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

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

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

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

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

Carine Bernault
Présidente
de l’Université de Nantes

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

Françoise Le Fichant
Vice-présidente déléguée
Responsabilité sociale
Chargée de mission égalité femmes-hommes
[QU’EST-CE QU’UN BILAN SOCIAL ?]

Le cadre légal

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

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

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

D’après la loi, le bilan social comporte sept indicateurs apportant des informations sur :
1. L’emploi (les effectifs)
2. Les rémunérations et charges accessoires
3. Les conditions de santé et de sécurité
4. Les autres conditions de travail
5. La formation
6. Les relations professionnelles
7. Les conditions de vie des salariés et de leurs familles, dans la mesure où ces conditions dépendent de l’entreprise.

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

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

Réalisation du bilan social

• Chef de projet fonctionnel : Lyndia ALLAIRE.

D’autres services de l’université ont apporté leur contribution pour compléter certains chapitres de ce document. Il s’agit de :
• la DRHDS, la DSIN, la DDSPS, la médecine de prévention, l’assistante sociale, le CPUN, la DCI, la Direction de la Communication et de l’imprimerie.

Que tous soient ici remerciés pour leur participation :
• extraction des données : MANGUE, SIFAC, LAGAF, Winpia
• extraction des données au 31 décembre 2019, sauf pour les données financières qui sont faites par année civile
• mise en forme de l’information: Direction de la Communication
• mise en forme du document : Adobe InDesign CC.
[ SOMMAIRE ]

1. LES 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 lieu de travail ............................................................16
  1.1.8. Les hébergés .........................................................................................17

1.2. LES DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES ......................................................18
  1.2.1. Les données globales ...........................................................................18
  1.2.2. Les données spécifiques ......................................................................20

2. LES PARCOURS PROFESSIONNELS .........................................................27

2.1. LES CARRIÈRES ..........................................................................................27
  2.1.1. Avancement et promotion ....................................................................27
  2.1.2. Les concours ........................................................................................28

2.2. LES MOBILITÉS .........................................................................................34
  2.2.1. La mobilité globale .............................................................................34
  2.2.2. Les mobilités spéciales .......................................................................37

2.3. LA FORMATION .........................................................................................40
  2.3.1. Constats ...............................................................................................40
  2.3.2. Bilan .....................................................................................................40

3. LES 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 ...............50
3.5. LES CHARGES D’ENSEIGNEMENT .........................................................52
4. LES CONDITIONS DE TRAVAIL ........................................................................55
  4.1. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ .......................................................................55
   4.1.1. L'action du service de médecine de prévention (MPPU) .........................55
   4.1.2. Les dispositifs d'accueil des personnels en situation de handicap .................56
   4.1.3. Les accidents de travail et les maladies professionnelles ..............................58
   4.1.4. Le dispositif d’accompagnement des situations individuelles complexes ........59
  4.2. Le temps de travail .....................................................................................59
   4.2.1. Les aménagements horaires .................................................................59
   4.2.2. Travail à temps partiel des personnels titulaires et stagiaires .......................59
   4.2.3. Les congés ............................................................................................62
   4.2.4. Le compte épargne temps (CET) .............................................................63
   4.2.5. Les décharges ..........................................................................................64
   4.2.6. Le taux d’absentéisme ..........................................................................66
5. LE DIALOGUE 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) ...........................................67
   5.1.3. La commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCP-ANT) ....68
   5.1.4. Le comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) .....................69
  5.2. Les contentieux, conflits et mouvements sociaux .....................................70
6. L’ORGANISATION DES ACTIONS SOCIALES ........................................72
  CULTURELLES ET SPORTIVES .......................................................................72
  6.1. Le comité des personnels de l’Université de Nantes (CPUN) .......................72
    6.1.1. Dispositifs d’action sociale .....................................................................72
    6.1.2. Actions de cohésion sociale .................................................................75
  6.2. Activité du service social des personnels .....................................................76
  6.3. La direction de la culture et des initiatives (DCI) ..........................................79
7. LISTE DES SIGLES ET DES ABRÉVIATIONS UTILISÉS ..........................80
1. LES PERSONNELS

1.1. LES EFFECTIFS

1.1.1. Les effectifs globaux des étudiants par pôle de formation

Part des étudiants par pôle de formation

<table>
<thead>
<tr>
<th>Pôle</th>
<th>2018/19</th>
<th>2017/18</th>
<th>Différence</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Pôle Humanités</td>
<td>21%</td>
<td>21%</td>
<td>0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle Sciences et Technologies</td>
<td>28%</td>
<td>28%</td>
<td>0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle Santé</td>
<td>22%</td>
<td>23%</td>
<td>-1%</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle Sociétés</td>
<td>21%</td>
<td>21%</td>
<td>0%</td>
</tr>
<tr>
<td>INSPÉ</td>
<td>5%</td>
<td>4%</td>
<td>+1%</td>
</tr>
<tr>
<td>Autres (SUL, DAFÇ)</td>
<td>2%</td>
<td>2%</td>
<td>0%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Effectifs globaux des personnels titulaires et contractuels

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

Au 31/12/2019, 137 agents bénéficient d’un CDI parmi les agents contractuels, dont 123 BIATSS.
### 1.1.3. Les effectifs par pôle et par composante

**Pôle Sociétés**

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

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

**Pôle Humanités**

Effectif global hors tuteurs étudiants de 488 personnels en 2019, soit 469,5 ETP
Pôle Santé
Effectif global hors tuteurs d’étudiants de 828 personnels en 2019, soit 791,7 ETP

Pôle Sciences et Technologie
Effectif global hors tuteurs étudiants de 1 354 personnels en 2019, soit 1 316,8 ETP
On observe une augmentation de la population BIATSS, particulièrement dans les services communs et centraux. L’obtention de plusieurs appels à projets est venue renforcer des activités contribuant au développement de l’ensemble de l’établissement (programme NExT, NEPTUNE, Fonds social européen pour la réussite des étudiants...).
1.1.4. Les effectifs EC-E

Les personnels enseignants titulaires et contractuels sont au nombre de 2 225.

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

### 1.1.4.1. Répartition des effectifs EC-E titulaires

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Femme</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1er et 2nd degré</td>
<td>140</td>
<td>135,1</td>
<td>173</td>
<td>142,8</td>
<td>175</td>
<td>143,2</td>
</tr>
<tr>
<td>MCF</td>
<td>303</td>
<td>295,5</td>
<td>311</td>
<td>302,6</td>
<td>316</td>
<td>306,7</td>
</tr>
<tr>
<td>MCU - PH</td>
<td>29</td>
<td>28</td>
<td>29</td>
<td>27,5</td>
<td>26</td>
<td>26</td>
</tr>
<tr>
<td>PR</td>
<td>64</td>
<td>61,6</td>
<td>63</td>
<td>62</td>
<td>65</td>
<td>62</td>
</tr>
<tr>
<td>PU - PH</td>
<td>23</td>
<td>22</td>
<td>24</td>
<td>23</td>
<td>26</td>
<td>25</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Sous-total</strong></td>
<td>579</td>
<td>542,5</td>
<td>600</td>
<td>557,9</td>
<td>608</td>
<td>562,9</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Homme</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1er et 2nd degré</td>
<td>180</td>
<td>170,4</td>
<td>174</td>
<td>164,3</td>
<td>175</td>
<td>165,3</td>
</tr>
<tr>
<td>MCF</td>
<td>415</td>
<td>409,7</td>
<td>416</td>
<td>411</td>
<td>406</td>
<td>403,9</td>
</tr>
<tr>
<td>MCF Médicine générale</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>MCU - PH</td>
<td>34</td>
<td>34</td>
<td>33</td>
<td>33</td>
<td>33</td>
<td>33</td>
</tr>
<tr>
<td>Physicien adjoint</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>PR</td>
<td>251</td>
<td>247</td>
<td>251</td>
<td>247</td>
<td>248</td>
<td>245</td>
</tr>
<tr>
<td>PU - PH</td>
<td>98</td>
<td>98</td>
<td>97</td>
<td>96</td>
<td>97</td>
<td>93</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Sous-total</strong></td>
<td>979</td>
<td>960,1</td>
<td>971</td>
<td>951,3</td>
<td>959</td>
<td>940,2</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>TOTAL</strong></td>
<td>1558</td>
<td>1502,6</td>
<td>1571</td>
<td>1509,2</td>
<td>1567</td>
<td>1503,1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

### Effectifs EC-E titulaires par corps

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1er et 2nd degré</td>
<td>340</td>
<td>22 %</td>
<td>347</td>
<td>22 %</td>
<td>350</td>
<td>22 %</td>
</tr>
<tr>
<td>MCF</td>
<td>719</td>
<td>46 %</td>
<td>727</td>
<td>46 %</td>
<td>722</td>
<td>46 %</td>
</tr>
<tr>
<td>MCU - PH</td>
<td>63</td>
<td>4 %</td>
<td>62</td>
<td>4 %</td>
<td>59</td>
<td>4 %</td>
</tr>
<tr>
<td>PR</td>
<td>315</td>
<td>20 %</td>
<td>314</td>
<td>20 %</td>
<td>313</td>
<td>20 %</td>
</tr>
<tr>
<td>PU - PH</td>
<td>121</td>
<td>8 %</td>
<td>121</td>
<td>8 %</td>
<td>123</td>
<td>8 %</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>TOTAL</strong></td>
<td>1558</td>
<td>100 %</td>
<td>1571</td>
<td>100 %</td>
<td>1567</td>
<td>100 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### 1.1.4.2. Répartition des effectifs des EC-E contractuels

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

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

### Effectifs enseignants contractuels par type de contrat

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Associé</td>
<td>58</td>
<td>9 %</td>
<td>59</td>
<td>10 %</td>
<td>58</td>
<td>9 %</td>
</tr>
<tr>
<td>ATER</td>
<td>70</td>
<td>11 %</td>
<td>59</td>
<td>10 %</td>
<td>53</td>
<td>8 %</td>
</tr>
<tr>
<td>CCA-AHU / PHU</td>
<td>115</td>
<td>18 %</td>
<td>115</td>
<td>19 %</td>
<td>117</td>
<td>18 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Doctorant et Post-Doctorant</td>
<td>297</td>
<td>47 %</td>
<td>299</td>
<td>48 %</td>
<td>319</td>
<td>48 %</td>
</tr>
<tr>
<td>EC-E CDD / CDI</td>
<td>65</td>
<td>10 %</td>
<td>65</td>
<td>11 %</td>
<td>90</td>
<td>14 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Invité</td>
<td>2</td>
<td>0 %</td>
<td>0</td>
<td>0 %</td>
<td>0</td>
<td>0 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Lecteur</td>
<td>22</td>
<td>3 %</td>
<td>20</td>
<td>3 %</td>
<td>21</td>
<td>3 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Autre</td>
<td>1</td>
<td>0 %</td>
<td>0</td>
<td>0 %</td>
<td>0</td>
<td>0 %</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>TOTAL</strong></td>
<td>630</td>
<td>100 %</td>
<td>617</td>
<td>100 %</td>
<td>658</td>
<td>100 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

### 1.1.5. Les effectifs BIATSS

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

Ils se répartissent en cinq types de filières :
- les personnels ITRF : ingénieurs et personnels techniques de recherche et formation, qui exercent leurs fonctions à la fois dans les domaines administratif et technique et qui se répartissent en 8 branches d’activité professionnelle (BAP)
- les personnels de l’AENES (Administration de l’Éducation Nationale et de l’Enseignement Supérieur) qui remplissent des fonctions administratives
- les personnels de bibliothèque et de musée
- les personnels médicaux sociaux
- les personnels d’information, d’orientation et d’éducation.
1.1.5.1. Effectifs BIATSS titulaires par catégorie, par genre et en ETP

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Femme</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Cat. A</td>
<td>171</td>
<td>159,9</td>
<td>174</td>
<td>162,6</td>
<td>174</td>
<td>160,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Cat. B</td>
<td>204</td>
<td>191,3</td>
<td>217</td>
<td>200,7</td>
<td>222</td>
<td>207,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Cat. C</td>
<td>380</td>
<td>349,3</td>
<td>376</td>
<td>347,5</td>
<td>364</td>
<td>332,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Sous-total</td>
<td>755</td>
<td>700,5</td>
<td>767</td>
<td>710,8</td>
<td>760</td>
<td>700,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Homme</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Cat. A</td>
<td>146</td>
<td>141,8</td>
<td>157</td>
<td>145,6</td>
<td>154</td>
<td>144,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Cat. B</td>
<td>117</td>
<td>114,9</td>
<td>116</td>
<td>111,8</td>
<td>110</td>
<td>106,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Cat. C</td>
<td>127</td>
<td>119,4</td>
<td>130</td>
<td>124,9</td>
<td>128</td>
<td>121,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Sous-total</td>
<td>390</td>
<td>376,1</td>
<td>403</td>
<td>382,3</td>
<td>392</td>
<td>373</td>
</tr>
<tr>
<td>TOTAL</td>
<td>1 145</td>
<td>1 076,6</td>
<td>1 170</td>
<td>1 093,1</td>
<td>1 152</td>
<td>1 073,4</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

Effectifs BIATSS titulaires par catégorie FP sur 3 ans

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>A</td>
<td>317</td>
<td>28%</td>
<td>331</td>
<td>28%</td>
<td>328</td>
<td>28%</td>
</tr>
<tr>
<td>B</td>
<td>321</td>
<td>28%</td>
<td>333</td>
<td>28%</td>
<td>332</td>
<td>29%</td>
</tr>
<tr>
<td>C</td>
<td>507</td>
<td>44%</td>
<td>506</td>
<td>43%</td>
<td>492</td>
<td>43%</td>
</tr>
<tr>
<td>TOTAL</td>
<td>1 145</td>
<td>100%</td>
<td>1 170</td>
<td>100%</td>
<td>1 152</td>
<td>100%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

1.1.5.2. Répartition des BIATSS titulaires par filière et par catégorie

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

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

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

Effectifs BIATSS contractuels par catégorie FP sur 3 ans

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Cat. A (hors tuteurs)</td>
<td>266</td>
<td>29%</td>
<td>301</td>
<td>32%</td>
<td>357</td>
<td>37%</td>
</tr>
<tr>
<td>Tuteurs</td>
<td>354</td>
<td>38%</td>
<td>340</td>
<td>36%</td>
<td>278</td>
<td>29%</td>
</tr>
<tr>
<td>B</td>
<td>116</td>
<td>13%</td>
<td>123</td>
<td>13%</td>
<td>132</td>
<td>14%</td>
</tr>
<tr>
<td>C</td>
<td>191</td>
<td>21%</td>
<td>180</td>
<td>19%</td>
<td>201</td>
<td>21%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>TOTAL</strong></td>
<td><strong>927</strong></td>
<td><strong>100%</strong></td>
<td><strong>944</strong></td>
<td><strong>100%</strong></td>
<td><strong>968</strong></td>
<td><strong>100%</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

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

Le financement État est assuré sur la subvention pour charge de service public notifiée par le ministère de tutelle. Le financement ressources propres s’appuie sur toutes les ressources dégagées ou obtenues par l’établissement : droits d’inscriptions, contrats de recherches, subventions collectivités, autres recettes des composantes...
1.1.5.5. BIATSS contractuels en CDD en fonction de leur catégorie et du type de recrutement

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

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

1.1.6. Les effectifs des personnels en situation de handicap

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

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

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

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

En 2019, 1 recrutement par la voie contractuelle* a été ouvert (1 ATRF). Ce recrutement s’est avéré infructueux faute de candidat. 2 agents recrutés par cette même voie en 2018 ont été titularisés au 01/09/2019 (1 ATRF et 1 TECHRF).
11 agents BOE ont été recrutés par l'université hors dispositifs spécifiques : mutations, remplacements ponctuels, surcroît d’activité.
À noter que 1 poste d’enseignant du second degré a été ouvert au recrutement 2019 par la voie contractuelle* mais est resté infructueux.

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

1.1.7. Les effectifs par lieu de travail

<table>
<thead>
<tr>
<th>Lieux de travail des personnels par métropole</th>
<th>2017</th>
<th>2018</th>
<th>2019</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Angers</td>
<td>53</td>
<td>53</td>
<td>51</td>
</tr>
<tr>
<td>La Roche-sur-Yon</td>
<td>80</td>
<td>84</td>
<td>79</td>
</tr>
<tr>
<td>Laval</td>
<td>18</td>
<td>18</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>Le Mans</td>
<td>39</td>
<td>41</td>
<td>37</td>
</tr>
<tr>
<td>Nantes</td>
<td>3804</td>
<td>3842</td>
<td>3901</td>
</tr>
<tr>
<td>Saint-Nazaire</td>
<td>266</td>
<td>264</td>
<td>263</td>
</tr>
<tr>
<td>TOTAL</td>
<td>4 260</td>
<td>4 302</td>
<td>4 345</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Bénéficiaires du remboursement domicile-travail

<table>
<thead>
<tr>
<th>Montant</th>
<th>2017</th>
<th>2018</th>
<th>2019</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>266 325 €</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>274 377 €</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>285 173 €</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Catégorie</th>
<th>Nbre d'agents</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>EC</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Total EC</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>BIATSS</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Total BIATSS</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Catégorie</th>
<th>catégorie FP</th>
<th>Titulaires</th>
<th>Contractuels</th>
<th>Total général</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>EC</td>
<td>A</td>
<td>220</td>
<td>201</td>
<td>421</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Total EC</td>
<td>220</td>
<td>201</td>
<td>421</td>
</tr>
<tr>
<td>BIATSS</td>
<td>A+</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>A</td>
<td>111</td>
<td>136</td>
<td>247</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>B</td>
<td>96</td>
<td>53</td>
<td>149</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>C</td>
<td>174</td>
<td>84</td>
<td>258</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Apprenti</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Total BIATSS</td>
<td>382</td>
<td>274</td>
<td>656</td>
</tr>
<tr>
<td>TOTAL</td>
<td></td>
<td>602</td>
<td>475</td>
<td>1 077</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

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

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nbre de chercheurs</th>
<th>Nbre d’enseignants-chercheurs</th>
<th>Nbre d’ITA</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2 018</td>
<td>259</td>
<td>57</td>
<td>459</td>
</tr>
<tr>
<td>2019</td>
<td>264</td>
<td>54</td>
<td>476</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Part des personnels hébergés par catégorie

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nbre de chercheurs</th>
<th>Nbre d’enseignants-chercheurs</th>
<th>Nbre d’ITA</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>33%</td>
<td>33%</td>
<td>33%</td>
</tr>
<tr>
<td>7%</td>
<td>7%</td>
<td>7%</td>
</tr>
<tr>
<td>59%</td>
<td>59%</td>
<td>59%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Répartition des personnels hébergés selon leur établissement de provenance

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

- CHU Nantes: 38%
- CNRS: 20%
- CENTRALE NANTES: 3%
- CENTRALE ATLANTIQUE: 9%
- INSERM: 9%
- Autres établissements: 21%

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

- CHU Nantes: 40%
- CNRS: 24%
- CENTRALE NANTES: 12%
- CENTRALE ATLANTIQUE: 8%
- INSERM: 7%
- Autres établissements: 25%
1.2. LES DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

1.2.1. Les données globales

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

Effectif par âge (2017) hors tuteurs

- Homme
- Femme

Effectif par âge (2018) hors tuteurs

Effectif par âge (2019) hors tuteurs
### Répartition des personnels titulaires et contractuels par genre

<table>
<thead>
<tr>
<th>Statut</th>
<th>Genre</th>
<th>-20</th>
<th>20-24</th>
<th>25-29</th>
<th>30-34</th>
<th>35-39</th>
<th>40-44</th>
<th>45-49</th>
<th>50-54</th>
<th>55-59</th>
<th>60-64</th>
<th>65+</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>BIATSS contractuel</td>
<td>H</td>
<td>1</td>
<td>18</td>
<td>35</td>
<td>36</td>
<td>30</td>
<td>32</td>
<td>20</td>
<td>10</td>
<td>7</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>193</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>F</td>
<td>0</td>
<td>29</td>
<td>103</td>
<td>91</td>
<td>84</td>
<td>60</td>
<td>62</td>
<td>37</td>
<td>22</td>
<td>8</td>
<td>1</td>
<td>497</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Total</td>
<td>1</td>
<td>47</td>
<td>138</td>
<td>127</td>
<td>114</td>
<td>92</td>
<td>82</td>
<td>47</td>
<td>29</td>
<td>10</td>
<td>3</td>
<td>690</td>
</tr>
<tr>
<td>Tuteur étudiant</td>
<td>H</td>
<td>24</td>
<td>78</td>
<td>6</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>111</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>F</td>
<td>36</td>
<td>120</td>
<td>10</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>167</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Total</td>
<td>60</td>
<td>198</td>
<td>16</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>278</td>
</tr>
<tr>
<td>BIATSS titulaire</td>
<td>H</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>6</td>
<td>18</td>
<td>44</td>
<td>52</td>
<td>72</td>
<td>88</td>
<td>79</td>
<td>32</td>
<td>0</td>
<td>392</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>F</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>17</td>
<td>59</td>
<td>91</td>
<td>117</td>
<td>161</td>
<td>140</td>
<td>111</td>
<td>61</td>
<td>3</td>
<td>760</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Total</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>23</td>
<td>77</td>
<td>135</td>
<td>169</td>
<td>233</td>
<td>228</td>
<td>190</td>
<td>93</td>
<td>3</td>
<td>1152</td>
</tr>
<tr>
<td>EC-E contractuel</td>
<td>H</td>
<td>0</td>
<td>45</td>
<td>126</td>
<td>72</td>
<td>30</td>
<td>13</td>
<td>7</td>
<td>15</td>
<td>11</td>
<td>8</td>
<td>2</td>
<td>329</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>F</td>
<td>0</td>
<td>48</td>
<td>119</td>
<td>84</td>
<td>25</td>
<td>16</td>
<td>14</td>
<td>11</td>
<td>7</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>329</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Total</td>
<td>0</td>
<td>93</td>
<td>245</td>
<td>156</td>
<td>55</td>
<td>29</td>
<td>21</td>
<td>26</td>
<td>18</td>
<td>11</td>
<td>4</td>
<td>658</td>
</tr>
<tr>
<td>EC-E titulaire</td>
<td>H</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>4</td>
<td>38</td>
<td>99</td>
<td>133</td>
<td>163</td>
<td>180</td>
<td>184</td>
<td>123</td>
<td>35</td>
<td>959</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>F</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>4</td>
<td>32</td>
<td>78</td>
<td>114</td>
<td>132</td>
<td>114</td>
<td>83</td>
<td>44</td>
<td>7</td>
<td>608</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Total</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>8</td>
<td>70</td>
<td>177</td>
<td>247</td>
<td>295</td>
<td>294</td>
<td>267</td>
<td>167</td>
<td>42</td>
<td>1567</td>
</tr>
<tr>
<td>TOTAL</td>
<td></td>
<td>61</td>
<td>339</td>
<td>430</td>
<td>433</td>
<td>482</td>
<td>537</td>
<td>595</td>
<td>504</td>
<td>281</td>
<td>52</td>
<td>4</td>
<td>345</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Répartition des personnels titulaires et contractuels sur 3 ans

<table>
<thead>
<tr>
<th>Année</th>
<th>Statut</th>
<th>Genre</th>
<th>-20</th>
<th>20-24</th>
<th>25-29</th>
<th>30-34</th>
<th>35-39</th>
<th>40-44</th>
<th>45-49</th>
<th>50-54</th>
<th>55-59</th>
<th>60-64</th>
<th>65+</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2019</td>
<td>Contractuel</td>
<td>H</td>
<td>522</td>
<td>12%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>F</td>
<td>836</td>
<td>19%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Tuteurs</td>
<td>H</td>
<td>111</td>
<td>3%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>F</td>
<td>167</td>
<td>4%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2017</td>
<td>Contractuel</td>
<td>H</td>
<td>493</td>
<td>11%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>F</td>
<td>718</td>
<td>17%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Tuteurs</td>
<td>H</td>
<td>168</td>
<td>4%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>F</td>
<td>222</td>
<td>5%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2018</td>
<td>Contractuel</td>
<td>H</td>
<td>493</td>
<td>11%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>F</td>
<td>718</td>
<td>17%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Tuteurs</td>
<td>H</td>
<td>168</td>
<td>4%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>F</td>
<td>222</td>
<td>5%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
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
1.2.2. Les BIATSS

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

Répartition des BIATSS titulaires par catégorie de fonction publique et genre

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

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

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

Le financement sur projets explique notamment cette évolution : personnels d’appui à la recherche, personnels de développement de formation continue, chargés de mission, etc.
Répartition des BIATSS contractuels par catégorie de fonction publique par genre et par âge

Catégorie A hors tuteurs

Catégorie B

Catégorie C
### 1.2.2.3. Âge médian et moyen

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

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

#### Âge moyen et médian des EC-E titulaires par genre

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Femme</th>
<th>Homme</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Âge médian</td>
<td>Âge moyen</td>
<td>Âge médian</td>
</tr>
<tr>
<td>1er et 2nd degré</td>
<td>47</td>
<td>47</td>
</tr>
<tr>
<td>MCF</td>
<td>46</td>
<td>46</td>
</tr>
<tr>
<td>MCU - PH</td>
<td>50</td>
<td>49</td>
</tr>
<tr>
<td>PR</td>
<td>52</td>
<td>52</td>
</tr>
<tr>
<td>PU - PH</td>
<td>57</td>
<td>55</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### Âge moyen et médian des EC-E contractuels par genre

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Femme</th>
<th>Homme</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Âge médian</td>
<td>Âge moyen</td>
<td>Âge médian</td>
</tr>
<tr>
<td>Associé</td>
<td>46</td>
<td>46</td>
</tr>
<tr>
<td>Associé Mc. HU Tpl</td>
<td>37</td>
<td>38</td>
</tr>
<tr>
<td>ATER</td>
<td>29</td>
<td>31</td>
</tr>
<tr>
<td>CCA-AHU / PHU</td>
<td>31</td>
<td>31</td>
</tr>
<tr>
<td>Doctorant et Post-Doctorant</td>
<td>26</td>
<td>27</td>
</tr>
<tr>
<td>EC-E CDD / CDI</td>
<td>41</td>
<td>43</td>
</tr>
<tr>
<td>Invité</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Lecteur</td>
<td>29</td>
<td>30</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### Âge moyen et médian des BIATSS titulaires par genre

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Femme</th>
<th>Homme</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Âge médian</td>
<td>Âge moyen</td>
<td>Âge médian</td>
</tr>
<tr>
<td>Catégorie A</td>
<td>46</td>
<td>47</td>
</tr>
<tr>
<td>Catégorie B</td>
<td>48</td>
<td>46</td>
</tr>
<tr>
<td>Catégorie C</td>
<td>49</td>
<td>48</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Femme</th>
<th>Homme</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Âge médian</td>
<td>Âge moyen</td>
<td>Âge médian</td>
</tr>
<tr>
<td>Catégorie A</td>
<td>35</td>
<td>37</td>
</tr>
<tr>
<td>Catégorie B</td>
<td>38</td>
<td>38</td>
</tr>
<tr>
<td>Catégorie C</td>
<td>37</td>
<td>38</td>
</tr>
</tbody>
</table>
2. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

2.1. LES CARRIÈRES

2.1.1. Avancement et promotion

2.1.1.1. L’avancement de grade

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

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

Pour les personnels BIATSS, le nombre de promotions possibles est déterminé au niveau national ou académique. Le taux de promus / promouvables par avancement de grade est globalement stable sur les trois dernières années et est situé autour de 9 % des promouvables.

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nombre promouvables</th>
<th>Nombre promotions</th>
<th>9,10 %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>494</td>
<td>45</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

L’avancement par tableau d’avancement des personnels BIATSS

<table>
<thead>
<tr>
<th>Population</th>
<th>Corps de promotion</th>
<th>Catégorie</th>
<th>Nombre de promouvables</th>
<th>Nombre de candidats</th>
<th>Promotions</th>
<th>Nombre de promus / promouvables</th>
<th>Nombre de promus / candidats</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Total</td>
<td>H</td>
<td>F</td>
<td>Total</td>
<td>H</td>
<td>F</td>
</tr>
<tr>
<td>AENES</td>
<td>APAE</td>
<td>A</td>
<td>6</td>
<td>4</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>SAENES CE</td>
<td>B</td>
<td>15</td>
<td>3</td>
<td>12</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>SAENES CS</td>
<td>B</td>
<td>14</td>
<td>1</td>
<td>13</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ADJAENES P1C</td>
<td>C</td>
<td>106</td>
<td>11</td>
<td>95</td>
<td>7</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ADJAENES P2C</td>
<td>C</td>
<td>6</td>
<td>1</td>
<td>5</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>BIB</td>
<td>Conservateur en chef</td>
<td>A</td>
<td>4</td>
<td>0</td>
<td>4</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Bibliothécaire HC</td>
<td>A</td>
<td>7</td>
<td>1</td>
<td>6</td>
<td>5</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Bibliothécaire assisté spécialisé CE</td>
<td>B</td>
<td>10</td>
<td>0</td>
<td>10</td>
<td>9</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Bibliothécaire assisté spécialisé CS</td>
<td>B</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Magasinier P1C</td>
<td>C</td>
<td>16</td>
<td>6</td>
<td>10</td>
<td>15</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Magasinier P2C</td>
<td>C</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>ITRF</td>
<td>IGR HC</td>
<td>A</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>IGR 1C</td>
<td>A</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>IGE HC</td>
<td>A</td>
<td>36</td>
<td>21</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>TCH CE</td>
<td>B</td>
<td>33</td>
<td>18</td>
<td>15</td>
<td>16</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>TCH CS</td>
<td>B</td>
<td>63</td>
<td>33</td>
<td>30</td>
<td>30</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ATRF P1C</td>
<td>C</td>
<td>113</td>
<td>42</td>
<td>71</td>
<td>63</td>
<td>23</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ATRF P2C</td>
<td>C</td>
<td>47</td>
<td>14</td>
<td>33</td>
<td>18</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>INFENES CS</td>
<td>A</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>INFENES HC</td>
<td>A</td>
<td>6</td>
<td>0</td>
<td>6</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td></td>
<td></td>
<td>494</td>
<td>162</td>
<td>332</td>
<td>45</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>Part femme/homme</td>
<td></td>
<td></td>
<td>33 %</td>
<td>67 %</td>
<td>Part des promus</td>
<td>27 %</td>
<td>73 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>
En 2019, 137 enseignants-chercheurs ont obtenu une promotion de grade. L’augmentation du nombre de promotions observée depuis 2017 est due à la mise en place de nouveaux grades d’accès dans le cadre du PPCR : échelon exceptionnel de la hors classe des maîtres de conférences et classe exceptionnelle des enseignants du second degré.

2.1.1.2. Le changement de corps par liste d’aptitude

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

L’avancement par liste d’aptitude des personnels BIATSS

<table>
<thead>
<tr>
<th>Population</th>
<th>Corps de promotion</th>
<th>Catégorie</th>
<th>Nombre de promouvables</th>
<th>Nombre de candidats</th>
<th>Promotions</th>
<th>% de promus / promouvables</th>
<th>% de promus / candidats</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>TOTAL</td>
<td></td>
<td></td>
<td>802</td>
<td>291</td>
<td>511</td>
<td>288</td>
<td>128</td>
</tr>
<tr>
<td>Part femme/homme</td>
<td></td>
<td></td>
<td>100 %</td>
<td>36 %</td>
<td>64 %</td>
<td>100 %</td>
<td>40 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>


**Promotion de corps des enseignants du Second Degré**

<table>
<thead>
<tr>
<th>nombre de candidats</th>
<th>Total</th>
<th>nombre de promus</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>PRAG par liste d’aptitude</td>
<td>17</td>
<td>26</td>
<td>43</td>
</tr>
<tr>
<td>Part femme/homme</td>
<td>40 %</td>
<td>60 %</td>
<td>100 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

2.1.2. Les concours

2.1.2.1. Les concours de recrutement des personnels BIATSS

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

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

1. Concours externe : ouvert aux candidats titulaires de titres ou diplômes (à l’exception de certains concours de catégorie C) dont la liste est fixée réglementairement.
2. **Concours interne** : ouvert aux agents de l’État, des collectivités territoriales ou des établissements qui en dépendent, justifiant d’une ancienneté dont la durée est fixée réglementairement.

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


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

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

---

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Typologie de recrutement</th>
<th>Concours externes</th>
<th>Concours internes</th>
<th>Concours réservés</th>
<th>Recrutements spécifiques</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>8</td>
<td>6</td>
<td>0</td>
<td>9</td>
</tr>
</tbody>
</table>

---

**Résultats aux concours ITRF**

**Concours externes**

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

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

## Concours réservés

<table>
<thead>
<tr>
<th>Cat</th>
<th>Emploi-type</th>
<th>BAP</th>
<th>Postes à pourvoir*</th>
<th>Affectation**</th>
<th>Candidats admis à concourir</th>
<th>Candidats présents admissibilité</th>
<th>Candidats admisibles</th>
<th>Candidats présents admission</th>
<th>Candidats admis sur LP</th>
<th>Jury***</th>
<th>Président·e</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>A</td>
<td>Assistant·e en gestion administrative</td>
<td>J 3</td>
<td>3 autres établissements</td>
<td>0 3 0 3 0 0 0 0 0 3 2 0 1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

## Commentaires relatifs aux concours :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Postes à pourvoir

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nature</th>
<th>Cat</th>
<th>Emploi-type</th>
<th>BAP</th>
<th>Postes pourvus</th>
<th>Candidates admis à concourir</th>
<th>Candidates présents admissibilité</th>
<th>Candidates admissibles</th>
<th>Candidates présents admission</th>
<th>Candidates admis sur LP</th>
<th>Jury</th>
<th>Président-e</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Direct</td>
<td>C</td>
<td>Opérateur·trice logistique</td>
<td>G 1 UN-UFR Sciences</td>
<td>1 UN-INSPE</td>
<td>NC NC NC NC 1 2</td>
<td>1 2 0 2 2 2 0 1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Direct</td>
<td>C</td>
<td>Adjoint·e en gestion administrative</td>
<td>J 1 UN-DRHDS</td>
<td>1 UN-LLSHS</td>
<td>1 18 1 18 0 6</td>
<td>0 6 0 2 1 2 0 1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Direct</td>
<td>C</td>
<td>Électricien·ne courants forts ou faibles</td>
<td>G 1 UN-DPIL</td>
<td>2 0 2 0 2 0</td>
<td>2 0 1 0 3 2 0 1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Direct</td>
<td>C</td>
<td>Magasinier</td>
<td>F 1 UN-SCD</td>
<td>13 35 13 35</td>
<td>2 8</td>
<td>1 7 0 1 1 2 0 1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>PACTE</td>
<td>C</td>
<td>Opérateur·trice logistique</td>
<td>G 1 IUT de Nantes</td>
<td>3 1 3 1 3 1</td>
<td>2 1 1 0 2 1 1 0</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>PACTE</td>
<td>C</td>
<td>Adjoint·e en gestion administrative</td>
<td>J 1 UN-DEVU</td>
<td>2 6 2 6 1 4</td>
<td>1 1 1 0 1 2 0 1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>BOE</td>
<td>C</td>
<td>Opérateur·trice logistique</td>
<td>G 1 UN-DPIL</td>
<td>NC NC NC NC 0 0</td>
<td>0 0 0 2 2 2 0 1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Examen professionnel</td>
<td>c</td>
<td>Adjoint·e technique principal 2e classe</td>
<td>J 0</td>
<td>NC NC NC NC</td>
<td>1 2</td>
<td>1 2 0 1 2 3 0 1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

2.1.2.3. Les concours des enseignants-chercheurs

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

### Candidatures sur les postes d’enseignants-chercheurs

<table>
<thead>
<tr>
<th>Corps</th>
<th>Nombre de postes publiés</th>
<th>Nombre de postes non pourvus</th>
<th>Nombre de candidatures recevables</th>
<th>Nombre de postes pourvus</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Femmes</td>
<td>Hommes</td>
<td>Total</td>
<td>Femmes</td>
</tr>
<tr>
<td>Professeurs</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>28 37 %</td>
<td>47 63 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Maîtres de conférences</td>
<td>18</td>
<td>18</td>
<td>261 43 %</td>
<td>352 57 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Totaux</td>
<td>28</td>
<td>28</td>
<td>289 42 %</td>
<td>399 58 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Détail des postes pourvus

<table>
<thead>
<tr>
<th>Corps</th>
<th>Nombre de postes pourvus par mutation</th>
<th>Nombre de postes pourvus par concours</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Femmes</td>
<td>Hommes</td>
</tr>
<tr>
<td>Professeurs</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Maîtres de conférences</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Totaux</strong></td>
<td>2</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Part</strong></td>
<td>67 %</td>
<td>33 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Endorecrutement 2019

<table>
<thead>
<tr>
<th>Corps</th>
<th>Locaux</th>
<th>Extérieurs</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Femmes</td>
<td>Hommes</td>
</tr>
<tr>
<td>Professeurs</td>
<td>4</td>
<td>40 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Maîtres de conférences</td>
<td>2</td>
<td>11 %</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Totaux</strong></td>
<td>6</td>
<td>21 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nombre de postes</th>
<th>Femmes</th>
<th>Hommes</th>
<th>Total</th>
<th>Dont femmes présidentes</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Nombre total</td>
<td>Part</td>
<td>Nombre total</td>
<td>Part</td>
</tr>
<tr>
<td>Professeurs des universités</td>
<td>10</td>
<td>44</td>
<td>50 %</td>
<td>44</td>
</tr>
<tr>
<td>Maîtres de conférences</td>
<td>18</td>
<td>97</td>
<td>48 %</td>
<td>104</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Total</strong></td>
<td>28</td>
<td>141</td>
<td>49 %</td>
<td>148</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### 2.1.2.4. Recrutement ATER

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nombre de postes publiés</th>
<th>Nombre de candidatures recevables</th>
<th>Nombre de postes pourvus</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Femmes</td>
<td>Hommes</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Nombre total</td>
<td>Part</td>
</tr>
<tr>
<td>62</td>
<td>674</td>
<td>1034</td>
</tr>
<tr>
<td>Part</td>
<td>39 %</td>
<td>61 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>
2.1.2.5. Recrutement second degré

Candidature sur les postes d’enseignants du second degré

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nombre de postes publiés</th>
<th>Nombre de candidatures recevables</th>
<th>Nombre de postes pourvus</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Femmes</td>
<td>Hommes</td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>115</td>
<td>125</td>
</tr>
<tr>
<td>Part</td>
<td>48 %</td>
<td>52 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Détail affectations

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Femmes</th>
<th>Hommes</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Certifiés</td>
<td>5</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Agrégés</td>
<td>3</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>Professeur des lycées P</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Femmes</th>
<th>Hommes</th>
<th>Présidentes</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Nombre</td>
<td>48</td>
<td>40</td>
<td>5 sur 17</td>
</tr>
<tr>
<td>Part</td>
<td>55 %</td>
<td>45 %</td>
<td>29 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>

2.1.2.6. Le recrutement des personnels hospitalo-universitaires

<table>
<thead>
<tr>
<th>Corps</th>
<th>Nombre de postes pourvus</th>
<th>Nombre total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Femmes</td>
<td>Part</td>
</tr>
<tr>
<td>Professeurs des universités praticiens hospitaliers</td>
<td>2</td>
<td>22 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Maîtres de conférences des universités praticiens hospitaliers / Maîtres de conférences médecine générale</td>
<td>0</td>
<td>0 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Totaux</td>
<td>2</td>
<td>15 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>
2.2. LES MOBILITÉS

2.2.1. La mobilité globale

2.2.1.1. Les entrants et les sortants

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

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

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

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

### Bilan de la campagne de mobilité 2019 des personnels

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Demandes de mobilité</th>
<th>Mobilités obtenues</th>
<th>Répartition H/F des demandes de mobilité</th>
<th>Répartition H/F des mobilités obtenues</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Sortante</td>
<td>Interne</td>
<td>Total</td>
<td>Sortante</td>
</tr>
<tr>
<td>A</td>
<td>6</td>
<td>18</td>
<td>24</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>B</td>
<td>6</td>
<td>20</td>
<td>26</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>C</td>
<td>14</td>
<td>28</td>
<td>42</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>TOTAL</td>
<td>26</td>
<td>66</td>
<td>92</td>
<td>16</td>
</tr>
<tr>
<td>Répartition</td>
<td>28 %</td>
<td>72 %</td>
<td></td>
<td>25 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Mutations des enseignants et enseignants-chercheurs (rentrée 2019)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Mutations sortantes</th>
<th>Femmes</th>
<th>Hommes</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sortantes</td>
<td>4</td>
<td>5</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>Entrantes</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Départs des agents par motif

#### Catégorie FP BIATSS titulaires

<table>
<thead>
<tr>
<th>Catégorie FP</th>
<th>Motif du départ</th>
<th>Nb agents</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>A</td>
<td>Décès</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Démission</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Fin de fonction</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Mutation</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Nom. après concours</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Retraite</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Radiation</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>TOTAL</td>
<td></td>
<td>16</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Catégorie FP</th>
<th>Motif du départ</th>
<th>Nb agents</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>B</td>
<td>Décès</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Démission</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Fin de fonction</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Mutation</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Nom. après concours</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Retraite</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Radiation</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>TOTAL</td>
<td></td>
<td>15</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Catégorie FP</th>
<th>Motif du départ</th>
<th>Nb agents</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>C</td>
<td>Décès</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Démission</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Fin de fonction</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Mutation</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Nom. après concours</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Retraite</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Radiation</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>TOTAL</td>
<td></td>
<td>27</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### Catégorie FP EC-E titulaires

<table>
<thead>
<tr>
<th>Catégorie FP</th>
<th>Motif du départ</th>
<th>Nb agents</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>A</td>
<td>Décès</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Démission</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Fin de fonction</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Mutation</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Nom. après concours</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Retraite</td>
<td>35</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Radiation</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>TOTAL</td>
<td></td>
<td>59</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### Catégorie FP BIATSS contractuels CDI

<table>
<thead>
<tr>
<th>Catégorie FP</th>
<th>Motif du départ</th>
<th>Nb agents</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Décès</td>
<td>0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Démission</td>
<td>4</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Fin de fonction</td>
<td>0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Mutation</td>
<td>0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Nom. après concours</td>
<td>0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Retraite</td>
<td>0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Radiation</td>
<td>0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Licenciement</td>
<td>0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>TOTAL</td>
<td></td>
<td>4</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### Catégorie FP Enseignant contractuel CDI

<table>
<thead>
<tr>
<th>Catégorie FP</th>
<th>Motif du départ</th>
<th>Nb agents</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Décès</td>
<td>0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Démission</td>
<td>0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Fin de fonction</td>
<td>0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Mutation</td>
<td>0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Nom. après concours</td>
<td>0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Retraite</td>
<td>0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Radiation</td>
<td>0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Licenciement</td>
<td>0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>TOTAL</td>
<td></td>
<td>0</td>
</tr>
</tbody>
</table>
2.2.1.2. Le détachement

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

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

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

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

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

### Nombre et origine des détachements BIATSS en 2019

<table>
<thead>
<tr>
<th>Corps</th>
<th>Motif de détachement</th>
<th>Sens de détachement</th>
<th>Nb agents</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>AENES</td>
<td>Administration Et. Public</td>
<td>entrant</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Collectivités territoriales</td>
<td>entrant</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Bibliothèque-Musée</td>
<td>Administration Et. Public</td>
<td>entrant</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>ITRF</td>
<td>Administration Et. Public</td>
<td>entrant</td>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Administration Et. Public</td>
<td>interne</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Collectivités territoriales</td>
<td>entrant</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Collectivités territoriales</td>
<td>sortant</td>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>TOTAL</td>
<td></td>
<td></td>
<td>55</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Corps</th>
<th>Motif de détachement</th>
<th>Sens de détachement</th>
<th>Nb agents</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Ens. Chercheurs</td>
<td>Administration Et. Public</td>
<td>sortant</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Ens. Chercheurs</td>
<td>M. int. publ. étranger</td>
<td>sortant</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>Ens. 1er et 2e degrés</td>
<td>Stagiaire, concours</td>
<td>entrant</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>TOTAL</td>
<td></td>
<td></td>
<td>7</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### 2.2.1.3. La disponibilité

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

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


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

#### Motifs de disponibilités

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

### 2.2.1.4. La retraite

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Statut</th>
<th>Femmes</th>
<th>Hommes</th>
<th>TOTAL</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Nb d’agents</td>
<td>Âge moyen</td>
<td>Nb d’agents</td>
</tr>
<tr>
<td>Ens. Chercheurs</td>
<td>4</td>
<td>63</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td>Ens. Hors. Univ.</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Ens. 1er degré</td>
<td>1</td>
<td>61</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Ens. 2nd degré</td>
<td>5</td>
<td>62</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>Ens. Hors. Univ. Pharma</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>TOTAL</strong></td>
<td>10</td>
<td>62</td>
<td>25</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Statut</th>
<th>Femmes</th>
<th>Hommes</th>
<th>TOTAL</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Nb d’agents</td>
<td>Âge moyen</td>
<td>Nb d’agents</td>
</tr>
<tr>
<td>AE</td>
<td>3</td>
<td>65</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Bibliothèque - Musée</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>ITRF</td>
<td>9</td>
<td>62</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Pers. Inspection</td>
<td>1</td>
<td>60</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>TOTAL</strong></td>
<td>13</td>
<td>63</td>
<td>7</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

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

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

### Tableau de recensement des effectifs en Éméritat / Honorariat

<table>
<thead>
<tr>
<th>Pôle</th>
<th>Genre</th>
<th>Effectifs</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Pôle Santé</td>
<td>Homme</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Femme</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle Sociétés</td>
<td>Homme</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Femme</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle Humanités</td>
<td>Homme</td>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Femme</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle Sciences et Technologie</td>
<td>Homme</td>
<td>21</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Femme</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>INSPÉ</td>
<td>Homme</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Femme</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>TOTAL</strong></td>
<td></td>
<td><strong>80</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

2.2.2. Les mobilités spéciales

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Pôle</th>
<th>Genre</th>
<th>2018</th>
<th>2019</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>UN</td>
<td>UN</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>CNU</td>
<td>CNU</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle Santé</td>
<td>Homme</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Femme</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Total</strong></td>
<td></td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle Sociétés</td>
<td>Homme</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Femme</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Total</strong></td>
<td></td>
<td>0</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle Humanités</td>
<td>Homme</td>
<td>0</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Femme</td>
<td>0</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Total</strong></td>
<td></td>
<td>0</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle Sciences et Technologie</td>
<td>Homme</td>
<td>5</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Femme</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Total</strong></td>
<td></td>
<td>8</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>INSPE</td>
<td>Homme</td>
<td>0</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Femme</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Total</strong></td>
<td></td>
<td>1</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>TOTAL</strong></td>
<td></td>
<td>8</td>
<td>11</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

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

La délégation est spécifique aux enseignants-chercheurs : professeurs des universités (PU) et maîtres de conférences (MC). La délégation vers le CNRS reste majoritaire, devant l’IUF, largement devant les autres organismes de recherche.

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

Répartition des bénéficiaires de délégations par lieu d’accueil

<table>
<thead>
<tr>
<th>Établissement</th>
<th>Pourcentage</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>CNRS</td>
<td>71%</td>
</tr>
<tr>
<td>IUF</td>
<td>20%</td>
</tr>
<tr>
<td>IEA Nantes</td>
<td>6%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

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

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>BIATSS</th>
<th>MAD Entrantes</th>
<th>MAD Sortantes</th>
<th>TOTAL MAD</th>
<th>Total MAD</th>
<th>Répartition H/F des demandes de MAD par pôle (%)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>H</td>
<td>F</td>
<td>Total</td>
<td>H</td>
<td>F</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle Santé</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle Sociétés</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle Humanités</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle Sciences et Technologie</td>
<td>0</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>INSPE</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Services centraux et communs</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>TOTAL</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>0</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>Répartition</td>
<td>25 %</td>
<td>75 %</td>
<td>0 %</td>
<td>100 %</td>
<td>9 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Enseignants-chercheurs</th>
<th>MAD Entrantes</th>
<th>MAD Sortantes</th>
<th>TOTAL MAD</th>
<th>Total MAD</th>
<th>Répartition H/F des demandes de MAD par pôle (%)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>H</td>
<td>F</td>
<td>Total</td>
<td>H</td>
<td>F</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle Santé</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle Sociétés</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle Humanités</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle Sciences et Technologie</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>INSPE</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Services centraux et communs</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>TOTAL</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Répartition</td>
<td>50 %</td>
<td>50 %</td>
<td>100 %</td>
<td>0 %</td>
<td>67 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>

| TOTAL MAD               | 2 | 4 | 6 | 1 | 7 | 8 | 3 | 11 | 14 | 21 % | 79 % |
2.3. LA FORMATION

2.3.1. Constats

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

Le pôle de gestion et développement des compétences

Un budget de formation exécuté à hauteur de 257 778 €, 22 508 heures de formation dispensées à plus de 2 721 stagiaires.

Plus de deux tiers des agents formés et des heures de formation dispensées en 2019, ont porté sur six domaines de formation :

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

Le centre de développement pédagogique

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

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

Dépense de formation par catégorie Fonction Publique et genre

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

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

2.3.2. Bilan

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

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

**Total global** 27022
### Nombre d’heures de formations par typologie d’actions et catégorie

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

Autres actions de formations diverses

<table>
<thead>
<tr>
<th><strong>TOTAL</strong></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>22508</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

### 2.3.2.1. L’origine des stagiaires

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

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

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

3.1. LA MASSE SALARIALE

Masse salariale totale décaissée en 2019 : 262328879 €

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

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

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>État</th>
<th>Emplois sous plafond d’emploi</th>
<th>Emplois financés hors SCSP</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>3234,3</td>
<td>540,5</td>
<td>3774,8</td>
</tr>
</tbody>
</table>

SCSP : subvention pour charge de service public

Répartition de la masse salariale par programme

<table>
<thead>
<tr>
<th>Programme</th>
<th>Montant</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>150</td>
<td>261195647 €</td>
</tr>
<tr>
<td>231</td>
<td>1133232 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Total général</td>
<td>262328879 €</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Répartition de la masse salariale par population

<table>
<thead>
<tr>
<th>Population</th>
<th>Montant</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>BIATSS</td>
<td>82069712 €</td>
</tr>
<tr>
<td>EC-E</td>
<td>180259167 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Total général</td>
<td>262328879 €</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Budget</th>
<th>Nature élément</th>
<th>Montant</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ÉTAT</td>
<td>Rémunérations principales</td>
<td>116 429 215 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Rémunérations accessoires / Primes et indemnités</td>
<td>831 462 8 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Charges d’enseignement</td>
<td>667 731 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Cotisations patronales</td>
<td>99 179 900 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Prestations sociales</td>
<td>686 135 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td><strong>Total ÉTAT</strong></td>
<td><strong>231 287 610 €</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>PROPRE</td>
<td>Rémunérations principales</td>
<td>16 065 557 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Rémunérations accessoires / Primes et indemnités</td>
<td>1 688 120 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Charges d’enseignement</td>
<td>4 799 070 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Cotisations patronales</td>
<td>84 307 8 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Prestations sociales</td>
<td>54 443 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td><strong>Total PROPRE</strong></td>
<td><strong>31 041 269 €</strong></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td><strong>Total général</strong></td>
<td><strong>262 328 879 €</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Les rémunérations principales et les charges patronales constituent 93,2 % des postes de dépenses de la masse salariale État et 78,9 % de la masse salariale financée sur ressources propres.
Nombre de bénéficiaires de la GIPA (garantie individuelle pouvoir d’achat)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Genre</th>
<th>Catégorie</th>
<th>Catégorie FP</th>
<th>Total général</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>A</td>
<td>B</td>
<td>C</td>
</tr>
<tr>
<td>Femmes</td>
<td>BIATSS</td>
<td>10</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>EC</td>
<td>31</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Total Femme</td>
<td>41</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Hommes</td>
<td>BIATSS</td>
<td>4</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>EC</td>
<td>49</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Total Homme</td>
<td>53</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Total général</td>
<td>94</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Genre</th>
<th>Catégorie</th>
<th>Catégorie FP</th>
<th>Total général</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>A</td>
<td>B</td>
<td>C</td>
</tr>
<tr>
<td>Femmes</td>
<td>BIATSS</td>
<td>2 757 €</td>
<td>- €</td>
</tr>
<tr>
<td>EC</td>
<td>14 685 €</td>
<td>- €</td>
<td>- €</td>
</tr>
<tr>
<td>Total Femme</td>
<td>17 442 €</td>
<td>- €</td>
<td>385 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Hommes</td>
<td>BIATSS</td>
<td>1 242 €</td>
<td>133 €</td>
</tr>
<tr>
<td>EC</td>
<td>27 247 €</td>
<td>- €</td>
<td>- €</td>
</tr>
<tr>
<td>Total Homme</td>
<td>28 489 €</td>
<td>133 €</td>
<td>- €</td>
</tr>
<tr>
<td>Total général</td>
<td>45 931 €</td>
<td>133 €</td>
<td>385 €</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

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

3.2. LES RÉMUNÉRATIONS DES ENSEIGNANTS

Répartition de la masse salariale par type de rémunération

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nature élément</th>
<th>Montant</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Rémunérations principales</td>
<td>89 149 789 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Rémunérations accessoires / Primes et indemnités</td>
<td>3 858 908 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Charges d’enseignement</td>
<td>11 288 755 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Cotisations patronales</td>
<td>75 644 741 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Prestations sociales</td>
<td>316 973 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Total général</td>
<td>180 259 167 €</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Les charges d’enseignement correspondent aux heures complémentaires assurées par les enseignants en poste dans l’établissement et aux vacations réalisées par les intervenants extérieurs. La part dédiée à la rémunération des charges d’enseignement (6 %) demeure stable sur les 3 dernières années.
### Primes et indemnités EC-E

<table>
<thead>
<tr>
<th>Regroupement</th>
<th>Primes</th>
<th>Montant</th>
<th>Nombre d'agents</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Primes statutaires ou assimilées</td>
<td>PRES</td>
<td>1 732 860 €</td>
<td>1 440</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Autres</td>
<td>27 602 €</td>
<td>35</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Total Primes statutaires ou assimilées</strong></td>
<td></td>
<td><strong>1 760 462 €</strong></td>
<td><strong>1 475</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Activités particulières</td>
<td>Part. rech. sur contrats</td>
<td>7 695 €</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Ind. formation continue</td>
<td>53 950 €</td>
<td>34</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>PES / PEDR</td>
<td>113 264 €</td>
<td>284</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Prime invention / Int. brevet</td>
<td>27 258 €</td>
<td>34</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Prime d'administration (PA / PCA)</td>
<td>406 804 €</td>
<td>119</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Autres</td>
<td>68 742 €</td>
<td>74</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Total Activités particulières</strong></td>
<td></td>
<td><strong>1 814 283 €</strong></td>
<td><strong>748</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Divers équivalent traitement</td>
<td>Abattement indemnitaire</td>
<td>-529 281 €</td>
<td>1 730</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Indemnités compensatrices CSG</td>
<td>717 324 €</td>
<td>2 063</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Autres</td>
<td>96 121 €</td>
<td>80</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Total Divers équivalent traitement</strong></td>
<td></td>
<td><strong>284 164 €</strong></td>
<td><strong>3 873</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Total Rémunération accessoires primes et indemnités</strong></td>
<td></td>
<td><strong>3 858 908 €</strong></td>
<td><strong>6 096</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Diagramme de secteurs

- **PRES** : 45%
- **Autres** : 10%
- **PART. RECH. SUR CONTRATS** : 0%
- **IND. FORMATION CONTINUE** : 1%
- **PR. INVENTION / INT. BREVET** : 1%
- **PES/PEDR** : 29%
- **REM. ACT. FORM. RECRUT.** : 3%
- **PRIME D’ADMINISTRATION (PA/PCA)** : 11%
- **REM. ACT. FORM. RECRUT.** : 3%

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

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

Répartition de la masse salariale par type de rémunération

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nature élément</th>
<th>Montant</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Rémunérations principales</td>
<td>43 344 983 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Rémunérations accessoires / Primes et indemnités</td>
<td>6 143 841 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Charges d’enseignement</td>
<td>188 046 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Cotisations patronales</td>
<td>31 969 237 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Prestations sociales</td>
<td>423 606 €</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Total général</strong></td>
<td><strong>82 069 712 €</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Répartition des rémunérations BIATSS par catégorie de fonction publique

<table>
<thead>
<tr>
<th>Type de population</th>
<th>Catégorie FP</th>
<th>Total général</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>A</td>
<td>B</td>
</tr>
<tr>
<td>BIATSS CDD</td>
<td>11 369 752 €</td>
<td>3 146 132 €</td>
</tr>
<tr>
<td>BIATSS CDI</td>
<td>2 644 520 €</td>
<td>586 037 €</td>
</tr>
<tr>
<td>BIATSS titulaires</td>
<td>22 098 561 €</td>
<td>16 597 601 €</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Total général</strong></td>
<td>36 112 832 €</td>
<td>20 329 771 €</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

- BIATSS CDD 23%
- BIATSS CDI 5%
- BIATSS titulaires 72%

Primes et indemnités BIATSS et des autres personnels

<table>
<thead>
<tr>
<th>Regroupement</th>
<th>Primes</th>
<th>Montant</th>
<th>Nombre agents</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Primes statutaires ou assimilées</td>
<td>IAT</td>
<td>4 491 €</td>
<td>30</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>IFTS</td>
<td>9 672 €</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>IFSE</td>
<td>4 884 669 €</td>
<td>1 166</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>PPRS</td>
<td>0 €</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>PRES</td>
<td>5 029 €</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Autres</td>
<td>220 831 €</td>
<td>192</td>
</tr>
<tr>
<td>Total Primes statutaires ou assimilées</td>
<td></td>
<td>5 124 693 €</td>
<td>1 433</td>
</tr>
<tr>
<td>Activités particulières</td>
<td>Part. rech. sur contrats</td>
<td>16 735 €</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Ind. formation continue</td>
<td>44 866 €</td>
<td>120</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Prime invention / Int. brevet</td>
<td>584 €</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Rem. act. form. recrut.</td>
<td>33 384 €</td>
<td>45</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Autres</td>
<td>7 989 €</td>
<td>55</td>
</tr>
<tr>
<td>Total Activités particulières</td>
<td></td>
<td>103 558 €</td>
<td>229</td>
</tr>
<tr>
<td>CET</td>
<td>CET</td>
<td>12 403 €</td>
<td>135</td>
</tr>
<tr>
<td>Total CET</td>
<td></td>
<td>124 003 €</td>
<td>135</td>
</tr>
<tr>
<td>Divers équivalent traitement</td>
<td>Abattement indemnitaire</td>
<td>- 281 472 €</td>
<td>1 174</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Ind. compensatrice CSG</td>
<td>369 526 €</td>
<td>1 507</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Autres</td>
<td>703 533 €</td>
<td>979</td>
</tr>
<tr>
<td>Total Divers équivalent traitement</td>
<td></td>
<td>791 587 €</td>
<td>3660</td>
</tr>
<tr>
<td>Total général</td>
<td></td>
<td>6 143 841 €</td>
<td>5 457</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Primes et indemnités BIATSS par catégorie de personnel

<table>
<thead>
<tr>
<th>Population</th>
<th>Montant</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>BIATSS Cat. A</td>
<td>3 198 242 €</td>
</tr>
<tr>
<td>BIATSS Cat. B</td>
<td>1 490 022 €</td>
</tr>
<tr>
<td>BIATSS Cat. C</td>
<td>1 455 577 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>6 143 841 €</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Le montant total des primes et indemnités BIATSS et autres personnels s’élève 6,10 M€, soit 0,40 M€ de plus qu’en 2018. Cette augmentation s’explique en trois facteurs principaux :
- + 0,20 M€ lié à la mise en œuvre fin 2018 de l’affiliation au régime général de sécurité sociale des praticiens agréés-maîtres de stage des universités et salariés de centre de santé
- + 0,10 M€ lié à la poursuite de la mise en œuvre du RIFSEEP (extension année pleine des mesures 2018 et mesures 2019 pour les personnels de catégorie B)
- + 0,10 M€ lié à la reventilation comptable de l’indemnité compensatrice de hausse de la CSG et de l’abattement indemnitaire dit ”transfert prime-points” institués en 2018 et inscrits en rémunérations principales dans le bilan social 2018.
Focus sur les primes statutaires

Sommaire

IAT 0%
IFTS 0%
IFSE 96%
PPRS 0%
PRES 0%
Autres 4%

Répartition des primes et indemnités par regroupement

Activités particulières 2%
CET 2%
Divers équivalent traitement 13%

Primes statutaires ou assimilées 83%

Répartition des primes et indemnités BIATSS par catégorie de fonction publique

BIATSS Cat. A 53%
BIATSS Cat. B 24%
BIATSS Cat. C 23%

Le poids relatif des primes des agents de catégorie A est augmentation en 2019 par rapport à l’année 2018 (+ 1,0 %) et en diminution pour les agents de catégorie C (- 1,4 %). Cette évolution suit la variation des effectifs titulaires constatée entre 2018 et 2019.
3.4. LES RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES NETTES PAR DÉCILE

### BIATSS

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

### EC-E

<table>
<thead>
<tr>
<th>Statut/Catégorie</th>
<th>Net corrigé du temps de travail</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Femmes</td>
<td>2842 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Titulaires</td>
<td>3451 €</td>
</tr>
<tr>
<td>CDI</td>
<td>2536 €</td>
</tr>
<tr>
<td>CDD</td>
<td>1634 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Hommes</td>
<td>3397 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Titulaires</td>
<td>3894 €</td>
</tr>
<tr>
<td>CDI</td>
<td>3419 €</td>
</tr>
<tr>
<td>CDD</td>
<td>1723 €</td>
</tr>
<tr>
<td>Moyenne générale</td>
<td>3171 €</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

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

### Rémunération mensuelle nette par décile des personnels de l’UN

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tranche</th>
<th>Net moyen de la tranche</th>
<th>Tranche</th>
<th>Net moyen de la tranche</th>
<th>Tranche</th>
<th>Net moyen de la tranche</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Femme</td>
<td>Homme</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1° décile</td>
<td>1 223 €</td>
<td>1 214 €</td>
<td>1 267 €</td>
<td>1 267 €</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2° décile</td>
<td>1 449 €</td>
<td>1 412 €</td>
<td>1 531 €</td>
<td>1 531 €</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3° décile</td>
<td>1 583 €</td>
<td>1 528 €</td>
<td>1 751 €</td>
<td>1 751 €</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4° décile</td>
<td>1 740 €</td>
<td>1 641 €</td>
<td>2 100 €</td>
<td>2 100 €</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5° décile</td>
<td>1 973 €</td>
<td>1 774 €</td>
<td>2 593 €</td>
<td>2 593 €</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6° décile</td>
<td>2 366 €</td>
<td>2 037 €</td>
<td>3 043 €</td>
<td>3 043 €</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7° décile</td>
<td>2 882 €</td>
<td>2 310 €</td>
<td>3 404 €</td>
<td>3 404 €</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8° décile</td>
<td>3 312 €</td>
<td>2 824 €</td>
<td>3 801 €</td>
<td>3 801 €</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9° décile</td>
<td>3 833 €</td>
<td>3 303 €</td>
<td>4 337 €</td>
<td>4 337 €</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10° décile</td>
<td>4 876 €</td>
<td>4 261 €</td>
<td>5 192 €</td>
<td>5 192 €</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
Les tableaux présentent la distribution en décile de la rémunération nette mensuelle sur 2019 par genre et par population. Les montants correspondent à un agent travaillant à temps plein.
En 2019, les 10 % des agents ayant les plus bas revenus au sein de l’université ont perçu en moyenne 1 223 €. Réciproquement, les 10 % ayant les plus hauts revenus ont perçu en moyenne 4 876 €.

### Rémunération mensuelle nette par décile des EC-E

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tranche</th>
<th>Total Femme</th>
<th>1er décile</th>
<th>Total Homme</th>
<th>1er décile</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1er décile</td>
<td>1 231 €</td>
<td>1 190 €</td>
<td>1er décile</td>
<td>1 256 €</td>
</tr>
<tr>
<td>2e décile</td>
<td>1 512 €</td>
<td>1 461 €</td>
<td>2e décile</td>
<td>1 570 €</td>
</tr>
<tr>
<td>3e décile</td>
<td>1 821 €</td>
<td>1 673 €</td>
<td>3e décile</td>
<td>2 146 €</td>
</tr>
<tr>
<td>4e décile</td>
<td>2 476 €</td>
<td>2 012 €</td>
<td>4e décile</td>
<td>2 853 €</td>
</tr>
<tr>
<td>5e décile</td>
<td>2 947 €</td>
<td>2 539 €</td>
<td>5e décile</td>
<td>3 199 €</td>
</tr>
<tr>
<td>6e décile</td>
<td>3 233 €</td>
<td>2 936 €</td>
<td>6e décile</td>
<td>3 461 €</td>
</tr>
<tr>
<td>7e décile</td>
<td>3 493 €</td>
<td>3 187 €</td>
<td>7e décile</td>
<td>3 764 €</td>
</tr>
<tr>
<td>8e décile</td>
<td>3 843 €</td>
<td>3 437 €</td>
<td>8e décile</td>
<td>4 162 €</td>
</tr>
<tr>
<td>9e décile</td>
<td>4 345 €</td>
<td>3 811 €</td>
<td>9e décile</td>
<td>4 617 €</td>
</tr>
<tr>
<td>10e décile</td>
<td>5 184 €</td>
<td>4 734 €</td>
<td>10e décile</td>
<td>5 327 €</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Rémunération mensuelle nette par décile des BIATSS

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tranche</th>
<th>Total Femme</th>
<th>1er décile</th>
<th>Total Homme</th>
<th>1er décile</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1er décile</td>
<td>1 229 €</td>
<td>1 220 €</td>
<td>1er décile</td>
<td>1 256 €</td>
</tr>
<tr>
<td>2e décile</td>
<td>1 388 €</td>
<td>1 364 €</td>
<td>2e décile</td>
<td>1 453 €</td>
</tr>
<tr>
<td>3e décile</td>
<td>1 506 €</td>
<td>1 484 €</td>
<td>3e décile</td>
<td>1 577 €</td>
</tr>
<tr>
<td>4e décile</td>
<td>1 592 €</td>
<td>1 557 €</td>
<td>4e décile</td>
<td>1 694 €</td>
</tr>
<tr>
<td>5e décile</td>
<td>1 686 €</td>
<td>1 643 €</td>
<td>5e décile</td>
<td>1 834 €</td>
</tr>
<tr>
<td>6e décile</td>
<td>1 801 €</td>
<td>1 732 €</td>
<td>6e décile</td>
<td>1 999 €</td>
</tr>
<tr>
<td>7e décile</td>
<td>1 952 €</td>
<td>1 855 €</td>
<td>7e décile</td>
<td>2 162 €</td>
</tr>
<tr>
<td>8e décile</td>
<td>2 155 €</td>
<td>2 034 €</td>
<td>8e décile</td>
<td>2 406 €</td>
</tr>
<tr>
<td>9e décile</td>
<td>2 492 €</td>
<td>2 324 €</td>
<td>9e décile</td>
<td>2 766 €</td>
</tr>
<tr>
<td>10e décile</td>
<td>3 428 €</td>
<td>3 184 €</td>
<td>10e décile</td>
<td>3 812 €</td>
</tr>
</tbody>
</table>
3.5. LES CHARGES D’ENSEIGNEMENT

Pour réaliser l’ensemble de ses formations durant l’année universitaire 2018-2019, l’Université de Nantes a rémunéré 251 738 heures en charges d’enseignement.

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

Évolution des charges d’enseignement rémunérées par pôle

<table>
<thead>
<tr>
<th>Pôle</th>
<th>Charges d’enseignement rémunérées en HTD</th>
<th>Part des charges par pôle</th>
<th>Charges d’enseignement rémunérées en HTD</th>
<th>Part des charges par pôle</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Pôle Humanités</td>
<td>27 142</td>
<td>11 %</td>
<td>29 623</td>
<td>12 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle Sciences et Technologie</td>
<td>128 607</td>
<td>52 %</td>
<td>128 523</td>
<td>51 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle Santé</td>
<td>19 571</td>
<td>8 %</td>
<td>20 905</td>
<td>8 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle Sociétés</td>
<td>42 487</td>
<td>17 %</td>
<td>43 680</td>
<td>17 %</td>
</tr>
<tr>
<td>INSPE</td>
<td>8 219</td>
<td>3 %</td>
<td>10 596</td>
<td>4 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Services communs et centraux</td>
<td>20 919</td>
<td>8 %</td>
<td>19 220</td>
<td>8 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Total général</td>
<td>246 945</td>
<td>100 %</td>
<td>251 738</td>
<td>100 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Répartition des heures complémentaires des EC-E par pôle

Année universitaire : 2018-2019


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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nombre d’heures complémentaires rémunérées</th>
<th>EC-E femme</th>
<th>EC-E homme</th>
<th>Total EC-E</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>44 698</td>
<td>81 043</td>
<td>125 741</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>545</td>
<td>807</td>
<td>1 352</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>82</td>
<td>100</td>
<td>93</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Année universitaire : 2018-2019
125 997 heures ont été payées à 3 635 chargés d’enseignement vacataire en 2018-2019. Le pôle Sciences et Technologie et le pôle Sociétés ont rémunéré près de 2/3 de ces heures.

Près de 60 % des EC-E ont eu une rémunération de plus de 50 hTD en heures complémentaires. La majorité des chargés d’enseignement vacataire sont rémunérés de moins de 50 hTD.
Déclinaison par genre des intervenants (EC-E et vacataires)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>EC-E</th>
<th></th>
<th>Vacataires</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Femme</td>
<td>Homme</td>
<td>Femme</td>
<td>Homme</td>
</tr>
<tr>
<td>Inférieur à 10 hTD</td>
<td>80</td>
<td>87</td>
<td>495</td>
<td>540</td>
</tr>
<tr>
<td>Entre 10 hTD et 50 hTD</td>
<td>183</td>
<td>235</td>
<td>708</td>
<td>1 088</td>
</tr>
<tr>
<td>Entre 50 hTD et 100 hTD</td>
<td>130</td>
<td>205</td>
<td>230</td>
<td>320</td>
</tr>
<tr>
<td>Supérieur à 100 hTD</td>
<td>152</td>
<td>280</td>
<td>122</td>
<td>132</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Pôle</th>
<th>Enseignants</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Pôle Humanités</td>
<td>235</td>
<td>17%</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle Sciences et Technologie</td>
<td>683</td>
<td>51%</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle Santé</td>
<td>94</td>
<td>7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle Sociétés</td>
<td>173</td>
<td>13%</td>
</tr>
<tr>
<td>INSPÉ</td>
<td>142</td>
<td>10%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Nombre de vacataires ayant effectué des heures complémentaires par pôle

<table>
<thead>
<tr>
<th>Pôle</th>
<th>Vacataires</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Pôle Humanités</td>
<td>458</td>
<td>13%</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle Sciences et Technologie</td>
<td>1449</td>
<td>40%</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle Sociétés</td>
<td>713</td>
<td>20%</td>
</tr>
<tr>
<td>INSPÉ</td>
<td>113</td>
<td>3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle Santé</td>
<td>705</td>
<td>19%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

4.1. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

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

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

4.1.1.1. Composition du service

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Position</th>
<th>Titre</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Médecin directeur de la MPPU</td>
<td>Qualifié en médecine du travail</td>
</tr>
<tr>
<td>Médecin de prévention</td>
<td>Qualifié en médecine du travail</td>
</tr>
<tr>
<td>Infirmière du travail</td>
<td>DIU infirmière de santé au travail</td>
</tr>
<tr>
<td>Secrétaire médicale</td>
<td>AENES titulaire</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

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

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

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

4.1.1.2.1. Les visites médicales périodiques et entretiens infirmiers

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Visites médicales</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Convoqués en consultation</td>
<td>1 275</td>
</tr>
<tr>
<td>Absents excusés</td>
<td>226</td>
</tr>
<tr>
<td>Absents non excusés</td>
<td>102</td>
</tr>
<tr>
<td>Présents</td>
<td>971</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

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

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

1 100 personnels, titulaires et non titulaires nécessitent une surveillance médicale particulière. **Nombre d’agents à risques, salariés de l’Université de Nantes, vus effectivement (hors absentéisme) : 202**

Un même agent pour être exposé à plusieurs risques.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nature des risques</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Risque chimique + cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques</td>
<td>107</td>
</tr>
<tr>
<td>Risque biologique</td>
<td>49</td>
</tr>
<tr>
<td>Radio-éléments</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td>Autres risques (élec, laser, bruit, manutention, plongée)</td>
<td>139</td>
</tr>
<tr>
<td>Personnels de santé</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>Grossesses</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>Article 24 (dont RQTH)*</td>
<td>124</td>
</tr>
<tr>
<td>Suivi post-exposition amiante</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>TOTAL</strong></td>
<td><strong>476</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>
4.1.1.2.3. Le problème de l’absentéisme aux visites médicales
Le taux de fréquentation est passé de 87,5 % en 2017 à 90 % en 2018. En 2019, au titre des visites médicales et entretiens infirmiers, la MPPU enregistre un taux de 8,8 % d’absents non excusés.

4.1.1.2.4. Origine des demandes de visites médicales occasionnelles (hors convocations)
1. Motifs les plus fréquents des demandes de consultation à l’initiative des intéressés (187 demandes en 2019) :
   — les demandes de consultation pour risques psychosociaux ressentis sont intégralement motivées par le mal-être au travail lié à l’organisation du travail ou à des difficultés relationnelles
   — les demandes d’aménagement du poste de travail sont nécessitées par l’état de santé, le handicap, l’état de grossesse
   — pour la moitié des cas environ, ce sont des demandes de rendez-vous d’agents en fin de congés maladie ou accident du travail, des demandes d’avis médicaux, des urgences reçues par les médecins, des conseils pour des missions à l’étranger, des demandes de certificats médicaux divers.

2. Les visites à la demande de l’administration (43 demandes en 2019) :
Elles concernent des avis d’aptitude médicale au poste, notamment dans le cadre des habilitations spécifiques, des problèmes au travail en lien avec l’état de santé, la prescription d’aides matérielles ou autres aux agents reconnus handicapés.

3. Les visites à la demande du médecin de prévention (65 demandes en 2019) :
Elles concernent, pour la plupart, le suivi des personnes relevant d’une surveillance médicale renforcée au titre d’une pathologie particulière, le suivi des personnels en souffrance au travail liée aux risques psychosociaux, la préparation de la reprise du travail.

4.1.1.2.5. Les vaccinations réalisées
En 2019, 586 vaccinations ont été réalisées [grippe, DTP et DTCP, Hépatite A ou fièvre typhoïde, divers...].

4.1.1.2.6. Prescriptions, orientations, propositions des médecins de prévention
1. Orientations
154 personnes ont été orientées vers un autre praticien, généraliste ou spécialiste, ou vers une autre structure : service social, DHSET, hiérarchie administrative...

2. Propositions de mesures particulières concernant le poste de travail :
Elles sont dorénavant systématiquement rédigées sur une fiche de visite, à trois volets auto dupliquant :
   • un volet est remis au patient
   • un volet est conservé dans le dossier médical
   • un volet est envoyé, pour action, au service RH dont dépend le patient.

3. Activités dites de tiers-temps ou actions sur le lieu de travail : seconde mission principale des médecins de prévention
La quotité de temps de travail consacrée par les médecins de prévention à l’action en milieu de travail, dite de tiers-temps, est estimée par ces derniers à 33,3 %.
Ces activités sont définies par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l’hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu’à la prévention médicale dans la fonction publique et se répartissent comme suit :
   1. La participation aux réunions (DASIC, CHSCT, commissions de réforme...) :
      — Nombre total de réunions : 153
   2. Les visites de locaux, la rédaction de notes et consignes, l’information et la formation santé et sécurité :
      — Nombre total de visites de sites : 12
   3. Les études de postes de travail et la participation aux enquêtes après accident du travail ou maladie professionnelle :
      — Nombre total de visites de postes de travail : 66
   4. La participation aux études et enquêtes épidémiologiques ainsi qu’aux groupes de travail :
   5. La rédaction du rapport d’activité de la médecine de prévention qui est présenté chaque année au comité d’hygiène et de sécurité :
   6. Participation à des comités médicaux et commissions de réforme :
   7. Une activité de formation :
   8. Recueil de statistiques et rédaction de rapports à usage interne (rapport annuel, bilan social...) et gestion courante du service.

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

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

Aménagement de postes de travail
En 2019, le montant TTC des aménagements à destination d’agents BOE s’élève à 89 837 €. Ce montant est partiellement pris en charge par le FIPHFP.
À noter que l’université a également pris à sa charge exclusive les aménagements d’agents non BOE mais présentant des restrictions médicales pour un montant TTC de 38 665 €.

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

4.1.2.3. L’inaptitude définitive
Les inaptitudes au poste de travail sont prononcées soit par le comité médical départemental dans le cadre des congés de maladie, soit par la commission de réforme départementale dans le cadre des accidents de service/trajet ou maladies professionnelles.
Deux types d’inaptitude existent :
— l’inaptitude définitive au poste de travail. Un reclassement professionnel est proposé à l’agent déclaré inapte avec la possibilité de mettre en œuvre une période de préparation au reclassement (PPR). À défaut de pouvoir aboutir, une admission à la retraite pour invalidité est alors engagée pour les agents titulaires, un licenciement pour inaptitude physique pour les personnels contractuels.
— l’inaptitude à toutes fonctions. Une retraite pour invalidité est alors proposée pour les agents titulaires.
En 2019, il y a eu un départ à la retraite pour invalidité. Un agent a été reclassé suite à une inaptitude à ses fonctions déclarée par le comité médical départemental fin 2018 et un agent a été licencié pour inaptitude physique suite à un accident du travail.
4.1.3. Les accidents de travail et les maladies professionnelles

Les résultats par typologie sont les suivants :
— accidents du travail (AT) et de service (AS) cumulés : 45 accidents déclarés dont 19 avec arrêt de travail, totalisant 340 jours d’arrêt de travail.
— accidents de trajet (TR) déclarés : 36 accidents de trajet déclarés dont 17 avec arrêt, totalisant 793 jours d’arrêt de travail en 2019.

4.1.3.1. Évolution des accidents du travail


<table>
<thead>
<tr>
<th>Année</th>
<th>2017</th>
<th>2018</th>
<th>2019</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Nombre AT avec arrêt</td>
<td>17</td>
<td>22</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td>Taux de fréquent (Tf)</td>
<td>2.84</td>
<td>3.66</td>
<td>3.1</td>
</tr>
<tr>
<td>Taux de gravité (Tg)</td>
<td>0.04</td>
<td>0.05</td>
<td>0.06</td>
</tr>
<tr>
<td>Jours d’arrêt</td>
<td>197</td>
<td>318</td>
<td>340</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

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

Les quatre principales causes d’accidents de travail/service en 2019 sont : les chutes de plain-pied, les contacts-expositions (piqûres, coupures, corps étrangers…), les causes « autres » et la manutention. Les accidents ayant pour cause « contact-exposition » concernent, dans 45 % des cas, des piqûres avec une aiguille.
Dans les causes « autres », on retrouve entre autres les accidents liés à des douleurs apparaissant subitement suite à un mouvement, du stress majeur et des malaises.
4.1.4. Le dispositif d’accompagnement des situations individuelles complexes

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

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

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

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

4.2. LE TEMPS DE TRAVAIL

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

4.2.1. Les aménagements horaires

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


Aménagement du temps de travail / nombre d’heures RTT

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>TYPE EC-E</th>
<th>Quotités</th>
<th>Nombre d’agents</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>2017</td>
</tr>
<tr>
<td>Ens. 1er degré</td>
<td>0,5</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0,8</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Ens. 2nd degré</td>
<td>0,5</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0,6</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0,7</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0,8</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0,9</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>14</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>Ens. Chercheurs</td>
<td>0,5</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0,6</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0,7</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0,8</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0,9</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>10</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>TOTAL</td>
<td>24</td>
<td>16</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### Motifs de temps partiels pour les EC-E

<table>
<thead>
<tr>
<th>Temps partiel sur autorisation</th>
<th>Temps partiel de droit</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Femme</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>Homme</td>
<td>2</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### Répartition des EC-E entre partiels et temps complet

<table>
<thead>
<tr>
<th>Cat FP</th>
<th>Genre</th>
<th>Agents à temps partiel</th>
<th>Agents à temps complet</th>
<th>Nombre d’agents</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>A</td>
<td>Femme</td>
<td>12</td>
<td>596</td>
<td>608</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Homme</td>
<td>4</td>
<td>955</td>
<td>959</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td></td>
<td>16</td>
<td>1551</td>
<td>1567</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

### 4.2.2.2. Travail à temps partiel des BIATSS

#### Effectifs BIATSS titulaires et contractuels à temps partiel

<table>
<thead>
<tr>
<th>STATUT</th>
<th>Cat. FP</th>
<th>Type de contrat</th>
<th>Nombre d’agents</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Type de contrat</td>
<td>2017</td>
</tr>
<tr>
<td>BIATSS Contractuel</td>
<td>A</td>
<td>CDD</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>CDI</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>B</td>
<td>CDD</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>CDI</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>C</td>
<td>CDD</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>CDI</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td></td>
<td></td>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td>BIATSS Titulaire</td>
<td>A</td>
<td></td>
<td>35</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>B</td>
<td></td>
<td>43</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>C</td>
<td></td>
<td>67</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td></td>
<td></td>
<td>145</td>
</tr>
<tr>
<td>TOTAL</td>
<td></td>
<td></td>
<td>162</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Les agents de catégorie C continuent de représenter la majorité des agents BIATSS travaillant à temps partiel (45 %). Les titulaires représentent 83 % des BIATSS travaillant à temps partiel.
Motifs des temps partiels pour les BIATSS titulaires par genre

<table>
<thead>
<tr>
<th>Genre</th>
<th>Handicap</th>
<th>Temps partiel de droit</th>
<th>Temps partiel sur autorisation</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Femmes</td>
<td>6</td>
<td>15</td>
<td>93</td>
</tr>
<tr>
<td>Hommes</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
<td>14</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

Motifs des temps partiels pour les BIATSS contractuels par genre

<table>
<thead>
<tr>
<th>Genre</th>
<th>Temps partiel</th>
<th>Handicap</th>
<th>Temps partiel de droit</th>
<th>Temps partiel sur autorisation</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Femmes</td>
<td>0</td>
<td>12</td>
<td>11</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Hommes</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>0</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Cat. FP</th>
<th>Genre</th>
<th>Nb agents à temps partiel</th>
<th>Nb agents à temps complet</th>
<th>Nb d’agents</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>A</td>
<td>F</td>
<td>29</td>
<td>145</td>
<td>174</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>H</td>
<td>3</td>
<td>151</td>
<td>154</td>
</tr>
<tr>
<td>B</td>
<td>F</td>
<td>30</td>
<td>192</td>
<td>222</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>H</td>
<td>6</td>
<td>104</td>
<td>110</td>
</tr>
<tr>
<td>C</td>
<td>F</td>
<td>55</td>
<td>309</td>
<td>364</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>H</td>
<td>7</td>
<td>121</td>
<td>128</td>
</tr>
<tr>
<td>TOTAL</td>
<td></td>
<td>130</td>
<td>1022</td>
<td>1152</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

4.2.2.3. Travail à temps non complet des personnels contractuels

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

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

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

4.2.3.1. Les congés des personnels titulaires

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Type absence</th>
<th>Fonction</th>
<th>Nb d’agents</th>
<th>Nb de jours</th>
<th>Évolution du nbre d’agents absents par rapport à l’année 2018</th>
<th>Évolution du nbre de jours de congé par rapport à l’année 2018</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Longue durée</td>
<td>Total</td>
<td>20</td>
<td>5705</td>
<td>-7</td>
<td>1494</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>BIATSS</td>
<td>14</td>
<td>3994</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>EC-E</td>
<td>6</td>
<td>1711</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Longue maladie</td>
<td>Total</td>
<td>26</td>
<td>5268</td>
<td>-4</td>
<td>-1265</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>BIATSS</td>
<td>17</td>
<td>3201</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>EC-E</td>
<td>9</td>
<td>2067</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Maladie ordinaire</td>
<td>Total</td>
<td>557</td>
<td>13177</td>
<td>-8</td>
<td>-1791</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>BIATSS</td>
<td>396</td>
<td>9013</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>EC-E</td>
<td>161</td>
<td>4164</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Maladie professionnelle</td>
<td>Total</td>
<td>5</td>
<td>950</td>
<td>1</td>
<td>182</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>BIATSS</td>
<td>4</td>
<td>832</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>EC-E</td>
<td>1</td>
<td>118</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>TOTAL</td>
<td></td>
<td>608</td>
<td>25100</td>
<td>-4</td>
<td>-1380</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Type absence</th>
<th>Fonction</th>
<th>Nb d’agents</th>
<th>Nb de jours</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Maternité</td>
<td>Total</td>
<td>38</td>
<td>3350</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>BIATSS</td>
<td>24</td>
<td>2105</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>EC-E</td>
<td>14</td>
<td>1245</td>
</tr>
<tr>
<td>Paternité</td>
<td>Total</td>
<td>14</td>
<td>154</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>BIATSS</td>
<td>3</td>
<td>33</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>EC-E</td>
<td>11</td>
<td>121</td>
</tr>
<tr>
<td>TOTAL</td>
<td></td>
<td>52</td>
<td>3504</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Type absence</th>
<th>Fonction</th>
<th>Nb d’agents</th>
<th>Nb de jours</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Accident de service</td>
<td>Total</td>
<td>27</td>
<td>2062</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>BIATSS</td>
<td>21</td>
<td>1465</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>EC-E</td>
<td>6</td>
<td>597</td>
</tr>
<tr>
<td>Formation</td>
<td>Total</td>
<td>4</td>
<td>462</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>BIATSS</td>
<td>3</td>
<td>362</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>EC-E</td>
<td>1</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>TOTAL</td>
<td></td>
<td>31</td>
<td>2524</td>
</tr>
</tbody>
</table>

4.2.3.2. Les congés pour les personnels contractuels

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Type absence</th>
<th>Fonction</th>
<th>Nb d’agents</th>
<th>Nb de jours</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Grave maladie</td>
<td>Total</td>
<td>2</td>
<td>490</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>BIATSS</td>
<td>2</td>
<td>490</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>EC-E</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Maladie ordinaire</td>
<td>Total</td>
<td>256</td>
<td>5177</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>BIATSS</td>
<td>199</td>
<td>3794</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>EC-E</td>
<td>57</td>
<td>1383</td>
</tr>
<tr>
<td>TOTAL</td>
<td></td>
<td>258</td>
<td>5467</td>
</tr>
</tbody>
</table>
La rubrique « accident de service / accident de travail » englobe tous les congés intervenus en 2019 que l’accident de service ait eu lieu en 2019 ou sur les années précédentes. Elle inclut également les congés pour accident de trajet. Il en est de même pour les maladies professionnelles.

4.2.4. Le compte épargne temps (CET)

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

Le bilan social 2019 présente une vision des CET à observation du 31/10/19. Le tableau rend compte de l’état des CET au 31/10/19 compte tenu de :
— la campagne de dépôt de janvier 2018 (congés annuels restant à l’issue de l’année 2017-2018)
— des jours consommés en congés jusqu’au 31/10/19
— des entrées / sorties des agents jusqu’au 31/10/19.

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

Évolution du nombre d’agents titulaires d’un CET

<table>
<thead>
<tr>
<th>Catégorie</th>
<th>Nb de CET</th>
<th>Nb de Jours</th>
<th>Nb moyen de jours par CET</th>
<th>Nb de Jours</th>
<th>Nb moyen de jours par CET</th>
<th>Nb de Jours</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>A</td>
<td>151</td>
<td>2218</td>
<td>14,69</td>
<td>161</td>
<td>2524</td>
<td>15,68</td>
</tr>
<tr>
<td>B</td>
<td>100</td>
<td>1315</td>
<td>13,15</td>
<td>100</td>
<td>1406</td>
<td>14,06</td>
</tr>
<tr>
<td>C</td>
<td>113</td>
<td>1305</td>
<td>11,55</td>
<td>120</td>
<td>1407</td>
<td>11,73</td>
</tr>
<tr>
<td>TOTAL</td>
<td>364</td>
<td>4838</td>
<td>13,29</td>
<td>381</td>
<td>5337</td>
<td>14,01</td>
</tr>
</tbody>
</table>

L’évolution à la hausse du nombre d’agents détenteurs d’un CET se confirme au fur et à mesure de l’augmentation des effectifs de l’établissement. Il est à noter que le nombre de jours moyen par CET diminue légèrement (12,85 jours sur la période de référence 2017/2018).
Pour mémoire, en 2017, le départ à la retraite de plusieurs agents détenteurs d’un CET à gros volume (supérieur à 50 jours) a provoqué une hausse du nombre de jours utilisés sur l’année. La part des jours indemnisés ou valorisés en RAFP sont en augmentation sur la période de référence 2017/2018.

4.2.5. Les décharges

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

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

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

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

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

Des réductions de service peuvent être accordées aux enseignant·e·s qui :
• font partie de l’équipe présidentielle (autres vice-président·e·s, chargé·e·s de mission, conseiller·ère·s)
• demandent des conversions de primes (prime de charges administratives, PES et PRPI)
• sont également directeur·trice·s de laboratoire
• remplissent des missions spécifiques de recherche...

Répartition des décharges par pôle pour les EC-E

<table>
<thead>
<tr>
<th>Pôles</th>
<th>Nb d’agents</th>
<th>Nb d’heures</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Pôle Société</td>
<td>19</td>
<td>1223</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle INSPE</td>
<td>14</td>
<td>964</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle Humanités</td>
<td>44</td>
<td>2376</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle Santé</td>
<td>10</td>
<td>490</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle Sciences et Technologie</td>
<td>62</td>
<td>4082</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle Services communs et centraux</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>TOTAL</td>
<td>149</td>
<td>9134</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Répartition des décharges par pôle pour les BIATSS

<table>
<thead>
<tr>
<th>Pôles</th>
<th>Nb d’agents</th>
<th>Nb d’heures</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Pôle Société</td>
<td>2</td>
<td>126</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle INSPÉ</td>
<td>1</td>
<td>80,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle Humanités</td>
<td>3</td>
<td>349</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle Santé</td>
<td>9</td>
<td>1199,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle Sciences et Technologie</td>
<td>27</td>
<td>3338,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Pôle Services communs et centraux</td>
<td>12</td>
<td>2648,5</td>
</tr>
<tr>
<td>TOTAL</td>
<td>54</td>
<td>7742</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Tableau des décharges en fonction du statut des bénéficiaires

<table>
<thead>
<tr>
<th>Statut</th>
<th>Nb d’agents</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Titulaire</td>
<td>195</td>
</tr>
<tr>
<td>Contractuel</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>TOTAL</td>
<td>203</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Décharges d’enseignement pour les EC-E

<table>
<thead>
<tr>
<th>Type de décharge</th>
<th>Nombre d’heures de décharge</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Aménagement de service pour raison de santé</td>
<td>39</td>
</tr>
<tr>
<td>Autre décharge réglementaire</td>
<td>781</td>
</tr>
<tr>
<td>Autres vice-présidents</td>
<td>1088</td>
</tr>
<tr>
<td>Chargé de mission</td>
<td>338</td>
</tr>
<tr>
<td>Conseiller du président</td>
<td>384</td>
</tr>
<tr>
<td>Conversion de prime PEDR</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Décharge statutaire</td>
<td>243</td>
</tr>
<tr>
<td>Décharge syndicale</td>
<td>877</td>
</tr>
<tr>
<td>Dir. et dir. adj. d’ecole doctorale</td>
<td>96</td>
</tr>
<tr>
<td>Directeur de laboratoire</td>
<td>1184</td>
</tr>
<tr>
<td>Mission spécifique de recherche</td>
<td>400</td>
</tr>
<tr>
<td>Modulation service</td>
<td>1402</td>
</tr>
<tr>
<td>Nouveaux MCF</td>
<td>851</td>
</tr>
<tr>
<td>Stat. plein droit : dir. Institut/école</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>Stat. plein droit : président, VP, dir.</td>
<td>64</td>
</tr>
<tr>
<td>Stat. sur demande : dir. UFR</td>
<td>1035</td>
</tr>
<tr>
<td>Décharges CHSCT (2018-creation d’une rubrique separate)</td>
<td>254</td>
</tr>
<tr>
<td>TOTAL</td>
<td>9134</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Décharges pour les BIATSS

<table>
<thead>
<tr>
<th>Motif décharge</th>
<th>Nombre d’heures de décharge 2019-2020</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Décharge syndicale</td>
<td>4498</td>
</tr>
<tr>
<td>Décharge CHSCT (2018-creation d’une rubrique separate)</td>
<td>3244</td>
</tr>
<tr>
<td>TOTAL</td>
<td>7742</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### 4.2.6. Le taux d’absentéisme

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>E E-C</td>
<td>E E-C</td>
<td>BIATSS</td>
<td>E E-C</td>
<td>BIATSS</td>
<td>E E-C</td>
</tr>
<tr>
<td>Taux absentéisme</td>
<td>0,72 %</td>
<td>2,49 %</td>
<td>0,71 %</td>
<td>2,43 %</td>
<td>0,65 %</td>
<td>2,60 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Taux absentéisme global</td>
<td>1,43 %</td>
<td>1,41 %</td>
<td>1,46 %</td>
<td>1,66 %</td>
<td>1,59 %</td>
<td>1,40 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>E E-C</td>
<td>E E-C</td>
<td>BIATSS</td>
<td>E E-C</td>
<td>BIATSS</td>
<td>E E-C</td>
</tr>
<tr>
<td>Taux absentéisme</td>
<td>0,64 %</td>
<td>1,49 %</td>
<td>0,48 %</td>
<td>1,62 %</td>
<td>0,60 %</td>
<td>1,66 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Taux absentéisme global</td>
<td>1,02 %</td>
<td>0,99 %</td>
<td>1,10 %</td>
<td>1,27 %</td>
<td>1,05 %</td>
<td>1,19 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>E E-C</td>
<td>E E-C</td>
<td>BIATSS</td>
<td>E E-C</td>
<td>BIATSS</td>
<td>E E-C</td>
</tr>
<tr>
<td>Taux absentéisme</td>
<td>0,70 %</td>
<td>2,18 %</td>
<td>0,65 %</td>
<td>2,18 %</td>
<td>0,64 %</td>
<td>2,29 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Taux absentéisme global</td>
<td>1,31 %</td>
<td>1,29 %</td>
<td>1,35 %</td>
<td>1,54 %</td>
<td>1,42 %</td>
<td>1,33 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

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

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

5.1. LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

5.1.1. Le Comité technique d’établissement (CTE)

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

5.1.1.1. Composition

<table>
<thead>
<tr>
<th>Organisations Syndicales</th>
<th>Titulaires</th>
<th>Suppléants</th>
<th>TOTAL</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>UNSA Éducation</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2+2</td>
</tr>
<tr>
<td>FSU</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2+2</td>
</tr>
<tr>
<td>FERC Sup CGT</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1+1</td>
</tr>
<tr>
<td>SGEN CFDT</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2+2</td>
</tr>
<tr>
<td>SNPRESS FO</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>SNPTES</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2+2</td>
</tr>
<tr>
<td>SUD Éducation</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1+1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>TOTAL</strong></td>
<td><strong>10</strong></td>
<td><strong>10</strong></td>
<td><strong>10+10</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Composition au 15 octobre 2019

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

5.1.1.2. Compétences

Conformément aux articles 34 et 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011, le Comité Technique est consulté sur les questions relatives :
- à l’organisation et au fonctionnement de l’Université de Nantes
- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
- aux règles statutaires et aux règles relatives à l’échelonnement indiciaire
- aux évolutions technologiques et de méthodes de travail de l’Université de Nantes et à leur incidence sur les personnels
- aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents
- à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles
- à l’insertion professionnelle
- à l’égalité professionnelle, à la parité et à la lutte contre toutes les discriminations.

5.1.1.3. Nombre de réunions du CTE en 2019

En 2019, le CTE s’est réuni 11 fois, dont une nouvelle convocation suite à un vote unanimement défavorable. Un représentant du personnel a consacré en moyenne 15 h 45 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 :

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Type de CPE</th>
<th>Cat.</th>
<th>A &amp; I - UNSA</th>
<th>Ensemble pour la transparence de nos carrières</th>
<th>SNPTES</th>
<th>Répartition</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Tit.</td>
<td>Suppl.</td>
<td>Tit.</td>
<td>Suppl.</td>
</tr>
<tr>
<td>Groupe I ITRF</td>
<td>A</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>B</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>C</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Groupe II AENES</td>
<td>A</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>B</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>C</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Groupe III Bibliothèque</td>
<td>A</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>B</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>C</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>9</td>
<td>9</td>
<td>4</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Composition au 23 août 2019

5.1.2.2. Compétences

Conformément au décret n° 99-272 du 6 avril 1999 et à la circulaire n° 99-160 du 14 octobre 1999, la CPE est compétente pour connaître :
- en matière de recrutement, des propositions de refus de titularisation,
- des questions individuelles relatives notamment à l’inscription sur la liste d’aptitude, au congé pour formation syndicale, au détachement, à la disponibilité, aux contestations de notation, à l’avancement, aux opérations de mutation pour lesquelles l’avis du chef d’établissement est demandé ainsi qu’aux opérations de mobilité interne,
- à la demande du fonctionnaire, des décisions de refus de temps partiel, des litiges d’ordre individuel relatifs aux conditions d’exercice du temps partiel et des décisions refusant des autorisations d’absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue.

5.1.2.3. Nombre de réunions en 2019

En 2019, 10 réunions ont eu lieu qui se sont réparties comme suit :
- ITRF : 4
- AENES : 4
- Bibliothèques : 2

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

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

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

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

5.1.3.1. Composition

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Organisations syndicales</th>
<th>Titulaires</th>
<th>Suppléants</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>UNSA Education</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>SUD Education</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>FERC Sup CGT</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>SGEN CFDT</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>SNPTES</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>TOTAL</strong></td>
<td><strong>8</strong></td>
<td><strong>4</strong></td>
<td><strong>12</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Composition au 24 octobre 2019

La parité syndicale de la CCP-ANT comprend 75 % de femmes et 25 % d’hommes.
5.1.3.2. Compétences
La CCP ANT est saisie obligatoirement sur les décisions individuelles relatives aux licenciements postérieurs à la période d’essai et aux sanctions disciplinaires autres que l’avertissement et le blâme.
Les CCP ANT peuvent aussi être saisies sur toute question d’ordre individuel relative à la situation professionnelle d’un agent non titulaire.

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

5.1.4. Le comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT)
Le Conseil d’Administration a créé un Comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) d’établissement et sept CHSCT spéciaux le 8 juin 2012, conformément au décret 82-453 modifié relatif à l’hygiène et la sécurité du travail ainsi qu’à la prévention médicale dans la fonction publique et au décret 2012-571 relatif aux comités d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements publics d’enseignement supérieur relevant du ministère chargé de l’enseignement supérieur. Le 3 octobre 2014, le Conseil d’Administration a approuvé une nouvelle organisation des CHSCT avec un CHSCT d’établissement et cinq CHSCT spéciaux. Cette organisation est celle qui prévaut actuellement.
Les élections professionnelles du 6 décembre 2018 ont entraîné une nouvelle répartition des sièges dans les CHSCT de l’Université de Nantes depuis le 1er janvier 2019.

5.1.4.1. Composition
L’Université de Nantes compte un CHSCT d’établissement et cinq CHSCT spéciaux. Cela représente un total de 58 sièges pour les membres de CHSCT représentants du personnel.
Les 5 CHSCT spéciaux sont ainsi répartis :
• CHSCT 1 Centre-Loire,
• CHSCT 2 Tertre-INSPÉ
• CHSCT 3 Lombarderie-Joffre-Chantrerie-Carquefou
• CHSCT 4 Saint-Nazaire
• CHSCT 5 La Roche-sur-Yon.

<table>
<thead>
<tr>
<th>CHSCT</th>
<th>Membres Titulaires</th>
<th>Membres Suppléants</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>CHSCT d’établissement</td>
<td>8</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>Centre Loire</td>
<td>5</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Tertre + INSPE</td>
<td>5</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Lombarderie + Joffre-Chantrerie-Carquefou</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>Saint-Nazaire</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>La Roche-sur-Yon</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>TOTAL</strong></td>
<td><strong>29</strong></td>
<td><strong>25</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Nombre de membres des CHSCT 54

4 sièges n’ont pas été pourvus en 2019.

5.1.4.2. Compétences
Les CHSCT ont pour missions de :
• contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des personnels
• contribuer à l’amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l’accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité
• veiller à l’observation des prescriptions légales prises en ces matières
• procéder à l’analyse des risques auxquels peuvent être exposés les usagers de l’établissement.
Par ailleurs, le CHSCT d’établissement apporte son concours dans les matières relevant de sa compétence au Comité technique d’établissement (CTE).
5.1.4.3. Nombre de réunions en 2019

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>CHSCT d’établissement</th>
<th>Centre Loire</th>
<th>Tertre — INSPÉ</th>
<th>Lombarderie — Joffre — Chantrerie — Carquefou</th>
<th>Saint-Nazaire</th>
<th>La Roche-sur-Yon</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>04/02/2019</td>
<td>18/03/2019</td>
<td>20/06/2019</td>
<td>28/03/2019</td>
<td>07/02/2019</td>
<td>14/03/2019</td>
</tr>
<tr>
<td>25/03/2019</td>
<td>05/04/2019</td>
<td>14/11/2019</td>
<td>27/06/2019</td>
<td>06/06/2019</td>
<td>06/05/2019</td>
</tr>
<tr>
<td>24/06/2019</td>
<td>07/11/2019</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>CHSCT Extraordinaires</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>18/06/2019 et 12/07/2019 Université Permanente</td>
</tr>
<tr>
<td>17/05/2019 IRSUN Plateforme MicroPicell</td>
</tr>
<tr>
<td>13/05/2019 DSIN sur le site Lombarderie</td>
</tr>
<tr>
<td>10/10/2019 Bâtiment 17</td>
</tr>
<tr>
<td>27/08/2019 Palier administratif de l’IUT</td>
</tr>
<tr>
<td>12/11/2019 BU Santé</td>
</tr>
<tr>
<td>18/06/2019 et 12/07/2019 Université Permanente</td>
</tr>
<tr>
<td>27/06/2019 IETR sur le site Polytech</td>
</tr>
<tr>
<td>27/06/2019 FABLAB sur le site Lombarderie</td>
</tr>
<tr>
<td>17/10/2019 DATACENTER sur le site Lombarderie</td>
</tr>
</tbody>
</table>

5.2. LES CONTENTIEUX, CONFLITS ET MOUVEMENTS SOCIAUX

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

- 18 affaires étaient en cours d’instruction au 31 décembre 2019 auprès des juridictions administratives, dont 10 ont été introduites au cours de l’année 2019 :
  - 1 recours en référé introduit par un personnel BIATSS
  - 6 recours pour excès de pouvoir formés par des personnels BIATSS
  - 1 recours de plein contentieux formé par un personnel BIATSS
  - 9 recours pour excès de pouvoir formés par des personnels enseignant-chercheur
  - 1 recours pour excès de pouvoir formés par un doctorant contractuel.

- 4 jugements ont été rendus en 2019 par le Tribunal Administratif de Nantes :
  - 1 référé en suspension formé un personnel enseignant
  - 1 ordonnance en désistement dans un recours pour excès de pouvoir formé par un personnel BIATSS
  - 1 jugement de rejet suite à un recours introduit par un personnel BIATSS
  - 1 jugement de rejet suite à un recours introduit par un personnel enseignant.

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Jours de grève en 2019</th>
<th>BIATSS</th>
<th>BIB</th>
<th>Enseignants</th>
<th>Total par jour</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>H</td>
<td>F</td>
<td>H</td>
<td>F</td>
</tr>
<tr>
<td>05/02/2019</td>
<td>2</td>
<td>9</td>
<td>8</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>08/03/2019</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>15/03/2019</td>
<td>0</td>
<td>3</td>
<td>0</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>27/03/2019</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>28/03/2019</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>19/03/2019</td>
<td>3</td>
<td>6</td>
<td>8</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>04/04/2019</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>09/05/2019</td>
<td>5</td>
<td>16</td>
<td>6</td>
<td>24</td>
</tr>
<tr>
<td>15/05/2019</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>20/09/2019</td>
<td>0</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>24/09/2019</td>
<td>6</td>
<td>9</td>
<td>5</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td>06/11/2019</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>05/12/2019</td>
<td>56</td>
<td>66</td>
<td>10</td>
<td>32</td>
</tr>
<tr>
<td>06/12/2019</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>10/12/2019</td>
<td>15</td>
<td>14</td>
<td>7</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>12/12/2019</td>
<td>5</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>17/12/2019</td>
<td>25</td>
<td>31</td>
<td>6</td>
<td>23</td>
</tr>
<tr>
<td>18/12/2019</td>
<td>3</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>19/12/2019</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>20/12/2019</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Total H/F 2019</strong></td>
<td>124</td>
<td>163</td>
<td>56</td>
<td>135</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>TOTAL général</strong></td>
<td>20 jours</td>
<td>287</td>
<td>191</td>
<td>240</td>
</tr>
</tbody>
</table>
6. L’ORGANISATION DES ACTIONS SOCIALES, CULTURELLES ET SPORTIVES

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

Le comité des personnels de l’Université de Nantes (CPUN) est un service général de l’université.
Il a pour mission de contribuer à l’amélioration de la vie personnelle des personnels de l’université (action sociale) et de créer du lien social entre les personnels (cohésion sociale).
Le CPUN est l’un des services acteurs de la qualité de vie au travail au sein de l’Université de Nantes. Il intervient sur les thématiques suivantes : social, culture, sport, loisirs, vacances.

6.1.1. Dispositifs d’action sociale

6.1.1.1. Service de billetterie loisirs et vacances

En novembre 2018, un service de billetterie en ligne a été mis en place. Ce service est géré par un prestataire, CEZAM, et s’adresse à l’ensemble des personnels actifs et retraités de l’université. Ce service leur permet de bénéficier d’offres de billetterie à tarifs préférentiels et à caractère culturel, sportif, événementiel, loisirs et de vacances sur la France entière.
Seuls les indicateurs des offres loisirs ont pu être recensés ; il n’y a pas d’indicateurs pour les offres de vacances.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Années</th>
<th>Billetterie loisirs</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Nombre d’utilisateurs</td>
</tr>
<tr>
<td>2017 - Ancien fonctionnement</td>
<td>581</td>
</tr>
<tr>
<td>2018 - Ancien fonctionnement</td>
<td>443</td>
</tr>
<tr>
<td>2019 - Service de billetterie CEZAM</td>
<td>789</td>
</tr>
</tbody>
</table>

6.1.1.2. Dispositifs d’aides

Le comité des personnels pilote et met en œuvre des dispositifs d’aides en faveur des personnels :
- Des aides qui relèvent de la réglementation interministérielle :
  — Prestations interministérielles (PIC) appliquées selon les conditions et montants prévus par la circulaire
  — Prestations interministérielles rehaussées (PIC rehaussées) à l’initiative de l’université [rehaussement des conditions et / ou des montants]
- Des aides spécifiques de l’Université de Nantes (ASUN), mises en place à l’initiative de l’université

Ces dispositifs sont, en grande majorité, soumis à des conditions de ressources du foyer.
En raison du retard pris dans la gestion des dossiers à partir de 2017 (retard rattrapé depuis), certains dossiers réceptionnés l’année N ont été gérés l’année N+1, d’où certains écarts importants constatés pour certaines aides d’une année à l’autre.
### Culture, loisirs, vacances

<table>
<thead>
<tr>
<th>Type d’aide</th>
<th>2017</th>
<th>2018</th>
<th>2019</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Montant en €</td>
<td>Nombre de personnels demandeurs</td>
<td>Nombre d’enfants concernés</td>
</tr>
<tr>
<td>Aide aux séjours linguistiques des enfants hors temps scolaire</td>
<td>0,00 €</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Aide aux séjours des enfants en centre de vacances avec hébergement</td>
<td>2 348 €</td>
<td>22</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td>Aide aux séjours des enfants en centre de loisirs sans hébergement</td>
<td>4 654 €</td>
<td>56</td>
<td>105</td>
</tr>
<tr>
<td>Aide aux séjours familiaux</td>
<td>1 125 €</td>
<td>7</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td>Aide aux séjours en centre de vacances spécialisé pour enfants handicapés</td>
<td>166 €</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Aide aux activités culturelles et sportives des enfants</td>
<td>24 627 €</td>
<td>189</td>
<td>332</td>
</tr>
<tr>
<td>Aide aux séjours des enfants dans le cadre du système éducatif (voyages scolaires)</td>
<td>7 558 €</td>
<td>73</td>
<td>84</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Total</strong></td>
<td><strong>40 478 €</strong></td>
<td><strong>348</strong></td>
<td><strong>570</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Familles, parents

<table>
<thead>
<tr>
<th>Type d’aide</th>
<th>2017</th>
<th>2018</th>
<th>2019</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Montant en €</td>
<td>Nombre de personnels demandeurs</td>
<td>Nombre d’enfants concernés</td>
</tr>
<tr>
<td>Aide aux parents isolés</td>
<td>37 780 €</td>
<td>87</td>
<td>137</td>
</tr>
<tr>
<td>Aide aux parents en maison de repos avec enfant de moins de 5 ans</td>
<td>0,00 €</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Aide aux parents d’enfants handicapés (moins de 20 ans)</td>
<td>29 013 €</td>
<td>17</td>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td>Aide aux parents de jeunes adultes handicapés (20-27 ans)</td>
<td>977 €</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Aide à la garde d’enfants pour horaires atypiques [- de 11 ans]</td>
<td>850 €</td>
<td>6</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>Exonération des droits d’inscription à l’université pour les enfants des personnels</td>
<td>Non applicable</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Total</strong></td>
<td><strong>68 621 €</strong></td>
<td><strong>113</strong></td>
<td><strong>165</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Transitions de vie

<table>
<thead>
<tr>
<th>Type d’aide</th>
<th>2017</th>
<th>2018</th>
<th>2019</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Montant en €</td>
<td>Nombre de personnels demandeurs</td>
<td>Nombre d’enfants concernés</td>
</tr>
<tr>
<td>Aide au déménagement pour un logement locatif</td>
<td>3 150 €</td>
<td>6</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Total</strong></td>
<td><strong>3 150 €</strong></td>
<td><strong>6</strong></td>
<td><strong>1</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>
6.1.3. Commission de soutien exceptionnel

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Années</th>
<th>Nombre de personnels demandeurs</th>
<th>Montant des aides non remboursables en €</th>
<th>Montant des prêts en €</th>
<th>Montant total en €</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2017</td>
<td>11</td>
<td>6 400 €</td>
<td>5 899 €</td>
<td>12 299 €</td>
</tr>
<tr>
<td>2018</td>
<td>15</td>
<td>8 800 €</td>
<td>2 100 €</td>
<td>10 900 €</td>
</tr>
<tr>
<td>2019</td>
<td>10</td>
<td>4 200 €</td>
<td>4 800 €</td>
<td>9 000 €</td>
</tr>
</tbody>
</table>

6.1.4. Conseil budgétaire personnalisé

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Année</th>
<th>Nombre d’heures réalisées</th>
<th>Nombre de bénéficiaires</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2017</td>
<td>10</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>2018</td>
<td>4</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>2019</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

6.1.5. Restauration collective

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

Le comité des personnels assure la coordination et le suivi des partenariats avec les restaurants universitaires et inter-administratifs suivants :
- Restaurants universitaires du CROUS
- Self du CHU de Nantes
- Restaurant inter-administratif Cambronne
- Restaurant d’entreprise de l’IMT Atlantique

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Aide à la restauration collective</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Restaurant</td>
</tr>
<tr>
<td>------------</td>
</tr>
<tr>
<td>CROUS</td>
</tr>
<tr>
<td>CHU Nantes</td>
</tr>
<tr>
<td>Cambronne</td>
</tr>
<tr>
<td>IMT Atlantique</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
</tr>
</tbody>
</table>


6.1.2. Actions de cohésion sociale

6.1.2.1. Temps forts
Le comité des personnels organise trois temps forts, conviviaux, qui rythment l’année professionnelle des personnels de l’université :
- Soirée de rentrée des personnels de l’Université de Nantes – Octobre
- Fête de Noël des enfants des personnels de l’Université de Nantes – Décembre
- Fête des personnels de l’Université de Nantes – Juin

<table>
<thead>
<tr>
<th>Années</th>
<th>BIATSS</th>
<th>Enseignants / Enseignants-chercheurs</th>
<th>Nombre total de personnels</th>
<th>Nombre total de participant·e·s (personnels + accompagnant·e·s)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2017</td>
<td>85</td>
<td>17</td>
<td>102</td>
<td>133</td>
</tr>
<tr>
<td>2018</td>
<td>121</td>
<td>38</td>
<td>159</td>
<td>195</td>
</tr>
<tr>
<td>2019</td>
<td>110</td>
<td>38</td>
<td>148</td>
<td>169</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Années</th>
<th>BIATSS</th>
<th>Enseignants / Enseignants-chercheurs</th>
<th>Nombre total de personnels</th>
<th>Nombre total de participant·e·s (personnels + accompagnant·e·s)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2017</td>
<td>233</td>
<td>145</td>
<td>378</td>
<td>1378</td>
</tr>
<tr>
<td>2018</td>
<td>223</td>
<td>135</td>
<td>358</td>
<td>1293</td>
</tr>
<tr>
<td>2019</td>
<td>229</td>
<td>130</td>
<td>359</td>
<td>1265</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Années</th>
<th>BIATSS</th>
<th>Enseignants / Enseignants-chercheurs</th>
<th>Nombre total de personnels</th>
<th>Nombre total de participant·e·s (personnels + accompagnant·e·s)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2017</td>
<td>263</td>
<td>10</td>
<td>273</td>
<td>274</td>
</tr>
<tr>
<td>2018</td>
<td>275</td>
<td>21</td>
<td>296</td>
<td>296</td>
</tr>
<tr>
<td>2019</td>
<td>273</td>
<td>18</td>
<td>291</td>
<td>291</td>
</tr>
</tbody>
</table>

6.1.2.2. Événements ponctuels
Des événements ponctuels sont programmés et souvent co-organisés avec d’autres services. Ces événements ne sont pas forcément les mêmes d’une année à l’autre, et ne peuvent donc pas être comparés.
En 2019, le comité des personnels a proposé des événements en collaboration avec :
- des services de l’Université de Nantes :
  - le service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS) : participation d’un groupe de personnels à l’événement sportif et solidaire Odysséa qui collecte des fonds au profit de la recherche dans la lutte contre le cancer du sein (mars 2019)
- un partenaire institutionnel de l’université, le TU-Nantes : soirée spectacle-rencontre « Para Doxa » (avril 2019)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Activités ponctuelles</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Nom de l’événement</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Odysséa Nantes - mars 2019</td>
</tr>
<tr>
<td>Spectacle TU-Nantes - avril 2019</td>
</tr>
<tr>
<td>Projection film lauréat prix DVD - septembre 2019 - BU Sciences</td>
</tr>
<tr>
<td>Projection film lauréat prix DVD - septembre 2019 - BU Sciences</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Année universitaire</th>
<th>Personnels BIATSS</th>
<th>Personnels enseignants / enseignants-chercheurs</th>
<th>Membres APRUN</th>
<th>Nombre total de participant·e·s</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2017-2018</td>
<td>Non recensé</td>
<td>Non recensé</td>
<td>9</td>
<td>107</td>
</tr>
<tr>
<td>2018-2019</td>
<td>109</td>
<td>32</td>
<td>9</td>
<td>150</td>
</tr>
<tr>
<td>2019-2020</td>
<td>128</td>
<td>34</td>
<td>7</td>
<td>169</td>
</tr>
</tbody>
</table>
6.1.2.4. Activités sportives


Le SUAPS accompagne et encadre les personnels lors d’événements sportifs ponctuels, notamment :
• le tri-relais de la Baule
• les Foulées du Tram
• la course Odysséa.

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

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

6.2. ACTIVITÉ DU SERVICE SOCIAL DES PERSONNELS

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

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

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

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

Son activité s’articule autour de 2 axes :
• L’accompagnement social individuel et la participation à la vie institutionnelle (accueil des nouveaux personnels, réunions, groupes de travail...).  
• L’assistante sociale des personnels de l’Université de Nantes assure aussi par convention ces mêmes missions auprès des agents de l’École Centrale de Nantes (ECN), des agents CNRS en poste en Loire-Atlantique et des agents INSÉRM de la Loire-Atlantique et du Maine et Loire.

Cela représente au total une population d’environ 5 000 agents.
Situation familiale

Typologie des 258 personnes de l’Université de Nantes :
— 145 femmes et 113 hommes
— 125 titulaires, 39 contractuels, 13 CDI et 81 autres qui sont 78 vacataires et 3 anciens personnels en retraite pour invalidité.

Répartition par catégorie fonction publique

Sur les 258 agents, 154 n’étaient pas connus du service social les années précédentes.
La majorité des agents qui ont sollicité le service social sont des femmes et des personnels titulaires. Cette typologie est identique à celles des années précédentes.
Le personnel BIATSS est toujours le plus représenté.
On note qu’en 2019, l’assistante sociale a été en contact avec autant de personnel de catégorie C que de catégorie A et que la catégorie “autres” a fortement augmenté à cause des demandes de vacataires concernés par le trop-perçu.
Les principaux domaines d’intervention

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

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

Problématiques abordées par statut

![Diagramme des problématiques abordées par statut](image)

Problématiques abordées par catégories

![Diagramme des problématiques abordées par catégories](image)

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

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

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

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

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

**Les ateliers culturels**


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


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

**Les événements culturels**

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

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

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

**Le théâtre universitaire de Nantes (TU-Nantes)**

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sigle</th>
<th>Signification</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>AAE</td>
<td>Attaché d’administration de l’état</td>
</tr>
<tr>
<td>ADJAENES</td>
<td>Adjoint administratif de l’éducation nationale et de l’enseignement supérieur</td>
</tr>
<tr>
<td>ADMenESR</td>
<td>Administrateur de l’éducation nationale, de l’enseignement supérieur et de la recherche</td>
</tr>
<tr>
<td>ADT</td>
<td>Adjoint technique de recherche et formation</td>
</tr>
<tr>
<td>AC</td>
<td>Agent comptable</td>
</tr>
<tr>
<td>AMUE</td>
<td>Agence de mutualisation des universités et établissements</td>
</tr>
<tr>
<td>APAE</td>
<td>Attaché principal de l’administration d’État</td>
</tr>
<tr>
<td>API</td>
<td>Allocation de parent isolé</td>
</tr>
<tr>
<td>Articles L 713-9</td>
<td>Les 3 IUT de Nantes, Saint-Nazaire et La Roche-sur-Yon, Polytech et l’INSPE</td>
</tr>
<tr>
<td>ASI</td>
<td>Assistant ingénieur de recherche et formation</td>
</tr>
<tr>
<td>ATER</td>
<td>Attaché temporaire d’enseignement et de recherche</td>
</tr>
<tr>
<td>ATRF</td>
<td>Adjoint technique de recherche et formation</td>
</tr>
<tr>
<td>BAP</td>
<td>Branche d’activité professionnelle</td>
</tr>
<tr>
<td>BIBAS</td>
<td>Bibliothécaire adjoint spécialisé</td>
</tr>
<tr>
<td>BCB</td>
<td>Bilan de compétences</td>
</tr>
<tr>
<td>BE</td>
<td>Budget État</td>
</tr>
<tr>
<td>BIATSS</td>
<td>Personnel des corps de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, de service et de santé</td>
</tr>
<tr>
<td>BIB</td>
<td>Bibliothécaire</td>
</tr>
<tr>
<td>CA</td>
<td>Conseil d’administration</td>
</tr>
<tr>
<td>CAP</td>
<td>Commission administrative paritaire</td>
</tr>
<tr>
<td>CDD, CDI</td>
<td>Contrat à durée déterminée, contrat à durée indéterminée</td>
</tr>
<tr>
<td>CET</td>
<td>Compte épargne-temps (indemnités pour congés non pris)</td>
</tr>
<tr>
<td>CFVU</td>
<td>Commission formation et vie universitaire</td>
</tr>
<tr>
<td>CG</td>
<td>Congé</td>
</tr>
<tr>
<td>CHSCT</td>
<td>Comité d’hygiène, sécurité et conditions de travail</td>
</tr>
<tr>
<td>CMR</td>
<td>Produits cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction</td>
</tr>
<tr>
<td>CLM</td>
<td>Congé longue maladie</td>
</tr>
<tr>
<td>CNRNS</td>
<td>Centre national de la recherche scientifique</td>
</tr>
<tr>
<td>CNU</td>
<td>Conseil national des universités</td>
</tr>
<tr>
<td>CONS</td>
<td>Conservateur</td>
</tr>
<tr>
<td>CONSG</td>
<td>Conservateur général de bibliothèque</td>
</tr>
<tr>
<td>CPE</td>
<td>Commission paritaire d’établissement</td>
</tr>
<tr>
<td>CPUN</td>
<td>Comité des personnels de l’Université de Nantes</td>
</tr>
<tr>
<td>CROUS</td>
<td>Centre régional des œuvres universitaires et scolaires</td>
</tr>
<tr>
<td>CS</td>
<td>Conseil scientifique</td>
</tr>
<tr>
<td>CTE</td>
<td>Comité technique d’établissement</td>
</tr>
<tr>
<td>CUD</td>
<td>Centre universitaire départemental</td>
</tr>
<tr>
<td>CURI</td>
<td>Conseil universitaire des relations internationales</td>
</tr>
<tr>
<td>DIF</td>
<td>Droit individuel à la formation</td>
</tr>
<tr>
<td>EA</td>
<td>Équipe associée</td>
</tr>
<tr>
<td>ECN</td>
<td>École centrale de Nantes</td>
</tr>
<tr>
<td>ED</td>
<td>École doctorale</td>
</tr>
<tr>
<td>ENS</td>
<td>Enseignant</td>
</tr>
<tr>
<td>EPS</td>
<td>Éducation physique et sportive</td>
</tr>
<tr>
<td>Acronyme</td>
<td>Signification</td>
</tr>
<tr>
<td>----------</td>
<td>---------------</td>
</tr>
<tr>
<td>EPSCP</td>
<td>Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel = université</td>
</tr>
<tr>
<td>ETP, ETPT</td>
<td>Équivalent temps plein, Équivalent temps plein travaillé</td>
</tr>
<tr>
<td>FP</td>
<td>Fonction publique</td>
</tr>
<tr>
<td>GIPA</td>
<td>Garantie individuelle du pouvoir d’achat</td>
</tr>
<tr>
<td>HC</td>
<td>Heures complémentaires</td>
</tr>
<tr>
<td>HETD</td>
<td>Heures équivalent travaux dirigés</td>
</tr>
<tr>
<td>IAT</td>
<td>Indemnité d’administration et de technicité</td>
</tr>
<tr>
<td>IB</td>
<td>Indice brut</td>
</tr>
<tr>
<td>IAE Nantes – Économie et management</td>
<td>Institut d’administration des entreprises de Nantes – Économie et management</td>
</tr>
<tr>
<td>IFTS</td>
<td>Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires</td>
</tr>
<tr>
<td>IEN</td>
<td>Inspecteur de l’Éducation Nationale</td>
</tr>
<tr>
<td>IGARUN</td>
<td>Institut de géographie et d’aménagement régional de l’Université de Nantes</td>
</tr>
<tr>
<td>IGE</td>
<td>Ingénieur d’études</td>
</tr>
<tr>
<td>IGR</td>
<td>Ingénieur de recherche</td>
</tr>
<tr>
<td>INF</td>
<td>Infirmier</td>
</tr>
<tr>
<td>INM</td>
<td>Indice nouveau majoré</td>
</tr>
<tr>
<td>INRA</td>
<td>Institut national de la recherche agronomique</td>
</tr>
<tr>
<td>INRIA</td>
<td>Institut national de la recherche en informatique automatique</td>
</tr>
<tr>
<td>INSERM</td>
<td>Institut national de la santé et de la recherche médicale</td>
</tr>
<tr>
<td>IPAG</td>
<td>Institut de préparation à l’administration générale</td>
</tr>
<tr>
<td>IRA</td>
<td>Institut régional d’administration</td>
</tr>
<tr>
<td>INSPE</td>
<td>École supérieure du professorat et de l’éducation</td>
</tr>
<tr>
<td>IUT</td>
<td>Institut universitaire de technologie</td>
</tr>
<tr>
<td>ITRF</td>
<td>Ingénieur, technicien de recherche et formation</td>
</tr>
<tr>
<td>LA</td>
<td>Liste d’aptitude</td>
</tr>
<tr>
<td>LOLF</td>
<td>Loi organique, loi de finances</td>
</tr>
<tr>
<td>LRU</td>
<td>Loi relative aux libertés et responsabilités des universités</td>
</tr>
<tr>
<td>MAG</td>
<td>Magasinier spécialisé (des bibliothèques)</td>
</tr>
<tr>
<td>MCF ou MC</td>
<td>Maître de conférences des universités</td>
</tr>
<tr>
<td>MCOD</td>
<td>Maître de conférences praticien hospitalier odontologie</td>
</tr>
<tr>
<td>MCPH</td>
<td>Maître de conférences praticien hospitalier médecine</td>
</tr>
<tr>
<td>MDPH</td>
<td>Maison départementale des personnes handicapées</td>
</tr>
<tr>
<td>MSH</td>
<td>Maison des sciences de l’Homme</td>
</tr>
<tr>
<td>MTT</td>
<td>Mi-temps thérapeutique</td>
</tr>
<tr>
<td>MPU</td>
<td>Médecine préventive des personnels de l’université</td>
</tr>
<tr>
<td>NBI</td>
<td>Nouvelle bonification indiciaire</td>
</tr>
<tr>
<td>PAO</td>
<td>Publication assistée par ordinateur</td>
</tr>
<tr>
<td>PAST</td>
<td>Personnel associé à temps partiel</td>
</tr>
<tr>
<td>PCA</td>
<td>Prime de charge administrative (personnels enseignants)</td>
</tr>
<tr>
<td>PEDR</td>
<td>Prime d’encadrement doctoral et de recherche</td>
</tr>
<tr>
<td>PHU</td>
<td>Professeur hospitalier universitaire</td>
</tr>
<tr>
<td>PIM</td>
<td>Prestations interministérielles (action sociale)</td>
</tr>
<tr>
<td>PIF</td>
<td>Projet individuel de formation</td>
</tr>
<tr>
<td>PLP</td>
<td>Professeur de lycée professionnel (2nd degré)</td>
</tr>
<tr>
<td>POLYTECH</td>
<td>École polytechnique de l’Université de Nantes</td>
</tr>
<tr>
<td>PPRS</td>
<td>Prime de participation à la recherche scientifique (personnels ITRF)</td>
</tr>
<tr>
<td>PR</td>
<td>Professeur des universités</td>
</tr>
<tr>
<td>PRAG</td>
<td>Professeur agrégé (2nd degré)</td>
</tr>
<tr>
<td>PRAS</td>
<td>Professeur associé à temps complet</td>
</tr>
<tr>
<td>PRCE</td>
<td>Professeur certifié (2nd degré)</td>
</tr>
<tr>
<td>Code</td>
<td>Signification</td>
</tr>
<tr>
<td>------</td>
<td>---------------</td>
</tr>
<tr>
<td>PREC</td>
<td>Professeur des écoles</td>
</tr>
<tr>
<td>PREN</td>
<td>Professeur ENSAM</td>
</tr>
<tr>
<td>PRES</td>
<td>Prime de recherche et d’enseignement supérieur</td>
</tr>
<tr>
<td>PRMA</td>
<td>Professeur de médecine associé</td>
</tr>
<tr>
<td>PRP</td>
<td>Prime de responsabilité pédagogique</td>
</tr>
<tr>
<td>PUOD</td>
<td>Professeur des universités odontologistes</td>
</tr>
<tr>
<td>PUPH</td>
<td>Professeur des universités praticien hospitalier</td>
</tr>
<tr>
<td>RCE</td>
<td>Responsabilités et compétences élargies</td>
</tr>
<tr>
<td>RFPTLV</td>
<td>Réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie</td>
</tr>
<tr>
<td>RES. PR</td>
<td>Ressources propres</td>
</tr>
<tr>
<td>RF</td>
<td>Recherche et formation (personnels ITRF)</td>
</tr>
<tr>
<td>SAENES</td>
<td>Secrétaire d’administration de l’Éducation nationale et de l’enseignement supérieur</td>
</tr>
<tr>
<td>SFT</td>
<td>Supplément familial de traitement</td>
</tr>
<tr>
<td>SIFAC</td>
<td>Système d’information financier analytique et comptable (remplaçant de l’application NABUCO)</td>
</tr>
<tr>
<td>STAPS</td>
<td>Sciences et techniques des activités physiques et sportives</td>
</tr>
<tr>
<td>SUAPS</td>
<td>Service universitaire des activités physiques et sportives</td>
</tr>
<tr>
<td>SUL</td>
<td>Service universitaire des langues</td>
</tr>
<tr>
<td>SUMPPS</td>
<td>Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé</td>
</tr>
</tbody>
</table>