Bilan social

2013

www.univ-nantes.fr

UNIVERSITÉ DE NANTES

MOT
DU PRÉSIDENT

MOT DU PRÉSIDENT

Dans le contexte difficile que connaissent actuellement les universités françaises, les ressources humaines et le dialogue social constituent une priorité pour notre établissement. L'Université de Nantes est en constante évolution et le bilan social 2013 nous en donne encore une fois les preuves. Et bien que le retour à l'équilibre budgétaire, absolument indispensable pour conserver la maitrise de notre stratégie, porte principalement sur le contrôle de la masse salariale, notre Etablissement tient à affirmer l'attention qu'il porte à tous ses personnels.

Des dispositions sont prises afin que les titulaires puissent bénéficier d'avancement de carrière et que des contractuels aient la possibilité d'être titularisés. En 2013, notre interprétation de la Loi Sauvadet a permis la titularisation de 34 collègues contractuels via les concours réservés. Cette réussite aux concours a notamment été largement facilitée par un investissement fort dans la formation des personnels et en particulier dans les préparations aux concours : 52 sessions de formation ont été mises en place, des jurys fictifs se sont tenus, auxquels ont participé de très nombreux collègues.

Nous considérons comme primordial la reconnaissance de la valeur et de l'engagement de toutes celles et ceux qui contribuent au développement de l'université. Ainsi, ce sont 39 agents contractuels qui ont vu leur situation se stabiliser grâce à la transformation de leur CDD en CDI. Nous avons par ailleurs réussi à maintenir un nombre de promotions d'agents identique à celui des années précédentes.

Sur le plan de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notre établissement a également pris des initiatives avant même que l'arrêté du 23 décembre 2013 n'introduise de nouveaux indicateurs dans les bilans sociaux. Dès le début du mandat en 2012, nous avons affirmé notre intention de progresser en ce domaine. Nous avons créé un poste de chargée de mission à la Parité Femme/Homme et l'établissement a signé la Charte sur l'égalité Femmes/Hommes. Même s'il reste évidemment une marge de progression, particulièrement sur le plan du recrutement, l'Université de Nantes fait de cette démarche une des priorités de sa politique en matière de ressources humaines et de dialogue social.

Un bilan social est assurément un état de chiffres, qui ne peuvent cependant rester à l'état brut. Ce révélateur de la richesse humaine de l'Université de Nantes, nous devons, collectivement, en faire un outil pour continuer à privilégier l'action qui nous paraît essentielle : favoriser le dialogue social au service d'une politique de ressources humaines ambitieuse pour notre établissement.

Ajoutons que cette lecture n'aurait pu être possible sans l'expertise et le professionnalisme des personnels qui ont participé à l'élaboration de ce bilan social. Nous les remercions sincèrement.

Olivier LABOUX
Président de l'Université de Nantes

Françoise LE FICHANT
Vice-présidente Ressources Humaines et Dialogue Social

QU'EST-CE QU'UN BILAN SOCIAL ?

QU'EST-CE QU'UN BILAN SOCIAL ?

LE CADRE LÉGAL

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

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

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

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

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

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

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

RÉALISATION DU BILAN SOCIAL

- Chef de projet fonctionnel : Sylvie LARTAULT
- Chef de projet-maîtrise d'ouvrage : Gwenaëlle TANVERT, Laurent DESBOIS

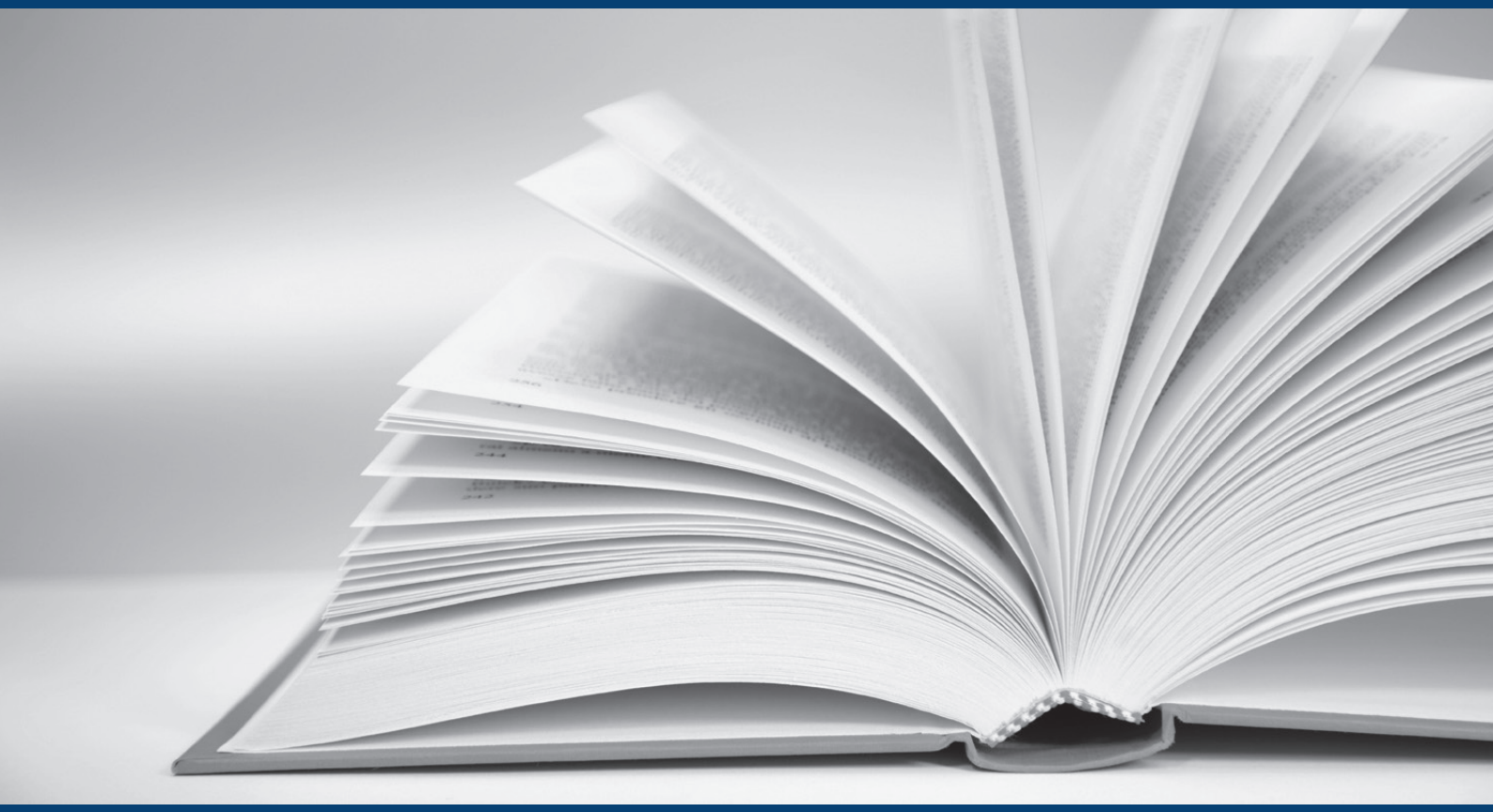
D'autres services de l'université ont apporté leur contribution pour compléter certains chapitres de ce document. Il s'agit de :

- la DRHDS, la DHSET, la médecine de prévention, l'assistante sociale, du CPUN, du SUAPS, de la DCI, de l'UP, du studio PAO et de l'imprimerie.

Que tous soient ici remerciés pour leur participation.

- extraction des données : Harpège, SIFAC, LAGAF, Winpaie,
- extraction des données a été faite au 31 décembre 2013, sauf pour les données financières qui sont par année civile,
- mise en forme de l'information : Word, Excel, Business Objects ; mise en forme du document : In Design, Illustrator.

SOMMAIRE



SOMMAIRE

pages

1. Effectifs

Les effectifs étudiants 11
Les effectifs physiques globaux 12
Les effectifs Enseignants 13
Les effectifs BIATSS 16
Les hébergés 19
Les intervenants extérieurs rémunérés 22

2. Données démographiques

Structure par âge/population 27
Répartition des personnels par sexe 38
Domiciliation des personnels 45

3. Carrière

Avancements et promotions/population BIATSS et Enseignants-Chercheurs (ec) 50
Concours 53
Éméritat/honorariat 55

4. Mouvement et temps de travail

Aménagement du temps de travail 60
Congés - Compte-épargne temps 66
CRCT/Délégation/Mise à disposition 71
Décharges 74
Mobilité entrante et sortante 78
Retraite 84

5. Rémunérations et primes

Les charges d'enseignement complémentaires 89
Masse salariale (rémunérations principales, primes et charges d'enseignement) 91
Rémunérations enseignants 93
Rémunérations Biatss 95
Rémunérations mensuelles nettes par décile 97
Arbres des rémunérations 99

pages

6. Formation

Le plan de formation 103
Le budget de la formation 105
Le bilan de la formation 106

7. Santé et sécurité au travail

Médecine préventive 113
Les personnels handicapés 116
Les actions de prévention et de formation liées à la sécurité 119
Les accidents du travail et maladies professionnelles 122

8. Dialogue social

Le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) 127
Les instances représentatives du personnel : CT, CPE, CCP-ANT 129
Contentieux, conflits et mouvements sociaux 132

9. Actions sociales, culturelles et sportives

Activités du service social 135
Comité des Personnels de l'Université de Nantes (CPUN) 138
Activités proposées par la Direction de la Culture et des Initiatives (DCI) et l'Université Permanente de Nantes (UPN) 145
Activités sportives/Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS) 147

10. Liste des sigles et abréviations utilisés - Annexes

Liste des sigles et abréviations utilisés 151
Annexes 156

UNIVERSITÉ DE NANTES

1. EFFECTIFS

1. EFFECTIFS

LES EFFECTIFS PHYSIQUES GLOBAUX

1. Effectifs des étudiants par domaine de formation
2. Effectifs globaux des personnels
3. Effectifs des personnels par domaine d'activité

LES EFFECTIFS ENSEIGNANTS

1. Effectifs des enseignants titulaires et stagiaires par sexe
2. Effectifs des enseignants contractuels par sexe

LES EFFECTIFS BIATSS

1. Effectifs des BIATSS titulaires et stagiaires par catégorie et par sexe
2. Effectifs des BIATSS titulaires par catégorie fonction publique et par filière
3. Effectifs des BIATSS contractuels par catégorie fonction publique et par sexe
4. Effectifs des BIATSS contractuels par type de besoin et par sexe

LES HÉBERGÉS

LES INTERVENANTS EXTÉRIEURS RÉMUNÉRÉS

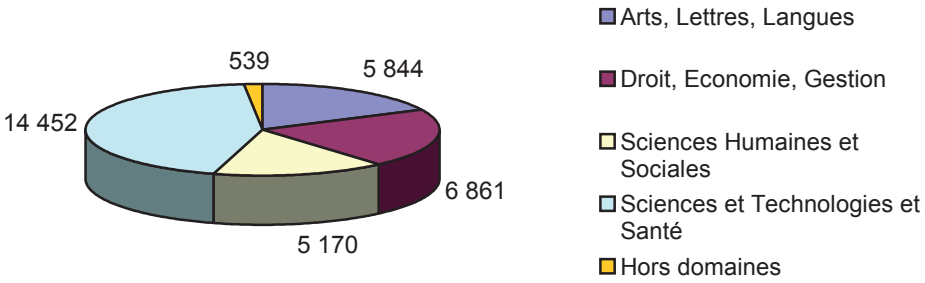
EFFECTIFS

LES EFFECTIFS PHYSIQUES GLOBAUX

1. Effectifs des étudiants par domaine de formation

33 866 étudiants sont inscrits à l'université de Nantes au 15 janvier 2013. Ils sont répartis selon le recueil des statistiques de la DEVU (Division des études et de la vie universitaire) dans les grands domaines de formation tels que définis par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche :

Effectifs des étudiants par domaines de formation



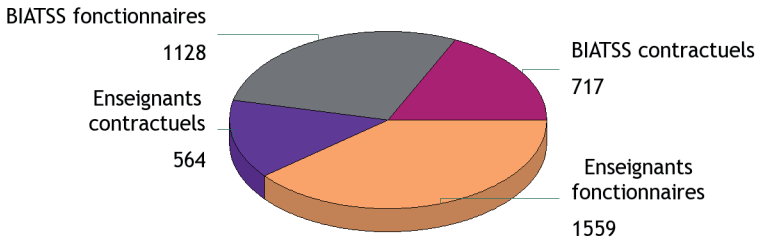
Effectifs étudiants par domaines de formation sur 3 ans

Domaine de formation	2010/2011	2011/2012	2012/2013
Arts, Lettres, Langues	5539	5699	5844
Droit, Economie, Gestion	7521	6652	6861
Sciences Humaines et Sociales	5801	5099	5170
Sciences, Technologies, Santé	13955	15262	15452
Hors domaines	366	524	539
Total	33182	33 236	33 866

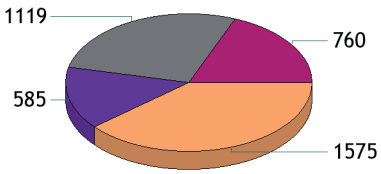
Étudiants hors domaine = ESPE

2. Effectifs globaux des personnels titulaires et contractuels de l'université

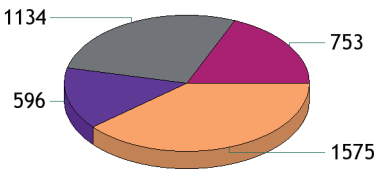
2013



2012



2011



Source Harpège

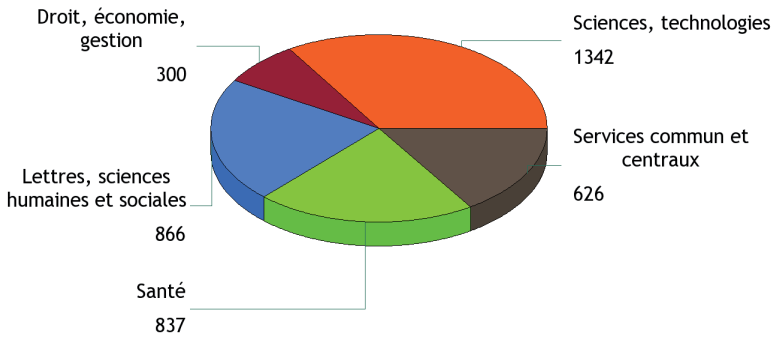
Quelques chiffres à retenir :

- 3968 agents (titulaires et contractuels) travaillaient à l'université en 2013
- 1845 Biatss et 2123 enseignants et enseignants-chercheurs

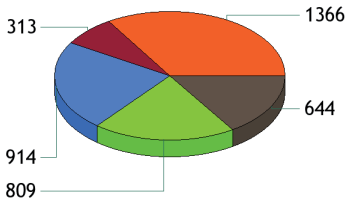
Les intervenants extérieurs (vacataires et chercheurs) ne sont pas comptabilisés ici.

3. Effectifs des personnels par domaine d'activité.

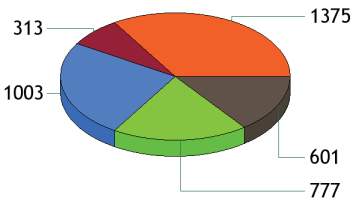
2013



2012



2011



Compte tenu de la présence de personnels BIATSS dans la requête, la répartition se fait par domaine d'activité et non pas par grand secteur de formation :

- les grands secteurs de formation sont déterminés par la spécialité d'enseignement (CNU ou 2nd degré) ;
- tandis que les domaines d'activité le sont d'après la mission de la composante (UFR ou service commun).

L'ESPE regroupe par ailleurs des personnels dont la mission du corps d'exercice se rapporte aux sciences de l'éducation : les enseignants du 1er degré ainsi que les inspecteurs de l'Éducation nationale sont donc rattachés au secteur Lettres, Sciences Humaines et Sociales.

De façon générale, les grands secteurs de formation ont les appellations suivantes :

- disciplines de santé ;
- disciplines juridiques, économiques, de gestion ;
- disciplines littéraires, sciences humaines et sociales ;
- disciplines scientifiques et technologiques.

Et les domaines d'activité sont dénommés ainsi :

- Santé ;
- Droit, économie, gestion ;
- Lettres, sciences humaines et sociales ;
- Sciences, technologies.

L'écart de recouvrement entre ces deux notions se traduit, par exemple pour un enseignant d'anglais exerçant à l'UFR de médecine, par l'appartenance au grand secteur Lettres, Sciences Humaines et Sociales, et par un rattachement au domaine Santé.

LES EFFECTIFS ENSEIGNANTS

Les personnels enseignants titulaires et contractuels sont au nombre de 2123.

Dans les établissements d'enseignement supérieur, peuvent être affectés des emplois :

- d'enseignant-chercheur :
  - Professeur des universités (PR) ;
  - Maître de conférences (MCF) ;
- d'enseignant-chercheur / praticien hospitalier dans les disciplines médicales et odontologiques et pharmacologiques :
  - Professeur des universités - praticien hospitalier (PUPH) ;
  - Maître de conférences - praticien hospitalier (MCPH) ;
- 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)
- Moniteur et allocataire moniteur (MON et AMN)
- Doctorant (CONTDO)
- Et dans les disciplines médicales et odontologiques : assistant des disciplines médicales (ASM) ou odontologiques (AHUO), praticien hospitalier universitaire (PHU), enseignant associé de médecine générale (PAMG), chef de clinique, AHU (assistant hospitalier universitaire).

1. Répartition des effectifs des personnels enseignants titulaires en ETP, par sexe.

	Corps	Nb agents en 2011	ETP 2011	Nb agents en 2012	ETP 2012	Nb agents en 2013	ETP 2013
Femme	1er et 2nd Degré	140	128,10	142	131,20	138	128,20
	MCF	280	272,70	284	278,10	286	283,30
	MCU - PH	22	22,00	24	24,00	27	27,00
	PR	51	50,00	53	51,00	57	55,00
	PU-PH	18	18,00	19	19,00	21	21,00
	Total	511	490,80	522	503,30	529	514,50
	Corps	Nb agents en 2011	ETP 2011	Nb agents en 2012	ETP 2012	Nb agents en 2013	ETP 2013
Homme	1er et 2nd Degré	213	204,90	203	194,90	194	186,10
	ASS	1	1,00	1	1,00		
	MCF	456	451,00	449	442,50	444	439,00
	MCU - PH	37	36,00	36	35,00	34	34,00
	PR	253	246,10	260	255,10	253	246,50
	PU-PH	104	103,00	104	103,00	105	104,00
	Total	1064	1042,00	1053	1031,50	1030	1009,60
Total		1575	1532,80	1575	1534,80	1559	1524,10

Comme en 2012, les femmes ne représentent qu'à peine 18% des professeurs d'universités.

Ces effectifs tiennent compte des personnels en congé longue durée, congé parental, en détachement ou en disponibilité qui n'occupent pas de poste, mais dont les dossiers restent gérés par l'établissement.

2. Répartition des effectifs des personnels enseignants contractuels en ETP, par sexe.

	Type de Contrat	Nb agents en 2011	ETP 2011	Nb agents en 2012	ETP 2012	Nb agents en 2013	ETP 2013
Femme	ASSOCIE	16	8,50	17	9,00	17	9,00
	ATER	69	55,50	65	58,50	29	28,50
	CCA-AHU / PHU	62	61,00	66	65,00	68	66,50
	DOCTORANT ET POST-DOCTORANT	96	96,00	103	102,50	111	111,00
	ENSEIGNANT CDD	14	11,75	13	11,95	15	14,25
	INVITE	2	2,00	3	3,00	3	3,00
	LECTEUR	15	15,00	11	11,00	11	11,00
	Total	274	249,75	278	260,95	254	243,25
	Type de Contrat	Nb agents en 2011	ETP 2011	Nb agents en 2012	ETP 2012	Nb agents en 2013	ETP 2013
Homme	ASSOCIE	36	18,50	33	17,00	29	15,00
	ATER	59	46,50	38	29,00	32	32,00
	CCA-AHU / PHU	62	60,50	53	52,00	57	55,00
	DOCTORANT ET POST-DOCTORANT	143	143,00	156	156,00	164	164,00
	ENSEIGNANT CDD	10	8,04	13	9,54	12	10,02
	INVITE	2	2,00	2	2,00	3	3,00
	LECTEUR	10	10,00	12	12,00	13	13,00
	Total	322	288,54	307	277,54	310	292,02
Total		596	538,29	585	538,49	564	535,27

LES EFFECTIFS BIATSS

Les personnels BIATSS (bibliothèque, administratifs, techniciens, de service et de santé) titulaires et contractuels de l'Université sont au nombre de 1845.

Ils se répartissent en cinq types de filières :

- les personnels de ITRF (ingénieurs, techniciens de recherche et formation) qui exercent leurs fonctions à la fois dans les domaines administratif et technique et qui se répartissent en 8 branches d'activité professionnelle (BAP) ;
- les personnels de l'AENES (Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur) qui comprennent des personnels administratifs, de service et des personnels de santé ;
- les personnels de bibliothèque et de musée ;
- les personnels médicaux sociaux ;
- les personnels d'information, d'orientation et d'éducation.

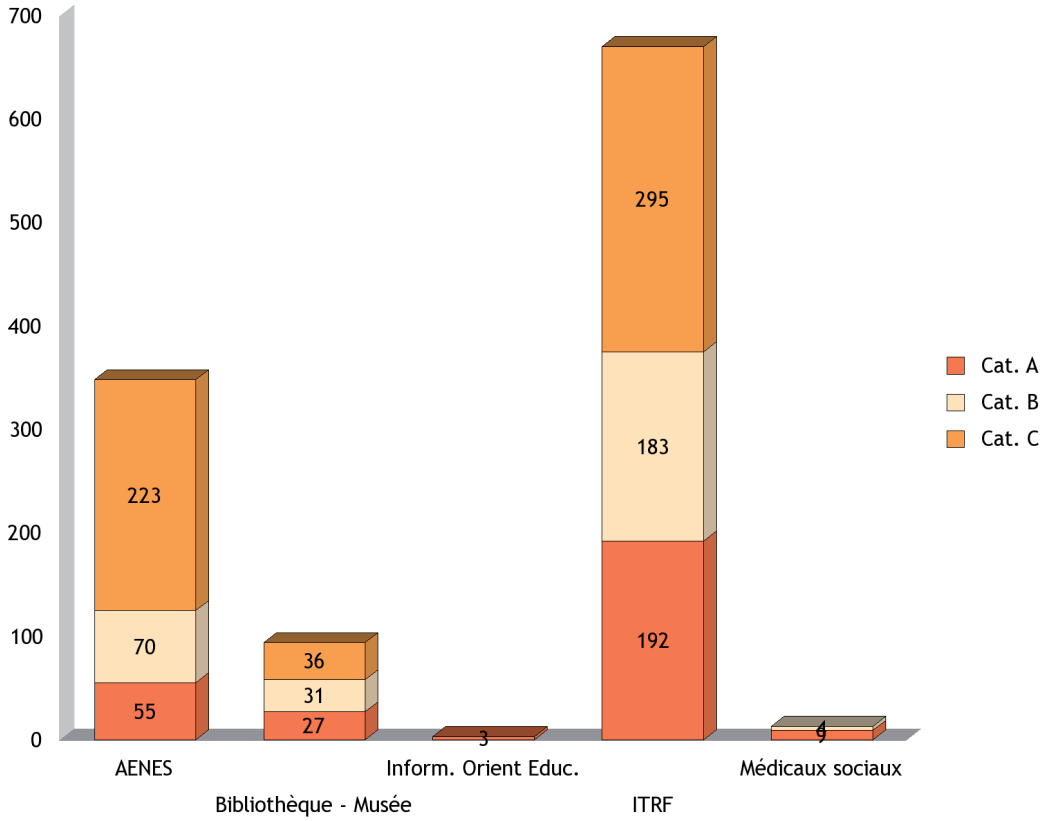
1. Effectifs BIATSS titulaires par catégorie de fonction publique, par sexe et en ETP

		Nb agents en 2011	ETP 2011	Nb agents en 2012	ETP 2012	Nb agents en 2013	ETP 2013
Femme	Cat. A	129	119,10	134	123,70	144	134,40
	Cat. B	176	157,40	173	153,50	172	153,80
	Cat. C	411	367,42	400	358,60	399	363,40
	Total	716	643,92	707	635,80	715	651,60
Homme	Cat. A	130	122,50	129	121,50	142	135,30
	Cat. B	119	117,51	116	111,91	116	111,30
	Cat. C	169	164,40	167	161,10	155	152,50
	Total	418	404,41	412	394,51	413	399,10
Total		1134	1048,33	1119	1030,31	1128	1050,70

Quelques chiffres à retenir :

- La population féminine représente 63,41% des Biatss titulaires ;
- Les femmes sont particulièrement nombreuses en catégorie C, où elles représentent 72% de cette catégorie ;
- Le nombre des personnels Biatss demeure relativement stable sur les 3 dernières années.

2. Effectifs BIATSS titulaires par catégorie de fonction publique, par filière



3. Effectifs BIATSS contractuels par catégorie de fonction publique et sexe de 2011 à 2013.

	Cat. FP	Nb agents en 2011	ETP 2011	Nb agents en 2012	ETP 2012	Nb agents en 2013	ETP 2013
Femme	Cat. A	274	138,70	257	128,10	246	128,80
	Cat. B	57	49,10	71	62,90	69	63,20
	Cat. C	158	135,80	156	144,00	151	139,90
	Total	489	323,60	484	335,00	466	331,90
	Cat. FP	Nb agents en 2011	ETP 2011	Nb agents en 2012	ETP 2012	Nb agents en 2013	ETP 2013
Homme	Cat. A	215	129,00	230	124,00	205	113,40
	Cat. B	18	17,00	15	15,00	19	16,80
	Cat. C	31	28,00	31	28,50	27	25,50
	Total	264	174,00	276	167,50	251	155,70
Total		753	497,60	760	502,50	717	487,60

Quelques chiffres à retenir :

- 65% des Biatss contractuels sont des femmes,
- 62.91 % des contractuels font partie de la catégorie A (la forte proportion de personnels contractuels de catégorie A est majorée par le recrutement d'étudiants sous contrat),
- 24.82 % font partie de la catégorie C,
- la catégorie B est sous-représentée puisqu'elle ne représente que 12.87% d'agents.

4. Répartition des BIATSS contractuels par type de besoin et par sexe

	Type de besoin	Nb agents en 2011	ETP 2011	Nb agents en 2012	ETP 2012	Nb agents en 2013	ETP 2013
Femme	Permanent	148	237,90	120	152,80	187	260,30
	Temporaire	231	284,10	258	367,30	185	248,20
	Tuteur Ponctuel	115		110		98	
	Total	494	522,00	488	520,10	470	508,50
	Type de besoin	Nb agents en 2011	ETP 2011	Nb agents en 2012	ETP 2012	Nb agents en 2013	ETP 2013
Homme	Permanent	46	74,80	42	55,50	46	66,60
	Temporaire	135	179,20	132	180,00	115	162,40
	Tuteur Ponctuel	83		107		93	
	Total	264	254,00	281	235,50	254	229,00
Total		758	776,00	769	755,60	724	737,50

Quelques chiffres à retenir :

- 32.50% des contractuels sont recrutés sur des besoins permanents,
- 39 agents ont obtenu un CDI en 2012 et 32 en 2013,
- La Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique permet aux agents non titulaires de pouvoir être soit titularisés s'ils remplissent certaines conditions d'ancienneté au 31 mars 2011 soit se présenter à des concours dits « réservés » ouverts pendant 4 ans (de 2012 à 2016).

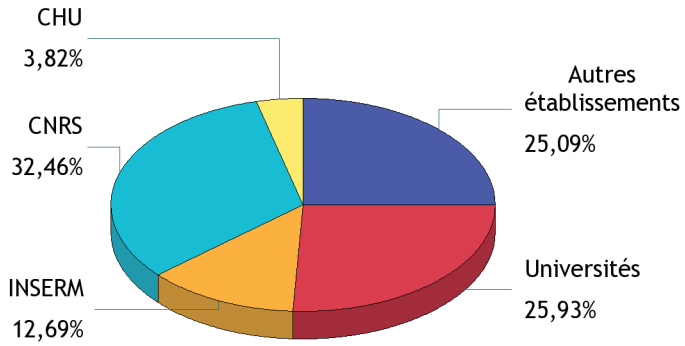
34 contractuels ont été titularisés par concours dans le cadre de la Loi Sauvadet

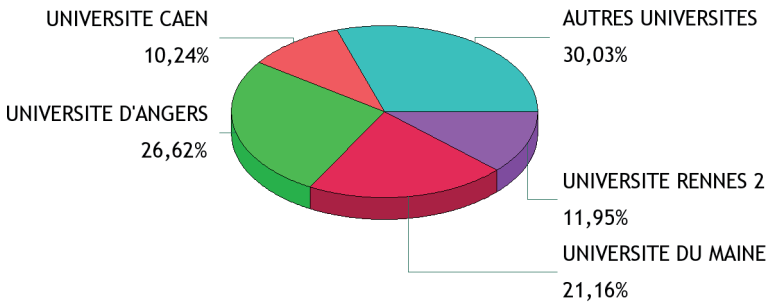
LES HÉBERGÉS

Les personnels hébergés sont des chercheurs issus des grands organismes de recherche (type CNRS) et qui travaillent dans les laboratoires de l'université de Nantes. Ils ne sont pas rémunérés par l'université, mais par les organismes de recherche auxquels ils sont rattachés administrativement.

On trouve également parmi les personnels hébergés des enseignants-chercheurs en provenance d'autres universités et des ITA (ingénieurs, techniciens, administratifs) ou d'autres organismes de recherche.

1072 personnels d'autres établissements sont hébergés à l'université.





Quelques chiffres :

- Plus du quart des personnels hébergés travaillant dans une unité de recherche au sein de l'université de Nantes, sans être rémunérés par elle, provient d'autres universités. Parmi celles-ci, les Universités les plus représentées sont celles d'Angers, du Maine et de Rennes 2,

- 25.09% des hébergés proviennent d'autres établissements. Les principaux sont l'Ecole des Mines, l'Ecole Centrale de Nantes, ONIRIS, l'INRA.

Répartition des personnels hébergés par type de label et de statut

Chercheur

Laboratoires par type de label	Nb agents
Autres	54
EA	6
UMR	192

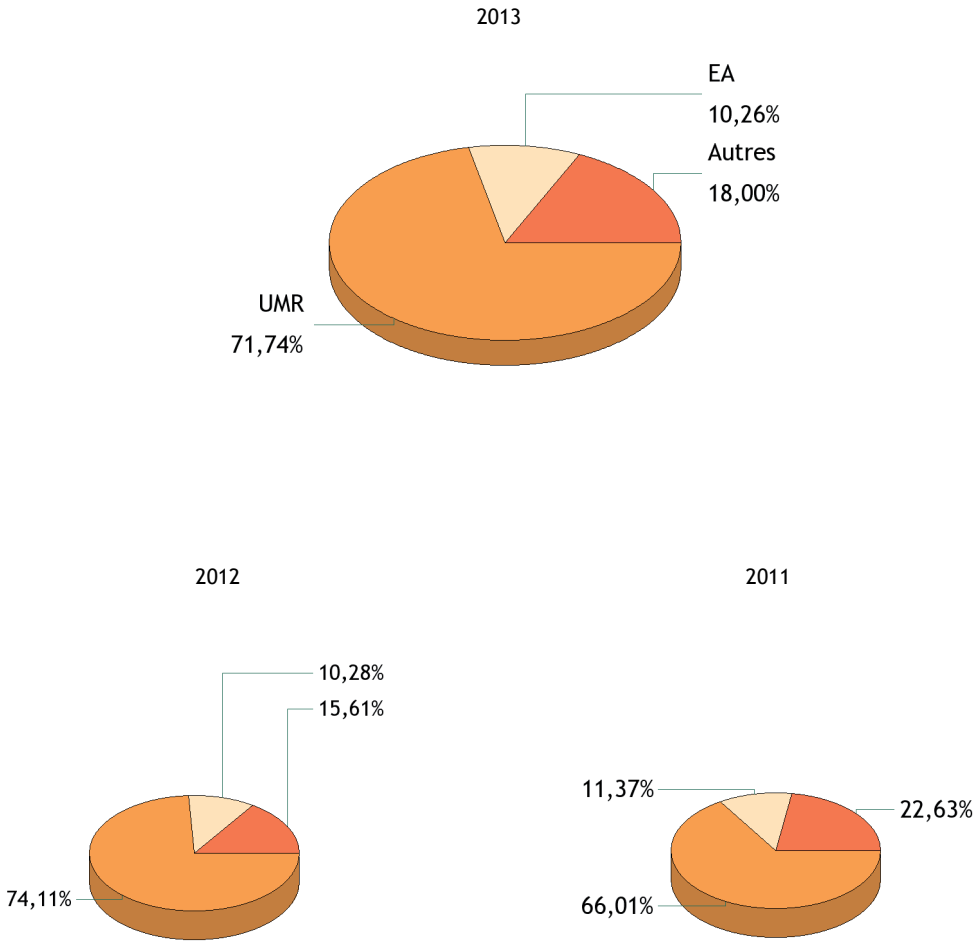
Enseignant-chercheur

Laboratoires par type de label	Nb agents
Autres	17
EA	84
UMR	242

ITA

Laboratoires par type de label	Nb agents
Autres	122
EA	20
UMR	335

Répartition des personnels hébergés par type de structure sur 3 ans.



192 agents soit 18 % de la population des hébergés le sont dans des structures autres qu'une Equipe d'accueil ou une UMR : UFR, MSH, Fédération de Recherche, FRE…

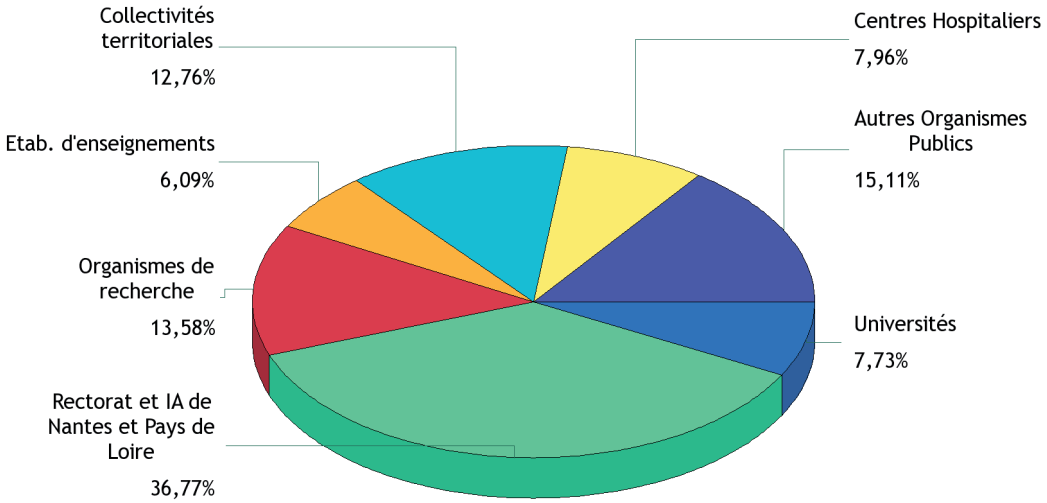
LES INTERVENANTS EXTÉRIEURS RÉMUNÉRÉS

Chaque année l'université de Nantes recrute des vacataires pour des fonctions d'enseignement.

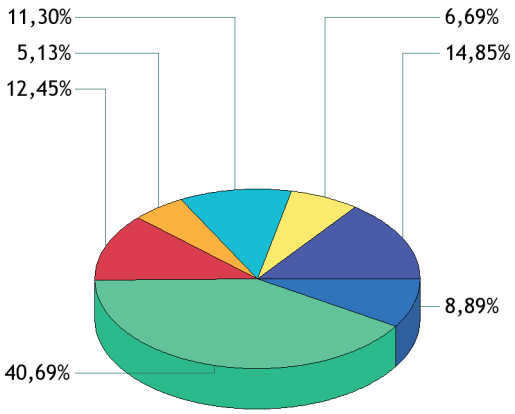
Il s'agit soit de chargés d'enseignement vacataires ayant une activité professionnelle principale, soit d'agents temporaires vacataires (étudiants préparant un diplôme de 3è cycle ou retraités de moins de 65 ans). L'université a fait appel à 3 660 intervenants vacataires en 2012/2013. Ils ont été choisis en raison de leur compétence dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel et interviennent dans tous les secteurs de formation.

Répartition des intervenants extérieurs fonctionnaires

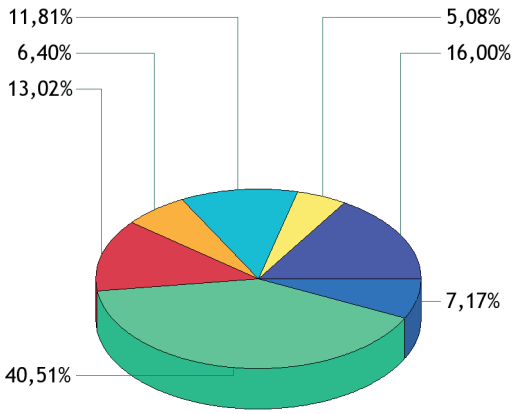
2013



2012



2011

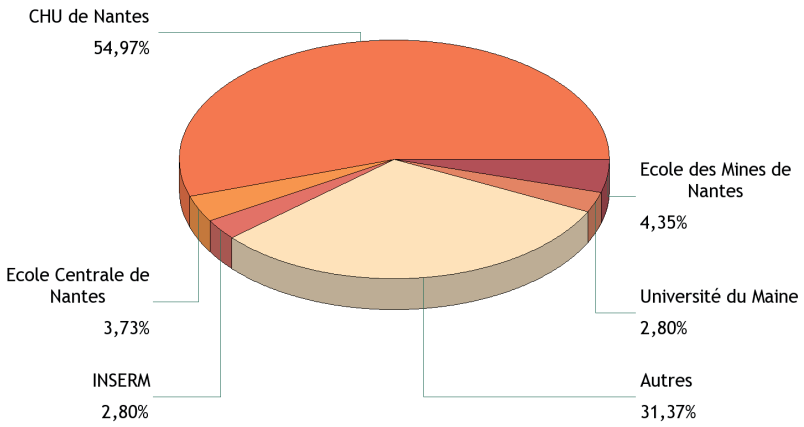


Parmi les autres organismes publics, on retrouve ONIRIS, l'INRA, Nantes Métropole, la Mairie de Nantes, le Conseil Général de Loire-Atlantique, l'Ecole Centrale de Nantes….

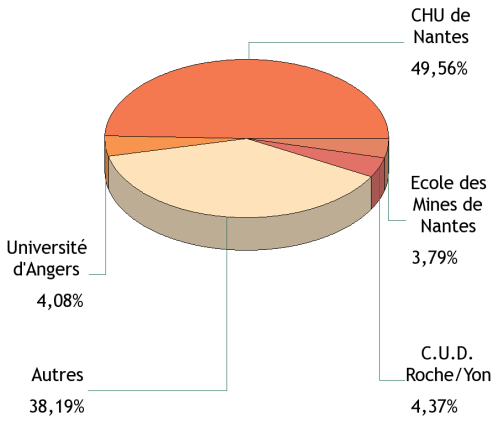
Les intervenants extérieurs sont à 37 % des personnels fonctionnaires et à 63 % des vacataires non fonctionnaires : salariés du privé, professions libérales, étudiants, doctorants, libéraux…

Répartition des interventions extérieures des personnels de l'université

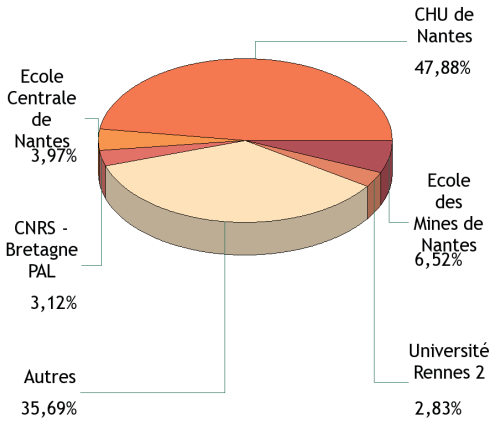
2013



2012

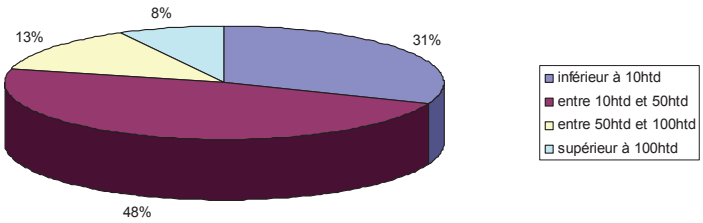


2011



De la même façon que l'université recrute des vacataires extérieurs pour assurer des enseignements, de nombreux personnels de l'établissement font des interventions extérieures à l'université ; ils interviennent par exemple pour participer à des jurys de concours, et sont sur ce motif rémunérés par d'autres employeurs.

Répartition des vacataires par tranche d'heures réalisées



Près de la majorité des intervenants vacataires effectuent moins de 50 heures TD dans l'année universitaire.

UNIVERSITÉ DE NANTES

2. DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

2. DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

STRUCTURE PAR ÂGE/POPULATION

1. Effectifs globaux
2. Enseignants titulaires
3. Enseignants contractuels
4. BIATSS titulaires
5. BIATSS contractuels
6. Les personnels hébergés
7. Les intervenants extérieurs
8. Age moyen et médian des enseignants par sexe
9. Age moyen et médian des BIATSS par sexe

RÉPARTITION PAR SEXE

1. Effectifs globaux
2. Enseignants titulaires et contractuels
3. BIATSS titulaires et contractuels

DOMICILIATION DES PERSONNELS

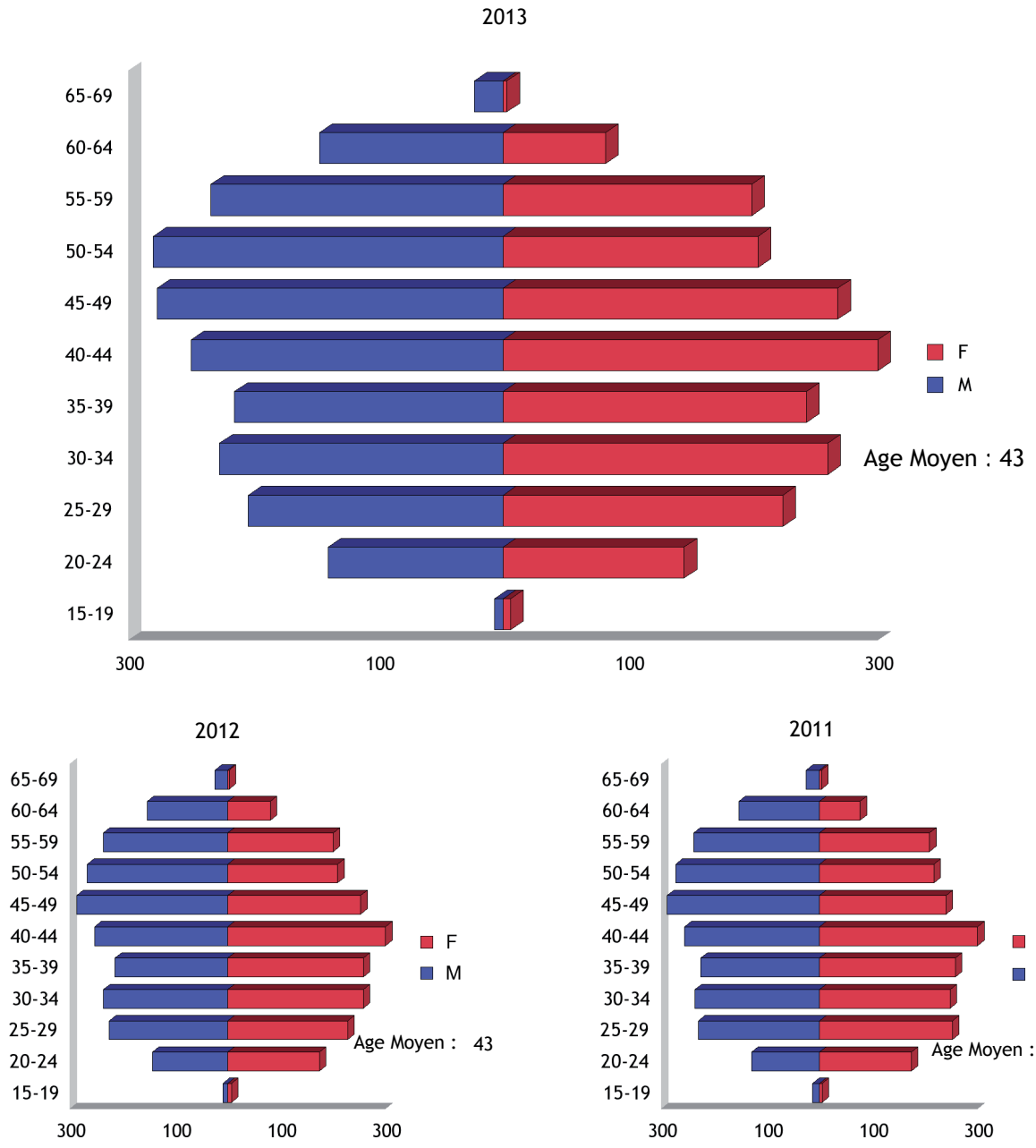
1. Répartition des personnels selon la distance domicile-lieu de travail
2. Répartition des personnels selon leur lieu de travail
3. Bénéficiaires du remboursement domicile-travail

DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

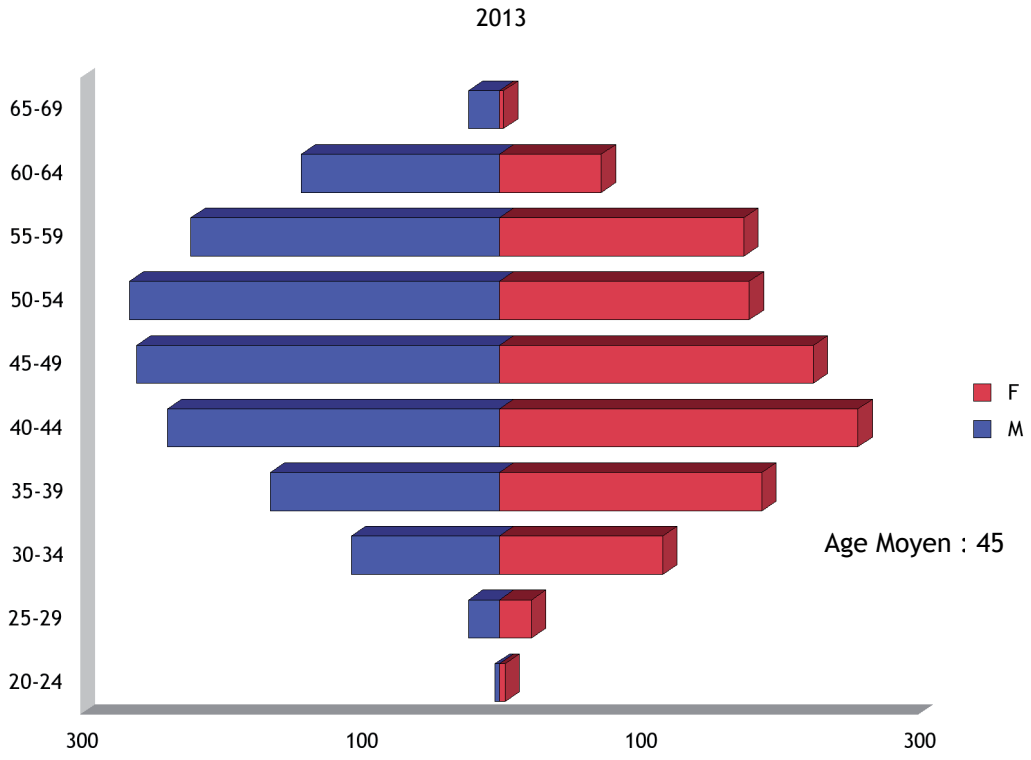
STRUCTURE PAR ÂGE/POPULATION

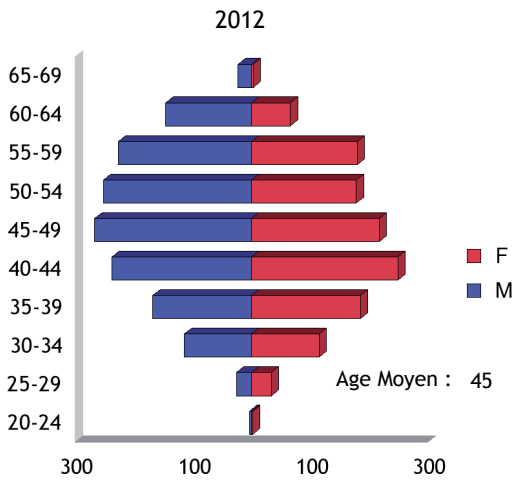
1. Effectifs globaux

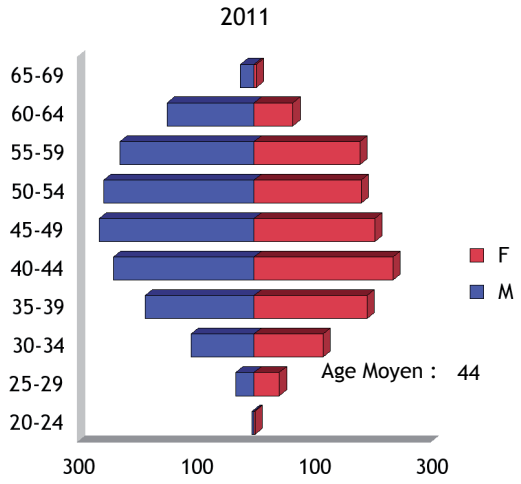
Répartition par sexe et par âge.



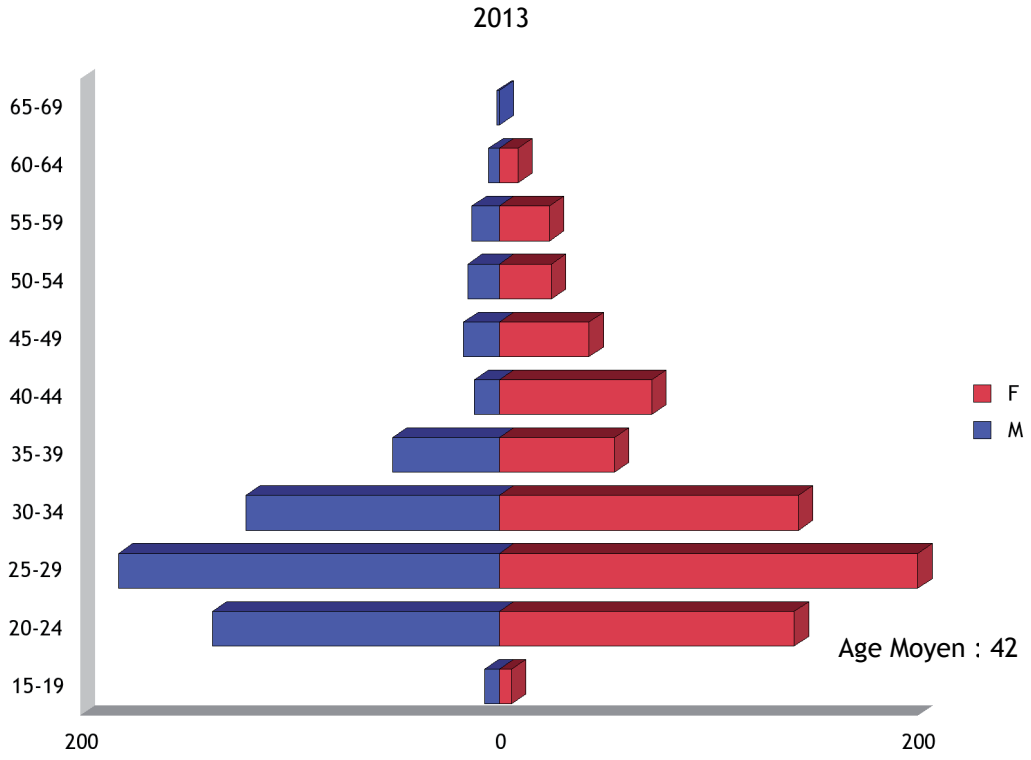
Effectif des titulaires. Répartition par âge et sexe.

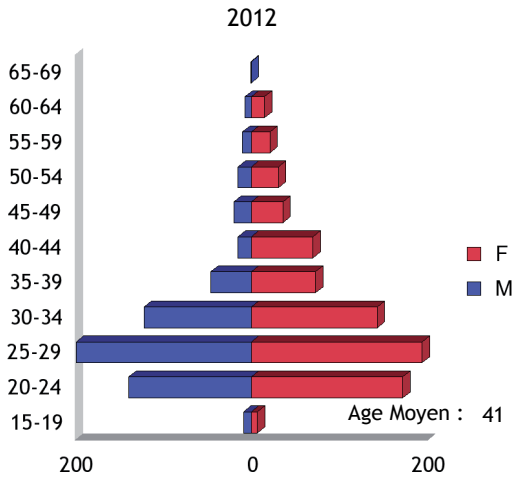


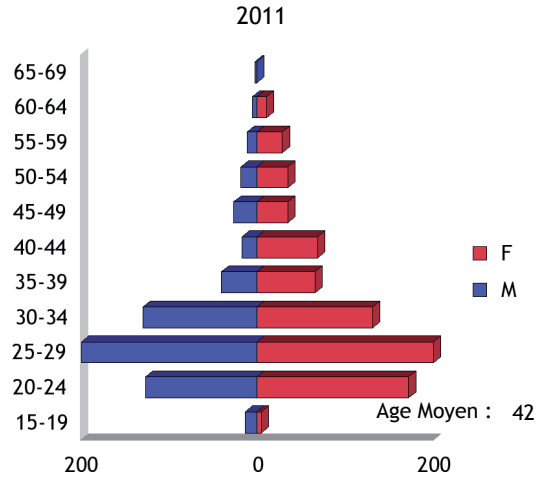




Effectifs des contractuels. Répartition par âge et par sexe.



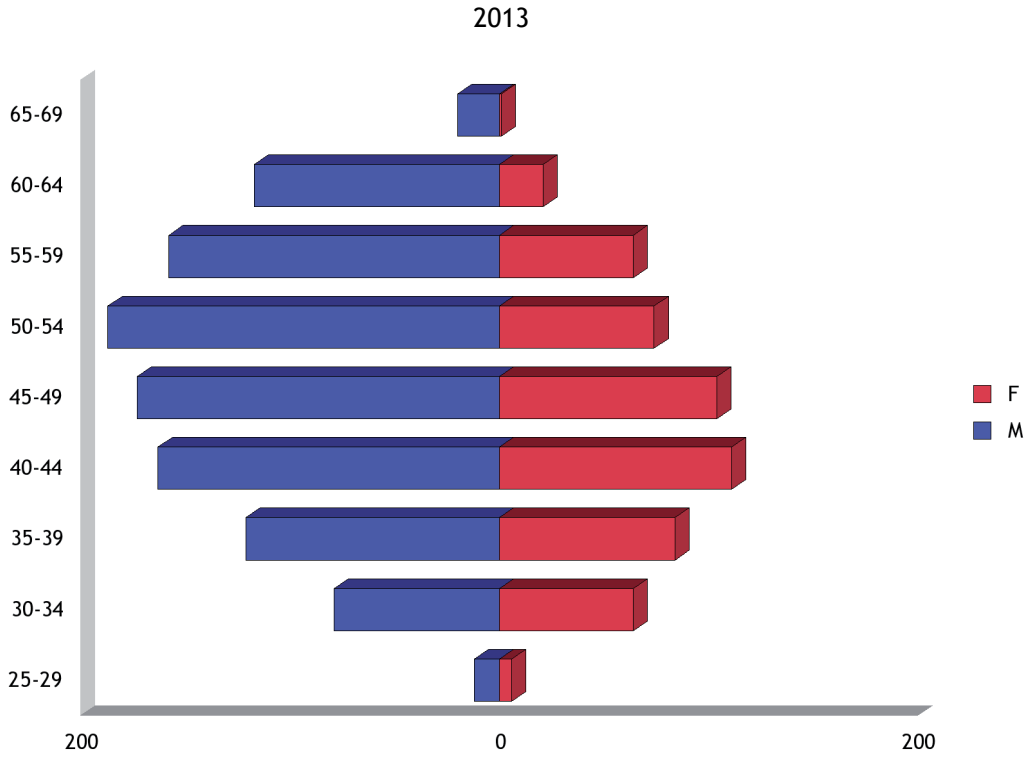


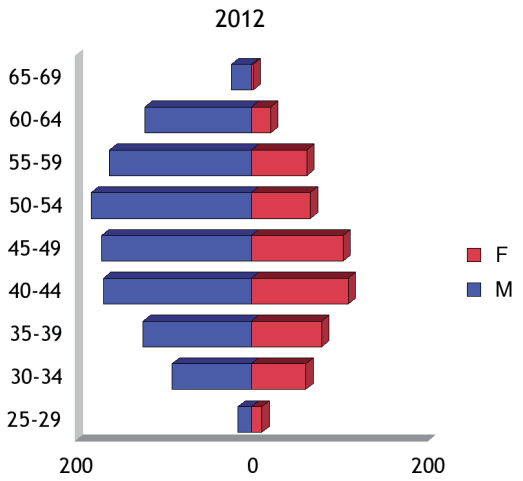


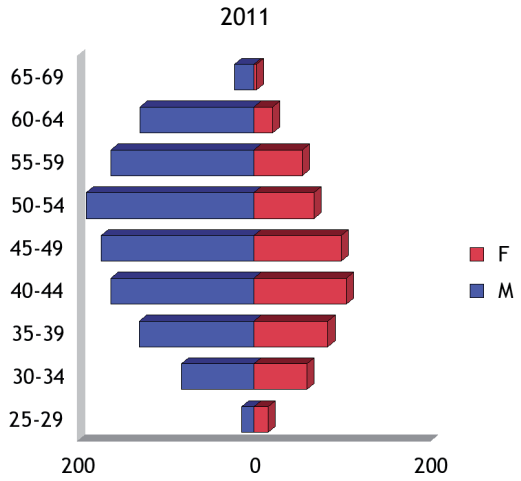
La grande majorité des agents contractuels se situe entre 19 et 34 ans. Sont concernés, en dehors des contractuels Biatss, les enseignants contractuels parmi lesquels on retrouve les ATER, les doctorants contractuels, les poste-doctorants, les lecteurs…

2. Enseignants titulaires

Effectif des enseignants titulaires par âge et par sexe.

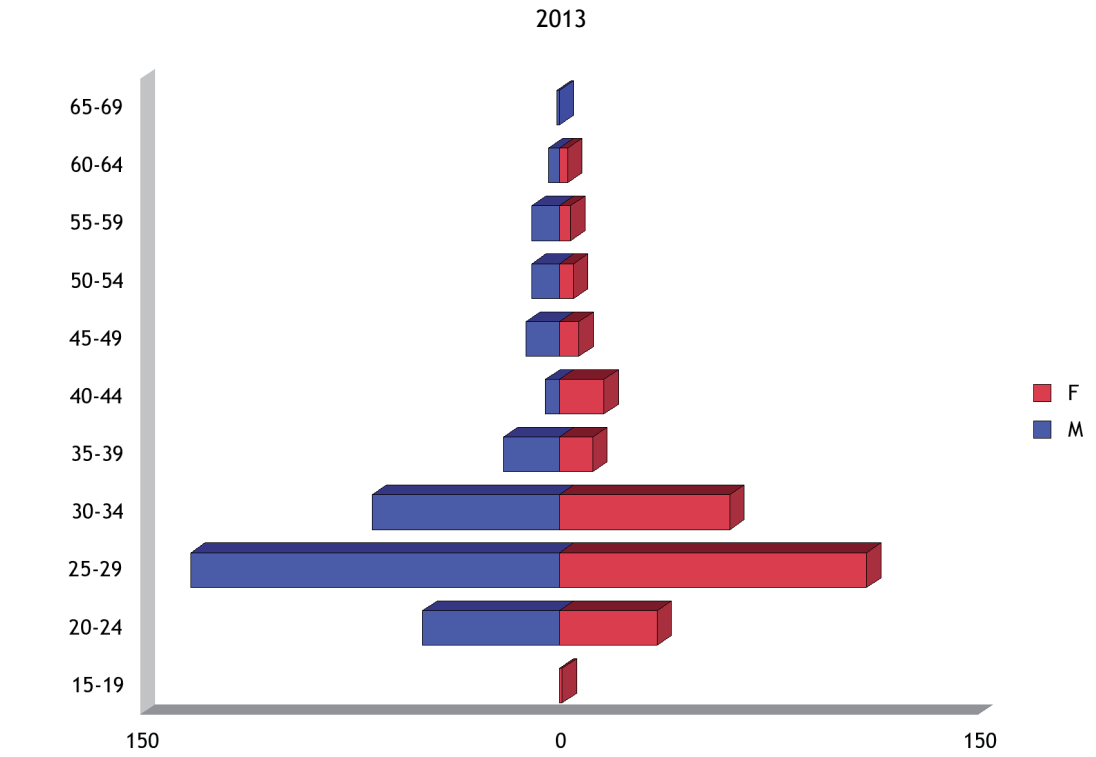


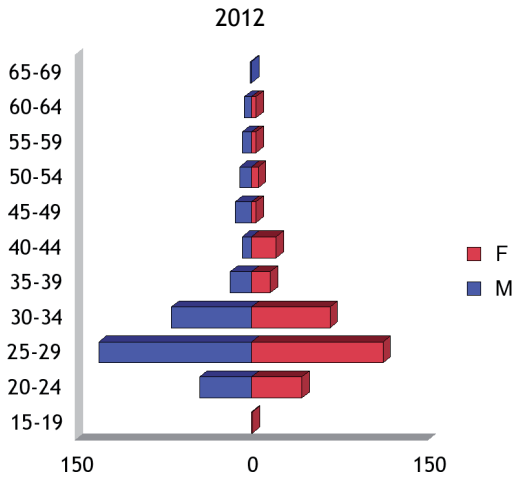


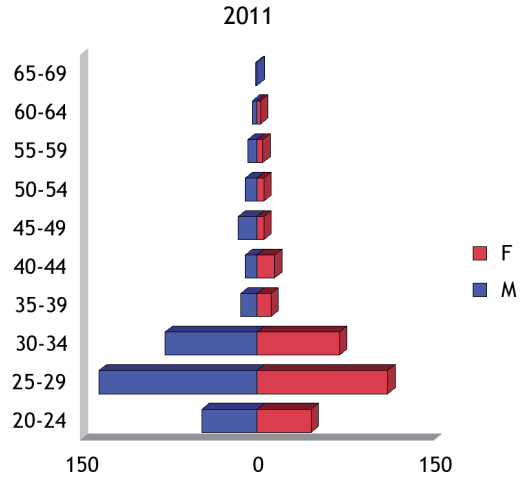


3. Enseignants contractuels

Effectif des enseignants contractuels répartition par âge et sexe.

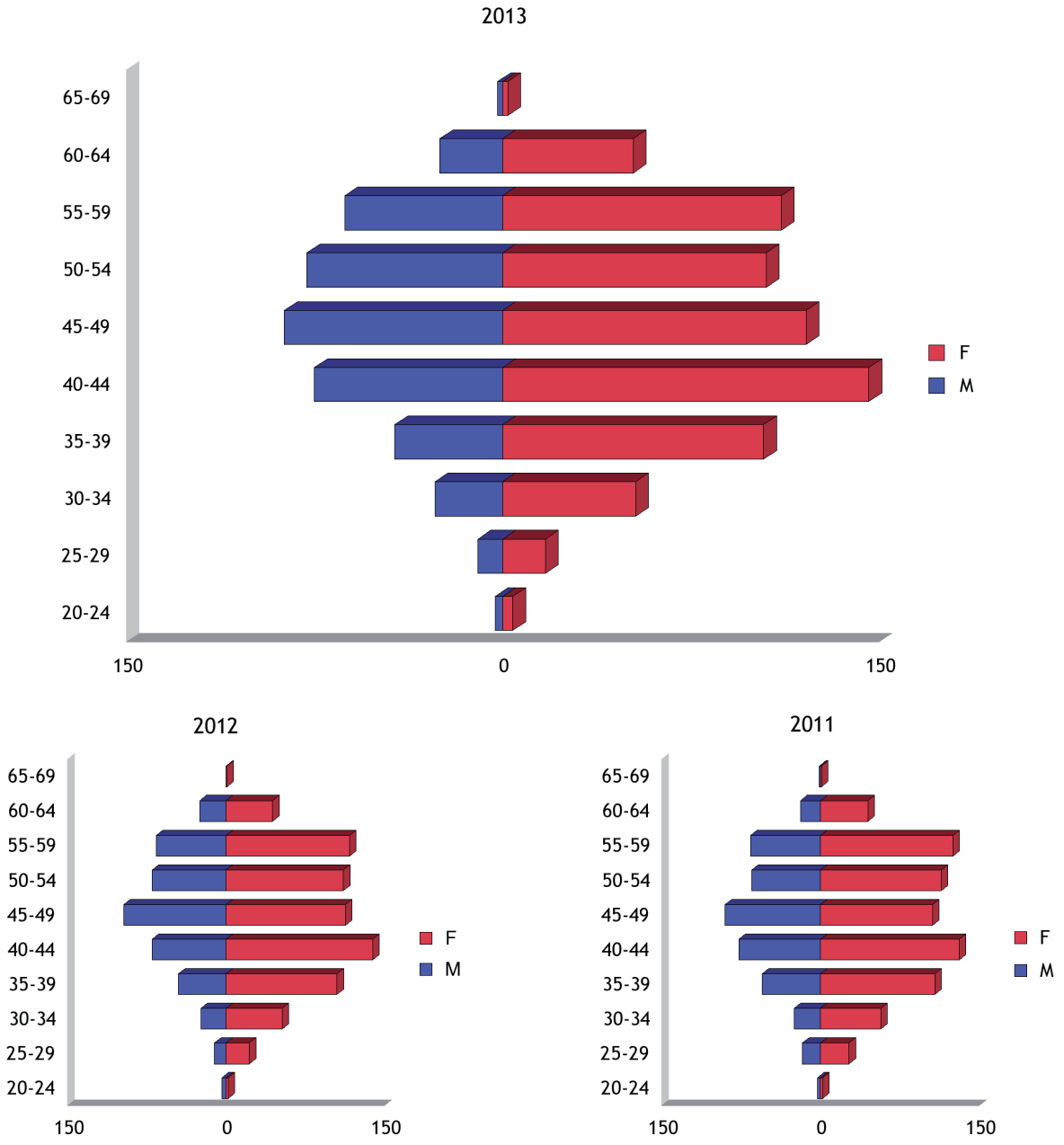






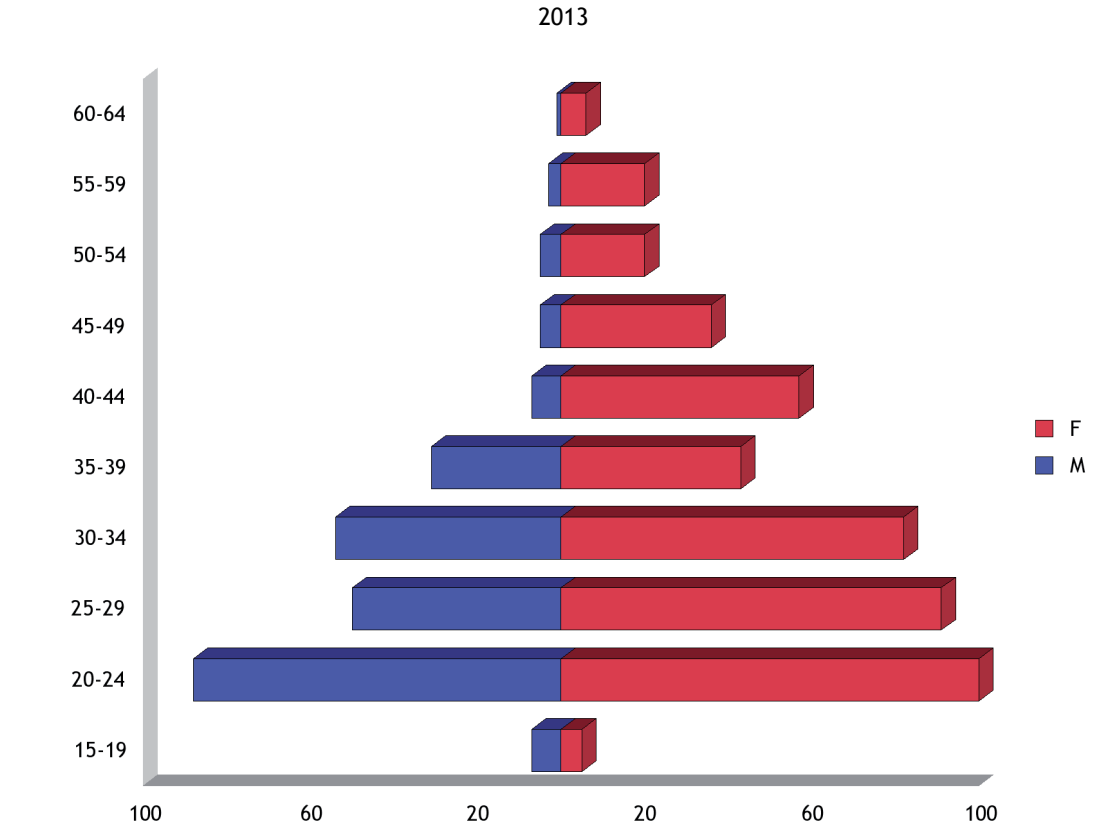
4. BIATSS titulaires

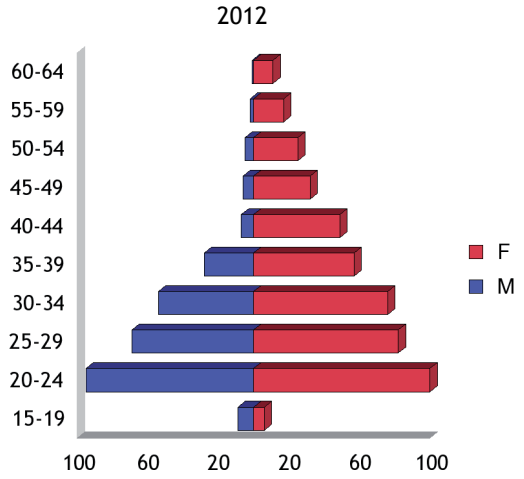
Effectif des personnels BIATSS titulaires par âge, sexe.

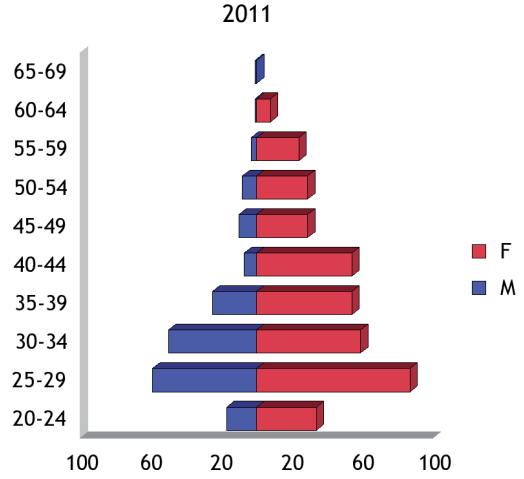


5. BIATSS contractuels

Effectif des personnels BIATSS contractuels par âge et par sexe.

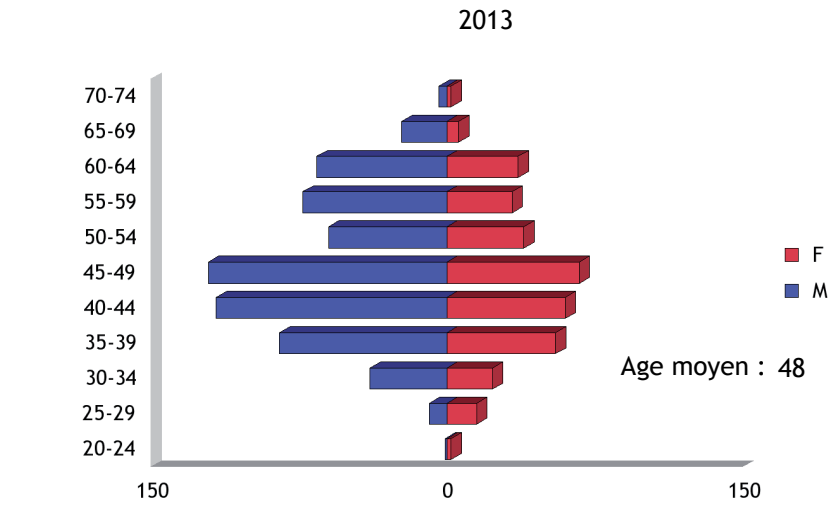


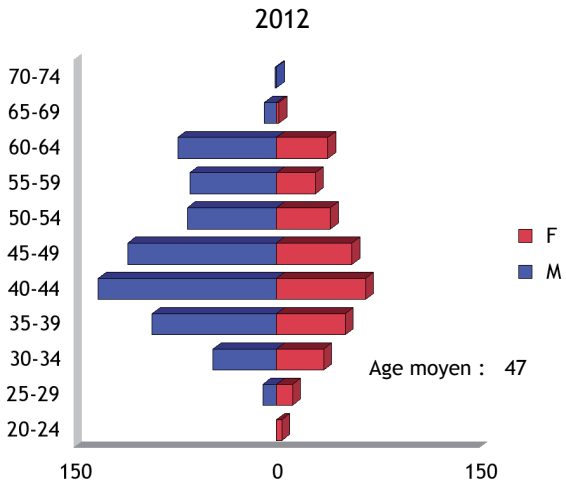


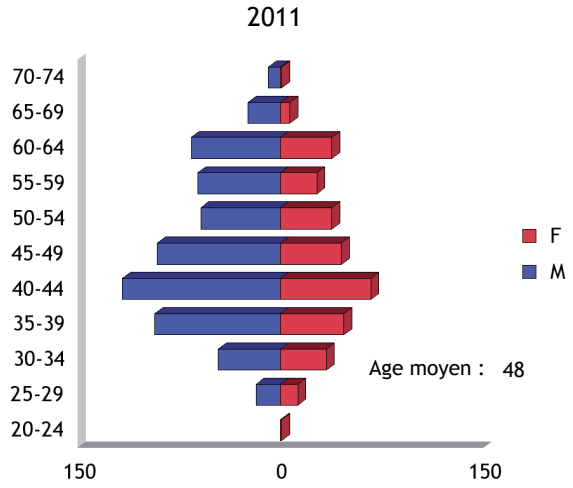


6. Les personnels hébergés

Répartition des personnels hébergés par âge et par sexe.

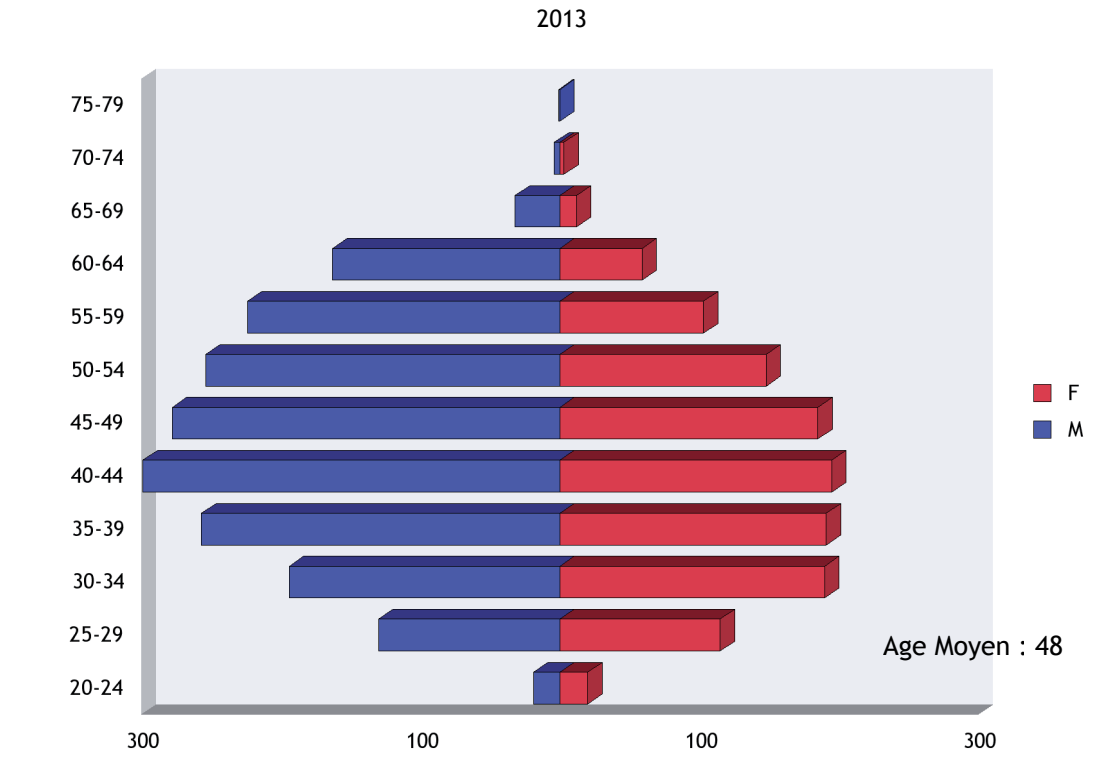


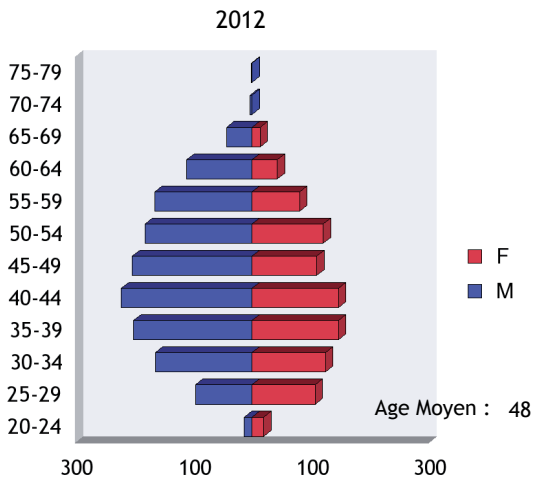


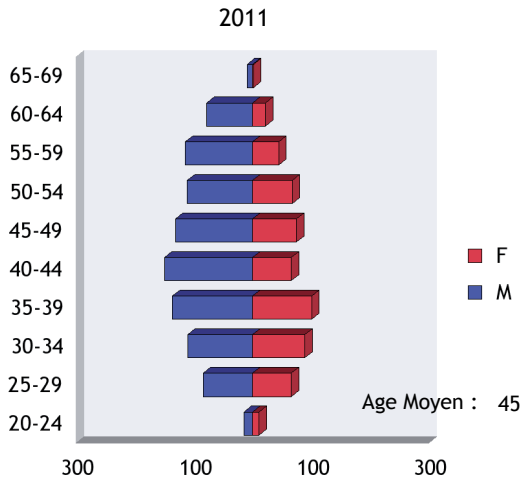


7. Les intervenants extérieurs

Répartition des personnels vacataires par âge et par sexe.







8. Âge moyen et médian des enseignants titulaires par sexe.

	Femme		Homme	
	Age Median	Age Moyen	Age Median	Age Moyen
1er et 2nd Degré	47	47	49	45
MCF	44	44	46	46
MCU-PH	44	46	46	48
PR	51	50	52	51
PU-PH	53	52	54	53

Âge moyen et médian des enseignants contractuels par sexe.

	Femme		Homme	
	Age Median	Age Moyen	Age Median	Age Moyen
ASSOCIE	48	48	51	50
ATER	31	31	31	32
CCA-AHU / PHU	32	38	33	37
DOCTORANT ET POST-DOCT	27	27	28	32
ENSEIGNANT CDD	42	42	45	45
INVITE	41	41	58	56
LECTEUR	28	31	27	29

9. Âge moyen et médian des Biatss titulaires par sexe.

	Femme		Homme	
	Age Median	Age Moyen	Age Median	Age Moyen
Cat. A	45	45	45	45
Cat. B	46	45	46	46
Cat. C	43	43	46	45

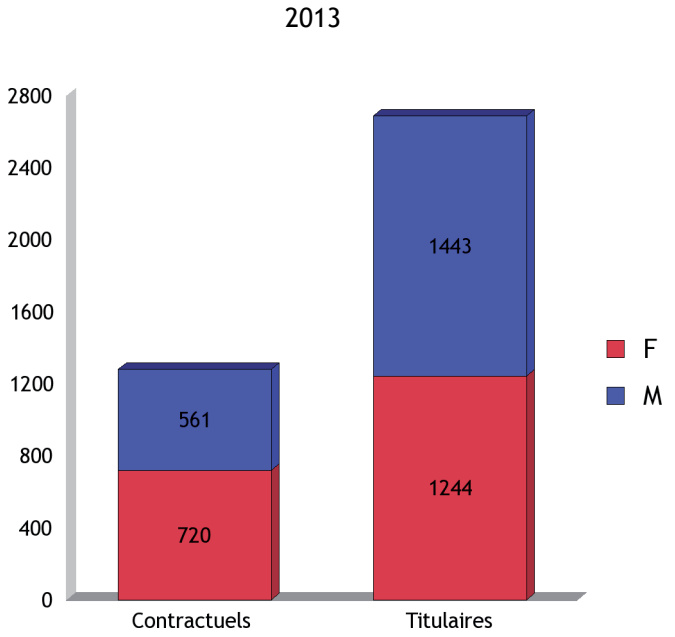
Âge moyen et médian des Biatss contractuels par sexe.

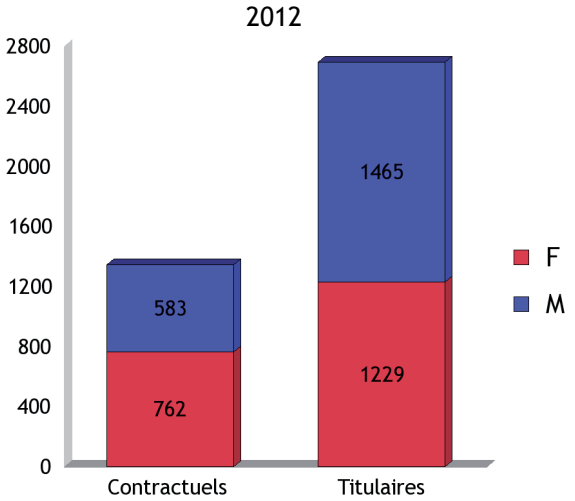
	Femme		Homme	
	Age Median	Age Moyen	Age Median	Age Moyen
Cat. A	37	38	33	34
Cat. B	38	38	30	33
Cat. C	41	41	33	34

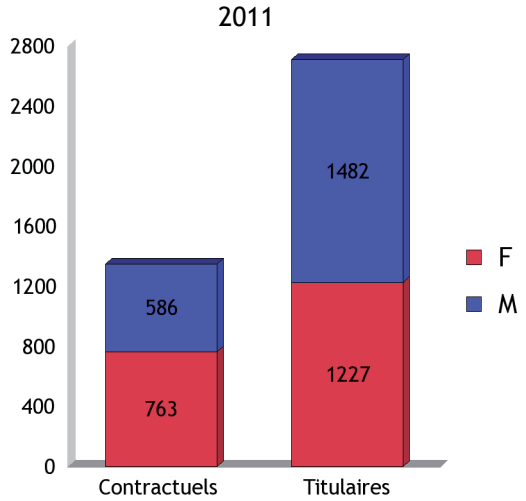
RÉPARTITION PAR SEXE

1. Effectifs globaux

Répartition des personnels titulaires et contractuels Biatss et Enseignants par sexe. Comparaison 2011, 2012, 2013.



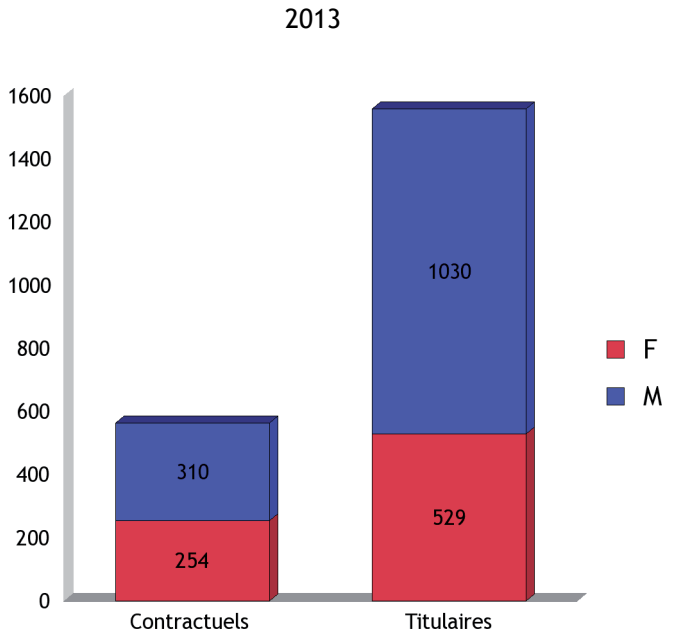


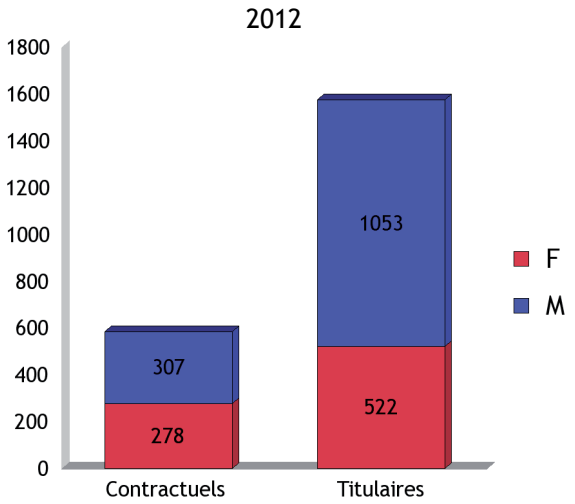


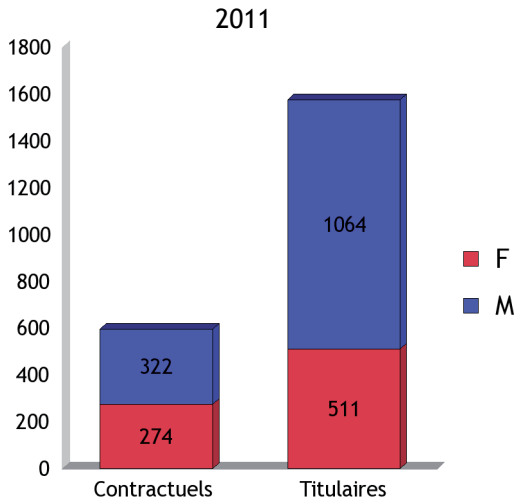
La répartition femme/homme est très équilibrée si on prend en compte la totalité des populations (Biatss et enseignants, titulaires et contractuels) puisqu'il y a 50.50% d'hommes et 49.50% de femmes.

2. Enseignants titulaires et contractuels

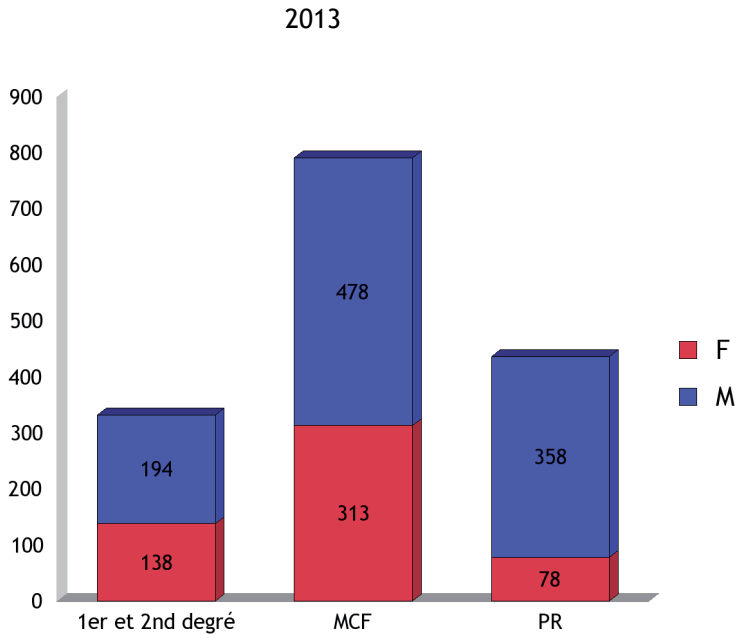
Répartition des enseignants par sexe. Comparaison 2011, 2012, 2013.

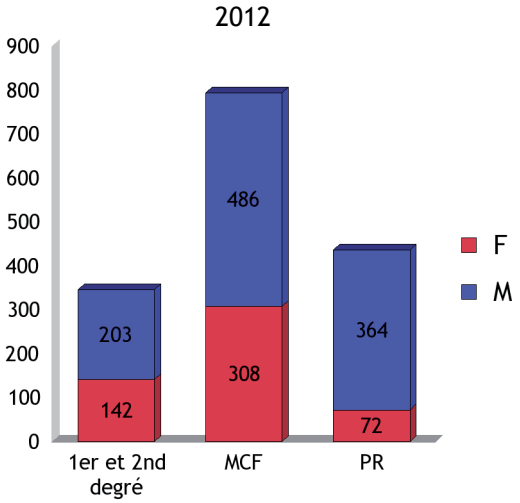


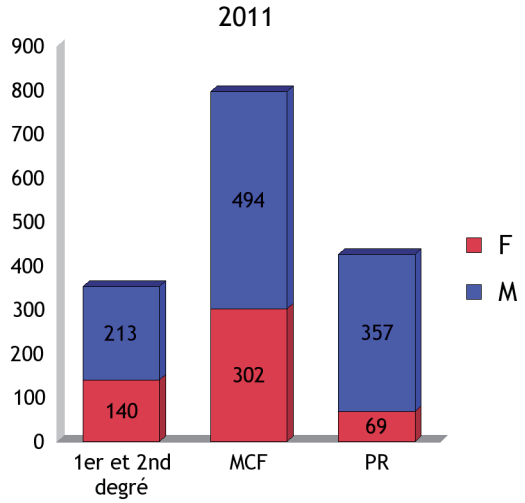




Répartition des enseignants titulaires par corps et par sexe. Comparaison 2011, 2012, 2013.



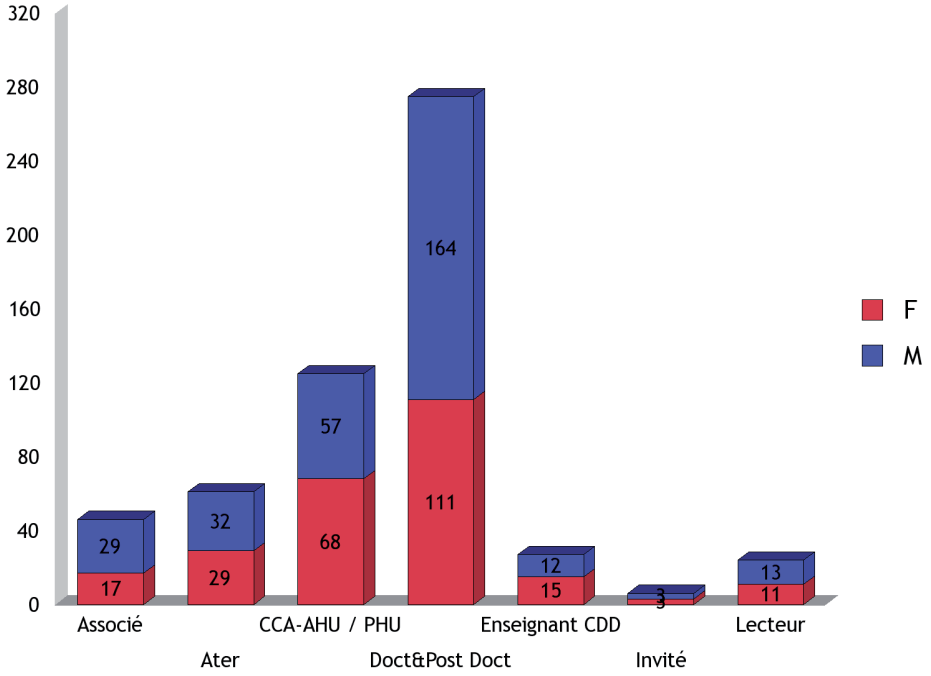


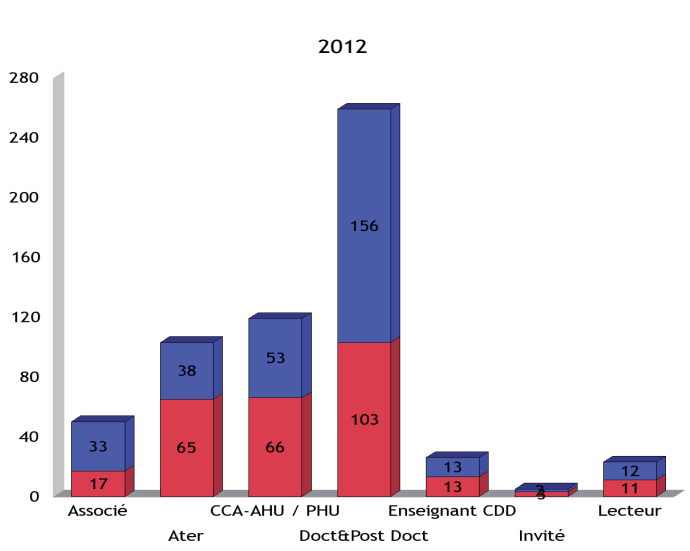


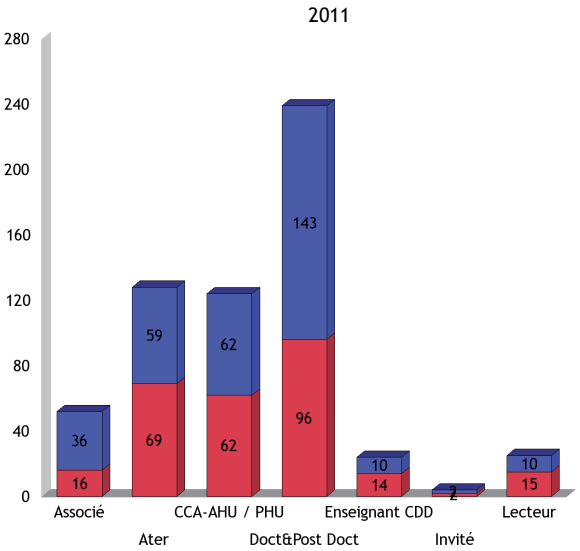
En termes de %, les enseignantes représentent 39,60% des MCF (37.5% en 2010) et seulement 17.90% des PR (14.66% en 2010).

Même si la représentation féminine dans les corps enseignants évolue petit à petit, l'université de Nantes est encore loin des % nationaux (22% des PR et 44% des MCF)

Répartition des enseignants contractuels par sexe et corps. Comparaison 2011, 2012, 2013



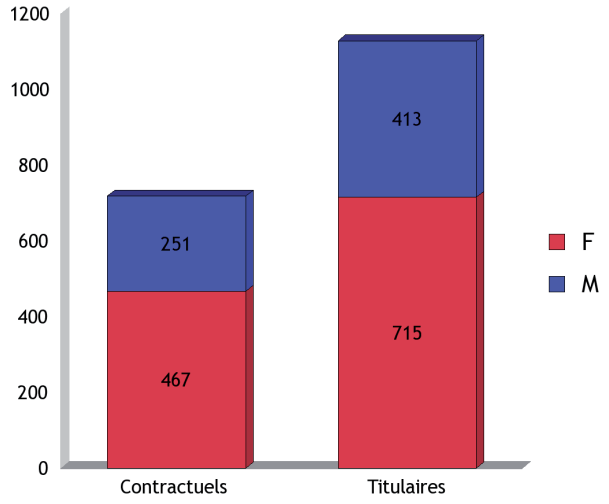




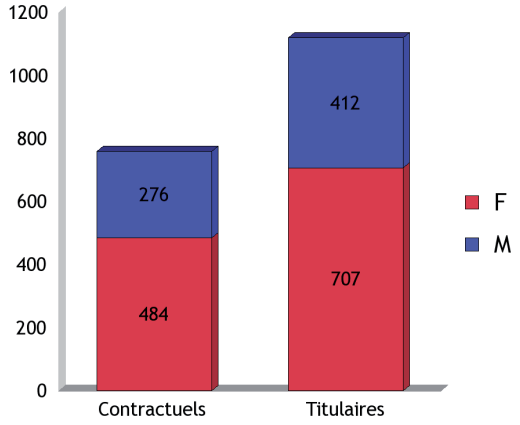
3. BIATSS titulaires et contractuels

Répartition des BIATSS par sexe

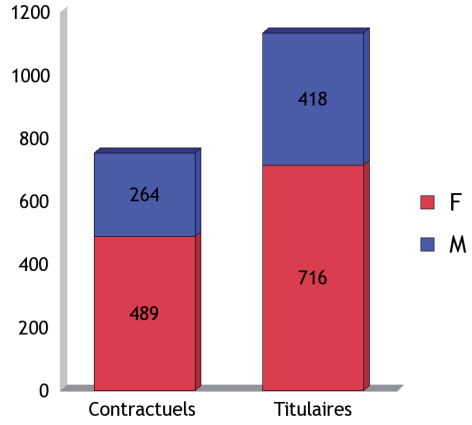
2013



2012

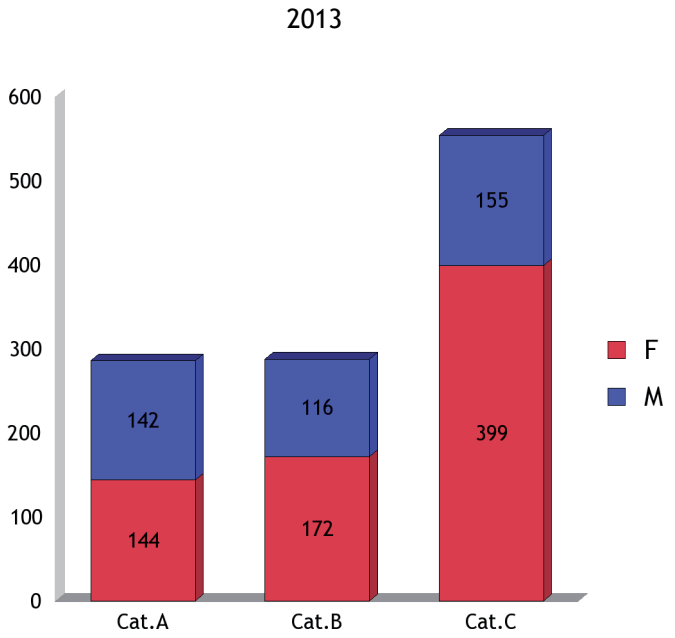


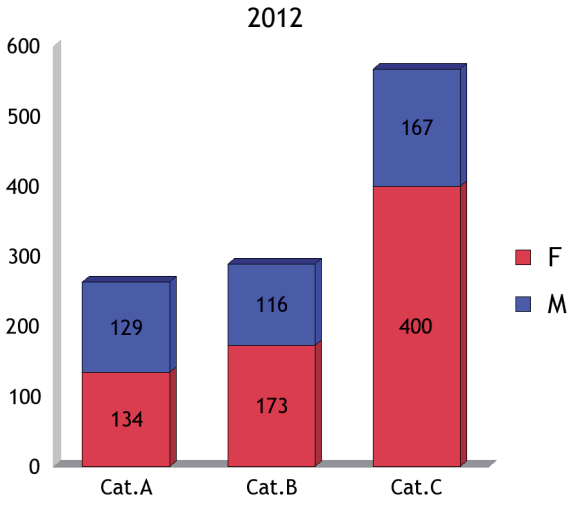
2011

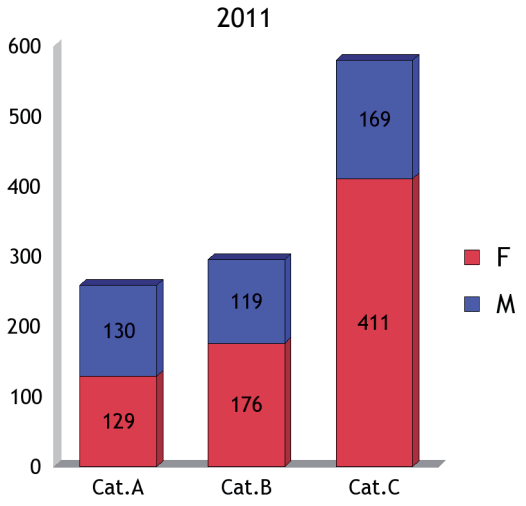


On constate sur les 3 dernières années une stabilité de la répartition femmes/hommes, tant chez les titulaires que chez les contractuels. La population féminine est largement majoritaire chez les BIATSS, puisqu'elle représente 64% de l'ensemble de ces personnels.

Répartition des BIATSS titulaires par sexe et catégorie fonction publique. Comparaison 2011, 2012, 2013.



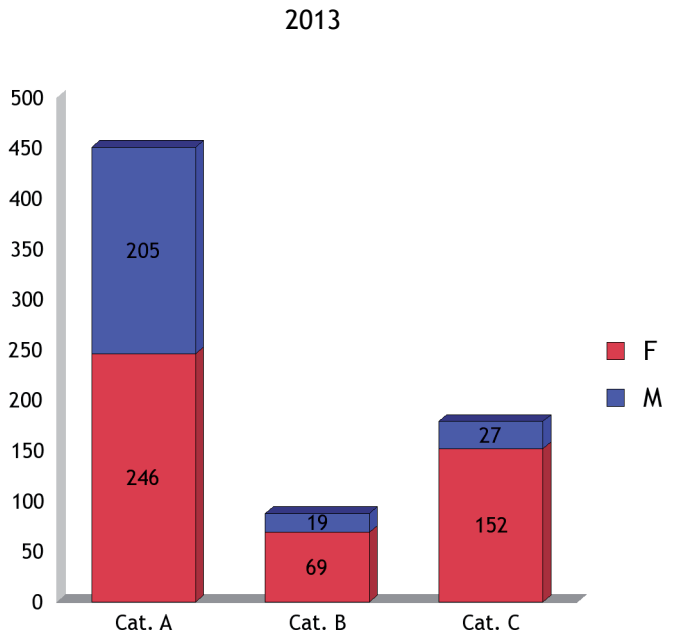


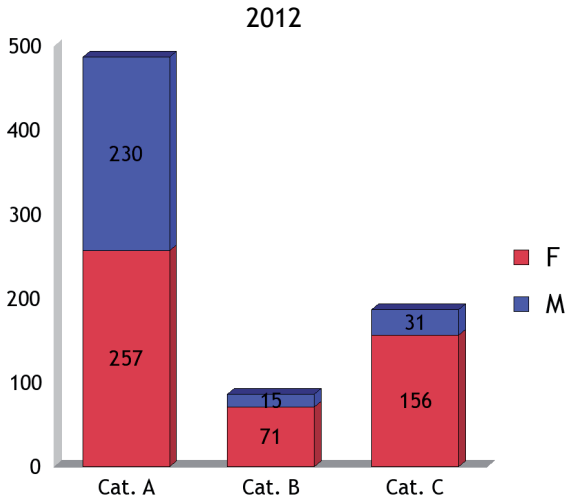


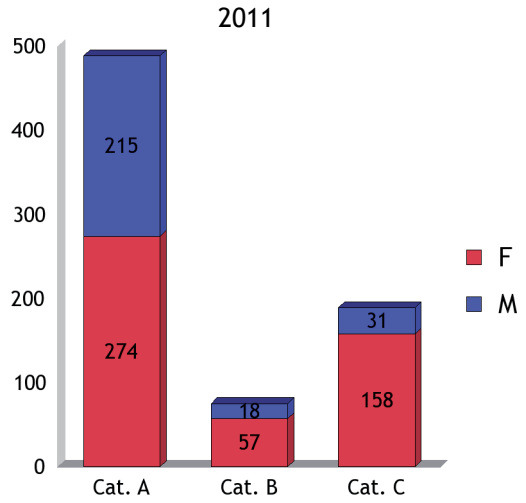
On constate sur les 3 dernières années une stabilité de la répartition femmes/hommes dans les 3 catégories fonction publique.

Chez les catégories A, la parité femme/homme est acquise depuis 3 ans. En revanche, la représentation féminine est beaucoup plus importante chez les catégories B (60.83% en 2010 et 59.72% en 2013) et C (71.54% en 2010 et 72,02% en 2013).

Répartition des BIATSS contractuels par sexe et catégorie fonction publique. Comparaison 2011, 2012, 2013





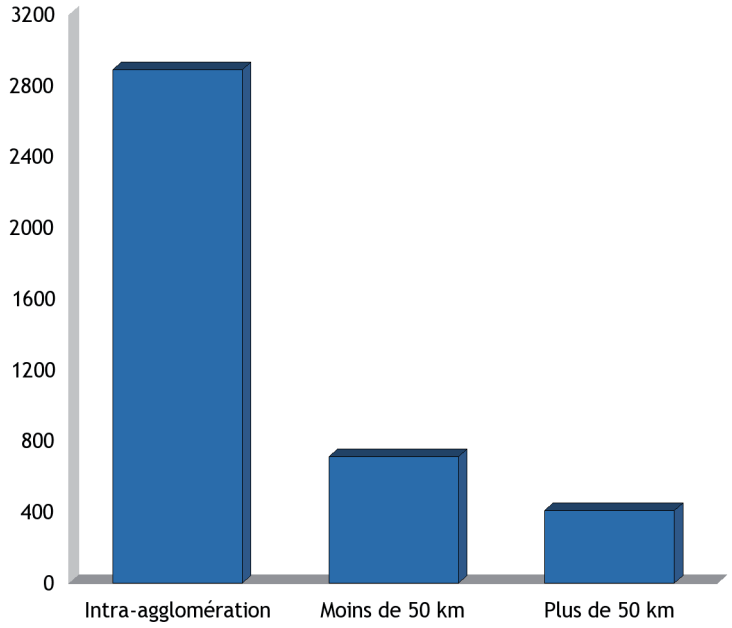


Comme chez les titulaires, on constate une représentation majoritaire des femmes dans la population des agents contractuels. Le % de femmes appartenant à la catégorie A est de 54,54%. En revanche, la répartition femme/homme pour les catégories B et C est moins équilibrée. La proportion de femmes dans ces catégories varie entre 78.40% et 85%.

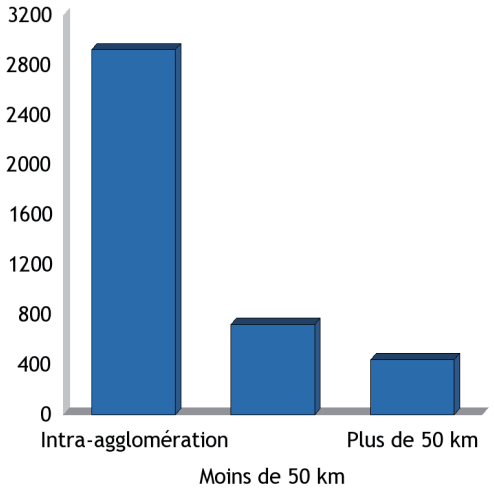
DOMICILIATION DES PERSONNELS

Répartition des personnels selon la distance domicile-travail - lieu de travail

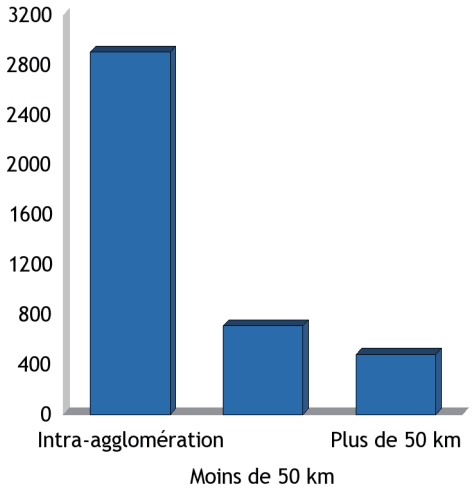
2013



2012



2011



L'évaluation est faite sur les cinq métropoles des Pays de la Loire : l'intra-agglomération s'entend dans un rayon de 15 km autour de Nantes, et de 10 km autour des autres villes

Depuis 2007, les agents bénéficient d'une participation financière de l'établissement à leurs frais de déplacement entre leur domicile et leur lieu de travail. Cette aide, combinant le cas échéant plusieurs transports publics (train + bus par exemple), peut atteindre jusqu'à 50 % des frais engagés.

Répartition des personnels selon leur lieu de travail

Métropole	Nombre d'agents		
	2011	2012	2013
Angers	56	50	47
Laval	24	22	16
Le Mans	48	46	43
Nantes	3615	3613	3 528
Roche-sur-Yon	83	82	78
Saint-Nazaire	266	261	256

Campus de Nantes	Nombre d'agents		
	2011	2012	2013
Chantrerie	212	205	208
ESPE Nantes	147	141	132
Fleuriaye	148	157	145
Joffre	85	78	77
Loire	1106	1152	1 142
Michelet	758	770	758
Petit-Port	105	100	91
Tertre	1054	1010	975

Bénéficiaires du remboursement domicile travail

Genre	Catégorie2	Statut	Catégorie	Enveloppe	Agents bénéficiaires
F	BIATOSS	CDD	A	11 398,75 €	65
			B	6 655,52 €	31
			C	11 961,53 €	66
		Total CDD		**30 015,80 €**	**162**
		CDI	A	1 495,50 €	6
			B	367,46 €	2
			C	2 957,75 €	9
		Total CDI		**4 820,71 €**	**17**
		Titulaires	A+	184,69 €	1
			A	13 140,62 €	58
			B	16 610,11 €	66
			C	35 483,43 €	140
		Total Titulaires		**65 418,85 €**	**265**
	Total BIATOSS			**100 255,36 €**	**444**
	Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	CDD	A	15 405,37 €	99
		Total CDD		**15 405,37 €**	**99**
		Titulaires	A	21 609,05 €	93
		Total Titulaires		**21 609,05 €**	**93**
	Total Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs			**37 014,42 €**	**192**
Total F				**137 269,78 €**	**636**
M	BIATOSS	CDD	A	3 915,92 €	25
			B	695,46 €	6
			C	2 713,51 €	13
		Total CDD		**7 324,89 €**	**44**
		CDI	A	840,20 €	5
			B	734,36 €	1
			C	574,02 €	2
		Total CDI		**2 148,58 €**	**8**
		Titulaires	A+	148,38 €	1
			A	11 784,93 €	41
			B	7 680,23 €	29
			C	10 504,08 €	40
		Total Titulaires		**30 117,62 €**	**111**
	Total BIATOSS			**39 591,09 €**	**163**
	Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	CDD	A	13 737,30 €	86
		Total CDD		**13 737,30 €**	**86**
		Titulaires	A	36 331,36 €	136
		Total Titulaires		**36 331,36 €**	**136**
	Total Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs			**50 068,66 €**	**222**
Total M				**89 659,75 €**	**385**
Total général				**226 929,53 €**	**1021**

25,73% des agents de l'université bénéficient d'un remboursement domicile-travail.

UNIVERSITÉ DE NANTES

3. CARRIÈRE

3. CARRIÈRE

AVANCEMENT ET PROMOTION/POPULATION BIATSS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS (EC) ET ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ

1. L'avancement de grade
2. Le changement de corps

LES CONCOURS

1. Les concours de recrutement des personnels BIATSS
2. Les concours de recrutement des personnels enseignants et enseignants-chercheurs

ÉMÉRITAT /HONORARIAT

1. Éméritat
2. Honorariat

CARRIÈRE

AVANCEMENT ET PROMOTION/POPULATION BIATSS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS (EC) ET ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ

Les promotions (avancement de grade et accès à un corps supérieur) doivent valoriser l'engagement et la valeur professionnelle des agents. Elles permettent également à un agent d'accéder à des fonctions d'un niveau supérieur, de faire correspondre, dans l'intérêt du service et de l'agent, le potentiel de chacun au niveau des fonctions exercées.

1. L'avancement de grade

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

Deux modalités d'avancement de grade sont possibles :

1. L'avancement par tableau d'avancement au choix pour les personnels BIATSS

Le tableau est préparé chaque année par l'administration et soumis à la Commission Administrative Paritaire d'Etablissement (CPE) avant d'être transmis à la Commission Administrative Paritaire Académique (CAPA) ou Nationale (CAPN) en fonction des statuts des agents.

Avancement de grade des personnels BIATSS

Population	Corps de promotion	Catégorie	Nbre de promouvables			Promotions			% de promus / promouvables
			TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	
AENES	APAENES	A	2	0	2	0	0	0	0,00%
	SAENES CE	B	16	2	14	0	0	0	0,00%
	SAENES CS	B	25	5	20	3	0	3	12,00%
	ADJAENES P1C	C	22	4	22	6	2	4	27,27%
	ADJAENES P2C	C	65	7	58	7	0	7	10,76%
	ADJAENES 1C	C	35	2	33	10	0	10	28,57%
BIB	Conservateur en Chef	A	4	1	3	0	0	0	0,00%
	Bibliothécaire assistant spécialisé CE	B	10	2	8	1	0	1	10,00%
	Bibliothécaire assistant spécialisé CS	B	2	0	2	0	0	0	0,00%
	Magasinier P1C	C	7	2	5	1	1	0	14,29%
	Magasinier P2C	C	7	5	2	0	0	0	0,00%
	Magasinier 1C	C	7	1	6	3	0	3	42,86%
ITRF	IGR 1C	A	8	6	2	1	0	1	12,50%
	IGE HC	A	2	1	1	1	1	0	50%
	IGE 1C	A	39	22	17	5	1	4	12,82%
	TCH CE	B	24	16	8	3	3	0	12,50%
	TCH CS	B	63	34	29	4	2	2	6,34%
	ATRF P1C	C	55	26	29	10	5	5	18,18%
	ATRF P2C	C	37	22	15	3	0	3	8,10%
	ATRF 1C	C	64	24	40	7	2	5	10,93%
	INFENES CS	A	5	0	5	2	0	2	40,00%

En moyenne, les taux de promotion pour les personnels Biatss varient entre 12 et 15% selon les corps auxquels ils appartiennent.

La durée moyenne entre deux promotions pour les agents promus en 2013 est de :

- 18.5 ans pour passer SAENES classe supérieure,
- 7 et 8 ans pour passer ADJAENES Principal 1ère classe, Ingénieur d'Etudes Hors Classe ou Ingénieur de Recherche 1re classe,

- entre 5 et 6 ans pour les TECH classe supérieure et les catégories C de l'AENES, de l'ITRF et des Bibliothèques,
- 10 ans pour passer d'Infirmière classe normale à Infirmière classe supérieure,
- 4 ans pour passer TECH classe exceptionnelle ou Ingénieur 1re classe.

2. L'avancement par tableau d'avancement après examen professionnel pour les personnels BIATSS

L'inscription au tableau d'avancement après avis de la CAPA ou de la CAPN est opérée à partir d'une liste d'aptitude établie suite à une sélection par examen professionnel.

3. L'avancement par tableau d'avancement au choix des personnels enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires entre le 01/09/2012 et le 31/08/2013

Le Conseil National des Universités (CNU), régi par le décret n° 2009-461 du 23 avril 2009, se prononce sur les mesures relatives à la qualification, au recrutement et à la carrière des enseignants-chercheurs (professeurs d'université et maîtres de conférences) des universités françaises.

Le CNU comprend 87 sections couvrant les différentes disciplines scientifiques.

En 2013, **30** enseignants-chercheurs non hospitaliers ont obtenu une promotion au titre de l'avancement local et **31** un avancement national par le CNU.
Aucune promotion n'a été accordée au titre d'une procédure spécifique.
Au total, **61** enseignants-chercheurs ont obtenu une promotion.
21 enseignants hospitalo-universitaires ont également obtenu une promotion ainsi que **18** enseignants du second degré.

Avancement des Enseignants-chercheurs, Hospitalo-universitaire et du second degré

		Enseignants-chercheurs (1)				Enseignants Hospitalo-universitaires					Enseignants du 2d degré	
Genre	Grade d'accès	MCF HC	PR 1C	PR CE1	PR CE2	MCPH 1C	MCPH HC	PUPH 1C	PUPH CE1	PUPH CE2	PRCE HC	PRAG HC
FEMMES	Promouvables	32	17	9	0	5	4	8	5	0	33	45
	Promus	CNU : 4 / ETAB : 6	CNU : 1 / ETAB : 2	CNU : 1 / ETAB : 1	CNU : 0 / ETAB : 0	1	1	2	1	0	2	4
HOMMES	Promouvables	84	125	64	14	7	7	44	24	11	20	63
	Promus	CNU : 9 (2) / ETAB : 6	CNU : 14 / ETAB : 9	CNU : 2 / ETAB : 5	CNU : 0 / ETAB : 1	3	1	6	2	4	3	9

Sur les 621 personnels enseignants promouvables, 158 étaient des femmes et 463 des hommes.
En 2013, le taux de promotion des femmes est globalement de 16.45%, celui des hommes de 15.98%.

Temps moyen de passage entre deux promotions Enseignants-chercheurs et Hospitalo-universitaires

		Enseignants-chercheurs		Enseignants Hospitalo-universitaires		
	Genre	PR 1C → PR CE1	PR CE1 → PR CE2	MCPH 1C → MCPH HC	PUPH 1C → PUPH CE1	PUPH CE1 → PUPH CE2
Temps moyen de passage	FEMMES	6,5	0	12	5	0
	HOMMES	6	4	11,5	7	3

Temps moyen calculé pour les personnels enseignants ayant obtenu une promotion en 2013.

2. Le changement de corps

Les fonctionnaires appartiennent à des corps (fonction publique d'Etat et hospitalière) ou à des cadres d'emplois (fonction publique territoriale).
Tous les corps sont classés en trois catégories hiérarchiques : A, B ou C.

Dans le cadre de leur évolution de carrière, les fonctionnaires peuvent changer de corps, soit en passant un concours externe ou interne, soit par promotion interne.

Le changement de corps s'accompagne généralement d'un changement de catégorie permettant au fonctionnaire promu d'accéder à des fonctions et à un emploi d'un niveau supérieur, ainsi qu'à une échelle de rémunération plus élevée et à de nouvelles possibilités de carrière.

Par le biais du concours, le fonctionnaire peut aussi changer de fonction publique.

En revanche, le changement de corps par le biais du concours interne ne peut se faire qu'au sein de la même fonction publique.

Quant aux fonctionnaires en détachement, ils ne peuvent bénéficier d'une promotion interne dans leur administration d'accueil.

L'accès à un corps supérieur peut s'effectuer selon deux modalités relevant toutes deux d'une démarche individuelle de l'agent :

1. Le changement de corps par voie de liste d'aptitude

Les changements de corps se font sous réserve de remplir les conditions statutaires qui peuvent être notamment :

- des conditions d'âge ;
- et/ou des conditions d'ancienneté : dans sa catégorie (A, B ou C) et/ou dans son corps et/ou dans son grade ;
- et/ou des conditions d'emploi (avoir occupé par exemple un emploi de direction) ;
- et/ou des conditions de formation (avoir accompli une durée minimale de formation professionnelle).

Ces conditions doivent être remplies au 1er janvier de l'année au cours de laquelle est établie la liste d'aptitude.

Changement de corps des personnels BIATSS par liste d'aptitude

Population	Corps de promotion	Catégorie	Nbre de promouvables			Promotions			% de promus /
			TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	
AENES	ADAENES	A	3	1	2	1	0	1	33,33%
	SAENES	B	27	4	23	1	0	1	3,70%
BIB	Conservateur Gal	A	6	2	4	0	0	0	0,00%
	Conservateur	A	5	0	5	0	0	0	0,00%
	Bibliothécaire	A	25	11	14	0	0	0	0,00%
	BIBAS	B	34	12	22	1	0	1	2,94%
ITRF	IGR	A	74	40	34	0	0	0	0,00%
	IGE	A	40	25	15	2	2	0	5,00%
	ASI	A	136	73	63	1	0	1	0,74%
	TCH	B	236	105	131	5	3	2	2,12%

Le temps moyen de passage dans un corps supérieur est de 18,5 ans que ce soit pour les personnels de l'AENES ou de l'ITRF et de 15 ans pour la promotion obtenue en 2013 dans le corps des BIBAS.

2. Le changement de corps après concours

Tout comme pour le changement de corps par liste d'aptitude, le changement de corps par concours interne ou externe n'est possible que sous réserve de conditions particulières (conditions de qualité et d'ancienneté de services de diplômes).

■ LES CONCOURS

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'égale admissibilité aux emplois publics.

Il existe principalement trois types de concours :

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.

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

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

1. 1 Concours ITRF catégorie A

Nature concours	Catégorie	BAP	Emploi type	Candidats admissibles		Candidats présents		Candidat admis	
				homme	femme	homme	femme	homme	femme
externe	ASI	J	ass en ingenierie de formation continue	1	5	1	5	0	1
externe	ASI	A	assistant en techniques biologiques	7	14	5	8	0	1
externe	IGE	J	chargé d'anim/d'ingen en form continue	8	15	3	6		2
externe	IGE	J	qualiticien	3	4	3	2	1	0
externe	IGE	J	chargé d'orientation et d'insertion pro	6	24	5	6	0	1
externe	IGR	A	ingénieur en expérimentation animale	1	2	1	2	1	
interne	ASI	J	ass en ingenierie de formation continue	2	5	2	5	0	1
interne	ASI	J	assistant en gestion administrative	6	10	1	4	0	1
interne	ASI	F	assistant de communication	0	4	0	2	0	1
interne	IGE	J	chargé de gest financière et comptable	2	3	1	1	0	1
interne	IGR	J	resp de l'administration et du pilotage	3	1	2	1	1	
réservé	ASI	E	gestionnaire de parc info et telecom	1	0	1	0	1	0
réservé	ASI	G	assistant hygiène sécurité	1	0	1	0	1	0
réservé	ASI	J	ass d'orientation et d'insertion pro	1	0	1	0	1	0
réservé	IGE	J	chargé d'orientation et d'insertion pro	0	2	0	2	0	2
réservé	IGE	C	ingénieur en études mécaniques	1	0	1	0	1	0
réservé	IGE	G	ing maintenance et trx immo ou logist	1	0	1	0	1	0
réservé	IGE	F	concepteur rédacteur site web	1	1	1	1	0	1
réservé	IGE	J	chargé gest administr et aide pilotage	0	4	0	4	0	3
réservé	IGE	F	développeur multimédia web	1	0	1	0	1	0
réservé	IGE	J	chargé de la GPEEC	0	1	0	1	0	0
réservé	IGE	F	ingénieur en technologie de la formation	1	0	1	0	1	0
Total				**47**	**95**	**32**	**50**	**10**	**15**

Quelques chiffres à retenir :

- 22 concours de catégorie A ont été organisés en 2013 dont 11 concours réservés qui ont permis à des contractuels de l'établissement de devenir titulaires
- 52% des candidates admissibles se présentent à l'épreuve d'admission (contre 68% des candidats) et 48% sont reçues (contre seulement 40% des candidats)

Il convient de noter également la déperdition importante des candidats admissibles et des candidats présents à l'épreuve d'admission.

1. 2. Concours ITRF catégorie B

Nature concours	BAP	Emploi type	Candidats inscrits		Candidats présents admissibilité		Candidats admissibles		Candidats présents		Candidat admis	
			homme	femme	homme	femme	homme	femme	homme	femme	homme	femme
externe	C	prep en électronique électrotechnique	3	0	1	0	1	0	0	0	0	0
interne	F	aide d'info doc et de coll patrimoniales	1	15	0	7	0	7	0	5	0	1
interne	G	opérateur de maintenance	4	0	3	0	3	0	3	0	1	0
réservé	J	Adjoint en gestion administrative	1	6	---	---	1	6	1	6	0	6
interne	J	Adjoint en gestion administrative							0	3	0	3
réservé	G	opérateur logistique - sans concours	2	1			2	1	2	1	1	0
Total			**11**	**22**	**4**	**7**	**7**	**14**	**6**	**15**	**2**	**10**

1. 3. Concours ITRF catégorie C

Nature concours	BAP	Emploi type	Candidats inscrits		Candidats présents admissibilité		Candidats admissibles		Candidats présents		Candidat admis	
			homme	femme	homme	femme	homme	femme	homme	femme	homme	femme
externe	G	technicien génie climatique	2	0	1	0	0	0	---	---	---	---
interne	A	expérimentation animale	0	2	0	2	0	2	0	1	0	1
réservé	J	technicien en gestion adm.	0	4	---	---	---	---	0	4	0	3
externe	J	technicien en gestion adm.									0	1
Total			**2**	**6**	**1**	**2**	**0**	**2**	**0**	**5**	**0**	**5**

Quelques chiffres à retenir :

- 8 candidats inscrits seulement pour 6 postes
- 1 concours infructueux celui de technicien en génie climatique
- 5 candidates admises

Un concours réservé pour le recrutement d'un magasinier a permis, par ailleurs, la titularisation d'un agent contractuel.

1. 4. Bilan des concours AENES

	Concours Réservés		Concours Interne CN		Concours Externe CS	
AENES	Nombre de places offertes	Nombre d'agents recrutés	Nombre de places offertes	Nombre d'agents recrutés	Nombre de places offertes	Nombre d'agents recrutés
ADAENES	0	1 F	0	0	0	0
SAENES	2	2 F	1	1H	1	1F
ADJAENES	9	9 F	0	0	0	0
Total	**11**	**12 F**	**1**	**1H**	**1**	**1F**

12 agents contractuels ont été titularisés grâce aux concours réservés de l'AENES.

Ils ont été nommés soit à l'Université soit dans des établissements académiques.

2. Les concours des personnels enseignants et enseignants-chercheurs.

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

Bilan des concours enseignants-chercheurs

	Postes publiés	Postes pourvus	
		Homme	Femme
PR	13	7	5
MCF	36	19	15
Total	49	26	20

L'affectation des enseignants du second degré dans les établissements d'enseignement supérieur est prononcée par le ministère de l'Education nationale sur proposition des chefs de ces établissements. Les emplois sont pourvus par des fonctionnaires titulaires appartenant aux corps des professeurs agrégés, certifiés, de lycée professionnel ou d'éducation physique et sportive. Des commissions d'affectation sont chargées de l'étude des dossiers et de l'audition des candidats. Deux campagnes de recrutement sont organisées chaque année.

En 2013, 10 postes d'enseignants du second degré ont été publiés lors de la première campagne.
9 postes ont été pourvus (6 F et 3 H). 1 recrutement s'est révélé infructueux.
2 postes ont été publiés et pourvus à la seconde campagne (1F et 1 H).

■ ÉMÉRITAT / HONORARIAT

1. L'éméritat

Les professeurs d'université admis à la retraite peuvent, pour une période de trois ans renouvelable, recevoir le titre de professeur émérite par décision du conseil d'administration restreint prise à la majorité des membres présents.

Il faut au préalable une proposition du conseil scientifique siégeant en formation restreinte aux personnes qui sont habilitées à diriger des recherches (HDR), prise à la majorité des membres composant cette formation.

Les professeurs émérites peuvent diriger des séminaires et participer à des jurys de thèse ou d'habilitation.

Répartition des enseignants émérites par grands secteurs de formation

Grands secteurs de formation	Nombre enseignants		
	2011	2012	2013
Disciplines de santé	7	10	16
Disc. juridiques, économiques, de gestion	15	19	18
Disc. littéraires, sciences humaines et sociales	18	23	25
Disc. scientifiques et technologiques	22	22	15
Total	62	74	74

Les femmes représentent seulement 10% des professeurs émérites.

2. L'honorariat

Le titre de maître de conférences honoraire de l'université de Nantes peut être attribué, sur leur demande, aux maîtres de conférences retraités, ayant contribué au développement et au rayonnement de l'université.

Il est décerné après avis du conseil d'administration restreint et sur proposition du conseil scientifique restreint pour une période de trois ans renouvelable.

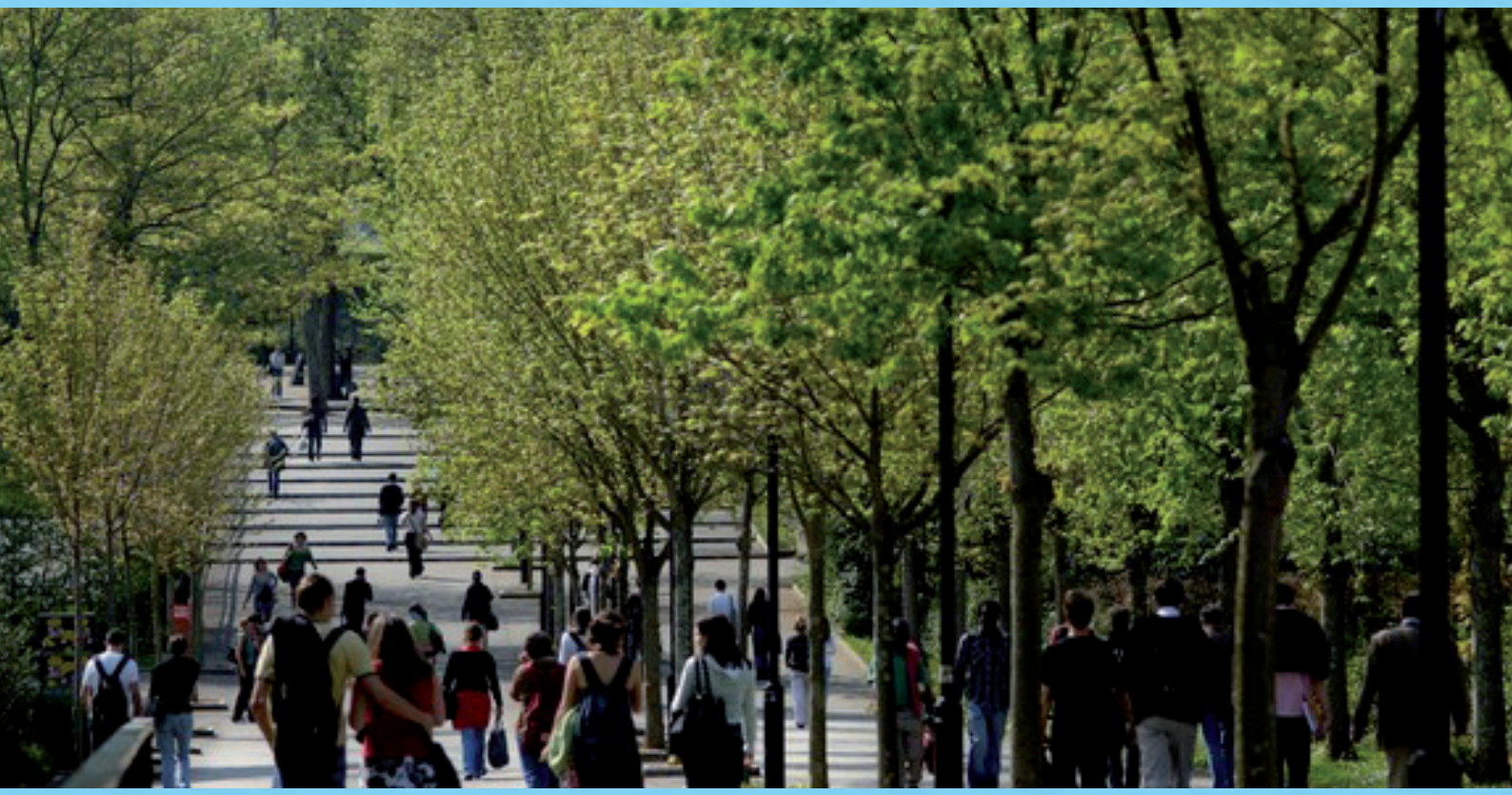
Répartition des enseignants honoraires par grands secteurs de formation

Grands secteurs de formation	Nombre enseignants		
	2011	2012	2013
Disciplines de santé	1	1	1
Disc. juridiques, économiques, de gestion	1	1	1
Disc. littéraires, sciences humaines et sociales	6	9	11
Disc. scientifiques et technologiques	8	7	8
Total	16	18	21

21 % des Maitres de Conférences qui demandent et obtiennent l'honorariat sont des femmes.

UNIVERSITÉ DE NANTES

4. MOUVEMENTS ET TEMPS DE TRAVAIL



4. MOUVEMENTS ET TEMPS DE TRAVAIL

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Temps partiel
2. Temps incomplet

CONGÉS

1. Congés pour les personnels titulaires
2. Congés pour les personnels contractuels
3. Congés paternité
4. Taux d'absentéisme
5. Compte-épargne temps

CRCT/DÉLÉGATION/MISE À DISPOSITION

1. CRCT
2. Délégation
3. Mise à disposition

DÉCHARGES

MOBILITÉ ENTRANTE ET SORTANTE

1. Mobilité interne et externe
2. Détachement
3. Disponibilité

RETRAITE

MOUVEMENTS ET TEMPS DE TRAVAIL

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'arrêté du président de l'université de Nantes du 28 janvier 2002 fixe la durée annuelle du travail à 1593 heures, à compter du 1er septembre 2010.

L'intégration de la journée de solidarité implique les modifications suivantes quant aux scénarii relatifs à la possibilité d'obtenir des jours de RTT.

Aménagement temps de travail / nombre d'heures RTT

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

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

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

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

Le travail est organisé selon un cycle hebdomadaire moyen de présence selon la répartition suivante :

Tableau temps partiel des congés

quotité de temps partiel	50%	60%	70%	80%	90%	100%
horaire hebdomadaire moyen de présence*	18h38	22h21	26h05	29h48	33h31	37h15
nombre de jours de congés maximal	22,5	27	31,5	36	40,5	45
nombre de demi-journée de travail	5	6	7	8	9	9 ou 10

*l'horaire hebdomadaire moyen de travail est égal à cet horaire hebdomadaire moyen de présence, diminué du temps de pause à raison de 20 minutes pour une journée complète et de 10 minutes pour une demi-journée.

1. 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 évènements familiaux :

- Naissance ou adoption d'un enfant jusqu'aux trois ans de celui-ci ou pour un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1er janvier 2004, le fonctionnaire verra cette période prise en compte gratuitement dans ses droits à pension.
- Pour donner des soins à son conjoint (marié, pacsé, concubin), à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou maladie grave.

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.

Effectifs Enseignants à temps partiel

Ens. Chercheurs

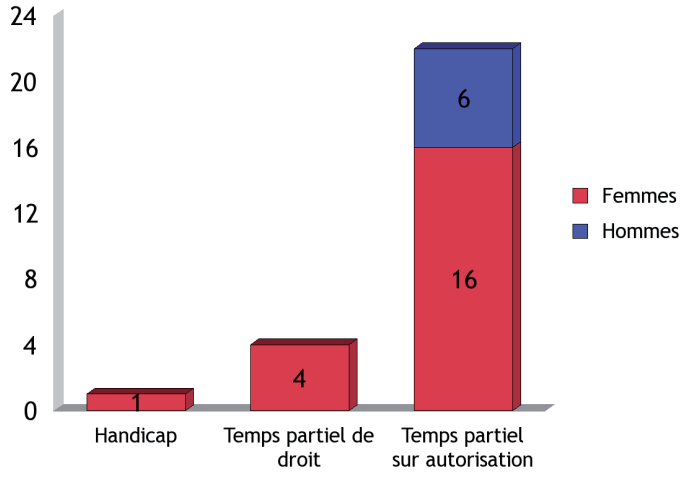
Quotité	Nombre agents		
	2011	2012	2013
0,50	2	1	3
0,60			1
0,80	11	8	5
0,90	1	3	3
Total	14	12	12

Ens. 2nd degré

Quotité	Nombre agents		
	2011	2012	2013
0,50	4	4	4
0,60			2
0,70	1	1	1
0,80	7	8	8
Total	12	13	15

Le temps partiel est assez peu répandu chez les enseignants puisqu'il concerne seulement 1.73% de cette population.

Les motifs de temps partiel des enseignants



Effectifs BIATSS titulaires à temps partiel

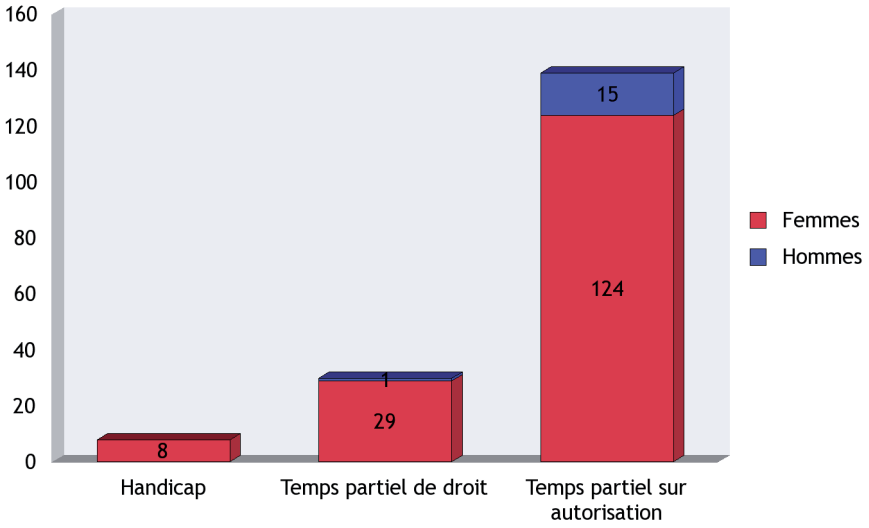
Cat. FP	Quotité	Nombre agents		
		2011	2012	2013
A	0,50	1		
	0,60	1	1	1
	0,70	1	3	1
	0,80	24	24	27
	0,90	1	2	3
	Total	28	30	32
B	0,50	2	1	2
	0,60	2	1	2
	0,70	2	1	
	0,80	38	31	36
	0,90	5	6	4
	Total	49	40	44
C	0,50	6	5	3
	0,60	3	3	3
	0,70	4	2	3
	0,80	91	94	88
	0,90	10	5	4
	Total	114	109	101

On constate aisément que le temps partiel à 80 % est le plus plébiscité par les agents (85.31%), celui-ci permettant de travailler sur quatre jours hebdomadaires et de bénéficier d'une rémunération à hauteur de 85,7 % d'un temps plein.

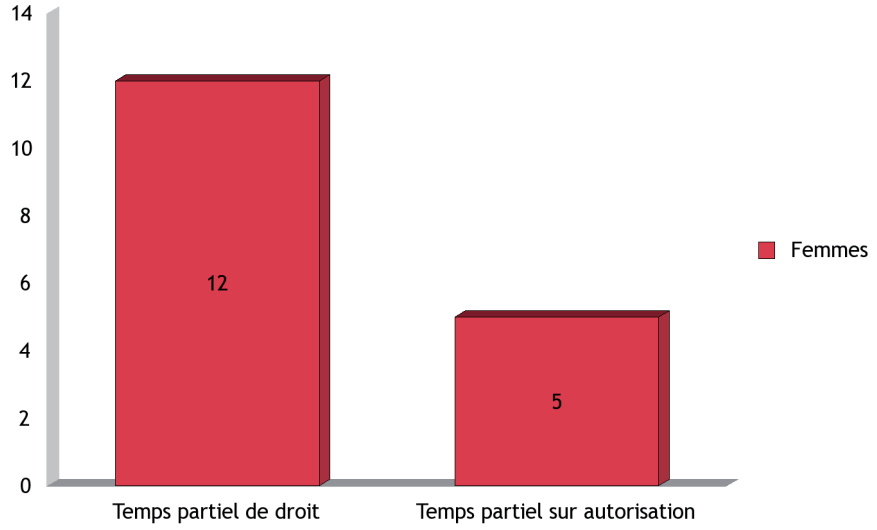
Effectifs BIATSS contractuels à temps partiel

Cat. FP	Type de contrat	Quotité	Nombre agents		
			2011	2012	2013
A	CDD	50%	1		
		70%	1	1	
		80%	3	2	4
	CDI	80%	2		1
		Total	7	3	5
B	CDD	80%	2	4	5
	CDI	80%		2	1
	Handicap	80%	1		
		Total	3	6	6
C	CDD	70%	1		
		80%	5	8	3
	CDI	80%		2	3
		Total	6	10	6

Les motifs de temps partiel des BIATSS titulaires



Les motifs de temps partiel des BIATSS contractuels



Répartition enseignants titulaires à temps partiel et à temps complet, par sexe

Cat. FP	Sexe	Nb agents à temps partiel	Nb agents Temps Complet	Nombre agents
A	F	21	508	529
	M	6	1 024	1030
Total		27	1 532	1559

Répartition des BIATSS titulaires à temps partiel et à temps complet, par sexe

Cat. FP	Sexe	Nb agents à temps partiel	Nb agents Temps Complet	Nombre agents
A	F	31	113	144
	M	1	141	142
B	F	38	134	172
	M	6	110	116
C	F	92	307	399
	M	9	146	155
Total		177	951	1128

Quelques chiffres :

- 91% des agents à temps partiel sont des femmes
- Les agents à temps partiel représentent 15.67% des Biatss titulaires
- Les agents de la catégorie C sont les plus nombreux à choisir le temps partiel (18.23% contre 11.14% des agents de catégorie A)

Répartition Biatss contractuels à temps partiel et à temps complet, par sexe

Cat. FP	Sexe	Nb agents à temps partiel	Nb agents Temps Complet	Nombre agents
A	F	5	241	246
	M		205	205
B	F	6	63	69
	M		19	19
C	F	6	145	151
	M		27	27
Total		17	700	717

Quelques chiffres :

- 100% des agents contractuels à temps partiel sont des femmes
- Les agents à temps partiel représentent seulement 2.37% des Biatss contractuels
- Les temps partiels sont prioritairement choisis pour des raisons familiales (12 temps partiel de droit sur 17)

2. Temps incomplet

Les personnels associés, qui comptent pour près de la moitié dans cet effectif contractuel à temps incomplet, disposent d'un emploi principal hors université.

Les PAST ou enseignants-chercheurs associés sont régis par le décret n° 85-733 du 17 juillet 1985 modifié relatif aux maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités.

Les enseignants associés sont tenus d'effectuer un service d'enseignement et de recherche en fonction de leur quotité de travail (96 heures d'enseignement pour les associés à mi-temps et 192 heures pour les associés à temps plein). Ils ont les mêmes obligations de service que les enseignants-chercheurs titulaires de même catégorie.

Les enseignants associés à mi-temps doivent justifier d'une activité professionnelle principale autre qu'une activité d'enseignement et d'une expérience professionnelle directement en rapport avec la spécialité enseignée depuis au moins trois ans.

Les enseignants associés à temps plein doivent justifier d'une activité professionnelle directement en rapport avec la spécialité enseignée, autre qu'une activité d'enseignement, d'au moins :

• 7 ans dans les 9 ans qui précèdent le 1er janvier de l'année du recrutement pour les maîtres de conférences ;

• 9 ans dans les 11 ans qui précèdent le 1er janvier de l'année du recrutement pour les professeurs d'université.

Le dossier de candidature est examiné pour avis par le conseil scientifique puis par le conseil d'administration réunis en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés de rang au moins égal à celui des fonctions postulées.

Par ailleurs, l'autre part importante de cet effectif concerne les ATER à mi-temps, recrutés par contrat à durée déterminée. Ils sont régis par le décret n° 88-654 du 7 mai 1988 modifié relatif au recrutement d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur.

Les ATER s'engagent à se présenter à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur.

En l'échange d'un service d'enseignement, ces étudiants disposent d'un large temps de recherche dans leur laboratoire

Ils assurent annuellement 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou 288 heures de travaux pratiques ou toute combinaison équivalente.

Ils assurent également les tâches liées à leur activité d'enseignement et participent notamment au contrôle des connaissances et aux examens. L'exécution de ces tâches ne donne lieu ni à une rémunération supplémentaire, ni à une réduction des obligations de service. Aucune charge d'enseignement complémentaire ne peut leur être confiée.

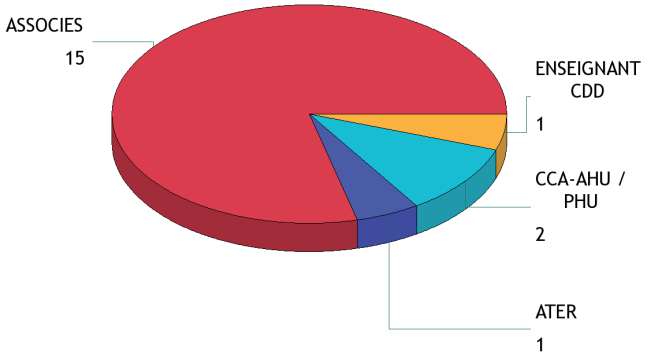
Les ATER peuvent demander à exercer leurs fonctions à temps partiel. Cependant, le service d'enseignement qu'ils assurent ne peut être inférieur à 64 heures de cours, 96 heures de travaux dirigés ou 144 heures de travaux pratiques ou toute combinaison équivalente.

Le président recrute les ATER après avis du conseil scientifique.

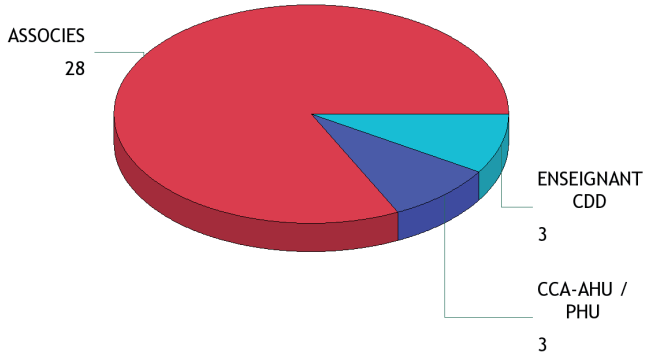
La durée des fonctions des ATER ne peut en aucun cas excéder 4 ans.

Répartition des enseignants contractuels à temps incomplet par sexe

Femmes

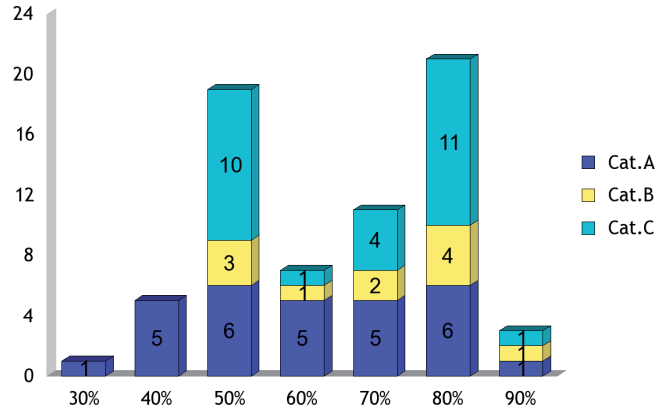


Hommes

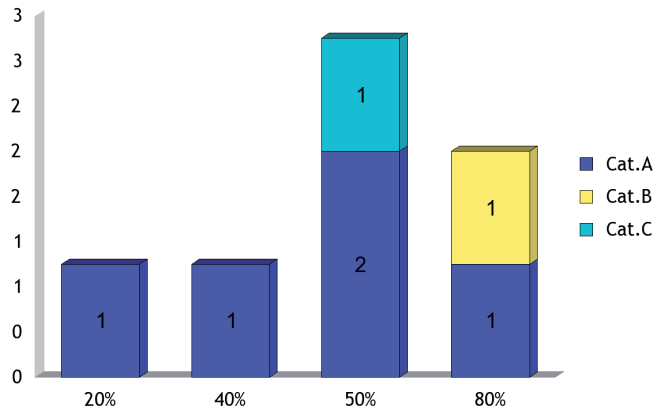


Répartition des BIATSS contractuels à temps incomplet par sexe

Femmes



Hommes



CONGÉS

1. Congés pour les personnels titulaires

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

Type congés	Type population	Nombre d'Agents	Nombre de Jours
Longue Durée		25	2557
	BIATSS	24	2519
	Enseignants	1	38
Longue maladie		66	4092
	BIATSS	50	2689
	Enseignants	16	1403
Maladie ordinaire		1212	10435
	BIATSS	926	7331
	Enseignants	286	3104

Type congés	Type population	Nombre d'Agents	Nombre de Jours
Adoption		3	91
	BIATSS	1	70
	Enseignants	2	21
Maternité		64	4334
	BIATSS	35	1779
	Enseignants	29	2555
Paternité		39	396
	BIATSS	12	129
	Enseignants	27	267

Type congés	Type population	Nombre d'Agents	Nombre de Jours
Accident de service		128	3887
	BIATSS	111	3364
	Enseignants	17	523
Bonifié		1	19
	BIATSS	1	19
Formation		4	636
	BIATSS	2	243
	Enseignants	2	393

A noter :

- 7 agents ont pris un congé maternité de plus de 6 mois,
- 14 agents (10 Biatss et 4 enseignants) ont pris un congé parental (4 199 jours)

2. Congés maladie pour les personnels contractuels

Nombre de jours de congés et nombre d'agents par type de population

Type de congés	Type de population	Nombre d'agents	Nombre de jours
Grave maladie		3	242
	BIATSS	3	242
Maladie ordinaire		390	2843
	BIATSS	330	2018
	Enseignant	60	825

Type de congés	Type de population	Nombre d'agents	Nombre de jours
Maternité		74	4751
	BIATSS	40	2489
	Enseignant	34	2262
Parental		1	92
	BIATSS	1	92
Paternité		7	72
	BIATSS	3	33
	Enseignant	4	39

Type de congés	Type de population	Nombre d'agents	Nombre de jours
Accident du travail		21	177
	BIATSS	18	119
	Enseignant	3	58
Convenance personnelle		1	72
	BIATSS	1	72

3. Congés paternité

Nombre d'agents titulaires ayant pris un congé paternité et nombre de jours pris

Cat. FP	Type population	Nbre d'agents	Nbre jours total
Cat. A		32	363
	BIATSS	5	52
	Enseignants	27	311
Cat. B		4	44
	BIATSS	4	44
Cat. C		3	33
	BIATSS	3	33

Seuls 39 agents ont pris leur congé paternité de 11 jours dans les 6 mois suivant la naissance de leur enfant.

Nombre d'agents contractuels ayant pris un congé paternité et nombre de jours pris

Cat. FP	Type population	Nbre d'agents	Nbre jours total
Cat. A		4	39
	Enseignant	4	39
Cat. B		1	11
	BIATSS	1	11
Cat. C		2	22
	BIATSS	2	22

On constate que le congé paternité est encore peu demandé par les agents qui pourraient en bénéficier.

4. Taux d'absenteisme

Taux d'absentéisme sur 3 ans

	ENSEIGNANTS			BIATSS		
	2011	**2012**	**2013**	**2011**	**2012**	**2013**
Titulaires	0.80%	1.05%	0.91%	3.90%	3.64%	3.20%
Contractuels	1.23%	1.67%	0.67%	1.90%	2.11%	1.81%

Le calcul du taux d'absentéisme se fait à partir des seuls jours de congé de maladie ordinaire.
On constate une baisse du taux d'absentéisme en 2013 ce qui pourrait être une conséquence entre autre de l'application des jours de carence cette année là.

5. Compte-épargne temps

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

Quelques chiffres :

- 228 jours de congés déposés sur des CET ont été consommés en 2013.Il s'agit essentiellement d'agents qui les utilisent pour anticiper le moment de leur départ à la retraite
- 82 nouveaux CET ont été ouverts en 2013
- 1292 jours de congés étaient déposés sur des CET au 31 janvier 2013 soit 5.67 ETP

Nombre d'agents ayant déposé des jours sur un CET

	Catégorie FP	TITULAIRES	CONTRACTUELS
FEMME	A	26	11
	B	27	1
	C	37	2
HOMME	A	33	7
	B	17	1
	C	17	1
TOTAL		157	23

Nombre d'agents par catégorie FP et par genre ayant ouvert un CET en 2013

	Catégorie FP	TITULAIRES	CONTRACTUELS
FEMME	A	7	7
	B	13	0
	C	19	2
HOMME	A	12	6
	B	4	0
	C	11	1
TOTAL		66	16

CRCT/DÉLÉGATION/MISE À DISPOSITION

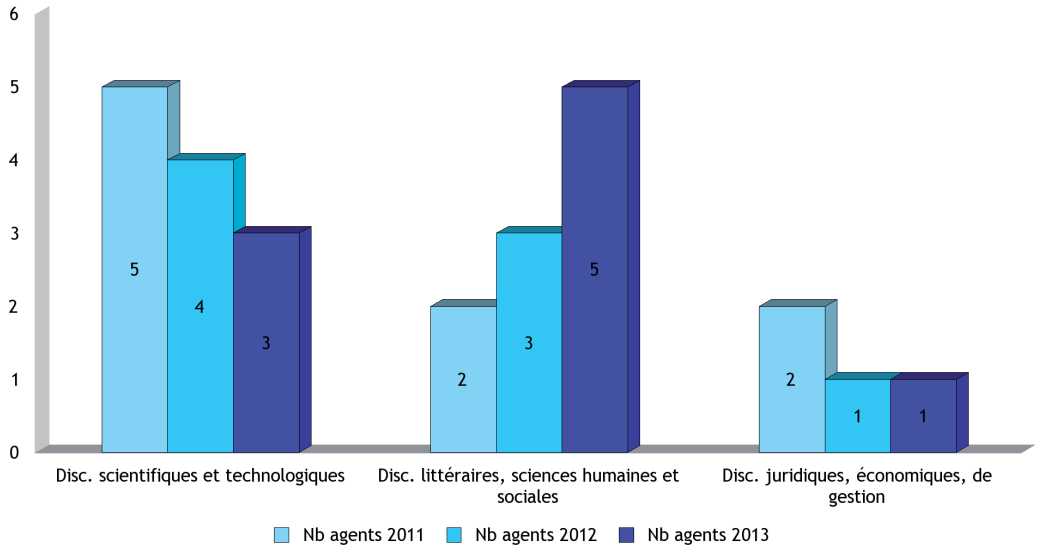
1. Le congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT).

Le congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) est régi par l'article 19 du décret n° 2009-460 du 23 avril 2009 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences et portant diverses dispositions relatives aux enseignants-chercheurs.

Ce congé est d'une durée de six ou douze mois par période de six ans passée en position d'activité ou de détachement.

- Seul un enseignant-chercheur titulaire nommé depuis au moins trois ans peut en bénéficier.
- Il n'est possible d'obtenir qu'un maximum de douze mois de congé par période de six ans passée en position d'activité ou de détachement.
- Le congé est accordé sur proposition, soit de la section compétente du Conseil National des Universités (CNU), soit du Conseil scientifique de l'établissement. Il s'agit de deux démarches distinctes, les candidats peuvent postuler selon les deux procédures.
- Lorsque la demande est présentée au titre de l'une des sections compétentes du Conseil National des Universités, le président ou le directeur de l'établissement la transmet, avec son avis, au ministre chargé de l'enseignement supérieur. Celui-ci saisit la section compétente du Conseil National des Universités, qui propose les candidatures retenues, ainsi que la durée des congés proposés dans la limite des possibilités qui ont été notifiées à la section.
- Dans tous les cas, la décision d'attribution effective est prise par arrêté du président d'université ou du directeur d'établissement, au vu d'un projet présenté par le candidat, après avis du Conseil scientifique de l'établissement ou de l'organe en tenant lieu.
- A l'issue du congé, le bénéficiaire adresse au président ou au directeur de son établissement un rapport sur ses activités pendant cette période, qui est transmis au conseil scientifique de l'établissement.
- Les bénéficiaires de ce congé demeurent en position d'activité et conservent la rémunération correspondant à leur grade.

CRCT par domaine de formation et nombre d'agents sur 3 ans



Au 31/12/2013, il y avait 9 semestres en cours sur les 23 semestres accordés au titre de l'année universitaire 2013/2014. Sur ces 23 semestres, seulement 2 ont été accordés par le CNU (Conseil National des Universités).

2. Délégation

La délégation est régie par le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié relatif au statut des enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur (articles 11 à 14-3).

Les enseignants-chercheurs placés en délégation continuent à percevoir leur rémunération et à bénéficier de l'ensemble des droits attachés à la position d'activité. Ils restent affectés dans leur établissement et ne peuvent être remplacés par des titulaires.

Les enseignants-chercheurs titulaires peuvent être placés en délégation.

Cette possibilité est également ouverte aux maîtres de conférences stagiaires s'ils effectuent leur délégation dans un établissement ou un organisme de recherche mentionné au livre III du code de la recherche, c'est-à-dire : dans un établissement public de recherche soit à caractère industriel et commercial (IFREMER, CEA, ADEME, CNES), soit à caractère administratif, ou dans un établissement public à caractère scientifique et technologique, un groupement d'intérêt public de recherche ou une fondation reconnue d'utilité publique (Institut Pasteur, Institut Curie) et si l'intéressé assure au moins le tiers de son service d'enseignement dans son établissement.

La délégation est subordonnée à la conclusion, entre l'établissement d'origine et l'institution, l'établissement, l'entreprise ou l'organisme d'accueil, d'une convention qui en fixe l'objet et en détermine les modalités.

La délégation est prononcée pour une durée maximale de cinq ans et peut être renouvelée.

Pour la création d'une entreprise, elle peut être prononcée pour une durée de deux ans, renouvelable deux fois.

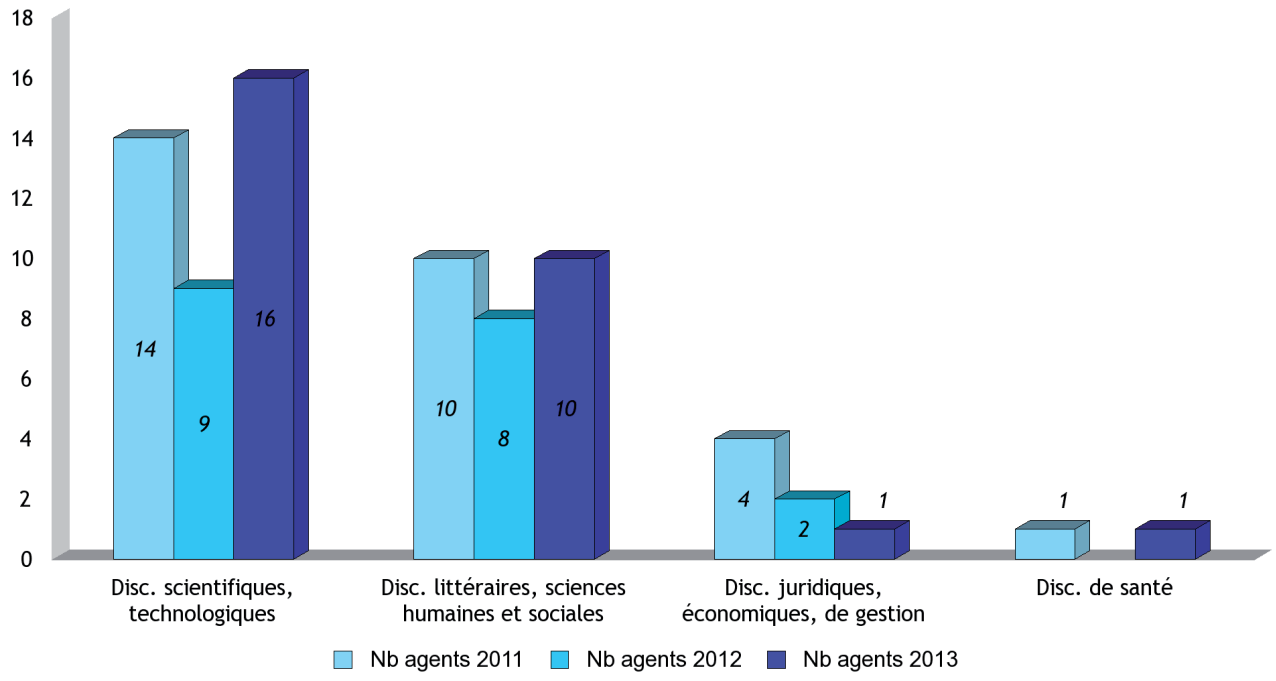
La délégation peut s'effectuer à temps incomplet, sauf dans le cas d'une délégation dans un établissement ou organisme de recherche.

La délégation n'est pas accordée auprès d'une entreprise ou d'un organisme de droit privé, si l'enseignant y a exercé un contrôle dans les 5 années qui précèdent sa demande.

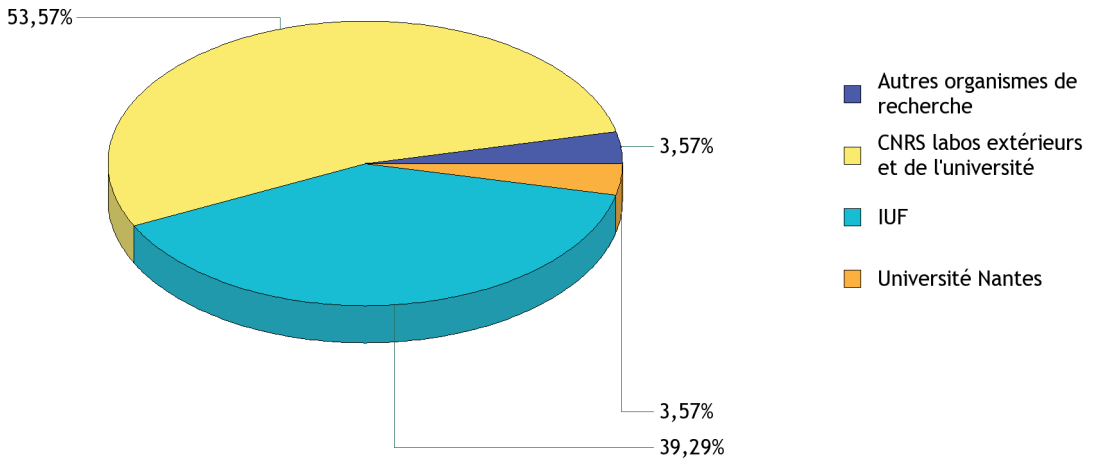
Les enseignants demeurent soumis à l'obligation d'établir leur rapport d'activité.

28 agents ont bénéficié de **délégations** dans les 4 grands domaines de formation.

Délégations par domaine de formation



Répartition des bénéficiaires de délégations par lieu d'accueil



Les deux principaux organismes d'accueil sont le CNRS (15 accueils en délégation) et l'IUF (11).

3. Mise à disposition

La **mise à disposition** est régie par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (articles 41 à 44) et par le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié Titre Ier relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État et à certaines modalités de cessation définitive de fonctions.

La mise à disposition est une position d'activité, dans la mesure où le fonctionnaire titulaire demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir de son établissement la rémunération correspondante, mais exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir. Il conserve ses droits à l'avancement et à la retraite.

La mise à disposition peut se faire auprès des :

. administrations de l'État et de ses établissements publics ;
. collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
. établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
. organismes contribuant à la mise en oeuvre d'une politique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes ;
. organisations internationales intergouvernementales ;
. États étrangers.

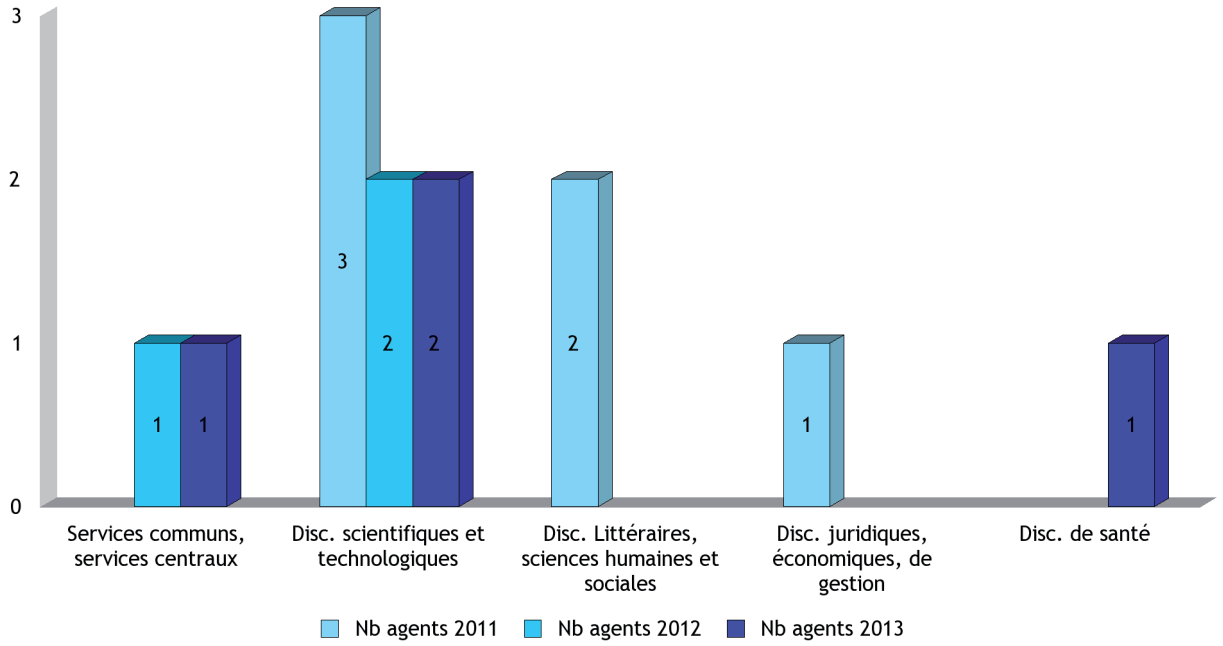
La mise à disposition peut être à temps complet ou à temps partiel.

Elle peut concerner simultanément plusieurs organismes.

Elle doit être prévue par une convention conclue entre l'établissement d'origine et l'organisme d'accueil.

La durée de la mise à disposition est fixée par arrêté, dans la limite de trois ans renouvelables.

Mise à disposition par domaine de formation



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 (CA, CS et CEVU).

Les décharges sont statutaires et de plein droit pour les enseignants-chercheurs qui exercent les fonctions de directeurs d'instituts (les trois IUT), d'école (l'EPUN, ESPE) relevant de l'article 713-9 du code de l'éducation et 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.

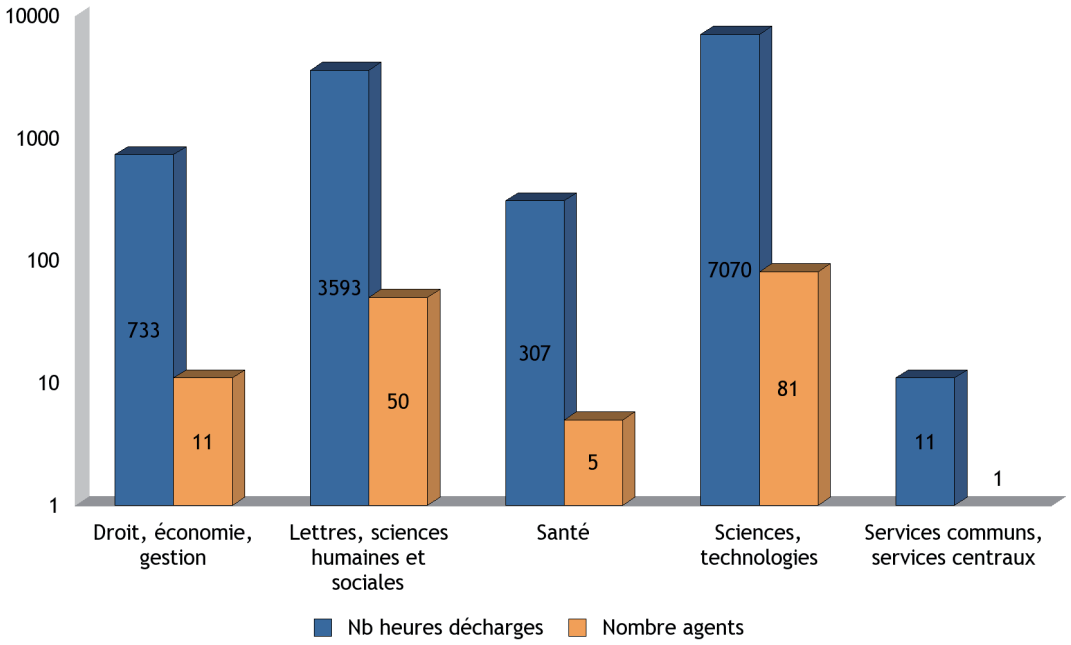
La décharge pour les enseignants du second degré est accordée uniquement dans le cadre de la préparation d'une thèse, sur avis du conseil scientifique réuni en formation restreinte aux enseignants-chercheurs. Cette décharge est partielle et limitée à 128H.

La décharge syndicale correspond à un crédit d'heures accordé par le ministère aux enseignants titulaires de mandats électifs.

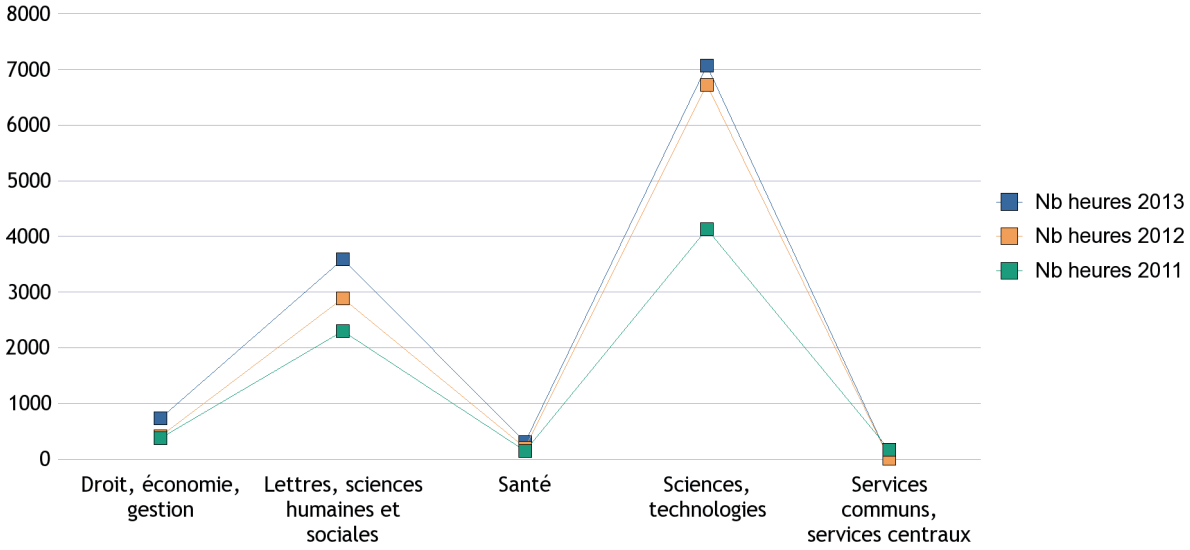
Des réductions de service peuvent être accordées aux enseignants qui :

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

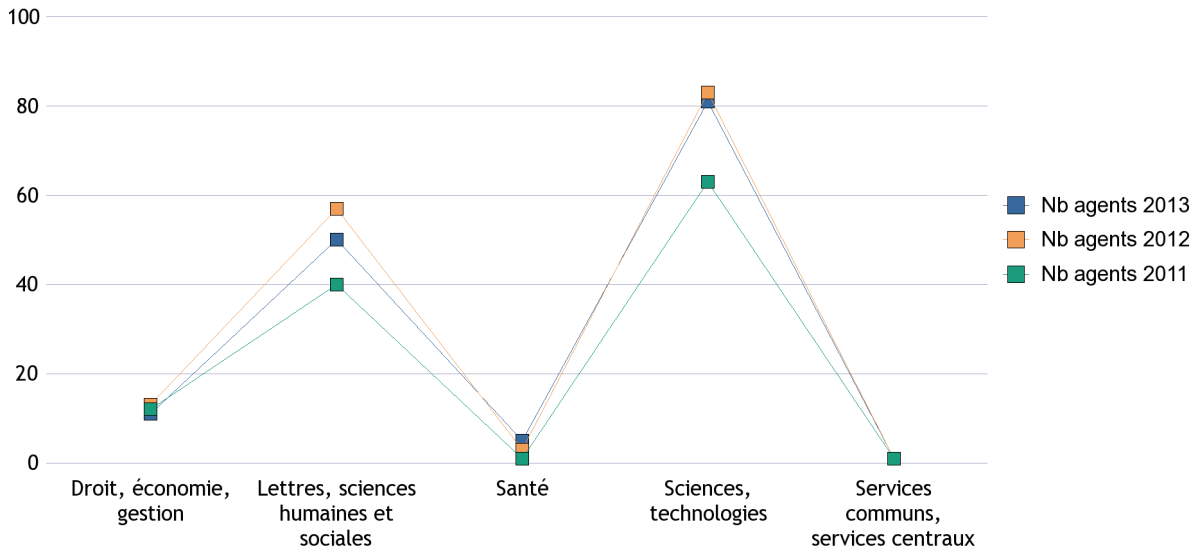
Répartition des décharges par domaine d'activité



Répartition des décharges par domaine d'activité et nombre d'heures sur 3 ans



Répartition des décharges par domaine d'activité et nombre d'agents sur 3 ans



Répartition des décharges en fonction du statut des bénéficiaires

Statut	Nb agents en 2011	Nb agents en 2012	Nb agents en 2013
AENES	2	4	1
Bibliothèque - Musée		1	
Ens. 1er et 2nd degré	55	83	16
Ens. Chercheurs	74	109	129
ITRF		4	2
Total	131	201	148

Répartition des décharges en nombre d'heures par type de décharge

Motifs de la réduction de service d'enseignement	Nombre d'heures travaux dirigés de décharge
Président et Vice-Présidents Conseils Centraux	768
Autres Vice-Présidents	384
Conseillers du Président	370
Chargés de Mission auprès du Président	214
Autres Directeurs (Capacités, MSH)	384
Directeurs d'UFR	487
Directeurs d'Institut et d'Ecole Interne	512
Directeurs et Directeurs-Adjoints de Laboratoire	1244
Directeurs et Directeurs-Adjoints d'Ecole Doctorale	176
Enseignants hors Université par convention	312
Aménagements (raisons médicales et préparation de thèse)	1266
Conversions de PCA	91
Modulations de service	606
Activités syndicales	2615
Missions spécifiques de recherche	512
Nouveaux MCF	1110
Total	**11 051**

En 2012, le nombre d'heures de décharges accordées était de 13 171 htd. On note donc, en 2013, une baisse significative de 16%.

MOBILITÉ ENTRANTE ET SORTANTE

1. Mobilité interne et externe

Il existe différents dispositifs qui permettent aux agents d'effectuer une mobilité que celle-ci soit fonctionnelle, géographique ou dans une autre fonction publique.

Motif des départs des titulaires par catégorie fonction publique

Catégorie FP	Motif du départ	Nombre d'agents
A	Fin de fonction	5
	Mutation	22
	Nom.après concours	4
	Radiation	2
	Retraite	48
	Retraite pour invalidité	1
Total		**82**

Catégorie FP	Motif du départ	Nombre d'agents
B	Mutation	3
	Nom.après concours	2
	Retraite	8
	Retraite pour invalidité	1
Total		**14**

Catégorie FP	Motif du départ	Nombre d'agents
C	Fin de fonction	4
	Mutation	11
	Nom.après concours	1
	Radiation	2
	Retraite	18
Total		**36**

On note, parmi les départs, 4 agents radiés de la fonction publique. Ce sont, pour deux d'entre eux, des démissions et, pour deux autres, des intégrations dans la Fonction Publique Territoriale après une période de détachement.

Les 9 fins de fonction correspondent soit à des décès (3) soit à des mutations (3 enseignants du second degré ont quitté l'enseignement supérieur) soit à des démissions (3).

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

Bilan des mouvements BIATSS 2010 à 2013

Catégorie A

	2010	2011	2012	2013
Intentions de mutations	24	21	19	
Confirmation	17	13	8	17
Changement de fonctions	12	13	5	15
Taux de mobilité interne	70,58%	100%	62,50%	88,23%

Catégorie B

	2010	2011	2012	2013
Intentions de mutations	25	20	18	
Confirmation	14	6	6	13
Changement de fonctions	9	6	2	9
Taux de mobilité interne	64,28%	100%	33,33%	69,23%

Catégorie C

	2010	2011	2012	2013
Intentions de mutations	67	75	56	
Confirmation	27	30	23	24
Changement de fonctions	20	22	8	13
Taux de mobilité interne	74,07%	73%	34,78%	54,16%

Les modalités du mouvement interne ont changé en 2013. La phase de déclaration d'intention de mutation a été supprimée. Les agents qui participent au mouvement s'engagent à changer de fonctions soit en candidatant sur un poste vacant ou susceptible de l'être soit en se portant candidat de façon plus large sur un type de fonctions. Cette nouvelle disposition avait pour objectif d'éviter l'érosion des demandes au fur et à mesure de l'avancement de la procédure.

Mobilité externe (entrante et sortante) : changement au sein d'un autre établissement (rectorat ou inspection académique par exemple) ou d'un autre ministère.

Mobilité entrante Biatss AENES

	Travailleurs Handicapés		PACTE		Mouvement Entrant			Total des agents recrutés
AENES	Nombre de postes offerts	Nombre d'agents recrutés	Nombre de postes offerts	Nombre d'agents recrutés	Postes offerts au mvt entrant	Agents recrutés	mutations académiques	
ADAENES	0	0	0	0	2 PPr	2 PPr	1	3
SAENES	0	0	0	0	2 (dont 1 PPr)	2	1	3
ADJAENES	2	2	1	1	4	4	4	11
Total	**2**	**2**	**1**	**1**	**8**	**8**	**6**	**17**

Mobilité sortante Biatss AENES

	Mobilité sortante	
AENES	Candidatures à la mutation externe	Mutations académiques effectuées
ADAENES	6	1
SAENES	8	1
ADJAENES	37	10
Total	**51**	**12**

2. Détachement

Détachement : 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.

Pour ce qui concerne les enseignants, cinq motifs de détachement peuvent être envisagés :

1) Enseignement à l'étranger ;

2) Membre du gouvernement exerçant une fonction publique élective ;

3) Sur demande, détachement dans une administration ou un établissement public d'Etat soumis au code des pensions civiles et militaires de retraite ;

4) Mission d'intérêt public à l'étranger ou dans un organisme international ;

5) Coopération au titre de la loi n° 72-659 du 13 juillet 1972 relative à la situation du personnel civil de coopération culturelle, scientifique et technique auprès d'Etats étrangers.

Nombre et origine des détachements entrants enseignants en 2013

Enseignant du 2nd degré

Motif du détachement	Nombre agents
Stagiaire, concours	2

Enseignants Chercheurs

Motif du détachement	Nombre agents
Adm. Et. publ.	1
Stagiaire, concours	2

Nombre et origine des détachements entrant Biatss en 2013

Pers. de l'admin. scolaire et univ.

libellé motof positiob	Nombre agents
Adm. Et. publ.	3

Pers. Ing. Tech. et Adm. de RF

libellé motof positiob	Nombre agents
Adm. Et. publ.	3
Stagiaire, concours	1

Motifs des détachements sortants des enseignants en 2013

Enseignant du 2nd degré

Motif du détachement	Nombre agents
Adm. Et. publ.	2
Enseign. l'étranger	1
M.int. publ. étrang.	1

Enseignants hospitalo-univers.

Motif du détachement	Nombre agents
Adm. Et. publ.	1
Enseign. l'étranger	1

Enseignants Chercheurs

Motif du détachement	Nombre agents
Adm. Et. publ.	7
Collect. Territor.	1
Coopération L 72-659	1
Enseign. l'étranger	5
M.int. publ. étrang.	2

Motifs des détachements sortants des Biatss en 2013

AENES

Motif du détachement	Nombre agents
Adm. Et. publ.	3
Stagiaire, concours	1

Bibliothèque - Musée

Motif du détachement	Nombre agents
Collect. Territor.	1
Stagiaire, concours	1

ITRF

Motif du détachement	Nombre agents
Adm. Et. publ.	3
Collect. Territor.	6
Stagiaire, concours	3

3. Disponibilité

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

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

Motifs des mises en disponibilité pour les titulaires par catFP, statuts et genre

Cat. FP	Genre	Type population	Motif	Nombre d'agents
Cat. A				**16**
	Femme			**5**
		BIATSS	Conv. personnelles	1
		Enseignants	Conv. personnelles	2
		Enseignants	D'office	2
	Homme			**11**
		BIATSS	Conv. personnelles	6
		Enseignants	Conv. personnelles	4
		Enseignants	Suivre conjoint	1
Cat. B				**13**
	Femme			**11**
		BIATSS	Conv. personnelles	6
		BIATSS	Elever enf. - 8 ans	2
		BIATSS	Suivre conjoint	3
	Homme			**2**
		BIATSS	Conv. personnelles	2
Cat. C				**33**
	Femme			**30**
		BIATSS	Conv. personnelles	15
		BIATSS	D'office	6
		BIATSS	Soins enf, conj, asc	2
		BIATSS	Suivre conjoint	7
	Homme			**3**
		BIATSS	Conv. personnelles	3

Quelques chiffres :

- 62 agents sont en disponibilité dont 74.19% de femmes
- 9 enseignants et 53 Biatss

Lorsque les agents ont épuisé leurs droits à congés de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée, ils peuvent être placés en disponibilité d'office. La durée de la disponibilité d'office est fixée à 1 an maximum, renouvelable 2 fois pour une durée égale.

RETRAITE

Nombre de départs à la retraite par type de statut et par sexe

	Femme	Homme
AENES	16	5
Bibliothèque - Musée		1
Ens. 1er degré		2
Ens. 2nd degré	3	7
Ens. Chercheurs	3	22
Ens. Hospitalo-univ.		7
ITRF	5	5
Total	27	49

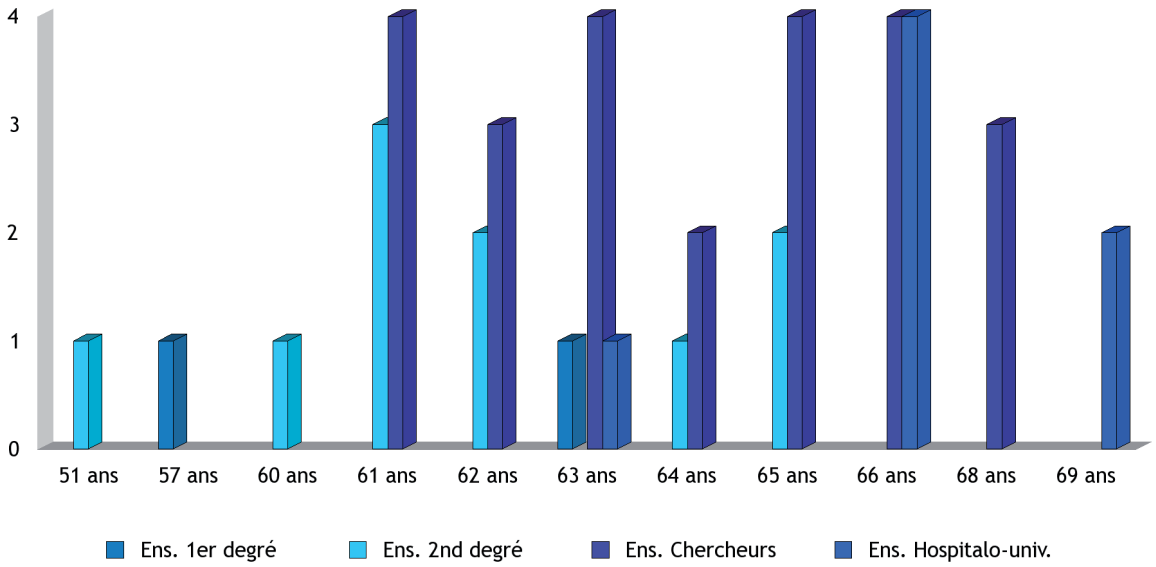
Age moyen des enseignants partis à la retraite par corps et par sexe

	Femme		Homme	
	Nombre agents	Age moyen	Nombre agents	Age moyen
Ens. 1er degré			2	60
Ens. 2nd degré	3	59	7	62
Ens. Chercheurs	3	65	22	64
Ens. Hospitalo-univ.			7	66

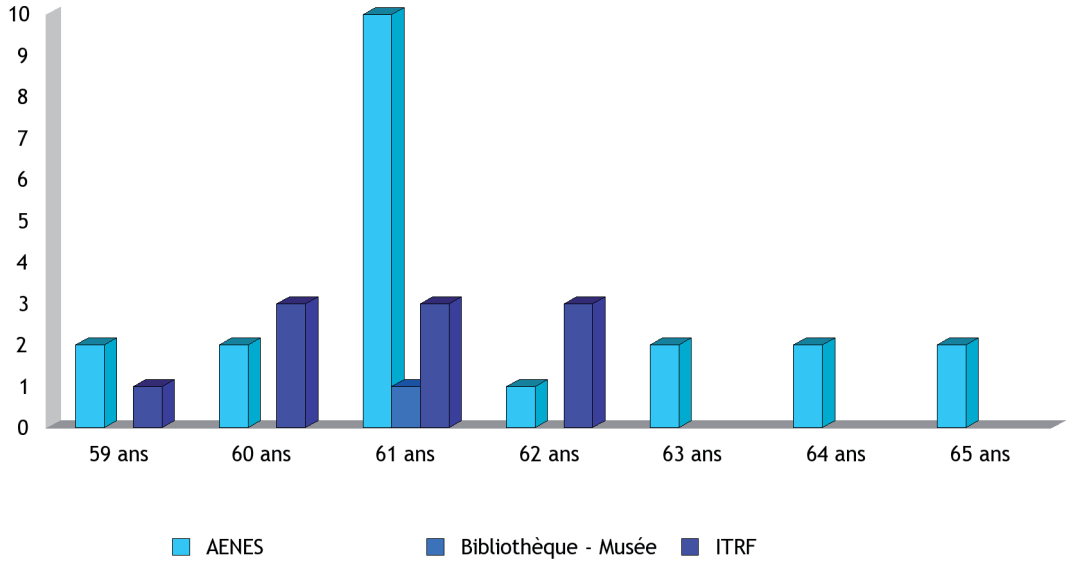
Age moyen des Biatss partis à la retraite par corps et par sexe

	Femme		Homme	
	Nombre agents	Age moyen	Nombre agents	Age moyen
AENES	16	63	5	61
Bibliothèque - Musée			1	61
ITRF	5	61	5	61

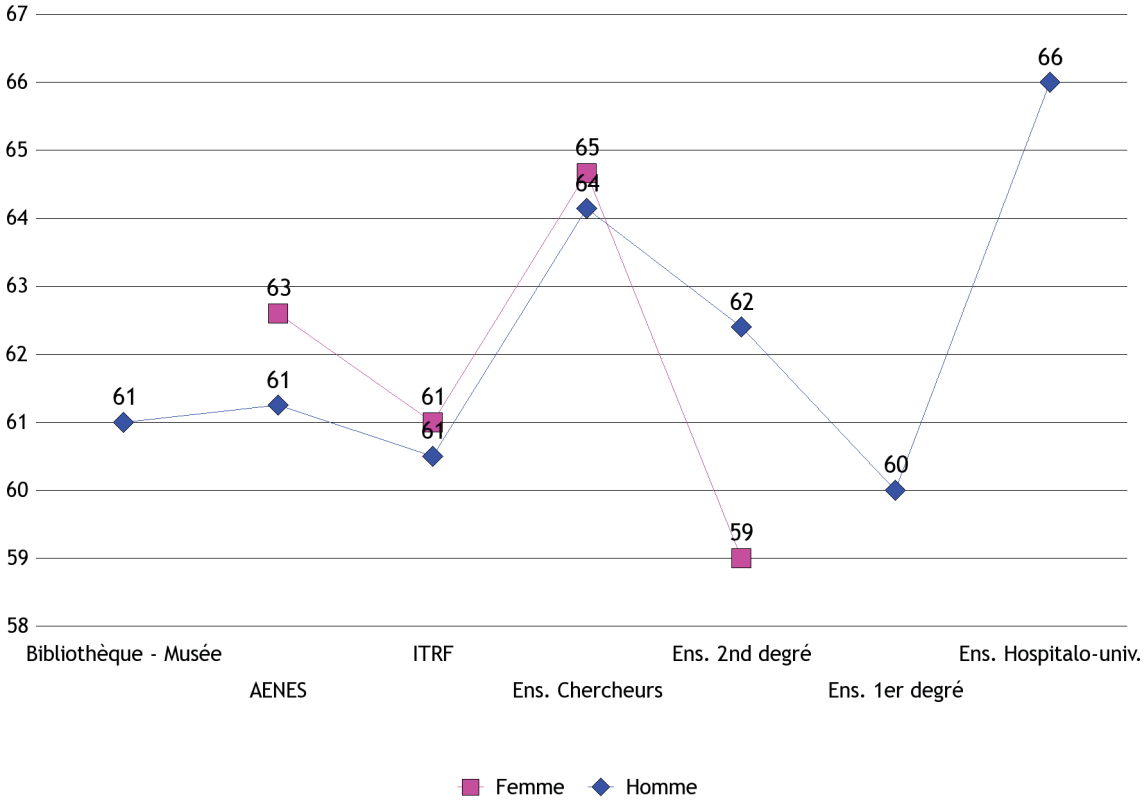
Age moyen de départ à la retraite constaté chez les enseignants, par corps



Age moyen de départ à la retraite constaté chez les Biatss, par corps et par sexe

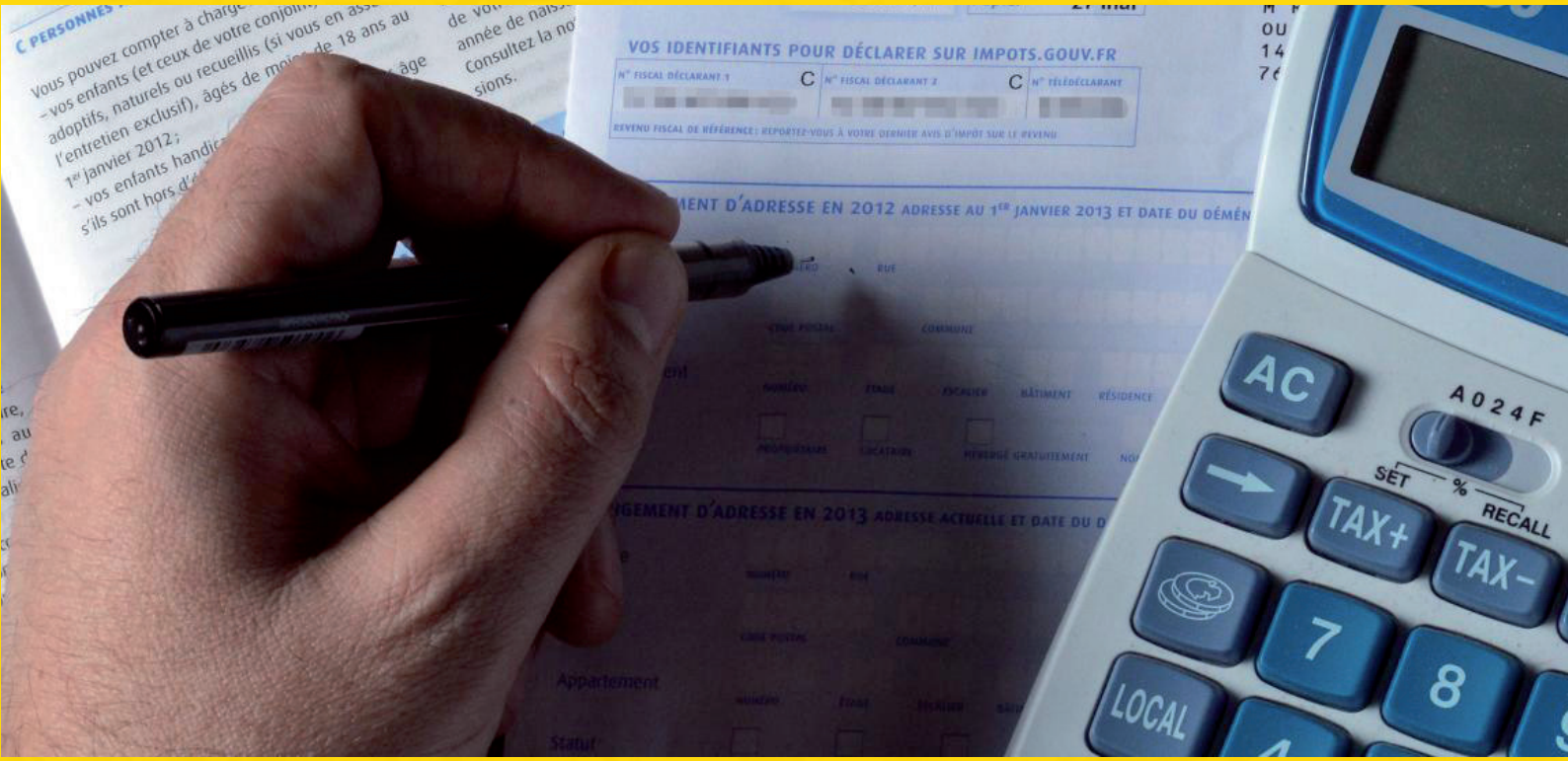


Age moyen des titulaires partis à la retraite par corps et par sexe



UNIVERSITÉ DE NANTES

5. RÉMUNÉRATIONS ET PRIMES



5. RÉMUNÉRATIONS ET PRIMES

- LES CHARGES D'ENSEIGNEMENT COMPLÉMENTAIRES
- MASSE SALARIALE (RÉMUNÉRATIONS PRINCIPALES, PRIMES ET CHARGES D'ENSEIGNEMENT)
- RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES NETTES PAR DÉCILE
- ARBRE DES RÉMUNÉRATIONS

RÉMUNÉRATIONS ET PRIMES

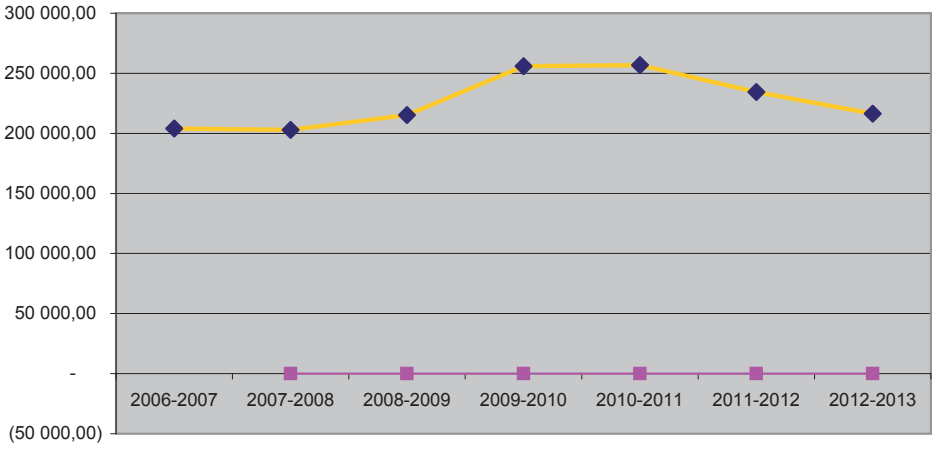
LES CHARGES D'ENSEIGNEMENT COMPLÉMENTAIRES

Pour réaliser l'ensemble de ses formations durant l'année universitaire 2012-2013 l'université de Nantes a rémunéré 216 306 heures d'enseignement complémentaires.

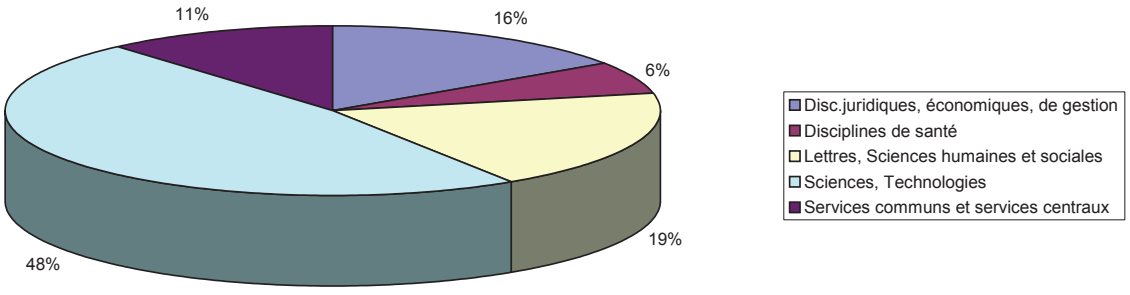
Les personnels enseignants de l'université ont une obligation statutaire de service d'enseignement. Ces obligations de service, qui varient selon le statut et la situation de chaque enseignant, constituent le potentiel enseignant de l'université. En d'autres termes il s'agit de l'ensemble des heures statutaires d'enseignement dont dispose l'université pour mettre en œuvre son offre de formation.

Lorsque l'offre de formation est supérieure au potentiel de l'établissement, les enseignants peuvent être amenés à effectuer des heures complémentaires au-delà de leur service statutaire. L'université peut également faire appel à des enseignants vacataires extérieurs afin de couvrir l'intégralité de ses besoins. Ces vacataires sont également sollicités en raison de leur expérience et compétences spécifiques dans le cadre de formations professionnelles.

Évolution sur 7 années du nombre d'heures payées



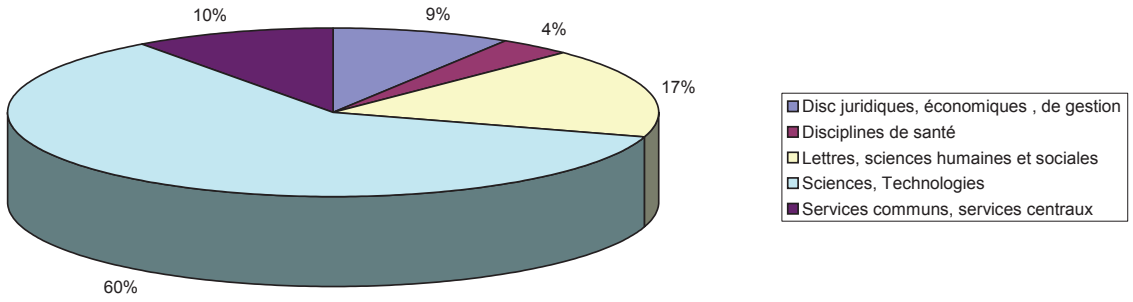
Charges d'enseignement complémentaires payées au titre de l'année 2012/2013



Ces charges d'enseignement complémentaires ont principalement été réalisées dans le secteur des sciences et des technologies (48%)) ainsi qu'en lettres et sciences humaines et sociales (19%).

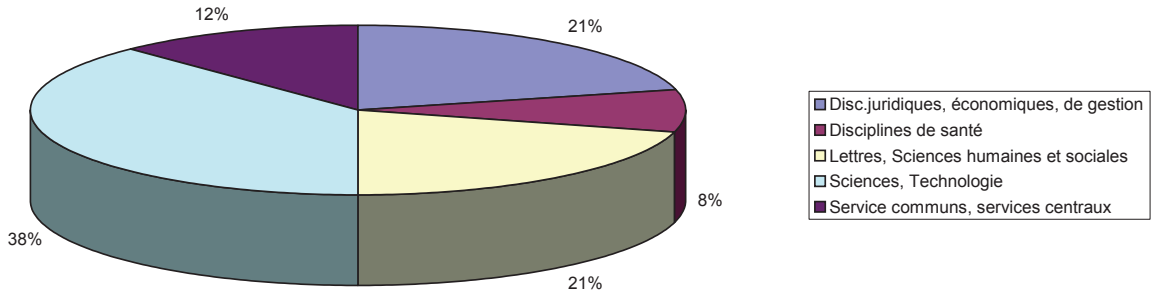
Elles sont constituées à 45.10 %, soit 97 572 HTD, d'heures complémentaires réalisées par les enseignants de l'établissement. Les chargés d'enseignement vacataires extérieurs à l'université ont, quant à eux, effectué 117 733 HTD durant l'année 2012-2013, soit 54.90 %, cette part des vacataires extérieurs a légèrement baissé (-0.46%).

Répartition des heures complémentaires des enseignants : 97 572 heures au titre de l'année 2012-2013

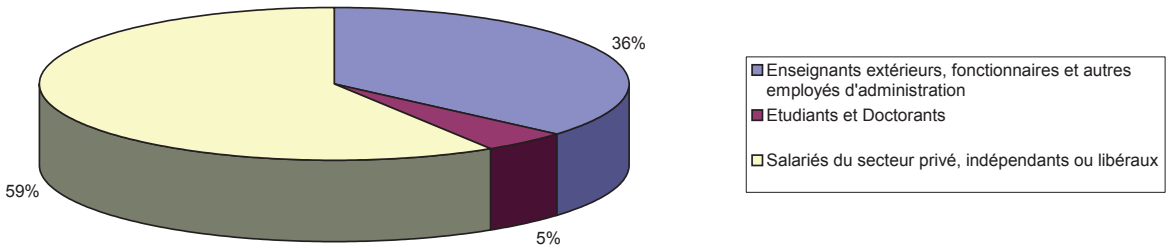


La répartition des heures complémentaires des enseignants et des heures effectuées par les vacataires diffère d'un secteur d'enseignement à l'autre. C'est dans le domaine des Sciences et des Technologies que la réalisation d'heures complémentaires par les enseignants en poste est la plus importante.

Répartition des heures des vacataires : 118 733 heures payées au titre de l'année 2012-2013

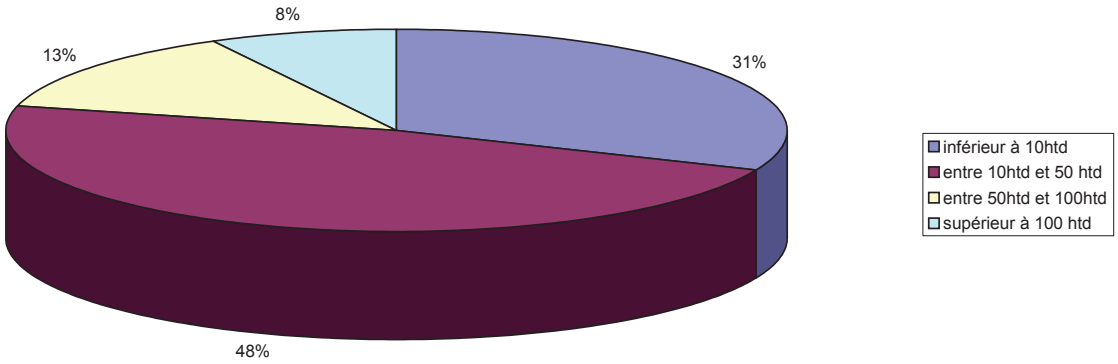


Répartition des heures des vacataires par origines professionnelles des intervenants



La grande majorité des vacataires vient du secteur privé (59%) et ce quel que soit le domaine de formation dans lequel ils interviennent.

Répartition par tranche des heures réalisées par les vacataires



Près de la moitié des vacataires font entre 10 et 50 heures TD pendant l'année universitaire.

MASSE SALARIALE (RÉMUNÉRATION PRINCIPALES, PRIMES ET CHARGES D'ENSEIGNEMENT)

1. Masse salariale

Masse salariale paye totale décaissée en 2013 : 233 184 426 €

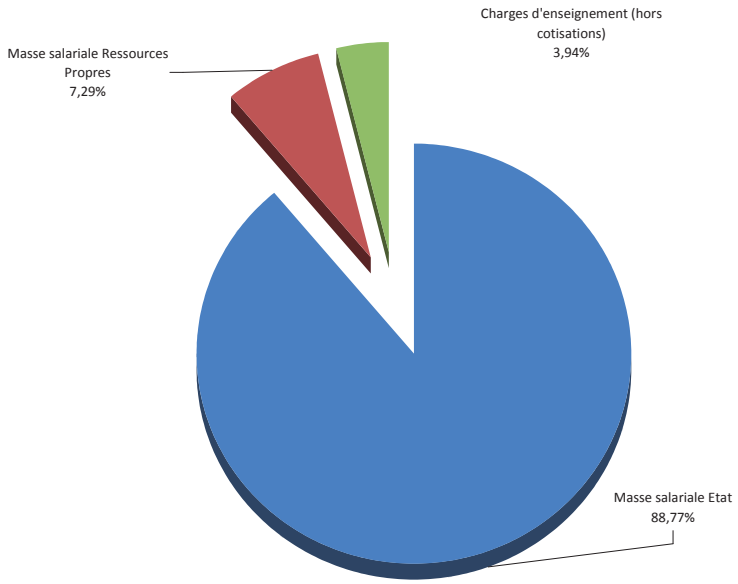
NB 1 : Toutes les données suivantes relatives à la masse salariale s'appuient sur les seules dépenses paye.

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

NB 2 : Toutes les données suivantes relatives à la masse salariale s'appuient sur les dépenses décaissées en 2013, quel que soit l'exercice budgétaire de rattachement (2013 ou années antérieures).

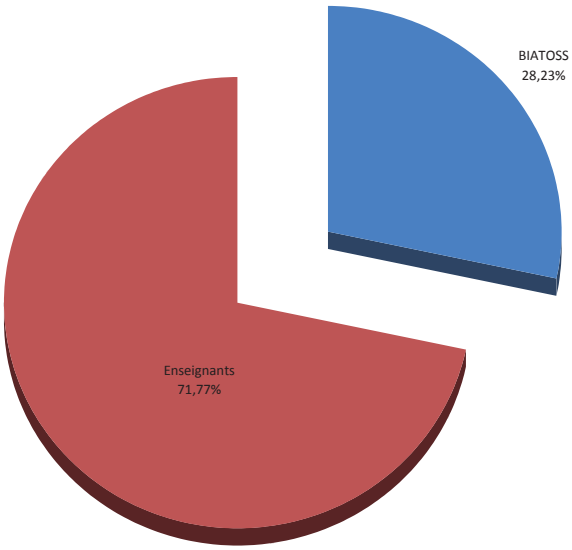
1.1. Répartition de la masse salariale paye par type de budget

Répartition de la masse salariale paye par type de budget	Montant
Masse salariale Etat	207 000 388 €
Masse salariale Ressources Propres	16 990 737 €
Charges d'enseignement (hors cotisations)	9 193 301 €
Total général	**233 184 426 €**



A noter : la masse salariale est majoritairement assise sur le financement assuré par la dotation de l'Etat. On note une baisse du volume financier des charges d'enseignement par rapport à l'année 2012(3,94% contre 4,28%).C'est le résultat de la politique de l'établissement pour revenir à l'équilibre budgétaire.

1.2. Répartition de la masse salariale paye par population

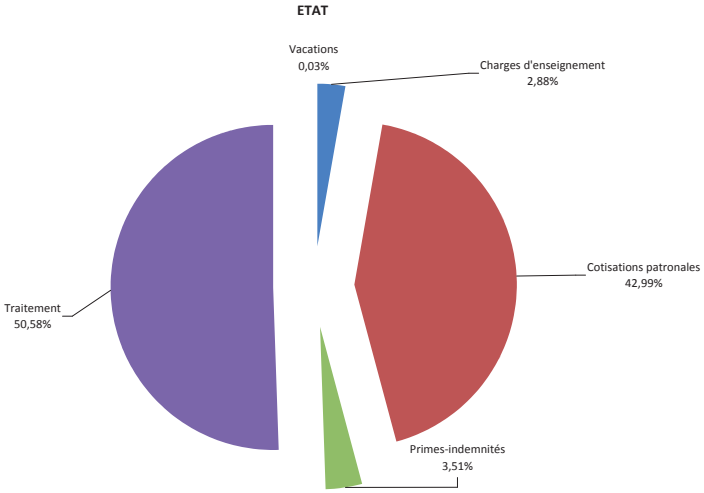


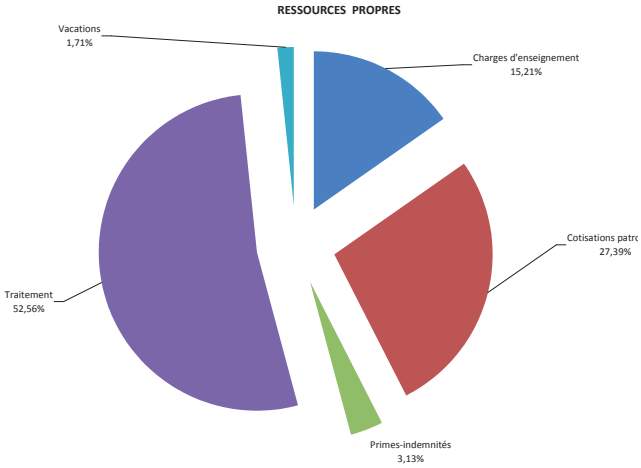
Population	MONTANT
BIATOSS	65 831 367
Enseignants	167 353 059
Total général	**233 184 426 €**

A noter : la masse salariale des personnels enseignants représente 71,77% de la masse salariale globale. Cela s'explique par le niveau de rémunération et la part des charges d'enseignement.

1.3. Répartition de la masse salariale paye par nature de dépenses

BUDGET	Nature élément	MONTANT
ETAT	Charges d'enseignement	6 145 278 €
	Cotisations patronales	91 640 997 €
	Primes-indemnités	7 486 744 €
	Traitement	107 809 563 €
	Vacations	63 084 €
Total ETAT		**213 145 666 €**
PROPRE	Charges d'enseignement	3 048 022 €
	Cotisations patronales	5 488 956 €
	Primes-indemnités	626 537 €
	Traitement	10 532 202 €
	Vacations	343 042 €
Total PROPRE		**20 038 760 €**
Total général		**233 184 426 €**

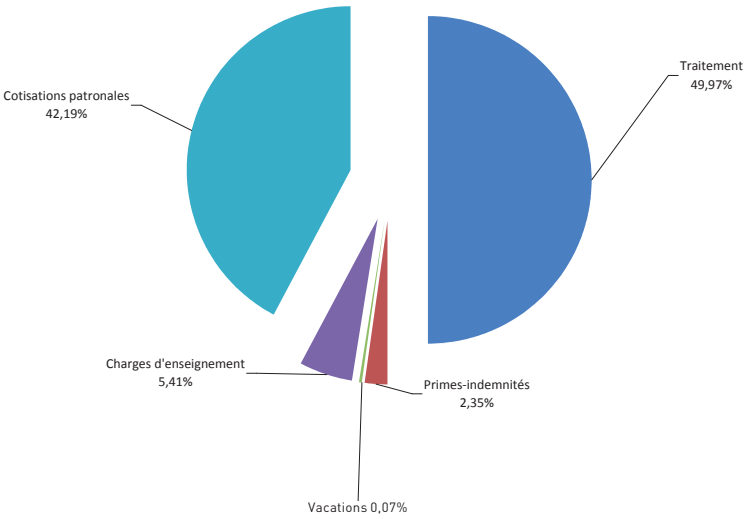




RÉMUNÉRATIONS ENSEIGNANTS

1. Répartition de la masse salariale par type de rémuunération

Nature élément	MONTANT
Traitement	83 627 814 €
Primes-indemnités	3 936 711 €
Vacations	116 313 €
Charges d'enseignement	9 061 806 €
Cotisations patronales	70 610 415 €
Total général	**167 353 059 €**

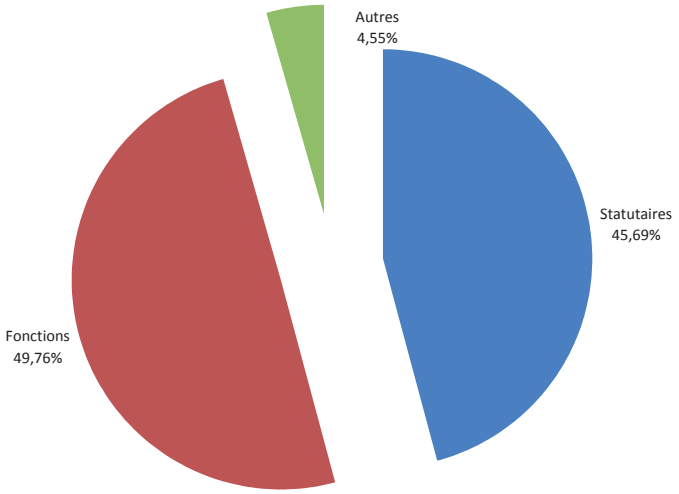


2. Répartition de la masse salariale par type de population et par catégorie de fonction publique

Type de population	2012	2013
Enseignants-chercheurs / non-permanents / CDD	19 923 375 €	20 228 978 €
Enseignants-chercheurs / permanents / titulaires	136 901 597 €	140 513 579 €
Vacataires d'enseignement	7 086 310 €	6 610 502 €
Total général	**163 911 282 €**	**167 353 059 €**

3. Primes et indemnités des enseignants

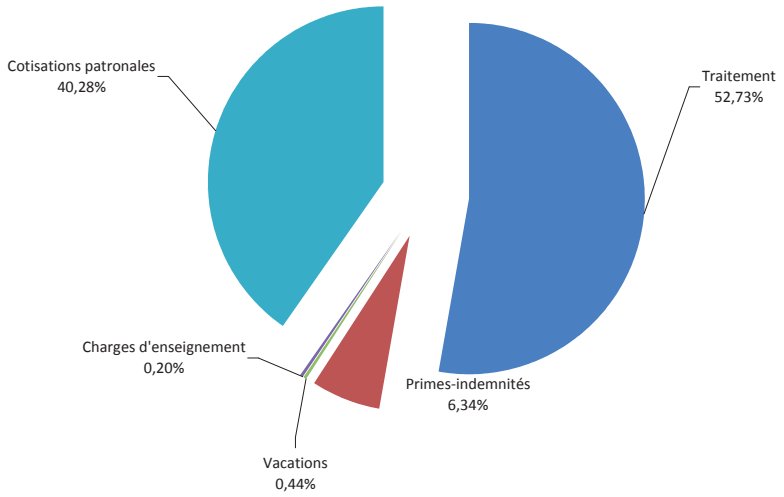
libellé de la prime	Statutaires	Fonctions	Autres	Total général	Nbre d'agents
RENTE ACCIDENT DU TRAVAIL			5 894 €	5 894 €	2
IND. RESPONS. REGISSEUR.		110 €		110 €	2
COLLABORATIONS DIVERSES		15 009 €		15 009 €	3
IND.MEMBRE DE COMMISSION		57 562 €		57 562 €	45
PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.	1 788 581 €			1 788 581 €	1 498
PRIME D'ADMINISTRATION		431 987 €		431 987 €	133
IND FONCT PART PROF ECOLE	10 287 €			10 287 €	16
PRIME RESP.PEDAGOGIQUES		16 727 €		16 727 €	26
PRIME SPEC.INSTALLATION		14 372 €		14 372 €	1
PR.INTERESSEMENT BREVET		31 536 €		31 536 €	9
GARANTIE POUVOIR D'ACHAT			173 093 €	173 093 €	100
IND. FORMATION CONTINUE		57 853 €		57 853 €	38
PART. RECH. SUR CONTRATS		41 609 €		41 609 €	9
IND. D'ADMINISTRATION		16 456 €		16 456 €	4
PR. EXCELLENCE SCIENTIF.		1 227 020 €		1 227 020 €	247
REM.ACT.FORMAT RECRUT		48 615 €		48 615 €	108
Total général	**1 798 867 €**	**1 958 857 €**	**178 987 €**	**3 936 711 €**	**2 241**



RÉMUNÉRATIONS BIATSS

1. Répartition de la masse salariale par type de rémunération

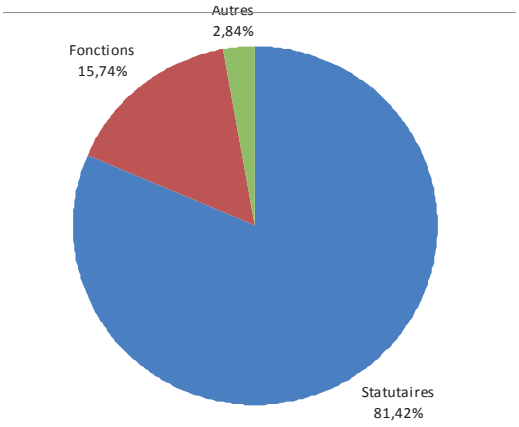
Nature élément	MONTANT 2012	MONTANT 2013
Traitement	34 915 941 €	34 713 951 €
Primes-indemnités	4 129 511 €	4 176 570 €
Vacations	386 806 €	289 813 €
Charges d'enseignement	196 257 €	131 495 €
Cotisations patronales	25 415 300 €	26 519 538 €
Total général	**65 043 815 €**	**65 831 367 €**



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

Type de population	catégorie FP A	B	C	Total général
BIATSS / non-permanents / CDD	6 788 807 €	1 743 037 €	3 603 697 €	12 135 541 €
BIATSS / permanents / CDI	1 506 276 €	442 703 €	879 159 €	2 828 137 €
BIATSS / permanents / titulaires	17 087 701 €	13 238 213 €	20 541 775 €	50 867 689 €
Total général	**25 382 784 €**	**15 423 953 €**	**25 024 631 €**	**65 831 367 €**

3. Primes et indemnités des BIATSS



libellé de la prime ou de l'indemnité	Statutaires	Fonctions	Autres	Total général	Nbre agents
PRESTAT. ASS. MALADIE S.S			3 806 €	3 806 €	1
RENTE ACCIDENT DU TRAVAIL			2 989 €	2 989 €	2
IND. HABILLEMENT CHAUSSUR		946 €		946 €	33
IND. SUJETIONS SPECIALES	24 989 €			24 989 €	37
IND. TRAV. DANG. OU SALISSANTS		19 226 €		19 226 €	188
MAJORATION TRAITEMENT 35%		334 €		334 €	1
IND. RESPONS. REGISSEUR.		2 295 €		2 295 €	22
IND. CAISSE ET RESPONSAB.		4 932 €		4 932 €	2
PR.PART.RECH.SCIENTIFIQUE	1 965 034 €			1 965 034 €	645
IND.CONSERVATEURS	6 865 €			6 865 €	1
PRIME FONCT. INFORMATIQUE		358 873 €		358 873 €	81
PRIME TECHNICITE BIBLIOTHEQUE	44 260 €			44 260 €	39
IND CHARGES ADM SECR ACAD		25 632 €		25 632 €	1
IND. ADM. ET TECHNICITE	547 695 €			547 695 €	280
IND.FORF.TRAV.SUPPLEMENTAIRES.	100 611 €			100 611 €	46
IND.FORF. ASSISTANTES SOCIALES	11 584 €			11 584 €	4
IND.SUJ.SPEC.	194 €			194 €	1
INDEMNITE DE GESTION		11 000 €		11 000 €	2
IND.CONSERVATEURS	93 591 €			93 591 €	18
IND. CONGES NON PRIS			35 415 €	35 415 €	34
GARANTIE POUVOIR D'ACHAT			64 604 €	64 604 €	189
IND. FORMATION CONTINUE		90 451 €		90 451 €	92
PART. RECH. SUR CONTRATS		12 607 €		12 607 €	6
IND. D'ADMINISTRATION		120 004 €		120 004 €	77
PFR - PART FONCTIONS	468 724 €			468 724 €	134
PFR - PART RESULTATS	135 239 €			135 239 €	133
PFR - VERST EXCEPTIONNEL	1 705 €			1 705 €	9
JOURS CET A OPTION RAFP			4 729 €	4 729 €	7
REM. ACT. FORM. RECRUT.		11 157 €		11 157 €	20
Total général	**3 400 491 €**	**657 457 €**	**118 624 €**	**4 176 571 €**	**2 106**

A noter : Chez les personnels Biatss, le poids des primes et indemnités statutaires (versées à tous les personnels d'un même corps ou grade, indépendamment des fonctions remplies) est plus significatif que chez les personnels enseignants. Cette caractéristique, renforcée par la mensualisation du paiement, contribue à considérer les primes et indemnités comme un élément de rémunération à part entière par ces personnels. Le montant de la NBI, 161 960 €, est intégré dans l'enveloppe traitement.

RÉMUNÉRATIONS PAR DÉCILE

1. Rémunération mensuelle moyenne

Statut / Catégorie	Net corrigé du temps de travail
Femmes	2 102,66 €
Titulaires	2 391,03 €
A+	3 972,66 €
A	3 020,77 €
B	1 897,39 €
C	1 486,87 €
CDI	1 598,93 €
A	2 178,07 €
B	1 433,75 €
C	1 251,75 €
CDD	1 537,31 €
A	1 672,30 €
B	1 286,99 €
C	1 232,86 €
Hommes	2 791,76 €
Titulaires	3 136,02 €
A+	5 322,69 €
A	3 474,99 €
B	1 922,65 €
C	1 496,08 €
CDI	1 615,04 €
A	1 804,73 €
B	1 304,74 €
C	1 178,54 €
CDD	1 668,29 €
A	1 708,80 €
B	1 283,92 €
C	1 209,39 €
Moyenne général	**2 458,96 €**

Le tableau présente la moyenne des rémunérations nettes mensuelles par genre, par statut et par catégorie hiérarchique en 2013. Les données sont corrigées du temps de travail moyen de chacune des strates. La rémunération nette moyenne d'un agent travaillant à temps plein au sein de l'Université de Nantes s'évalue à 2 458,96€ en 2013.

2. Rémunération mensuelle nette par décile et par genre

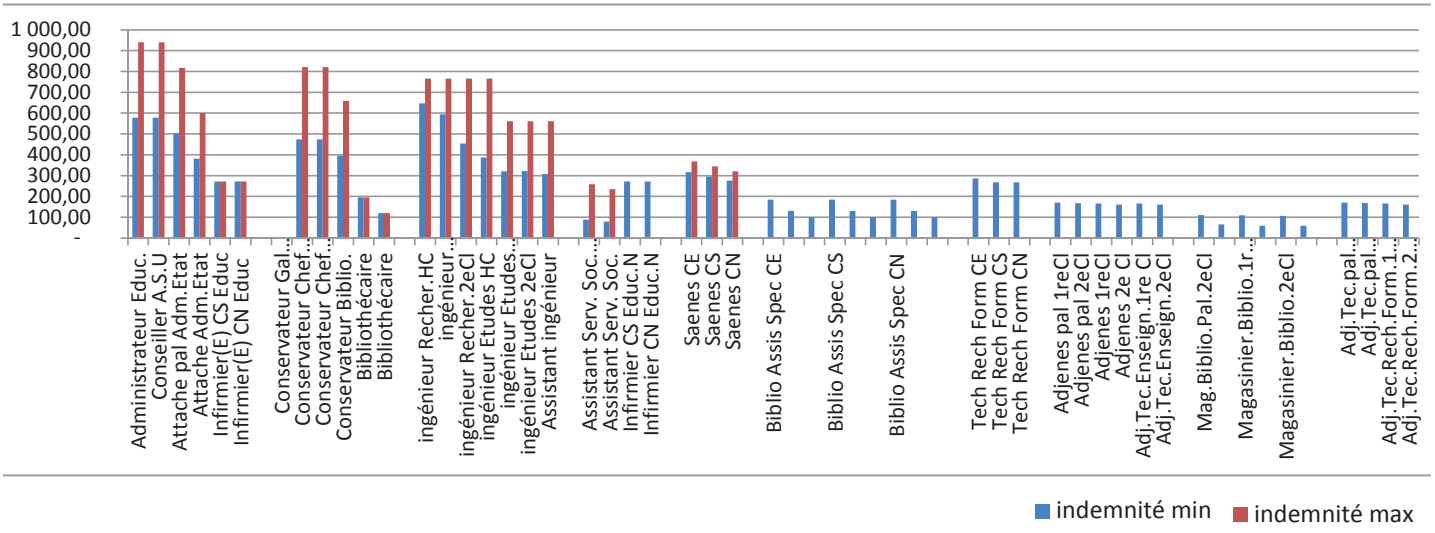
Tranche	Net moyen de la tranche corrigé du temps de travail
Total	
1er décile	1 192,19 €
2e décile	1 355,27 €
3e décile	1 466,44 €
4e décile	1 645,88 €
5e décile	1 869,36 €
6e décile	2 315,96 €
7e décile	2 729,41 €
8e décile	3 119,78 €
9e décile	3 572,65 €
10e décile	4 537,81 €
Femmes	
1er décile	1 163,02 €
2e décile	1 297,13 €
3e décile	1 393,68 €
4e décile	1 498,42 €
5e décile	1 650,04 €
6e décile	1 819,41 €
7e décile	2 190,81 €
8e décile	2 603,10 €
9e décile	3 046,80 €
10e décile	3 857,64 €
Hommes	
1er décile	1 254,47 €
2e décile	1 425,76 €
3e décile	1 639,98 €
4e décile	1 958,12 €
5e décile	2 447,20 €
6e décile	2 833,76 €
7e décile	3 170,31 €
8e décile	3 508,72 €
9e décile	3 962,72 €
10e décile	4 888,06 €

Le tableau présente la distribution en décile de la rémunération nette mensuelle sur 2013 par genre. Les données sont corrigées du temps de travail. La lecture des données peut être faite de la manière suivante : en 2013, les 10% des agents ayant les plus bas revenus au sein de l'Université ont perçu en moyenne 1192,19€. Réciproquement, les 10% ayant les plus hauts revenus ont perçu en moyenne 4537,81€.

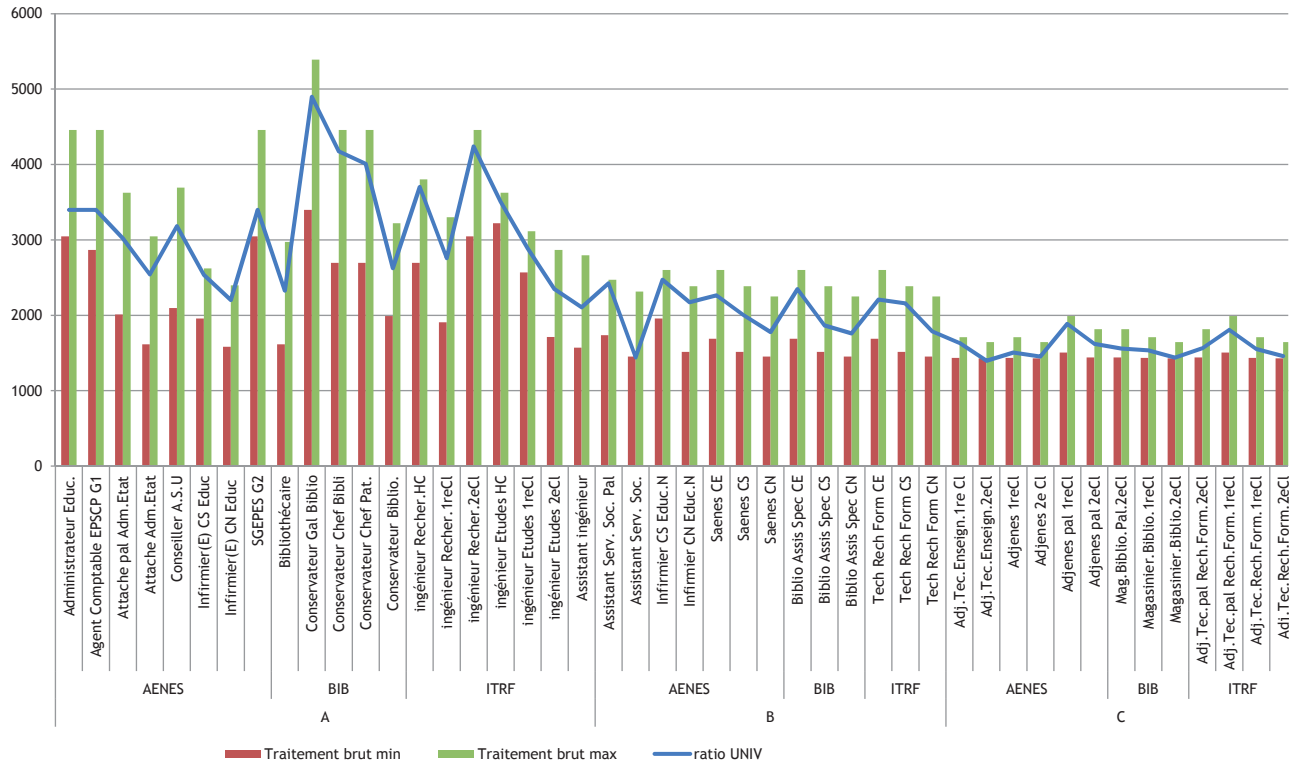
ARBRE DES RÉMUNÉRATIONS

Répartition de l'indemnitaire BIATSS (minimum/maximum)

Ce graphique présente les montants des indemnités tels que prévus par les statuts des différents corps (informations DAF du MESR).



Répartition des rémunérations BIATSS (minimum/maximum)



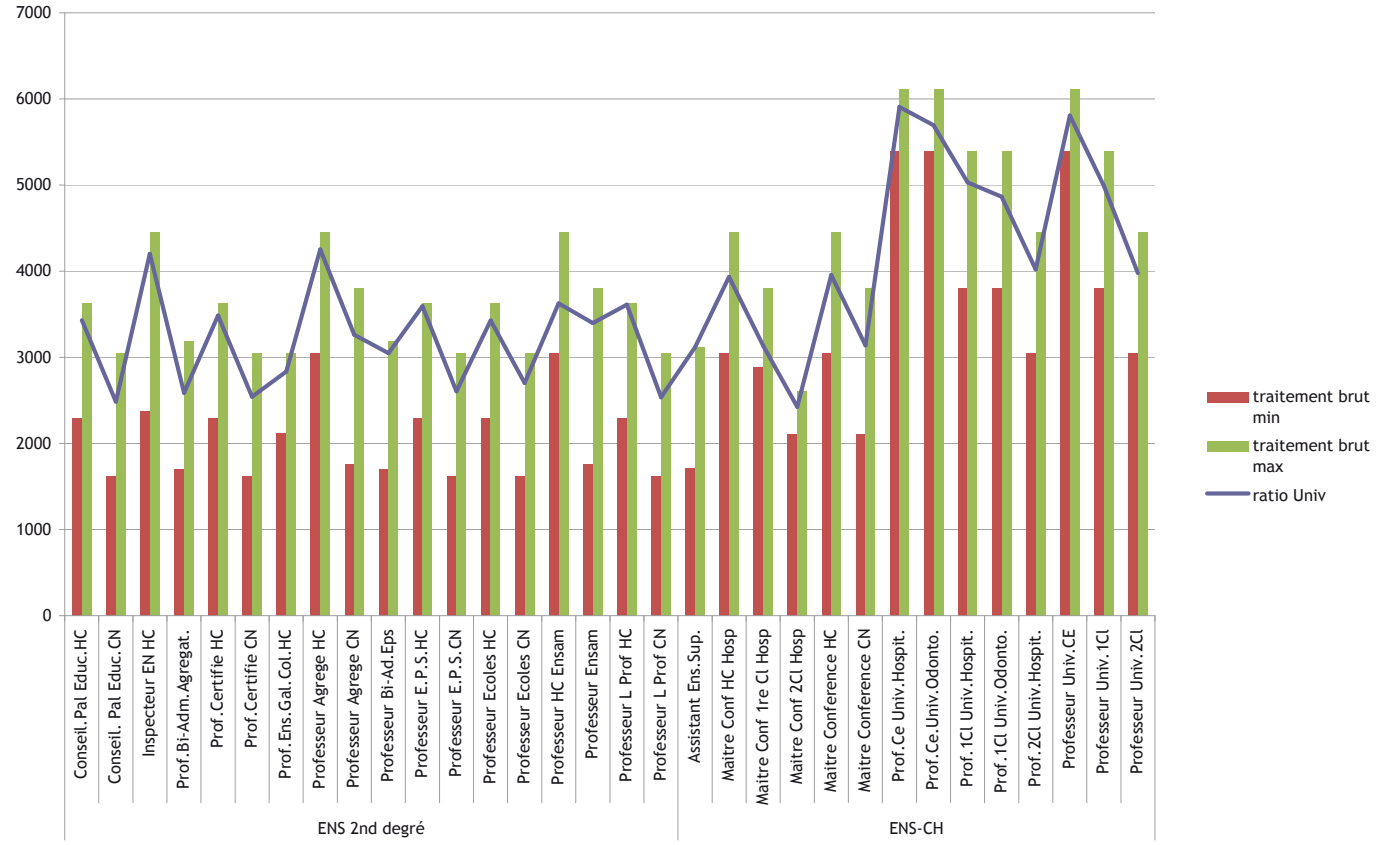
Le graphique présente la rémunération brute mensuelle des personnels BIATSS.

Le traitement brut minimum correspond à la rémunération brute associée au 1er échelon du corps/grade, c'est-à-dire à l'INM multiplié par la valeur du point.

Le traitement brut maximum correspond à la rémunération brute associée au dernier échelon du corps/grade, c'est-à-dire à l'INM multiplié par la valeur du point.

Le ratio Université de Nantes correspond à la moyenne du traitement brut, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, constatée entre tous les personnels de l'Université appartenant au même cors/grade.

Répartition des rémunérations des enseignants (minimum/maximum)



Le graphique présente la rémunération brute mensuelle des personnels enseignants.

Le traitement brut minimum correspond à la rémunération brute associée au 1er échelon du corps/grade, c'est-à-dire à l'INM multiplié par la valeur du point.

Le traitement brut maximum correspond à la rémunération brute associée au dernier échelon du corps/grade, c'est-à-dire à l'INM multiplié par la valeur du point.

Le ratio Université de Nantes correspond à la moyenne du traitement brut, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, constatée entre tous les personnels de l'Université appartenant au même cors/grade.

UNIVERSITÉ DE NANTES

6. FORMATION

6. FORMATION

LE PLAN DE FORMATION

LE BUDGET DE LA FORMATION

LE BILAN DE LA FORMATION

1. L'origine des stagiaires
2. Les dispositifs de formation liés à la réforme de la formation professionnelle
3. Les préparations concours

FORMATION

LE PLAN DE FORMATION

Le plan de formation, outil stratégique pour le développement des ressources humaines, s'adresse à tous les personnels – fonctionnaires de l'état ou contractuels – de l'établissement.

Il décline en axes et en domaines de formation :

- les axes stratégiques de l'établissement ;
- les besoins de formation des personnels exprimés lors des entretiens professionnels ;
- les priorités interministérielles et ministérielles précisées par les circulaires annuelles ;

et accompagne sur le plan opérationnel, l'optimisation de la gestion des ressources humaines et de la gestion financière.

> Le plan de formation n'est donc pas un « catalogue de stages » ou une « offre de formations » mais la traduction opérationnelle de la politique de formation. Périodiquement, la direction des ressources humaines informe les personnels de l'offre de formations proposée soit une liste non exhaustive de stages auxquels ils peuvent participer. Cette offre ne peut couvrir tous les thèmes de formation prévus au plan de formation : elle répond principalement aux besoins les plus largement exprimés. C'est pourquoi le pôle gestion et développement des compétences peut contribuer à aider les personnels à trouver le ou les stages qui ne figureraient pas dans cette offre de formation.

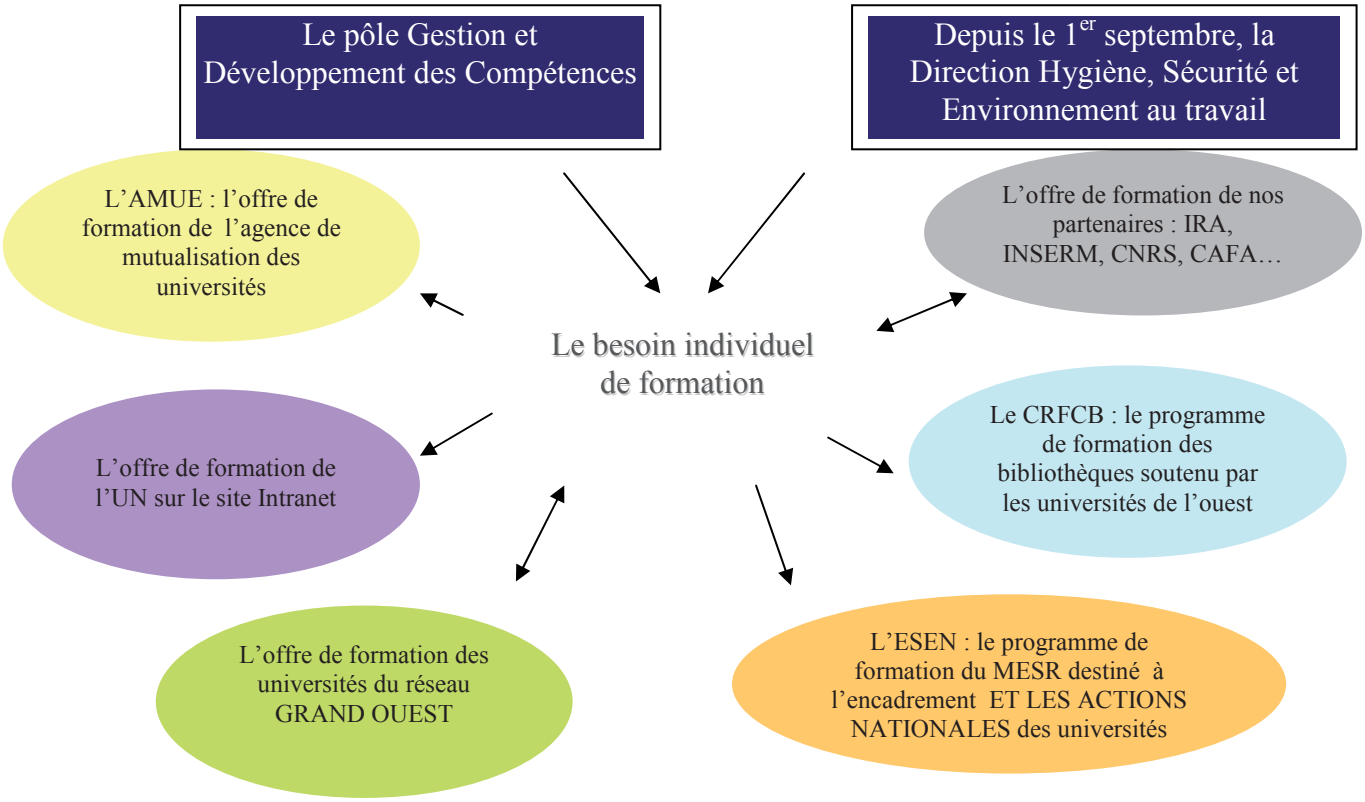
Le plan de formation informe également les personnels sur le droit à la formation et les dispositifs de formation introduits par la loi du 2 février 2007 (Loi 2007-¬148) et les décrets d'application 2007¬1470 et 2007-¬1942 relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les formations inscrites au plan de formation de l'établissement répondent aux besoins liés :

- **à l'adaptation immédiate au poste de travail (ici et maintenant - T1)**
  - faciliter l'exercice de nouvelles fonctions, adapter l'agent aux évolutions du poste de travail ou de l'environnement professionnel direct (ex. nouvelle règlementation ou mise en place d'un nouveau système d'information, de nouvelles procédures, techniques de travail…) ;
- **à l'évolution prévisible des métiers (ici et demain - T2)**
  - approfondir des compétences, préparer des changements induits par la mise en place d'une réforme à venir. opérer une remise à niveau, faire face à des changements à venir ;
- **au développement ou à l'acquisition de nouvelles qualifications (ailleurs et demain - T3)**
  - élargir des compétences, construire un projet personnel à caractère professionnel.

Toutes les formations qui relèvent du plan de formation peuvent être prises dans le cadre du **Droit Individuel à la Formation (DIF).**

Répondre aux besoins de formation



Repérage des besoins de formations des personnels

Les entretiens professionnels permettent d'apprécier les besoins de formation des personnels BIATSS.
Au cours de l'entretien professionnel, un bilan de la période écoulée est dressé, de nouveaux objectifs sont déterminés en fonction des priorités de l'établissement, des compétences sont à acquérir ou à approfondir.

L'entretien débouche donc sur des engagements mutuels en termes d'objectifs et de moyens.

Concernant les personnels enseignants, il a été constaté que leurs besoins de formation sont plus difficilement identifiables : les actions suivies sont essentiellement d'ordre individuel sur initiative personnelle.

Axes de la politique de formation
Axe 1 Politique de gestion des ressources humaines plus qualitative et prospective
Axe 2 Gouvernance et pilotage
Axe 3 Professionnalisation et développement des compétences métiers
Axe 4 Développement à l'international
Axe 5 Appui à la recherche et à l'enseignement
Axe 6 Accompagnement des parcours professionnels
Axe 7 Prévention des discriminations en matière de GRH
Axe 8 Prévention des risques : Hygiène, la Santé et la Sécurité

Les orientations de la formation

* prioriser les formations d'adaptation au poste de travail et faire face aux évolutions de compétences
* chercher à internaliser les actions de formation qui peuvent l'être
* trouver des moyens de cofinancements supplémentaires
* réactualiser les formations à la langue anglaise
* renforcer l'accompagnement des parcours professionnels
* 25% du plan de formation dédié à l'Hygiène Santé et Sécurité

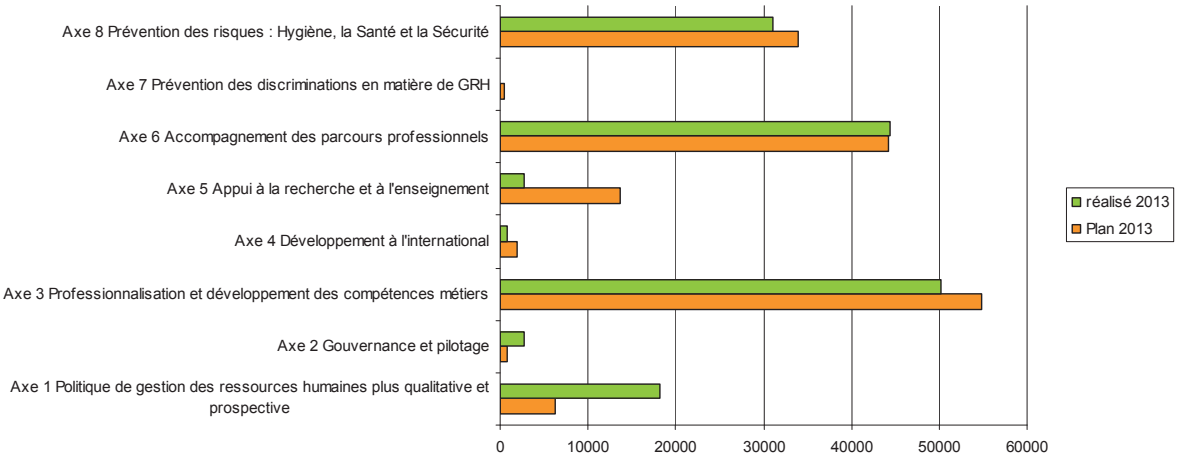
LE BUDGET DE LA FORMATION

Le budget a été porté à 159 000€ dont 10300 € environ de cofinancements prévus avec les composantes et laboratoires et 7700€ de ressources propres issues de la participation des stagiaires des universités du Grand Ouest.

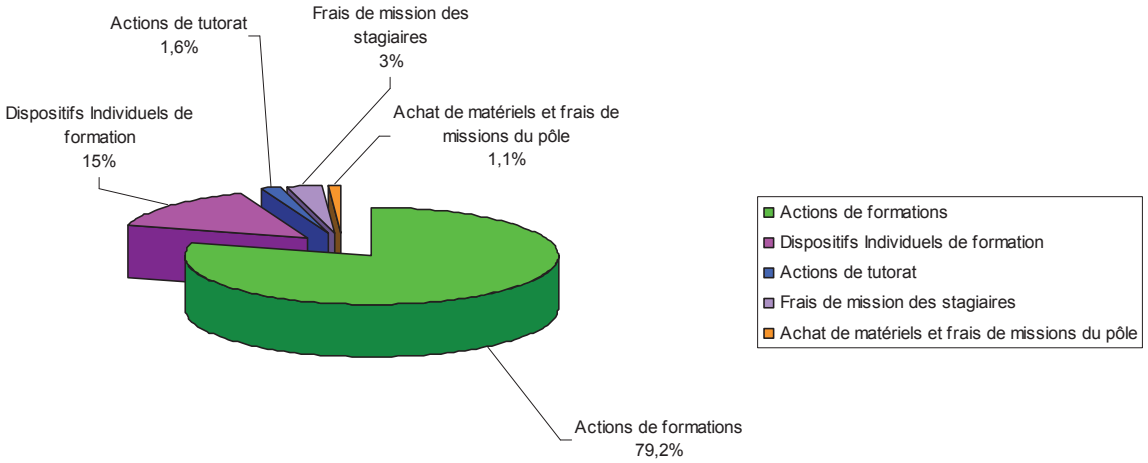
Afin de respecter ce budget, les décisions suivantes ont été retenues :

- 50 % des formations « Recherche et techniques de laboratoires » pris en charge par les structures elles-mêmes ;
- 50 % des formations en HSS pris en charge par la structure (formations à l'expérimentation animale et les formations SIAPP entre autre) ;
- étalement de certaines actions de formation « techniques » sur 2 ans ;
- 5 stages proposés au Grand Ouest permettant d'obtenir des ressources supplémentaires ;
- maintien de la préparation à l'oral des concours ITRF avec l'appui du SUIO notamment ;
- recherche de partenaires pour certaines formations management (IRA, ESEN...)

Répartition des dépenses par axe de formation



Répartition des dépenses par type d'achat



Bilan des dépenses

Catégorie FP	Femmes	Hommes	Total
Autres statuts	13 560,67 €	15 971,40 €	29 532,07 €
Catégorie A	26 480,23 €	14 401,08 €	40 881,30 €
Catégorie B	16 521,93 €	10 649,16 €	27 171,09 €
Catégorie C	36 359,64 €	11 658,43 €	48 018,08 €
Total	92 922,46 €	52 680,07 €	145 602,54 €

LE BILAN DE LA FORMATION

1778 stagiaires reçus dans les sessions ce qui correspond à 16 562 heures de formation ou bien 627 jours de formation, soit 1154 agents formés.

Chaque agent formé a pu bénéficier, en moyenne, d'1.6 jour de formation.

90% des formations sont réparties cette année sur 3 axes :

- Axe 3 Professionnalisation et développement des compétences métiers (31% des heures réalisées) ;
- Axe 6 Accompagnement des parcours professionnels (36%) ;
- Axe 8 Prévention des risques : l'Hygiène, la Santé et la Sécurité (22%) dont les formations sont gérées depuis le 1er septembre par la DHSET (Direction Hygiène, Sécurité et Environnement au Travail).

359 sessions de formations ont été organisées dont 169 sessions réalisées par les formateurs internes ; 190 correspondent à des achats de formation.

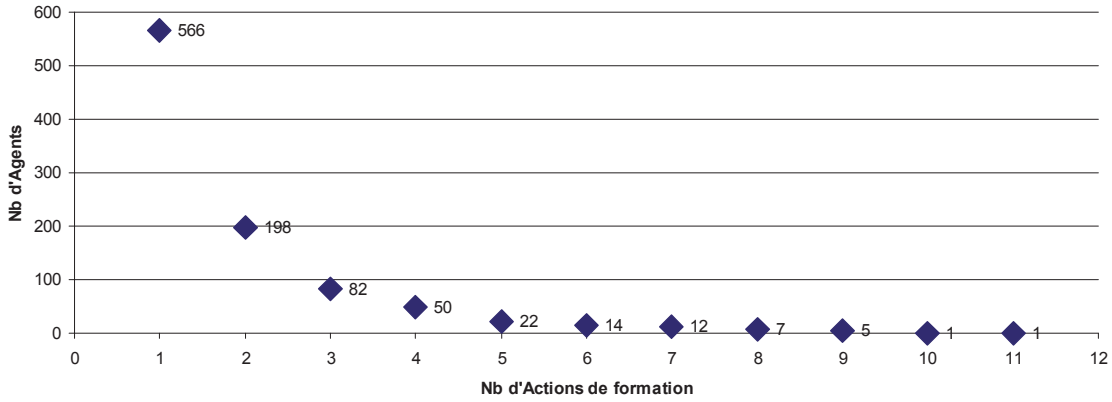
Bilan de la formation 2013 par axes de formations

Axes de formations liés	heures réalisées	Stagiaires présents	durée moyenne des formations en jours	nbre d'agents formés	nombre moyen de jours par agent formé	Nbre de jours formation
Axe 1 Politique de gestion des ressources humaines plus qualitative et prospective	1146,25	103	1,9	103	1,9	50
Axe 2 Gouvernance et pilotage	48,5	3	2,7	6	1,3	8
Axe 3 Professionnalisation et développement des compétences métiers	5184,25	774	1,1	472	1,8	199
Axe 4 Développement à l'international	117	11	1,8	11	1,8	5
Axe 5 Appui à la recherche et à l'enseignement	404	45		27		33
Axe 6 Accompagnement des parcours professionnels	5968,75	451	2,2	198	5,0	262
Axe 7 Prévention des discriminations en matière de GRH	3	1	0,5	1	0,5	1
Axe 8 Prévention des risques : Hygiène, la Santé et la Sécurité	3690,5	390	1,6	336	1,8	96
Total	16 562,3	1 778,0	1,6	1154	2	654

1154 en réalité 958 agents ont été formés mais ils ont pour certains suivi plusieurs formations réparties dans les axes

L'axe 3 « professionnalisation et développement des compétences métiers » correspond aux formations d'adaptation à l'emploi, c'est la raison pour laquelle il enregistre le plus grand nombre de formations et de stagiaires.

Nombre de formations suivies par agent



Nombre d'heures de formation par catégorie fonction publique, par genre et par type d'actions

Typed'action	Femmes	Hommes	Total
Formation continue (T1) : adaptation immédiate au poste de travail	6927,8	3601,5	10529,3
Formation continue (T2) : adaptation à l'évolution prévisible des métiers	134,5	114,5	249,0
Formation continue (T3) : développement ou acquisition de nouvelles qualifications	805,5	172,0	977,5
Périodes de professionnalisation	6,0		6,0
Préparation à un concours ou examen	2967,5	510,0	3477,5
Total	10841,3	4398,0	15239,3

	Catégorie FP				
Type d'action	A	B	C	Autres statuts	Total
Formation continue (T1) : adaptation immédiate au poste de travail	2935,0	2184,5	3335,0	2074,8	10529,3
Formation continue (T2) : adaptation à l'évolution prévisible des métiers	22,5	45,5	164,5	16,5	249,0
Formation continue (T3) : développement ou acquisition de nouvelles qualifications	201,0	131,5	512,5	132,5	977,5
Périodes de professionnalisation		6,0			6,0
Préparation à un concours ou examen	819,5	1016,5	1632,5	9,0	3477,5
Total	3978,0	3384,0	5644,5	2232,8	15239,3

1. L'origine des stagiaires :

Sur 1778 stagiaires, 61 ne sont pas personnels de l'université :

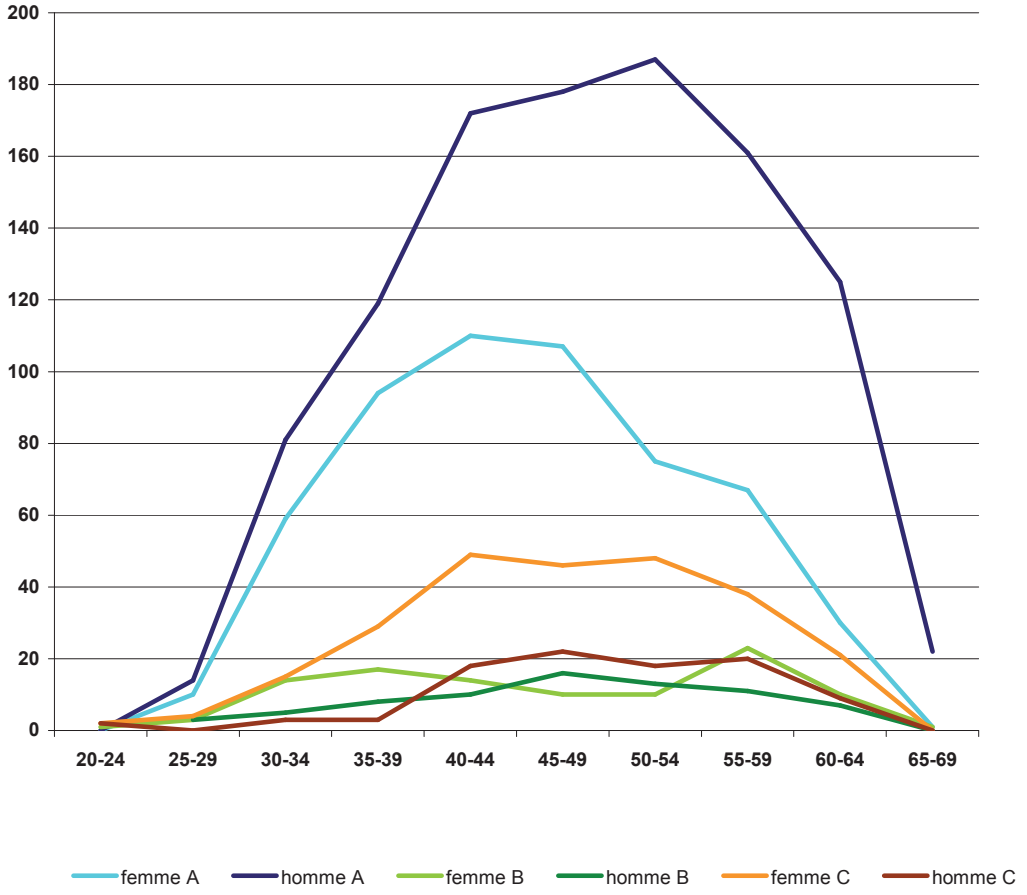
- 15 sont de la fonction publique territoriale ;
- 23 sont issus des universités du Grand Ouest ;
- 16 sont issus d'associations ou de partenaires comme l'INSERM et le CNRS travaillant avec l'université ;
- 4 sont issus de l'école des Mines et l'école Centrale ;
- 3 sont issus d'écoles rennaises.

Répartition des personnels formés par catégorie fonction publique

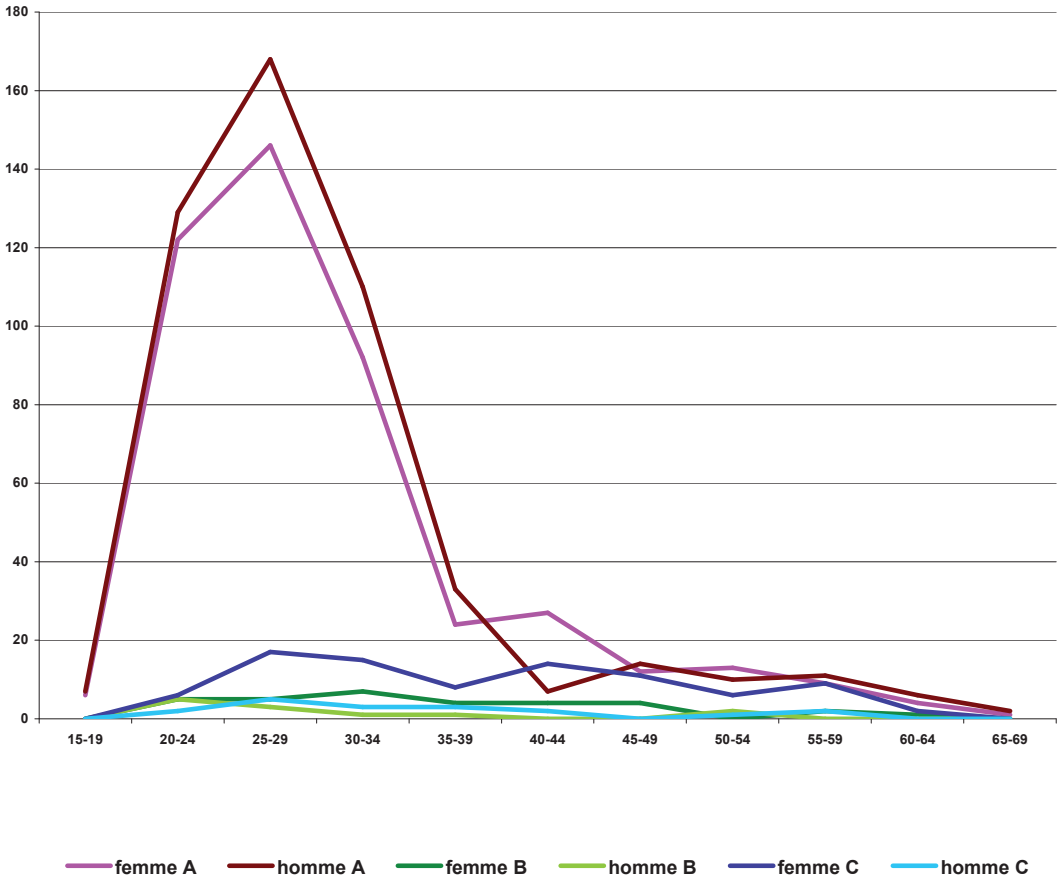
agents formés	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	non précisé	TOTAL
AENES	36	45	100		181
ITRF	75	80	134		289
Contractuels	112	68	140		320
BIBLIOTHEQUE	42	29	72		143
sous total BIATSS	*237*	*210*	*394*		*933*
Enseignants Enseignants-	160				160
TOTAL agents internes U	397	210	394		1093
Autres*	28	4	12	17	61
TOTAL	822	424	800	17	1154

AUTRES : CUD, CNRS, Association Gavy Ocean

Nombre d'agents titulaires non formés par tranches d'âge et par genre



Nombre d'agents contractuels non formés par tranches d'âge et par genre



Répartition des agents formés par genre

	Nbre agents internes formés	Nb agents par catégorie (contractuels inclus)*	Pourcentage d'agents formés par catégorie
Femmes	735	1963	35%
Hommes	358	2005	17%
TOTAL	**1093**	**3968**	**26%**

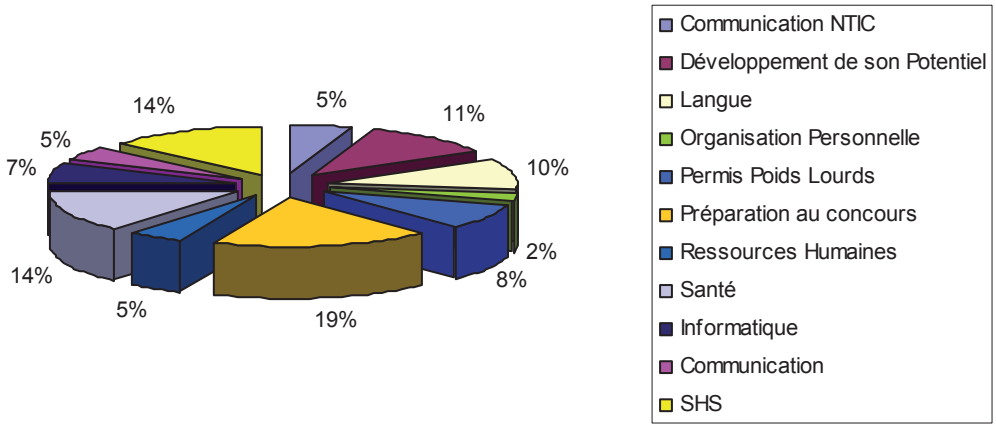
2. Les dispositifs de formation liés à la réforme de la formation professionnelle :

- 26 DIF accordés pour un coût total de 19 607€ cofinancés avec les composantes ; 7 auront un impact sur le budget 2014 du fait de la période de formation ;
- 2 Congés de Formation Professionnelle accordés ;
- 3 VAE accordées pour un coût de 3218€ ; 1 Bilan de Compétences ;
- 11 Projets Individuels de Formation, pour un coût total de 5262€ ;
- 1 parcours de professionnalisation réalisé sur le métier de « gestion financière » ;
- 2 agents de catégorie A ont suivi une formation initiale statutaire après un parcours interne ou un examen professionnel ;
- 1 agent en catégorie C est en formation initiale en lien avec son contrat Pacte.

Nombre d'agents ayant demandé un DIF par catégorie fonction publique et nombre d'heures demandées

	Heures DIF Totales demandées	Catégorie des agents demandeurs			
Statuts des agents	Nombre d'heures DIF	A	B	C	Total
Contractuel	426,5	2	2	10	14
Titulaire	459	6	1	5	12
Total	885,5	8	3	15	**26**

Répartition des heures DIF par domaine de formation



À noter cette année 10 actions de tutorat :

- 4 nouveaux Responsables de Scolarité ;
- 4 nouveaux Responsables Administratifs ;
- 1 responsable de Bureau Financier ;
- 1 assistante de formation-secrétaire de direction.

3. Les préparations concours

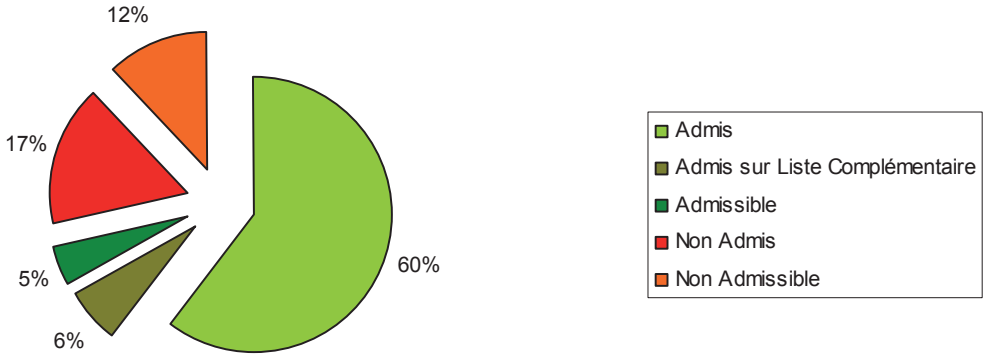
L'année 2013 a vu la mise en place des concours réservés prévus par la Loi 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des personnels contractuels dans la fonction publique dite Loi Sauvadet.

Ceci s'est traduit à l'Université de Nantes par l'ouverture de 34 concours réservés.

Pour préparer les agents à ces concours comme aux concours dits de droit commun (AENES, ITRF), 52 sessions de formation ont été organisées (64 jours). Ces formations ont réuni 398 stagiaires pour 186 agents formés qui ont suivi en moyenne 2.5jours de formation. 70 intervenants différents ont été mobilisés pour participer aux formations et aux jurys fictifs.

Résultats aux concours des agents ayant suivi une formation

Résultat connus	Droits Communs	Examen Prof.	Réservé	Total
Admis	31	1	33	65
Admis sur Liste Complémentaire	5		2	7
Admissible	5			5
Non Admis	13		5	18
Non Admissible	13			13
sous total agents formés	67	1	40	108



UNIVERSITÉ DE NANTES

7.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

7. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

MÉDECINE PRÉVENTIVE

1. Composition du service
2. Consultations médicales : première mission principale des services de médecine de prévention et des médecins de prévention
   - 2.1. Les visites médicales périodiques
   - 2.2. Les visites médicales avec surveillance particulière
   - 2.3. Les visites médicales liées à des risques professionnels
   - 2.4. Le problème de l'absentéisme aux visites médicales
   - 2.5. Origine des demandes de visites médicales occasionnelles (hors convocations)
   - 2.6. Les vaccinations
   - 2.7. Prescriptions, orientations, propositions des médecins de prévention
3. Les activités dites de tiers temps ou actions sur le lieu de travail : deuxième mission principale des médecins de prévention

LES PERSONNELS HANDICAPÉS

1. Le recrutement des personnels handicapés
2. Le recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi
3. Information des personnels handicapés
   - 3.1. Un référent handicap pour l'université de Nantes
   - 3.2. D'autres personnes ressources
   - 3.3. Une page dédiée aux personnels handicapés sur l'intranet de l'Université de Nantes
4. Les aménagements de poste de travail
5. L'inaptitude définitive

LES ACTIONS DE PRÉVENTION ET DE FORMATION LIÉES À LA SÉCURITÉ

1. Actions de prévention menées en 2013
2. Évolution des formations et des coûts liés à la sécurité
3. Évolution du taux d'actualisation du DUER de 2003 à 2013
4. Observations et préconisations

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

1. Accidents du travail : bilans
2. Évolution des accidents du travail de 2011 à 2013

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

MÉDECINE PRÉVENTIVE

Afin de répondre au mieux aux besoins des agents dans le domaine de la santé, de la prévention et de la prise en compte des conditions de travail, l'université de Nantes a fait, dès 1991, le choix d'avoir un service de médecine de prévention. Celui-ci s'est étoffé au fil des années puisqu'il compte actuellement 3,5 ETP.

Malgré cela, lors d'une visite au cours de l'année 2010, l'inspection hygiène et sécurité de l'enseignement supérieur et de la recherche (IHSESR) a estimé que l'importance des effectifs pris en charge, en particulier celui du secteur scientifique, justifiait 2 équivalents temps plein pour les médecins de prévention.

1. Composition du service

Deux médecins de prévention contractuels diplômés en santé au travail pour 1,7 ETP, une infirmière titulaire pour 0,8 ETP et une secrétaire titulaire pour 1 ETP, soit 4 personnes physiques composent actuellement le service de médecine de prévention de l'établissement.

	Qualité	Diplômé en médecine du travail	Nombre d'agents	ETP
Contractuels	Médecin coordonnateur du service	CES Médecine du travail	1	0,7
	Médecin de prévention	Capacité Santé au travail	1	1
Titulaires	Infirmière		1	0,8
	Secrétaire		1	1
		Total	4	3,5

Effectif théorique université de Nantes : 3968 personnes physiques.

Il convient d'y ajouter **les 370 personnels de l'école centrale de Nantes (ECN)**, liée par convention avec l'université pour le suivi médical de ses personnels et **5 chercheurs du CNRS** du laboratoire GEPEA au CRTT de Saint-Nazaire dans le cadre d'une convention avec le CNRS. **L'effectif théorique pris en charge est ainsi estimé à 4 343 personnes.**

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 **75 %**.

2.1 Les visites médicales périodiques

1 005 visites médicales ont été réalisées par les médecins de prévention, qu'il s'agisse de visites médicales périodiques ou de premières consultations. Parmi celles-ci :

- 47 dossiers soumis au comité médical et à la commission de réforme ;
- 138 agents, soit 17 % des personnels reçus en visite systématique (excluant les demandes spontanées) se considèrent concernés par les risques psychosociaux qui touchent 19 % des femmes vues et 14% des hommes, 17% des Biatss et 17% des enseignants. 65% qui se disent concernés mettent en cause l'organisation du travail, la charge de travail, le travail dans l'urgence, l'insuffisance des moyens humains, la lourdeur des tâches administratives pour les enseignants. 26 % se plaignent des difficultés relationnelles au sein des services ;
- 104 agents déclarent présenter des symptômes liés à des troubles musculo-squelettiques au niveau des membres supérieurs soit une augmentation significative puisqu'en 2012 ils n'étaient que 66 ;
- 473 visites au titre de la surveillance quinquennale pour les agents ne nécessitant pas une surveillance médicale particulière.

2.2 Les visites médicales avec surveillance particulière

120 personnels, titulaires et non titulaires, nécessitant une surveillance médicale particulière (SMP) au titre d'un état ou d'une affection ont été vus :

Nombre de visites liées à une surveillance médicale particulière au titre d'un état ou d'une affection

Type d'agent	Effectifs
Agents handicapés ou handicap en cours de reconnaissance	42
Femmes enceintes	7
Agents souffrant de pathologies particulières	67
Nombre de reprises après un CLM *, CLD * MP* ou AT*, maternité	4
Total	120

- CLM : congé de longue maladie ;
- CLD : congé de longue durée ;
- MP : maladie professionnelle ;
- AT : accident du travail.

2.3 Les visites médicales liées à des risques professionnels

242 visites ont été effectuées en 2013 pour des agents exposés à des risques professionnels.

Le nombre de personnes soumises à des risques professionnels est évalué à partir des informations fournies par la fiche individuelle des risques professionnels que renseignent les agents à l'occasion de la visite médicale et qui indique la profession et le lieu de travail ainsi qu'à partir des visites des lieux de travail et des études de postes.

Typologie des risques professionnels

motifs des visites liées à un risque professionnel	Total	%
Agents chimiques	99	41,00%
Toxiques CMR (cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction)	70	29,00%
Agents physiques	22	9,00%
Agents biologiques	85	35,00%
Radiations ionisantes	34	14,00%
Risques traumatiques (piqûres, coupures, morsures, manutentions, …)	72	30,00%
Autres risques professionnels (poste de sécurité, travail de nuit, environnements difficiles,…)	30	12,00%

2.4 Le problème de l'absentéisme aux visites médicales

1127 personnes ont reçu une convocation ou une invitation à prendre rendez-vous.

1667 rendez-vous ont pu être fixés en tenant compte des nombreux changements sollicités qui n'ont pu être remplacés. Il y a eu 283 absents non excusés et 475 agents, qui ne pouvaient pas venir, ont été reconvoqués.

En 2013, le taux de fréquentation est de 75% et le taux de réponses aux convocations de 51%.

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

1) Motifs les plus fréquents des demandes de consultation spontanées des intéressés (un peu plus de 15 % du total des visites soit 154 demandes) :

- Les demandes de consultation pour risques psychosociaux. 49 visites (32% des demandes spontanées) sont motivées par le mal-être au travail lié à l'organisation du travail ou à des difficultés relationnelles.
- Les demandes d'aménagement du poste de travail nécessité par l'état de santé, le handicap, l'état de grossesse : 20% des demandes (31 personnes dont 15 pour agents en situation de handicap.

Les demandes d'aménagement pour travailleur handicapé sont aussi en augmentation depuis que l'université gère elle-même ces dossiers (désignation d'une personne ressource santé/handicap à la Direction des Ressources Humaines et du Dialogue Social) et que les personnels sont, par conséquent, mieux informés.

- Pour les 48 % restants, ce sont des demandes de rendez-vous d'agents en congé maladie ou accident du travail, des demandes d'avis médicaux, des urgences reçues par les médecins, des conseils pour des missions à l'étranger, des demandes de certificats médicaux divers.

2) Les visites à la demande de l'administration (1,2 % des demandes soit 12 visites).

Elles concernent des avis d'aptitude médicale au poste, des problèmes au travail en lien avec l'état de santé.

3) Les visites à la demande du médecin de prévention (1,8 % des demandes soit 18 visites).

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

2.6 Les vaccinations

Les vaccinations réalisées

Type de vaccins	Effectifs
Agents vaccinés contre la grippe saisonnière	400
Agents vaccinés avec autres vaccins : DTP, DTCP, HB, HA, Typhim, leptospirose	71
Total	471

2.7 Prescriptions, orientations, propositions des médecins de prévention

1) Prescriptions :

- 795 agents ont bénéficié d'un examen de dépistage effectué par l'infirmière dans le cadre de la surveillance médicale des risques professionnels (ergo vision, analyses d'urines, audiogrammes) ;
- 96 visites ont donné lieu à des prescriptions d'examens complémentaires en relation avec un risque professionnel.

2) Orientations :

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

3) Propositions de mesures particulières concernant le poste de travail :

- 38 propositions d'aménagement du poste de travail (dont 15 pour travailleurs handicapés) ;
- 6 propositions de changement de poste ;
- 6 orientations vers congés maladie pour inaptitude temporaire au poste de travail.

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

La quotité de temps de travail consacrée par les médecins de prévention à l'action en milieu de travail, dite de tiers temps, est estimée par ces derniers à 25 %.

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 : les médecins de prévention ont ainsi participé à 53 réunions au total réparties comme suit : 14 réunions des CHSCT de l'université (Comité Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail), 1 réunion CHSCT Inserm, 1 réunion CHSCT Cnrs, 5 réunions du groupe de travail sur les risques psychosociaux, et 32 autres réunions de liaison.

2. Les visites de locaux, la rédaction de notes et consignes, l'information et la formation santé et sécurité (participation au forum d'accueil des nouveaux personnels) font également partie intégrante des actions dites de tiers temps : les médecins de prévention ont effectué 14 visites de locaux (soit 2 fois plus qu'en 2012).

3. Les études de poste de travail : les médecins de prévention ont effectué 22 études de poste de travail qui concernent des aménagements de postes de travail, des mesures d'ambiance, des études ergonomiques notamment pour les postes à risques TMS (troubles musculo-squelettiques).

4. La participation aux enquêtes après accident du travail ou maladie professionnelle.

5. La participation aux études et enquêtes épidémiologiques ainsi qu'aux groupes de travail.

6. La rédaction du rapport d'activité de la médecine de prévention qui est présenté chaque année au comité d'hygiène, sécurité et des conditions de travail.

LES PERSONNELS HANDICAPÉS

1 - Le recrutement des personnels handicapés

L'Université de Nantes compte parmi ses effectifs des bénéficiaires de l'obligation d'emploi recrutés de diverses façons :

1) Par la voie des concours

Ce mode de recrutement relève du droit commun. Les conditions d'accès au concours concerné (nationalité, niveau de diplôme, âge limite etc) restent les mêmes pour l'ensemble des candidats, mais un aménagement du temps d'épreuve est possible pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, après avis médical d'un médecin agréé.

2) Par la voie contractuelle classique

A durée déterminée ou indéterminée, des contrats peuvent être conclus pour palier l'absence ponctuelle de personnels titulaires ou lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.

3) Par la voie contractuelle (décret n°95-979 du 25/08/1995)

Il s'agit d'un mode de recrutement sans concours (attention : sous réserve de détenir les diplômes requis aux candidats de ces mêmes concours) qui donne la possibilité de recruter un agent contractuel disposant de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi et ayant vocation, au bout d'une année de stage, à être titularisé.

La démarche se déroule en deux temps : tout d'abord les candidatures sont évaluées (CV et lettres de motivation) par la commission de recrutement, puis une audition permet de déterminer la ou les personnes reçues.

L'agent est ensuite affecté au sein de l'établissement (services centraux ou composante) où il effectue une période de stage d'une année. Un rapport du responsable hiérarchique est transmis après 6 mois de fonctions sur le poste. La commission de titularisation se réunit à l'issue de l'année de stage pour déterminer si l'agent, au vu de sa qualité de service, peut être titularisé, si un renouvellement de stage s'avère nécessaire ou s'il doit être mis fin au contrat.

2 recrutements en 2013 : 2 ADJENES

2 - Le recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

En 2013, l'Université de Nantes compte 101 personnels handicapés répartis comme suit :

- 22 enseignants
- 67 personnels BI ATSS
- 12 agents contractuels

Le recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est une opération réalisée chaque année qui sert de préalable à la déclaration annuelle auprès du FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).

Il permet de vérifier si l'obligation légale est respectée. Pour mémoire, la réglementation impose à chaque administration ou entreprise française de plus de 20 salariés d'employer au moins 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi parmi ses effectifs, sous peine de versement d'une contribution financière en cas de non respect.

Taux d'emploi direct 2013 : 4,63 %

Taux d'emploi légal 2013 (après prise en compte des dépenses réalisées à destination du secteur protégé notamment) : 4,90 %

3 - L'information des personnels handicapés

3.1 Un référent handicap pour l'Université de Nantes

L'Université de Nantes dispose d'un interlocuteur référent pour ses personnels handicapés qui, au sein de la Direction des Ressources Humaines et du Dialogue Social, est à la disposition des personnels pour tout renseignement lié au statut de travailleur handicapé (démarches pour faire reconnaître le handicap, bénéfice du temps partiel de droit, demande d'aménagement de poste de travail, bonification des chèques vacances, etc…). Toutes les situations susceptibles d'être évoquées obéissent au respect du secret médical et de la confidentialité.

3.2 D'autres personnes ressources

En complément, le service de médecine préventive du personnel universitaire compte 2 médecins de prévention à l'écoute des personnels handicapés sur l'aspect médical de leur situation. Elles peuvent aider l'agent dans sa demande d'aménagement de poste de travail et le conseiller dans le choix des équipements dont il aura besoin.

De même, l'assistante sociale des personnels peut être amenée à orienter les demandes de personnels handicapés qu'elle aurait à connaître.

3.3 Une page dédiée aux personnels handicapés sur l'Intranet de l'Université de Nantes

Construite dans le souci d'apporter un maximum d'éléments d'information tout en gardant à l'esprit de ne pas créer une page trop dense, elle comprend :

- des liens utiles vers des sites institutionnels (FIPHFP : Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées, MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées…),

- le rappel des principaux textes réglementaires,

- de multiples informations pour couvrir la diversité des situations (personnels ayant déjà le statut de travailleur handicapé, d'autres en cours de démarches pour l'obtenir).

Cette page est amenée à évoluer au fil des nouvelles réglementations ou de l'actualité (exemple : semaine pour l'emploi des personnes handicapées en novembre 2013, témoignages de collègues ayant bénéficié d'un aménagement de leur poste de travail).

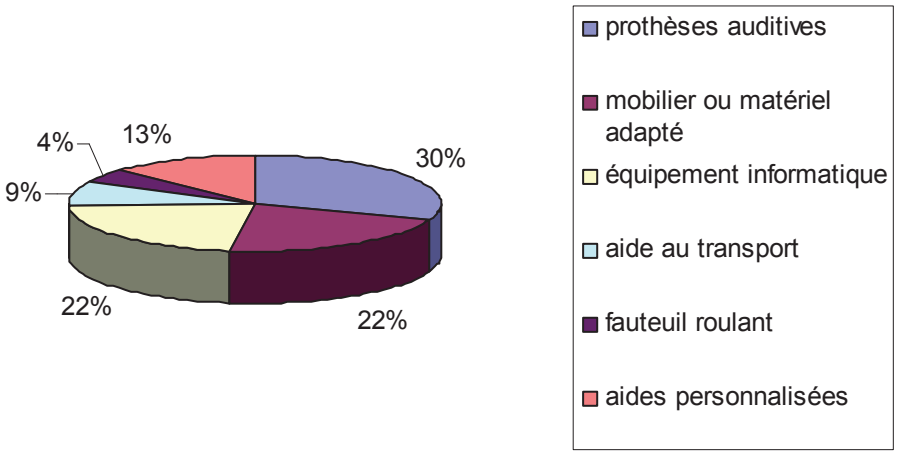
4 - Les aménagements de poste de travail

4.1 Les équipements matériels

Auparavant gérés par le service d'action sociale du Rectorat, les aménagements de poste de travail sont instruits par l'Université de Nantes depuis son passage aux responsabilités et compétences élargies au 01/01/2010.

En 2013, 23 dossiers présentés, ce qui représente 17 personnes ayant bénéficié d'aides financées au titre du FIPFHP, essentiellement pour compenser un handicap auditif (7 dossiers ont concerné l'acquisition de prothèses auditives ou dispositifs d'aide à l'audition), mais également pour des adaptations de poste plus classiques (5 pour de l'équipement en mobilier adapté, 5 pour du matériel informatique). A noter aussi, 1 fauteuil roulant, des prestations personnalisées (2 aides au transport, 1 bilan de compétences, 1 transcription d'ouvrage, 1 assistant).

Types d'aménagements de postes de travail réalisés en 2013



4.2 L'aménagement des conditions de travail : le télétravail

En 2013, 7 agents à l'Université de Nantes ont bénéficié du télétravail à raison d'une à deux journées par semaine. Mises en place afin de limiter la fatigabilité des personnels, ces modalités de service répondent à des situations de santé particulières, et obéissent à des préconisations ou recommandations concertées entre médecin traitant de l'agent et médecins de prévention de l'établissement. Des équipements au domicile des agents concernés ont été réalisés (mobilier adapté, matériel informatique) pour rendre possibles ces dispositions.

5 - L'inaptitude définitive

En cas d'avis d'inaptitude définitive prononcé par le comité médical départemental ou la commission de réforme des agents de l'Etat, l'agent doit envisager sa mise en retraite pour invalidité.
Elle a concerné deux agents en 2013.
Par ailleurs, aucune majoration pour assistance constante d'une tierce personne n'a été sollicitée.

LES ACTIONS DE PRÉVENTION ET DE FORMATION LIÉES À LA SÉCURITÉ

1. Actions de prévention menées en 2013

	SITE	OPERATION	Montant TTC
Maintenance et travaux lourds	**Campus Centre Loire**	PRESIDENCE Maintenance et travaux de peinture	50 800,15 €
		IGH MEDECINE: Mise en sécurité incendie, EFFI, aménagement locaux de recherche , aménagement salle de sports et espaces vie étudiante	795 914,04 €
		IRS 1: maintenance, travaux augmentation extraction s	231 714,90 €
		ODONTOLOGIE: Maintenance	3 512,73 €
		PHARMACIE: Maintenance	31 484,08 €
	CAMPUS Lombarderie	BU SCIENCES: Maintenance	11 516,08 €
		MAISON DES SERVICES: Maintenance	8 357,79 €
		UFR SCIENCES : Maintenance, menuiseries extérieures Biologie, étanchéité passerelle bâtiment 10, mise en sécurité sous-stations de chauffage, mise en sécurité SSI, installations compteurs électriques	520 258,09 €
	CAMPUS TERTRE	BATIMENT TERTRE Maintenance, Installation et remplacement des compteurs électriques	7 520,36 €
		BU DEC Maintenance	12 162,76 €
		THEATRE UNIVERSITAIRE Maintenance	1 016,60 €
		IEMN IAE (Petit Port et Erdre) Maintenance	8 865,33 €
		STAPS: Maintenance	4 425,95 €
		SUAPS: Maintenance	3 810,27 €
		POLE ETUDIANT: Maintenance	269,79 €
		CHÂTEAU TERTRE: Maintenance	1 690,31 €
		BU LETTRES: Menuiseries extérieures	127 920,32 €
		CENSIVE: Etanchéité et Maintenance	322 597,00 €
		TERTRE: Etanchéité AMPHIS A ET B	75 133,08 €
		IEMN IAE ERDRE : Amélioration désenfumage SSI	43 686,78 €
		DROIT: Maintenance	15 157,34 €
		CAMPUS TERTRE: Recherche et réparation fuite réseau poteaux incendie, travaux communs, mise en sécurité SSI	44 001,65 €
		CIL: Maintenance, alimentation électrique installation	74 867,04 €
	IUT NANTES	IUT DE NANTES: Maintenance	16 375,87 €
		IUT NANTES JOFFRE: Mise en sécurité et Aménagement salles de cours département INFO	229 061,14 €
	713-9	IUT LA ROCHE SUR YON: Maintenance	13 225,24 €
		EPUN: Maintenance	24 957,68 €
		IUT SAINT-NAZAIRE: Mise en sécurité et Maintenanc	35 714,90 €
		GAVY Oceanis - EQUIPEMENTS Toits GAVY	13 266,03 €
		SAINT-NAZAIRE CRTT :PURIFICATEUR EAU DE ME	23 925,98 €
		GAVY OCEANIS: Mise en sécurité et maintenance	129 706,29 €
		MISE EN SECURITE DES SSI	1 213,56 €
Environnement		Elimination des déchets chimiques	Non communiqué
		Elimination des déchets biologiques	Non communiqué
		Elimination des déchets radioactifs	Non communiqué

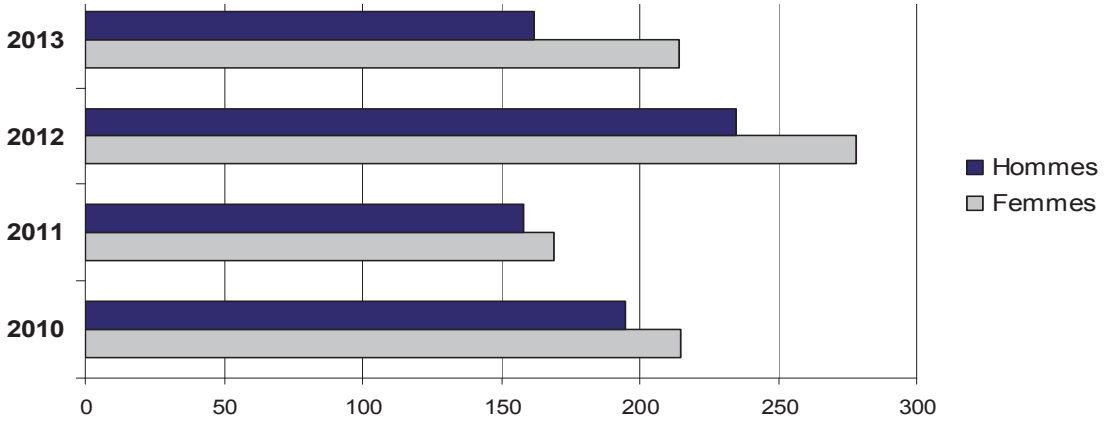
2. Évolution des formations et des coûts liés à la sécurité entre 2010 et 2013

Année	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures	Budget HSS	% budget de la formation
2013	376	2697,50	22 543,87€	14,99%
2012	513	3019,95	25 451,32€	21,10%
2011	327	2814,50	26 372,88€	15,20%
2010	416	3057,50	32 975,82€	17,80%

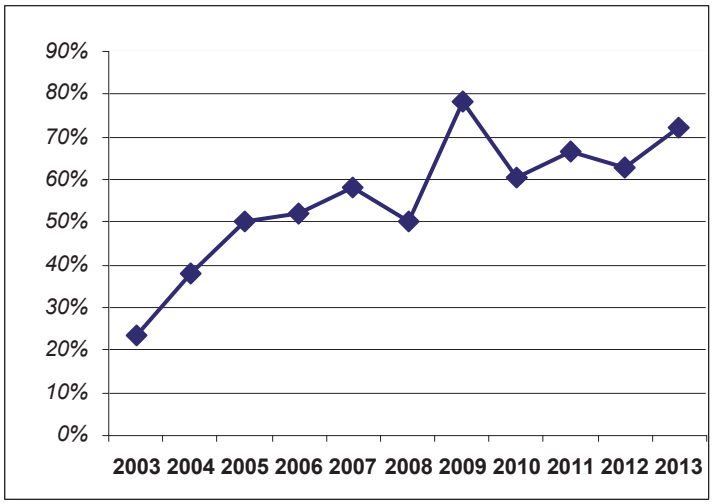
Les dépenses et les agents formés en 2013

Actions de formation	Nbre de stagiaires	Nbre d'heures	Coût
Animer des séances collectives en éducation pour la santé	3	39	600,00
Animer son réseau d'Assistants de prévention	1	12	922,67
CHSCT - Réglementation	30	174	653,94
Conduite de Chariots Elévateurs/Automoteurs	3	57	1 525,04
Conduite de Ponts roulants - Autorisation de conduite	3	42	1 872,94
Habilitation électrique B0 - H0	5	35	210,00
Habilitation électrique BS-BE Manœuvre (1 jour)	15	105	1 100,00
Habilitation électrique BS-BE Manœuvre (2 jours)	7	98	890,00
Habilitation électrique pour personnel électricien BT	8	168	1 650,00
Habilitation électrique pour personnel électricien BT / Recyclage	2	21	300,00
Maniement Extincteurs	73	109,5	5 884,32
P.C.R. - Renouvellement	1	30	912,50
Recyclage animateurs SST	1	21	418,60
Recyclage Sauveteur secouriste du travail-2	170	1032,5	1 423,04
Réussir l'évaluation des risques professionnels	1	12	942,67
Risques liés à l'utilisation de l'azote liquide	5	17,5	299,00
S.S.I.A.P. 1	1	75	450,00
Sauveteur secouriste du travail	40	600	402,66
Sensibilisation au risque amiante	7	49	968,76
S/TOTAL	**376**	**2697,5**	**21 426,14**
Matériel et fournitures pour les formations			1 117,73
TOTAL			**22 543,87**

Répartition des stagiaires par genre



3. Évolution du taux d'actualisation du DUER de 2003 à 2013



Taux d'actualisation 2013 du Document Unique d'Évaluation des Risques DUER : 72%

4. Observations et préconisations

Les principales observations sont formulées par le médecin de prévention, les commissions de sécurité des établissements recevant du public, les experts divers et dans les registres d'hygiène et de sécurité, dans les rapports des organismes de contrôle agréés ou non.

Contrôles périodiques et Commissions de sécurité

S'il n'y pas de réserves majeures dans ces documents, il est nécessaire cependant de continuer la mise en conformité des amphis du Tertre et de La Lombarderie au titre du programme de mise en sécurité incendie.

Le remplacement des SSI est à envisager aussi à moyen terme selon les priorités suivantes :

Site	Bâtiment	Priorité
Loire	Odontologie	1
	Amphi Kernéïs	2
Tertre	Théâtre Universitaire	1
	IEMN IAE Erdre	2
	BU Lettres	3
	Droit	4
Lombarderie	Maison des Services	1
	BU Sciences	2
	ERP ensemble des bâtiments de 1ère catégorie	3

Concernant les ascenseurs, compte-tenu des mises en sécurité déjà réalisées, il reste à remplacer au regard de son ancienneté celui de la Censive à moyen terme (2 à 5 ans).

Enfin les réserves sur les contrôles périodiques électricité et gaz sont mineures, à l'exception du matériel de TP ou de labo, souvent obsolète, mais relevant de la responsabilité des Directeurs d'UFR.

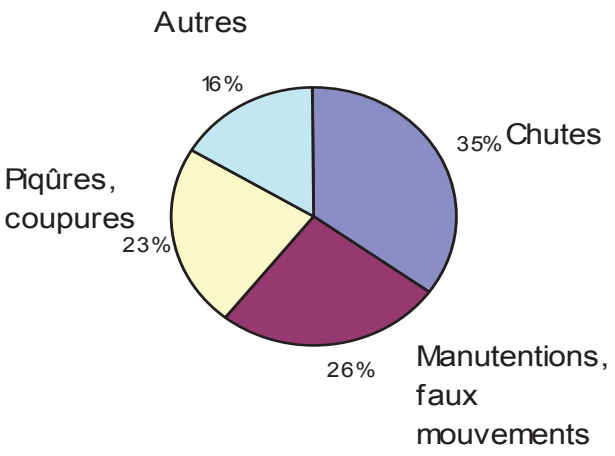
ACCIDENTS DU TRAVAIL

1. Accidents du travail : bilan

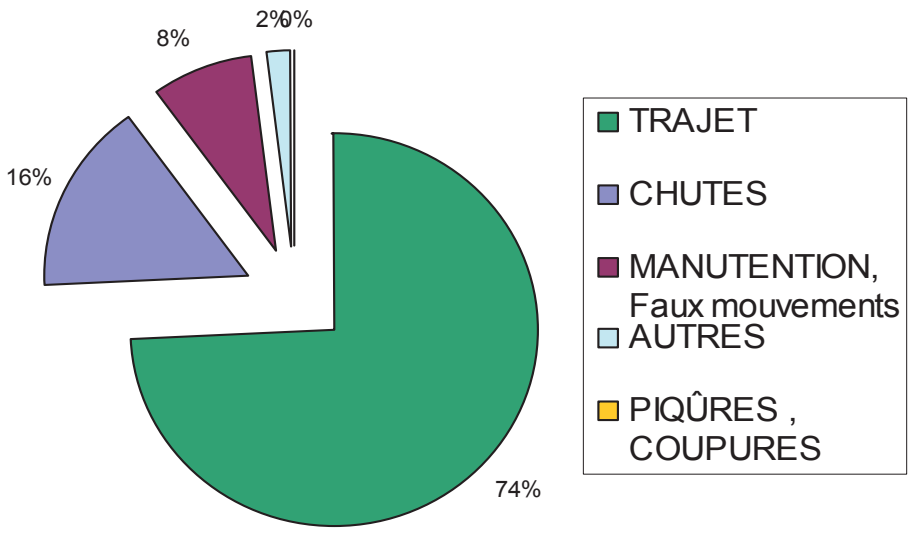
- Maladies professionnelles
  4 maladies professionnelles reconnues en 2013 et antérieurement, soit 1309 jours d'arrêt de travail.

- Accidents du travail :
  Accidents de service et de travail déclarés : 43 dont 19 avec arrêt de travail, totalisant 380 jours d'arrêt de travail ; Accidents de trajets ; 31 qui représentent 1096 jours d'arrêt de travail.

Cause des accidents de travail



Arrêts de travail par type d'accident



Les accidents de trajet sont la première cause d'arrêt de travail et parmi ceux-ci les accidents de deux roues entraînent les arrêts les plus longs.

2. Évolution des accidents du travail (AT) de 2011 à 2013

Année	2011	2012	2013
Nombre AT avec arrêt	17	17	**19**
Taux de Fréquence	2,93	2,96	**3,33**
Taux de Gravité	0,07	0,05	**0,07**
Jours d'arrêt	**376**	**295**	**380**

Le taux de fréquence (TF) représente le nombre d'accidents du travail avec arrêt par million d'heures travaillées.
Le taux de gravité (TG) représente le nombre de jours d'incapacité temporaire par millier d'heures travaillées.

UNIVERSITÉ DE NANTES

8.

DIALOGUE SOCIAL

8. DIALOGUE SOCIAL

LE COMITÉ HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

1. Références réglementaires
2. Rôle
3. Composition du CHSCT central et des 7 CHSCT de site
4. Réunions des CHSCT

LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL : (CT, CPE, CCP-ANT)

1. Le Comité Technique (CT)
   1.1. composition
   1.2. compétences
2. La Commission Paritaire d'Établissement (CPE)
   2.1. composition
   2.2. compétences
3. La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCP-ANT)
   3.1. composition
   3.2. compétences

CONTENTIEUX, CONFLITS ET MOUVEMENTS SOCIAUX

DIALOGUE SOCIAL

LE COMITÉ HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

1. Références réglementaires

Le Conseil d'Administration a créé un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail central (CSHCT central) et 7 CHSCT de site le 8 juin 2012, conformément au Décret 82-453 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique et au Décret 2012-571 relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur.

2. Rôle :

Les CHSCT ont pour mission :

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

Par ailleurs, le CHSCT central apporte son concours dans les matières relevant de sa compétence au Comité Technique de l'université.

3. Composition du CHSCT

Le CHSCT central est composé comme suit :

- le Président ou son représentant ;
- le Directeur Général des Services ou son représentant ;
- neuf représentants titulaires du personnel et autant de suppléants ;
- trois représentants titulaires des usagers et autant de suppléants ;
- le médecin de prévention ;
- l'ingénieur Hygiène et Sécurité ou son représentant ;
- l'inspecteur de la santé et sécurité au travail ;
- le directeur du service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS), (en cas de réunion en formation élargie) ;
- tout représentant de l'administration désigné par le Président en fonction des points abordés.

Les CHSCT de site sont composés comme suit :

- un Président désigné par le Président de l'Université ;
- un responsable des ressources humaines désigné par le Président de l'Université ;
- neuf représentants titulaires du personnel et autant de suppléants ;
- trois représentants titulaires des usagers et autant de suppléants ;
- le médecin de prévention ;

- l'ingénieur Hygiène et Sécurité ou son représentant ;
- l'inspecteur de la santé et sécurité au travail ;
- le directeur du service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS), (en cas de réunion en formation élargie) ;
- tout représentant de l'administration désigné par le Président en fonction des points abordés.

Les usagers sont désignés par les organisations étudiantes représentées au Conseil d'Administration.

Les 7 CHSCT de site sont ainsi répartis :

- CHSCT I Centre-ville ;
- CHSCT II Tertre ;
- CHSCT III Lombarderie ;
- CHSCT IV Joffre-Chantrerie-Carquefou ;
- CHSCT V Saint-Nazaire ;
- CHSCT VI La Roche-sur-Yon ;
- CHSCT VII ESPE.

Représentation par genre et par CHSCT

	CHSCT Central	CHSCT 1 Centre ville	CHSCT 2 Tertre	CHSCT 3 Lombarderie	CHSCT 4 Joffre. Chantrerie Carquefou	CHSCT 5 St-Nazaire	CHSCT 6 La Roche/Yon	CHSCT 7 ESPE	TOTAL
Femme	8	11	9	7	8	3	2	7	55
Homme	10	5	8	10	9	9	5	11	67

Représentation syndicale

	CHSCT Central	CHSCT 1 Centre ville	CHSCT 2 Tertre	CHSCT 3 Lombarderie	CHSCT 4 Joffre. Chantrerie Carquefou	CHSCT 5 St-Nazaire	CHSCT 6 La Roche/Yon	CHSCT 7 ESPE
UNSA	6	10	6	10	4	10	6	8
SGEN CFDT	4	2	4	2	10	2	0	4
FSU	4	2	4	4	2	2	8	4
FERC SUP CGT	2	4	4	2	2	4	4	2
SNPREES FO	2	0	0	0	0	0	0	0

4. Réunions des CHSCT

Les CHSCT se sont réunis à **14** reprises.
3 visites de locaux ont été réalisées (Université Permanente, CEISAM, IEMN-IAE).

LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL : (CT, CPE, CCP-ANT)

1. Le Comité Technique (CT)

Le Comité Technique est une instance consultative où se discutent l'organisation et la gestion de la vie universitaire pour tous les personnels BIATSS et enseignants-chercheurs de l'université.

1.1. Composition

Le Comité Technique de l'Université de Nantes est présidé par le Président de l'Université ou son représentant.

Il comprend :

- le Président ou son représentant ;
- le Directeur Général des Services ou son représentant ;
- 10 représentants titulaires des personnels ainsi qu'un nombre égal de suppléants.

Représentation syndicale

organisations syndicales	titulaires	suppléants
UNSA	3	3
FSU	2	2
FERC Sup CGT	2	2
SGEN CFDT	2	2
SNPRESS FO	1	1
TOTAL	**10**	**10**

Répartition femmes/hommes au CT

Genre	Nbre d'individus	pourcentage
Femmes	11	55%
Hommes	9	45%
TOTAL	**20**	**100%**

(Titulaires et suppléants)

Un représentant syndical consacre en moyenne entre 12 et 14h pour participer aux réunions du CT.

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 le 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.

Nombre de réunions du CT en 2013 :

8 et 1 seule nouvelle convocation suite à un vote défavorable à l'unanimité.

2. La Commission Paritaire d'Établissement (CPE)

2.1. Composition

La Commission Paritaire d'Établissement créée par la loi du 22 juillet 1992 et le décret n° 99-272 du 6 avril 1999, est une instance consultative où siègent, en nombre égal, des représentants des personnels et des représentants de l'administration.

Elle siège en formation restreinte lorsqu'elle est consultée sur les décisions individuelles concernant les personnels et donne notamment son avis sur les propositions d'inscription pour l'accès sur liste d'aptitude à un corps ainsi que sur les propositions d'avancements de grades et d'échelons.

Elle est composée de trois groupes :

- le groupe des personnels ITRF (ingénieurs techniciens de recherche et de formation) ;
- le groupe des personnels de l'AENES (administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur) ;
- le groupe des personnels de bibliothèque.

La composition de la CPE est issue des élections du 31 janvier 2012.

Représentation syndicale

Type de CPE		A&I - UNSA		Ensemble pour la transparence de nos carrières		SNPTES-UNSA	
		tit.	Suppl.	tit.	Suppl.	tit.	Suppl.
Groupe I ITRF	A			1	1	1	1
	B			1	1	1	1
	C			1	1	1	1
Groupe II AENES	A	2	2				
	B	1	1	1	1		
	C	1	1	1	1		
Groupe III Bibliothèque	A	-	-	2	2	-	-
	B			2	2		
	C			2	2		

* Ensemble = Ensemble pour la transparence de nos carrières (CGT, SGEN CFDT, FSU, SNASUB, FO).

Un représentant syndical élu en CPE consacre en moyenne 14.50h pour participer aux réunions des CPE AENES, 11h pour les CPE ITRF et 4h pour les CPE Bibliothèques.

Répartition femmes/hommes

Genre	Nbre d'agents	pourcentage
Femmes	21	58,34%
Hommes	15	41,66%
TOTAL	**36**	**100%**

(titulaires et suppléants)

2.2. Compétences

De manière générale, la CPE est consultée sur les décisions individuelles concernant les agents relevant de chacun des trois groupes définis précédemment.

Nombre de réunions

La fréquence des réunions varie selon les groupes :

17 réunions au total qui se sont réparties ainsi :

- ITRF : 7
- AENES : 7
- Bibliothèques : 2
- CPE commune : 1

3. La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCP-ANT)

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

Elle est organisée par niveau de catégorie hiérarchique A, B et C.

3.1. Composition

La commission consultative paritaire comprend en nombre égal des représentants de l'établissement et des représentants du personnel. Elle est composée de membres titulaires et à nombre égal de membres suppléants.

La composition de la CCP-ANT n'a pas été modifiée depuis les élections du 20 octobre 2011.

Représentation syndicale

organisations syndicales	titulaires	suppléants
FERC SUP CGT	3	3
UNSA	2	2
SGEN CFDT	2	2
	7	7

Répartition femmes/hommes

	nbre d'individus	pourcentage
Femmes	20	71,43%
Hommes	8	28,57%
	28	100,00%

(titulaires et suppléants)

3.2. Compétences

- La commission consultative paritaire des agents non titulaires étant exclusivement consultée sur des questions d'ordre individuel, elle siège toujours en formation restreinte.
- 1) Compétences traditionnelles :

  La commission consultative paritaire des agents non titulaires est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives :
  - aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai ;
  - aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.
- 2) Autres compétences :

  L'article 1-2 du décret du 12 mars 2007 précise que les CCP des ANT peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires.

  Elles peuvent, par exemple, être consultées sur les refus opposés à :
  - des demandes de congés ;
  - des demandes de travail à temps partiel ;
  - des demandes de mise à disposition.

La CCP-ANT ne s'est pas réunie en 2013.

CONTENTIEUX, CONFLITS ET MOUVEMENTS SOCIAUX

Recours intentés par des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS devant les juridictions en 2013 :

- **6 affaires étaient en cours d'instruction** au 31 décembre 2013 auprès des juridictions administratives :
  - 3 recours pour excès de pouvoir formés par des personnels enseignants ;
  - 2 recours de plein contentieux formé par un personnel BIATSS ;
  - 1 recours pour excès de pouvoir formés par des personnels BIATSS.
- **2 jugements ont été rendus** en 2013 par les Tribunaux administratifs de Nantes et de Paris concernant :
  - 1 recours de plein contentieux formé par un personnel enseignant-chercheur ;
  - 1 recours pour excès de pouvoir formé par un personnel enseignant-chercheur ;

Procédures disciplinaires à l'encontre des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS.

Pour mémoire, relèvent du conseil d'administration de l'université réuni en formation disciplinaire les enseignants-chercheurs et les enseignants.

Les personnels BIATSS relèvent des instances disciplinaires académiques ou nationales.

- Une procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre des personnels enseignants-chercheurs ou enseignants ;
- Aucune procédure disciplinaire n'a été engagée à l'encontre des personnels BIATSS.

Nombre de jours de grève :

Il y a eu 6 jours de grève en 2013, pour lesquels 25 agents (21 Biatss et 4 enseignants) se sont déclarés grévistes.

UNIVERSITÉ DE NANTES

9. ACTIONS SOCIALES CULTURELLE ET SPORTIVES

9. ACTIONS SOCIALES CULTURELLES ET SPORTIVES

ACTIVITÉS DU SERVICE SOCIAL

1. Les chiffres clés
2. Les principaux domaines d'intervention
   - 2.1. Composition des domaines d'intervention
   - 2.2. Les problématiques abordées par statut
   - 2.3. Les problématiques abordées par catégories
3. La solidarité
   - 3.1. Les aides exceptionnelles accordées par la commission d'action sociale de l'université (CASUN)
   - 3.2. La typologie des agents demandeurs d'une aide exceptionnelle

COMITÉ DES PERSONNELS DE L'UNIVERSITÉ DE NANTES (CPUN)

1. Action sociale en faveur des personnels
2. Culture-loisirs-vacances
3. Activités sportives
4. Manifestations collectives et actions transversales
5. Information-communication

ACTIVITÉS PROPOSÉES PAR LA DIRECTION DE LA CULTURE ET DES INITIATIVES (DCI) ET L'UNIVERSITÉ PERMANENTE DE NANTES (UPN)

1. La Direction de la Culture et des Initiatives (DCI)
2. L'Université Permanente de Nantes (UPN)

ACTIVITÉS SPORTIVES/ SERVICE UNIVERSITAIRE DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES (SUAPS)

ACTIONS SOCIALES CULTURELLES ET SPORTIVES

■ ACTIVITÉS DU SERVICE SOCIAL DES PERSONNELS

Le service social des personnels est un service social spécialisé du travail qui, dans un cadre de confidentialité, accueille, écoute et accompagne les salariés de l'université qui rencontrent des difficultés.

L'assistante sociale des personnels reçoit les agents titulaires, stagiaires ou contractuels en activité sur l'ensemble des sites de l'université. Elle ne peut imposer ses services et n'intervient qu'en accord avec l'agent.

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

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

Cela représente au total une population d'environ 4600 agents.

1. Les chiffres clés

Nombre de personnes ayant sollicité le service social en 2013

Nombre de personnes ayant sollicité le service social en 2013	**248**
Nombre de personnes du CNRS..... 23 Nombre de personnes de l'Ecole Centrale..... 17 Nombre de personnes de l'INSERM..... 10 **Nombre de personnes de l'université**..... **159** Autres situations..... 39 (anciens contractuels, enfants de personnels, étudiants, ...)	

Typologie des 159 personnes de l'université :

- 112 femmes et 47 hommes

- 112 titulaires, 37 contractuels, 6 CDI et 4 retraités

Tranche d'âge

Age	<25 ans	25/40 ans	41/55 ans	56/62 ans	>62 ans
Nb d'agents	2	36	93	25	3

Situation familiale

Personne seule	Famille monoparentale	Couple sans enfant	Couple avec enfant à charge
56	33	26	44

Situation professionnelle

Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Autre
48	22	85	4

Biatss	Enseignants	Autres
119	36	4

On constate que les demandes émanent principalement des personnels BIATSS.
La catégorie C reste dominante.

2. Les principaux domaines d'intervention

2.1. Composition des domaines d'intervention

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

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

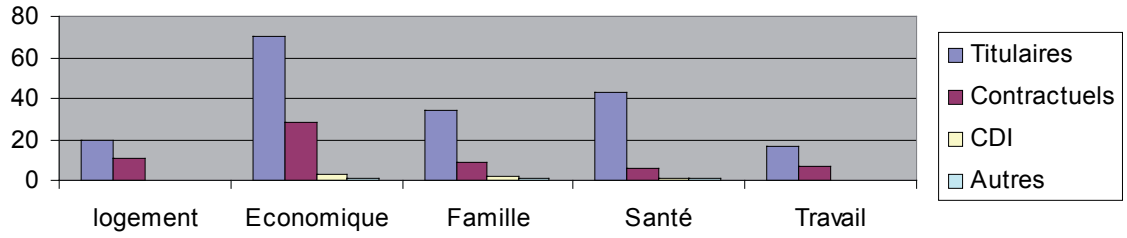
Famille : maternité-paternité, garde d'enfant, problèmes conjugaux, problèmes parentaux (ascendants, descendants), décès, accès aux droits ……..

Santé : suivi des agents en congés maladie, invalidité, mutuelle, handicap, accès aux droits……

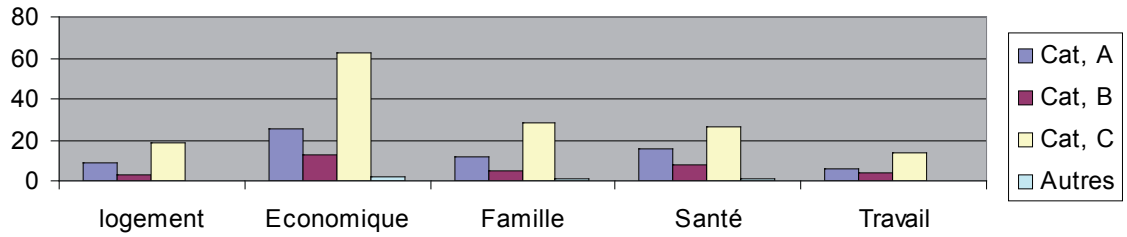
Travail : accueil, intégration, mobilité, difficultés au travail, accès aux droits …….

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

2.2. Les problématiques abordées par statut



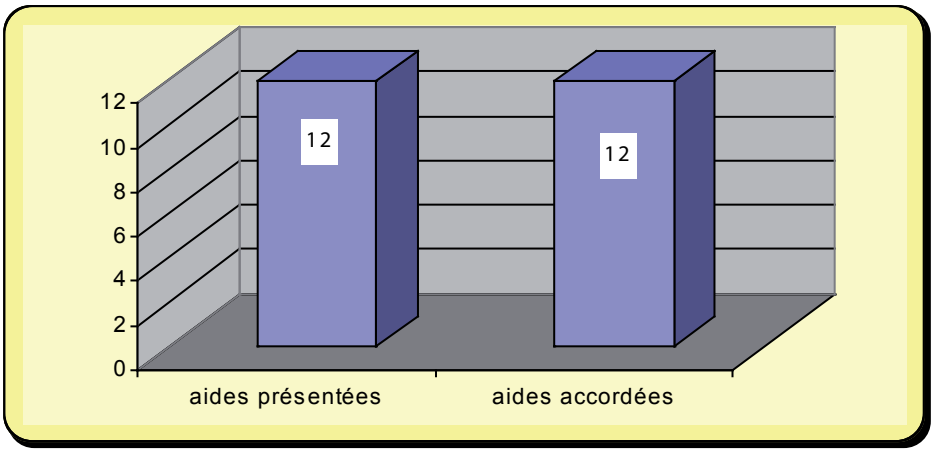
2.3. Problématiques abordées par catégorie



L'assistante sociale des personnels est principalement sollicitée sur les domaines « économique, famille et santé ». Elle oriente régulièrement les agents vers l'action sociale gérée par le CPUN, le service de la conseillère en Economie Sociale et Familiale de l'U.D.A.F (23 agents) et tous les autres dispositifs existants. Elle accompagne les agents en congés de maladie prolongée ou en situation de handicap en lien avec les médecins de prévention et la DRH.

3. La solidarité

3.1. Les aides exceptionnelles accordées par la CASUN (Commission d'Action Sociale de l'Université de Nantes.



9 secours et 8 prêts ont été accordés et quelques situations ont bénéficié de ces 2 types d'aides simultanément.

3.2. Typologie des agents demandeurs d'une aide exceptionnelle

Statut :
11 titulaires
1 contractuel

Catégorie Fonction Publique :
1 catégorie A
1 catégorie B
10 catégories C

Comme les années précédentes, la catégorie C est la plus représentée et la demande concerne principalement des personnes seules (5) et des familles monoparentales (3).

On note que, pour 2013, la commission a étudié des situations pour lesquelles les difficultés financières étaient corrélées à la situation d'enfants majeurs sans ressources régulières à la charge du demandeur ou pour des frais de santé importants insuffisamment remboursés.

La commission a orienté 8 agents vers la conseillère en Economie Sociale Familiale pour un accompagnement budgétaire.

■ COMITÉ DES PERSONNELS DE L'UNIVERSITÉ DE NANTES (CPUN)

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

L'activité du CPUN s'articule autour de trois grands axes : l'action sociale, l'action culturelle et de loisirs et l'action sportive.

Le budget global du CPUN est de 191 430 €€

1. Action sociale en faveur des personnels

Les prestations d'action sociale sont ouvertes à l'ensemble des personnels.

Les aides aux séjours des enfants (PIM)

Pour l'année 2013, un effort particulier a été fait sur l'aide aux séjours scolaires dont le montant a été nettement revalorisé.

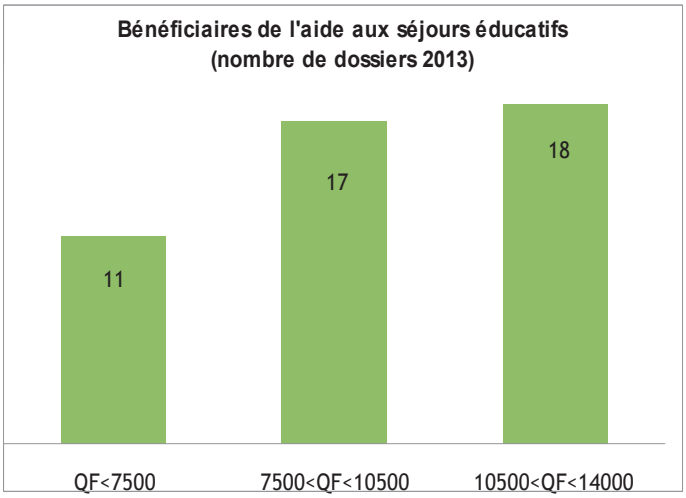
Les aides aux séjours représentent une dépense globale de 14 451,53 € (185 dossiers traités pour 194 enfants), se décomposant comme suit :

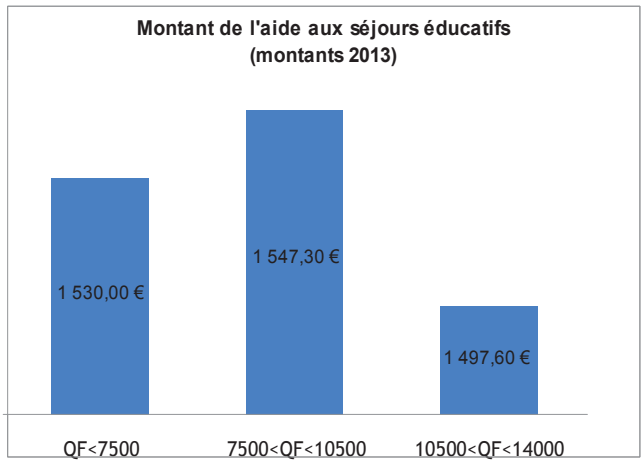
- 5 455,38 € pour l'aide au séjour en centre de loisir sans hébergement

- 2 251,35 € pour l'aide au séjour en centre de loisir avec hébergement

- 2 115,25 € pour l'aide aux séjours familiaux

- 54,35 € pour l'aide aux séjours linguistiques





Le Comité prend également en charge une partie du coût des séjours ou stages pour les enfants (4 958 € en 2013).

L'aide aux parents d'enfant handicapé de moins de 20 ans (PIM), allocation mensuelle d'un montant de 156,38 € en 2013 est versée sans condition de ressources. Pour l'année 2013 la dépense s'est élevée à 31 847,01 € et à 421,59 € pour l'aide d'aides aux séjours en centres de vacances spécialisés.

L'aide aux activités sportives ou culturelles des enfants

Pour l'année 2013, les tranches ont été définies comme suit :

- tranche 1 : 80 € (au lieu de 70 € en 2012)
- tranche 2 : 65 € (au lieu de 60 € en 2012)
- tranche 3 : 50 € (inchangée)

La dépense globale de la « campagne 2013 » s'élève à 22 628,29 € (386 enfants bénéficiaires).

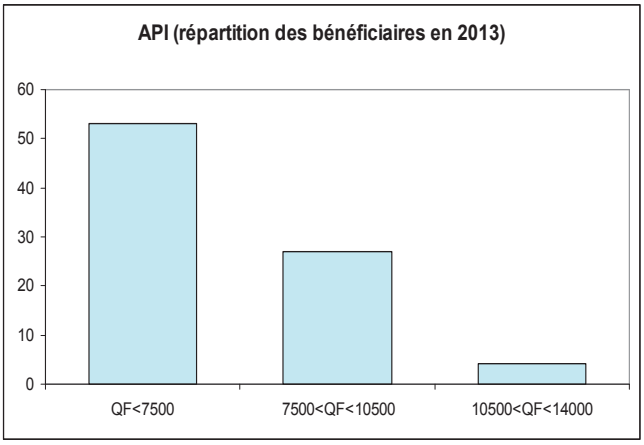
	1er enfant	2ème enfant	3ème enfant	4ème enfant	Totaux
10500<QF<14000	100	62	21	1	184
7500<QF<10500	81	43	9		133
QF<7500	41	19	6	3	69
Total général	**222**	**124**	**36**	**4**	**386**

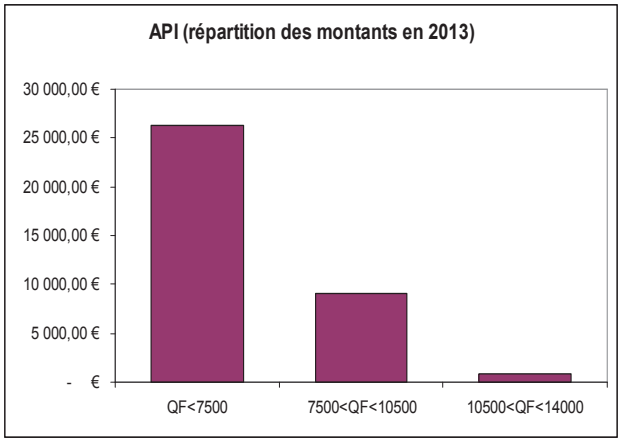
L'aide aux Parents Isolés (API)

Pour mémoire les montants sont les suivants :

- QF inférieur à 7 500 € : 500 € par an
- QF <7 500 € et 10 500 €> : 350 € par an
- QF <10 500 € et 14 000 €> : 200 € par an

Pour l'année 2013 la dépense s'élève à 36 150 € (84 agents)





Sur les 84 bénéficiaires :

- 82 BIATSS, 2 enseignants (contractuels)
- 51 titulaires et 33 contractuels

A noter :

- comme en 2012, 4 agents ont un INM supérieur à 466
- 23 agents ont un INM compris entre 335 et 439
- 57 agents ont un INM égal ou très proche de l'INM minimum
- répartition par sexe : 81 femmes (en augmentation), 3 hommes (inchangé)
- l'augmentation la plus importante se situe dans la tranche intermédiaire (de 19 % des dossiers en 2012 à 27 % en 2013)
- en 2013, 18 personnes sont « sorties » du dispositif, et 28 nouveaux agents ont fait la demande d'API

En ce qui concerne les autres prestations d'action sociale

- soit elles n'ont pas été demandées au cours de l'année 2013 : aide aux séjours en maison de repos ou aide aux parents d'enfants handicapés de plus de 20 ans ;
- soit elles sont externalisées (cf. ci-dessous).

Les prestations externalisées : Chèques vacances, CESU garde d'enfants, aide à l'installation.

Pour ces prestations, le CPUN assume un rôle de relais d'information et de soutien dans la constitution des dossiers. Ces PIM sont financées directement par la DGAFP, ce qui explique que le CPUN ne dispose pas des montants versés :

- aide à l'installation des personnels : gérée par la Mutualité de la Fonction Publique (MFP) cette prestation s'adresse exclusivement aux fonctionnaires qui viennent de réussir un concours
- les chèques vacances gérés par la société Extelia
- les CESU garde d'enfants (0-6 ans) externalisés auprès de la société Expérian

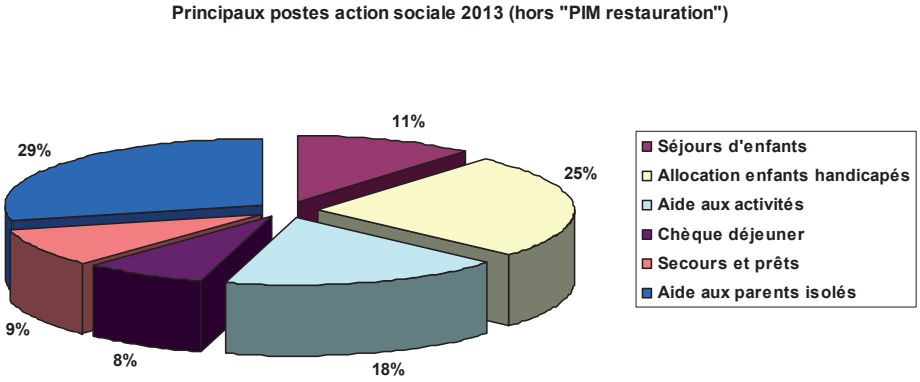
La Commission d'Action Sociale de l'Université de Nantes (commission de secours) cf rapport de l'AS

Partenariat UDAF

Le partenariat avec l'UDAF mis en place depuis 2008, permet de proposer l'intervention d'une Conseillère en Education Sociale et Familiale :

- pour proposer une aide éducative budgétaire (qui peut éventuellement se poursuivre sur plusieurs mois),
- et le soutien aux actions de prévention.

Au-delà de ses interventions « curatives », la Conseillère ESF peut également apporter de l'aide au montage des dossiers d'accession à la propriété, à la renégociation des prêts ou aux rachats de crédit.



La Restauration

PIM restauration : Cette prestation interministérielle (1,20 € par repas en 2013 pour les personnels dont l'INM est égal ou inférieur à 466) n'est pas versée directement aux agents, mais vient en déduction du coût des repas.

Sur le budget 2013, les dépenses de restauration s'élèvent à 53 968,33 € (hors EPUN). Restaurant de l'Ecole des Mines pris en charge par l'EPUN : 5 018,28 € pour 2 952 repas.

On constate une baisse de fréquentation de la plupart des restaurants administratifs, notamment pour les agents dont l'indice est le plus faible.

Au-delà du versement de la prestation interministérielle « restauration » évoquée ci-dessus, le Comité propose une ***aide ponctuelle à la restauration*** qui a été initiée pour palier les difficultés de restauration rencontrées par les personnels sur certains sites pendant la période d'été et selon certains critères limitatifs.

Pour l'année 2013 la dépense a été de 19 327,50 € pour 343 bénéficiaires, soit un reste à charge de 9 685,28 € pour le Comité (prise en charge à 50 %).

2. Culture - Loisirs - Vacances

Visites culturelles, expositions

Le CPUN collabore avec l'association Artaban pour les visites culturelles (visites urbaines, expositions…) et avec l'ACENER (Association des Comités d'Entreprise de Nantes et de la Région) pour les stages et ateliers divers.

Les visites culturelles et expositions, ouvertes aux personnels et à leur famille, sont très largement financées par le Comité.

Pratique artistique

Les ateliers proposés aux étudiants sont ouverts aux personnels (écriture, théâtre, chant, poésie, photo et vidéo, coulisses de l'art contemporain...). Le Comité collabore avec la Direction de la Culture et des Initiatives pour assurer l'information sur les possibilités ouvertes dans ce cadre auprès des collègues.

Participation à différents prix :

- Prix littéraire inter-CE
- Prix Cez'Arts ou prix cinématographique du public d'entreprise
- Prix de la BD

Carte CEZAM

Cette carte, délivrée grâce au partenariat avec l'ACENER, permet à ses titulaires d'obtenir des réductions tant localement que nationalement. Le Comité prend en charge une partie de son coût pour les personnels et les ayants-droit.

Grâce à cette carte, une partie de la billetterie est transférée à l'ACENER. Le Comité continue toutefois d'assurer un service « d'interface » avec ce partenaire.

Billetterie directe

Le service billetterie est très « consommateur » de temps mais il reste extrêmement apprécié (la demande est chaque année en augmentation).

Propositions de spectacles

Chaque année, le Comité propose divers spectacles à prix réduits : partenariat direct pour certains abonnements ou avec certaines salles de spectacles, ou participation financière pour quelques spectacles sélectionnés.

Enfin, tout au long de l'année, mais plus particulièrement pendant les vacances scolaires, des spectacles pour les enfants sont proposés à prix réduits.

Nuitées à Paris, en régions, et en Europe

Le Comité propose également des nuitées en mobil home (hors saison) dans de nombreux campings dans toute la France.

Vacances

Pour les vacances, plusieurs solutions sont proposées :

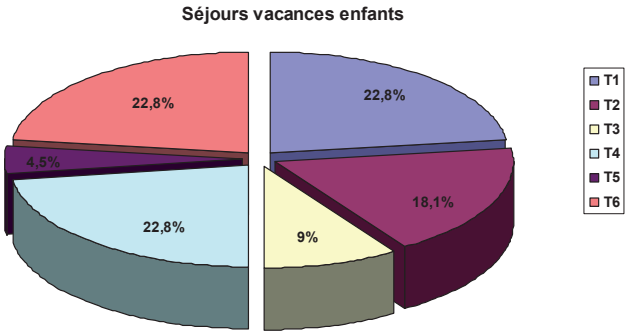
- linéaires permettant des prix plus intéressants (mais formule qui semble en perte de vitesse) ;
- partenariat avec différents prestataires (mais en ce cas réduction uniforme pour tous les personnels) : Odalys, Krusoë, Vagues Océanes, Village du soleil, Vacances pour tous, UCPA, Pierre et Vacances, Central Parc ;
- système d'allottement : choix de quelques destinations à tarifs préférentiels (avec application du QF).

Séjours d'enfants pendant les vacances

Ce secteur s'est notablement étoffé depuis 2012 et semble répondre à un besoin des familles. Deux partenaires principaux pour ces propositions :

- l'association AROEVEN
- l'association Echanges et Découvertes

Le choix porte toujours sur des séjours courts et de proximité pour les enfants entre 8 et 14 ans. Le coût supporté par la famille varie selon le quotient familial (6 tranches). En 2013 ce sont 27 enfants qui y ont participé.



Propositions de stages pour les enfants pendant les vacances

En dehors des séjours, le Comité a proposé des stages à compter des vacances d'été avec deux nouveaux partenaires :

- Le Lieu Magique
- Nantes Natation Promotion

Le Lieu Magique propose à la fois des stages de magie pour les enfants et des ateliers le week-end pour les parents et enfants : 25 enfants depuis la fin août.
Nantes Natation Promotion propose plusieurs formules alliant CLSH (Centre de Loisirs Sans hébergement) et cours de natation (80 enfants entre l'été et les vacances de la Toussaint)

3. Activités sportives

Tout au long de l'année, des activités sportives sont proposées aux personnels :

- par le Comité (yoga, taï chi, bowling, randonnées…)
- et par le SUAPS (avec les étudiants ou cours spécifiques)
- sorties « sportives » dans le cadre du partenariat avec le CLAS CNRS ou avec l'ACENER. : sorties char à voile, plongée, karting…

Les épreuves sportives de l'équipe universitaire

La collaboration entre le Comité et le SUAPS se concrétise également dans l'organisation d'évènements communs et la participation à des épreuves sportives des personnels et des étudiants :

- trail de Font Romeu
- semi marathon d'Orvault
- marathon de Barcelone et de Berlin
- …

En 2013 ce sont 162 sportifs qui ont, au moins une fois, participé sous les couleurs de l'Université. La deuxième édition des Défoulées s'est déroulée mi avril (159 personnes inscrites).

L'Ecole du Sport pour les enfants

Dans le cadre de l'étroite collaboration nouée avec le SUAPS, « l'Ecole du sport » a vu le jour à la rentrée 2013 (29 enfants inscrits pour cette première année).

4. Manifestations collectives et actions transversales

- Fête des personnels fin juin
- Fête de Noël mi décembre (1220 personnes)
- Fête des enfants en mars

5. Information - Communication

L'information joue rôle déterminant et tous les vecteurs disponibles sont donc sollicités : personnes relais, lettre interne, bulletin d'information, intranet, mailing…

- ***Les « relais»*** : actuellement au nombre de 22,
- ***Les Bulletins d'information (9 en 2013)***
- ***Les « Brèves du Comité »*** (informations ponctuelles envoyées par mail à tous les personnels).
- ***L'intranet***

ACTIVITÉS PROPOSÉES PAR LA DIRECTION DE LA CULTURE ET DES INITIATIVES (DCI) ET L'UNIVERSITÉ PERMANENTE DE NANTES (UPN)

1. La Direction de la Culture et des Initiatives (DCI)

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

- les ateliers culturels ;
- le cycle « temps d'exposition » ;
- les évènements ;
- le Théâtre universitaire.

Les ateliers culturels :

Depuis 2008, les ateliers de pratique culturelle sont ouverts à tous les personnels de l'université.

Un tarif préférentiel (40 euros) leur est appliqué, afin de leur permettre d'accéder facilement aux ateliers. Les conjoints peuvent également y participer dans la limite des places disponibles.

Les personnels de l'université sont représentés dans une proportion de 11.5 % dans ces ateliers culturels organisés sur le campus nantais.

La plupart des ateliers sont accessibles en fin de journée après le travail. Des master class et stage sont désormais organisés le week-end. Les personnels sont principalement attirés vers les ateliers d'écriture et arts plastiques. La participation des personnels est particulièrement élevée lors des ateliers qui ont lieu sur un week-end (60% des personnels participants aux ateliers l'ont été durant un week-end).

Le cycle « Temps d'exposition » :

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

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

Les évènements culturels :

Tous les évènements organisés par la Direction de la Culture et des Initiatives sont ouverts aux personnels et accessibles gratuitement.

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

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

En ce qui concerne ces évènements organisés sur les campus, tels Pôle Poésie, Campus en musique, etc., la mixité des publics à la fois étudiants et personnels durant la pause méridienne est bien réelle.

Le Théâtre universitaire :

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

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

2. L'Université Permanente de Nantes (UPN)

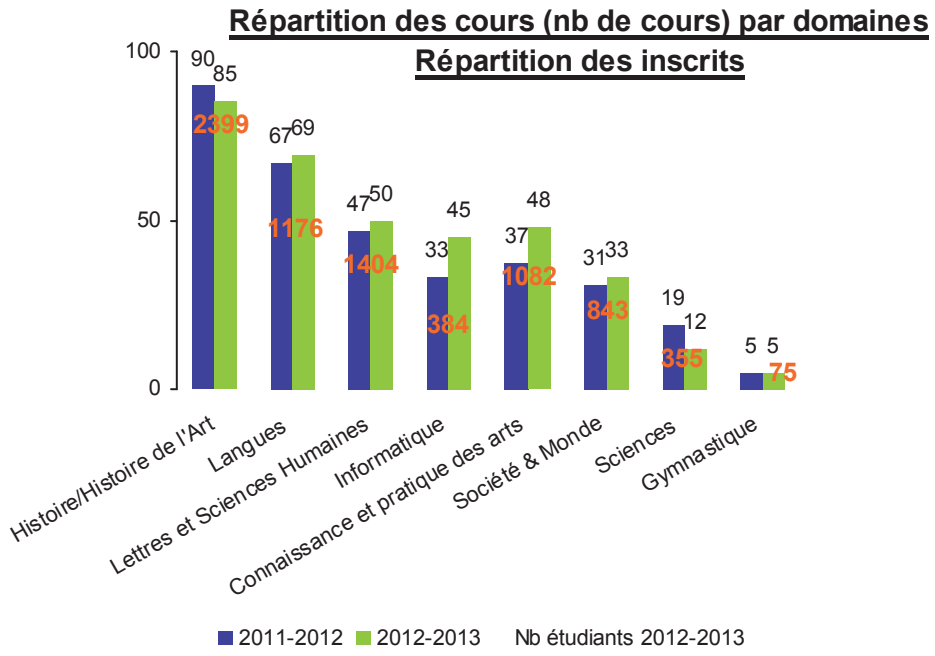
L'Université Permanente permet à tous, sans aucune condition, de se cultiver et de suivre des enseignements nourris par la recherche universitaire. L'Université Permanente a clairement une mission d'éducation tout au long de la vie, elle participe, à ce titre, activement à la diffusion de la culture universitaire et au rayonnement de sa recherche.

Données statistiques et démographiques (données 2012/2013)*:

L'Université Permanente compte 5733 étudiants inscrits (avril 2013) sur Nantes à des cours et/ou des conférences. 20% des effectifs fréquentent uniquement les conférences. Les 5733 inscrits totalisent 9464 inscriptions, ce qui représente une moyenne de 1,65 activité/cours par étudiant.

1. Les cours:

L'Université Permanente dispense plus de trois cents cours.



La répartition des femmes et des hommes dans les domaines reproduit la division des disciplines entre les sexes, constatée par les sociologues : les femmes s'inscrivent plus dans les domaines des lettres et sciences humaines (23% des inscriptions féminines) et les hommes dans les domaines scientifiques et l'ordre et la marche du monde (27 % des inscriptions masculines).

2. Les conférences:

L'Université Permanente propose plus de trois cent conférences par an (toutes activités confondues, y compris les antennes). Sur Nantes, les conférences ont lieu 5 jours par semaine en dehors des congés scolaires, et sont organisées par cycles (80 conférences/an).

Environ 20 000 personnes assistent aux conférences nantaises, avec une plus grande fréquentation pour les cycles littéraire et histoire & société.

Les étudiants qui se situent dans les tranches d'âge supérieures fréquentent davantage les conférences, et moins les cours.

3. Les autres activités de l'Université Permanente

L'Université Permanente organise également des activités culturelles et musicales, seule (concerts, spectacles) ou en partenariat (l'Heure musicale du jeudi, l'Eté Vivant). Ces activités ont un impact fort en termes de lien social et intergénérationnel, et contribuent au rayonnement de l'Université Permanente dans la cité.

4. Les antennes de l'Université Permanente

Elles sont au nombre de 9 en Loire-Atlantique : Ancenis, Blain, Châteaubriant, Clisson, Machecoul, Pontchâteau, Pornic, Saint-Brévin et Vallet.

L'augmentation du public de l'UPN s'affirme avec encore plus de force, lorsque l'on ajoute les 1885 étudiants inscrits dans ses antennes, ce qui porte le nombre total d'inscrits à 7618 personnes.

Les quatre antennes les plus dynamiques sont celles de Châteaubriant (274 inscrits), Pornic (353 inscrits), Saint-Brévin (260 inscrits) et Clisson (303 inscrits).

■ ACTIVITÉS SPORTIVES / SERVICE UNIVERSITAIRE DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES (SUAPS)

Le SUAPS est un service commun de l'université de Nantes.

Il est chargé de promouvoir la pratique sportive auprès des étudiants et des personnels de l'université, et de gérer les installations sportives universitaires.

Il propose un éventail très diversifié d'activités physiques (56 différentes), d'horaires de cours et de sites de pratique, propre à satisfaire les besoins de chacun.

Tous les personnels de l'université peuvent accéder aux cours de sport proposés, moyennant le paiement de la somme de 50 € pour l'année, pour un maximum de trois sports, sur autant de créneaux qu'ils le souhaitent. L'inscription Suaps leur permet également de pouvoir participer aux stages et à la programmation Université d'été (des cours jusqu'à mi-juillet et reprise mi-août).

En 2013, 581 personnels ont participé aux cours du service des sports (ce chiffre augmente d'année en année), qu'il s'agisse de cours spécifiques personnels ou mixtes avec les étudiants.

Les activités les plus fréquentés et avec régularité, sont :

- L'aquagym ;
- La natation ;
- La gym tonic ;
- Le badminton ;
- La musculation cardio-training ;
- Les participations aux stages de plein air.

L'ouverture d'un premier espace fitness en faculté de médecine nous permet de mieux répondre à la demande sur ce site et pour la présidence. Un dédoublement de cours est programmé pour 2014 suite au succès de ceux qui ont été ouverts cette année.

Au-delà des pratiques annuelles et des stages, 5 demi-journées « voile » ont été organisées et 35 sorties sur Class8 durant l'année.

Plus de 120 personnels sont venus courir (entraînement et compétition) ou faire de la randonnée.

Le programme a proposé de la course sur route de 6 km au marathon ainsi que des Trails de différentes distances et difficultés, ainsi qu'un triathlon et deux randonnées. Ces déplacements ont eu lieu dans la région, en France et à l'international.

En coordination avec le CPUN, l'escalade est ouverte aux enfants des personnels le samedi matin depuis deux ans. En même temps, de la gym tonic, de la musculation, du badminton et de l'escalade sont aussi proposés à leurs parents et aux autres personnels.

L'école de sport du mercredi après-midi a ouvert en septembre 2013 sur un premier créneau. Ce créneau est rempli et donne satisfaction ; cette école multisports va donc être développée tant en capacité d'accueil qu'en contenu à la rentrée 2014.

UNIVERSITÉ DE NANTES

10. LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS UTILISÉS - ANNEXES

10. LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS UTILISÉS - ANNEXES

- LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS UTILISÉS
- ANNEXE

LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS UTILISÉS

AAENES, ADAENES	Attaché d'administration de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ex. AASU)
ABIB	Assistant des bibliothèques
ACMO	Agent chargé de la mise en œuvre
ADIL	Agence départementale d'information sur le logement
ADJENES	Adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AENESR, ADMENESR	Administrateur de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ex SGASU)
ADT	Adjoint technique de recherche et formation
AC	Agent comptable
AHUO	Assistant des disciplines odontologiques
AMN	Allocataire moniteur normalien
AMUE	Agence de modernisation des universités
APAENES	Attaché principal de l'administration de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ex APASU)
API	Allocation de parent isolé
ARMINES	Association de recherche de l'École des Mines
ARS	Allocation de rentrée scolaire
Articles L 713-9	Les 3 IUT de Nantes, Saint-Nazaire et la Roche-sur-Yon, l'EPUN et l'IUFM
ASI	Assistant ingénieur de recherche et formation
ASIA	Actions sociales d'initiative académique
ASM	Assistant des disciplines médicales
ASOC	Assistante sociale
ASS	Assistant de l'enseignement supérieur
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
ATRF	Adjoint technique de recherche et formation
BA	Bibliothécaire adjoint
BAP	Branche d'activité professionnelle
BAS	Bibliothécaire adjoint spécialisé
BC	Bilan de compétence
BE	Budget État
BIATOSS	Personnel des corps de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, de service et de santé
BIB	Bibliothécaire
CA	Conseil d'administration
CAAS	Commission académique d'action sociale
CAE	Contrat d'accompagnement dans l'emploi
CAF	Caisse d'allocations familiales

CAFA	Centre académique de formation administrative
CAMPO	Campus ouvert
CAP	Commission administrative paritaire
CASU	Conseiller d'administration scolaire et universitaire
CAT	Catégorie fonction publique
CDAS	Commission départementale d'action sociale
CDD, CDI	Contrat à durée déterminée, contrat à durée indéterminée
CET	Compte épargne-temps (indemnités pour congés non pris)
CEVU	Conseil des études et de la vie universitaire
CG	Congé
CHSCT	Comite d'hygiène, sécurité et conditions de travail
CMR	Produits cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction
CLM	Congé longue maladie
CMUS	Conservateur des musées
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CNU	Conseil national des universités
CONS	Conservateur
CONSG	Conservateur général de bibliothèque
CORAS	Commission régionale d'action sociale
CPCMR	Code des pensions civiles et militaires de retraite
CONTDO	Contractuel doctorant
CPE	Commission paritaire d'établissement
CPUN	Comite des personnels de l'université de Nantes
CR	Chargé de recherche
CRALLR	Crédits d'allocataire de recherche
CRATER	Crédits d'ATER
CRI	Centre de ressources informatiques
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CRSINAA	Surnombre après réintégration (crédits AENES)
CRSINIA	Surnombre après réintégration (crédits ITRF)
CS	Conseil scientifique
CSERD	Centre de soins, d'enseignement et de recherches dentaires
CTP/CT	Comite technique paritaire / comité technique
CUD	Centre universitaire départemental
CURI	Conseil universitaire des relations internationales
DIF	Droit individuel à la formation
DR	Directeur de recherche
DRIRE	Direction régionale de l'industrie de la recherche et de l'environnement
E	Échelle
EA	Équipe associée
ECN	École centrale de Nantes
EFR	Exploration fonctionnelle respiratoire
ED	École doctorale
EFS	Établissement français du sang
ENS	Enseignant

EPS	Éducation physique et sportive
EPSCP	Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel = université
EPUN	École polytechnique de l'université de Nantes
ETP, ETPT	Équivalent temps plein, Equivalent temps plein travaillé
FNCAS	Fédération nationale des structures d'action sociale de l'enseignement supérieur
FP	Fonction publique
FSL	Fonds solidarité logement
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
HC	Heures complémentaires
HETD	Heures équivalent travaux dirigés
IAT	Indemnité d'administration et de technicité
IB	Indice brut
IEMN, IAE	Institut d'économie et de management de Nantes, Institut d'administration des entreprises
IFTS	Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
IEN	Inspecteur de l'Éducation Nationale
IGARUN	Institut de géographie et d'aménagement régional de l'université de Nantes
IGE	Ingénieur d'études
IGR	Ingénieur de recherche
IHTS	Indemnité horaire pour travaux supplémentaires
INF	Infirmier
INM	Indice nouveau majoré
INRA	Institut national de la recherche agronomique
INRIA	Institut national de la recherche en informatique automatique
INSERM	Institut nationale de la santé et de la recherche médicale
IPAG	Institut de préparation à l'administration générale
IPRI	Inspecteur pédagogique régional
IRA	Institut régional d'administration
IREM	Institut de recherche sur l'enseignement des mathématiques
IUFM	Institut universitaire de formation des maîtres
IUT	Institut universitaire de technologie
IRFFLE	Institut de recherche et de formation en français langue étrangère
ITRF	Ingénieur, technicien de recherche et formation
IUT	Institut universitaire de technologie
LA	Liste d'aptitude
LECT	Lecteur de langues étrangères de l'enseignement supérieur
LOLF	Loi organique, loi de finances
LRU	Loi relative aux libertés et responsabilités des universités
MAG	Magasinier spécialisé (des bibliothèques)
MCF ou MC	Maître de conférences des universités
MCOD	Maître de conférences praticien hospitalier odontologie
MCPH	Maître de conférences praticien hospitalier médecine
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées (ex COTOREP)
MSH	Maison des sciences de l'Homme
MTT	Mi-temps thérapeutique
NBI	Nouvelle bonification indiciaire

NS	Nouveau statut
OVE	Observatoire de la vie étudiante
PAMG	Enseignant associé de médecine générale
PAO	Publication assistée par ordinateur
PAST	Personnel associé a temps partiel
PCA	Prime de charge administrative (personnels enseignants)
PEDR	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
PEGC	Professeur d'enseignement général des collèges
PHU	Professeur hospitalier universitaire
PIF	Projet individuel de formation
PIM	Prestations interministérielles (action sociale)
PLP	Professeur de lycée professionnel (2nd degré)
PPRS	Prime de participation à la recherche scientifique (personnels ITRF)
PR	Professeur des universités
PR1G	Professeur 1er grade de chirurgie dentaire
PRAG	Professeur agrégé (2nd degré)
PRAS	Professeur associe à temps complet
PRCE	Professeur certifié (2nd degré)
PREC	Professeur des écoles
PREN	Professeur ENSAM
PRES	Prime de recherche et d'enseignement supérieur
PRMA	Professeur de médecine associé
PRP	Prime de responsabilité pédagogique
PUOD	Professeur des universités odontologistes
PUPH	Professeur des universités praticien hospitalier
RACUN	Responsable administratif de composante de l'université de Nantes
RCE	Responsabilités et compétences élargies
RFPTLV	Réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie
RES.PR	Ressources propres
RF	Recherche et formation (personnels ITRF)
RSA	Revenu de solidarité active
RU	Restaurant universitaire
RUOA	Réseau Universitaire Ouest-Atlantique
SAENES	Secrétaire d'administration de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ex. SASU)
SCG	Services centraux et généraux
SFT	Supplément familial de traitement
SIFAC	Système d'information financier analytique et comptable (remplaçant de l'application NABUCO)
SGAR	Secrétariat général aux affaires régionales
SGASU	Secrétaire général d'administration scolaire et universitaire
SGS, SGEPES	Secrétaire général des établissements publics d'enseignement supérieur
SGU	Secrétaire général d'université
SHS	Section hygiène et sécurité
STAPS	Sciences et techniques des activités physiques et sportives
SUMPPS	Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé
SUAPS	Service universitaire des activités physiques et sportives

SURN, SURNSA, SURNSB	Surnombre, surnombre d'enseignant-chercheur, surnombre d'enseignant hospitalo-universitaire
TCH	Technicien de recherche et formation
TA	Tableau d'avancement
TP	Temps partiel
UDAF	Union départementale des associations familiales
UFR	Unité de recherche et formation
UMR	Unité mixte de recherche
VAE	Validation des acquis de l'expérience

ANNEXE

Grands Établissements :

- Conservatoire national des arts et métiers
- Collège de France
- École centrale des arts et manufactures
- École nationale des Chartres
- École nationale supérieure d'arts et métiers
- École des hautes Études en sciences sociales
- IFAG : École supérieure de commerce, management, gestion et marketing
- Institut d'études politiques de Paris
- Institut de physique du Globe de Paris
- Muséum national d'Histoire naturelle
- Observatoire de Paris
- Palais de la découverte

Mise en page - ***Studio PAO*** (Université de Nantes)

Impression : Imprimerie centrale (Université de Nantes)

Achevé d'imprimer : Novembre 2014

Direction des ressources humaines
1 quai de Tourville
BP 13 522
44 035 Nantes Cedex 1
Tél. 02 40 99 83 83

Rédaction : Direction des ressources humaines
Création et maquette : Direction de la communication
Mise en page - Studio PAO
Crédits photos : Service photographique de l'Université de Nantes

Imprimé par Imprimerie centrale

ÉDITÉ PAR **LA DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES**

www.**univ-nantes.fr**

UNIVERSITÉ DE NANTES