



DÉLIBÉRATION N°2016-10-07-6
du Conseil d'Administration de l'Université de Nantes

Séance du 7 octobre 2016

POINT 6 : APPROBATION DU BILAN SOCIAL 2015

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

- VU** le code de l'Éducation ;
- VU** les statuts de l'Université approuvés par le Conseil d'Administration du 6 juin 2014 et modifiés le 30 janvier 2015 et le 3 juin 2016 ;
- VU** l'avis du Comité Technique d'Établissement du 27 septembre 2016 ;

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ,

APPROUVE avec 27 voix pour et 6 abstentions, le bilan social 2015, tel qu'annexé.

À Nantes, le 7 octobre 2016
Le Président de l'Université de Nantes

Olivier LABOUX

BILAN SOCIAL

2015

www.univ-nantes.fr



UNIVERSITÉ DE NANTES

[ÉDITO DU PRÉSIDENT]



En ces temps contraints où les universités sont tenues de suivre au plus près les données clés de leur fonctionnement, les enseignements tirés des bilans sociaux s'avèrent fondamentaux, tant sur le plan des constats que sur celui des prospectives. Mais l'étude stricte des chiffres ne peut occulter la nécessaire reconnaissance des Richesses Humaines individuelles et collectives qui contribuent à l'essor de notre établissement. L'année 2015 se prête particulièrement à l'analyse puisqu'elle voit s'écouler la première année de mise en œuvre de la Charte de gestion des contractuels. L'un des principaux enjeux de cette charte consiste à lutter contre la précarisation des emplois. 74 agents ont ainsi pu être titularisés en 3 ans et 69 collègues ont bénéficié d'un passage en CDI sur cette même période. La diminution du taux d'absentéisme (1,40 en 2015 contre 2,22 en 2014) est un bon marqueur du bien-fondé de cette volonté politique.

Le bilan social 2015 met également en avant la politique de mise en place des Pôles au sein de notre établissement. Des graphiques permettant la visualisation du nombre de personnels par pôle, et par composante, sont clairement établis.

L'accompagnement des parcours professionnels et la qualité de vie au travail des personnels demeurent une priorité. Pour mieux appréhender ces objectifs, le bilan social 2015 prend une nouvelle tournure. Son mode d'élaboration en a été modifié afin de le rendre plus accessible et plus lisible, en meilleure adéquation avec son rôle d'aide au pilotage. Le nouveau format proposé résulte d'un travail collectif qui a permis de s'interroger sur la pertinence de certaines données et la lisibilité des graphiques notamment, tout en respectant les exigences légales, en termes par exemple de données générées. Les représentants syndicaux seront plus étroitement associés, pour faire valoir leur avis et rendre la version 2016 à venir encore plus pertinente.

Le dialogue social rend nécessaire cette analyse des chiffres issus du bilan social. Les conséquences à en tirer participent d'une réflexion commune à tous les acteurs de la vie sociale. Ceci rend d'autant plus précieux l'expertise et le professionnalisme des personnels, plus nombreux cette année, qui ont participé à l'élaboration de ce bilan social. Nous les en remercions vivement.

Olivier Laboux
Président de l'Université de Nantes

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

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

Le cadre légal

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

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

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

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

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

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

Réalisation du bilan social

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

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, 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 2015, 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 : InDesign, Illustrator.

[SOMMAIRE]

| | |
|---|-----------|
| 1. EFFECTIFS | 6 |
| 1.1. Les effectifs physiques globaux..... | 6 |
| 1.2. Les effectifs EC-E | 10 |
| 1.3. Les effectifs BIATSS..... | 11 |
| 1.4. Les hébergés | 13 |
| 1.5. Les intervenants extérieurs rémunérés..... | 14 |
| 2. DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES | 15 |
| 2.1. Structure par âge/population | 15 |
| 2.2. Âge médian et moyen | 20 |
| 2.3. Répartition des personnels par genre..... | 21 |
| 2.4. Domiciliation des personnels | 25 |
| 3. CARRIÈRE..... | 27 |
| 3.1. Avancement et promotion/population BIATSS et EC-E..... | 27 |
| 3.2. Concours et recrutements..... | 28 |
| 3.3. Éméritat / Honorariat | 32 |
| 4. MOUVEMENT ET TEMPS DE TRAVAIL..... | 33 |
| 4.1. Aménagement du temps de travail | 33 |
| 4.2. Congés | 36 |
| 4.3. Compte-épargne temps..... | 38 |
| 4.4. CRCT - Délégations - Mise à disposition | 39 |
| 4.5. Décharges | 40 |
| 4.6. Mobilité | 42 |
| 4.7. Retraite..... | 44 |

| | |
|---|-----------|
| 5. RÉMUNÉRATIONS ET PRIMES..... | 47 |
| 5.1. Les charges d'enseignement et de vacances | 47 |
| 5.2. Masse salariale (rémunération principale, primes et charges d'enseignement)..... | 50 |
| 5.3. Focus EC-E..... | 52 |
| 5.4. Focus BIATSS | 53 |
| 5.5. Rémunérations par décile | 57 |
| 6. FORMATION | 59 |
| 6.1. Les constats | 59 |
| 6.2. Le bilan de la formation..... | 60 |
| 7. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL..... | 64 |
| 7.1. Médecine préventive | 64 |
| 7.2. Personnels handicapés | 66 |
| 7.3. Les dépenses et les agents formés en 2015..... | 69 |
| 7.4. Accidents du travail en 2015 : bilans | 71 |
| 7.5. Le DASIC : un dispositif d'accompagnement des agents..... | 71 |
| 8. DIALOGUE SOCIAL | 72 |
| 8.1. Les comités hygiène, sécurité et conditions de travail..... | 72 |
| 8.2. Les instances représentatives du personnel (CTE, CPE, CCP-ANT) | 73 |
| 8.3. Contentieux, conflits et mouvements sociaux..... | 75 |
| 9. ACTIONS SOCIALES, CULTURELLES ET SPORTIVES..... | 76 |
| 9.1. Activité du service social des personnels | 76 |
| 9.2. Comité des personnels de l'Université de Nantes | 79 |
| 9.3. La direction de la culture et des initiatives et l'Université Permanente..... | 86 |
| 9.4. Activités sportives / Service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS)..... | 88 |
| 10. LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS UTILISÉS | 89 |

1. EFFECTIFS

1.1. LES EFFECTIFS PHYSIQUES GLOBAUX

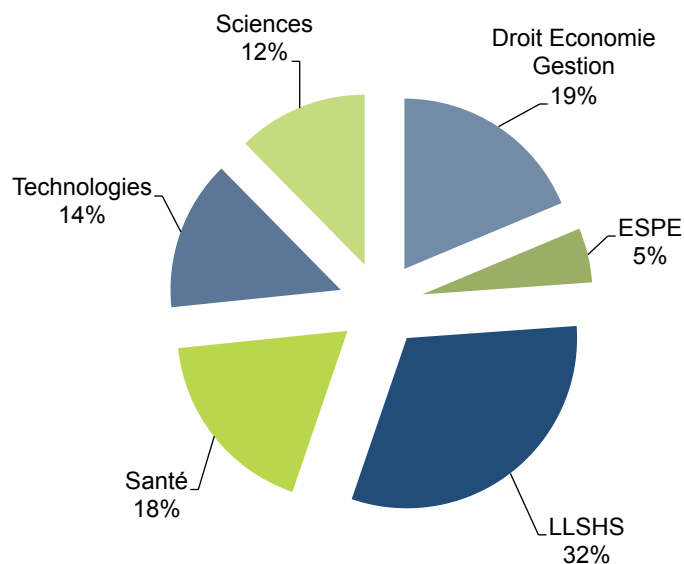
1.1.1. Effectifs des étudiants par domaine de formation

36 745 étudiants sont inscrits à l'université de Nantes au 15 janvier 2015. Ils sont répartis dans les 6 pôles de formation de l'université de la façon suivante :

- 11 530 étudiants en Lettres, Sciences Humaines et Sociales ;
- 6 867 étudiants en Droit, Économie, Gestion ;
- 6 660 étudiants en Santé ;
- 4 546 étudiants en Sciences ;
- 5 239 étudiants en Technologies (IUT et École Polytechnique) ;
- 1 903 étudiants à l'ESPE.

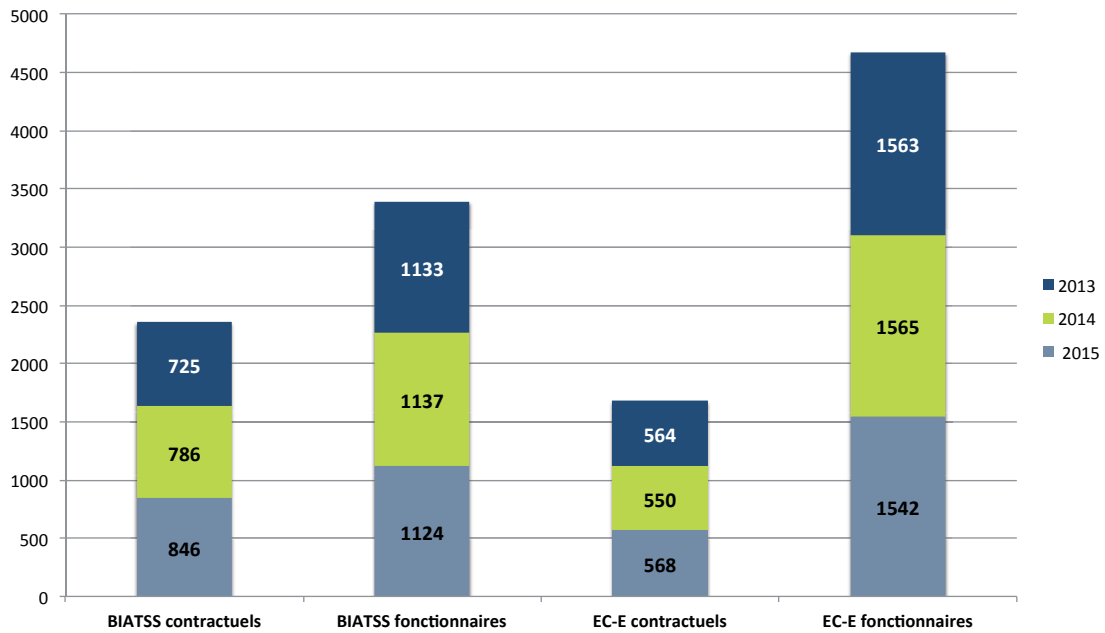
Effectifs des étudiants par pôles

| Pôles | Effectifs au 15/01/2015 |
|------------------------|-------------------------|
| Droit Économie Gestion | 6 867 |
| ESPE | 1 903 |
| LLSHS | 11 530 |
| Santé | 6 660 |
| Technologies | 5 239 |
| Sciences | 4 546 |
| Total | 36 745 |



1.1.2. Effectifs globaux des personnels

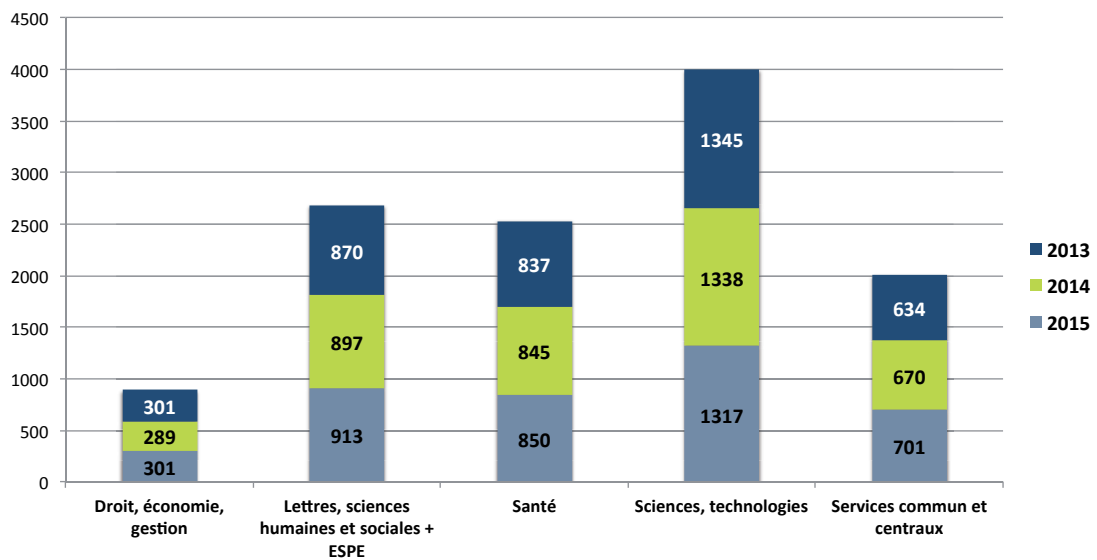
Effectifs globaux des personnels titulaires et contractuels de l'université



Quelques chiffres à retenir :

- 4080 agents (titulaires et contractuels) travaillaient à l'université en 2015 hors vacataires et hébergés
- 1970 Biatss et 2110 EC-E.

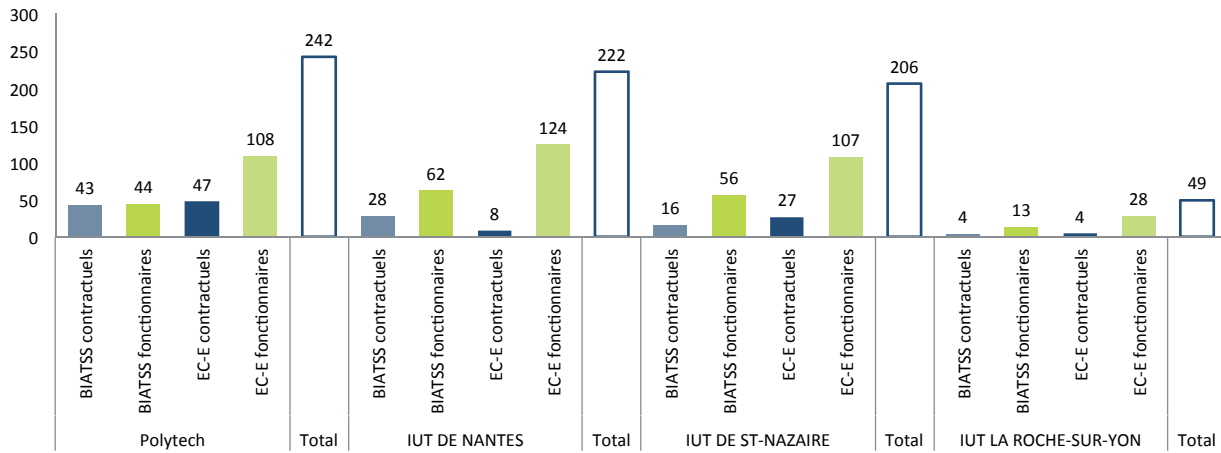
1.1.3. Effectifs des personnels par domaine d'activité



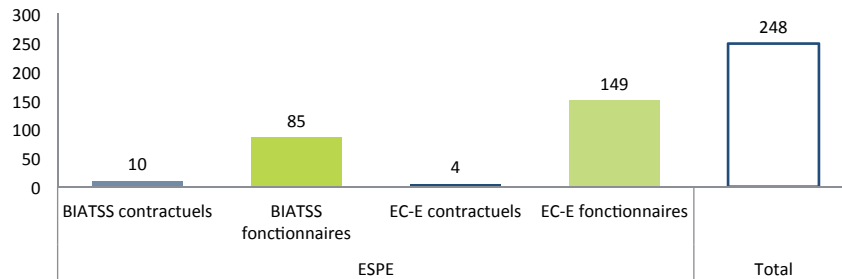
Il convient de noter que l'ESPE est intégré dans le domaine d'activité Lettres, sciences humaines et sociales.

1.1.4. Les effectifs des personnels par pôle et par composante

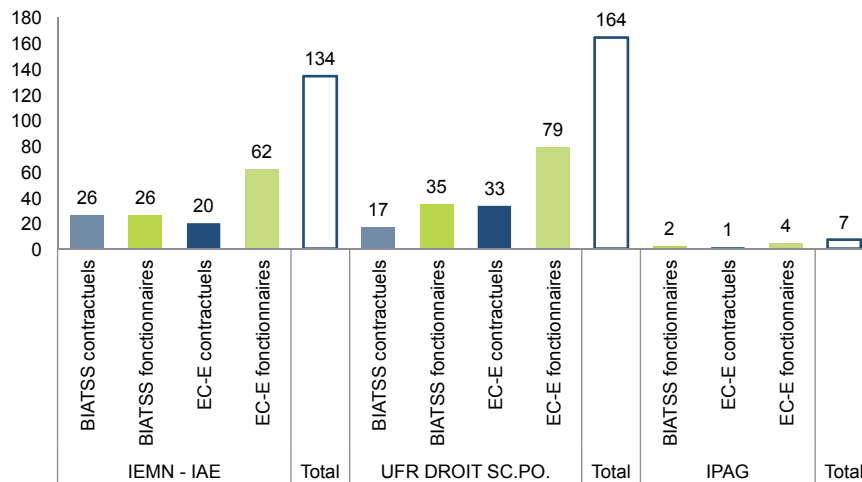
Pôle Technologies



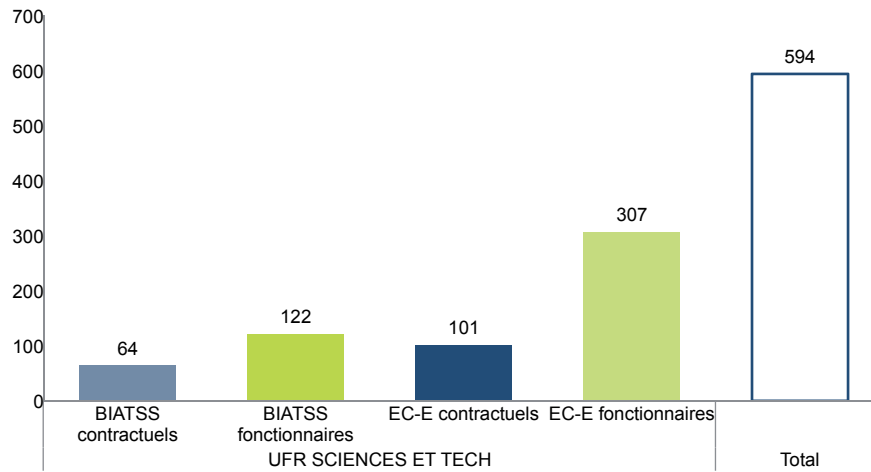
Pôle ESPE



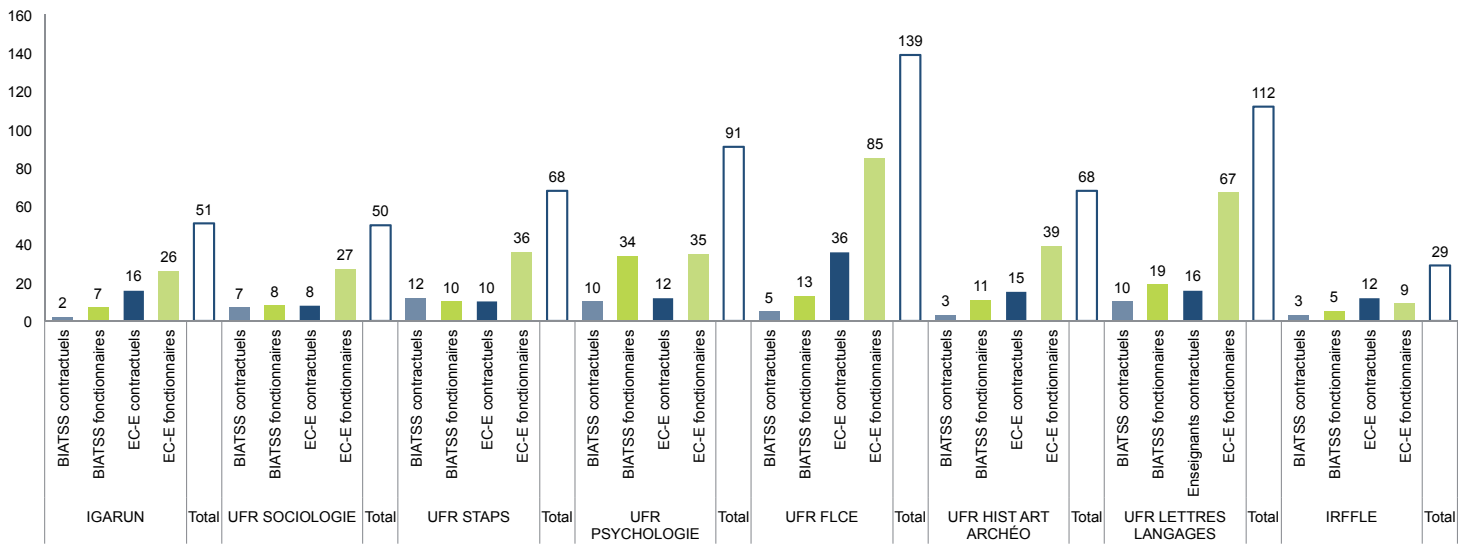
Pôle Droit Économie Gestion



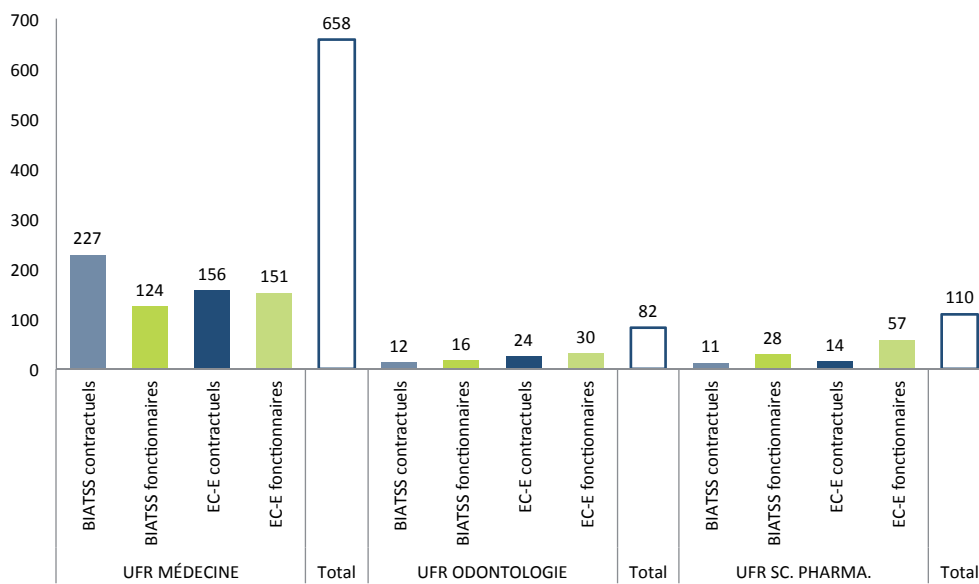
Pôle Sciences



Pôle LLSHS



Pôle Santé



1.2. LES EFFECTIFS EC-E

Les personnels EC-E titulaires et contractuels sont au nombre de 2 110.

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, 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)
 - 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).
 - EC-E recrutés au titre de la LRU en CDD ou en CDI.

1.2.1. Répartition des effectifs des personnels EC-E titulaires en ETP, par genre

| | Corps | Nb agents en 2013 | ETP 2013 | Nb agents en 2014 | ETP 2014 | Nb agents en 2015 | ETP 2015 |
|--------------|--|-------------------|----------------|-------------------|----------------|-------------------|----------------|
| Femme | 1 ^{er} et 2 nd Degré | 138 | 128,40 | 145 | 128,90 | 153 | 134,90 |
| | MCF | 287 | 283,30 | 292 | 288,70 | 288 | 283,10 |
| | MCU - PH | 27 | 27,00 | 28 | 28,00 | 29 | 29,00 |
| | PR | 57 | 55,00 | 58 | 55,00 | 61 | 59,00 |
| | PU-PH | 21 | 21,00 | 21 | 21,00 | 22 | 22,00 |
| | <i>Total</i> | | 530 | 514,70 | 544 | 521,60 | 553 |
| Homme | 1 ^{er} et 2 nd Degré | 195 | 186,10 | 194 | 183,20 | 188 | 177,20 |
| | MCF | 445 | 439,00 | 440 | 432,40 | 423 | 415,90 |
| | MCF MED GENE | | | | | 1 | 1,00 |
| | MCU - PH | 34 | 34,00 | 31 | 31,00 | 32 | 32,00 |
| | PHYSICIEN ADJOINT | | | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 |
| | PR | 254 | 246,50 | 254 | 247,00 | 244 | 241,00 |
| | PU-PH | 105 | 104,00 | 101 | 101,00 | 100 | 99,00 |
| | <i>Total</i> | | 1033 | 1009,60 | 1021 | 995,60 | 989 |
| Total | | 1563 | 1524,30 | 1565 | 1517,20 | 1542 | 1495,10 |

En 2015, la proportion des femmes professeurs a augmenté de 4,80 %. Elles représentent 24 % 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.

Effectifs EC-E titulaires par corps

| CORPS | 2013 | 2014 | 2015 |
|---|-------------|-------------|-------------|
| 1 ^{er} et 2 ^d degré | 333 | 339 | 341 |
| MCF | 732 | 732 | 711 |
| MCU-PH | 61 | 59 | 62 |
| PR | 311 | 313 | 306 |
| PU-PH | 126 | 122 | 122 |
| <i>Total</i> | <i>1563</i> | <i>1565</i> | <i>1542</i> |

1.2.2. Répartition des effectifs des personnels EC-E contractuels en ETP, par genre

| | Type de Contrat | Nb agents en 2013 | ETP 2013 | Nb agents en 2014 | ETP 2014 | Nb agents en 2015 | ETP 2015 |
|--------------|-----------------------------|-------------------|---------------|-------------------|---------------|-------------------|---------------|
| Femme | Ass. maître conf. | | | | | 1 | 1,00 |
| | ASSOCIE | 17 | 9,00 | 17 | 9,00 | 17 | 8,50 |
| | Associé Mc. HU Tpt | | | 2 | 2,00 | 1 | 1,00 |
| | ATER | 29 | 28,50 | 23 | 23,00 | 40 | 40,00 |
| | CCA-AHU / PHU | 68 | 66,50 | 65 | 64,00 | 65 | 64,00 |
| | DOCTORANT ET POST-DOCTORANT | 110 | 110,00 | 107 | 106,70 | 112 | 112,00 |
| | EC-E CDD | 15 | 14,25 | 21 | 19,25 | 25 | 24,00 |
| | INVITE | 3 | 3,00 | | | 1 | 1,00 |
| | LECTEUR | 11 | 11,00 | 14 | 14,00 | 16 | 16,00 |
| | <i>Total</i> | <i>253</i> | <i>242,25</i> | <i>249</i> | <i>237,95</i> | <i>278</i> | <i>267,50</i> |
| | Type de Contrat | Nb agents en 2013 | ETP 2013 | Nb agents en 2014 | ETP 2014 | Nb agents en 2015 | ETP 2015 |
| Homme | ASSOCIE | 29 | 15,00 | 31 | 16,00 | 27 | 13,50 |
| | ATER | 32 | 32,00 | 37 | 37,00 | 33 | 33,00 |
| | CCA-AHU / PHU | 57 | 55,00 | 56 | 54,00 | 55 | 53,00 |
| | DOCTORANT ET POST-DOCTORANT | 165 | 165,00 | 157 | 157,00 | 146 | 146,00 |
| | EC-E CDD | 12 | 10,02 | 8 | 7,50 | 19 | 18,20 |
| | INVITE | 3 | 3,00 | 2 | 2,00 | 2 | 2,00 |
| | LECTEUR | 13 | 13,00 | 10 | 10,00 | 8 | 8,00 |
| | | <i>Total</i> | <i>311</i> | <i>293,02</i> | <i>301</i> | <i>283,50</i> | <i>290</i> |
| Total | | 564 | 535,27 | 550 | 521,45 | 568 | 541,20 |

Effectifs enseignants contractuels par type de contrat

| Type de contrat | 2013 | 2014 | 2015 |
|-----------------------------|------------|------------|------------|
| Associé | 46 | 48 | 45 |
| Associé MCU | | 2 | 1 |
| ATER | 61 | 60 | 73 |
| CCA-AHU/PHU | 125 | 121 | 120 |
| Doctorant et post-doctorant | 275 | 264 | 258 |
| Enseignant CDD | 27 | 29 | 44 |
| Invité | 6 | 2 | 3 |
| Lecteur | 24 | 24 | 24 |
| <i>Total</i> | <i>564</i> | <i>550</i> | <i>568</i> |

1.3. LES EFFECTIFS BIATSS

Les personnels BIATSS (bibliothèque, administratifs, techniciens, de service et de santé) titulaires et contractuels de l'Université sont au nombre de 1970 agents.

Ils se répartissent en cinq types de filières :

- Les ITRF ou 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.

1.3.1. Effectifs BIATSS titulaires par catégorie, par genre et en ETP de 2013 à 2015

| | | Nb agents en 2013 | ETP 2013 | Nb agents en 2014 | ETP 2014 | Nb agents en 2015 | ETP 2015 |
|--------------|--------------|-------------------|----------------|-------------------|----------------|-------------------|----------------|
| Femme | Cat. A | 144 | 134,40 | 151 | 141,50 | 155 | 146,50 |
| | Cat. B | 172 | 153,80 | 171 | 155,90 | 180 | 166,10 |
| | Cat. C | 403 | 360,60 | 400 | 366,30 | 390 | 370,00 |
| | <i>Total</i> | <i>719</i> | <i>648,80</i> | <i>722</i> | <i>663,70</i> | <i>725</i> | <i>682,60</i> |
| Homme | Cat. A | 142 | 135,30 | 142 | 134,80 | 137 | 127,50 |
| | Cat. B | 116 | 111,30 | 120 | 114,30 | 122 | 117,00 |
| | Cat. C | 156 | 150,50 | 153 | 146,70 | 140 | 139,60 |
| | <i>Total</i> | <i>414</i> | <i>397,10</i> | <i>415</i> | <i>395,80</i> | <i>399</i> | <i>384,10</i> |
| Total | | 1 133 | 1045,90 | 1 137 | 1059,50 | 1 124 | 1066,70 |

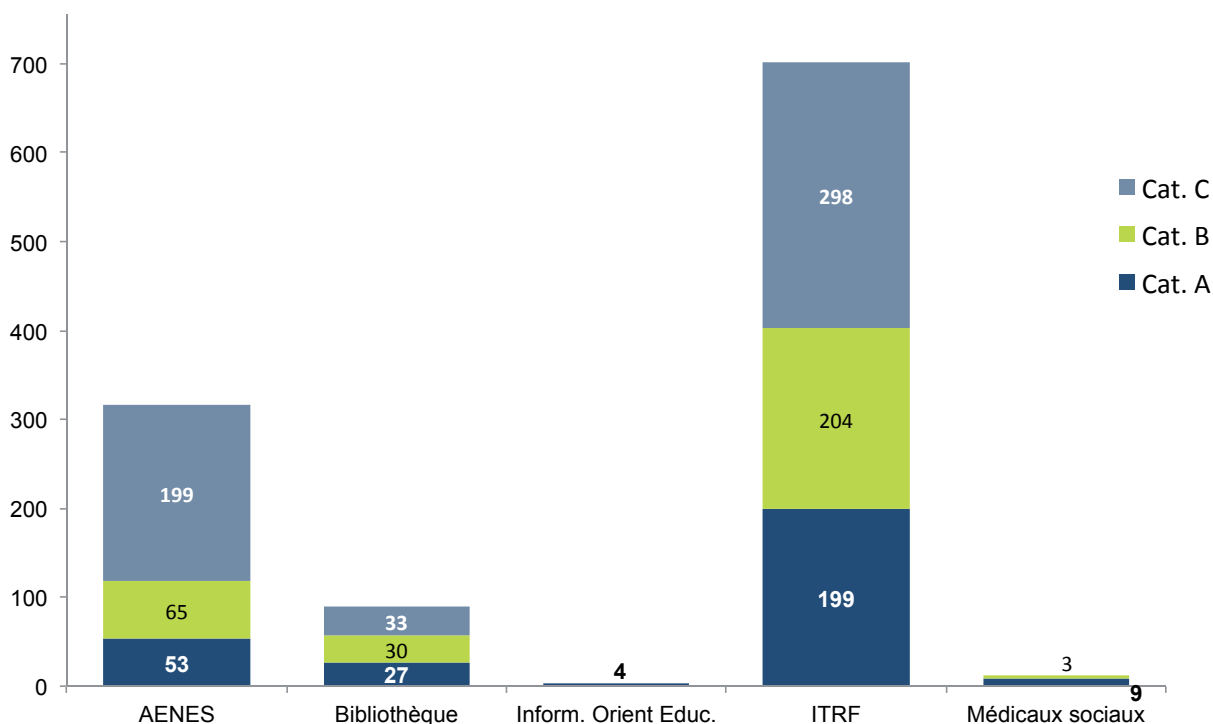
Effectifs Biatss titulaires par catégorie FP sur 3 ans

| Catégorie FP | 2013 | 2014 | 2015 |
|--------------|--------------|--------------|--------------|
| A | 286 | 293 | 292 |
| B | 288 | 291 | 302 |
| C | 559 | 553 | 530 |
| <i>Total</i> | <i>1 133</i> | <i>1 137</i> | <i>1 124</i> |

Les effectifs Biatss se répartissent ainsi :

- 26 % catégorie A
- 25,73 % catégorie B
- 48,27 % catégorie C

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



1.3.3. Effectifs BIATSS contractuels par catégorie, par genre et en ETP de 2013 à 2015

| | Cat. FP | Nb agents en 2013 | ETP 2013 | Nb agents en 2014 | ETP 2014 | Nb agents en 2015 | ETP 2015 |
|--------------|----------------------|-------------------|---------------|-------------------|---------------|-------------------|---------------|
| Femme | Cat. A | 253 | 128,80 | 291 | 129,90 | 324 | 146,80 |
| | Cat. B | 70 | 63,70 | 82 | 75,65 | 87 | 80,10 |
| | Cat. C | 151 | 139,40 | 143 | 132,60 | 142 | 133,60 |
| | Cat. SANS CATÉGORIES | | | 1 | 0,60 | 1 | 0,60 |
| | <i>Total</i> | 474 | 331,90 | 517 | 338,75 | 554 | 361,10 |
| | Cat. FP | Nb agents en 2013 | ETP 2013 | Nb agents en 2014 | ETP 2014 | Nb agents en 2015 | ETP 2015 |
| Homme | Cat. A | 205 | 113,40 | 214 | 105,70 | 243 | 116,80 |
| | Cat. B | 19 | 16,80 | 30 | 25,00 | 20 | 18,40 |
| | Cat. C | 27 | 25,50 | 25 | 23,80 | 29 | 26,20 |
| | <i>Total</i> | 251 | 155,70 | 269 | 154,50 | 292 | 161,40 |
| Total | | 725 | 487,60 | 786 | 493,25 | 846 | 522,50 |

Effectifs Biatss contractuels par catégorie FP sur 3 ans

| Catégorie FP | 2013 | 2014 | 2015 |
|--------------|------|------|------|
| A | 458 | 505 | 567 |
| B | 89 | 112 | 107 |
| C | 178 | 169 | 172 |
| <i>Total</i> | 725 | 786 | 846 |

Quelques chiffres à retenir :

- 65.5 % des Biatss contractuels sont des femmes,
- 67 % 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),
- 20.5 % font partie de la catégorie C,

- la catégorie B est sous-représentée puisqu'elle ne compte que 12.5 % d'agents.
- 21 agents ont obtenu un CDI en 2015
- 69 agents ont été CDIés en 3 ans
- 74 personnels ont été titularisés par la voie des concours réservés en 3 ans

1.4. 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 EC-E en provenance d'autres universités et des ITA (ingénieurs, techniciens, administratifs) en provenance d'autres organismes de recherche.

1 108 personnels d'autres établissements sont hébergés à l'université.

Répartition des personnels hébergés par type laboratoire et par type de personnel

Chercheurs

| Laboratoires par type de label | Nb agents |
|--------------------------------|-----------|
| Autres | 52 |
| EA | 6 |
| UMR | 206 |

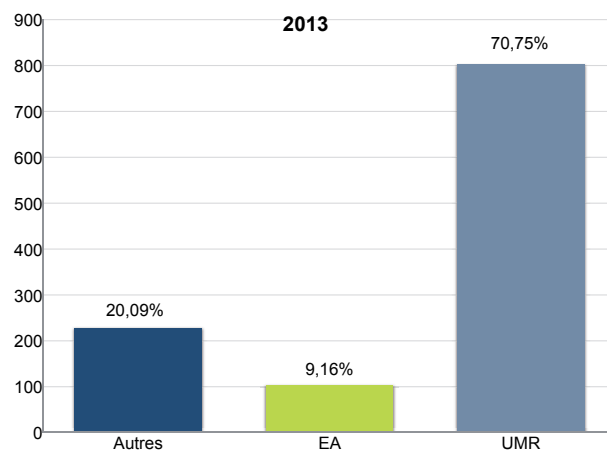
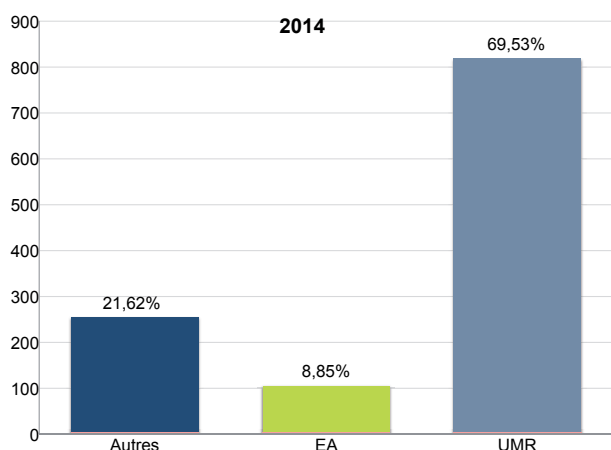
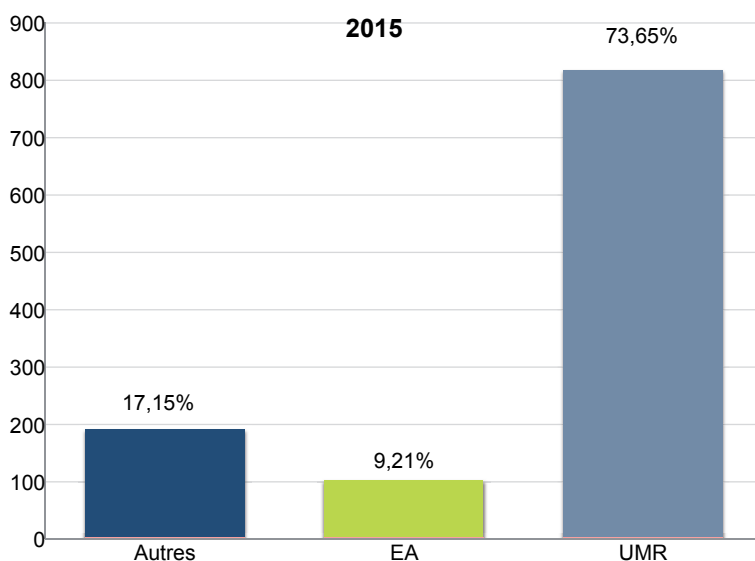
Enseignants-chercheurs

| Laboratoires par type de label | Nb agents |
|--------------------------------|-----------|
| Autres | 21 |
| EA | 77 |
| UMR | 245 |

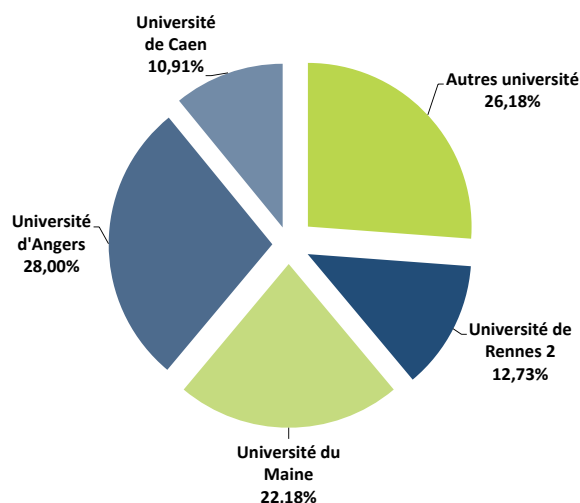
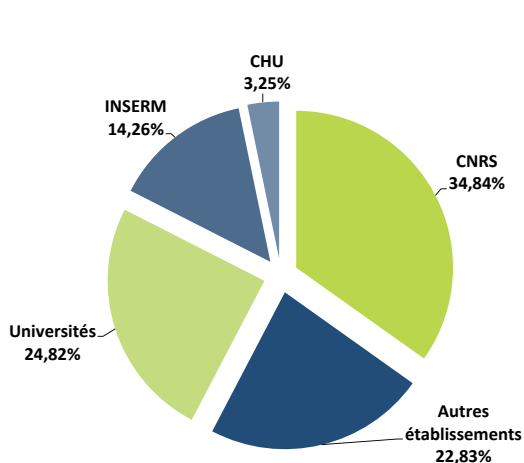
ITA

| Laboratoires par type de label | Nb agents |
|--------------------------------|-----------|
| Autres | 117 |
| EA | 19 |
| UMR | 365 |

Effectif en % d'individus par type label



Répartition des hébergés selon leur provenance



22,83 % des hébergés proviennent d'autres établissements. Les principaux sont l'École des mines, l'École centrale, Oniris et l'Inra.

1.5. LES INTERVENANTS EXTÉRIEURS RÉMUNÉRÉS

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

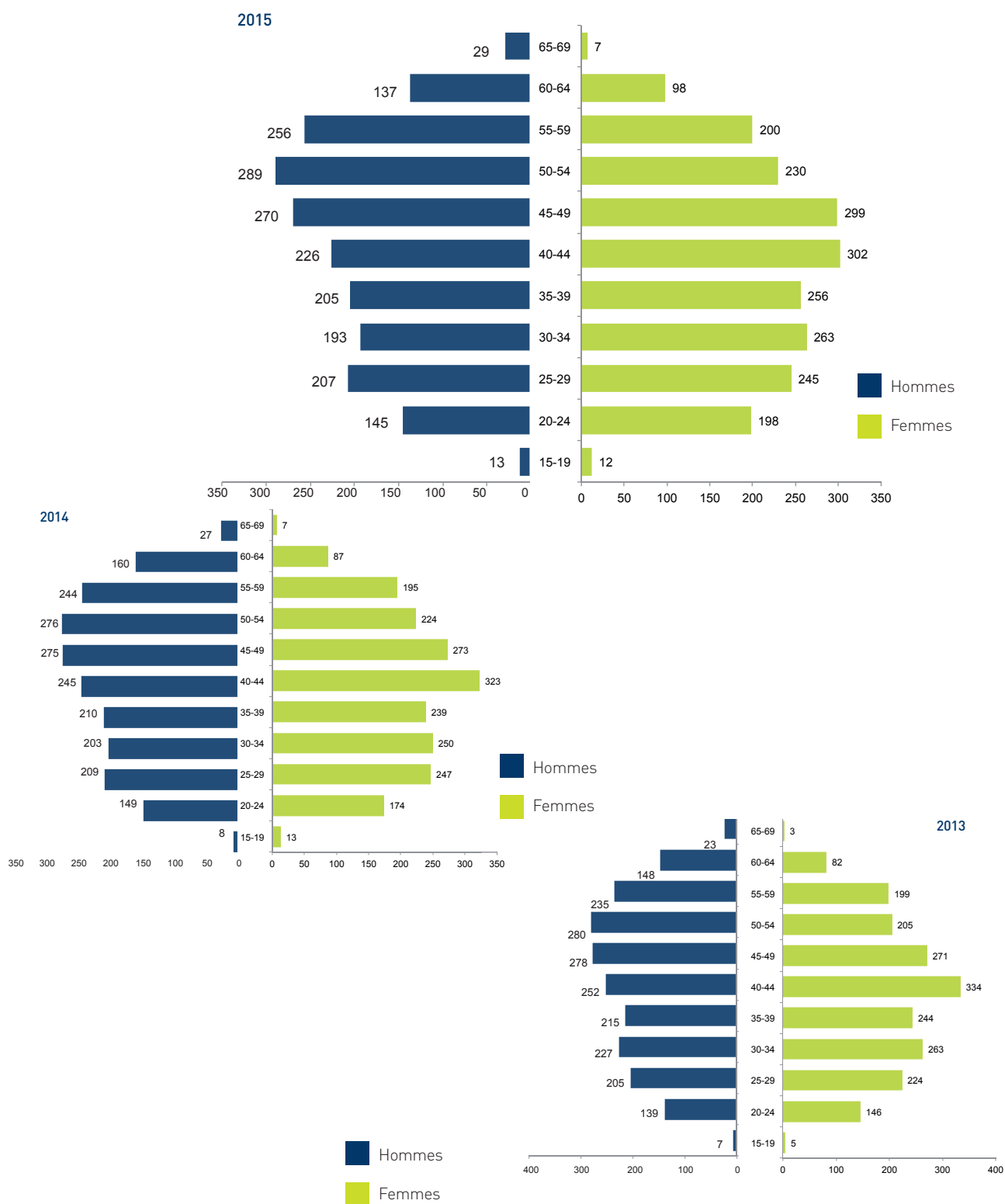
Il s'agit soit de chargés d'enseignement vacataires ayant une activité professionnelle principale, soit d'agents temporaires vacataires (étudiants préparant un diplôme de 3^e cycle ou retraités de moins de 65 ans). L'université a fait appel à 3610 intervenants vacataires en 2014-2015. Ils ont été choisis en raison de leur compétence dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel et interviennent dans tous les secteurs de formation.

2. DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

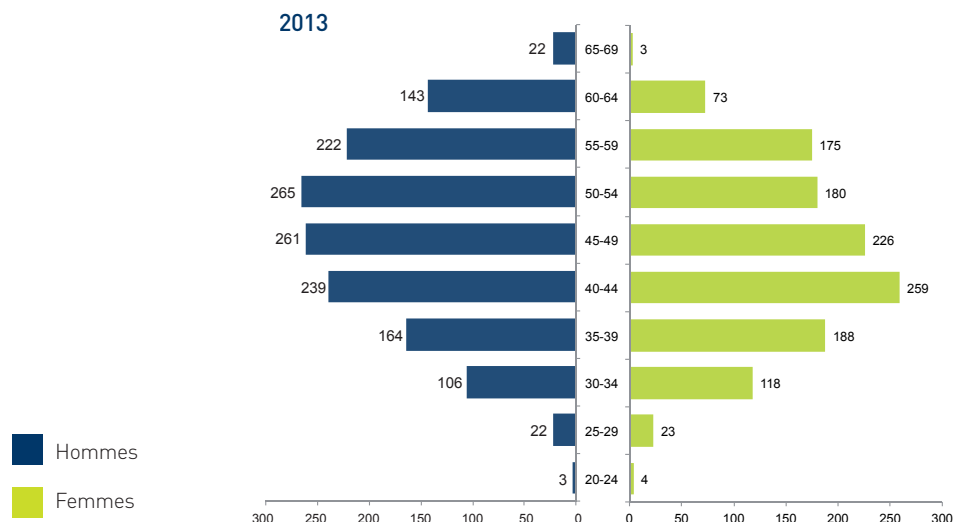
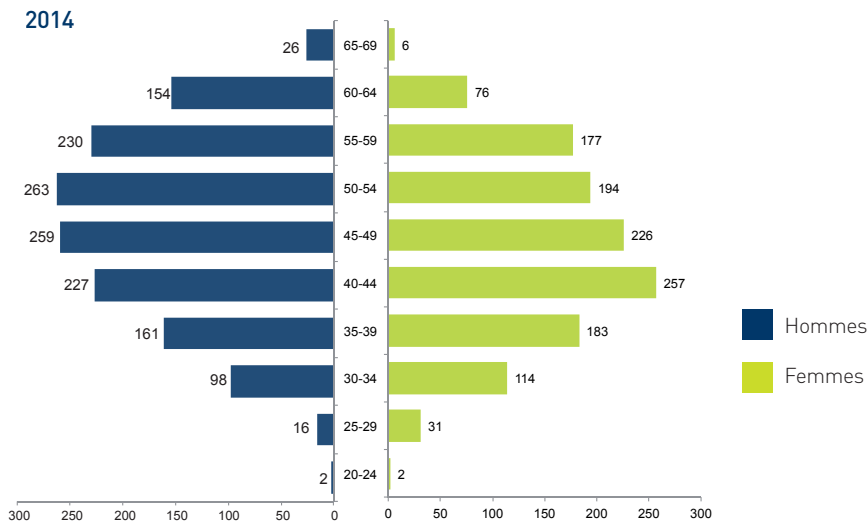
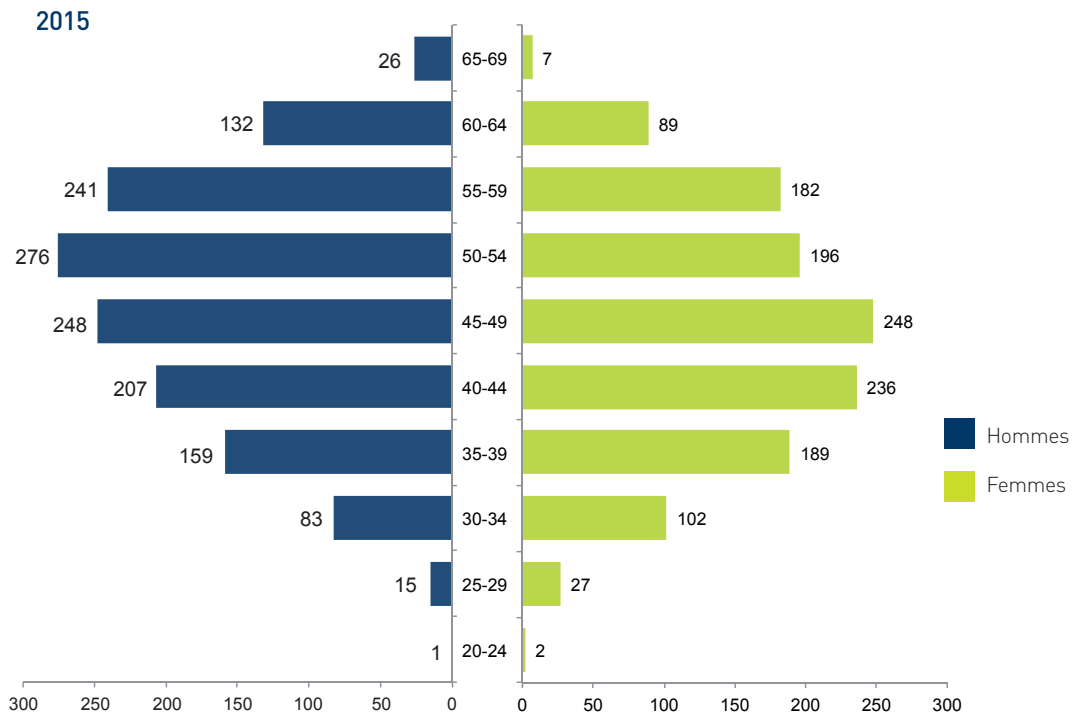
2.1. STRUCTURE PAR ÂGE/POPULATION

2.1.1. Effectifs globaux

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

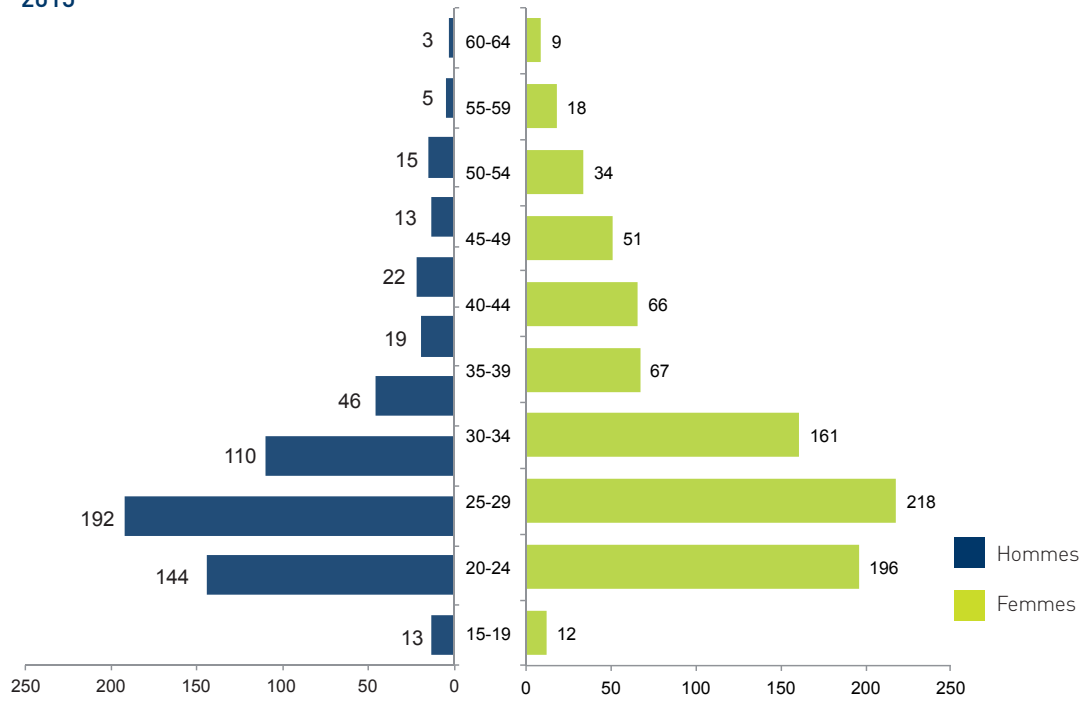


Effectif des titulaires. Répartition par âge et genre

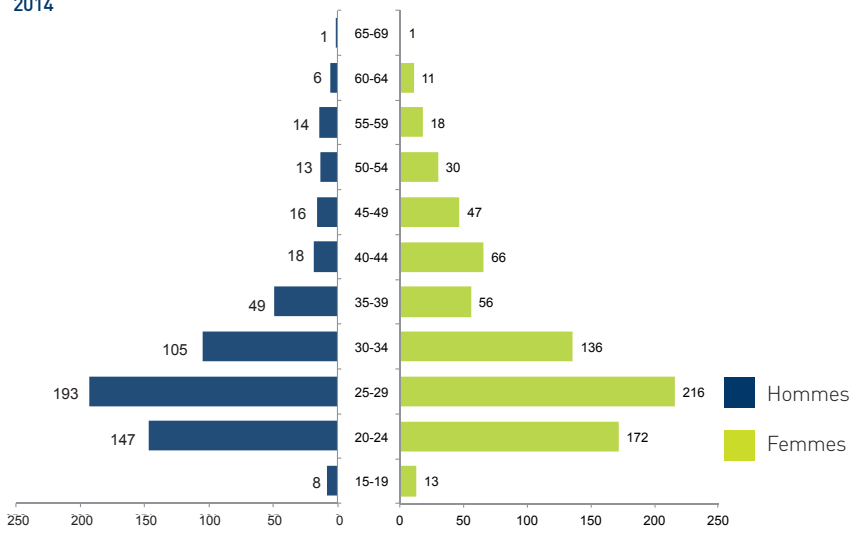


Effectifs des contractuels. Répartition par âge et par genre.

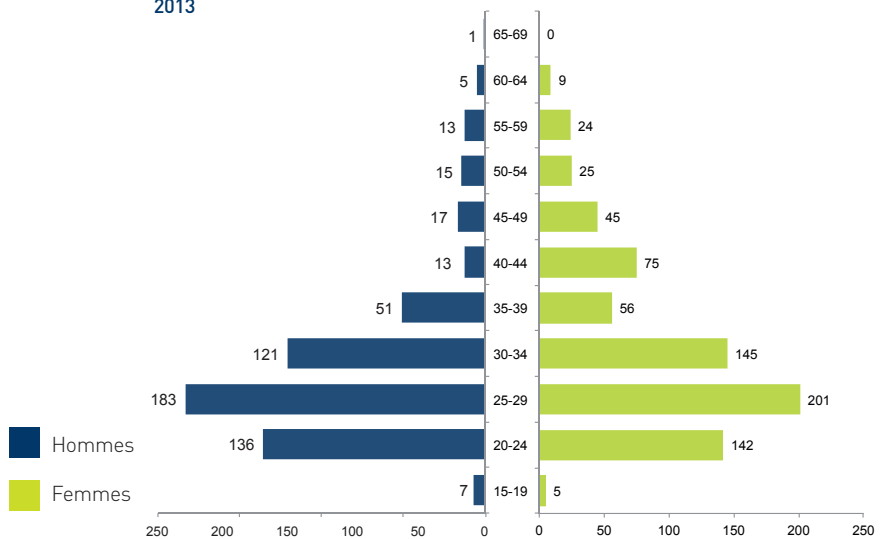
2015



2014

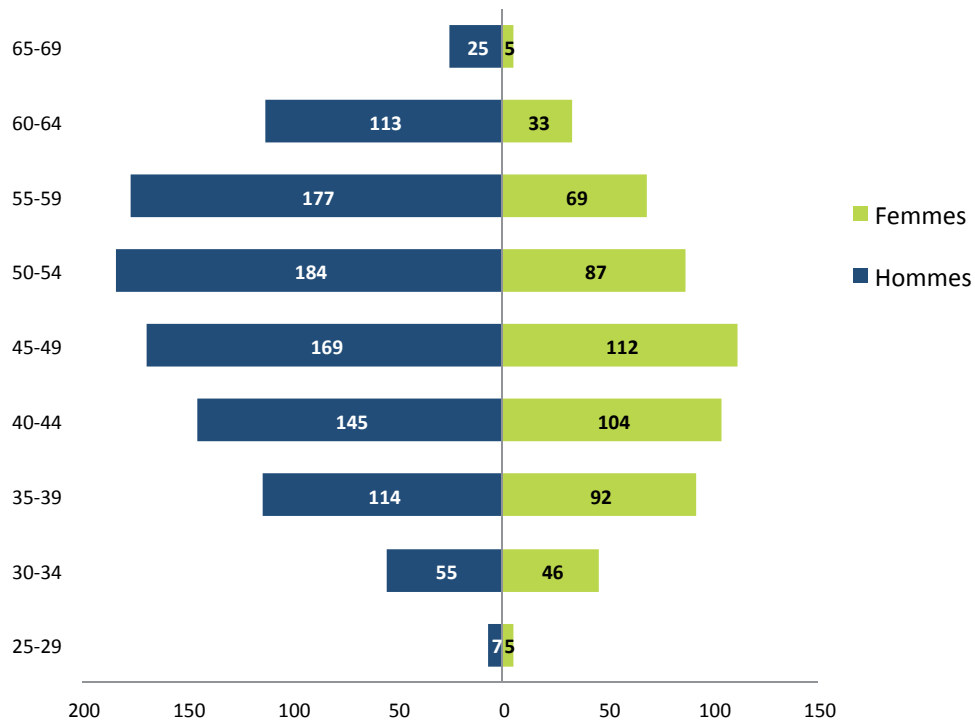


2013



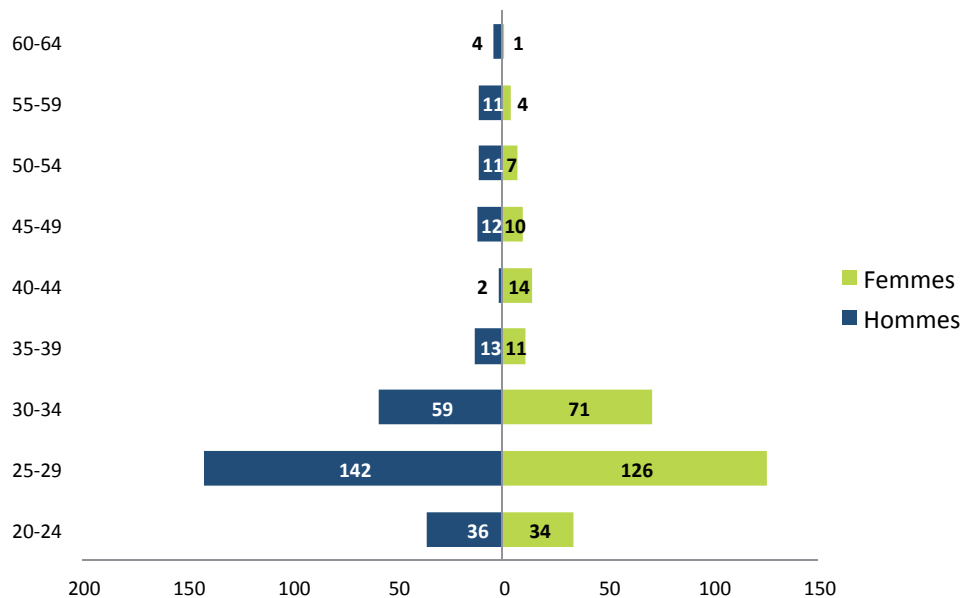
2.1.2. EC-E titulaires

Effectif des EC-E titulaires par âge et par genre, 2015



2.1.3. EC-E contractuels

Effectifs des EC-E contractuels répartition par âge et genre, 2015

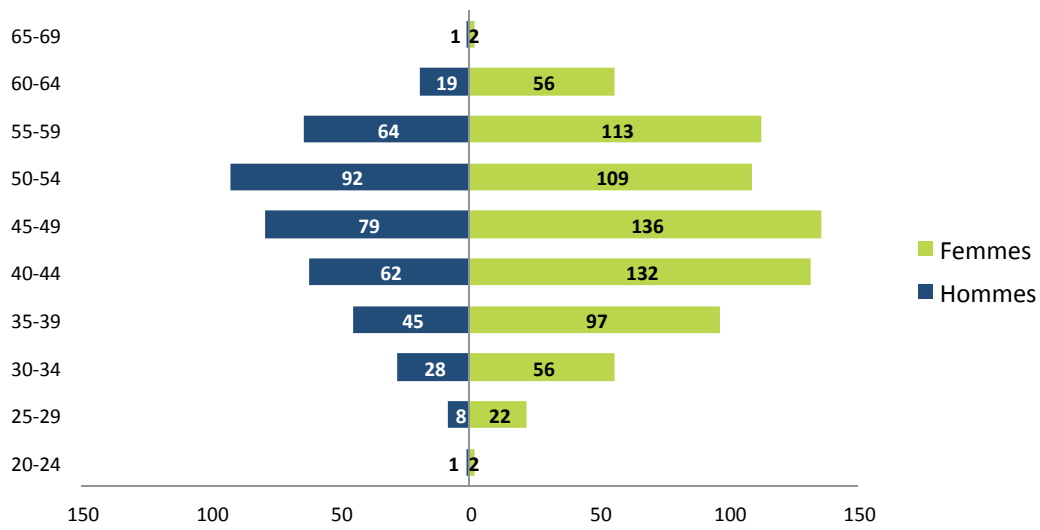


Parmi les EC-E contractuels, on retrouve les ATER, les doctorants contractuels, les post-doctorants, les lecteurs, les CCA-AHU, ce qui explique un âge moyen entre 25 et 29 ans.

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

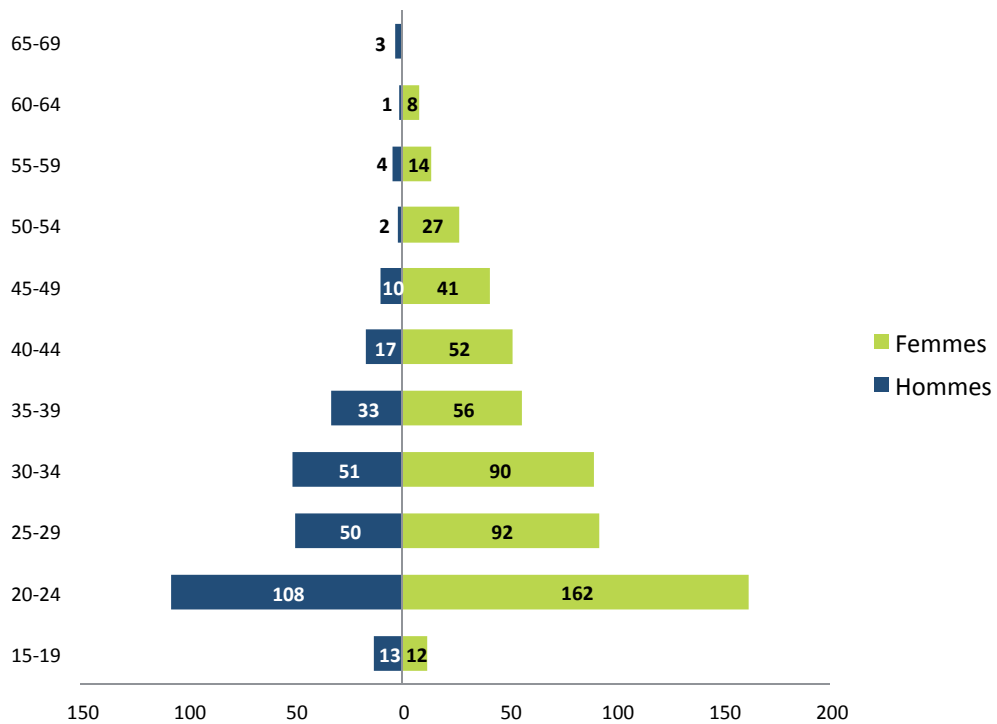
2.1.4. BIATSS titulaires

Effectifs des BIATSS titulaires par catégorie FP, par âge et par genre, 2015



2.1.5. BIATSS contractuels

Effectifs des BIATSS contractuels par catégorie FP, par âge et par genre, 2015



2.2. ÂGE MÉDIAN ET MOYEN

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

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

2.2.1. Âge médian et moyen des EC-E

Âge moyen et médian des EC-E titulaires par genre

| | Femme | | Homme | |
|--|------------|-----------|------------|-----------|
| | Âge médian | Âge Moyen | Âge médian | Âge Moyen |
| 1 ^{er} et 2 nd degré | 49 | 48 | 50 | 47 |
| MCF | 46 | 46 | 48 | 48 |
| MCF MED GENE | | | 37 | 37 |
| MCU-PH | 46 | 47 | 48 | 49 |
| PHYSICIEN ADJOINT | | | 31 | 31 |
| PR | 53 | 52 | 51 | 51 |
| PU-PH | 54 | 53 | 55 | 53 |

Âge moyen et médian des EC-E contractuels par genre

| | Femme | | Homme | |
|------------------------|------------|-----------|------------|-----------|
| | Âge médian | Âge moyen | Âge médian | Âge moyen |
| Ass. maître conf. | 38 | 38 | | |
| ASSOCIE | 45 | 46 | 52 | 50 |
| Associé Mc. HU Tpl | 31 | 31 | | |
| ATER | 29 | 31 | 32 | 32 |
| CCA-AHU / PHU | 31 | 36 | 33 | 38 |
| DOCTORANT ET POST-DOCT | 27 | 27 | 27 | 28 |
| EC-E CDD | 44 | 44 | 46 | 44 |
| INVITE | 50 | 50 | 58 | 58 |
| LECTEUR | 29 | 30 | 27 | 29 |

2.2.1. Âge médian et moyen des BIATSS

Âge moyen et médian des BIATSS titulaires par genre

| | Femme | | Homme | |
|--------|------------|-----------|------------|-----------|
| | Âge médian | Âge moyen | Âge médian | Âge moyen |
| Cat. A | 46 | 46 | 46 | 46 |
| Cat. B | 45 | 45 | 46 | 46 |
| Cat. C | 45 | 45 | 46 | 45 |

Âge moyen et médian des BIATSS contractuels par genre

| | Femme | | Homme | |
|---------------------|------------|-----------|------------|-----------|
| | Âge médian | Âge moyen | Âge médian | Âge moyen |
| Cat. A | 39 | 39 | 36 | 38 |
| Cat. B | 40 | 39 | 33 | 34 |
| Cat. C | 42 | 42 | 37 | 37 |
| Cat. SANS CATÉGORIE | 23 | 23 | | |

2.3. RÉPARTITION DES PERSONNELS PAR GENRE

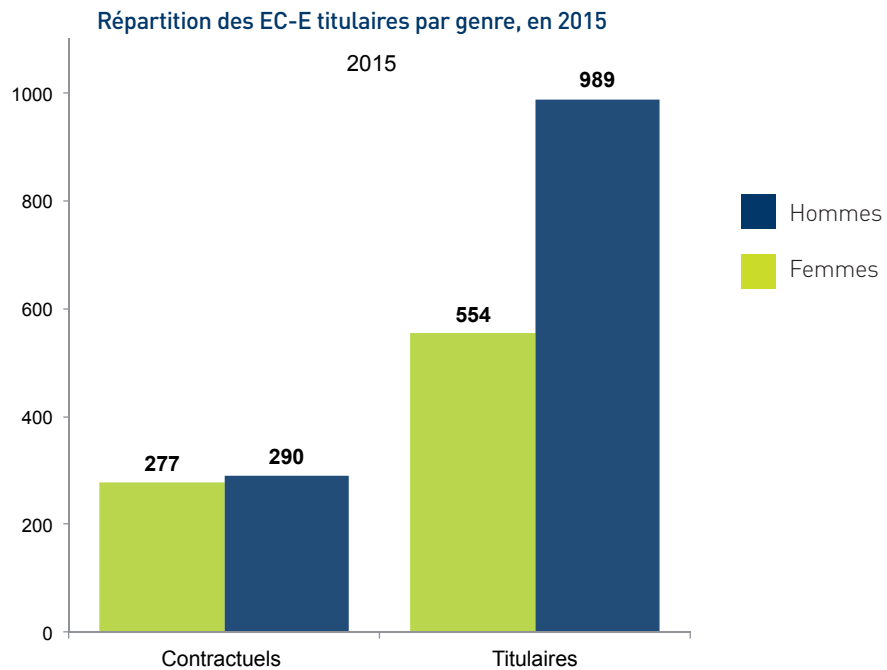
2.3.1. Effectifs globaux

Répartition des personnels titulaires et contractuels Biatss et EC-E par genre.
Comparaison 2013, 2014, 2015

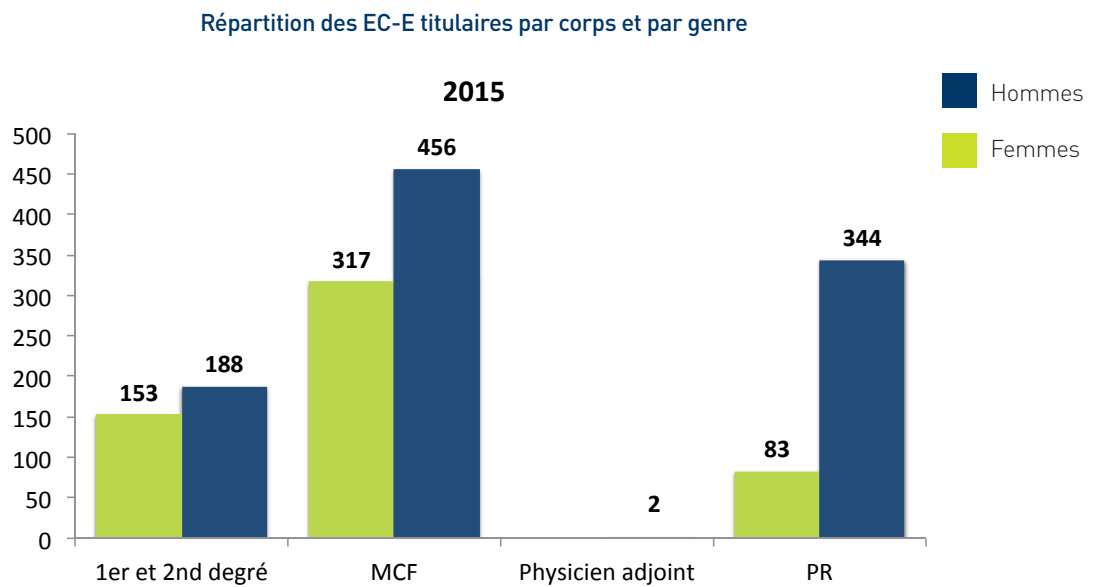


La répartition femme/homme est relativement équilibrée si on prend en compte la totalité des populations (Biatss et EC-E, titulaires et contractuels) puisqu'il y a 48,67 % d'hommes et 51,33 % de femmes.

2.3.1. EC-E titulaires et contractuels



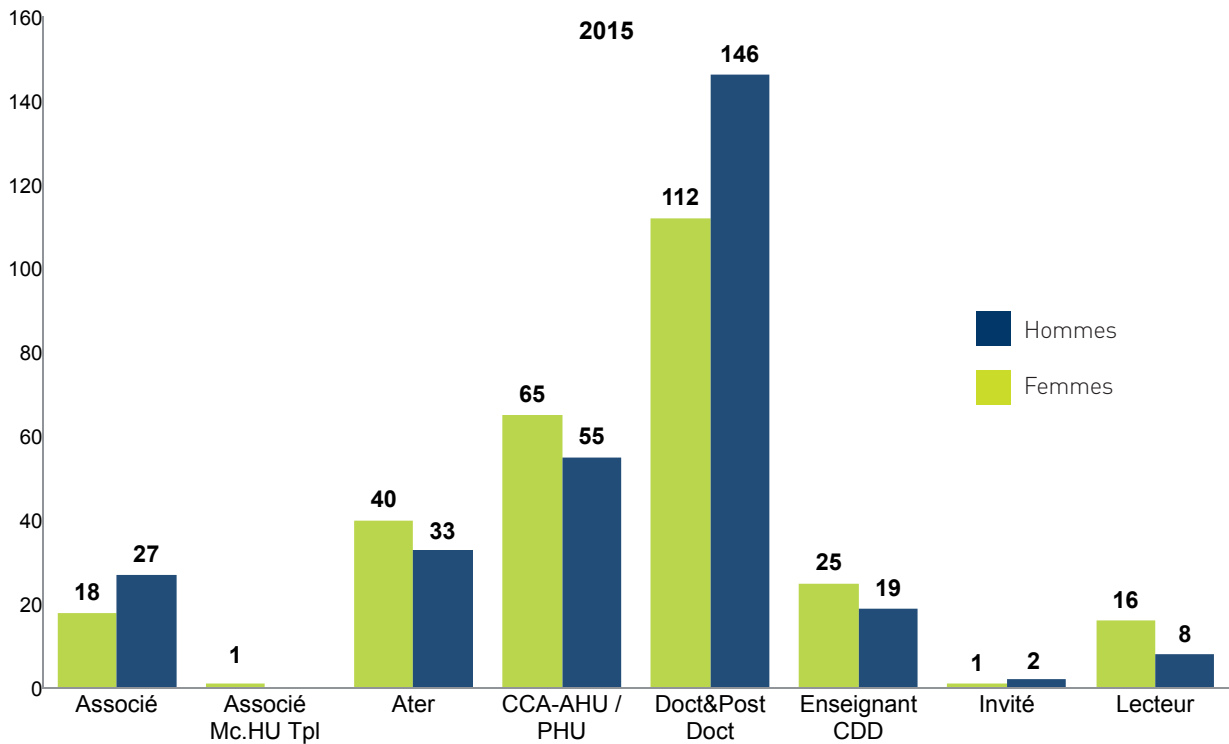
2.3.2. EC-E titulaires



En termes de %, les femmes représentent 41 % des MCF (40,30 % en 2014) et seulement 24 % des PR (22 % en 2014).

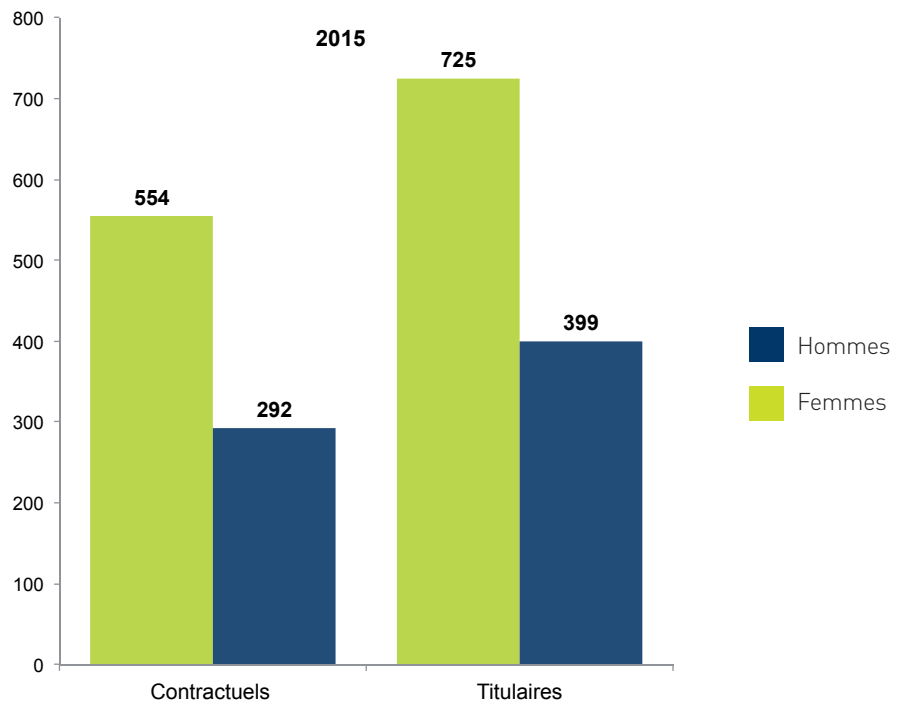
2.3.3. Répartition des EC-E contractuels

Répartition des EC-E contractuels par genre, année 2015

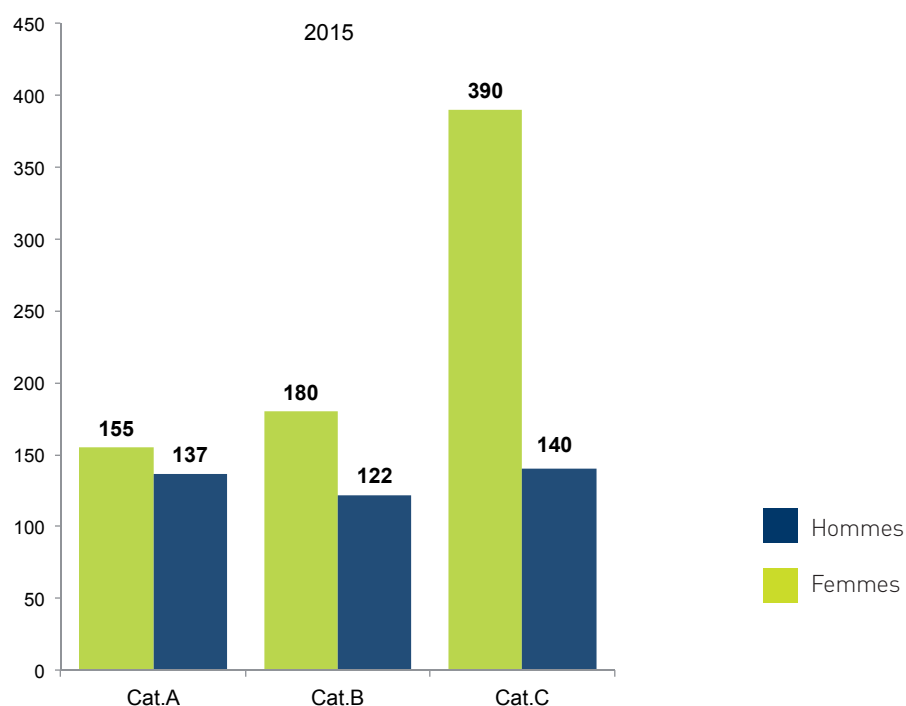


2.3.4. BIATSS titulaires et contractuels

Répartition des BIATSS par genre

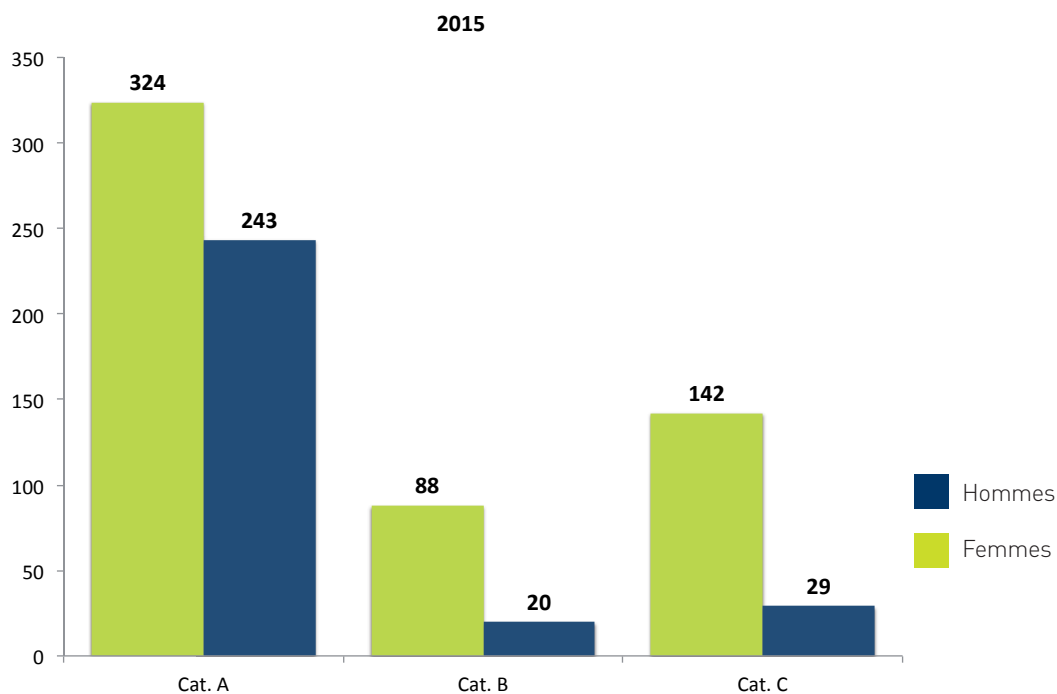


Répartition des BIATSS titulaires par genre et catégorie fonction publique, 2015



Chez les catégories A, on constate une légère augmentation du nombre de femmes (155 en 2015 et 152 en 2014). La représentation féminine est plus importante chez les catégories B (60 %) et C (74 %).

Répartition des BIATSS contractuels par genre et catégorie fonction publique, année 2015



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 61,5 % en 2015 (57,5 % en 2014). En revanche, la répartition femme/homme pour les catégories B et C est moins équilibrée. La proportion de femmes dans ces catégories varie entre 81 % et 83 %.

2.4. DOMICILIATION DES PERSONNELS

| Métropole | Nombre d'agents | | |
|---------------|-----------------|-------|-------|
| | 2013 | 2014 | 2015 |
| Angers | 48 | 55 | 53 |
| Laval | 16 | 16 | 17 |
| Le Mans | 43 | 40 | 40 |
| Nantes | 3 621 | 3 651 | 3 674 |
| Roche-sur-Yon | 79 | 78 | 75 |
| Saint-Nazaire | 262 | 267 | 274 |

| Campus de Nantes | Nombre d'agents | | |
|------------------|-----------------|------|------|
| | 2013 | 2014 | 2015 |
| Chantrerie | 205 | 203 | 204 |
| ESPE Nantes | 114 | 117 | 108 |
| La Fleuriaye | 147 | 166 | 161 |
| Joffre | 76 | 64 | 65 |
| Loire | 841 | 840 | 819 |
| Michelet | 758 | 739 | 724 |
| Petit-Port | 92 | 91 | 105 |
| Tertre | 900 | 900 | 929 |

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.

Bénéficiaires du remboursement domicile travail

| Genre | Catégorie 2 | Statut | Catégorie | Enveloppe | |
|----------------------|------------------|------------------|-------------|---------------------|--------------|
| F | BIATSS | CDD | A | 12 262,18 € | |
| | | | B | 10 117,68 € | |
| | | | C | 12 440,87 € | |
| | | Total CDD | | | 34 820,73 € |
| | | CDI | A | 778,16 € | |
| | | | B | 768,88 € | |
| | | | C | 4 763,78 € | |
| | | Total CDI | | | 6 310,82 € |
| | | Titulaires | A | 18 153,12 € | |
| | | | B | 19 543,71 € | |
| | C | | 39 502,22 € | | |
| | Total Titulaires | | | 77 199,05 € | |
| | Total BIATSS | | | | 118 330,60 € |
| | EC-E | CDD | A | 13 681,90 € | |
| Total CDD | | | 13 681,90 € | | |
| Titulaires | | A | 20 661,88 € | | |
| | | Total Titulaires | | 20 661,88 € | |
| Total EC-E | | | | 34 343,78 € | |
| Total F | | | | 152 674,38 € | |
| M | BIATSS | CDD | A | 5 780,64 € | |
| | | | B | 1 268,25 € | |
| | | | C | 2 144,31 € | |
| | | Total CDD | | | 9 193,20 € |
| | | CDI | A | 441,77 € | |
| | | | B | 980,56 € | |
| | | | C | 263,25 € | |
| | | Total CDI | | | 1 685,58 € |
| | | Titulaires | A | 11 957,89 € | |
| | | | B | 8 548,72 € | |
| | C | | 11 078,66 € | | |
| | Total Titulaires | | | 31 585,27 € | |
| | Total BIATSS | | | | 42 464,05 € |
| | EC-E | CDD | A | 13 814,10 € | |
| Total CDD | | | 13 814,10 € | | |
| Titulaires | | A | 39 728,57 € | | |
| | | Total Titulaires | | 39 728,57 € | |
| Total EC-E | | | | 53 542,67 € | |
| Total M | | | | 96 006,72 € | |
| Total général | | | | 248 681,10 € | |

Nombre de bénéficiaires du remboursement domicile travail

| Catégorie | Catégorie FP | non-permanents | permanents | Total général |
|----------------------|--------------|----------------|------------|---------------|
| EC-E | A | 200 | 232 | 432 |
| <i>Total EC-E</i> | | <i>200</i> | <i>232</i> | <i>432</i> |
| BIATSS | A | 92 | 126 | 218 |
| | B | 48 | 108 | 156 |
| | C | 62 | 201 | 263 |
| <i>Total BIATSS</i> | | <i>202</i> | <i>435</i> | <i>637</i> |
| Total général | | 402 | 667 | 1 069 |

20,5 % des EC-E et 32,30 % des Biatss bénéficient d'un remboursement domicile travail

3. CARRIÈRE

3.1. AVANCEMENT ET PROMOTION/POPULATION BIATSS ET EC-E

3.1.1. L'avancement de grade

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

L'avancement par tableau d'avancement des personnels Biatss

| Popu- lation | Corps de promotion | Caté- gorie | Nombre de promouvables | | | Nombre de candidats | | | Promotions | | | % de promus / promou- vables | % de promus / candi- dats |
|-----------------|---|----------------|---------------------------|----|----|---|----|----|------------|---|----|---------------------------------------|------------------------------------|
| | | | TOTAL | H | F | TOTAL | H | F | TOTAL | H | F | | |
| AENES | APAE | A | | | | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 % | 0,00 % |
| | SAENES CE | B | 14 | 1 | 13 | Promotions automatiques, pas de candidatures | | | 1 | 0 | 1 | 7,14 % | Pas de candida- tures |
| | SAENES CS | B | 19 | 5 | 14 | | | | 0 | 0 | 0 | 0,00 % | |
| | ADJAENES P1C | C | 19 | 3 | 16 | | | | 5 | 0 | 5 | 26,31 % | |
| | ADJAENES P2C | C | 49 | 5 | 44 | | | | 11 | 1 | 10 | 22,45 % | |
| | ADJAENES 1C | C | 17 | 1 | 16 | | | | 7 | 1 | 6 | 41,18 % | |
| BIB | Conservateur en Chef | A | 4 | 0 | 4 | 4 | 0 | 4 | 1 | 0 | 1 | 25 % | 25 % |
| | Bibliothécaire assistant spécialisé CE | B | 8 | 1 | 7 | 5 | 1 | 4 | 1 | 1 | 0 | 13 % | 20 % |
| | Magasinier P1C | C | 5 | 0 | 5 | 5 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 % | 0 % |
| | Magasinier P2C | C | 9 | 6 | 3 | 7 | 5 | 2 | 3 | 2 | 1 | 33 % | 43 % |
| | Magasinier 1C | C | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 75 % | 75 % |
| ITRF | IGR 1C | A | 9 | 8 | 1 | 3 | 3 | 0 | 1 | 1 | 0 | 11,11 % | 33,33 % |
| | IGE HC | A | 1 | 0 | 1 | | | | | | | 0,00 % | 0,00 % |
| | IGE 1C | A | 42 | 27 | 15 | 22 | 13 | 9 | 3 | 2 | 1 | 7,14 % | 13,64 % |
| | TCH CE | B | 23 | 16 | 7 | 16 | 10 | 6 | 1 | 1 | 0 | 4,35 % | 6,25 % |
| | TCH CS | B | 63 | 35 | 28 | 26 | 15 | 11 | 5 | 2 | 3 | 7,94 % | 19,23 % |
| | ATRF P1C | C | 52 | 25 | 27 | 36 | 15 | 21 | 8 | 4 | 4 | 15,38 % | 22,22 % |
| | ATRF P2C | C | 32 | 16 | 16 | 22 | 8 | 14 | 2 | 0 | 2 | 6,25 % | 9,10 % |
| | ATRF 1C | C | 52 | 21 | 31 | 26 | 8 | 18 | 6 | 3 | 3 | 11,54 % | 23,08 % |
| | INFENES CS | A | 5 | 1 | 4 | 5 | 1 | 4 | 2 | 0 | 2 | 40,00 % | 40,00 % |
| | INFENES HC | A | 3 | 0 | 3 | 3 | 0 | 3 | 1 | 0 | 1 | 33,33 % | 33,00 % |

Les durées de passage pour les agents ayant obtenu un avancement en 2015 étaient de :

- Personnels de l'AENES : catégorie B : 11 ans ; catégorie C : 7 ans
- Personnels des Bibliothèques : catégorie A : 5 ans ; catégorie B : 4 ans ; catégorie C : 8 ans
- Personnels de l'ITRF : catégorie A : 13 ans ; catégorie B : 8 ans ; catégorie C : 7 ans.

En 2015, 61 agents ont obtenu une promotion de grade soit 33 % des candidats (en légère baisse par rapport à 2014, 37 %) soit 5.42 % de l'effectif total des personnels Biatss.

Tableau d'avancement des EC, HU et second degré

| Avancement de grade | | 2015 | | | |
|-----------------------------|------------------------|------------------------|--------|-------|-----|
| | | femmes | hommes | Total | |
| Enseignants-chercheurs | nombre de candidats | 48 | 109 | 157 | |
| | nombre de promus | 19 | 65 | 84 | |
| Enseignants-chercheurs HU | nombre de promus | 5 | 20 | 25 | |
| Enseignants du second degré | PRCE, PRAG, PREPS, PLP | nombre de promouvables | 76 | 50 | 126 |
| | | nombre de promus | 8 | 8 | 16 |

En 2015, 125 EC-E ont obtenu une promotion soit 8,10 % sur l'effectif total des EC-E titulaires.

3.1.2. Le changement de corps par Liste d'Aptitude

Tableau d'avancement LA BIATSS

| Popula- tion | Corps de promo- tion | Caté- gorie | Nombre de promouvables | | | Nombre de candidats | | | Promotions | | | % de promus / promou- vables | % de promus / candidats |
|-----------------|-------------------------|----------------|---------------------------|-----|-----|---------------------|----|----|------------|---|---|---------------------------------------|-------------------------------|
| | | | TOTAL | H | F | TOTAL | H | F | TOTAL | H | F | | |
| AENES | AAE | A | | nc* | nc* | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | | 50,00 % |
| | SAENES | B | | nc* | nc* | 21 | 1 | 20 | 1 | 0 | 1 | | 4,76 % |
| BIB | Conservateur Gal | A | 5 | 3 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 % | 0 % |
| | Conservateur | | 8 | 1 | 7 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 % | 0 % |
| | Bibliothécaire | | 28 | 12 | 16 | 12 | 4 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 % | 0 % |
| | BIBAS | B | 30 | 10 | 20 | 15 | 4 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 % | 0 % |
| ITRF | IGR | A | 75 | 41 | 34 | 27 | 14 | 13 | | | | 0,00 % | 0,00 % |
| | IGE | | 43 | 25 | 18 | 24 | 12 | 12 | 2 | 1 | 1 | 4,65 % | 8,33 % |
| | ASI | | 136 | 74 | 62 | 77 | 46 | 31 | 1 | 0 | 1 | 0,73 % | 1,30 % |
| | TCH | B | 236 | 102 | 134 | 143 | 60 | 83 | 3 | 2 | 1 | 1,27 % | 2,10 % |
| ASS | CTSSAE | B | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% |

nc : non communiqué

Promotions de corps des enseignants du Second Degré

| | H | F | Total |
|---------------------|----|----|-------|
| nombre de candidats | 20 | 22 | 42 |
| nombre de promus | 1 | 0 | 1 |

3.2. CONCOURS ET RECRUTEMENTS

3.2.1. Les concours de recrutement des personnels Biatss

Concours : le concours est le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des emplois dont le nombre est limité.

Il est soumis au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics.

Il existe principalement trois types de concours :

1. **Concours externe** : ouvert aux candidats titulaires de titres ou diplômes (à l'exception de certains concours de catégorie C) dont la liste est fixée réglementairement.
2. **Concours interne** : ouvert aux agents de l'État, des collectivités territoriales ou des établissements qui en dépendent, justifiant d'une ancienneté dont la durée est fixée et de l'appartenance à un corps (fonction publique d'État et fonction publique hospitalière) ou cadre d'emploi (fonction publique territoriale) ou une catégorie donnée.
3. **Concours réservé** : ouvert aux agents contractuels remplissant certaines conditions d'ancienneté au 31 mars 2011. Ces concours sont ouverts pour une période de 4 ans de 2012 à 2016.

Concours externes

| Cat | Nom concours | Candidats inscrits | | Candidats présents admissibilité | | Candidats admissibles | | Candidats présents admission | | Candidats admis | | Jury | | Femme présidente |
|-----|--|--------------------|----|----------------------------------|----|-----------------------|----|------------------------------|----|-----------------|---|------|---|------------------|
| | | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | |
| A | Assistant logistique | 8 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 3 | 3 | 0 |
| A | Assistant d'orientation insertion pro. | national | | national | | 1 | 5 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 4 | 1 |
| B | Technicien génie climatique | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 2 | 0 |
| B | Technicien en gestion administrative | 6 | 54 | 4 | 44 | 2 | 10 | 2 | 10 | 0 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| B | Gestionnaire financier et comptable | 3 | 35 | 2 | 28 | 2 | 11 | 2 | 10 | 0 | 2 | 4 | 2 | 0 |
| B | Technicien d'information documentaire | 37 | | 19 | | 7 | | 7 | | 0 | 1 | nc* | | nc* |
| B | Technicien des métiers de l'image et son | 17 | | 13 | | 7 | | 6 | | 2 | | nc* | | nc* |
| C | Adjoint instrumentation scientifique | 3 | | 1 | | 1 | | 0 | | 0 | | nc* | | nc* |
| C | Opérateur logistique | 10 | | 8 | | 5 | | 5 | | 1 | 0 | nc* | | nc* |
| C | Préparateur en sciences vie et terre | 18 | | 11 | | 5 | | 4 | | 0 | 1 | nc* | | nc* |

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

Concours internes

| Cat | Nom concours | Candidats inscrits | | Candidats présents admissibilité | | Candidats admissibles | | Candidats présents admission | | Candidats admis | | Jury | | Femme présidente |
|-----|---|--------------------|----|----------------------------------|----|-----------------------|----|------------------------------|---|--------------------------|---|------|---|------------------|
| | | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | |
| A | Assistant logistique | 26 | 6 | 25 | 6 | 13 | 4 | 8 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 0 |
| A | Chargé du contrôle de gestion et/ou d'études | national | | national | | 2 | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 | 3 | 2 | 1 |
| A | Assistant en gestion administrative | national | | national | | 3 | 13 | 0 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| B | Technicien en sciences de la vie et de la Terre, et biotechnologies | 1 | 5 | 1 | 5 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| B | Gestionnaire financier et comptable | 0 | 14 | 0 | 14 | 0 | 6 | 0 | 6 | 0 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| B | Technicien en formation et orientation-insertion professionnelle | 2 | 12 | 2 | 12 | 0 | 5 | 0 | 4 | 0 | 1 | 4 | 1 | 1 |
| B | Technicien en sciences des matériaux/caractérisation | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 3 | 0 |
| B | Technicien en gestion administrative | 41 | | 41 | | 9 | | 9 | | 1 | 3 | nc* | | nc* |
| C | Préparateur en sciences physiques et en chimie | 5 | | 5 | | 5 | | 3 | | 0 | 1 | nc* | | nc* |
| C | Adjoint en gestion administrative | 65 | | 65 | | 19 | | 17 | | 6 (5 Nantes, 1 à Angers) | | nc* | | nc* |

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

Concours réservés

| Cat | Nom concours | Candidats admissibles | | Candidats présents admission | | Candidats admis | | Jury | | Femme présidente |
|-----|---|-----------------------|---|------------------------------|---|-----------------|---|------|---|------------------|
| | | H | F | H | F | H | F | H | F | |
| A | Assistant logistique | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 | 3 | 0 |
| A | Assistant en gestion administrative | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| A | Assistant en instrumentation scientifique, techniques expérimentales | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 4 | 1 | 0 |
| A | Assistant en gestion financière et comptable | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 | 3 | 0 |
| A | Chargé d'orientation et d'insertion professionnelle | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| B | Technicien d'exploitation, de maintenance, traitement de données | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | nc* | | nc* |
| B | Technicien d'information documentaire et de collections patrimoniales | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | nc* | | nc* |
| B | Technicien en gestion administrative | 2 | | 2 | | 0 | 1 | nc* | | nc* |

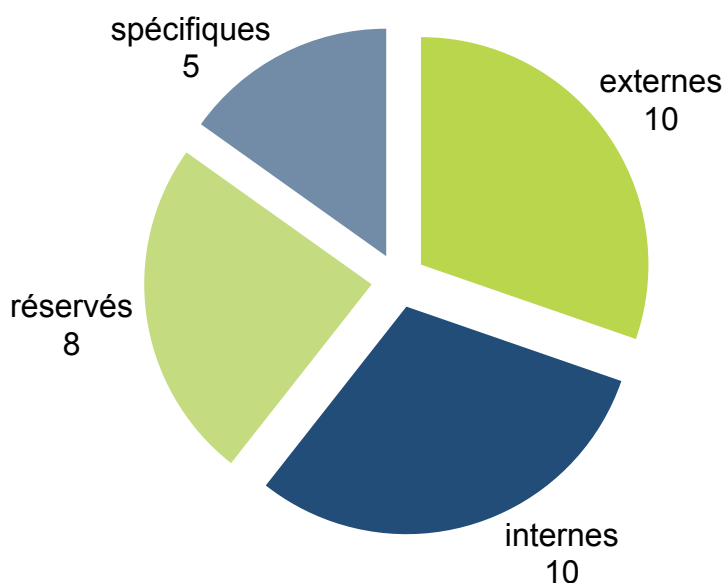
* ces concours sont organisés par d'autres universités, ce qui explique que nous ne disposons pas des répartitions F/H pour les jurys

En 2015, 33 concours ont été ouverts qui ont permis le recrutement de 33 agents.

3.2.2. Autres recrutements - recrutements spécifiques

| Nature du concours | Catégorie | Intitulé du concours | Candidats inscrits | | Candidats présents admissibilité | | Candidats admis | | Candidats présents admission | | Candidats admis | | Composition jury | | Présidente |
|--------------------|-----------|--|--------------------|-----|----------------------------------|-----|-----------------|---|------------------------------|---|-----------------|---|------------------|---|------------|
| | | | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | |
| Direct | C | Préparateur sciences de la vie et de la terre et biotechnologies | 3 | 13 | 3 | 13 | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| Direct | C | Adjoint en gestion administrative | 9 | 129 | 9 | 129 | 0 | 7 | 0 | 7 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| PACTE | C | Adjoint en gestion administrative | 7 | 10 | 7 | 10 | 0 | 7 | 0 | 5 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| TH | C | Adjoint en gestion administrative | 13 | 41 | 13 | 41 | 0 | 5 | 0 | 5 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| TH | C | Électricien courants forts | 3 | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 |

Répartition des différents concours



3.2.3. Recrutement des EC

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

Candidatures sur les postes d'Enseignants-chercheurs

| Corps | Nombre de postes publiés | Nombre de postes non pourvus | Nombre de candidatures recevables | | Nombre de postes pourvus | |
|------------------------|--------------------------|------------------------------|-----------------------------------|------------|--------------------------|-----------|
| | | | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Professeurs | 11 | 0 | 16 | 42 | 4 | 7 |
| Maîtres de conférences | 11 | 0 | 192 | 234 | 4 | 7 |
| Totaux | 22 | 0 | 208 | 276 | 8 | 14 |

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

| Nombre de postes | | Membres des comités de sélection | | | | | |
|-----------------------------|-----------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-------------------------|-------------|
| | | Femmes | | Hommes | | Dont femmes présidentes | |
| | | Nombre total | Part | Nombre total | Part | Nombre | Part |
| Professeurs des Universités | 11 | 29 | 33 % | 59 | 67 % | 3 | 27 % |
| Maîtres de conférences | 11 | 50 | 38 % | 82 | 62 % | 2 | 18 % |
| Total | 22 | 79 | 36 % | 141 | 64 % | 5 | 23 % |

En 2015, 22 comités de sélection ont été organisés ce qui a permis de recruter 8 F soit 36 % des recrutements. 36 % c'est aussi le % de femmes professeurs recrutées en 2015 (4 F et 7 H).

3.2.4. Recrutements des ATER

| Nombre de postes publiés | Nombre de candidatures recevables | | | Nombre de postes pourvus | | | Dont renouvellement | | |
|--------------------------|-----------------------------------|-----|-------|--------------------------|----|-------|---------------------|----|-------|
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total |
| 79 | 778 | 840 | 1618 | 43 | 36 | 79 | 14 | 11 | 25 |

3.2.5. Recrutements des enseignants du 2nd degré

Candidatures sur les postes d'enseignants du second degré

| Nombre de postes publiés | Candidatures recevables | | Affectations | | Corps | Femmes | Hommes |
|--------------------------|-------------------------|--------|--------------|--------|-----------|--------|--------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | | | |
| 10 | 46 | 71 | 4 | 6 | Certifiés | 2 | 2 |
| | | | | | Agrégés | 2 | 4 |

3.3. ÉMÉRITAT / HONORARIAT

3.3.1. L'éméritat

Les professeurs d'université admis à la retraite peuvent, pour une durée indéterminée par l'établissement, 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.

| Grands secteurs de formation | Genre | Nombre EC | | |
|--|-------|-----------|-----------|-----------|
| | | 2013 | 2014 | 2015 |
| Disciplines de santé | F | | 2 | 2 |
| Disciplines de santé | M | 16 | 13 | 7 |
| Disc. juridiques, économiques, de gestion | F | 1 | 1 | 1 |
| Disc. juridiques, économiques, de gestion | M | 17 | 17 | 10 |
| Disc. littéraires, sciences humaines et sociales | F | 5 | 7 | 4 |
| Disc. littéraires, sciences humaines et sociales | M | 20 | 21 | 15 |
| Disc. scientifiques et technologiques | F | 1 | 1 | 1 |
| Disc. scientifiques et technologiques | M | 15 | 15 | 11 |
| Total | | 75 | 77 | 51 |

Les femmes représentent seulement 16 % des professeurs émérites (8/51). Elles sont surtout présentes dans les disciplines littéraires, sciences humaines et sociales.

3.3.2. 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.

| Grands secteurs de formation | Genre | Nombre EC | | |
|--|-------|-----------|-----------|----------|
| | | 2013 | 2014 | 2015 |
| Disciplines de santé | M | 1 | 1 | 1 |
| Disc. juridiques, économiques, de gestion | M | 1 | 1 | |
| Disc. littéraires, sciences humaines et sociales | F | 3 | 2 | |
| Disc. littéraires, sciences humaines et sociales | M | 8 | 4 | 2 |
| Disc. scientifiques et technologiques | F | 2 | 1 | |
| Disc. scientifiques et technologiques | M | 6 | 4 | 2 |
| Total | | 21 | 13 | 5 |

On constate depuis 2013 une baisse importante du nombre d'EC ayant sollicité le titre de Maître de Conférences Honoraire. Le nombre de maîtres de conférences honoraires a été divisé par 4 en 3 ans.

4. MOUVEMENT ET TEMPS DE TRAVAIL

4.1. 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, depuis le 1^{er} septembre 2010.

Aménagement du temps de travail/nombre d'heures RTT

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

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

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 à temps partiel est :

- De droit : le temps partiel pour raisons familiales est de droit. Il est automatiquement fait droit à la demande de l'agent d'exercer à temps partiel lors de la survenance de certains événements familiaux.
- Sur autorisation : le temps partiel sur autorisation est une modalité de temps choisie, négociée entre l'agent et le chef de service, dont l'accord préalable est requis.

4.1.1. Travail à temps partiel des personnels EC-E titulaires et contractuels

Effectifs EC-E à temps partiel

| Quotité | Nombre agents | | |
|--------------|---------------|----------|----------|
| | 2013 | 2014 | 2015 |
| 0,50 | 3 | 1 | 1 |
| 0,60 | 1 | | 1 |
| 0,70 | | | 1 |
| 0,80 | 5 | 3 | 3 |
| 0,90 | 3 | 3 | 1 |
| Total | 12 | 7 | 7 |

| Quotité | Nombre agents | | |
|--------------|---------------|-----------|-----------|
| | 2013 | 2014 | 2015 |
| 0,50 | 4 | 4 | 3 |
| 0,60 | 2 | | |
| 0,70 | 1 | 1 | 2 |
| 0,80 | 8 | 8 | 9 |
| 0,90 | | | 1 |
| Total | 15 | 13 | 15 |

Enseignants du 1^{er} degré

| Quotité | Nombre agents | | |
|--------------|---------------|----------|----------|
| | 2013 | 2014 | 2015 |
| 0,50 | | 1 | |
| 0,80 | | | 1 |
| Total | | 1 | 1 |

Le nombre d'EC-E à temps partiel ne représente qu'1,5 % de nombre total des EC-E titulaires. Aucun EC-E contractuel n'a demandé à bénéficier d'un temps partiel en 2015.

Motifs de temps partiel pour les EC-E

| | Handicap | Temps partiel de droit | Temps partiel sur autorisation |
|--------|----------|------------------------|--------------------------------|
| Femmes | 1 | 3 | 15 |
| Hommes | | | 4 |

Répartition EC-E à temps partiel et à temps complet, par genre

| Cat. FP | Genre | Nb agents à temps partiel | Nb agents Temps Complet | Nombre agents |
|--------------|-------|---------------------------|-------------------------|---------------|
| A | F | 19 | 534 | 553 |
| | M | 4 | 985 | 989 |
| Total | | 23 | 1519 | 1542 |

On constate qu'il n'y a aucun EC-E contractuel à temps partiel en 2015.

4.1.2. Travail à temps partiel des personnels Biats titulaires et contractuels

Effectifs BIATSS titulaires à temps partiel

| Cat. FP | Quotité | Nombre agents | | |
|---------|--------------|---------------|-----------|-----------|
| | | 2013 | 2014 | 2015 |
| A | 0,50 | | 1 | |
| | 0,60 | 1 | 1 | 2 |
| | 0,70 | 1 | | 1 |
| | 0,80 | 27 | 26 | 22 |
| | 0,90 | 3 | 6 | 8 |
| | Total | 32 | 34 | 33 |
| B | 0,50 | 2 | | 1 |
| | 0,60 | 2 | 3 | 2 |
| | 0,70 | | | 2 |
| | 0,80 | 36 | 36 | 32 |
| | 0,90 | 4 | 4 | 6 |
| | Total | 44 | 43 | 43 |
| C | 0,50 | 3 | 3 | 3 |
| | 0,60 | 3 | 4 | 2 |
| | 0,70 | 3 | 4 | 4 |
| | 0,80 | 88 | 80 | 71 |
| | 0,90 | 4 | 8 | 3 |
| | Total | 101 | 99 | 83 |

Quelques chiffres :

- 93 % des agents à temps partiel sont des femmes
- Les agents à temps partiel représentent 14 % des Biats titulaires
- Les agents de la catégorie C sont les plus nombreux à choisir le temps partiel (16 % contre 11 % des agents de catégorie A)

Motifs de temps partiel pour les Biats titulaires

| | Handicap | Temps partiel de droit | Temps partiel sur autorisation |
|--------|----------|------------------------|--------------------------------|
| Femmes | 6 | 31 | 111 |
| Hommes | 1 | 2 | 8 |

Répartition des Biatss titulaires à temps partiel et à temps complet, par genre.

| Cat. FP | Genre | Nb agents à temps partiel | Nb agents Temps Complet | Nombre agents |
|--------------|-------|---------------------------|-------------------------|---------------|
| A | F | 33 | 122 | 155 |
| | M | | 137 | 137 |
| B | F | 39 | 141 | 180 |
| | M | 4 | 118 | 122 |
| C | F | 76 | 314 | 390 |
| | M | 7 | 133 | 140 |
| Total | | 159 | 965 | 1 124 |

Effectifs BIATSS contractuels à temps partiel

| Cat. FP | Type de contrat | Quotité | Nombre agents | | |
|--------------|-----------------|--------------|---------------|----------|----------|
| | | | 2013 | 2014 | 2015 |
| A | CDD | 50 % | | 1 | |
| | | 60 % | | | 1 |
| | | 80 % | 4 | 2 | 4 |
| | CDI | 50 % | | | 1 |
| | | 80 % | 1 | 2 | 2 |
| Total | | | 5 | 5 | 8 |
| B | CDD | 80 % | 5 | 4 | 5 |
| | CDI | 80 % | 2 | 1 | 1 |
| | Total | | | 7 | 5 |
| C | CDD | 80 % | 3 | 3 | 2 |
| | | 80 % | 3 | 1 | 4 |
| | CDI | 90 % | | 1 | 1 |
| | | Total | | | 6 |

Motifs de temps partiel pour les Biatss contractuels

| | Temps partiel de droit | Temps partiel sur autorisation |
|--------|------------------------|--------------------------------|
| Femmes | 15 | 6 |

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

Quelques chiffres :

- 100 % des agents contractuels à temps partiel sont des femmes
- Les agents à temps partiel représentent 2,50 % des Biatss contractuels
- Les temps partiels sont prioritairement choisis pour des raisons familiales (15 temps partiel de droit sur 21)

Population Biatss titulaire et contractuelle à temps partiel

| Cat. FP | Nombre agents | | |
|---------|---------------|------|------|
| | 2013 | 2014 | 2015 |
| A | 37 | 39 | 41 |
| B | 51 | 48 | 49 |
| C | 107 | 104 | 90 |

Le nombre d'agents ayant choisi de travailler à temps partiel est en légère diminution par rapport à 2014 (180 agents ont choisi de travailler à temps partiel contre 191 en 2014).

4.1.2. Travail à temps incomplet des personnels contractuels

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

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

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

En 2015, 127 agents avaient un contrat à temps incomplet ce qui représente 3 % de la population globale de l'établissement. 66 % de ces agents sont des femmes.

4.2. CONGÉS

4.2.1 Congés pour les personnels titulaires

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

| Type congés | Type population | Nombre d'Agents | Nombre de Jours |
|-------------------|---------------------|-----------------|-----------------|
| Longue Durée | | 34 | 3525 |
| | BIATSS | 23 | 2172 |
| | EC-E | 11 | 1353 |
| Longue maladie | | 34 | 3284 |
| | BIATSS | 24 | 2414 |
| | EC-E | 10 | 870 |
| Maladie ordinaire | | 1602 | 13171 |
| | Affectation directe | 2 | 14 |
| | BIATSS | 1265 | 9240 |
| | EC-E | 335 | 3917 |

| Type congés | Type population | Nombre d'Agents | Nombre de Jours |
|-------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Adoption | | 1 | 70 |
| | EC-E | 1 | 70 |
| Maternité | | 90 | 5623 |
| | BIATSS | 46 | 2154 |
| | EC-E | 44 | 3469 |
| Paternité | | 10 | 110 |
| | BIATSS | 4 | 44 |
| | EC-E | 6 | 66 |

| Type congés | Type population | Nombre d'Agents | Nombre de Jours |
|---------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Accident de service | | 105 | 3 101 |
| | BIATSS | 92 | 2 650 |
| | EC-E | 13 | 451 |
| Bonifié | | 2 | 107 |
| | BIATSS | 2 | 107 |
| Formation | | 5 | 655 |
| | BIATSS | 3 | 352 |
| | EC-E | 2 | 303 |
| Parental | | 15 | 2 136 |
| | BIATSS | 10 | 2 086 |
| | EC-E | 5 | 1 142 |

Le nombre de jours d'arrêt de travail pour raisons de santé est relativement stable par rapport à l'année 2014 (19 980 jours en 2015 et 19 650 en 2014).

4.2.2. Congés maladie pour les personnels contractuels :

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

| Type de congés | Type de population | Nombre d'agents | Nombre de jours |
|---------------------|--------------------|-----------------|-----------------|
| Grave maladie | | 4 | 626 |
| | BIATSS | 4 | 626 |
| Maladie ordinaire | | 547 | 3 755 |
| | BIATSS | 474 | 2 737 |
| | EC-E | 71 | 1 013 |
| | Étudiant | 2 | 5 |
| Type de congés | Type de population | Nombre d'agents | Nombre de jours |
| Maternité | | 75 | 4 940 |
| | BIATSS | 46 | 2 860 |
| | EC-E | 29 | 2 080 |
| Parental | | 1 | 91 |
| | BIATSS | 1 | 91 |
| Paternité | | 5 | 55 |
| | BIATSS | 2 | 22 |
| | EC-E | 3 | 33 |
| Type de congés | Type de population | Nombre d'agents | Nombre de jours |
| Accident du travail | | 13 | 379 |
| | BIATSS | 12 | 364 |
| | EC-E | 1 | 15 |

On constate également que le nombre de jours d'arrêt pour les personnels contractuels s'est stabilisé en 2015 (4 381 jours en 2015 et 4 437 en 2014).

Le nombre d'agents ayant pris un congé paternité est en baisse notable tant pour les titulaires que pour les contractuels. Seuls 15 agents ont demandé à bénéficier de ce dispositif en 2015 contre 47 en 2014.

4.2.3. Taux d'absentéisme

Taux d'absentéisme sur 4 ans

| | EC-E | | | | BIATSS | | | |
|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| Titulaires | 1,05 % | 0,89 % | 1,15 % | 1,10 % | 3,64 % | 3,06 % | 3,90 % | 3,58 % |
| Contractuels | 1,67 % | 0,67 % | 1,11 % | 0,77 % | 2,11 % | 2,11 % | 2,22 % | 1,40 % |

Le calcul du taux d'absentéisme se fait à partir des seuls jours de congé maladie ordinaire.

4.3. 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.

Nombre d'agents titulaires d'un CET au 01/10/2015

| Catégorie | Période de référence 2012-2013 | | | Période de référence 2013/2014 | | |
|--------------|--------------------------------|--------------|---------------------------|--------------------------------|--------------|---------------------------|
| | Nb de CET | Nb de Jours | Nb moyen de jours par CET | Nb de CET | Nb de Jours | Nb moyen de jours par CET |
| A | 119 | 1 757 | 14,76 | 134 | 1 944 | 14,51 |
| B | 80 | 996 | 12,45 | 88 | 1 117 | 12,69 |
| C | 105 | 958 | 9,12 | 99 | 1 075 | 10,86 |
| Total | 304 | 3 711 | 12,21 | 321 | 4 136 | 12,88 |

Utilisation des jours CET sur 4 ans

| | 2010/2011 | 2011/2012 | 2012/2013 | 2013/2014 | TOTAL sur 4 ans |
|-----------------------------|------------|------------|------------|------------|-----------------|
| Nb de jours déposés | 1 113 | 986 | 1 302 | 1 469 | 4 870 |
| Jours payés | 401 | 260 | 458 | 516 | 1 635 |
| Jours RAFP | 51 | 57 | 97 | 114 | 319 |
| Jours congés | 9 | 191 | 192 | 195 | 587 |
| Total jours utilisés | 461 | 508 | 747 | 825 | 2 541 |

Au 01/10/2015, il y avait 321 CET actifs à l'Université de Nantes soit 4 136 jours.

15.50 % des agents de catégorie A sont titulaires d'un CET, 21 % des catégories B et 14 % des catégories C.

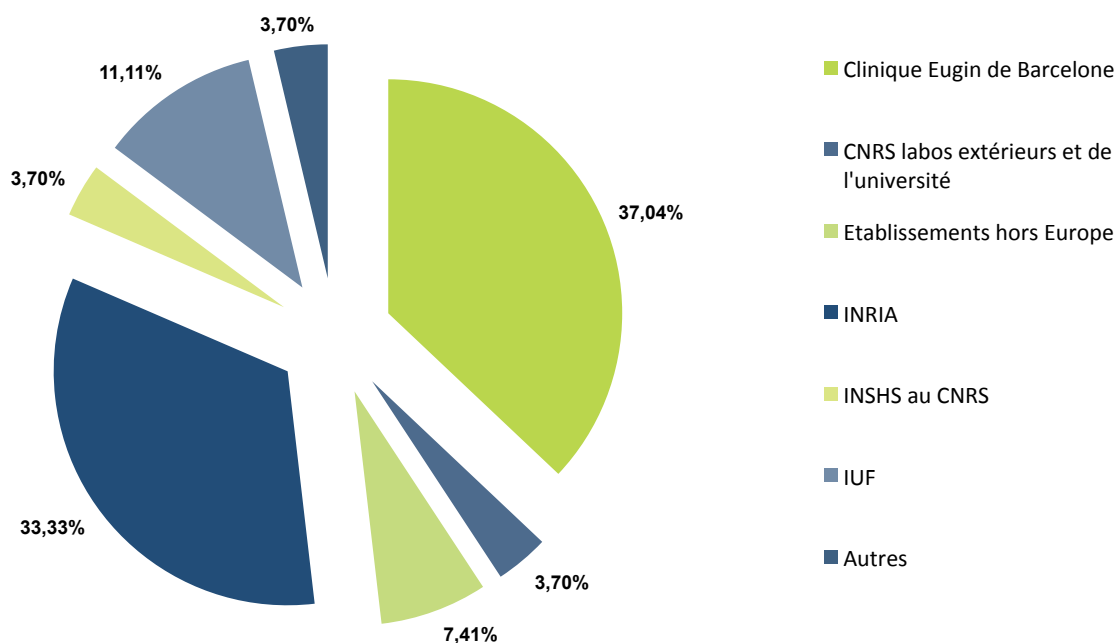
4.4. CRCT - DÉLÉGATIONS - MISE À DISPOSITION

4.4.1. Le congé pour recherche et conversions thématiques

| CORPS | Genre | Composante | Section CNU | Attributions en semestres 2015 | |
|--------------------------|-------|--|--------------|--------------------------------|-----------------------|
| | | | | Contingent CNU | Contingent université |
| Total pôle santé | | | | 0 | |
| MC | F | UFR droit et sciences politiques | 1 | 2 | 0 |
| MC | H | UFR droit et sciences politiques | 3 | 0 | 1 |
| Total pôle DEG | | | | 3 | |
| MC | H | UFR histoire, histoire de l'art et archéologie | 22 | 0 | 1 |
| MC | H | UFR lettres et langages | 8 | 0 | 1 |
| MC | F | UFR sociologie | 19 | 0 | 1 |
| PR | F | UFR sociologie | 19 | 0 | 1 |
| MC | H | FLCE | 5 | 0 | 1 |
| MC | H | FLCE | 14 | 1 | 0 |
| Total pôle LLSHS | | | | 6 | |
| PR | F | UFR sciences et techniques | 36 | 0 | 1 |
| MC | F | UFR sciences et techniques | 26 | 1 | 0 |
| PR | H | UFR sciences et techniques | 27 | 1 | 0 |
| MC | F | UFR sciences et techniques | 28 | 1 | 0 |
| Total pôle sciences | | | | 4 | |
| MC | H | IUT de La Roche-sur-Yon | 64 | 0 | 1 |
| MC | F | IUT de Nantes | 27 | 1 | 0 |
| Total pôle technologique | | | | 2 | |
| PR | F | ESPE | 70 | 0 | 1 |
| Total pôle ESPE | | | | 1 | |
| | | | Total | 7 | 9 |

4.4.2. Délégations

Répartition des bénéficiaires de délégations par lieu d'accueil



Répartition des délégations CNRS

| Grade | Genre | Composante | Unité de recherche d'accueil | Section CNU | Attributions 2015 en semestres |
|--------------|-------|----------------------------|--------------------------------|-------------|--------------------------------|
| MC | F | UFR sciences et techniques | CEISAM MUR 6230 | 32 | 2 |
| MC | F | UFR sciences et techniques | IRISA UMR 6074 | 27 | 2 |
| MC | F | UFR sciences et techniques | LGPN UMR 6112 | 26 | 1 |
| MC | H | IUT de Nantes | IMN UMR 6502 | 28 | 1 |
| MC | H | UFR lettres et langages | ARCHIVES HUSSERL UMR 8547 | 17 | 1 |
| MC | H | UFR sciences et techniques | INSTITUT DU THORAX UMR 6291 | 66 | 1 |
| MC | H | UFR sciences et techniques | LMJL UMR 6629 | 25 | 1 |
| MC | H | UFR sciences et techniques | CMM SANTIAGO DU CHILI UMI 2806 | 26 | 1 |
| MC | H | UFR sciences et techniques | ISC UMS 3665 | 72 | 1 |
| MC | H | UFR sociologie | CENS FRE 3706 | 19 | 2 |
| PR | F | UFR sciences et techniques | LMJL UMR 6629 | 26 | 1 |
| PR | H | UFR sciences et techniques | LMJL UMR 6629 | 25 | 1 |
| Total | | | | | 15 |

27 agents ont obtenu une délégation en 2015 dont 15 au CNRS.

4.4.3. Mise à disposition

Mise à disposition par domaine de formation

| Regroupement composantes | Nb agents 2013 | Nb agents 2014 | Nb agents 2015 |
|---------------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Services communs, services centraux | 1 | 1 | 1 |
| Disc. scientifiques et technologiques | 3 | 3 | 2 |
| Disc. de santé | 1 | 1 | 1 |

4.5. DÉCHARGES

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

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

Les décharges sont statutaires et de plein droit pour les EC-E qui exercent les fonctions de directeurs d'instituts (les trois IUT et l'IUFM), d'école (l'EPUN) 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.

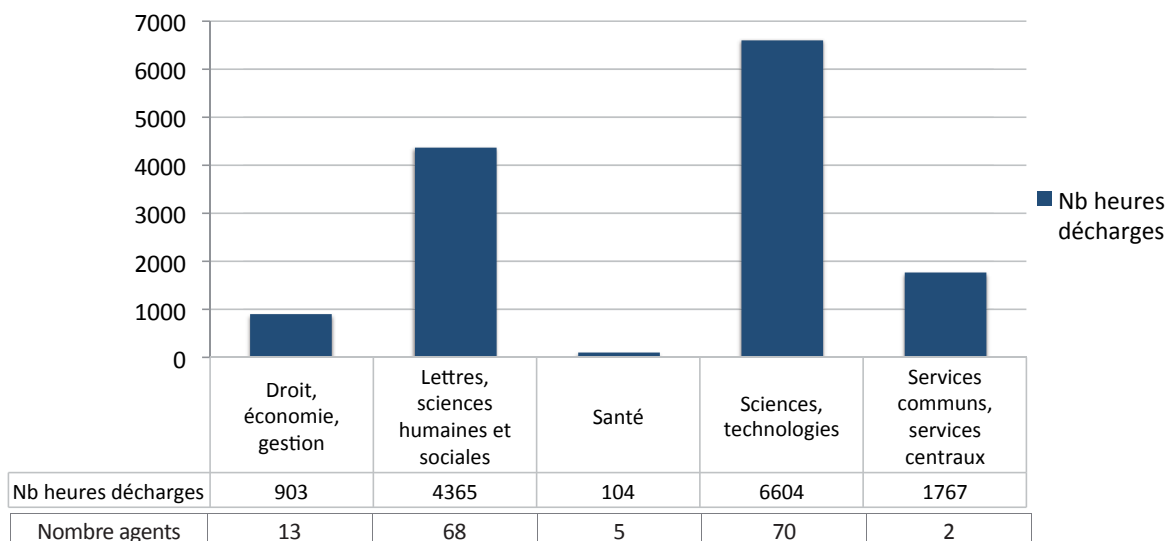
La décharge pour les enseignants du second degré est accordée uniquement dans le cadre de la préparation d'une thèse, sur avis du conseil scientifique réuni en formation restreinte aux EC-E. Cette décharge est partielle et limitée à 128 heures.

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

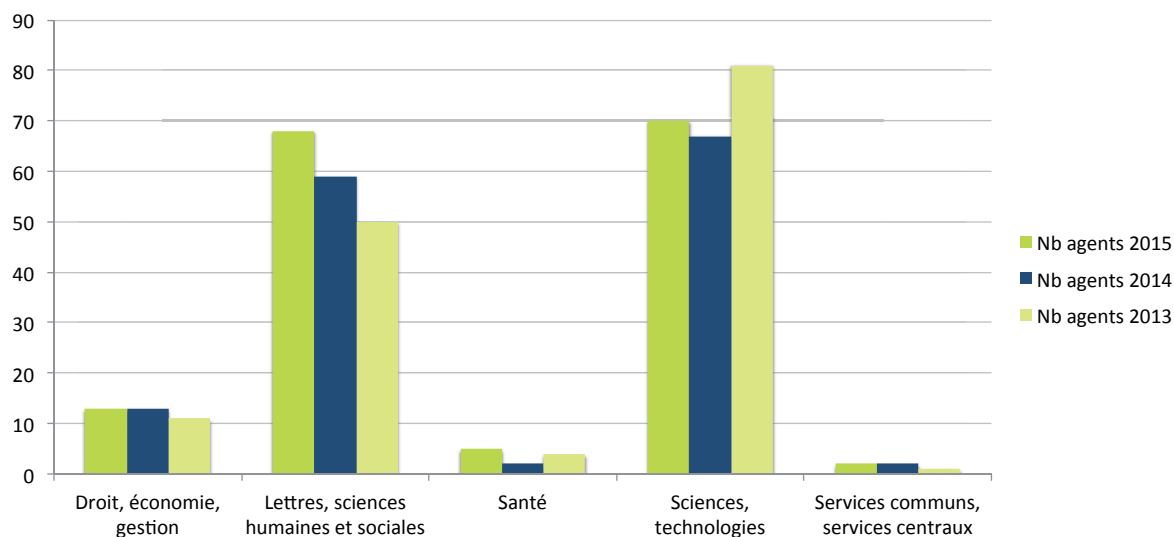
Des réductions de service peuvent être accordées aux EC-C qui :

- 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



Comparatif sur 3 ans du n(1)



Répartition des décharges en fonction du statut des bénéficiaires

| Statut | Nb agents en 2013 | Nb agents en 2014 | Nb agents en 2015 |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| AENES | 1 | | |
| Ens. 1 ^{er} et 2 nd degré | 16 | 16 | 19 |
| Ens. Chercheurs | 129 | 124 | 133 |
| Inform. Orient. Educ. | | | 1 |
| ITRF | 3 | 3 | 5 |
| Total | 149 | 143 | 158 |

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

| Type de décharge | Nombre d'heures de décharges | | |
|--|------------------------------|--------------|--------------|
| | 2013 | 2014 | 2015 |
| Autre décharge réglementaire | 2395 | 1279 | 1568 |
| Autres vice-présidents | 64 | 512 | 547 |
| Charge de mission | 214 | 292 | 452 |
| Conseiller du président | | 128 | 256 |
| Conversion de prime administrative | | 84 | 88 |
| Conversion de prime PEDR | | | 96 |
| Conversion de prime resp. pédagogique | | 64 | 64 |
| Conversion indemnité fonction membre CNU | | 40 | 42 |
| Décharge statutaire | 1663 | 1548 | 1579 |
| Décharge syndicale | 2775 | 3997 | 4361 |
| Directeur de laboratoire | 1244 | 1257 | 1428 |
| Dir. et dir. adj. d'école doctorale | 176 | 144 | 216 |
| Mission spécifique de recherche | 512 | 547 | 716 |
| Modulation de service | 606 | 206 | -303 |
| Nouveaux MCF | 1110 | 1063 | 912 |
| Stat. plein droit : dir. institut /école | 704 | 704 | 832 |
| Stat. plein droit : Président, VP, Dir. | | | 192 |
| Stat. sur demande : Dir. UFR | | | 340 |
| Total | 11463 | 11865 | 13386 |

4.6. MOBILITÉ

4.6.1. 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.

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

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

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

Bilan de la campagne du mouvement des personnels BIATSS 2015

| Catégorie | Demandes de mobilités | | Mobilités obtenues | | Répartition H / F des demandes de mobilités | | Répartition H / F des mobilités obtenues | |
|--------------|-----------------------|-----------|--------------------|-----------|---|-----------|--|-----------|
| | Externe | Interne | Externe | Interne | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| A | 4 | 10 | 0 | 4 | 6 | 8 | 1 | 3 |
| B | 6 | 10 | 4 | 7 | 6 | 10 | 4 | 7 |
| C | 24 | 29 | 8 | 14 | 5 | 48 | 3 | 19 |
| TOTAL | 34 | 49 | 12 | 25 | 17 | 66 | 8 | 29 |
| | | 83 | 37 | | | | | |

Mobilité sortante EC

| Femmes | Hommes | Total |
|--------|--------|-------|
| 2 | 7 | 9 |

Départ des titulaires par motif

| Catégorie FP | Motif du départ | Nombre agents |
|--------------|---------------------|---------------|
| A | Démission | 1 |
| | Fin de fonction | 7 |
| | Mutation | 12 |
| | Nom. après concours | 6 |
| | Retraite | 50 |
| Total | | 76 |
| B | Démission | 1 |
| | Mutation | 4 |
| | Nom. après concours | 1 |
| | Radiation | 1 |
| | Retraite | 10 |
| Total | | 17 |

| Catégorie FP | Motif du départ | Nombre agents |
|--------------|----------------------|---------------|
| C | Fin de fonction | 1 |
| | Mutation | 9 |
| | Retraite | 26 |
| | Retr. pr. invalidité | 3 |
| Total | | 39 |
| D | Retraite | 2 |
| Total | | 2 |

4.6.2. 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.

Nombre et origine des détachements entrant Biatss en 2015

| Corps | Motif de détachement | N.B. agents |
|-------|---------------------------|-------------|
| AENES | Administration Et. Public | 2 |
| ITRF | Administration Et. Public | 3 |
| | Stagiaire concours | 2 |

Motifs des détachements sortants des Biatss en 2015

| Corps | Motif de détachement | N.B. agents |
|--------------|-----------------------------|-------------|
| AENES | Administration Et. Public | 3 |
| | Stagiaire, concours | 1 |
| Bibliothèque | Administration Et. Public | 1 |
| ITRF | Enseignement à l'étranger | 5 |
| | Collectivités territoriales | 6 |

Motifs des détachements sortants des EC-E en 2015

| Corps | Motif de détachement | N.B. agents |
|-----------------------------|---------------------------|-------------|
| Enseignants du second degré | Administration Et. Public | 2 |
| | Enseignement à l'étranger | 2 |
| | M. Int publ. étranger | 1 |
| Enseignants-chercheurs | Administration Et. Public | 7 |
| | Enseignement à l'étranger | 5 |
| | M. Int publ. étranger | 6 |
| | Stagiaire, concours | 1 |
| Enseignants HU | Enseignement à l'étranger | 3 |

En 2015, il n'y a eu qu'un seul EC-E en position de détachement entrant, en provenance d'une autre administration publique.

4.6.3. 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).

| Motif des disponibilités | | | | |
|--------------------------|--------|----------------------|-------|-----------------|
| Cat. FP | Genre | Type population | Motif | Nombre d'agents |
| Cat. A | | | | 13 |
| | | | | 3 |
| Femme | BIATSS | Conv. personnelles | | 1 |
| | EC-E | Élever enf. - 8 ans | | 1 |
| | EC-E | Suivre conjoint | | 1 |
| | | | | 10 |
| Homme | BIATSS | Conv. personnelles | | 5 |
| | BIATSS | Études et recherches | | 2 |
| | EC-E | Conv. personnelles | | 3 |
| Cat. B | | | | 11 |
| | | | | 7 |
| Femme | BIATSS | Conv. personnelles | | 1 |
| | BIATSS | D'office | | 1 |
| | BIATSS | Élever enf. - 8 ans | | 2 |
| | BIATSS | Suivre conjoint | | 3 |
| | | | | 4 |
| Homme | BIATSS | Conv. personnelles | | 4 |
| Cat. C | | | | 23 |
| | | | | 21 |
| Femme | BIATSS | Conv. personnelles | | 14 |
| | BIATSS | Suivre conjoint | | 7 |
| | | | | 2 |
| Homme | BIATSS | Conv. personnelles | | 2 |

4.7. RETRAITE

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

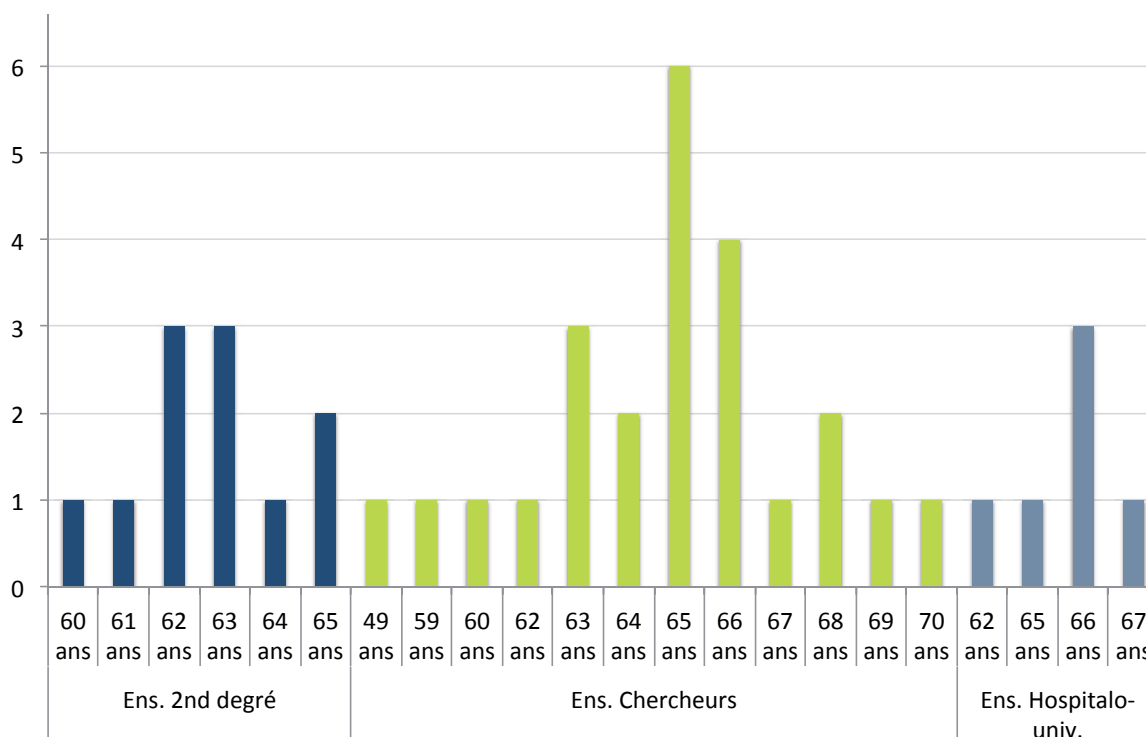
| | Femme | Homme |
|------------------------|-----------|-----------|
| AENES | 4 | 4 |
| Bibliothèque | 1 | 3 |
| Ens. 2nd degré | 1 | 10 |
| Ens. Chercheurs | 5 | 19 |
| Ens. Hospitalo-univ. | | 5 |
| Ens. Hos. Univ. Pharma | | 1 |
| ITRF | 13 | 18 |
| Total | 24 | 60 |

Si l'âge moyen de départ en retraite n'évolue guère d'une année sur l'autre, le nombre de départs en retraite a nettement augmenté entre 2014 et 2015 (+ 27 départs).

Ce sont les hommes qui sont à l'origine de cette forte augmentation (60 départs en 2015 et 28 en 2014).

4.7.1. Les départs en retraite des EC-E

Départs en retraite constatés des EC-E

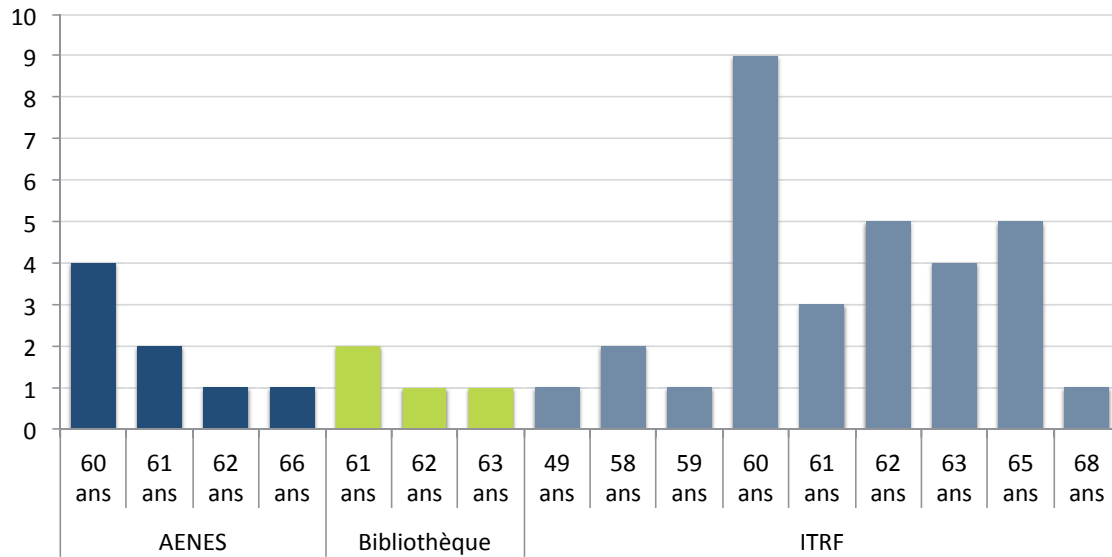


Âge moyen des EC-E partis à la retraite par corps et par genre

| | Femme | | Homme | |
|------------------------|---------------|-----------|---------------|-----------|
| | Nombre agents | Âge moyen | Nombre agents | Âge moyen |
| Ens. 2nd degré | 1 | 63 | 10 | 63 |
| Ens. Chercheurs | 5 | 60 | 19 | 67 |
| Ens. Hospitalo-univ. | | | 5 | 66 |
| Ens. Hos. Univ. Pharma | | | 1 | 62 |

4.7.2. Les départs en retraite des personnels Biatss

Départs en retraite constatés des BIATSS



Âge moyen des Biatss partis à la retraite par corps et par genre

| | Femme | | Homme | |
|--------------|---------------|-----------|---------------|-----------|
| | Nombre agents | Âge moyen | Nombre agents | Âge moyen |
| AENES | 4 | 61 | 4 | 62 |
| Bibliothèque | 1 | 61 | 3 | 62 |
| ITRF | 13 | 60 | 18 | 61 |

5. RÉMUNÉRATIONS ET PRIMES

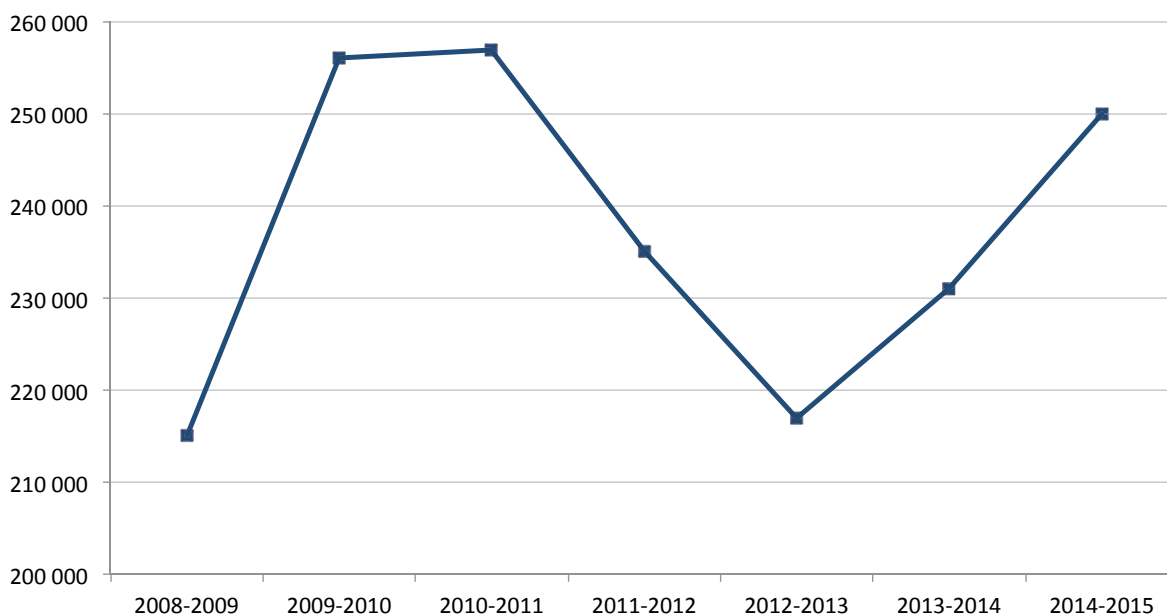
5.1. LES CHARGES D'ENSEIGNEMENT ET DE VACATIONS

Les personnels EC-E 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 EC-E, constituent le potentiel EC-E 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.

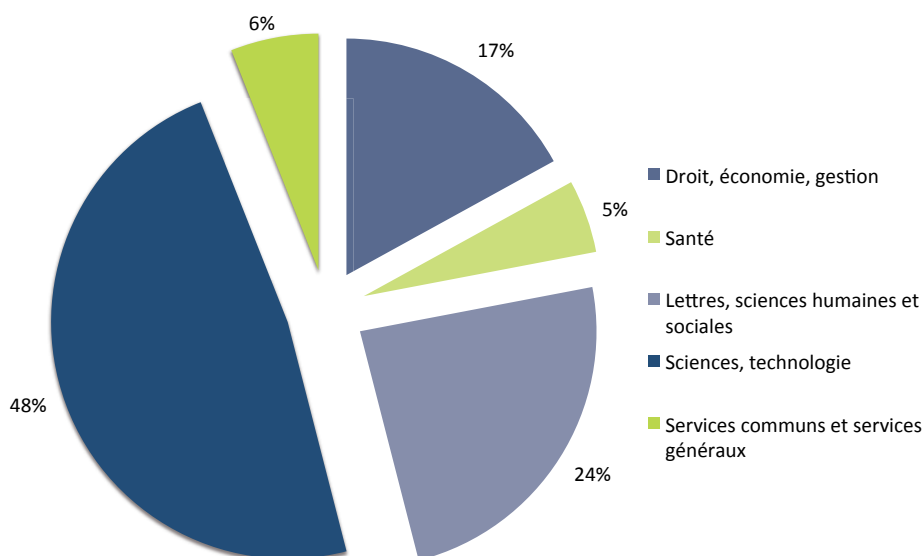
Lorsque l'offre de formation est supérieure au potentiel de l'établissement, les EC-E peuvent être amenés à effectuer des heures complémentaires au-delà de leur service statutaire. L'université peut également faire appel à des EC-E vacataires extérieurs afin de couvrir l'intégralité de ses besoins. Ces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

Pour réaliser l'ensemble de ses formations durant l'année universitaire 2014-2015 l'université de Nantes a rémunéré **249 876 heures** d'enseignement et de vacations.

Évolution sur 7 années du nombre d'heures payées

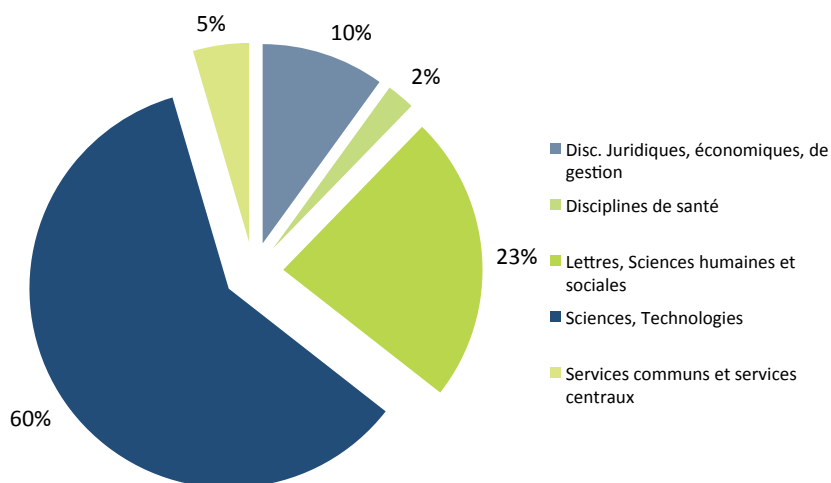


Charges d'enseignement et de vacations payées au titre de l'année 2014/2015 par domaine de formation



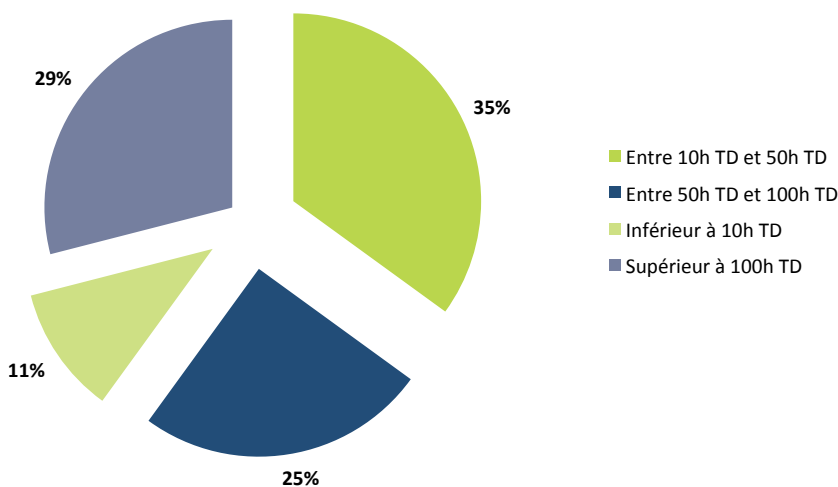
Elles sont constituées à 46.20 %, soit 115443 HTD, d'heures complémentaires réalisées par les EC-E de l'établissement. Les chargés d'enseignement vacataires extérieurs à l'université ont, quant à eux, effectué 134433 HTD durant l'année 2014-2015, soit 53,80 %.

Répartition des heures complémentaires des EC-E 115443 heures au titre de l'année 2014-2015

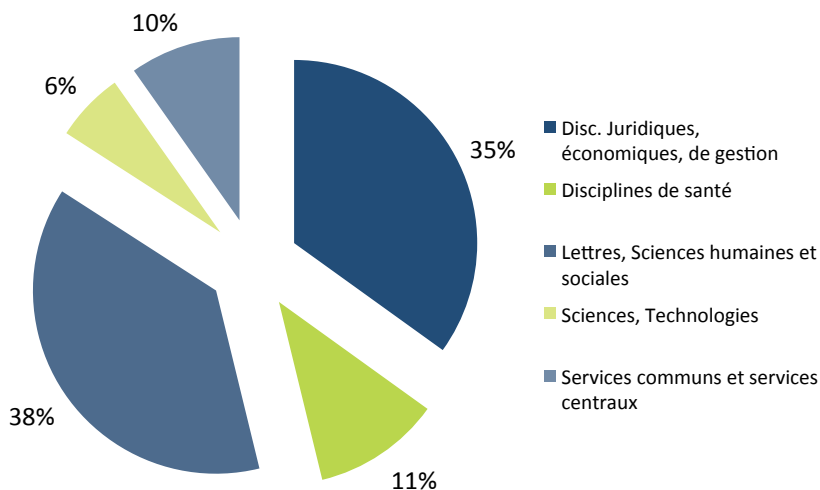


La répartition des heures complémentaires des EC-E et des heures effectuées par les vacataires diffère d'un secteur d'enseignement à l'autre. C'est dans le domaine des Sciences et des technologies que la réalisation d'heures complémentaires par les EC-E en poste est la plus importante (60 %).

Répartition par tranches des heures réalisées par les EC-E

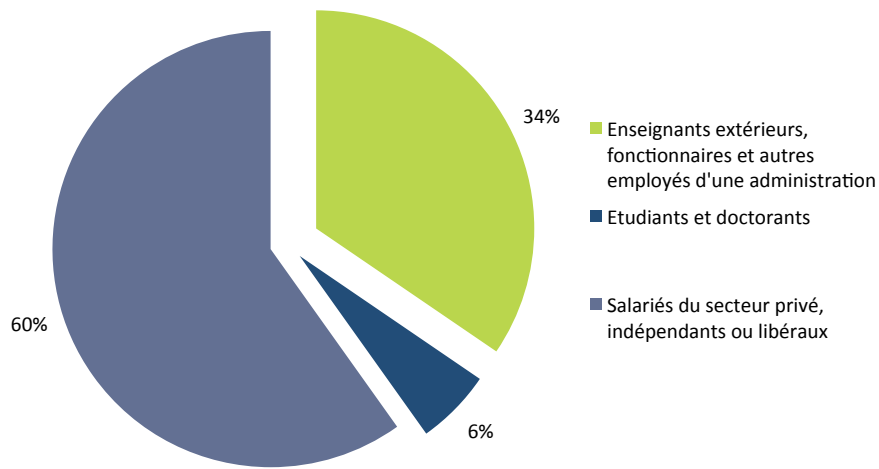


Répartition des heures des vacataires : 134433 heures payées au titre de l'année 2014-2015

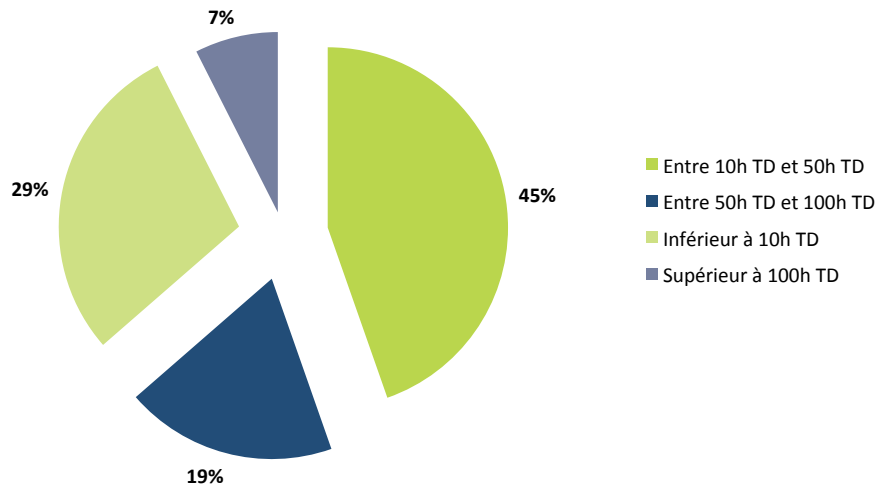


Répartition des heures des vacataires par origines professionnelles des intervenants

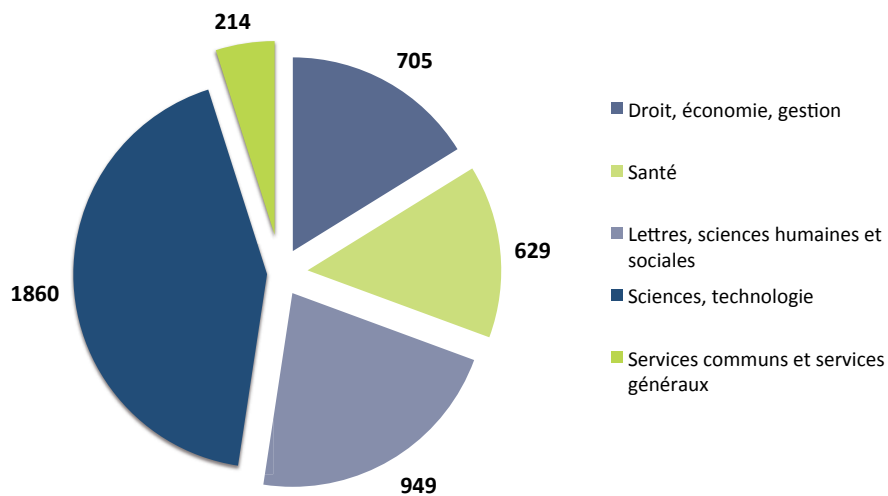
La grande majorité des vacataires vient du secteur privé (60 %) et ce, quel que soit le domaine de formation dans lequel ils interviennent.



Répartition par tranche des heures réalisées par les vacataires



Nombre de vacataires par domaine de formation



5.2. MASSE SALARIALE (RÉMUNÉRATION PRINCIPALE, PRIMES ET CHARGES D'ENSEIGNEMENT)

Masse salariale totale décaissée en 2015 : **239 277 724 €**

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

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

N.B. 2 : Toutes les données suivantes relatives à la masse salariale s'appuient sur les dépenses décaissées en 2015, quel que soit l'exercice budgétaire de rattachement (2015 ou années antérieures).

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

| Emplois sous plafond État | Emplois financés hors SCSP | Total |
|------------------------------|-------------------------------|-------|
| 3 175 | 431 | 3 606 |

SCSP : subvention pour charge de service public

Répartition de la masse salariale par programme LOLF

| Programme | Montant |
|--|----------------------|
| 150 (formations sup et rech universitaire) | 238 022 518 € |
| 231 (vie étudiante) | 1 255 205 € |
| Total général | 239 277 724 € |

Répartition de la masse salariale paye par type de budget

| Répartition par type de budget | Montant |
|---|----------------------|
| Masse salariale État | 209 977 251 € |
| Masse salariale Ressources Propres | 19 009 506 € |
| Charges d'enseignement (hors cotisations) | 10 290 967 € |
| Total général | 239 277 724 € |

À noter : la masse salariale est majoritairement assise sur le financement assuré par la dotation de l'État. Néanmoins, la part assurée sur financement Ressources Propres continue de progresser.

Répartition de la masse salariale par population

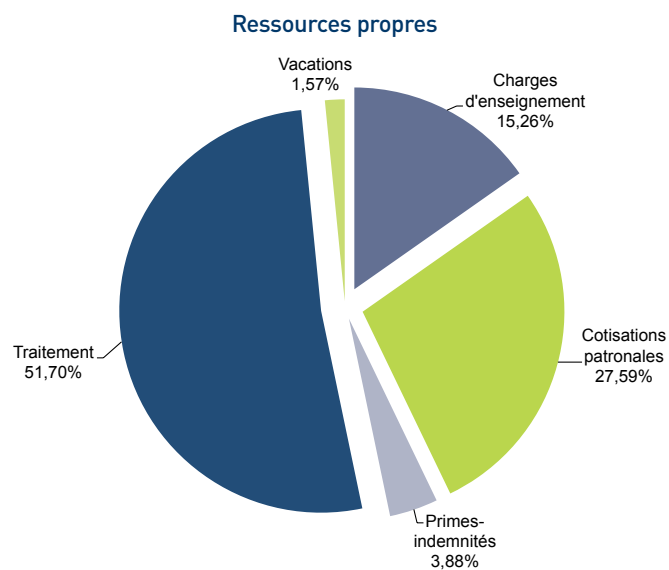
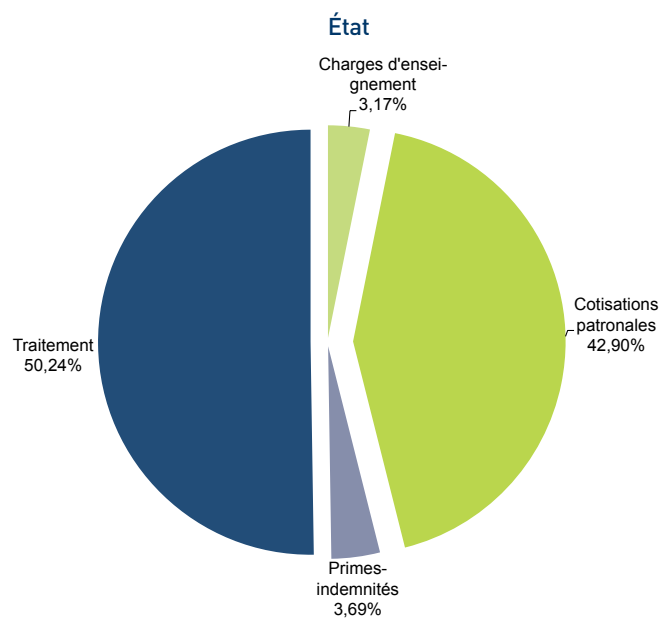
| Population | Montant |
|----------------------|----------------------|
| BIATSS | 69 409 916 |
| EC-E | 169 867 808 |
| Total général | 239 277 724 € |

À noter : la répartition de la masse salariale entre personnels EC-E et personnels BIATSS est globalement stable par rapport à 2014 où les dépenses de masse salariales étaient de 28,83 % pour les BIATSS et de 71,17 % pour les EC-E.



Répartition de la masse salariale par budget et nature de dépenses

| Budget | Nature élément | Montant |
|----------------------|------------------------|----------------------|
| ÉTAT | Charges d'enseignement | 6 868 643 € |
| | Cotisations patronales | 93 031 196 € |
| | Primes-indemnités | 7 995 815 € |
| | Traitement | 108 948 061 € |
| | Vacations | 2 179 € |
| <i>Total ÉTAT</i> | | <i>216 845 894 €</i> |
| PROPRE | Charges d'enseignement | 3 422 324 € |
| | Cotisations patronales | 6 188 577 € |
| | Primes-indemnités | 870 081 € |
| | Traitement | 11 597 596 € |
| | Vacations | 353 252 € |
| <i>Total PROPRE</i> | | <i>22 431 829 €</i> |
| Total général | | 239 277 724 € |



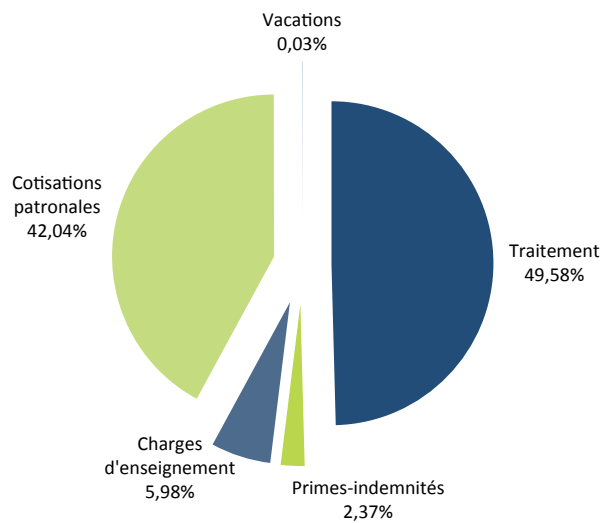
5.3. FOCUS EC-E

Répartition de la masse salariale par type de rémunération

| Nature élément | Montant |
|------------------------|----------------------|
| Traitement | 84 217 168 € |
| Primes-indemnités | 4 023 697 € |
| Vacations | 52 128 € |
| Charges d'enseignement | 10 154 119 € |
| Cotisations patronales | 71 420 696 € |
| Total général | 169 867 808 € |

Les charges d'enseignement correspondent aux heures complémentaires assurées par les EC-E en poste dans l'établissement et aux vacations réalisées par les intervenants extérieurs. La rubrique « vacations » regroupe des indemnités liées à des activités ponctuelles autres, telles que la participation à des jurys de concours ou d'examens.

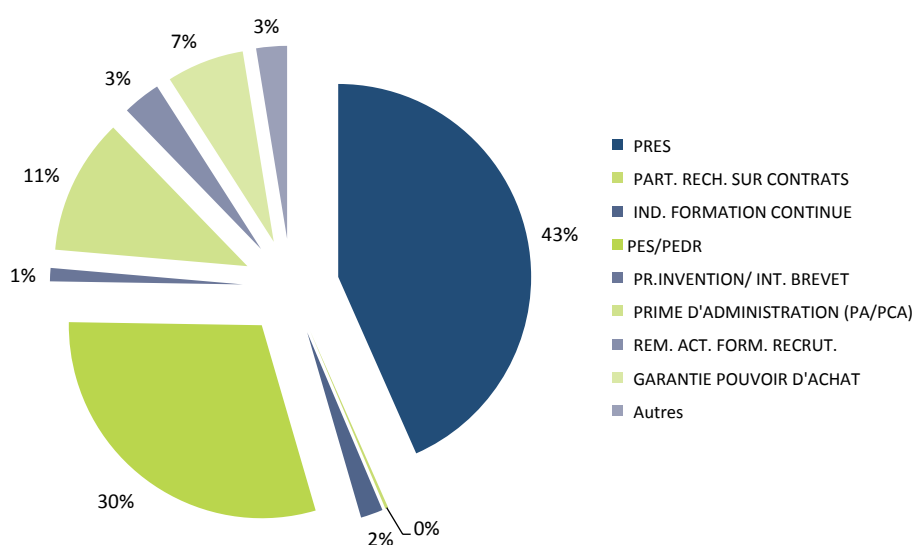
À noter : la répartition de la masse salariale des EC-C entre ses différents constituants est globalement stable.



Primes et indemnités EC-E

| Regroupement | Primes | Montant | Nombre d'agents |
|---|---------------------------------|--------------------|-----------------|
| Primes statutaires ou assimilées | PRES | 1 734 837 € | 1 441 |
| | Autres | 14 167 € | 16 |
| <i>Total Primes statutaires ou assimilées</i> | | <i>1 749 004 €</i> | <i>1 457</i> |
| Activités particulières | PART. RECH. SUR CONTRATS | 9 850 € | 5 |
| | IND. FORMATION CONTINUE | 74 820 € | 35 |
| | PES/PEDR | 1 190 414 € | 233 |
| | PR. INVENTION / INT. BREVET | 44 406 € | 12 |
| | PRIME D'ADMINISTRATION (PA/PCA) | 455 633 € | 145 |
| | REM. ACT. FORM. RECRUT. | 127 308 € | 202 |
| | Autres | 76 483 € | 57 |
| <i>Total Activités particulières</i> | | <i>1 978 915 €</i> | <i>689</i> |
| Divers équivalent traitement | GARANTIE POUVOIR D'ACHAT | 259 320 € | 214 |
| | Autres | 12 375 € | 25 |
| <i>Total Divers équivalent traitement</i> | | <i>271 695 €</i> | <i>239</i> |
| Total général | | 3 999 615 € | 2 385 |

Répartition des primes et indemnités EC-E



Les primes et indemnités des personnels EC-E sont majoritairement liées aux fonctions et activités particulières. En dehors de la PRES (Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur) et de l'indemnité versée aux professeurs des écoles, elles ne sont pas mensualisées et donnent lieu à un ou plusieurs versements dans l'année.

À noter : avec la mise en place du référentiel enseignant, la PRP (Prime de Responsabilités Pédagogiques) est désormais sans objet.

5.4. FOCUS BIATSS

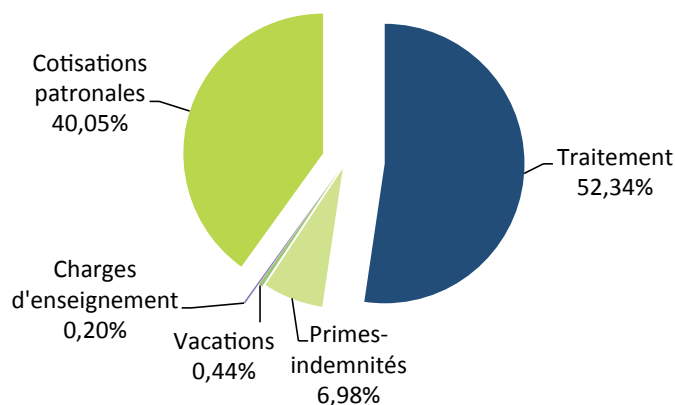
Répartition de la masse salariale par type de rémunération

| Nature élément | Montant |
|------------------------|---------------------|
| Traitement | 36 328 489 € |
| Primes-indemnités | 4 842 199 € |
| Vacations | 303 304 € |
| Charges d'enseignement | 136 848 € |
| Cotisations patronales | 27 799 077 € |
| Total général | 69 409 916 € |

À noter : la répartition de la masse salariale des BIATSS entre ses différents constituants est globalement stable.

L'augmentation des rémunérations BIATSS constatée entre 2014 et 2015 trouve son origine dans plusieurs phénomènes (tous financements confondus) :

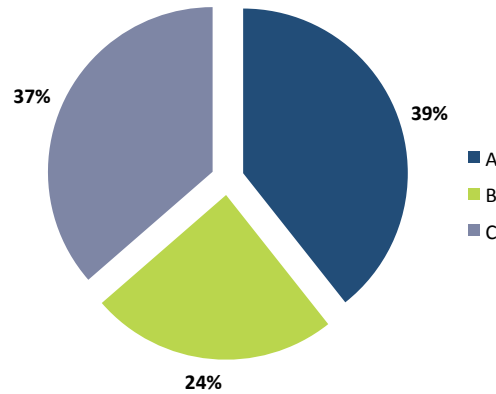
- augmentation des effectifs, dont une partie s'appuie sur le développement des Ressources Propres (financement recherche et formation continue).
- revalorisation de la grille statutaire des catégories B au 01/01/2015.
- revalorisation du régime indemnitaire des titulaires à l'initiative de l'établissement.



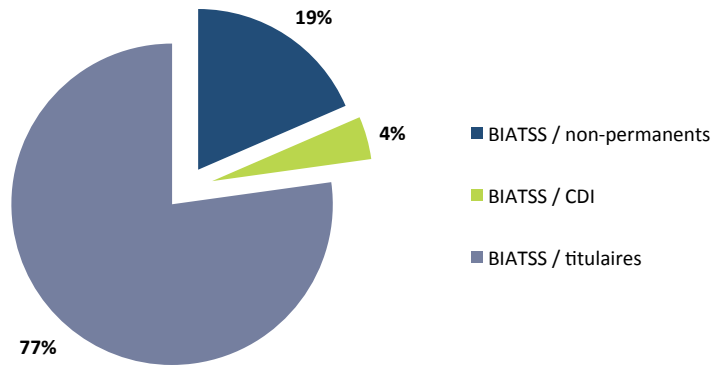
Répartition de la masse salariale par type de population et par catégorie fonction publique

| Catégorie FP | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Type de population | A | B | C | Total général |
| BIATSS / non-permanents | 7 078 217 € | 2 486 932 € | 3 269 807 € | 12 834 956 € |
| BIATSS / CDI | 1 578 474 € | 368 456 € | 1 044 642 € | 2 991 571 € |
| BIATSS / titulaires | 18 653 456 € | 13 989 393 € | 20 940 539 € | 53 583 389 € |
| Total général | 27 310 148 € | 16 844 781 € | 25 254 988 € | 69 409 916 € |

Répartition des rémunérations BIATSS par catégorie FP

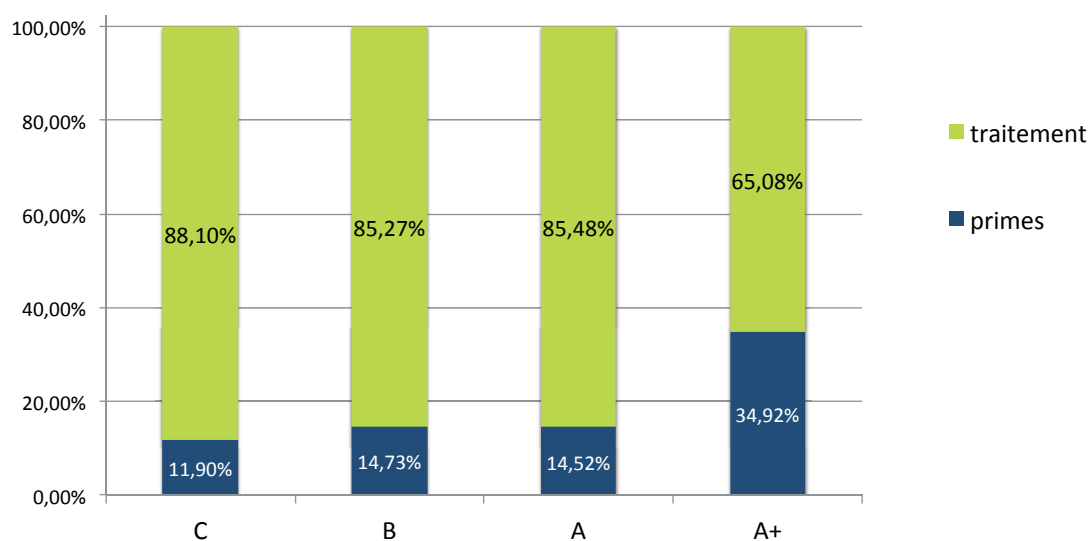


Répartition des rémunérations BIATSS par statut



À noter : la répartition de la masse salariale des BIATSS entre les trois catégories FP est globalement stable ; idem pour sa répartition par statut.

**Part des primes dans la rémunération brute
par catégorie fonction publique - titulaire BIATSS**



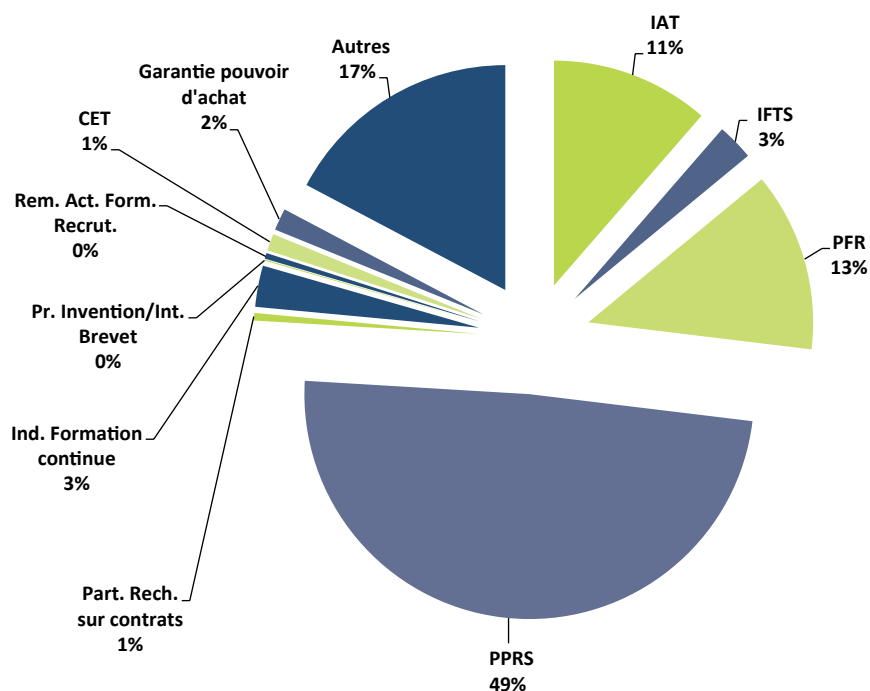
Traitement = INM moyen constaté hors NBI * valeur du point d'indice

Primes = montant moyen constaté sur les primes statutaires ou assimilées

Primes et indemnités BIATSS

| Regroupement | Primes | Montant | Nombre agents |
|---|-----------------------------|--------------------|---------------|
| Primes statutaires ou assimilées | IAT | 543 221 € | 247 |
| | IFTS | 125 618 € | 52 |
| | PFR | 615 364 € | 135 |
| | PPRS | 2 338 788 € | 716 |
| | Autres | 761 634 € | 269 |
| <i>Total Primes statutaires ou assimilées</i> | | <i>4 384 625 €</i> | <i>1 419</i> |
| Activités particulières | PART. RECH. SUR CONTRATS | 25 695 € | 5 |
| | IND. FORMATION CONTINUE | 141 361 € | 126 |
| | PR. INVENTION / INT. BREVET | 3 489 € | 3 |
| | REM. ACT. FORM. RECRUT. | 19 840 € | 40 |
| | Autres | 37 091 € | 260 |
| <i>Total Activités particulières</i> | | <i>227 476 €</i> | <i>434</i> |
| CET | CET | 57 966 € | 71 |
| <i>Total CET</i> | | <i>57 966 €</i> | <i>71</i> |
| Divers équivalent traitement | GARANTIE POUVOIR D'ACHAT | 75 419 € | 139 |
| | Autres | 24 954 € | 8 |
| <i>Total Divers équivalent traitement</i> | | <i>100 373 €</i> | <i>147</i> |
| Total général | | 4 770 439 € | 2 071 |

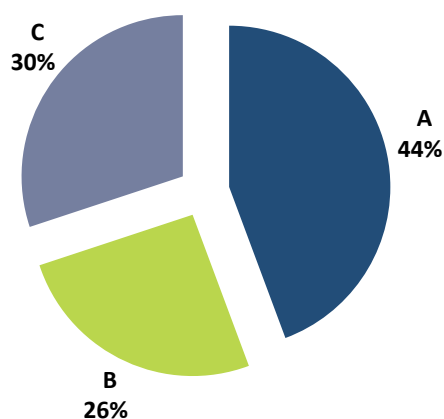
Répartition des primes et indemnités BIATSS par prime



| Population | Catégorie FP | Montant |
|---------------|--------------|--------------------|
| BIATSS Cat. A | A | 2 114 302 € |
| BIATSS Cat. B | B | 1 221 446 € |
| BIATSS Cat. C | C | 1 434 691 € |
| Total | | 4 770 439 € |

Ce total n'inclut ni les indemnités journalières, ni les indemnités de départ volontaire, ni la majoration de traitement pour les DOM-TOM.

Répartition des primes et indemnités BIATSS par catégorie FP



À noter :

L'augmentation des primes et indemnités BIATSS constatées entre 2014 et 2015 trouve plusieurs explications (tous financements confondus) :

- revalorisation du régime indemnitaire des titulaires à l'initiative de l'établissement.
- augmentation des indemnités versées aux titres des activités recherche et formation continue.

5.5. RÉMUNÉRATIONS PAR DÉCILE

5.5.1. Rémunération mensuelle moyenne

| Statut / Catégorie | Net corrigé du temps de travail |
|-------------------------|---------------------------------|
| <i>Femmes</i> | 2 200 € |
| Titulaires | 2 523 € |
| A+ | 4 473 € |
| A | 3 154 € |
| B | 1 957 € |
| C | 1 591 € |
| CDI | 1 601 € |
| A | 2 172 € |
| B | 1 439 € |
| C | 1 283 € |
| CDD | 1 542 € |
| Apprenti | 1 111 € |
| A | 1 655 € |
| B | 1 327 € |
| C | 1 277 € |
| Statut / Catégorie | Net corrigé du temps de travail |
| <i>Hommes</i> | 2 921 € |
| Titulaires | 3 286 € |
| A+ | 5 863 € |
| A | 3 623 € |
| B | 2 058 € |
| C | 1 610 € |
| CDI | 1 824 € |
| A | 2 026 € |
| B | 1 309 € |
| C | 1 295 € |
| CDD | 1 729 € |
| A | 1 774 € |
| B | 1 350 € |
| C | 1 277 € |
| Moyenne générale | 2 564 € |

Le tableau présente la moyenne des rémunérations nettes (traitement brut - cotisations salariales obligatoires) mensuelles par genre, par catégorie hiérarchique en 2015. 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 2 564 € en 2015.

5.5.2. Rémunération mensuelle nette par décile et par genre

| Tranche | Net moyen de la tranche | Tranche | Net moyen de la tranche | Tranche | Net moyen de la tranche |
|------------------------|-------------------------|------------------------|-------------------------|------------------------|-------------------------|
| Total | | Femmes | | Hommes | |
| 1 ^{er} décile | 1 211 € | 1 ^{er} décile | 1 170 € | 1 ^{er} décile | 1 281 € |
| 2 ^e décile | 1 388 € | 2 ^e décile | 1 326 € | 2 ^e décile | 1 504 € |
| 3 ^e décile | 1 532 € | 3 ^e décile | 1 442 € | 3 ^e décile | 1 707 € |
| 4 ^e décile | 1 681 € | 4 ^e décile | 1 550 € | 4 ^e décile | 2 026 € |
| 5 ^e décile | 1 911 € | 5 ^e décile | 1 668 € | 5 ^e décile | 2 519 € |
| 6 ^e décile | 2 346 € | 6 ^e décile | 1 848 € | 6 ^e décile | 2 972 € |
| 7 ^e décile | 2 844 € | 7 ^e décile | 2 209 € | 7 ^e décile | 3 291 € |
| 8 ^e décile | 3 247 € | 8 ^e décile | 2 715 € | 8 ^e décile | 3 675 € |
| 9 ^e décile | 3 729 € | 9 ^e décile | 3 193 € | 9 ^e décile | 4 151 € |
| 10 ^e décile | 4 730 € | 10 ^e décile | 4 038 € | 10 ^e décile | 5 094 € |

Le tableau présente la distribution en décile de la rémunération nette mensuelle sur 2015 par genre. Les données sont corrigées du temps de travail.

En 2015, les 10 % des agents ayant les plus bas revenus au sein de l'Université ont perçu en moyenne 1 211 €. Réciproquement, les 10 % ayant les plus hauts revenus ont perçu en moyenne 4 730 €.

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

| Nombre de Num de Dossier | | Catégorie FP | | | Total général |
|--------------------------|-----------|--------------|-----------|-----------|---------------|
| Genre | Catégorie | A | B | C | |
| Femmes | BIATSS | 23 | 19 | 34 | 76 |
| | EC-E | 67 | | | 67 |
| <i>Total Femmes</i> | | 90 | 19 | 34 | 143 |
| Hommes | BIATSS | 25 | 5 | 33 | 63 |
| | EC-E | 147 | | | 147 |
| <i>Total Hommes</i> | | 172 | 5 | 33 | 210 |
| Total général | | 262 | 24 | 67 | 353 |

La GIPA est en nette diminution par rapport à 2014. Cette situation découle des revalorisations de grille statutaire intervenues pour les catégories C et B en 2014 et 2015.

6. FORMATION

6.1. LES CONSTATS

Un budget de formation exécuté à hauteur de 222311 € avec une augmentation de la dotation en cours d'année pour répondre à de nouveaux besoins.

Un accroissement de nombre d'agents formés et du nombre d'heures de formation par rapport à 2014 :

- 21 995 heures soit une augmentation de 9 %
- 2 853 stagiaires soit plus de 16 % de fréquentation supplémentaire des formations.

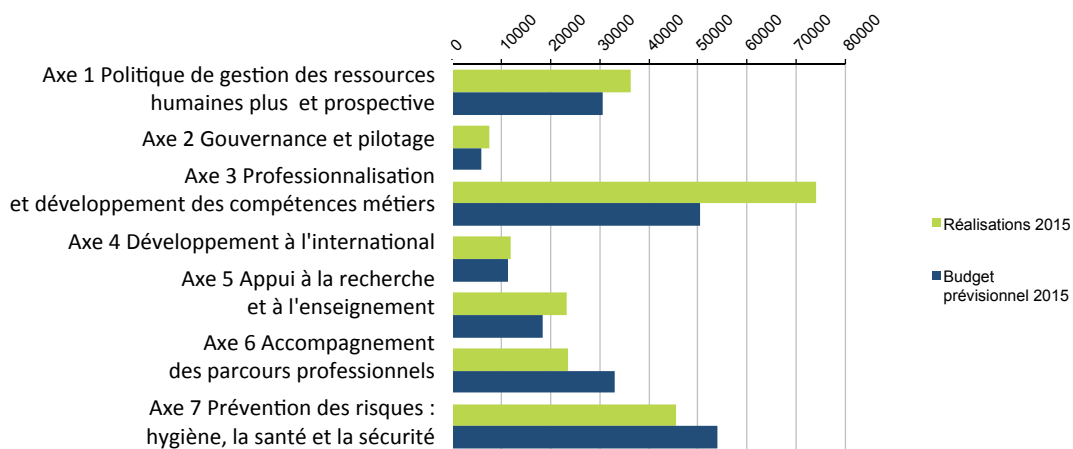
Un budget qui a permis d'accompagner 2 nouveaux projets :

- **l'accompagnement du projet GBCP :**
 - 364 gestionnaires achats et agents des services financiers et comptables formés
 - 5 actions de formation différentes déployées à raison de 5 sessions chacune
 - 16 jours formations déployés sur 2015
 - 91 % de participants satisfaits ou très satisfaits
- **l'accompagnement du projet de changement de SIRH :**
 - 71 gestionnaires en ressources humaines formés à Mangue
 - 7 sessions de 2 jours animées par 5 personnes référentes, avec le soutien de la DSIN
 - 91 % de participants satisfaits ou très satisfaits

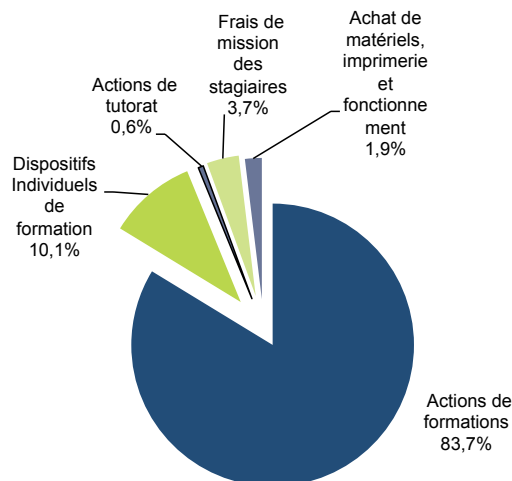
Un budget qui a permis de maintenir les dispositifs individuels de formation au même niveau qu'en 2014 : 16 142 € au lieu de 13 800 € initialement prévus

- 32 agents ont pu être accompagnés financièrement dans le cadre d'un projet individuel (DIF, PIF, VAE ou congés de formation)

Bilan 2015 par axe de formation



Répartition des dépenses par type d'achat



Dépenses de formation par catégorie Fonction Publique et genre

| Catégorie FP | Femmes | Hommes | Total |
|----------------|------------------|-----------------|------------------|
| Autres statuts | 17 016 € | 20 633 € | 37 649 € |
| Catégorie A | 42 956 € | 27 758 € | 70 714 € |
| Catégorie B | 27 739 € | 17 725 € | 45 463 € |
| Catégorie C | 26 998 € | 12 202 € | 39 199 € |
| Total | 114 708 € | 78 318 € | 193 026 € |

6.2. LE BILAN DE LA FORMATION

2853 stagiaires reçus dans les sessions ce qui correspond à 21995 heures de formation ou bien 531 jours de formation.

1347 agents formés, internes ou externes à l'Université, ont pu suivre en moyenne 2,5 jours de formation par personne

414 sessions de formations ont été organisées dont **198** sessions réalisées par les formateurs internes ; **206** correspondent à des achats de formation et **10** sessions régionales.

Bilan de la formation 2015 par axes de formations

| Axes de formations liés | Stagiaires | Heures | Durée moyenne des formations (jours) |
|--|-------------|--------------|--------------------------------------|
| Axe 1 Politique de gestion des ressources humaines plus qualitative et prospective | 273 | 3 121 | 1,9 |
| Axe 2 Gouvernance et pilotage | 655 | 2 685 | 0,7 |
| Axe 3 Professionnalisation et développement des compétences métiers | 766 | 4 235 | 0,9 |
| Axe 4 Développement à l'international | 74 | 1 054 | 2,4 |
| Axe 5 Appui à la recherche et à l'enseignement | 248 | 1 364 | 0,9 |
| Axe 6 Accompagnement des parcours professionnels | 326 | 5 046 | 2,6 |
| Axe 7 Prévention des risques : Hygiène, la Santé et la Sécurité | 511 | 4 491 | 1,5 |
| TOTAUX | 2853 | 21995 | 1,3 |

Nombre d'heures de formations par catégorie par genre et par type d'actions

| Typologie des Actions | Femme | Homme | Total |
|--|--------------|------------|--------------|
| Formation continue (T1) : adaptation immédiate au poste de travail | 8306 | 3915 | 12221 |
| Formation continue (T2) : adaptation à l'évolution prévisible des métiers | 2201 | 451 | 2651 |
| Formation continue (T3) : développement ou acquisition de nouvelles qualifications | 2504 | 1883 | 4387 |
| Périodes de professionnalisation | | | 0 |
| Préparation à un concours ou examen | 1727 | 379 | 2106 |
| Bilan de compétences | 68 | 24 | 92 |
| Total | 14805 | 403 | 21456 |

| Typologie des Actions | A | B | C | Autres statuts | Total |
|--|-------------|-------------|-------------|----------------|--------------|
| Formation continue (T1) : adaptation immédiate au poste de travail | 3728 | 2961 | 4170 | 1362 | 12221 |
| Formation continue (T2) : adaptation à l'évolution prévisible des métiers | 884 | 770 | 962 | 36 | 2651 |
| Formation continue (T3) : développement ou acquisition de nouvelles qualifications | 1043 | 1447 | 267 | 1631 | 4387 |
| Périodes de professionnalisation | | 0 | | | 0 |
| Préparation à un concours ou examen | 263 | 576 | 1160 | 108 | 2106 |
| Bilan de compétences | | 68 | 24 | | 92 |
| Total | 5917 | 5820 | 6582 | 3137 | 21456 |

6.2.1. L'origine des stagiaires

2853 stagiaires

soit 1347 agents formés, dont 49 ne travaillent pas à l'université de Nantes :

- 13 sont issus des universités du Grand Ouest
- 23 sont issus du CNRS
- 13 sont issus de École centrale, École des Mines, ministères, F.P. Hospitalière

Soit 1298 agents de l'université formés cette année soit près de 8,7 % de plus qu'en 2014

- 60,8 % des personnels BIATSS ont été concernés par au moins 1 formation en 2015
- 11,25 % des personnels EC-E ont suivi au moins 1 formation en 2015

Répartition des personnels formés en 2015 par catégorie fonction publique

| Filières | A | B | C | Non précisé | Total |
|---|------------|------------|------------|-------------|-------------|
| AENES | 49 | 62 | 143 | | 254 |
| ITRF | 102 | 111 | 152 | | 365 |
| Contractuels | 108 | 80 | 130 | 3 | 321 |
| Bibliothèque | 30 | 27 | 31 | | 88 |
| <i>Sous total BIATSS</i> | <i>289</i> | <i>280</i> | <i>456</i> | <i>3</i> | <i>1028</i> |
| EC-E | 241 | | | | 241 |
| AUTRES | 1 | 2 | 8 | 18 | 29 |
| Total personnels de l'Université | 531 | 282 | 464 | 21 | 1298 |
| EXTERNES | 22 | 14 | 4 | 9 | 49 |
| Total | 553 | 296 | 468 | 30 | 1347 |

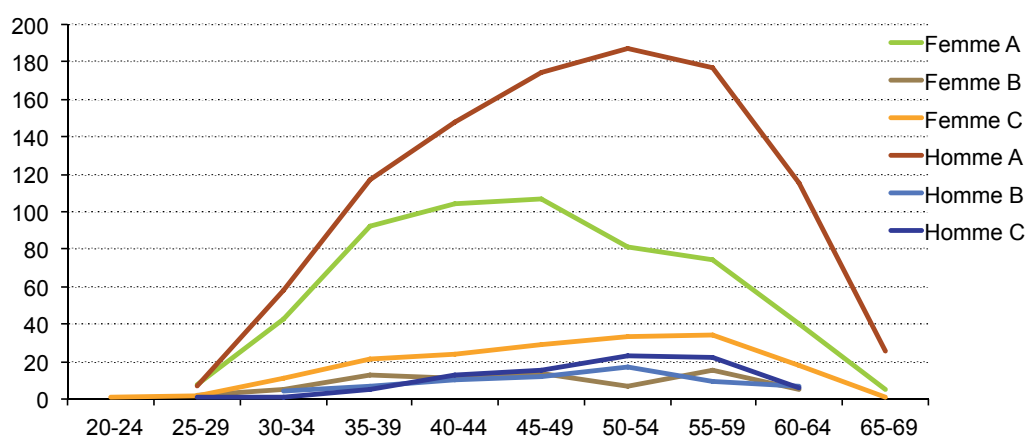
AUTRES : CUD, Association Gavy Océan, Fondation...

EXTERNES : F.P. Hospitalière, F.P. Territoriale, CNRS, École centrale, Universités du Grand Ouest...

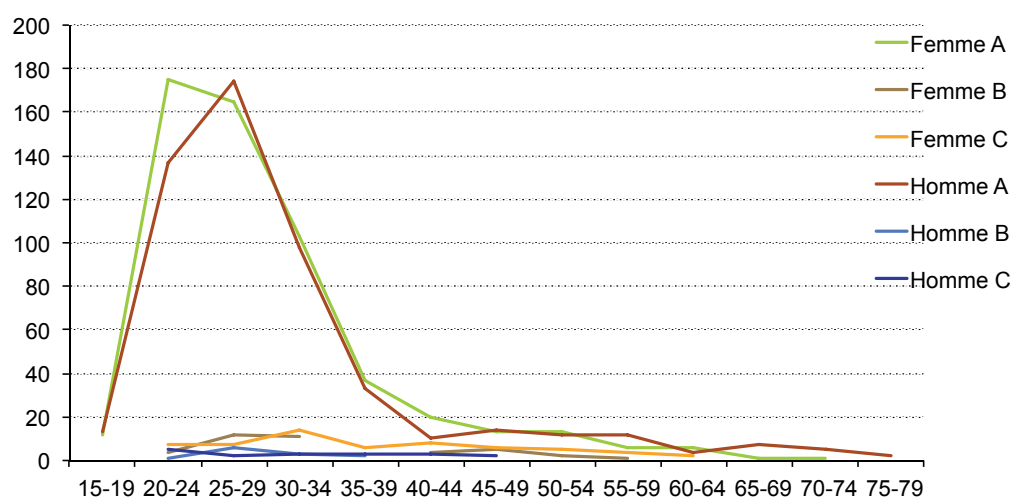
Répartition des personnels formés en 2015 par genre

| | Nombre agents internes formés | Effectifs par genre (contractuels inclus) | Pourcentage d'agents formés |
|--------|-------------------------------|---|-----------------------------|
| Femmes | 911 | 2110 | 43 % |
| Hommes | 387 | 1970 | 20 % |
| TOTAL | 1298 | 4080 | 32 % |

Nombre d'agents titulaires non formés par genre, catégorie FP et tranche d'âge



Nombre d'agents contractuels non formés par genre, catégorie FP et tranche d'âge



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

- 11 DIF accordés pour un coût total de 7 003 €
- 3 Congés de Formation Professionnelle accordés
- 4 Bilans de compétences
- 13 Projets Individuels de Formation pour un coût total de 6 426 €
- 1 agent en catégorie C est en formation initiale en lien avec son contrat Pacte.

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

Projets professionnels par dispositif

| Dispositifs RFPTLV | A | B | C | Total |
|-------------------------------------|----------|-----------|-----------|-----------|
| Congés de Formation Professionnelle | 1 | | 2 | 3 |
| DIF | 2 | 5 | 4 | 11 |
| PACTE | | | 1 | 1 |
| Projets Individuels de Formation | 6 | 7 | 2 | 15 |
| Période de professionnalisation | | 1 | 1 | 2 |
| Total | 9 | 13 | 10 | 32 |

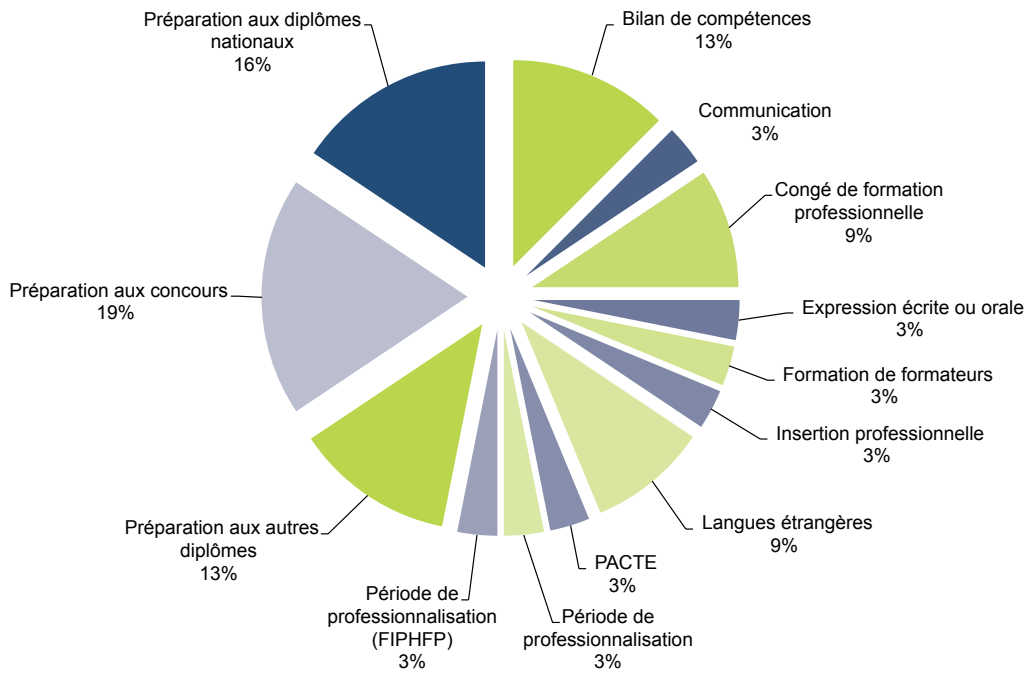
Projets professionnels par statut

| Statuts | A | B | C | Total |
|-----------------------|-----------|----------|----------|-----------|
| Agents Non titulaires | 2 | 2 | 3 | 7 |
| Agents Titulaires | 7 | 11 | 7 | 25 |
| Total | 22 | 4 | 6 | 32 |

Projets professionnels par filière

| Filières | A | B | C | Total |
|--------------|-----------|----------|----------|-----------|
| AENES | 1 | 1 | 5 | 7 |
| Bibliothèque | | 3 | 1 | 4 |
| EC-E | 3 | | | 3 |
| ITRF | 1 | 10 | 6 | 17 |
| MÉDECIN | 1 | | | 1 |
| Total | 22 | 4 | 6 | 32 |

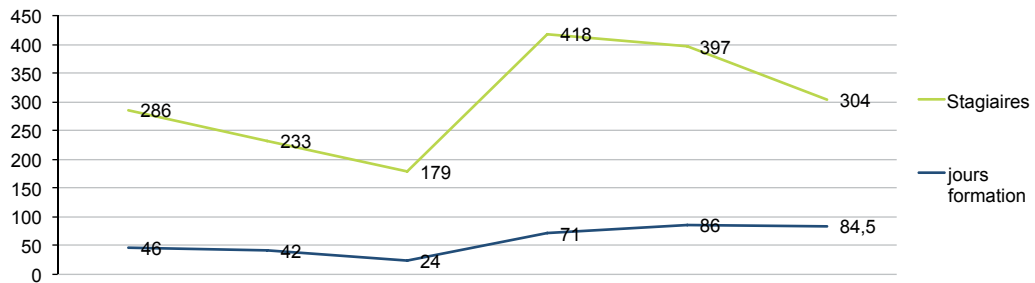
Répartition des projets individuels par domaine



6.2.3. Les préparations concours

L'année 2015 est dans la continuité de 2014 où autant de journées ont été animées par nos formateurs internes.

Pour préparer les agents aux concours, 84,5 jours de formation ont été organisés. Ces formations ont réuni 304 stagiaires soit 189 agents formés qui ont suivi en moyenne 2.5 jours de formation.



7. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

7.1. 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 3.8 ETP.

7.1.1. Composition du service

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

| | | |
|---------------------------------|---------------------------------|--------------------|
| Médecin Directeur de la M.P.P.U | Qualifié en médecine du travail | Pr (H) de Rotalier |
| Médecin de prévention | Qualifié en médecine du travail | Dr Bouchet |
| Infirmière du travail | Qualifiée infirmière du travail | Mme de Barbeyrac |
| Secrétaire médicale | I.T.R.F. titulaire | Mme Lesault |

Effectif théorique université de Nantes : 3803 personnes physiques, pour 3350 E.T.P.

Il convient d'y ajouter les 384 personnels de l'école centrale de Nantes (ECN), liée par convention avec l'université pour le suivi médical de ses personnels et 4 chercheurs du CNRS du laboratoire GEPEA au CRTT de Saint-Nazaire dans le cadre d'une convention avec le CNRS.

L'effectif théorique pris en charge est ainsi estimé à 4 191 personnes.

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

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

7.1.2.1 Les visites médicales périodiques

536 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 :

- 42 dossiers soumis au comité médical et à la commission de réforme
- 19 agents présentent une pathologie en lien avec des risques psychosociaux
- 197 visites au titre de la surveillance quinquennale pour les agents ne nécessitant pas une surveillance médicale particulière.

7.1.2.2 Les visites médicales avec surveillance particulière

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

| | |
|---|-------------|
| RQTH ou en cours de reconnaissance | 129 |
| Femmes enceintes | Non précisé |
| Réintégration après CLM, CLD et 6 mois consécutifs de CMO | 7 |
| Agents victimes d'un AT ou d'un AS | 49 |
| Agents victimes d'un accident de trajet | 22 |
| Agents ayant une reconnaissance en MP | 0 |

Glossaire

- CLM : congé de longue maladie
- CLD : congé de longue durée
- MP : maladie professionnelle
- AT : accident du travail
- AS : Accident de service
- RQTH : Reconnu en Qualité de Travailleur Handicapé

7.1.2.3. Les visites médicales liées à des risques professionnels

333 visites ont été effectuées en 2015 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 les études de postes.

| | |
|--|------------|
| Risques liés à l'amiante | 0 |
| Risques liés aux agents chimiques | 115 |
| Risques liés aux agents physiques | 28 |
| Risques liés aux agents biologiques | 65 |
| Risques liés aux radiations ionisantes | 30 |
| Risques liés à des traumatismes potentiels | 39 |
| Autres risques | 6 |
| Total | 283 |

Note : Très nombreuses expositions multiples.

34 % des agents vus sont exposés à au moins un risque, et parfois à plusieurs risques simultanément

7.1.2.4. Le problème de l'absentéisme aux visites médicales

En 2015, le taux de fréquentation est de 65 %.

25 % des agents convoqués sont « absents non excusés » (sur un échantillon de 216 convocations). Il faut y rajouter environ 10 % excusés au dernier moment, trop tard pour pouvoir « réutiliser » le créneau ainsi libéré.

7.1.2.5. 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 35 % du total des visites)
 - Les demandes de consultation pour risques psychosociaux ressentis sont motivées par le mal-être au travail lié à l'organisation du travail ou à des difficultés relationnelles,
 - Les demandes d'aménagement du poste de travail nécessitées par l'état de santé, le handicap, l'état de grossesse,
 - Pour la moitié des cas environ, ce sont des demandes de rendez-vous d'agents en congé maladie ou accident du travail, des demandes d'avis médicaux, des urgences reçues par les médecins, des conseils pour des missions à l'étranger, des demandes de certificats médicaux divers. Il est à noter que, à la suite d'une réponse du service juridique, la M.P.P.U. n'est plus en mesure de rédiger des certificats d'aptitude aux sports.
- 2) Les visites à la demande de l'administration.
 - Elles concernent des avis d'aptitude médicale au poste, des problèmes au travail en lien avec l'état de santé, la prescription d'aides matérielles ou autres aux agents reconnus handicapés. Elles concernent 4,5 % du total des visites.
- 3) Les visites à la demande du médecin de prévention.
 - Elles concernent, pour la plupart, le suivi des personnes relevant d'une surveillance médicale renforcée au titre d'une pathologie particulière ou bien en arrêt de travail, le suivi des personnels en souffrance au travail liée aux risques psychosociaux, la préparation de la reprise du travail. Elles représentent 3 % des consultations.

7.1.2.6. Les vaccinations réalisées

| | |
|---|------------|
| Vaccinations contre la grippe saisonnière | 400 |
| Autres vaccinations | 25 |
| Total | 425 |

7.1.2.7. Prescriptions, orientations, propositions des médecins de prévention

- 1) Prescriptions :

| | |
|---|-----|
| Nombre de visites donnant lieu à des prescriptions auprès d'un laboratoire d'analyses biologiques | 122 |
| Nombre de visites donnant lieu à prescription auprès d'un centre d'imagerie | 1 |
| Nombre de visites donnant lieu à d'autres prescriptions | 1 |
| Nombre de visites donnant lieu à des prescriptions en lien avec un risque professionnel | 67 |
| Nombre de visites donnant lieu à des prescriptions sans lien avec un risque professionnel | 15 |

- 2) Orientations :
 - 51 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 :
Elles sont dorénavant systématiquement rédigées sur une fiche de visite, à trois volets auto dupliquant :
 - Un volet est remis au patient
 - Un volet est conservé dans le dossier médical
 - Un volet est envoyé, pour action, au service RH dont dépend le patient

17 propositions ont été faites dans le cadre de la prise en charge par le FIPHFP

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

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

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

- 1) La participation aux réunions : 25 réunions (DASIC, CHSCT, etc.)
- 2) Les visites de locaux, la rédaction de notes et consignes, l'information et la formation santé et sécurité : 9 visites globales de sites de travail
- 3) Les études de poste de travail et la participation aux enquêtes après accident du travail ou maladie professionnelle : 14 visites de poste de travail
- 4) La participation aux études et enquêtes épidémiologiques ainsi qu'aux groupes de travail.
- 5) La rédaction du rapport d'activité de la médecine de prévention qui est présenté chaque année au comité d'hygiène et de sécurité.
- 6) Participation à des comités médicaux et commissions de réforme : 11 séances
- 7) Formations : 5 formations
- 8) Recueil de statistiques, souvent long et fastidieux, et rédaction de rapports à usage interne, parfois redondants (rapport annuel, bilan social...) et gestion courante du service : Estimés à une semaine de travail administratif cumulé au moins.

7.2. PERSONNELS HANDICAPÉS

7.2.1. 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 pallier 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 composantes) 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.

1 recrutement en 2015 : 1 ATRF car 1 recrutement infructueux d'ATRF spécialité électricité

7.2.2. Le recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

En 2015, l'Université de Nantes compte 129 personnels handicapés répartis comme suit :

- 30 EC-E
- 85 personnels BIATSS
- 14 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 2015 : 3,73 %

Taux d'emploi légal 2015 (après prise en compte des dépenses réalisées à destination du secteur protégé et des aménagements de poste de travail notamment) : 3,95 %

7.2.3. L'information des personnels handicapés

7.2.3.1. Un référent handicap pour l'Université de Nantes

L'Université de Nantes dispose d'un interlocuteur référent pour ses personnels handicapés. Au sein de la Direction des Ressources Humaines et du Dialogue Social, Virginie VIEUX (Dossiers transversaux – Pôle Santé / Handicap) 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.

7.2.3.2. 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.

7.2.3.3. 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
- des renseignements pour couvrir la diversité des situations (personnels ayant déjà le statut de travailleur handicapé, d'autres en cours de démarches pour l'obtenir).

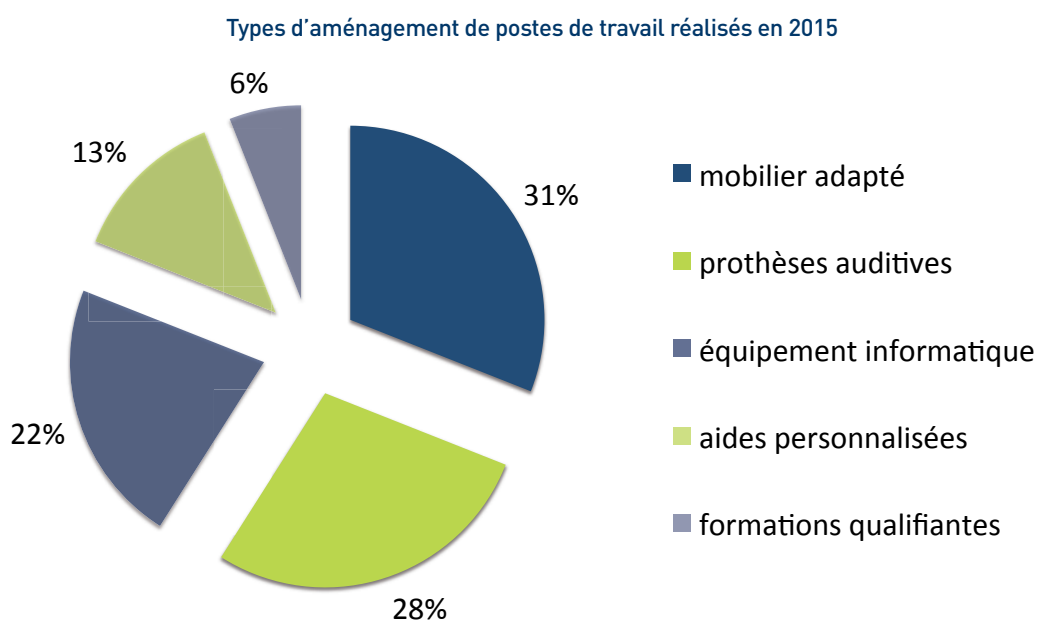
Cette page est amenée à évoluer au fil des nouvelles réglementations ou de l'actualité (exemple : témoignages de collègues ayant bénéficié d'un aménagement de leur poste de travail, rappel de la marche à suivre pour bénéficier de financements en vue de l'acquisition d'audioprothèses, services d'interprète en Langue des Signes Française proposés en interne, semaine pour l'emploi des personnes handicapées en novembre 2015).

7.2.4. Les aménagements de poste de travail

7.2.4.1. 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 2015, 32 dossiers présentés, ce qui représente 23 personnes ayant bénéficié d'aides financées au titre du FIPFHP pour des adaptations de poste classiques : 10 pour de l'équipement en mobilier adapté, 7 pour du matériel informatique, mais également 9 dossiers ont concerné l'acquisition de prothèses auditives ou dispositifs d'aide à l'audition. À noter aussi, des prestations personnalisées (1 aide au transport, 1 aide au déménagement, 2 formations qualifiantes, 1 bilan de compétences, 1 prestation d'interprète en LSF).



Pour information : 9 dossiers déjà traités et une dizaine de demandes actuellement en cours d'instruction pour 2016.

7.2.4.2. l'aménagement des conditions de travail : le télétravail

En 2015, 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.

7.2.3. L'inaptitude définitive

En cas d'avis d'inaptitude définitive prononcé par le comité médical départemental ou la commission de réforme des agents de l'État, l'agent doit envisager sa mise en retraite pour invalidité.

Elle a concerné 7 agents en 2015 (5 ATRF, 1 ADJENES et 1 magasinier des bibliothèques).

Par ailleurs, aucune majoration pour assistance constante d'une tierce personne n'a été sollicitée.

7.3. LES DÉPENSES ET LES AGENTS FORMÉS EN 2015

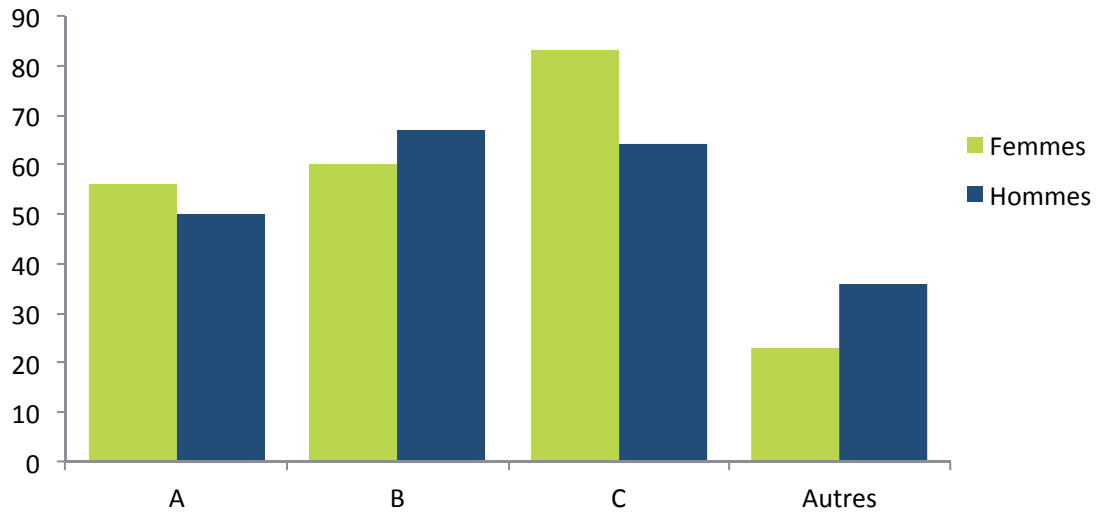
Les dépenses et les agents formés en 2015

| Actions de formation | Nombre de stagiaires | Nombre d'heures | Nombre de sessions | Coût |
|---|----------------------|-----------------|--------------------|-------------------|
| Appliquer les bonnes pratiques d'hygiène | 8 | 48 | 1 | 975 € |
| Assistant de prévention : Les RPS dans le DUER | 32 | 186 | 3 | 1962 € |
| Assistants de prévention - Formation initiale | 18 | 321 | 4 | 1512 € |
| Atelier : le défibrillateur et le Sauvetage Secourisme du Travail | 25 | 37,5 | 2 | 126 € |
| CHSCT - Risques psycho-sociaux | 4 | 24 | 1 | 654 € |
| CHSCT - Rôle et missions du CHSCT | 10 | 300 | 1 | 3270 € |
| CHSCT : formation des membres de l'administration | 3 | 18 | 1 | 654 € |
| Conduite de Chariots Élévat./Automoteurs | 1 | 12 | 1 | 444 € |
| Conduite de Nacelles Élévatrices | 3 | 18 | 1 | 954 € |
| Conduite de Ponts roulants - Autorisation de conduite | 13 | 78 | 1 | 1800 € |
| Habilitation électrique B0 - H0 | 8 | 48 | 2 | 720 € |
| Habilitation électrique BS-BE Manœuvre (2 jours) | 23 | 258 | 2 | 2200 € |
| Habilitation électrique électricien | 3 | 39 | 3 | 750 € |
| Habilitation électrique pour personnel électricien BT | 6 | 100 | 2 | 1650 € |
| Habilitation électrique pour personnel électricien BT / Recyclage | 3 | 27 | 2 | 450 € |
| Habilitation électrique pour personnel électricien HT | 5 | 30 | 1 | 500 € |
| Habilitation électrique pour personnel électricien HT / Recyclage | 10 | 120 | 1 | 1100 € |
| Maniement d'extincteurs | 46 | 66 | 4 | 2808 € |
| Membres du CHSCT - Fonction publique d'État | 1 | 21 | 1 | 0 |
| Moniteur sauveteur secouriste du travail | 1 | 60 | 1 | 2395 € |
| Prévention des risques liés aux activités physiques | 8 | 48 | 1 | 600 € |
| Recyclage Sauveteur secouriste du travail-2 | 127 | 762 | 14 | 1764 € |
| Renouvellement en P.C.R. | 1 | 19 | 1 | 600 € |
| Risque chimique-Stockage Produits Dangereux | 17 | 119 | 1 | 0 |
| S.S.I.A.P. - 2 - Recyclage | 4 | 48 | 1 | 740 € |
| S.S.I.A.P. - 3 - Recyclage | 1 | 18 | 1 | 400 € |
| S.S.I.A.P. 1 | 1 | 60 | 1 | 900 € |
| Sauveteur secouriste du travail | 46 | 690 | 5 | 1890 € |
| Transport de matières dangereuses | 11 | 66 | 1 | 1140 € |
| | | | S/TOTAL | 32958 € |
| Matériel et fournitures pour les formations | | | | 5128,40 € |
| TOTAL | 439 | 3641,5 | 61 | 38086,40 € |

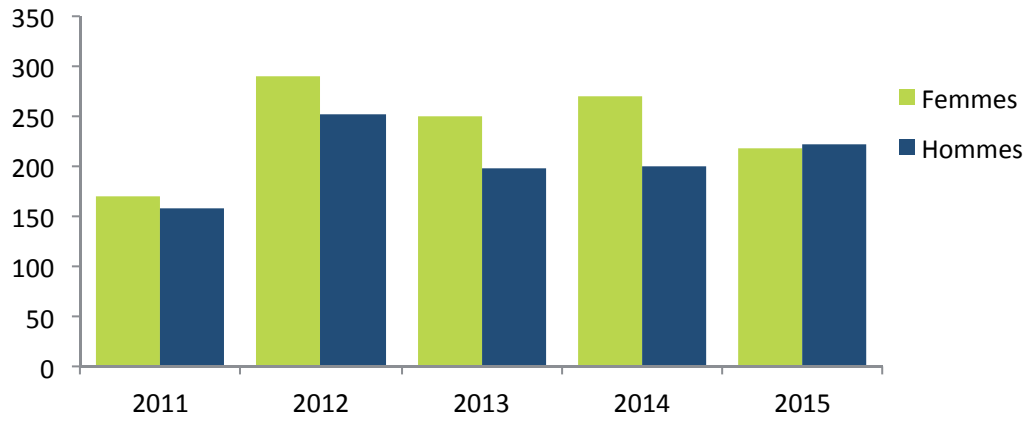
Évolution des dépenses

| Année | Nombre de stagiaires | Nombre d'heures | Budget HSS |
|-------|----------------------|-----------------|-------------|
| 2015 | 439 | 3 641,5 | 38 086,40 € |
| 2014 | 469 | 3 543,5 | 34 657,24 € |
| 2012 | 513 | 3 019,95 | 25 451,32 € |
| 2011 | 327 | 2 814,5 | 26 372,88 € |
| 2010 | 416 | 3 057,5 | 32 975,82 € |

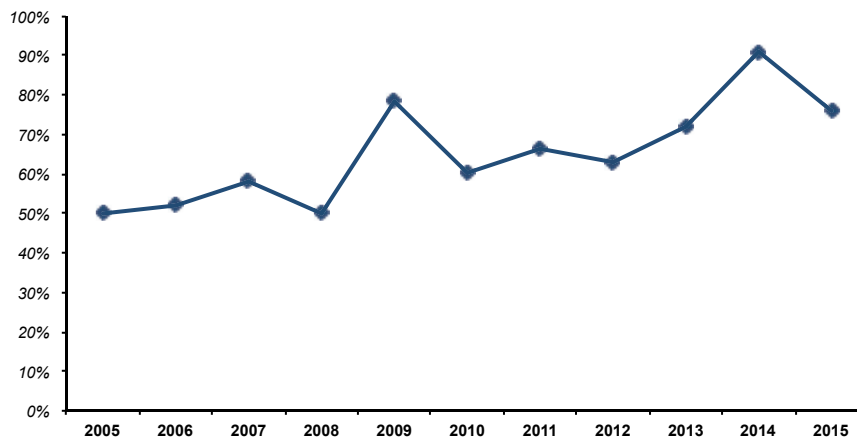
Nombre d'agents formés par catégorie et par genre



Nombre d'agents formés par genre



Taux d'actualisation du DUER



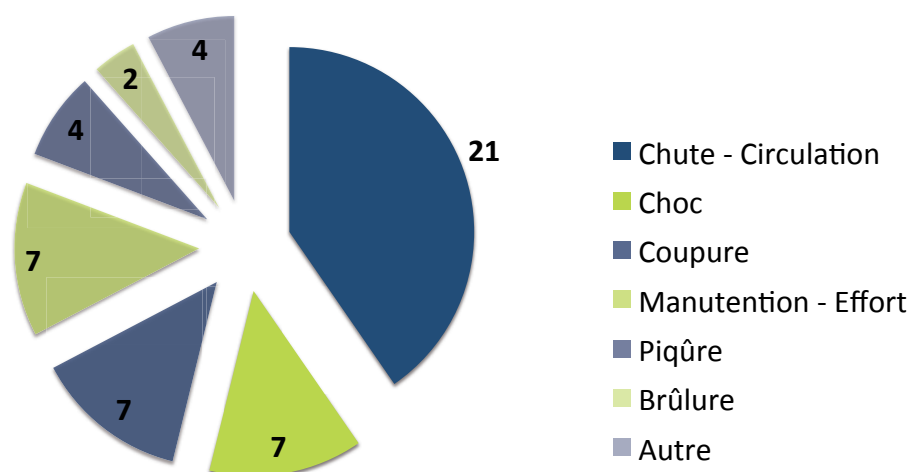
7.4. ACCIDENTS DU TRAVAIL EN 2015 : BILANS

- Maladies Professionnelles (MP) : 0 MP reconnue en 2015
- Accidents du Travail (AT) et de service (AS) cumulés : 52 AT déclarés dont 18 avec arrêt de travail totalisant 485 jours d'arrêt de travail.
- Accidents de trajet déclarés : 22 Accidents de trajet déclarés dont 9 avec arrêt totalisant 379 jours d'arrêt de travail en 2015.

Évolution des accidents du travail de 2011 à 2015

| Année | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|------------------------|------|------|------|------|------|
| Nombre AT avec arrêt | 17 | 17 | 19 | 20 | 18 |
| Taux de Fréquence (TF) | 2,93 | 2,96 | 3,33 | 3,46 | 3,13 |
| Taux de Gravité (TG) | 0,07 | 0,05 | 0,07 | 0,24 | 0,08 |
| Jours d'arrêt | 376 | 295 | 380 | 1396 | 485 |

Cause des accidents de travail



7.5. LE DASIC : UN DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS

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

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

Le DASIC est constitué de deux groupes d'acteurs :

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

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

8. DIALOGUE SOCIAL

8.1. LES COMITÉS HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

8.1.1. Références réglementaires :

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

Les CHSCT ont pour missions de :

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

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

Les 5 CHSCT spéciaux sont ainsi répartis :

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

Nombre de titulaires par organisations syndicales

Suite aux élections du Comité Technique du 4 décembre 2014

| Organisations Syndicales | CHSCT Central | CHSCT -1- Centre-ville | CHSCT -2- Tertre-ESPE | CHSCT -3- Lombarderie Joffre Chantrerie Carquefou | CHSCT -4- Saint-Nazaire | CHSCT -5- La Roche-sur-Yon | Total |
|--------------------------|---------------|------------------------|-----------------------|---|-------------------------|----------------------------|-----------|
| FERC Sup CGT | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| SNPTES | 2 | 2 | 0 | 2 | 1 | 1 | 8 |
| FSU | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 5 |
| UNSA | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 5 |
| SGEN-CFDT | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | 8 |
| SNPRES-FO | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| SUD | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Total | 8 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 29 |

28 femmes et 27 hommes représentent les personnels aux CHSCT d'établissement et spéciaux. 3 représentants n'ont pas encore été désignés par les organisations syndicales.

Réunions des CHSCT :

- 21 réunions de CHSCT ont eu lieu en 2015.
- 9 visites de locaux ont été réalisées.

8.2. LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (CTE, CPE, CCP-ANT)

8.2.1. Le Comité technique d'établissement (CTE)

Le Comité Technique d'Établissement est une instance consultative où sont examinées l'organisation et la gestion de la vie universitaire pour tous les personnels Biats, EC-E de l'université. Les représentants des personnels ont été désignés suite aux élections professionnelles du 4 décembre 2014.

8.2.1.1. 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.

Représentation syndicale CTE

| Organisations Syndicales | Titulaires | Suppléants |
|--------------------------|------------|------------|
| UNSA Éducation | 2 | 2 |
| FSU | 1 | 1 |
| FERC Sup CGT | 1 | 1 |
| SGEN CFDT | 2 | 2 |
| SNPRESS FO | 1 | 1 |
| SNPTES | 2 | 2 |
| SUD Éducation | 1 | 1 |
| TOTAL | 10 | 10 |

La représentation hommes /femmes est relativement équilibrée puisque 11 femmes et 9 hommes font partie du CTE.

8.2.1.2. Nombre de réunions du CTE en 2015 :

11 dont 3 nouvelles convocations suite à un vote défavorable à l'unanimité.

Un représentant syndical consacre entre 16,50 h et 17,50 h à la participation aux réunions du CTE.

8.2.2. La commission paritaire d'établissement (CPE)

8.2.2.1. Composition

La commission paritaire d'établissement (CPE) 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 est composée de trois groupes :

- Le groupe des personnels ITRF (ingénieurs techniciens de recherche et de formation, personnels médicaux) ;
- 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 26 novembre 2015. De manière générale, la CPE est consultée sur les décisions individuelles concernant les agents relevant de chacun des trois groupes définis précédemment.

Représentation syndicale CPE

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

La répartition hommes/femmes aux CPE est de 67 % de femmes et 33 % d'hommes.

8.2.2.2. Nombre de réunions

La fréquence des réunions varie selon les groupes :

13 réunions au total qui se sont réparties ainsi :

- ITRF : 5
- AENES : 6
- Bibliothèques : 2

Réunions auxquelles il convient d'ajouter une CPE commune sur le mouvement interne.

Un représentant syndical consacre entre 2 heures et 5 heures à la participation aux réunions des CPE.

8.2.3. 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.

La composition de la CCP-ANT a été modifiée par les élections du 4 décembre 2014.

Représentation syndicale CCP-ANT

| Organisations syndicales | Titulaires | Suppléants | Total |
|--------------------------|------------|------------|------------|
| UNSA Éducation | 1 | 1 | 1+1 |
| SUD Éducation | 1 | * | 1+0 |
| FERC Sup CGT | 1 | 1 | 1+1 |
| SGEN CFDT | 2 | 2 | 2+2 |
| SNPTES | 2 | 2 | 2+2 |
| TOTAL | 7 | 6 | 7+6 |

* Pas de suppléant désigné

On constate une forte représentation féminine à la CCP-ANT puisque les femmes représentent 77 % des membres des organisations syndicales.

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

8.2.3.1. 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.

8.2.3.2. 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 s'est réunie 2 fois en 2015. Les ordres du jour des réunions portaient sur la Charte de gestion des contractuels et sur le mouvement interne.

8.3. CONTENTIEUX, CONFLITS ET MOUVEMENTS SOCIAUX

Recours intentés par des personnels EC-E et BIATSS devant les juridictions en 2015 :

- **6 affaires étaient en cours d'instruction** au 31 décembre 2015 auprès des juridictions administratives :
 - 1 pour excès de pouvoir formé par un personnel EC-E ;
 - 2 pour excès de pouvoir formés par des personnels EC-E ;
 - 2 pour excès de pouvoir formés par des personnels BIATSS ;
 - 1 recours de plein contentieux formé par des personnels BIATSS.
- **3 jugements ont été rendus** en 2015 par le Tribunal Administratif de Nantes :
 - **1 recours pour excès de pouvoir formé par des personnels EC-E ;**
 - **1 recours de plein contentieux formé par des personnels BIATSS ;**
 - 1 recours pour excès de pouvoir formé par des personnels BIATSS.

Nombre de jours de grève :

Il y a eu 7 jours de grève en 2015, pour lesquels 55 personnes (49 Biatss et 6 EC-E) se sont déclarées grévistes.

9. ACTIONS SOCIALES, CULTURELLES ET SPORTIVES

9.1. ACTIVITÉ 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.

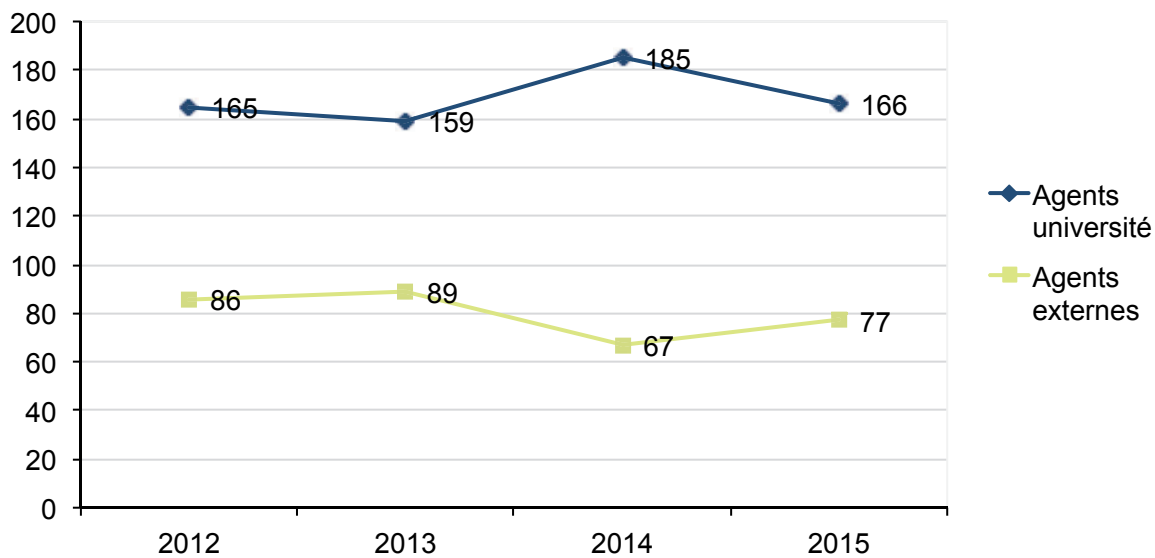
L'assistante sociale des personnels reçoit les agents titulaires, stagiaires ou contractuels en activité sur l'ensemble des sites de l'université. Elle ne peut imposer ses services et n'intervient qu'en accord avec l'agent.

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'École Centrale de Nantes (ECN), des agents CNRS en poste en Loire-Atlantique et des agents INSERM de la Loire-Atlantique et du Maine et Loire.

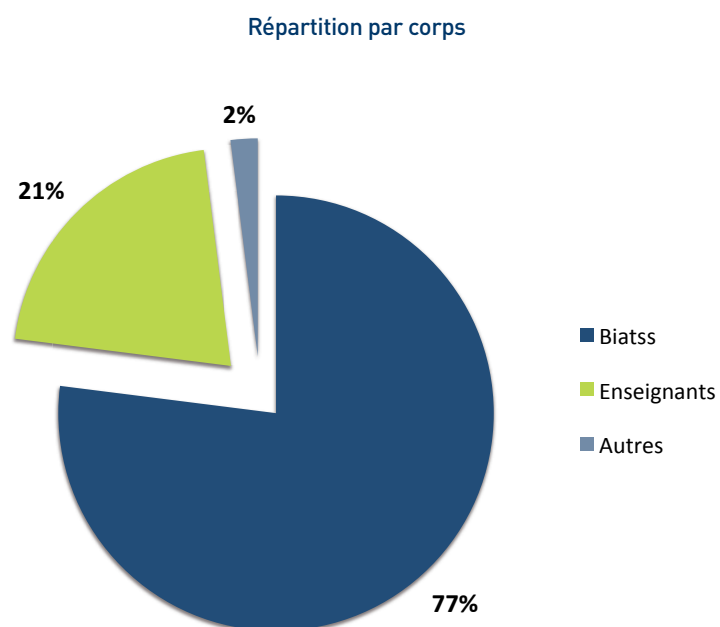
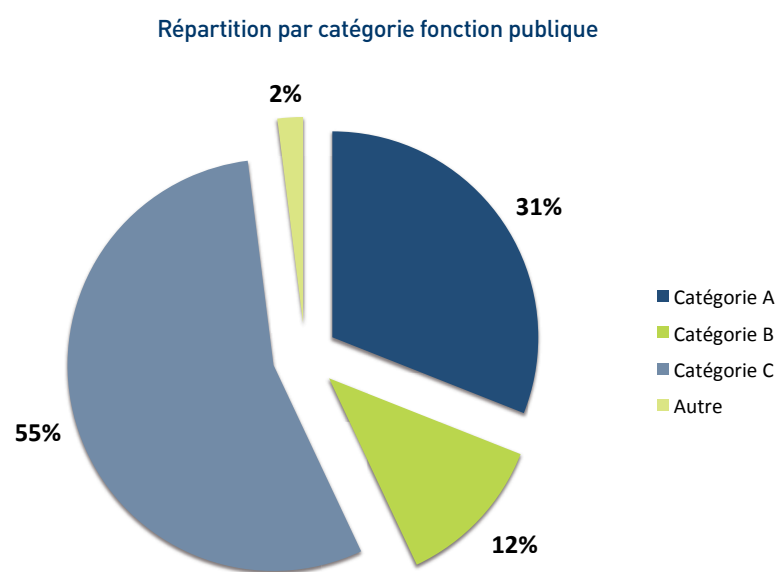
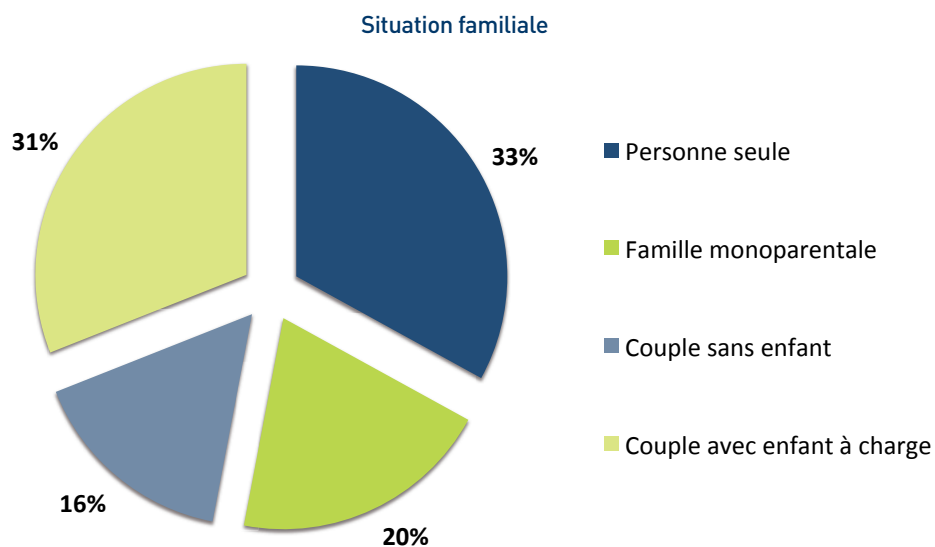
Cela représente au total une population d'environ 4 900 agents.

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



Typologie des 166 personnes de l'université.

- 111 femmes et 55 hommes
- 118 titulaires, 37 contractuels, 7 CDI et 4 retraités.



Comme les années précédentes, le bénéficiaire des services de l'assistante sociale des personnels est une femme, agent permanent, âgée de 41 à 55 ans, personne seule ou famille monoparentale, de catégorie C et relevant du corps des BIATSS

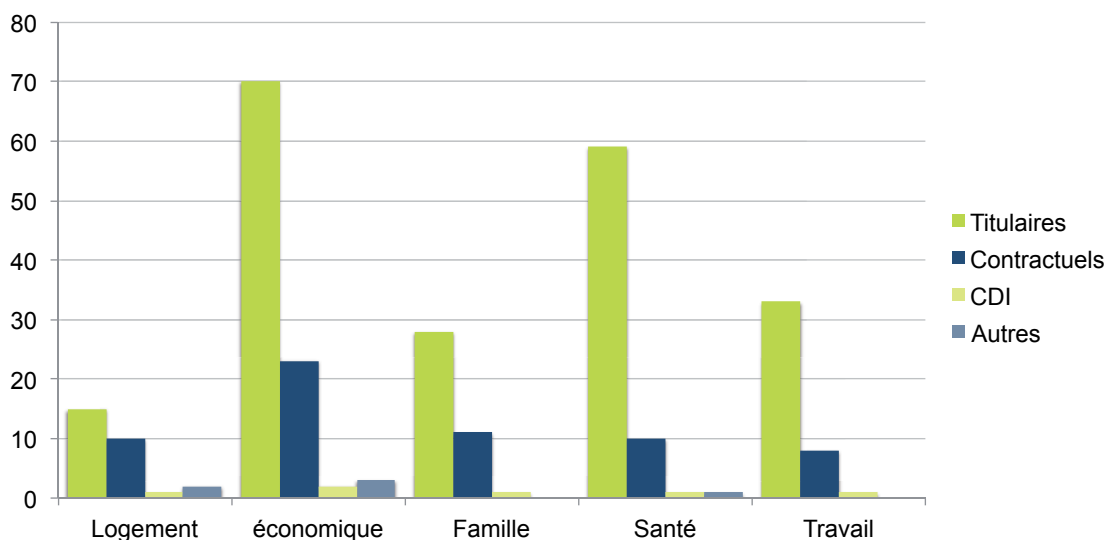
9.1.1. Les principaux domaines d'intervention

9.1.1.1. Composition des domaines d'intervention

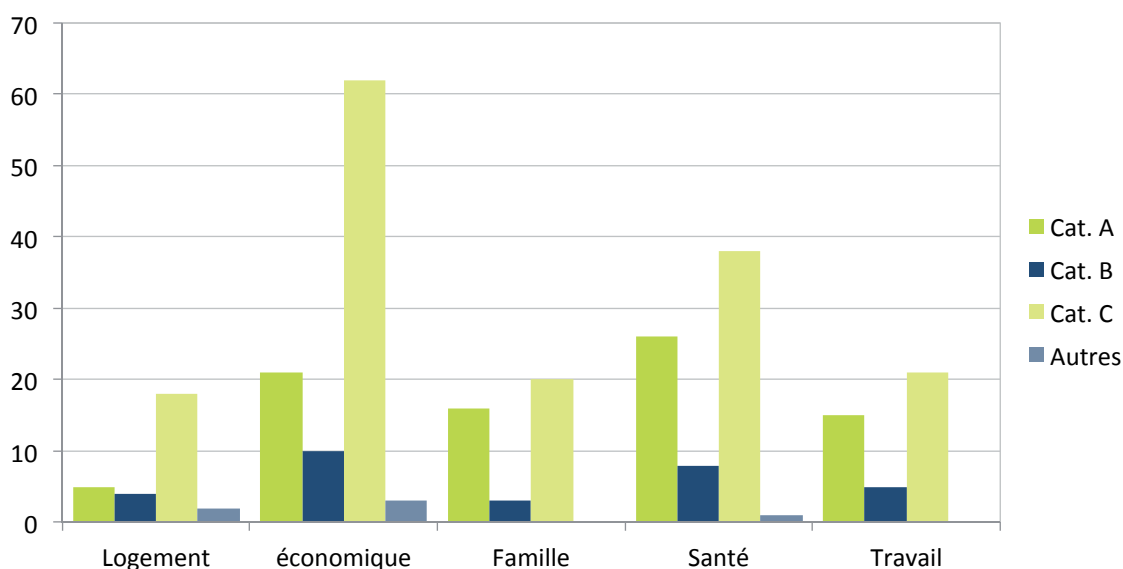
- **Logement** : demande de logement, prêts, conseils, permanence ADIL...
- **Économique** : prestations légales et extralégales, aides financières ponctuelles, surendettement, accompagnement budgétaire, aide aux démarches administratives...
- **Famille** : maternité-paternité, garde d'enfant, problèmes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

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

9.1.1.2. Problématiques abordées par statut



9.1.1.3. Problématiques abordées par catégories



L'assistante sociale des personnels a été principalement sollicitée sur les domaines « économique et santé ». 40 agents ont été orientés vers l'action sociale gérée par le CPUN, 18 vers le service de la conseillère en Économie Sociale et Familiale de l'U.D.A.F.

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

9.2. COMITÉ DES PERSONNELS DE L'UNIVERSITÉ DE NANTES

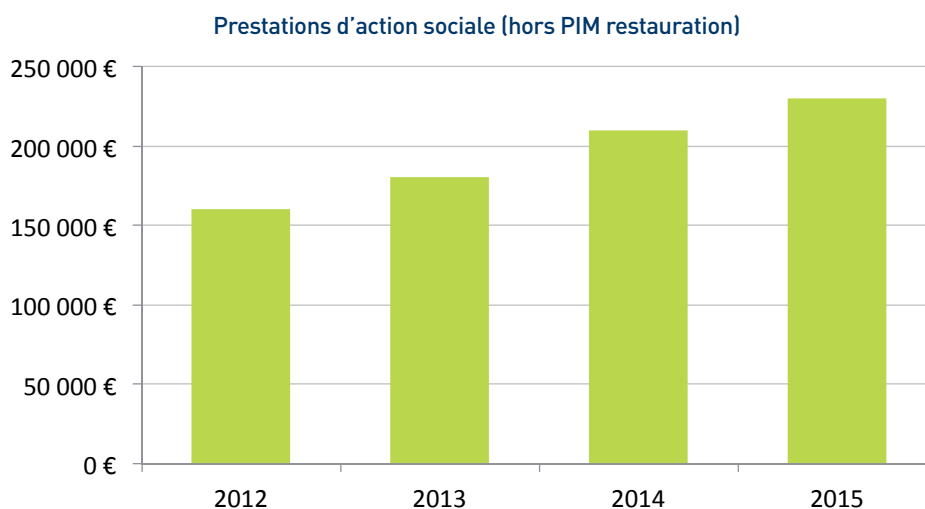
Le Comité des Personnels de l'Université de Nantes a pour mission « *d'initier, de promouvoir, d'étudier, d'organiser, de réaliser et de gérer tous projets et toutes actions à caractère social, culturel et sportif, à l'intention des personnels en activité et des retraités...* ». Il met en œuvre la politique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

Deux grands axes de réflexion ont été menés en 2015 : la restauration et l'enquête sur les nouveaux rythmes scolaires et leurs conséquences sur l'organisation familiale.

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

9.2.1. Action sociale

Les prestations d'action sociale de l'Université regroupe les prestations obligatoires (Prestations Inter Ministérielles) et celles résultant de la politique sociale de l'Université. Elles sont ouvertes à l'ensemble des personnels, titulaires et contractuels.



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

Les aides aux séjours des enfants

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

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

Versées sous conditions de ressources, les aides aux séjours représentent en 2015 une dépense globale de 16 015,70 € ce qui représente 181 dossiers traités pour 285 enfants (203 dossiers pour 281 enfants en 2014).

Le Comité prend également en charge une partie du coût des séjours ou stages (tarifs selon QF) : 2 813 € en 2015.

L'aide aux parents d'enfant handicapé de moins de 20 ans (Prestation Interministérielle), allocation versée mensuellement et versée sans condition de ressources, d'un montant de 158,89 €/mois. Vingt personnes en ont bénéficié en 2015 (dépense globale de 37 498,04 €).

L'aide aux activités sportives ou culturelles des enfants

Depuis 2013, les tranches sont définies comme suit :

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

La dépense globale de la « campagne 2015 » s'élève à 21 691,39 €

Répartition selon le nombre d'enfants

| | 1 ^{er} enfant | 2 ^e enfant | 3 ^e enfant | 4 ^e enfant | Totaux | /2014 |
|--------------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------|-------|
| QF < 7 500 € | 36 | 17 | 6 | 1 | 60 | + 1 |
| 7 500 € < QF < 10 500 € | 69 | 41 | 13 | 1 | 124 | - 1 |
| 10 500 € < QF < 14 000 € | 101 | 65 | 17 | 3 | 186 | - 28 |
| Total général | 206 | 123 | 36 | 5 | 370 | |

L'aide aux Parents Isolés (API)

ce dispositif, et cela a été voulu comme tel, se révèle être un élément important de prévention des difficultés financières.

Pour l'année 2015 la dépense s'élève à 31 100 € et concerne 77 agents :

- 72 BIATSS, 5 EC-E
- 60 titulaires et 17 contractuels

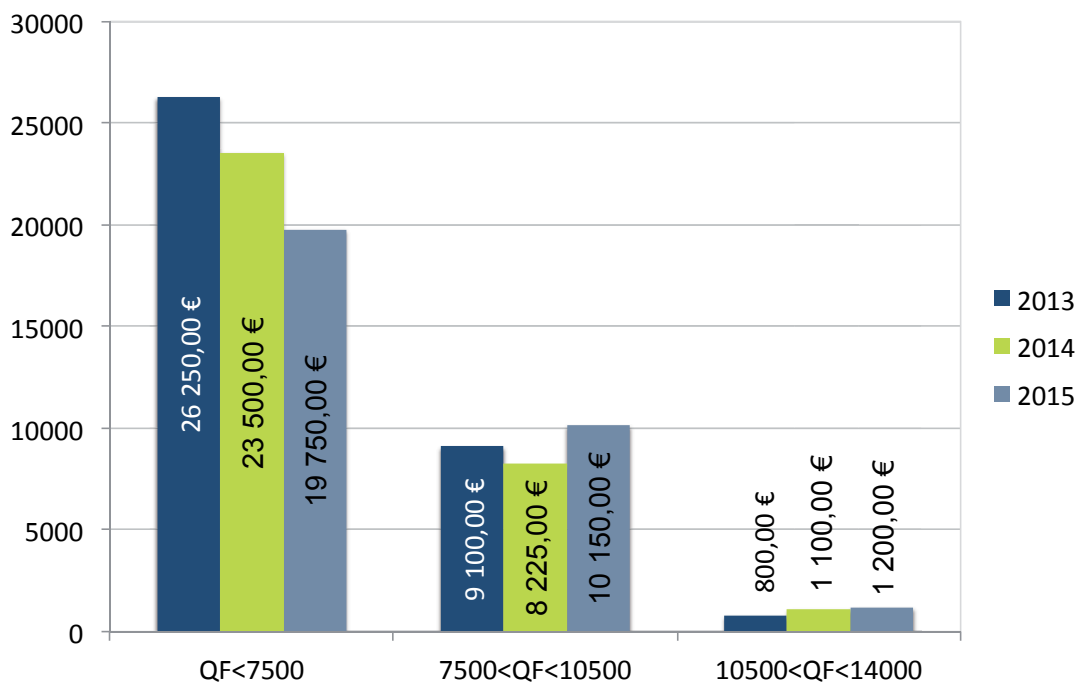
Répartition de l'aide comme suit :

- aide de 500 € (QF < 7 500) : 40 bénéficiaires soit 51,95 %
- aide de 350 € (7 500 < QF < 10 500) : 31 bénéficiaires soit 40,26 %
- aide de 200 € (10 500 < QF < 14 000) : 6 bénéficiaires soit 7,79 %

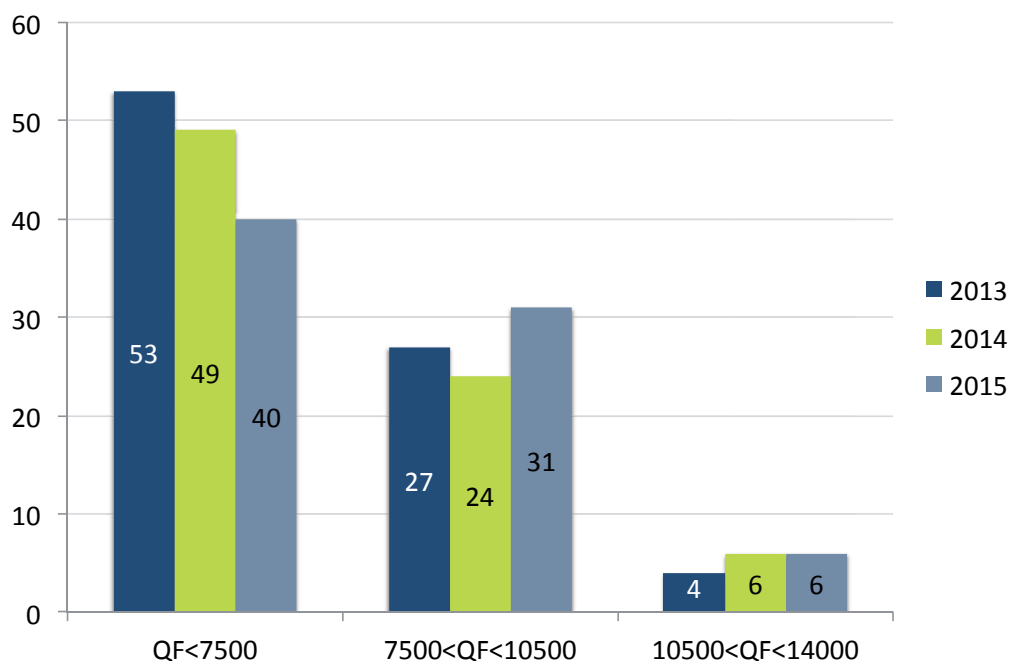
Typologie par genre :

- 70 femmes (90,91 %)
- 7 hommes (9,09 %)

API - Répartition des montants



API - Répartition des bénéficiaires



L'aide au déménagement dans le secteur social

Cette nouvelle prestation a été mise en œuvre en 2014 comme suit :

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

Pour l'année 2015 :

- 14 dossiers ont été acceptés (dossiers parfois examinés conjointement avec l'assistante de service social),
- 2 ont été refusés en raison d'un quotient familial trop élevé.

La dépense totale s'élève à 6 600 € :

- aide de 600 € : 6 dossiers
- aide de 450 € : 4 dossiers
- aide de 300 € : 4 dossiers

Typologie des bénéficiaires :

- 11 BIATSS et 3 EC-E,
- 10 sur les 14 sont divorcés ou séparés ou célibataires,
- 6 contractuels et 8 titulaires,
- répartition par genre : 12 femmes et 2 hommes

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

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

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

En 2015, la CASUN a examiné 15 dossiers. La dépense globale est de 13 593,00 € soit une augmentation de près de 18 % (et de presque 50 % pour les secours non remboursables).

- aides non remboursables : 13 593,00 €
- prêt de secours : 1 prêt proposé et refusé par l'agent

Typologie des demandeurs :

- 4 hommes, 11 femmes
- 13 personnels titulaires et 2 personnels contractuels

Partenariat UDAF

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

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

La Restauration

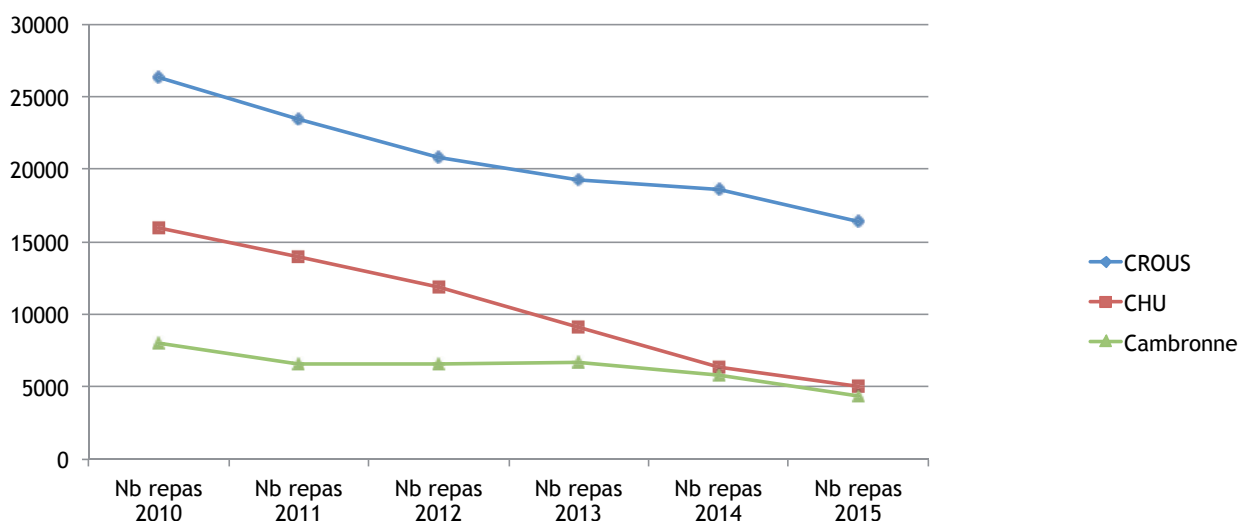
Cette Prestation interministérielle est versée aux différents prestataires et vient en déduction du coût des repas.

Les dépenses de restauration de l'année 2015 s'élèvent à 42 089,58 €

Le constat désormais récurrent est celui d'une baisse de fréquentation de la plupart des restaurants administratifs, et notamment, ce qui semble révélateur, pour les agents dont l'indice est le plus faible (constat identique dans plusieurs autres établissements de l'ESR contactés dans le cadre de l'enquête).

À cet égard, il conviendra de mesurer à la fin de l'année 2016 l'impact des nouvelles aides à la restauration applicables dès janvier 2016.

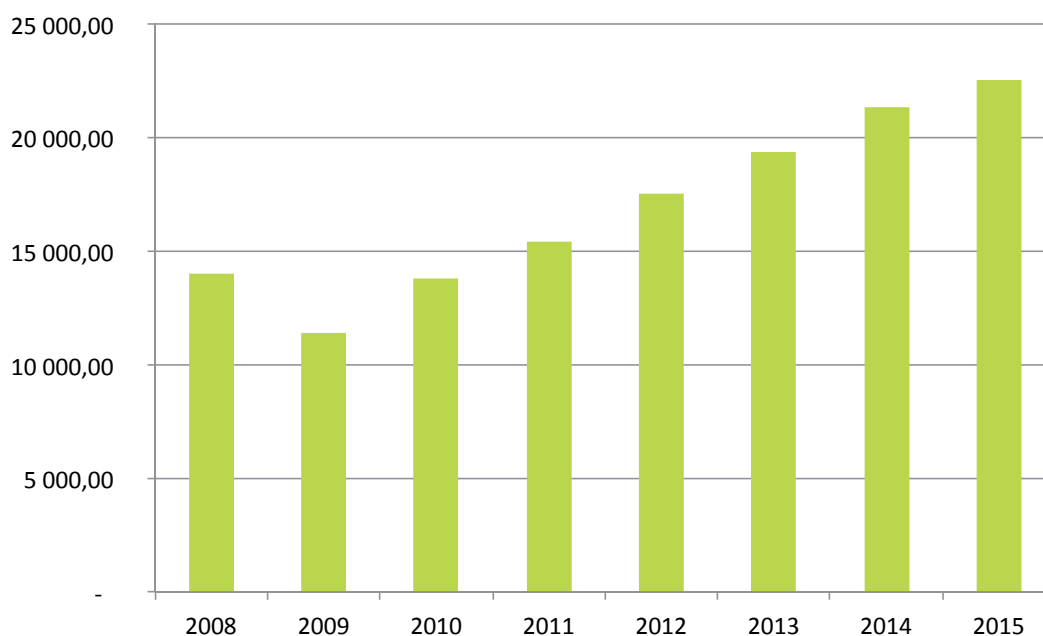
Évolution - nombre de repas



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

La valeur faciale des chèques-déjeuner est fixée à 4,80 €. Pour l'année 2015, la dépense a été de 22 502,69 € pour 360 bénéficiaires.

Chèques déjeuner Montant de la dépense totale



9.2.2. CULTURE – LOISIRS – VACANCES

9.2.2.1. Visites culturelles, expositions

Le Comité continue de proposer des visites culturelles et des expositions, des stages ou ateliers en collaboration avec l'association Artaban, le réseau Cézam ou le TU. Des propositions de week-end culturel ont dû être reportées faute d'un nombre suffisant de participants.

Ces propositions sont ouvertes aux personnels et à leur famille et largement financées par le Comité (prise en charge intégrale du conférencier et participation aux ateliers ou visites).

9.2.2.2. Pratique artistique

Sur l'ensemble des 28 propositions faites aux étudiants par la Direction de la Culture et des Initiatives (DCI), 25 l'étaient également aux personnels, dont une leur était exclusivement dédiée (Reverse Gravit à la Présidence en octobre 2015). 65 personnes ont participé à l'une ou/et l'autre de ces ateliers, stages ou résidences.

Les Master Class organisées le week-end semblent un format convenant mieux aux personnels.

Durant l'année universitaire 2014/2015, le premier concours de nouvelles ouvert exclusivement aux personnels et aux retraités a été proposé à l'initiative du Comité, en collaboration avec la DCI.

Le jury composé de 12 personnes (dont un éditeur et la responsable du secteur « livre » à la Région) s'est réuni 3 fois. Le Comité a reçu 17 nouvelles.

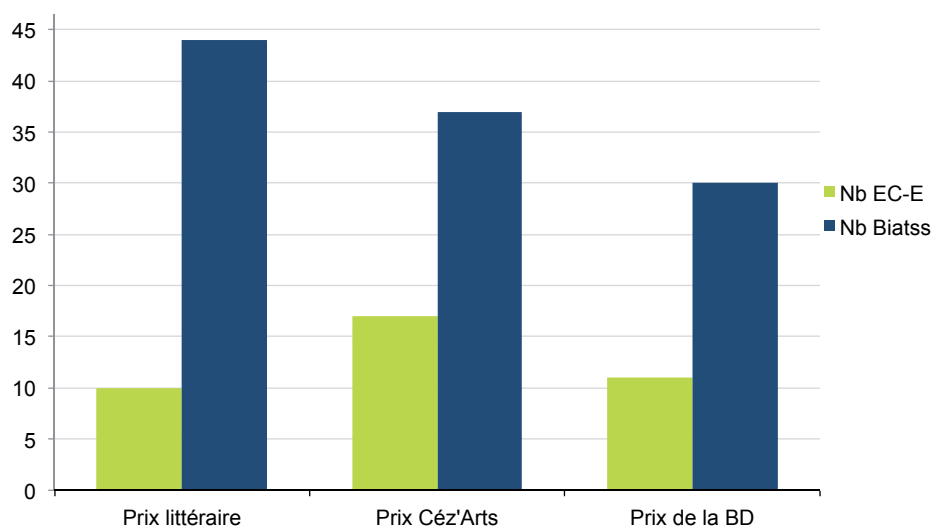
Typologie des 17 participants :

- Par genre :
 - 8 F
 - 9 H
- Par catégorie :
 - 3 EC-E
 - 2 retraités
 - 1 doctorant
 - 11 Biatss

À l'issue de ce premier concours, et en dépit d'une évaluation très favorable des membres du jury et des participants, le projet d'une seconde édition envisagée autour d'un thème commun aux étudiants et aux personnels n'a pu aboutir.

9.2.2.3. Participation à différents prix :

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



9.2.2.4. Carte CEZAM

Le Comité prend en charge une partie du coût de cette carte qui permet à ses titulaires d'obtenir de nombreuses réductions (spectacles ponctuels, abonnements dans les espaces culturels, les cinémas, auprès des librairies, disquaires, espaces loisirs et parcs d'attractions, commerçants divers...).

9.2.2.5. Billetterie directe

Si le partenariat avec l'ACENER (réseau Cézam) permet de transférer une partie de la charge de la billetterie pour les titulaires de la carte Cézam, le CPUN assure ce service en direct pour l'ensemble des personnels. Le service billetterie est très « consommateur » de temps (réception des demandes, gestion administrative et financière, contacts avec les prestataires...), mais reste extrêmement apprécié de l'ensemble des personnels.

9.2.2.6. 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.

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

9.2.2.7. Nuitées à Paris, en régions, et en Europe

Des nuitées sont proposées dans plusieurs grandes villes françaises et européennes (du studio 2 personnes au studio 6/7 personnes).

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

9.2.2.8. Vacances

Pour les vacances (y compris hors saison), plusieurs solutions sont proposées :

- en partenariat avec différents prestataires (mais en ce cas réduction uniforme pour tous les personnels) : Odalys, Camping n° 1, Vagues Océanes, Mistercamp, Village du soleil, Vacances pour tous, UCPA, Pierre et Vacances, Central Parc...
- avec un système d'allotement : choix de quelques destinations à tarifs préférentiels (avec application du QF). Cette solution plus « juste » oblige à une réservation relativement tôt dans la saison, ce qui est de plus en plus difficile à obtenir.
- avec l'achat de « carnets de réservation » utilisables dans de très nombreux campings. Ils permettent à la fois d'appliquer des tarifs en fonction du QF, et de laisser aux personnels le choix de leur destination. Cette solution semble désormais la mieux adaptée aux évolutions constatées.

Les tarifs en fonction du QF (6 tranches) permettent de proposer des locations avec des tarifs allant de 15 % à 50 % de réduction par rapport au prix public.

Lorsque les réservations sont faites en direct auprès du prestataire, la réduction est uniforme et nous n'avons pas d'évaluation précise du nombre de personnes concernées.

9.2.2.9. Séjours d'enfants pendant les vacances

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

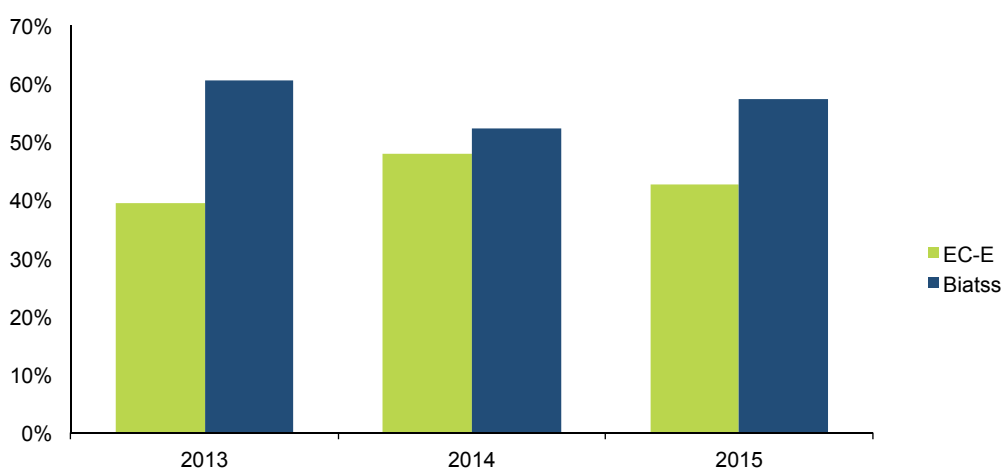
- l'association AROEVEN
- l'association Aludéo

Même si les séjours courts (une semaine) restent privilégiés notamment pour les enfants plus jeunes, le Comité propose désormais des séjours plus longs et pour une tranche d'âge plus élevée (jusqu'à 17 ans). Le coût supporté par la famille varie selon le quotient familial (6 tranches).

9.2.2.10. Propositions de stages pour les enfants pendant les vacances

En dehors des courts séjours, le Comité propose des stages essentiellement avec Nantes Natation Promotion (également, mais plus à la marge, avec l'UNA).

Répartition par catégorie de personnels
Séjours enfants 2013-2015



9.2.3. Activités sportives

Les activités physiques et sportives sont proposées aux personnels à la fois par le Comité et par le SUAPS.

En effet, l'ensemble des activités sportives du SUAPS est ouvert aux personnels même si, compte tenu des horaires de travail, ces derniers sont plus nombreux sur l'heure du midi ou le samedi matin. Environ 550 personnels en activité ou retraités y sont inscrits.

Les épreuves sportives de l'équipe universitaire

La dynamique créée autour de l'équipe de coureurs de l'Université se confirme et s'amplifie autour de nouvelles épreuves : trails, randonnées, tri-relais, course caritative...

En 2015 ce sont 164 sportifs qui ont, au moins une fois, participé à un des 11 événements sous les couleurs de l'Université :

- 13 étudiants (dont 8 doctorants)
- 26 conjoints et enfants
- 62 EC-E – 60 Biatss – 3 retraités

Typologie :

- 66 F
- 98 H

9.2.4. Manifestations collectives et actions transversales

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

- Fête des personnels fin juin
- Fête de Noël en décembre
- Fête des enfants en mars
- Pour la première année en octobre 2015 : soirée de rentrée des personnels

9.3. LA DIRECTION DE LA CULTURE ET DES INITIATIVES ET L'UNIVERSITÉ PERMANENTE

9.3.1. La direction de la culture et des initiatives

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

- Les ateliers culturels ;
- Le cycle « temps d'exposition » ;
- Les événements ;
- Le Théâtre universitaire.

9.3.1.1. Les ateliers culturels

Depuis 2008, les ateliers de pratique culturelle sont ouverts à tous les personnels de l'université. Depuis 2014, les personnels et étudiants peuvent accéder aux ateliers sans frais supplémentaires, afin de renforcer l'accessibilité à cette offre culturelle. Les conjoints peuvent également y participer dans la limite des places disponibles, en bénéficiant d'un tarif préférentiel. En 2015, les personnels de l'université sont représentés dans une proportion de 16 % dans les ateliers culturels organisés sur les différents campus.

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

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

9.3.1.2. 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.

9.3.1.3. Les événements culturels

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

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

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

En ce qui concerne ces événements 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.

9.3.1.4. Le Théâtre universitaire

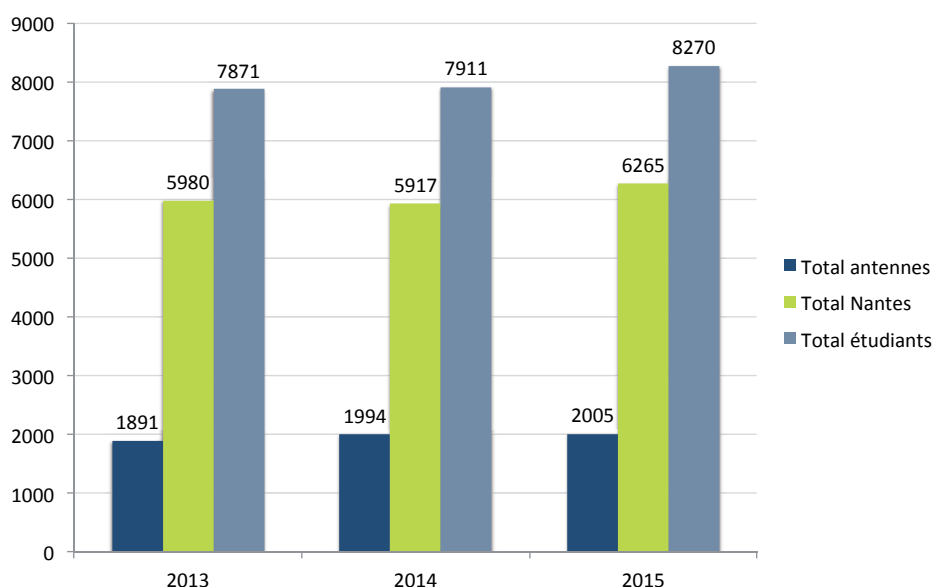
La programmation du TU-Nantes est ouverte aussi bien aux étudiants qu'aux personnels. Une politique tarifaire spécifique vis-à-vis des personnels permet l'accessibilité pour tous.

9.3.2. L'Université permanente

Le projet d'établissement de l'université de Nantes confie à l'Université Permanente le soin de permettre 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 de formation 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.

L'Université Permanente se déploie également sur la Loire-Atlantique à travers 9 antennes animées par des bénévoles et gérées par l'Université Permanente.

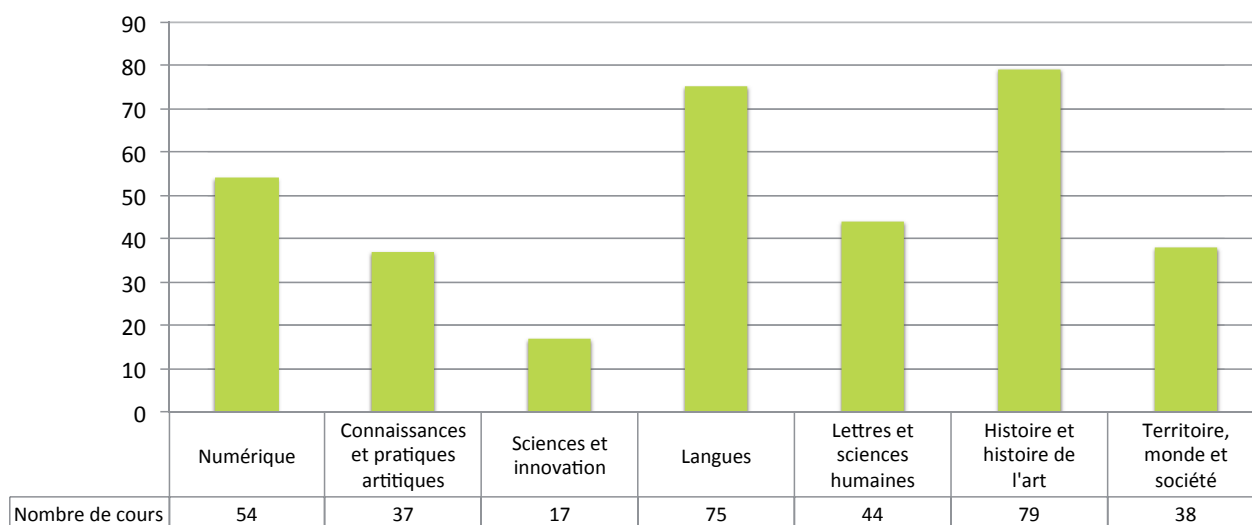
Données statistiques et démographiques (données 2015) + 359 étudiants en 2015



68 % des étudiants sont des étudiantes. La part des étudiants âgés de plus de 61 ans et plus atteint 83 %, les hommes s'inscrivant majoritairement après 60 ans, alors que les femmes ont davantage tendance à s'inscrire dès 51 ans.

9.3.2.1. Les cours à l'Université Permanente

L'Université Permanente a proposé 349 cours en 2015. Seuls 30 cours ont été supprimés par manque d'étudiants. Les cours se répartissent en 7 domaines principaux.



Le nombre de cours proposés est resté globalement stable dans les différentes catégories sauf la rubrique « territoire, monde et société » qui a été renforcée d'une dizaine de cours à la demande des étudiants.

Le nombre de cours ne reflète pas le nombre d'heures d'enseignement dispensées, il approche les 8000 heures.

9.3.2.2. Les conférences :

L'Université Permanente propose également plus de trois cents 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.

- Cycle artistique
- Cycle littéraire
- Cycle scientifique
- Les grandes conférences du jeudi
- Cycle citoyen

Environ 20 000 personnes assistent aux conférences nantaises, avec une plus grande fréquentation pour les cycles littéraires et les grandes conférences du jeudi.

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

9.3.2.3. 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'Été Vivant). Ces activités ont un impact fort en termes de lien social et intergénérationnel, et contribuent au rayonnement de l'Université de Nantes dans la cité.

9.4. 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 60 € 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 2015, 507 personnels ont participé aux cours du service des sports, qu'il s'agisse de cours spécifiques personnels ou mixtes avec les étudiants.

Les activités les plus fréquentées et avec régularité, sont :

- L'aquagym ;
- La natation ;
- La gym tonic ;
- Le badminton ;
- La musculation cardio-training ;
- La course à pied ;
- La voile ;
- 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 2016 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 organisés 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.

10. LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS UTILISÉS

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

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

| | |
|--------|--|
| SIFAC | Système d'information financier analytique et comptable (remplaçant de l'application NABUCO) |
| STAPS | Sciences et techniques des activités physiques et sportives |
| SUMPPS | Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé |
| SUAPS | Service universitaire des activités physiques et sportives |
| TCH | Technicien de recherche et formation |
| TA | Tableau d'avancement |
| TP | Temps partiel |
| UDAF | Union départementale des associations familiales |
| UFR | Unité de recherche et formation |
| UMR | Unité mixte de recherche |
| VAE | Validation des acquis de l'expérience |

Direction des ressources humaines et du dialogue social
1 quai de Tourville
BP 13522
44 035 Nantes CEDEX 1
Tél. 0240 998383

Rédaction : Direction hygiène, sécurité, environnement du travail
Maquette et mise en page - Direction de la communication
Imprimé par l'Imprimerie centrale de l'université

ÉDITÉ PAR LA **DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES**

www.univ-nantes.fr



UNIVERSITÉ DE NANTES