

Rapport social unique 2024



Sommaire général

Présentation	3
1. Les personnels	12
13 Les effectifs	
28 Les données démographiques	
2. Les parcours professionnels	36
37 Les carrières	
47 Les mobilités	
54 La formation des personnels	
57 La gestion prévisionnelle des effectifs des emplois et des compétences	

3. Les rémunérations	59
60 La masse salariale	
62 Les rémunérations des enseignants	
65 Les rémunérations des BIATSS	
68 Les rémunérations mensuelles nettes par décile	
71 Les charges d'enseignement	
4. Le dialogue social	74
75 Les instances représentatives du personnel	
80 Les contentieux, conflits et mouvements sociaux	
5. Les conditions de travail et la qualité de vie au travail	82
83 Le temps de travail	
91 La santé et la sécurité au travail	
100 Les dispositifs d'amélioration des conditions de vie et de l'environnement au travail	
Annexe	117
<i>Situation comparée entre les femmes et les hommes sur la période 2022-2024</i>	
119 Préambule	
120 L'ensemble des personnels	
130 Les enseignants-chercheurs & enseignants (EC-E)	
147 Les personnels BIATSS	
156 Synthèse et perspectives	
157 Glossaire	



Présentation

4

Édito

5

Le rapport social unique

7

Un modèle universitaire innovant

7

L'organisation de Nantes Université

7

Chiffres clés 2024 de l'EPE Nantes Université

10

Chiffres clés 2024
de Nantes Université employeur

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 et de qualité de vie au travail. En application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, le rapport social unique 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.

Ce rapport social unique 2024 comprend les données des personnels dont Nantes Université est l'employeur. 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.

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 2024.

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

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

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 en 2022, sont réitérés dans la campagne portant sur les données 2024 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 2024.

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, chercheurs et enseignants qu'ils soient contractuels ou titulaires
- les étudiants-tuteurs, bénéficiant de contrats de travail pour des missions spécifiques sont traités de façon spécifique, pour plus de lisibilité.

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 2024
- 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 2024
- 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 2023-2024.

La 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.

Pour aller plus loin

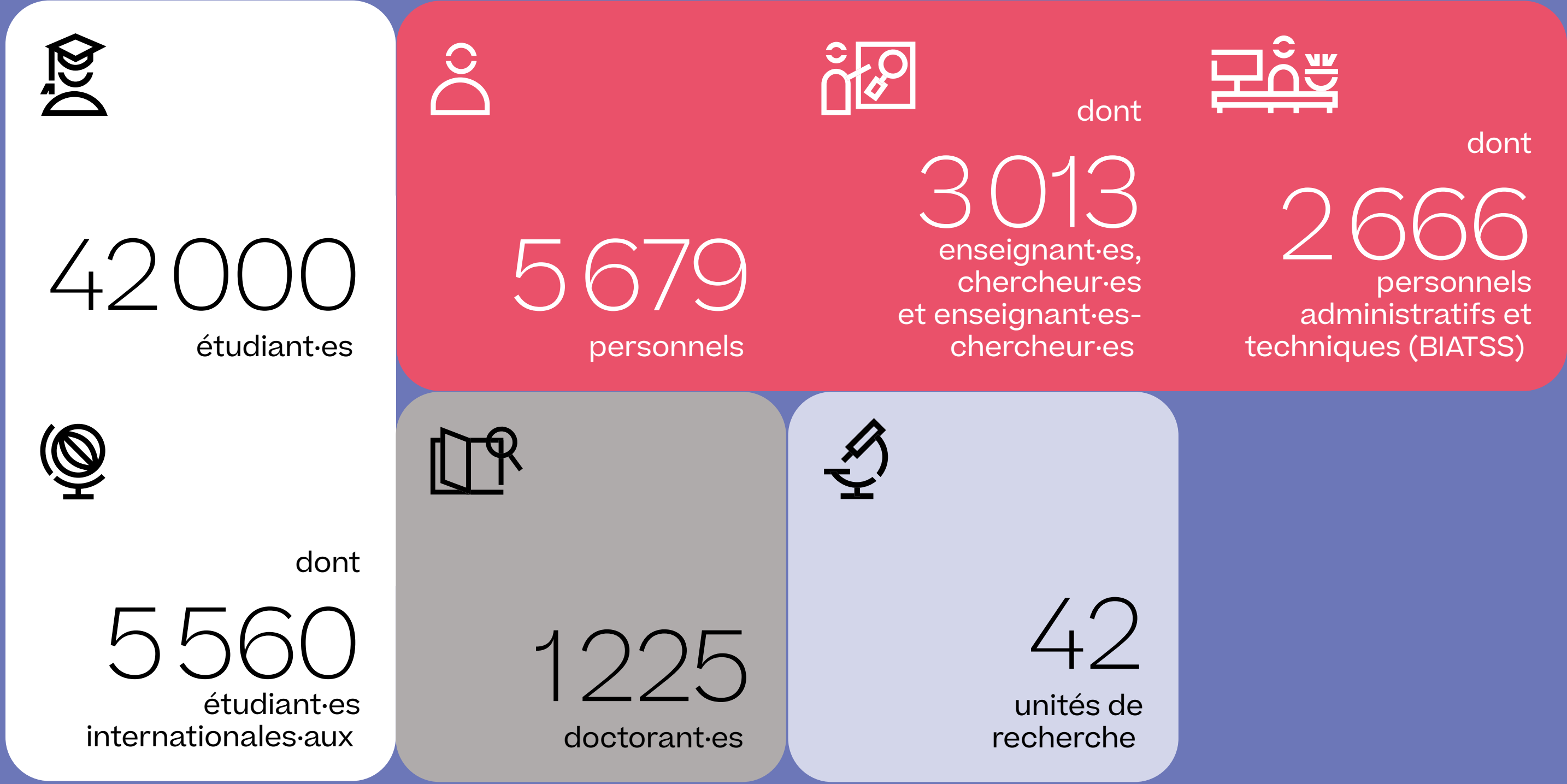
La construction du rapport social unique associe de nombreuses directions de l'établissement et implique la collecte d'un grand nombre d'informations qui sert ensuite de base à de nombreux travaux, études et enquêtes.

Un modèle universitaire innovant

L'organisation de Nantes Université

Créée le 1^{er} janvier 2022 sous la forme d'un établissement public expérimental (EPE), Nantes Université, dans une composition originale en France, propose un modèle d'université de rang mondial inédit en France unissant une université structurée en pôles et un hôpital universitaire (CHU de Nantes), un institut de recherche technologique (IRT Jules Verne), l'institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm) ainsi que Centrale Nantes, l'école des beaux-arts de Nantes Saint-Nazaire et l'école nationale supérieure d'architecture de Nantes.

Chiffres clés 2024 de l'EPE Nantes Université



Ces acteurs mettent leurs forces et leurs potentiels en commun pour relever les défis posés par les transitions majeures qui sont à l'œuvre dans la société. Nantes Université veille à la qualité des conditions d'études et de travail offertes à l'ensemble des étudiantes, étudiants et personnels, pour favoriser leur épanouissement sur tous ses campus.

La période 2022-2024 marque les trois premières années d'existence de Nantes Université. Ces trois années ont été marquées par la transformation de l'établissement, et notamment par la mise en place d'une nouvelle gouvernance, des pôles (Humanités, Santé, Sciences et technologie et Sociétés) et de nouvelles instances consultatives :

- la conférence de développement durable de Nantes Université a été imaginée comme une conférence citoyenne qui impulse, conseille et évalue les actions de l'établissement sur les enjeux du développement durable.
- réuni pour la première fois en 2024, le conseil d'orientation stratégique de Nantes Université est l'instance consultative de Nantes Université qui réalise une analyse et une veille sur les orientations stratégiques de Nantes Université.
- la conférence des ressources humaines est la dernière instance consultative installée en 2024, pour construire des politiques communes à l'échelle de Nantes Université et croiser les dispositifs. Cette instance encourage une dynamique collective sur plusieurs axes majeurs afin de croiser les regards, diffuser les bonnes pratiques et favoriser une culture commune. Elle impulse également une approche partagée en matière de recrutement et de promotion, fondée sur des chartes communes garantissant transparence, diversité et égalité des chances.

Comme mentionné précédemment, la mise en place de Nantes Université s'est accompagnée de transformations structurelles. L'observatoire des transformations de l'établissement a été missionné pour évaluer les grands projets institutionnels en cours et à venir, les effets qu'ils ont produits, ainsi que les opportunités d'amélioration qui se présentent.

Dans l'organisation de l'établissement, les pôles, composantes et services universitaires constituent le périmètre employeur de Nantes Université. Dans ce périmètre, la politique RH est développée comme un levier de transformation et s'attache à créer un cadre de travail équitable, transparent et respectueux.

Sur la période 2022-2024, de nombreuses actions ont ainsi été menées, au bénéfice des personnels. L'établissement a :

- engagé un travail collectif et méthodique pour progressivement améliorer le taux d'encadrement des étudiants en EC-E, pour tendre vers de meilleures conditions d'études et de travail
- mené une politique visant à favoriser l'emploi titulaire en augmentant le nombre de postes proposés aux concours pour les EC-E et BIATSS
- mis en place un plan pluriannuel de revalorisation des personnels BIATSS (2023-2026)
- construit une cartographie des activités des personnels BIATSS
- développé l'emploi étudiant : étudiants relais info, étudiants relais santé, tuteurs en bibliothèques universitaires autour d'emplois adaptés aux rythmes étudiants
- obtenu la labellisation HRS4R Human Resources Strategy for Researchers valorisant les actions de l'établissement pour améliorer les pratiques en matière de recrutement et conditions de travail de personnels de recherche.

Accompagnement des personnels dans leur parcours professionnel

Nantes Université est soucieuse d'accompagner les personnels des sept employeurs de Nantes Université dans leur parcours professionnel.

Dans cette perspective, l'université a :

- créé une école de formation des personnels pour structurer l'offre de formation à l'échelle de Nantes Université et augmenter l'offre en particulier en matière de transitions écologiques, d'éducation ouverte, d'innovation ouverte et de médiations scientifiques
- organisé en juin 2024 la première édition des rencontres de l'emploi, journée entièrement dédiée à la découverte des opportunités professionnelles offertes au sein de l'établissement
- favorisé la mobilité des personnels en affichant sur le site de l'université les publications de postes disponibles au sein de Nantes Université.

La qualité de vie au travail au cœur des dispositifs

Par ailleurs, la qualité de vie au travail constitue un axe essentiel de la politique RH de l'établissement. Concrètement cela se traduit par :

- un baromètre social élargi à l'identification des discriminations, violences sexuelles et sexistes.
- une enquête auprès des étudiantes et étudiants sur leur cadre d'études et l'exposition aux violences sexuelles et sexistes.
- une convention avec le barreau de l'ordre des avocats de Nantes pour des consultations gratuites pour la communauté universitaire, relatives aux discriminations.
- une démarche de labellisation en matière d'égalité professionnelle engagée

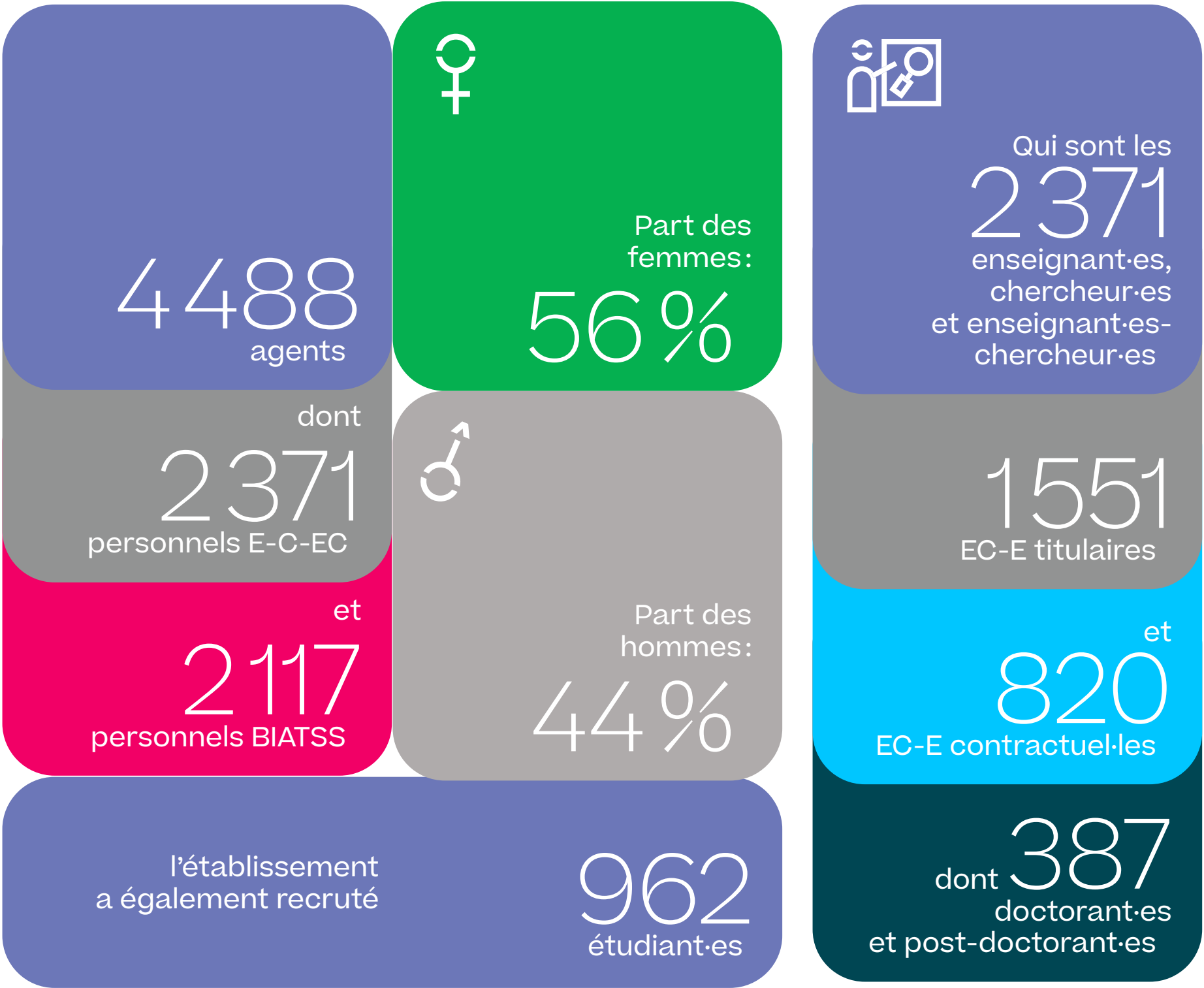
Pour améliorer encore davantage la prise en charge des personnels et des étudiantes et étudiants en situations de handicap au sein de l'établissement, l'établissement a :

- construit un nouveau schéma directeur du handicap
- renforcer la mission relais handicap de l'établissement pour lui permettre d'accompagner la communauté universitaire de Centrale Nantes, l'école nationale supérieure d'architecture de Nantes et l'école des beaux-arts de Nantes Saint-Nazaire.

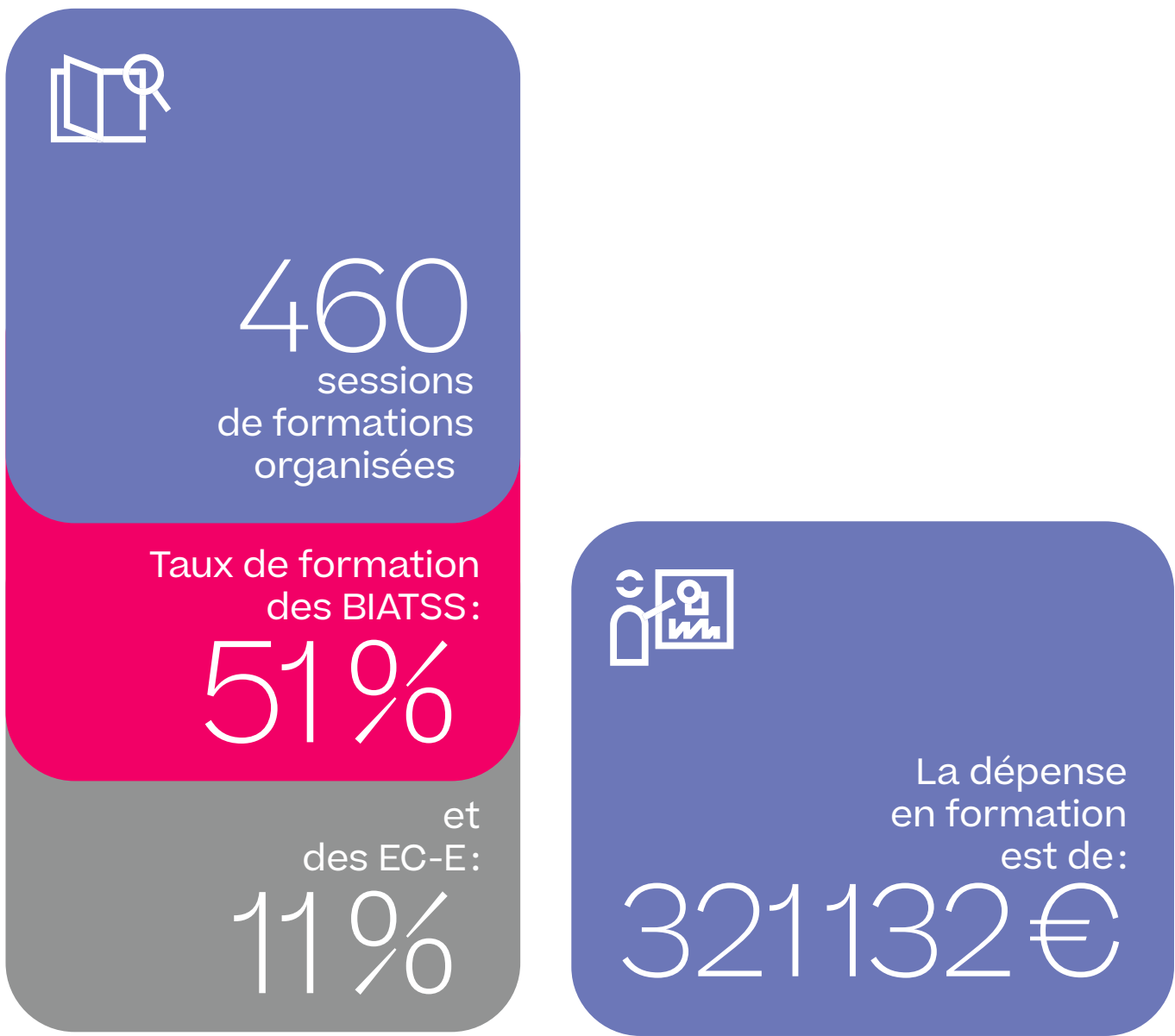


Chiffres clés 2024 de Nantes Université employeur

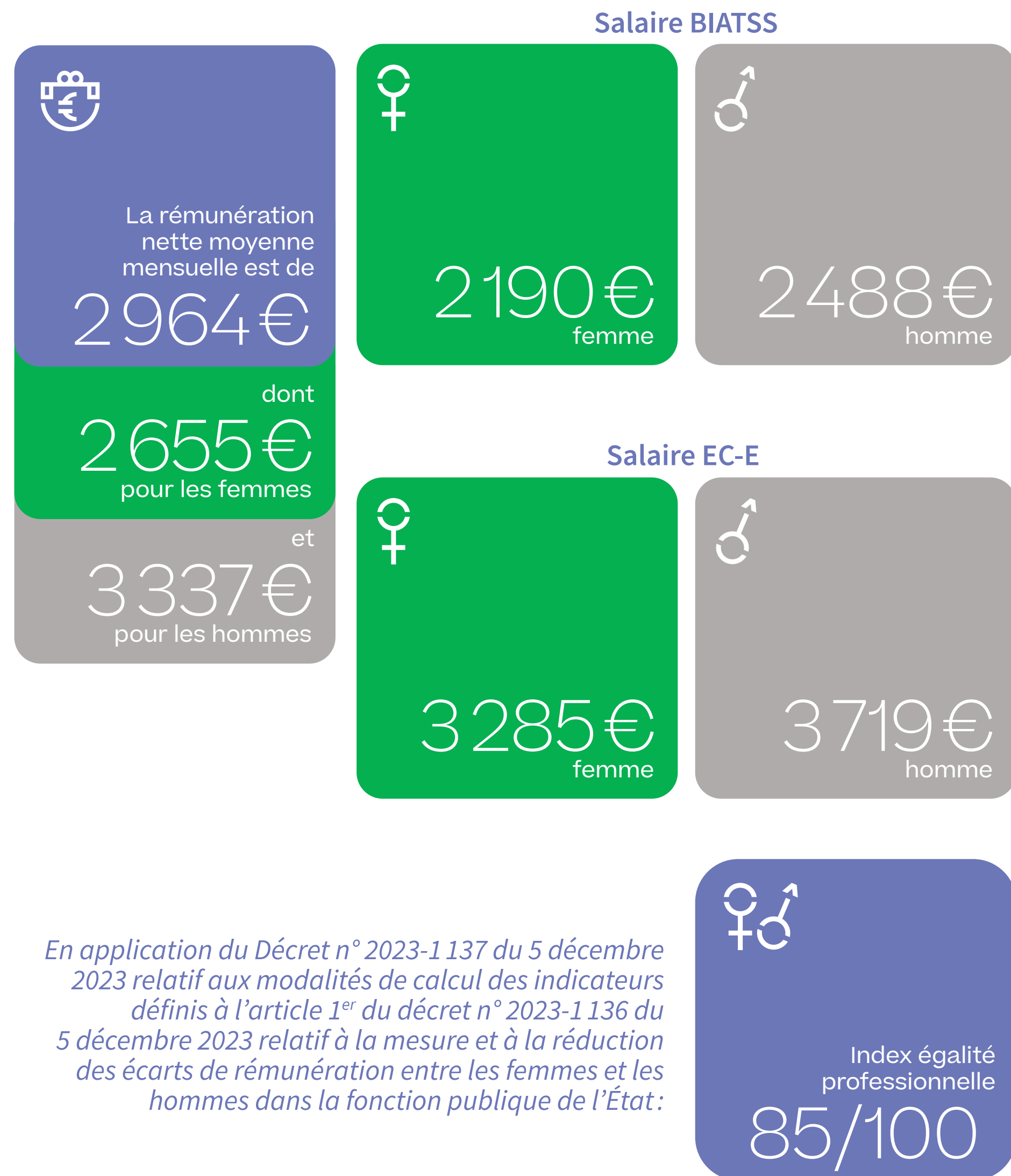
Les personnels



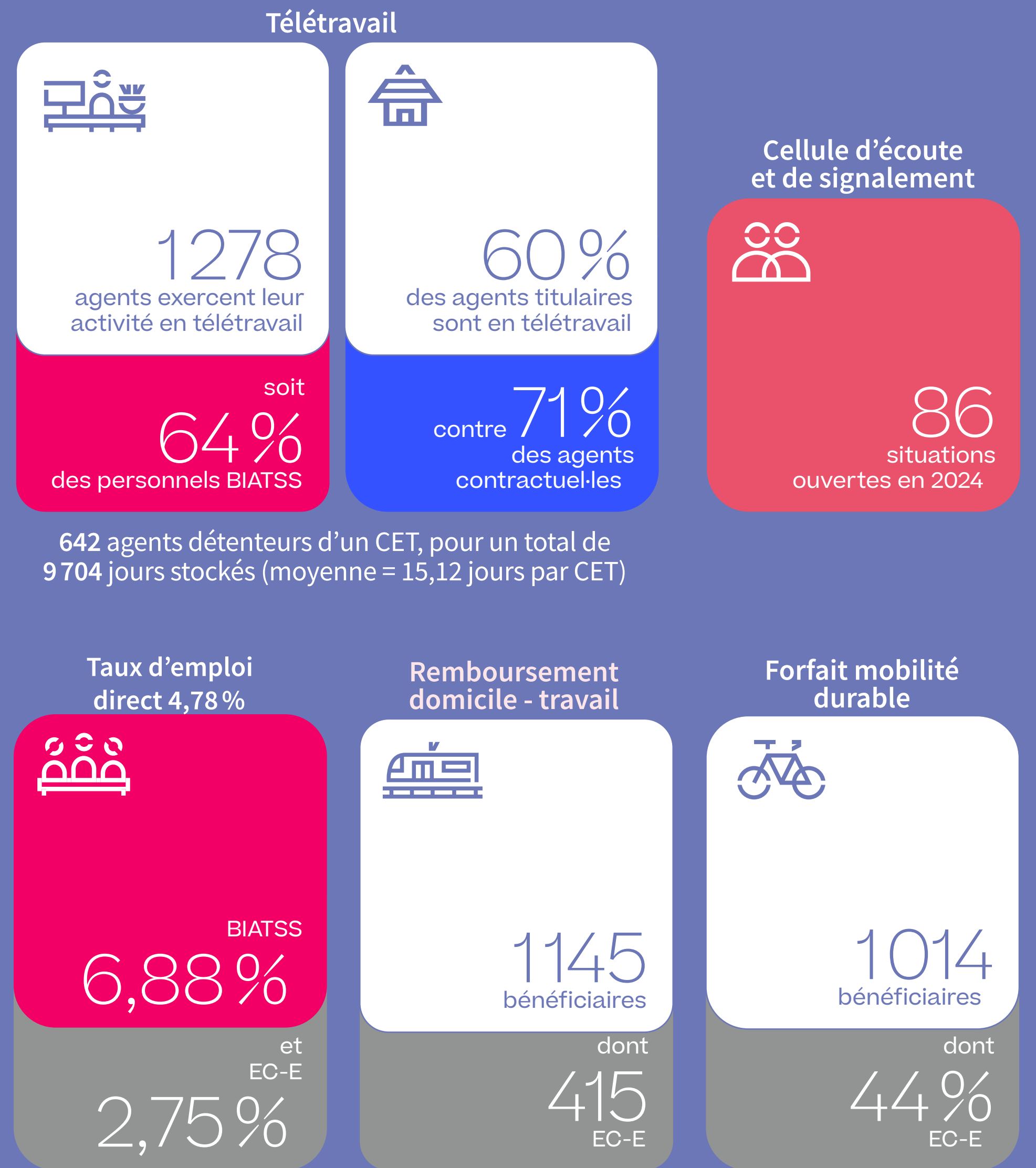
Les parcours professionnels

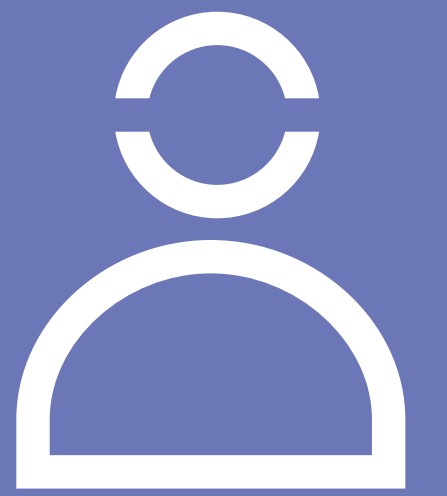


La rémunération



La qualité de vie au travail





1. Les personnels

13

Les effectifs

- 13 1. Éléments de contexte : les effectifs étudiants
- 14 2. Les effectifs globaux des personnels
- 16 3. Les effectifs par pôle et par composante
- 19 4. Le tutorat étudiant
- 20 5. Les vacataires
- 21 6. Les effectifs enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs
- 23 7. Les effectifs BIATSS
- 27 8. La population hébergée

28

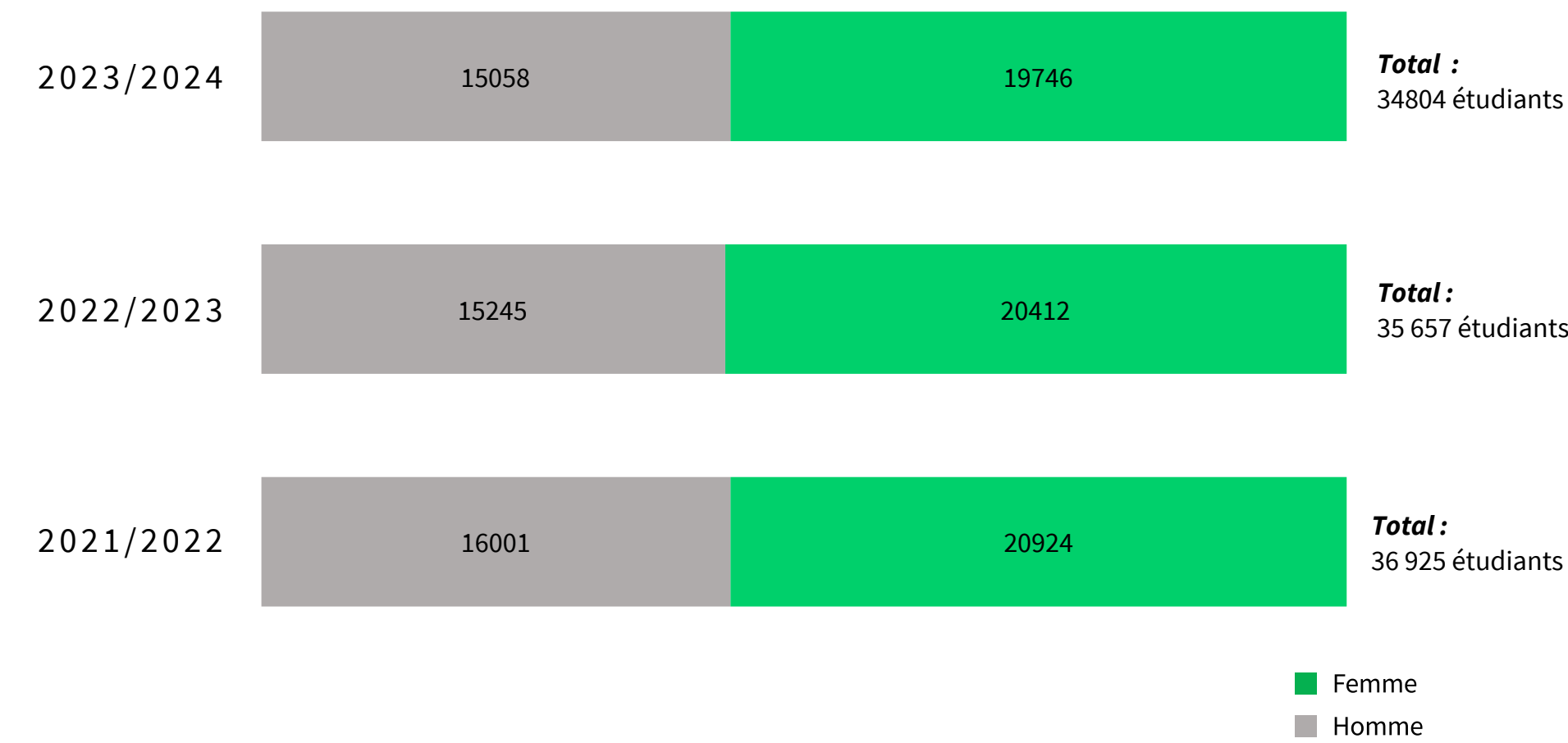
Les données démographiques

- 28 1. Les données globales
- 30 2. Les données spécifiques

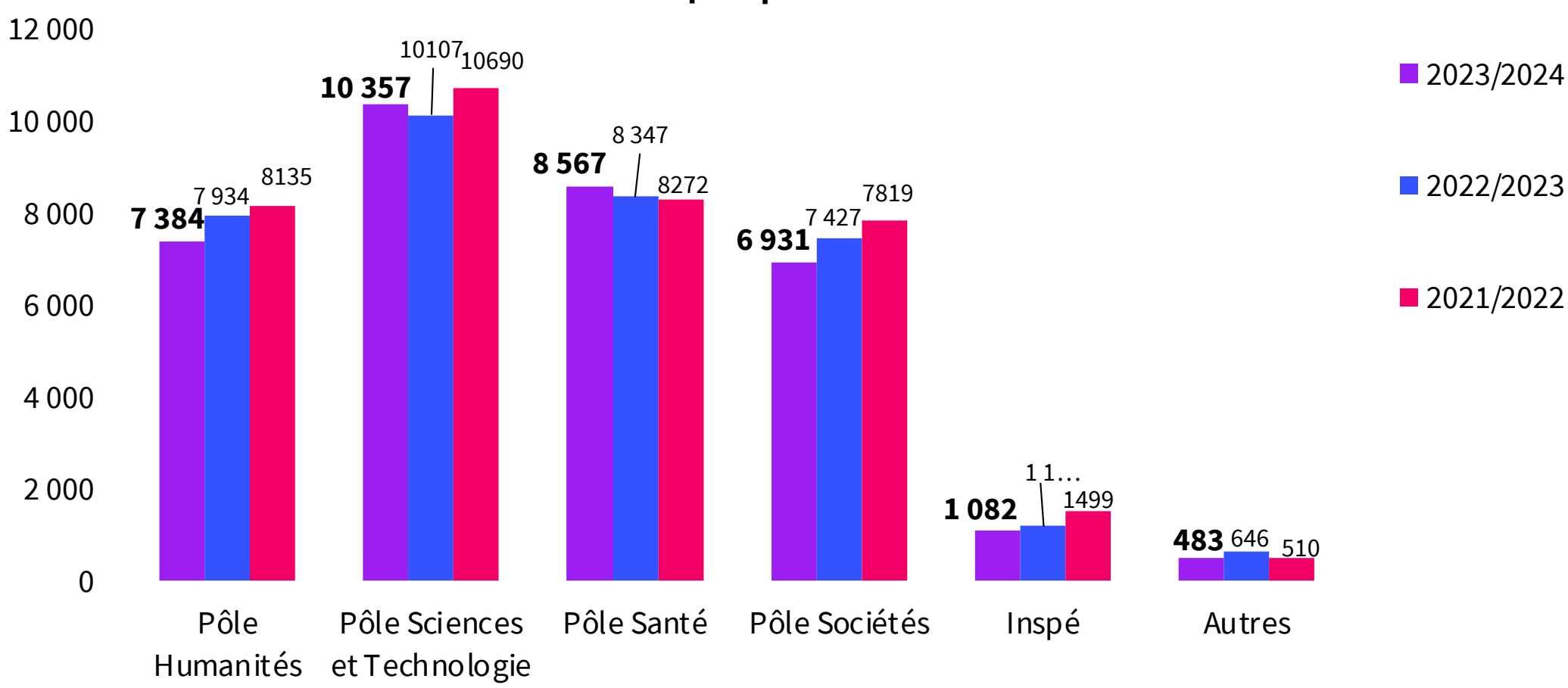
1.1. Les effectifs

1.1.1. Éléments de contexte: les effectifs étudiants

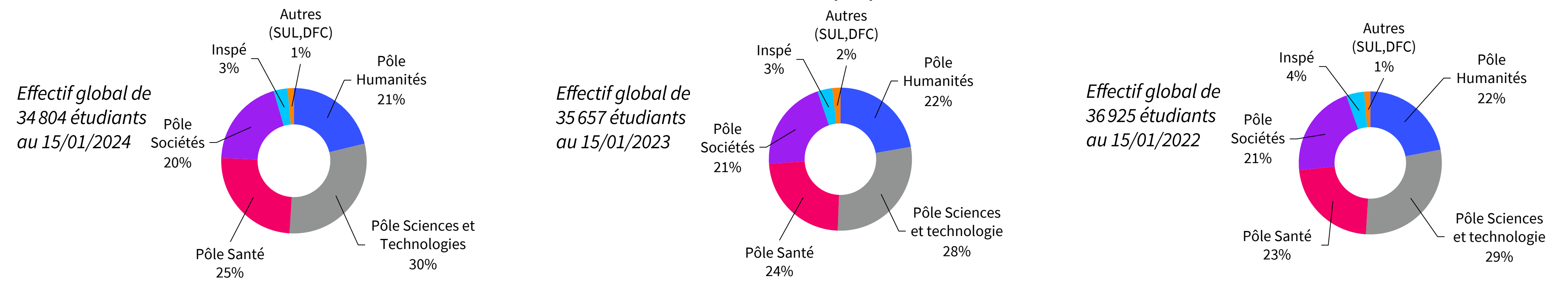
Effectifs étudiants par genre



Effectifs étudiants par pôle



Part des effectifs 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 19.

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 au 31/12.

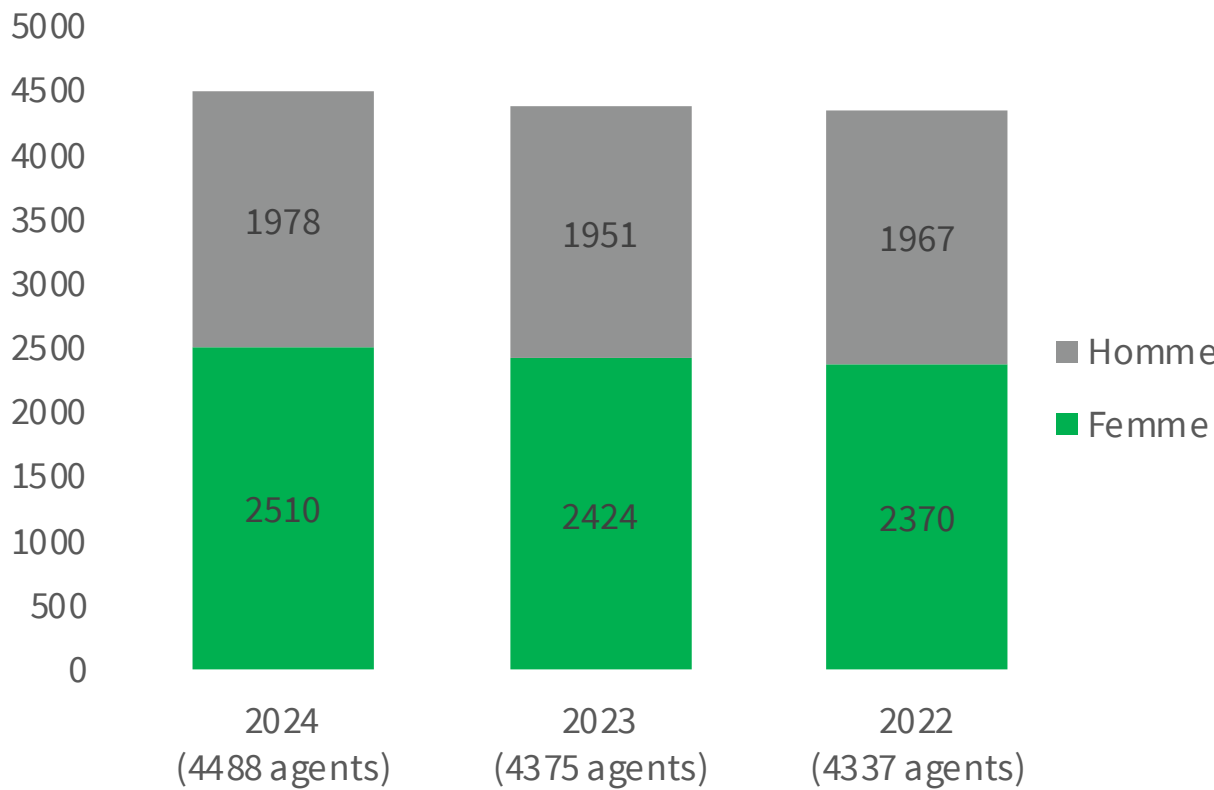
À noter

Depuis 2023, le groupe de travail du RSU travaille en collaboration avec l'équipe projet SID de la DPEQ, sur une caractérisation partagée d'indicateurs clés du RSU. Ce travail collaboratif participe à/au :

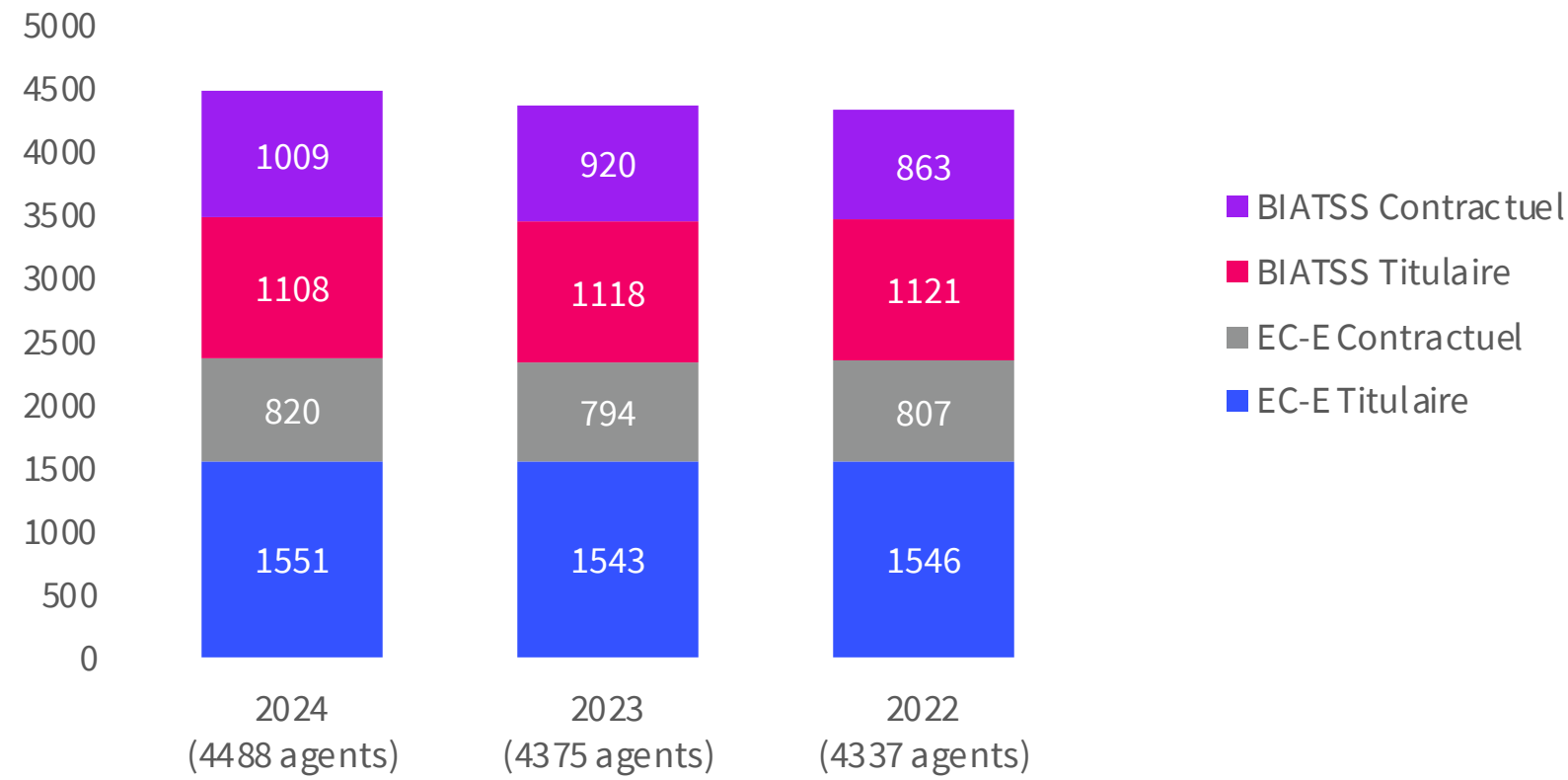
- la mise en qualité des données présentes dans le SI-RH
- la mise à disposition de restitutions fiabilisées et validées par les métiers, notamment par la DRHDS
- partage d'une même nomenclature d'agrégation des données : ventilation par structure / correspondance contrat-type / correspondance statut de personnel
- partage des requêtes communes pour le RSU et pour le SID : les travaux de mise en cohérence ont permis d'ajuster la requête existante sur le SID et le RSU et donc de s'assurer de la cohérence des chiffres clés RH publiés dans le RSU et dans le SID
- la mise à disposition des chiffres clés à date dans le SID (et non pas uniquement à date échue comme présenté dans le RSU), en cohérence avec le périmètre du RSU.

Par ailleurs, cette collaboration s'inscrit dans une démarche plus globale de gouvernance de la donnée et répond aux enjeux de transparence et d'ouverture de Nantes Université.

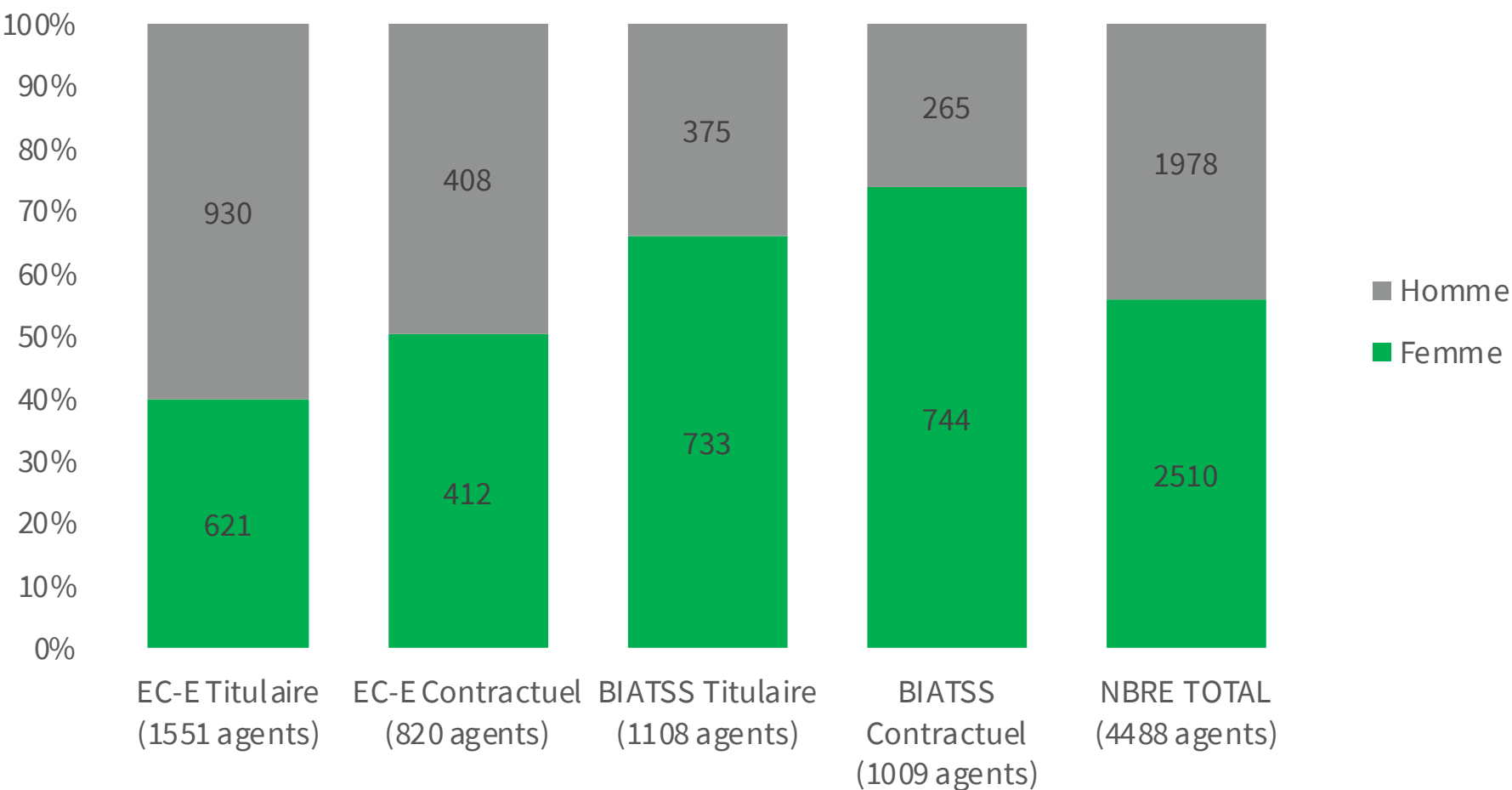
Effectifs globaux des personnels titulaires et contractuels par genre



Effectifs globaux des personnels titulaires et contractuels



Effectifs globaux des personnels par population, statut et genre



Au 31 décembre 2024, Nantes Université compte 4488 personnels dont 4361 en activité (personnes physiques présentes à l’université).

La population des personnels BIATSS contractuels est en augmentation sur les trois dernières années, et en légère baisse chez les BIATSS titulaires.

Les effectifs EC-E sont en augmentation sur cette dernière année.

Au 31 décembre 2024, 215 agents (contre 201 en 2023, 196 en 2022 et 170 en 2021) bénéficient d’un CDI parmi les agents contractuels: 187 BIATSS et 28 EC-E. En parallèle, on constate une légère diminution des effectifs étudiants.

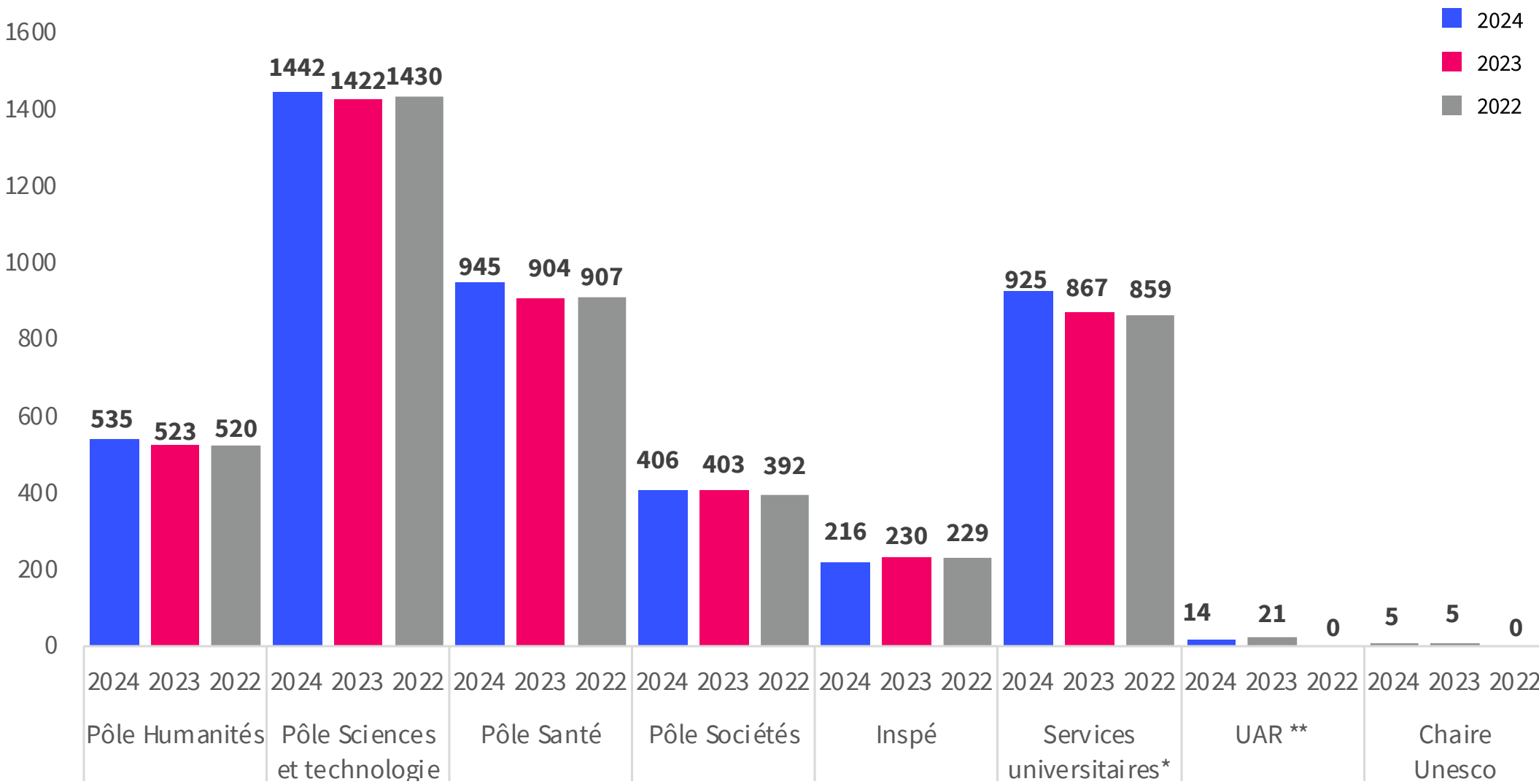
1.1.3. Les effectifs par pôle et par composante

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 19 du présent RSU.

Effectifs des personnels par pôle

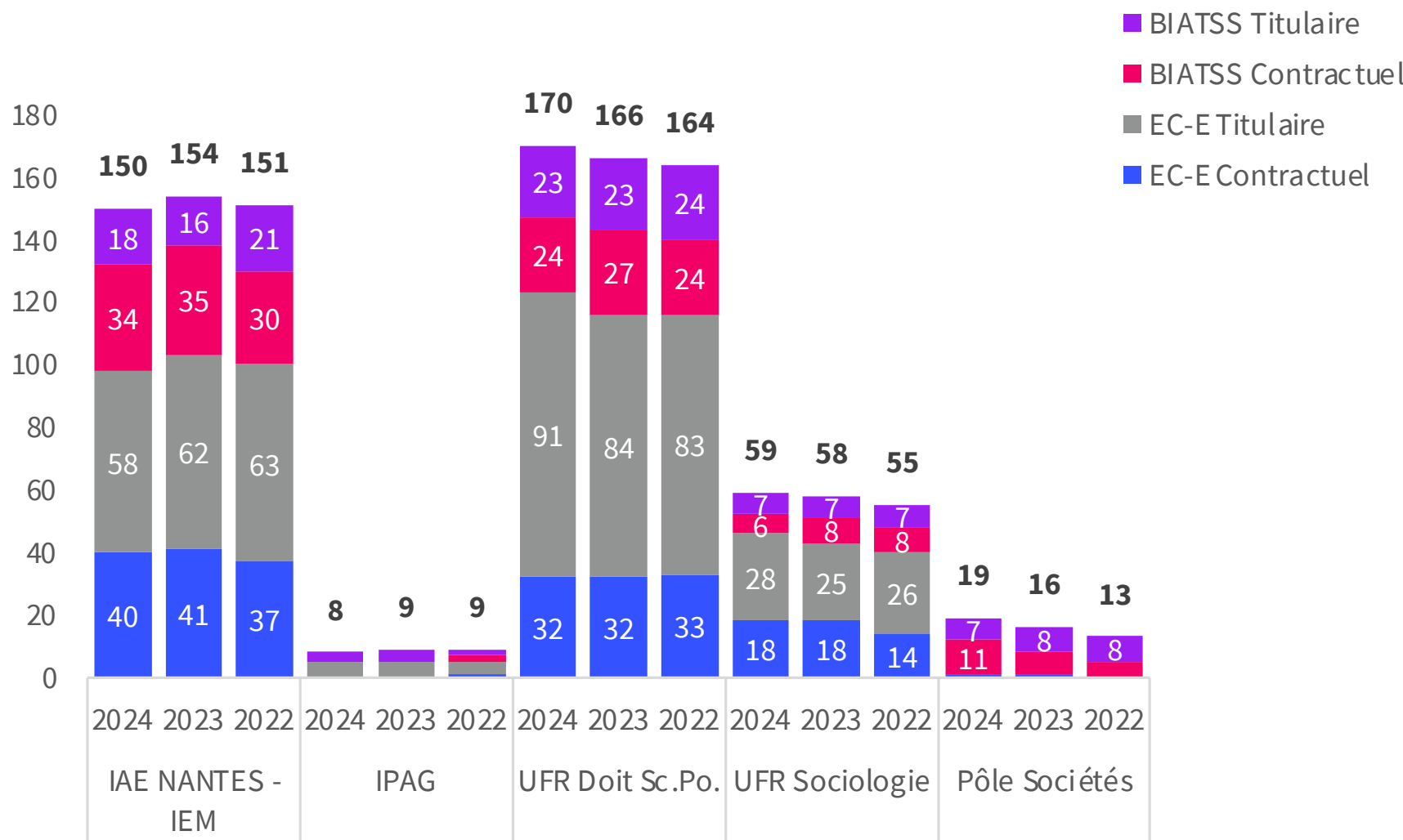


* dont Présidence

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

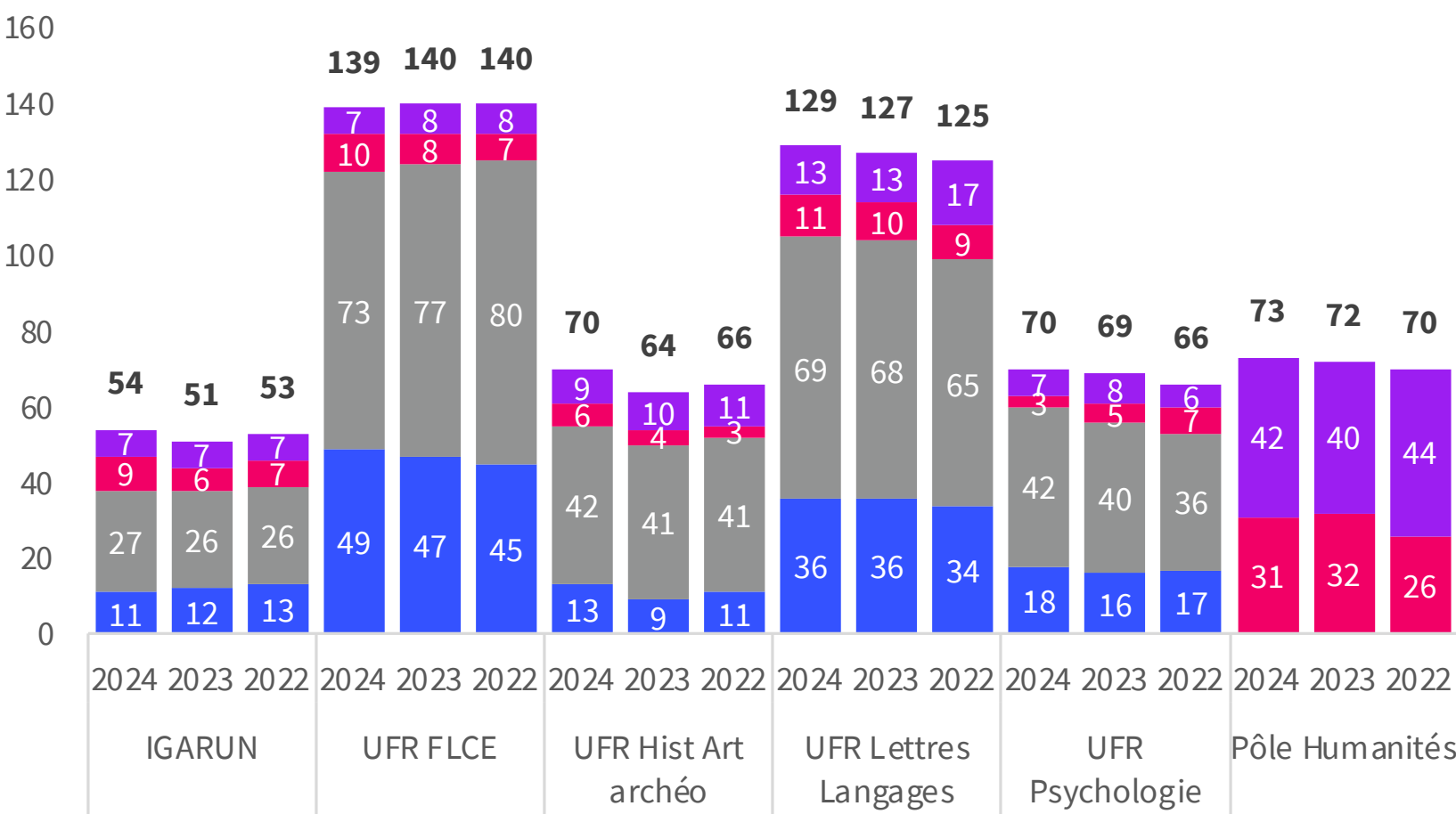
Pôle Sociétés

L'effectif global, hors tuteurs étudiants, est de 406 agents en 2024, soit 385,95 ETP.



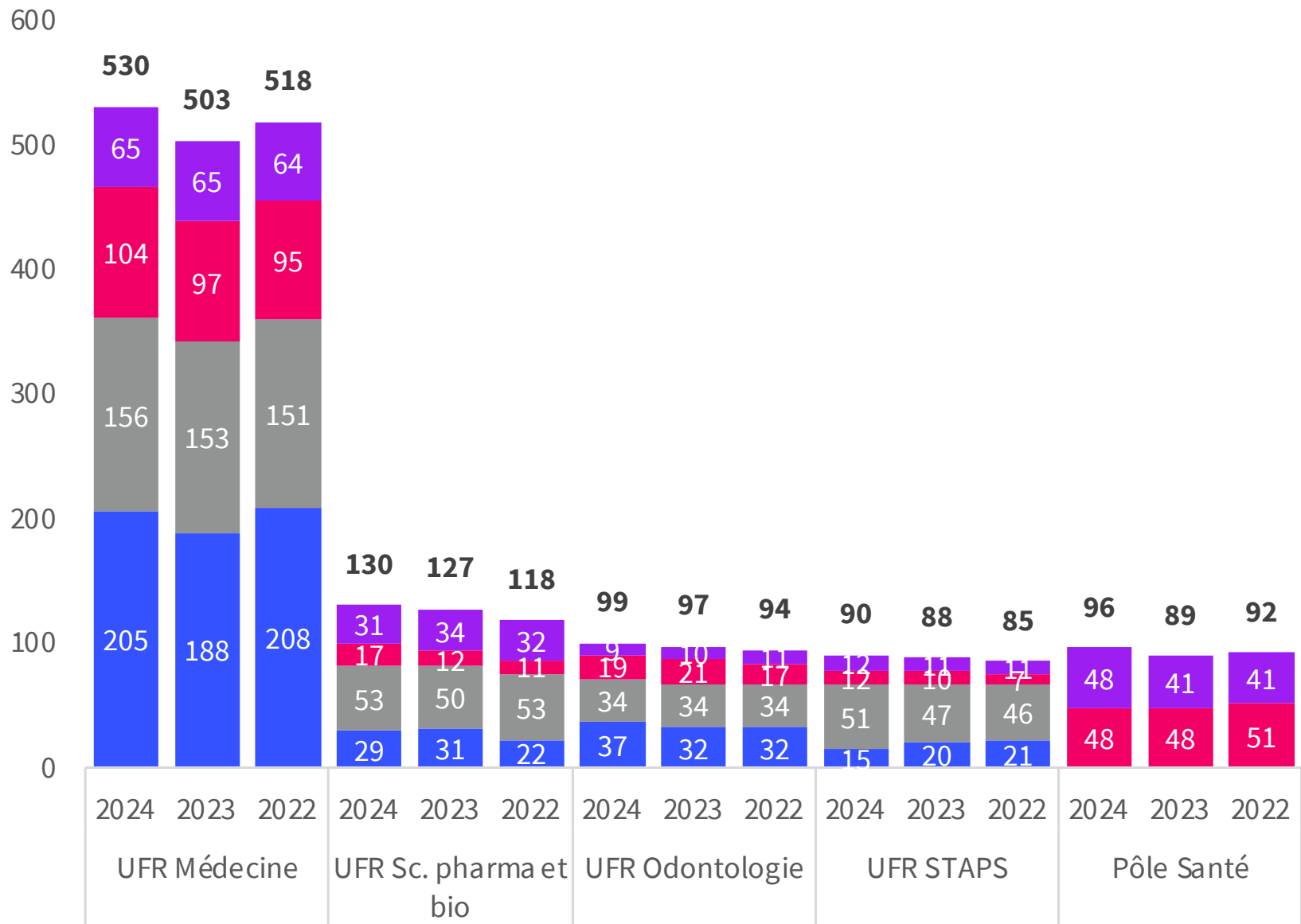
Pôle Humanités

L'effectif global, hors tuteurs étudiants, est de 530 personnels en 2024, soit 515,30 ETP.



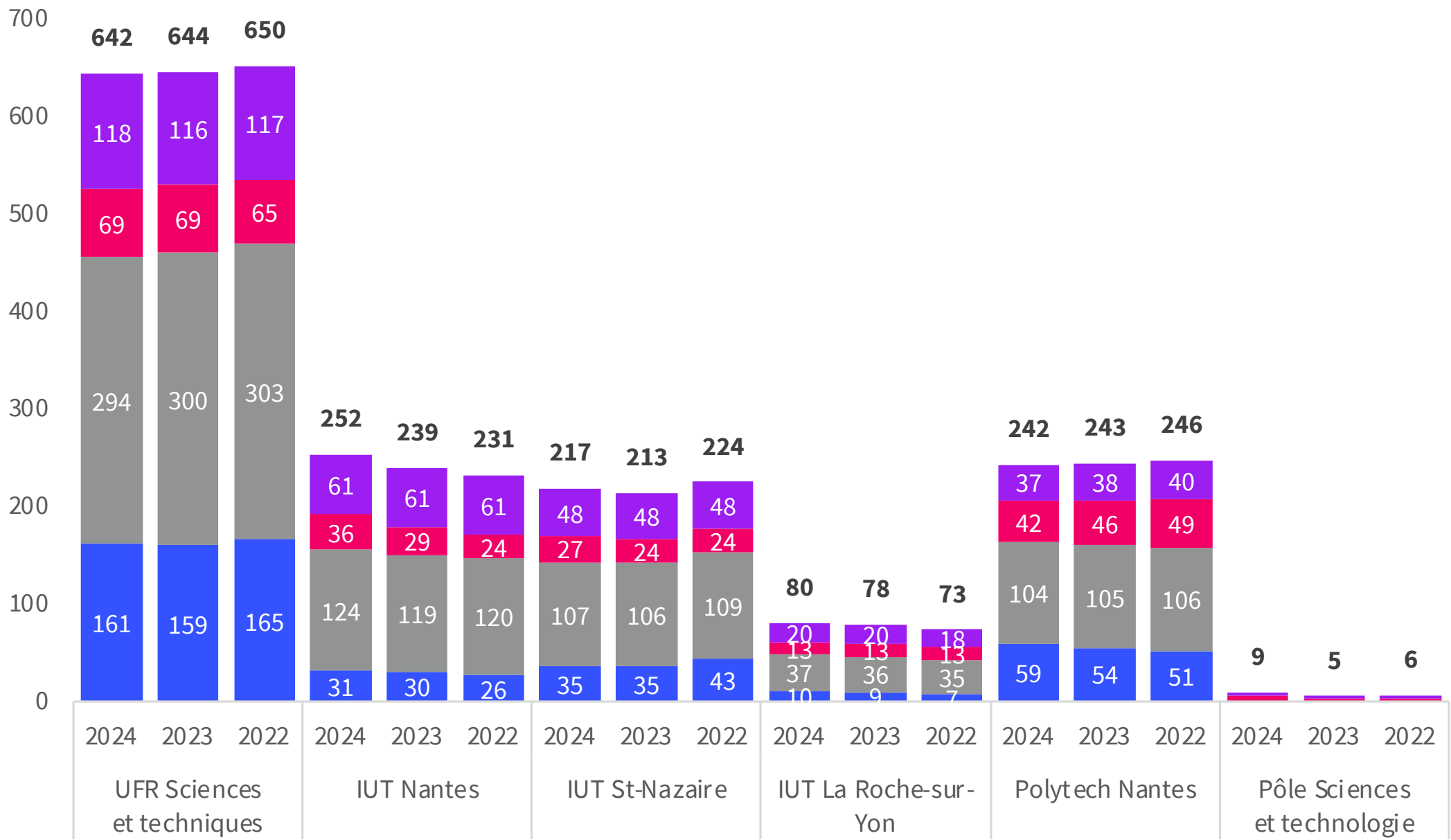
Pôle Santé

L'effectif global, hors tuteurs étudiants, est de 945 agents en 2024, soit 908,90 ETP.



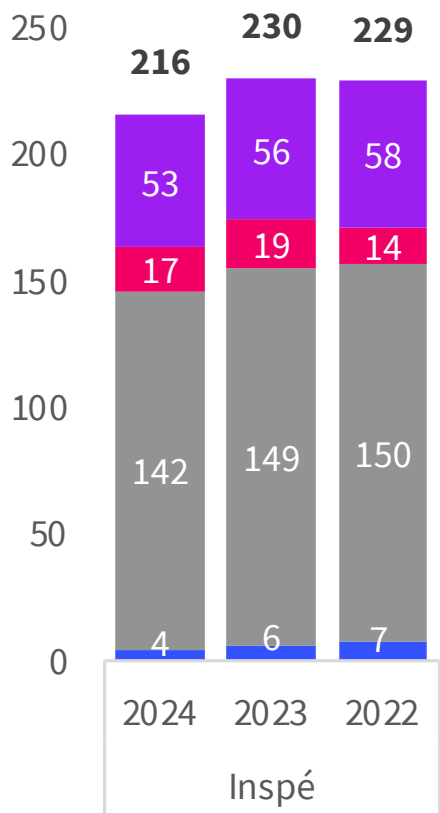
Pôle Sciences et technologie

L'effectif global, hors tuteurs étudiants, est de 1 442 agents en 2024, soit 1 383,8 ETP



Inspé

L'effectif global, hors tuteurs étudiants, est de 216 agents en 2024, soit 171,10 ETP.

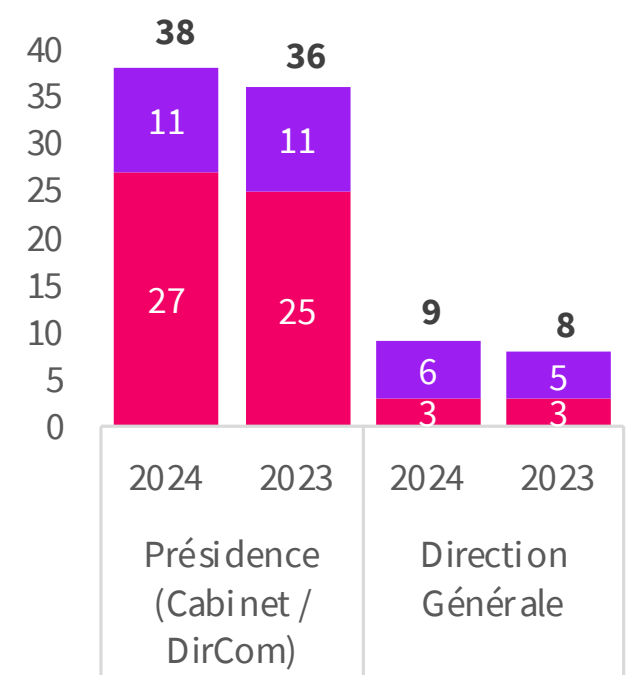


- BIATSS Titulaire
- BIATSS Contractuel
- EC-E Titulaire
- EC-E Contractuel

Services universitaires

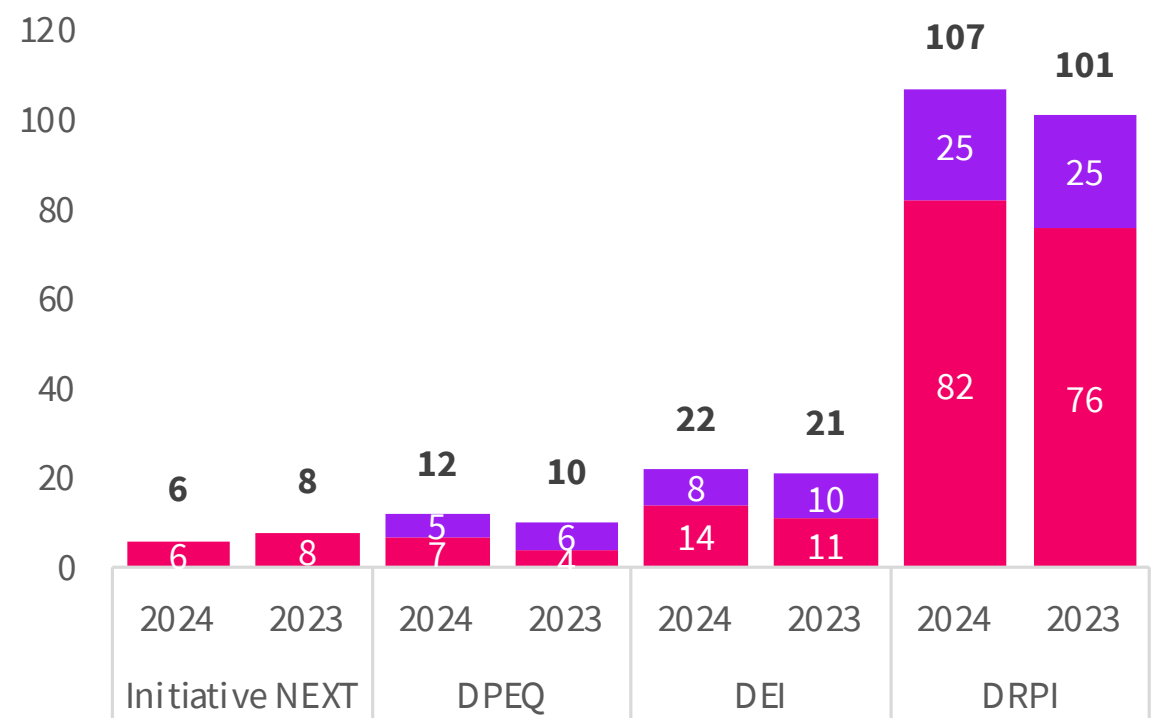
L'effectif global, hors tuteurs étudiants, est de 930 personnels en 2024, soit 833,34 ETP.

Présidence* et Direction générale

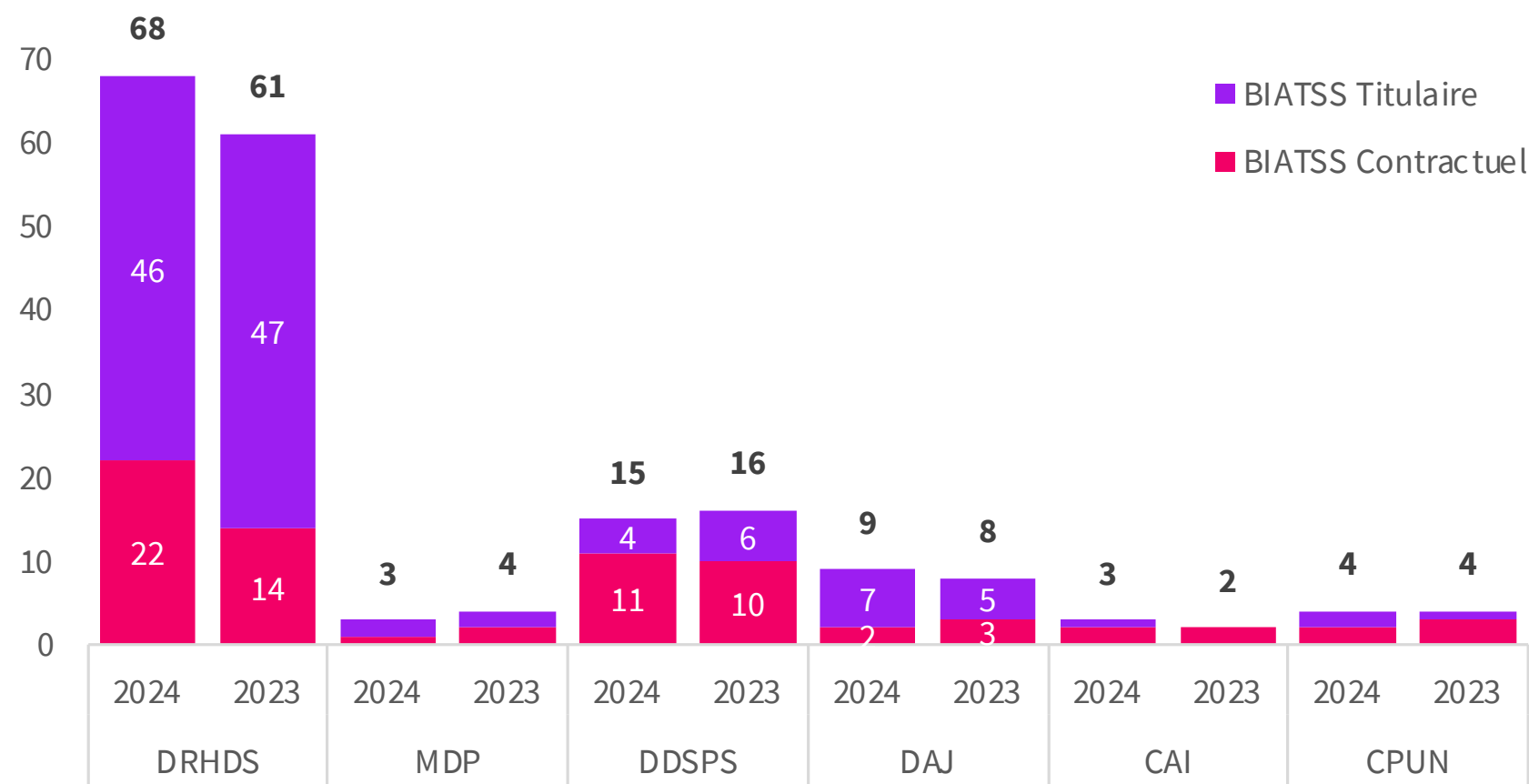


* Cabinet et Direction de la communication

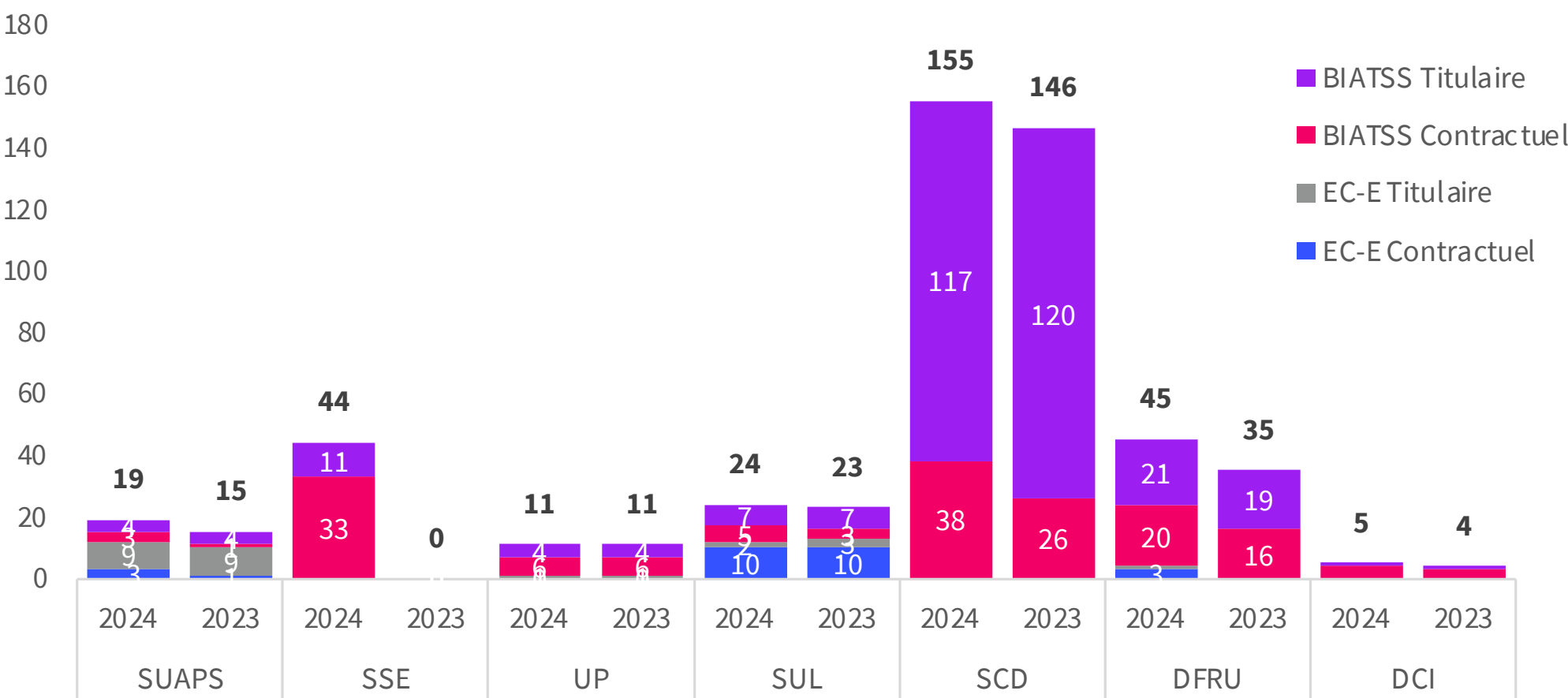
Rattachement à la direction générale des services



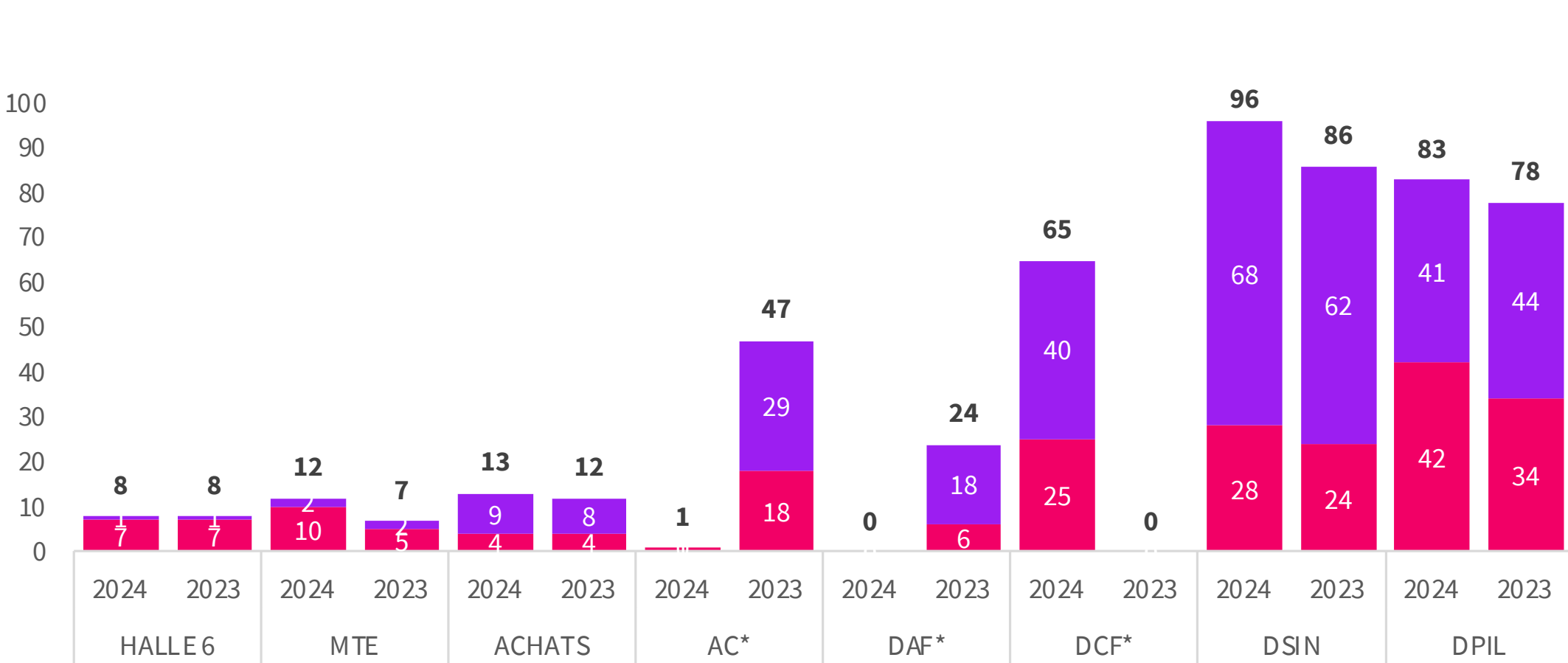
Rattachement DGA Environnement social et institutionnel



Rattachement DGA Formation et vie étudiante



Rattachement DGA Stratégie financière et investissements durables



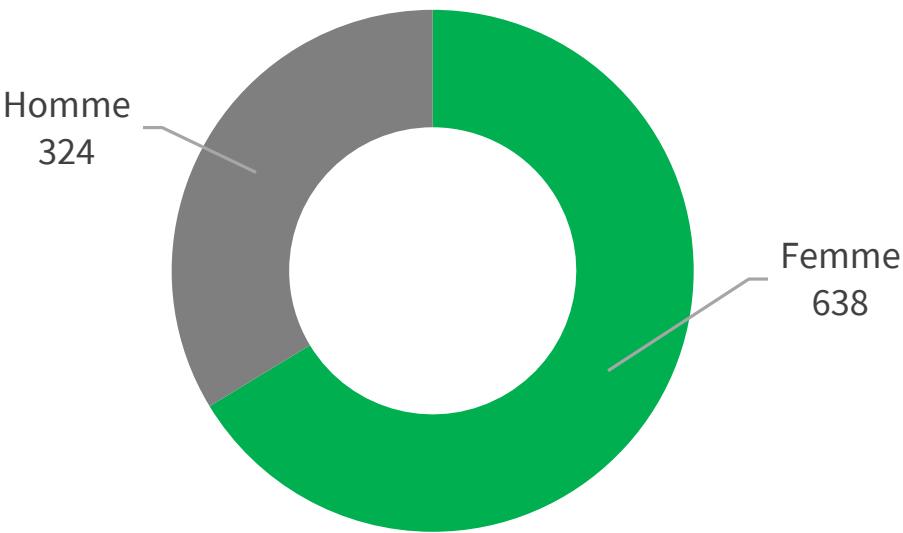
* Fermeture des structures AC (agence comptable) et DAF (direction des affaires financières) au 1^{er} décembre 2024; ouverture de la structure DCF (direction comptable et financière) au 1^{er} décembre 2024.

1.1.4. Le tutorat étudiant

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 :

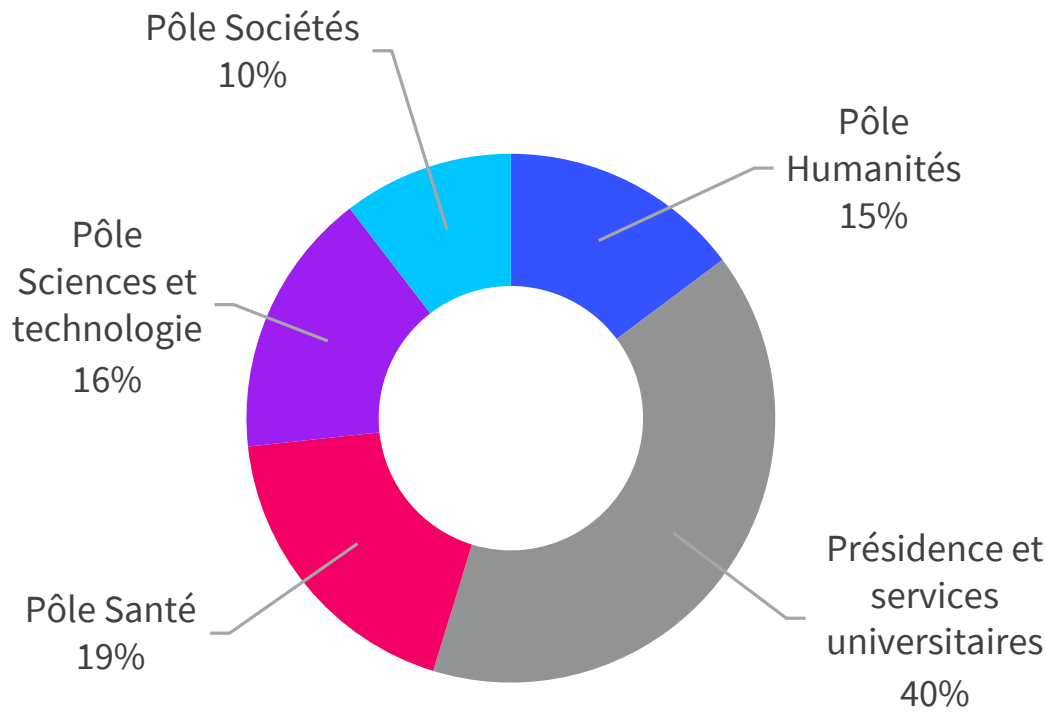
- accueil des étudiants
- assistance et accompagnement des étudiants en situation de handicap
- actions dans le domaine de la promotion de la santé et de développement durable...

Effectifs des étudiants tuteurs, par genre

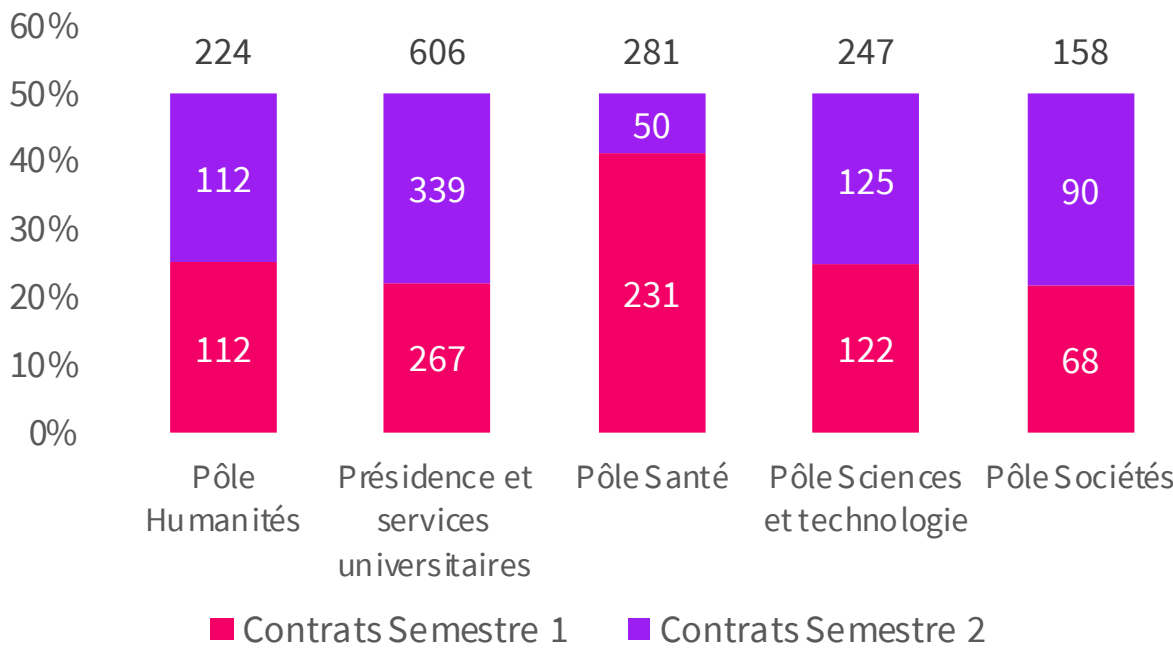


962 étudiants ont signé un contrat tuteur au cours de l’année universitaire 2023-2024, cela correspond à 1 516 contrats de tuteurs. Ces étudiants sont des étudiants de Nantes Université EPE. Un étudiant peut avoir plusieurs contrats étudiants, selon le type d’activité réalisé et également selon le semestre.

Effectifs des étudiants tuteurs, par pôle



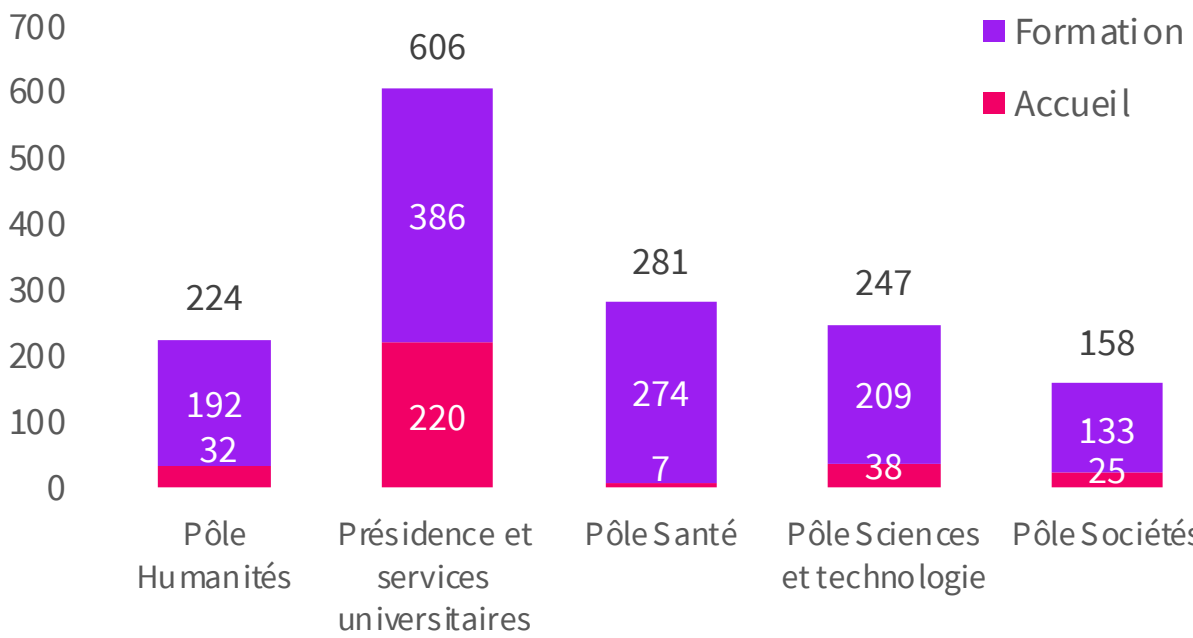
Répartition des contrats tuteurs, par pôle et semestre



Durée moyenne des contrats étudiants

Type de contrats	Moyenne des heures réalisées
Accueil	35,35
Formation	22,63

Types de contrats par pôle



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).

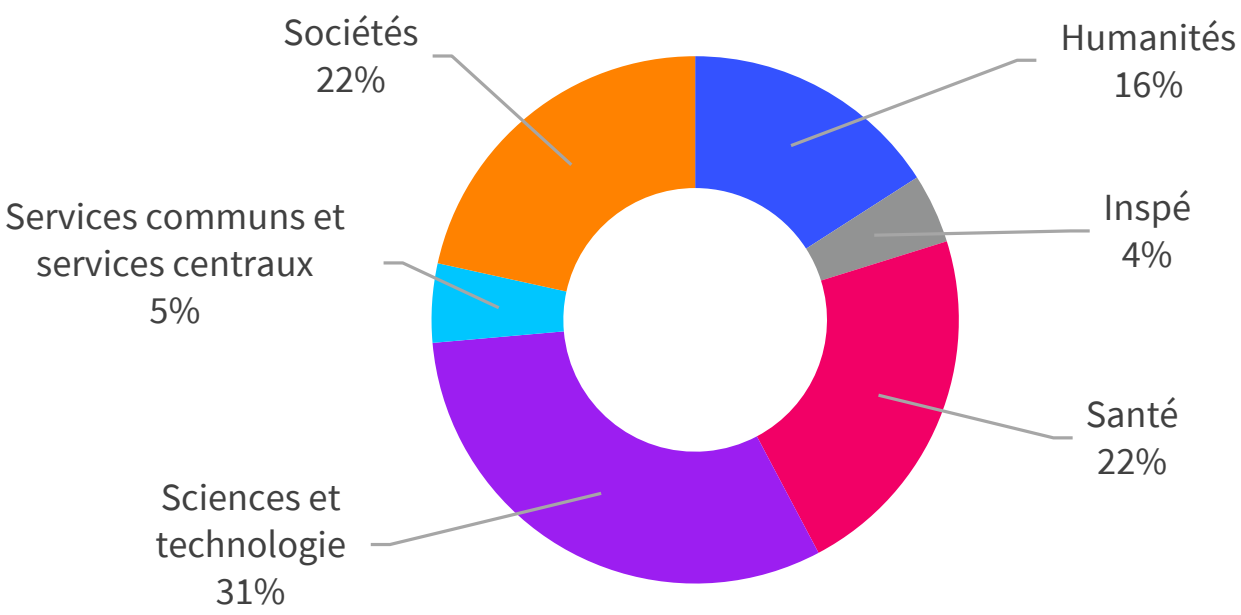
Effectifs des vacataires, par genre

	2023-2024	2022-2023
Femmes	1 488	1 569
Hommes	1 653	1 869
TOTAL	3 141	3 438

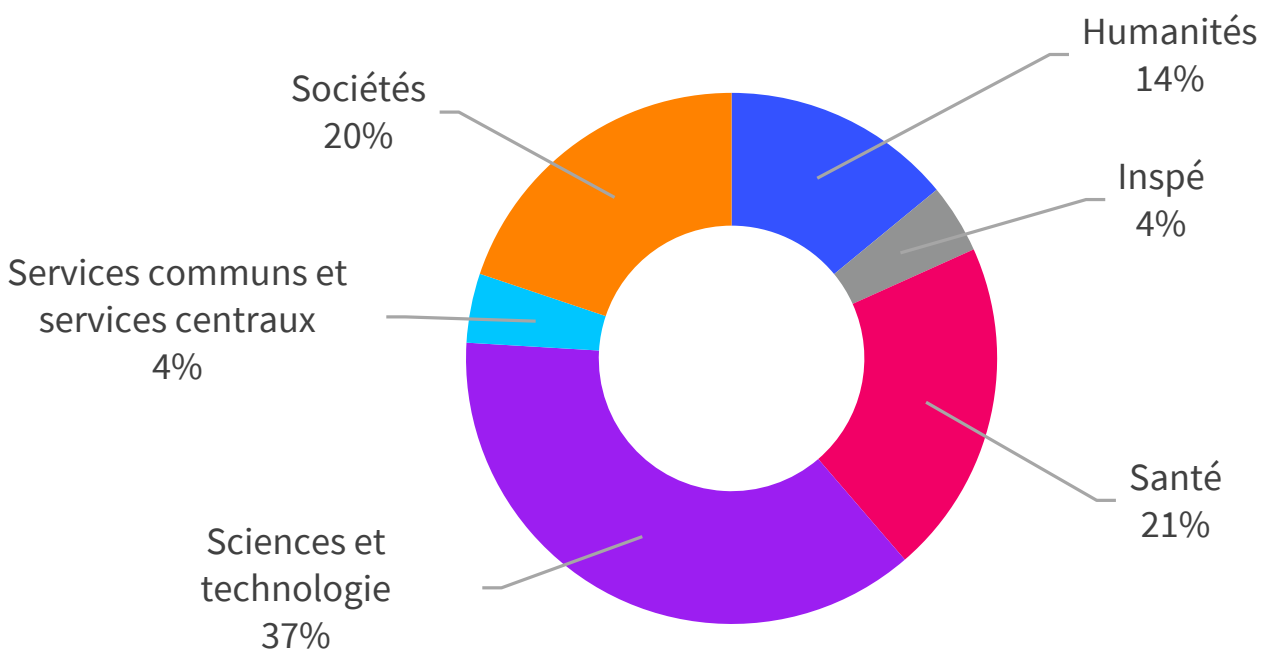
Effectifs des vacataires, par pôles, pour l'année universitaire 2023-2024

Pôle	Hommes	Femmes	Total
Humanités	222	278	500
Inspé	61	73	134
Santé	269	424	693
Sciences et technologie	647	338	985
Services communs et services centraux	92	60	152
Sociétés	362	315	677
TOTAL GÉNÉRAL	1 653	1 488	3 141

Répartition des vacataires par pôle, pour l'année universitaire 2023-2024



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



En 2023-2024, 93 134 heures ont été payées à ces 3 141 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 enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs

Les personnels enseignants - enseignants-chercheurs titulaires et contractuels sont au nombre de 2 371 agents en 2024 (2 337 agents en 2023, 2 353 en 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

		2024		2023		2022	
	Corps	Nb agents	ETP	Nb agents	ETP	Nb agents	ETP
Femmes	1 ^{er} et 2 nd degré	171	148,7	172	142,7	176	148,4
	MCF	290	281	302	288,6	315	306,9
	MCU - PH	27	24,7	29	27,5	26	25
	PR	98	96,5	85	84	66	65
	PU - PH	34	34	30	30	31	30
	Sous-total	621	585,9	618	572,8	614	575,3
	Corps	Nb agents	ETP	Nb agents	ETP	Nb agents	ETP
Hommes	1 ^{er} et 2 nd degré	172	157	169	152,5	166	149,5
	MCF	378	371,6	386	379,4	393	385,8
	MCU - PH	250	246,5	239	233,5	34	34
	PR	250	246,5	239	97	239	234,7
	PU - PH	99	99	97	896,4	100	97
	Sous-total	930	905,1	925	896,4	932	901
TOTAL		1 551	1 491	1 543	1 469,2	1 546	1 476,3

Effectifs EC-E titulaires par corps

		2024		2023		2022	
	Corps	Nb agents	Part	Nb agent	ETP	Nb agent	ETP
	1 ^{er} et 2 nd degré	343	22 %	341	22 %	342	22 %
	MCF	668	43 %	688	45 %	708	46 %
	MCU - PH	58	4 %	63	4 %	60	4 %
	PR	348	2 %	324	21 %	305	20 %
	PU - PH	133	9 %	127	8 %	131	8 %
TOTAL		1 551	100 %	1 543	100 %	1 546	100 %

1.1.6.2. Répartition des effectifs des E-C-EC contractuels

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

		2024		2023		2022	
Type de contrat		Nb agents	ETP	Nb agents	ETP	Nb agents	ETP
Femmes	Associé ou Associé Mc. HU Tpl	23	12,5	23	12,5	24	14
	ATER	43	43	37	36	35	35
	CCA-AHU / PHU	64	64	54	54	58	58
	Doctorant*	160	160	157	157	194	192,5
	Post-doctorant	20	20	18	17	0	0
	EC-E CDD	65	60	68	63,4	71	66,55
	EC-E CDI	20	18,75	17	16,25	0	0
	Lecteur	17	17	16	16	14	14
	Sous-total	412	395,25	390	372,15	396	380,05
Type de contrat		Nb agents	ETP	Nb agents	ETP	Nb agents	ETP
Hommes	Associé ou Associé Mc. HU Tpl	34	17,5	34	18	36	19,5
	ATER	39	39	45	45	42	42
	CCA-AHU / PHU	58	57,9	56	56	65	65
	Doctorant*	177	177	168	168	192	192
	Post-doctorant	30	30	28	28	0	0
	EC-E CDD	57	54,5	59	56,5	68	64,2
	EC-E CDI	8	8	8	8	0	0
	Lecteur	5	5	6	6	8	8
	Sous-total	408	388,9	404	385,5	411	390,7
TOTAL		820	784,15	794	757,65	807	770,75

* 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 de 2022 sont donc comptabilisés dans la catégorie « doctorant ».

Effectifs EC-E contractuels par type de contrat

		2024		2023		2022	
Type de contrat		Nb agents	ETP	Nb agents	ETP	Nb agents	ETP
Associé		57	7 %	57	7 %	60	7 %
ATER		82	10 %	82	10 %	77	10 %
CCA-AHU / PHU		122	15 %	110	14 %	123	15 %
Doctorant		337	41 %	325	41 %	386	48 %
Post-doctorant		50	6 %	46	6 %	0	0 %
EC-E CDD		122	15 %	127	16 %	139	17 %
EC-E CDI		28	3 %	25	3 %	0	0 %
Lecteur		22	3 %	22	3 %	22	3 %
TOTAL		820	100 %	794	100 %	807	100 %

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 2 117 agents.

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

		2024		2023		2022	
Corps		Nb agents	ETP	Nb agents	ETP	Nb agents	ETP
Femmes	Cat. A	204	170,4	202	172,5	193	170,3
	Cat. B	235	208,7	228	203,4	218	196,4
	Cat. C	294	262,1	310	281,7	326	293,9
	Sous-total	733	641,2	740	657,6	737	660,6
Hommes	Cat. A	172	159,5	164	152,2	154	143,4
	Cat. B	104	97,2	108	103,2	118	113,9
	Cat. C	99	91	106	96,9	112	97,4
	Sous-total	375	347,7	378	352,3	384	354,7
TOTAL		1 108	988,9	1 118	1 009,9	1 121	1 015,3

Effectifs BIATSS titulaires par catégorie FP sur 3 ans

Corps	2024		2023		2022	
	Nb agents	Part	Nb agents	Part	Nb agents	Part
Cat. A	376	34 %	366	33 %	347	31 %
Cat. B	339	31 %	336	30 %	336	30 %
Cat. C	393	35 %	416	37 %	438	39 %
TOTAL	1 108	100 %	1 118	100 %	1 121	100 %

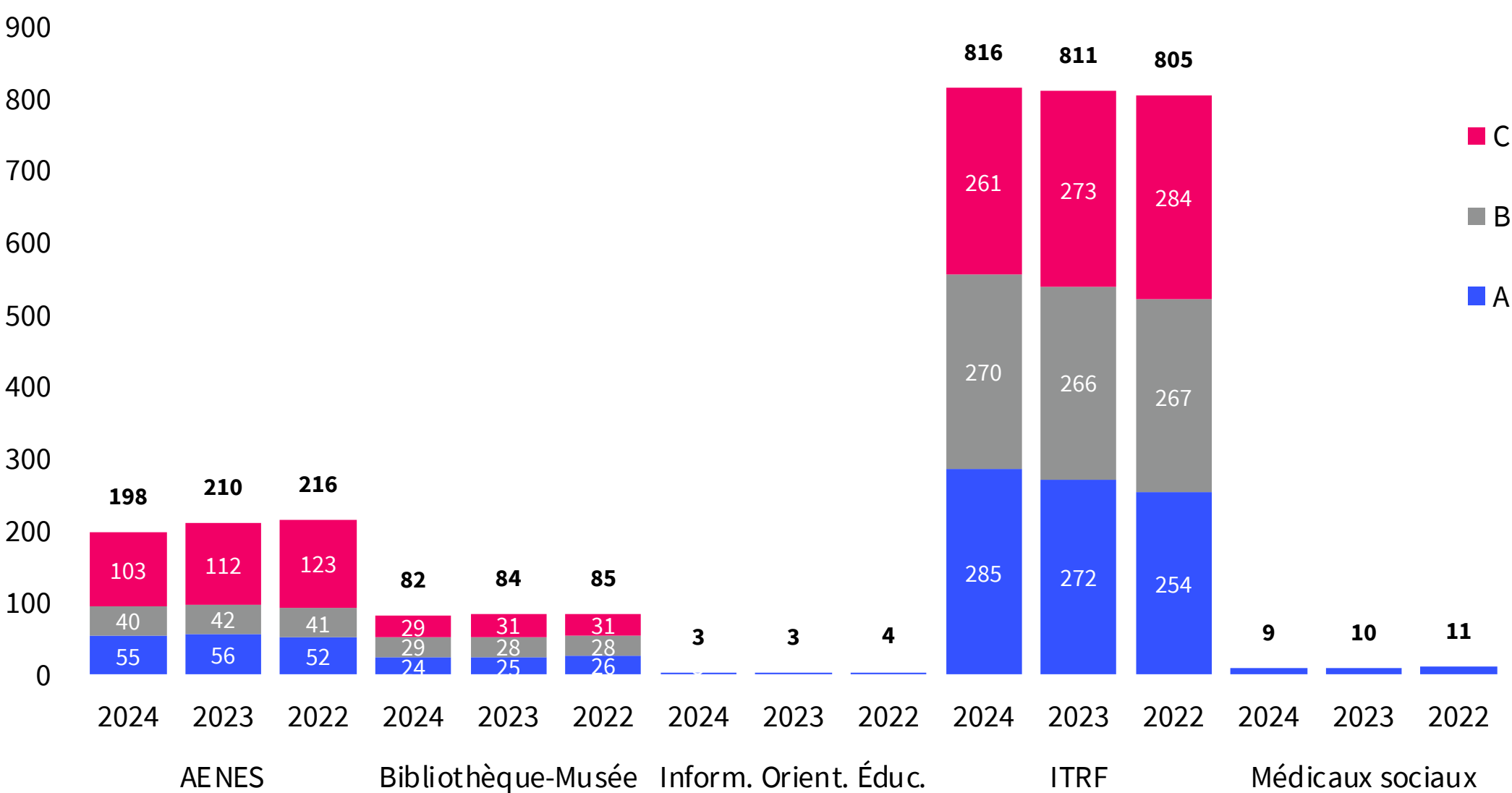
Le poids relatif de chaque catégorie de la Fonction Publique au sein de la population des BIATSS titulaires est relativement stable avec, comme l’année dernière, une légère augmentation constatée en catégories A et B (respectivement 34 % et 31 %), et une légère et constante baisse sur la catégorie C (35 %, soit - 4 points au cours des 3 dernières années).

À noter

Une sur-représentation des femmes dans la catégorie des BIATSS titulaires puisqu’elles représentent 66,2 % des agents de cette catégorie. Cette représentativité est stable depuis 2022. Les femmes sont majoritaires dans les catégories B titulaires (69,32 % ; + 1,5 point par rapport à 2023) et C titulaires (74,8 % ; + 0,3 point par rapport à 2023).

En revanche en catégorie A, la répartition F/H est plus équilibrée (54,26 %). On note toutefois une baisse de la représentation des femmes dans cette catégorie sur les trois dernières années : 55,2 % en 2023 et 55,6 % en 2022.

1.1.7.2. Répartition des effectifs BIATSS titulaires par filière et par catégorie



La filière ITRF reste prédominante dans la population BIATSS. En 2024, elle représente 73,6 % de la population BIATSS titulaire (+ 1,8 points sur les trois dernières années). 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

		2024		2023		2022	
Catégorie		Nb agents	ETP	Nb agents	ETP	Nb agents	ETP
Femmes	Cat. A	391	356,14	342	312,07	317	297,32
	Cat. B	170	162,7	148	140,2	126	120,3
	Cat. C	183	172,45	186	177,1	180	170,15
	Sous-total	744	691,29	676	629,37	623	587,77
Hommes	Cat. A	159	155,3	154	146,5	150	143
	Cat. B	55	53,6	41	40,5	40	38,3
	Cat. C	51	48,95	49	46,6	50	47,25
	Sous-total	265	257,85	244	233,6	240	228,55
TOTAL		1 009	949,14	920	862,97	863	816,32

73,74 % des BIATSS contractuels sont des femmes, soit une proportion supérieure à celle de la population des titulaires (+ 7,54 points) et en légère augmentation depuis 3 ans (+ 1,5 points).

La population féminine se répartit à 52,6 % en catégorie A (+ 1,7 points sur les 3 dernières années), à 22,8 % en catégorie B (+ 2,6 points), et à 24,6 % en catégorie C, soit une diminution de - 4,3 points pour cette dernière catégorie.

La population masculine qui représente 26,3 % des contractuels BIATSS, se répartit à 60 % en catégorie A (- 2,5 points sur 3 ans), à 20,8 % en catégorie B (+ 4,1 points) et à 19,2 % en catégorie C (- 1,6 points).

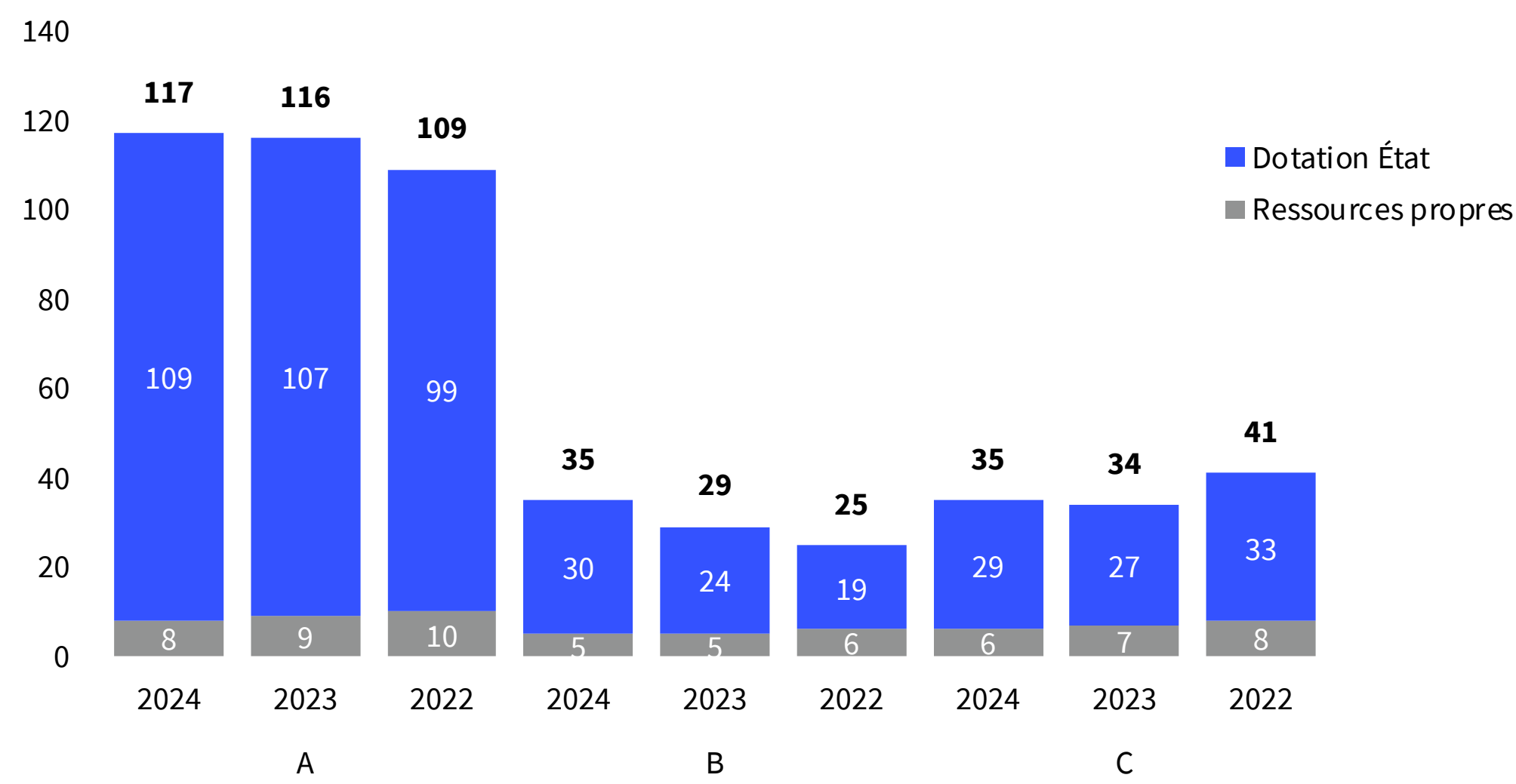
Effectifs BIATSS contractuels par catégorie de la fonction publique sur 3 ans

Corps	2024		2023		2022	
	Nb agents	Part	Nb agents	Part	Nb agents	Part
Cat. A	550	55 %	496	54 %	467	54 %
Cat. B	225	22 %	189	21 %	166	19 %
Cat. C	234	23 %	235	26 %	230	27 %
TOTAL	1 009	100 %	920	100 %	863	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 aux catégorie A (55 % en 2024 vs 54 % en 2022) et B (22 % en 2024 vs 19 % en 2022). À l’inverse, la catégorie C connaît une diminution de ses effectifs parmi les contractuels, passant de 27 % en 2022 à 23 % en 2024.



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



Quelques chiffres à retenir

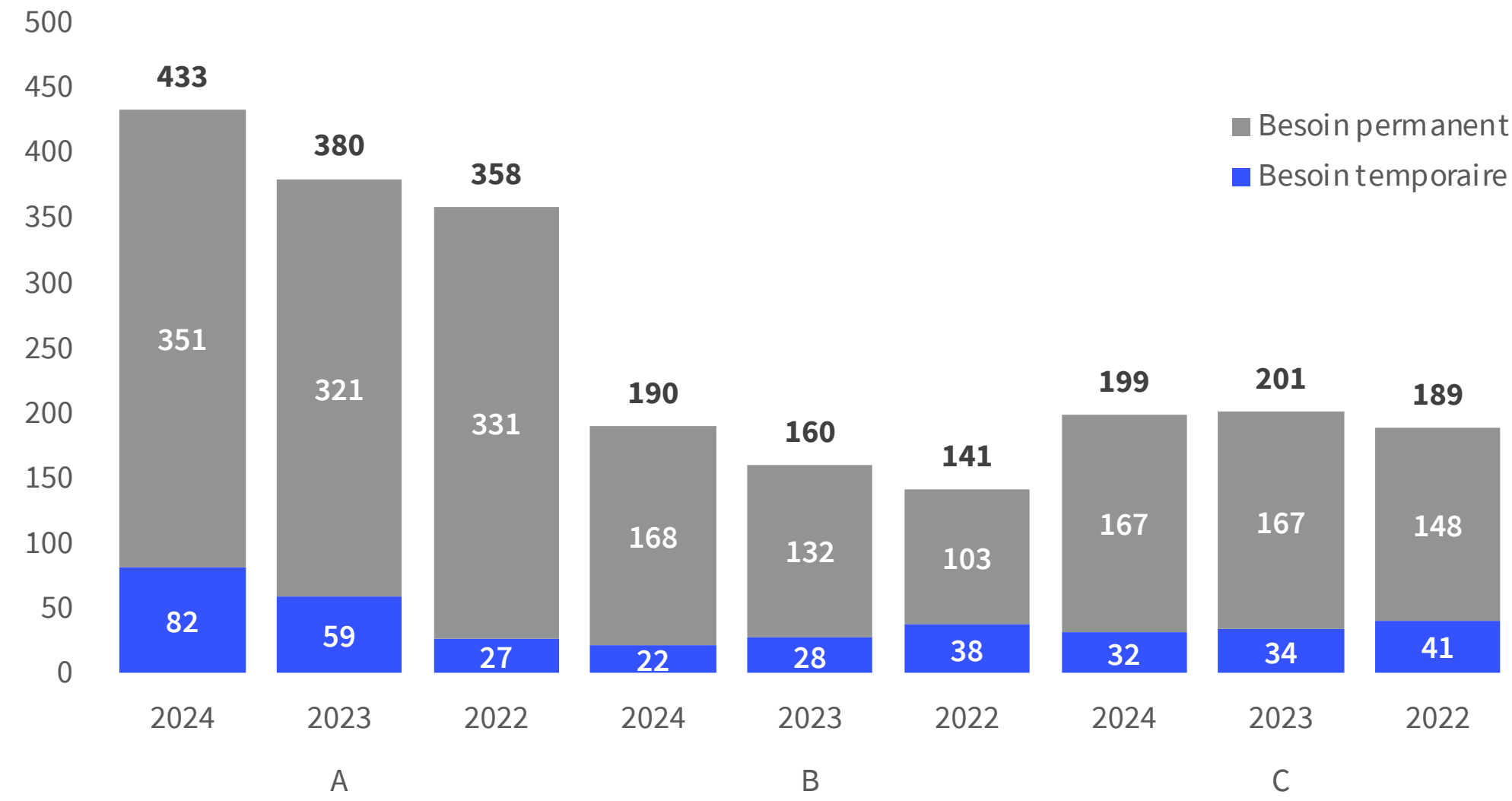
L'établissement poursuit sa démarche de déprécarisation en 2024 : 11 agents BIATSS supplémentaires bénéficient d'un CDI depuis 3 ans, ce qui porte le nombre de CDI à 187 pour la population BIATSS (179 en 2023, 176 en 2022).

En 2024, 89,8 % des CDI sont financés sur des dotations État. Ce pourcentage de CDI sur dotation État est en augmentation de 3,5 points par rapport à 2022.

Le financement État est assuré sur la subvention pour charge de service public notifiée par le ministère de tutelle. Le financement ressources propres s'appuie sur toutes les ressources dégagées ou obtenues par l'établissement : droits d'inscriptions, contrats de recherches, subventions des collectivités, autres recettes des composantes...

Note : les données genrées des personnels BIATSS sont disponibles en page 148 de l'annexe « Situation comparée entre les femmes et les hommes sur la période ».

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



En 2024, 83,5 % des CDD sont recrutés sur besoins permanents. Ce chiffre est stable par rapport à l'année passée (83,7 % en 2023).

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

1.1.8. La population hébergée

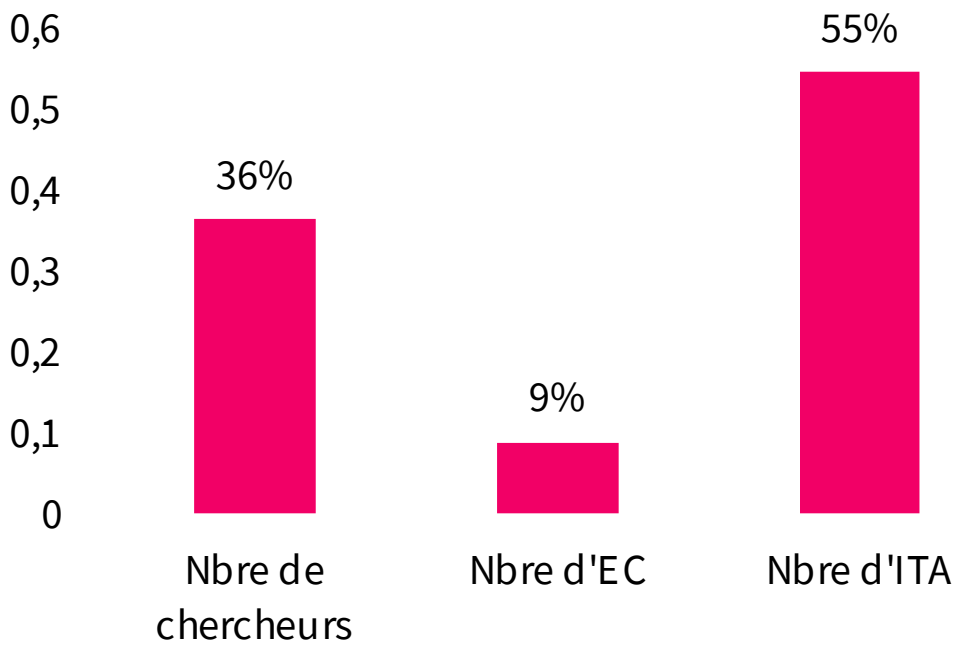
Les personnels « hébergés » sont des personnes dont l'employeur n'est pas Nantes Université mais qui exercent leur activité dans ses locaux. Ces effectifs sont constitués en majorité de chercheurs et de personnels de soutien à la recherche (ITA - ingénieurs, techniciens, administratifs) des grands organismes 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).

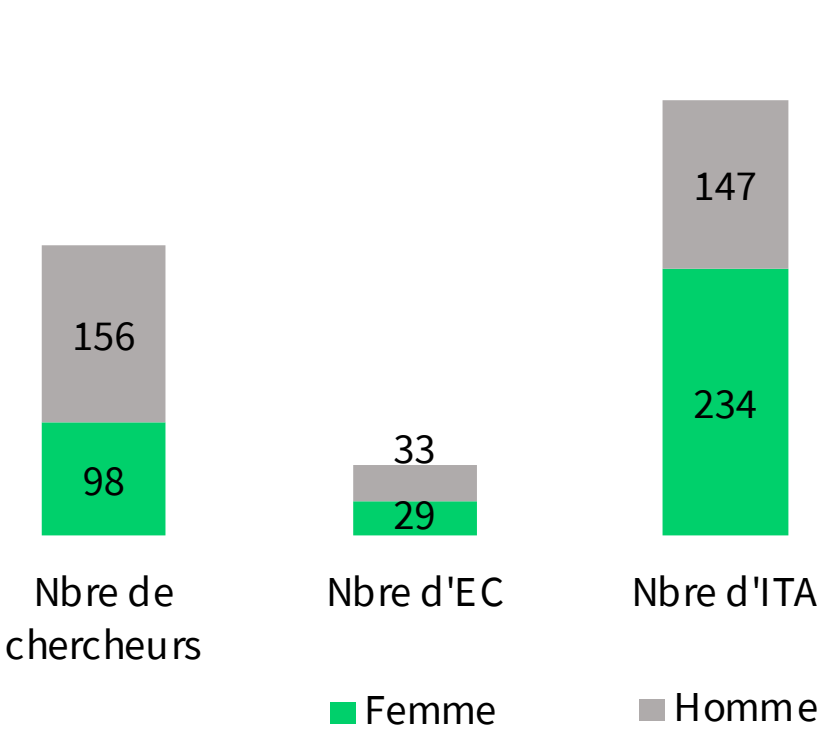
Répartition des personnels hébergés (en personnes physiques, par type de personnel)

	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

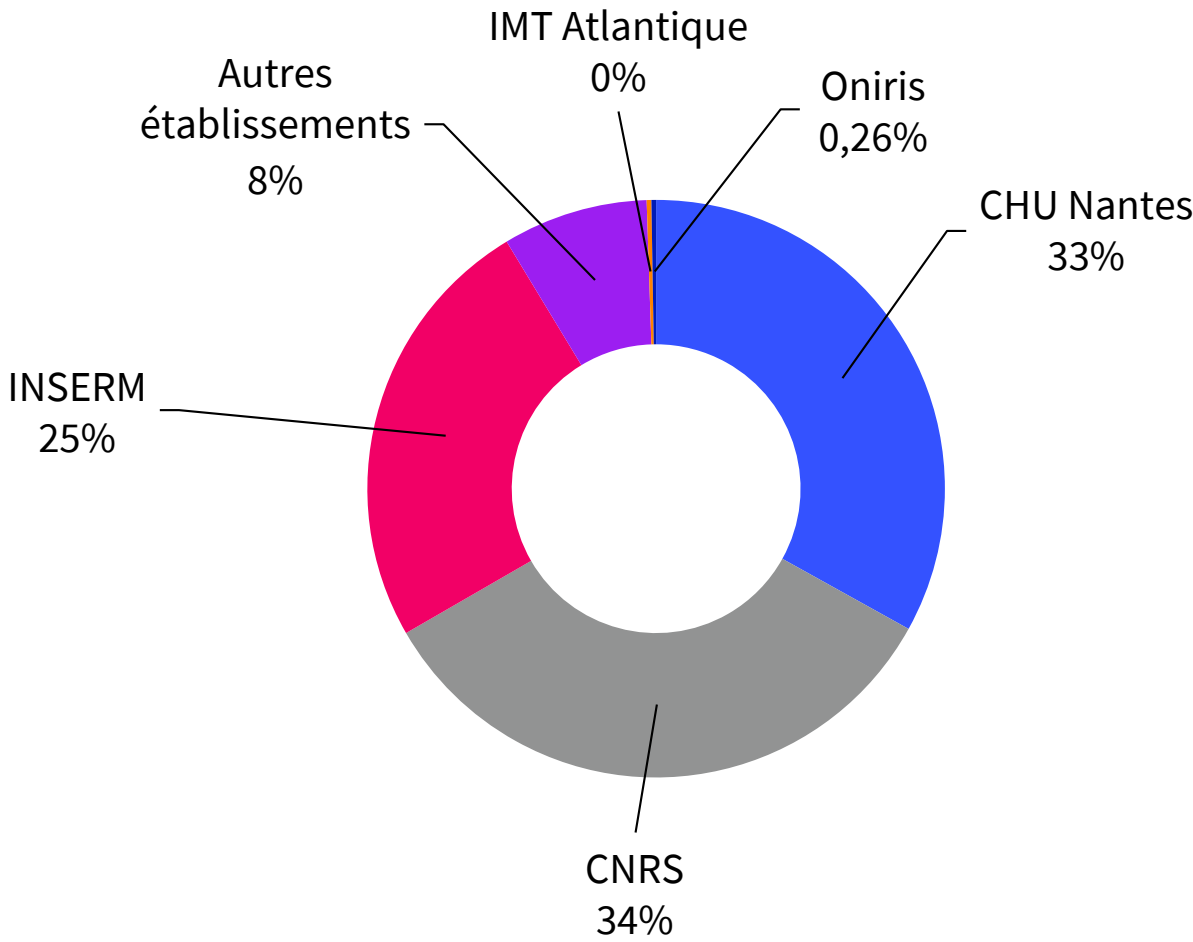


Part des personnels hébergés par catégorie et par genre

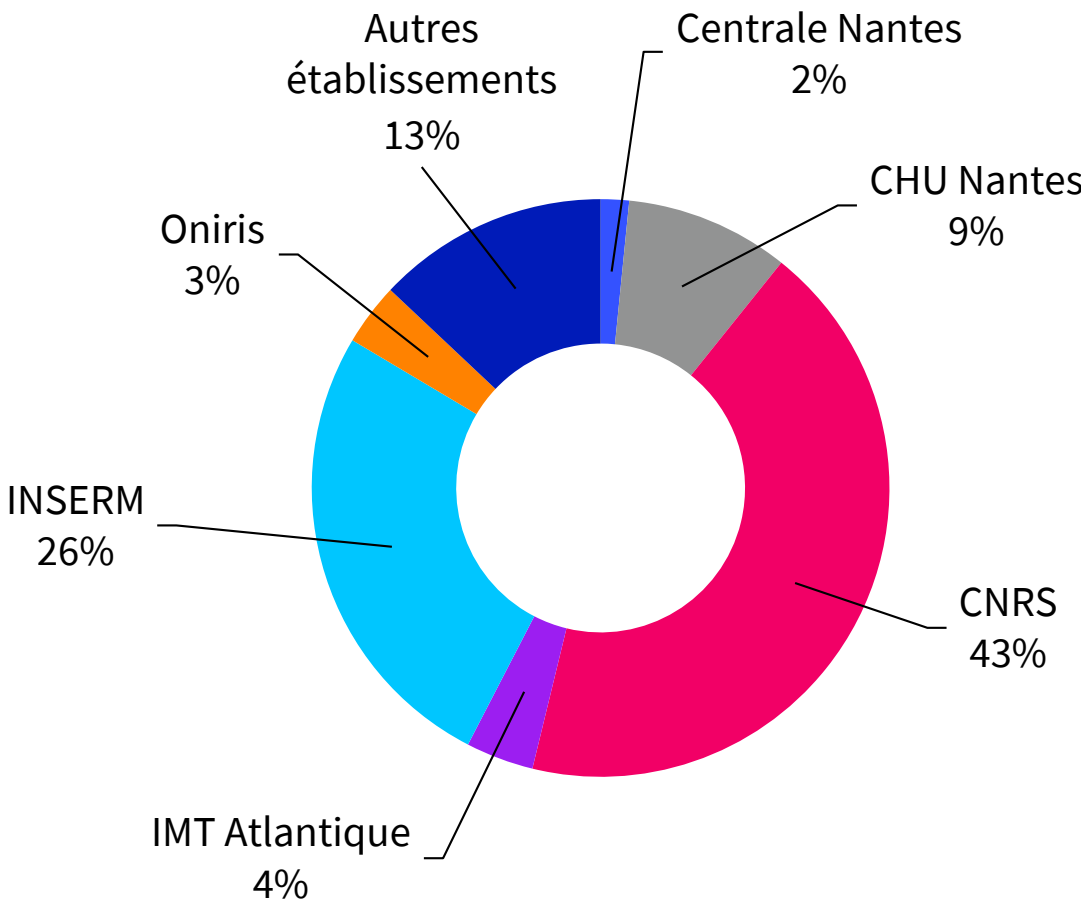


Répartition des personnels hébergés selon leur établissement employeur

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).



Note

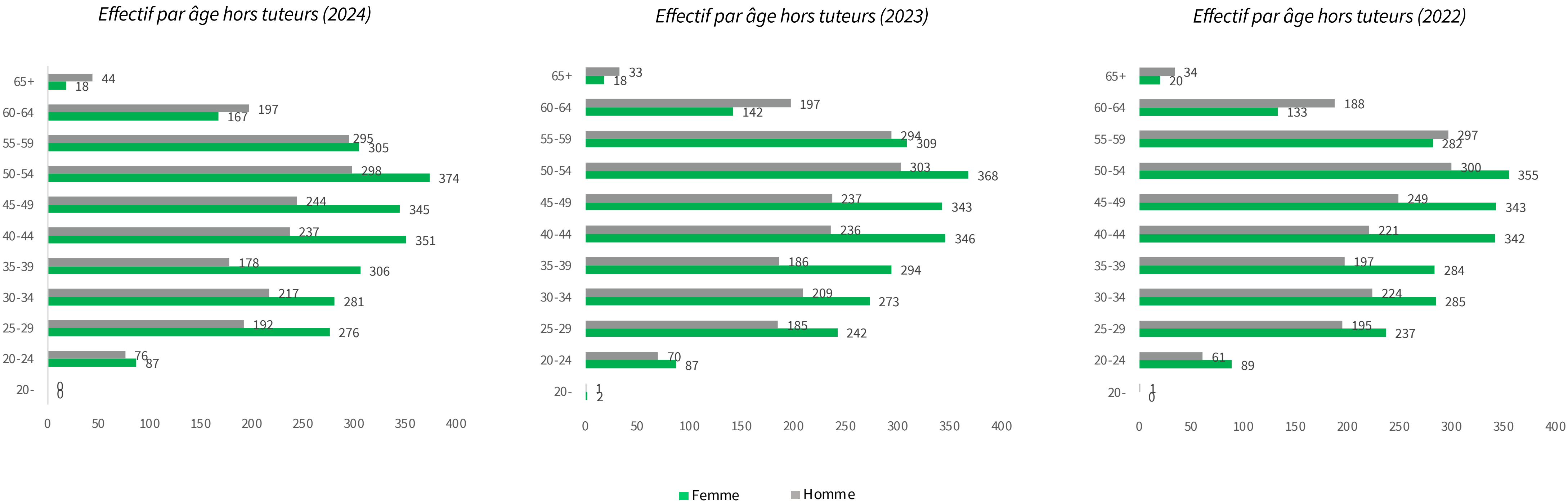
Les dernières données remontées dans le cadre de l'enquête réalisée auprès des unités de recherche et permettant de recenser les agents hébergés datent de 2023. L'enquête n'a pas été relancée en 2024.

Nantes Université travaille sur un recensement plus complet de cette population, cette fois-ci à l'échelle de l'établissement et non pas uniquement à l'échelle des unités de recherche, qui devrait aboutir fin 2025.

1.2. Les données démographiques

1.2.1. Les données globales

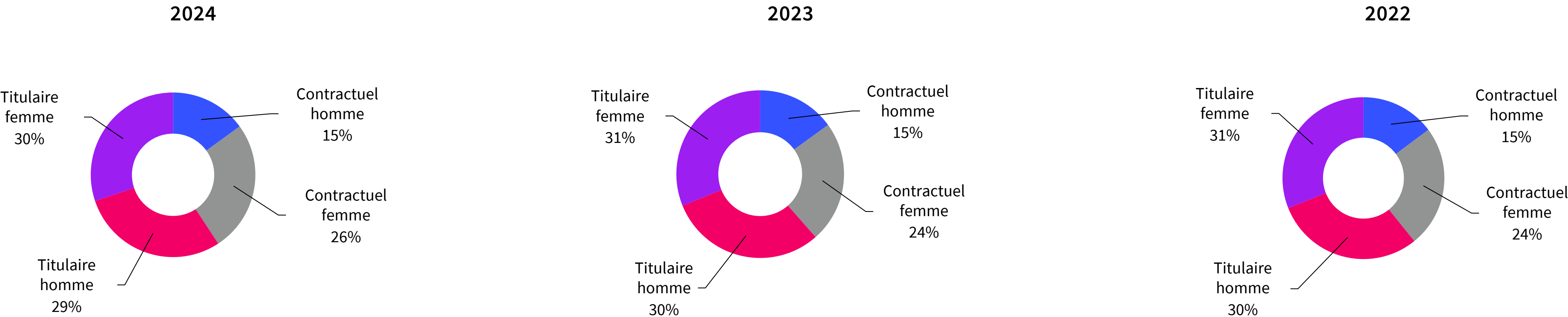
Répartition des personnels par genre et par âge, sur 3 ans



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	F	0	33	114	115	135	115	90	71	46	24	1	744
	H	0	24	46	47	34	41	28	27	14	2	2	265
	Total	0	57	160	162	169	156	118	98	60	26	3	1 009
BIATSS titulaire	F	0	4	6	36	78	109	120	163	138	72	7	733
	H	0	1	3	16	29	54	55	84	87	42	4	375
	Total	0	5	9	52	107	163	175	247	225	114	11	1 108
EC-E contractuel	F	0	49	148	110	32	24	13	17	12	6	1	412
	H	0	51	136	112	45	18	15	8	14	7	2	408
	Total	0	100	284	222	77	42	28	25	26	13	3	820
EC-E titulaire	F	0	1	8	20	61	103	122	123	109	65	9	621
	H	0	0	7	42	70	124	146	179	180	146	36	930
	Total	0	1	15	62	131	227	268	302	289	211	45	1 551
TOTAL		0	163	468	498	484	588	589	672	600	364	62	4 488

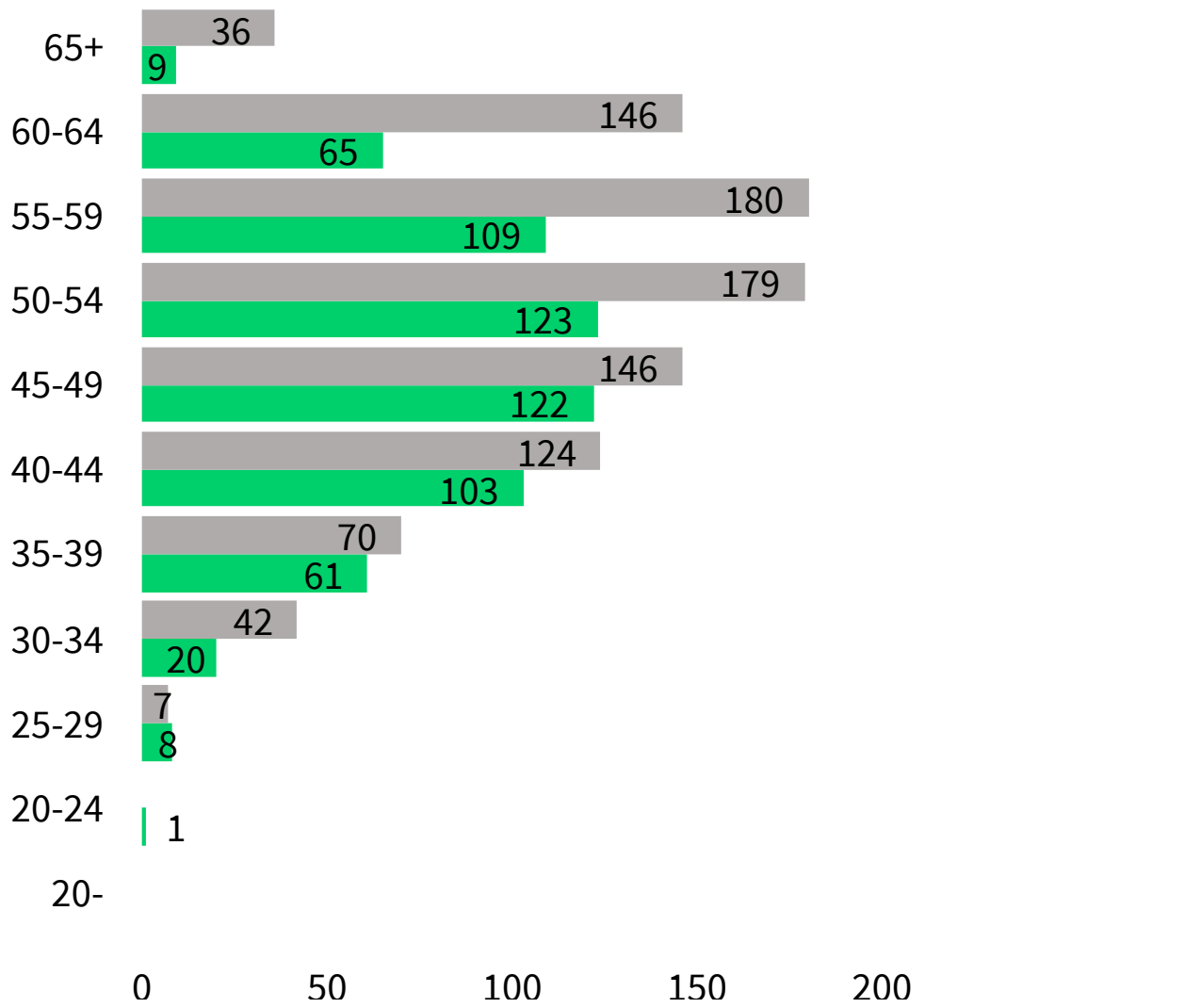
Répartition des personnels titulaires et contractuels sur 3 ans



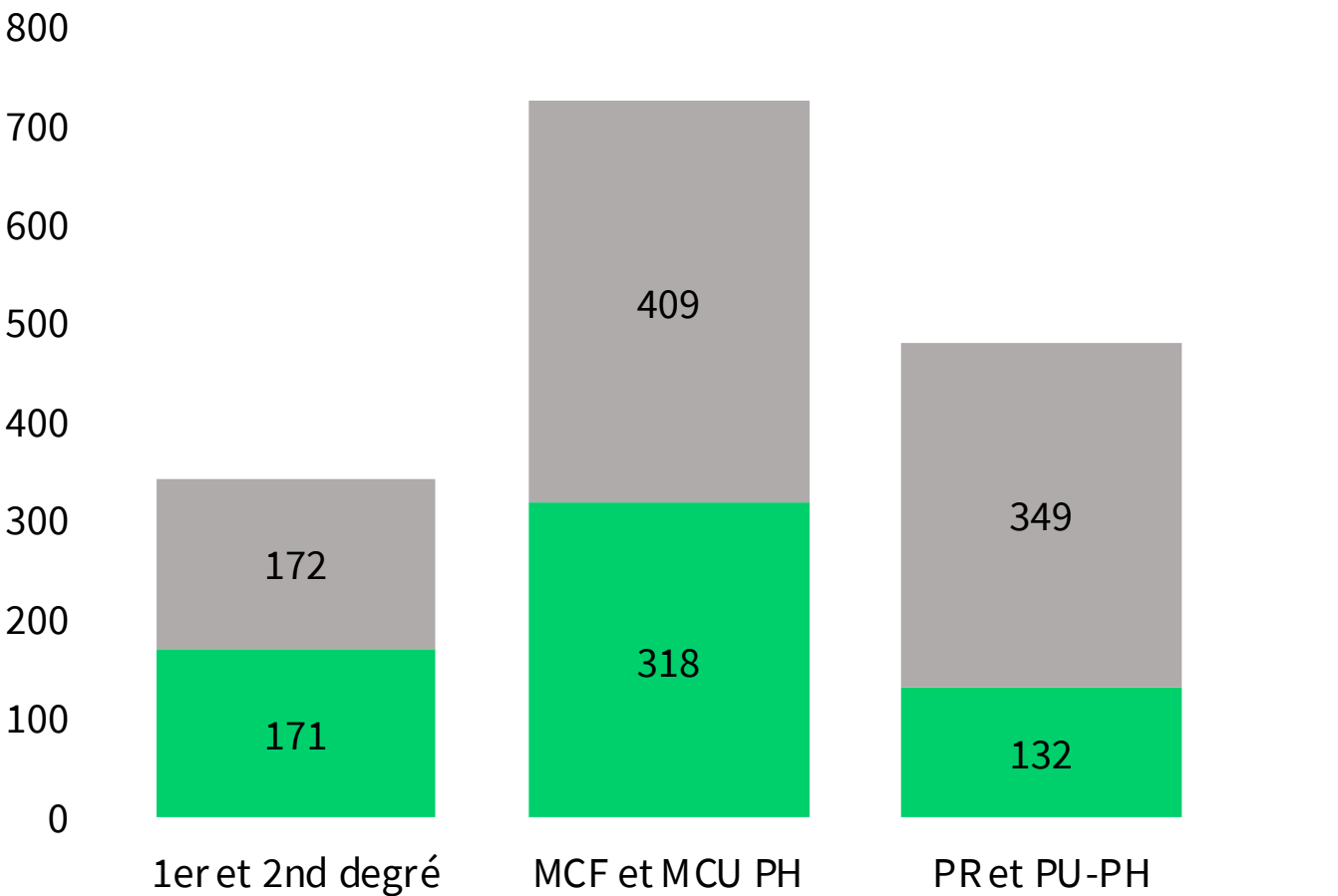
1.2.2. Les données spécifiques

1.2.2.1. Les personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs

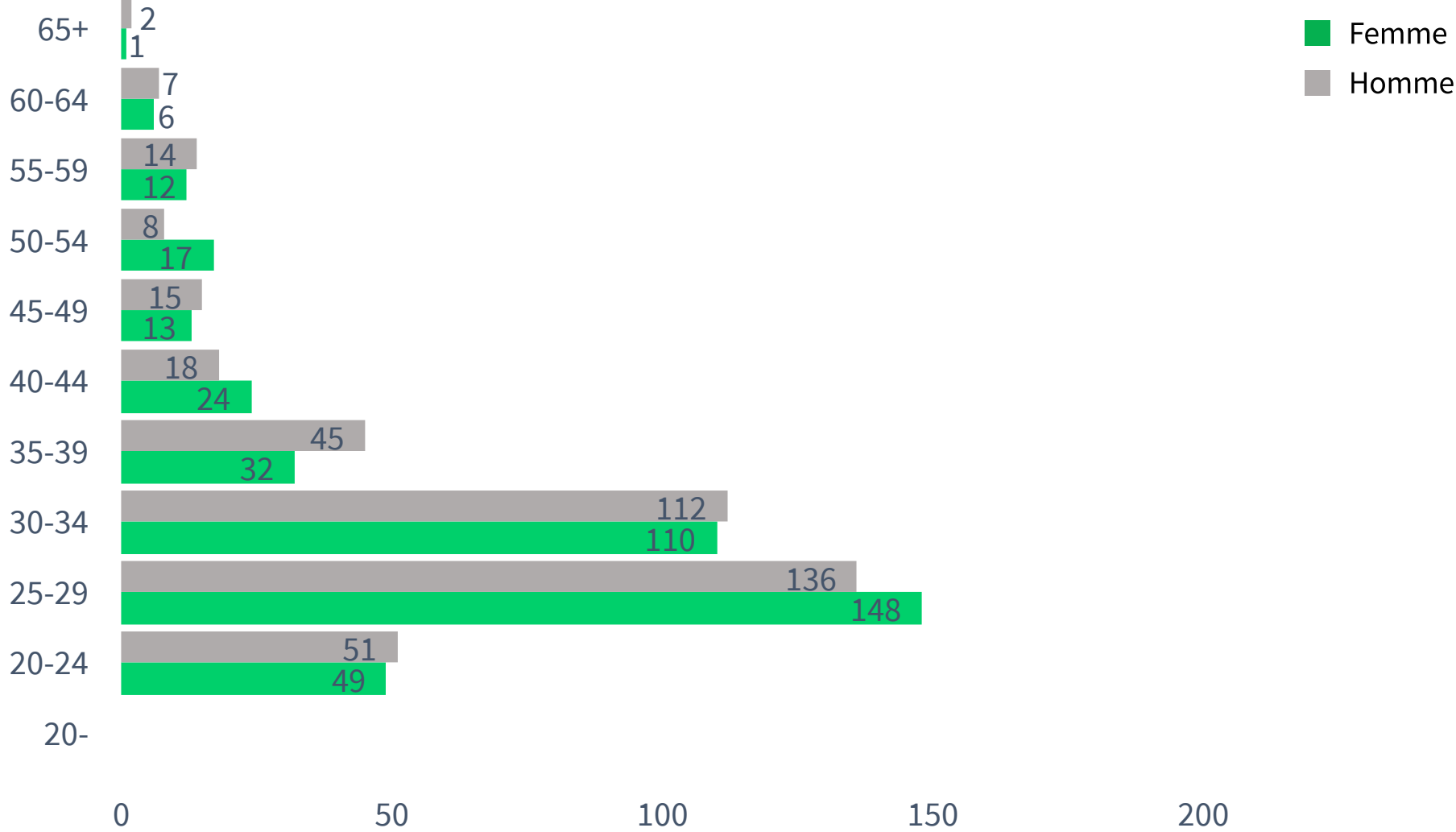
Répartition des EC-E titulaires par genre et âge



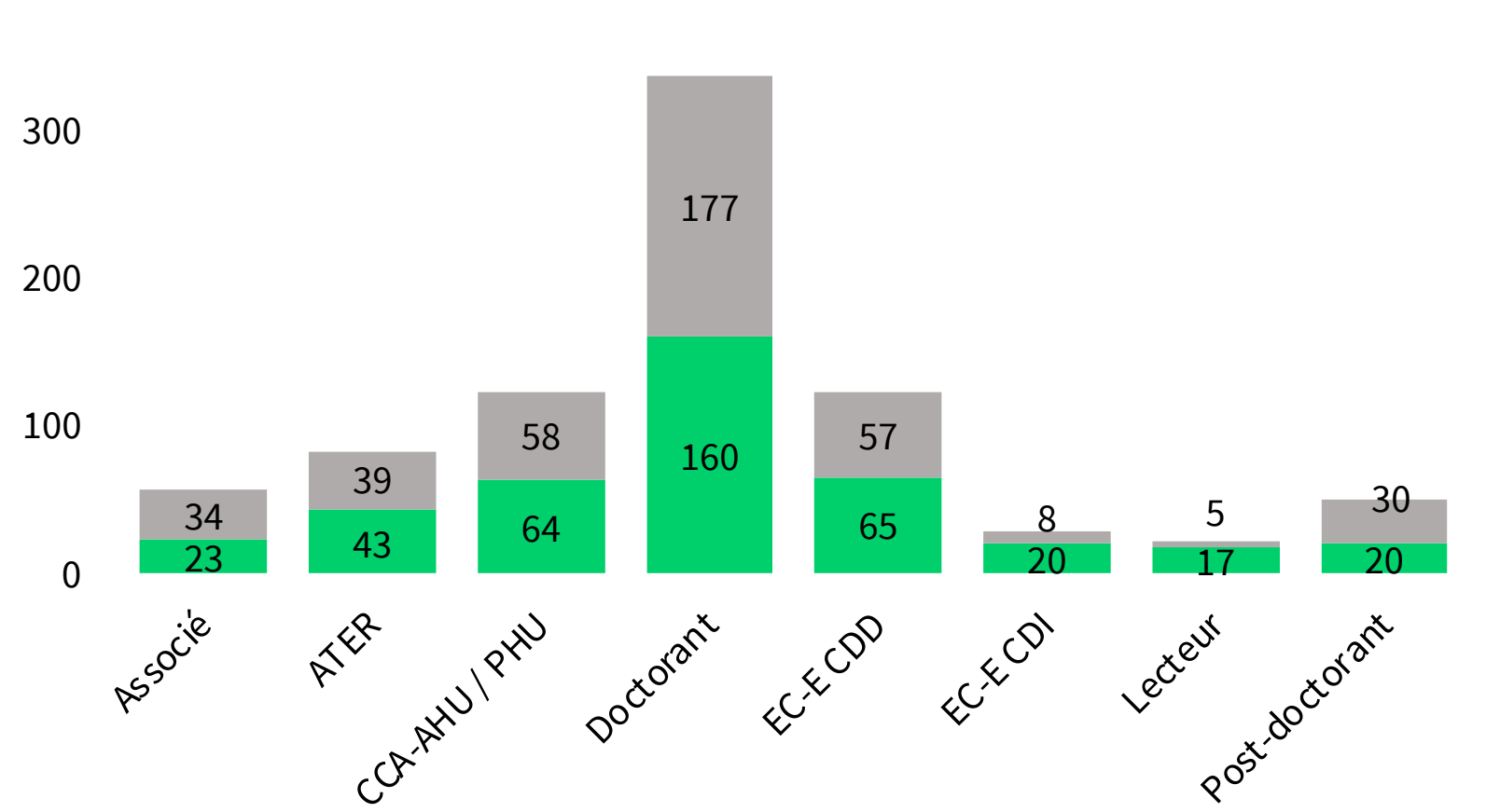
Répartition des EC-E titulaires par corps et par genre



Répartition des EC-E contractuels par genre et âge

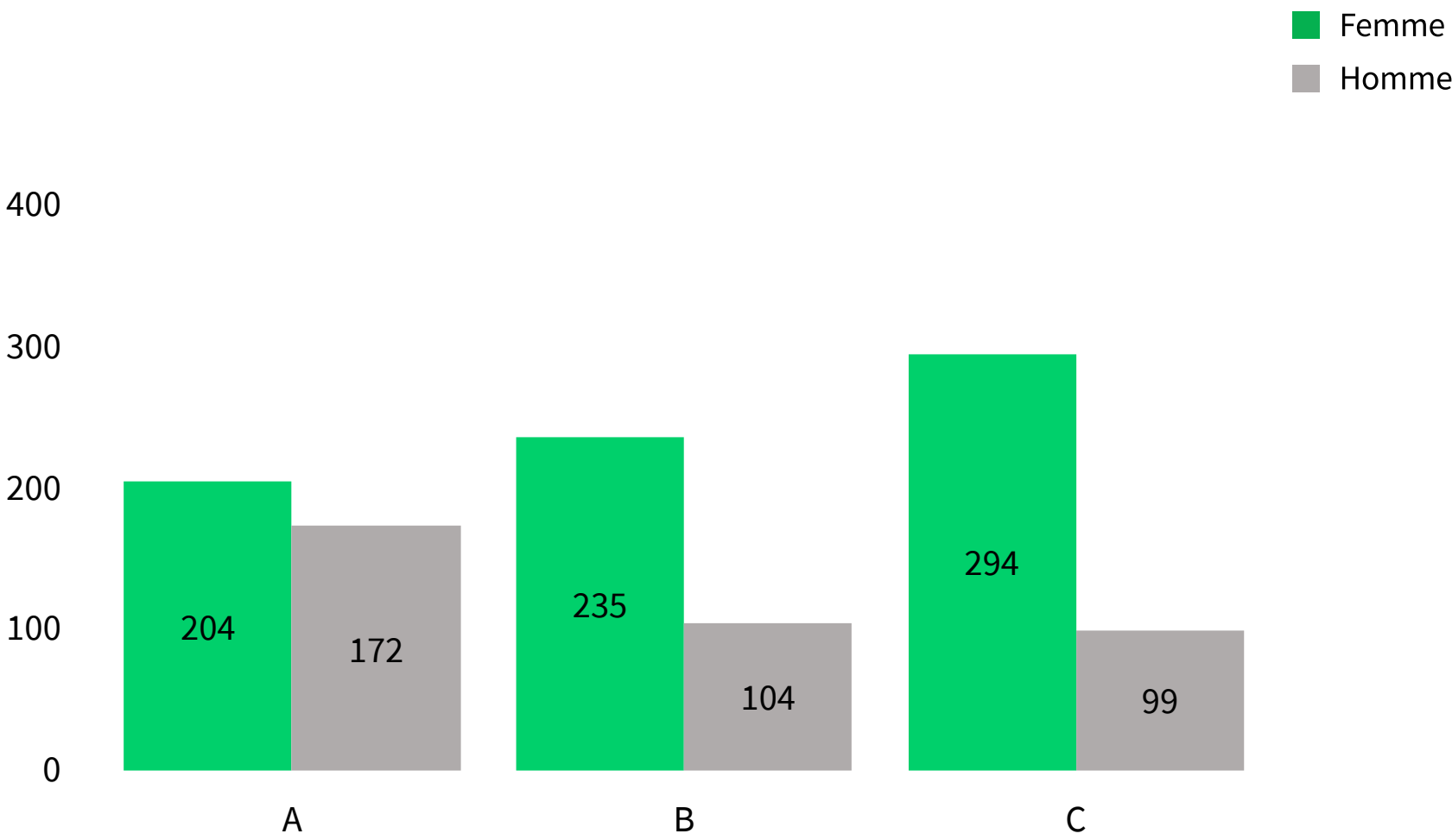


Répartition des EC-E contractuels par genre et par type de contrat



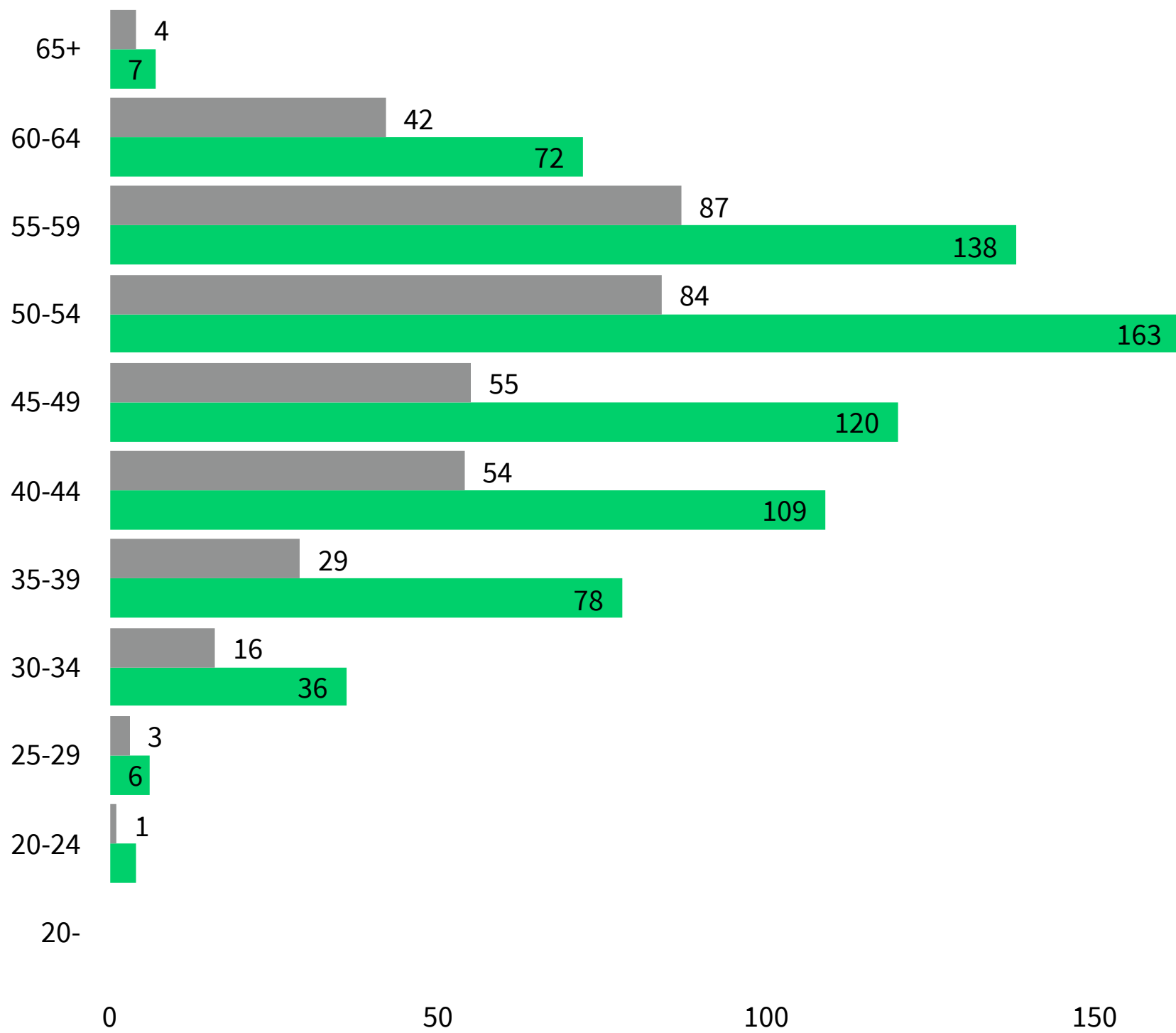
1.2.2.2. Les personnels BIATSS titulaires

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

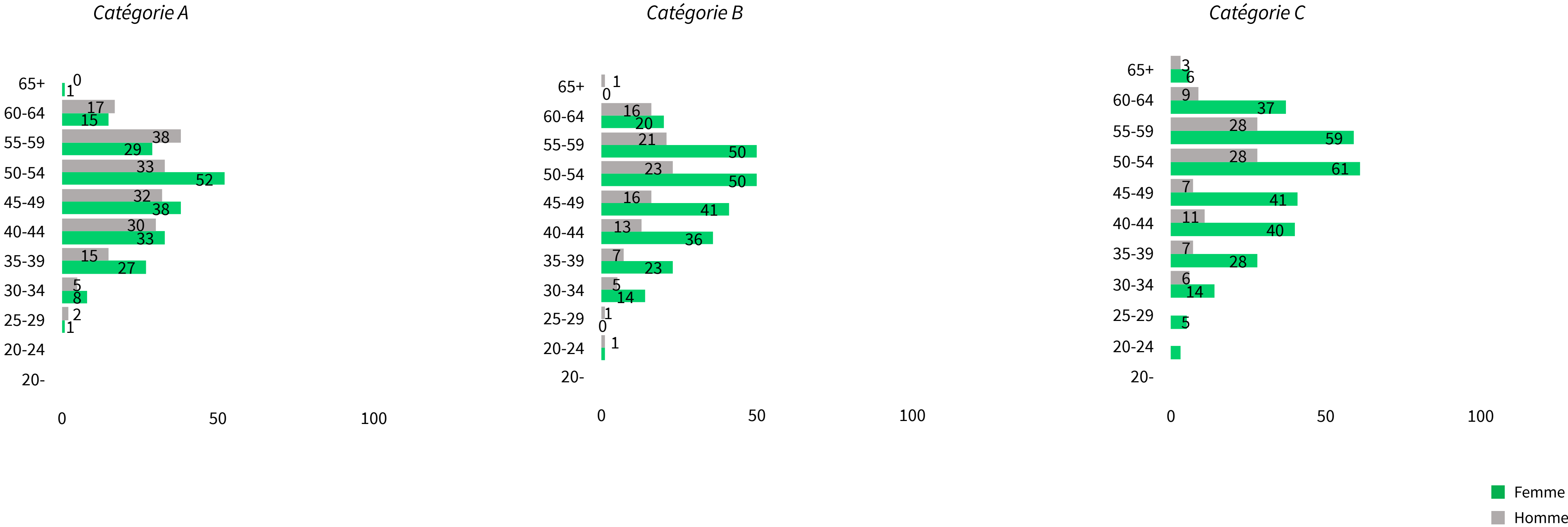


Le poids relatif de chaque catégorie fonction publique au sein de la population des personnels BIATSS titulaires est stable et équilibré : 33,9 % en catégorie A, 30,6 % en catégorie B et 35,5 % en catégorie C.

Répartition des BIATSS titulaires par genre et par âge

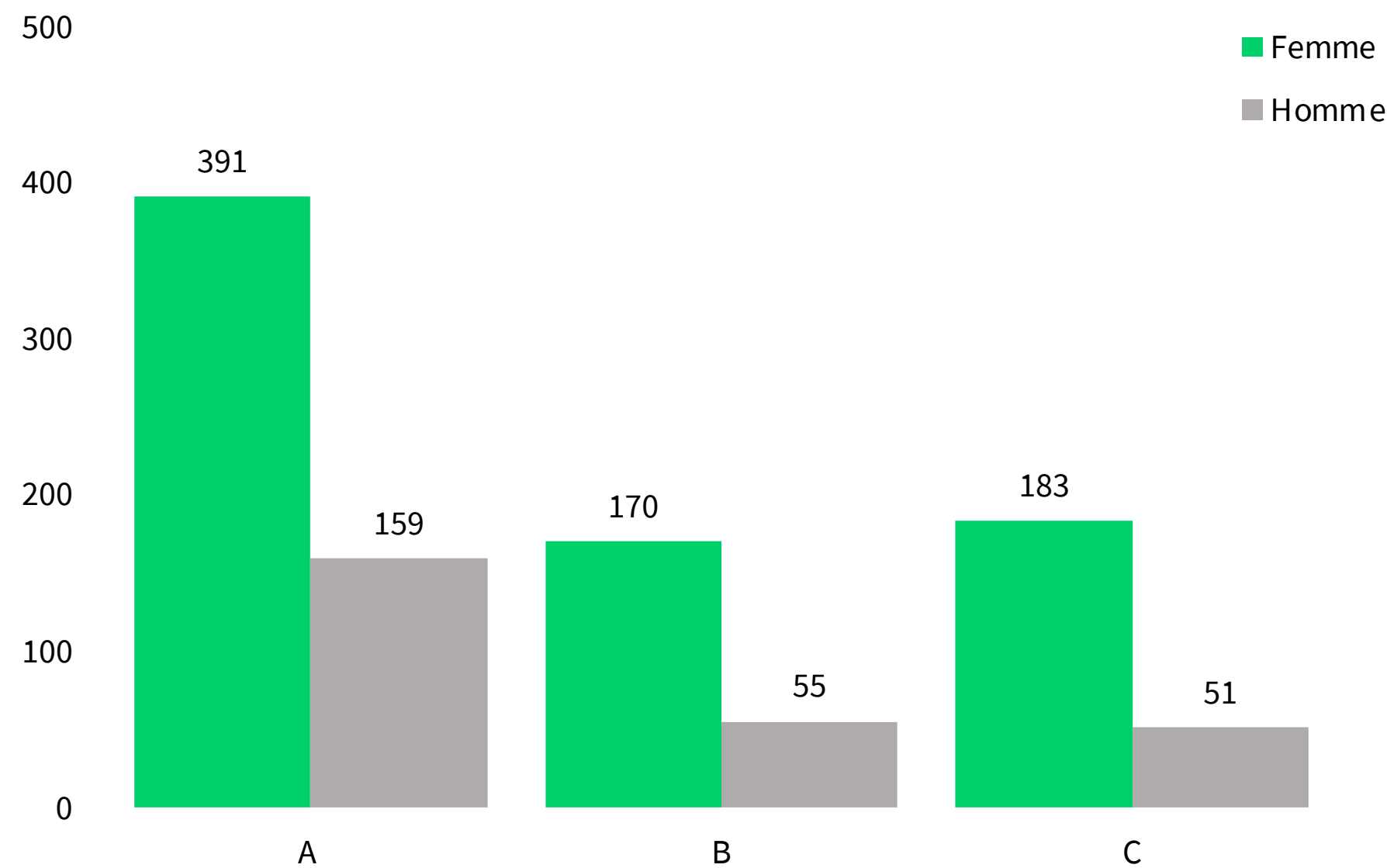


Répartition des BIATSS titulaires par catégorie de fonction publique, genre et par âge (hors tuteurs)



1.2.2.3. Les personnels BIATSS contractuels

Répartition des BIATSS contractuels par catégorie de fonction publique et genre



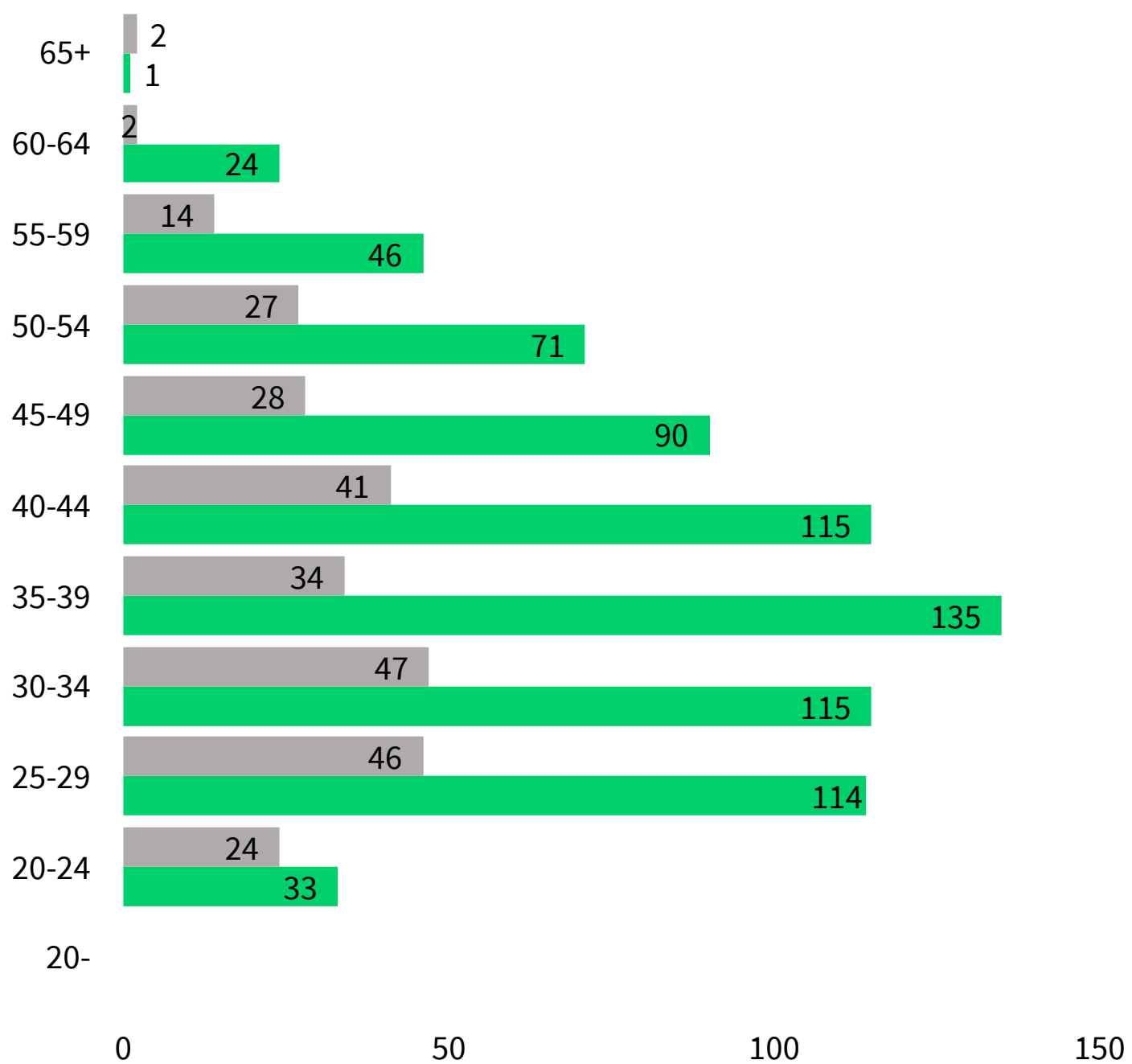
Quelques chiffres à retenir

En 2024, l'établissement compte 1 009 personnels BIATSS contractuels. 73,7 % des BIATSS contractuels sont des femmes, soit une proportion légèrement supérieure à celle de la population des titulaires (66,7 %), et en augmentation sur les 3 dernières années (+ 1,7 points).

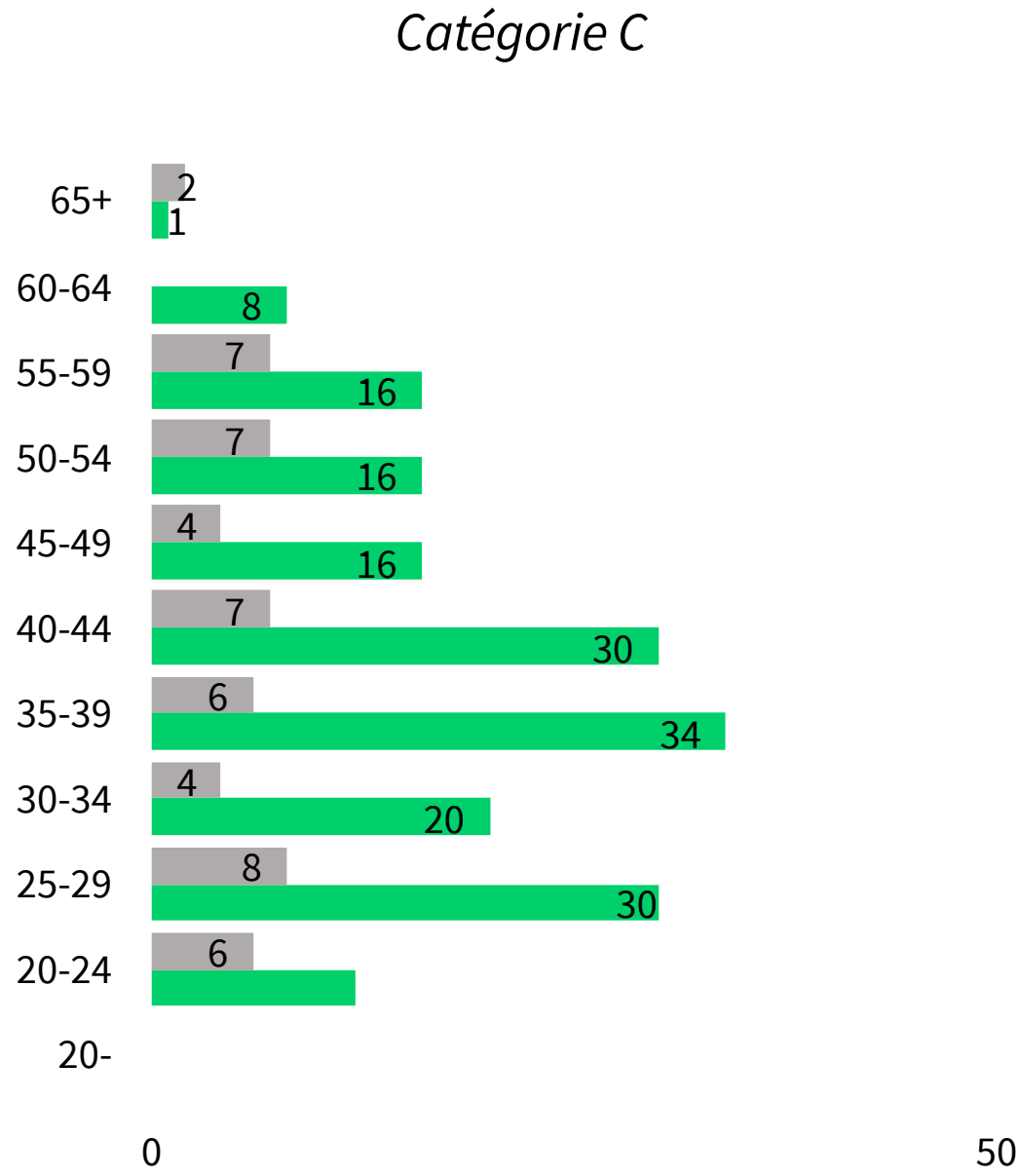
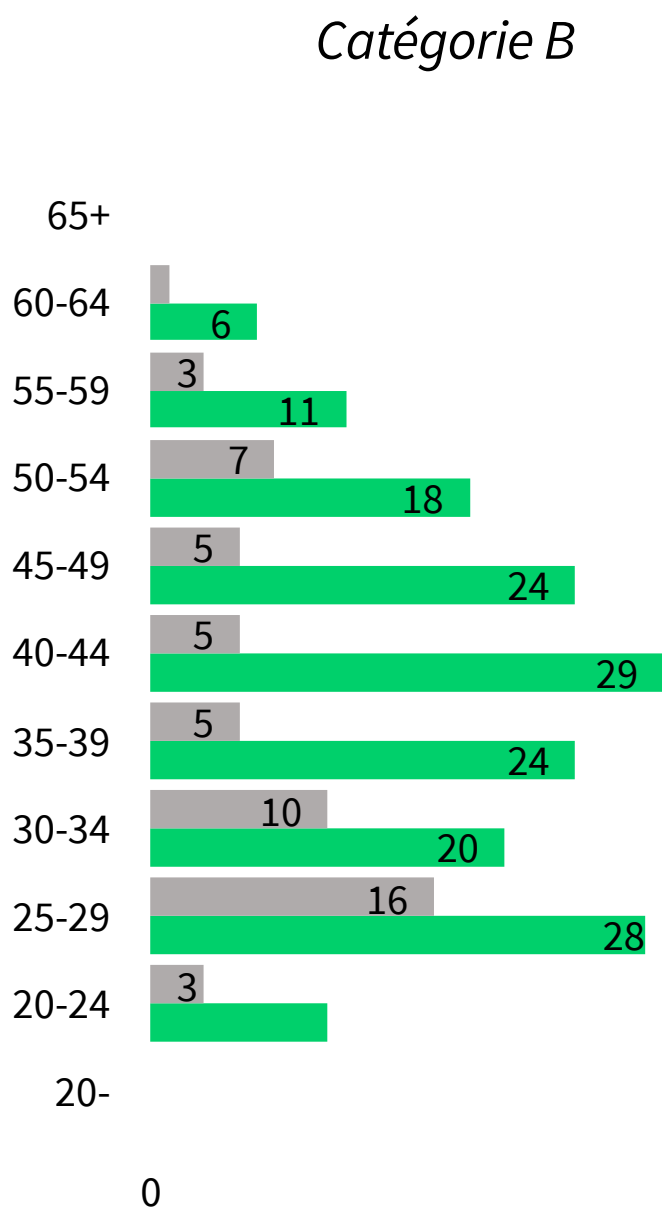
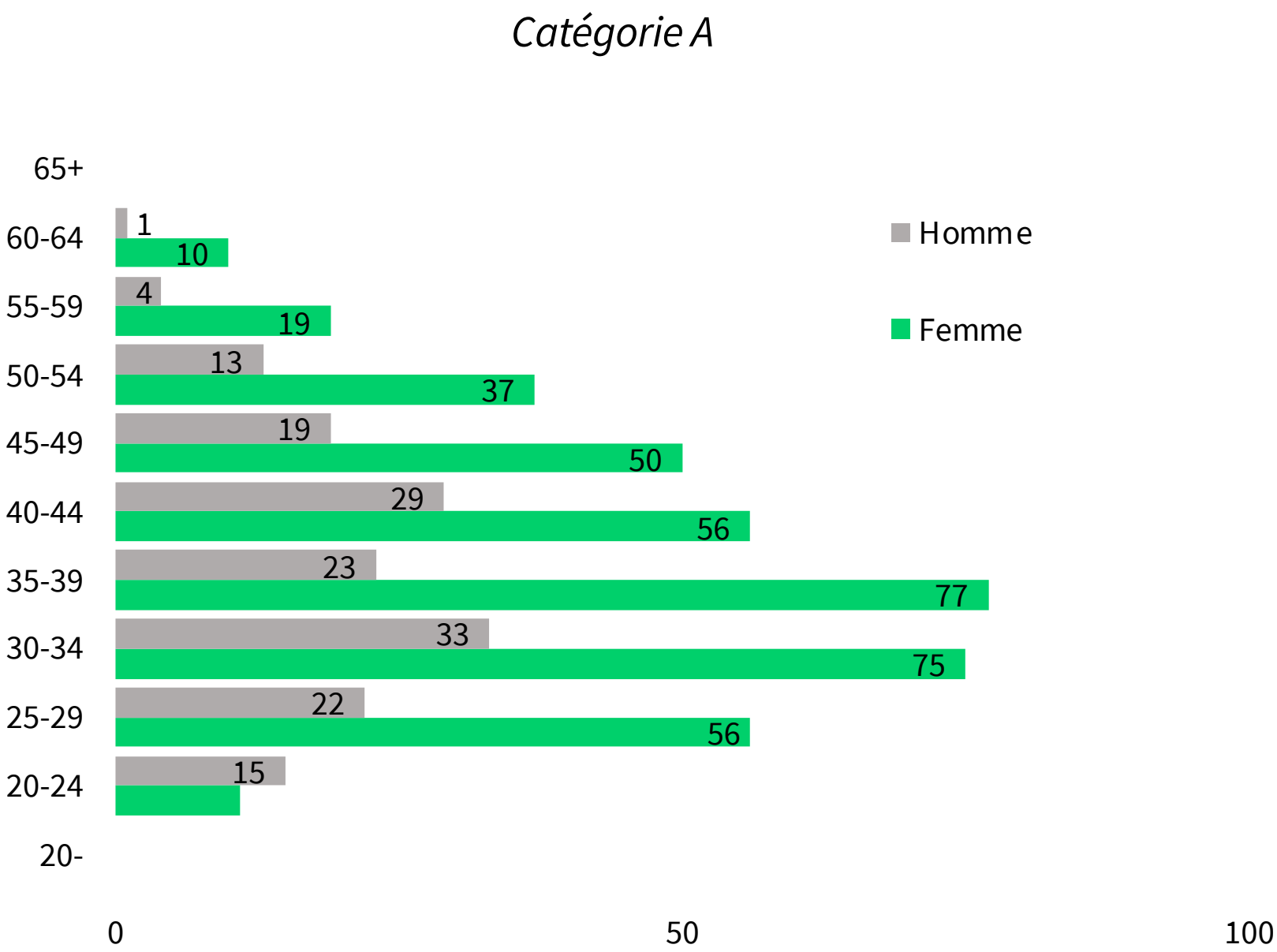
La population des contractuels se répartit à 54,5 % en catégorie A, 22,3 % en catégorie B et 23,2 % en catégorie C.

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

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)



1.2.2.4. 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

	Femmes		Hommes	
	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen
1 ^{er} et 2 nd degré	49	49	51	50
MCF	47	47	48	48
MCU-PH	49	49	44	47
PR	54	54	55	55
PU-PH	51	52	54	53
Ensemble population EC-E titulaires	49	49	52	51

Âge moyen et médian des EC-E contractuels par genre

	Femmes		Hommes	
	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen
Associé	51	48	49	49
Associé Mc HU Tpl	41	41	52	48
ATER	32	32	30	31
CCA-AHU / PHU	31	31	31	32
Doctorant et Post-Doctorant	25	26	26	27
EC-E CDD	37	40	37	40
EC-E CDI	51	51	49	50
Invité	30	31	31	30
Lecteur	31	32	32	32
Ensemble population EC-E contractuels	30	32	30	33

L'âge moyen des EC-E titulaires est stable sur les dernières années et identique sur les trois dernières années, 49 ans pour les femmes et 51 ans pour les hommes. Concernant l'âge moyen des EC-E contractuels, il est également stable sur les 3 dernières années, 32 ans pour les femmes et 33 ans pour les hommes.

Âge moyen et médian des BIATSS titulaires par genre

	Femmes		Hommes	
	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen
Catégorie A	49	48	50	49
Catégorie B	50	49	52	50
Catégorie C	51	49	53	51
Ensemble population BIATSS titulaires	50	49	51	50

Âge moyen et médian des BIATSS contractuels par genre*

	Femmes		Hommes	
	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen
Catégorie A	38	39	36	37
Catégorie B	40	40	34	37
Catégorie C	38	40	40	41
Ensemble population BIATSS contractuels	39	40	37	38

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

	Femmes		Hommes	
	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen
CDD	37	38	34	36
CDI	46	47	45	45
Ensemble population BIATSS contractuels	39	39	37	38

L'âge moyen des BIATSS titulaires est stable sur les trois dernières années pour les hommes (50 ans) et passe de 48 à 49 ans pour les femmes. Concernant l'âge moyen des BIATSS contractuels, il est de 40 ans pour les femmes et 38 ans pour les hommes.

* (hors tuteurs étudiants)



2. Les parcours professionnels

37

Les carrières

- 37 1. Avancement et promotion
- 40 2. Les concours

47

Les mobilités

- 47 1. La mobilité globale
- 51 2. Les mobilités spéciales

54

La formation des personnels

- 54 1. Constats
- 55 2. Bilan

57

La gestion prévisionnelle des effectifs des emplois et des compétences

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

2.1. Les carrières

À noter

Les données genrées 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 2022-2024 ».

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	Catégo- rie	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Promotions			Nb de pro- mus / pro- mouvables	Nb de promus / candidats
			Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F		
AENES	APAE	A	10	5	5	3	2	1	0	0	0	0,00 %	0,00 %
	SAENES CE	B	10	3	7	10	3	7	1	1	0	10,00 %	10,00 %
	SAENES CS	B	9	0	9	9	0	9	3	0	3	33,33 %	33,33 %
	ADJAENES P1C	C	43	6	37	38	4	34	9	2	7	20,93 %	23,68 %
	ADJAENES P2C	C	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
BIB	Conservateur en chef	A	4	1	3	2	1	1	1	0	1	25,00 %	0,00 %
	Bibliothécaire hors classe	A	4	1	3	2	0	2	1	0	1	25,00 %	50,00 %
	Bibliothécaire assistant spécialisé CE	B	5	0	5	5	0	5	1	0	1	20,00 %	20,00 %
	Bibliothécaire assistant spécialisé CS	B	2	1	1	2	1	1	0	0	0	0,00 %	0,00 %
	Magasinier P1C	C	13	3	10	10	3	7	1	0	1	7,69 %	10,00 %
	Magasinier P2C	C	3	1	2	1	1	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
ITRF	IGR HC	A	9	7	2	3	3	0	1	1	0	11,11 %	33,33 %
	IGR 1C	A	7	3	4	3	2	1	0	0	0	0,00 %	0,00 %
	IGE HC	A	50	29	21	27	14	13	7	1	6	14,00 %	25,93 %
	TCH CE	B	46	19	27	18	8	10	5	1	4	10,87 %	27,78 %
	TCH CS	B	58	21	37	17	6	11	11	4	7	18,97 %	64,71 %
	ATRF P1C	C	85	28	57	43	14	29	13	2	11	15,29 %	30,23 %
	ATRF P2C	C	32	9	23	11	3	8	8	2	6	25,00 %	72,73 %
INFENES	ASSI PSS	A	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0,00 %	0,00 %
	INFENES HC	A	3	0	3	3	0	3	1	0	1	33,33 %	33,33 %
TOTAL			395	138	257	208	65	143	63	14	49	15,95 %	30,29 %
Part des promouvables				35 %	65 %	Part des candidats	31 %	69 %	Part des promus	22 %	78 %		

Le nombre de candidats à l’avancement de grade est en constante diminution sur les trois dernières années (208 candidats en 2024 ; 244 candidats en 2023 ; 276 en 2022, soit une diminution de 25 % sur 3 ans), ce qui est cohérent avec le nombre de promouvables qui a également diminué (395 promouvables en 2024, contre 448 en 2023 et 491 en 2022, soit une diminution de 20 %). En revanche, le nombre d’agents promus est quant à lui relativement stable, voire en légère augmentation avec 63 agents promus en 2024 (56 agents promus en 2023 et 60 en 2022).

En 2024, 30,29 % des agents qui ont candidaté ont obtenu un avancement de grade. Cette part est en augmentation par rapport aux années passées : 23 % en 2023 et 21,3 % en 2022.

Le taux de promus / promouvables par avancement de grade est également en légère augmentation avec 15,95 % en 2024 (12,5 % en 2023 et 12,2 % en 2022).

Avancement des EC de grade et de corps, avancement de grade des HU et second degré

Avancement de grade		2024		
		F	H	Total
Enseignants-chercheurs	nombre de candidats	64	105	169
	nombre de promus	28	37	65
Enseignants du 2 nd degré	PRCE, PRAG, nombre de promouvables	34	38	72
	PREPS, PLP nombre de promus	8	3	11
Enseignants HU	nombre de promus	12	23	35
Nombre de promotions de grade		48	63	111

En 2024, 111 enseignants, enseignants-chercheurs et enseignants hospitalo-universitaires ont obtenu une promotion de grade. Le ratio promouvables/promus pour les enseignants-chercheurs est quasi stable par rapport à 2023. Le nombre de femmes enseignantes HU promues est en nette augmentation. Le nombre de promus parmi les enseignants du second degré est en légère baisse.

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 2024, par ce dispositif ont été promus 9 professeurs, 6 femmes et 3 hommes.

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	Caté-gorie	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Promotions			Nbre de promus / promou-vables	Nbre de promus / candidats
			TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F		
AENES	AAE	A	28	3	25	3	0	3	0	0	0	0,0%	0,0%
	SAENES	B	103	15	88	19	0	19	1	0	1	1,0%	5,3%
BIB	Conservateur Gal	A	5	0	5	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%
	Conservateur		11	2	9	1	0	1	1	0	1	9,1%	100,0%
	Bibliothécaire	B	25	3	22	13	2	11	0	0	0	0,0%	0,0%
	BIBAS		26	9	17	15	3	12	0	0	0	0,0%	0,0%
ITRF	IGR	A	132	67	65	32	14	18	1	1	0	0,8%	3,1%
	IGE		57	34	23	18	11	7	4	2	2	7,0%	22,2%
	ASI	B	196	79	117	75	33	42	4	2	2	2,0%	5,3%
	TCH		193	56	137	60	17	43	4	0	4	2,1%	6,7%
ASS	CTSSAE	B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%
TOTAL			776	268	508	236	80	156	15	5	10	1,9%	6,4%

En 2024, 6,4 % des candidats éligibles à l’avancement ont été promus (6,2 % en 2023 ; 4,3 % en 2022), cela correspond à 1,9 % des promouvables (1,8 % en 2023 ; 1,2 % en 2022).

Promotion de corps des enseignants du second degré

		H	F	TOTAL
PRAG par liste d’aptitude	nombre de candidats	6	12	18
	nombre de promus	0	0	0

En 2024, aucune promotion sur nos 18 candidatures (0 en 2023 sur 30 candidats).

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'égle admissibilité aux emplois publics.

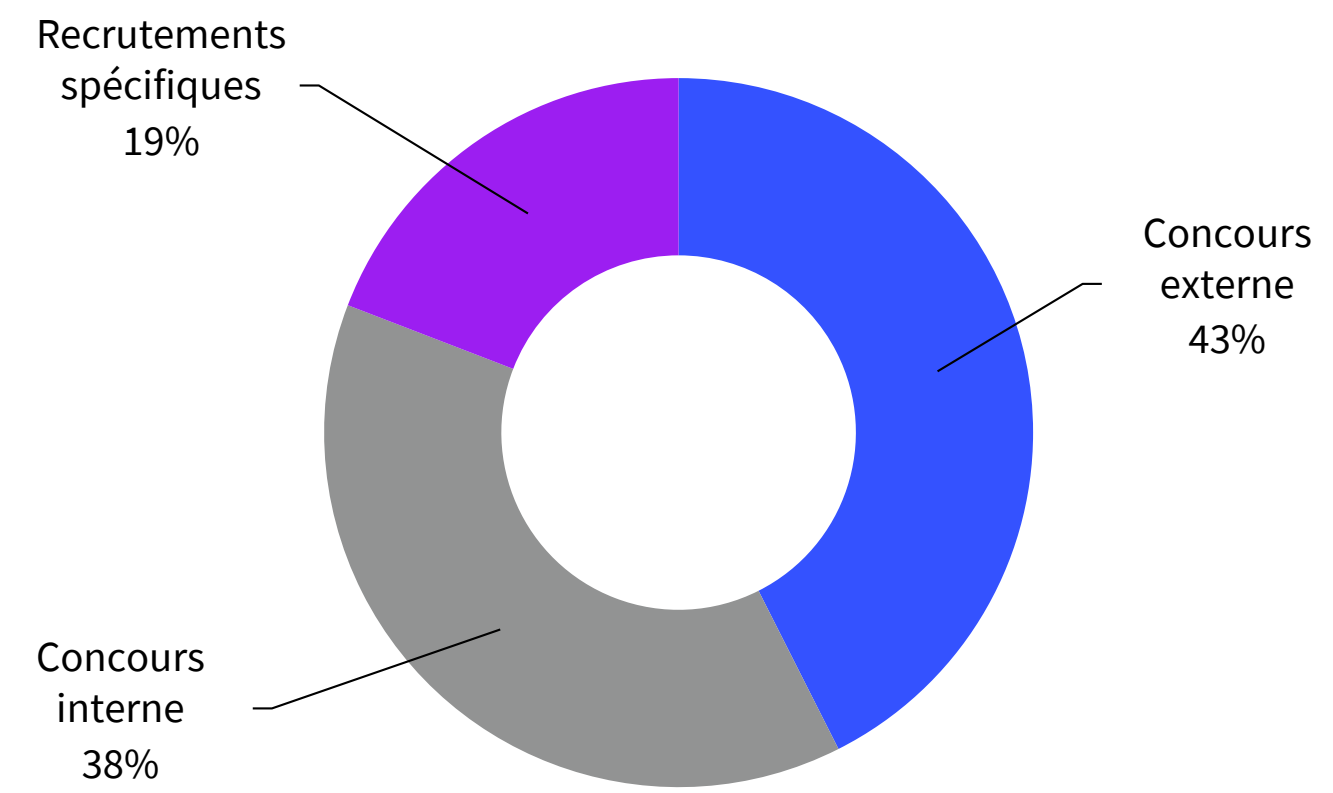
Il existe trois types de concours et des recrutements spécifiques pour certaines catégories de personnels :

- 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 2024, Nantes Université a proposé aux concours de droits communs et recrutements spécifiques 47 postes, contre 40 en 2023, 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 2024 selon les 3 typologies de recrutements pour une affectation au sein de Nantes Université



Repyramidage de la filière 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 des 47 postes précédents, 7 promotions ont été ouvertes dans le cadre du repyramidage de la filière ITRF dans le corps des assistant·es ingénieur·es.

Résultats aux concours ITRF et AENES

Concours externes organisés par Nantes Université

Cat.	Emploi-type	BAP	Postes à pourvoir*	Centre organisateur	Affectation**	Candidats admis à concourir		Candidats présents admissibilité		Candidats admissibles		Candidats présents admission		Candidats admis sur LP		Candidats admis sur LC		Jury***		Président·e	
						H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
A	Ingénieur·e d'exploitation d'instrument	C	0	Université de Nantes (admissibilité)	Observatoire de Paris / Université de Bretagne Sud / Université de Lorraine	13	4	13	4	9	2	NC	NC	NC	NC	NC	NC	3	3	1	0
A	Chef·fe de projet ou expert·e en Ingénierie logicielle	E	1	Nantes Université (admission)	UFR Sciences et techniques · LS2N	NC	NC	NC	NC	4	0	2	0	1	0	1	0	3	2	1	0
A	Chargé·e de gestion administrative et d'aide au pilotage opérationnel	J	1	Nantes Université (admission)	DRPI	NC	NC	NC	NC	5	9	0	1	0	1	0	0	2	3	0	1
A	Ingénieur·e en ingénierie logicielle	E	1	Nantes Université (admission)	DSIN	NC	NC	NC	NC	5	0	4	0	1	0	1	0	3	2	1	0
A	Chargé·e des affaires juridiques	J	1	Nantes Université (admission)	DAJ	NC	NC	NC	NC	1	5	1	1	0	1	0	0	2	3	0	1
A	Assistant·e en gestion administrative	J	1	Nantes Université (admission)	DA	NC	NC	NC	NC	3	4	1	3	1	0	0	1	2	3	0	1
A	Assistant·e Ingénieur·e en instrumentation et techniques expérimentales	C	1	Nantes Université (admission)	UFR Sciences et techniques · IMN	NC	NC	NC	NC	2	0	1	0	1	0	0	0	3	2	1	0
A	Assistant·e de communication	F	1	Nantes Université (admission)	UFR Droit et sciences politiques	NC	NC	NC	NC	0	6	0	3	0	1	0	0	2	3	0	1
B	Gestionnaire financier·e et comptable	J	1	Nantes Université	DAF	0	9	0	7	0	3	0	3	0	1	0	1	2	3	1	0
B	Technicien·ne d'exploitation, d'assistance et de traitement de l'information	E	2	Nantes Université	DSIN (2)	7	1	6	1	5	1	4	1	1	1	1	0	3	2	0	1
B	Technicien·ne en chimie et sciences physiques	B	2	Nantes Université	UFR Sciences et techniques · CEISAM (1) / UFR Pharmacie (1)	7	12	5	8	3	4	3	4	2	1	0	1	3	2	1	0
B	Technicien·ne en expérimentation et production végétale	A	1	Nantes Université	UFR Sciences et techniques	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	0	1
C	Adjoint·e en gestion administrative	J	6	Nantes Université	DRPI (1) / Polytech (1) / Pôle Santé · scol (1) / IAE (1) / Pôle Humanités (2)	2	13	0	13	0	8	0	7	0	4	0	0	2	3	1	0

Concours externes par un centre organisateur hors Nantes Université

Cat.	Emploi-type	BAP	Postes à pourvoir*	Centre organisateur	Affectation**	Candidats admis à concourir		Candidats présents admissibilité		Candidats admissibles		Candidats présents admission		Candidats admis sur LP		Candidats admis sur LC		Jury***		Président·e	
						H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
C	ADJENES		1	AC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	1	0	NC	NC	NC	NC	NC	NC

Concours internes organisés par Nantes Université

Cat.	Emploi-type	BAP	Postes à pouvoir*	Centre organisateur	Affectation**	Candidats admis à concourir		Candidats présents admissibilité		Candidats admissibles		Candidats présents admission		Candidats admis sur LP		Candidats admis sur LC		Jury***		Président·e	
						H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
A	Assistant·e en gestion administrative	J	68	Université de Nantes (admissibilité)	38 affectataires (*)	126	674	126	674	43	237	NC	NC	NC	NC	NC	NC	7	8	1	0
A	Ingénieur·e de recherche en production, traitement et analyse de données	D	1	Nantes Université (admission)	UFR STAPS	NC	NC	NC	NC	1	1	0	1	0	1	0	0	2	3	1	0
A	Chargé·e de la gestion financière et comptable	J	2	Nantes Université (admission)	DAF / Pôle Santé	NC	NC	NC	NC	2	6	1	1	1	1	0	0	2	3	0	1
A	Gestionnaire d'infrastructures	E	1	Nantes Université (admission)	DSIN	NC	NC	NC	NC	5	0	3	0	1	0	1	0	3	2	0	1
A	Assistant·e ingénieur·e électrotechnicien·ne	C	1	Nantes Université (admission)	IUT de Nantes	NC	NC	NC	NC	3	0	3	0	1	0	1	0	3	2	1	0
B	Technicien·ne des métiers de l'image et du son	F	1	Nantes Université	Inspé	2	0	2	0	2	0	1	0	1	0	0	0	3	2	0	1
B	Technicien·ne en gestion administrative	J	2	Nantes Université	Inspé / IAE Nantes	2	39	2	39	2	16	2	16	1	4	0	3	2	3	0	1
C	Opérateur·trice logistique	G	1	Nantes Université	UFR Sciences et techniques	4	0	4	0	4	0	4	0	3	0	0	0	2	3	1	0

(*) Université Antilles / CUFR de Mayotte / Université Bensaçon / Université Lorraine / Université Strasbourg / CROUS Lille / ENS Ingénieur Caen / ENSAIT Roubaix / Université Technologique Compiègne / Université Artois / Université de Rennes / Université de Tours / INSA de Lyon / Université Grenoble Alpes / Université Lyon 1 / Université Lyon 3 / CNOUS / CY Cergy Paris Université / EC. Pratique Hautes Études / ENS Chimie Paris / Observatoire de Paris / Université Paris Saclay / Université Gustave Eiffel / Université Paris Cité / Université Paris 10 / Université Paris 13 / Université Paris 3 (Sorbonne nouvelle) / Université Paris Est Créteil (Paris 12) / Sorbonne Université / Université Versailles Saint-Quentin / Université Aix Marseille / Université Corte / Université Côte d’Azur / IEP de Bordeaux / Université Bordeaux Montaigne / Université de Montpellier / Université de Montpellier 3 / Université Toulouse 3

Concours internes par un centre organisateur hors Nantes Université

Cat.	Emploi-type	BAP	Postes à pouvoir*	Centre organisateur	Affectation**	Candidats admis à concourir		Candidats présents admissibilité		Candidats admissibles		Candidats présents admission		Candidats admis sur LP		Candidats admis sur LC		Jury***		Président·e	
						H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
B	Technicien·ne en formation et en orientation-insertion professionnelle	J	1	Université de Tours	DRHDS	0	3	0	3	0	1	0	1	0	1	0	0	NC	NC	NC	NC
C	Adjoint·e en gestion administrative	J	7	Le Mans Université	DRPI (1) / UFR Médecine (1) / UFR Odontologie (1) / UFR Droit et sciences politiques (1) / UFR Sociologie (1) / UFR Psychologie (1) / Pôle Humanités (1)	0	6	0	6	0	6	0	4	0	3	0	0	NC	NC	NC	NC
C	ADJENES		1	Rectorat de Nantes	UFR Médecine	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	0	1	NC	NC	NC	NC	NC	NC

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 d'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 ingénieur·es 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*	Centre organisateur	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
Examen professionnel exceptionnel	A	Assistant·e en gestion administrative	J	59 affectataires 88 postes (*)	Nantes Université (admissibilité)	56	362	56	362	14	116	NC	0	NC	0	NC	0	6	7
Examen professionnel exceptionnel	A	Assistant·e ingénieur·e en biologie, sciences de la vie et de la terre	A	1	Nantes Université (admission)	2	5	2	5	2	5	2	5	0	1	0	1	1	2
Examen professionnel exceptionnel	A	Assistant·e ingénieur·e en analyse chimique	B	2	Nantes Université (admission)	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	0	1	2
Examen professionnel exceptionnel	A	Assistant·e ingénieur·e en réalisation mécanique	C	1	Nantes Université (admission)	4	0	4	0	4	0	3	0	1	0	1	0	2	1
Examen professionnel exceptionnel	A	Gestionnaire d'infrastructures	E	1	Nantes Université (admission)	2	0	2	0	2	0	2	0	1	0	0	0	3	2
Examen professionnel exceptionnel	A	Assistant·e de ressources documentaires et scientifiques	F	1	Nantes Université (admission)	0	2	0	2	0	2	0	2	0	1	0	1	1	2
Examen professionnel exceptionnel	A	Assistant·e en gestion administrative	J	1	Nantes Université (admission)	1	5	1	5	0	1	0	0	0	0	0	0	2	3

(*) Université Besançon / Université de Lorraine / Université de Reims / Collège de France / ENSEA Cergy / Inalco Paris / Muséum national histoire naturelle / Université Paris Saclay / Université Gustave Eiffel / Université Paris Cité / Université Évry / Université Paris 1 Panthéon Sorbonne / Université Paris 13 (Sorbonne Paris Nord) / Université Paris 3 Sorbonne nouvelle / Université Paris 8 / Université Paris Est Créteil (Paris 12) / Université Panthéon Assas (Paris 2) / Université Paris Dauphine (Paris 9) / Université Sorbonne Université / INP Toulouse / Université Bordeaux Montaigne / Université de Bordeaux / Université de Montpellier / Université de Montpellier 3 / Université Perpignan / Université Toulouse 2 / Université Toulouse 3 / Université Toulouse Capitole / ENS ingénieur Caen / INSA Rouen / Univ Polytechnique Hauts-de-France / Université Artois / Université Amiens / Université Lille / Université Rouen / École Centrale Nantes / Nantes Université / Université Bretagne Occidentale (Brest) / Université Angers / Université de Bretagne Sud / Université de Rennes / Université du Mans / Université La Rochelle / Université Orléans / Université Poitiers / Université Rennes 2 / Université Tours / École Centrale Lyon / ENS Lyon / INP Grenoble / INSA Lyon / Université Grenoble Alpes / Université Lyon 2 / Université Lyon 3 / Université Savoie Mont-Blanc / Université Aix Marseille / Université Côte d’Azur / Université Avignon / Université Toulon

Sont listés ci-dessous les recrutements spécifiques (BOE, PACTE, recrutement direct) et l’examen professionnel ATRF.

Nature	Cat.	Emploi-type	BAP	Postes à pourvoir*	Centre organisateur	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
BOE	C	Adjoint·e en gestion administrative	J	3	Nantes Université	2	5	2	5	1	4	1	4	0	2	0	0	0	4
BOE	C	Opérateur·trice logistique	G	2	Nantes Université	2	0	2	0	2	0	2	0	1	0	0	0	2	1
DIRECT	C	Opérateur·trice logistique	G	1	Nantes Université	2	0	2	0	2	0	2	0	1	0	1	0	2	2
DIRECT	C	Opérateur·trice de maintenance	G	1	Nantes Université	2	0	2	0	2	0	2	0	1	0	0	0	2	2
DIRECT	C	Adjoint·e en gestion administrative	J	2	Nantes Université	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	0	0	2	3
Examen professionnel	C	Adjoint·e technique principal 2e classe	0	9	Nantes Université	3	9	-	-	-	-	3	9	2	7	0	0	2	3

2.1.2.3. Les concours des personnels enseignants-chercheurs

Les personnels enseignants-chercheurs sont recrutés par concours ouverts annuellement par l'établissement (comités de sélection) aux candidat·es inscrit·es sur une liste de qualification établie par le conseil national des universités (CNU). L'accès au corps des professeur·es 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 de personnels enseignants-chercheurs

Corps	Nombre de postes publiés	Nombre de postes non pourvus	Nombre de candidats recevables					Nombre de postes pourvus				
			Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	
Professeur·es des universités	24	5	28	25 %	82	75 %	110	15	79 %	4	21 %	19
Maître·sses de conférences	36	3	400	43 %	533	57 %	933	19	58 %	14	42 %	33
TOTAL	60	8	428	41 %	615	59 %	1 043	34	65 %	18	35 %	52

Le nombre de postes publiés en 2024 est en augmentation : 60 postes publiés en 2024 contre 40 postes l'année passée.

Repyramidage des MCF vers PR - Accès au corps par la voie temporaire de promotion interne

Campagne	Nombre de possibilités de promotions internes accordées à Nantes Université (par arrêté)	Candidatures		Total candidatures	Promus		Total Promus
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
2021	8	38	34	72	7	1	8
2022	10				4	6	10
2023	9	13	9	22	5	2	7
2024	9	19	20	39	6	3	9
Total	36			133			34

Dispositif créé au titre des années 2021 à 2025 (décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 modifié). Ouvert pour la première fois en 2022 au titre des années 2021 et 2022.

Détail des postes pourvus

Corps	Nombre de postes pourvus par mutation		Nombre de postes pourvus par concours		Nombre de recrutements à l'étranger	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Professeur·es des universités	0	2	4	13	0	0
Maître·sses de conférences	0	1	13	18	1	0
TOTAL	0	3	17	31	1	0

Endorecrutement 2024

Corps	Locaux		Extérieurs	
Professeur·es des universités	10	53 %	9	47 %
Maître·sses de conférences	8	24 %	25	76 %
TOTAL	18	35 %	34	65 %

Part des femmes présidentes dans les comités de sélection 2024 pour le recrutement des personnels enseignants-chercheurs :

	Nombre	Part
Femmes présidentes	28	45 %
Hommes présidents	35	55 %

2.1.2.4. Recrutement ATER

Nombre de postes publiés	Nombre de candidatures recevables			Nombre de postes pourvus		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
90	1 193	947	2 140	39	30	69
Part	56 %	44 %	100 %	57 %	43 %	100 %

2.1.2.5. Recrutement second degré

Candidature sur les postes des personnels enseignants du second degré

Nombre de postes publiés	Nombre de candidatures recevables			Nombre de postes pourvus		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
29	146	116	262	14	10	24
Part	56 %	44 %	100 %	58 %	42 %	100 %

Détail affectations

	Femmes	Hommes
Certifié-es	2	2
Agrégé-es	8	5
Professeur-es des lycées	3	3
Autres	1	0

Part des femmes présidentes d’une commission de recrutement des personnels enseignants du second degré en 2024

	Nombre	Part
Femmes présidentes	13	45 %
Hommes présidents	16	55 %

2.1.2.6. Le recrutement des personnels hospitalo-universitaires

Corps	Nombre de postes pourvus				TOTAL
	Femmes		Hommes		
	Nombre	Part	Nombre	Part	
Professeur-es des universités praticien·nes hospitalier·ères	11	73 %	4	27 %	15
Maître·sses de conférences des universités praticien·nes hospitalier·ères / Maître·sses de conférences Médecine Générale	6	67 %	3	33 %	9
TOTAL	17	71 %	7	29 %	24

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 2024 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	0	1	17%	0	6	0	1
B	0	4	4	0	2	2	50%	1	3	0	2
C	6	9	15	2	3	5	33%	1	14	1	4
TOTAL	8	17	25	3	5	8	32%	2	23	1	7
Répart.	32 %	68 %		38 %	63 %			8 %	92 %	13 %	88 %

Les mobilités au fil de l'eau des personnels BIATSS sur l'année universitaire 2024-2025*

	Hommes			TOTAL H	Femmes			TOTAL F	Total des mobilités			Total des mobilités	Répart.
	A	B	C		A	B	C		A	B	C		
Mobilités sortantes	7	1	1	9	8	8	6	22	15	9	7	31	36 %
Mobilités entrantes	5	0	0	5	13	2	8	23	18	2	8	28	33 %
Mobilités internes	2	2	3	7	4	6	9	19	6	8	12	26	31 %
TOTAL	14	3	4	21	25	16	23	64	39	19	27	85	100 %
Répart.				25 %				75 %	46 %	22 %	32 %		

Mutations des EC-E (rentrée 2024)

	Femmes	Hommes	TOTAL
Mutations sortantes	5	3	8
Mutations entrantes	0	4	4
TOTAL	5	7	12

Au total, sur l’année universitaire 2024-2025, agents de l’établissement ont effectué une mobilité (105 mobilités au fil de l’eau pour les personnels BIATSS, 8 dans le cadre des campagnes de mobilité, 12 mutations d’EC-E) contre 161 sur la période de référence précédente.

Départs des agents par motif

Catégorie FP	Motif du départ	EC-E titulaires Nb agents
A	Décès	3
	Démission	4
	Fin de fonction dans le supérieur	12
	Mutation	9
	Nom. après concours	2
	Retraite	31
	Radiation	1
	TOTAL	62

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	4
	Fin de fonction	3
	Licenciement	2
	Mutation	0
	Nom. après concours	0
	Retraite	1
	Radiation	0
	TOTAL	10

Catégorie FP	Motif du départ	BIATSS titulaires Nb agents
A	Décès	0
	Démission	1
	Fin de fonction	7
	Mutation	4
	Nom. après concours	0
	Retraite	5
	Radiation	2
	TOTAL	19

B	Décès	1
	Démission	1
	Fin de fonction	3
	Licenciement	0
	Mutation	1
	Nom. après concours	1
	Retraite	7
	Radiation	5
	TOTAL	19

C	Décès	1
	Démission	4
	Fin de fonction	4
	Mutation	3
	Nom. après concours	0
	Retraite	9
	Radiation	0
	TOTAL	21

Départ des agents par population et motif

	EC-E	BIATSS
Décès	3	2
Démission	4	10
Fin de fonction	12	17
Licenciement		2
Mutation	9	8
Nom. après concours	2	1
Retraite	31	22
Radiation	1	7
TOTAL	62	69

Focus sur les ruptures conventionnelles

Pour les agents titulaires, 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 2024, 6 conventions de rupture conventionnelle ont été signées (3 BIATSS titulaires, 3 BIATSS contractuels). Le montant moyen de l’indemnité spécifique de rupture conventionnelle est de 14 786 €.

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 2024 chez les personnels BIATSS ne connaît pas de variation significative, avec 44 détachements (47 en 2023 et 40 en 2022).

Même constat pour les détachements sortants, même s'ils connaissent une légère augmentation 44 détachements (38 en 2023 et 31 en 2022). 10 détachements internes sont comptabilisés en 2024 (11 en 2023 et 9 en 2022).

Du côté des EC-E, 13 détachements sortants sont comptabilisés. Aucun détachement entrant ou interne n'est comptabilisé en 2024.

Nombre et origine des détachements BIATSS en 2024

Sens de détachement	Corps	Motif de détachement	Nb agents
entrant	AENES	Administration Et. Public	7
sortant	AENES	Administration Et. Public	12
interne	AENES	Administration Et. Public	2
entrant	Bibliothèque-Musée	Administration Et. Public	1
sortant	Bibliothèque-Musée	Administration Et. Public	2
interne	Bibliothèque-Musée	Administration Et. Public	1
entrant	ITRF	Administration Et. Public	34
sortant	ITRF	Administration Et. Public	30
interne	ITRF	Administration Et. Public	6
interne	Médicaux sociaux	Administration Et. Public	2
TOTAL			97

Nombre et origine des détachements enseignants et enseignants-chercheurs en 2024

Sens de détachement	Corps	Motif de détachement	Nb agents
sortant	Ens. Chercheurs	Administration Et. Public	7
sortant	Ens. Chercheurs	M. Int publ. Étranger	4
entrant	Ens. 1 ^{er} et 2 nd degrés	Administration Et. Public	0
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	0
sortant	Ens. 1 ^{er} et 2 nd degrés	Secteur privé ou associatif	0
TOTAL			13

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 2024, le nombre d'agents en disponibilité est de au nombre de 37 (32 agents en disponibilité en 2023 et 38 en 2022). 41 % des agents en disponibilité sont des agents de catégorie A (50 % en 2023).

68 % des demandes de disponibilités concernent des femmes (69 % en 2023 et 58 % en 2022).

Motifs de disponibilités

Catégorie FP	Motif	Nombre d'agents	
		Femmes	Hommes
A	Convenances personnelles	8	2
	Créer ou reprendre une entreprise	1	0
	Élever enfant avec ancienneté	1	0
	Élever enfant sans ancienneté	0	0
	Suite à un congé de longue durée	0	0
	Suivre son conjoint/pacsé	1	2
Total Cat. A		11	4
B	Convenances personnelles	2	2
	Suite à une maladie ordinaire	1	0
	Suivre son conjoint/pacsé	1	2
Total Cat. B		4	4
C	Convenances personnelles	7	0
	Études et recherche	0	1
	Suite à une maladie ordinaire	1	2
	Suivre son conjoint/pacsé	2	0
Total Cat. C		10	4
TOTAL		25	12

2.2.1.4. La retraite

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

Statut	Femmes		Hommes		TOTAL	
	Nb d'agents	Âge moyen	Nb d'agents	Âge moyen	Nb d'agents	Âge moyen
Ens. Chercheurs	8	66	12	65	20	66
Ens. Hos. Univ.	2	65	3	67	5	66
Ens. 2 nd degré	1	61	5	65	6	64
TOTAL	11	66	20	65	31	65

En 2024, 31 agents EC-E sont partis à la retraite. Ce chiffre est en diminution en comparaison aux années suivantes : 37 agents en 2023 et 38 en 2022.

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

Statut	Femmes		Hommes		TOTAL	
	Nb d'agents	Âge moyen	Nb d'agents	Âge moyen	Nb d'agents	Âge moyen
AE	5	63	0	NC	5	63
Bibliothèque - Musée	0	NC	1	65	1	65
CDI BIATSS	1	63	0	NC	1	63
ITRF	5	63	10	63	15	63
TOTAL	11	63	11	63	22	63

En 2024, 22 agents BIATSS sont partis à la retraite (21 agents en 2023 et 37 en 2022).

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.

Nantes Université compte en 2024, 11 émérites supplémentaires par rapport à 2023 (102 agents émérites en 2024 contre 91 en 2023).

Tableau de recensement des effectifs en Éméritat/Honorariat

Pôle	Genre	Effectifs
Pôle Santé	H	12
	F	4
Pôle Sociétés	H	17
	F	6
Pôle Humanités	H	22
	F	12
Pôle Sciences et technologie	H	26
	F	1
Inspé	H	1
	F	1
TOTAL		102

2.2.2. Les mobilités spéciales

2.2.2.1. Le congé pour recherche et conversion thématiques (CRCT) : nombre de semestres

Pôle	Genre	2024		2023		2022	
		CNU	NANTES U	CNU	NANTES U	CNU	NANTES U
Pôle Santé	H	2	2	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	2	0
Total		2	2	0	0	2	0
Pôle Sociétés	H	1	1	2	2	0	0
	F	0	0	1	5	0	0
Total		1	1	3	7	0	0
Pôle Humanités	H	0	2	0	1	1	3
	F	2	3	1	3	0	3
Total		2	5	1	4	1	6
Pôle Sciences et technologie	H	1	3	1	2	4	2
	F	1	2	0	2	4	1
Total		2	5	1	4	8	3
Inspé	H	0	0	0	0	0	1
	F	0	2	0	3	0	0
Total		0	2	0	3	0	1
TOTAL		7	15	5	18	11	10

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.

15 semestres ont été attribués par Nantes Université en 2024 dont 7 à des femmes (47 % contre 83 % en 2023 avec 15 semestres accordés à des femmes sur les 18 attribués). 7 semestres ont été attribués suite à avis du CNU.

2.2.2.2. Les délégations

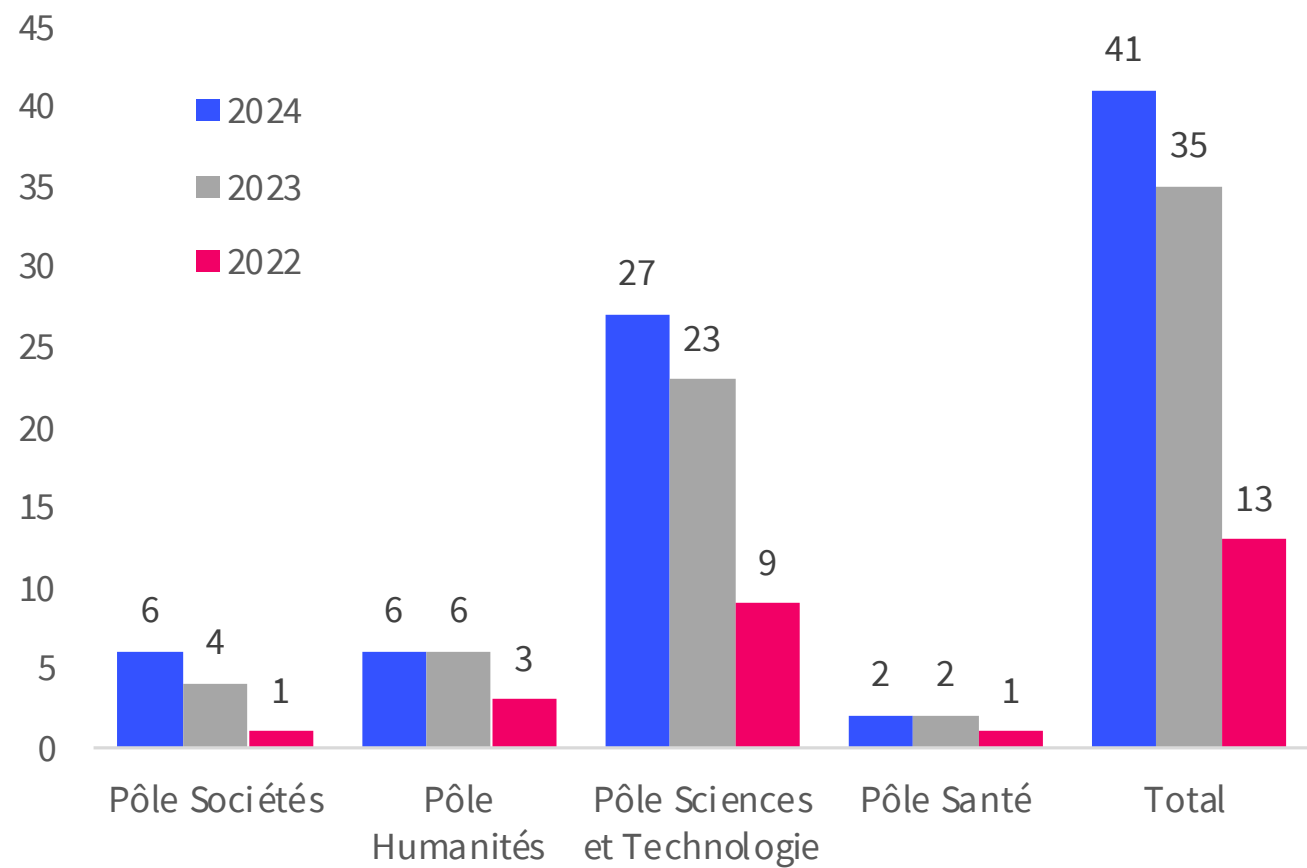
La délégation est spécifique aux enseignants-chercheurs : professeurs des universités (PR) et maîtres de conférences (MCF).

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)



Autres dispositifs

3 congés innovation ont été accordés pour l’année universitaire 2023-2024, au sein du pôle Sciences et technologie, pour un total de 5 semestres.

3 congés pour projet pédagogique ont été accordés pour l’année universitaire 2023-2024 : 1 au Pôle Humanité (1 semestre), 1 au Pôle Sociétés (1 semestre), 1 à l’Inspé (2 semestres).

Répartition des délégations CNRS par pôle, par corps et par genre pour l’année universitaire 2023-2024

Corps	Genre	Composante	Unité de recherche d’accueil	Section CNU	Attributions 2023 en semestres	TP ou mi-temps
MCU	M	Lettres et langage	République des savoirs : lettres, sciences, philosophie	10	2	TP
MCU	F	Histoire	8171 Institut des mondes africains	22	2	TP
MCU	F	FLCE	Pays germaniques (histoire, culture, philosophie) - Transferts culturels / Archives Husserl	12	2	TP
Total Pôle Humanités					6	
PU	M	UFR Sociologie	CENS	19	2	mi-temps
PU	F	UFR Sociologie	CENS	19	2	TP
PU	M	UFR Droit et sciences politiques	UAR 3330 Savoirs et mondes indiens	1	2	TP
Total Pôle Sociétés					6	
MCU	F	UFR Sciences et techniques	LMJL	25	2	TP
MCU	M	UFR Sciences et techniques	Japanese-French Laboratory for Informatics	27	2	TP
PU	M	Polytech Nantes	IMN	33	2	mi-temps
PU	M	UFR Sciences et techniques	LMJL	25	2	mi-temps
MCU	M	UFR Sciences et techniques	LMJL	25	1	TP
MCU	M	UFR Sciences et techniques	US2B	32	2	mi-temps
PU	M	Polytech Nantes	IMN	33	2	mi-temps
PU	M	UFR Sciences et techniques	OSUNA	35	2	TP
PU	M	IUT Nantes	LS2N	27	2	TP
MCU	M	UFR Sciences et techniques	IMN	35	2	mi-temps
PU	M	UFR Sciences et techniques	LMJL	25	2	TP
PU	M	UFR Sciences et techniques	LMJL	25	2	TP
MCU	F	UFR Sciences et techniques	CEISAM	32	2	mi-temps
PU	M	UFR Sciences et techniques	CEISAM	62	2	1/4-temps
Total Pôle Sciences et technologie					27	
PU	M	UFR Sciences pharmaceutiques	CRCI2NA	87	2	mi-temps
Total Pôle Santé					2	
TOTAL					41	

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			EC-E AD Sortantes			Total MAD		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Pôle Santé	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Pôle Sociétés	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	0	3	0	0	3	3	6
Inspé	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Services centraux et communs	0	2	0	0	0	0	0	2	2
TOTAL	0	5	0	5	0	0	5	5	10



2.3. La formation des personnels

2.3.1. Constats

Un budget de formation exécuté à hauteur de 321 132 € (contre 287 462 € en 2023 et 267 763 € en 2022).

2 881 stagiaires ont été formés en 2024 (contre 3 014 en 2023) et 24 588 heures de formation ont été dispensées (contre 24 205 en 2023). 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.

Dix domaines de formation regroupent plus des trois quarts des stagiaires formés en 2024 :

- l'hygiène santé et sécurité au travail, prévention des risques avec 562 stagiaires formés (contre 448 en 2023), 90 sessions organisées représentant 4 610 heures de formation
- le management avec 397 stagiaires formés (contre 290 en 2023), 47 sessions organisées représentant 3 245 heures de formation
- les préparations aux concours et examens professionnels avec 265 stagiaires formés (contre 274 en 2023), 19 sessions organisées représentant 1 814 heures de formation
- les outils et usages numériques avec 232 stagiaires formés (contre 187 en 2023), 29 sessions organisées représentant 2 450 heures de formation
- la recherche avec 203 stagiaires formés (contre 130 en 2023), 28 sessions organisées représentant 1 127 heures de formation
- la scolarité avec 192 stagiaires formés (contre 247 en 2023), 19 sessions organisées représentant 1 053 heures de formation
- les finances, comptabilité et achats avec 164 stagiaires formés (contre 191 en 2023), 17 sessions organisées représentant 1 207 heures de formation

- les pratiques professionnelles transversales avec 140 stagiaires formés (contre 228 en 2023), 17 sessions organisées représentant 1 542 heures de formation
 - l'enseignement et la pédagogie avec 131 stagiaires formés (contre 399 en 2023), 45 sessions organisées représentant 589 heures de formation
 - les ressources humaines avec 96 stagiaires formés (contre 152 en 2023), 12 sessions organisées représentant 850 heures de formation.
- Le domaine pratiques professionnelles transversales regroupe les formations en organisation du travail, en communication et en conduite de projets.
- Le nombre de stagiaires formés en 2024 a augmenté par rapport à 2023 dans les domaines management, de l'informatique, des outils et usages numériques et de la recherche sous l'effet du développement des formations à la science ouverte. Il a diminué dans les domaines de l'enseignement-pédagogie et des ressources humaines consécutivement aux réorganisations de la DFRU et de la filière RH. L'accompagnement des personnels des services RH de Pôle réalisé par la DRHDS n'apparaît pas dans les données 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
2024	321 132,00 €	287 462,00 €	12 %
2023	287 462,00 €	267 763,00 €	7 %
2022	267 763,00 €	277 119,00 €	-3 %

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	225	170	395
BIATSS	1 850	636	2 486
TOTAL GÉNÉRAL	2 075	806	2 881

460 sessions de formation ont été organisées en 2024 (538 en 2023 et 2022). Parmi ces sessions, 208 sessions ont été réalisées par des formateurs internes (soit 49 % des sessions).

Nombre d’agents formés au moins une fois dans l’année

	Nbre de stagiaires femmes	Nbre de stagiaires hommes	Total général
EC-E	145	112	257
BIATSS	777	301	1 078
TOTAL GÉNÉRAL	922	413	1 335

Le nombre de personnels formés au moins une fois dans l’année est stable en 2024 par rapport à 2023 (1 351).

Taux de formation

	Agents formés au moins une fois dans l’année	Effectifs	Taux de formation (en %)
EC-E	257	2 371	11
BIATSS	1 078	2 117	51

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

Typologie d’actions	Femmes		Hommes		TOTAL heures	TOTAL jours
	nombre d’heures	nombre de jours	nombre d’heures	nombre de jours		
Accompagnement à la mobilité	236	39	0	0	236	39
Bureautique	346	58	47	8	393	66
Communication et audiovisuel	70	12	49	8	119	20
Documentation	754	126	252	42	1 006	168
Enseignement et pédagogie	421	70	168	28	589	98
Finances et comptabilité	992	165	216	36	1 208	201
Formation continue	1 285	214	257	43	1 542	257
Formations transversales	197	33	1 452	242	1 648	275
Informatique	136	23	38	6	174	29
Insertion professionnelle et orientation	1 014	169	425	71	1 439	240
Langues	2 333	389	913	152	3 245	541
Management	2 153	359	321	54	2 474	412
Outils et usages numériques	51	9	9	2	60	10
Pilotage, évaluation, qualité	1 359	226	456	76	1 814	302
Préparation aux concours	2 692	449	1 918	320	4 610	768
Prévention des risques professionnels	240	40	125	21	365	61
Qualité de vie au travail	665	111	463	77	1 128	188
Recherche	413	69	105	18	518	86
Ressources humaines	779	130	71	12	850	142
Scolarité	990	165	63	11	1 053	176
Transition écologique	206	34	104	17	310	52
TOTAL GLOBAL	17 330 heures	2 888 jours	7 450 heures	1 242 jours	24 779 heures	4 130 jours

Le taux de formation des enseignants et enseignants-chercheurs est stable en 2024 par rapport à 2023 malgré la diminution du nombre de stagiaires formés dans le domaine de l’enseignement et de la pédagogie. Le taux de formation des personnels BIATSS a diminué de 2 points entre 2023 et 2024 (2023 : 1 085 agents formés au moins une fois rapporté à un effectif de 2 085 agents BIATSS).

Nombre de sessions de formation réalisées, par domaine de formation

Domaine de formation	Nombre sessions
Accompagnement à la mobilité	8
Communication et audiovisuel	22
Construction, maintenance et logistique	2
Documentation	49
Enseignement et pédagogie	45
Finances et comptabilité	17
Formations transversales	17
Informatique	21
juridique	1
Langues	17
Management	47
Outils et usages numériques	29
Pilotage, évaluation, qualité	2
Préparation aux concours	19
Prévention des risques professionnels	90
Qualité de vie au travail	5
Recherche	28
Relations européennes et internationales	10
Ressources humaines	12
Scolarité	19
Transition écologique	10
TOTAL GLOBAL	460

2.3.2.1. L’origine des stagiaires

Parmi les 2 881 stagiaires formés, 103 ne travaillent pas pour Nantes Université en tant qu’employeur. Parmi eux :

- 56 appartiennent à des établissements membres de Nantes Université (contre 19 en 2023)
- 8 appartiennent à des administrations d’État de la région des Pays de la Loire
- 30 appartiennent à des établissements d’enseignement supérieur de la région Grand Ouest (Réseau Parfaire)
- 9 appartiennent à des organismes de recherche partenaires.

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

- 6 formations suivies au titre du compte personnel de formation
- 4 bilans de compétences
- 1 congé de formation professionnelle.

Montant des dépenses réalisées au titre des dispositifs individuels de formation

	Nombre d’agents	Montant
Compte personnel de formation	6	6 224,00 €
Bilan de compétence	4	7 100,00 €
Congé de formation professionnelle	1	NC
TOTAL	11	13 322,00 €

Le montant de dépenses lié au congé de formation professionnelle correspond au maintien partiel de la rémunération des agents concernés ainsi qu’à la rémunération liée au remplacement des agents formés.

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

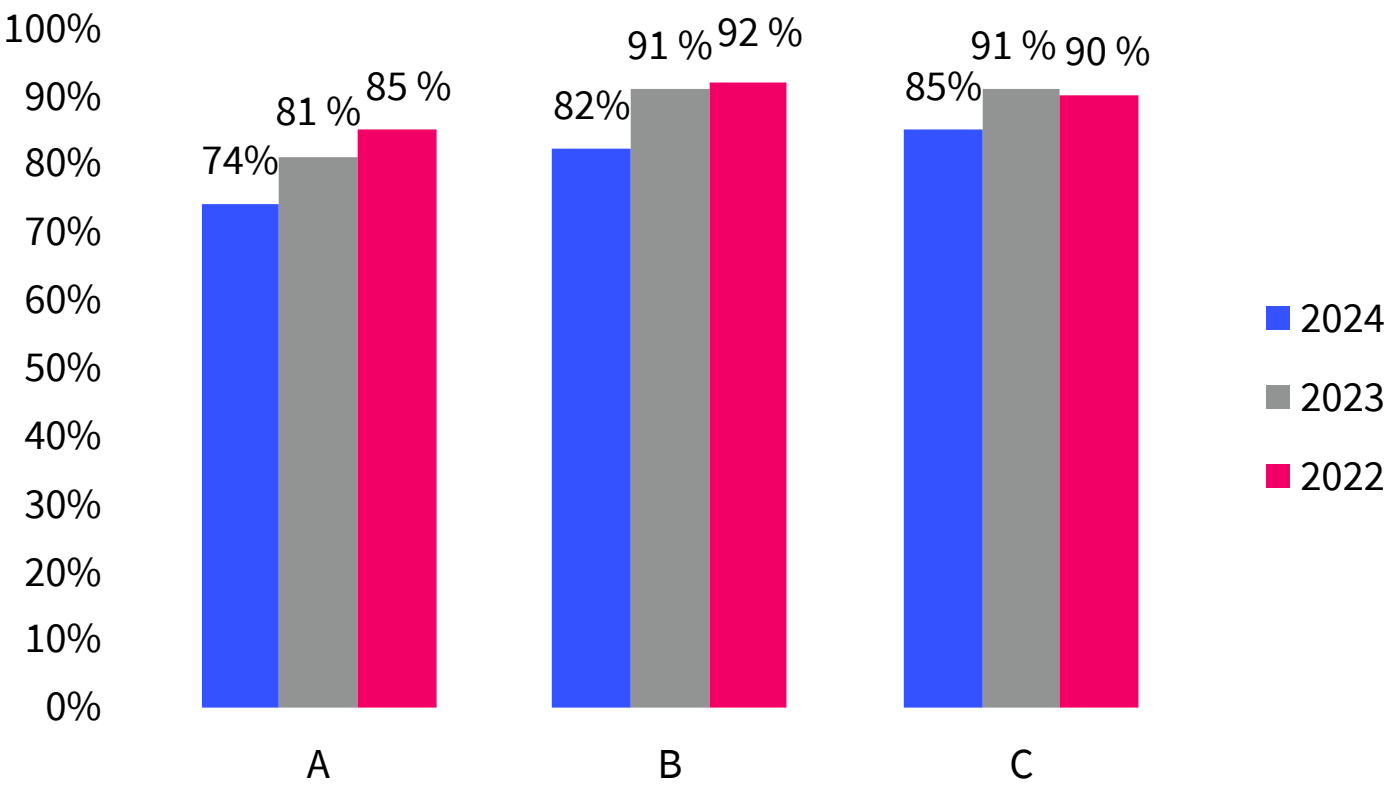
Le taux de réalisation des entretiens professionnels est en retrait, à 79 % en 2024. La baisse par rapport à 2023 est plus marquée pour les agents de catégorie A (74 % en 2024 contre 81 % en 2023) et B (82 % en 2024 contre 91 % en 2023). Les composantes et services centraux sont accompagnés à chaque 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.

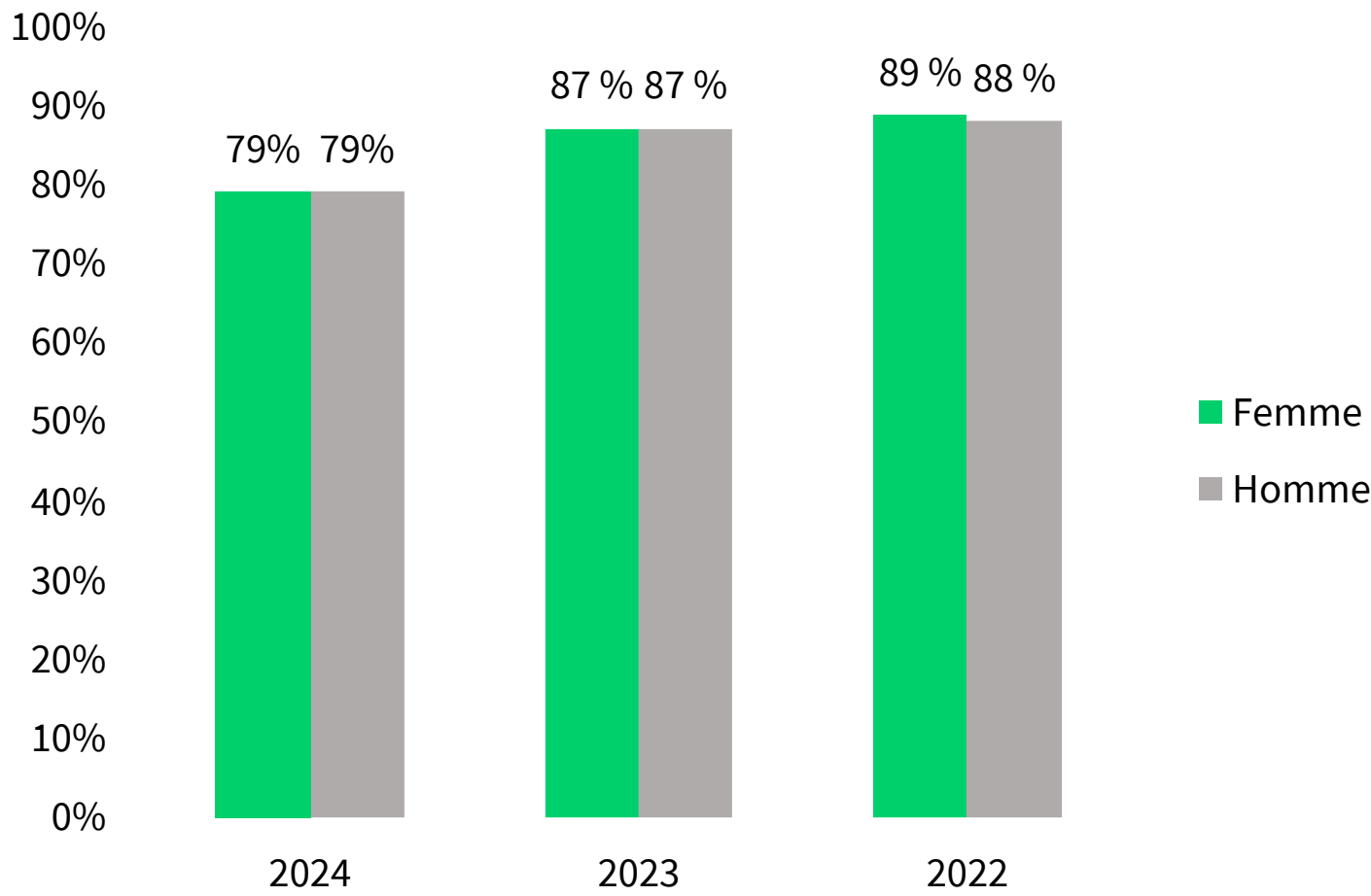
Le référentiel de compétences transverses, présent dans l'entretien professionnel, permet aux agents de valoriser des atouts développés en situation de travail et applicables sur d'autres filières métiers, afin de favoriser la mobilité interne.

Le taux de réalisation des entretiens professionnels est inférieur en 2024 à celui des années précédentes. 85 % des agents de catégorie C ont réalisé un entretien professionnel en 2024 (- 6 points par rapport à l’année passée). Ce taux n’atteint que 74 % chez les agents de catégorie A (- 7 points).

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



60	La masse salariale
63	Les rémunérations des personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs
65	Les rémunérations des BIATSS
68	Les rémunérations mensuelles nettes par décile
71	Les charges d'enseignement

3.1. La masse salariale

Masse salariale totale décaissée en 2024 : 309 172 938 €

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 2024 quel que soit l’exercice budgétaire de rattachement (2024 ou années antérieures).

Plafond d’emplois voté par le CA de l’université (BR 2024)

Emplois sous plafond d’emploi État	Emplois financés hors SCSP*	TOTAL
3 334	784	4 118

**SCSP : subvention pour charge de service public*

Répartition de la masse salariale par programme

Programme	Montant
150 : formations supérieures et recherche universitaire	305 339 820 €
231 : Vie étudiante	3 836 118 €
TOTAL GÉNÉRAL	309 175 938 €

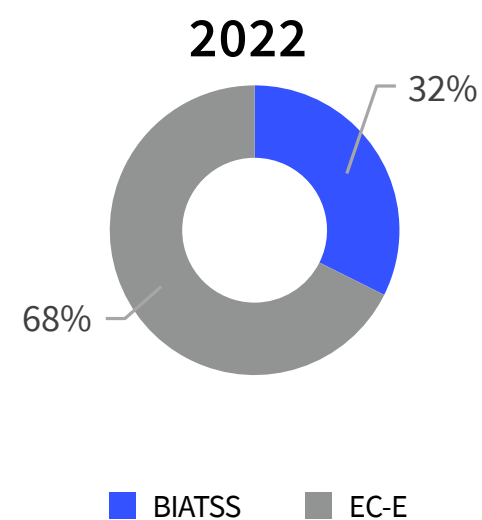
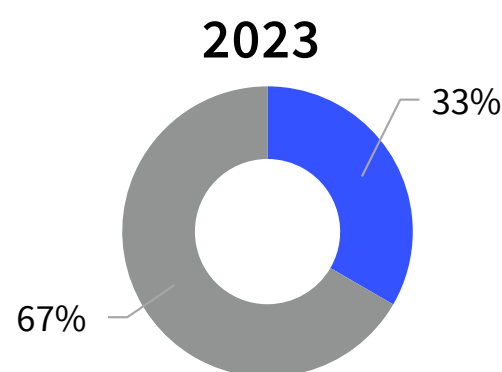
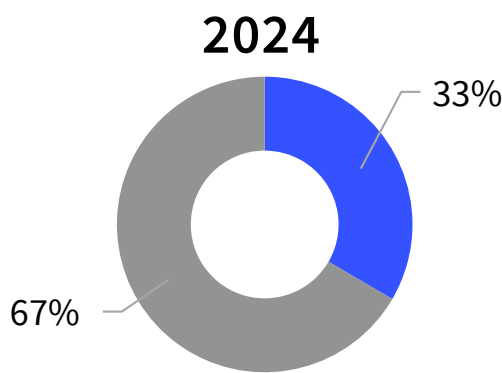
Répartition de la masse salariale par genre

Genre	Montant
Femmes	149 660 186 €
Hommes	159 515 752 €
TOTAL GÉNÉRAL	309 175 938 €

Répartition de la masse salariale par population, sur 3 ans

Population	Montant 2024	Montant 2023	Montant 2022
BIATSS	103 327 448 €	99 425 766 €	92 362 029 €
EC-E	205 848 490 €	198 667 753 €	193 039 626 €
TOTAL GÉNÉRAL	309 175 938 €	298 093 518,74 €	285 401 655,28 €

Répartition de la masse salariale



En 2024, la masse salariale de l'établissement progresse de 11,3 M€. Les facteurs d'évolution sont les suivants :

- l'évolution du point d'indice en 2022 et 2023 pour 3,9 M€, soit 34 % de la hausse de la masse salariale totale par rapport à 2023
- Le schéma d'emploi : +3,8 M€, soit 33 % de la hausse de la masse salariale totale
- les ressources propres de l'établissement : +2,6 M€ liés au dynamisme de l'établissement dans l'obtention des contrats
- la variation des charges d'enseignement : -1,2 M€ par rapport à 2023
- l'effet GVT (glissement vieillesse technicité) : +0,8 M€, soit 7 % de la hausse, en baisse toutefois de -0,5 M€ par rapport au GVT constaté fin 2023
- les mesures indemnitaires obligatoires de l'État : +2,3 M€, soit 20,3 % de la hausse de la masse salariale totale (dont 1,8 M€ liés à la revalorisation des primes statutaires des enseignants et 0,2 M€ relatifs aux mesures catégorielles)
- la politique indemnitaire de l'établissement ciblée sur la revalorisation des BIATSS (+0,375 M€ par rapport à 2023) et les primes de remplacement temporaires (+0,1 M€): même si la hausse est en 2024 moins importante que les dernières années, elle participe à l'augmentation de la masse salariale.



Répartition de la masse salariale par statut

	EC-E			Effectifs BIATSS		
	Titulaire	CDD	CDI	Titulaire	CDD*	CDI
État	165 176 645 €	21 846 769 €	763 970 €	59 805 378 €	11 962 685 €	4 367 690 €
Propre	4 072 038 €	13 381 557 €	607 511 €	3 632 403 €	19 366 921 €	4 192 372 €
TOTAL	169 248 682,82 €	35 228 326,45 €	1 371 480,44 €	63 437 780,70 €	31 329 605,32 €	8 560 062,06 €

*dont tuteurs étudiants

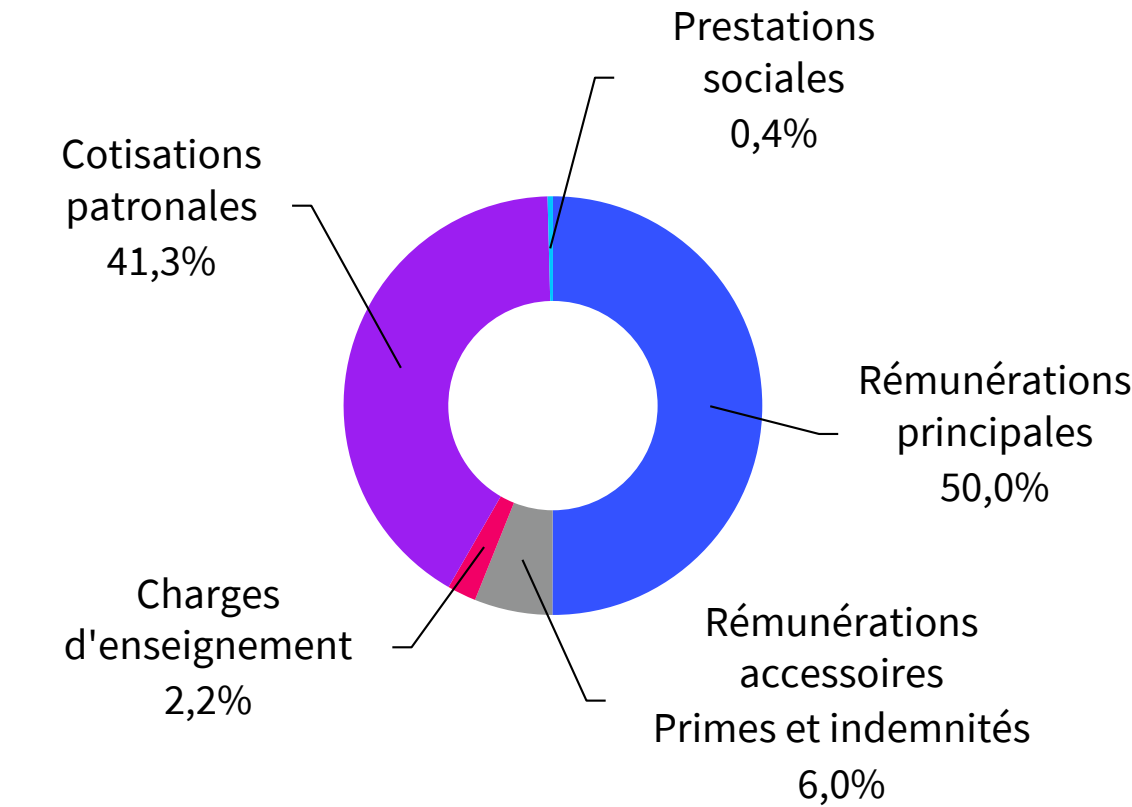
	Tuteurs étudiants
État	78 309,32 €
Propre	827 882,79 €
TOTAL	906 192,11 €

Répartition de la masse salariale par budget et nature de dépenses

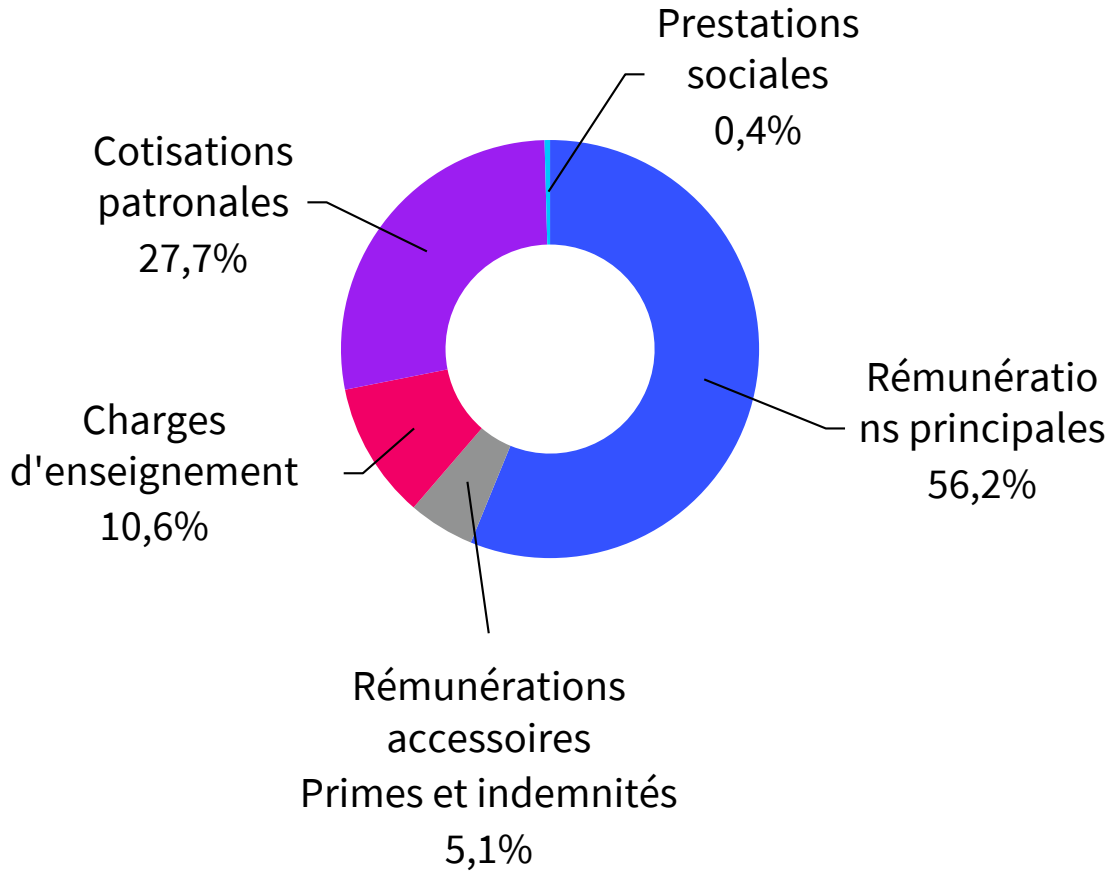
Budget	Nature élément	Montant
État	Rémunérations principales	132 074 721 €
	Rémunérations accessoires	15 916 530 €
	Primes et indemnités	
	Charges d’enseignement	5 904 830 €
	Cotisations patronales	108 936 660 €
	Prestations sociales	1 090 395 €
Total État		263 923 136 €
Propre	Rémunérations principales	25 427 292 €
	Rémunérations accessoires	2 321 335 €
	Primes et indemnités	
	Charges d’enseignement	4 780 552 €
	Cotisations patronales	12 533 048 €
	Prestations sociales	190 576 €
Total propre		45 252 802 €
TOTAL GÉNÉRAL		309 175 938 €

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

État



Ressources propres

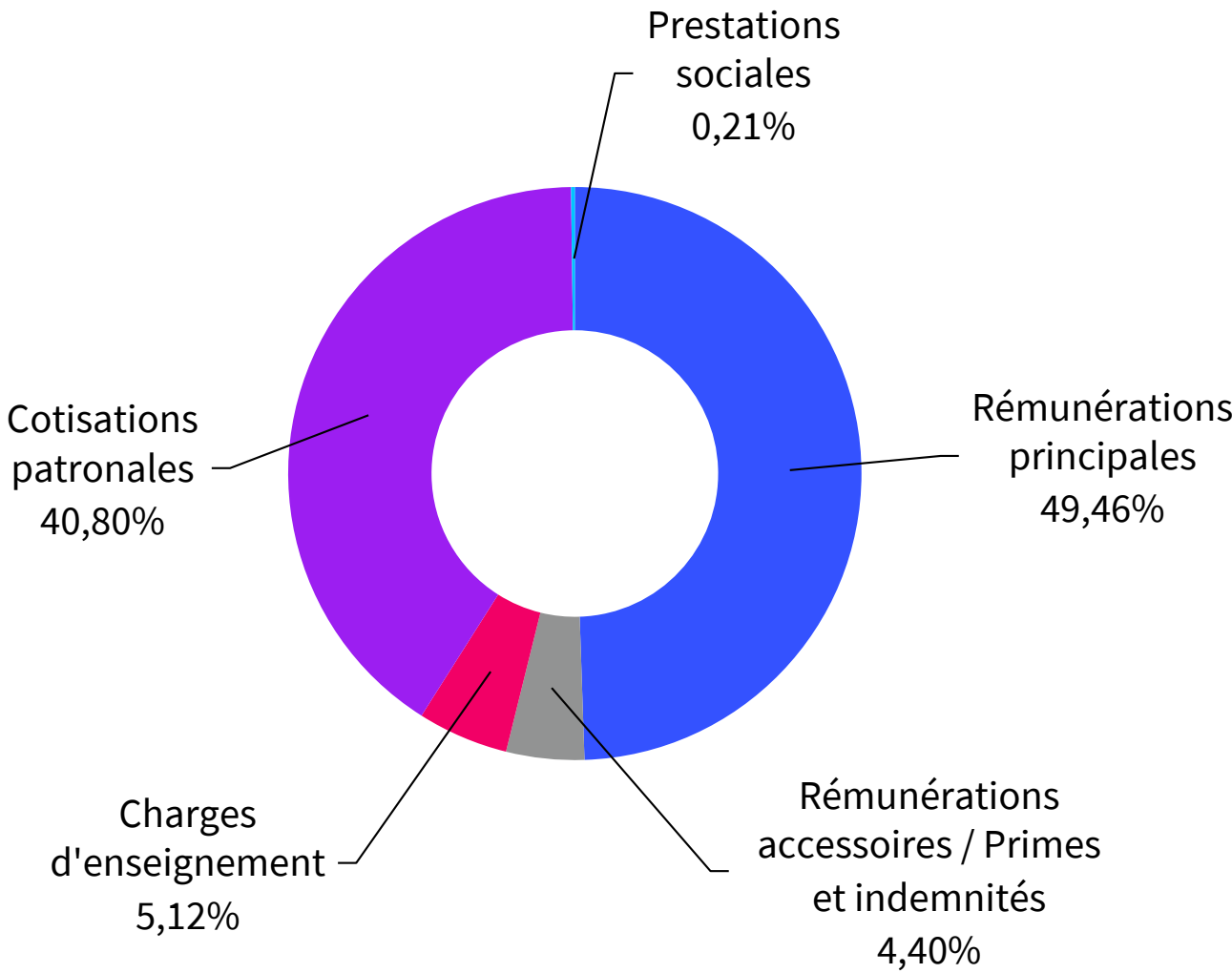


3.2. Les rémunérations des personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs

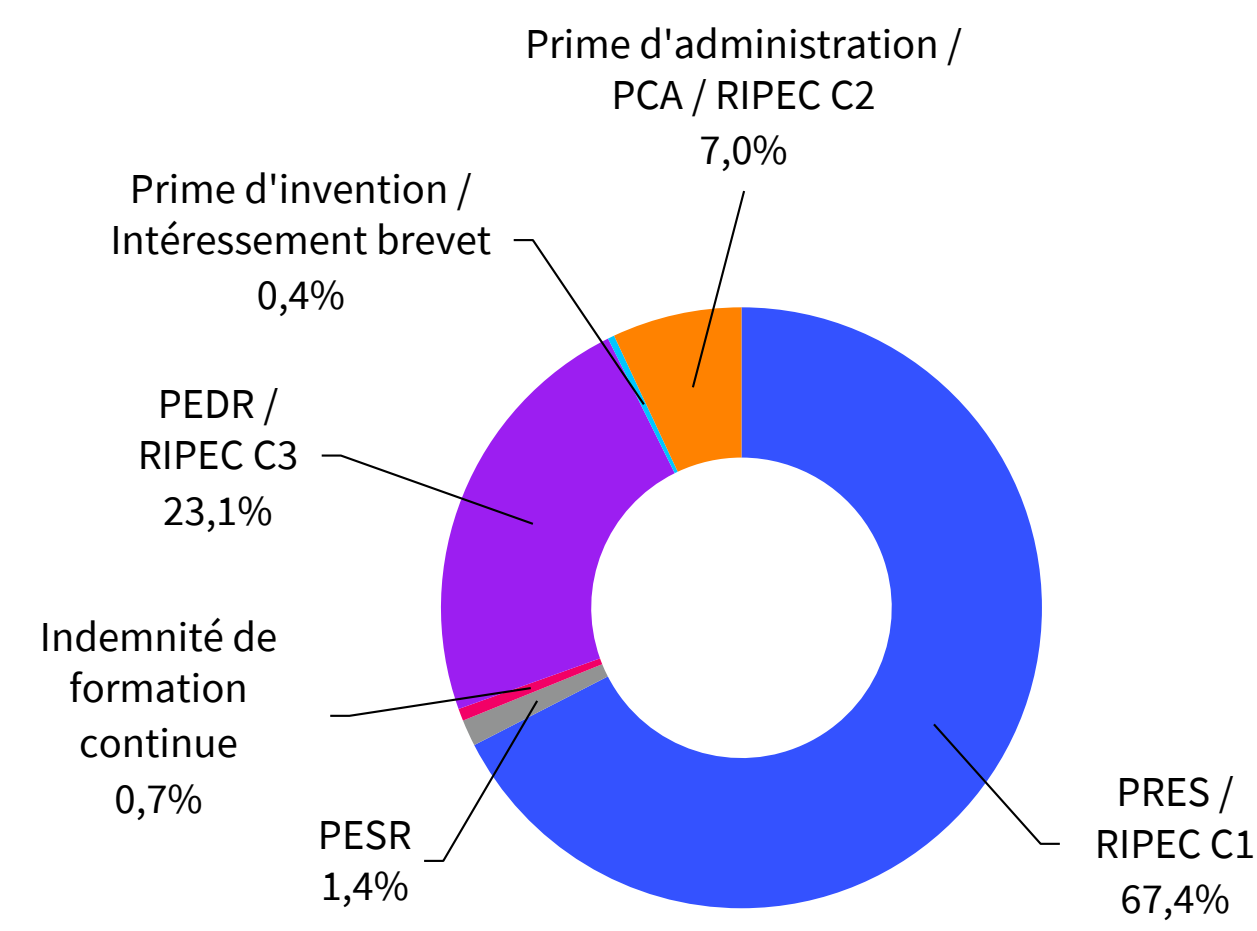
Répartition de la masse salariale par type de rémunération

Nature élément	Montant
Rémunérations principales	101 818 847 €
Rémunérations accessoires / Primes et indemnités	9 054 850 €
Charges d'enseignement	10 543 326 €
Cotisations patronales	83 990 747 €
Prestations sociales	440 719 €
TOTAL GÉNÉRAL	205 848 490 €

Les charges d'enseignement correspondent aux heures complémentaires assurées par les enseignants en poste dans l'établissement et aux vacations réalisées par les intervenants extérieurs. La part dédiée aux charges d'enseignement (5,1 %) est en légère baisse par rapport aux 2 dernières années.



Distribution des primes et indemnités



Le montant total des primes et indemnités EC-E s'élève à 9 M€ en 2024, contre 7 M€ en 2023.

Primes et indemnités EC-E

Regroupement	Primes	Montant	Montant Femmes	Montant Hommes	Nombre d'agents	Nombre Femmes	Nombre Hommes
Primes statutaires ou assimilées	PRES / RIPEC C1	5 444 404 €	2 217 185 €	3 227 218 €	1 482	622	860
	PESR	115 255 €	43 008 €	72 247 €	86	32	54
TOTAL Primes statutaires ou assimilées		5 559 659 €	2 260 193 €	3 299 465 €	1 568	654	914
Activités particulières	Indemnité de formation continue	53 131 €	24 530 €	28 601 €	28	13	15
	PEDR / RIPEC C3	1 868 033 €	720 901 €	1 147 132 €	475	182	293
	Prime d'invention / Intéressement brevet	28 648 €	975 €	27 673 €	29	6	23
	Prime d'administration / PCA / RIPEC C2	562 626 €	203 726 €	358 900 €	148	55	93
	Autres	250 984 €	112 437 €	138 548 €	324	130	194
TOTAL Activités particulières		2 763 422 €	1 062 568 €	1 700 854 €	1 004	386	618
Divers équivalent traitement	Abattement indemnitaire	-541 611 €	-218 505 €	-323 106 €	1 597	648	949
	Indemnité compensatrice de hausse de la CSG	763 914 €	289 663 €	474 251 €	1 536	623	913
	Protection sociale complémentaire	139 935 €	55 650 €	84 285 €	742	292	450
	Indemnité différentielle des maîtres de conférences SMIC*2	180 365 €	66 531 €	113 834 €	59	27	32
	Autres	189 166 €	97 494 €	91 672 €	159	100	59
TOTAL Divers équivalent traitement		731 769 €	290 833 €	440 936 €	4 093	1 690	2 403
TOTAL Rémunération accessoires primes et indemnités		9 054 850 €	3 613 595 €	5 441 256 €	6 665	2 730	3 935

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 :

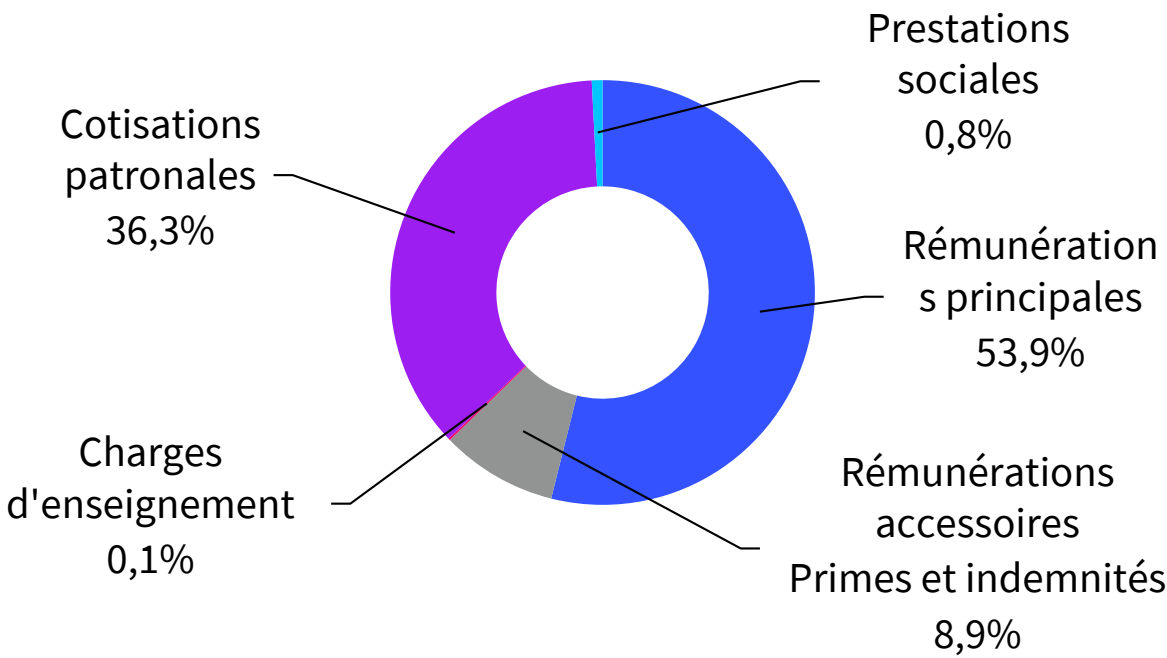
- d'une indemnité liée à leur statut, dite « composante C1 »
- d'une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions et responsabilités particulières, dite « composante C2 »
- d'une prime individuelle sur demande, liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel, dite « composante C3 ». Ceci est à mettre en relation avec l’augmentation des effectifs des catégories A et B, et à l’inverse, la diminution des effectifs de catégorie C.

3.3. Les rémunérations des personnels BIATSS

Répartition de la masse salariale par type de rémunération

Nature élément	Montant
Rémunérations principales	55 683 166 €
Rémunérations accessoires / Primes et indemnités	9 183 014 €
Charges d'enseignement	142 056 €
Cotisations patronales	37 478 961 €
Prestations sociales	840 252 €
TOTAL GÉNÉRAL	103 327 448 €

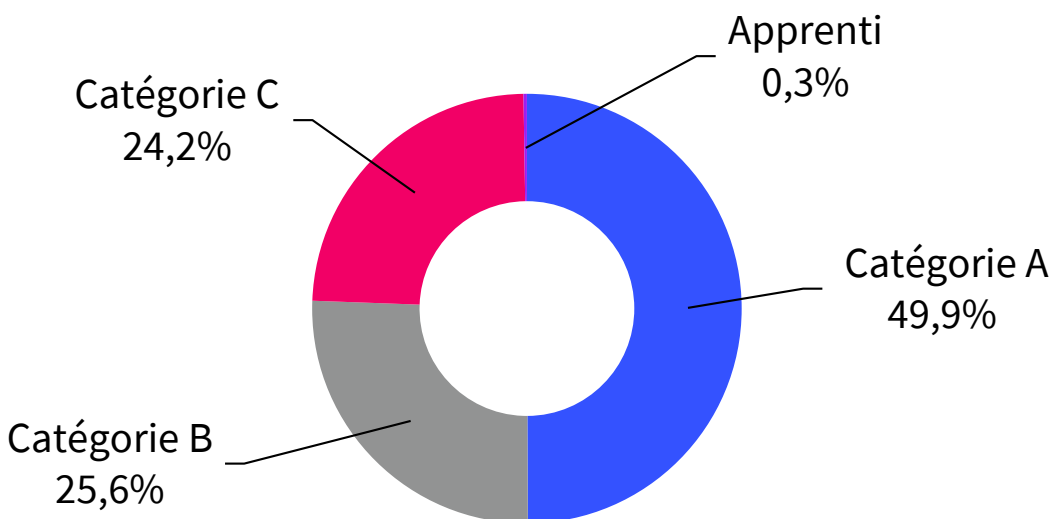
Répartition de la masse salariale par type de rémunération



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

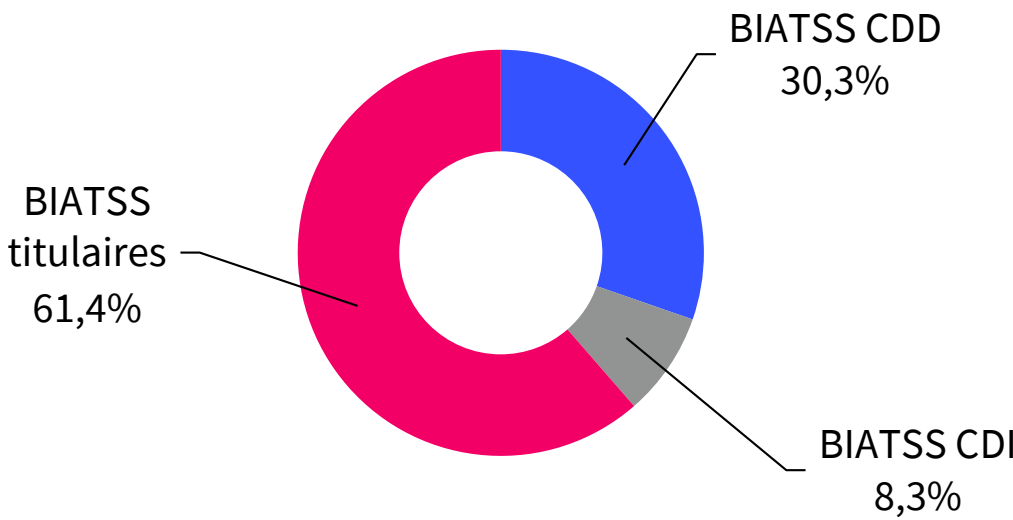
Type de population	Catégorie FP				TOTAL général
	A	B	C	Apprenti	
BIATSS CDD	18 666 051 €	6 581 020 €	5 817 036 €	265 499 €	31 329 605 €
BIATSS CDI	6 267 179 €	1 147 602 €	1 145 281 €	0,00 €	8 560 062 €
BIATSS titulaires	26 660 951 €	18 774 146 €	18 002 683 €	0,00 €	63 437 781 €
TOTAL GÉNÉRAL	51 594 181 €	26 502 768 €	24 965 000 €	265 499 €	103 327 448 €

Répartition des rémunérations BIATSS par catégorie de fonction publique



Le poids des rémunérations est en augmentation pour les agents de catégorie A (3,1 M€), les agents de catégorie B (2,9 M€), et en baisse pour les agents de catégorie C (-2,2 M€) par rapport à 2023.

Répartition des rémunérations BIATSS par statut



Primes et indemnités BIATSS par catégorie de personnel

Population	Montant
BIATSS Cat. A	5 325 352 €
BIATSS Cat. B	1 757 427 €
BIATSS Cat. C	2 087 165 €
Apprenti	13 071 €
TOTAL	9 183 014 €

Primes et indemnités BIATSS et des autres personnels par genre

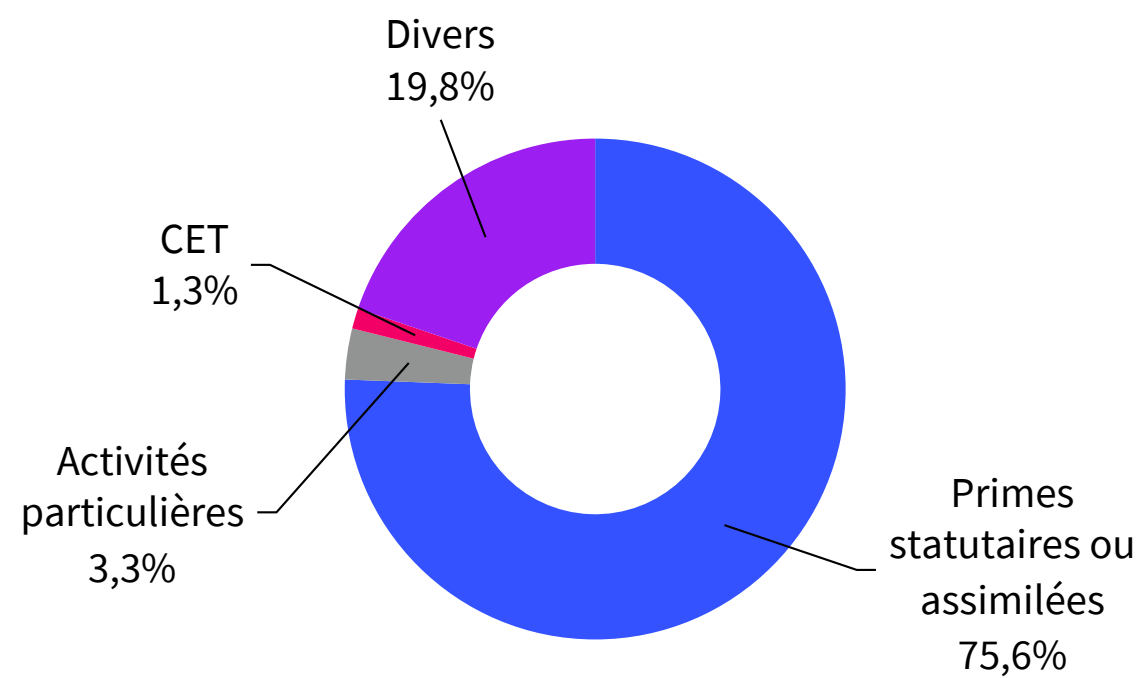
Regroupement	Primes	Montant	Montant Femmes	Montant Hommes	Nombre d'agents	Nombre Femmes	Nombre Hommes
Primes statutaires ou assimilées	IFSE	6 698 801 €	3 928 044 €	2 770 757 €	1 211 €	808 €	403
	Autres	244 148 €	199 158 €	44 989 €	125 €	89 €	36
TOTAL Primes statutaires ou assimilées		6 942 948 €	4 127 202 €	2 815 746 €	1 336	897	439
Activités particulières	Activités de formation et de recrutement	31 905 €	14 412 €	17 492 €	45	27	18
	Prime Exceptionnelle	222 411 €	159 520 €	62 891 €	296	224	72
	Autres	47 616 €	12 699 €	34 917 €	52	30	22
TOTAL Activités particulières		301 932 €	186 631 €	115 301 €	393	281	112
CET	CET	120 726 €	70 283 €	50 444 €	136	84	52
TOTAL CET		120 726 €	70 283 €	50 444 €	136	84	52
Divers	Abattement indemnitaire	-272 498 €	-170 162 €	-102 337 €	1 219	813	406
	Indemnité compensatrice de hausse de la CSG	358 451 €	237 701 €	120 750 €	1 286	879	407
	Forfait télétravail	161 208 €	128 166 €	33 042 €	1 433	1 124	309
	Protection sociale complémentaire	212 565 €	146 895 €	65 670 €	1 311	920	391
	Autres	1 357 683 €	802 683 €	554 999 €	2 344	1 532	812
TOTAL Divers		1 817 408 €	1 145 283 €	672 125 €	7 593	5 268	2 325
TOTAL GÉNÉRAL		9 183 014 €	5 529 399 €	3 653 615 €	9 458	6 530	2 928

Le montant total des primes et indemnités BIATSS et autres personnels s'élève 9,2 M€ en 2024, contre 9,3 M€ en 2023.

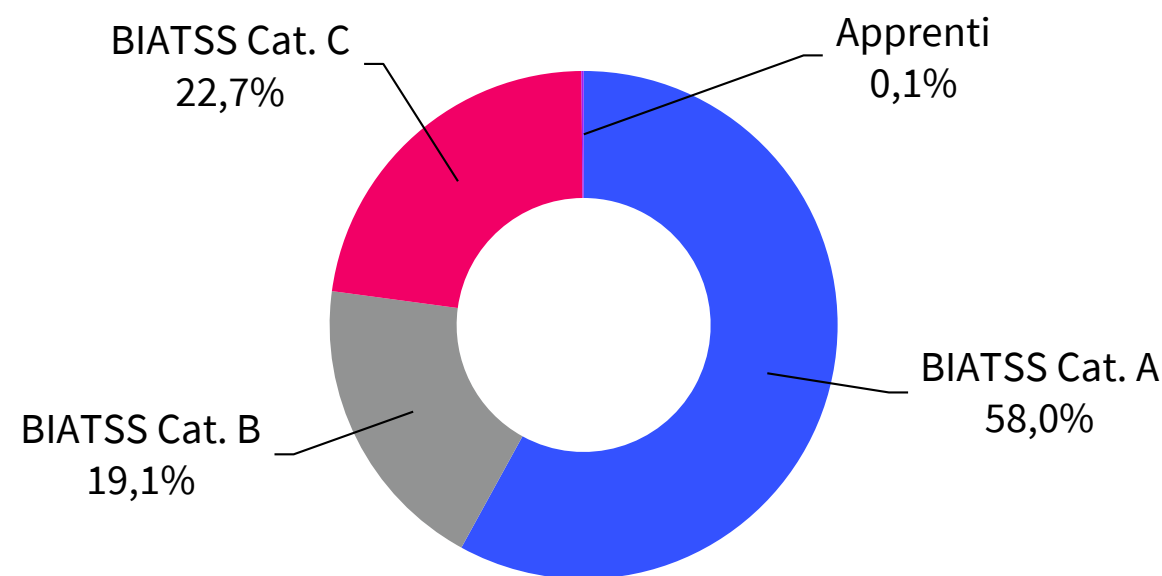
Focus prime de remplacement

En 2024, 124 agents ont bénéficié du dispositif (155 en 2023) pour un montant de 120 234 € (98 805 € en 2023) dont 81 femmes et 43 hommes (126 femmes et 29 hommes en 2023).

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 2024 par rapport à 2023 (A: -3,8 %; B: +3,5 %; C: +0,4 %).
Le poids des primes est en augmentation de 4 points pour les agents de catégorie A et en légère baisse pour les agents de catégorie B (-2,5 points) et les agents de catégorie C (1 point) par rapport à 2023.



3.4. Les rémunérations mensuelles nettes par décile

Salaire net moyen corrigé du temps de travail par genre

Genre	Salaire net moyen			Évolution 2023-2024	Évolution 2022-2023
	2024	2023	2022		
Femmes	2 655 €	2 575 €	2 447 €	3,1 %	5,2 %
Hommes	3 337 €	3 239 €	3 130 €	3,0 %	3,5 %
Moyenne	2 963,61 €	2 879,79 €	2 762,79 €	2,9 %	4,2 %

Sommes des 10 plus hautes rémunérations
Évolution sur 3 ans

2024	887 762,24 €
2023	850 003,63 €
2022	849 229,39 €

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		Femmes		Hommes	
1 ^{er} décile	1 404 €	1 ^{er} décile	1 402 €	1 ^{er} décile	1 420 €
2 ^e décile	1 681 €	2 ^e décile	1 641 €	2 ^e décile	1 741 €
3 ^e décile	1 819 €	3 ^e décile	1 767 €	3 ^e décile	1 912 €
4 ^e décile	1 953 €	4 ^e décile	1 882 €	4 ^e décile	2 177 €
5 ^e décile	2 169 €	5 ^e décile	2 006 €	5 ^e décile	2 593 €
6 ^e décile	2 541 €	6 ^e décile	2 215 €	6 ^e décile	3 222 €
7 ^e décile	3 144 €	7 ^e décile	2 607 €	7 ^e décile	3 722 €
8 ^e décile	3 725 €	8 ^e décile	3 212 €	8 ^e décile	4 229 €
9 ^e décile	4 358 €	9 ^e décile	3 870 €	9 ^e décile	4 841 €
10 ^e décile	5 496 €	10 ^e décile	4 996 €	10 ^e décile	5 535 €

BIATSS

Statut/Catégorie	Femmes	Hommes
Net corrigé du tps de travail	2 190 €	2 488 €
Titulaire	2 376 €	2 750 €
A +	6 770 €	5 755 €
A	3 262 €	3 438 €
B	2 228 €	2 377 €
C	1 933 €	1 950 €
CDI	2 446 €	2 540 €
A	2 873 €	2 883 €
B	1 901 €	1 898 €
C	1 690 €	1 740 €
CDD	1 895 €	2 003 €
A	2 182 €	2 317 €
B	1 719 €	1 697 €
C	1 582 €	1 577 €
Apprenti	1 176 €	1 115 €
Moyenne générale	2 282 €	

E-C-EC

Statut/Catégorie	Femme	Hommes
Net corrigé du tps de travail	3 285 €	3 719 €
Titulaire	4 152 €	4 459 €
CDI	2 498 €	2 973 €
CDD	1 875 €	1 944 €
Moyenne générale	3 534 €	

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 2024. 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 2 655 € pour les femmes, 3 337 € pour les hommes.

L'évolution du salaire net moyen est légèrement plus importante pour les femmes que pour les hommes (+13,96% sur les 3 dernières années pour les femmes ; +10,59% pour les hommes sur cette même période).

La rémunération nette mensuelle tous personnels confondus est de 2 964 €.

Rémunération mensuelle nette par décile des E-C-EC

Tranche	Net moyen de la tranche	Tranche	Net moyen de la tranche	Tranche	Net moyen de la tranche
Total		Femmes		Hommes	
1 ^{er} décile	1 402 €	1 ^{er} décile	1 361 €	1 ^{er} décile	1 452 €
2 ^e décile	1 749 €	2 ^e décile	1 711 €	2 ^e décile	1 790 €
3 ^e décile	1 920 €	3 ^e décile	1 831 €	3 ^e décile	2 042 €
4 ^e décile	2 393 €	4 ^e décile	2 125 €	4 ^e décile	2 743 €
5 ^e décile	3 202 €	5 ^e décile	2 745 €	5 ^e décile	3 486 €
6 ^e décile	3 639 €	6 ^e décile	3 265 €	6 ^e décile	3 828 €
7 ^e décile	3 991 €	7 ^e décile	3 606 €	7 ^e décile	4 238 €
8 ^e décile	4 402 €	8 ^e décile	3 931 €	8 ^e décile	4 638 €
9 ^e décile	4 929 €	9 ^e décile	4 428 €	9 ^e décile	5 192 €
10 ^e décile	5 831 €	10 ^e décile	5 361 €	10 ^e décile	5 963 €

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		Femmes		Hommes	
1 ^{er} décile	1 442 €	1 ^{er} décile	1 458 €	1 ^{er} décile	1 405 €
2 ^e décile	1 606 €	2 ^e décile	1 595 €	2 ^e décile	1 644 €
3 ^e décile	1 744 €	3 ^e décile	1 725 €	3 ^e décile	1 798 €
4 ^e décile	1 856 €	4 ^e décile	1 830 €	4 ^e décile	1 942 €
5 ^e décile	1 961 €	5 ^e décile	1 923 €	5 ^e décile	2 090 €
6 ^e décile	2 084 €	6 ^e décile	2 025 €	6 ^e décile	2 280 €
7 ^e décile	2 259 €	7 ^e décile	2 166 €	7 ^e décile	2 499 €
8 ^e décile	2 524 €	8 ^e décile	2 394 €	8 ^e décile	2 779 €
9 ^e décile	2 910 €	9 ^e décile	2 763 €	9 ^e décile	3 183 €
10 ^e décile	3 992 €	10 ^e décile	3 789 €	10 ^e décile	4 361 €

Les tableaux présentent la distribution en décile de la rémunération nette mensuelle sur 2024 par genre et par population. Les montants correspondent à un agent travaillant à temps plein.

En 2024, les 10 % des agents ayant les plus bas revenus au sein de Nantes Université ont perçu en moyenne 1 442 € (parmi la population BIATSS). Réciproquement, les 10 % ayant les plus hauts revenus ont perçu en moyenne 5 831 € (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 : 85/100 (contre 93/100 en 2023)**
- Score relatif à l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires : **47 (48 en 2023)**
- Score relatif à l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les contractuels : **30 (29 en 2023)**
- Score relatif au nombre d'agents du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations : **8 (16 en 2023)**.

En 2024, l'index égalité professionnelle diminue, passant de 93/100 à 85/100, soit une diminution de 8 points. Cette diminution s'explique par la baisse de l'indicateur lié au nombre d'agents du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations où ce sous-indicateur passe de 16/20 à 8/20 en 2024. En effet, l'effectif de la population sous représentée est passé de 4 à 3. L'écart s'étant accru, le score est en baisse.

- En revanche, sur l'écart global de rémunération pour les fonctionnaires entre les femmes et les hommes, l'écart est stable, 14 € en 2024 contre 31 € en 2023, les femmes étant rémunérées à hauteur de - 990 € en 2024, contre - 976 € en 2023, et cela même si la moyenne de la rémunération brute des femmes est en progression.
- Concernant l'écart global de rémunération pour les contractuels entre les femmes et les hommes : le salaire moyen des femmes est supérieur de 60 € à celui des hommes en 2024 alors qu'il était inférieur de 46 € en 2023.

À noter

Actions en faveur de la diminution de l'écart salarial

Le plan égalité entre les femmes et les hommes prévoit 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 2024, la poursuite du 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.

Le nouveau plan triennal 2025-2027 en cours d'élaboration devrait permettre de mieux cibler les actions en faveur de la diminution de l'écart salarial.

3.5. Les charges d'enseignement

Pour réaliser l'ensemble de ses formations durant l'année universitaire 2023-2024, Nantes Université a rémunéré 246 576 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 .

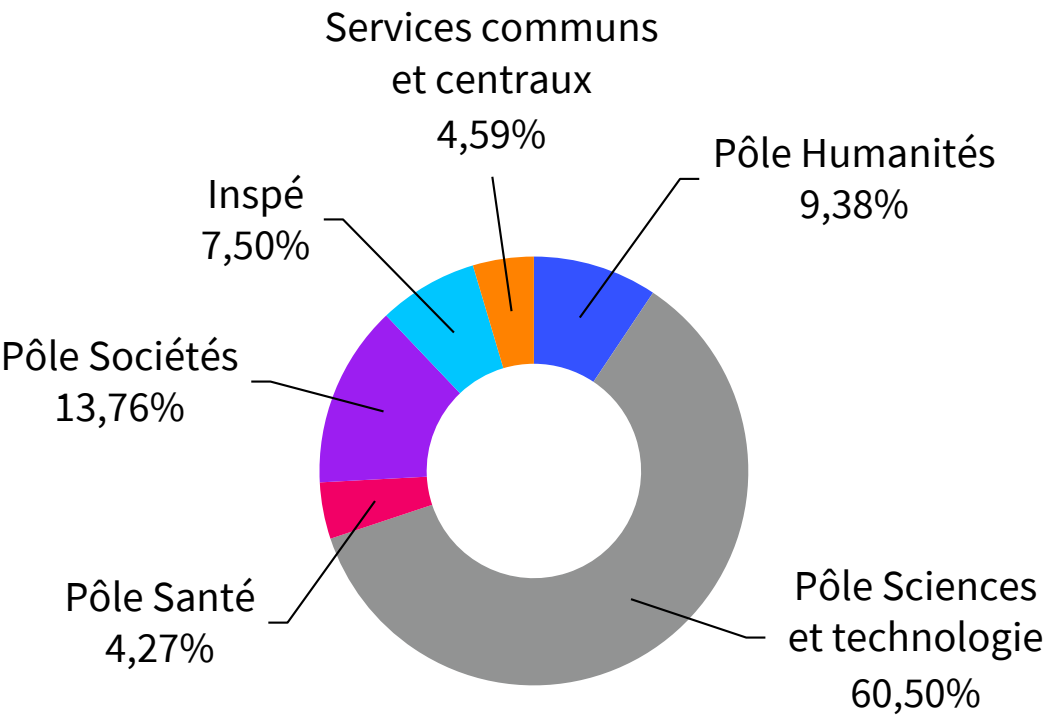
Évolution des charges d'enseignement rémunérées par pôle (EC-E et vacataires)

Pôle	2023-2024		2022-2023		2021-2022	
	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	30 799	12 %	29 955	12 %	35 951	13 %
Pôle Sciences et technologie	128 419	52 %	123 833	51 %	135 703	50 %
Pôle Santé	19 157	8 %	19 663	8 %	20 747	8 %
Pôle Sociétés	41 322	17 %	40 252	17 %	44 190	16 %
Inspé	13 071	5 %	14 434	6 %	15 345	6 %
Services communs et centraux	13 808	6 %	15 594	6 %	17 874	7 %
Total général	246 576	100 %	243 732	100 %	269 810	100 %
Évolution en % n/n-1	1,2 %				3,8 %	

Moyenne des heures complémentaires payées aux EC-E par genre

	EC-E Femmes	EC-E Hommes	Total EC-E
Nombre d'heures complémentaires rémunérées	60 770	86182	146951
Nombre d'EC-E rémunérés d'heures complémentaires	559	774	1333
Moyenne des heures complémentaires rémunérées	109	111	110

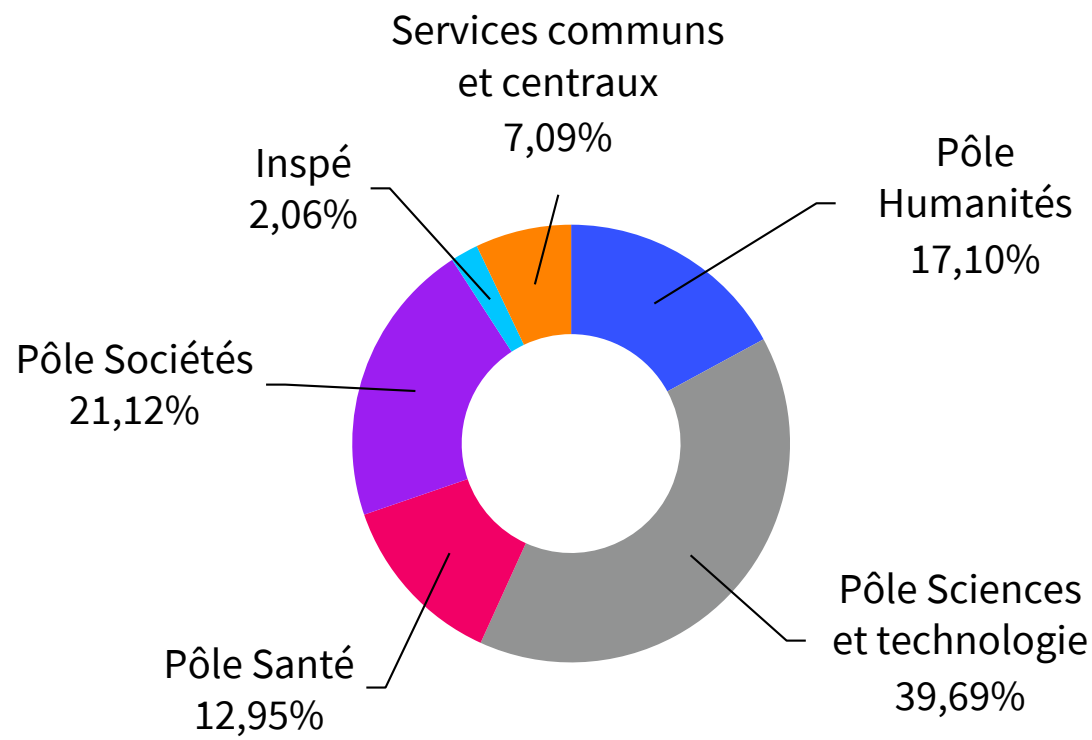
Répartition des heures complémentaires des EC-E par pôle



Année universitaire : 2023-2024

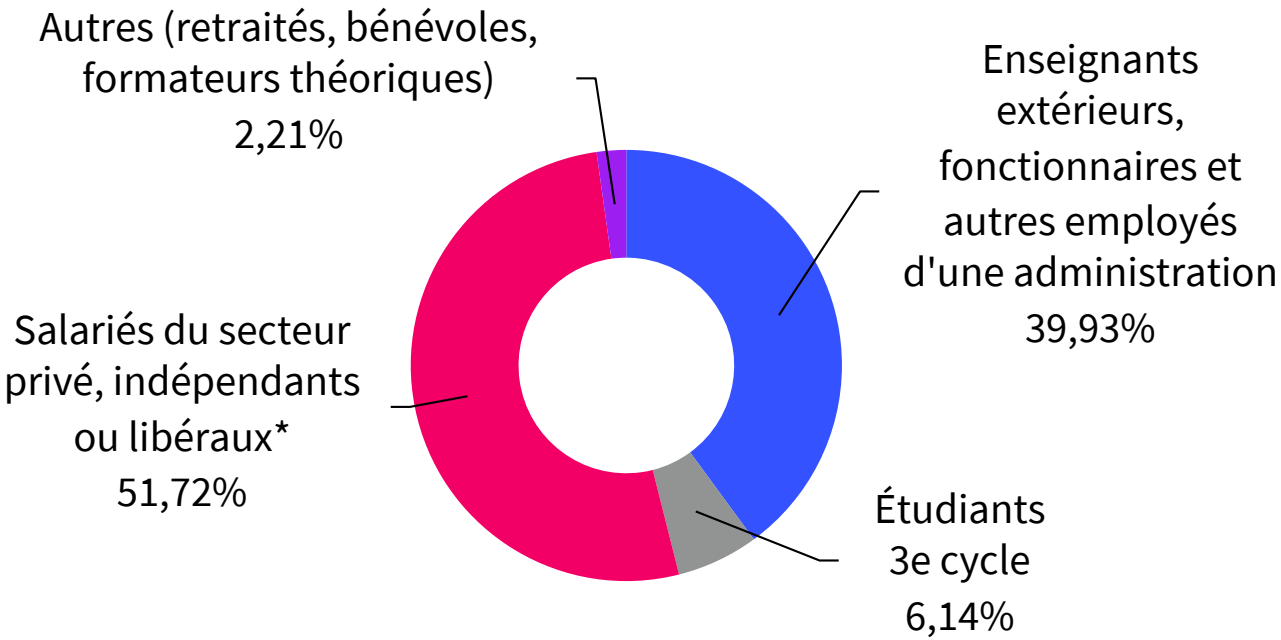
- 146 951 heures complémentaires ont été payées à 1 333 enseignants et enseignants-chercheurs en 2023-2024.
- Ces heures complémentaires sont constituées d'heures d'enseignement (FI, FC) et d'heures référentielles.
- Le pôle Sciences et technologie a rémunéré 51 % de ces heures complémentaires.

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



99 536 heures ont été payées à 3 333 agents chargés d'enseignement vacataires en 2023-2024.

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

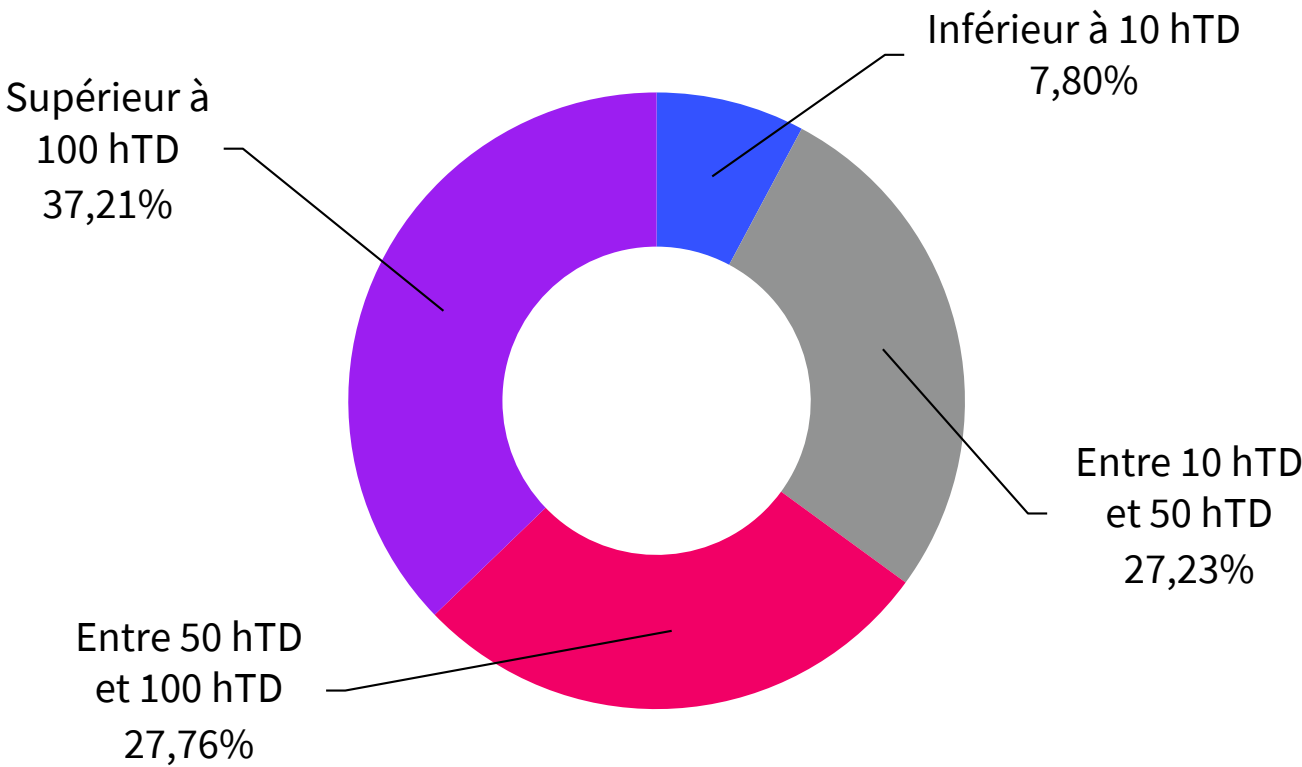


La majorité des personnels vacataires sont des salariés du secteur privé, des indépendants ou des professionnels libéraux.

Année universitaire : 2023-2024

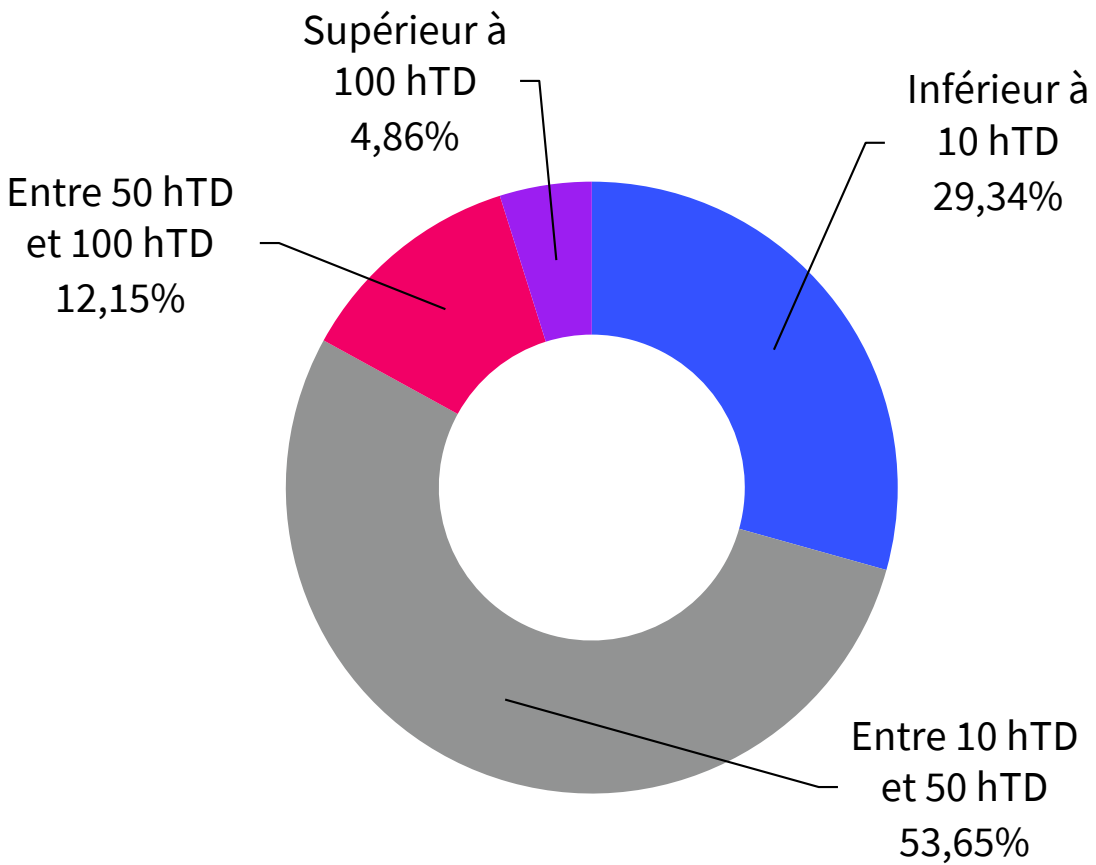
Répartition des heures complémentaires et des vacances payées par tranche d’heures

Nombre d'E-EC par tranche d'heures



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

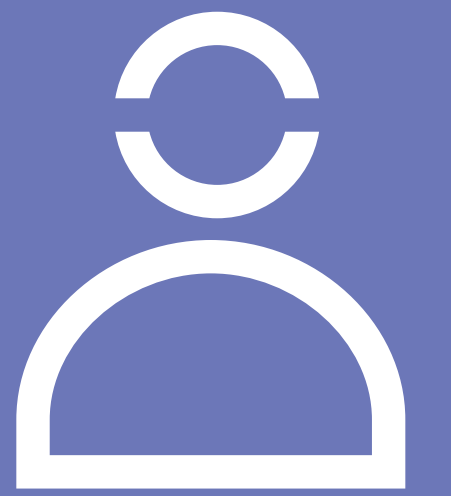
Nombre de vacataires par tranche d'heures



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

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

	2024		2023		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Inférieur à 10 hTD	542	540	548	563	502	578
Entre 10 hTD et 50 hTD	951	1200	967	1271	920	1303
Entre 50 hTD et 100 hTD	321	454	336	460	370	488
Supérieur à 100 hTD	281	377	273	370	302	422
Total général	2 095	2 571	2 124	2 664	2 094	2 791



4. Le dialogue social

75	Les instances représentatives du personnel
75	1. Le comité social d'administration (CSA)
76	2. Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail du comité social d'administration
77	3. La commission paritaire d'établissement (CPE)
79	4. La commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCP-ANT)
80	Les contentieux, conflits et mouvements sociaux

4.1. Les instances représentatives du personnel

Depuis 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).

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		Femmes	Hommes
UNSA	3	3	6	3	3
CGT FERC SUP - SUD ÉDUCATION	2	2	4	3	1
CFDT EFRP	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 29 novembre 2024. 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 2024

En 2024, le CSA s’est réuni 8 fois, dont 1 nouvelle convocation suite à un vote unanimement défavorable. Un représentant du personnel a consacré en moyenne 15 h 58 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, 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 représentantes et représentants du personnel prennent part au vote.

			Répartition membres titulaires		Répartition membres suppléants	
Nombre de membres F3SCT	Titulaires	Suppléants	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
20	10	10	6	4	7	3

Composition au 31 décembre 2024.

En fonction des points à l'ordre du jour, la F3SCT du CSA peut se réunir en formation élargie aux représentants et représentantes des usagers et usagères, avec présence de la direction du service de santé des étudiant.es. En formation élargie, la F3SCT du CSA compte ainsi trois sièges de titulaires et trois sièges de suppléants (population étudiante).

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 2024

En 2024, la F3SCT du CSA s'est réunie à sept reprises et a effectué deux visites.

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 relatives aux 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.	Femmes	Hommes
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 15 octobre 2024

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 2024

En 2024 :

- la CPE ITRF (groupe I) s'est réunie une fois pour donner un avis sur la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel
- la CPE AENES (groupe II) ne s'est pas réunie
- la CPE BIB (groupe III) ne s'est pas réunie.

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 présenté le mouvement interne 23/24.

Un représentant du personnel a consacré en moyenne 0 h 15 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 8 décembre 2022.
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	Femmes	Hommes
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 au 15 octobre 2024

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 2024

La CCP-ANT s’est réunie 4 fois en 2024. L’ordre du jour portait sur le licenciement pour sanction disciplinaire, insuffisance professionnelle ou suppression de poste.

Un représentant du personnel a consacré en moyenne 1 h à la participation aux séances des CCP-ANT.

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 2024 :
19 affaires étaient en cours d’instruction en 2024 auprès des juridictions administratives, 8 ont été introduites au cours de l’année, et 7 étaient jugées au 31 décembre 2024.

Répartition par catégories de personnel et par juridictions :

	EC-E		BIATSS		AUTRES Syndicats	TOTAL
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel		
Tribunal administratif de Nantes (TA)	5	2	5	1	2	15
Cour administrative d'appel de Nantes (CAA)	3	0	0	0	0	3
Conseil d'État (CE)	1	0	0	0	0	1
TOTAL	9	2	5	1	2	19

Répartition par catégories de personnel et par nature de contentieux :

	EC-E		BIATSS		AUTRES Syndicats	TOTAL
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel		
Recours en annulation	4	1	4	0	2	11
Recours de plein contentieux	5	1	1	1	0	8
Procédure de référé	0	0	0	0	0	0
TOTAL	9	2	5	1	0	19

Décisions juridictionnelles rendues

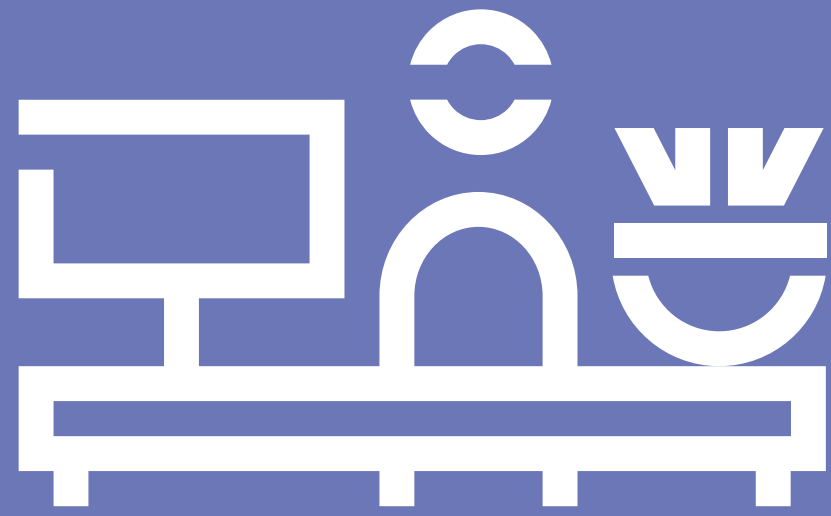
	EC-E		BIATSS		TOTAL
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	
Favorable (à l'établissement)	3	0	2	0	5
Recours de plein contentieux	2	0	0	0	2
Désistement / non-lieux à statuer	0	0	0	0	0
TOTAL	5	0	2	0	7

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
Jours de grève en 2024	01/02/2024	2	6	2	5	0	4	4	15	19
	06/02/2024	0	0	0	0	1	0	1	0	1
	08/03/2024	0	2	3	2	0	0	3	4	7
	19/03/2024	9	16	7	9	4	5	20	30	50
	21/03/2024	0	0	0	0	1	0	1	0	1
	22/03/2024	0	0	0	0	1	0	1	0	1
	06/05/2024	0	0	0	0	1	1	1	1	2
	27/05/2024	0	0	0	0	10	4	10	4	14
	28/05/2024	0	0	0	0	10	3	10	3	13
	21/06/2024	1	0	0	0	0	0	1	0	1
	01/10/2024	4	18	5	9	5	2	14	29	43
	19/11/2024	1	1	0	0	0	0	1	1	2
	05/12/2024	40	81	8	31	18	17	66	129	195
	12/12/2024	2	5	5	3	0	0	7	8	15
Total H/F 2024		59	129	30	59	51	36	140	224	364
TOTAL général		188		89		87		364		

En 2023, l’année avait été marquée par une augmentation significative du nombre de journées de grèves avec 1 627 journées, s’expliquant notamment par le mouvement social lié à la réforme des retraites.

En 2024, le nombre de journées de grèves est redescendu à 364 sur l’ensemble de l’année civile.



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

83	Le temps de travail
83	1. Les aménagements horaires
83	2. Travail à temps partiel des personnels
86	3. Les congés et les taux d'absence
88	4. Le compte épargne temps (CET)
89	5. Les décharges
91	La santé et la sécurité au travail
91	1. Accidents du travail
95	2. Les maladies professionnelles
95	3. Les personnels en situation de handicap et les dispositifs d'accompagnement
98	4. Prévention des risques professionnels
100	Les dispositifs d'amélioration des conditions de vie et de l'environnement au travail
100	1. L'action de la médecine de prévention
101	2. Les services sociaux mis à disposition du personnel
102	3. La cellule d'écoute et de signalement
103	4. Principales actions engagées en faveur de la qualité de vie au travail

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		
		2024	2023	2022
1 ^{er} et 2 nd degré	0,5	1	1	5
	0,6	0	1	0
	0,7	0	1	0
	0,8	6	5	3
	0,9	0	0	0
MCF	0,5	1	1	0
	0,7	0	1	3
	0,8	4	1	2
	0,9	1	1	0
PR	0,7	1	1	1
	0,8	1	1	0
	0,9	0	0	0
TOTAL		15	14	14

Motifs de temps partiels pour les EC-E titulaires

	Motif du temps partiel	Nombre d'agents		
		2024	2023	2022
Femmes	Temps partiel sur autorisation	10	10	10
	Temps partiel de droit	0	1	2
Hommes	Temps partiel sur autorisation	5	3	2
	Temps partiel de droit	0	0	1

Répartition des EC-E entre partiels et temps complet

Genre	Agents à temps partiel	Agents à temps complet	Nombre d'agents
Femmes	10	611	621
Hommes	5	925	930
TOTAL	15	1 536	1 551

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

5.1.2.2. Travail à temps partiel des BIATSS

Effectifs BIATSS titulaires et contractuels à temps partiel

STATUT	Cat. FP	Nombre d'agents		
		2024	2023	2022
BIATSS Contractuel	A	36	25	20
	B	12	5	4
	C	8	10	11
	TOTAL	56	40	35
BIATSS Titulaire	A	27	27	24
	B	32	32	33
	C	42	48	51
	TOTAL	101	107	108
TOTAL		157	147	143

En 2024, les titulaires représentent 64 % des BIATSS travaillant à temps partiel, en diminution de 12 points sur 3 ans, à mettre en relation avec l’augmentation du nombre de BIATSS contractuel sur les 3 dernières années (+ 146 agents).

Motifs des temps partiels pour les BIATSS titulaires par genre

	Temps partiel handicap	Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Femmes	8	11	67
Hommes	3	2	10

101 BIATSS titulaires travaillent à temps partiel en 2024. Ce chiffre est en légère diminution par rapport aux deux années précédentes (107 agents BIATSS titulaires en temps partiel en 2023 et 108 agents BIATSS titulaires en temps partiel en 2022). Les agents de catégorie C représentaient en 2022, 47 % de cette population. Les femmes sont majoritaires et représentent 86 % des agents BIATSS titulaires à temps partiel.

Motifs des temps partiels pour les BIATSS contractuels par genre

	Temps partiel handicap	Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Femmes	0	21	30
Hommes	1	0	4

56 agents BIATSS contractuels travaillent à temps partiel en 2024 (40 agents en 2023), 64 % sont des agents de catégorie A. Les BIATSS contractuels qui exercent à temps partiel ne représentent que 6 % de l'ensemble des personnels contractuels BIATSS de l'établissement (hors tuteurs étudiants). 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	23	181	204
	H	4	168	172
B	F	28	207	235
	H	4	100	104
C	F	35	259	294
	H	7	92	99
TOTAL		101	1 007	1 108

La répartition des agents BIATSS titulaires à temps partiel est équilibrée entre les catégories A, B et C, en 2024, avec respectivement 34 %, 31 % et 35 %.

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.

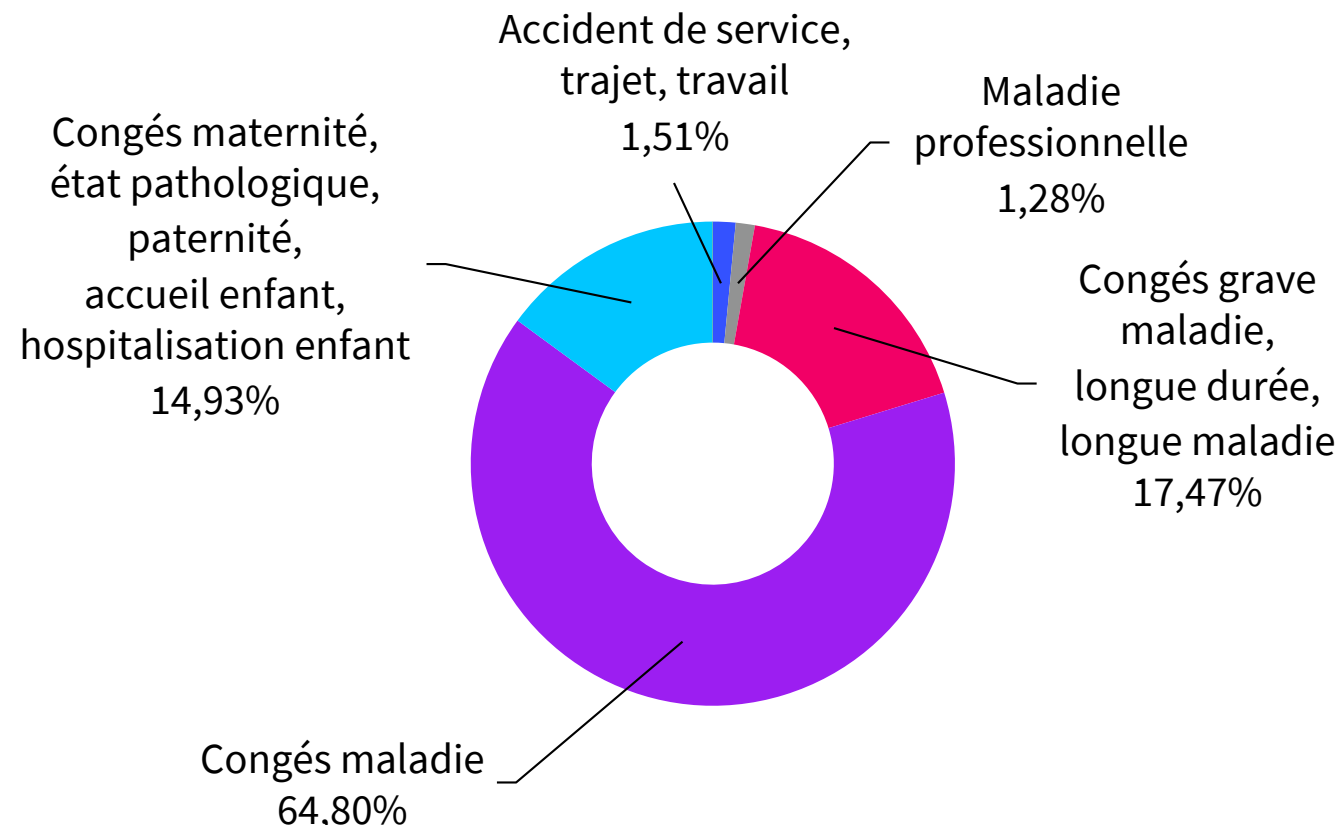
La durée est fixée par l'administration. Elle ne peut pas être supérieure à 70 % d'un temps complet (soit 24 heures 30 par semaine). L'agent ne peut obtenir une modification de sa quotité de temps de travail que par un avenant à son contrat. Les agents exerçant à temps incomplet à l'université sont essentiellement 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 148 agents à temps incomplet. Sur la population des enseignants et enseignants-chercheurs, on compte 72 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 76 sur l'année 2024.

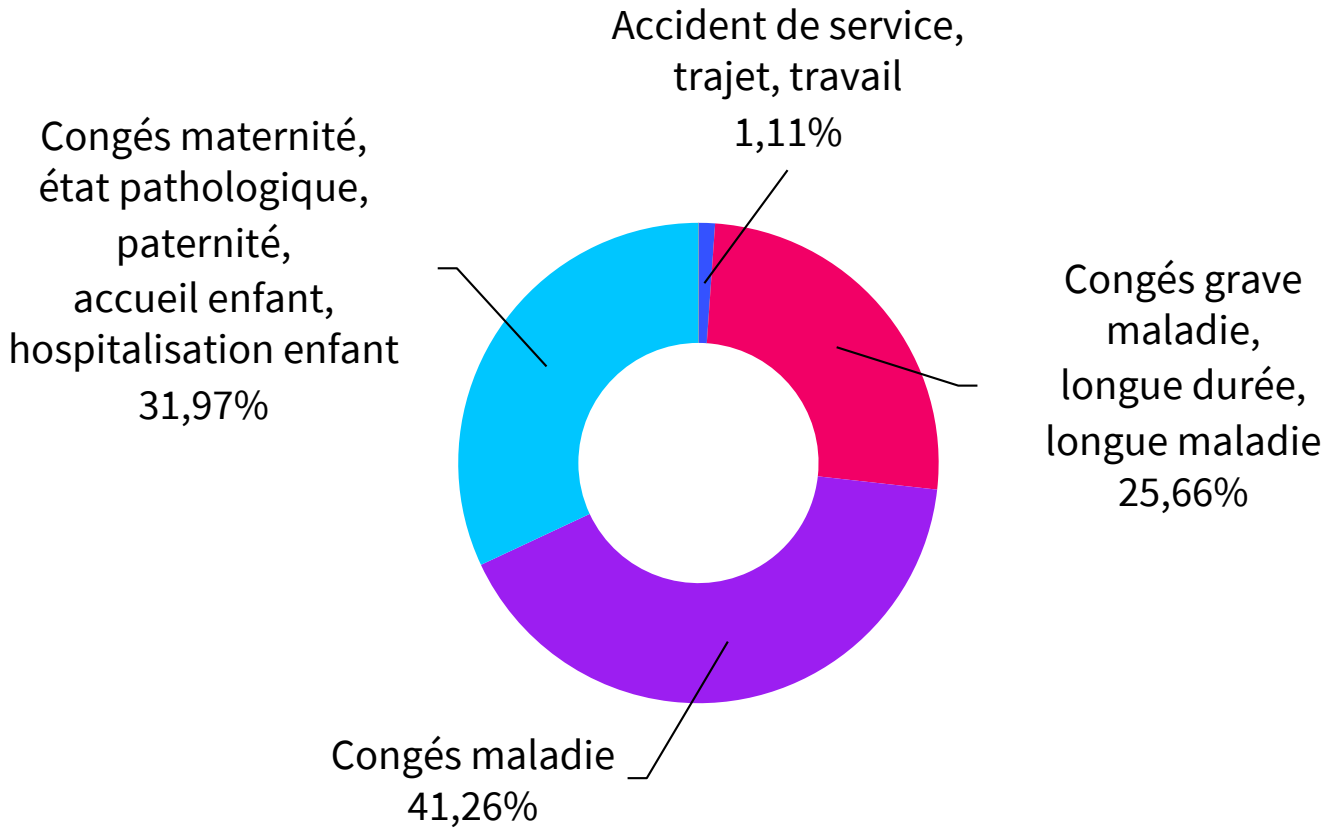
5.1.3. Les congés et les taux d’absence

		2024						2023						2022								
Catégorie	Sous catégorie	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)		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	BIATSS	EC-E	Total	BIATSS	EC-E	BIATSS	EC-E
Congé maladie	Congé maladie	20 512	5 173	25 685	2,99 %	0,63 %	1 179	281	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	20 512	5 173	25 685	2,99 %	0,63 %	1 179	281	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
Congés grave maladie, longue durée, longue maladie	Congé grave maladie, longue maladie	2 152	1 620	3 772	0,31 %	0,20 %	32	7	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	3 378	1 597	4 975	0,49 %	0,20 %	11	8	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	5 530	3 217	8 747	0,81 %	0,39 %	43	15	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	4 082	3 435	7 517	0,59 %	0,42 %	42	33	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	300	476	776	0,04 %	0,06 %	18	41	370	615	985	0,05 %	0,08 %	29	50	354	615	969	0,05 %	0,08 %	29	53
	État pathologique	345	97	442	0,05 %	0,01 %	28	8	277	46	323	0,04 %	0,01 %	22	4	340	122	462	0,05 %	0,02 %	26	10
	Total	4 727	4 008	8 735	0,69 %	0,49 %	88	82	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	181	65	246	0,03 %	0,01 %	8	2	134	53	187	0,02 %	0,01 %	7	4	306	159	465	0,05 %	0,02 %	6	7
	Accident de trajet	63	74	137	0,01 %	0,01 %	8	4	53	266	319	0,01 %	0,03 %	5	4	255	969	1 224	0,04 %	0,12 %	4	12
	Accident du travail	235	0	235	0,03 %	0,00 %	8	0	275	0	275	0,04 %	0,00 %	10	0	440	0	440	0,07 %	0,00 %	13	0
	Total	479	139	618	0,07 %	0,02 %	24	6	462	319	781	0,07 %	0,04 %	22	8	1 001	1 128	2 129	0,15 %	0,14 %	23	19
Maladie professionnelle	Maladie professionnelle	404	0	404	0,06 %	0,00 %	2	0	365	0	365	0,05 %	0,00 %	1	0	430	0	430	0,06 %	0,00 %	2	0
TOTAL		31 652	12 537	44 189	4,61 %	1,54 %	1 336	384	34 508	12 856	47 364	5,11 %	1,60 %	1 434	391	37 553	16 362	53 915	5,65 %	2,03 %	1 891	612

Nombre de jours d’absence
chez les personnels BIATSS, en 2024



Nombre de jours d’absence
chez les personnels EC-E, en 2024



Le taux d’absence diminue en 2024 par rapport à 2023, passant de 1,60 % en 2023 à 1,54 %, avec une baisse plus significative sur les agents BIATSS (-8 % sur les jours calendaires d’arrêt) que sur les EC-E (-2 %). Les congés maladie constituent la majorité des arrêts tant chez les personnels BIATSS que EC-E. Les congés de grave maladie, longue durée et longue maladie représentent près d’1/3 des arrêts, en augmentation dans la population EC-E par rapport à 2023 (+ 5 points) et BIATSS dans une moindre mesure (+ 3 points).

Évolution du nombre de jours d'absences pour maladie ordinaire

Nb de jours d'absence pour MO		2024	2023	2022	2021	2020
E-EC	Titulaires	4 228	4 607	6 467	4 648	4 322
	Contractuels	945	842	1 018	697	458
Total E-EC		5 173	5 449	7 485	5 345	4 780
BIATSS	Titulaires	11 889	13 825	13 833	10 147	8 282
	Contractuels	8 623	8 566	7 691	4 287	4 551
Total BIATSS		20 512	22 391	21 524	14 434	12 833
TOTAL		25 685	27 840	29 009	19 779	17 613

Nombre de jours d’absences pour maladie ordinaire, par genre, en 2024

Nb de jours d'absence pour MO		2024	
		F	H
E-EC	Titulaires	2 209	2 019
	Contractuels	847	98
Total E-EC		3 056	2 117
BIATSS	Titulaires	8 443	3 446
	Contractuels	7 494	1 129
Total BIATSS		15 937	4 575
TOTAL		18 993	6 692

Évolution du taux d’absence pour maladie ordinaire

		2024	2023	2022	2021	2020
E-EC	Titulaires	0,79 %	0,86 %	1,20 %	0,86 %	0,79 %
	Contractuels	0,34 %	0,31 %	0,39 %	0,28 %	0,20 %
Total E-EC		0,63 %	0,68 %	0,93 %	0,68 %	0,62 %
BIATSS	Titulaires	3,32 %	3,78 %	3,73 %	2,66 %	2,15 %
	Contractuels	2,62 %	2,77 %	2,62 %	1,61 %	1,84 %
Total BIATSS		2,99 %	3,31 %	3,24 %	2,22 %	2,03 %
TOTAL		1,71 %	1,88 %	1,97 %	1,38 %	1,25 %

Taux d’absence pour maladie ordinaire, par genre, en 2024

Nb de jours d'absence pour MO		2024	
		F	H
E-EC	Titulaires	1,04 %	0,62 %
	Contractuels	0,62 %	0,07 %
Total E-EC		0,87 %	0,45 %
BIATSS	Titulaires	3,62 %	2,77 %
	Contractuels	3,11 %	1,28 %
Total BIATSS		3,36 %	2,15 %
TOTAL		2,31 %	0,98 %

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

On observe une diminution du taux d’absence pour maladie ordinaire entre 2023 et 2024 (25 685 jours d’absences calendaires en 2024 contre 27 870 jours d’absences calendaires en 2023). Ainsi le taux d’absence est passé de 1,88 % en 2023 à 1,71 % en 2024.

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 31/10/2024 compte tenu de :

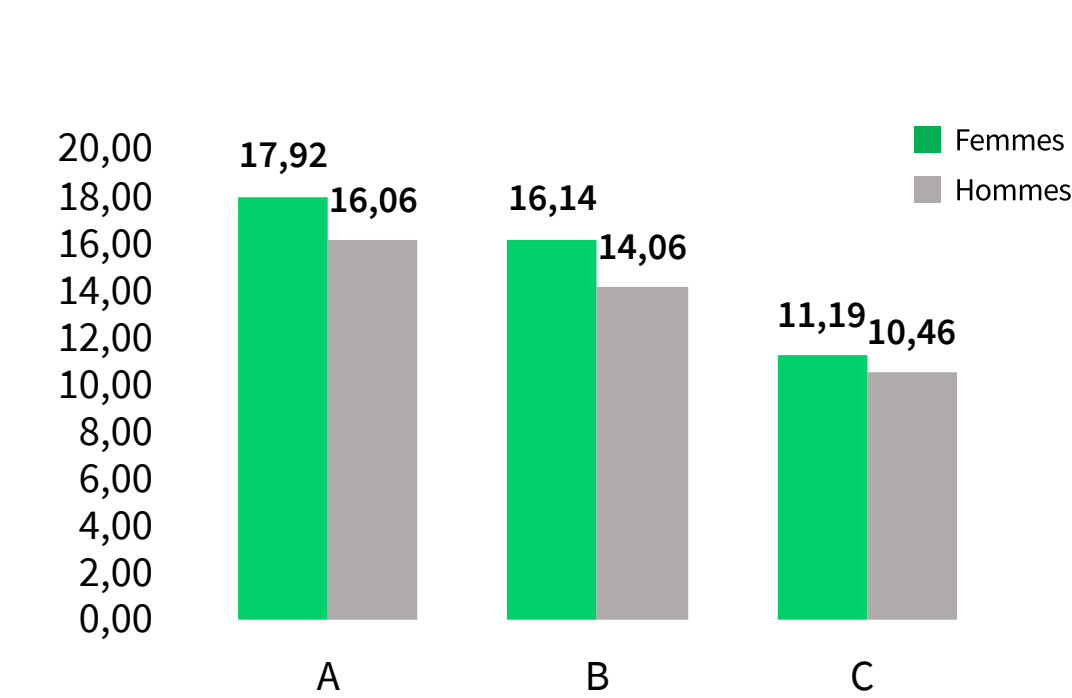
- la campagne de dépôt de janvier 2024 (congés annuels restant à l'issue de l'année 2022/2023)
- des jours consommés en congés jusqu'au 31/08/2024
- des entrées / sorties des agents jusqu'au 31/08/2024

Le graphique rend compte de la campagne de dépôt de janvier 2024 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.

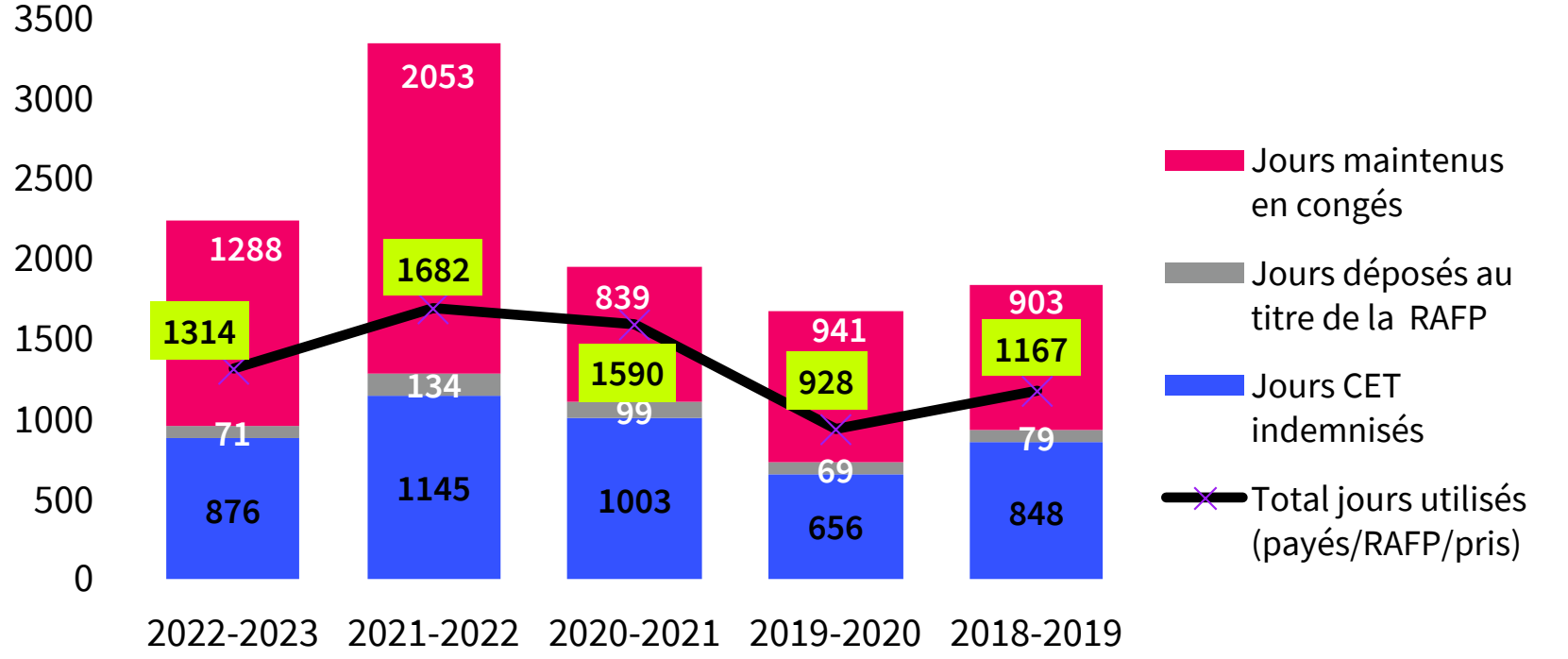
Évolution du nombre d'agents titulaires d'un CET

Catégorie	Total des agents								
	Période de référence 2022-2023			Période de référence 2021-2022			Période de référence 2020-2021		
	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	311	5 329	17,13	310	4 747	15,31	258	3 820	14,81
B	162	2 511	15,50	150	2 321	15,47	126	1 917	15,21
C	169	1 865	11,04	170	1 814	10,67	139	1 478	10,63
TOTAL	642	9 704	15,12	630	8 882	14,10	523	7 215	13,80

Nb moyen de jours par CET en 2022-2023 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 (642 en 2024 contre 630 en 2023, 523 en 2022), à mettre au regard notamment de l'évolution à la hausse des effectifs de l'établissement.

Le nombre de jours moyen par CET est en hausse 15,12 (contre 14,10 l'année passée).

Le nombre de jours maintenus en congés est en baisse par rapport à l'année précédente -37 % (1 288 contre 2 053 en 2023, 839 en 2022, 941 en 2021 et 903 jours en 2020). Le nombre de jours de CET indemnisés baisse également -23 % (876 en 2024 contre 1 145 en 2023, 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 ou directrices d’instituts (les trois IUT et l’Inspé), d’école (Polytech) relevant de l’article 713-9 du code de l’éducation. 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. Les EC-E qui exercent les fonctions de directeur de composante ne relevant pas de l’article 713-9 peuvent, sur leur demande, être déchargés au plus des deux tiers du service.

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	2024-2025					
	Nb d’agents	Nb heures	Nb Femmes	Nb heures Femmes	Nb Hommes	Nb heures Hommes
Pôle Sociétés	19	1 565	8	877	11	688
Inspé	20	906,74	13	577,54	7	329,2
Pôle Humanités	37	2 051,58	20	1 204,9	17	846,68
Pôle Santé	20	635,9	8	251,1	12	384,8
Pôle Sciences et technologie	62	3 792,1	16	607,5	46	3 184,6
Services universitaires	0	0	0	0	0	0
TOTAL	158	8 951,32	65	3 518,04	93	5 433,28

Répartition des décharges par pôle pour les BIATSS

Pôles	2024-2025					
	Nb d’agents	Nb heures	Nb Femmes	Nb heures Femmes	Nb Hommes	Nb heures Hommes
Pôle Sociétés	0	0	0	0	0	0
Inspé	1	31	1	31	0	0
Pôle Humanités	0	0	0	0	0	0
Pôle Santé	2	252	1	126	1	126
Pôle Sciences et technologie	0	0	0	0	0	0
Services universitaires	5	534	4	454	1	80
TOTAL	8	816,5	6	610,5	2	206

Tableau des décharges en fonction du statut des bénéficiaires

Statut	2024-2025		
	Nb d’agents	Nb Femmes	Nb Hommes
Titulaire	136	60	76
Contractuel	2	1	1
TOTAL	138	61	77

Décharges d'enseignement pour les EC-E

Type de décharge	Nombre d'heures de décharges 2024-2025		
	TOTAL	Femmes	Hommes
Aménagement de service pour raison de santé	80,00	18,00	62,00
Autre décharge réglementaire	84,00	0,00	84,00
Autres vice-président·es	0,00	0,00	0,00
Chargé·e de mission	160,00	64,00	96,00
Conseiller·ère de la présidente	0,00	0,00	0,00
Conversion de prime PEDR	0,00	0,00	0,00
Décharge statutaire	0,00	0,00	0,00
Décharge syndicale	1 091,27	308,00	783,27
Dir. et dir. adj. d'école doctorale	64,00	0,00	64,00
Dir. et dir. adj. de pôle	576,00	128,00	448,00
Dir. de laboratoire	1 328,00	368,00	960,00
Mission spécifique de recherche	875,00	303,00	572,00
Modulation service	927,79	613,61	314,18
Nouveaux MCF	1 472,00	630,00	842,00
Stat. plein droit : dir. Institut/école	291,50	0,00	291,50
Stat. plein droit : présidente, VP, dir.	1 344,00	704,00	640,00
Stat. sur demande : dir. UFR	589,00	355,00	234,00
Décharges CHSCT	0,00	0,00	0,00
Grève	68,76	26,43	42,33
TOTAL	8 951,32	3 518,04	5 433,28

Décharges pour les BIATSS

Motif décharge	Nombre d'heures de décharges 2024-2025		
	Total	Femme	Hommes
Décharge syndicale	362,50	156,50	206,00
Aménagement de service pour raisons de santé	454,00	454,00	0,00
TOTAL	816,50	610,50	206,00



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.

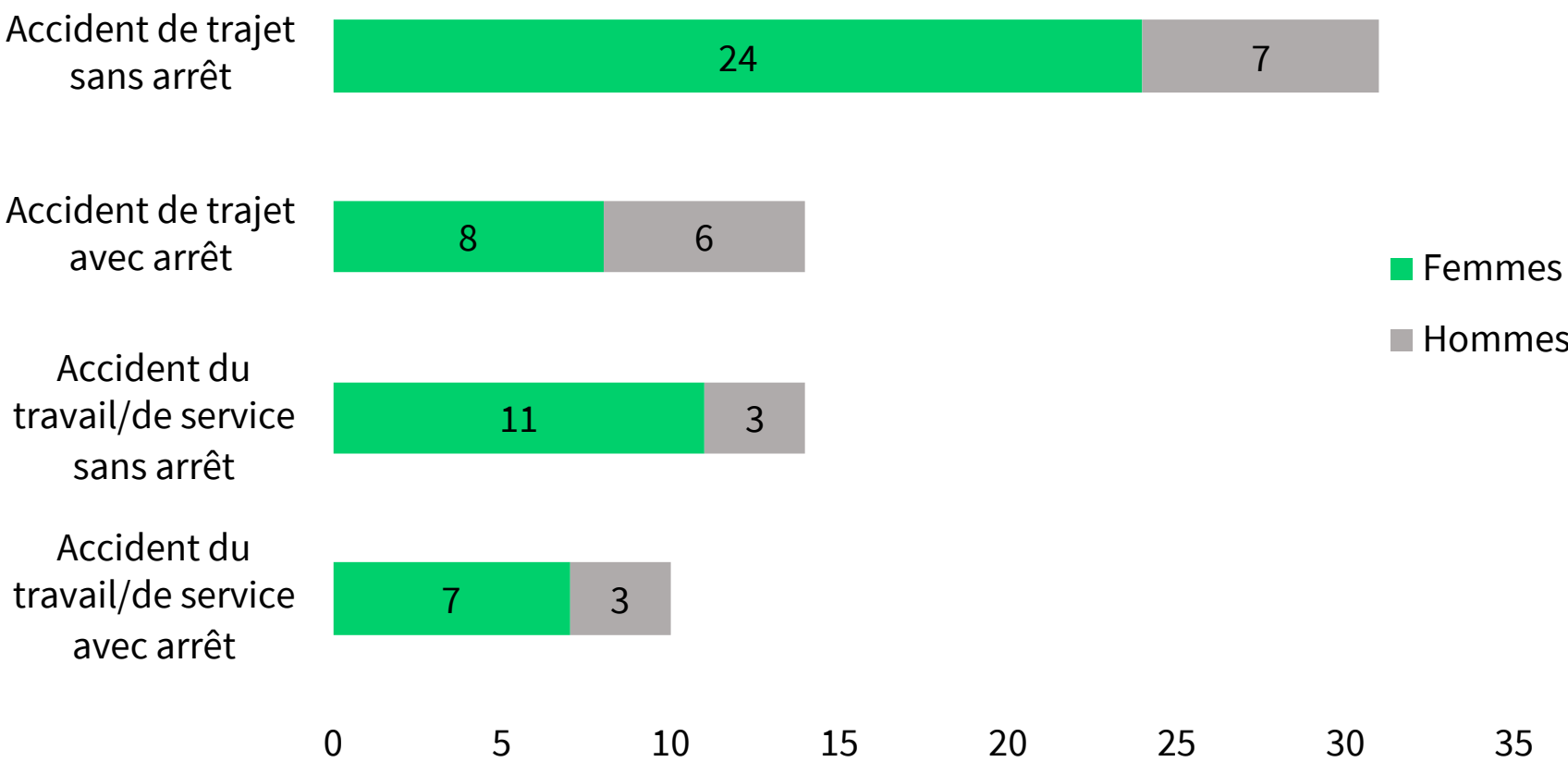
Au cours de l'année 2024, il y a eu 24 déclarations d'accident du travail/ de service, 45 déclarations d'accidents de trajet. En complément, 5 déclarations n'ont pas abouti car les agents n'ont pas souhaité donner suite.

Il y a donc eu 69 déclarations d'accident, tout confondu.

Durant l'année 2023, il y avait 65 déclarations d'accident, en 2022 59 déclarations d'accident, et en 2021, 63 déclarations d'accident.

5.2.1.1 Accidentologie

Nombre d'accidents déclarés en 2024 par genre



5.2.1.1.1 Accidents du travail (bilan 2024)

Déclarations relatives aux accidents du travail, accidents de service

	2024					
	Nombre total de déclaration			Nombre de jours d'arrêt		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Accidents du travail / Accidents de service	6	18	24	34	266	300

Globalement, on constate que le nombre total de déclaration d’accident du travail ou de service en 2024 (24 déclarations) est inférieur à 2023 (33 déclarations).

Il y a le même nombre de déclarations pour les femmes (18 déclarations), mais pour les hommes, on passe de 15 déclarations en 2023, à 6 déclarations en 2024.

Pourtant le nombre de jours d’arrêt a augmenté par rapport à 2023 (300 jours d’arrêt en 2024, contre 235 jours d’arrêt en 2023).

La tendance s’est inversée par rapport à 2023 : les femmes ont généré 266 jours d’arrêt en 2024, contre 37 en 2023 ; et les hommes ont généré 34 jours d’arrêt en 2024, contre 198 en 2023.

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

2024	Femmes		2024	Hommes	
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	1	0	20-24	1	0
25-29	0	0	25-29	0	0
30-34	2	39	30-34	1	16
35-39	3	92	35-39	0	0
40-44	1	52	40-44	0	0
45-49	0	0	45-49	2	13
50-54	7	78	50-54	2	5
55-59	4	5	55-59	0	0
60-64	0	0	60-64	0	0
65+	0	0	65+	0	0
TOTAL	18	266	TOTAL	6	34

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

	Catégorie	Nombre de déclaration 2024	Nombre de jours d'arrêts 2024
Femmes	Cat. A (hors tuteurs)	6	5
	Cat. B	3	46
	Cat. C	7	215
	EC-E	2	0
	Sous-total	18	266
Hommes	Cat. A (hors tuteurs)	2	16
	Cat. B	1	13
	Cat. C	1	5
	EC-E	2	0
	Sous-total	6	34
TOTAL		24	300

Évolution des accidents de travail

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

Année	2024	2023	2022
Nombre AT avec arrêt	10	13	15
Taux de fréquent (Tf)	1,51	2	2,32
Taux de gravité (Tg)	0,05	0,04	0,08
Jours d’arrêt	300	235	547

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	2024			
	Avec arrêt		Sans arrêt	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Heurt	1	0	2	0
Contact - Exposition	0	1	1	2
Manutention	0	2	0	0
Chute d'objets	0	0	2	0
Chute de plain-pied	4	0	3	1
Chute de hauteur	0	0	0	0
RPS	0	0	0	0
Accident de la voie publique	0	0	1	0
Autre	2	0	2	0
TOTAL	7	3	11	3

Les chutes de plain-pied (glissade, élément au sol, trou, dénivelé, chute d’escalier…) représentent un tiers des déclarations d’accident. Ils ont généré 137 jours d’arrêt de travail.

Les contacts-expositions (coupure/piqûre avec un équipement de laboratoire, exposition à des produits chimiques…), sont la deuxième cause d’accident de travail/ de service, avec 4 déclarations, et 16 jours d’arrêt engendrés.

5.2.1.1.2 Accidents de trajet (bilan 2024)

Déclarations relatives aux accidents de trajet

2024	Nombre total de déclaration			Nombre de jours d'arrêt		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Accidents de trajet	13	32	45	56	50	106

On constate que le nombre total de déclaration d’accident de trajet est supérieur en 2024 (45 déclarations) qu’en 2023 (32 déclarations) et 2022 (28 déclarations).

Toutefois, ils ont généré peu de jours d’arrêt (106 jours) contre 397 jours d’arrêt de travail en 2023, et 250 jours d’arrêt de travail en 2022.

Répartition des accidents de trajet par genre

2024	Femmes	
Tranche d'âge	Nombre total de déclaration	Nombre de jours d'arrêt
20-	0	0
20-24	1	2
25-29	2	0
30-34	3	19
35-39	7	5
40-44	6	0
45-49	4	0
50-54	4	14
55-59	3	8
60-64	2	2
65+	0	0
TOTAL	32	50

2024	Hommes	
Tranche d'âge	Nombre total de déclaration	Nombre de jours d'arrêt
20-	0	0
20-24	1	0
25-29	1	0
30-34	0	0
35-39	0	0
40-44	1	0
45-49	2	1
50-54	3	5
55-59	4	41
60-64	1	9
65+	0	0
TOTAL	13	56

Répartition des accidents de trajet, par catégorie et genre

2024	Catégorie	Nombre de déclaration	Nombre de jours d'arrêt
Femmes	Cat. A (hors tuteurs)	14	26
	Cat. B	6	2
	Cat. C	3	8
	EC-E	9	14
	Sous-total	32	50
Hommes	Cat. A (hors tuteurs)	2	17
	Cat. B	2	1
	Cat. C	2	19
	EC-E	7	19
	Sous-total	13	56
TOTAL		45	106

Causes des accidents de trajet
(avec et sans arrêt)

2023	Avec arrêt		Sans arrêt	
Cause	Femme	Hommes	Femme	Hommes
À pied	0	0	3	0
Trottinette	0	0	0	0
Vélo	5	4	16	4
Moto	0	0	0	0
Voiture	2	2	3	3
Tram/bus/train	1	0	2	0
TOTAL	8	6	24	7

On constate que les accidents de vélo sont les accidents les plus fréquents (29 accidents de vélo sur 44 accidents au total : 66 %). 69 jours d’arrêt de travail sont liés aux accidents de vélo (sur 106 jours au total), soit 65 %.

L’accident en voiture est la deuxième cause d’accident de trajet (10 accidents), soit 22 %. Ils ont engendré 29 jours d’arrêt (27 % des jours d’arrêt) liés aux accidents de trajet.

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 2024, il y a eu une nouvelle déclaration de maladie professionnelle. Elle a généré 107 jours d’arrêt de travail.

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 assujetti 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 31/12/2024, le taux d’emploi direct de l’établissement était de 4,78 %. L’augmentation du taux d’emploi direct entre 2023 et 2024 s’explique par une forte diminution de l’effectif global de l’établissement (selon les critères du FIPHFP) alors que le nombre de BOE reste stable.

L’accent a été mis sur l’emploi direct. Aussi en 2024, trois recrutements BIATSS par la voie contractuelle (voie d’accès aux emplois publics spécifique) ont été formalisés. Quatre postes étaient proposés au recrutement selon ce dispositif, un recrutement a donc été infructueux. Un agent recruté par la voie contractuelle en 2023 a été titularisé en 2024 comme le prévoient ces modalités de recrutement.

Au total, l’université a procédé à huit recrutements sous contrat, trois recrutements par voie de concours, un recrutement par mutation et un recrutement d’apprentis (hors dispositifs spécifiques : remplacements ponctuels, surcroît d’activité) : dix 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 2024 s’élève à 138 158,99 €.

Évolution du taux d'emploi direct sur 3 ans

	2024	2023	2022
Taux d'emploi direct	4,78 %	4,42 %	4,12 %
Taux d'emploi BIATSS	6,88 %	7,13 %	6,61 %
Taux d'emploi EC-C	2,75 %	2,13 %	2,04 %

Évolution du nombre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)

	Catégorie FP	2024	2024 dont EC-E	2023	2023 dont EC-E	2022	2022 dont EC-E
Femmes	A	39	25	41	25	34	21
	B	31	0	26	0	21	0
	C	44	0	46	0	42	0
	Sous-total	114	25	113	25	97	21
Hommes	A	40	23	36	22	38	24
	B	9	0	9	0	9	0
	C	19	0	22	0	23	0
	Sous-total	68	23	67	22	70	24
TOTAL		182	48	180	47	167	45

5.2.3.2. L’information des personnels handicapés

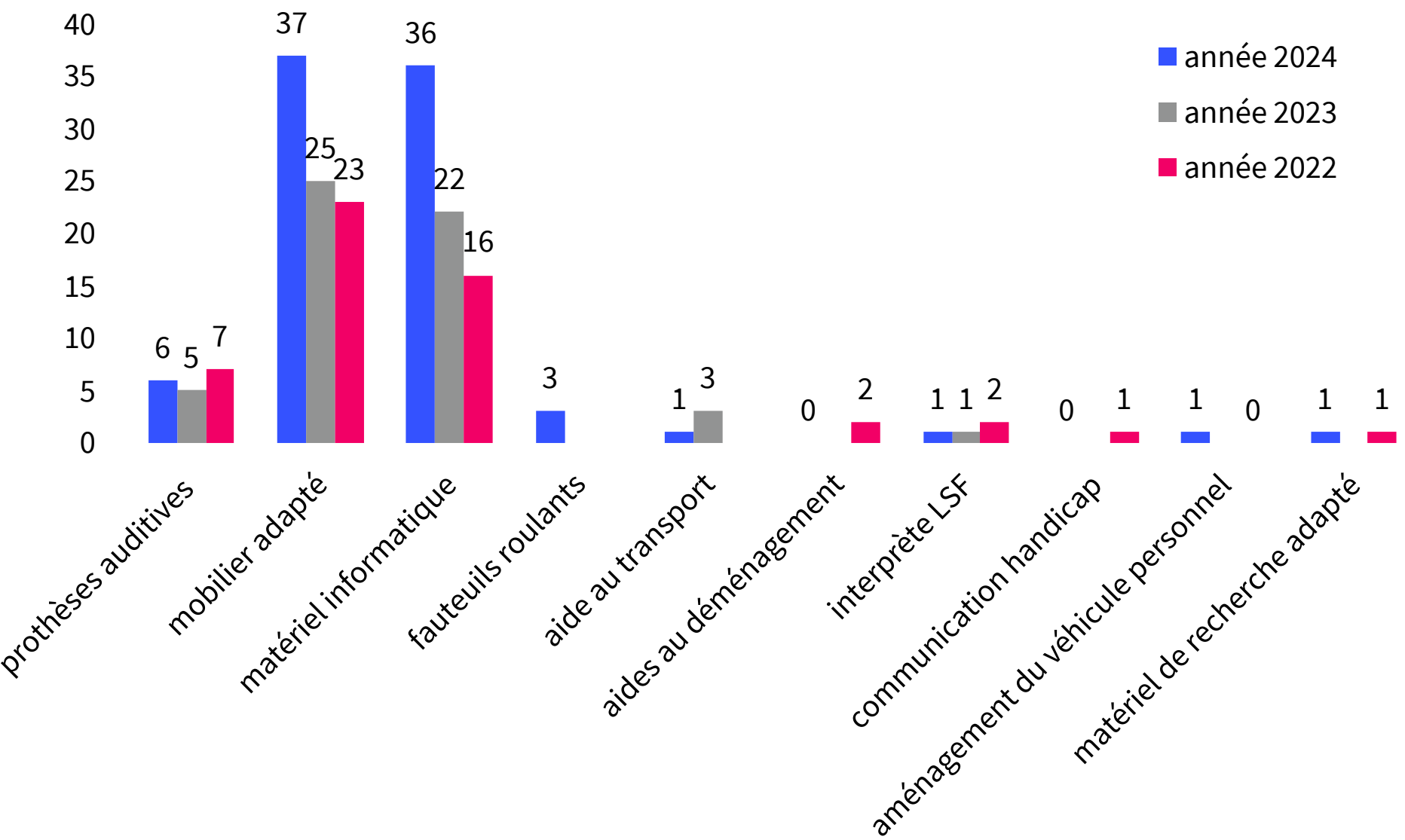
Les personnels en situation de handicap peuvent obtenir des informations relatives à leur statut en consultant la rubrique qui leur est dédiée sur l’intranet ou en sollicitant un rendez-vous auprès de personnes ressources telles que le correspondant handicap, les médecins de prévention de la MPPU ou l’assistant social des personnels, avec la garantie du respect de la confidentialité des échanges. Les informations ou évènements 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. La plupart des actions identifiées en N+1 du schéma directeur du handicap ont été mises en œuvre en 2024-2025.

5.2.3.3. Les aménagements de postes de travail

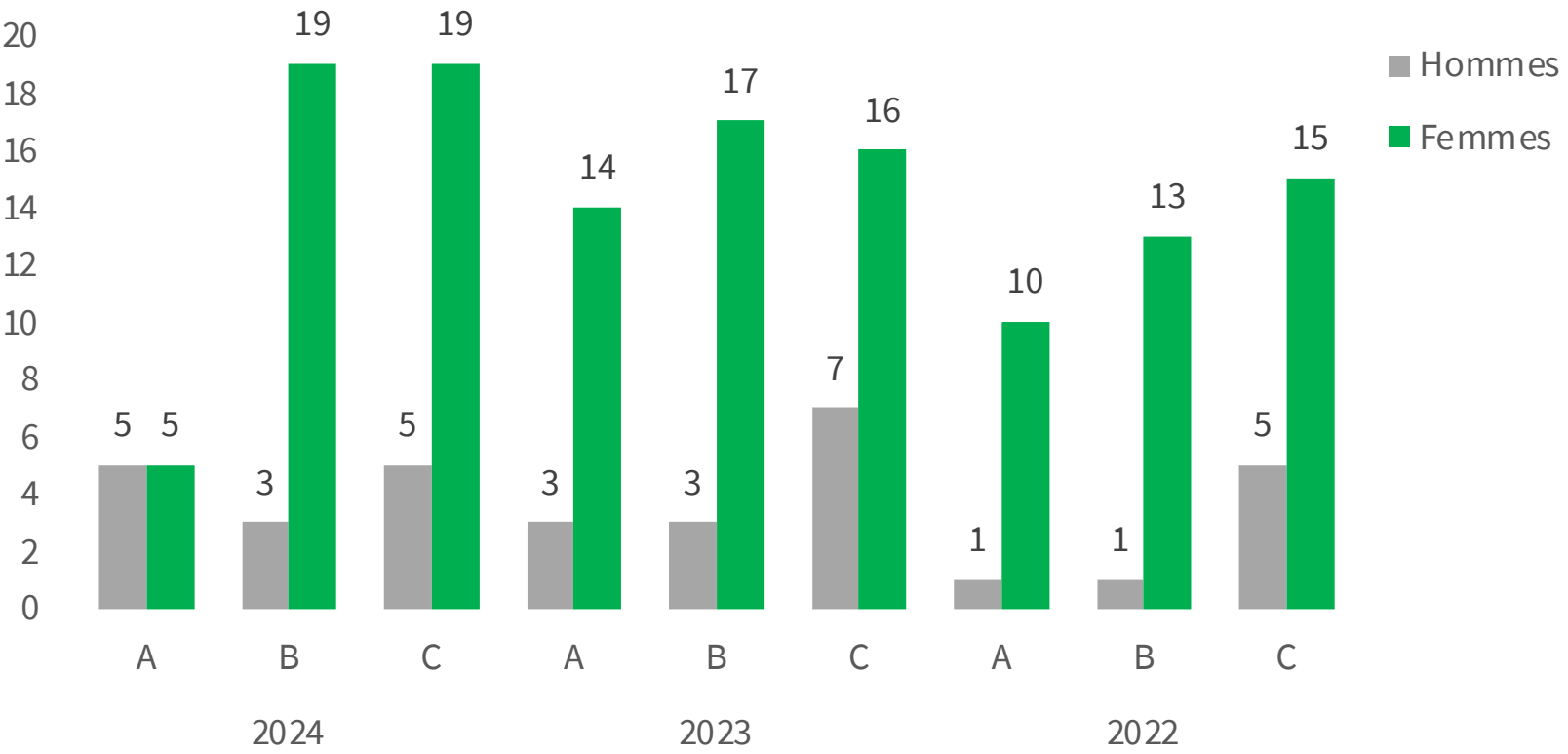
Évolution des aménagements de postes de travail agents BOE et non BOE



En 2024, le montant TTC des aménagements à destination d’agents BOE s’élève à 57 964 € TTC.

À noter que l’université a également financé les aménagements d’agents non BOE mais présentant des restrictions médicales pour un montant TTC de 37 547 € TTC. Ce montant est partiellement pris en charge par le FIPHFP (30 982 € en 2024).

Évolution du télétravail pour raisons médicales



En 2024, 56 agents (43 femmes, 13 hommes) bénéficient d’un télétravail pour raison médicale ou lié à une situation de handicap.

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 2024, il y a eu six 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

La politique de prévention de Nantes Université est traduite dans le programme annuel de prévention. Celui-ci 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 2024-2026 a été construit à partir des priorités fixées suite à l'inspection santé et sécurité au travail de 2021

et 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. 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.

La F3SCT du CSA s'est abstenue à l'unanimité sur la mise à jour du programme annuel de prévention 2024-2026 pour les années 2025-2026.

5.2.4.2 Évaluation des risques

En 2024, la DDSPS s'est concentrée sur la création d'un marché public pour obtenir un outil numérique afin de réaliser le Document Unique d'évaluation des risques (DUER) de Nantes, en lien avec la DSIN. Le travail de paramétrage de l'outil obtenu a commencé en septembre 2024. Les premiers utilisateurs ont été formés en janvier 2025.

En parallèle, une campagne d'actualisation des évaluations des risques a été lancée en juin, comme chaque année, mais n'a pas fait suite à des analyses particulières.

5.2.4.3 Réseau de prévention

Le réseau de prévention a été ajusté suite au schéma d'organisation de la prévention. Il est composé de la conseillère de prévention de l'établissement (qui est la directrice de la DDSPS), de chargés et chargées de prévention de pôle (CPP), d'assistants de prévention coordinateurs et d'assistantes de prévention coordinatrices de site (APC), ainsi que d'assistants de prévention et d'assistantes de prévention.

Les assistants et assistantes de prévention constituent le niveau de proximité du réseau de prévention. Les CPP et APC assurent une mission de coordination sur leur périmètre (d'un pôle et/ou d'un site géographique).

5.2.4.3.1 **Les chargés et chargées de prévention de pôle (CPP) et les assistants de prévention coordinateurs et d'assistantes de prévention coordinatrices de site (APC)**

Il y a 2 chargés de prévention de pôle (1 mutualisé pour les pôles Humanités et Sociétés, et 1 pour le pôle Santé). Il y a 6 assistants de prévention coordinateurs et d'assistantes de prévention coordinatrices de site (APC) : 1 pour le campus de La Roche-sur-Yon, 2 pour le campus de Saint-Nazaire, 1 pour l'IUT de Nantes, 1 pour le campus Lombarderie, et 1 pour l'Inspé.

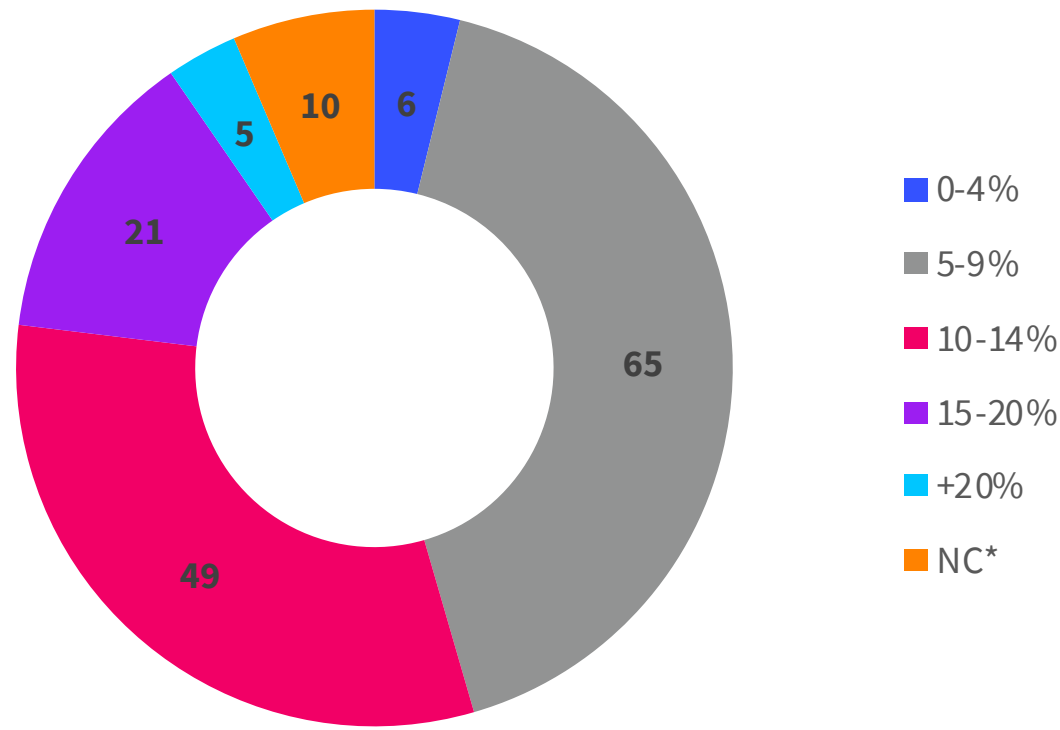
5.2.4.3.2 Les assistantes et assistants de prévention

Il y a 144 assistants et assistantes de prévention au sein de Nantes Université. Deux AP sont employés par le CHU, 1 par le CUD de La Roche-sur-Yon, 16 sont employés par le CNRS et 10 par l’INSERM. Les autres sont employés par Nantes Université.

Assistant·es de prévention désigné·es à Nantes Université

	Effectifs physiques
Nombre d'AP en fonction	144
Dont nombre d'AP ayant pris leur fonction au cours de l'année écoulée	18
Dont nombre d'AP ayant pris leur fonction au cours de l'année écoulée et ayant reçu une lettre de cadrage	9
Dont nombre d'AP ayant pris leur fonction au cours de l'année écoulée et qui ont suivi une formation initiale	16
Dont nombre d'AP ayant pris leur fonction au cours de l'année écoulée et dont la formation initiale est prévue	2
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 2024



* AP n'ayant pas de lettre de cadrage au 31 décembre 2024



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 4 personnels dont :

- deux médecins
- 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, IUT de Saint-Nazaire et de La Roche-sur-Yon).

En 2024, 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 2024
Convoqué-es	<i>données non disponibles</i>
Présent-es	1 800
Visites extérieures	0
Visites totales	1 800

Nature vaccinations	Données relatives à l'exercice 2024
Grippe	650
Divers	33
TOTAL	683

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

À noter

Les données quantitatives correspondant aux activités des services sociaux ne sont pas disponibles pour cette édition 2024 du RSU. Elles seront de nouveau disponibles en 2025 et pourront être présentées sous forme de visualisations graphiques.

L'assistante sociale du personnel, soumise au secret professionnel, accueille, écoute et accompagne tous les agents de l'université afin de mieux concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle. Elle intervient également auprès des agents de l'École Centrale, du CNRS, de l'INSERM affectés en Loire-Atlantique.

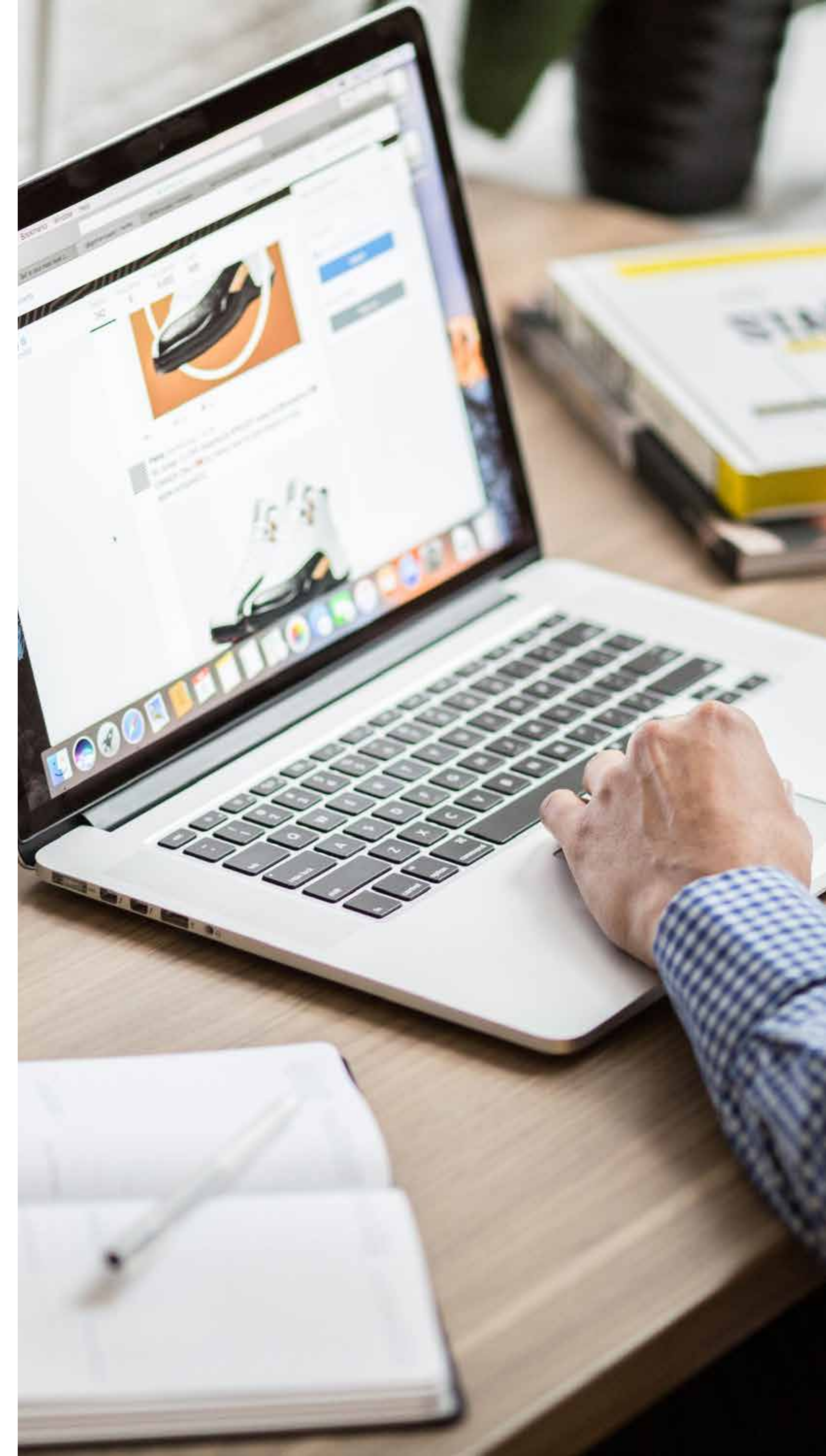
Son champ d'intervention est vaste :

- **Logement** (recherche, maintien...)
- **Budget** (accès aux droits, conseils à la gestion, aide dans la rédaction de courrier, instruction d'aide financière, surendettement...)
- **Famille** (soutien administratif après une séparation/un divorce, suite à un décès, violences intrafamiliales, recherche d'un mode de garde, information en vue de l'arrivée d'un enfant...)
- **Santé et handicap** (soutien administratif au regard des répercussions des problèmes de santé, constitution des demandes de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé...)
- **Retraite** (aide aux démarches, mise en lien avec les services de retraite...).

Son intervention peut consister en une simple information ou en un accompagnement individualisé. Le service social s'adapte aux besoins des agents.

Sur certaines thématiques et avec l'accord des agents, l'assistante de service social du personnel peut travailler en partenariat avec les services de ressources humaines, la médecine de prévention, les psychologues du travail, les conseillers mobilités carrière et les organismes extérieurs (CAF, CPAM, MDPH, associations, service social du département ou communal...).

Lorsqu'elle en a connaissance, l'assistante de service social peut prendre contact avec les agents en arrêt maladie. Les agents sont ensuite libres de donner suite à cette proposition d'aide.



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.

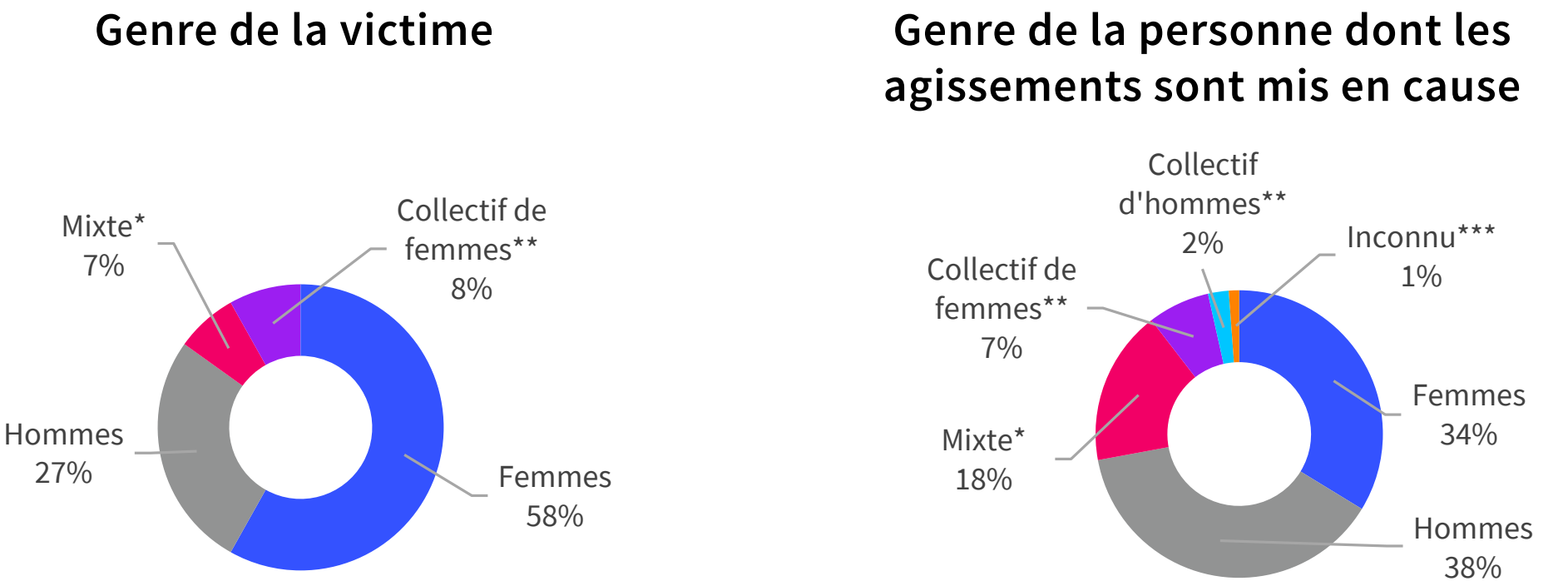
La cellule d'écoute et de signalement est joignable soit par téléphone grâce au numéro vert (0 800 711 260), soit par mail via l'adresse : ecoute-signalement@univ-nantes.fr

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 2024, la Cellule d'écoute et de signalement a recensé 86 situations ouvertes pour un total de 116 entretiens. Ainsi, depuis 2019, année de création du dispositif, 316 signalements ont été reçus et traités par la cellule d'écoute et de signalement, représentant 475 entretiens.

5.3.3.1. Genre des personnes impliquées dans des signalements en 2024



**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).*

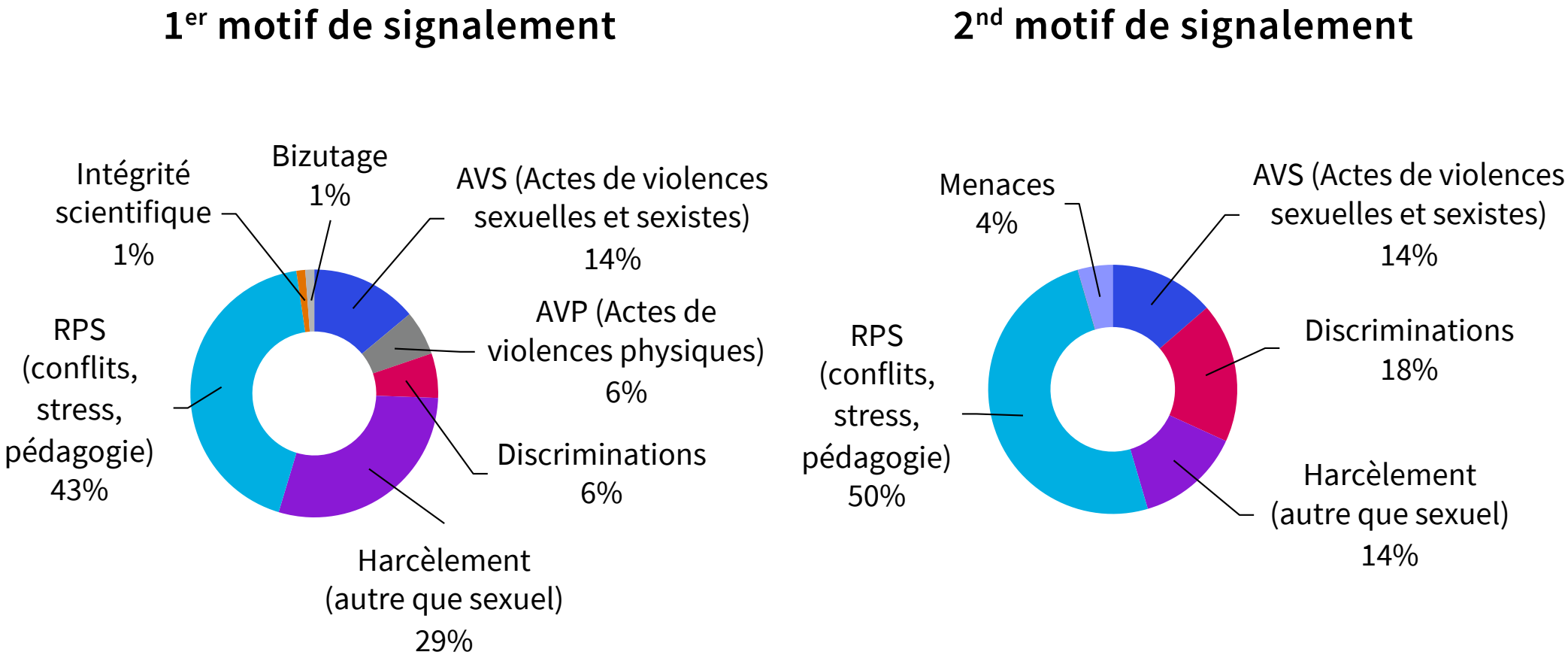
**La mention « collectif de femmes » est un collectif composé uniquement de femmes, « collectif d'hommes » est un collectif composé uniquement d'hommes.*

****Le genre d'une personne mise en cause est inconnu : il s'agit de faits de vandalisme réalisés par une personne dont nous ne connaissons pas l'identité.*

En 2024, 65 % des signalements émanent de femmes (femme seule et collectif de femmes).

38 % des témoignages signalent une situation de violence émanant d'un homme et 34 % des signalements mettent en cause le comportement d'une femme.

5.3.3.2. Motifs de signalement en 2024



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 écoutantes du dispositif ne qualifient jamais une situation comme étant du harcèlement ou des discriminations du fait que ces qualifications relèvent du domaine juridique. Sont qualifiées les situations de ces deux typologies de violence, celles qui sont vécues comme telles par les personnes signalant.

Les situations relatives aux risques psychosociaux (« RPS ») sont les situations les plus évoquées : elles représentent 35 % des 1ers motifs de signalement. 25 personnes indiquent être victimes de harcèlement (moral, scolaire ou cyberharcèlement) et 12 personnes relatent avoir été victimes d'actes de violences sexuelles et sexistes.

22 personnes signalent une situation où un deuxième motif de signalement est identifié. Dans 11 situations, le second motif évoqué est une situation de RPS dont les principaux faits remontés sont des situations de conflits, stress, pression intense. 4 autres personnes signalent des faits de discrimination.

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.

1 278 agents télétravaillent au sein de l'établissement (contre 1 284 en 2023), 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.

846 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 2024, 35 agents ont participé à la formation « Pour un télétravail de qualité » proposée sous forme de webinaire 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 a été 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) ont été apportées au document actuellement en vigueur.

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

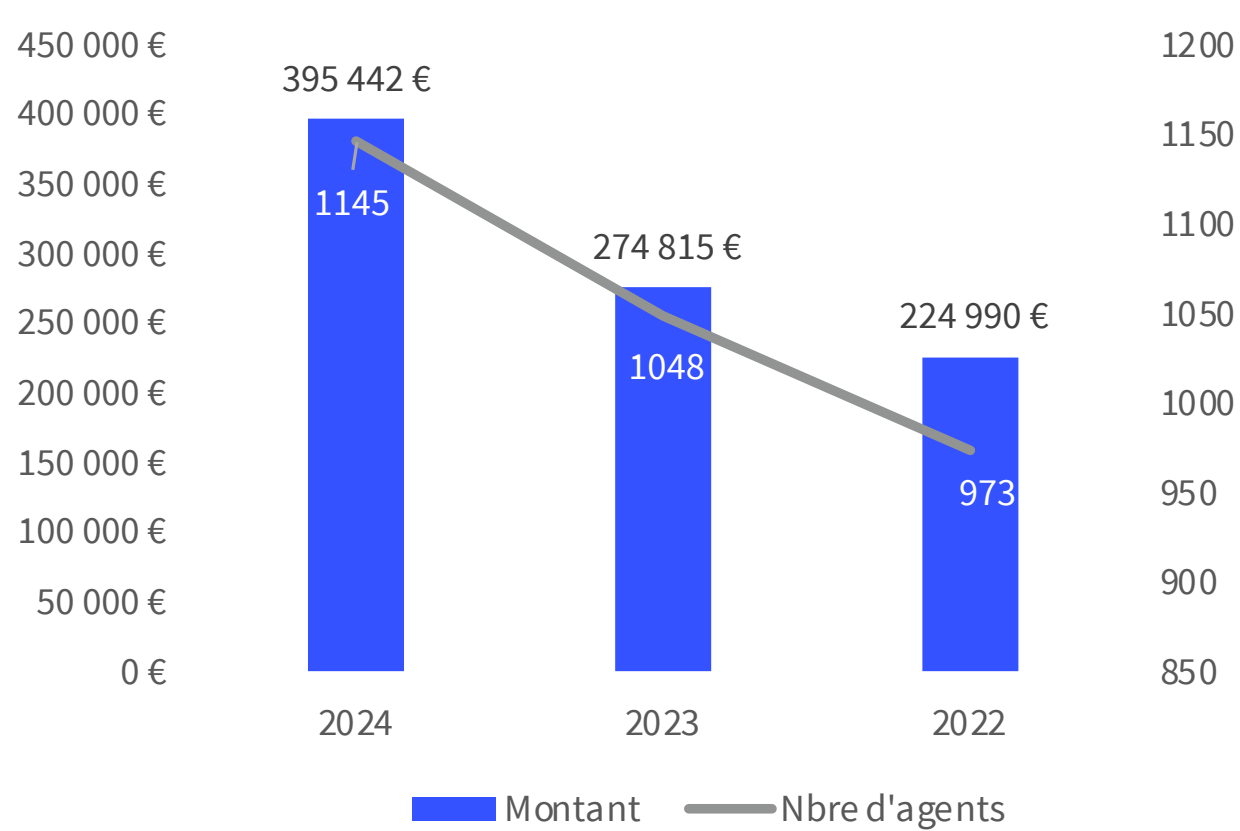
Lieux de travail des personnels par métropole

	2024	2023	2022
Angers	45	45	47
La Roche-sur-Yon	94	92	128
Laval	13	13	14
Le Mans	36	42	38
Nantes	4 037	3 924	4 375
Saint-Nazaire	263	259	276
TOTAL	4 488	4 375	4 878

À noter

L'enquête annuelle réalisée auprès des personnels de Nantes Université sur leurs modalités de déplacement n'ayant pas été réalisée en 2024, les indicateurs y faisant référence ne sont pas présentés dans le présent rapport social unique.

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	202	213	415	91	111	110	103
Total EC		202	213	415	91	111	110	103
BIATSS	A+	1	0	1	1	0	0	0
	A	106	193	299	67	39	146	47
	B	126	102	228	96	30	87	15
	C	102	95	197	77	25	76	19
	Apprenti	0	5	5	0	0	2	3
Total BIATSS		335	395	730	241	94	311	84
Total général		537	608	1 145	332	205	421	187

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 :

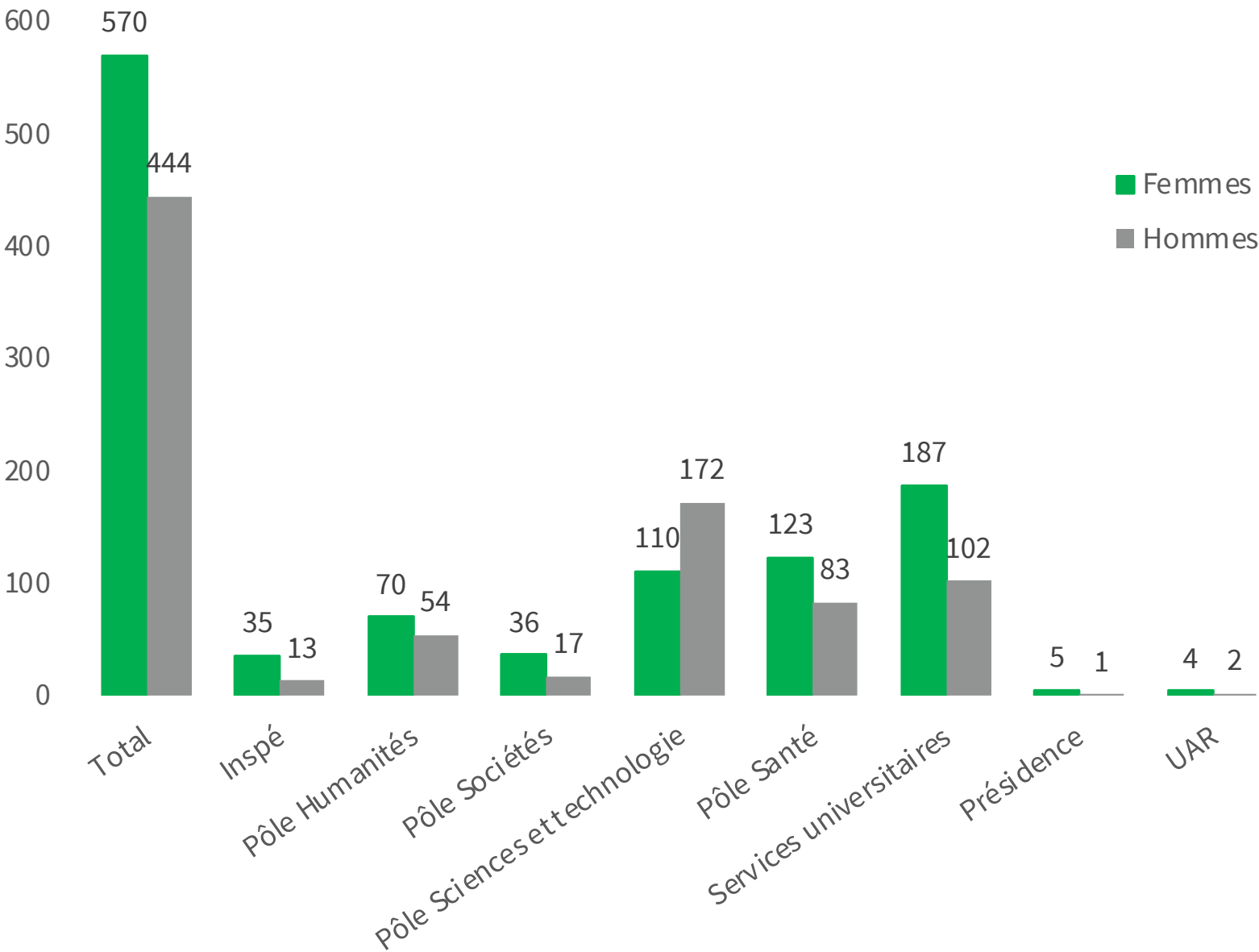
- avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel
- à l'aide d'un engin de déplacement personnel motorisé : trotinettes, monoroues, gyropodes, hoverboard...
- à l'aide d'un cyclomoteur, d'une motocyclette, ou d'un engin de déplacement motorisé ou non, loué ou mis à disposition en libre-service.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

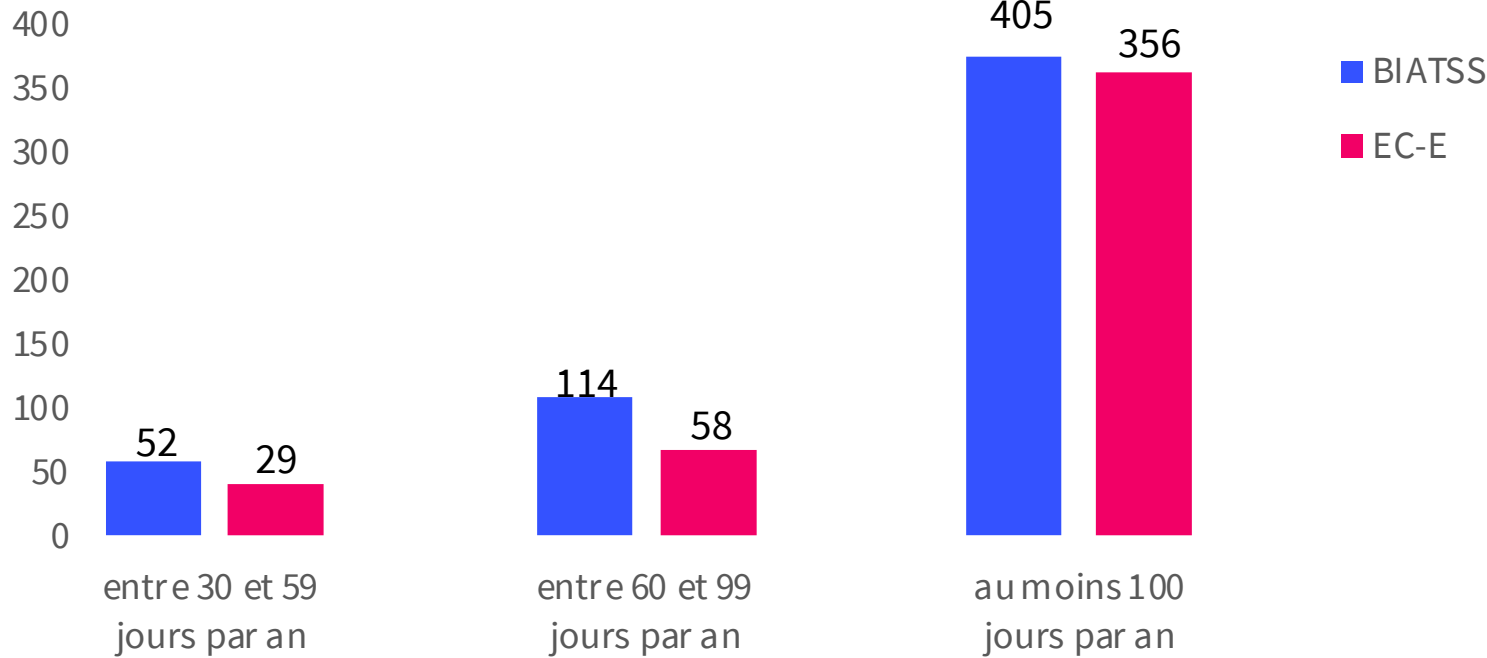
1 020 agents ont déposé une demande pour l'année civile 2024 (966 pour l'année 2023), 1 014 agents ont vu leur demande acceptée et mise en paiement, soit 22,59 % agents BIATSS et EC-E de l'établissement, bénéficiaires du forfait mobilités durables.

Cela représente 269 083 € pour l'année 2024. Les mises en paiement actualisées pour 2023 comptabilisent un total de 250 660 €.

Bénéficiaires par structure de rattachement et par genre



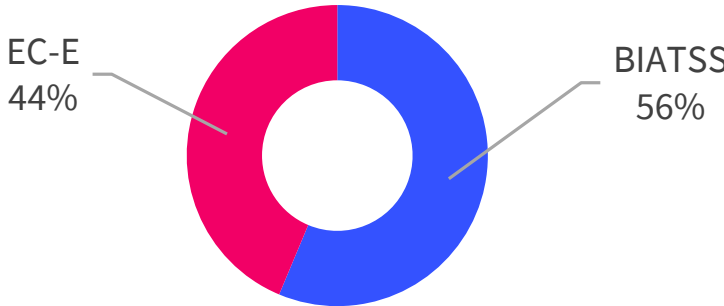
Bénéficiaires par forfait (nombre de jours d'utilisation) et par population



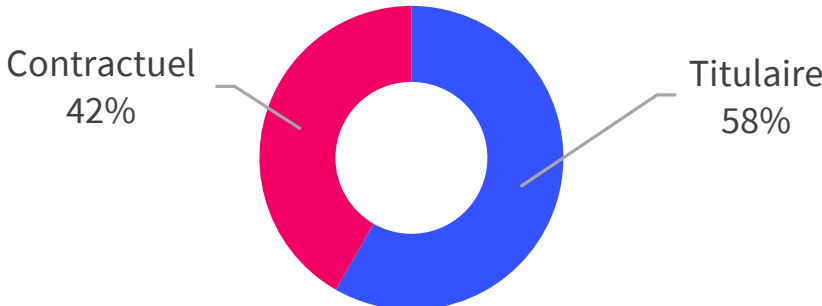
Nombre de bénéficiaires selon le type de mobilité

	Bénéficiaires en 2024	Bénéficiaires en 2023
Covoiturage en tant que conducteur	82	66
Cycle ou cycle à pédalage assisté personnel	846	809
Engin de déplacement personnel motorisé (trottinette électrique, monoroue, gyropode...)	38	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)	48	42
Total général	1 014	955

Bénéficiaires d'un forfait mobilités durables par population



Bénéficiaires d'un forfait mobilités durables par statut

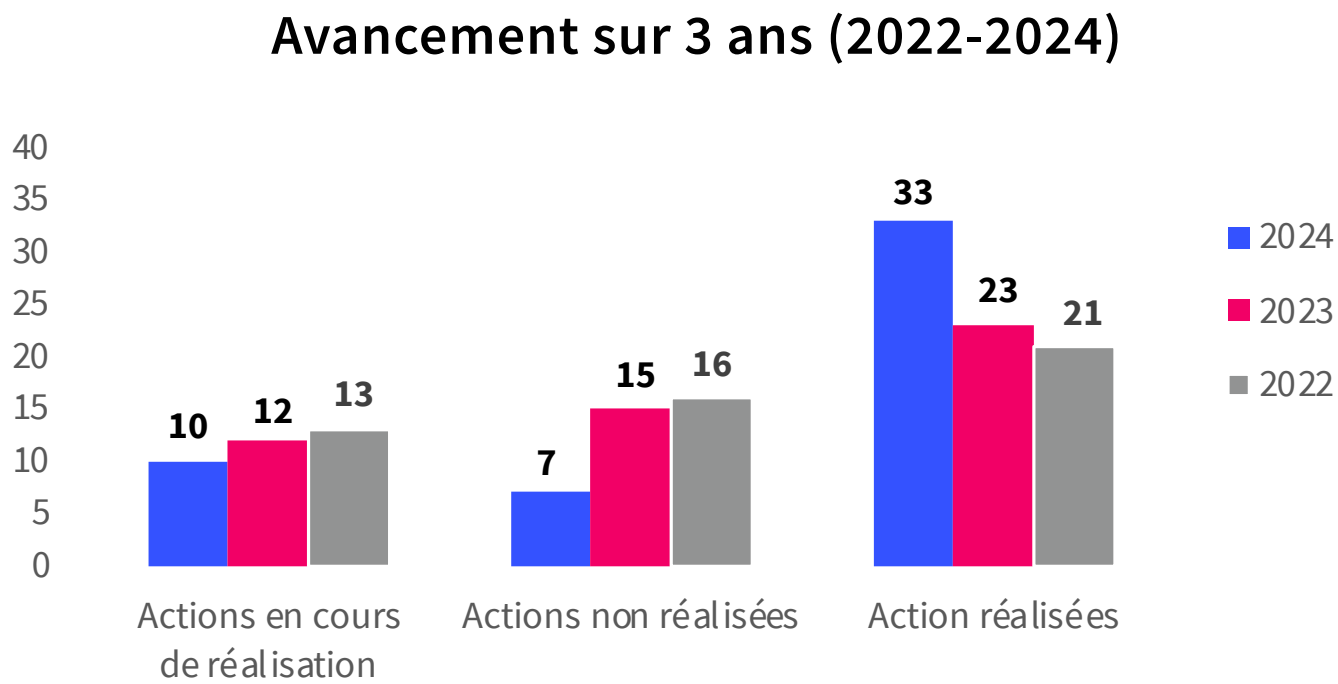


5.3.4.4. Plan égalité femmes-hommes

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.



L'année 2024 marque la clôture du premier plan égalité professionnelle et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.
Le bilan rédigé dans ce cadre a permis de dresser un état des lieux des actions menées, d'identifier les leviers d'amélioration, et de poser les bases du second plan pour la période 2025-2027.

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)
2022 - Service de billetterie CEZAM	505	119
2023 - Service de billetterie CEZAM	915	134
2024 - Service de billetterie CEZAM	759	143

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, évènementiel, 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.
Depuis 2023, le nombre d'utilisateurs correspond au nombre de comptes activés.

. 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 aides aux séjours traitées et mises en paiement sur l’année 2024 correspondent aux aides aux séjours arrivées au comité des personnels entre f septembre 2023 et mai/juillet 2024 selon le type d’aides. L’instruction, et par conséquent la mise en paiement, des dossiers d’aides aux séjours déposés après ces dates, a été reportée sur l’année 2025.

Concernant les aides aux activités sportives et culturelles des enfants, les dossiers traités et mis en paiement en 2024 correspondent aux dossiers reçus entre octobre 2023 et juillet 2024. La gestion des dossiers reçus à partir d’août 2024 a été reportée en 2025.

Dispositifs d'aides - Culture, loisirs, vacances

Type d'aide	2024				2023				2022			
	Montant en €	Nb de personnel concerné		Nb d'enfant concerné	Montant en €	Nb de personnel concerné		Nb d'enfant concerné	Montant en €	Nb de personnel concerné		Nb d'enfant concerné
		Femmes	Hommes			Femmes	Hommes			Femmes	Hommes	
Aide aux séjours linguistiques des enfants hors temps scolaire	0€	0	0	0	175€	0	1	1	0€	0	0	0
Aide aux séjours des enfants en centre de vacances avec hébergement	635€	7	1	11	1 353€	12	6	23	861€	5	1	9
Aide aux séjours des enfants en centre de loisirs sans hébergement	3 489€	46	10	90	4 352€	48	10	104	2 636€	43	7	50
Aide aux séjours familiaux	709€	4	1	9	1 643€	3	3	13	353€	4	0	7
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	9 367€	57	20	128	19 497€	123	46	269	3 388€	18	13	49
Aide aux séjours des enfants dans le cadre du système éducatif (voyages scolaires)	3 553€	25	12	37	3 661€	27	11	39	1 673€	11	6	18
TOTAL	17 753€	139	44	275	30 681€	213	77	449	8 911€	81	27	133

Dispositifs d'aides - Familles, parents

Type d'aide	2024				2023				2022			
	Montant en €	Nb de personnel concerné		Nb d'enfant concerné	Montant en €	Nb de personnel concerné		Nb d'enfant concerné	Montant en €	Nb de personnel concerné		Nb d'enfant concerné
		Femmes	Hommes			Femmes	Hommes			Femmes	Hommes	
Aide aux parents isolés	19 225 €	51	9	101	20 593 €	51	9	101	23 240 €	59	3	103
Aide aux parents en maison de repos avec enfant de moins de 5 ans	0,00 €	0	0	0	0,00 €	0	0	0	0 €	0	0	0
Aide aux parents d'enfants handicapés (moins de 20 ans)	30 315 €	8	7	18	31 268 €	10	8	18	30 739 €	10	8	18
Aide aux parents de jeunes adultes handicapés (20-27 ans)	6 186 €	1	2	0	0,00 €	0	0	0	124 €	0	1	1
Aide à la garde d'enfants pour horaires atypiques (- de 11 ans)	250 €	2	0	11	800 €	3	3	11	700 €	3	2	11
Exonération des droits d'inscription à l'université pour les enfants des personnels	NA *	2	4	7	NA *	4	3	7	NA *	4	0	4
TOTAL	55 976 €	64	22	137	52 660 €	68	23	137	54 803 €	76	14	137

NA* Non applicable

Dispositifs d'aides - Transitions de vie

Type d'aide	2024				2023				2022			
	Montant en €	Nb de personnel concerné		Nb d'enfant concerné	Montant en €	Nb de personnel concerné		Nb d'enfant concerné	Montant en €	Nb de personnel concerné		Nb d'enfant concerné
		Femmes	Hommes			Femmes	Hommes			Femmes	Hommes	
Aide au déménagement pour un logement locatif	3 750 €	7	1	NR **	3 750 €	7	1	NR **	5 100 €	9	2	NR**
TOTAL	3 750 €	7	1	NR **	3 750 €	7	1	NR **	5 100	9	2	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	
2022	14 560,00 €	343	267	76	427
2023	17 350,00 €	414	328	86	493
2024	15 330,00 €	383	299	84	384

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 2024, 383 dossiers déposés étaient éligibles à ce dispositif, ce qui a représenté un total de 15 330 € chèques-culture distribués. Malgré la communication, le nombre de dossiers instruits non éligibles reste encore conséquent.

. Commission de soutien exceptionnel

Année	Nombre de personnels demandeurs		Montant des aides non remboursables en €	Montant des prêts en €	Montant total en €
2022	Femmes	22	33 507 €	6 750 €	40 257 €
	Hommes	7			
2023	Femmes	14	19 640 €	- €	19 640 €
	Hommes	3			
2024	Femmes	9	13 087 €	- €	13 087 €
	Hommes	4			

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

. Conseil budgétaire personnalisé

Année	Nombre d'heures réalisées	Nombre de bénéficiaires
2022	3,0	2
2023	0,0	0
2024	11,0	0

Le comité des personnels a mis en place un partenariat avec l'UDAF 44 (union départementale des associations familiales de la Loire-Atlantique). Depuis 2024, ce partenariat s'adresse à tous les personnels, quel que soit leur lieu de travail, y compris au niveau des départements hors 44.

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 2024, 8 femmes et 1 homme ont honoré les rendez-vous pris avec la conseillère en économie sociale et familiale de l'UDAF 44, ce qui représente 11 heures de rendez-vous. 5 autres personnes ont pris rendez-vous, sans que ces rendez-vous n'aient été honorés.

. 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 2024 : suite à un changement d'opérateur de restauration au 1er juillet 2023, les indicateurs 2024 (nombre de repas et dépenses) couvrent la période de juillet 2023 à décembre 2024.

Restaurant	2024		2023		2022	
	Nb de repas	Dépenses en €	Nb de repas	Dépenses en €	Nb de repas	Dépenses en €
CROUS	22 667	47 832,71 €	21 837	42 135 €	21 341	40 028 €
CHU Nantes	2 221	4 066,34 €	1 882	3 683 €	1 371	2 731 €
Cambrons	4 253	14 802,41 €	4 638	19 782 €	4 944	13 744 €
IMT Atlantique	1 372	1 376,94 €	1 550	1 670 €	2 037	1 534 €
TOTAL	30 513	68 078,40 €	29 907	67 270 €	29 693	58 037 €

Dispositifs de cohésion sociale

. Fête de Noël des enfants des personnels de Nantes Université

Le comité des personnels organise la fête de Noël des enfants des personnels en décembre.

En 2022, l'événement a été ouvert aux personnels de l'école Centrale de Nantes.

Année	Personnels université			Personnels ECN		TOTAL	
	BIATSS	E/EC	Total	Total Participants*	BIATSS et EC-E	Total BIATSS et EC-E	Total Participants*
2022	302	22	324	192	102	294	1017
2023	334	10	344	186	93	279	976
2024	183	76	259	906	28	100	1006

*(personnels + accompagnant-es + enfants)

. Fête des personnels de Nantes Université

Le comité des personnels organise la fête des personnels fin juin, afin de clôturer l'année universitaire. Au programme de ce moment convivial : des activités sportives, physiques, corporelles, ludiques, culturelles...

Année	Fête des personnels de Nantes Université		
	BIATSS	E/EC	Total
2022	302	22	324
2023	334	10	344
2024	392	9	401



. Odyssée Nantes

Depuis 2022, la participation à la manifestation sportive et solidaire Odyssée 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.

Employeur principal	Édition 2024		Édition 2023	Édition 2022
	Personnels	Étudiants SUAPS	Personnels	Personnels
Centrale Nantes	28	2	30	18
Centre universitaire départemental (CUD) de La Roche-sur-Yon	0	0	0	1
CHU de Nantes	14	0	9	24
École nationale supérieure d'architecture de Nantes	4	1	1	3
École des beaux-arts Nantes Saint-Nazaire	1	0	8	1
Inserm	15	0	23	8
IRT Jules Verne	5	0	2	2
Autre (Audencia / ONIRIS / IDHEO / ARIFTS / INRAE...)	0	3	0	0
Nantes Université	272	87	250	216
Sous-total hors université	67	6	73	57
Sous-total université	272	87	250	216
TOTAL Nantes Université	339	93	323	273

. 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.

Année universitaire	Tous prix confondus		
	Personnels BIATSS	Personnels E-EC	TOTAL
2022-2023	131	13	144
2023-2024	145	27	172
2024-2025	166	26	192

- 2022-20231^{re} édition prix culturel des personnels de l'université - Thématique :
« Le sens / Les sens »
- 2023-20242^e édition prix culturel des personnels de l'université - Thématique :
« Le monde de demain »
- 2024-20253^e édition prix culturel des personnels de l'université - Thématique :
« La liberté des liens »

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 évènements 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 évènements ;
- 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 évènements culturels

Tous les évènements 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 évènements 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 ») est l’ADN de l’alliance. Il s’agit d’envisager le bien-être individuel et social comme un préalable nécessaire à la bonne santé de la société 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, de l’accès à la culture et au multilinguisme, 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 déployer une offre diversifiée de formations aux personnels des universités de l’alliance dans le cadre du catalogue de cours EUniWell, dont les modules de formation sont également relayés sur la plateforme GEFORP par le SDCAP.

Depuis le lancement du catalogue de cours EUniWell en décembre 2024, 218 personnels administratifs des universités de l’alliance, dont 42 de Nantes Université, ont candidaté aux différentes formations proposées. 18 personnels administratifs de Nantes Université participent à des tandems linguistiques en ligne avec des collègues ayant des missions équivalentes dans les autres universités EUniWell. Ces tandems linguistiques entre pairs ont pour visée de préparer une mobilité à des fins de formation et/ou des missions d’observation (job shadowing) dans les universités partenaires EUniWell.

10 personnels administratifs de Nantes Université ont pu bénéficier de mobilités à des fins de formation chez l’une des universités EUniWell et en retour Nantes Université a accueilli 20 personnels administratifs des universités de l’alliance dans le cadre de visites d’études et d’une staff week. De plus, Nantes Université a organisé en novembre 2024 un séminaire, associant 24 cadres et experts des ressources humaines provenant de 9 universités EUniWell, avec pour objectif d’initier l’élaboration d’une stratégie diversité équité inclusion pour l’alliance EUniWell.

Les actions visant à améliorer le bien-être au travail portent principalement sur trois 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 de Diversité, Équité et Inclusion – DEI : Égalité professionnelle, lutte contre les discriminations, adaptation pour les personnes en situation de handicap, lutte contre le harcèlement et les VSS...
- La mutualisation du déploiement de CoARA – Coalition pour l'avancement de l'évaluation de la recherche en lien avec la stratégie RH pour la recherche (HRS4R).

Au sein du collectif composé de professionnels des ressources humaines et de l'accompagnement des personnels, Nantes Université promeut ses actions portant sur la santé mentale, sur les offres de formations, la transparence dans la promotion et la valorisation des parcours et sur les temps de convivialité dans l'année.

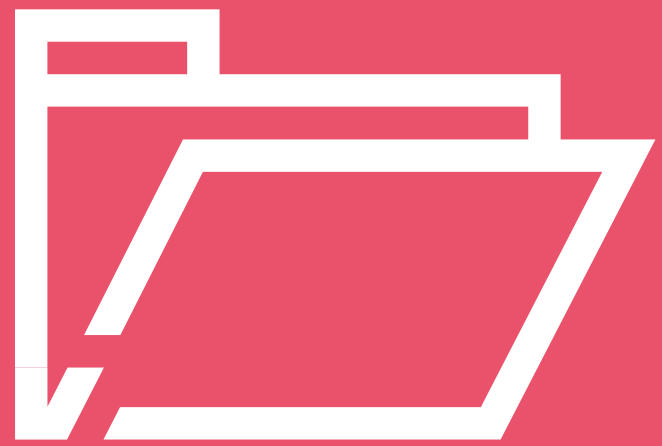
Les universités du consortium EUniWell apportent leur expérience et leur expertise sur des thématiques

essentielles pour améliorer le bien-être au travail : développer l'interculturalité dans les équipes pour l'université de Constance, HRS4R pour l'Université de Linnaeus, soutenir et conseiller en matière de retraite pour l'Université de Florence. 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





Annexe

**Situation comparée entre
les femmes et les hommes
sur la période 2022-2024**

Sommaire général

Préambule	119
1. L'ensemble des personnels	120
121 Les effectifs globaux	
128 Les rémunérations mensuelles nettes moyennes des personnels	
129 La gouvernance de l'établissement	

2. Les enseignants-chercheurs & enseignants (EC-E)	131
131 La population des EC-E	
132 La population des EC-E titulaires	
134 L'affectation des EC-E titulaires par composante	
135 La promotion des EC-E	
137 Les concours au sein de Nantes Université	
140 Les effectifs des EC-E contractuels	
142 Les primes	
143 Le congé pour recherche et conversion thématique (CRCT)	
144 Les heures complémentaires	
145 Les décharges	
146 Les directions et responsabilités scientifiques	
3. Les personnels BIATSS	147
148 La population des personnels BIATSS titulaires et contractuels	
152 Le temps de travail des personnels BIATSS	
154 Les fonctions de direction	
155 L'évolution des parcours professionnels	
Synthèse et perspectives	156
Glossaire	157

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.

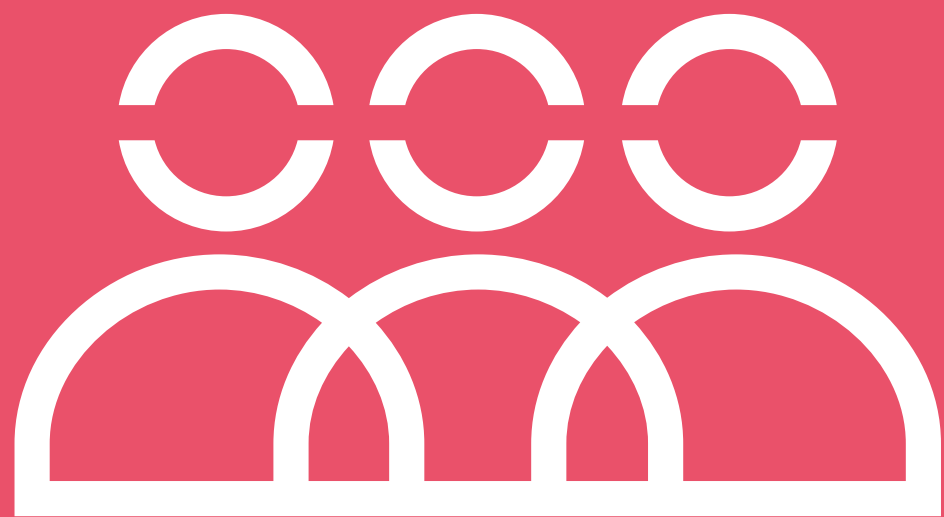
L'Université de Nantes (puis aujourd'hui Nantes Université) s'est emparée de l'enjeu de l'égalité femmes-hommes dès 2013 en se dotant d'une charte de l'égalité professionnelle, en nommant en 2017 une chargée de mission à l'égalité femmes/hommes accompagnée de référentes ou référents dédiés dans chacun 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 2022 et 2024.

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

121

Les effectifs globaux

- 121 1. Les effectifs EC-E et BIATSS
- 122 2. Les effectifs par statut
- 124 3. Zoom sur les femmes
- 126 4. Zoom sur les hommes
- 127 5. Les personnels en situation de handicap

128

Les rémunérations mensuelles nettes moyennes des personnels

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

129

La gouvernance de l'établissement

- 129 1. L'équipe présidentielle

1.1. Les effectifs globaux

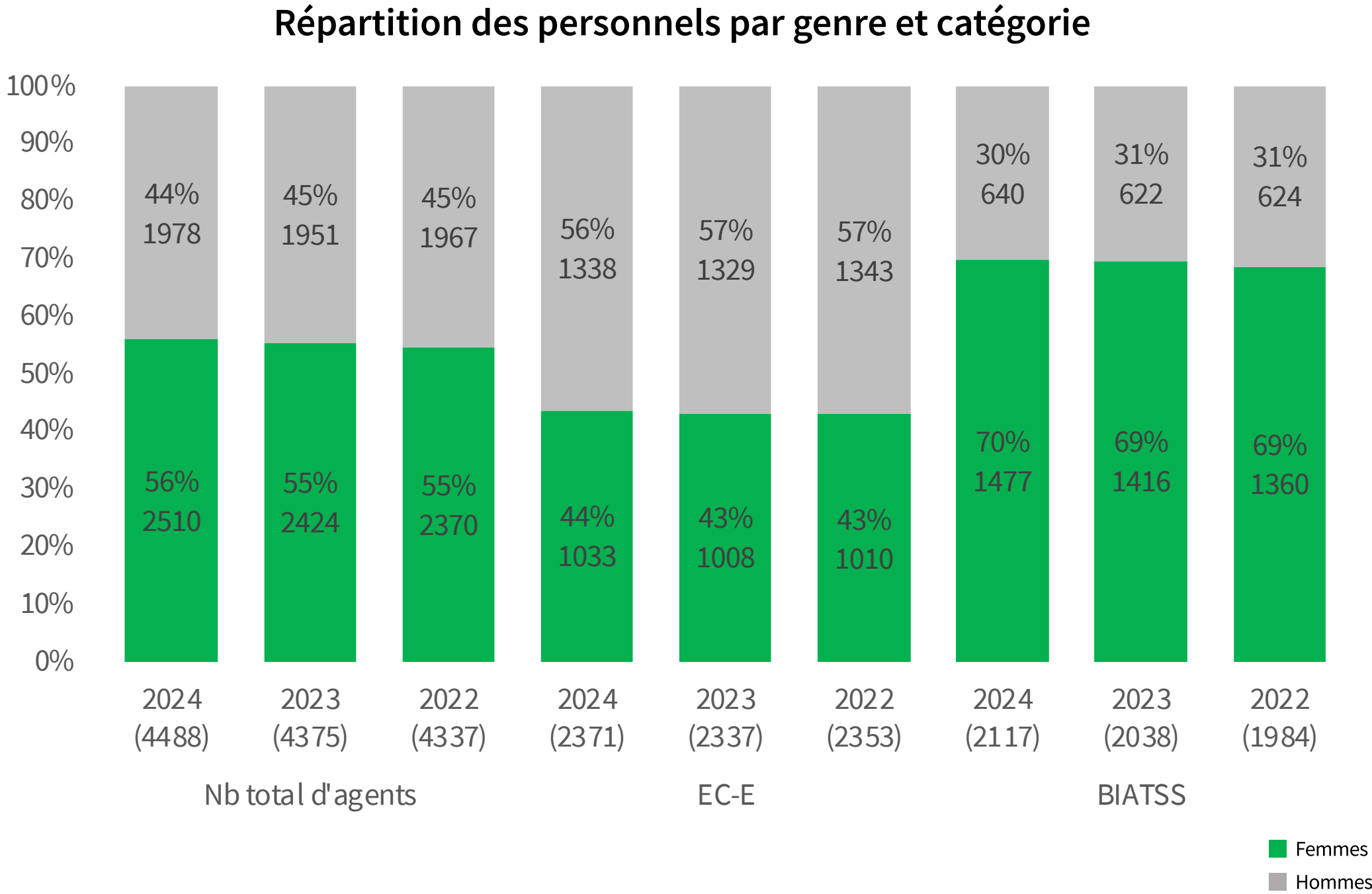
1.1.1. Les effectifs EC-E et BIATSS

En 2024, Nantes Université compte une population de personnels de 4 488 agents (hors tuteurs étudiants). Cette population est répartie entre 2 510 femmes (56,5 % de l'effectif; + 1 point sur la période 2022-2022) et 1 978 hommes.

Chez les enseignants-chercheurs (EC) et enseignants (E), les femmes sont sous-représentées (43, 5 %) au regard

de leur part dans la population de l'établissement (56,5 %).
À l'inverse, chez les personnels administratifs, techniques et des bibliothèques (BIATSS), les femmes sont surreprésentées (68,35 %), en baisse de 1 point par rapport à l'année passée, sachant qu'elles représentent 56,5 % du total des personnels de Nantes Université.

Focus sur les EC-E :
Sur la période 2022-2024, le nombre de femmes parmi la population des EC-E a légèrement augmenté (+ 23 femmes), notamment au cours de la dernière année. À l'inverse, sur cette même période 2022-2024, le nombre d'hommes parmi la population des EC-C connaît une diminution (- 5 agents). Cette diminution est particulièrement notable entre 2022 et 2023 (-14 hommes), alors qu'entre 2023 et 2024, les effectifs hommes EC-E ont augmenté de 5 agents.

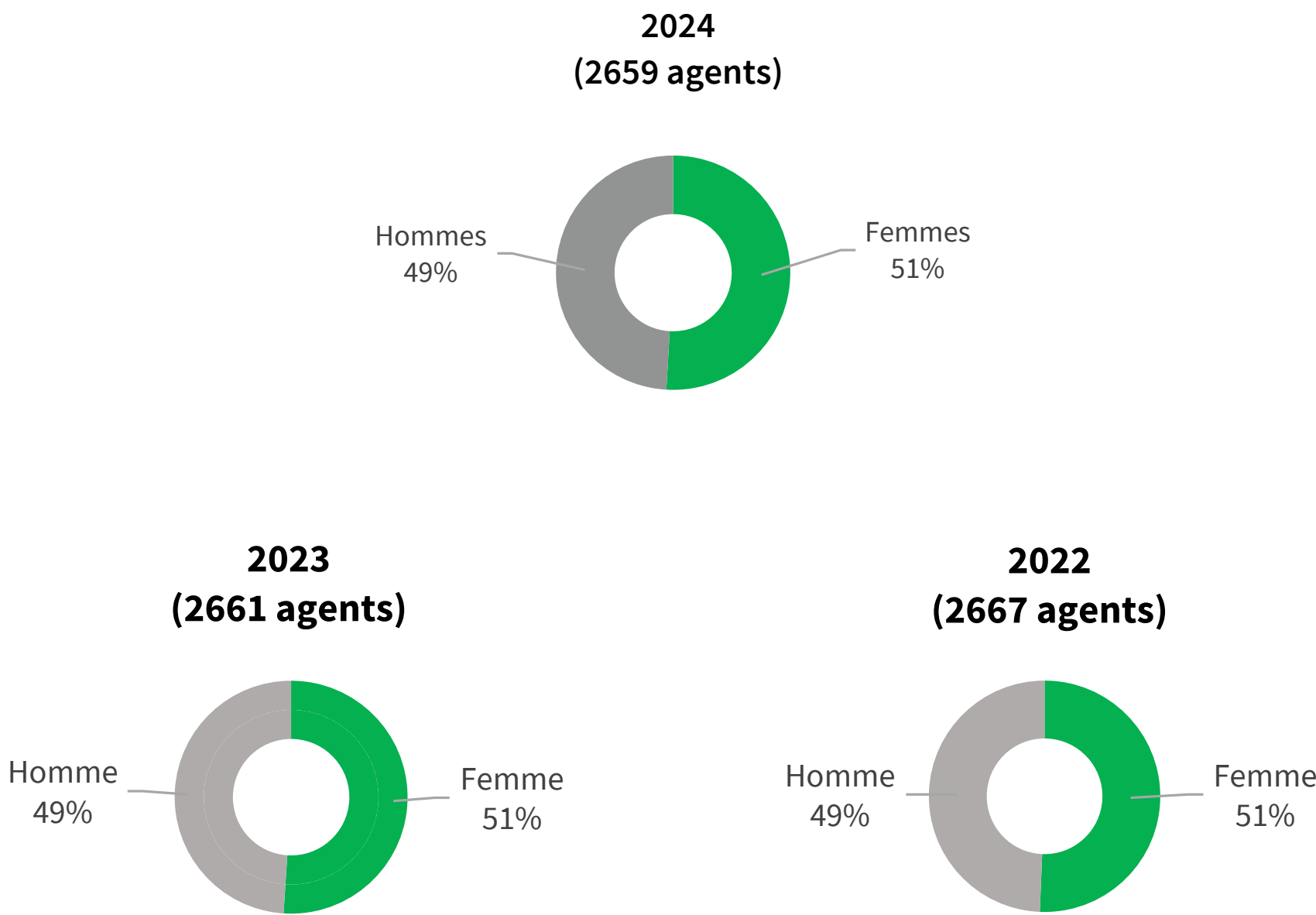


1.1.2. Les effectifs par statut

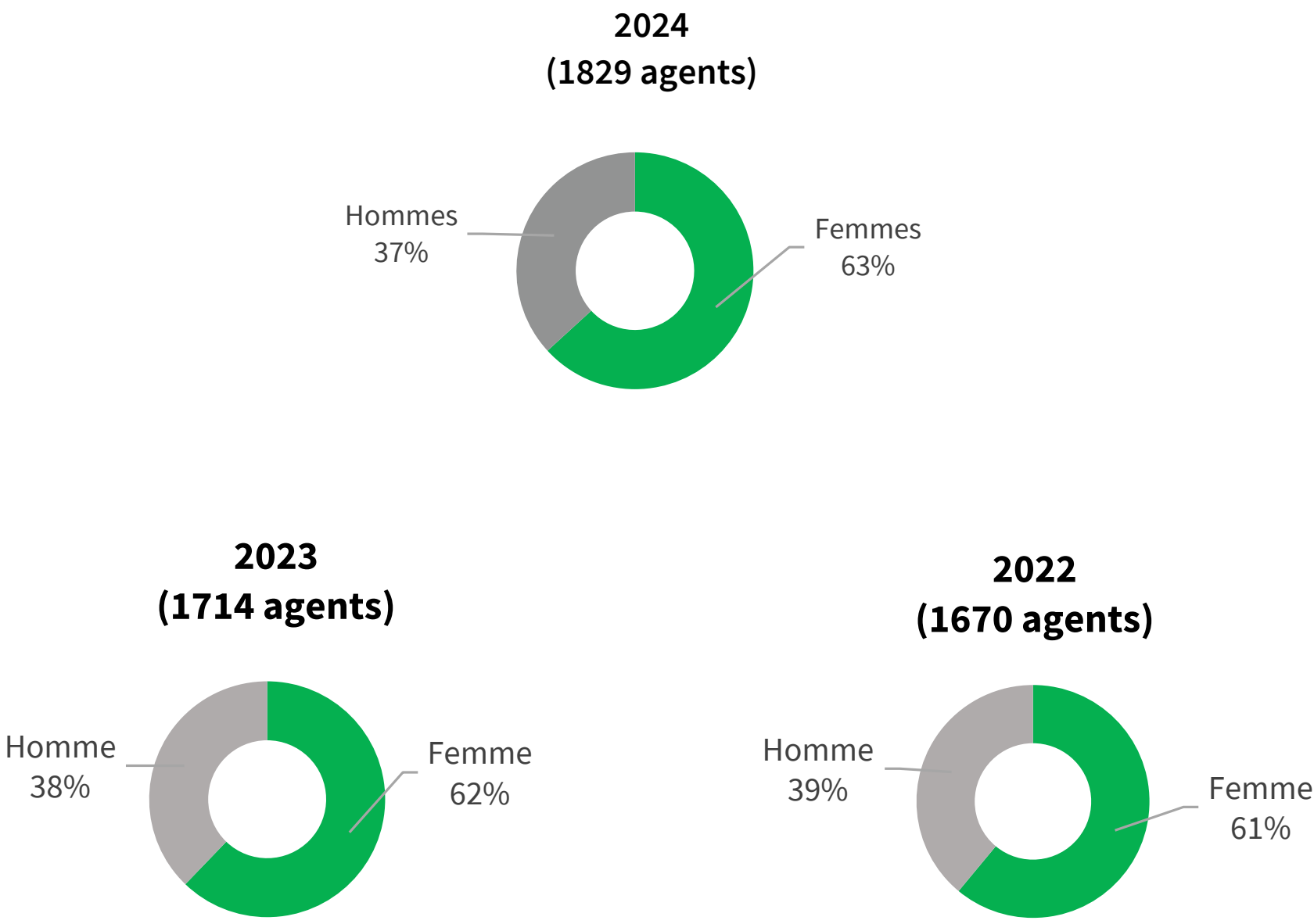
En 2024, 59,2 % des personnels de l'établissement sont des agents titulaires (-2,2 points par rapport à 2022) et 40,8 % ont un statut d'agent contractuel. La répartition femmes/hommes chez les titulaires demeure équilibrée.

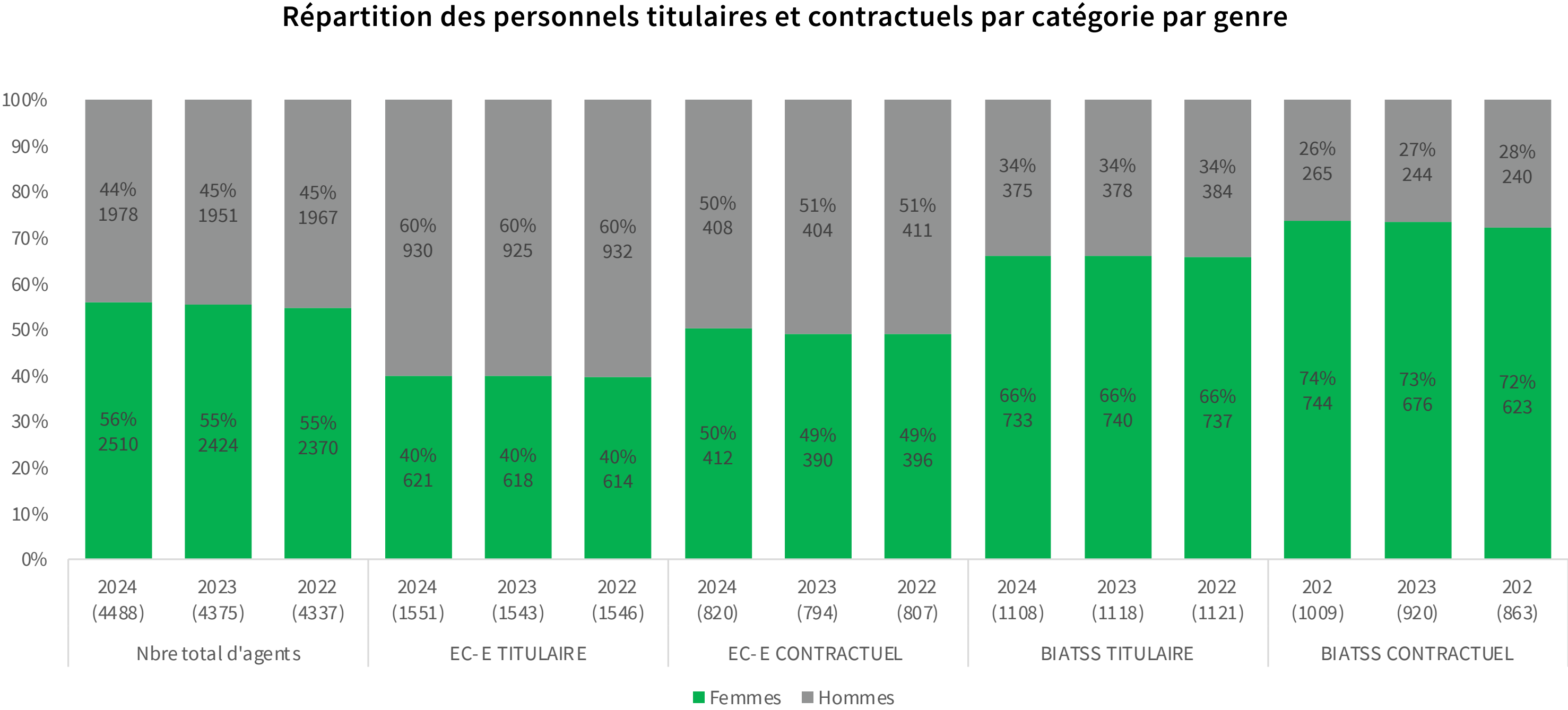
En revanche, chez les contractuels, les femmes sont surreprésentées par rapport aux hommes (63 %, soit + 2 points sur les 3 dernières années), sachant qu'elles représentent 56,5 % de la population de l'établissement.

Répartition des personnels titulaires par genre



Répartition des personnels contractuels par genre





Chez les EC-E contractuels, la répartition femmes/hommes est à l'équilibre parfait en 2024 et stable sur les 3 dernières années.

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.

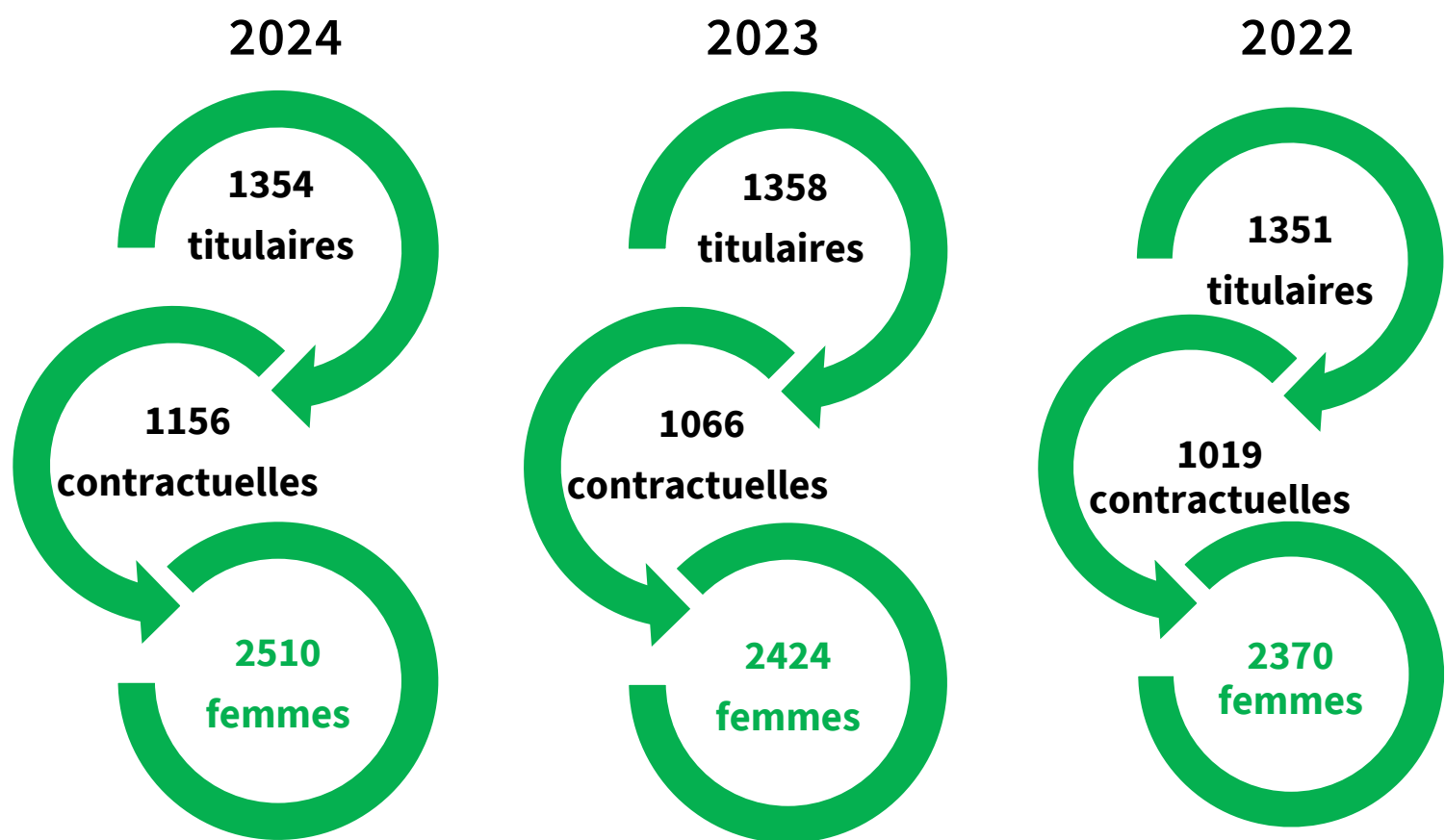
Chez les BIATSS les femmes sont sur-représentées, que ce soit chez les contractuels ou chez les titulaires.

Ainsi, la part des BIATSS titulaires femmes parmi les titulaires est de 66 % sur la période 2022-2024.

La part des BIATSS contractuels femmes parmi les contractuels est en légère mais constante augmentation et atteint 74 % en 2024 (+ 3 points sur la période 2022-2024)

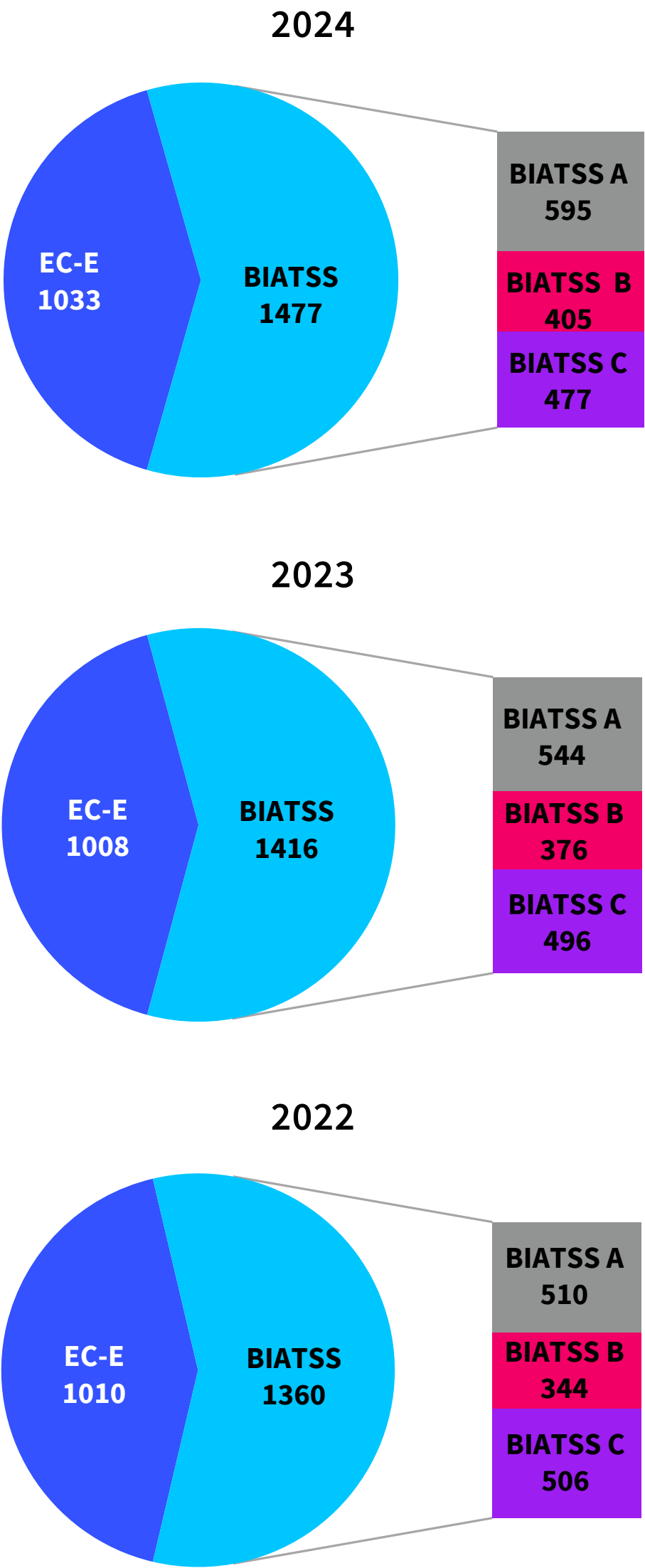
1.1.3. Zoom sur les femmes

2 510 femmes exercent dans l'établissement (+ 140 sur la période 2022-2024). Parmi elles, 54 % (1 354) sont titulaires (-3 points sur la période 2022-2024) et 46 % sont contractuelles (1 156).



Si la population des titulaires est répartie de manière homogène entre les femmes (1 354) et les hommes (1 156) en 2024 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

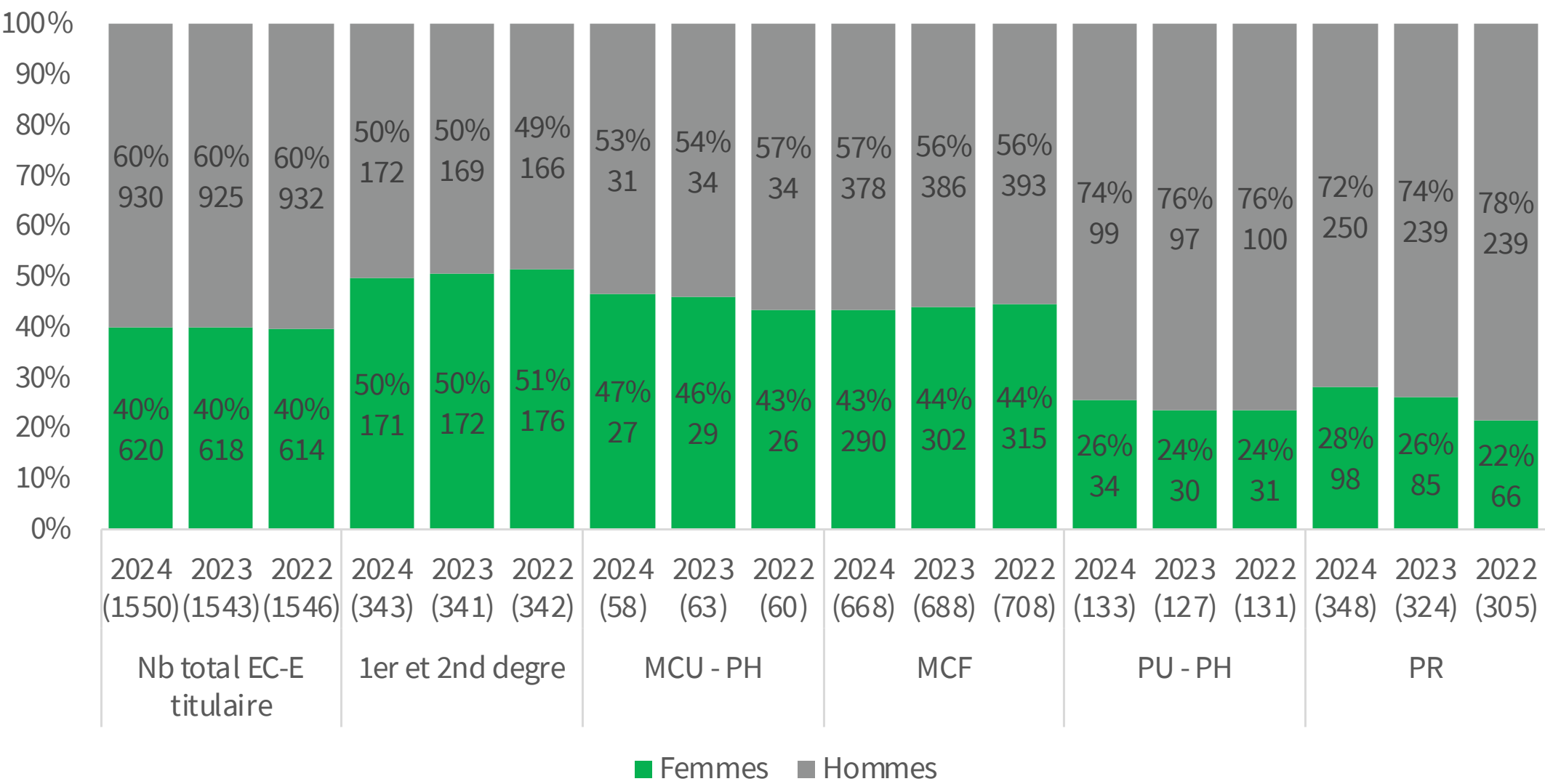


Chez les enseignants-chercheurs titulaires, les femmes sont largement sous-représentées parmi les professeurs d’université (PR) et professeurs d’université praticiens hospitaliers (PU-PH) avec respectivement 28 % et 26 % de représentativité en 2024, alors qu’elles représentent 40 % de la population des EC-E titulaires. À noter toutefois en 2024, la progression de la part des PU femmes qui passe de 22 % à 28 % entre 2022 et 2024 ainsi que celle des PU - PH femmes qui passe de 24 % à 26 % entre 2022 et 2024.

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

La part des femmes MCF connaît une légère diminution au cours de la dernière année (passant de 44 % à 43 %), alors que la part des femmes MCU-PH est toujours en progression avec une représentativité de 47 % parmi cette catégorie (+ 4 points par rapport à 2022).

Répartition des EC-E titulaires par genre et catégorie

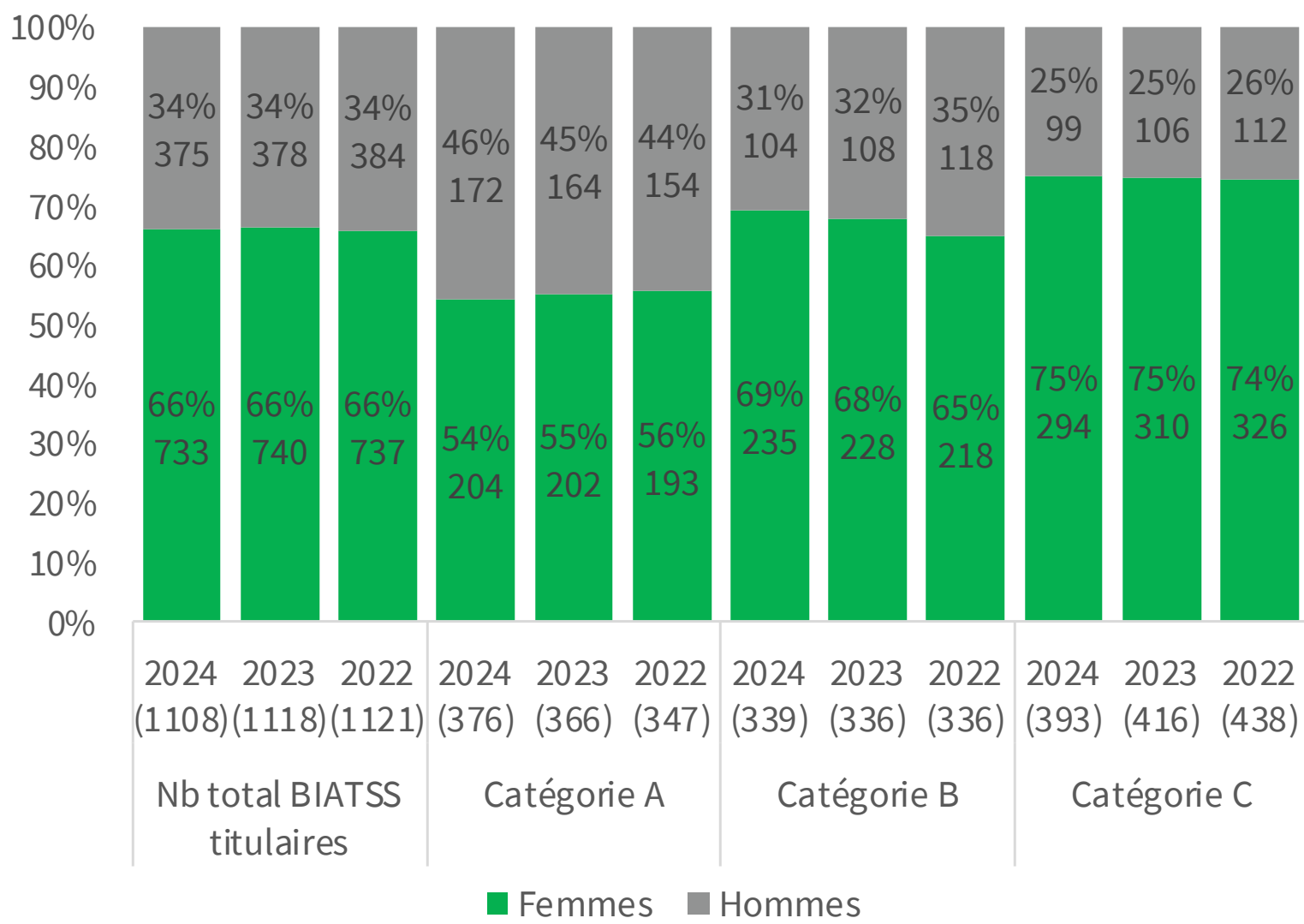


Sur la période 2022-2024, la part des femmes est stable au sein de la population EC-E titulaire de l’établissement.

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 (69 %) et C (75 %). La part des femmes présentes dans les catégories B et C est d’ailleurs en augmentation sur les 3 dernières années (+ 4 points et + 1 point).

À l’inverse, en catégorie A, bien que majoritaires avec 54 % (-2 points sur la période 2022-2024), 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



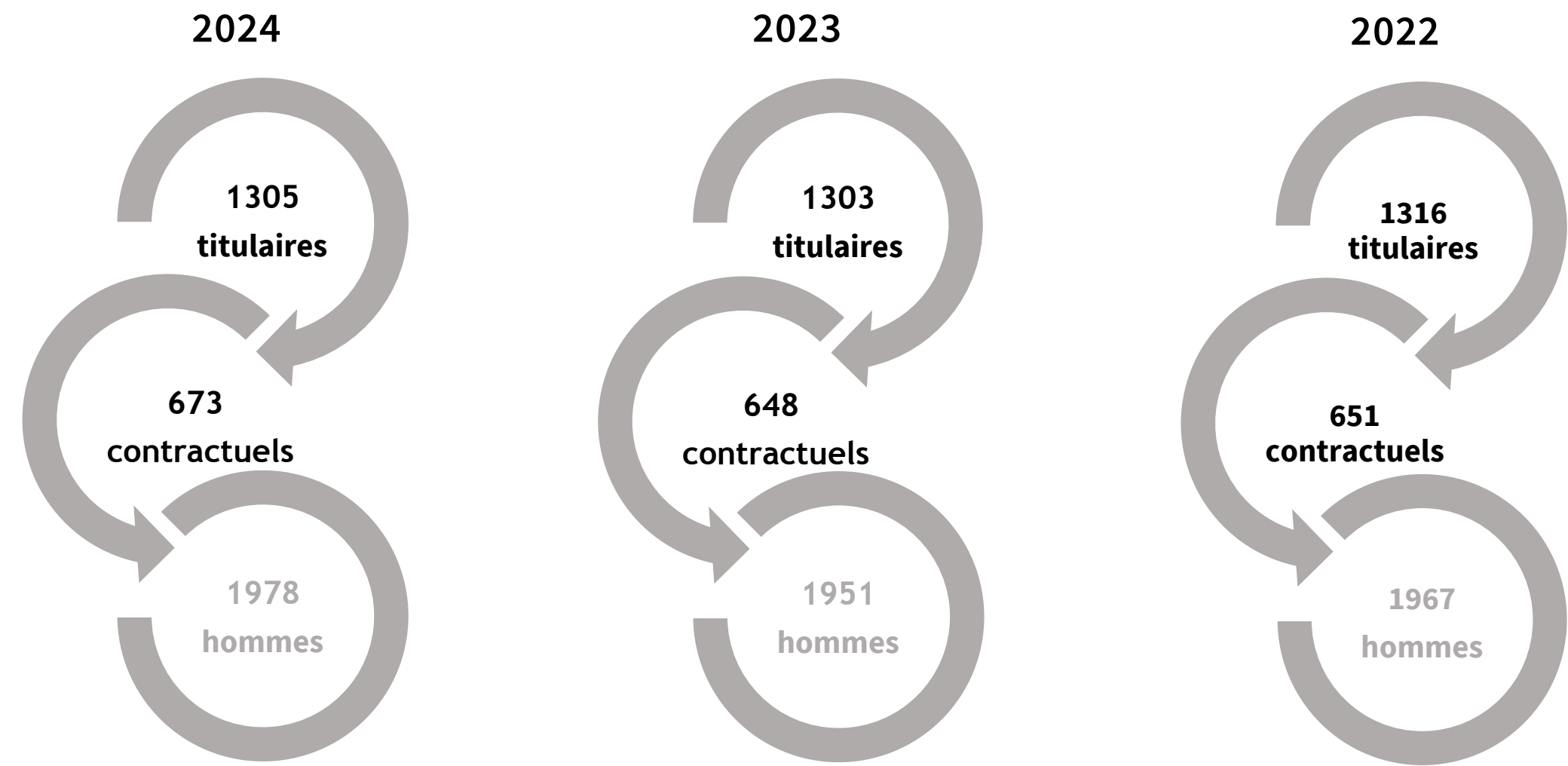
1.1.4. Zoom sur les hommes

Le nombre d’hommes présents au sein de l’établissement est en augmentation chez les hommes sur la période 2022-2024 (+ 11 agents), après avoir connu une légère baisse entre 2022 et 2023 (- 16 agents).

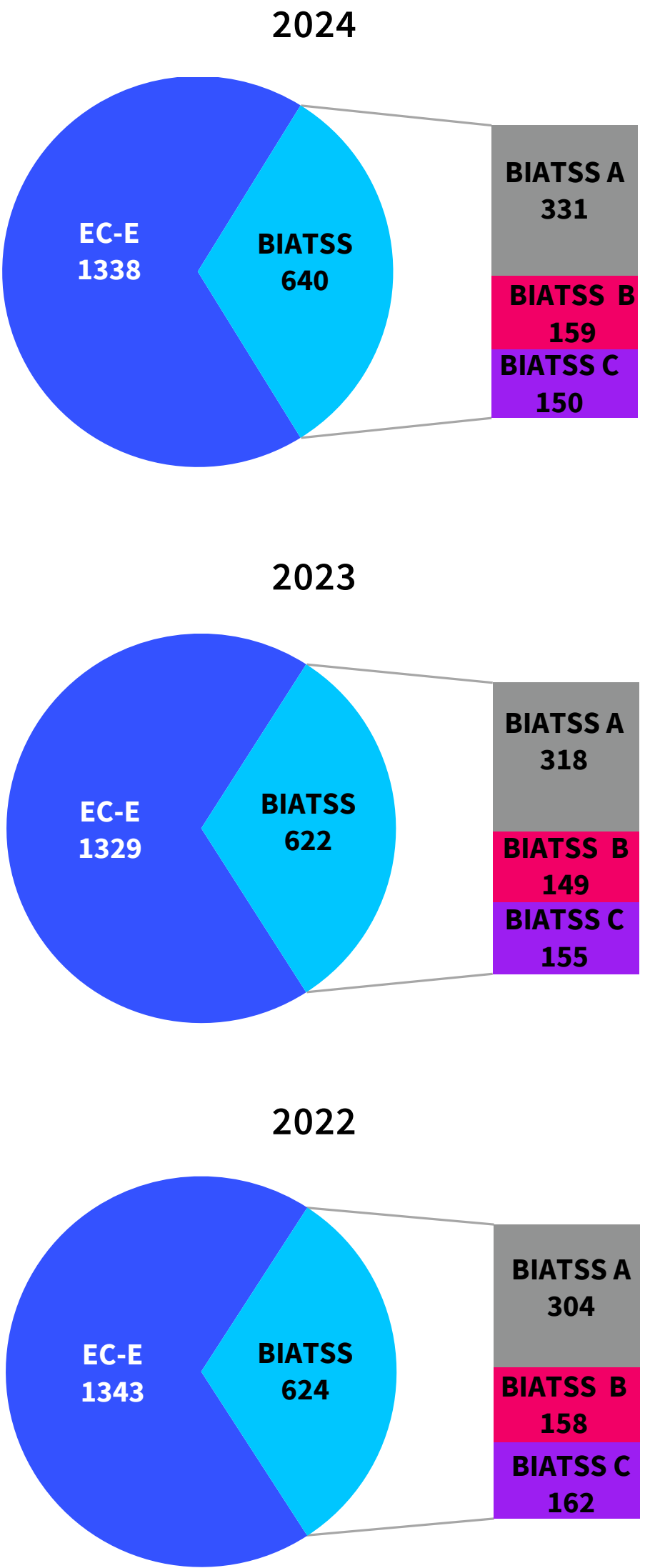
En 2024, 1 978 hommes exercent au sein de l’établissement. Ils sont très majoritairement titulaires (66 % contre

54 % des femmes) et on les retrouve tout particulièrement sous ce statut chez les EC-E (70 % des hommes EC-E sont titulaires).

Cette population masculine exerce majoritairement le métier d’EC-E (68 %) et seulement 32 % d’entre eux sont des BIATSS.



Répartition des hommes par emploi

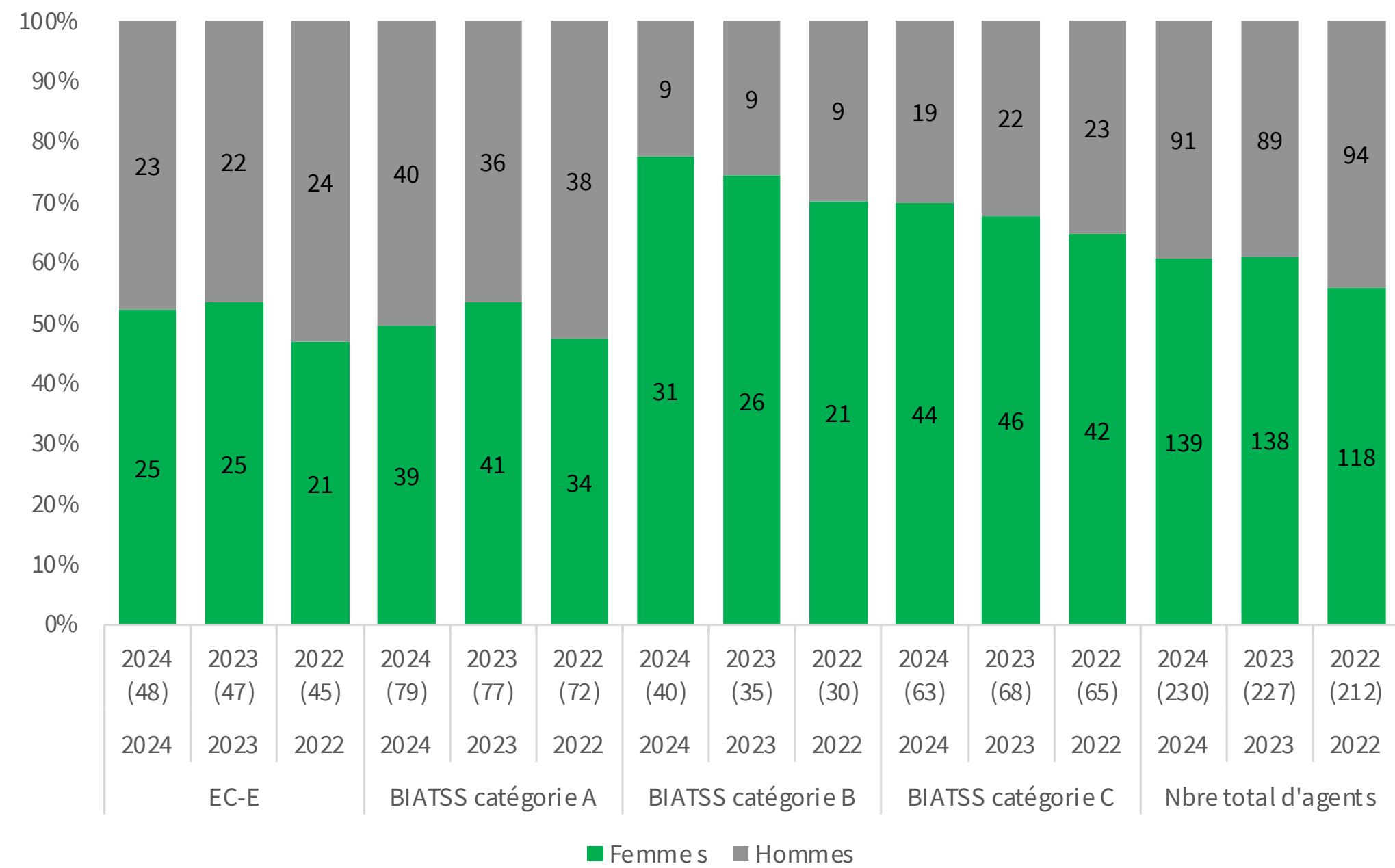


1.1.5. Les personnels en situation de handicap

En 2024, 230 agents sont en situation de handicap et 60 % sont des femmes. La part des femmes en situation de handicap est en augmentation sur les

trois dernières années (56 % en 2022). Une proportion de femme supérieure à celle de la ventilation par genre à Nantes Université (+ 4 points).

Nombre de personnels en situation de handicap par catégorie et par genre de 2022 à 2024



1.2. Les rémunérations mensuelles nettes moyennes des personnels

1.2.1. La rémunération des BIATSS par catégorie et par genre

		2024		2023	2022
Statut / Catégorie		Salaire des femmes	Salaire des hommes	Écart salarial entre les femmes et hommes	Écart salarial entre les femmes et hommes
Salaire moyen		2 190 €	2 488 €	-298 €	-286 €
Titulaires	Titulaires	2 376 €	2 750 €	-374 €	-307 €
	A+	6 770 €	5 755 €	1 015 €	1 305 €
	A	3 262 €	3 438 €	-176 €	-204 €
	B	2 228 €	2 377 €	-149 €	-149 €
	C	1 933 €	1 950 €	-18 €	-24 €
CDI	CDI	2 446 €	2 540 €	-94 €	-268 €
	A	2 873 €	2 883 €	-10 €	-149 €
	B	1 901 €	1 898 €	4 €	-115 €
	C	1 690 €	1 740 €	-50 €	-75 €
CDD	CDD	1 895 €	2 003 €	-108 €	-166 €
	A	2 182 €	2 317 €	-134 €	-227 €
	B	1 719 €	1 697 €	22 €	-22 €
	C	1 582 €	1 577 €	5 €	34 €
Apprenti	Apprenti	1 176 €	1 115 €	61 €	-24 €

* 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 légèrement augmenter sur les 3 dernières années, en défaveur des femmes. Ainsi, l'écart chez les titulaires est en augmentation en 2024, alors qu'il tend à diminuer chez les CDI et CDD.

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

		2024		2023	2022
Statut / Catégorie		Salaire des femmes	Salaire des hommes	Écart salarial entre les femmes et hommes	Écart salarial entre les femmes et hommes
Salaire moyen		3 285 €	3 719 €	-435 €	-470 €
Titulaires		4 152 €	4 459 €	-307 €	-371 €
CDI		2 498 €	2 973 €	-475 €	-299 €
CDD		1 875 €	1 944 €	-68 €	-110 €

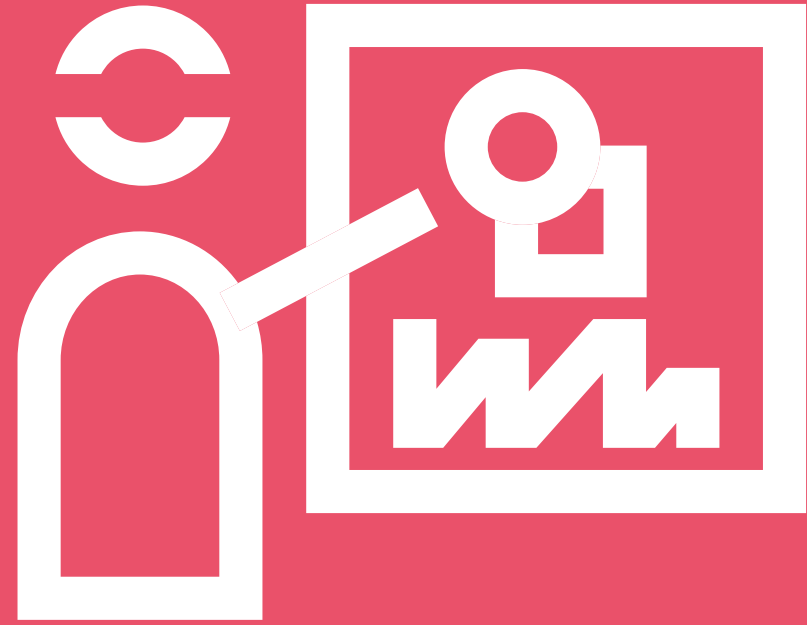
* référence pour le calcul de l'écart: le salaire des femmes

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 diminution de l'écart salarial moyen entre hommes et femmes au cours des 3 dernières années (- 35 €). Même s'il diminue entre 2024 et 2023, l'écart des agents en CDI connaît une forte augmentation sur la période 2022-2024.

1.3. La gouvernance de l'établissement

1.3.1. L'équipe présidentielle

	2024					2023					2022				
	Femmes		Hommes		TOTAL	Femmes		Hommes		TOTAL	Femmes		Hommes		TOTAL
	Nbre	%	Nbre	%		Nbre	%	Nbre	%		Nbre	%	Nbre	%	
Équipe présidentielle															
Président-e	1	100 %	0	0 %	1	1	100 %	0	0 %	1	1	100 %	0	0 %	1
Vice-président-es	9	50 %	9	50 %	18	9	50 %	9	50 %	18	8	53 %	7	39 %	15
Vice-président-es chargé-es de mission	1	50 %	1	50 %	2	1	25 %	3	75 %	4	1	25 %	3	75 %	4
Vice-président-es étudiant-es	1	50 %	1	50 %	2	0	0 %	2	100 %	2	1	50 %	1	50 %	2
Chargé-es de mission	0	50 %	2	50 %	2	0	50 %	2	50 %	2					
Total	12	48 %	13	52 %	25	11	41 %	16	59 %	27	11	50 %	11	50 %	22



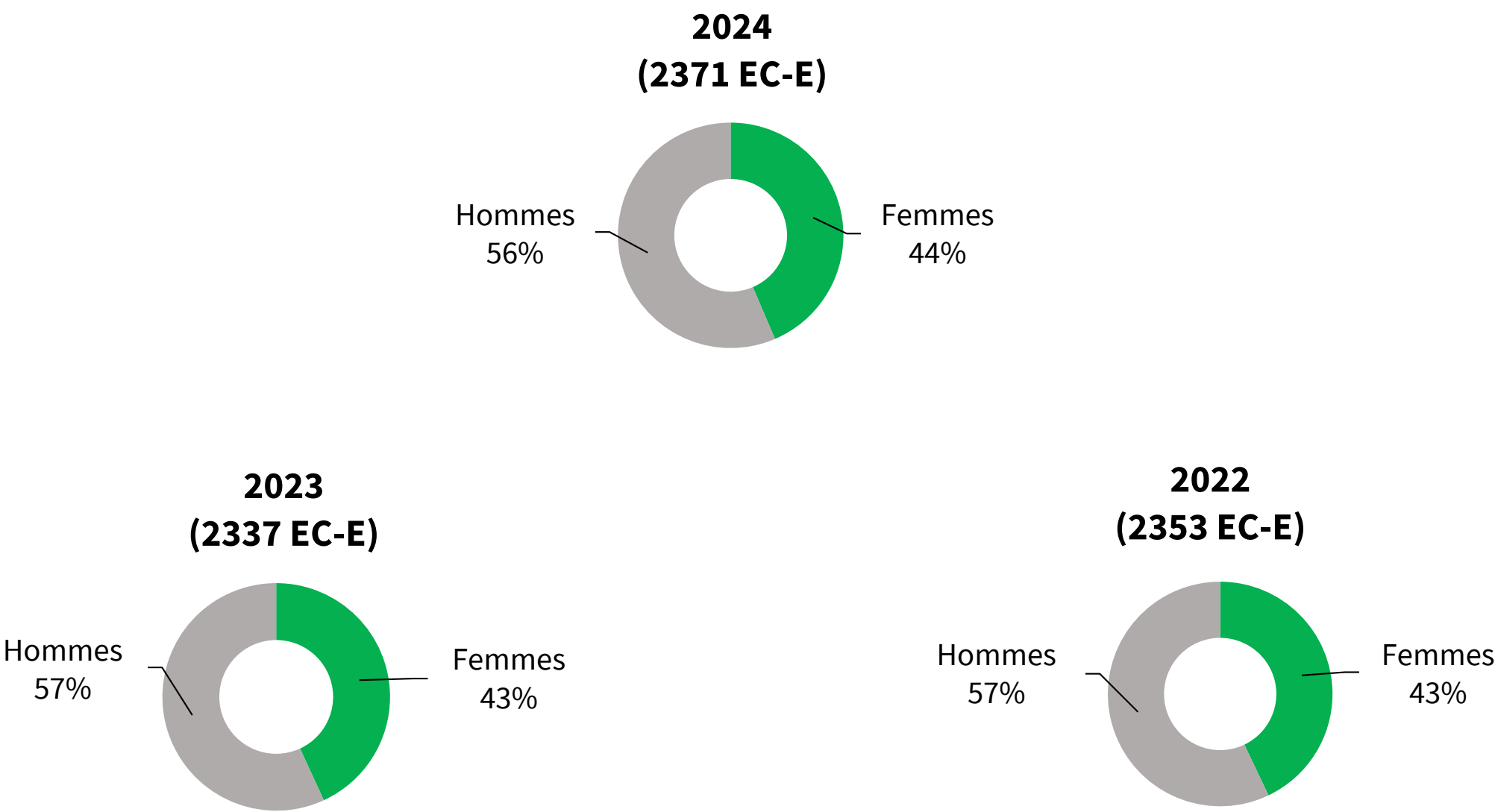
2. Les enseignants-chercheurs & enseignants (EC-E)

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

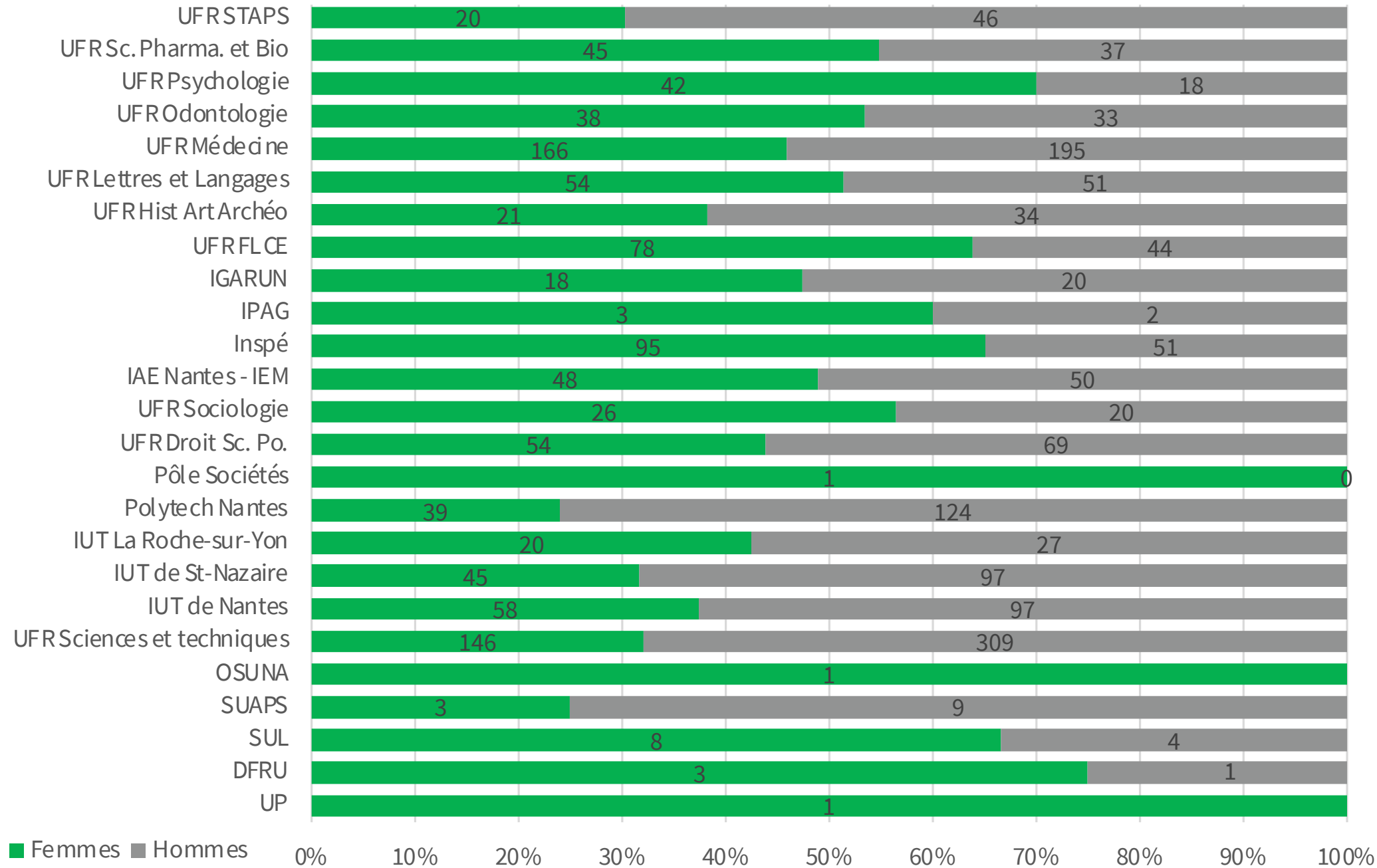
2.1. La population des EC-E

En 2024, les personnels enseignants-chercheurs et enseignants titulaires et contractuels sont au nombre de 2 371 à Nantes Université, effectifs en augmentation sur la période 2022-2024 (+ 18 agents).

Répartition des EC-E par genre



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



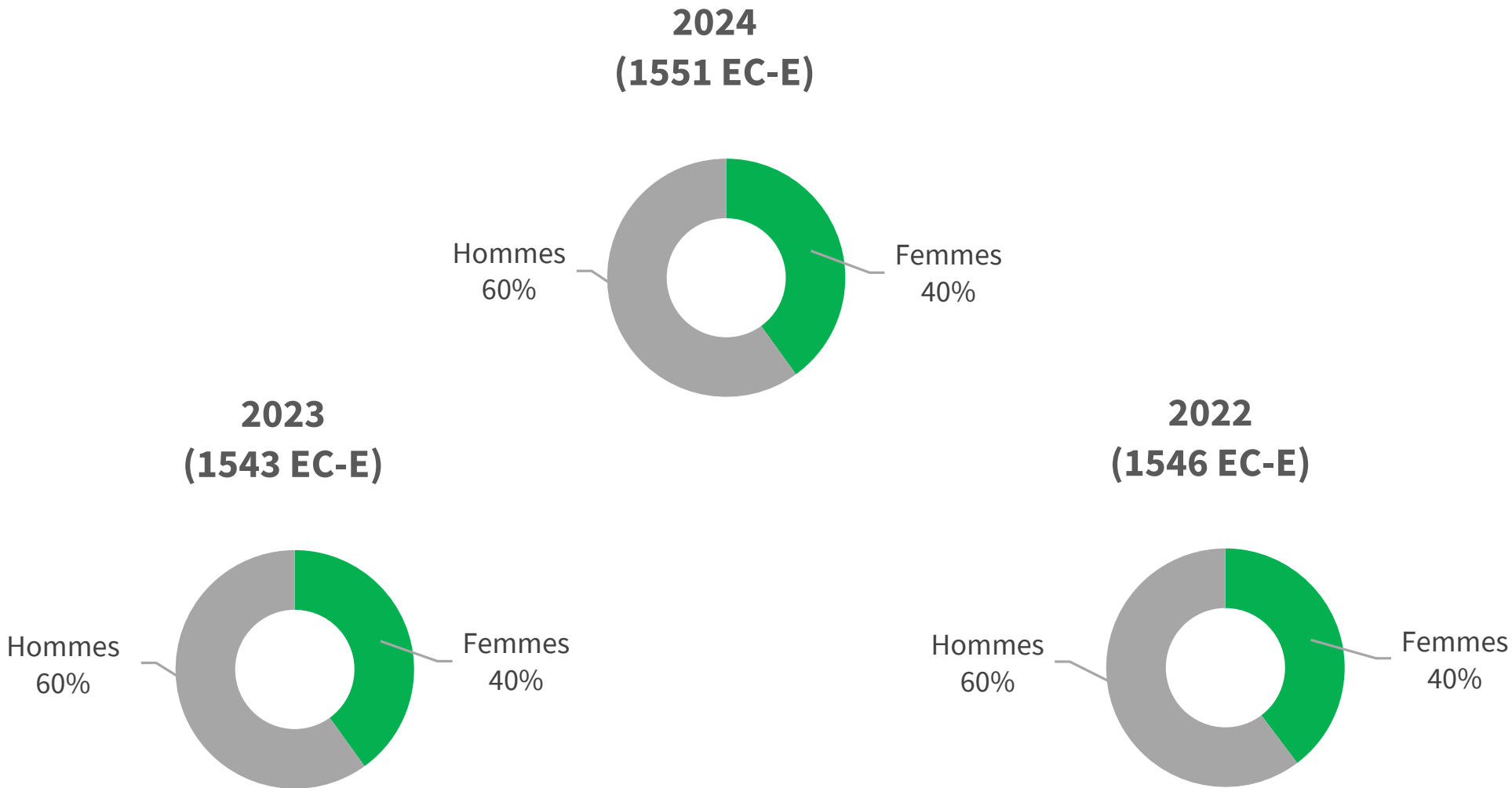
Sur la période 2022-2024, la part des femmes dans cette population est restée stable (44 % en 2024 vs 43 % en 2022) à la fois au sein de la population des EC-E contractuels et des EC-E titulaires.

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

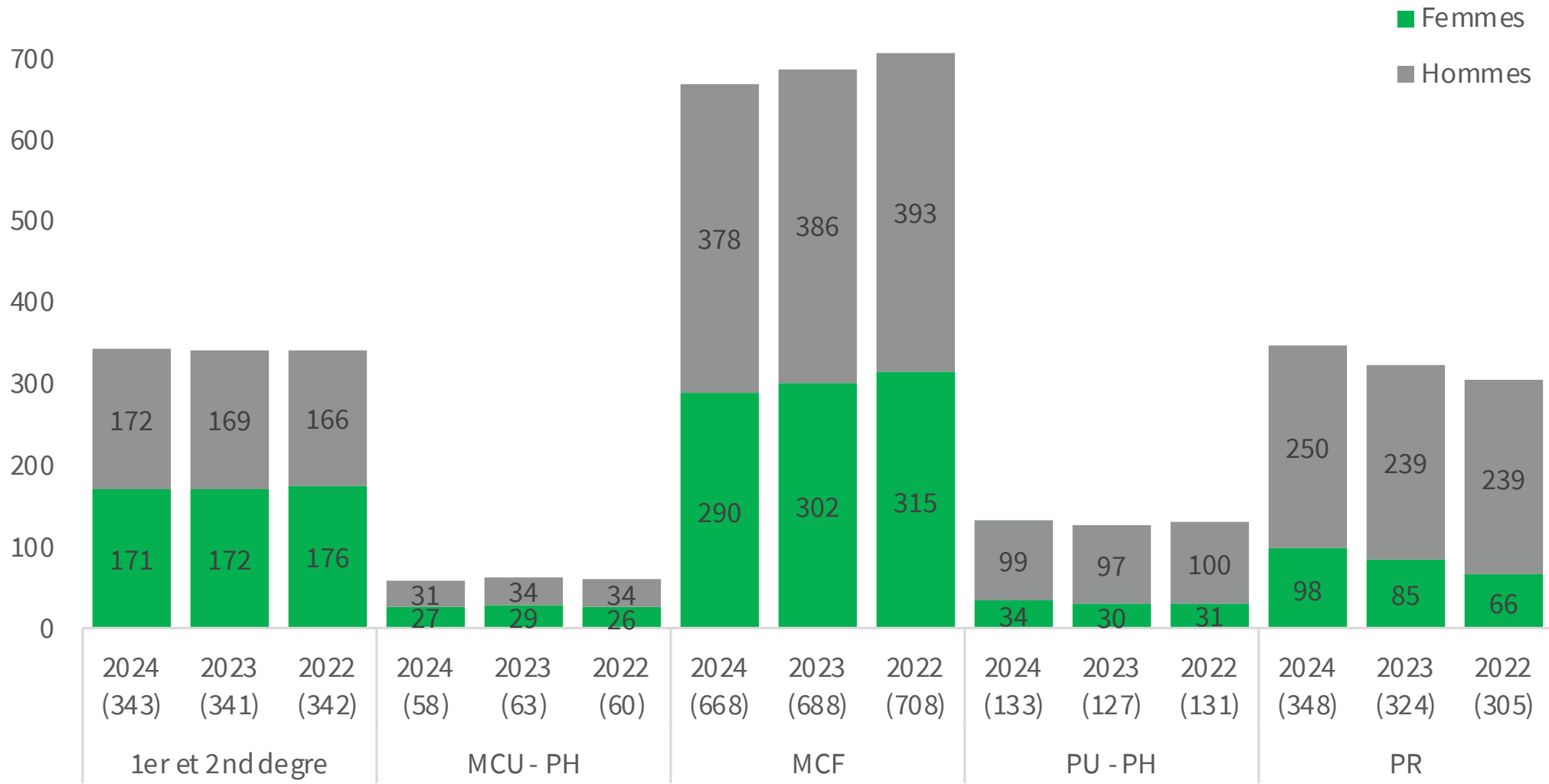
Répartition des EC-E titulaires par genre



Sur la période 2022-2024, 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 2022-2024, respectivement 40 % et 60 %.

Répartition des EC-E par genre et par catégorie



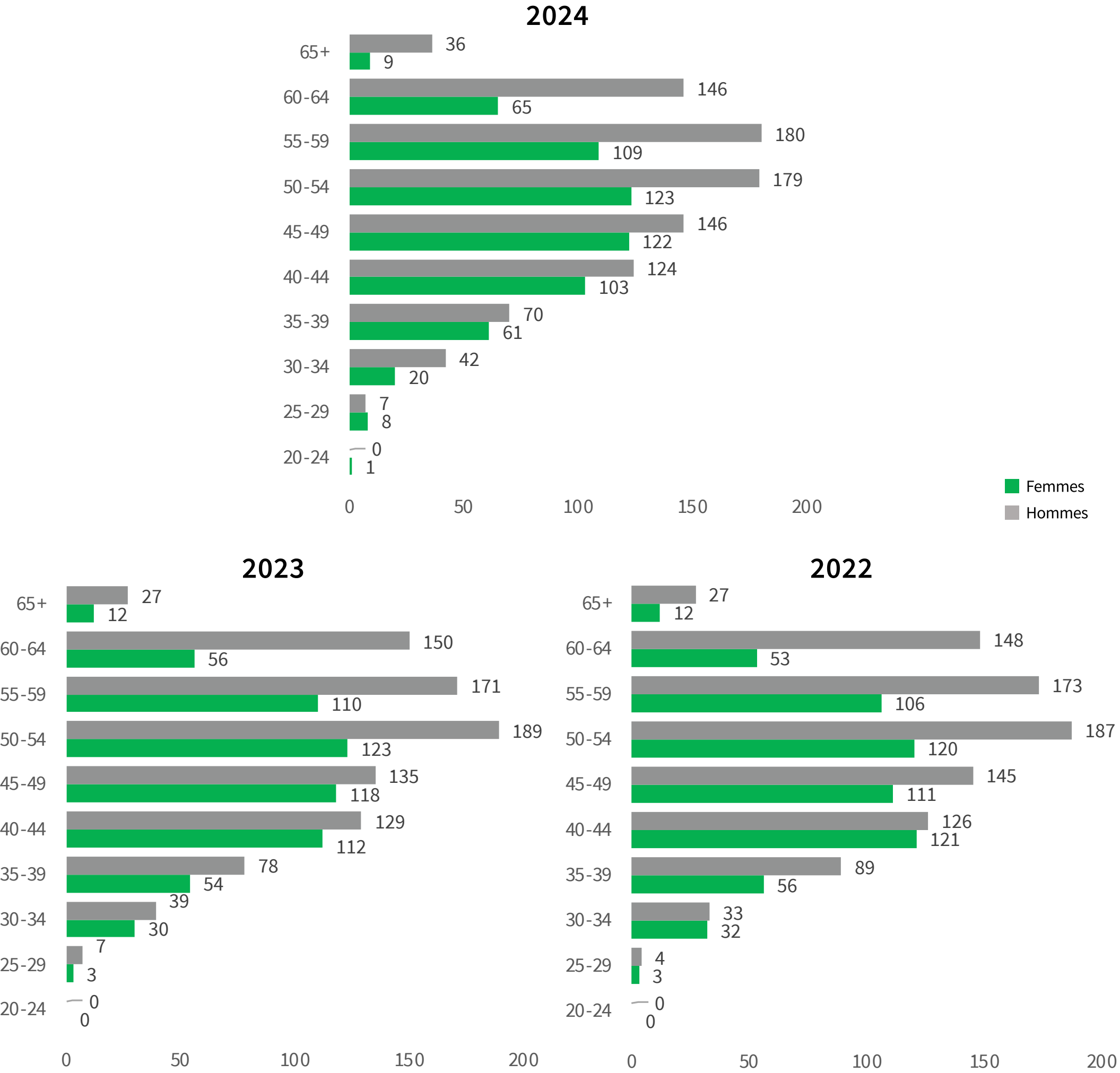
Toutefois, la situation des EC-E titulaires est contrastée selon leur corps d'appartenance. L'équilibre numérique est atteint au sein du corps des enseignants du 1^{er} et 2nd degré. À l'inverse, les femmes ne représentent en 2024 que 28 % des professeurs des universités (PR), en progression de 6 % entre 2022 et 2024.

Cette ligne de fracture 20/80 est la même en ce qui concerne le grade

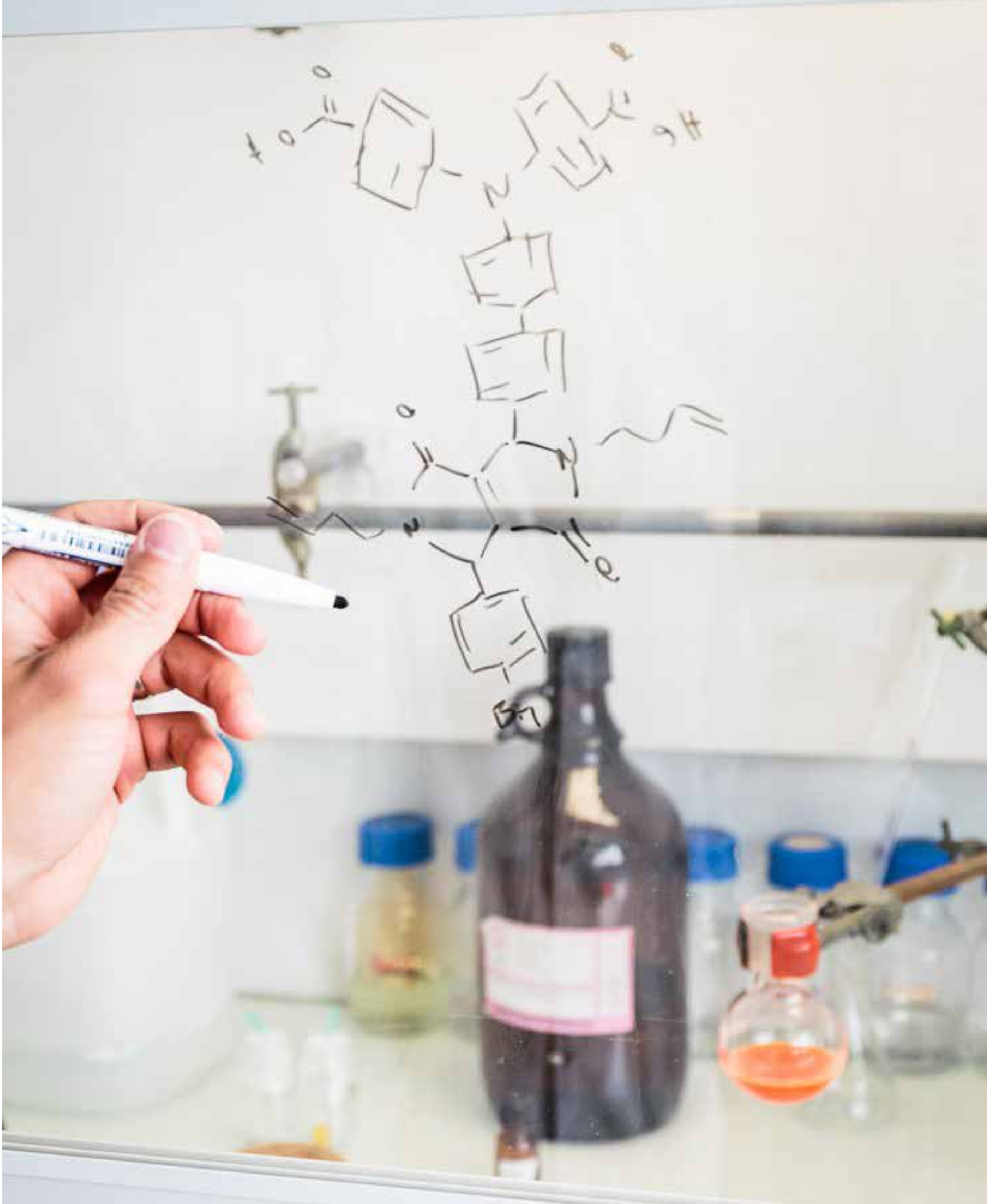
des PU-PH (26 % des PU-PH sont des femmes en 2024, soit + 2 points entre 2022 et 2024).

La situation est différente parmi les maîtres de conférences (MCF) et les maîtres de conférences - praticiens hospitaliers (MCU-PH), où les femmes représentent respectivement 43 % et 47 % de l'effectif de leurs corps de référence.

Pyramide des âges des EC-E titulaires

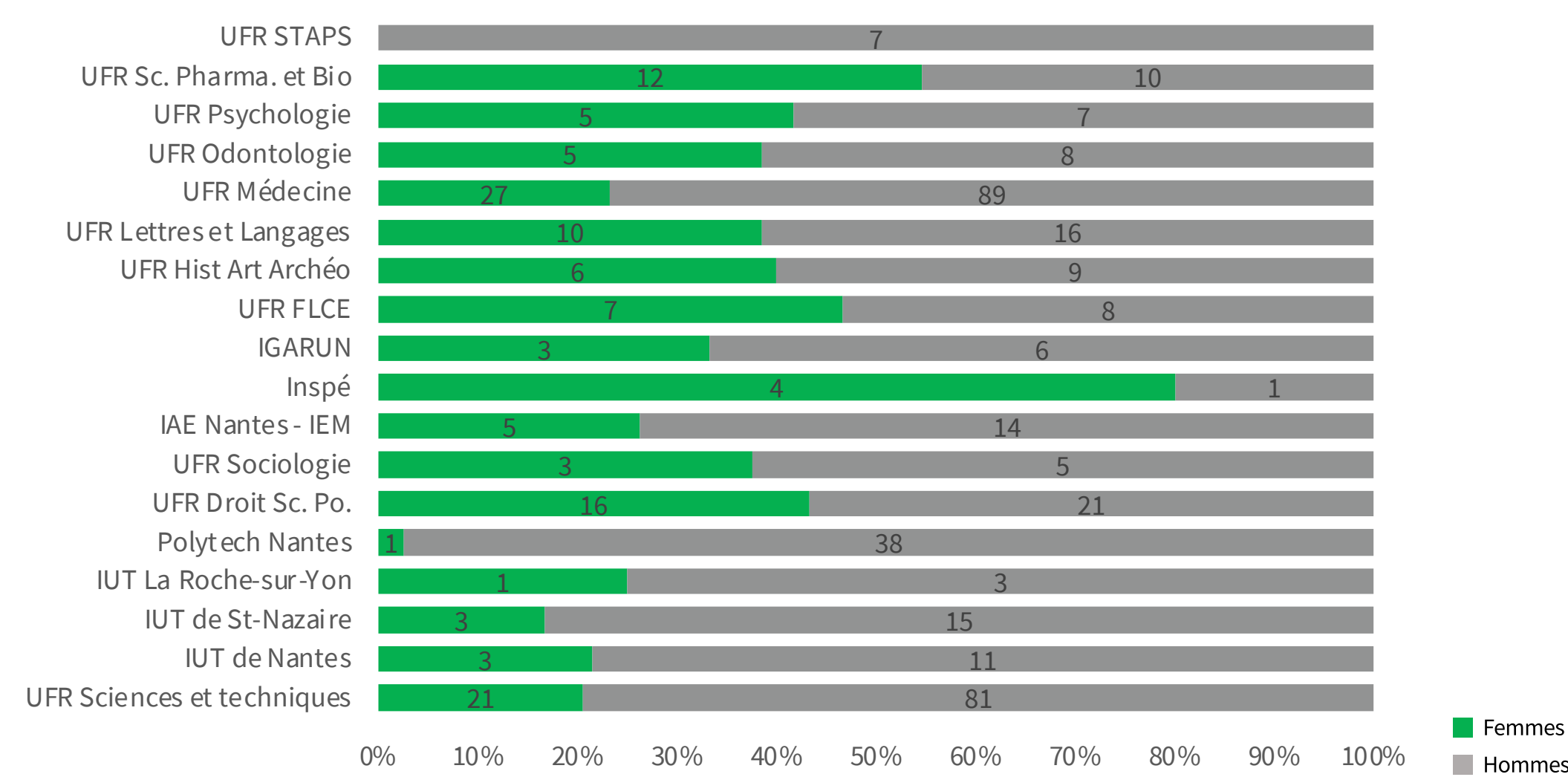


La répartition femmes-hommes dans les pyramides des âges des 3 années de référence est particulièrement contrastée à partir de la tranche 50-54 ans où la part des hommes est largement majoritaire. Elle tend à s'estomper pour les tranches d'âges inférieures.



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

Répartition des professeurs d'université par genre et composante en 2024



Sur la période 2022-2024, la part des femmes parmi la population de PR et PU-PH est en légère augmentation, passant de 22 % de la population des PR / PU-PH en 2022 à 27 % en 2024.

Des disparités subsistent au sein de certaines composantes, notamment les composantes des pôles Santé et Sciences et 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, tendance qui évolue peu sur les 3 dernières années.

Répartition des maîtres de conférences par genre et par composante en 2024



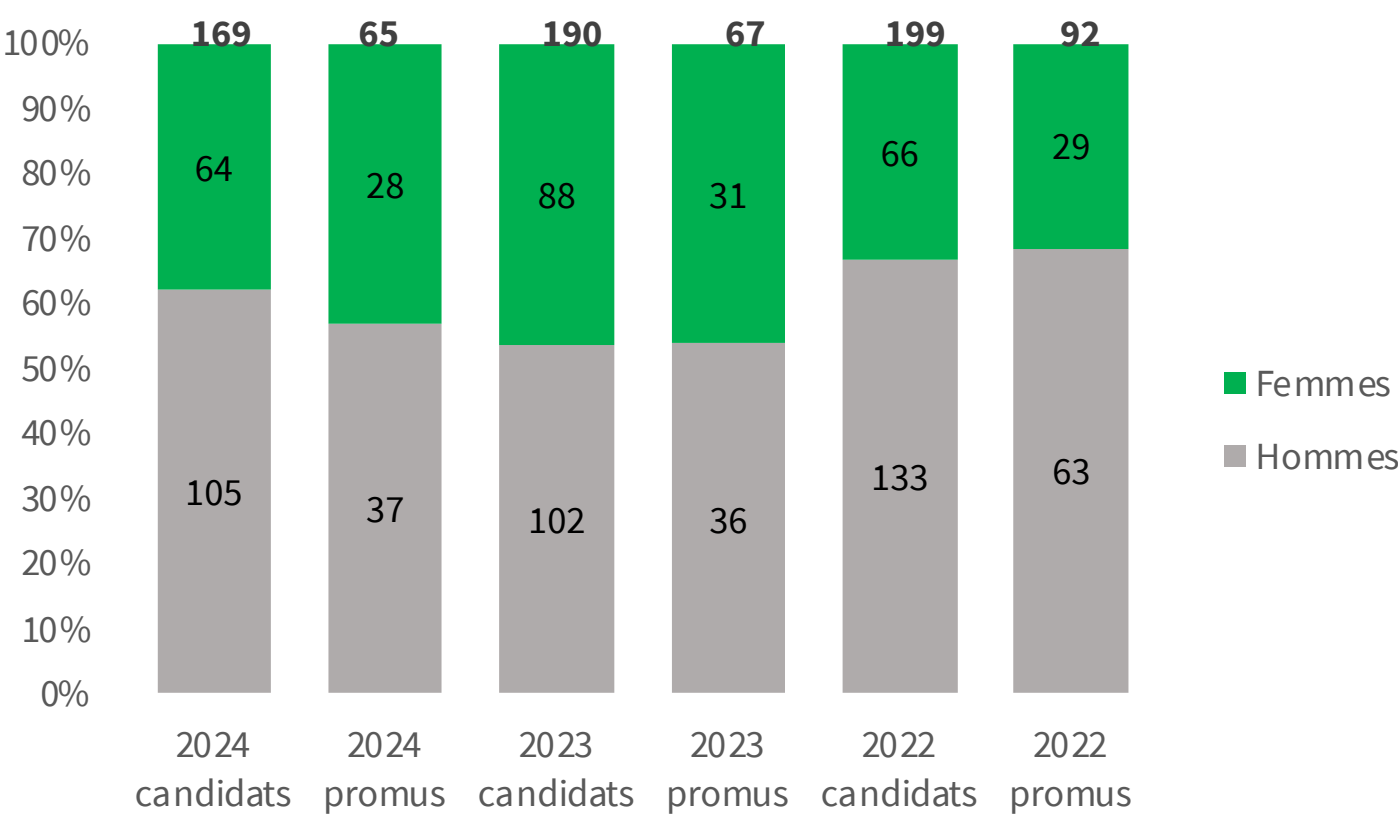
La part des femmes MCF et MCU-PH est moins élevée au sein du pôle Santé et du pôle Sciences et technologie. Elle est toutefois au-dessus des 65 % au sein des composantes Inspé, IPAG, FLCE, Psychologie et Pharma.

2.4. La promotion des EC-E

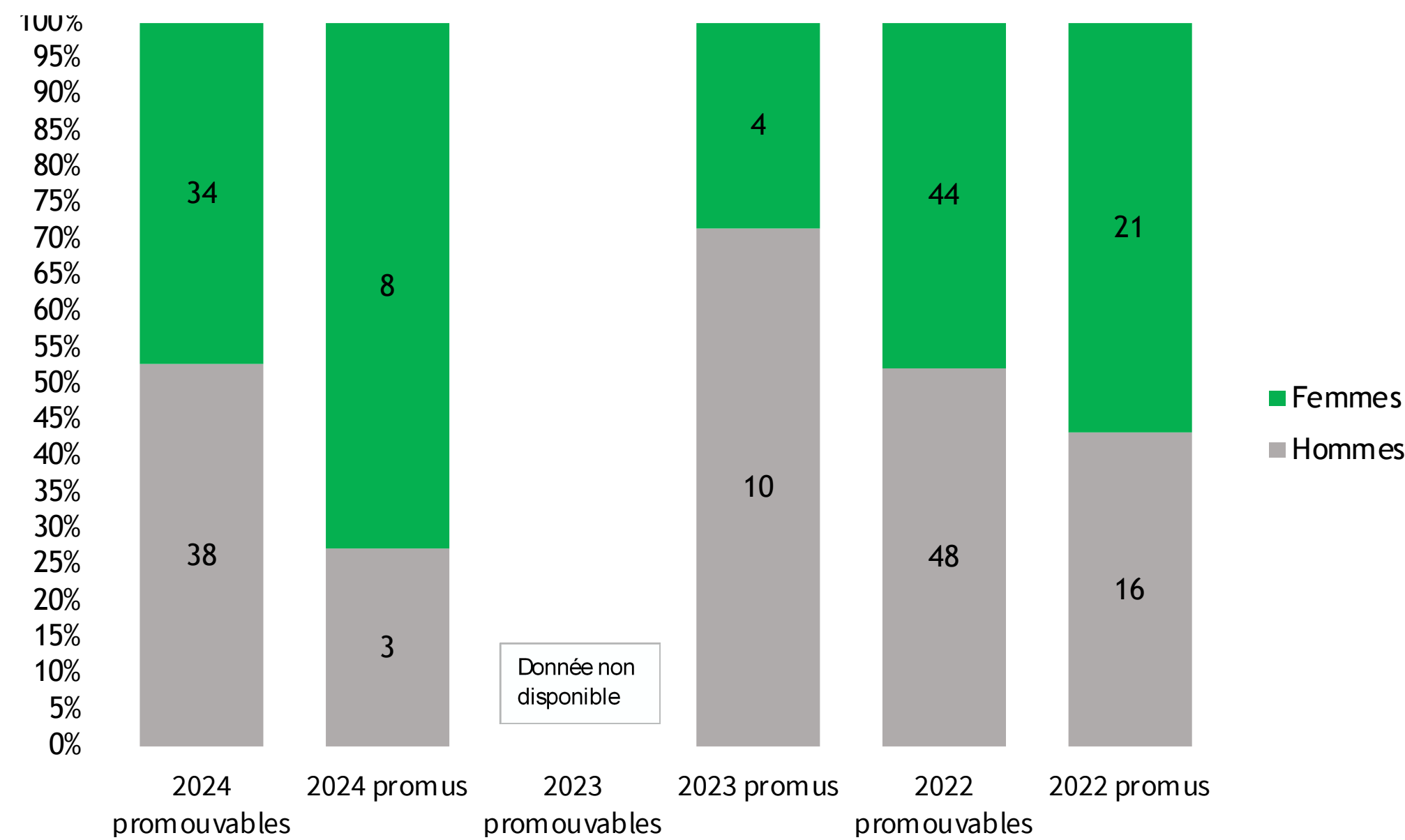
Nombre de promotions de grade des EC-E et HU et des enseignants du second degré

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Part des hommes	Rappel part des femmes EC-E à Nantes Université
2024	48	63	111	43 %	57 %	44 %
2023	39	68	107	36 %	64 %	43 %
2022	55	101	156	35 %	65 %	43 %

Avancement des enseignants-chercheurs

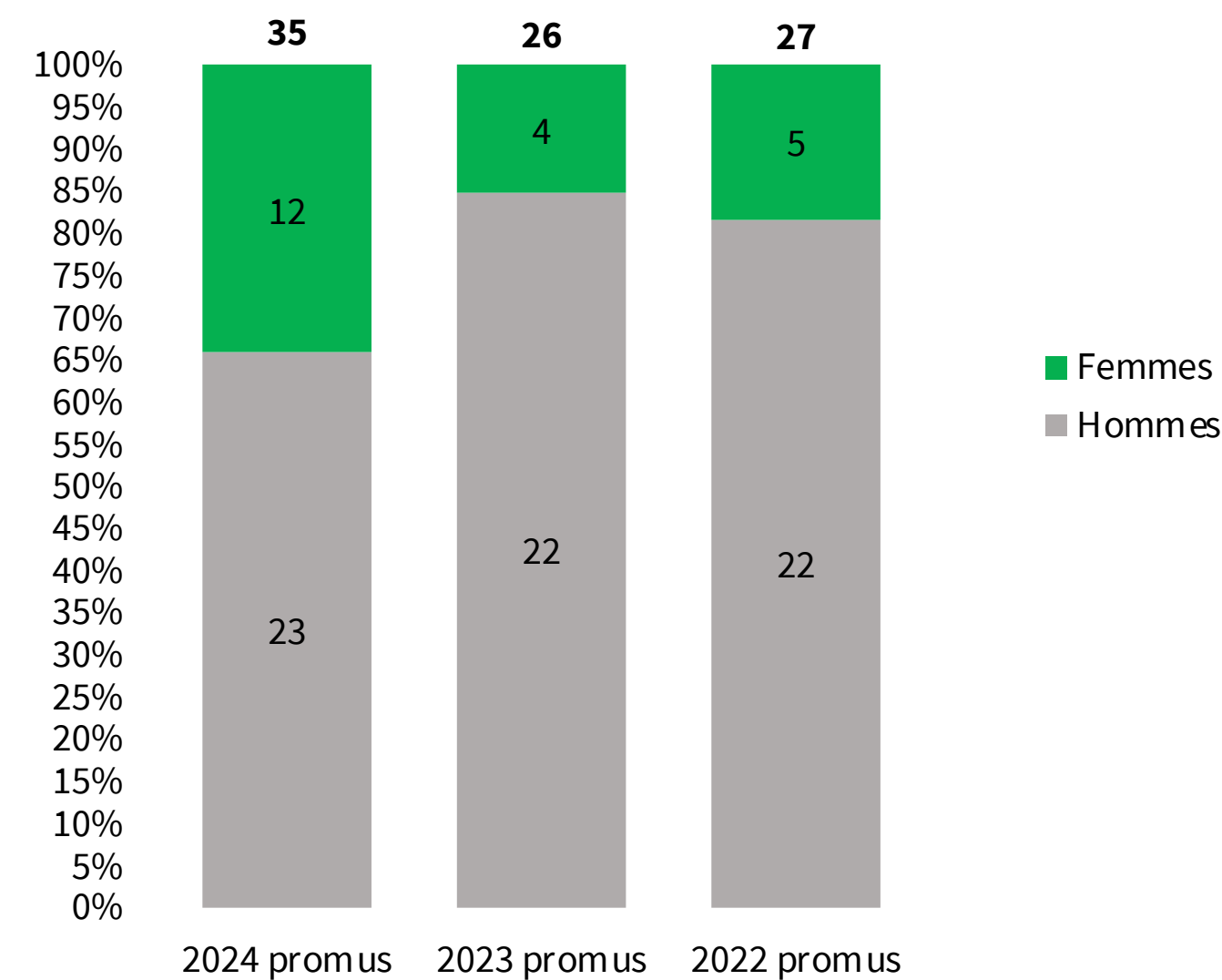


Avancement des enseignants du second degré



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

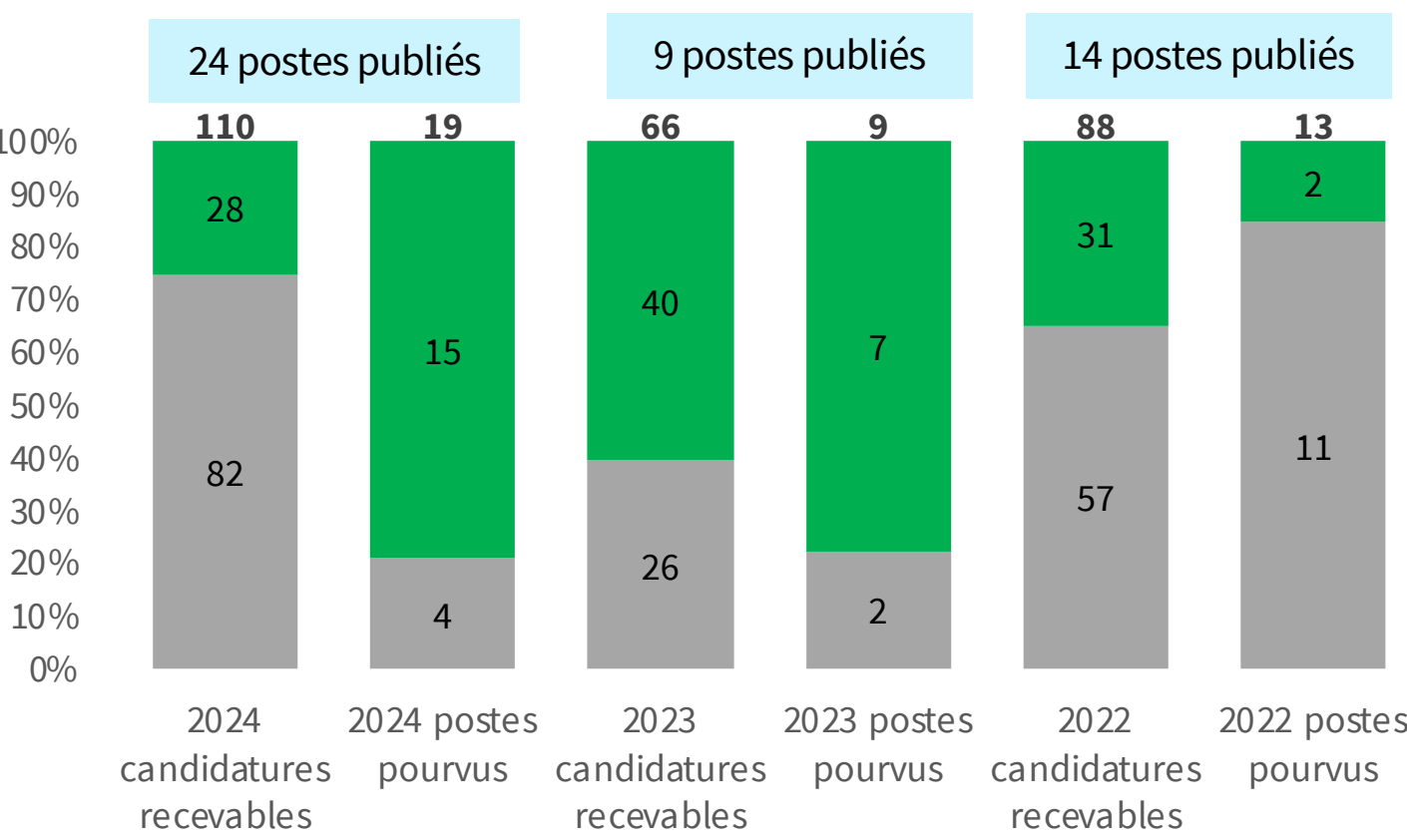


Pour les enseignants du second degré et les enseignants HU, l’établissement formule des propositions sans avoir le pouvoir de décision.

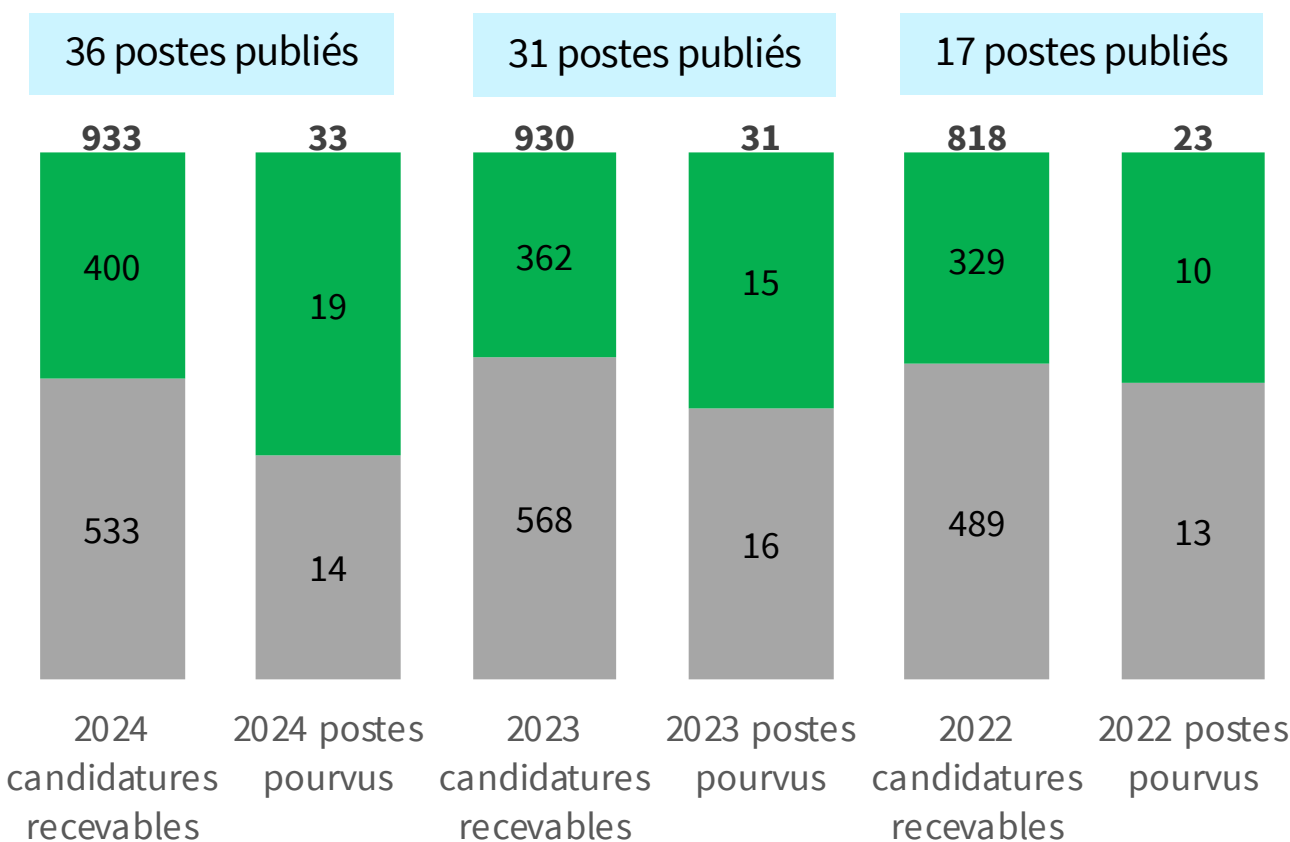
2.5. Les concours au sein de Nantes Université

2.5.1. Les professeurs d'université et maîtres de conférences

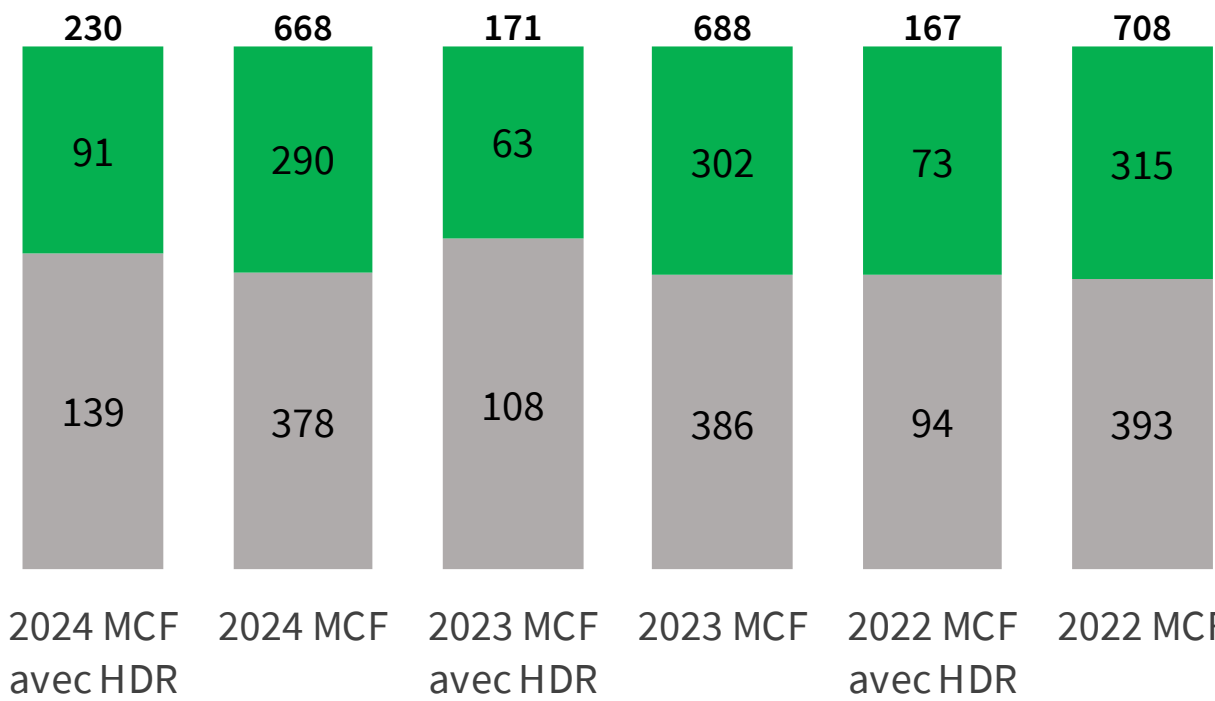
Candidature sur les postes de professeur d'université



Candidatures sur les postes de maître de conférences



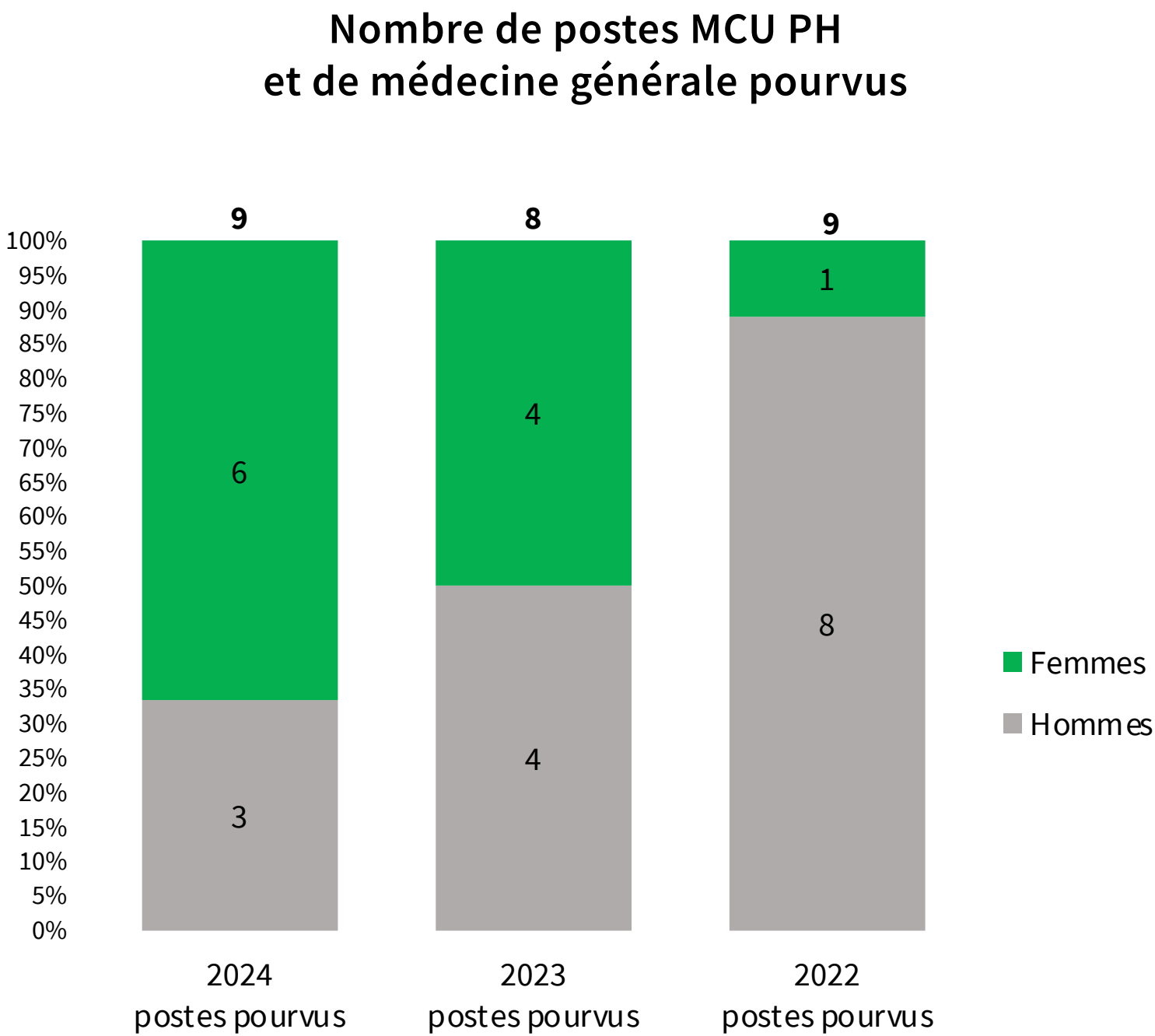
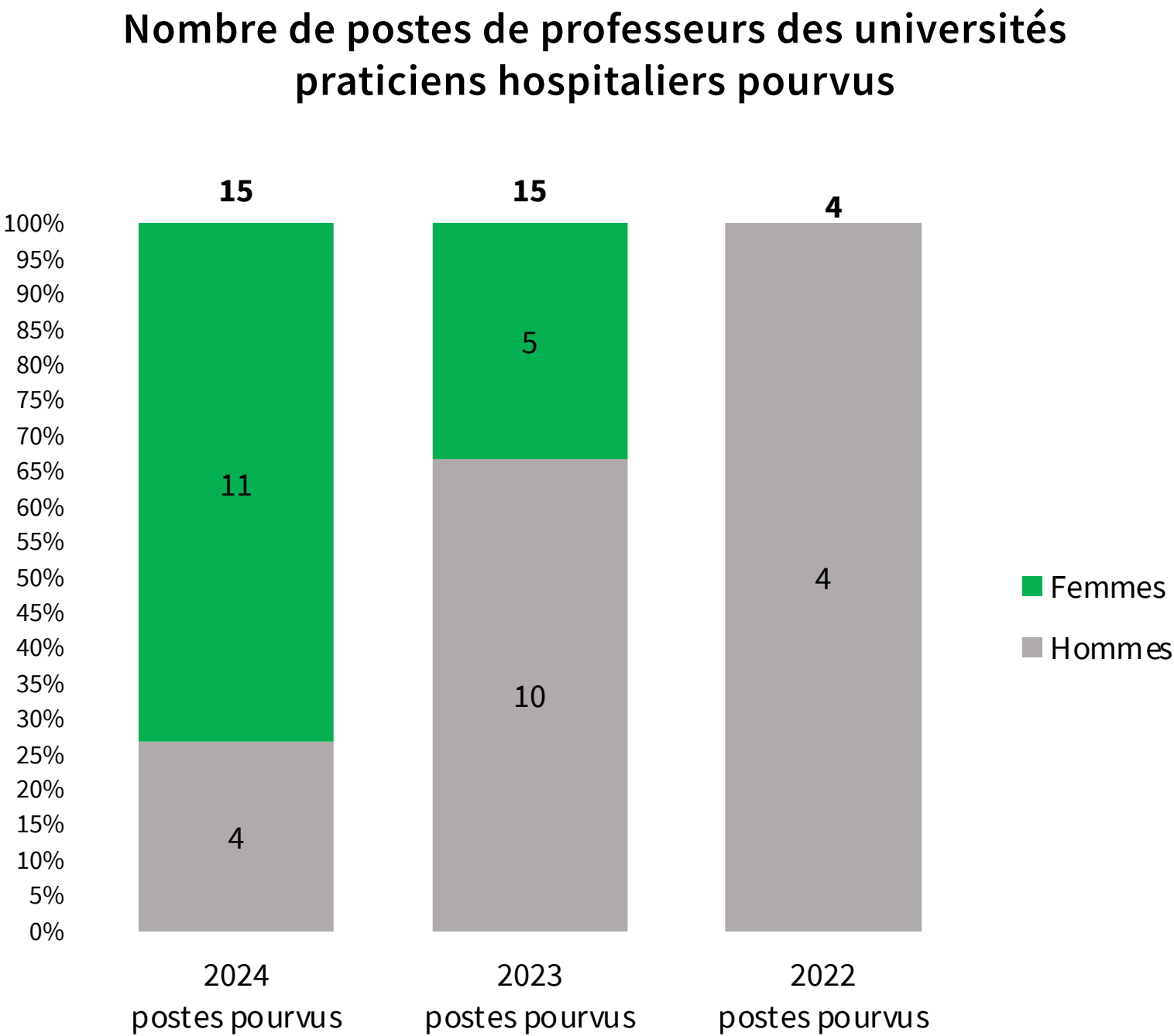
Part des maîtres de conférences titulaires d'une HDR



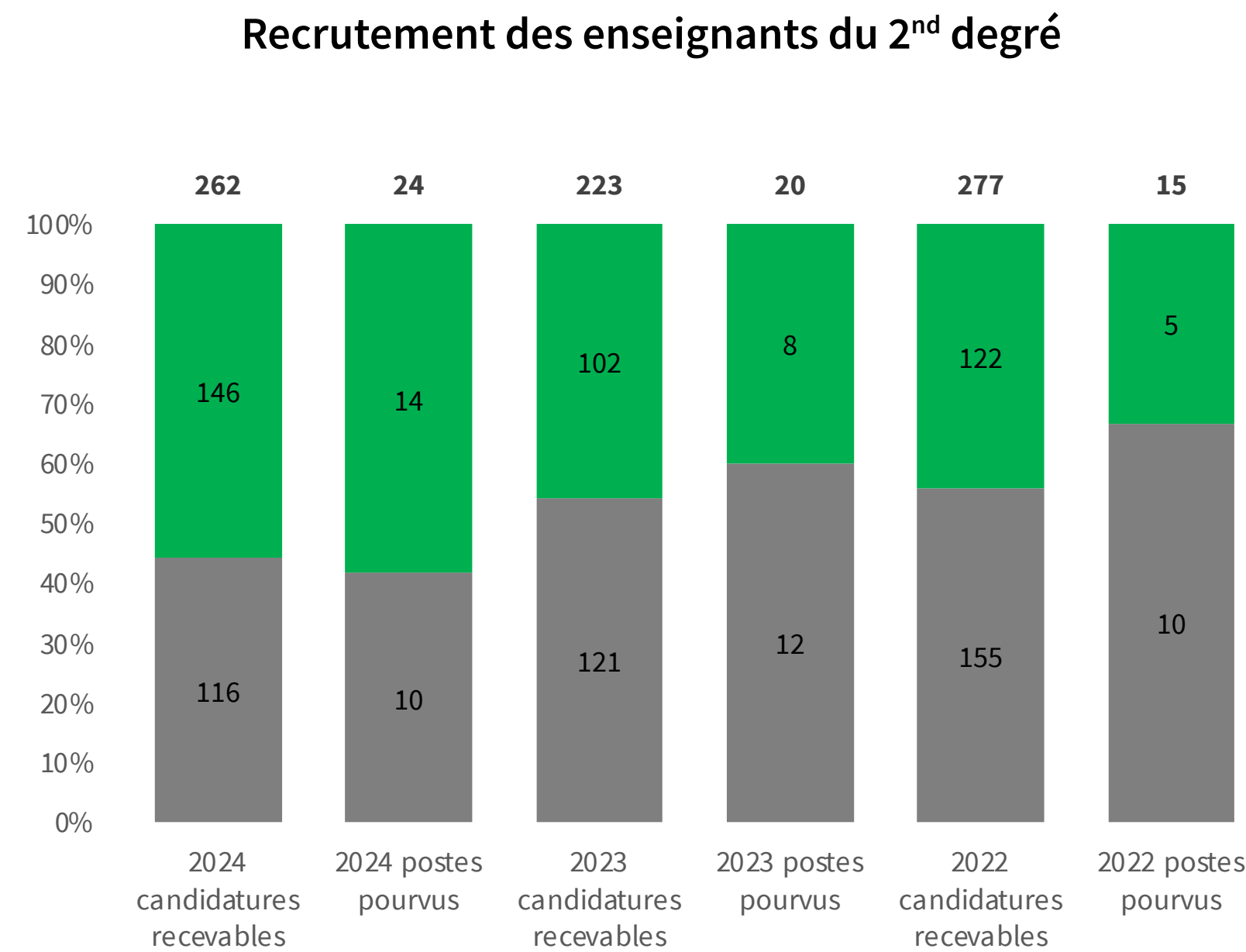
■ Hommes ■ Femmes

2.5.2. Les personnels hospitalo-universitaires

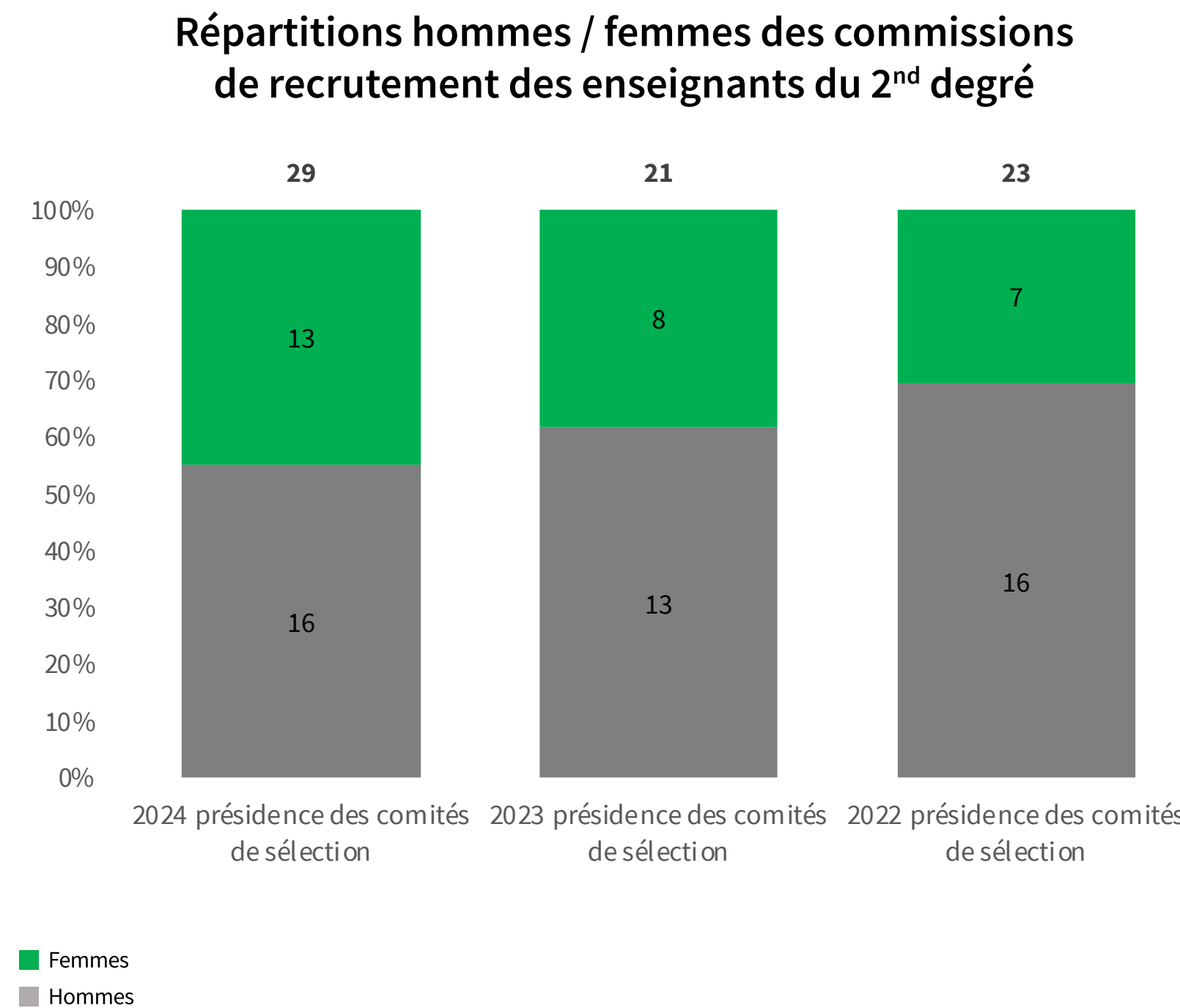
2.5.2.1. Le recrutement des personnels hospitalo-universitaires



2.5.2.2. Les enseignants du second degré



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.



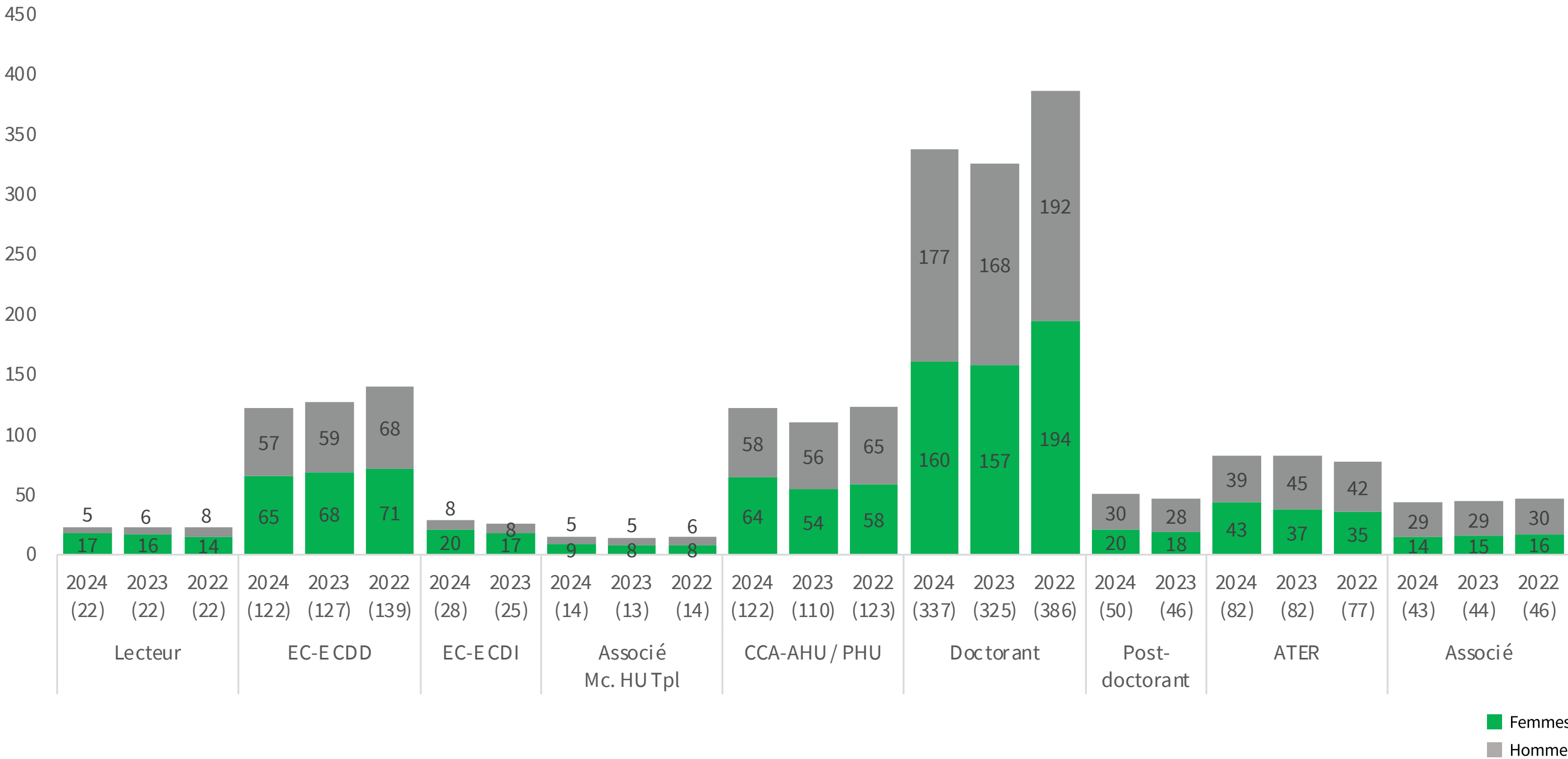
2.6. Les effectifs EC-E contractuels

La population contractuelle des EC-E se compose de 50 % de femmes en 2024, en augmentation de 1 point sur la période 2022-2024.

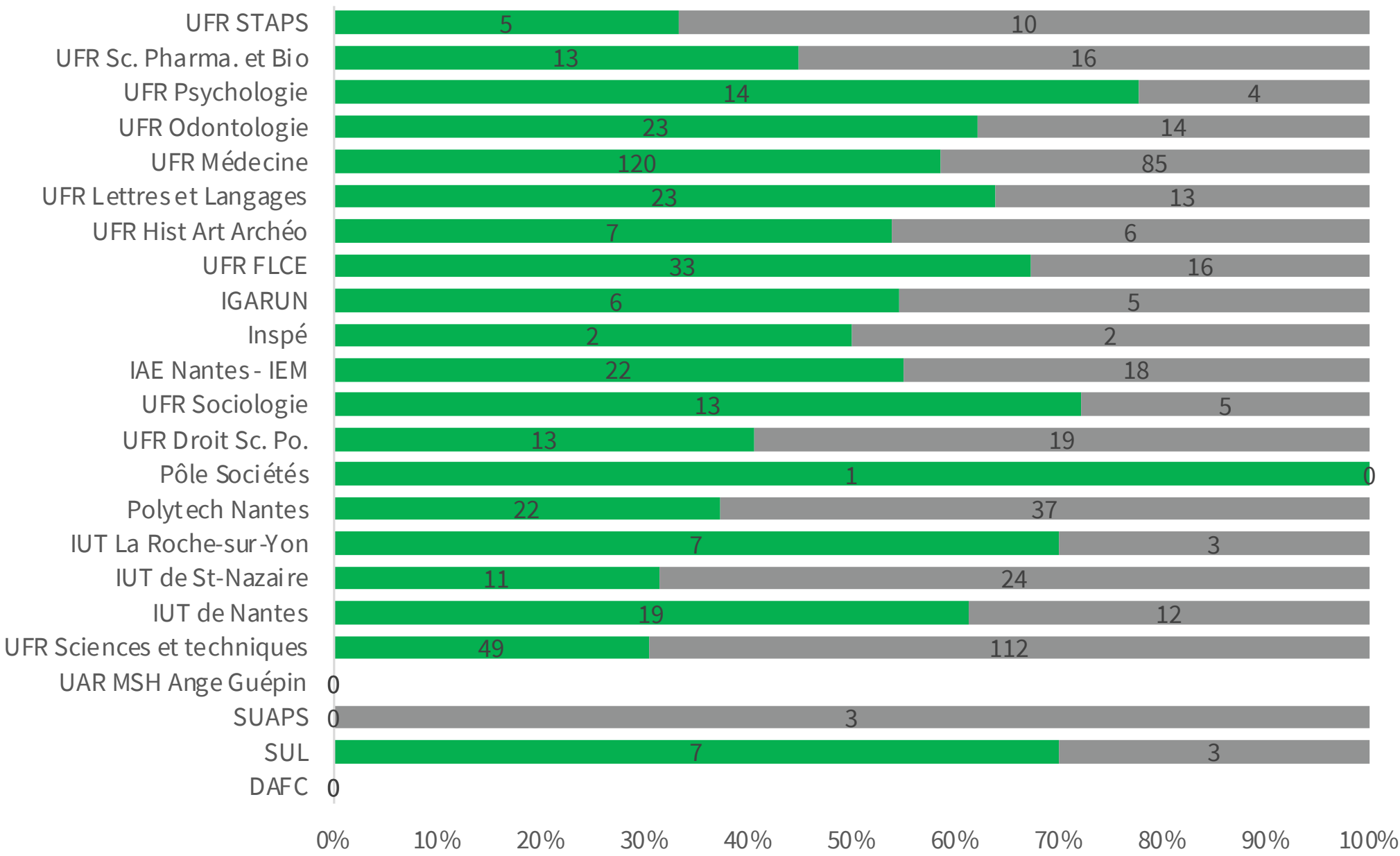
Le nombre d’EC-E contractuels est en légère augmentation sur les 3 dernières années (13 agents entre 2022 et 2024). 41 % des EC-E contractuels sont des doctorants.

- Évolution des catégorisations depuis le RSU 2023 :
- les EC-E en CDD et CDI sont distingués depuis 2023. En 2022, les EC-E en CDI sont donc classifiés sous EC-E CDD
 - les doctorants et post-doctorants sont distingués depuis 2023. En 2022, les post-doctorants sont donc classifiés sous la catégorie doctorants.

Répartition des enseignants contractuels par type de contrat et par genre



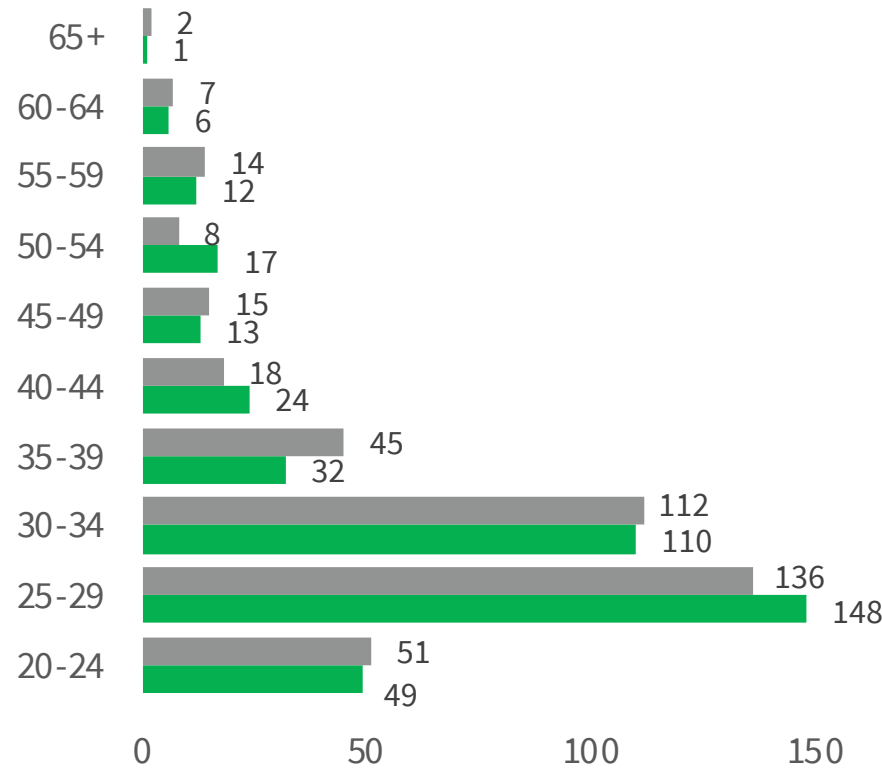
Répartition des EC-E contractuels par genre et composante



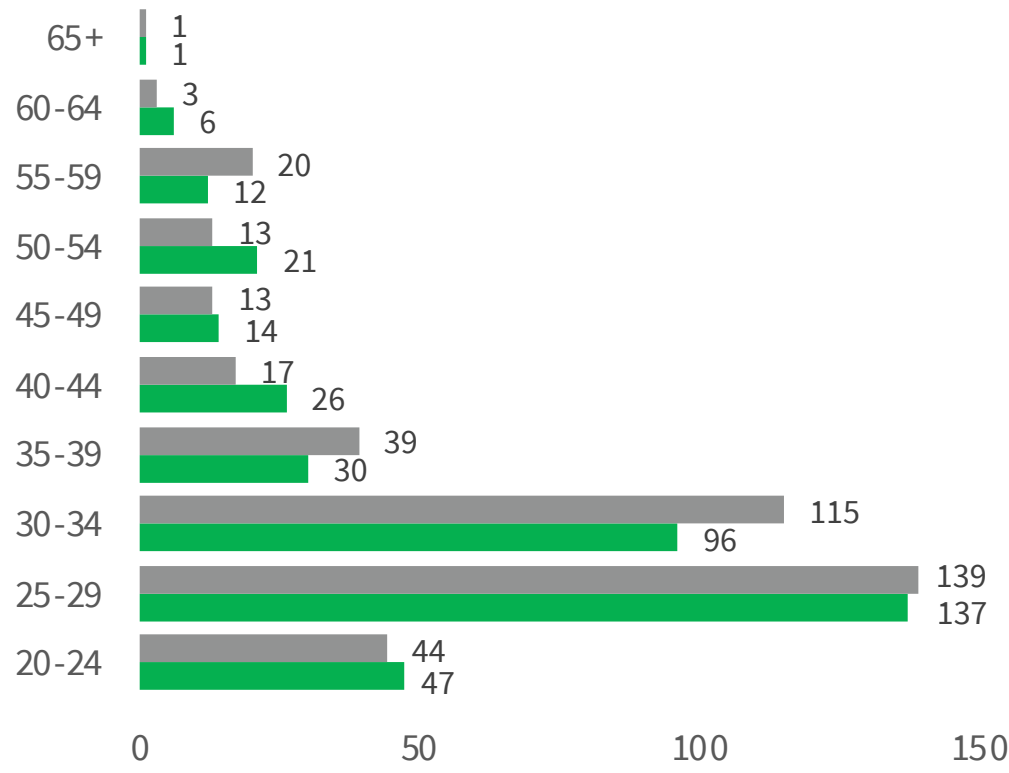
Tout comme pour les EC-E titulaires, des disparités dans la répartition femmes/hommes sont également constatées en fonction des composantes de rattachement. Ces disparités sont toutefois moins notables pour les contractuels que pour les titulaires.

Pyramide des âges des EC-E contractuels

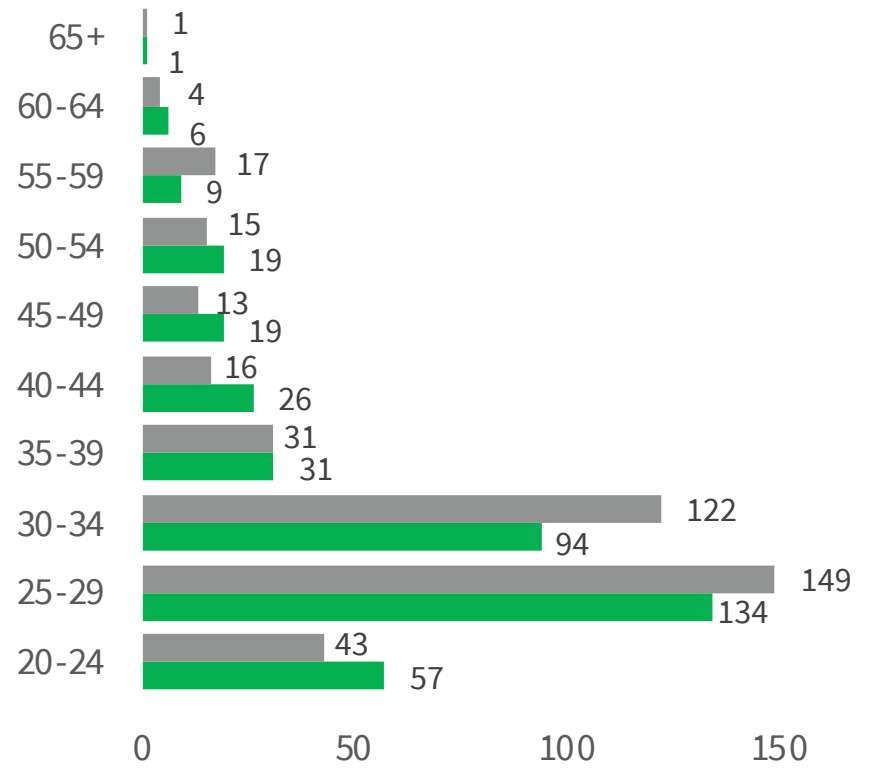
2024



2023



2022



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.

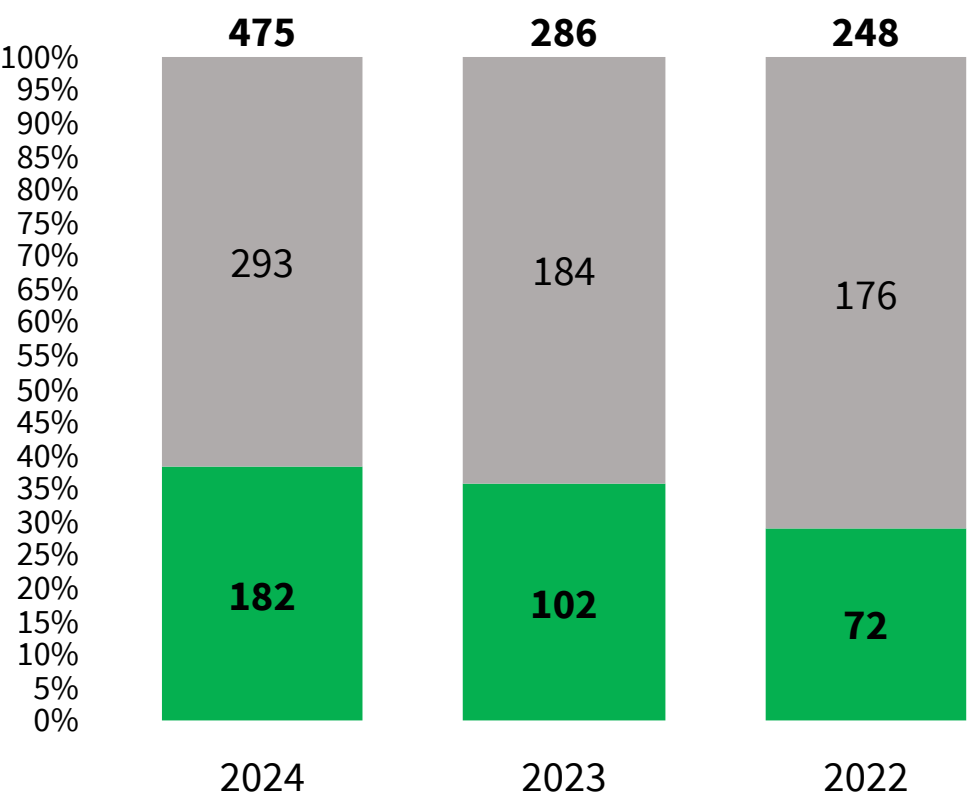
Femmes
Hommes

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 2022-2024 la part des femmes EC-E bénéficiaires d'une prime RIPEC C3 / PEDR est en constante augmentation.

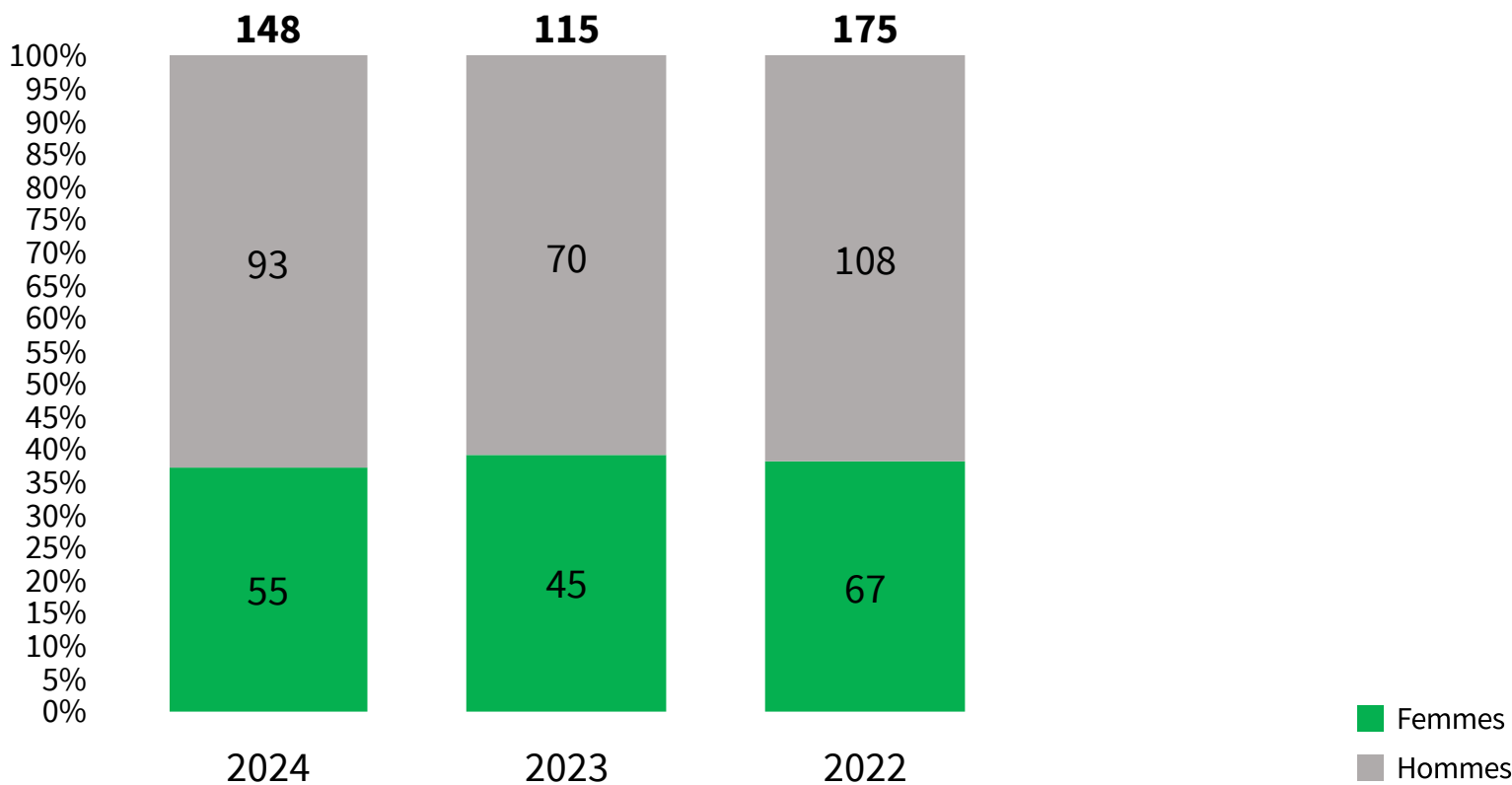
Répartition des personnels EC-E
bénéficiaires d'une prime RIPEC C3 / PEDR* par genre



* 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 perdue pour certains types de personnels.

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



** 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.

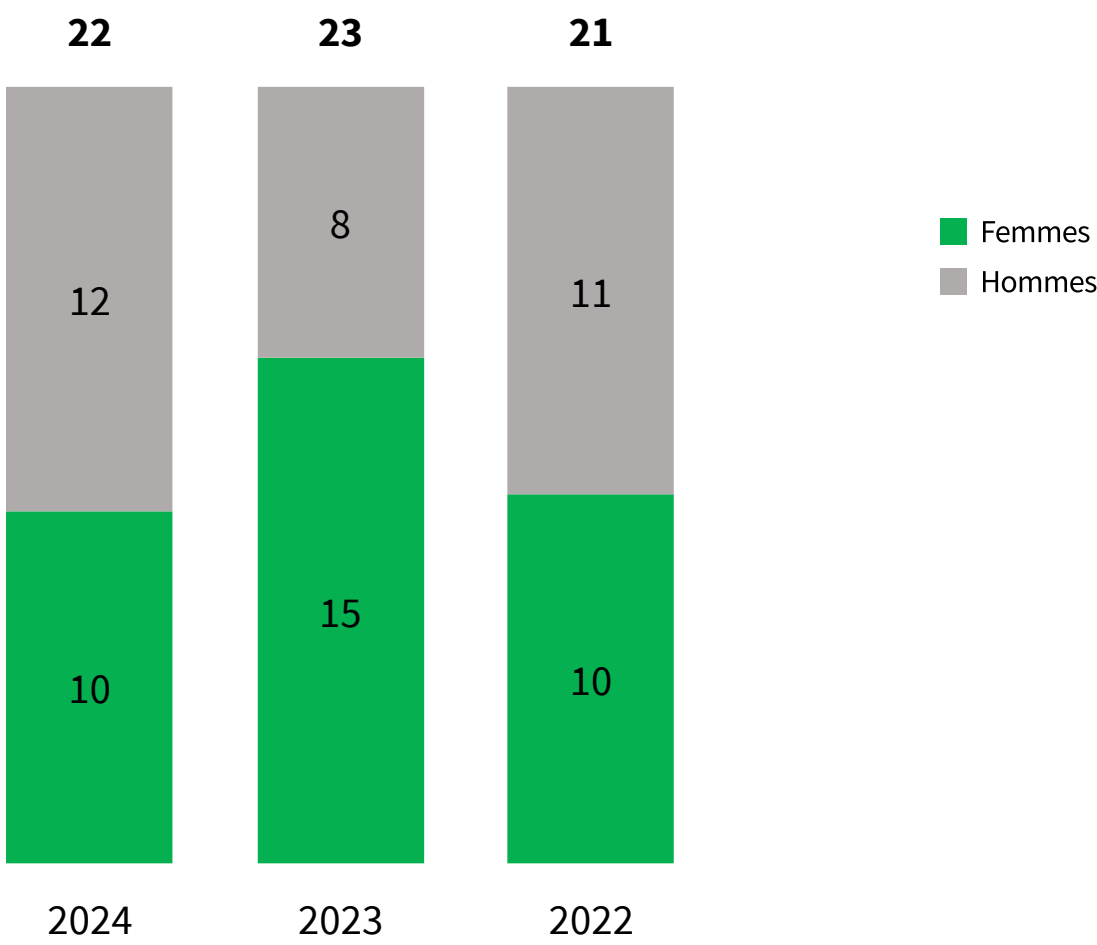
2.8. Le congé pour recherche et conversion thématique (CRCT)

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.

Le nombre de semestres pour CRCT accordé à des femmes est en diminution en 2024 par rapport à l'année passée, mais reste stable sur la période 2022-2024. 15 des 22 semestres de 2024 ont été attribués par Nantes Université dont 7 à des femmes (47 % contre 83 % en 2023 avec 15 semestres accordés à des femmes sur les 18 attribués).

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



2.9. Les heures complémentaires

En 2024, parmi les EC-E réalisant des heures complémentaires, 42 % sont des femmes. 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 2024, en moyenne, les femmes réalisent 3 h complémentaires de moins que leurs homologues masculins. Cet écart était d’une heure l’année passée.

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

	2024			2023			2022		
	EC-E Femmes	EC-E Hommes	Total EC-E	EC-E Femmes	EC-E Hommes	Total EC-E	EC-E Femmes	EC-E Hommes	Total EC-E
Nbre heures complémentaires rémunérées	60 494	85 054	145 548	57 448	83 704	141 152	60 970	91 049	152 018
Nbre d’EC-E rémunérés d’heures complémentaires	560	769	1 329	555	795	1 350	546	779	1 325
Moyenne des heures complémentaires rémunérées par EC-E	108	111	219	104	105	209	112	117	115

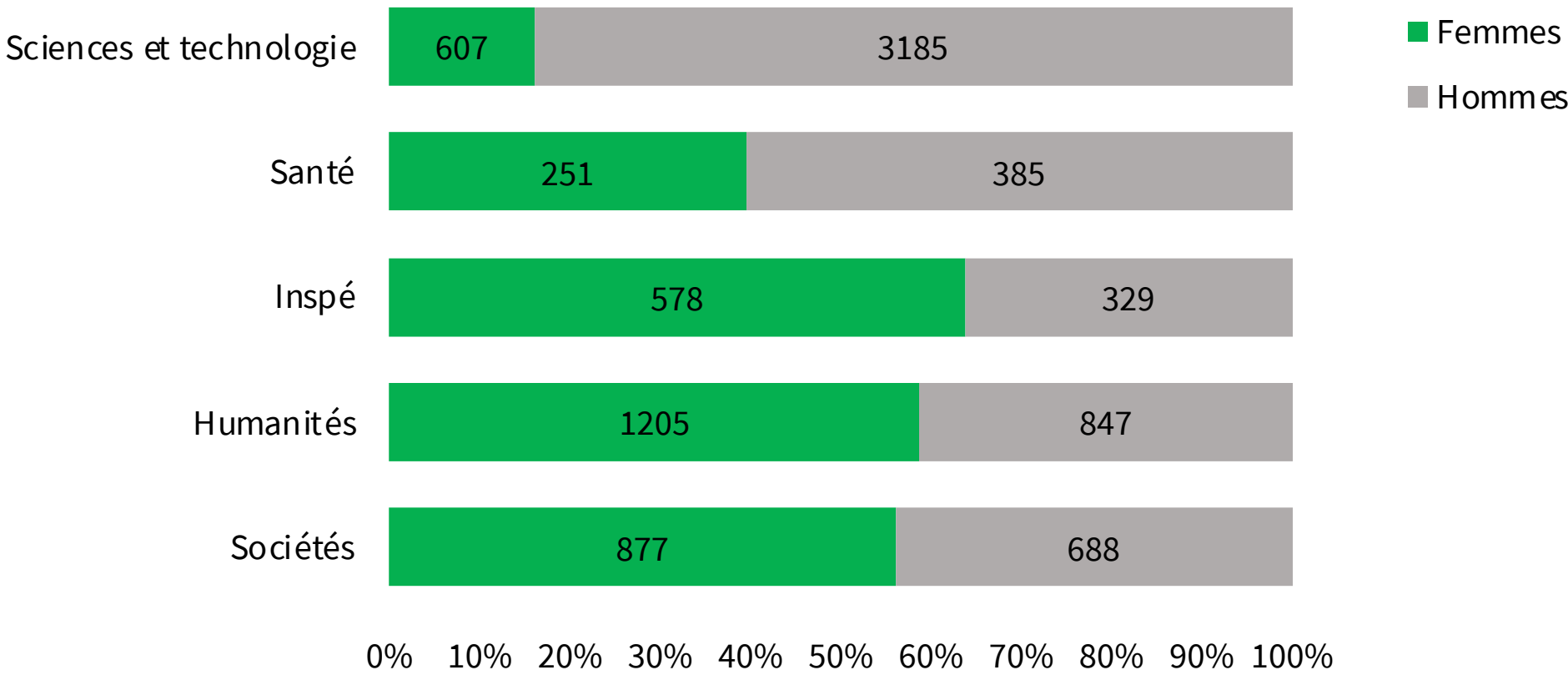
2.10. Les décharges

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

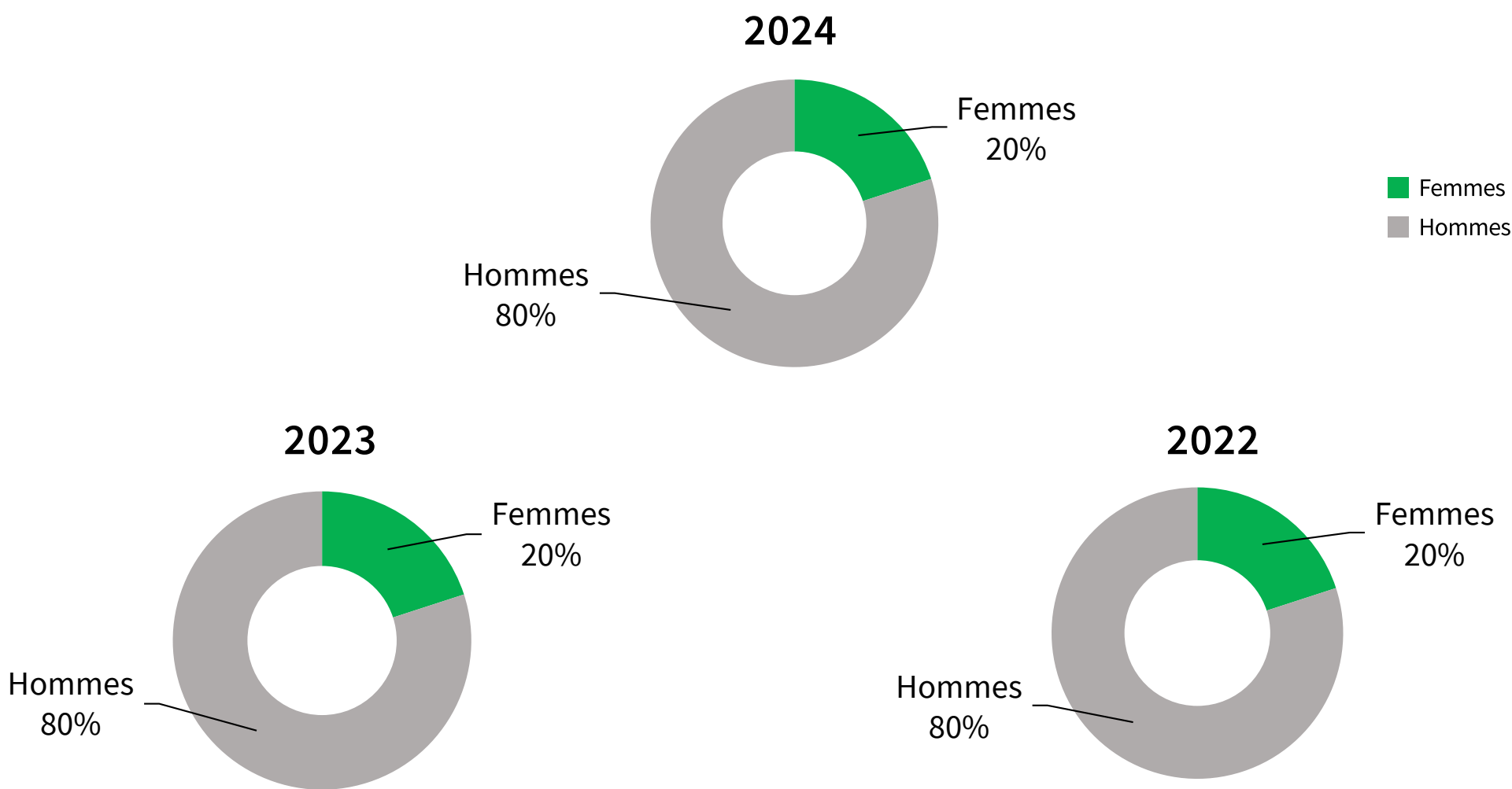
	Femmes	Hommes	TOTAL	Part des femmes	Part des hommes
2024-2025	3 518	5 433	8 952	39 %	61 %
2023-2024	4 151	5 605	9 756	43 %	57 %
2022-2023	5 061	7 368	12 429	41 %	59 %

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



2.11. Les directions et responsabilités scientifiques

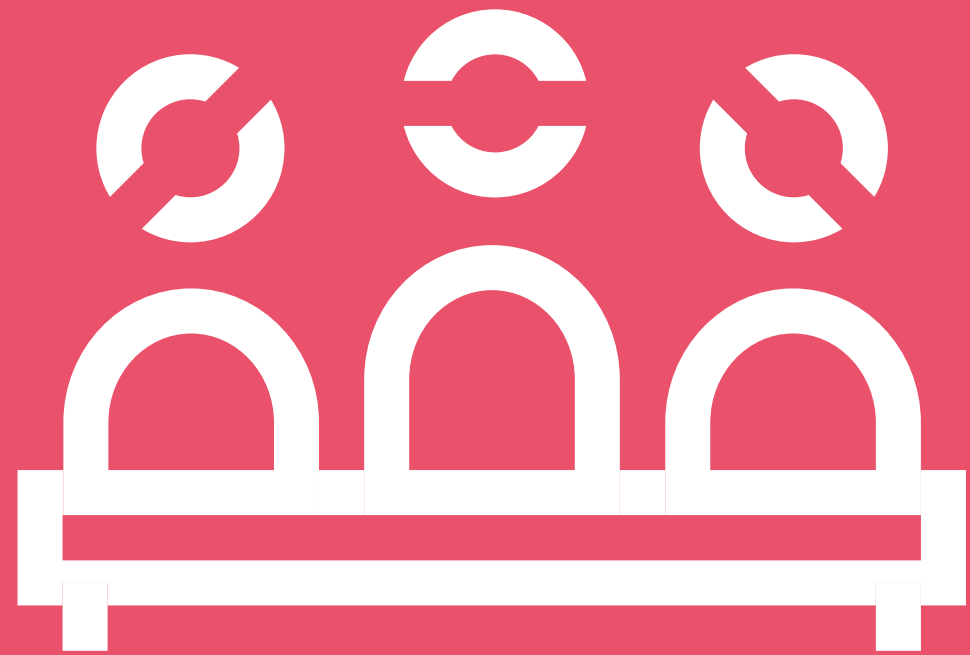
Répartition par genre des fonctions de direction des laboratoires de recherche



Répartition par genre des fonctions de direction des écoles doctorales

Intitulé de l'école doctorale	2024		2023		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Matières, molécules, matériaux et géosciences	0	1	0	1	0	1
Art, lettres, langues	1	0	1	0	1	0
Biologie-santé	0	1	0	1	0	1
Droit et sciences politiques - Pays de la Loire	1	0	1	0	1	0
Sciences économiques et sciences de gestion - Pays de la Loire	0	1	0	1	0	1
Végétal, Animal, Aliment, Mer, Environnement	1	0	1	0	1	0
Éducation, Cognition, Langages, Interactions, Santé	0	1	0	1	0	1
Mathématiques et sciences et technologies du numérique, de l'Information et de la communication	0	1	0	1	0	1
Sciences de l'ingénierie et des systèmes (depuis 2022)	0	1	0	1	0	1
Sociétés, Temps, Territoires	0	1	0	1	0	1
Total	3	7	3	7	3	7
%	30 %	70 %	30 %	70 %	30 %	70 %

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 2022-2024.



3. Les personnels BIATSS

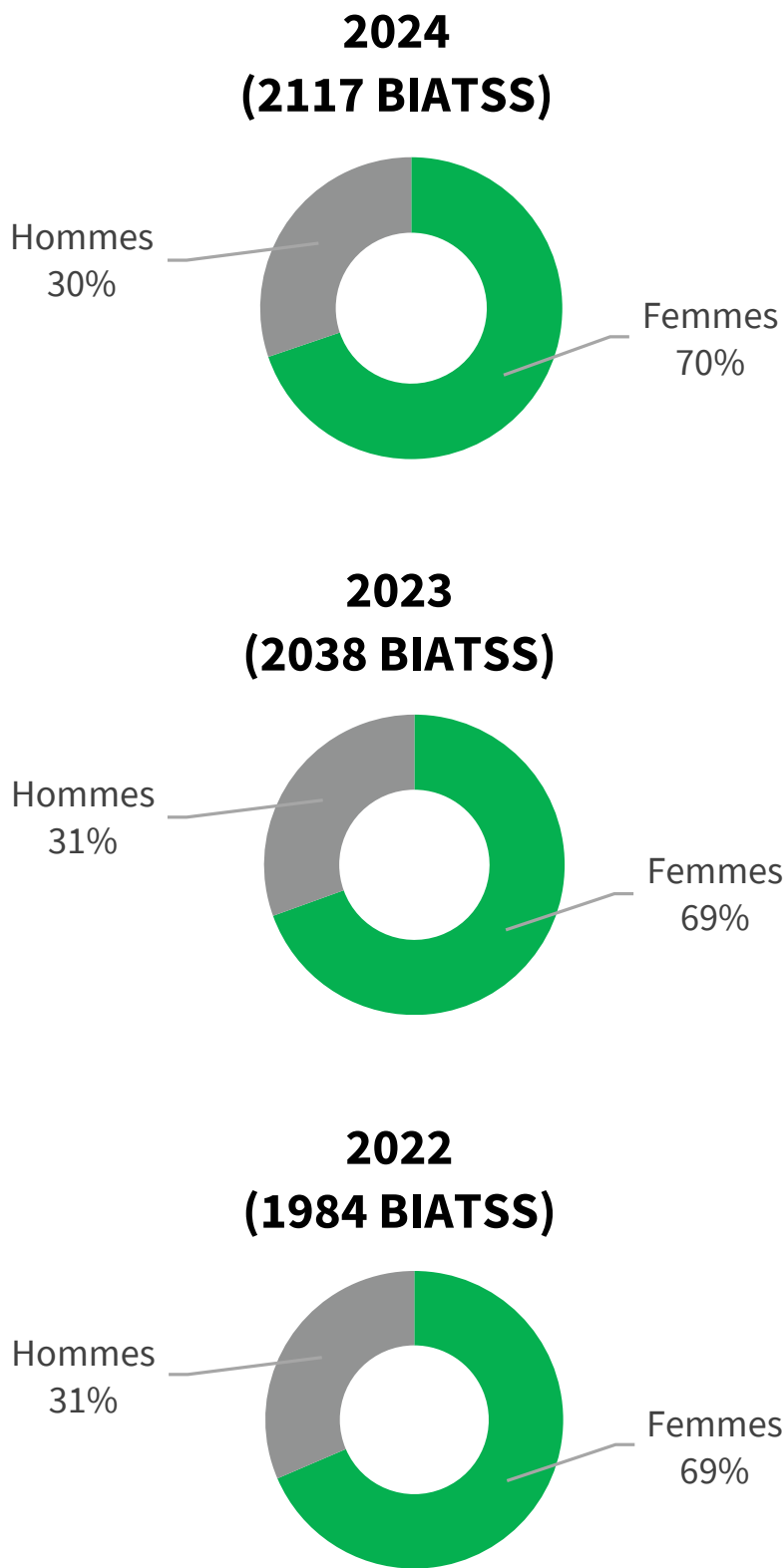
147	La population des personnels BIATSS titulaires et contractuels
151	Le temps de travail des personnels BIATSS
153	Les fonctions de direction
154	L'évolution des parcours professionnels

3.1. La population des personnels BIATSS titulaires et contractuels

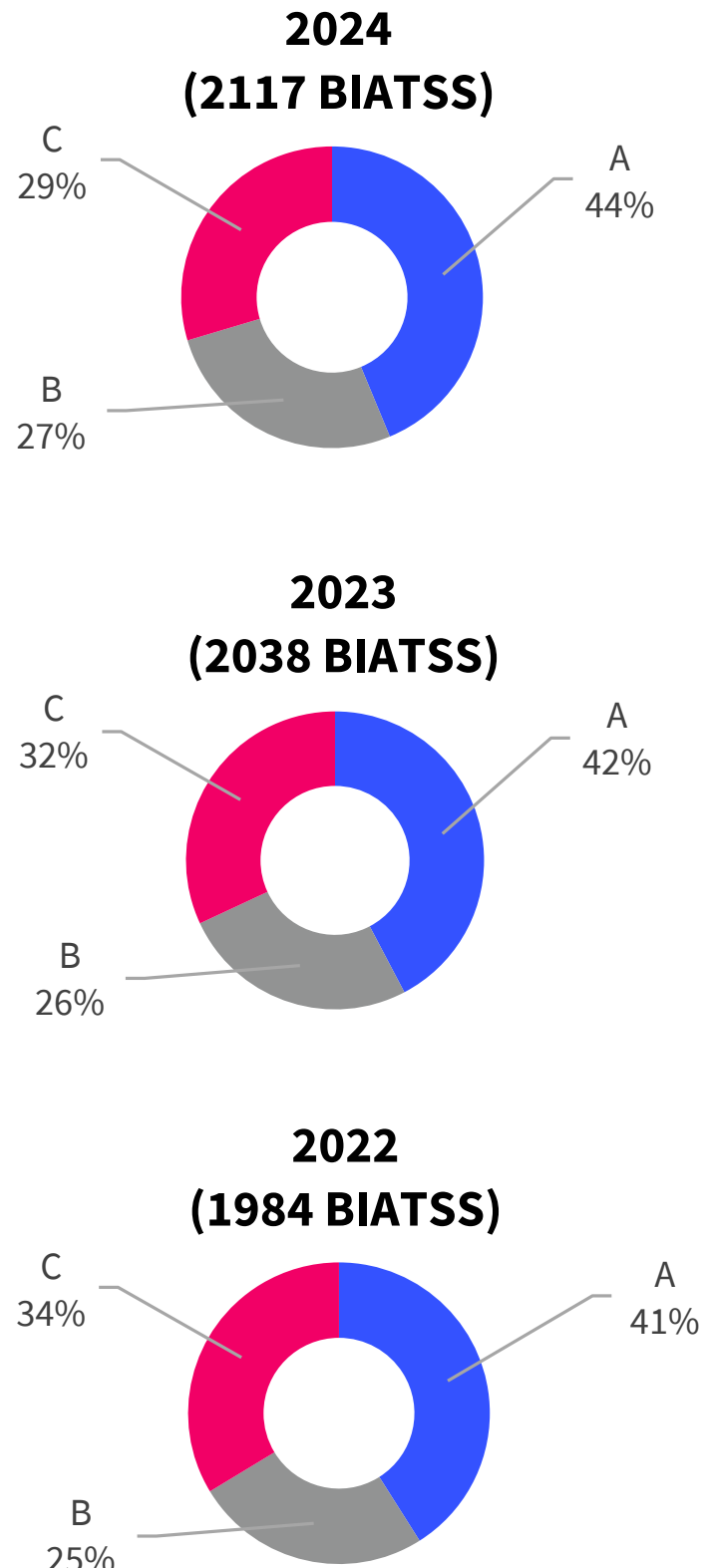
Les personnels BIATSS titulaires et contractuels de l’université sont au nombre de 2 117 en 2024. Les femmes représentent 70 % des effectifs (+1 point sur la période 2022-2024).

La part des agents de catégorie A est en légère augmentation de 3 points sur la période 2022-2024 ; alors que la part des agents en catégorie C est en diminution de 5 points sur cette même période. Les agents de catégorie B, représentent 27 % des agents BIATSS (+2 points sur la période 2022-2024).

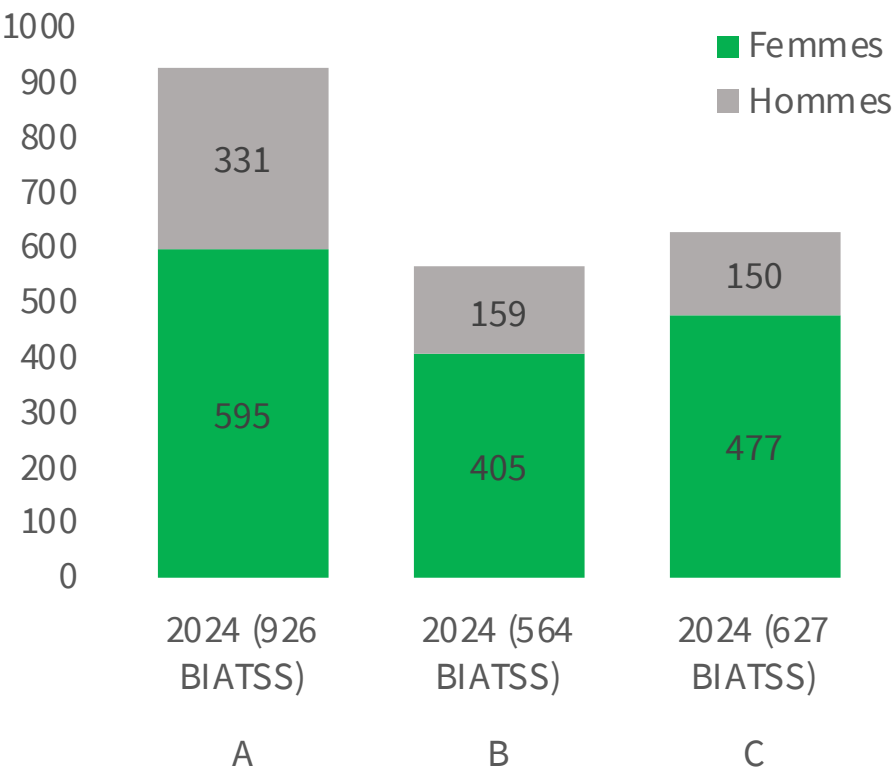
Répartition par genre des personnels BIATSS



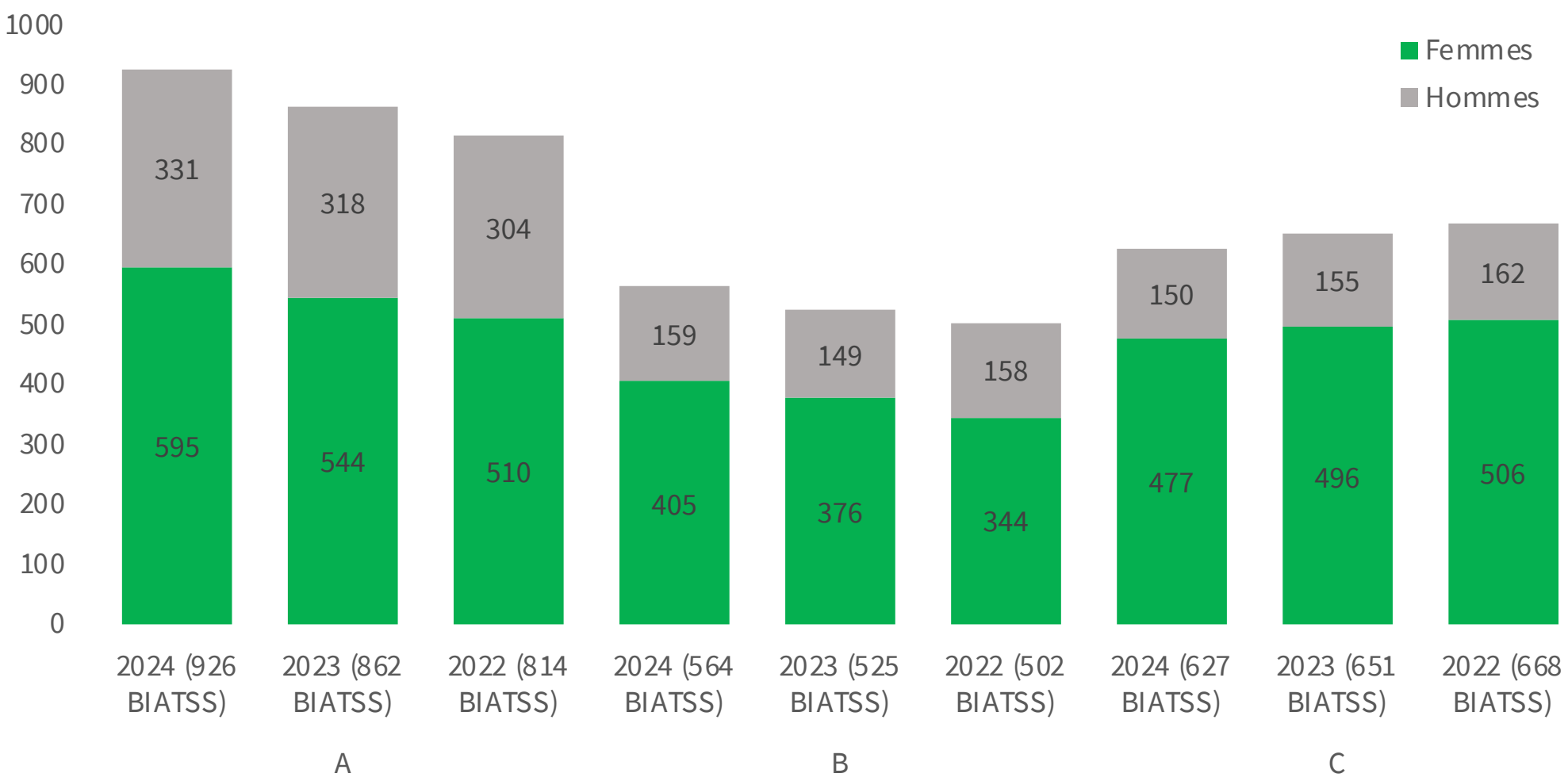
Répartition par catégorie des personnels BIATSS



Répartition par catégorie et genre des personnels BIATSS en 2024



Répartition des personnels BIATSS par catégorie et par genre

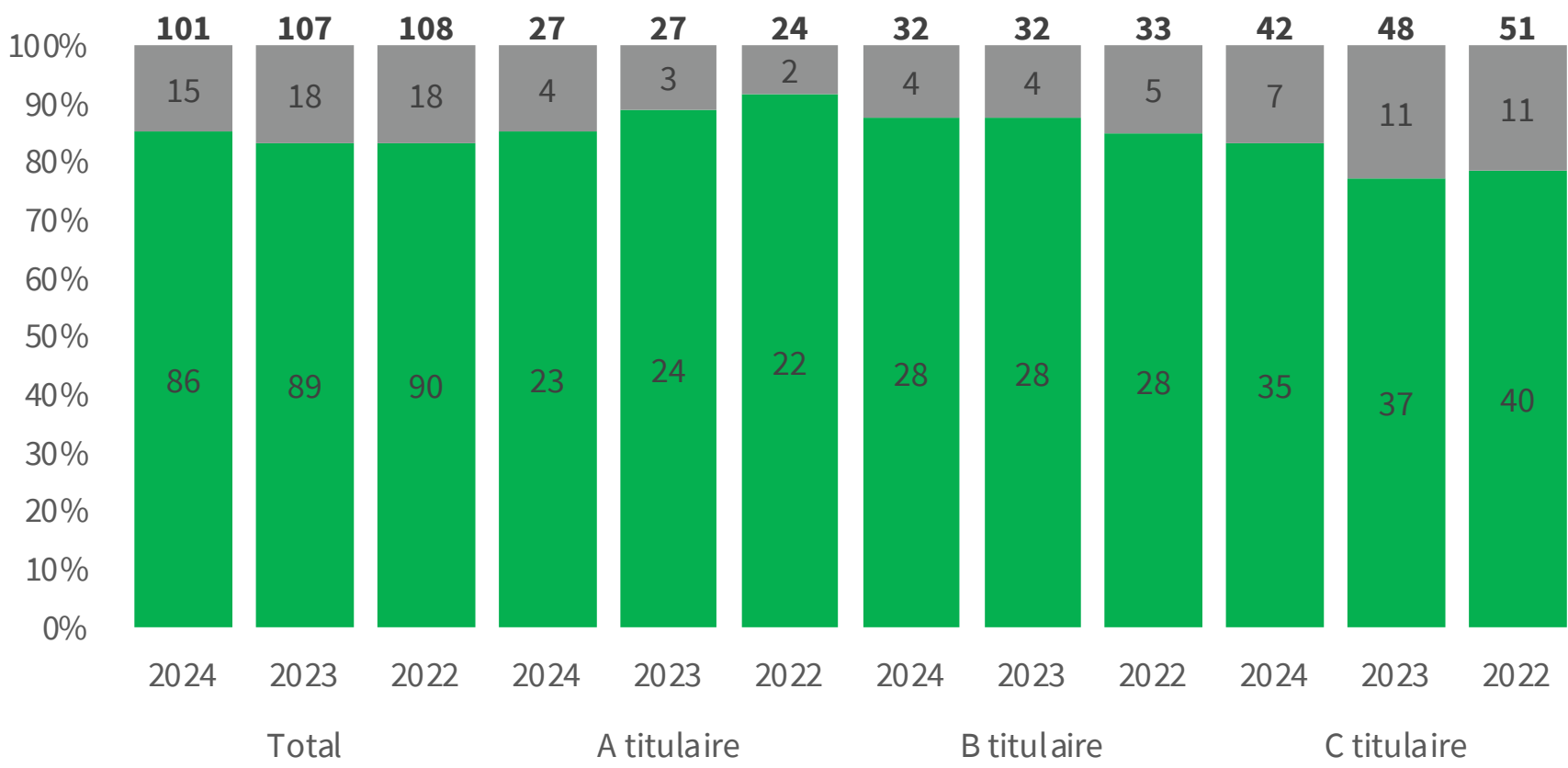
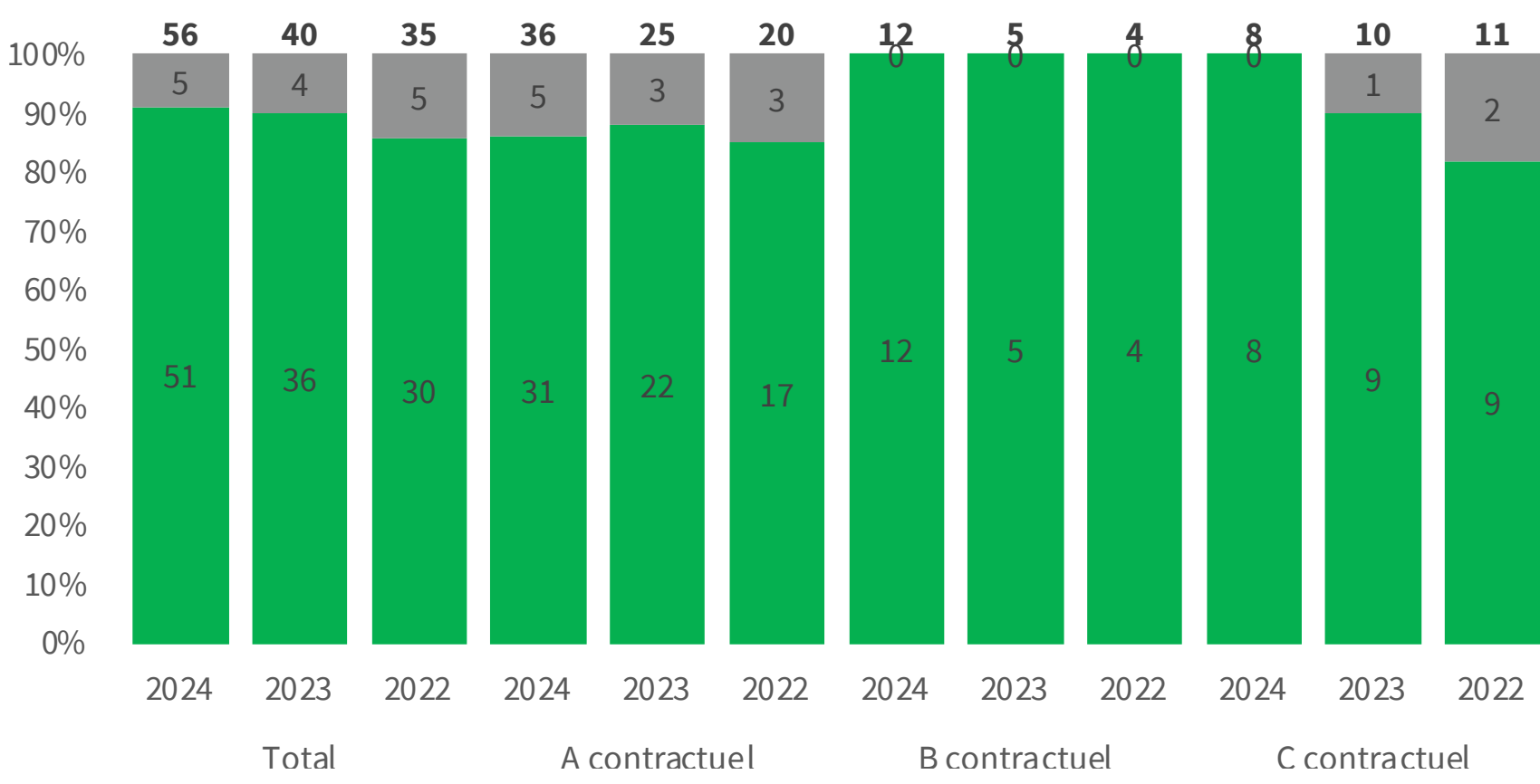


Les femmes sont largement majoritaires au sein de la population BIATSS (70 %). Cela se traduit par une surreprésentation des femmes au sein des BIATSS titulaires (66 %) ainsi qu’au sein des BIATSS contractuels 70 % (-3,5 points par rapport à l’année passée).

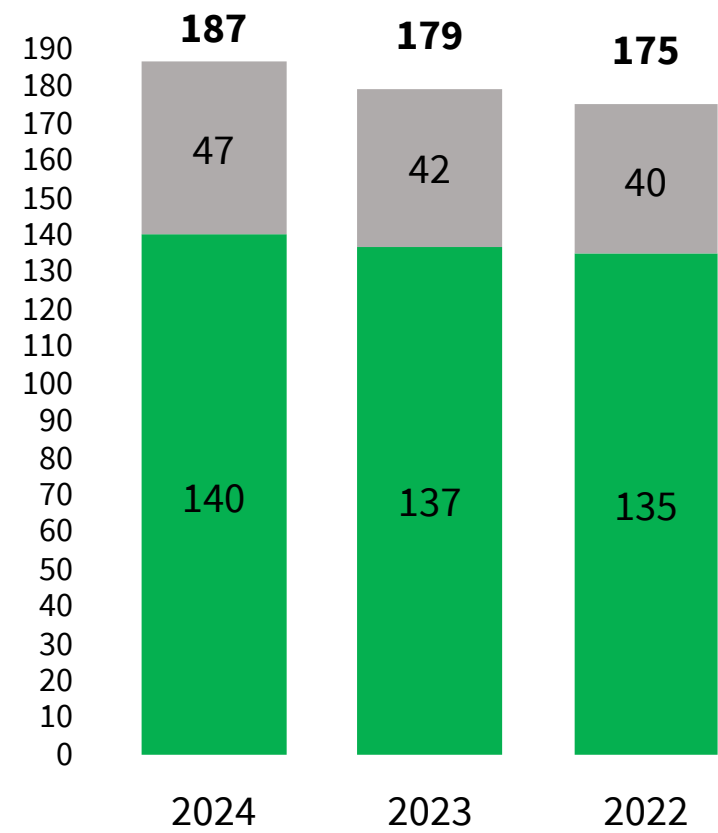
Les femmes BIATSS titulaires et contractuelles de catégorie C sont largement majoritaires avec respectivement 75 % et 78 % de représentativité. À noter la part plus importante en 2024 des femmes parmi les contractuels de catégorie C.

Du côté des catégories B, les femmes BIATSS titulaires représentent 69 % de cette population (64,5 % en 2022) alors que les contractuels représentent 75,5 % (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 : 54 % des titulaires (55 % en 2023 et 56 % en 2022). 71 % des contractuels de catégorie A sont des femmes (+ 3 points par rapport à 2022).

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

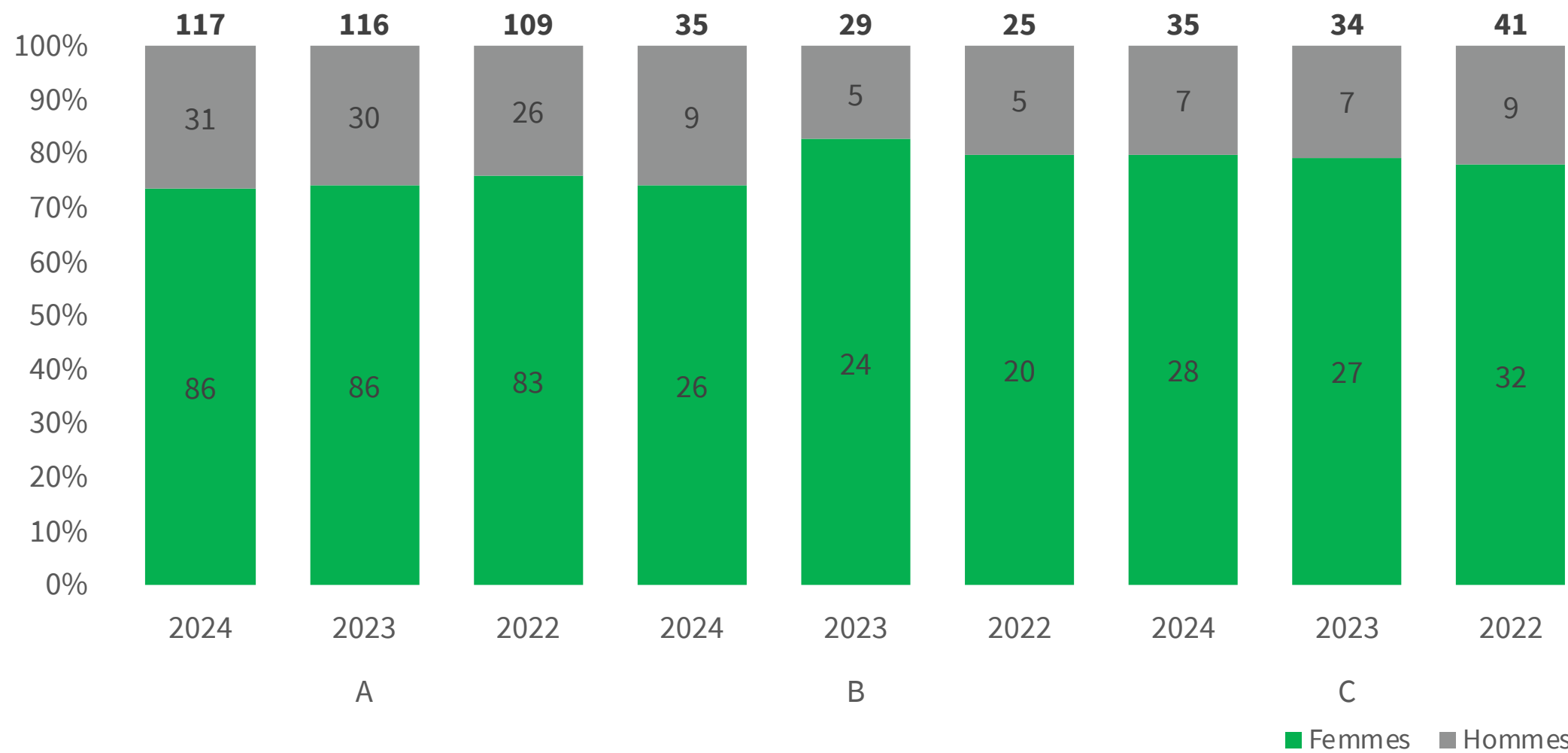


Répartition par genre des personnels BIATSS en CDI



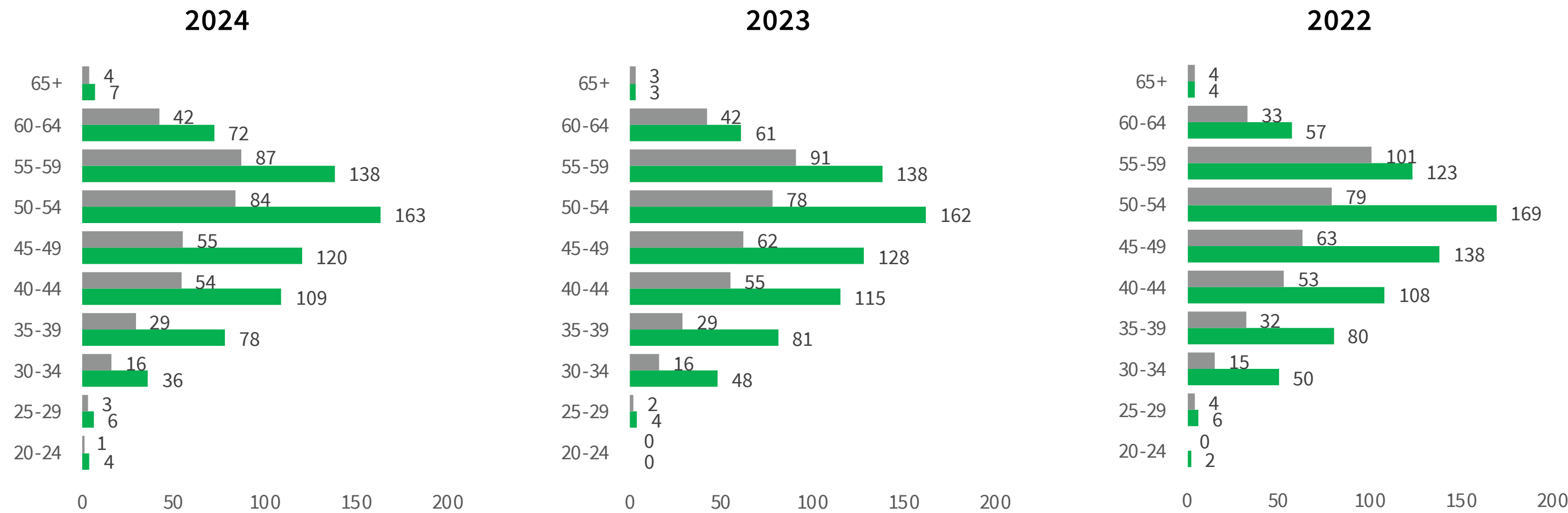
En 2024, parmi les 1 009 personnels BIATSS contractuels 74 % sont des femmes. 187 agents BIATSS parmi les contractuels sont en CDI en 2024, soit 22 % (+ 3 % sur la période 2021-2023). Parmi ces 187 agents, 75 % sont des femmes (- 2 points sur 2022-2024).

Répartition des personnels BIATSS en CDI par catégorie et par genre

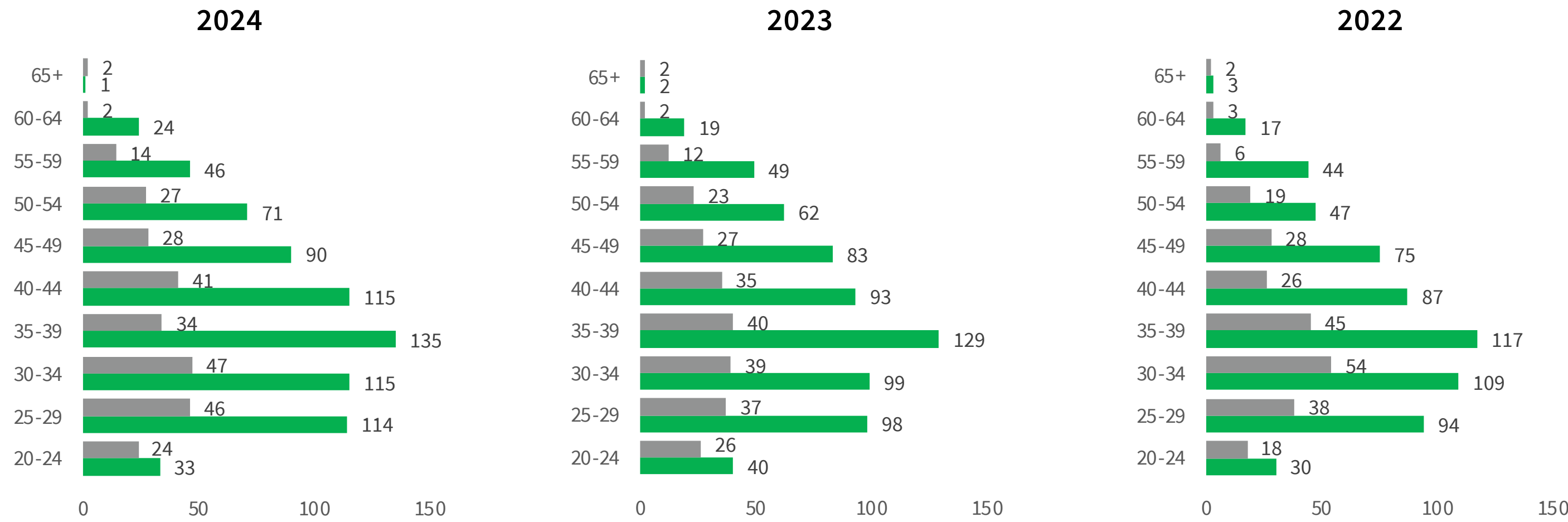


La population des agents en CDI est fortement féminine, quelle que soit la catégorie. 74 % des agents de catégorie A en CDI sont des femmes ; 74 % des catégories B et 80 % des catégories C.

Pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires



Pyramide des âges des personnels BIATSS contractuels

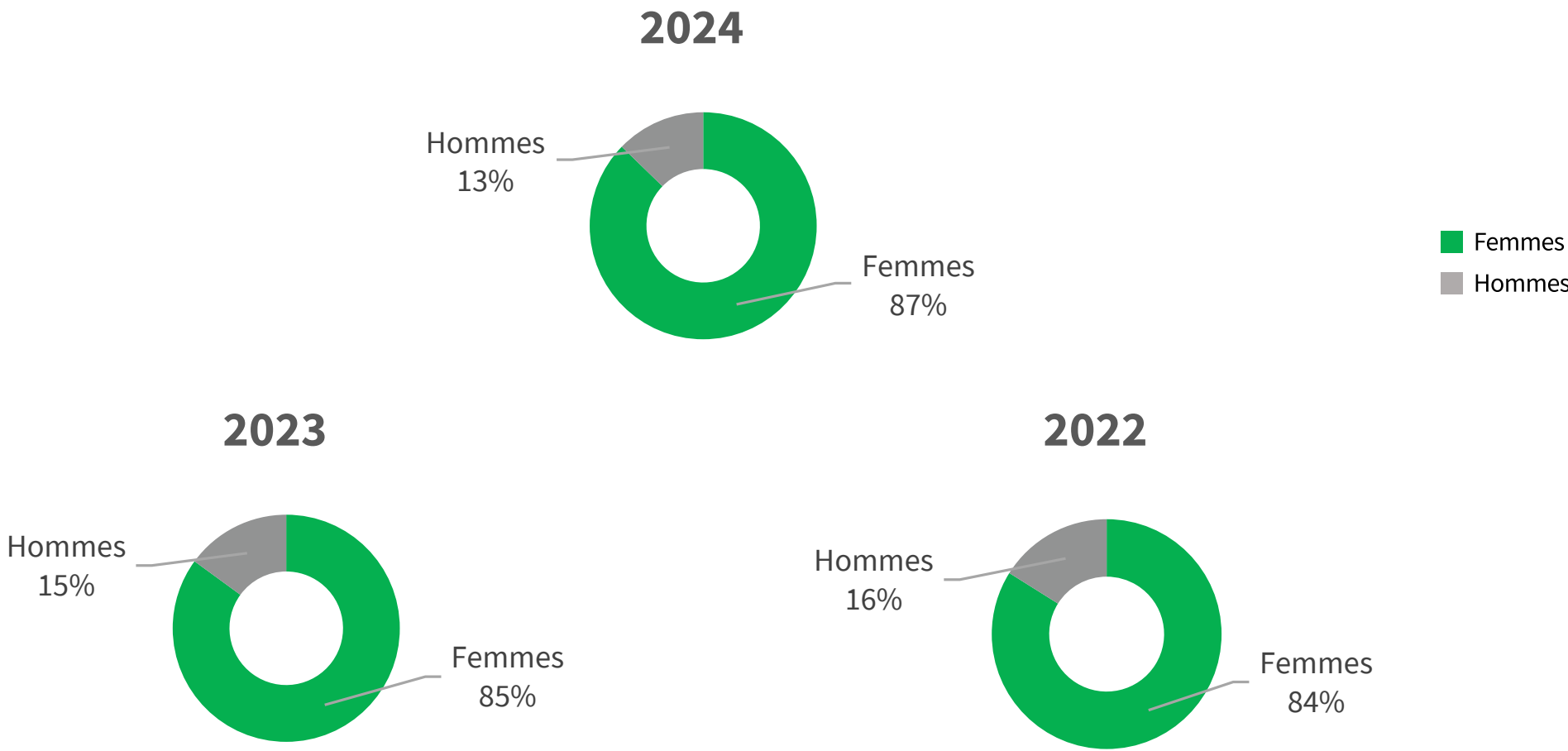


Femmes
Hommes

La population des personnels BIATSS est historiquement fortement féminisée. Sur la période 2022-2024, 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.

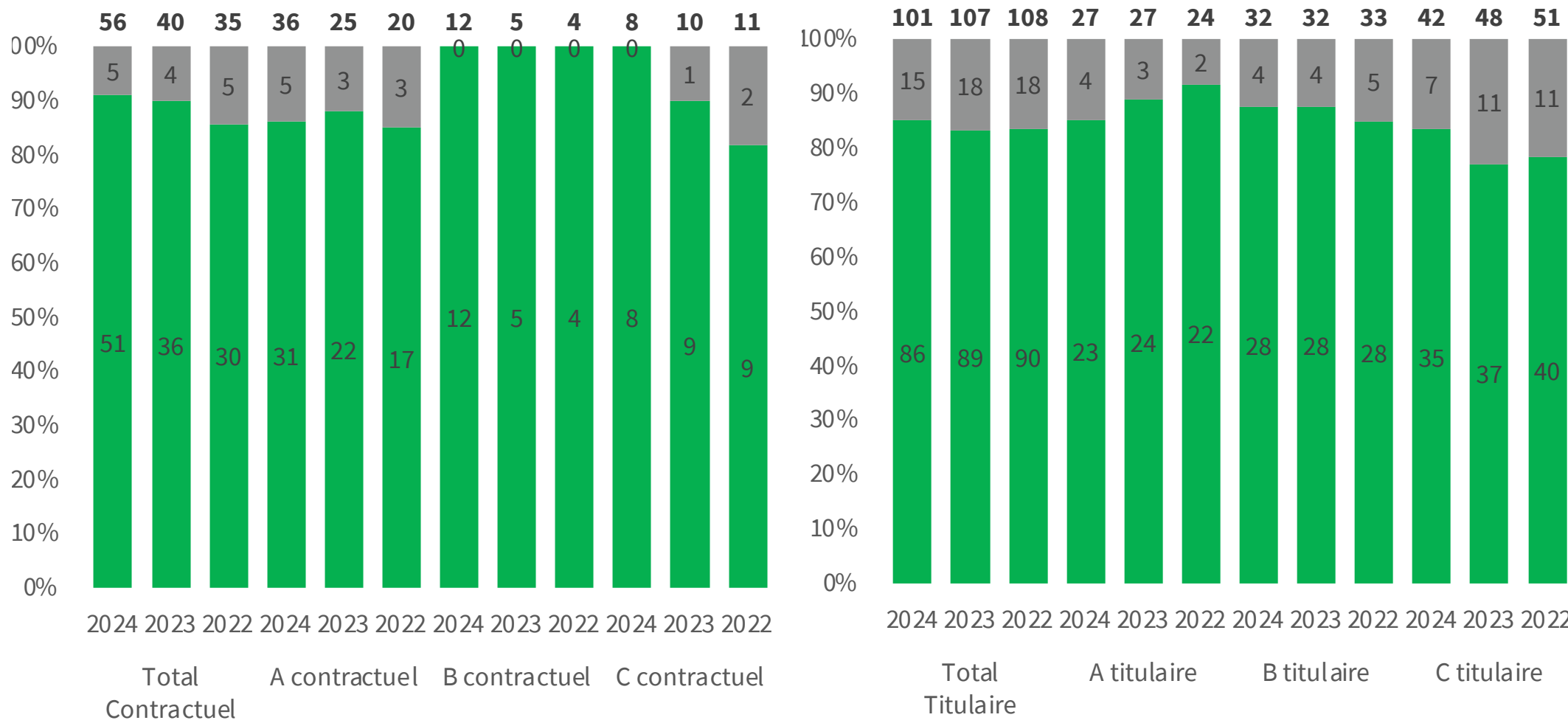
3.2. Le temps de travail des personnels BIATSS

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



Au sein de la population BIATSS, 157 personnes exercent à temps partiel en 2024. Ce chiffre est en légère augmentation sur la période 2022-2024 (+ 14 agents). Après avoir diminué, la part des femmes à temps partiel est maintenant en légère augmentation sur la période 2022-2024 avec 87 % (+ 4 points sur la période 2022-2024).

Répartition des personnels BIATSS à temps partiel par catégorie et par genre



Les femmes à temps partiel sont à hauteur de 62 % (71 % en 2023 et 75 % en 2022). Elles sont à 39 % de catégorie A ; 29 % de catégorie B et 31 % de catégorie C.

Les congés et les taux d’absence

Catégorie	Sous catégorie	Nb de jours d’absence calendaires			Taux d’absence		Nbre d’arrêts (arrêts et prolongations)	
		BIATSS	EC-E	Total	BIATSS	EC-E	BIATSS	EC-E
Congé maladie	Congé maladie	20 512	5 173	25 685	2,99 %	0,63 %	1 179	281
	TOTAL	20 512	5 173	25 685	2,99 %	0,63 %	1 179	281
Congés grave maladie, longue durée, longue maladie	Congé grave maladie / longue maladie	2 152	1 620	3 772	0,31 %	0,20 %	32	7
	Congé longue durée	3 378	1 597	4 975	0,49 %	0,20 %	11	8
	TOTAL	5 530	3 217	8 747	0,81 %	0,39 %	43	15
Congés maternité, état pathologique, paternité, accueil enfant, hospitalisation enfant	Congé maternité	4 082	3 435	7 517	0,59 %	0,42 %	42	33
	Congé paternité - accueil enfant	300	476	776	0,04 %	0,06 %	18	41
	Congé paternité - enfant hospitalisé	0	0	0	0,00 %	0,00 %	0	0
	État pathologique	345	97	442	0,05 %	0,01 %	28	8
	TOTAL	4 727	4 008	8 735	0,69 %	0,49 %	88	82
Accidents de service, trajet, travail	Accident de service	181	65	246	0,03 %	0,01 %	8	2
	Accident de trajet	63	74	137	0,01 %	0,01 %	8	4
	Accident du travail	235	0	235	0,03 %	0,00 %	8	0
	TOTAL	479	139	618	0,07 %	0,02 %	24	6
Autres congés sans traitement	Autres congés sans traitement	0	0	0	0,00 %	0,00 %	0	0
Maladie professionnelle	Maladie professionnelle	404	0	404	0,06 %	0,00 %	2	0
TOTAL		31 652	12 537	44 189	4,61 %	1,54 %	1 336	384

3.3. Les fonctions de direction

À la rentrée 2024, 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.

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 2024.

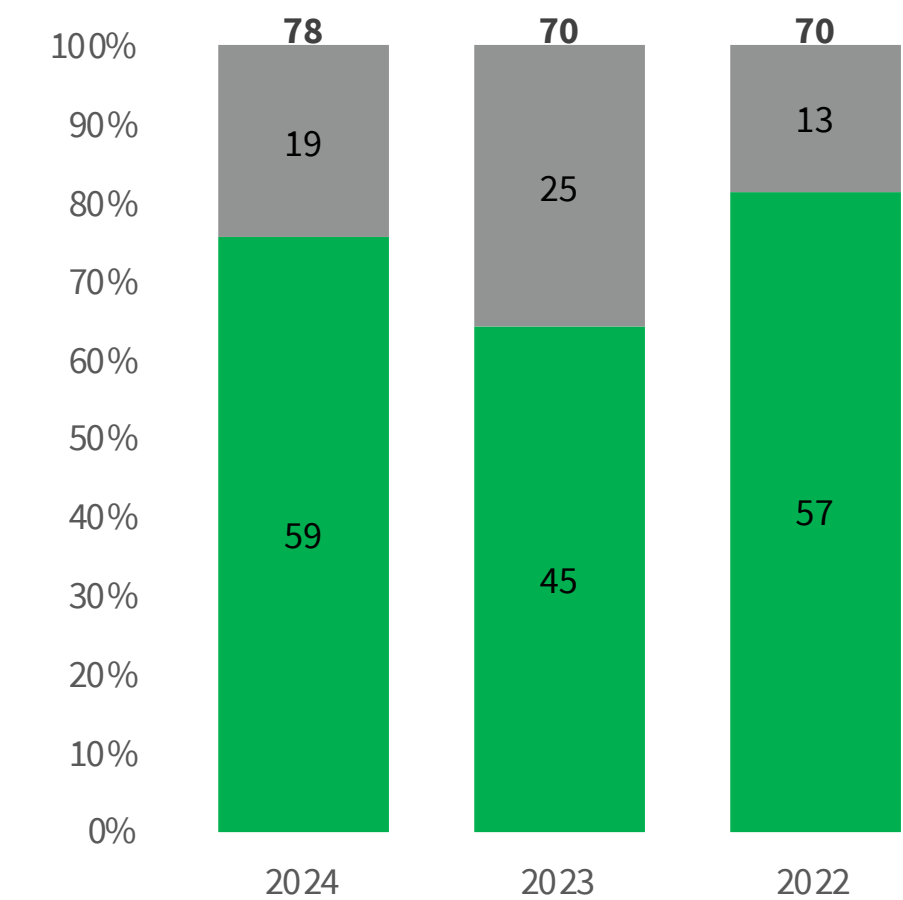
Direction/ service (changement d'organigramme)	2023			
	Nbre Femmes	Nbre Hommes	TOTAL	% Femmes
Direction générale des services	1	3	4	25 %
Missions transversales	3	1	4	75 %
Services universitaires	11	9	20	55 %
Sous total	15	13	28	54 %
Secrétaire général de pôle	4	0	4	100 %
Secrétaire général de composante	17	2	19	89 %
Total général	36	15	51	71 %

Direction/ service	2024			
	Nbre Femmes	Nbre Hommes	TOTAL	% femmes
Direction générale des services	1	3	4	25 %
Missions transversales	3	1	4	75 %
Missions de soutien aux activités universitaires	11	9	20	55 %
Sous total	15	13	28	54 %
Secrétaire général de pôle	3	1	4	75 %
Secrétaire général de composante	17	2	19	89 %
Total général	35	16	51	69 %

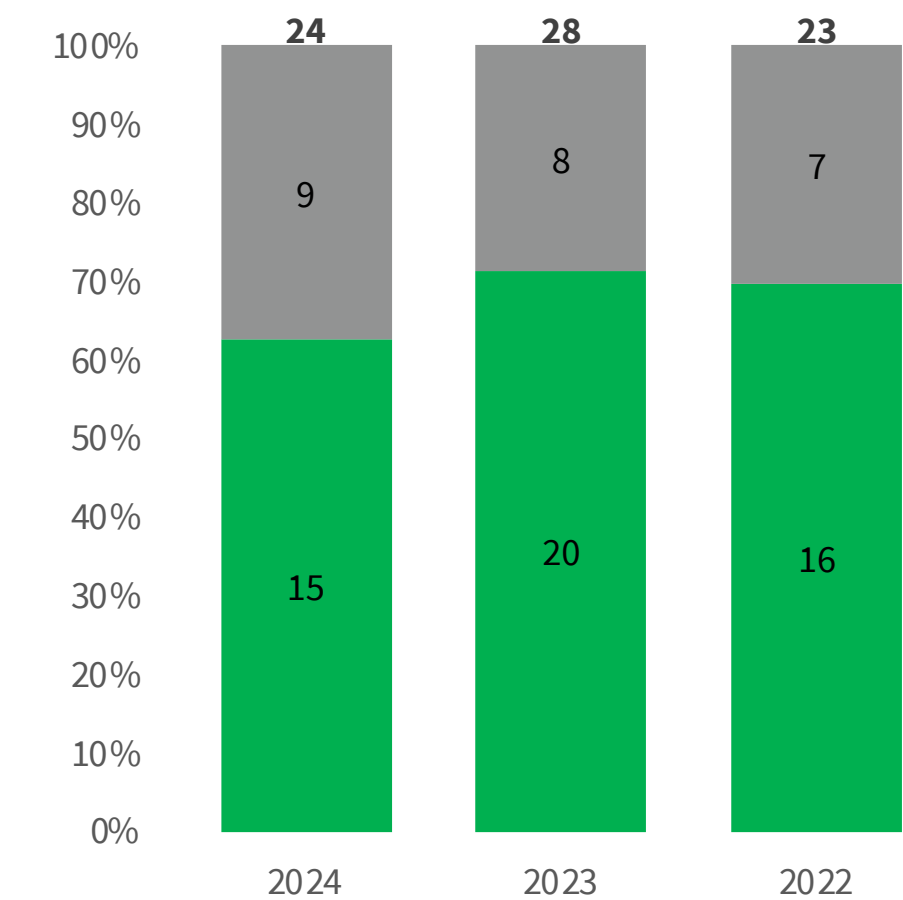
Direction/ service	2022			
	Nbre Femmes	Nbre Hommes	TOTAL	% femmes
Direction générale des services	1	3	4	25 %
Missions transversales	3	1	4	75 %
Directions	7	6	13	54 %
Services communs et généraux	3	5	8	38 %
Sous total	14	15	29	48 %
Secrétaire général de pôle	3	1	4	75 %
Secrétaire général de composante	17	2	19	89 %
Total général	34	18	52	65 %

3.4. L'évolution des parcours professionnels

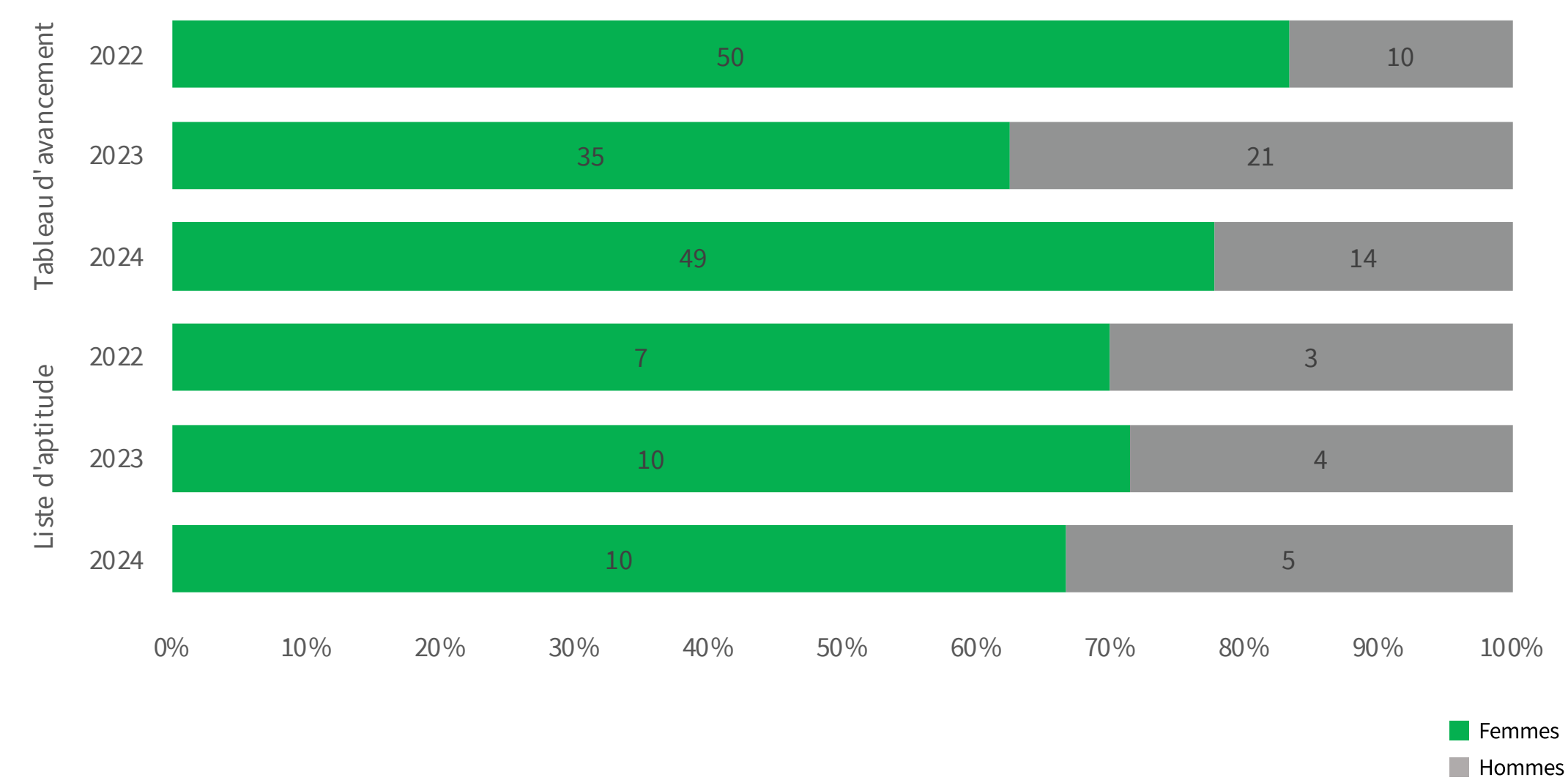
Répartition des personnels BIATSS par genre bénéficiaires d'une promotion



Répartition des personnels BIATSS par genre bénéficiaires d'une titularisation



Répartition des personnels BIATSS par typologie de promotion et par genre



En 2024, 76 % des agents bénéficiaires d'une promotion sont des femmes.

78 % des agents promus dans le cadre de l'avancement de carrière sont des femmes, ce chiffre est de 67 % 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 stable sur la période 2022-2024. En 2024, les femmes représentent 56,5 % des agents de l'établissement et les hommes 43,5 %. 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 (43,5 % en 2024) et restent minoritaires dans la population des PU-PH (26 % en 2024 ; +4 points sur la période 2022-2024) et PR (28 % en 2024 ; +6 points sur la période 2022-2024). Cette sous-représentation féminine évolue lentement sur la période 2022-2024. 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 435 € est constaté entre les femmes et les hommes, en diminution de 35 € sur la période 2022-2025.

La population BIATSS est quant à elle fortement féminisée avec 70 % de femmes. Cette sur-représentativité féminine n'est toutefois pas homogène au sein des catégories. Ainsi, la part des femmes BIATSS titulaires de catégorie A, est en diminution sur la période 2022-2024, passant de 56 % à 54 % ; à l'inverse, la part des femmes BIATSS contractuelles est en augmentation, passant de 68 % en 2022 à 71 % en 2024. La part des femmes BIATSS titulaires de catégorie B augmente de 3 points entre 2022 et 2024 (69 % en 2024) et reste stable pour les contractuels de catégorie B (75 %). La part des femmes parmi les agents de catégorie C est stable sur la période 2022-2024, avec 75 % pour les titulaires et 78 % pour les contractuels.

Au niveau des postes de direction, les postes de directions des services universitaires sont occupés, en 2024, à 54 % par des femmes. En revanche 89 % des postes de secrétaires généraux de composante et 75 % des postes de secrétaires généraux de pôles sont occupés par des femmes en 2024.

Parmi les 143 personnels BIATSS exerçant à temps partiel, seulement 13 % sont des hommes, en diminution de 3 points sur la période 2022-2024.

En termes de rémunération, au sein de la population BIATSS, un écart salarial mensuel de 298 € en faveur des hommes est constaté (+ 14 € sur la période 2022-2024) et est accentué au sein de la population des agents BIATSS titulaires et cela malgré une sur-représentativité des femmes. D'ailleurs, en 2024, l'index égalité professionnelle diminue, passant de 93/100 à 85/100, soit une diminution de 8 points. Cette diminution s'explique par la baisse de l'indicateur lié au nombre d'agents du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations où ce sous-indicateur passe de 16/20 à 8/20 en 2024.

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 brochure « Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres-clés » publiée annuellement 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/egalite-femmes-hommes>

Glossaire

AAE	Attaché des administrations de l'État
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
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
CET	Compte épargne temps
CEV	Chargé d'enseignement vacataire
CFP	Congé de formation professionnelle
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
CSA	Conseil social d’administration
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
DPEQ	Direction pilotage, évaluation et qualité
DRHDS	Direction des ressources humaines et du dialogue social
DPIL	Direction du patrimoine immobilier et de la logistique
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	Femmes/Hommes
FC	Formation continue
FCU	Formation continue à l'université
FI	Formation initiale
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
F3SCT	Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail
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-es 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 (filière)	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 - paticien hospitalier
QVT	Qualité de vie au travail
RAFP	Retraite additionnelle de la fonction publique
RCE	Responsabilités et compétences élargies
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
SID	Système d’information décisionnel
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 étudiante
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 1 026
44 036 Nantes CEDEX 1

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

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

IN
U