

BILAN SOCIAL

2017

www.univ-nantes.fr



UNIVERSITÉ DE NANTES

[ÉDITO]

Pour la deuxième année consécutive, le bilan social est publié sous un nouveau format, issu d'un travail de collaboration entre les services et les représentants syndicaux.

Au-delà du seul cadre légal, le bilan social, ainsi conçu, entend favoriser la connaissance de notre établissement, lequel est actif et évolutif. Et cette évolution, nous souhaitons continuer à l'accompagner autour de trois axes stratégiques, essentiels en termes de ressources humaines: la lutte contre la précarisation, l'accompagnement des parcours professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

Notre université est dynamique et elle recrute. Les effectifs globaux (données corrigées des effectifs en étudiants contractuels) constatés au 31 décembre 2017 montrent un nombre d'agents en augmentation, comme durant les 3 dernières années. 4260 agents constituent le personnel de l'Université de Nantes en 2018, qu'il faut comparer aux 4080 agents de l'année 2015. Et ce dynamisme se traduit par un souci de la déprécarisation, laquelle se concrétise à plusieurs niveaux. L'augmentation du nombre de titulaires (2703 titulaires en 2017; 2666 en 2015) traduit l'ouverture de nombreux concours qui ont servi, pour partie, à stabiliser des agents contractuels. Enfin, l'établissement poursuit sa politique volontariste de « cdisation » (en 2017, 14 agents ont été « cdisés », ce qui porte à 100 le nombre d'agents en CDI à l'université de Nantes, dont 9 enseignants).

En matière de parité femmes/hommes, les effets peuvent mettre du temps à porter leurs fruits, mais les chiffres nous permettent de mieux orienter les efforts. Sur le plan des recrutements des personnels Biatss, la part des femmes a augmenté dans les catégories A et B, d'une façon plus marquée que les années précédentes (dans la catégorie A: 155 en 2016, 171 en 2017, pendant que, dans le même temps, nous avons 137 hommes en 2015 et 146 en 2017). La proportion est tout aussi forte dans la catégorie B (180 femmes en 2015, 204 en 2017; 122 hommes en 2015, 117 en 2017). Si nous n'en sommes pas là encore pour les enseignants-chercheurs, au moins avons-nous porté attention à toutes les étapes nécessaires à un recrutement en tant qu'enseignant-chercheur (comme post-docs et Ater).

Et pour faire progresser ces « jeunes pousses » vers des carrières aussi attractives que celles des hommes, nous comptons sur l'information et la formation. Des référents parité femmes-hommes ont été institués par pôles et seront attentifs à toutes ces données. Quant au budget formation, toujours en augmentation (254 821 € en 2017 pour 2653 stagiaires), il voit de plus en plus d'acteurs attirés par les modules de management (2322 stagiaires en 2017, dont 1485 femmes). Nous faisons le pari que ces éléments introduiront, sur le long terme, une prise de conscience généralisée de la place des femmes dans la communauté universitaire.

Cette dernière édition est une nouvelle fois l'occasion pour nous de saluer le travail de chacun. Elle témoigne de la richesse et de la diversité de l'ensemble des agents participant au rayonnement de l'Etablissement et à la construction de notre Nouvelle Université à Nantes. Et celles et ceux qui ont contribué à la réalisation de ce bilan social et à ce travail collaboratif doivent être particulièrement remerciés.

C'est désormais à chacun de se saisir de cet outil pour participer aux réflexions globales et de proximité autour de la qualité de vie au travail. Car celle-ci sera notre moteur pour l'amélioration des conditions de travail de l'ensemble des personnels. La charte du télétravail, qui produira ses effets à partir de 2018, en sera une illustration.

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 : Anais GARNIER, Lyndia CHATAL

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

- La DRHDS, la DSIN, la 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 : Laurent DESBOIS - Studio PAO
- Mise en forme du document : Adobe InDesign CC

[SOMMAIRE]

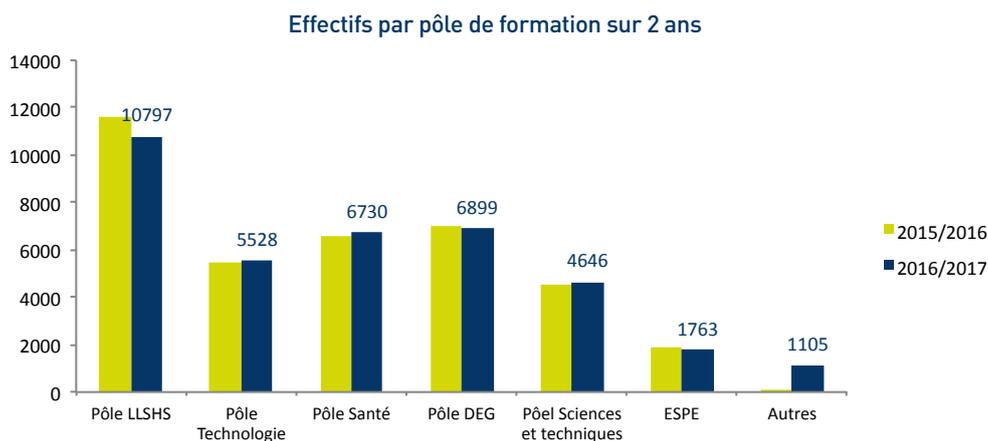
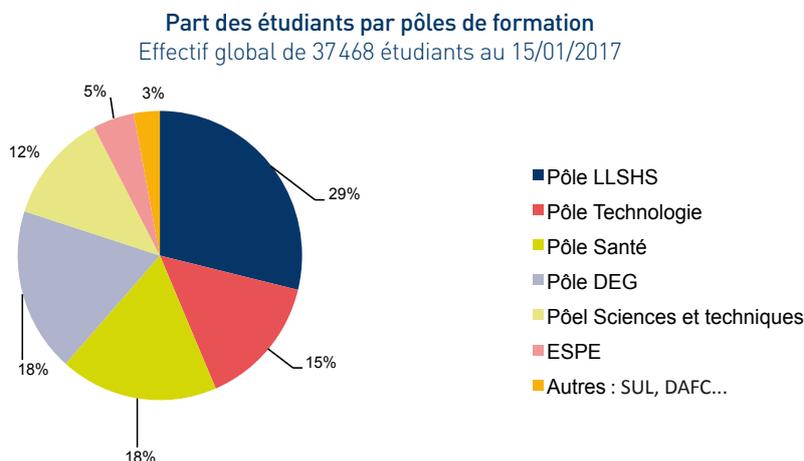
1• LES PERSONNELS	6
1.1. LES EFFECTIFS	6
1.1.1. Les effectifs globaux des étudiants par pôle de formation.....	6
1.1.2. Les effectifs globaux des personnels.....	6
1.1.3. Les effectifs par pôle et par composante.....	7
1.1.4. Les effectifs EC-E	11
1.1.5. Les effectifs BIATSS.....	12
1.1.6. Les effectifs des personnels en situation de handicap.....	15
1.1.7. Les effectifs par lieux de travail	16
1.2. LES DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES	17
1.2.1. Les données globales	17
1.2.2. Les données spécifiques	19
2• LES PARCOURS PROFESSIONNELS	26
2.1. LES CARRIÈRES	26
2.1.1. Les avancements et promotions	26
2.1.2. Les concours.....	27
2.2. LES MOBILITÉS	34
2.2.1. La mobilité globale	34
2.2.2. Les mobilités spéciales	37
2.3. LA FORMATION	40
2.3.1. Constats	40
2.3.2. Bilan.....	40
3• LES RÉMUNÉRATIONS	43
3.1. LA MASSE SALARIALE	43
3.2. LES RÉMUNÉRATIONS DES ENSEIGNANTS	45
3.3. LES RÉMUNÉRATIONS DES BIATSS	47
3.4. LES RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES NETTES PAR DÉCILE	51
3.5. LES CHARGES D'ENSEIGNEMENT COMPLÉMENTAIRES	52

4• LES CONDITIONS DE TRAVAIL	55
4.1. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ	55
4.1.1. L'action du service de médecine de prévention	55
4.1.2. Les dispositifs d'accueil des personnels en situation de handicap.....	57
4.1.3. Les accidents de travail et les maladies professionnelles	58
4.1.4. Le dispositif d'accompagnement des situations individuelles complexes	59
4.2. LE TEMPS DE TRAVAIL.....	60
4.2.1. Les aménagements horaires.....	60
4.2.2. Travail à temps partiel des personnels titulaires et stagiaires	60
4.2.3. Les congés	62
4.2.4. Le compte épargne temps.....	64
4.2.5. Les décharges.....	64
4.2.6. Le taux d'absentéisme.....	66
5• LE DIALOGUE SOCIAL	67
5.1. LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL.....	67
5.1.1. Le Comité Technique d'Établissement (CTE)	67
5.1.2. La Commission Paritaire d'Établissement (CPE)	68
5.1.3. La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCP ANT)	69
5.1.4. Le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de travail (CHSCT)	69
5.2. LES CONTENTIEUX, CONFLITS ET MOUVEMENTS SOCIAUX	71
6• L'ORGANISATION DES ACTIONS SOCIALES, CULTURELLES ET SPORTIVES	72
6.1. LE COMITÉ DES PERSONNELS DE L'UNIVERSITÉ DE NANTES (CPUN).....	72
6.1.1. Démocratiser l'accès à la culture et aux loisirs.....	72
6.1.2. Aider les personnels à mieux vivre	73
6.1.3. Animer la communauté universitaire.....	77
6.2. ACTIVITÉ DU SERVICE SOCIAL DES PERSONNELS	78
6.3. LA DIRECTION DE LA CULTURE ET DES INITIATIVES (DCI).....	81
7. LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS UTILISÉS	82

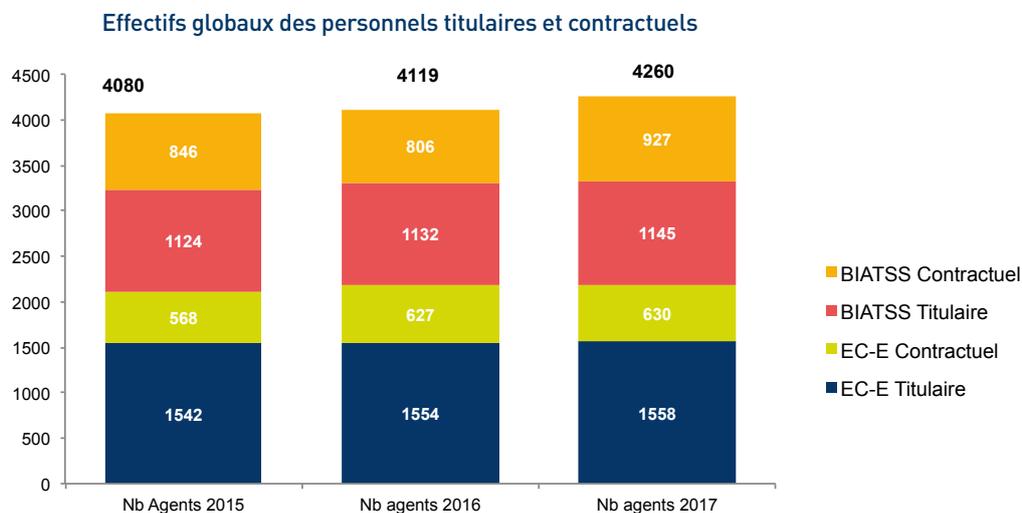
I. LES PERSONNELS

1.1. LES EFFECTIFS

1.1.1. Effectifs globaux des étudiants par pôle de formation

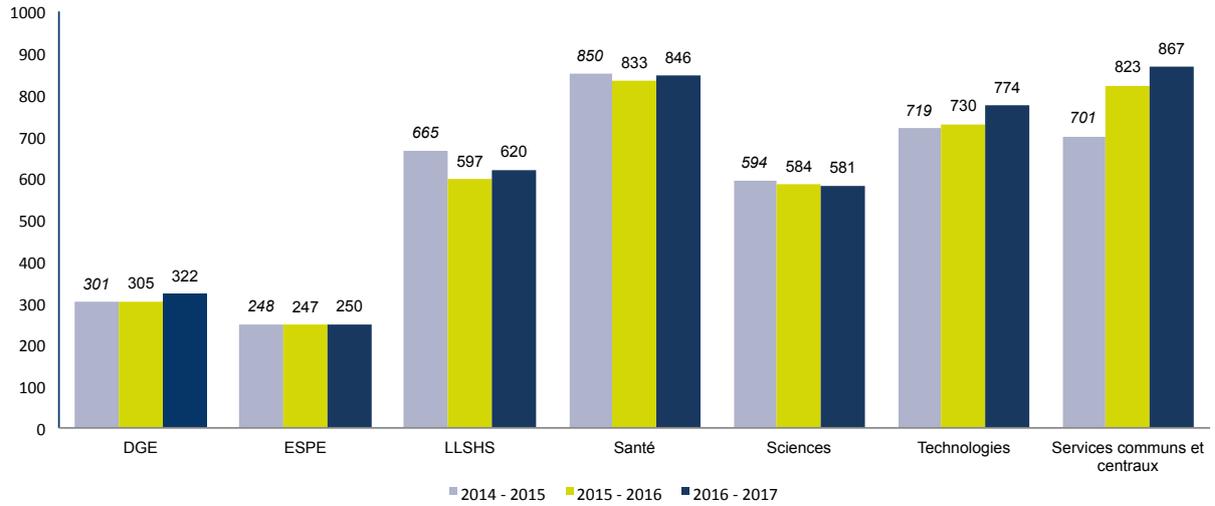


1.1.2. Effectifs globaux des personnels



La population des BIATSS contractuels intègre les tuteurs étudiants. AU 31/12/2017, +100 contrats étudiants sont enregistrés par rapport au 31/12/2016.

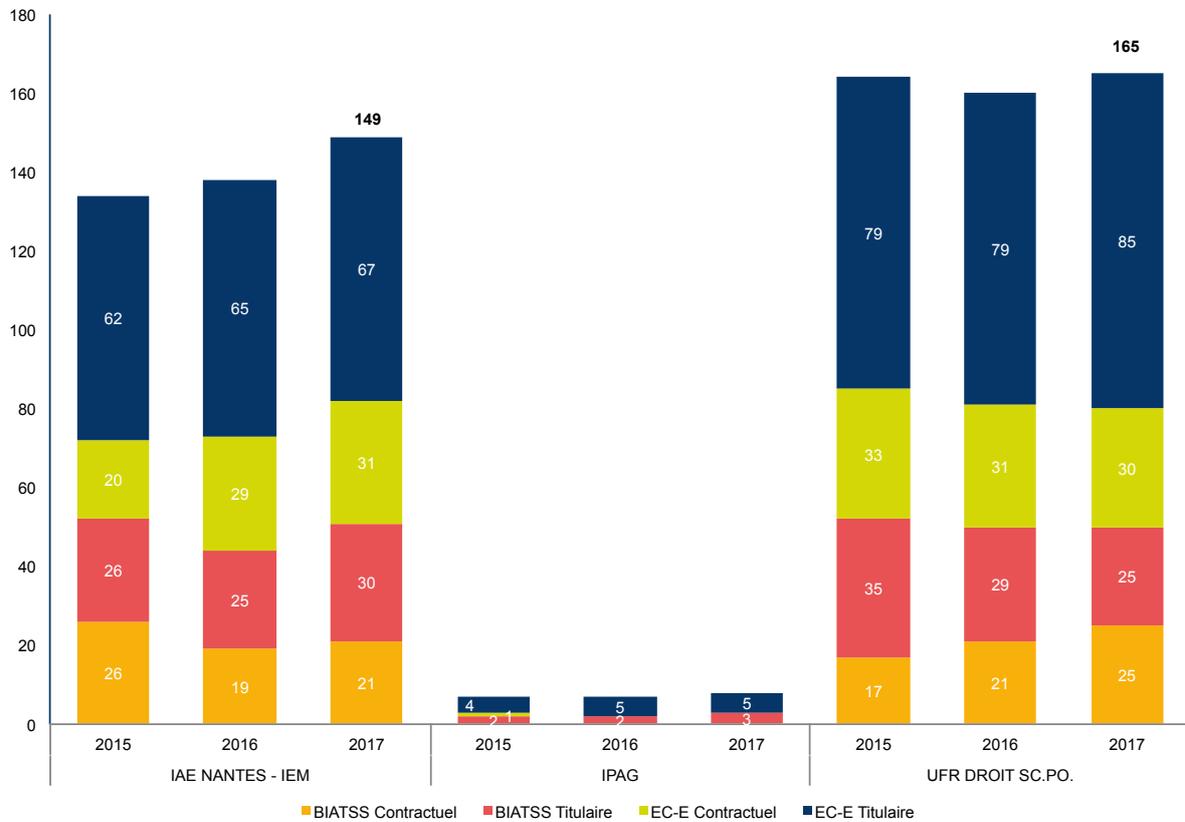
Effectifs des personnels par pôle



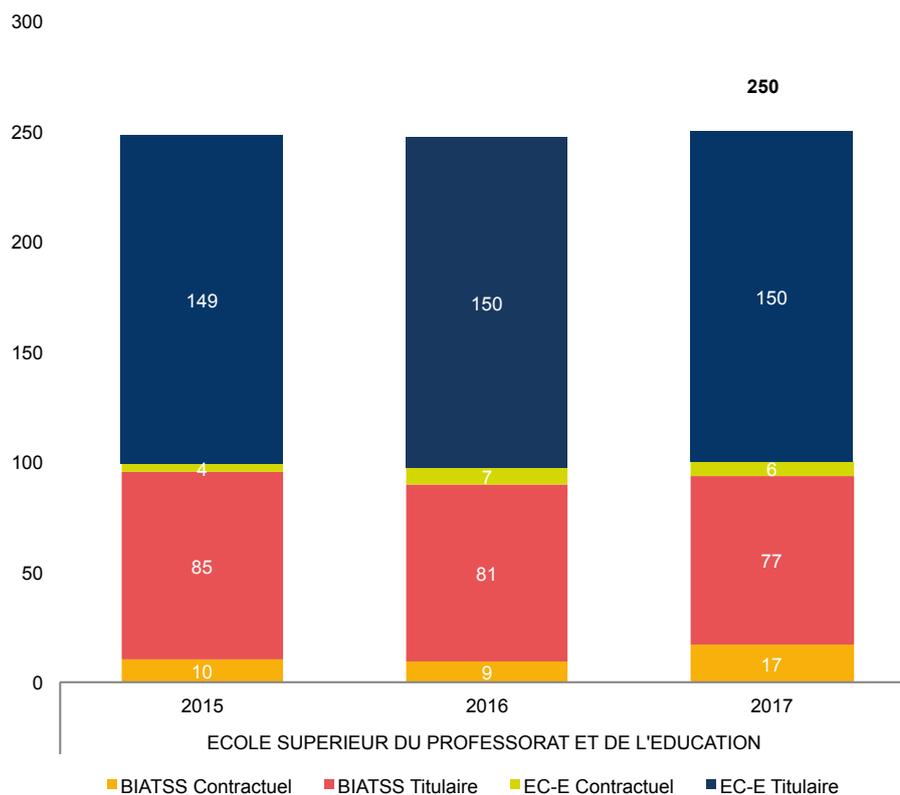
1.1.3. Les effectifs par pôle et par composantes

Pôle DGE

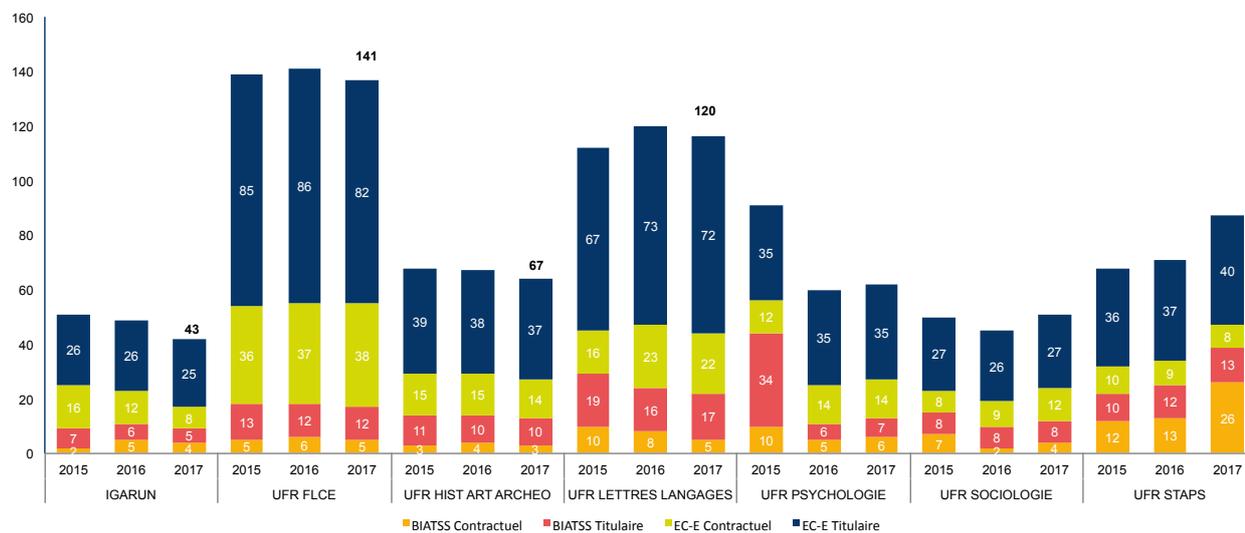
Effectif global de 322 personnels en 2017



Pôle ESPE
Effectif global de 250 personnels en 2017



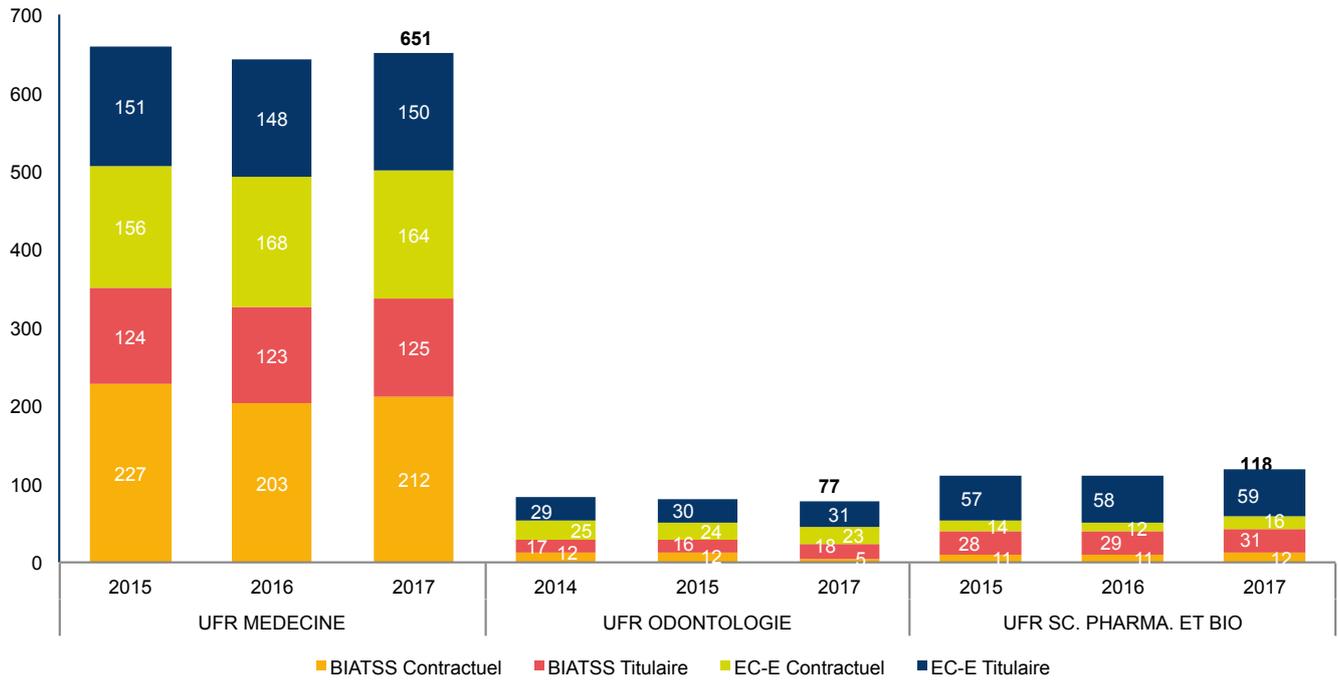
Pôle Lettres, Langues, Sciences Humaines et des Sociétés
Effectif global de 620 personnels en 2017



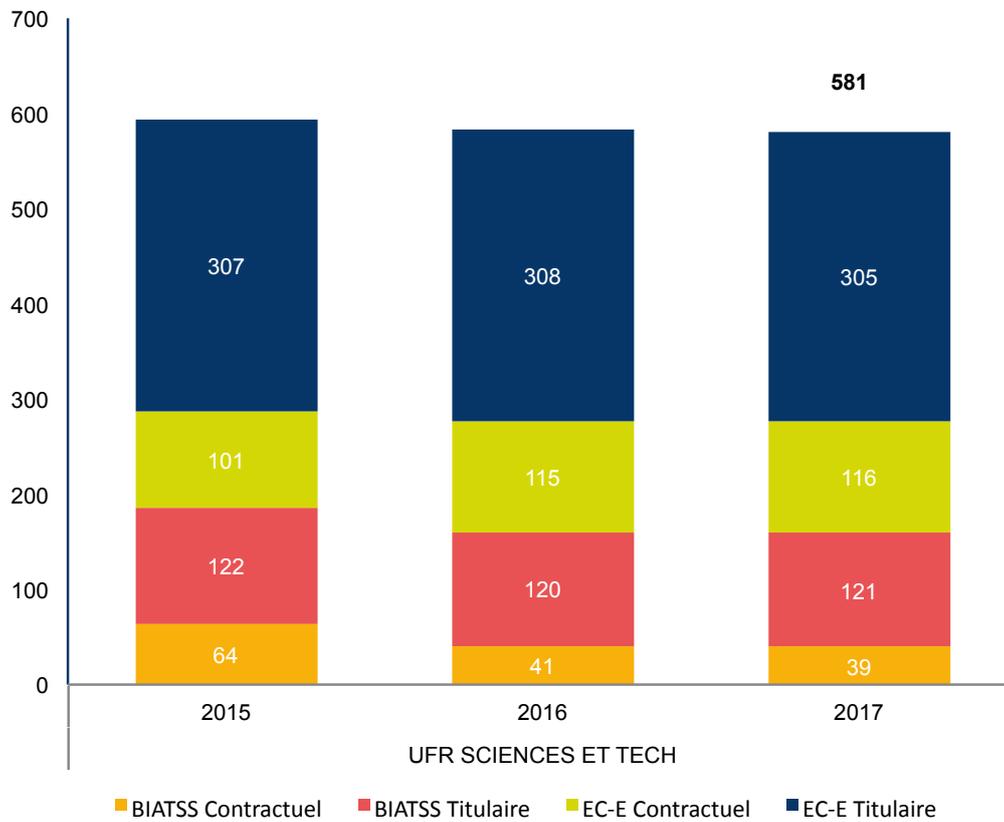
Effectifs pôle LL-SHS

	2016	2017
BIATSS Contractuel	12	15
BIATSS Titulaire	32	46

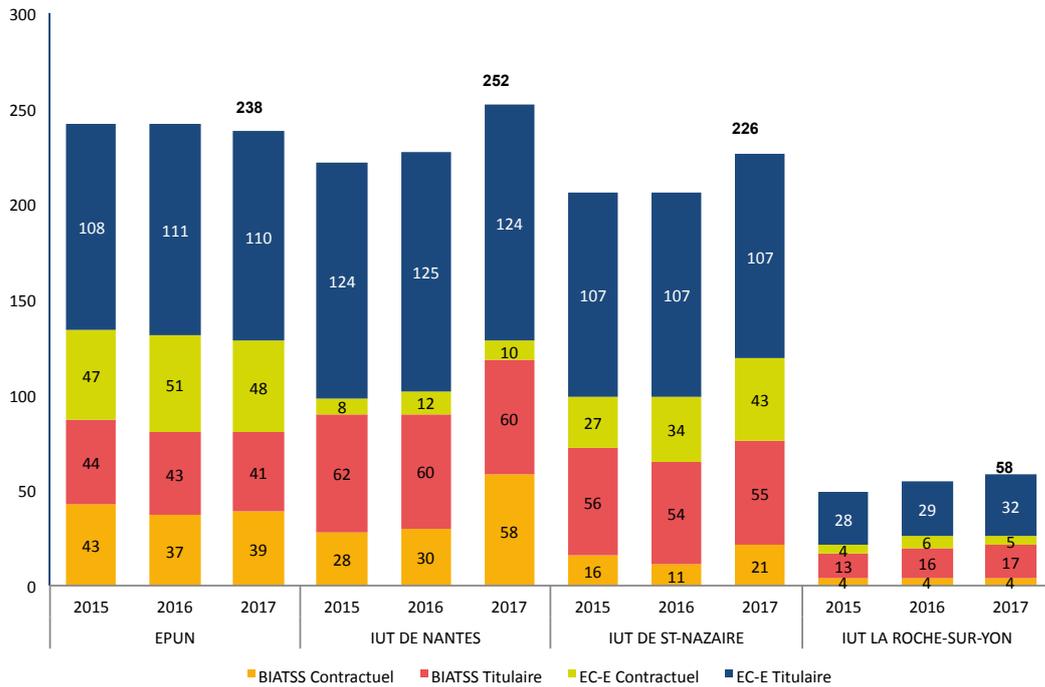
Pôle Santé
Effectif global de 846 personnels en 2017



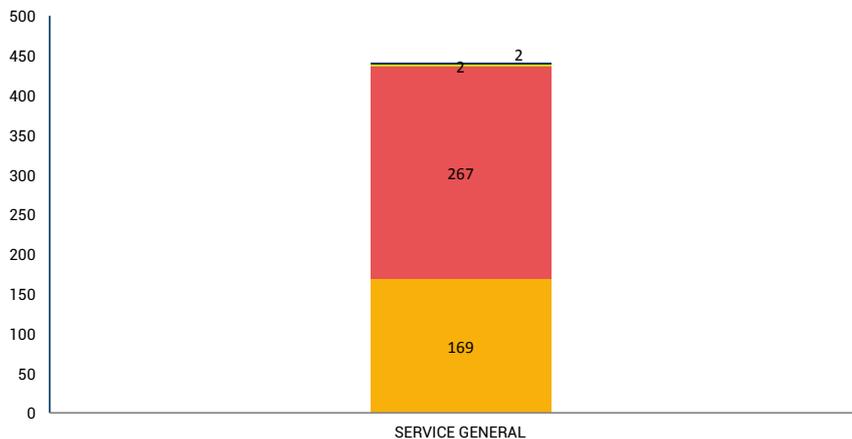
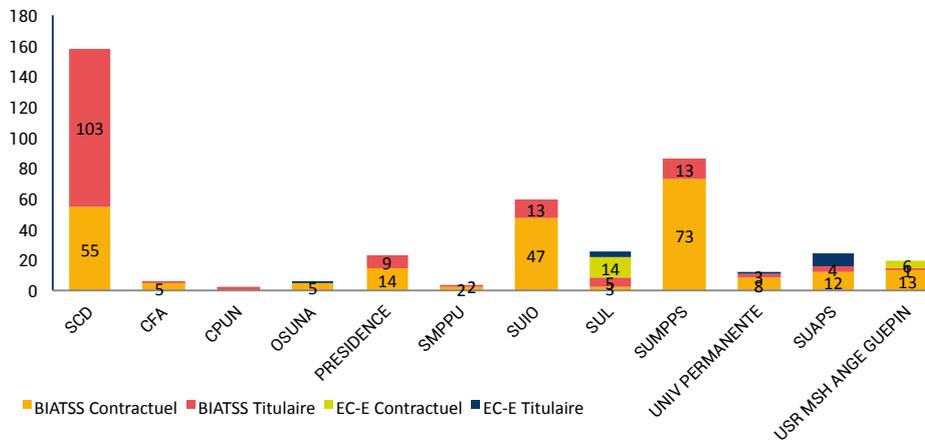
Pôle Sciences
Effectif global de 581 personnels en 2017



Pôle Technologies
Effectif global de 774 personnels en 2017



Pôle Services communs et centraux
Effectif global de 867 personnels en 2017



I.1.4. Les effectifs EC-E

Les personnels enseignants titulaires et contractuels sont au nombre de 2188.

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

- d'enseignant-chercheur :
 - Professeur des universités (PR) ;
 - Maître de conférences (MCF) ;
 - d'enseignant-chercheur/praticien hospitalier dans les disciplines médicales, odontologiques et pharmacologiques :
 - Professeur des universités - praticien hospitalier (PU-PH) ;
 - Maître de conférences - praticien hospitalier (MCU-PH) ;
 - d'enseignant du premier et du second degré affecté dans l'enseignement supérieur :
 - Professeur agrégé (PRAG) ;
 - Professeur certifié (PRCE) ;
 - Professeur de l'Ecole 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	Nb agents en 2015	ETP 2015	Nb agents en 2016	ETP 2016	Nb agents 2017	ETP 2017
Femme	1 ^{er} et 2 nd degré	153	134,9	158	136,3	160	135,4
	MCF	288	283,1	298	289,5	303	295,5
	MCU - PH	29	29	29	27	29	28
	PR	61	59	64	62	64	61,6
	PU - PH	22	22	24	24	23	22
	<i>Total</i>		553	528	573	538,8	579
	Corps	Nb agents en 2015	ETP 2015	Nb agents en 2016	ETP 2016	Nb agents 2017	ETP 2017
Homme	1 ^{er} et 2 nd degré	188	177,2	180	171,4	180	170,4
	MCF	423	415,9	415	407	415	409,7
	MCF MED GENE	1	1	1	1		
	MCU - PH	32	32	32	32	34	34
	PHYSICIEN ADJOINT	1	1	1	1	1	1
	PR	244	241	257	250	251	247
	PU - PH	100	99	95	94	98	98
	<i>Total</i>		989	967,1	981	956,4	979
TOTAL		1542	1495,1	1554	1495,2	1558	1502,6

Les femmes représentent 37,14 % des EC-E titulaires et seulement 20% des Professeurs d'Université

Effectifs EC-E titulaires par corps

CORPS	2015	2016	2017
1 ^{er} et 2 nd degré	341	338	340
MCF	711	713	719
MCU - PH	62	62	63
PR	306	322	315
PU - PH	122	119	121
<i>Total</i>	<i>1542</i>	<i>1554</i>	<i>1558</i>

1.1.4.2. Répartition des effectifs des personnels EC-E contractuels

	Type de contrat	Nb agents en 2015	ETP 2015	Nb agents en 2016	ETP 2016	Nb agents 2017	ETP 2017
Femme	Ass. maître conf.	1	1				
	Associé	17	8,5	18	9,5	15	7,5
	Associé Mc. HU Tpl	1	1	5	3,5	8	5,5
	ATER	40	40	36	36	42	42
	CCA-AHU / PHU	65	64	56	56	57	57
	Doctorant et Post-doctorant	112	112	125	125	133	132,8
	EC-E CDD	25	24	30	28,5	32	31,25
	Invité	1	1	2	2	1	1
	Lecteur	16	16	12	12	13	13
	<i>TOTAL</i>	<i>278</i>	<i>267,5</i>	<i>284</i>	<i>272,5</i>	<i>301</i>	<i>290,05</i>
	Type de contrat	Nb agents en 2015	ETP 2015	Nb agents en 2016	ETP 2016	Nb agents 2017	ETP 2017
Homme	Associé	27	13,5	28	15	30	16
	Associé Mc. HU Tpl	0	0	4	2	5	2,5
	ATER	33	33	39	39	28	28
	CCA-AHU / PHU	55	53	60	60	58	58
	Doctorant et Post-doctorant	146	146	173	172,5	164	163
	EC-E CDD	19	18,2	28	26,2	33	30,3
	Invité	2	2	0		1	1
	Lecteur	8	8	11	11	9	9
	Autres					1	
	<i>TOTAL</i>	<i>290</i>	<i>273,7</i>	<i>343</i>	<i>325,7</i>	<i>329</i>	<i>307,8</i>
TOTAL		568	541,2	627	598,2	630	597,85

La population des EC-E contractuels se répartit entre 48% de femmes et 52% d'hommes.

Effectifs enseignants contractuels par type de contrat

Type de contrat	2015	2016	2017
Associé	46	55	58
ATER	73	75	70
CCA-AHU / PHU	120	116	115
Doctorant et Post-doctorant	258	298	297
EC-E CDD/CDI	44	58	65
Invité	3	2	2
Lecteur	24	23	22
Autre			1
<i>TOTAL</i>	<i>568</i>	<i>627</i>	<i>630</i>

En 2017, 9 contractuels LRU ont pu bénéficier d'une Cdisation. En 2016, ils étaient au nombre de 4.

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 2072 (y compris 354 tuteurs étudiants).

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 remplissent des fonctions administratives;
- Les personnels de bibliothèque et de musée;
- Les personnels médicaux sociaux;
- Les personnels d'information, d'orientation et d'éducation.

1.1.5.1. Effectifs BIATSS titulaires par catégorie, par genre et en ETP de 2015 à 2017

		Nb agents en 2015	ETP 2015	Nb agents en 2016	ETP 2016	Nb agents en 2017	ETP 2017
Femme	Cat.A	155	146,5	157	147,5	171	159,9
	Cat.B	180	166,1	198	184,1	204	191,3
	Cat.C	390	370	383	355,5	380	349,3
	Total	725	682,6	738	687,1	755	700,5
Homme	Cat.A	137	127,5	142	135	146	141,8
	Cat.B	122	117	118	115	117	114,9
	Cat.C	140	139,6	134	129,3	127	119,4
	Total	399	384,1	394	379,3	390	376,1
TOTAL		1124	1066,7	1132	1066,4	1145	1076,6

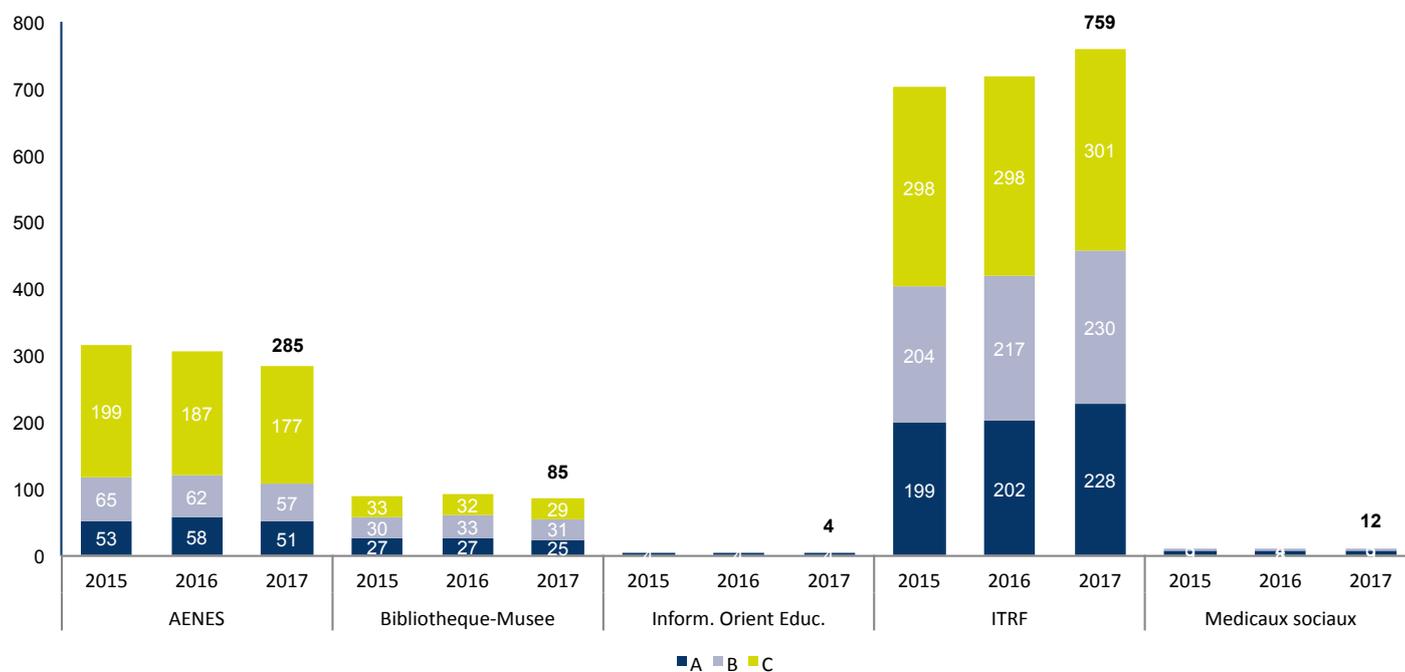
À noter : Une forte féminisation des BIATSS titulaires puisque les femmes représentent 66 % de la population totale. Elles sont plus présentes dans les catégories B (64 %) et C (75 %). En revanche en catégorie A, la répartition F/H est plus équilibrée (54%)

Effectifs BIATSS titulaires par catégorie FP sur 3 ans

Catégorie FP	2015	2016	2017
A	292	299	317
B	302	316	321
C	530	517	507
Total	1124	1132	1145

Par rapport à 2016, on note une augmentation des catégories A (6 %; 18 agents) et des catégories B (1,5 %; 5 agents) et une diminution des recrutements en catégorie C (-2 %; 10 agents)

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 2015 à 2017

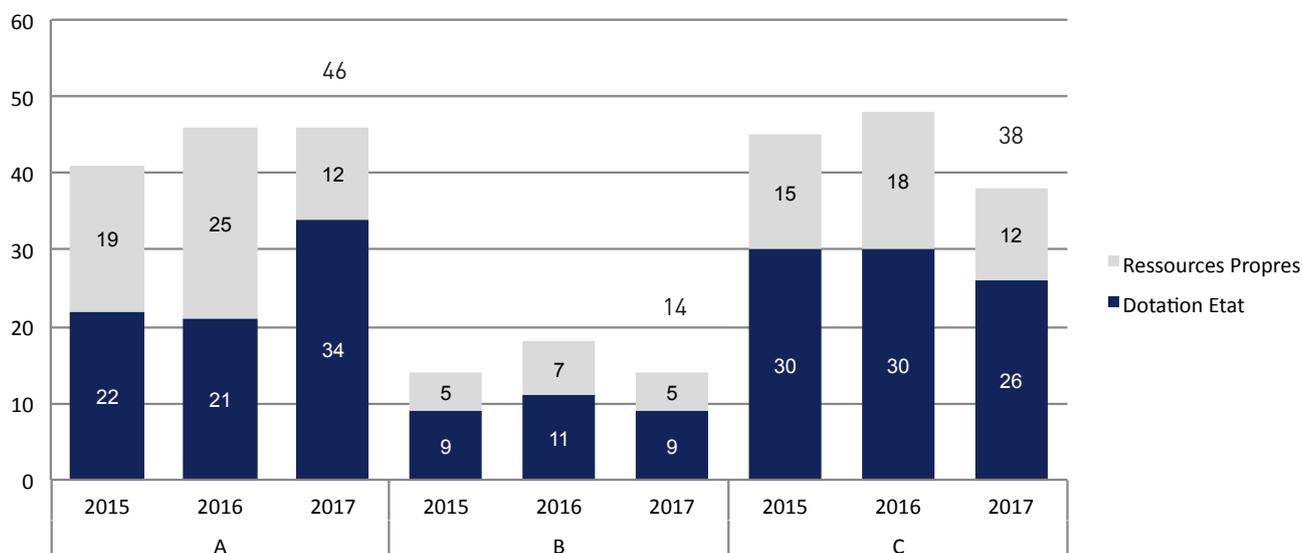
		Nb agents en 2015	ETP 2015	Nb agents en 2016	ETP 2016	Nb agents en 2017	ETP 2017
Femme	Cat. A	324	146,8	331	154,6	359	150,69
	Cat. B	87	80,1	82	74,6	90	86,5
	Cat. C	143	134,2	150	143,2	150	142,9
	<i>Total</i>	<i>554</i>	<i>361,1</i>	<i>563</i>	<i>372,4</i>	<i>599</i>	<i>380,09</i>
Homme	Cat. A	243	116,8	182	76,1	261	86,3
	Cat. B	20	18,4	24	24	26	25
	Cat. C	29	26,2	37	32,7	41	38,65
	<i>Total</i>	<i>292</i>	<i>161,4</i>	<i>243</i>	<i>132,8</i>	<i>328</i>	<i>149,95</i>
TOTAL		846	522,5	806	505,2	927	530,04

Quelques chiffres à retenir : 65% des BIATSS contractuels sont des femmes. 67% sont en catégorie A. 12,5% sont en catégorie B et 20,6% en catégorie C. Les BIATSS contractuels comprennent 354 étudiants rattachés à la catégorie A.

Effectifs BIATSS contractuels par catégorie FP sur 3 ans

Catégorie FP	2015	2016	2017
A	567	513	620
B	107	106	116
C	172	187	191
<i>Total</i>	<i>846</i>	<i>806</i>	<i>927</i>

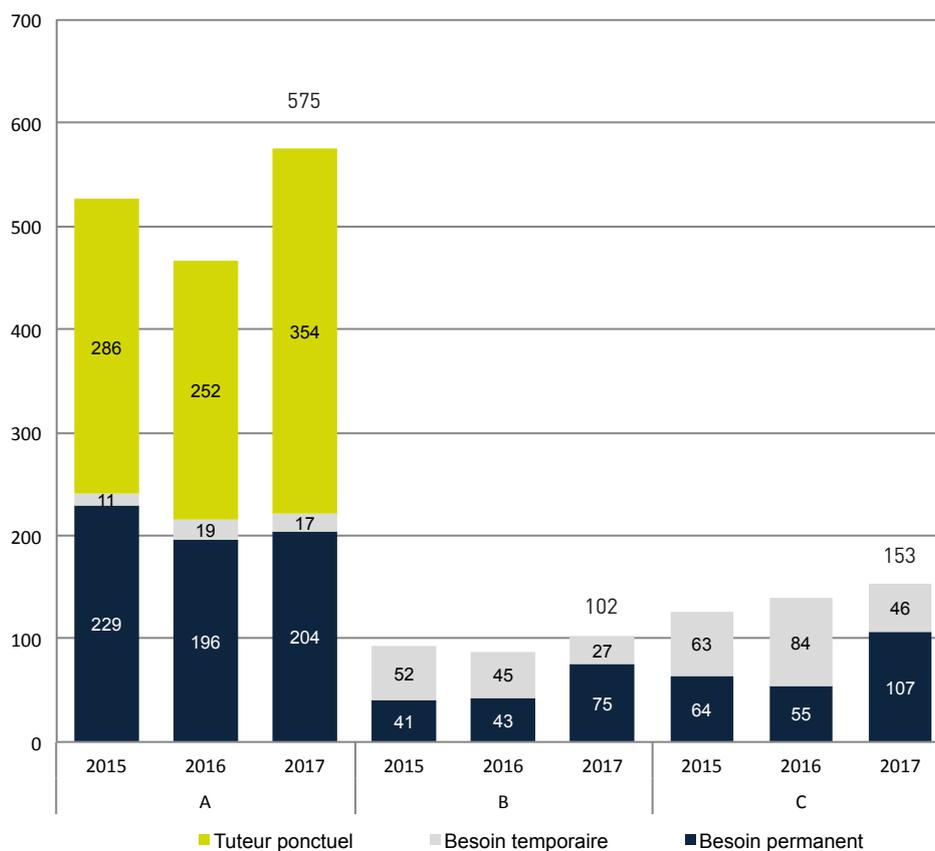
1.1.5.4. BIATSS contractuels en CDI par catégorie fonction publique et type de ressources



Poursuivant sa démarche de déprécarisation, l'établissement a cdié 14 agents en 2017. A noter que le nombre de CDI en cours diminue néanmoins à hauteur de -14 en raison de titularisations par concours ou de départs de l'établissement (retraite, démission...).

Le financement État est assuré sur la subvention pour charge de service public notifiée par le ministère de tutelle. Le financement ressource propre s'appuie sur toutes les ressources dégagées ou obtenues par l'Établissement : droits d'inscriptions, location de salle, contrat de recherches, subventions collectivités.

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.

La répartition par catégorie Fonction Publique est relativement stable. La part cat. A prend + 2 points contre - 2 points pour la catégorie C. La seule évolution du nombre d'étudiants tuteurs (+ 99) permet d'expliquer cette situation. Les besoins permanents correspondent au recrutement d'un agent contractuel dans l'attente de l'arrivée d'un agent fonctionnaire. Le recrutement temporaire correspond à des remplacements de titulaires absents ou pour intervenir en renfort ponctuel.

1.1.6. Les effectifs des personnels en situation de handicap

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

		Catégorie FP	2015	2016	2017
Femme	A		14	16	15
	B		11	13	14
	C		37	39	38
		Total	62	68	67
Homme	A		35	38	34
	B		9	10	11
	C		23	20	19
		Total	67	68	64
		Total	129	136	131

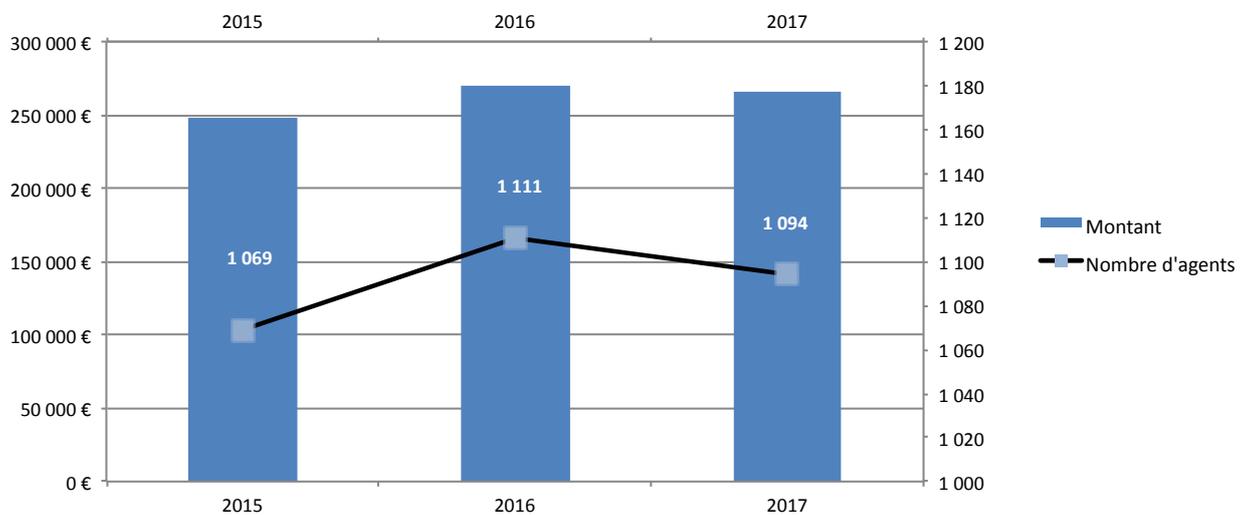
En 2016, 2 bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont fait l'objet d'un recrutement par la voie contractuelle (1 ASI et 1 ATRF).

I.1.7. les effectifs par lieux de travail

Lieux de travail des personnels par métropole

Campus de Nantes	Nombre d'agents		
	2015	2016	2017
Angers	53	52	53
La Roche-sur-Yon	75	76	80
Laval	17	17	18
Le Mans	40	41	39
Nantes	3674	3687	3804
Saint-Nazaire	274	246	266
<i>Total</i>	<i>4133</i>	<i>4119</i>	<i>4260</i>

Bénéficiaires du remboursement domicile-travail



Nombre de bénéficiaires du remboursement domicile travail

Catégorie	Catégorie FP	Titulaires	Contractuels	Total
EC	A	228	183	411
<i>Total EC</i>		228	183	411
BIATSS	A+	2		2
	A	124	114	238
	B	111	62	173
	C	182	87	269
<i>Total BIATSS</i>	Apprentis		1	1
TOTAL		647	447	1094

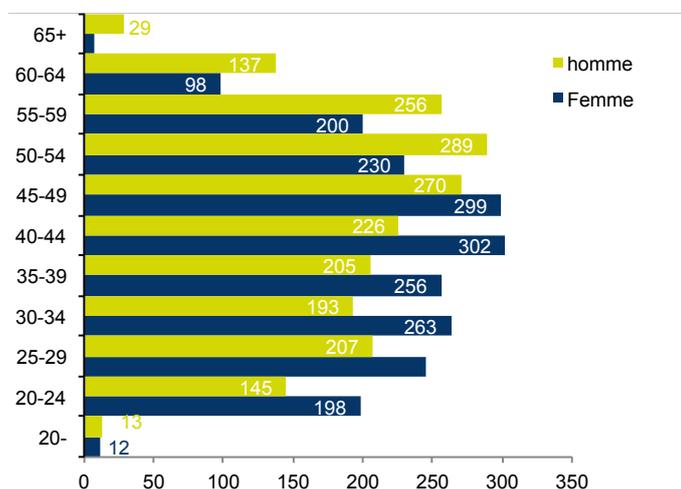
19 % des EC-E et 33 % des BIATSS bénéficient d'un remboursement domicile-travail.

1.2. LES DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

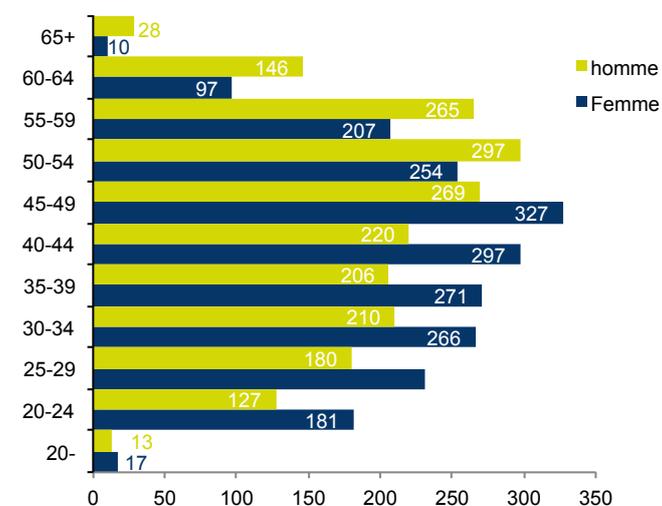
1.2.1. Les données globales

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

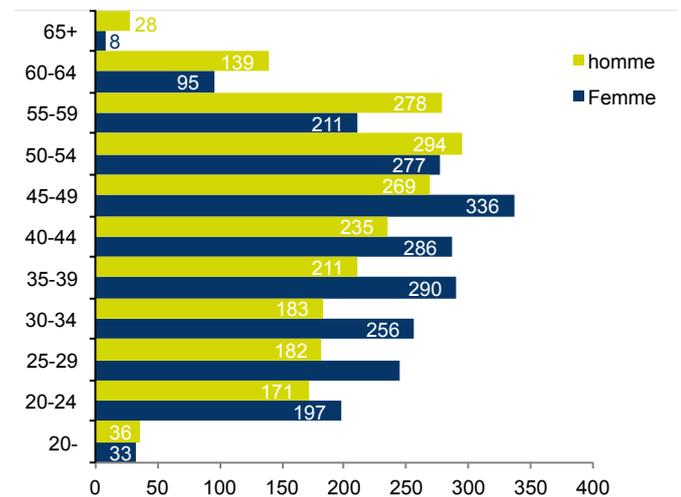
Effectif par âge (2015)



Effectif par âge (2016)



Effectif par âge (2017)

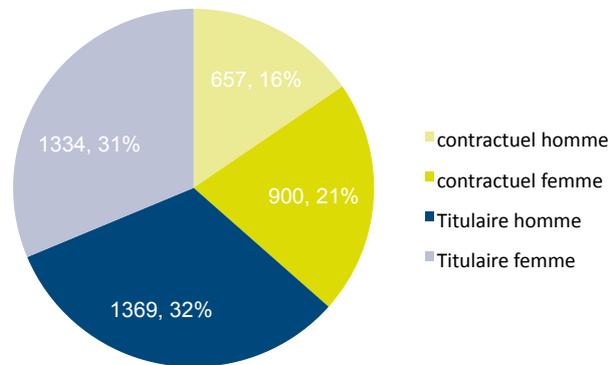


Répartition des personnels titulaires et contractuels par genre

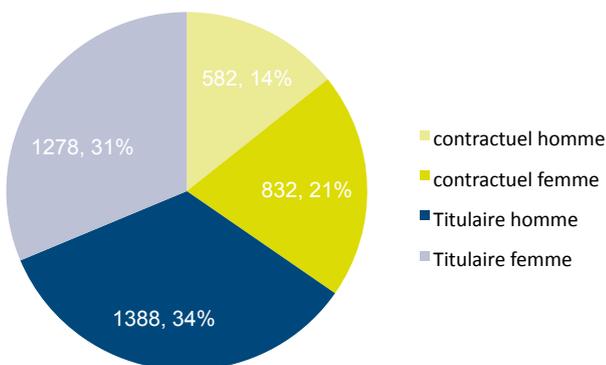
STATUT	genre	-20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	Total
BIATSS Contractuel		2	31	119	114	95	73	57	43	30	7	3	574
	H	2	10	39	26	29	26	11	6	9		3	161
	F		21	80	88	66	47	46	37	21	7		413
BIATSS étudiant Contractuel		67	262	18	3	1	2					1	354
	H	34	122	9	1		2						168
	F	33	140	9	2	1						1	186
BIATSS Titulaire			1	32	75	151	183	231	227	186	56	3	1145
	H			8	21	50	50	75	98	72	16		390
	F		1	24	54	101	133	156	129	114	40	3	755
EC-E Contractuel			74	249	167	39	27	25	22	15	11		629
	H		39	121	88	19	19	10	15	10	7		328
	F		35	128	79	20	8	15	7	5	4		301
EC-E Titulaire				9	80	215	236	292	279	258	160	29	1558
	H			5	47	113	138	173	175	187	116	25	979
	F			4	33	102	98	119	104	71	44	4	579
TOTAL		69	368	427	439	501	521	605	571	489	234	36	4260

Répartition des personnels titulaires et contractuels sur 3 ans

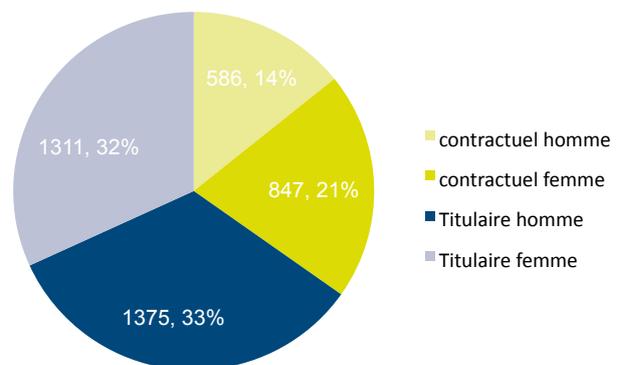
2017



2016



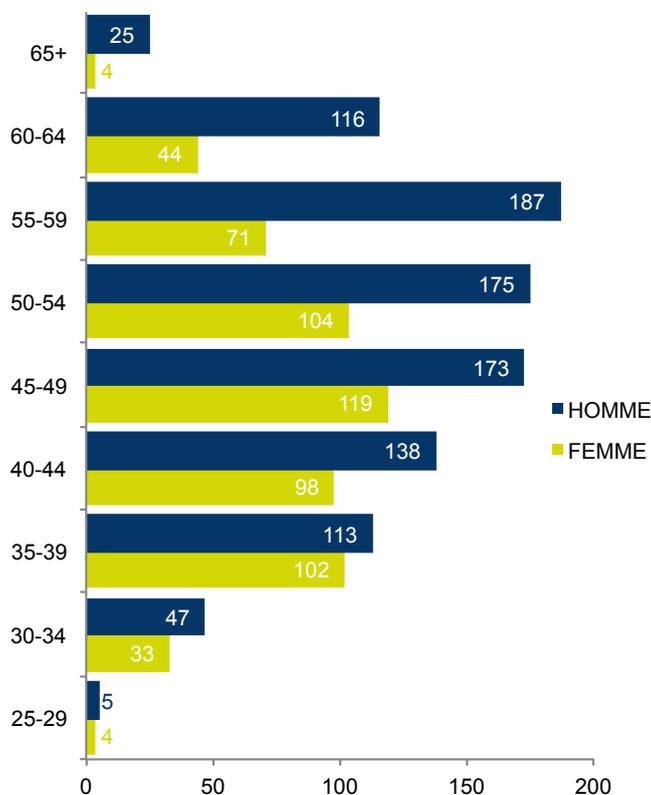
2015



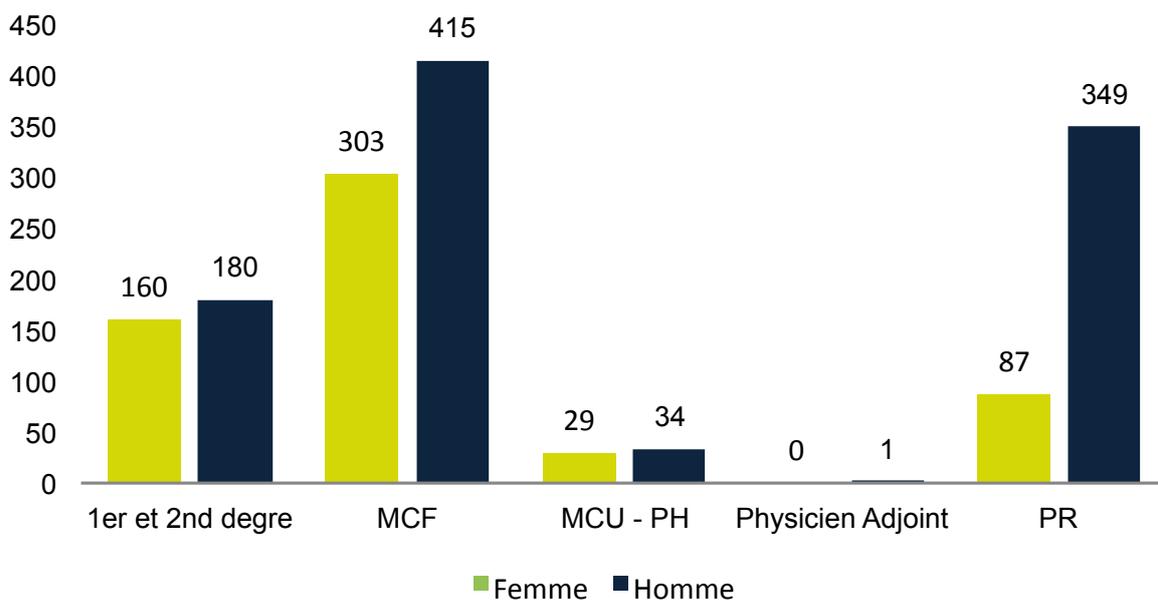
1.2.2. Les données spécifiques

1.2.2.1. Les EC-E

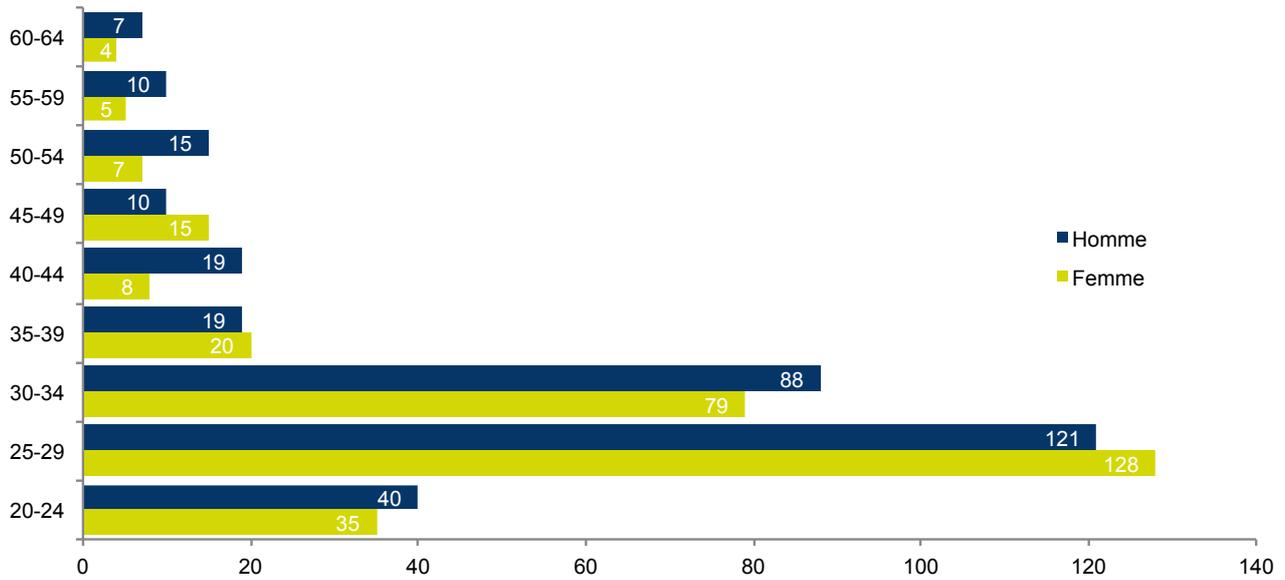
Répartition des EC-E titulaires par genre et par âge



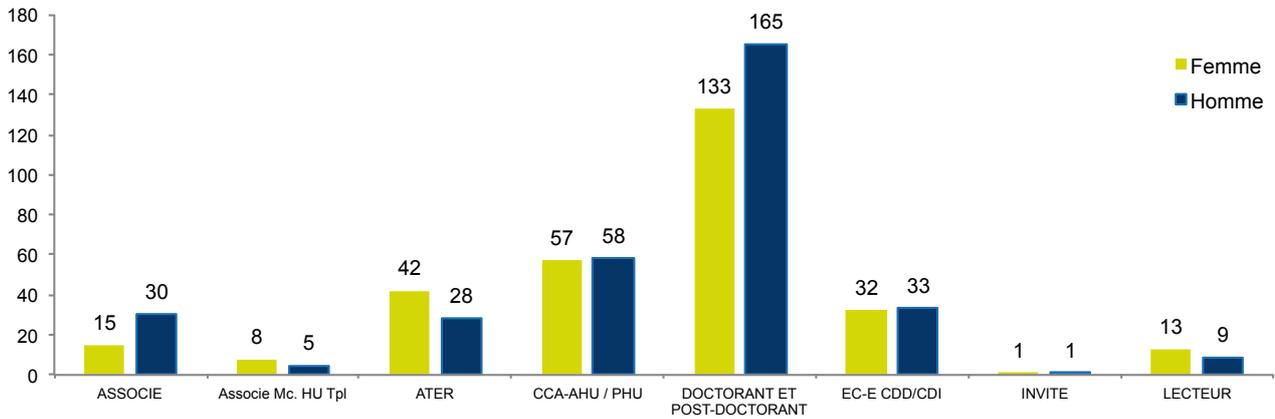
Répartition des EC-E titulaires par corps et par genre



Répartition des EC-E contractuels par genre et par âge

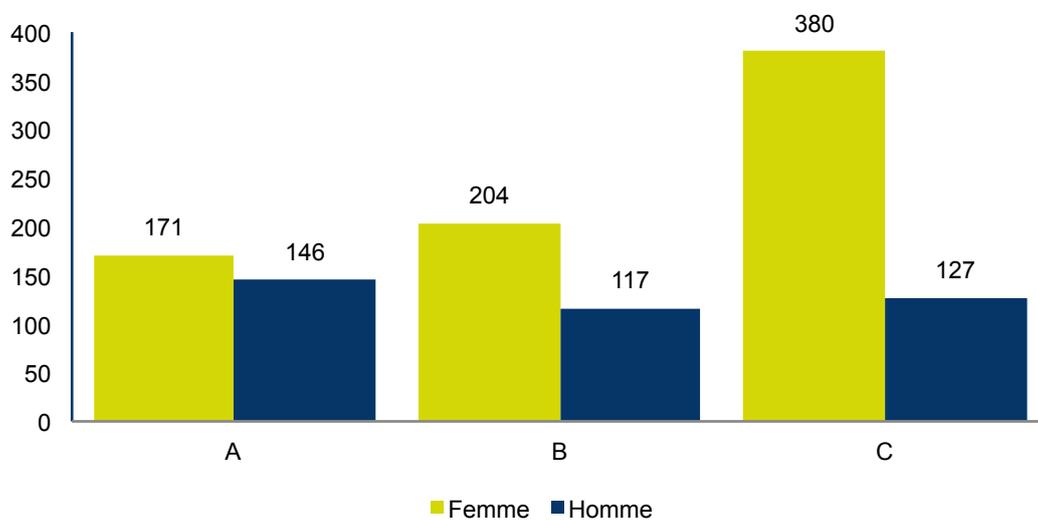


Répartition des EC-E CTR par genre et par type de contrat

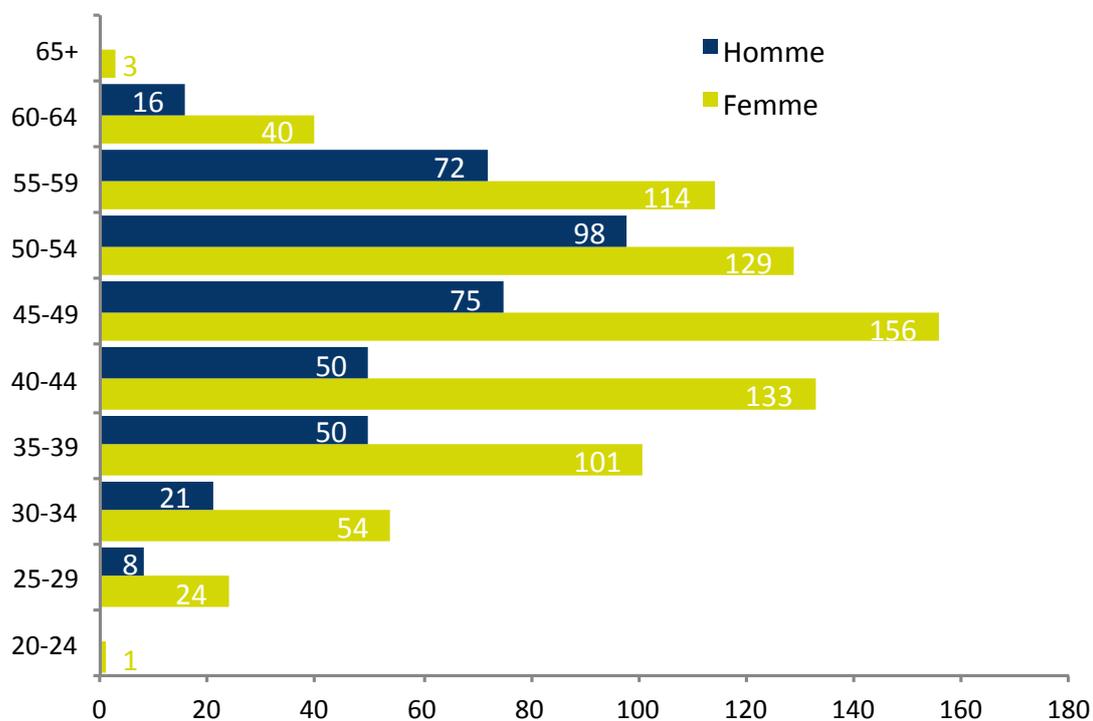


1.2.2.2. Les BIATSS

Répartition des BIATSS titulaires par catégorie de fonction publique et genre

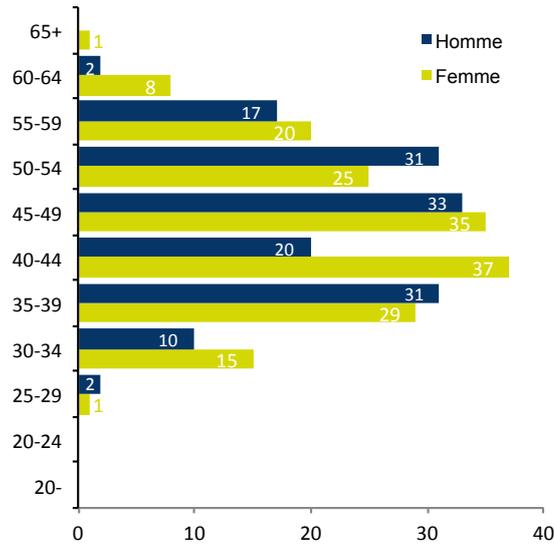


Répartition des BIATSS titulaires par genre et par âge

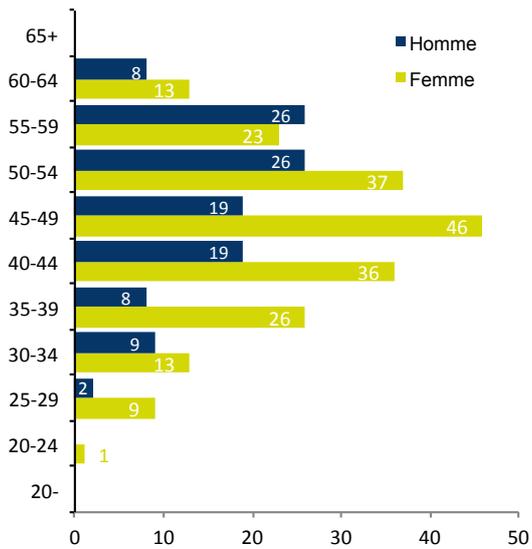


Répartition des BIATSS titulaires par catégorie de fonction publique par genre et par âge

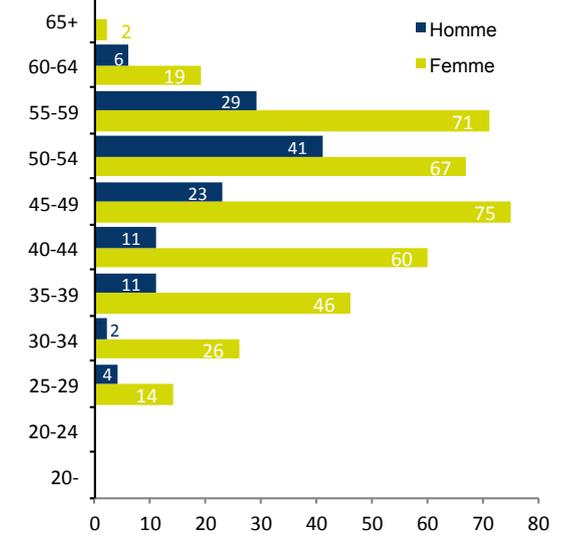
Catégorie A



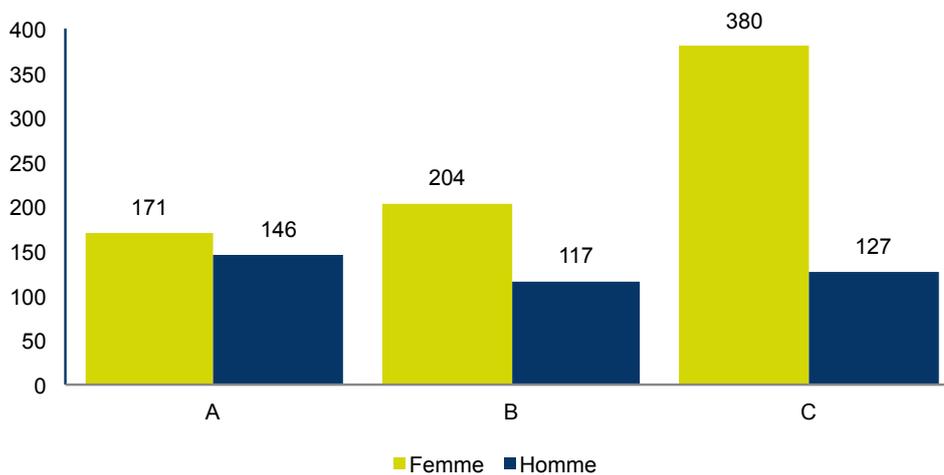
Catégorie B



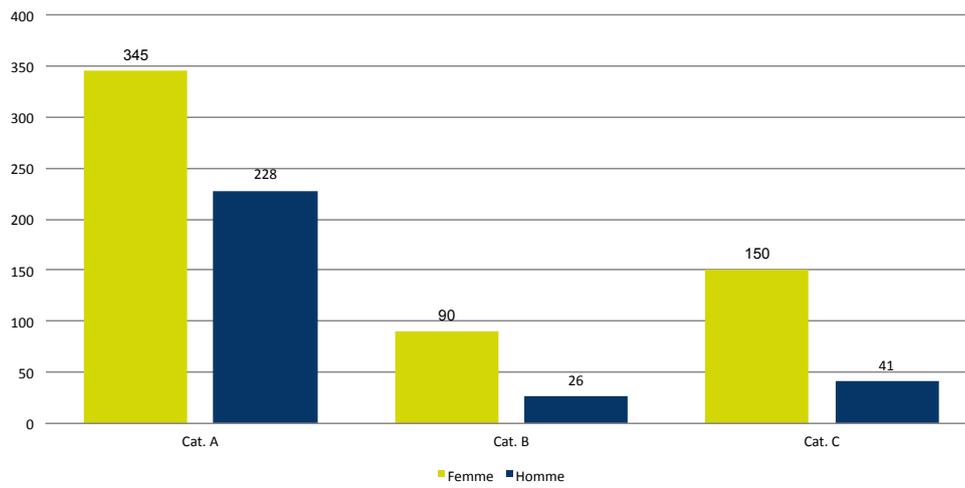
Catégorie C



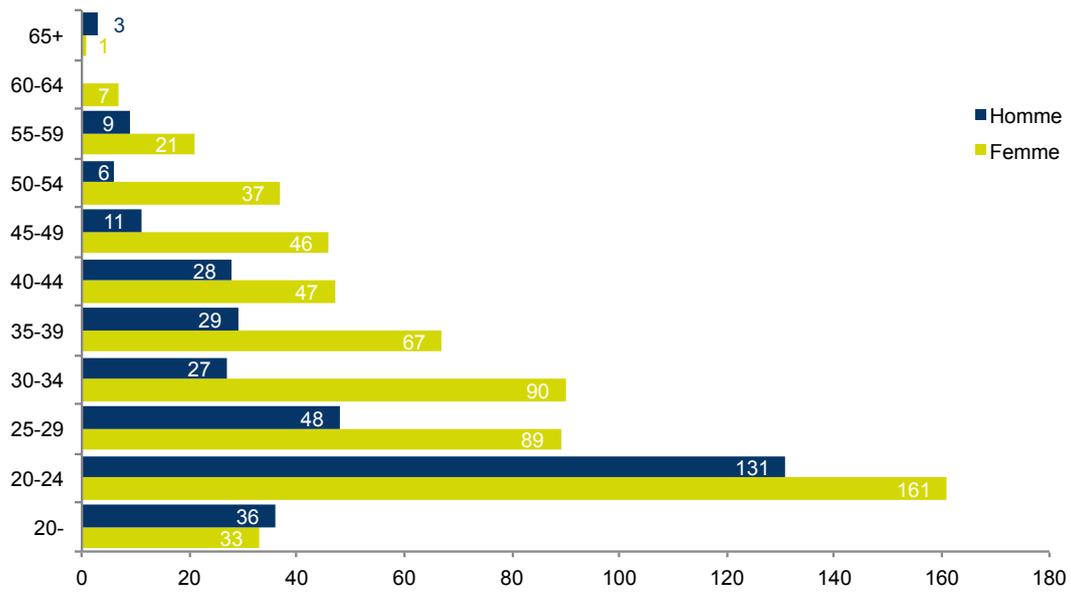
Répartition des BIATSS titulaires par catégorie de fonction publique et genre



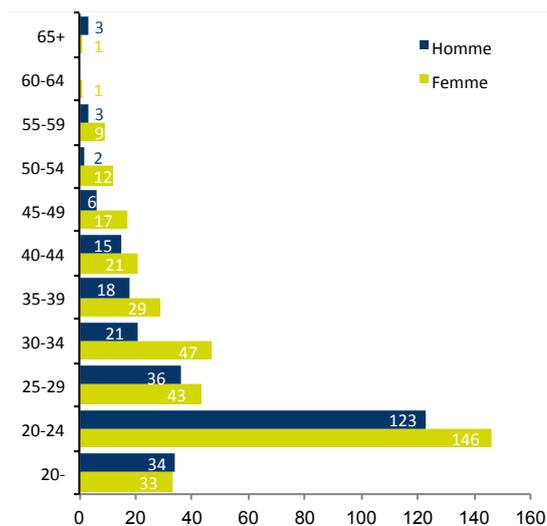
Répartition des BIATSS contractuels par genre et par type de contrat



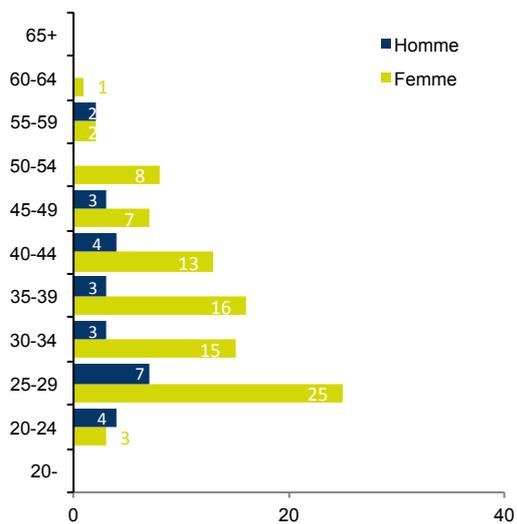
Répartition des BIATSS contractuels par catégorie de fonction publique par genre et par âge



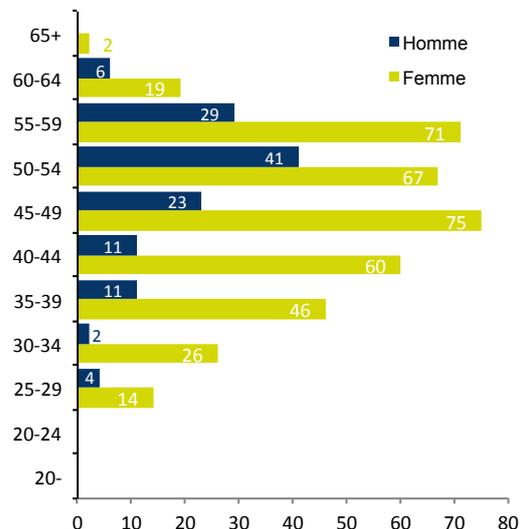
Catégorie A



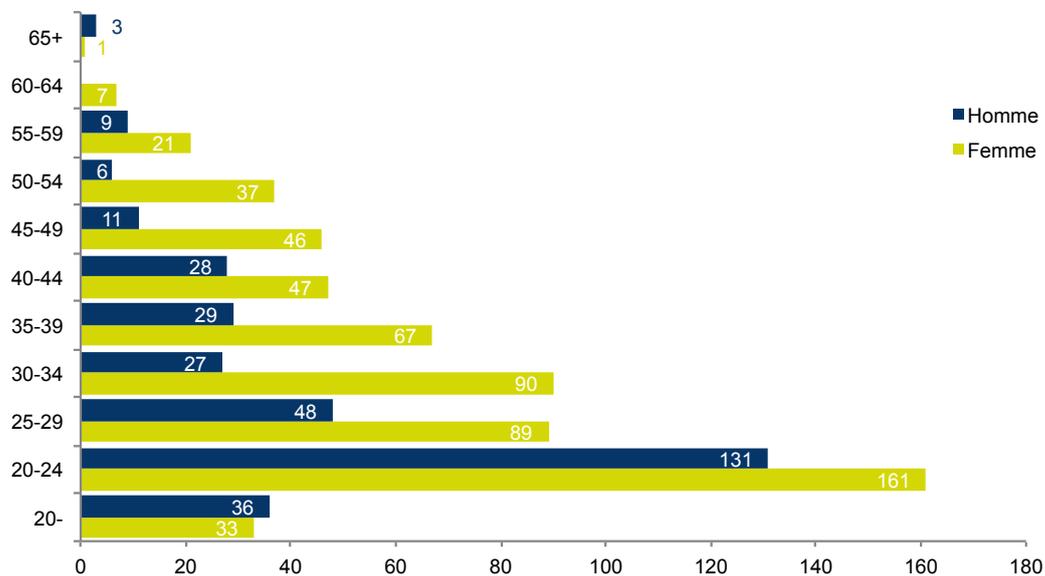
Catégorie B



Catégorie C



Répartition des BIATSS contractuels par genre et par âge



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	46	47	51	50
MCF	45	45	45	46
MCU-PH	47	47	46	47
PR	51	52	53	53
PU-PH	56	55	54	54

Âge moyen et médian des EC-E contractuels par genre

	Femme		Homme	
	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen
ASSOCIE	47	45	52	49
Associé Mc. HU Tpl	36	39	53	52
ATER	30	31	29	30
CCA-AHU / PHU	31	31	31	31
DOCTORANT ET POST-DOCT	26	27	26	27
EC-E CDD	44	43	43	45
INVITE	55	55	30	30
LECTEUR	29	29	28	30

Âge moyen et médian des BIATSS titulaires par genre

	Femme		Homme	
	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen
Cat. A	45	46	47	45
Cat. B	46	46	50	48
Cat. C	47	47	51	49

Âge moyen et médian des BIATSS contractuels par genre

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

2. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

2.1 LES CARRIÈRES

2.1.1. Avancement et promotion

2.1.1.1 L'avancement de grade

L'avancement de grade est 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	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,00 %
	SAENES CE	B	16	3	13	Promotions automatiques, pas de candidatures			1	0	1	0,0%	Pas de candida- tures
	SAENES CS	B	22	3	19				1	0	1	4,5%	
	ADJAENES P1C	C	13	1	12				3	1	2	23,1%	
	ADJAENES P2C	C	46	9	37				11	2	9	23,9%	
	ADJAENES 1C	C	7	1	6				2	0	2	28,6%	
BIB	Conservateur en Chef	A	4	1	3	3	1	2	1	1	0	25,0%	33,3%
	Bibliothécaire Hors Classe	A	9	1	8	8	1	7	1	0	1	11,1%	12,5%
	Bibliothécaire assistant spécialisé CE	B	9	0	9	8	0	8	0	0	0	0,0%	0,0%
	Bibliothécaire assistant spécialisé CS	B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%
	Magasinier P1C	C	4	0	4	4	0	4	1	0	1	25,0%	25,0%
	Magasinier P2C	C	4	3	1	4	3	1	0	0	0	0,0%	0,0%
	Magasinier 1C	C	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0,0%	0,0%
ITRF	IGR 1C	A	4	4	0	4	4	0	1	1	0	0,0%	25,0%
	IGE HC	A	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%
	IGE 1C	A	36	22	14	21	14	7	6	4	2	16,7%	28,6%
	TCH CE	B	28	18	10	20	13	7	3	2	1	10,7%	15,0%
	TCH CS	B	51	30	20	22	12	7	4	3	1	7,8%	18,2%
	ATRF P1C	C	47	21	26	29	10	19				0,0%	0,0%
	ATRF P2C	C	32	14	18	19	8	11				0,0%	0,0%
	ATRF 1C	C	35	12	23	23	6	17				0,0%	0,0%
	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%	

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

Avancement de grade		2017			
		femmes	hommes	Total	
Enseignants-chercheurs (1)	nombre de candidats	49	110	159	
	nombre de promus	26	62	88	
Enseignants du second degré	PRCE, PRAG, PREPS, PLP	nombre de promouvables	92	129	221
		nombre de promus	20	48	68
Enseignants HU	nombre de promus	11	13	24	

En 2017, 180 EC-E ont obtenu une promotion de grade. Dans la catégorie Enseignants-chercheurs : non pris en compte l'avancement à échelon exceptionnel de la HC des MC."

2.1.1.2 Le changement de corps par liste d'aptitude

L'avancement de corps est une promotion qui entraîne le passage dans un corps supérieur. Cela peut induire également un changement de catégorie FP. L'avancement de corps est une promotion qui entraîne le passage dans un corps supérieur. Cela peut induire également un changement de catégorie FP.

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	43	7	36	2	0	2	1	0	1	2,3%	50,0%
	SAENES	B	147	17	130	32	4	28	1	0	1	3,1%	3,1%
BIB	Conservateur Gal	A	6	2	4	1	1	0	1	1	0	16,7%	100,0%
	Conservateur		11	1	10	3	0	3	0	0	0	0,0%	0,0%
	Bibliothécaire	B	25	7	18	13	3	10	0	0	0	0,0%	0,0%
	BIBAS		28	9	19	19	5	14	0	0	0	0,0%	0,0%
ITRF	IGR	A	79	45	34	24	11	13	1	1	0	1,3%	4,2%
	IGE		45	25	20	25	13	12	3	2	1	6,7%	12,0%
	ASI		148	83	65	73	43	30	2	1	1	1,4%	2,7%
	TCH	B	226	87	139	115	48	67	3	1	2	1,3%	2,6%
ASS	CTSSAE	B	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%

En 2017, sur les 307 candidats, 12 ont obtenus une promotion.

Promotions de corps des enseignants du Second Degré

		H	F	Total
PRAG par liste d'aptitude	nombre de candidats	25	18	43
	nombre de promus	0	0	0

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

2.1.2. Les concours

2.1.2.1 Les concours de recrutement des personnels BIATSS

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

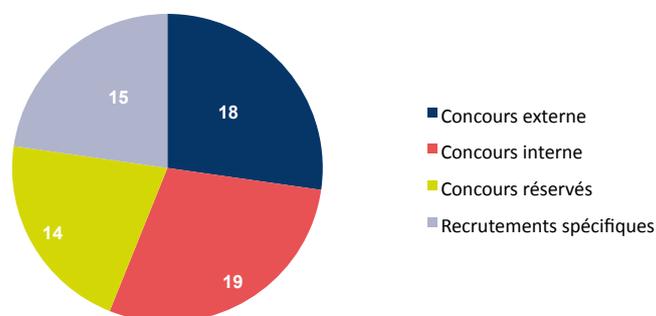
Il existe trois types de concours et des recrutements spécifiques pour certaines catégories de personnels :

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 concours organisés selon les 4 typologies de recrutements



Résultats aux concours ITRF et AENES
Concours externes

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
C		1	1 Nantes	11	41	6	31	3	5	2	5	1	0	2	3	1	0
B	Technicien en chimie et sciences Physiques	1	1 Nantes	15	12	13	7	5	1	4	1	1	0	3	2	0	1
B	Technicien d'Information documentaire et de collections patrimoniales	1	1 Nantes	12	38	6	19	0	5	0	4	0	1	2	3	0	1
B	Technicien d'exploitation, d'assistance et de traitement de l'information CN	3	2 Nantes 1 Angers	23	2	21	2	9	0	9	0	3	0	3	2	0	1
B	Technicien d'exploitation, d'assistance et de traitement de l'information CS	1	1 CROUS de Nantes	17	1	12	0	6	0	6	0	1	0	3	2	0	1
B	Gestionnaire Fiancier(ère) et comptable	1	1 Nantes	18	4	18	4	1	3	1	3	0	1	2	3	1	0
B	Technicien-ne en gestion administrative	5	1 Nantes 3 Angers 1 Rennes	159		92		28		24		5		NC	NC	NC	NC
A	Assistante en gestion financière et comptable	16	2 Nantes	NC	NC	NC	NC	2	4	2	4	1	1	2	3	0	1
A	Ingénieur-e en synthèse chimique	1	1 Nantes	NC	NC	NC	NC	5	2	2	1	1	0	3	2	0	1
A	Administrateur-trice systèmes et réseaux	11	1 Nantes	NC	NC	NC	NC	14	1	2	0	1	0	3	2	1	0
A	Chargé de communication	5	3 Nantes 2 Angers	NC	NC	NC	NC	2	11	0	5	0	0	2	3	1	0
A	Chargé-e d'archives	3	1 Nantes	NC	NC	NC	NC	4	6	2	1	1	0	2	3	0	1
A	Chargé-e du contrôle de gestion, d'études et d'évaluation	14	1 Nantes	NC	NC	NC	NC	5	5	0	1	0	0	3	2	0	1
A	Chargé-e de gestion administrative et d'aide au pilotage opérationnel	26	1 Nantes	NC	NC	NC	NC	5	29	1	8	0	1	2	3	0	1
A	Ingénieur-e responsable du patrimoine immobilier ou logistique	1	1 Nantes	NC	NC	NC	NC	0	1	0	1	0	1	2	3	1	0
A	Expert-e en information statistique	3	1 Nantes	NC	NC	NC	NC	2	2	0	1	0	1	2	3	1	0
	Ouverture Atria - 18 postes	18		177	4	110	4	66	61	34	23	9	3	19	21	4	9

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

*Jury *** Les chiffres ne tiennent pas compte du nombre de suppléant, pour les concours de catégorie A ouverts à l'université de Nantes les chiffres correspondant au jury d'admission*

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

L'université de Nantes a été désigné par le Ministère en tant que centre organisateur de la phase d'admissibilité nationale des concours de Gestionnaire logisitique – ASI - BAP G (externe, interne et réservé) pendant 4 ans à compter de 2015.

L'université de Nantes a été désigné par le Ministère en tant que centre organisateur de la phase d'admissibilité nationale des concours d'Assistant en gestion administrative – ASI - BAP J (externe et réservé) pendant 4 ans à compter de 2018.

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

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

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

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
C	Aide d'information documentaire et de collections patrimoniales	1	Nantes	3	16	3	16	1	5	0	5	0	1	2	3	1	0
C	Adjoint en gestion administrative	6	2 Nantes 1 Poitiers 3 Rennes	120		120		36		32		6		NC	NC	NC	NC
B	Technicien en Ressources Humaines	2	1 Nantes 1 Rennes	1	18	1	18	0	10	0	10	0	2	2	3	0	1
B	Technicien-ne en gestion administrative	16	7 Nantes 3 Angers 3 Orléans-Tours 2 Poitiers 1 Rennes	176		175		55		48		16		NC	NC	NC	NC
B	Gestionnaire Financier et Comptable	4	1 Nantes 1 Angers 2 Rennes	39		39		18		17		4		NC	NC	NC	NC
A	Assistant en Gestion Administrative	40	1 Nantes	NC	NC	NC	NC	5	17	1	4	0	1	3	1	0	1
A	Gestionnaire d'Infrastructures	17	1 Nantes	NC	NC	NC	NC	13	0	4	0	1	0	3	2	1	0
A	Assistant Ingénieur en sciences des Matériaux / caractérisation	1	1 Nantes	NC	NC	NC	NC	2	2	1	0	1	0	3	2	0	1
A	Ingénieur en Techniques biologiques	3	1 Nantes	NC	NC	NC	NC	2	3	2	2	1	0	2	3	1	0
A	Chargé-e de gestion administrative et d'aide au pilotage opérationnel	6	1 Nantes	NC	NC	NC	NC	2	17	0	6	0	1	2	3	0	1
A	Chargé de la Coopération Internationale	1	1 Nantes	NC	NC	NC	NC	3	3	1	0	1	0	2	3	0	1
A	Expert Electronicien	1	1 Nantes	NC	NC	NC	NC	2	0	1	0	1	0	3	2	0	1
	Ouverture Atria	19		216	18	215	18	100	52	74	22	24	4	17	17	3	5

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

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

*Jury *** Les chiffres ne tiennent pas compte du nombre de suppléant, pour les concours de catégorie A ouverts à l'université de Nantes les chiffres correspondant au jury d'admission*

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

L'université de Nantes a été désigné par le Ministère en tant que centre organisateur de la phase d'admissibilité nationale des concours de Gestionnaire logisitique – ASI - BAP G (externe, interne et réservé) pendant 4 ans à compter de 2015.

L'université de Nantes a été désigné par le Ministère en tant que centre organisateur de la phase d'admissibilité nationale des concours d'Assistant en gestion administrative – ASI - BAP J (externe et réservé) pendant 4 ans à compter de 2018.

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

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

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

Pour les concours de catégorie A ouverts à l'université de Nantes les chiffres correspondant au jury d'admission.

Concours réservés

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
B	Technicien en Chimie et sciences physiques	1	1 Nantes	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	3	2	0	1
B	Technicien-ne d'information documentaire et de collections patrimoniales	3	1 Nantes 1 Poitiers 1 Rennes	0	4	0	4	0	4	0	3	0	2	2	3	0	1
B	Technicien en Gestion Administrative	15	3 Nantes 9 Angers 3 Rennes	0	22	0	22	0	22	0	20	0	13	2	3	0	1
A	Gestionnaire d'Infrastructures	9	1 Nantes	NC	NC	NC	NC	1	0	1	0	1	0	3	2	1	0
A	Assistant-e de Ressources Documentaires et Scientifiques	5	1 Nantes	NC	NC	NC	NC	1	0	1	0	1	0	2	3	0	1
A	Animateur en prévention des risques	2	1 Nantes	NC	NC	NC	NC	0	1	0	1	0	1	2	3	0	1
A	Assistante en gestion financière et comptable	8	1 Nantes	NC	NC	NC	NC	0	1	0	1	0	1	2	3	0	1
A	Ingénieur en expérimentation et instrumentation biologique	2	1 Nantes	NC	NC	NC	NC	1	0	1	0	1	0	2	3	0	1
A	Chargé des affaires Juridiques	2	1 Nantes	NC	NC	NC	NC	0	1	0	1	0	1	3	2	0	1
A	Chargé d'appui au projet de recherche	2	1 Nantes	NC	NC	NC	NC	0	1	0	1	0	1	2	3	1	0
A	Chargé de la Gestion Financière et Comptable	6	1 Nantes	NC	NC	NC	NC	0	1	0	1	0	1	3	2	1	0
A	Ingénieur pour l'enseignement numérique	4	1 Nantes	NC	NC	NC	NC	1	0	1	0	1	0	3	2	1	0
	Ouverture Atria	14		0	0	0	0	1	3	1	3	1	3	11	9	0	1

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

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

Jury*** Les chiffres ne tiennent pas compte du nombre de suppléant, pour les concours de catégorie A ouverts à l'université de Nantes les chiffres correspondant au jury d'admission

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

L'université de Nantes a été désigné par le Ministère en tant que centre organisateur de la phase d'admissibilité nationale des concours de Gestionnaire logisitique – ASI - BAP G (externe, interne et réservé) pendant 4 ans à compter de 2015.

L'université de Nantes a été désigné par le Ministère en tant que centre organisateur de la phase d'admissibilité nationale des concours d'Assistant en gestion administrative – ASI - BAP J (externe et réservé) pendant 4 ans à compter de 2018.

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

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

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

Pour les concours de catégorie A ouverts à l'université de Nantes les chiffres correspondant au jury d'admission.

2.1.2.2. Recrutements spécifiques

Nature	Cat	Emploi-type	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
PACTE	C	plombier Chauffagiste, Ope froid ventil.	1	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	1
BOE	C	Opérateur Logistique	1	3	1	3	1	2	0	2	0	1	0	2	2	0	1
BOE	B	Gestionnaire financier et comptable	1	0	2	0	2	0	2	0	2	0	1	1	2	0	1
BOE	A	Ingénieur en ingénierie logicielle	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	2	0	1
Recrutement Direct	C	Opérateur Logistique	1	2	0	2	0	1	0	1	0	1	0	2	2	0	1
Recrutement Direct	C	Adjoint en gestion administrative	4	3	29	3	29	2	8	2	8	0	4	2	3	0	1
Recrutement réservé sans concours	C	Opérateur Logistique	2	0	3	0	3	0	2	0	2	0	2	2	2	0	1
Recrutement réservé sans concours	C	Adjoint en gestion administrative	4	0	4	0	4	0	4	0	4	0	4	1	3	0	1
		Ouverture Atria	15	5	36	5	36	3	14	3	14	1	10	7	10	0	4

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 également 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	11	1	18	27,3%	48	72,7%	66	4	40%	6	60%	10
Maîtres de conférences	26	1	585	44,8%	720	55,2%	1305	10	40%	15	60%	25
Totaux	37	2	603	44%	768	56%	1371	14	40%	21	60%	35

Détail postes pourvus

Corps	Nombre de postes pourvus par mutation		Nombre de postes pourvus par concours	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Professeurs	1	0	3	6
Maîtres de conférences	1	1	9	14
Totaux	2	1	12	20

Endorecrutement 2017

Corps	Locaux		Extérieurs	
Professeurs	5	50,0%	5	50,0%
Maîtres de conférences	3	12,0%	22	88,0%
Totaux	8	22,9%	27	77,1%

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 2017 pour le recrutement des enseignants-chercheurs

		Membres des comités de sélection						
		Femmes		Hommes		Dont femmes présidentes		
Nombre de postes		Nombre total	Part	Nombre total	Part	Nombre	Part	
Professeurs des Universités	11	39	44,3%	49	56%	88	3	27,3%
Maîtres de conférences	26	140	46,7%	160	53%	300	6	23,1%
Total	37	179	46,1%	209	54%	388	9	24,3%

En 2017, 37 comités de sélection ont été organisés, ce qui a permis de recruter 14 femmes soit 40% des recrutements.

2.1.2.4. Recrutement ATER

Nombre de postes publiés	Nombre de candidatures recevables			Nombre de postes pourvus		
	F	H	Total	F	H	Total
83	947	1064	2011	46	36	82
Part	47,1%	52,9%	100,0%	56,1%	43,9%	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
16	103	168	271	4	11	15
	38,0%	62,0%	100,0%	26,7%	73,3%	100,0%

Détail affectations

	Femmes	Hommes
Certifiés	1	4
Agrégés	3	6
Professeur des Lycées P	0	1

Part des femmes au sein des commissions de recrutement des enseignants du second degré en 2017

	Femmes	Hommes	Présidentes
Nombre	46	59	3/16
Part	43,8%	56,2%	18,8%

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	0	0,0%	3	100,0%	3
Maîtres de conférences des universités praticiens hospitaliers / Maîtres de conférences Médecine Générale	1	20,0%	4	80,0%	5
Totaux	1	12,5%	7	87,5%	8

Bilan de la campagne de mobilité 2017 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	10	17	27	4	9	13	48%	11	16	4	9
B	7	14	21	3	7	10	48%	4	17	3	6
C	27	25	52	9	10	19	37%	5	47	0	19
TOTAL	44	56	100	16	26	42	42%	20	80	7	34
Répartition	44%	56%		38%	62%			20%	80%	17%	81%

Mutations enseignants et enseignants-chercheurs - Rentrée 2017

	Femmes	Hommes	Total
Mutations sortantes	8	4	12
Mutations entrantes	2	1	3

Départs des agents par motif

Catégorie FP	Motif du départ	EC-E titulaires Nb agents
A	Décès	1
	Démission	2
	Fin de fonction	7
	Mutation	9
	Nom. après concours	3
	Retraite	41
	Radiation	1
TOTAL		64

Catégorie FP	Motif du départ	Biatss contractuel
	Démission	1
	Fin de fonction	1
	Retraite	1
TOTAL		3

Catégorie FP	Motif du départ	BIATSS titulaires Nb agents
A	Fin de fonction	5
	Mutation	5
	Nomination après concours	4
	Retraite	9
TOTAL		19
B	Décès	1
	Fin de fonction	1
	Mutation	3
	Radiation	2
TOTAL		17
C	Décès	2
	Mutation	7
	Nomination après concours	2
	Retraite	16
TOTAL		27

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 2017

Sens de détachement	Corps	Motif de détachement	Nb agents
ENTRANT	AENES	Administration Et. Public	3
		Collectivités territoriales	2
	ITRF	Administration Et. Public	15
		Collectivités territoriales	14
	Médicaux sociaux	Administration Et. Public	1
SORTANT	AENES	Administration Et. Public	8
		Stagiaire, concours	1
	ITRF	Administration Et. Public	5
		Collectivités territoriales	1
TOTAL			50

Nombre et origine des détachements enseignants et enseignants-chercheurs en 2017

Corps	Motif de détachement	Sens détachement	Nb agents
Ens. Chercheurs	Administration Et. Public	sortant	5
Ens. Chercheurs	Enseignement l'étranger	sortant	2
Ens. Chercheurs	M.Int publ. étranger	sortant	4
Ens. Chercheurs	Stagiaire, concours	entrant	1
TOTAL			12

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	Total
Cat. A	Femme	Suivre conjoint	2
	Homme	Conv. personnelles	2
		Suivre conjoint	1
Total A			5
Cat. B	Femme	Conv. personnelles	1
		Suivre conjoint	2
Total B			3
Cat. C	Femme	Conv. personnelles	3
		Suivre conjoint	1
Total C			4
Total général			12

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. Chercheurs	5	66	17	65	22	65
Ens. Hos. Univ.	0		1	69	1	69
Ens. Hos-Univ. CSERD	0		1	64	1	64
Ens. 1 ^{er} degré	1	57	0		1	57
Ens. 2 nd degré	6	63	10	63	16	63
TOTAL	12	64	29	64	41	

41 EC-E sont partis à la retraite en 2017 contre 32 en 2016.

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	11	63	2	63	13	63
ATOS	0		1	60	1	60
Bibliothèque - Musée	1	62	3	63	4	63
CDI BIATSS	1	65	0		1	65
ITRF	7	62	10	62	17	62
TOTAL	20	63	16	62	36	62

En 2017, 36 départs en retraite de personnels BIATSS contre 35 en 2016.

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 2017

Pôle LL	Genre	Effectif
SANTE	Homme	15
	Femme	1
DEG	Homme	14
	Femme	1
LLSHS	Homme	22
	Femme	6
TECHNOLOGIES	Homme	3
SCIENCES	Homme	19
	Femme	2
TOTAL		83

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

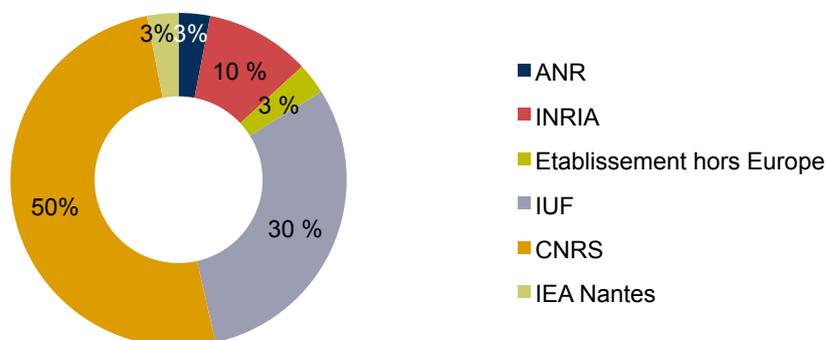
Pôle	Genre	2015		2016		2017	
		CNU	UN	CNU	UN	CNU	UN
Santé	H	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0
Total		0	0	0	0	0	0
DEG	H	0	1	0	0	1	1
	F	2	0	1	0	1	0
Total		3	1	1	0	3	1
LLSHS	H	1	3	1	5	2	2
	F	0	2	3	2	1	2
Total		6	5	4	7	3	4
SCIENCES	H	1	0	0	3	0	4
	F	2	1	0	1	0	0
Total		4	1	0	4	0	4
TECHNOLOGIES	H	0	1	1	0	2	0
	F	1	0	0	0	0	0
Total		2	1	1	0	2	0
ESPE	H	0	0	0	0	0	2
	F	0	1	0	0	0	1
Total		1	1	0	0	0	3
TOTAL		16	10	17	17	19	19

19 semestres ont été attribués en 2017, dont 5 à des femmes.

2.2.2.2. Les délégations

La délégation est spécifique aux enseignants-chercheurs : Professeurs des universités et Maîtres de Conférences.

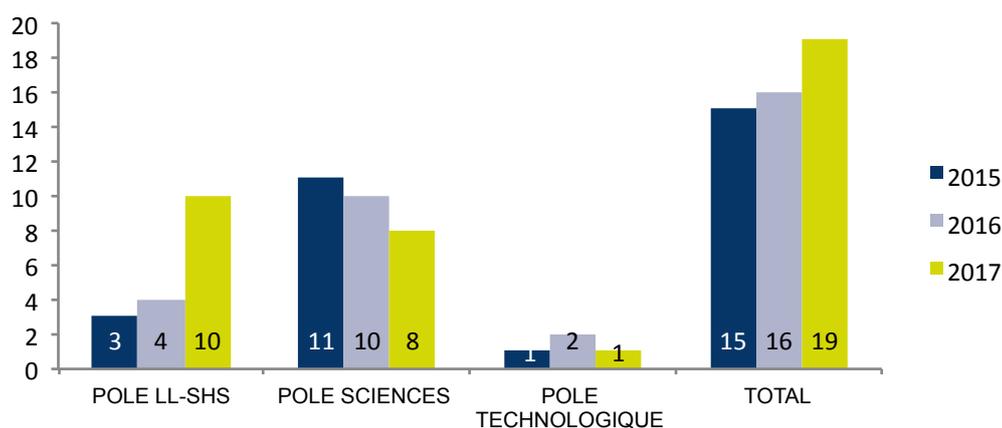
Répartition des bénéficiaires de délégations par lieu d'accueil



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

Corps	Genre	Composante	Unité de recherche d'accueil	section cnu	attributions 2015 en semestres	attributions 2016 en semestres	attributions 2017 en semestres
MC	H	UFR lettres et langages	archives husserl umr 8547	17	1	0	2
PR	H	UFR lettres et langages	thalim umr 7172	9	0	2	2
MC	H	UFR sociologie	cens fre 3706	19	2	0	2
MC	F	UFR sociologie	cens fre 3706	0	0	0	2
MC	H	UFR histoire histoire de l'art et archéologie	creaah umr 6566	21	0	2	2
TOTAL PÔLE LL-SHS					3	4	10
MC	H	UFR sciences et techniques	lmjl umr 6629	25	1	2	1
MC	H	UFR sciences et techniques	cmm santiago du chili umi 2806	26	1	0	0
MC	F	UFR sciences et techniques	lmjl umr 6629	26	1	0	1
MC	F	UFR sciences et techniques	irisa umr 6074	27	2	0	0
MC	H	UFR sciences et techniques	subatech umr 6457	29	0	0	0
MC	F	UFR sciences et techniques	ceisam umr 6230	32	2	0	0
MC	H	UFR sciences et techniques	lpgn umr 6112	35	0	1	1
MC	H	UFR sciences et techniques	imn umr 6502	63	0	0	1
MC	H	UFR sciences et techniques	institut du thorax umr 6291	66	1	0	0
MC	H	UFR sciences et techniques	isc ums 3665	72	1	0	0
PR	H	UFR sciences et techniques	lmjl umr 6629	25	1	0	2
PR	F	UFR sciences et techniques	lmjl umr 6629	25	0	0	0
PR	F	UFR sciences et techniques	lmjl umr 6629	26	1	1	0
PR	H	UFR sciences et techniques	ls2n umr 6004	27	0	1	1
PR	H	UFR sciences et techniques	imn umr 6502	28	0	1	0
PR	H	UFR sciences et techniques	subatech umr 6457	29	0	0	0
PR	H	UFR sciences et techniques	jrl Tokyo umi 3218	61	0	0	0
PR	H	UFR sciences et techniques	imn umr 6502	63	0	1	0
PR	H	UFR sciences et techniques	ufip umr 6286	64	0	0	1
PR	H	UFR sciences et techniques	lbidm umr 8227	64	0	1	0
TOTAL POLE SCIENCES					11	10	8
MC	H	IUT de nantes	imn umr 6502	28	1	1	0
MC	H	IUT de nantes	gepea umr 6144	62	0	1	1
PR	H	Polytech Nantes	imn umr 6502	28	0	0	0
TOTAL POLE TECHNOLOGIQUE					1	2	1
TOTAL					15	16	19

Délégations CNRS



Sur les 19 EC en délégation au CNRS en 2017, 16 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.

Conventions de mise à disposition (MAD) de personnels au titre de l'année 2017

BIATSS	MAD Entrantes			MAD Sortantes			TOTAL MAD		Total MAD BIATSS	Répartition H/F des demandes de MAD par pôle (%)	
	H	F	Total	H	F	Total	H	F		H	F
Pôle DEG	0	0	0	0	2	2	0	2	2	0%	100%
Pôle LLSHS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%
Pôle Santé	1	0	1	0	1	1	1	1	2	50%	50%
Pôle Sciences/ Technologies	0	2	2	0	1	1	0	3	3	0%	100%
Services centraux/ communs	1	1	2	1	1	2	2	2	4	50%	50%
TOTAL	2	3	5	1	5	6	3	8	11	27%	73%
répartition	40%	60%		17%	83%		27%	73%			
ENSEIGNANTS	MAD Entrantes			MAD Sortantes			TOTAL MAD		Total MAD EC-E	Répartition H/F des demandes de MAD par pôle (%)	
	H	F	Total	H	F	Total	H	F		H	F
Pôle DEG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%
Pôle LLSHS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%
Pôle Santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%
Pôle Sciences/ Technologies	0	1	1	1	1	2	1	2	3	33%	67%
Services centraux/ communs	1	0	1	0	0	0	1	0	1	100%	0%
espe	1	0	1	0	0	0	1	0	1	100%	0%
TOTAL	2	1	3	1	1	2	3	2	5	60%	40%
répartition	67%	33%		50%	50%		60%	40%			
TOTAL MAD	4	4	8	2	6	8	6	10	16	37,50%	62,50%

2.3. LA FORMATION

2.3.1. Constats

Un budget de formation exécuté à hauteur de 254 821 €.

Un maintien du nombre d'agents formés et du nombre d'heures de formation par rapport à 2016 :

- 21 710 heures
- 2 500 stagiaires

Une poursuite des efforts sur 2017 avec toujours trois axes majeurs :

- **l'accompagnement à l'usage des applications de gestion de l'établissement**
 - 368 stagiaires reçues tous domaines métiers confondus (scolarité, finances, RH...)
 - 37 sessions de formation organisées
 - 2647 heures de formation assurées
- **les formations à l'hygiène santé et sécurité au travail, prévention des risques :**
 - 702 stagiaires reçus dans les formations en Hygiène Sécurité au Travail
 - 105 sessions organisées
 - 5 602 heures de formation,
- **la préparation aux concours (cf. zoom)**

À noter, la mise en place d'un « parcours dirigeants ». Sur 2 sessions, il a accueilli 32 stagiaires, pour un total de 1 084 heures.

Dépenses de formation par catégorie Fonction Publique et genre

	Femmes	Hommes	Total général	Nbre de stagiaires	Coûts moyens / catégorie
Enseignants et statuts non connus	21 698 €	24 996 €	46 694 €	299	156 €
Catégorie A	53 448 €	53 216 €	106 664 €	691	154 €
Catégorie B	22 318 €	23 741 €	46 059 €	465	99 €
Catégorie C	41 368 €	14 037 €	55 404 €	1045	53 €
TOTAL GÉNÉRAL	138 832 €	115 989 €	254 821 €	2500	102 €

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 apparaissent plus élevés.

2.3.2. Bilan

2 500 stagiaires reçus dans les sessions ce qui correspond à 21 710 heures de formation.

452 sessions de formations ont été organisées dont 165 sessions réalisées par les formateurs internes ; 278 correspondent à des achats de formation et 9 sessions régionales.

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

Typologie d'actions	Femme	Homme	Total général
Bilan de compétences	68		68
Accueil des publics	150	42	192
Administration et institutions	1043	270	1313
Applications de gestion	2632	225	2857
Bibliothéconomie	367	64	431
Bureautique	392	81	473
Colloques, congrès, conférences	10	10	20
Communication	45		45
Développement durable		16	16
Développement personnel	287	172	458
Documentation	436	54	490
Environnement culturel	14		14
Environnement professionnel	166	71	237
Expérimentation animale	235	101	336
Expression écrite ou orale	144		144
Formation de formateurs	397	122	519
Formations juridiques	11		11
Formations scientifiques	14	34	48
Gestion des ressources humaines	1022	322	1344
Gestion du patrimoine		12	12
Gestion et comptabilité	367	135	502
Hygiène et sécurité	3467	2196	5663
Langages et bases de données	54	108	162
Langues étrangères	425	91	516
Maintenance des équipements et installations	37	184	221
Management	1485	837	2322
Organisation du travail	252	72	324
Préparation aux autres diplômes	2	2	4
Préparation aux concours	1770	370	2139
Préparation aux concours (cat, B)	3		3
Systèmes et réseaux	30	467	497
Techniques de recherche	251	94	345
Technologies d'information et de communication	134	355	489
Total général	15706	6506	22211

Typologie des Actions	A	B	C	Autres	Total général
Bilan de compétences	44			24	68
Accueil des publics	42	18	132		192
Administration et institutions	335	149	765	64	1313
Applications de gestion	438	518	1556	345	2857
Bibliothéconomie	84	219	128		431
Bureautique	76	110	241	47	473
Colloques, congrès, conférences	20				20

Communication	21		24		45
Développement durable	16				16
Développement personnel	210	4	4	242	458
Documentation	102	141	229	18	490
Environnement culturel	14				14
Environnement professionnel	111	17	81	28	237
Expérimentation animale	15	205		116	336
Expression écrite ou orale	30	12	102		144
Formation de formateurs	129	120	138	132	519
Formations juridiques		11			11
Formations scientifiques	42			6	48
Gestion des ressources humaines	582	165	411	187	1344
Gestion du patrimoine	12				12
Gestion et comptabilité	214	69	216	3	502
Hygiène et sécurité	1335	1308	2189	832	5663
Langages et bases de données	111	15	36		162
Langues étrangères	90	77	75	274	516
Maintenance des équipements et installations	82	72	67		221
Management	1247	350	93	632	2322
Organisation du travail	72	36	204	12	324
Préparation aux autres diplômes				4	4
Préparation aux concours	356	348	1368	68	2139
Préparation aux concours (cat, B)			3		3
Systèmes et réseaux	366	119	12		497
Techniques de recherche	77	18		250	345
Technologies d'information et de communication	324	95	62	8	489
Total général	6593	4195	8133	3291	22211

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

2.3.2.1. L'origine des stagiaires :

2 500 stagiaires dont 74 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.

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

- 7 Droits Individuels à la Formation (DIF) utilisés, hors bilan de compétences
- 8 Projets Individuels de Formation, hors bilan de compétences
- 3 Bilans de compétences
- 2 agents en catégorie C sont en formation initiale en lien avec leur contrat Pacte.

2.3.2.3. Les préparations concours

L'année 2017 est en légère baisse sur 2016 concernant les formations de préparation aux concours. Ces formations ont réunis 245 stagiaires pour 2 077 heures de formation (contre 307 stagiaires pour 2 199 heures de formation en 2016).

3. LES RÉMUNÉRATIONS

3.1. LA MASSE SALARIALE

Masse salariale totale décaissée en 2017 : 249 818 831 €

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

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

NB 2 : Toutes les données suivantes relatives à la masse salariale s'appuient sur les dépenses décaissées en 2017, quel que soit l'exercice budgétaire de rattachement (2017 ou années antérieures).

Plafond d'emplois voté par le CA de l'université (BR 2016)

Emplois sous plafond État	Emplois financés hors SCSP	Total
3228	469	3697

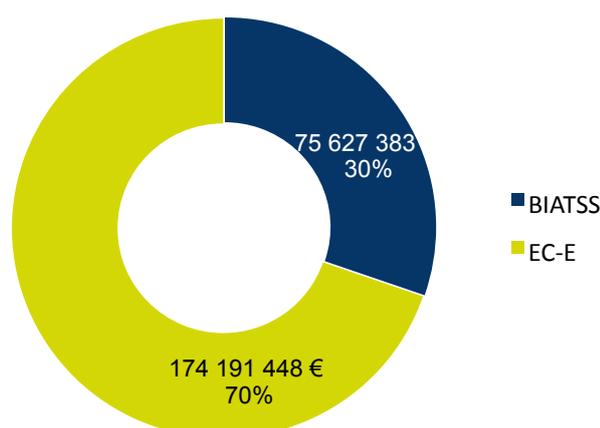
SCSP: subvention pour charge de service public

Répartition de la masse salariale par programme

Programme	Montant
150	248 739 845 €
231	1 078 986 €
Total général	249 818 831 €

Répartition de la masse salariale par population

Population	Montant
BIATSS	75 627 383 €
EC-E	174 191 448 €
Total général	249 818 831 €



La masse salariale (hors dépenses hors paie) est en augmentation de 6,2M€ par rapport à l'année précédente dont :

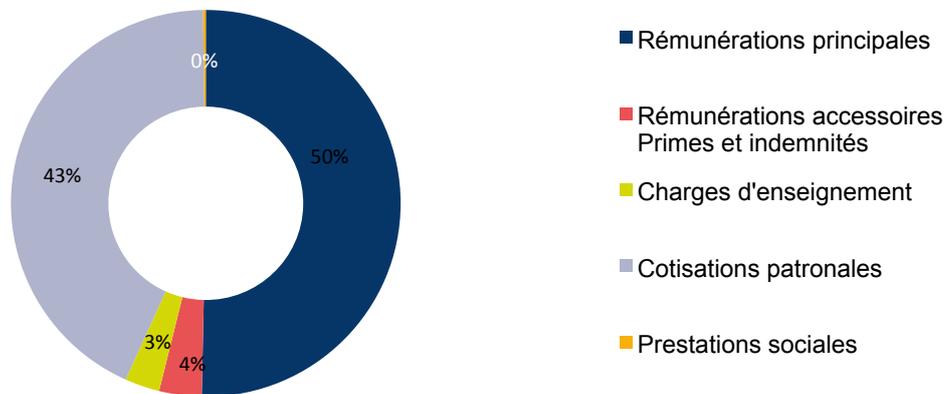
- +2,8 M€ au titre des mesures d'emplois (variation des effectifs, évolution de la structure des emplois)
- +1,7 M€ au titre de la revalorisation du point d'indice intervenue au 1^{er} février 2017
- +1,3 M€ au titre des mesures de revalorisation des grilles et des carrières (PPCR)
- +1,3 M€ au titre de l'effet GVT
- -0,5 M€ au titre des charges d'enseignements
- -0,5 M€ au titre de la mensualisation de la PRES

La répartition entre personnels EC-E (-0,5 %) et personnels BIATSS (+0,5 %) est globalement stable.

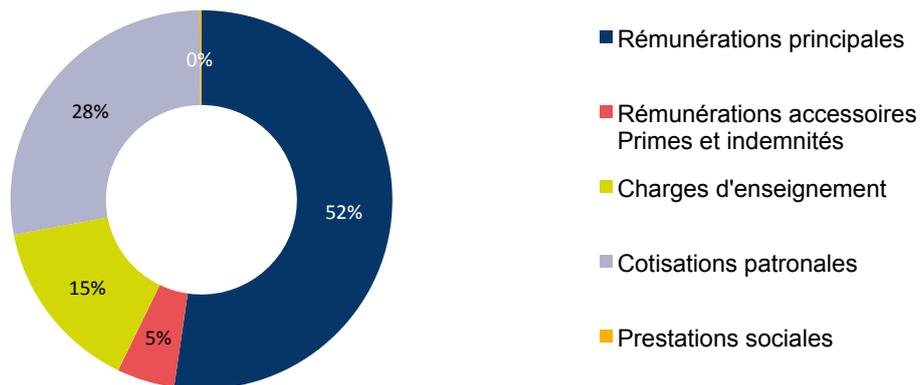
Répartition de la masse salariale par budget et nature de dépenses

Budget	Nature élément	Montant
ÉTAT	Rémunérations principales	113 132 135 €
	Rémunérations accessoires Primes et indemnités	7 919 547 €
	Charges d'enseignement	6 500 616 €
	Cotisations patronales	96 701 379 €
	Prestations sociales	512 995 €
Total ÉTAT		224 766 672 €
PROPRE	Rémunérations principales	13 101 234 €
	Rémunérations accessoires Primes et indemnités	1 223 842 €
	Charges d'enseignement	3 721 654 €
	Cotisations patronales	6 961 073 €
	Prestations sociales	44 355 €
Total PROPRE		25 052 159 €
Total général		249 818 831 €

Etat



Ressources propres



Les rémunérations principales et les charges patronales constituent 93% des postes de dépenses de la masse salariale Etat et 80% de la masse salariale financée sur ressources propres. La proportion plus importante d'agents contractuels rémunérés sur ressources propres explique le poids moins important des cotisations patronales dans les postes de dépenses.

Nombre de bénéficiaires de la GIPA (Garantie Pouvoir d'Achat), par catégorie et par genre

Somme de Nbre agents par prime		Catégorie FP			Total général
Genre	Catégorie	A	B	C	
Femmes	BIATSS	11	3	3	17
	EC	42			42
<i>Total Femme</i>		53	3	3	59
Hommes	BIATSS	8	1		9
	EC	80			80
<i>Total Homme</i>		88	1		89
Total général		141	4	3	148

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	4 042 €	9 €	780 €	4 831 €
	EC	18 564 €			18 564 €
<i>Total Femme</i>		22 606 €	9 €	780 €	23 395 €
Hommes	BIATSS	3 247 €	2 €		3 249 €
	EC	40 804 €			40 804 €
<i>Total Homme</i>		44 051 €	2 €		44 053 €
Total général		66 657 €	11 €	780 €	67 448 €

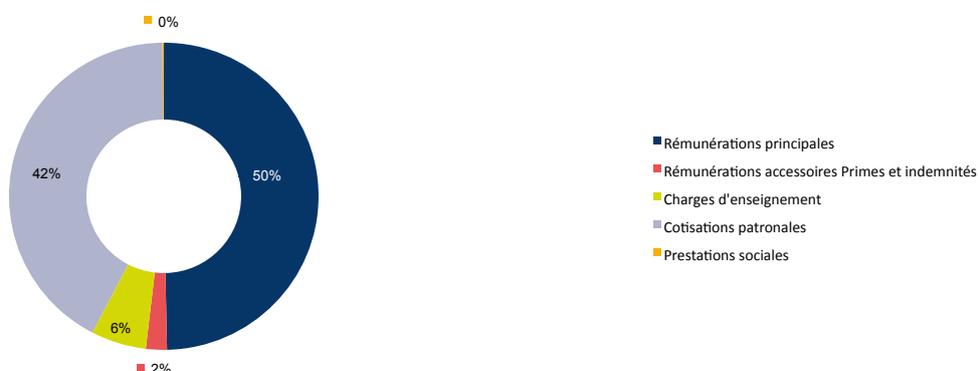
La GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) résulte d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période.

En 2017, 148 agents ont bénéficié de la GIPA ce qui représente un poste de dépenses de 67K€ (212K€ en 2016). La baisse des dépenses sur 2017 s'explique par l'évolution du point d'indice intervenu au cours de l'année 2016.

3.2. LES RÉMUNÉRATIONS DES ENSEIGNANTS

Répartition de la masse salariale par type de rémunération

Nature élément	Montant
Rémunérations principales	86 513 789 €
Rémunérations accessoires Primes et indemnités	3 814 346 €
Charges d'enseignement	10 057 272 €
Cotisations patronales	73 570 643 €
Prestations sociales	235 399 €
Total général	174 191 448 €

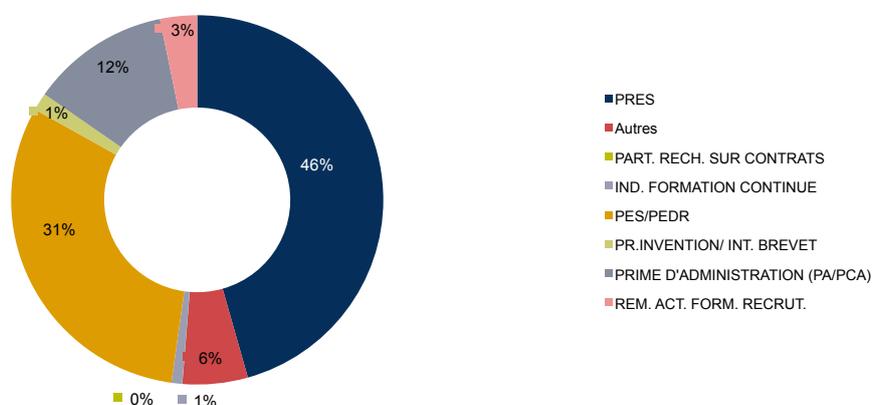


Les charges d'enseignement correspondent aux heures complémentaires assurées par les enseignants en poste dans l'établissement et aux vacances réalisées par les intervenants extérieurs.

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

Primes et indemnités EC-E

Regroupement	Primes	Montant	Nombre d'agents
Primes statutaires ou assimilées	PRES	1 739 692 €	1547
	Autres	39 067 €	29
<i>Total Primes statutaires ou assimilées</i>		<i>1 778 759 €</i>	<i>1576</i>
Activités particulières	PART. RECH. SUR CONTRATS	525 €	1
	IND. FORMATION CONTINUE	35 350 €	18
	PES/PEDR	1 179 608 €	259
	PR. INVENTION / INT. BREVET	59 126 €	105
	PRIME D'ADMINISTRATION (PA/PCA)	461 121 €	168
	REM. ACT. FORM. RECRUT.	122 718 €	197
	Autres	68 182 €	66
<i>Total Activités particulières</i>		<i>1 926 631 €</i>	<i>814</i>
Divers équivalent traitement	Autres	108 956 €	116
<i>Total Divers équivalent traitement</i>		<i>108 956 €</i>	<i>116</i>
Total rémunération accessoires primes et indemnités		3 814 346 €	2 506

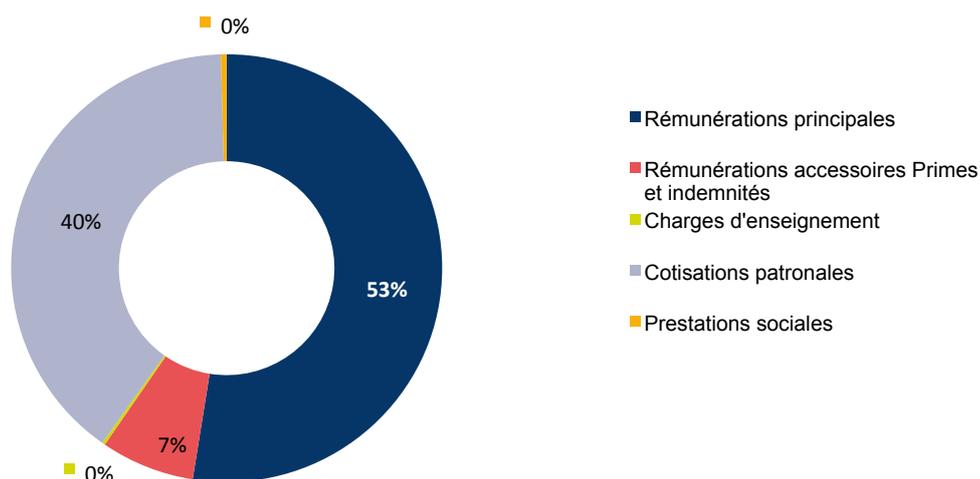


Le montant versé pour la PRES en 2016 s'élevait à 2 272 112€. La forte diminution s'explique par la mise en œuvre de la mensualisation de la PRES à compter de 2017. La mensualisation ne génère aucun changement dans le nombre de bénéficiaires et le montant perçu par agent mais a simplement une incidence budgétaire eut égard au calendrier de versement de cette prime.

3.3. LES RÉMUNÉRATIONS DES BIATSS

Répartition de la masse salariale par type de rémunération

Nature élément	Montant
Rémunérations principales	39 719 580 €
Rémunérations accessoires Primes et indemnités	5 329 044 €
Charges d'enseignement	164 998 €
Cotisations patronales	30 091 810 €
Prestations sociales	321 951 €
Total général	75 627 383 €

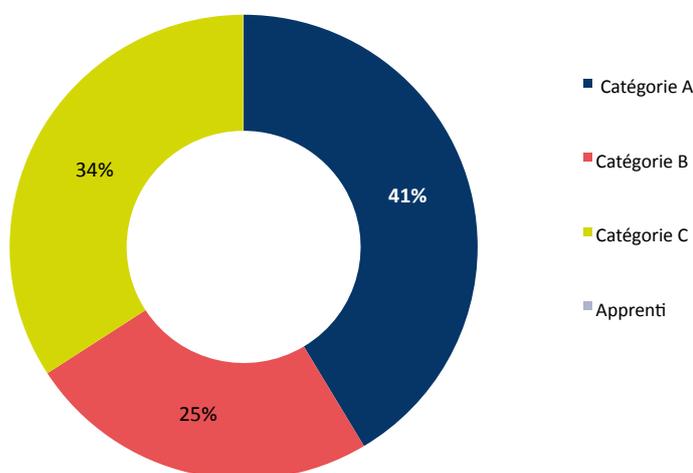


À noter : En dehors des évolutions de nomenclature induites par la GBPC, la répartition de la masse salariale des BIATSS entre ses différents constituants est globalement stable.

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

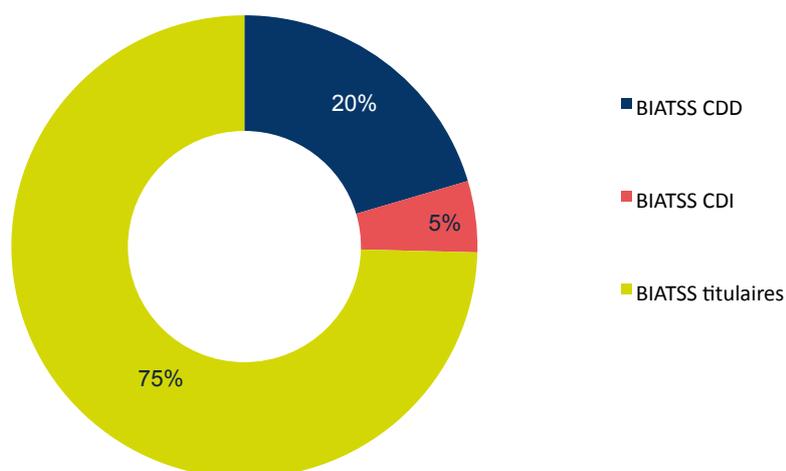
Type de population	Catégorie FP				Total général
	A	B	C	Apprenti	
BIATSS CDD	8 799 812 €	2 575 579 €	4 049 319 €	21 852 €	15 446 562 €
BIATSS CDI	2 122 425 €	512 017 €	1 129 367 €		3 763 810 €
BIATSS titulaires	20 387 655 €	15 396 573 €	20 632 784 €		56 417 011 €
Total général	31 309 892 €	18 484 169 €	25 811 470 €	21 852 €	75 627 383 €

Répartition des rémunérations BIATSS par catégorie fonction publique



Le poids relatif des rémunérations des agents de catégorie A et B est en augmentation par rapport à l'année 2016 (+0,8 % et +0,2 %). A l'inverse la part des rémunérations versées aux agents de catégorie C est en diminution (-1 %). Cette évolution reflète l'évolution de la structure des emplois constatées entre 2016 et 2017.

Répartition des rémunérations BIATSS par statut



La répartition de la masse salariale des Biatss entre ses différents postes de dépenses est stable sur 2017 par rapport à l'année 2016.

Primes et indemnités BIATSS et des autres personnels

Regroupement	Primes	Montant	Nombre agents
Primes statutaires ou assimilées	IAT	52 733 €	37
	IFTS	93 409 €	44
	IFSE	1 699 859 €	1 054
	PPRS	2 178 994 €	733
	PRES	4 839 €	5
	Autres	682 625 €	266
<i>Total Primes statutaires ou assimilées</i>		<i>4 712 459 €</i>	<i>2 139</i>
Activités particulières	PART. RECH. SUR CONTRATS	18 771 €	5
	IND. FORMATION CONTINUE	86 542 €	79
	PR. INVENTION / INT. BREVET	5 840 €	11
	REM. ACT. FORM. RECRUT.	34 274 €	52
	Autres	28 575 €	225
<i>Total Activités particulières</i>		<i>174 002 €</i>	<i>372</i>
CET	CET	55 601 €	74
<i>Total CET</i>		<i>55 601 €</i>	<i>74</i>
Divers équivalent traitement	Autres	386 982 €	685
<i>Total Divers équivalent traitement</i>		<i>386 982 €</i>	<i>685</i>
Total général		5 329 044 €	3 270

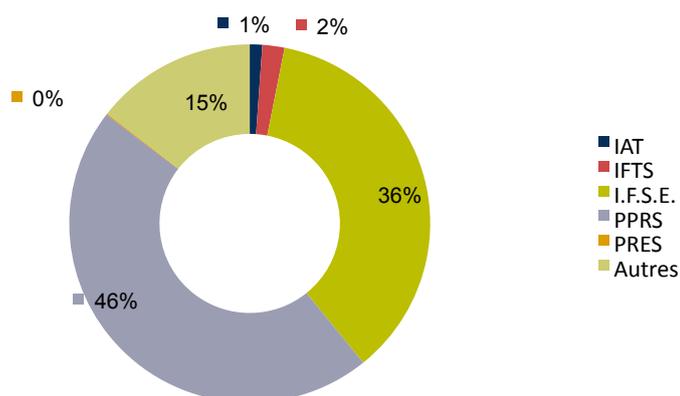
La répartition des primes et indemnités BIATSS évolue significativement compte-tenu la mise en œuvre du RIFSEEP entre 2016 et 2017 se traduisant par l'intégration de primes existantes au sein de l'IFSE.

Regroupement	Montant
IAT	52 733 €
IFTS	93 409 €
I.F.S.E.	1 699 859 €
PPRS	2 178 994 €
PRES	4 839 €
Autres	682 625 €

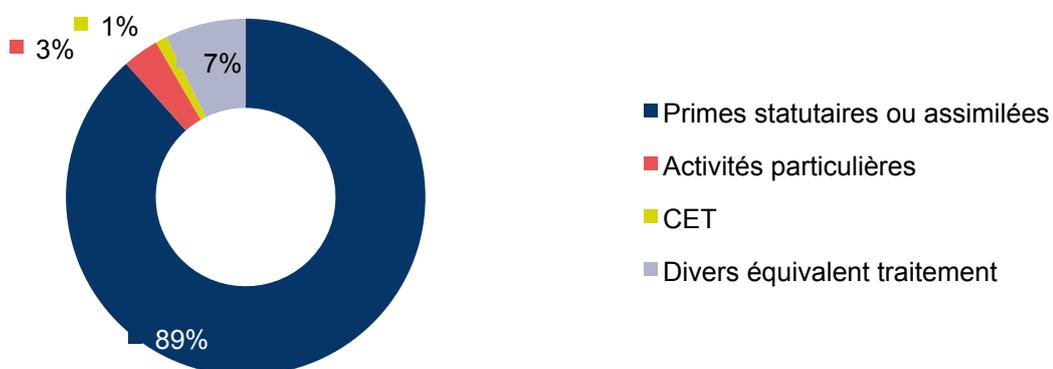
Regroupement	Montant
Primes statutaires ou assimilées	4 712 459 €
Activités particulières	174 002 €
CET	55 601 €
Divers équivalent traitement	386 982 €

Population	Montant
BIATSS Cat. A	2 664 223 €
BIATSS Cat. B	1 290 384 €
BIATSS Cat. C	1 374 437 €
Total	5 329 044 €

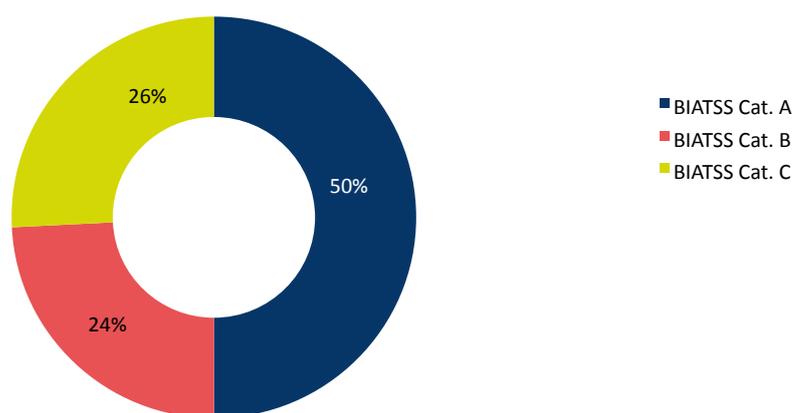
Focus sur les primes statutaires



Répartition des primes et indemnités par regroupement



Répartition des primes et indemnités BIATSS par catégorie fonction publique



Le poids relatif des primes des agents de catégorie A et B est augmenté en 2017 par rapport à l'année 2016 (+1%) et en diminution pour les agents de catégorie C (-2%). Cette évolution suit la variation des effectifs titulaires constatée entre 2016 et 2017.

3.4. LES RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES NETTES PAR DÉCILE

BIATSS

Statut / Catégorie	Net corrigé du temps de travail
<i>Femmes</i>	1 821 €
Titulaires	1 950 €
A+	5 196 €
A	2 704 €
B	1 934 €
C	1 618 €
CDI	1 642 €
A	2 103 €
B	1 462 €
C	1 340 €
CDD	1 574 €
A	1 914 €
B	1 383 €
C	1 298 €
Apprenti	1 029 €
Statut / Catégorie	Net corrigé du temps de travail
<i>Hommes</i>	2 111 €
Titulaires	2 235 €
A+	6 025 €
A	2 879 €
B	2 081 €
C	1 643 €
CDI	2 030 €
A	2 384 €
B	1 406 €
C	1 327 €
CDD	1 733 €
A	2 016 €
B	1 401 €
C	1 334 €
Apprenti	1 051 €
Moyenne générale	1 916 €

EC-E

Statut / Catégorie	Net corrigé du temps de travail
<i>Femmes</i>	2 818 €
Titulaires	3 399 €
CDI	2 322 €
CDD	1 631 €
<i>Hommes</i>	3 310 €
Titulaires	3 824 €
CDI	2 373 €
CDD	1 707 €
Moyenne générale	3 118 €

Le tableau présente la moyenne des rémunérations nettes (traitement brut - cotisations salariales obligatoires) mensuelles par genre, par catégorie en 2017. 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 2 597 € en 2017, contre 2 578 € en 2016.

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	1 219 €	1 ^{er} décile	1 200 €	1 ^{er} décile	1 254 €
2 ^e décile	1 420 €	2 ^e décile	1 376 €	2 ^e décile	1 497 €
3 ^e décile	1 565 €	3 ^e décile	1 496 €	3 ^e décile	1 726 €
4 ^e décile	1 723 €	4 ^e décile	1 605 €	4 ^e décile	2 046 €
5 ^e décile	1 950 €	5 ^e décile	1 735 €	5 ^e décile	2 514 €
6 ^e décile	2 366 €	6 ^e décile	1 917 €	6 ^e décile	2 980 €
7 ^e décile	2 867 €	7 ^e décile	2 285 €	7 ^e décile	3 351 €
8 ^e décile	3 293 €	8 ^e décile	2 795 €	8 ^e décile	3 714 €
9 ^e décile	3 762 €	9 ^e décile	3 272 €	9 ^e décile	4 190 €
10 ^e décile	4 784 €	10 ^e décile	4 132 €	10 ^e décile	5 157 €

Le tableau présente la distribution en décile de la rémunération nette mensuelle sur 2017 par genre. Les montants correspondent à un agent travaillant à temps plein. En 2017, les 10 % des agents ayant les plus bas revenus au sein de l'Université ont perçu en moyenne 1 219 €, soit 10 € de moins qu'en 2017.

Réciproquement, les 10 % ayant les plus hauts revenus ont perçu en moyenne 4 784 €, soit 48 € de plus qu'en 2016.

3.5. LES CHARGES D'ENSEIGNEMENT COMPLÉMENTAIRES

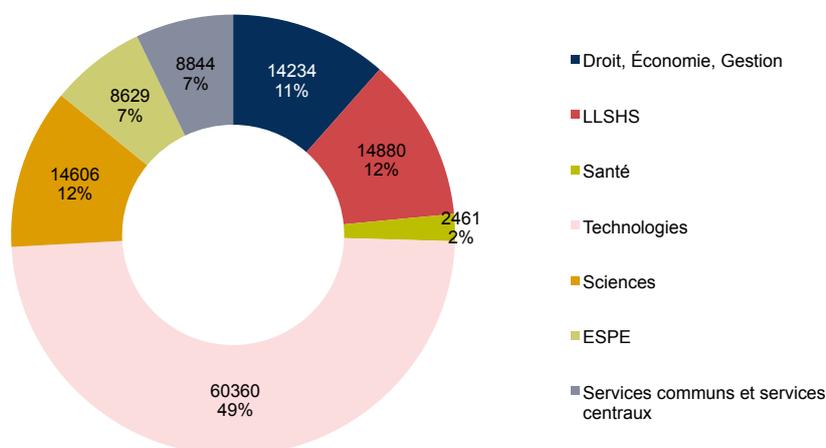
Pour réaliser l'ensemble de ses formations durant l'année universitaire 2016-2017 l'université de Nantes a rémunéré 254 729 heures d'enseignement complémentaires.

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	2014 - 2015		2015 - 2016		2016 - 2017	
	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	42 473	18,4%	42 765	18,0%	41 301	16,2%
LLSHS	50 981	22,1%	49 676	20,9%	41 514	16,3%
Santé	12 661	5,5%	10 896	4,6%	11 371	4,5%
Technologies	76 366	33,1%	80 042	33,7%	101 125	39,7%
Sciences	25 076	10,9%	26 511	11,1%	25 549	10,0%
ESPE	9 528	4,1%	11 135	4,7%	10 869	4,3%
Services communs et services centraux	13 906	6,0%	16 758	7,0%	23 000	9,0%
Total général	230 991	100,0%	237 783	100,0%	254 729	100,0%

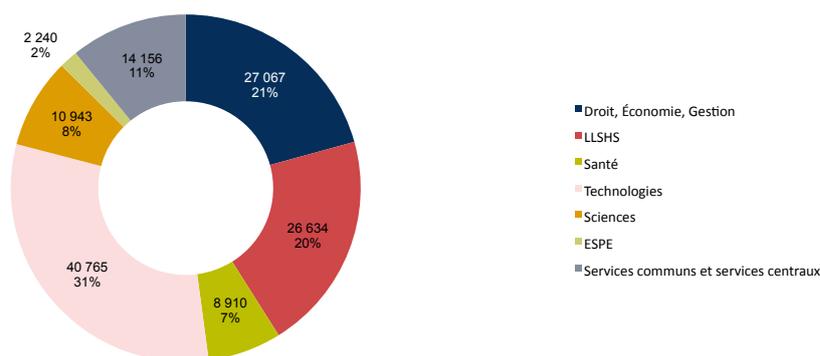
Répartition des heures complémentaires des EC-E par pôle
124014 heures au titre de l'année 2016-2017



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

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

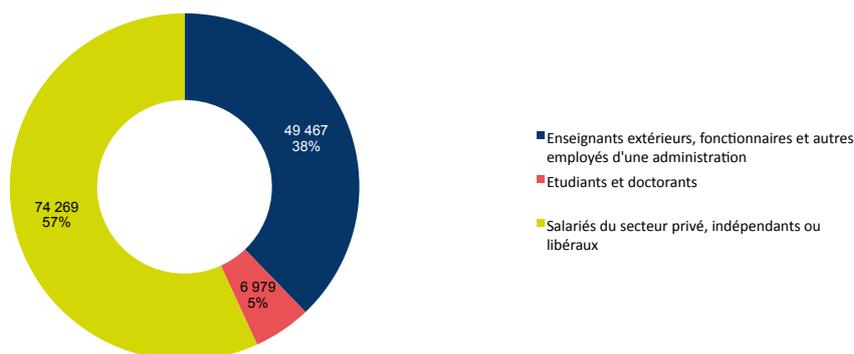
Répartition des heures des vacataires par pôle 130 715 heures payées au titre de l'année 2016-2017



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

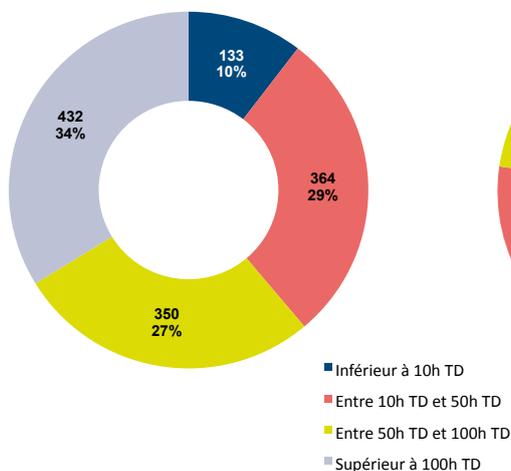
NB2 : la composante 955 IRFFLE est rattaché au pôle LLSHS jusqu'en 2015-2016. Pour l'année 2016-2017, le SUL est dans NB2 rattaché aux services communs et services centraux.

Répartition heures des vacataires par origine professionnelle des intervenants pour l'année 2016-2017

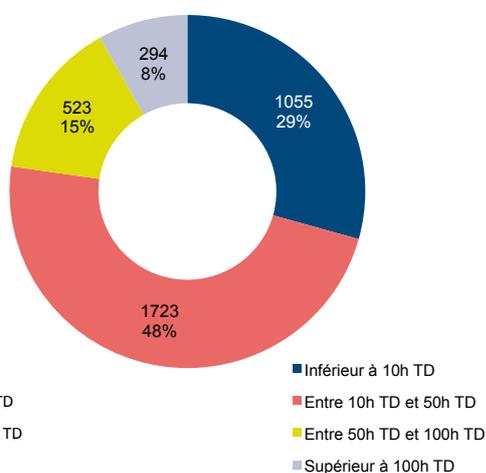


Répartition des heures complémentaires réalisées par les EC-E et par les vacataires pour l'année 2016-2017

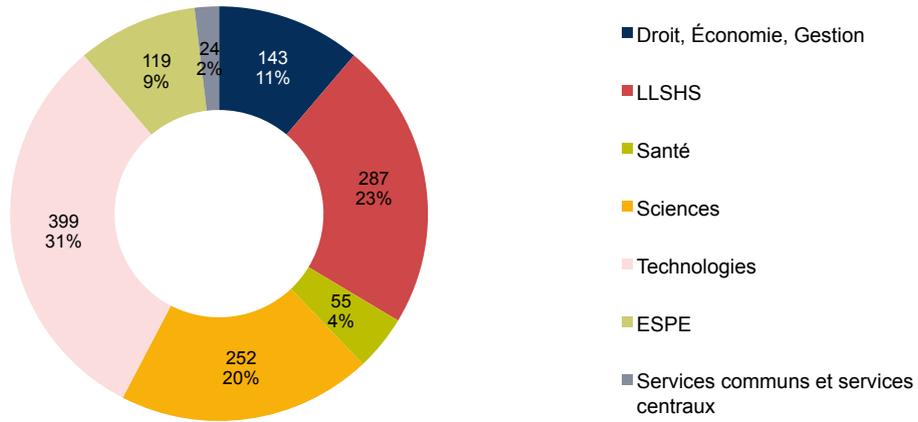
EC-E par tranche d'heures



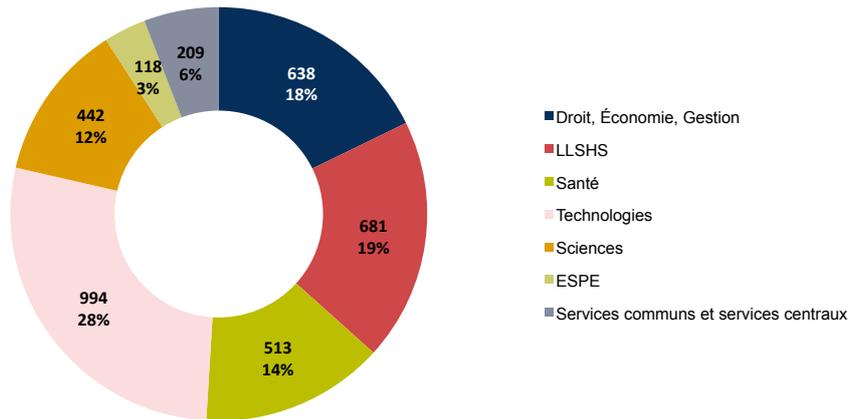
Vacataires par tranche d'heures



Nombre d'enseignants ayant effectué des heures complémentaires par pôle pour l'année 2016-2017



Nombre de vacataires ayant effectué des heures par pôle



4. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

4.1.1. 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 ETP.

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	D.I.U. infirmière de santé au travail
Médecin de prévention	D.I.U. infirmière de santé au travail
Infirmière du travail	D.I.U. infirmière de santé au travail
Secrétaire médicale	AENES titulaire

Effectif théorique université de Nantes : **4260 personnes physiques**.

Il convient d'y ajouter les **420 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 et les 55 personnels de la Chambre Régionale des Comptes. **L'effectif théorique pris en charge est ainsi estimé à 4739 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. Pour l'année 2017, 80 entretiens infirmiers ont été réalisés par l'infirmière de la MPPU.

4.1.1.2.1 Les visites médicales périodiques

1242 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 :

- 180 préconisations concernant essentiellement des aménagements de poste de travail, surtout bureautique
- 180 agents présentent une pathologie en lien avec des troubles psychosociaux.

4.1.1.2.2 Les visites médicales avec surveillance particulière

645 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	310
Risque biologique	73
Radioéléments	84
Autres risques	93
Personnels de santé	3
Grossesses	17
Article 24 (dont RQTH)	132
Suivi post-exposition amiante	9
TOTAL	645*

*Note : De nombreux agents présentant des risques multiples (ex : Chimique + biologique) ou (chimique + grossesse) etc..

4.1.1.2.3 Le problème de l'absentéisme aux visites médicales

Le taux de fréquentation est passé de 62,5 % en 2016 à 87,5 % en 2017.

223 agents soit 13,6 % des agents convoqués sont « absents non excusés ». La tendance est à la baisse par rapport à l'année n-1.

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

1. Motifs les plus fréquents des demandes de consultation à l'initiative des intéressés (176 demandes soit 14 % du total des visites)

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

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

Elles concernent des avis d'aptitude médicale au poste, notamment dans le cadre des habilitations spécifiques, des problèmes au travail en lien avec l'état de santé, la prescription d'aides matérielles ou autres aux agents reconnus handicapés. 103 visites ont été réalisées pour 2017.

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, le suivi des personnels en souffrance au travail liée aux risques psychosociaux, la préparation de la reprise du travail. Elles représentent 32 consultations.

4.1.1.2.5 Les vaccinations réalisées

Vaccinations contre la grippe saisonnière	358
Autres vaccinations	21
TOTAL	379

4.1.1.2.6 Prescriptions, orientations, propositions des médecins de prévention

1. Orientations :

197 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 dupliquant :

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

180 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 : 116
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 : 28

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 : 49
4. La participation aux études et enquêtes épidémiologiques ainsi qu'aux groupes de travail.

Une enquête sonométrique présentée en avril 2017 a permis d'identifier des 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 : 42 dossiers présentés
 - Commission de réforme : 13 dossiers présentés
7. Formations
 - Nombre total de formations reçues : 16
 - Nombre total de formations données : 5
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

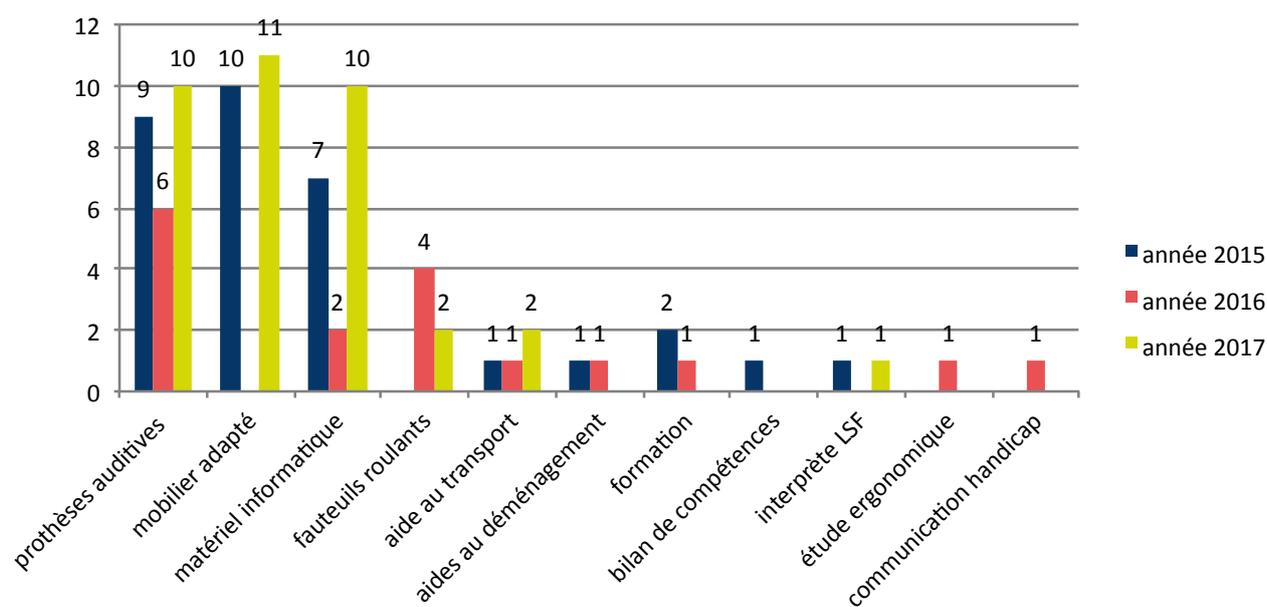
4.1.2.1. L'information des personnels handicapés

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

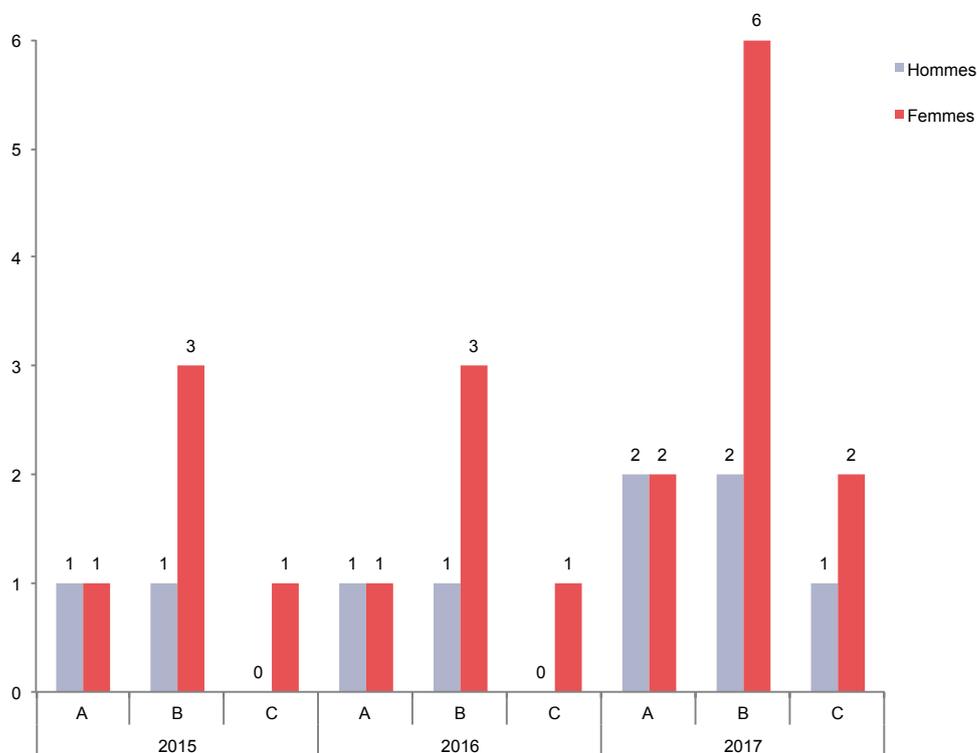
Aménagements matériels :

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



Télétravail :

En 2017, 8 nouveaux agents bénéficient de ce dispositif, portant à 15 le nombre d'agents à télétravailler pour raison médicale.



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 doit envisager sa mise en retraite pour invalidité. Il n'y a eu aucun départ en retraite pour invalidité en 2017.

4.1.3. Les accidents de travail et les maladies professionnelles

Les résultats par typologie sont les suivants :

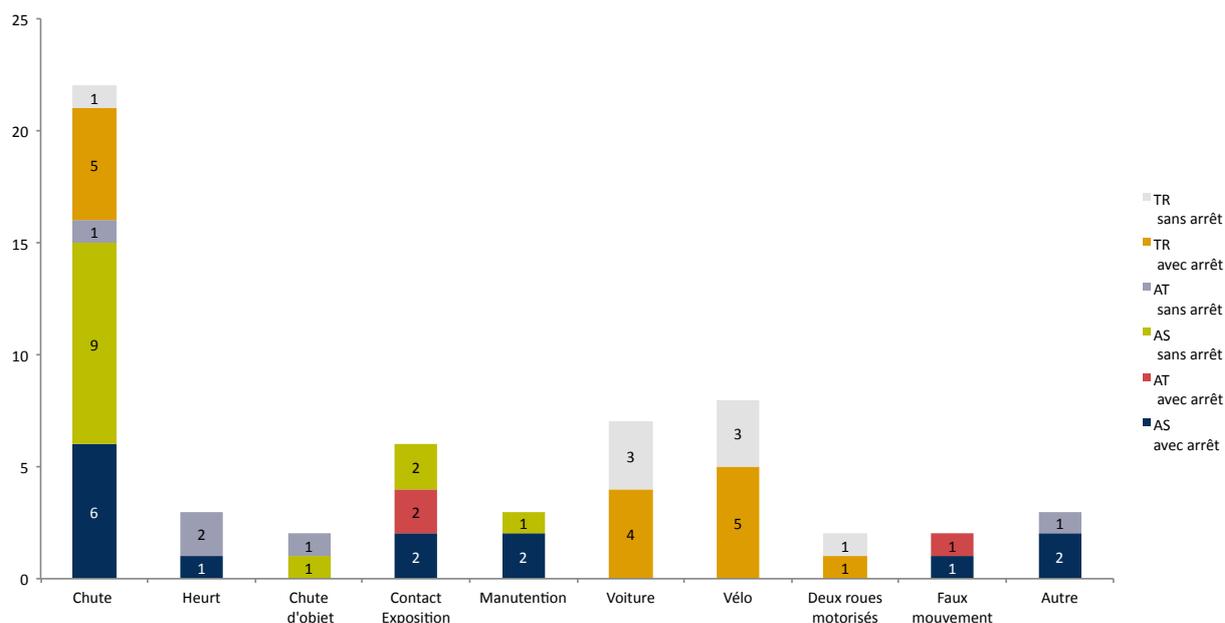
- Maladies Professionnelles (MP) : 5 MP reconnues en 2017.
- Accidents du Travail (AT) et de service (AS) cumulés : 35 AT déclarés dont 17 avec arrêt de travail totalisant 197 jours d'arrêt de travail.
- Accidents de trajet déclarés : 23 Accidents de trajet déclarés dont 15 avec arrêt totalisant 329 jours d'arrêt de travail en 2017.

4.1.3.1. Évolution des Accidents du Travail :

Le tableau ci-après reprend les évolutions de l'accidentologie depuis 2015.

Année	2015	2016	2017
Nombre AT avec arrêt	18	14	17
Taux de Fréquence (Tf)	3,13	2,4	2,84
Taux de Gravité (Tg)	0,08	0,04	0,04
Jours d'arrêt	485	254	197

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



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

De nombreux accidents de service et accidents de trajet, avec ou sans arrêt, ont pour cause une chute de personne [22 déclarations en 2017].

Une déclaration d'accident de trajet, correspondant également à une chute, a entraîné un arrêt de travail de 121 jours.

Un nombre non négligeable d'accidents de trajet impliquant des vélos est également remarqué (8 déclarations dont un accident ayant pour conséquence 107 jours d'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		
		2015	2016	2017
Ens. 1 ^{er} degré	0,5			
	0,8	1		
	<i>TOTAL</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Ens. 2 nd degré	0,5	3	2	2
	0,6			1
	0,7	2	2	1
	0,8	9	9	9
	0,9	1	1	1
	<i>TOTAL</i>	<i>15</i>	<i>14</i>	<i>14</i>
Ens. Chercheurs	0,5	1	1	
	0,6	1		2
	0,7	1	2	1
	0,8	3	3	5
	0,9	1	2	2
	<i>TOTAL</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>10</i>
TOTAL		23	22	24

Motifs de temps partiels pour les EC-E

	Temps partiel sur autorisation	Temps partiel de droit
Femme	13	7
Homme	4	0

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	20	559	579
	H	4	975	979
TOTAL		24	1534	1558

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		
			2015	2016	2017
BIATSS Contractuels	A	CDD	5	4	2
		CDI	3	3	2
	B	CDD	5	4	3
		CDI	1	1	0
	C	CDD	2		2
		CDI	5	6	8
	TOTAL			21	18
BIATSS Titulaires	A		33	33	35
	B		43	41	43
	C		83	76	67
	TOTAL			159	150
TOTAL			180	168	162

les agents de Catégorie C représentent 47 % des agents travaillant à temps partiel. Les titulaires représentent 89 % des BIATSS travaillant à temps partiel

Motifs des temps partiel pour les BIATSS titulaires par genre

	Handicap	Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Femmes	6	28	97
Hommes	1	3	10

145 BIATSS titulaires travaillent à temps partiel ce qui représente 12,7 %.

Le nombre de BIATSS à temps partiel est en constante diminution (180 en 2015 et 168 en 2016).

Motifs de temps partiel pour les BIATSS contractuels

	Temps partiel handicap	Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Femme	0	10	7

Les BIATSS contractuels qui exercent à temps partiel ne représentent que 1,83 % de l'ensemble des personnels contractuels BIATSS 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	34	137	171
	H	1	145	146
B	F	37	167	204
	M	6	111	117
C	F	60	320	380
	M	7	120	127
TOTAL		145	1000	1145

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 2017, 128 agents avaient un contrat à temps incomplet ce qui représente 3 % de la population globale de l'établissement. 62 % 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 pour l'année 2017

Type absence	Fonction	Nb d'agents	Nb de jours
Longue durée	<i>Total</i>	16	3895
	BIATSS	10	2394
	EC-E	6	1501
Longue maladie	<i>Total</i>	20	4606
	BIATSS	16	3512
	EC-E	4	1094
Maladie ordinaire	<i>Total</i>	712	15525
	BIATSS	510	10257
	EC-E	202	5268
Maladie professionnelle	<i>Total</i>	1	28
	BIATSS	1	28
TOTAL		749	24054

Type absence	Fonction	Nb d'agents	Nb de jours
Maternité	Total	35	4150
	BIATSS	20	2360
	EC-E	15	1790
Paternité	Total	27	299
	BIATSS	5	62
	EC-E	22	237
TOTAL		62	4449

Type absence	Fonction	Nb d'agents	Nb de jours
Accident de service	Total	22	1474
	BIATSS	19	1328
	EC-E	3	146
Formation	Total	6	765
	BIATSS	3	281
	EC-E	3	484
Adoption	Total	2	36
	EC-E	2	36
TOTAL		30	2275

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

Type absence	Fonction	Nb d'agents	Nb de jours
Grave maladie	Total	6	1759
	BIATSS	5	1399
	EC-E	1	360
Maladie ordinaire	Total	295	5251
	BIATSS	258	4137
	EC-E	37	1114
TOTAL		301	7010

Type absence	Fonction	Nb d'agents	Nb de jours
Maternité	Total	43	4136
	BIATSS	22	1908
	EC-E	21	2228
Paternité	Total	14	149
	BIATSS	8	83
	EC-E	6	66
TOTAL		57	4285

Type absence	Fonction	Nb d'agents	Nb de jours
Accident de travail	TOTAL	3	163
	BIATSS	3	163
TOTAL		3	163
TOTAL		350	11011

La rubrique « accident de service/accident de travail » englobe tous les congés intervenus en 2017 que l'accident de service ait eu lieu en 2017 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.

Le bilan social 2017 présente une vision des CET à observation du 31/10/2017.

Le tableau rend compte de l'état des CET au 31/10/2017 compte tenu de :

- la campagne de dépôt de janvier 2017 (congés annuels restant à l'issue de l'année 2015/2016).
- des jours consommés en congés sur jusqu'au 31/10/2017.
- des entrées/sorties des agents jusqu'au 31/10/2017.

Le graphique rend compte de la campagne de dépôt de janvier 2017 et des choix formulés par les agents concernant l'utilisation des jours déposés (indemnisation, valorisation RAFF, maintien en jours de congés). Un point est fait également sur les congés pris au titre des jours en stock sur le CET (hors transfert à l'occasion d'une sortie).

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	151	2218	14,69
B	88	1117	12,69	89	1212	13,62	100	1315	13,15
C	99	1075	10,86	109	1242	11,39	113	1305	11,55
TOTAL	321	4136	12,88	336	4670	13,90	364	4838	13,29

16 % des agents de catégorie A sont titulaires d'un CET, 23 % des catégories B et 16 % des catégories C.

Utilisation des jours CET sur 5 ans



Sur 2017, si le nombre de jours déposés au titre de la campagne est relativement stable, ainsi que la part relative de chaque choix (indemnisation, valorisation RAFF, maintien en jours de congés), on note en revanche une forte augmentation de la consommation en congés des jours en stock sur les CET (534 au lieu de 213 sur l'année précédente). Ce phénomène s'explique notamment par le départ à la retraite de plusieurs agents détenteurs d'un CET à gros volume (supérieur à 50 jours). Ces agents ont soldé et clos leurs CET avant leur départ.

4.2.5. Les décharges

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

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

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

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

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

Des réductions de service peuvent être accordées aux enseignants qui :

- font partie de l'équipe présidentielle (autres vice-présidents, chargés de mission, conseillers),
- demandent des conversions de primes (prime de charges administratives, 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	19	989,5
POLE ESPE	11	897,06
POLE LLSHS	50	3141,36
POLE SANTE	3	184
POLE SCIENCES	40	2410,43
POLE TECHNO	21	1404,98
TOTAL	144	9027,33

Répartition des décharges par pôle pour les BIATSS

POLE	2016 - 2017	
	Nb d'agents	Nb d'heures
POLE DEG	1	1607
POLE ESPE	1	17,5
POLE SANTE	1	160
POLE SCIENCES	1	482
POLE SERVICES COMMUNS ET CENTRAUX	2	1767
POLE TECHNO	2	1621
TOTAL	8	5654,5

Tableau des décharges en fonction du statut des bénéficiaires

STATUT	Nb agents en 2016 - 2017
AENES	1
Ens. Chercheurs	115
Inform. Orient Educ.	24
ITRF	5
Contractuel	7
Total	152

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

Décharges d'enseignement pour les EC-E

Motif décharge	Nombre d'heures de décharges
	2016 - 2017
Autres décharges réglementaires	1436,98
Autres vice-présidents	1048
Charge de Mission	50
Conseiller du Président	256
Conversion de prime PEDR	85,5
Décharge statutaire	448
Décharge syndicale	706,37
Dir. et dir. adj. D école doctorale	145
Directeur de laboratoire	1670
Mission spécifique de recherche	432
Modulation service	406,48
Nouveaux MCF	734
Stat. plein droit: dir. Institut/ecole	356
Stat. plein droit: President, VP, Dir.	384
Stat. sur demande: Dir UFR	869
TOTAL	9027,33

Décharges pour les BIATSS

Motif décharge	Nombre d'heures de décharges
	2016 - 2017
Decharge syndicale	5637
Modulation service	17,5
TOTAL	5654,5

4.2.6 Le taux d'absentéisme

Titulaires	2013		2014		2015		2016		2017	
	E E-C	BIATSS								
Taux absentéisme	0,56%	1,97%	0,72%	2,49%	0,71%	2,43%	0,65%	2,60%	0,96%	2,65%
Taux absentéisme global	1,12%		1,43%		1,41%		1,46%		1,66%	

Contractuels	2013		2014		2015		2016		2017	
	E E-C	BIATSS								
Taux absentéisme	0,39%	1,19%	0,64%	1,49%	0,48%	1,62%	0,60%	1,66%	0,51%	2,10%
Taux absentéisme global	1,74%		1,02%		0,99%		1,10%		1,27%	

Total	2013		2014		2015		2016		2017	
	E E-C	BIATSS								
Taux absentéisme	0,51%	1,73%	0,70%	2,18%	0,65%	2,18%	0,64%	2,29%	0,84%	2,46%
Taux absentéisme global	1,01%		1,31%		1,29%		1,35%		1,54%	

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

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

Composition au 21 novembre 2017

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 2017

En 2017, Le CTE s'est réuni 8 fois, dont deux nouvelles convocations suite à un vote unanimement défavorable.

Un représentant du personnel a consacré en moyenne 11 heures 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).

Les représentants des personnels ont été désignés à l'issue des élections du 26 novembre 2015, complétées par des élections partielles (groupe II catégorie B) du 26 novembre 2016.

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	2	2
	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			1	3
Groupe III Biblio- thèque	A			2	2			0	4
	B			2	2			1	3
	C			2	1*			1	2
TOTAL		5	5	10	9	3	3	12	23

Composition au 13 novembre 2017

* siège vacant

La CPE comprend 66 % de femmes et 34 % 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 2017

En 2017, 11 réunions ont eu lieu 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 a consacré entre 2h 20min et 3h 20min 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

Côté représentation des personnels, 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 13 novembre 2017

* Pas de suppléant désigné

La CCPANT comprend 83 % de femmes et 17 % d'hommes.

5.1.3.2. Compétences

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

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

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

5.1.3.3. Nombre de réunions en 2017

La CCP ANT s'est réunie deux fois en 2017. Les ordres du jour ont porté respectivement sur le mouvement interne (4 juillet 2017) et sur le licenciement de deux agents contractuels (14 décembre 2017).

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-sur-Yon

CHSCT	Membres Titulaires	Membres Suppléants
CHSCT d'Établissement	8	8
1 - CENTRE-LOIRE	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>	29	29
Nombre de membres des CHSCT	58	

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

4 sièges n'ont pas été pourvus en 2018.

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'Établissement.

5.1.4.3 Nombre de réunions en 2017

Au total, 19 réunions de CHSCT ont eu lieu en 2017 et 13 visites de locaux ont été réalisées.

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

Au titre de 2017, les représentants des organisations syndicales aux CHSCT ont utilisé les 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 Loire	Tertre-ESPE	Lombarderie-Joffre-Chantre-rie-Carquefou	Saint-Nazaire	La Roche S/Yon
CHSCT	23/01/2017					
	20/03/2017	10/03/2017	30/03/2017	02/03/2017	09/02/2017	29/03/2017
	12/06/2017	09/06/2017	22/06/2017	22/06/2017	15/06/2017	16/06/2017
	02/10/2017	05/12/2017	19/10/2017	23/11/2017	09/11/2017	
CHSCT Extraordinaires	12/06/2017 CHSCT Tertre-ESPE					

Visites	27/03/2017 UFR PHARMA BU Santé	03/03/2017 IRS 2 NANTES BIOTECH	16/05/2017 ESPE Angers	17/01/2017 POLYTECH Bâtiment IRESTE	12/01/2017 IUT de Saint-Nazaire Bâtiment 14	16/06/2017 IUT La Roche-sur-Yon – dpt GB
	03/05/2017 Maison des services Universitaires	08/12/2017 DRPI (Rue Bias)	05/10/2017 Nouveau Tertre	06/04/2017 UFR Sciences UFIP		
	13/06/2017 IUT Saint-Nazaire			06/04/2017 IUT de Nantes dpt Informatique		
	05/12/2017 Campus de La Roche sur Yon					

5.2. LES CONTENTIEUX, CONFLITS ET MOUVEMENTS SOCIAUX

Recours intentés par des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS devant les juridictions en 2017

- **9 affaires étaient en cours d'instruction** au 31 décembre 2017 auprès des juridictions administratives, dont 7 ont été introduites au cours de l'année 2017 ;
 - 7 recours pour excès de pouvoir formés par des personnels BIATSS ;
 - 1 recours de plein contentieux formé par un personnel BIATSS ;
 - 1 recours pour excès de pouvoir formé par un personnel enseignant-chercheur ;
- **2 jugements ont été rendus** en 2017 par le Tribunal Administratif de Nantes :
 - 1 recours en référé suspension formé par un personnel BIATSS ;
 - 1 recours de plein contentieux formé par un personnel enseignant ;

Recensement des jours de grèves et du nombre de personnel gréviste - année 2017

		Nombre d'agents en grève								
		BIATSS		BIB		Enseignants		Total par jour		
		H	F	H	F	H	F	H	F	TOTAL
Jours de grève en 2017	06/02/2017	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	07/03/2017	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	12/09/2017	2	7	6	13	0	2	8	22	30
	21/09/2017	2	1	2	2	2	1	6	4	10
	10/10/2017	12	17	14	21	18	17	44	55	99
	19/10/2017	1	0	0	0	1	1	2	1	3
	16/11/2017	0	4	4	3	2	3	6	10	16
	<i>Total H/F 2017</i>	17	29	26	39	23	24	66	92	158
TOTAL général	7 jours	46		65		47		158		

6. L'ORGANISATION DES ACTIONS SOCIALES CULTURELLES ET SPORTIVES

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

La qualité de vie au travail regroupe l'ensemble des actions permettant de concilier l'amélioration des conditions de travail des salariés et la performance de l'établissement. Dans ce cadre, le comité des personnels agit exclusivement dans le domaine de la vie personnelle et sur les thématiques suivantes : social, culture, sport, loisirs, vacances.

La mission du comité des personnels de l'Université de Nantes est de contribuer, par ses actions dans le domaine personnel, à l'amélioration de la vie personnelle et au renforcement (ou à la création) du lien social entre les personnels de l'Université de Nantes.

Cette mission se décline à travers trois axes de travail :

- Axe 1 – Démocratiser l'accès à la culture et aux loisirs
- Axe 2 – Aider les personnels à mieux vivre
- Axe 3 – Animer la communauté universitaire

6.1.1. Démocratiser l'accès à la culture et aux loisirs

Démocratiser l'accès à la culture et aux loisirs des personnels de l'Université de Nantes est un moyen de réduire les inégalités sociales et les inégalités d'accès. Le CPUN assure un rôle de redistribution, dans le sens où il rend accessible au plus grand nombre la culture et les loisirs. Il redistribue à tous, de manière équitable, sans considération de statut, de revenus, de situation familiale...

6.1.1.1. Billetterie loisirs et vacances

L'offre du comité des personnels est composée ainsi

- Billetterie loisirs : 30 offres
- Billetterie vacances : 12 offres

En 2017, 581 utilisateurs (personnels actifs et retraités de l'université) ont bénéficié de la billetterie du comité des personnels.

6.1.1.2. Prêt individuel de documentation

En partenariat avec l'association inter-CE Cezam, le CPUN propose trois prix.

- Prix du roman : 44 personnels inscrits en 2017
- Prix DVD : 50 personnels inscrits en 2017
- Prix BD : 52 personnels inscrits en 2017

6.1.2. Aider les personnels à mieux vivre

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.

Ces prestations sont, pour la plupart, soumises au quotient familial (QF).

6.1.2.1. Difficultés passagères

La commission d'action sociale de l'Université de Nantes (CASUN) a examiné 15 dossiers en 2017. La dépense globale est de 10 900 € dont :

- Aides non remboursables : 8 800 €
- Prêt de secours : 2 100 €

Typologie des demandeurs :

- 8 femmes, 7 hommes
- 11 personnels titulaires, 4 personnels contractuels

6.1.2.2. Changement de situation

Pour l'année 2017, la dépense de l'aide au déménagement dans le secteur social s'élève à 3 150 €.

6 dossiers ont été acceptés :

- Aide de 600 € : 4
- Aide de 450 € : 1
- Aide de 300 € : 1

Typologie des bénéficiaires :

- 6 BIATSS
- 5 sur les 6 sont divorcés, séparés ou célibataires
- 2 contractuels et 4 titulaires
- Répartition par genre : 3 femmes et 3 hommes

6.1.2.3. Situations familiales complexes

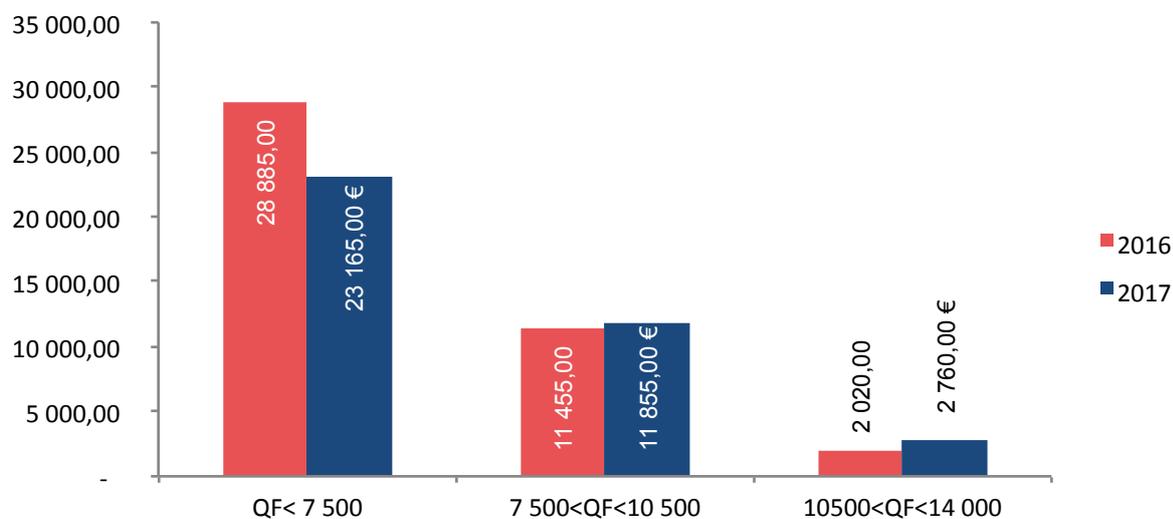
L'aide aux parents isolés instaurée par le CPUN, s'appuie sur un nouveau dispositif depuis 2016, avec une prise en compte du nombre d'enfants à charge.

Pour l'année 2017, la dépense s'élève à 37 780 €.

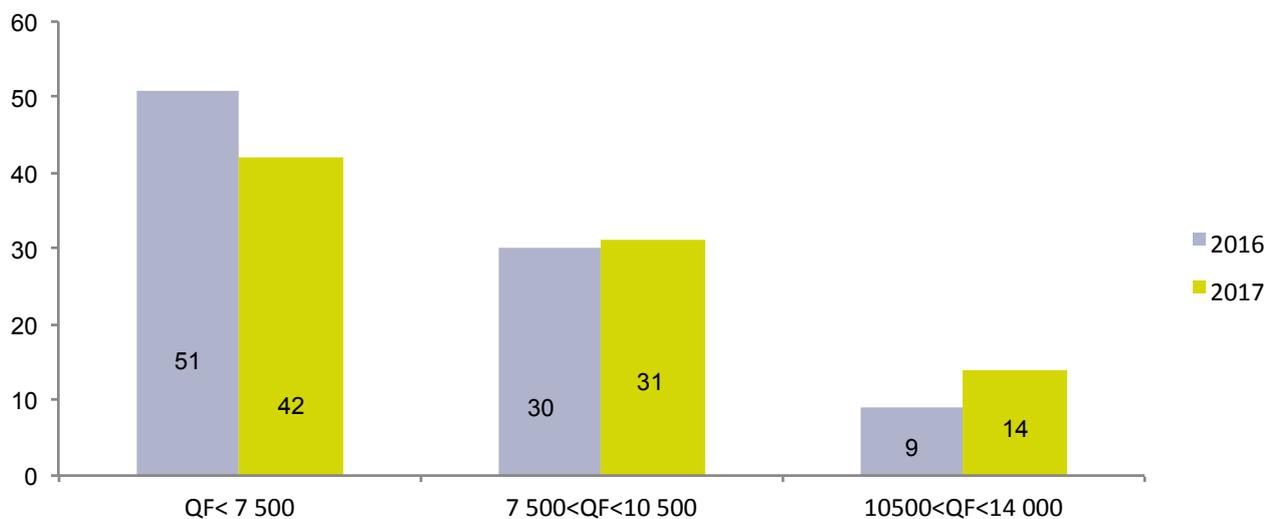
Répartition API 2017

Femme	79	90,80%	EC/E	7	T	64
Homme	8	9,20%	BIATSS	80	C	23
Total général	87	100%		87		87

Répartition des montants



Répartition des bénéficiaires



6.1.2.4. Garde d'enfants

L'aide à la garde d'enfants pour horaires atypiques est une prestation versée une fois par an, à condition d'avoir à charge un enfant de moins de 11 ans et être contraint par des horaires atypiques (c'est-à-dire avant 8h et après 18h).

Les tranches sont définies comme suit:

- QF inférieur à 7500 € : aide de 100 €
- QF compris entre 7500 et 10500 € : aide à 150 €
- QF compris entre 10500 € et 14000 € : aide de 150 €

La dépense globale de l'année 2017 s'élève à 850 €.

6.1.2.5. Handicap

L'aide aux parents d'enfant handicapé est une allocation versée chaque mois sans condition de ressources.

Pour l'année 2017, le montant mensuel attribué est de 159,24 €.

La dépense globale de l'année 2017 s'élève de à 29 990,81 €.

Une aide aux séjours de vacances pour les enfants handicapés a été accordée en 2017 pour un montant de 166,40 €.

6.1.2.6. Vacances loisirs 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.

Seule l'aide aux séjours éducatifs est une prestation dont le montant a été revalorisé régulièrement par l'université. Son montant varie de 70 €, 95 € ou 120 € en fonction des tranches de quotient familial.

Pour l'année 2017, la dépense globale des aides aux séjours est de 14 647,96 € et représente 149 dossiers pour 224 enfants concernés ; elle se décompose comme suit :

- 4 651,06 € pour l'aide au séjour en centre de loisirs sans hébergement
- 2 020,88 € pour l'aide au séjour en centre de loisirs avec hébergement
- 890,02 € pour l'aide aux séjours familiaux
- 7083 € pour l'aide aux séjours scolaires

6.1.2.7. Culture sport – enfant

L'aide aux activités sportives ou culturelles des enfants a été instaurée par le CPUN en 2006, les montants de l'aide ont été régulièrement revalorisés.

Une nouvelle augmentation a été mise en place pour l'année 2017 selon les modalités suivantes :

- Tranche 1 (QF < 7500 €) : 120 €/enfant (+40 € par rapport au montant de 2013)
- Tranche 2 (7500 € < QF < 10500 €) : 85 €/enfant (+20 €)
- Tranche 3 (10500 € < QF < 14000 €) : 60 €/enfant (+10 €)

La dépense globale de la campagne 2017 s'élève à 24 626,63 €. Elle a concerné 189 personnels et attribué une aide à 332 enfants.

Répartition selon le nombre d'enfants

Aide aux activités culturelles et sportives des enfants					
Année 2017	1 ^{er} enfant	2 ^e enfant	3 ^e enfant	4 ^e enfant	totaux
QF < 7500	27	11	7	1	46
7500 < QF < 10500	62	41	17	3	123
10500 < QF < 14000	100	49	13	1	163
Total général	189	101	37	5	332

6.1.2.8. Restauration

Depuis le 1^{er} janvier 2016, une nouvelle prestation repas a été mise en place. Elle est attribuée en fonction de l'indice de rémunération (INM) :

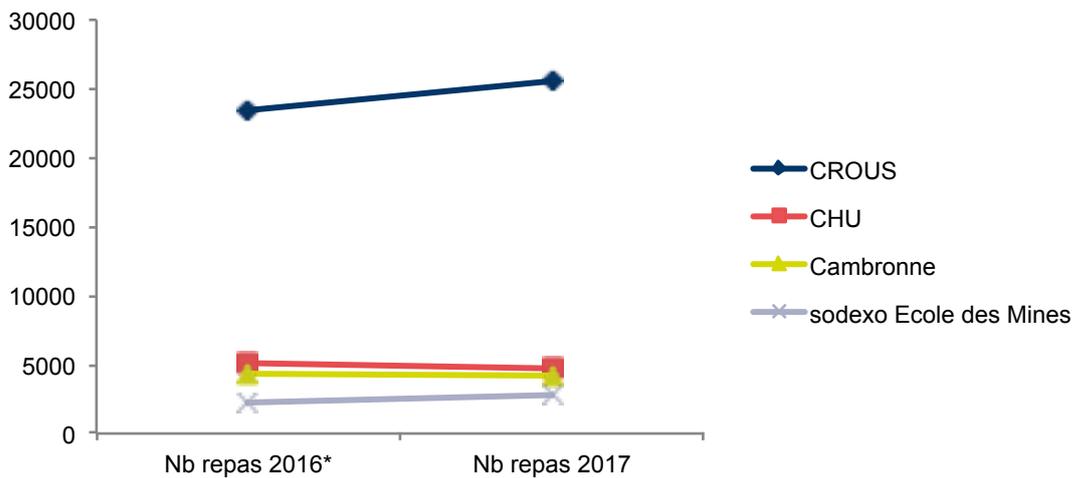
- 2,40 €/repas pour les personnels dont l'INM est inférieur ou égal à 375
- 1,85 €/repas pour les personnels dont l'INM est compris entre 376 et 466
- 0,55 €/repas pour les agents dont l'INM est compris entre 467 et 537

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

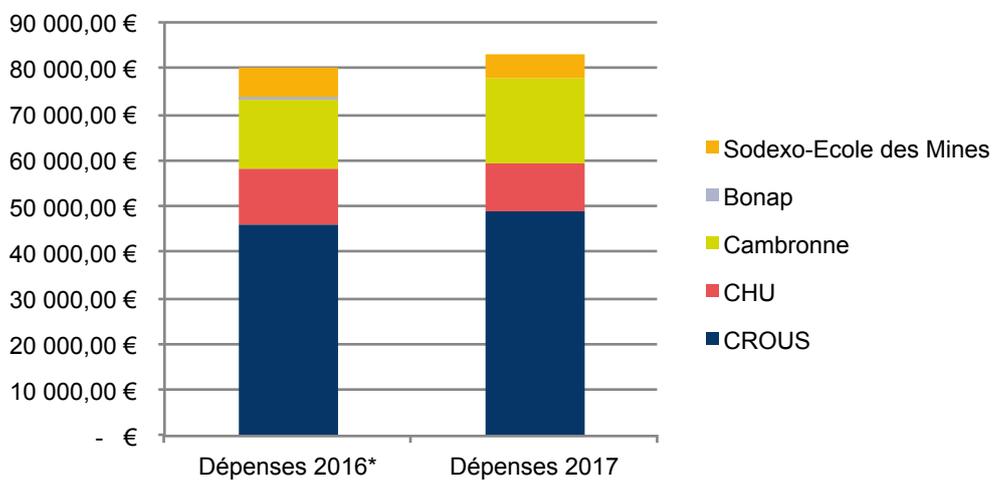
Les dépenses de restauration de l'année 2017 s'élèvent à 82 807,09 € et représentent une subvention accordée pour 37 250 repas.

- Augmentation de la dépense : +3,48 %
- Augmentation du nombre de repas : +6 %

Évolution du nombre de repas



Évolution des dépenses de restauration



6.1.2.9. Données vacances liées au QF

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).

35 familles ont bénéficié de séjours subventionnés.

	EC/E	BIATSS	TOTAL
Vacances familles 2017	4	31	35

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).

119 familles ont bénéficié de stages enfants subventionnés pour l'année 2017.

	EC/E	BIATSS	TOTAL
Stages enfants 2015	18	31	49
Stages enfants 2016	24	65	89
Stages enfants 2017	46	73	119

6.1.3. Animer la communauté universitaire

Fédérer les personnels, développer le sentiment d'appartenance, développer leur bien-être, telles sont les ambitions de l'Université de Nantes pour ses personnels.

En se rencontrant dans des espaces extérieurs à l'université, autour d'un intérêt commun, sans distinction de catégorie, les personnels tissent des liens qu'ils n'auraient pas eus dans le cadre de leur activité professionnelle. Créer du lien social entre les personnels permet, à terme, de casser les barrières. Cette dimension humaine, cette proximité, transparaitent généralement ensuite dans les rapports et échanges professionnels entre personnels Biatss/entre personnels enseignants/enseignants-chercheurs / entre personnels Biatss et personnels enseignants/enseignants-chercheurs.

6.1.3.1. Temps forts (événements majeurs)

Le calendrier universitaire, de septembre à juin, marque très fortement la vie des personnels, que ce soit en termes de ressources humaines, de missions, ou d'organisation de la vie personnelle.

La mise en place de temps forts, événements majeurs, conviviaux, phares, pérennes, qui jalonnent l'année universitaire, contribuent à la construction de l'identité de chacun et au développement du sentiment d'appartenance des personnels à l'Université de Nantes.

Ainsi, trois temps forts rythment l'année universitaire :

- Octobre – Rentrée des personnels de l'Université de Nantes
- Décembre – Fête de Noël des enfants des personnels de l'Université de Nantes
- Juin – Fête de fin d'année universitaire des personnels de l'Université de Nantes (fête des personnels)

Rentrée des personnels de l'Université de Nantes

- Fréquentation 2017 : 133 inscrits (102 personnels inscrits + 31 accompagnants)

Fête de Noël des enfants des personnels de l'Université de Nantes

- Fréquentation 2017 : 1 378 inscrits (dont 378 personnels)

Fête de fin d'année universitaire (fête des personnels)

- Fréquentation 2017 : 274 personnels inscrits

	Participants			Nombre total de participants (personnels, conjoints, enfants, retraités...)
	Personnels BIATSS	Personnels E/EC	Nombre total de personnels	
Fête des personnels	263	10	273	274
Soirée de rentrée des personnels	85	17	102	133
Fête de Noël des enfants des personnels	233	145	378	1 378
TOTAUX	581	172	753	1 785

6.1.3.2. Activités sportives, culturelles et de loisirs ponctuelles

Afin d'animer la vie universitaire, le comité des personnels propose des activités culturelles, sportives et de loisirs ponctuelles.

L'objectif est de rassembler les personnels en petits groupes, afin de favoriser les rencontres et les interactions entre personnels, toutes composantes et villes confondues.

Activités de loisirs

406 inscrits (dont 108 personnels) ont participé à la fête des enfants en mars 2017.

Activités culturelles

Trois visites culturelles ont été organisées avec l'association Artaban :

- Chantenay-Oblates : 18 inscrits, dont 8 personnels
- Île de Nantes : 15 inscrits, dont 8 personnels
- Notre-Dame du Bon-Port : 7 inscrits, dont 3 personnels

Activités sportives

Le CPUN a proposé durant l'année 2017 des épreuves de trails, randonnées et courses à pied :

- La Pastourelle 2017 : 22 inscrits, dont 16 personnels
- Font-Romeu 2017 : 20 inscrits, dont 10 personnels
- Semi-marathon et 10 km Orvault 2017 : 16 inscrits, dont 8 personnels
- Marathon de Nantes / Semi-marathon de Nantes / Foulées de l'éléphant 2017 : 44 inscrits, dont 41 personnels

6.2. ACTIVITE DU SERVICE SOCIAL DES PERSONNELS

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

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

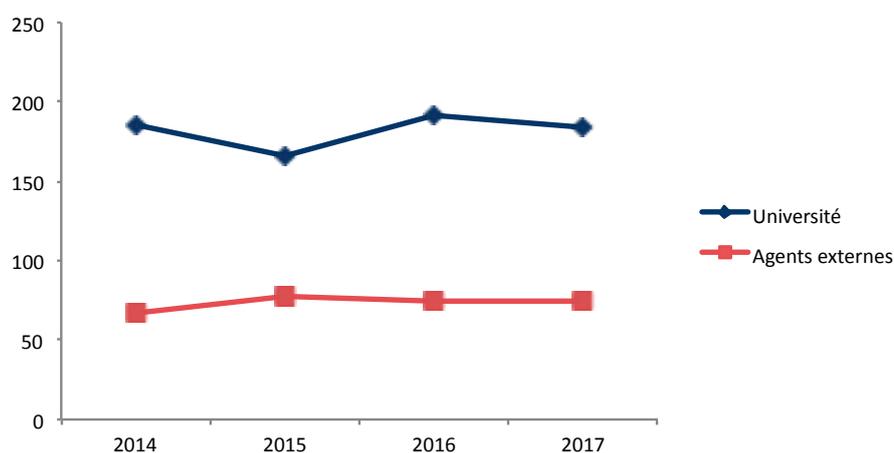
Elle ne peut imposer ses services et n'intervient qu'en accord avec l'agent.

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

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

Cela représente au total une population d'environ 5000 agents.

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

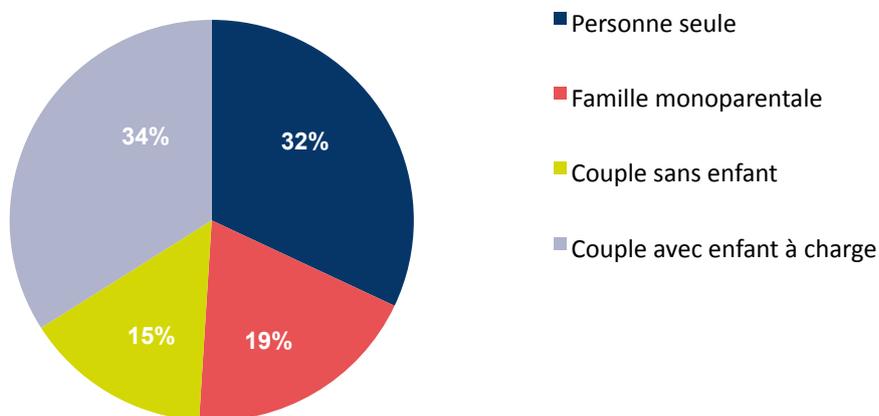


Typologie des 184 personnes de l'université.

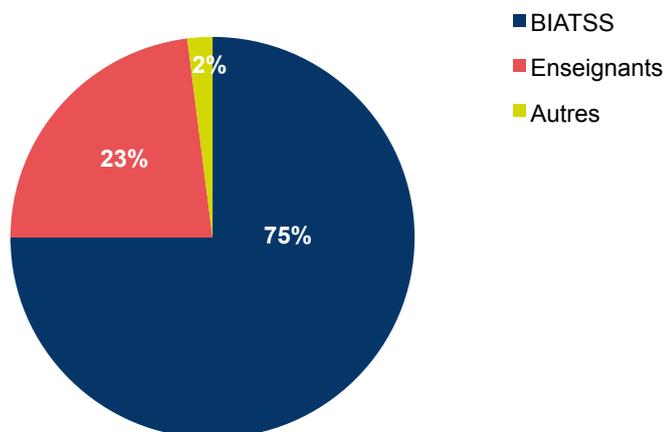
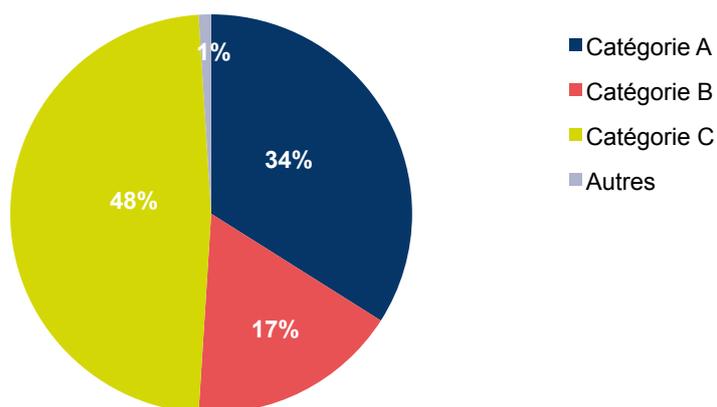
- 127 femmes et 57 hommes (52 en 2016).

- 127 titulaires, 41 contractuels (40 en 2016), 13 CDI (9 en 2016) et 3 autres (anciens personnels...).

Situation familiale



Répartition par catégorie fonction publique



En 2017, le bénéficiaire des services de l'assistante sociale des personnels est une femme, agent permanent, personne seule ou en couple avec enfant à charge ; on note toutefois une légère augmentation entre 2016 et 2017, du nombre d'hommes et d'agents non permanents.

La catégorie C et le corps des BIATSS demeurent les plus représentés tout en signalant une augmentation de la catégorie B (+ 5 %) et de celle des enseignants (+4 %) par rapport à 2016.

Les principaux domaines d'intervention

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

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

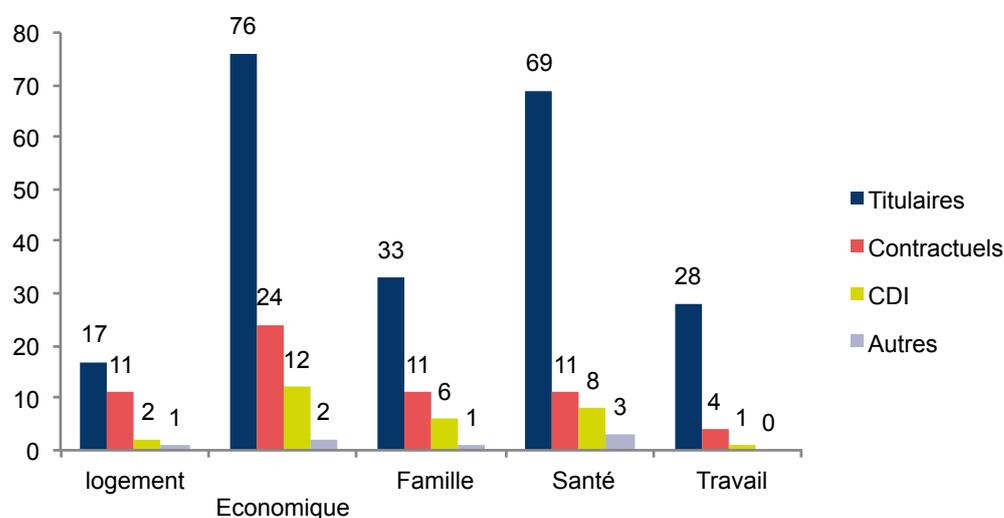
Famille : maternité-paternité, garde d'enfant, problèmes conjugaux, problèmes parentaux (ascendants, descendants), décès...

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

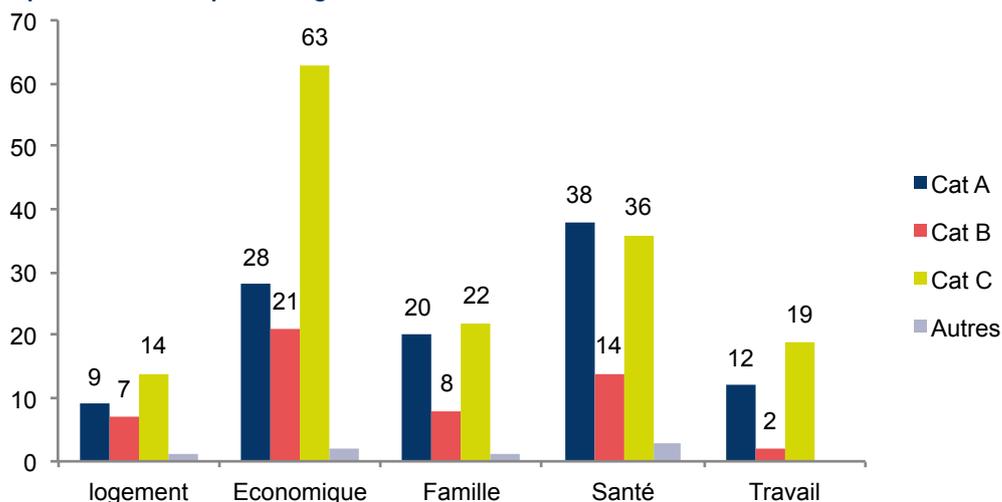
Travail : accueil, intégration, mobilité, difficultés au travail...

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

Problématiques abordées par statut



Problématiques abordées par catégories



Comme les années précédentes, l'assistante sociale a été principalement sollicitée pour les domaines « économique et santé ».

35 agents ont été orientés vers l'action sociale gérée par le CPUN, 17 vers le service de la conseillère en Economie Sociale et Familiale de l'U.D.A.F, 12 ont bénéficié d'une aide par la commission d'aide financière de l'université (CASUN).

Le suivi de 53 agents en congés de maladie ou en situation de handicap s'est effectué en liaison avec les médecins de prévention et la DRHDS (50 en 2016, 47 en 2015).

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

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

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

Les ateliers culturels

Depuis 2008, les ateliers de pratique culturelle sont ouverts à tous les membres du personnel de l'université. Depuis 2014, les membres du personnel et étudiants peuvent accéder aux ateliers sans frais supplémentaires, afin de renforcer l'accessibilité à cette offre culturelle. Les conjoints peuvent également y participer dans la limite des places disponibles, en bénéficiant d'un tarif préférentiel. En 2017, les membres du personnel de l'université sont représentés dans une proportion de 10 % 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. Théâtre, danse, graffiti, écriture... 12 ateliers ouverts aux personnels ont été organisés cette année ainsi que 8 stages week-end et master class.

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

En 2017, les membres du personnel de l'université se sont principalement inscrits aux ateliers d'écriture et de photographie ainsi qu'aux stages de chant, rythme et voix (en partenariat avec la Soufflerie de Rezé) et au projet de broderie créative « Tarz » avec l'artiste Louise Hochet. Ces deux dernières propositions se sont déroulées sur des samedis ou des temps du midi, dans un souci de diversification des formats proposés afin de favoriser l'accès de tous aux propositions artistiques et culturelles.

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, la mixité des publics à la fois étudiants et personnels est bien réelle, notamment sur ceux proposés sur la pause méridienne.

Le Théâtre Universitaire

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

7. LISTE DES SIGLES ET 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

IPTS	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. 02 40 99 83 83

Rédaction : Direction Hygiène, Sécurité, Environnement du Travail,
CAP (Cellule d'Aide au Pilotage)

Maquette et mise en page - Studio PAO

Imprimé par l'Imprimerie centrale de l'université

ÉDITÉ PAR LA **DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES**

www.univ-nantes.fr



UNIVERSITÉ DE NANTES