

BILAN SOCIAL

2016

www.univ-nantes.fr



UNIVERSITÉ DE NANTES

[ÉDITO]

C'est une version nouvelle du bilan social qui paraît aujourd'hui : parachevant les travaux entamés l'année précédente d'une commission réunissant les services et des représentants syndicaux, de nouvelles données, de nouveaux graphismes ont été intégrés. Les éléments essentiels démontrant les évolutions des personnels de l'Établissement sur plusieurs années sont pour autant conservés. Plus complet, plus pédagogique, ce bilan social 2016 montre une réelle progression. Des éléments chiffrés regroupant les composantes laissent apparaître la logique polaire, dans une précision de détails que nous n'avions pas jusqu'ici.

Les chiffres des effectifs globaux de l'Établissement montrent un nombre d'agents en nette augmentation en 2016 (4119 en 2016 à comparer avec 4038 en 2014). Les femmes, moins présentes dans le corps des professeurs d'université, davantage contractuelles dans la catégorie des personnels de bibliothèques, administratifs et techniques, vont attirer davantage notre attention. Elles sont aussi celles qui se forment le plus.

Former et informer sur ces sujets est un credo qui doit donc continuer à nous porter. Les chiffres du budget de formation professionnelle ont toujours été en augmentation, tout comme le nombre de personnels formés (1079 agents, soit 55,7 % des personnels de bibliothèques, administratifs et techniques ont été concernés par au moins une formation en 2016). Il est primordial de faire progresser les personnels vers la voie de la titularisation, de la promotion, tout comme il convient de se servir de cet outil pour accompagner les évolutions des métiers de l'université, pour tous les personnels, enseignants et enseignants-chercheurs, personnels de bibliothèques, administratifs et techniques

Tout comme la société dans sa globalité, l'Université progresse en la matière. Les évaluations des universités et des laboratoires, aux échelles européenne et internationale, prendront de plus en plus en considération ces données, qu'il est d'autant plus important de continuer à rassembler.

Le bilan social est ce moyen d'évaluer la pertinence des mesures sur la durée, de reconnaître les efforts de tous, de partager les analyses issues du travail de collecte de données. Les agents des services ont été plus nombreux encore cette année à participer à ce travail de mise en lumière de ces différents chiffres, associés à des représentants du personnel. Qu'ils en soient tous chaleureusement remerciés.

Olivier Laboux
Président de l'Université de Nantes

Françoise Le Fichant
*Vice-présidente aux ressources
humaines et au dialogue social*

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

Le cadre légal

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

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

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

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

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

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

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

Réalisation du bilan social

- Chefs de projet fonctionnels : Sylvie LARTAULT, Lyndia CHATAL
- Chefs de projet-maîtrise d'ouvrage: SIG, CGI

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

- La DRHDS, la DHSET, la médecine de prévention, l'assistante sociale, du CPUN, de la DCI, de la Direction de la Communication et de l'imprimerie.

Que tous soient ici remerciés pour leur participation.

- Extraction des données : MANGUE, SIFAC, LAGAF, Winpaie,
- Extraction des données a été faite au 31 décembre 2016, sauf pour les données financières qui sont faites par année civile,
- Mise en forme de l'information : Word, Excel,
- Mise en forme du document : NUVOLA GRAPHIQUE

[SOMMAIRE]

1• LES PERSONNELS 6

1.1. LES EFFECTIFS	6
1.1.1. Les effectifs globaux des étudiants par pôles de formation.....	6
1.1.2. Les effectifs globaux des personnels.....	6
1.1.3. Les effectifs par pôle et par composante.....	7
1.1.4. Les effectifs enseignants.....	11
1.1.5. Les effectifs BIATSS.....	12
1.1.6. Les effectifs des personnels en situation de handicap.....	15
1.1.7. Les effectifs par lieux de travail	16
1.2. LES DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES	17
1.2.1. Les données globales : La pyramide des âges	17
1.2.2. Les données spécifiques : Enseignants et BIATSS	19

2• LES PARCOURS PROFESSIONNELS

2.1. LES CARRIÈRES.....	25
2.1.1. Les avancements et promotions	25
2.1.2. Les concours.....	26
2.1.3. L'accompagnement des parcours professionnels	31
2.2. LES MOBILITÉS.....	32
2.2.1. La mobilité globale	32
2.2.1.1. Les entrants et les sortants.....	32
2.2.1.2. Le détachement	33
2.2.1.3. La disponibilité	34
2.2.1.2 La retraite.....	34
2.2.1.5. L'éméritat	35
2.2.2. Les mobilités spéciales	35
2.2.2.1 Le congé pour recherches et conversions thématiques (CRCT)	35
2.2.2.2 Les délégations	36
2.2.2.3 Les mises à disposition.....	37
2.3. LA FORMATION	38
2.3.1. Constats.....	38
2.3.2. Bilan.....	38

3• LES RÉMUNÉRATIONS 42

3.1. LA MASSE SALARIALE	42
3.2. LES RÉMUNÉRATIONS DES ENSEIGNANTS.....	44
3.3. LES RÉMUNÉRATIONS DES BIATSS.....	46
3.4. LES RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES NETTES PAR DÉCILE	50
3.5. LES CHARGES D'ENSEIGNEMENT COMPLÉMENTAIRES.....	51

4• LES CONDITIONS DE TRAVAIL 54

4.1. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ.....	54
4.1.1. La santé par l'action du service de médecine de prévention.....	54
4.1.2. Les dispositifs d'accueil des personnels en situation de handicap.....	56
4.1.3. Les accidents de travail et les maladies professionnelles	57
4.1.4. Le dispositif d'accompagnement des situations individuelles complexes.....	58
4.2. LE TEMPS DE TRAVAIL	59
4.2.1. Les aménagements horaires.....	59
4.2.2. Travail à temps partiel des personnels titulaires et stagiaires	59
4.2.3. Les congés	61
4.2.4. Le compte épargne temps.....	63
4.2.5. Les décharges.....	63
4.2.6. Le taux d'absentéisme.....	65

5• LE DIALOGUE SOCIAL 66

5.1. LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL	66
5.2. LES CONTENTIEUX, CONFLITS ET MOUVEMENTS SOCIAUX.....	70

6• L'ORGANISATION DES ACTIONS SOCIALES, CULTURELLES ET SPORTIVES 71

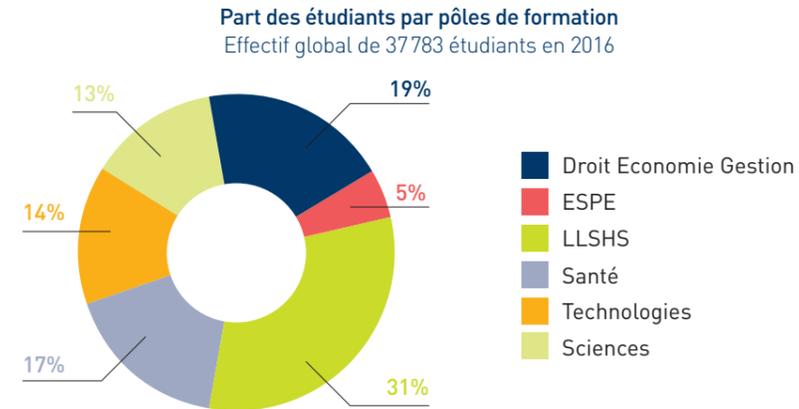
6.1. LE COMITÉ DES PERSONNELS DE L'UNIVERSITÉ DE NANTES (CPUN)	71
6.2. LE SERVICE SOCIAL.....	77
6.3. LA DIRECTION DE LA CULTURE ET DES INITIATIVES (DCI)	80

7. LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS UTILISÉS 81

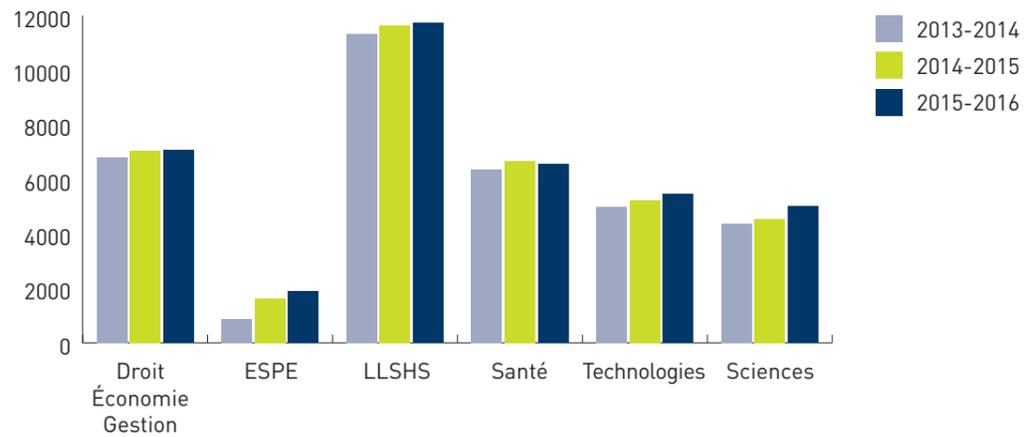
1. LES PERSONNELS

1.1. LES EFFECTIFS

1.1.1. Effectifs globaux des étudiants par pôles de formation

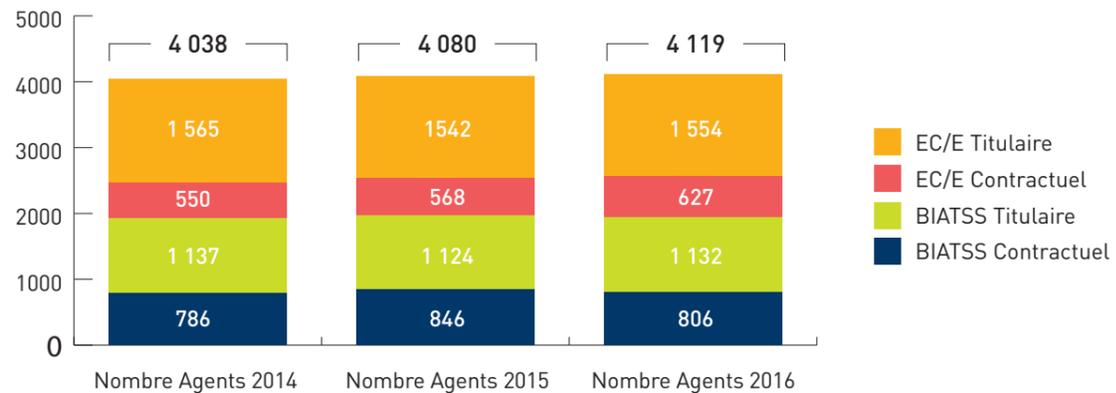


Effectifs par pôle de formation sur 3 ans



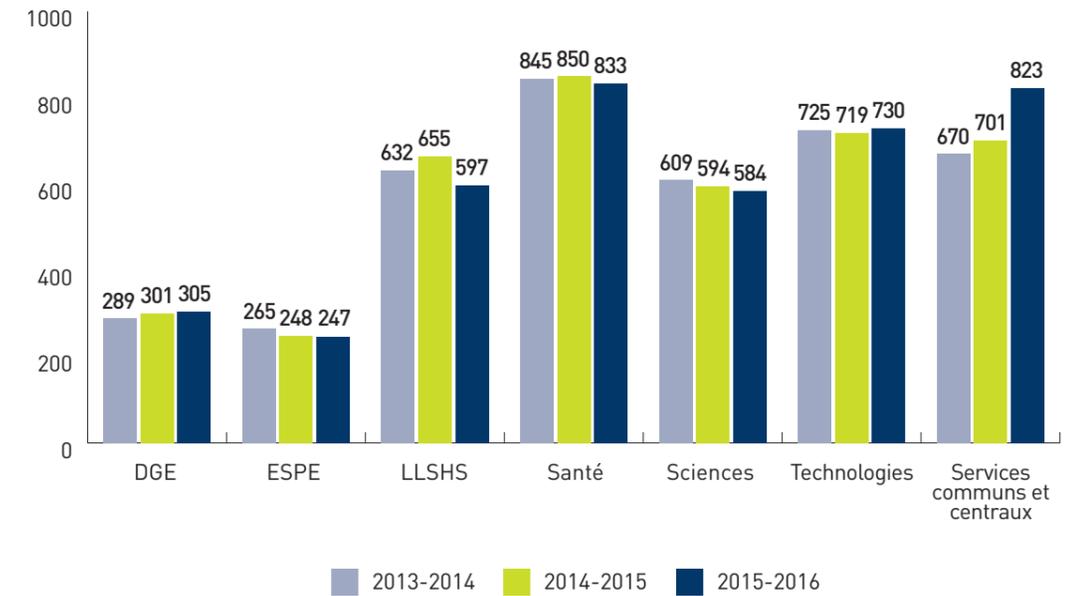
1.1.2. Effectifs globaux des personnels

Effectifs globaux des personnels titulaires et contractuels



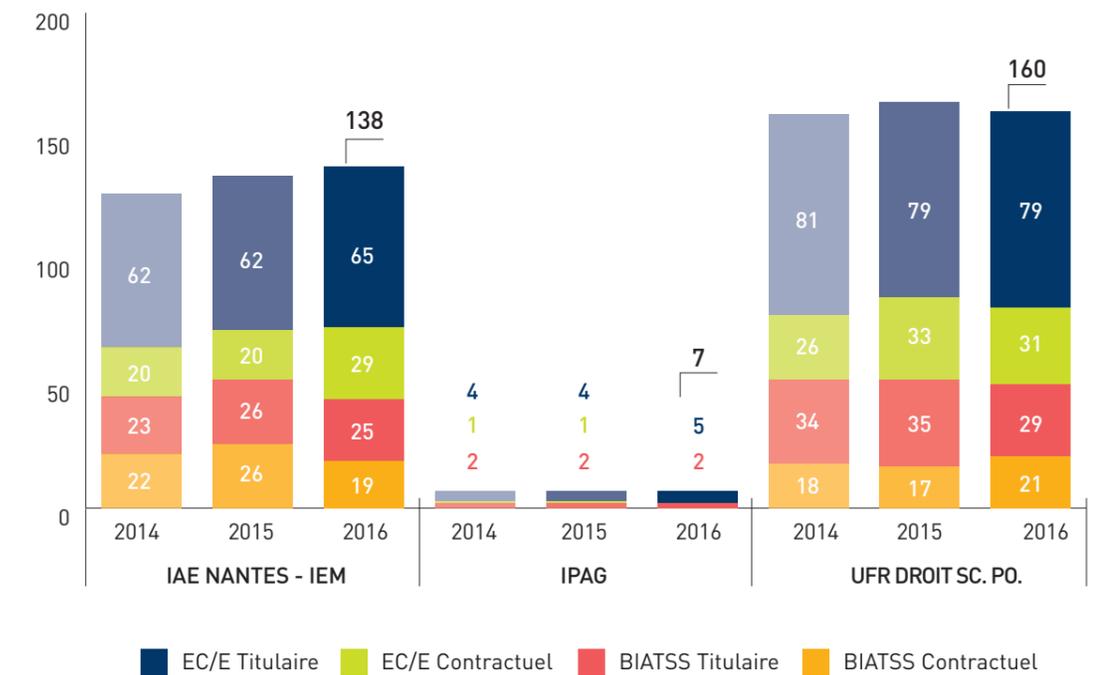
1.1.3. Effectifs des personnels par pôle et composante

Effectifs des personnels par pôle

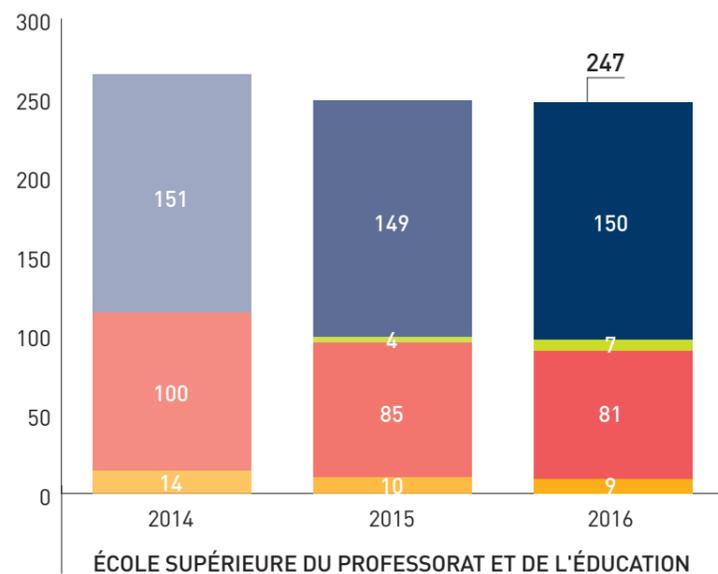


2013-2014 2014-2015 2015-2016

Pôle DGE
Effectif global de 305 personnels en 2016

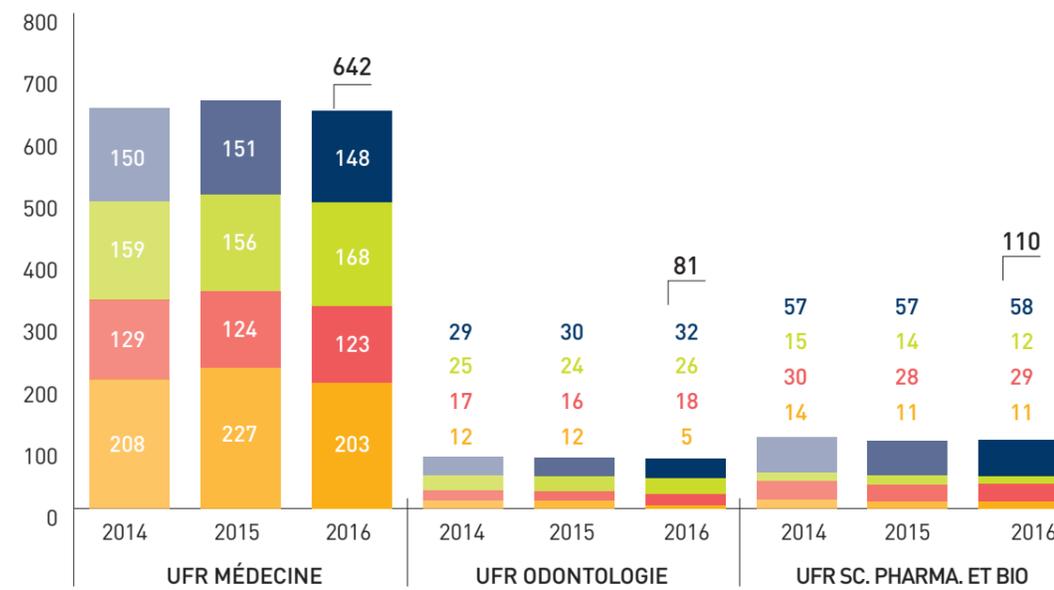


Pôle ESPE
Effectif global de 247 personnels en 2016



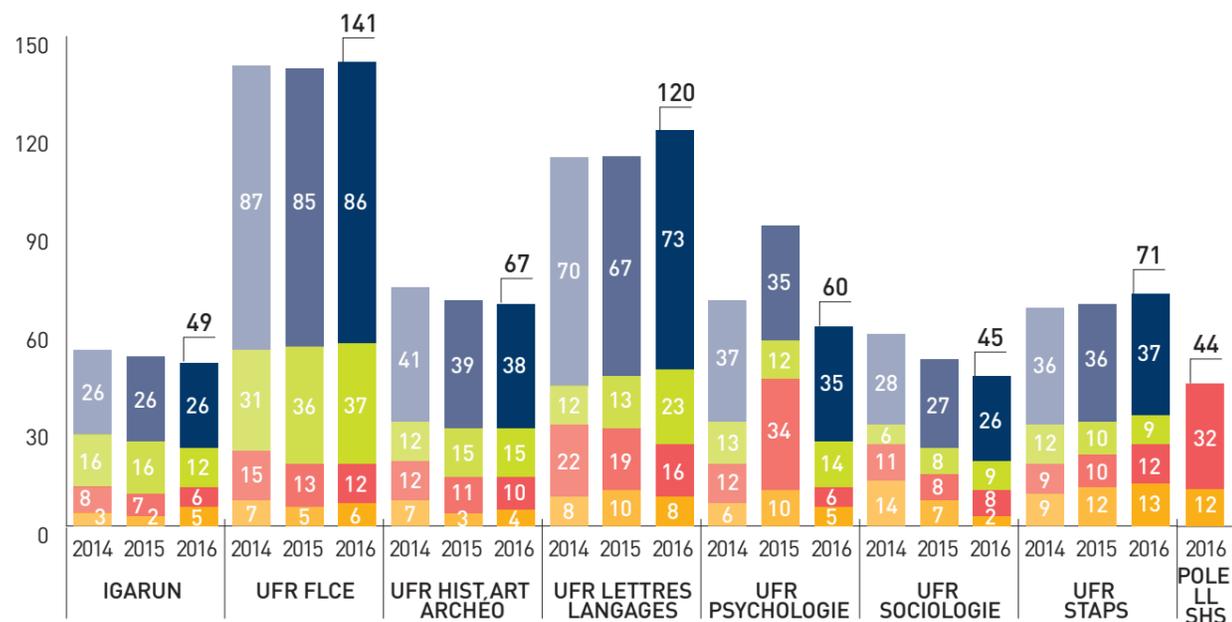
■ EC/E Titulaire ■ EC/E Contractuel ■ BIATSS Titulaire ■ BIATSS Contractuel

Pôle Santé
Effectif global de 833 personnels en 2016



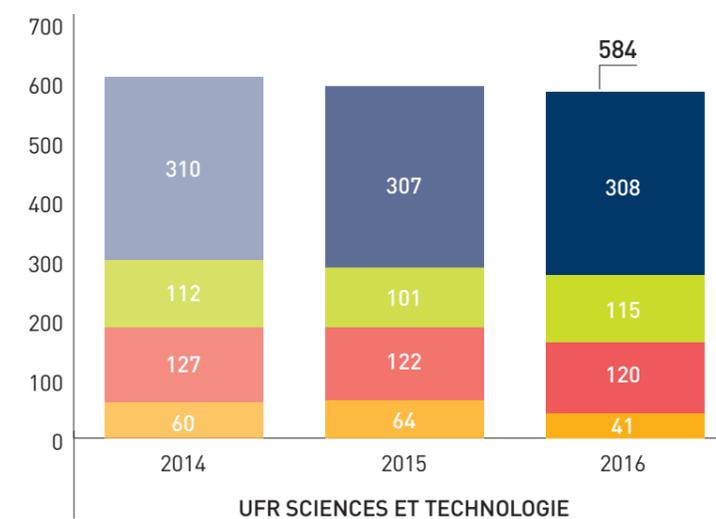
■ EC/E Titulaire ■ EC/E Contractuel ■ BIATSS Titulaire ■ BIATSS Contractuel

Pôle Lettres, Langues, Sciences Humaines et des Sociétés
Effectif global de 597 personnels en 2016



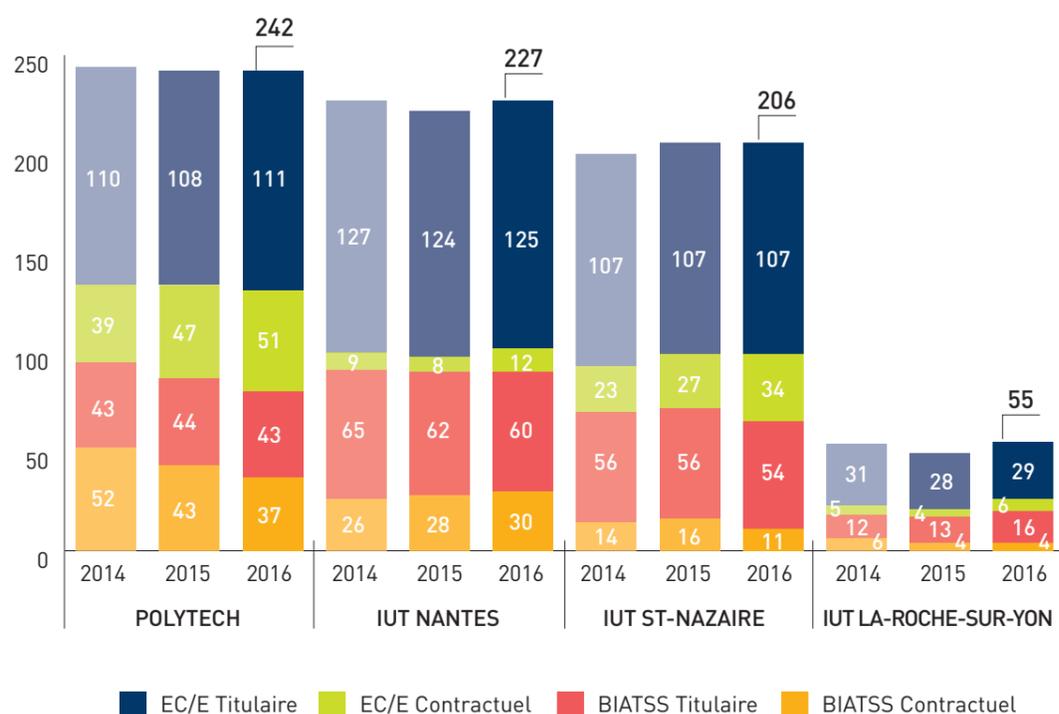
■ EC/E Titulaire ■ EC/E Contractuel ■ BIATSS Titulaire ■ BIATSS Contractuel

Pôle Sciences
Effectif global de 584 personnels en 2016

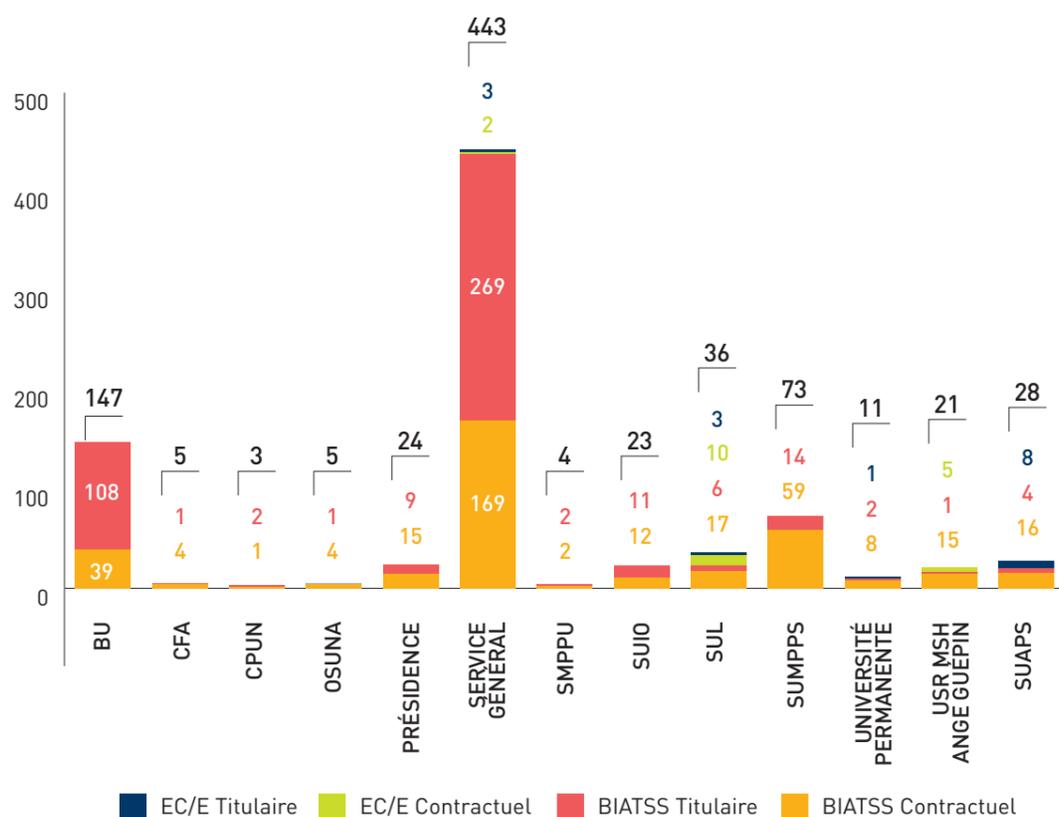


■ EC/E Titulaire ■ EC/E Contractuel ■ BIATSS Titulaire ■ BIATSS Contractuel

Pôle Technologie s
Effectif global de 730 personnels en 2016



Pôle Services communs et centraux
Effectif global de 823 personnels en 2016



1.1.4. Les effectifs EC-E

Les personnels enseignants titulaires et contractuels sont au nombre de 2181.

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

- d'enseignant-chercheur :
 - Professeur des universités (PR) ;
 - Maitre de conférences (MCF) ;
- d'enseignant-chercheur /praticien hospitalier dans les disciplines médicales, odontologiques et pharmacologiques :
 - Professeur des universités - praticien hospitalier (PU-PH) ;
 - Maitre de conférences - praticien hospitalier (MCU-PH) ;
- d'enseignant du premier et du second degré affecté dans l'enseignement supérieur :
 - Professeur agrégé (PRAG) ;
 - Professeur certifié (PRCE) ;
 - Professeur de l'École nationale supérieure d'arts et métiers (PROF.ENSAM) ;
 - Professeur de lycée professionnel (PLP) ;

- Professeur d'enseignement général de collège (PEGC) ;
- Professeur d'EPS (PROF.EPS) ;
- Professeur des écoles (PREC) ;
- Inspecteur pédagogique régional, inspecteur d'académie (IPRI) ;
- d'enseignant contractuel :
 - Personnel associé temporaire (PAST) ;
 - Attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER) ;
 - Lecteur (LECT) ;
 - Doctorant et Post-doctorant ;
- Et dans les disciplines médicales et odontologiques : assistant des disciplines médicales (ASM) ou odontologiques (AHUO), praticien hospitalier universitaire (PHU), enseignant associé de médecine générale (PAMG), chef de clinique, AHU (assistant hospitalier universitaire) ;
- Enseignants recrutés au titre de la LRU en CDD ou en CDI (EC-E CDD) ;
- Invité ;

1.1.4.1. Répartition des effectifs des personnels EC-E titulaires

	Corps	2014		2015		2016	
		Nb agents en 2014	ETP 2014	Nb agents en 2015	ETP 2015	Nb agents en 2016	ETP 2016
Femme	1 ^{er} et 2 nd degré	145	128,9	153	134,9	158	136,3
	MCF	292	288,7	288	283,1	298	289,5
	MCU - PH	28	28	29	29	29	27
	PR	58	55	61	59	64	62
	PU - PH	21	21	22	22	24	24
	Total	544	521,6	553	528	573	538,8
Homme	1 ^{er} et 2 nd degré	194	183,2	188	177,2	180	171,4
	MCF	441	433,4	425	417,9	417	409
	MCU - PH	31	31	32	32	32	32
	PR	254	247	244	241	257	250
	PU - PH	101	101	100	99	95	94
	Total	1021	995,6	989	967,1	981	956,4
TOTAL	1565	1517,2	1542	1495,1	1554	1495,2	

Les femmes représentent 36,87% des EC-E titulaires et seulement 20% des Professeurs d'Université (18,20% en 2014 et 19,43% en 2015)

Effectifs EC-E titulaires par corps

CORPS	2014	2015	2016
1 ^{er} et 2 nd degré	339	341	338
MCF	732	711	713
MCU - PH	59	62	62
PR	313	306	322
PU - PH	122	122	119
Total	1565	1542	1554

1.1.4.2. Répartition des effectifs des personnels EC-E contractuels

	Type de contrat	Nb agents en 2014	ETP 2014	Nb agents en 2015	ETP 2015	Nb agents 2016	ETP 2016	
Femme	Ass. maitre conf.			1	1			
	Associée	17	9	17	8,5	18	9,5	
	Associée Mc. HU Tpl	2	2	1	1	5	3,5	
	ATER	23	23	40	40	36	36	
	CCA-AHU / PHU	65	64	65	64	56	56	
	Doctorante et Post-doctorante	107	106,7	112	112	125	125	
	EC-E CDD	21	19,2	25	24	30	28,5	
	Invité			1	1	2	2	
	Lecteur	14	14	16	16	12	12	
		TOTAL	249	237,9	278	267,5	284	272,5
Homme	Associé	31	16	27	13,5	28	15	
	Associé Mc. HU Tpl	0	0	0	0	4	2	
	ATER	37	37	33	33	39	39	
	CCA-AHU / PHU	56	54	55	53	60	60	
	Doctorant et Post-doctorant	157	157	146	146	173	172,5	
	EC-E CDD	8	7,5	19	18,2	28	26,2	
	Invité	2	2	2	2	0		
	Lecteur	10	10	8	8	11	11	
		TOTAL	301	283,5	290	273,7	343	325,7
		TOTAL	550	521,45	568	541,2	627	598,2

La population des EC-E contractuels se répartit entre 45,30% de femmes et 54,70% d'hommes.

Effectifs enseignants contractuels par type de contrat

Type de contrat	2014	2015	2016
Associé	50	46	55
ATER	60	73	75
CCA-AHU / PHU	121	120	116
Doctorant et Post-doctorant	264	258	298
EC-E CDD/CDI	29	44	58
Invité	2	3	2
Lecteur	24	24	23
TOTAL	550	568	627

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 1970.

Ils se répartissent en cinq types de filières :

- Les 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 comprennent des personnels administratifs, de service et des personnels de santé ;
- Les personnels de bibliothèque et de musée ;
- Les personnels médicaux sociaux ;
- Les personnels d'information, d'orientation et d'éducation.

1.1.5.1. Effectifs BIATSS titulaires par catégorie, par genre et en ETP de 2014 à 2016

		Nb agents en 2014	ETP 2014	Nb agents en 2015	ETP 2015	Nb agents en 2016	ETP 2016
Femme	Cat.A	151	141,5	155	146,5	157	147,5
	Cat.B	171	155,9	180	166,1	198	184,1
	Cat.C	400	366,3	390	370	383	355,5
	Total	722	663,7	725	682,6	738	687,1
Homme	Cat.A	142	134,8	137	127,5	142	135
	Cat.B	120	114,3	122	117	118	115
	Cat.C	153	146,7	140	139,6	134	129,3
	Total	415	395,8	399	384,1	394	379,3
TOTAL	1137	1059,5	1124	1066,7	1132	1066,4	

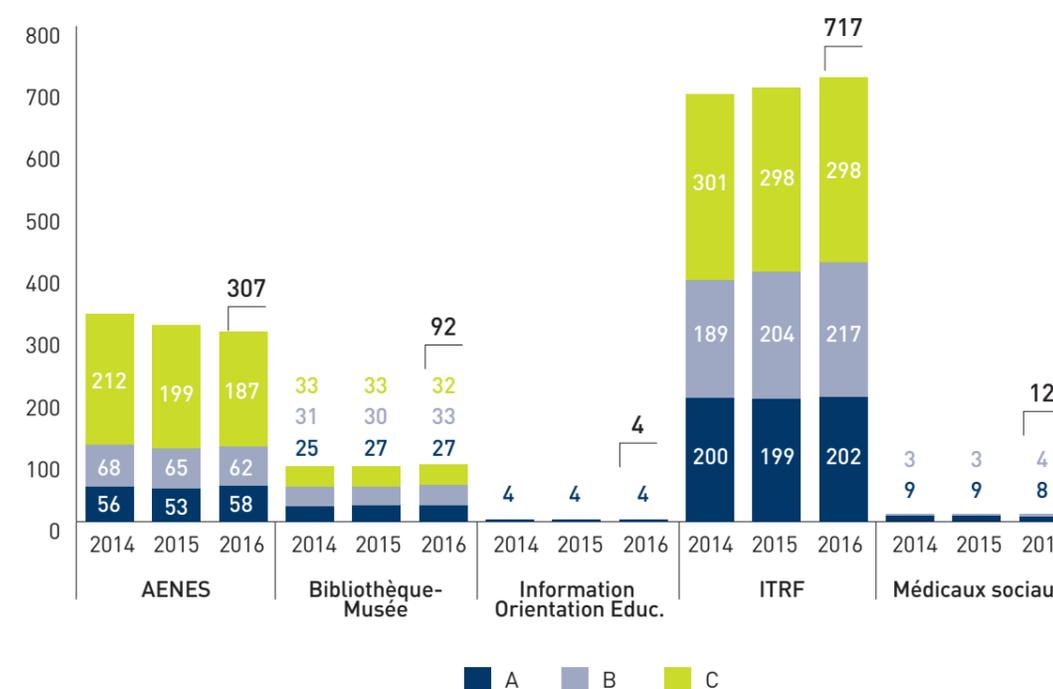
À noter : Une forte féminisation des BIATSS titulaires puisque les femmes représentent 65% de la population totale. Elles sont plus présentes dans les catégories B (62,5%) et C (74%). En revanche en catégorie A, la répartition F/H est plus équilibrée (52,5%)

Effectifs BIATSS titulaires par catégorie FP sur 3 ans

Catégorie FP	2014	2015	2016
A	293	292	299
B	291	302	316
C	553	530	517
Total	1137	1124	1132

On note par rapport à 2015, une légère augmentation des catégories A (+0,5%) et B (+2,27%) et une diminution des recrutements en catégorie C (-2,77%)

1.1.5.2. Répartition des BIATSS titulaires par filières et catégories



La filière ITRF continue à se développer. La souplesse des modes de recrutement peut être l'une des explications.

1.1.5.3. Effectifs BIATSS contractuels par catégorie, par genre et en ETP de 2014 à 2016

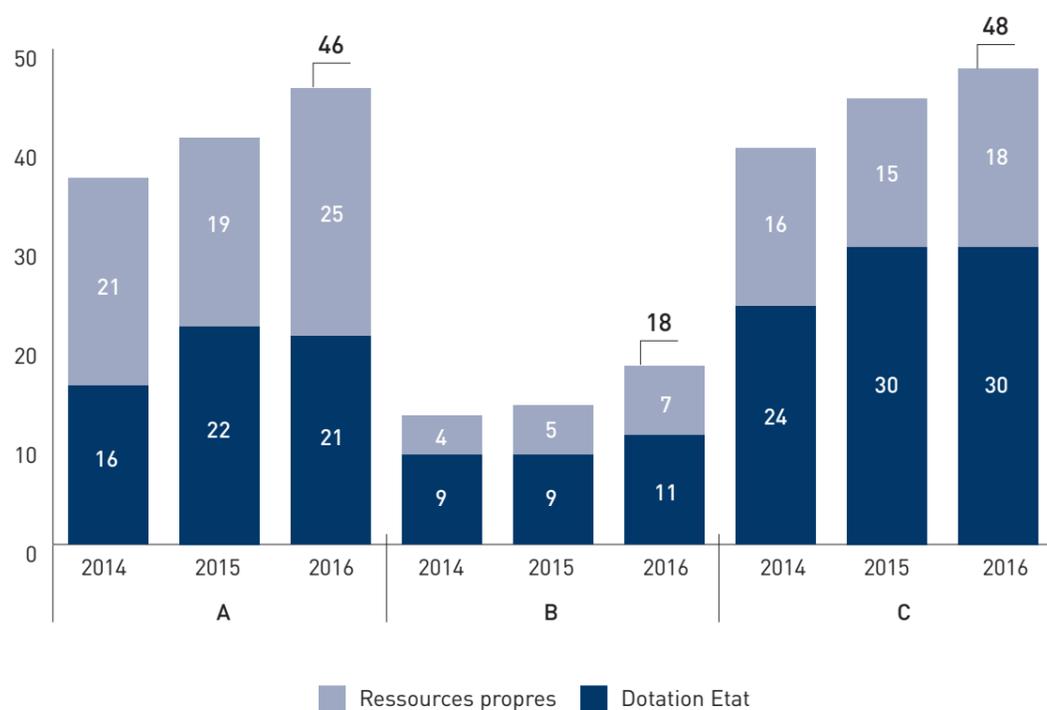
		Nb agents en 2014	ETP 2014	Nb agents en 2015	ETP 2015	Nb agents en 2016	ETP 2016
Femme	Cat. A	291	129,9	324	146,8	331	154,6
	Cat. B	82	75,6	87	80,1	82	74,6
	Cat. C	144	133,2	143	134,2	150	143,2
	<i>Total</i>	<i>517</i>	<i>338,7</i>	<i>554</i>	<i>361,1</i>	<i>563</i>	<i>372,4</i>
Homme	Cat. A	214	105,7	243	116,8	182	76,1
	Cat. B	30	25	20	18,4	24	24
	Cat. C	25	23,8	29	26,2	37	32,7
	<i>Total</i>	<i>269</i>	<i>154,5</i>	<i>292</i>	<i>161,4</i>	<i>243</i>	<i>132,8</i>
TOTAL	786	493,2	846	522,5	806	505,2	

Quelques chiffres à retenir : 70% des BIATSS contractuels sont des femmes. 63,65 % sont en catégorie A (67% en 2015) 13% sont en catégorie B et 23,35% en catégorie C. Les BIATSS contractuels comprennent 255 étudiants rattachés à la catégorie A.

Effectifs BIATSS contractuels par catégorie FP sur 3 ans

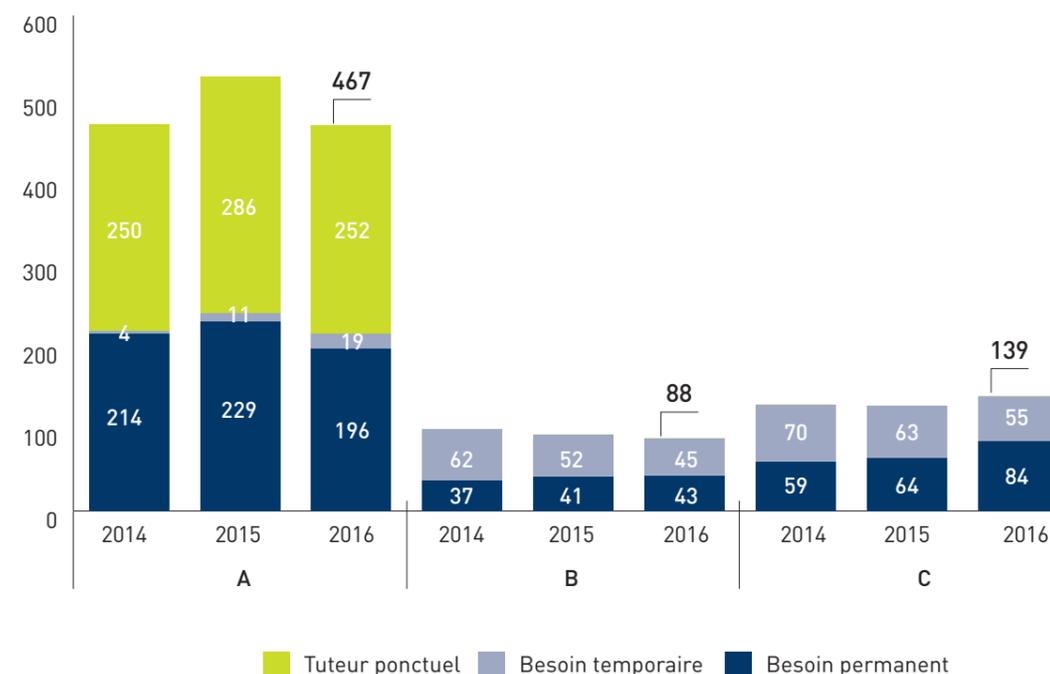
Catégorie FP	2014	2015	2016
A	505	567	513
B	112	107	106
C	169	172	187
<i>Total</i>	<i>786</i>	<i>846</i>	<i>806</i>

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



À noter qu'il y a eu 26 CDIations en 2016 mais seulement 12 CDI de plus en raison de la titularisation par la voie de concours réservés, du départ en retraite ou de l'établissement pour d'autres motifs.

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



Le tutorat étudiant est une possibilité de CDD horaire réservée aux étudiants de l'établissement. Il est communément rattaché à la catégorie A de la FP.

La répartition par catégorie Fonction Publique est relativement stable, + 2% en catégorie B et - 2% en catégorie C. Les besoins permanents correspondent au recrutement d'un agent contractuel en remplacement d'un agent titulaire dans l'attente d'un recrutement par concours. Le recrutement temporaire correspond à des remplacements de titulaires absents ou pour intervenir en renfort ponctuel.

1.1.6. Les effectifs des personnels en situation de handicap

Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi est en constante progression depuis 2014.

Cette croissance est observée pour chacune des catégories d'emplois mais il existe de fortes disparités par genre selon les catégories. Par exemple, on compte plus du double d'hommes que de femmes chez les catégories A; ce ratio est inversé chez les personnels de catégorie C, majoritairement féminins, alors qu'on atteint presque la parité pour les catégories B.

De façon logique, le taux d'emploi direct s'améliore également.

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

		Catégorie FP	2014	2015	2016
Femme	A		14	14	16
	B		9	11	13
	C		31	37	39
	<i>Total</i>		<i>54</i>	<i>62</i>	<i>68</i>
Homme	A		29	35	38
	B		8	9	10
	C		18	23	20
	<i>Total</i>		<i>55</i>	<i>67</i>	<i>68</i>
Total			109	129	136

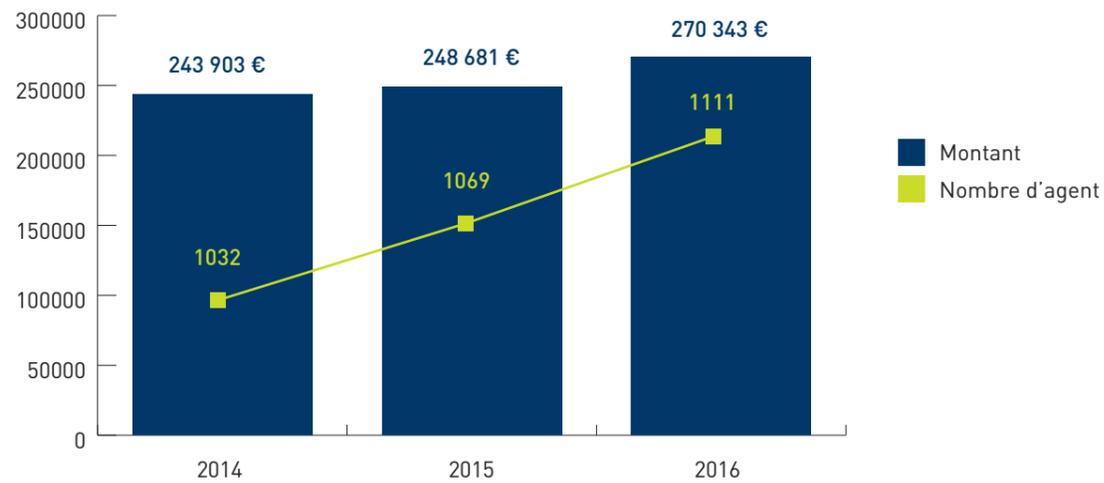
En 2016, 2 bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont fait l'objet d'un recrutement par la voie contractuelle (1 ASI et 1 ATRF).

1.1.7. les effectifs par lieux de travail

Lieux de travail des personnels par métropole

Campus de Nantes	Nombre d'agents		
	2014	2015	2016
Angers	55	53	52
La Roche-sur-Yon	78	75	76
Laval	16	17	17
Le Mans	40	40	41
Nantes	3651	3674	3670
Saint-Nazaire	267	274	263
Total	4107	4133	4119

Bénéficiaires du remboursement domicile-travail



Nombre de bénéficiaires du remboursement domicile travail

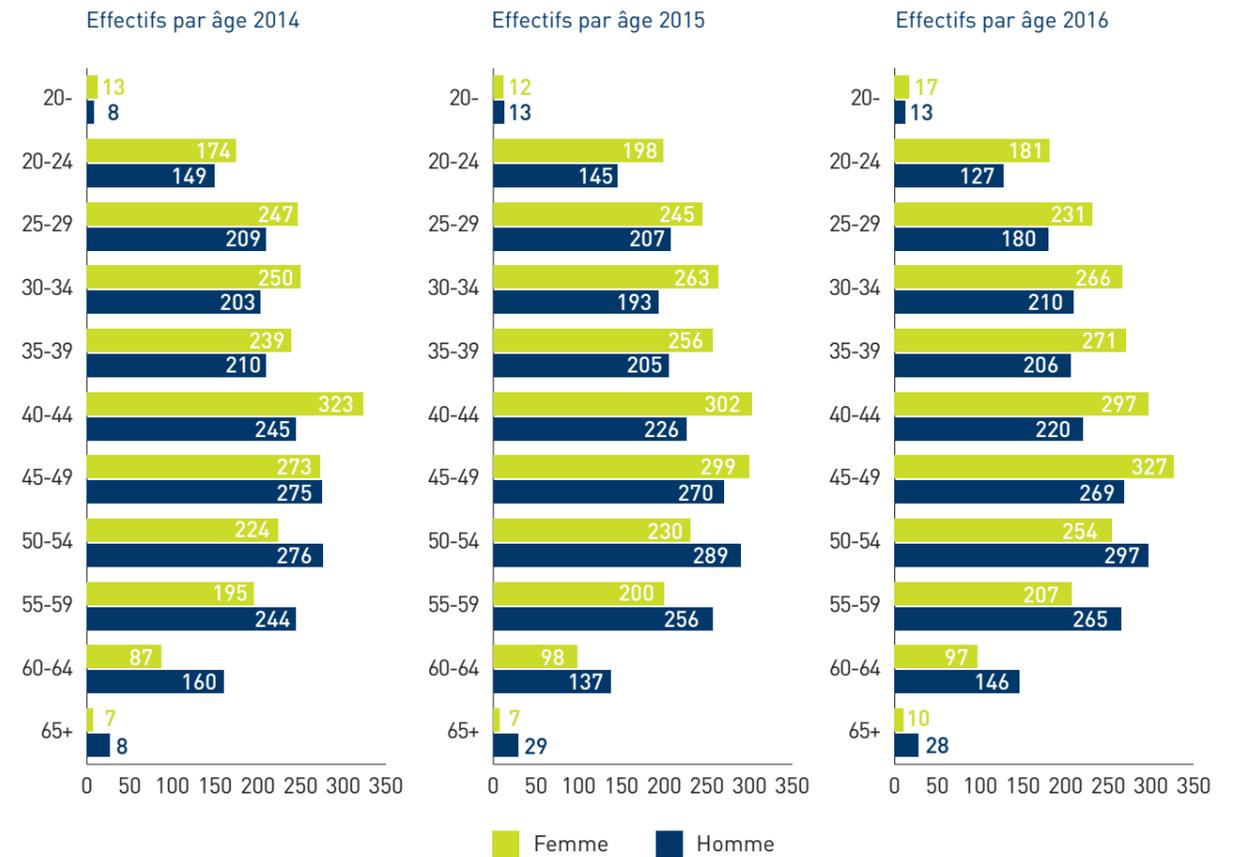
Catégorie	Catégorie FP	Titulaires	Contractuels	Total
EC	A	229	194	423
<i>Total EC</i>		229	194	423
BIATSS	A+	2		2
	A	114	116	230
	B	114	59	173
	C	189	93	282
	Apprentis		1	1
<i>Total BIATSS</i>		419	269	688
TOTAL		648	463	1111

19% des EC-E et 35,5% des BIATSS bénéficient d'un remboursement domicile-travail. Les contractuels bénéficiaires du remboursement domicile-travail sont majoritairement des CDD (plus de 93%).

1.2. LES DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

1.2.1. Les données globales

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

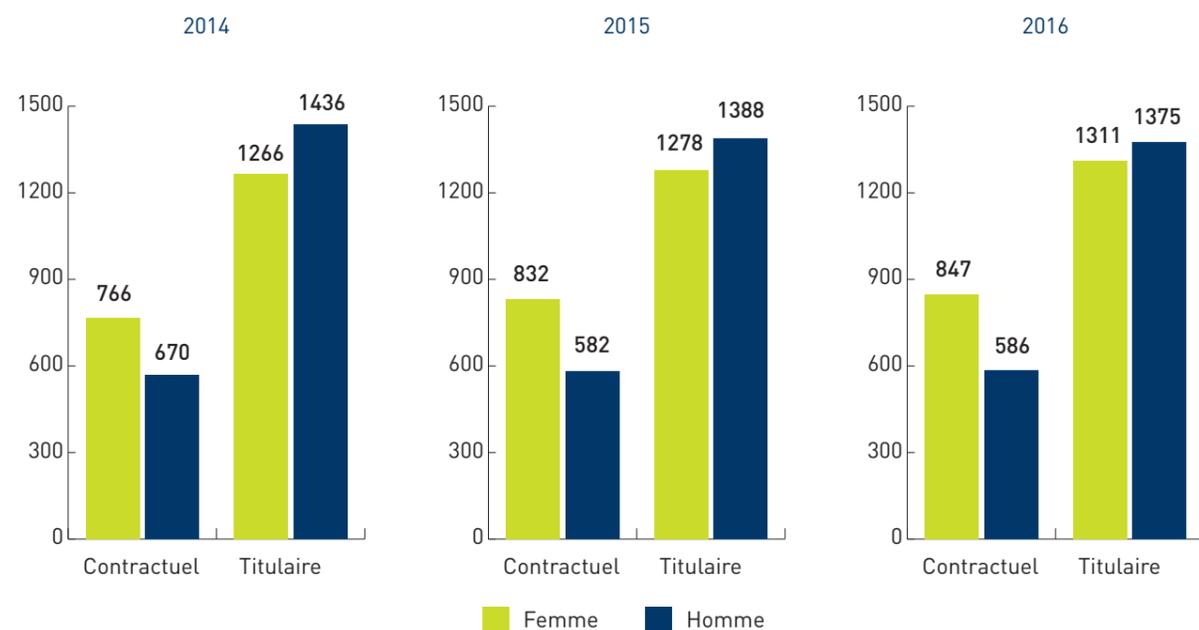


Le nombre de départ à la retraite après 65 ans est en forte augmentation depuis 2015.

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	F	6	35	103	113	83	79	60	34	24	8	6	551
	H	1	24	73	87	55	59	51	30	20	7	2	409
BIATSS étudiant Contractuel	F	5	11	30	26	28	20	9	4	4	1	4	142
	H	24	201	23	5	2							255
BIATSS Titulaire	F	16	122	14	1	1							154
	H	8	79	9	4	1							101
EC-E Contractuel	F		2	35	82	144	184	226	208	179	69	3	1132
	H		2	29	52	101	129	148	116	111	48	2	738
EC-E Titulaire	F			6	30	43	55	78	92	68	21	1	394
	H		70	244	183	37	19	29	22	13	10		627
TOTAL	F		33	111	84	14	10	17	8	4	3		284
	H		37	133	99	23	9	12	14	9	7		343
TOTAL	F			4	42	100	99	111	100	72	39	6	573
	H			2	51	111	136	170	187	184	117	23	981
TOTAL		30	308	411	476	477	517	596	551	472	243	38	4119

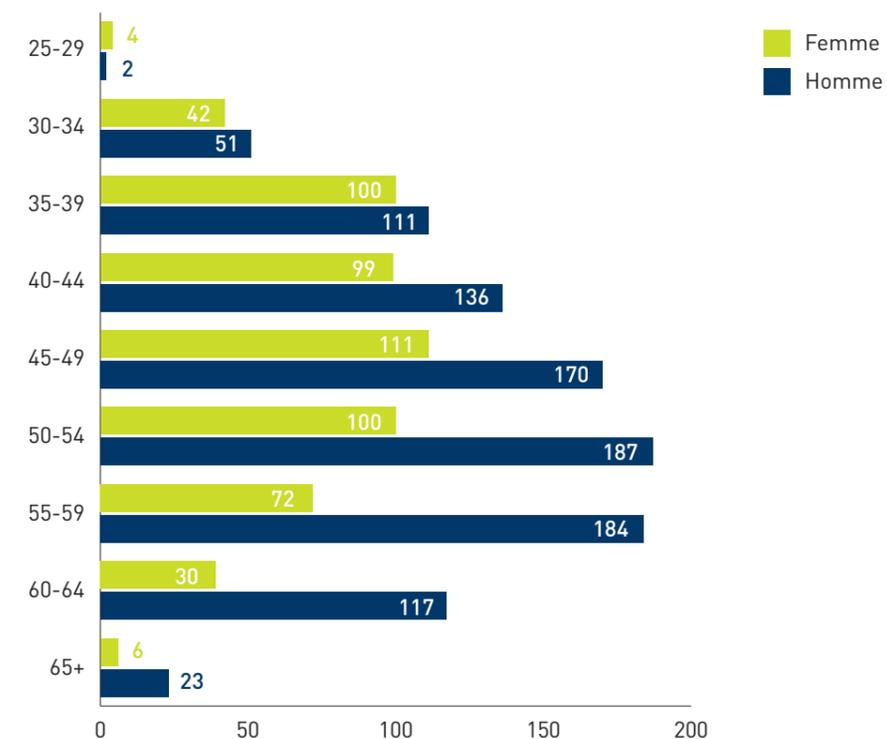
Répartition des personnels titulaires et contractuels sur 3 ans



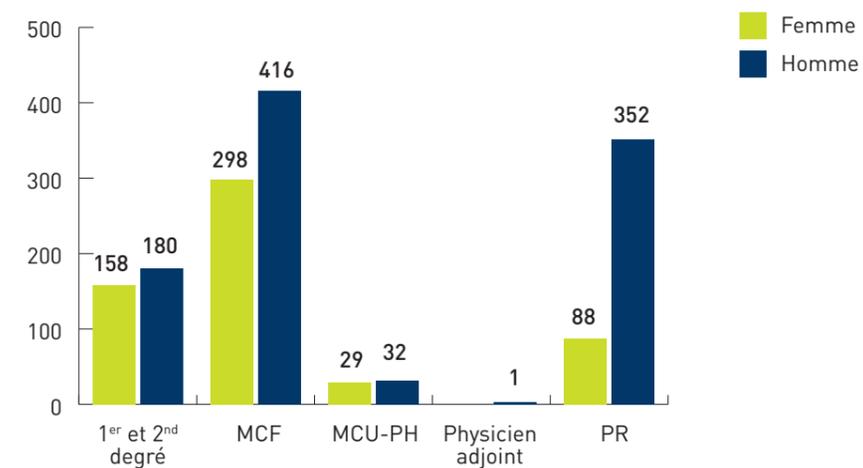
1.2.2. Les données spécifiques

1.2.2.1. Les EC-E

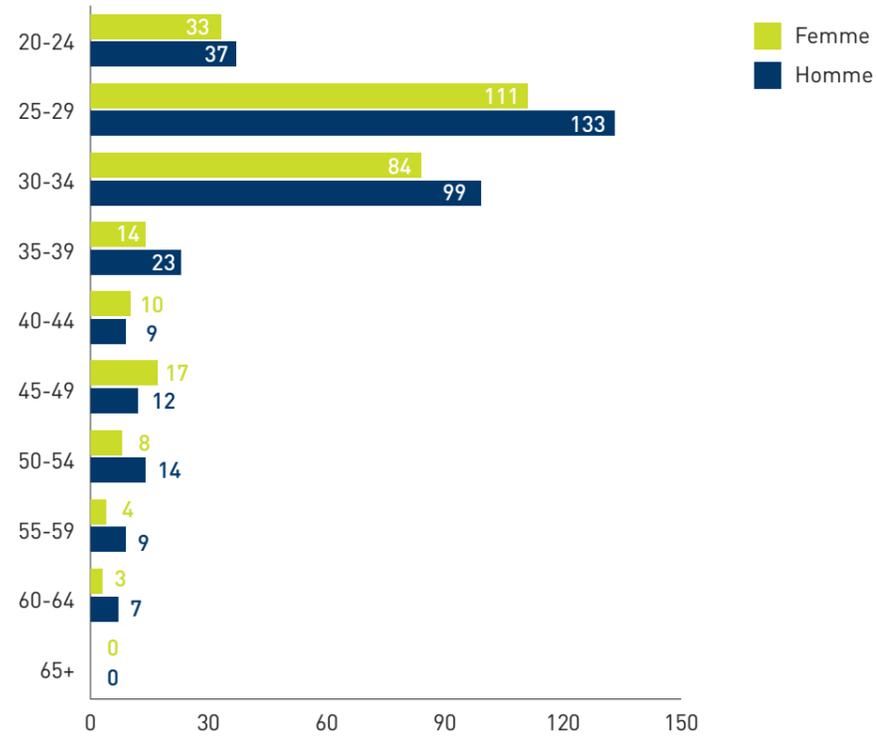
Répartition des EC-E titulaires par genre et par âge



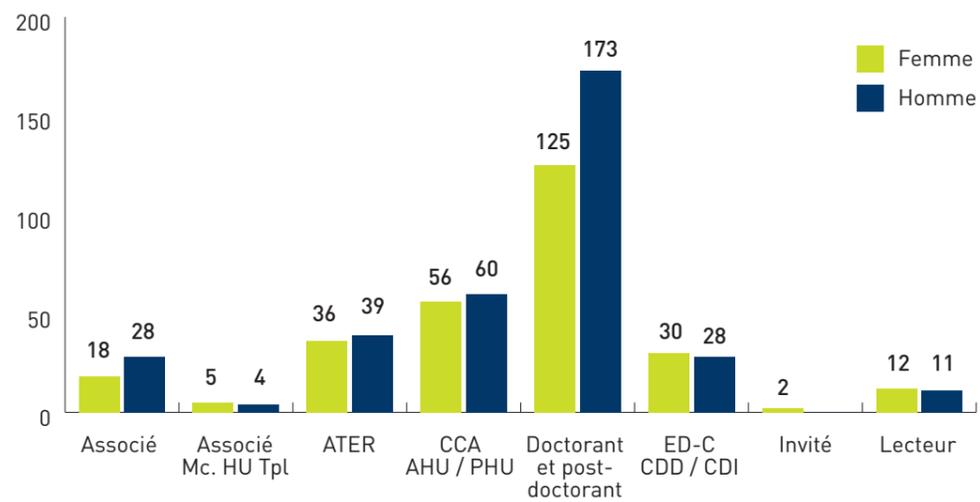
Répartition des EC-E titulaires par corps et par genre



Répartition des EC-E contractuels par genre et par âge

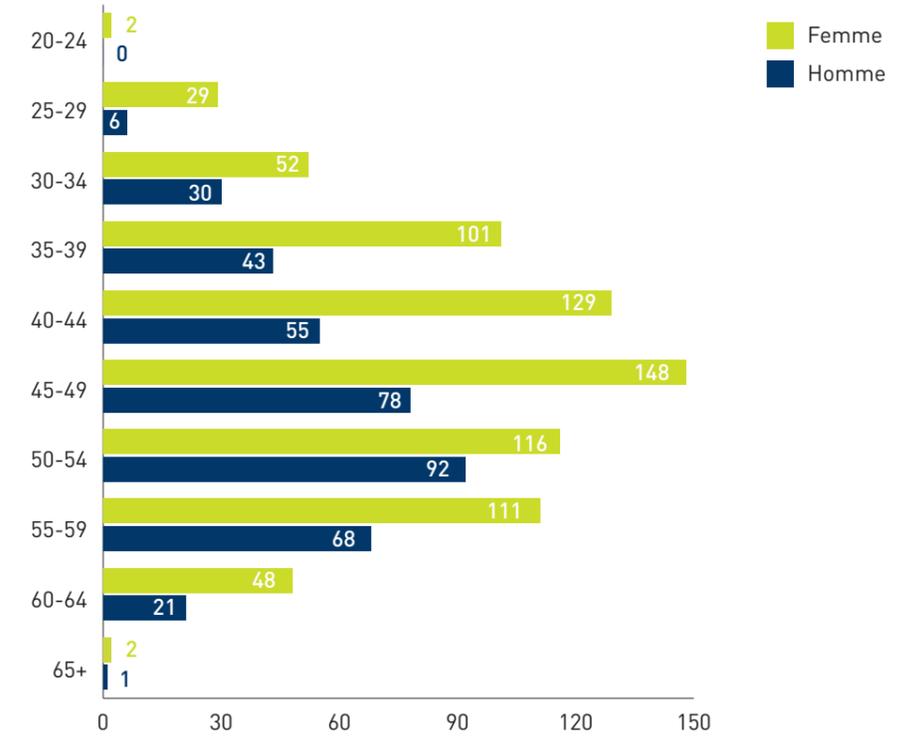


Répartition des EC-E CTR par genre et par type de contrat



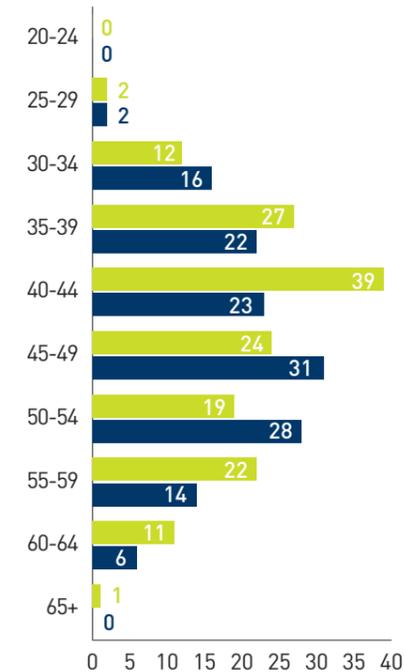
1.2.2.2. Les BIATSS

Répartition des BIATSS titulaires par genre et par âge

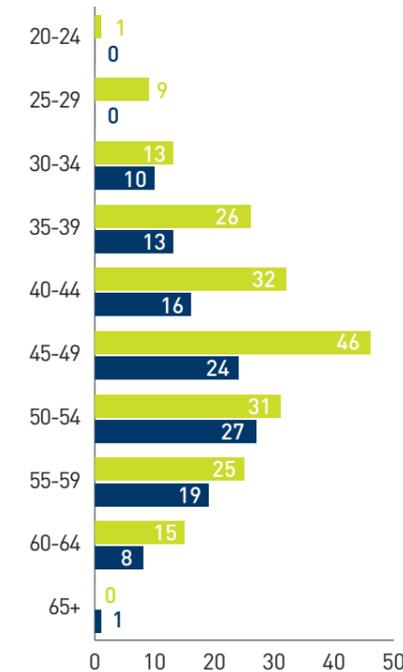


Répartition des BIATSS titulaires par catégorie de fonction publique par genre et par âge

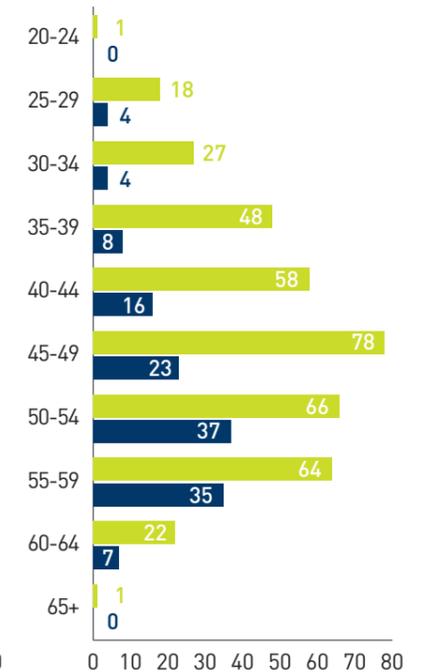
Répartition par âge des BIATSS titulaires de catégorie A



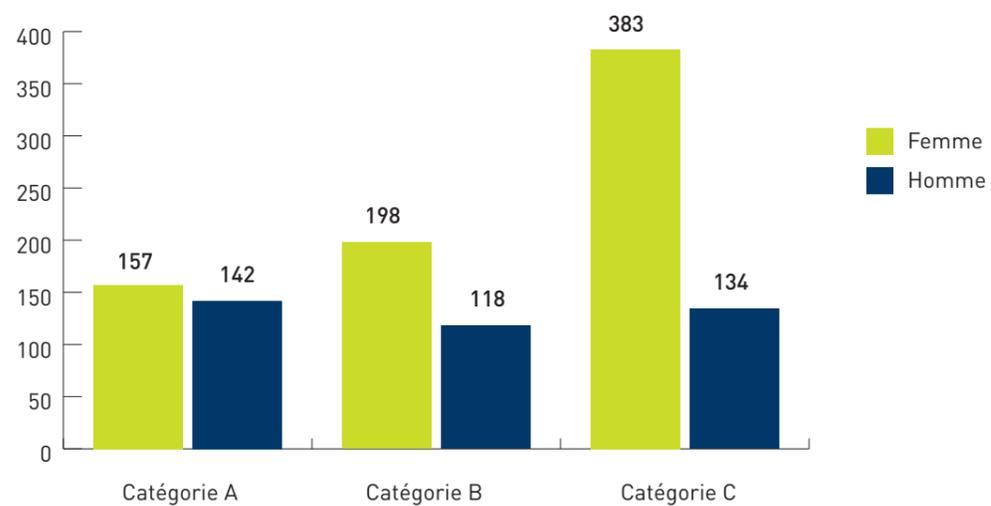
Répartition par âge des BIATSS titulaires de catégorie B



Répartition par âge des BIATSS titulaires de catégorie C

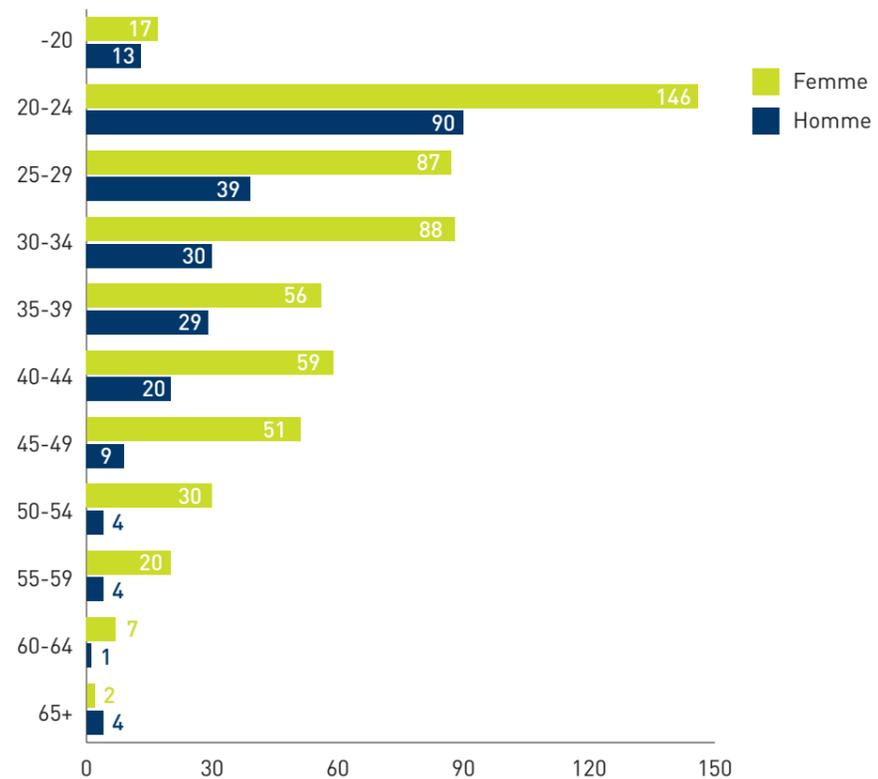


Répartition des BIATSS titulaires par catégorie de fonction publique et genre

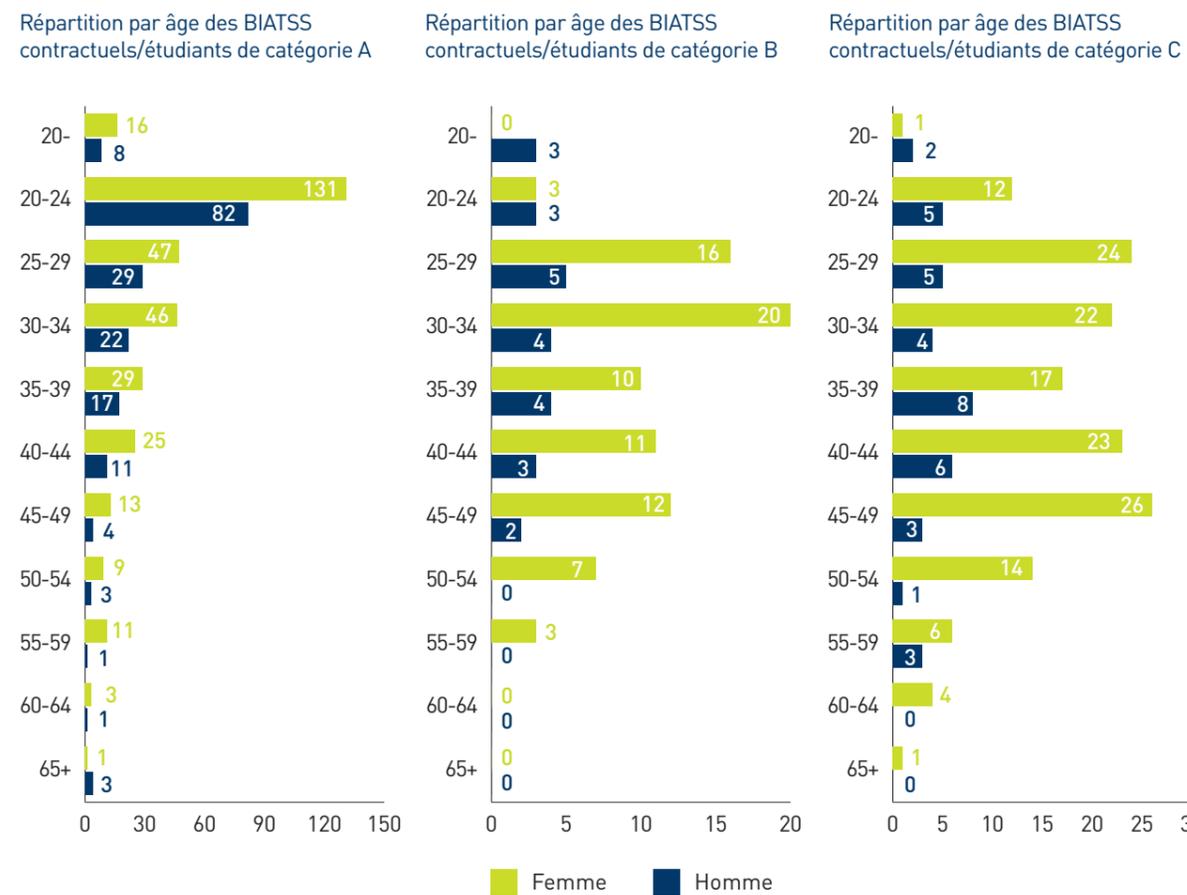


On constate une augmentation du nombre de femmes en catégorie B (+18 par rapport à 2015) et une diminution globale des catégories C (-13)

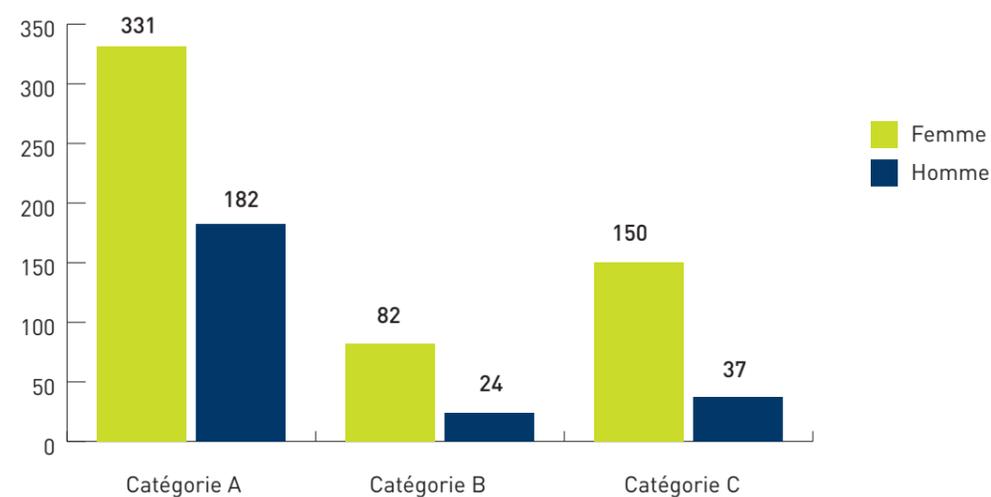
Répartition des BIATSS contractuels par genre et par âge



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



Répartition des BIATSS contractuels par genre et par type de contrat



1.2.2.3. Âge médian et moyen

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

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

Âge moyen et médian des EC-E titulaires par genre

	Femme		Homme	
	Âge médian	Âge Moyen	Âge médian	Âge Moyen
1 ^{er} et 2 nd degré	45	47	52	51
MCF	45	45	45	46
MCU-PH	47	46	47	47
PR	50	52	53	53
PU-PH	54	54	54	53

Âge moyen et médian des EC-E contractuels par genre

	Femme		Homme	
	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen
ASSOCIE	45	44	52	51
Associé Mc. HU Tpl	40	41	52	53
ATER	29	31	29	30
CCA-AHU / PHU	31	31	31	31
DOCTORANT ET POST-DOCT	26	26	26	28
EC-E CDD	45	44	42	45
INVITE	46	54		
LECTEUR	30	30	28	29

Âge moyen et médian des BIATSS titulaires par genre

	Femme		Homme	
	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen
Cat. A	44	46	46	46
Cat. B	46	46	49	48
Cat. C	47	46	51	49

Âge moyen et médian des BIATSS contractuels par genre

	Femme		Homme	
	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen
Cat. A	34	37	34	37
Cat. B	35	38	32	32
Cat. C	39	39	35	36

2. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

2.1 LES CARRIÈRES

2.1.1. Avancement et promotion/population BIATSS et EC-E

2.1.1.1 L'avancement de grade

L'avancement de grade est une promotion qui entraîne le passage dans un grade supérieur.

L'avancement par tableau d'avancement des personnels BIATSS

Popula- tion	Corps de promotion	Caté- gorie	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Promotions			% de promus / promou- vables	% de promus / candidats
			TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F		
AENES	APAE	A				1	1	0					0,00 %
	SAENES CE	B	12	1	11	Promotions automatiques, pas de candidatures						0,0%	Pas de candida- tures
	SAENES CS	B	5	0	5				1	1	0	20,0%	
	ADJAENES P1C	C	18	2	16				4	1	3	22,2%	
	ADJAENES P2C	C	42	6	36				10	1	9	23,8%	
	ADJAENES 1C	C	12	0	12				4	0	4	33,3%	
	BIB	Conservateur en Chef	A	5	1	4	4	1	3	1	0	1	20,0%
Bibliothécaire assistant spécialisé CE		B	7	0	7	6	0	6	0	0	0	0,0%	0,0%
Bibliothécaire assistant spécialisé CS		B							0				
Magasinier P1C		C	6	0	6	6	0	6	2	0	2	33,3%	33,3%
Magasinier P2C		C	6	4	2	5	3	2	2	1	1	33,3%	40,0%
	Magasinier 1C	C	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0,0%	0,0%
ITRF	IGR 1C	A	4	4	0	2	2	0				0,0%	0,0%
	IGE HC	A	4	2	2	2	2	0	2	2	0	50,0%	100,0%
	IGE 1C	A	42	27	15	19	13	6	5	4	1	11,9%	26,3%
	TCH CE	B	31	18	13	18	14	4	3	1	2	9,7%	16,7%
	TCH CS	B	58	38	20	20	15	5	2	2	0	3,4%	10,0%
	ATRF P1C	C	46	19	27	31	11	20	7	1	6	15,2%	22,6%
	ATRF P2C	C	36	14	22	21	9	12	2	0	2	5,6%	9,5%
	ATRF 1C	C	49	17	32	20	8	12	8	5	3	16,3%	40,0%
	INFENES CS	A	3	1	2	Promotions automatiques, pas de candidatures						0,0%	Pas de candida- tures
INFENES HC	A	4	0	4							0,0%		

En 2016, 53 agents ont obtenu une promotion de grade. Les durées de passage entre 2 grade étaient : Personnels de l'AENES : Catégories B et C : 7 ans. Personnels de Bibliothèque : Catégorie A : 6 ans, Catégorie C : 8 ans. Pour les Personnels ITRF : catégorie A : 8 ans, catégorie B : 5 ans, catégorie C : 8 ans

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

Avancement de grade			2016		
			femmes	hommes	Total
Enseignants-chercheurs	nombre de candidats		57	91	148
	nombre de promus		18	48	66
Enseignants du second degré	PRCE, PRAG, PREPS, PLP	nombre de promouvables	67	55	122
		nombre de promus	6	2	8
Enseignants HU	nombre de promus		3	19	22

En 2016, seulement 96 EC-E ont obtenu une promotion de grade (125 en 2015) soit 6%.

2.1.1.2 Le changement de corps par liste d'aptitude

Tableau d'avancement LA BIATSS

Popula-tion	Corps de promo-tion	Caté-gorie	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Promotions			% de promus / promou-vables	% de promus / candidats
			TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F		
AENES	AAE	A				1	1	0	1	1	0		100,0%
	SAENES	B				20	2	18	1	0	1		5,0%
BIB	Conservateur Gal	A	5	2	3	1	1	0	0	0	0	0,0%	0,0%
	Conservateur	A	9	1	8	2	0	2	0	0	0	0,0%	0,0%
	Bibliothécaire	A	27	10	17	14	4	10	0	0	0	0,0%	0,0%
	BIBAS	B	29	9	20	15	3	12	1	0	1	3,4%	6,7%
ITRF	IGR	A	75	43	32	27	15	12	1	1	0	1,3%	3,7%
	IGE	A	39	21	18	24	14	10	0	0	0	0,0%	0,0%
	ASI	A	145	84	61	73	44	29	1	1	0	0,7%	1,4%
	TCH	B	230	94	136	127	48	79	4	1	3	1,7%	3,1%
ASS	CTSSAE	B	2	0	2								

Sur les 304 candidats seuls 9 ont obtenu une promotion (8 en 2015).

Promotions de corps des enseignants du Second Degré

		H	F	Total
PRAG par liste d'aptitude	nombre de candidats	19	25	44
	nombre de promus	2	0	2

Le nombre de promotions par liste d'aptitude pour les enseignants du second degré reste très faible (1 promotion en 2015 et 2 en 2016)

2.1.2. Les concours

2.1.2.1 Les concours de recrutement des personnels BIATSS

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

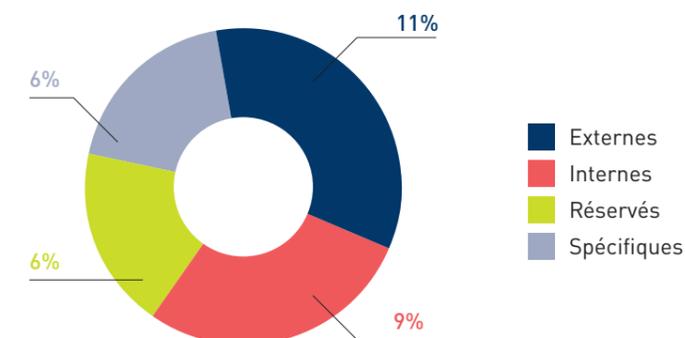
Il existe trois types de concours et des recrutements spécifiques pour certaines catégories de personnels:

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

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

3. Concours réservé : ouvert aux agents contractuels remplissant certaines conditions d'ancienneté au 31 mars 2011. Ces concours sont ouverts pour une période de 4 ans de 2012 à 2016.

Répartition des différents modes de recrutement



En 2016, 32 concours ont été ouverts qui ont permis le recrutement de 50 agents.

Résultats aux concours ITRF et AENES

Concours externes

Cat	Employe-type	Postes à pour-voir	Affectation	Candidats admis à concourir		Candidats présents admissibilité		Candidats admissibles		Candidats présents admission		Candidats admis sur LP		Jury*		Prési-dent-e
				H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
A	Assistant en gestion financière et comptable <i>Concours déclaré infructueux lors de la phase d'admissibilité</i>	1	Nantes	NC	NC	NC	NC	0	0	0	0	0	0	NC	NC	NC
A	Chargé de la gestion financière et comptable	1	Nantes	NC	NC	NC	NC	7	4	2	2	1	0	3	2	1
A	Chargé des contrats de recherche	1	Nantes	NC	NC	NC	NC	0	13	0	3	0	1	2	3	1
B	Gestionnaire financier et comptable	3	2 Nantes 1 Angers	NC	NC	NC	NC	0	12	NC	NC	0	3	NC	NC	NC
B	Technicien dessinateur	1	Nantes	2	3	1	3	1	2	0	2	0	1	3	2	0
B	Technicien en élevage et production animale	1	Nantes	3	3	3	3	3	0	3	0	1	0	3	3	0
B	Technicien en gestion administrative	5	2 Nantes 1 Angers 1 Le Mans 1 Orléans 1 Tours	27	141	18	110	3	21	2	21	0	5	2	3	0
B	Technicien en hygiène et sécurité	2	1 Nantes 1 Le Mans	NC	NC	NC	NC	3	1	NC	NC	1	1	NC	NC	NC
B	Technicien en sciences de la vie et de la Terre, et biotechnologies	3	1 Nantes 2 Limoges	NC	NC	NC	NC	2	4	NC	NC	0	1**	NC	NC	NC
B	Technicien Génie Climatique	1	Nantes	3	0	2	0	1	0	1	0	1	0	3	2	0
C	Adjoint en gestion administrative	5	3 Nantes 2 Angers	14	84	10	64	2	19	2	17	0	5	2	3	0
TOTAL		24		49	231	34	180	22	76	10	45	4	16	18	18	2

NC : Ces concours sont organisés par d'autres universités, ce qui explique que nous ne disposons pas des répartitions F/H

*Jury : Les chiffres ne tiennent pas compte du nombre de suppléant. Pour les concours de catégorie A ouverts à l'université de Nantes les chiffres correspondent au jury d'admission.

1** : Connaissance uniquement des résultats pour nantes

Concours internes

Cat	Emploi-type	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	Administrateur des systèmes informatiques, réseaux et télécommunications	1	Nantes	NC	NC	NC	NC	17	0	6	0	1	0	3	2	1	0
A	Assistant en gestion administrative	1	Nantes	NC	NC	NC	NC	4	10	1	3	1	0	3	2	1	0
A	Ingénieur en analyse chimique	1	Nantes	NC	NC	NC	NC	0	2	0	1	0	1	3	2	1	0
B	Gestionnaire financier et comptable	1	1 Nantes 1 Angers	NC	NC	NC	NC	0	10	NC	NC	0	2	NC	NC	NC	NC
B	Technicien en formation et en orientation-insertion professionnelle	2	Nantes	1	5	1	5	1	5	1	5	1	1	2	3	0	1
B	Technicien en gestion administrative	4	2 Nantes 1 Angers 1 Le Mans	NC	NC	NC	NC	1	29	NC	NC	1	5	NC	NC	NC	NC
B	Technicien logistique	1	Nantes	6	1	6	1	2	1	2	1	1	0	3	2	0	1
C	Adjoint en gestion administrative	7	Nantes	NC	NC	NC	NC	0	15	NC	NC	0	7	3	2	1	0
C	Opérateur logistique	1	Nantes	NC	NC	NC	NC	0	3	NC	NC	0	1	NC	NC	NC	NC
TOTAL		19		7	6	7	6	25	75	10	10	5	17	17	13	4	2

NC : ces concours sont organisés par d'autres universités, ce qui explique que nous ne disposons pas des répartitions F/H

*Jury : Les chiffres ne tiennent pas compte du nombre de suppléant. Pour les concours de catégorie A ouverts à l'université de Nantes les chiffres correspondent au jury d'admission

Concours réservés

Cat	Corps	Emploi-type	Postes à pourvoir à Nantes	Candidats admis à concourir		Candidats présents admissibilité		Candidats admissibles		Candidats présents admission		Candidats admis sur LP	
				H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
A	ASI	Assistant en fabrication mécanique	1	NC	NC	NC	NC	1	0	1	0	1	0
A	IGE	Chargé d'animation et d'ingénierie en formation continue	2	NC	NC	NC	NC	0	2	0	2	0	1
A	IGE	Chargé de gestion administrative et d'aide au pilotage	1	NC	NC	NC	NC	0	1	0	1	0	1
B	TECH	Gestionnaire des ressources humaines	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
B	TECH	Gestionnaire financier et comptable	2	0	3	0	3	0	3	0	3	0	2
C	ATRF	Adjoint en gestion administrative	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
TOTAL			8	0	4	0	4	1	7	1	7	1	6

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

- L'université de Nantes a été désignée par le Ministère en tant que centre organisateur de la phase d'admissibilité nationale des concours d'Assistant logistique – ASI - BAP G (externe, interne et réservé) pendant 4 ans à compter de 2015.
- L'université de Nantes organise la phase d'admission des concours de catégorie A pour lesquels elle est affectataire et ne connaît pas la répartition femme/homme de la phase d'admissibilité.

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

Les chiffres indiqués ne concernent que l'académie de Nantes (affectation à Nantes, Angers et Le Mans) et l'université de Nantes ne connaît pas la répartition femme/homme dès lors qu'elle n'est pas centre organisateur.

2.1.2.2. Recrutements spécifiques

Nature	Cat	Emploi-type	Postes à pourvoir à Nantes	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
TH	A	Développeur intégration d'applications	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	2	2	0	1
DIRECT	C	Adjoint en gestion administrative	7	10	93	10	93	0	21	0	18	0	7	1	3	0	1
TH	C	Adjoint en gestion administrative <i>Recrutement déclaré infructueux</i>	1	2	3	2	3	1	2	1	1	0	0	1	2	0	1
PACTE	C	Adjoint en gestion administrative	1	1	17	1	17	1	5	1	4	0	1	1	3	0	1
PACTE	C	Magasinier des bibliothèques	1	6	6	6	6	2	4	2	3	1	0	1	3	0	1
TH	C	Opérateur logistique	1	2	1	2	1	1	0	1	0	1	0	1	2	0	1
TOTAL			12	21	121	21	121	5	33	5	27	2	9	7	15	0	6

*Jury : Les chiffres ne tiennent pas compte du nombre de suppléant

2.1.2.3. Les concours des enseignants-chercheurs

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

Candidatures sur les postes d'Enseignants-chercheurs

Corps	Nombre de postes publiés	Nombre de postes non pourvus	Nombre de candidatures recevables			Nombre de postes pourvus						
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total				
Professeurs	16	1	33	38,4%	53	61,6%	86	3	20,0%	12	80,0%	15
Maîtres de conférences	29	1	552	48,0%	597	52,0%	1149	17	60,7%	11	39,3%	28
Totaux	45	2	585	47,4%	650	52,6%	1235	20	46,5%	23	53,5%	43

Détail postes pourvus

Corps	Nombre de postes pourvus par mutation		Nombre de postes pourvus par concours	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Professeurs	1	3	2	9
Maîtres de conférences	2	1	15	10
Totaux	3	4	17	19

Endorecrutement 2016

Corps	Locaux	Extérieurs
Professeurs	9	6
Maîtres de conférences	7	21
Totaux	16	27

MCF : l'endorecrutement se définit d'après le lieu de soutenance de thèse
PR : l'endorecrutement se définit au regard de l'origine professionnelle de l'agent

Part des femmes dans les comités de sélection 2015 pour le recrutement des enseignants-chercheurs

Nombre de postes	Membres des comités de sélection						
	Femmes		Hommes		Dont femmes présidentes		
	Nombre total	Part	Nombre total	Part	Nombre	Part	
Professeurs des Universités	16	52	43,3%	68	57%	3	18,8%
Maîtres de conférences	29	157	48,5%	167	52%	9	31,0%
Total	45	209	47,1%	235	52,9%	12	26,7%

En 2016, 45 comités de sélection ont été organisés (2 concours ont été infructueux) ce qui a permis de recruter 20 F soit 46,5 % des recrutements. Mais seulement 20% de femmes professeurs recrutées en 2016 (3 F et 12 H).

2.1.2.4. Recrutement ATER

Nombre de postes publiés	Nombre de candidatures recevables			Nombre de postes pourvus			Dont renouvellement		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
85	735	780	1515	40	44	84	15	6	21
Part	48,5%	51,5%	100,0%	47,6%	52,4%	100,0%	71,4%	28,6%	100,0%

2.1.2.5. Recrutement Second degré

Candidatures sur les postes d'enseignants du second degré

Nombre de postes publiés	Nombre de candidatures recevables			Nombre de postes pourvus		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
11	51	84	135	4	5	9
Part	37,8%	62,2%	100,0%	44,4%	55,6%	100,0%

Détail affectations

	Femmes	Hommes
Certifiés	2	2
Agrégés	2	3

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

	Femmes	Hommes	Présidentes
Nombre	32	35	2/11
Part	47,8%	52,2%	18,2%

2.1.2.6 Le recrutement des personnels hospitalo-universitaires

Corps	Nombre de postes pourvus				Nombre total
	Femmes		Hommes		
	Nombre	Part	Nombre	Part	
Professeurs des universités praticiens hospitaliers	2	28,6%	5	71,4%	7
Maîtres de conférences des universités praticiens hospitaliers	0	0,0%	2	100,0%	2
Totaux	2	22,2%	7	77,8%	9

2.1.3. L'accompagnement des parcours professionnels

Une Conseillère Mobilité Carrière (CMC) est rattachée à la DRH depuis 2011. Sa mission consiste à accompagner les agents de l'université dans leurs souhaits de mobilité tant en interne qu'en externe.

Sur les 42 agents qui ont été reçus par la CMC entre janvier et juillet 2016 : 35 l'ont rencontré de leur propre initiative, 5 sur les conseils de la DRHDS et/ou de la MPPU.

- Projets professionnels : 20
- Préparation concours : 4
- Etude des postes mis à la mobilité interne : 10
- Accompagnement d'agents contractuels en fin de contrat : 8

A ceci s'ajoute le suivi des formations d'un agent en contrat PACTE.

Typologie des agents reçus :

- 1 enseignant
- 12 BIATSS contractuels
- 28 BIATSS titulaires
- 1 post-doctorant

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 ou par détachement dans une autre fonction publique.

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

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

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

Bilan de la campagne de mobilité 2016 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	%	Homme	Femme	Homme	Femme
A	8	12	20	5	7	12	60%	6	14	2	10
B	6	9	15	4	5	9	60%	1	14	0	9
C	35	27	62	12	19	31	50%	6	56	4	27
TOTAL	49	48	97	21	31	52	54%	13	84	6	46
Répartition	51%	49%		40%	60%			13%	87%	12%	88%

Mutations enseignants et enseignants-chercheurs

	Femmes	Hommes	Total
Mutations sortantes	5	4	9
Mutations entrantes	3	4	7

Départs des titulaires et CDI par motif

Catégorie FP	Motif du départ	EC-E titulaires Nb agents
A	Décès	1
	Démission	2
	Fin de fonction	5
	Mutation	6
	Nom. après concours	4
	Retraite	31
	Retraite pour invalidité	1
TOTAL		50

Catégorie FP	Motif du départ	BIATSS CDI Nb agents
A	Retraite	1
TOTAL		1
C	Décès	1
	Nom. après concours	1
TOTAL		2

Catégorie FP	Motif du départ	BIATSS titulaires Nb agents
A	Fin de fonction	5
	Mutation	5
	Retraite	6
	Retraite pour invalidité	1
	TOTAL	17
B	Décès	1
	Fin de fonction	3
	Mutation	4
	Retraite	9
TOTAL	17	
C	Décès	1
	Fin de fonction	2
	Mutation	13
	Retraite	18
	Retraite pour invalidité	1
TOTAL	35	

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.

Nombre et origine des détachements BIATSS en 2016

Sens de détachement	Corps	Motif de détachement	Nb agents
ENTRANT	AENES	Administration Et. Public	3
		Collectivités territoriales	2
	ITRF	Administration Et. Public	7
		Collectivités territoriales	8
		Stagiaire, concours	2
SORTANT	AENES	Administration Et. Public	2
	Bibliothèque-Musée	Administration Et. Public	1
		Stagiaire, concours	1
	ITRF	Administration Et. Public	4
Collectivités territoriales		2	
TOTAL			32

Nombre et origine des détachements enseignants et enseignants-chercheurs en 2016

Sens de détachement	Corps	Motif de détachement	Nb agents
ENTRANT	Ens. Chercheurs	Administration Et. Public	1
		Stagiaire, concours	7
SORTANT	Ens. 2 nd degré	Stagiaire, concours	1
		Administration Et. Public	7
	Ens. Chercheurs	Enseignement l'étranger	3
		M.Int publ. étranger	5
	Ens. Hos. Univ.	Enseignement l'étranger	2
TOTAL			26

2.2.1.3. La disponibilité

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

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

Motif des disponibilités

Cat. FP	Genre	Motif	Nombre d'agents
Cat. A			9
	Femme		3
		Élever enf. - 8 ans	1
		Suivre conjoint	2
	Homme		6
Conv. personnelles		5	
	Conv. personnelles	1	
Cat. B			6
	Femme		4
		Conv. personnelles	2
		Suivre conjoint	2
	Homme		2
Conv. personnelles		2	
Cat. C			6
	Femme		5
		Conv. personnelles	3
		Suivre conjoint	2
	Homme		1
Conv. personnelles		1	

2.2.1.4. La retraite

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

	Femme		Homme		TOTAL	
	Nb d'agents	Age moyen	Nb d'agents	Age moyen	Nb d'agents	Age moyen
Ens. 2 nd degré	4	62	6	63	10	62
Ens. Chercheurs	2	59	9	64	11	63
Ens. Hos. Univ.	1	65	10	67	11	67
TOTAL	7	61	25	65	32	64

32 EC-E sont partis à la retraite en 2016 contre 41 en 2015 dont 22% de femmes.

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

	Femme		Homme		TOTAL	
	Nb d'agents	Age moyen	Nb d'agents	Age moyen	Nb d'agents	Age moyen
AENESR	8	64			8	64
ITRF	18	62	7	60	25	61
Bibliothèque - Musée			2	61	2	61
TOTAL	26	62	9	60	35	62

En 2016, 35 départs en retraite de personnels BIATSS (43 en 2015) dont une forte proportion de femmes (74%).

2.2.1.5. L'éméritat

Les professeurs d'université et les maîtres de conférences titulaires d'une HDR admis à la retraite peuvent, pour une durée déterminée par l'établissement, recevoir le titre de professeur ou de maître de conférences émérite par décision du Président de l'Université sur proposition de la commission recherche restreinte du conseil académique

Les professeurs et maîtres de conférences émérites peuvent diriger des séminaires, participer à des jurys de thèse ou d'habilitation, intervenir dans des colloques ou réaliser des publications en se prévalant de ce titre.

Emeritat/ Honorariat avec Sciences et Technologies séparés en 2016

Pôle	Genre	Nombre EC		
		2014	2015	2016
SANTE	Homme	14	8	15
	Femme	2	2	1
DEG	Homme	18	10	14
	Femme	1	1	1
LLSHS	Homme	25	17	21
	Femme	9	4	5
TECHNOLOGIES	Homme	19	13	2
SCIENTES	Femme			2
TOTAL		74	46	61

2.2.2 Les mobilités spéciales

2.2.2.1. Le congé pour recherches et conversions thématiques (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.

CRCT sur 3 ans

Pôle	Genre	2014		2015		2016	
		CNU	UN	CNU	UN	CNU	UN
Santé	H	0	0	0	0	0	0
	F	0	1	0	0	0	0
Total		1	1	0	0	0	0
DEG	H	0	0	0	1	0	0
	F	1	1	2	0	1	0
Total		2	2	3	1	1	0
LLSHS	H	3	5	1	3	1	5
	F	1	4	0	2	3	2
Total		13	14	6	8	4	7
SCIENTES	H	0	3	1	0	0	3
	F	0	2	2	1	0	1
Total		5	5	4	1	4	4
TECHNOLOGIES	H	0	2	0	1	1	0
	F	0	0	1	0	0	0
Total		2	2	2	1	1	0
ESPE	H	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	1	0	0
Total		0	0	1	1	0	0
TOTAL		23	23	16	16	17	17

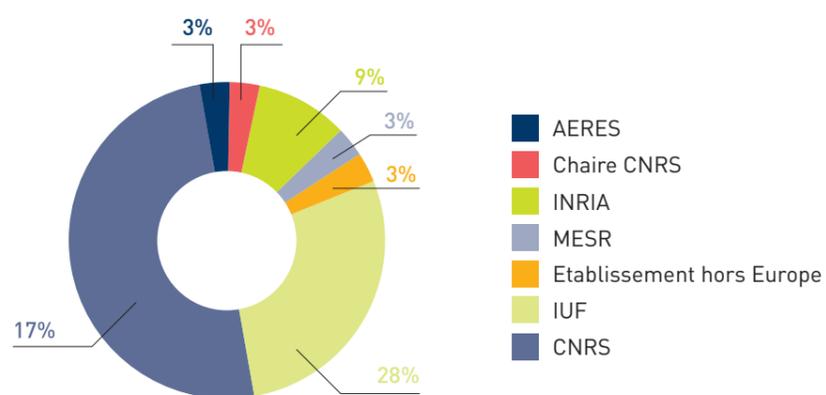
Sur les 17 CRCT attribués en 2016 13 l'ont été à des MCF et 4 à des PR. 59% des attributaires sont des femmes.

2.2.2.2. Les délégations

La mise en délégation (MED) est une position d'activité spécifique aux enseignants-chercheurs : Professeurs des universités et Maîtres de Conférences.

Elle leur permet de se dédier uniquement à une activité de recherche.

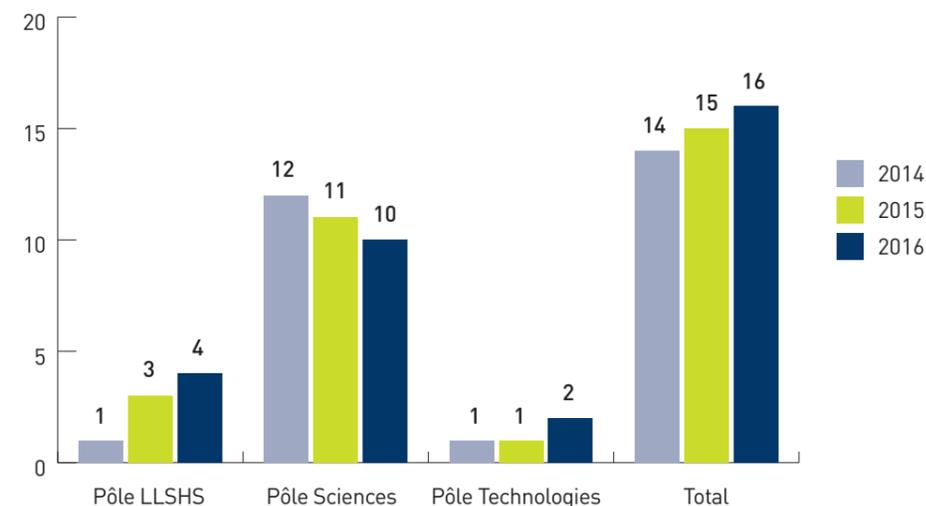
Répartition des bénéficiaires de délégations par lieu d'accueil



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

Corps	Genre	Composante	Unité de recherche d'accueil	section cnu	attributions 2014 en semestres	attributions 2015 en semestres	attributions 2016 en semestres
MC	H	UFR lettres et langages	archives hussert umr 8547	17	1	1	0
PR	H	UFR lettres et langages	tholim umr 7172	9	0	0	2
MC	H	UFR sociologie	cens fre 3706	19	0	2	0
MC	H	UFR histoire histoire de l'art et archéologie	creaah umr 6566	21	0	0	2
TOTAL PÔLE LL-SHS					1	3	4
MC	H	UFR Sciences et Techniques	lmjl umr 6629	25	1	1	2
MC	H	UFR Sciences et Techniques	cmm santiago du chili umi 2806	26	0	1	0
MC	F	UFR Sciences et Techniques	lmjl umr 6629	26	0	1	0
MC	F	UFR Sciences et Techniques	irisa umr 6074	27	0	2	0
MC	H	UFR Sciences et Techniques	subatech umr 6457	29	1	0	0
MC	F	UFR Sciences et Techniques	ceisam umr 6230	32	2	2	0
MC	H	UFR Sciences et Techniques	lpgn umr 6112	35	0	0	1
MC	H	UFR Sciences et Techniques	imn umr 6502	63	2	0	0
MC	H	UFR Sciences et Techniques	institut du thorax umr 6291	66	1	1	0
MC	H	UFR Sciences et Techniques	isc ums 3665	72	0	1	0
PR	H	UFR Sciences et Techniques	lmjl umr 6629	25	1	1	0
PR	F	UFR Sciences et Techniques	lmjl umr 6630	25	1	0	0
PR	F	UFR Sciences et Techniques	lmjl umr 6629	26	1	1	1
PR	H	UFR Sciences et Techniques	atlanstic fre 2819	27	0	0	1
PR	H	UFR Sciences et Techniques	imn umr 6502	28	0	0	1
PR	H	UFR Sciences et Techniques	subatech umr 6457	29	1	0	0
PR	H	UFR Sciences et Techniques	jrl Tokyo umi 3218	61	1	0	0
PR	H	UFR Sciences et Techniques	imn umr 6502	63	0	0	1
PR	H	UFR Sciences et Techniques	lbidm umr 8227	64	0	0	1
PR	H	UFR Sciences et Techniques	mshag USR 3491	72	0	0	2
TOTAL PÔLE SCIENCES					12	11	10
MC	H	IUT de Nantes	imn umr 6502	28	0	1	1
MC	H	IUT de Nantes	gepea umr 6144	62	0	0	1
PR	H	Ecole Polytechnique	imn umr 6502	28	1	0	0
TOTAL PÔLE TECHNOLOGIQUE					1	1	2
TOTAL					14	15	16

Délégations CNRS



Sur les 16 EC en délégation au CNRS en 2016, 15 sont des hommes

2.2.2.3. Les mises 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.

Mises à disposition 2016

	MAD entrantes		MAD Sortantes	
	H	F	H	F
Total	3	6	6	6
TOTAL	9		12	

Ces mises à disposition concernent 9 EC-E et 12 BIATSS

2.3. LA FORMATION

2.3.1. Constats

Un budget de formation exécuté à hauteur de 248 975€ avec une augmentation de la dotation en cours d'année pour répondre à de nouveaux besoins.

Un maintien du nombre d'agents formés et du nombre d'heures de formation par rapport à 2015 :

- 20689 heures
- 2653 stagiaires

Une poursuite des efforts sur 2016 :

- **l'accompagnement du projet GBCP :**
 - 322 gestionnaires achats et agents des services financiers et comptables formés
 - 24 sessions de formation organisées
 - 21 jours formation déployés
- **l'accompagnement du projet de changement de Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) :**
 - 94 stagiaires reçus en formation sur le SIRH pour les applications FEVE et MANGUE
 - 10 sessions de formation organisées
- **les formations à l'hygiène santé et sécurité au travail, prévention des risques :**
 - 750 stagiaires reçus dans les formations en Hygiène Sécurité au Travail
 - 95 sessions organisées
 - 120 jours formation déployés

Un budget qui a permis de maintenir les dispositifs individuels de formation au même niveau que 2015 : 16 142€ au lieu de 13 800€ initialement prévu. 25 agents ont pu être accompagnés financièrement dans le cadre d'un projet individuel (DIF, PIF, VAE ou congés de formation)

Dépenses de formation par catégorie Fonction Publique et genre

	Femmes	Hommes	Total général	Nbre de stagiaires	Coûts moyens / catégorie
Enseignants et statuts non connus	11 956 €	14 962 €	26 918 €	326	83 €
Catégorie A	29 308 €	31 272 €	60 581 €	599	101 €
Catégorie B	30 275 €	7 362 €	37 637 €	610	61 €
Catégorie C	41 900 €	12 395 €	54 295 €	1 012	54 €
TOTAL GÉNÉRAL	113 439 €	65 991 €	179 431 €	2 547	

Les formations suivies par les personnels BIATSS de catégorie A sont essentiellement animées par des prestataires externes comme par exemple les formations sur le management, l'expertise financière ou les techniques de recherche... Celles concernant les agents de catégorie C relèvent plutôt de formateurs internes, comme par exemple les actions sur la GBCP, SIFAC, les applications de gestion, les préparations aux concours... De fait les coûts moyens pour les personnels de catégorie A sont plus élevés.

2.3.2. Bilan

2547 stagiaires reçus dans les sessions ce qui correspond à 20689 heures de formation ou bien 532 jours de formation.

1318 agents formés à l'Université ont pu suivre, en moyenne, 2,6 jours de formation par personne

410 sessions de formations ont été organisées dont 159 sessions réalisées par les formateurs internes ; 224 correspondent à des achats de formation et 8 sessions régionales.

Nombre d'heures de formations par catégorie par genre et par type d'actions (T1, T2, T3)

Typologie des Actions	Femme	Homme	Total
Formation continue (T1) : adaptation immédiate au poste de travail	12302	4966	17268
Formation continue (T2) : adaptation à l'évolution prévisible des métiers	449	250	699
Formation continue (T3) : développement ou acquisition de nouvelles qualifications	734	249	983
Validation des acquis de l'expérience	8		8
Préparation à un concours ou examen	2017	182	2199
Bilan de compétences	81		81
Total	15591	182	21238

Typologie des Actions	A	B	C	Autres statuts	Total
Formation continue (T1) : adaptation immédiate au poste de travail	5046	3041	6986	2195	17268
Formation continue (T2) : adaptation à l'évolution prévisible des métiers	157	93	139	310	699
Formation continue (T3) : développement ou acquisition de nouvelles qualifications	146	104	233	500	983
Validation des acquis de l'expérience			8		8
Préparation à un concours ou examen	343	449	1392	15	2199
Bilan de compétences	18		24	39	81
Total	5710	3687	8782	3059	21238

2.3.2.1. L'origine des stagiaires :

2653 stagiaires dont 106 ne travaillent pas à l'université de Nantes. La présence de ces stagiaires n'augmente pas les coûts et représente même une plus-value lors des échanges entre participants. A noter que l'Université accueille ainsi des agents de l'Université Bretagne Loire et renforce la synergie sur ce périmètre dans le cadre des échanges avec les Universités du Grand Ouest.

Répartition des personnels formés en 2016 par catégorie fonction publique

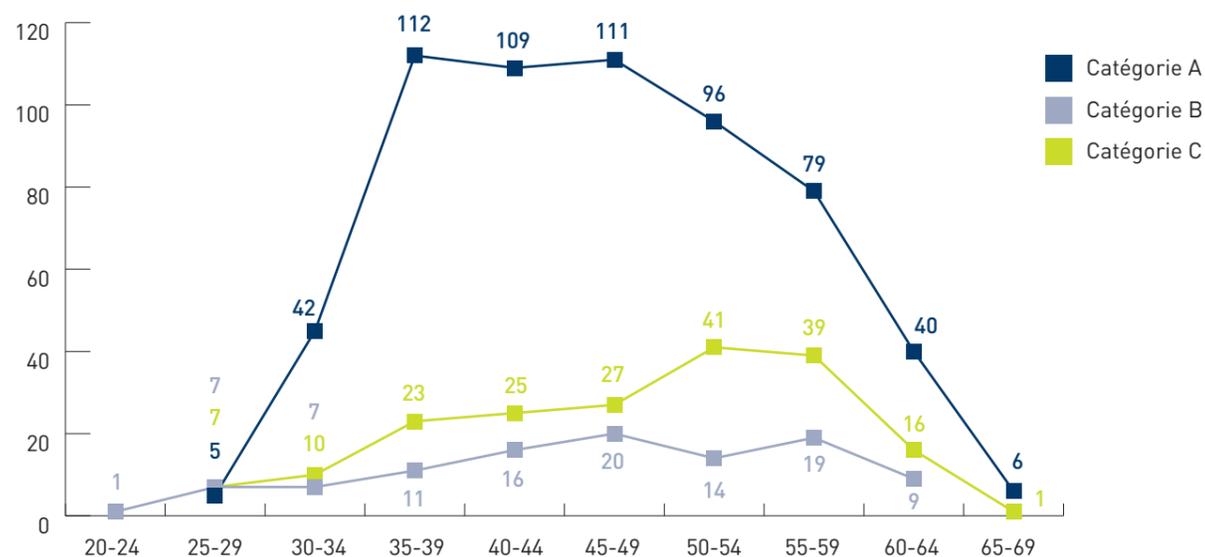
TITULAIRES	A	B	C	Non précisé	Total
TITULAIRES	192	185	316	27	720
NON TITULAIRES	127	87	141	4	359
sous total BIATSS	319	272	457	31	1079
Enseignants - Enseignants Chercheurs	239				239
Total personnels de l'Université	558	272	457	31	1318

Soit 1318 agents de l'université formés cette année soit près de 1,5% supplémentaire que l'an dernier, ce qui représente 816 femmes soit 37.80 % et 502 hommes soit 25.60%.

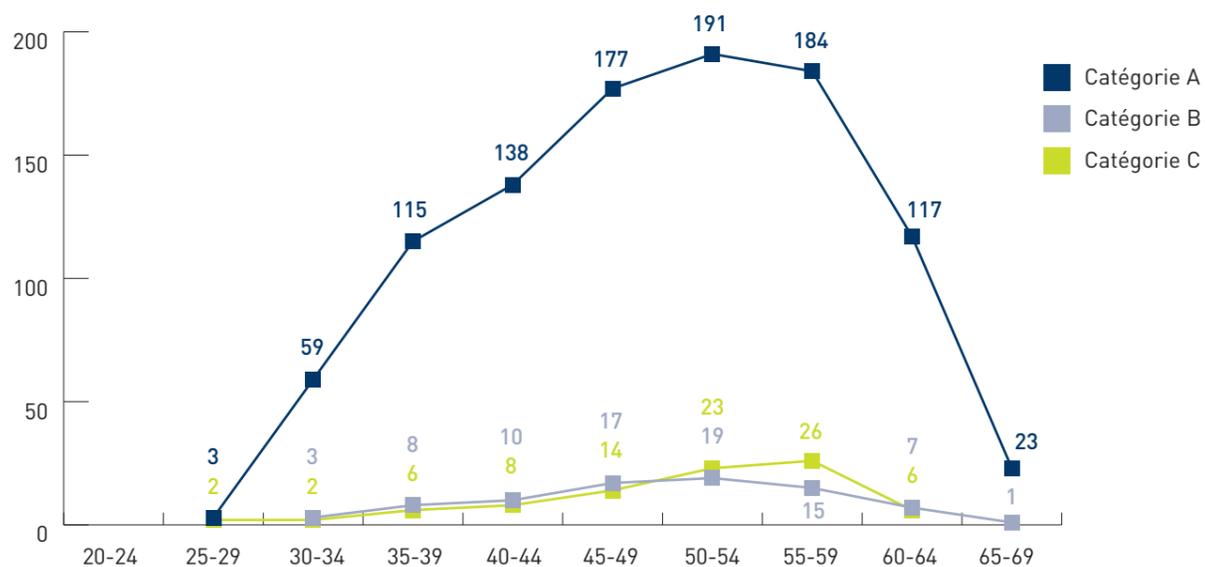
1079 agents soit 55.7% des personnels BIATSS ont été concernés par au moins 1 formation en 2016

239 EC-E soit 11 % des personnels enseignants ont suivi au moins 1 formation en 2016

Répartition des personnels féminins formés en 2016 par âge et catégorie fonction publique



Répartition des personnels masculins formés en 2016 par âge et catégorie fonction publique



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

- 6 (DIF,concours) DIF accordés pour un coût total de 8330€
- 4 Congés de Formation Professionnelle accordés
- 4 Bilans de compétences
- 2 Validations des Acquis de l'Expérience
- 8 Projets Individuels de Formation,
- 1 agent en catégorie C est en formation initiale en lien avec son contrat Pacte.

Nombres d'agents ayant demandé un financement pour un projet professionnel par catégorie

Projets professionnels par dispositif

Dispositifs RFPTLV	A	B	C	Total
Congés de Formation Professionnelle	3		1	4
Droit Individuel à la Formation	4	1	1	6
Contrat PACTE			1	1
Projets Individuels de Formation	9	2	3	14
Période de professionnalisation				0
TOTAL	16	3	6	25

Projets professionnels par statut

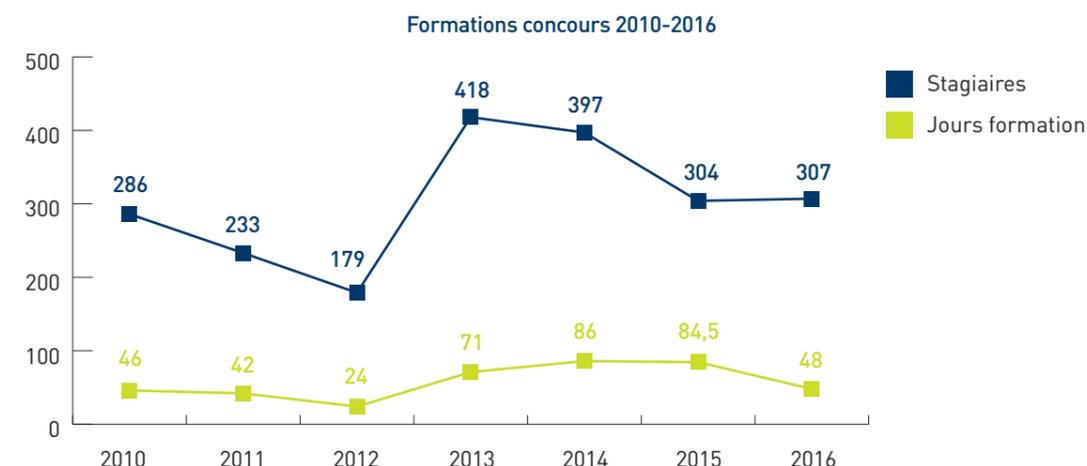
Statuts	A	B	C	Total
Agents Non titulaires	3		2	5
Agents Titulaires	13	3	4	20
TOTAL	16	3	6	25

Projets professionnels par filière

Filières	A	B	C	Total
AENES			1	1
Bibliothèque		1		1
ENSEIGNANT	13			13
ITRF	3	2	5	10
MEDECIN				0
TOTAL	16	3	6	25

2.3.2.3. Les préparations concours

L'année 2016 est dans la continuité de 2015. Pour préparer les agents à ces concours, **48,5 jours de formation** ont été organisés. Ces formations ont réuni **307 stagiaires** représentant **163 agents formés** qui ont suivi en moyenne **1,9 jour de formation**.



(1) La baisse du budget en 2012 a amené la direction à prioriser les formations d'adaptation au poste de travail, il y a donc eu moins de préparations aux concours

(2) Les sessions ont été complétées et certains déroulés de formation revusen terme de contenu et durée ce qui explique un nombre jours formations moindre tout en formant autant de personnes.

Cette année, les sessions ont été complétées au maximum de leur capacité et certains déroulés ont été revus avec les formateurs en termes de contenu et de durée. De fait, 2016 présente un nombre jours formations moindre tout en accueillant autant de stagiaires.

3. LES RÉMUNÉRATIONS

3.1. LA MASSE SALARIALE

Masse salariale totale décaissée en 2016 : **243 610 481 €**

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

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

NB 2 : Toutes les données suivantes relatives à la masse salariale s'appuient sur les dépenses décaissées en 2016, quel que soit l'exercice budgétaire de rattachement (2016 ou années antérieures).

Plafond d'emplois voté par le CA de l'université (BR 2015)

Emplois sous plafond État	Emplois financés hors SCSP	Total
3178	449	3627

SCSP : subvention pour charge de service public

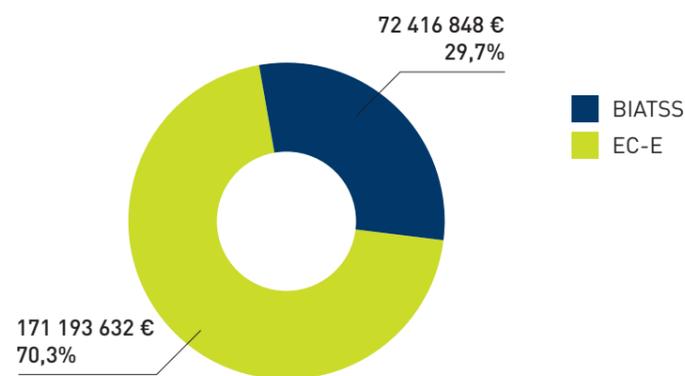
Répartition de la masse salariale par programme

Programme	Montant
150	242 354 657 €
231	1 255 824 €
Total général	243 610 481 €

Répartition de la masse salariale par population

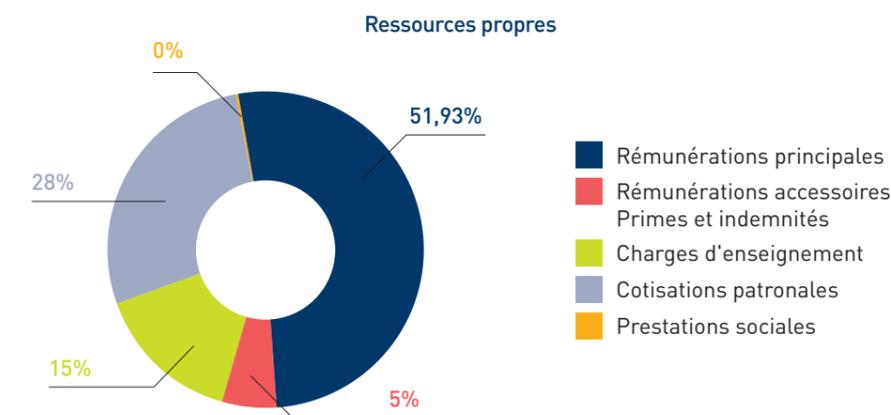
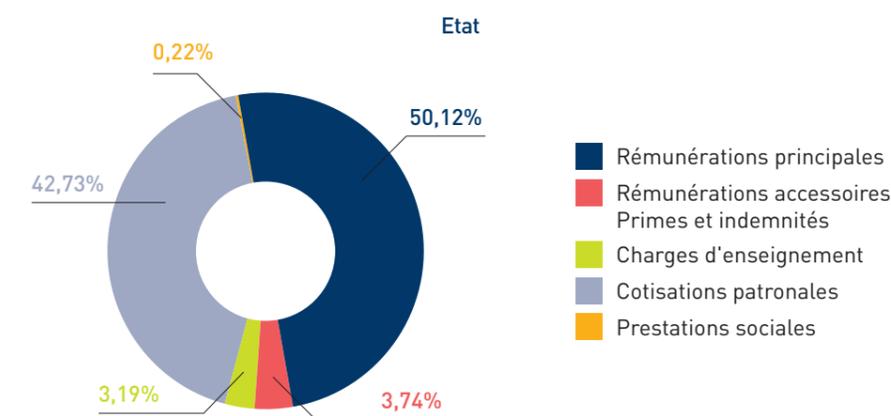
Population	Montant
BIATSS	72 416 848 €
EC-E	171 193 632 €
Total général	243 610 481 €

À noter : La répartition de la masse salariale entre personnels EC-E et personnels BIATSS est globalement stable par rapport à 2015 (- 0,7 point pour les EC-C, +0,7 point pour les BIATSS).



Répartition de la masse salariale par budget et nature de dépenses

Budget	Nature élément	Montant
ÉTAT	Rémunérations principales	110 292 098 €
	Rémunérations accessoires Primes et indemnités	8 219 920 €
	Charges d'enseignement	7 030 993 €
	Cotisations patronales	94 036 595 €
	Prestations sociales	494 517 €
Total ÉTAT		220 074 123 €
PROPRE	Rémunérations principales	12 223 472 €
	Rémunérations accessoires Primes et indemnités	1 247 496 €
	Charges d'enseignement	3 533 732 €
	Cotisations patronales	6 491 615 €
	Prestations sociales	40 043 €
Total PROPRE		23 536 358 €
Total général		243 610 481 €



La nomenclature des dépenses de masse salariale a évolué en 2016 pour tenir compte des évolutions liées à la GBCP, d'où des rubriques modifiées par rapport à 2015. Les principaux changements concernent :

- la GIPA et les IJSS, jusqu'ici affichées en «primes-indemnités», désormais comptabilisées en «rémunérations principales» ;
- le traitement des CLD et le remboursement domicile-travail, jusqu'ici affichés en «traitement et éléments rattachés», désormais comptabilisés en «prestations sociales» ;
- les vacances (hors charges d'enseignement ; ex : participation à des jurys de recrutements, de concours ou d'examens ; heures de tutorat assurées par les tuteurs étudiants), désormais rattachés aux «rémunérations accessoires Primes et indemnités».

GIPA : garantie individuelle de maintien du pouvoir d'achat ; IJSS : indemnités journalières de sécurité sociale ; CLD : congé longue durée

Nombre de bénéficiaires de la GIPA, par catégorie et par genre

Somme de Nbre agents par prime		Catégorie FP			Total général
Genre	Catégorie	A	B	C	
Femmes	BIATSS	16	6	4	26
	EC	48			48
<i>Total Femme</i>		64	6	4	74
Hommes	BIATSS	7	6		13
	EC	86			86
		93	6		99
Total général		157	12	4	173

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

Somme de montant		Catégorie FP			Total général
Genre	Catégorie	A	B	C	
Femmes	BIATSS	12 402 €	4 414 €	882 €	17 698 €
	EC	60 009 €			60 009 €
<i>Total Femme</i>		72 411 €	4 414 €	882 €	77 707 €
Hommes	BIATSS	5 690 €	4 571 €		10 261 €
	EC	124 289 €			124 289 €
		129 979 €	4 571 €		134 550 €
Total général		202 390 €	8 985 €	882 €	212 257 €

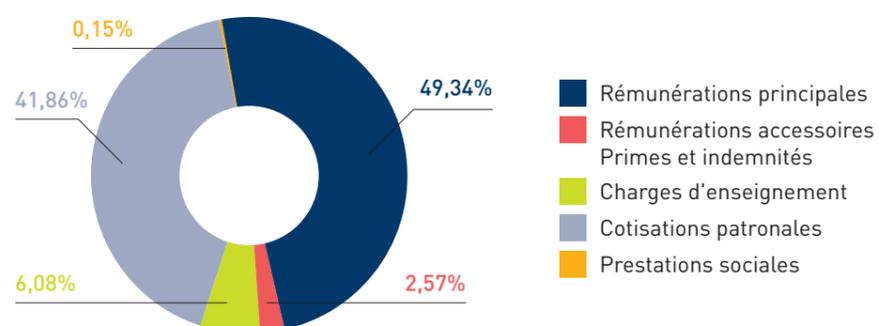
Pour rappel, la GIPA résulte d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période.

En 2016, la GIPA (garantie individuelle de maintien du pouvoir d'achat) est en nette diminution par rapport à 2015. Cette situation s'explique notamment par un ralentissement de l'inflation (5% sur la période d'observation prise en compte pour le calcul de la GIPA 2015, 3% pour celle de la GIPA 2016).

3.2. LES RÉMUNÉRATIONS DES ENSEIGNANTS

Répartition de la masse salariale par type de rémunération

Nature élément	Montant
Rémunérations principales	84 460 144 €
Rémunérations accessoires Primes et indemnités	4 397 169 €
Charges d'enseignement	10 415 176 €
Cotisations patronales	71 668 823 €
Prestations sociales	252 320 €
Total général	171 193 632 €

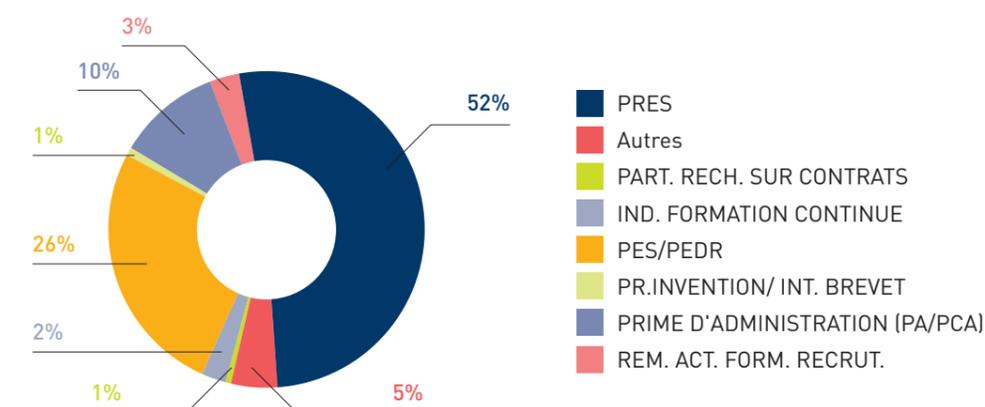


Les charges d'enseignement correspondent aux heures complémentaires assurées par les enseignants en poste dans l'établissement et aux vacations réalisées par les intervenants extérieurs.

A noter : En dehors des évolutions de nomenclature induites par la GBPC, la répartition de la masse salariale des enseignants entre ses différents constituants est globalement stable.

Primes et indemnités EC-E

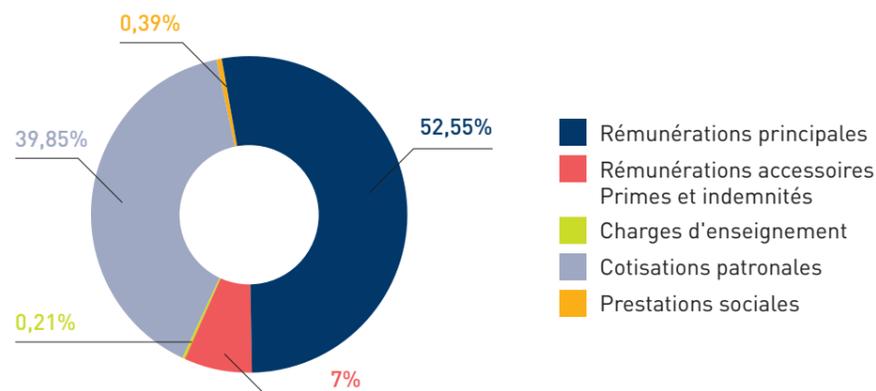
Regroupement	Primes	Montant	Nombre d'agents
Primes statutaires ou assimilées	PRES	2 272 112 €	1540
	Autres	19 568 €	23
<i>Total Primes statutaires ou assimilées</i>		2 291 680 €	1563
Activités particulières	PART. RECH. SUR CONTRATS	23 528 €	6
	IND. FORMATION CONTINUE	108 391 €	47
	PES/PEDR	1 154 163 €	240
	PR. INVENTION / INT. BREVET	36 551 €	13
	PRIME D'ADMINISTRATION (PA/PCA)	455 642 €	146
	REM. ACT. FORM. RECRUT.	133 356 €	177
	Autres	79 030 €	63
<i>Total Activités particulières</i>		1 990 660 €	692
Divers équivalent traitement	Autres	114 829 €	131
<i>Total Divers équivalent traitement</i>		114 829 €	131
Total rémunération accessoires primes et indemnités		4 397 169 €	2 386



3.3. LES RÉMUNÉRATIONS DES BIATSS

Répartition de la masse salariale par type de rémunération

Nature élément	Montant
Rémunérations principales	38 055 426 €
Rémunérations accessoires Primes et indemnités	5 070 246 €
Charges d'enseignement	149 550 €
Cotisations patronales	28 859 386 €
Prestations sociales	282 240 €
Total général	72 416 848 €

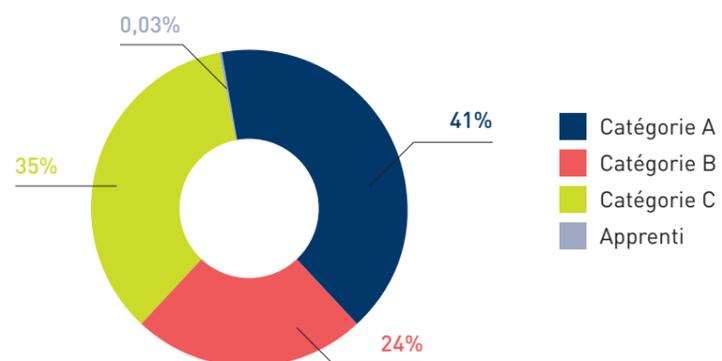


À noter : En dehors des évolutions de nomenclature induites par la GBPC, la répartition de la masse salariale des BIATSS entre ses différents constituants est globalement stable.

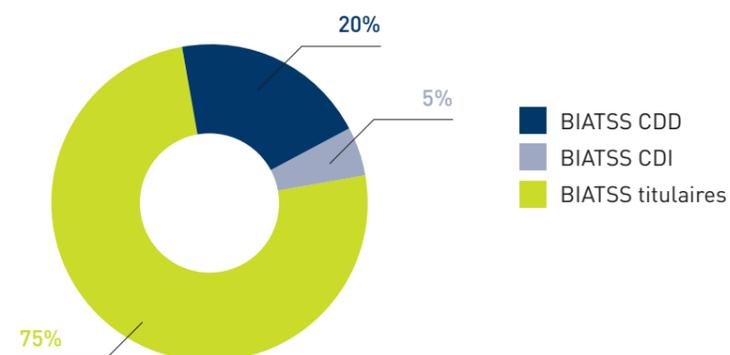
Répartition de la masse salariale par type de population et par catégorie fonction publique

Type de population	Catégorie FP				Total général
	A	B	C	Apprenti	
BIATSS CDD	8 088 960 €	2 453 287 €	3 722 553 €	19 358 €	14 284 159 €
BIATSS CDI	1 848 525 €	493 219 €	1 238 824 €		3 580 569 €
BIATSS titulaires	19 475 695 €	14 594 019 €	20 482 407 €		54 552 121 €
Total général	29 413 180 €	17 540 525 €	25 443 785 €	19 358 €	72 416 848 €

Répartition des rémunérations BIATSS par catégorie fonction publique



Répartition des rémunérations BIATSS par statut



À noter : La part des personnels de catégorie B est stable entre 2015 et 2016. Celle des personnels de catégorie C (- 2 points) diminue au profit de celle des catégories A (+ 2 points). Cette évolution est cohérente avec celle des effectifs (développement des fonctions supports, développement des recrutements sur projets recherche).

La masse salariale des personnels permanents (titulaires + CDI) est globalement stable (- 1 point).

Primes et indemnités BIATSS et autres personnels

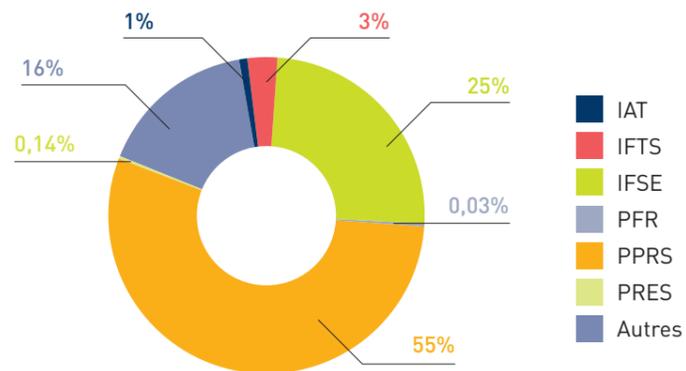
Regroupement	Primes	Montant	Nombre agents
Primes statutaires ou assimilées	IAT	60 173 €	39
	IFTS	123 445 €	54
	IFSE	1 164 579 €	336
	PFR	1 530 €	20
	PPRS	2 497 319 €	734
	PRES	6 622 €	5
	Autres	715 656 €	320
<i>Total Primes statutaires ou assimilées</i>		4 569 325 €	1 508
Activités particulières	PART. RECH. SUR CONTRATS	21 207 €	16
	IND. FORMATION CONTINUE	107 820 €	125
	PR. INVENTION / INT. BREVET	2 669 €	3
	REM. ACT. FORM. RECRUT.	17 396 €	37
	Autres	28 706 €	240
<i>Total Activités particulières</i>		177 798 €	421
CET	CET	52 294 €	72
	<i>Total CET</i>		52 294 €
Divers équivalent traitement	Autres	270 830 €	1 042
	<i>Total Divers équivalent traitement</i>		270 830 €
Total général		5 070 246 €	3 043

Regroupement	Montant
IAT	60 173 €
IFTS	123 445 €
IFSE	1 164 579 €
PFR	1 530 €
PPRS	2 497 319 €
PRES	6 622 €
Autres	715 656 €
PART. RECH. SUR CONTRATS	21 207 €
IND. FORMATION CONTINUE	107 820 €
PR.INVENTION/ INT. BREVET	2 669 €
REM. ACT. FORM. RECRUT.	17 396 €
Autres	28 706 €
CET	52 294 €
Autres	270 830 €

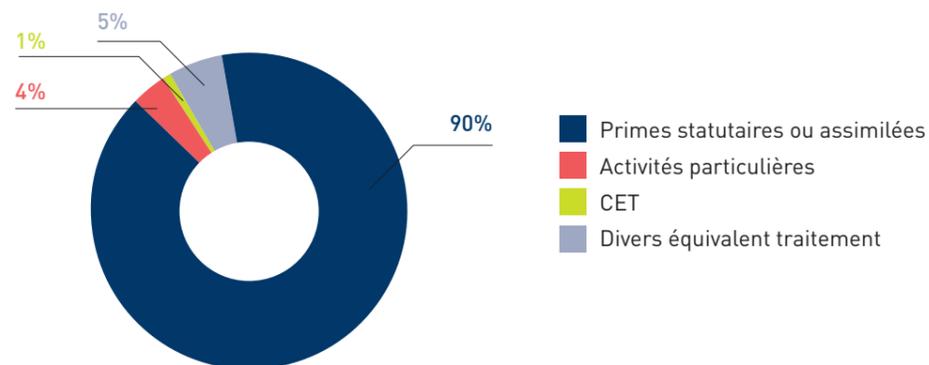
Regroupement	Montant
Primes statutaires ou assimilées	4 569 325 €
Activités particulières	177 798 €
CET	52 294 €
Divers équivalent traitement	270 830 €

Population	Montant
BIATSS Cat. A	2 482 214 €
BIATSS Cat. B	1 178 136 €
BIATSS Cat. C	1 409 796 €
Apprenti	100 €
Total	5 070 246 €

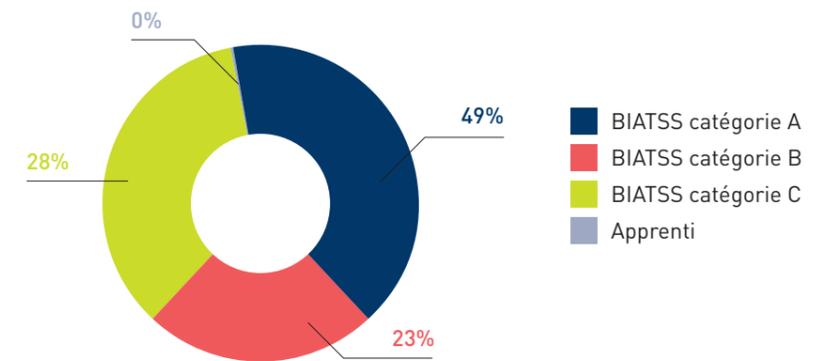
Focus sur les primes statutaires



Répartition des primes et indemnités par regroupement



Répartition des primes et indemnités BIATSS par catégorie fonction publique



Nouveauté en 2016 : La mise en œuvre du protocole relatif aux Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations applicable aux personnels titulaires introduit une nouvelle rubrique indemnitaire, celle de l'abattement indemnitaire dite de transfert primes-points. Elle correspond à une diminution du montant indemnitaire des personnels concernés en contrepartie de l'ajout de points d'indice au traitement principal. Cette diminution ne cible aucune prime particulièrement. Elle s'entend comme un abattement global, d'où l'affichage sur une ligne spécifique. Pour 2016, le montant concerné est de - 80 k€, affiché dans le regroupement «divers équivalent traitement».

Ces évolutions de périmètre induisent une modification du poids relatif de chaque prime et indemnité dans le total ainsi que dans la répartition par catégorie FP, l'abattement indemnitaire ne concernant que les personnels de catégorie B en 2016 et les tuteurs étudiants étant rattachés à la catégorie A.

3.4. LES RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES NETTES PAR DÉCILE

BIATSS	
Statut / Catégorie	Net corrigé du temps de travail
<i>Femmes</i>	
Titulaires	1 929 €
A+	4 883 €
A	2 676 €
B	1 953 €
C	1 599 €
CDI	1 580 €
A	2 035 €
B	1 461 €
C	1 320 €
CDD	1 540 €
A	1 892 €
B	1 338 €
C	1 283 €
Apprenti	1 203 €
Statut / Catégorie	Net corrigé du temps de travail
<i>Hommes</i>	
Titulaires	2 184 €
A+	5 868 €
A	2 834 €
B	2 059 €
C	1 615 €
CDI	1 854 €
A	2 177 €
B	1 316 €
C	1 383 €
CDD	1 763 €
A	2 049 €
B	1 342 €
C	1 333 €
Apprenti	1 106 €
Moyenne générale	1 889 €

EC-E	
Statut / Catégorie	Net corrigé du temps de travail
<i>Femmes</i>	
Titulaires	3 363 €
CDD	1 618 €
<i>Hommes</i>	
Titulaires	3 793 €
CDD	1 715 €
Moyenne générale	3 092 €

Rémunération mensuelle nette par décile et par genre

Tranche	Net moyen de la tranche	Tranche	Net moyen de la tranche	Tranche	Net moyen de la tranche
Total		Femme		Homme	
1 ^{er} décile	1 209 €	1 ^{er} décile	1 187 €	1 ^{er} décile	1 247 €
2 ^e décile	1 396 €	2 ^e décile	1 346 €	2 ^e décile	1 481 €
3 ^e décile	1 537 €	3 ^e décile	1 464 €	3 ^e décile	1 702 €
4 ^e décile	1 697 €	4 ^e décile	1 576 €	4 ^e décile	1 990 €
5 ^e décile	1 919 €	5 ^e décile	1 702 €	5 ^e décile	2 477 €
6 ^e décile	2 342 €	6 ^e décile	1 892 €	6 ^e décile	2 968 €
7 ^e décile	2 847 €	7 ^e décile	2 263 €	7 ^e décile	3 313 €
8 ^e décile	3 270 €	8 ^e décile	2 755 €	8 ^e décile	3 686 €
9 ^e décile	3 747 €	9 ^e décile	3 247 €	9 ^e décile	4 165 €
10 ^e décile	4 736 €	10 ^e décile	4 102 €	10 ^e décile	5 080 €

Le tableau présente la moyenne des rémunérations nettes (traitement brut - cotisations salariales obligatoires) mensuelles par genre, par catégorie hiérarchique en 2016. Les montants correspondent à un agent travaillant à temps plein. La rémunération nette moyenne d'un agent travaillant à temps plein au sein de l'Université de Nantes, toutes populations confondues, s'évalue à 2 578 € en 2016, contre 2 564 € en 2015.

3.5. LES CHARGES D'ENSEIGNEMENT COMPLÉMENTAIRES

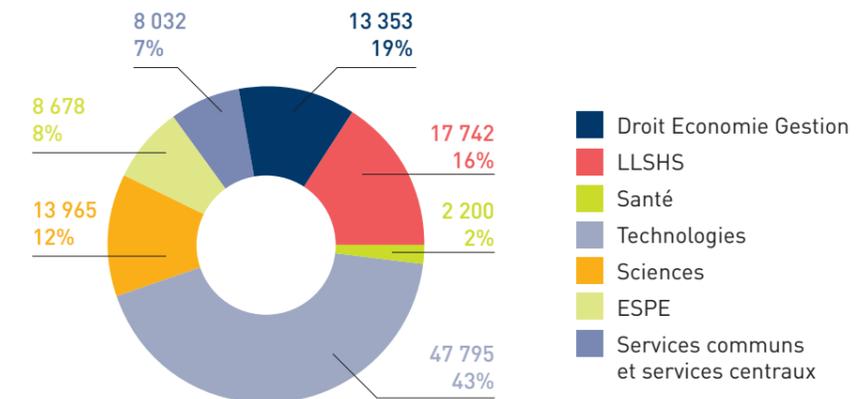
Pour réaliser l'ensemble de ses formations durant l'année universitaire 2015-2016 l'université de Nantes a rémunéré 237 782 heures d'enseignement complémentaires.

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

Evolution des charges d'enseignement par pôle

Pôle de formation	2013		2014		2015		Total Charges d'enseignement	Total Part des charges par pôle
	Charges d'enseignement	Part des charges par pôle	Charges d'enseignement	Part des charges par pôle	Charges d'enseignement	Part des charges par pôle		
Droit, Économie, Gestion	40 953	18,5%	42 473	18,4%	42 765	18%	12 6191	18,3%
LLSHS	51 928	23,5%	50 981	22,1%	49 676	20,9%	15 2585	22,1%
Santé	12 996	5,9%	12 661	5,5%	10 896	4,6%	36 554	5,3%
Technologies	70 241	31,7%	76 366	33,1%	80 042	33,7%	226 649	32,8%
Sciences	21 686	9,8%	25 076	10,9%	26 511	11,1%	73 272	10,6%
ESPE	4 550	2,1%	9 528	4,1%	11 134	4,7%	25 213	3,7%
Services communs et services centraux	18 976	8,6%	13 906	6%	16 758	7%	49 640	7,2%
Total Résultat	221330	100%	230991	100%	237782	100%	690 104	100%

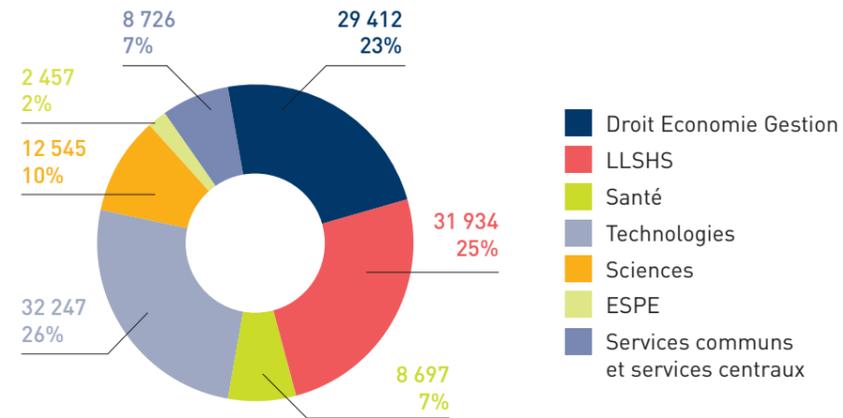
Répartition des heures complémentaires des EC-E
111 765 heures au titre de l'année 2015-2016



NB1 : les services communs et services centraux sont les suivants : Université permanente, SUIO, DAFC et SUAPS

NB2 : la composante 955 IRFFLE est rattaché au pôle LLSHS jusqu'en 2015-2016. Pour l'année 2016-2017, le SUL sera rattaché aux services communs et services centraux.

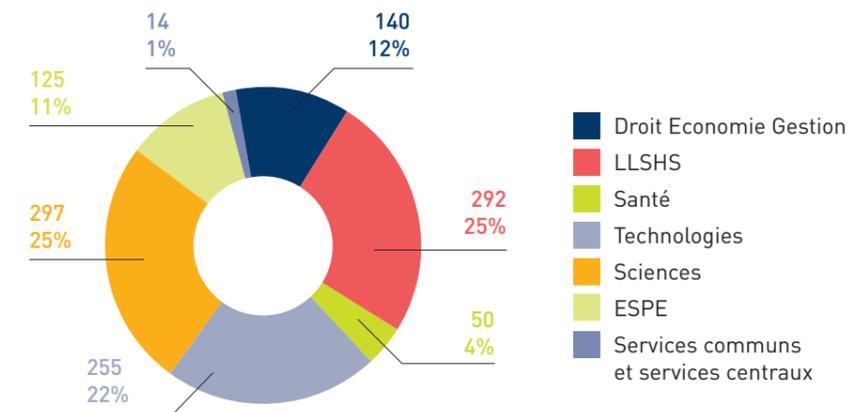
Répartition des heures des vacataires
126 017 heures payées au titre de l'année 2015-2016



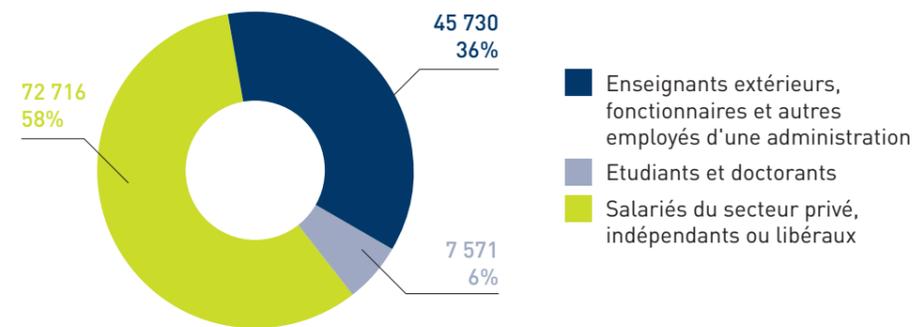
NB1 : les services communs et services centraux sont les suivants : Université permanente, SUIO, DAFC et SUAPS

NB2 : la composante 955 IRFFLE est rattaché au pôle LLSHS jusqu'en 2015-2016. Pour l'année 2016-2017, le SUL sera rattaché aux services communs et services centraux.

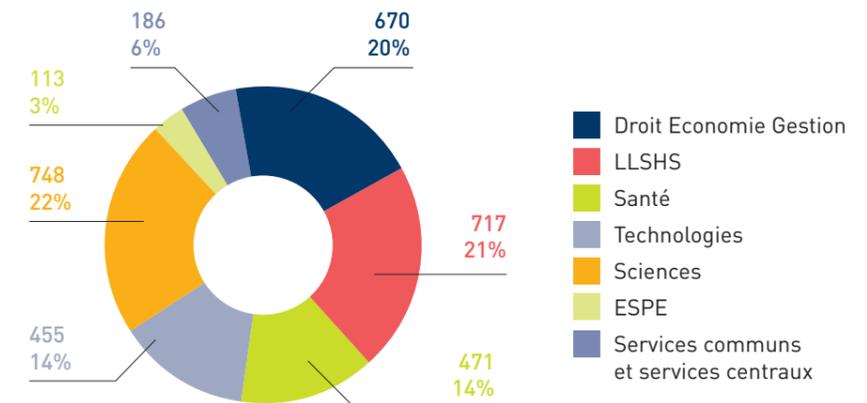
Nombre d'enseignants ayant effectué des heures complémentaires par pôle



Répartition heures des vacataires par origine professionnelle des intervenants

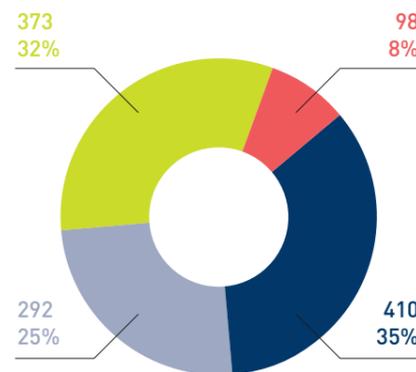


Nombre de vacataires ayant effectué des heures par pôle

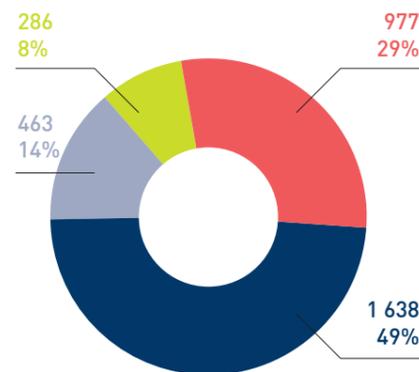


Répartition des heures complémentaires réalisées par les EC-E et par les vacataires

EC-E par tranche d'heures



Vacataires par tranche d'heures



■ Inférieur à 10h TD ■ Entre 10h TD et 50h TD
■ Entre 50h TD et 100h TD ■ Supérieur à 100h TD

4. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

4.1.1. La santé par l'action du service de médecine de prévention

Afin de répondre au mieux aux besoins des agents dans le domaine de la santé, de la prévention et de la prise en compte des conditions de travail, l'université de Nantes a fait, dès 1991, le choix d'avoir un service de médecine de prévention. Celui-ci s'est étoffé au fil des années puisqu'il compte actuellement 4 ETPT.

4.1.1.1. Composition du service

Deux médecins de prévention contractuels diplômés en santé au travail pour 2 ETP, une infirmière titulaire pour 1 ETP et une secrétaire titulaire pour 1 ETP, soit 4 personnes physiques composent actuellement le service de médecine de prévention de l'établissement.

Médecin Directeur de la M.P.P.U	Qualifié en médecine du travail
Médecin de prévention	Qualifié en médecine du travail
Infirmière du travail	Qualifiée infirmière du travail
Secrétaire médicale	AENES titulaire

Effectif théorique université de Nantes : **4133 personnes physiques**.

Il convient d'y ajouter les **300 personnels de l'école centrale de Nantes** (ECN), liée par convention avec l'université pour le suivi médical de ses personnels et **4 chercheurs du CNRS** du laboratoire GEPEA au CRTT de St Nazaire dans le cadre d'une convention avec le CNRS. **L'effectif théorique pris en charge est ainsi estimé à 4437 personnes.**

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

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

Les entretiens infirmiers ont été initiés très progressivement à partir de septembre 2016. Sur les 36 agents inscrits aux visites, 17 se sont présentés.

4.1.1.2.1 Les visites médicales périodiques

1470 visites médicales ont été réalisées par les médecins de prévention, qu'il s'agisse de visites médicales périodiques ou de premières consultations. Parmi celles-ci :

- 159 préconisations concernant essentiellement des aménagements de poste de travail, surtout bureautique
- 185 agents présentent une pathologie en lien avec des troubles psychosociaux. Il est cependant difficile le plus souvent de rapporter la souffrance au travail à la seule origine professionnelle.

4.1.1.2.2 Les visites médicales avec surveillance particulière

830 personnels, titulaires et non titulaires, nécessitant une surveillance médicale particulière (SMP) hors pathologie en lien avec des R.P.S., et au titre d'un état ou d'une affection, ont été vus :

Nature du risque	Total
Risque chimique	229
Risque biologique	99
Radio-éléments	60
Autres risques	167
Personnels de santé	10
Grossesses	19
Article 24 (dont RQTH)	240
Suivi post-exposition amiante	6
TOTAL	830

Note : Très nombreuses expositions multiples.

265 agents sont exposés à au moins un risque, et donc de nombreux agents présentent des risques multiples.

4.1.1.2.3 Le problème de l'absentéisme aux visites médicales

En 2016, le taux de fréquentation est de 62.5%.

352 agents soit 15 % des agents convoqués sont « absents non excusés ».

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

1. Motifs les plus fréquents des demandes de consultation spontanées des intéressés (157 demandes soit 10.70% du total des visites)

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

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

Elles concernent des avis d'aptitude médicale au poste, des problèmes au travail en lien avec l'état de santé, la prescription d'aides matérielles ou autres aux agents reconnus handicapés. Elles concernent 0.80% du total des visites.

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

Elles concernent, pour la plupart, le suivi des personnes relevant d'une surveillance médicale renforcée au titre d'une pathologie particulière ou bien en arrêt de travail, le suivi des personnels en souffrance au travail liée aux risques psychosociaux, la préparation de la reprise du travail. Elles représentent 3 % des consultations.

4.1.1.2.5 Les vaccinations réalisées

Vaccinations contre la grippe saisonnière	381
Autres vaccinations	30
TOTAL	411

4.1.1.2.6 Prescriptions, orientations, propositions des médecins de prévention

1. Orientations :

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

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

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

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

159 préconisations ont été faites essentiellement pour des aménagements de postes de travail surtout bureautique.

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

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

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

1. La participation aux réunions (DASIC, CHSCT, commissions de réforme...) :
— Nombre total de réunions : 82
2. Les visites de locaux, la rédaction de notes et consignes, l'information et la formation santé et sécurité
— Nombre total de visites de sites: 24

3. Les études de poste de travail et la participation aux enquêtes après accident du travail ou maladie professionnelle.
 - Nombre total de visites de postes de travail : 43
4. La participation aux études et enquêtes épidémiologiques ainsi qu'aux groupes de travail.

Une enquête sonométrique a permis d'identifier une soixantaine de postes de travail potentiellement bruyants.
5. La rédaction du rapport d'activité de la médecine de prévention qui est présenté chaque année au comité d'hygiène et de sécurité.
6. Participation à des comités médicaux et commissions de réforme :
 - Comité médical : 35 dossiers présentés
 - Commission de réforme : 9 dossiers présentés
7. Formations
 - Nombre total de formations reçues : 16
 - Nombre total de formations données : 7
8. Recueil de statistiques et rédaction de rapports à usage interne (rapport annuel, bilan social...) et gestion courante du service.

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

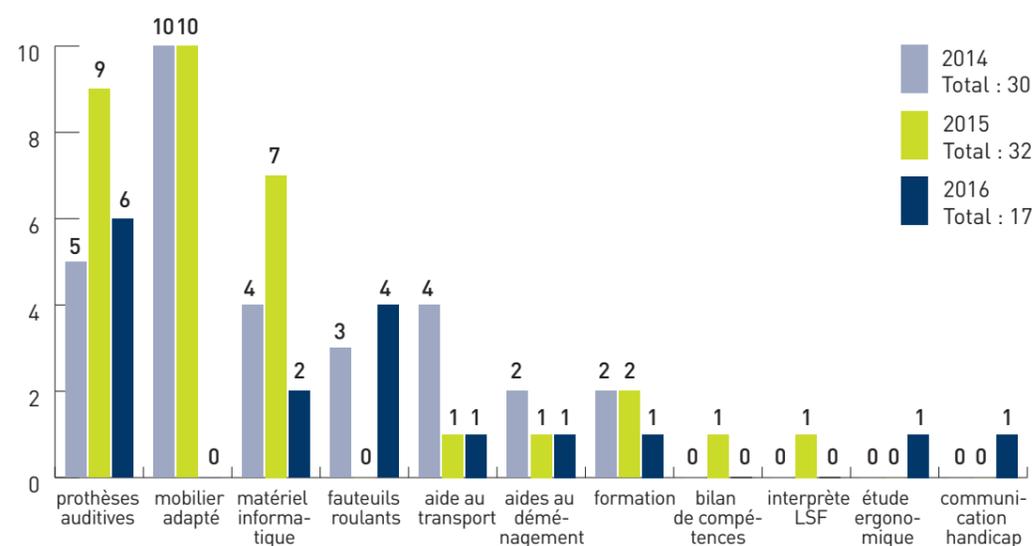
4.1.2.1. L'information des personnels handicapés

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

4.1.2.1. Les aménagements de poste de travail

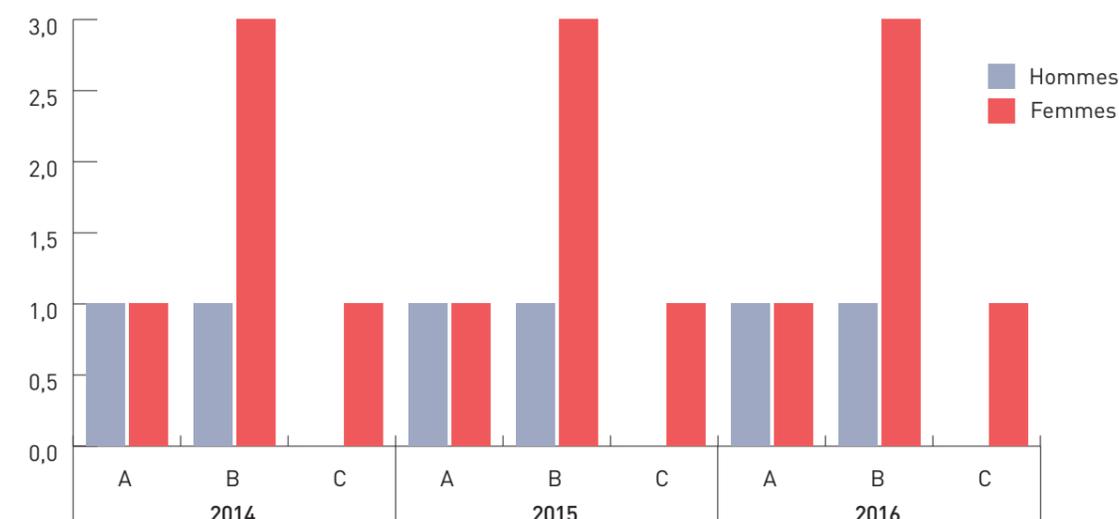
Aménagements matériels :

L'Université de Nantes a mis en place des aménagements de diverses natures au profit de ses personnels en situation de handicap.



Télétravail :

Depuis 2014, 7 personnes bénéficient de ces modalités de travail.



4.1.2.3. L'inaptitude définitive

En cas d'avis d'inaptitude définitive prononcé par le comité médical départemental ou la commission de réforme des agents de l'Etat, l'agent est mis à la retraite pour invalidité.

Elle a concerné 2 agents en 2016 (1 ATRF et 1 ASI).

4.1.3. Les accidents de travail et les maladies professionnelles

Les résultats par typologie sont les suivants :

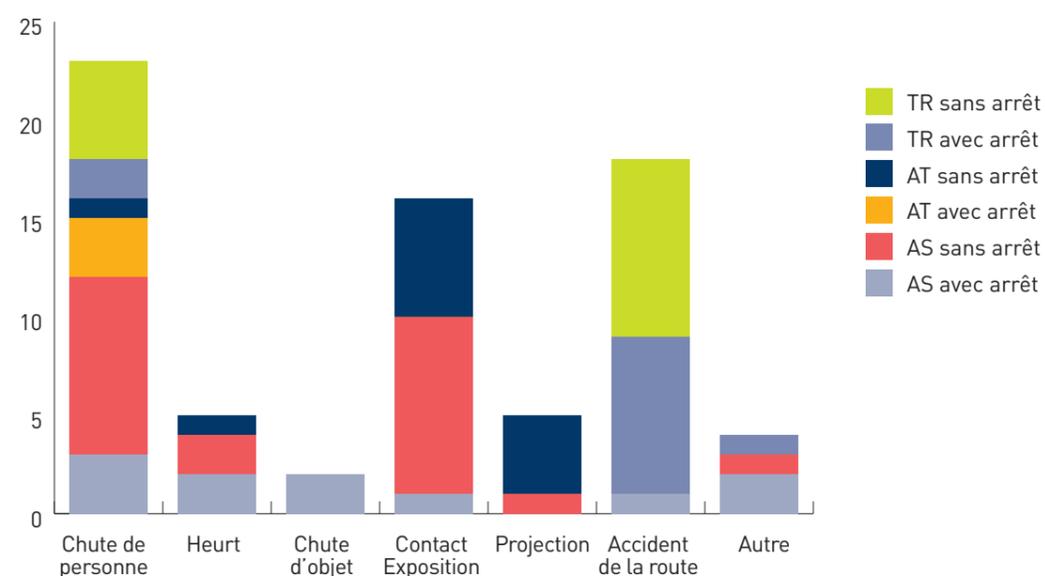
- Maladies Professionnelles (MP) : 4 MP reconnues en 2016.
- Accidents du Travail (AT) et de service (AS) cumulés : 53 AT déclarés dont 14 avec arrêt de travail totalisant 254 jours d'arrêt de travail.
- Accidents de trajet déclarés : 23 Accidents de trajet déclarés dont 10 avec arrêt totalisant 110 jours d'arrêt de travail en 2016.

4.1.3.1. Évolution des Accidents du Travail :

Le tableau ci-après reprend les évolutions de l'accidentologie depuis 2012.

Année	2012	2013	2014	2015	2016
Nombre AT avec arrêt	17	19	20	18	14
Taux de Fréquence (Tf)	2,96	3,33	3,46	3,13	2,4
Taux de Gravité (Tg)	0,05	0,07	0,24	0,08	0,04
Jours d'arrêt	295	380	1396	485	254

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



En 2016, les accidents liés aux chutes de personnes sont les plus fréquents (21 Déclarations d'accidents totalisant 8 accidents avec arrêt dont 2 accidents de trajet).

Ce sont les accidents de la route qui arrivent en 2^e position avec 17 déclarations d'accidents en 2016 dont 7 accidents de trajet avec arrêt et 9 accidents de trajet sans arrêt.

Les accidents dus à un contact ou une exposition (Brûlure, UV, coupure, piqûre, ...) arrivent en 3^e position avec 16 déclarations d'accidents dont 15 accidents sans arrêt de travail.

4.1.4. Le dispositif d'accompagnement des situations individuelles complexes

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

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

Le DASIC est constitué de deux groupes d'acteurs :

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

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

4.2. LE TEMPS DE TRAVAIL

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

L'exercice du droit à la formation, des droits syndicaux et sociaux est compris dans le temps de travail effectif.

Le travail est organisé selon un cycle annuel qui correspond au cycle d'une année universitaire.

4.2.1. Les aménagements horaires

La durée légale du temps de travail au sein de la fonction publique est de 1607 heures. L'arrêté du Président de l'université de Nantes du 28 janvier 2002 fixe les modalités d'aménagement du travail au sein de l'établissement.

Aménagement du temps de travail/nombre d'heures RTT

	Scénario				
	1	2	3	4	5
Durée hebdomadaire maximale de travail (période annuelle)	37h15	37h31	37h46	37h56	38h12
Durée quotidienne moyenne de travail (période annuelle)	7h27	7h30	7h33	7h35	7h38
Crédit horaire annuel	0	11h11	22h21	29h48	40h58
Équivalent en jours de congés spécifiques au titre de la RTT	0	1,5	3	4	5,5

4.2.2 Travail à temps partiel des personnels titulaires et stagiaires

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

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

4.2.2.1 Travail à temps partiel des EC-E

Effectifs EC-E à temps partiel par quotité

TYPE EC-E	Quotités	Nombre agents		
		2014	2015	2016
Ens. 1 ^{er} degré	0,5	1		
	0,8		1	
	TOTAL	1	1	
Ens. 2 nd degré	0,5	4	3	2
	0,7	1	2	2
	0,8	8	9	9
	0,9		1	1
	TOTAL	13	15	14
Ens. Chercheurs	0,5	1	1	1
	0,6		1	
	0,7		1	2
	0,8	3	3	3
	0,9	3	1	2
TOTAL	7	7	8	
TOTAL		21	23	22

Motifs de temps partiels pour les EC-E

	Temps partiel sur autorisation	Temps partiel de droit
Femme	13	6
Homme	3	

Répartition des EC-E entre temps partiel et temps complet

Cat. FP	Genre	Agents à temps partiel	Agents à temps complet	Nombre d'agents
A	F	19	554	573
	H	3	978	981
TOTAL		22	1532	1554

4.2.2.2 Travail à temps partiel des BIATSS

Effectifs BIATSS titulaires et contractuels à temps partiel

STATUT	Cat. FP	Type de contrat	Nombre agents		
			2014	2015	2016
BIATSS Contractuels	A	CDD	3	5	4
		CDI	2	3	3
	B	CDD	4	5	4
		CDI	1	1	1
	C	CDD	3	2	
		CDI	2	5	6
TOTAL			15	21	18
BIATSS Titulaires	A		34	33	33
	B		43	43	41
	C		99	83	76
	TOTAL			176	159
TOTAL			191	180	168

On constate que ce sont les personnels de catégorie C qui travaillent le plus à temps partiel (49%). Les titulaires représentent 89% des BIATSS à temps partiel.

Motifs des temps partiel pour les BIATSS titulaires par genre

	Handicap	Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Femmes	7	33	100
Hommes	1	1	8

150 BIATSS titulaires travaillent à temps partiel ce qui représente 13,25%.

Le nombre de BIATSS à temps partiel est en constante diminution (180 en 2015 et 191 en 2014).

Motifs de temps partiel pour les BIATSS contractuels

	Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Femme	14	4

Les BIATSS contractuels qui exercent à temps partiel ne représentent que 2,23% de l'ensemble des personnels contractuels de l'établissement

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	Nombre d'agents
A	F	32	125	157
	H	1	141	142
B	F	37	161	198
	M	4	114	118
C	F	71	312	383
	M	5	129	134
TOTAL		150	982	1132

4.2.2.3 Travail à temps non complet des personnels contractuels

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

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

Les agents exerçant à temps incomplet à l'université sont essentiellement les personnels associés qui ont un emploi principal en dehors de l'université et les médecins recrutés comme vacataires au SUMPPS. Quelques contractuels BIATSS peuvent également être recrutés pour travailler à temps incomplet sur des emplois spécifiques et pour une durée limitée.

En 2016, 128 agents avaient un contrat à temps incomplet ce qui représente 3% de la population globale de l'établissement. 66% de ces agents sont des femmes.

4.2.3. Les congés

4.2.3.1 Les congés des personnels titulaires

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

Nouveau type	Fonction	Nb d'agents	Nb de jours
Longue durée	TOTAL	14	3891
	BIATSS	7	2098
	EC-E	7	1793
Longue maladie	TOTAL	27	5856
	BIATSS	14	2909
	EC-E	13	2947
Maladie ordinaire	TOTAL	689	13485
	BIATSS	513	9941
	EC-E	176	3544
TOTAL		730	23232

Nouveau type	Fonction	Nb d'agents	Nb de jours
Maternité	TOTAL	46	4294
	BIATSS	22	2126
	EC-E	24	2168
Paternité	TOTAL	20	220
	BIATSS	7	77
	EC-E	13	143
TOTAL		66	4514

Nouveau type	Fonction	Nb d'agents	Nb de jours
Accident de service	TOTAL	36	3152
	BIATSS	27	2583
	EC-E	8	325
	Médicale	1	244
Formation	TOTAL	6	870
	BIATSS	3	444
	EC-E	3	426
Parental	TOTAL	9	1416
	BIATSS	7	1168
	EC-E	2	248
TOTAL		51	5438
TOTAL		847	33184

4.2.3.2 Les congés pour les personnels contractuels

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

Nouveau type	Fonction	Nb d'agents	Nb de jours
Grave maladie	TOTAL	9	1844
	BIATSS	8	1729
	EC-E	1	115
Maladie ordinaire	TOTAL	274	4365
	BIATSS	222	3078
	EC-E	52	1287
TOTAL		283	6209

Nouveau type	Fonction	Nb d'agents	Nb de jours
Adoption	TOTAL	1	70
	BIATSS	1	70
Maternité	TOTAL	43	4102
	BIATSS	20	1910
	EC-E	23	2192
Parental	TOTAL	3	7
	BIATSS	3	7
Paternité	TOTAL	16	168
	BIATSS	8	82
	EC-E	8	86
TOTAL		63	4347

Nouveau type	Fonction	Nb d'agents	Nb de jours
Accident de travail	TOTAL	4	455
	BIATSS	3	425
	EC-E	1	30
TOTAL		4	455

TOTAL		350	11011
--------------	--	------------	--------------

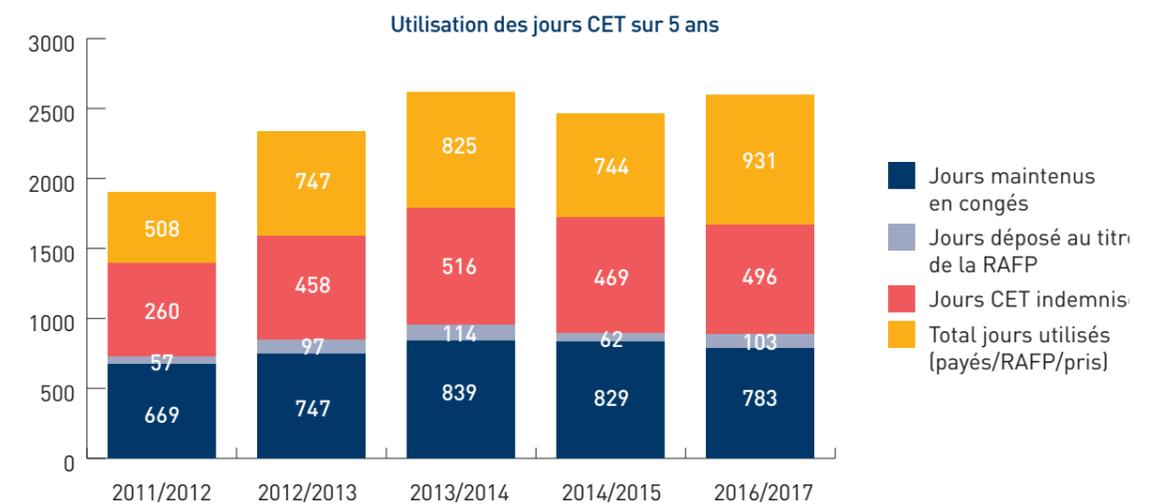
La rubrique « accident de service/accident de travail » englobe tous les congés intervenus en 2016 que l'accident de service ait eu lieu en 2016 ou sur les années précédentes.

4.2.4. Le compte épargne temps

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

Évolution du nombre d'agents titulaires d'un CET

Catégorie	Période de référence 2013/2014			Période de référence 2014/2015			Période de référence 2015/2016		
	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	134	1944	14,51	138	2216	16,06	149	2372	15,92
B	88	1117	12,69	89	1212	13,62	100	1297	12,97
C	99	1075	10,86	109	1242	11,39	116	1393	12,01
TOTAL	321	4136	12,88	336	4670	13,90	365	5062	13,87



18 % des agents de catégorie A sont titulaires d'un CET, 26% des catégories B et 16% des catégories C.

4.2.5. Les décharges

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

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

Les décharges sont statutaires et de plein droit pour les enseignants-chercheurs qui exercent les fonctions de directeurs d'instituts (les trois IUT et l'IUFM), d'école (POLYTECH) relevant de l'article 713-9 du code de l'éducation et les directrices 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 128H 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, PES et PRP),
- sont également directeurs de laboratoire,
- remplissent des missions spécifiques de recherche...

Répartition des décharges par pôle pour les EC-E

POLE	2016/2017	
	Nb d'agents	Nb d'heures
POLE DEG	15	1309
POLE ESPE	13	962
POLE LLSHS	51	3198
POLE SANTE	2	152
POLE SCIENCES	47	2714
POLE SERVICES COMMUNS ET CENTRAUX	1	14
POLE TECHNO	22	1547
TOTAL	151	9 896

Répartition des décharges par pôle pour les BIATSS

POLE	2016/2017	
	Nb d'agents	Nb d'heures
POLE ESPE	4	275
POLE SANTE	8	622
POLE SCIENCES	4	678
POLE SERVICES COMMUNS ET CENTRAUX	17	2894
POLE TECHNO	13	2205
POLE TERTRE	2	133
TOTAL	48	6 807

Tableau des décharges en fonction du statut des bénéficiaires

STATUT	Nb agents en 2016/2017
BIATSS	48
Ens. 1 ^{er} et 2 nd degré	25
Ens. Chercheurs	126
Contractuels	2
TOTAL	201

En 2016/2017 sont comptabilisés les agents bénéficiaires d'une décharge CHSCT.

Décharges d'enseignement pour les EC-E

Type de décharge	Nombre d'heures de décharges
	2016/2017
Autre décharge réglementaire	1861
Autres vice-présidents	704
Charge de Mission	64
Conseiller du président	192
Conversion de prime administrative	72
Conversion de prime PEDR	122
Conversion de prime resp. pédagogique	64
Décharge statutaire	736
Décharge syndicale	565
Dir. et dir. adj. d'école doctorale	160
Directeur de laboratoire	1500
Mission spécifique de recherche	799
Modulation service	899
Nouveaux MCF	758
Stat. plein droit: dir. Institut/école	356
Stat. plein droit: Président; VP; Dir.	192
Stat. sur demande: Dir UFR	852
TOTAL	9896

16 EC-E bénéficient de décharges CHSCT pour 160 h

Décharges pour les BIATSS

Type de décharge	Nombre d'heures de décharges
	2016/2017
Autre décharge réglementaire	128
Décharge syndicale	6679
TOTAL	6807

Le nombre d'heures de décharges accordées aux BIATSS comprend 2450 h au titre du CHSCT.

4.2.6 Le taux d'absentéisme

Titulaires	2013		2014		2015		2016	
	E E-C	BIATSS						
Taux absentéisme	0,56%	1,97%	0,72%	2,49%	0,71%	2,43%	0,65%	2,60%
Taux absentéisme global	1,12%		1,43%		1,41%		1,46%	

Contractuels	2013		2014		2015		2016	
	E E-C	BIATSS						
Taux absentéisme	0,39%	1,19%	0,64%	1,49%	0,48%	1,62%	0,60%	1,66%
Taux absentéisme global	1,74%		1,02%		0,99%		1,10%	

Total	2013		2014		2015		2016	
	E E-C	BIATSS						
Taux absentéisme	0,51%	1,73%	0,70%	2,18%	0,65%	2,18%	0,64%	2,29%
Taux absentéisme global	1,01%		1,31%		1,29%		1,35%	

5. LE DIALOGUE SOCIAL

5.1. LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

5.1.1. Le Comité Technique d'Établissement (CTE)

Le Comité Technique d'Établissement est une instance consultative où sont examinées l'organisation et la gestion de la vie universitaire pour tous les personnels BIATSS, EC-C de l'Université. Les représentants des personnels ont été désignés à l'issue des élections du 4 décembre 2014.

5.1.1.1. Composition

Représentation syndicale au CTE

Organisations Syndicales	Titulaires	Suppléants	TOTAL
UNSA Education	2	2	2+2
FSU	1	1	1+1
FERC Sup CGT	1	1	1+1
SGEN CFDT	2	2	2+2
SNPRESS FO	1	1	1+1
SNPTES	2	2	2+2
SUD Education	1	1	1+1
TOTAL	10	10	10+10

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

5.1.1.2. Compétences

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

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

5.1.1.3. Nombre de réunions du CTE en 2016

Le CTE s'est réuni 7 fois, dont une nouvelle convocation suite à un vote unanimement défavorable.

Un représentant du personnel consacre entre 11 h et 13h à la participation aux réunions du CTE. Ce temps recouvre la seule participation aux séances, il n'intègre pas le temps de préparation.

5.1.2. La Commission Paritaire d'Établissement (CPE)

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

5.1.2.1. Composition

La CPE est composée de trois groupes :

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

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

Le GROUPE III - BIBLIOTHEQUE : 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).

La composition de la CPE est issue des élections du 26 novembre 2015.

Type de CPE		A&I - UNSA		Ensemble pour la transparence de nos carrières		SNPTES		Répartition		
		tit.	Suppl.	tit.	Suppl.	tit.	Suppl.	Hommes	Femmes	
Groupe I ITRF	A			1	1	1	1	4	0	
	B			1	1	1	1	1	3	
	C			1	1	1	1	1	3	
Groupe II AENES	A	2	2					2	2	
	B	2	2					0	4	
	C	1	1	1	1			2	2	
Groupe III Biblio-thèque	A			2	2			0	4	
	B			2	2			1	3	
	C			2	2			1	3	
TOTAL			5	5	10	10	3	3	12	24

La CPE comprend 67 % de femmes et 33 % d'hommes.

5.1.2.2. Compétences

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

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

5.1.2.3. Nombre de réunions en 2016

11 réunions au total qui se sont réparties comme suit :

- ITRF : 4
- AENES : 4
- Bibliothèques : 3

À ces réunions, il convient d'ajouter une CPE commune aux groupes I et II sur le mouvement interne.

Un représentant du personnel consacre entre 2h50 mn et 3h50mn à la participation aux séances des CPE. **Ce temps recouvre la seule participation aux séances**, il n'intègre pas le temps de préparation.

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

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

5.1.3.1. Composition

La composition de la CCP ANT résulte des élections du 4 décembre 2014. La composition de la CCP ANT est organisée par niveau de catégorie hiérarchique, A, B, C.

Organisations Syndicales	Titulaires	Suppléants	TOTAL
UNSA Education	1	1	1+1
SUD Education	1	*	1+0
FERC Sup CGT	1	1	1+1
SGEN CFDT	2	2	2+2
SNPTES	2	1	2+1
TOTAL	7	5	7+5

Composition au 9 mars 2017

* Pas de suppléant désigné

5.1.3.2. Compétences

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

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

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

5.1.3.3. Nombre de réunions en 2016

La CCP ANT s'est réunie deux fois en 2016. Les ordres du jour ont porté respectivement sur le mouvement interne (5 juillet 2016) et sur le licenciement d'un agent contractuel (14 novembre 2016).

5.1.4. Le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de travail (CHSCT)

Le Conseil d'Administration a créé un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail central (CSHCT d'établissement) et 5 CHSCT spéciaux le 8 juin 2012, conformément au Décret 82-453 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique et au Décret 2012-571 relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur.

5.1.4.1. Composition

L'Université compte 5 CHSCT spéciaux et 1 CHSCT d'établissement. Cela représente un total de 58 sièges pour les membres de CHSCT représentants du personnel.

Les 5 CHSCT spéciaux sont ainsi répartis :

- CHSCT 1 Centre Ville,
- CHSCT 2 Tertre-ESPE,
- CHSCT 3 Lombarderie-Joffre-Chantrerie-Carquefou,
- CHSCT 4 Saint Nazaire,
- CHSCT 5 La Roche S/Yon

CHSCT	Membres Titulaires	Membres Suppléants
CHSCT central	8	8
1 - CENTRE-VILLE	5	5
2 - TERTRE + ESPE	5	5
3 - LOMBARDERIE + J C C	5	5
4 - Saint-Nazaire	3	3
5 - La Roche sur Yon	3	3
<i>TOTAL</i>	<i>29</i>	<i>29</i>
Nombre de membres des CHSCT	58	

La représentation aux CHSCT est paritaire : 50% de femmes et 50% d'hommes.

2 sièges n'ont pas été pourvus en 2016.

5.1.4.2. Compétences

Les CHSCT ont pour missions de :

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

Par ailleurs, le CHSCT d'établissement apporte son concours dans les matières relevant de sa compétence au Comité Technique d'Etablissement.

5.1.4.3 Nombre de réunions en 2016

Au total, 19 réunions de CHSCT ont eu lieu en 2016 et 7 visites de locaux ont été réalisées.

La durée d'un CHSCT est en moyenne de 3 h tout comme celle des visites.

Au titre de 2016, les représentants des organisations syndicales aux CHSCT ont utilisé 238.5 h de décharges pour remplir leurs missions (visites, participation à des groupes de travail à la demande de l'administration...).

Le tableau suivant reprend la répartition des réunions et des visites par Comité.

	CHSCT d'Établissement	Centre Ville	Tertre-ESPE	Lombarderie-Joffre-Chantrerie-Carquefou	Saint Nazaire	La Roche S/Yon
CHSCT	22/02/2016	22/03/2016	21/01/2016	03/03/2016	24/02/2016	31/03/2016
	26/04/2016	01/07/2016	02/06/2016	23/06/2016	09/06/2016	15/11/2016
	30/05/2016	18/11/2016	15/09/2016	10/11/2016	03/11/2016	
	11/10/2016		15/12/2016			
Visites	Visite de l'UFR Droit 09/02/2016			Visite ISITEM (Polytech) 26/01/2016	Visite technique de com 29/03/2016	
	Visite du Bâtiment ACN 02/12/2016		Visite chantier NT 10/10/2016	Visite UFR Sc. Bâtiments 2,5,6 19/04/2016		
				Visite restauration étudiants IUT Joffre 11/02/2016		

5.2. LES CONTENTIEUX, CONFLITS ET MOUVEMENTS SOCIAUX

Recours intentés par des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS devant les juridictions en 2016.

- **4 affaires étaient en cours d'instruction** au 31 décembre 2016 auprès des juridictions administratives :
 - 2 recours pour excès de pouvoir formés par des personnels BIATSS;
 - 1 recours de plein contentieux formé par un personnel enseignant-chercheur;
 - 1 appel formé par un personnel enseignant;
- **2 jugements ont été rendus** en 2016 par le Tribunal Administratif de Nantes :
 - 1 recours pour excès de pouvoir formé par un personnel BIATSS ;
 - 1 recours de plein contentieux formé par un personnel BIATSS ;
- **1 arrêt a été rendu en 2016 par la Cour Administrative d'appel de Nantes** concernant un appel formé par un personnel BIATSS

Nombre de jours de grève : Il y a eu 15 jours de grève en 2016 (7 en 2015).

Recensement des jours de grèves et du nombre de personnel gréviste - année 2016

		Nombre d'agents en grève								
		BIATSS		BIB		Enseignants		Total par jour		
		H	F	H	F	H	F	H	F	TOTAL
Jours de grève en 2016	26/01/2016	3	2	6	10	1	2	10	14	24
	09/03/2016	10	11	8	7	5	6	23	24	47
	17/03/2016	1	0	4	2	1	1	6	3	9
	22/03/2016	0	2	0	0	0	0	0	2	2
	24/03/2016	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	31/03/2016	11	20	5	20	4	5	20	45	65
	28/04/2016	4	7	5	4	1	0	10	11	21
	12/05/2016	2	2	1	0	0	0	3	2	5
	17/05/2016	3	1	2	4	0	0	5	5	10
	19/05/2016	1	3	3	3	0	0	4	6	10
	26/05/2016	2	0	3	5	5	2	10	7	17
	14/06/2016	2	3	2	5	1	0	5	8	13
	23/06/2016	0	1	0	1	0	0	0	2	2
	28/06/2016	3	4	2	0	0	0	5	4	9
15/09/2016	1	2	1	2	1	0	3	4	7	
Total H/F 2016		43	58	42	63	19	16	104	137	241
TOTAL général	15 jours	101		105		35		241		

6. L'ORGANISATION DES ACTIONS SOCIALES, CULTURELLES ET SPORTIVES

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

Le comité des personnels de l'Université de Nantes (CPUN) a pour mission « d'initier, de promouvoir, d'étudier, d'organiser, de réaliser et de gérer tous projets et toutes actions à caractère social, culturel et sportif, à l'intention des personnels en activité et des retraités... ». Il met en œuvre la politique sociale de l'établissement, participe à l'amélioration de l'environnement social au travail et situe une grande part de son action à l'interface vie professionnelle/vie personnelle.

La subvention de fonctionnement attribuée au CPUN était en 2016 de 182 500 €.

6.1.1. Action sociale

Les prestations d'action sociale de l'université regroupent les prestations obligatoires (prestations interministérielles - PIM) et celles résultant de la politique sociale de l'université. Elles sont ouvertes à l'ensemble des personnels, titulaires et contractuels.

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

6.1.1.1. Les aides aux séjours des enfants

En ce qui concerne les aides aux séjours dans les centres de loisirs avec ou sans hébergement, les séjours familiaux et les aides aux séjours linguistiques, le comité continue d'appliquer les taux résultant de la circulaire ministérielle annuelle.

Toutefois, depuis la rentrée 2013, un effort particulier a été fait en direction de l'aide aux séjours scolaires (montants définis en fonction du quotient familial d'une part, revalorisés en 2014 d'autre part).

Versées sous conditions de ressources, les aides aux séjours représentent en 2016 une dépense globale de 15 543,11 €, ce qui représente 145 dossiers traités pour 227 enfants (181 dossiers pour 285 enfants en 2015), se décomposant comme suit :

- 3 728,62 € pour l'aide au séjour en centre de loisirs sans hébergement
- 3 126,03 € pour l'aide au séjour en centre de loisirs avec hébergement
- 3 443,82 € pour l'aide aux séjours familiaux
- 4 480 € pour l'aide aux séjours scolaires
- 452,64 € pour l'aide aux séjours linguistiques
- 312 € pour l'aide aux séjours d'enfants handicapés

Dépense selon la typologie suivante (graphique ci-après) :

- aide à 120 € : 12 dossiers
- aide à 95 € : 14 dossiers
- aide à 70 € : 18 dossiers

6.1.1.2. L'aide aux parents d'enfant handicapé de moins de 20 ans (prestation interministérielle)

Cette allocation est versée mensuellement, sans condition de ressources, d'un montant de 158,89 €/mois (idem 2015). 21 personnes en ont bénéficié en 2016.

La dépense globale de l'année 2016 s'élève à 39 644,62 €.

6.1.1.3. L'aide aux activités sportives ou culturelles des enfants

Depuis 2013, les tranches sont définies comme suit :

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

La dépense globale de la « campagne 2016 » s'élève à 22 704,74€

Répartition selon le nombre d'enfants

	1 ^{er} enfant	2 ^e enfant	3 ^e enfant	4 ^e enfant	Totaux	/2015
QF < 7 500 €	40	13	4		57	-3
7 500 € < QF < 10 500 €	74	45	19	3	141	17
10 500 € < QF < 14 000 €	119	65	14	1	199	13
Total général	233	123	37	4	397	

6.1.1.4. L'aide aux parents isolés (API)

L'aide aux parents isolés a été instaurée par le CPUN pour les personnels contractuels avant l'accèsion aux RCE, puis étendue à l'ensemble des personnels à partir de 2009. Les tranches et les montants étaient identiques depuis 2011, un nouveau dispositif a été mis en place en 2016 avec modulation de l'aide aux parents isolés en fonction du nombre d'enfants à charge.

Modification des montants annuels pour les agents élevant seul au moins un enfant comme suit :

- QF < 7 500 : aide de 550 €/an pour un enfant à charge
- QF compris entre 7 500 € et 10 500 € : aide de 385 €/an pour un enfant à charge
- QF compris entre 10 500 € et 14 000 € : aide de 220 €/an pour un enfant à charge

Octroi d'un complément par enfant à charge, modulé comme suit :

- QF < 7 500 : supplément de 70 €/an par enfant à partir du 2^e enfant
- QF compris entre 7 500 € et 10 500 € : supplément de 50 €/an par enfant à partir du 2^e enfant
- QF compris entre 10 500 € et 14 000 € : supplément de 30 €/an par enfant à partir du 2^e enfant

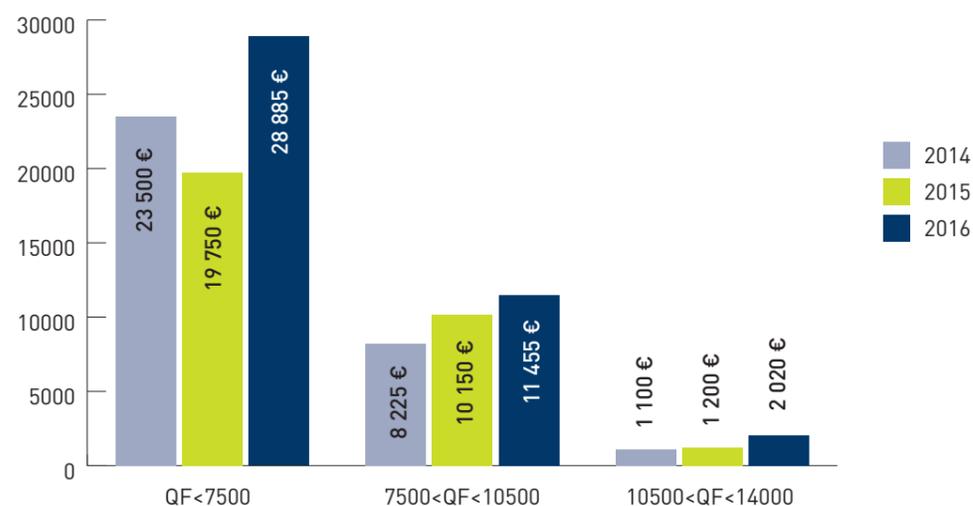
Pour l'année 2016 la dépense s'élève à 42 360 €.

La dépense globale de cette aide a de ce fait augmenté de 36 % entre 2015 et 2016.

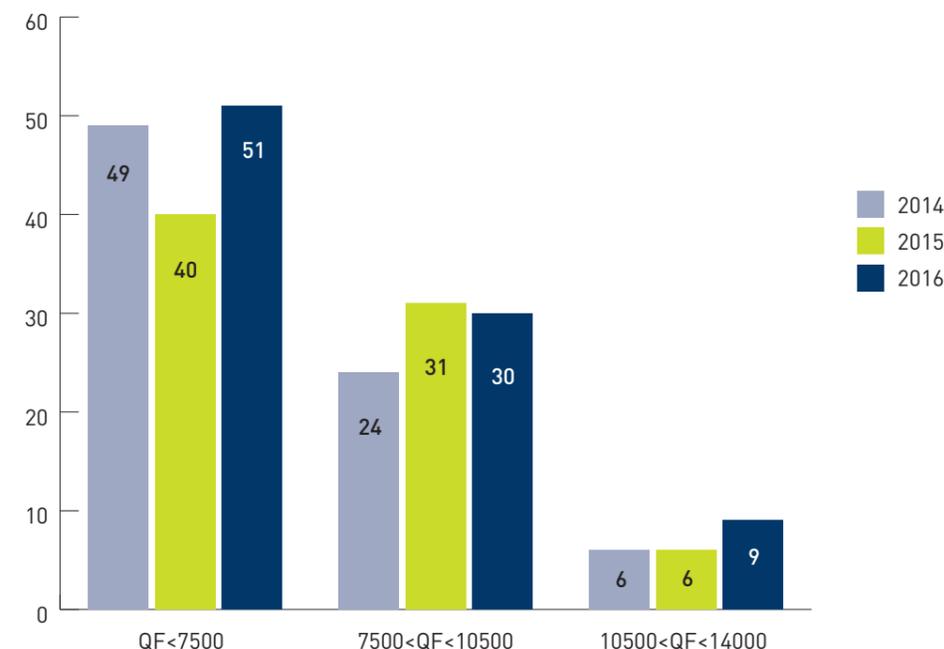
API - Répartition par typologie

	Femme	82	91,11%	EC/E	6	Titulaire	59
	Homme	8	8,89%	BIATSS	84	Contractuel	31
Total général		90	100%		90		90

API - Répartition des montants



API - Répartition des bénéficiaires



6.1.1.5. L'aide au déménagement dans le secteur social

Cette nouvelle prestation est mise en œuvre depuis 2014 comme suit :

- QF inférieur à 7 500 € : aide de 600 €
- QF compris entre 7 500 € et 10 500 € : aide de 450 €
- QF compris entre 10 500 € et 14 000 € : aide de 300 €

Pour l'année 2016 :

16 dossiers ont été acceptés (dossiers parfois examinés conjointement avec l'assistante sociale)

La dépense totale s'élève à 7 800 € :

- aide de 600 € : 7 dossiers
- aide 450 € : 6 dossiers
- aide de 300 € : 3 dossiers

Typologie des bénéficiaires :

- 14 BIATSS et 2 enseignants/enseignants-chercheurs
- 11 sur les 16 sont divorcés ou séparés ou célibataires
- 5 contractuels et 11 titulaires
- répartition par genre : 14 femmes et 2 hommes

6.1.1.6. Prestations externalisées : chèques vacances, CESU garde d'enfants, AIP (aide à l'installation des personnels)

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

6.1.1.7. La commission d'action sociale de l'Université de Nantes (CASUN)

En 2016, la CASUN a examiné 13 dossiers. La dépense globale est de 12 299 €.

- aides non remboursables : 6 400 €
- prêt de secours : 5 899 €

Typologie des demandeurs :

- 1 homme, 12 femmes
- 11 personnels titulaires et 1 personnel contractuel

6.1.1.8. Partenariat avec l'union départementale des associations familiales de Loire-Atlantique (UDAF 44)

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

- pour proposer une aide éducative budgétaire (sur des temps longs parfois)
- pour aider à la renégociation de prêts ou au rachat de crédits
- pour soutenir des actions de prévention et d'information
- ou bien encore pour aider au montage des dossiers d'accession à la propriété

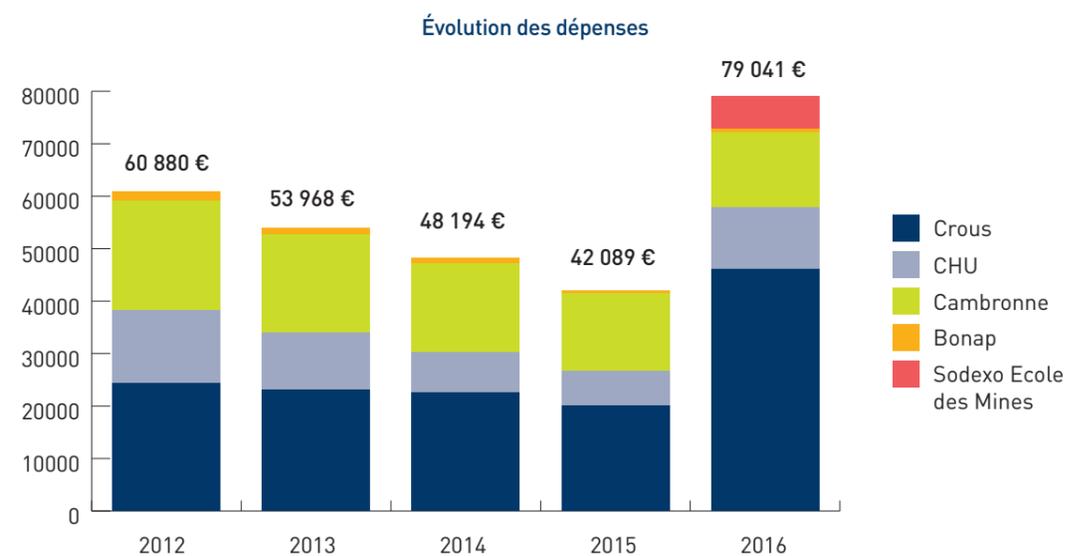
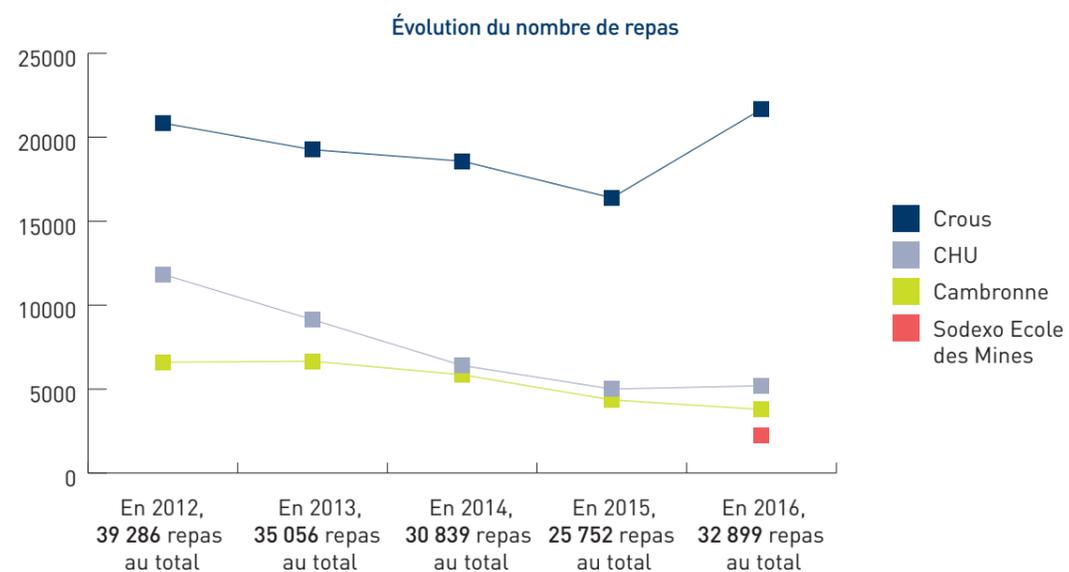
6.1.1.9. La restauration

Au 1^{er} janvier 2016, mise en place d'une nouvelle mesure d'aide à la restauration :

- **2,40 €/repas** pour les personnels dont l'INM est inférieur ou égal à 375, octroi d'une subvention complémentaire de 1,18 € par repas
- **1,85 €/repas** pour les personnels dont l'INM est compris entre 376 et 466, octroi d'une subvention complémentaire de 0,63 € par repas
- **0,55 €/repas** pour les agents dont l'INM est compris entre 467 et 537, octroi d'une subvention de 0,55€.

Cette prestation interministérielle est versée aux différents prestataires et vient en déduction du coût des repas.

Les dépenses de restauration de l'année 2016 s'élèvent à 72 806,72 €



- Augmentation de la dépense : + 72 %
- Augmentation du nombre de repas : +19 %

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

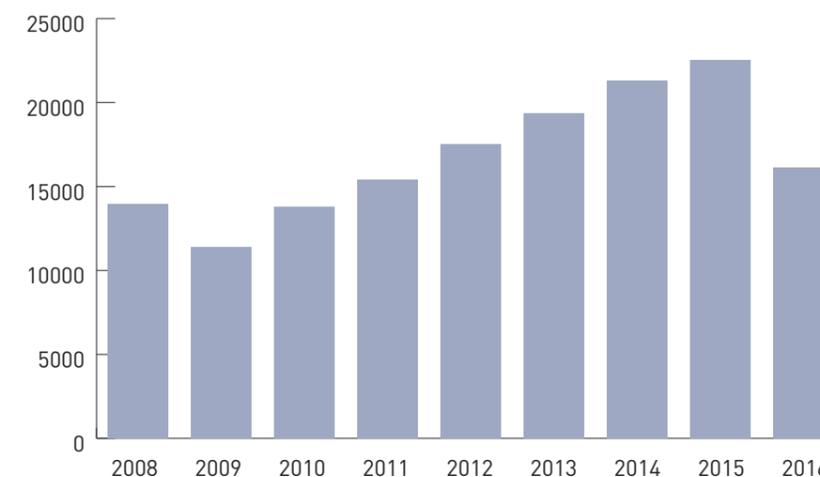
La valeur faciale des chèques-déjeuner est toujours fixée à 4,80 €.

Pour l'année 2016, les conditions d'attribution ont été modifiées.

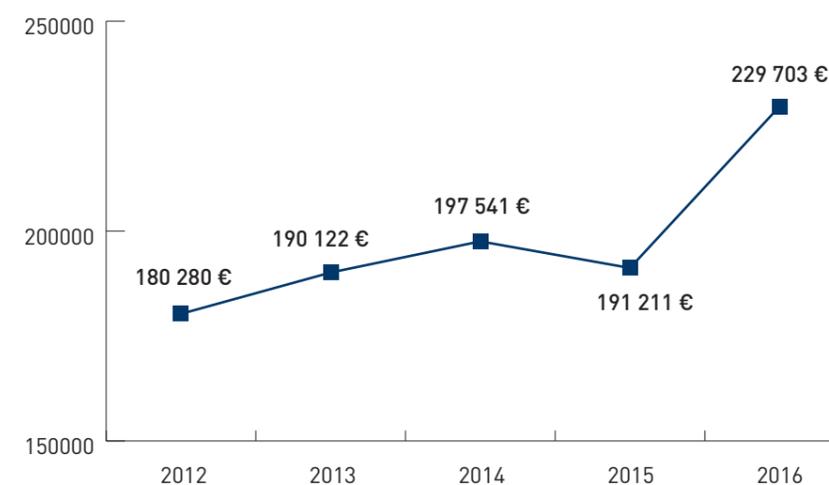
Il a été décidé de maintenir la campagne chèque-déjeuner uniquement pour 2016 d'une part et uniquement pour les agents dont l'INM est inférieur à 375.

En 2016, la dépense a été de 16 095,52 € pour 265 bénéficiaires.

Chèques déjeuner - Montant de la dépense totale



6.1.1.10. Évolution des dépenses d'action sociale sur 5 ans



6.1.2. Billetterie • Culture • Vacances

Le comité des personnels de l'Université de Nantes propose de nombreux services et activités dans le domaine de la culture, des loisirs et des vacances, à destination des personnels de l'université et de leurs ayants-droits.

Billetterie

- **Billetterie** : une billetterie à tarif réduit (places de cinéma, entrée dans des parcs d'attraction, etc.) est proposée par le CPUN. Ce service est très apprécié de l'ensemble des personnels et très chronophage.
- **Carte Cézam** : en partenariat avec l'association des comités d'entreprises de Nantes et région (ACENER), le CPUN prend en charge une partie du coût de la carte Cézam, carte permettant l'obtention de nombreuses réductions (spectacles, abonnements, librairies, commerçants divers...).

Culture

- **Organisation de visites culturelles avec l'association Artaban** : ces visites sont très largement financées par le CPUN.
- **Participation à des jurys littéraires** (prix littéraire inter-CE et prix de la BD) et cinématographique (prix Cez'arts).
- **Proposition de spectacles à prix réduits**, dont des spectacles pour enfants, en lien avec les partenaires (Théâtre de Jeanne, TNT, Lieu Magique, etc.).

Vacances

- **Proposition de nuitées en studio ou mobil-home** (dans des campings), en France et en Europe
- **Locations de vacances** (campings, séjours, etc.), thématiques ou non : le CPUN prend en charge une partie de ces séjours, en fonction du quotient familial (QF) (de 15 % à 50 % de réduction par rapport au prix public).
- **Propositions de stages pour les enfants** (avec ou sans hébergement) jusqu'à 17 ans, pendant les vacances scolaires : la prise en charge partielle par le CPUN se fait également en fonction du QF (6 tranches différentes).

Proposition de stages pour les enfants pendant les vacances

	EC/E	BIATSS	TOTAL
Stages enfants 2015	18	31	49
Stages enfants 2016	24	65	89

6.1.3. Activités sportives

Les activités physiques et sportives sont proposées aux personnels conjointement par le comité des personnels et le SUAPS.

En effet, l'ensemble des activités sportives du 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 550 personnels en activité ou retraités y sont inscrits.**

Les épreuves sportives de l'équipe universitaire

La dynamique créée autour de l'équipe de coureurs de l'université s'est développée autour des épreuves de trails, randonnées, tri-relais, course à pied.

En 2016, l'université a été représentée :

- à Romeufontaine (Font-Romeu), en janvier
- au semi-marathon d'Orvault (Orvault), en mars
- à Odyssée (Nantes), en mars
- aux foulées de l'éléphant (Nantes), en avril
- au marathon et semi-marathon de Nantes (Nantes), en avril
- à La Pastourelle (Salers), en mai
- au semi-marathon d'Auray-Vannes (Vannes), en septembre
- au tri-relais et triathlon de La Baule (La Baule), en septembre
- aux foulées du tram (Nantes), en octobre

6.1.4. Manifestations collectives et actions transversales

Toutes les manifestations conviviales et/ou familiales organisées par le CPUN ont pour seul objectif de regrouper les personnels et leurs enfants (et/ou petits-enfants), d'organiser la rencontre de toutes les catégories de personnels (enseignants, administratifs et techniques), de contribuer ainsi à renforcer le sentiment d'appartenance à la communauté universitaire, et à créer du lien social. Cela participe également de la qualité de vie au travail.

- Fête des personnels fin juin
- Fête de Noël en décembre
- Fête des enfants en mars
- Soirée de rentrée des personnels, en octobre

6.2. LE SERVICE SOCIAL

Le service social des personnels est un service social spécialisé du travail qui, dans un cadre de confidentialité, accueille, écoute et accompagne les salariés de l'université qui rencontrent des préoccupations d'ordre professionnel, social, familial ou de santé.

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

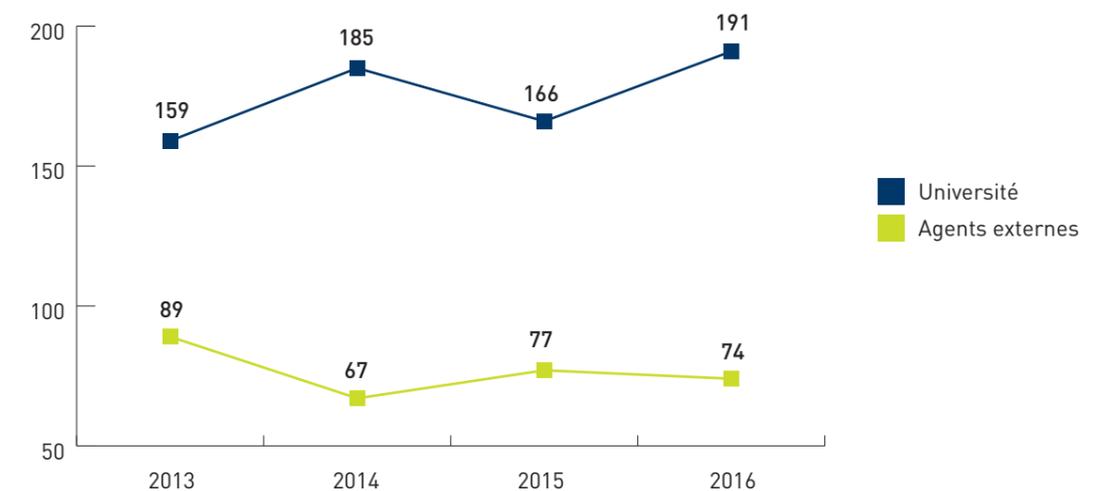
Elle ne peut imposer ses services et n'intervient qu'en accord avec l'agent.

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

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

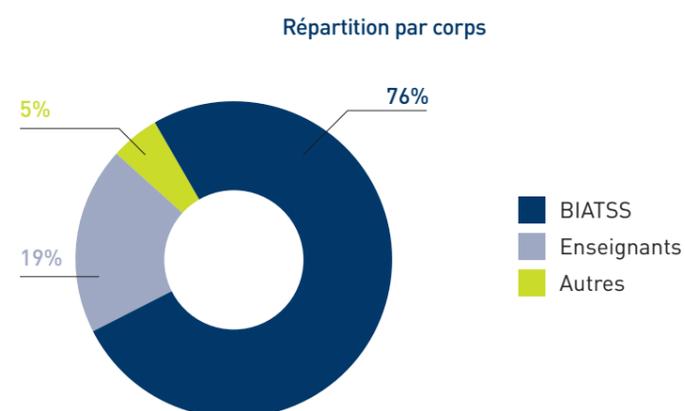
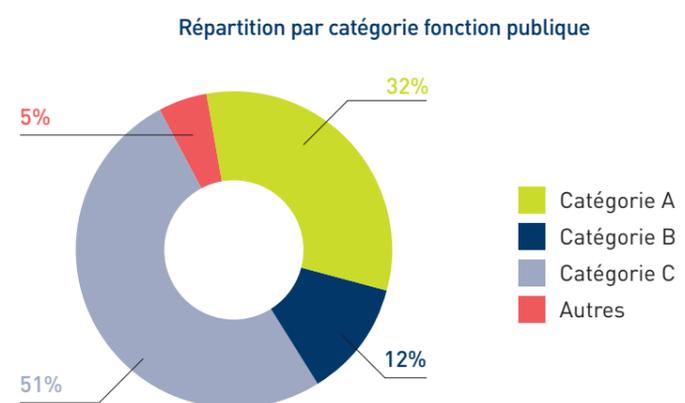
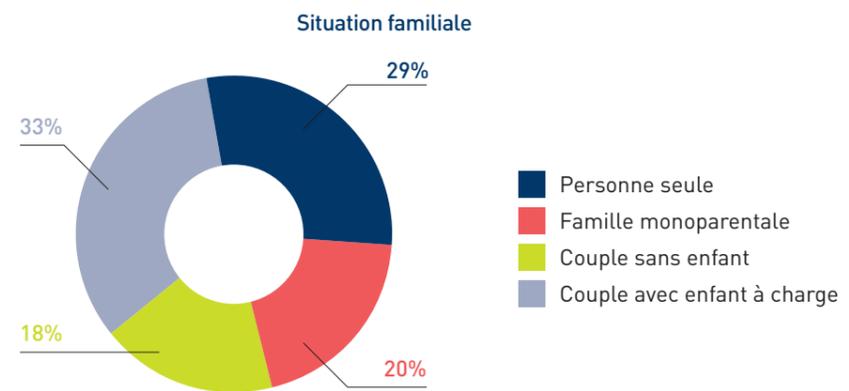
Cela représente au total une population d'environ 4900 agents.

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



Typologie des 191 personnes de l'université.

- 139 femmes et 52 hommes
- 133 titulaires, 40 contractuels, 9 CDI et 9 autres (anciens personnels, vacataires....).



Pour 2016, le bénéficiaire des services de l'assistante sociale des personnels est une femme, agent permanent, en couple avec des enfants à charge ou seule, de catégorie C et relevant du corps des BIATSS.

Les principaux domaines d'intervention

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

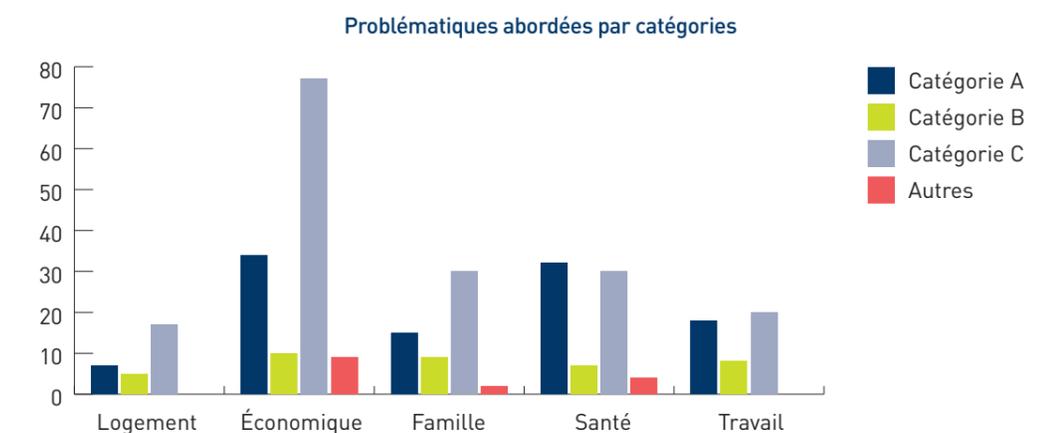
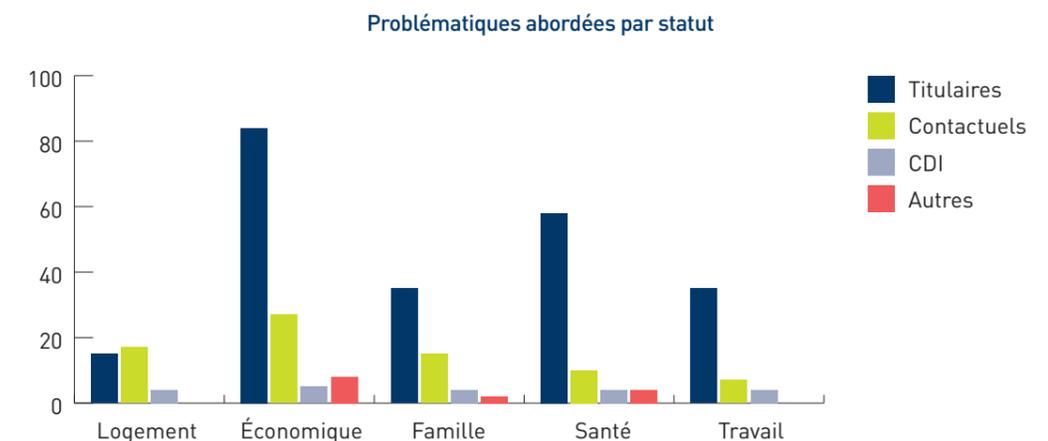
Économique : prestations légales et extra-légales, aides financières ponctuelles, surendettement, accompagnement budgétaire, aide aux démarches administratives,...

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,...

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



L'assistante sociale des personnels a été principalement sollicitée sur les domaines « économique et santé ». 44 agents ont été orientés vers l'action sociale gérée par le CPUN, 14 vers le service de la conseillère en Economie Sociale et Familiale de l'U.D.A.F.

Le suivi de 50 agents (47 en 2015, 34 en 2014) en congés de maladie prolongée ou en situation de handicap s'est effectué en liaison avec les médecins de prévention et la DRHDS. Il en a été de même pour les agents rencontrés pour des difficultés au travail.

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

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

- Les ateliers de pratiques culturelles ;
- Le cycle « temps d'exposition » ;
- Les évènements ;
- Le Théâtre universitaire.

Les ateliers culturels

Depuis 2008, les ateliers de pratique culturelle sont ouverts à tous les personnels de l'université. Depuis 2014, les personnels et étudiants peuvent accéder aux ateliers sans frais supplémentaires, afin de renforcer l'accessibilité à cette offre culturelle. Les conjoints peuvent également y participer dans la limite des places disponibles, en bénéficiant d'un tarif préférentiel. En 2016, les personnels de l'université sont représentés dans une proportion de 16 % dans les ateliers culturels organisés sur les différents campus.

La plupart des ateliers sont accessibles en fin de journée après le travail. Depuis 2013, des stages sont également organisés durant le week-end et au vu de leur succès, auprès des personnels notamment, ce format a été renforcé. 18 ateliers ouverts aux personnels ont été organisés cette année ainsi que 5 stages week-end et master class.

Le nombre de personnels participant à l'offre de pratiques culturelles et artistiques de la Direction Culture et initiatives a quasiment triplé entre 2014 et 2015. Cette donnée démontre de l'intérêt croissant des personnels pour l'offre, et de la mise en place de proposition dédiées à ce public (résidences participatives type « Reverse Graffiti » à la Présidence, à l'initiative de la Direction générale des services, ou « La Manufacture F12 » à La Roche-sur-Yon).

En 2016, les personnels de l'université se sont principalement inscrits aux ateliers d'écriture, aux stages de chant, rythme et voix (en partenariat avec la Soufflerie de Rezé) et au stage « Dessin et corps » avec l'artiste marocain Saïd Bouftass. Ces deux dernières propositions se sont déroulées sur des week-ends, temps qui semble particulièrement bien convenir aux personnels. Les effectifs sont stables sur la période.

Le cycle « Temps d'exposition »

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

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

Les évènements culturels

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

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

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

En ce qui concerne ces évènements organisés sur les campus, tels la Folle journée à la Fac, Trombinoscope de rentrée, etc., la mixité des publics à la fois étudiants et personnels durant la pause méridienne est bien réelle.

Le Théâtre Universitaire

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

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

7. LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS UTILISÉS

AAE	Attache d'administration de l'état
ABIB	Assistant des bibliothèques
ADJAENES	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ADMENESR	Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
ADT	Adjoint technique de recherche et formation
AC	Agent comptable
AMUE	Agence de modernisation des universités
APAE	Attache principal de l'administration d'état
API	Allocation de parent isolé
Articles L 713-9	Les 3 IUT de Nantes, Saint-Nazaire et la Roche-sur-Yon, POLYTECH et l'IUFM
ASI	Assistant ingénieur de recherche et formation
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
ATRF	Adjoint technique de recherche et formation
BAP	Branche d'activité professionnelle
BIBAS	Bibliothécaire adjoint spécialisé
BC	Bilan de compétences
BE	Budget état
BIATSS	Personnel des corps de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, de service et de santé
BIB	Bibliothécaire
CA	Conseil d'administration
CAP	Commission administrative paritaire
CDD, CDI	Contrat à durée déterminée, contrat à durée indéterminée
CET	Compte épargne-temps (indemnités pour congés non pris)
CFVU	Commission formation et vie universitaire
CG	Congé
CHSCT	Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail
CMR	Produits cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction
CLM	Congé Longue Maladie
CNRS	Centre National de la Recherche Scientifique
CNU	Conseil national des universités
CONS	Conservateur
CONSG	Conservateur général de bibliothèque
CPE	Commission paritaire d'établissement
CPUN	Comité des personnels de l'université de Nantes
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CS	Conseil scientifique
CTE	Comité Technique d'établissement
CUD	Centre universitaire départemental
CURI	Conseil universitaire des relations internationales
DIF	Droit individuel à la formation
EA	Équipe associée
ECN	École centrale de Nantes
ED	École doctorale
ENS	Enseignant
EPS	Éducation physique et sportive
EPSCP	Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel = université
ETP, ETPT	Équivalent temps plein, Équivalent temps plein travaillé
FP	Fonction publique
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
HC	Heures complémentaires
HETD	Heures équivalent travaux dirigés
IAT	Indemnité d'administration et de technicité
IB	Indice brut
IEMN-IAE	Institut d'économie et de management de Nantes, Institut d'administration des entreprises

IFTS	Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
IEN	Inspecteur de l'Éducation Nationale
IGARUN	Institut de géographie et d'aménagement régional de l'université de Nantes
IGE	Ingénieur d'études
IGR	Ingénieur de recherche
INF	Infirmier
INM	Indice nouveau majoré
INRA	Institut National de la Recherche Agronomique
INRIA	Institut National de la Recherche en Informatique Automatique
INSERM	Institut Nationale de la Santé et de la Recherche Médicale
IPAG	Institut de préparation à l'administration générale
IRA	Institut régional d'administration
ESPE	École Supérieur du Professorat et de l'Éducation
IUT	Institut universitaire de technologie
ITRF	Ingénieur, technicien de recherche et formation
IUT	Institut universitaire de technologie
LA	Liste d'aptitude
LOLF	Loi organique, loi de finances
LRU	Loi relative aux libertés et responsabilités des universités
MAG	Magasinier spécialisé (des bibliothèques)
MCF ou MC	Maître de conférences des universités
MCOD	Maître de conférences praticien hospitalier odontologie
MCPH	Maître de conférences praticien hospitalier médecine
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
MSH	Maison des Sciences de l'Homme
MTT	Mi-temps thérapeutique
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
PAO	Publication assistée par ordinateur
PAST	Personnel associé a temps partiel
PCA	Prime de charge administrative (personnels enseignants)
PEDR	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
PHU	Professeur hospitalier universitaire
PIM	Prestations interministérielles (action sociale)
PIF	Projet individuel de formation
PLP	Professeur de lycée professionnel (2nd degré)
POLYTECH	École polytechnique de l'université de Nantes
PPRS	Prime de participation à la recherche scientifique (personnels ITRF)
PR	Professeur des universités
PRAG	Professeur agrégé (2nd degré)
PRAS	Professeur associé à temps complet
PRCE	Professeur certifié (2nd degré)
PREC	Professeur des écoles
PREN	Professeur ENSAM
PRES	Prime de recherche et d'enseignement supérieur
PRMA	Professeur de médecine associé
PRP	Prime de responsabilité pédagogique
PUOD	Professeur des universités odontologistes
PUPH	Professeur des universités praticien hospitalier
RACUN	Responsable administratif de composante de l'université de Nantes
RCE	Responsabilités et compétences élargies
RFPTLV	Réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie
RES.PR	Ressources propres
RF	Recherche et formation (personnels ITRF)
SAENES	Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
SFT	Supplément familial de traitement
SIFAC	Système d'information financier analytique et comptable (remplaçant de l'application NABUCO)
STAPS	Sciences et techniques des activités physiques et sportives
SUL	Service universitaire des langues
SUMPPS	Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé

SUAPS	Service universitaire des activités physiques et sportives
TCH	Technicien de recherche et formation
TA	Tableau d'avancement
TP	Temps partiel
UDAF	Union départementale des associations familiales
UFR	Unité de recherche et formation
UMR	Unité mixte de recherche
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Direction des ressources humaines
et du dialogue social
1 quai de Tourville
BP 13522
44 035 Nantes CEDEX 1
Tél. 0240 99 83 83

Rédaction : Direction hygiène, sécurité, environnement du travail

Maquette et mise en page - Direction de la communication

Imprimé par l'Imprimerie centrale de l'université

ÉDITÉ PAR LA **DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES**

www.univ-nantes.fr



UNIVERSITÉ DE NANTES