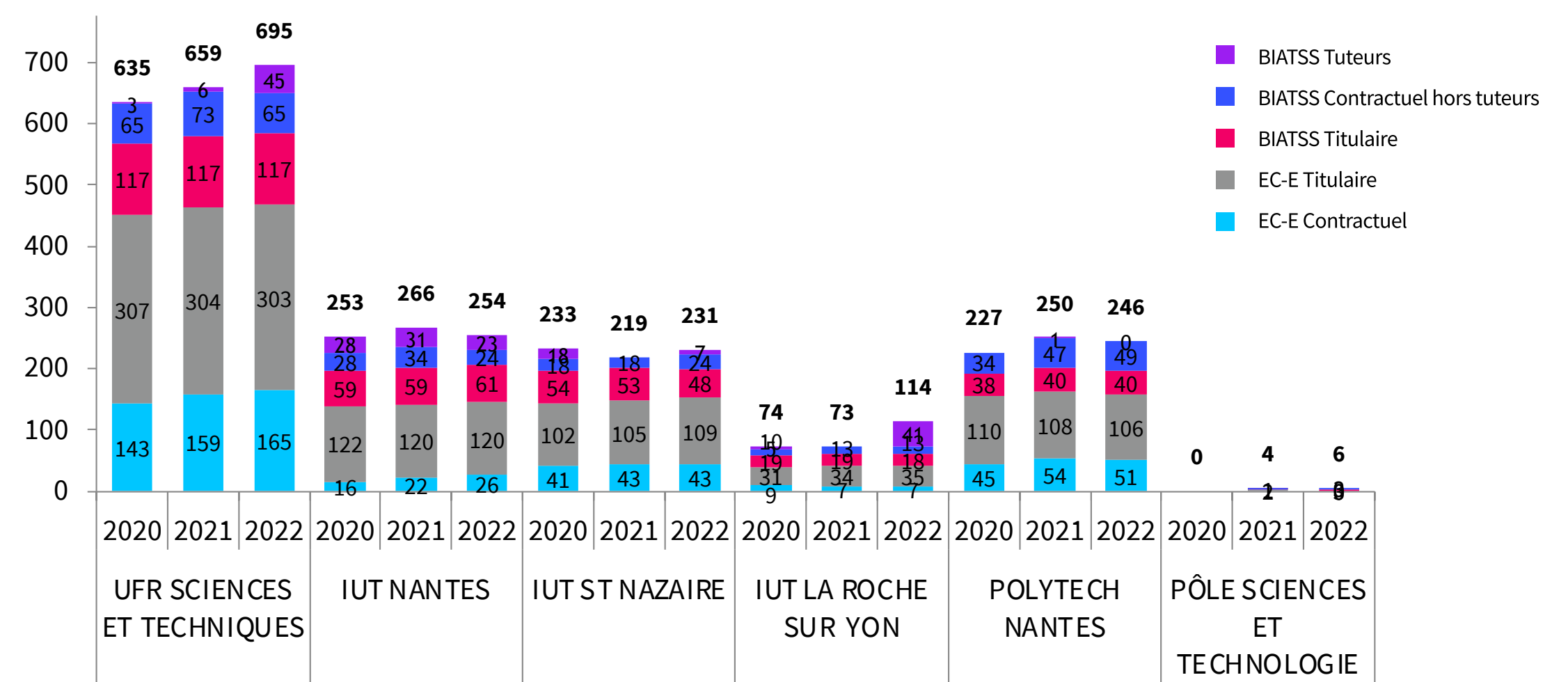
Pôle Humanités

L'effectif global, hors tuteurs étudiants, est de 520 personnels en 2022, soit 498,8 ETP.



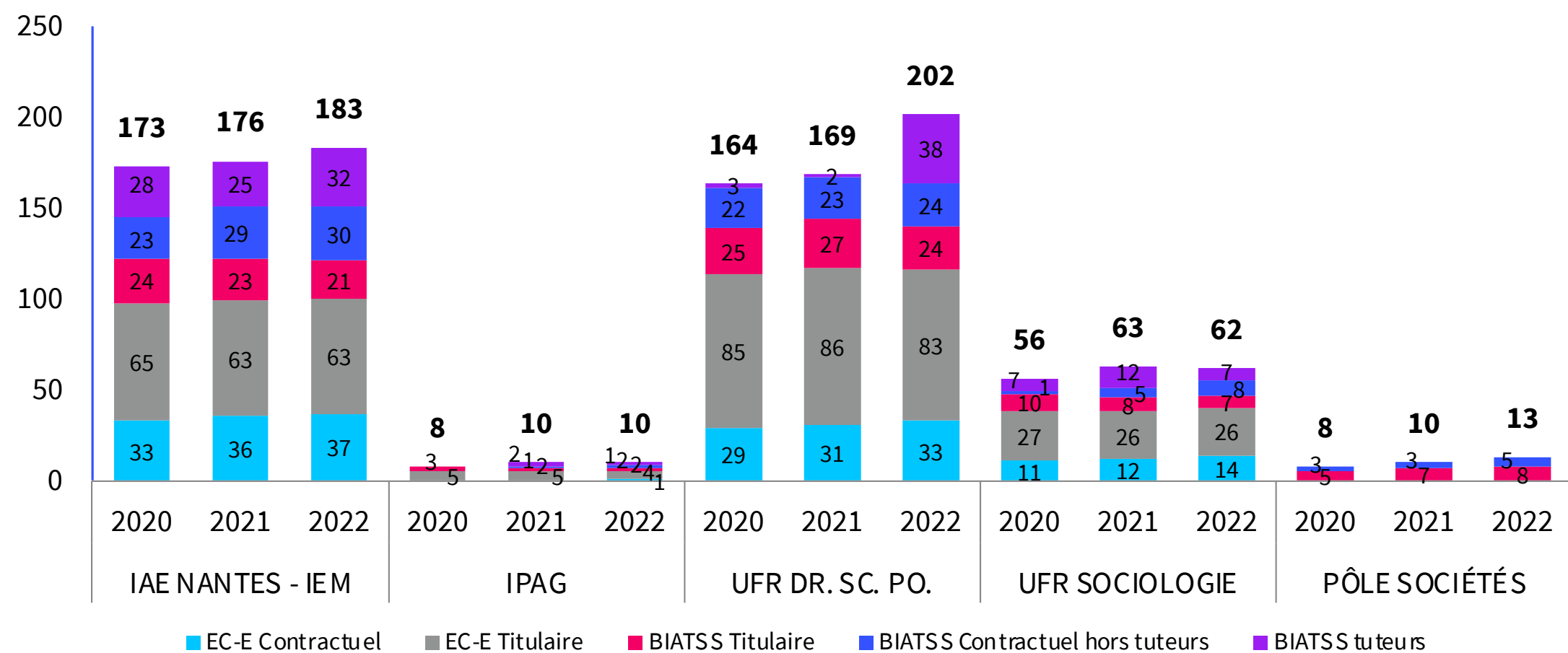
Pôle Sciences et technologie

L'effectif global, hors tuteurs étudiants, est de 1430 personnels en 2022, soit 1380,4 ETP.



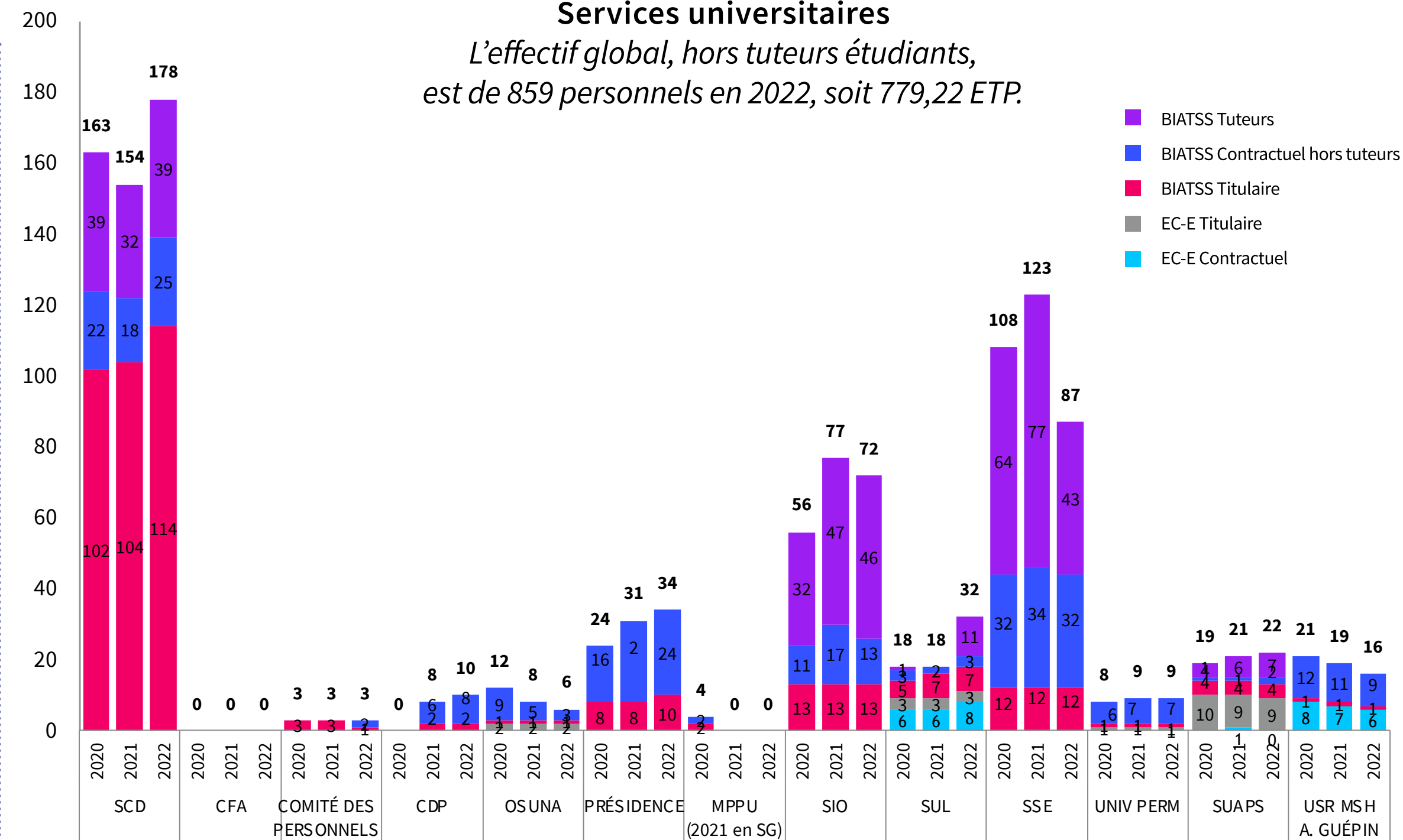
Pôle Sociétés

L'effectif global, hors tuteurs étudiants, est de 392 personnels en 2022, soit 367,45 ETP.



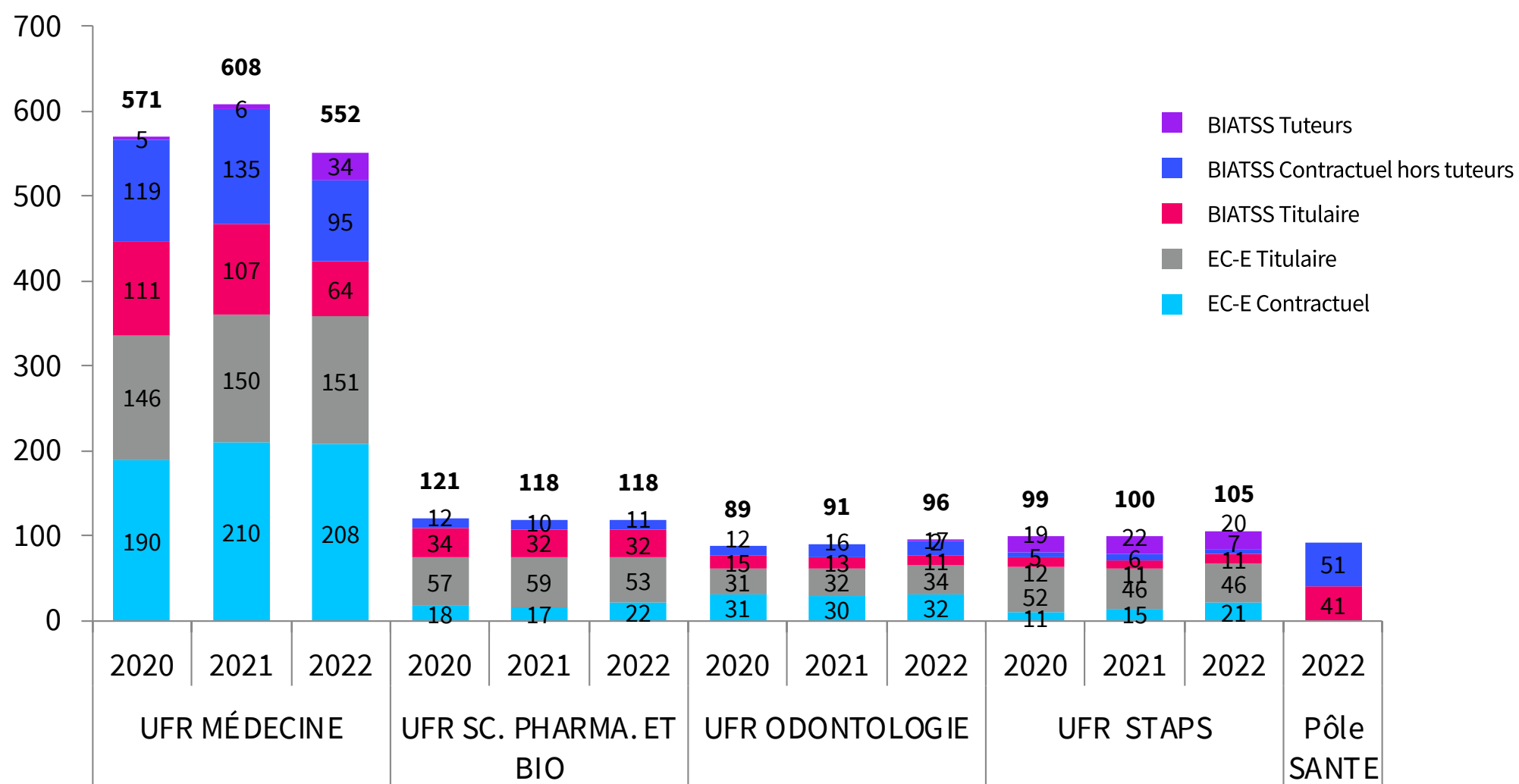
Services universitaires

L'effectif global, hors tuteurs étudiants, est de 859 personnels en 2022, soit 779,22 ETP.



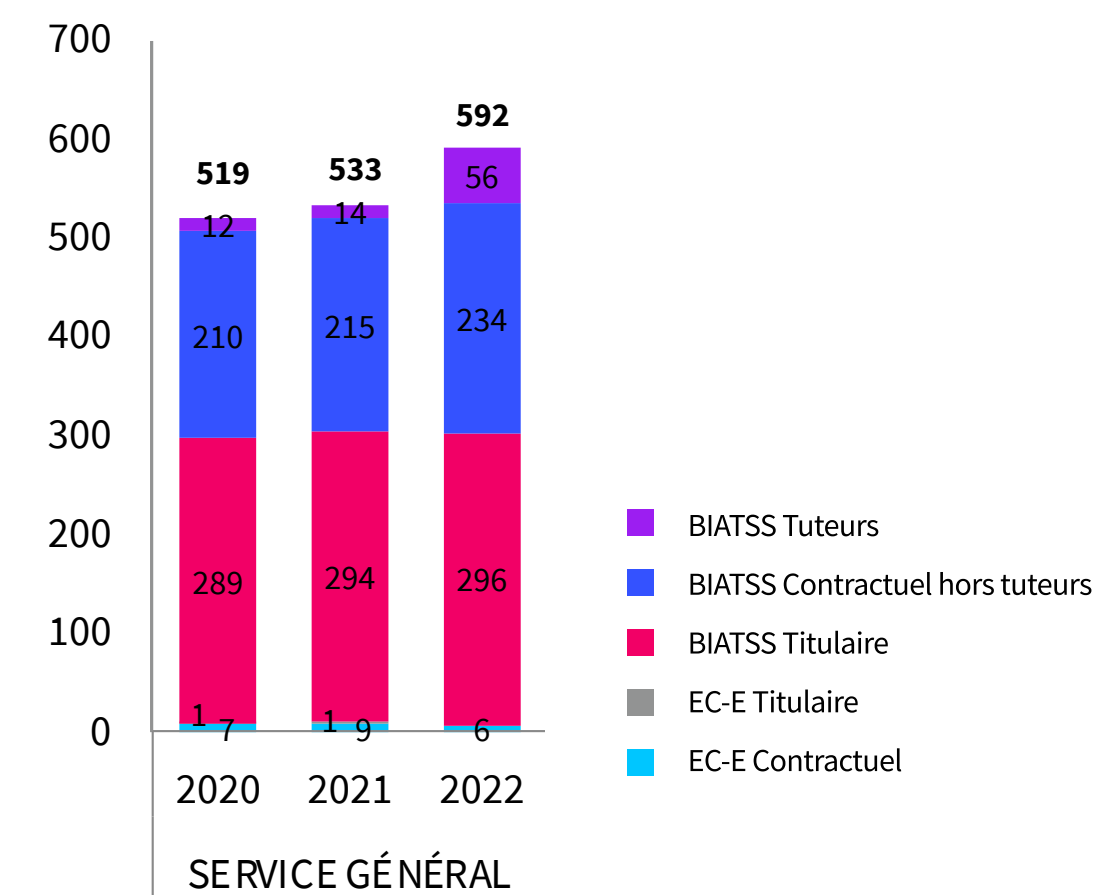
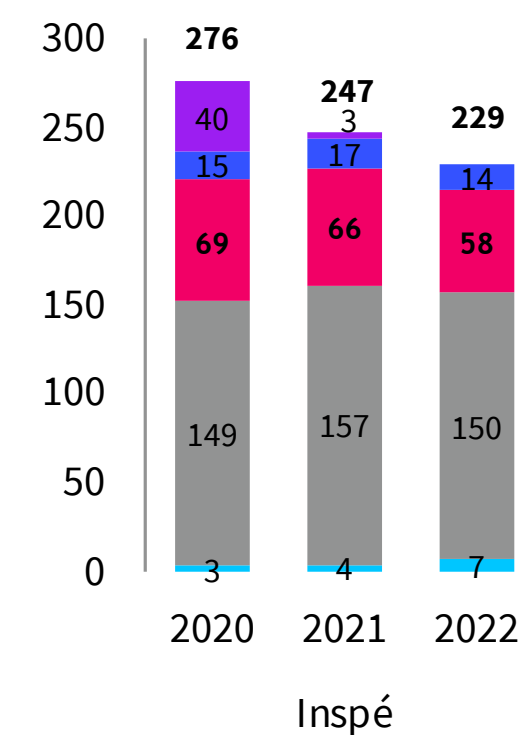
Pôle Santé

L'effectif global, hors tuteurs étudiants, est de 907 personnels en 2022, soit 871,6 ETP.



Inspé

Effectif global, hors tuteurs étudiants, est de 229 personnels en 2022, soit 181,2 ETP.



1.1.4. Les effectifs EC-E

Les personnels enseignants titulaires et contractuels sont au nombre de 2 353.

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 :**
 - PR et MCF associés (PAST-MAST)
 - attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER)
 - enseignant contractuel type 2nd degré
 - lecteur (LECT)
 - doctorant contractuel et post-doctorant
 - et dans les disciplines médicales et odontologiques : assistant des disciplines médicales (ASM) ou odontologiques (AHUO), praticien hospitalier universitaire (PHU), enseignant associé de médecine générale (PAMG), chef de clinique, AHU (assistant hospitalier universitaire)
 - contractuels 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

Effectifs EC-E titulaires par corps et genre

| Femme | | Corps | Nb agents 2020 | ETP 2020 | Nb agents 2021 | ETP 2021 | Nb agents 2022 | ETP 2022 |
|--------------|--|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | | 1 ^{er} et 2 nd degré | 175 | 144,2 | 179 | 148,2 | 176 | 148,4 |
| | | MCF | 319 | 310,9 | 318 | 305,6 | 315 | 306,9 |
| | | MCU - PH | 25 | 25 | 26 | 25 | 26 | 25 |
| | | PR | 64 | 62 | 67 | 66 | 66 | 65 |
| | | PU - PH | 29 | 29 | 32 | 31 | 31 | 30 |
| | | Sous-total | 612 | 571,1 | 622 | 575,8 | 614 | 575,3 |
| Homme | | Corps | Nb agents 2020 | ETP 2020 | Nb agents 2021 | ETP 2021 | Nb agents 2022 | ETP 2022 |
| | | 1 ^{er} et 2 nd degré | 172 | 160,8 | 172 | 159,5 | 166 | 149,5 |
| | | MCF | 399 | 392,5 | 394 | 383,8 | 393 | 385,8 |
| | | MCU - PH | 32 | 32 | 34 | 32 | 34 | 34 |
| | | PR | 247 | 242 | 238 | 235 | 239 | 234,7 |
| | | PU - PH | 94 | 93 | 96 | 92 | 100 | 97 |
| | | Sous-total | 944 | 920,3 | 934 | 902,3 | 932 | 901 |
| TOTAL | | | 1 556 | 1 491,4 | 1 556 | 1 478,1 | 1 546 | 1 476,3 |

Effectifs EC-E titulaires par corps

| Corps | Nb agents 2020 | Part 2020 | Nb agents 2021 | Part 2021 | Nb agents 2022 | Part 2022 |
|--|----------------|--------------|----------------|--------------|----------------|--------------|
| 1 ^{er} et 2 nd degré | 347 | 22 % | 351 | 23 % | 342 | 22 % |
| MCF | 718 | 46 % | 712 | 46 % | 708 | 46 % |
| MCU - PH | 57 | 4 % | 60 | 4 % | 60 | 4 % |
| PR | 311 | 20 % | 305 | 20 % | 305 | 20 % |
| PU - PH | 123 | 8 % | 128 | 8 % | 131 | 8 % |
| TOTAL | 1 556 | 100 % | 1 556 | 100 % | 1 546 | 100 % |

1.1.4.2. Répartition des effectifs des EC-E contractuels

Effectifs EC-E contractuels par type de contrat et par genre

| Type de contrat | | Nb agents 2020 | ETP 2020 | Nb agents 2021 | ETP 2021 | Nb agents 2022 | ETP 2022 |
|-----------------|---|----------------|------------|----------------|------------|----------------|----------|
| Femmes | Associé | 22 | 12 | 20 | 10 | 24 | 14 |
| | ATER | 29 | 28,5 | 35 | 34,5 | 35 | 35 |
| | CCA-AHU/PHU | 58 | 58 | 61 | 61 | 58 | 58 |
| | Doctorant contractuel et post-doctorant | 169 | 168,4 | 181 | 181 | 194 | 192,5 |
| | EC-E CDD/CDI | 67 | 60,6 | 70 | 64,6 | 71 | 66,5 |
| | Invité | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Lecteur | 15 | 14 | 15 | 15 | 14 | 14 |
| | Sous-total | 360 | 341,5 | 382 | 366 | 396 | 380 |
| Type de contrat | | Nb agents 2020 | ETP 2020 | Nb agents 2021 | ETP 2021 | Nb agents 2022 | ETP 2022 |
| Homme | Associé | 34 | 18,5 | 36 | 20 | 36 | 19,5 |
| | ATER | 21 | 21 | 40 | 39,8 | 42 | 42 |
| | CCA-AHU/PHU | 58 | 58 | 62 | 62 | 65 | 65 |
| | Doctorant contractuel et post-doctorant | 183 | 182,5 | 201 | 200,5 | 192 | 192 |
| | EC-E CDD/CDI | 40 | 37,3 | 53 | 50 | 68 | 64,2 |
| | Invité | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Lecteur | 7 | 7 | 7 | 7 | 8 | 8 |
| Sous-total | 343 | 324,3 | 399 | 379,3 | 411 | 390,7 | |
| TOTAL | 703 | 665,8 | 781 | 745,3 | 807 | 770,7 | |

Effectifs EC-E contractuels par type de contrat

| Type de contrat | Nb agents 2020 | Part 2020 | Nb agents 2021 | Part 2021 | Nb agents 2022 | Part 2022 |
|---|----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|-------------|
| Associé | 56 | 8% | 56 | 7% | 60 | 7% |
| ATER | 50 | 7% | 75 | 10% | 77 | 10% |
| CCA-AHU / PHU | 116 | 17% | 123 | 16% | 123 | 15% |
| Doctorant contractuel et post-doctorant | 352 | 50% | 382 | 49% | 386 | 48% |
| EC-E CDD/CDI | 107 | 15% | 123 | 16% | 139 | 17% |
| Invité | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Lecteur | 22 | 3% | 22 | 3% | 22 | 3% |
| TOTAL | 703 | 100% | 781 | 100% | 807 | 100% |

Plusieurs facteurs peuvent expliquer l'augmentation des effectifs enseignants contractuels :

- la mise en œuvre de réformes nationales (loi ORE) qui a permis de renforcer les équipes pédagogiques par des contrats de type LRU ;
- le déploiement de l'I-SITE NExT qui a donné lieu au recrutement de doctorants et de jeunes chercheurs sur des contrats en lien avec les projets de recherche ;
- un nombre important de départs à la retraite et de départs non prévisibles en cours d'année (détachements, mutations...), remplacés par des enseignants contractuels. Les départs à la retraite pourront être remplacés par des recrutements titulaires dans le cadre de la révision des effectifs.

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 2 525 (dont 541 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.

Effectifs BIATSS titulaires par catégorie FP sur 3 ans

| Catégorie FP | 2020 | Part 2020 | 2021 | Part 2021 | 2022 | Part 2022 |
|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| A | 329 | 29 % | 332 | 30 % | 347 | 31 % |
| B | 324 | 29 % | 328 | 29 % | 336 | 30 % |
| C | 476 | 42 % | 462 | 41 % | 438 | 39 % |
| TOTAL | 1 129 | 100 % | 1 122 | 100 % | 1 121 | 100 % |

Le poids relatif de chaque catégorie de la Fonction Publique au sein de la population BIATSS titulaires est relativement stable avec, comme l'année dernière, une légère augmentation constatée en catégories A et B (respectivement 31 % et 30 %, soit + 1 point par rapport à l'année dernière), et une légère et constante baisse sur la catégorie C (39 %, soit - 2 points).

1.1.5.1. Effectifs BIATSS titulaires

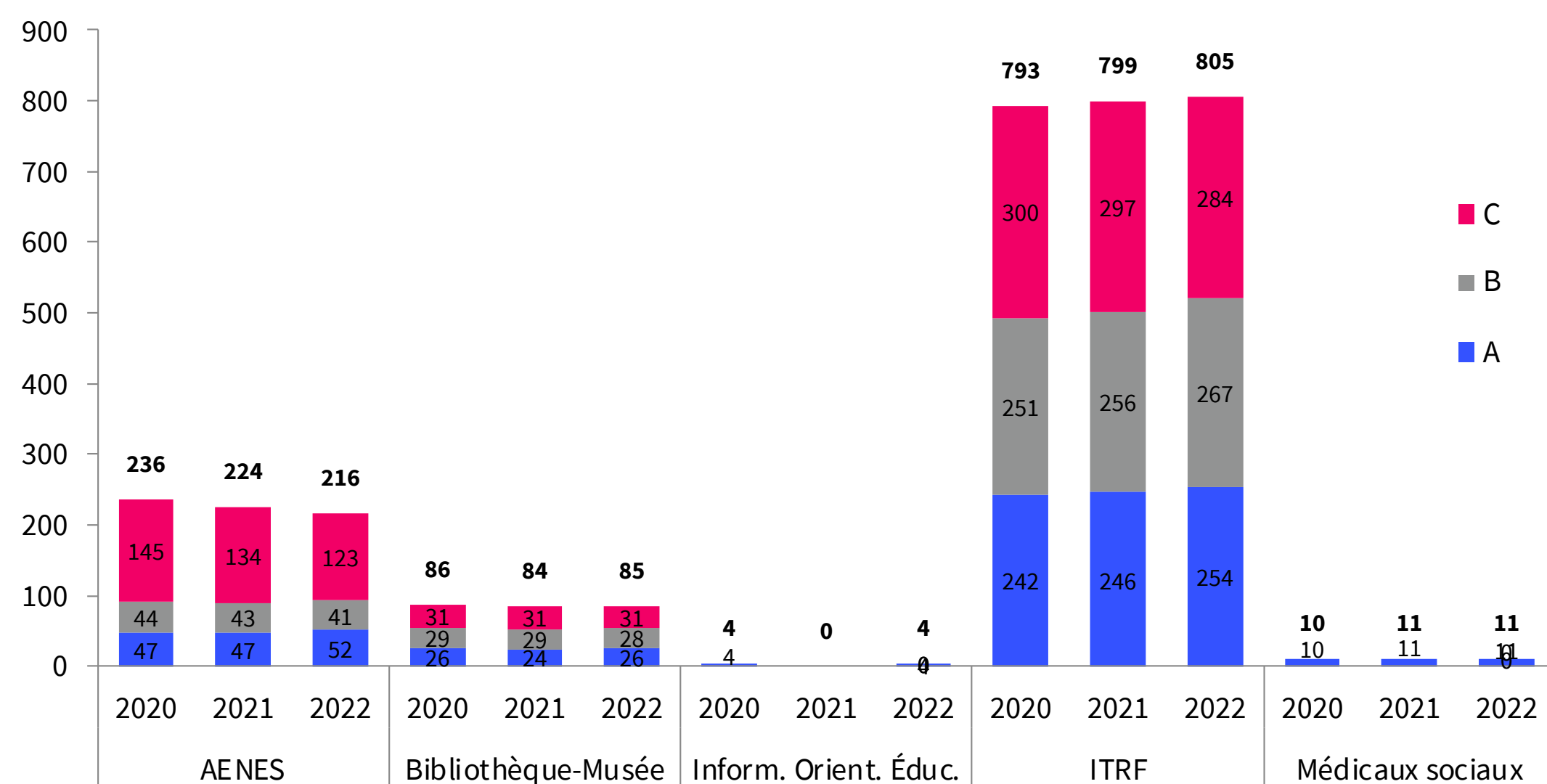
Effectifs BIATSS titulaires par catégorie, par genre et en ETP

| | Catégorie | Nb agents 2020 | ETP 2020 | Nb agents 2021 | ETP 2021 | Nb agents 2022 | ETP 2022 |
|--------------|--------------|----------------|--------------|----------------|--------------|----------------|----------|
| Femme | Cat. A | 174 | 158,1 | 181 | 167,8 | 193 | 170,3 |
| | Cat. B | 214 | 204,3 | 214 | 196,5 | 218 | 196,4 |
| | Cat. C | 348 | 318,9 | 338 | 310,8 | 326 | 293,9 |
| | Sous-total | 736 | 681,3 | 733 | 675,1 | 737 | 660,6 |
| Homme | Cat. A | 155 | 145,4 | 151 | 141,8 | 154 | 143,4 |
| | Cat. B | 110 | 105,8 | 114 | 112,3 | 118 | 113,9 |
| | Cat. C | 128 | 121,2 | 124 | 115,5 | 112 | 97,4 |
| | Sous-total | 393 | 372,4 | 389 | 369,6 | 384 | 354,7 |
| TOTAL | 1 129 | 1 053,7 | 1 122 | 1 044,7 | 1 121 | 1 015,3 | |

À noter

Une forte féminisation et une relative stagnation des BIATSS titulaires puisque les femmes représentent plus de 65,5 % de la population BIATSS titulaire. Elles sont plus présentes dans les catégories B (64,5 %) et C (74,5 %). En revanche en catégorie A, la répartition F/H est plus équilibrée (55,6 %).

1.1.5.2. Répartition des BIATSS titulaires par filière et par catégorie



La filière ITRF reste prédominante dans la population BIATSS. En 2022, elle représente 71,8% (+ 0,5 point par rapport à l'année dernière) 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

Effectifs BIATSS contractuels par catégorie, par genre et en ETP

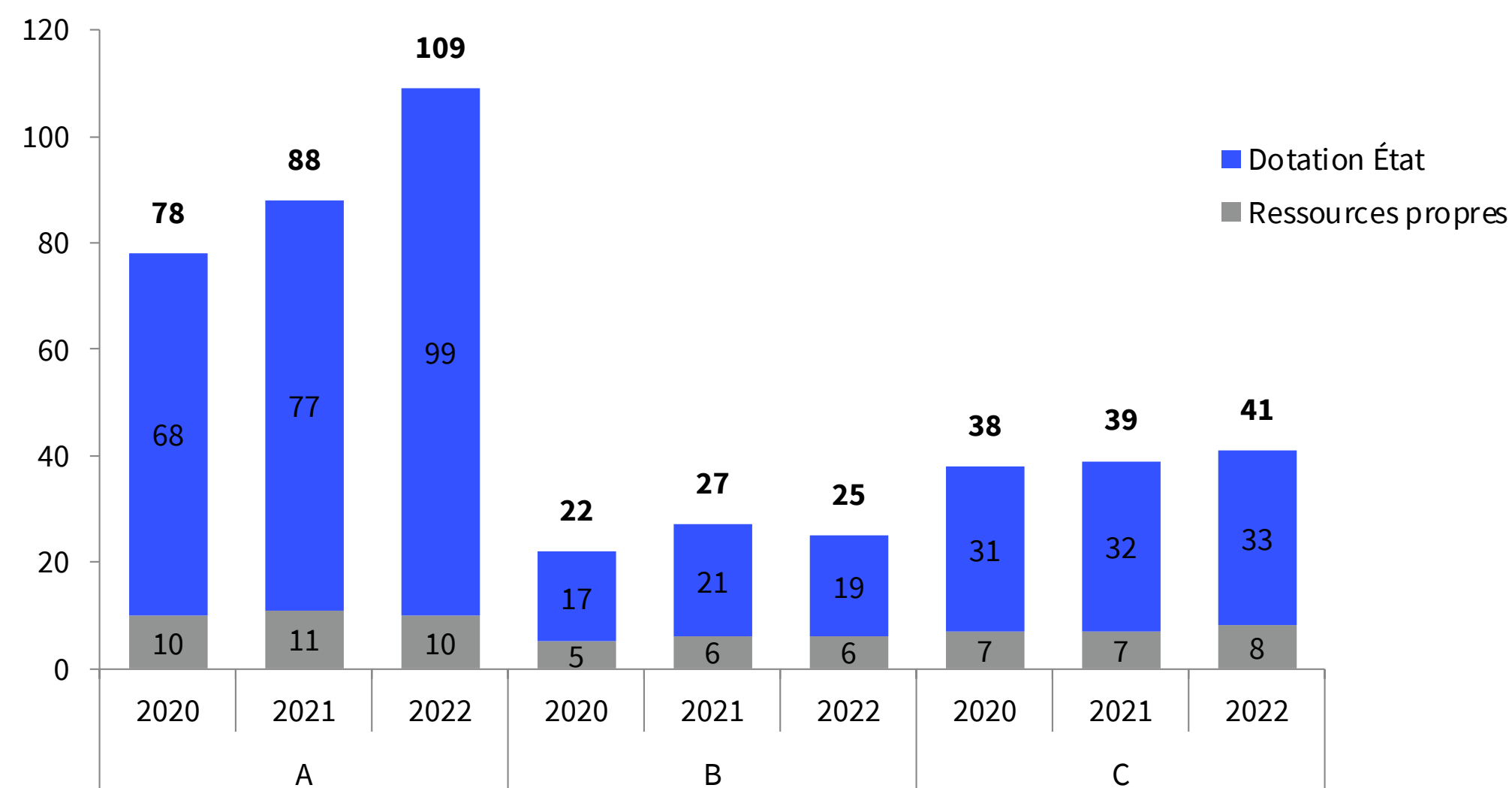
| Catégorie | | Nb agents 2020 | ETP 2020 | Nb agents 2021 | ETP 2021 | Nb agents 2022 | ETP 2022 |
|--------------|------------------|----------------|--------------|----------------|--------------|----------------|----------|
| FEMME | Cat. A | 266 | 240,83 | 292 | 261,1 | 317 | 297,32 |
| | Cat. B | 102 | 98,4 | 118 | 113,5 | 126 | 120,3 |
| | Cat. C | 154 | 145,23 | 163 | 157,15 | 180 | 170,15 |
| | Tuteurs (Cat. A) | 216 | | 196 | | 366 | |
| | SOUS TOTAL | 738 | 484,46 | 769 | 531,75 | 989 | 587,77 |
| HOMME | Cat. A | 143 | 136,4 | 162 | 151,6 | 150 | 143 |
| | Cat. B | 30 | 30 | 38 | 37 | 40 | 38,3 |
| | Cat. C | 43 | 40,17 | 51 | 50,6 | 50 | 47,25 |
| | Tuteurs (Cat. A) | 109 | | 104 | | 175 | |
| | SOUS TOTAL | 325 | 206,57 | 355 | 239,2 | 415 | 228,55 |
| TOTAL | 1 063 | 691,03 | 1 124 | 770,95 | 1 404 | 816,32 | |

70% des BIATSS contractuels sont des femmes, soit une proportion légèrement supérieure à celle de la population des titulaires. Ce chiffre est en augmentation de 2 points par rapport à l'année précédente (68%). Hors tuteurs, la population féminine se répartit à 51% en catégorie A, à 20% en catégorie B et à 29% en catégorie C. La population masculine se répartit à 62,5% en catégorie A, à 16,5% en catégorie B et à 21% en catégorie C.

Effectifs BIATSS contractuels par catégorie FP sur 3 ans

| Catégorie FP | 2020 | Part 2020 | 2021 | Part 2021 | 2022 | Part 2022 |
|------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| A (hors tuteurs) | 409 | 38% | 454 | 40% | 467 | 33% |
| B | 132 | 12% | 156 | 14% | 166 | 12% |
| C | 197 | 19% | 214 | 19% | 230 | 16% |
| Tuteurs | 325 | 31% | 300 | 27% | 541 | 39% |
| TOTAL | 1 063 | 100% | 1 124 | 100% | 1 404 | 100% |

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



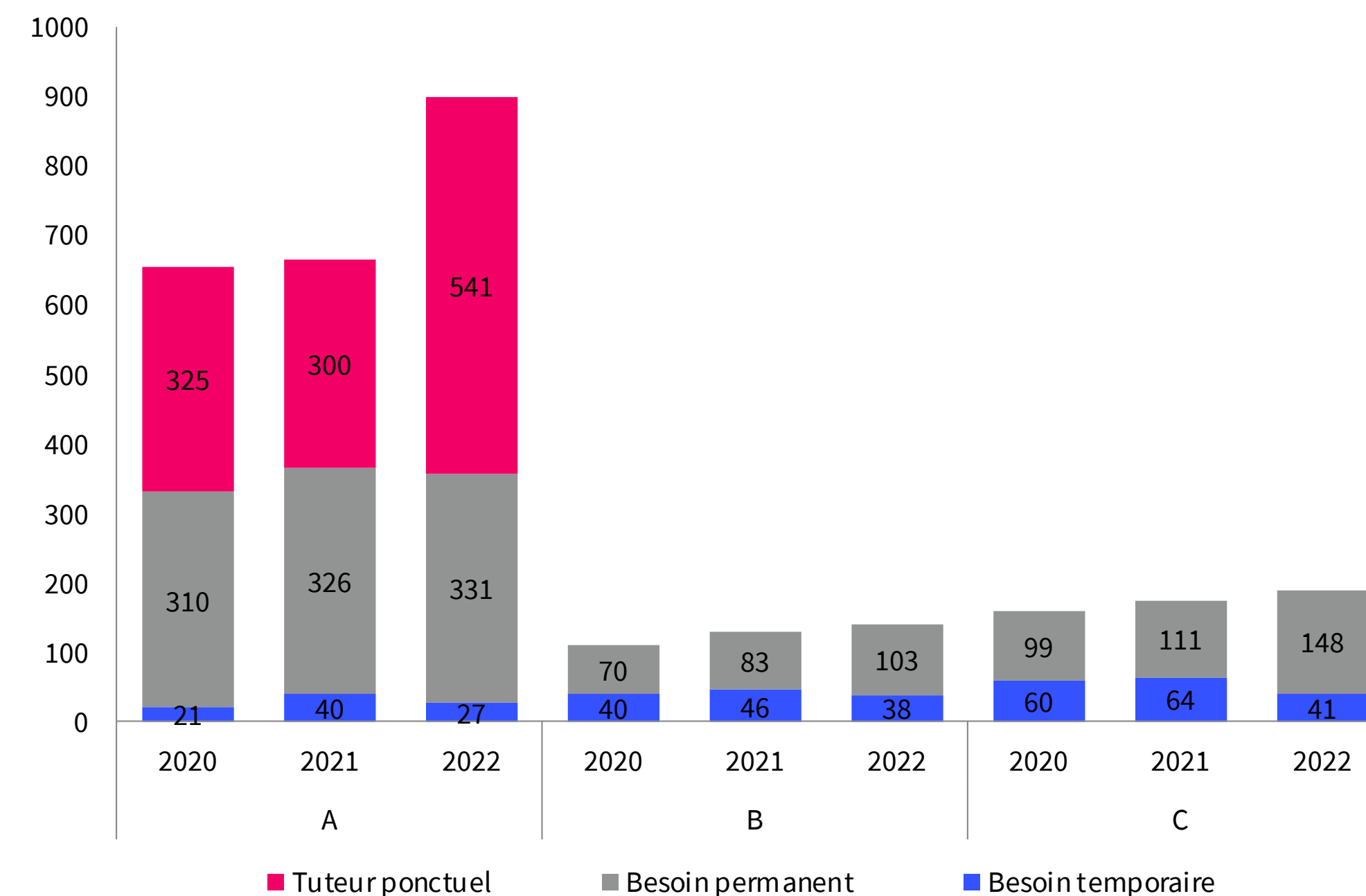
Quelques chiffres à retenir

L'établissement a poursuivi sa démarche de CDIisation en 2022 : 21 agents BIATSS supplémentaires bénéficient d'un CDI, ce qui porte le nombre de CDI à 175 pour la population BIATSS (154 en 2021 ; 138 en 2020).

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 des collectivités, autres recettes des composantes...

Note : les données générées des personnels BIATSS sont disponibles en page 133 de l'annexe « Situation comparée entre les femmes et les hommes sur la période 2020-2022 ».

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

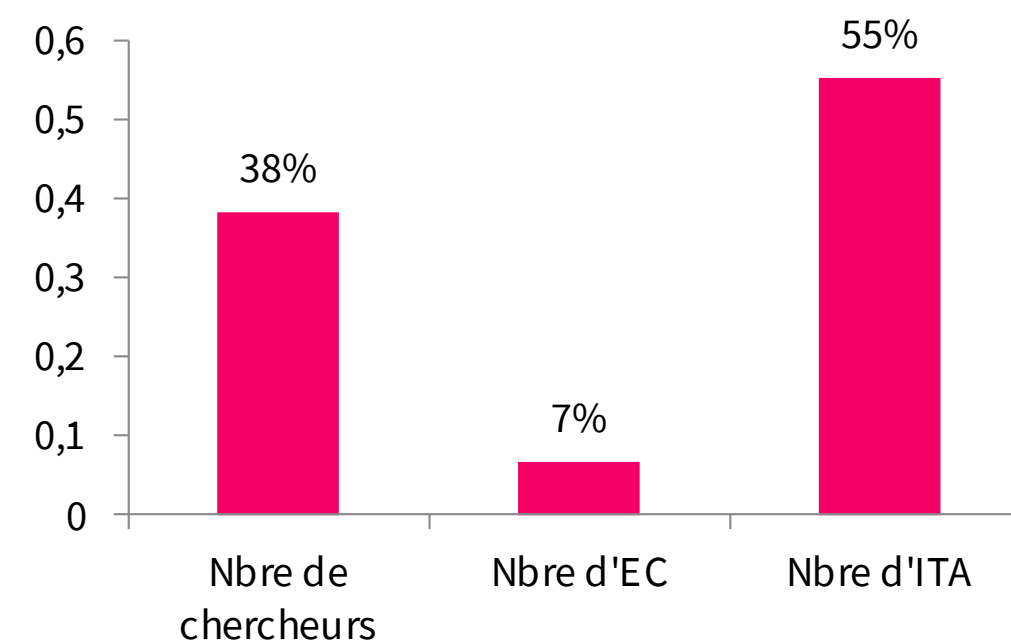
Les personnels « hébergés » sont des personnes dont l'employeur n'est pas Nantes Université mais qui exercent leur activité dans ses locaux. Ces effectifs sont constitués en majorité de chercheurs et de personnels de soutien à la recherche (ITA - ingénieurs, techniciens, administratifs) des grands organismes 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 2022, 728 personnes employées par d'autres établissements sont ainsi hébergées à l'université (non comptabilisés ici : les doctorants, les personnels émérites, les chercheurs associés, stagiaires, apprentis).

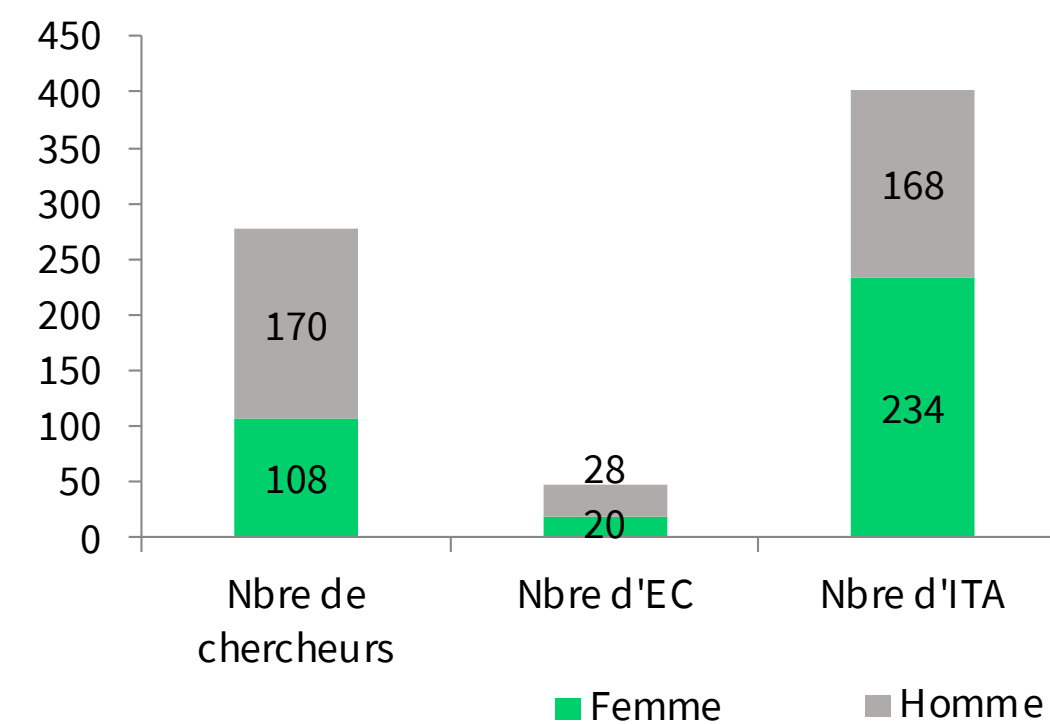
Répartition des personnels hébergés (en personnes physiques, par type de personnel)

| | Nbre de chercheurs | Nbre d'E-C | Nbre d'ITA | TOTAL |
|------|--------------------|------------|------------|-------|
| 2021 | 280 | 37 | 458 | 775 |
| 2022 | 278 | 48 | 402 | 728 |

Part des personnels hébergés par catégorie

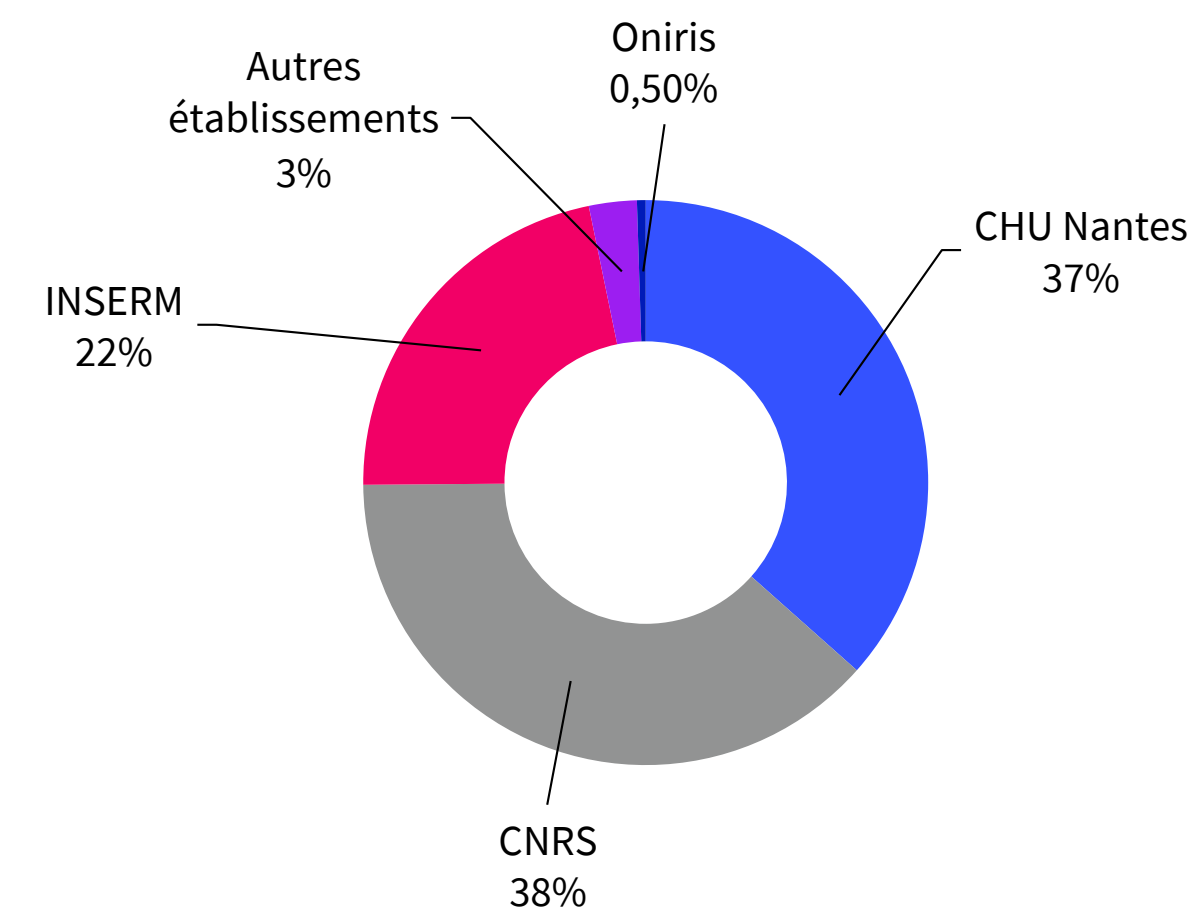


Part des personnels hébergés par catégorie et par genre

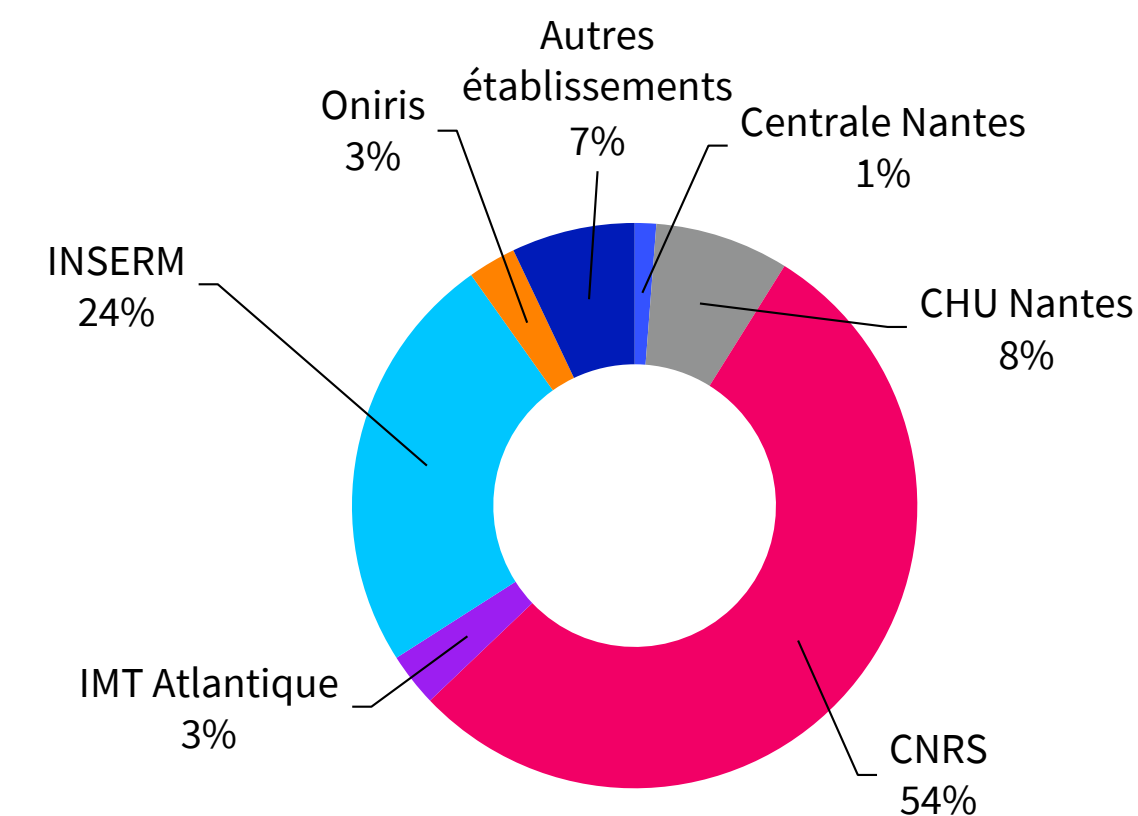


Répartition des personnels hébergés selon leur établissement employeur

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



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

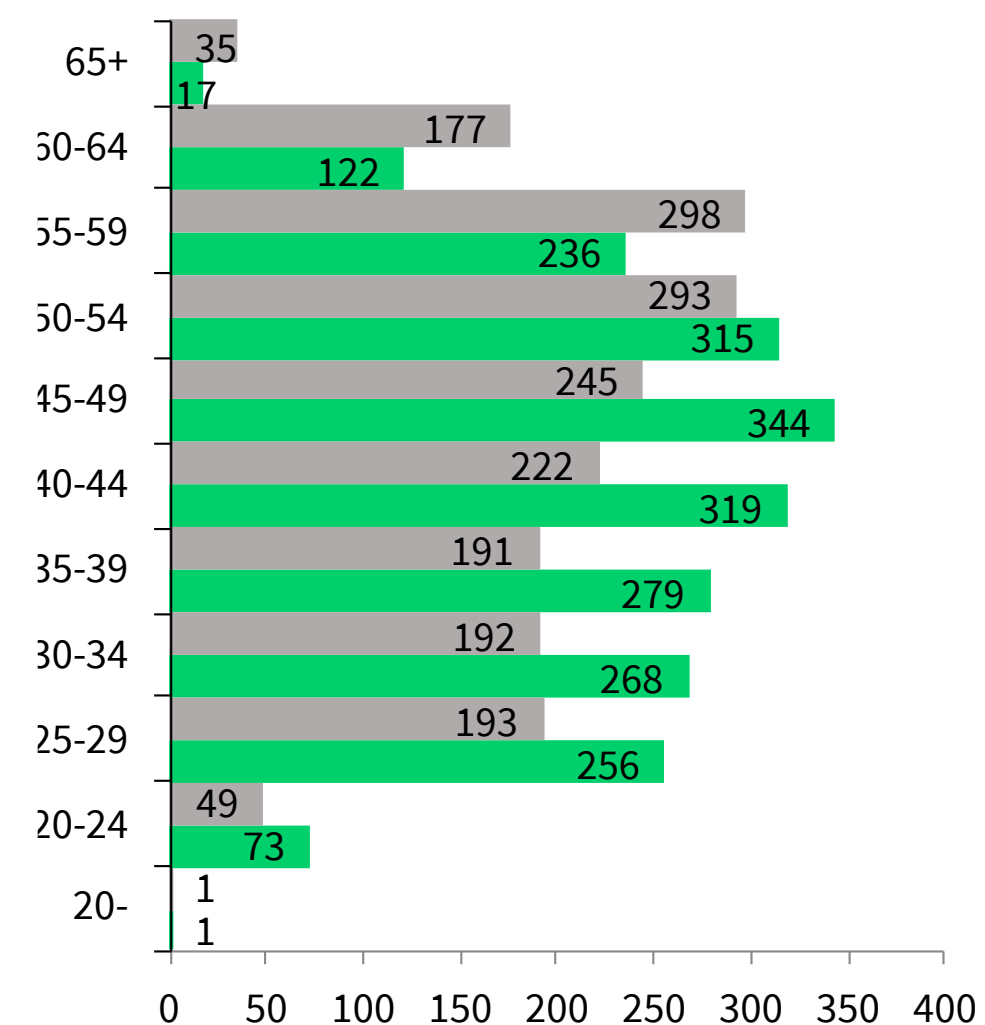


1.2. Les données démographiques

1.2.1. Les données globales

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

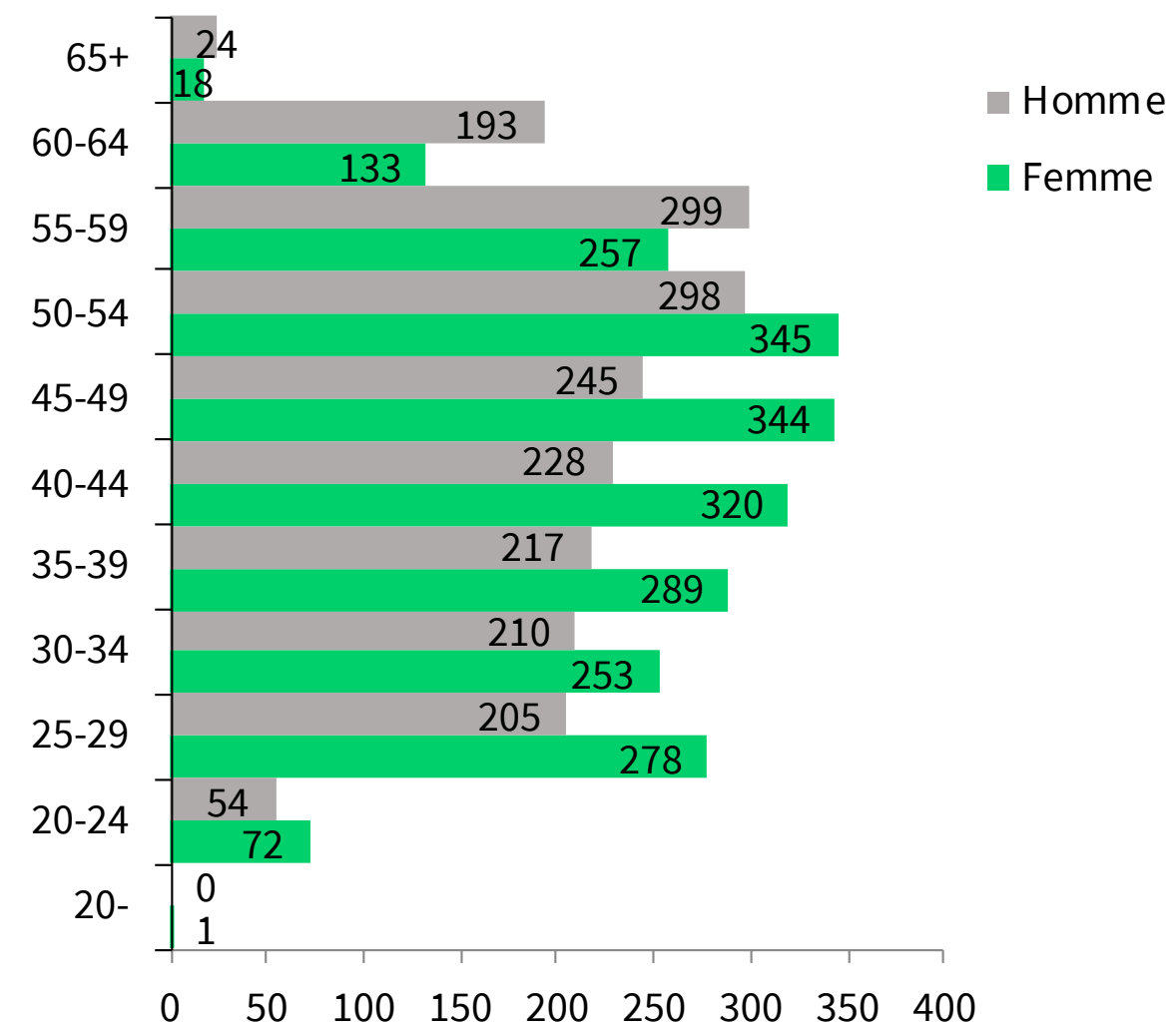
Effectif par âge (2020) hors tuteurs



Tuteurs étudiants

| Femmes | Hommes |
|--------|--------|
| 216 | 109 |

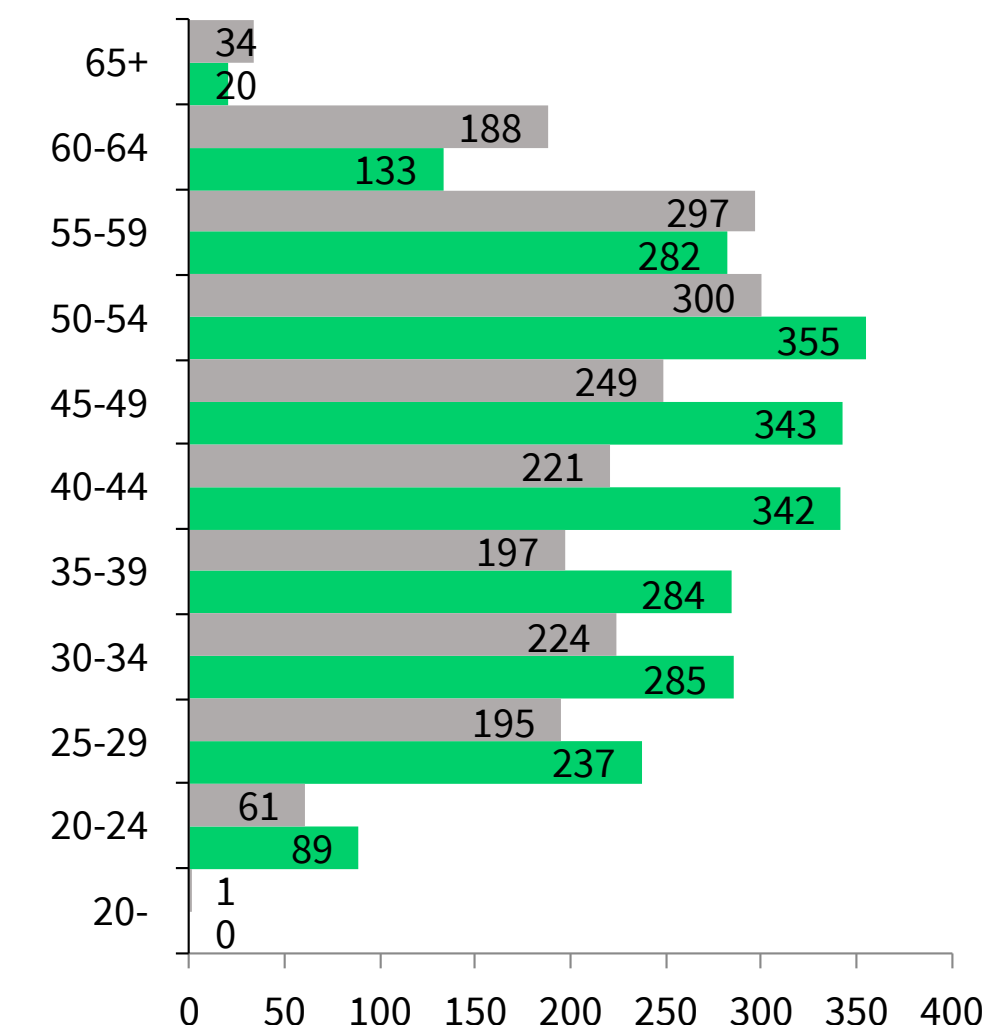
Effectif par âge (2021) hors tuteurs



Tuteurs étudiants

| Femmes | Hommes |
|--------|--------|
| 196 | 104 |

Effectif par âge (2022) hors tuteurs



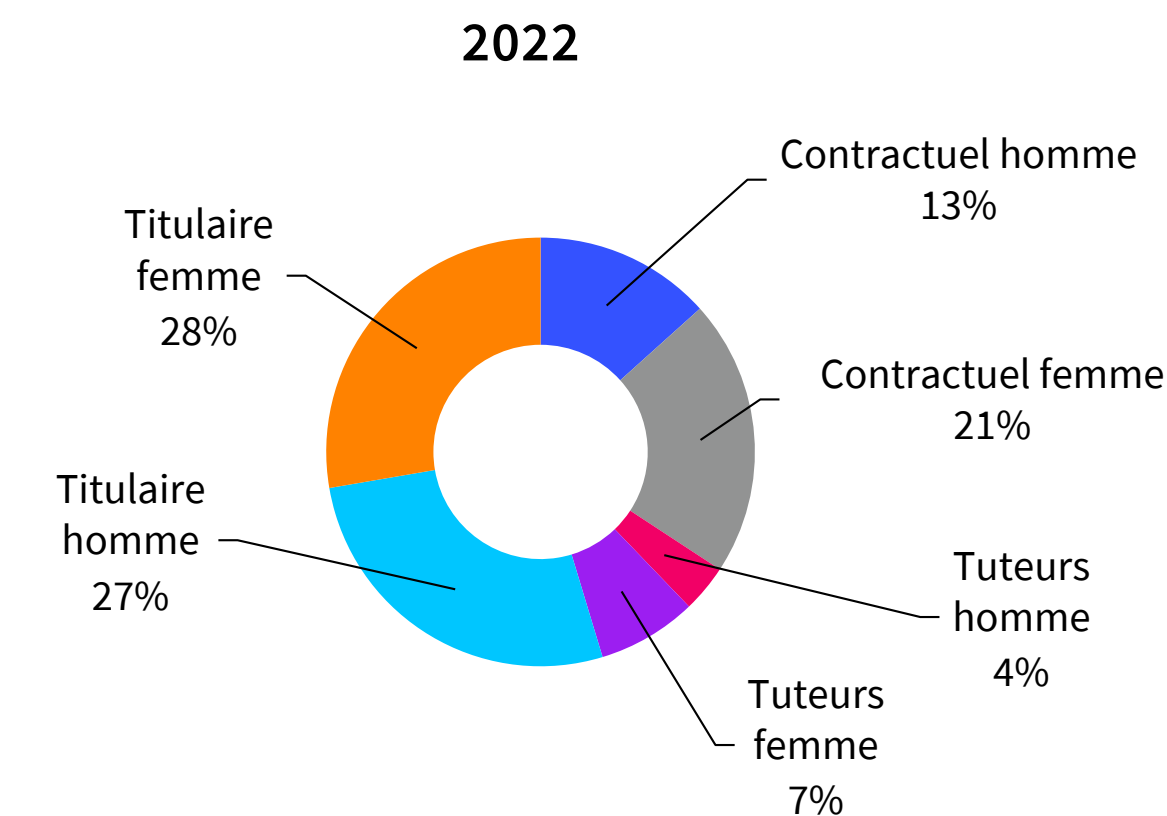
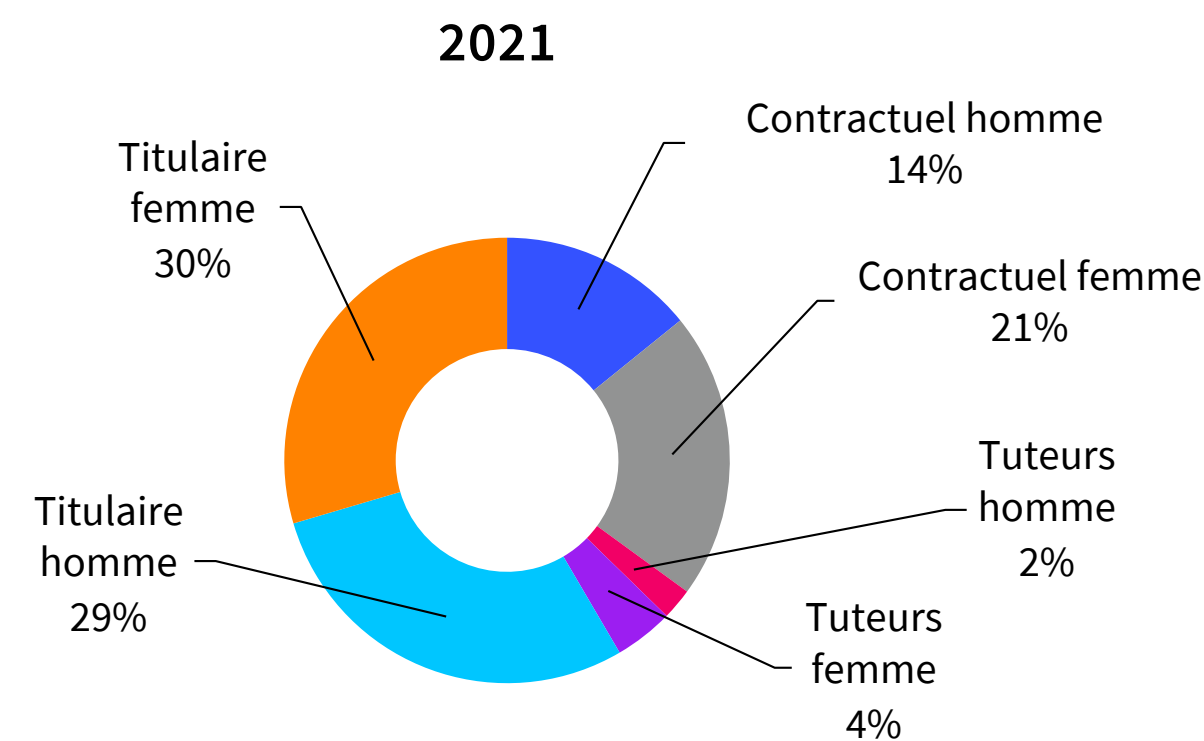
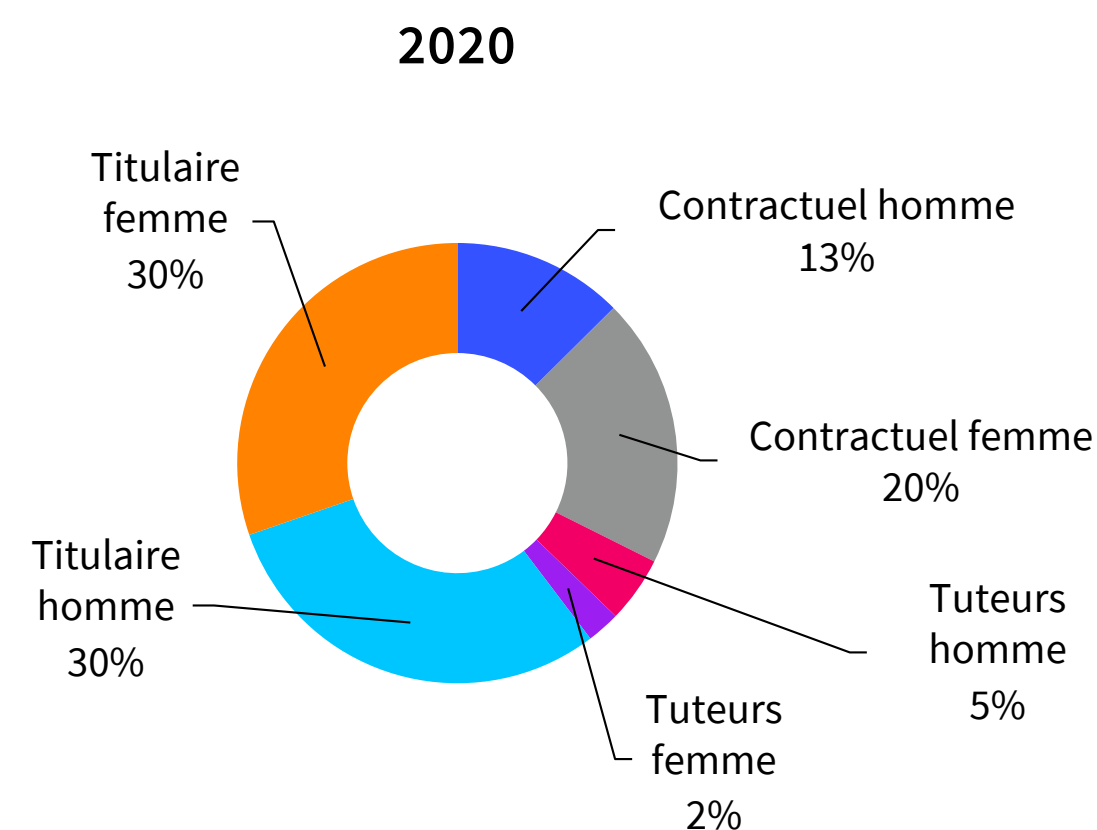
Tuteurs étudiants

| Femmes | Hommes |
|--------|--------|
| 366 | 175 |

Répartition des personnels titulaires et contractuels par genre

| Statut | Genre | -20 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-64 | 65+ | TOTAL |
|--------------------|-------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|--------------|
| BIATSS contractuel | H | 1 | 18 | 38 | 54 | 45 | 26 | 28 | 19 | 6 | 3 | 2 | 240 |
| | F | 0 | 30 | 94 | 109 | 117 | 87 | 75 | 47 | 44 | 17 | 3 | 623 |
| | Total | 1 | 48 | 132 | 163 | 162 | 113 | 103 | 66 | 50 | 20 | 5 | 863 |
| BIATSS titulaire | H | 0 | 0 | 4 | 15 | 32 | 53 | 63 | 79 | 101 | 33 | 4 | 384 |
| | F | 0 | 2 | 6 | 50 | 80 | 108 | 138 | 169 | 123 | 57 | 4 | 737 |
| | Total | 0 | 2 | 10 | 65 | 112 | 161 | 201 | 248 | 224 | 90 | 8 | 1 121 |
| EC-E contractuel | H | 0 | 43 | 149 | 122 | 31 | 16 | 13 | 15 | 17 | 4 | 1 | 411 |
| | F | 0 | 57 | 134 | 94 | 31 | 26 | 19 | 19 | 9 | 6 | 1 | 396 |
| | Total | 0 | 100 | 283 | 216 | 62 | 42 | 32 | 34 | 26 | 10 | 2 | 807 |
| EC-E titulaire | H | 0 | 0 | 4 | 33 | 89 | 126 | 145 | 187 | 173 | 148 | 27 | 932 |
| | F | 0 | 0 | 3 | 32 | 56 | 121 | 111 | 120 | 106 | 53 | 12 | 614 |
| | Total | 0 | 0 | 7 | 65 | 145 | 247 | 256 | 307 | 279 | 201 | 39 | 1 546 |
| Tuteur étudiant | H | 45 | 112 | 13 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 175 |
| | F | 85 | 247 | 26 | 4 | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 366 |
| | Total | 130 | 359 | 39 | 6 | 5 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 541 |
| TOTAL | | 131 | 509 | 471 | 515 | 486 | 563 | 593 | 655 | 580 | 321 | 54 | 4 878 |

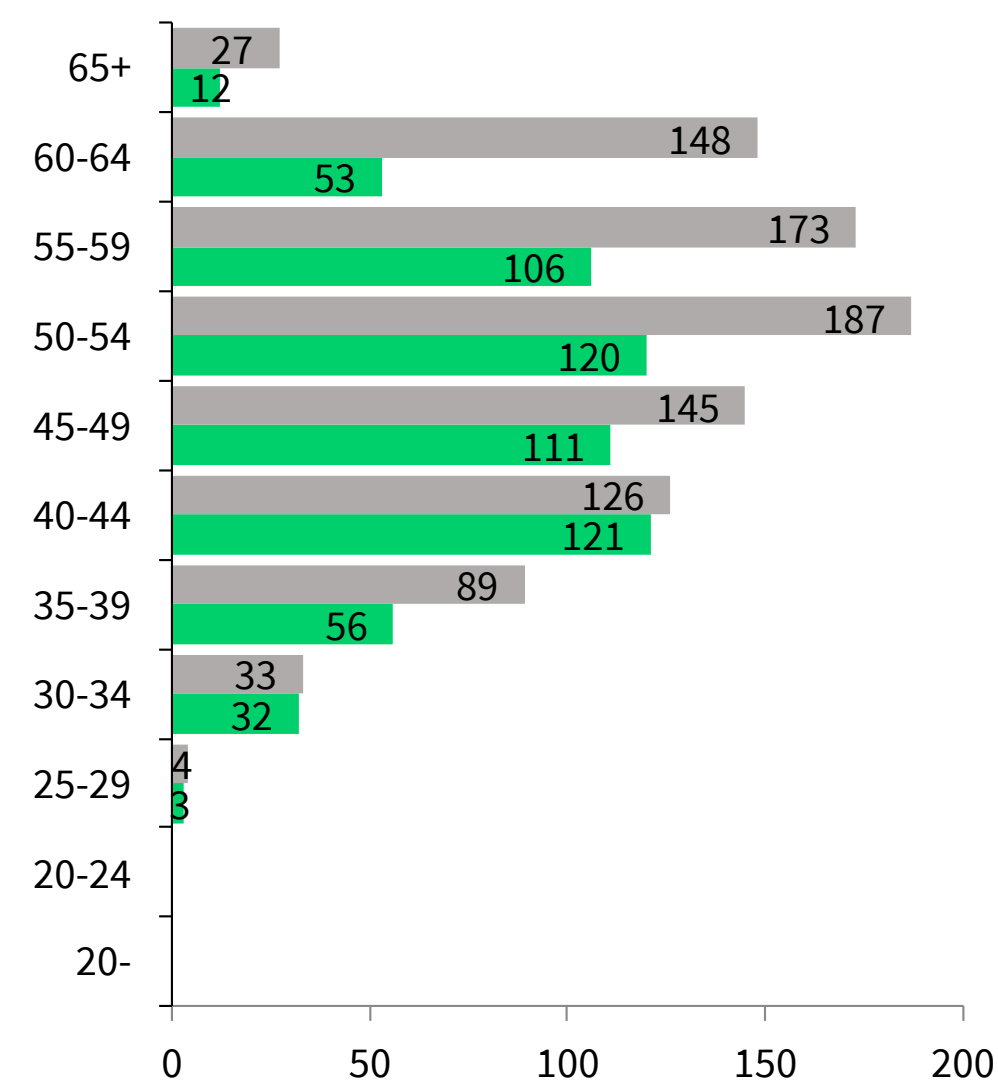
Répartition des personnels titulaires et contractuels sur 3 ans



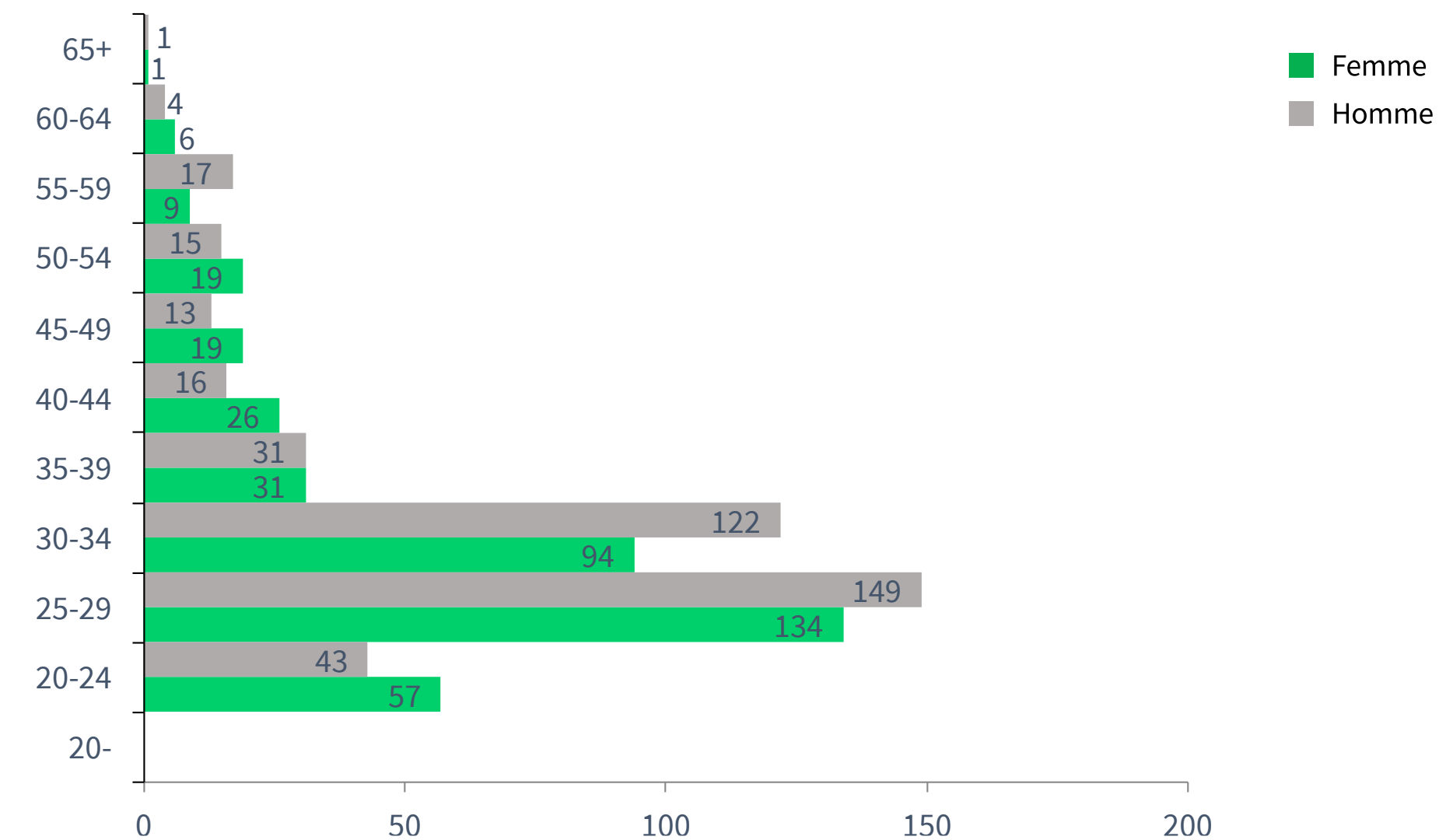
1.2.2. Les données spécifiques

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

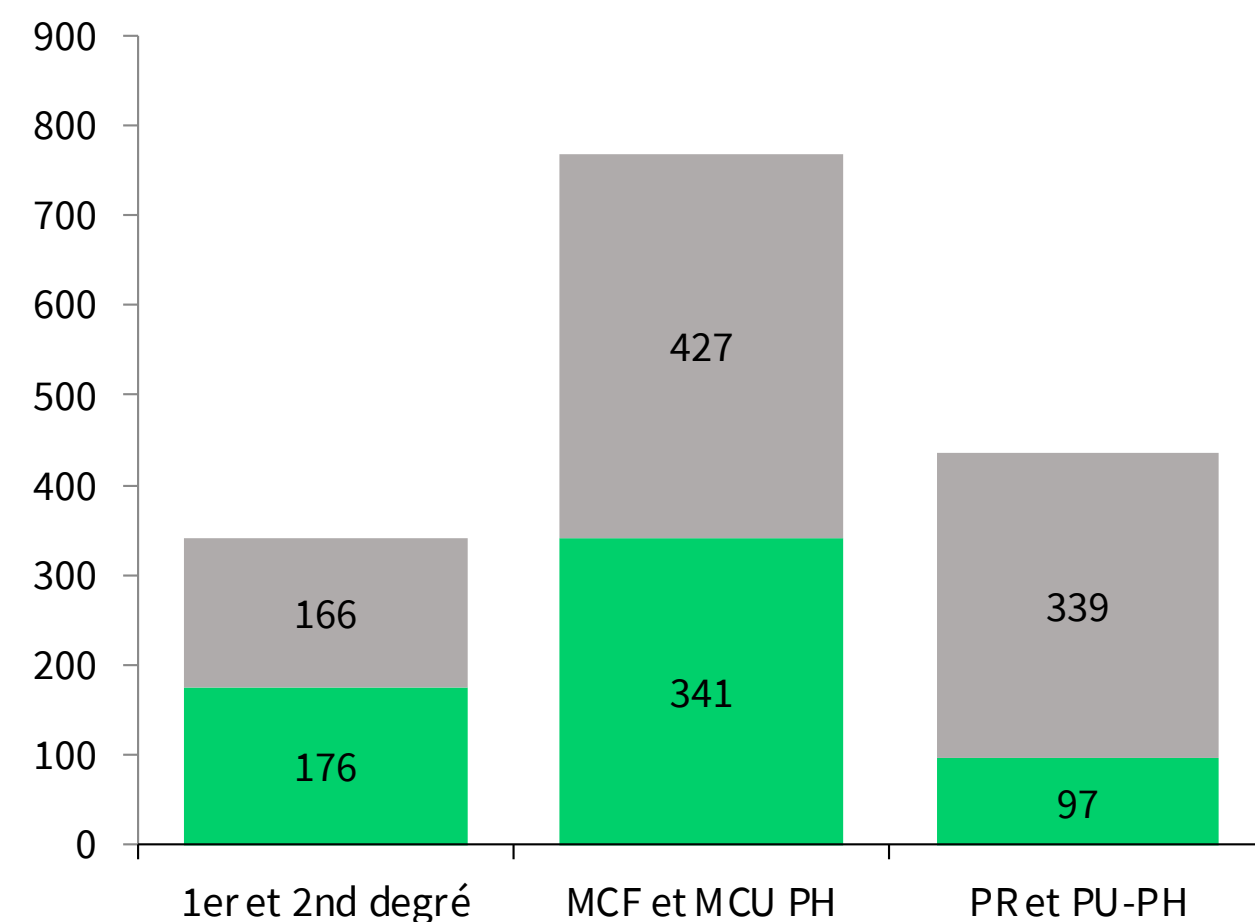
Répartition des EC-E titulaires par genre et âge



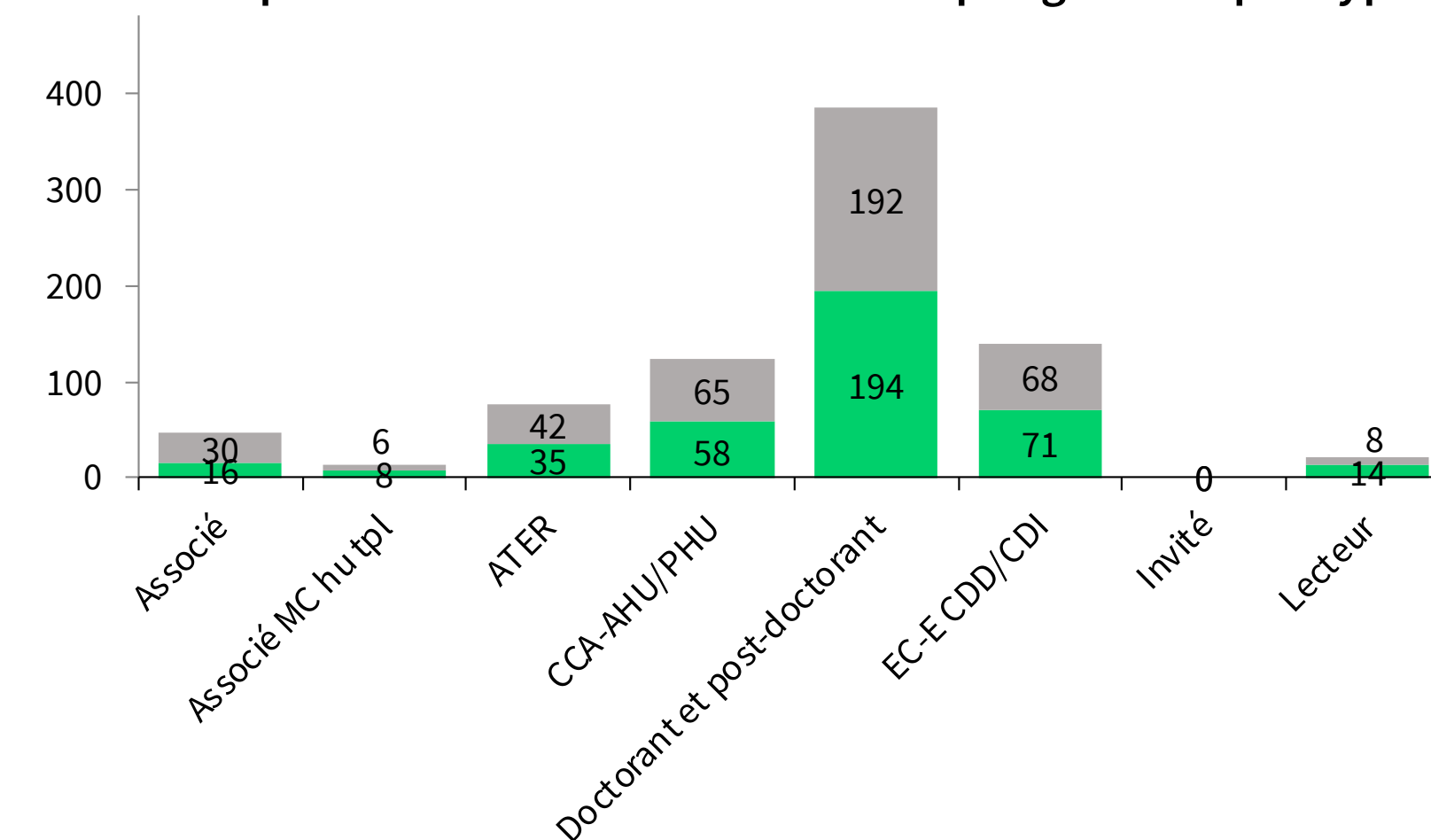
Répartition des EC-E contractuels par genre et âge



Répartition des EC-E titulaires par corps et par genre

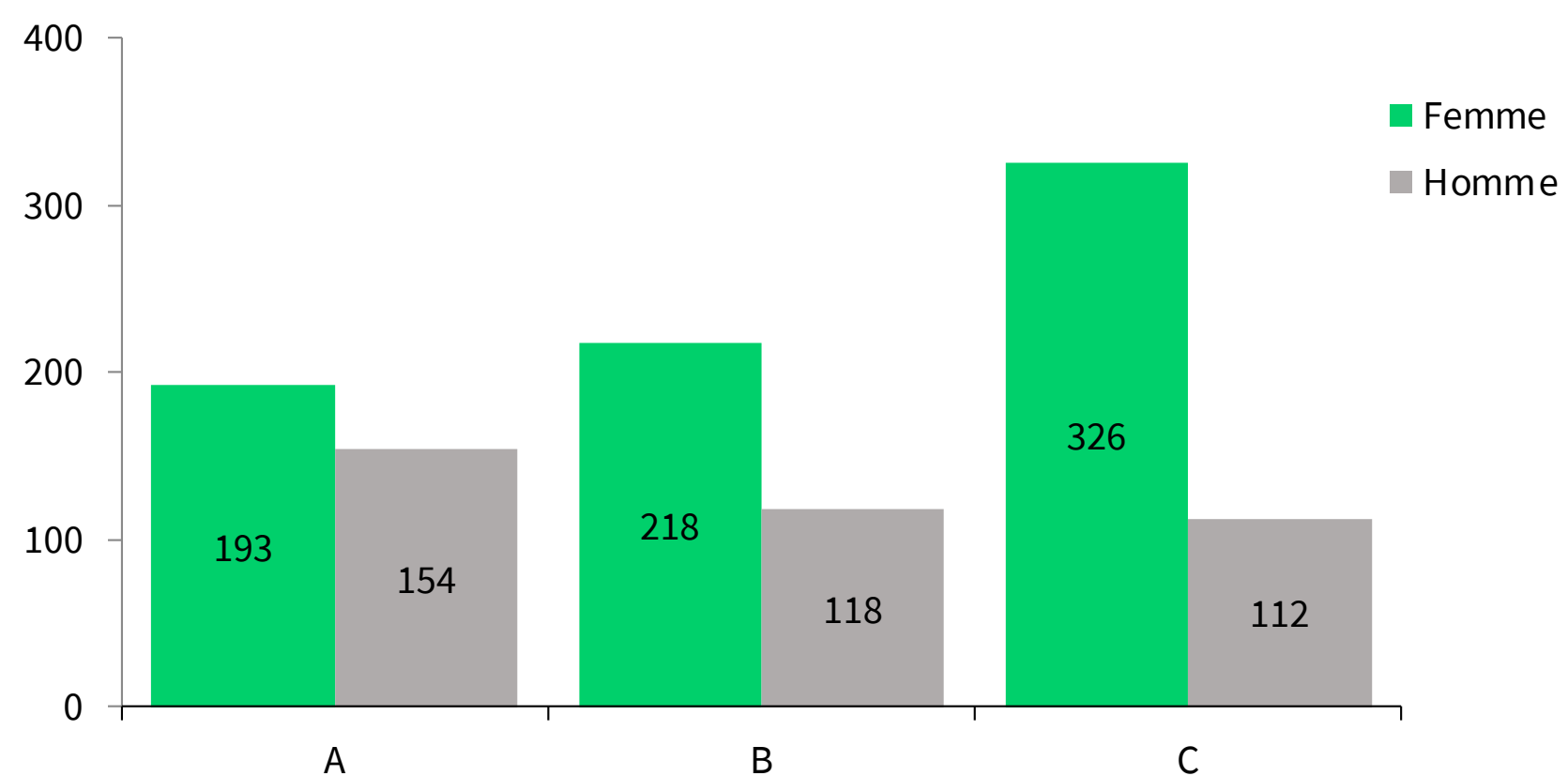


Répartition des EC-E contractuels par genre et par type de contrat



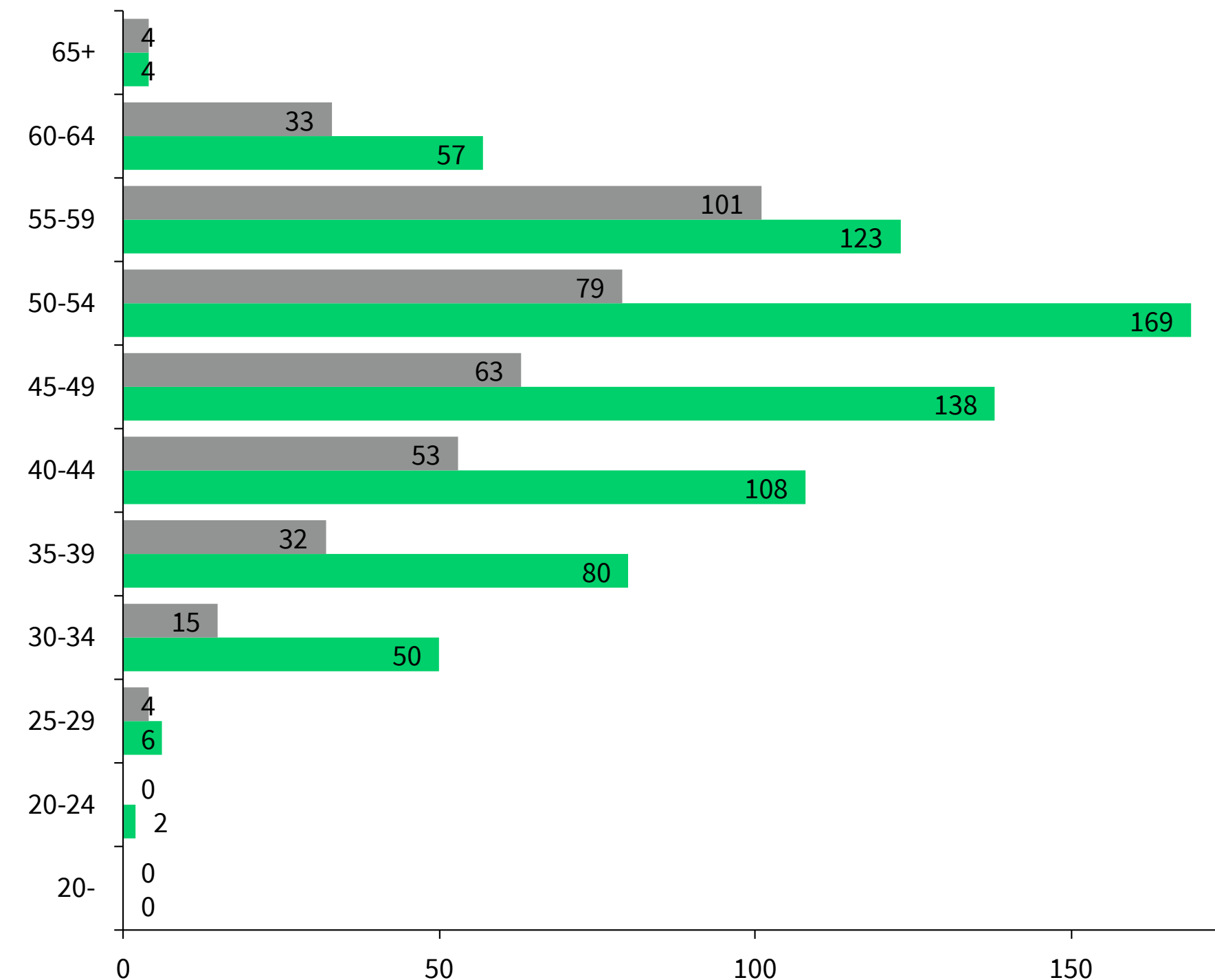
1.2.2.2. Les BIATSS titulaires

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



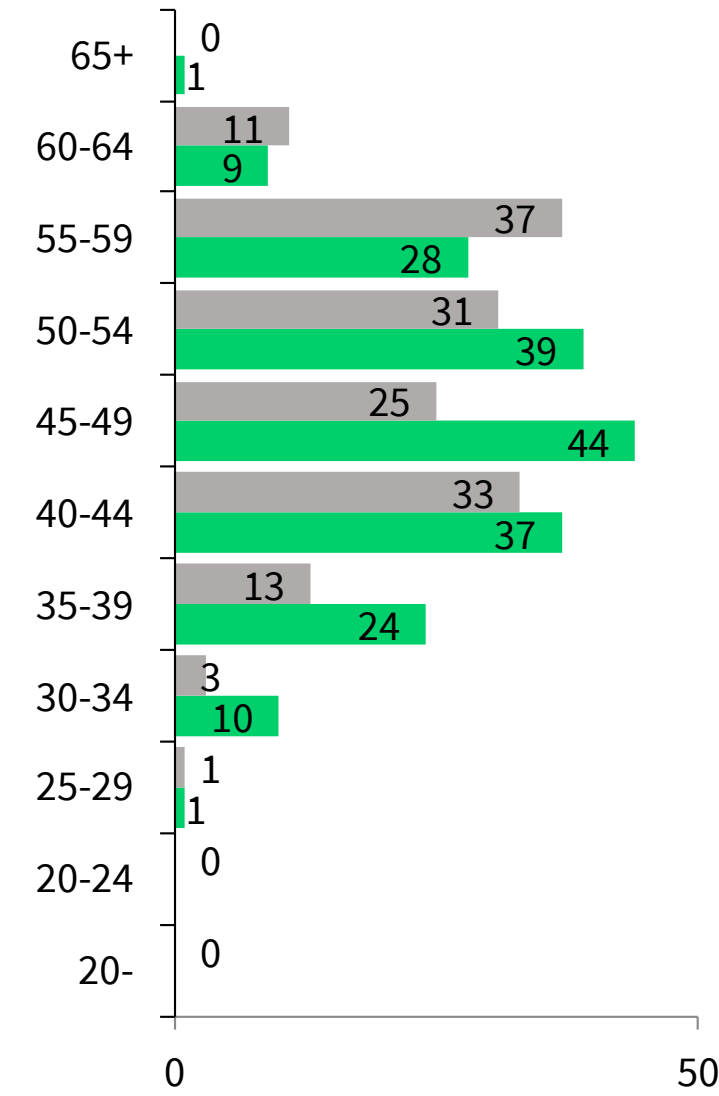
Le poids relatif de chaque catégorie statutaire au sein de la population des personnels BIATSS titulaires est stable avec une tendance qui se poursuit de : 31 % en catégorie A (+ 1,5 points par rapport à 2020), 30 % en catégorie B (+ 1 point par rapport à 2020) et 39 % (- 2 points par rapport à 2020) en catégorie C.

Répartition des BIATSS titulaires par genre et par âge

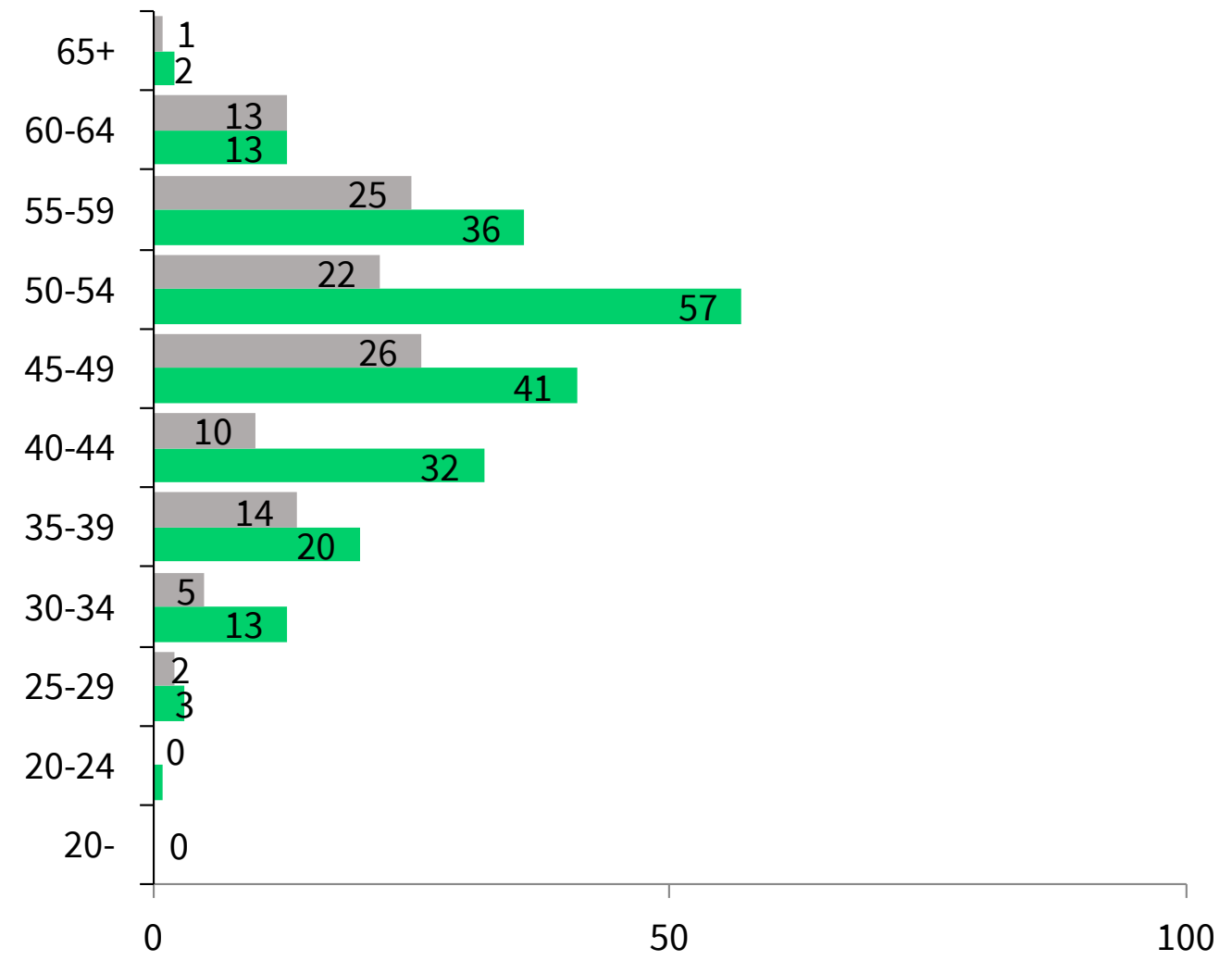


Répartition des BIATSS par genre et par âge, sur 3 ans

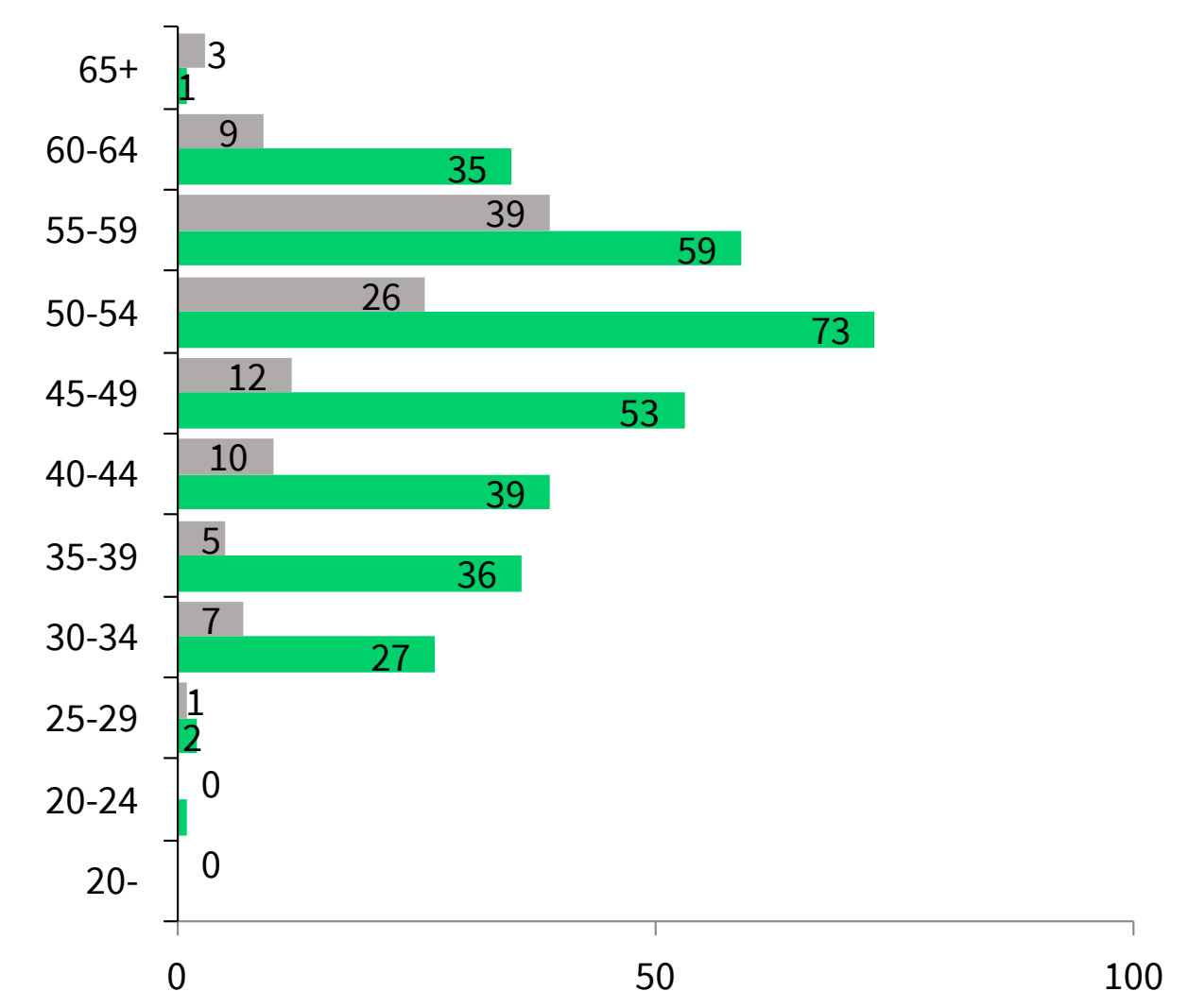
Catégorie A



Catégorie B



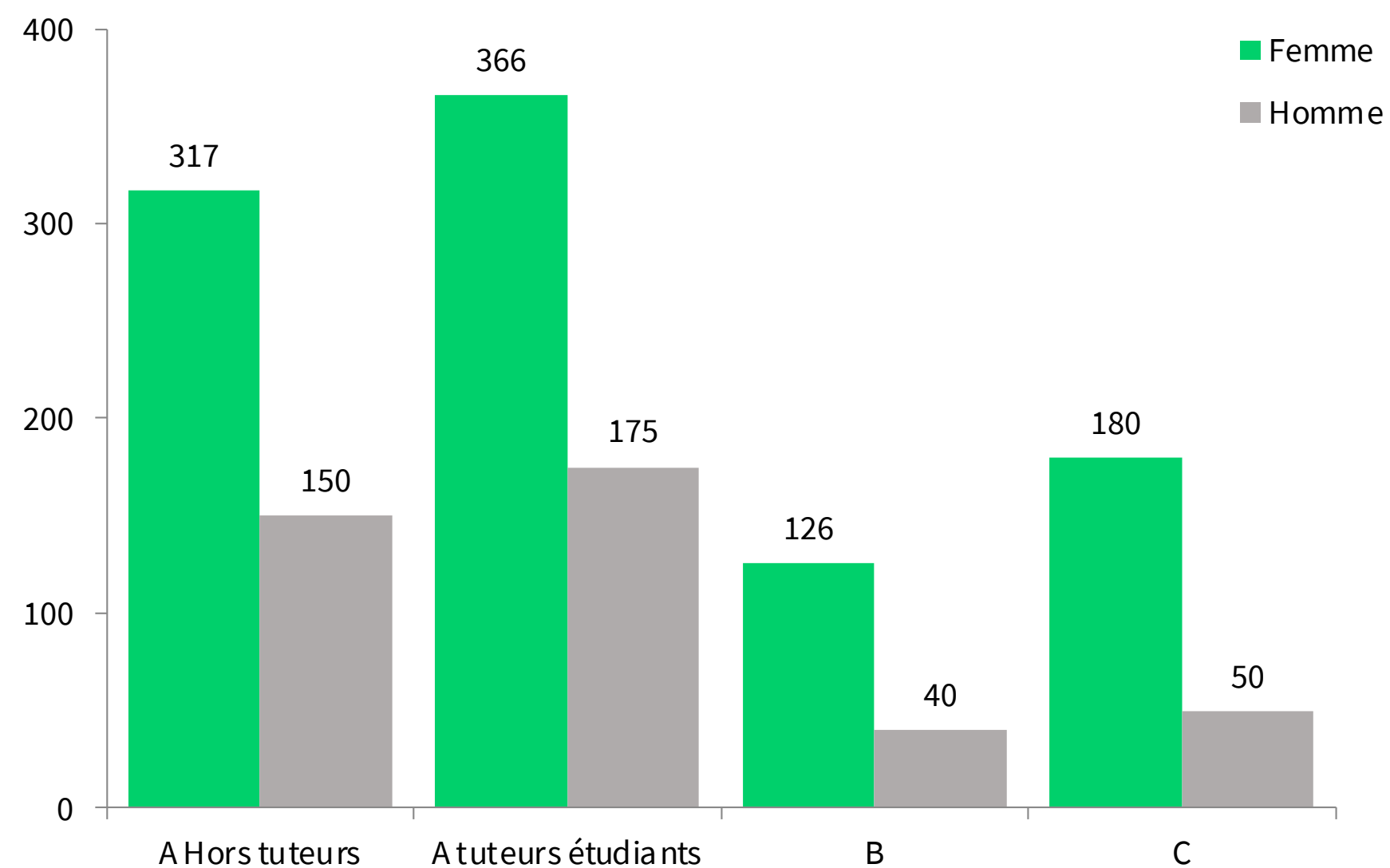
Catégorie C



Femme
Homme

1.2.2.3. Les BIATSS contractuels

Répartition des BIATSS contractuels par catégorie de fonction publique et genre



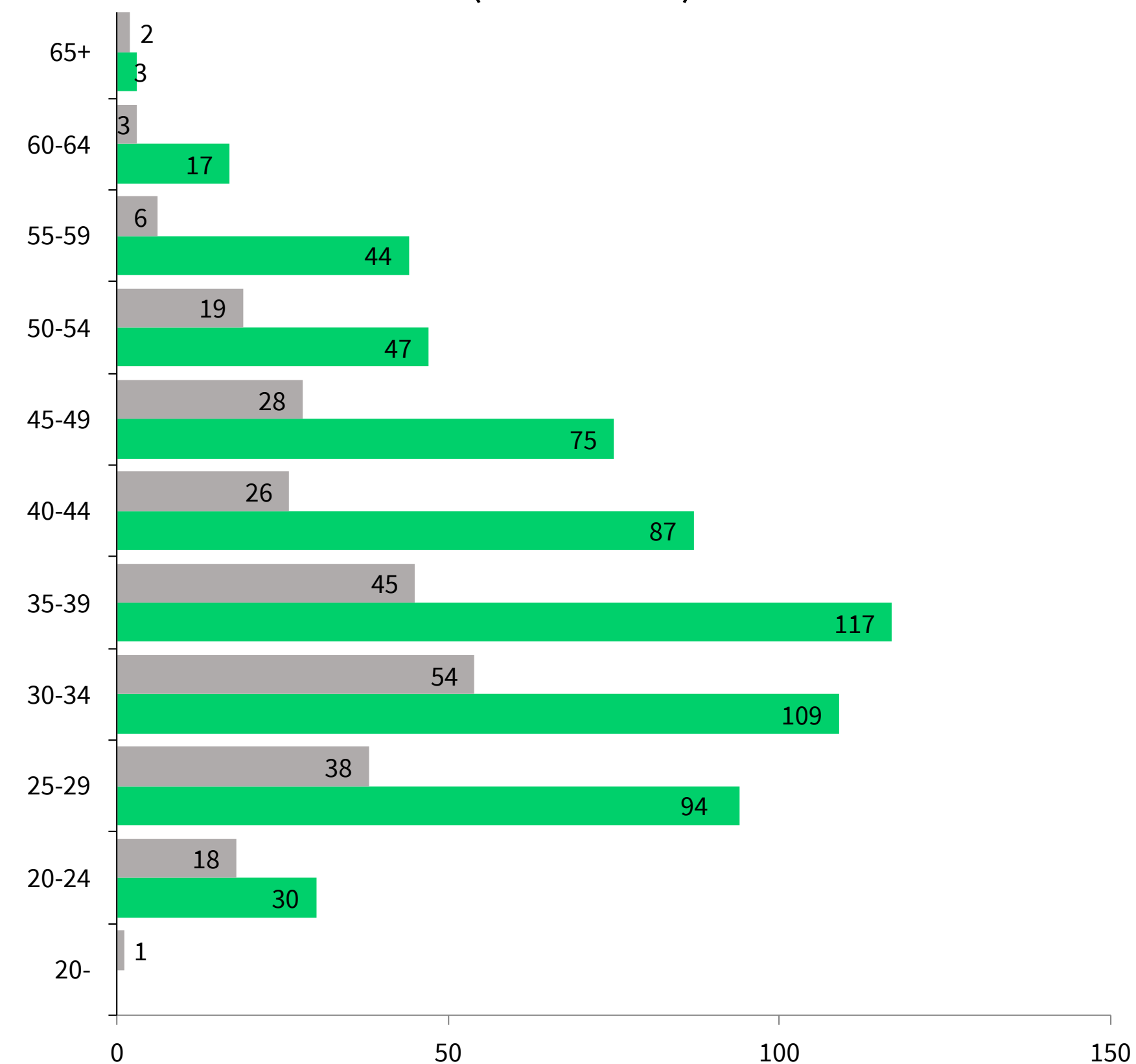
Quelques chiffres à retenir

En 2022, l'établissement compte 1 404 personnels BIATSS contractuels dont 541 tuteurs étudiants. 70 % 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 72 % en catégorie A (tuteurs inclus), 12 % en catégorie B et 16 % 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...

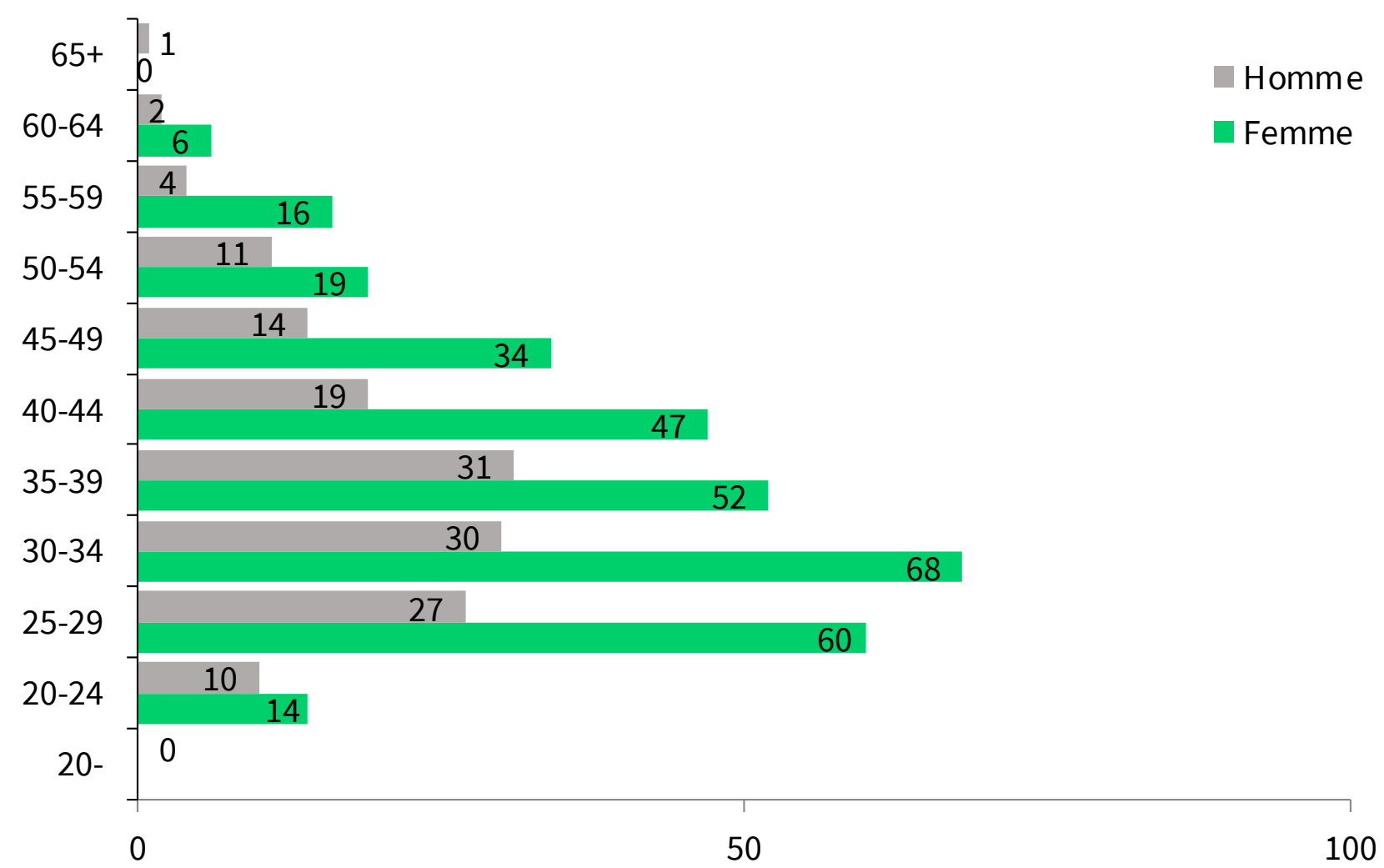
Répartition des BIATSS contractuels par genre et par âge (hors tuteurs)



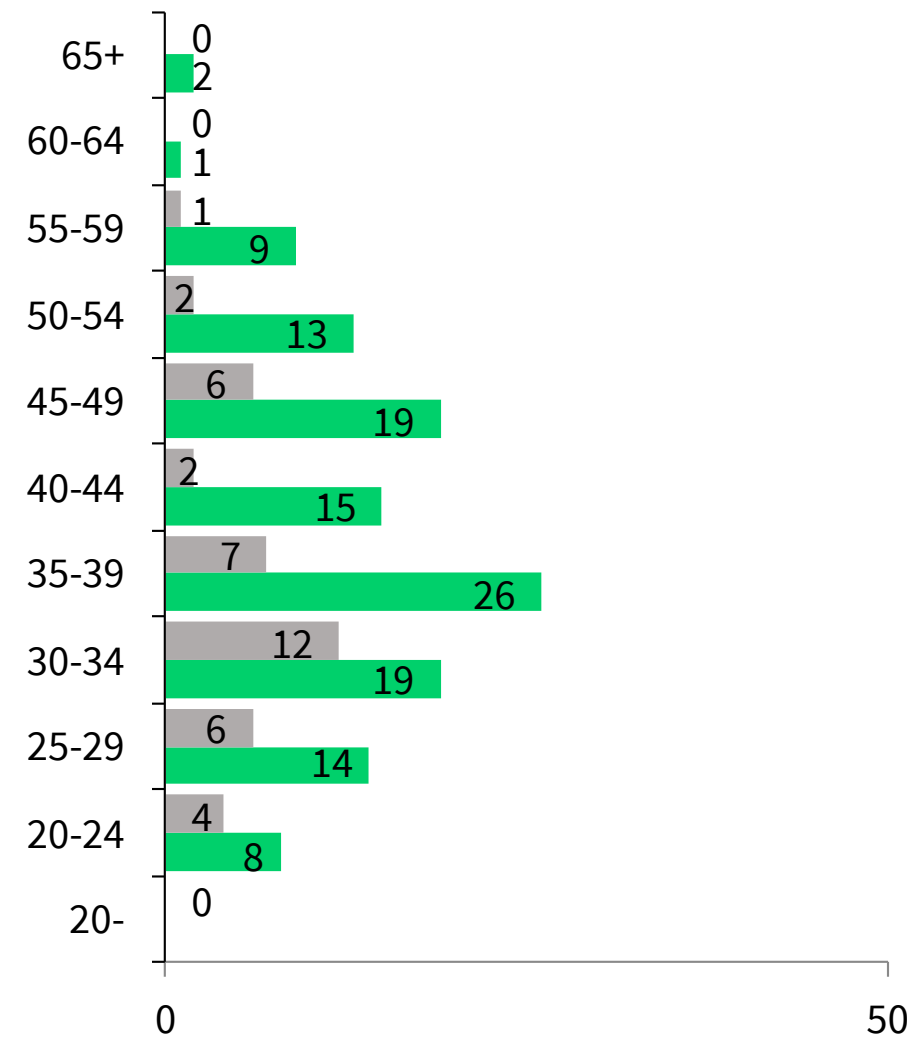
| Tuteurs étudiants | |
|-------------------|--------|
| Femmes | Hommes |
| 366 | 175 |

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

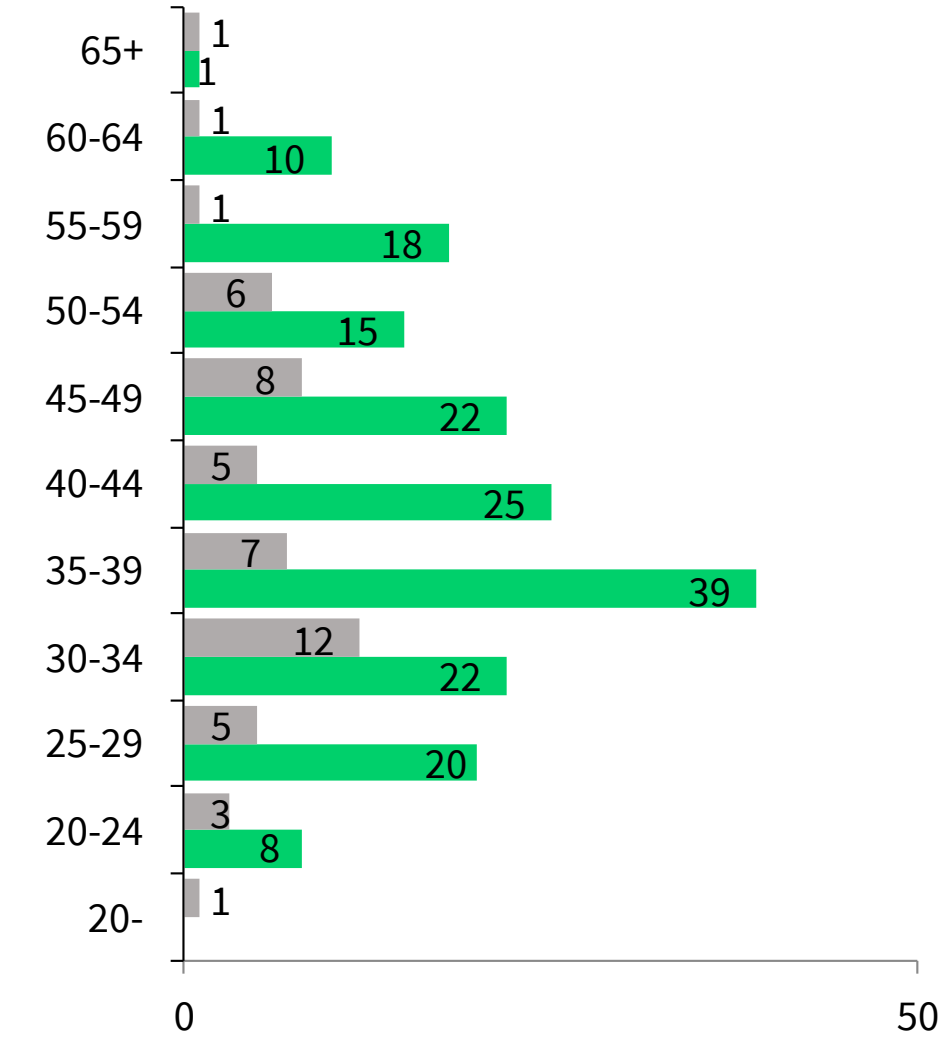
Catégorie A Hors tuteurs



Catégorie B



Catégorie C



Tuteurs étudiants

| Femmes | Hommes |
|--------|--------|
| 366 | 175 |

1.2.2.4. 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 | 48 | 48 | 50 | 49 |
| MCF | 47 | 47 | 48 | 48 |
| MCU-PH | 51 | 50 | 43 | 47 |
| PR | 55 | 54 | 53 | 53 |
| PU-PH | 55 | 54 | 53 | 53 |
| Ensemble population EC-E titulaires | 49 | 49 | 52 | 51 |

Âge moyen et médian des EC-E contractuels par genre

| | Femme | | Homme | |
|--|------------|-----------|------------|-----------|
| | Âge médian | Âge moyen | Âge médian | Âge moyen |
| Associé | 50 | 48 | 51 | 49 |
| Associé Mc HU Tpl | 41 | 41 | 46 | 45 |
| ATER | 31 | 33 | 30 | 31 |
| CCA-AHU / PHU | 30 | 31 | 31 | 31 |
| Doctorant et Post-Doctorant | 26 | 28 | 27 | 28 |
| EC-E CDD / CDI | 43 | 44 | 37 | 41 |
| Invité | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Lecteur | 29 | 30 | 32 | 33 |
| Ensemble population EC-E contractuels | 30 | 33 | 30 | 33 |

Âge moyen et médian des BIATSS titulaires par genre

| | Femme | | Homme | |
|--|------------|-----------|------------|-----------|
| | Âge médian | Âge moyen | Âge médian | Âge moyen |
| Catégorie A | 48 | 47 | 50 | 49 |
| Catégorie B | 49 | 48 | 51 | 49 |
| Catégorie C | 50 | 48 | 53 | 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 | 36 | 37 |
| Catégorie B | 39 | 40 | 34 | 35 |
| Catégorie C | 40 | 41 | 38 | 39 |
| Ensemble population BIATSS contractuels | 38 | 39 | 36 | 37 |



2. Les parcours professionnels

26

Les carrières

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

35

Les mobilités

- 35 1. La mobilité globale
- 39 2. Les mobilités spéciales

42

La formation

- 42 1. Constats
- 43 2. Bilan

44

La gestion prévisionnelle des effectifs des emplois et des compétences

- 44 1. Définition et structuration de la fonction au sein de Nantes Université
-

2.1. Les carrières

Note : les données générées sur les carrières et promotions des EC-E et BIATSS sont à consulter dans l'annexe « Situation comparée entre les femmes et les hommes sur la période 2020-2022 ».

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 être le résultat d'un dépôt de dossier de tableau d'avancement ou après examen professionnel.

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

En 2022, 21,7 % des agents qui ont candidaté ont obtenu un avancement de grade (contre 29,9 % en 2021 et 22,6 % en 2020).

Le taux de promus / promouvables par avancement de grade est de 12,2 % (10,8 % en 2021, 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 | 9 | 4 | 5 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% |
| | SAENES CE | B | 12 | 2 | 10 | 11 | 2 | 9 | 1 | 0 | 1 | 8,3% | 9,1% |
| | SAENES CS | B | 9 | 1 | 8 | 9 | 1 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% |
| | ADJAENES P1C | C | 79 | 11 | 68 | 79 | 11 | 68 | 13 | 1 | 12 | 16,5% | 16,5% |
| | ADJAENES P2C | C | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% |
| BIB | Conservateur en chef | A | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% |
| | Bibliothécaire hors classe | A | 6 | 1 | 5 | 4 | 0 | 4 | 1 | 0 | 1 | 16,7% | 25,0% |
| | Bibliothécaire assistant spécialisé CE | B | 7 | 0 | 7 | 6 | 0 | 6 | 1 | 0 | 1 | 14,3% | 16,7% |
| | Bibliothécaire assistant spécialisé CS | B | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% |
| | Magasinier P1C | C | 19 | 5 | 14 | 16 | 5 | 11 | 3 | 2 | 1 | 15,8% | 18,8% |
| | Magasinier P2C | C | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% |
| ITRF | IGR HC | A | 3 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 33,3% | 100,0% |
| | IGR 1C | A | 6 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 33,3% | 66,7% |
| | IGE HC | A | 52 | 26 | 26 | 25 | 12 | 13 | 6 | 2 | 4 | 11,5% | 24,0% |
| | TCH CE | B | 41 | 21 | 20 | 22 | 10 | 12 | 2 | 0 | 2 | 4,9% | 9,1% |
| | TCH CS | B | 73 | 28 | 45 | 29 | 8 | 21 | 10 | 3 | 7 | 13,7% | 34,5% |
| | ATRF P1C | C | 115 | 40 | 75 | 47 | 12 | 35 | 12 | 0 | 12 | 10,4% | 25,5% |
| | ATRF P2C | C | 43 | 11 | 32 | 17 | 1 | 16 | 7 | 1 | 6 | 16,3% | 41,2 |
| | INFENES CS | A | 2 | 1 | 1 | Processus sans acte de candidature : nbre de candidats égal au nbre de promouvables | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0% | Sans objet |
| | INFENES HC | A | 6 | 0 | 6 | | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0,0% | |
| | TOTAL | | | 491 | 159 | 332 | 276 | 68 | 208 | 60 | 10 | 50 | 12,2% |
| Part des promouvables | | | | 32% | 68% | Part des promus | | | 17% | 83% | | | |

Le nombre de candidats à l'avancement de grade en 2022 est en augmentation (276 candidats en 2022 contre 167 en 2021, soit une augmentation de 65 %), en lien avec une légère augmentation du nombre de promouvables (491 promouvables en 2022 contre 465 en 2021). Le nombre d'agents promus est en hausse (60 agents promus contre 50 en 2021, 38 en 2020, 45 en 2019, 40 en 2018).

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

| Avancement de grade | | 2022 | | | 2021 | | |
|--------------------------------------|------------------------------------|-----------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|
| | | F | H | Total | F | H | Total |
| Enseignants-chercheurs | nombre de candidats | 66 | 133 | 199 | 55 | 123 | 178 |
| | nombre de promus | 29 | 63 | 92 | 25 | 49 | 74 |
| Enseignants du 2 nd degré | PRCE, PRAG, nombre de promouvables | 44 | 48 | 92 | 66 | 71 | 137 |
| | PREPS, PLP nombre de promus | 21 | 16 | 37 | 5 | 5 | 9 |
| Enseignants HU | nombre de promus | 5 | 22 | 27 | 6 | 00 | 15 |
| Nombre de promotions de grade | | 55 | 101 | 156 | 35 | 54 | 98 |

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 | 37 | 3 | 34 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% |
| | SAENES | B | 121 | 17 | 104 | 14 | 0 | 14 | 1 | 0 | 1 | 0,8% | 7,1% |
| BIB | Conservateur Gal | | 6 | 1 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% |
| | Conservateur | A | 10 | 1 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% |
| | Bibliothécaire | | 27 | 5 | 22 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3,7% | 33,3% |
| | BIBAS | B | 28 | 9 | 19 | 5 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% |
| ITRF | IGR | | 117 | 59 | 58 | 21 | 9 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% |
| | IGE | A | 64 | 39 | 25 | 27 | 16 | 11 | 3 | 1 | 2 | 4,7% | 11,1% |
| | ASI | | 193 | 83 | 110 | 78 | 34 | 44 | 1 | 0 | 1 | 0,5% | 1,3% |
| ASS | TCH | B | 231 | 79 | 152 | 81 | 25 | 56 | 4 | 1 | 3 | 1,7% | 4,9% |
| | CTSSAE | B | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% |
| TOTAL | | | 834 | 296 | 538 | 230 | 87 | 143 | 10 | 3 | 7 | 1,2% | 4,3% |

En 2022, 156 enseignants, enseignants-chercheurs et enseignants hospitalo-universitaires ont obtenu une promotion de grade. À noter que la création d'une voie temporaire de promotion interne pour accéder au corps des professeurs des universités (repyramidage) vient impacter directement le nombre de promus dans le corps des professeurs des universités.

Ce dispositif est mis en place pour la période de 2021 à 2025 minimum. En 2021 et 2022, 11 femmes ont été promues sur les 18 promus, soit 61 % des promus.

Concernant les hospitalo-universitaires et les enseignants des 1^{er} et 2nd degré, les promotions sont uniquement du ressort du ministère de l'éducation nationale, l'établissement n'étant pas décisionnaire en la matière. Pour ces deux populations, nous constatons une augmentation du nombre de promotions pour l'année 2022, ce qui est très positif pour les intéressés et pour notre établissement.

Promotion de corps des enseignants du second degré

| | | H | F | TOTAL |
|---------------------------|---------------------|----|----|-------|
| PRAG par liste d'aptitude | nombre de candidats | 11 | 21 | 32 |
| | nombre de promus | 0 | 2 | 2 |

En 2022, sur les 32 candidat·e·s à la promotion de corps des enseignants du second degré, 2 ont été promus par liste d'aptitude, soit un taux de promus de 6,3 %.

2.1.2. Les concours

2.1.2.1. Les concours de recrutement des personnels BIATSS

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

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

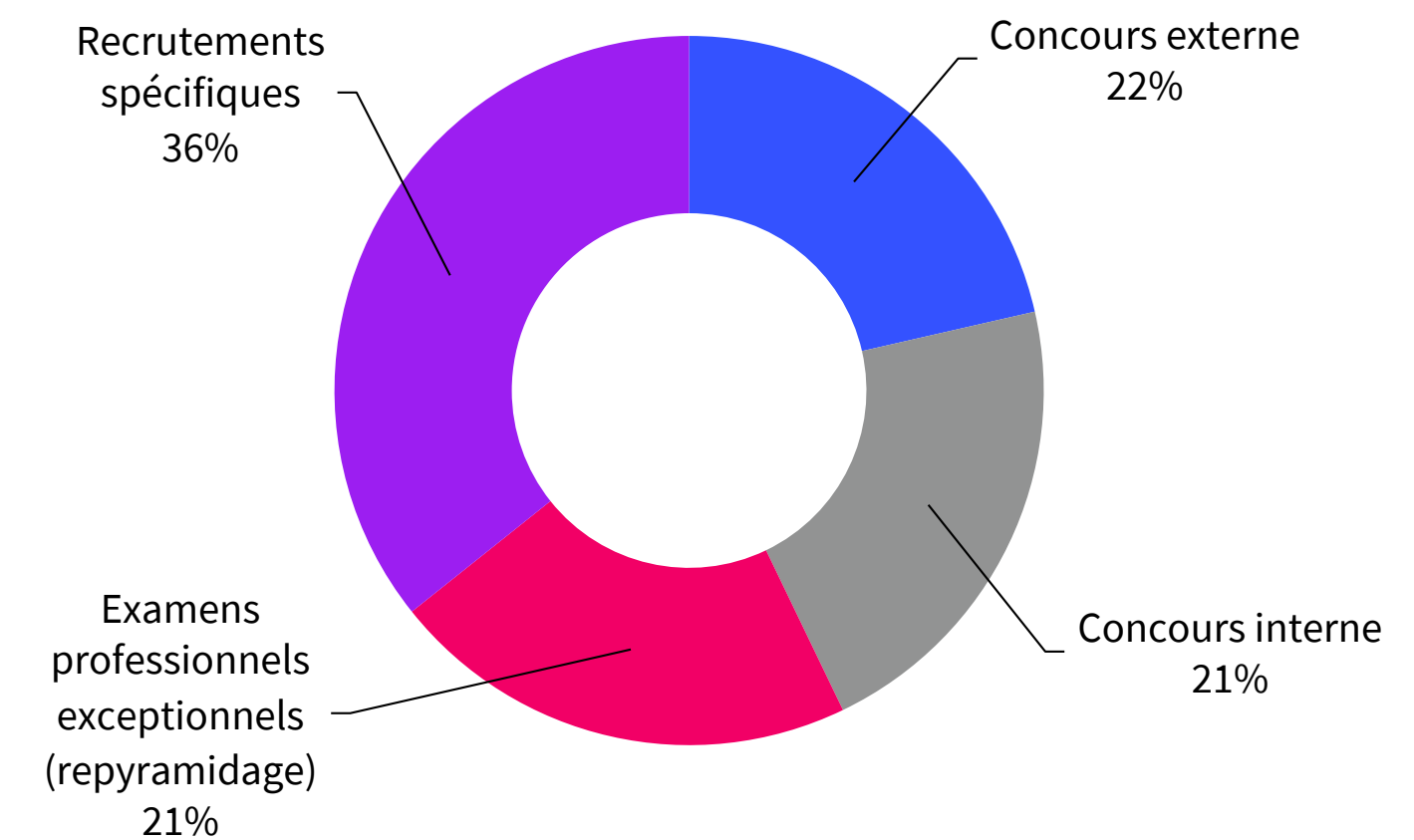
1. **Concours externe :** ouvert aux candidats titulaires de titres ou diplômes (à l'exception de certains concours de catégorie C) dont la liste est fixée réglementairement.
2. **Concours interne :** ouvert aux agents de l'État, des collectivités territoriales ou des établissements qui en dépendent, justifiant d'une ancienneté dont la durée est fixée réglementairement.
3. **Troisième concours :** ouvert aux candidats qui ont acquis une expérience dans l'exercice, soit d'une activité professionnelle de droit privé, soit d'un mandat d'élu local, soit d'une activité associative.

En 2022, Nantes Université a proposé aux concours de droits communs et recrutements spécifiques 33 postes, contre 25 en 2021, 22 en 2020, 23 en 2019 et 39 en 2018.

L'établissement veille à maintenir un nombre significatif de recrutements spécifiques en lien notamment avec les contraintes réglementaires : PACTE, BOE, recrutements directs...

En plus de ces 33 postes, 9 promotions ont été ouvertes dans le cadre du repyramidage de la filière ITRF dans le corps des assistant·es ingénieur·es.

Répartition des concours organisés en 2022 selon les 4 typologies de recrutements pour une affectation au sein de Nantes Université



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 |
| A | Assistant·e de communication | F | 6 | Université Paris Saclay, Université de Lorraine, Université de Lille, Université d'Evry, Université de Poitiers (2) | 13 | 40 | 7 | 20 | 3 | 13 | NC | NC | NC | NC | 2 | 3 | 1 | 0 |
| | Administrateur·trice systèmes et réseaux | E | 1 | UFR Sciences et techniques | 11 | 1 | 11 | 1 | 9 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 |
| | Chargé·e d'opérations immobilières (BAP G) | G | 1 | DPIL | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 3 | 0 | 2 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 1 |
| | Chargé·e de la maintenance et de l'exploitation du patrimoine immobilier (BAP G) | G | 1 | IUT de Saint-Nazaire | 4 | 1 | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| B | Technicien·ne en chimie et sciences physiques | B | 1 | UFR Pharmacie | 7 | 2 | 5 | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 | 1 | 0 | 3 | 2 | 0 | 1 |
| | Technicien·ne en gestion administrative | J | 4 | CROUS Limoges, Université du Mans (2), UFR FLCE (CRINI) | 8 | 42 | 4 | 27 | 2 | 10 | 2 | 8 | 2 | 2 | 2 | 3 | 0 | 1 |
| | Technicien·ne d'exploitation, d'assistance et de traitement de l'information | E | 4 | Rectorat d'Orléans, Université Angers, Université du Mans, Inspé | 18 | 3 | 11 | 2 | 6 | 2 | 6 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| C | Gestionnaire financier·e et comptable | J | 5 | INSA Centre Val de Loire, Université de Bretagne Sud (Lorient) (2), Université La Rochelle, IUT Nantes | 2 | 24 | 1 | 18 | 1 | 8 | 1 | 8 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Adjoint·e en gestion administrative | J | 4 | ENS Chimie Rennes, Université Rennes 1, UFR Sciences et techniques, IAE Nantes | 5 | 26 | 4 | 22 | 0 | 11 | 0 | 11 | 0 | 3 | 2 | 3 | 1 | 0 |

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 | Assistant·e en gestion administrative | J | 63 | Université des Antilles, Université de Bourgogne, Université de Lorraine, Université de Reims, Université de Strasbourg, Collège de France (2), CY Cergy Paris Université, EHESS Paris, ENS Paris, ENSAM Paris, Muséum d'histoire naturelle, Université Paris Saclay, Université Gustave Eiffel, Université de Paris (5), Université d'Evry (2), Paris 1, Paris 10, Paris 13, Paris 12, Sorbonne Univeristé (4), Université de Versailles Saint Quentin, Centrale Lille Institut, UT Compiègne, Université du havre, Université de Lille (2), Université de Rouen, INSA de Rennes, Université d'Orléans, Université de Poitiers, Université de Tours (2), CUFR de Mayotte, Université de la Réunion (2), ENS Lyon, Université Grenoble Alpes, Ecole centrale de Marseille, Université d'Aix-Marseille (7), Université de Corte, Université de Côte d'Azur, CROUS de Toulouse, INSA de Toulouse, Université de Bordeaux, Université de Montpellier, Université de Pau, Toulouse 1 | 119 | 636 | 119 | 636 | 30 | 172 | NC | NC | NC | NC | 7 | 8 | 1 | 0 |
| | Chargé·e de la gestion des ressources humaines (BAP J) | J | 1 | DRHDS | 2 | 7 | 2 | 7 | 1 | 4 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| | Chargé·e de gestion administrative et d'aide au pilotage opérationnel (BAP J) | J | 1 | UFR Lettres et Langages | 7 | 24 | 7 | 24 | 3 | 10 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 |
| | Technicien·ne en sciences de la vie et de la terre | A | 1 | UFR Médecine | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 0 | 1 | 0 | 2 | 3 | 0 | 1 |
| B | Technicien·ne d'exploitation, d'assistance et de traitement de l'information | E | 2 | CANOPE Chasseneuil, DSIN | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 0 | 1 |
| | Gestionnaire financier·e et comptable | J | 4 | Université Angers, Université de Bretagne Sud (Lorient) Université Tours, Pôle Humanité | 2 | 30 | 2 | 30 | 0 | 13 | 0 | 13 | 0 | 4 | NC | NC | NC | NC |

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 :

- Nantes Université a été désignée par le Ministère en tant que centre organisateur de la phase d'admissibilité nationale du concours interne d'Assistant-e en gestion administrative (BAP J) et du concours externe Assistant-e de communication (BAP F) pour 4 années*
- Nantes Université a été désignée par le Ministère en tant que centre organisateur de la phase d'admissibilité nationale de l'examen professionnel exceptionnel d'Assistant-e en gestion administrative (BAP J) et organise les phases d'admission des examens professionnels exceptionnels d'Assistant-es ingénieurs dans le cadre du repyramidage de la filière ITRF*
- Nantes Université organise la phase d'admission des concours de catégorie A pour lesquels elle est affectataire et ne connaît pas la répartition femme/homme de la phase d'admissibilité*

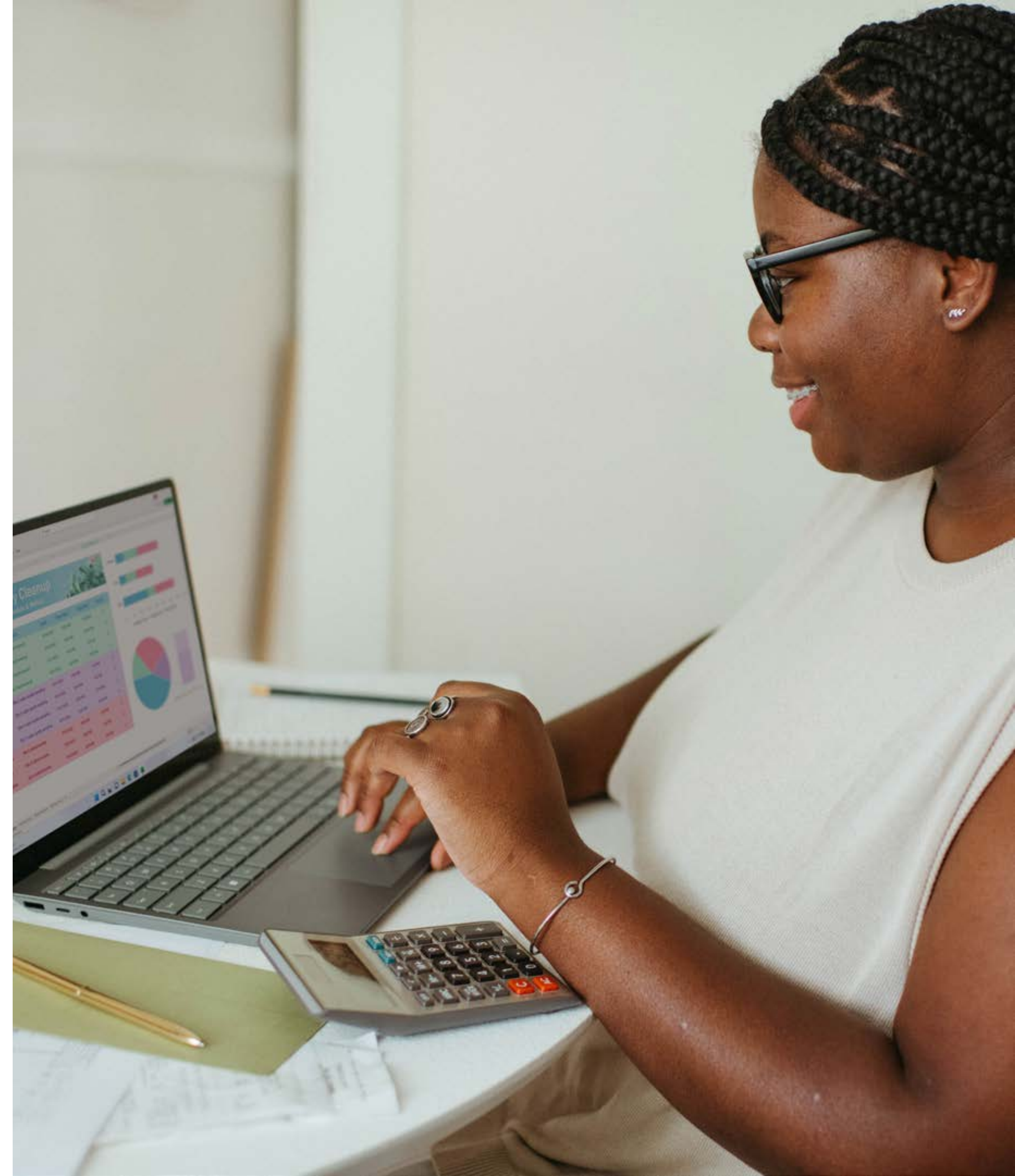
Les concours de catégories B et C sont organisés par regroupement académique : Nantes Université fait partie de la zone géographique ouest regroupant les académies de Nantes, Rennes, Poitiers, Limoges et Orléans-Tours

Les chiffres indiqués concernent l'ensemble des académies liées au concours et Nantes Université ne connaît pas la répartition femme/homme 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 Nantes Université, les chiffres correspondant au jury d'admission.*



2.1.2.2. Recrutements spécifiques

Sont listés ci-dessous les recrutements spécifiques (BOE, PACTE, recrutement direct) ainsi que les concours ouverts dans le cadre du repyramidage de la filière ITRF dans le corps des Assistant·es ingénieurs.

| 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 |
| Exam. pro. exceptionnel | A | Assistant·e en gestion administrative | J | 38 | 42 | 183 | 42 | 182 | 22 | 102 | | | | | 5 | 5 | 0 | 1 |
| Exam. pro. exceptionnel | A | Assistant·e ingénieur·e en biologie, sciences de la vie et de la terre | A | 3 | 2 | 10 | 2 | 10 | 1 | 8 | 1 | 8 | 0 | 3 | 1 | 2 | 0 | 1 |
| Exam. pro. exceptionnel | A | Assistant·e ingénieur·e en analyse chimique | B | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 |
| Exam. pro. exceptionnel | A | Assistant·e ingénieur·e en instrumentation et techniques expérimentales | C | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 |
| Exam. pro. exceptionnel | A | Assistant·e ingénieur·e en réalisation mécanique | C | 1 | 5 | 0 | 5 | 0 | 5 | 0 | 4 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 |
| Exam. pro. exceptionnel | A | Gestionnaire d'infrastructures | E | 1 | 3 | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 | 1 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 |
| Exam. pro. exceptionnel | A | Assistant·e en gestion administrative | J | 1 | 1 | 6 | 1 | 6 | 0 | 5 | 0 | 5 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 1 |
| BOE | B | Technicien·ne d'exploitation, d'assistance et de traitement de l'information | E | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 |
| BOE | C | Opérateur·trice logistique | G | 1 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 |
| BOE | C | Adjoint·e en gestion administrative | J | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 |
| BOE | C | Magasinier·e | O | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 0 | 4 | 0 | 4 | 0 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 |
| DIRECT | C | Opérateur·trice logistique | G | 1 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 1 |
| DIRECT | C | Opérateur·trice de maintenance | G | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 |
| DIRECT | C | Adjoint·e en gestion administrative | J | 6 | 3 | 15 | 3 | 15 | 1 | 8 | 1 | 8 | 1 | 4 | 2 | 3 | 0 | 1 |
| DIRECT | C | Magasinier·e | O | 1 | 1 | 10 | 1 | 10 | 0 | 6 | 0 | 6 | 0 | 3 | 2 | 2 | 1 | 0 |
| PACTE | C | Opérateur·trice logistique | G | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 1 | 0 |
| PACTE | C | Adjoint·e en gestion administrative | J | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 |
| Examen professionnel | C | Adjoint·e technique principal 2 ^e classe | O | 12 | 1 | 6 | 1 | 6 | 1 | 6 | 1 | 6 | 1 | 6 | 2 | 2 | 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 des universités | 14 | 1 | 31 | 35 % | 57 | 65 % | 88 | 2 | 15 % | 11 | 85 % | 13 |
| Maîtres de conférences | 25 | 2 | 329 | 40 % | 489 | 60 % | 818 | 10 | 43 % | 13 | 57 % | 23 |
| TOTAL | 39 | 3 | 360 | 40 % | 546 | 60 % | 906 | 12 | 33 % | 24 | 67 % | 36 |

Détail des postes pourvus

| Corps | Nombre de postes pourvus par mutation | | Nombre de postes pourvus par concours | |
|-----------------------------|---------------------------------------|----------|---------------------------------------|-----------|
| | Femme | Homme | Femme | Homme |
| Professeurs des universités | 0 | 0 | 2 | 11 |
| Maîtres de conférences | 3 | 1 | 7 | 12 |
| TOTAL | 3 | 1 | 9 | 23 |

Endorecrutement 2022

| Corps | Locaux | | Extérieurs | |
|-----------------------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| Professeurs des universités | 6 | 46 % | 7 | 54 % |
| Maîtres de conférences | 6 | 26 % | 17 | 74 % |
| TOTAL | 12 | 33 % | 24 | 67 % |

Part des femmes dans les comités de sélection 2022 pour le recrutement des enseignants-chercheurs

| Corps | Nombre de postes pourvus | Membres des comités de sélection | | | | | | |
|-----------------------------|--------------------------|----------------------------------|-------------|------------|-------------|-------------------------|-----------|-------------|
| | | Femme | | Homme | | Dont femmes présidentes | | |
| | | TOTAL | Part | TOTAL | Part | TOTAL | Nombre | Part |
| Professeurs des universités | 13 | 48 | 50 % | 48 | 50 % | 96 | 7 | 54 % |
| Maîtres de conférences | 23 | 132 | 48 % | 144 | 52 % | 276 | 8 | 35 % |
| TOTAL | 36 | 180 | 48 % | 192 | 52 % | 372 | 15 | 42 % |

2.1.2.4. Recrutement ATER

| Nombre de postes publiés | Nombre de candidatures recevables | | | Nombre de postes pourvus | | |
|--------------------------|-----------------------------------|-------|-------|--------------------------|-------|-------|
| | Femme | Homme | TOTAL | Femme | Homme | TOTAL |
| 100 | 761 | 921 | 1 682 | 41 | 45 | 86 |
| Part | 45 % | 55 % | 100 % | 48 % | 52 % | 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 |
| 16 | 122 | 155 | 277 | 5 | 10 | 15 |
| Part | 44 % | 56 % | 100 % | 33 % | 67 % | 100 % |

Détail affectations

| | Femme | Homme |
|-----------------------|-------|-------|
| Certifiés | 2 | 2 |
| Agrégés | 3 | 8 |
| Professeur des lycées | 0 | 0 |

Part des femmes au sein des commissions de recrutement des enseignants du second degré en 2022

| | Femme | Homme | Présidente |
|--------|-------|-------|------------|
| Nombre | 47 | 42 | 7 sur 16 |
| Part | 53 % | 47 % | 44 % |

2.1.2.6. Le recrutement des personnels hospitalo-universitaires

| Corps | Nombre de postes pourvus | | | | TOTAL |
|---|--------------------------|------------|-----------|-------------|-----------|
| | Femme | | Homme | | |
| | Nombre | Part | Nombre | Part | |
| Professeurs des universités praticiens hospitaliers | 0 | 0 % | 4 | 100 % | 4 |
| Maîtres de conférences des universités praticiens hospitaliers / Maîtres de conférences Médecine Générale | 1 | 11 % | 8 | 89 % | 9 |
| TOTAL | 1 | 8 % | 12 | 92 % | 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 Nantes Université 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 Nantes Université.

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

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

Bilan de la campagne de mobilité 2022 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 | 2 | 15 | 17 | 1 | 9 | 10 | 59% | 2 | 15 | 2 | 8 |
| B | 2 | 10 | 12 | 2 | 7 | 9 | 75% | 0 | 12 | 0 | 9 |
| C | 11 | 12 | 23 | 6 | 12 | 18 | 78% | 1 | 22 | 1 | 17 |
| TOTAL | 15 | 37 | 52 | 9 | 28 | 37 | 71% | 3 | 49 | 3 | 34 |
| Répartition | 29% | 71% | | 24% | 76% | | | 3% | 55% | 3% | 38% |

Les mobilités au fil de l'eau des personnels BIATSS sur l'année universitaire 2022-2023*

| | Homme | | | TOTAL H | Femme | | | TOTAL F | Total des mobilités | | | Total des mobilités | Répartition |
|---------------------|-----------|----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|---------------------|-----------|-----------|---------------------|-------------|
| | A | B | C | | A | B | C | | A | B | C | | |
| mobilités sortantes | 7 | 6 | 1 | 14 | 8 | 10 | 13 | 31 | 15 | 16 | 14 | 45 | 29% |
| mobilités entrantes | 11 | 2 | 4 | 17 | 9 | 7 | 8 | 24 | 20 | 9 | 12 | 41 | 27% |
| mobilités internes | 7 | 1 | 5 | 13 | 17 | 16 | 21 | 54 | 24 | 17 | 26 | 67 | 44% |
| TOTAL | 25 | 9 | 10 | 44 | 34 | 33 | 42 | 109 | 59 | 42 | 52 | 153 | 100% |
| Répartition | | | | 29% | | | | 71% | 39% | 27% | 34% | | |

* Données arrêtées en mai 2023

Mutations des EC-E (rentrée 2022)

| | Femme | Homme | TOTAL |
|---------------------|----------|----------|-----------|
| Mutations sortantes | 4 | 4 | 8 |
| Mutations entrantes | 4 | 1 | 5 |
| TOTAL | 8 | 5 | 13 |

Au total, sur l'année universitaire 2022-2023, 203 agents de l'établissement ont effectué une mobilité (153 mobilités au fil de l'eau pour les personnels BIATSS, 37 dans le cadre des campagnes de mobilité, 13 mutations d'EC-E) contre 144 sur la période de référence précédente.

Le nombre de demandes dans le cadre des campagnes de mobilité interne et externe est sensiblement similaire par rapport à l'an dernier.

Les agents de catégorie C effectuent davantage de mobilité dans le cadre des campagnes de mobilité que les agents appartenant à d'autres catégories (18 mobilités obtenues). En revanche, dans le cadre des mobilités au fil de l'eau, on observe un certain équilibre entre les catégories (59 mobilités pour les catégories A, 42 mobilités pour les catégories B, 52 mobilités pour les catégories C).

Départs des agents par motif

| Catégorie FP | Motif du départ | EC-E titulaires Nb agents |
|--------------|---------------------|------------------------------|
| A | Décès | 1 |
| | Démission | 2 |
| | Fin de fonction | 7 |
| | Mutation | 18 |
| | Nom. après concours | 3 |
| | Retraite | 38 |
| | Radiation | 0 |
| TOTAL | | 69 |

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

| Catégorie FP | Motif du départ | BIATSS contractuels CDI |
|--------------|---------------------|----------------------------|
| A-B-C | Décès | 0 |
| | Démission | 3 |
| | Fin de fonction | 1 |
| | Mutation | 0 |
| | Nom. après concours | 0 |
| | Retraite | 1 |
| | Radiation | 0 |
| TOTAL | | 6 |

| Catégorie FP | Motif du départ | BIATSS titulaires Nb agents |
|--------------|---------------------|--------------------------------|
| A | Décès | 0 |
| | Démission | 0 |
| | Fin de fonction | 3 |
| | Mutation | 0 |
| | Nom. après concours | 0 |
| | Retraite | 7 |
| | Radiation | 0 |
| TOTAL | | 10 |

| | | |
|--------------|---------------------|-----------|
| B | Décès | 0 |
| | Démission | 0 |
| | Fin de fonction | 1 |
| | Mutation | 2 |
| | Nom. après concours | 2 |
| | Retraite | 11 |
| | Radiation | 0 |
| TOTAL | | 16 |

| | | |
|--------------|---------------------|-----------|
| C | Décès | 1 |
| | Démission | 2 |
| | Fin de fonction | 5 |
| | Mutation | 5 |
| | Nom. après concours | 2 |
| | Retraite | 18 |
| | Radiation | 0 |
| TOTAL | | 33 |

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 2022 chez les personnels BIATSS est en augmentation, avec 40 détachements (34 l'année passée). Même constat pour les détachements sortants qui sont également en augmentation avec 31 détachements (19 l'année passée). À noter, 9 détachements internes en 2022.

Du côté des enseignants-chercheurs, le nombre de détachements sortants est stable par rapport à l'année passée. À noter, 1 détachement entrant en 2022.

Nombre et origine des détachements BIATSS en 2022

| Sens de détachement | Corps | Motif de détachement | Nb agents |
|---------------------|--------------------|---------------------------|-----------|
| entrant | AENES | Administration Et. Public | 6 |
| interne | AENES | Administration Et. Public | 2 |
| sortant | AENES | Administration Et. Public | 12 |
| entrant | Bibliothèque-Musée | Administration Et. Public | 1 |
| sortant | Bibliothèque-Musée | Administration Et. Public | 1 |
| entrant | ITRF | Administration Et. Public | 31 |
| interne | ITRF | Administration Et. Public | 7 |
| sortant | ITRF | Administration Et. Public | 18 |
| entrant | Medicaux sociaux | Administration Et. Public | 2 |
| Total | | | 80 |

Nombre et origine des détachements enseignants et enseignants-chercheurs en 2022

| Sens de détachement | Corps | Motif de détachement | Nb agents |
|---------------------|--|-----------------------------|-----------|
| sortant | Ens. Chercheurs | Administration Et. Public | 8 |
| sortant | Ens. Chercheurs | M. Int publ. Étranger | 2 |
| entrant | Ens. 1 ^{er} et 2 nd degrés | Administration Et. Public | 1 |
| sortant | Ens. 1 ^{er} et 2 nd degrés | Administration Et. Public | 1 |
| sortant | Ens. 1 ^{er} et 2 nd degrés | M. Int publ. Étranger | 1 |
| sortant | Ens. 1 ^{er} et 2 nd degrés | Secteur privé ou associatif | 1 |
| TOTAL | | | 14 |

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. Suite à la réforme de la disponibilité de 2019, les agents en disponibilité ayant exercé une activité salariée au cours de leur disponibilité, peuvent conserver leurs droits à l'avancement d'échelon et de grade, sous réserve de transmission des pièces justificatives de l'activité.

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 38 agents en 2022 (32 agents en 2021, 18 en 2020, 24 en 2019). Tout comme l'année passée, les agents de catégorie A sont ceux qui sont les plus demandeurs de disponibilité. 58% des demandes de disponibilités concernent des femmes.

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 |
| TOTAL Cat. A | | | 18 |
| B | F | Convenances personnelles | 2 |
| | F | Suivre son conjoint/pacsé | 1 |
| | H | Suivre son conjoint/pacsé | 2 |
| TOTAL Cat. B | | | 6 |
| C | F | Convenances personnelles | 7 |
| | F | Suivre son conjoint/pacsé | 3 |
| | H | Convenances personnelles | 4 |
| TOTAL Cat. C | | | 14 |
| TOTAL | | | 38 |

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 | 6 | 64 | 12 | 65 | 18 | 65 |
| Ens. Hos. Univ. | 0 | 0 | 3 | 67 | 3 | 67 |
| Ens. 2 nd degré | 6 | 63 | 11 | 63 | 17 | 63 |
| TOTAL | 12 | 64 | 26 | 65 | 38 | 65 |

En 2022, 65 agents EC-E sont partis à la retraite, contre 45 en 2021, soit une augmentation de près de 45%.

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 | 8 | 64 | 1 | 61 | 9 | 64 |
| Bibliothèque - Musée | 2 | 64 | 0 | 0 | 2 | 64 |
| CDI BIATSS | 1 | 69 | 0 | 0 | 1 | 69 |
| ITRF | 7 | 62 | 17 | 60 | 24 | 61 |
| Médicaux sociaux | 1 | 62 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| TOTAL | 19 | 64 | 18 | 60 | 37 | 64 |

En 2022, 37 agents BIATSS sont partis à la retraite (22 agents en 2021 et 36 en 2020).

Pour les EC-E, l'âge moyen de départ à la retraite revient au niveau de 2020 : 65 ans (66 ans en 2021).

Pour les BIATSS, l'âge moyen est en augmentation depuis 3 ans : 64 ans en 2022, 62 ans en 2021 et 63 ans 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 Nantes Université sur proposition de la commission recherche restreinte du conseil académique. Les professeurs et maîtres de conférences émérites peuvent diriger des séminaires, participer à des jurys de thèse ou d'habilitation, intervenir dans des colloques ou réaliser des publications en se prévalant de ce titre.

Tableau de recensement des effectifs en Éméritat/Honorariat

| Pôle | Genre | Effectifs |
|------------------------------|-------|-----------|
| Pôle Santé | H | 11 |
| | F | 3 |
| Pôle Sociétés | H | 18 |
| | F | 4 |
| Pôle Humanités | H | 17 |
| | F | 8 |
| Pôle Sciences et Technologie | H | 22 |
| | F | 1 |
| Inspé | H | 1 |
| | F | 2 |
| TOTAL | | 87 |

2.2.2. Les mobilités spéciales

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

| Pôle | Genre | 2018 | | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|------------------------------|-------|----------|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| | | CNU | UN | CNU | UN | CNU | UN | CNU | UN | CNU | NANTES U |
| Pôle Santé | H | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | F | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| TOTAL | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| Pôle Sociétés | H | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | F | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| TOTAL | | 0 | 0 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Pôle Humanités | H | 0 | 0 | 4 | 1 | 0 | 2 | 0 | 3 | 1 | 3 |
| | F | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 3 | 0 | 5 | 0 | 3 |
| TOTAL | | 0 | 0 | 6 | 2 | 0 | 5 | 0 | 8 | 1 | 6 |
| Pôle Sciences et technologie | H | 5 | 0 | 2 | 2 | 5 | 0 | 0 | 3 | 4 | 2 |
| | F | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 |
| TOTAL | | 8 | 2 | 3 | 3 | 6 | 1 | 1 | 4 | 8 | 3 |
| Inspé | H | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | F | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 | 0 |
| TOTAL | | 0 | 3 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 3 | 0 | 1 |
| TOTAL | | 8 | 5 | 11 | 8 | 9 | 9 | 1 | 16 | 11 | 10 |

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 Nantes Université, au vu d'un projet présenté par le candidat, après avis du conseil académique restreint.

21 semestres ont été attribués en 2022-2023 (contre 17 en 2021-2022) dont 10 à des femmes (48 %). 11 semestres ont été attribués par le CNU, contre 1 seul semestre en 2021.

2.2.2.2. Les délégations

La délégation est spécifique aux enseignants-chercheurs : professeurs des universités (PR) et maîtres de conférences (MCF).

La délégation vers le CNRS* reste majoritaire, devant l'IUF**, largement devant les autres organismes de recherche.

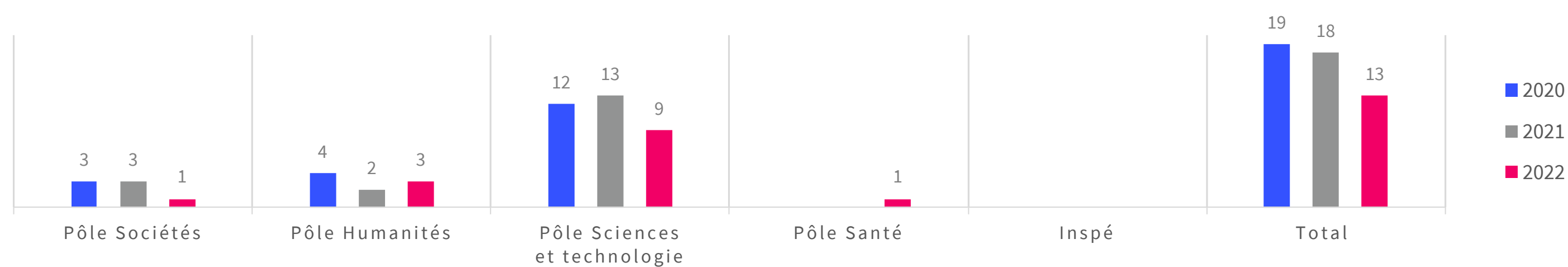
*CNRS: centre national de la recherche scientifique

**IUF: institut universitaire de France

Répartition des délégations CNRS par pôle, par corps et par genre pour l'année universitaire 2022-2023

| Corps | Genre | Composante | Unité de recherche d'accueil | Section CNU | Attributions 2021 en semestres | TP ou mi-temps |
|---|-------|-----------------------------|---|-------------|--------------------------------|----------------|
| PR | M | UFR Lettres et Langages | Laboratoire de linguistique de Nantes | 7 | 2 | TP |
| PR | M | IGARUN | Littoral, Environnement, Télédétection, Géomatique | 23 | 2 | TP |
| MCF | F | FLCE | Laboratoire de linguistique de Nantes | 11 | 2 | TP |
| Total Pôle Humanités | | | | | 6 | |
| MCF | M | UFR Droit et Sc. Politiques | Droit et Changement Social | 1 | 2 | TP |
| TOTAL Pôle Sociétés | | | | | 2 | |
| PR | M | UFR Sciences et techniques | Laboratoire de mathématiques Jean Leray | 25 | 2 | TP |
| PR | M | IUT De Nantes | Laboratoire des sciences du numérique de Nantes | 27 | 2 | mi-temps |
| PR | M | Polytech | Institut des matériaux Jean Rouxel | 33 | 2 | mi-temps |
| MCF | M | UFR Sciences et techniques | Laboratoire de mathématiques Jean Leray | 26 | 2 | mi-temps |
| PR | M | Polytech | Laboratoire de thermique et énergie de Nantes | 62 | 2 | mi-temps |
| PR | M | Polytech | Laboratoire de génie des procédés - environnement - agroalimentaire | 62 | 2 | mi-temps |
| PR | M | UFR Sciences et techniques | Laboratoire de planétologie et géosciences | 35 | 4 | TP |
| PR | M | UFR Sciences et techniques | Unité en sciences biologiques et biotechnologies de Nantes | 64 | 2 | mi-temps |
| PR | M | UFR Sciences et techniques | Laboratoire de mathématiques Jean Leray | 25 | 2 | TP |
| TOTAL Pôle Sciences et Technologie | | | | | 20 | |
| PR | M | UFR Odontologie | Chimie et interdisciplinarité : synthèse, analyse, modélisation | 33 | 1 | mi-temps |
| TOTAL Pôle Santé | | | | | 1 | |
| TOTAL | | | | | 29 | |

Délégations CNRS (en nombre de semestres)



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 2022

| BIATSS | MAD Entrantes | | | MAD Sortantes | | | Total MAD | | Total MAD BIATSS | Répartition H/F des demandes de MAD par pôle (%) | |
|------------------------------|---------------|----------|----------|---------------|----------|----------|-----------|----------|------------------|--|-------------|
| | H | F | Total | H | F | Total | H | F | | H | F |
| Pôle Santé | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Pôle Sociétés | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 % | 100 % |
| Pôle Humanités | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Pôle Sciences et technologie | 1 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 33 % | 67 % |
| Inspé | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Services centraux et communs | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 | 5 | 20 % | 80 % |
| TOTAL | 1 | 3 | 4 | 1 | 5 | 6 | 2 | 8 | 10 | 20 % | 80 % |
| Répartition | 25 % | 75 % | | 17 % | 83 % | | 20 % | 80 % | | | |

| 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 | 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Services centraux et communs | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 25 % | 75 % |
| TOTAL | 0 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 5 | 4 | 0 % | 100 % |
| Répartition | 0 % | 100 % | | 20 % | 80 % | | 11 % | 89 % | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|------------------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|----------|-----------|-----------|-------------|-------------|
| TOTAL MAD | 1 | 7 | 8 | 2 | 9 | 11 | 3 | 16 | 19 | 16 % | 84 % |
|------------------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|----------|-----------|-----------|-------------|-------------|

2.3. La formation

2.3.1. Constats

Un budget de formation exécuté à hauteur de 267 763 € (contre 277 119 € en 2021 et 217 489 € en 2020).

2 915 stagiaires ont été formés en 2022 et 21 499 heures de formation ont été dispensées. Ces chiffres intègrent les formations proposées par la DRHDS, mais aussi par le CDP et le SPIN de la DSIN. Depuis janvier 2022, l'ensemble de ces formations sont communiquées et gérées via un seul et même outil.

Huit domaines de formation regroupent les trois quarts des stagiaires formés en 2022 :

- l'enseignement et la pédagogie avec 468 stagiaires formés, 63 sessions organisées représentant 1 037 heures de formation ;
- l'hygiène santé et sécurité au travail, prévention des risques avec 429 stagiaires formés, 90 sessions organisées représentant 4 357 heures de formation ;
- le management avec 308 stagiaires formés, 41 sessions organisées représentant 2 597 heures de formation ;
- les préparations aux concours et examens professionnels avec 241 stagiaires formés, 25 sessions organisées représentant 1 422 heures de formation ;
- les finances, comptabilité et achats avec 229 stagiaires formés, 40 sessions organisées représentant 1 895 heures de formation ;
- l'appui à la recherche avec 183 stagiaires formés, 31 sessions organisées représentant 1 239 heures de formation ;
- les pratiques professionnelles transversales avec 173 stagiaires formés, 33 sessions organisées représentant 1 559 heures de formation ;
- la gestion de la scolarité avec 164 stagiaires formés, 17 sessions organisées représentant 1 116 heures de formation.

À ces actions de formation s'ajoutent les actions d'accompagnement réalisées par le Centre de Développement Pédagogique (CDP). En 2022, ces actions d'accompagnement ont concerné 1 539 participants dont 1 402 enseignants et enseignants-chercheurs pour un total de 1 049 heures d'accompagnement.

2.3.2. Bilan

Nombre de stagiaires par population et genre

| | Nbre de stagiaires femmes | Nbre de stagiaires hommes | Total général |
|-----------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------|
| Enseignants et statuts non connus | 304 | 289 | 593 |
| BIATSS | 1 738 | 584 | 2 322 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 2 042 | 873 | 2 915 |

Hors actions d'accompagnement réalisées par le CDP

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...).

538 sessions de formation ont été organisées en 2022 (484 en 2021 et 372 en 2020). Parmi ces sessions, 201 sessions ont été réalisées par des formateurs internes (soit 37% des sessions).

2.3.2.1. L'origine des stagiaires

Parmi les 2 915 stagiaires formés, 83 ne travaillent pas pour Nantes Université en tant qu'employeur. Parmi eux :

- 46 appartiennent à des établissements membres de Nantes Université,
- 20 appartiennent à des administrations relevant de la PFRH des Pays de la Loire,
- 17 appartiennent à des ESR du réseau Grand Ouest de l'association PARFAIRE

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,
- 4 bilans de compétences,
- 3 congés de formation professionnelle,
- 2 validations des acquis de l'expérience

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

| Typologie d'actions | Femme | Homme | TOTAL général |
|---------------------------------------|---------------|--------------|---------------|
| Accompagnement à la mobilité | 462 | 143 | 605 |
| Bureautique | 732 | 72 | 804 |
| Communication et audiovisuel | 187 | 84 | 271 |
| Documentation | 565 | 75 | 640 |
| Enseignement et pédagogie | 647 | 390 | 1 037 |
| Finances et comptabilité | 1 579 | 315 | 1 894 |
| Formation continue | 134 | 0 | 134 |
| Formations transversales | 1 166 | 393 | 1 559 |
| Informatique | 66 | 578 | 644 |
| Langues | 622 | 486 | 1 108 |
| Management | 1 686 | 911 | 2 597 |
| Outils et usages numériques | 402 | 92 | 494 |
| Préparation aux concours | 1 095 | 327 | 1 422 |
| Prévention des risques professionnels | 2 095 | 2 261 | 4 356 |
| Qualité de vie au travail | 421 | 87 | 508 |
| Recherche | 842 | 397 | 1 239 |
| Ressources humaines | 718 | 126 | 844 |
| Scolarité | 1 032 | 84 | 1 116 |
| Transition écologique | 101 | 52 | 153 |
| Total général | 14 552 | 6 873 | 21 425 |
| Autres actions de formation diverses | | | 74 |
| Formations organisées par le CDP | | | 1 049 |
| TOTAL GLOBAL | | | 22 548 |

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

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

Le taux de réalisation des entretiens professionnels est stable, à 88 % en 2022 et permet de confirmer l'attention de l'établissement pour que les agents éligibles bénéficient de leur entretien professionnel. Les composantes et services centraux sont accompagnés à chaque étape pour identifier les entretiens professionnels manquants et y remédier, dans un objectif de réalisation complet.

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.

Le référentiel de compétences transverses, présent dans l'entretien professionnel, permet aux agents de valoriser des atouts développés en situation de travail et applicables sur d'autres filières métiers, afin de favoriser la mobilité interne. Un document faisant le lien entre ces compétences transverses et les formations disponibles au catalogue de l'établissement est rendu accessible sur la page intranet dédiée aux entretiens professionnels. Les agents et les encadrants peuvent ainsi sélectionner les formations disponibles permettant de développer ces compétences.

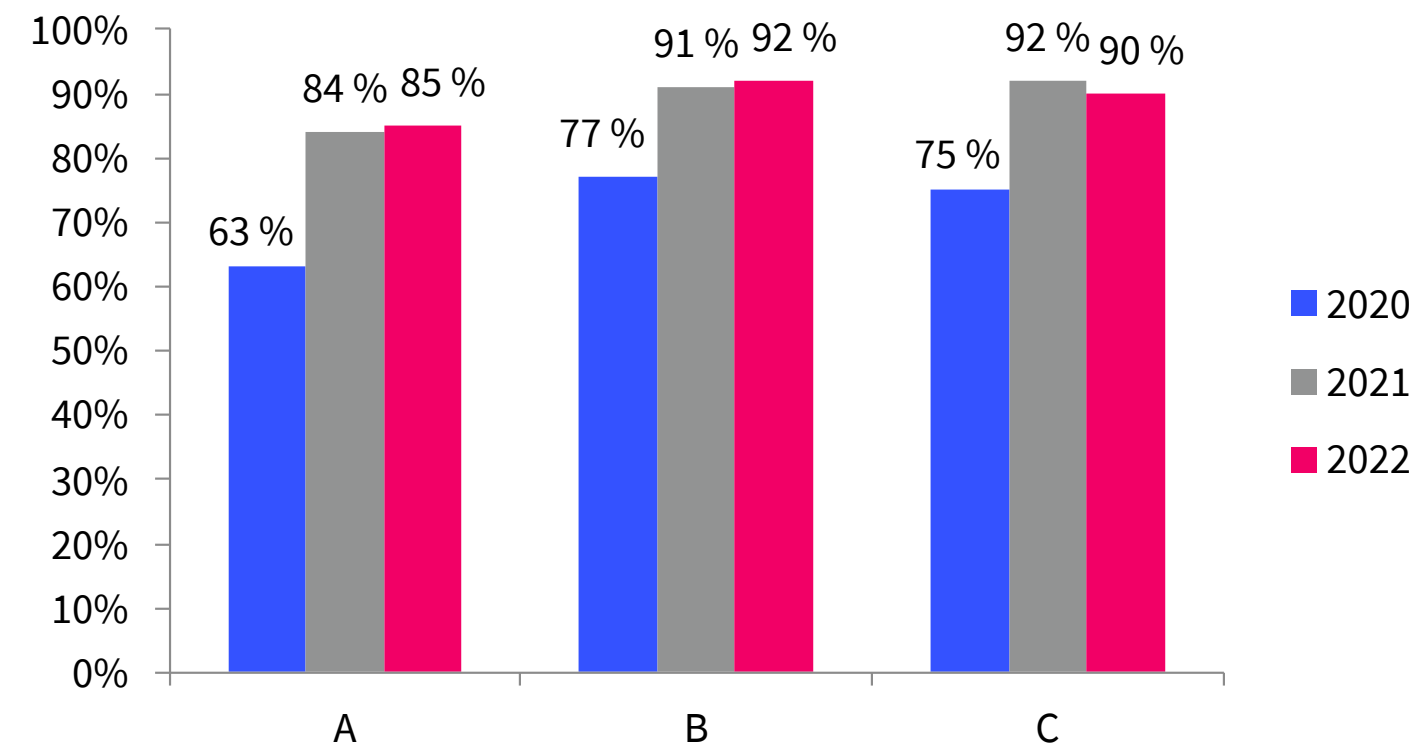
Le groupe de travail dédié aux compétences transverses se réunit annuellement en amont de la campagne afin d'échanger et de développer cette approche compétence visant à valoriser tous les acquis.

Certaines directions, comme le service commun de documentation ou la filière financière, 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.

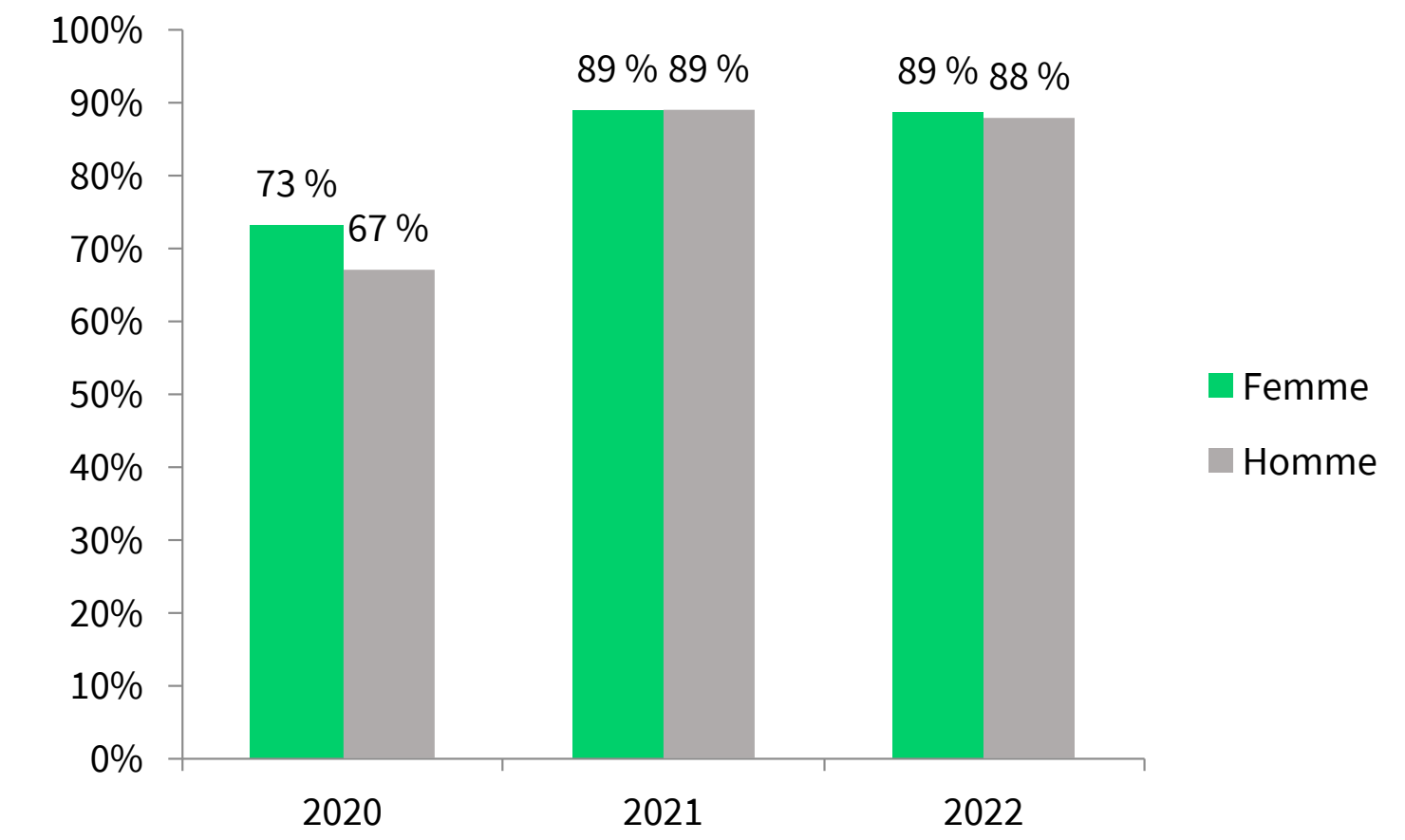
La DSIN poursuit son travail de réflexion sur le développement des métiers du numérique et l'identification des compétences associées.

Au 30 novembre 2022, 88 % des entretiens professionnels au sein de la population des personnels BIATSS étaient réalisés. Cette proportion est de 78 % chez les personnels contractuels et de 93 % 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

-
- 47 La masse salariale

 - 49 Les rémunérations des enseignants

 - 51 Les rémunérations des BIATSS

 - 54 Les rémunérations mensuelles nettes par décile

 - 56 Les charges d'enseignement

3.1. La masse salariale

Masse salariale totale décaissée en 2022 : 285 401 655 €

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 2022 quel que soit l'exercice budgétaire de rattachement (2022 ou années antérieures).

Plafond d'emploi voté par le CA de l'université (BR 2022)

| Emplois sous plafond d'emploi État | Emplois financés hors SCSP* | TOTAL |
|------------------------------------|-----------------------------|-------|
| 3 287 | 746 | 4 033 |

*SCSP: subvention pour charge de service public

Répartition de la masse salariale par programme

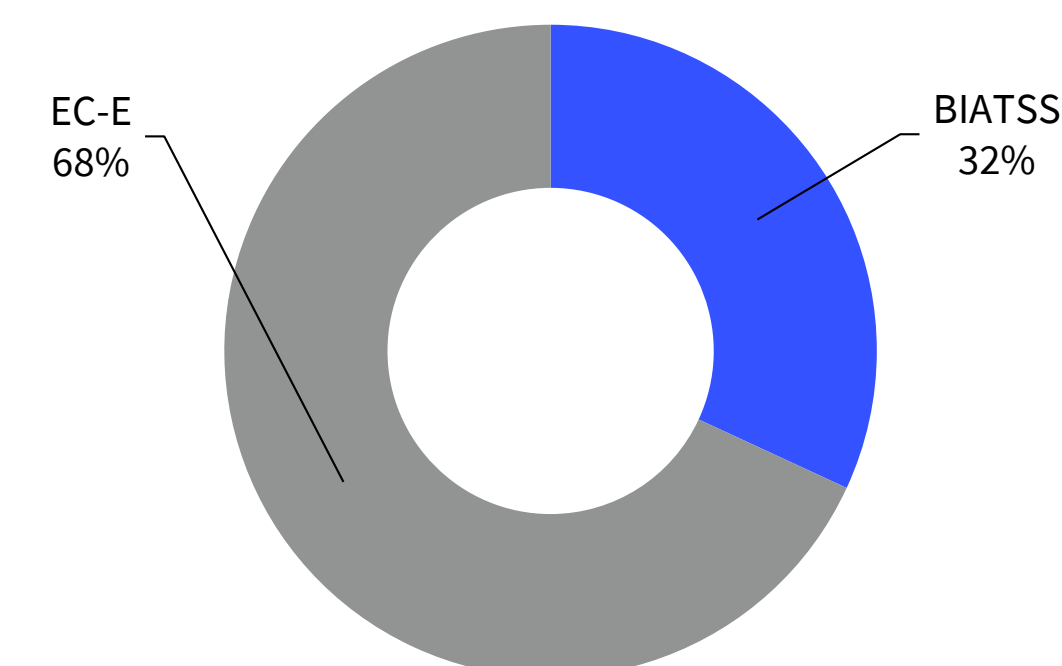
| Programme | Montant |
|--|----------------------|
| 150: formations supérieures et recherche universitaire | 282 171 681 € |
| 231: Vie étudiante | 3 229 974 € |
| TOTAL GÉNÉRAL | 285 401 655 € |

Répartition de la masse salariale par genre

| Genre | Montant |
|----------------------|----------------------|
| Femme | 134 671 756 € |
| Homme | 150 729 899 € |
| TOTAL GÉNÉRAL | 285 401 655 € |

Répartition de la masse salariale par population

| Population | Montant |
|----------------------|----------------------|
| BIATSS | 92 362 029 € |
| EC-E | 193 039 626 € |
| TOTAL GÉNÉRAL | 285 401 655 € |



La masse salariale (hors dépenses hors paie) est en augmentation de 12,7 M€ en 2022 par rapport à l'année précédente, dont :

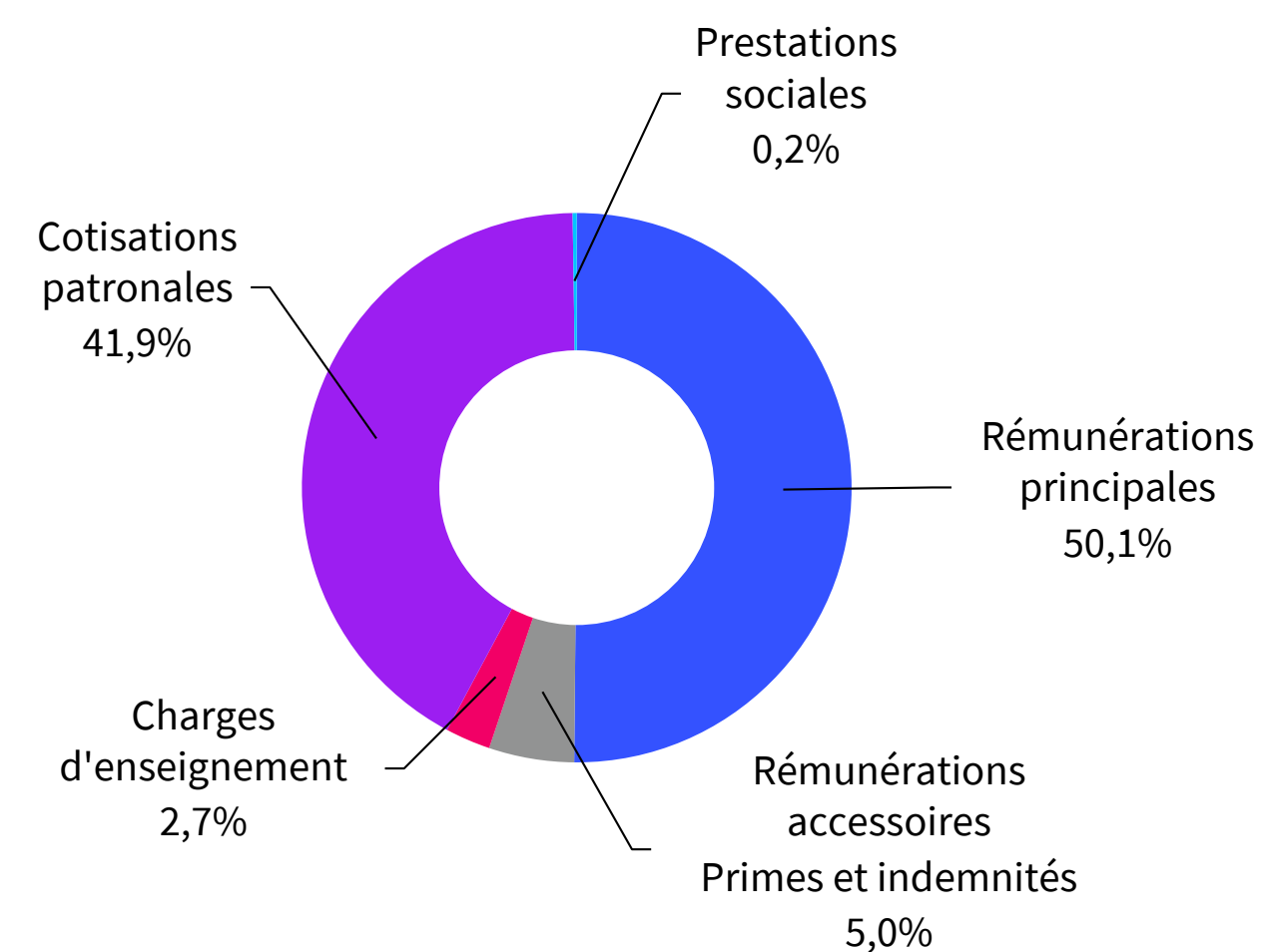
- +4,1 M€ au titre de l'évolution du point d'indice intervenue au 1^{er} juillet 2022
- +3,80 M€ au titre du schéma d'emploi
- +1,8 M€ au titre des mesures indemnitaires obligatoires dont 1,1 M€ au titre de la revalorisation des primes statutaires des enseignants-chercheurs
- +0,9 M€ au titre de l'effet GVT
- +0,7 M€ la mensualisation du RIPEC C1 des EC
- +0,4 M€ au titre des heures complémentaires et vacations d'enseignement
- +0,4 M€ au titre de la revalorisation des grilles de rémunération de la catégorie C
- +0,4 M€ au titre de la politique indemnitaire de l'établissement
- +0,2 M€ au titre des revalorisations du SMIC intervenues en 2021 et 2022

Répartition de la masse salariale par budget et nature de dépenses

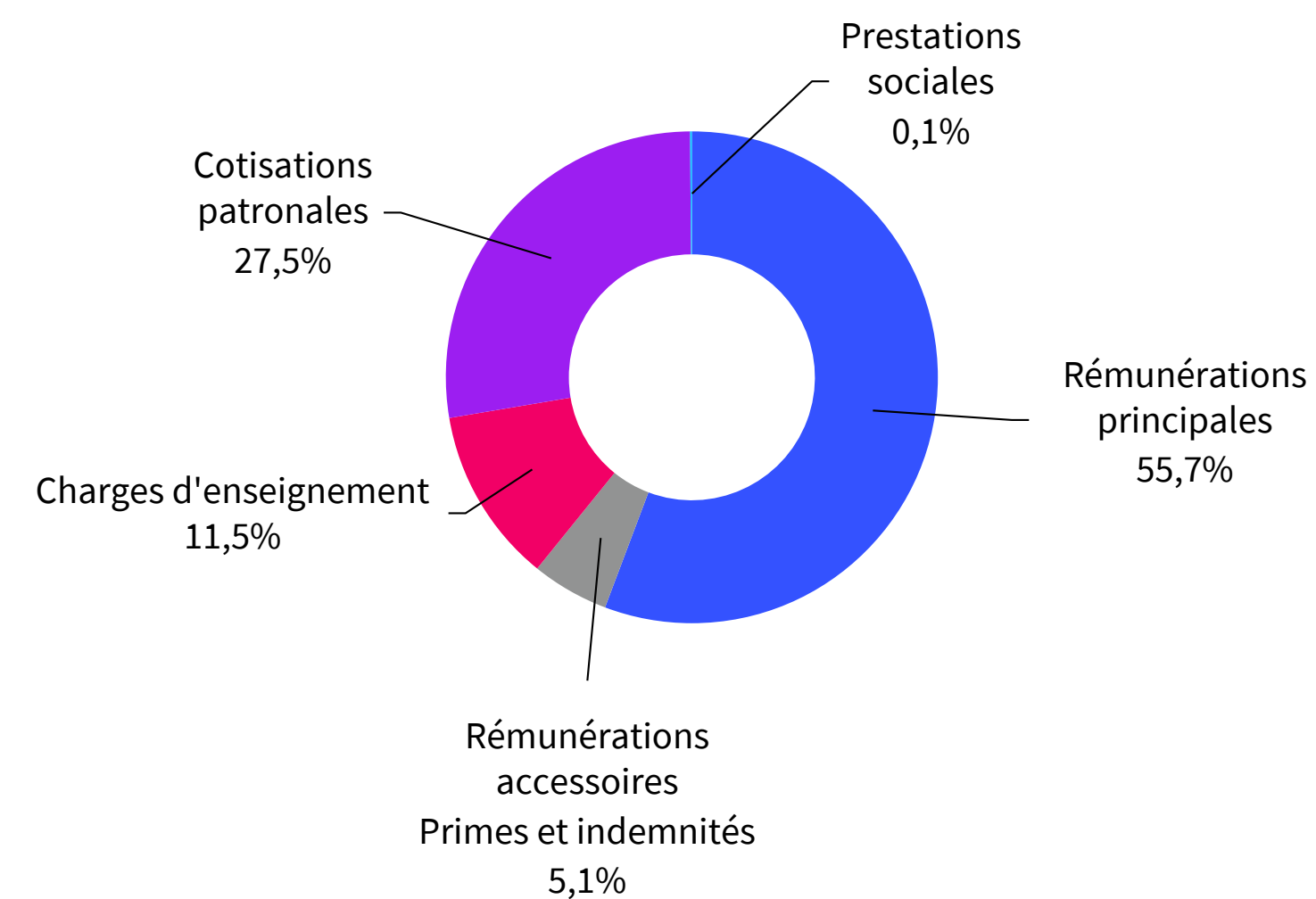
| Budget | Nature élément | Montant |
|----------------------|---|----------------------|
| État | Rémunérations principales | 123 269 585 € |
| | Rémunérations accessoires Primes et indemnités | 12 332 210 € |
| | Charges d'enseignement | 6 533 827 € |
| | Cotisations patronales | 103 089 796 € |
| | Prestations sociales | 604 280 € |
| | Total État | 245 816 877 € |
| Propre | Rémunérations principales | 22 064 818 € |
| | Rémunérations accessoires Primes et indemnités | 2 011 726 € |
| | Charges d'enseignement | 4 563 962 € |
| | Cotisations patronales | 10 898 718 € |
| | Prestations sociales | 45 554 € |
| | Total propre | 39 584 779 € |
| TOTAL GÉNÉRAL | 285 401 655 € | |

Les rémunérations principales et les charges patronales constituent 92,1 % des postes de dépenses de la masse salariale État et 83,3 % 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 | 36 | 14 | 68 | 118 |
| | EC | 36 | 0 | 0 | 36 |
| TOTAL Femme | | 72 | 14 | 68 | 154 |
| Homme | BIATSS | 17 | 13 | 36 | 66 |
| | EC | 54 | 0 | 0 | 54 |
| TOTAL Homme | | 71 | 13 | 36 | 120 |
| TOTAL GÉNÉRAL | | 143 | 27 | 104 | 274 |

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 | 15 169,00 € | 5 030,00 € | 13 912,00 € | 34 111,00 € |
| | EC | 44 868,00 € | - € | - € | 44 868,00 € |
| TOTAL Femme | | 60 037,00 € | 5 030,00 € | 13 912,00 € | 78 979,00 € |
| Homme | BIATSS | 13 839,00 € | 4 723,00 € | 8 955,00 € | 27 517,00 € |
| | EC | 88 380,00 € | - € | - € | 88 380,00 € |
| TOTAL Homme | | 102 219,00 € | 4 723,00 € | 8 955,00 € | 115 897,00 € |
| TOTAL GÉNÉRAL | | 162 256,00 € | 9 753,00 € | 22 867,00 € | 194 876,00 € |

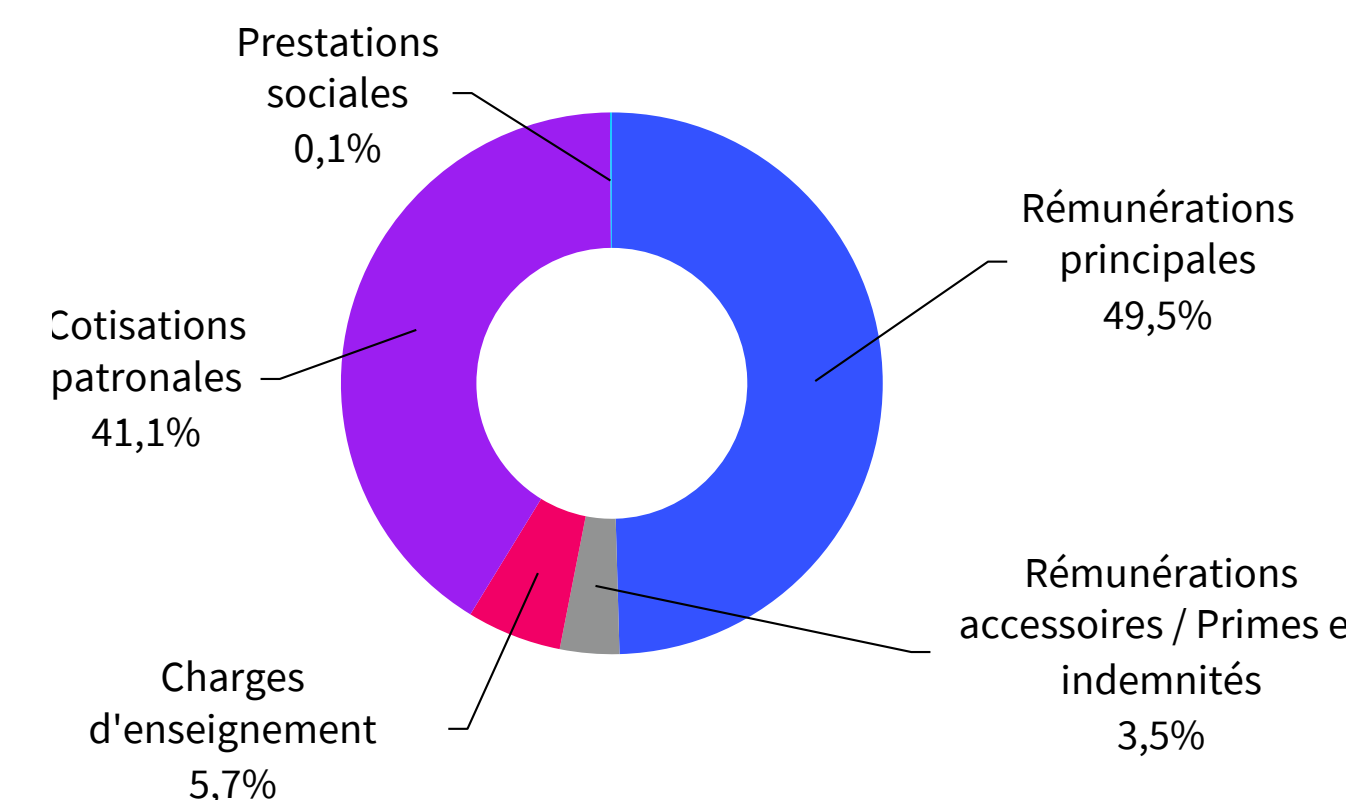
La GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) résulte d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période.

En 2022, 274 agents ont bénéficié de la GIPA ce qui représente un poste de dépenses de 194 K€ (73 K€ en 2021). Cette augmentation est due au taux d'inflation particulièrement élevé en 2022.

3.2. Les rémunérations des enseignants

Répartition de la masse salariale par type de rémunération

| Nature élément | Montant |
|--|----------------------|
| Rémunérations principales | 95 649 572 € |
| Rémunérations accessoires / Primes et indemnités | 6 832 477 € |
| Charges d'enseignement | 10 921 529 € |
| Cotisations patronales | 79 424 465 € |
| Prestations sociales | 211 583 € |
| TOTAL GÉNÉRAL | 193 039 626 € |



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 (5,7 %) 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 / RIPEC C1 | 4 101 456 € | 1 620 549 € | 2 480 907 € | 2 450 | 980 | 1 470 |
| TOTAL Primes statutaires ou assimilées | | 4 101 456 € | 1 620 549 € | 2 480 907 € | 2 450 | 980 | 1 470 |
| Activités particulières | Indemnité de formation continue | 58 144 € | 23 713 € | 34 432 € | 35 | 15 | 20 |
| | PEDR / RIPEC C3 | 1 205 944 € | 352 375 € | 853 569 € | 248 | 72 | 176 |
| | Prime d'invention / Intéressement brevet | 82 667 € | 5 985 € | 76 682 € | 50 | 13 | 37 |
| | Prime d'administration / PCA / RIPEC C2 | 467 330 € | 192 367 € | 274 963 € | 175 | 67 | 108 |
| | Autres | 262 370 € | 89 280 € | 173 091 € | 307 | 101 | 206 |
| TOTAL Activités particulières | | 2 076 456 € | 663 720 € | 1 412 737 € | 815 | 268 | 547 |
| Divers équivalent traitement | Abattement indemnitaire | -521 691 € | -209 036 € | -312 655 € | 1 592 | 640 | 952 |
| | Indemnité compensatrice de hausse de la CSG | 719 860 € | 267 175 € | 452 684 € | 1 613 | 657 | 956 |
| | Protection sociale complémentaire | 126 495 € | 49 740 € | 76 755 € | 733 | 288 | 445 |
| | Indemnité différentielle des maîtres de conférences SMIC*2 | 68 029 € | 24 579 € | 43 449 € | 29 | 15 | 14 |
| | Autres | 261 873 € | 124 939 € | 136 933 € | 620 | 313 | 307 |
| TOTAL Divers équivalent traitement | | 654 565 € | 257 398 € | 397 167 € | 4 587 | 1 913 | 2 674 |
| TOTAL Rémunération accessoires primes et indemnités | | 6 832 477 € | 2 541 666 € | 4 290 811 € | 7 852 | 3 161 | 4 691 |

Sont identifiés dans le tableau le nombre d'agents bénéficiaires pour chaque prime ou indemnité.

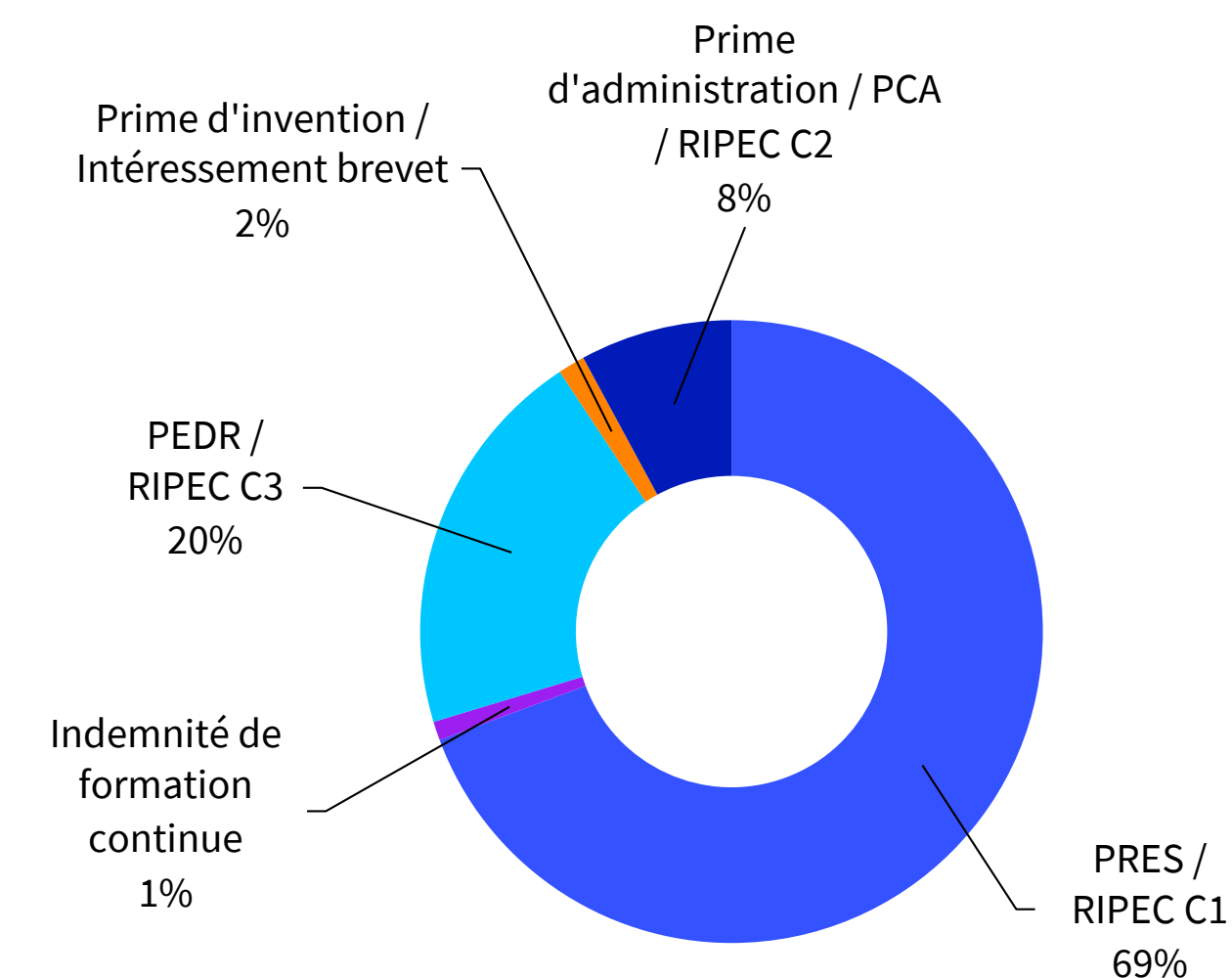
En effet, un même agent peut bénéficier de plusieurs primes et indemnités.

Le nouveau régime indemnitaire unifié à destination des enseignants-chercheurs, personnels assimilés et des chercheurs, aussi appelé RIPEC, est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2022.

Il est composé :

- d'une indemnité liée à leur statut, dite « composante C1 »
- d'une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions et responsabilités particulières, dite « composante C2 »
- d'une prime individuelle sur demande, liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel, dite « composante C3 »

Distribution des primes et indemnités



Le montant total des primes et indemnités EC-E s'élève à 6,8 M€ en 2022, contre 4,7 M€ en 2021.

Cela représente une augmentation de 45%.

Les mesures de revalorisation du RIPEC C1 des enseignants-chercheurs instaurées dans le cadre de la Loi de programmation de la recherche (LPR) constitue le principal facteur d'évolution (+1,1 M€ / 2021).

3.3. Les rémunérations des BIATSS

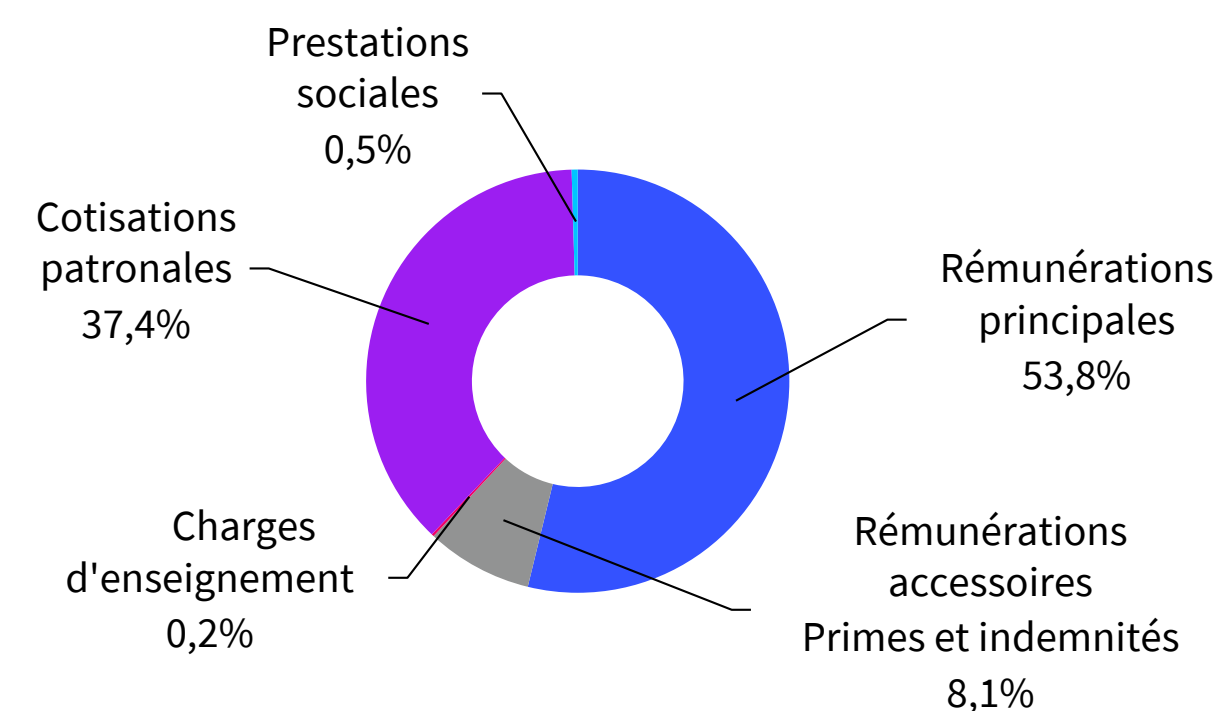
Répartition de la masse salariale par type de rémunération

| Nature élément | Montant |
|--|---------------------|
| Rémunérations principales | 49 684 831 € |
| Rémunérations accessoires / Primes et indemnités | 7 511 459 € |
| Charges d'enseignement | 176 260 € |
| Cotisations patronales | 34 564 049 € |
| Prestations sociales | 425 430 € |
| TOTAL GÉNÉRAL | 92 362 029 € |

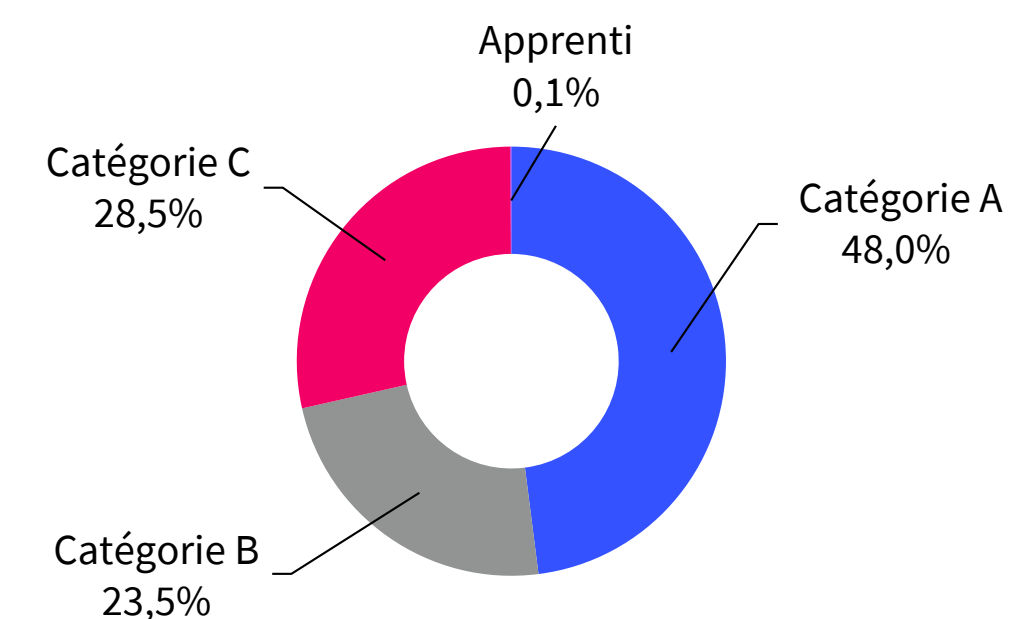
Répartition de la masse salariale par type de population et par catégorie fonction publique

| Type de population | Catégorie FP | | | | TOTAL général |
|----------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-----------------|---------------------|
| | A | B | C | Apprenti | |
| BIATSS CDD | 15 248 774 € | 4 182 605 € | 5 506 307 € | 67 049 € | 25 004 735 € |
| BIATSS CDI | 4 865 377 € | 781 835 € | 1 099 817 € | 0 € | 6 883 647 € |
| BIATSS titulaires | 24 203 148 € | 16 682 550 € | 19 587 950 € | 0 € | 60 473 647 € |
| TOTAL GÉNÉRAL | 44 317 299 € | 21 696 548 € | 26 281 134 € | 67 049 € | 92 362 029 € |

Répartition de la masse salariale par type de rémunération

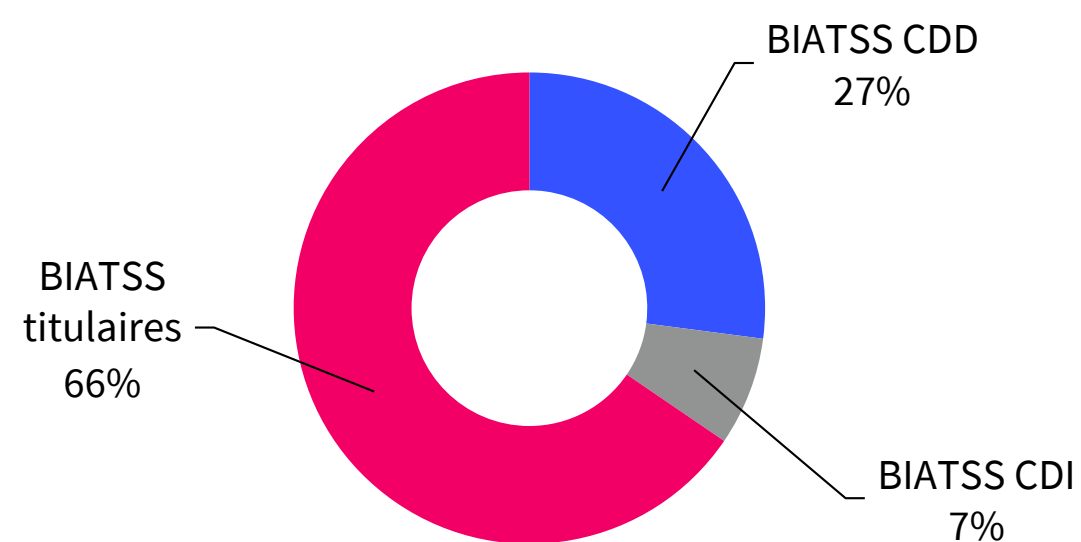


Répartition des rémunérations BIATSS par catégorie de fonction publique



Le poids des rémunérations est en augmentation pour les agents de catégorie A (3,4 M€), les agents de catégorie B (1 M€), les agents de catégorie C (1 M€) par rapport à 2021.

Répartition des rémunérations BIATSS par statut



Primes et indemnités BIATSS par catégorie de personnel

| Population | Montant |
|---------------|--------------------|
| BIATSS Cat. A | 4 089 534 € |
| BIATSS Cat. B | 1 710 713 € |
| BIATSS Cat. C | 1 710 434 € |
| TOTAL | 7 511 459 € |

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 | IFSE | 5 449 089 € | 3 175 881 € | 2 273 208 € | 1 205 | 797 | 408 |
| | Autres | 200 726 € | 138 530 € | 62 196 € | 115 | 78 | 37 |
| TOTAL Primes statutaires ou assimilées | | 5 649 815 € | 3 314 411 € | 2 335 404 € | 1 320 | 875 | 445 |
| Activités particulières | Activités de formation et de recrutement | 34 786 € | 17 350 € | 17 437 € | 39 | 25 | 14 |
| | Prime Exceptionnelle | 111 392 € | 80 687 € | 30 706 € | 155 | 127 | 28 |
| | Autres | 18 769 € | 9 756 € | 9 013 € | 38 | 26 | 12 |
| TOTAL Activités particulières | | 164 947 € | 107 793 € | 57 155 € | 232 | 178 | 54 |
| CET | CET | 125 094 € | 63 903 € | 61 191 € | 124 | 73 | 51 |
| TOTAL CET | | 125 094 € | 63 903 € | 61 191 € | 124 | 73 | 51 |
| Divers | Abattement indemnitaire | -272 100 € | -169 713 € | -102 388 € | 1 211 | 801 | 410 |
| | Indemnité compensatrice de hausse de la CSG | 347 764 € | 230 717 € | 117 047 € | 1 387 | 945 | 442 |
| | Forfait télétravail | 99 493 € | 78 753 € | 20 740 € | 1 287 | 1 007 | 280 |
| | Protection sociale complémentaire | 183 240 € | 125 730 € | 57 510 € | 1 137 | 791 | 346 |
| | Autres | 1 213 206 € | 737 602 € | 475 604 € | 3 376 | 2 372 | 1 004 |
| | TOTAL Divers | | 1 571 602 € | 1 003 088 € | 568 514 € | 8 398 | 5 916 |
| TOTAL GÉNÉRAL | | 7 511 459 € | 4 489 194 € | 3 022 264 € | 10 074 | 7 042 | 3 032 |

Sont identifiés dans le tableau le nombre d'agents bénéficiaires pour chaque prime ou indemnité. En effet, un même agent peut bénéficier de plusieurs primes et indemnités.

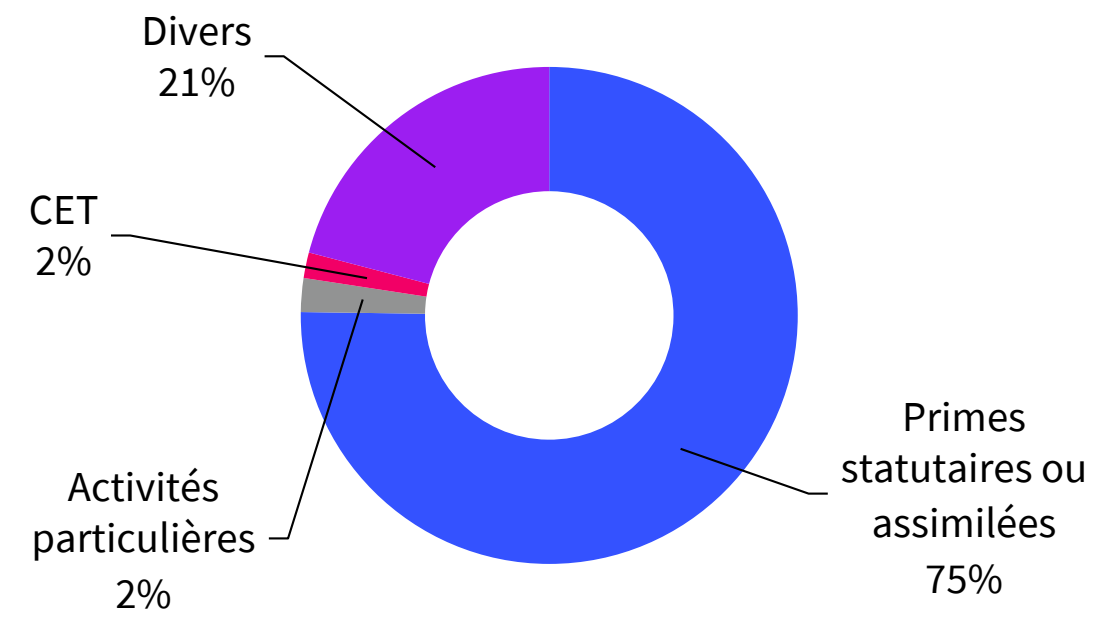
Le montant total des primes et indemnités BIATSS et autres personnels s'élève 7,5 M€ en 2022, contre 6,7 M€ sur 2021.

Les principaux facteurs d'évolution sont les suivants :

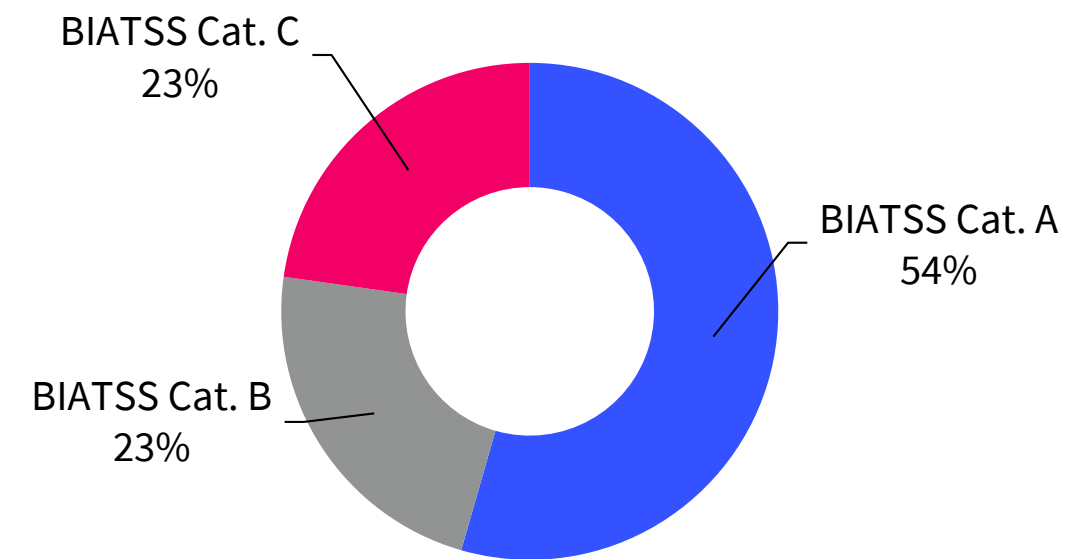
- la revalorisation de l'IFSE (+0,4 M€),
- l'instauration de la protection sociale complémentaire (+0,2 M€),
- la mise en œuvre du forfait télétravail (+0,1 M€).

Par ailleurs, le Conseil d'administration a approuvé la revalorisation du dispositif de prime de remplacement temporaire des agents BIATSS titulaires et contractuels absents. En 2022, 51 agents ont bénéficié de cette prime, pour un montant total de 33 447 € (42 femmes et 9 hommes).

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 2022 par rapport à 2021 (A: +0,7 %; B: -0,1 %; C: -0,6 %)



3.4. Les rémunérations mensuelles nettes par décile

Salaire net moyen corrigé du temps de travail par genre

| Genre | Salaire net moyen 2022 | Salaire net moyen 2021 | Évolution 2021/2022 |
|---------|------------------------|------------------------|---------------------|
| Femme | 2 447 € | 2 330 € | 5,0 % |
| Homme | 3 130 € | 3 017 € | 3,7 % |
| Moyenne | 2 763 € | 2 652 € | 4,2 % |

Somme des 10 plus hautes rémunérations

849 229,39 €

Rémunération mensuelle nette par décile des personnels de Nantes Université

| Tranche | Net moyen de la tranche | Tranche | Net moyen de la tranche | Tranche | Net moyen de la tranche |
|------------------------|-------------------------|------------------------|-------------------------|------------------------|-------------------------|
| | Total | | Femme | | Homme |
| 1 ^{re} décile | 1 295 € | 1 ^{re} décile | 1 281 € | 1 ^{re} décile | 1 310 € |
| 2 ^e décile | 1 515 € | 2 ^e décile | 1 476 € | 2 ^e décile | 1 594 € |
| 3 ^e décile | 1 678 € | 3 ^e décile | 1 612 € | 3 ^e décile | 1 793 € |
| 4 ^e décile | 1 813 € | 4 ^e décile | 1 734 € | 4 ^e décile | 2 068 € |
| 5 ^e décile | 2 030 € | 5 ^e décile | 1 845 € | 5 ^e décile | 2 437 € |
| 6 ^e décile | 2 376 € | 6 ^e décile | 2 050 € | 6 ^e décile | 3 008 € |
| 7 ^e décile | 2 929 € | 7 ^e décile | 2 404 € | 7 ^e décile | 3 515 € |
| 8 ^e décile | 3 496 € | 8 ^e décile | 2 968 € | 8 ^e décile | 3 961 € |
| 9 ^e décile | 4 070 € | 9 ^e décile | 3 591 € | 9 ^e décile | 4 531 € |
| 10 ^e décile | 5 142 € | 10 ^e décile | 4 605 € | 10 ^e décile | 5 476 € |

BIATSS

| Statut/Catégorie | Femme | Homme |
|-------------------------------|---------|---------|
| Net corrigé du tps de travail | 1 987 € | 2 271 € |
| Titulaire | 2 163 € | 2 470 € |
| A + | 6 732 € | 5 426 € |
| A | 2 927 € | 3 131 € |
| B | 2 048 € | 2 198 € |
| C | 1 785 € | 1 810 € |
| CDI | 2 002 € | 2 270 € |
| A | 2 426 € | 2 576 € |
| B | 1 579 € | 1 694 € |
| C | 1 487 € | 1 562 € |
| CDD | 1 711 € | 1 878 € |
| A | 1 972 € | 2 199 € |
| B | 1 538 € | 1 560 € |
| C | 1 430 € | 1 396 € |
| Apprenti | 933 € | 957 € |
| Moyenne générale | 2 078 € | |

EC-E

| Statut/Catégorie | Femme | Homme |
|-------------------------------|---------|---------|
| Net corrigé du tps de travail | 3 049 € | 3 519 € |
| Titulaire | 3 821 € | 4 191 € |
| CDI | 2 518 € | 2 818 € |
| CDD | 1 725 € | 1 835 € |
| Moyenne générale | 3 320 € | |

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 2022. Les montants correspondent à un agent travaillant à temps plein.

La rémunération nette moyenne d'un agent travaillant à temps plein au sein de Nantes Université s'établit à 2 447 € pour les femmes, 3 130 € pour les hommes.

L'évolution du salaire net moyen est plus importante pour les femmes que pour les hommes (+5 % entre 2021 et 2022 pour les femmes contre +3,7 % pour les hommes sur la même période).

La rémunération nette mensuelle tous personnels confondus est de 2 763 €.

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 | 1 282 € | 1 ^{re} décile | 1 253 € | 1 ^{re} décile | 1 313 € |
| 2 ^e décile | 1 604 € | 2 ^e décile | 1 539 € | 2 ^e décile | 1 661 € |
| 3 ^e décile | 1 846 € | 3 ^e décile | 1 748 € | 3 ^e décile | 1 976 € |
| 4 ^e décile | 2 360 € | 4 ^e décile | 2 076 € | 4 ^e décile | 2 651 € |
| 5 ^e décile | 3 024 € | 5 ^e décile | 2 680 € | 5 ^e décile | 3 286 € |
| 6 ^e décile | 3 429 € | 6 ^e décile | 3 162 € | 6 ^e décile | 3 631 € |
| 7 ^e décile | 3 746 € | 7 ^e décile | 3 481 € | 7 ^e décile | 3 967 € |
| 8 ^e décile | 4 102 € | 8 ^e décile | 3 805 € | 8 ^e décile | 4 328 € |
| 9 ^e décile | 4 601 € | 9 ^e décile | 4 211 € | 9 ^e décile | 4 883 € |
| 10 ^e décile | 5 473 € | 10 ^e décile | 5 062 € | 10 ^e décile | 5 638 € |

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 | 1 310 € | 1 ^{re} décile | 1 307 € | 1 ^{re} décile | 1 276 € |
| 2 ^e décile | 1 463 € | 2 ^e décile | 1 448 € | 2 ^e décile | 1 434 € |
| 3 ^e décile | 1 584 € | 3 ^e décile | 1 558 € | 3 ^e décile | 1 573 € |
| 4 ^e décile | 1 699 € | 4 ^e décile | 1 667 € | 4 ^e décile | 1 690 € |
| 5 ^e décile | 1 788 € | 5 ^e décile | 1 749 € | 5 ^e décile | 1 823 € |
| 6 ^e décile | 1 896 € | 6 ^e décile | 1 833 € | 6 ^e décile | 2 001 € |
| 7 ^e décile | 2 067 € | 7 ^e décile | 1 954 € | 7 ^e décile | 2 186 € |
| 8 ^e décile | 2 284 € | 8 ^e décile | 2 157 € | 8 ^e décile | 2 406 € |
| 9 ^e décile | 2 626 € | 9 ^e décile | 2 480 € | 9 ^e décile | 2 774 € |
| 10 ^e décile | 3 619 € | 10 ^e décile | 3 387 € | 10 ^e décile | 3 936 € |

Les tableaux présentent la distribution en décile de la rémunération nette mensuelle sur 2022 par genre et par population. Les montants correspondent à un agent travaillant à temps plein.

En 2022, les 10 % des agents ayant les plus bas revenus au sein de Nantes Université ont perçu en moyenne 1 310 € (parmi la population BIATSS). Réciproquement, les 10 % ayant les plus hauts revenus ont perçu en moyenne 5 473 € (parmi la population des EC-E).

À noter

Actions en faveur de la diminution de l'écart salarial

Le plan égalité entre les femmes et les hommes promet la mise en place de 50 actions concrètes, réparties dans 10 grands domaines.

Ainsi, les actions déployées dans le cadre du domaine 4 « Recrutement, carrières et rémunération » visent à diminuer, entre autres, la brèche salariale existante et encourager de façon équitable le déroulement des carrières des femmes et des hommes.

À souligner, en 2022, le travail réalisé sur :

- l'action 15 - Assurer des déroulements de carrière équitables (avancements et promotions). La déclinaison locale de la ligne directrice de gestion œuvre notamment en ce sens et précise les critères pris en compte pour une évaluation équitable des dossiers ;
- l'action 18 - Veiller à une juste représentation des femmes et des hommes dans l'attribution des congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT), notamment au retour de congé maternité pour les femmes, ou congés pour projet pédagogique (CPP) : priorité est aujourd'hui apportée aux agents en situation de retour d'un congé maternité, d'adoption ou parental.

3.5. Les charges d'enseignement

Pour réaliser l'ensemble de ses formations durant l'année universitaire 2021-2022, Nantes Université a rémunéré 269 810 heures en charges d'enseignement.

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

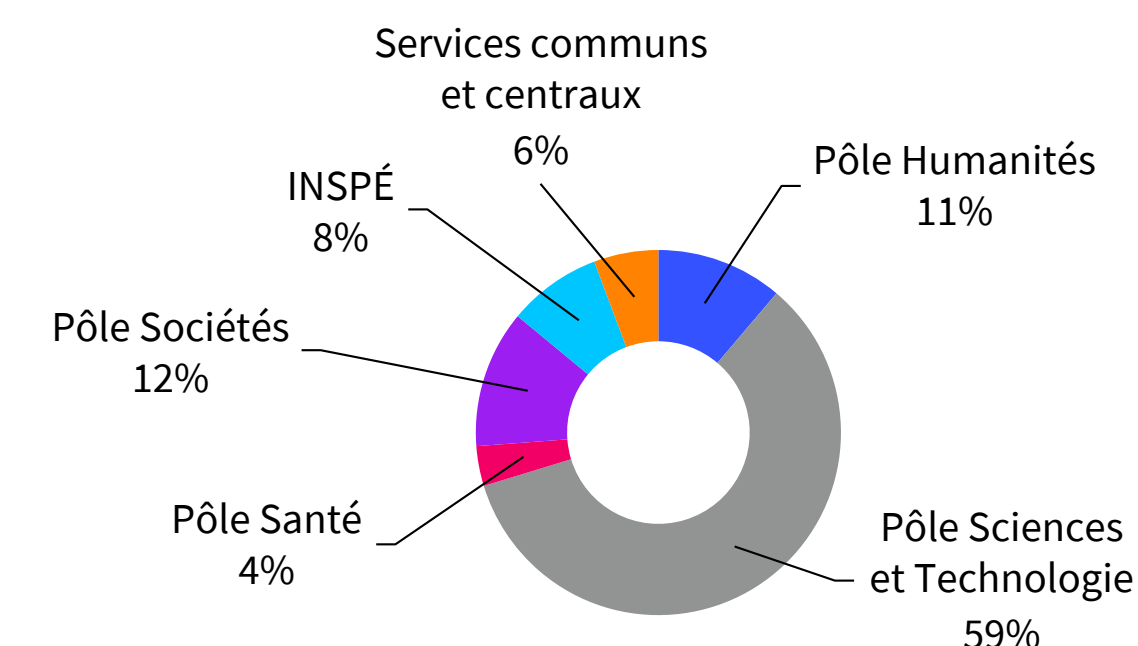
Évolution des charges d'enseignement rémunérées par pôle

| Pôle | 2019-2020 | | 2020-2021 | | 2021-2022 | |
|------------------------------|--|---------------------------|--|---------------------------|--|---------------------------|
| | 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 | 31 333 | 12% | 34 671 | 13% | 35 951 | 13% |
| Pôle Sciences et Technologie | 131 274 | 52% | 140 238 | 54% | 135 703 | 50% |
| Pôle Santé | 18 234 | 7% | 20 567 | 8% | 20 747 | 8% |
| Pôle Sociétés | 43 064 | 17% | 43 247 | 17% | 44 190 | 16% |
| Inspé | 13 109 | 5% | 11 614 | 4% | 15 345 | 6% |
| Services communs et centraux | 16 523 | 7% | 9 590 | 4% | 17 874 | 7% |
| Total général | 253 536 | 100 % | 259 928 | 100 % | 269 810 | 100 % |
| Évolution en% n/n-1 | 0,7 % | | 2,5 % | | 3,8 % | |

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 | 60 970 | 91 049 | 152 018 |
| Nombre d'EC-E rémunérés d'heures complémentaires | 546 | 779 | 1 325 |
| Moyenne des heures complémentaires rémunérées | 112 | 117 | 115 |

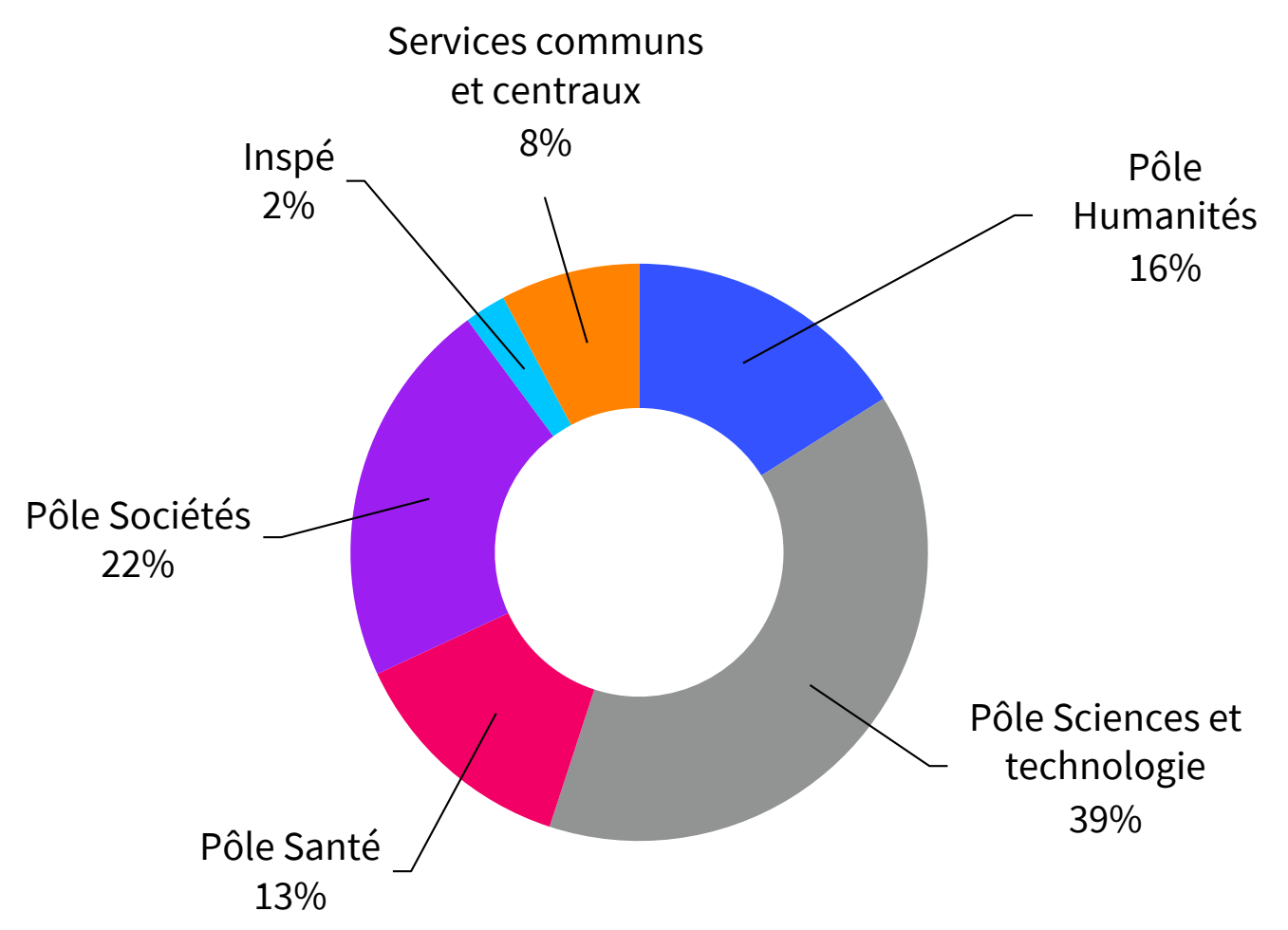
Répartition des heures complémentaires des EC-E par pôle



- 152 018 heures complémentaires ont été payées à 1 325 enseignants et enseignants-chercheurs en 2021-2022.
- Ces heures complémentaires sont constituées d'heures d'enseignement (FI, FC) et d'heures référentiel.
- Le pôle Sciences et technologie a rémunéré 59 % de ces heures complémentaires.

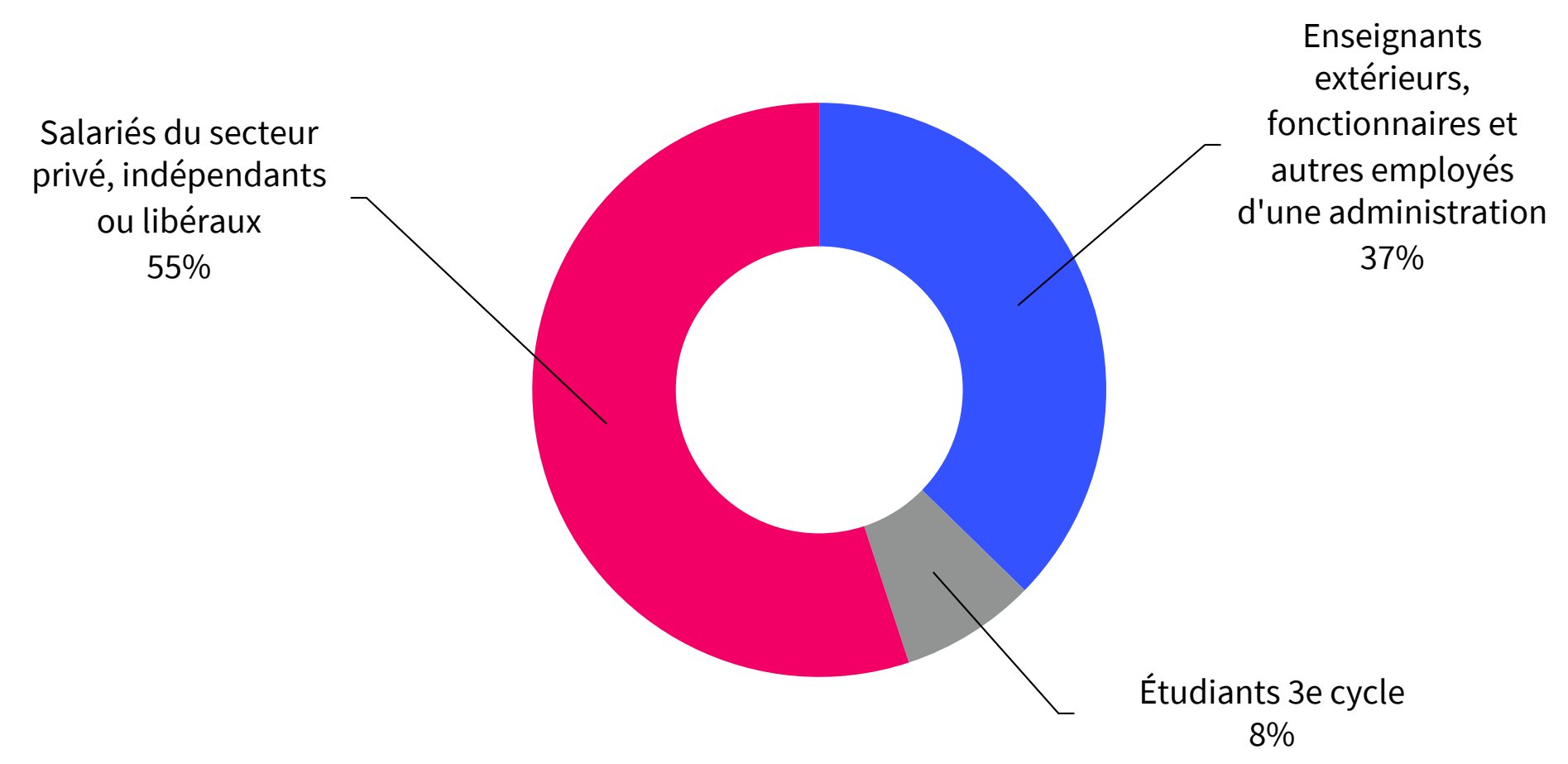
Année universitaire : 2021-2022

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



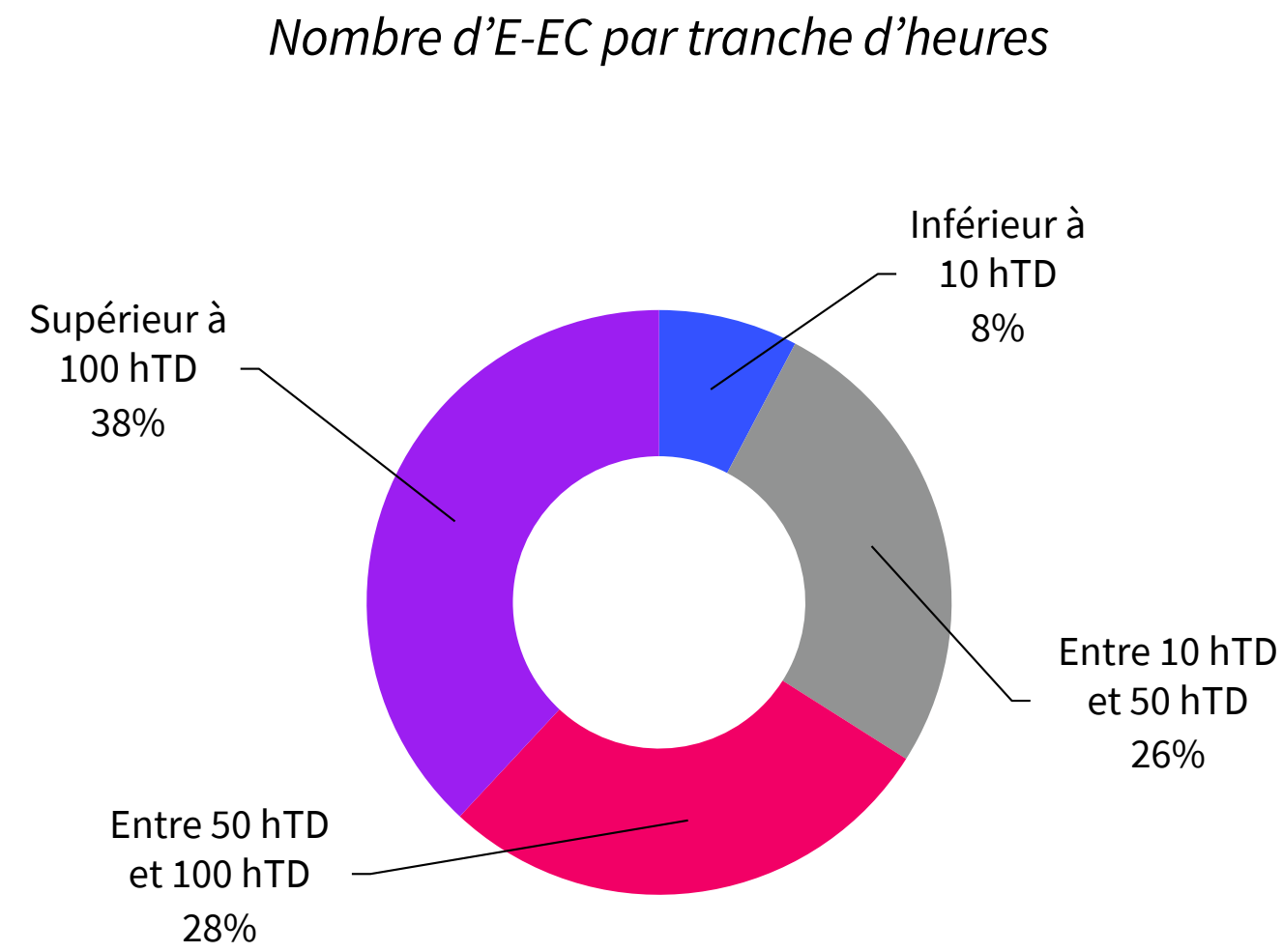
117 792 heures ont été payées à 3 561 chargés d'enseignement vacataires en 2021-2022.

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

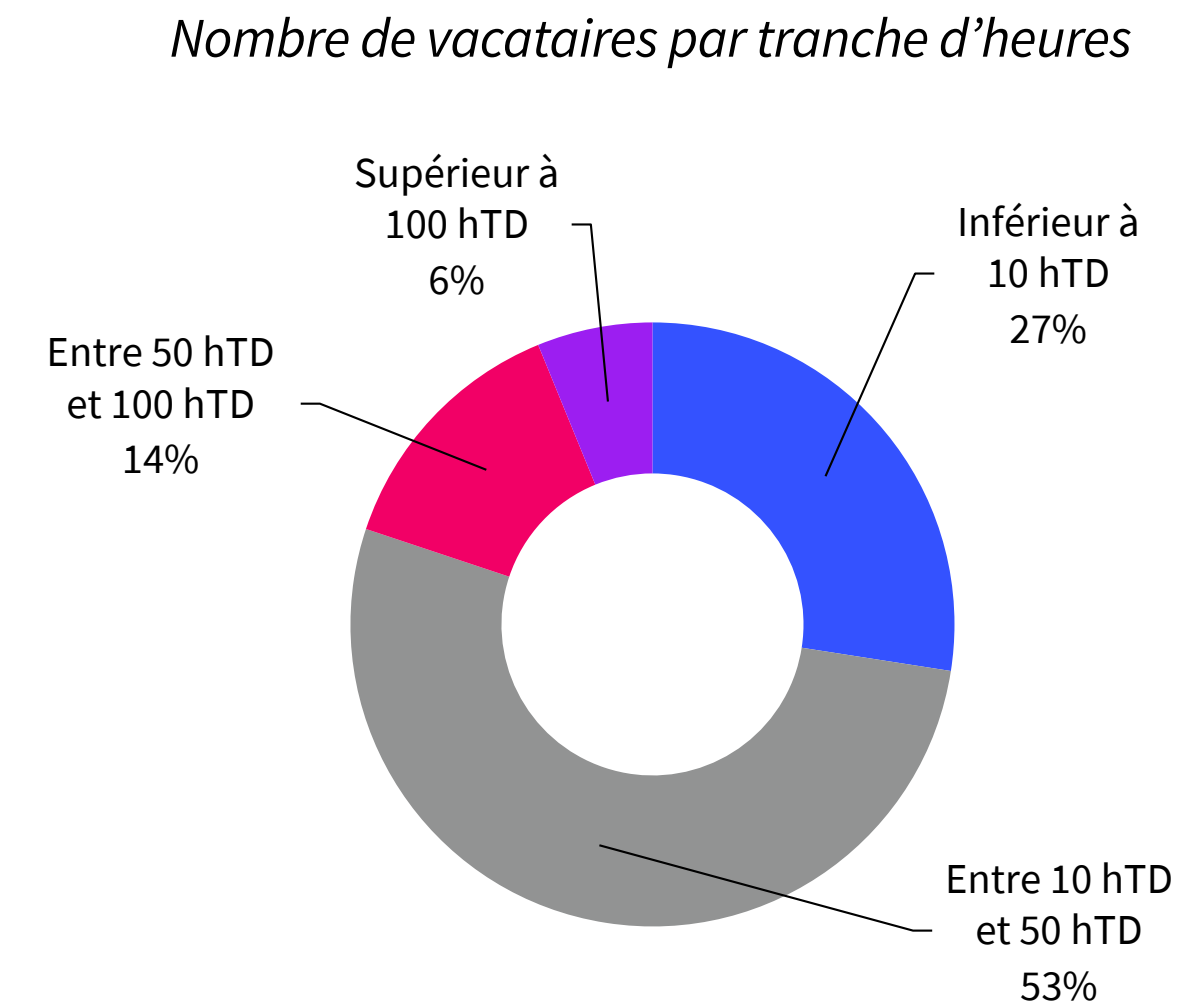


La majorité des personnels vacataires sont des salariés du secteur privé, des indépendants ou des professionnels libéraux.

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



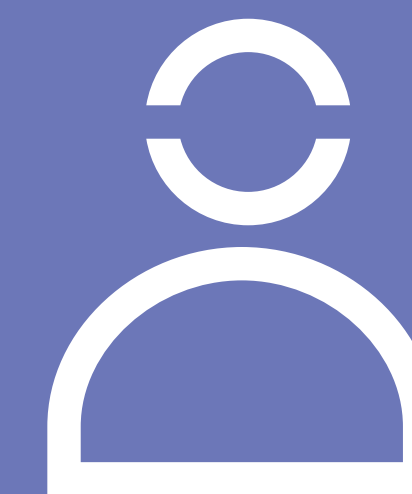
La majorité des EC-E sont rémunérés pour la réalisation de plus de 50hTD.



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

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

| | 2022 | | 2021 | |
|-------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Femme | Homme | Femme | Homme |
| Inférieur à 10 hTD | 502 | 578 | 494 | 570 |
| Entre 10 hTD et 50 hTD | 920 | 1 303 | 946 | 1 326 |
| Entre 50 hTD et 100 hTD | 370 | 488 | 335 | 447 |
| Supérieur à 100 hTD | 302 | 422 | 281 | 424 |
| Total général | 2 094 | 2 791 | 2 056 | 2 767 |



4. Le dialogue social

60 Les instances représentatives du personnel

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

65 Les contentieux, conflits et mouvements sociaux



4.1. Les instances représentatives du personnel

L'année 2022 marque la fin du fonctionnement des instances représentatives du personnel, telles que nous les connaissons. En effet, à partir de janvier 2023, le Comité social d'administration (CSA) et une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions

de travail remplaceront le Comité technique d'établissement (CTE) et le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) (loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique). Les bilans de ces instances présentés dans le RSU 2022 sont donc les derniers sous ce format.

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.

Cette année 2022 est la dernière année d'existence des CHSCT suite à l'évolution des instances de dialogue social (application du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État).

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.
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'établissement ;
- 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'établissement 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.

4.1.1.3. Nombre de réunions du CTE en 2022

En 2022, le CTE s'est réuni 8 fois, dont 1 nouvelle convocation suite à un vote unanimement défavorable. Un représentant du personnel a consacré en moyenne 10 h 04 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 où siègent, en nombre égal, des représentants du personnel et des représentants de l'administration. Elle prépare les travaux des commissions administratives paritaires académiques et nationales. La CPE, régie par le décret n° 99-272 du 6 avril 1999, est consultée sur les décisions individuelles des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) soumises aux commissions administratives paritaires (CAP).

| 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

4.1.2.1. Composition

La CPE est composée de trois groupes :

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

Le GROUPE II - AENES : corps des secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, corps des adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et membres du corps interministériel des attachés d'administration de l'État rattachés pour leur nomination et leur gestion aux ministres chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (conformément au décret n° 99-272 du 6 avril 1999).

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

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

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

4.1.2.2. Compétences

Conformément au décret n° 99-272 du 6 avril 1999 et à l'article L953-6 du Code de l'éducation, la CPE est consultée sur les décisions individuelles soumises aux commissions administratives paritaires, comme, par exemple, en matière de recrutement, des propositions de refus de titularisation.

Depuis 2021, suite à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, la CPE n'a plus la compétence avancement. Désormais, les dossiers des candidats à l'inscription au tableau d'avancement ou à la liste d'aptitude sont étudiés par la commission avancement de Nantes Université puis, par un comité de sélection national. La commission avancement s'est réunie 8 fois en 2022 (5 ITRF dont 2 exceptionnelles, 1 AENES et 2 Bibliothèques). Les représentants du personnel en CPE sont invités à siéger dans la formation plénière de la commission avancement et à échanger sur les propositions faites par l'administration.

4.1.2.3. Nombre de réunions en 2022

En 2022, la CPE ITRF s'est réunie une fois concernant une demande de révision d'un compte rendu d'entretien professionnel. Il n'y a pas eu de saisine de la CPE AENES ni de la CPE Bibliothèque.

À cette réunion, 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 0 h 22 à la participation aux séances des CPE (hors CPE commune).

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 91 % de femmes et 9 % d'hommes.

4.1.3.2. Compétences

Les compétences de la CCP-ANT sont définies par référence à l'arrêté du 27 juin 2011 instituant des commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard de certains agents contractuels exerçant leurs fonctions au sein du ministère chargé de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports.

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.

La CCP-ANT peut aussi être saisie sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle d'un agent non titulaire.

4.1.3.3. Nombre de réunions en 2022

La CCP-ANT s'est réunie trois fois en 2022. Les ordres du jour portaient sur une sanction disciplinaire, le licenciement d'un agent contractuel pour inaptitude physique ainsi que le licenciement d'un agent contractuel pour insuffisance professionnelle.

| 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 | 2 | 2+2 | 4 | 0 |
| Tirage au sort | 1 | * | 1+0 | 1 | 0 |
| TOTAL | 7 | 4 | 7+4 | 10 | 1 |

*Composition au 3 mai 2022 * Pas de suppléant désigné*

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 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'établissement depuis le 1^{er} janvier 2019.

Cette année 2022 est la dernière année d'existence des CHSCT suite à l'évolution des instances de dialogue social (application du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État).

4.1.4.1. Composition

En 2022, Nantes Université 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 46 étaient pourvus en septembre 2022.

Les 5 CHSCT spéciaux sont ainsi répartis :

- CHSCT spécial Centre-Loire
- CHSCT spécial Tertre + Inspé
- CHSCT spécial Lombarderie + Joffre-Chantrerie-Carquefou
- CHSCT spécial de Saint-Nazaire
- CHSCT spécial de La Roche-sur-Yon.

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 (CTE).

4.1.4.3. Nombre de réunions en 2022

En 2022, le CHSCT d'établissement s'est réuni à six reprises, dont une séance extraordinaire spécifiquement consacrée à la crise sanitaire liée au Covid-19.

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

| CHSCT | Titulaires | Suppl. | Répartition membres titulaires | | Répartition membres suppléants | |
|---|------------|-----------|--------------------------------|-----------|--------------------------------|-----------|
| | | | Femme | Homme | Femme | Homme |
| CHSCT d'établissement | 8 | 6 | 2 | 6 | 3 | 3 |
| Centre-Loire | 3 | 3 | 3 | 0 | 3 | 0 |
| Tertre + Inspé | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 |
| Lombarderie – Joffre-Chantrerie-Carquefou | 5 | 3 | 3 | 2 | 0 | 3 |
| Saint-Nazaire | 3 | 1 | 0 | 3 | 0 | 1 |
| La Roche-sur-Yon | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| TOTAL | 27 | 19 | 14 | 13 | 8 | 11 |
| Nbre de membres des CHSCT | 46 | | | | | |

En septembre 2022, quatre sièges de représentants des usagers sur six au CHSCT d'établissement étaient pourvus par des étudiants.

| | CHSCT | Visites |
|---|-------|---------|
| CHSCT d'établissement | 6 | 3 |
| Centre Loire | 3 | 0 |
| Tertre-Inspé | 4 | 3 |
| Lombarderie – Joffre-Chantrerie-Carquefou | 3 | 2 |
| Saint-Nazaire | 3 | 1 |
| La Roche-sur-Yon | 3 | 0 |

4.2. Les contentieux, conflits et mouvements sociaux

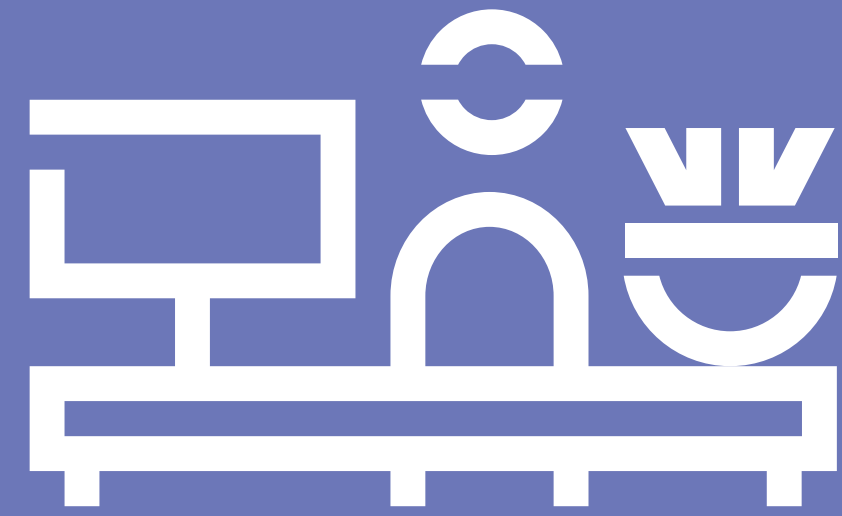
Situation des recours intentés par des personnels enseignants-chercheurs, enseignants, BIATSS et contractuels devant les juridictions en 2022

- 25 affaires étaient en cours d’instruction en 2022 auprès des juridictions administratives, 7 ont été introduites au cours de l’année, et 13 étaient terminées au 31 décembre 2022 :
 - 2 pourvois en cassation devant le Conseil d’État introduits par un personnel BIATSS (pourvois non admis) ;
 - 4 recours pour excès de pouvoir formés par 2 personnels BIATSS devant le Tribunal administratif de Nantes et 2 requêtes d’appel formées devant la Cour administrative d’appel de Nantes ;
 - 1 recours de plein contentieux formés par un agent BIATSS contractuel ;
 - 6 recours pour excès de pouvoir formés par des personnels enseignant-chercheur et un enseignant, 3 requêtes d’appel devant la Cour administrative d’appel de Nantes, 1 recours devant le Conseil d’État (1^{er} ressort) et 1 pourvoi devant le Conseil d’État ;
 - 2 recours de plein contentieux formés par un enseignant-chercheur ;
 - 1 recours pour excès de pouvoir formé par un enseignant contractuel et 1 requête d’appel ;
 - 1 recours pour excès de pouvoir formé par un doctorant contractuel.
- 13 jugements ont été rendus en 2022 :
 - 8 jugements de rejet par le Tribunal administratif de Nantes, 1 jugement d’annulation et 1 ordonnance de non-lieu à statuer ;
 - 2 arrêts de rejet de la Cour administrative d’appel de Nantes ;
 - 1 annulation devant le Conseil d’État (avec renvoi devant la juridiction compétente).

Recensement des jours de grèves et du nombre de personnels grévistes - année 2022

| | Nombre d’agents en grève | | | | | | | | | | |
|------------------------|-----------------------------|---|-----|----|-------------|----|----------------|----|-------|-----|-----|
| | BIATSS | | BIB | | Enseignants | | Total par jour | | | | |
| | H | F | H | F | H | F | H | F | TOTAL | | |
| | Du 21/11/2021 au 20/01/2022 | | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| | Du 20/12/2021 au 20/02/2022 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 13/01/2022 | | 2 | 7 | 4 | 3 | 2 | 2 | 8 | 12 | 20 |
| | 27/01/2022 | | 2 | 3 | 3 | 8 | 3 | 1 | 8 | 12 | 20 |
| | 03/02/2022 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Jours de grève en 2022 | Du 21/02/2022 au 21/04/2022 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 08/03/2022 | | 0 | 1 | 3 | 1 | 0 | 0 | 3 | 2 | 5 |
| | 17/03/2022 | | 3 | 0 | 3 | 4 | 0 | 0 | 6 | 4 | 10 |
| | 29/09/2022 | | 7 | 22 | 2 | 10 | 6 | 2 | 15 | 34 | 49 |
| | 18/10/2022 | | 8 | 29 | 7 | 13 | 3 | 6 | 18 | 48 | 66 |
| | Du 18 au 31/10/2022 | | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | 10/11/2022 | | 1 | 3 | 3 | 6 | 0 | 1 | 4 | 10 | 14 |
| Total H/F 2021 | | | 24 | 65 | 27 | 45 | 14 | 12 | 65 | 122 | 187 |
| TOTAL général | | | 89 | | 72 | | 26 | | 187 | | |

L’année 2021 avait enregistré une baisse significative du nombre de journées perdues pour fait de grève : 79 en 2021, contre 334 en 2020, 718 en 2019. En 2022, ce nombre de jours est en augmentation (187 jours) mais toujours en baisse par rapport aux années précédant la crise sanitaire.



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

67

Le temps de travail

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

76

La santé et la sécurité au travail

- 76 1. Accidents du travail
- 79 2. Les maladies professionnelles
- 80 3. Les personnels en situation de handicap et les dispositifs d'accompagnement
- 82 4. Prévention des risques professionnels

84

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

- 84 1. L'action de la médecine de prévention
- 85 2. Les services sociaux mis à disposition du personnel
- 87 3. La cellule d'écoute et de signalement
- 88 4. Principales actions engagées en faveur de la qualité de vie au travail

100

De l'Université de Nantes à Nantes Université

101

Chiffres clés de 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 (aujourd'hui Nantes Université) 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

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 | | |
|----------------------------|--------------|-----------------|-----------|-----------|
| | | 2020 | 2021 | 2022 |
| Ens. 2 nd degré | 0,5 | 4 | 2 | 5 |
| | 0,6 | | | 0 |
| | 0,7 | | 1 | 0 |
| | 0,8 | 5 | 7 | 3 |
| | 0,9 | 1 | 1 | 0 |
| | TOTAL | 10 | 11 | 8 |
| Ens. Chercheurs | 0,5 | | 1 | 0 |
| | 0,6 | | | 0 |
| | 0,7 | 1 | 2 | 4 |
| | 0,8 | 4 | 5 | 2 |
| | 0,9 | 1 | | 0 |
| TOTAL | 6 | 8 | 6 | |
| TOTAL | | 16 | 19 | 14 |

Motifs de temps partiels pour les EC-E

| | Temps partiel sur autorisation | Temps partiel de droit |
|-------|--------------------------------|------------------------|
| Femme | 9 | 2 |
| Homme | 2 | 1 |

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 | | |
|--------------------|--------------|-----------------|-----------------|------------|------------|
| | | | 2020 | 2021 | 2022 |
| BIATSS Contractuel | A | CDD | 9 | 10 | 9 |
| | | CDI | 9 | 10 | 11 |
| | B | CDD | 2 | 2 | 3 |
| | | CDI | 3 | 1 | 1 |
| | C | CDD | 4 | 3 | 7 |
| | | CDI | 4 | 3 | 4 |
| | TOTAL | 31 | 29 | 35 | |
| BIATSS Titulaire | A | | 32 | 32 | 24 |
| | B | | 34 | 30 | 33 |
| | C | | 62 | 56 | 51 |
| | TOTAL | | 128 | 118 | 108 |
| | TOTAL | | 159 | 147 | 143 |

Les agents de catégorie C continuent de représenter la majorité des agents BIATSS travaillant à temps partiel (43,5 %, stable depuis les 3 dernières années).

En 2022, les titulaires représentent 75,5 % des BIATSS travaillant à temps partiel.

Répartition des EC-E titulaires entre partiels et temps complet

| Cat FP | Genre | Agents à temps partiel | Agents à temps complet | Nombre d'agents |
|--------------|-------|------------------------|------------------------|-----------------|
| A | Femme | 11 | 603 | 614 |
| | Homme | 3 | 929 | 932 |
| TOTAL | | 14 | 1532 | 1546 |

La part des agents à temps partiel au sein de la population EC-E reste faible (<1%).

Motifs des temps partiels pour les BIATSS titulaires par genre

| | Temps partiel handicap | Temps partiel de droit | Temps partiel sur autorisation |
|-------|------------------------|------------------------|--------------------------------|
| Femme | 7 | 11 | 72 |
| Homme | 3 | 3 | 12 |

- 108 BIATSS titulaires travaillent à temps partiel en 2022, contre 118 en 2021 et 128 en 2020. Près de la moitié d'entre eux sont des agents de catégorie C.
- 35 BIATSS contractuels travaillent à temps partiel en 2022, 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 | 14 | 16 |
| Homme | 1 | 1 | 3 |

Les BIATSS contractuels qui exercent à temps partiel ne représentent que 2,5 % de l'ensemble des personnels contractuels BIATSS de l'Établissement (hors tuteurs étudiants). Ce chiffre est en légère baisse par rapport à 2020 (4 %) et 2021 (3,5 %). 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 | 22 | 171 | 193 |
| | H | 2 | 152 | 154 |
| B | F | 28 | 190 | 218 |
| | H | 5 | 113 | 118 |
| C | F | 40 | 286 | 326 |
| | H | 11 | 101 | 112 |
| TOTAL | | 108 | 1 013 | 1 121 |

Les agents de catégorie C continuent de représenter la majorité des agents titulaires à temps partiel (47%).

Les agents des catégories A représentent 31 % et les agents catégorie B représentent 22 % 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.

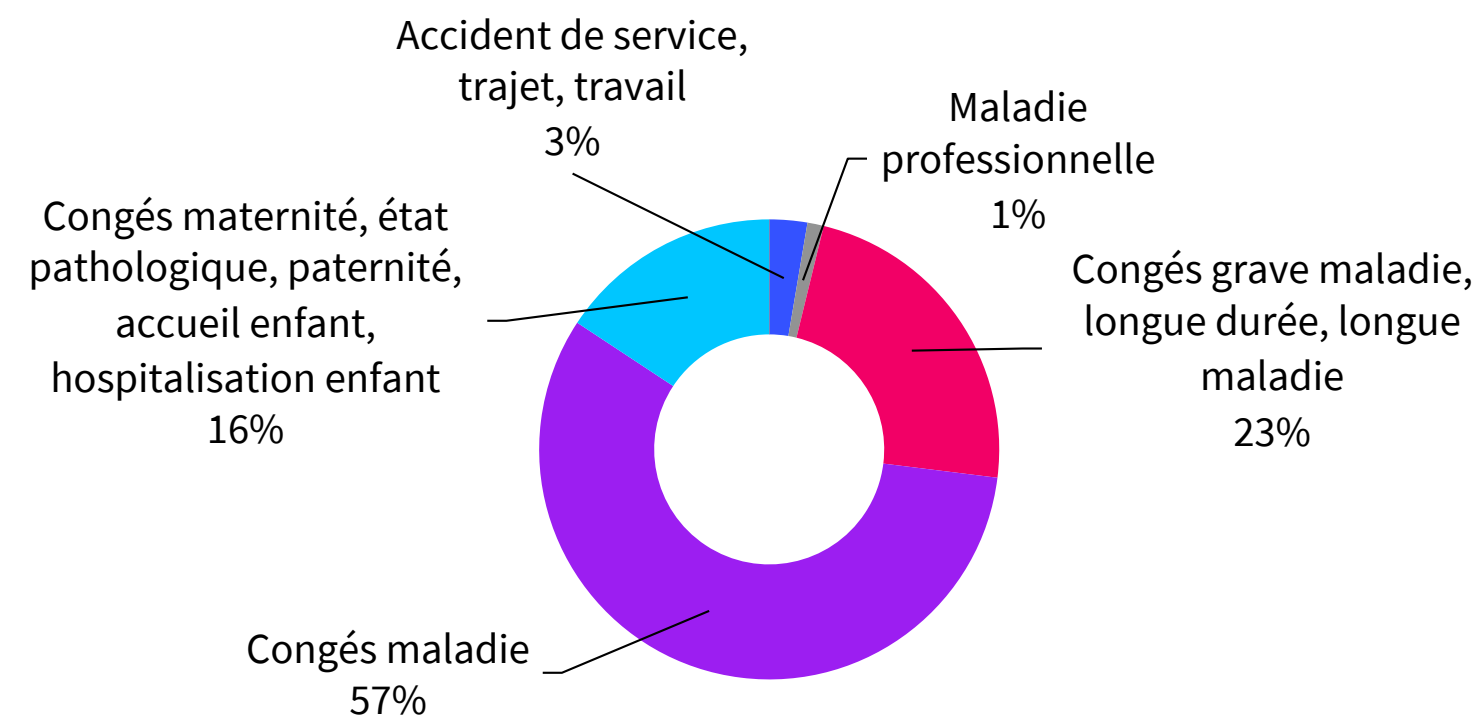
La durée est fixée par l'administration. Elle ne peut pas être supérieure à 70 % d'un temps complet (soit 24 heures 30 par semaine). L'agent ne peut obtenir une modification de sa quotité de temps de travail que par un avenant à son contrat. Les agents exerçant à temps incomplet à l'université sont essentiellement 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 149 agents à temps incomplet. Sur la population des enseignants et enseignants-chercheurs, on compte 71 agents exerçant à temps incomplet (MCF associés, PUPH associés, enseignants LRU...). Certains contractuels BIATSS peuvent également être recrutés pour travailler à temps incomplet sur des emplois spécifiques et pour une durée limitée. On en dénombre 78 sur l'année 2022.

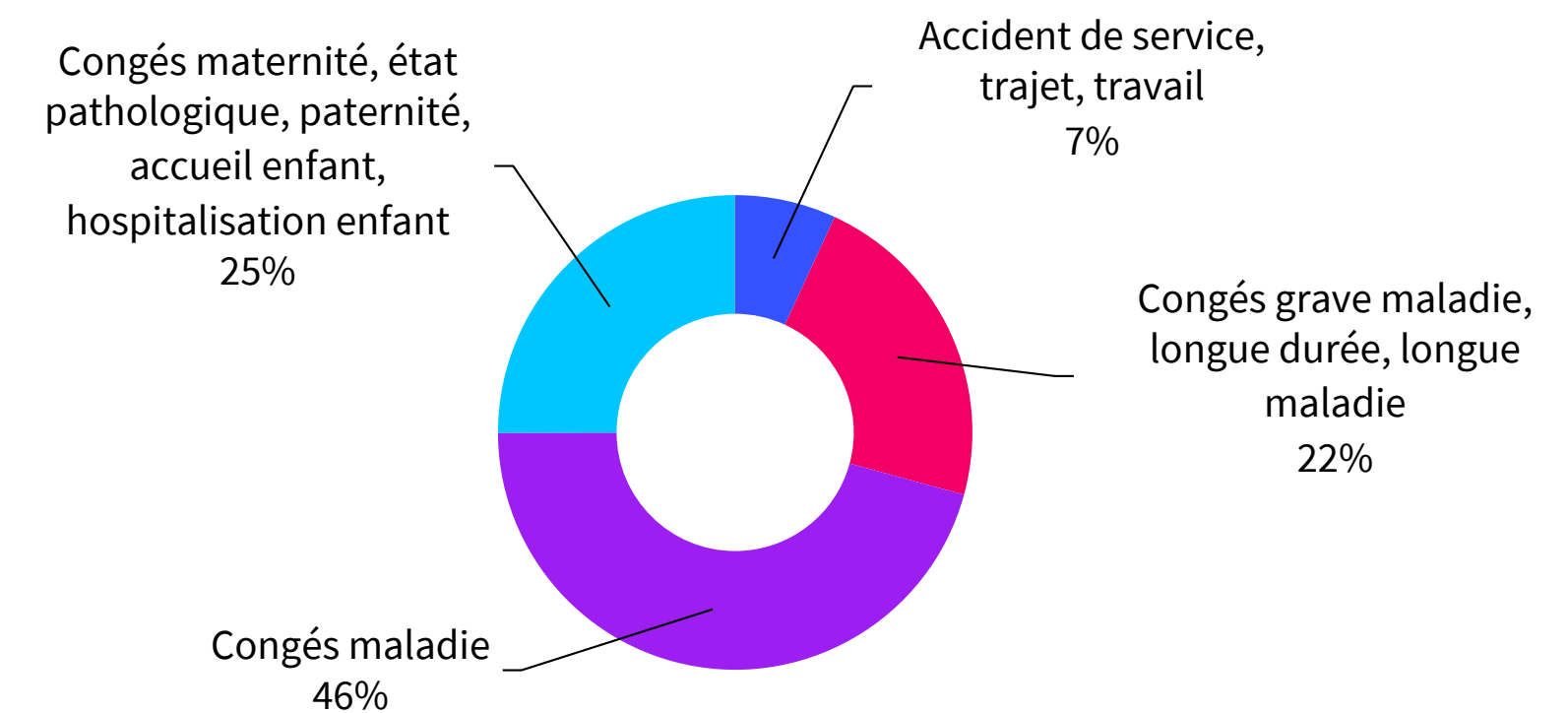
5.1.3. Les congés et les taux d'absentéisme

| Catégorie | Sous catégorie | Nb de jours d'absence calendaires | | | Taux absentéisme | | Nb d'arrêts (arrêts et prolongations) | |
|--|--------------------------------------|-----------------------------------|---------------|---------------|------------------|---------------|---------------------------------------|------------|
| | | BIATSS | EC-E | Total | BIATSS | EC-E | BIATSS | EC-E |
| Congé maladie | Congé maladie | 21 524 | 7 485 | 29 009 | 3,24 % | 0,93 % | 1 703 | 476 |
| | TOTAL | 21 524 | 7 485 | 29 009 | 3,24 % | 0,93 % | 1 703 | 476 |
| Congés grave maladie, longue durée, longue maladie | Congé grave maladie / longue maladie | 4 770 | 2 245 | 7 015 | 0,72 % | 0,28 % | 40 | 9 |
| | Congé longue durée | 3 926 | 1 409 | 5 335 | 0,59 % | 0,18 % | 15 | 6 |
| | TOTAL | 8 696 | 3 654 | 12 350 | 1,31 % | 0,45 % | 55 | 15 |
| Congés maternité, état pathologique, paternité, accueil enfant, hospitalisation enfant | Congé maternité | 5 208 | 3 358 | 8 566 | 0,78 % | 0,42 % | 53 | 39 |
| | Congé pater - accueil enfant | 354 | 615 | 969 | 0,05 % | 0,08 % | 29 | 53 |
| | État pathologique | 340 | 122 | 462 | 0,05 % | 0,02 % | 26 | 10 |
| | TOTAL | 5 902 | 4 095 | 9 997 | 0,89 % | 0,51 % | 108 | 102 |
| Accidents de service, trajet, travail | Accident de service | 306 | 159 | 465 | 0,05 % | 0,02 % | 6 | 7 |
| | Accident de trajet | 255 | 969 | 1 224 | 0,04 % | 0,12 % | 4 | 12 |
| | Accident du travail | 440 | 0 | 440 | 0,07 % | 0,00 % | 13 | 0 |
| | TOTAL | 1 001 | 1 128 | 2 129 | 0,15 % | 0,14 % | 23 | 19 |
| Maladie professionnelle | Maladie professionnelle | 430 | 0 | 430 | 0,06 % | 0,00 % | 2 | 0 |
| TOTAL | | 37 553 | 16 362 | 53 915 | 5,65 % | 2,03 % | 1 891 | 612 |

Nombre de jours d'absence chez les personnels BIATSS



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



Nombre de jours d'absences pour maladie ordinaire en 2022

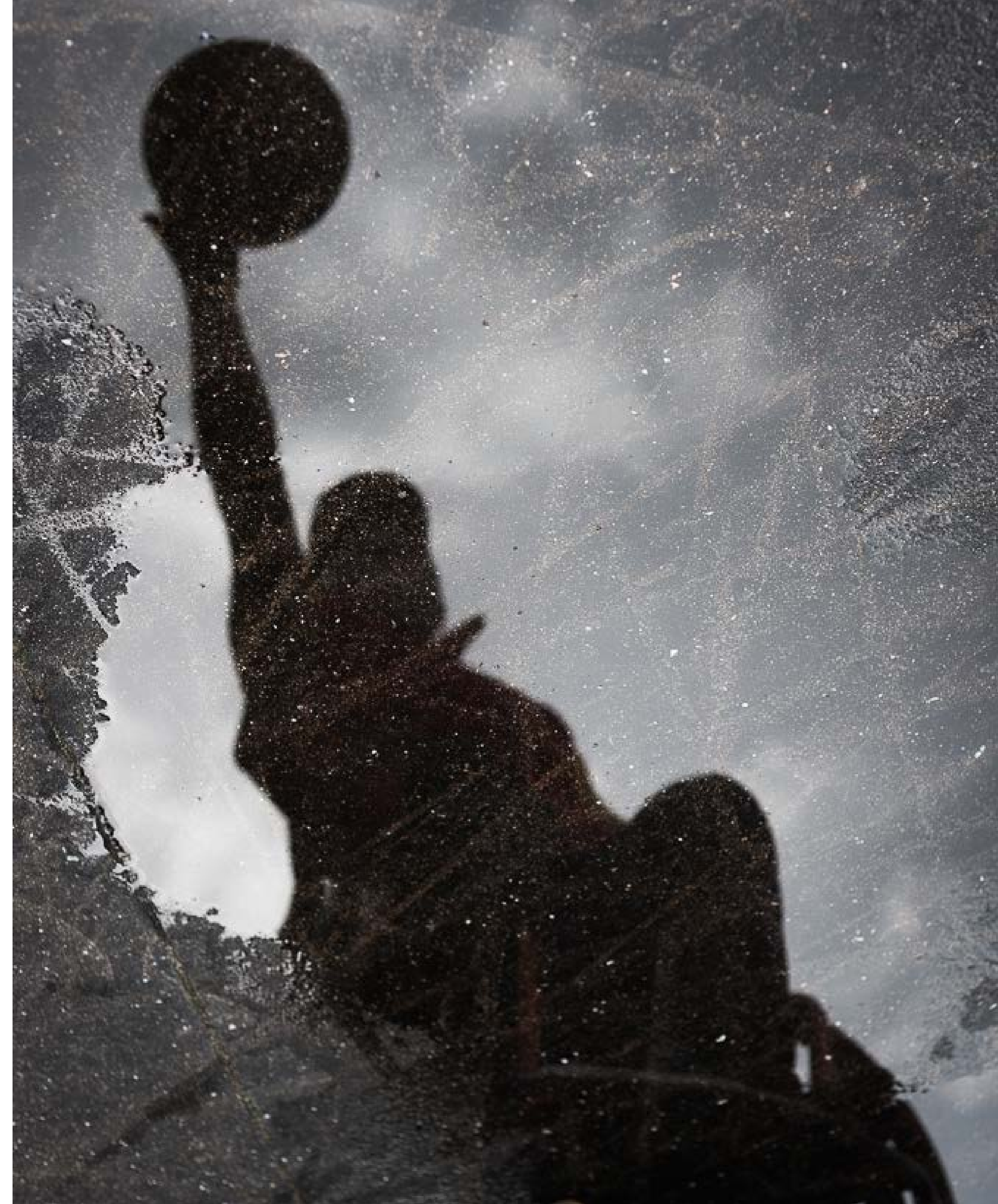
| Nb de jours d'absence pour MO | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|-------------------------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| E-EC | Titulaires | 5 237 | 4 164 | 4 322 | 4 648 | 6 467 |
| | Contractuels | 931 | 1 385 | 458 | 697 | 1 018 |
| Total E-EC | | 6 168 | 5 549 | 4 780 | 5 345 | 7 485 |
| BIATSS | Titulaires | 9 731 | 9 013 | 8 282 | 10 147 | 13 833 |
| | Contractuels | 3 477 | 3 793 | 4 551 | 4 287 | 7 691 |
| Total BIATSS | | 13 208 | 12 806 | 12 833 | 14 434 | 21 524 |
| TOTAL | | 19 376 | 18 354 | 17 613 | 19 779 | 29 009 |

Évolution du taux d'absentéisme pour maladie ordinaire

| | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| E-EC | Titulaires | 0,96 % | 0,76 % | 0,79 % | 0,86 % | 1,20 % |
| | Contractuels | 0,43 % | 0,65 % | 0,20 % | 0,28 % | 0,39 % |
| Total E-EC | | 0,81 % | 0,73 % | 0,62 % | 0,68 % | 0,93 % |
| BIATSS | Titulaires | 2,48 % | 2,29 % | 2,15 % | 2,66 % | 3,73 % |
| | Contractuels | 1,71 % | 1,71 % | 1,84 % | 1,61 % | 2,62 % |
| Total BIATSS | | 2,22 % | 2,08 % | 2,03 % | 2,22 % | 3,24 % |
| TOTAL | | 1,42 % | 1,33 % | 1,25 % | 1,38 % | 1,97 % |

Le taux d'absentéisme est calculé de la manière suivante :
(nb de jours d'absence calendaires) / (ETPT x 365)

On observe une augmentation du taux d'absentéisme pour maladie ordinaire entre 2021 et 2022 (29 009 jours d'absences calendaires en 2022 contre 19 779 jours d'absence calendaires en 2021). Ainsi, le taux d'absentéisme est passé de 1,38 % en 2021 à 1,97 % en 2022. Il est particulièrement élevé chez les personnels BIATSS (3,24 % en 2022).



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 31/10/2022 compte tenu de :

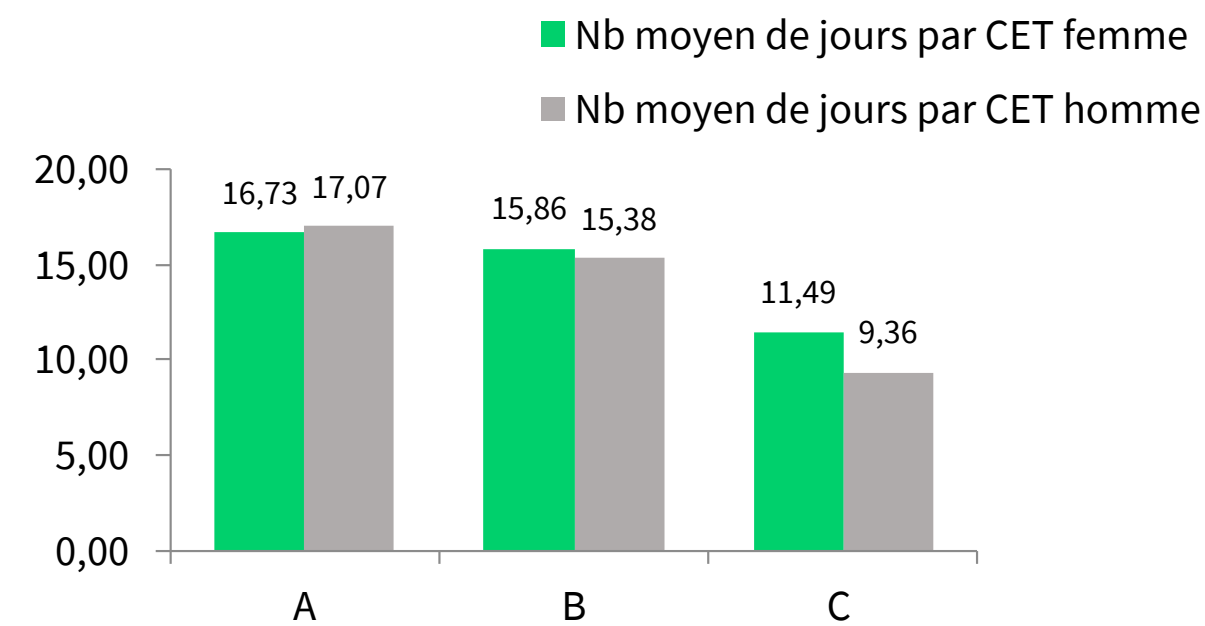
- la campagne de dépôt de janvier 2022 (congés annuels restant à l'issue de l'année 2020/2021)
- des jours consommés en congés jusqu'au 31/10/2022
- des entrées / sorties des agents jusqu'au 31/10/2022

Le graphique rend compte de la campagne de dépôt de janvier 2022 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.

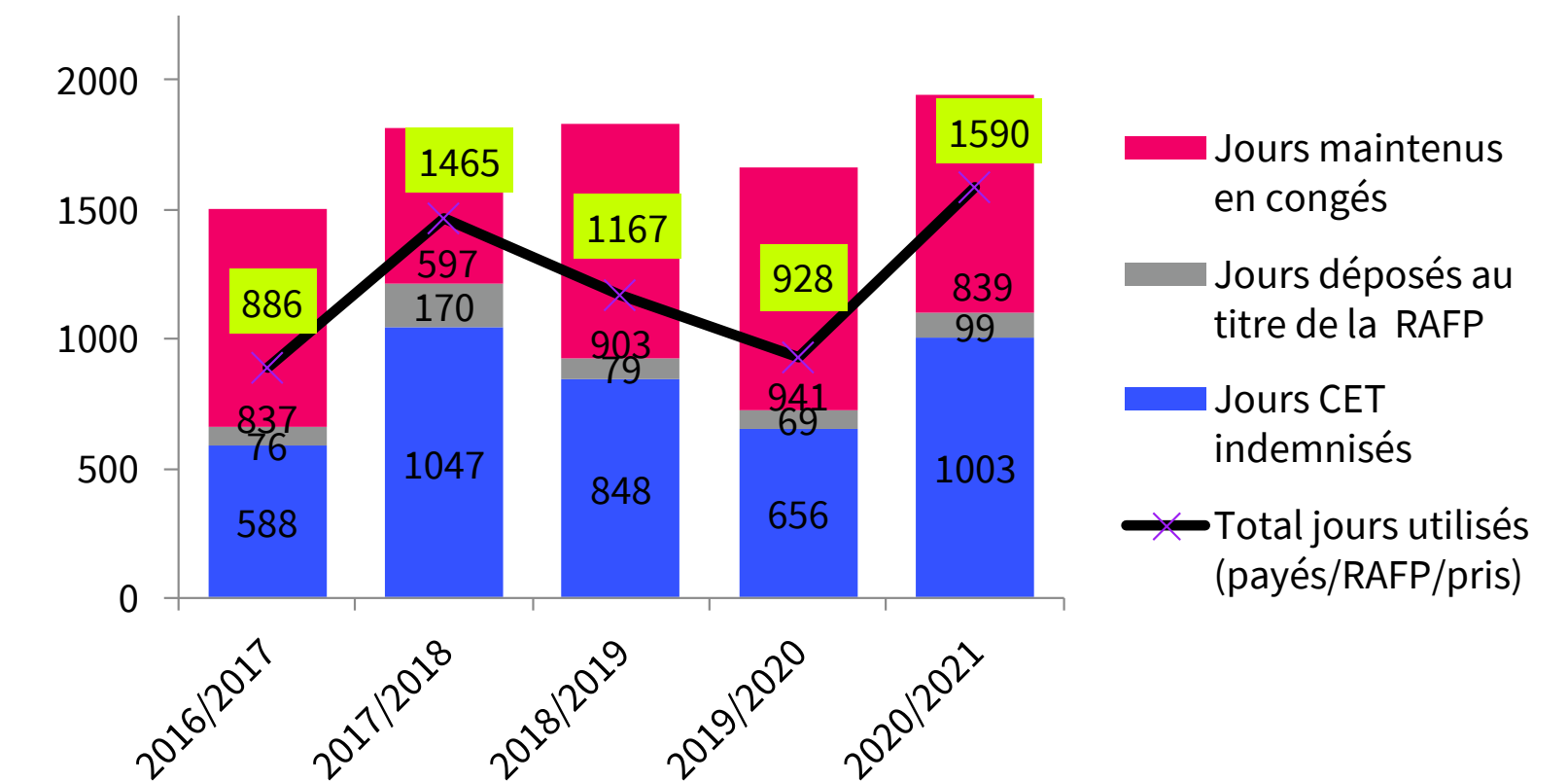
Évolution du nombre d'agents titulaires d'un CET

| Catégorie | Total des agents | | | | | | | | |
|--------------|--------------------------------|--------------|---------------------------|--------------------------------|--------------|---------------------------|--------------------------------|--------------|---------------------------|
| | Période de référence 2018/2019 | | | Période de référence 2019/2020 | | | Période de référence 2020/2021 | | |
| | 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 | 223 | 3 213 | 14,41 | 235 | 3 644 | 15,51 | 258 | 3 820 | 14,81 |
| B | 116 | 1 575 | 13,58 | 120 | 1 718 | 14,32 | 126 | 1 917 | 15,21 |
| C | 135 | 1 398 | 10,36 | 131 | 1 453 | 11,09 | 139 | 1 478 | 10,63 |
| TOTAL | 474 | 6 186 | 13,05 | 486 | 6 815 | 14,02 | 523 | 7 215 | 13,80 |

Nb moyen de jours par CET en 2020-2021 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 une année de plus (523, contre 486 en 2021, 474 en 2020, et 424 2019), à mettre au regard notamment de l'évolution à la hausse des effectifs de l'établissement.

Le nombre de jours moyen par CET est cette année en très légère baisse 13,80 (14,02 l'année passée), après plusieurs années d'augmentation.

Le nombre de jours maintenus en congés est également en baisse par rapport à l'année précédente (839 contre 941 en 2021 et 903 jours en 2020). À l'inverse, le nombre de jours de CET indemnisés augmente fortement (1 003 contre 656 en 2021 et 848 en 2020).

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 conférence stagiaires...

À noter

Suite à l'évolution des instances de dialogue social, le CHSCT a été supprimé au 31 décembre 2022. En conséquence, et afin de gagner en lisibilité, les décharges CHSCT sont cette année différenciées des autres décharges.

Par ailleurs, la méthodologie de décompte des décharges ayant évolué, il n'est pas possible d'établir un comparatif sur plusieurs années. En effet, les données présentées dans ce chapitre « décharges » sont issues d'une régularisation réalisée au-delà du 31 décembre 2022. Jusqu'à présent, les données comptabilisées ne prenaient en compte que celles saisies au plus tard le 31 décembre de l'année de référence, même si des régularisations pouvaient avoir lieu dans les semaines suivantes.

Répartition des décharges par pôle pour les EC-E (hors CHSCT)* sur l'année 2022-2023

| Pôles | 2022-2023 | | | | | |
|------------------------------|-------------|---------------|------------|-----------------|------------|-----------------|
| | Nb d'agents | Nb heures | Nb Femme | Nb heures Femme | Nb Homme | Nb heures Homme |
| Inspé | 47 | 1 320 | 33 | 717 | 14 | 603 |
| Pôle Humanités | 53 | 3 042 | 28 | 1 848 | 25 | 1 193 |
| Pôle Santé | 34 | 871 | 12 | 153 | 22 | 718 |
| Pôle Sciences et technologie | 95 | 5 750 | 25 | 1 216 | 70 | 4 534 |
| Pôle Sociétés | 34 | 1 414 | 24 | 1 121 | 10 | 294 |
| Services universitaires | 7 | 32 | 2 | 5 | 5 | 26 |
| TOTAL | 270 | 12 428 | 124 | 5 061 | 146 | 7 368 |

Répartition des décharges par pôle pour les BIATSS (hors CHSCT)* sur l'année 2022-2023

| Pôles | 2022-2023 | | | | | |
|------------------------------|-------------|--------------|----------|-----------------|----------|-----------------|
| | Nb d'agents | Nb heures | Nb Femme | Nb heures Femme | Nb Homme | Nb heures Homme |
| Inspé | 1 | 21 | 1 | 21 | | |
| Pôle Humanités | 0 | 0 | | | | |
| Pôle Santé | 1 | 160 | 1 | 160 | | |
| Pôle Sciences et technologie | 9 | 2 699 | 2 | 327 | 7 | 2 372 |
| Pôle Sociétés | 0 | 0 | | | | |
| Services universitaires | 3 | 49 | 2 | 24 | 1 | 25 |
| TOTAL | 14 | 2 929 | 6 | 532 | 8 | 2 397 |

Tableau des décharges en fonction du statut des bénéficiaires (hors CHSCT) sur l'année 2022-2023

| Statut | 2022-2023 | | |
|--------------|-------------|------------|------------|
| | Nb d'agents | Nb Femme | Nb Homme |
| Titulaire | 268 | 120 | 148 |
| Contractuel | 16 | 10 | 6 |
| TOTAL | 284 | 130 | 154 |

Répartition des décharges CHSCT, par pôle pour les EC-E, sur l'année civile 2022

| Pôles | 2022 | | | | | |
|------------------------------|-------------|--------------|------------|-----------------|------------|-----------------|
| | Nb d'agents | Nb heures | Nb Femme | Nb heures Femme | Nb Homme | Nb heures Homme |
| Inspé | 3 | 61,5 | 1 | 15,5 | 2 | 46 |
| Pôle Humanités | 5 | 63,5 | 2 | 35 | 3 | 28,5 |
| Pôle Santé | 1 | 10,5 | 1 | 10,5 | 0 | 0 |
| Pôle Sciences et technologie | 7 | 82,5 | 3 | 21 | 4 | 61,5 |
| Pôle Sociétés | 1 | 10,5 | 1 | 10,5 | 0 | 0 |
| Services universitaires | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 17 | 228,5 | 8,0 | 92,5 | 9,0 | 136,0 |

Répartition des décharges CHSCT, par pôle pour les BIATSS, sur l'année civile 2022

| Pôles | 2022 | | | | | |
|------------------------------|-------------|----------------|-----------|-----------------|-----------|-----------------|
| | Nb d'agents | Nb heures | Nb Femme | Nb heures Femme | Nb Homme | Nb heures Homme |
| Inspé | 1 | 80,5 | 1 | 80,5 | 0 | 0,0 |
| Pôle Humanités | 2 | 189,0 | 2 | 189,0 | 0 | 0,0 |
| Pôle Santé | 7 | 913,5 | 6 | 787,5 | 1 | 126,0 |
| Pôle Sciences et technologie | 13 | 749,0 | 4 | 203,0 | 9 | 546,0 |
| Pôle Sociétés | 2 | 126,0 | 1 | 63,0 | 1 | 63,0 |
| Services universitaires | 6 | 531,5 | 2 | 258,5 | 4 | 273,0 |
| TOTAL | 31 | 2 589,5 | 16 | 1 581,5 | 15 | 1 008,0 |

Tableau des décharges CHSCT en fonction du statut des bénéficiaires sur l'année 2022

| Statut | 2022 | | |
|--------------|-------------|-----------|-----------|
| | Nb d'agents | Nb Femme | Nb Homme |
| Titulaire | 48 | 24 | 24 |
| Contractuel | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 48 | 24 | 24 |

Décharges d'enseignement pour les EC-E (hors CHSCT) sur l'année 2022-2023

| Type de décharge | Nombre d'heures de décharges 2022-2023 | | |
|--|--|--------------|--------------|
| | TOTAL | Femme | Homme |
| Aménagement de service pour raison de santé | 204 | 12 | 192 |
| Chargé de mission | 106 | 106 | 0 |
| Modulation service | 1 589 | 990 | 599 |
| Nouveaux MCF | 988 | 321 | 667 |
| Mission spécifique de recherche | 1 462 | 352 | 1 110 |
| Dir. et dir. adj. d'école doctorale | 176 | 64 | 112 |
| Dir. et dir. adj. de laboratoire | 1 344 | 400 | 944 |
| Stat. plein droit: dir. Institut/école | 612 | 100 | 512 |
| Stat. plein droit: président, VP | 1 984 | 1 024 | 960 |
| Stat. sur demande: dir. UFR | 1 598 | 1 086 | 512 |
| Dir. et dir. adj. de pôle | 224 | 96 | 128 |
| Grève | 325 | 139 | 186 |
| Décharge syndicale | 1 054 | 226 | 828 |
| Autre décharge réglementaire | 587 | 147 | 440 |
| Autres types de décharges (MAD, resp. peda...) | 177 | 0 | 177 |
| TOTAL | 12 428 | 5 061 | 7 368 |

Décharges pour les BIATSS (hors CHSCT) sur l'année 2022/2023

| Motif décharge | Nombre d'heures de décharges | | |
|--------------------|------------------------------|------------|------------|
| | 2022-2023 | Femme | Homme |
| Décharge syndicale | 2 879 | 504 | 558 |
| TOTAL | 2 879 | 504 | 558 |

Décharges CHSCT en 2022

| Motif décharge | Nombre d'heures de décharges | | |
|----------------------------|------------------------------|--------------|--------------|
| | 2022 | Femme | Homme |
| Décharge CHSCT des EC-E | 219 | 83 | 136 |
| Décharges CHSCT des BIATSS | 2 590 | 1 582 | 1 008 |
| TOTAL | 2 809 | 1 665 | 1 144 |



5.2. La santé et la sécurité au travail

5.2.1. Accidents du travail

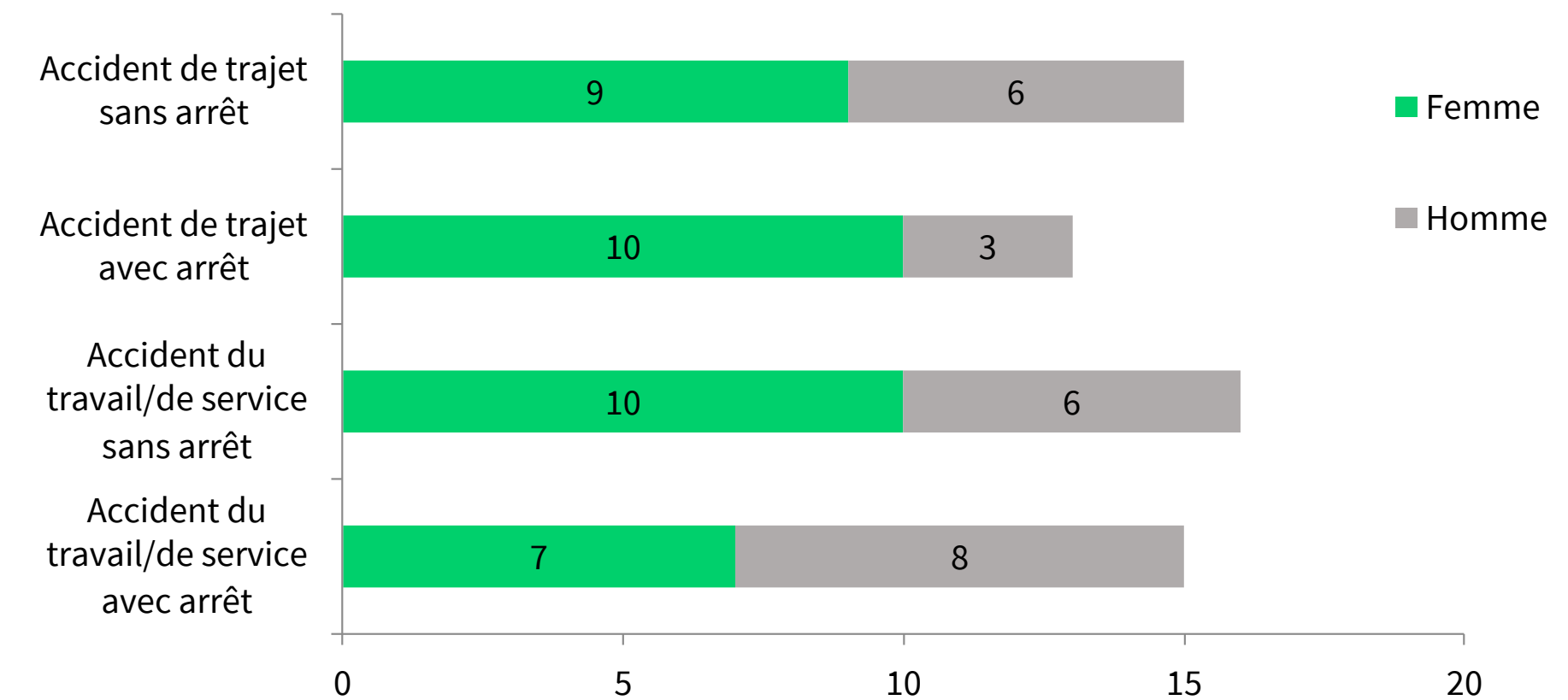
Quelques définitions préalables :

- **Accident de service :** accident survenu par le fait ou à l'occasion du service d'un fonctionnaire, ils peuvent être avec arrêt ou sans arrêt.
- **Accident du travail :** 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 ou sans arrêt.
- **Accident de trajet :** 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.

Au cours de l'année 2022, il y a eu 31 déclarations d'accident du travail/de service et 18 déclarations d'accidents de trajet. En complément, 2 dossiers sont en attente d'un retour de la CPAM, 2 dossiers sont en attente de pièces supplémentaires. De plus, 6 agents ont commencé une démarche pour déclarer un accident de trajet mais n'ont pas souhaité aller au bout.

5.2.1.1 Accidentologie

Nombre d'accidents déclarés en 2022 par genre



5.2.1.1.1 Accidents du travail (bilan 2022)

Déclarations relatives aux accidents du travail, accidents de service

| | 2022 | | | | | |
|--|-----------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|-------|
| | Nombre total de déclaration | | | Nombre de jours d'arrêt | | |
| | Homme | Femme | Total | Homme | Femme | Total |
| Accidents du travail / Accidents de service | 14 | 17 | 31 | 296 | 251 | 547 |

Globalement, on constate que le nombre total de déclaration d'accident du travail ou de service est légèrement inférieur à 2021 (35 déclarations).

Le nombre de déclarations est identique pour les hommes (14 déclarations), pourtant le nombre de jours d'arrêt a plus que doublé (110 jours d'arrêt en 2021 contre 296 en 2022). 8 déclarations ont entraîné des jours d'arrêt, dont 2 de plus de 90 jours d'arrêt.

En 2021, aucun accident de travail n'avait engendré plus de 80 jours d'arrêt.

Pour les femmes, le nombre de déclaration est inférieur à 2021 (17 déclarations en 2022, 21 déclarations en 2021), mais cela a engendré 16 jours d'arrêt en plus (236 jours d'arrêt en 2021, 251 jours d'arrêt en 2022). 7 déclarations ont entraîné des jours d'arrêt, dont 5 déclarations avec plus de 25 jours d'arrêt.

Répartition des accidents de travail, accidents de service, par genre

| 2022 | Femme | | 2022 | Homme | |
|--------------|---------------|-----------------------------|--------------|-------------------------|---------------|
| | Tranche d'âge | Nombre total de déclaration | | Nombre de jours d'arrêt | Tranche d'âge |
| 20- | 0 | 0 | 20- | 0 | 0 |
| 20-24 | 1 | 4 | 20-24 | 0 | 0 |
| 25-29 | 3 | 0 | 25-29 | 2 | 15 |
| 30-34 | 0 | 0 | 30-34 | 1 | 0 |
| 35-39 | 1 | 48 | 35-39 | 1 | 3 |
| 40-44 | 3 | 61 | 40-44 | 0 | 0 |
| 45-49 | 0 | 0 | 45-49 | 2 | 52 |
| 50-54 | 5 | 27 | 50-54 | 3 | 115 |
| 55-59 | 3 | 32 | 55-59 | 4 | 111 |
| 60-64 | 1 | 79 | 60-64 | 1 | 0 |
| 65+ | 0 | 0 | 65+ | 0 | 0 |
| TOTAL | 17 | 251 | TOTAL | 14 | 296 |

Répartition des accidents de travail / accidents de service, par catégorie et genre

| | Catégorie | Nombre de déclaration 2022 | Nombre de jours d'arrêts 2022 |
|--------------|-------------------------|----------------------------|-------------------------------|
| Femme | Cat. (A) (hors tuteurs) | 2 | 1 |
| | Cat. B | 2 | 83 |
| | Cat. C | 4 | 74 |
| | EC-E | 9 | 93 |
| | Sous-total | 17 | 251 |
| Homme | Cat. (A) (hors tuteurs) | 1 | 15 |
| | Cat. B | 2 | 21 |
| | Cat. C | 7 | 156 |
| | EC-E | 4 | 104 |
| | Sous-total | 14 | 296 |
| TOTAL | 31 | 547 | |

Évolution des accidents de travail

Le tableau ci-après reprend les évolutions de l'accidentologie depuis 2020.

| Année | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------------------|------|------|------|
| Nombre AT avec arrêt | 13 | 15 | 15 |
| Taux de fréquent (Tf) | 2,11 | 2 | 2,32 |
| Taux de gravité (Tg) | 0,08 | 0,05 | 0,08 |
| Jours d'arrêt | 463 | 345 | 547 |

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'arrêt de travail (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. L'évolution de ces deux taux est donc à comparer à leur valeur des années antérieures.

Au sein de l'établissement, le nombre de déclarations d'accident du travail/service est inférieur en 2022

(31 déclarations) par rapport à 2021 (35 déclarations). Toutefois, on constate que le nombre de déclarations d'accidents du travail/service avec arrêt est identique sur ces deux années (15 déclarations), mais qu'en 2022, il y a eu moins de déclarations d'accidents du travail/service qu'en 2021 (16 contre 20 déclarations). La différence du taux de fréquence entre 2021 et 2022 peut s'expliquer par le nombre d'heures travaillées inférieur en 2022 par rapport à 2021.

On constate également que le taux de gravité a augmenté. Cela s'explique par le fait que le nombre de jours total d'arrêts est supérieur en 2022 (547 jours d'arrêts) que les années précédentes. En effet, en 2022, 9 déclarations d'accidents du travail/service ont généré plus de 20 jours d'arrêt (6 déclarations en 2021), dont 4 déclarations d'accidents du travail/service qui ont généré plus de 50 jours d'arrêt (2 déclarations en 2021).

Causes des accidents de travail / de service (avec et sans arrêt)

| Cause | 2022 | | | |
|----------------------|------------|----------|------------|----------|
| | Avec arrêt | | Sans arrêt | |
| | Femme | Homme | Femme | Homme |
| Heurt | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Contact - Exposition | 2 | 2 | 3 | 2 |
| Manutention | 1 | 3 | 2 | 0 |
| Chute d'objets | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Chute de plain-pied | 2 | 1 | 3 | 3 |
| Autre | 1 | 2 | 1 | 0 |
| TOTAL | 7 | 8 | 10 | 6 |

Comme les années précédentes, les chutes de plain-pied (glissade, élément au sol, trou, dénivelé, chute d'escalier...) représentent la majorité des accidents du travail/service. 9 déclarations d'accident du travail/service sur 31 sont liées à des chutes de plain-pied. 36% des jours d'arrêt de travail sont liés aux chutes de plain-pied. Le contact avec du matériel en verre ou des aiguilles, et l'exposition à des agents chimiques ont engendré 7 accidents du travail/service, et peu de jours d'arrêts (16 jours d'arrêt pour 7 accidents). La manutention d'objets lourds, coupants, ou de manière répétée a causé 6 accidents du travail/service et 99 jours d'arrêt de travail.

5.2.1.1.2 Accidents de trajet (bilan 2022)

Déclarations relatives aux accidents de trajet

| | 2022 | | | | | |
|---------------------|-----------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|-------|
| | Nombre total de déclaration | | | Nombre de jours d'arrêt | | |
| | Homme | Femme | TOTAL | Homme | Femme | TOTAL |
| Accidents de trajet | 9 | 19 | 28 | 12 | 238 | 250 |

On constate que le nombre total de déclaration d'accident de trajet est identique en 2021 et 2022 (28 déclarations). Toutefois, le nombre de jours d'arrêt est inférieur en 2022 (250 jours d'arrêt de travail), par rapport à 2021 (634 jours d'arrêt).

Répartition des accidents de trajet par genre

| 2022 | | | 2022 | | |
|---------------|-----------------------------|-------------------------|---------------|-----------------------------|-------------------------|
| Tranche d'âge | Femme | | Tranche d'âge | Homme | |
| | Nombre total de déclaration | Nombre de jours d'arrêt | | Nombre total de déclaration | Nombre de jours d'arrêt |
| 20- | 0 | 0 | 20- | 0 | 0 |
| 20-24 | 0 | 0 | 20-24 | 0 | 0 |
| 25-29 | 1 | 0 | 25-29 | 0 | 0 |
| 30-34 | 2 | 8 | 30-34 | 2 | 3 |
| 35-39 | 1 | 3 | 35-39 | 1 | 0 |
| 40-44 | 3 | 7 | 40-44 | 3 | 4 |
| 45-49 | 4 | 66 | 45-49 | 0 | 0 |
| 50-54 | 0 | 0 | 50-54 | 1 | 0 |
| 55-59 | 6 | 130 | 55-59 | 2 | 5 |
| 60-64 | 2 | 24 | 60-64 | 0 | 0 |
| 65+ | 0 | 0 | 65+ | 0 | 0 |
| TOTAL | 19 | 238 | TOTAL | 9 | 12 |

Répartition des accidents de trajet, par catégorie et genre

| | Catégorie | Nombre de déclaration 2022 | Nombre de jours d'arrêts 2022 |
|--------------|-------------------------|----------------------------|-------------------------------|
| Femme | Cat. (A) (hors tuteurs) | 3 | 80 |
| | Cat. B | 2 | 0 |
| | Cat. C | 2 | 3 |
| | EC-E | 12 | 155 |
| | Sous-total | 19 | 238 |
| Homme | Cat. (A) (hors tuteurs) | 2 | 4 |
| | Cat. B | 2 | 8 |
| | Cat. C | 1 | 0 |
| | EC-E | 4 | 0 |
| | Sous-total | 9 | 12 |
| TOTAL | 28 | 250 | |

Causes des accidents de trajet
(avec et sans arrêt)

| Cause | 2022 | | | |
|--------------|------------|----------|------------|----------|
| | Avec arrêt | | Sans arrêt | |
| | Femme | Homme | Femme | Homme |
| À pied | 2 | 2 | 3 | 1 |
| Trotinette | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Vélo | 6 | 2 | 2 | 2 |
| Moto | 1 | 0 | 0 | 2 |
| Voiture | 1 | 0 | 2 | 0 |
| Tram | 0 | 0 | 2 | 0 |
| TOTAL | 10 | 3 | 9 | 6 |

On constate que les accidents de vélo sont les accidents les plus fréquents (11 accidents de vélo sur 28 accidents au total). D'ailleurs, la majorité des accidents de vélo se produisent durant la période hivernale (verglas, feuilles mortes, pluie...). 63 jours d'arrêt de travail sont liés aux accidents de vélo (sur 250 jours au total). Il y a eu 9 déclarations d'accidents de trajet par des agents se déplaçant à pied. Cela peut être lié à une chute sur un trottoir, ou à cause de trous dans le sol, mais aussi une collision avec une autre personne en voiture ou à vélo.

5.2.2. Les maladies professionnelles

Définition préalable :

- **Maladie professionnelle** : 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.

En 2022, il n'y a pas eu de nouvelles déclarations de maladies professionnelles. Toutefois, 3 dossiers ont été déposés : une déclaration est en attente de pièces complémentaires pour être traitée, une autre est en attente du retour de la CPAM et un dossier a été rejeté par la CPAM.

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

5.2.3.1. 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 31/12/2022, le taux d'emploi direct de l'établissement était de 4,12 % (même taux qu'au 31/12/2021 malgré un effectif total qui augmente).

En 2022, quatre recrutements BIATSS par la voie contractuelle (voie d'accès aux emplois publics spécifique) ont été formalisés. Il y a eu une commission de titularisation BOE en 2022, un des deux agents recrutés par la voie contractuelle en 2021 ayant démissionné.

Au total, l'université a procédé à sept recrutements sous contrat, et un recrutement par voie de concours (hors dispositifs spécifiques : mutations, détachement, remplacements ponctuels, surcroît d'activité) : quatre femmes et quatre hommes.

L'administration qui ne remplit pas l'obligation d'emploi de 6 % doit s'acquitter d'une contribution auprès du FIPHFP. Le montant de la contribution (hors dépenses déductibles) pour Nantes Université au titre de l'année 2022 s'élève à 478 224,00 €.

Évolution du taux d'emploi direct sur 3 ans

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------------------|--------|--------|--------|
| Taux d'emploi direct | 4,04 % | 4,12 % | 4,12 % |
| Taux d'emploi BIATSS | 6,51 % | 6,66 % | 6,61 % |
| Taux d'emploi EC-C | 2,02 % | 2,06 % | 2,04 % |

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

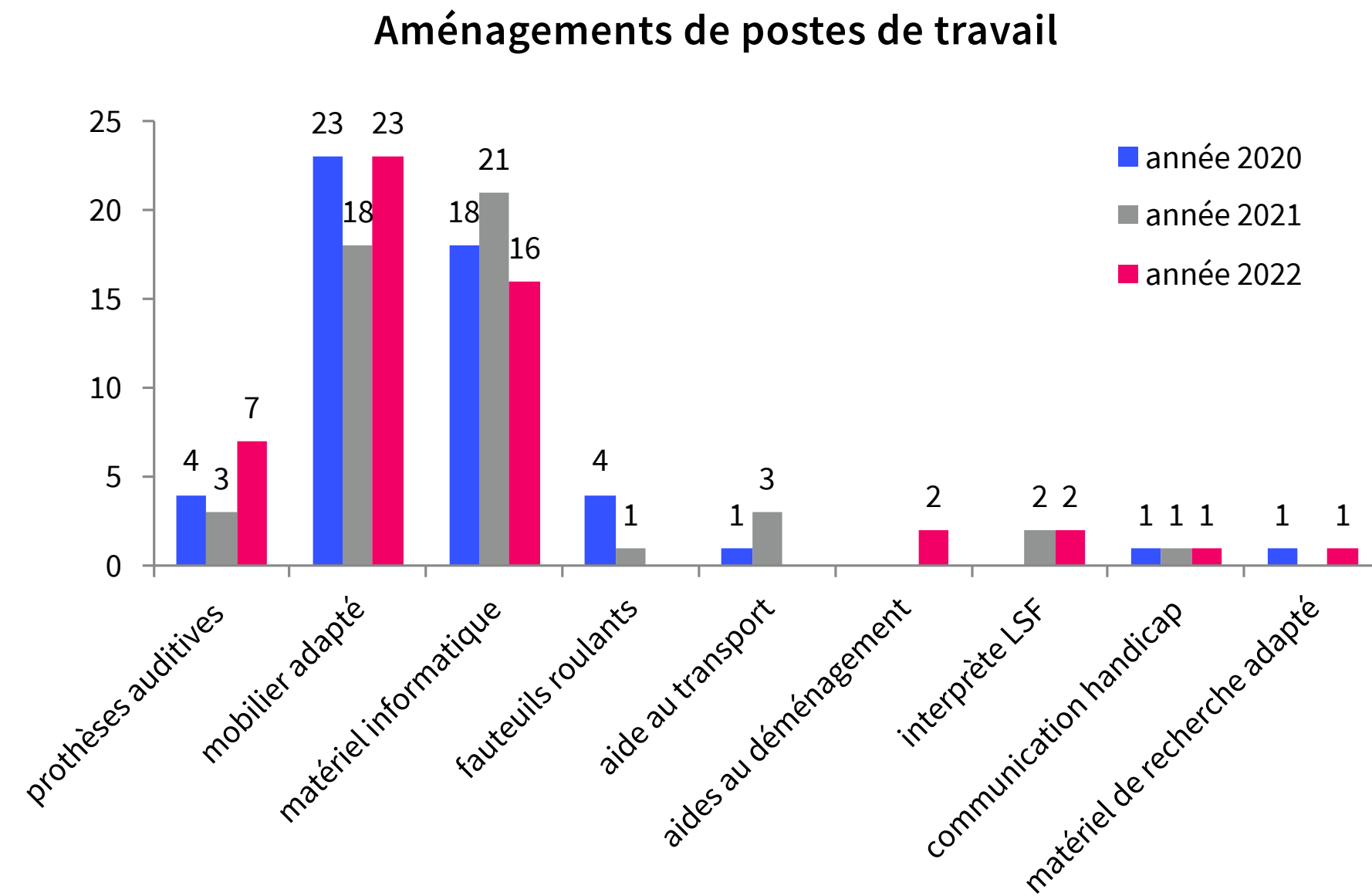
| | Catégorie FP | 2020 | 2020 dont EC-E | 2021 | 2021 dont EC-E | 2022 | 2022 dont EC-E |
|--------------|-------------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|
| Femme | A | 28 | 20 | 34 | 22 | 34 | 21 |
| | B | 20 | 0 | 23 | 0 | 21 | 0 |
| | C | 39 | 0 | 40 | 0 | 42 | 0 |
| | Sous-total | 87 | 20 | 97 | 22 | 97 | 21 |
| Homme | A | 37 | 22 | 40 | 23 | 38 | 24 |
| | B | 7 | 0 | 9 | 0 | 9 | 0 |
| | C | 22 | 0 | 18 | 0 | 23 | 0 |
| | Sous-total | 66 | 22 | 67 | 23 | 70 | 24 |
| TOTAL | | 153 | 42 | 164 | 45 | 167 | 45 |

5.2.3.2. 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.

Depuis 2021, deux guides sur le handicap au travail, dédiés à Nantes Université, ont été mis à disposition des personnels sur l'intranet.

5.2.3.3. Les aménagements de postes de travail

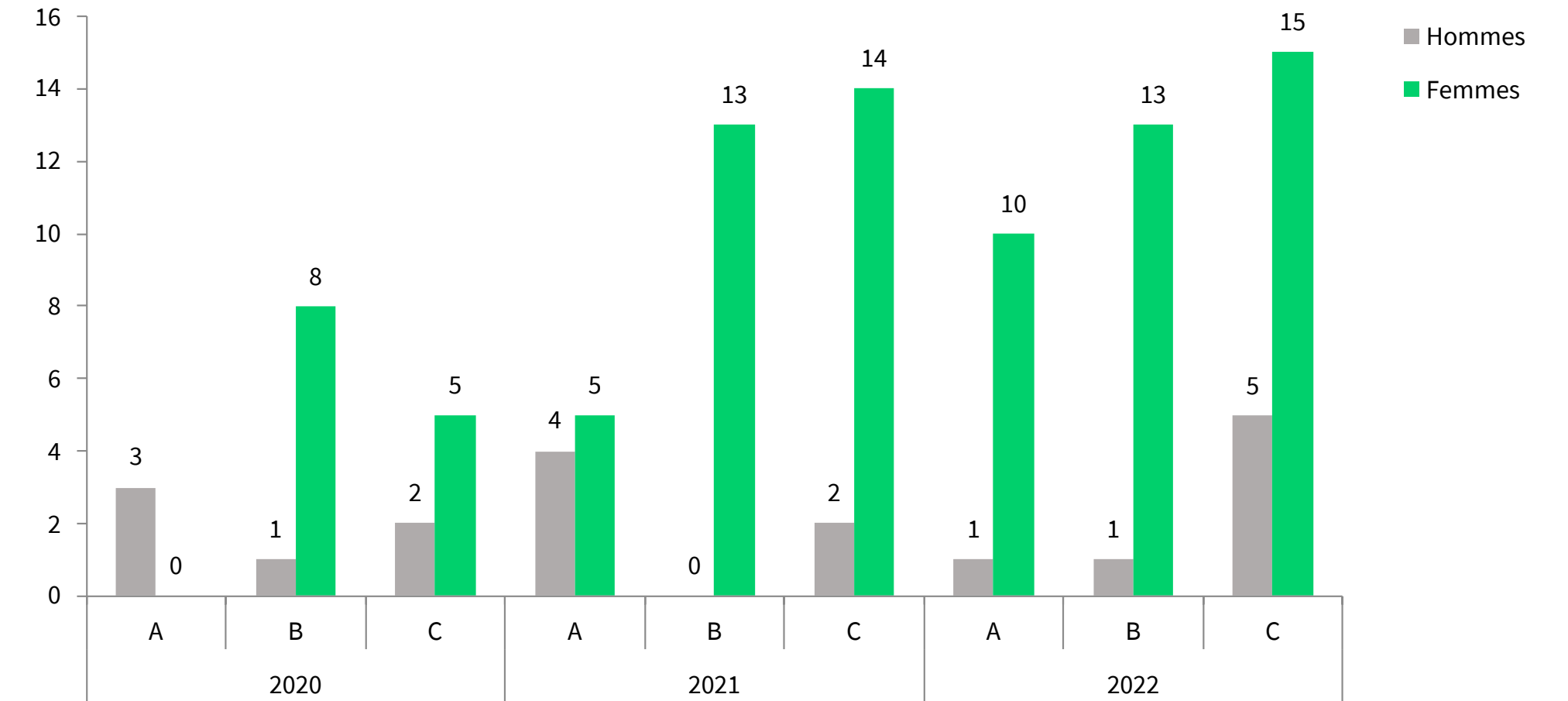


En 2022, le montant TTC des aménagements à destination d'agents BOE s'élève à 25 413,56 € TTC. Ce montant est partiellement pris en charge par le FIPHFP.

À noter que l'université a également financé les aménagements d'agents non BOE mais présentant des restrictions médicales pour un montant TTC de 17 299,74 € TTC.

Au cours des trois dernières années, aucun aménagement matériel de type aménagement du véhicule personnel, étude ergonomique ou encore aménagement dans le cadre de la formation ou d'un bilan de compétence n'ont été réalisés.

Télétravail pour raisons médicales



En 2022, 45 agents (38 femmes, 7 hommes) bénéficient d'un télétravail pour raison médicale ou lié à une situation de handicap.

5.2.3.5. 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 2022, il y a eu quatre départs en retraite pour invalidité et un licenciement pour inaptitude physique. Aucun reclassement statutaire n'a eu lieu.

5.2.4. Prévention des risques professionnels

5.2.4.1. Programme annuel de prévention

Le programme annuel de prévention comprend les actions envisagées en faveur de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

Il met volontairement en exergue les actions structurantes de la prévention à l'échelle de l'établissement.

Il ne comprend pas des actions récurrentes également menées.

Le programme annuel de prévention 2022-2023 a été construit à partir des priorités fixées suite à l'inspection santé et sécurité au travail de 2021 et à partir des orientations stratégiques ministérielles en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les établissements d'enseignement supérieur,

5.2.4.2 Évaluation des risques

L'établissement prépare le déploiement prévu en 2023 d'une démarche globale d'identification et d'évaluation des risques psychosociaux au sein de l'établissement. Le déploiement de cette méthode doit permettre la construction d'une cartographie et d'un état des lieux des risques psychosociaux (RPS) à jour et homogène sur l'ensemble du périmètre universitaire, une approche par fonction/métier permettant le déploiement de plans d'actions ciblés et adaptés aux problématiques métiers en transverse aux composantes et services, ainsi que le développement de données partagées au niveau des unités de travail, favorisant la mise en place d'actions spécifiques.

de la recherche et de l'innovation pour l'année 2022. Sous la conduite de la DDSPS, plusieurs services universitaires, parties prenantes de la démarche de prévention, ont contribué à sa rédaction : la DRHDS, la MPPU, la DPIL et la DRPI et sont responsables d'une ou plusieurs actions.

Le CHSCT d'établissement a rendu l'avis suivant sur le programme annuel de prévention : 3 voix « pour » : SNPTES et UNSA ; 1 voix « contre » : CGT et 3 abstentions : FSU et SUD.

Au 31 décembre 2022, 3 actions sur les 18 sont terminées et les 15 autres sont toutes en cours.

Le DUER dans les unités de travail

| | Nombre | % | Nbre total d'UT |
|---|--------|------|-----------------|
| Unités de travail disposant d'un DUER | 94 | 70,7 | 133 |
| Unités de travail ayant actualisé leur DUER | 79 | 84,0 | 94 |

Les risques les plus cités en 2022

| Risques mentionnés | Nombre | % | Risques mentionnés | Nombre | % |
|-----------------------|--------|--------|---------------------------|--------|--------|
| Risque électrique | 76 | 57,1 % | Ambiance sonore | 45 | 33,8 % |
| Incendie | 68 | 51,1 % | Bruit | 44 | 33,1 % |
| Ambiance thermique | 65 | 48,9 % | Travail isolé | 43 | 32,3 % |
| Risques psychosociaux | 58 | 43,6 % | Chute d'objets | 40 | 30,1 % |
| Risque chimique | 58 | 43,6 % | Risques liés aux machines | 38 | 28,6 % |
| Travail sur écran | 51 | 38,3 % | Télétravail | 36 | 27,1 % |
| Chute de plain-pied | 49 | 36,8 % | Ventilation | 36 | 27,1 % |
| Manutention | 49 | 36,8 % | Ambiance lumineuse | 33 | 24,8 % |
| Risque biologique | 47 | 35,3 % | Chute de hauteur | 31 | 23,3 % |

5.2.4.3 Réseau de prévention

Le réseau de prévention est composé de conseillers et conseillères de prévention, ainsi que d'assistants et d'assistantes de prévention répartis au sein des unités de travail de l'université.

5.2.4.3.1 Les conseillers et conseillères de prévention

7 conseillers de prévention sont répartis sur les différents campus, avec un principe d'affectation par campus (2 conseillères de prévention à Saint Nazaire ; pas de conseiller·e de prévention pour Polytech). Ils ont entre 10 et 100 % de quotité de temps dédiés à la prévention des risques professionnels.

Ils sont tous nommés depuis plusieurs années et possèdent chacun une lettre de cadrage. Un des conseillers de prévention a réalisé une formation initiale proposée par le ministère.

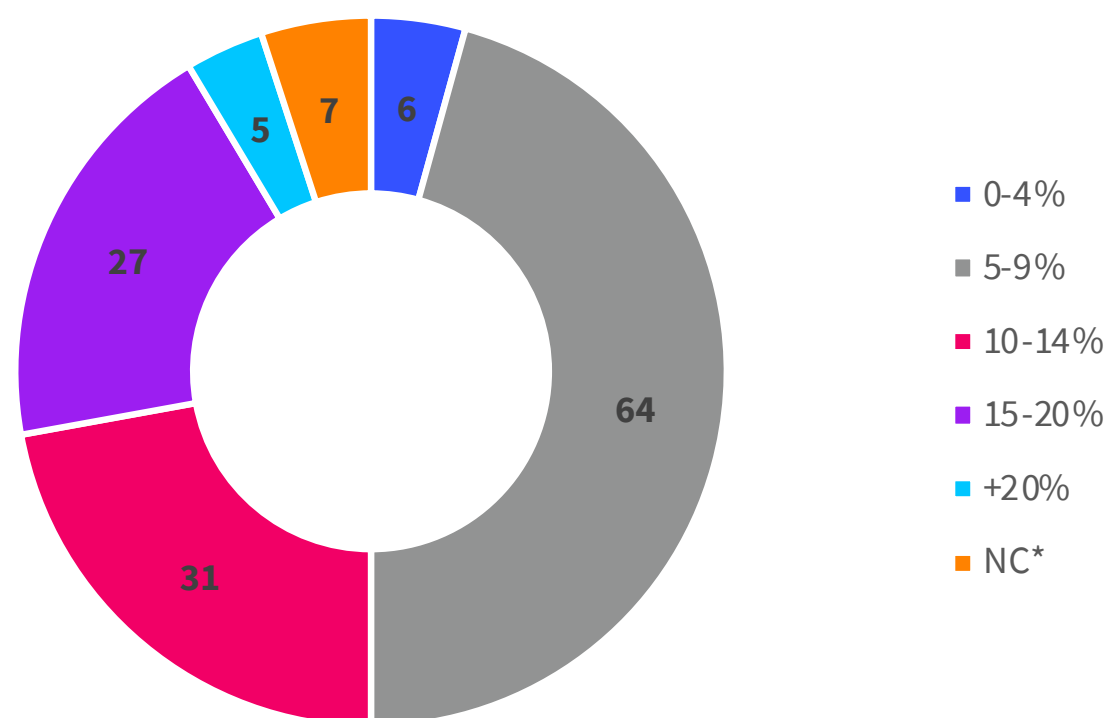
5.2.4.3.2 Les assistants de prévention

Parmi les 140 assistants de prévention du réseau de Nantes Université, 112 sont employés par l'établissement. 15 AP sont issus du CNRS, 12 AP viennent de l'INSERM, et 1 AP fait partie du CUD à La Roche-sur-Yon.

Assistants de prévention désignés à Nantes Université

| | Effectifs physiques |
|--|---------------------|
| Nombre d'AP en fonction | 140 |
| Dont nombre d'AP ayant pris leur fonction au cours de l'année écoulée | 25 |
| Dont nombre d'AP ayant pris leur fonction au cours de l'année écoulée et ayant reçu une lettre de cadrage | 25 |
| Dont nombre d'AP ayant pris leur fonction au cours de l'année écoulée et qui ont suivi une formation initiale | 22 |
| Dont nombre d'AP ayant pris leur fonction au cours de l'année écoulée et dont la formation initiale est prévue | 3 |

Quotité de travail dédiée au rôle d'AP en 2022



* AP n'ayant pas de lettre de cadrage au 31 décembre 2022



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 2022, la population surveillée portait sur plus de 5 000 personnes physiques rattachés à Nantes Université mais également à l'École Centrale de Nantes et à l'Établissement des voies navigables.

5.3.1.2. Les principaux indicateurs d'activité

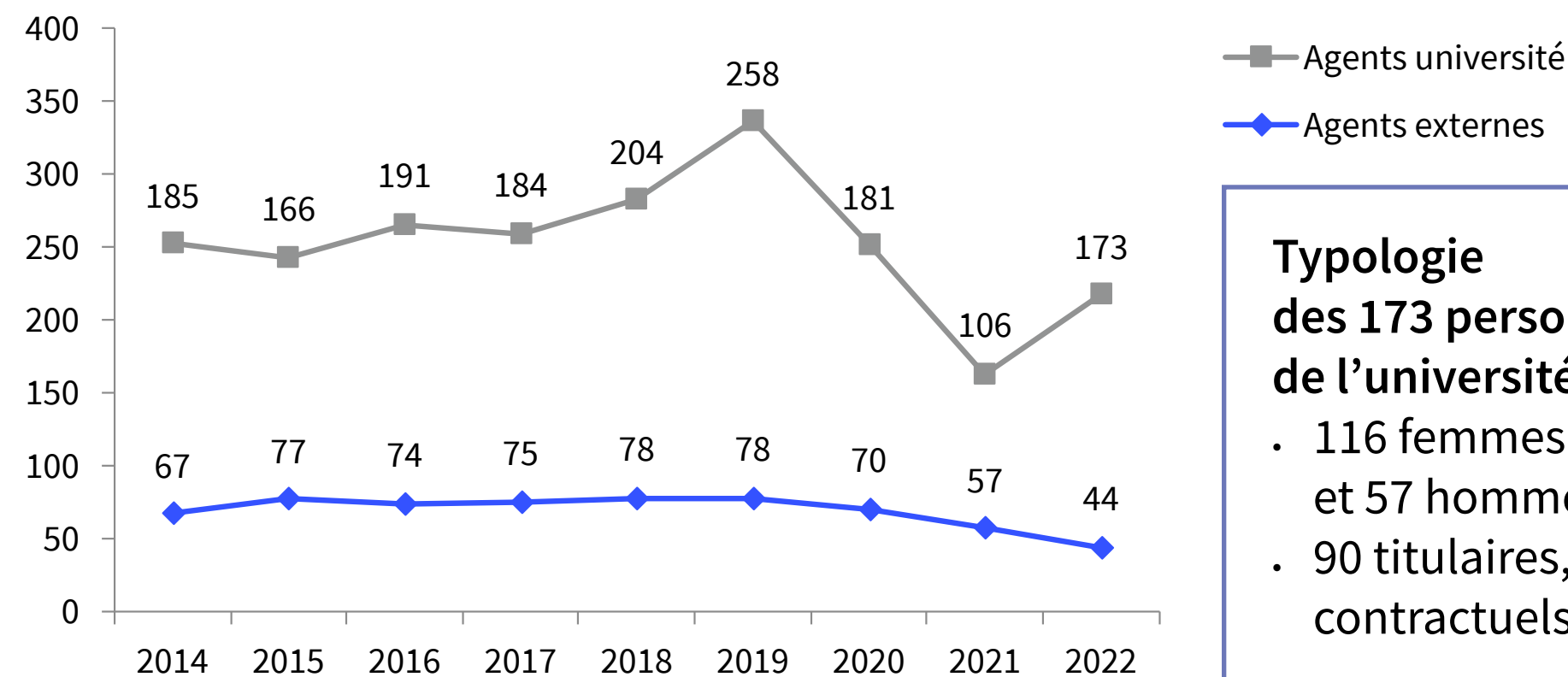
| Visites médicales | Données relatives à l'exercice 2022 |
|---------------------|-------------------------------------|
| Convoqués | donnée non disponible |
| Présents | 1 165 |
| Visites extérieures | 275 |
| Visites totales | 1 440 |

| Nature vaccinations | Données relatives à l'exercice 2022 |
|---------------------|-------------------------------------|
| Grippe | 600 |
| Vaccination Covid | 780 |
| Divers | 20 |
| TOTAL | 1 400 |

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.

5.3.2. Les services sociaux mis à disposition du personnel

Évolution du nombre d'agents ayant sollicité le service social



Typologie des 173 personnes de l'université :

- 116 femmes et 57 hommes
- 90 titulaires, 64 contractuels, 12 CDI

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.

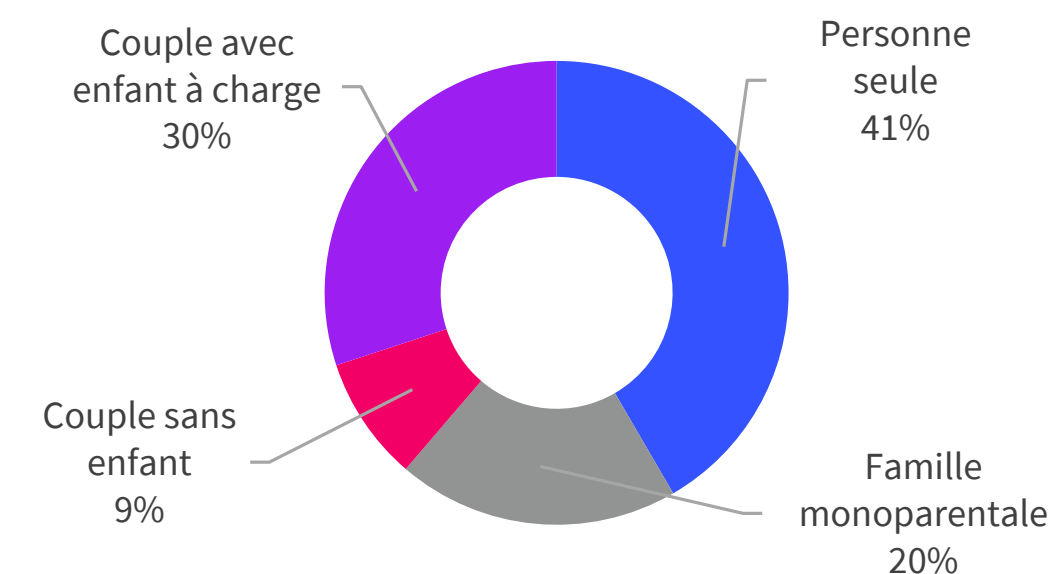
Il ne peut imposer ses services et n'intervient qu'en accord avec l'agent.

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

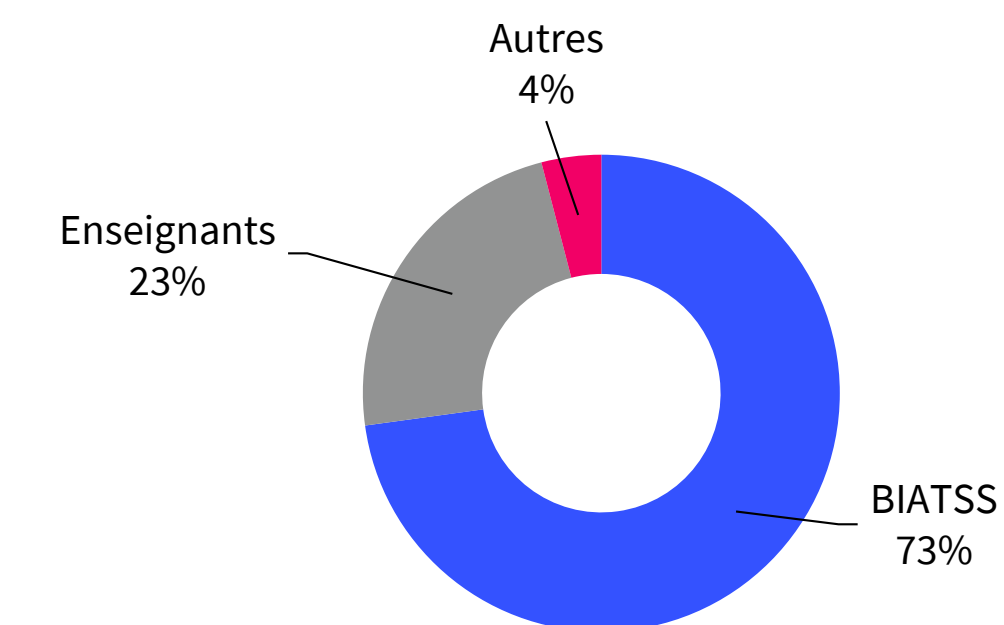
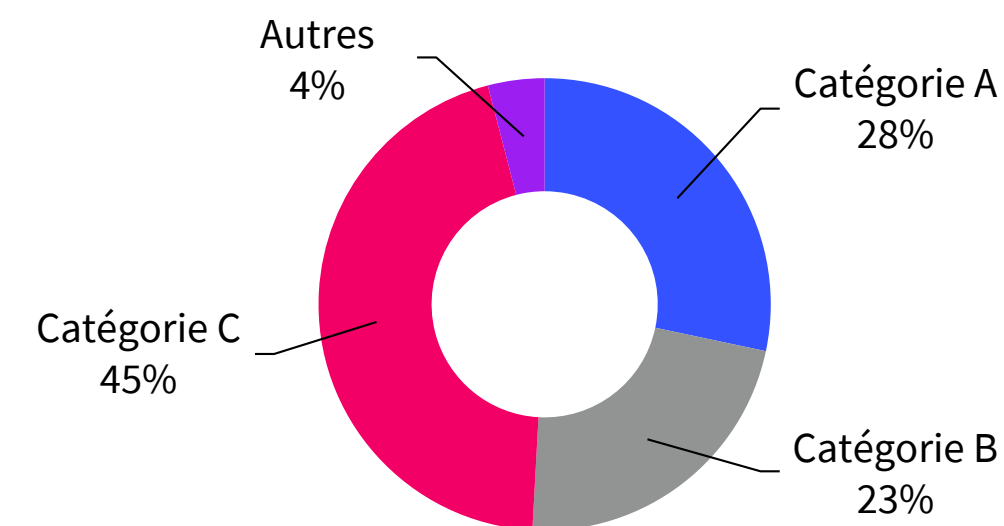
L'assistant social des personnels de Nantes Université assure aussi par convention ces mêmes missions auprès des agents de l'École Centrale de Nantes (ECN), des agents CNRS en poste en Loire-Atlantique et des agents INSERM de la Loire-Atlantique et du Maine et Loire.

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

Situation familiale



Répartition par catégorie fonction publique

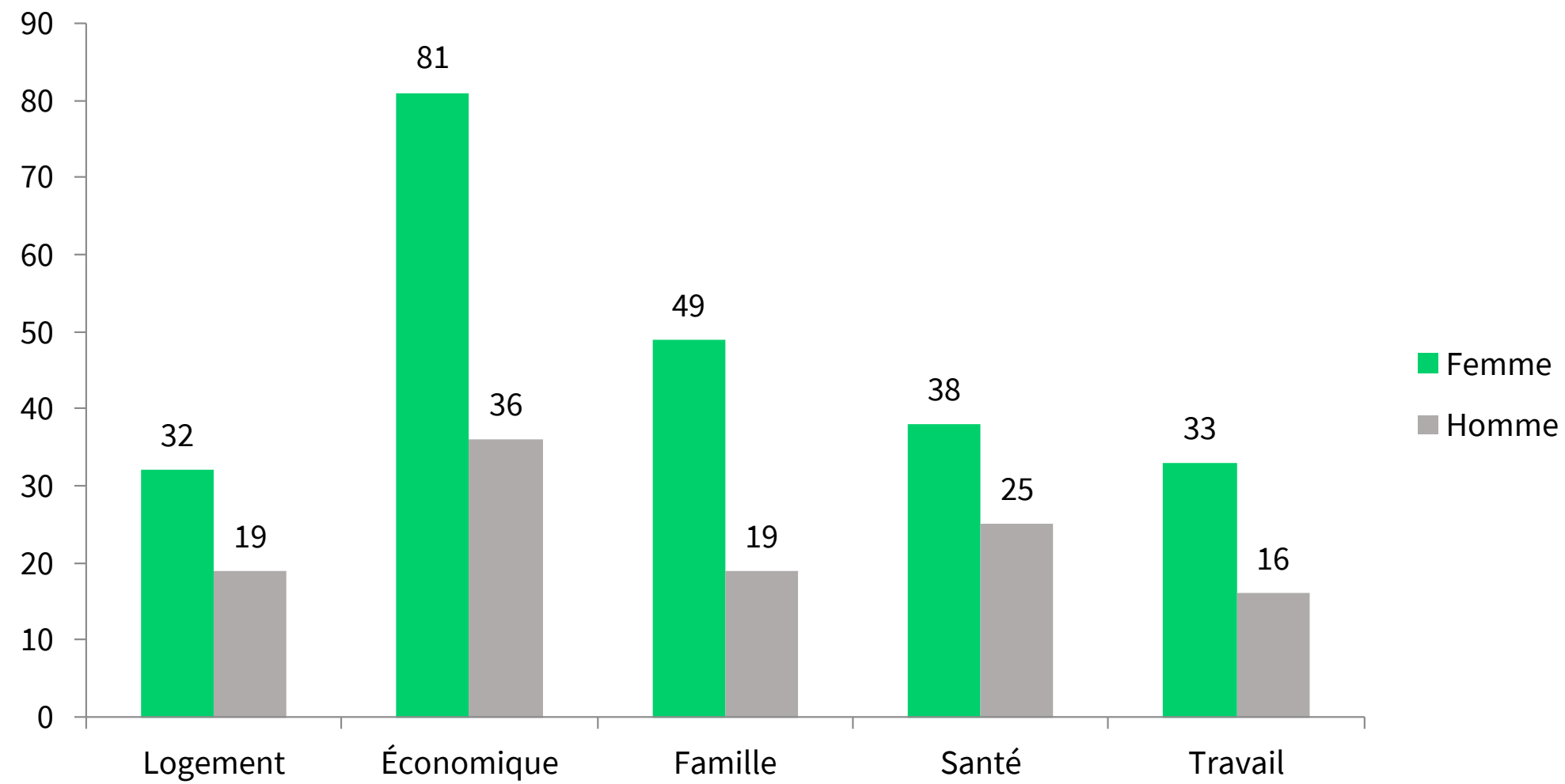


Le bénéficiaire du service social des personnels est principalement une femme, titulaire, BIATSS, âgée de 41 à 55 ans, vivant seule ou en couple avec enfant à charge, de catégorie C.

Le personnel BIATSS est toujours le plus représenté.

Les principaux domaines d'intervention

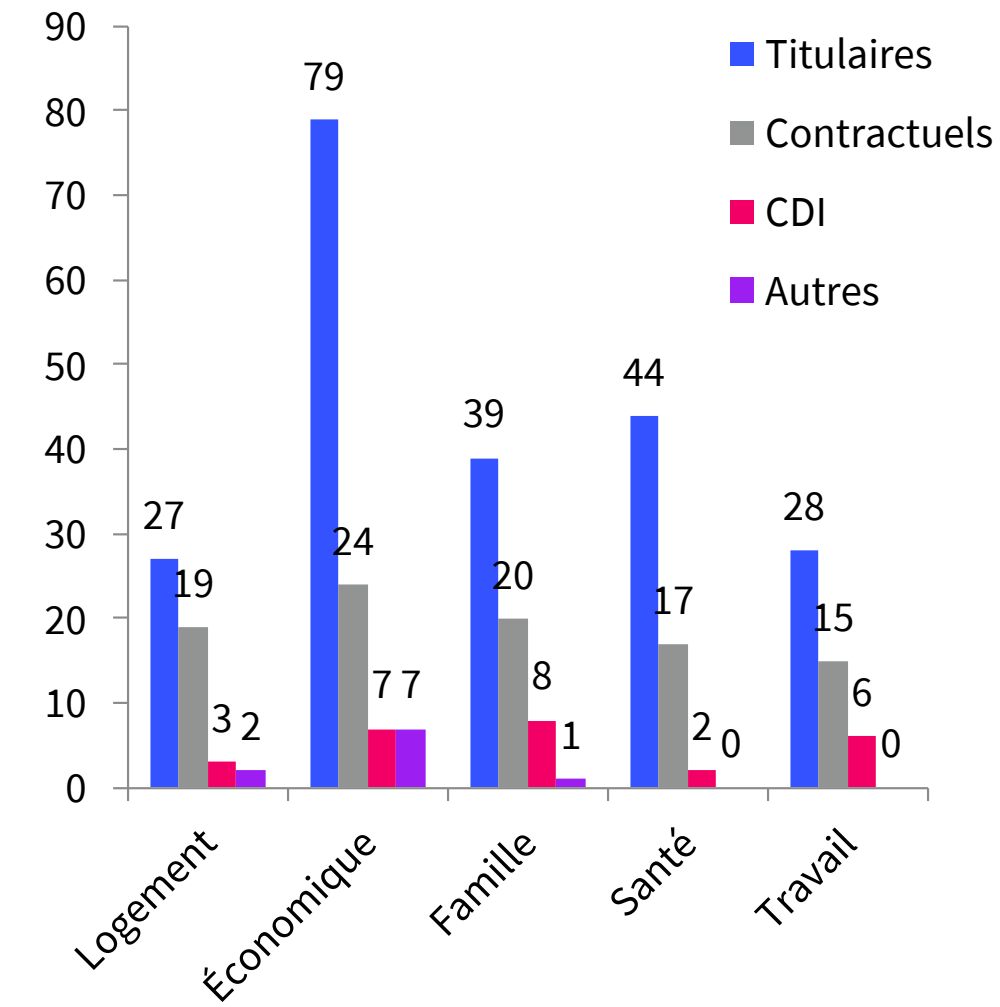
Problématiques abordées par genre



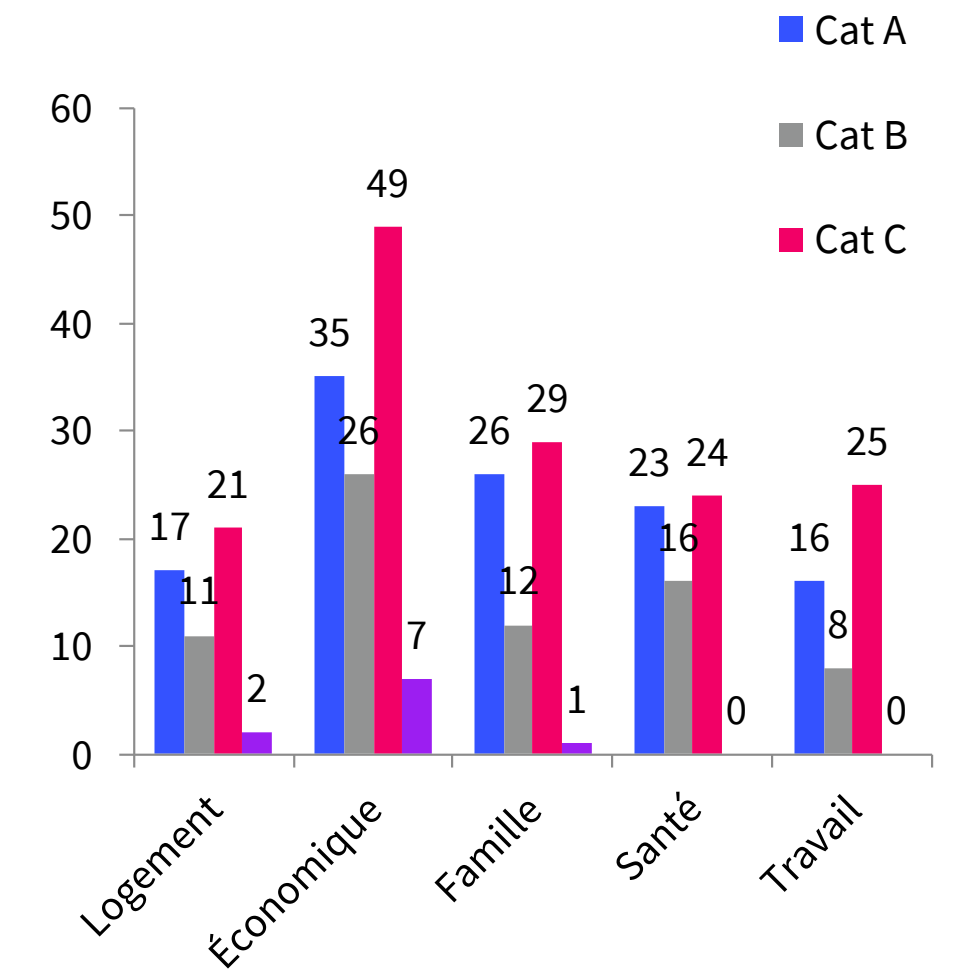
- **Logement**: demande de logement, prêts, conseils, permanence ADIL...
- **Économique**: prestations légales et extra-légales, aides financières ponctuelles, surendettement, accompagnement budgétaire, aide aux démarches administratives...
- **Famille**: maternité-paternité, garde d'enfant, problèmes 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 catégorie



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, les services de ressources humaines et le comité des personnels. Il nécessite également d'être en lien avec des organismes ou des services extérieurs à l'université : sécurité sociale, mutuelles, MDPH, CAF...

5.3.3. La cellule d'écoute et de signalement

La cellule d'écoute et de signalement est un dispositif ouvert aux étudiants et au personnel de l'université, témoins ou victimes.

Il est en charge du recueil des signalements des situations de discriminations, harcèlement moral et sexuel et des faits de violences sexistes et sexuelles.

3 écoutants et écoutantes ont accès aux signalements et en assurent le recueil : deux psychologues du travail, un assistant social. La coordination du dispositif est assurée par la responsable de la cellule d'écoute en charge du pôle Environnement au travail de la DDSPS et du plan égalité femmes-hommes de Nantes Université.

La cellule d'écoute et de signalement est joignable soit par téléphone grâce au numéro vert (0 800 711 260) mis en place depuis le mois de septembre 2021, soit par mail via l'adresse ecoute-signalement@univ-nantes.fr.

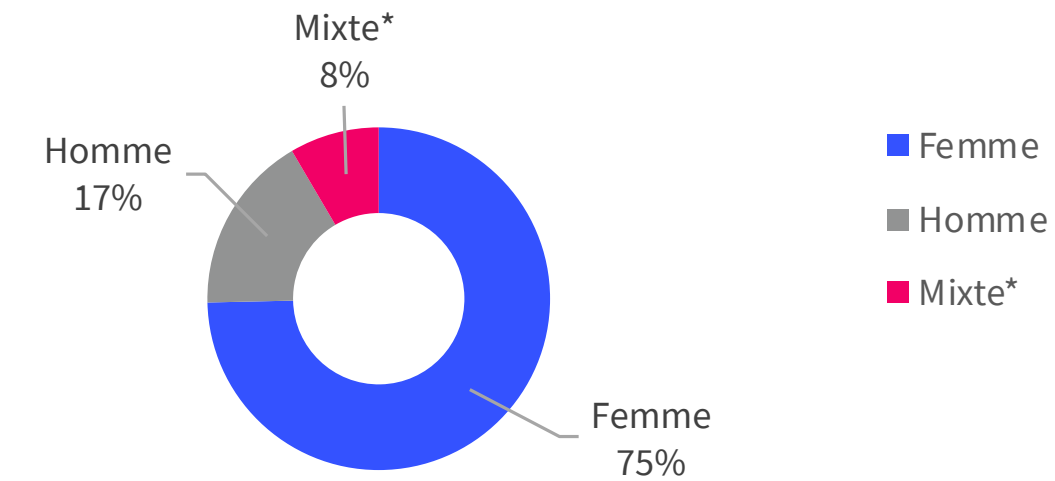
Pour rappel sur le fonctionnement de la cellule d'écoute et de signalement :

- le dispositif est centré sur le recueil du signalement, l'orientation vers les autorités compétentes en matière de prise en charge et de traitement ;
- l'entretien est réalisé dans un cadre de confidentialité : le signalement n'est remonté à la direction de Nantes Université qu'avec accord du signalant ou de la signalante et après validation du compte-rendu d'entretien ;
- la personne à l'origine du signalement est tenue informée tout au long du processus du suivi de sa situation.

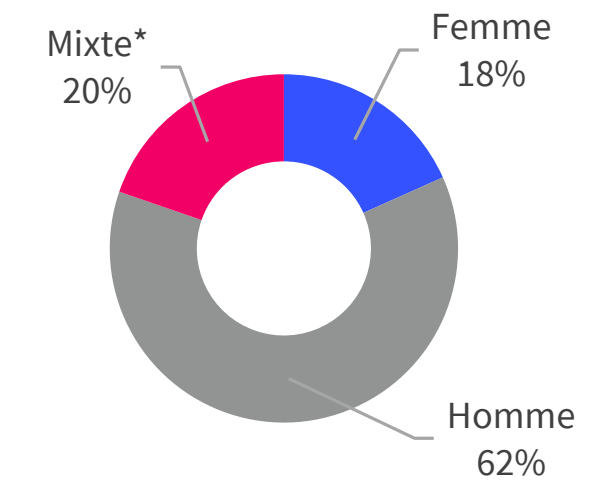
En 2022, la cellule d'écoute et de signalement comptabilise 81 situations ouvertes sur l'année. Ainsi, depuis 2019, année de création du dispositif, 149 signalements ont été reçus et traités par la cellule d'écoute et de signalement.

5.3.3.1. Genre des personnes impliquées

Genre de la victime



Genre de la personne dont les agissements sont mis en cause



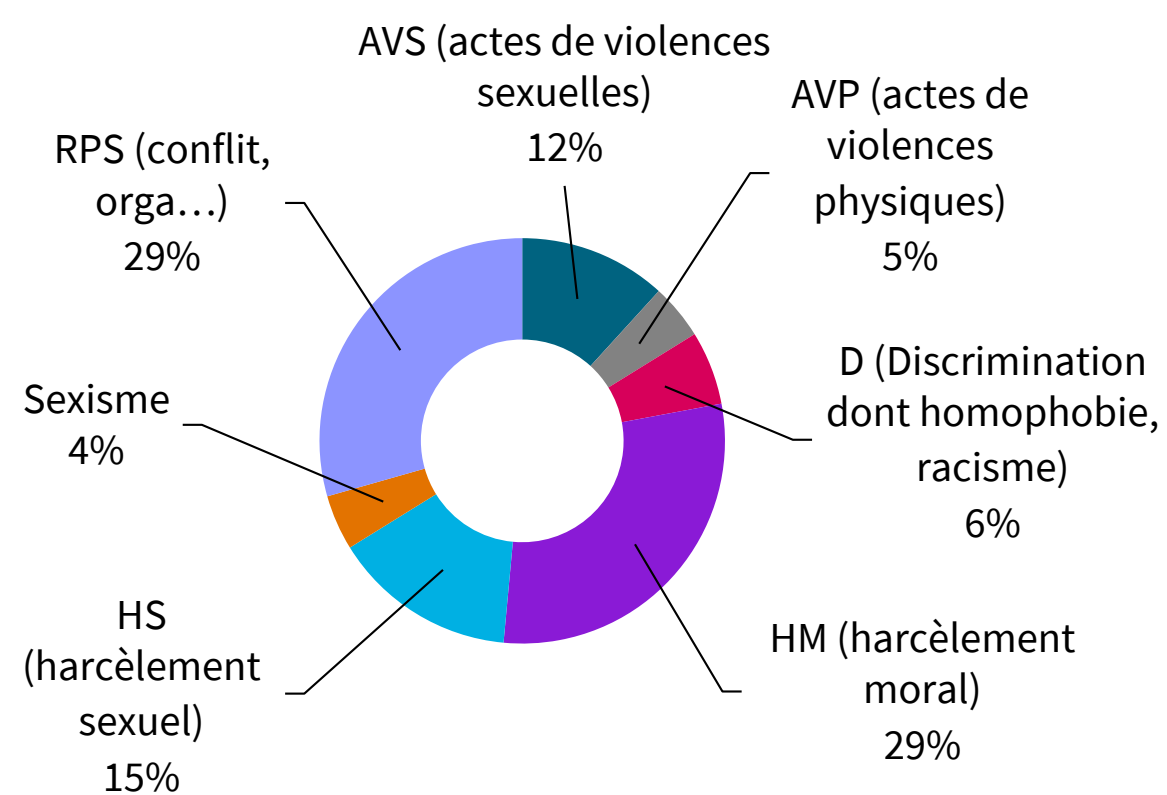
**Mixte signifie qu'un collectif de plusieurs personnes est concerné (soit en tant que personnes signalant les faits, soit en tant que personnes dont les agissements sont mis en cause)*

Dans 3 cas sur 4, une femme est à l'origine du signalement et déclare donc être victime ou témoin de faits de violence.

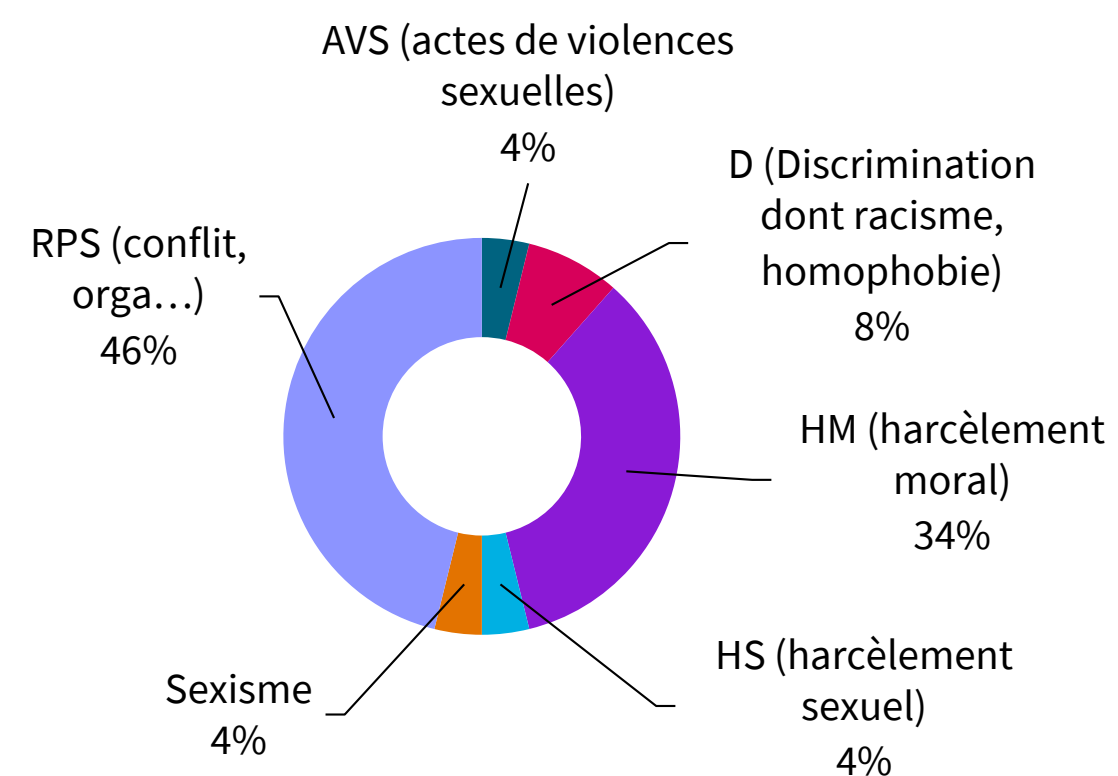
Ce sont aux hommes à qui il est en grande majorité reproché des agissements de violence. Dans 20% des situations, les agissements de plusieurs personnes (=« Mixte ») sont mis en cause.

5.3.3.2. Motifs de signalement

1^{er} motif de signalement



2^e motif de signalement



Est considéré comme premier motif de signalement, le motif le plus grave ou le plus répété par la personne signalante. Les motifs les plus souvent évoqués sont les situations de risques psychosociaux (conflits, problèmes organisationnels ou conditions d'études dégradées) et les situations de harcèlement moral ou scolaire.

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

5.3.4.1. 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.

Après la campagne de rentrée 2022, 1 063 agents télétravaillent au sein de l'établissement (contre 951 auparavant), soit environ 55 % des BIATSS.

- Les femmes sont surreprésentées. En effet, 78 % des télétravailleurs sont des femmes alors qu'elles représentent 68 % des BIATSS au sein de l'établissement.
- 55 % des télétravailleurs sont des agents titulaires et 45 % sont des agents contractuels, correspondant approximativement à la répartition entre agents titulaires et agents contractuels au sein de l'établissement.
- 54 % des agents titulaires sont désormais télétravailleurs contre 57 % des agents contractuels.
- Les télétravailleurs sont majoritairement de catégorie A (44 %, contre 26 % de télétravailleurs de catégorie B et 30 % de catégorie C), ce qui correspond approximativement à la répartition des personnels BIATSS par catégorie (A : 40,5 %, B : 25 %, C : 34,5 %).
- Un peu plus de la moitié des agents exercent leur activité en télétravail plus d'une journée par semaine (56 %).
- 494 agents ont opté pour les jours flottants, soit 46 % des télétravailleurs.

Les jours qui sont davantage sollicités pour télétravailler sont respectivement le vendredi et le mercredi (sans prise en compte de l'utilisation des jours flottants). Malgré l'expérimentation du mardi non télétravaillable au niveau de l'établissement, les données laissent apparaître 24 agents qui continuent à télétravailler ce jour de la semaine.

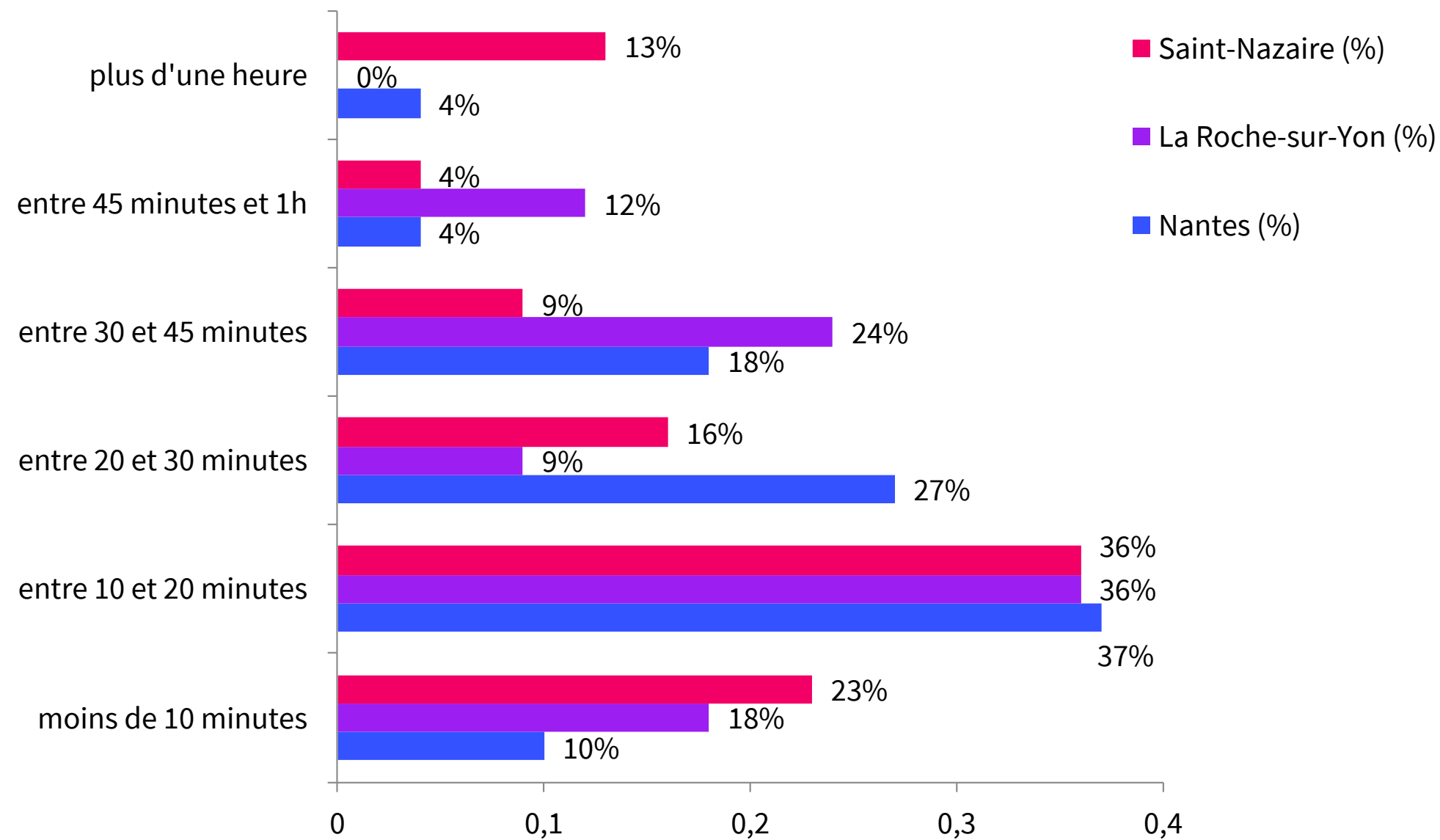
En 2022, 106 agents ont participé à la formation « Pour un télétravail de qualité » proposée sous forme de webinaire de 2 h 30 (2 sessions en 2022). Plusieurs dimensions sont traitées dans cette formation : le cadre réglementaire, les principes d'organisation et les conditions matérielles, l'aménagement du poste de travail et la prévention des risques.

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

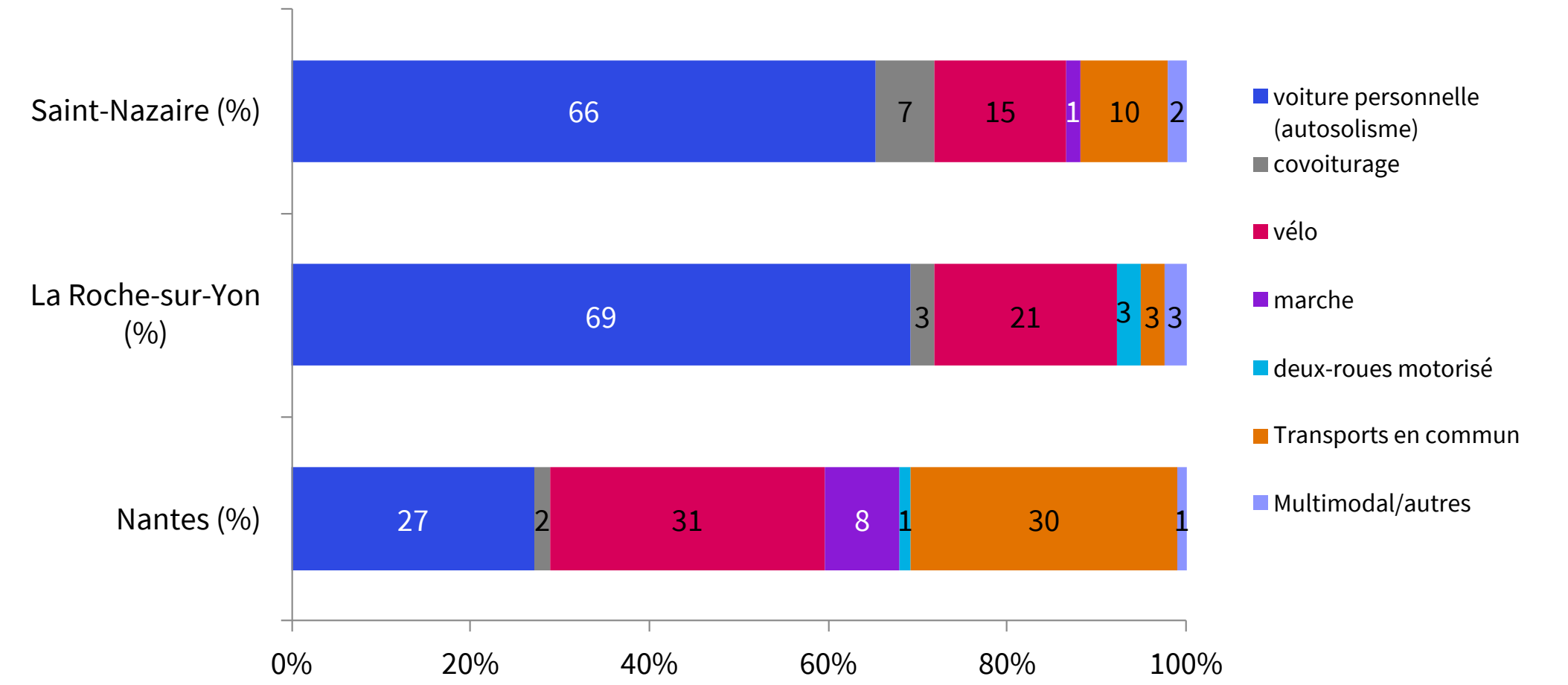
Lieux de travail des personnels par métropole

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------|--------------|--------------|--------------|
| Angers | 57 | 51 | 47 |
| La Roche-sur-Yon | 94 | 86 | 128 |
| Laval | 21 | 13 | 14 |
| Le Mans | 45 | 43 | 38 |
| Nantes | 3 959 | 4 125 | 4 375 |
| Saint-Nazaire | 275 | 265 | 276 |
| TOTAL | 4 451 | 4 583 | 4 878 |

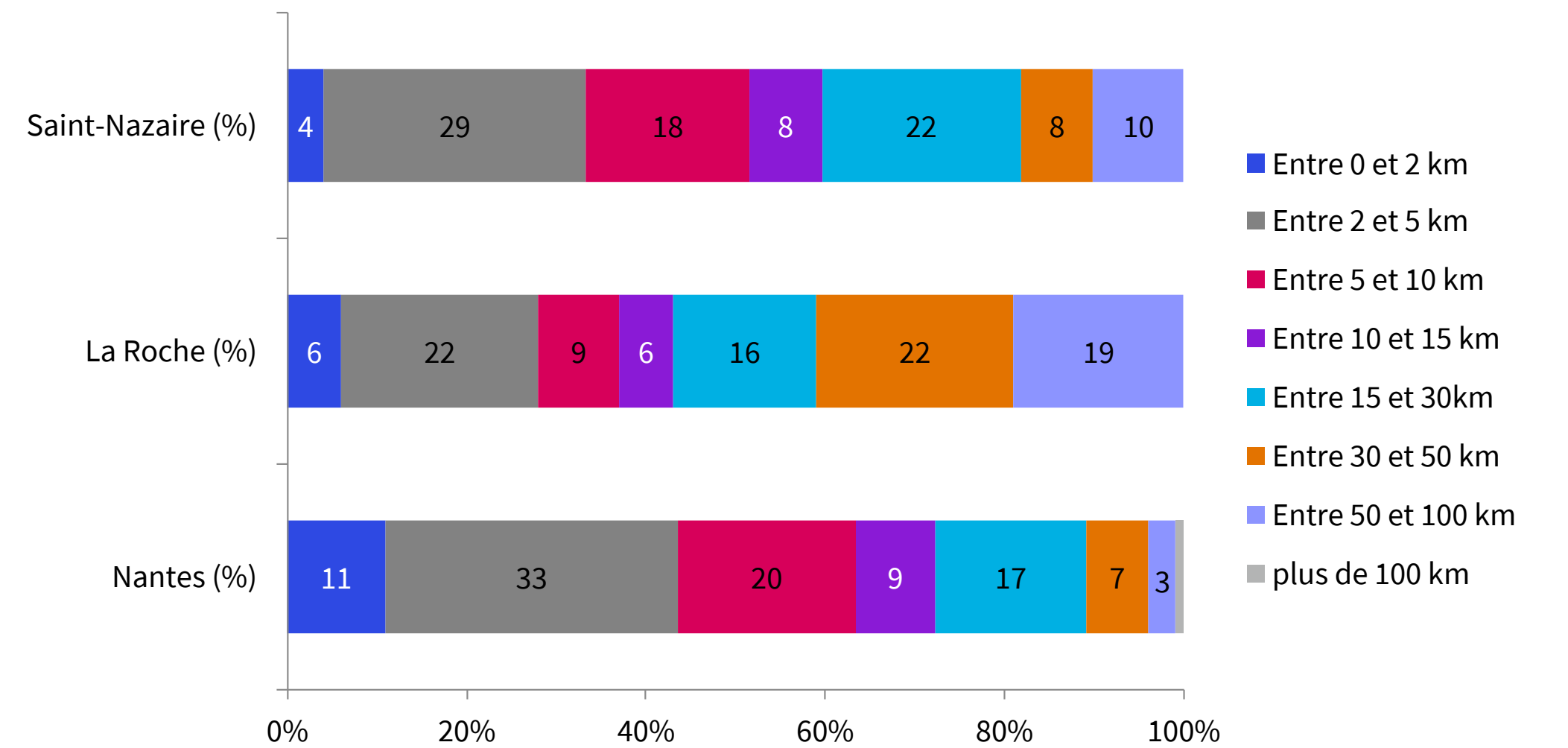
Durée moyenne de déplacement (trajet simple)



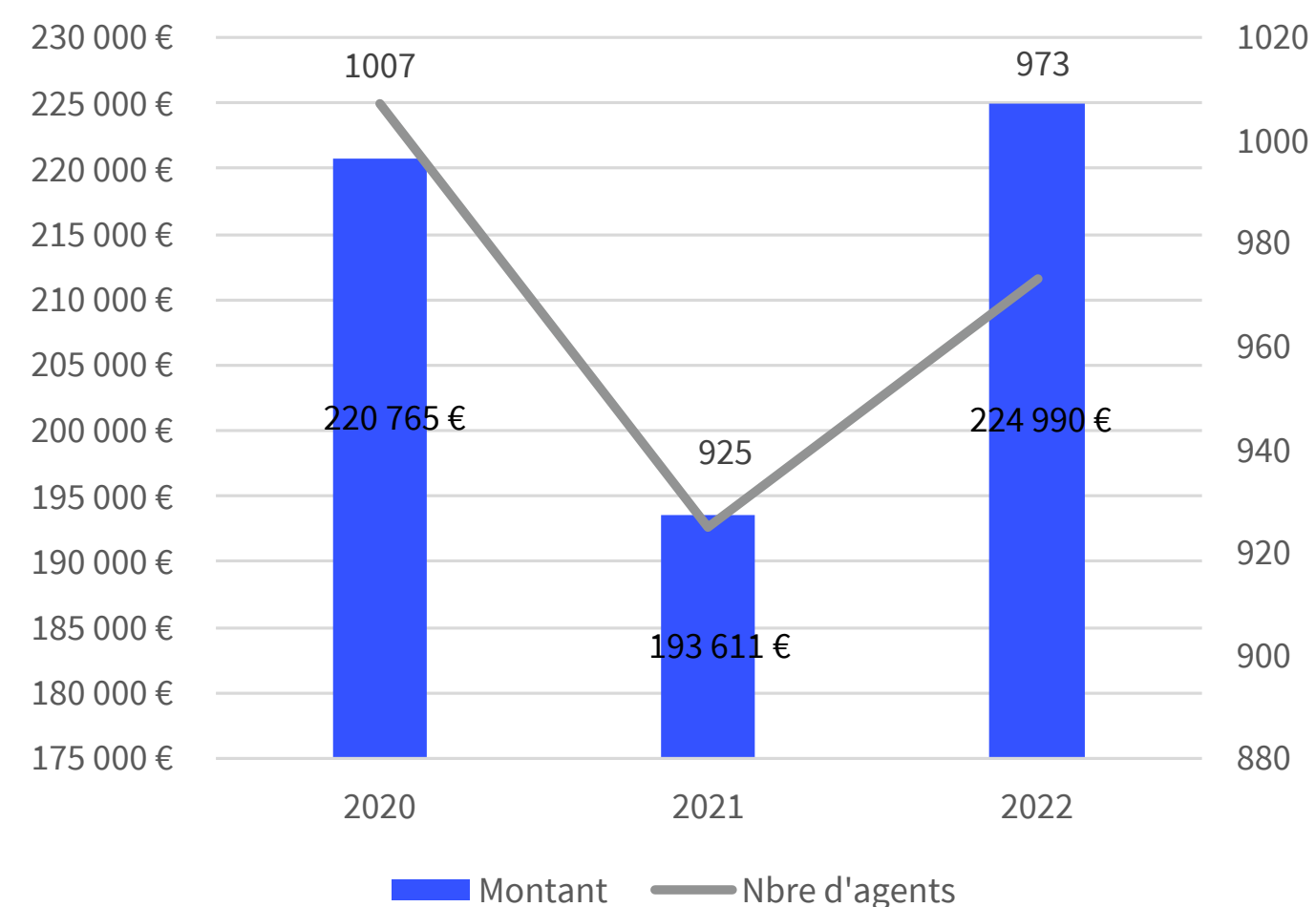
Modes de déplacement (trajet simple)



Distance moyenne parcourue (trajet simple)



Bénéficiaires du remboursement domicile-travail



Nombre de bénéficiaires du remboursement domicile travail par catégorie et par genre

| | Catégorie FP | Titulaires | Contractuels | Total général | Titulaires Femmes | Titulaires Hommes | Contractuels Femmes | Contractuels Hommes |
|---------------|--------------|------------|--------------|---------------|-------------------|-------------------|---------------------|---------------------|
| EC | A | 176 | 208 | 384 | 74 | 102 | 106 | 102 |
| Total EC | | 176 | 208 | 384 | 74 | 102 | 106 | 102 |
| | A+ | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| BIATSS | A | 95 | 133 | 228 | 59 | 36 | 109 | 24 |
| | B | 89 | 62 | 151 | 68 | 21 | 50 | 12 |
| | C | 132 | 74 | 206 | 93 | 39 | 63 | 11 |
| | Apprenti | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| Total BIATSS | | 318 | 271 | 589 | 222 | 96 | 224 | 47 |
| Total général | | 494 | 479 | 973 | 296 | 198 | 330 | 149 |

Résultat de l'enquête sur les déplacements domicile-travail

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

La construction du plan de déplacements de Nantes Université se poursuit. L'enquête mobilité réalisée en 2020 a été mise à jour par le diagnostic mobilité lancé fin 2022 par le recours à la solution Wever dont les données présentées ici sont issues. Le nombre de répondants à l'enquête au moment de l'extraction des données est de 1 245 personnes.

5.3.4.3. Plan égalité femmes-hommes

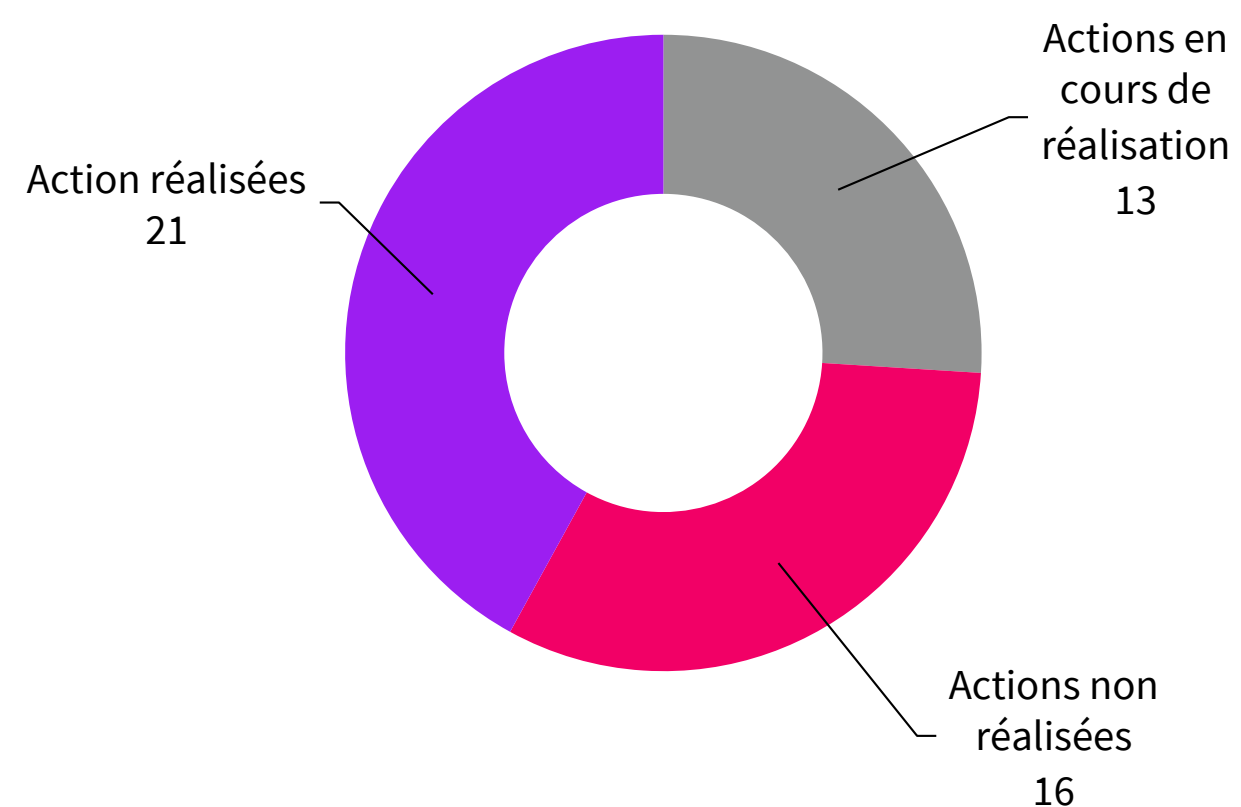
En 2021 Nantes Université a élaboré son plan d'actions et s'est doté d'une feuille de route présentant 50 actions autour de 10 grands domaines :

1. La cartographie, l'état des lieux et le diagnostic de la situation actuelle
2. Le signalement et le traitement des violences sexuelles et sexistes
3. La prévention des violences sexuelles et sexistes par la sensibilisation et la formation
4. Le recrutement, la carrière et la rémunération
5. La meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
6. La santé et la lutte contre la précarité menstruelle
7. L'égalité femmes-hommes au quotidien
8. La communication
9. Le développement de partenariats et l'ancrage territorial
10. La gouvernance de la démarche dans la durée

Le plan d'actions est téléchargeable et à disposition sur l'intranet.

Un suivi d'avancement est réalisé au niveau de Nantes Université avec la tenue annuelle d'un comité de pilotage et deux comités techniques.

Avancement année 1



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

5.3.4.4.1. Le comité des personnels

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

Il a pour mission de contribuer à l'amélioration de la vie personnelle des personnels de Nantes Université (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 Nantes Université : 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) |
| 2020 - Service de billetterie CEZAM | 439 | 75 |
| 2021 - Service de billetterie CEZAM | 277 | 79 |
| 2022 - Service de billetterie CEZAM | 505 | 119 |

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 dont l'employeur principal est Nantes Université et aux personnels retraités de l'Université de Nantes et de Nantes Université.

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

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 Nantes Université (rehaussement des conditions et/ou des montants)
- des aides spécifiques de Nantes Université (ASNU), mises en place à l'initiative de Nantes Université.

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

Au regard de la situation RH du comité des personnels sur l'année universitaire 2022-2023 (vacance du poste de gestionnaire administratif et financier pendant 5 mois entre début septembre 2022 et fin janvier 2023 + arrivée d'une nouvelle chargée de coordination), le service a pris énormément de retard dans la gestion de ses dispositifs et le lancement / suivi de ses projets.

Ainsi, les dossiers d'aides aux activités sportives et culturelles des enfants ainsi que les dossiers d'aides aux séjours, reçus entre fin août 2022 et le 31 décembre 2022, n'ont pas pu être instruits en 2022. Leur gestion sera réalisée en 2023. Les indicateurs 2022 de ces aides n'intègrent donc pas l'intégralité des dossiers reçus en 2022, d'où des indicateurs à la baisse.

Culture, loisirs, vacances

| Type d'aide | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | | | | |
|--|-----------------|--------------------------|-----------|----------------------|-----------------|--------------------------|-----------|-------------|--------------------------|-----------|----------------------|------------|
| | 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 | | Femme | Homme | | |
| Aide aux séjours linguistiques des enfants hors temps scolaire | 0€ | 0 | 0 | 0 | 0€ | 0 | 0 | 0 | 0€ | 0 | 0 | 0 |
| Aide aux séjours des enfants en centre de vacances avec hébergement | 443€ | 6 | 1 | 9 | 1935€ | 14 | 5 | 28 | 861€ | 5 | 1 | 9 |
| Aide aux séjours des enfants en centre de loisirs sans hébergement | 3 767€ | 27 | 2 | 43 | 3 816€ | 39 | 4 | 78 | 2 636€ | 43 | 7 | 50 |
| Aide aux séjours familiaux | 1 444€ | 3 | 2 | 14 | 2 108€ | 8 | 2 | 25 | 353€ | 4 | 0 | 7 |
| Aide aux séjours en centre de vacances spécialisé pour enfants handicapés | 0€ | 0 | 0 | 0 | 0€ | 0 | 0 | 0 | 0€ | 0 | 0 | 0 |
| Aide aux activités sportives et culturelles des enfants | 13 631€ | 70 | 36 | 178 | 16 069€ | 96 | 38 | 224 | 3 388€ | 18 | 13 | 49 |
| Aide aux séjours des enfants dans le cadre du système éducatif (voyages scolaires) | 960€ | 7 | 4 | 11 | 380€ | 4 | 0 | 4 | 1 673€ | 11 | 6 | 18 |
| TOTAL | 20 245 € | 113 | 45 | 255 | 24 308 € | 161 | 49 | 359 | 8 911 € | 81 | 27 | 133 |

Familles, parents

| Type d'aide | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | | | | |
|---|-----------------|--------------------------|-----------|----------------------|-----------------|--------------------------|-----------|-------------|--------------------------|-----------|----------------------|------------|
| | 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 | | Femme | Homme | | |
| Aide aux parents isolés | 26 943 € | 62 | 4 | 99 | 24 275 € | 62 | 2 | 100 | 23 240 € | 59 | 3 | 103 |
| 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 | 0 |
| Aide aux parents d'enfants handicapés (moins de 20 ans) | 22 549 € | 8 | 4 | 12 | 35 089 € | 10 | 7 | 17 | 30 739 € | 10 | 8 | 18 |
| Aide aux parents de jeunes adultes handicapés (20-27 ans) | 0 € | 0 | 0 | 0 | 1 244 € | 0 | 1 | 1 | 124 € | 0 | 1 | 1 |
| Aide à la garde d'enfants pour horaires atypiques (- de 11 ans) | 700 € | 5 | 0 | 8 | 900 € | 4 | 2 | 12 | 700 € | 3 | 2 | 11 |
| Exonération des droits d'inscription à l'université pour les enfants des personnels | NA * | 11 | 3 | 15 | NA * | 8 | 2 | 10 | NA * | 4 | 0 | 4 |
| TOTAL | 50 191 € | 86 | 11 | 134 | 61 508 € | 84 | 14 | 140 | 54 803 | 76 | 14 | 137 |

* Non applicable

Transitions de vie

| Type d'aide | 2020 | | | 2021 | | | 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 | | Femme | Homme | | |
| Aide au déménagement pour un logement locatif | 4 350 € | 6 | 3 | 10 | 3 150 € | 6 | 1 | 4 | 5 100 € | 9 | 2 | NR** |
| TOTAL | 4 350 € | 6 | 3 | 10 | 3 150 € | 6 | 1 | 4 | 5 100 | 9 | 2 | NR** |

* Non recensé

Chèques-culture

| Années | Nombre de personnels bénéficiaires (avec ou sans enfant) | Dont nombre de femmes | Dont nombre d'hommes | Nombre d'enfants de personnels bénéficiaires | Montant total en € |
|---------------|--|-----------------------|----------------------|--|--------------------|
| Campagne 2022 | 343 | 267 | 76 | 427 | 14 560,00 € |

En 2022, le comité des personnels a lancé la première campagne de chèques-culture à destination des personnels (titulaires et contractuels) dont l'employeur principal est Nantes Université.

Ce nouveau dispositif a remplacé le dispositif de chèques-culture lié à la fête de Noël des enfants des personnels. Ce dispositif a été élargi à tous les personnels, avec ou sans enfant, sous réserve de conditions de ressources.

Concrètement :

- un personnel éligible seul a pu bénéficier d'un chèque-culture d'une valeur de 30€.
- un personnel éligible avec 2 enfants à charge jusqu'à 18 ans inclus a pu bénéficier d'un chèque-culture d'une valeur de 50€ (30€ pour le personnel + 10€ / enfant).

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.

Les situations des personnels sont évaluées de manière globale par l'assistant social des personnels, qui présente ces situations de manière anonyme lors de la commission de soutien exceptionnel.

En 2022, les principaux motifs ayant amené un passage en commission de soutien exceptionnel sont les suivants :

- Problématique de l'accès au logement et du maintien dans le logement : dépôt de garantie, frais d'agence, charges de copropriété, dette de loyer, factures d'énergie...
- Santé : congés maladie de longue durée entraînant une diminution des revenus, temporalité de la gestion administrative entraînant des revenus mensuels instables et des trop-perçus à rembourser, reste à charge sur les frais d'hospitalisation et traitements...
- Séparations et divorces : frais d'avocats, pension alimentaire, relogement...
- Personnes à charge : accueil ou soutien d'un parent en perte d'autonomie, reste à charge sur les frais relatifs à la santé du conjoint ou d'un enfant...
- Difficultés de gestion budgétaire propres à la personne ou au foyer

L'augmentation du nombre de bénéficiaires et des montants accordés en 2022 pourrait s'expliquer par :

- Une interruption du service social des personnels de quelques mois fin 2021, du fait de la vacance du poste de l'assistant social des personnels.
- La période de pandémie et l'inflation ont impacté l'équilibre budgétaire des ménages et expliquent en partie l'augmentation du nombre de demandes et des montants accordés.
- L'origine des difficultés financières des agents est généralement multifactorielle.
- Les montants dus par les agents amènent majoritairement à l'octroi du montant maximum de l'aide non remboursable (secours exceptionnel = 1 200 € maximum).

Commission de soutien exceptionnel

| Année | Nombre de personnels demandeurs | Montant des aides non remboursables en € | Montant des prêts en € | Montant total en € |
|-------|---------------------------------|--|------------------------|--------------------|
| 2020 | Femme | 13 | 1 800 € | 15 995 € |
| | Homme | 1 | | |
| 2021 | Femme | 9 | 6 420 € | 21 220 € |
| | Homme | 4 | | |
| 2022 | Femme | 22 | 6 750 € | 40 257 € |
| | Homme | 7 | | |

Conseil budgétaire personnalisé

| Année | Nombre d'heures réalisées | Nombre de bénéficiaires |
|-------|---------------------------|-------------------------|
| 2020 | 5,5 | 4 |
| 2021 | 3,0 | 1 |
| 2022 | 3,0 | 2 |

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, gratuit, sur la thématique du budget et de la consommation, réalisé par une conseillère en économie sociale et familiale.

Restauration collective

Nantes Université 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 Nantes Université, 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.

À noter en 2022 : après la période COVID, la fréquentation des structures de restauration collective repart à la hausse.

| Restaurant | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|----------------|---------------------------|-----------------|---------------------------|-----------------|---------------------------|-----------------|
| | Nb de repas subventionnés | Dépenses en€ | Nb de repas subventionnés | Dépenses en€ | Nb de repas subventionnés | Dépenses en€ |
| CROUS | 11 466 | 21 334 € | 9 524 | 17 731 € | 21 341 | 40 028 € |
| CHU Nantes | 1 294 | 2 692 € | 1 157 | 2 121 € | 1 371 | 2 731 € |
| Cambrons | 3 965 | 15 759 € | 3 930 | 15 954 € | 4 944 | 13 744 € |
| IMT Atlantique | 1 635 | 1 010 € | 1 183 | 492 € | 2 037 | 1 534 € |
| TOTAL | 18 360 | 40 795 € | 15 794 | 36 298 € | 29 693 | 58 037 € |

Dispositifs de cohésion sociale

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

- Soirée de rentrée des personnels - Octobre
- Fête de Noël des enfants des personnels - Décembre
- Fête des personnels - Juin

En 2022, du fait de l'évolution des événements de rentrée (festival de rentrée de Nantes Université) ainsi que du contexte RH du comité des personnels, la soirée de rentrée des personnels a été organisée par la direction de la communication. L'ensemble des personnels de l'EPE étaient conviés pour la première fois à ce moment de convivialité visant à renforcer les échanges. Plus de 365 personnels de l'EPE se sont ainsi inscrits à cet évènement.

| 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 |
| 2019-2020 | 110 | 38 | 148 | 169 | 229 | 130 | 359 | 1 265 | Non réalisé (période COVID) | | |
| 2020-2021 | Non réalisé (période COVID) | | | | Non réalisé (période COVID) | | | | Non réalisé (période COVID) | | |
| 2021-2022 | 116 | 42 | 158 | 0 | Non réalisé (période COVID) | | | 302 | 22 | 324 | |
| 2022-2023 | non disponible | non disponible | 365 | 365 | 192 | 102 | 294 | 1 017 | 334 | 10 | 344 |

*(personnels + accompagnant·e·s)

Événements ponctuels

En 2022, la participation des personnels à Odyssea a été organisée pour la première fois avec l'ensemble des établissements membres de Nantes Université (Centrale Nantes,

École des Beaux-arts Nantes Saint-Nazaire, École nationale supérieure d'Architecture de Nantes, CHU de Nantes, Inserm et IRT Jules Verne et université).

| Nom de l'événement | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | Nombre total de personnels | Nombre total de personnels | Nombre total de personnels |
| ODYSSÉA NANTES - MARS 2022 | 77 | pas d'évènement proposé | 273 |

Prix culturel

En 2022, le comité des personnels, en partenariat avec les bibliothèques universitaires (BU), a organisé le 1^{er} prix culturel de l'université - édition 2022-2023. Le thème était : « le sens / les sens ».

À travers le déploiement du prix culturel, le comité des personnels a souhaité créer du lien social entre les personnels, en proximité, sur les campus. Ainsi, le comité des personnels coordonne un réseau de

personnels référents bénévoles, afin de faire circuler les ouvrages à l'échelle locale.

Les personnels ont pu ainsi s'emparer de cette action pour rencontrer de nouveaux collègues, en échangeant entre eux autour de leurs lectures.

Ce prix, dont la sélection a été réalisée par des personnels de l'université, a remplacé le prix CEZAM.

| Année universitaire | Tous prix confondus | | |
|---------------------|--|---|---------------------------------|
| | Personnels BIATSS | Personnels enseignants / enseignants-chercheurs | Nombre total de participant-e-s |
| 2020-2021 | Action annulée du fait du contexte sanitaire | | |
| 2021-2022 | 107 | 22 | 129 |
| 2022-2023 | 131 | 13 | 144 |

5.3.4.4.2. 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 2022-2023.

Certains créneaux sont parfois dédiés aux personnels.

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

5.3.4.4.3. 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 Nantes Université 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. Nantes Université subventionne la programmation du TU-Nantes. Une politique tarifaire spécifique vis-à-vis des personnels permet l'accessibilité pour tous.

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

Nantes Université 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.

Nantes Université, 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, Nantes Université 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>

De l'université de Nantes à Nantes Université

Le 1^{er} janvier 2022 marque la naissance d'un nouvel établissement public d'enseignement supérieur et de recherche : Nantes Université. Un établissement qui ambitionne de poser les bases d'un nouveau modèle universitaire français plus ouvert et inédit en France en unissant une université (Université de Nantes), un hôpital universitaire (CHU de Nantes), un institut de recherche technologique (IRT Jules Verne), un organisme national de recherche (Inserm) et des grandes écoles (Centrale Nantes, École des Beaux-Arts Nantes Saint-Nazaire, École d'Architecture de Nantes) comme membres à part entière. Nantes université rassemble plus de 43 000 étudiants dont 5 000 étudiants internationaux et 42 laboratoires de recherche et s'appuie sur une communauté universitaire de 7 800 personnels (EC-E et BIATSS) pour soutenir son développement. Tous ces acteurs ont décidé de concentrer leurs forces pour déployer les axes d'excellence de la recherche nantaise, notamment pour penser et construire la santé et l'industrie du futur. Nantes Université permettra d'offrir de nouvelles opportunités de formation aux étudiants et aux étudiantes en décrochant les modes de pensée, les cultures et les pratiques. Nantes Université se définit comme un établissement durable, engagé et acteur de l'évolution de la société. L'établissement porte une politique globale et originale en faveur de la science ouverte, l'éducation ouverte et de l'innovation ouverte. La création de Nantes Université repose sur la volonté de concilier ouverture vers l'extérieur et démocratie universitaire. Son modèle de gouvernance permet

la mise en œuvre du principe de subsidiarité afin de rapprocher la décision de l'action et du terrain sans alourdir le processus de décision.

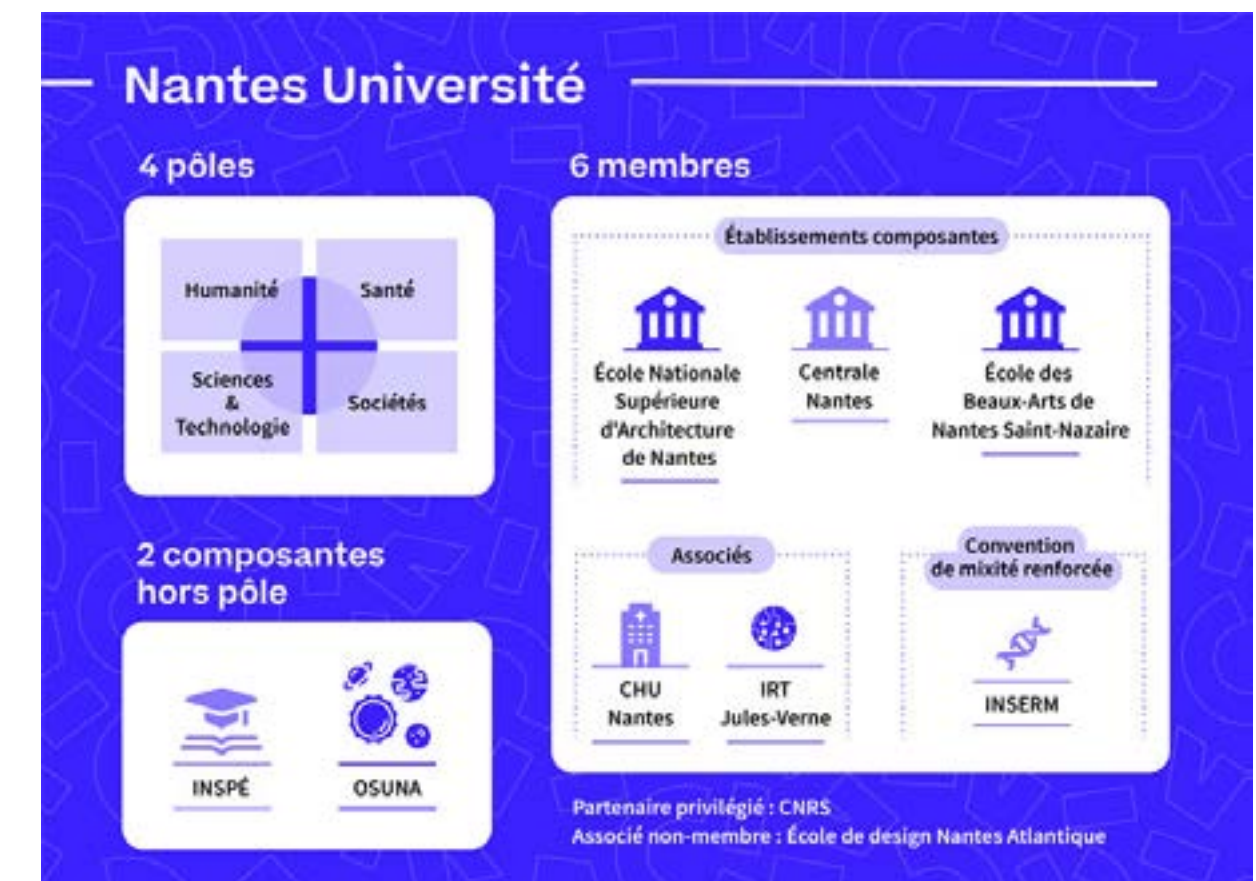
Ainsi, au 1^{er} janvier 2022, Nantes Université s'est substitué à l'Université de Nantes et cet établissement public expérimental est composé des membres suivants : l'École centrale de Nantes, L'École des beaux-arts de Nantes Saint-Nazaire, L'École nationale supérieure d'architecture de Nantes. Toutes trois en deviennent des établissements-composantes au sens de l'ordonnance du 12 décembre 2018.

Le CHU de Nantes et l'IRT Jules Verne sont tous deux associés à Nantes Université au sens de l'article L. 718- 16 du code de l'éducation.

L'INSERM, dans le respect de ses statuts et de ses prérogatives d'organisme national de recherche, est lié à Nantes Université par une convention de coopération au sens du premier alinéa de l'article L. 718-16 du code de l'éducation, appelée convention de mixité renforcée.

Ainsi, l'organisation de Nantes Université, schématisée ci-contre, comprend :

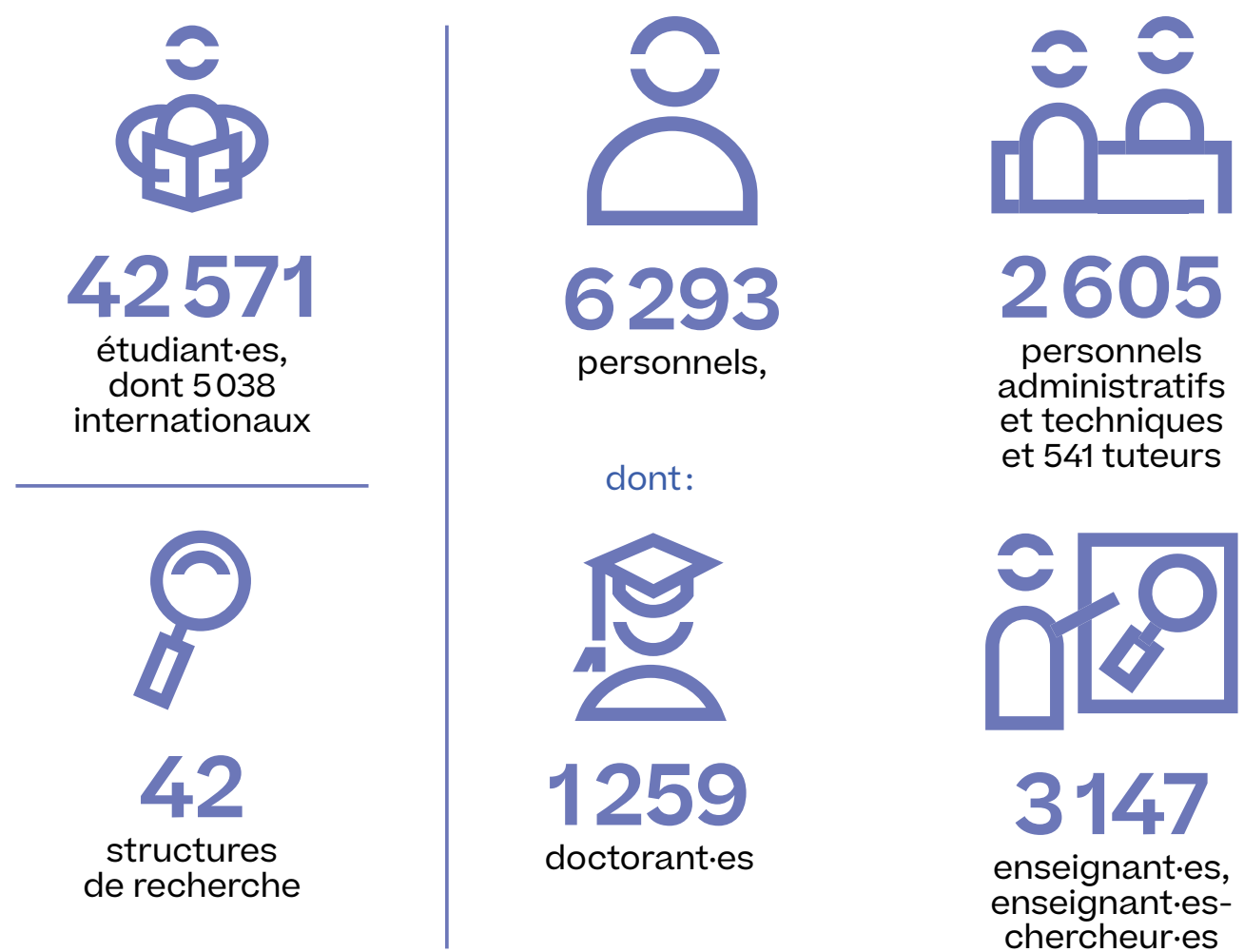
1. des établissements-composantes ;
2. des pôles réunissant des composantes et des structures de recherche ;
3. des composantes hors pôle ;
4. des services universitaires dont le cas échéant des services communs et généraux.



Cette organisation repose également sur la création d'écoles universitaires de recherche.

Pour accélérer la dynamique unique du site nantais, l'établissement s'est inscrit dans une démarche de labellisation I-site au travers de son projet Nantes Excellence Trajectory (NExT). Le 10 mars 2022, le premier Ministre, suivant les préconisations du jury international du programme d'investissements d'avenir (PIA), a confirmé la labellisation I-site de Nantes Université pour son projet structurant NExT. Cette labellisation et les moyens qui lui sont alloués vont permettre à Nantes Université de développer son modèle inédit de gouvernance et d'accélérer ses projets scientifiques en matière de santé du futur et d'industrie du futur, avec la capacité d'action d'une université de rang mondial.

Chiffres clés Nantes Université



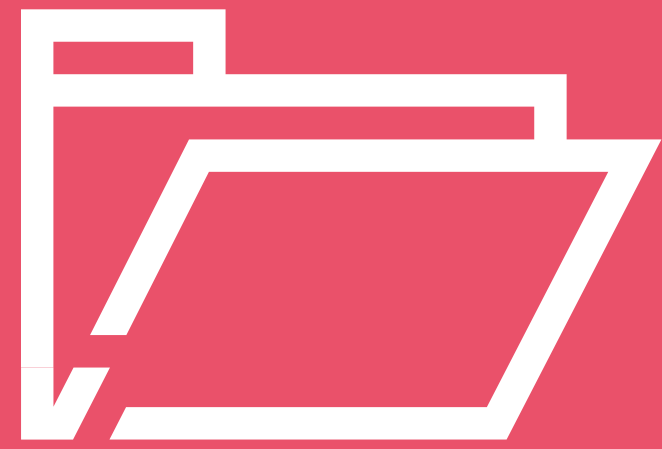
Pour plus d'information sur les établissements-composantes de Nantes Université :

- École Centrale Nantes : <https://rapport-activite.ec-nantes.fr/version-francaise/bilan-social>
- École des beaux-arts de Nantes Saint-Nazaire : <https://beauxartsnantes.fr/>
- École nationale supérieure d'architecture de Nantes : <https://www.nantes.archi.fr/>

Pour plus d'information sur les établissements associés :

- CHU Nantes : https://www.chu-nantes.fr/medias/fichier/chiffres-cles-2021_1656601300532-pdf?ID_FICHE=3744&INLINE=FALSE
- IRT Jules Verne : <https://www.irt-jules-verne.fr/qui-est-lirt-jules-verne/>
- ainsi que INSERM : <https://www.calameo.com/read/00515445047449c588134>





Annexe

**Situation comparée entre
les femmes et les hommes
sur la période 2020-2022**

Sommaire général

Préambule **104**

1. L'ensemble des personnels **105**

- 106 Les effectifs globaux
 - 112 Les rémunérations mensuelles nettes moyennes des personnels
 - 113 La gouvernance de l'établissement
-

2. Les enseignants-chercheurs & enseignants (EC-E) **114**

- 115 La population des EC-E
 - 116 La population des EC-E titulaires
 - 117 L'affectation des EC-E par composante
 - 118 La promotion des EC-E
 - 120 Les concours au sein de Nantes Université
 - 124 Les effectifs des EC-E contractuels
 - 125 Les primes
 - 126 Le congé pour recherche et conversion thématique (CRCT)
 - 127 Les heures complémentaires.
 - 128 Les décharges
 - 129 Les directions et responsabilités scientifiques
-

3. Les personnels BIATSS **130**

- 131 La population des personnels BIATSS titulaires et contractuels
 - 135 Le temps de travail des personnels BIATSS
 - 136 Les fonctions de direction
 - 137 L'évolution des parcours professionnels
-

Synthèse et perspectives **138**

Glossaire **139**

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.

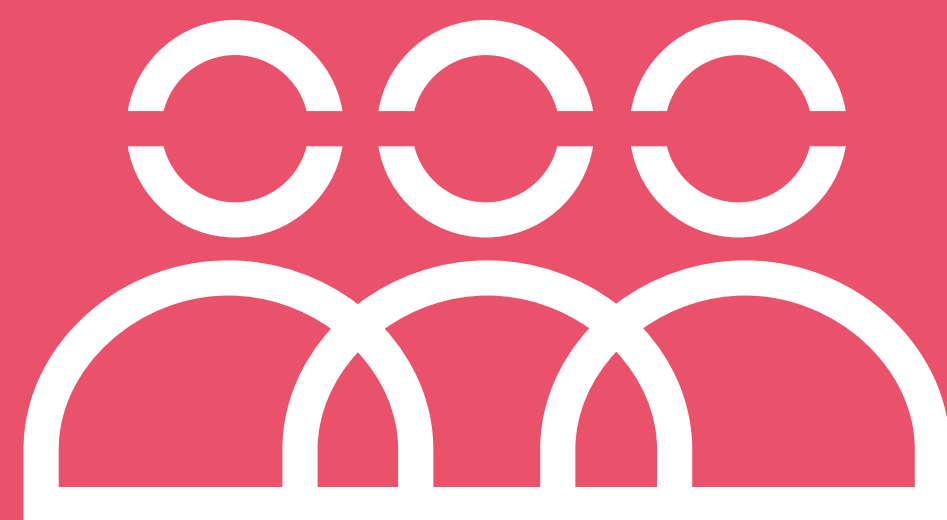
L'Université de Nantes (puis aujourd'hui Nantes Université) s'est emparée de l'enjeu de l'égalité femmes-hommes dès 2013 en se dotant d'une charte de l'égalité professionnelle, en nommant en 2017 une chargée de mission à l'égalité femmes/hommes accompagnée de référentes ou référents dédiés dans chacun 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 2020 et 2022.

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

106 Les effectifs globaux

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

112 Les rémunérations mensuelles nettes moyennes des personnels

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

113 La gouvernance de l'établissement

- 113 1. L'équipe présidentielle
-

1.1. Les effectifs globaux

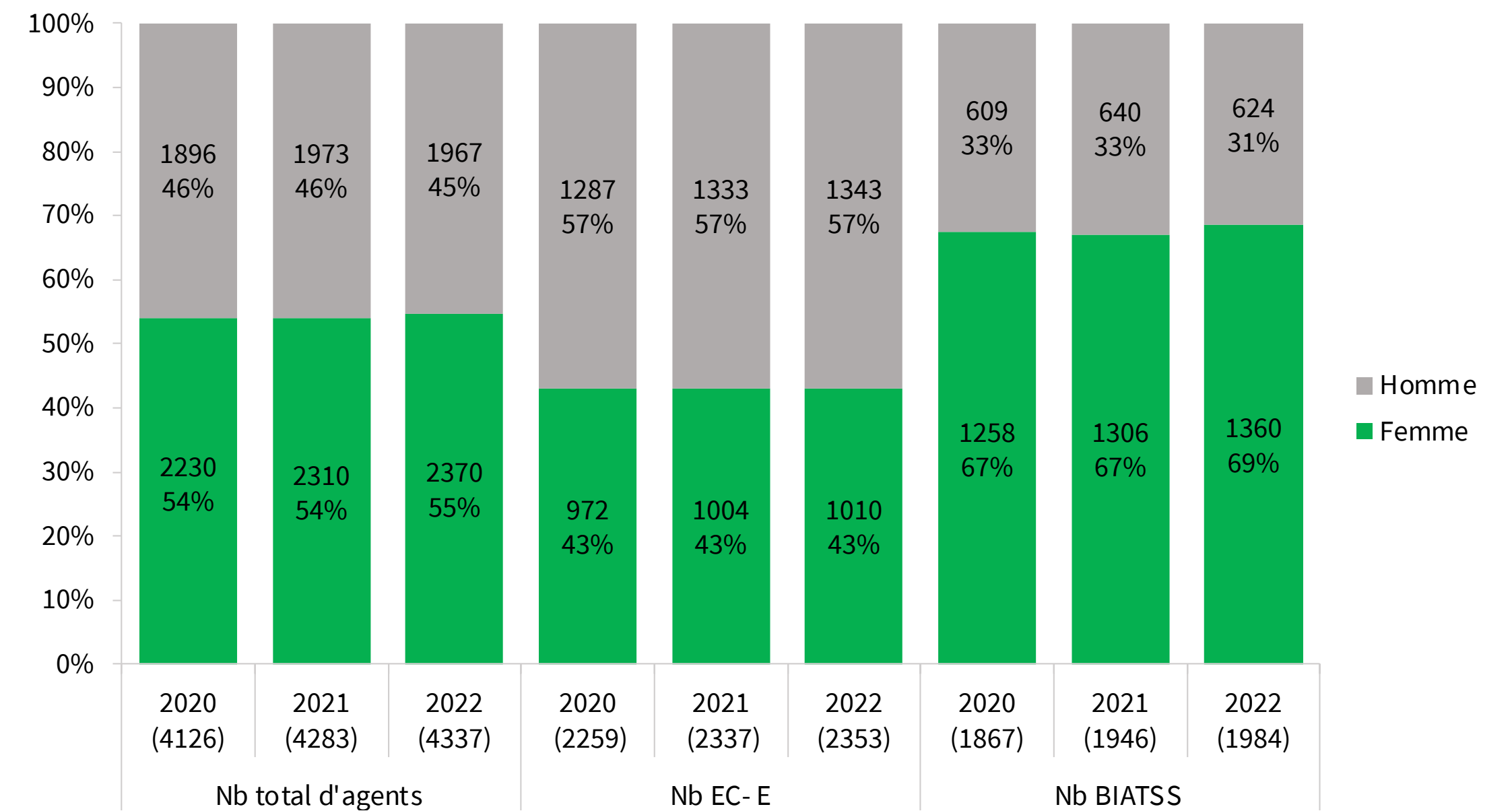
1.1.1. Les effectifs EC-E et BIATSS

En 2022, Nantes Université compte une population de personnels de 4 337 agents (hors tuteurs étudiants). Cette population est répartie entre 2 370 femmes (55 % de l'effectif; +1 point par rapport à 2021) et 1 967 hommes (45 % de l'effectif; -1 point par rapport à 2021).

Chez les enseignants-chercheurs (EC) et enseignants (E), les hommes sont surreprésentés (57 %) au regard de leur part dans la population de l'établissement (45 %).

À l'inverse, chez les personnels administratifs, techniques et des bibliothèques (BIATSS), les femmes sont surreprésentées (69 %), sachant qu'elles représentent 55 % du total des personnels de Nantes Université.

Répartition des personnels par genre et catégorie



Focus sur les EC-E : Sur la période 2020-2022, le nombre de femmes parmi la population des EC-E a crû (+ 38 femmes EC-E).

En parallèle, le nombre d'hommes parmi la population des EC-C augmente également (+ 56 hommes).

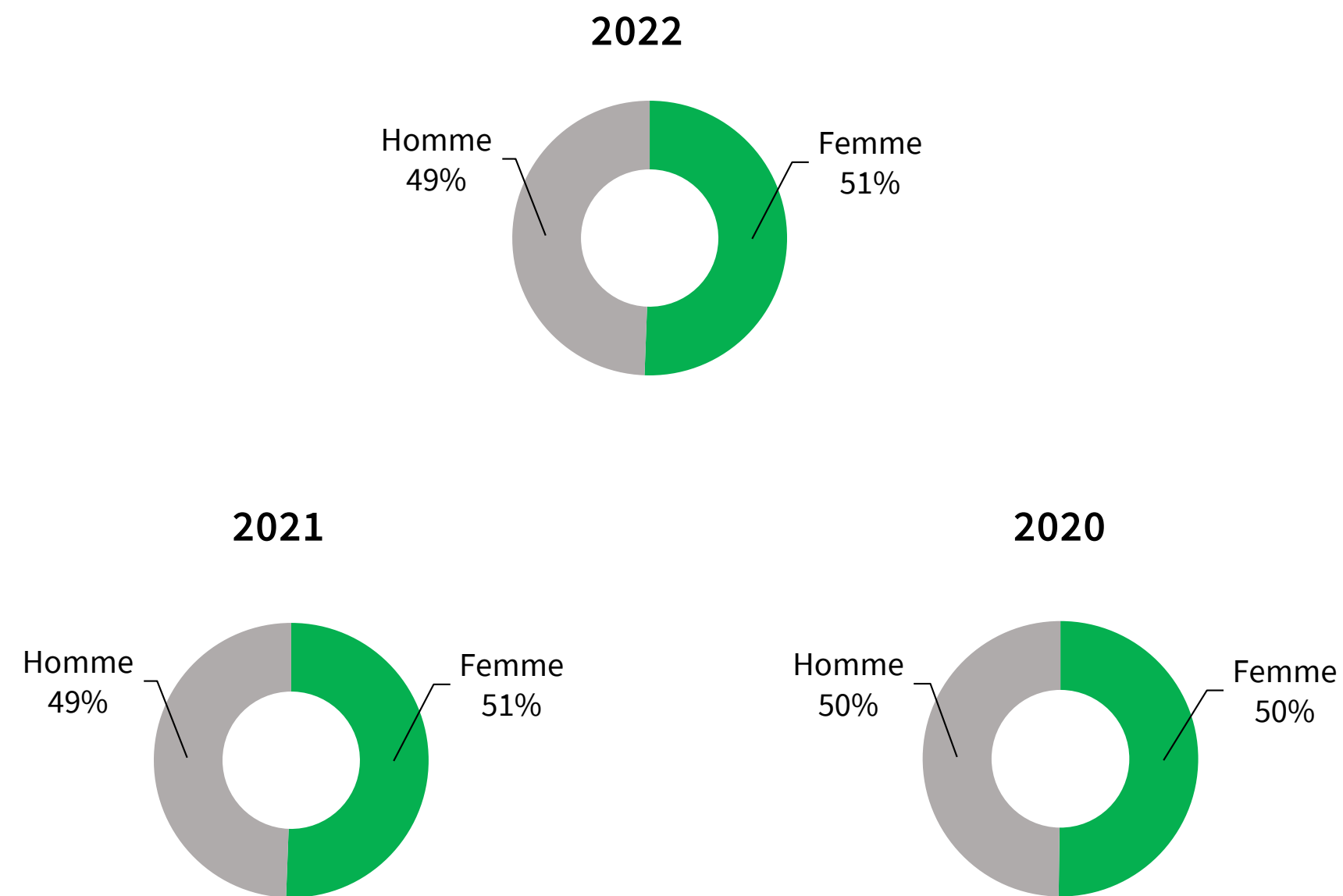
En conséquence, le taux de présence des femmes se stabilise sur les 3 dernières années (43 %).

1.1.2. Les effectifs par statut

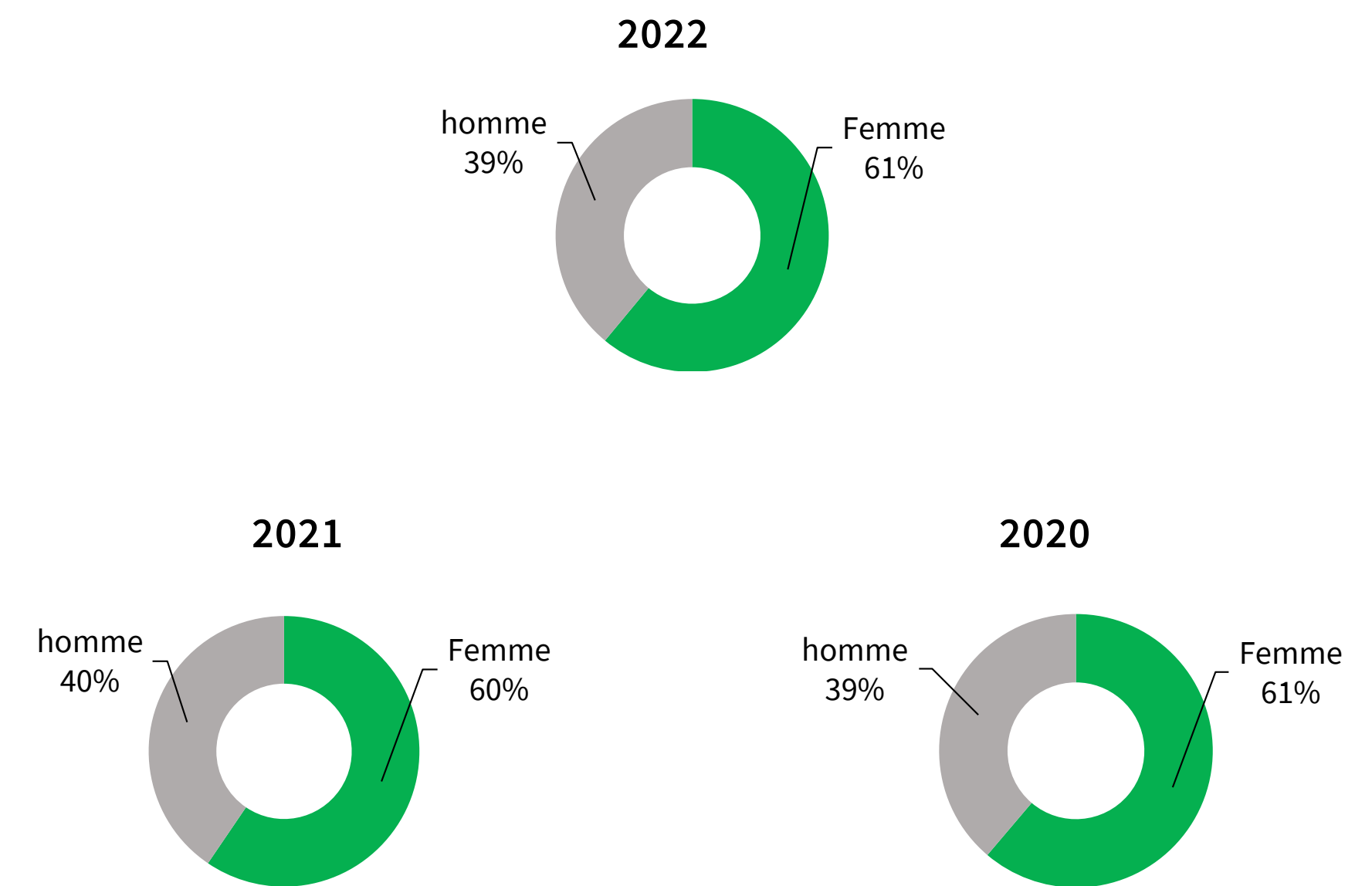
En 2022, 61,5% des personnels de l'établissement sont des agents titulaires (-1 point par rapport à 2021) et 38,5% ont un statut d'agent contractuel. La répartition femmes/hommes chez les titulaires demeure équilibrée. En revanche, chez les contractuels, les femmes sont surreprésentées par rapport aux hommes (61%), sachant qu'elles représentent 55% de la population de l'établissement.

Chez les EC-E contractuels, la répartition femmes/hommes est équilibrée (49%/51%). Chez les EC-E titulaires, la part des femmes a augmenté de 1 point sur la période 2020-2022 pour atteindre 40% des EC-E titulaires. Sur la période 2020-2022, le nombre de femmes EC-E titulaires a augmenté de 2 agents, celui des hommes a diminué de 12 agents.

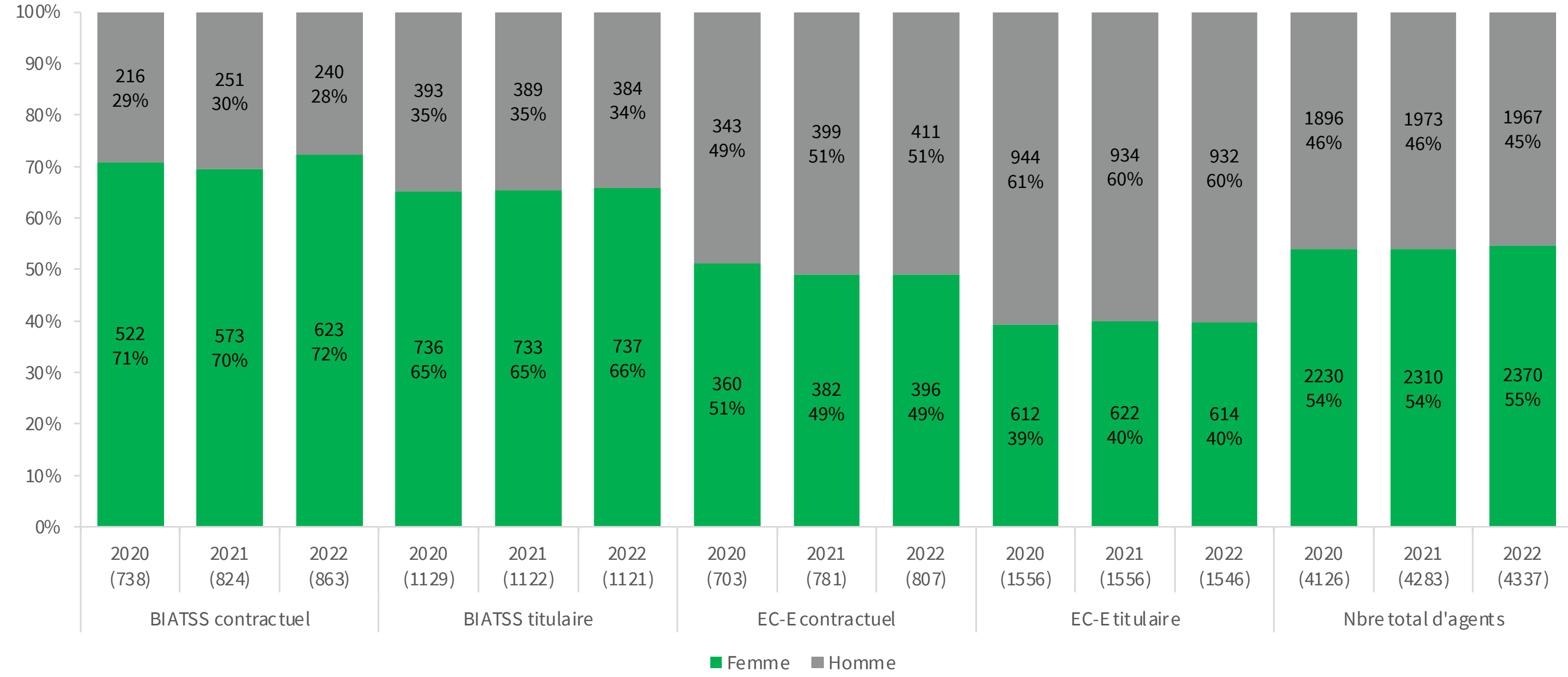
Répartition des personnels titulaires par genre



Répartition des personnels contractuels par genre

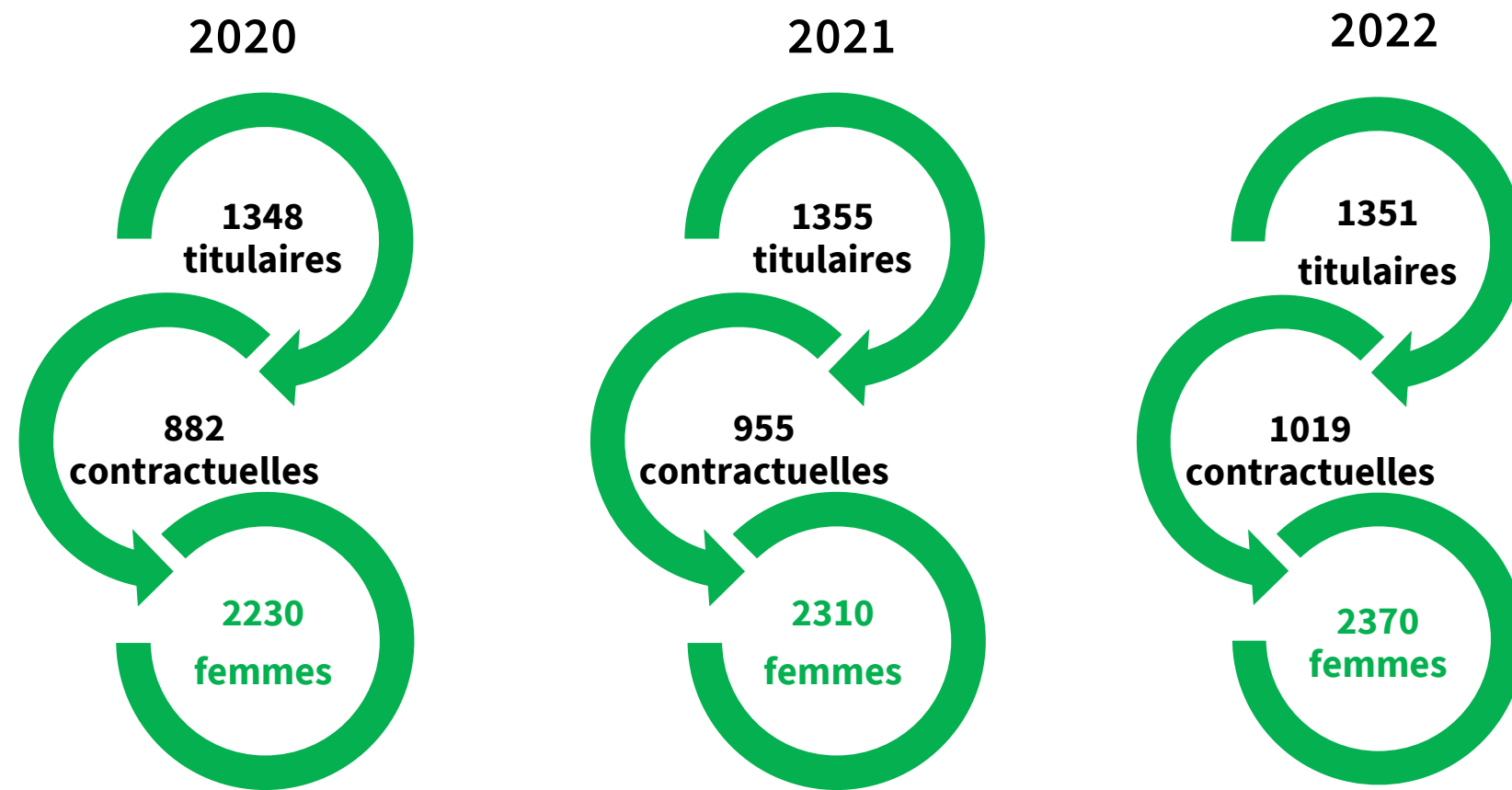


Répartition des personnels titulaires et contractuels par catégorie par genre



1.1.3. Zoom sur les femmes

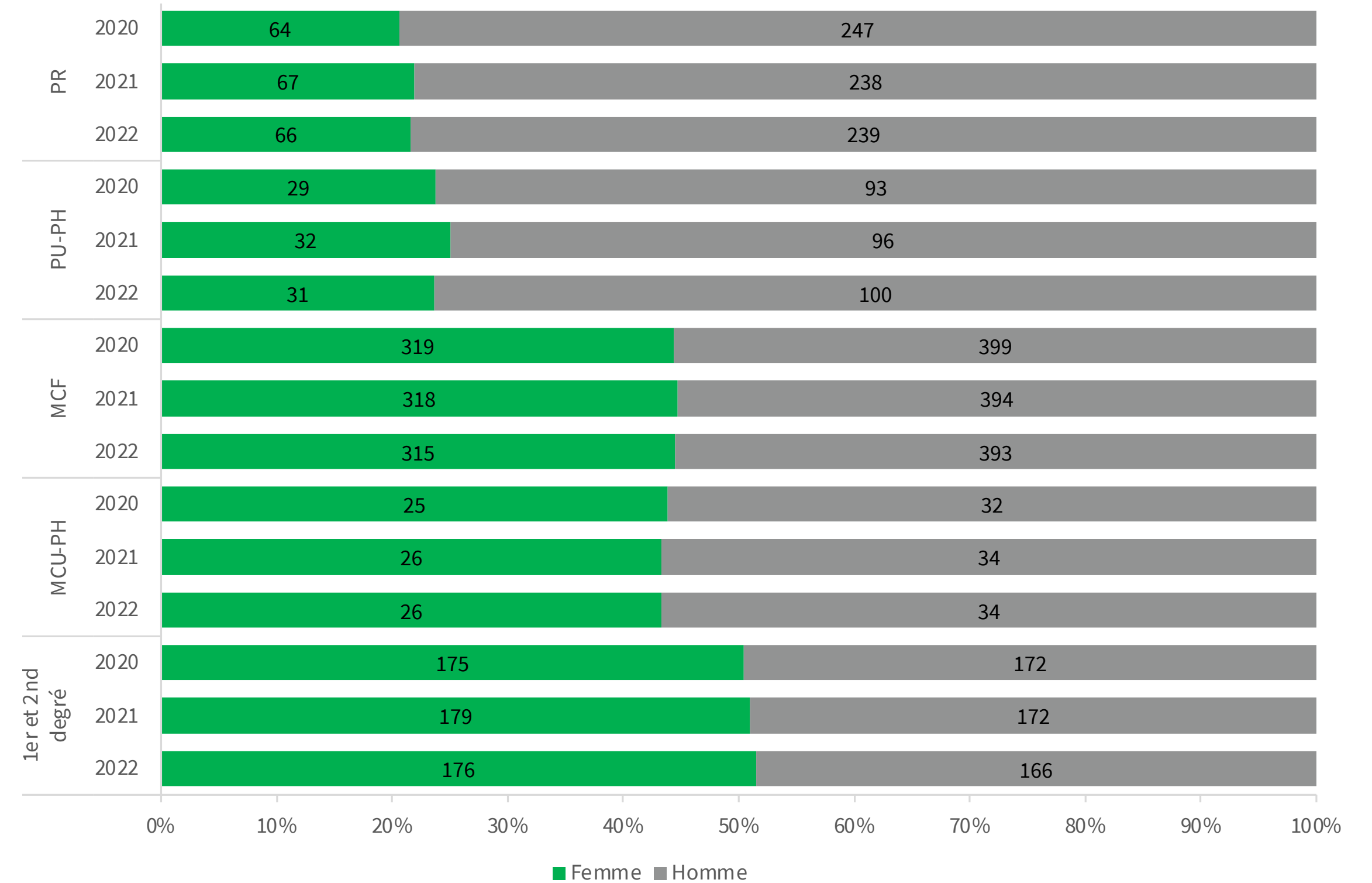
2 370 femmes exercent dans l'établissement. Parmi elles, 57 % (1 351) sont titulaires et 43 % sont contractuelles (1 019). De leur côté, les hommes comptent 67 % de titulaires et 33 % de contractuels.



Si la population des titulaires est répartie de manière homogène entre les femmes (1 351) et les hommes (1 316) en 2022 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.

Répartition des EC-E titulaires par genre et catégorie

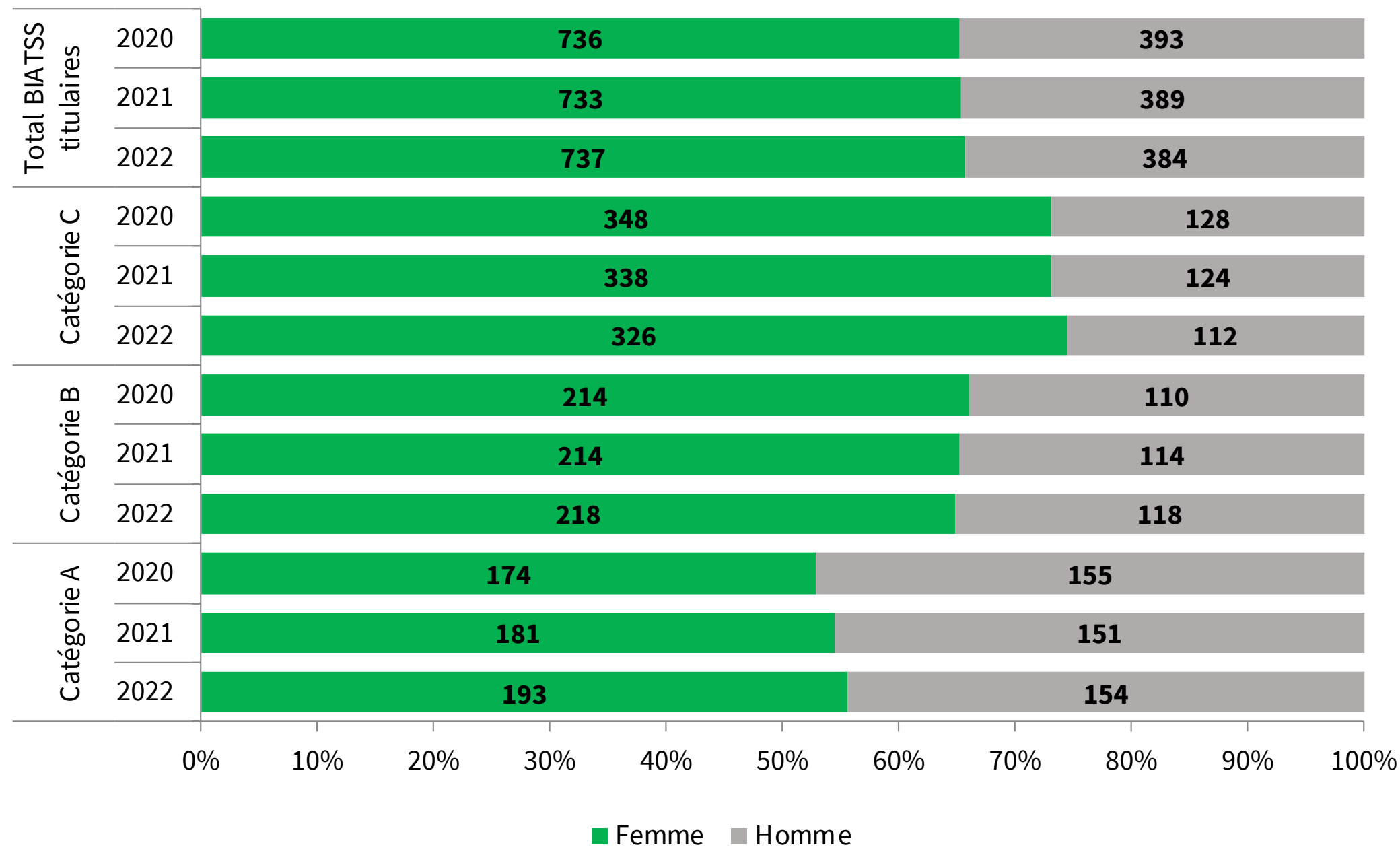


Sur la période 2020-2022, la part des femmes s'est stabilisée au sein de la population EC-E titulaire de l'établissement.

Chez les BIATSS titulaires, si on note une forte féminisation puisque les femmes représentent 66 % de la population totale, elles sont davantage présentes dans les catégories B (65 %) et C (74 %).

À l'inverse, en catégorie A, bien que majoritaires avec 56 %, les femmes sont sous-représentées puisqu'elles comptent pour 66 % des BIATSS titulaires, toutes catégories confondues.

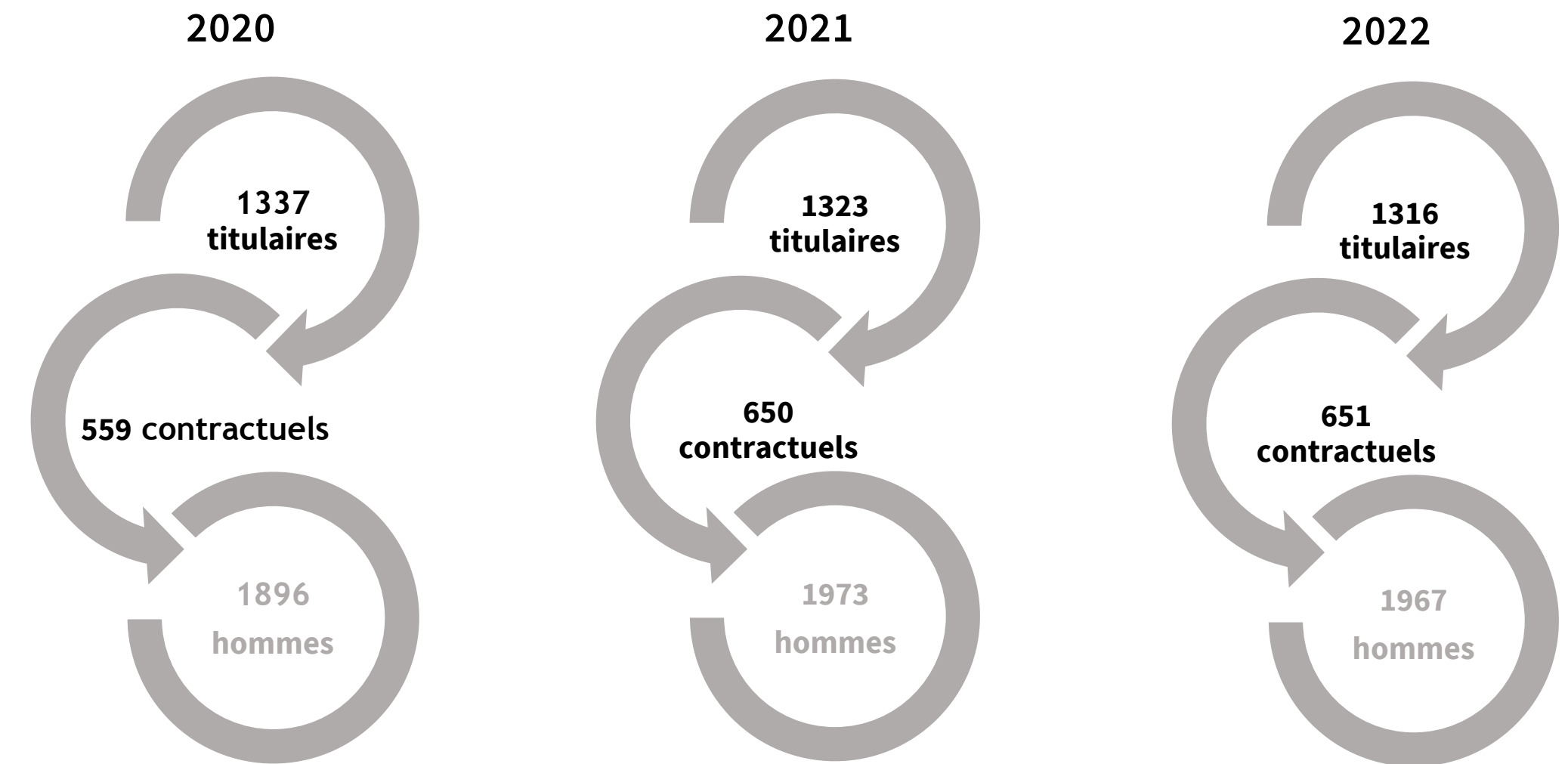
Répartition des personnels BIATSS titulaires par catégorie et genre



1.1.4. Zoom sur les hommes

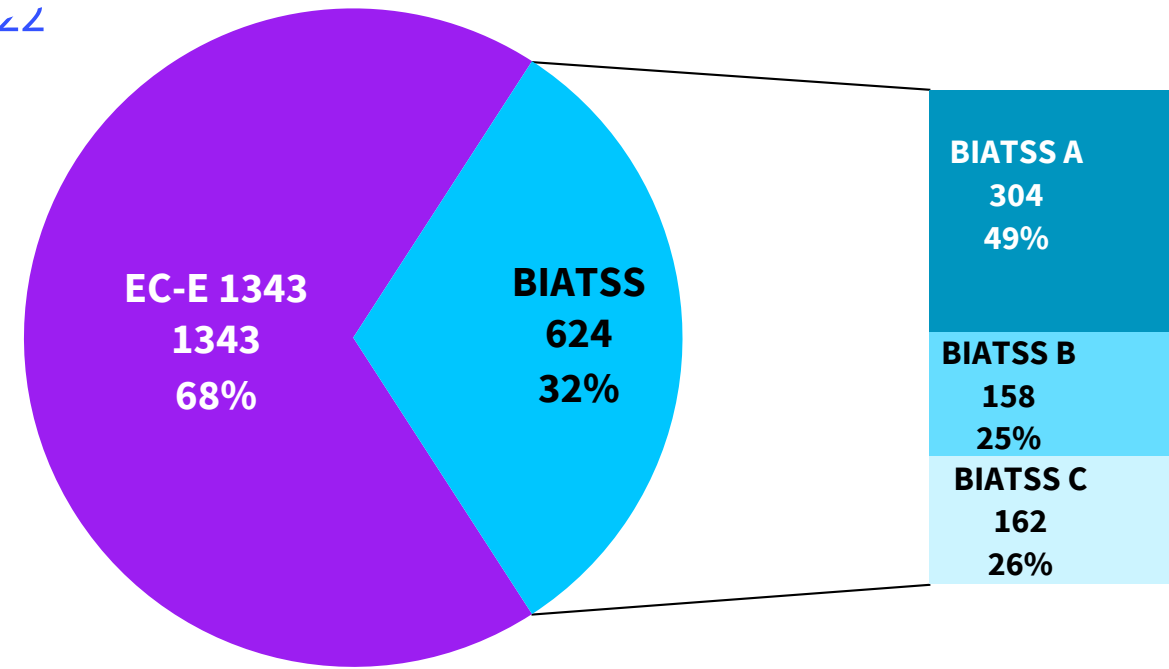
1 967 hommes exercent au sein de l'établissement. Les hommes sont très majoritairement titulaires (67 % contre 57 % des femmes) et on les retrouve tout particulièrement sous ce statut chez les EC-E (68 % contre 42 % de femmes).

Cette population masculine exerce majoritairement le métier d'EC-E et seulement 32 % d'entre eux sont des BIATSS.

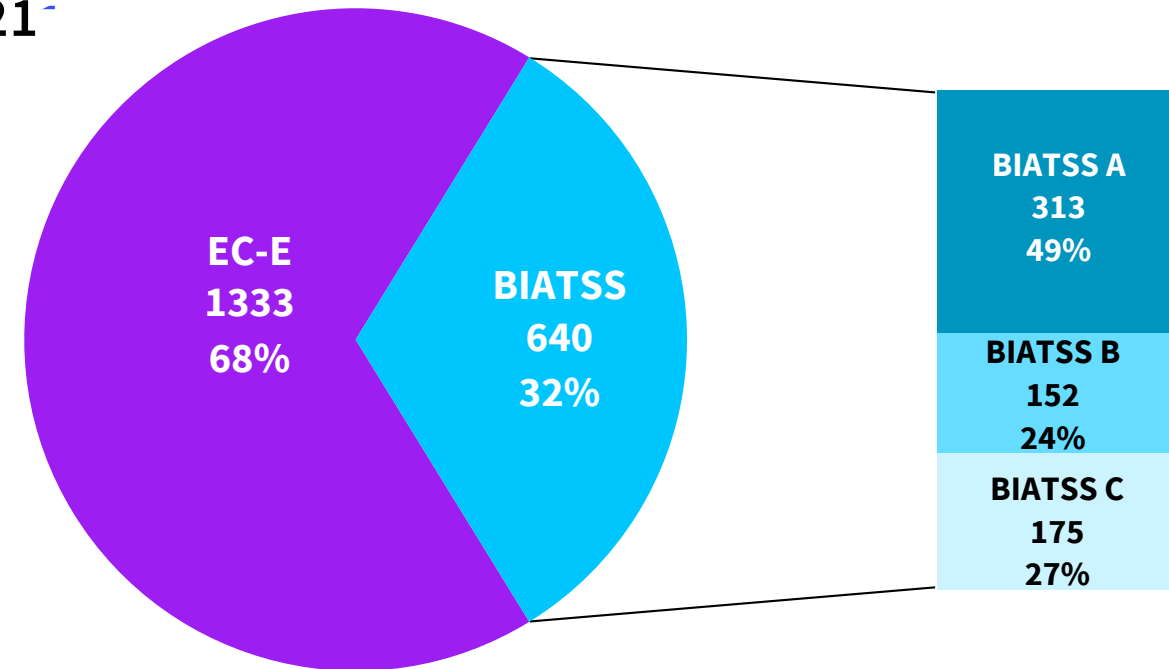


Répartition des hommes par emploi

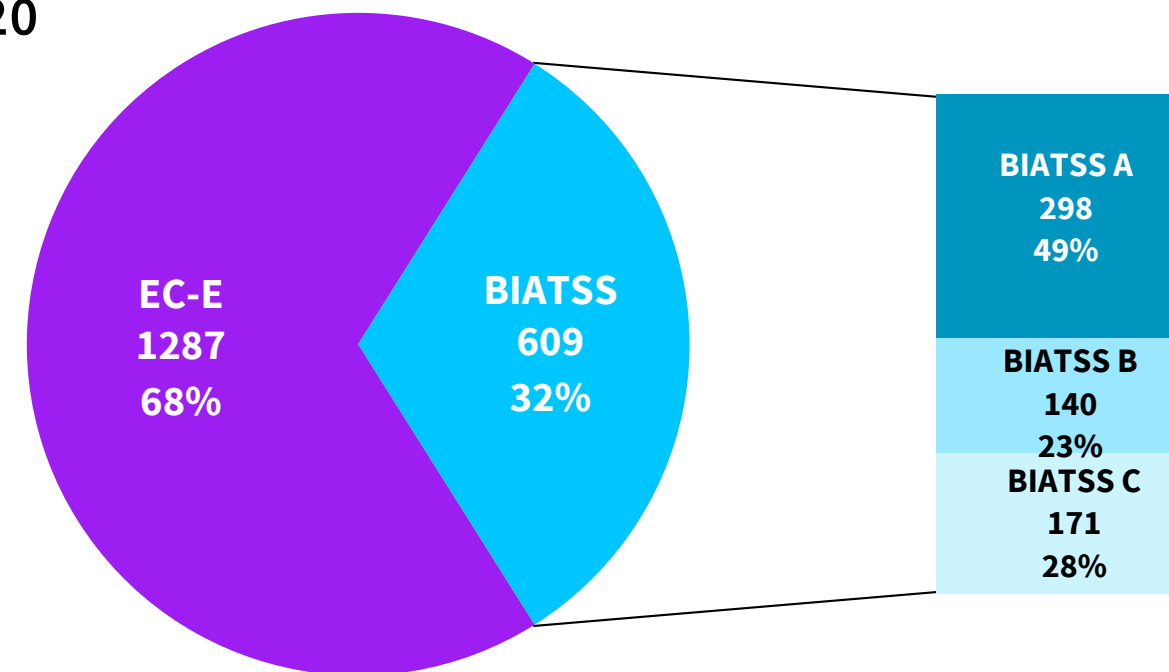
2022



2021



2020



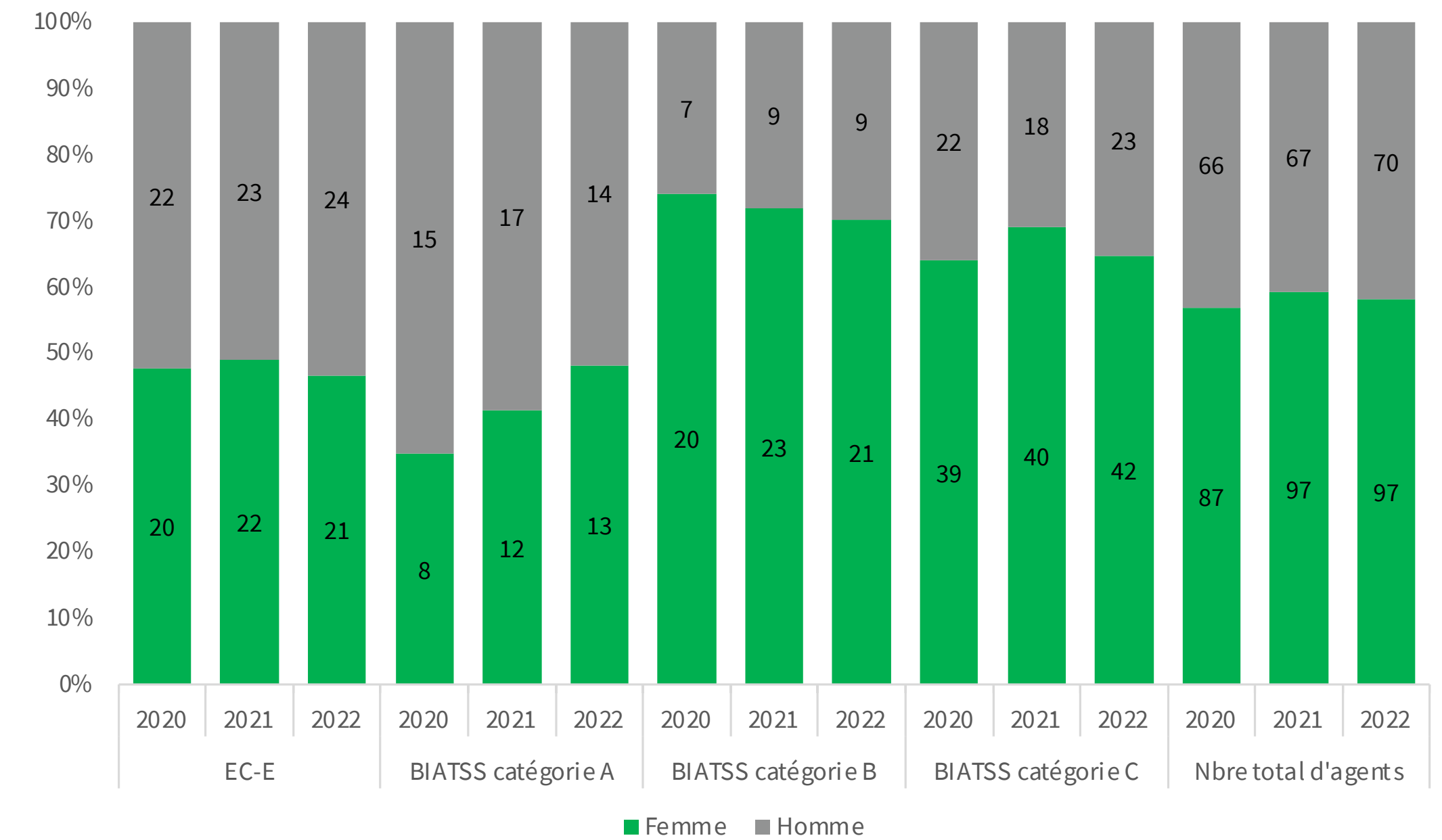
Parmi la population BIATSS masculine, sur la période 2019-2021, la part des hommes de catégorie A a fortement augmenté, passant de 46 % à 49 % .

1.1.5. Les personnels en situation de handicap

À l'échelle de l'établissement, en 2022, 167 agents sont en situation de handicap et 58 % sont des femmes. Une proportion de femme supérieure à celle de la ventilation par genre à

Nantes Université (+ 3 points). La part des femmes déclarées en situation de handicap a légèrement baissé en 2022 (-1 point), en comparaison à 2021.

Nombre de personnels en situation de handicap par catégorie et par genre de 2020 à 2022



1.2. Les rémunérations mensuelles nettes moyennes des personnels

1.2.1. La rémunération des BIATSS par catégorie et par genre

| Statut / Catégorie | Situation 2022 | | | 2021 | 2020 | |
|--------------------|--------------------|--------------------|---|---|---|--------|
| | 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 | 1 987 € | 2 271 € | -284 € | -286 € | -288 € | |
| Titulaires | Titulaires | 2 163 € | 2 470 € | -307 € | -307 € | |
| | A+ | 6 732 € | 5 426 € | 1 305 € | 1 237 € | 839 € |
| | A | 2 927 € | 3 131 € | -204 € | -148 € | -145 € |
| | B | 2 048 € | 2 198 € | -149 € | -153 € | -166 € |
| | C | 1 785 € | 1 810 € | -24 € | -28 € | -26 € |
| CDI | CDI | 2 002 € | 2 270 € | -268 € | -303 € | -261 € |
| | A | 2 426 € | 2 576 € | -149 € | -207 € | -179 € |
| | B | 1 579 € | 1 694 € | -115 € | -39 € | -74 € |
| | C | 1 487 € | 1 562 € | -75 € | -0 € | 83 € |
| CDD | CDD | 1 711 € | 1 878 € | -166 € | -213 € | -182 € |
| | A | 1 972 € | 2 199 € | -227 € | -266 € | -168 € |
| | B | 1 538 € | 1 560 € | -22 € | 24 € | 13 € |
| | C | 1 430 € | 1 396 € | 34 € | 27 € | -12 € |
| Apprenti | Apprenti | 933 € | 957 € | -24 € | -230 € | 149 € |

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 2022 | | | 2021 | 2020 |
|--------------------|--------------------|--------------------|---|---|---|
| | 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 | 3 049 € | 3 519 € | -470 € | -501 € | -524 € |
| Titulaires | 3 821 € | 4 191 € | -371 € | -402 € | -423 € |
| CDI | 2 518 € | 2 818 € | -299 € | -501 € | -691 € |
| CDD | 1 725 € | 1 835 € | -110 € | -107 € | -82 € |

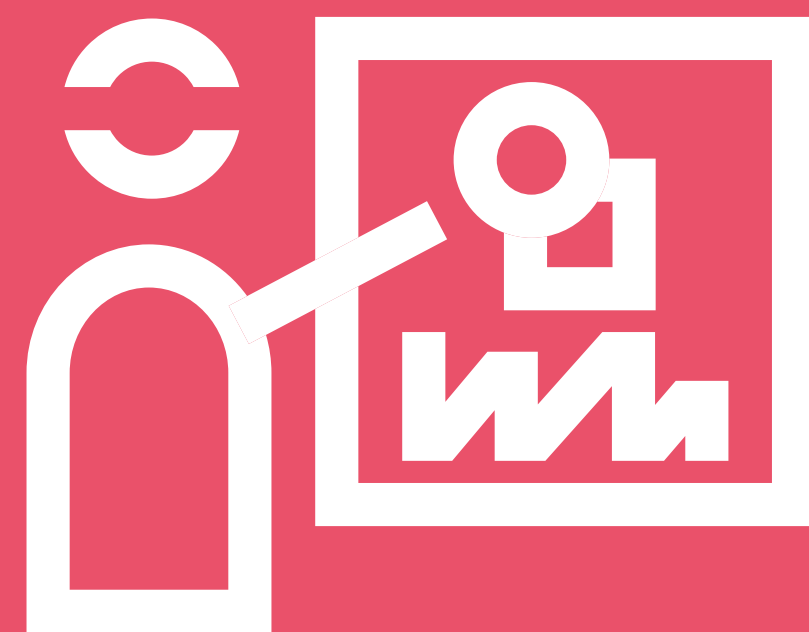
Les rémunérations incluent l'ensemble des éléments de paie (dont les heures complémentaires, la PEDR...). La répartition par corps/grade est un facteur d'explication de ces différences importantes.

On note toutefois une légère diminution de l'écart salarial entre femmes et hommes au cours des 3 dernières années.

1.3. La gouvernance de l'établissement

1.3.1. L'équipe présidentielle

| | Situation décembre 2022 | | | | | Situation décembre 2021 | | | | | Situation décembre 2020 | | | | |
|-----------------------|-------------------------|------------|-----------|------------|-----------|-------------------------|------------|-----------|------------|-----------|-------------------------|------------|----------|------------|-----------|
| | 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 | 1 | 100% | 0 | 0% | 1 |
| Vice-présidents | 9 | 50% | 9 | 50% | 18 | 8 | 53% | 7 | 47% | 15 | 9 | 56% | 7 | 44% | 16 |
| Conseillers | 1 | 25% | 3 | 75% | 4 | 1 | 25% | 3 | 75% | 4 | 0 | 0% | 1 | 100% | 1 |
| TOTAL | 11 | 48% | 12 | 52% | 23 | 10 | 50% | 10 | 50% | 20 | 10 | 56% | 8 | 44% | 18 |



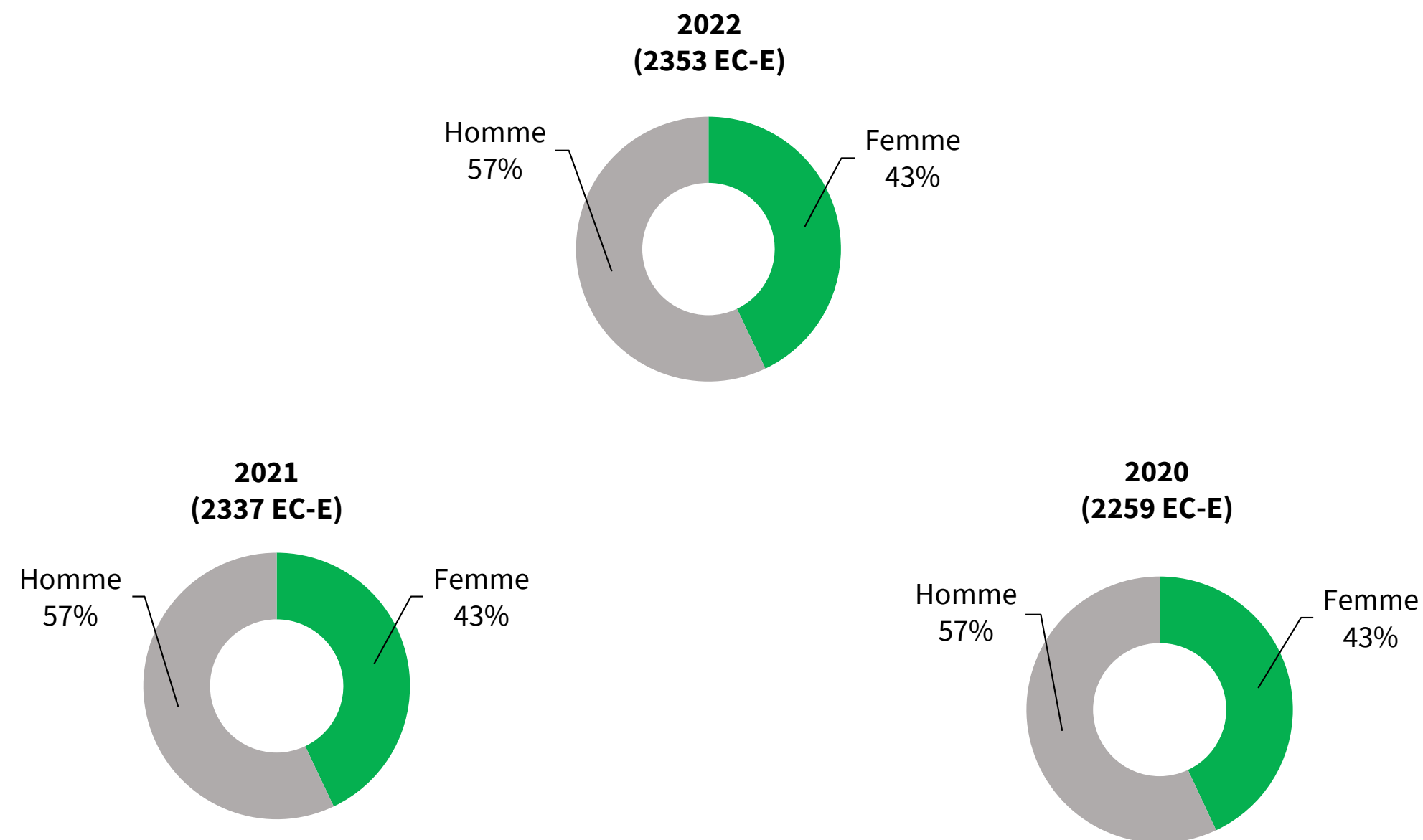
2. Les enseignants-chercheurs & enseignants (EC-E)

| | |
|-----|---|
| 115 | La population des EC-E |
| 116 | La population des EC-E titulaires |
| 117 | L'affectation des EC-E par composante |
| 118 | La promotion des EC-E |
| 120 | Les concours au sein de l'Université de Nantes |
| 120 | 1. Les professeurs d'université et maîtres de conférences |
| 121 | 2. Les personnels hospitalo-universitaires |
| 124 | Les effectifs des EC-E contractuels |
| 125 | Les primes |
| 126 | Le congé pour recherche et conversion thématique (CRCT) |
| 127 | Les heures complémentaires |
| 128 | Les décharges |
| 129 | Les directions et responsabilités scientifiques |

2.1. La population des EC-E

En 2022, les personnels enseignants-chercheurs et enseignants titulaires et contractuels sont au nombre de 2 353 à Nantes Université.

Répartition des EC-E par genre



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



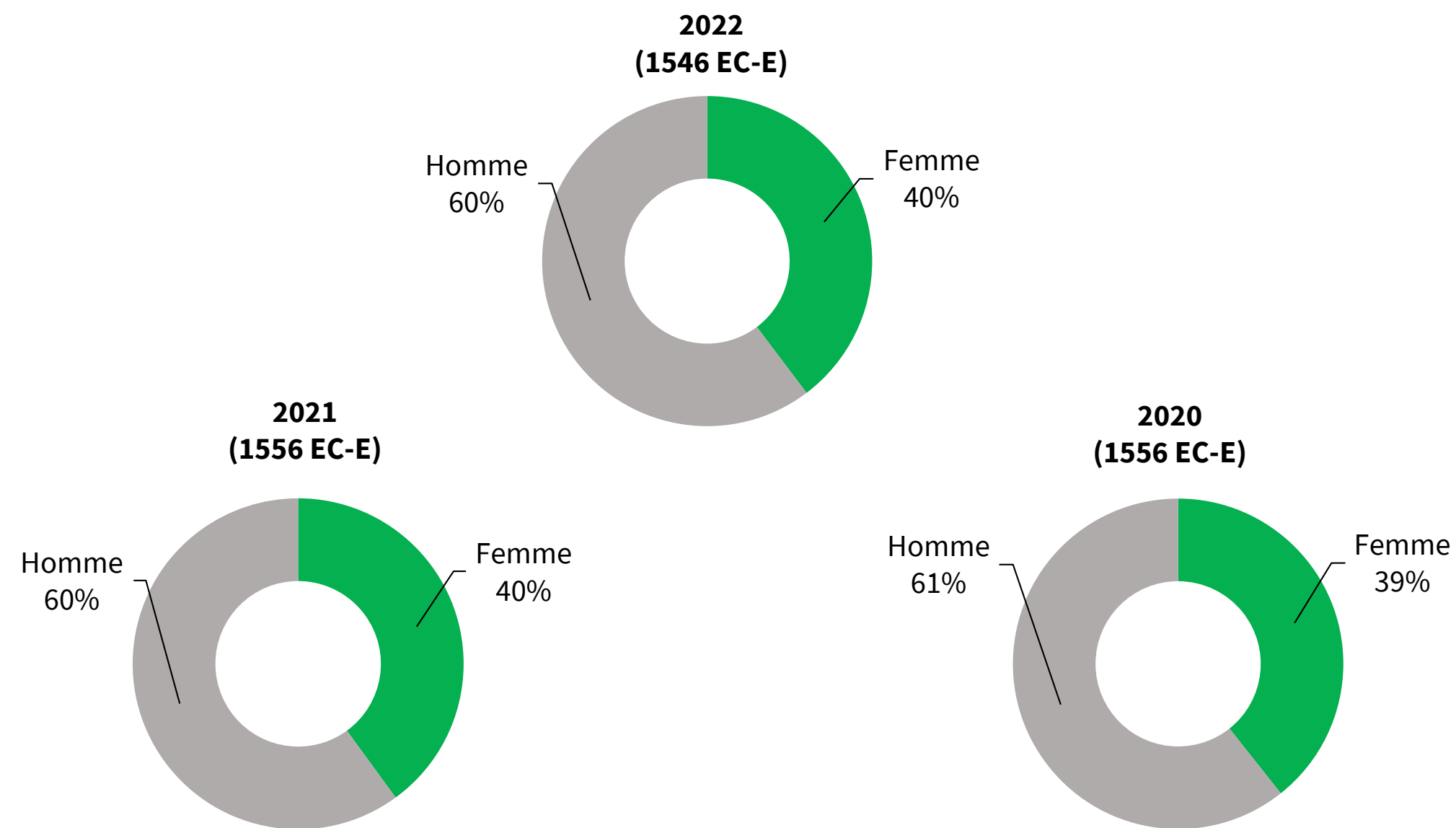
Sur la période 2020-2022, la part des femmes dans cette population est restée stable (43 %) à la fois au sein de la population des EC-E contractuels et des EC-E titulaires.

Toutefois, cette répartition n'est pas homogène entre toutes les composantes de l'université.

Globalement, les femmes sont sous représentées dans les composantes des pôles Santé et Sciences et technologie. Les femmes sont majoritaires au sein des composantes du pôle Humanités, alors qu'elles sont en représentation plus ou moins égale au sein du pôle Sociétés.

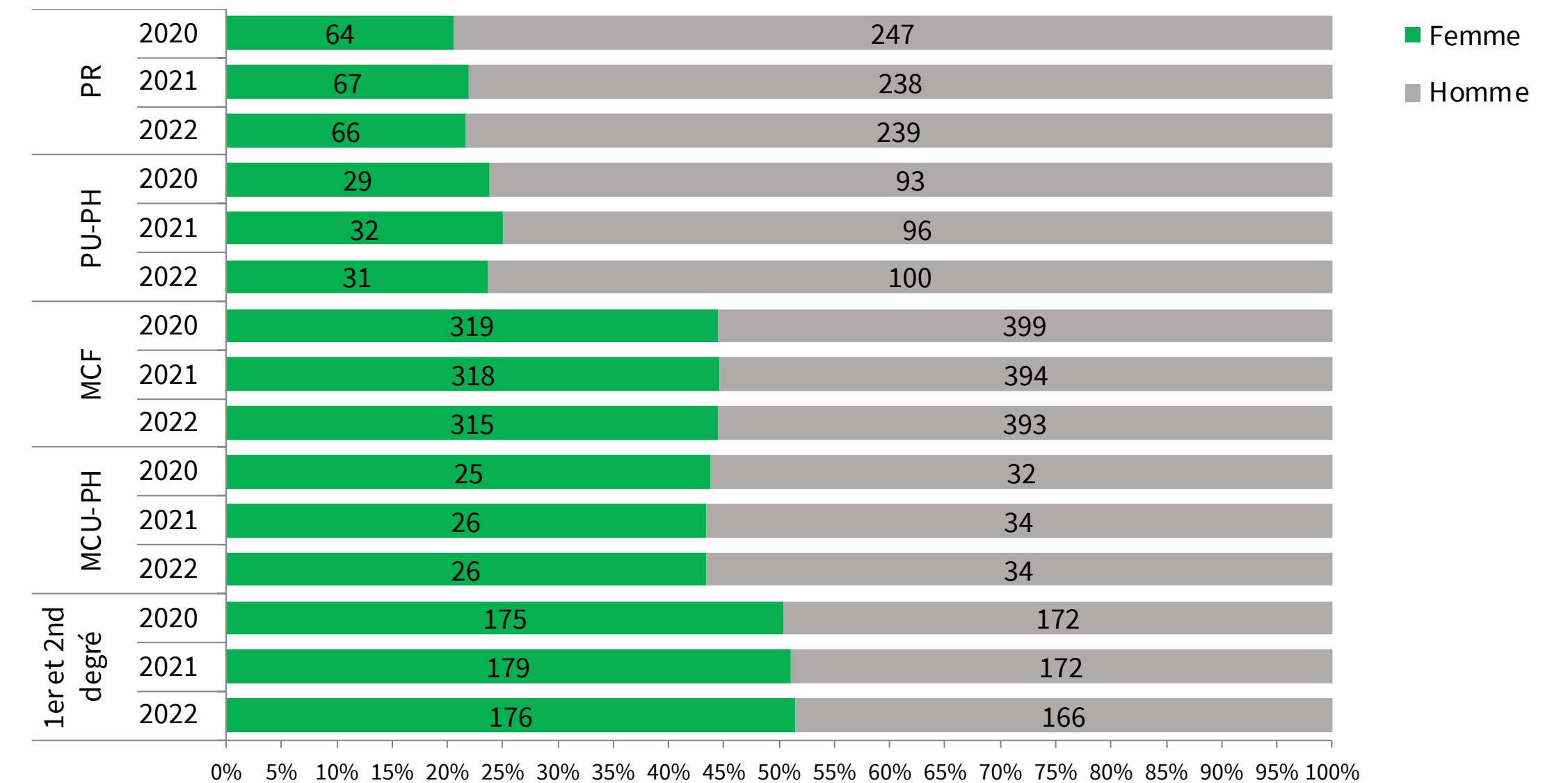
2.2. La population des EC-E titulaires

Répartition des EC-E titulaires par genre



Sur la période 2020-2022, un plus grand nombre d'hommes que de femmes composent la population des EC-E titulaires de Nantes Université. La part des femmes a augmenté en 2021 (+1% de femmes par rapport à 2020), pour se stabiliser en 2022 à 40%.

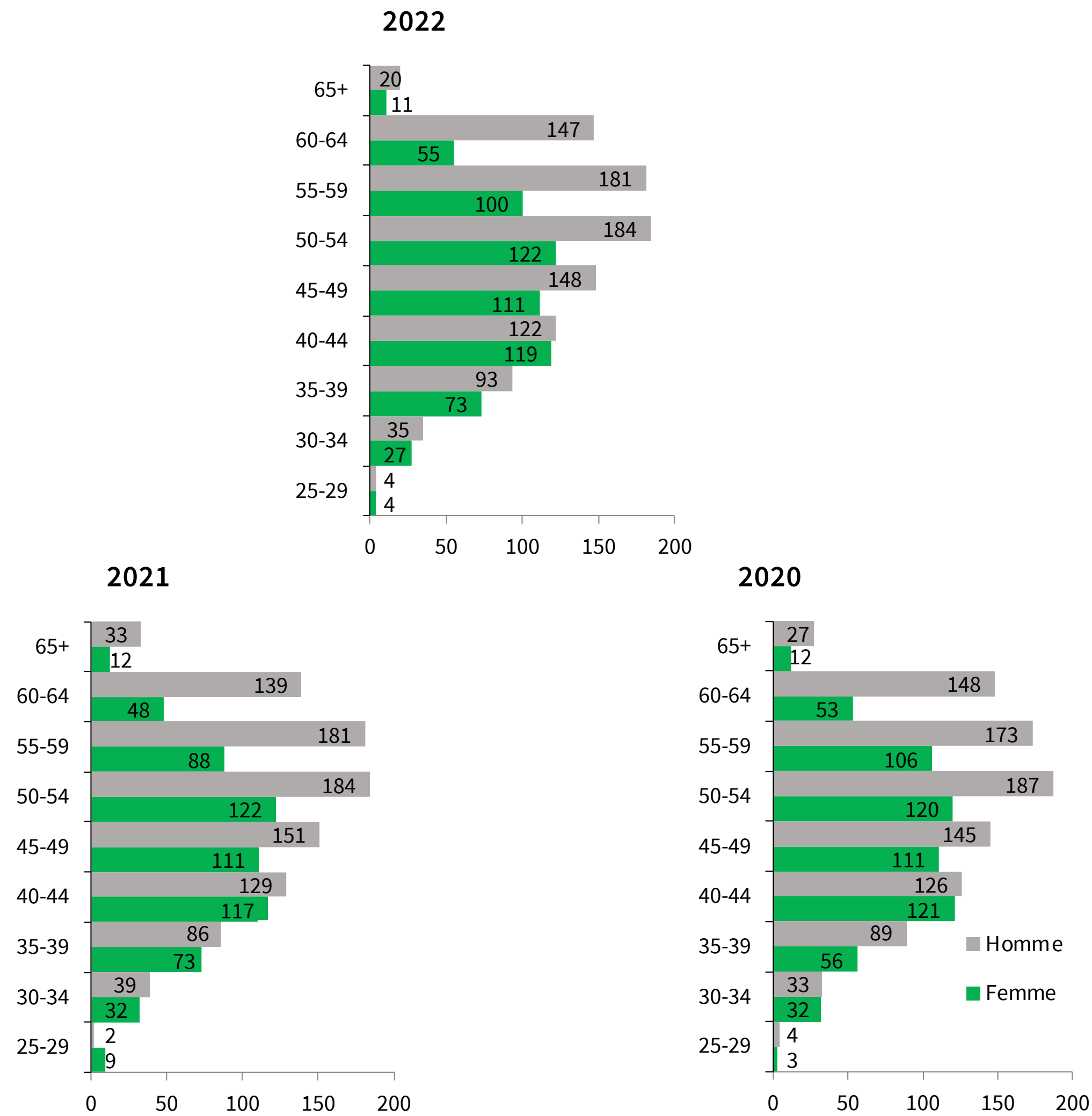
Répartition des EC-E par genre et par catégorie



Toutefois, la situation des EC-E titulaires est contrastée selon leur corps d'appartenance. L'équilibre numérique est atteint au sein du corps des enseignants du 1^{er} et 2nd degré. À l'inverse, les femmes ne représentent en 2022 que 22% des professeurs des universités (PR), en progression de 1% depuis 2020.

Cette ligne de fracture 20/80 est la même en ce qui concerne le grade des PU-PH. La situation est différente parmi les maîtres de conférences (MCF) et les maîtres de conférences - praticiens hospitaliers (MCU-PH), où les femmes représentent respectivement 44% et 43% de l'effectif de leurs corps de référence.

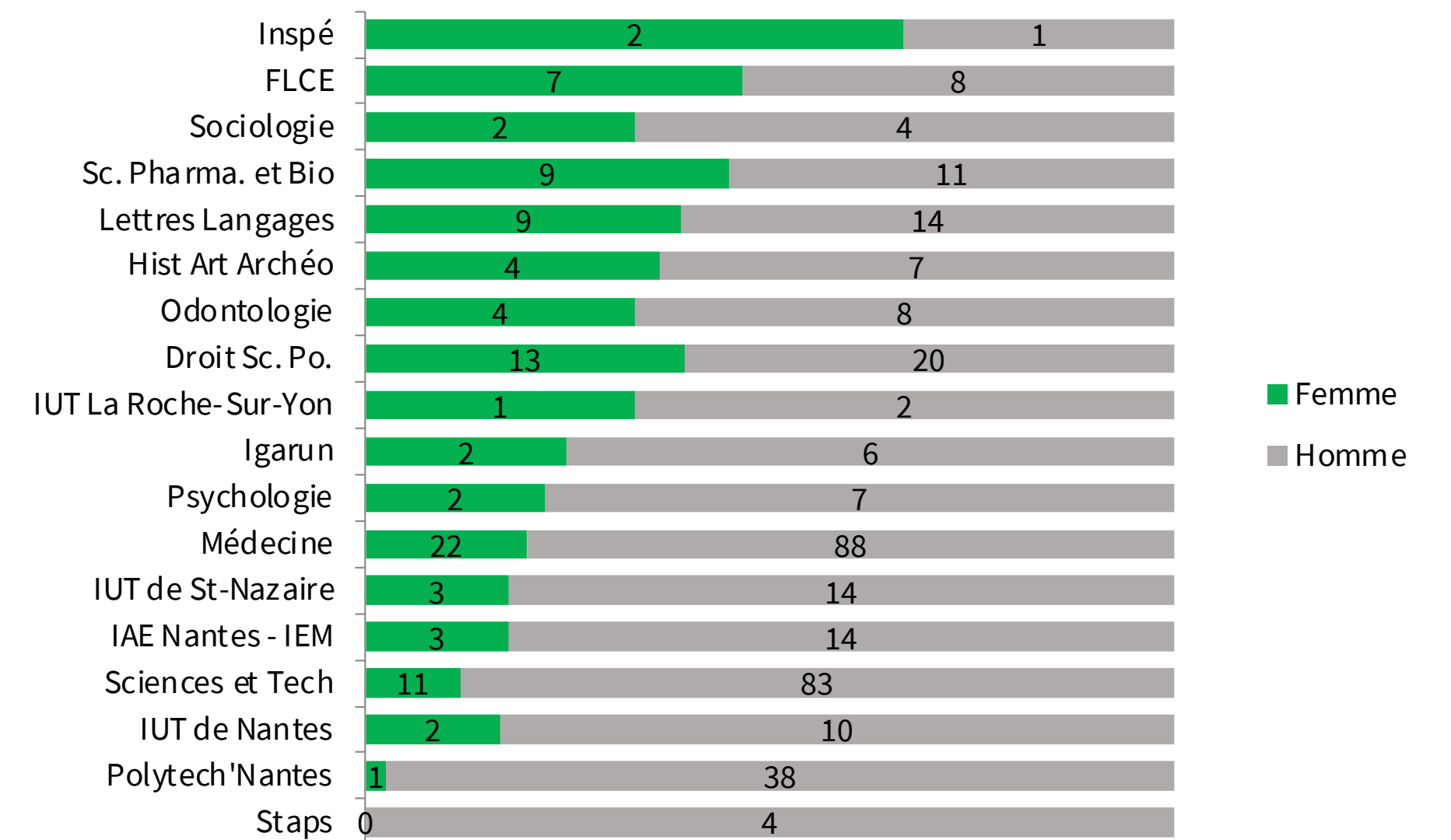
Pyramide des âges des EC-E titulaires



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 2020-2022, la part des femmes parmi la population de PR et PU-PH reste stable. Des disparités subsistent toutefois au sein des pôles Santé ainsi que Sciences et Technologie, avec une représentation féminine respectivement de 32% et 11% en 2022.

Répartition des maîtres de conférences par composante et par genre



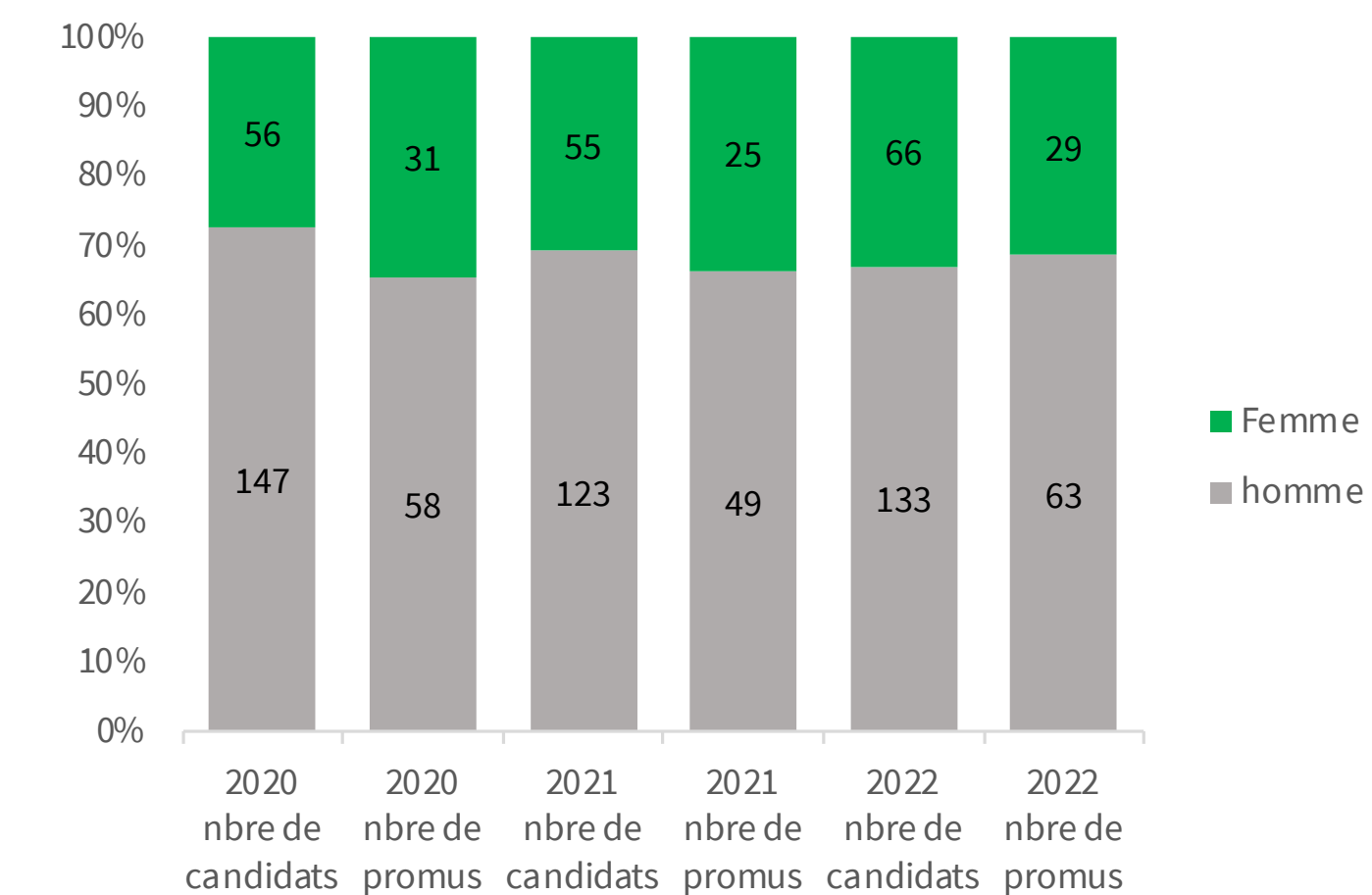
La part des femmes PR et MCF est moins élevée au sein du pôle Santé et du pôle Sciences et technologie. De même, la part des femmes appartenant à ces deux corps d'EC apparaît également mineure au sein de certaines composantes du pôle Sociétés et du pôle Humanités.

2.4. La promotion des EC-E

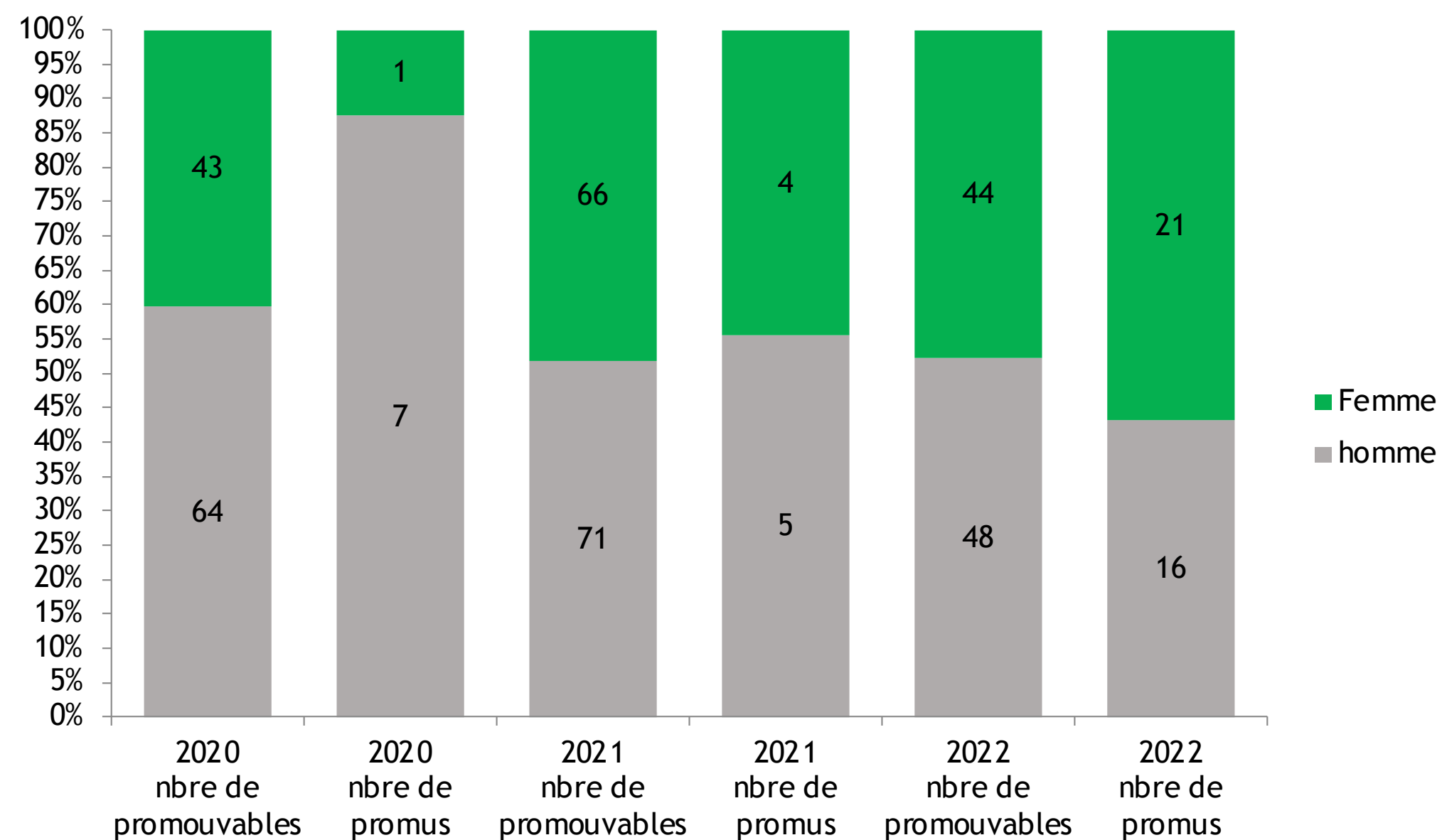
Nombre de promotions de grade des EC-E et HU et des enseignants du second degré

| | Femme | Homme | Part des femmes | Part des hommes |
|------|-------|-------|-----------------|-----------------|
| 2020 | 38 | 82 | 32 % | 68 % |
| 2021 | 35 | 54 | 39 % | 61 % |
| 2022 | 55 | 101 | 35 % | 65 % |

Avancement des enseignants-chercheurs

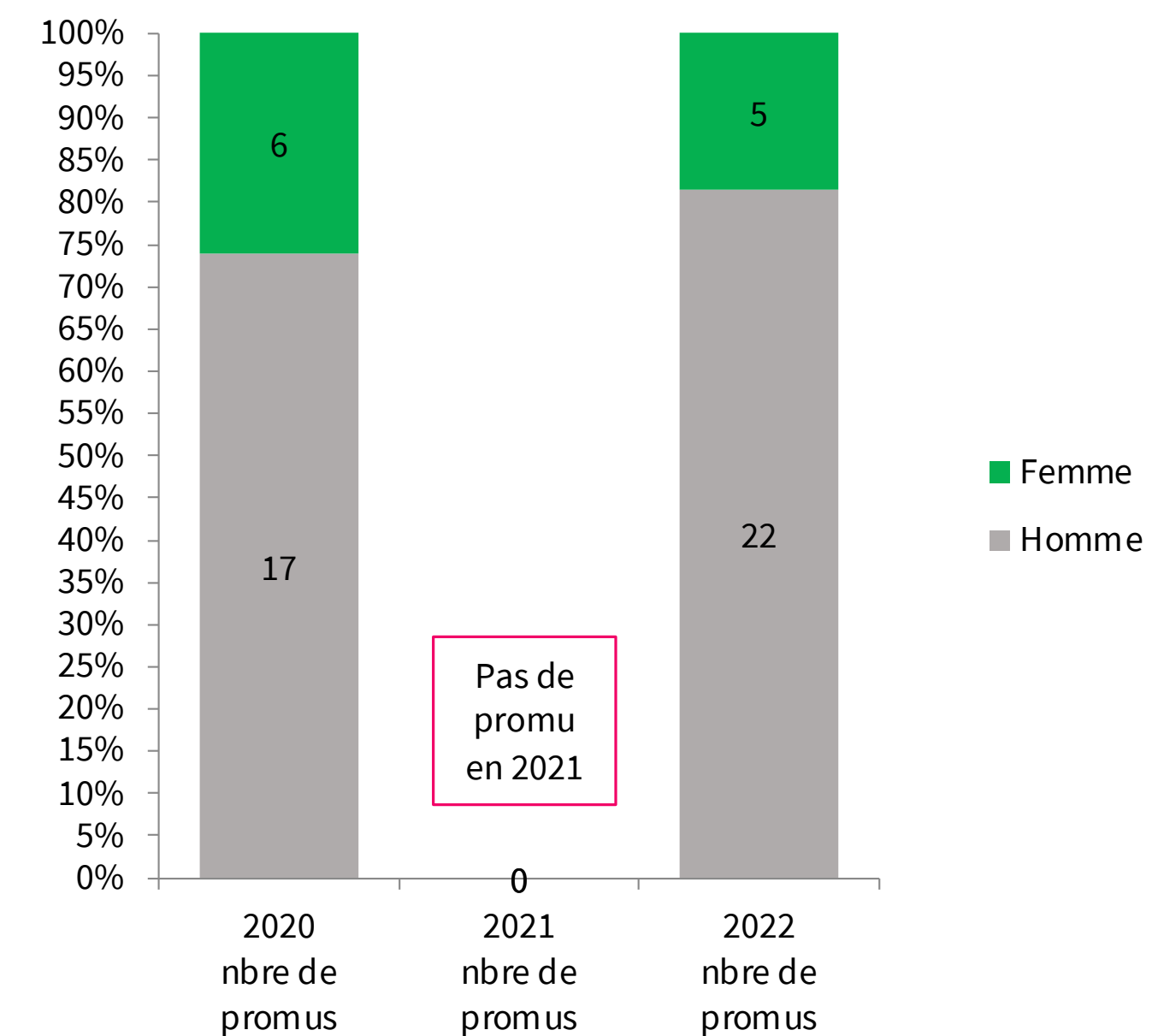


Avancement des enseignants du second degré



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

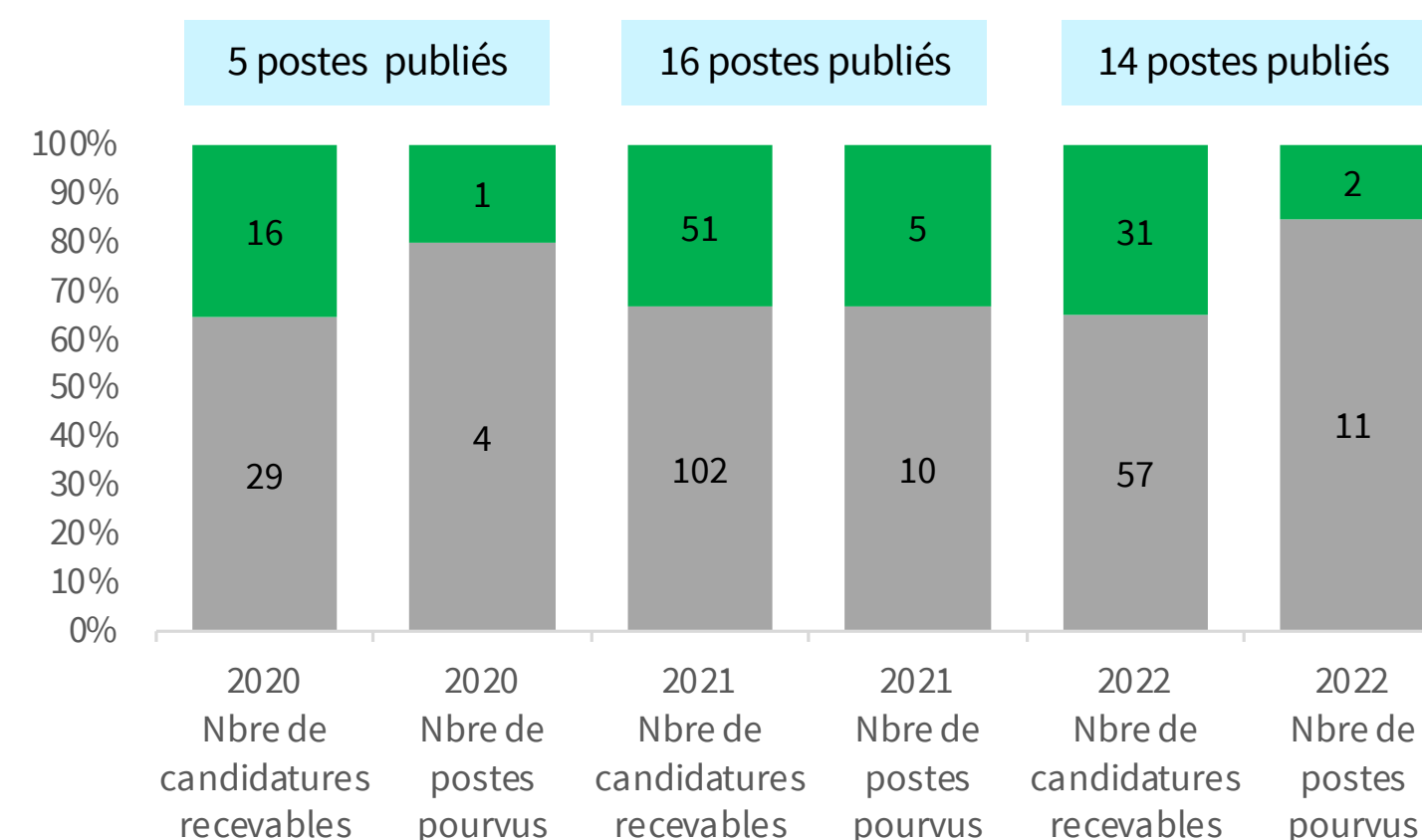


Pour les enseignants du second degré et les enseignants HU, l'établissement formule des propositions sans avoir le pouvoir de décision.

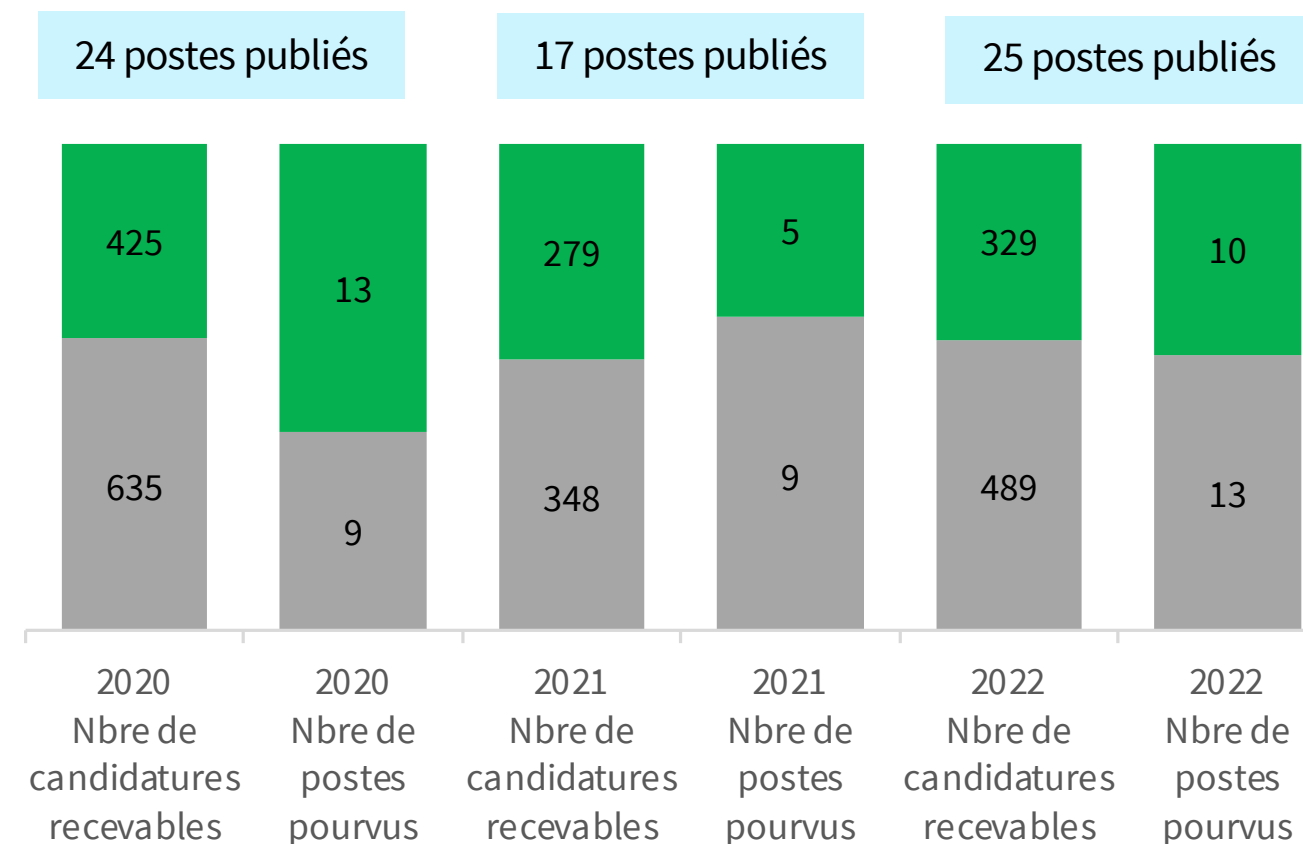
2.5. Les concours au sein de Nantes Université

2.5.1. Les professeurs d'université et maîtres de conférences

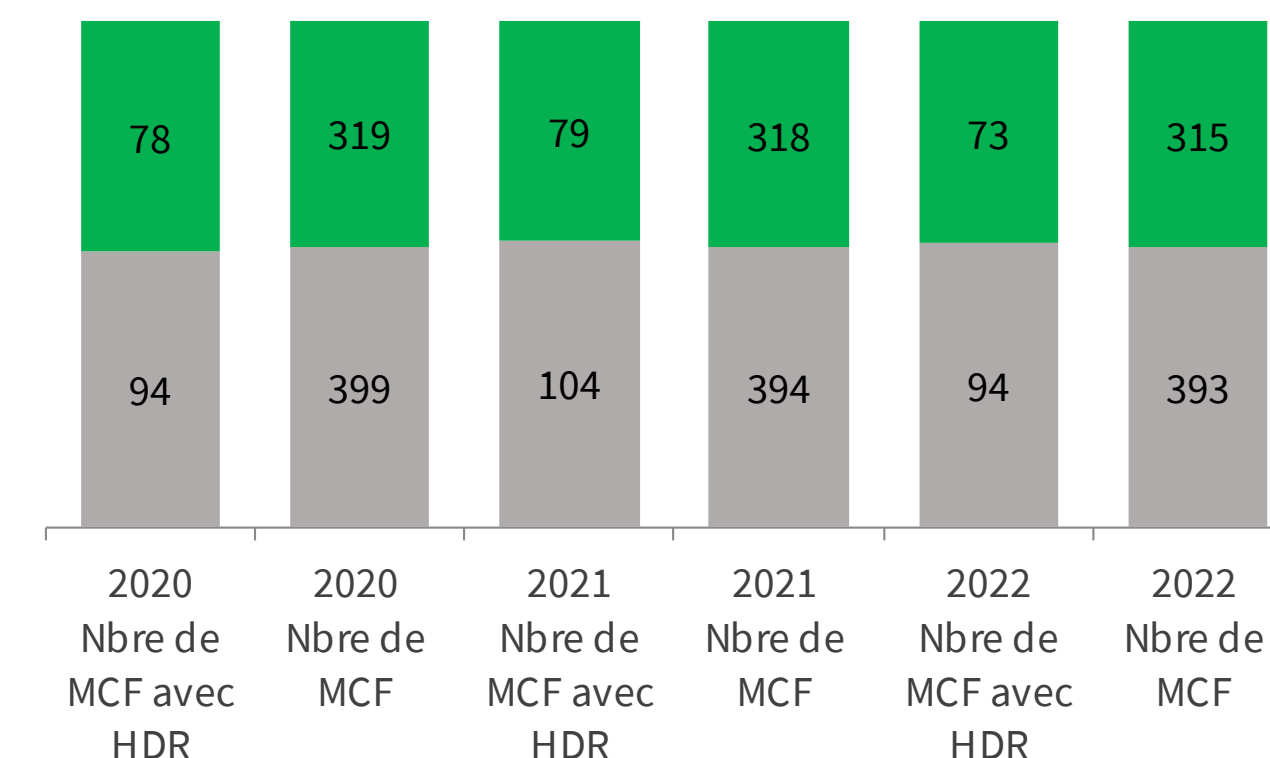
Candidature sur les postes de professeur d'université



Candidatures sur les postes de maître de conférences



Part des maîtres de conférences titulaires d'une HDR



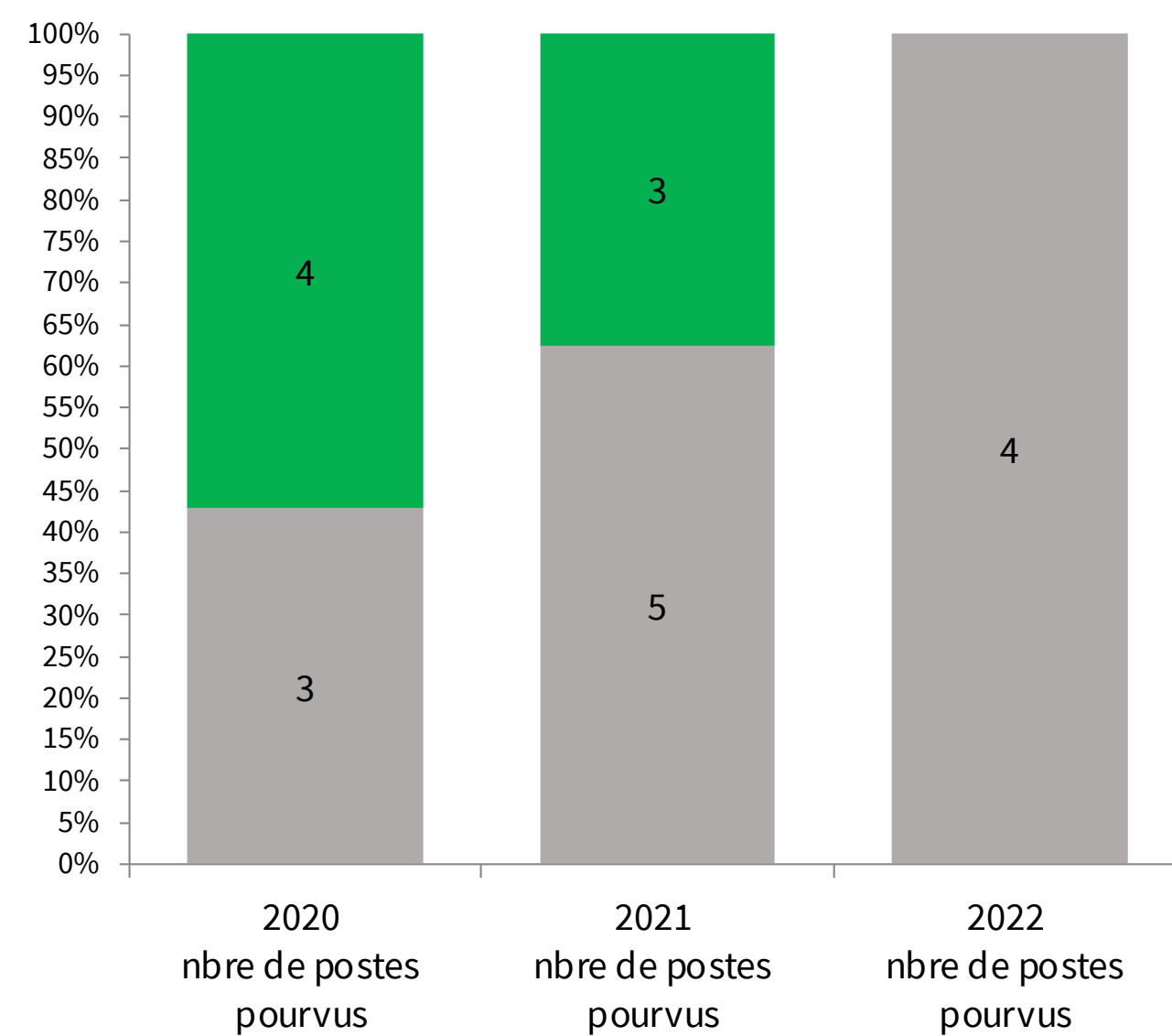
Sur la période 2020-2022, la part des femmes MCF titulaires d'une HDR est passée de 20% à 23%. La part des hommes MCF titulaires est elle passée de 29% à 24%, ce qui tend à équilibrer la situation entre femmes et hommes.

■ Femme
■ Homme

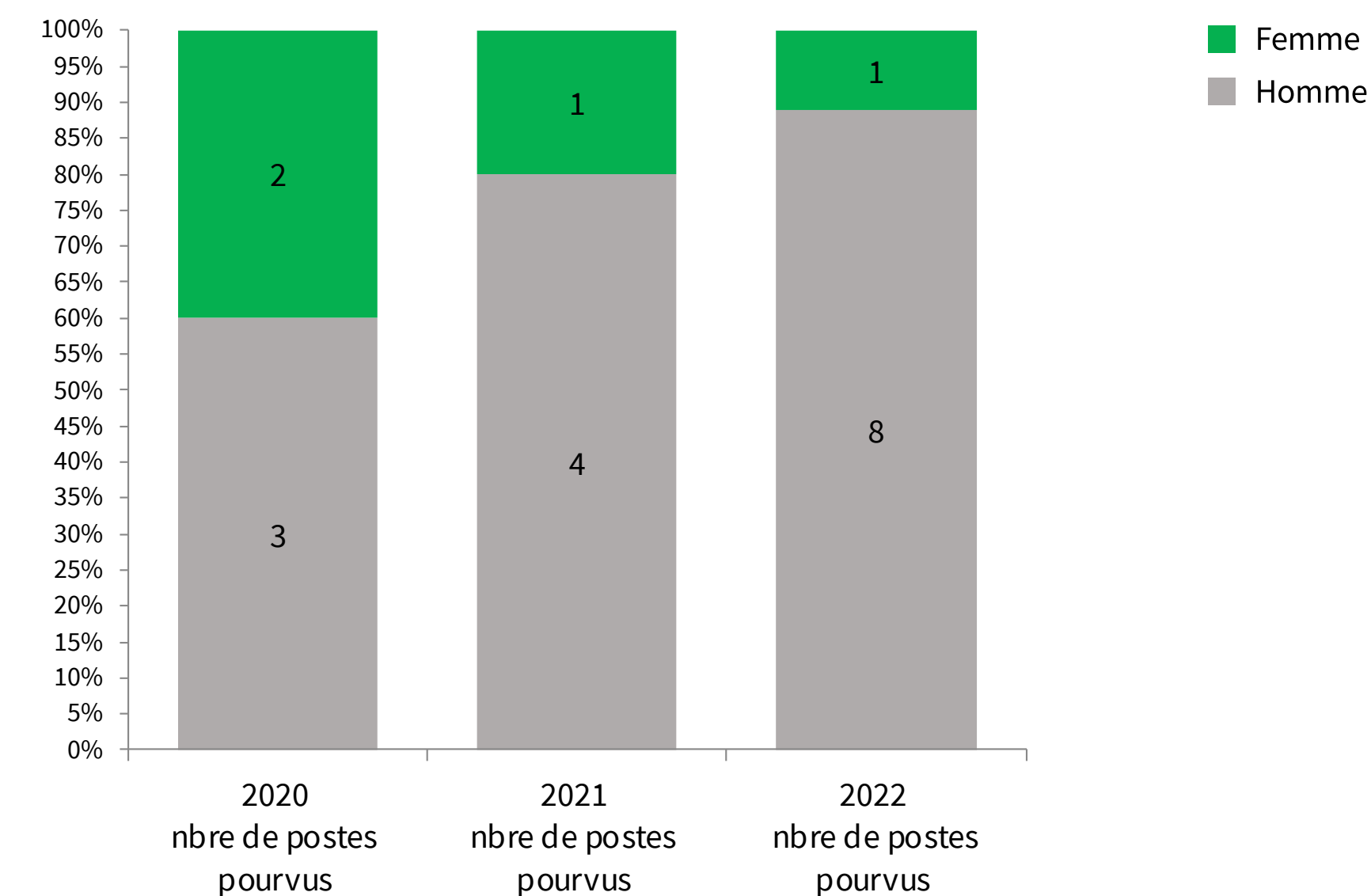
2.5.2. Les personnels hospitalo-universitaires

2.5.2.1. Le recrutement des personnels hospitalo-universitaires

Nombre de postes de professeurs des universités
praticiens hospitaliers pourvus

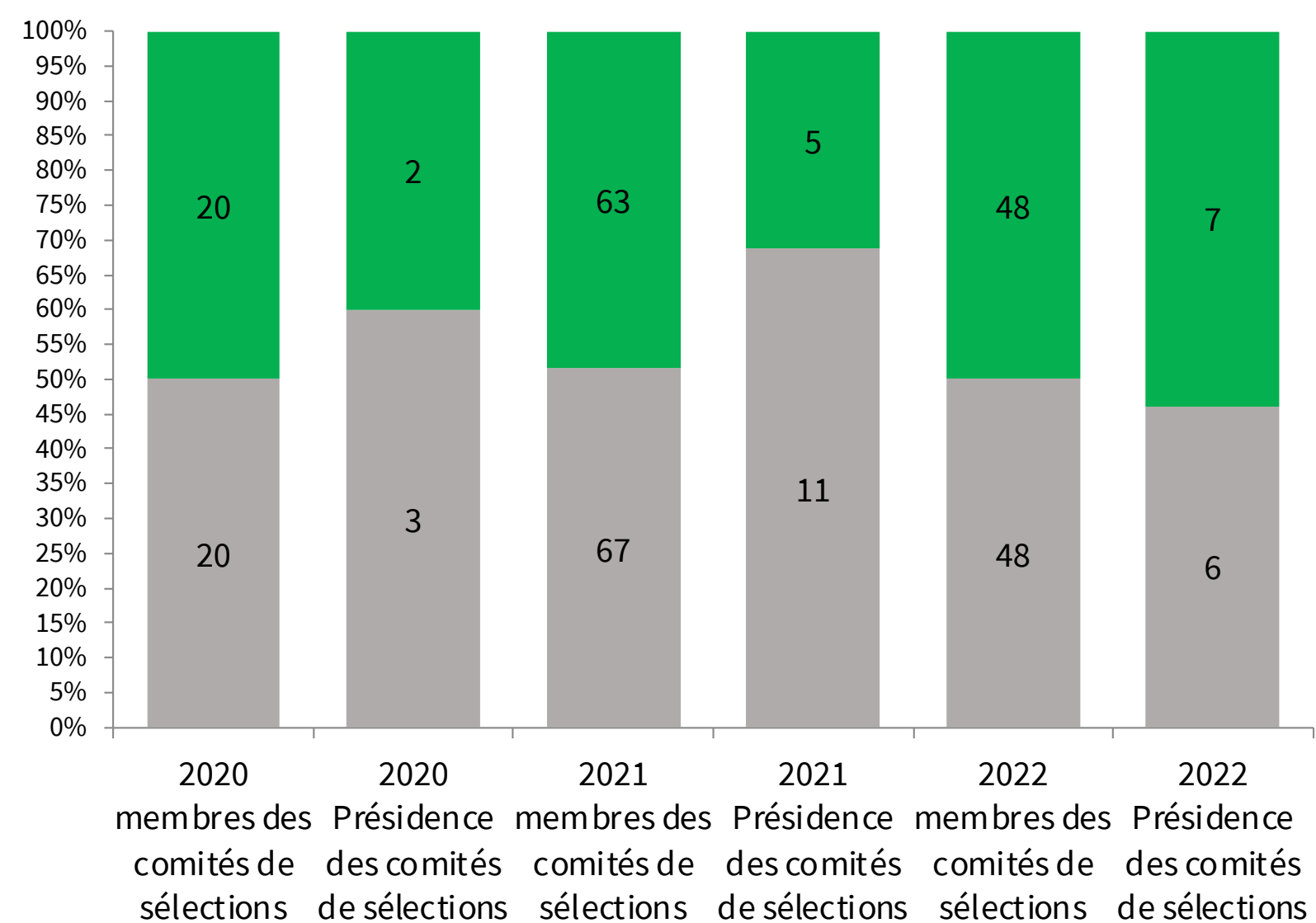


Nombre de postes MCU PH
et de médecine générale pourvus

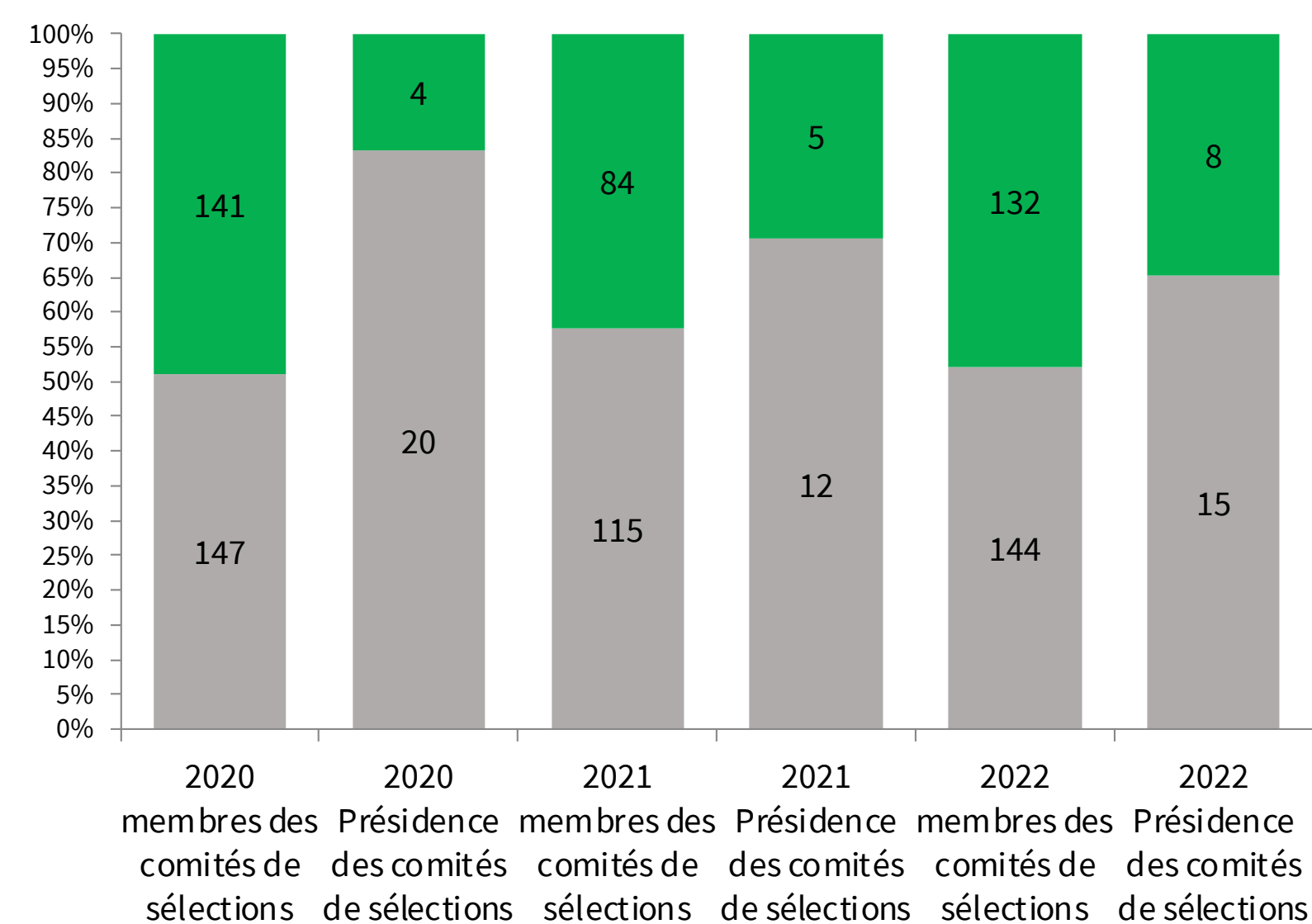


2.5.3. Les comités de sélection

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



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

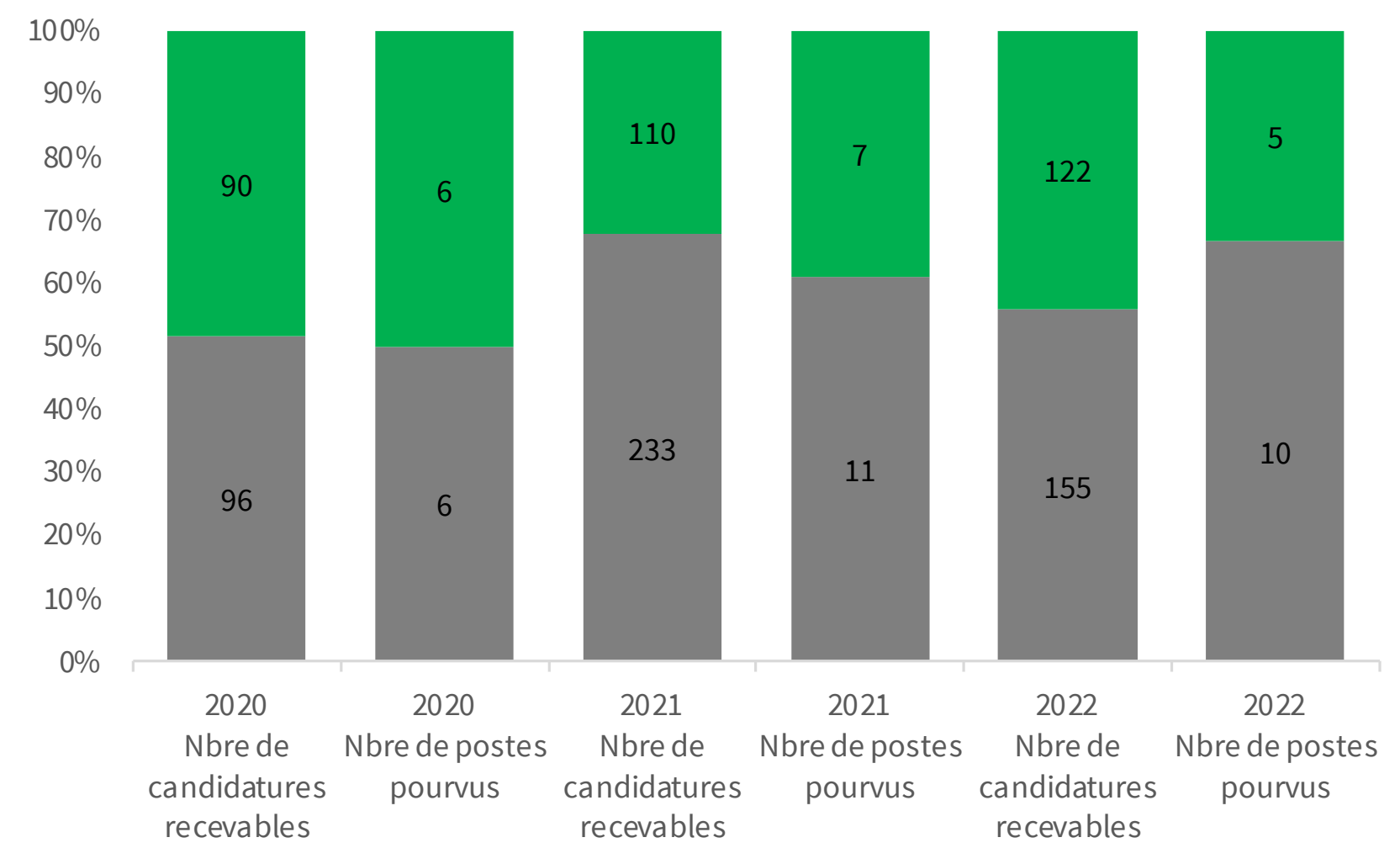


Femme
Homme

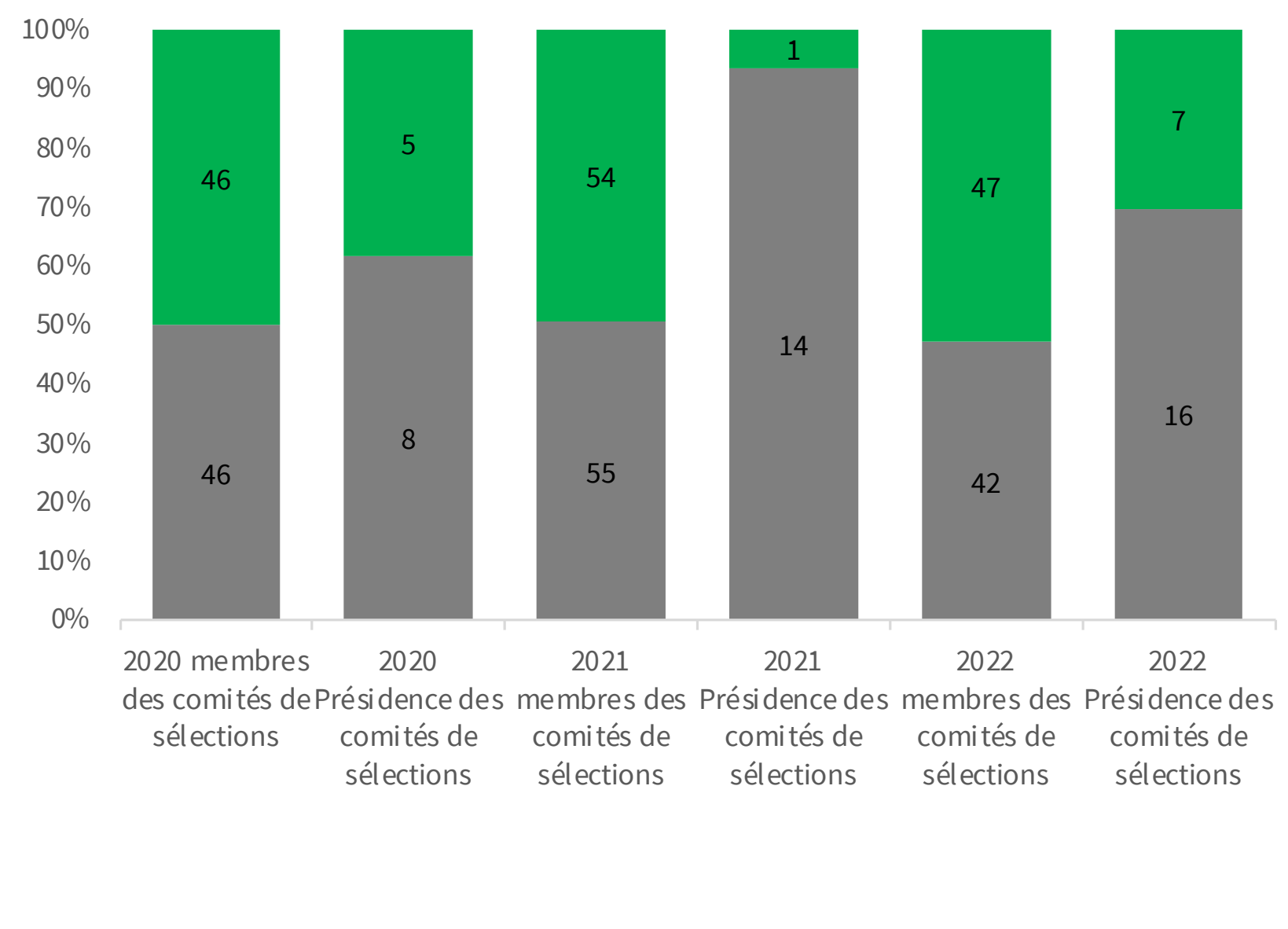
Les 36 comités de sélection organisés en 2022 ont été globalement composés de manière équilibrée entre les femmes et les hommes, et ce quel que soit le corps de recrutement concerné et cette situation est constante sur la période 2020-2022. Les obligations réglementaires qui fixent une proportion de 40% de personnes de chaque sexe sont respectées. Sur la période 2020-2022, la part des femmes assurant la présidence d'un comité de sélection ne cesse d'augmenter passant de 21% à 42%.

2.5.4. Les enseignants du second degré

Recrutement des enseignants du 2nd degré



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

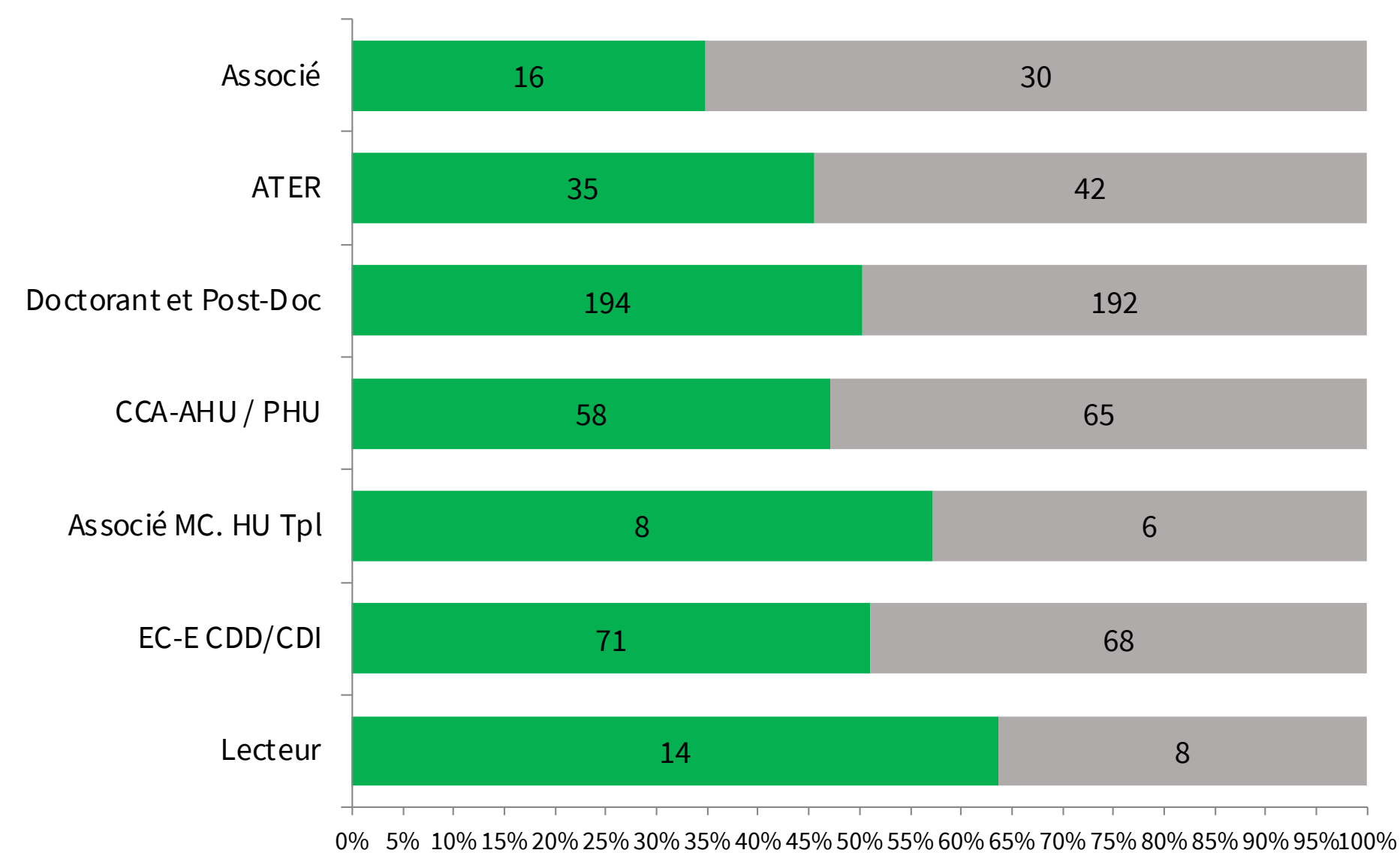


Le recrutement des enseignants du 2nd degré titulaires fait l'objet de concours nationaux. Le seul levier d'action de l'université se situe dans la composition paritaire des jurys des commissions de recrutement au moment de l'affectation.

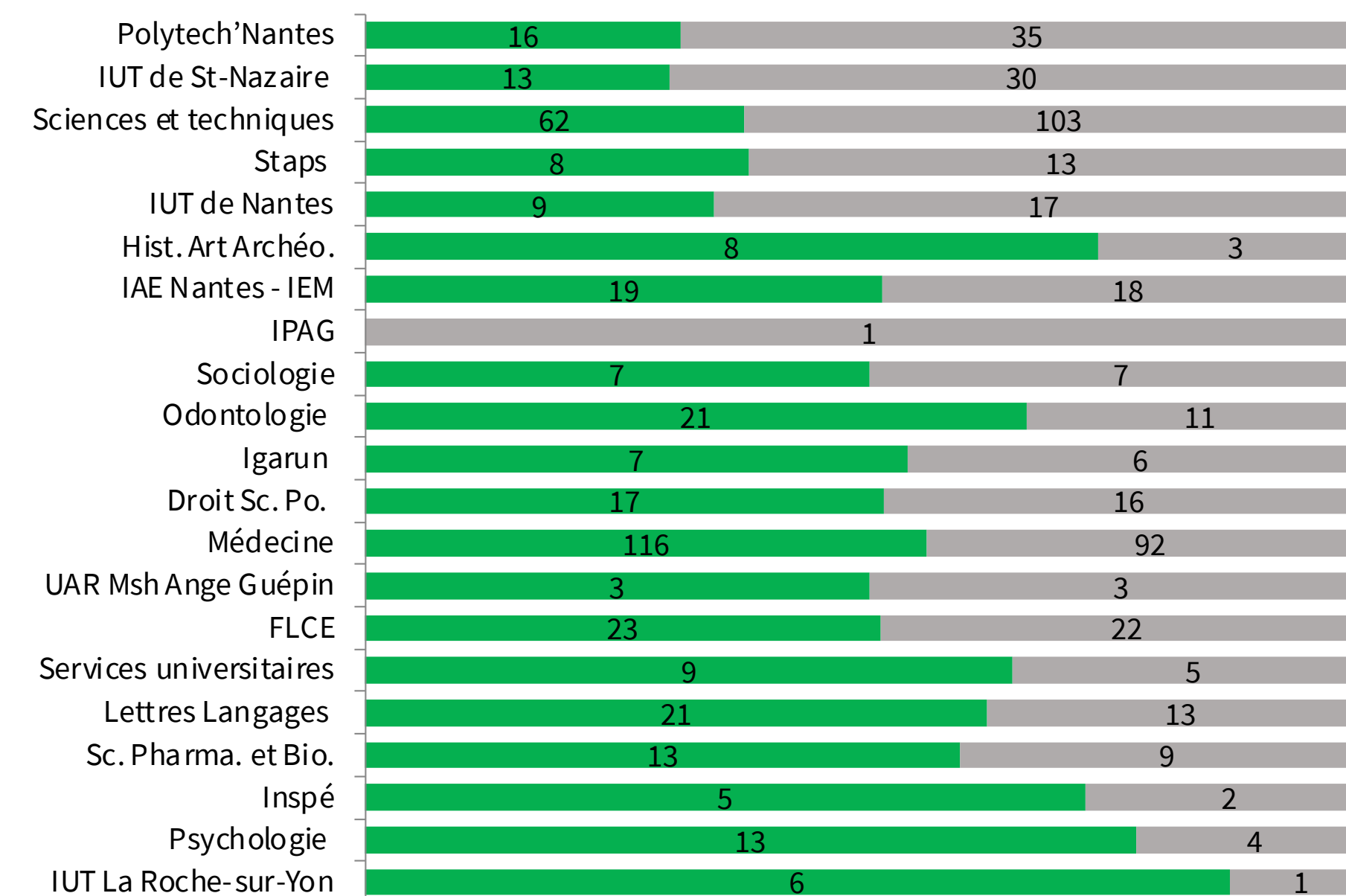
2.6. Les effectifs EC-E contractuels

La population contractuelle des EC-E se compose de 49 % de femmes en 2022, tout comme en 2021. Ce chiffre était cependant de 51 % en 2020. Il faut noter que sur la période 2020-2022 la population des EC-E s'est enrichie de 104 contractuels.

Répartition des enseignants contractuels par type de contrat et par genre



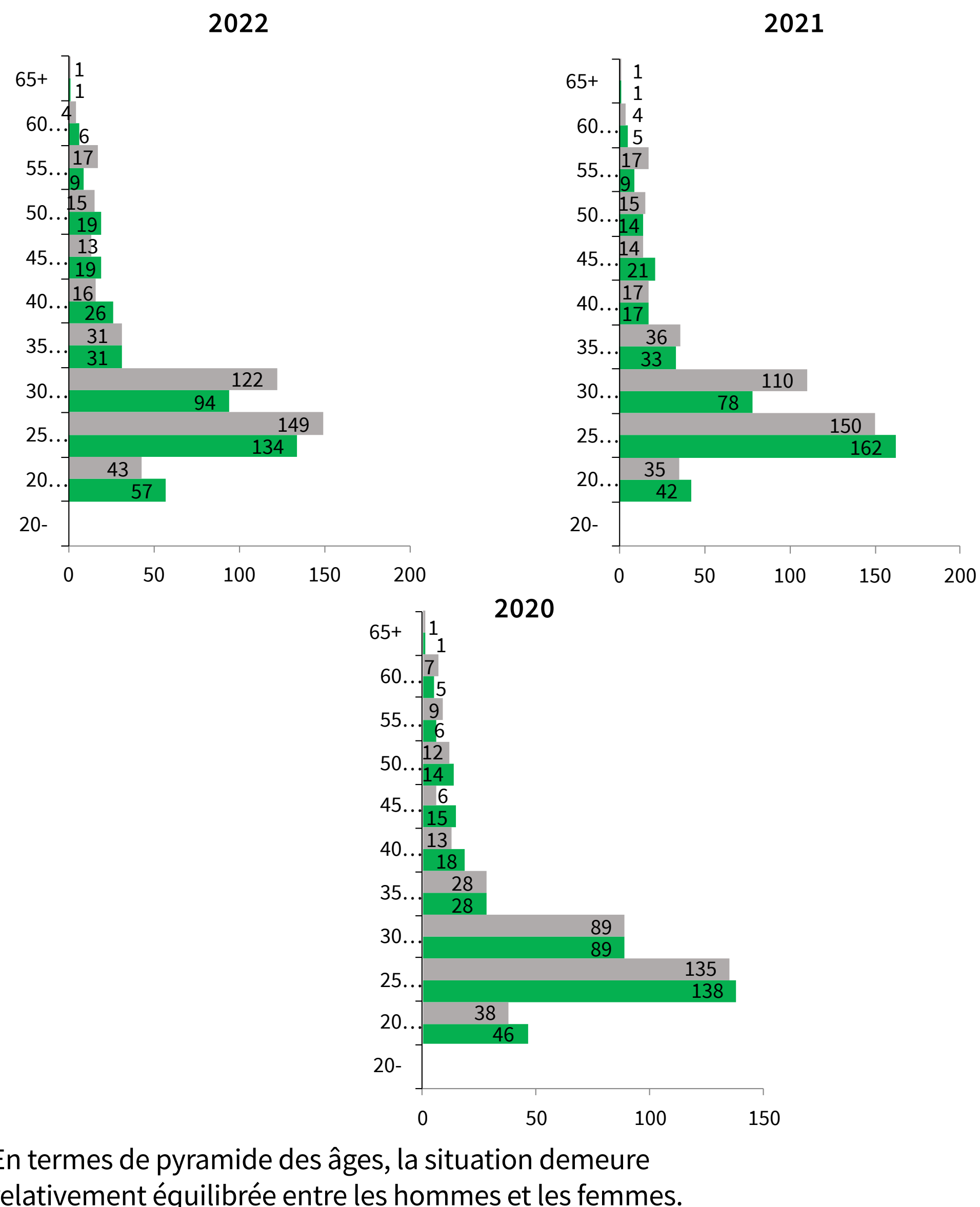
Répartition des enseignants-chercheurs contractuels par genre et composante



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

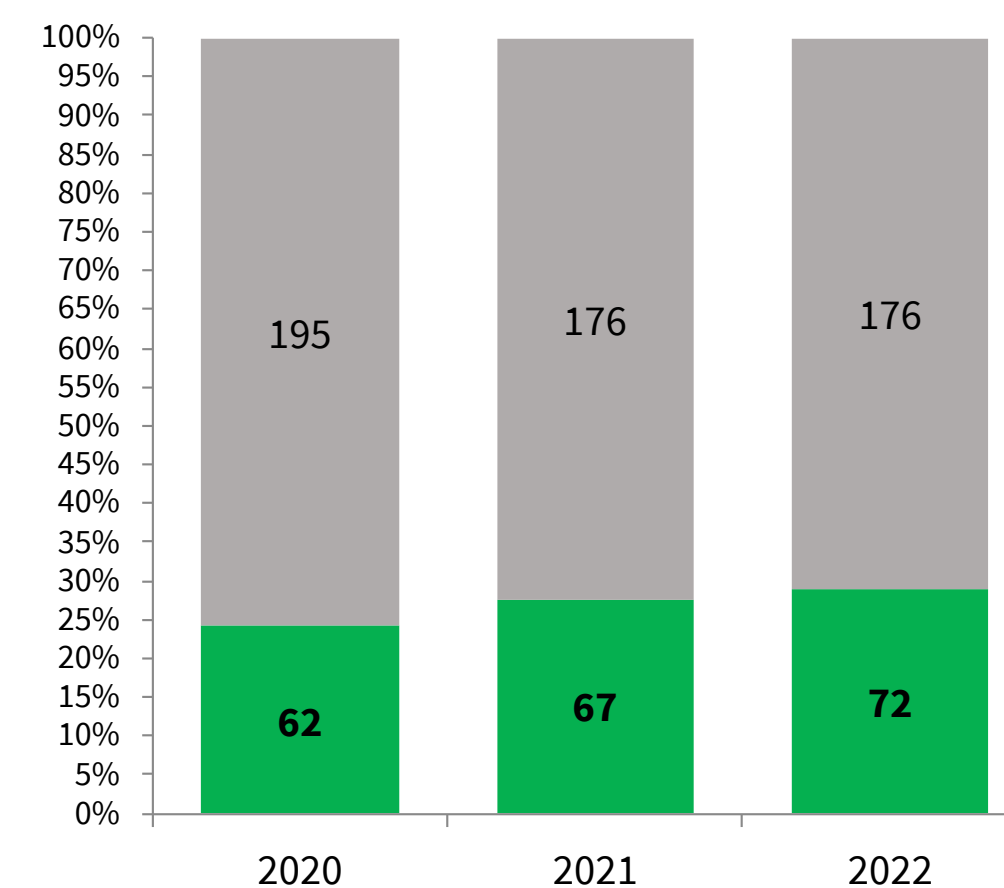


En termes de pyramide des âges, la situation demeure relativement équilibrée entre les hommes et les femmes.

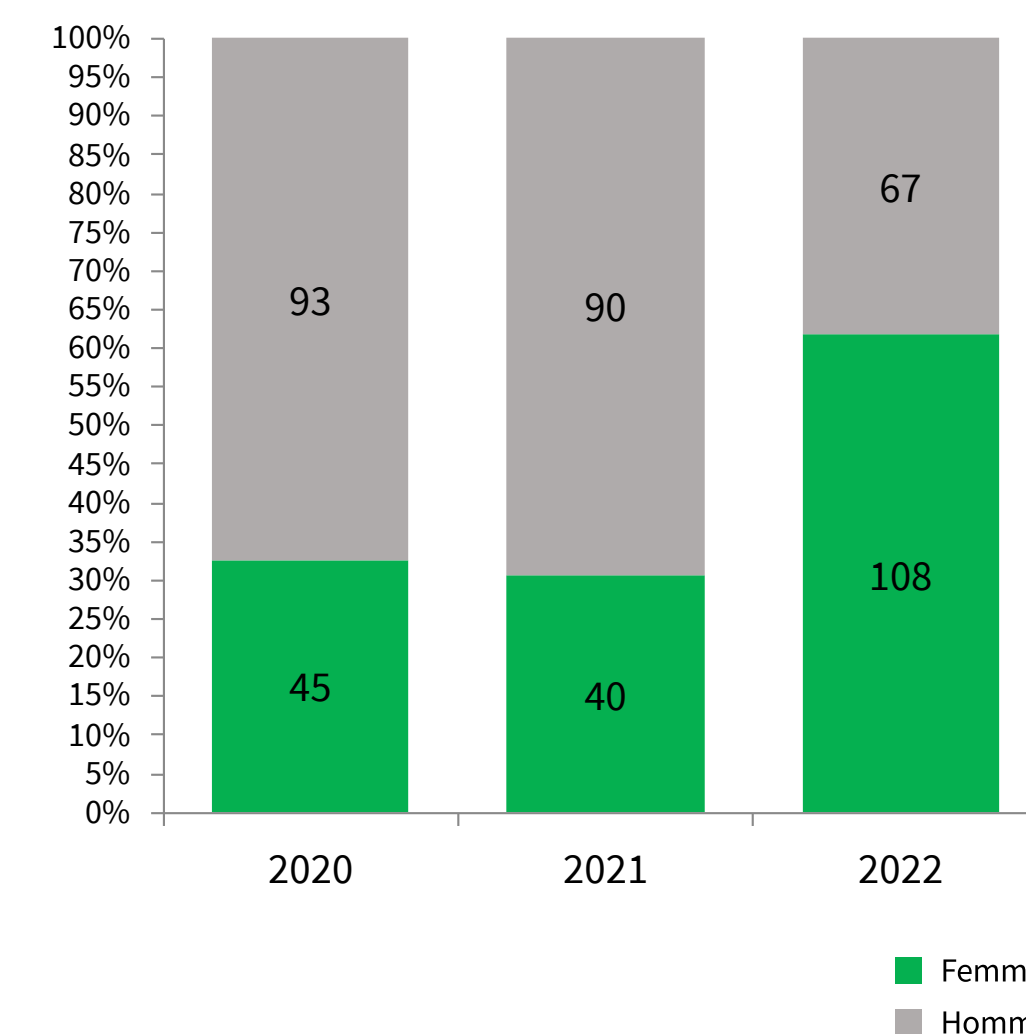
2.7. Les primes

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 2020-2022 la part des femmes EC-E bénéficiaires d'une prime RIPEC C3 / PEDR est en constante augmentation.

Répartition des personnels EC-E bénéficiaires d'une prime RIPEC C3 / PEDR / ex-PES par genre



Répartition des personnels EC-E bénéficiaires d'une prime RIPEC C2 / PA / PCA par genre



PA : prime d'administration
 PCA : prime pour charge administrative
 PEDR : prime d'encadrement doctoral et de recherche

PES : prime d'excellence scientifique
 RIPEC : Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs

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

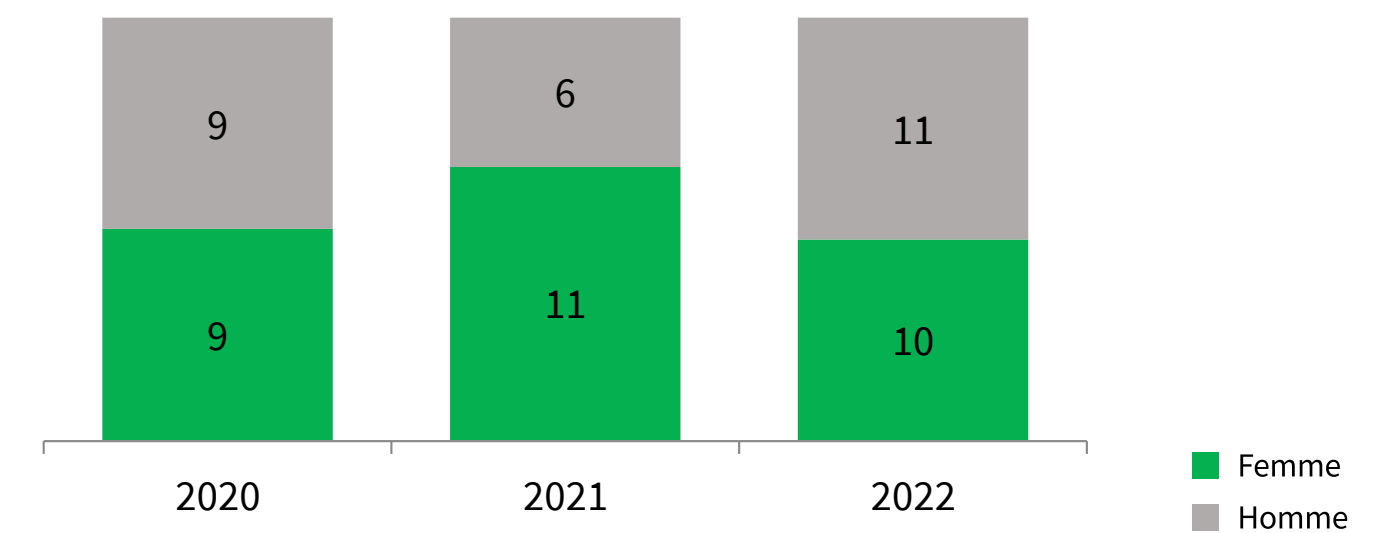
Le congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) permet à un enseignant-chercheur de se consacrer à la recherche pour une période de six ou douze mois. Le CRCT au titre du conseil national des universités (CNU) est accordé par cette instance après avis du président de l'établissement, au vu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

Les lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours stipulent que les agents en situation de retour d'un congé maternité, d'adoption ou parental sont considérés comme prioritaires dans l'attribution des CRCT.

Sur la période 2020-2022 la part des femmes bénéficiant d'un CRCT est plus ou moins stable. En 2022, la répartition des CRCT entre femmes et hommes est équilibrée.

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



2.9. Les heures complémentaires

En 2022, 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 (40 % de femmes et 60 %

d'hommes). En 2022, en moyenne, les femmes réalisent 5 h complémentaires de moins que leurs homologues masculins. Un écart qui tend à diminuer sur la période 2020-2022 (13 h en 2021 et 17 h en 2020).

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

| | 2022 | | | 2021 | | | 2020 | | |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | 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 | 60 970 | 91 049 | 152 018 | 54 403 | 88 623 | 143 025 | 49 941 | 84 904 | 134 845 |
| Nbre d'EC-E rémunérés d'heures complémentaires | 546 | 779 | 1 325 | 554 | 799 | 1 353 | 562 | 800 | 1 362 |
| Moyenne des heures complémentaires rémunérées par EC-E | 112 | 117 | 115 | 98 | 111 | 106 | 89 | 106 | 99 |

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

| | Année | Effectif EC-E Pôle | Part des femmes dans le pôle | Nbre d'EC-E réalisant des heures complémentaires | Nbre de femmes | % des femmes |
|-----------------------------------|-------|--------------------|------------------------------|--|----------------|--------------|
| Inspé | 2020 | 152 | 66 % | 139 | 90 | 65 % |
| | 2021 | 161 | 66 % | 131 | 87 | 66 % |
| | 2022 | 157 | 66 % | 152 | 99 | 65 % |
| Services universitaires et autres | 2020 | 38 | 45 % | 45 | 19 | 42 % |
| | 2021 | 39 | 44 % | 38 | 17 | 45 % |
| | 2022 | 35 | 46 % | 21 | 8 | 38 % |
| Pôle Humanités | 2020 | 352 | 52 % | 229 | 110 | 48 % |
| | 2021 | 361 | 54 % | 242 | 118 | 49 % |
| | 2022 | 368 | 54 % | 223 | 114 | 51 % |
| Pôle Sociétés | 2020 | 255 | 50 % | 193 | 92 | 48 % |
| | 2021 | 259 | 48 % | 177 | 81 | 46 % |
| | 2022 | 261 | 49 % | 169 | 75 | 48 % |
| Pôle Santé | 2020 | 536 | 45 % | 88 | 44 | 50 % |
| | 2021 | 559 | 46 % | 96 | 45 | 47 % |
| | 2022 | 567 | 45 % | 84 | 39 | 46 % |
| Pôle Sciences et Technologie | 2020 | 926 | 33 % | 668 | 207 | 31 % |
| | 2021 | 958 | 32 % | 669 | 206 | 31 % |
| | 2022 | 965 | 32 % | 675 | 211 | 31 % |

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

2.10. Les décharges

En 2022, le nombre d'hommes et de femmes enseignants-chercheurs titulaires de décharges (hors CHSCT) est de 39 EC-E femmes et 58 hommes EC-E.

On note par ailleurs une situation contrastée au sein des pôles quant à cette répartition.

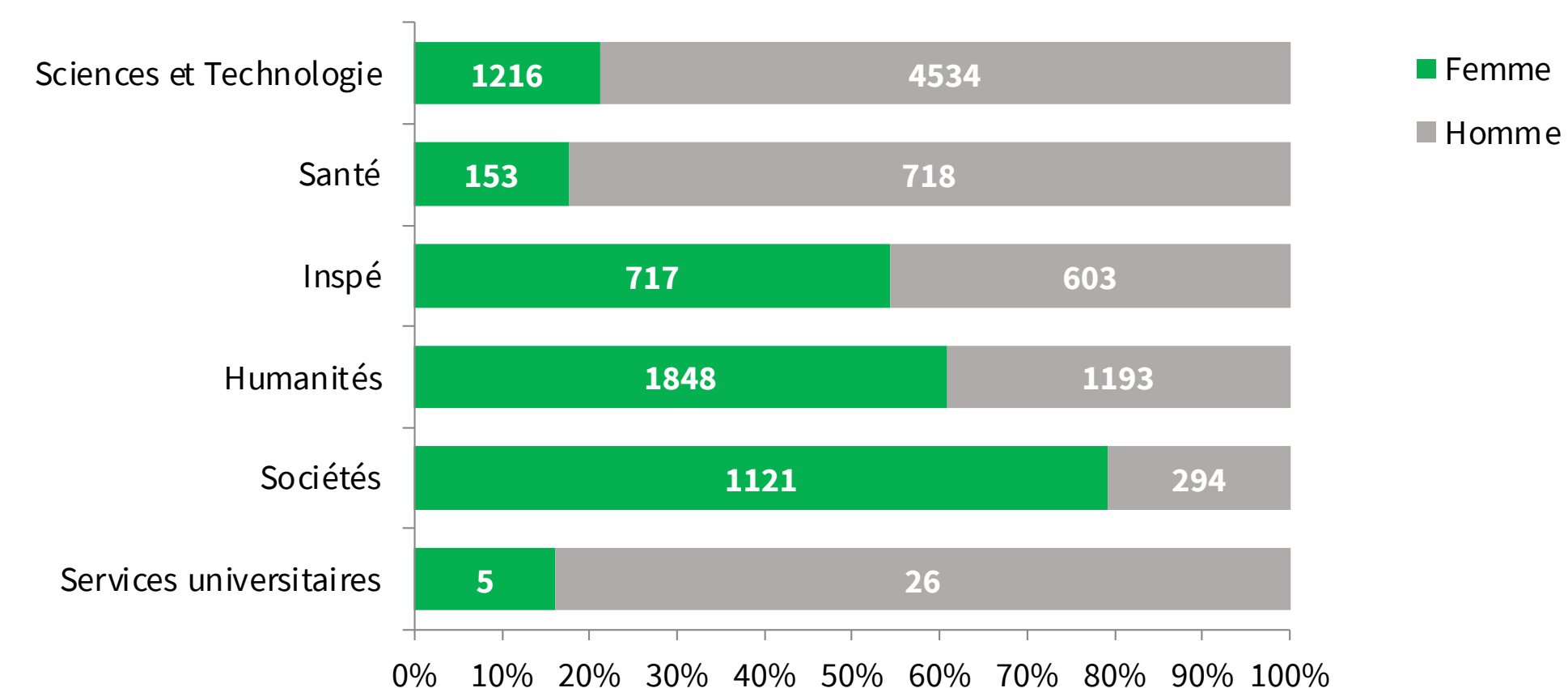
Note: la méthodologie de décompte des décharges ayant évolué, il n'est pas possible d'établir un comparatif sur 3 ans.

Un retard opérationnel dans la saisie des décharges 2022-2023 (au-delà du 31/12/2022) ne permet pas d'avoir une vision exhaustive de celles-ci sur l'année de référence.

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

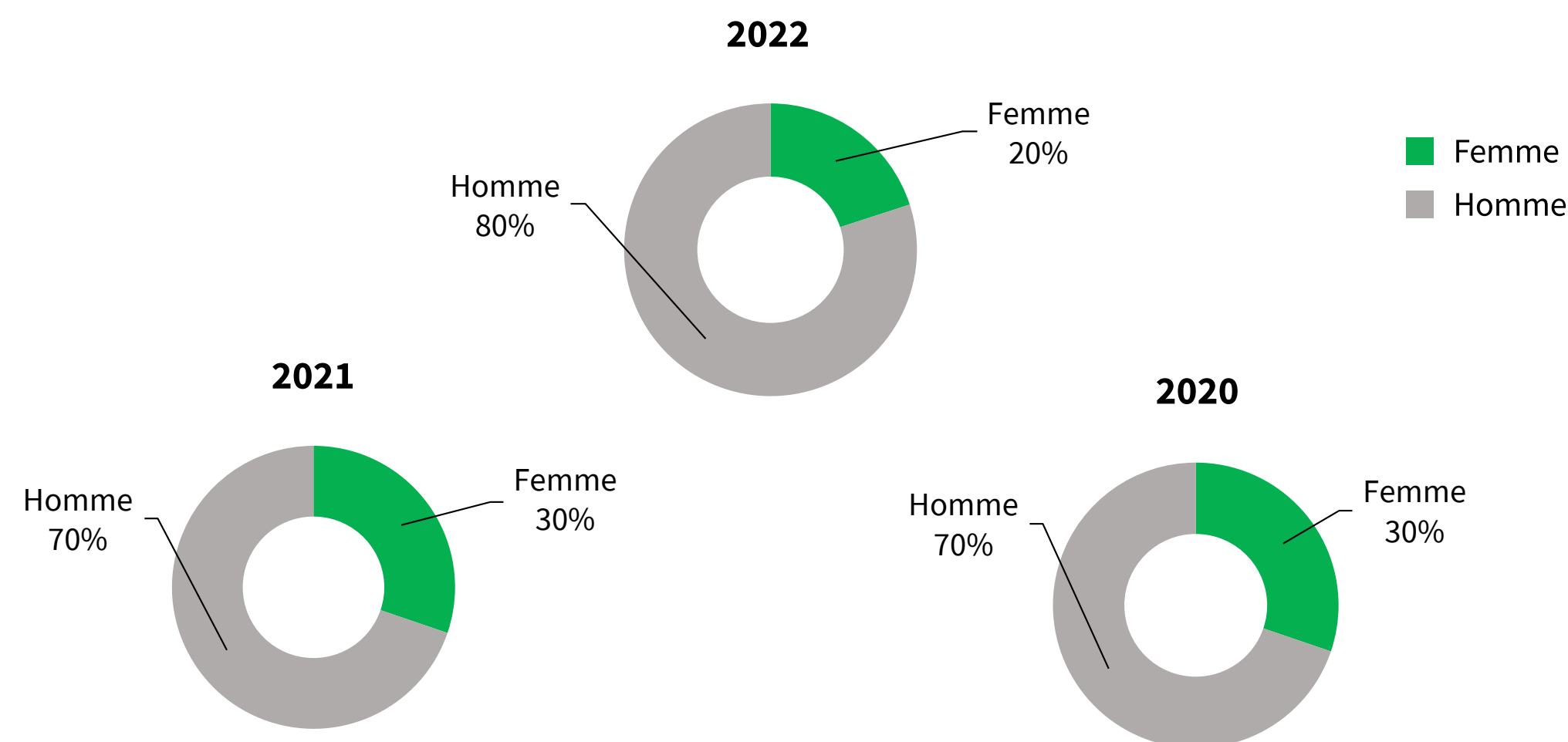
| | Femme | Homme | TOTAL | Part des femmes | Part des hommes |
|-----------|-------|-------|--------|-----------------|-----------------|
| 2022-2023 | 5 061 | 7 368 | 12 429 | 41 % | 59 % |

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



2.11. Les directions et responsabilités scientifiques

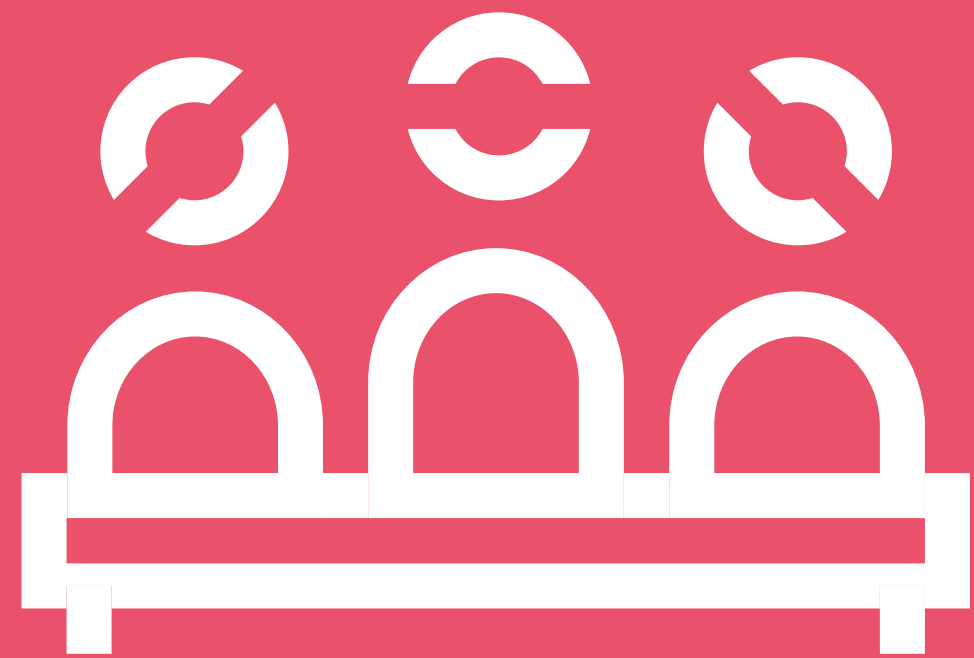
Répartition par genre des fonctions de direction des laboratoires de recherche



Les fonctions de direction des laboratoires de recherche ainsi que de direction des écoles doctorales sont majoritairement tenues par des hommes. Cette tendance connaît peu d'évolution sur l'ensemble de la période 2020-2022, même s'il convient de noter une augmentation de 3 points dans la part des femmes assurant la direction d'une école doctorale.

Répartition par genre des fonctions de direction des écoles doctorales

| Intitulé de l'école doctorale | 2022 | | Intitulé de l'école doctorale (avant 2022) | 2021 | | 2020 | |
|---|----------|----------|---|----------|----------|----------|----------|
| | F | H | | F | H | F | H |
| Matières, molécules, matériaux et géosciences | 0 | 1 | Matières, molécules, matériaux | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Art, lettres, langues | 1 | 0 | Art, lettres, langues (ALL) | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Biologie-santé | 0 | 1 | Biologie-santé | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Droit et sciences politiques - Pays de la Loire | 1 | 0 | Droit et sciences politiques | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Sciences économiques et sciences de gestion - Pays de la Loire | 0 | 1 | École doctorale de gestion et d'économie | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Végétal, Animal, Aliment, Mer, Environnement | 1 | 0 | Écologie, géosciences, agronomie, alimentation | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Éducation, Cognition, Langages, Interactions, Santé | 0 | 1 | Éducation, langues, interactions, cognition, clinique | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Mathématiques et sciences et technologies du numérique, de l'Information et de la communication | 0 | 1 | Mathématiques, sciences et technologie de l'information et des communications | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | | | Sciences de la mer et du littoral | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Sciences de l'ingénierie et des systèmes (depuis 2022) | 0 | 1 | Sciences pour l'ingénieur | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Sociétés, Temps, Territoires | 0 | 1 | Sociétés, Temps, Territoires | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Total | 3 | 7 | Total | 3 | 8 | 2 | 8 |
| % | 30% | 70% | % | 27% | 73% | 20% | 80% |



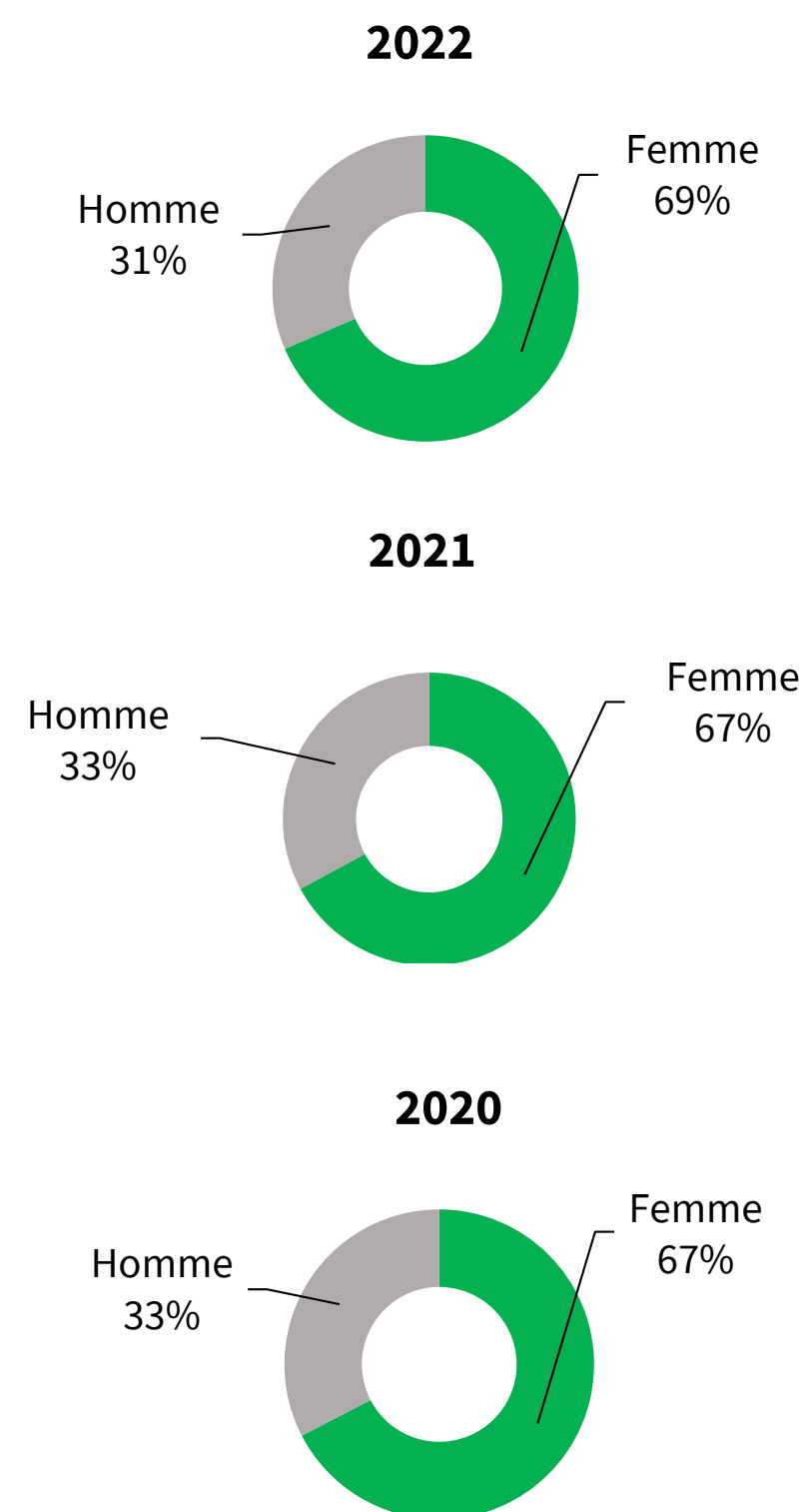
3. Les personnels BIATSS *

** (bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé)*

| | |
|-----|--|
| 131 | La population des personnels BIATSS titulaires et contractuels |
| 135 | Le temps de travail des personnels BIATSS |
| 136 | Les fonctions de direction |
| 137 | L'évolution des parcours professionnels |

3.1. La population des personnels BIATSS titulaires et contractuels

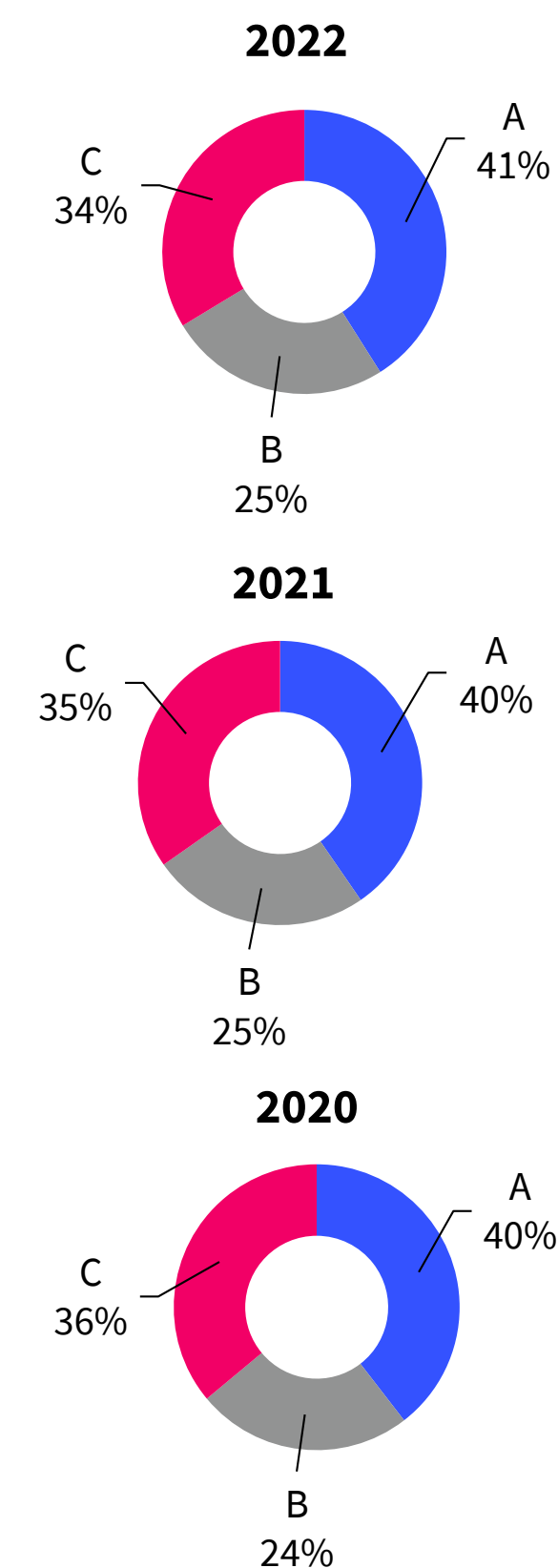
Répartition par genre des personnels BIATSS



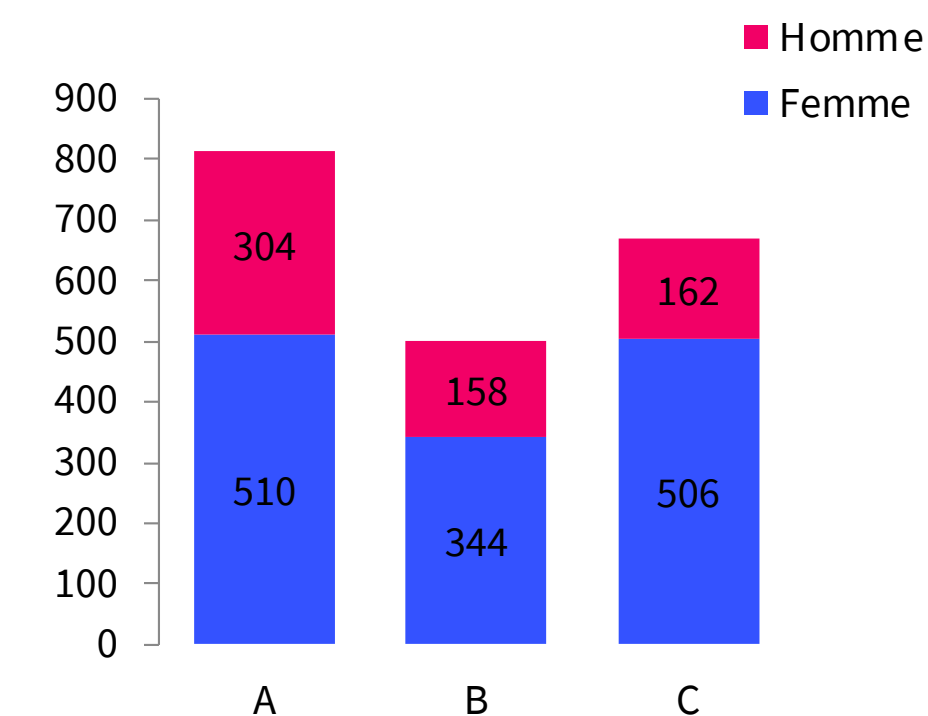
Les personnels BIATSS titulaires et contractuels de l'université sont au nombre de 1984 en 2022. La population BIATSS est fortement féminisée, les femmes représentant 69% des effectifs en 2022 (+ 2 points sur la période 2020-2022).

Sur la période 2020-2022, la répartition par catégorie s'est stabilisée. Ainsi, la part des agents de catégories A a augmenté de 1 point; pas de changement pour la catégorie B; 1 point de moins pour la catégorie C.

Répartition des personnels BIATSS par catégorie et par genre

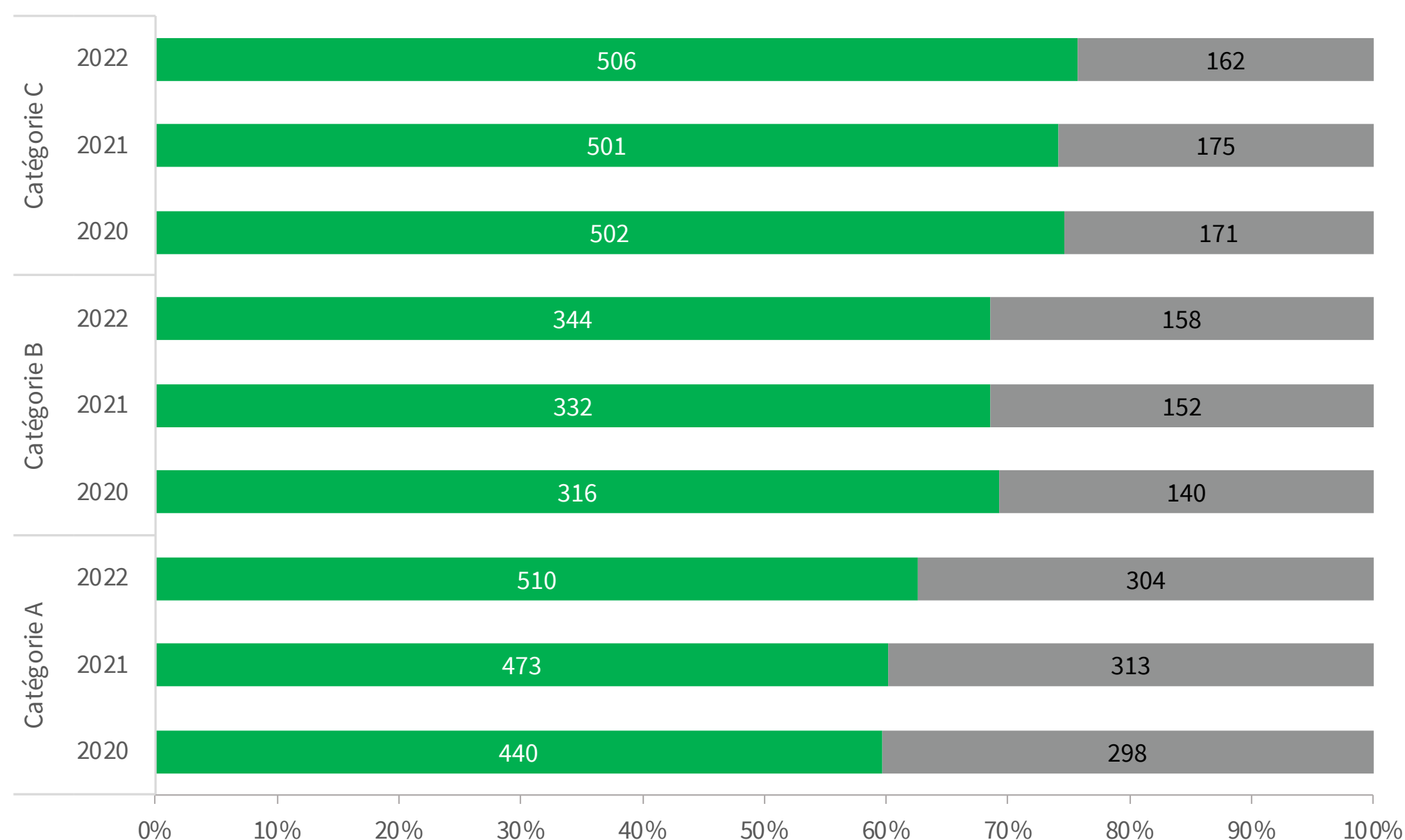


Répartition par catégorie et genre des personnels BIATSS



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

Répartition des personnels BIATSS par catégorie et par genre

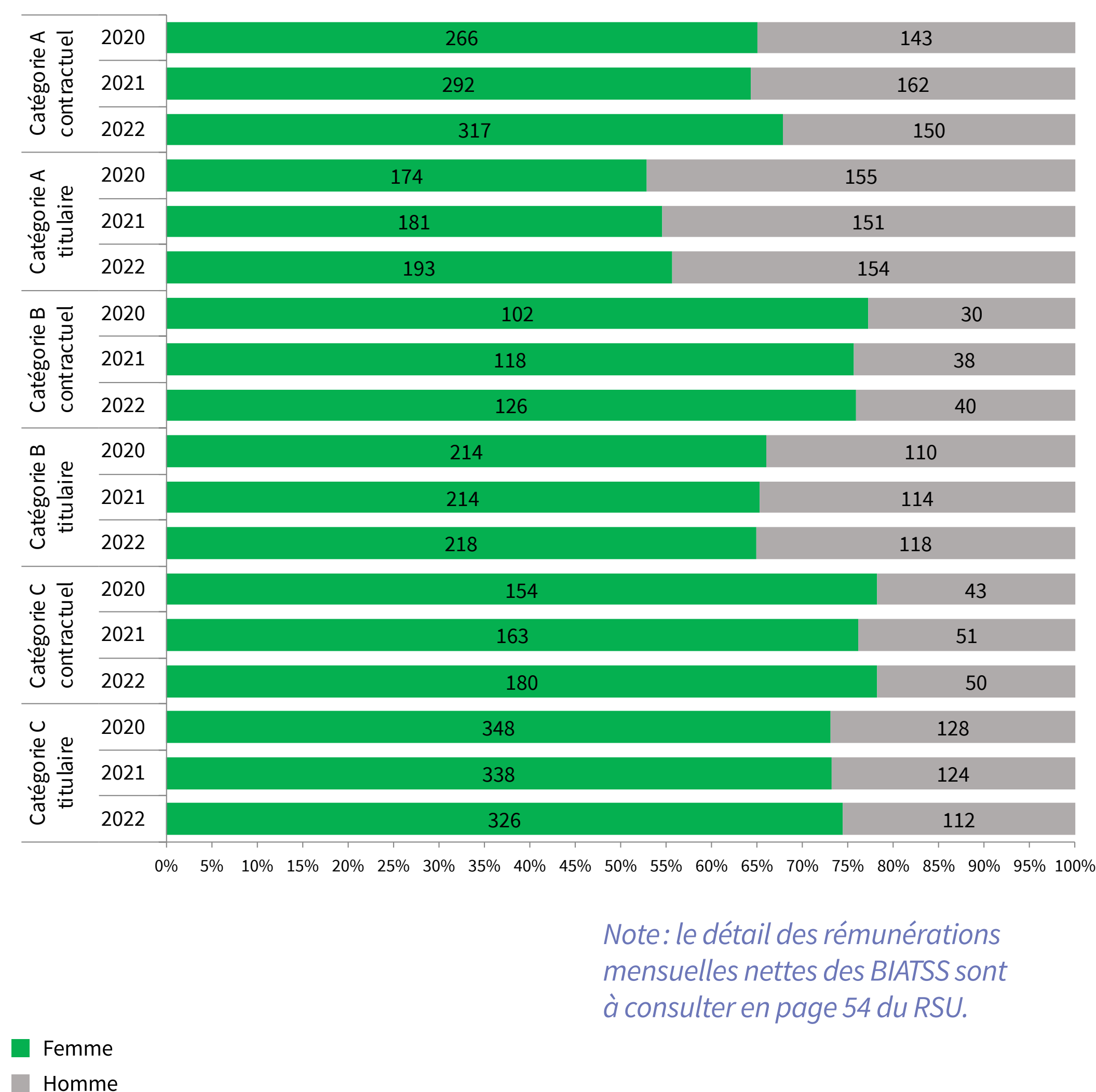


Les femmes sont largement majoritaires au sein de la population BIATSS (69%). Cela se traduit par une surreprésentation des femmes au sein des BIATSS titulaires (66%) ainsi qu'au sein des BIATSS contractuels 72%.

Les femmes BIATSS titulaires et contractuels de catégorie C sont largement majoritaires avec respectivement 74,5% et 78% de représentativité.

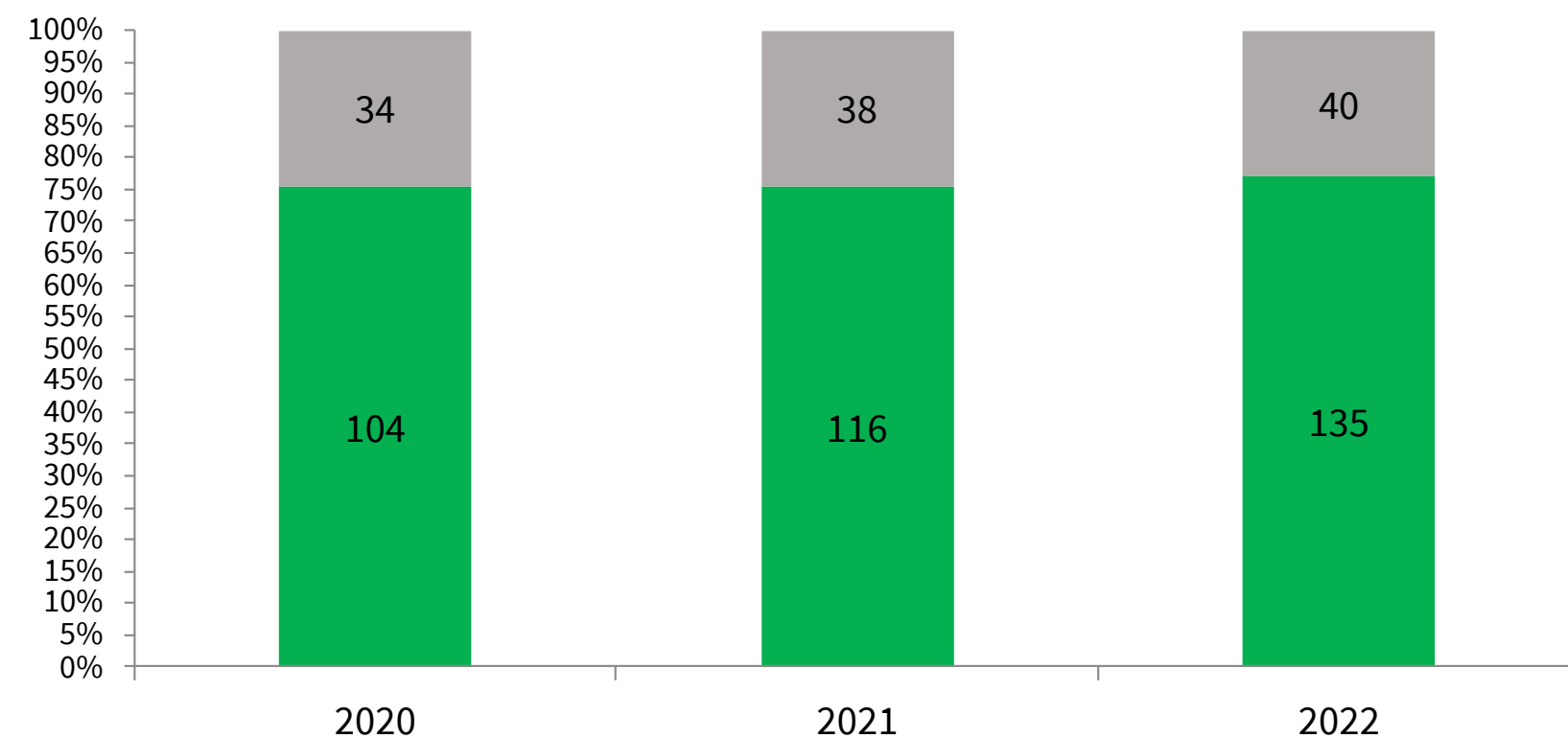
Du côté des catégories B, les femmes BIATSS titulaires représentent 64,5% de cette population alors que les contractuels représentent 76%. La part des femmes se réduit au sein des catégories A et tend vers une représentativité plus équilibrée entre femmes et hommes: 56% des titulaires et 68% des contractuels sont des femmes.

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



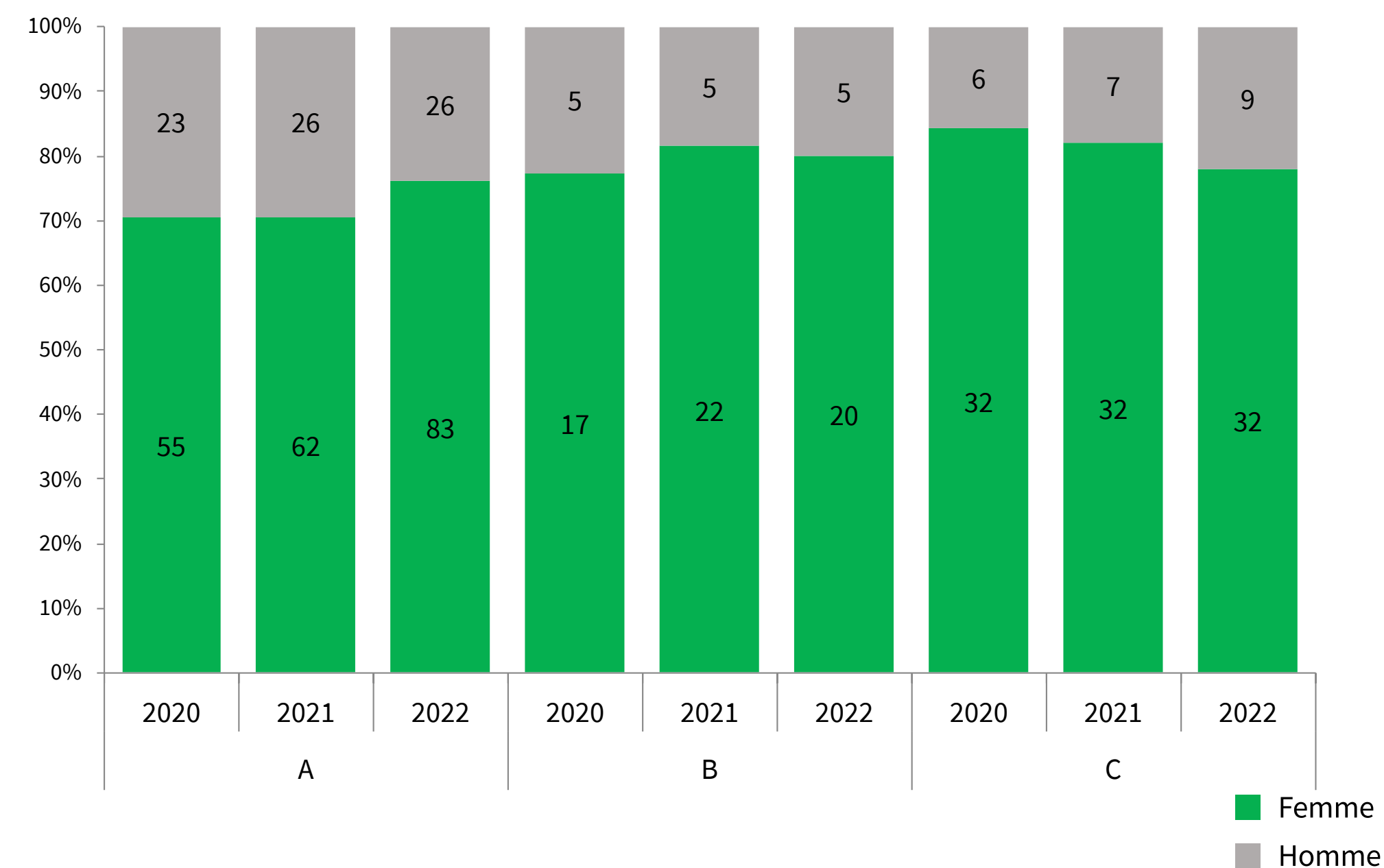
Note: le détail des rémunérations mensuelles nettes des BIATSS sont à consulter en page 54 du RSU.

Répartition par genre des personnels BIATSS en CDI



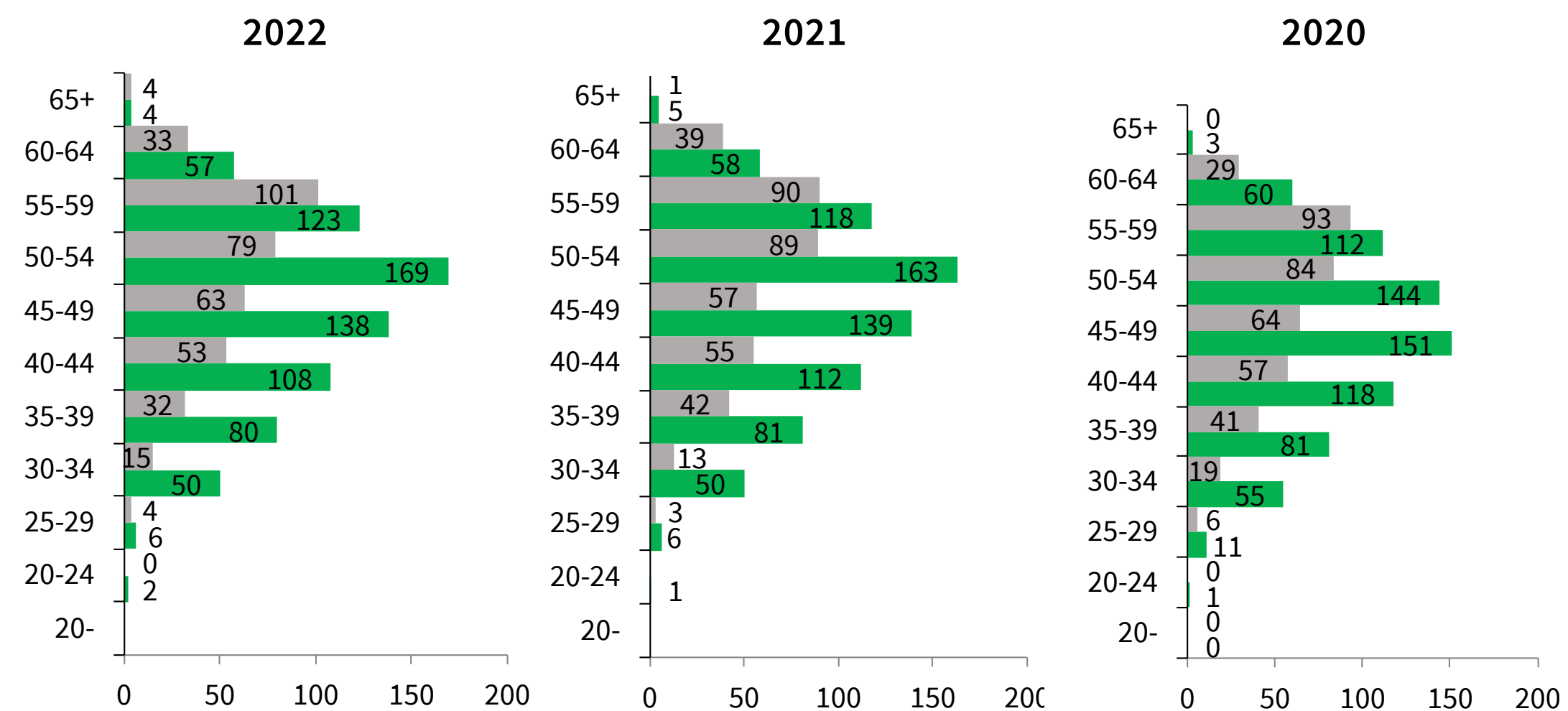
En 2022, parmi les 863 personnels BIATSS contractuels 72 % sont des femmes (+ 2 points par rapport à 2021). 175 agents BIATSS parmi les contractuels sont en CDI en 2022 (+ 1 % par rapport à 2021) ; parmi ces 175 agents, 77 % sont des femmes (+ 3 points par rapport à 2021).

Répartition des personnels BIATSS en CDI par catégorie et par genre

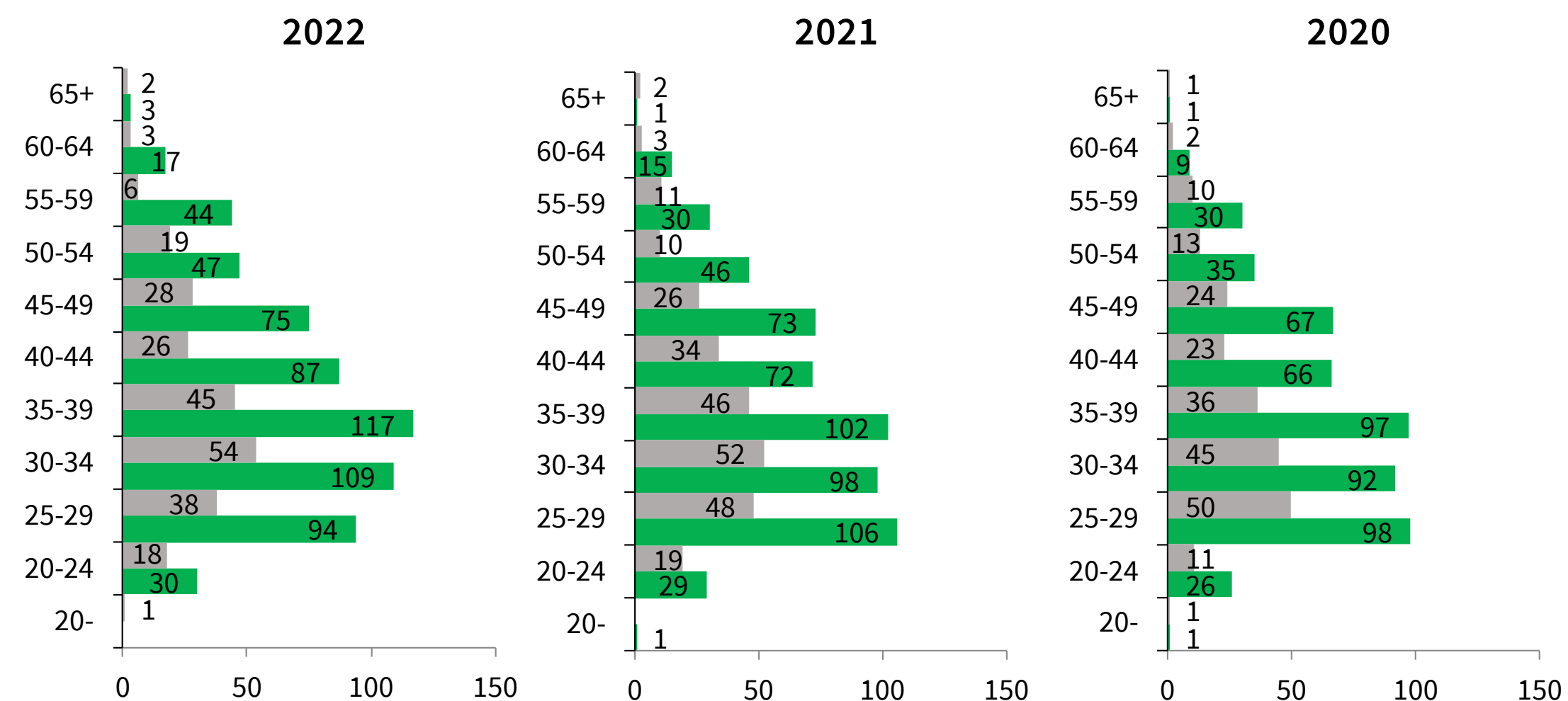


La population des agents en CDI est fortement féminine, quelle que soit la catégorie. La part des femmes en CDI dans les catégories A et B est en augmentation sur la période 2020-2022. Les femmes de catégorie A représentent en 2022 76 % de la population en CDI (+5,5 points sur la période 2020-2022), les femmes de catégorie B représentent 80 % (+ 3 points). À l'inverse, la part des femmes en CDI de catégorie C est en baisse de 6 points sur la période 2020-2022, pour atteindre 78 % en 2022.

Pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires



Pyramide des âges des personnels BIATSS contractuels



La population des personnels BIATSS est historiquement fortement féminisée. Sur la période 2020-2022, 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.

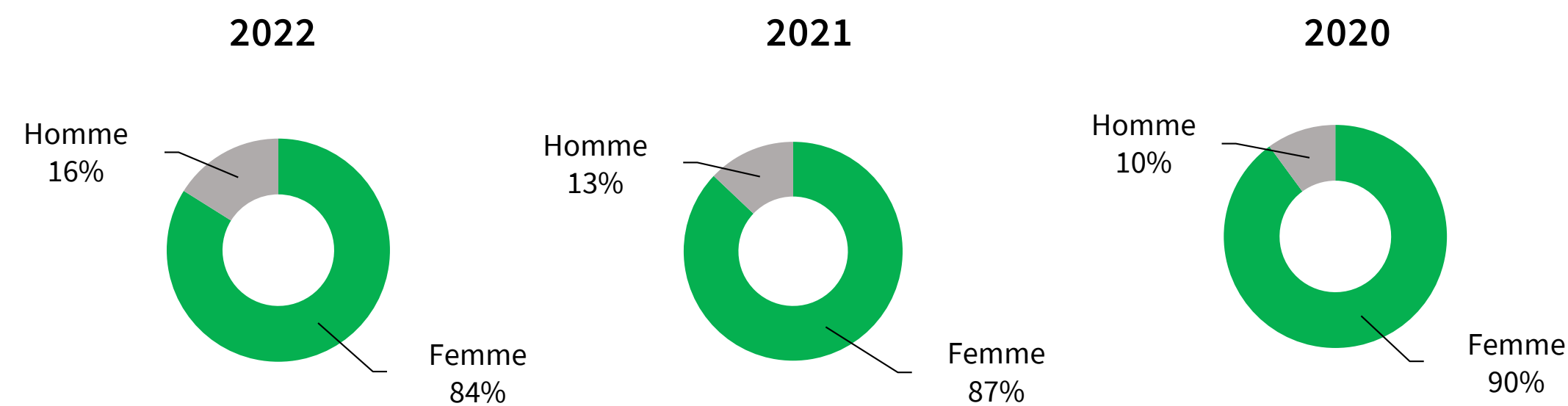
Femme
Homme

3.2. Le temps de travail des personnels BIATSS

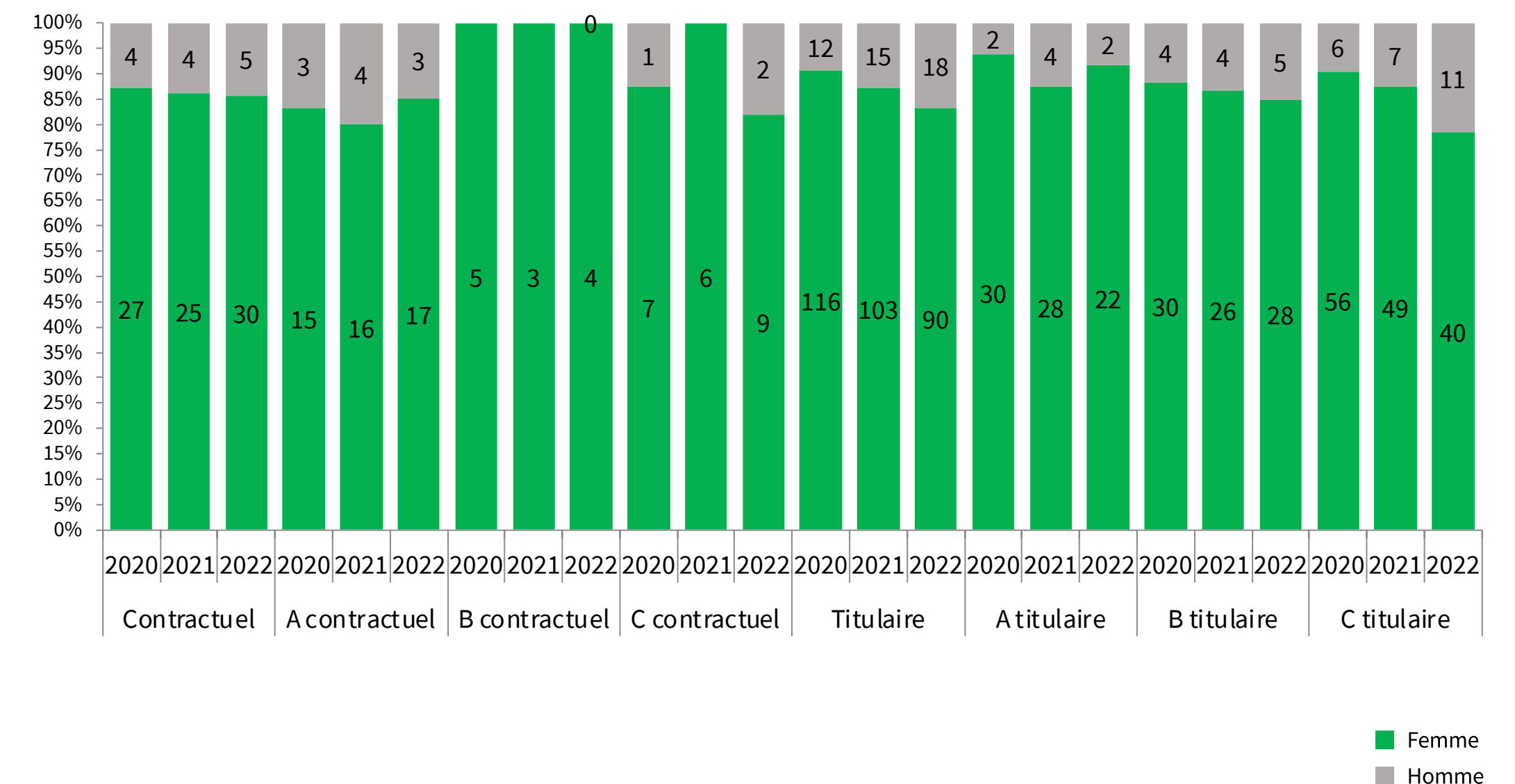
Au sein de la population BIATSS, 143 personnes exercent à temps partiel et sont en baisse sur la période 2020-2022 ; 84 % de ces agents sont des femmes. La part des femmes à temps partiel est en diminution sur la période 2020-2022 (- 6 points).

Les femmes à temps partiel sont à hauteur de 75 % titulaires. Elles sont à 32,5 % de catégorie A ; 26,5 % de catégorie B et 41 % de catégorie C. Au cours de la période 2020-2022, la tendance est vers un rééquilibrage entre les catégories.

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 2022, 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.

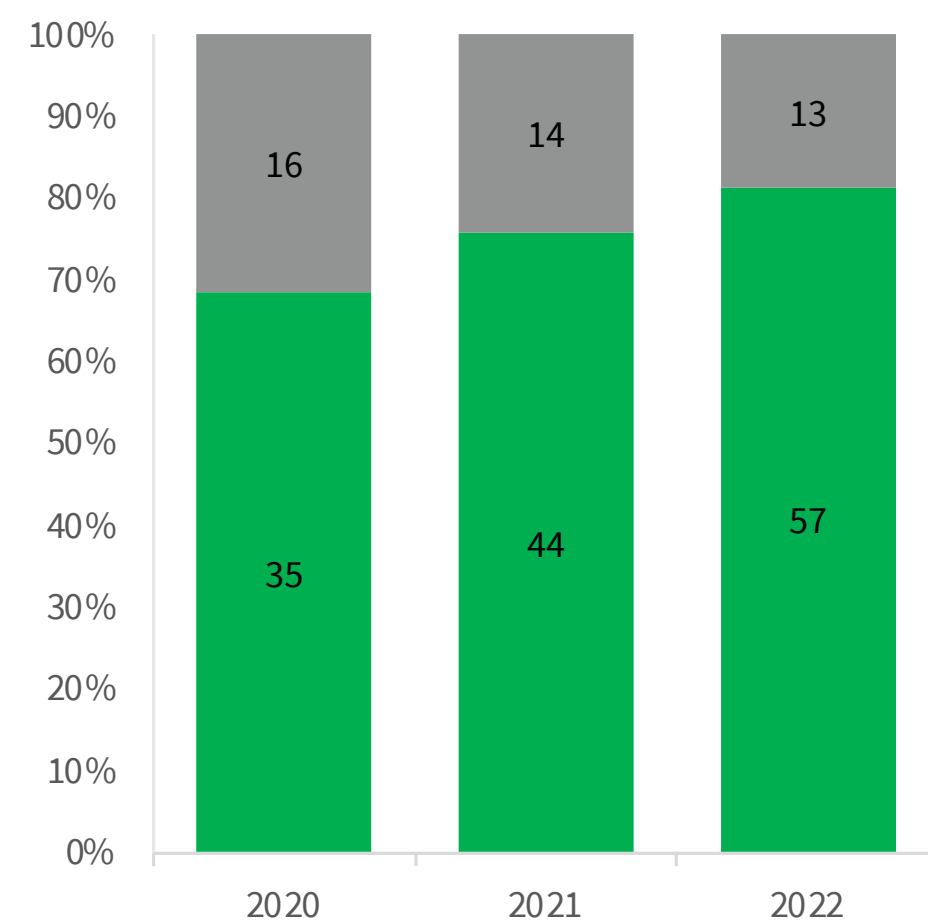
Cette répartition femme homme est équilibrée sur l'ensemble de la période 2020-2022 sur ce périmètre. Sur cette même période on note une forte représentation des femmes sur les fonctions d'administrations des composantes et pôles, postes occupés à 87 % par des femmes en 2022.

| Direction/ service (changement d'organigramme) | 2022 | | | |
|--|------------|------------|-----------|-------------|
| | 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 | 3 | 1 | 4 | 75 % |
| Secrétaire général de composante | 17 | 2 | 19 | 89 % |
| TOTAL GÉNÉRAL | 34 | 18 | 52 | 65 % |

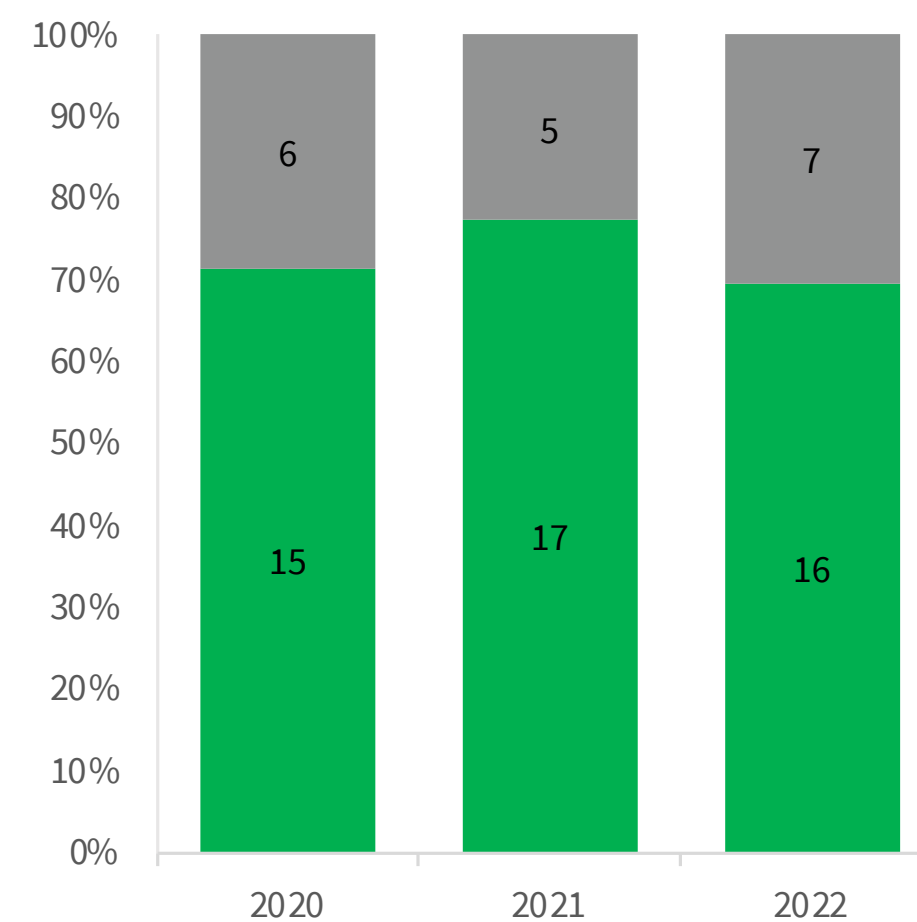
| Direction/ service | 2021 | | | | 2020 | | | |
|----------------------------------|------------|------------|-----------|-------------|------------|------------|-----------|-------------|
| | Nbre Femme | Nbre Homme | TOTAL | % femmes | Nbre Femme | Nbre Homme | TOTAL | % femmes |
| Direction générale des services | 1 | 3 | 4 | 25 % | 1 | 3 | 4 | 25 % |
| Missions transversales | 3 | 1 | 4 | 75 % | 3 | 1 | 4 | 75 % |
| Directions | 7 | 6 | 13 | 54 % | 6 | 9 | 15 | 40 % |
| Services communs et généraux | 3 | 5 | 8 | 38 % | 4 | 4 | 8 | 50 % |
| Sous-total | 14 | 15 | 29 | 48 % | 14 | 17 | 31 | 45 % |
| Secrétaire général de pôle | 2 | 2 | 4 | 50 % | 2 | 2 | 4 | 50 % |
| Secrétaire général de composante | 18 | 1 | 19 | 95 % | 17 | 2 | 19 | 89 % |
| TOTAL GÉNÉRAL | 34 | 18 | 52 | 65 % | 33 | 21 | 54 | 61 % |

3.4. L'évolution des parcours professionnels

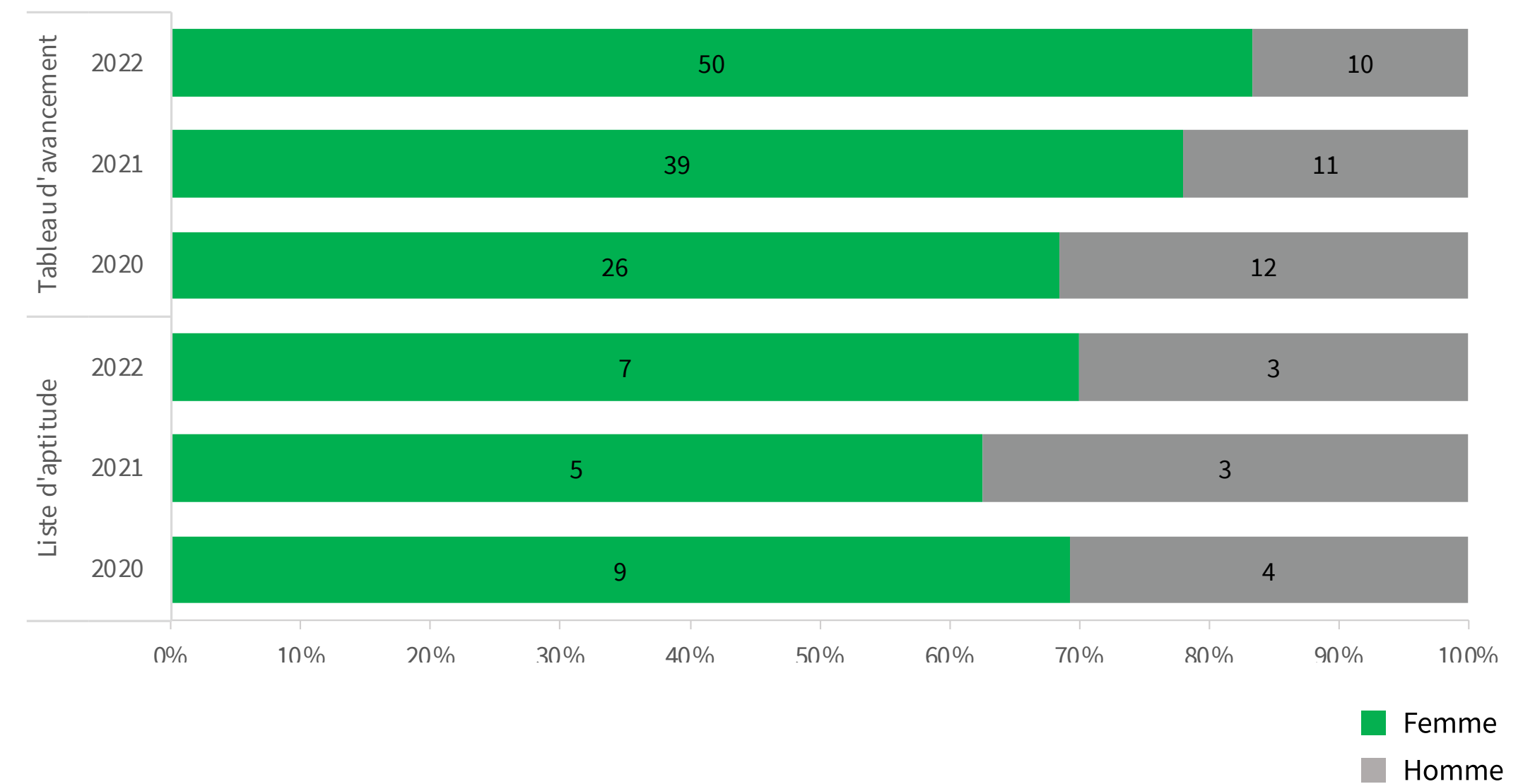
Répartition des personnels BIATSS par genre bénéficiaires d'une promotion



Répartition des personnels BIATSS par genre bénéficiaires d'une titularisation



Répartition des personnels BIATSS par typologie de promotion et par genre



En 2022, 81 % des personnels BIATSS titulaires bénéficiaires sont des femmes. Cette part est en augmentation de 5 points par rapport à 2021 (76 %).

23 personnels BIATSS ont bénéficié d'une titularisation en 2022. 70 % des bénéficiaires sont des femmes. Pour rappel, 69 % des BIATSS (hors tuteurs) sont des femmes.

Synthèse et perspectives

La répartition des personnels par genre à l'échelle de l'établissement est équilibrée, avec 56 % de femmes et 44 % d'hommes sur la période 2020-2022. Toutefois, une approche par métier, statut et rémunération révèle des disparités entre les personnels féminins et masculins de l'établissement.

Ainsi, les femmes restent sous-représentées dans la communauté des EC-E titulaires et contractuels (43 % en 2022) et restent minoritaires dans la population des PU-PH et PR (22 % en 2022). Cette représentation femme/homme ne connaît pas d'évolution significative depuis les trois dernières années. Ce panorama révèle également une sous-représentation des femmes EC-E en matière de direction et de responsabilité scientifique (directions d'unités de recherche et d'écoles doctorales).

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 470 € est constaté entre les femmes et les hommes, en diminution de 30 € par rapport à l'année passée.

La population BIATSS est quant à elle fortement féminisée avec 69 % de femmes, ce chiffre passant à 72 % pour les personnels BIATSS contractuels (+ 2 points par rapport à 2021). Cette sur-représentativité féminine n'est toutefois pas homogène au sein des catégories. Ainsi, la part des femmes BIATSS titulaires de catégorie A, bien qu'en augmentation de 3 points sur la période 2020-2022, n'est « que » de 56 %.

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 89 % des postes de secrétaires généraux de composante et 76 % des postes de secrétaires généraux de pôles sont occupés par des femmes en 2022.

Parmi les 143 personnels BIATSS exerçant à temps partiel, seulement 16 % sont des hommes. Bien que minoritaire, il est à noter que la part des hommes exerçant à temps partiel est en augmentation de 6 points sur la période 2020-2022.

En termes de rémunération, au sein de la population BIATSS, un écart salarial mensuel de 284 € en faveur des hommes est constaté et est accentué au sein de la population des agents BIATSS titulaires et cela malgré une sur-représentativité des femmes.

Le rapport 2022 « 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. De la même façon, le rapport national note une très faible représentation des femmes EC-E en sciences de l'ingénieur, physique, mathématique et informatique. En ce qui concerne les personnels non-enseignants, une surreprésentation des femmes est également constatée au niveau national.

De façon globale, au niveau de Nantes Université comme au niveau national, des disparités en termes de proportion demeurent entre les personnels masculins et féminins selon les fonctions, statuts et catégories. L'écart ne se creuse toutefois pas et tend à se stabiliser, voire à diminuer.

Dès 2013, Nantes Université 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. 50 actions réparties dans 10 grands domaines composent la feuille de route de l'établissement, intégrant ainsi l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations dans tous les aspects de son fonctionnement.

En parallèle de la mise en place de ce plan d'action, Nantes Université a obtenu le label HR Excellence in Research en mars 2022 et s'emploie désormais à mettre en œuvre son plan d'action HRS4R pour la période 2022-2025.

Glossaire

| | |
|------------------------|--|
| AAE | Attaché des administrations de l'État |
| ADIL | Agence départementale d'information sur le logement |
| ADJAENES | Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur |
| AE | Agent d'état |
| AENES (filière) | Administration de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur |
| AHU | Assistant hospitalier universitaire |
| AHUO | Assistant-hospitalier universitaire odontologique |
| AMUE | Agence de mutualisation des universités et des établissements |
| ANR | Agence nationale de la recherche |
| AP | Assistant de prévention |
| APAENES | Attaché principal d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur |
| APEH | Allocation aux parents d'enfants handicapés |
| ARS | Agence régionale de santé |
| AS | Accident de service |
| ASA | Autorisation spéciale d'absence |
| ASAA | Accident de service avec arrêt |
| ASI | Assistant ingénieur de recherche et de formation |

| | |
|----------------------|--|
| ASM | Assistant des disciplines médicales |
| ASS (filière) | Assistant de service social |
| ASSA | Accident de service sans arrêt |
| ASUN | Aides spécifiques de Nantes Université |
| AT | Accident de travail |
| ATAA | Accident de travail avec arrêt |
| ATER | Attaché temporaire d'enseignement et de recherche |
| ATI | Allocation temporaire d'invalidité |
| ATRF | Adjoint technique de recherche et de formation |
| ATSA | Accident de travail sans arrêt |
| ATV | Agent temporaire vacataire |
| AVP | Actes de violences physiques |
| AVS | Actes de violences sexuelles |
| BAP | Branche d'activité professionnelle |
| BIATSS | Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé |
| BIB (filière) | Bibliothécaire |
| BIBAS | Bibliothécaire assistant spécialisé |
| BOE | Bénéficiaire de l'obligation d'emploi |
| CA | Conseil d'administration |

| | |
|---------------------|---|
| CAC | Conseil académique |
| CAF | Caisse d'allocations familiales |
| CAP | Commission administrative paritaire |
| CAPEQ | Cellule d'appui au pilotage, évaluation et qualité |
| CAS Pensions | Compte d'affectation spéciale « Pensions » |
| CAT FP | Catégorie fonction publique |
| CCA | Chef de clinique des universités - assistant des hôpitaux |
| CCP-ANT | Commission consultative paritaire des agents non titulaires |
| CDD | Contrat à durée déterminée |
| CDI | Contrat à durée indéterminée |
| CDP | Centre de développement pédagogique |
| CDS | Commission du dialogue social |
| CET | Compte épargne temps |
| CEV | Chargé d'enseignement vacataire |
| CFP | Congé de formation professionnelle |
| CHSCT | Comité hygiène sécurité et conditions de travail |
| CHU | Centre hospitalier universitaire |
| CLD | Congé de longue durée |
| CLM | Congé de longue maladie |

| | |
|-----------------------------|--|
| CMO | Congé pour maladie ordinaire |
| CNRS | Centre national de la recherche scientifique |
| CNU | Conseil national des universités |
| CONS | Conservateur |
| CONSERVATEUR GAL | Conservateur général |
| CPE | Commission paritaire d'établissement |
| CPF | Compte personnel de formation |
| CPUN | Comité des personnels de Nantes Université |
| CRCT | Congé pour recherches ou conversions thématiques |
| CROUS | Centre régional des œuvres universitaires et scolaires |
| CSG | Contribution sociale généralisée |
| CTE | Comité technique d'établissement |
| CTSSAE | Conseiller technique de service social des administrations de l'État |
| CUD La Roche-sur-Yon | Centre universitaire départemental La Roche-sur-Yon |
| D | Discrimination |
| DAF | Direction des affaires financières |
| DASIC | Dispositif d'accompagnement des situations individuelles complexes |
| DCI | Direction de la culture et des initiatives |
| DDSPS | Direction développement social, prévention et sûreté |
| DFC | Direction formation continue |
| DGS | Directeur général des services |
| DGSA | Directeur général des services adjoint |
| DPIL | Direction du patrimoine immobilier et de la logistique |

| | |
|----------------------------------|--|
| DRHDS | Direction des ressources humaines et du dialogue social |
| DRPI | Direction de la recherche, partenariats et innovation |
| DSIN | Direction des systèmes d'information et du numérique |
| DUERP | Document unique d'évaluation des risques professionnels |
| EC | Enseignant-chercheur |
| EC-E | Enseignant-chercheur et enseignant |
| ECN | École centrale Nantes |
| ENSA Nantes | École nationale supérieure d'architecture de Nantes |
| ESAS | Enseignant du second degré affecté dans l'enseignement supérieur |
| ESBA Nantes Saint-Nazaire | École supérieure des beaux-arts Nantes Saint-Nazaire |
| ESR | Enseignement supérieur et recherche |
| ETP | Équivalent temps plein |
| ETPT | Équivalent temps plein travaillé |
| F/H | Femme/Homme |
| FC | Formation continue |
| FCU | Formation continue à l'université |
| FI | Formation initiale |
| FIPHFP | Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique |
| GBCP | Gestion budgétaire et comptable publique |
| GIPA | Garantie individuelle du pouvoir d'achat |
| GPEEC | Gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences |
| GVT | Glissement vieillesse technicité |
| HDR | Habilitation à diriger les recherches |

| | |
|-----------------------|---|
| HM | Harcèlement moral |
| HS | Harcèlement sexuel |
| HTD | Heures équivalent travaux dirigés |
| HU | Hospitalo-universitaire |
| IAE | Institut d'administration des entreprises |
| IAT | Indemnisation d'administration et de technicité |
| IDEX | Initiative d'excellence |
| IEA Nantes | Institut d'études avancées de Nantes |
| IFSE | Indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise |
| IFTS | Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires |
| IGARUN | Institut de géographie et d'aménagement régional de Nantes université |
| IGE | Ingénieur d'études de recherche et de formation |
| IGR | Ingénieur de recherche de la filière recherche et formation |
| INFENES | Infirmier(e)s de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur |
| INM | Indice nouveau majoré |
| INRIA | Institut national de recherche en informatique et en automatique |
| INSERM | Institut national de la santé et de la recherche médicale |
| INSPÉ | Institut national supérieur du professorat et de l'éducation |
| IPRI | Inspecteur pédagogique régional, inspecteur d'académie |
| I-SITE | Initiatives Science / Innovation / Territoires / Économie |
| ITA | Ingénieurs, techniciens, administratifs |
| ITRF (filiale) | Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation |

| | |
|------------------|---|
| IUF | Institut universitaire de France |
| IUT | Institut universitaire de technologie |
| LA | Liste d'aptitude |
| LECT | Lecteur |
| LPR | Loi de programmation de la recherche |
| LRU (loi) | Libertés et responsabilités des universités |
| LSF | Langue des signes française |
| MAD | Mise à disposition |
| MCF | Maître de conférences |
| MCU-PH | Maître de conférences des universités – Praticien hospitalier |
| MDPH | Maison départementale pour les personnes handicapées |
| MESRI | Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation |
| MP | Maladie professionnelle |
| MPPU | Médecine préventive des personnels de l'université |
| NBI | Nouvelle bonification indiciaire |
| NeXT | Nantes Excellence Trajectory |
| ONIRIS | École nationale vétérinaire, agroalimentaire et de l'alimentation de Nantes-Atlantique |
| PA/PCA | Prime d'administration / Prime de charges administratives |
| PACTE | Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État |
| PEDR | Prime d'encadrement doctoral et de recherche |
| PEGC | Professeur d'enseignement général de collègue |
| PFRH | Plateforme ressources humaines |
| PHU | Praticien hospitalier universitaire |

| | |
|----------------|---|
| PIA | Programme d'investissement d'avenir |
| PIM | Prime interministérielle |
| PLP | Professeur de lycée professionnel |
| PPCR | Parcours professionnels, carrières et rémunérations |
| PPRS | Période de préparation au reclassement |
| PR | Professeur des universités |
| PRAG | Professeur agrégé de l'enseignement du second degré |
| PRCE | Professeur certifié de l'enseignement du second degré |
| PREC | Professeur des écoles |
| PREPS | Professeur d'EPS |
| PRES | Prime de recherche et d'enseignement supérieur |
| PU-PH | Professeur des universités - praticien hospitalier |
| QVT | Qualité de vie au travail |
| RAFP | Retraite additionnelle de la fonction publique |
| RCE | Responsabilités et compétences élargies |
| ResUN | Réseau des collaborateurs pédagogiques du campus nantais |
| RIFSEEP | Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel |
| RIPEC | Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs |
| RPS | Risques psychosociaux |
| RQTH | Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé |
| RTT | Réduction du temps de travail |
| SAENES | Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur |

| | |
|----------------|---|
| SCSP | Subvention pour charge de service public |
| SDH | Schéma directeur du handicap |
| SFT | Supplément familial de traitement |
| SIRH | Système d'information de gestion des ressources humaines |
| SST | Service de santé au travail |
| ST | Sciences et technologies |
| STAPS | Sciences et techniques des activités physiques et sportives |
| SUAPS | Service universitaire des activités physiques et sportives |
| SUL | Service universitaire des langues |
| SUMPPS | Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé - Service de santé des étudiants |
| TA | Tableau d'avancement |
| TCH | Technicien de recherche et de formation |
| Tf | Taux de fréquence |
| Tg | Taux de gravité |
| TIB | Traitement indiciaire brut |
| TPTH | Temps partiel thérapeutique |
| TR | Accident de trajet |
| TRAA | Accident de trajet avec arrêt |
| TRSA | Accident de trajet sans arrêt |
| TU | Théâtre universitaire |
| UDAF 44 | Union départementale des associations familiales de Loire Atlantique |
| UFR | Unité de formation et de recherche |
| VAE | Validation des acquis et de l'expérience |

Coordination et 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 2022.
Les données financières portent sur l'année civile 2022.

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