

Rapport social unique 2023



Le rapport social unique (RSU) de Nantes Université est un document de référence qui, par la richesse de ses indicateurs, permet de rendre compte annuellement de la situation de l'établissement en matière de ressources humaines. En application de la Loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, le rapport social unique 2023 retrace les caractérisations jusqu'alors comprises dans le bilan social ainsi que les données précédemment abordées dans le rapport de situation de la santé, de la sécurité et des conditions de travail de l'université. Il intègre également en annexe le rapport social de situation comparée relatif à l'égalité femmes-hommes. Il est le fruit d'un travail de plusieurs mois permettant de recenser et de présenter ces données de manière la plus pédagogique et transparente possible. Le rapport social unique compile des données chiffrées, indicateurs, statistiques sous forme de graphiques et/ou tableaux, agrémentés de commentaires visant à nourrir la réflexion, l'information. Il est plus globalement le résultat des politiques ressources humaines menées au bénéfice des personnels dans toute leur diversité, BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs.

Le rapport social unique 2023 comprend les données du périmètre «Nantes Université employeur».

Carine Bernault
Présidente
de Nantes Université

Dominique Averty
1^{er} vice-président
Ressources humaines
et financières, dialogue social

Françoise Le Fichant
Vice-présidente déléguée
Responsabilité sociale
Chargée de mission
égalité femmes-hommes

Toutefois, au regard de l'importance que revêt cet outil en matière de dialogue social et ressources humaines, des éléments de partage sur l'ensemble des membres de Nantes Université sont intégrés, sous la forme de chiffres clés. Ces éléments sont consultables en dernière page de ce rapport social unique.

Enfin, cette collecte de données sert de base à un travail collaboratif engagé en 2023 avec les représentants du personnel, visant à expérimenter la mise à disposition de jeux de données constitutifs d'une base de données sociales. Cette première expérimentation comprenant 6 indicateurs portant sur des données 2021 a été présentée aux membres du comité social d'administration le 28 février 2023.

Cette expérimentation est réitérée pour les données 2023 et de nouveaux indicateurs viennent enrichir cette base de données sociales.

Nous vous souhaitons une bonne lecture de ce rapport, en remerciant l'ensemble des personnels qui ont contribué à sa réalisation. ▽

Le rapport social unique

Le cadre légal

Jusqu'en 2020 et conformément à l'article 47 de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'Enseignement Supérieur et à la Recherche, l'établissement élaborait chaque année un document dénommé bilan social pour dresser une photographie en matière de ressources humaines et de conditions de travail de l'université, alimentant notamment le dialogue avec les représentants des personnels.

À compter de 2021, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique rend obligatoire, l'élaboration d'un RSU pour l'ensemble des administrations, afin de permettre notamment d'alimenter la réflexion relative à la formalisation des lignes directrices de gestion.

Le rapport social unique doit comporter des données relatives :

- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
- aux parcours professionnels
- aux recrutements
- à la formation
- aux avancements et à la promotion interne
- à la mobilité
- à la mise à disposition
- à la rémunération
- à la santé et à la sécurité au travail
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- à la diversité
- à la lutte contre les discriminations
- au handicap
- à l'amélioration des conditions de vie et de la qualité de vie au travail.

Ce rapport social unique doit de plus intégrer l'état de la situation comparée des femmes et des hommes, avec des données sexuées sur le recrutement, la formation, le temps de travail, la promotion, les conditions de travail, les actes de violences notamment sexuelles ou sexistes, ou de harcèlement. Il doit aussi comprendre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État.

L'ensemble des données doit enfin être renseigné dans une base de données sociales accessible aux membres des comités sociaux. Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020, relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique, fixe les conditions et modalités de sa mise en œuvre. Ainsi, les efforts collectifs réalisés en lien avec les partenaires sociaux, durant les dernières années, pour dresser une vision partagée de la richesse humaine de l'établissement ont permis aux services de l'établissement de présenter un premier RSU portant sur les données 2021, répondant à la quasi-totalité des thèmes présentés dans le décret du 30 novembre 2020.

En complément les directions référentes ont engagé les travaux pour mettre à disposition une base de données sociales, aux comités compétents. Un premier jeu de données composé de 6 indicateurs a ainsi été présenté au comité social d'administration le 28 février 2023.

Ces travaux relatifs au rapport social unique ainsi qu'à la base de données sociales, initiés l'année passée, sont réitérés dans la campagne portant sur les données 2023 et présentés dans le présent rapport.

Le périmètre

Les indicateurs relatifs aux effectifs concernent les agents employés et gérés par Nantes Université au 31 décembre 2023.

Les personnels de l'établissement se distinguent entre :

- la population des BIATSS (personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé), titulaires ou contractuels,
- la population des enseignants-chercheurs et enseignants qu'ils soient contractuels ou titulaires.

Les étudiants-tuteurs, bénéficiant de contrats de travail pour des missions spécifiques, sont agrégés aux effectifs BIATSS (catégorie A).

La date d'observation

La date d'observation diffère selon l'indicateur traité. Ainsi :

- les données telles que les effectifs et ETP sont observées au 31 décembre 2023,
- les données relatives à une période telles que les ETPT, parcours professionnels, aux rémunérations, au dialogue social ou encore à la santé et sécurité au travail concernent l'année civile 2023,
- les données relatives aux charges d'enseignement, au temps de travail, ou encore aux dispositifs d'amélioration des conditions de vie et de l'environnement au travail concernent l'année universitaire 2022/2023.

Diffusion

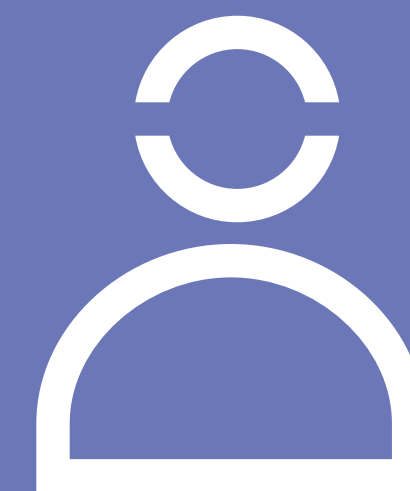
Le rapport social unique est un outil d'information et d'aide à la décision bénéficiant d'une large diffusion. Une première présentation en comité social d'administration est suivie, après validation, d'une diffusion en conseil d'administration. Le document est ensuite mis à disposition du public interne et externe à l'établissement par le biais du site internet.



Sommaire général

1. Les personnels	6
7 Les effectifs	
17 Les données démographiques	
2. Les parcours professionnels	30
31 Les carrières	
40 Les mobilités	
47 La formation des personnels	
50 La gestion prévisionnelle des effectifs des emplois et des compétences	

3. Les rémunérations	52
53 La masse salariale	
56 Les rémunérations des enseignants	
58 Les rémunérations des BIATSS	
61 Les rémunérations mensuelles nettes par décile	
64 Les charges d'enseignement	
4. Le dialogue social	67
68 Les instances représentatives du personnel	
73 Les contentieux, conflits et mouvements sociaux	
5. Les conditions de travail et la qualité de vie au travail	75
76 Le temps de travail	
84 La santé et la sécurité au travail	
93 Les dispositifs d'amélioration des conditions de vie et de l'environnement au travail	
111 De l'université de Nantes à Nantes Université	
112 Chiffres clés Nantes Université	
Annexe	113
<i>Situation comparée entre les femmes et les hommes sur la période 2021-2023</i>	
115 Préambule	
116 L'ensemble des personnels	
126 Les enseignants-chercheurs & enseignants (EC-E)	
143 Les personnels BIATSS	
152 Synthèse et perspectives	
153 Glossaire	



1. Les personnels

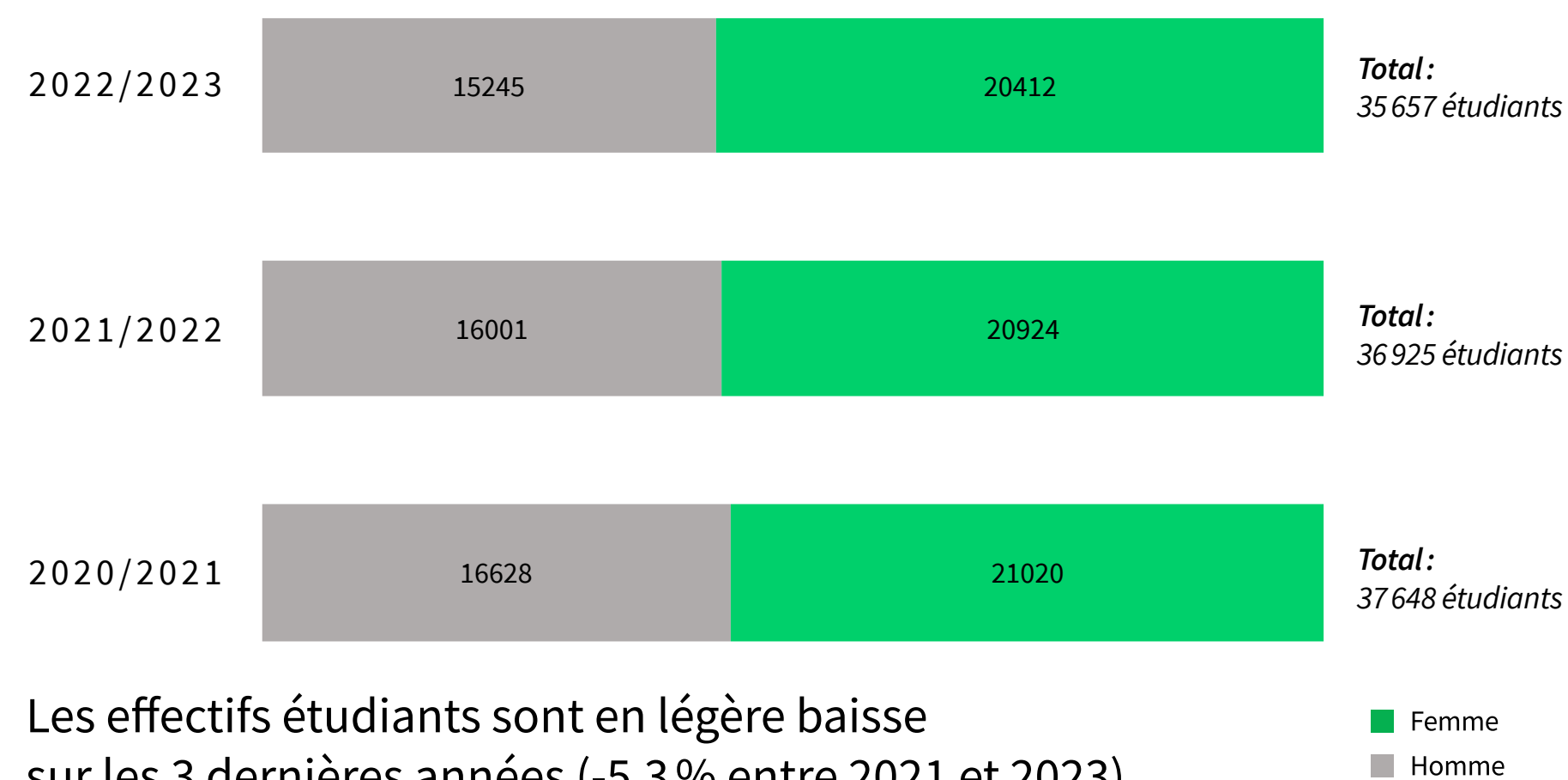
7	Les effectifs
7	1. Éléments de contexte: les effectifs étudiants
8	2. Les effectifs globaux des personnels
9	3. Les effectifs par pôle et par composante
11	4. Les effectifs EC-E
13	5. Les effectifs BIATSS
16	6. Les hébergés

17	Les données démographiques
17	1. Les données globales
19	2. Les données spécifiques

1.1. Les effectifs

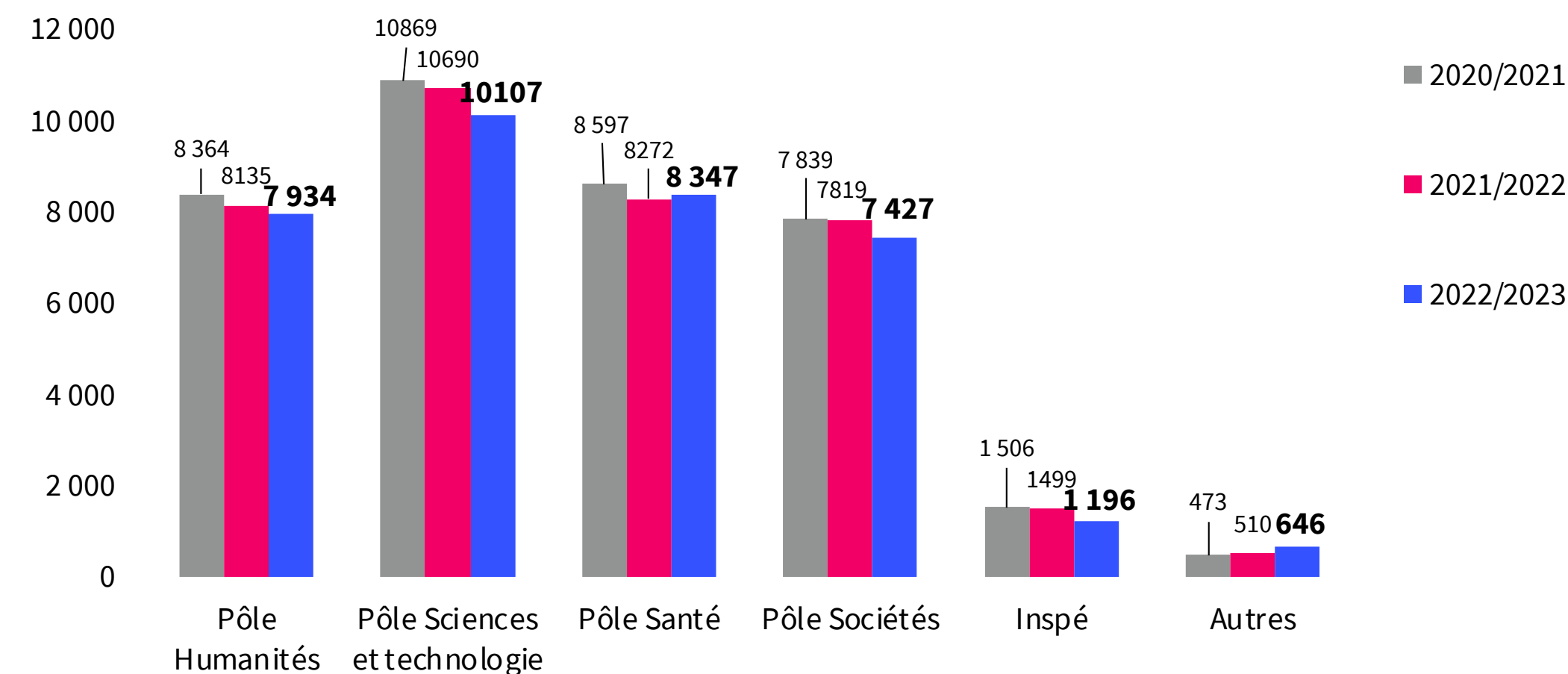
1.1.1. Éléments de contexte: les effectifs étudiants

Effectifs des étudiants par genre

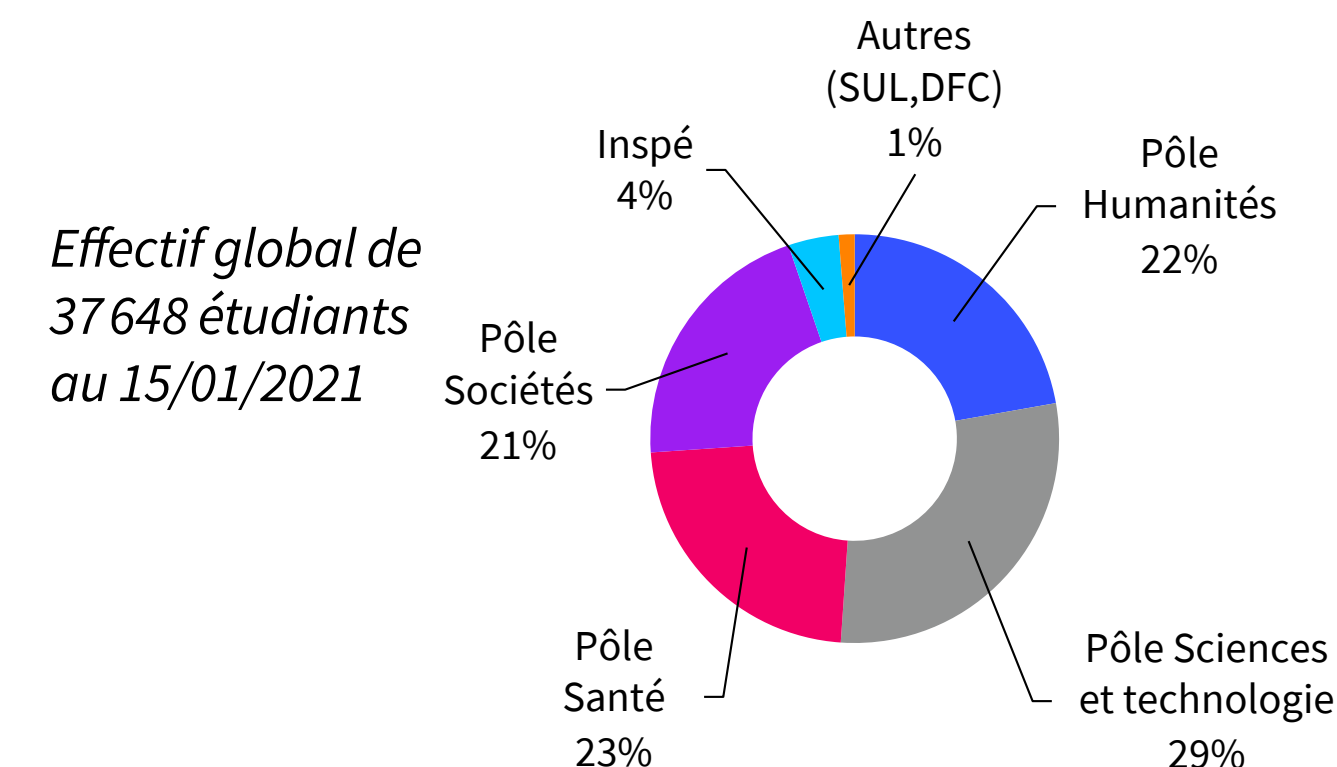
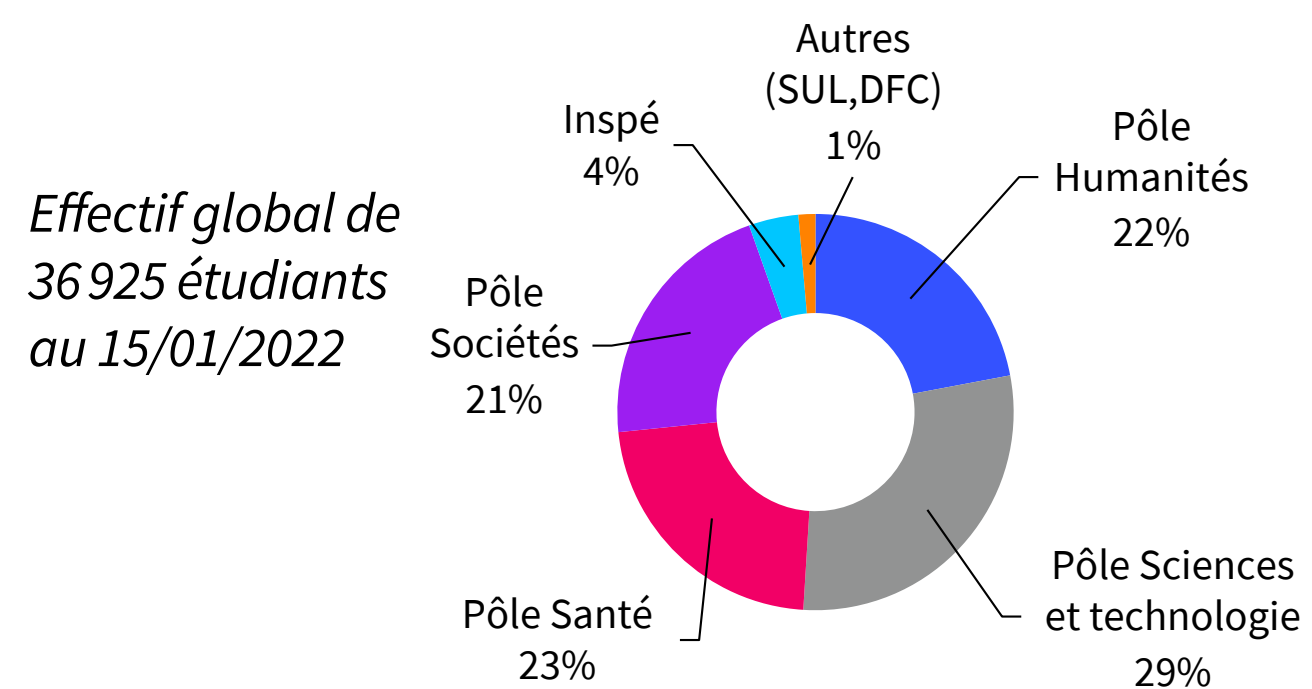
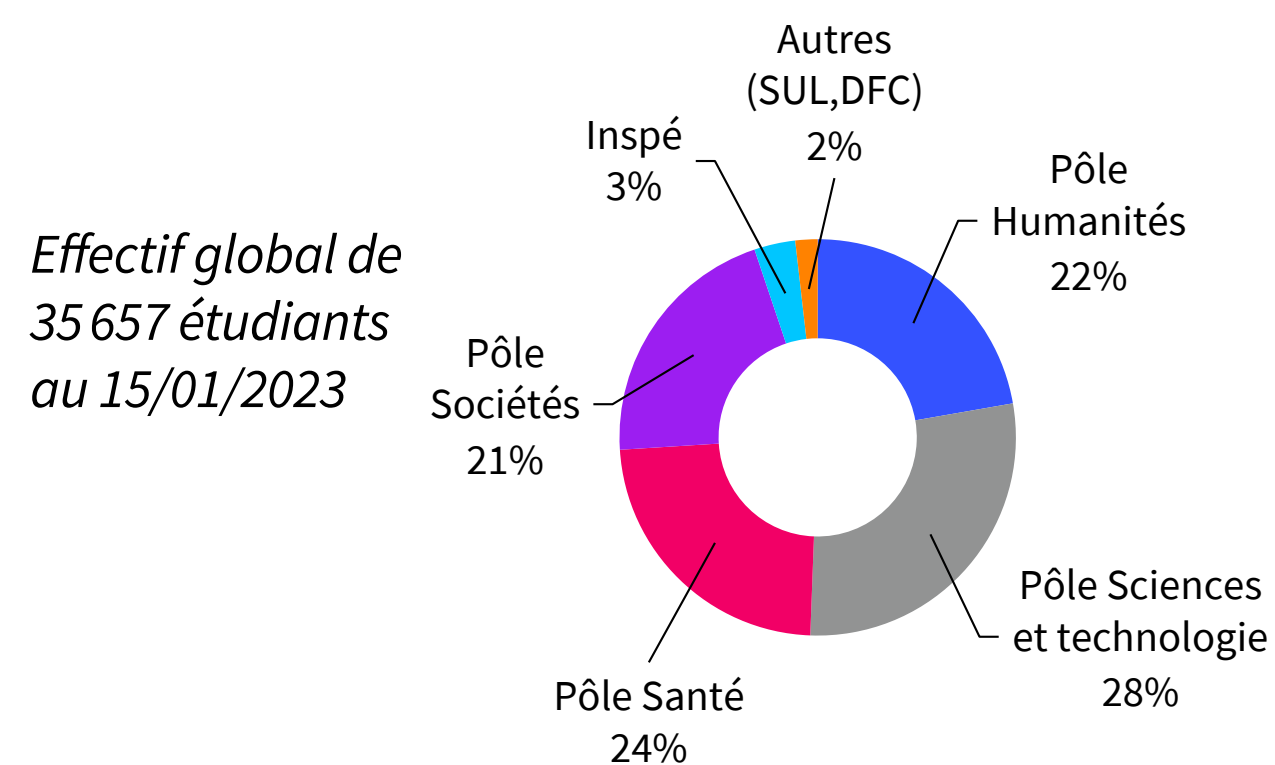


Les effectifs étudiants sont en légère baisse sur les 3 dernières années (-5,3% entre 2021 et 2023).

Effectifs étudiants par pôle



Part des étudiants par pôle



1.1.2. Les effectifs globaux des personnels

Les agents titulaires

Ils se définissent par la permanence de leur emploi et leur titularisation dans un corps et un grade. Ce sont des agents publics, dits « statutaires » car régis par un statut de droit public.

Les agents contractuels (non titulaires)

Agent non titulaire de l'État ayant un contrat de travail (CDD ou CDI).

Types de population

Les personnels de l'université sont divisés en 2 grands types de population :

- les personnels BIATSS (bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé) ;
- les personnels Enseignants-chercheurs, Enseignants et Chercheurs.

Pour une meilleure lisibilité du document, les données correspondantes aux tuteurs étudiants sont présentées hors effectifs de l'université.

Tuteurs étudiants

« Dans le cadre de l'article D811-2 du Code de l'éducation fixant les conditions de recrutement et d'emploi des étudiants au sein des établissements publics d'enseignement supérieur, Nantes Université recrute par contrat des étudiants et étudiantes de l'université. Ce collectif de tuteurs peut exercer les activités suivantes : accueil et accompagnement des étudiants et étudiantes sur les campus, accueil et tutorat en bibliothèques, soutien informatique, aide aux étudiants et étudiantes handicapé.es, promotion des formations, animation culturelle et sportive... »

Les tuteurs étudiants ne sont pas intégrés dans le décompte des effectifs. Un point spécifique sur ce collectif est prévu en page 13. »

Vacataire d'enseignement

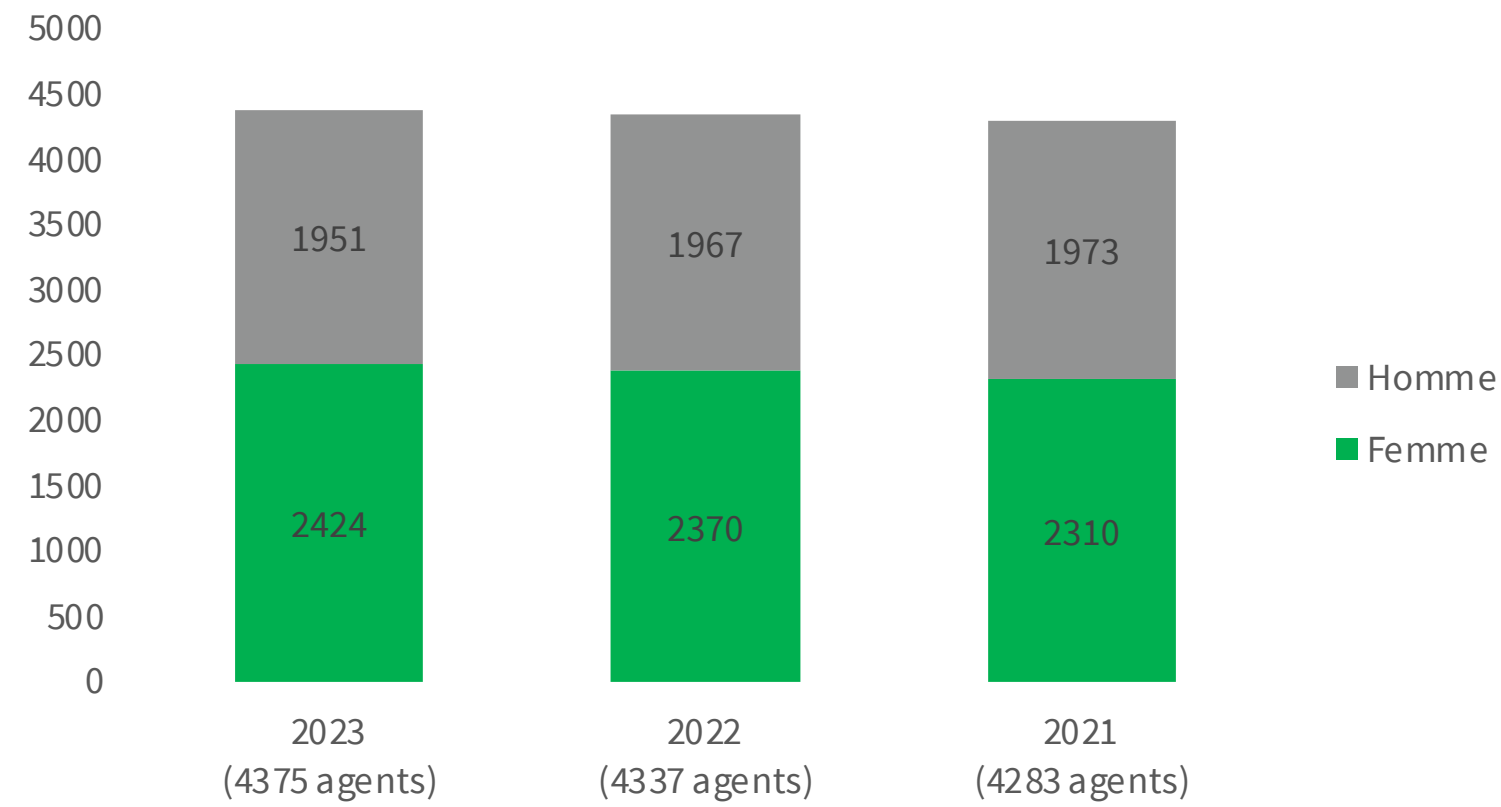
L'agent vacataire est engagé en qualité de chargé d'enseignement vacataire ou d'agent temporaire vacataire pour la durée d'une année universitaire.

L'agent est recruté par la Présidente de l'université sur proposition des composantes ou des services centraux. Il effectue un nombre limité et ponctuel d'heures de vacations.

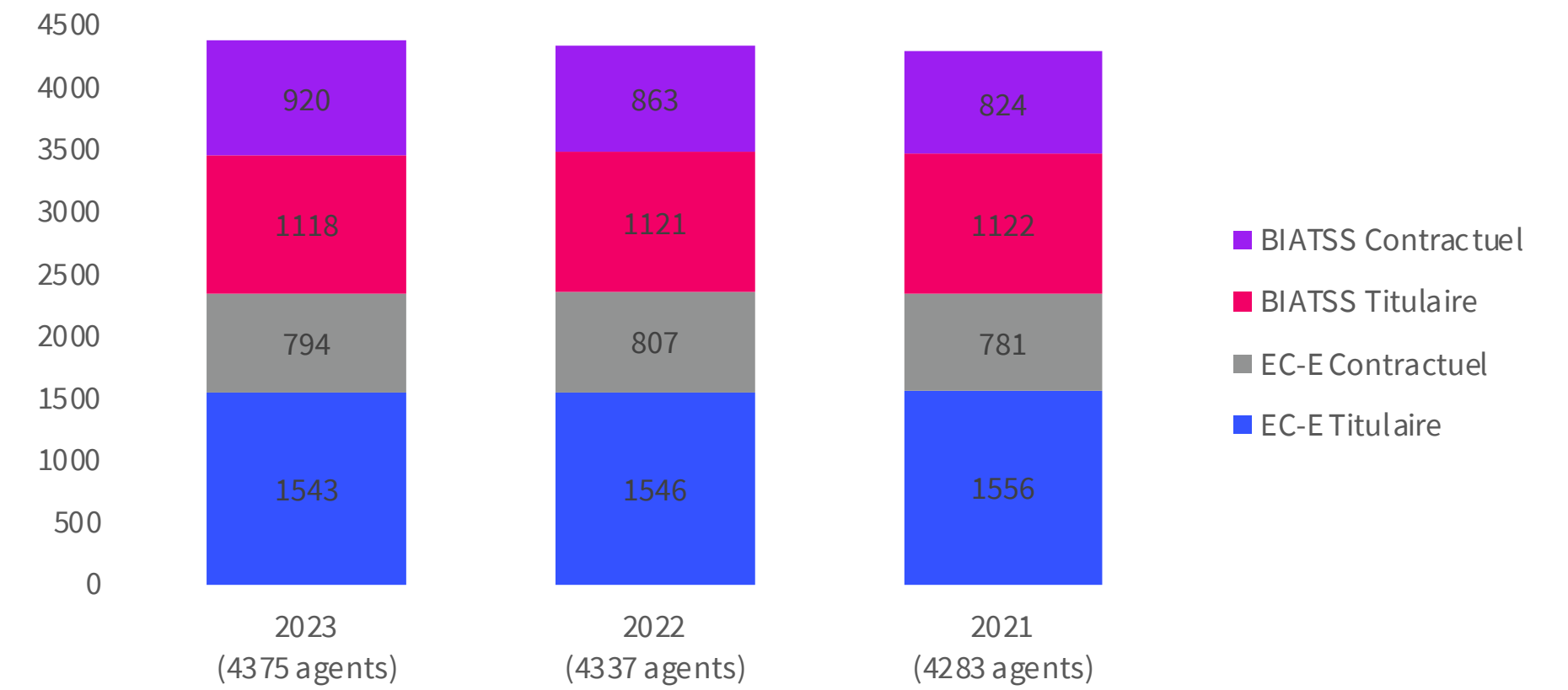
ETP

La somme des équivalents temps plein (ETP) est la somme des quotités travaillées par les agents en fonction au sein de l'établissement à cette date. L'indicateur d'ETP annuels est la moyenne sur 12 mois des quotités travaillées par les agents rémunérés par l'université au cours de l'année de référence.

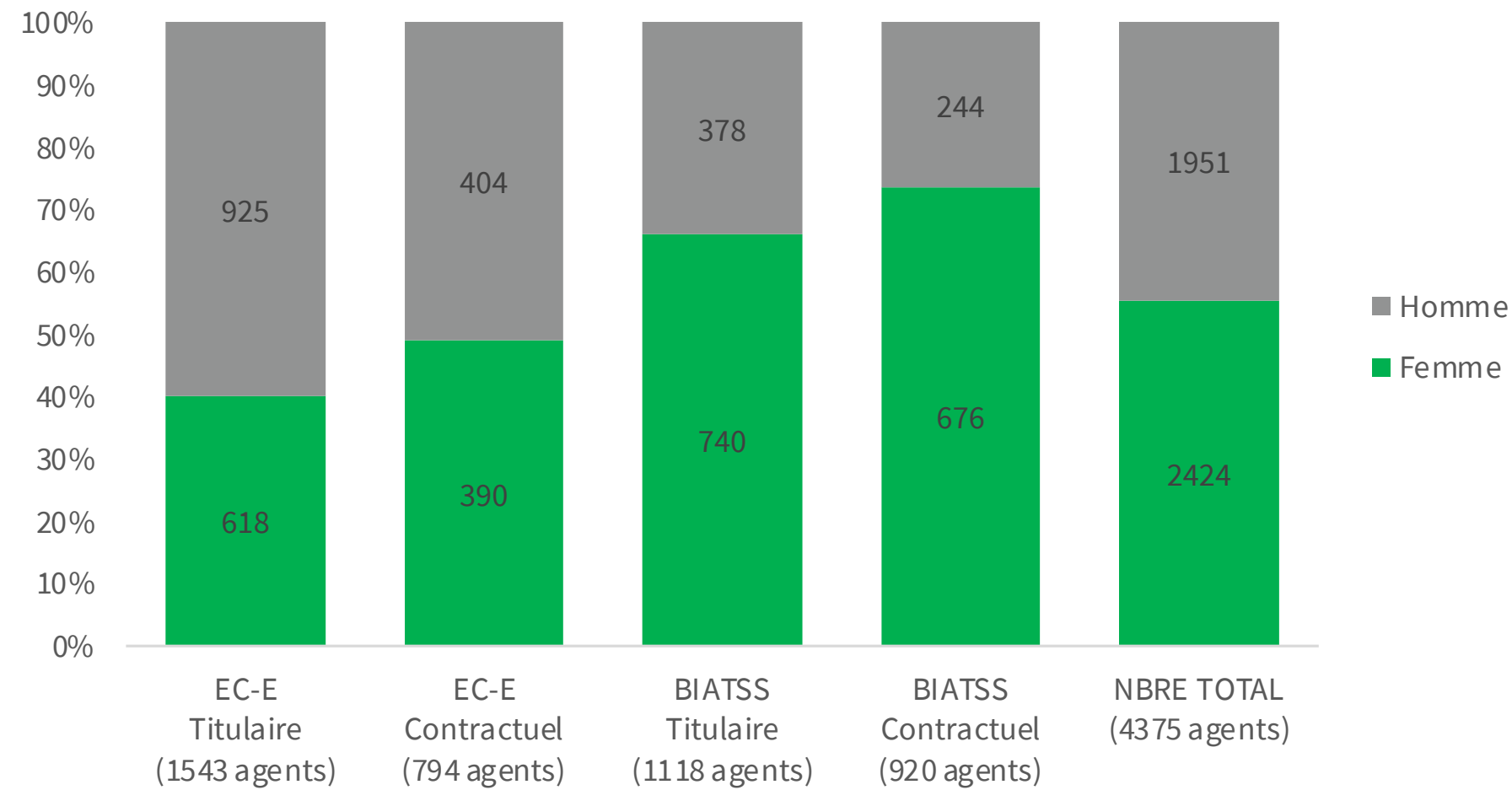
Effectifs globaux des personnels titulaires et contractuels par genre



Effectifs globaux des personnels titulaires et contractuels



Effectifs globaux des personnels par métier, statut et genre



Au 31 décembre 2023, Nantes Université compte 4 375 personnels dont 4 328 en activité (personnes physiques présentes à l'université).

La population BIATSS est en augmentation sur les trois dernières années, notamment chez les BIATSS contractuels.

Après une légère augmentation en 2022, les effectifs EC-E sont revenus à leur niveau de 2021 avec 2 337 EC-E comptabilisés.

Au 31 décembre 2023, 201 agents (contre 196 en 2022 et 170 en 2021) bénéficient d'un CDI parmi les agents contractuels, dont 179 BIATSS.

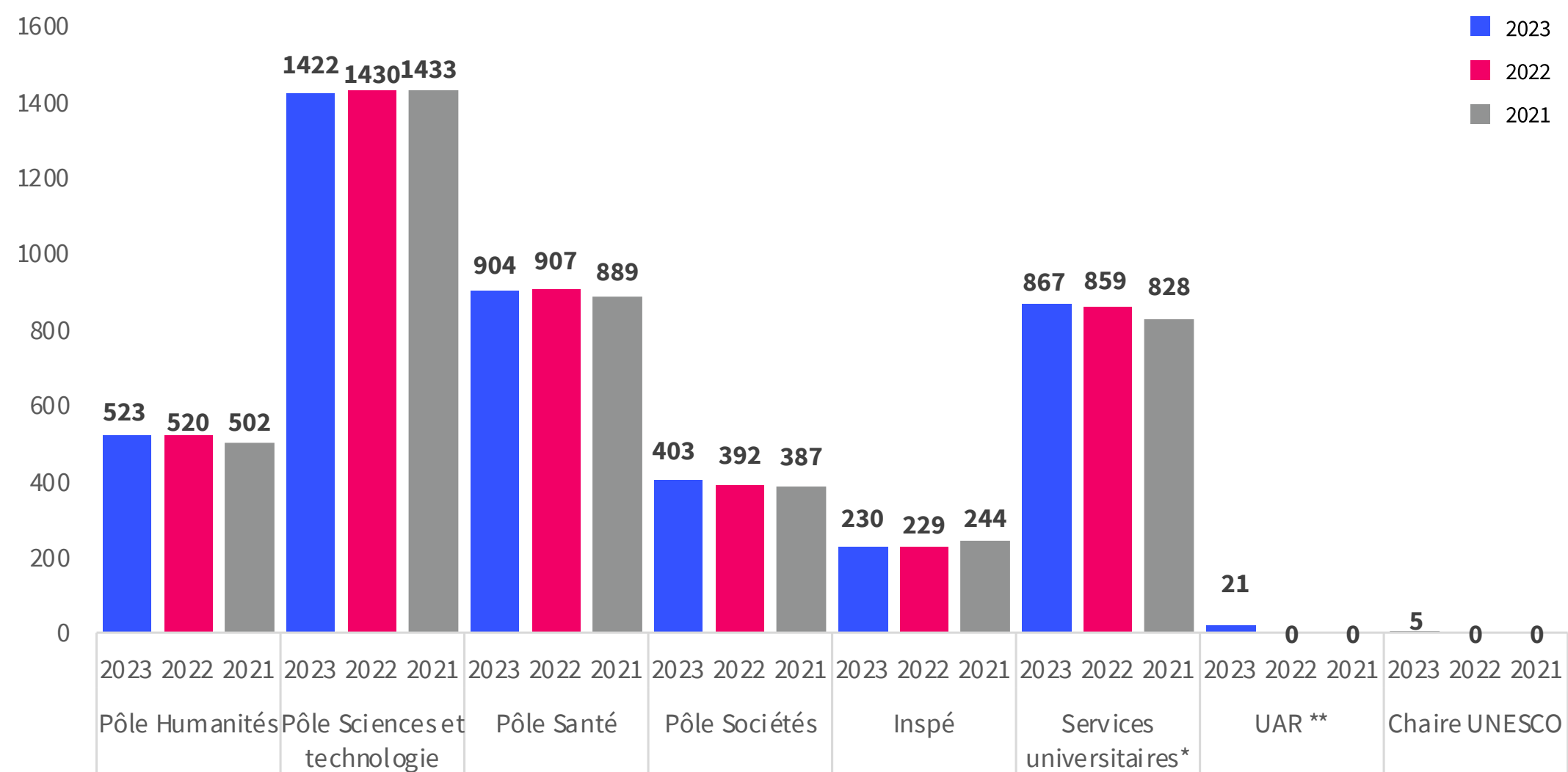
1.1.3. Les effectifs par pôle et par composante

À noter

La répartition genrée des personnels fait l'objet d'une analyse dans le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, en annexe du RSU.

Afin de gagner en lisibilité, les effectifs « étudiants tuteurs » bénéficient d'un traitement spécifique en page 13 du présent RSU.

Effectifs des personnels par pôle

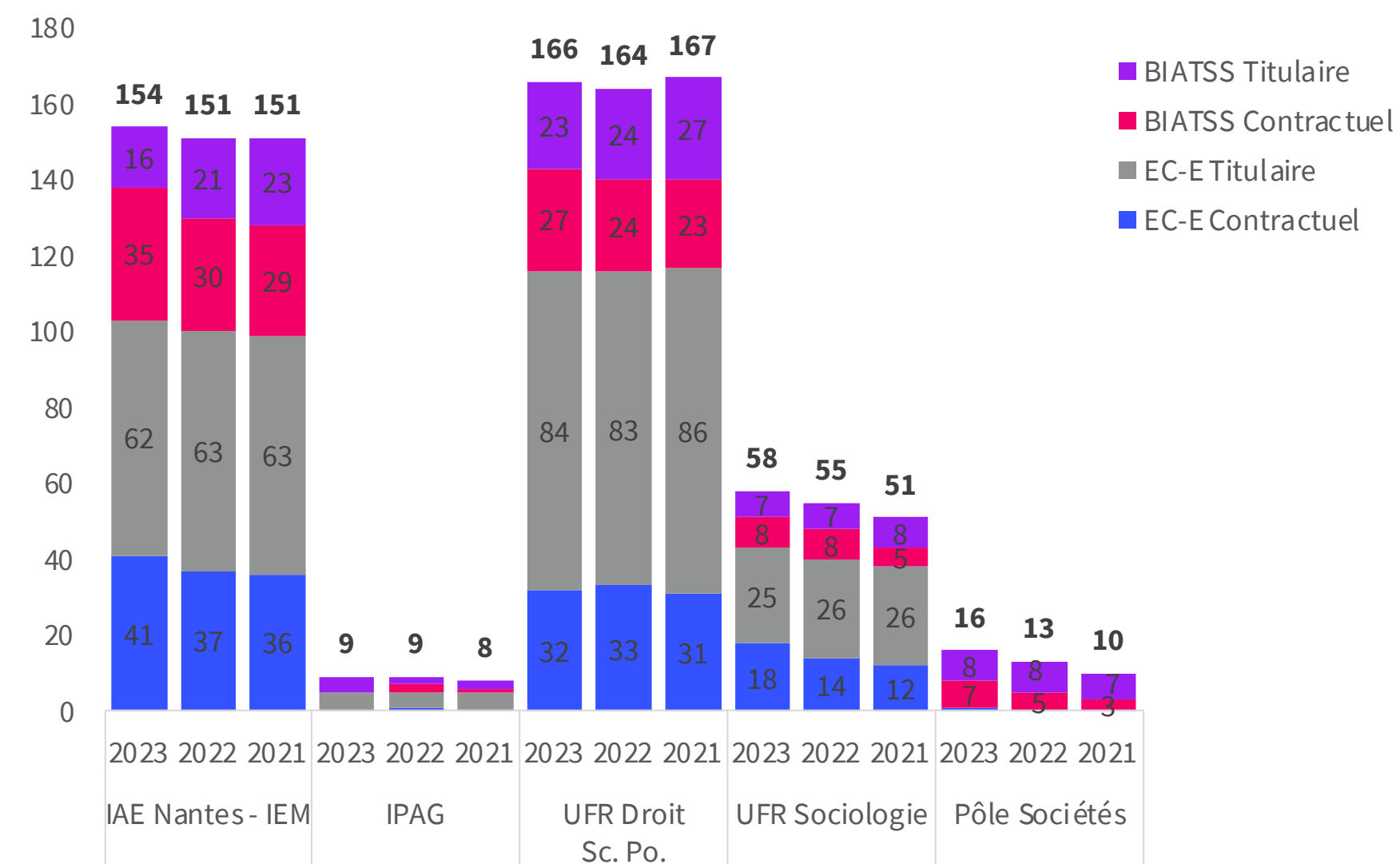


* dont Présidence

** UAR (Unités d'appui et de recherche) : OSUNA / MSH Ange Guépin

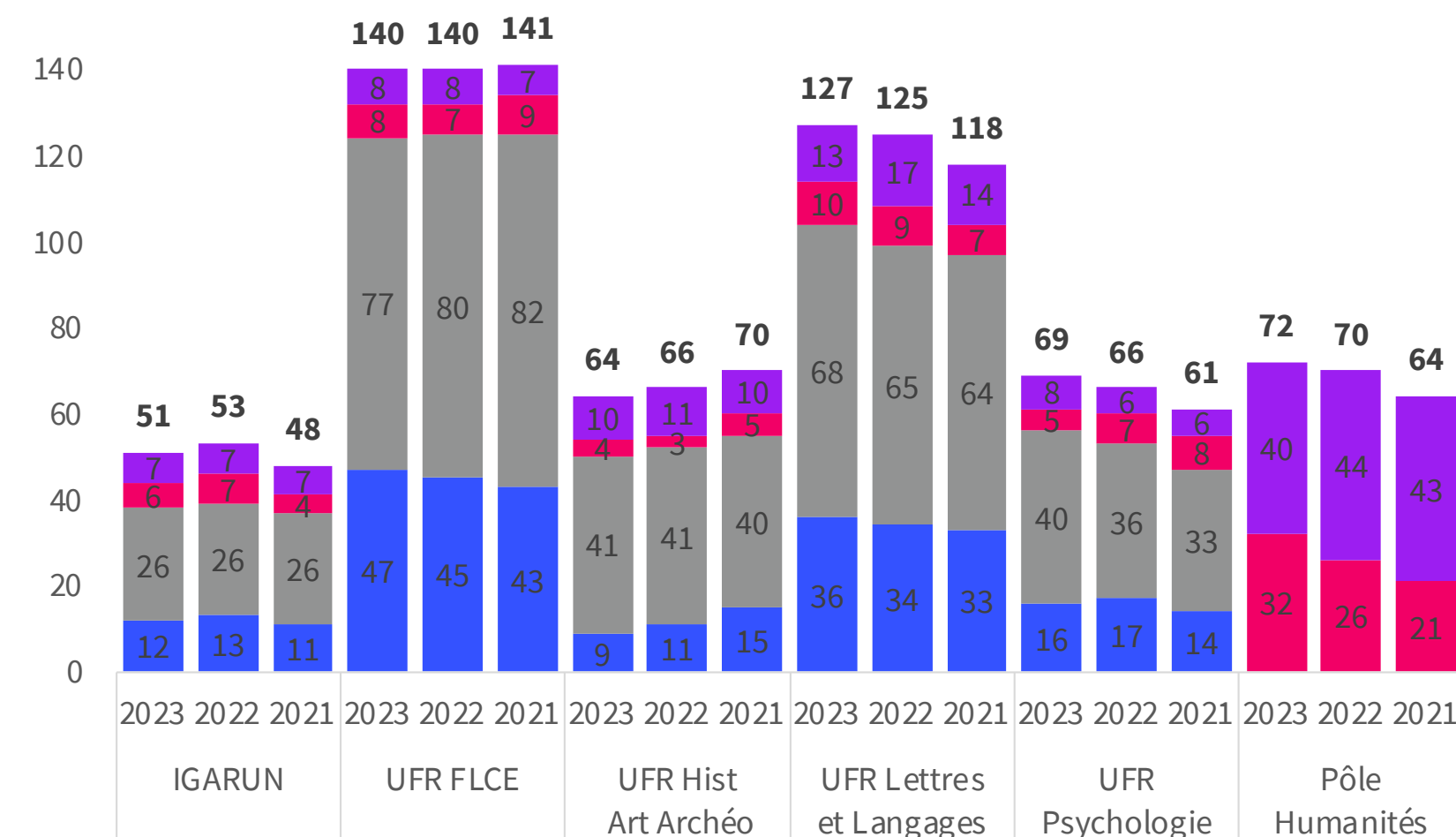
Pôle Sociétés

L'effectif global, hors tuteurs étudiants, est de 403 agents en 2023, soit 382,15 ETP.



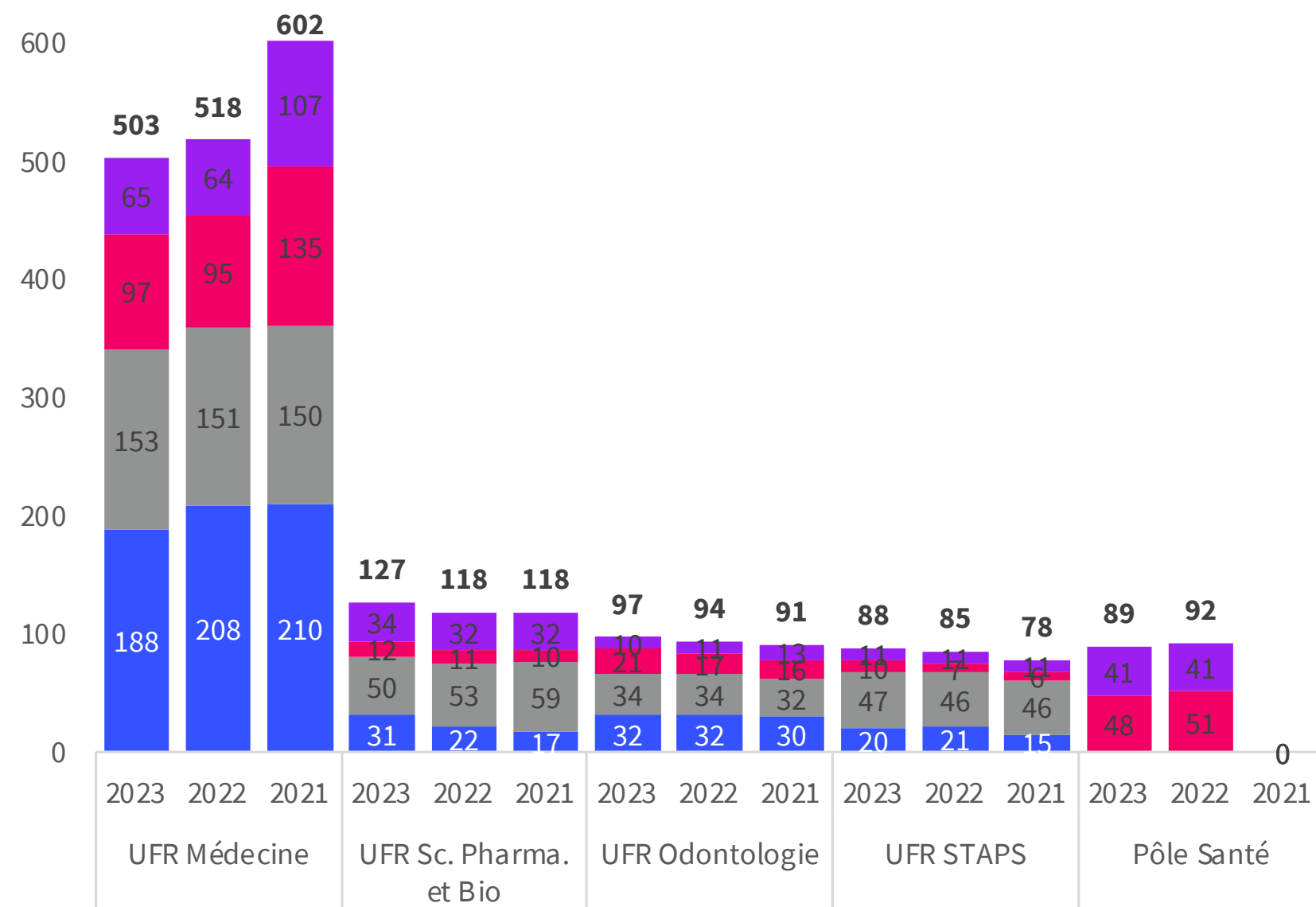
Pôle Humanités

L'effectif global, hors tuteurs étudiants, est de 523 personnels en 2023, soit 503,90 ETP.



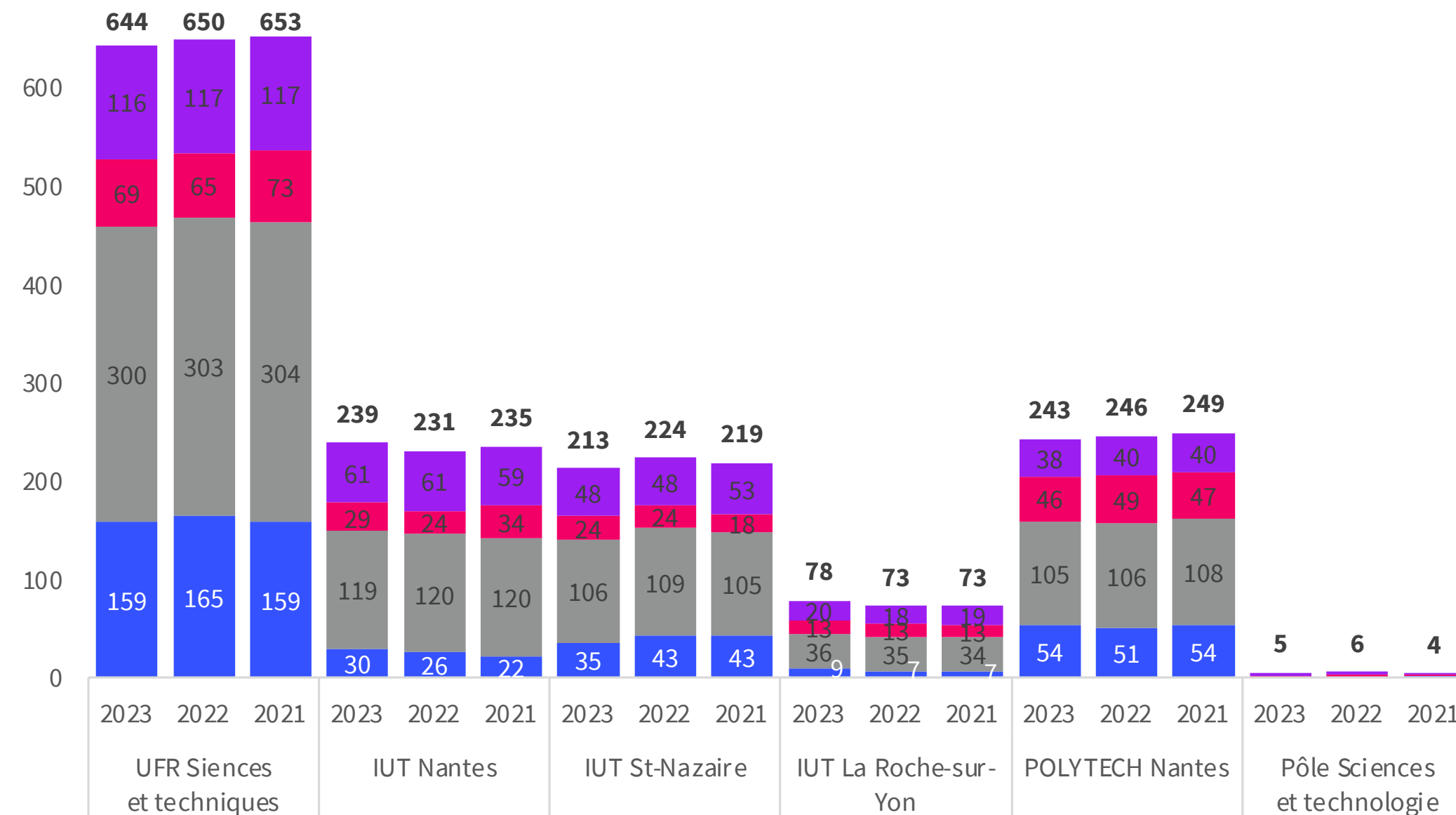
Pôle Santé

L'effectif global, hors tuteurs étudiants, est de 904 agents en 2023, soit 869,80 ETP.



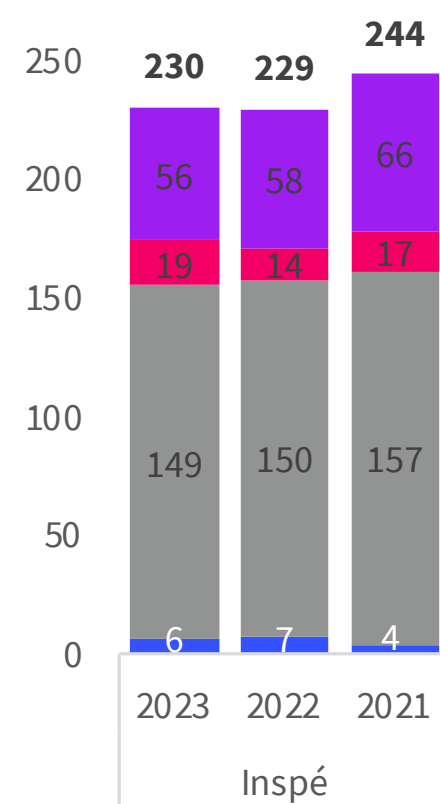
Pôle Sciences et technologie

L'effectif global, hors tuteurs étudiants, est de 1 422 agents en 2023, soit 1 359,4 ETP.



Inspé

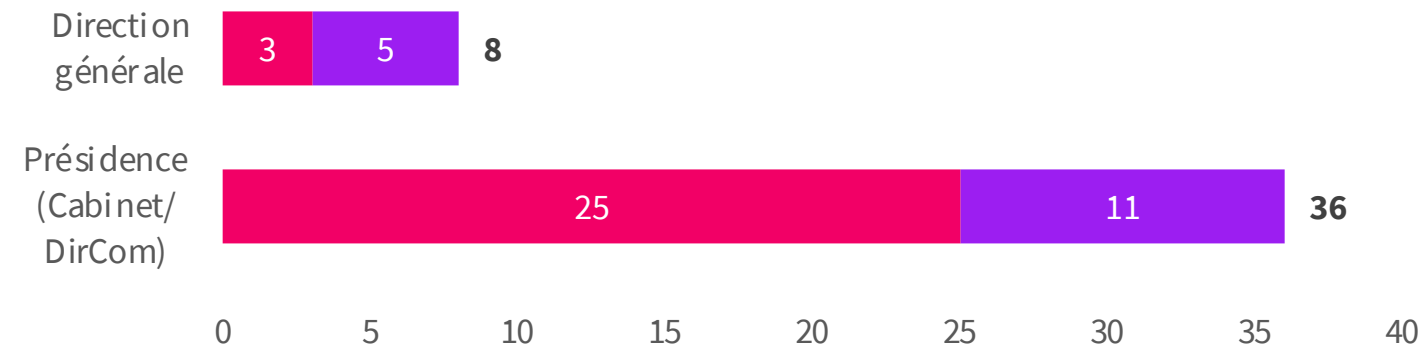
L'effectif global, hors tuteurs étudiants, est de 230 agents en 2023, soit 183,80 ETP.



- BIATSS Titulaire
- BIATSS Contractuel
- EC-E Titulaire
- EC-E Contractuel

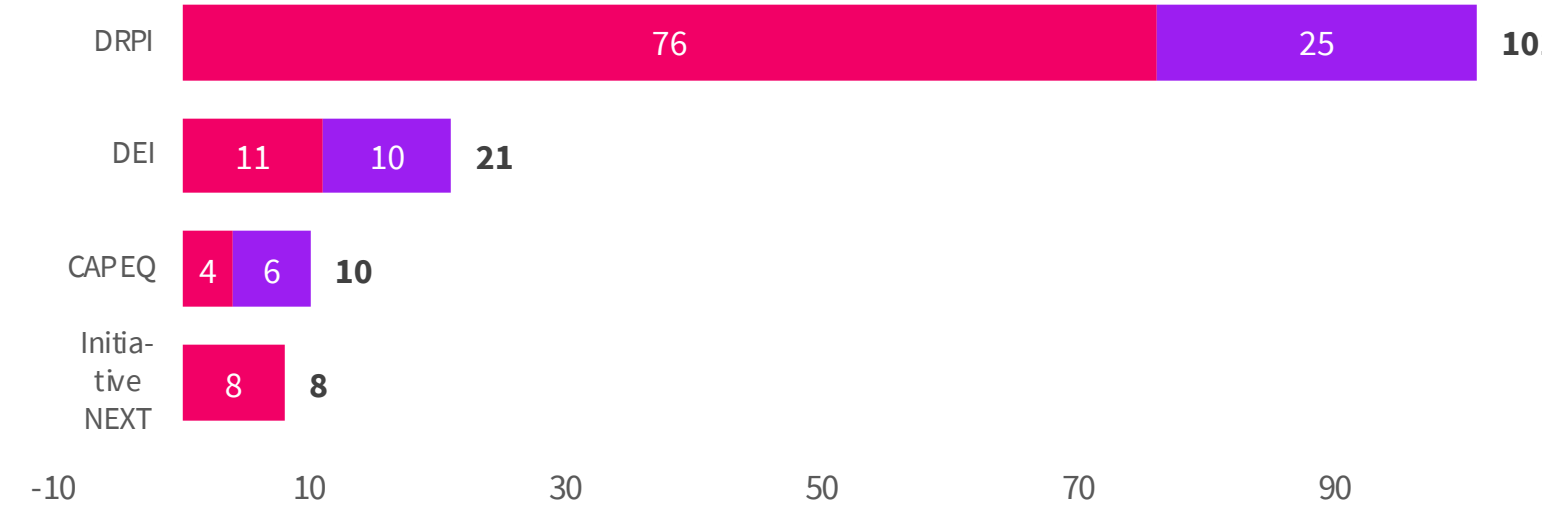
Services universitaires
L'effectif global, hors tuteurs étudiants, est de 867 personnels en 2023, soit 795,97 ETP.

Présidence* et Direction générale

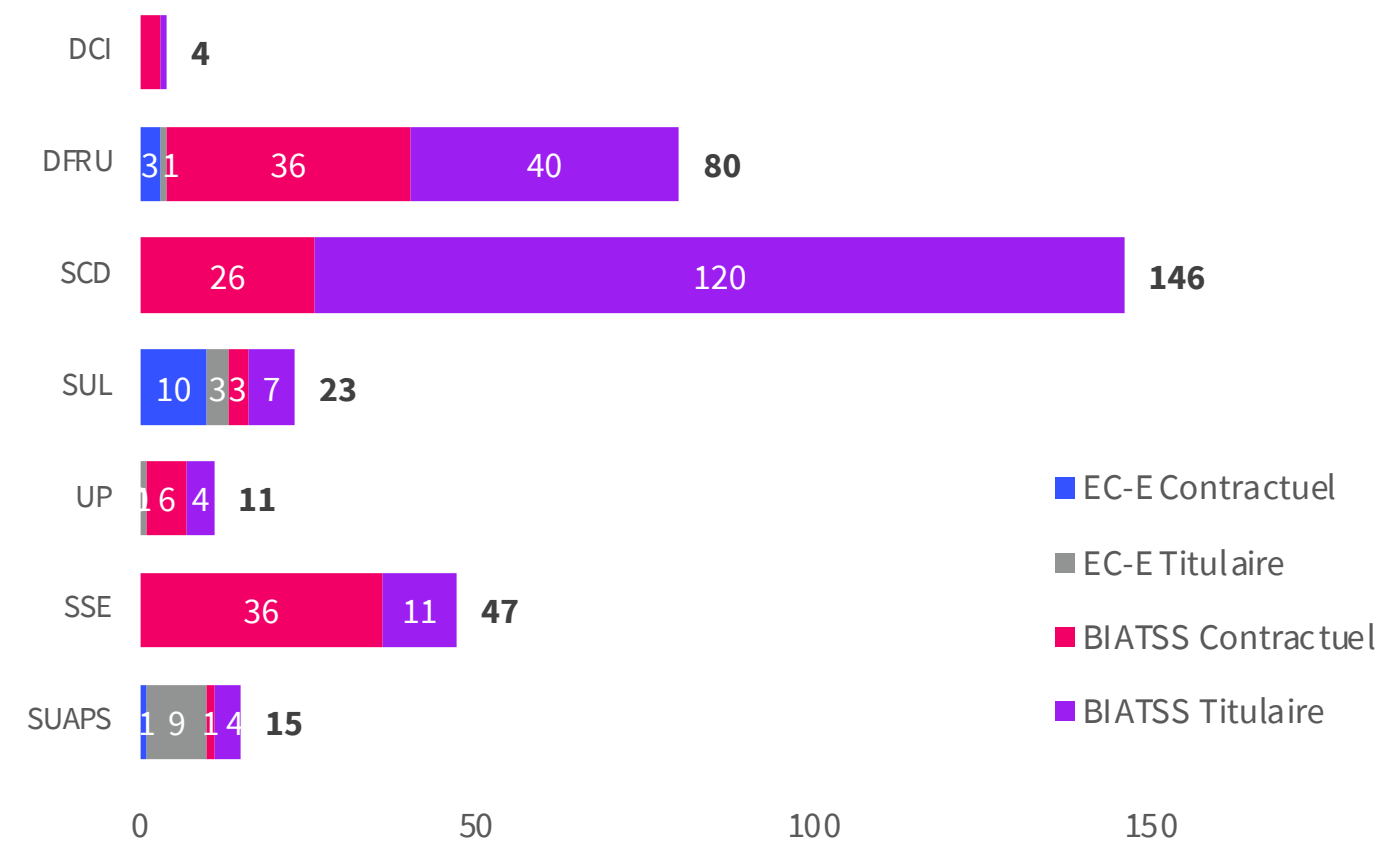


* Cabinet et Direction de la communication

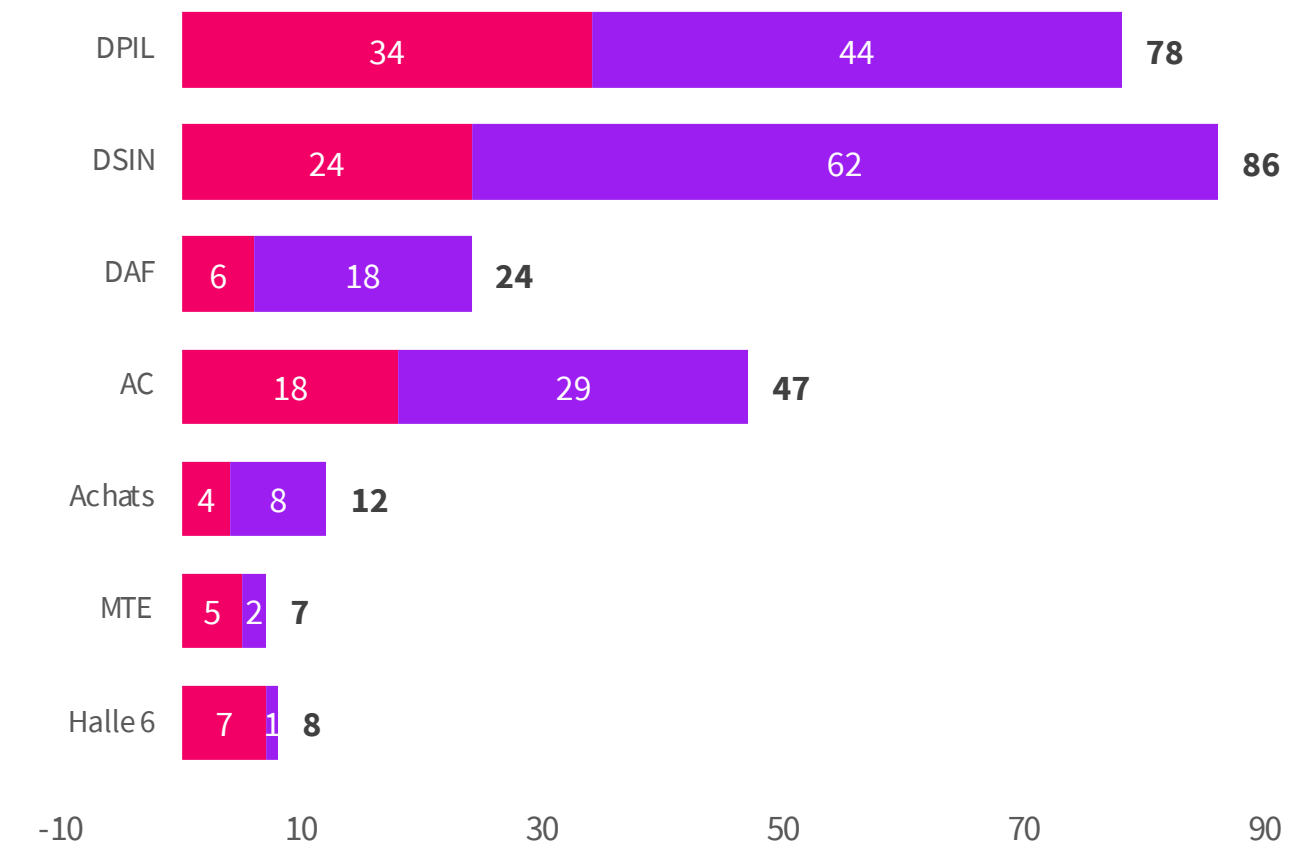
Rattachement à la direction générale des services



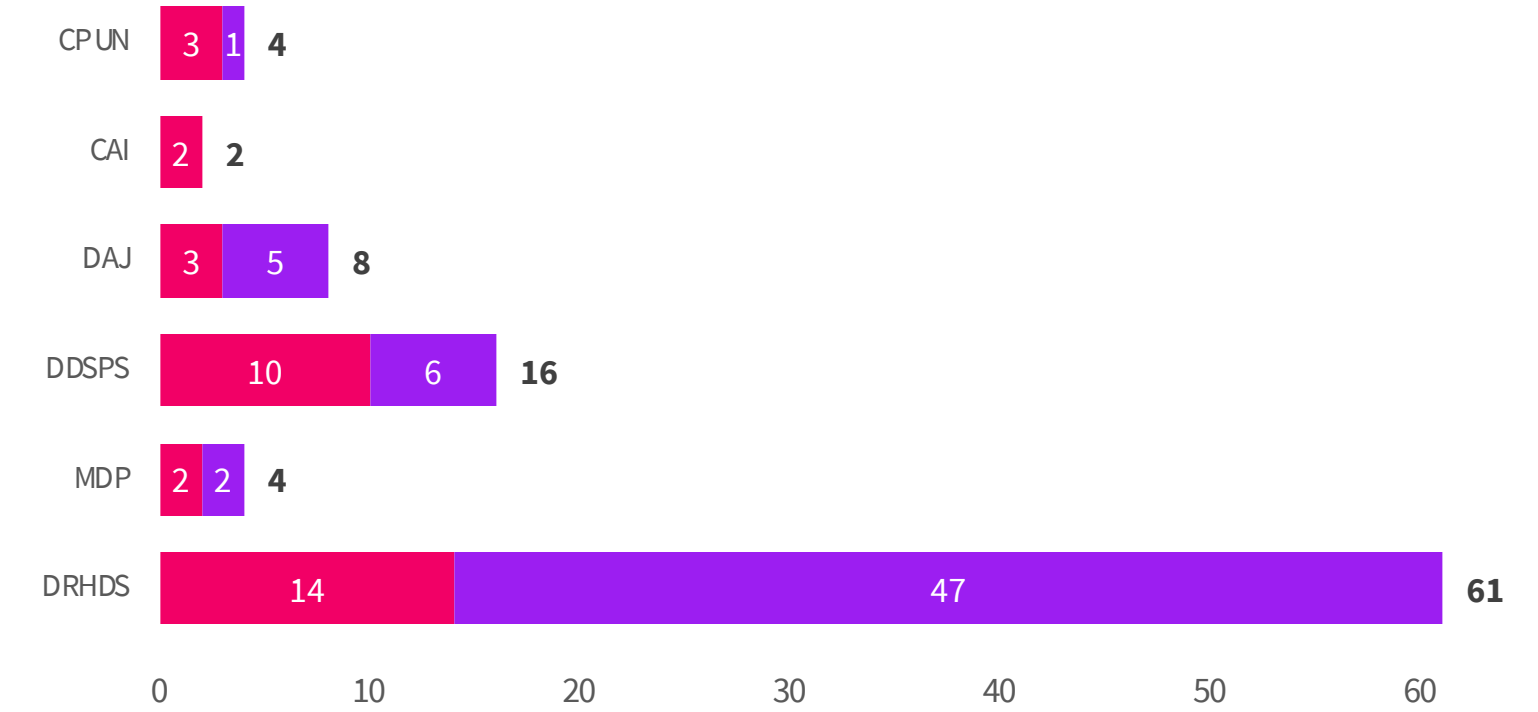
Rattachement DGA Formation et vie de campus



Rattachement DGA Stratégie financière et investissements durables



Rattachement DGA Environnement social et institutionnel



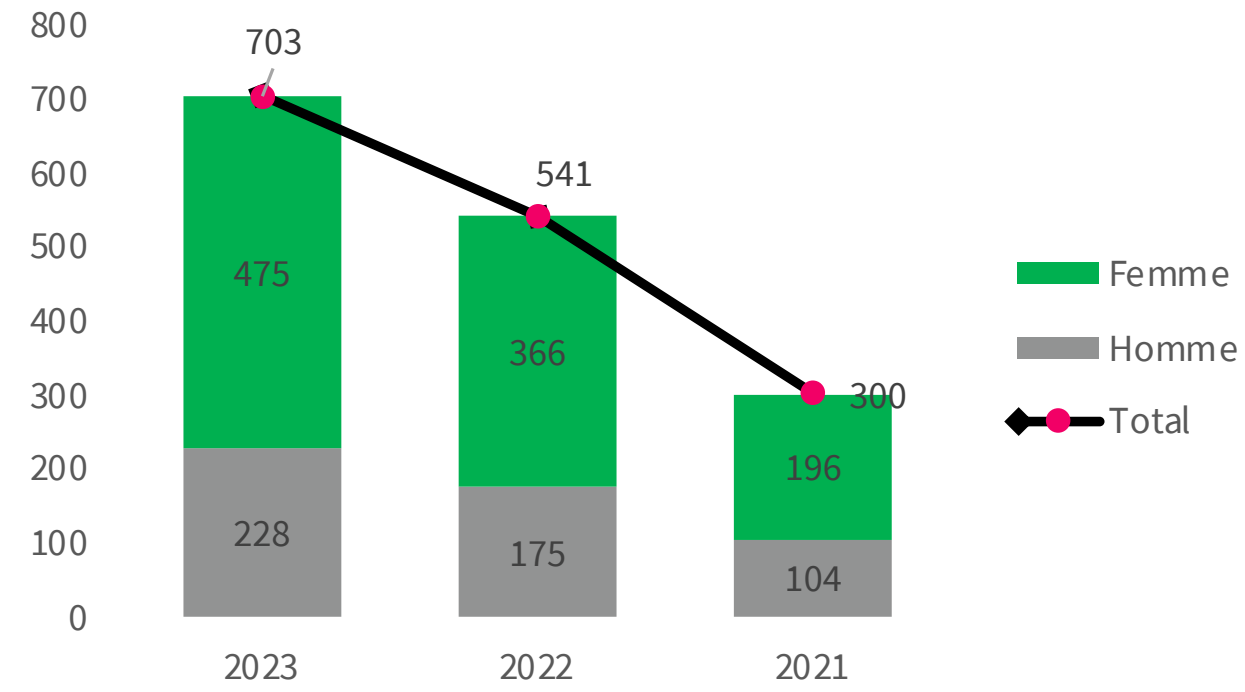
1.1.4. Les tuteurs étudiants

Le tutorat étudiant est une possibilité de CDD horaire réservée aux étudiants inscrits en formation initiale. Il permet aux étudiants de contribuer au financement de leurs études tout en réalisant des tâches valorisées et valorisantes sur leur site d'étude :

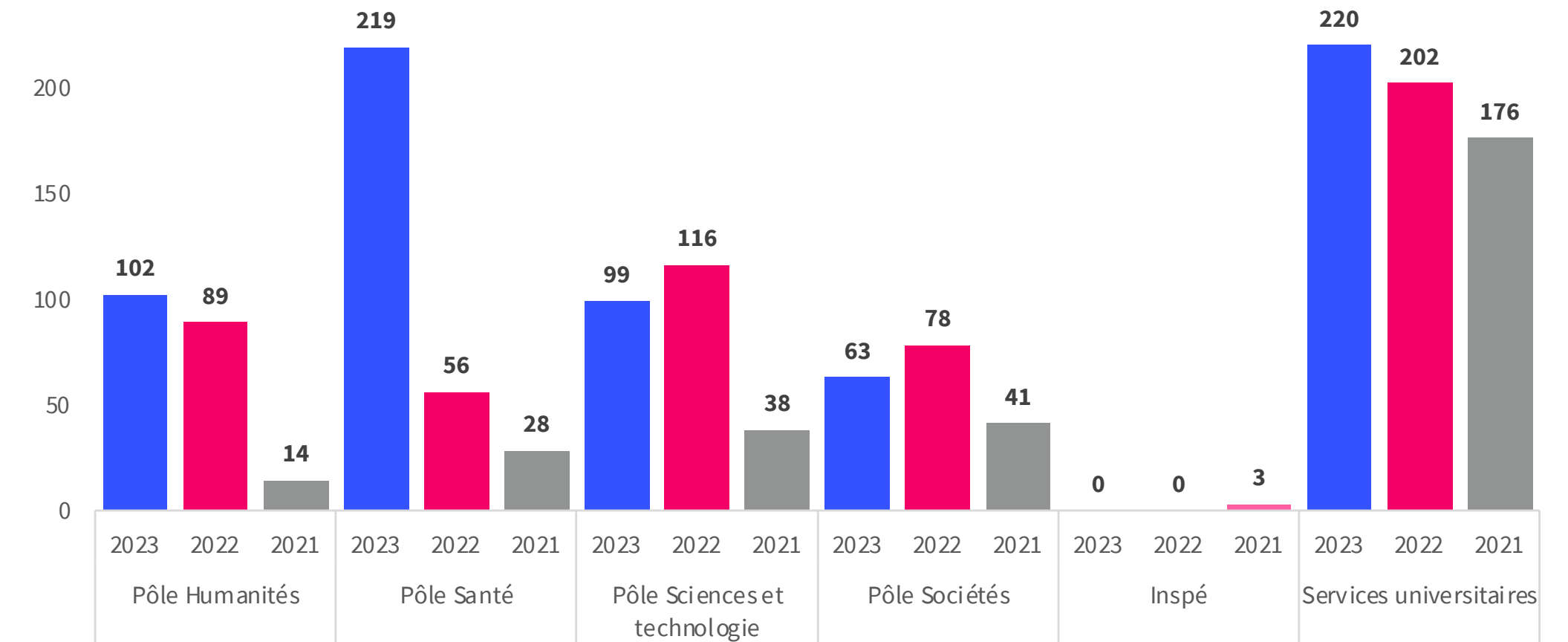
- accueil des étudiants
- assistance et accompagnement des étudiants en situation de handicap
- actions dans le domaine de la promotion de la santé et de développement durable...

Les contrats recensés ici sont les contrats actifs au 31 décembre 2023.

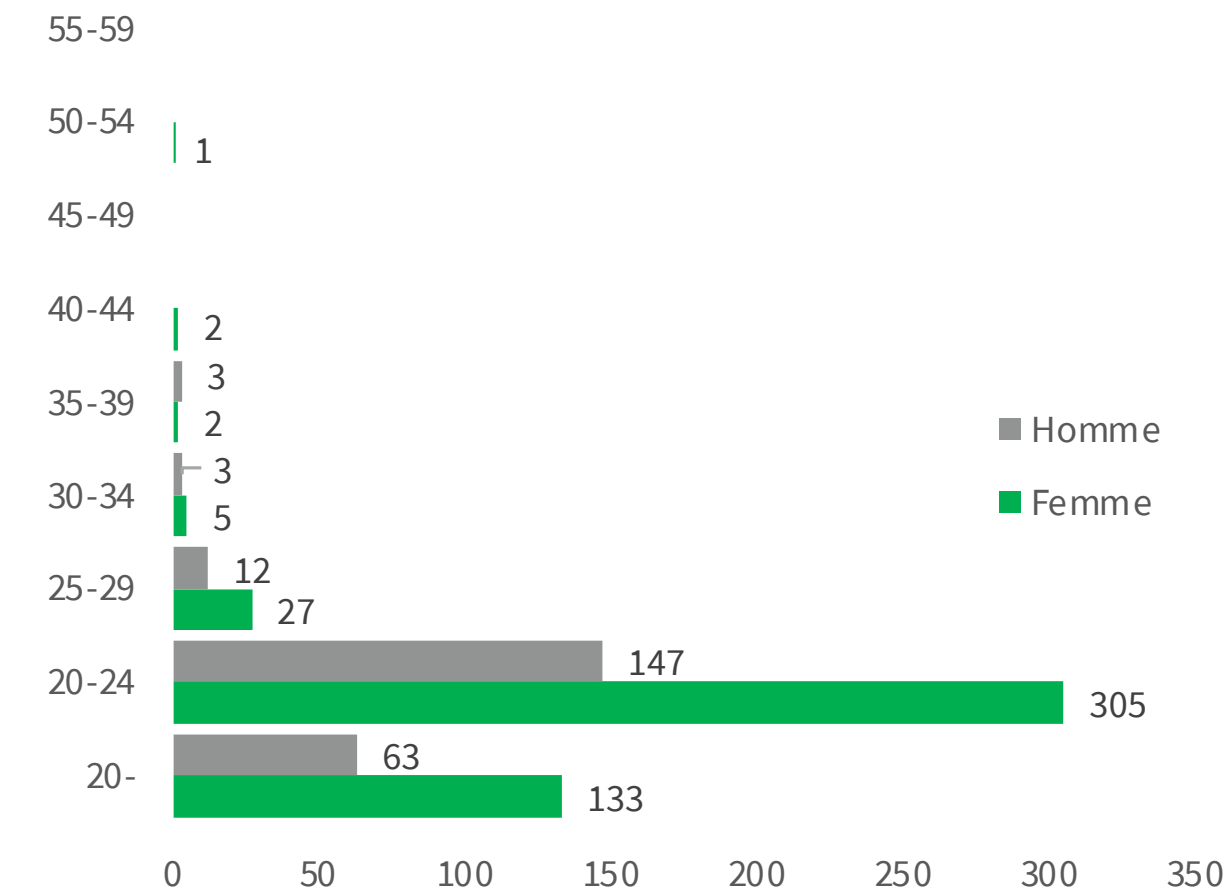
Effectifs des étudiants tuteurs, par genre



Effectifs des étudiants tuteurs, par pôle



Effectifs par âge



1.1.5. Les vacataires

Chaque année, Nantes Université intègre des vacataires pour l'enseignement dans ses équipes pédagogiques. La variété de leurs compétences et de leurs expériences professionnelles dans des domaines très divers, souvent pluridisciplinaires, est essentielle pour l'université.

Conformément au décret n° 87-889 du 29 octobre 1987 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur, les enseignants vacataires peuvent relever de deux catégories :

- les chargés d'enseignement vacataires (CEV)
- les agents temporaires vacataires (ATV).

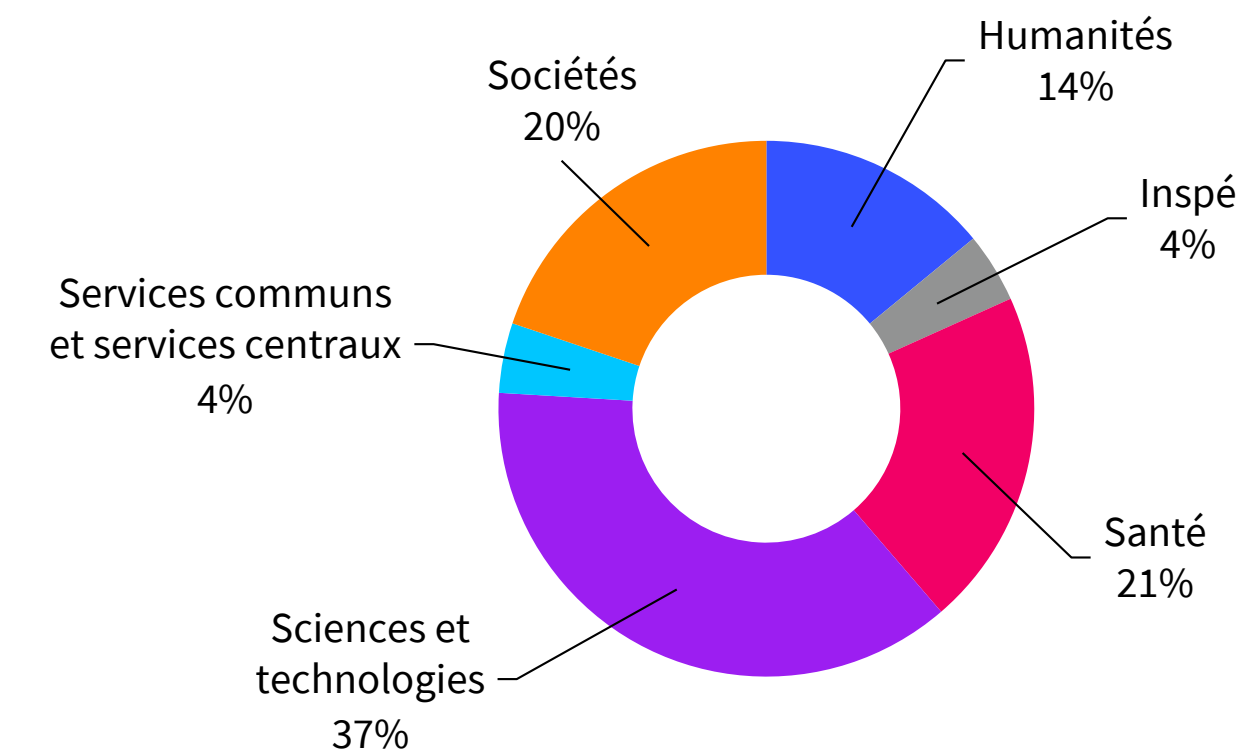
Effectifs des vacataires, par genre

	2022/2023
Femme	1 569
Homme	1 869
TOTAL	3 438

Effectifs des vacataires, par pôles, pour l'année universitaire 2022-2023

Pôle	Homme	Femme	Total
Humanités	204	279	483
Inspé	61	84	145
Santé	264	438	702
Sciences et technologies	875	406	1 281
Services communs et services centraux	86	59	145
Sociétés	379	303	682
TOTAL GÉNÉRAL	1 869	1 569	3 438

Répartition des vacataires par pôle, pour l'année universitaire 2022-2023



En 2022-2023, 102 579 heures ont été payées à ces 3 438 vacataires pour l'enseignement (CEV et ATV). Des informations complémentaires sur les heures réalisées par ces vacataires sont consultables dans le chapitre 3 (3.5 - les charges d'enseignement).

1.1.6. Les effectifs EC-E

Les personnels enseignants - enseignants-chercheurs titulaires et contractuels sont au nombre de 2 337 agents en 2023, en légère diminution de 16 agents par rapport à 2022. À noter en parallèle, une diminution des effectifs étudiants de 3,5%.

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

- **d'enseignant-chercheur :**
 - professeur des universités (PR)
 - maître de conférences (MCF),
- **d'enseignant-chercheur - praticien hospitalier dans les disciplines médicales, odontologiques et pharmacologiques :**
 - professeur des universités - praticien hospitalier (PU-PH)
 - maître de conférences - praticien hospitalier (MCU-PH),
- **d'enseignant du premier et du second degré affecté dans l'enseignement supérieur :**
 - professeur agrégé (PRAG)
 - professeur certifié (PRCE)
 - professeur de l'école nationale supérieure d'arts et métiers (PROF. ENSAM)
 - professeur de lycée professionnel (PLP)
 - professeur d'enseignement général de collège (PEGC)
 - professeur d'EPS (PROF.EPS)
- professeur des écoles (PREC)
- inspecteur pédagogique régional, inspecteur d'académie (IPRI),
- **d'enseignants et de chercheurs contractuels :**
 - PR et MCF associés (PAST-MAST)
 - attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER)
 - enseignant contractuel type 2nd degré
 - lecteur (LECT)
 - doctorant contractuel et post-doctorant
 - et dans les disciplines médicales et odontologiques : assistant des disciplines médicales (ASM) ou odontologiques (AHUO), praticien hospitalier universitaire (PHU), enseignant associé de médecine générale (PAMG), chef de clinique, AHU (assistant hospitalier universitaire)
 - contractuels recrutés au titre de la LRU en CDD ou en CDI (EC-E CDD)
 - invité.

1.1.6.1. Répartition des effectifs EC-E titulaires

Effectifs EC-E titulaires par corps et genre

		2023		2022		2021	
Corps		Nb agents	ETP	Nb agents	ETP	Nb agent	ETP
Femme	1 ^{er} et 2 nd degré	172	142,7	176	148,4	179	148,2
	MCF	302	288,6	315	306,9	318	305,6
	MCU - PH	29	27,5	26	25	26	25
	PR	85	84	66	65	67	66
	PU - PH	30	30	31	30	32	31
	Sous-total	618	572,8	614	575,3	622	575,8
Corps		Nb agents	ETP	Nb agents	ETP	Nb agent	ETP
Homme	1 ^{er} et 2 nd degré	169	152,5	166	149,5	172	159,5
	MCF	386	379,4	393	385,8	394	383,8
	MCU - PH	239	233,5	34	34	34	32
	PR	239	97	239	234,7	238	235
	PU - PH	97	896,4	100	97	96	92
	Sous-total	925	896,4	932	901	934	902,3
TOTAL		1543	1469,2	1546	1476,3	1556	1478,1

Effectifs EC-E titulaires par corps

		2023		2022		2021	
Corps		Nb agent	ETP	Nb agent	ETP	Nb agents	ETP
1 ^{er} et 2 nd degré		341	22 %	342	22 %	351	23 %
MCF		688	45 %	708	46 %	712	46 %
MCU - PH		63	4 %	60	4 %	60	4 %
PR		324	21 %	305	20 %	305	20 %
PU - PH		127	8 %	131	8 %	128	8 %
TOTAL		1543	100 %	1546	100 %	1556	100 %

1.1.6.2. Répartition des effectifs des EC-E contractuels

Effectifs EC-E contractuels par type de contrat et par genre

	Type de contrat	2023		2022		2021	
		Nb agents	ETP	Nb agents	ETP	Nb agent	ETP
Femme	Associé ou Associé Mc. HU Tpl	23	12,5	24	14	20	10
	ATER	37	36	35	35	35	34,5
	CCA-AHU / PHU	54	54	58	58	61	61
	Doctorant*	157	157	194	192,5	181	181
	Post-doctorant	18	17	0	0	0	0
	EC-E CDD	68	63,4	71	66,55	70	64,55
	EC-E CDI	17	16,25	0	0	0	0
	Lecteur	16	16	14	14	15	15
	Sous-total	390	372,15	396	380,05	382	366,05
Homme	Associé ou Associé Mc. HU Tpl	34	18	36	19,5	36	20
	ATER	45	45	42	42	40	39,8
	CCA-AHU / PHU	56	56	65	65	62	62
	Doctorant*	168	168	192	192	201	200,5
	Post-doctorant	28	28	0	0	0	0
	EC-E CDD	59	56,5	68	64,2	53	50
	EC-E CDI	8	8	0	0	0	0
	Lecteur	6	6	8	8	7	7
	Sous-total	404	385,5	411	390,7	399	379,3
TOTAL	794	757,65	807	770,75	781	745,35	

* Jusqu'en 2022, les doctorants et post-doctorants étaient regroupés au sein d'une seule catégorie intitulée « doctorants et post-doctorants ». Les effectifs post-doctorants des années 2022 et 2021 sont donc comptabilisés sous doctorants

Effectifs EC-E contractuels par type de contrat

Type de contrat	2023		2022		2021	
	Nb agents	ETP	Nb agents	ETP	Nb agent	ETP
Associé	57	7%	60	7%	56	7%
ATER	82	10%	77	10%	75	10%
CCA-AHU / PHU	110	14%	123	15%	123	16%
Doctorant	325	41%	386	48%	382	49%
Post-doctorant	46	6%	0	0%	0	0%
EC-E CDD	127	16%	139	17%	123	16%
EC-E CDI	25	3%	0	0%	0	0%
Lecteur	22	3%	22	3%	22	3%
TOTAL	794	100%	807	100%	781	100%

Plusieurs facteurs peuvent expliquer la très relative baisse (-1,6% entre 2022 et 2023, - 13 agents) des effectifs enseignants contractuels :

- la fin des réformes nationales (loi ORE)
- des départs non prévisibles en cours d'année (détachements, disponibilités, démissions etc.) qui n'ont pu être remplacés dans le cadre de la campagne des contractuels de 2023.

1.1.7. Les effectifs BIATSS

Les personnels BIATSS (bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, de service et de santé) titulaires et contractuels de l'université sont au nombre de 2 038 auxquels s'ajoutent 703 tuteurs étudiants.

Ils se répartissent en cinq types de filières :

- les personnels ITRF : ingénieurs et personnels techniques de recherche et formation, qui exercent leurs fonctions à la fois dans les domaines

administratif et technique et qui se répartissent en 8 branches d'activité professionnelle (BAP)

- les personnels de l'AENES (Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur) qui remplissent des fonctions administratives
- les personnels de bibliothèque et de musée
- les personnels médicaux sociaux
- les personnels d'information, d'orientation et d'éducation.

1.1.7.1. Effectifs BIATSS titulaires

Effectifs BIATSS titulaires par catégorie, par genre et en ETP

		2023		2022		2021	
Corps		Nb agents	ETP	Nb agents	ETP	Nb agent	ETP
Femme	Cat.A	202	172,5	193	170,3	181	167,8
	Cat.B	228	203,4	218	196,4	214	196,5
	Cat.C	310	281,7	326	293,9	338	310,8
	Sous-total	740	657,6	737	660,6	733	675,1
Homme	Cat.A	164	152,2	154	143,4	151	141,8
	Cat.B	108	103,2	118	113,9	114	112,3
	Cat.C	106	96,9	112	97,4	124	115,5
	Sous-total	378	352,3	384	354,7	389	369,6
TOTAL		1 118	1 009,9	1 121	1 015,3	1 122	1 044,7

Effectifs BIATSS titulaires par catégorie FP sur 3 ans

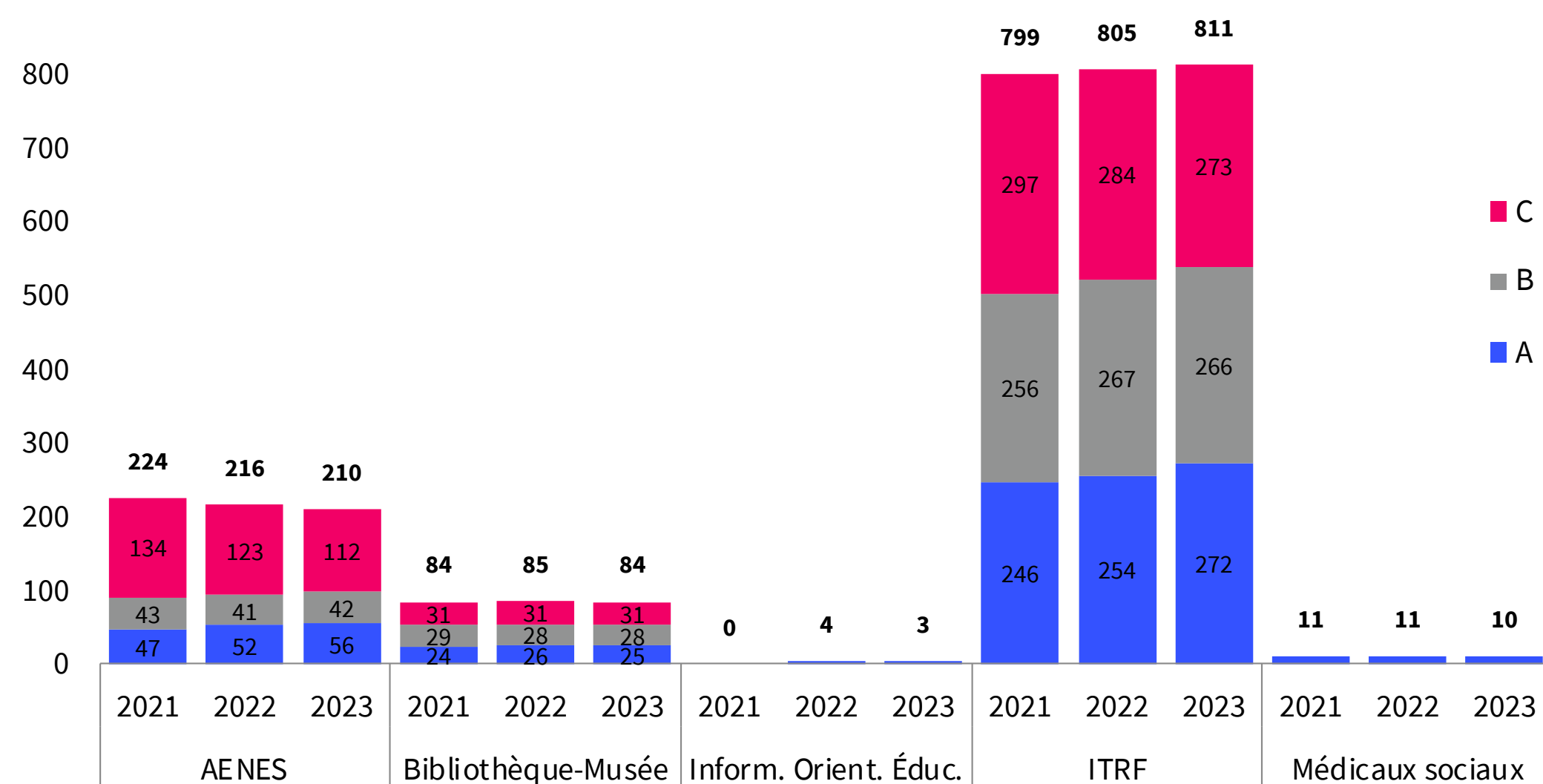
Corps	2023		2022		2021	
	Nb agents	Part	Nb agents	Part	Nb agents	Part
Cat.A	366	33%	347	31%	332	30%
Cat.B	336	30%	336	30%	328	29%
Cat.C	416	37%	438	39%	462	41%
TOTAL	1 118	100%	1 121	100%	1 122	100%

Le poids relatif de chaque catégorie de la Fonction Publique au sein de la population BIATSS titulaires est relativement stable avec, comme l'année dernière, une légère augmentation constatée en catégories A et B (respectivement 33% et 30%), et une légère et constante baisse sur la catégorie C (39%, soit - 4 points au cours des 3 dernières années).

À noter

Une forte féminisation et constante augmentation des BIATSS titulaires puisque les femmes représentent plus de 66,2% de la population BIATSS titulaire (+ 0,7 points par rapport à 2022). Elles sont plus présentes dans les catégories B (67,9%) et C (74,5%). En revanche en catégorie A, la répartition F/H est plus équilibrée (55,2%). On note toutefois une baisse de la représentation des femmes dans cette catégorie par rapport à l'année passée (55,6%).

1.1.7.2. Répartition des BIATSS titulaires par filière et par catégorie



La filière ITRF reste prédominante dans la population BIATSS. En 2023, elle représente 72,5 % de la population BIATSS titulaire (+ 1,2 points par rapport à l'année dernière). La souplesse des modes et calendriers de recrutement peut être l'une des explications.

1.1.7.3. Effectifs BIATSS contractuels par catégorie, par genre, et en ETP

Effectifs BIATSS contractuels par catégorie, par genre et en ETP

Catégorie	2023		2022		2021		
	Nb agents	ETP	Nb agents	ETP	Nb agent	ETP	
Femme	Cat. A	342	312,07	317	297,32	292	261,1
	Cat. B	148	140,2	126	120,3	118	113,5
	Cat. C	186	177,1	180	170,15	163	157,15
	Sous-total	676	629,37	623	587,77	573	531,75
Homme	Cat. A	154	146,5	150	143	162	151,6
	Cat. B	41	40,5	40	38,3	38	37
	Cat. C	49	46,6	50	47,25	51	50,6
	Sous-total	244	233,6	240	228,55	251	239,2
TOTAL	920	862,97	863	816,32	824	770,95	

70,9 % des BIATSS contractuels sont des femmes, soit une proportion légèrement supérieure à celle de la population des titulaires et en légère augmentation depuis 3 ans (+ 2,5 points).

Hors tuteurs, la population féminine se répartit à 69 % en catégorie A, ce qui représente une large augmentation par rapport à 2022 (50,6 %) à 21,9 % en catégorie B (+ 2 points) et à 27,5 % en catégorie C (- 2 points).

La population masculine se répartit à 63,1 % en catégorie A (+ 0,6 %), à 16,8 % en catégorie B (+ 0,3 points) et à 20,1 % en catégorie C (+ 0,9 %).

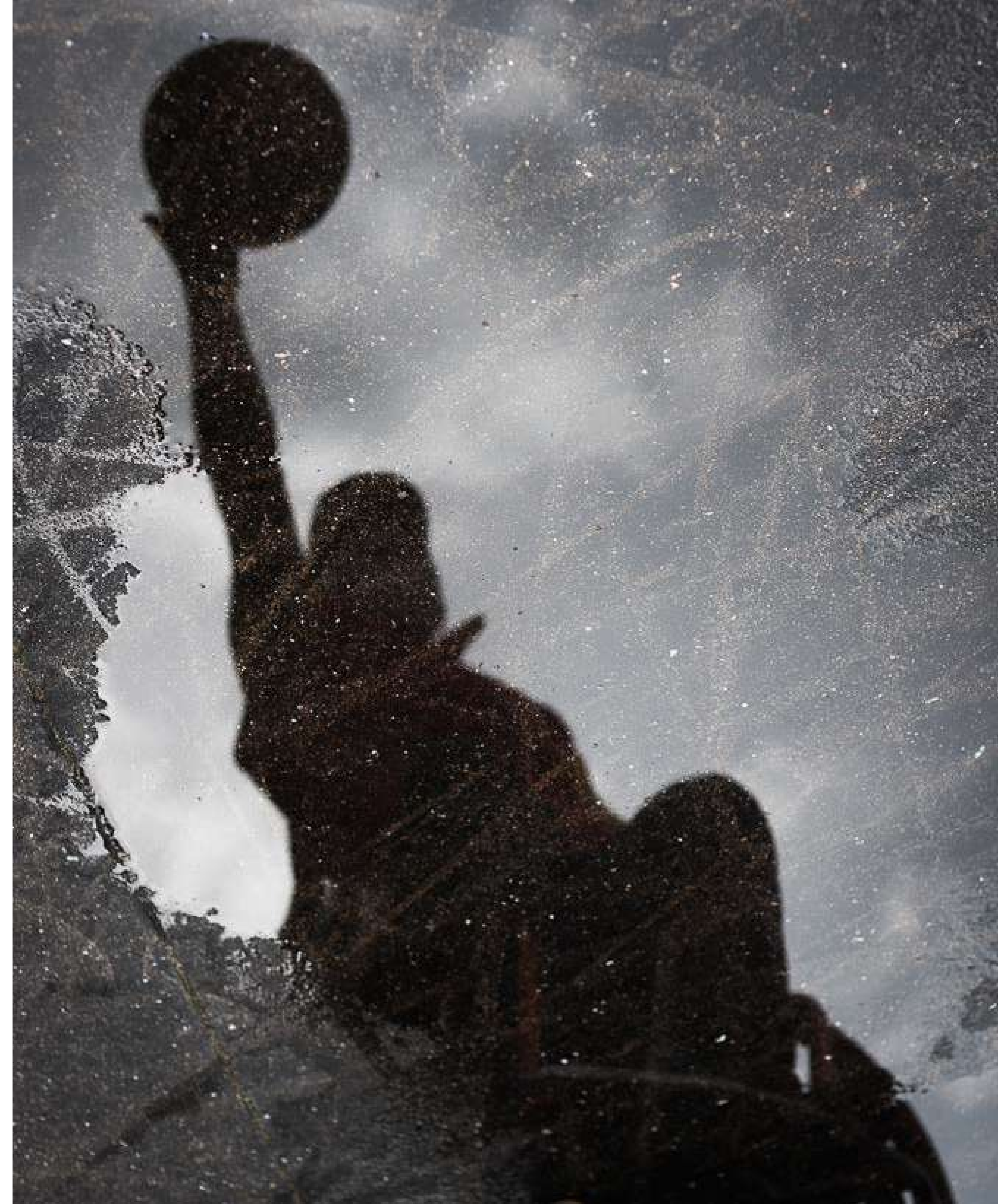
Effectifs BIATSS contractuels par catégorie FP sur 3 ans

Corps	2023		2022		2021	
	Nb agents	Part	Nb agents	Part	Nb agents	Part
Cat.A	496	54 %	467	54 %	454	55 %
Cat.B	189	21 %	166	19 %	156	19 %
Cat.C	235	26 %	230	27 %	214	26 %
TOTAL	920	100 %	863	100 %	824	100 %

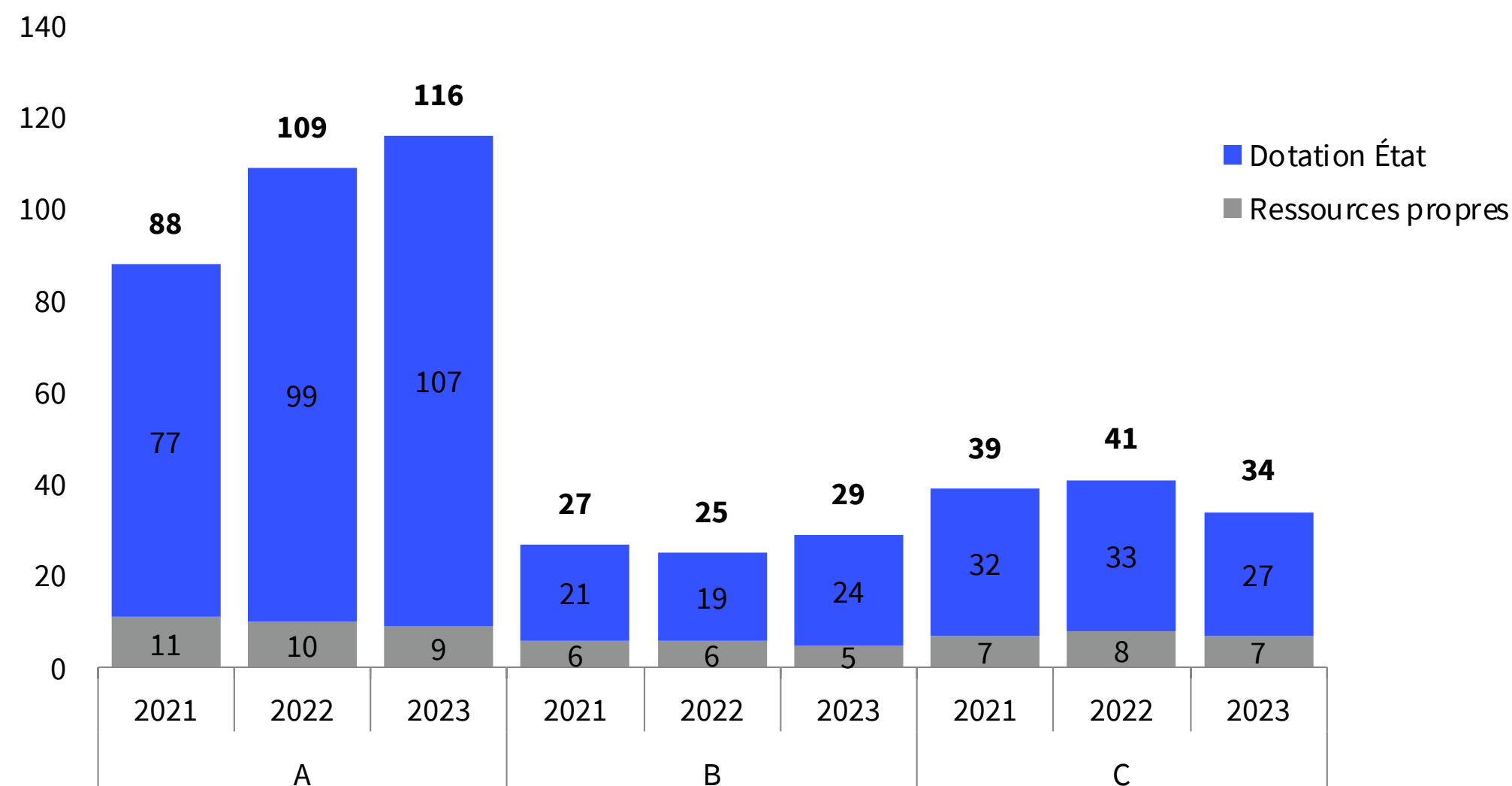
Hors tuteurs, le poids relatif de chaque catégorie de la Fonction Publique au sein de la population BIATSS contractuels est relativement stable. Nous notons une légère augmentation de la part relative sur la catégorie B (20,5 % en 2023 vs 19,2 % en 2022), une légère et constante baisse sur la catégorie A (53,9 % soit - 0,2 points au cours des 3 dernières années) et sur la catégorie C (- 1,2 points sur les deux dernières années).

Rappel des effectifs BIATSS tuteurs étudiants au 31 décembre

	ETP		
	2023	2022	2021
Femme	475	366	196
Homme	228	175	104
TOTAL	703	541	300



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



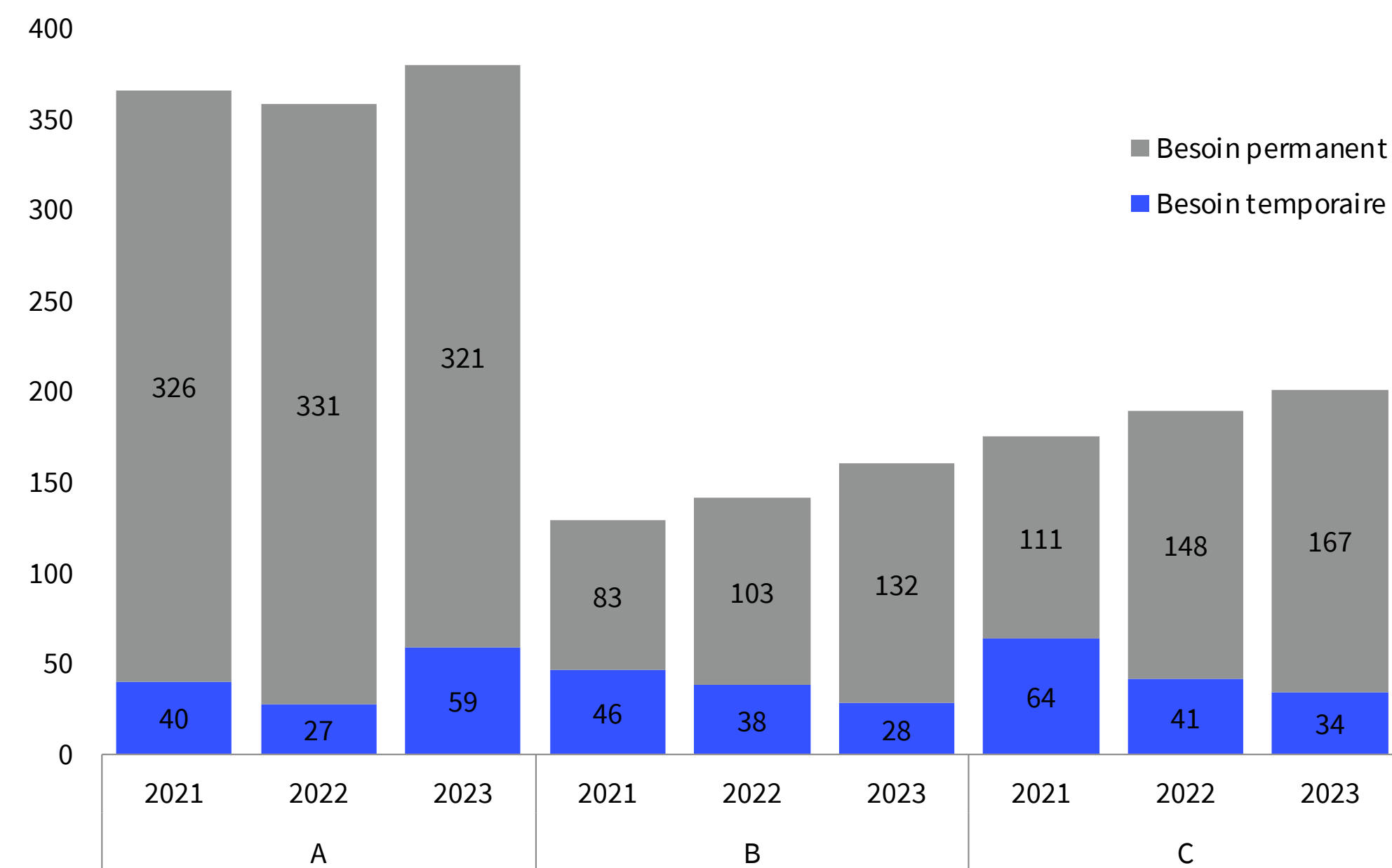
Quelques chiffres à retenir

L'établissement poursuit sa démarche de CDIisation en 2023 : 25 agents BIATSS supplémentaires bénéficient d'un CDI depuis 3 ans, ce qui permet de stabiliser et pérenniser des situations d'agents contractuels. Ainsi, en 2023, l'établissement compte 179 CDI, contre 175 en 2022 et 154 en 2021.

En 2023, 88,3% des CDI sont financés sur des dotations État. Ce pourcentage de CDI sur dotation État est en augmentation de 20,4 points par rapport à 2021.

Note : les données générées des personnels BIATSS sont disponibles en page 144 de l'annexe « Situation comparée entre les femmes et les hommes sur la période 2021-2023 ».

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



En 2023, 83,7% des CDD sont recrutés sur besoins permanents.

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

À noter, les données des tuteurs étudiants sont traitées en page 13 du présent RSU.

1.1.8. Les hébergés

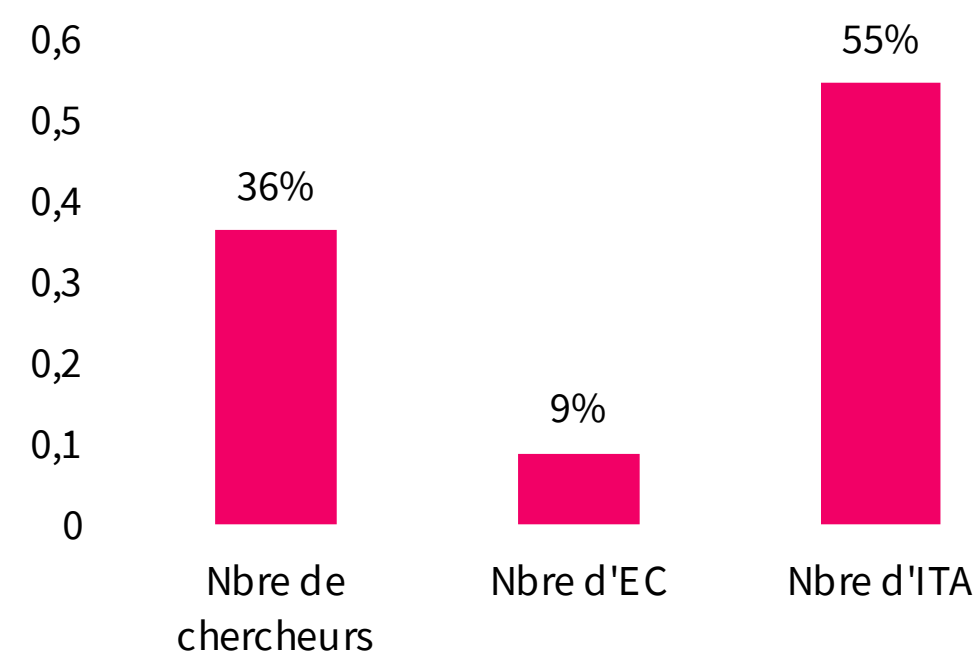
Les personnels « hébergés » sont des personnes dont l'employeur n'est pas Nantes Université mais qui exercent leur activité dans ses locaux. Ces effectifs sont constitués en majorité de chercheurs et de personnels de soutien à la recherche (ITA - ingénieurs, techniciens, administratifs) des grands organismes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

Au 1^{er} janvier 2023, 697 personnes en provenance d'autres établissements sont ainsi hébergées au sein d'une unité de recherche de Nantes Université (non comptabilisés ici : les doctorants, les personnels émérites, stagiaires, apprentis).

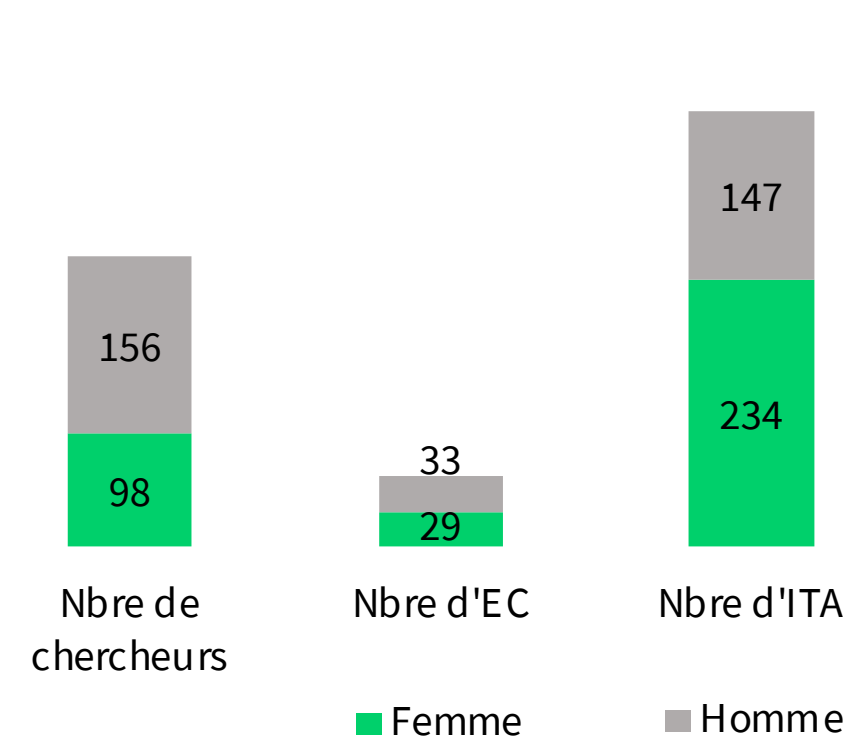
Répartition des personnels hébergés (en personnes physiques, par type de personnel)

	Nbre de chercheurs	Nbre d'E-C	Nbre d'ITA	TOTAL
2021	280	37	458	775
2022	278	48	402	728
2023	254	62	381	697

Part des personnels hébergés par catégorie

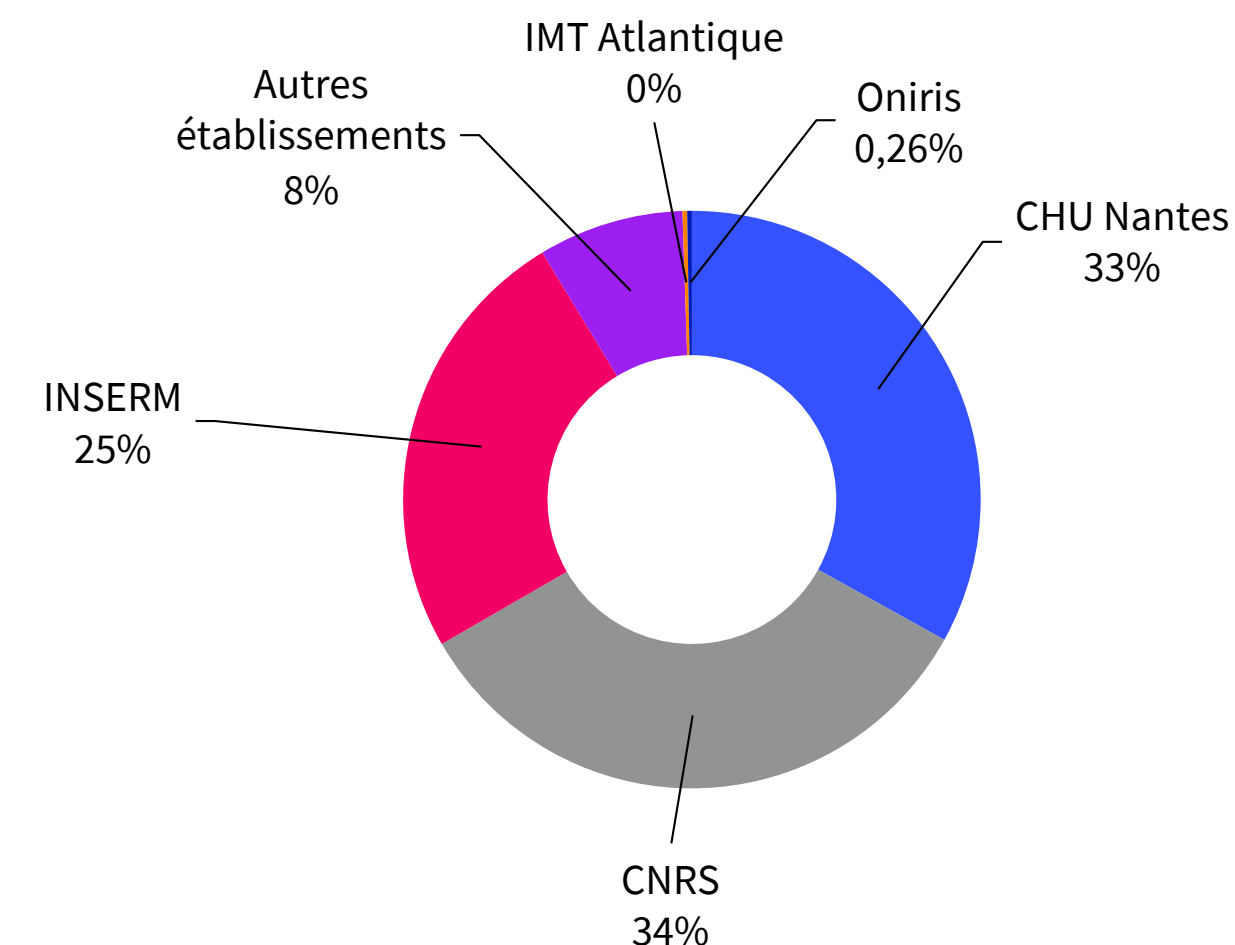


Part des personnels hébergés par catégorie et par genre

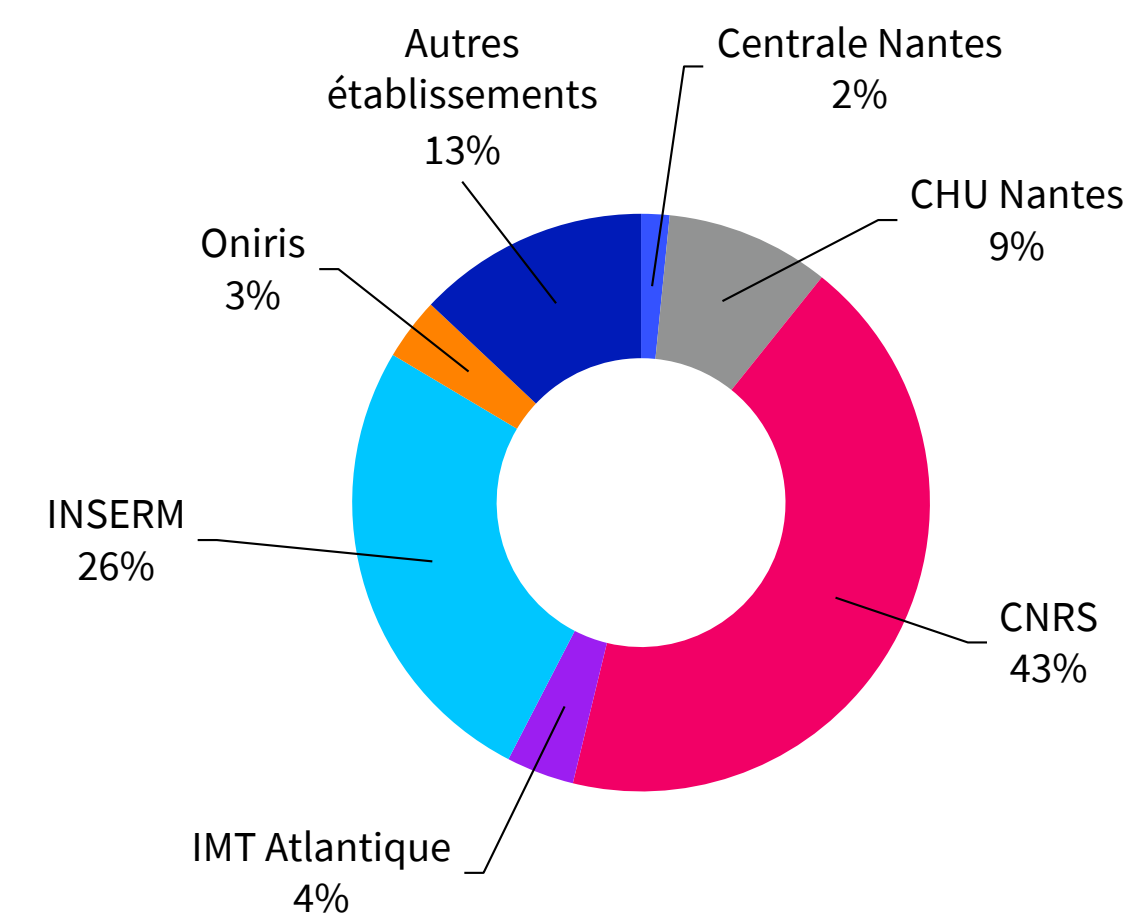


Répartition des personnels hébergés selon leur établissement employeur

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



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

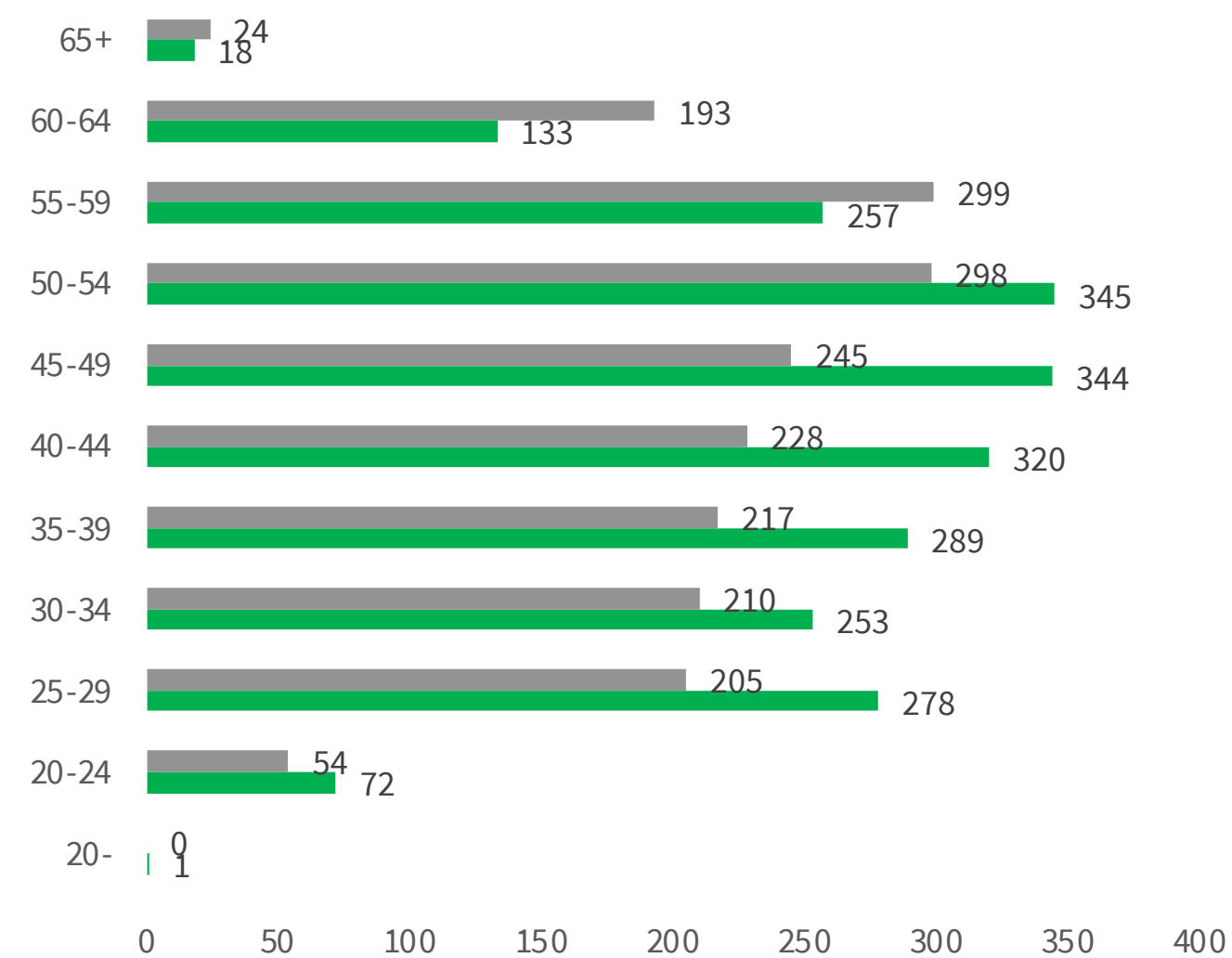


1.2. Les données démographiques

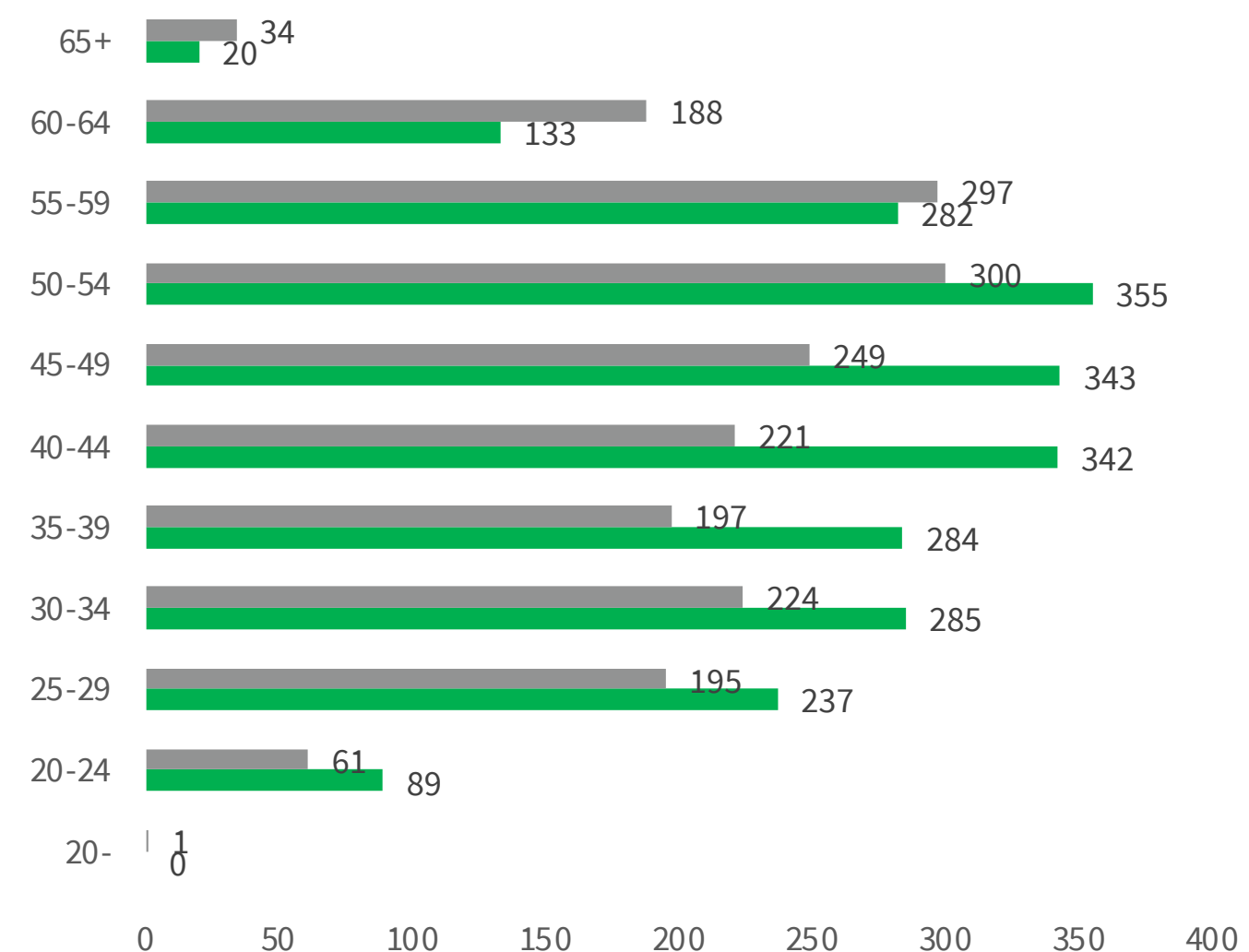
1.2.1. Les données globales

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

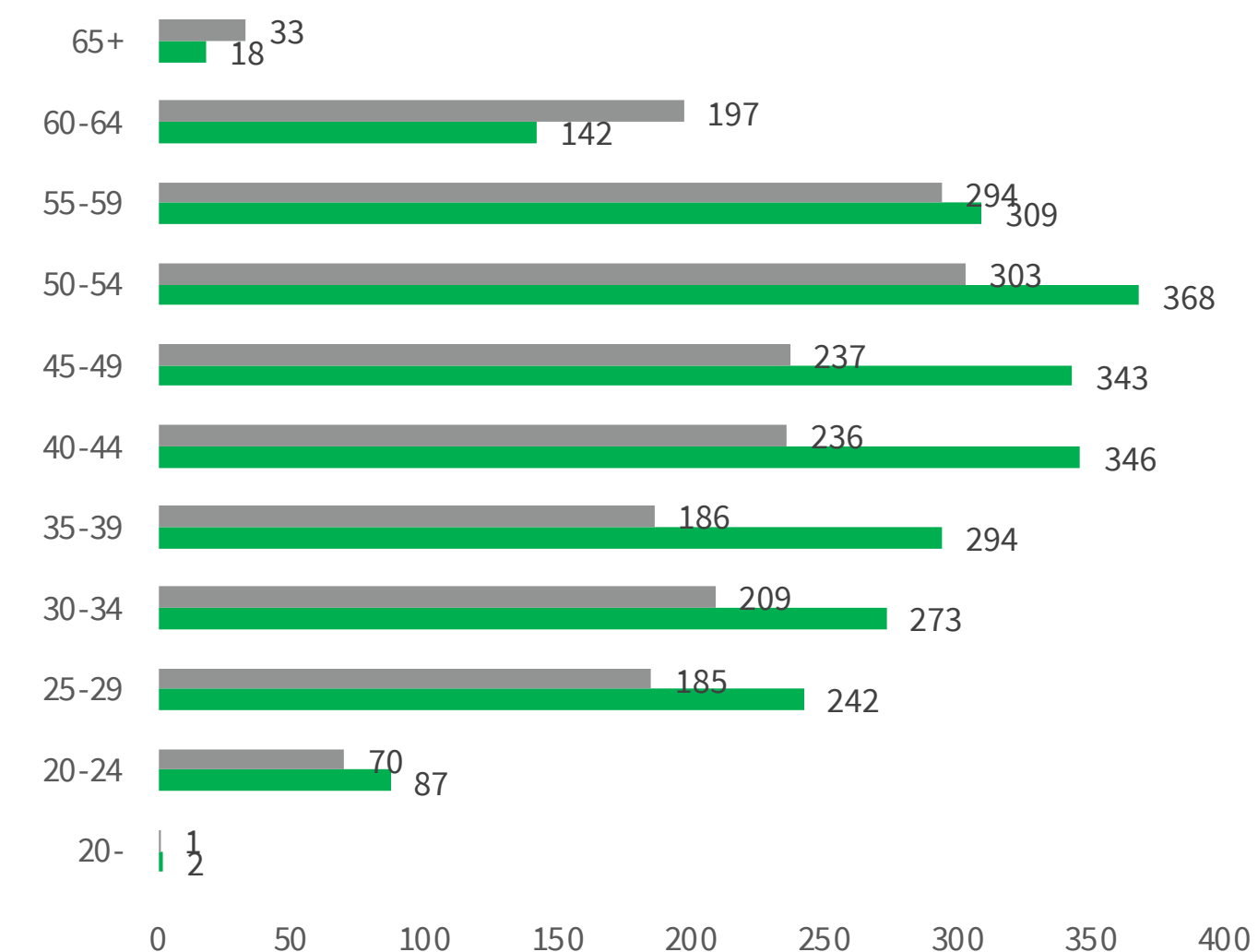
Effectif par âge hors tuteurs (2021)



Effectif par âge hors tuteurs (2022)



Effectif par âge hors tuteurs (2023)

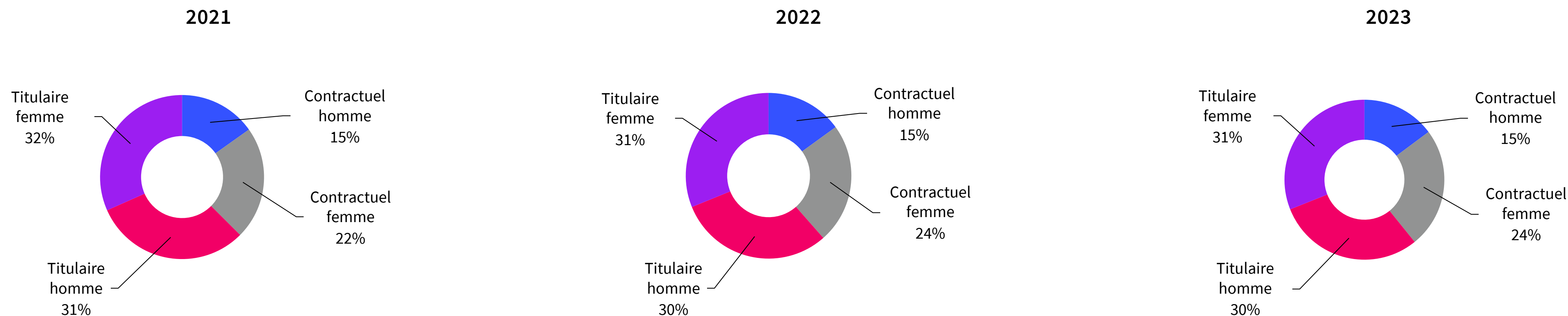


Femme Homme

Répartition des personnels titulaires et contractuels par genre

Statut	Genre	-20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	TOTAL
BIATSS contractuel	H	1	26	37	39	40	35	27	23	12	2	2	244
	F	2	40	98	99	129	93	83	62	49	19	2	676
	Total	3	66	135	138	169	128	110	85	61	21	4	920
BIATSS titulaire	H	0	0	2	16	29	55	62	78	91	42	3	378
	F	0	0	4	48	81	115	128	162	138	61	3	740
	Total	0	0	6	64	110	170	190	240	229	103	6	1 118
EC-E contractuel	H	0	44	139	115	39	17	13	13	20	3	1	404
	F	0	47	137	96	30	26	14	21	12	6	1	390
	Total	0	91	276	211	69	43	27	34	32	9	2	794
EC-E titulaire	H	0	0	7	39	78	129	135	189	171	150	27	925
	F	0	0	3	30	54	112	118	123	110	56	12	618
	Total	0	0	10	69	132	241	253	312	281	206	39	1 543
TOTAL		3	157	427	482	480	582	580	671	603	339	51	4 375

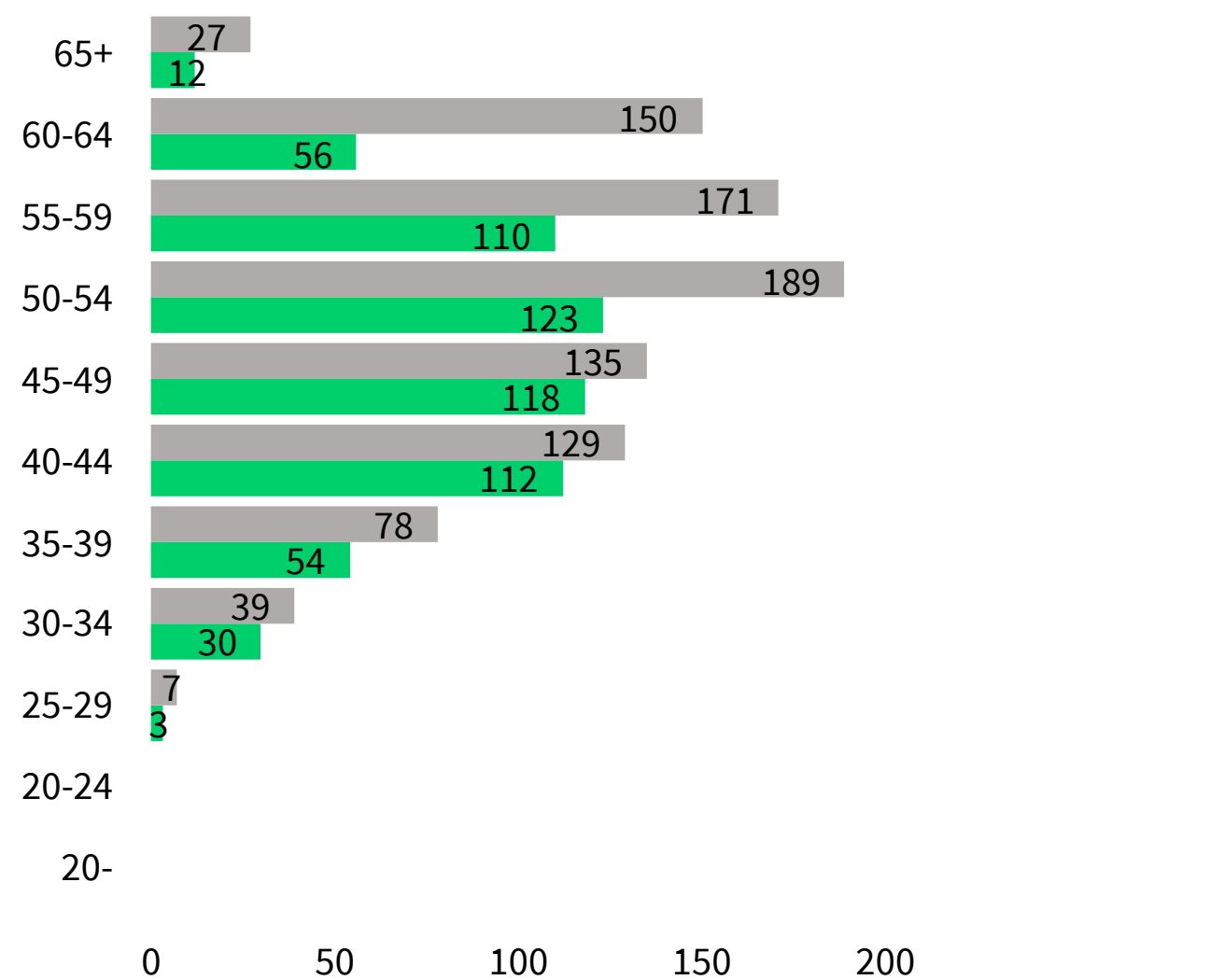
Répartition des personnels titulaires et contractuels sur 3 ans



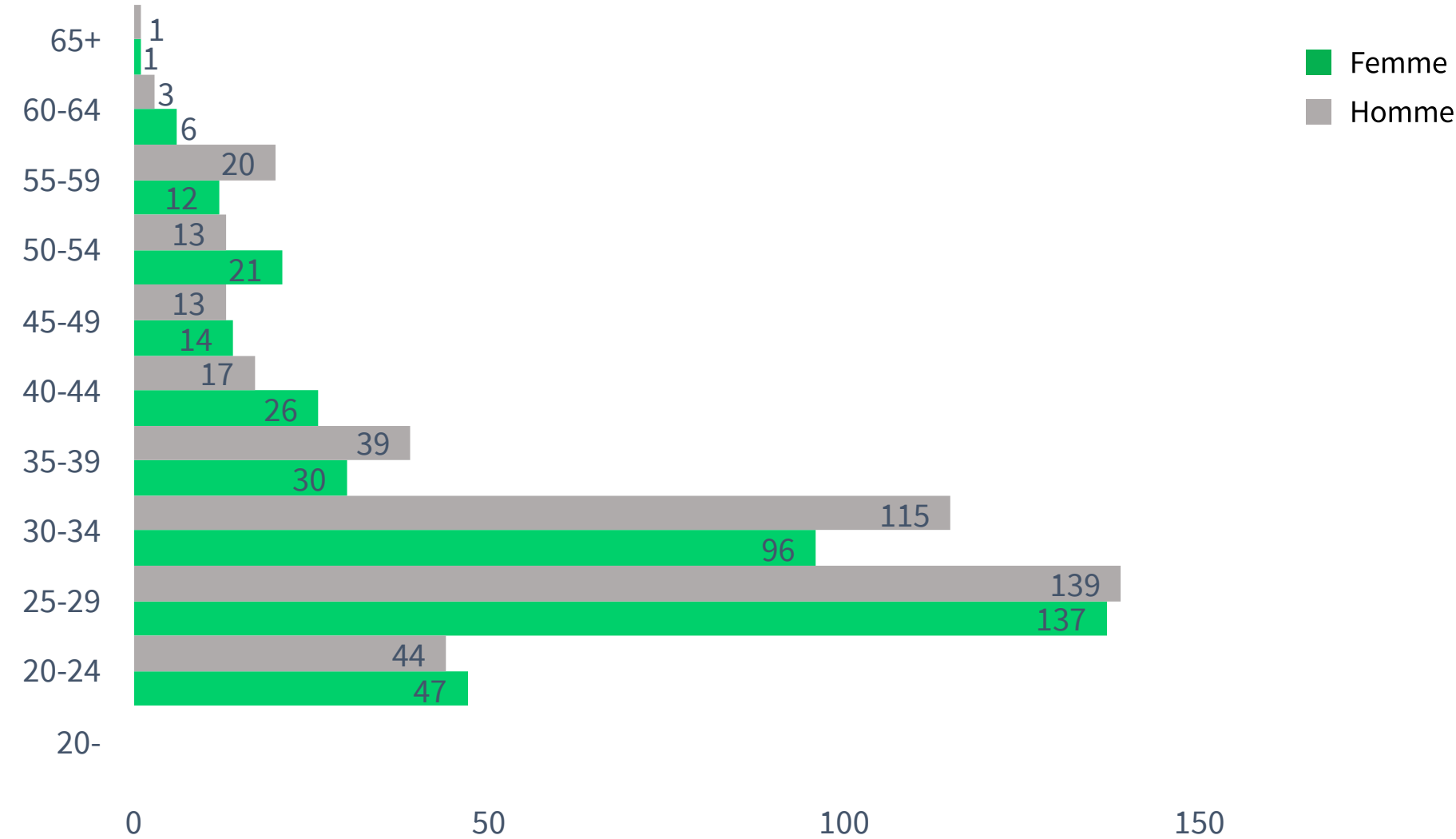
1.2.2. Les données spécifiques

1.2.2.1. Les enseignants-chercheurs, enseignants (EC-E)

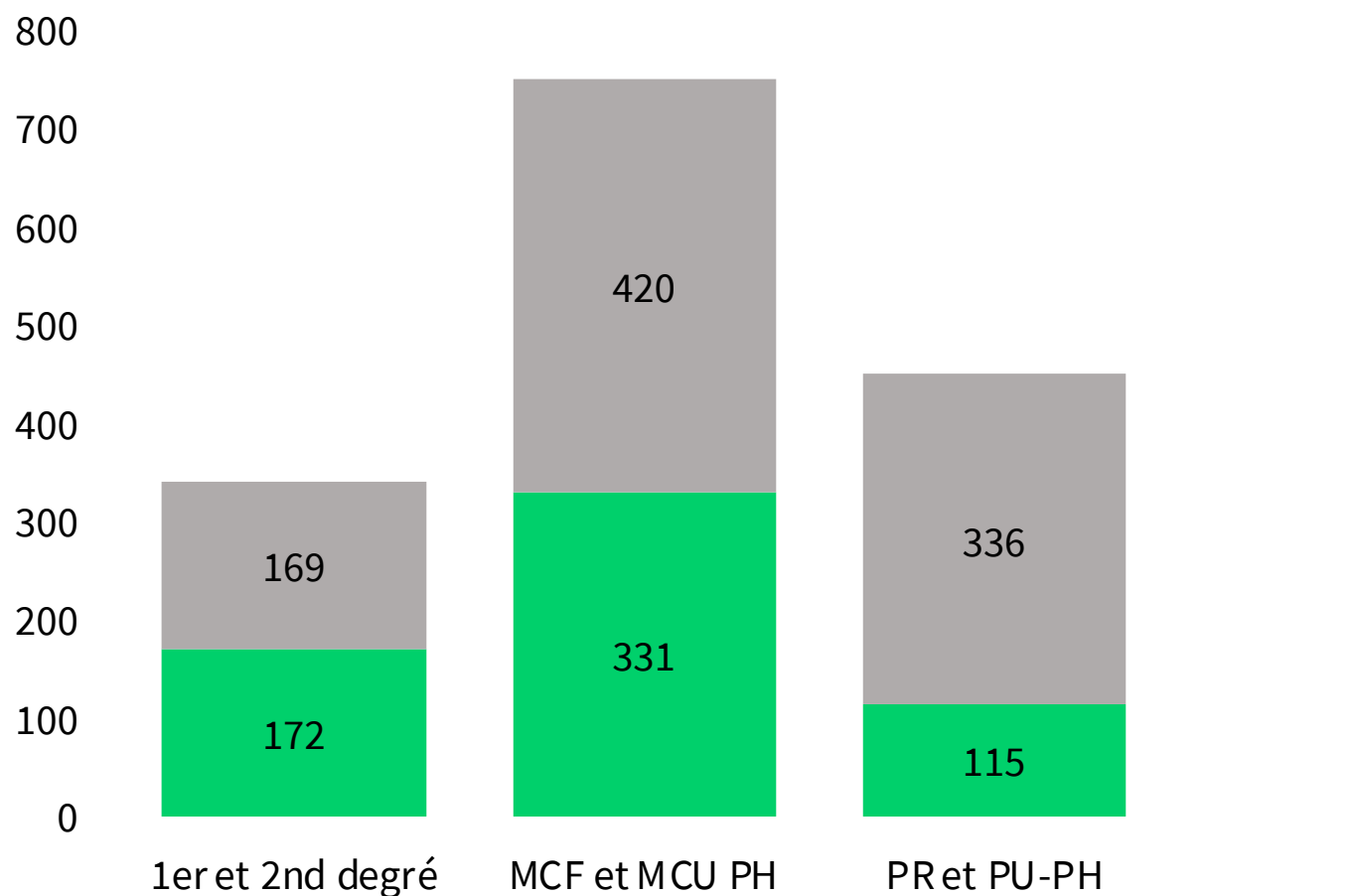
Répartition des EC-E titulaires par genre et âge



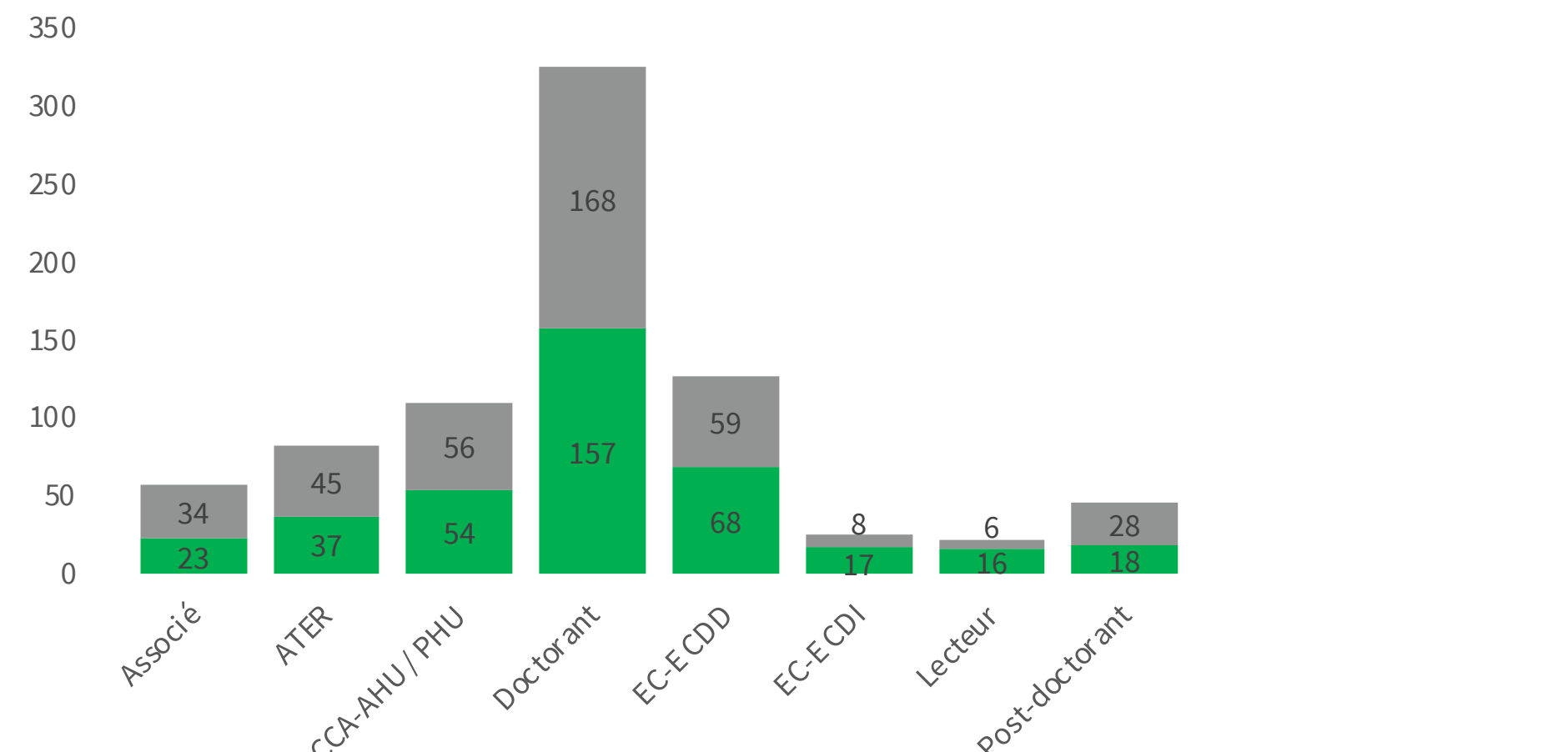
Répartition des EC-E contractuels par genre et âge



Répartition des EC-E titulaires par corps et par genre

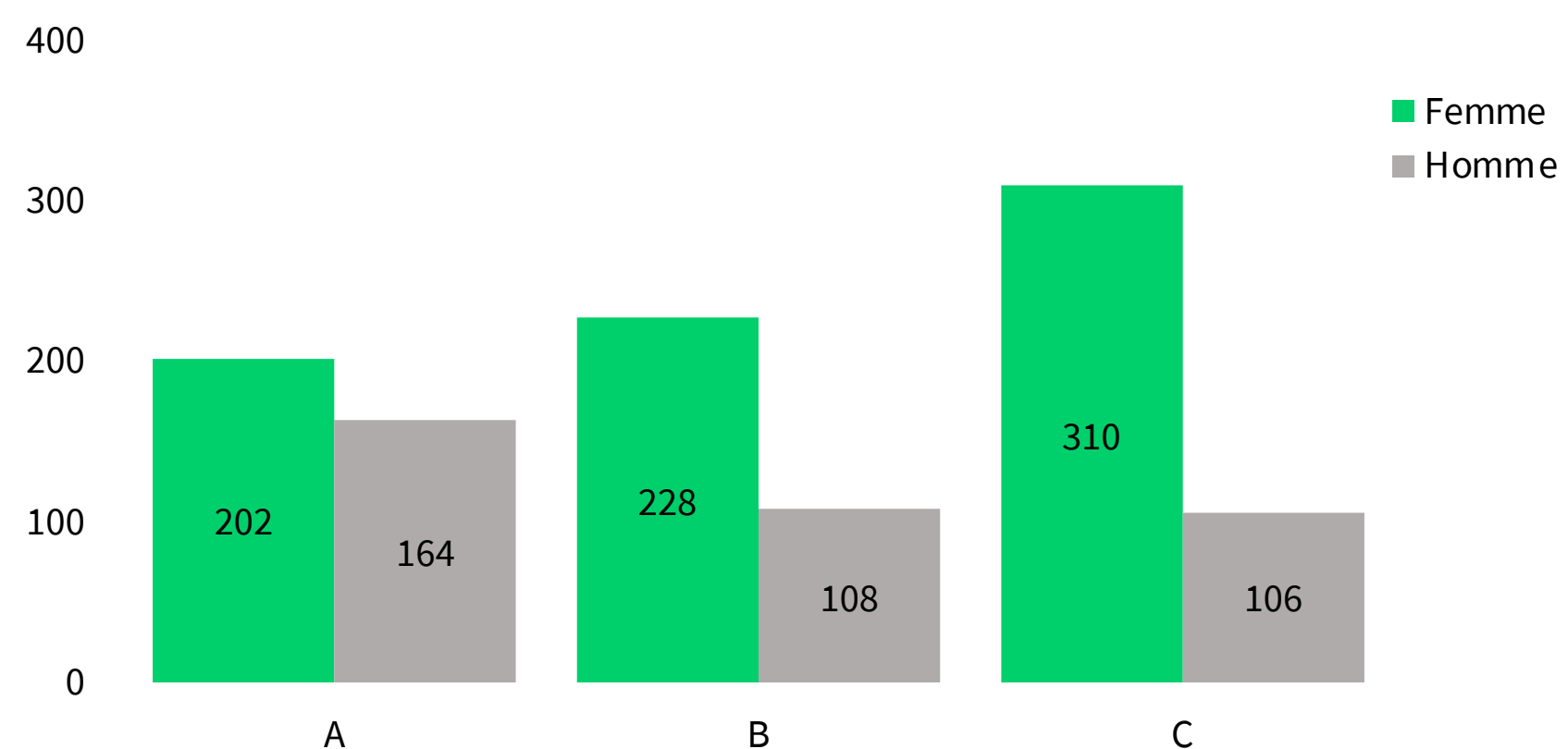


Répartition des EC-E contractuels par genre et par type de contrat



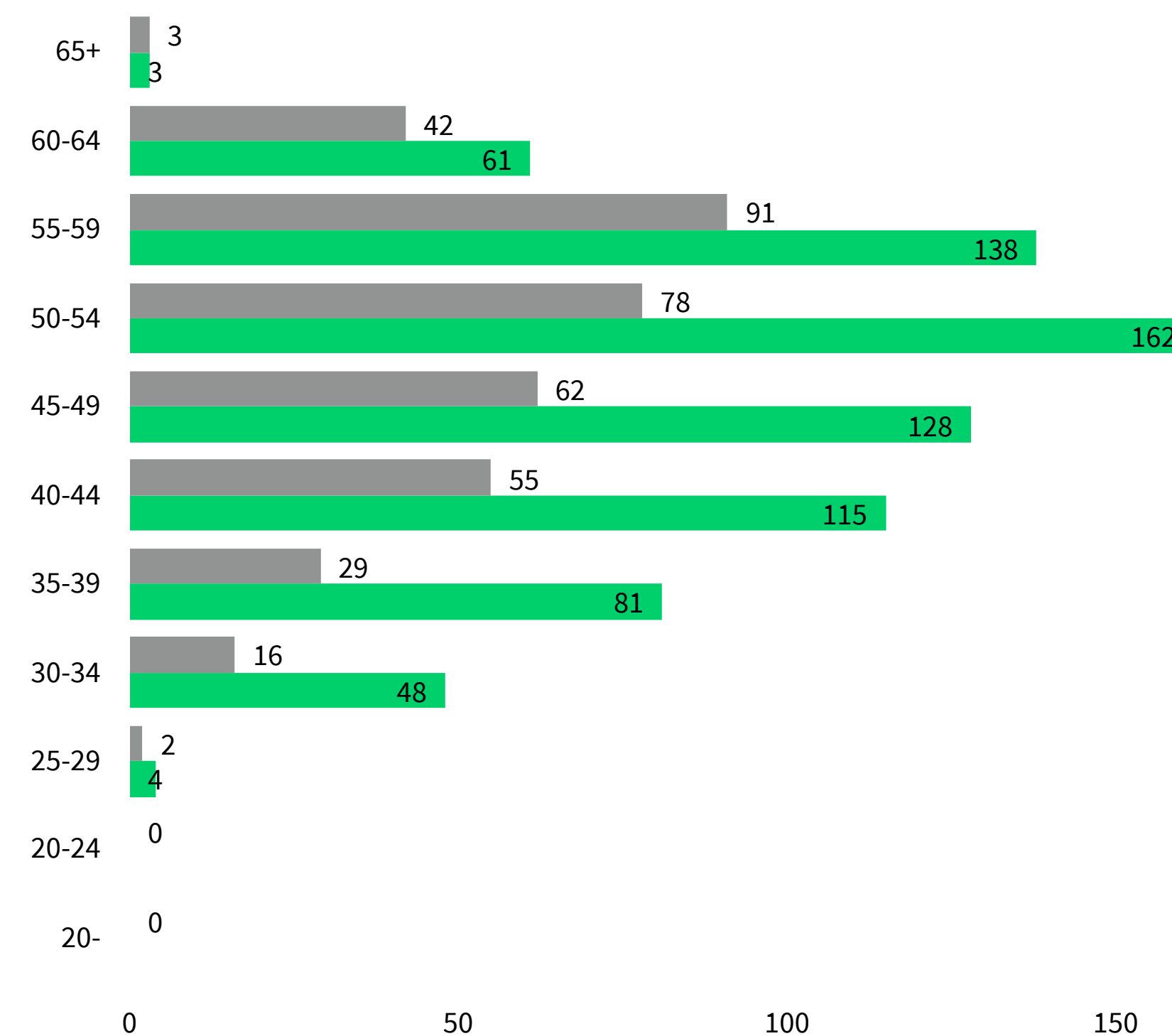
1.2.2.2. Les BIATSS titulaires

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



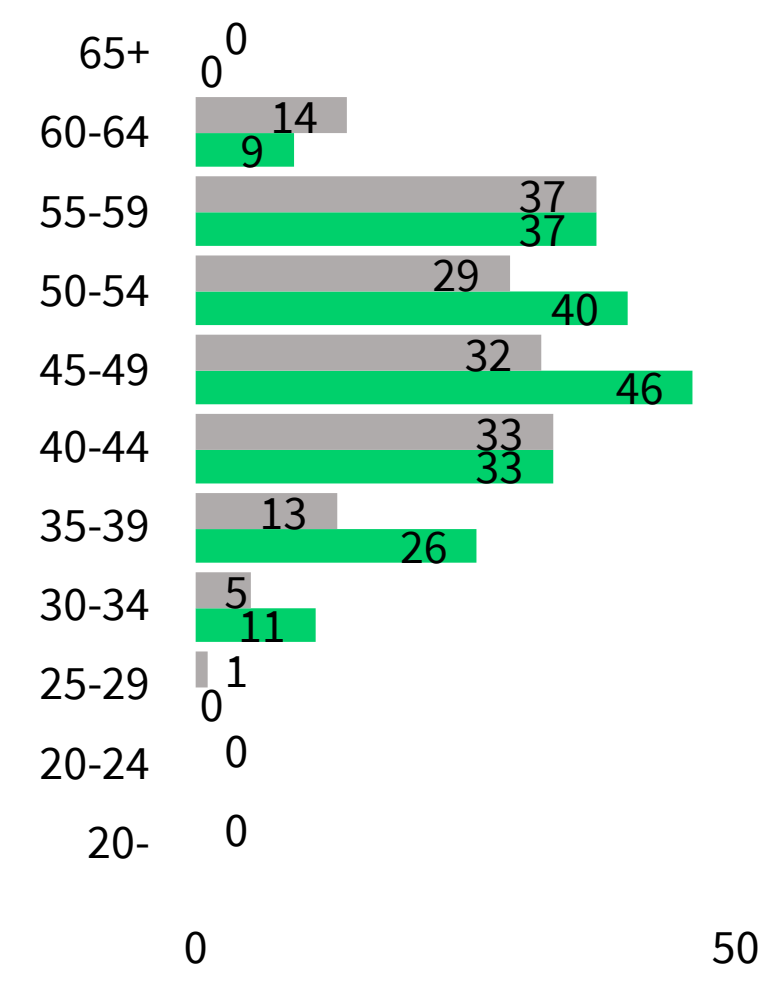
Le poids relatif de chaque catégorie Fonction Publique au sein de la population des personnels BIATSS titulaires est stable et équilibré: 33% en catégorie A (+2 points par rapport à 2022), 30% en catégorie B (équivalent en 2020) et 37% (- 2 points par rapport à 2022) en catégorie C.

Répartition des BIATSS titulaires par genre et par âge

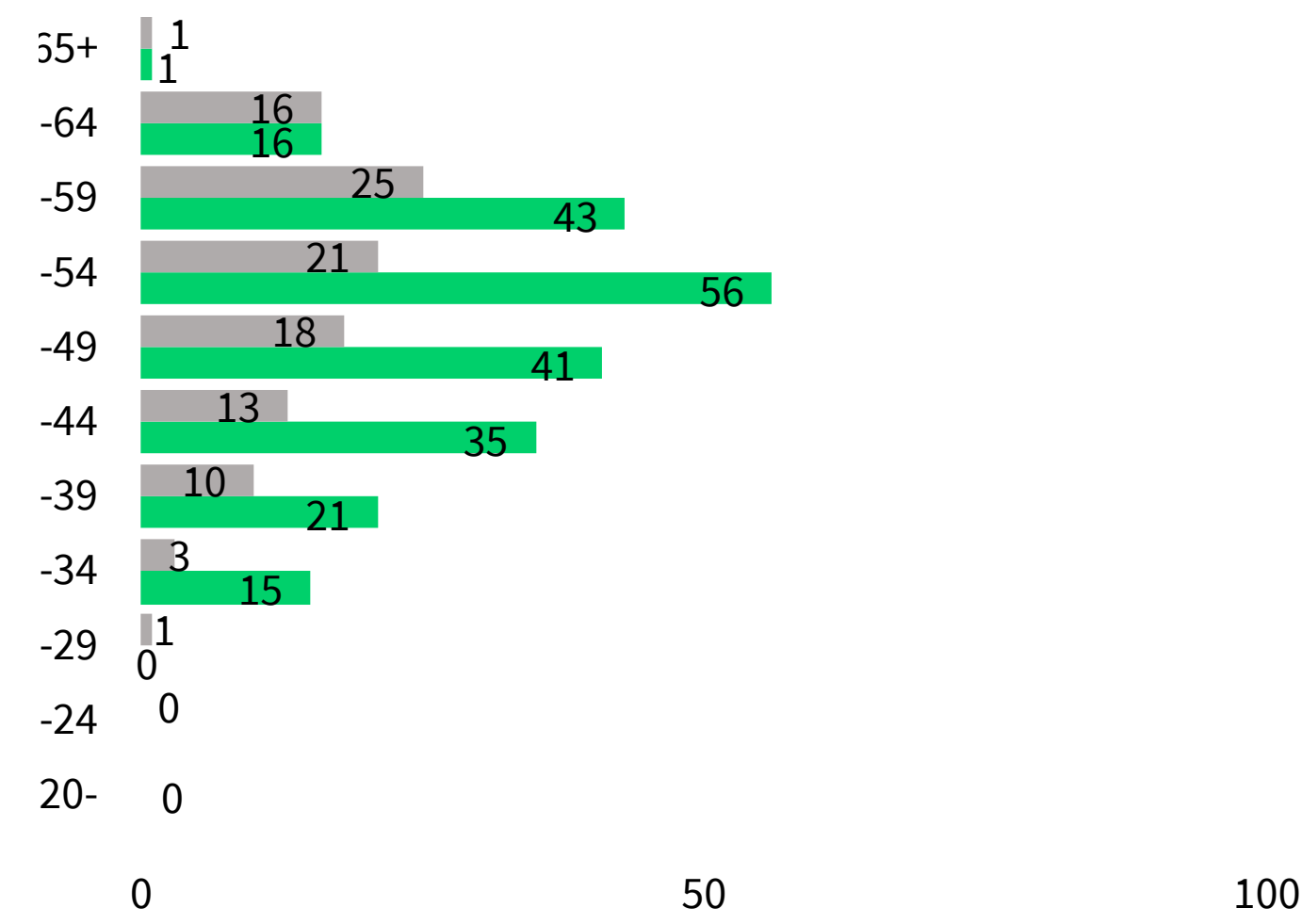


Répartition des BIATSS titulaires par genre et par âge, sur 3 ans

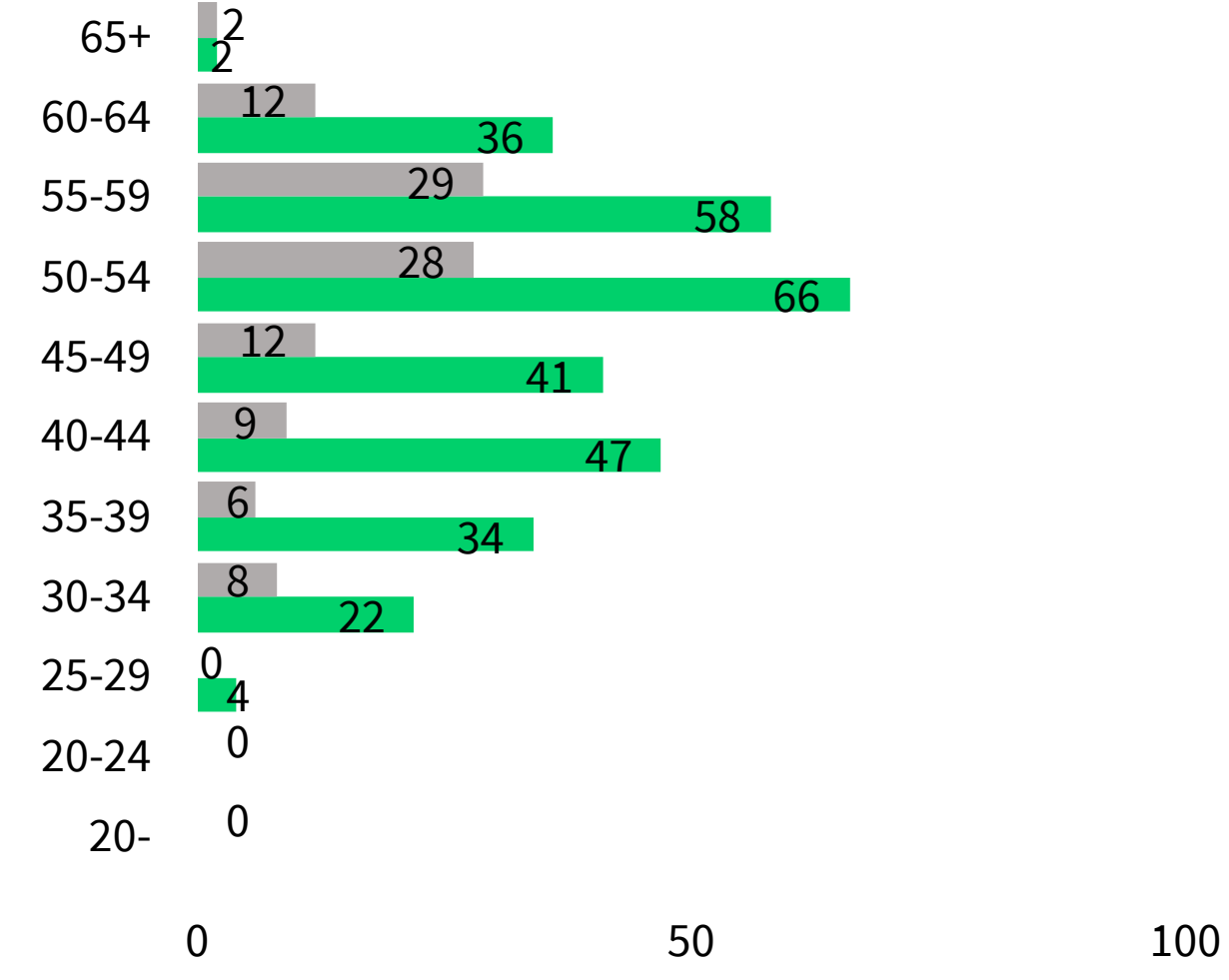
Catégorie A



Catégorie B



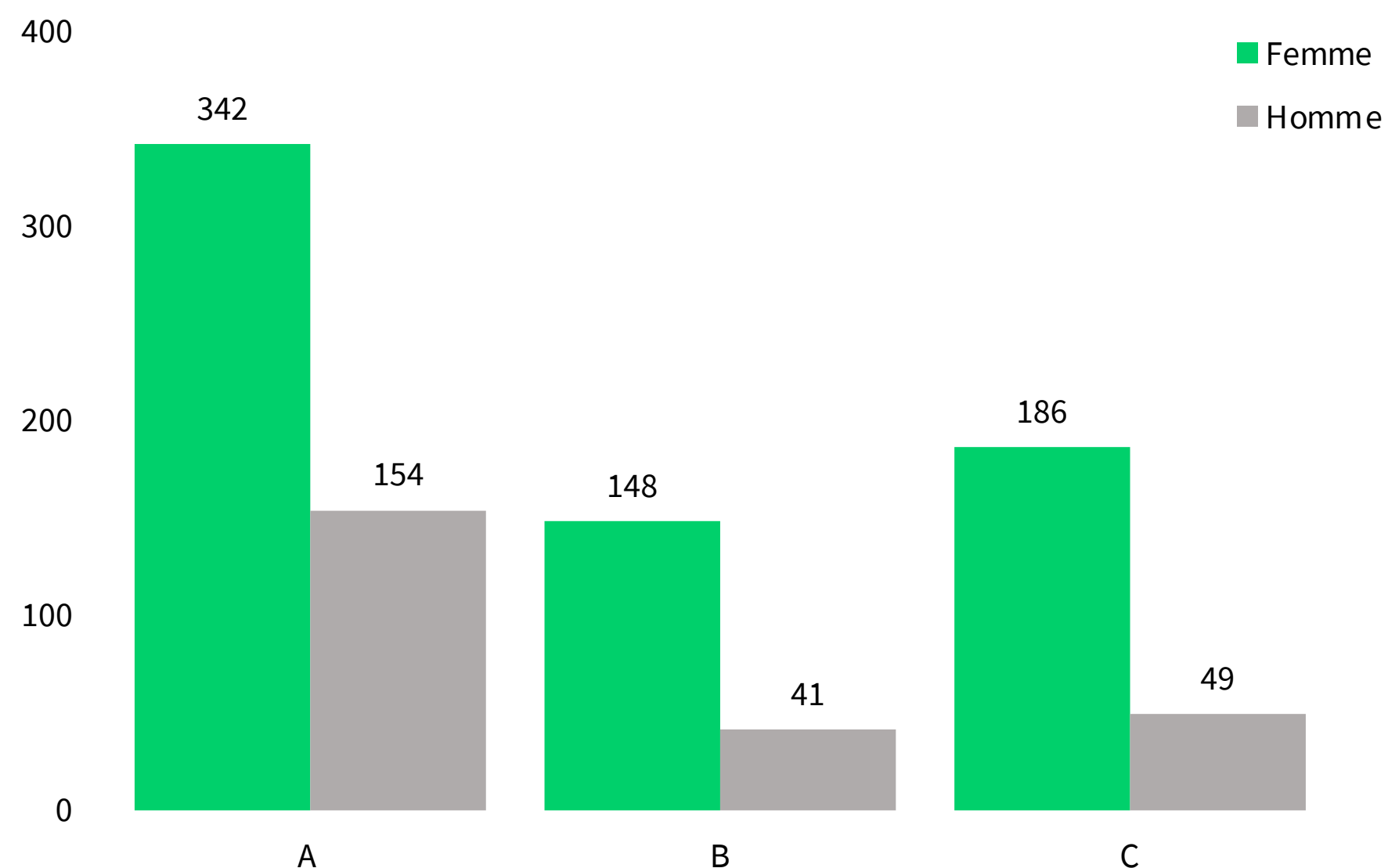
Catégorie C



Femme
Homme

1.2.2.3. Les BIATSS contractuels

Répartition des BIATSS contractuels par catégorie de fonction publique et genre



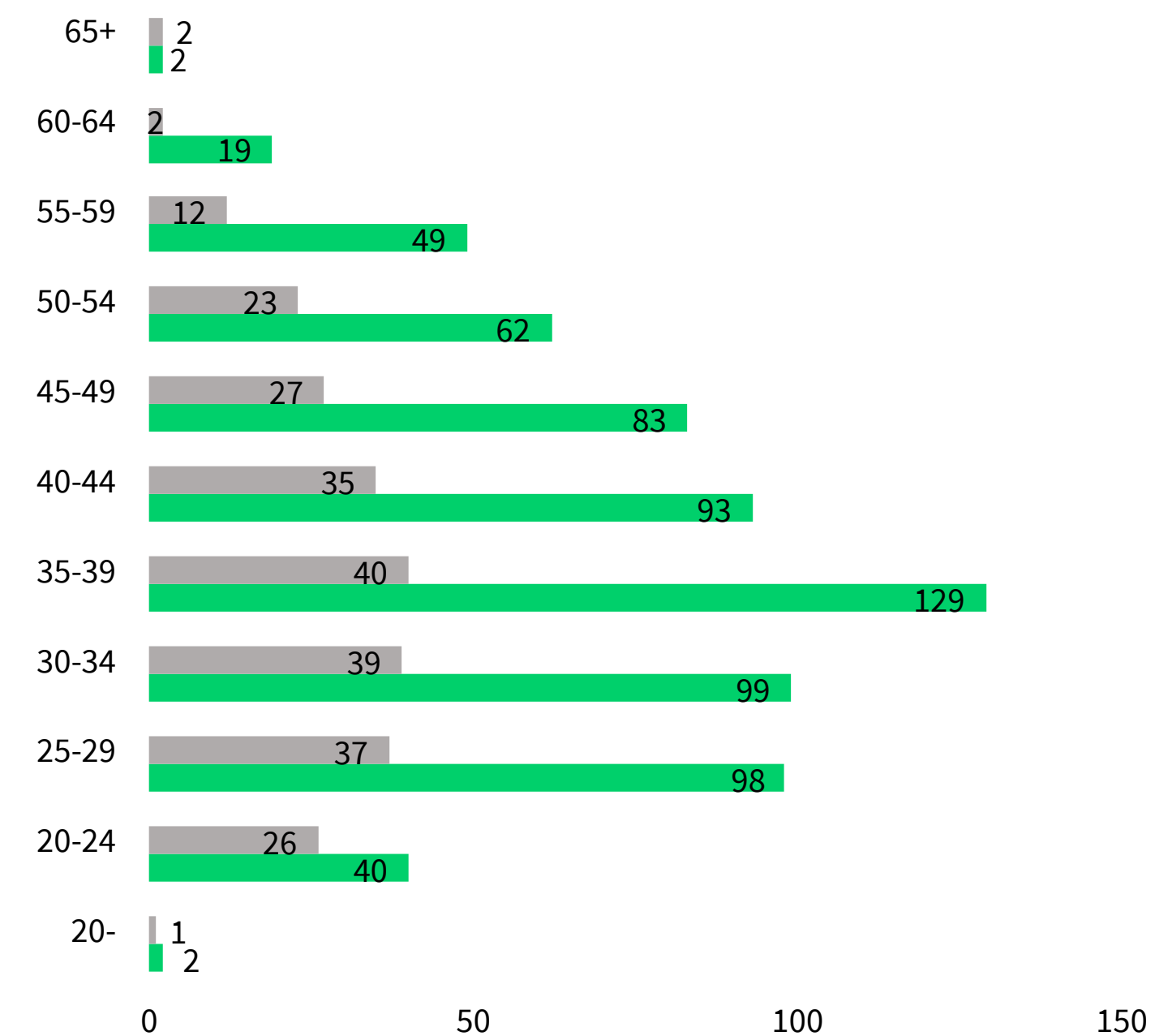
Quelques chiffres à retenir

En 2023, l'établissement compte 920 personnels BIATSS contractuels et 703 tuteurs étudiants (non comptabilisés ici). 73 % des BIATSS contractuels sont des femmes, soit une proportion légèrement supérieure à celle de la population des titulaires, et en augmentation sur les 3 dernières années (72 % en 2022 ; 70 % en 2021).

La population des contractuels se répartit à 54 % en catégorie A, 21 % en catégorie B et 26 % en catégorie C.

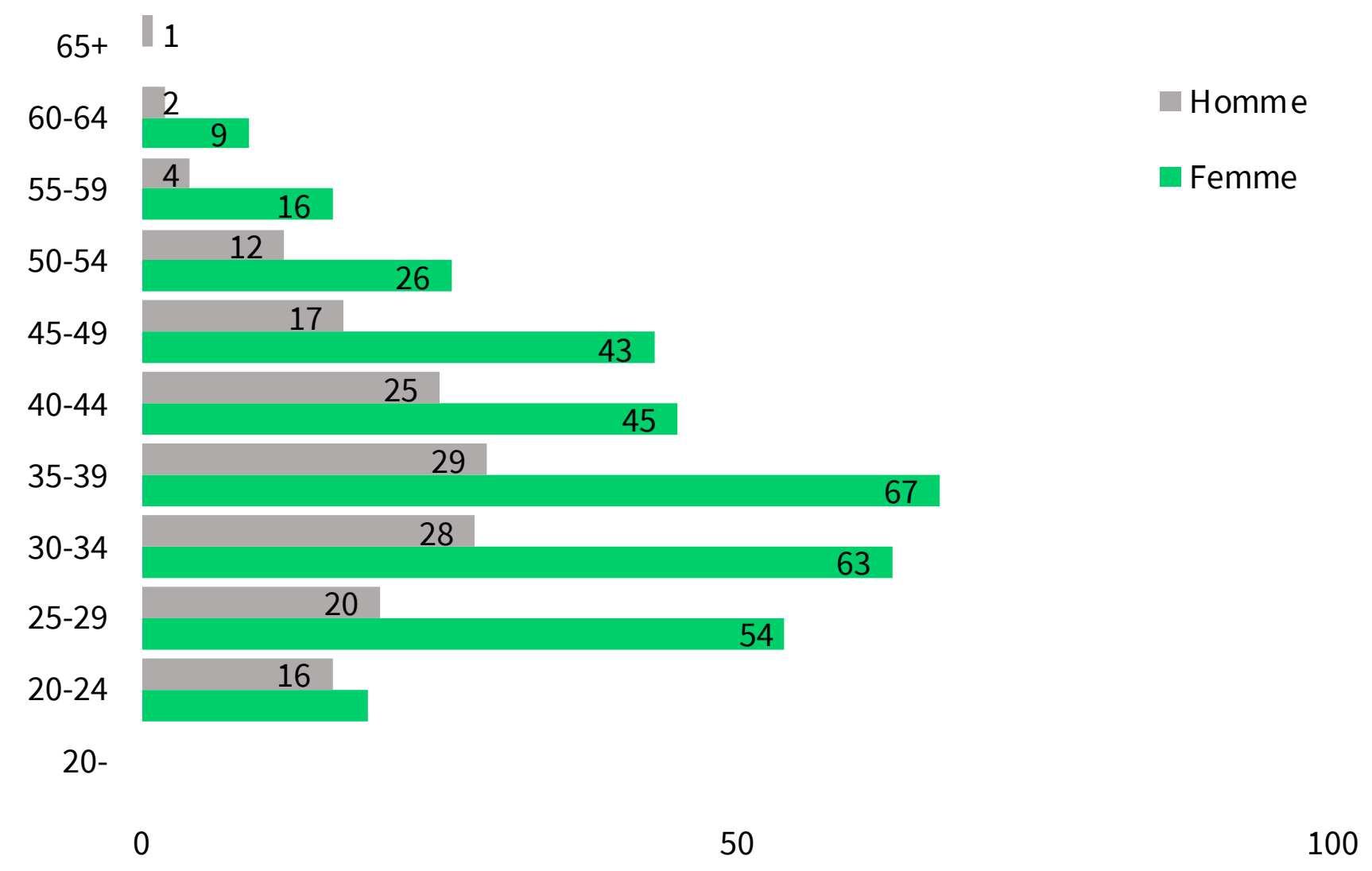
Le financement sur projets explique notamment cette évolution : personnels d'appui à la recherche, personnels de développement de formation continue, chargés de mission...

Répartition des BIATSS contractuels par genre et par âge (hors tuteurs)

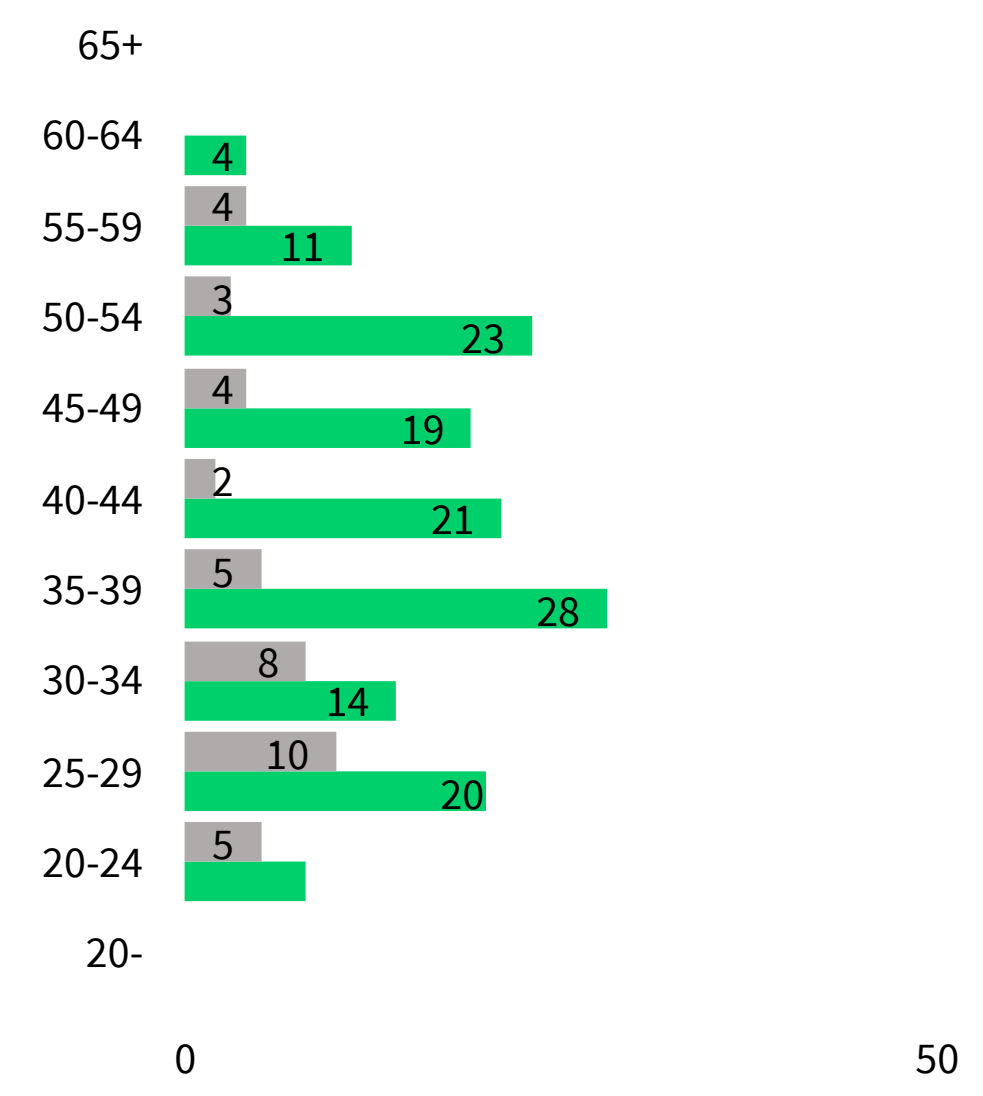


Répartition des BIATSS contractuels par catégorie de fonction publique par genre et par âge (hors tuteurs)

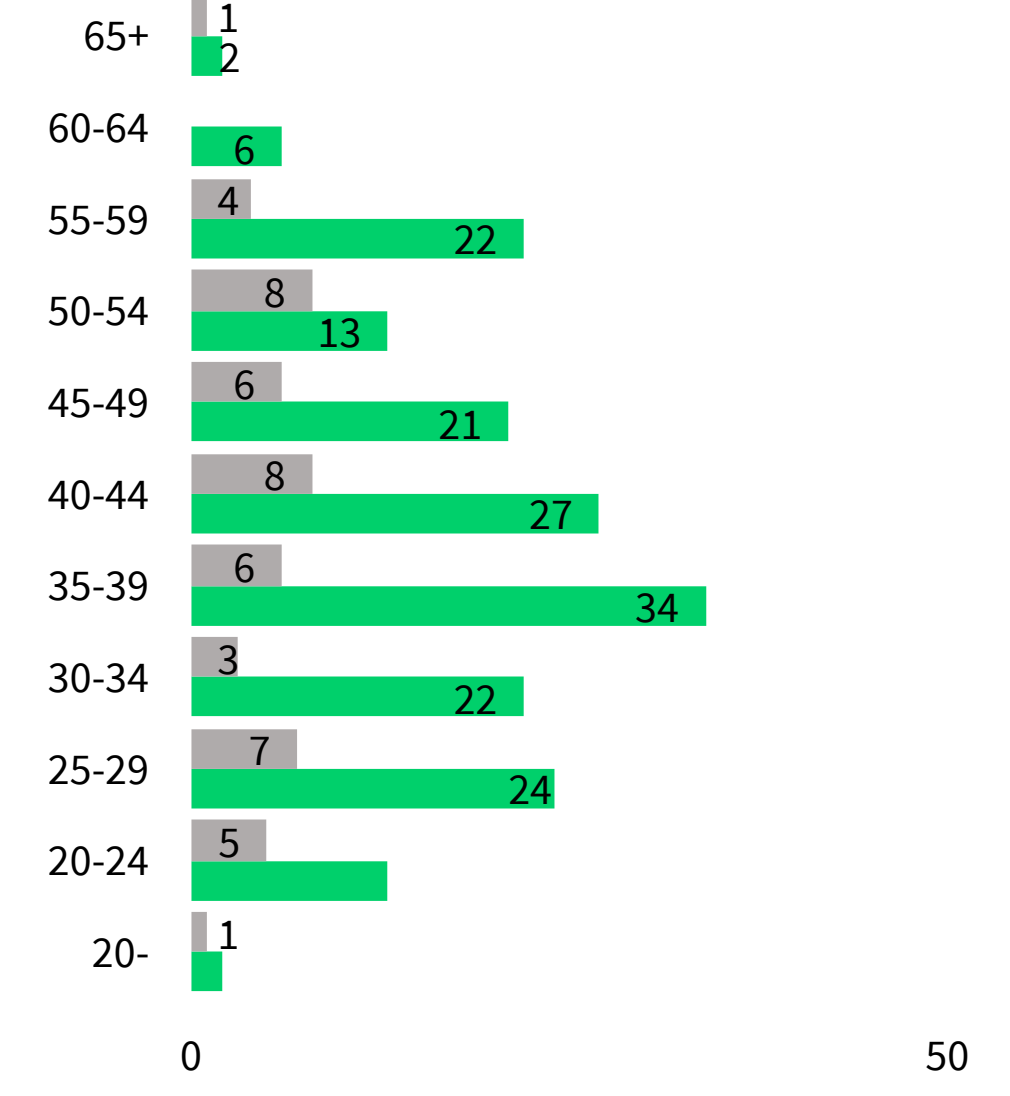
Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C



1.2.2.5. Âge médian et moyen

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

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

Âge moyen et médian des EC-E titulaires par genre

	Femme		Homme	
	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen
1 ^{er} et 2 nd degré	48	48	50	49
MCF	47	47	48	48
MCU-PH	51	50	43	47
PR	55	54	53	53
PU-PH	55	54	53	53
Ensemble population EC-E titulaires	49	49	52	51

Âge moyen et médian des EC-E contractuels par genre

	Femme		Homme	
	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen
Associé	50	48	51	49
Associé Mc HU Tpl	41	41	46	45
ATER	31	33	30	31
CCA-AHU / PHU	30	31	31	31
Doctorant et Post-Doctorant	26	28	27	28
EC-E CDD / CDI	43	44	37	41
Invité	0	0	0	0
Lecteur	29	30	32	33
Ensemble population EC-E contractuels	30	33	30	33

L'âge moyen des EC-E titulaires est stable sur les dernières années et identique entre 2022 et 2023, 49 ans pour les femmes et 51 ans pour les hommes. Concernant l'âge moyen de EC-E contractuels, il est également globalement stable sur les 3 dernières années, avec toutefois une progression d'un an chez les EC-E contractuelles femmes, passant de 32 ans en 2021 à 33 ans depuis 2022.

Âge moyen et médian des BIATSS titulaires par genre

	Femme		Homme	
	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen
Catégorie A	48	47	50	49
Catégorie B	49	48	51	49
Catégorie C	50	48	53	51
Ensemble population BIATSS titulaires	49	48	51	50

Âge moyen et médian des BIATSS contractuels par genre*

	Femme		Homme	
	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen
Catégorie A	37	38	37	37
Catégorie B	41	41	32	36
Catégorie C	39	40	41	40
Ensemble population BIATSS contractuels	38	39	37	38

Âge moyen et médian des BIATSS contractuels par genre et type de contrat*

	Femme		Homme	
	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen
CDD	37	38	39	36
CDI	39	46	40	46
Ensemble population BIATSS contractuels	38	39	39	38

L'âge moyen des BIATSS titulaires est stable sur les dernières années et identique entre 2022 et 2023, 48 ans pour les femmes et 50 ans pour les hommes. Concernant l'âge moyen des BIATSS contractuels, a progressé d'1 an à la fois chez les hommes et chez les femmes, sur les 3 dernières années, passant de 38 ans en 2021 à 39 ans depuis 2022 pour les femmes et de 37 ans en 2021 à 38 ans depuis 2022 pour les hommes.

* (hors tuteurs étudiants)



2. Les parcours professionnels

31 Les carrières

- 31 1. Avancement et promotion
- 33 2. Les concours

40 Les mobilités

- 40 1. La mobilité globale
- 44 2. Les mobilités spéciales

47 La formation des personnesl

- 47 1. Constats
- 48 2. Bilan

50 La gestion prévisionnelle des effectifs des emplois et des compétences

- 50 1. Définition et structuration de la fonction au sein de Nantes Université
-

2.1. Les carrières

À noter

Les données générées sur les carrières et promotions des EC-E et BIATSS sont à consulter dans l'annexe « Situation comparée entre les femmes et les hommes sur la période 2021-2023 ».

2.1.1. Avancement et promotion

2.1.1.1. L'avancement de grade

L'avancement de grade est le passage à un grade supérieur à l'intérieur d'un même corps.

Il permet l'accès à des fonctions supérieures et à une rémunération plus élevée.

L'avancement de grade peut être le résultat d'un dépôt de dossier de tableau d'avancement ou après examen professionnel.

Pour les personnels BIATSS, le nombre de promotions possibles est déterminé au niveau national ou académique.

L'avancement par tableau des personnels BIATSS

Population	Corps de promotion	Catégorie	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Promotions			Nbre de promus / promouvables	Nbre de promus / candidats
			Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F		
AENES	APAE	A	11	5	6	3	1	2	0	0	0	0,0%	0,0%
	SAENES CE	B	13	2	11	9	2	7	0	0	0	0,0%	0,0%
	SAENES CS	B	13	0	13	10	0	10	0	0	0	0,0%	0,0%
	ADJAENES P1C	C	62	9	53	61	8	53	12	10	2	19,4%	19,7%
	ADJAENES P2C	C	3	2	1	1	1	0	0	0	0	0,0%	0,0%
BIB	Conservateur en chef	A	4	1	3	1	0	1	0	0	0	0,0%	0,0%
	Bibliothécaire hors classe	A	5	1	4	2	0	2	1	0	1	20,0%	50,0%
	Bibliothécaire assistant spécialisé CE	B	4	0	4	4	0	4	0	0	0	0,0%	0,0%
	Bibliothécaire assistant spécialisé CS	B	2	1	1	2	1	1	1	0	1	50,0%	50,0%
	Magasinier P1C	C	14	4	10	12	3	9	2	1	1	14,3%	16,7%
	Magasinier P2C	C	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%
ITRF	IGR HC	A	8	6	2	3	3	0	1	1	0	12,5%	33,3%
	IGR 1C	A	7	4	3	3	2	1	1	1	0	14,3%	33,3%
	IGE HC	A	56	28	28	28	14	14	6	1	5	10,7%	21,4%
	TCH CE	B	44	23	21	19	11	8	3	3	0	6,8%	15,8%
	TCH CS	B	63	24	39	21	6	15	10	2	8	15,9%	47,6%
	ATRF P1C	C	103	35	68	50	13	37	14	1	13	13,6%	28,0%
	ATRF P2C	C	35	10	25	15	2	13	5	1	4	14,3%	33,3%
INFENES CS	A	0	0	0	Processus sans acte de candidature : nbre de candidats égal au nbre de promouvables			0	0	0	0,0%	Pas de candidature	
INFENES HC	A	0	0	0				0	0	0	0,0%		
TOTAL			448	156	292	244	67	177	56	21	35	12,5%	23,0%
Part des promouvables				35%	60%	Part des candidats	27%	73%	Part des promus	38%	63%		

Le nombre de candidats à l'avancement de grade en 2023 a légèrement diminué (244 candidats en 2023 contre 276 en 2022, soit une diminution de 12%), ce qui est cohérent avec le nombre de promouvables qui a également diminué (448 promouvables en 2023 contre 491 en 2022). En revanche, le nombre d'agents promus est quant à lui relativement stable (56 agents promus contre 60 en 2022). Le taux de promus / promouvables par avancement de grade est de 12,5% en 2023 (12,2% en 2022 et 10,8% en 2021).

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

Avancement de grade		2023		
		F	H	Total
Enseignants-chercheurs	nombre de candidats	88	102	190
	nombre de promus	31	36	67
Enseignants du 2 nd degré	PRCE, PRAG, nombre de promouvables	NR*	NR*	NR*
	PREPS, PLP nombre de promus	4	10	14
Enseignants HU	nombre de promus	4	22	26
Nombre de promotions de grade		39	68	107

* NR : non renseigné

En 2023, 107 enseignants, enseignants-chercheurs et enseignants hospitalo-universitaires ont obtenu une promotion de grade, avec une baisse sensible de la promotion des 2nd degré liée aux résultats nationaux de l'éducation nationale.

À noter que la création d'une voie temporaire de promotion interne pour accéder au corps des professeurs des universités (repyramidage) vient impacter directement le nombre de promus dans le corps des professeurs des universités. Ce dispositif est mis en place pour la période de 2021 à 2025 minimum. En 2023, 5 femmes et 2 hommes ont été promus, soit 71 % des candidatures promues sont celles de femmes.

Concernant les hospitalo-universitaires et les enseignants des 1^{er} et 2nd degré, les promotions sont uniquement du ressort du ministère de l'éducation nationale, l'établissement n'étant pas décisionnaire en la matière.

2.1.1.2. Le changement de corps par liste d'aptitude

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

L'avancement par liste d'aptitude des personnels BIATSS

Population	Corps de promotion	Catégorie	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Promotions			Nbre de promus / promouvables	Nbre de promus / candidats
			TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F		
AENES	AAE	A	32	2	30	3	0	3	0	0	0	0,0%	0,0%
	SAENES	B	111	17	94	15	0	15	1	1	0,01	0,9%	6,7%
BIB	Conservateur Gal		6	1	5	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%
	Conservateur	A	11	2	9	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%
	Bibliothécaire		27	4	23	10	1	9	0	0	0	0,0%	0,0%
	BIBAS	B	26	9	17	15	3	12	0	0	0	0,0%	0,0%
ITRF	IGR		127	65	62	29	8	21	2	1	0,02	1,6%	6,9%
	IGE	A	57	34	23	20	13	7	3	1	2	5,3%	15,0%
	ASI		193	78	115	68	32	36	3	1	2	1,6%	4,4%
	TCH	B	208	62	146	67	18	49	5	1	4	2,4%	7,5%
ASS	CTSSAE	B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%
TOTAL			798	274	524	227	75	152	14	4	10	1,8%	6,2%

En 2023, 6,2 % des candidats éligibles à l'avancement ont été promus (4,3 % en 2022), cela correspond à 1,8 % des promouvables (1,2 % en 2022).

Promotion de corps des enseignants du second degré

		H	F	TOTAL
PRAG par	nombre de candidats	12	18	30
liste d'aptitude	nombre de promus	0	0	0

En 2023, aucune promotion sur les 30 candidatures (2 en 2022).

2.1.2. Les concours

2.1.2.1. Les concours de recrutement des personnels BIATSS

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

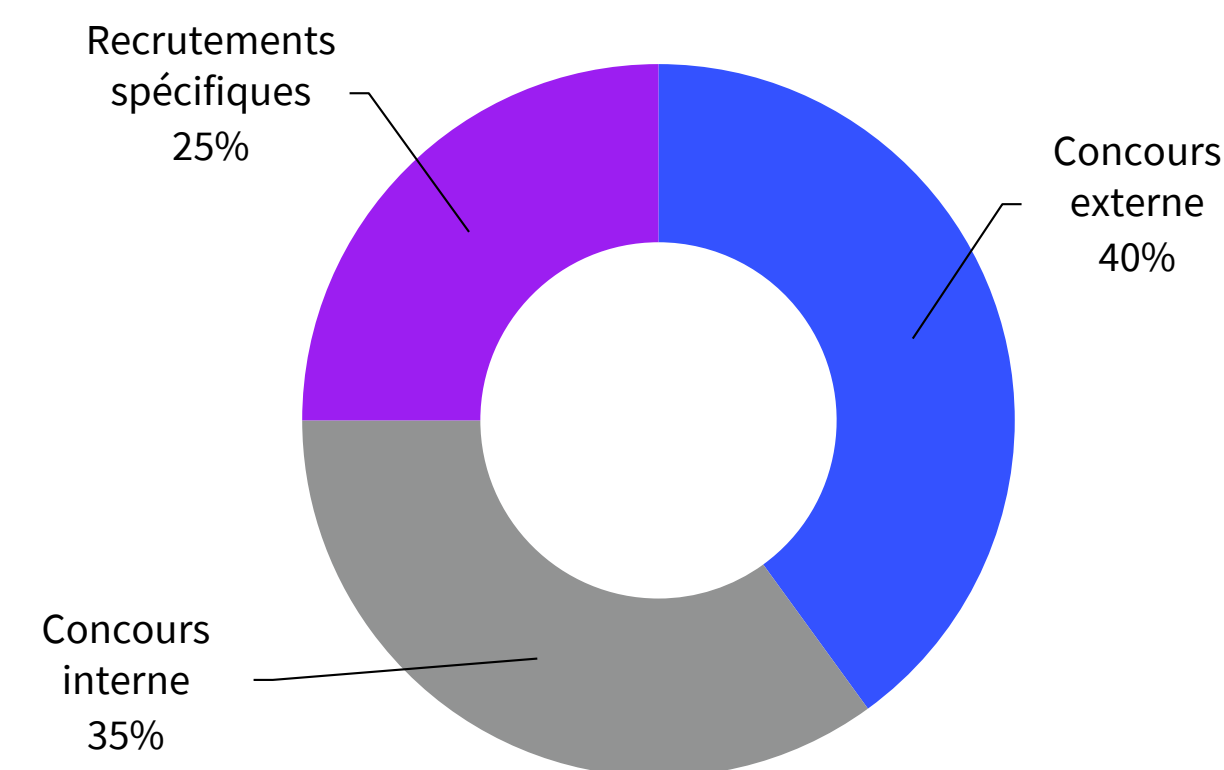
Il existe trois types de concours et des recrutements spécifiques pour certaines catégories de personnels :

1. **Concours externe :** ouvert aux candidats titulaires de titres ou diplômes (à l'exception de certains concours de catégorie C) dont la liste est fixée réglementairement.
2. **Concours interne :** ouvert aux agents de l'État, des collectivités territoriales ou des établissements qui en dépendent, justifiant d'une ancienneté dont la durée est fixée réglementairement.
3. **Troisième concours :** ouvert aux candidats qui ont acquis une expérience dans l'exercice, soit d'une activité professionnelle de droit privé, soit d'un mandat d'élu local, soit d'une activité associative.

En 2023, Nantes Université a proposé aux concours de droits communs et recrutements spécifiques 40 postes, contre 33 en 2022, 25 en 2021, 22 en 2020, 23 en 2019 et 39 en 2018.

L'établissement veille à maintenir un nombre significatif de recrutements spécifiques en lien notamment avec les contraintes réglementaires : PACTE, BOE, recrutements directs...

Répartition des concours organisés en 2023 selon les 3 typologies de recrutements pour une affectation au sein de Nantes Université



Repyramidage de la fonction ITRF

Le plan de repyramidage de la filière ITRF vise à reconnaître les compétences des personnels qui occupent des emplois concourant au développement de la recherche ou d'appui à l'enseignement.

En plus de des 40 postes précédents, 8 promotions ont été ouvertes dans le cadre du repyramidage de la filière ITRF dans le corps des Assistant·es ingénieurs.

Résultats aux concours ITRF et AENES

Concours externes

Cat.	Emploi-type	BAP	Postes à pourvoir*	Affectation**	Candidats admis à concourir		Candidats présents admissibilité		Candidats admissibles		Candidats présents admission		Candidats admis sur LP		Jury***		Président·e	
					H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
A	Assistant·e de communication	F	0	CROUS Lyon St-Étienne EC. Pratique hautes études	12	15	2	4	3	1					2	3	0	1
	Administrateur·trice des systèmes d'information	E	2	DSIN IUT de St-Nazaire					5	1	0	1	0	1	3	2	1	0
	Chargé·e d'orientation et d'insertion professionnelle	J	1	SIO					0	4	0	3	0	1	2	3	0	1
	Chargé·e du contrôle de gestion, d'études et d'évaluation	J	1	DFVE					0	2	0	2	0	1	2	3	1	0
	Technicien·ne biologiste (BAP A)	A	1	UFR Médecine	5	8	4	7	2	3	2	3	0	1	2	3	1	0
	Technicien·ne en prothèse dentaire	A	1	UFR Odontologie	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	2	3	1	0
B	Technicien·ne logistique	G	1	UFR Sciences et techniques - ALISS Rectorat de Nantes Université Poitiers	6	3	6	3	6	2	6	2	1	2	3	2	1	0
	Technicien·ne d'exploitation, d'assistance et de traitement de l'information	E	1	DSIN Rectorat d'Orléans (5) Rectorat de Nantes	20	3	20	1	12	1	11	1	3	0				
	Technicien·ne en gestion administrative (BAP J)	J	2	Pôle Santé UFR Psychologie Angers Université Le Mans Université	6	33	2	26	2	16	2	14	1	3				
	Opérateur·trice logistique (BAP G)	G	2	IUT de Nantes (2) Univ. de Bretagne Occidentale (Brest)	4	8	4	8	2	4	1	3	0	1	2	3	0	1
C	Adjoint·e en gestion administrative (BAP J)	J	4	DFVE DRPI UFR Sciences et techniques - LS2N UFR Médecine Le Mans Université	4	23	4	13	3	9	3	9	1	4				

Concours internes

Cat.	Emploi-type	BAP	Postes à pourvoir*	Affectation**	Candidats admis à concourir		Candidats présents admissibilité		Candidats admissibles		Candidats présents admission		Candidats admis sur LP		Jury***		Président·e	
					H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
A	Assistant·e en gestion administrative	J	0	37 Affecattaires nationaux	98	605	98	605	12	113					6	7	0	1
	Administrateur·trice systèmes et réseaux	E	1	Inspé					3	0	2	0	1	0	3	2	1	0
	Gestionnaire d'infrastructures	E	1	Polytech Nantes					9	0	4	0	1	0	3	2	1	0
	Chargé·e d'appui au projet de recherche	J	1	DRPI					1	2	1	1	0	1	2	3	1	0
	Chargé·e de la gestion financière et comptable	J	1	Agence comptable					0	6	0	1	0	0	2	3	1	0
B	Technicien·ne électricité courants fort ou faible	G	1	DPIL CROUS Rennes	4	0	4	0	3	0	2	0	2	0	3	2	0	1
	Technicien·ne en gestion administrative	J	4	Inspé UFR Sciences et techniques Pôle Santé UFR FLCE Université du Mans (2)	3	27	3	27	2	14	2	12	1	5	2	3	1	0
	Gestionnaire financier·e et comptable	J	1	Direction des achats Ens Mécan. Aérotechn. Poitiers Université Rennes 1 (3) Université Rennes 2	3	28	3	28	2	16	2	18	0	5				
C	Adjoint·e en gestion administrative (BAP J)	J	2	IUT de Nantes UFR FLCE Rectorat d'Orléans Univ. de Bretagne Occidentale (Brest) (2)	2	34	2	34	0	15	0	14	0	2	2	3	0	1
	Opérateur·trice logistique (BAP G)	G	2	Pôle Humanités (2) Rectorat de Nantes (3)	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1				

Commentaires relatifs aux concours

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

- Nantes Université a été désignée par le Ministère en tant que centre organisateur de la phase d'admissibilité nationale du concours interne d'Assistant-e en gestion administrative (BAP J) et du concours externe Assistant-e de communication (BAP F) pour 4 années*
- Nantes Université a été désignée par le Ministère en tant que centre organisateur de la phase d'admissibilité nationale de l'examen professionnel exceptionnel d'Assistant-e en gestion administrative (BAP J) et organise les phases d'admission des examens professionnels exceptionnels d'Assistant-es ingénieurs dans le cadre du repyramidage de la filière ITRF*
- Nantes Université organise la phase d'admission des concours de catégorie A pour lesquels elle est affectataire et ne connaît pas la répartition femme/homme de la phase d'admissibilité*

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

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

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

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

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



2.1.2.2. Recrutements spécifiques

Sont listés ci-dessous les recrutements spécifiques (BOE, PACTE, recrutement direct) ainsi que les concours ouverts dans le cadre du repyramidage de la filière ITRF dans le corps des assistant·es ingénieur·es.

Nature	Cat.	Emploi-type	BAP	Postes à pourvoir	Candidats admis à concourir		Candidats présents admissibilité		Candidats admissibles		Candidats présents admission		Candidats admis sur LP		Jury***		Président·e	
					H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Exam. pro. exceptionnel	A	Assistant·e en gestion administrative	J	0	37	307	37	306	19	161					6	7	1	0
Exam. pro. exceptionnel	A	Assistant·e ingénieur·e en biologie, sciences de la Vie et de la Terre	A	2	3	7	3	7	3	7	3	7	0	2	1	2	1	0
Exam. pro. exceptionnel	A	Assistant·e ingénieur·e en analyse chimique	B	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	0	1	2	0	1
Exam. pro. exceptionnel	A	Assistant·e ingénieur·e en instrumentation et techniques expérimentales	C	1	0	0												
Exam. pro. exceptionnel	A	Gestionnaire d'application / assistance support	E	1	2	0	2	0	2	0	2	0	0	0	2	1	1	0
Exam. pro. exceptionnel	A	Assistant·e de ressources documentaires et scientifiques	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	2	2	0	1
Exam. pro. exceptionnel	A	Assistant·e en gestion administrative	J	1	1	5	1	5	1	4	1	4	1	0	2	1	1	0
Exam. pro. exceptionnel	A	Assistant·e en gestion financière et comptable	J	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	2	1	0
BOE	B	Gestionnaire financier·ère et comptable	J	1	0	2	0	2	0	2	0	2	0	1	0	3	0	1
BOE	B	Technicien·ne en gestion administrative	J	1	0	2	0	2	0	2	0	2	0	1	0	4	0	1
DIRECT	C	Opérateur·trice logistique	G	1	2	0	2	0	2	0	2	0	1	0	1	2	1	0
DIRECT	C	Plombier·ère, chauffagiste, opérateur·trice en froid et ventilation	G	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	2	2	0	1
DIRECT	C	Adjoint·e en gestion administrative	J	6	1	14	1	14	1	10	1	10	1	9	3	2	1	0
PACTE	C	Aide d'information documentaire et de collections patrimoniales	F	1	16	12	16	12	3	5	3	5	2	0	2	2	0	1
Examen professionnel	C	Adjoint·e technique principal·e 2 ^e classe	0	8	0	1						1	0	1	3	2	1	0

2.1.2.3. Les concours des enseignants-chercheurs

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

Candidatures sur les postes d'enseignants-chercheurs

Corps	Nombre de postes publiés	Nombre de postes non pourvus	Nombre de candidats recevables			Nombre de postes pourvus						
			Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL				
Professeur-es des universités	10	0	26	39 %	40	61 %	66	7	78 %	2	22 %	9
Maître-ses de conférences	30	0	362	39 %	568	61 %	930	14	48 %	16	53 %	30
TOTAL	40	0	388	39 %	608	61 %	996	21	55 %	18	45 %	39

Le nombre de postes publiés en 2023 est relativement stable par rapport à l'année passée : 40 postes en 2023 et 39 postes en 2022

Détail des postes pourvus

Corps	Nombre de postes pourvus par mutation		Nombre de postes pourvus par concours	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Professeur-es des universités	2	1	5	1
Maître-ses de conférences	3	2	12	14
TOTAL	5	3	17	15

Endorecrutement 2023

Corps	Locaux		Extérieurs	
Professeur-es des universités	4	44 %	5	56 %
Maître-ses de conférences	4	13 %	27	87 %
TOTAL	8	20 %	32	80 %

Part des femmes dans les comités de sélection 2023 pour le recrutement des enseignants-chercheurs

Corps	Nombre de postes pourvus	Membres des comités de sélection						
		Femme		Homme		Dont femmes présidentes		
		TOTAL	Part	TOTAL	Part	TOTAL	Nombre	Part
Professeur-es des universités	10	37	51 %	35	49 %	72	4	40 %
Maître-ses de conférences	30	184	51 %	177	49 %	361	8	27 %
TOTAL	40	221	51 %	212	49 %	433	12	30 %

2.1.2.4. Recrutement ATER

Nombre de postes publiés	Nombre de candidatures recevables			Nombre de postes pourvus		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
100	1 258	1 610	2 868	36	53	89
Part	44 %	56 %	100 %	40 %	60 %	100 %

2.1.2.5. Recrutement second degré

Candidature sur les postes d'enseignants du second degré

Nombre de postes publiés	Nombre de candidatures recevables			Nombre de postes pourvus		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
21	102	121	223	8	12	20
Part	46 %	54 %	100 %	40 %	60 %	100 %

Détail affectations

	Femme	Homme
Certifié-es	0	0
Agrégé-es	8	10
Professeur-es des lycées	0	2

Part des femmes au sein des commissions de recrutement des enseignants du second degré en 2023

	Femme	Homme	Présidente
Nombre	53	61	8 sur 21
Part	46 %	54 %	38 %

2.1.2.6. Le recrutement des personnels hospitalo-universitaires

Corps	Nombre de postes pourvus				TOTAL
	Femme		Homme		
	Nombre	Part	Nombre	Part	
Professeur-es des universités praticien·nes hospitalier·ères	5	33 %	10	67 %	15
Maître·sses de conférences des universités praticien·nes hospitalier·ères / Maître·sses de conférences Médecine Générale	4	50 %	4	50 %	8
TOTAL	9	39 %	14	61 %	23

2.2 Les mobilités

2.2.1. La mobilité globale

2.2.1.1. Les entrants et les sortants

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

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

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

Mobilité interne : changement de service d'affectation au sein de Nantes Université.

Les mobilités peuvent avoir lieu au fil de l'eau ou dans le cadre de campagnes (campagnes annuelles de mutation « à date » - hors Nantes Université, campagne de mouvement interne – Nantes Université).

Bilan de la campagne de mobilité 2023 des personnels BIATSS

	Demandes de mobilité			Mobilités obtenues				Répartition H/F des demandes de mobilité		Répartition H/F des mobilités obtenues	
	Ext.	Int.	Total	Ext.	Int.	Total	%	H	F	H	F
A	2	4	6	1	1	2	33%	0	6	0	2
B	1	6	7	1	3	4	57%	0	6	0	4
C	9	14	23	7	13	20	87%	1	23	1	19
TOTAL	12	24	36	9	17	26	72%	1	35	1	25
Répart.	33%	67%		35%	65%			3%	97%	4%	96%

Les mobilités au fil de l'eau des personnels BIATSS sur l'année universitaire 2023-2024*

	Homme			TOTAL H	Femme			TOTAL F	Total des mobilités			Total des mobilités	Répart.
	A	B	C		A	B	C		A	B	C		
mobilités sortantes	3	4	3	10	12	6	11	29	15	10	14	39	31%
mobilités entrantes	5	2	0	7	7	6	9	22	12	8	9	29	23%
mobilités internes	6	1	1	8	18	16	14	48	24	17	15	56	45%
TOTAL	14	7	4	25	37	28	34	99	51	35	38	124	100%
Répart.				20%				80%	41%	28%	31%		

* Données arrêtées en mai 2024

Mutations des EC-E (rentrée 2023)

	Femme	Homme	TOTAL
Mutations sortantes	6	2	8
Mutations entrantes	3	1	4
TOTAL	9	3	12

Au total, sur l'année universitaire 2023/2024, 203 agents de l'établissement ont effectué une mobilité (124 mobilités au fil de l'eau pour les personnels BIATSS, 25 dans le cadre des campagnes de mobilité, 12 mutations d'EC-E) contre 203 sur la période de référence précédente.

Les agents de catégorie C effectuent davantage de mobilité dans le cadre des campagnes de mobilité que les agents appartenant aux catégories B et A (20 mobilités obtenues en 2023 contre 18 l'année passée).

Départs des agents par motif

Catégorie FP	Motif du départ	EC-E titulaires Nb agents
A	Décès	1
	Démission	2
	Fin de fonction	9
	Mutation	8
	Nom. après concours	1
	Retraite	37
	Radiation	0
TOTAL		58

Catégorie FP	Motif du départ	Enseignant contractuel CDI
A	Décès	0
	Démission	0
	Fin de fonction	0
	Mutation	0
	Nom. après concours	0
	Retraite	0
	Radiation	0
	Licenciement	0
TOTAL		0

Catégorie FP	Motif du départ	BIATSS contractuels CDI
A-B-C	Décès	0
	Démission	7
	Fin de fonction	2
	Licenciement	1
	Mutation	0
	Nom. après concours	0
	Retraite	2
Radiation	0	
TOTAL		12

Catégorie FP	Motif du départ	BIATSS titulaires Nb agents
A	Décès	1
	Démission	0
	Fin de fonction	7
	Mutation	2
	Nom. après concours	0
	Retraite	5
	Radiation	0
TOTAL		15

B	Décès	0
	Démission	1
	Fin de fonction	4
	Licenciement	1
	Mutation	0
	Nom. après concours	0
	Retraite	6
Radiation	0	
TOTAL		12

C	Décès	2
	Démission	2
	Fin de fonction	5
	Mutation	8
	Nom. après concours	2
	Retraite	9
Radiation	0	
TOTAL		28

Départ des agents par population et motif

	EC-E	BIATSS
Décès	1	3
Démission	2	10
Fin de fonction	9	18
Licenciement	0	2
Mutation	8	10
Nom. après concours	1	2
Retraite	37	22
Radiation	0	0
TOTAL	58	67

Focus sur les ruptures conventionnelles

Le dispositif de rupture conventionnelle est expérimenté au sein de la fonction publique entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2025. Au cours de l'année 2023, 7 conventions de rupture conventionnelle ont été signées (2 enseignants-chercheurs, 2 BIATSS titulaires, 3 BIATSS contractuels). Le montant moyen de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est de 11 488 €.

2.2.1.2. Le détachement

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

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

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

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

Le nombre de détachements entrants en 2023 chez les personnels BIATSS est en augmentation, avec 47 détachements (40 en 2022 et 34 en 2021). Même constat pour les détachements sortants qui sont également en augmentation avec 38 détachements (31 en 2022 et 19 en 2021). 11 détachements internes sont comptabilisés en 2023 (9 en 2022).

Du côté des EC-E, 13 détachements sortants sont comptabilisés ainsi que 1 détachement entrant et 1 interne. Ces chiffres sont stables par rapport à l'année passée (14 détachements).

Nombre et origine des détachements BIATSS en 2023

Sens de détachement	Corps	Motif de détachement	Nb agents
entrant	AENES	Administration Et. Public	9
sortant	AENES	Administration Et. Public	11
interne	AENES	Administration Et. Public	1
entrant	Bibliothèque-Musée	Administration Et. Public	1
sortant	Bibliothèque-Musée	Administration Et. Public	2
interne	Bibliothèque-Musée	Administration Et. Public	0
entrant	ITRF	Administration Et. Public	37
sortant	ITRF	Administration Et. Public	25
interne	ITRF	Administration Et. Public	10
interne	Médicaux sociaux	Administration Et. Public	10
Total			106

Nombre et origine des détachements enseignants et enseignants-chercheurs en 2023

Sens de détachement	Corps	Motif de détachement	Nb agents
sortant	Ens. Chercheurs	Administration Et. Public	8
sortant	Ens. Chercheurs	M. Int publ. Étranger	3
entrant	Ens. 1 ^{er} et 2 nd degrés	Administration Et. Public	1
sortant	Ens. 1 ^{er} et 2 nd degrés	Administration Et. Public	1
sortant	Ens. 1 ^{er} et 2 nd degrés	M. Int publ. Étranger	1
sortant	Ens. 1 ^{er} et 2 nd degrés	Secteur privé ou associatif	1
sortant	Ens. 1 ^{er} et 2 nd degrés	Secteur privé ou associatif	0
TOTAL			15

2.2.1.3. La disponibilité

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à traitement, à l'avancement et à la retraite. Suite à la réforme de la disponibilité de 2019, les agents en disponibilité ayant exercé une activité salariée au cours de leur disponibilité, peuvent conserver leurs droits à l'avancement d'échelon et de grade, sous réserve de transmission des pièces justificatives de l'activité.

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

En 2023, le nombre d'agents en disponibilité est de au nombre de 32, tout comme en 2021. Il est en légère diminution par rapport à 2022 (38 agents en disponibilité). 50 % des agents en disponibilité sont des agents de catégorie A. Cette tendance est stable sur les dernières années.

69 % des demandes de disponibilités concernent des femmes (58 % en 2022).

Motifs de disponibilités

Catégorie FP	Motif	Nombre d'agents	
		Femmes	Hommes
A	Convenances personnelles	4	3
	Créer ou reprendre une entreprise	1	0
	Élever enfant avec ancienneté	1	0
	Élever enfant sans ancienneté	1	0
	Suite à un congé de longue durée	1	0
	Suivre son conjoint/pacsé	1	4
	TOTAL Cat. A	9	7
B	Convenances personnelles	2	0
	Suite à une maladie ordinaire	1	0
	Suivre son conjoint/pacsé	1	1
TOTAL Cat. B	4	1	
C	Convenances personnelles	5	1
	Études et recherche	0	1
	Suite à une maladie ordinaire	1	0
	Suivre son conjoint/pacsé	3	0
TOTAL Cat. C	9	2	
TOTAL	22	10	

2.2.1.4. La retraite

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

Statut	Femme		Homme		TOTAL	
	Nb d'agents	Âge moyen	Nb d'agents	Âge moyen	Nb d'agents	Âge moyen
Ens. Chercheurs	5	63	19	63	24	63
Ens. Hos. Univ.	1	68	5	67	6	67
Ens. 2 nd degré	2	63	5	63	7	63
TOTAL	8		29		37	

En 2023, 37 agents EC-E sont partis à la retraite (38 en 2022 et 45 en 2021).

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

Statut	Femme		Homme		TOTAL	
	Nb d'agents	Âge moyen	Nb d'agents	Âge moyen	Nb d'agents	Âge moyen
AE	1	64	1	65	2	64
Bibliothèque - Musée	3	64	1	63	4	63
CDI BIATSS	2	65	0	0	2	65
ITRF	8	62	6	62	14	62
Médicaux sociaux	0	0	0	0	0	0
TOTAL	14		8		22	

En 2023, 22 agents BIATSS sont partis à la retraite (37 en 2022 et 22 agents en 2021).

2.2.1.5. L'éméritat

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

Tableau de recensement des effectifs en Éméritat/Honorariat

Pôle	Genre	Effectifs
Pôle Santé	H	12
	F	3
Pôle Sociétés	H	18
	F	5
Pôle Humanités	H	22
	F	13
Pôle Sciences et Technologie	H	18
	F	0
Inspé	H	0
	F	0
TOTAL		91

2.2.2. Les mobilités spéciales

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

Pôle	Genre	2021		2022		2023	
		CNU	UN	CNU	NANTES U	CNU	NANTES U
Pôle Santé	H	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	2	0	0	0
TOTAL		0	0	2	0	0	0
Pôle Sociétés	H	0	0	0	0	2	2
	F	0	1	0	0	1	5
TOTAL		0	1	0	0	3	7
Pôle Humanités	H	0	3	1	3	0	1
	F	0	5	0	3	1	3
TOTAL		0	8	1	6	1	4
Pôle Sciences et Technologie	H	0	3	4	2	1	2
	F	1	1	4	1	0	2
TOTAL		1	4	8	3	1	4
Inspé	H	0	0	0	1	0	0
	F	0	3	0	0	0	3
TOTAL		0	3	0	1	0	3
TOTAL		1	16	11	10	5	18

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

18 semestres ont été attribués en 2023 dont 15 à des femmes (83%). 6 semestres ont été attribués suite à avis du CNU (une candidate a décliné le CRCT au profit de la délégation CNRS, ce qui explique le nombre de 5 semestres CNU).

2.2.2.2. Les délégations

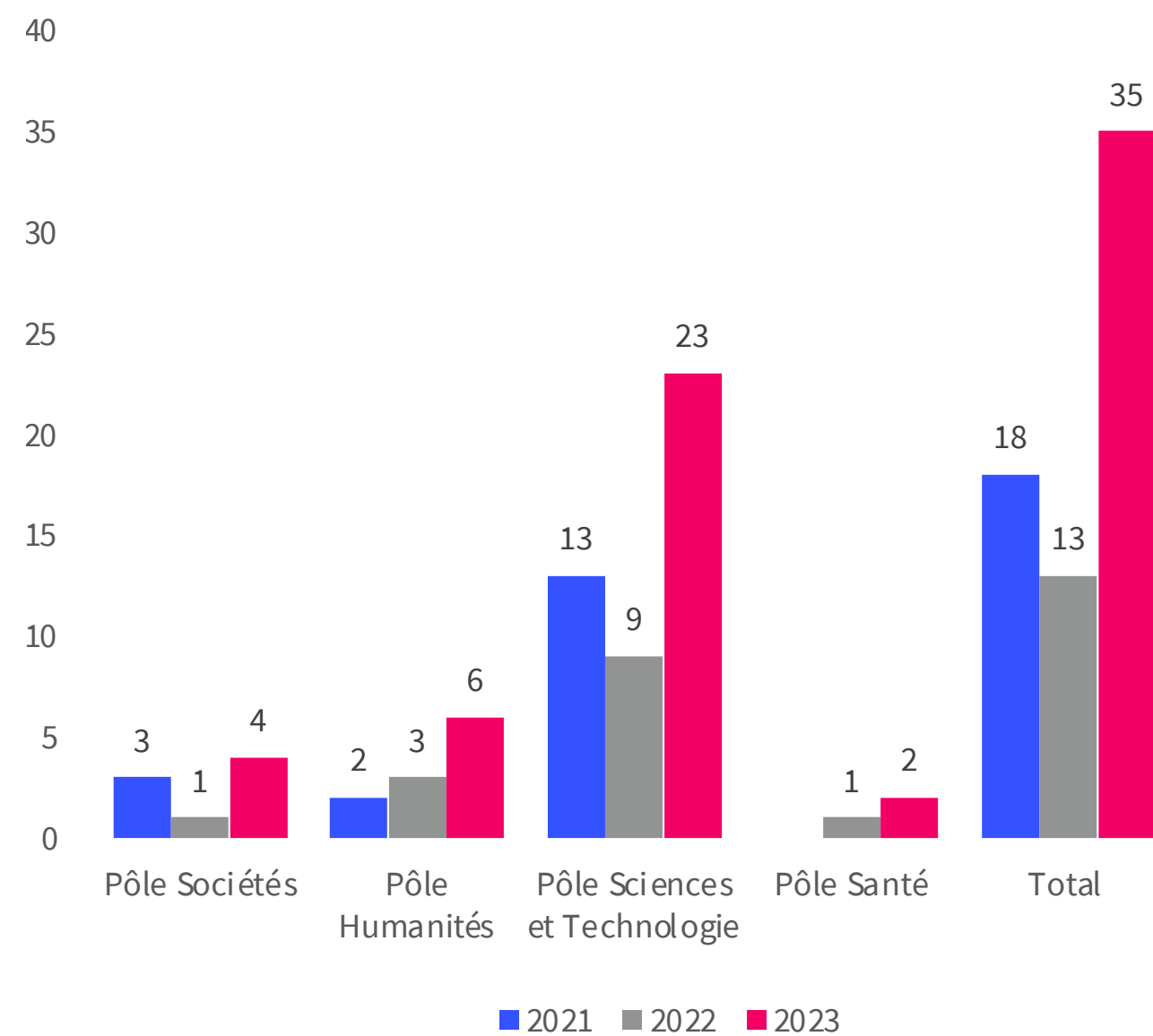
La délégation est spécifique aux enseignants-chercheurs : professeurs des universités (PR) et maîtres de conférences (MCF).

La délégation vers le CNRS* reste majoritaire, devant l'IUF**, largement devant les autres organismes de recherche.

*CNRS: centre national de la recherche scientifique

**IUF: institut universitaire de France

Délégations CNRS (en nombre de semestres)



Répartition des délégations CNRS par pôle, par corps et par genre pour l'année universitaire 2022-2023

Corps	Genre	Composante	Unité de recherche d'accueil	Section CNU	Attributions 2022 en semestres	TP ou mi-temps
MCU	M	UFR LL	UAR République des savoirs ENS Paris	10	2	TP
MCU	F	UFR HHAA	Institut des mondes africains	22	2	TP
MCU	F	UFR FLCE	UMR Pays germaniques - Paris	12	2	TP
Total Pôle Humanités					6	
PU	M	UFR Sociologie	CENS	19	2	mi-temps
PU	F	UFR Sociologie	CENS	19	2	TP
TOTAL Pôle Sociétés					4	
MCU	F	UFR Sciences et techniques	LMJL	25	2	TP
MCU	M	UFR Sciences et techniques	Japanese French laboratory for informatics	27	2	TP
MCU	M	UFR Sciences et techniques	IRM Rennes	25	1	TP
MCU	M	UFR Sciences et techniques	US2B	32	2	mi-temps
MCU	M	UFR Sciences et techniques	IMN Jean Rouxel	35	2	mi-temps
MCU	F	UFR Sciences et techniques	CEISAM	32	2	mi-temps
PU	M	Polytech	IMN Jean Rouxel	33	2	mi-temps
PU	M	UFR Sciences et techniques	LMJL	25	2	mi-temps
PU	M	Polytech	IMN Jean Rouxel	33	2	mi-temps
PU	M	UFR Sciences et techniques	OSUNA	35	2	TP
PU	M	UFR Sciences et techniques	Centre de recherche mathématiques (Montréal)	25	2	TP
PU	M	UFR Sciences et techniques	LMJL	25	2	TP
TOTAL Pôle Sciences et Technologie					23	
PU	M	UFR Sciences pharmaceutiques	CRCI2NA	87	2	mi-temps
TOTAL Pôle Santé					w	
TOTAL					35	

2.2.2.3. La mise à disposition

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

Conventions de mise à disposition (MAD) de personnels au titre de l'année 2023

BIATSS	MAD Entrantes			MAD Sortantes			Total MAD		Total MAD BIATSS	Répartition H/F des demandes de MAD par pôle (%)	
	H	F	Total	H	F	Total	H	F		H	F
Pôle Santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Pôle Sociétés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%
Pôle Humanités	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Pôle Sciences et Technologie	0	3	3	0	0	0	0	3	3	0%	100%
Inspé	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Services centraux et communs	0		3	1	3	4	1	6	7	20%	120%
TOTAL	0	0	6	1	3	4	1	9	10	10%	90%
Répartition	0%	100%		25%	75%		10%	90%			

Enseignants-chercheurs	MAD Entrantes			MAD Sortantes			Total MAD		Total MAD EC-E	Répartition H/F des demandes de MAD par pôle (%)	
	H	F	Total	H	F	Total	H	F		H	F
Pôle Santé	1		1	2		2	3	0	3	100%	0%
Pôle Sociétés			0			0	0	0	0		
Pôle Humanités			0	2		2	2	0	2	100%	0%
Pôle Sciences et Technologie	1		1	2		2	3	0	3	100%	0%
Inspé			0			0	0	0	0		
Services centraux et communs			0			0	0	0	0		
TOTAL	1	0	1	2	0	2	3	0	3	100%	0%
Répartition	100%	0%		100%	0%		100%	0%		100%	0%

TOTAL MAD	2	6	8	7	3	10	9	9	18	50%	50%
------------------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------	----------	----------	-----------	------------	------------

2.3. La formation des personnels

2.3.1. Constats

Un budget de formation exécuté à hauteur de 287 462 € (contre 267 763 € en 2022 et 277 119 € en 2021).

3 014 stagiaires ont été formés en 2023 et 24 205 heures de formation ont été dispensées. Ces chiffres intègrent les formations proposées par la DRHDS, mais aussi par le SAE de la DRFU et le SPIN de la DSIN. Depuis janvier 2022, l'ensemble de ces formations sont communiquées et gérées via un seul et même outil.

Huit domaines de formation regroupent les trois quarts des stagiaires formés en 2023 :

- l'hygiène santé et sécurité au travail, prévention des risques avec 448 stagiaires formés, 92 sessions organisées représentant 4 644 heures de formation ;
- l'enseignement et la pédagogie avec 399 stagiaires formés, 59 sessions organisées représentant 2 128 heures de formation ;

- le management avec 290 stagiaires formés, 44 sessions organisées représentant 2 520 heures de formation ;
- les préparations aux concours et examens professionnels avec 274 stagiaires formés, 23 sessions organisées représentant 1 600 heures de formation ;
- la gestion de la scolarité avec 247 stagiaires formés, 19 sessions organisées représentant 1 270 heures de formation.
- les pratiques professionnelles transversales avec 228 stagiaires formés, 38 sessions organisées représentant 2 321 heures de formation ;
- les finances, comptabilité et achats avec 191 stagiaires formés, 30 sessions organisées représentant 1 622 heures de formation ;
- la gestion des ressources humaines avec 152 stagiaires formés, 20 sessions organisées représentant 1 183 heures de formation.

2.3.1.1. Taux d'évolution annuel du montant des dépenses réalisées au budget formation de l'établissement

	Montant des dépenses réalisées	Montant des dépenses réalisées N-1	Taux d'évolution
2022	267 763,00 €	277 119,00 €	-3 %
2023	287 462,00 €	267 763,00 €	7 %

2.3.2. Bilan

Au côté des formations présentées dans le rapport social unique, des actions sont menées en direction des réseaux professionnels internes par des directions universitaires (DFRU, DRHDS, DAF notamment) ou des partenaires extérieurs (Centre Inffo, France travail, AMUE, FCU, Carif Oref, DGFIP...).

Nombre de stagiaires par population et genre

	Nbre de stagiaires femmes	Nbre de stagiaires hommes	Total général
EC-E	209	195	404
BIATSS	1 969	641	2 610
TOTAL GÉNÉRAL	2 178	836	3 014

538 sessions de formation ont été organisées en 2023 (538 en 2022 et 484 en 2021). Parmi ces sessions, 201 sessions ont été réalisées par des formateurs internes (soit 37 % des sessions).

Nombre d'heures et de jours de formations par domaine de formation, genre

Typologie d'actions	Femme		Homme		TOTAL heures	TOTAL jours
	nombre d'heures	nombre de jours	nombre d'heures	nombre de jours		
Accompagnement à la mobilité	208	35	31	5	239	40
Bureautique	786	131	120	20	906	151
Communication et audiovisuel	590	98	80	13	670	112
Documentation	542	90	126	21	668	111
Enseignement et pédagogie	1 387	231	741	124	2 128	355
Finances et comptabilité	1 208	201	414	69	1 622	270
Formation continue	43	7	0	0	43	7
Formations transversales	1 845	308	476	79	2 321	387
Informatique	101	17	400	67	501	84
Insertion professionnelle et orientation	0	0	34	6	34	6
Langues	779	130	315	52	1 093	182
Management	1 656	276	864	144	2 520	420
Outils et usages numériques	514	86	167	28	681	113
Pilotage, évaluation, qualité	92	15	9	2	101	17
Préparation aux concours	1 285	214	315	53	1 600	267
Prévention des risques professionnels	2 484	414	2 161	360	4 644	774
Qualité de vie au travail	433	72	130	22	563	94
Recherche	581	97	528	88	1 109	185
Ressources humaines	1 083	181	100	17	1 183	197
Scolarité	1 138	190	132	22	1 270	212
Transition écologique	252	42	59	10	311	52
TOTAL GLOBAL	17 005 heures	2 834 jours	7 200 heures	1 200 jours	24 205 heures	4 034 jours

Nombre de sessions de formation réalisées, par domaine de formation

Domaine de formation	Nombre sessions
Accompagnement à la mobilité	16
Bureautique	9
Communication et audiovisuel	19
Documentation	56
Enseignement et pédagogie	59
Finances et comptabilité	30
Formation continue	3
Formations transversales	38
Informatique	12
Langues	20
Management	44
Outils et usages numériques	21
Pilotage, évaluation, qualité	4
Préparation aux concours	23
Prévention des risques professionnels	92
Qualité de vie au travail	9
Recherche	35
Ressources humaines	20
Scolarité	19
Transition écologique	7
Autres domaines	2
TOTAL GLOBAL	538

2.3.2.1. L'origine des stagiaires

Parmi les 3 014 stagiaires formés, 92 ne travaillent pas pour Nantes Université en tant qu'employeur. Parmi eux :

- 19 appartiennent à des établissements membres de Nantes Université,
- 10 appartiennent à des administrations d'État de la région des Pays de la Loire,
- 22 appartiennent à d'autres ESR,
- 19 appartiennent à des organismes de recherche partenaires.

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

- 9 formations suivies au titre du compte personnel de formation,
- 4 bilans de compétences,
- 4 congés de formation professionnelle,
- 3 validations des acquis de l'expérience

Montant des dépenses réalisées au titre des dispositifs individuels de formation

	Nombre d'agents	Montant
Compte personnel de formation	9	9 320,00 €
Bilan de compétence	4	6 000,00 €
Congé de formation professionnelle	4	NC
Validation des acquis de l'expérience	3	3 250,00 €
TOTAL	20	18 570,00 €

2.4. La gestion prévisionnelle des effectifs des emplois et des compétences

2.4.1. Définition et structuration de la fonction au sein de Nantes Université

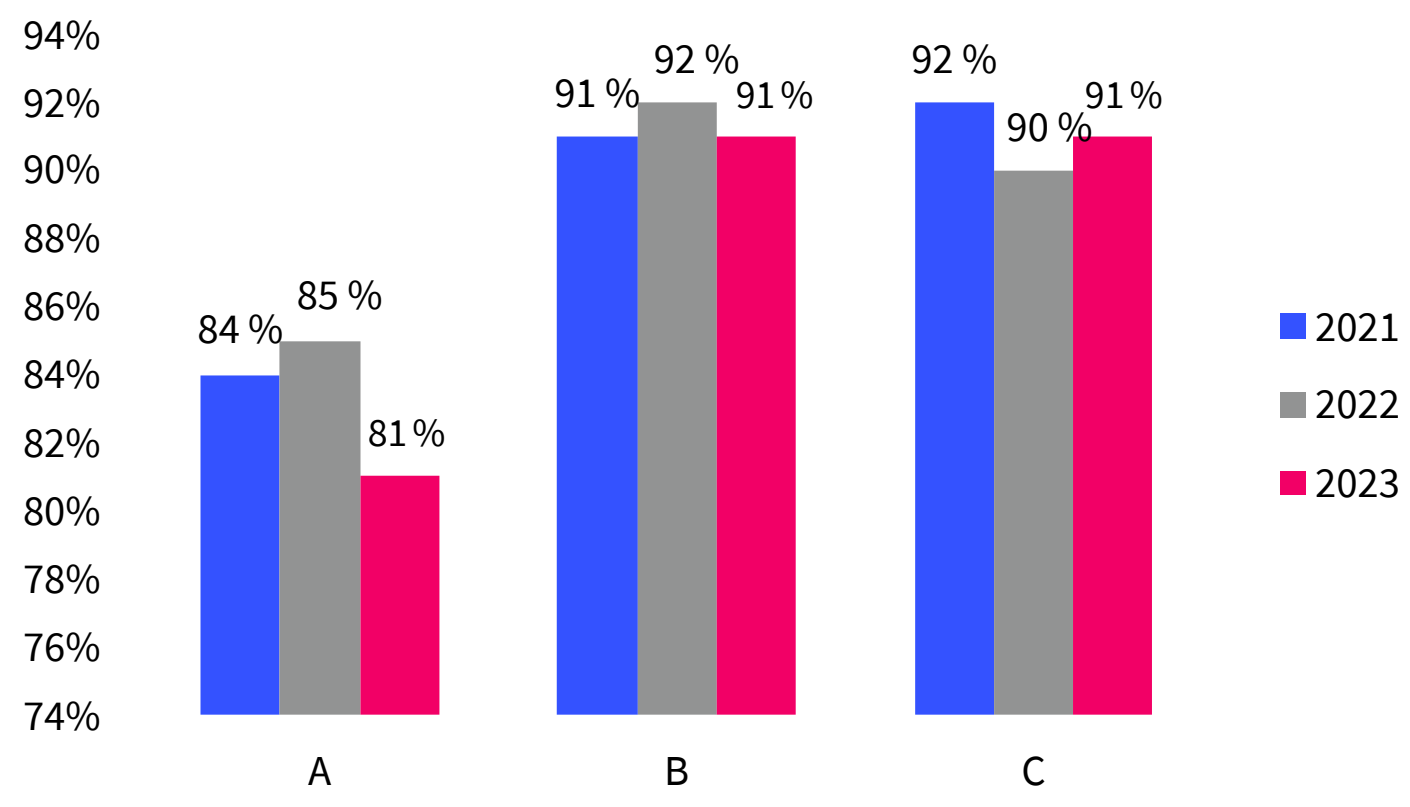
Le taux de réalisation des entretiens professionnels est stable, à 87 % en 2023 et permet de confirmer l'attention de l'établissement pour que les agents éligibles bénéficient de leur entretien professionnel. Les composantes et services centraux sont accompagnés à chaque étape pour identifier les entretiens professionnels manquants et y remédier, dans un objectif de réalisation complet.

L'établissement poursuit son travail de consolidation des éléments issus des entretiens professionnels notamment pour la construction du plan de formation des personnels.

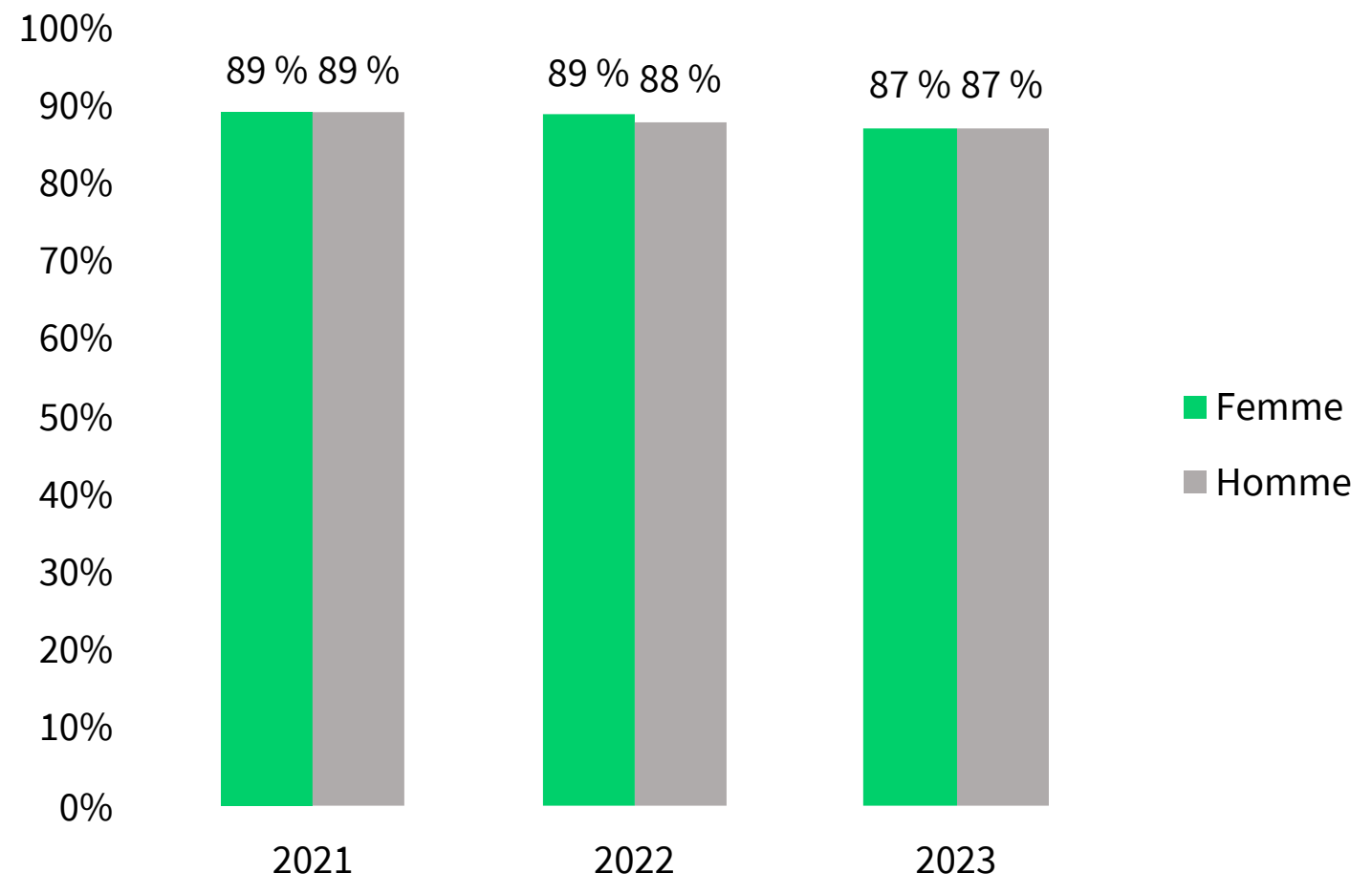
Le référentiel de compétences transverses, présent dans l'entretien professionnel, permet aux agents de valoriser des atouts développés en situation de travail et applicables sur d'autres filières métiers, afin de favoriser la mobilité interne.

Au 30 novembre 2023, 87 % des entretiens professionnels au sein de la population des personnels BIATSS étaient réalisés. Cette proportion est de 81 % chez les personnels contractuels et de 90 % au sein de la population des BIATSS titulaires.

Part des entretiens professionnels réalisés chez les personnels BIATSS titulaires et contractuels par catégorie



Part des entretiens professionnels réalisés chez les personnels BIATSS titulaires et contractuels par genre





3. Les rémunérations

-
- | | |
|----|--|
| 53 | La masse salariale |
| 56 | Les rémunérations des personnels enseignants |
| 58 | Les rémunérations des BIATSS |
| 61 | Les rémunérations mensuelles nettes par décile |
| 64 | Les charges d'enseignement |
-

3.1. La masse salariale

Masse salariale totale décaissée en 2023 : 298 093 519 €

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 versé 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 2023 quel que soit l'exercice budgétaire de rattachement (2023 ou années antérieures).

Plafond d'emplois voté par le CA de l'université (BR 2023)

Emplois sous plafond d'emploi État	Emplois financés hors SCSP*	TOTAL
3315	768	4083

*SCSP : subvention pour charge de service public

Répartition de la masse salariale par programme

Programme	Montant
150 : formations supérieures et recherche universitaire	294 457 483 €
231 : Vie étudiante	3 636 036 €
TOTAL GÉNÉRAL	298 093 519 €

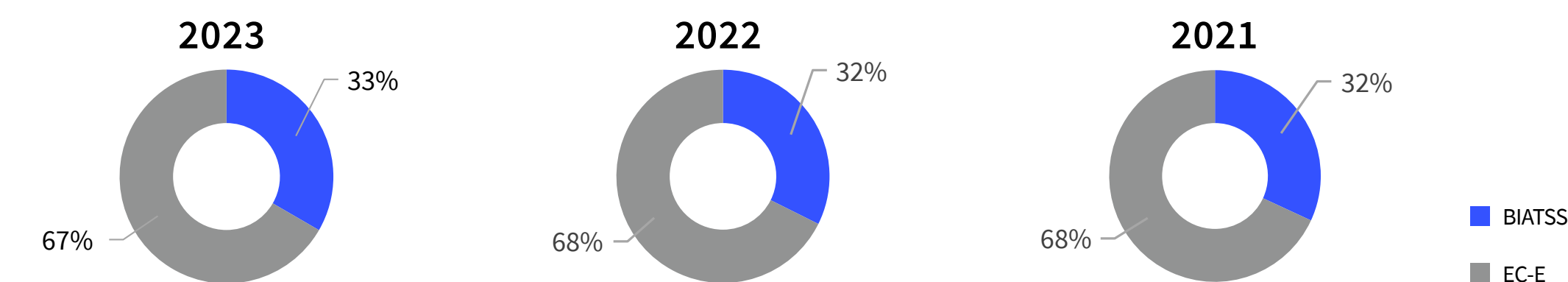
Répartition de la masse salariale par genre

Genre	Montant
Femme	142 579 937 €
Homme	155 513 582 €
TOTAL GÉNÉRAL	298 093 519 €

Répartition de la masse salariale par population, sur 3 ans

Population	Montant 2023	Montant 2022	Montant 2021
BIATSS	99 425 766 €	92 362 029 €	87 009 019 €
EC-E	198 667 753 €	193 039 626 €	185 772 683 €
TOTAL GÉNÉRAL	298 093 519 €	285 401 655 €	272 781 702 €

Répartition de la masse salariale



La masse salariale (hors dépenses hors paie) est en augmentation de 12,7 M€ en 2023 par rapport à l'année précédente, ce qui s'explique principalement par les mesures gouvernementales mises en œuvre en 2022 et 2023 : ces mesures représentent 9,3 M€, soit 73 % de l'augmentation totale. Les évolutions significatives sont :

- -0,7 M€ correction de l'exécution 2022
- +5,97 M€ au titre de l'évolution du point d'indice (extension en année pleine de la mesure intervenue au 1^{er} juillet 2022 et mesures 2023)
- +2,65 M€ au titre du schéma d'emploi
- +1,3 M€ au titre de l'effet GVT
- -0,9 M€ au titre des heures complémentaires et vacances d'enseignement
- +3,3 M€ au titre des mesures indemnitaires obligatoires dont 1,1 M€ au titre de la revalorisation des primes statutaires des enseignants-chercheurs et 1,4 M€ liés à la prime pouvoir d'achat exceptionnelle
- +1,1 M€ au titre de la politique indemnitaire de l'établissement.

Répartition de la masse salariale par statut

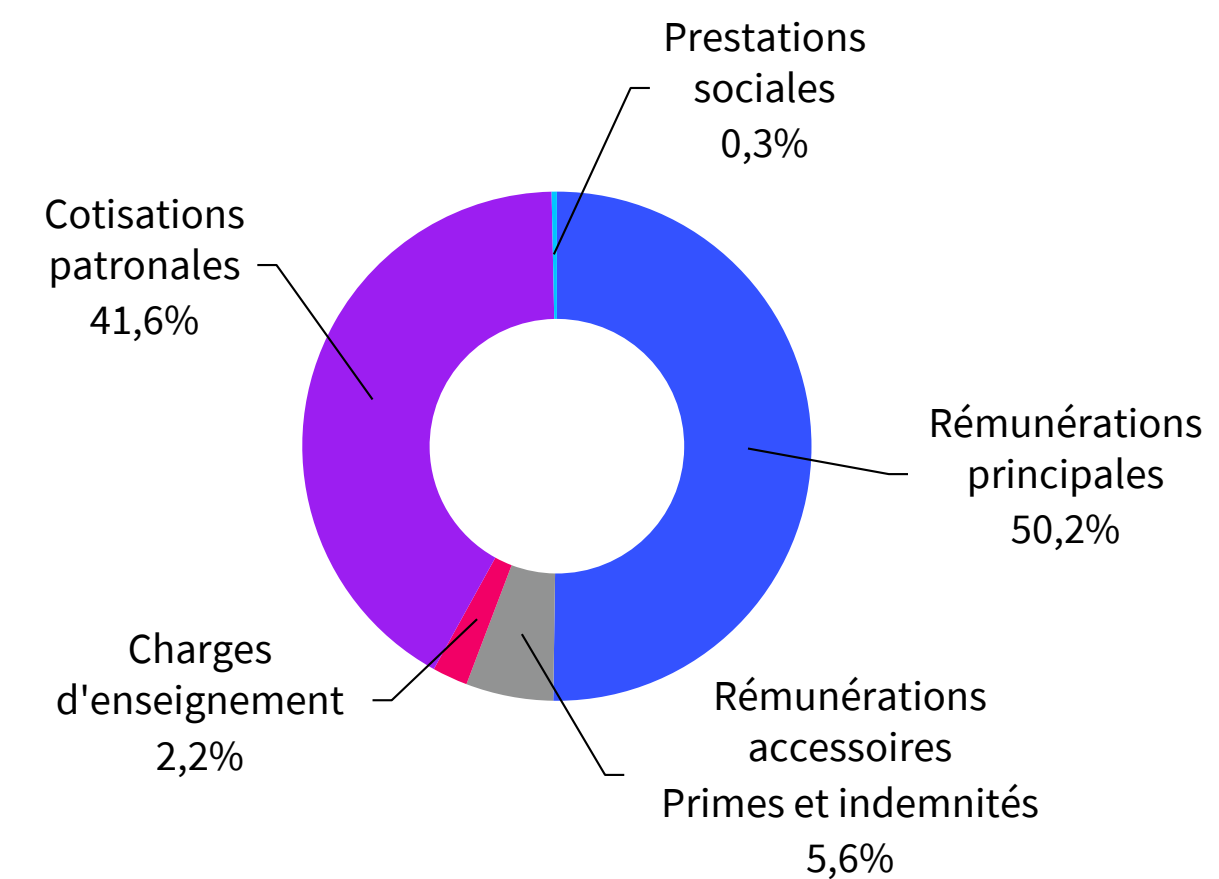
	EC-E			Effectifs BIATSS		
	Titulaire	CDD	CDI	Titulaire	CDD	CDI
État	159 809 330 €	20 909 902 €	688 356 €	59 129 048 €	10 364 947 €	4 336 306 €
Propre	3 773 140 €	13 002 376 €	484 649 €	3 722 711 €	17 898 399 €	3 974 356 €
TOTAL	163 582 469,75 €	33 912 278,37 €	1 173 004,64 €	62 851 758,75 €	28 263 345,40 €	8 310 661,83 €

Répartition de la masse salariale par budget et nature de dépenses

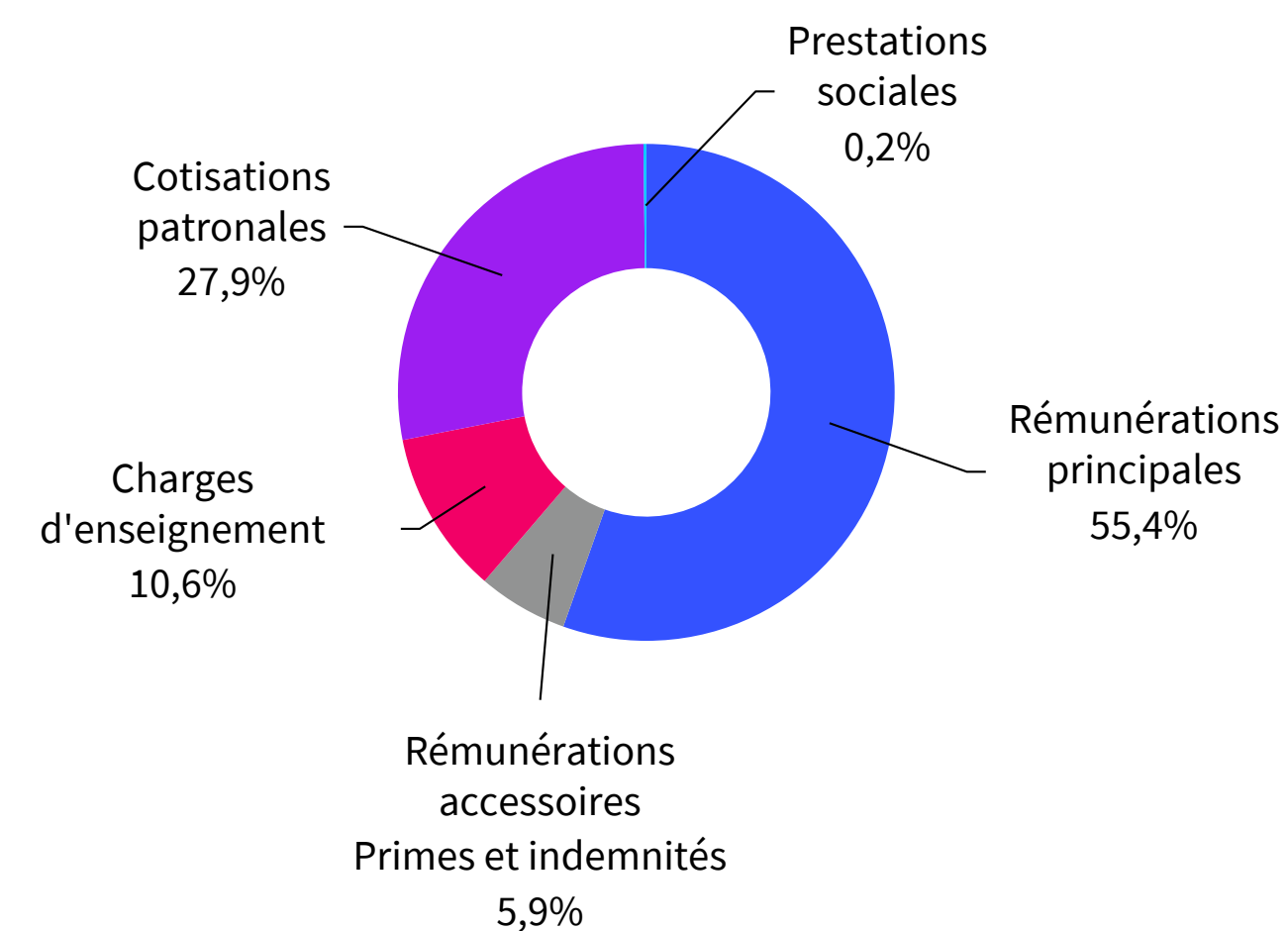
Budget	Nature élément	Montant
État	Rémunérations principales	128 199 058 €
	Rémunérations accessoires	14 176 960 €
	Primes et indemnités	
	Charges d'enseignement	5 737 578 €
	Cotisations patronales	106 272 388 €
	Prestations sociales	851 902 €
Total État		255 237 887 €
Propre	Rémunérations principales	23 753 205 €
	Rémunérations accessoires	2 511 030 €
	Primes et indemnités	
	Charges d'enseignement	4 558 835 €
	Cotisations patronales	11 954 544 €
Prestations sociales	78 018 €	
Total propre		42 855 632 €
TOTAL GÉNÉRAL		298 093 519 €

Les rémunérations principales et les charges patronales constituent 91,9% des postes de dépenses de la masse salariale État et 83,3% de la masse salariale financée sur ressources propres.

État



Ressources propres



Nombre de bénéficiaires de la GIPA (garantie individuelle pouvoir d'achat)

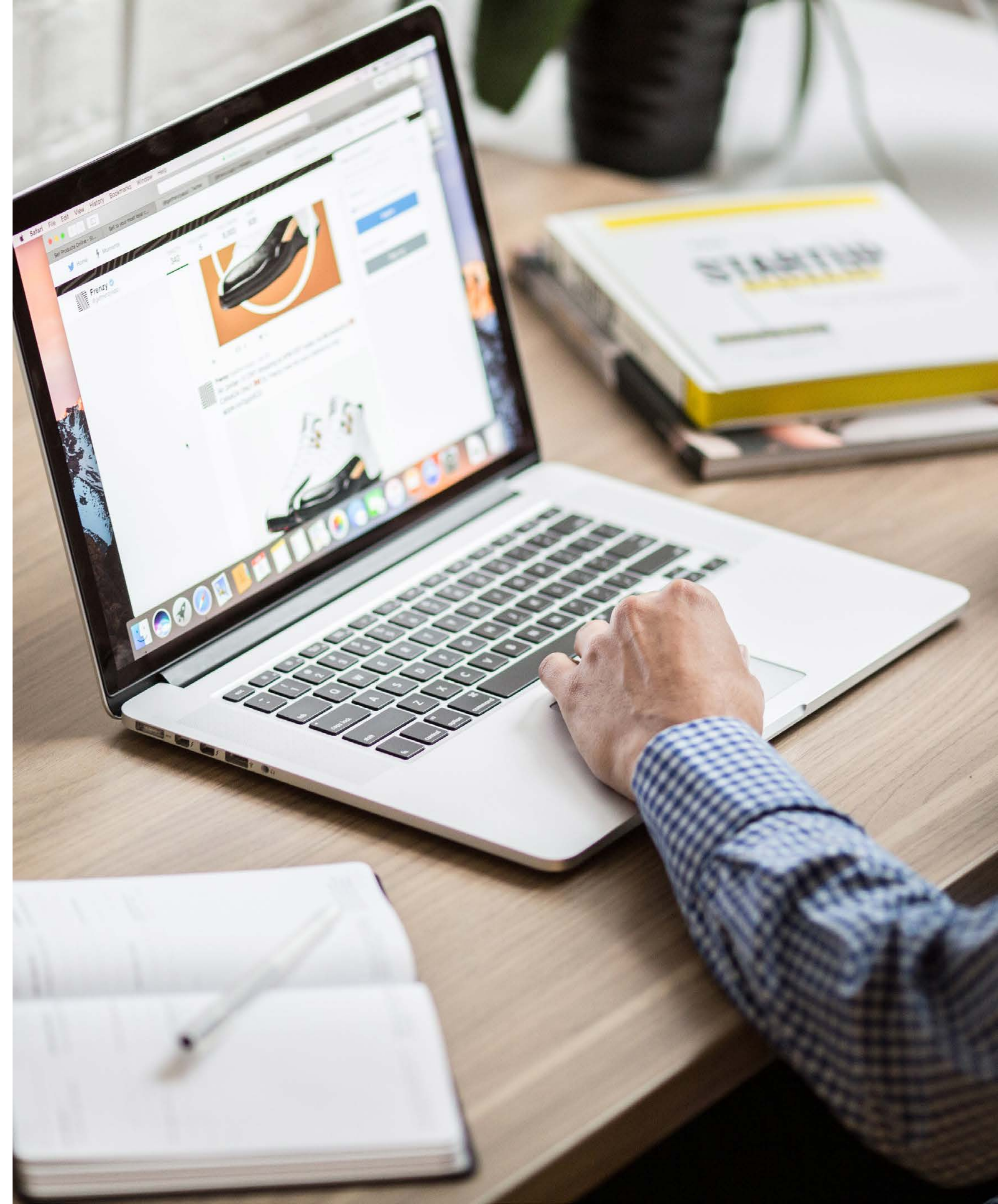
Somme de nbre agents par prime		Catégorie FP			Total général
Genre	Catégorie	A	B	C	
Femme	BIATSS	50	73	47	170
	EC	117	0	0	117
TOTAL Femme		167	73	47	287
Homme	BIATSS	33	48	33	114
	EC	139	0	0	139
TOTAL Homme		172	48	33	253
TOTAL GÉNÉRAL		339	121	80	540

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

Somme de nbre agents par prime		Catégorie FP			Total général
Genre	Catégorie	A	B	C	
Femme	BIATSS	41 554,00 €	33 164,00 €	19 788,00 €	94 506,00 €
	EC	116 735,00 €	- €	- €	116 735,00 €
TOTAL Femme		158 289,00 €	33 164,00 €	19 788,00 €	211 241,00 €
Homme	BIATSS	30 349,00 €	19 876,00 €	14 314,00 €	64 539,00 €
	EC	208 131,00 €	- €	- €	208 131,00 €
TOTAL Homme		238 480,00 €	19 876,00 €	14 314,00 €	272 670,00 €
TOTAL GÉNÉRAL		396 769,00 €	53 040,00 €	34 102,00 €	483 911,00 €

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

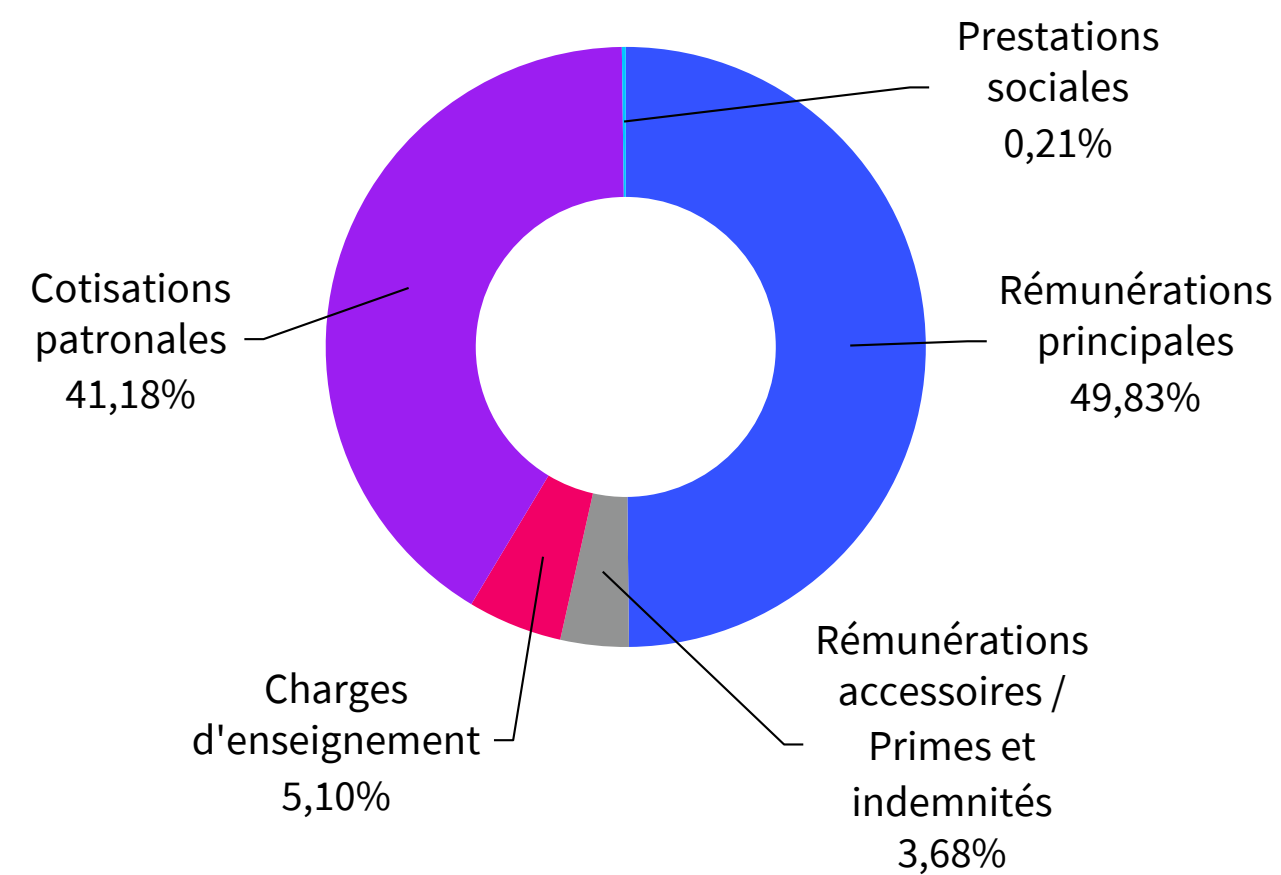
En 2023, 540 agents ont bénéficié de la GIPA (274 en 2022) ce qui représente un poste de dépenses de 484 K€ (194 K€ en 2022). Cette augmentation est due au taux d'inflation particulièrement élevé en 2022 et 2023.



3.2. Les rémunérations des personnels enseignants

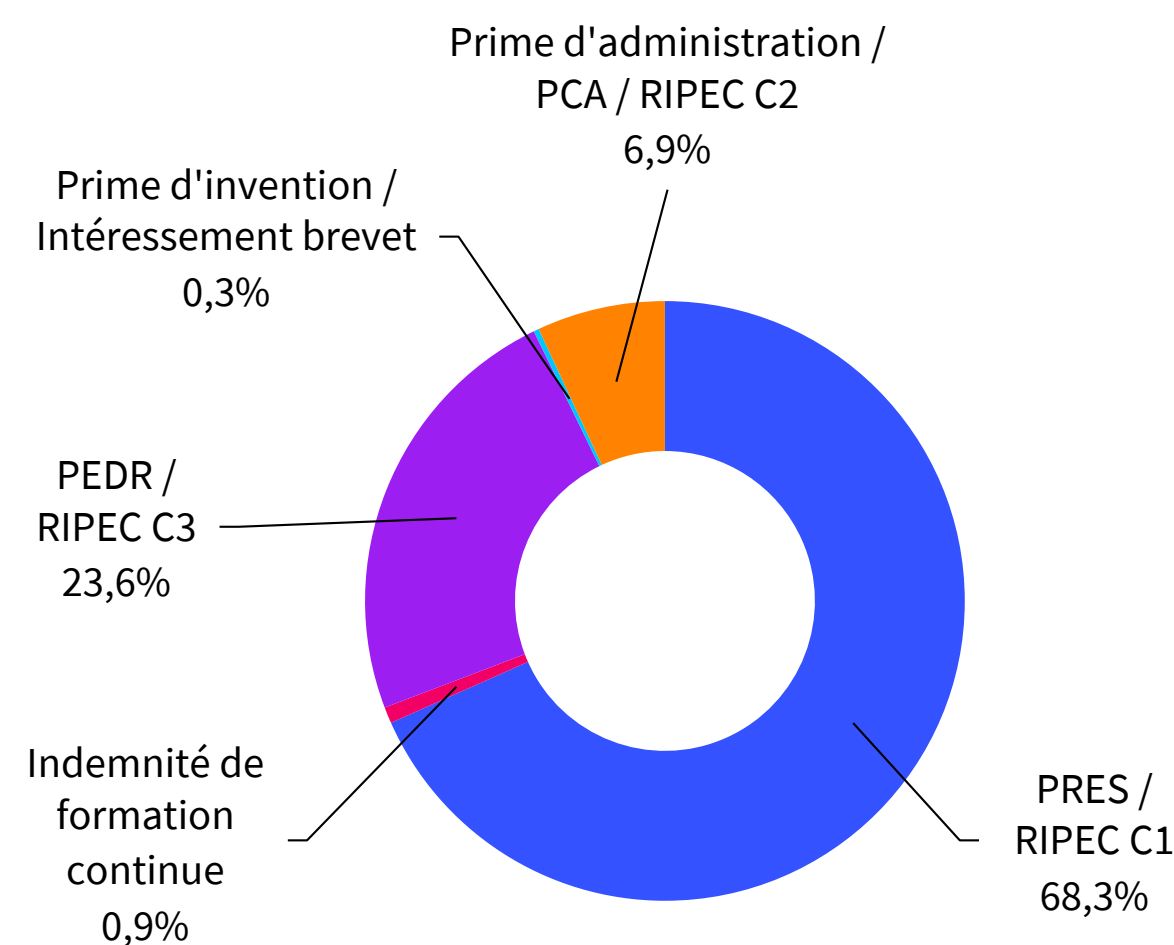
Répartition de la masse salariale par type de rémunération

Nature élément	Montant
Rémunérations principales	99 000 245 €
Rémunérations accessoires / Primes et indemnités	7 303 945 €
Charges d'enseignement	10 130 645 €
Cotisations patronales	81 817 484 €
Prestations sociales	415 434 €
TOTAL GÉNÉRAL	198 667 753 €



Les charges d'enseignement correspondent aux heures complémentaires assurées par les enseignants en poste dans l'établissement et aux vacances réalisées par les intervenants extérieurs. La part dédiée aux charges d'enseignement (5%) est en légère baisse par rapport aux 3 dernières années.

Distribution des primes et indemnités



Le montant total des primes et indemnités EC-E s'élève à 7,3 M€ en 2023, contre 6,8 M€ en 2022.

Primes et indemnités EC-E

Regroupement	Primes	Montant	Montant femme	Montant Homme	Nombre d'agents	Nombre Femme	Nombre Homme
Primes statutaires ou assimilées	PRES / RIPEC C1	4 169 064 €	1 653 041 €	2 516 023 €	1 455	606	849
TOTAL Primes statutaires ou assimilées		4 169 064 €	1 653 041 €	2 516 023 €	1 455	606	849
Activités particulières	Indemnité de formation continue	53 194 €	18 098 €	35 096 €	33	13	20
	PEDR / RIPEC C3	1 438 768 €	511 190 €	927 578 €	286	102	184
	Prime d'invention / Intéressement brevet	17 386 €	1 175 €	16 211 €	22	5	17
	Prime d'administration / PCA / RIPEC C2	422 011 €	179 678 €	242 332 €	115	45	70
TOTAL Activités particulières		2 152 849 €	793 253 €	1 359 596 €	762	288	474
Divers équivalent traitement	Abattement indemnitaire	-538 112 €	-215 247 €	-322 865 €	1 593	639	954
	Indemnité compensatrice de hausse de la CSG	743 952 €	278 222 €	465 730 €	1 587	648	939
	Protection sociale complémentaire	143 879 €	56 849 €	87 030 €	789	314	475
	Indemnité différentielle des maîtres de conférences SMIC*2	0 €	0 €	0 €	0	0	0
	Autres	129 979 €	56 786 €	73 192 €	92	56	36
TOTAL Divers équivalent traitement		479 697 €	176 611 €	303 087 €	4 061	1 657	2 404
TOTAL Rémunération accessoires primes et indemnités		6 801 610 €	2 622 905 €	4 178 705 €	6 278	2 551	3 727

Sont identifiés dans le tableau le nombre d'agents bénéficiaires pour chaque prime ou indemnité.

En effet, un même agent peut bénéficier de plusieurs primes et indemnités.

Le nouveau régime indemnitaire unifié à destination des enseignants-chercheurs, personnels assimilés et des chercheurs, aussi appelé RIPEC, est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2022.

Il est composé :

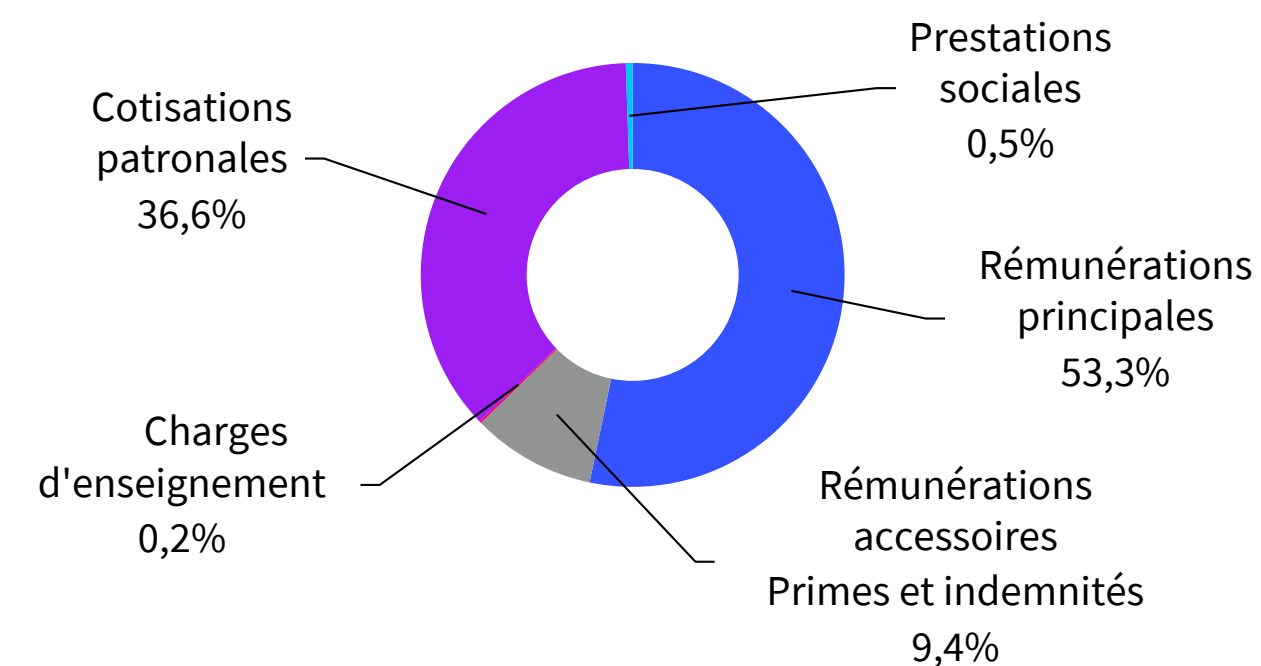
- d'une indemnité liée à leur statut, dite « composante C1 »
- d'une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions et responsabilités particulières, dite « composante C2 »
- d'une prime individuelle sur demande, liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel, dite « composante C3 »

3.3. Les rémunérations des personnels BIATSS

Répartition de la masse salariale par type de rémunération

Nature élément	Montant
Rémunérations principales	52 952 018 €
Rémunérations accessoires / Primes et indemnités	9 384 045 €
Charges d'enseignement	165 768 €
Cotisations patronales	36 409 448 €
Prestations sociales	514 487 €
TOTAL GÉNÉRAL	99 425 766 €

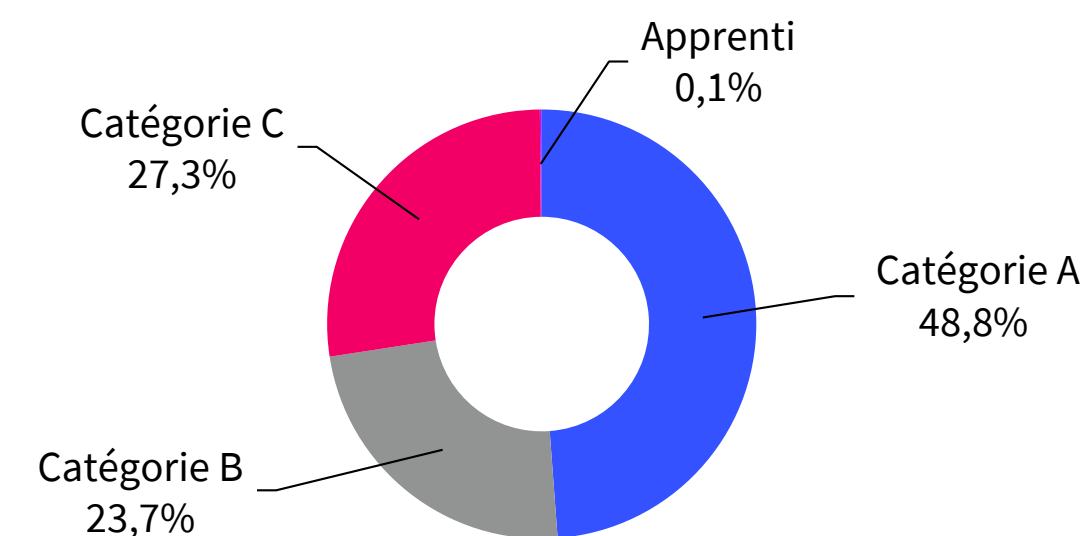
Répartition de la masse salariale par type de rémunération



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

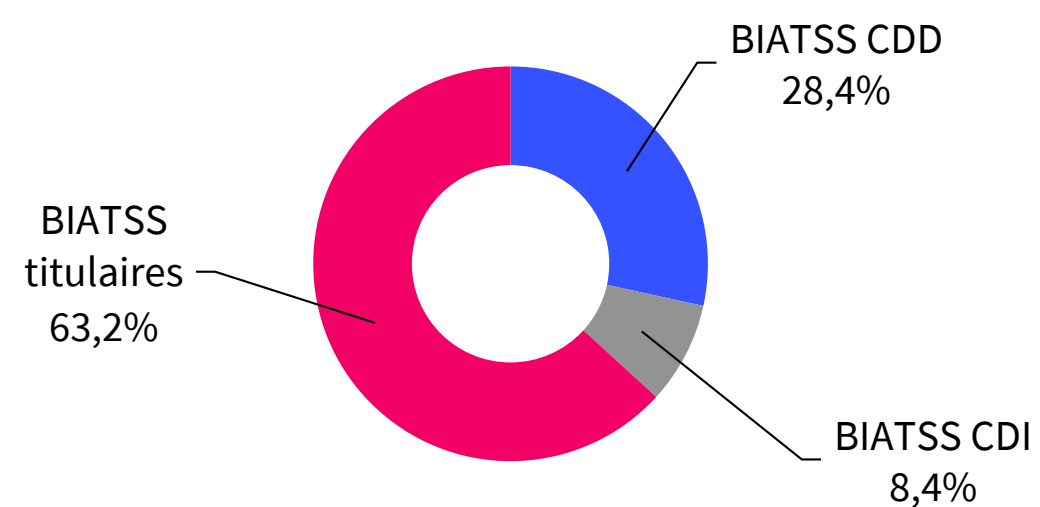
Type de population	Catégorie FP				TOTAL général
	A	B	C	Apprenti	
BIATSS CDD	16 444 555 €	5 284 870 €	6 396 638 €	137 283 €	28 263 345 €
BIATSS CDI	6 182 245 €	868 797 €	1 259 620 €	0 €	8 310 662 €
BIATSS titulaires	25 909 922 €	17 459 830 €	19 482 007 €	0 €	62 851 759 €
TOTAL GÉNÉRAL	48 536 721 €	23 613 497 €	27 138 265 €	137 283 €	99 425 766 €

Répartition des rémunérations BIATSS par catégorie de fonction publique



Le poids des rémunérations est en augmentation pour les agents de catégorie A (4,2 M€), les agents de catégorie B (1,9 M€), les agents de catégorie C (0,9 M€) par rapport à 2022.

Répartition des rémunérations BIATSS par statut



Primes et indemnités BIATSS par catégorie de personnel

Population	Montant
BIATSS Cat. A	5 086 934 €
BIATSS Cat. B	2 128 050 €
BIATSS Cat. C	2 169 059 €
TOTAL	9 384 045 €

Primes et indemnités BIATSS et des autres personnels par genre

Regroupement	Primes	Montant	Montant femme	Montant Homme	Nombre d'agents	Nombre Femme	Nombre Homme
Primes statutaires ou assimilées	IFSE	6 329 623 €	3 679 383 €	2 650 239 €	1 310	856	454
	Autres	252 609 €	200 066 €	52 543 €	74	53	21
TOTAL Primes statutaires ou assimilées		6 582 231 €	3 879 449 €	2 702 782 €	1 384	909	475
Activités particulières	Activités de formation et de recrutement	33 766 €	13 959 €	19 806 €	41	26	15
	Prime Exceptionnelle	224 275 €	169 298 €	54 977 €	246	196	50
	Autres	19 761 €	10 466 €	9 295 €	53	29	24
TOTAL Activités particulières		277 802 €	193 723 €	84 079 €	340	251	89
CET	CET	140 362 €	78 438 €	61 923 €	139	87	52
TOTAL CET		140 362 €	78 438 €	61 923 €	139	87	52
Divers	Abattement indemnitaire	-272 514 €	-168 973 €	-103 541 €	1 441	949	492
	Indemnité compensatrice de hausse de la CSG	347 604 €	228 338 €	119 266 €	1 513	1 017	496
	Forfait télétravail	73 234 €	57 834 €	15 400 €	1 464	1 153	311
	Protection sociale complémentaire	210 612 €	147 237 €	63 375 €	1 441	998	443
	Autres	2 024 714 €	1 319 987 €	704 727 €	4 080	2 811	1 269
	TOTAL Divers		2 383 650 €	1 584 423 €	799 227 €	9 939	6 928
TOTAL GÉNÉRAL		9 384 045 €	5 736 034 €	3 648 011 €	11 802	8 175	3 627

Le montant total des primes et indemnités BIATSS et autres personnels s'élève 9,3 M€ en 2023, contre 7,5 M€ sur 2022.

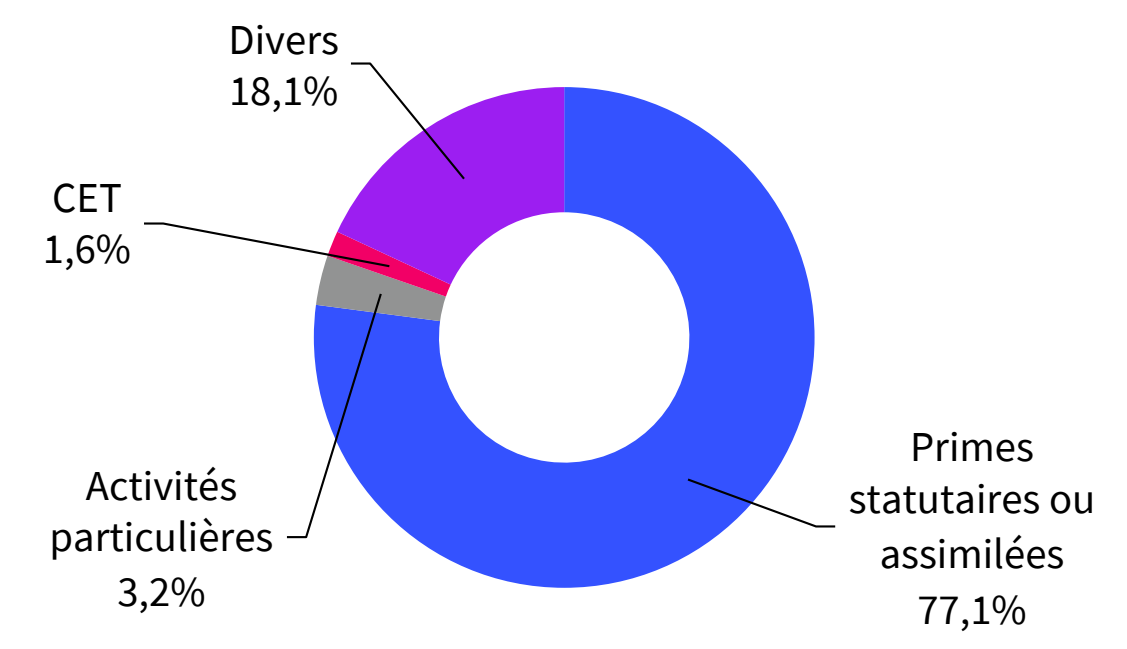
Le principal facteur d'évolution concerne la revalorisation de l'IFSE (+1,1 M€).

Focus prime de remplacement

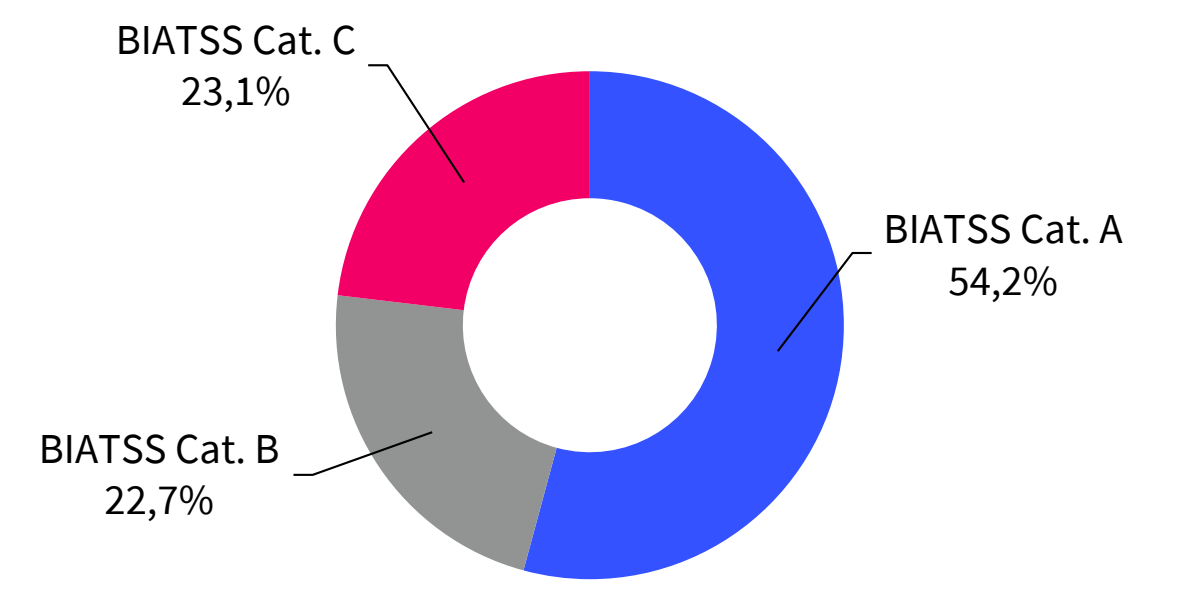
En 2022, était voté au conseil d'administration la revalorisation du dispositif de prime de remplacement temporaire des agents BIATSS titulaires et contractuels absents.

En 2023, 155 agents ont bénéficié du dispositif (51 en 2022) pour un montant de 98 805 € (33 447 € en 2022) dont 126 femmes et 29 hommes (42 femmes et 9 hommes en 2022).

Répartition des primes et indemnités par regroupement



Répartition des primes et indemnités BIATSS par catégorie de fonction publique



La répartition des primes par catégorie d'agents évolue sur 2023 par rapport à 2022 (A: -0,2% ; B: -0,1% ; C: - +0,3%)



3.4. Les rémunérations mensuelles nettes par décile

Salaire net moyen corrigé du temps de travail par genre

Genre	Salaire net moyen 2023			Évolution 2022/2023	Évolution 2021/2022
	2023	2022	2021		
Femme	2 575 €	2 447 €	2 330 €	5,2 %	5,0 %
Homme	3 239 €	3 130 €	3 017 €	3,5 %	7,3 %
Moyenne	2 879,79 €	2 762,79 €	2 652,00 €	4,2 %	4,2 %

Sommes des 10 plus hautes rémunérations Évolution sur 3 ans

2023	850 003,63 €
2022	849 229,39 €
2021	777 890,20 €

Rémunération mensuelle nette par décile des personnels de Nantes Université

Tranche	Net moyen de la tranche	Tranche	Net moyen de la tranche	Tranche	Net moyen de la tranche
	Total		Femme		Homme
1 ^{re} décile	1 355 €	1 ^{re} décile	1 347 €	1 ^{re} décile	1 376 €
2 ^e décile	1 646 €	2 ^e décile	1 599 €	2 ^e décile	1 715 €
3 ^e décile	1 786 €	3 ^e décile	1 736 €	3 ^e décile	1 884 €
4 ^e décile	1 922 €	4 ^e décile	1 847 €	4 ^e décile	2 178 €
5 ^e décile	2 144 €	5 ^e décile	1 973 €	5 ^e décile	2 580 €
6 ^e décile	2 497 €	6 ^e décile	2 173 €	6 ^e décile	3 143 €
7 ^e décile	3 051 €	7 ^e décile	2 530 €	7 ^e décile	3 638 €
8 ^e décile	3 612 €	8 ^e décile	3 102 €	8 ^e décile	4 109 €
9 ^e décile	4 216 €	9 ^e décile	3 731 €	9 ^e décile	4 732 €
10 ^e décile	5 316 €	10 ^e décile	4 859 €	10 ^e décile	5 680 €

BIATSS

Statut/Catégorie	Femme	Homme
Net corrigé du tps de travail	2 131 €	2 417 €
Titulaire	2 319 €	2 667 €
A +	6 242 €	5 465 €
A	3 148 €	3 344 €
B	2 185 €	2 346 €
C	1 907 €	1 926 €
CDI	2 308 €	2 425 €
A	2 690 €	2 720 €
B	1 797 €	1 902 €
C	1 691 €	1 693 €
CDD	1 827 €	1 939 €
A	2 110 €	2 215 €
B	1 654 €	1 663 €
C	1 550 €	1 533 €
Apprenti	916 €	1 066 €
Moyenne générale	2 222 €	

EC-E

Statut/Catégorie	Femme	Homme
Net corrigé du tps de travail	3 168 €	3 614 €
Titulaire	3 963 €	4 300 €
CDI	2 569 €	3 145 €
CDD	1 849 €	1 906 €
Moyenne générale	3 425 €	

Le tableau présente la moyenne des rémunérations nettes mensuelles avant prélèvement à la source (traitement brut - cotisations salariales obligatoires) par population, genre, statut et catégorie en 2023. Les montants correspondent à un agent travaillant à temps plein.

La rémunération nette moyenne d'un agent travaillant à temps plein au sein de Nantes Université s'établit à 2 575 € pour les femmes, 3 239 € pour les hommes.

L'évolution du salaire net moyen est légèrement plus importante pour les femmes que pour les hommes (+10,5 % sur les 3 dernières années pour les femmes; +7,3 % pour les hommes sur cette même période).

La rémunération nette mensuelle tous personnels confondus est de 2 880 €.

Rémunération mensuelle nette par décile des EC-E

Tranche	Net moyen de la tranche	Tranche	Net moyen de la tranche	Tranche	Net moyen de la tranche
	Total		Femme		Homme
1 ^{re} décile	1 366 €	1 ^{re} décile	1 309 €	1 ^{re} décile	1 416 €
2 ^e décile	1 737 €	2 ^e décile	1 709 €	2 ^e décile	1 769 €
3 ^e décile	1 900 €	3 ^e décile	1 825 €	3 ^e décile	2 025 €
4 ^e décile	2 386 €	4 ^e décile	2 101 €	4 ^e décile	2 702 €
5 ^e décile	3 081 €	5 ^e décile	2 699 €	5 ^e décile	3 338 €
6 ^e décile	3 504 €	6 ^e décile	3 234 €	6 ^e décile	3 726 €
7 ^e décile	3 843 €	7 ^e décile	3 576 €	7 ^e décile	4 080 €
8 ^e décile	4 230 €	8 ^e décile	3 891 €	8 ^e décile	4 495 €
9 ^e décile	4 761 €	9 ^e décile	4 354 €	9 ^e décile	5 008 €
10 ^e décile	5 602 €	10 ^e décile	5 268 €	10 ^e décile	5 740 €

Rémunération mensuelle nette par décile des BIATSS

Tranche	Net moyen de la tranche	Tranche	Net moyen de la tranche	Tranche	Net moyen de la tranche
	Total		Femme		Homme
1 ^{re} décile	1 379 €	1 ^{re} décile	1 388 €	1 ^{re} décile	1 362 €
2 ^e décile	1 563 €	2 ^e décile	1 554 €	2 ^e décile	1 591 €
3 ^e décile	1 693 €	3 ^e décile	1 671 €	3 ^e décile	1 754 €
4 ^e décile	1 815 €	4 ^e décile	1 787 €	4 ^e décile	1 921 €
5 ^e décile	1 923 €	5 ^e décile	1 881 €	5 ^e décile	2 085 €
6 ^e décile	2 043 €	6 ^e décile	1 977 €	6 ^e décile	2 252 €
7 ^e décile	2 209 €	7 ^e décile	2 104 €	7 ^e décile	2 458 €
8 ^e décile	2 457 €	8 ^e décile	2 320 €	8 ^e décile	2 710 €
9 ^e décile	2 819 €	9 ^e décile	2 658 €	9 ^e décile	3 133 €
10 ^e décile	3 966 €	10 ^e décile	3 797 €	10 ^e décile	4 206 €

Les tableaux présentent la distribution en décile de la rémunération nette mensuelle sur 2023 par genre et par population. Les montants correspondent à un agent travaillant à temps plein.

En 2023, les 10 % des agents ayant les plus bas revenus au sein de Nantes Université ont perçu en moyenne 1 379 € (parmi la population BIATSS). Réciproquement, les 10 % ayant les plus hauts revenus ont perçu en moyenne 5 602 € (parmi la population des EC-E).

Écart salarial entre les femmes et les hommes

En application du Décret n° 2023-1137 du 5 décembre 2023 relatif aux modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1^{er} du décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État, Nantes Université publie ses résultats :

- **Index égalité professionnelle : 93/100 (contre 89/100 en 2022)**
- Score relatif à l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires : **48 (47,5/50 en 2022)**
- Score relatif à l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les contractuels : **29 (25,5/30 en 2022)**
- Score relatif au nombre d'agents du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations : **16 (16/20 en 2022)**.

En 2023, l'index égalité professionnelle progresse, passant de 89/100 à 93/100 soit une progression de 4 points. Cette progression s'explique pour partie :

- par la réduction de l'écart global de rémunération pour les fonctionnaires entre les femmes et les hommes de 31 €, soit 3%, les femmes étant rémunérées à hauteur de - 976 € en 2023 à contre - 1 007 € en 2022
- par la réduction de l'écart global de rémunération pour les contractuels entre les femmes et les hommes de 131 €, avec une inversion du salaire moyen des femmes qui est supérieur de 60 € à celui des hommes en 2023 quant il était inférieur de 70 € en 2022.

À noter

Actions en faveur de la diminution de l'écart salarial

Le plan égalité entre les femmes et les hommes promet la mise en place de 50 actions concrètes, réparties dans 10 grands domaines.

Ainsi, les actions déployées dans le cadre du domaine 4 « Recrutement, carrières et rémunération » visent à diminuer, entre autres, la brèche salariale existante et encourager de façon équitable le déroulement des carrières des femmes et des hommes.

À souligner, en 2023, le travail réalisé sur :

- l'action 15 - Assurer des déroulements de carrière équitables (avancements et promotions). La déclinaison locale de la ligne directrice de gestion œuvre notamment en ce sens et précise les critères pris en compte pour une évaluation équitable des dossiers ;
- l'action 18 - Veiller à une juste représentation des femmes et des hommes dans l'attribution des congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT), notamment au retour de congé maternité pour les femmes, ou congés pour projet pédagogique (CPP) : priorité est apportée aux agents en situation de retour d'un congé maternité, d'adoption ou parental.

3.5. Les charges d'enseignement

Pour réaliser l'ensemble de ses formations durant l'année universitaire 2022-2023, Nantes Université a rémunéré 243 732 heures en charges d'enseignement.

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

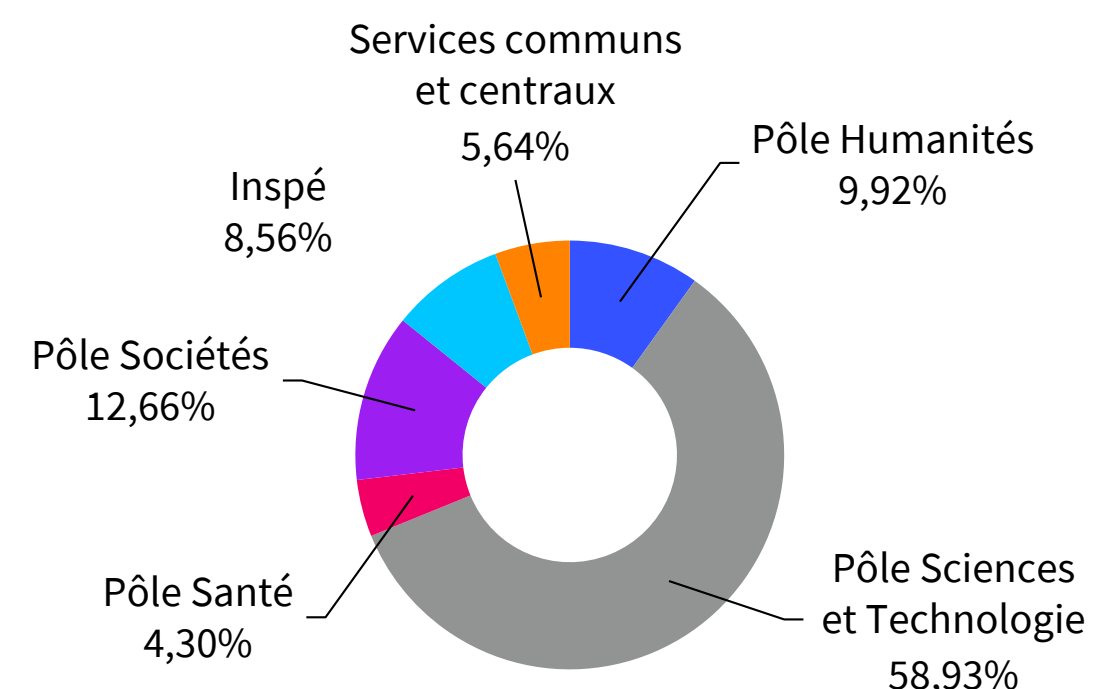
Évolution des charges d'enseignement rémunérées par pôle (EC-E et vacataires)

Pôle	2020-2021		2021-2022		2022-2023	
	Charges d'enseignement rémunérées en HTD	Part des charges par pôle	Charges d'enseignement rémunérées en HTD	Part des charges par pôle	Charges d'enseignement rémunérées en HTD	Part des charges par pôle
Pôle Humanités	34 671	13 %	35 951	13 %	29 955	12 %
Pôle Sciences et Technologie	140 238	54 %	135 703	50 %	123 833	51 %
Pôle Santé	20 567	8 %	20 747	8 %	19 663	8 %
Pôle Sociétés	43 247	17 %	44 190	16 %	40 252	17 %
Inspé	11 614	4 %	15 345	6 %	14 434	6 %
Services communs et centraux	9 590	4 %	17 874	7 %	15 594	6 %
Total général	259 928	100 %	269 810	100 %	243 732	100 %
Évolution en % n/n-1	2,5 %		3,8 %		-9,7 %	

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

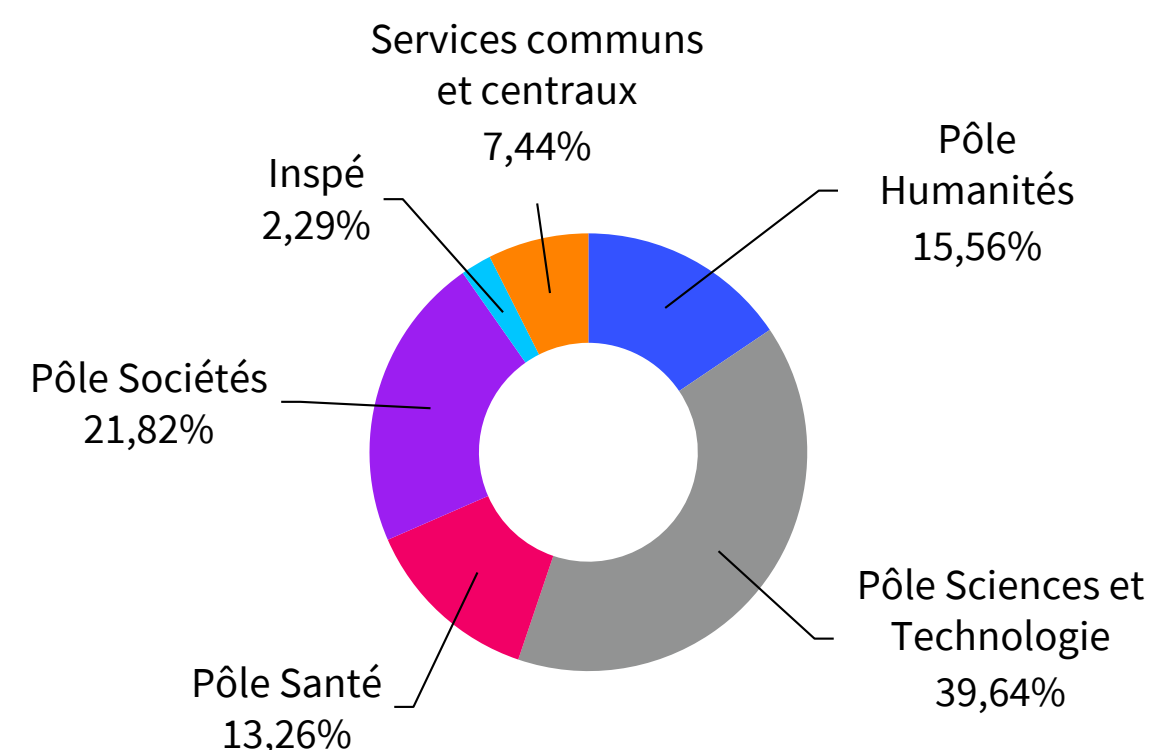
	EC-E Femme	EC-E Homme	Total EC-E
Nombre d'heures complémentaires rémunérées	57 448	83 704	141 152
Nombre d'EC-E rémunérés d'heures complémentaires	555	795	1 350
Moyenne des heures complémentaires rémunérées	104	105	105

Répartition des heures complémentaires des EC-E par pôle



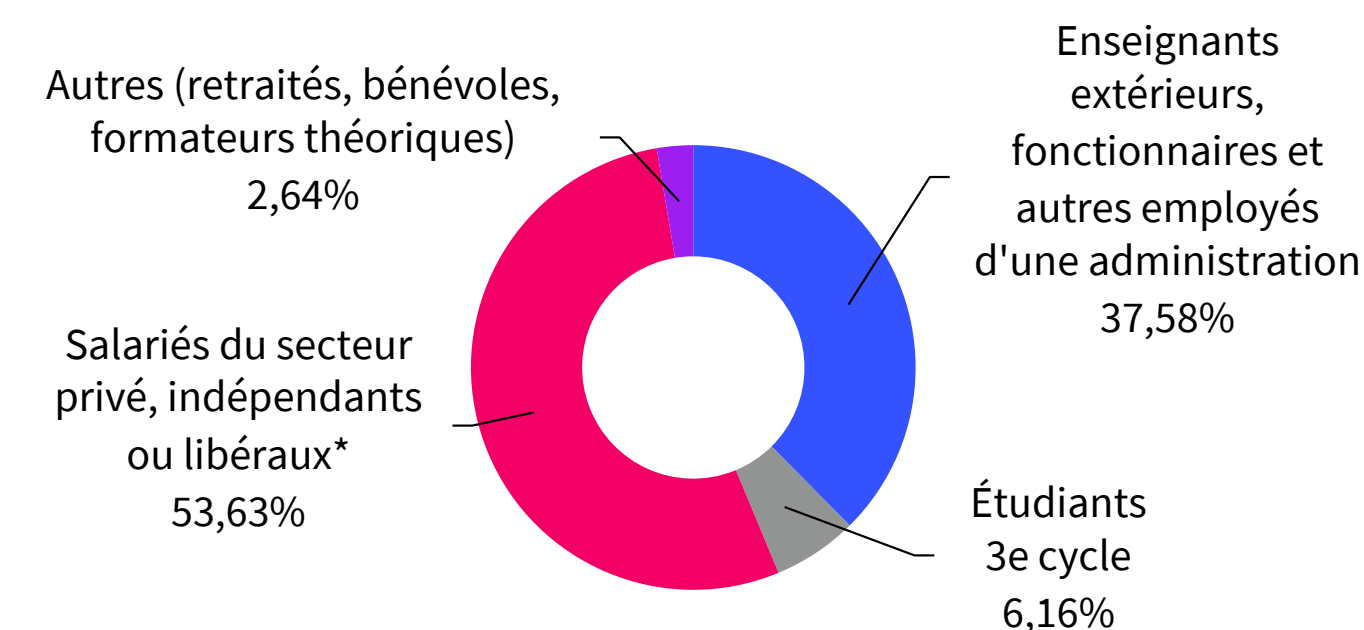
- 141 152 heures complémentaires ont été payées à 1 350 enseignants et enseignants-chercheurs en 2022-2023.
- Ces heures complémentaires sont constituées d'heures d'enseignement (FI, FC) et d'heures référentiel.
- Le pôle Sciences et technologie a rémunéré 59 % de ces heures complémentaires.

Répartition des heures rémunérées à des agents chargés d'enseignement vacataire par pôle



102 579 heures ont été payées à 3 438 agents chargés d'enseignement vacataires en 2022-2023.

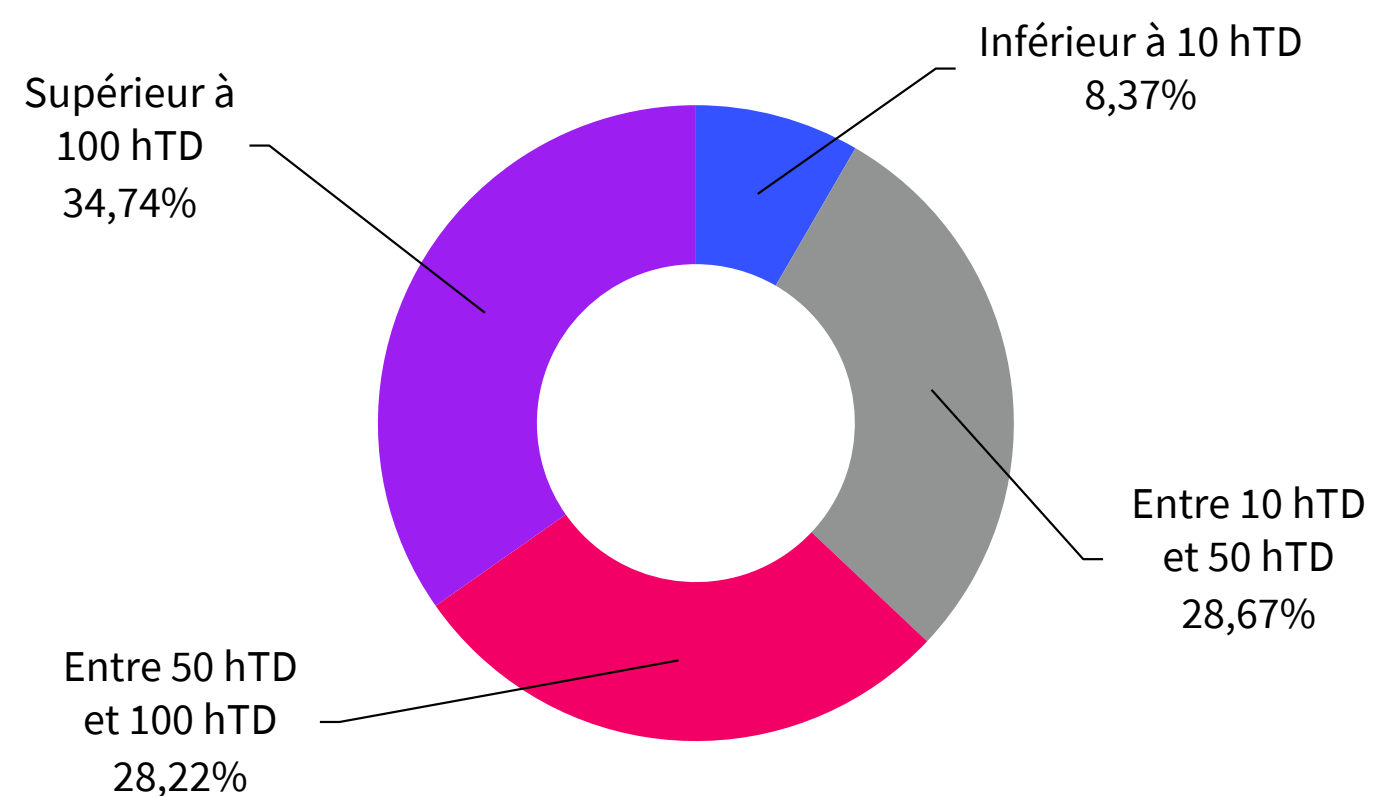
Répartition des heures rémunérées à des agents chargés d'enseignement vacataire par origine professionnelle des intervenants



La majorité des personnels vacataires sont des salariés du secteur privé, des indépendants ou des professionnels libéraux.

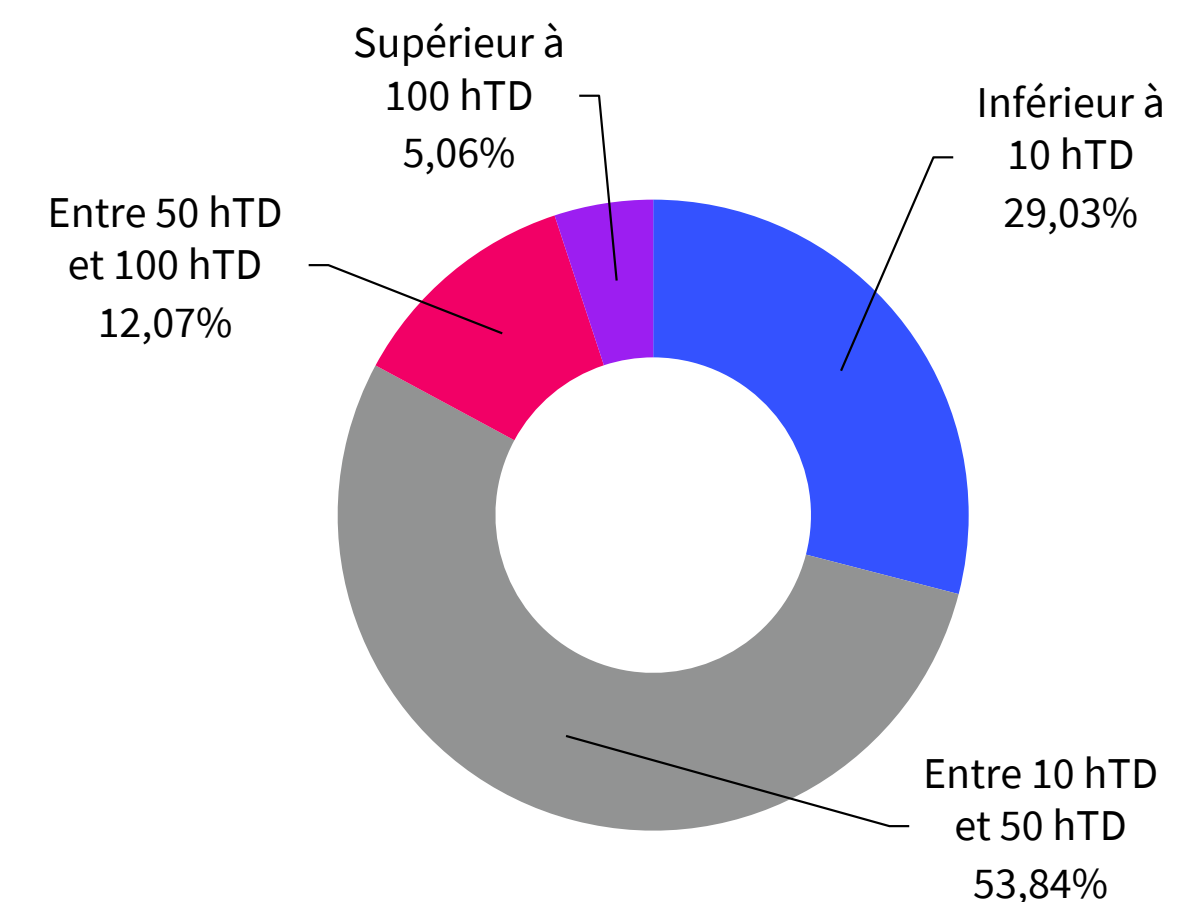
Répartition des heures complémentaires et des vacances payées par tranche d'heures

Nombre d'E-EC par tranche d'heures



La majorité des personnels EC-E sont rémunérés pour la réalisation de plus de 50hTD.

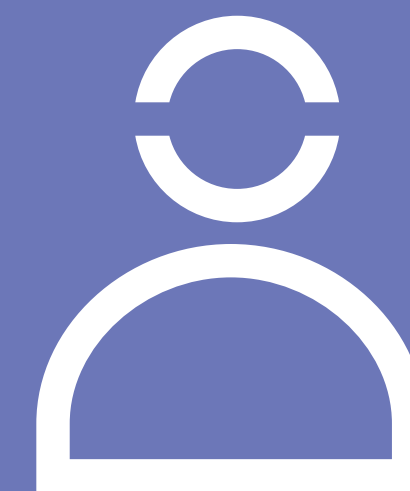
Nombre de vacataires par tranche d'heures



La majorité des vacataires est rémunérée pour la réalisation de moins de 50h TD.

Déclinaison par genre des intervenants (EC-E et vacataires)

	2023		2022		2021	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Inférieur à 10 hTD	548	563	502	578	494	570
Entre 10 hTD et 50 hTD	967	1271	920	1303	946	1326
Entre 50 hTD et 100 hTD	336	460	370	488	335	447
Supérieur à 100 hTD	273	370	302	422	281	424
Total général	2 124	2 664	2 094	2 791	2 056	2 767



4. Le dialogue social

68 Les instances représentatives du personnel

- 68 1. Le comité social d'administration (CSA)
- 69 2. La commission paritaire d'établissement (CPE)
- 71 3. La commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCP-ANT)
- 72 4. Le comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT)

73 Les contentieux, conflits et mouvements sociaux

4.1. Les instances représentatives du personnel

À partir de janvier 2023, le Comité social d'administration (CSA) et une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) remplacent le Comité technique d'établissement (CTE) et le Comité d'hygiène, de sécurité et des

conditions de travail (CHSCT) (loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique). Les données du CSA et de la F3SCT présentées dans le RSU 2023 sont donc les premières d'une longue série.

4.1.1. Le comité social d'administration (CSA)

Le comité social d'administration est une instance consultative où sont examinées l'organisation et la gestion

de la vie universitaire pour tous les personnels BIATSS, enseignants, EC-C de l'université.

4.1.1.1. Composition

Les représentants du personnel ont été désignés à l'issue des élections du 8 décembre 2022. Conformément au décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les

établissements publics de l'État, le CSA est composé de 10 représentantes et représentants du personnel titulaires et 10 représentantes et représentants du personnel suppléants, élu·es pour 4 ans.

Organisations syndicales	Répartition		TOTAL	Répartition	
	Titulaires	Suppléants		Femme	Homme
UNSA	3	3	6	3	3
CGT FERC SUP - SUD ÉDUCATION	2	2	4	3	1
SGEN-CFDT	2	2	4	2	2
FSU	2	2	4	2	2
FNEC-FP FO	1	1	2	0	2
TOTAL	10	10	20	10	10

Composition au 30 novembre 2023. Le CSA comprend 50 % d'hommes et 50 % de femmes.

4.1.1.2. Compétences

Les sujets consultés lors du CSA sont :

- fonctionnement et organisation des services
- stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines
- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- plan de formation
- restructuration
- projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service
- temps de travail.

4.1.1.3. Nombre de réunions du CSA en 2023

En 2023, le CSA s'est réuni 13 fois, dont 5 nouvelles convocations suite à un vote unanimement défavorable et 1 séance exceptionnelle. Un représentant du personnel a consacré en moyenne 17 h 49 à la participation aux réunions du CSA. Ce temps recouvre la seule participation aux séances, il n'intègre pas le temps de préparation.

4.1.2. Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail du comité social d'administration

Suite à l'évolution des instances de dialogue social (application du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État), la F3SCT du CSA remplace depuis le 1^{er} janvier 2023, l'ancien Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

4.1.2.1. Composition

Depuis le 1^{er} janvier 2023, l'instance se compose de :

- la présidente (assistée en tant que de besoin par des représentants et représentantes de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité)
- le ou la responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines
- 10 représentantes et représentants du personnel titulaires désigné.s parmi les représentants et représentantes du personnel du CSA
- 10 suppléantes et suppléants désigné·es librement par les organisations syndicales siégeant au CSA.

Seul·es les représentant·es du personnel prennent part au vote.

Nombre de membres F3SCT	Titulaires	Suppléants	Répartition membres titulaires		Répartition membres suppléants	
			Femme	Homme	Femme	Homme
20	10	10	6	4	8	2

Composition au 31 décembre 2023.

4.1.2.2. Compétences

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité est consultée sur le périmètre de Nantes Université (hors établissements membres, ceux-ci ayant leurs propres instances de dialogue social) sur les sujets :

- tous les documents se rattachant à sa mission
- protection de la santé physique et mentale, hygiène, sécurité, organisation du travail, télétravail, déconnexion et dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, amélioration des conditions de travail
- projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, sauf en cas de réorganisation de service (compétence CSA)
- personnels en situation de handicap et accidentés du travail : mise en œuvre des mesures en vue de faciliter la mise, remise, maintien au travail, aménagement des postes de travail.

4.1.2.3. Nombre de réunions en 2023

En 2023, la F3SCT du CSA s'est réunie à neuf reprises, dont une séance extraordinaire et deux séances conjointes avec le CSA. La F3SCT du CSA a effectué deux visites en 2023.

4.1.3. La commission paritaire d'établissement (CPE)

La commission paritaire d'établissement (CPE) est une instance consultative où siègent, en nombre égal, des représentants du personnel et des représentants de l'administration. Elle prépare les travaux des commissions administratives paritaires académiques et nationales. La CPE, régie par le décret n° 99-272 du 6 avril 1999, est consultée sur les décisions individuelles des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) soumises aux commissions administratives paritaires (CAP).

4.1.3.1. Composition

La CPE est composée de trois groupes :

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

Le GROUPE II - AENES : corps des secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, corps des adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et membres du corps interministériel des attachés d'administration de l'État rattachés pour leur nomination et leur gestion aux ministres chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (conformément au décret n° 99-272 du 6 avril 1999).

Le GROUPE III - Bibliothèque : corps des personnels des bibliothèques, corps des personnels de documentation et corps des personnels de magasinage (conformément au décret n° 99-272 du 6 avril 1999).

Les représentants et représentantes des personnels ont été désigné·es à l'issue des élections du 8 décembre 2022.

La parité syndicale de la CPE comprend 70,5 % de femmes et 29,5 % d'hommes.

Type de CPE	Cat.	A & I - UNSA		Ensemble pour la transparence de nos carrières		SNPTES-UNSA		Répartition	
		Tit.	Suppl.	Tit.	Suppl.	Tit.	Suppl.	Femme	Homme
Groupe I - ITRF	A	0	0	0	0	2	2	2	2
	B	0	0	0	0	2	2	3	1
	C	0	0	0	0	2	2	3	1
Groupe II - AENES	A	2	2	0	0	0	0	3	1
	B	2	2	0	0	0	0	3	1
	C	2	2	0	0	0	0	3	1
Groupe III - Bibliothèque	A	0	0	2	2	0	0	3	1
	B	0	0	2	1	0	0	2	1
	C	0	0	2	1	0	0	2	1
TOTAL		6	6	6	4	6	6	24	10

Composition au 6 juin 2023

4.1.3.2. Compétences

Conformément au décret n° 99-272 du 6 avril 1999 et à l'article L953-6 du Code de l'éducation, la CPE est consultée sur les décisions individuelles soumises aux commissions administratives paritaires, comme, par exemple, en matière de recrutement, des propositions de refus de titularisation.

Depuis 2021, suite à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, la CPE n'a plus la compétence « avancement ». Désormais, les dossiers des candidats à l'inscription au tableau d'avancement

ou à la liste d'aptitude sont étudiés par la commission avancement de Nantes Université puis, par un comité de sélection national. La commission avancement s'est réunie 7 fois en 2023 (4 ITRF, 1 AENES et 2 Bibliothèques).

Les représentants et les représentantes du personnel en CPE sont invité.es à siéger dans la formation plénière de la commission avancement et à échanger sur les propositions faites par l'administration.

4.1.3.3. Nombre de réunions en 2023

En 2023 :

- la CPE ITRF (groupe I) s'est réunie deux fois pour étudier les bilans semestriels des stagiaires et pour donner un avis sur une décision de non titularisation d'un agent
- la CPE AENES (groupe II) s'est réunie une fois pour donner un avis sur la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel
- la CPE BIB (groupe III) s'est réunie une fois pour donner un avis sur la décision de renouvellement d'un contrat BOE.

À ces réunions, il convient d'ajouter une CPE commune aux groupes I, II et III ainsi qu'à la CCP-ANT à laquelle a été présentée le mouvement interne 22/23.

Un représentant du personnel a consacré en moyenne 0h 21 à la participation aux séances des CPE (hors CPE commune).



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

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

4.1.4.1. Composition

Côté représentation des personnels, la composition de la CCP-ANT résulte des élections professionnelles du 6 décembre 2018.

La composition de la CCP-ANT est organisée par niveau de catégorie hiérarchique, A, B, C.

La parité syndicale de la CCP-ANT comprend 69 % de femmes et 31 % d'hommes.

Organisations syndicales	Répartition			Répartition	
	Titulaires	Suppléants	TOTAL	Femme	Homme
CGT FERC SUP - SUD Éducation	4	2	6	3	3
UNSA	2	2	4	4	0
FSU	1	0	1	1	0
Tirage au sort	1	1	2	1	1
TOTAL	8	5	13	9	4

Composition du 7 septembre 2023

4.1.4.2. Compétences

Les compétences de la CCP-ANT sont définies par référence à l'arrêté du 27 juin 2011 instituant des commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard de certains agents contractuels exerçant leurs fonctions au sein du ministère chargé de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports.

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

La CCP-ANT peut aussi être saisie sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle d'un agent non titulaire.

4.1.4.3. Nombre de réunions en 2023

La CCP-ANT s'est réunie 1 fois en 2023. L'ordre du jour portait sur le licenciement pour suppression du besoin ou de l'emploi ayant justifié le recrutement de l'agent.

4.2. Les contentieux, conflits et mouvements sociaux

Situation des recours intentés par des personnels enseignants-chercheurs, enseignants, BIATSS et contractuels devant les juridictions en 2023 :
18 affaires étaient en cours d'instruction en 2023 auprès des juridictions administratives, 7 ont été introduites au cours de l'année, et 7 étaient jugées au 31 décembre 2023.

Répartition par catégories de personnel et par juridictions :

	EC-E		BIATSS		TOTAL
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	
Tribunal administratif de Nantes (TA)	4	2	2	2	10
Cour administrative d'appel de Nantes (CAA)	3	1			4
Conseil d'État (CE)	2		2		4
TOTAL	9	3	4	2	18

Répartition par catégories de personnel et par juridictions :

	EC-E		BIATSS		TOTAL
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	
Recours en annulation	5	3	3		11
Recours de plein contentieux	3		1	2	6
Procédure de référé	1				1
TOTAL	9	3	4	2	18

Répartition par catégories de personnel et par juridictions :

	EC-E		BIATSS		TOTAL
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	
Favorable (à l'établissement)	2		2		4
Recours de plein contentieux	1	1		1	3
Désistement / non-lieux à statuer					
TOTAL	3	1	2	1	7

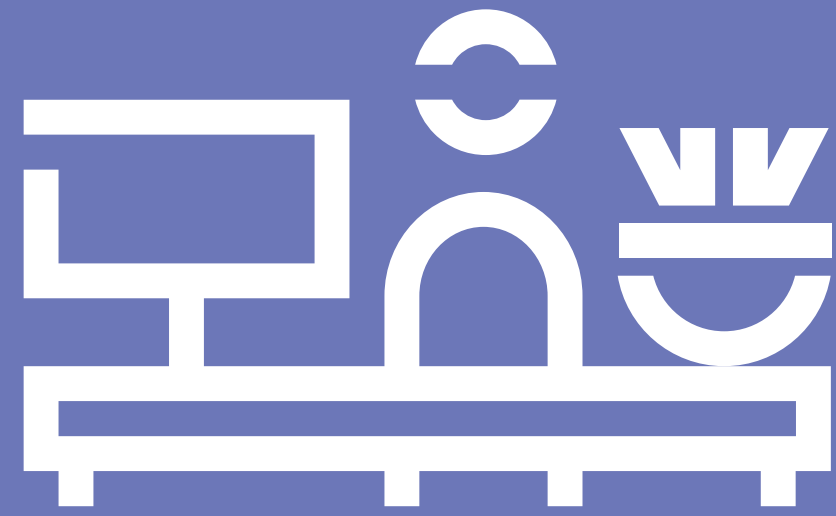
Recensement des jours de grèves et du nombre de personnels grévistes - année 2023

	Nombre d'agents en grève								
	BIATSS		BIB		EC-E		Total par jour		
	H	F	H	F	H	F	H	F	TOTAL
19/01/2023	49	120	10	36	61	50	120	206	326
31/01/2023	53	108	11	36	22	11	86	155	241
07/02/2023	33	60	4	20	15	13	52	93	145
11/02/2023	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16/02/2023	5	4	3	6	0	1	8	11	19
07/03/2023	54	109	16	38	25	24	95	171	266
08/03/2023	3	12	1	4	3	4	7	20	27
09/03/2023	1	0	0	1	0	0	1	1	2
10/03/2023	1	0	0	2	0	0	1	2	3
13/03/2023	0	0	0	0	1	0	1	0	1
14/03/2023	0	0	0	1	1	0	1	1	2
15/03/2023	12	25	6	5	13	6	31	36	67
16/03/2023	1	1	0	3	1	0	2	4	6
17/03/2023	0	0	0	2	1	0	1	2	3
20/03/2023	0	0	0	0	1	0	1	0	1
21/03/2023	1	1	2	1	0	0	3	2	5
22/03/2023	2	1	1	1	0	0	3	2	5
23/03/2023	35	76	7	23	21	18	63	117	180
24/03/2023	2	0	1	2	0	0	3	2	5
27/03/2023	0	0	1	1	0	0	1	1	2
28/03/2023	27	40	8	15	12	8	47	63	110
29/03/2023	0	0	1	0	0	0	1	0	1
30/03/2023	0	2	1	1	0	0	1	3	4
31/03/2023	0	0	1	1	0	0	1	1	2
06/04/2023	17	28	4	13	6	4	27	45	72
13/04/2023	15	25	4	11	0	0	19	36	55
06/06/2023	6	35	4	13	2	0	12	48	60
13/10/2023	2	7	2	3	2	1	6	11	17
Total H/F 2023	319	654	88	239	187	140	594	1033	1627
TOTAL général	973		327		327		1627		

Jours de grève en 2023

Au cours des trois dernières années, l'établissement a enregistré une baisse du nombre de journées perdues pour fait de grève par rapport aux années précédant la crise sanitaire (187 jours en 2022, 79 en 2021, 334 en 2020 contre 718 en 2019).

Néanmoins l'année 2023 est marquée par une augmentation significative de ce nombre de jours avec 1 627 jours perdus sur l'année civile qui peut s'expliquer, notamment, par le mouvement social lié à la réforme des retraites.



5. Les conditions de travail et la qualité de vie au travail

76 Le temps de travail

- 76 1. Les aménagements horaires
- 76 2. Travail à temps partiel des personnels
- 79 3. Les congés et les taux d'absentéisme
- 81 4. Le compte épargne temps (CET)
- 82 5. Les décharges

84 La santé et la sécurité au travail

- 84 1. Accidents du travail
- 88 2. Les maladies professionnelles
- 88 3. Les personnels en situation de handicap et les dispositifs d'accompagnement
- 91 4. Prévention des risques professionnels

93 Les dispositifs d'amélioration des conditions de vie et de l'environnement au travail

- 93 1. L'action de la médecine de prévention
- 94 2. Les services sociaux mis à disposition du personnel
- 96 3. La cellule d'écoute et de signalement
- 97 4. Principales actions engagées en faveur de la qualité de vie au travail

111 De l'Université de Nantes à Nantes Université

112 Chiffres clés de Nantes Université

5.1. Le temps de travail

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

5.1.1. Les aménagements horaires

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

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

La durée légale du temps de travail au sein de la fonction publique est de 1 607 heures.

L'arrêté du président de l'Université de Nantes (aujourd'hui Nantes Université) du 28 janvier 2002 fixe les modalités d'aménagement du travail au sein de l'établissement.

Aménagement du temps de travail / nombre d'heures RTT

	Scénario				
	1	2	3	4	5
Durée hebdomadaire maximale de travail (période annuelle)	37 h 15	37 h 31	37 h 46	37 h 56	38 h 12
Durée quotidienne moyenne de travail (période annuelle)	7 h 27	7 h 30	7 h 33	7 h 35	7 h 38
Crédit horaire annuel	0	11 h 11	22 h 21	29 h 48	40 h 48
Équivalent en jours de congés spécifiques au titre de la RTT	0	1,5	3	4	5,5

5.1.2. Travail à temps partiel des personnels

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.

5.1.2.1. Travail à temps partiel des EC-E

Effectifs EC-E à temps partiel par quotité

TYPE EC-E	Quotités	Nombre d'agents		
		2023	2022	2021
1 ^{er} et 2 nd degré	0,5	1	5	2
	0,6	1	0	0
	0,7	1	0	1
	0,8	5	3	7
	0,9	0	0	1
MCF	0,5	1	0	1
	0,7	1	3	2
	0,8	1	2	5
PR	0,9	1	0	0
	0,7	1	1	0
PR	0,8	1	0	0
	0,9	0	0	0
TOTAL		14	14	19

Motifs de temps partiels pour les EC-E titulaires

	Motif du temps partiel	2023	2022	2021
Femme	Temps partiel sur autorisation	10	10	11
	Temps partiel de droit	1	2	5
Homme	Temps partiel sur autorisation	3	2	1
	Temps partiel de droit	0	1	2

5.1.2.2. Travail à temps partiel des BIATSS

Effectifs BIATSS titulaires et contractuels à temps partiel

STATUT	Cat. FP	Type de contrat	Nombre d'agents		
			2023	2022	2021
BIATSS Contractuel	A	CDD	2023	2022	2021
		CDI	15	9	10
	B	CDD	10	11	10
		CDI	2	3	2
	C	CDD	3	1	1
		CDI	5	7	3
TOTAL			5	4	3
BIATSS Titulaire	A		40	35	29
	B		27	24	32
	C		32	33	30
	TOTAL			48	51
TOTAL			147	143	147

En 2023, les titulaires représentent 72,8% des BIATSS travaillant à temps partiel, en diminution de 7,5 points sur 3 ans, à mettre en relation avec l'augmentation du nombre de BIATSS contractuel sur les 3 dernières années (+ 96 agents).

Répartition des EC-E entre partiels et temps complet

Genre	Agents à temps partiel	Agents à temps complet	Nombre d'agents
Femme	13	605	618
Homme	1	924	925
TOTAL	14	1 529	1 543

La part des agents à temps partiel au sein de la population EC-E reste faible (<1%).

Motifs des temps partiels pour les BIATSS titulaires par genre

	Temps partiel handicap	Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Femme	8	13	68
Homme	3	2	13

107 BIATSS titulaires travaillent à temps partiel en 2023. Ce chiffre est stable par rapport à l'année passée mais en diminution par rapport à 2021 (118 agents) et 2020 (128 agents). Plus de la moitié d'entre eux sont des agents de catégorie C.

Motifs des temps partiels pour les BIATSS contractuels par genre

	Temps partiel handicap	Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Femme	0	22	14
Homme	1	2	1

40 BIATSS contractuels travaillent à temps partiel en 2023, deux tiers d'entre eux sont des agents de catégorie A. Les BIATSS contractuels qui exercent à temps partiel ne représentent que 2% de l'ensemble des personnels contractuels BIATSS de l'Établissement (hors tuteurs étudiants). Ce chiffre est en légère baisse par rapport à 2020 (4%), 2021 (3,5%) et 2022 (2,5%). Ce phénomène trouve notamment son explication dans la durée minimum d'ancienneté requise pour qu'un agent contractuel accède au temps partiel sur autorisation (12 mois).

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

Cat. FP	Genre	Nb agents à temps partiel	Nb agents à temps complet	Nb d'agents
A	F	24	178	202
	H	3	161	164
B	F	28	200	228
	H	4	104	108
C	F	37	273	310
	H	11	95	106
TOTAL		107	1011	1 118

Les agents de catégorie C continuent de représenter la majorité des agents titulaires à temps partiel (45 %), -2 % par rapport à 2022 (47 %) ; les agents de catégories A représentent 25 % en 2023 (31 % en 2022), et les agents de catégorie B représentent 30 % (22 % en 2022) des agents titulaires à temps partiel.

5.1.2.3. Travail à temps non complet des personnels contractuels

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

La durée est fixée par l'administration. Elle ne peut pas être supérieure à 70 % d'un temps complet (soit 24 heures 30 par semaine). L'agent ne peut obtenir une modification de sa quotité de temps de travail que par un avenant à son contrat. Les agents exerçant à temps incomplet à l'université sont essentiellement les personnels associés qui ont un emploi principal en dehors de l'université et les médecins recrutés comme vacataires au SSE.

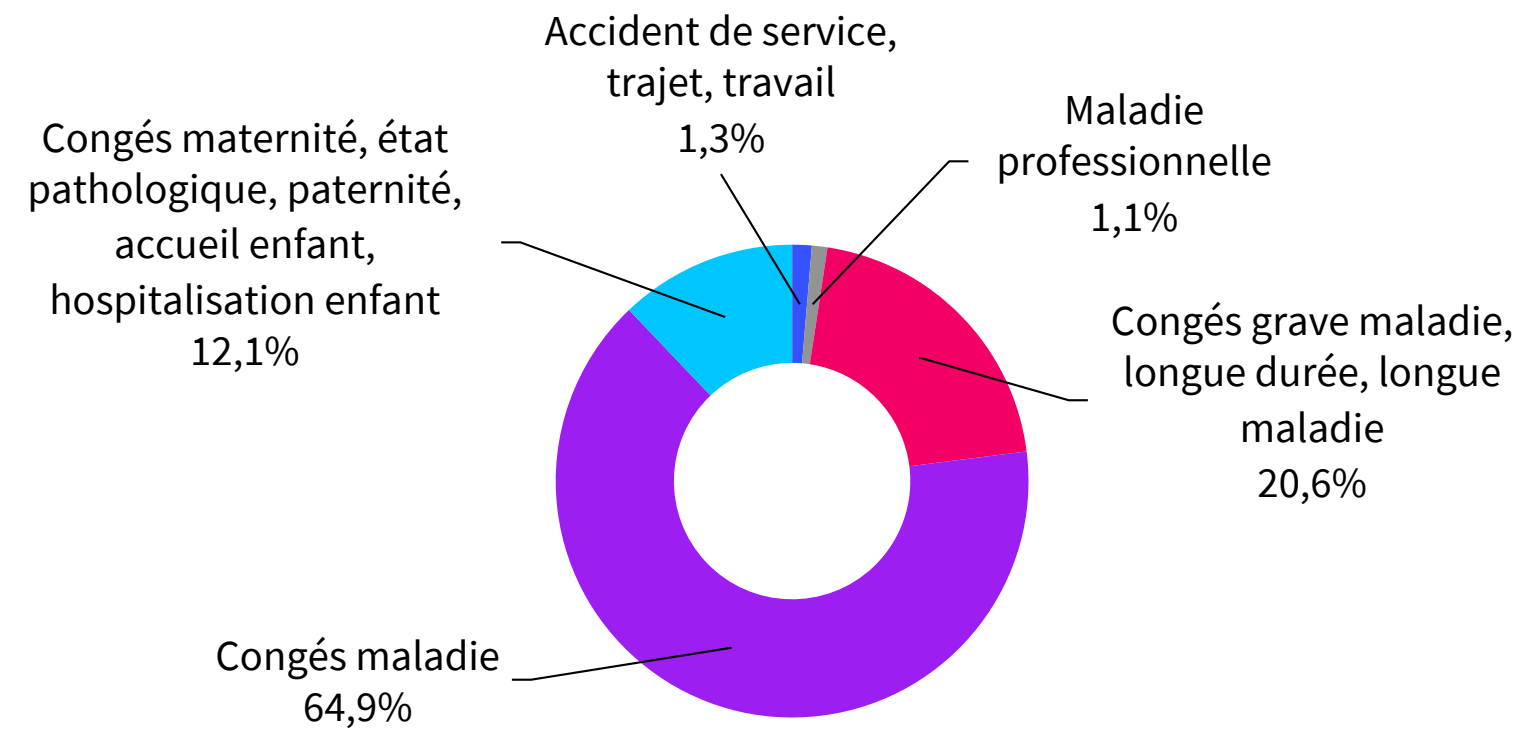
Ainsi, on dénombre au total 151 agents à temps incomplet. Sur la population des enseignants et enseignants-chercheurs, on compte 68 agents exerçant à temps incomplet (MCF associés, PUPH associés, enseignants LRU...). Certains contractuels BIATSS peuvent également être recrutés pour travailler à temps incomplet sur des emplois spécifiques et pour une durée limitée. On en dénombre 83 sur l'année 2023. Ces chiffres sont relativement stables par rapport à l'année passée où l'on comptabilisait 149 agents à temps incomplet.

5.1.3. Les congés et les taux d'absentéisme

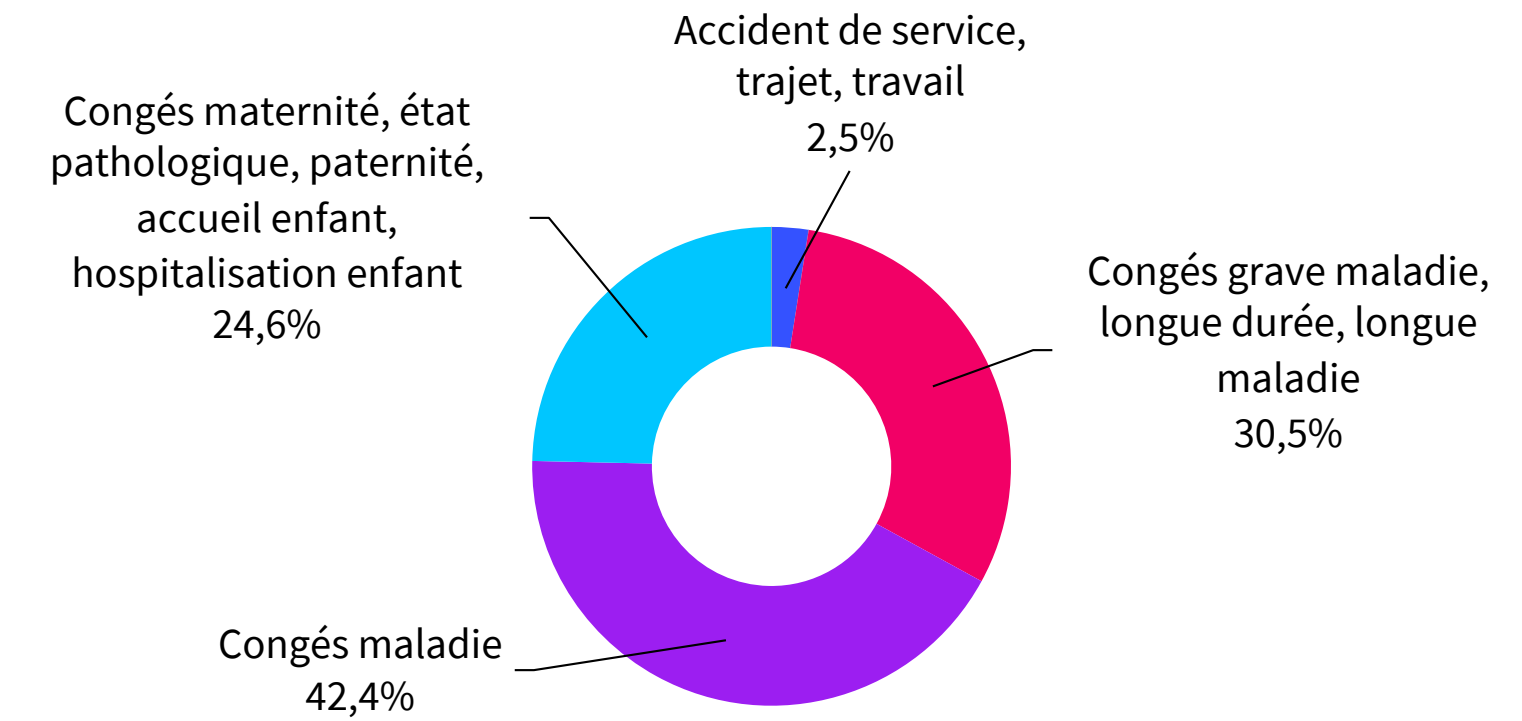
Catégorie	Sous catégorie	2023*						2022							
		Nb de jours d'absence calendaires			Taux absentéisme		Nbre d'arrêts (arrêts et prolongations)		Nb de jours d'absence calendaires			Taux absentéisme		Nbre d'arrêts (arrêts et prolongations)	
		BIATSS	EC-E	Total	BIATSS	EC-E	BIATSS	EC-E	BIATSS	EC-E	Total	BIATSS	EC-E	BIATSS	EC-E
Congé maladie	Congé maladie	22 391	5 449	27 840	3,31 %	0,68 %	1 280	285	21 524	7 485	29 009	3,24 %	0,93 %	1 703	476
	TOTAL	22391	5449	27840	3,31 %	0,68 %	1280	285	21524	7485	29009	3,24 %	0,93 %	1703	476
Congés grave maladie, longue durée, longue maladie	Congé grave maladie / longue maladie	4 498	1 612	6 110	0,67 %	0,20 %	30	7	4 770	2 245	7 015	0,72 %	0,28 %	40	9
	Congé longue durée	2 611	2 308	4 919	0,39 %	0,29 %	11	10	3 926	1 409	5 335	0,59 %	0,18 %	15	6
	TOTAL	7 109	3 920	11 029	1,05 %	0,49 %	41	17	8 696	3 654	12 350	1,31 %	0,45 %	55	15
Congés maternité, état pathologique, paternité, accueil enfant, hospitalisation enfant	Congé maternité	3 534	2 507	6 041	0,52 %	0,31 %	39	27	5 208	3 358	8 566	0,78 %	0,42 %	53	39
	Congé paternité - accueil enfant	370	615	985	0,05 %	0,08 %	29	50	354	615	969	0,05 %	0,08 %	29	53
	Congé paternité - enfant hospitalisé	0	0	0	0,00 %	0,00 %	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %	0	0
	État pathologique	277	46	323	0,04 %	0,01 %	22	4	340	122	462	0,05 %	0,02 %	26	10
	TOTAL	4 181	3 168	7 349	0,62 %	0,39 %	90	81	5 902	4 095	9 997	0,89 %	0,51 %	108	102
Accidents de service, trajet, travail	Accident de service	134	53	187	0,02 %	0,01 %	7	4	306	159	465	0,05 %	0,02 %	6	7
	Accident de trajet	53	266	319	0,01 %	0,03 %	5	4	255	969	1 224	0,04 %	0,12 %	4	12
	Accident du travail	275	0	275	0,04 %	0,00 %	10	0	440	0	440	0,07 %	0,00 %	13	0
	TOTAL	462	319	781	0,07 %	0,04 %	22	8	1 001	1 128	2 129	0,15 %	0,14 %	23	19
Autres congés sans traitement	Autres congés sans traitement	0	0	0	0,00 %	0,00 %	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %	0	0
Maladie professionnelle	Maladie professionnelle	365	0	365	0,05 %	0,00 %	1	0	430	0	430	0,06 %	0,00 %	2	0
TOTAL		34508	12856	47364	5,11 %	1,60 %	1434	391	37553	16362	53915	5,65 %	2,03 %	1891	612

* Cet indicateur a été travaillé pour la première fois dans le RSU 2022. Il n'est donc pas possible actuellement d'avoir un comparatif sur 3 ans.

Nombre de jours d'absence chez les personnels BIATSS, en 2023



Nombre de jours d'absence chez les personnels EC-E, en 2023



Évolution du nombre de jours d'absences pour maladie ordinaire en 2023

Nb de jours d'absence pour MO		2019	2020	2021	2022	2023
E-EC	Titulaires	4 164	4 322	4 648	6 467	4 607
	Contractuels	1 385	458	697	1 018	842
Total E-EC		5 549	4 780	5 345	7 485	5 449
BIATSS	Titulaires	9 013	8 282	10 147	13 833	13 825
	Contractuels	3 793	4 551	4 287	7 691	8 566
Total BIATSS		12 806	12 833	14 434	21 524	22 391
TOTAL		18 354	17 613	19 779	29 009	27 840

Nombre de jours d'absences pour maladie ordinaire, par genre, en 2023

Nb de jours d'absence pour MO		2023	
		F	H
E-EC	Titulaires	2 913	1 694
	Contractuels	541	301
Total E-EC		3 454	1 995
BIATSS	Titulaires	9 170	4 655
	Contractuels	7 080	1 486
Total BIATSS		16 250	6 141
TOTAL		19 704	

Évolution du taux d'absentéisme pour maladie ordinaire

		2019	2020	2021	2022	2023
E-EC	Titulaires	0,76 %	0,79 %	0,86 %	1,20 %	0,86 %
	Contractuels	0,65 %	0,20 %	0,28 %	0,39 %	0,31 %
Total E-EC		0,73 %	0,62 %	0,68 %	0,93 %	0,68 %
BIATSS	Titulaires	2,29 %	2,15 %	2,66 %	3,73 %	3,78 %
	Contractuels	1,71 %	1,84 %	1,61 %	2,62 %	2,77 %
Total BIATSS		2,08 %	2,03 %	2,22 %	3,24 %	3,31 %
TOTAL		1,33 %	1,25 %	1,38 %	1,97 %	1,88 %

Taux d'absentéisme pour maladie ordinaire, par genre, en 2023

Nb de jours d'absence pour MO		2023	
		F	H
E-EC	Titulaires	1,39 %	0,52 %
	Contractuels	0,41 %	0,22 %
Total E-EC		1,01 %	0,43 %
BIATSS	Titulaires	3,86 %	3,62 %
	Contractuels	3,18 %	1,71 %
Total BIATSS		3,53 %	2,85 %
TOTAL		2,46 %	1,20 %

Le taux d'absentéisme est calculé de la manière suivante :
 (nb de jours d'absence calendaires) / (ETPT x 365)

On observe une diminution du taux d'absentéisme pour maladie ordinaire entre 2022 et 2023 (27 840 jours d'absences calendaires en 2023 contre 29 009 jours d'absences calendaires en 2022). Ainsi le taux d'absentéisme est passé de 1,88 % en 2022 à 1,88 % en 2023.

5.1.4. Le compte épargne temps (CET)

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

Le tableau rend compte de l'état des CET au 31/10/2023 compte tenu de :

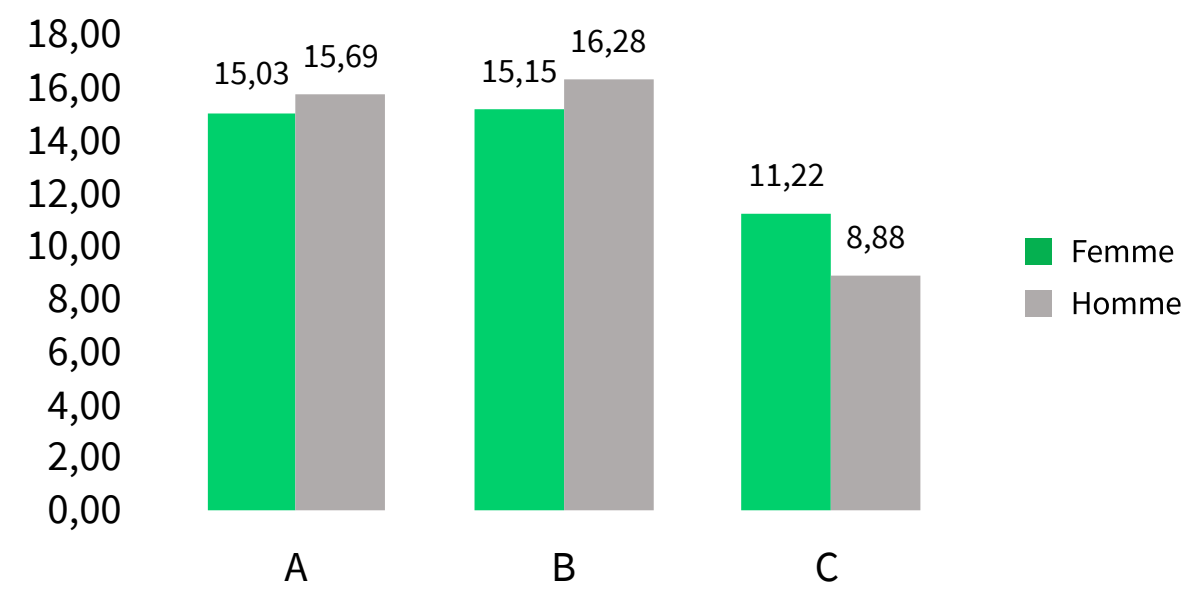
- la campagne de dépôt de janvier 2023 (congés annuels restant à l'issue de l'année 2021/2022)
- des jours consommés en congés jusqu'au 31/08/2023
- des entrées / sorties des agents jusqu'au 31/08/2023.

Le graphique rend compte de la campagne de dépôt de janvier 2023 et des choix formulés par les agents concernant l'utilisation des jours déposés (indemnisation, valorisation RAFP, maintien en jours de congé). Un point est fait également sur les congés pris au titre des jours en stock sur le CET.

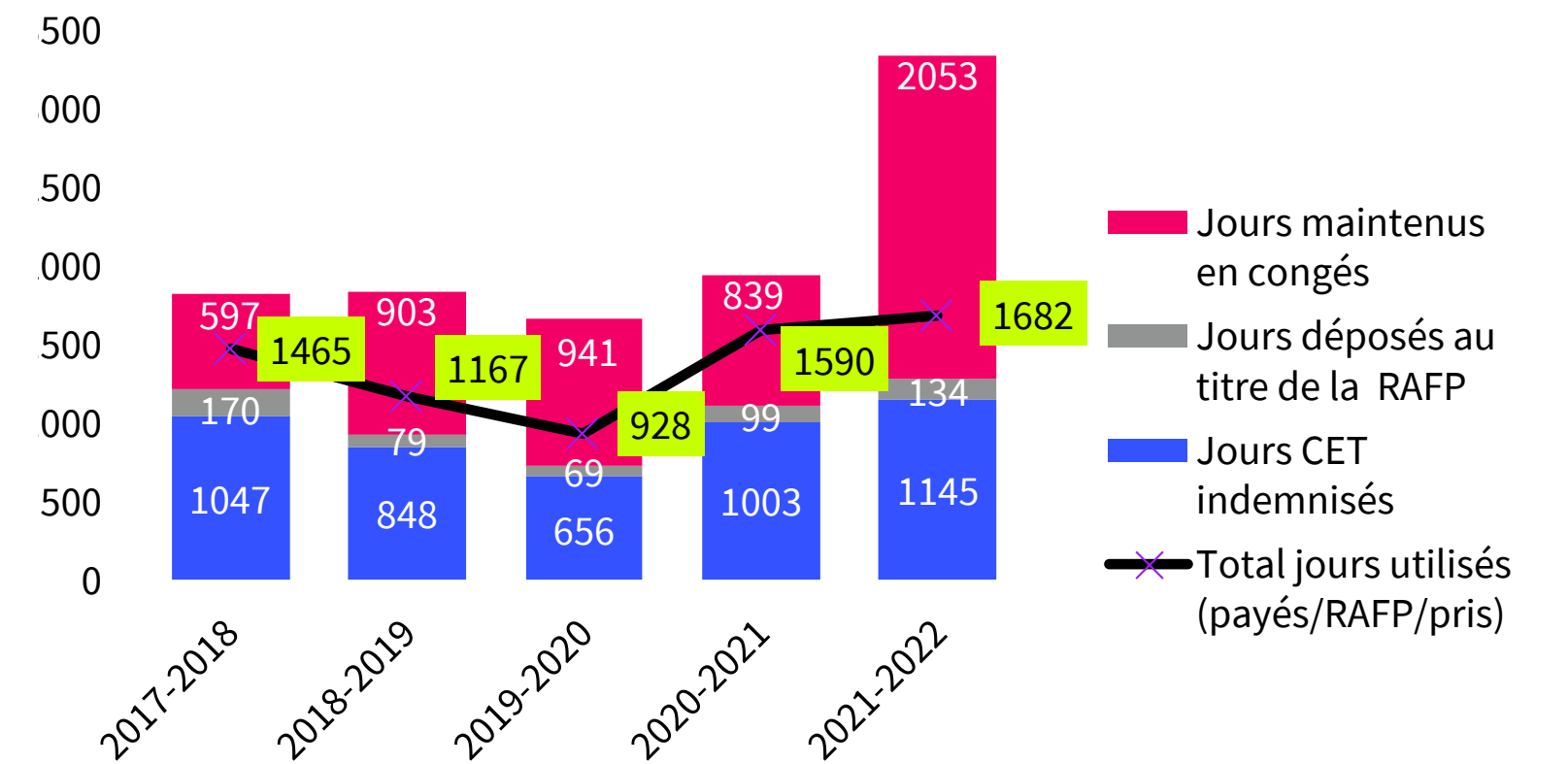
Évolution du nombre d'agents titulaires d'un CET

Catégorie	Total des agents								
	Période de référence 2019/2020			Période de référence 2020/2021			Période de référence 2021/2022		
	Nb de CET	Nb de jours	Nb moyen de jours par CET	Nb de CET	Nb de jours	Nb moyen de jours par CET	Nb de CET	Nb de jours	Nb moyen de jours par CET
A	235	3 644	15,51	258	3 820	14,81	310	4 747	15,31
B	120	1 718	14,32	126	1 917	15,21	150	2 321	15,47
C	131	1 453	11,09	139	1 478	10,63	170	1 814	10,67
TOTAL	486	6 815	14,02	523	7 215	13,80	630	8 882	14,10

Nb moyen de jours par CET en 2021-2022 par genre



Utilisation des jours de CET sur 5 ans



L'évolution à la hausse du nombre d'agents détenteurs d'un CET se confirme une année de plus (630 en 2023 contre 523 en 2022, 486 en 2021, 474 en 2020, et 424 en 2019), à mettre au regard notamment de l'évolution à la hausse des effectifs de l'établissement.

Le nombre de jours moyen par CET est cette année en hausse 14,02 (contre 13,8 l'année passée), après une légère baisse l'année dernière.

Le nombre de jours maintenus en congés est en forte hausse par rapport à l'année précédente +145% (2053 contre 839 en 2022, 941 en 2021 et 903 jours en 2020). En parallèle, le nombre de jours de CET indemnisés augmente légèrement (1 145 contre 1 003 en 2022, 656 en 2021 et 848 en 2020).

5.1.5. Les décharges

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

Les décharges sont totales pour le président et certains 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'Inspé), d'école (Polytech) relevant de l'article 713-9 du code de l'éducation et les directeur·trice·s de composantes. Ils sont, à leur demande, déchargés de plein droit des deux tiers du service d'enseignement, sauf s'ils souhaitent ne bénéficier d'aucune décharge ou bénéficier d'une décharge inférieure.

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

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

Des réductions de service peuvent être accordées aux enseignants qui :

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

Une décharge est attribuée aux représentantes et représentants du personnel de la F3SCT du CSA (BIATSS et EC-E) pour leur permettre de remplir leurs missions.

Répartition des décharges par pôle pour les EC-E

Pôles	Nombre d'heures de décharges 2023-2024					
	Nb d'agents	Nb heures	Nb Femme	Nb heures Femme	Nb Homme	Nb heures Homme
Pôle Sociétés	13	1 285	9	997	4	288
Inspé	13	830	9	437	4	392
Pôle Humanités	38	2 475	22	1 453	16	1 023
Pôle Santé	9	760	3	146	6	614
Pôle Sciences et technologie	65	4 406	18	1 118	47	3 288
Services universitaires	0	0	0	0	0	0
TOTAL	138	9 756	61	4 151	77	5 605

Répartition des décharges par pôle pour les BIATSS

Pôles	Nombre d'heures de décharges 2023-2024					
	Nb d'agents	Nb heures	Nb Femme	Nb heures Femme	Nb Homme	Nb heures Homme
Pôle Sociétés	1	210	1	210	0	0
Inspé	1	61	1	61	0	0
Pôle Humanités	1	286	1	286	0	0
Pôle Santé	2	168	1	84	1	84
Pôle Sciences et technologie	3	1 726	1	84	2	1 642
Services universitaires	8	835	5	434	3	401
TOTAL	16	3 286	10	1 159	6	2 127

Tableau des décharges en fonction du statut des bénéficiaires

Statut	Nombre d'heures de décharges 2023-2024		
	Nb d'agents	Nb Femme	Nb Homme
Titulaire	152	60	76
Contractuel	2	1	1
TOTAL	154	71	83

Décharges d'enseignement pour les EC-E

Type de décharge	Nombre d'heures de décharges 2023-2024		
	TOTAL	Femme	Homme
Aménagement de service pour raison de santé	18	18	0
Autre décharge réglementaire	151	67	84
Autres vice-président·es	0	0	0
Chargé·e de mission	76	76	0
Conseiller·ère de la présidente	0	0	0
Conversion de prime PEDR	0	0	0
Décharge statutaire	0	0	0
Décharge syndicale	1 222	482	740
Dir. et dir. adj. d'école doctorale	96	64	32
Dir. de laboratoire	1 233	120	1 113
Mission spécifique de recherche	910	217	693
Modulation service	837	500	337
Nouveaux MCF	651	222	429
Stat. plein droit : dir. Institut/école	880	368	512
Stat. plein droit : présidente, VP, dir.	1 984	1 024	960
Stat. sur demande : dir. UFR	384	0	384
Décharges CHSCT	1 305	985	320
Grève	10	9	1
TOTAL	9 756	4 151	5 605

Décharges pour les BIATSS

Motif décharge	Nombre d'heures de décharges 2023-2024		
	Total	Femme	Homme
Décharge syndicale	3 160	1 033	2 127
Aménagement de service pour raisons de santé	126,0	126,0	0
TOTAL	3 286	1 159	2 127



5.2. La santé et la sécurité au travail

5.2.1. Accidents du travail

Quelques définitions préalables :

- **Accident de service :** accident survenu par le fait ou à l'occasion du service d'un fonctionnaire, ils peuvent être avec arrêt ou sans arrêt.
- **Accident du travail :** accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail de toute personne salariée ou travaillant à quelque titre que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. À l'université ces accidents concernent les personnels non permanents, hors vacataires. De même, ils peuvent être avec arrêt ou sans arrêt.
- **Accident de trajet :** accident survenu pendant le trajet d'aller et retour entre la résidence principale ou entre le lieu de travail et le lieu habituel de prise de repas. On distingue les accidents de trajet avec arrêt ou sans arrêt.

Au cours de l'année 2023, il y a eu 33 déclarations d'accident du travail/ de service et 32 déclarations d'accident de trajet. En complément, un dossier est en cours d'étude par le conseil médical départemental. De plus, 17 agents ont commencé une démarche pour déclarer un accident de trajet mais n'ont pas souhaité aller au bout et un accident est non reconnu car la déclaration a été faite hors délais.

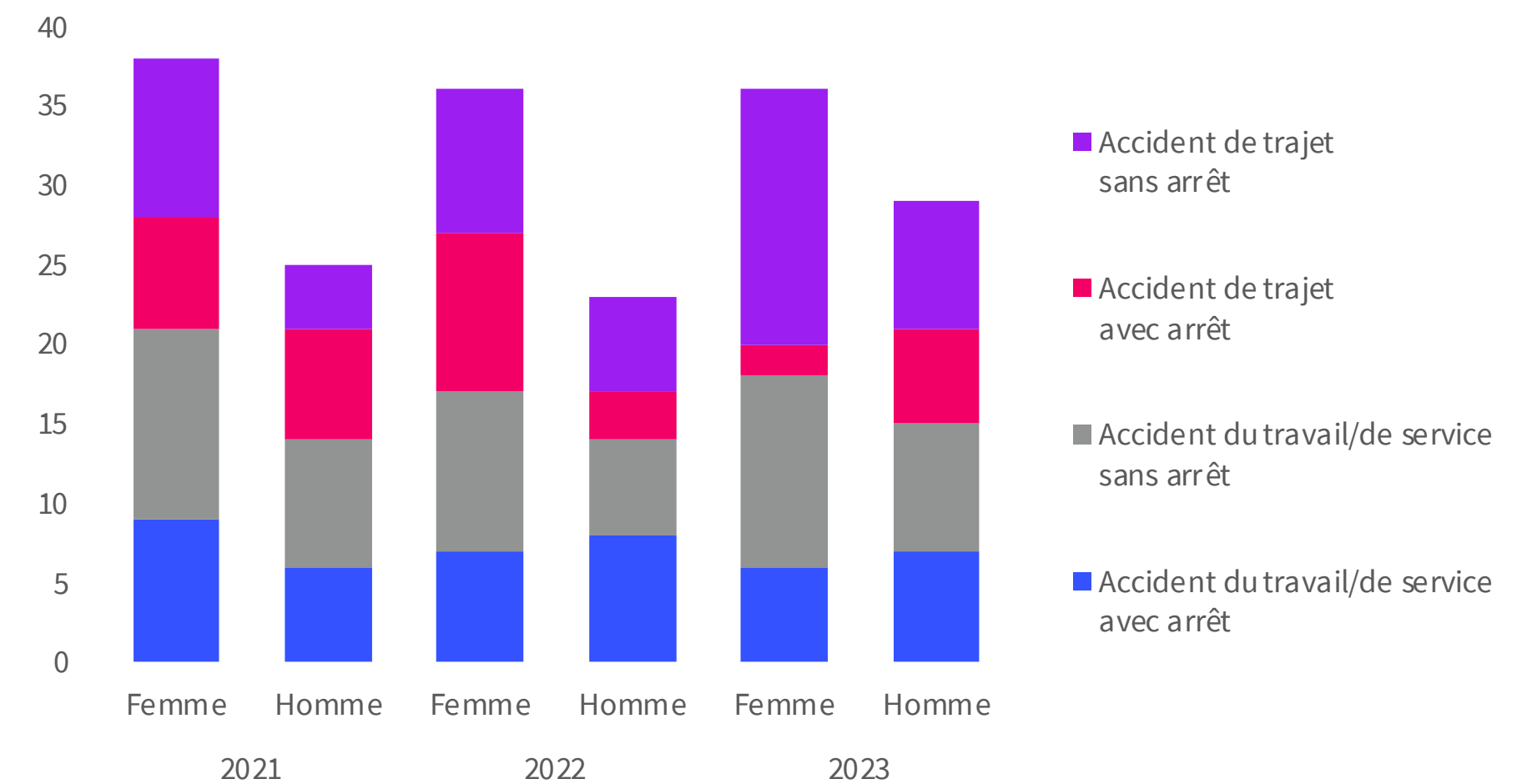
Durant l'année 2023, il y a donc eu 65 déclarations d'accident, tous confondus. En 2022 il y avait eu 59 déclarations d'accident, et en 2021, 63 déclarations d'accident.

On constate une évolution du nombre de jours d'arrêt. En 2023, tous accidents confondus, il y a eu 235 jours d'arrêt, contre 547 jours d'arrêt en 2022, et 345 jours d'arrêt en 2021.

Par rapport aux années précédentes, on remarque en 2023, une hausse des accidents sans arrêt de travail et une baisse des accidents avec arrêt de travail, autant pour les accidents du travail et de service que pour les accidents de trajet.

5.2.1.1 Accidentologie

Nombre d'accidents déclarés par genre, sur 3 ans



5.2.1.1.1 Accidents du travail (bilan 2023)

Déclarations relatives aux accidents du travail, accidents de service

	2023					
	Nombre total de déclaration			Nombre de jours d'arrêt		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Accidents du travail / Accidents de service	15	18	33	198	37	235

Globalement, on constate que le nombre total de déclarations d'accident du travail ou de service en 2023 (33 déclarations) est légèrement supérieur à 2022 (31 déclarations). Il y a une déclaration en plus pour les hommes, et une en plus pour les femmes par rapport à 2022.

Pourtant le nombre de jours d'arrêt a diminué de plus de la moitié entre l'année 2023 et 2022 (235 jours d'arrêt en 2023, contre 547 jours d'arrêt en 2022 et 345 jours d'arrêt en 2022).

En effet, en 2023, chez les femmes, seuls 2 accidents du travail/de service sur 18 ont engendré des jours d'arrêts (37 jours d'arrêts). Chez les hommes, il y a eu 7 accidents sur 15 avec arrêt de travail, qui ont engendré 198 jours d'arrêts.

Répartition des accidents de travail, accidents de service, par genre

2023	Femme		2023	Homme			
	Tranche d'âge	Nombre total de déclaration		Nombre de jours d'arrêt	Tranche d'âge	Nombre total de déclaration	Nombre de jours d'arrêt
20-		0	0	20-		0	0
20-24		3	0	20-24		0	0
25-29		1	0	25-29		0	0
30-34		1	31	30-34		0	0
35-39		2	0	35-39		5	80
40-44		2	0	40-44		2	0
45-49		1	0	45-49		1	0
50-54		2	0	50-54		5	84
55-59		4	6	55-59		2	34
60-64		1	0	60-64		0	0
65+		1	0	65+		0	0
TOTAL		18	37	TOTAL		15	198

Répartition des accidents de travail / accidents de service, par catégorie et genre

	Catégorie	Nombre de déclaration 2023	Nombre de jours d'arrêts 2023
Femme	Cat. (A) (hors tuteurs)	5	31
	Cat. B	1	0
	Cat. C	3	6
	EC-E	9	0
	Sous-total	18	37
Homme	Cat. (A) (hors tuteurs)	1	0
	Cat. B	2	0
	Cat. C	5	102
	EC-E	7	96
	Sous-total	15	198
TOTAL		33	235

Évolution des accidents de travail

Le tableau ci-après reprend les évolutions de l'accidentologie au cours des trois dernières années

Année	2021	2022	2023
Nombre AT avec arrêt	15	15	13
Taux de fréquent (Tf)	2	2,32	2
Taux de gravité (Tg)	0,05	0,08	0,04
Jours d'arrêt	345	547	235

Pour mesurer l'évolution et l'importance des accidents de service et de travail (AS et AT), deux indicateurs sont calculés :

- Le taux de fréquence (Tf) : qui correspond au nombre d'accidents du travail et de service avec arrêt par million d'heures travaillées sur une année.
- Le taux de gravité (Tg) : qui correspond au nombre de jours d'arrêt de travail (liés à ces accidents du travail et de service) par millier d'heures travaillées au cours d'une année.

- Par conséquent, cela signifie que plus le taux de fréquence est élevé, plus les déclarations d'accidents de travail et de service avec arrêt sont nombreuses. Pour ce qui est du taux de gravité, plus il est élevé, plus le nombre de jours d'arrêt par déclaration d'accident est important. L'évolution de ces deux taux est donc à comparer à leur valeur des années antérieures.

Causes des accidents de travail / de service

Cause	2023			
	Avec arrêt		Sans arrêt	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Heurt	0	1	3	0
Contact - Exposition	0	0	6	1
Manutention	0	1	3	3
Chute d'objets	0	0	0	0
Chute de plain-pied	1	3	2	1
Chute de hauteur	0	1	0	0
RPS	1	0	0	0
Accident de la voie publique	0	0	2	2
Autre	0	1	0	0
TOTAL	2	7	16	8

Le contact-exposition (coupure/piqûre avec un équipement de laboratoire, exposition à des vapeurs...), les chutes de plain-pied (glissade, élément au sol, trou, dénivelé, chute d'escalier...), et la manutention (cartons, mobilier ou équipement de laboratoire) représentent plus de la moitié des accidents du travail/service, avec chacun 8,7 et 6 déclarations d'accident. Or les chutes de plain-pied représentent 46 % des jours d'arrêts d'accidents sur les accidents du travail/service.

Les heurts (à une porte, un mobilier ou une étagère) représentent la deuxième cause d'accident avec 27 jours d'arrêt.

Les autres causes d'accident ont engendré moins de 10 jours d'arrêt chacun.

5.2.1.1.2 Accidents de trajet (bilan 2023)

Déclarations relatives aux accidents de trajet

2023	Nombre total de déclaration			Nombre de jours d'arrêt		
	Homme	Femme	TOTAL	Homme	Femme	TOTAL
Accidents de trajet	14	18	32	318	79	397

On constate que le nombre total de déclaration d'accident de trajet est supérieur en 2023 (32 déclarations) qu'en 2022 (28 déclarations).

Le nombre de jours d'arrêt est également supérieur en 2023 (397 jours d'arrêt de travail), par rapport à 2022 (250 jours d'arrêt).

Il y a 20 accidents de trajet sans arrêt de travail et 12 accidents avec arrêt de travail, dont 1 qui a engendré 235 jours d'arrêt.

On constate que la saisonnalité peut avoir une importance puisque durant les mois de janvier, novembre, décembre, il y a eu entre 4 et 7 déclarations d'accident de trajet. Les autres mois comportent chacun 3 accidents de trajet ou moins.

Il en est de même pour les horaires puisqu'on constate plus d'accidents dans la matinée qu'en fin de journée : 11 accidents se sont déroulés en 6 h et 8 h, 8 accidents entre 8 h et 10 h, 7 accidents sur le temps de la pause déjeuner (12-14 h), 2 accidents de 16 h à 18 h et 4 accidents de 18 h à 20 h.

Répartition des accidents de trajet par genre

2023	Femme		2023	Homme	
	Tranche d'âge	Nombre total de déclaration		Tranche d'âge	Nombre total de déclaration
20-	0	0	20-	0	0
20-24	1	0	20-24	1	3
25-29	2	0	25-29	1	18
30-34	1	8	30-34	2	15
35-39	2	0	35-39	2	235
40-44	2	29	40-44	3	0
45-49	2	26	45-49	0	0
50-54	3	5	50-54	3	44
55-59	2	0	55-59	2	3
60-64	3	11	60-64	0	0
65+	0	0	65+	0	0
TOTAL	18	79	TOTAL	14	318

Répartition des accidents de trajet, par catégorie et genre

2023	Catégorie	Nombre de déclaration	Nombre de jours d'arrêt
Femme	Cat. (A) (hors tuteurs)	7	68
	Cat. B	3	0
	Cat. C	6	11
	EC-E	2	0
	Sous-total	18	79
Homme	Cat. (A) (hors tuteurs)	2	235
	Cat. B	3	3
	Cat. C	2	18
	EC-E	7	62
	Sous-total	14	318
TOTAL		32	397

Causes des accidents de trajet (avec et sans arrêt)

2023 Cause	Avec arrêt		Sans arrêt	
	Femme	Homme	Femme	Homme
À pied	3	2	3	1
Trotinette	0	1	1	1
Vélo	2	2	6	6
Moto	0	0	0	0
Voiture	0	1	2	0
Tram	1	0	0	0
TOTAL	6	6	12	8

On constate que les accidents de vélo sont les accidents les plus fréquents (16 accidents de vélo sur 33 accidents au total : 48%). D'ailleurs, la majorité des accidents de vélo se produisent durant la période hivernale (verglas, feuilles mortes, pluie...). 70 jours d'arrêt de travail sont liés aux accidents de vélo (sur 397 jours au total) et 80 jours d'arrêts aux accidents à pied (glissade sur sol glissant, herbe, chute de trottoir...). Un accident en trottinette a engendré plus de 235 jours d'arrêt.

5.2.2. Les maladies professionnelles

Définition préalable :

- **Maladie professionnelle :** la maladie professionnelle doit être la conséquence directe d'une exposition à un risque physique, chimique, biologique ou bien résulter des conditions dans lesquelles l'agent exerce son activité professionnelle.

En 2023, il n'y a pas eu de nouvelles déclarations de maladies professionnelles. Toutefois, 2 dossiers ont été déposés : une déclaration est en attente du retour de la CPAM et l'autre par le conseil médical départemental.

5.2.3. Les personnels en situation de handicap et les dispositifs d'accompagnement

5.2.3.1. Les effectifs des personnels en situation de handicap

Tout employeur du secteur public employant au moins 20 agents à temps plein ou équivalent est assujéti à une obligation d'emploi de personnes handicapées à hauteur de 6% de son effectif. L'observation s'effectue au 31/12/N-1 selon les critères définis par le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).

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

Au 31/12/2023, le taux d'emploi direct de l'établissement était de 4,42%. L'augmentation du taux d'emploi direct entre 2022 et 2023 s'explique par un nombre d'agents recrutés ou devenus BOE en recrudescence alors que l'effectif global de l'établissement (selon les critères du FIPHFP) reste stable.

En 2023, un recrutement BIATSS par la voie contractuelle (voie d'accès aux emplois publics spécifique) a été formalisé. Deux postes étaient proposés au recrutement selon ce dispositif. Il y a eu quatre commissions de titularisations BOE en 2023.

Au total, l'université a procédé à six recrutements sous contrat, un recrutement par voie de concours, et trois recrutements par mutation (hors dispositifs spécifiques : remplacements ponctuels, surcroît d'activité) : sept femmes et trois hommes.

L'administration qui ne remplit pas l'obligation d'emploi de 6% doit s'acquitter d'une contribution auprès du FIPHFP. Le montant de la contribution (hors dépenses déductibles) pour Nantes Université au titre de l'année 2023 s'élève à 393 984,00 €.

Évolution du taux d'emploi direct sur 3 ans

	2021	2022	2023
Taux d'emploi direct	4,12 %	4,12 %	4,42 %
Taux d'emploi BIATSS	6,66 %	6,61 %	7,13 %
Taux d'emploi EC-C	2,06 %	2,04 %	2,13 %

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

	Catégorie FP	2021	2021 dont EC-E	2022	2022 dont EC-E	2023	2023 dont EC-E
Femme	A	34	22	34	21	41	25
	B	23	0	21	0	26	0
	C	40	0	42	0	46	0
	Sous-total	97	22	97	21	113	25
Homme	A	40	23	38	24	36	22
	B	9	0	9	0	9	0
	C	18	0	23	0	22	0
	Sous-total	67	23	70	24	67	22
TOTAL		164	45	167	45	180	47

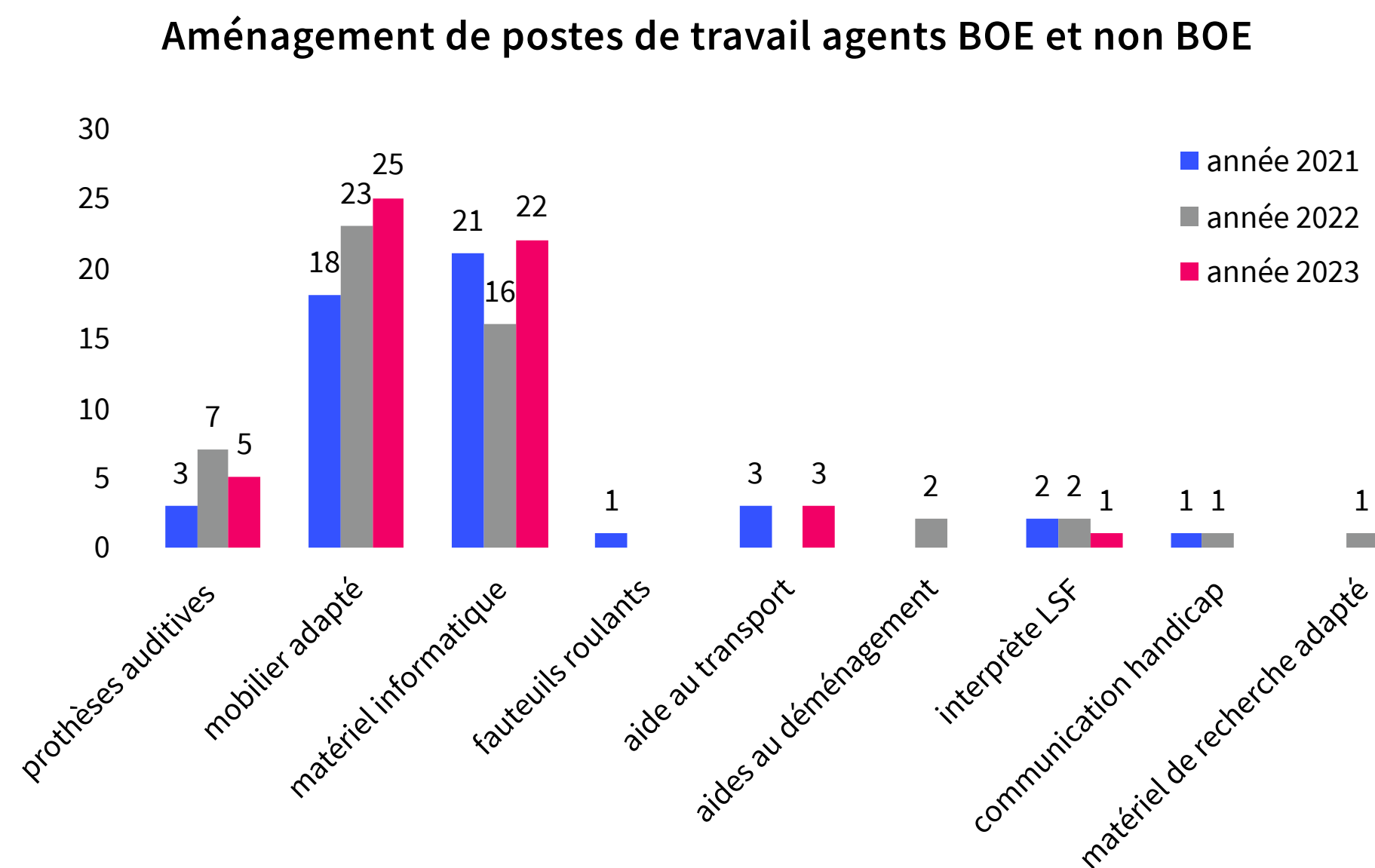
5.2.3.2. L'information des personnels handicapés

Les personnels en situation de handicap peuvent obtenir des informations relatives à leur statut en consultant la rubrique qui leur est dédiée sur l'intranet ou en sollicitant un rendez-vous auprès de personnes ressources telles que le correspondant handicap, les médecins de prévention de la MPPU ou l'assistant social des personnels, avec la garantie du respect de la confidentialité des échanges. Les informations ou événements relayés par le secrétariat d'État chargé des personnes handicapées apparaissent régulièrement dans les actualités publiées sur l'intranet.

Depuis 2021, deux guides sur le handicap au travail, dédiés à Nantes Université, ont été mis à disposition des personnels sur l'intranet.

Après un premier schéma directeur du handicap adopté en 2017, l'établissement réaffirme fin 2023 son engagement en faveur de l'intégration et l'accompagnement des personnels en situation de handicap en relançant un nouveau schéma directeur du handicap pour la période 2024-2028.

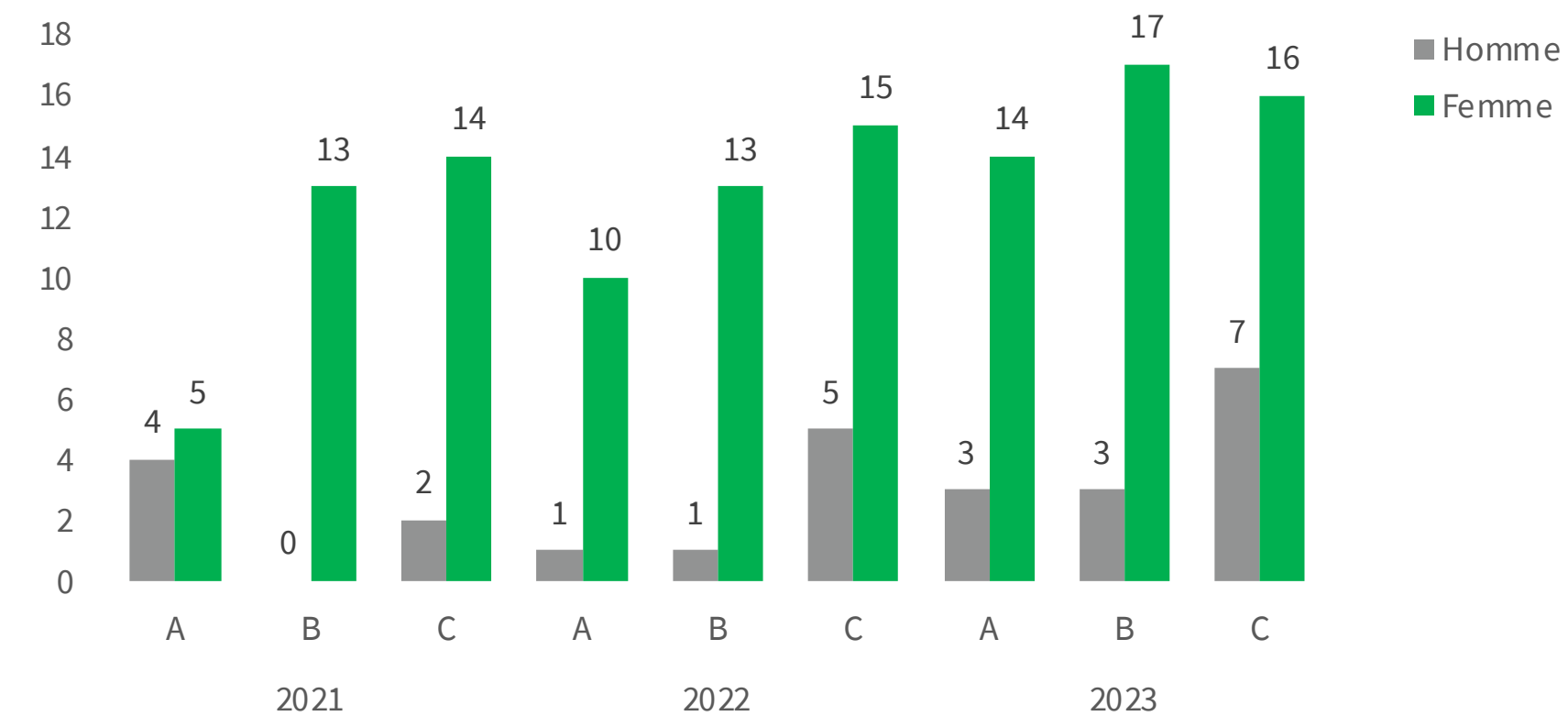
5.2.3.3. Les aménagements de postes de travail



En 2023, le montant TTC des aménagements à destination d'agents BOE s'élève à 18 347,04 TTC. Ce montant est partiellement pris en charge par le FIPHFP.

À noter que l'université a également financé les aménagements d'agents non BOE mais présentant des restrictions médicales pour un montant TTC de 12 424,60 € TTC.

Télétravail pour raisons médicales



En 2023, 60 agents (47 femmes, 13 hommes) bénéficient d'un télétravail pour raison médicale ou lié à une situation de handicap. Ce chiffre était de 45 agents en 2022.

5.2.3.4. L'inaptitude définitive

Les inaptitudes au poste de travail sont prononcées soit par le comité médical départemental dans le cadre des congés de maladie, soit par la commission de réforme départementale dans le cadre des accidents de service/trajet ou maladies professionnelles.

Deux types d'inaptitude existent :

- l'inaptitude définitive au poste de travail. Un reclassement professionnel est proposé à l'agent déclaré inapte avec la possibilité de mettre en œuvre une période de préparation au reclassement (PPR).

À défaut de pouvoir aboutir, une admission à la retraite pour invalidité est alors engagée pour les agents titulaires, un licenciement pour inaptitude physique pour les personnels contractuels.

- l'inaptitude à toutes fonctions. Une retraite pour invalidité est alors proposée pour les agents titulaires.

En 2023, il y a eu deux départs en retraite pour invalidité. Aucun reclassement statutaire n'a eu lieu.

5.2.4. Prévention des risques professionnels

5.2.4.1. Programme annuel de prévention

Le programme annuel de prévention comprend les actions envisagées en faveur de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

Il met volontairement en exergue les actions structurantes de la prévention à l'échelle de l'établissement.

Il ne comprend pas des actions récurrentes également menées.

Le programme annuel de prévention a été construit à partir des priorités fixées suite à l'inspection santé et sécurité au travail de 2021 et à partir des orientations stratégiques ministérielles en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les établissements d'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation pour l'année 2022. Sous la conduite de la DDSPS, plusieurs services

universitaires, parties prenantes de la démarche de prévention, ont contribué à sa rédaction : la DRHDS, la MPPU, la DPIL et la DRPI et sont responsables d'une ou plusieurs actions.

Le CHSCT d'établissement a rendu l'avis suivant sur le programme annuel de prévention : 3 voix « pour » : SNPTES et UNSA ; 1 voix « contre » : CGT et 3 abstentions : FSU et SUD.

Au 31 décembre 2023, 8 actions sur les 18 sont terminées et les 10 autres sont en cours. Les actions en cours sont reprises dans le programme annuel de prévention 2024-2026 qui a fait l'objet d'un avis favorable à l'unanimité de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social d'administration lors de la séance du 28 novembre 2023.

5.2.4.2 Évaluation des risques

Du 17 octobre au 24 novembre 2023, Nantes Université a proposé à ses personnels ainsi qu'aux agents hébergés dans ses laboratoires et structures fédératives de recherche, de participer au baromètre social 2023. Les indicateurs portent sur le bien-être au travail, les risques psychosociaux et l'exposition aux violences sexistes et sexuelles. Le taux de réponse est de 60,08 % (2 546 réponses) pour les personnels de Nantes Université.

Le DUER dans les unités de travail

	Nombre	%	Nbre total d'UT
Unités de travail disposant d'un DUER	95	66,4	143
Unités de travail ayant actualisé leur DUER	82	86,3	95

Les risques les plus cités en 2023

Risques mentionnés	Nombre	%	Risques mentionnés	Nombre	%
Risque électrique	72	50,3 %	Ambiance sonore	44	30,8 %
Incendie	68	47,6 %	Bruit	39	27,3 %
Ambiance thermique	68	47,6 %	Travail isolé	35	24,5 %
Risques psychosociaux	63	44,1 %	Chute d'objets	34	23,8 %
Risque chimique	62	43,4 %	Risques liés aux machines	31	21,7 %
Travail sur écran	52	36,4 %	Télétravail	31	21,7 %
Chute de plain-pied	50	35,0 %	Ventilation	29	20,3 %
Manutention	50	35,0 %	Ambiance lumineuse	27	18,9 %
Risque biologique	50	35,0 %	Chute de hauteur	23	16,1 %

5.2.4.3 Réseau de prévention

Le réseau de prévention est composé de conseillers et conseillères de prévention, ainsi que d'assistants et d'assistantes de prévention répartis au sein des unités de travail de l'université. Ils ou elles sont nommé·es par les chef·fes de service concerné·es. Les assistants et assistantes de prévention constituent le niveau de proximité du réseau de prévention. Les conseillers et conseillères de prévention assurent une mission de coordination sur leur périmètre.

5.2.4.3.1 Les conseillers et conseillères de prévention

7 conseillers et conseillères de prévention sont réparti·es sur les différents campus, avec un principe d'affectation par campus (2 conseillères de prévention à Saint-Nazaire ; pas de conseiller de prévention pour Polytech). Ils ont entre 10 et 100 % de quotité de temps dédié à la prévention des risques professionnels. Ces agents sont tous nommés depuis plusieurs années et possèdent chacun·e une lettre de cadrage.

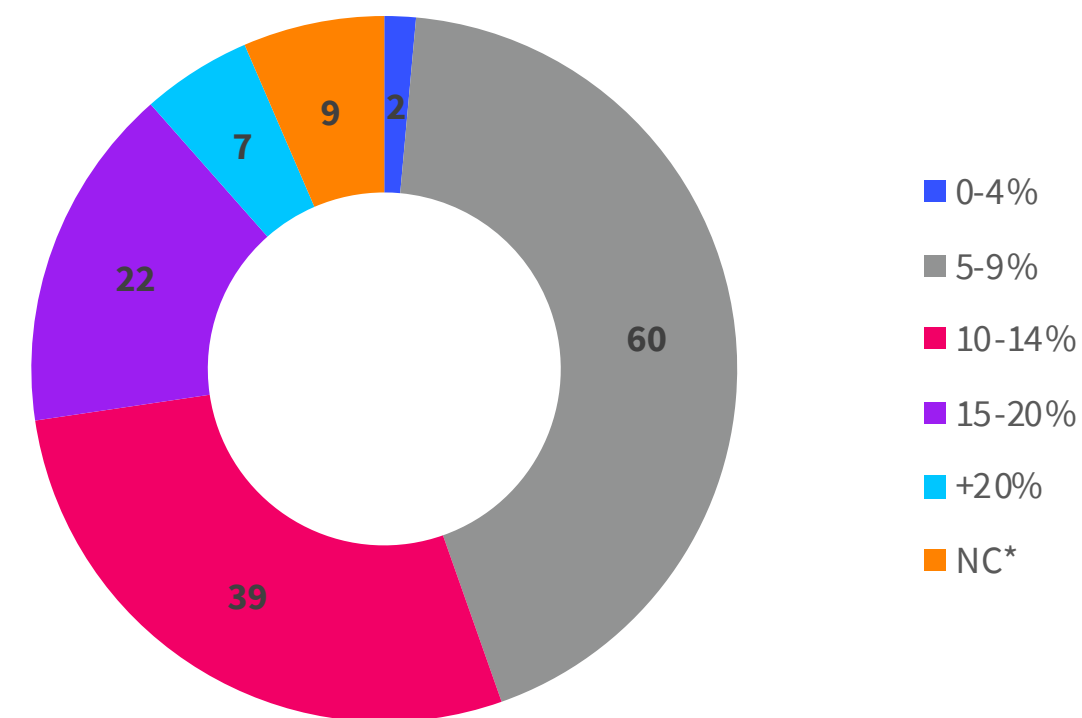
5.2.4.3.2 Les assistantes et assistants de prévention

Parmi les 139 assistantes et assistants de prévention du réseau de Nantes Université, 108 sont employé·es par l'établissement. 17 AP sont issus du CNRS, 13 AP viennent de l'INSERM, et 1 AP fait partie du CUD à La Roche-sur-Yon.

Assistant·es de prévention désigné·es à Nantes Université

	Effectifs physiques
Nombre d'AP en fonction	139
Dont nombre d'AP ayant pris leur fonction au cours de l'année écoulée	17
Dont nombre d'AP ayant pris leur fonction au cours de l'année écoulée et ayant reçu une lettre de cadrage	12
Dont nombre d'AP ayant pris leur fonction au cours de l'année écoulée et qui ont suivi une formation initiale	17
Dont nombre d'AP ayant pris leur fonction au cours de l'année écoulée et dont la formation initiale est prévue	0
Dont nombre d'AP ayant pris leur fonction au cours de l'année écoulée et dont la formation initiale n'est pas prévue	0
Dont nombre d'AP ayant pris leur fonction au cours de l'année écoulée et pour lesquels l'information n'a pas été obtenue	0

Quotité de travail dédiée au rôle d'AP en 2023



* AP n'ayant pas de lettre de cadrage au 31 décembre 2023



5.3. Les dispositifs d'amélioration des conditions de vie et de l'environnement au travail

5.3.1. L'action de la médecine de prévention

5.3.1.1. Rôles et les missions

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, Nantes Université, a fait, dès 1991, le choix d'avoir un service de médecine de prévention, il compte actuellement 3 personnels dont :

- un médecin (et un en-cours de recrutement)
- une infirmière
- une secrétaire.

La MPPU bénéficie d'un cabinet principal situé au sein de la maison des services universitaires (110 Bd Michelet, 44 300 Nantes) et de cabinets secondaires situés au sein des structures suivantes: (IMT, ECN, IUT de Saint-Nazaire et de La Roche-sur-Yon, Inspé, sites du Mans et de Laval).

En 2023, la population surveillée portait sur plus de 5 000 personnes physiques rattachées à Nantes Université mais également à l'École centrale de Nantes, à l'Établissement des voies navigables, à l'IMT et au CREPS.

5.3.1.2. Les principaux indicateurs d'activité

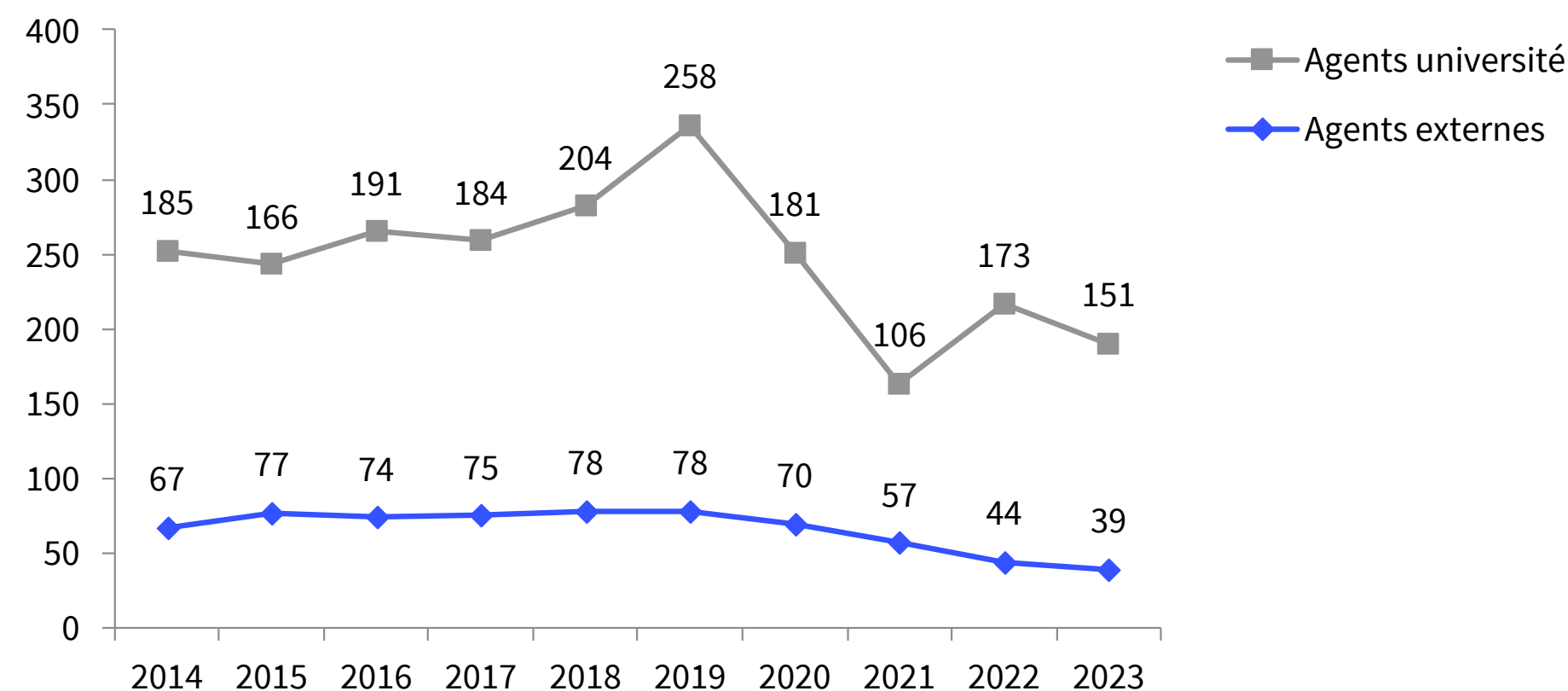
Visites médicales	Données relatives à l'exercice 2023
Convoqués	données non disponibles
Présents	1 400
Visites extérieures	269
Visites totales	1 400

Nature vaccinations	Données relatives à l'exercice 2023
Grippe	700
Vaccination Covid	0
Divers	25
TOTAL	725

La médecine de prévention de l'établissement réalise de nombreuses actions sur les lieux de travail notamment en ce qui concerne l'aménagement des postes, participe à de nombreux comités (F3SCT, conseil médical) et travaille en étroite collaboration avec la DRHDS et la DDSPS.

5.3.2. Les services sociaux mis à disposition du personnel

Évolution du nombre d'agents ayant sollicité le service social



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

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

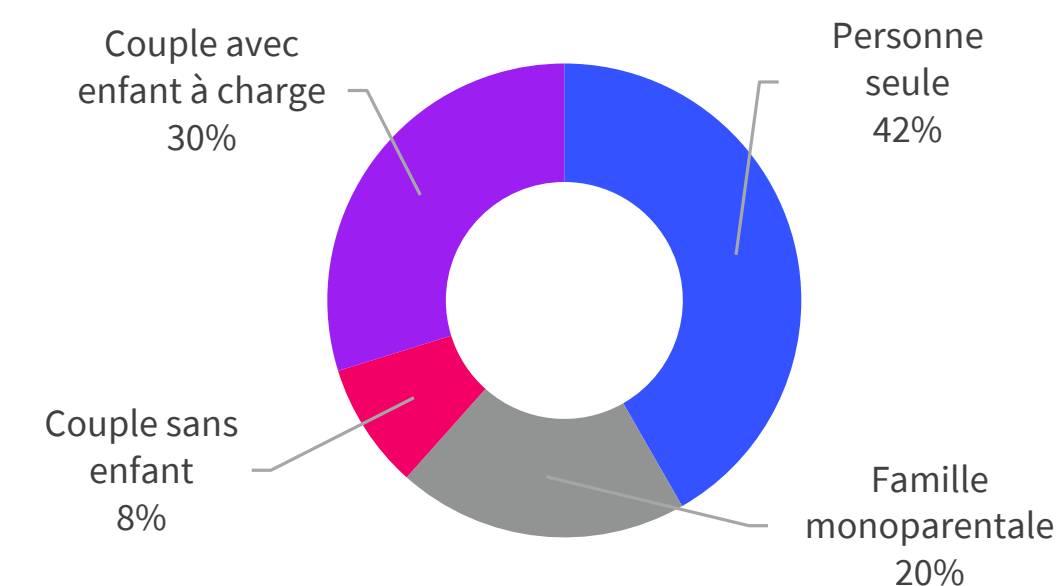
Il ne peut imposer ses services et n'intervient qu'en accord avec l'agent.

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...).

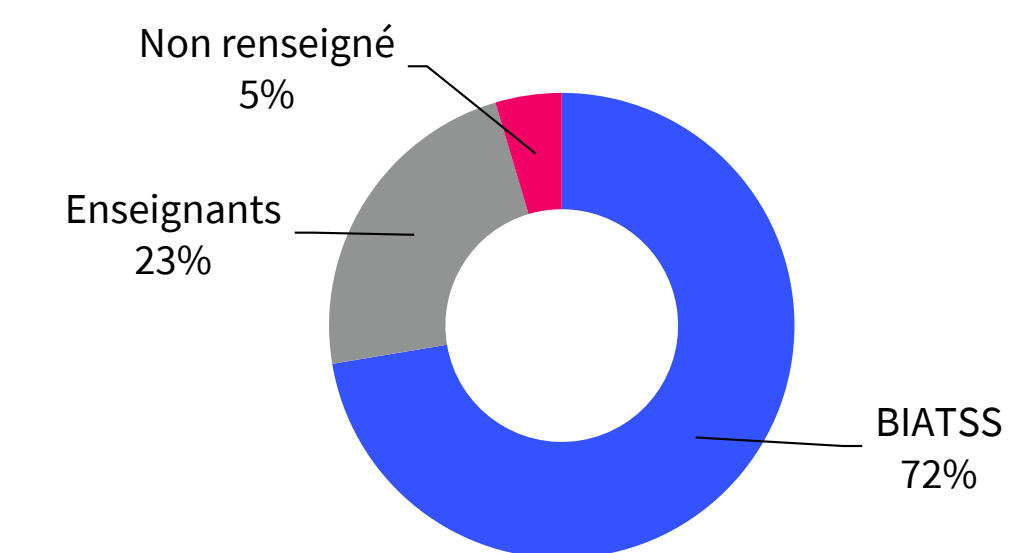
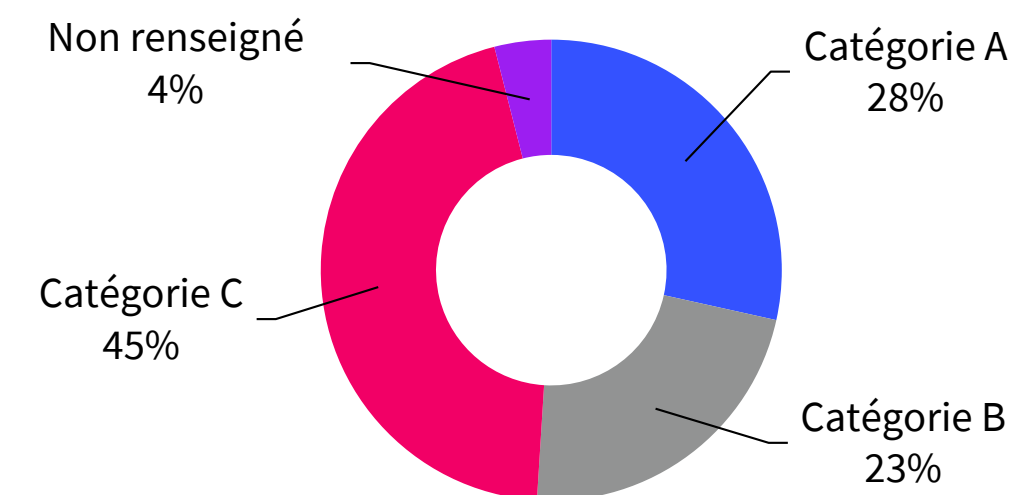
L'assistant social des personnels de Nantes Université assure aussi par convention ces mêmes missions auprès des agents de l'École Centrale de Nantes (ECN), des agents CNRS en poste en Loire-Atlantique et des agents INSERM de la Loire-Atlantique et du Maine et Loire.

Cela représente au total une population d'environ 5 000 agents.

Situation familiale



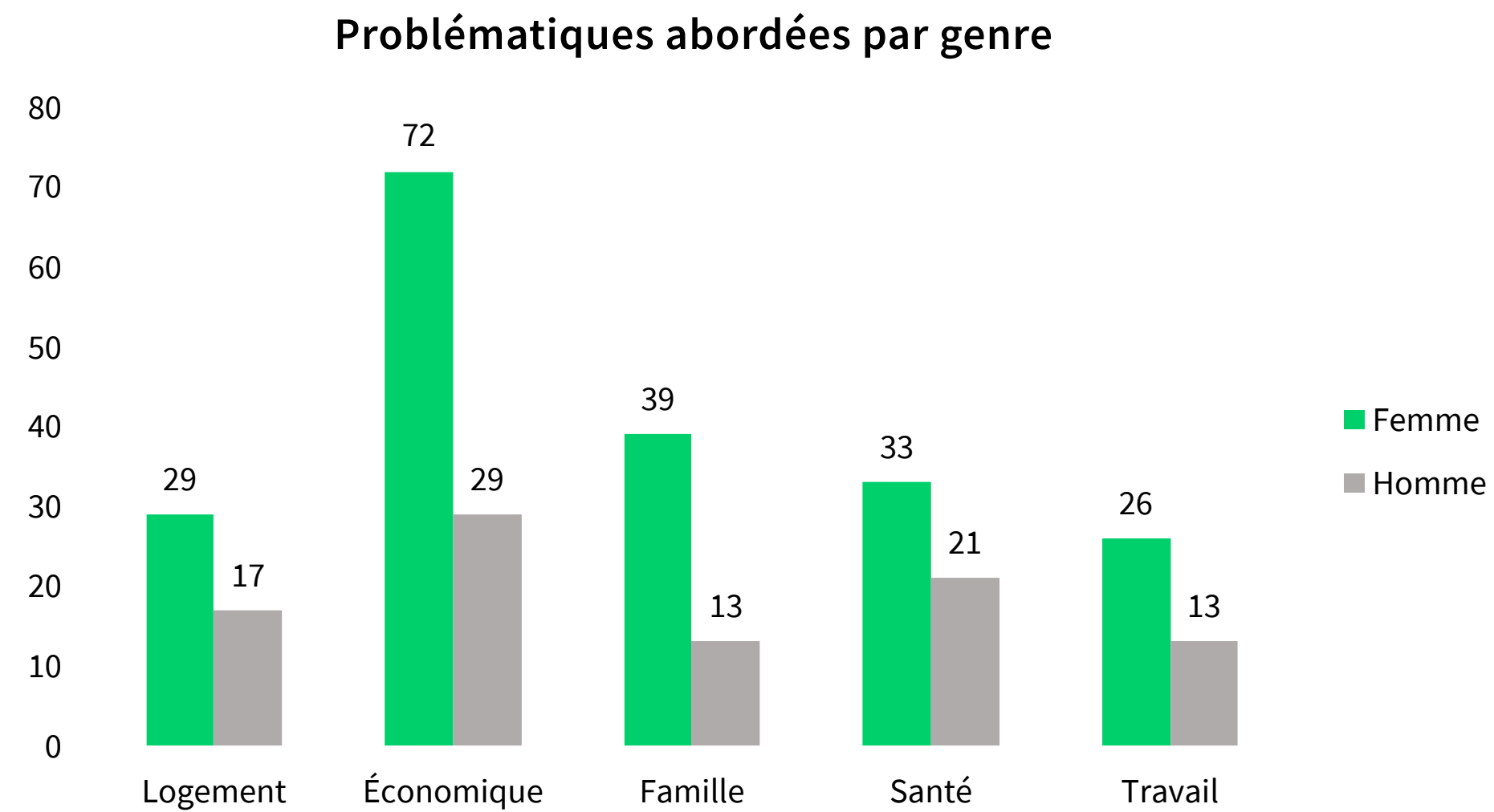
Répartition par catégorie fonction publique



Le bénéficiaire du service social des personnels est principalement une femme, titulaire, BIATSS, âgée de 41 à 55 ans, vivant seule ou en couple avec enfant à charge, de catégorie C.

Le personnel BIATSS est toujours le plus représenté.

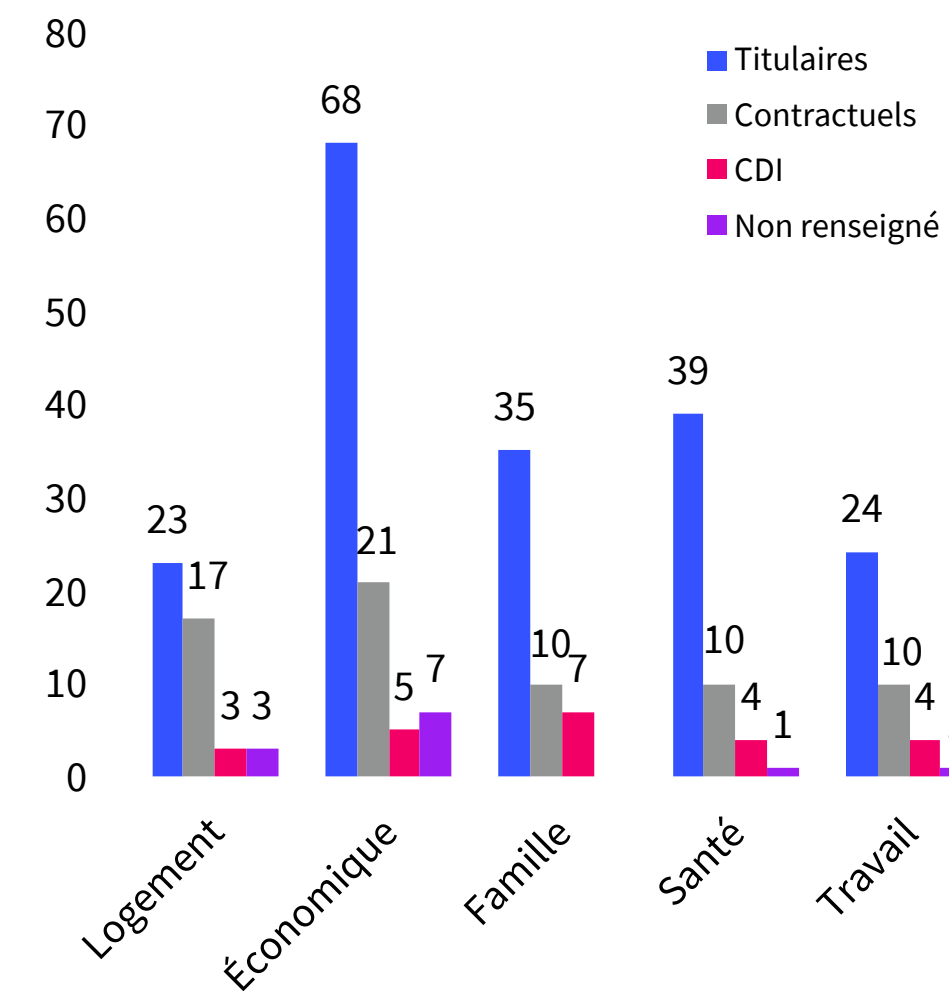
Les principaux domaines d'intervention



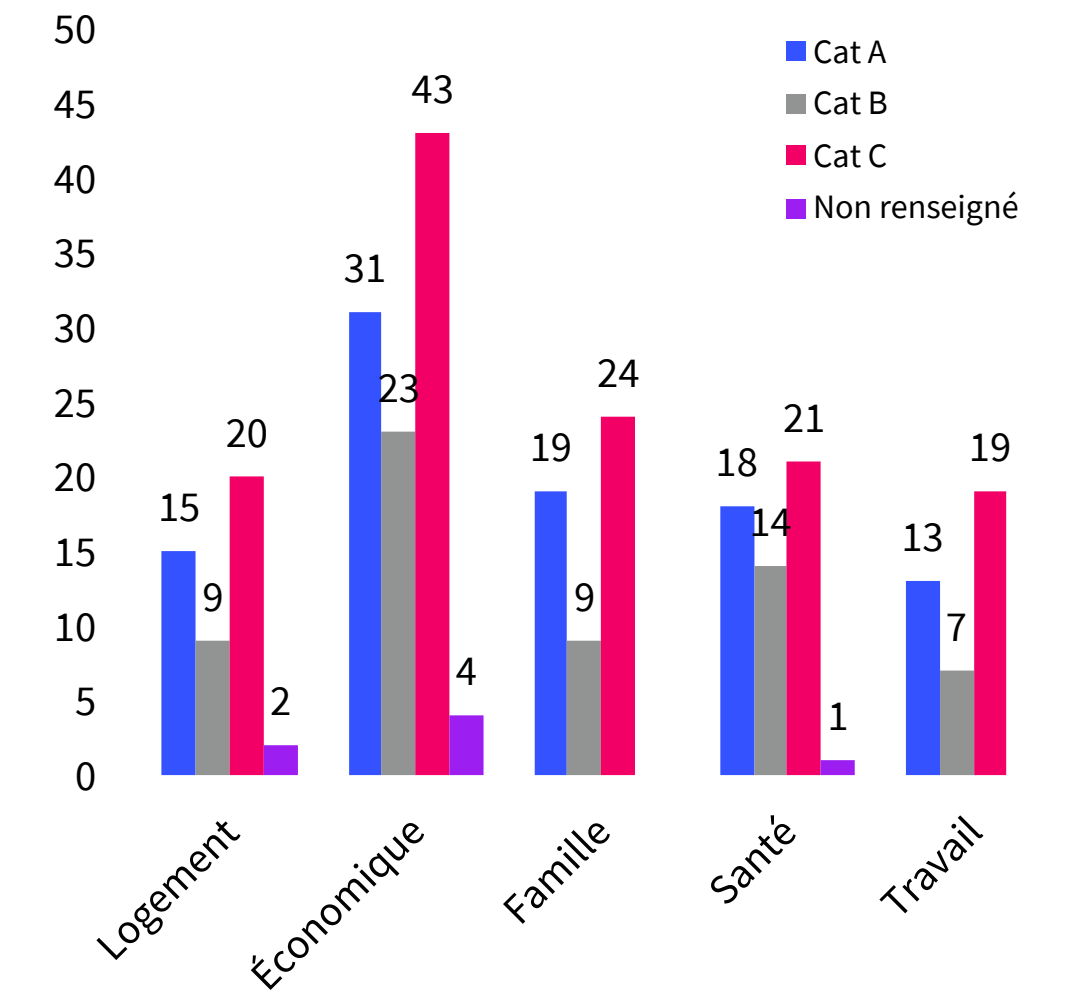
- **Logement**: demande de logement, prêts, conseils, permanence ADIL...
- **Économique**: prestations légales et extra-légales, aides financières ponctuelles, surendettement, accompagnement budgétaire, aide aux démarches administratives...
- **Famille**: maternité-paternité, garde d'enfant, problèmes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

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

Problématiques abordées par statut



Problématiques abordées par catégorie



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

Au sein de l'université, et en fonction des situations, ce travail d'accompagnement s'effectue principalement en relation avec la médecine de prévention, les services de ressources humaines et le comité des personnels. Il nécessite également d'être en lien avec des organismes ou des services extérieurs à l'université : sécurité sociale, mutuelles, MDPH, CAF...

5.3.3. La cellule d'écoute et de signalement

La cellule d'écoute et de signalement est un dispositif ouvert aux étudiants et au personnel de l'université, témoins ou victimes.

Il est en charge du recueil des signalements des situations de discriminations, harcèlement moral et sexuel et des faits de violences sexistes et sexuelles.

3 écoutants et écoutantes ont accès aux signalements et en assurent le recueil : deux psychologues du travail, un assistant social. La coordination du dispositif est assurée par la responsable de la cellule d'écoute en charge du pôle Environnement au travail de la DDSPS et du plan égalité femmes-hommes de Nantes Université.

La cellule d'écoute et de signalement est joignable soit par téléphone grâce au numéro vert (0 800 711 260), soit par mail via l'adresse : ecoute-signalement@univ-nantes.fr

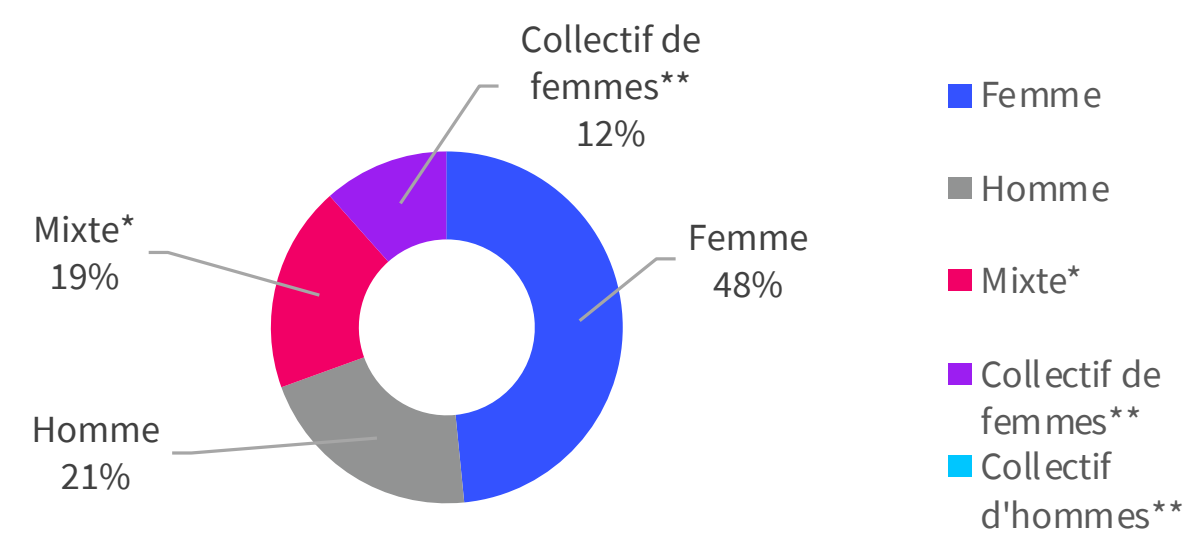
Pour rappel sur le fonctionnement de la cellule d'écoute et de signalement :

- le dispositif est centré sur le recueil du signalement, l'orientation vers les autorités compétentes en matière de prise en charge et de traitement ;
- l'entretien est réalisé dans un cadre de confidentialité : le signalement n'est remonté à la direction de Nantes Université qu'avec accord du signalant ou de la signalante et après validation du compte-rendu d'entretien ;
- la personne à l'origine du signalement est tenue informée tout au long du processus du suivi de sa situation.

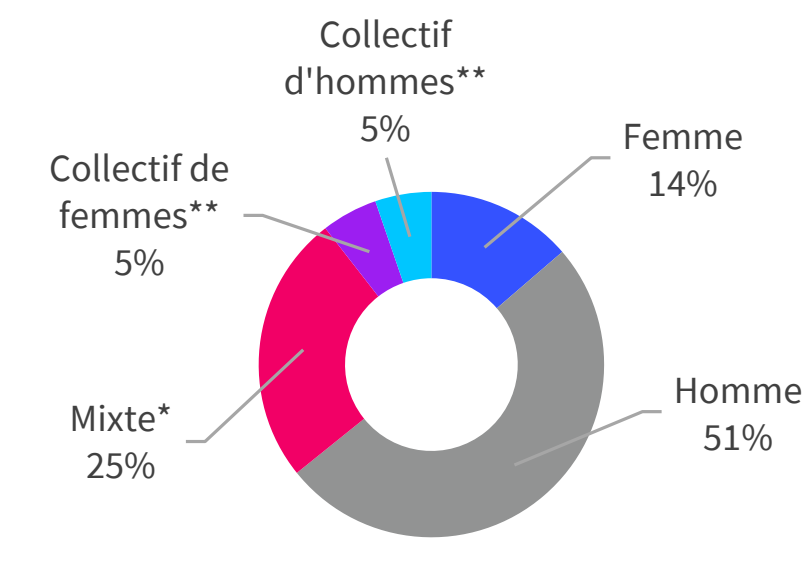
En 2023, la cellule d'écoute et de signalement a recensé 95 situations ouvertes pour un total de 137 entretiens. Ainsi, depuis 2019, année de création du dispositif, 230 signalements ont été reçus et traités par la cellule d'écoute et de signalement, représentant 359 entretiens.

5.3.3.1. Genre des personnes impliquées

Genre de la victime



Genre de la personne dont les agissements sont mis en cause



*Mixte signifie qu'un collectif de plusieurs personnes est concerné (soit en tant que personnes signalant les faits, soit en tant que personnes dont les agissements sont mis en cause).

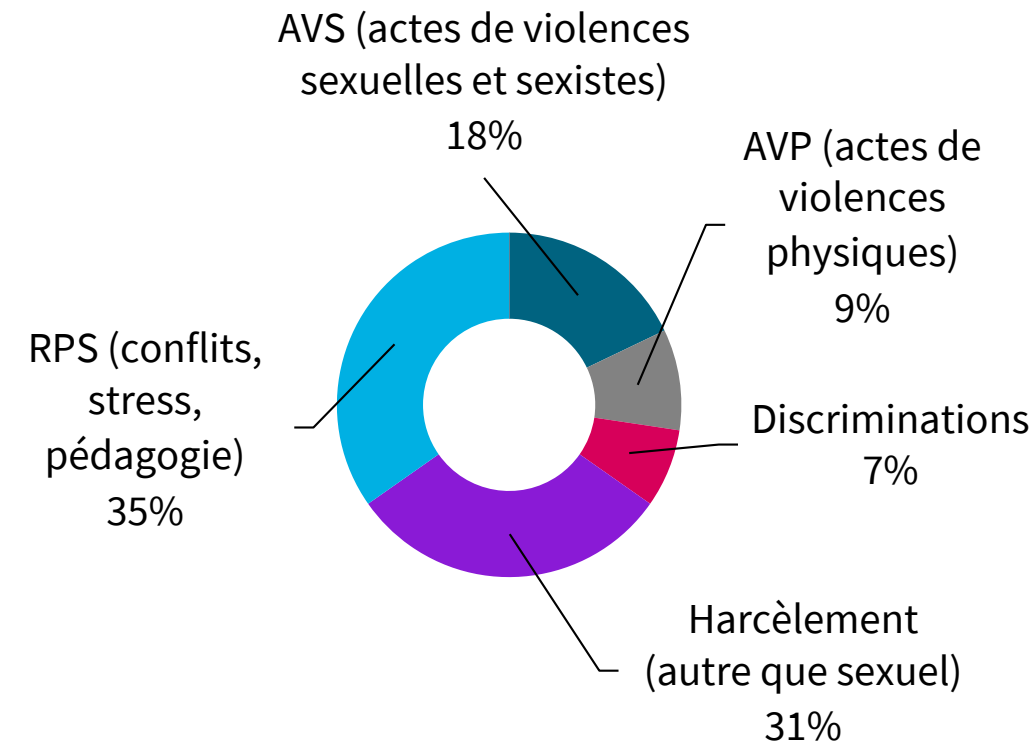
*La mention « collectif de femmes » est un collectif composé uniquement de femmes, « collectif d'hommes » est un collectif composé uniquement d'hommes.

En 2023, la quasi-moitié des signalements émane d'une femme seule témoignant d'une situation de violence.

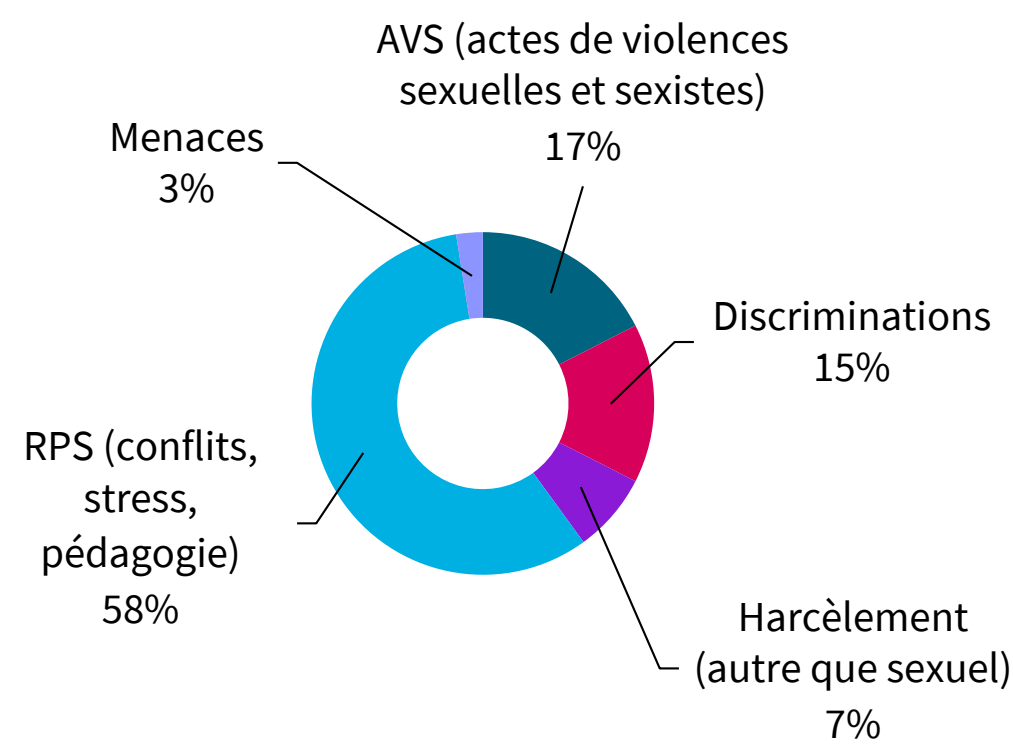
1 signalement sur 2 met en cause les agissements commis par un homme seul.

5.3.3.2. Motifs de signalement

1^{er} motif de signalement



2^e motif de signalement



Est considéré comme premier motif de signalement, le motif le plus grave ou le plus répété par la personne signalante.

Est considéré comme 2nd motif de signalement un autre fait relaté par la personne signalante mais qui n'est pas le fait principal selon elle. Ex : Une personne signale des faits de harcèlement moral (= 1^{er} motif) et a aussi été victime de paroles sexistes à une reprise par la même personne dont le comportement est mis en cause (= 2nd motif).

Les situations relatives aux risques psychosociaux (« RPS ») sont les situations les plus évoquées : elles représentent 35 % des 1^{er} motifs de signalement. Quasi autant de situations dénoncent des faits s'apparentant à du harcèlement moral, à du harcèlement scolaire ou du cyberharcèlement (31 % des situations). Les actes de violences sexuelles et sexistes représentent le 3^e motif le plus énoncé parmi les 95 signalements reçus en 2023 (=18 % ; N=17).

40 personnes signalent une situation où un deuxième motif de signalement est identifié. Pour 58 % de ces situations, le second motif évoqué est une situation de risques psychosociaux dont les principaux faits remontés sont des situations de conflits, stress, pression intense. Les 3 situations dont le second motif est qualifié d'actes de violences sexistes ou sexuelles sont des situations dont le 1^{er} motif est une situation de viol ou une tentative de viol.

5.3.4. Principales actions engagées en faveur de la qualité de vie au travail

5.3.4.1. Actions en faveur du télétravail

Depuis la rentrée 2018, les agents ont la possibilité d'exercer leur activité en télétravail, l'établissement étant soucieux de permettre à chaque agent de mieux concilier sa vie privée et sa vie professionnelle, à travers, par exemple la limitation des temps de trajets.

1 284 agents télétravaillent au sein de l'établissement (contre 1 063 en 2022), soit 64 % des personnels BIATSS.

Les femmes sont surreprésentées. En effet, 77 % des télétravailleurs sont des femmes alors qu'elles représentent 68 % des BIATSS au sein de l'établissement.

52 % des télétravailleurs sont des agents titulaires et 48 % sont des agents contractuels, correspondant approximativement à la répartition entre agents titulaires et agents contractuels au sein de l'établissement.

60 % des agents titulaires sont télétravailleurs contre 71 % des agents contractuels.

Les télétravailleurs sont majoritairement de catégorie A (45 %, contre 26 % de télétravailleurs de catégorie B et 29 % de catégorie C), ce qui correspond approximativement à la répartition des personnels BIATSS (A : 41 %, B : 25 %, C : 34 %).

60 % des agents exercent leur activité en télétravail plus d'une journée par semaine.

814 agents ont opté pour les jours flottants, soit 63 % des télétravailleurs.

Les jours qui sont davantage sollicités pour télétravailler sont respectivement le vendredi et le mercredi (sans prise en compte de l'utilisation des jours flottants).

En 2023, 35 agents ont participé à la formation « Pour un télétravail de qualité » proposée sous forme de webinar de 2 h 30. Plusieurs dimensions sont traitées dans cette formation : le cadre réglementaire, les principes d'organisation et les conditions matérielles, l'aménagement du poste de travail et la prévention des risques.

La Charte du télétravail de Nantes Université est actualisée afin de prendre en compte l'accord-cadre concernant le déploiement du télétravail dans les établissements du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Cet accord-cadre a été signé le 3 juillet 2023 avec une majorité d'organisations syndicales représentées au CSA ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche. Il décline l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021.

Cet accord répond au souhait d'ouvrir le dispositif à l'ensemble des activités, à l'exception des activités d'enseignement qui ne relèvent pas du télétravail. Sur chacun des thèmes développés par cet accord, l'objectif a été de mieux prendre en compte les aspirations partagées par tous de moderniser l'organisation du travail pour préserver l'attractivité des métiers, protéger la santé des personnels et développer la qualité de vie et les conditions de travail tout en garantissant l'accomplissement optimum des missions du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Cet accord implique que des négociations avec les organisations syndicales représentatives soient engagées en vue d'adapter, en tant que de besoin, le présent accord aux particularités des missions, du territoire, de l'organisation ou du fonctionnement de chaque établissement. Les accords locaux précisent, dans le respect du principe de faveur, les modalités d'application de la réglementation et du présent accord.

Il s'agit donc pour Nantes Université d'adapter les dispositions existantes formalisées dans la Charte du télétravail.

Par ailleurs, ce travail est également l'occasion de prendre en compte les réflexions conduites dans le cadre de l'atelier collaboratif à l'attention des encadrants animé le 1^{er} mars 2023 par la Direction des ressources humaines et du dialogue social suite à un souhait exprimé lors d'un séminaire des secrétaires généraux de pouvoir échanger sur l'application du télétravail au sein de l'Établissement.

Un groupe de travail constitué d'encadrants ayant participé à cet atelier collaboratif et d'élus des organisations syndicales siégeant en formation spécialisée du CSA a été réuni le 10 novembre 2023.

Des précisions (définition, éligibilité, télétravail temporaire en raison d'une situation exceptionnelle, lieu du télétravail...), ajouts (prévention des risques pour la santé physique et mentale, prévention des violences sexuelles et sexistes, droits syndicaux...) et modifications (traitement des demandes, équipements) sont apportées au document actuellement en vigueur.

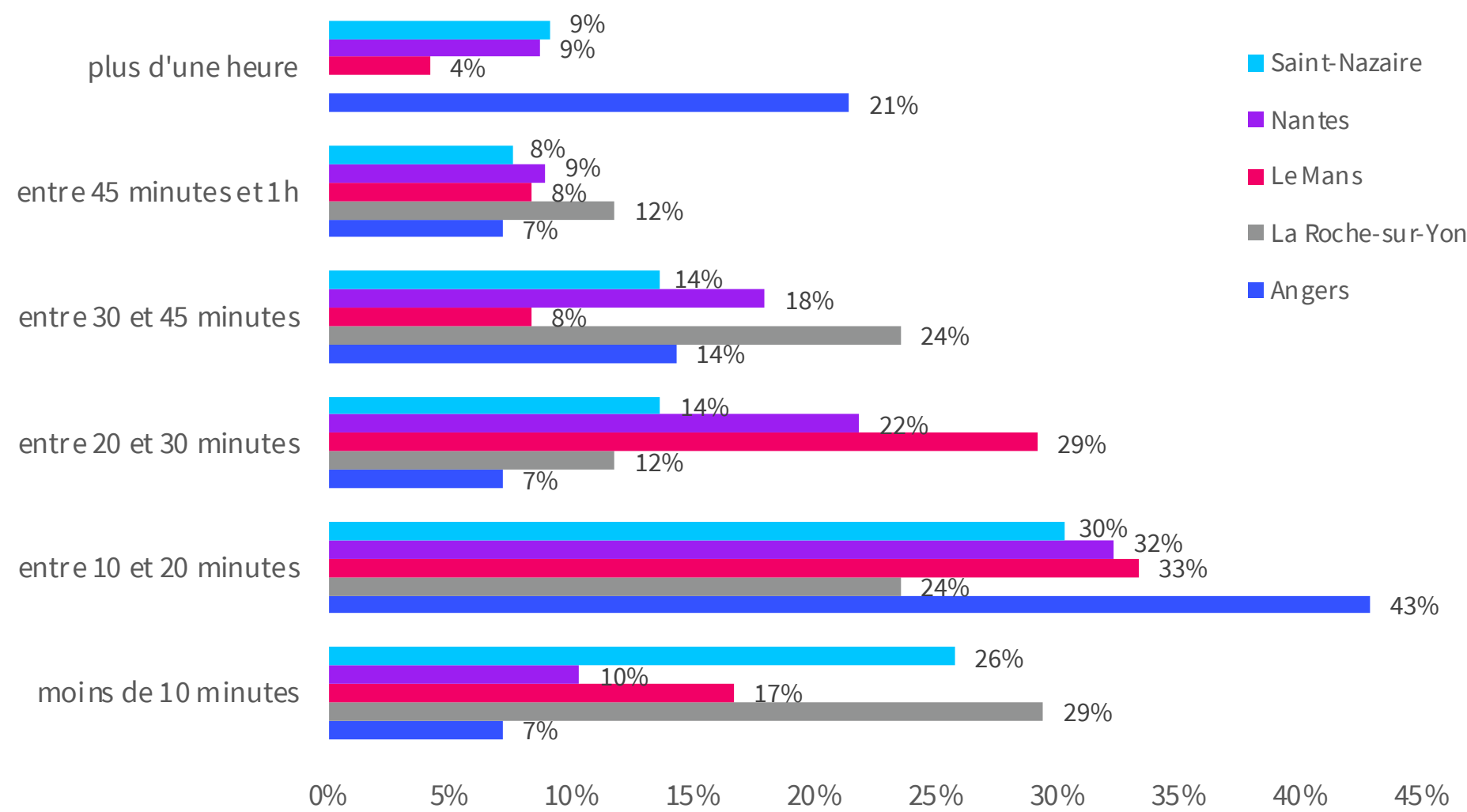


5.3.4.2. Les effectifs par lieu de travail et les déplacements domicile-travail

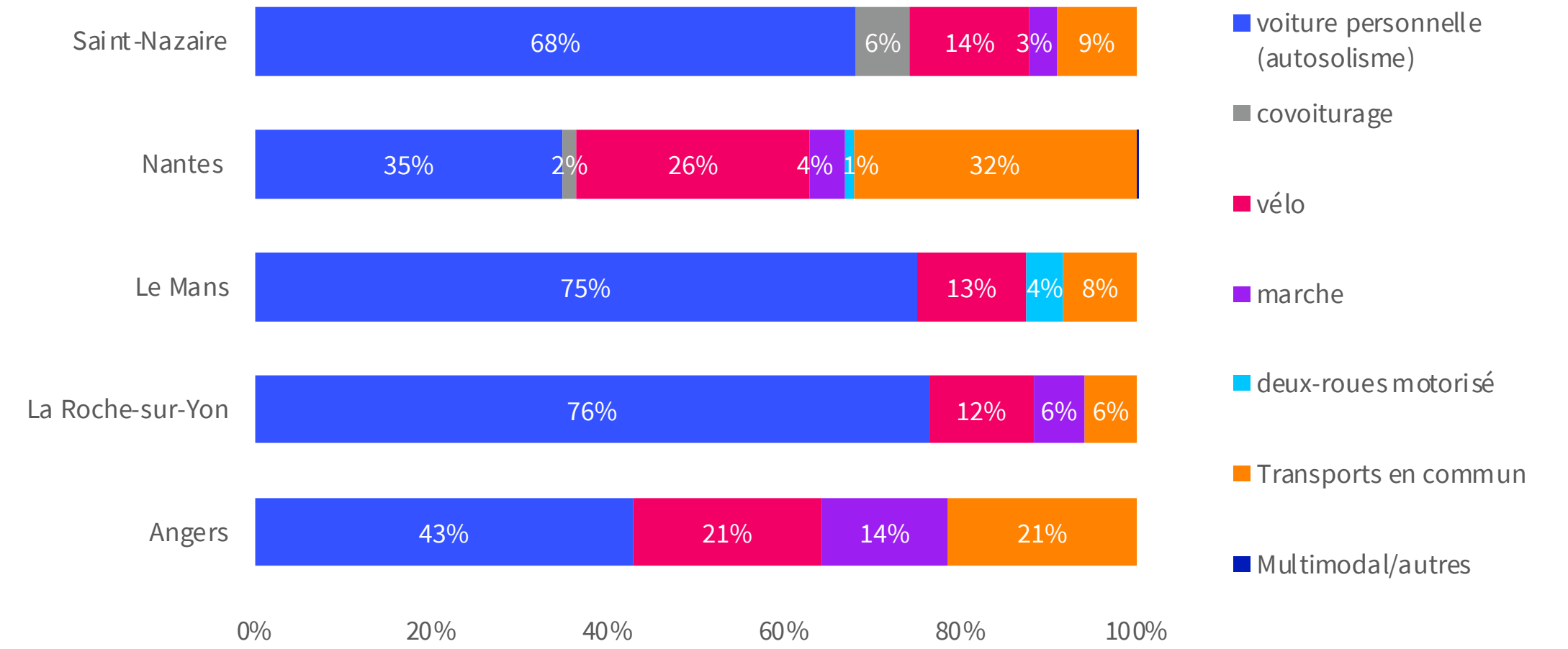
Lieux de travail des personnels par métropole

	2023	2022	2021
Angers	45	47	51
La Roche-sur-Yon	92	128	86
Laval	13	14	13
Le Mans	42	38	43
Nantes	3924	4375	4125
Saint-Nazaire	259	276	265
TOTAL	4375	4878	4583

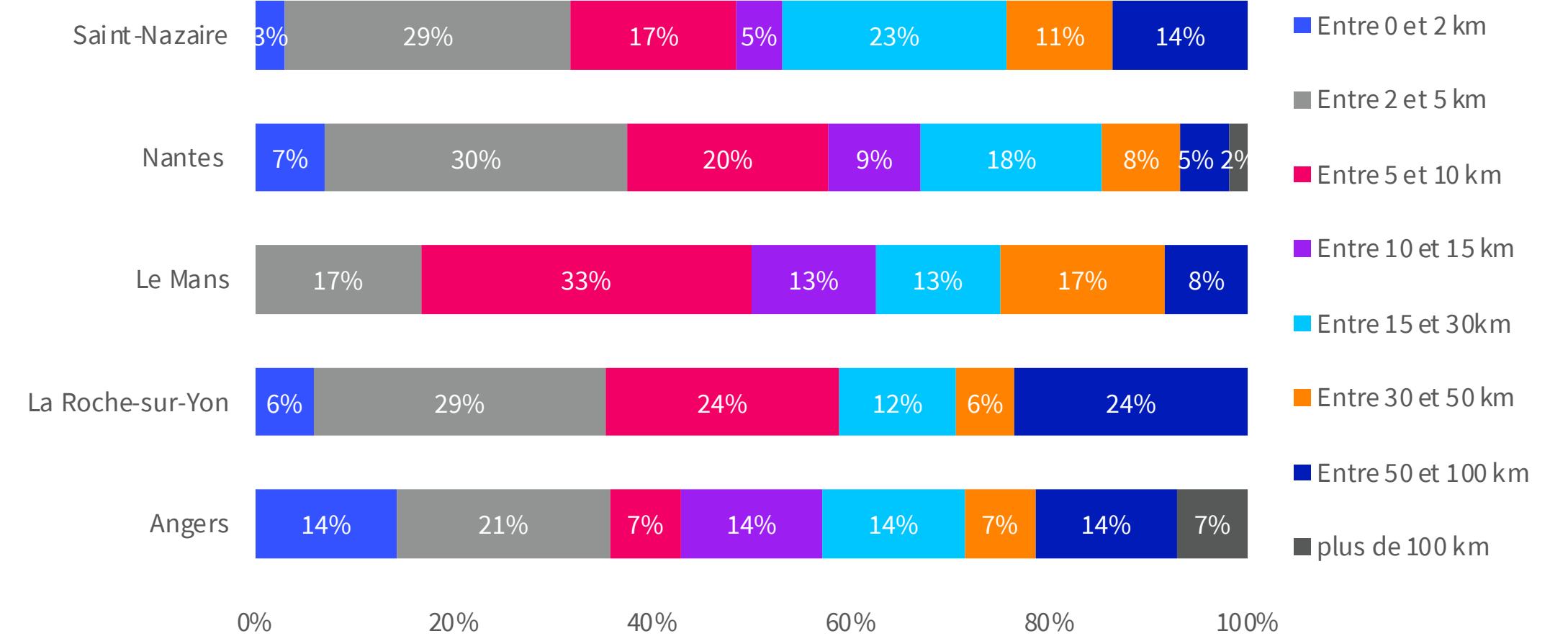
Durée moyenne de déplacement (trajet simple)



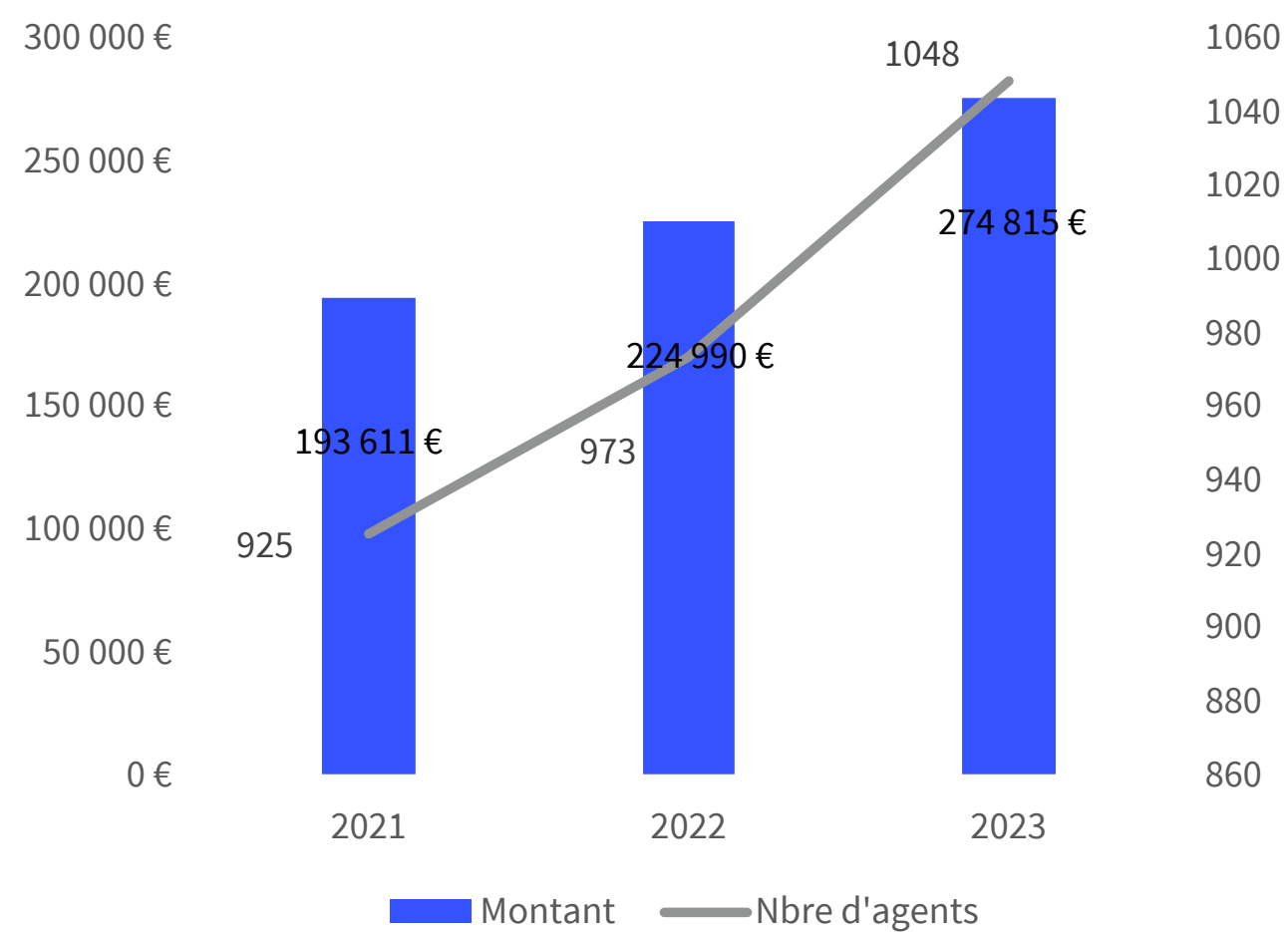
Modes de déplacement (trajet simple)



Distance moyenne parcourue (trajet simple)



Bénéficiaires du remboursement domicile-travail



Nombre de bénéficiaires du remboursement domicile travail par catégorie et par genre

	Catégorie FP	Titulaires	Contractuels	Total général	Titulaires Femmes	Titulaires Hommes	Contractuels Femmes	Contractuels Hommes
EC	A	189	212	401	79	110	119	93
Total EC		189	212	401	79	110	119	93
	A+	2	0	2	2	0	0	0
	A	99	145	244	63	36	113	32
BIATSS	B	101	75	176	78	23	61	14
	C	127	95	222	91	36	76	19
	Apprenti	0	3	3	0	0	1	2
Total BIATSS		329	318	647	234	95	251	67
Total général		518	530	1048	313	205	370	160

5.3.4.3. Le forfait mobilités durables pour les personnels

Depuis le 1^{er} janvier 2023, les personnels de Nantes Université peuvent bénéficier du « forfait mobilités durables », un dispositif qui prévoit le versement d'une indemnité forfaitaire de transport pour celles et ceux qui réalisent leurs déplacements domicile-travail à vélo ou en covoiturage. Ce forfait concerne les agents titulaires et contractuels.

Le montant du forfait mobilités durables est lié au nombre de jours d'utilisation des modes de transports éligibles.

- 100 € bruts pour une utilisation entre 30 et 59 jours/an
- 200 € bruts pour une utilisation entre 60 et 99 jours/an
- 300 € bruts pour une utilisation d'au moins 100 jours/an

En cas de travail à temps partiel, le nombre de jours minimal est adapté selon la quotité. En revanche, le montant du forfait reste inchangé.

Le montant du forfait mobilité durable est compatible avec la prise en charge de l'abonnement de transport.

Sont éligibles les déplacements réalisés par les agents :

- avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel
- à l'aide d'un engin de déplacement personnel motorisé : trottinettes, monoroues, gyropodes, hoverboard...
- à l'aide d'un cyclomoteur, d'une motocyclette, ou d'un engin de déplacement motorisé ou non, loué ou mis à disposition en libre-service. Lorsque

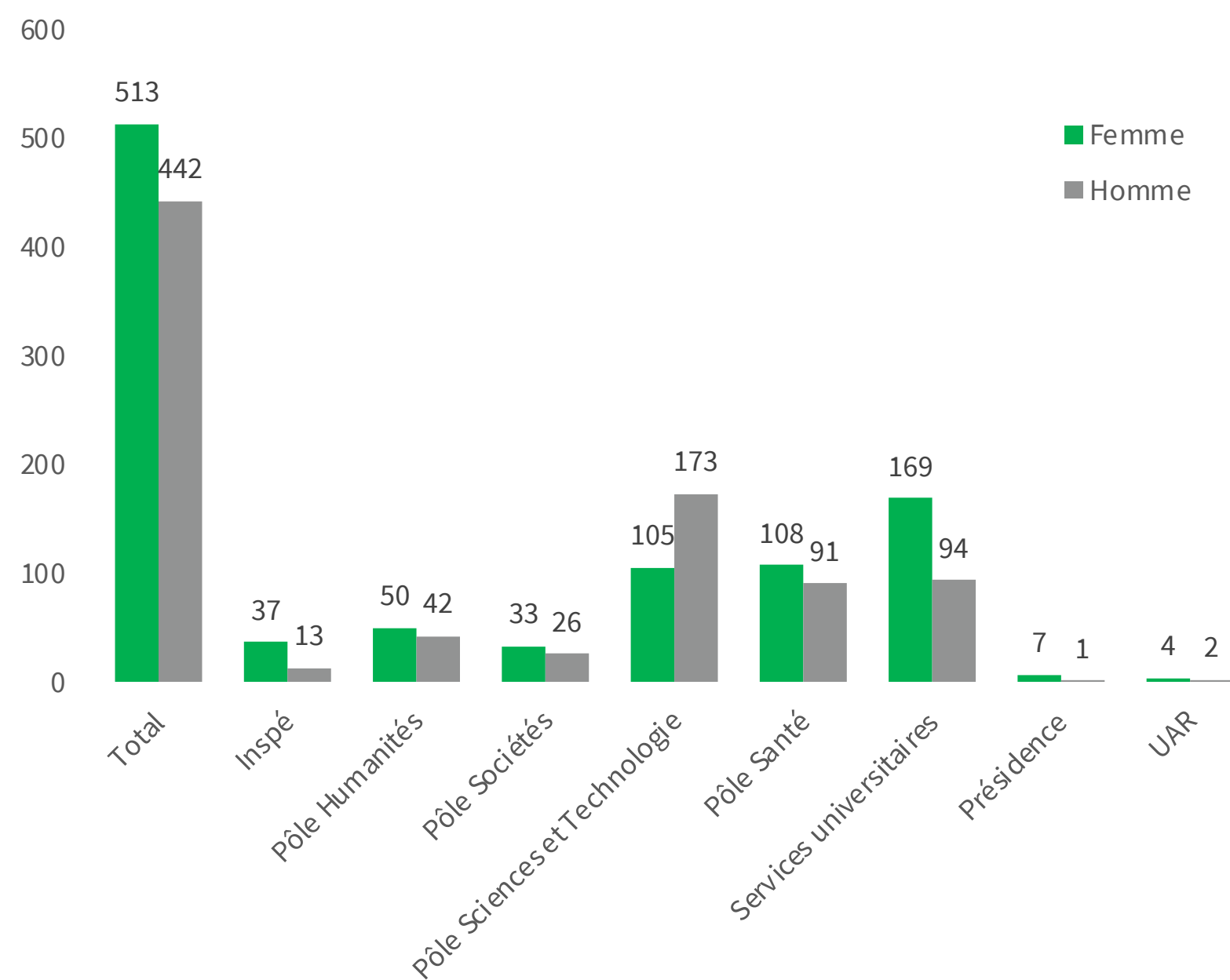
ces engins sont motorisés, le moteur ou l'assistance doivent être non thermiques

- en tant que conducteur ou passager en covoiturage
- en recourant à un service d'autopartage, à condition que les véhicules mis à disposition soient des véhicules à faibles émissions.

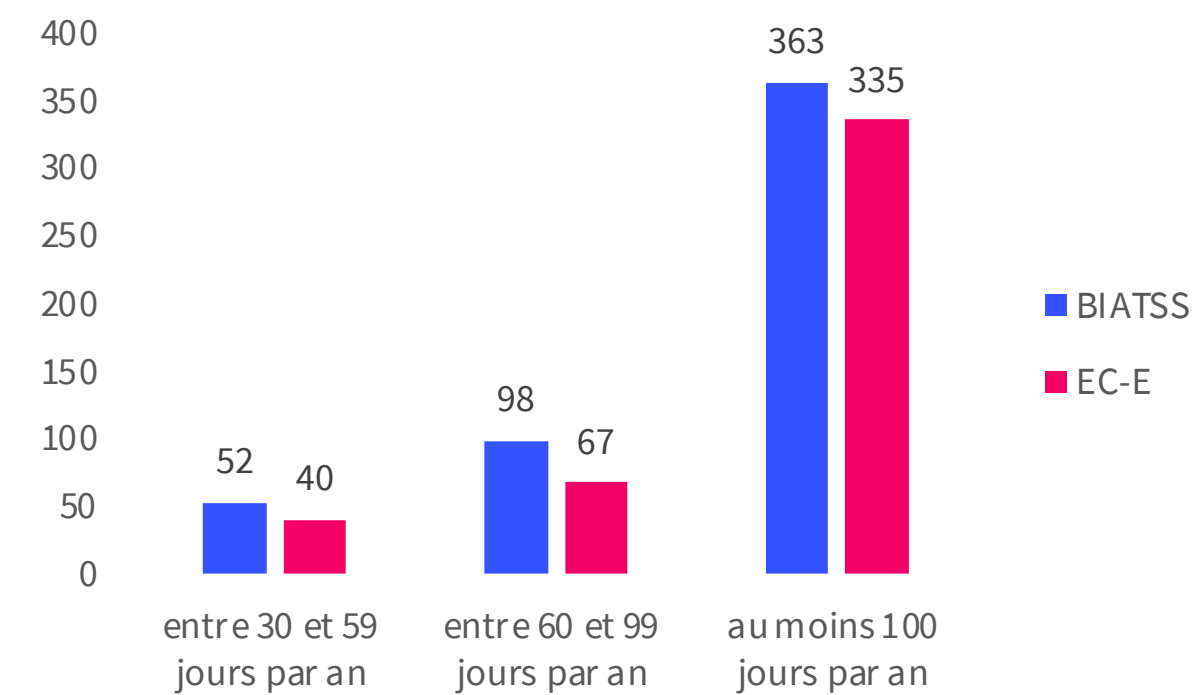
966 agents ont déposé une demande pour l'année civile 2023, 955 agents ont vu leur demande acceptée et mise en paiement, soit 22 % agents BIATSS et EC-E de l'établissement, bénéficiaires du forfait mobilités durables.

Cela représente 248 860 € pour l'année 2023.

Bénéficiaires par structure de rattachement et par genre



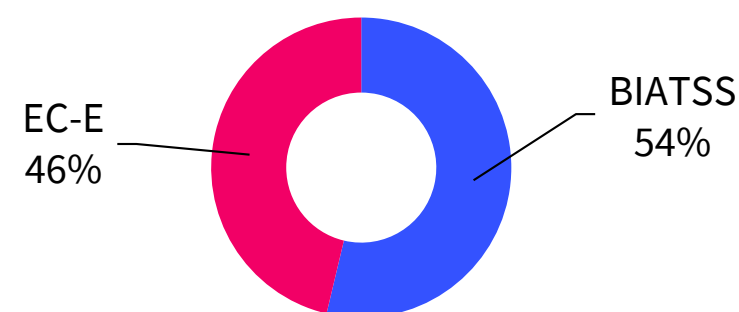
Bénéficiaires par forfait (nombre de jours d'utilisation) et par population



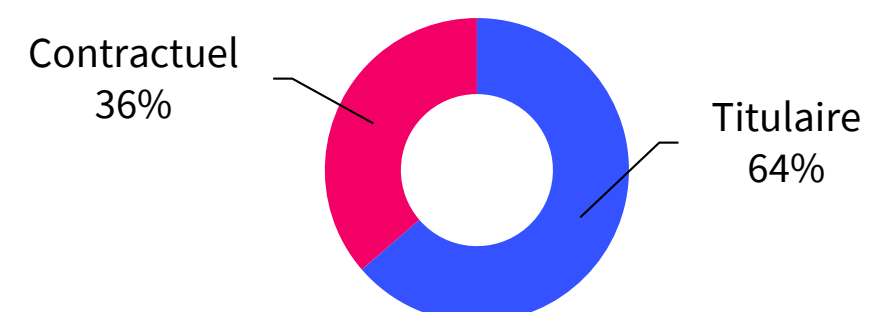
Nombre de bénéficiaires selon le type de mobilité

Type de mobilité	Bénéficiaires
Covoiturage en tant que conducteur	41
Covoiturage en tant que passager	25
Cycle ou cycle à pédalage assisté personnel	809
Engin de déplacement personnel motorisé (trottinette électrique, monoroue, gyropode...)	38
Utilisation de services de mobilité partagée (cyclomoteur, motocyclette, cycle ou cycle à pédalage assisté, ou engin de déplacement motorisé ou non, loué, type Naolib-bike ou mis à disposition en libre-service)	42
Total général	955

Bénéficiaires d'un forfait mobilités durables par population



Bénéficiaires d'un forfait mobilités durables par statut



5.3.4.4. Plan égalité femmes-hommes

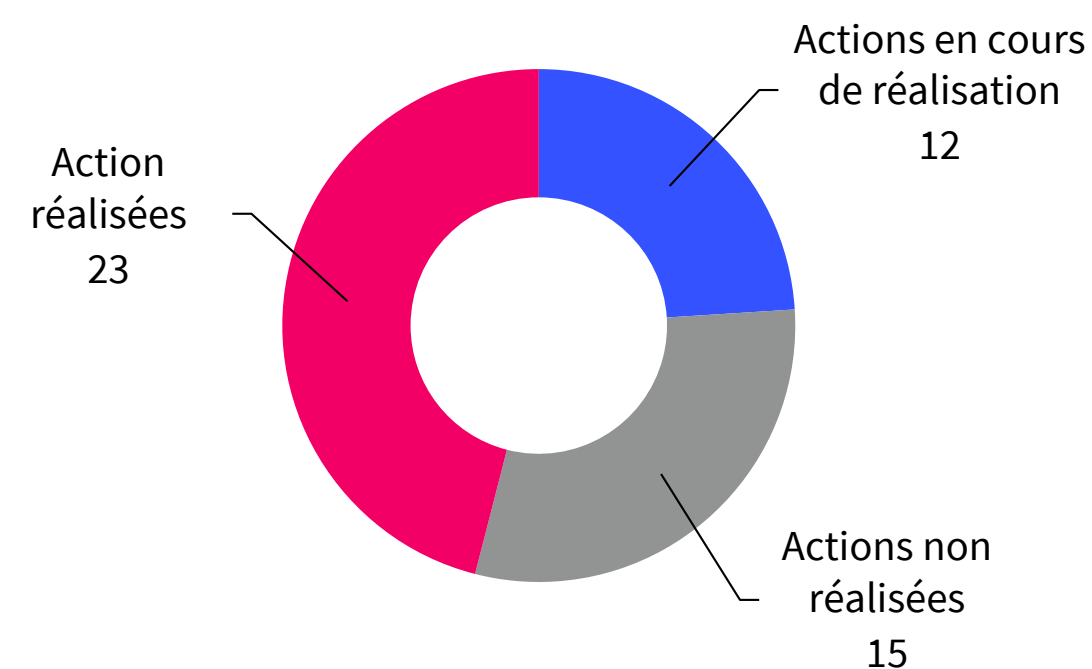
En 2021 Nantes Université a élaboré son plan d'actions et s'est doté d'une feuille de route présentant 50 actions autour de 10 grands domaines :

1. La cartographie, l'état des lieux et le diagnostic de la situation actuelle
2. Le signalement et le traitement des violences sexuelles et sexistes
3. La prévention des violences sexuelles et sexistes par la sensibilisation et la formation
4. Le recrutement, la carrière et la rémunération
5. La meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
6. La santé et la lutte contre la précarité menstruelle
7. L'égalité femmes-hommes au quotidien
8. La communication
9. Le développement de partenariats et l'ancrage territorial
10. La gouvernance de la démarche dans la durée

Le plan d'actions est téléchargeable et à disposition sur l'intranet.

Un suivi d'avancement est réalisé au niveau de Nantes Université avec la tenue annuelle d'un comité de pilotage et deux comités techniques.

Avancement année 2



Dans le cadre du plan d'actions égalité entre les femmes et les hommes et de prévention des Violences sexuelles et sexistes, les mises en œuvre d'enquêtes ont permis de dresser une cartographie de l'exposition aux VSS pour les populations étudiante et personnel. Dans le cadre du baromètre social 2023, un module du questionnaire était dédié aux VSS et discrimination dans la sphère professionnelle.

5.3.4.5. L'organisation des actions sociales, culturelles et sportives

5.3.4.5.1. Le comité des personnels

Le comité des personnels est un service universitaire de Nantes Université.

Il a pour mission de contribuer à l'amélioration de la vie personnelle des personnels de Nantes Université (action sociale) et à la création de lien social entre les personnels (cohésion sociale).

Il s'adresse principalement à l'ensemble des personnels actifs (titulaires et contractuels) dont l'employeur principal est Nantes Université : personnels BIATSS, enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs, doctorants contractuels.

Dispositifs d'action sociale

. Service de billetterie loisirs & vacances

Années	Billetterie loisirs & vacances	
	Nombre d'utilisateurs	Offre loisirs commandées (fournisseurs différents)
2021 - Service de billetterie CEZAM	277	79
2022 - Service de billetterie CEZAM	505	119
2023 - Service de billetterie CEZAM	915	134

Depuis novembre 2018, date de la mise en place d'un service de billetterie en ligne, les personnels bénéficient d'offres de billetterie à tarifs préférentiels et à caractère culturel, sportif, événementiel, loisirs et de vacances sur la France entière. Ce service est géré par un prestataire, CEZAM, et s'adresse à l'ensemble

des personnels actifs de Nantes Université et aux personnels retraités de l'Université de Nantes et de Nantes Université.

Seuls les indicateurs relatifs aux offres loisirs ont pu être recensés; il n'y a pas d'indicateurs pour les offres de vacances.

. Dispositifs d'aides

Le comité des personnels pilote et met en œuvre des dispositifs d'aides en faveur des personnels :

- des aides qui relèvent de la réglementation interministérielle :
 - prestations interministérielles (PIM) appliquées selon les conditions et montants prévus par la circulaire
 - prestations interministérielles rehaussées (PIM rehaussées) à l'initiative de Nantes Université (rehaussement des conditions et/ou des montants)
- des aides spécifiques de Nantes Université (ASUN), mises en place à l'initiative de Nantes Université.

Ces dispositifs sont, en grande majorité, soumis aux conditions de ressources du foyer.

Les indicateurs ci-dessous ne concernent que les dossiers éligibles et mis en paiement.

Les aides aux séjours traitées et mises en paiement sur l'année 2023 correspondent aux aides aux séjours arrivées au comité des personnels entre fin août 2022 et fin août 2023. L'instruction, et par conséquent la mise en paiement, des dossiers d'aides aux séjours déposés à partir de septembre 2023, a été reportée sur l'année 2024.

Concernant les aides aux activités sportives et culturelles des enfants, les dossiers traités et mis en paiement en 2023 correspondent aux dossiers reçus entre septembre 2022 et mi-octobre 2023. La gestion des dossiers reçus à partir de mi-octobre 2023 a été reportée à 2024.

Dispositifs d'aides - Culture, loisirs, vacances

Type d'aide	2021			2022			2023					
	Montant en €	Nb de personnel concerné		Nb d'enfant concerné	Montant en €	Nb de personnel concerné		Montant en €	Nb de personnel concerné		Nb d'enfant concerné	
		Femme	Homme			Femme	Homme		Femme	Homme		
Aide aux séjours linguistiques des enfants hors temps scolaire	0€	0	0	0	0€	0	0	0	175€	0	1	1
Aide aux séjours des enfants en centre de vacances avec hébergement	1935€	14	5	28	861€	5	1	9	1353€	12	6	23
Aide aux séjours des enfants en centre de loisirs sans hébergement	3816€	39	4	78	2636€	43	7	50	4352€	48	10	104
Aide aux séjours familiaux	2108€	8	2	25	353€	4	0	7	1643€	3	3	13
Aide aux séjours en centre de vacances spécialisé pour enfants handicapés	0€	0	0	0	0€	0	0	0	0€	0	0	0
Aide aux activités sportives et culturelles des enfants	16069€	96	38	224	3388€	18	13	49	19497€	123	46	269
Aide aux séjours des enfants dans le cadre du système éducatif (voyages scolaires)	380€	4	0	4	1673€	11	6	18	3661€	27	11	39
TOTAL	24308€	161	49	359	8911€	81	27	133	30681€	213	77	449

Dispositifs d'aides - Familles, parents

Type d'aide	2021			2022			2023					
	Montant en €	Nb de personnel concerné		Montant en €	Nb de personnel concerné		Montant en €	Nb de personnel concerné		Nb d'enfant concerné		
		Femme	Homme		Femme	Homme		Femme	Homme			
Aide aux parents isolés	24 275 €	62	2	100	23 240 €	59	3	103	20 593 €	51	9	101
Aide aux parents en maison de repos avec enfant de moins de 5 ans	0 €	0	0	0	0 €	0	0	0	0,00 €	0	0	0
Aide aux parents d'enfants handicapés (moins de 20 ans)	35 089 €	10	7	17	30 739 €	10	8	18	31 268 €	10	8	18
Aide aux parents de jeunes adultes handicapés (20-27 ans)	1 244 €	0	1	1	124 €	0	1	1	0,00 €	0	0	0
Aide à la garde d'enfants pour horaires atypiques (- de 11 ans)	900 €	4	2	12	700 €	3	2	11	800 €	3	3	11
Exonération des droits d'inscription à l'université pour les enfants des personnels	NA *	8	2	10	NA *	4	0	4	NA *	4	3	7
TOTAL	61 508 €	84	14	140	54 803	76	14	137	52 660 €	68	23	137

NA* Non applicable

Dispositifs d'aides - Transitions de vie

Type d'aide	2021			2021			2023					
	Montant en €	Nb de personnel concerné		Montant en €	Nb de personnel concerné		Montant en €	Nb de personnel concerné		Nb d'enfant concerné		
		Femme	Homme		Femme	Homme		Femme	Homme			
Aide au déménagement pour un logement locatif	3 150 €	6	1	4	5 100 €	9	2	NR**	3 750 €	7	1	NR **
TOTAL	3 150 €	6	1	4	5 100	9	2	NR**	3 750 €	7	1	NR **

NR** Non recensé

. Chèques-culture

Années	Montant total en €	Nombre de personnels bénéficiaires (avec ou sans enfant)			Nombre d'enfants concernés
		Total	Femmes	Hommes	
Campagne 2022	14 560,00 €	343	267	76	427
Campagne 2023	17 350,00 €	414	328	86	493

En 2023, le comité des personnels a lancé sa 2^e campagne de chèques-culture à destination des personnels (titulaires et contractuels) dont l'employeur principal est Nantes Université.

Depuis 2022, ce dispositif remplace le dispositif de chèques-culture lié à la fête de Noël des enfants des personnels. Ce dispositif a été élargi à tous les personnels, avec ou sans enfant, sous réserve de conditions de ressources.

Ce dispositif a pour objectif de donner aux personnels un coup de pouce pour acheter un bien ou une prestation à caractère culturel, que ce soit en vue d'offrir un cadeau à Noël ou pour d'autres occasions.

Un chèque-culture d'une valeur de 30 € est offert à tout personnel éligible.

À ce montant s'ajoute, pour les personnels éligibles concernés, un chèque-culture de 10 € par enfant à charge jusqu'à 18 ans inclus (y compris ceux issus des familles recomposées).

En 2023, 414 dossiers déposés étaient éligibles à ce dispositif, ce qui a représenté un total de 17 350 € chèques-culture distribués. Le nombre de dossiers instruits non éligibles reste encore conséquent. L'augmentation du nombre de bénéficiaires de chèques-culture de cette 2^e campagne est de +20,7 % par rapport à la 1^{re} campagne de chèques-culture.

. Commission de soutien exceptionnel

Année	Nombre de personnels demandeurs	Montant des aides non remboursables en €	Montant des prêts en €	Montant total en €	
2021	Femme	9	14 800 €	6 420 €	21 220 €
	Homme	4			
2022	Femme	22	33 507 €	6 750 €	40 257 €
	Homme	7			
2023	Femme	14	19 640 €	- €	19 640 €
	Homme	3			

Le comité des personnels dispose d'une commission de soutien exceptionnel pour les personnels, commission dont l'objectif est d'aider les personnels à surmonter une situation d'urgence causée par des difficultés imprévisibles auxquelles ils ne peuvent faire face ni à court, ni à moyen terme. Il s'agit d'un mode d'intervention ponctuel et exceptionnel.

Les situations des personnels sont évaluées de manière globale par l'assistant social des personnels, qui présente ces situations de manière anonyme lors de la commission de soutien exceptionnel.

Les principaux motifs amenant un passage en commission de soutien exceptionnel, qui peuvent être cumulatifs, sont les suivants :

- problématique de l'accès au logement et du maintien dans le logement : dépôt de garantie, frais d'agence, charges de copropriété, dette de loyer, factures d'énergie...
- santé : congés maladie de longue durée entraînant une diminution des revenus, temporalité de la gestion administrative entraînant des revenus mensuels instables et des trop-perçus à rembourser, reste à charge sur les frais d'hospitalisation et traitements...
- séparations et divorces : frais d'avocats, pension alimentaire, relogement...
- personnes à charge : accueil ou soutien d'un parent en perte d'autonomie, reste à charge sur les frais relatifs à la santé du conjoint ou d'un enfant...
- difficultés de gestion budgétaire propres à la personne ou au foyer.

Le pic atteint en 2022, entre autres lié aux impacts de la pandémie et de l'inflation, ne s'est pas inscrit dans la durée et n'a donc pas été réédité en 2023.

. Conseil budgétaire personnalisé

Année	Nombre d'heures réalisées	Nombre de bénéficiaires
2021	3,0	1
2022	3,0	2
2023	0,0	0

Le comité des personnels a mis en place un partenariat avec l'UDAF 44 (union départementale des associations familiales de la Loire-Atlantique) pour les villes de Nantes, et, depuis 2020, de Saint-Nazaire.

Ce partenariat permet de bénéficier d'un accompagnement personnalisé

sur la thématique du budget et de la consommation, accompagnement réalisé par une conseillère en économie sociale et familiale.

En 2023, malgré le fait que l'UDAF ait été sollicitée par un certain nombre de personnels, les rendez-vous qui avaient été programmés n'ont pas été honorés par les personnels.

. Restauration collective

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

Le comité des personnels assure la coordination et le suivi des partenariats avec les restaurants universitaires, restaurants d'entreprises et restaurants inter-administratifs suivants : structures de restauration du CROUS, self du CHU de Nantes, restaurant inter-administratif

Cambronne (AURIAC), restaurant d'entreprise de l'IMT Atlantique.

Certains personnels peuvent bénéficier d'une subvention dans le cadre des prestations interministérielles (montant fixé par l'État).

Cette aide a été rehaussée à l'initiative de Nantes Université, à la fois au niveau des indices (création de tranches) et des montants. Cette aide à la restauration est déterminée en fonction de l'indice de rémunération (INM) et déduite du coût du repas des personnels concernés.

En ce qui concerne les dépenses de restauration collective, le tableau ci-dessous intègre le montant des subventions versées par le comité des personnels ainsi que les frais de fonctionnement / d'investissement de certains restaurants.

En ce qui concerne le nombre de repas :

- CROUS : le nombre de repas indiqués concerne uniquement les personnels bénéficiant d'une subvention. Il n'y a pas d'indicateurs relatifs au nombre de personnels déjeunant dans les structures du CROUS mais ne bénéficiant pas d'aide à la restauration.
- CHU Nantes, Cambronne (AURIAC) et IMT Atlantique : le nombre de repas dans ces restaurants intègre les repas des personnels bénéficiant d'une subvention et ceux des personnels ne bénéficiant pas de subventions.

Particularités des indicateurs de l'IMT Atlantique pour l'année 2023 :

- Nombre de repas : seuls les repas de janvier à juin 2023 sont comptabilisés, l'IMT ayant changé d'opérateur de restauration au 1^{er} juillet 2023 et ce dernier n'ayant pas encore communiqué ces informations au CPUN.
- Dépenses 2023 : seules les factures de janvier à juin 2023 sont prises en compte, du fait du changement d'opérateur de restauration qui n'a pas encore transmis ses factures depuis juillet 2023 au CPUN. De plus, parmi les dépenses 2023, figurent des arriérés de factures 2021 et 2022 du précédent prestataire de restauration.

Restaurant	2021		2022		2023	
	Nb de repas	Dépenses en €	Nb de repas	Dépenses en €	Nb de repas	Dépenses en €
CROUS	9 524	17 731 €	21 341	40 028 €	21 837	42 135 €
CHU Nantes	1 157	2 121 €	1 371	2 731 €	1 882	3 683 €
Cambrons	3 930	15 954 €	4 944	13 744 €	4 638	19 782 €
IMT Atlantique	1 183	492 €	2 037	1 534 €	1 550	1 670 €
TOTAL	15 794	36 298 €	29 693	58 037 €	29 907	67 270 €

Dispositifs de cohésion sociale

. Temps forts

Le comité des personnels organise deux temps forts, conviviaux, qui rythment l'année professionnelle des personnels de l'université :

- . Fête de Noël des enfants des personnels - Décembre
- . Fête des personnels - Juin

Depuis 2022, le temps convivial de rentrée, étendu à l'ensemble des personnels des établissements employeurs de Nantes Université, est piloté par la direction de la communication.

Année universitaire	Fête des personnels - Juin			Fête de Noël des enfants des personnels - Décembre			
	BIATSS	E/EC	Nb total de personnel	BIATSS	E/EC	Nb total de personnel	Nb total de participant*
2022	302	22	324	192	102	294	1017
2023	334	10	344	186	93	279	976

*(personnels + accompagnant·es + enfants)



. Odyssea Nantes

Depuis 2022, la participation à la manifestation sportive et solidaire Odyssea est élargie à l'ensemble des personnels des établissements employeurs de Nantes Université. Cette participation est co-organisée par le comité des personnels et le SUAPS.

Les personnels peuvent participer aux parcours suivants : marche 5 km, course à pied 5 km et course à pied 10 km.

Avec la prise en charge intégrale des inscriptions des personnels par le comité des personnels, Nantes Université contribue à la lutte contre le cancer du sein.

En 2023, les inscriptions ont augmenté de +18,3 % par rapport à l'année précédente.

Employeur principal	Nombre total de personnels		
	2021	2022	2023
Centrale Nantes		18	30
Centre universitaire départemental (CUD) de La Roche-sur-Yon		1	0
CHU de Nantes	Pas de participation de l'université en 2021	24	9
École nationale supérieure d'architecture de Nantes		3	1
École des Beaux-arts Nantes Saint-Nazaire		1	8
Inserm		8	23
IRT Jules Verne		2	2
Nantes Université		216	250
Sous-total hors université		57	73
Sous-total université		216	250
Total Nantes Université		273	323

. Prix culturel des personnels de l'université

À travers le déploiement du prix culturel, le comité des personnels souhaite créer du lien social entre les personnels, en proximité, sur les campus. Ainsi, le comité des personnels coordonne un réseau de personnels référents bénévoles, afin de faire circuler les ouvrages à l'échelle locale. Les personnels peuvent ainsi s'emparer de cette action pour rencontrer de nouveaux collègues, en échangeant entre eux autour de leurs lectures.

Depuis l'année universitaire 2022-2023, le comité des personnels, en partenariat avec les bibliothèques universitaires (BU), coordonne le prix culturel des personnels de l'université, dont la sélection est réalisée par des personnels de l'université. Pour la 2^e édition, une hausse de +19,4 % des inscriptions est observée.

Année universitaire	Tous prix confondus		
	Personnels BIATSS	Personnels E-EC	Nombre total
2021-2022	107	22	129
2022-2023	131	13	144
2023-2024	145	27	172

2021-2022 *prix CEZAM*
 2022-2023 *1^{re} édition prix culturel des personnels de l'université - Thématique : « Le sens / Les sens »*
 2023-2024 *2^e édition prix culturel des personnels de l'université - Thématique : « Le monde de demain »*

5.3.4.5.2. Activités sportives

L'ensemble des activités sportives organisé par le 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 502 personnels en activité ou retraités, se sont inscrits en 2023-2024. Les événements sportifs ponctuels sont retenus dans le cadre d'un partenariat avec le CPUN.

5.3.4.5.3. Les activités de la direction de la culture et des initiatives

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

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

Les ateliers culturels

Les ateliers de pratique culturelle sont ouverts à tous les membres du personnel de Nantes Université sans frais. Les conjoints peuvent également y participer dans la limite des places disponibles, en bénéficiant d'un tarif préférentiel. Les membres du personnel de l'université sont représentés dans une proportion de 11 % dans les ateliers culturels organisés sur les différents campus.

La plupart des ateliers sont accessibles en fin de journée, après le travail. Des stages sont également organisés durant le week-end.

La mixité des publics, étudiants et personnels, représentant différents pôles est perçue de manière très positive dans les pratiques artistiques par tous les participants.

Les événements culturels

Tous les événements organisés par la direction de la culture et des initiatives sont ouverts aux personnels et accessibles gratuitement. Une « newsletter » présente l'essentiel de ces informations.

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

Le Théâtre Universitaire

La programmation du TU-Nantes est ouverte à tout public. Nantes Université subventionne la programmation du TU-Nantes. Une politique tarifaire spécifique vis-à-vis des personnels permet l'accessibilité pour tous.

5.3.4.6. Le bien-être par-delà les frontières : l'université européenne EUniWell

Nantes Université est membre de l'alliance EUniWell (European University for Well-Being), désormais composée de onze universités européennes rassemblées autour d'une ambition commune : créer une université transnationale au service du bien-être. Les universités EUniWell encouragent les mobilités étudiantes et de personnels dans le cadre de programmes de formation et de recherche développés conjointement autour de la notion de bien-être.

La thématique du bien-être (« well-being »), qui est l'ADN de l'alliance, a pour but de faire avancer l'« économie du bien-être », en envisageant le bien-être individuel et social comme un préalable nécessaire à la bonne santé de l'économie et au bon fonctionnement des institutions. Le bien-être est envisagé sous le prisme de la santé, de la préservation de l'environnement pour les générations présentes et futures, de la réduction des inégalités sociales et des inégalités femmes-hommes, ainsi que de la qualité de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Cette vision est en lien avec plusieurs objectifs de développement durable des Nations Unies.

La qualité de la formation, l'accompagnement des carrières tout au long de la vie et la qualité de vie au travail pour nos personnels sont ainsi au cœur des enjeux de EUniWell.

Depuis le début de l'initiative EUniWell, Nantes Université, est en charge du pilotage d'un groupe travail européen visant à améliorer les pratiques RH des universités de l'alliance. D'abord axées sur le partage d'expériences et de bonnes pratiques, les activités du groupe de travail tendent désormais à aller plus loin en valorisant ou en créant des actions communes afin notamment de proposer une offre diversifiée de formations aux personnels des universités de l'alliance dans le cadre de la « Training Académie » également pilotée par Nantes Université au titre d'université coordonnant l'offre pédagogique d'EUniWell.

Les actions visant à améliorer le bien-être au travail portent principalement sur deux axes stratégiques :

- Le développement de pratiques RH communes : Recrutement, conditions de travail et suivi de carrière, fonctions managériales et offre de formation
- La mise en commun de valeurs partagées d'Égalité, Diversité et Inclusion – EDI : Égalité professionnelle, lutte contre les discriminations, adaptation pour les personnes en situation de handicap, lutte contre le harcèlement et les VSS...

Au sein du collectif composé de professionnels des ressources humaines et de l'accompagnement des personnels, Nantes Université promeut ses actions portant sur les conditions de vie au travail (télétravail, bon usage des e-mails, droit à la déconnexion et baromètre social), la qualité du recrutement (politique OTM-R), la non-discrimination (cellule d'écoute) ou encore le développement des compétences transversales des jeunes chercheurs et chercheuses.

Les universités du consortium EUniWell apportent leur expérience et leur expertise sur des thématiques essentielles pour améliorer le bien-être au travail : encourager le dialogue social et développement professionnel pour les universités de Cologne et de Linnaeus, soutenir et conseiller en matière de retraite pour l'Université de Florence ou encore promouvoir l'égalité femmes-hommes dans les pratiques RH pour l'Université de Murcie.

Web : univ-nantes.fr/euniwell
www.euniwell.eu

Nantes Université : un nouveau modèle universitaire

Le 1^{er} janvier 2022 marque la naissance d'un nouvel établissement public d'enseignement supérieur et de recherche : Nantes Université. Un établissement qui ambitionne de poser les bases d'un nouveau modèle universitaire français plus ouvert et inédit en France en unissant une université structurée en pôles, un hôpital universitaire (CHU de Nantes), un institut de recherche technologique (IRT Jules Verne), un organisme national de recherche (INSERM), l'École Centrale de Nantes, l'École des Beaux-Arts Nantes Saint-Nazaire et l'École Nationale Supérieure d'Architecture de Nantes comme membres à part entière. Nantes Université rassemble près de 42 000 étudiants dont 5 200 étudiants internationaux et 42 laboratoires de recherche et s'appuie sur une communauté universitaire de 5 750 personnels (EC-E et BIATSS) pour soutenir son développement. Tous ces acteurs ont décidé de concentrer leurs forces pour déployer les axes d'excellence de la recherche nantaise, notamment pour penser et construire la santé et l'industrie du futur. Nantes Université permettra d'offrir de nouvelles opportunités de formation aux étudiants et aux étudiantes en décloisonnant les modes de pensée, les cultures et les pratiques. Nantes Université se définit comme un établissement durable, engagé et acteur de l'évolution de la société. L'établissement porte une politique globale et originale en faveur de la science ouverte, l'éducation ouverte et de l'innovation ouverte. La création de Nantes Université repose sur la volonté de

concilier ouverture vers l'extérieur et démocratie universitaire. Son modèle de gouvernance permet la mise en œuvre du principe de subsidiarité afin de rapprocher la décision de l'action et du terrain sans alourdir le processus de décision.

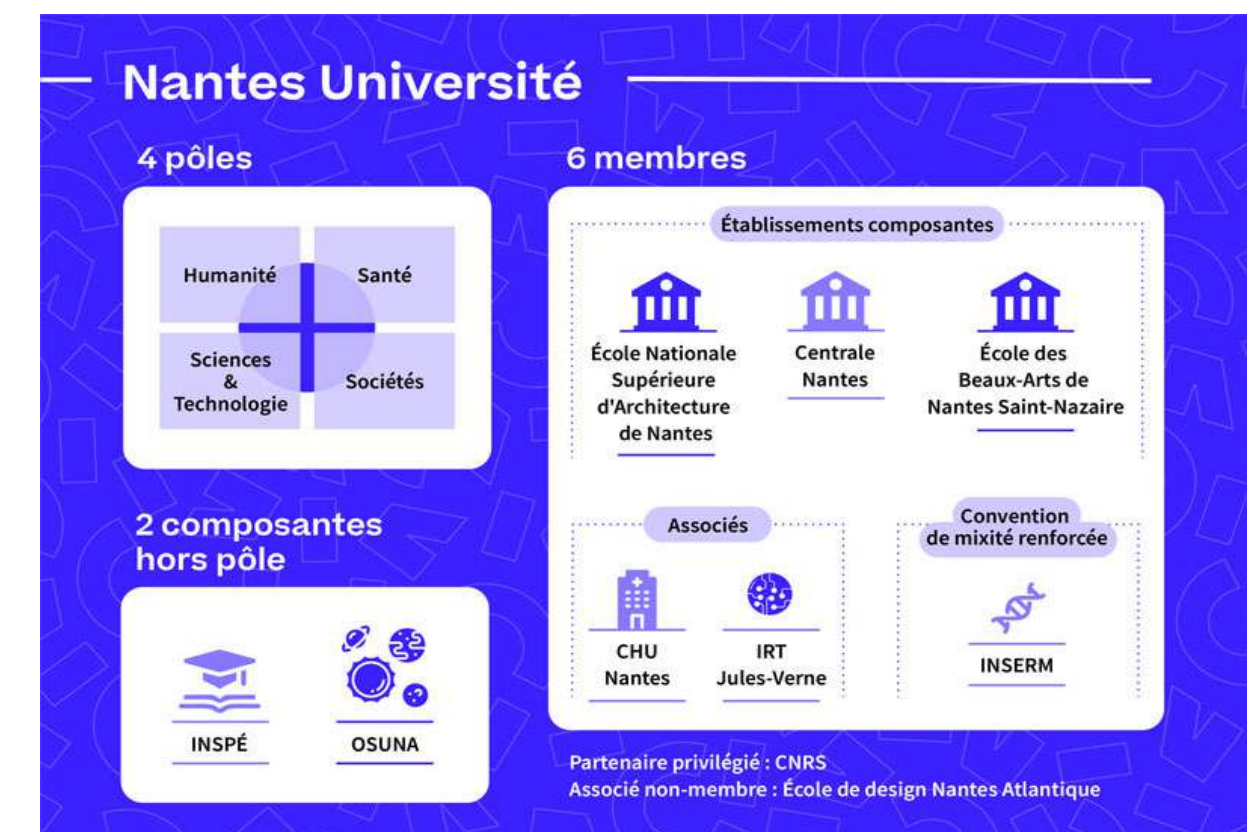
Ainsi, au 1^{er} janvier 2022, l'École Centrale de Nantes, l'École des Beaux-Arts de Nantes Saint-Nazaire, l'École Nationale Supérieure d'Architecture de Nantes deviennent des établissements-composantes au sens de l'ordonnance du 12 décembre 2018.

Le CHU de Nantes et l'IRT Jules Verne sont tous deux associés à Nantes Université au sens de l'article L. 718-16 du code de l'éducation.

L'INSERM, dans le respect de ses statuts et de ses prérogatives d'organisme national de recherche, est lié à Nantes Université par une convention de coopération au sens du premier alinéa de l'article L. 718-16 du code de l'éducation, appelée convention de mixité renforcée.

Ainsi, l'organisation de Nantes Université, schématisée ci-contre, comprend :

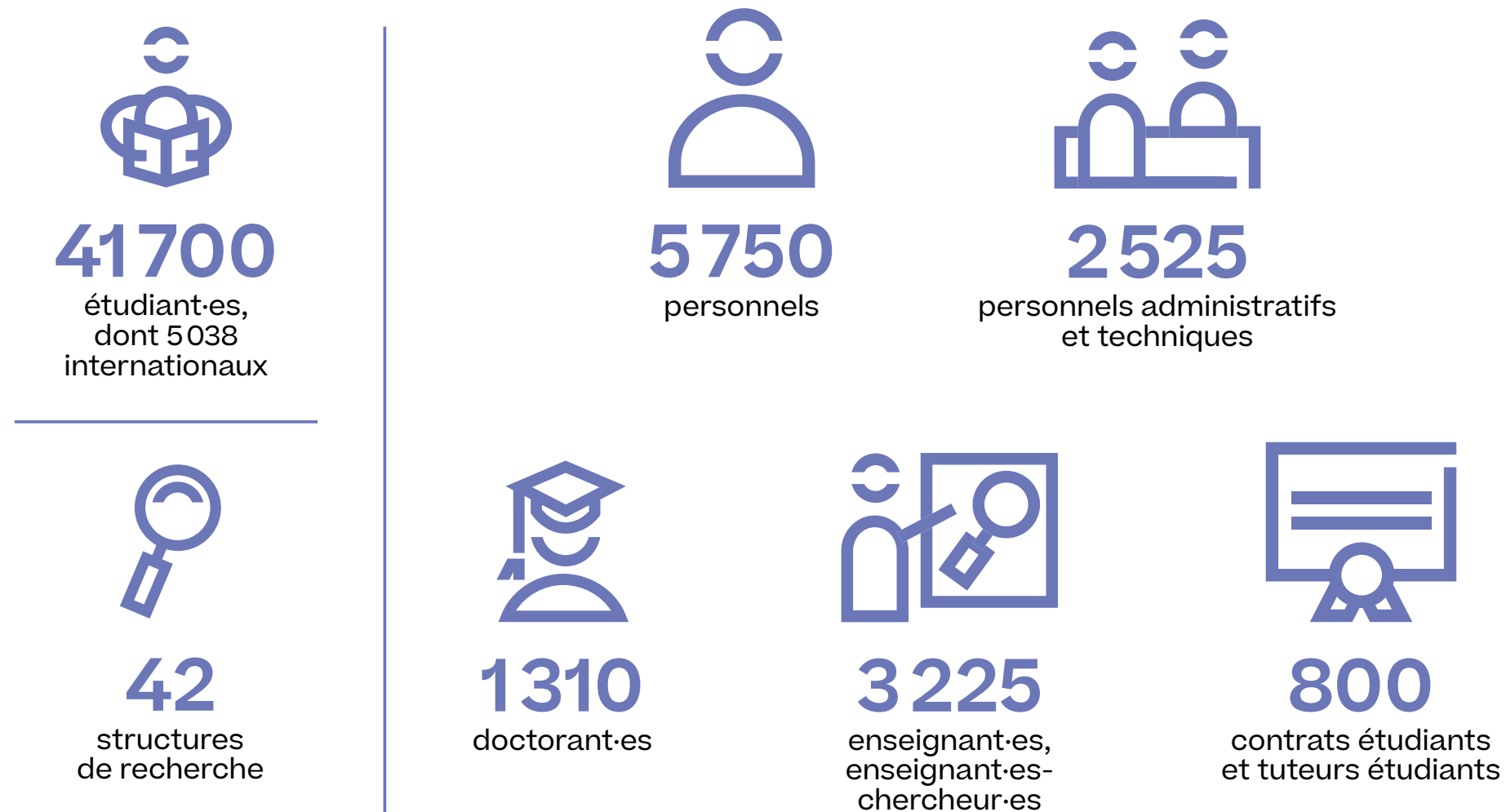
1. des établissements-composantes ;
2. des pôles réunissant des composantes et des structures de recherche ;
3. des composantes hors pôle ;
4. des services universitaires dont le cas échéant des services communs et généraux.



Cette organisation repose également sur la création d'écoles universitaires de recherche.

Pour accélérer la dynamique unique du site nantais, l'établissement s'est inscrit dans une démarche de labellisation I-site au travers de son projet Nantes Excellence Trajectory (NExT). Le 10 mars 2022, le premier Ministre, suivant les préconisations du jury international du programme d'investissements d'avenir (PIA), a confirmé la labellisation I-site de Nantes Université pour son projet structurant NExT. Cette labellisation et les moyens qui lui sont alloués vont permettre à Nantes Université de développer son modèle inédit de gouvernance et d'accélérer ses projets scientifiques en matière de santé du futur et d'industrie du futur, avec la capacité d'action d'une université de rang mondial.

Chiffres clés Nantes Université



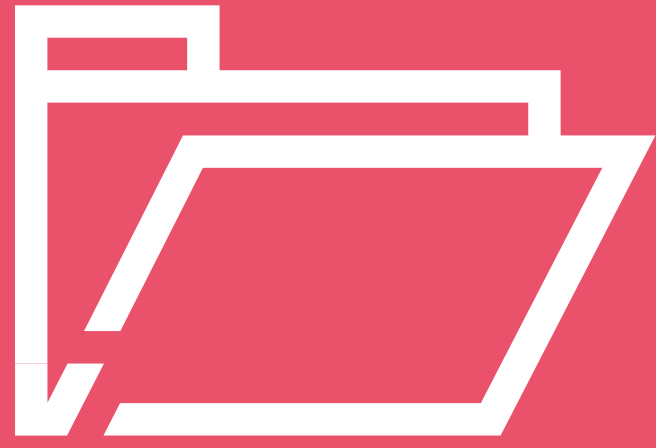
Pour plus d'information sur les établissements-composantes de Nantes Université :

- École Centrale Nantes : <https://rapport-activite.ec-nantes.fr/version-francaise/bilan-social>
- École des beaux-arts de Nantes Saint-Nazaire : <https://beauxartsnantes.fr/>
- École nationale supérieure d'architecture de Nantes : <https://www.nantes.archi.fr/>

Pour plus d'information sur les établissements associés :

- CHU Nantes : <https://www.chu-nantes.fr/activite-et-chiffres-cles>
- IRT Jules Verne : <https://www.irt-jules-verne.fr/qui-est-lirt-jules-verne/>
- ainsi que INSERM : <https://www.calameo.com/read/00515445047449c588134>





Annexe

**Situation comparée entre
les femmes et les hommes
sur la période 2021-2023**

Sommaire général

Préambule **115**

1. L'ensemble des personnels **116**

- 117 Les effectifs globaux
 - 124 Les rémunérations mensuelles nettes moyennes des personnels
 - 125 La gouvernance de l'établissement
-

2. Les enseignants-chercheurs & enseignants (EC-E) **126**

- 127 La population des EC-E
 - 128 La population des EC-E titulaires
 - 130 L'affectation des EC-E titulaires par composante
 - 131 La promotion des EC-E
 - 133 Les concours au sein de Nantes Université
 - 137 Les effectifs des EC-E contractuels
 - 138 Les primes
 - 139 Le congé pour recherche et conversion thématique (CRCT)
 - 140 Les heures complémentaires
 - 141 Les décharges
 - 142 Les directions et responsabilités scientifiques
-

3. Les personnels BIATSS **143**

- 144 La population des personnels BIATSS titulaires et contractuels
 - 148 Le temps de travail des personnels BIATSS
 - 150 Les fonctions de direction
 - 151 L'évolution des parcours professionnels
-

Synthèse et perspectives **152**

Glossaire **153**

Préambule

▼ La loi du 6 août 2019 dite «de transformation de la fonction publique» prévoit désormais l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'actions pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour trois ans au maximum, renouvelable.

Il vise notamment à évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération, garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique, favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

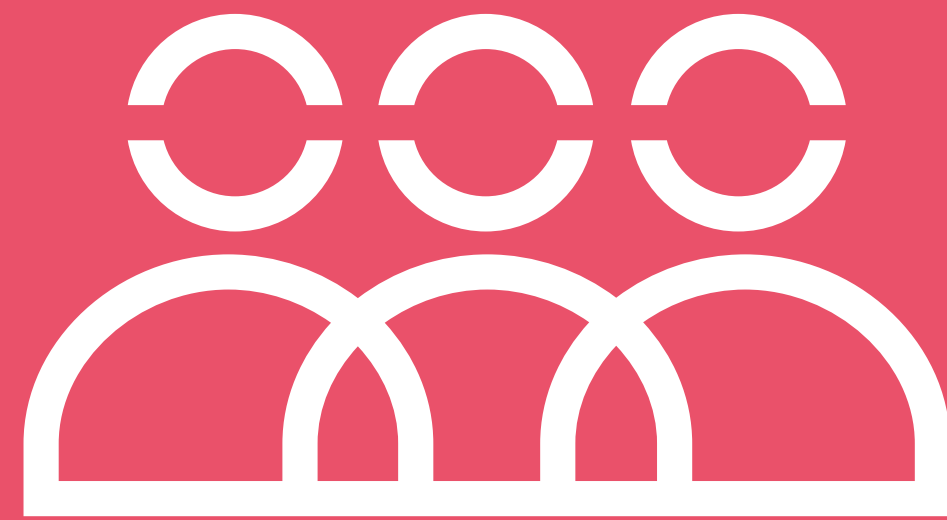
L'Université de Nantes (puis aujourd'hui Nantes Université) s'est emparée de l'enjeu de l'égalité femmes-hommes dès 2013 en se dotant d'une charte de l'égalité professionnelle, en nommant en 2017 une chargée de mission à l'égalité femmes/hommes accompagnée de référentes ou référents dédiés dans chacun des pôles.

Une démarche projet a été mise en place en novembre 2020 afin d'aboutir à l'adoption, à l'unanimité, d'un plan d'actions pour l'égalité professionnelle lors du Conseil d'administration du 28 mai 2021.

Ce plan d'actions pour l'égalité professionnelle est accompagné d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes.

C'est l'objet du présent document, élaboré à partir du recueil des données produites habituellement par l'établissement, dans le cadre du rapport social unique. Il propose des indicateurs nécessaires pour disposer d'un référentiel propre à l'établissement sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les données sont présentées sur trois années, entre 2021 et 2023.

À travers cet engagement, l'établissement agit concrètement pour promouvoir l'égalité de traitement, l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et assurer de bonnes conditions de travail. ▼



1. L'ensemble des personnels

117

Les effectifs globaux

- 117** 1. Les effectifs EC-E et BIATSS
- 118** 2. Les effectifs par statut
- 120** 3. Zoom sur les femmes
- 122** 4. Zoom sur les hommes
- 123** 5. Les personnels en situation de handicap

124

Les rémunérations mensuelles nettes moyennes des personnels

- 124** 1. La rémunération des BIATSS par catégorie et par genre
- 124** 2. La rémunération des EC-E par catégorie et par genre

125

La gouvernance de l'établissement

- 125** 1. L'équipe présidentielle
-

1.1. Les effectifs globaux

1.1.1. Les effectifs EC-E et BIATSS

En 2023, Nantes Université compte une population de personnels de 4 375 agents (hors tuteurs étudiants). Cette population est répartie entre 2 424 femmes (55,5 % de l'effectif; +1,5 points sur la période 2021-2023) et 1 951 hommes.

Chez les enseignants-chercheurs (EC) et enseignants (E), les femmes sont sous-représentées (43 %) au regard

de leur part dans la population de l'établissement (55,5 %).

À l'inverse, chez les personnels administratifs, techniques et des bibliothèques (BIATSS), les femmes sont surreprésentées (69,5 %), sachant qu'elles représentent 55,5 % du total des personnels de Nantes Université.

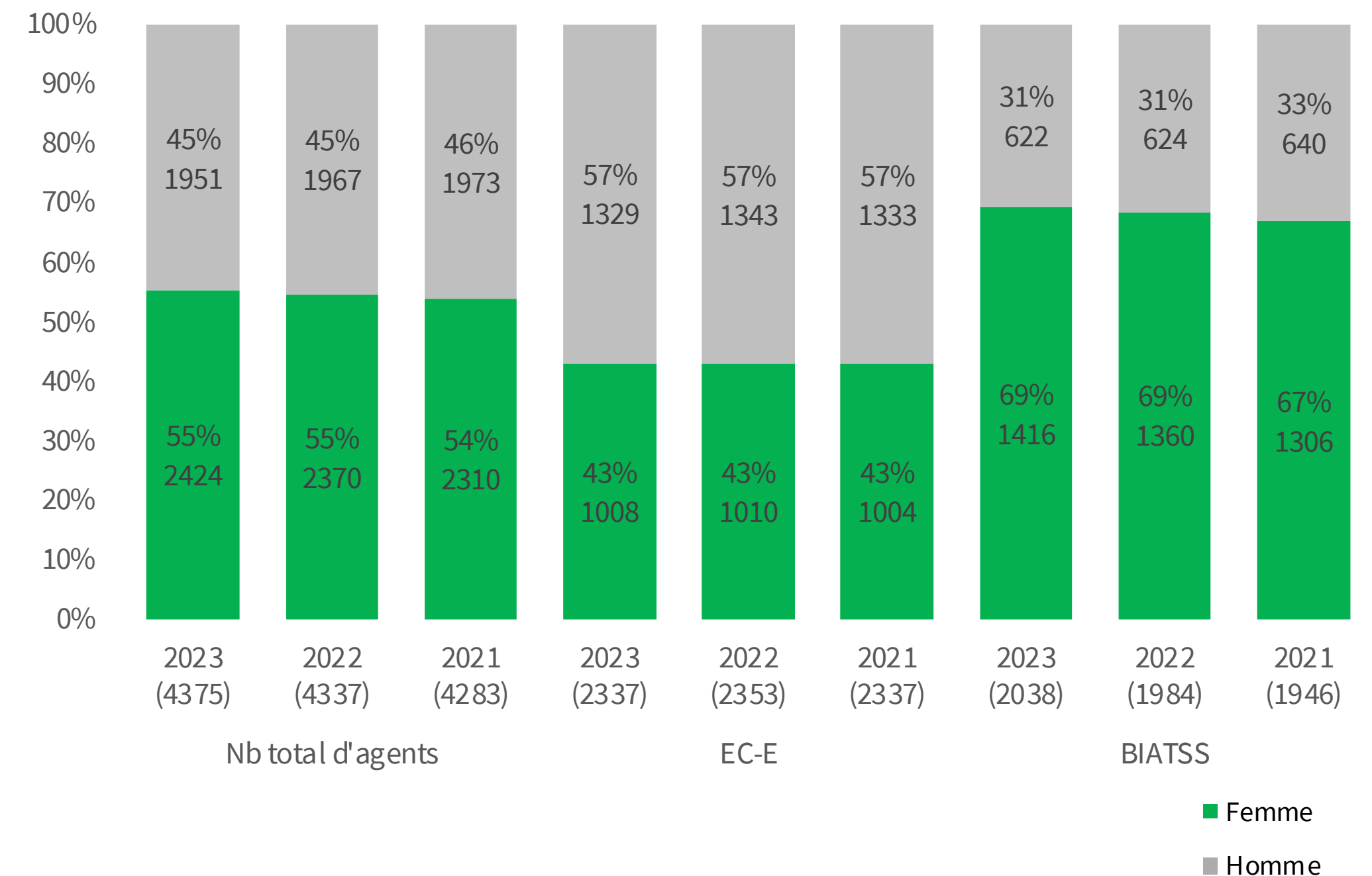
Focus sur les EC-E :

Sur la période 2021-2023, le nombre de femmes parmi la population des EC-E a peu augmenté (+ 4 femmes), il a même diminué par rapport à l'année précédente (-2 femmes). En revanche, sur la période des 5 dernières années (2019-2023), le nombre de femmes a augmenté plus visiblement (+ 71 agents). Cette augmentation est à mettre en parallèle avec l'augmentation globale des effectifs des EC-E sur cette période (+ 112 agents).

Sur la période 2021-2023, le nombre d'hommes parmi la population des EC-C connaît une diminution (- 4 hommes). Cette diminution se note plus spécifiquement entre 2022 et 2023 (-14 hommes) et fait suite à une augmentation des effectifs masculins sur plusieurs années.

En conséquence, le taux de présence des femmes se stabilise sur les 3 dernières années (43 %).

Répartition des personnels par genre et catégorie

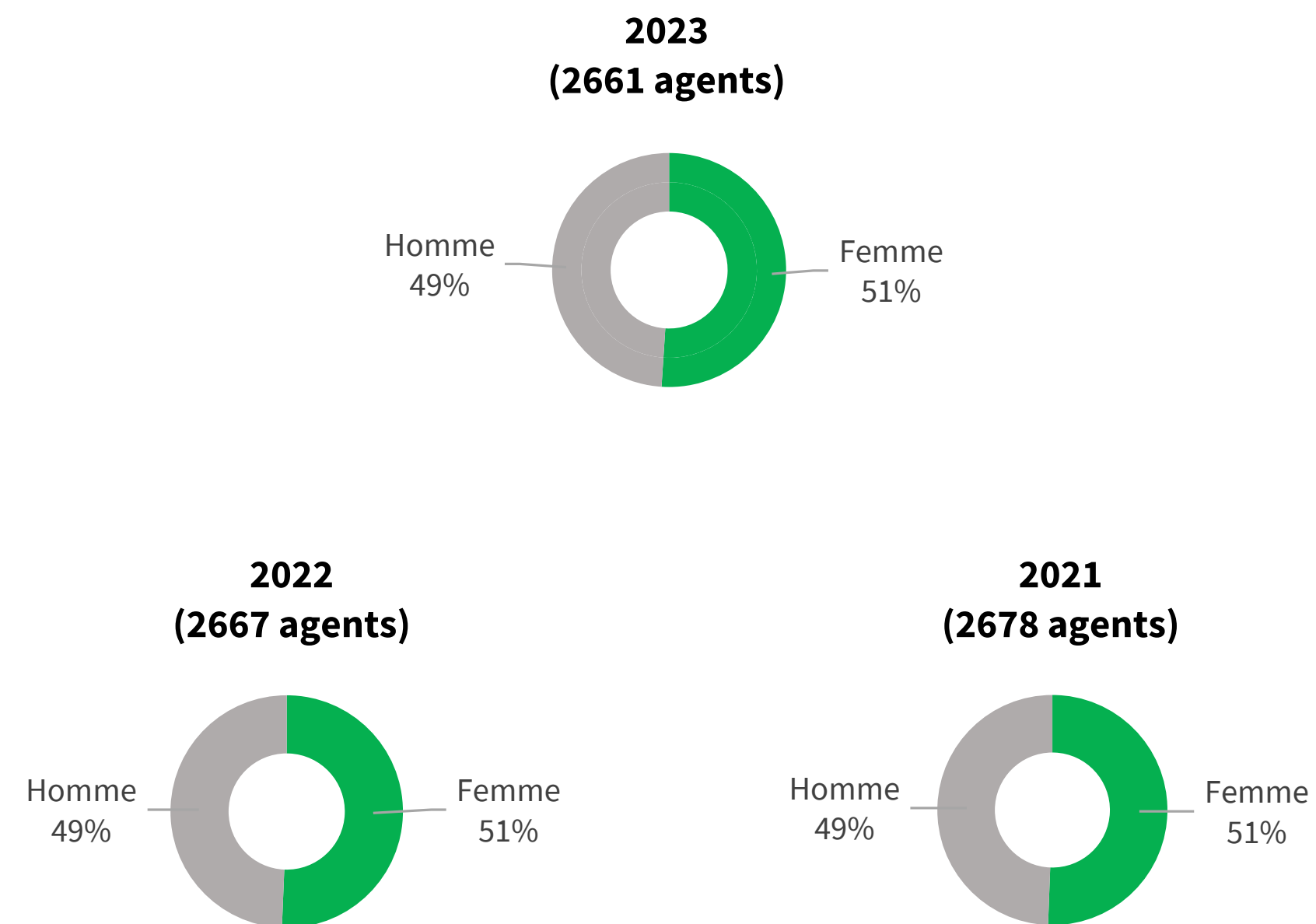


1.1.2. Les effectifs par statut

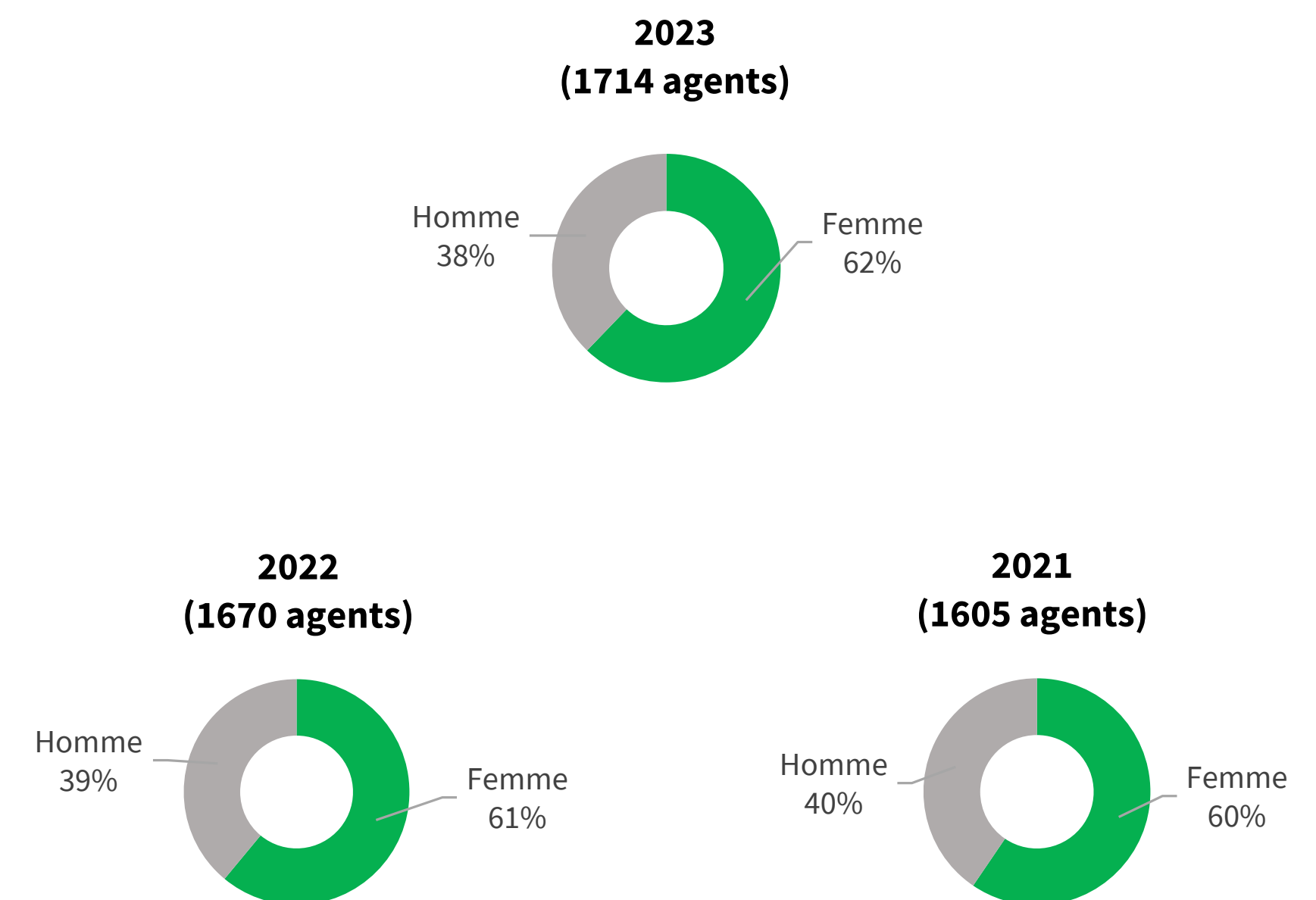
En 2023, 60,8% des personnels de l'établissement sont des agents titulaires (-1,7 points par rapport à 2021) et 39,2% ont un statut d'agent contractuel. La répartition femmes/hommes chez les titulaires demeure équilibrée.

En revanche, chez les contractuels, les femmes sont surreprésentées par rapport aux hommes (62%, soit + 2 points sur les 3 dernières années), sachant qu'elles représentent 55,5% de la population de l'établissement.

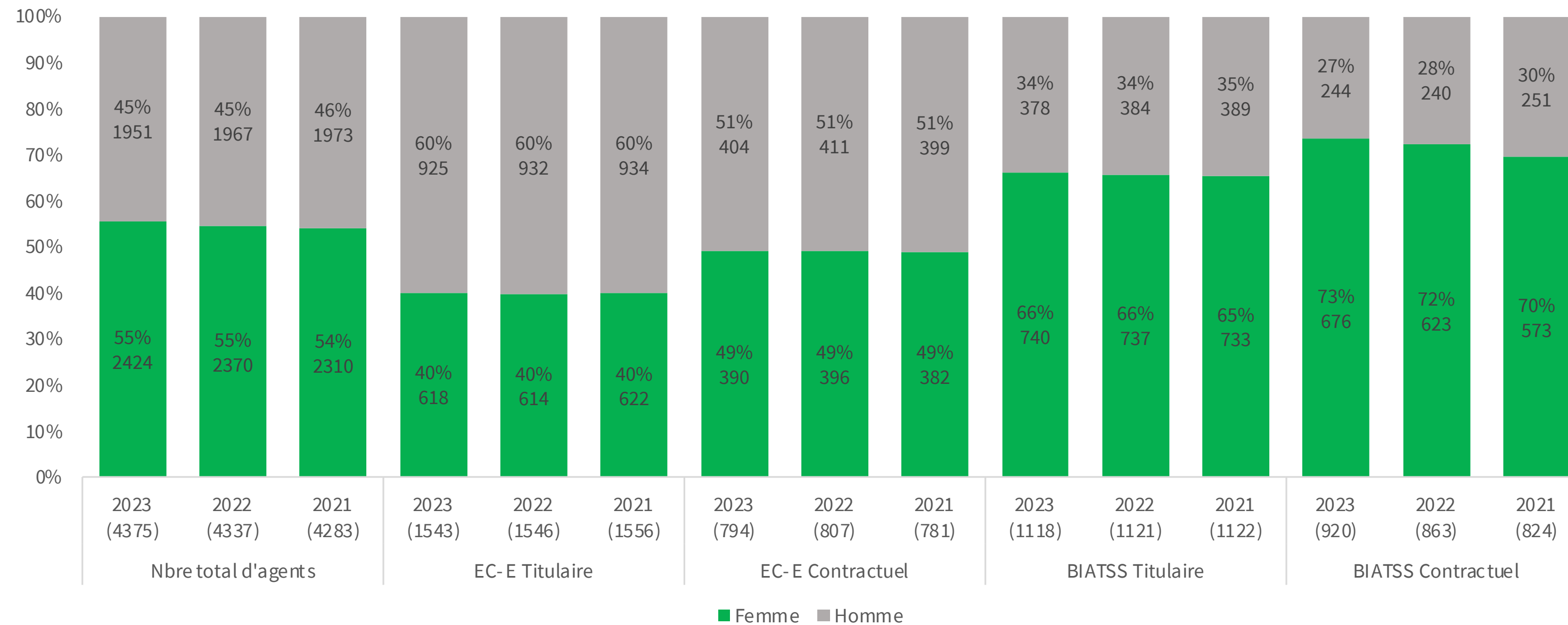
Répartition des personnels titulaires par genre



Répartition des personnels contractuels par genre



Répartition des personnels titulaires et contractuels par catégorie par genre



Chez les EC-E contractuels, la répartition femmes/hommes est équilibrée (49%/51%) et stable sur les 3 dernières années.

De la même façon, chez les EC-E titulaires, la part des femmes est stable mais un déséquilibre persiste car elles représentent 40% de la population des EC-E titulaires.

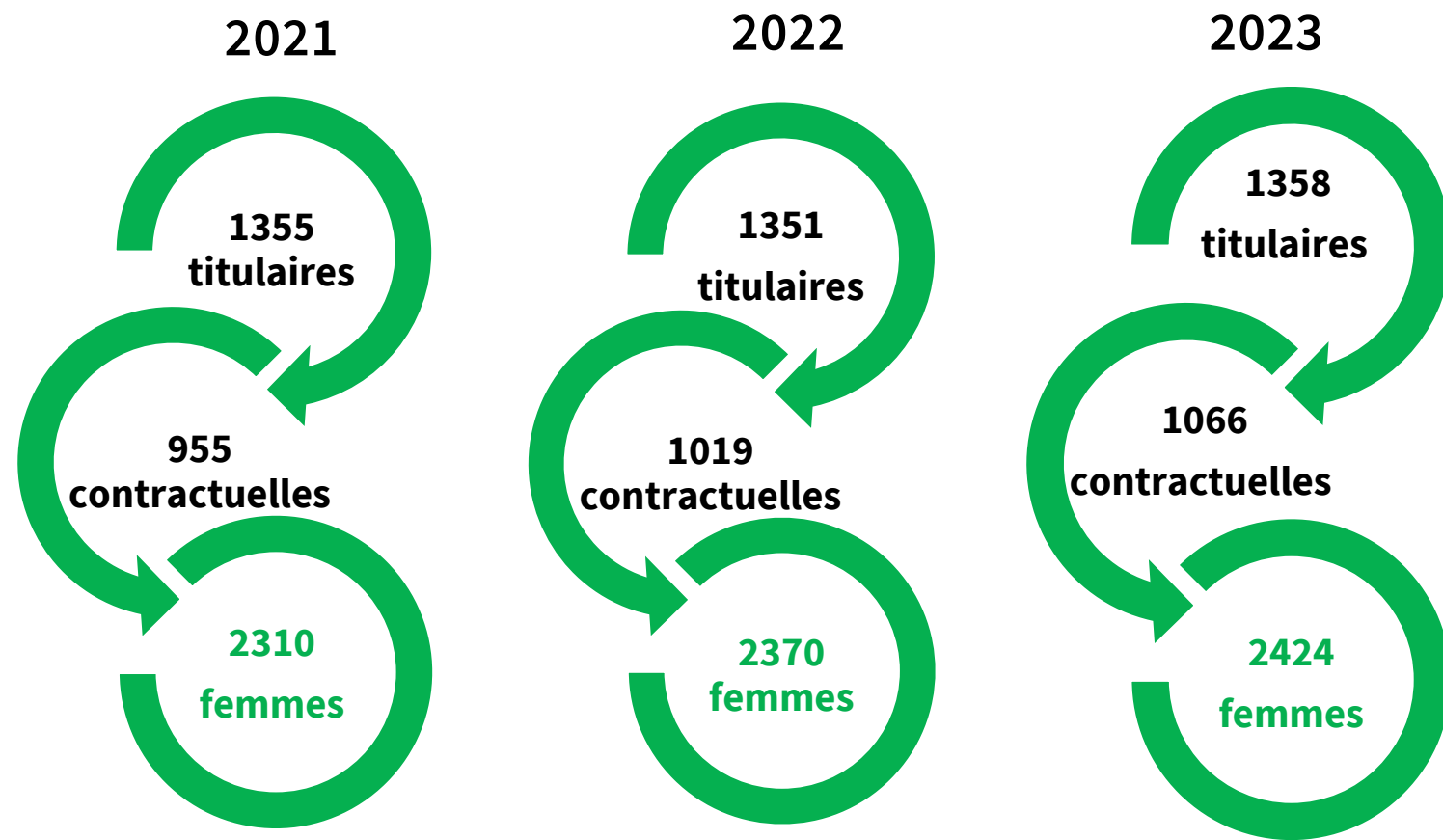
Chez les BIATSS les femmes sont sur-représentées, que ce soit chez les contractuels ou chez les titulaires.

La part des BIATSS titulaires femmes parmi les titulaires est de 66% en 2023. Cette part est relativement stable sur la période 2021-2023.

La part des BIATSS contractuels femmes parmi les contractuels est en augmentation et atteint 73% en 2023 (+ 3 points sur la période 2021-2023).

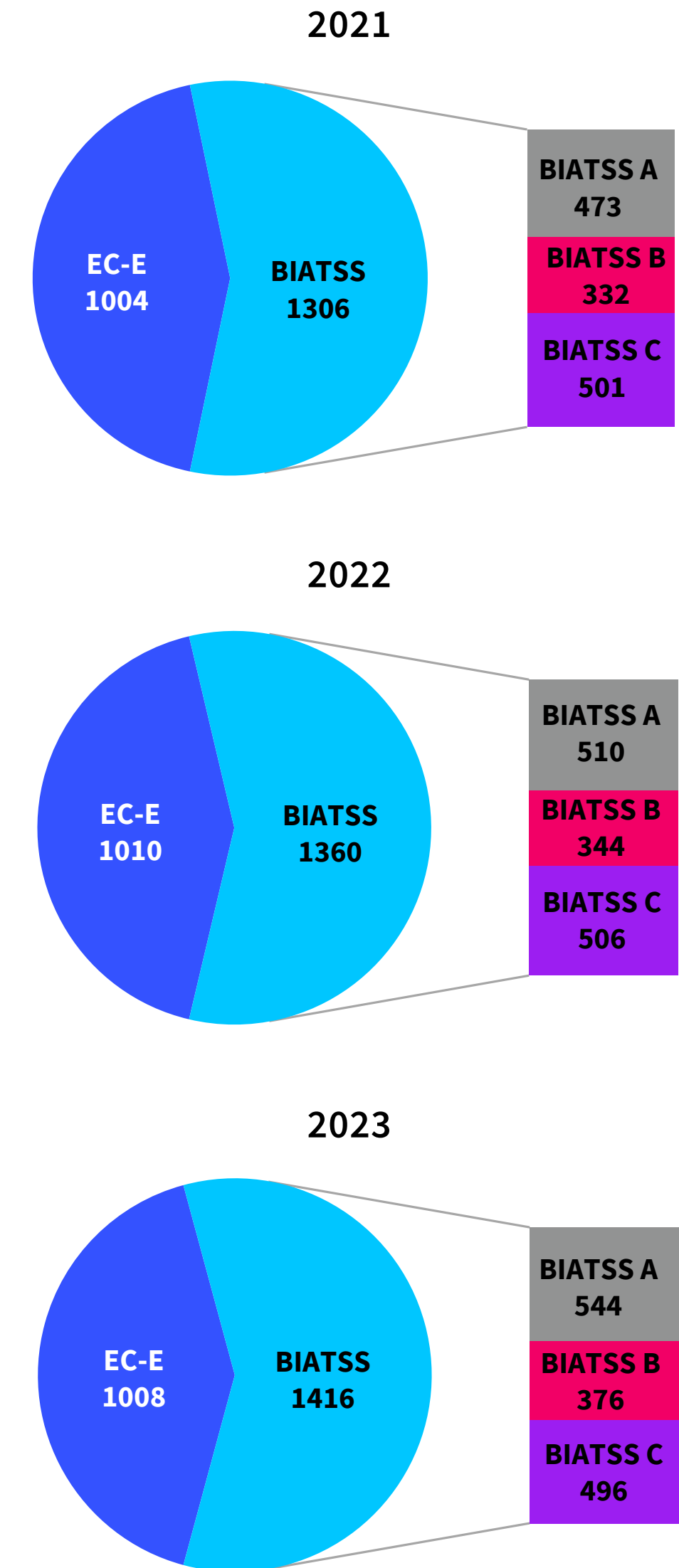
1.1.3. Zoom sur les femmes

2 424 femmes exercent dans l'établissement (+ 114 sur la période 2021-2023). Parmi elles, 56 % (1 358) sont titulaires (-2,5 points sur la période 2021-2023) et 44 % sont contractuelles (1 066).



Si la population des titulaires est répartie de manière homogène entre les femmes (1 358) et les hommes (1 303) en 2022 et sur les 3 dernières années, les disparités entre les genres se situent au niveau des corps dont relèvent les EC-E titulaires et de la catégorie de fonction publique occupée par les BIATSS.

Répartition des femmes par emploi

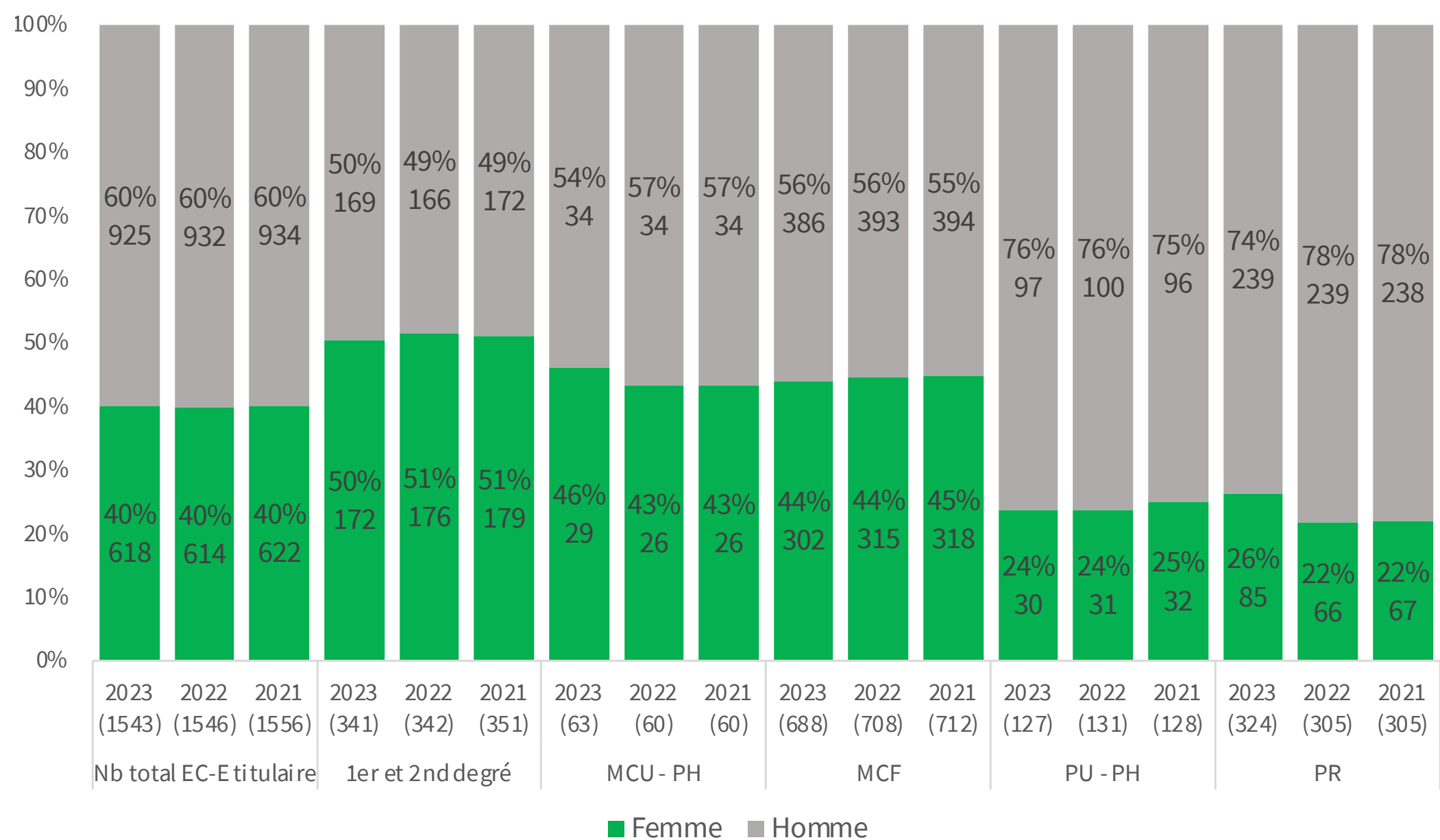


Chez les enseignants-chercheurs titulaires, les femmes sont largement sous-représentées parmi les professeurs d'université et professeurs d'université praticiens hospitaliers avec respectivement 26 % et 24 % de représentativité en 2023, alors qu'elles représentent 40 % de la population des EC-E titulaires. À noter toutefois en 2023, la progression de la part des PU femmes qui passe de 22 % à 26 % entre 2021 et 2023.

À l'inverse, les femmes sont surreprésentées chez les enseignants du 1^{er} et 2nd degré (50%) au regard de leur effectif global chez les EC-E titulaires.

La part des femmes MCF est relativement stable sur les 3 dernières années (44%), alors que la part des femmes MCU-PH est en progression avec une représentativité de 46 % parmi cette catégorie (+ 3 points par rapport à 2021).

Répartition des EC-E titulaires par genre et catégorie



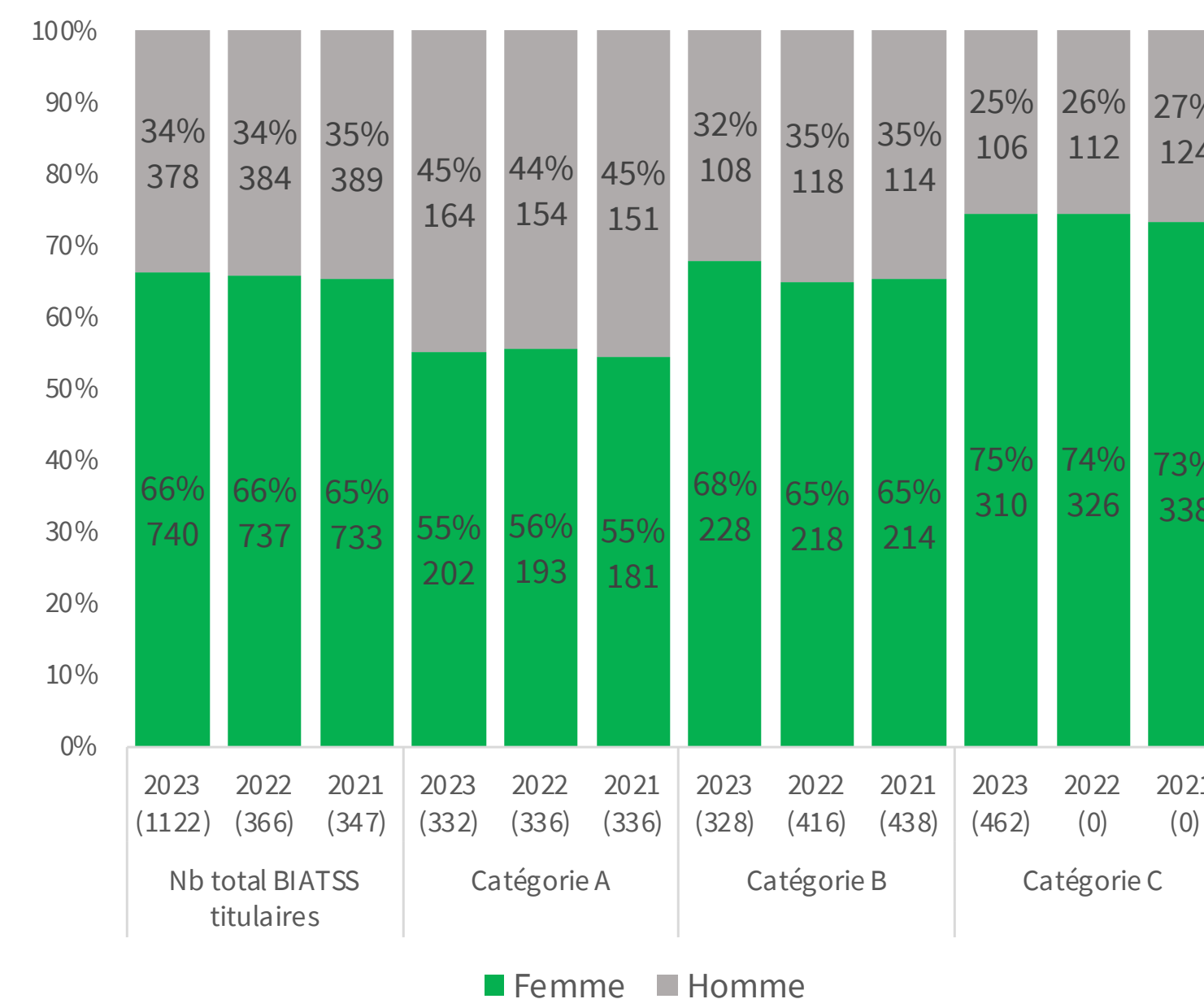
Sur la période 2021-2023, la part des femmes est stable au sein de la population EC-E titulaire de l'établissement.

Chez les BIATSS titulaires, si on note une forte féminisation puisque les femmes représentent 66 % de la population totale, elles sont davantage présentes dans les catégories B (68%) et C (74%). La part des femmes présentes dans les catégories B et C est d'ailleurs en augmentation sur les

3 dernières années (+ 3 points et + 2 points)

À l'inverse, en catégorie A, bien que majoritaires avec 55%, les femmes sont sous-représentées puisqu'elles comptent pour 66% des BIATSS titulaires, toutes catégories confondues.

Répartition des personnels BIATSS titulaires par catégorie et genre



1.1.4. Zoom sur les hommes

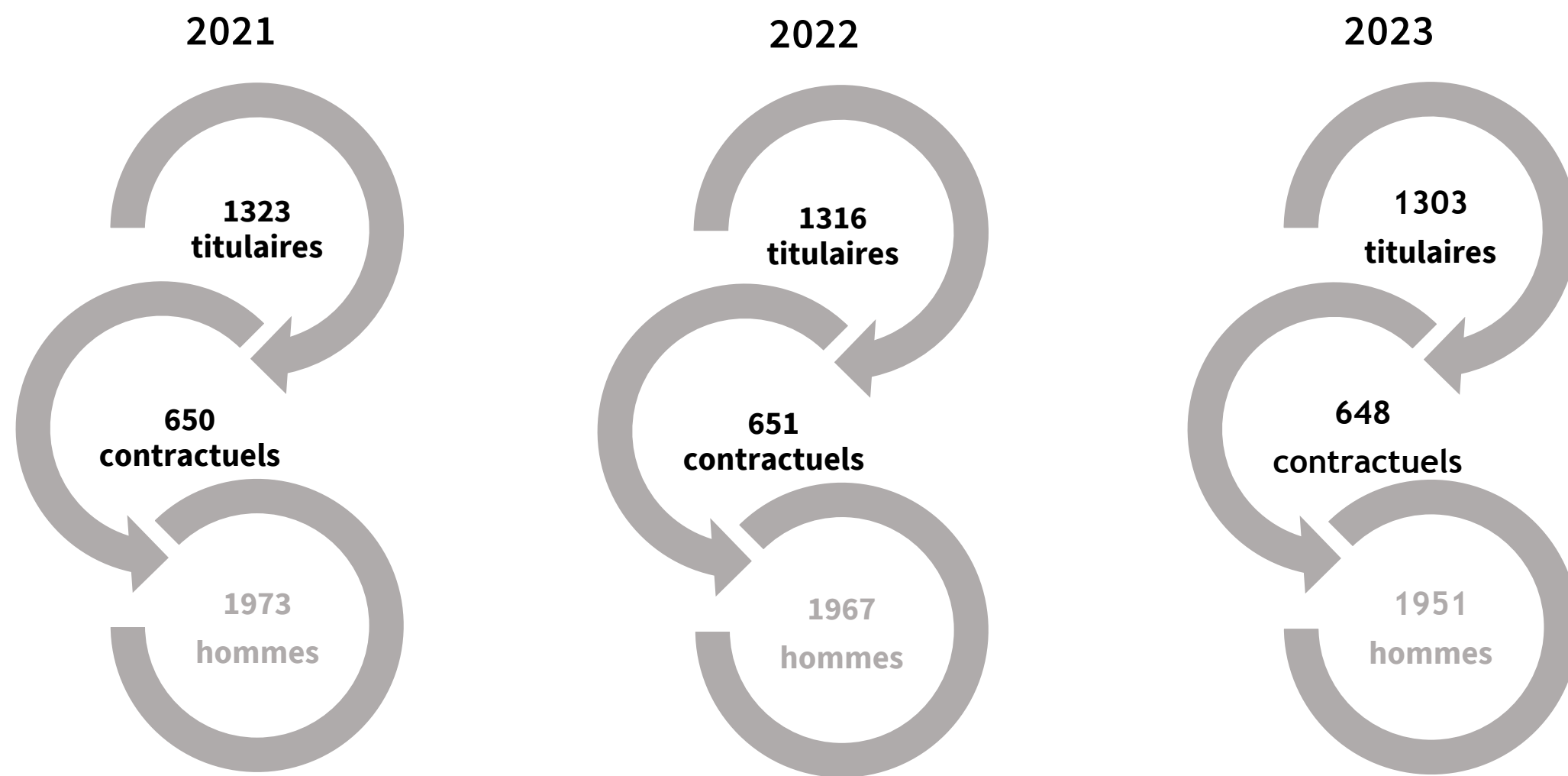
Le nombre d'hommes présents au sein de l'établissement est en légère diminution chez les hommes sur la période 2021-2023 (- 22 agents), alors que la présence des femmes est en augmentation sur cette même période (+ 114 agents). En 1951 hommes exercent en 2023 au sein de l'établissement.

Les hommes sont très majoritairement titulaires (67 % contre 56 % des

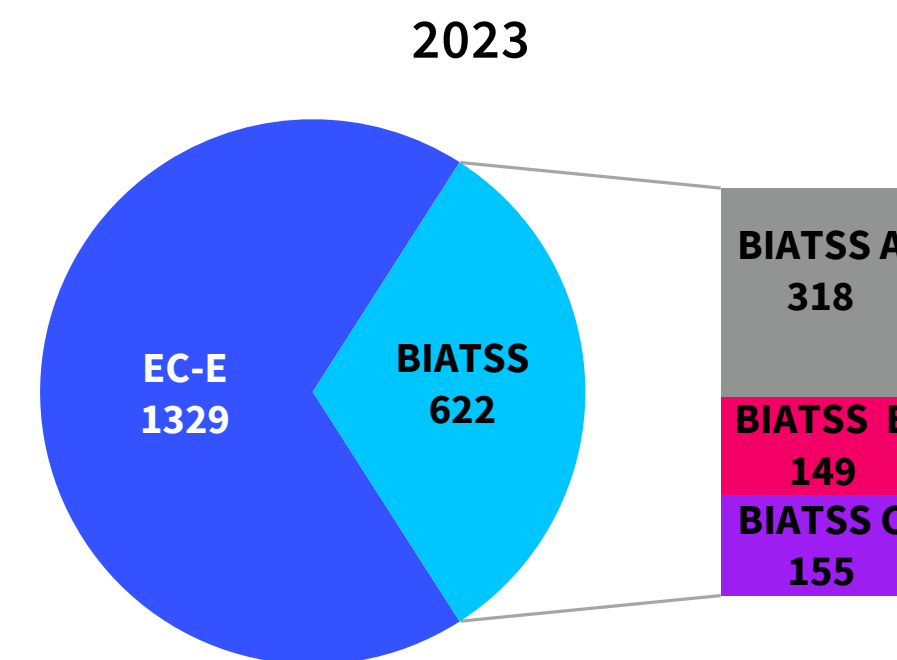
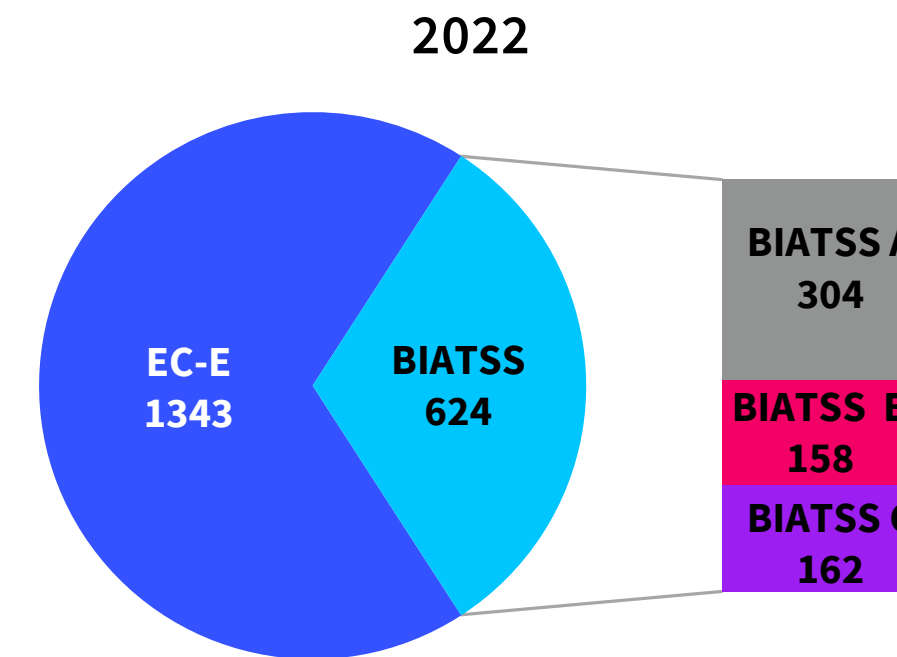
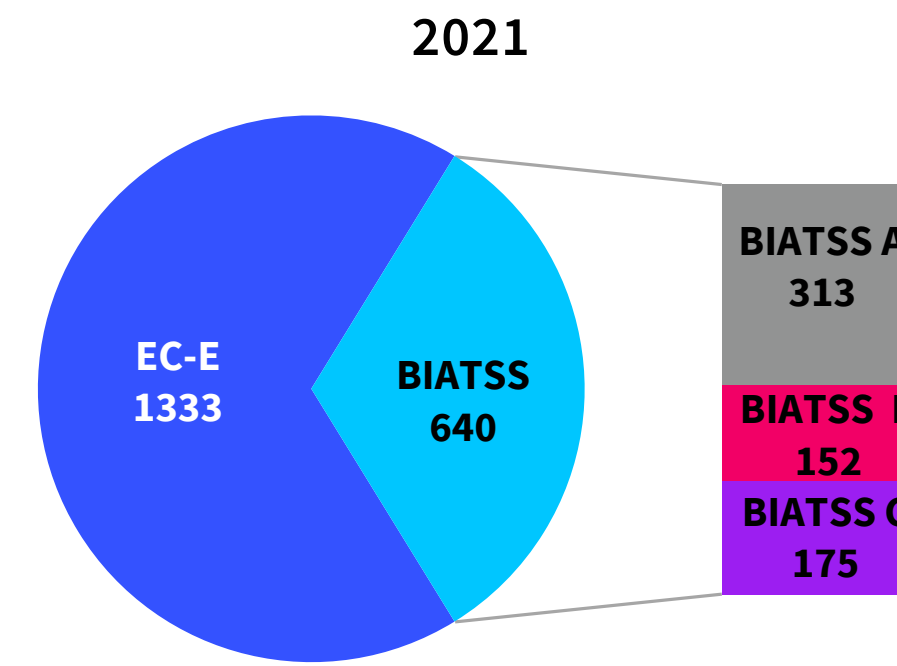
femmes) et on les retrouve tout particulièrement sous ce statut chez les EC-E (68 % contre 42 % de femmes).

Cette population masculine exerce majoritairement le métier d'EC-E et seulement 32 % d'entre eux sont des BIATSS.

De leur côté, les hommes comptent 67 % de titulaires et 33 % de contractuels.



Répartition des hommes par emploi

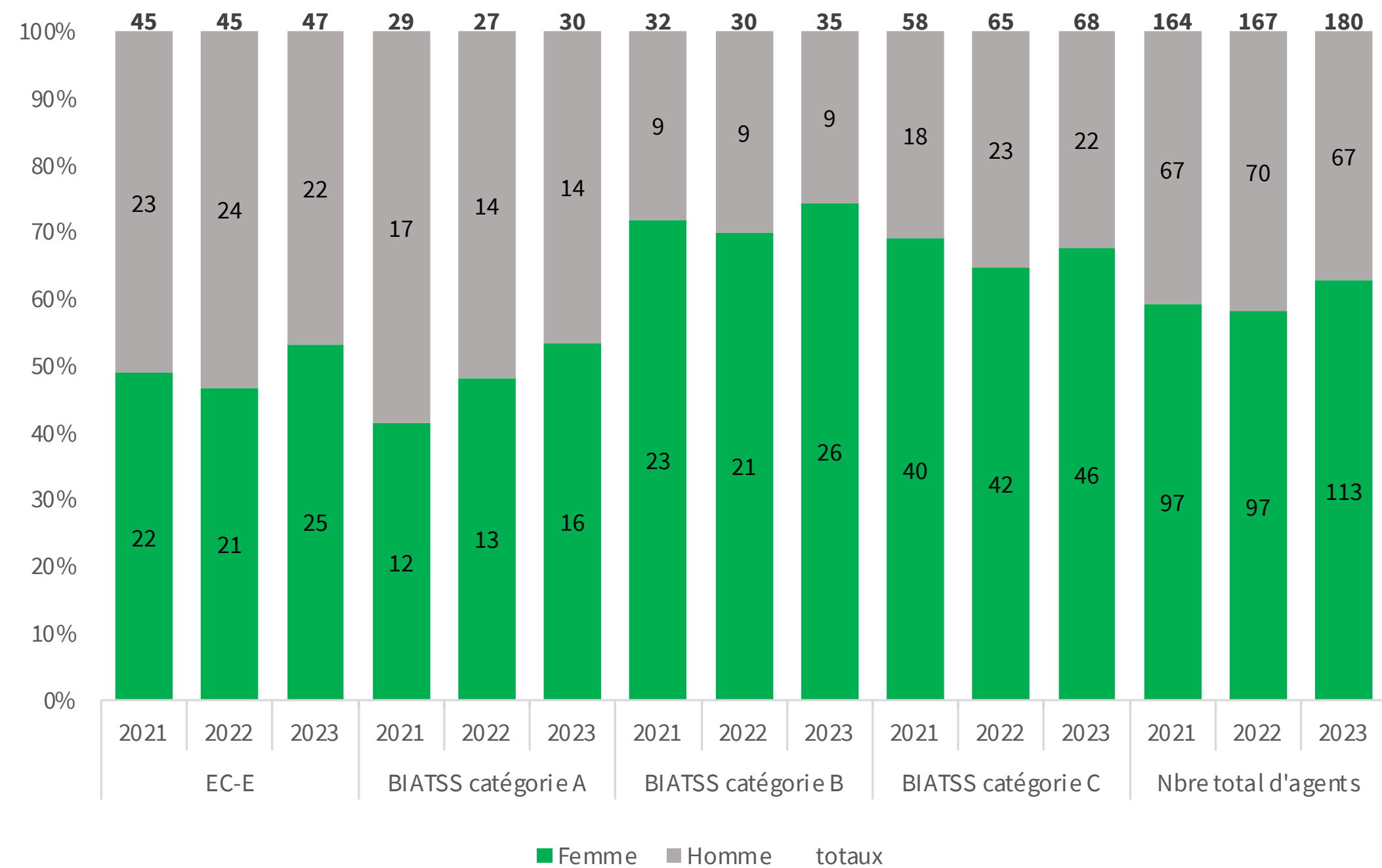


1.1.5. Les personnels en situation de handicap

En 2023, 180 agents se sont déclarés en situation de handicap et 63% sont des femmes. La part des femmes en situation de handicap est en augmentation par rapport à l'année passée (58% en 2022).

La part des femmes se déclarant en situation de handicap (63% des déclarants) est supérieure à la part des femmes présentes au sein de l'établissement, qui elle est de 55,5%.

Nombre de personnels en situation de handicap par catégorie et par genre de 2021 à 2023



1.2. Les rémunérations mensuelles nettes moyennes des personnels

1.2.1. La rémunération des BIATSS par catégorie et par genre

Statut / Catégorie	Situation 2023		2022	2021
	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Écart salarial* entre les femmes et hommes	Écart salarial* entre les femmes et hommes
Salaire moyen	2 131 €	2 417 €	13%	15%
Titulaires	2 319 €	2 667 €	15%	14%
A+	6 242 €	5 465 €	-12%	-18%
A	3 148 €	3 344 €	6%	7%
B	2 185 €	2 346 €	7%	8%
C	1 907 €	1 926 €	1%	2%
CDI	2 308 €	2 425 €	5%	13%
A	2 690 €	2 720 €	1%	9%
B	1 797 €	1 902 €	6%	7%
C	1 691 €	1 693 €	0%	5%
CDD	1 827 €	1 939 €	6%	10%
A	2 110 €	2 215 €	5%	11%
B	1 654 €	1 663 €	1%	1%
C	1 550 €	1 533 €	-1%	-2%
Apprenti	916 €	1 066 €	16%	26%

* référence pour le calcul de l'écart : le salaire des femmes

Le calcul se base sur le salaire net corrigé du temps de travail, ce qui signifie que les effets induits par les temps partiels de certains agents sont neutralisés.

L'écart salarial entre les femmes et les hommes de la population BIATSS (salaire moyen) tend à se stabiliser depuis 3 ans. En revanche, l'écart chez les titulaires est en augmentation en 2023. Il diminue chez les CDI et CDD.

1.2.2. La rémunération des EC-E par catégorie et par genre

Statut / Catégorie	Situation 2023		2022	2021
	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Écart salarial* entre les femmes et hommes	Écart salarial* entre les femmes et hommes
Salaire moyen	3 168 €	3 614 €	14%	17%
Titulaires	3 963 €	4 300 €	9%	11%
CDI	2 569 €	3 145 €	22%	20%
CDD	1 849 €	1 906 €	3%	6%

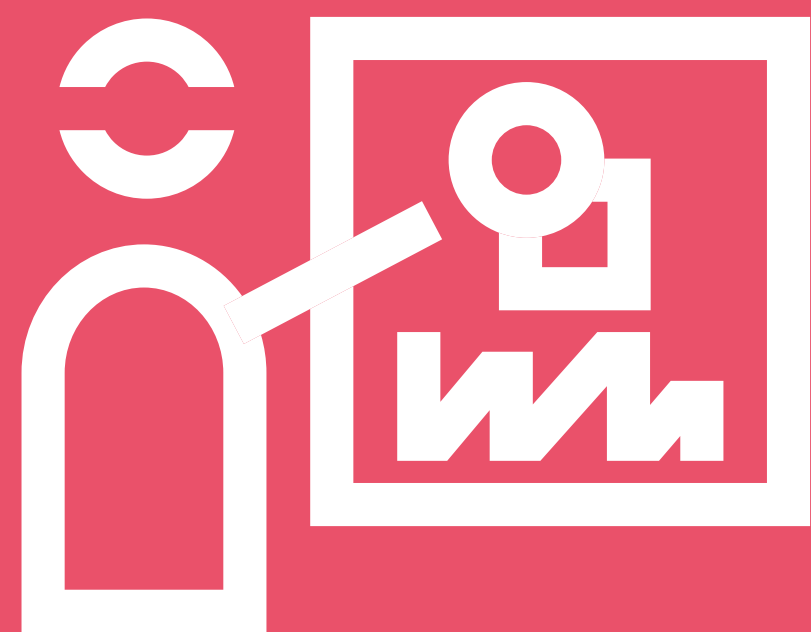
* référence pour le calcul de l'écart : le salaire des femmes

Les rémunérations incluent l'ensemble des éléments de paie (dont les heures complémentaires, les primes RPEC...). La répartition par corps/grade est un facteur d'explication de ces différences importantes. On note toutefois une légère diminution de l'écart salarial entre femmes et hommes au cours des 3 dernières années. En revanche, l'écart des agents en CDI connaît une forte augmentation au cours de la dernière année.

1.3. La gouvernance de l'établissement

1.3.1. L'équipe présidentielle

	2023					2022					2021				
	Femme		Homme		TOTAL	Femme		Homme		TOTAL	Femme		Homme		TOTAL
Équipe présidentielle	Nbre	%	Nbre	%		Nbre	%	Nbre	%		Nbre	%	Nbre	%	
Président	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1
Vice-présidents	9	50%	9	50%	18	9	50%	9	50%	18	8	53%	7	47%	15
Vice-présidents chargés de mission	1	50%	1	50%	2	1	25%	3	75%	4	1	25%	3	75%	4
Vice-présidents étudiants	0	0%	2	100%	2										
Total	11	48%	12	52%	23	12	48%	13	52%	25	10	50%	10	40%	20



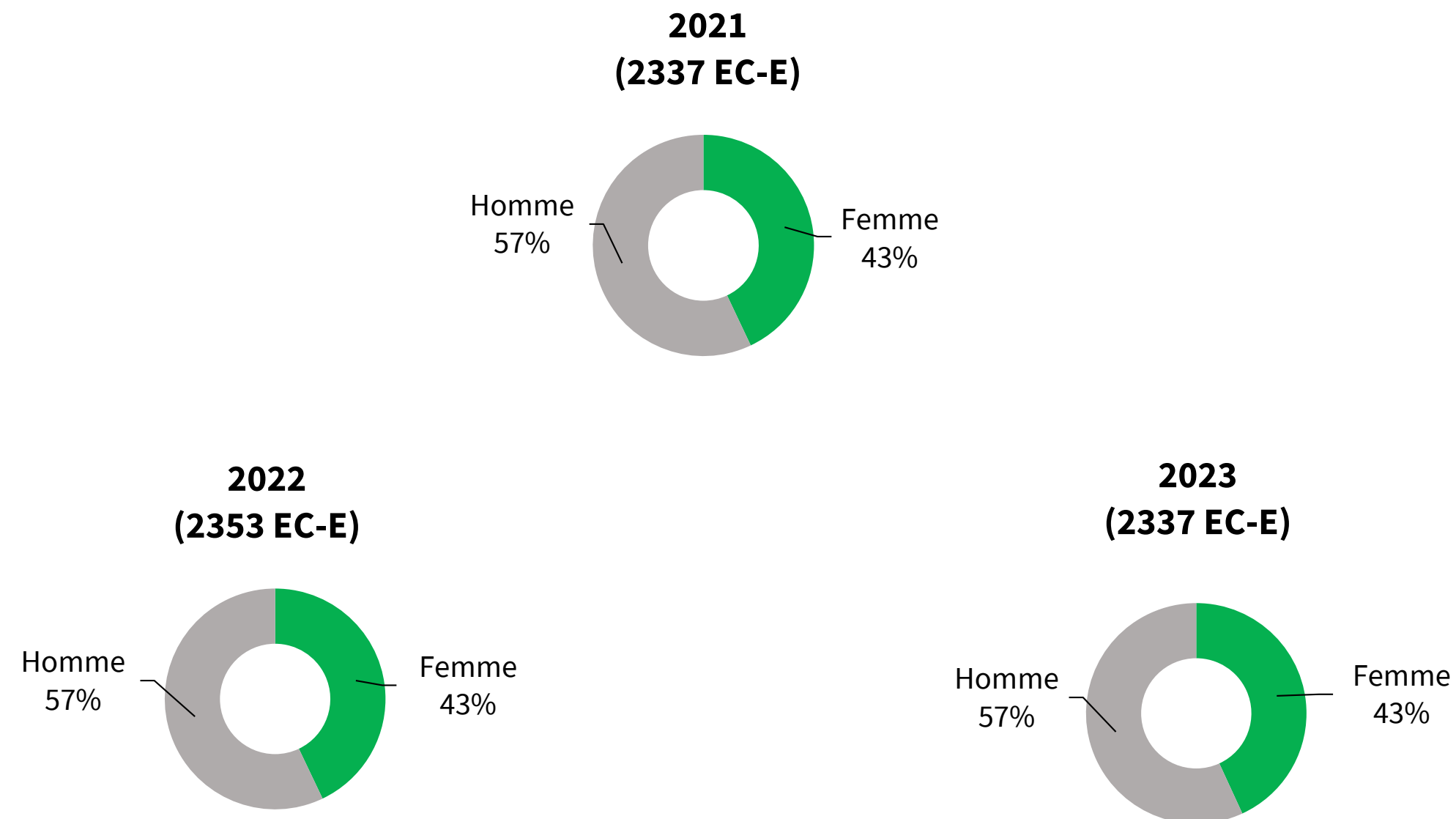
2. Les enseignants-chercheurs & enseignants (EC-E)

127	La population des EC-E
128	La population des EC-E titulaires
130	L'affectation des EC-E titulaires par composante
131	La promotion des EC-E
133	Les concours au sein de Nantes Université
133	1. Les professeurs d'université et maîtres de conférences
134	2. Les personnels hospitalo-universitaires
137	Les effectifs des EC-E contractuels
138	Les primes
139	Le congé pour recherche et conversion thématique (CRCT)
140	Les heures complémentaires
141	Les décharges
142	Les directions et responsabilités scientifiques

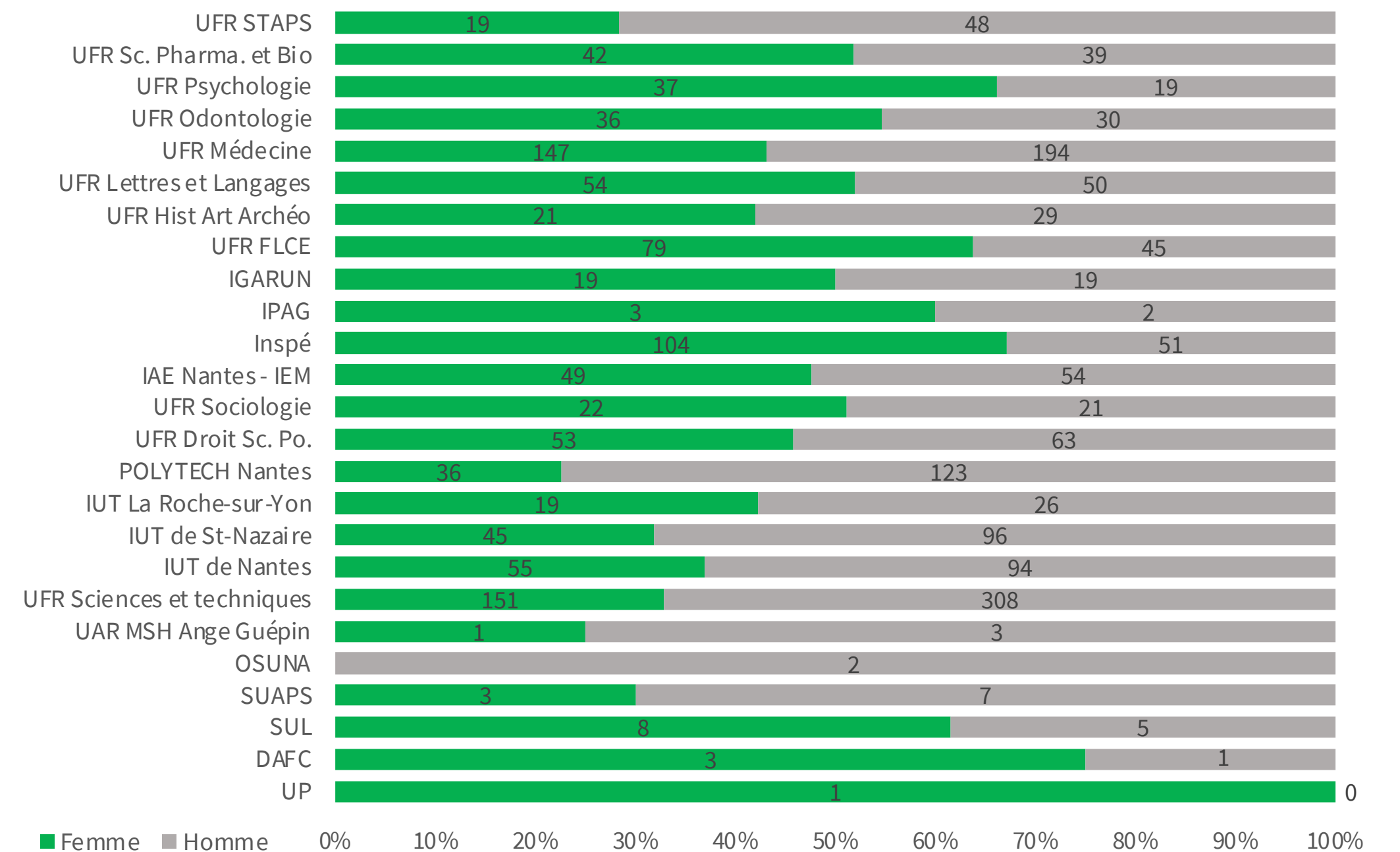
2.1. La population des EC-E

En 2023, les personnels enseignants-chercheurs et enseignants titulaires et contractuels sont au nombre de 2 337 à Nantes Université, effectifs en diminution par rapport à 2022 mais stables en comparaison à 2021.

Répartition des EC-E par genre



Répartition des EC-E titulaires et contractuels par genre et par composante



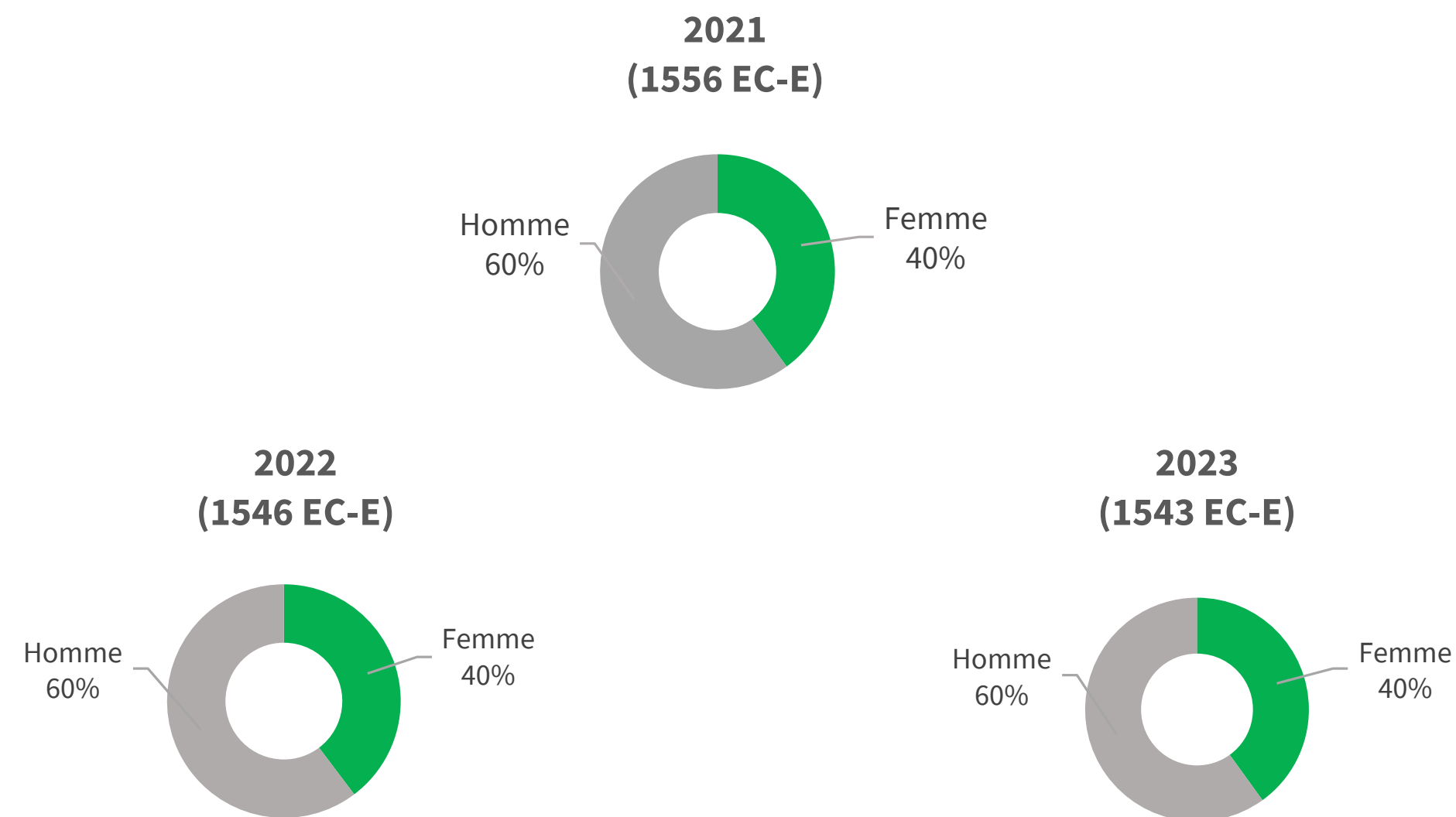
Sur la période 2021-2023, la part des femmes dans cette population est restée stable (43 %) à la fois au sein de la population des EC-E contractuels et des EC-E titulaires.

Toutefois, cette répartition n'est pas homogène entre toutes les composantes de l'université.

Globalement, les femmes sont sous représentées dans les composantes des pôles santé et Sciences et Techniques. Les femmes sont majoritaires au sein des composantes du pôle Humanités, alors qu'elles sont en représentation plus ou moins égale au sein du pôle Sociétés.

2.2. La population des EC-E titulaires

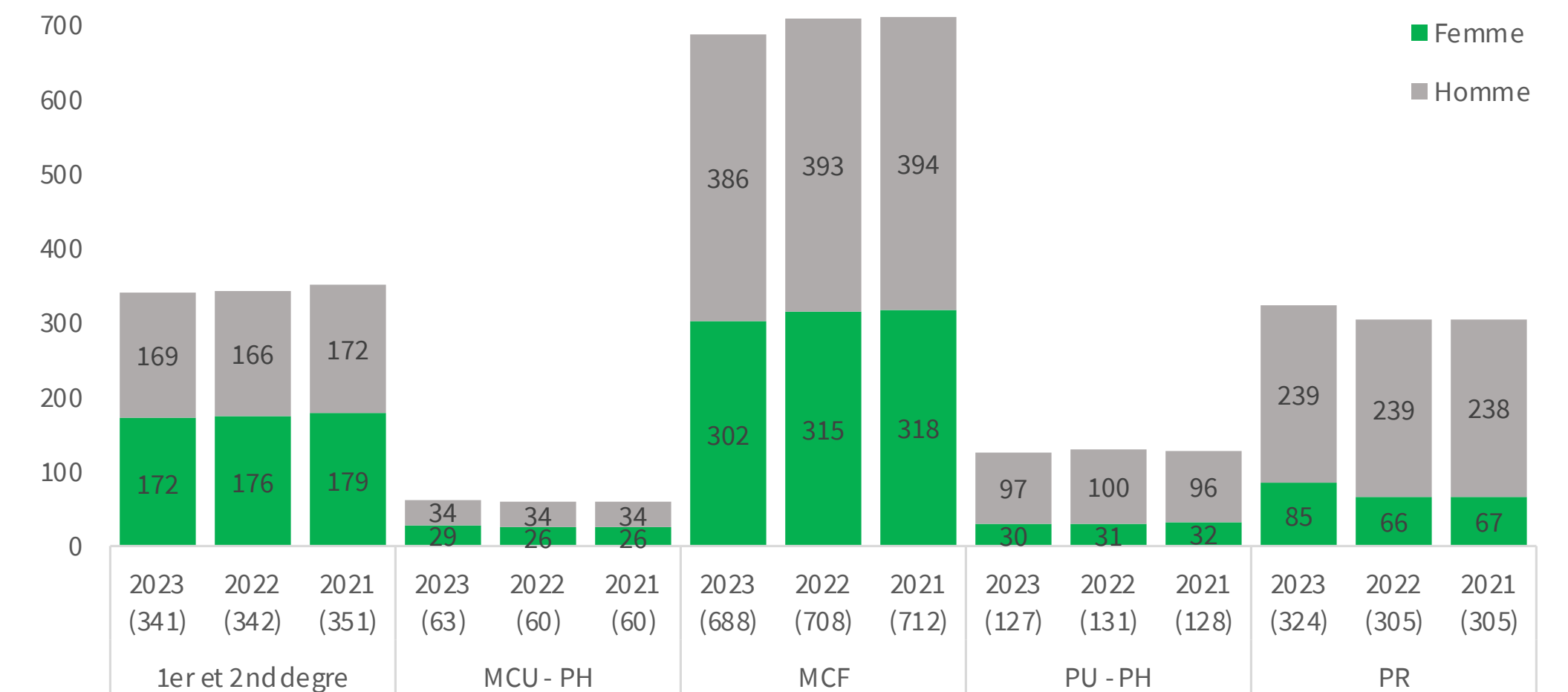
Répartition des EC-E titulaires par genre



Sur la période 2021-2023, un plus grand nombre d'hommes que de femmes composent la population des EC-E titulaires de Nantes Université.

La part des femmes et des hommes est stable sur la période 2020-2023, respectivement 40% et 60%.

Répartition des EC-E par genre et par catégorie

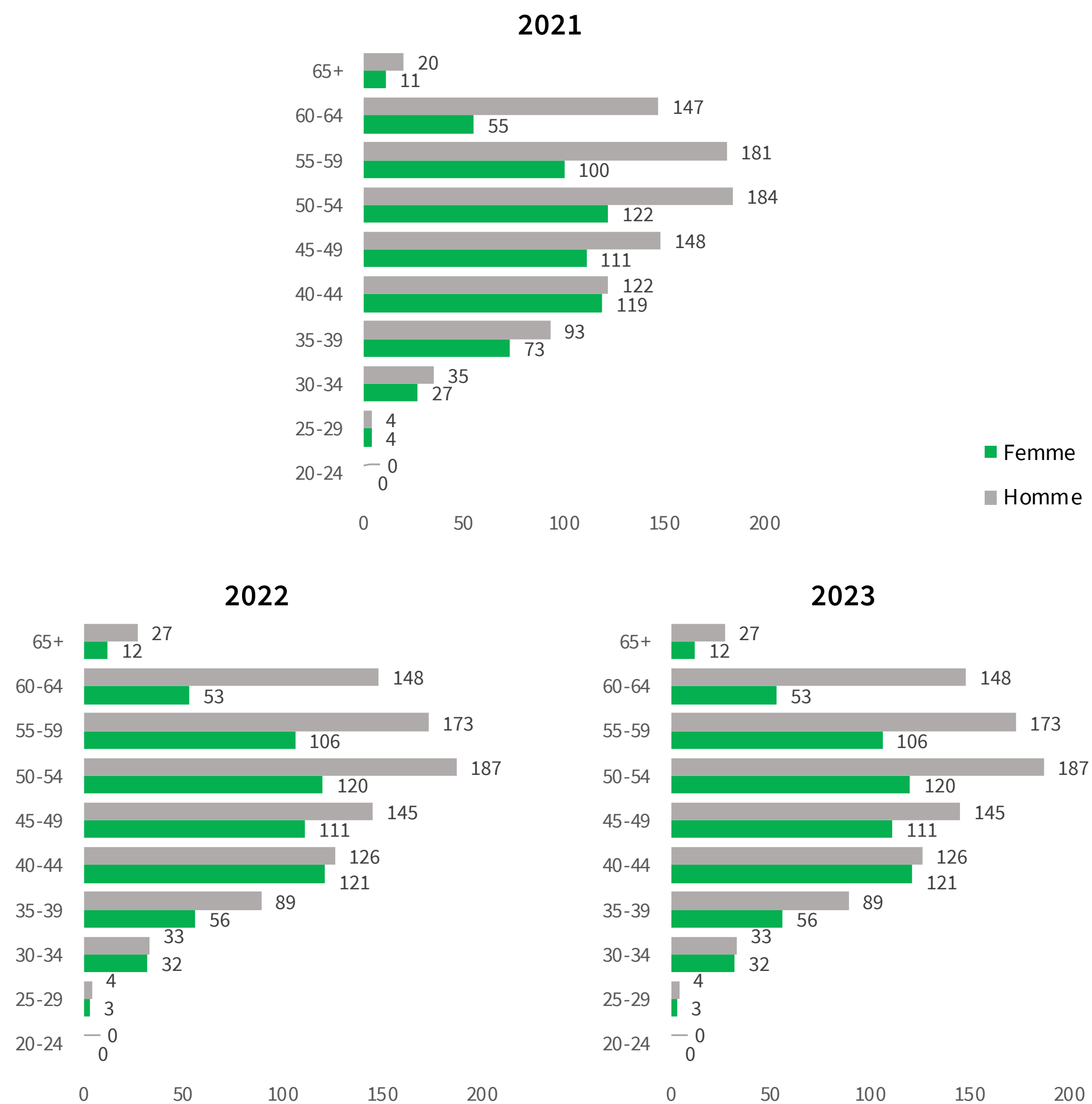


Toutefois, la situation des EC-E titulaires est contrastée selon leur corps d'appartenance. L'équilibre numérique est atteint au sein du corps des enseignants du 1^{er} et 2nd degré. À l'inverse, les femmes ne représentent en 2023 que 26% des professeurs des universités (PR), en progression de 4% entre 2022 et 2023.

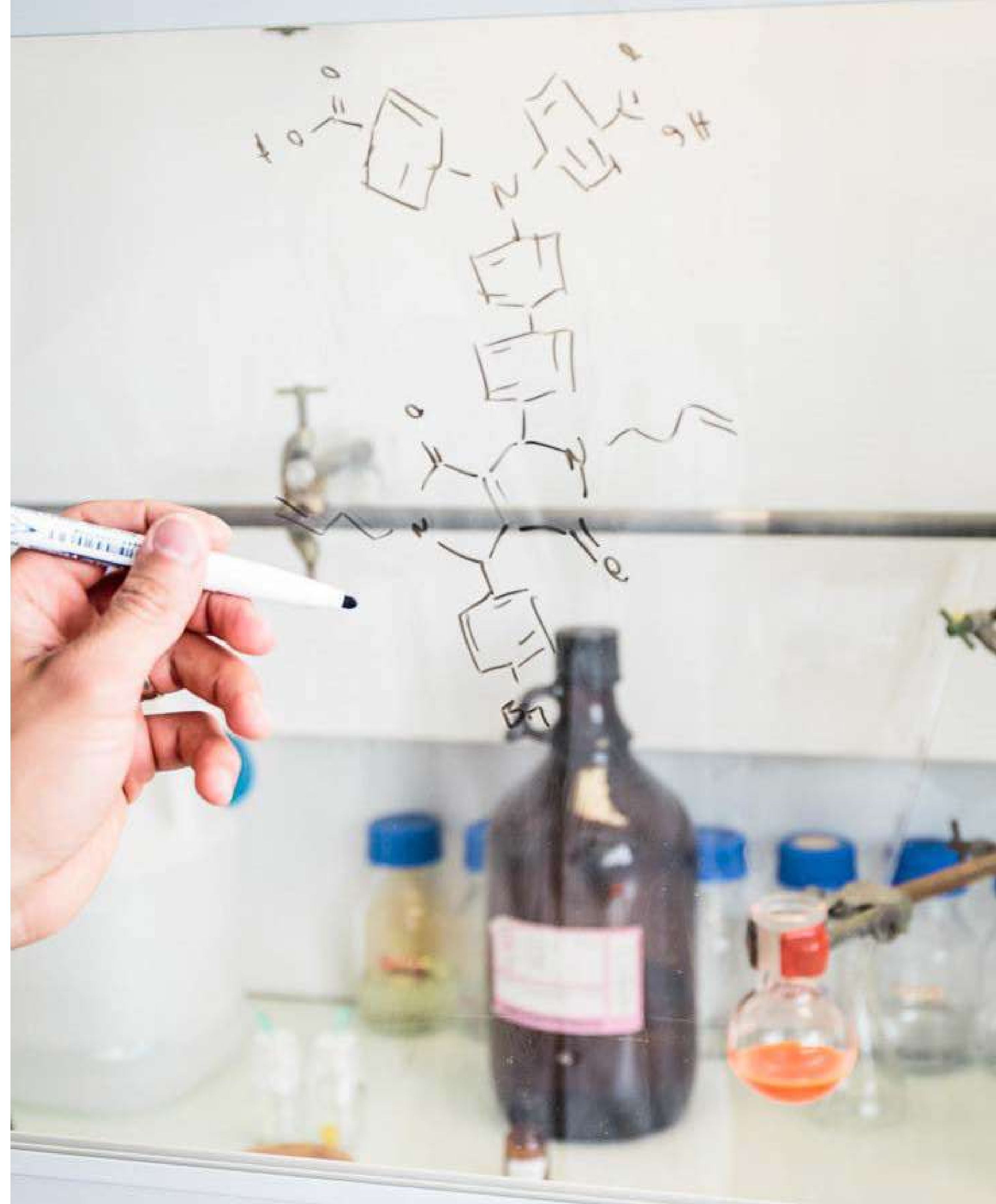
Cette ligne de fracture 20/80 est la même en ce qui concerne le grade des PU-PH.

La situation est différente parmi les maîtres de conférences (MCF) et les maîtres de conférences - praticiens hospitaliers (MCU-PH), où les femmes représentent respectivement 44% et 46% de l'effectif de leurs corps de référence.

Pyramide des âges des EC-E titulaires

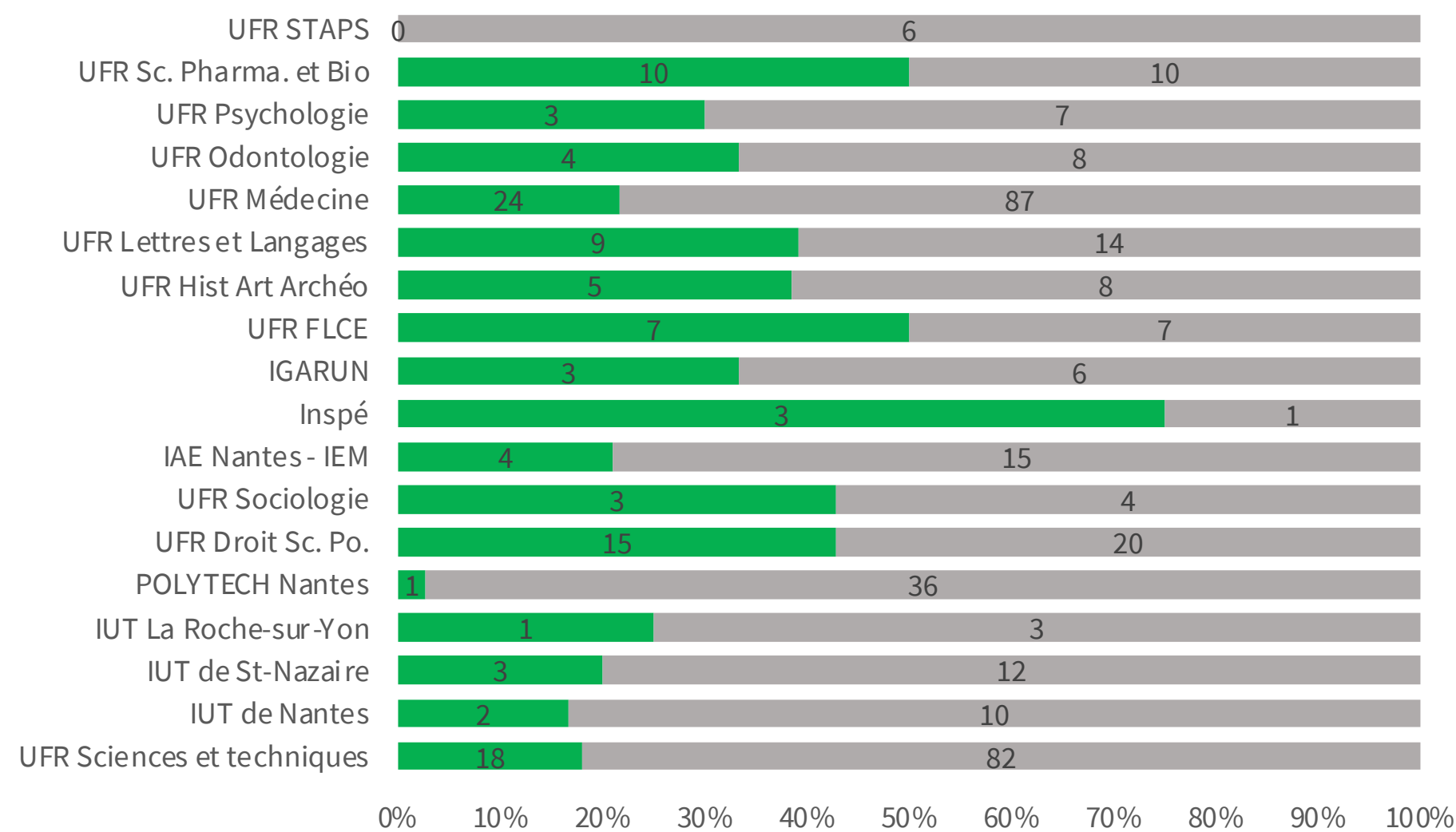


La répartition femmes-hommes dans les pyramides des âges des 3 années de référence sont particulièrement contrastées à partir de la tranche 45-49 ans où la part des hommes est largement majoritaire. Elle tend à s'estomper pour les tranches d'âges inférieures.



2.3. L'affectation des EC-E titulaires par composante

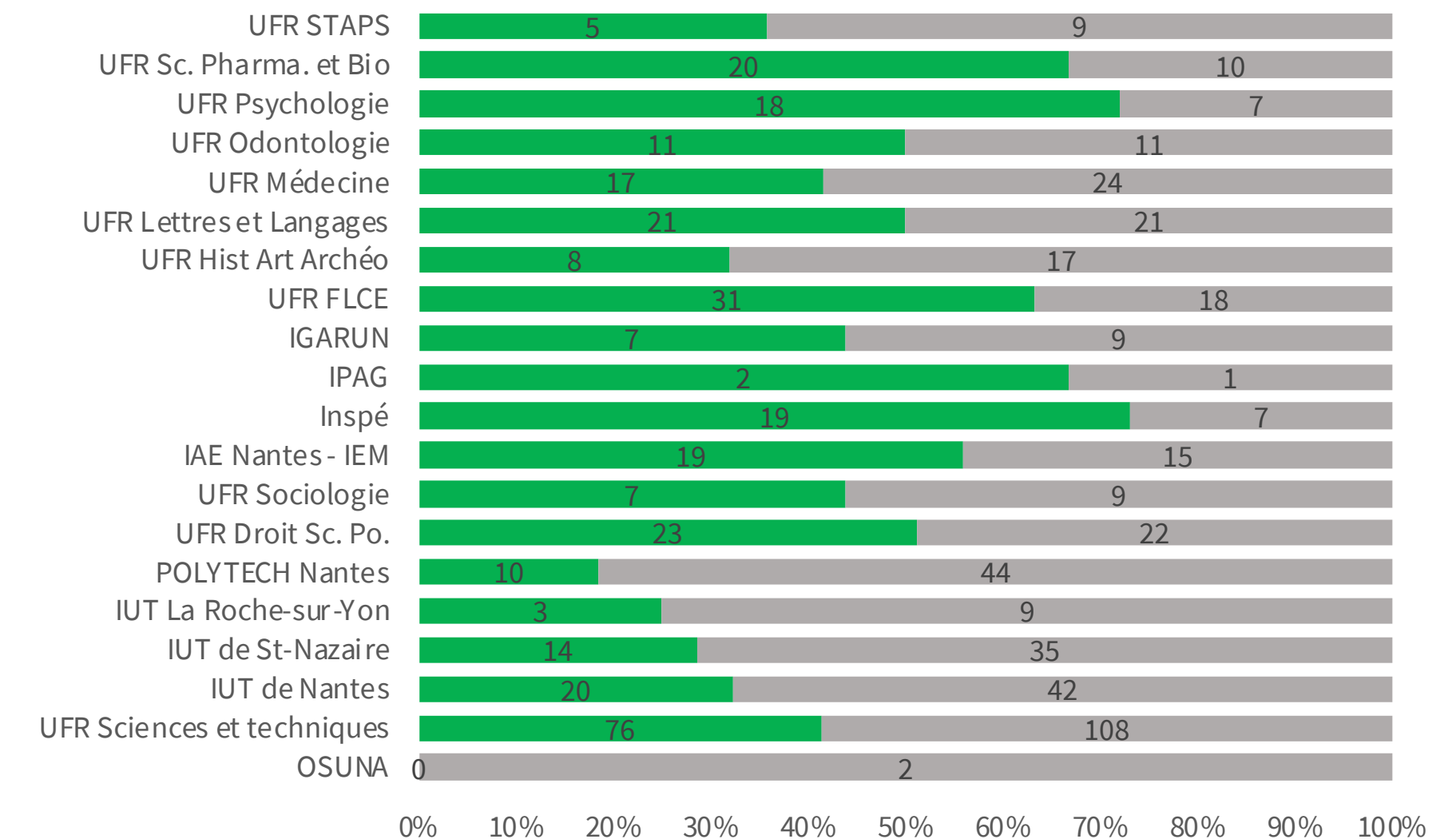
Répartition des professeurs d'université par genre et composante en 2023



Sur la période 2021-2023, la part des femmes parmi la population de PR et PU-PH est en légère augmentation, passant de 22,9% de la population des PR / PU-PH en 2021 à 25,5% en 2023. Des disparités subsistent au sein de certaines composantes, notamment les composantes des pôles Santé et Sciences & Technologie.

À noter l'absence de femmes parmi la population des PR / PU-PH de l'UFR STAPS, ou encore la faible représentativité des femmes au sein de Polytech Nantes (3%). D'ailleurs, l'ensemble des composantes du pôle Sciences et Technologie compte moins de 25% de femmes parmi leurs PR / PU-PH.

Répartition des maîtres de conférences par composante et par genre en 2023



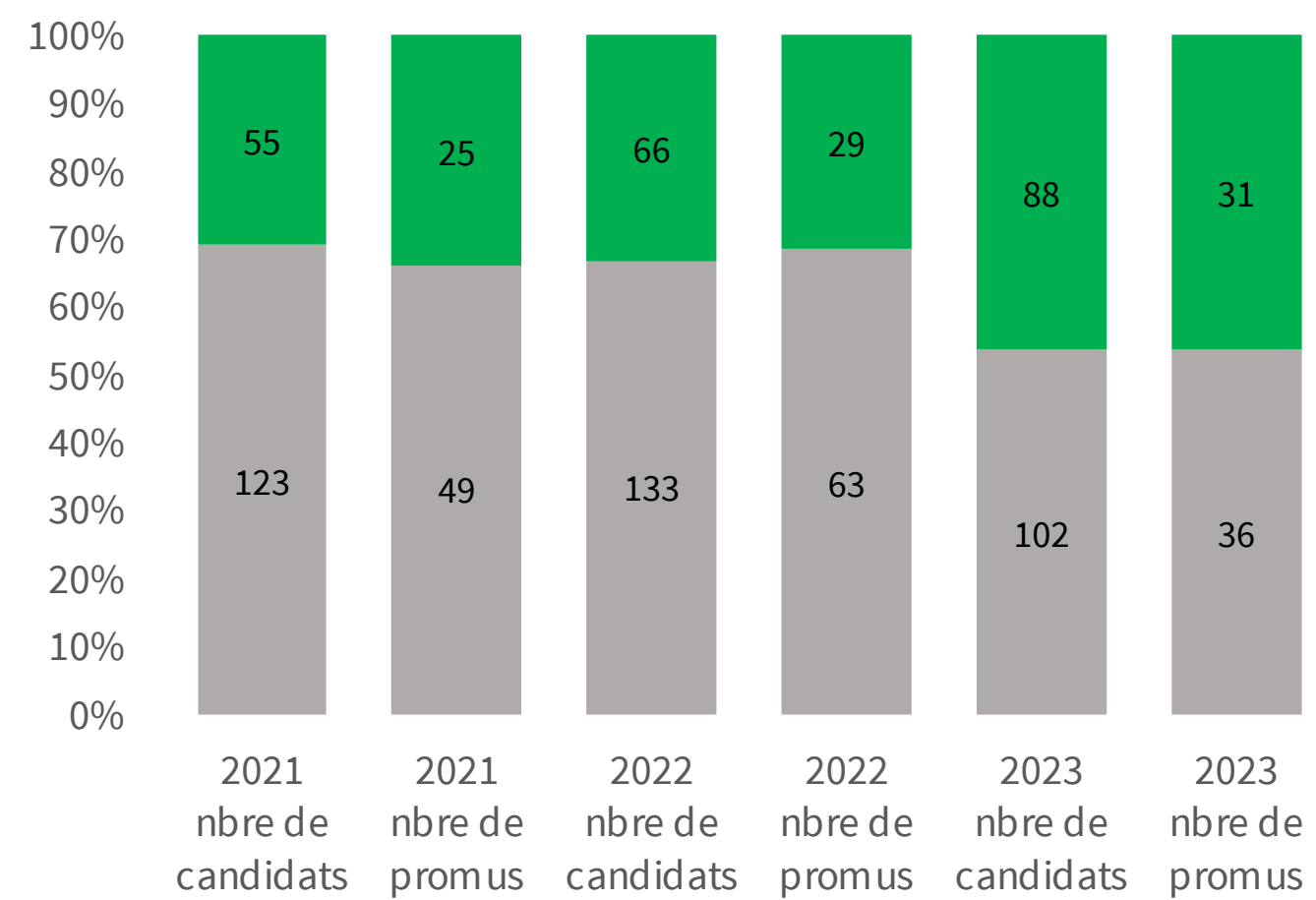
La part des femmes MCF et MCU-PH est moins élevée au sein du pôle Santé et du pôle Sciences et technologie. Elle est toutefois au-dessus des 65% au sein des composantes Inspé, IPAG, FLCE, Psychologie et Pharma.

2.4. La promotion des EC-E

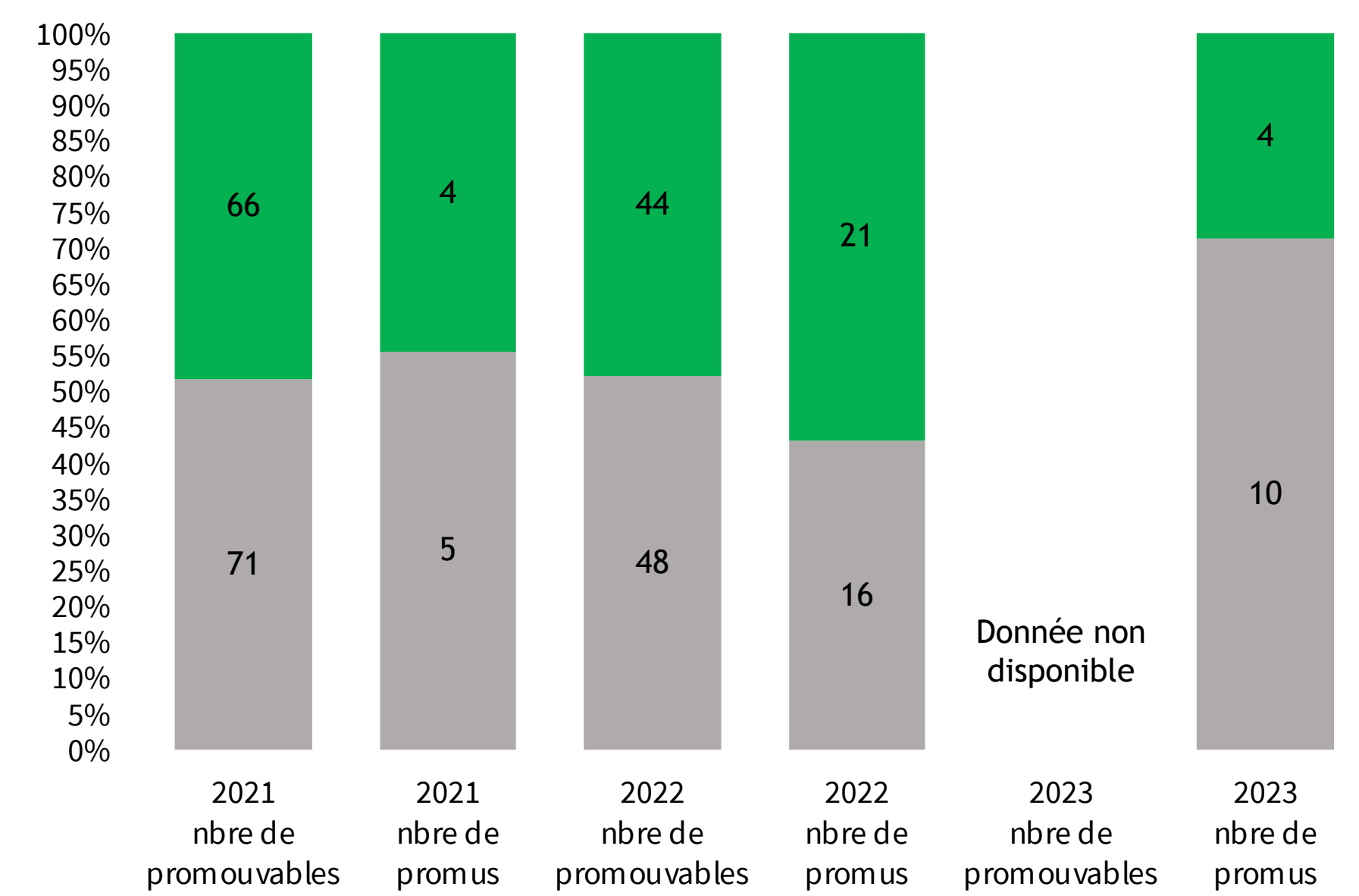
Nombre de promotions de grade des EC-E et HU et des enseignants du second degré

	Femme	Homme	Part des femmes	Part des hommes	Rappel part des femmes EC-E à Nantes Université
2021	35	54	39 %	61 %	43 %
2022	55	101	35 %	65 %	43 %
2023	39	68	36 %	64 %	43 %

Avancement des enseignants-chercheurs

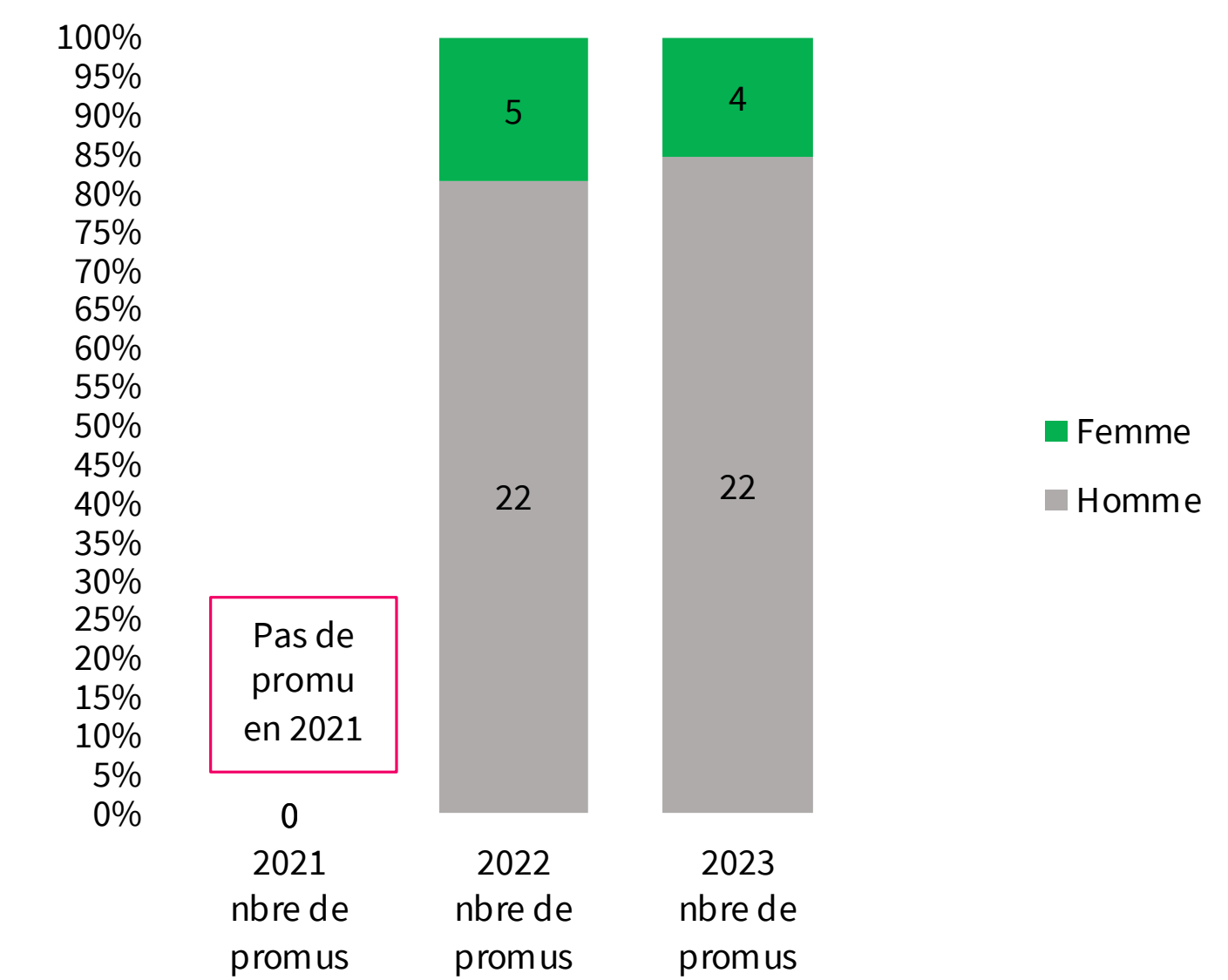


Avancement des enseignants du second degré



Le tableau d'avancement présente les avancements de grade des différentes populations d'EC-E. À noter, concernant les enseignants-chercheurs, que la politique de promotion de l'établissement ne s'applique qu'à la phase locale de l'avancement.

Avancement des enseignants HU

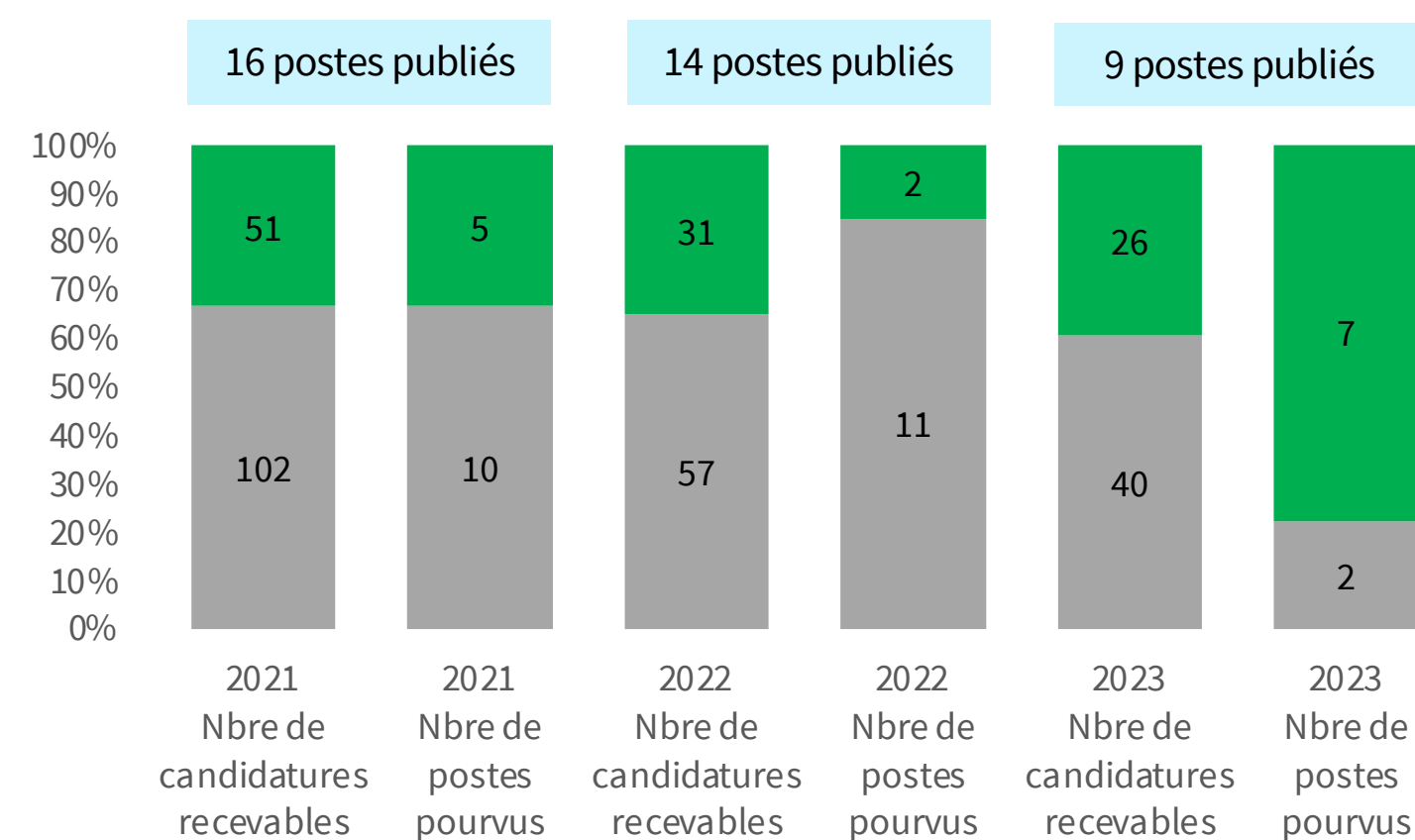


Pour les enseignants du second degré et les enseignants HU, l'établissement formule des propositions sans avoir le pouvoir de décision.

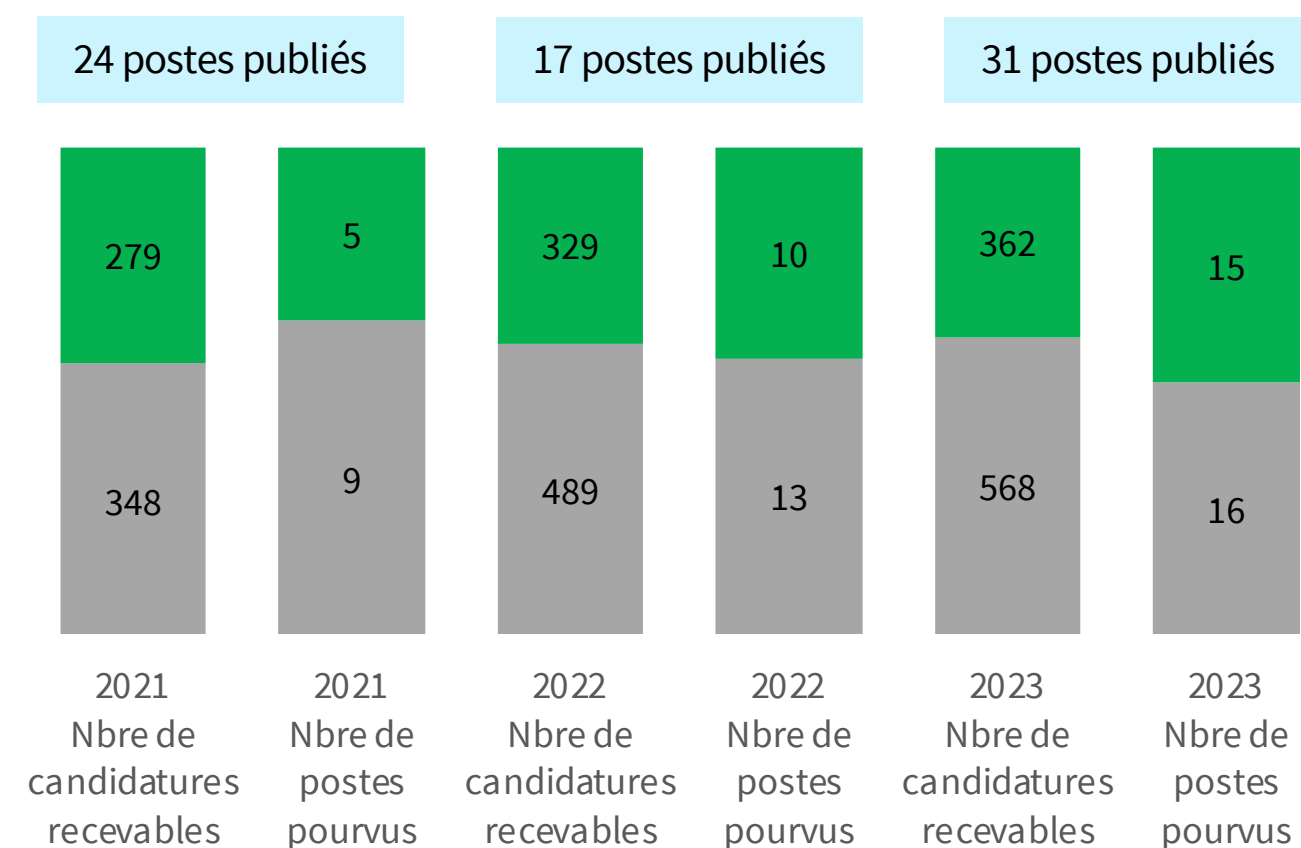
2.5. Les concours au sein de Nantes Université

2.5.1. Les professeurs d'université et maîtres de conférences

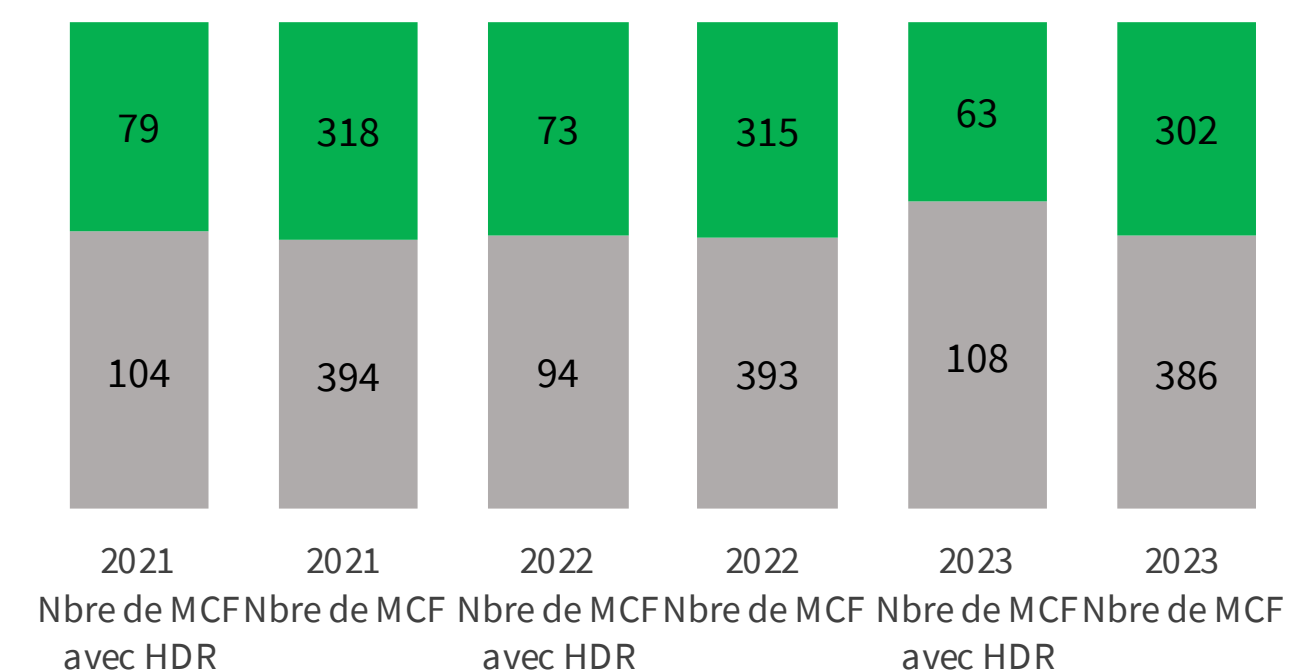
Candidature sur les postes de professeur d'université



Candidatures sur les postes de maître de conférences



Part des maîtres de conférences titulaires d'une HDR

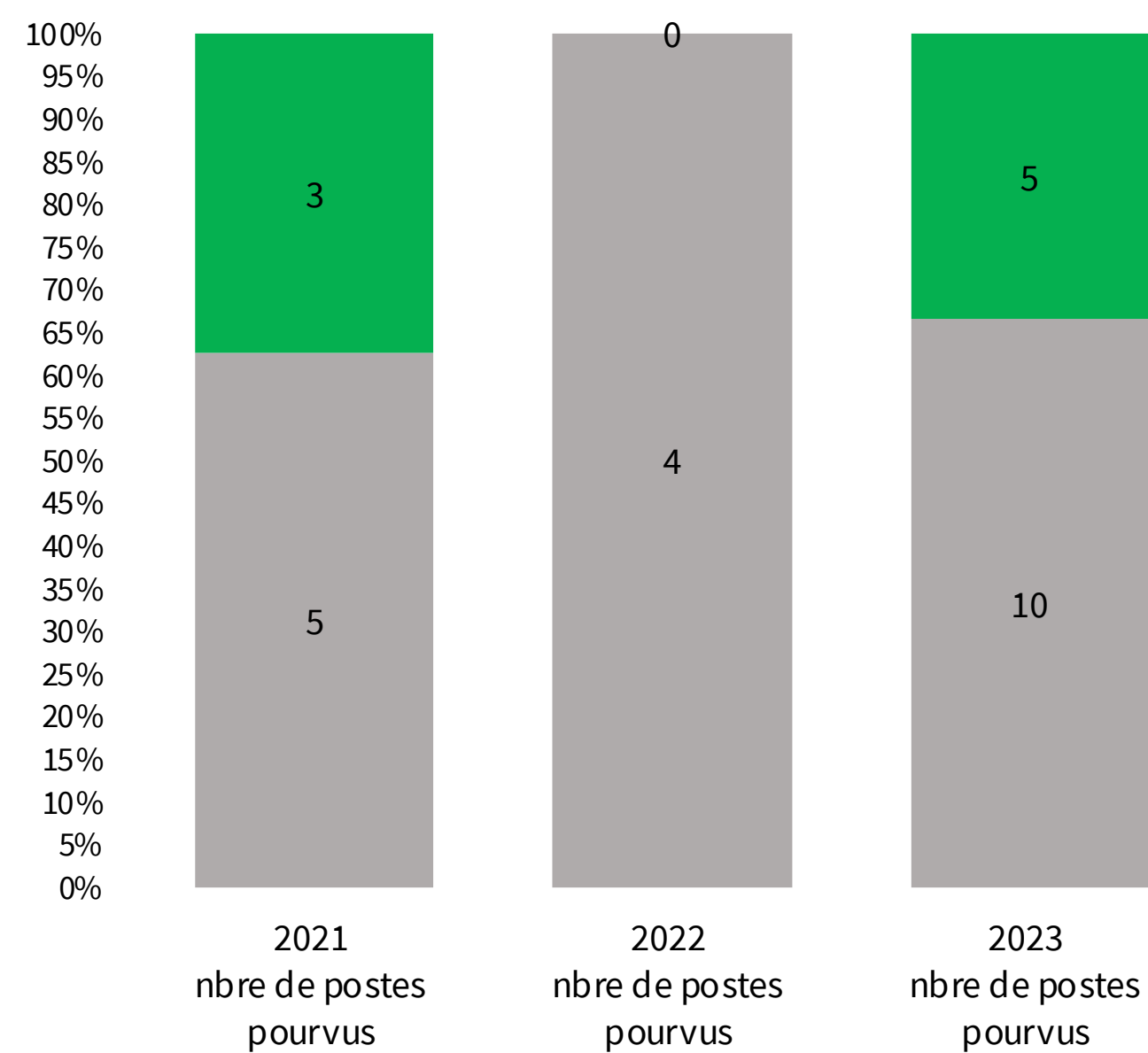


Femme
Homme

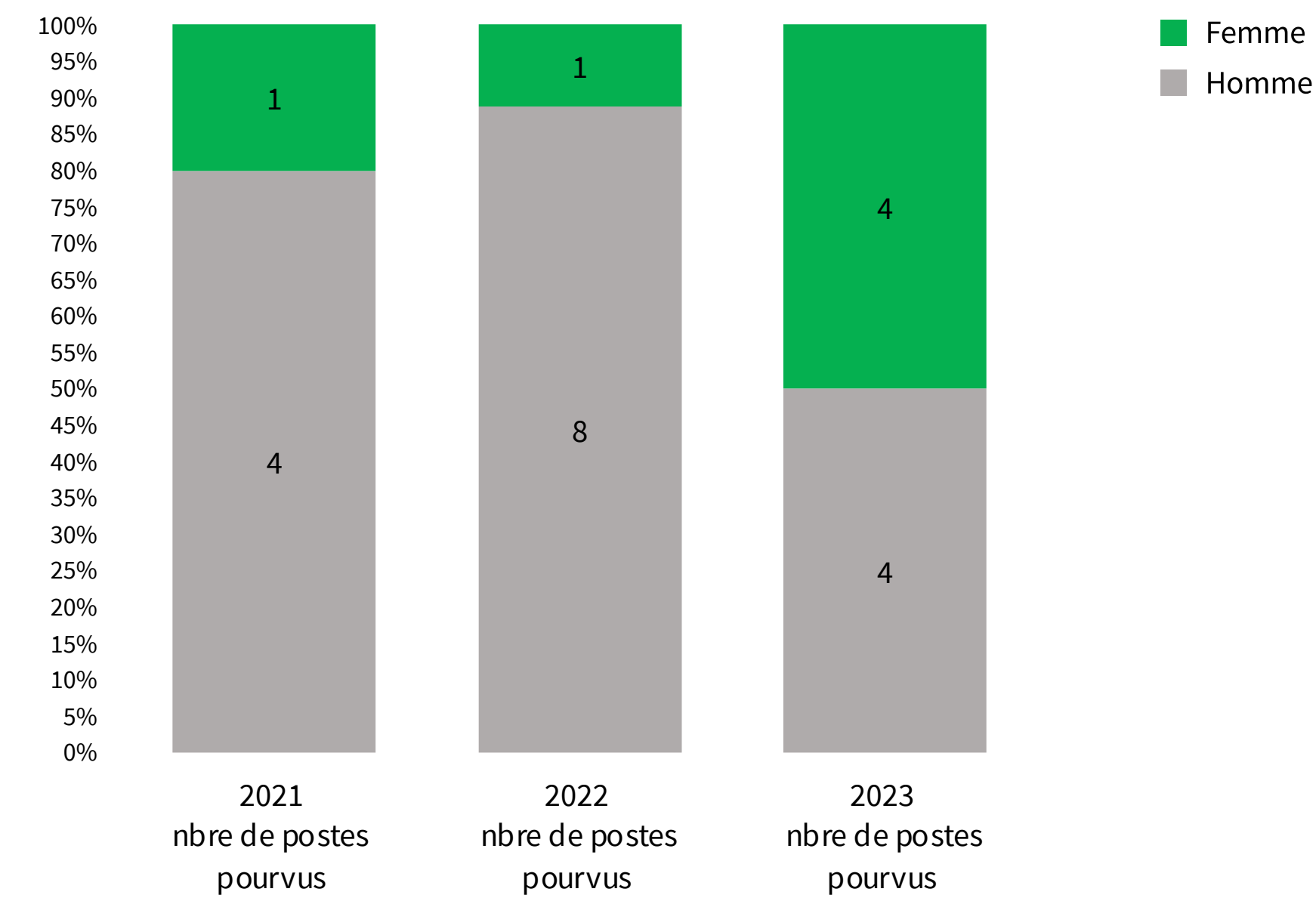
2.5.2. Les personnels hospitalo-universitaires

2.5.2.1. Le recrutement des personnels hospitalo-universitaires

Nombre de postes de professeurs des universités
praticiens hospitaliers pourvus

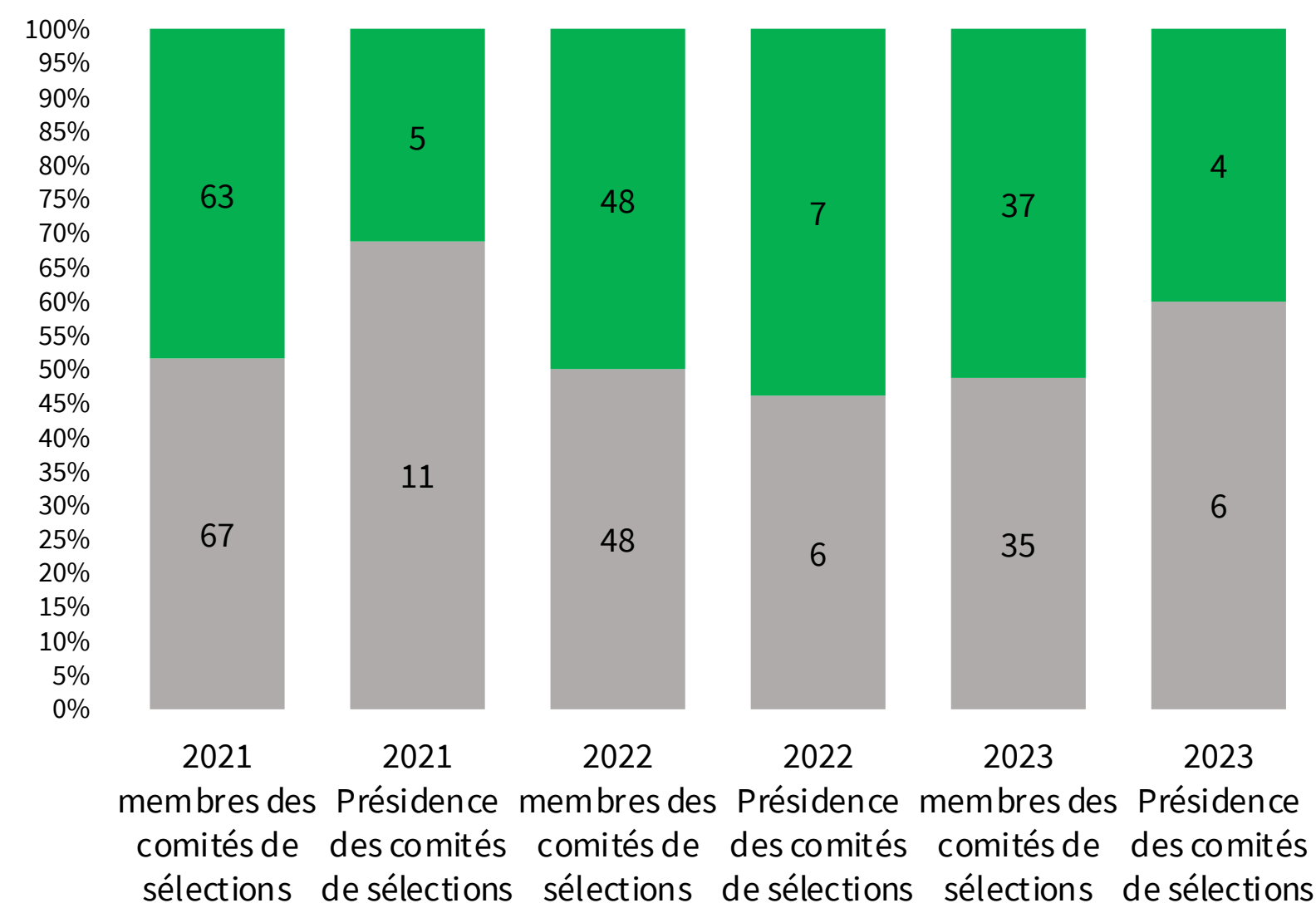


Nombre de postes MCU PH
et de médecine générale pourvus

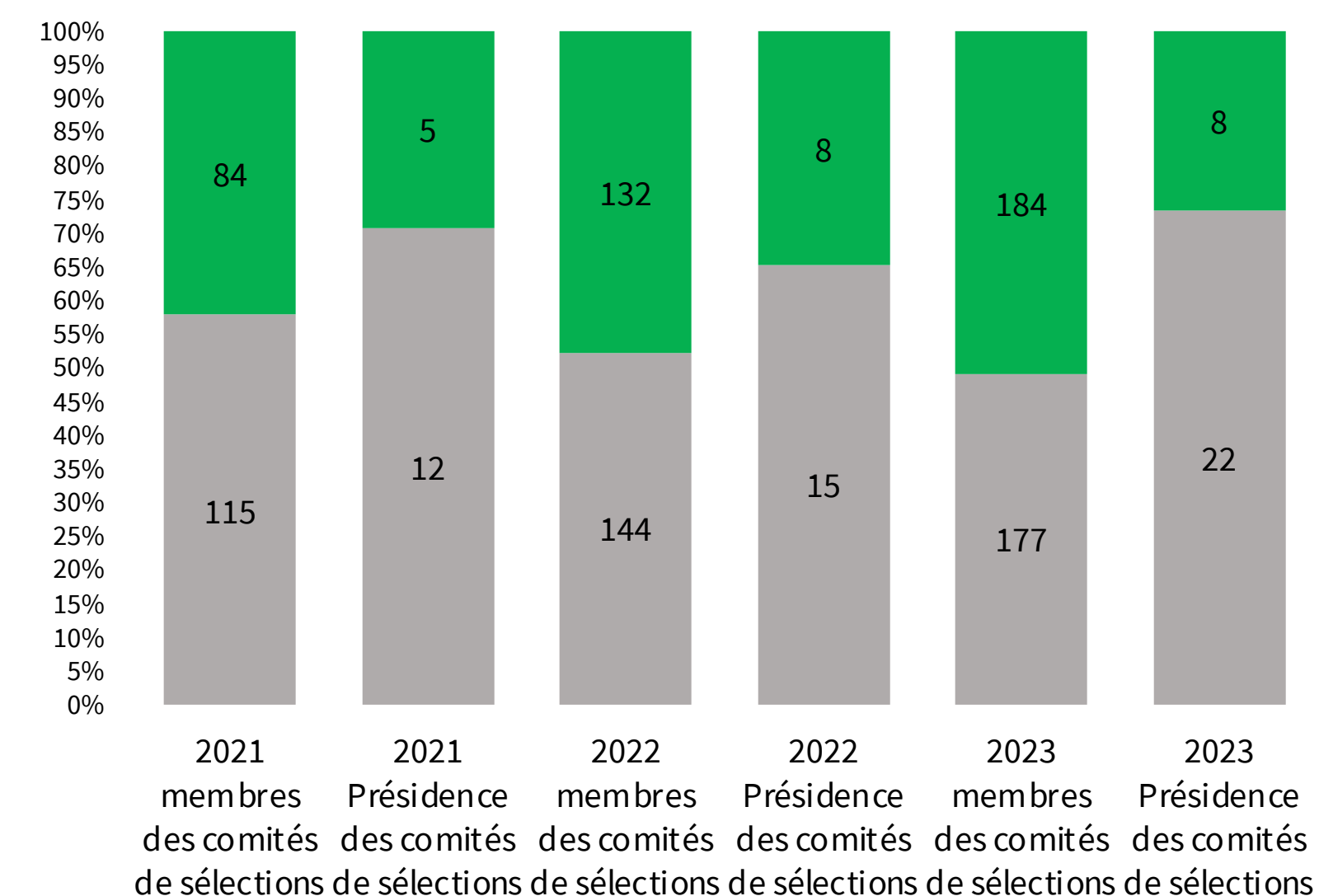


2.5.2.2. Les comités de sélection

Composition des comités de sélection
pour le recrutement des Professeurs d'Université



Composition des comités de sélection
pour le recrutement des Maîtres de conférences

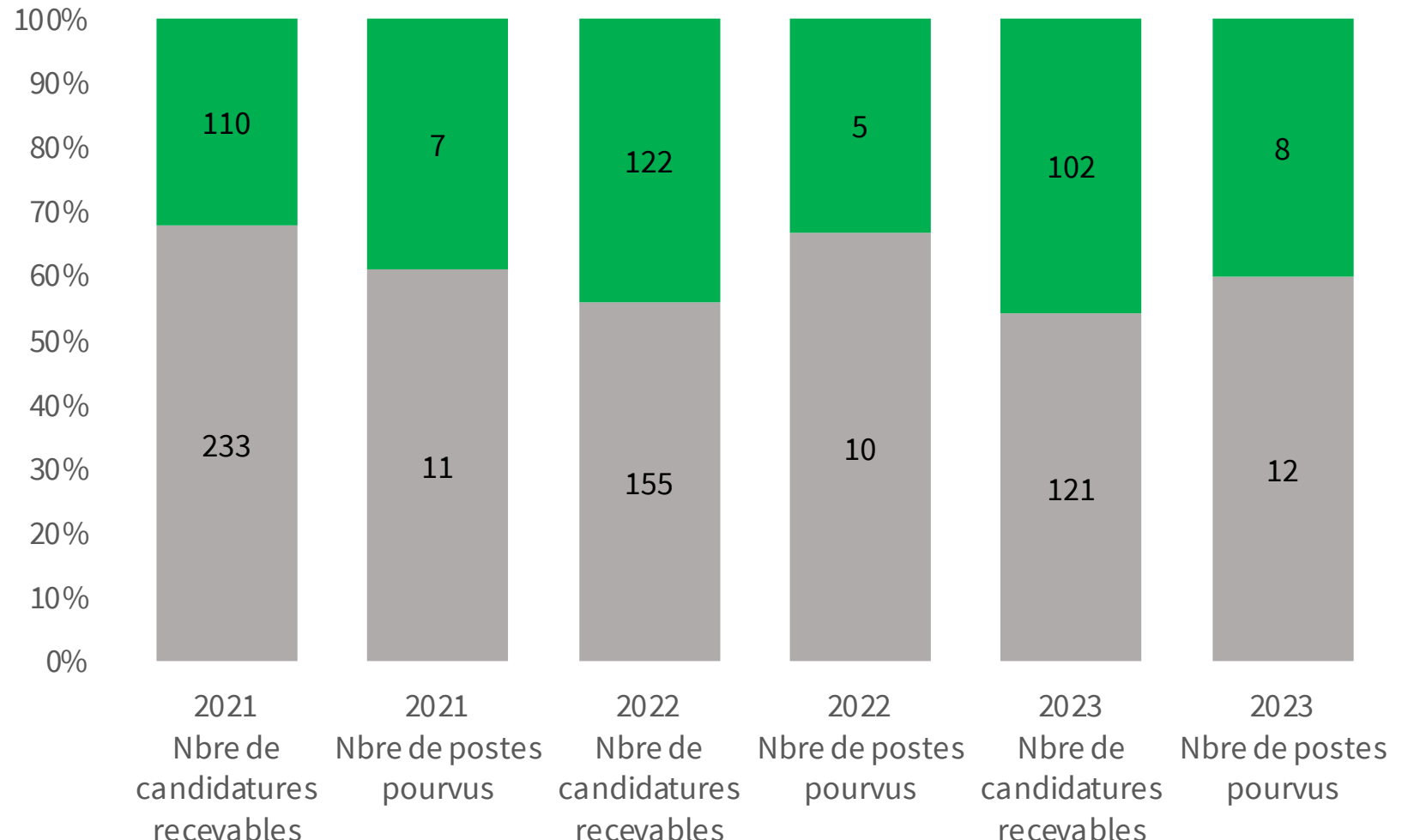


■ Femme
■ Homme

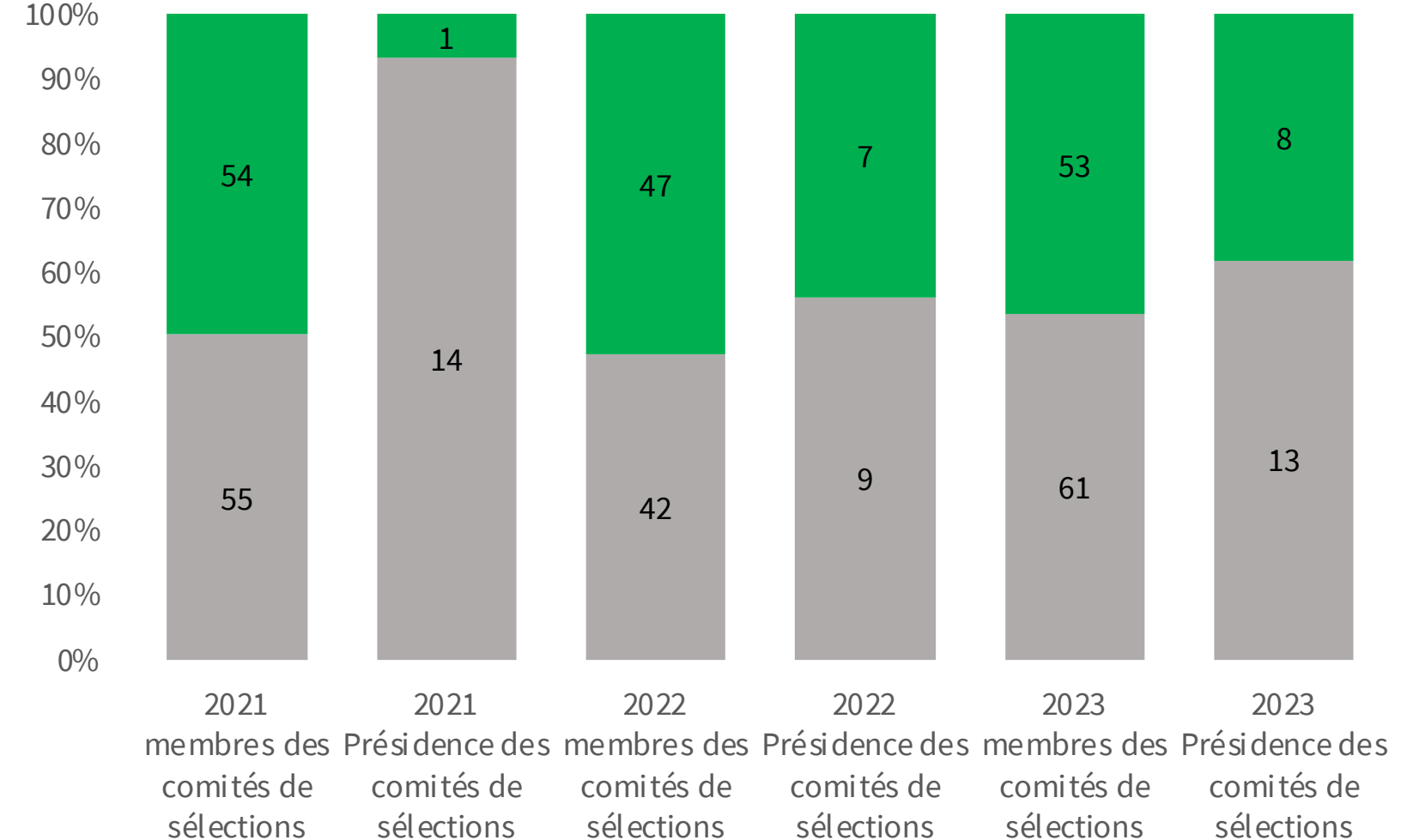
Les 40 comités de sélection organisés en 2023 ont été globalement composés de manière équilibrée entre les femmes et les hommes, et ce quel que soit le corps de recrutement concerné et cette situation est constante sur la période 2021-2023. Les obligations réglementaires qui fixent une proportion de 40% de personnes de chaque sexe sont respectées. Sur la période 2021-2023, la part des femmes assurant la présidence d'un comité de sélection est irrégulière sur les trois dernières années, passant de 21% à 42% puis 30% en 2023.

2.5.2.3. Les enseignants du second degré

Recrutement des enseignants du 2nd degré



Part des femmes dans les commissions de recrutement des enseignants du 2nd degré



■ Femme
■ Homme

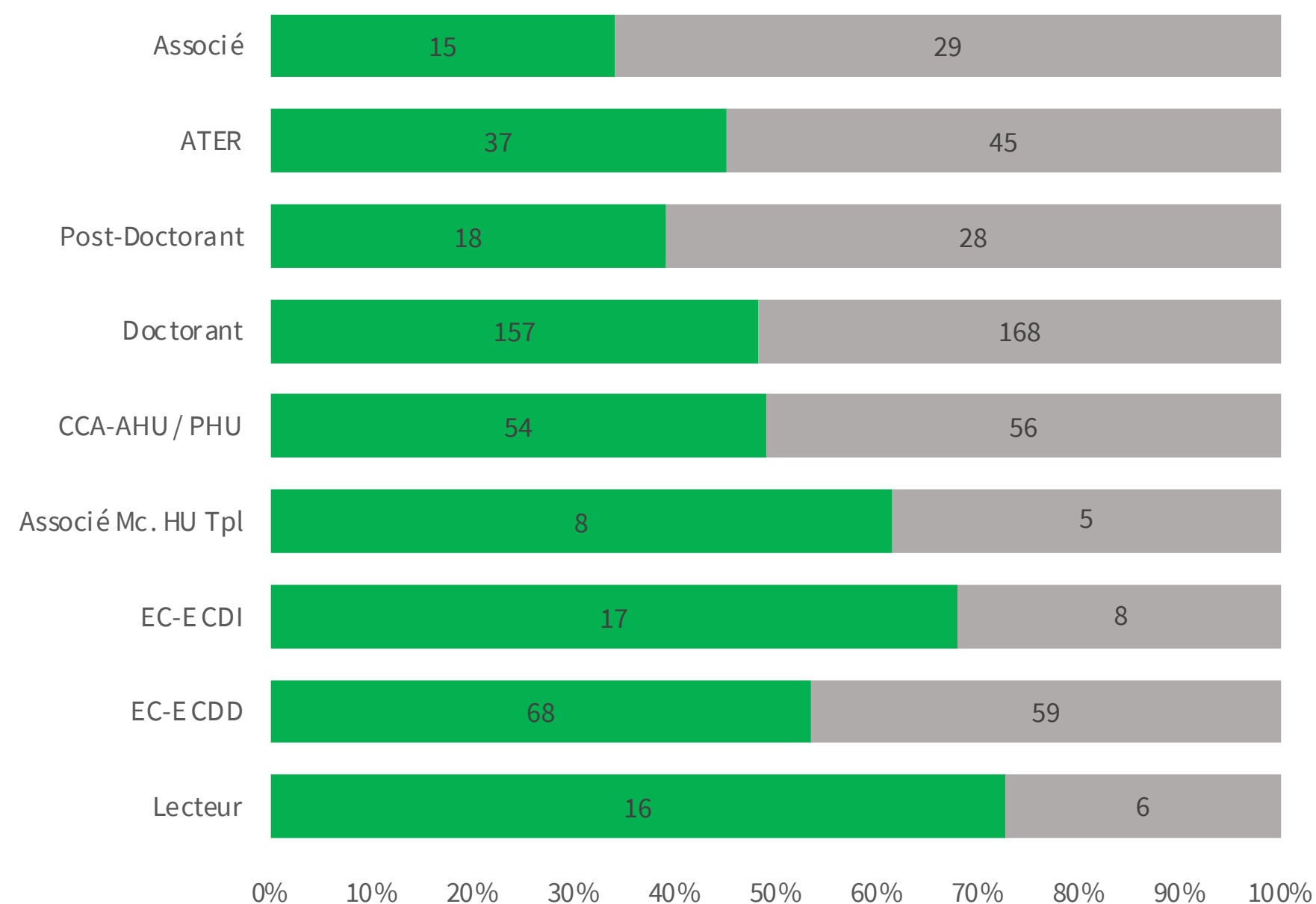
Le recrutement des enseignants du 2nd degré titulaires fait l'objet de concours nationaux. Le seul levier d'action de l'université se situe dans la composition paritaire des jurys des commissions de recrutement au moment de l'affectation.

2.6. Les effectifs EC-E contractuels

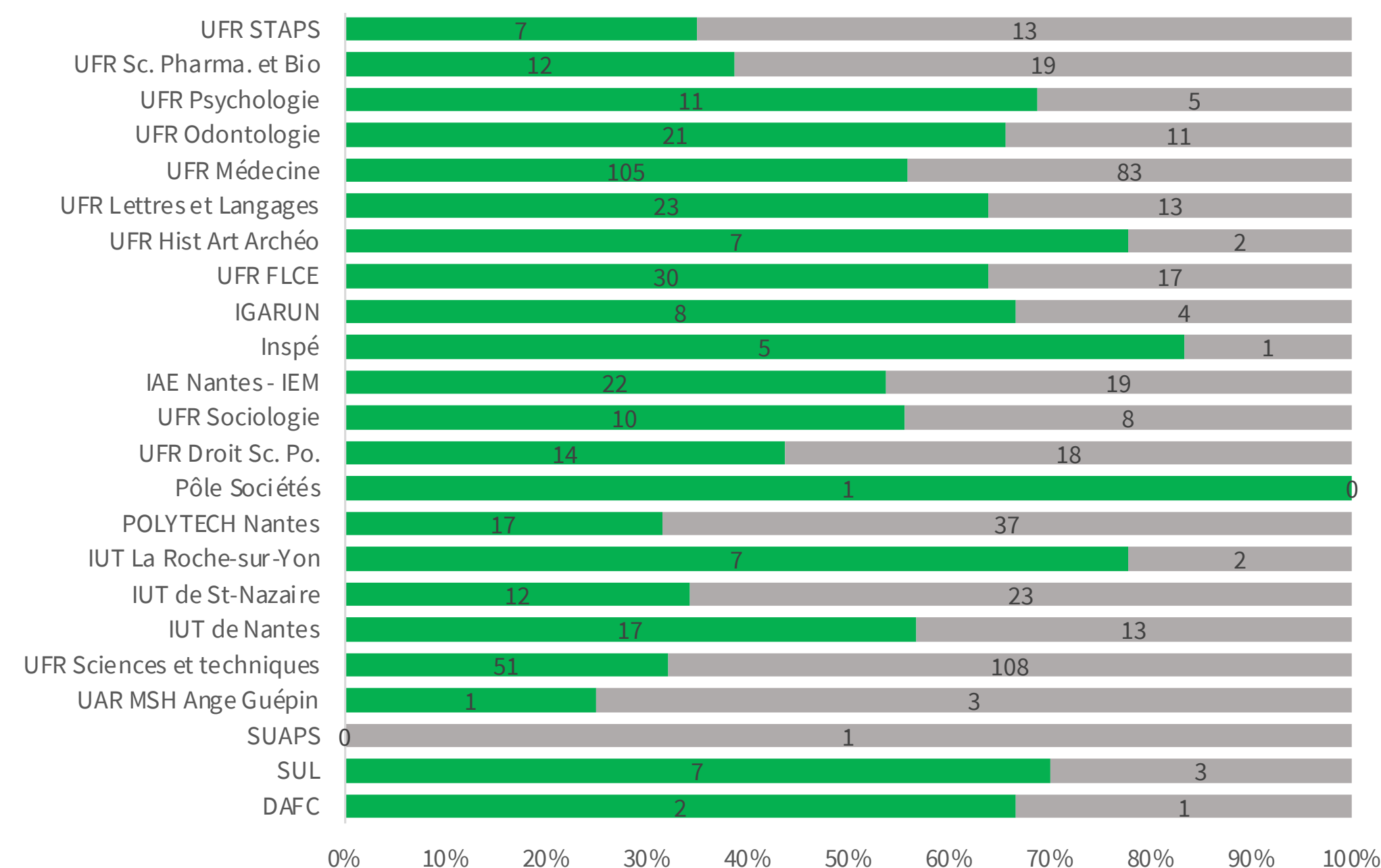
La population contractuelle des EC-E se compose de 50 % de femmes en 2023, en augmentation de 1 point sur la période 2021-2023. Le nombre d'EC-E est en diminution de 13 agents entre 2022 et 2023 mais reste en augmentation de 13 agents sur la période 2021-2023. 41 % des EC-E contractuels sont des doctorants.

Femme
Homme

Répartition des enseignants contractuels par type de contrat et par genre



Répartition des enseignants-chercheurs contractuels par genre et composante

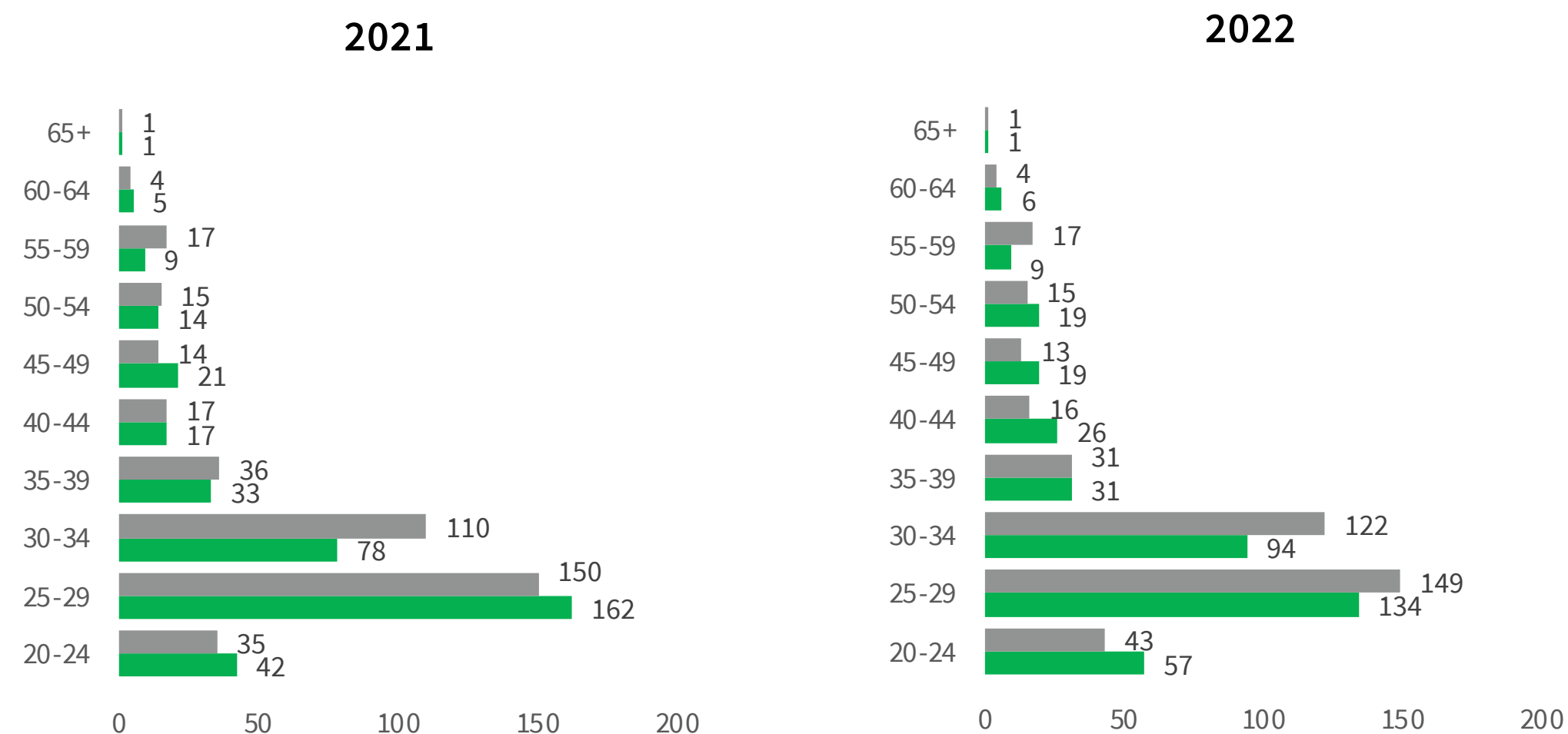


Évolution des catégorisations en 2023 :

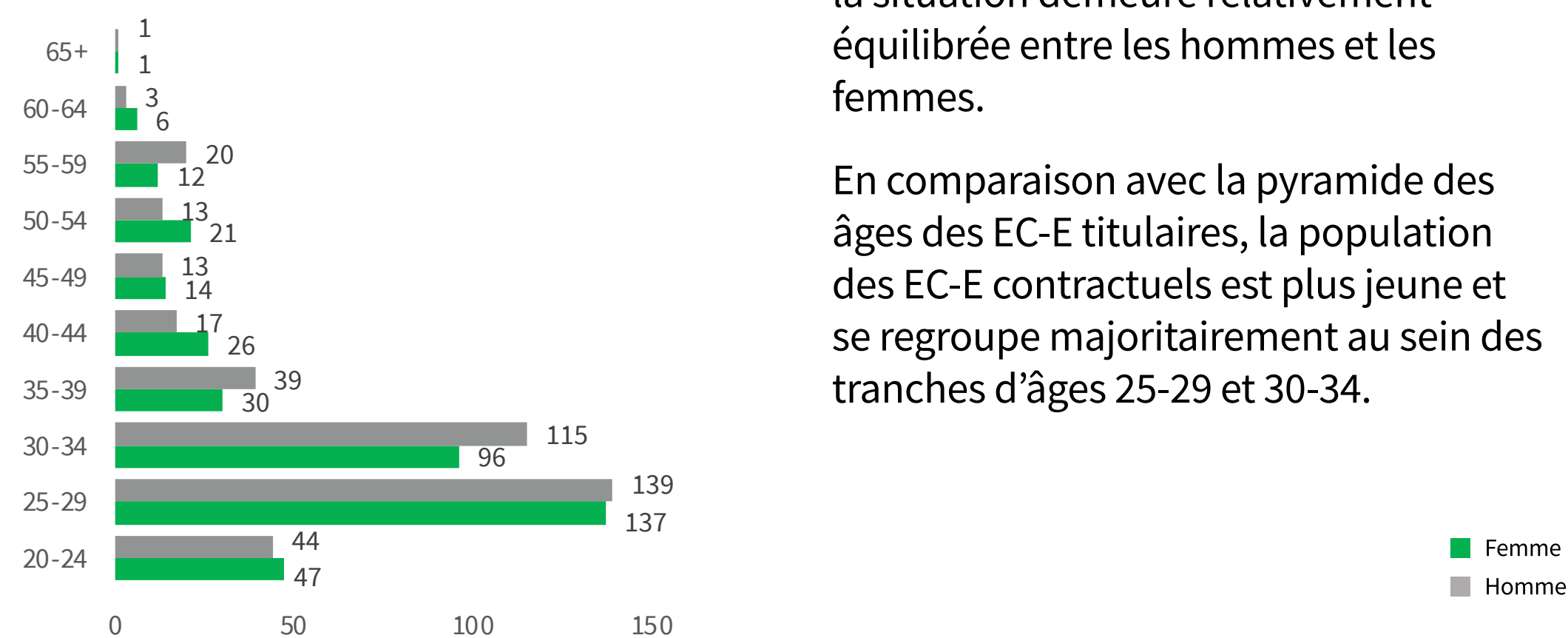
- les EC-E en CDD et CDI sont pour la première année distingués. En 2022 et 2021, les EC-E en CDI sont donc classifiés sous EC-E CDD
- les doctorants et post-doctorants sont pour la première année distingués. En 2022 et 2021, les post-doctorants sont donc classifiés sous la catégorie doctorants.

Tout comme pour les EC-E titulaires, des disparités dans la répartition femmes/hommes sont également constatées en fonction des composantes de rattachement. Ces disparités sont toutefois moins notables pour les contractuels que pour les titulaires.

Pyramide des âges des enseignants-chercheurs contractuels



2023



En termes de pyramide des âges, la situation demeure relativement équilibrée entre les hommes et les femmes.

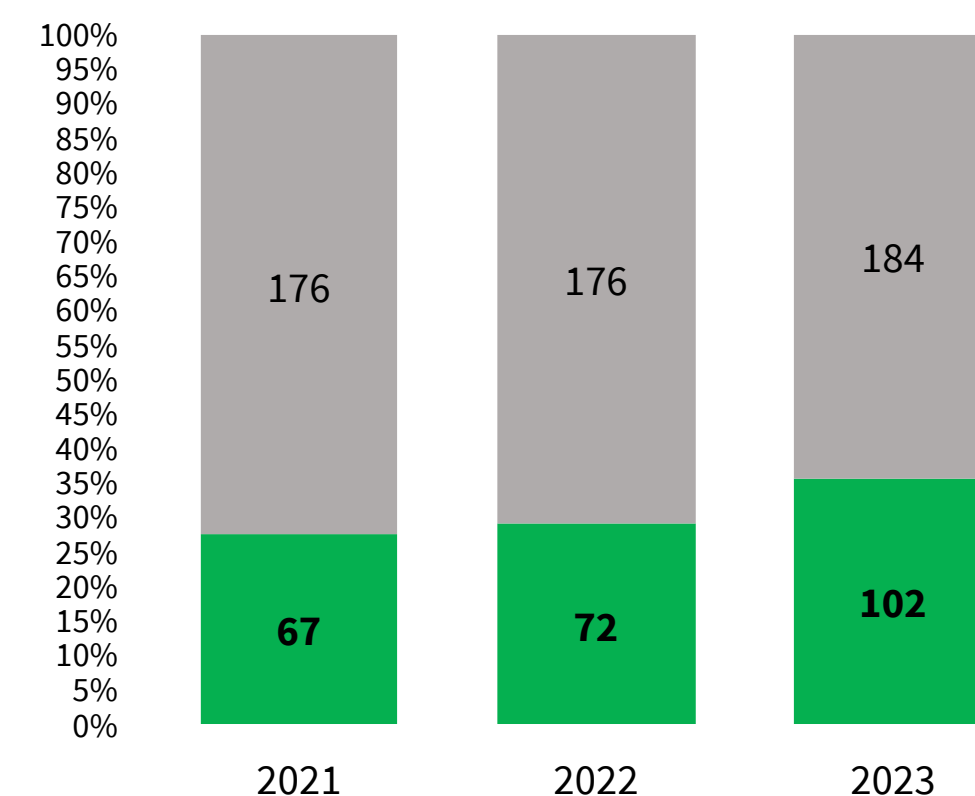
En comparaison avec la pyramide des âges des EC-E titulaires, la population des EC-E contractuels est plus jeune et se regroupe majoritairement au sein des tranches d'âges 25-29 et 30-34.

■ Femme
■ Homme

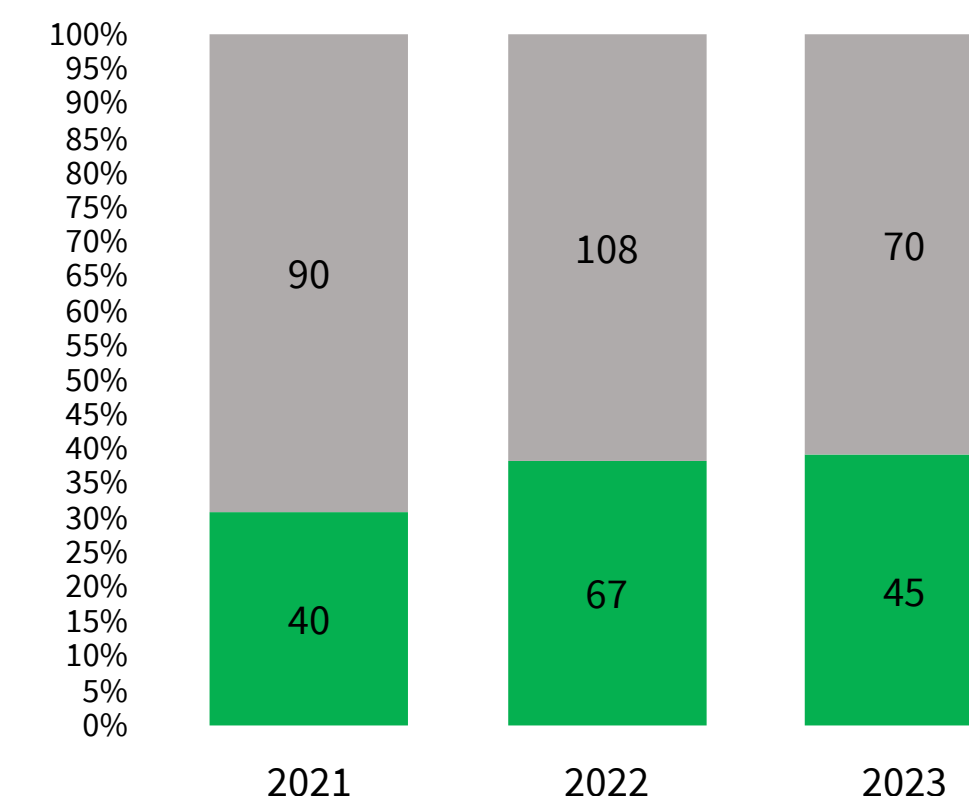
2.7. Les primes

La ventilation du versement des primes est un indicateur de la répartition des fonctions entre les femmes et les hommes et, de facto, de leur spécialisation. Sur la période 2021-2023 la part des femmes EC-E bénéficiaires d'une prime RIPEC C3 / PEDR est en constante augmentation.

Répartition des personnels EC-E bénéficiaires d'une prime RIPEC C3 / PEDR* par genre



Répartition des personnels EC-E bénéficiaires d'une prime RIPEC C2 / PA** par genre



* ex PER/PEDR: prime d'excellence scientifique / prime d'encadrement doctoral et de recherche

RIPEC C3: prime individuelle attribuée par le chef de l'établissement pour différents motifs: investissement pédagogique, activité scientifique ou tâches d'intérêt général. Il peut également l'attribuer au titre de l'ensemble des missions d'un enseignant-chercheur. La PEDR perdure pour certains types de personnels.

** ex PA/PCA: prime d'administration / prime pour charge administrative

RIPEC C2: indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux enseignants-chercheurs ou chercheurs. La prime d'administration (PA) reste active et cumulative avec le RIPEC C2.

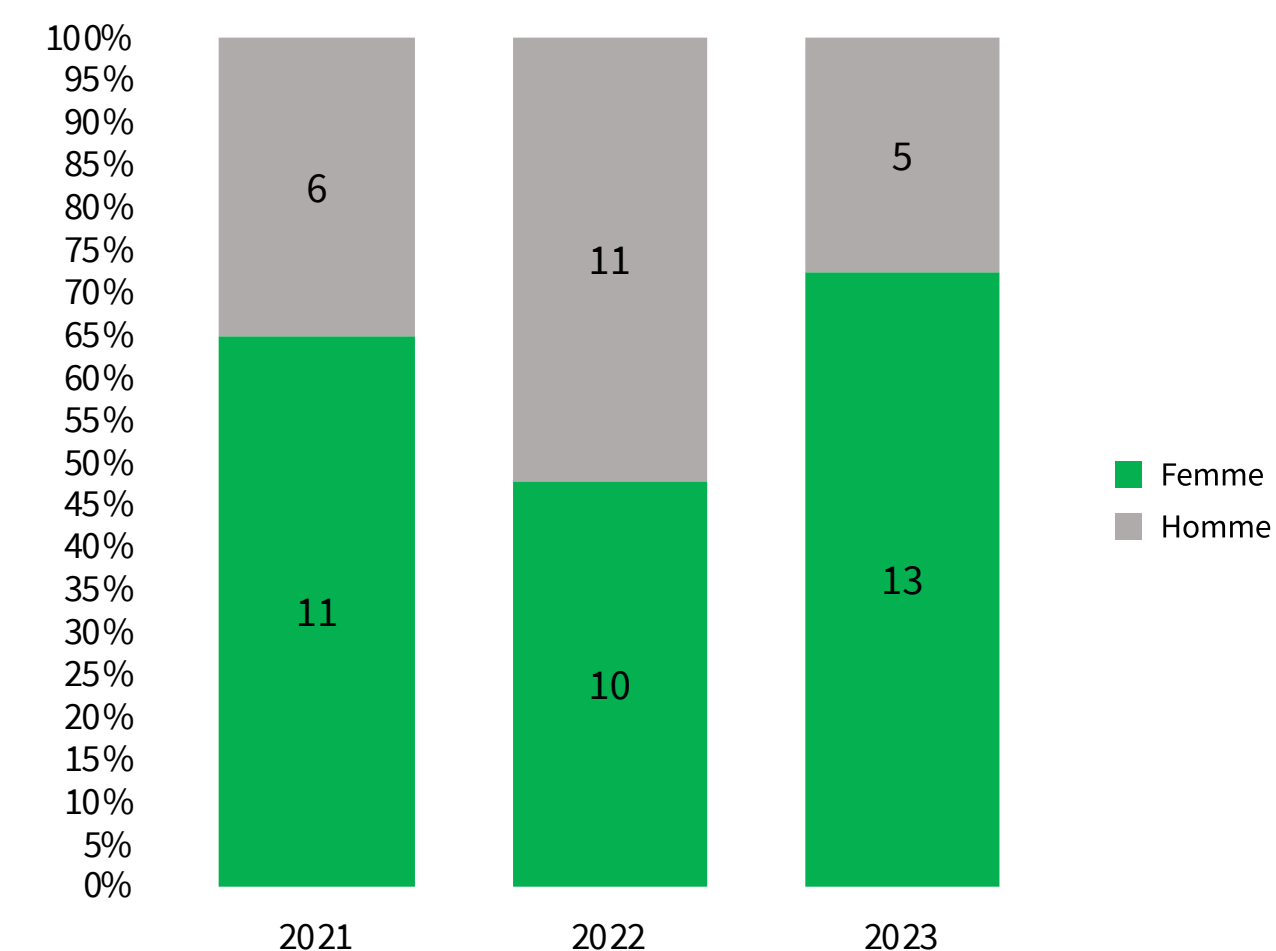
2.8. Le congé pour recherche et conversion thématique (CRCT)

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

Le CRCT au titre de l'établissement est accordé par le président de l'université, au vu d'un projet présenté par le candidat, après avis du conseil académique restreint.

Sur la période 2021-2023 la part des femmes bénéficiant d'un CRCT est en légère augmentation, notamment sur la dernière année. En 2023, 72 % des semestres CRCT de Nantes Université sont accordés à des femmes.

Nombre de semestres accordés par genre au titre d'un CRCT



2.9. Les heures complémentaires

Tout comme l'année passée, en 2023, parmi les EC-E réalisant des heures complémentaires, 59 % sont des hommes. Cette proportion est stable sur les 3 dernières années et suit la répartition des personnels EC-E par genre (43 % de femmes et 57 %

d'hommes). En 2023, en moyenne, les femmes réalisent 1 h complémentaire de moins que leurs homologues masculins un écart a fortement diminué sur la période 2021-2023 (5h en 2022 et 13 h en 2021).

Répartition par genre des heures complémentaires réalisées par les EC-E

	2023			2022			2021		
	EC-E Femme	EC-E Homme	Total EC-E	EC-E Femme	EC-E Homme	Total EC-E	EC-E Femme	EC-E Homme	Total EC-E
Nbre heures complémentaires rémunérées	57 448	83 704	141 152	60 970	91 049	152 018	54 403	88 623	143 025
Nbre d'EC-E rémunérés d'heures complémentaires	555	795	1 350	546	779	1 325	554	799	1 353
Moyenne des heures complémentaires rémunérées par EC-E	104	105	209	112	117	115	98	111	106

La part des femmes EC-E réalisant des heures complémentaires (HC) proportionnelle à leur représentativité dans chaque pôle

	Année	Effectif EC-E Pôle	Part des femmes dans le pôle	Nbre d'EC-E réalisant des heures complémentaires		% des femmes
				Nbre de femmes	Nbre de femmes	
Inspé	2023	155	67 %	0	0	0
	2022	157	66 %	0	0	0
	2021	161	66 %	0	0	0
Pôle Humanités	2023	372	56 %	0	0	0
	2022	368	54 %	0	0	0
	2021	361	54 %	0	0	0
Pôle Sociétés	2023	268	48 %	0	0	0
	2022	261	49 %	0	0	0
	2021	259	48 %	0	0	0
Pôle Santé	2023	555	44 %	0	0	0
	2022	567	45 %	0	0	0
	2021	559	46 %	0	0	0
Pôle Sciences et Technologie	2023	953	32 %	0	0	0
	2022	965	32 %	0	0	0
	2021	958	32 %	0	0	0
Services universitaires	2023	28	54 %	0	0	0
	2022	35	46 %	0	0	0
	2021	-	-	-	-	-
Unités d'appui et de recherche	2023	6	17 %	0	0	0
	2022	-	-	-	-	-
	2021	-	-	-	-	-

Sur les 3 dernières années, la part des femmes réalisant des heures complémentaires suit la part du nombre de femmes au sein de leur pôle de rattachement.

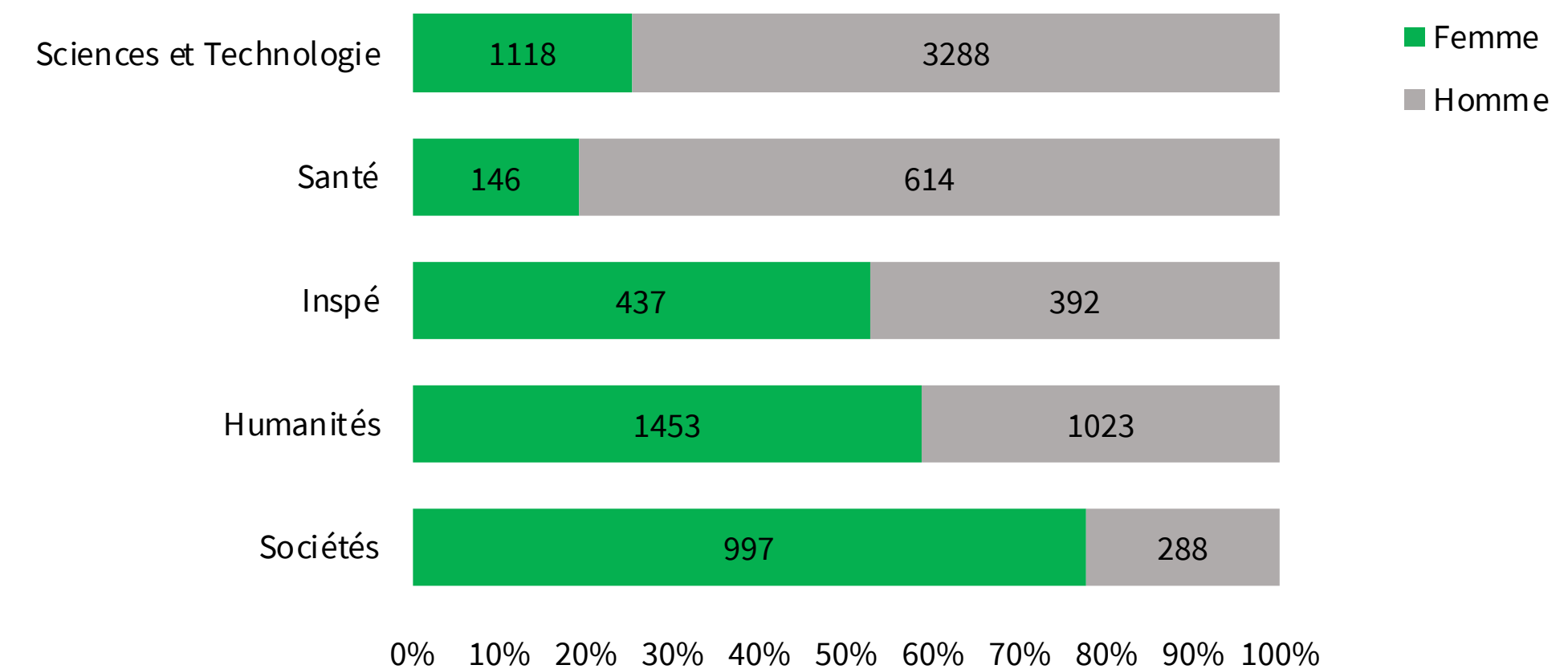
2.10. Les décharges

En 2023-2024, le nombre d'hommes et de femmes enseignants-chercheurs titulaires de décharges est de 61 femmes et 77 hommes. Toutefois, on note une situation contrastée au sein des pôles quant à cette répartition. Les décharges sont majoritairement décomptées chez les hommes.

Nombre d'heures de décharges des EC-E par genre

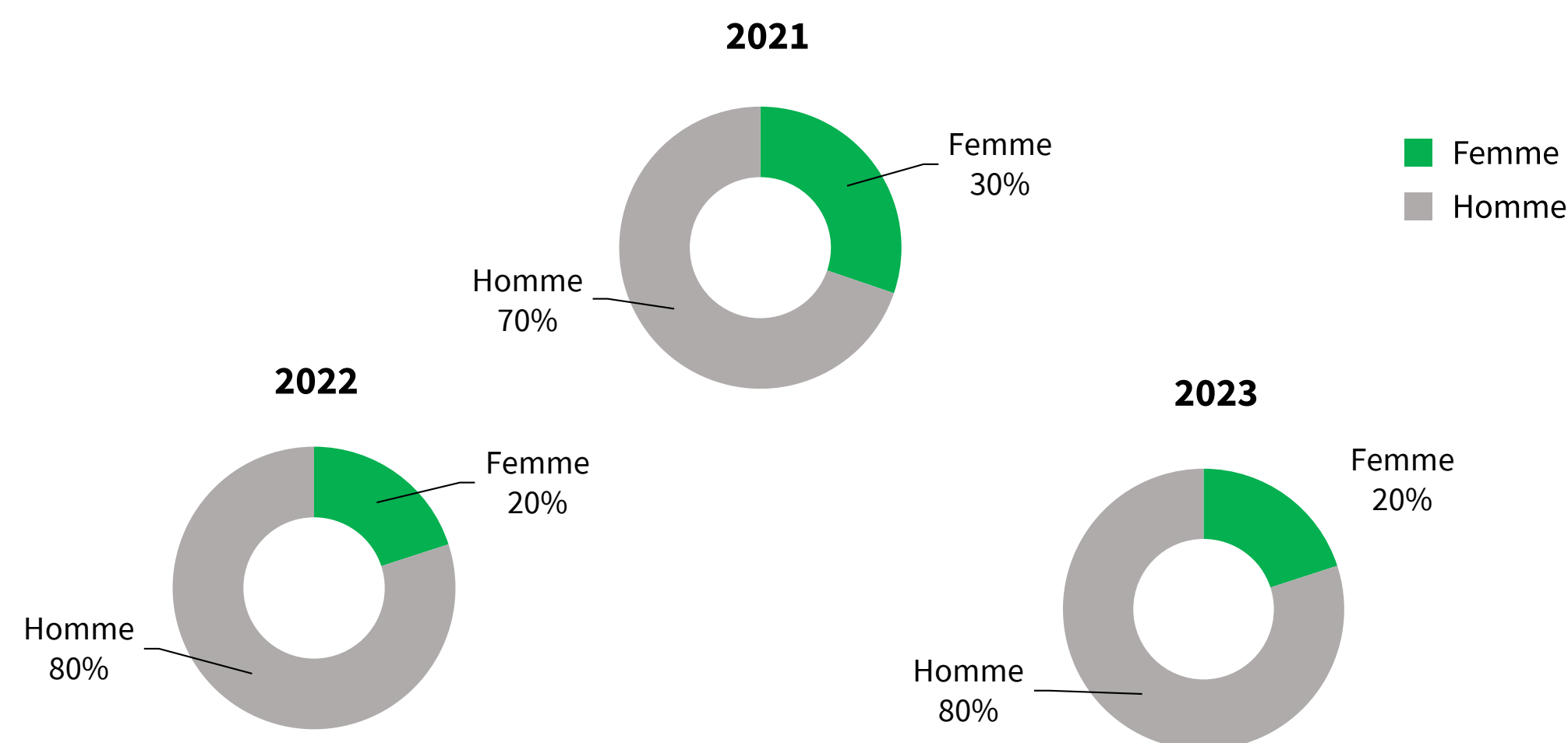
	Femme	Homme	TOTAL	Part des femmes	Part des hommes
2023-2024	4 151	5 605	9 756	43 %	57 %

Répartition des décharges des EC-E par pôle et par genre



2.11. Les directions et responsabilités scientifiques

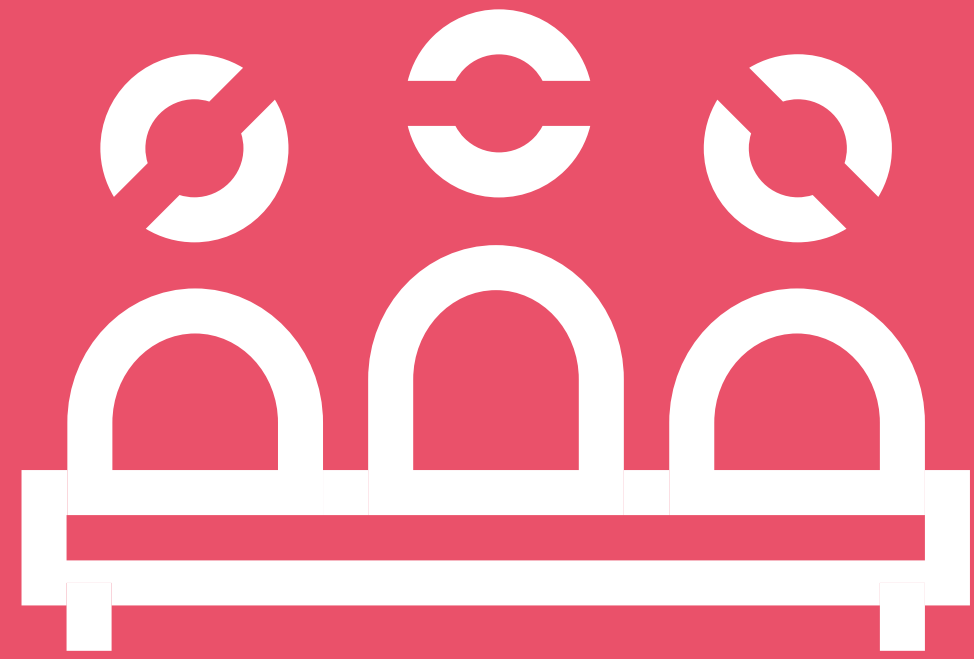
Répartition par genre des fonctions de direction des laboratoires de recherche



Les fonctions de direction des laboratoires de recherche ainsi que de direction des écoles doctorales sont majoritairement tenues par des hommes. Cette tendance connaît peu d'évolution sur l'ensemble de la période 2021-2023, même s'il convient de noter une augmentation de 3 points dans la part des femmes assurant la direction d'une école doctorale.

Répartition par genre des fonctions de direction des écoles doctorales

Intitulé de l'école doctorale	2023		2022		Intitulé de l'école doctorale (avant 2022)	2021	
	F	H	F	H		F	H
Matières, molécules, matériaux et géosciences	0	1	0	1	Matières, molécules, matériaux	0	1
Art, lettres, langues	1	0	1	0	Art, lettres, langues (ALL)	1	0
Biologie-santé	0	1	0	1	Biologie-santé	0	1
Droit et sciences politiques - Pays de la Loire	1	0	1	0	Droit et sciences politiques	1	0
Sciences économiques et sciences de gestion - Pays de la Loire	0	1	0	1	École doctorale de gestion et d'économie	0	1
Végétal, Animal, Aliment, Mer, Environnement	1	0	1	0	Écologie, géosciences, agronomie, alimentation	0	1
Éducation, Cognition, Langages, Interactions, Santé	0	1	0	1	Éducation, langues, interactions, cognition, clinique	0	1
Mathématiques et sciences et technologies du numérique, de l'Information et de la communication	0	1	0	1	Mathématiques, sciences et technologie de l'information et des communications	0	1
	0	0			Sciences de la mer et du littoral	1	0
Sciences de l'ingénierie et des systèmes (depuis 2022)	0	1	0	1	Sciences pour l'ingénieur	0	1
Sociétés, Temps, Territoires	0	1	0	1	Sociétés, Temps, Territoires	0	1
Total	3	7	3	7	Total	3	8
%	30%	70%	30%	70%	%	27%	73%



3. Les personnels BIATSS *

** (bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé)*

144	La population des personnels BIATSS titulaires et contractuels
148	Le temps de travail des personnels BIATSS
150	Les fonctions de direction
151	L'évolution des parcours professionnels

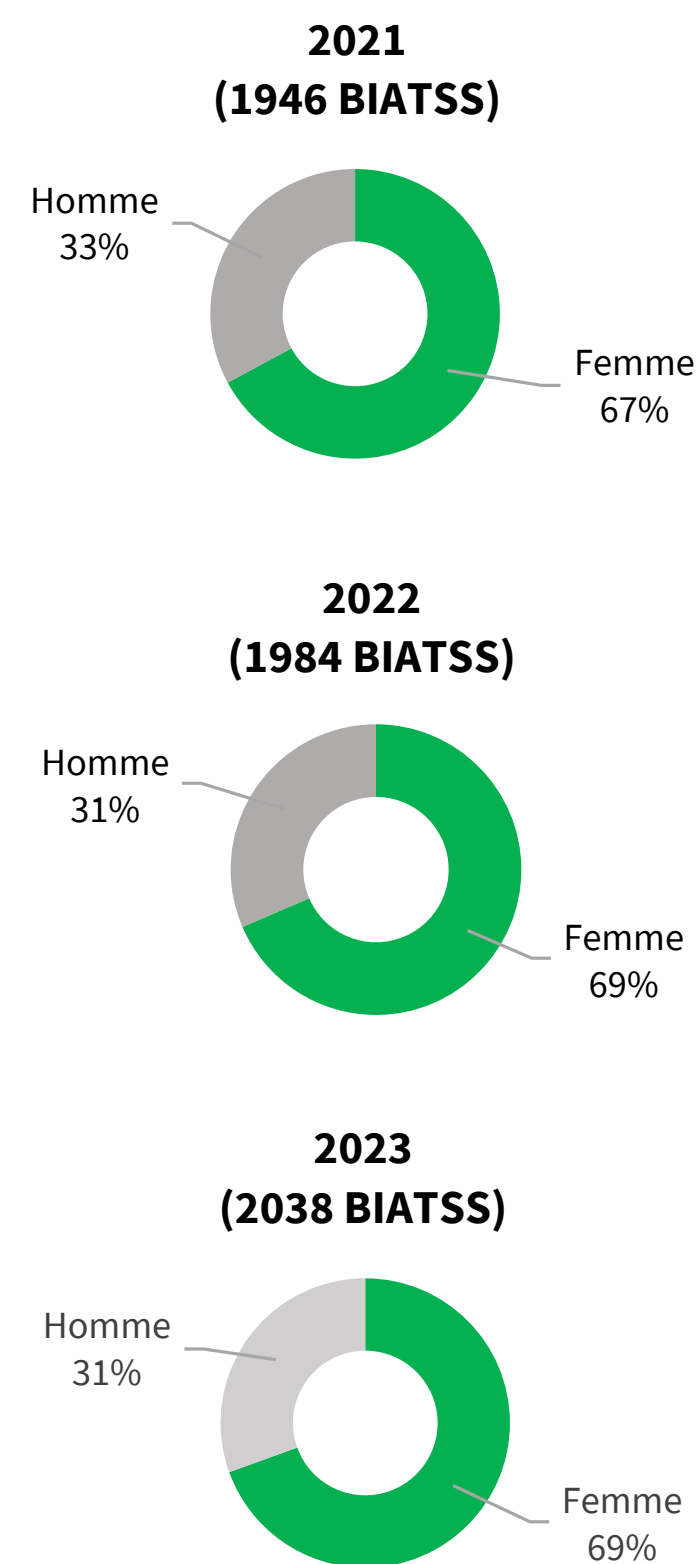
3.1. La population des personnels BIATSS titulaires et contractuels

Les personnels BIATSS titulaires et contractuels de l'université sont au nombre de 2 038 en 2023. La population BIATSS est fortement féminisée. Tout comme en 2022, les femmes représentant 69 % des effectifs (+ 2 points sur la période 2021-2023).

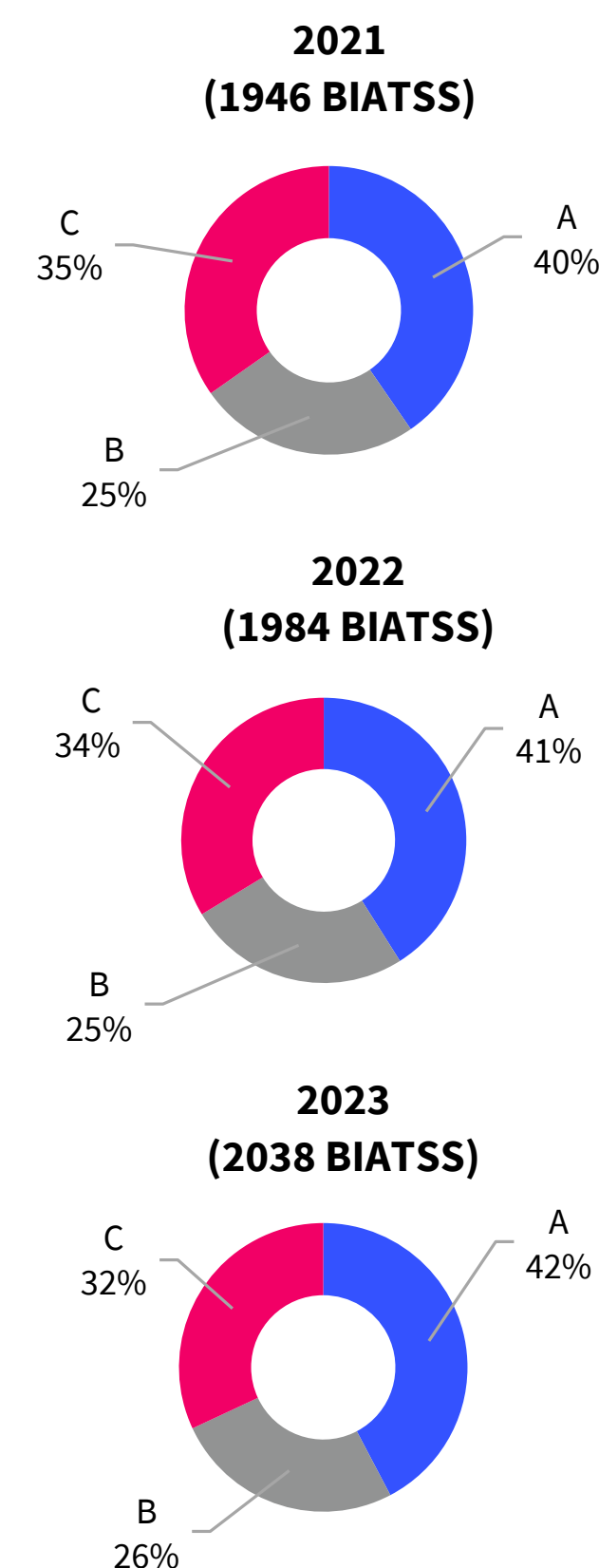
Sur la période 2021-2023, la répartition par catégorie connaît peu de variations.

Ainsi, la part des agents de catégories A a augmenté de 2 points alors que la part des agents de catégorie B a augmenté de 1 point. L'évolution la plus importante concerne la part des catégories C qui représente en 2023, 32% des BIATSS (- 3 points).

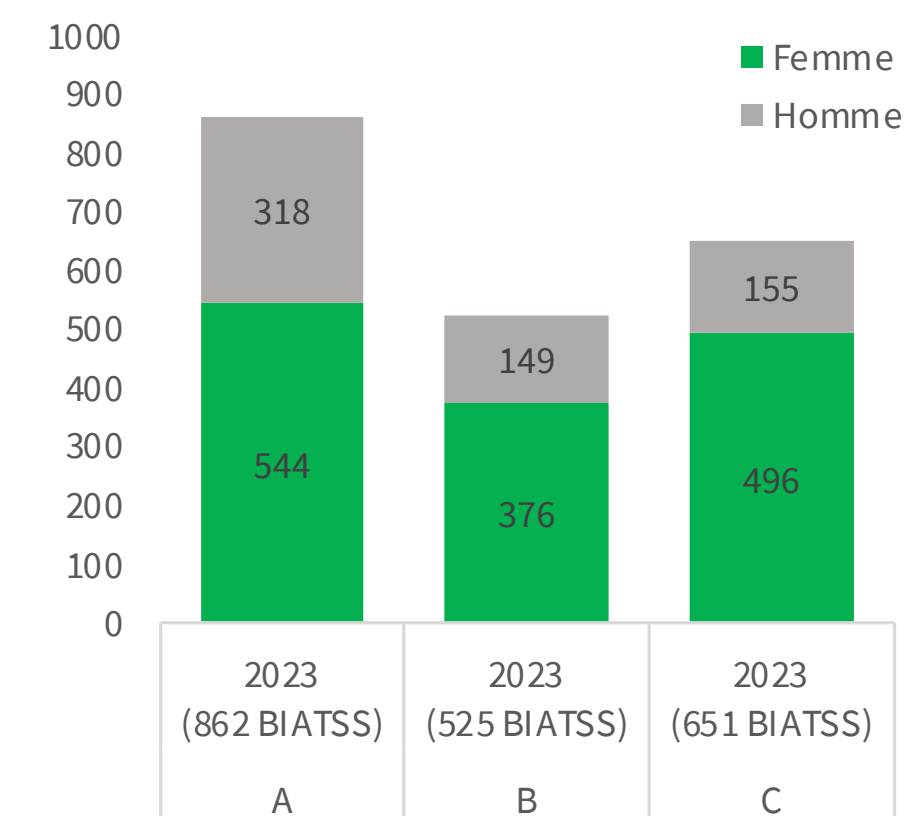
Répartition par genre des personnels BIATSS



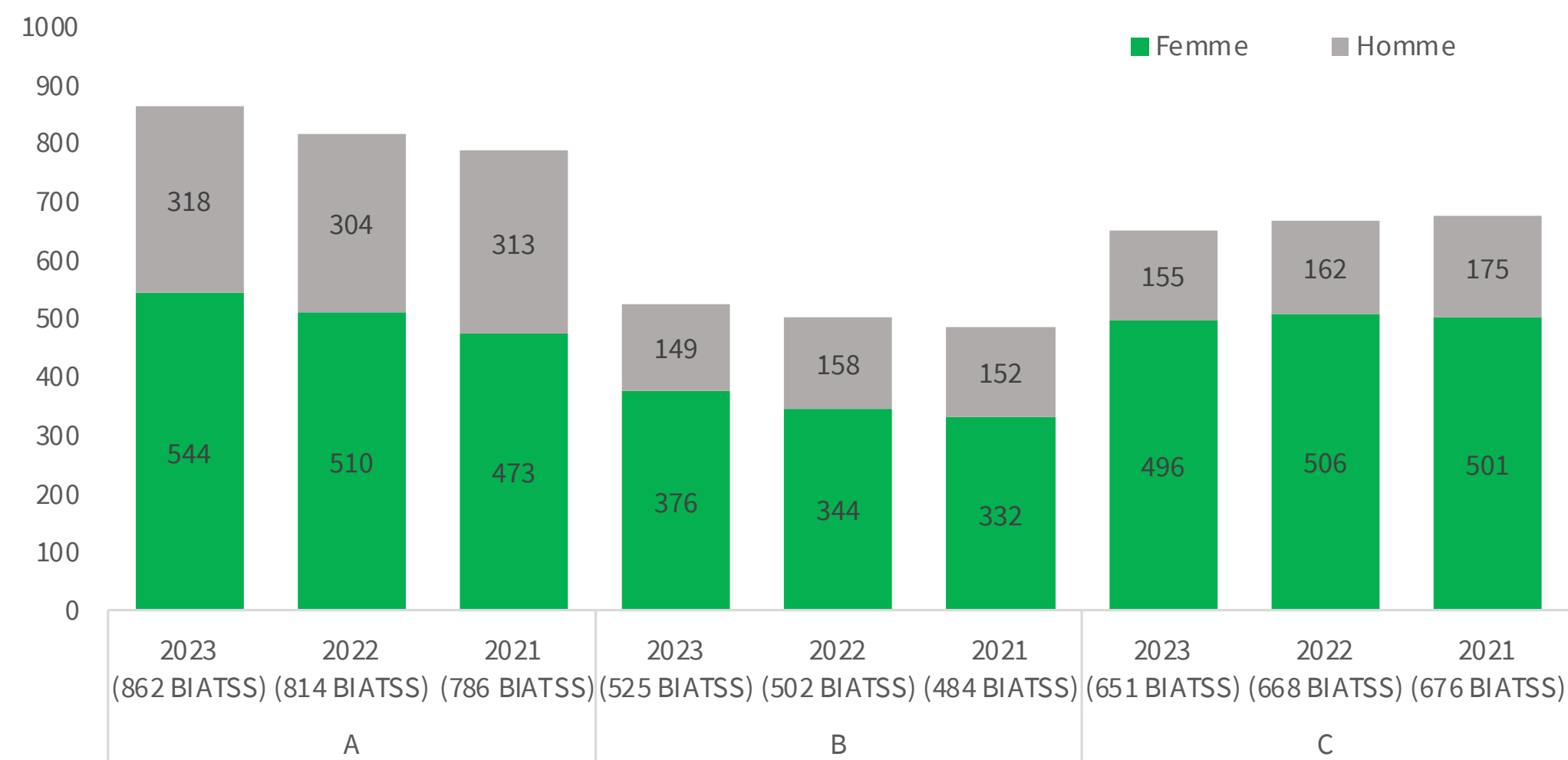
Répartition par catégorie des personnels BIATSS



Répartition par catégorie et genre des personnels BIATSS en 2023



Répartition des personnels BIATSS par catégorie et par genre



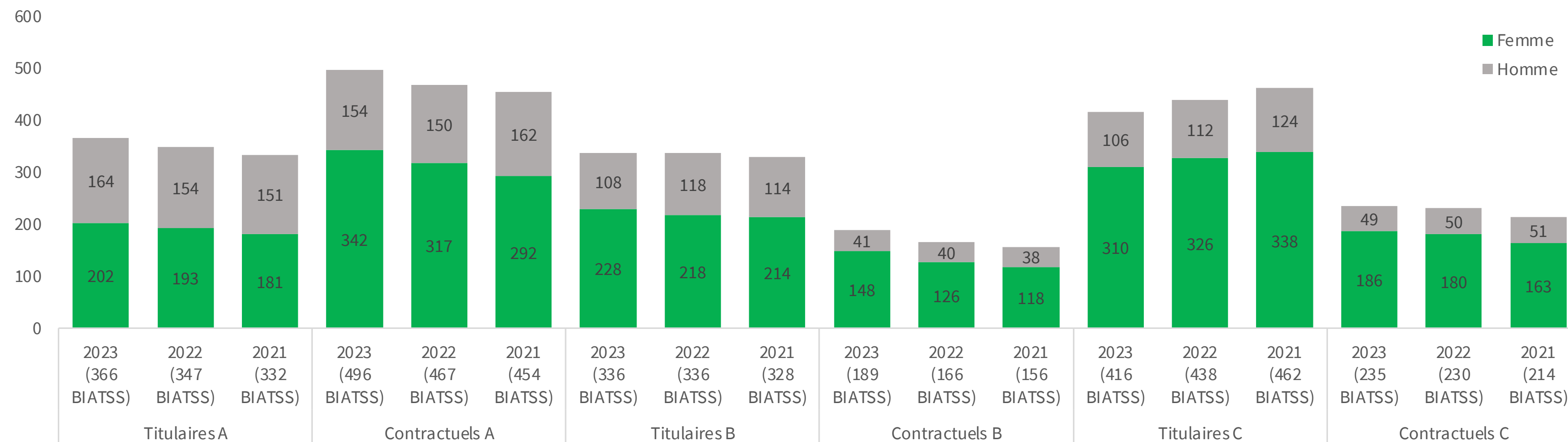
Les femmes sont largement majoritaires au sein de la population BIATSS (69,5%). Cela se traduit par une surreprésentation des femmes au sein des BIATSS titulaires (66%) ainsi qu'au sein des BIATSS contractuels 73,5% (en augmentation de 1,5 points pour cette dernière population).

Les femmes BIATSS titulaires et contractuels de catégorie C sont largement majoritaires avec respectivement 74,5% et 76% de représentativité. À noter le recul de 2 points par rapport à l'année

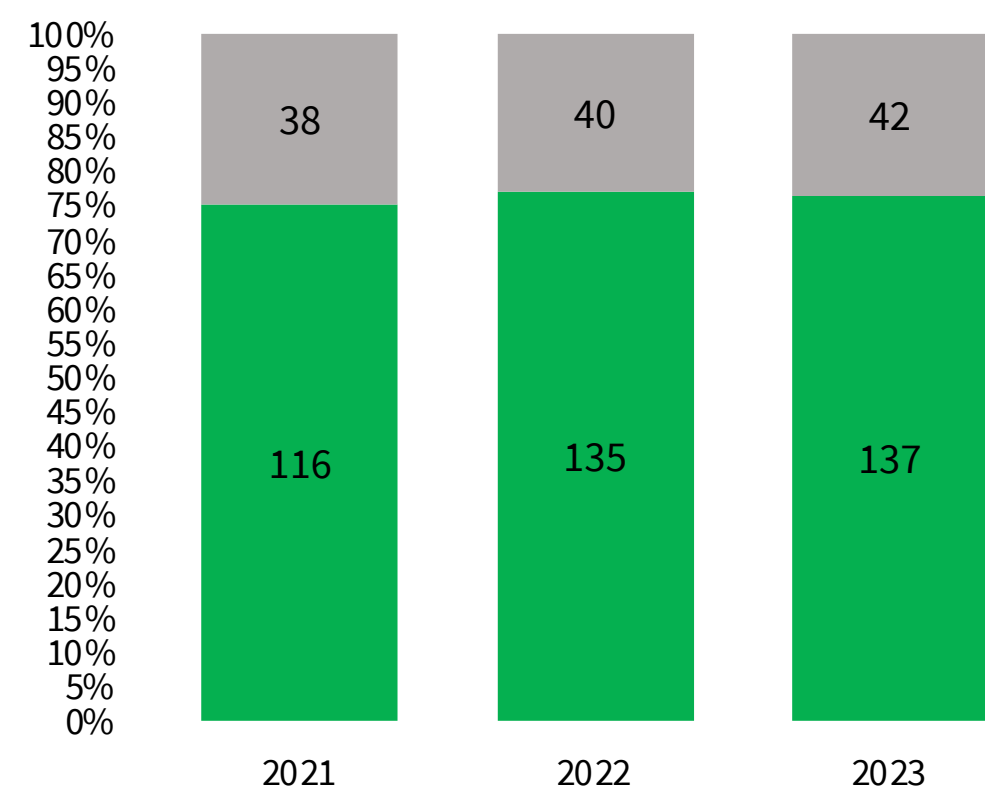
passée pour la part des femmes contractuelles de catégorie C.

Du côté des catégories B, les femmes BIATSS titulaires représentent 67,85% de cette population (64,5% en 2022) alors que les contractuels représentent 78,30% (76% en 2022). La part des femmes se réduit au sein des catégories A titulaires et tend vers une représentativité plus équilibrée entre femmes et hommes : 55% des titulaires (56% en 2022) et 69% des contractuels sont des femmes (+ 1 point par rapport à 2022).

Répartition des personnels BIATSS par catégorie, par statut et par genre



Répartition par genre des personnels BIATSS en CDI



En 2023, parmi les 824 personnels BIATSS contractuels 70 % sont des femmes (stable sur la période 2021-2023). 179 agents BIATSS parmi les contractuels sont en CDI en 2022, soit 22 % (+ 3 % sur la période 2021-2023) ; parmi ces 179 agents, 77 % sont des femmes (+ 3 points sur 2021-2023).

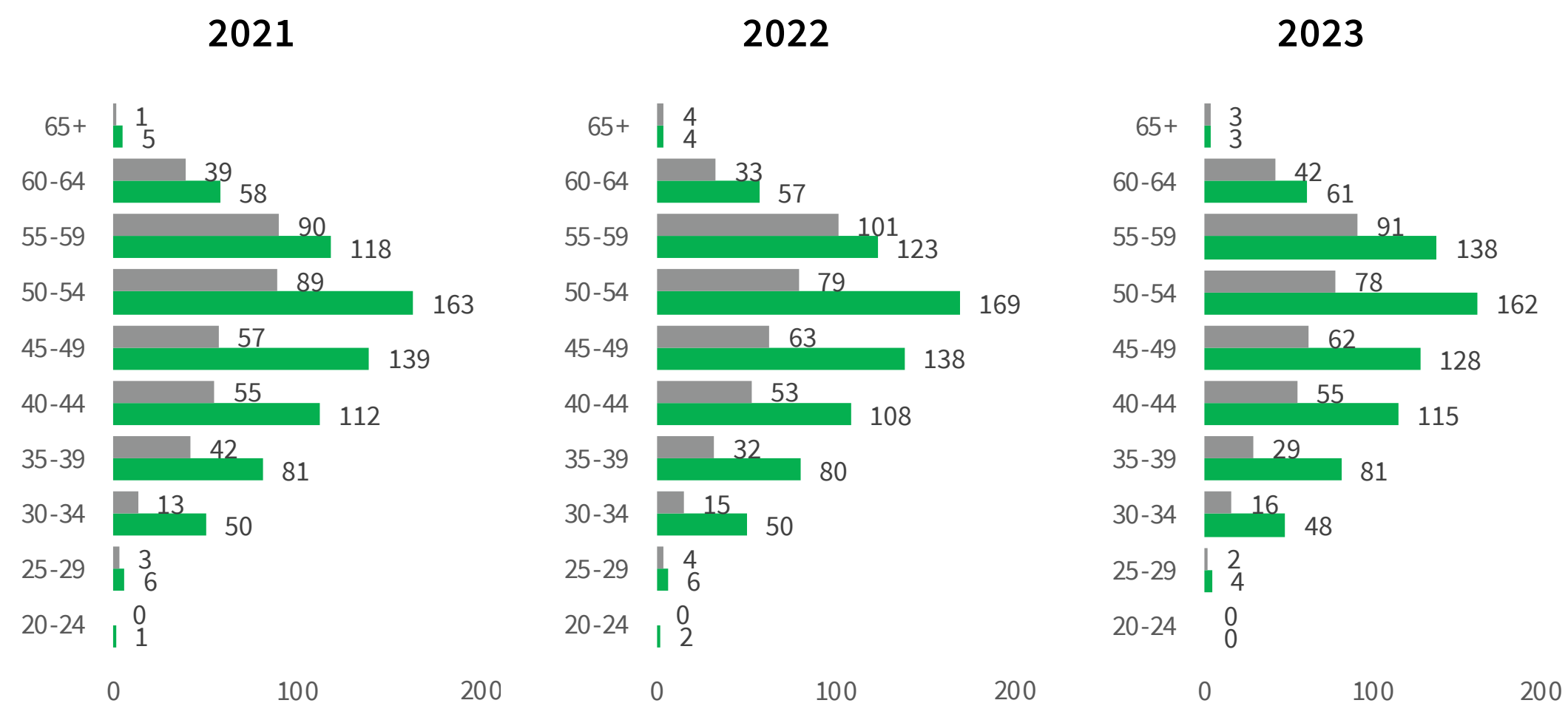
Répartition des personnels BIATSS en CDI par catégorie et par genre



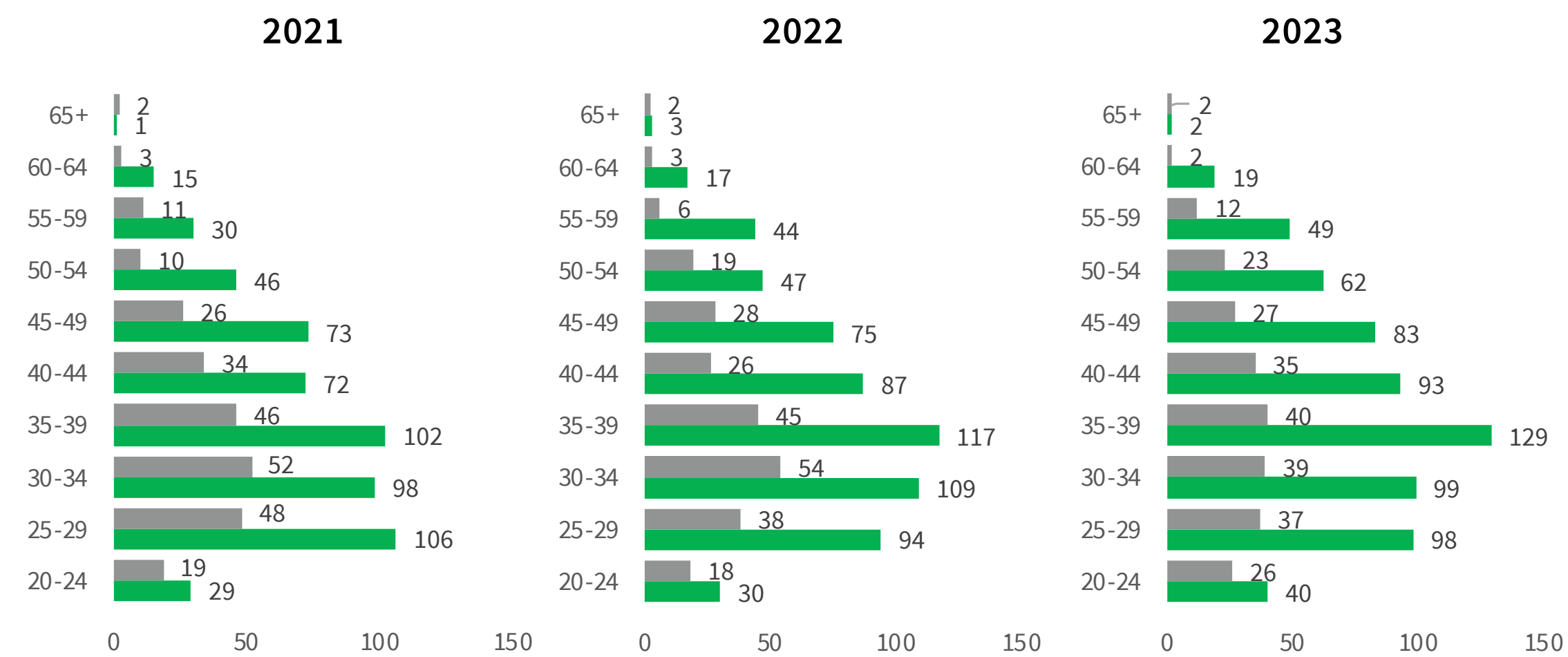
La population des agents en CDI est fortement féminine, quelle que soit la catégorie.

La part des femmes en CDI dans les catégories A et B est en augmentation sur la période 2021-2023. 74 % des agents de catégorie A en CDI sont des femmes. Ce pourcentage est de 83 % dans les catégories B et de 79 % dans les catégories C.

Pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires



Pyramide des âges des personnels BIATSS contractuels



La population des personnels BIATSS est historiquement fortement féminisée. Sur la période 2021-2023, les femmes demeurent très présentes sur le bas de la pyramide des âges des agents contractuels et les hommes sont davantage répartis sur le haut de la pyramide des âges des agents titulaires.

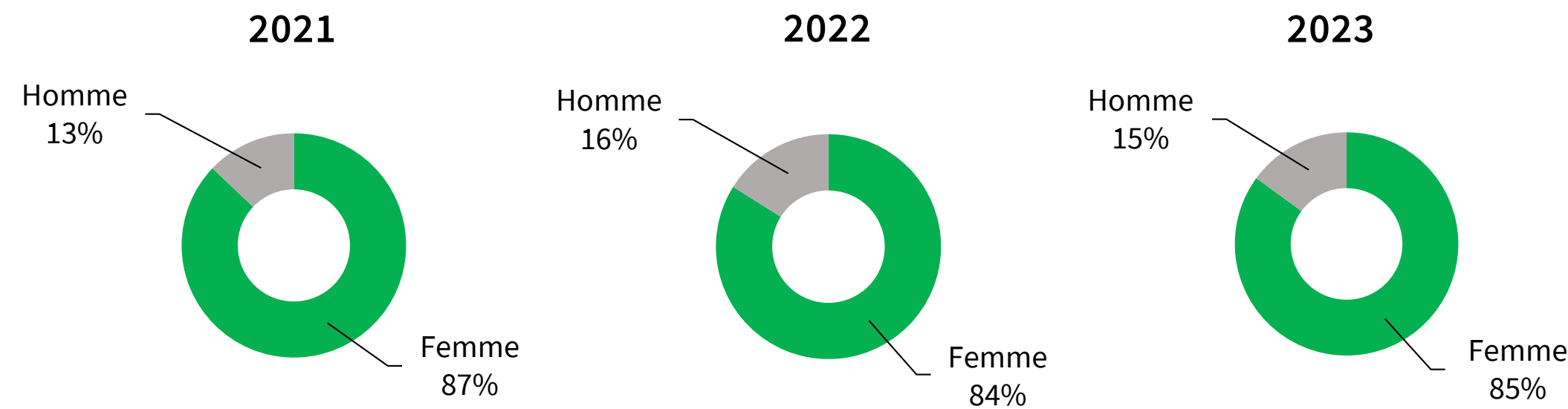
Femme
Homme

3.2. Le temps de travail des personnels BIATSS

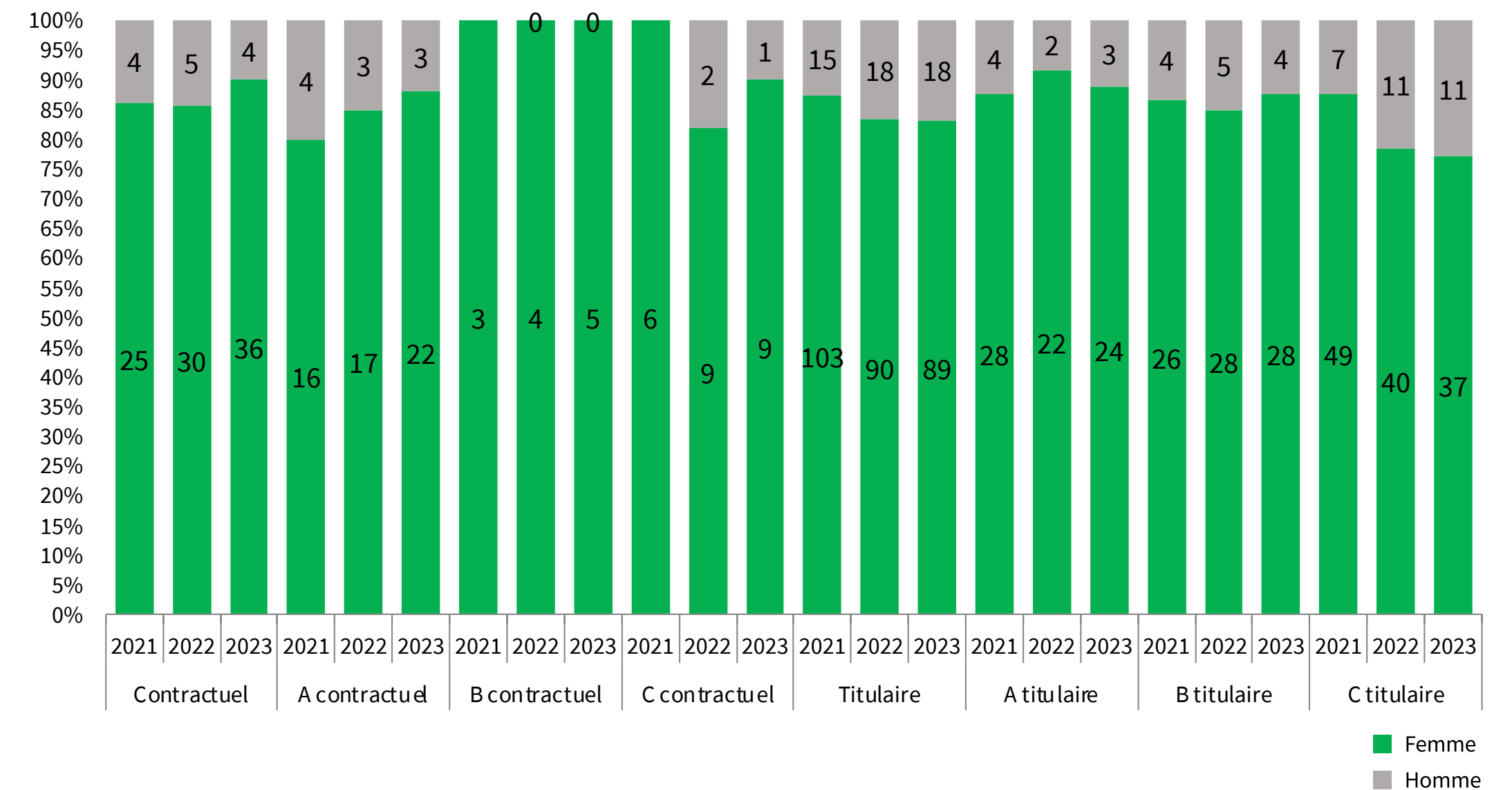
Au sein de la population BIATSS, 147 personnes exercent à temps partiel. Ce chiffre est stable sur la période 2021-2023 ; 85 % de ces agents sont des femmes. La part des femmes à temps partiel est en légère diminution sur la période 2021-2023 (- 2 points).

Les femmes à temps partiel sont à hauteur de 71 % titulaires (75 % en 2022). Elles sont à 38 % de catégorie A ; 27 % de catégorie B et 38 % de catégorie C. Au cours de la période 2021-2023, la tendance est vers un rééquilibrage entre les catégories.

Répartition des personnels BIATSS titulaires et contractuels à temps partiel par genre



Répartition des personnels BIATSS à temps partiel par catégorie et par genre



Les congés et les taux d'absentéisme

Catégorie	Sous catégorie	Nb de jours d'absence calendaires					Taux absentéisme				Nb d'arrêts	
		BIATSS		EC-E		Total	BIATSS		EC-E		BIATSS	EC-E
		F	M	F	M		F	M	F	M		
Congé maladie	Congé maladie	16 250	6 141	3 454	1 995	27 840	2,41 %	0,91 %	0,43 %	0,25 %	1 280	285
	TOTAL	16 250	6 141	3 454	1 995	27 840	2,41 %	0,91 %	0,43 %	0,25 %	1 280	285
Congés grave maladie, longue durée, longue maladie	Congé grave maladie / longue maladie	2 695	1 419	1 612	0	6 110	0,40 %	0,21 %	0,20 %	0,00 %	30	7
	Congé longue durée	1 712	899	1 731	577	4 919	0,25 %	0,13 %	0,22 %	0,07 %	11	10
	TOTAL	4 407	2 318	3 343	577	11 029	0,65 %	0,34 %	0,42 %	0,07 %	41	17
Congés maternité, état pathologique, paternité, accueil enfant, hospitalisation enfant	Congé maternité	3 534	0	2 507	0	6 041	0,52 %	0,00 %	0,31 %	0,00 %	39	27
	Congé paternité - accueil enfant	9	361	25	590	985	0,00 %	0,05 %	0,00 %	0,07 %	29	50
	Congé paternité - enfant hospitalisé	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0	0
	État pathologique	277	0	46	0	323	0,04 %	0,00 %	0,01 %	0,00 %	22	4
	TOTAL	3 820	361	2 578	590	7 349	0,57 %	0,05 %	0,32 %	0,07 %	90	81
Accidents de service, trajet, travail	Accident de service	0	134	20	33	187	0,00 %	0,02 %	0,00 %	0,00 %	7	4
	Accident de trajet	50	3	222	44	319	0,01 %	0,00 %	0,03 %	0,01 %	5	4
	Accident du travail	52	223	0	0	275	0,01 %	0,03 %	0,00 %	0,00 %	10	0
	TOTAL	102	360	242	77	781	0,02 %	0,04 %	0,04 %	0,01 %	22	8
Autres congés sans traitement	Autres congés sans traitement	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0	0
Maladie professionnelle	Maladie professionnelle	365	0	0	0	365	0,05 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	1	0
TOTAL		24 944	9 180	9 617	3 239	47 364	3,69 %	1,35 %	1,20 %	0,40 %	1 434	391

3.3. Les fonctions de direction

À la rentrée 2023, les postes de direction administrative des services universitaires au sein de l'établissement (périmètre hors secrétaire général de composantes et de pôles) sont occupés à 54 % par des femmes.

Cette répartition femme homme est due à l'augmentation par rapport à l'année passée (+ 6 %) sur ce périmètre. Sur cette même période on note une forte représentation des femmes sur les fonctions d'administrations des composantes et pôles, postes occupés à 91 % par des femmes en 2023.

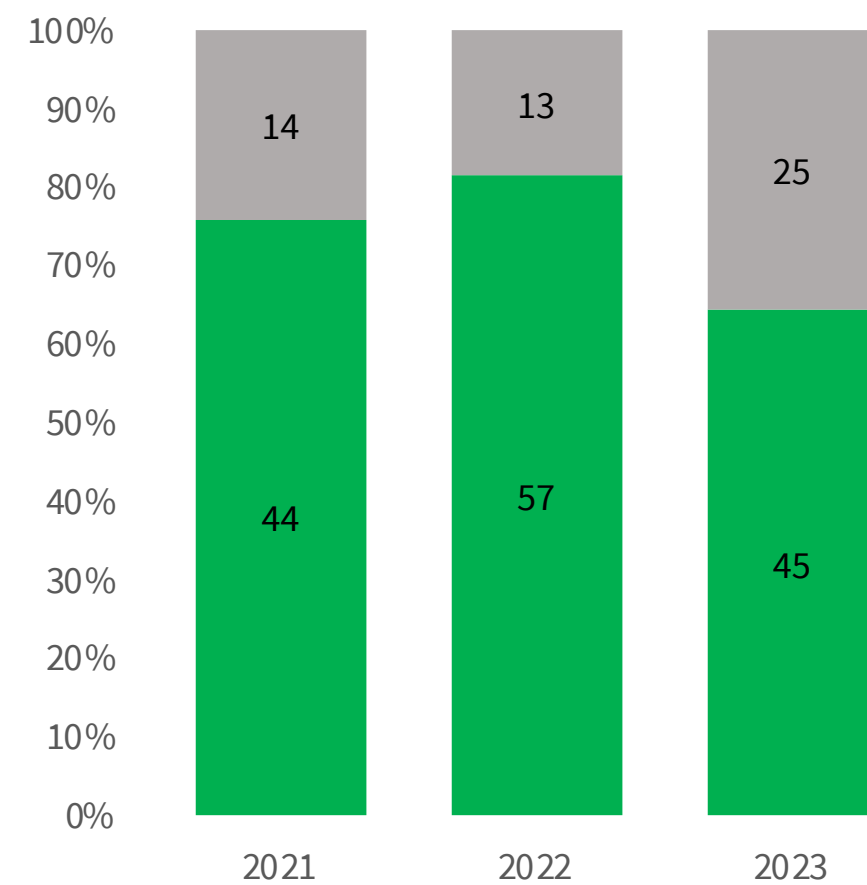
Direction/ service (changement d'organigramme)	2023			
	Nbre Femme	Nbre Homme	TOTAL	% femmes
Direction générale des services	1	3	4	25 %
Missions transversales	3	1	4	75 %
Services universitaires	11	9	20	55 %
Sous total	15	13	28	54 %
Secrétaire général de pôle	4	0	4	100 %
Secrétaire général de composante	17	2	19	89 %
Total général	36	15	51	71 %

Direction/ service	2022			
	Nbre Femme	Nbre Homme	TOTAL	% femmes
Direction générale des services	1	3	4	25 %
Missions transversales	3	1	4	75 %
Missions de soutien aux activités universitaires	7	6	13	54 %
Services communs	3	5	8	38 %
Sous total	14	15	29	48 %
Secrétaire général de pôle	3	1	4	75 %
Secrétaire général de composante	17	2	19	89 %
Total général	34	18	52	65 %

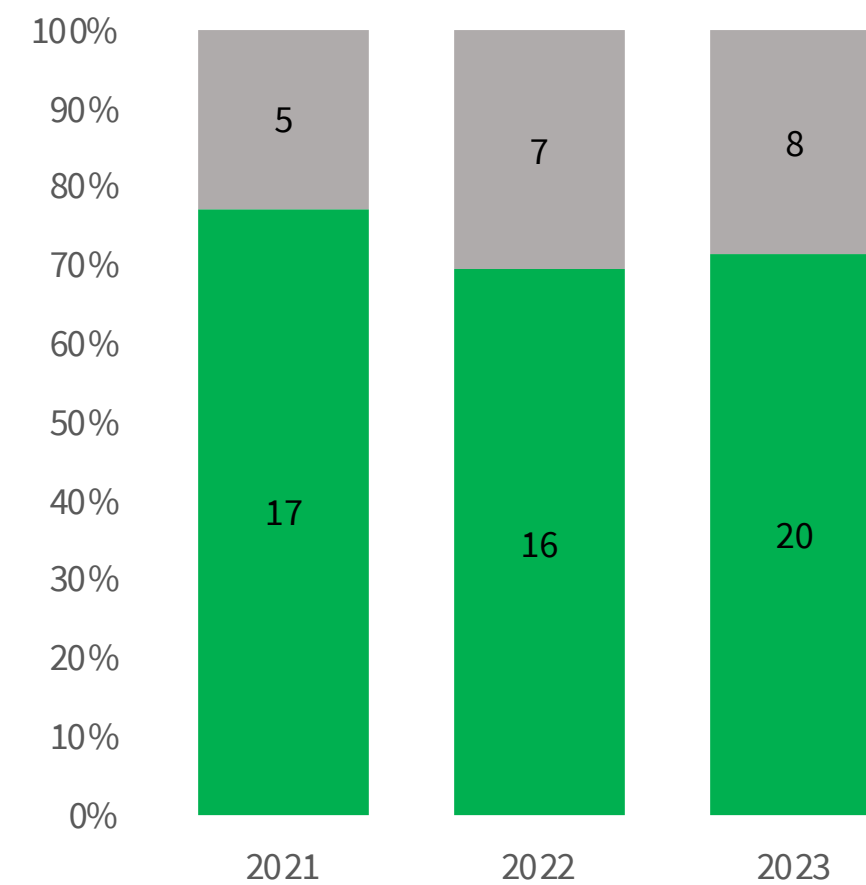
Direction/ service	2021			
	Nbre Femme	Nbre Homme	TOTAL	% femmes
Direction générale des services	1	3	4	25 %
Missions transversales	3	1	4	75 %
Directions	7	6	13	54 %
Services communs et généraux	3	5	8	38 %
Sous total	14	15	29	48 %
Secrétaire général de pôle	2	2	4	50 %
Secrétaire général de composante	18	1	19	95 %
Total général	34	18	52	65 %

3.4. L'évolution des parcours professionnels

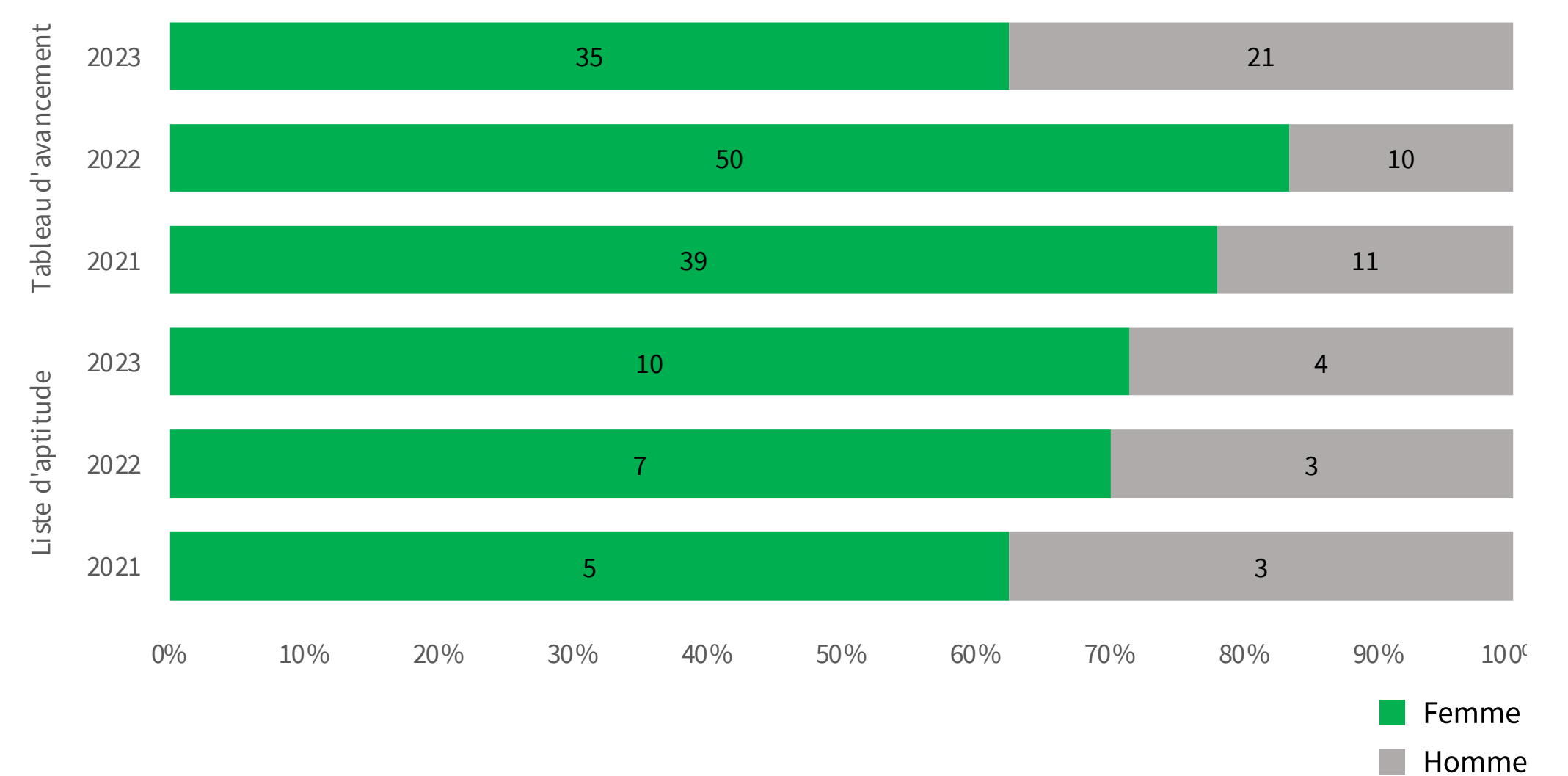
Répartition des personnels BIATSS par genre bénéficiaires d'une promotion



Répartition des personnels BIATSS par genre bénéficiaires d'une titularisation



Répartition des personnels BIATSS par typologie de promotion et par genre



En 2023, 64% des agents bénéficiaires d'une promotion sont des femmes. Pour la première fois depuis trois ans, l'écart entre les hommes et les femmes BIATSS promus diminue.

53% des agents promus dans le cadre de l'avancement de carrière sont des femmes, ce chiffre est de 71% dans le cadre d'une promotion par liste d'aptitude.

Synthèse et perspectives

La répartition des personnels par genre à l'échelle de l'établissement est équilibrée, avec 55 % de femmes et 45 % d'hommes sur la période 2021-2023. Toutefois, une approche par métier, statut et rémunération révèle des disparités entre les personnels féminins et masculins de l'établissement.

Ainsi, les femmes restent sous-représentées dans la communauté des EC-E titulaires et contractuels (43 % en 2023) et restent minoritaires dans la population des PU-PH et PR (25 % en 2023). Cette représentation femme/homme ne connaît aucune évolution significative depuis les trois dernières années. Ce panorama révèle également une sous-représentation des femmes EC-E en matière de direction et de responsabilité scientifique (directions d'unités de recherche et d'écoles doctorales).

Dans le domaine de l'enseignement, les femmes EC-E réalisent également moins d'heures complémentaires que les hommes. Enfin, la répartition des EC-E par genre est fortement liée aux domaines disciplinaires d'exercice. Ainsi, les femmes EC-E sont sous-représentées au sein du pôle santé et du pôle sciences et technologies, mais également dans certaines composantes des autres pôles. En matière de rémunération des EC-E, toutes catégories confondues, un écart moyen mensuel de 446 € est constaté entre les femmes et les hommes. Sur les trois dernières années, cet écart est en diminution de 55 €.

La population BIATSS est quant à elle fortement féminisée avec 69 % de femmes, ce chiffre passant à 73 % pour les personnels BIATSS contractuels (+ 3 points par rapport à 2021). Cette sur-représentativité féminine n'est toutefois pas homogène au sein des catégories. Ainsi, la part des femmes BIATSS titulaires de catégorie C atteint 75 % alors que les femmes BIATSS titulaires de catégorie A est de 55 %.

Cette situation est également constatée au niveau des postes de direction, puisque les postes directions des services universitaires sont occupés à 54 % par des femmes, en revanche 100 % des postes de secrétaires généraux de pôles et 76 % des postes de secrétaires généraux de composantes sont occupés par des femmes en 2023.

Parmi les 147 personnels BIATSS exerçant à temps partiel, seulement 15 % sont des hommes. Bien que minoritaire, il est à noter que la part des hommes exerçant à temps partiel est en augmentation de 6 points sur la période 2021-2023.

En termes de rémunération, au sein de la population BIATSS, les hommes gagnent mensuellement en moyenne 13 % de plus que les femmes. Cet écart atteint même les 15 % chez les BIATSS titulaires. Il tend toutefois à diminuer sur les trois dernières années.

Dès 2013, Nantes Université s'est engagée en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en instaurant une charte de l'égalité. En 2021, un plan d'actions pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes et lutter contre les violences sexuelles et sexistes a été adopté par l'établissement invitant à poursuivre et enrichir la réalisation de ce rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes. 50 actions réparties dans 10 grands domaines composent la feuille de route de l'établissement, intégrant ainsi l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations dans tous les aspects de son fonctionnement.

En parallèle de la mise en place de ce plan d'action, Nantes Université a obtenu le label HR Excellence in Research en mars 2022 et s'emploie désormais à mettre en œuvre son plan d'action HRS4R pour la période 2022-2025.

Pour aller plus loin :

La 7^e édition de la brochure « Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres-clés » publiée par le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, offre de nouveaux indicateurs sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, ainsi que sur l'avancée de la parité femmes-hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche.

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/vers-egalite-femmes-hommes-chiffres-cles-2023>

Glossaire

AAE	Attaché des administrations de l'État
ADIL	Agence départementale d'information sur le logement
ADJAENES	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AE	Agent d'état
AENES (filière)	Administration de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur
AHU	Assistant hospitalier universitaire
AHUO	Assistant-hospitalier universitaire odontologique
AMUE	Agence de mutualisation des universités et des établissements
ANR	Agence nationale de la recherche
AP	Assistant de prévention
APAENES	Attaché principal d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
APEH	Allocation aux parents d'enfants handicapés
ARS	Agence régionale de santé
AS	Accident de service
ASA	Autorisation spéciale d'absence
ASAA	Accident de service avec arrêt
ASI	Assistant ingénieur de recherche et de formation

ASM	Assistant des disciplines médicales
ASS (filière)	Assistant de service social
ASSA	Accident de service sans arrêt
ASUN	Aides spécifiques de Nantes Université
AT	Accident de travail
ATAA	Accident de travail avec arrêt
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
ATI	Allocation temporaire d'invalidité
ATRF	Adjoint technique de recherche et de formation
ATSA	Accident de travail sans arrêt
ATV	Agent temporaire vacataire
AVP	Actes de violences physiques
AVS	Actes de violences sexuelles
BAP	Branche d'activité professionnelle
BIATSS	Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé
BIB (filière)	Bibliothécaire
BIBAS	Bibliothécaire assistant spécialisé
BOE	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
CA	Conseil d'administration

CAC	Conseil académique
CAF	Caisse d'allocations familiales
CAP	Commission administrative paritaire
CAPEQ	Cellule d'appui au pilotage, évaluation et qualité
CAS Pensions	Compte d'affectation spéciale « Pensions »
CAT FP	Catégorie fonction publique
CCA	Chef de clinique des universités - assistant des hôpitaux
CCP-ANT	Commission consultative paritaire des agents non titulaires
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDP	Centre de développement pédagogique
CDS	Commission du dialogue social
CET	Compte épargne temps
CEV	Chargé d'enseignement vacataire
CFP	Congé de formation professionnelle
CHSCT	Comité hygiène sécurité et conditions de travail
CHU	Centre hospitalier universitaire
CLD	Congé de longue durée
CLM	Congé de longue maladie

CMO	Congé pour maladie ordinaire
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CNU	Conseil national des universités
CONS	Conservateur
CONSERVATEUR GAL	Conservateur général
CPE	Commission paritaire d'établissement
CPF	Compte personnel de formation
CPUN	Comité des personnels de Nantes Université
CRCT	Congé pour recherches ou conversions thématiques
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CSG	Contribution sociale généralisée
CTE	Comité technique d'établissement
CTSSAE	Conseiller technique de service social des administrations de l'État
CUD La Roche-sur-Yon	Centre universitaire départemental La Roche-sur-Yon
D	Discrimination
DAF	Direction des affaires financières
DASIC	Dispositif d'accompagnement des situations individuelles complexes
DCI	Direction de la culture et des initiatives
DDSPS	Direction développement social, prévention et sûreté
DFC	Direction formation continue
DGS	Directeur général des services
DGSA	Directeur général des services adjoint
DPIL	Direction du patrimoine immobilier et de la logistique

DRHDS	Direction des ressources humaines et du dialogue social
DRPI	Direction de la recherche, partenariats et innovation
DSIN	Direction des systèmes d'information et du numérique
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
EC	Enseignant-chercheur
EC-E	Enseignant-chercheur et enseignant
ECN	École centrale Nantes
ENSA Nantes	École nationale supérieure d'architecture de Nantes
ESAS	Enseignant du second degré affecté dans l'enseignement supérieur
ESBA Nantes Saint-Nazaire	École supérieure des beaux-arts Nantes Saint-Nazaire
ESR	Enseignement supérieur et recherche
ETP	Équivalent temps plein
ETPT	Équivalent temps plein travaillé
F/H	Femme/Homme
FC	Formation continue
FCU	Formation continue à l'université
FI	Formation initiale
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
GBCP	Gestion budgétaire et comptable publique
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
GPEEC	Gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences
GVT	Glissement vieillesse technicité
HDR	Habilitation à diriger les recherches

HM	Harcèlement moral
HS	Harcèlement sexuel
HTD	Heures équivalent travaux dirigés
HU	Hospitalo-universitaire
IAE	Institut d'administration des entreprises
IAT	Indemnisation d'administration et de technicité
IDEX	Initiative d'excellence
IEA Nantes	Institut d'études avancées de Nantes
IFSE	Indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise
IFTS	Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
IGARUN	Institut de géographie et d'aménagement régional de Nantes université
IGE	Ingénieur d'études de recherche et de formation
IGR	Ingénieur de recherche de la filière recherche et formation
INFENES	Infirmier(e)s de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
INM	Indice nouveau majoré
INRIA	Institut national de recherche en informatique et en automatique
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
INSPÉ	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation
IPRI	Inspecteur pédagogique régional, inspecteur d'académie
I-SITE	Initiatives Science / Innovation / Territoires / Économie
ITA	Ingénieurs, techniciens, administratifs
ITRF (filiale)	Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation

IUF	Institut universitaire de France
IUT	Institut universitaire de technologie
LA	Liste d'aptitude
LECT	Lecteur
LPR	Loi de programmation de la recherche
LRU (loi)	Libertés et responsabilités des universités
LSF	Langue des signes française
MAD	Mise à disposition
MCF	Maître de conférences
MCU-PH	Maître de conférences des universités – Praticien hospitalier
MDPH	Maison départementale pour les personnes handicapées
MESRI	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
MP	Maladie professionnelle
MPPU	Médecine préventive des personnels de l'université
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
NeXT	Nantes Excellence Trajectory
ONIRIS	École nationale vétérinaire, agroalimentaire et de l'alimentation de Nantes-Atlantique
PA/PCA	Prime d'administration / Prime de charges administratives
PACTE	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État
PEDR	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
PEGC	Professeur d'enseignement général de collègue
PFRH	Plateforme ressources humaines
PHU	Praticien hospitalier universitaire

PIA	Programme d'investissement d'avenir
PIM	Prime interministérielle
PLP	Professeur de lycée professionnel
PPCR	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
PPRS	Période de préparation au reclassement
PR	Professeur des universités
PRAG	Professeur agrégé de l'enseignement du second degré
PRCE	Professeur certifié de l'enseignement du second degré
PREC	Professeur des écoles
PREPS	Professeur d'EPS
PRES	Prime de recherche et d'enseignement supérieur
PU-PH	Professeur des universités - praticien hospitalier
QVT	Qualité de vie au travail
RAFP	Retraite additionnelle de la fonction publique
RCE	Responsabilités et compétences élargies
ResUN	Réseau des collaborateurs pédagogiques du campus nantais
RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RIPEC	Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
RPS	Risques psychosociaux
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RTT	Réduction du temps de travail
SAENES	Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

SCSP	Subvention pour charge de service public
SDH	Schéma directeur du handicap
SFT	Supplément familial de traitement
SIRH	Système d'information de gestion des ressources humaines
SST	Service de santé au travail
ST	Sciences et technologies
STAPS	Sciences et techniques des activités physiques et sportives
SUAPS	Service universitaire des activités physiques et sportives
SUL	Service universitaire des langues
SUMPPS	Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé - Service de santé des étudiants
TA	Tableau d'avancement
TCH	Technicien de recherche et de formation
Tf	Taux de fréquence
Tg	Taux de gravité
TIB	Traitement indiciaire brut
TPTH	Temps partiel thérapeutique
TR	Accident de trajet
TRAA	Accident de trajet avec arrêt
TRSA	Accident de trajet sans arrêt
TU	Théâtre universitaire
UDAF 44	Union départementale des associations familiales de Loire Atlantique
UFR	Unité de formation et de recherche
VAE	Validation des acquis et de l'expérience

Coordination et rédaction :

Direction pilotage, évaluation
et qualité (DPEQ)

Bias 2

1 quai de Tourville

BP 1026

44 036 Nantes CEDEX 1

Direction des ressources humaines
et du dialogue social (DRH-DS)

1, quai de Tourville

BP 13 522

44 035 Nantes CEDEX 1

Tél. 02 40 99 83 83

ÉDITÉ PAR LA DIRECTION GÉNÉRALE
DES SERVICES

Afin d'obtenir toutes les données
nécessaires à la rédaction Rapport Social
Unique, de nombreux services ont fourni
des documents, apportés
des informations: la DRHDS, la DSIN,
la DDSPS, le CPUN, la DCI, le SUAPS,
la MTE, la DRPI, la DFRU, la DAJ,
la MTE, la CAI, la MPPU, la Direction
de la communication. Que tous soient
remerciés de leur participation.

Crédits photos: © Service photo de Nantes
Université / © Clack / © Franck Toms /
© Unsplash / © Pexel / © Busrt / © Freepick

IN

U