

RAPPORT
SOCIAL | **20**
UNIQUE | **20**

univ-nantes.fr/RSU



UNIVERSITÉ DE NANTES

[ÉDITO]

Le rapport social unique 2020 de l'Université de Nantes est un document qui, par la richesse de ses indicateurs, permet de rendre compte de la situation de l'Université de Nantes en matière de ressources humaines. Il est le fruit d'un travail de plusieurs mois permettant de recenser et de présenter ces données de manière la plus pédagogique possible. Il est plus globalement le résultat des politiques RH menées au bénéfice des personnels dans toute leur diversité, BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs.

En application de la Loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, le Rapport Social Unique prend la suite du bilan social et intègre dès cette année des données chiffrées sur la situation comparée des femmes et des hommes. À terme, il devra intégrer les informations constitutives de la base de données sociales de l'université, projet à mettre en place d'ici la fin de l'année 2022.

Ce Rapport Social Unique témoigne de la structuration de l'Université de Nantes en 4 grands pôles (humanités, santé, sciences & technologies, sociétés) et est également un outil prospectif pour la mise en œuvre imminente du nouvel établissement, au 1^{er} janvier 2022.

Le document reflète également une année particulière, fortement marquée par la crise Covid19. Les impacts du contexte sanitaire sont palpables au travers de l'organisation, des processus de recrutement et de formation et permettent de mesurer le travail réalisé.

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 l'Université de Nantes

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 PASSAGE DU BILAN SOCIAL AU RAPPORT SOCIAL UNIQUE]

Le cadre légal

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 jusqu'en 2020, 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.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique au travers de son article 5 rend obligatoire, à compter de 2021, l'élaboration d'un rapport social unique (RSU) pour l'ensemble des administrations, pour permettre notamment d'alimenter la réflexion relative à la formalisation des lignes directrices de gestion.

Celui-ci 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 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 violence 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 qui seront fixées par décret en Conseil d'État.

L'ensemble des données devront enfin être renseignées dans une base de données sociales accessible aux membres des comités sociaux.

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 est venue préciser la nature des thèmes devant figurer dans le rapport social unique et les délais de mise en œuvre.

« Le présent décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Toutefois :

1. La base de données sociales prévue par l'article 1er est mise en place au plus tard le 31 décembre 2022, les membres du comité technique étant informés des conditions et du calendrier de son élaboration ainsi que des modalités de son accessibilité
2. Le rapport social unique prévu par l'article 5 portant sur les années 2020, 2021 et 2022 est élaboré à partir des données disponibles
3. Le rapport social unique portant sur les années 2020 et 2021 est présenté aux membres du comité technique compétent. »

Ainsi, les efforts collectifs 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 rédiger ce premier RSU répondant à la quasi totalité des thèmes présentés dans le décret du 30 novembre 2020.

Les directions référentes ont d'ores et déjà engagé les travaux pour permettre une mise à disposition de la base de données unique aux comités sociaux, mais qui ne peut être livrée pour cette édition au regard des importants travaux d'anonymisation des données nécessaires à sa publication.

Réalisation du rapport social unique

Chef de projet : Lyndia Allaire, responsable adjointe de la Cellule d'appui au pilotage, évaluation qualité
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 DFVE, le CDP, la DAJ, la DFC, la MTE, la CAI, la MPPU, la Direction de la communication. Que tous soient remerciés de leur participation.

Périmètre des données : les effectifs présentés correspondent aux personnels en activité et rémunérés au 31 décembre 2020. Les données financières portent sur l'année civile 2020.

[SOMMAIRE]

I. LES PERSONNELS6

1.1. LES EFFECTIFS	6
1.1.1 Les effectifs globaux des étudiants	6
1.1.2. Les effectifs globaux des personnels	7
1.1.3. Les effectifs par pôle et par composante	8
1.1.4. Les effectifs EC-E	12
1.1.5. Les effectifs BIATSS	13
1.1.6. Les hébergés	17
1.2. LES DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES	18
1.2.1. Les données globales	18
1.2.2. Les données spécifiques	20

2. LES PARCOURS PROFESSIONNELS.....27

2.1. LES CARRIÈRES.....	27
2.1.1. Avancement et promotion.....	27
2.1.2. Les concours.....	29
2.2. LES MOBILITÉS	33
2.2.1. La mobilité globale	33
2.2.2. Les mobilités spéciales	37
2.3. LA FORMATION.....	40
2.3.1. Constats	40
2.3.2. Bilan	41
2.4. LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EFFECTIFS DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES	43
2.4.1. Définition et structuration de la fonction au sein de l'Université de Nantes.....	43

3. LES RÉMUNÉRATIONS 44

3.1. LA MASSE SALARIALE	44
3.2. LES RÉMUNÉRATIONS DES ENSEIGNANTS.....	46

3.3. LES RÉMUNÉRATIONS DES BIATSS	48
3.4. LES RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES NETTES PAR DÉCILE	51
3.5. LES CHARGES D'ENSEIGNEMENT	53

4. LE DIALOGUE SOCIAL.....56

4.1. LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL.....	56
4.1.1. Le comité technique d'établissement (CTE).....	56
4.1.2. La commission paritaire d'établissement (CPE).....	56
4.1.3. La commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCP-ANT)	57
4.1.4. Le comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT)	58
4.2. LES CONTENTIEUX, CONFLITS ET MOUVEMENTS SOCIAUX	59

5. LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL61

5.1. LE TEMPS DE TRAVAIL.....	61
5.1.1. Les aménagements horaires.....	61
5.1.2. Travail à temps partiel des personnels titulaires et stagiaires	61
5.1.3. Les congés et les taux d'absentéisme	63
5.1.4. Le compte épargne temps (CET)	65
5.1.5. Les décharges.....	67
5.2. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL	68
5.2.1 Évolution des accidents du travail.....	68
5.2.2. Les accidents de travail et les maladies professionnelles	69
5.2.3 Causes des accidents de services, travail et trajets(avec et sans arrêt).....	70
5.2.4. Les personnels en situation de handicap et les dispositifs d'accompagnement	71
5.3. LES DISPOSITIFS D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE L'ENVIRONNEMENT AU TRAVAIL.....	74
5.3.1. L'action de la médecine de prévention.....	74
5.3.2. Les services sociaux offerts aux personnels	75
5.3.3 Principales actions engagées en faveur de la qualité de vie au travail.....	77

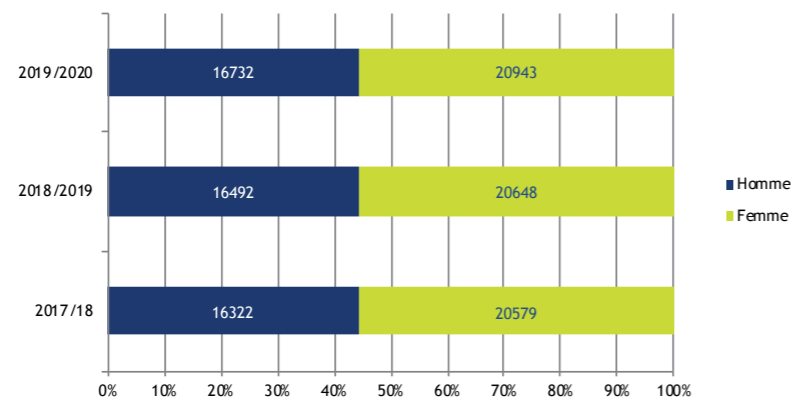
ANNEXE : SITUATION COMPARÉE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SUR LA PÉRIODE 2018-202087

1. LES PERSONNELS

1.1. LES EFFECTIFS

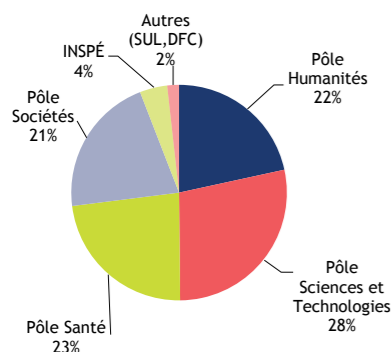
1.1.1 Les effectifs globaux des étudiants

Effectifs des étudiants par genre

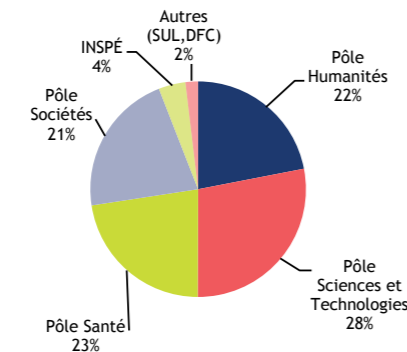


Part des étudiants par pôle de formation

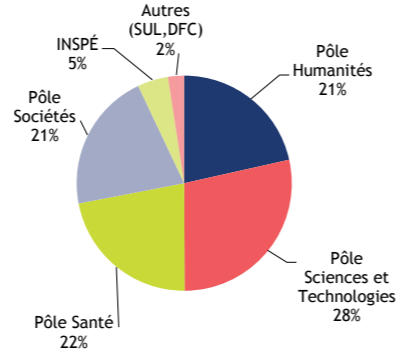
Effectif global de 37 675 étudiants au 15/01/2020



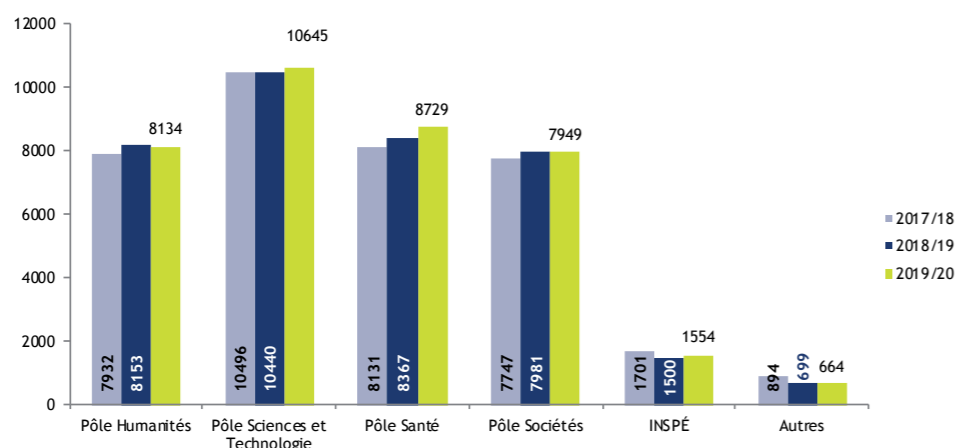
Effectif global de 37 140 étudiants au 15/01/2019



Effectif global de 36 901 étudiants au 15/01/2018

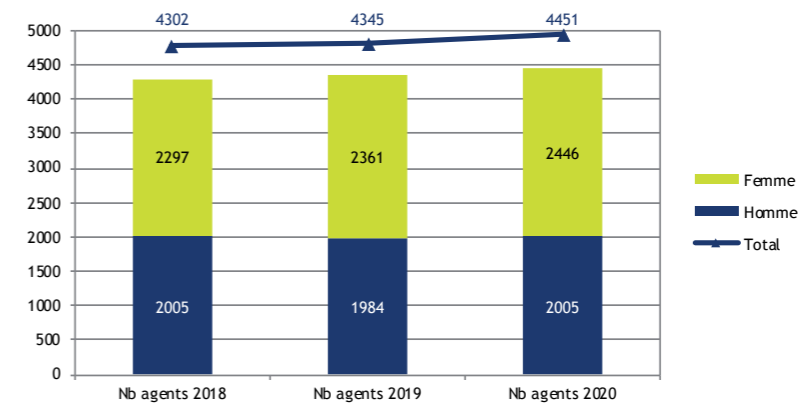


Effectifs par pôle de formation

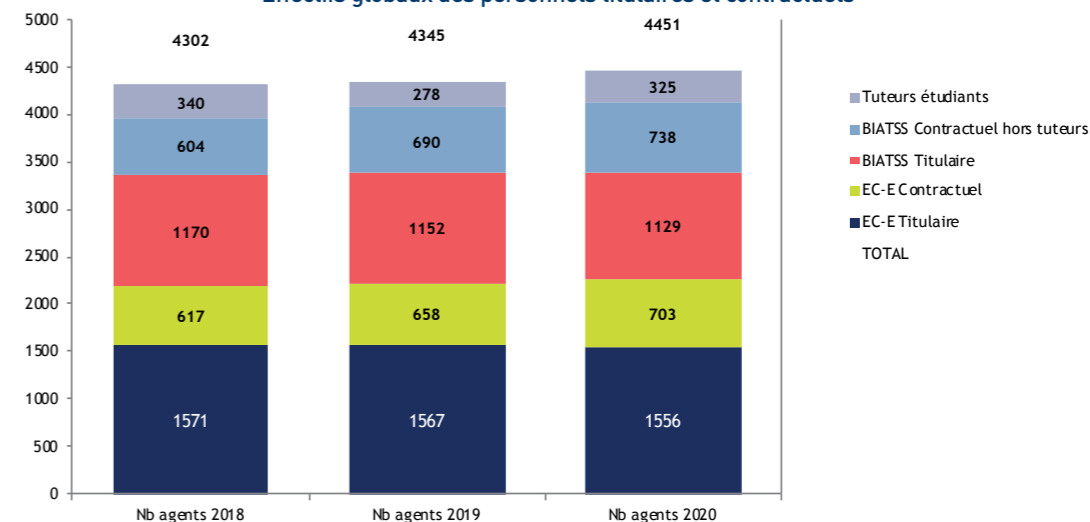


1.1.2. Les effectifs globaux des personnels

Effectifs globaux des personnels titulaires et contractuels par genre (y compris tuteurs étudiants)



Effectifs globaux des personnels titulaires et contractuels

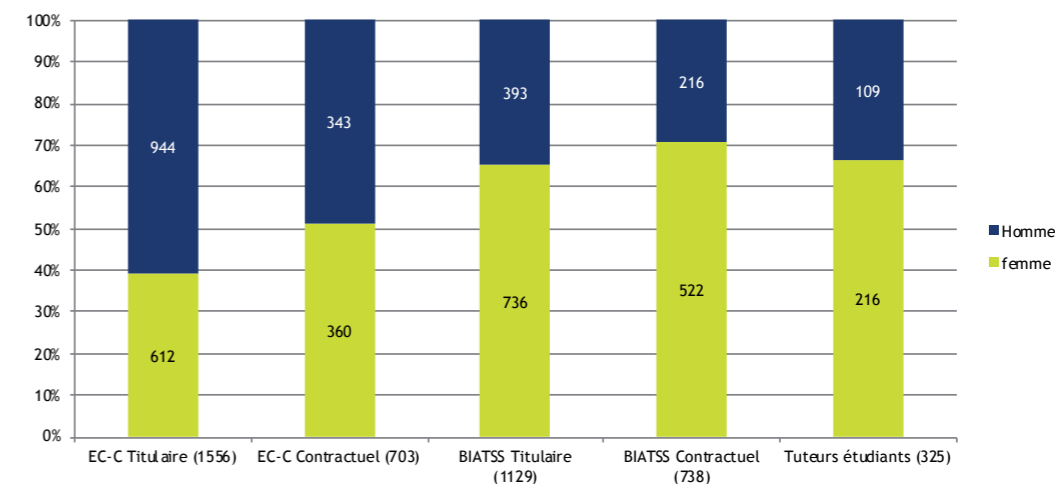


Les populations EC-C et BIATSS (hors tuteurs) sont en augmentation sur les trois dernières années.

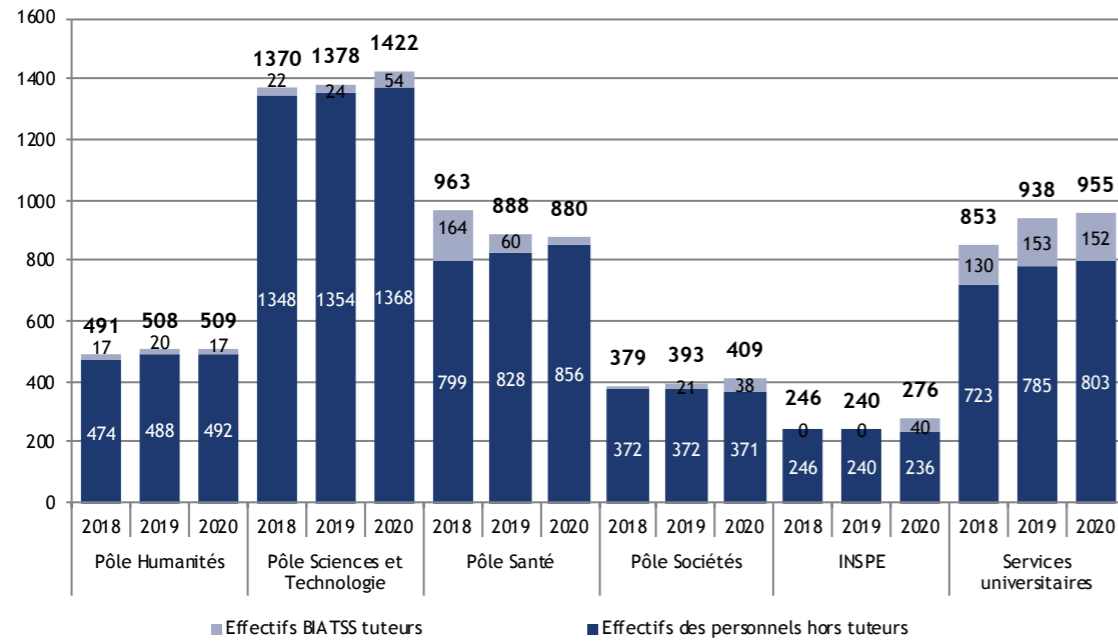
Le nombre de tuteurs arrêté au 31 décembre de chaque année de référence n'est pas représentatif de la volumétrie des tuteurs recrutés annuellement, qui est à la hausse sur la période 2018-2020. La variation est liée à la période d'enregistrement des contrats dans les outils de gestion.

Au 31 décembre 2020, 155 agents bénéficient d'un CDI parmi les agents contractuels, dont 138 BIATSS.

Effectifs globaux des personnels par métier, statut et genre



Effectifs des personnels par pôle

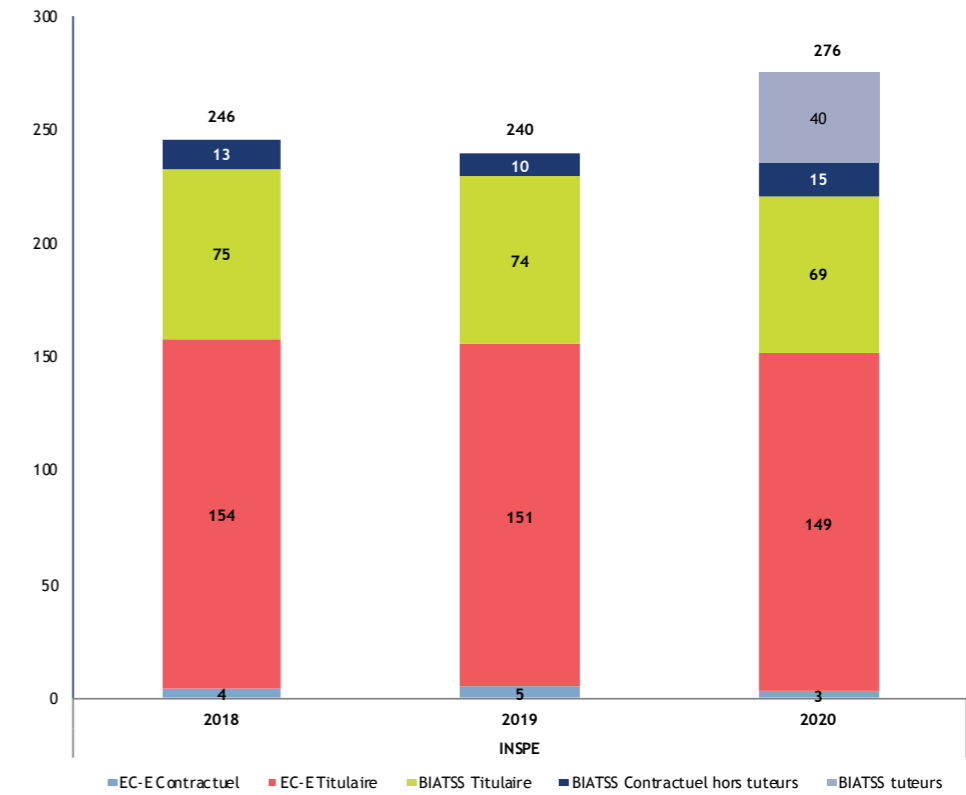


1.1.3. Les effectifs par pôle et par composante

À noter que 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.

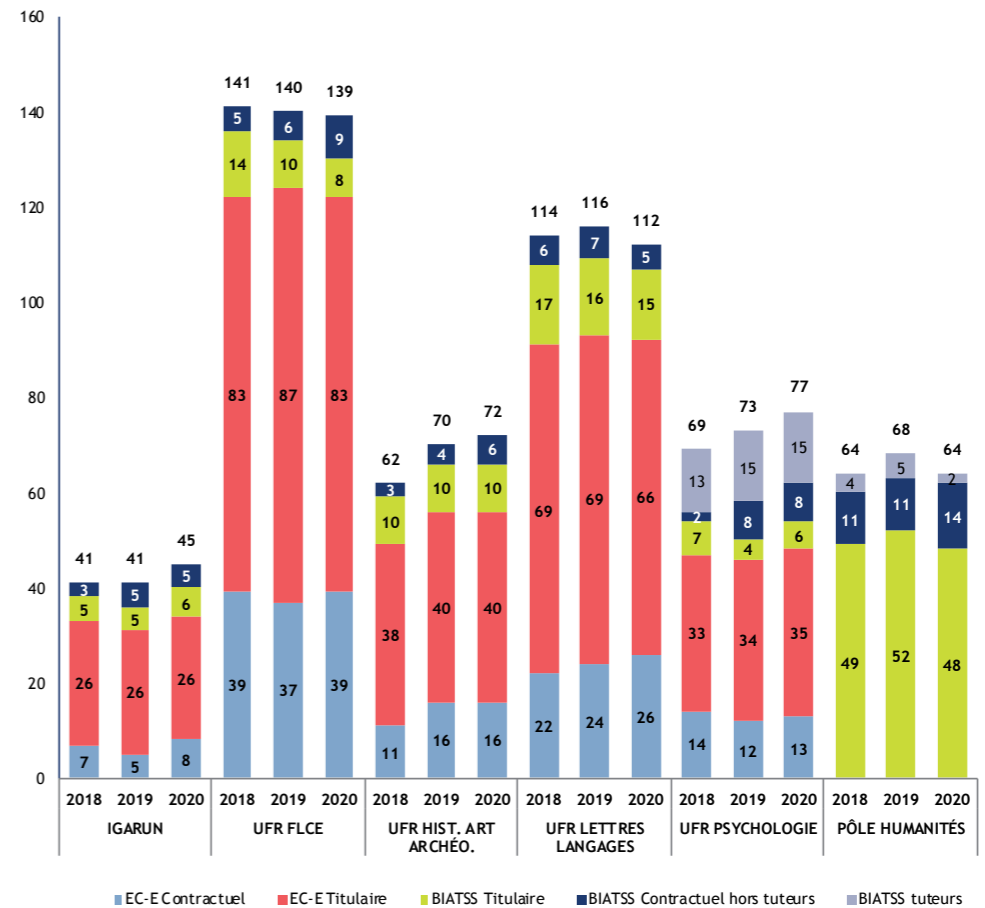
Inspé

Effectif global, hors tuteurs étudiants, est de 236 personnels en 2020, soit 191,8 ETP



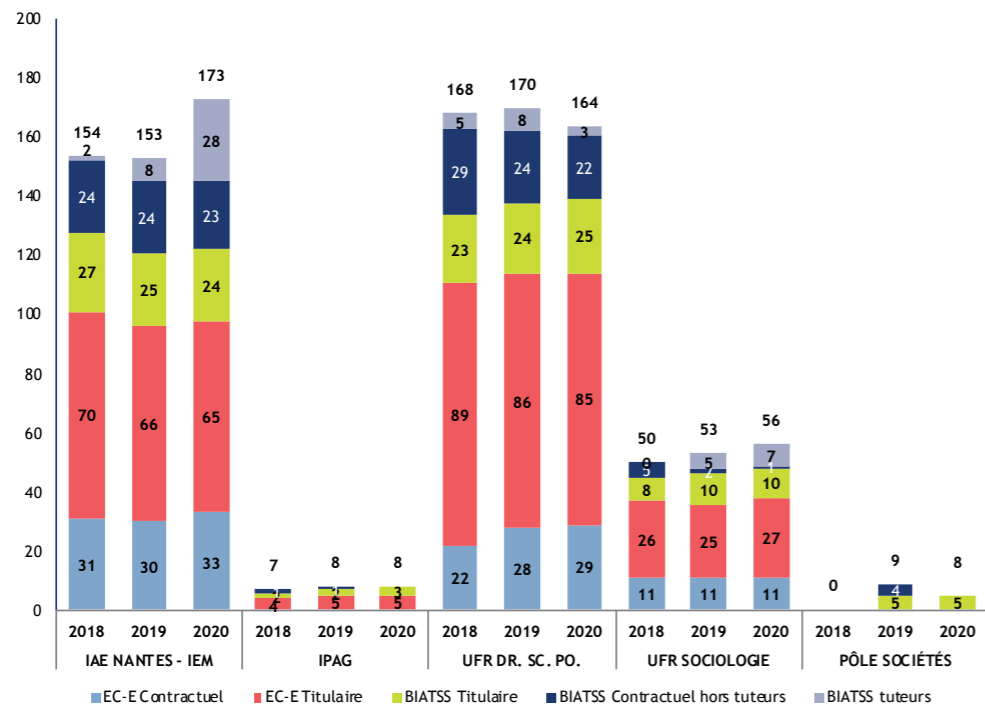
Pôle Humanités

L'effectif global, hors tuteurs étudiants, est de 492 personnels en 2020, soit 473,6 ETP



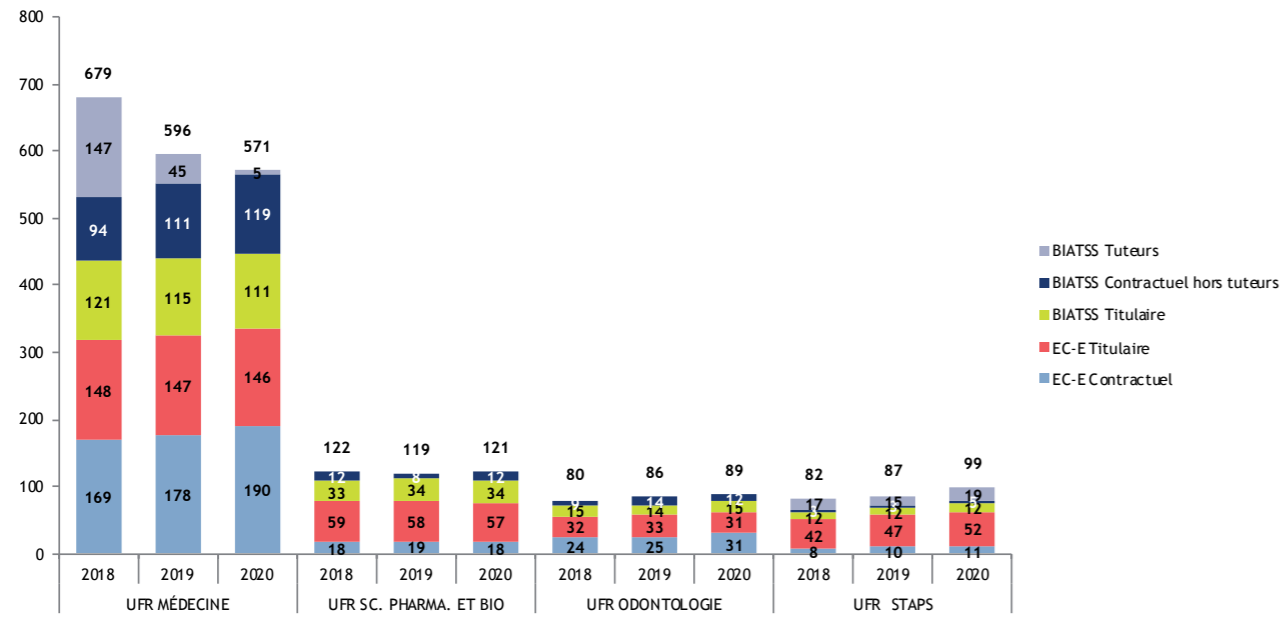
Pôle Sociétés

L'effectif global, hors tuteurs étudiants, est de 371 personnels en 2020, soit 352,7 ETP.



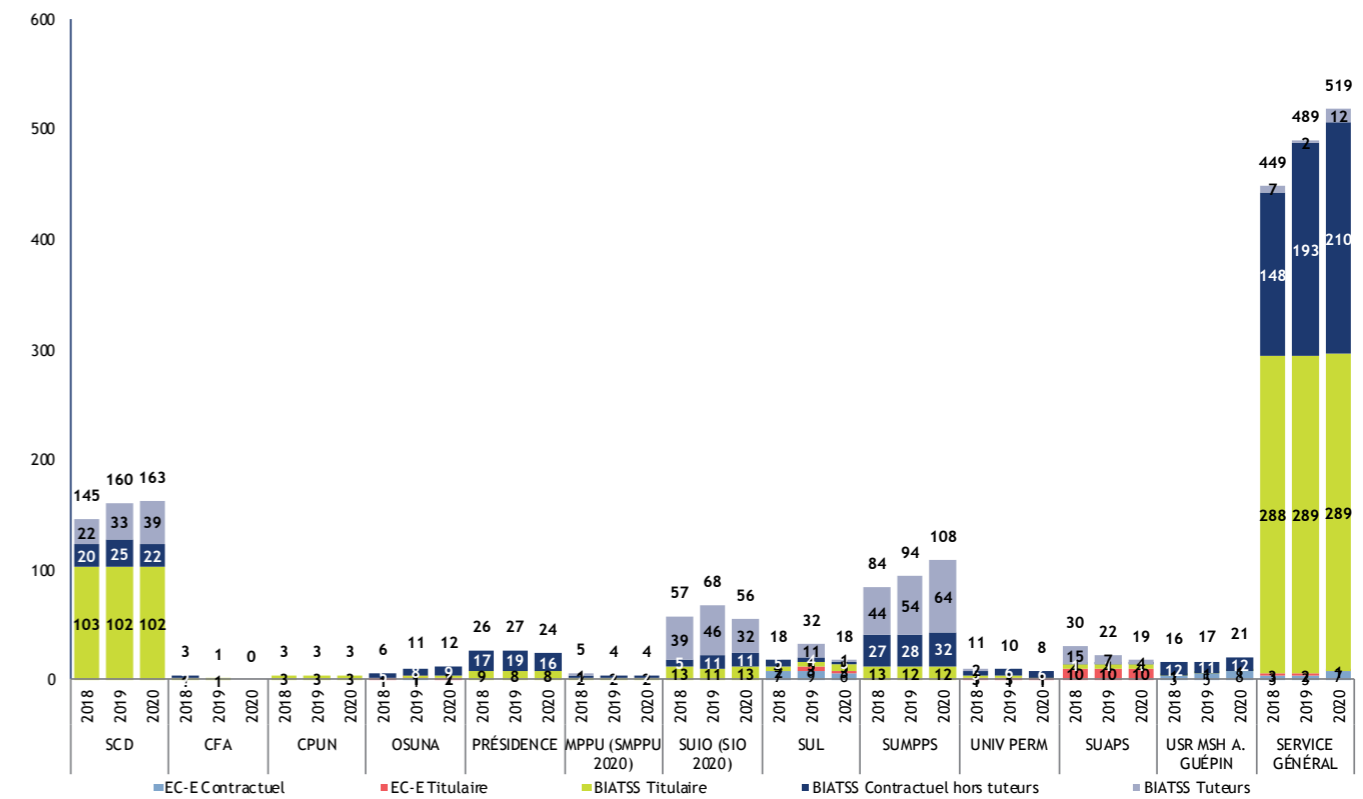
Pôle Santé

L'effectif global, hors tuteurs étudiants, est de 856 personnels en 2020, soit 819,22 ETP



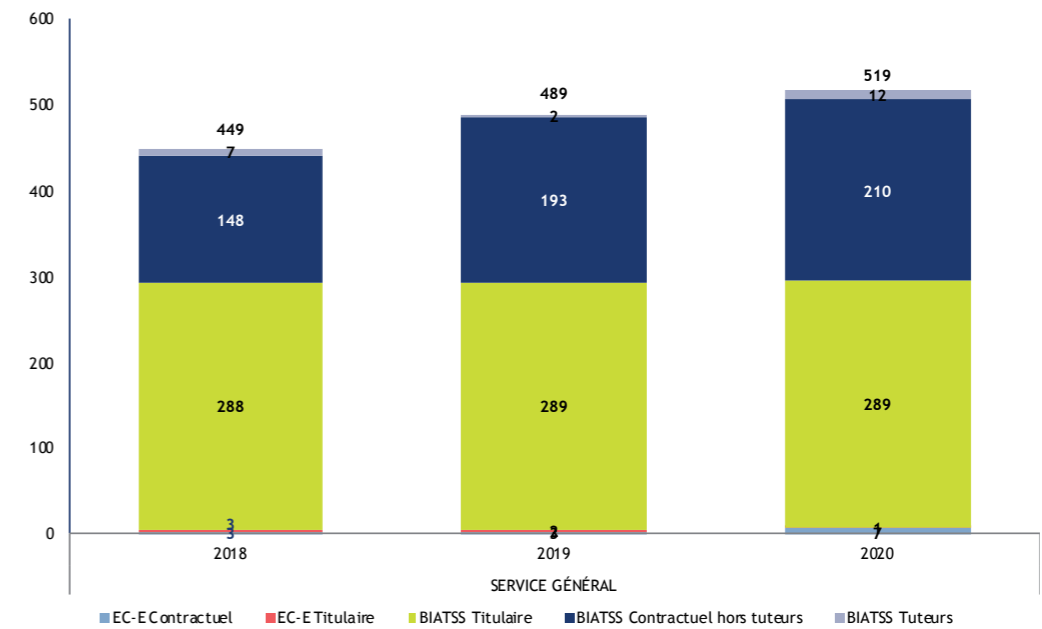
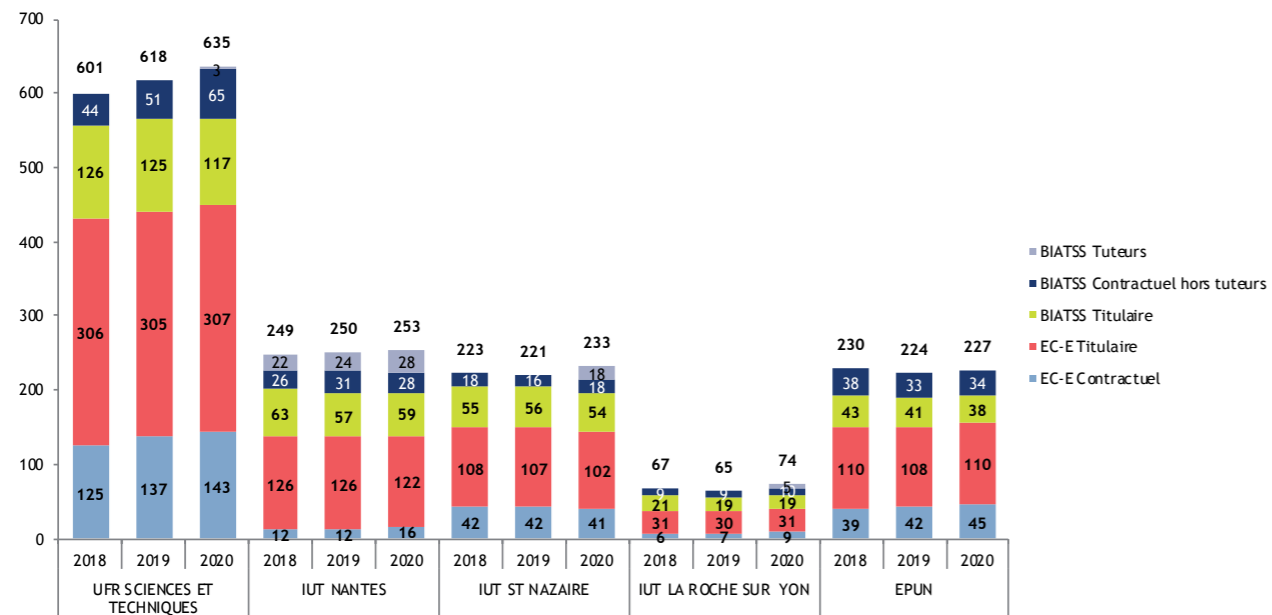
Services universitaires

L'effectif global, hors tuteurs étudiants, est de 803 personnels en 2020 soit 738,31 ETP



Pôle Sciences et Technologie

L'effectif global, hors tuteurs étudiants, est de 1 368 personnels en 2020, soit 1 326,25 ETP



On observe une augmentation de la population BIATSS, particulièrement dans les services universitaires. L'obtention de plusieurs appels à projets est venue renforcer des activités contribuant au développement de l'ensemble de l'Établissement (programme NEXt, NEPTUNE, EUniWell, Fonds Social Européen pour la réussite des étudiants...).

1.1.4. Les effectifs EC-E

Les personnels enseignants titulaires et contractuels sont au nombre de 2 259.

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

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

1.1.4.1. Répartition des effectifs EC-E titulaires

	Corps	Nb agents 2018	ETP 2018	Nb agents 2019	ETP 2019	Nb agents 2020	ETP 2020	
Femme	1 ^{er} et 2 nd degré	173	142,8	175	143,2	175	144,2	
	MCF	311	302,6	316	306,7	319	310,9	
	MCU - PH	29	27,5	26	26	25	25	
	PR	63	62	65	62	64	62	
	PU - PH	24	23	26	25	29	29	
	<i>Sous-total</i>		600	557,9	608	562,9	612	571,1
Homme	1 ^{er} et 2 nd degré	174	164,3	175	165,3	172	160,8	
	MCF	416	411	406	403,9	399	392,5	
	MCF Médecine générale	0	0	0	0	0	0	
	MCU - PH	33	33	33	33	32	32	
	Physicien adjoint	0	0	0	0	0	0	
	PR	251	247	248	245	247	242	
	PU - PH	97	96	97	93	94	93	
	<i>Sous-total</i>		971	951,3	959	940,2	944	920,3
	TOTAL		1571	1509,2	1567	1503,1	1556	1491,4

Effectifs EC-E titulaires par corps

Corps	Nb agents 2018	Part 2018	Nb agents 2019	Part 2019	Nb agents 2020	Part 2020
1 ^{er} et 2 nd degré	347	22%	350	22%	347	22%
MCF	727	46%	722	46%	718	46%
MCU - PH	62	4%	59	4%	57	4%
PR	314	20%	313	20%	311	20%
PU - PH	121	8%	123	8%	123	8%
TOTAL	1571	100%	1567	100%	1556	100%

1.1.4.2. Répartition des effectifs des EC-E contractuels

	Type de contrat	Nb agents 2018	ETP 2018	Nb agents 2019	ETP 2019	Nb agents 2020	ETP 2020
Femme	Ass. Maître Conf.	0	0	0	0	0	0
	Associé	18	10	17	9,5	16	9
	Associé MC. HU TPL	6	3,5	5	2,5	6	3
	ATER	36	35	34	34	29	28,5
	CCA-AHU / PHU	54	54	54	54	58	58
	Doctorant et Post-Doctorant	137	136,7	148	146,8	169	168,4
	EC-E CDD / CDI	39	34,75	54	49,25	67	60,55
	Invité	0	0	0	0	0	0
	Lecteur	16	16	17	16	15	14
<i>Sous-total</i>		306	289,95	329	312,05	360	341,45
Homme	Associé	29	15,5	30	16	28	15
	Associe MC. HU TPL	6	3,5	6	3,5	6	3,5
	ATER	23	23	19	19	21	21
	CCA-AHU / PHU	61	61	63	63	58	58
	Doctorant et Post-Doctorant	162	161,5	171	169,5	183	182,5
	EC-E CDD / CDI	26	24,8	36	33,8	40	37,3
	Invité	0	0	0	0	0	0
	Lecteur	4	4	4	4	7	7
	Autre	0	0	0	0	0	0
	<i>Sous-total</i>		311	293,3	329	308,8	343
TOTAL		617	583,25	658	620,85	703	665,75

Effectifs enseignants contractuels par type de contrat

Type de contrat	Nb agents 2018	Part 2018	Nb agents 2019	Part 2019	Nb agents 2020	Part 2020
Associé	59	10%	58	9%	56	8%
ATER	59	10%	53	8%	50	7%
CCA-AHU / PHU	115	19%	117	18%	116	17%
Doctorant et Post-Doctorant	299	48%	319	48%	352	50%
EC-E CDD / CDI	65	11%	90	14%	107	15%
Invité	0	0%	0	0%	0	0%
Lecteur	20	3%	21	3%	22	3%
Autre	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	617	100%	658	100%	703	100%

L'augmentation des effectifs enseignants contractuels s'explique par plusieurs éléments. La mise en œuvre de réformes nationales (loi ORE) a permis de renforcer les équipes pédagogiques par des contrats de type LRU ; le déploiement de l'I-SITE NExT a donné lieu au recrutement de doctorants et de jeunes chercheurs sur des contrats en lien avec les projets de recherche.

1.1.5. Les effectifs BIATSS

Les personnels BIATSS (bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, de service et de santé) titulaires et contractuels de l'université sont au nombre de 2 192 (y compris 325 tuteurs étudiants).

Ils se répartissent en cinq types de filières :

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

1.1.5.1. Effectifs BIATSS titulaires par catégorie, par genre et en ETP

	Catégorie	Nb agents 2018	ETP 2018	Nb agents 2019	ETP 2019	Nb agents 2020	ETP 2020
Femme	Cat. A	174	162,6	174	160,8	174	158,1
	Cat. B	217	200,7	222	207,5	214	204,3
	Cat. C	376	347,5	364	332,1	348	318,9
	<i>Sous-total</i>	767	710,8	760	700,4	736	681,3
Homme	Cat. A	157	145,6	154	144,7	155	145,4
	Cat. B	116	111,8	110	106,6	110	105,8
	Cat. C	130	124,9	128	121,7	128	121,2
	<i>Sous-total</i>	403	382,3	392	373	393	372,4
TOTAL		1170	1093,1	1152	1073,4	1129	1053,7

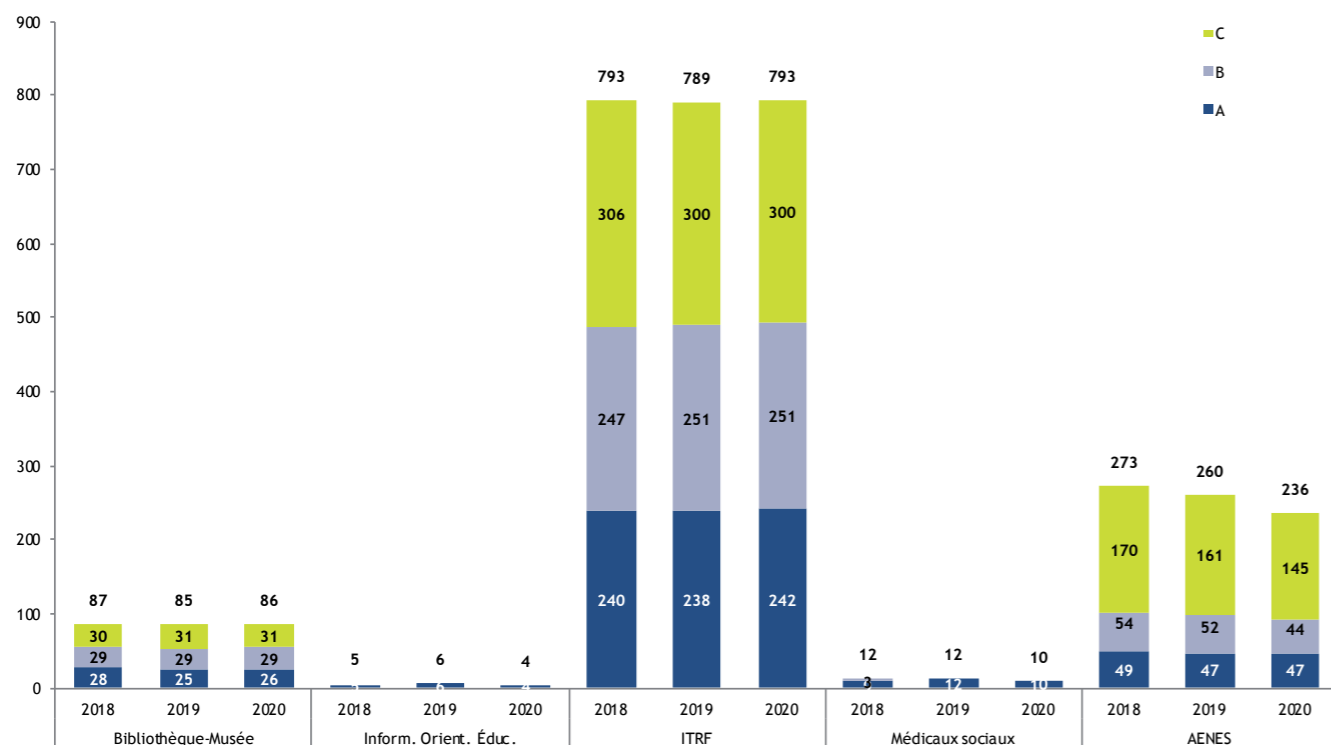
À noter : une forte féminisation des BIATSS titulaires puisque les femmes représentent 65% de la population totale. Elles sont plus présentes dans les catégories B (66%) et C (73%). En revanche en catégorie A, la répartition F/H est plus équilibrée (53%).

Effectifs BIATSS titulaires par catégorie FP sur 3 ans

Catégorie FP	2018	Part 2018	2019	Part 2019	2020	Part 2020
A	331	28%	328	28%	329	29%
B	333	28%	332	29%	324	29%
C	506	43%	492	43%	476	42%
TOTAL	1170	100%	1152	100%	1129	100%

Le poids relatif de chaque catégorie de la Fonction Publique au sein de la population BIATSS titulaire est relativement stable : 29% en catégorie A (+1 point par rapport à 2019), 29% en catégorie B et 42% (-1 point) en catégorie C. Le renforcement des fonctions d'encadrement et intermédiaires accompagne la structuration et la professionnalisation de l'établissement.

1.1.5.2. Répartition des BIATSS titulaires par filière et par catégorie



La filière ITRF reste prédominante dans la population BIATSS. En 2020, elle représente 70% de la population BIATSS titulaire. La souplesse des modes et calendriers de recrutement peut être l'une des explications.

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

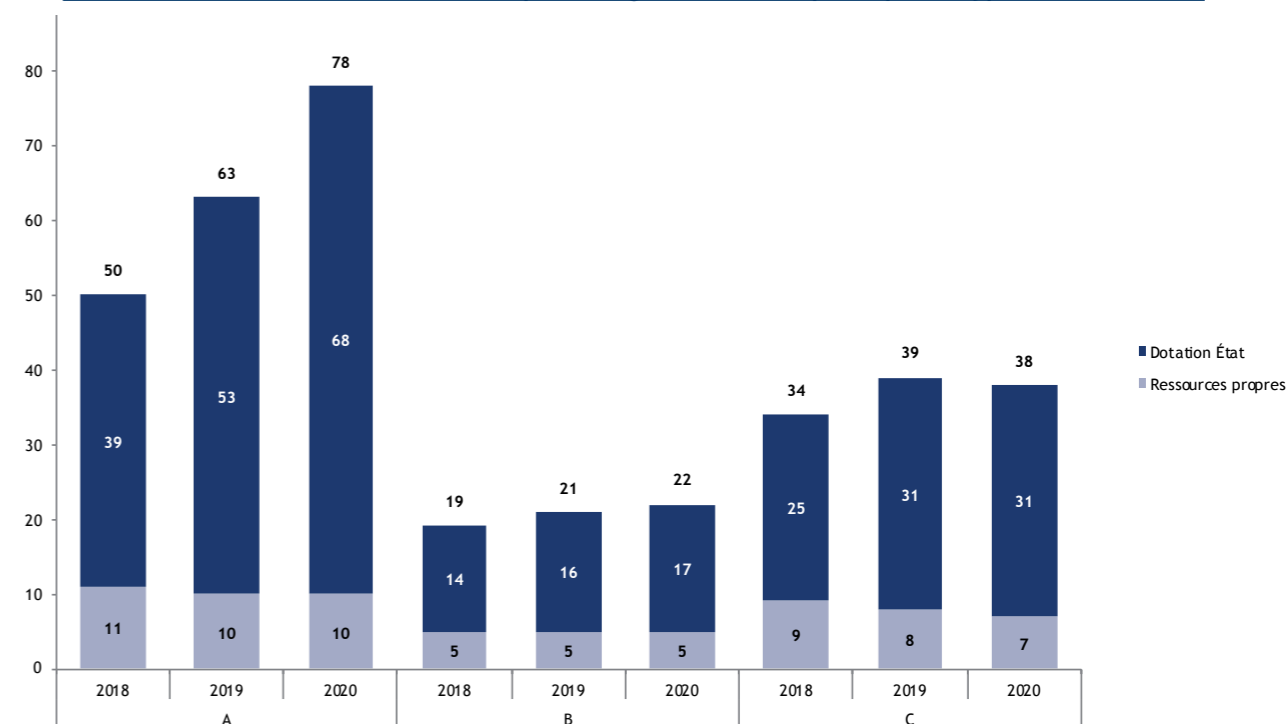
	Catégorie	Nb agents 2018	ETP 2018	Nb agents 2019	ETP 2019	Nb agents 2020	ETP 2020
Femme	Cat. A (hors tuteurs)	188	171,37	239	217,98	266	240,83
	Tuteurs	202	0	167	0	216	0
	Cat. B	98	93,6	106	99,5	102	98,4
	Cat. C	136	128,1	152	144,45	154	145,23
	<i>Sous-total</i>	624	393,07	664	461,93	738	484,46
Homme	Cat. A	113	104,5	118	107,35	143	136,4
	Tuteurs	138	0	111	0	109	0
	Cat. B	25	25	26	25,8	30	30
	Cat. C	44	42	49	46,85	43	40,17
	<i>Sous-total</i>	320	171,5	304	180	325	206,57
TOTAL		944	564,57	968	641,93	1063	691,03

Quelques chiffres à retenir : 69,4% des BIATSS contractuels sont des femmes, soit une proportion légèrement supérieure à celle de la population des titulaires. Hors tuteurs, la population féminine se répartit à 51% en catégorie A, à 19,5% en catégorie B et à 29,5% en catégorie C. La population masculine se répartit à 66,2% en catégorie A, à 13,9% en catégorie B et à 19,9% en catégorie C.

Effectifs BIATSS contractuels par catégorie FP sur 3 ans

Catégorie FP	2018	Part 2018	2019	Part 2019	2020	Part 2020
Cat. A (hors tuteurs)	301	32%	357	37%	409	38%
Tuteurs	340	36%	278	29%	325	31%
B	123	13%	132	14%	132	12%
C	180	19%	201	21%	197	19%
TOTAL	944	100%	968	100%	1063	100%

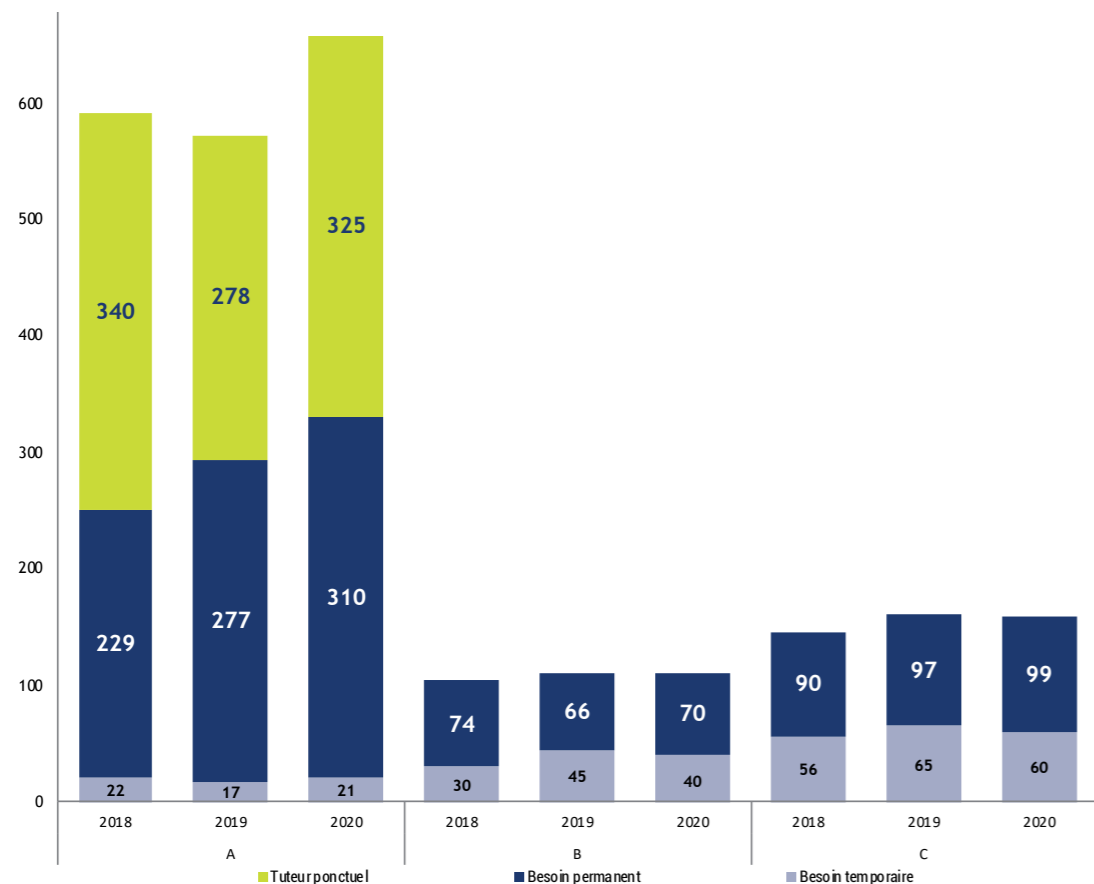
1.1.5.4. BIATSS contractuels en CDI par catégorie fonction publique et type de ressources



L'établissement a poursuivi sa démarche de déprécarisation en 2020 : 15 agents BIATSS supplémentaires bénéficient d'un CDI, ce qui porte le nombre de CDI à 138 pour la population BIATSS.

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

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



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

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

1.1.6. Les hébergés

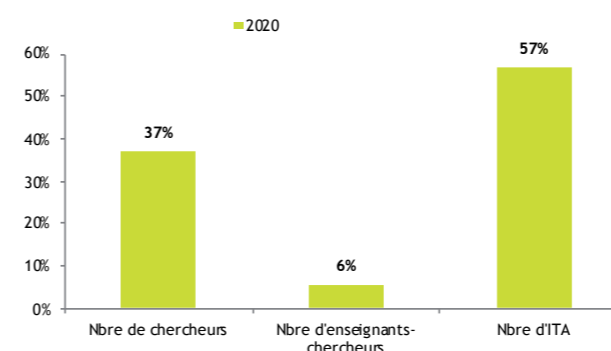
Les personnels « hébergés » sont des personnes dont l'employeur n'est pas l'Université de Nantes mais qui exercent leur activité dans ses locaux. Ces effectifs sont constitués en majorité de chercheurs et de personnels de soutien à la recherche (ITA - ingénieurs, techniciens, administratifs) des grands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

Au 1^{er} juin 2020, plus de 740 personnes en provenance d'autres établissements sont ainsi hébergées à l'université (non comptabilisés ici : les doctorants et les personnels émérites).

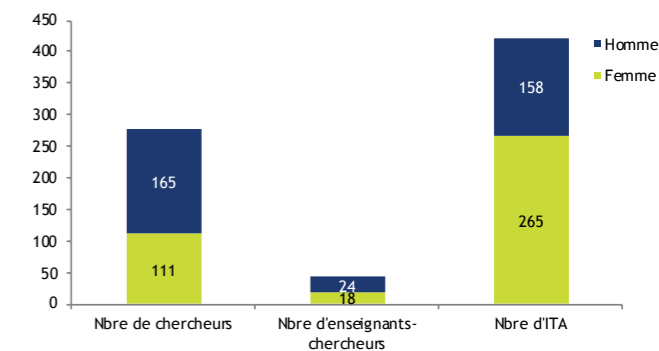
Répartition des personnels hébergés (en personnes physiques, par type de personnel)

	Nbre de chercheurs	Nbre d'enseignants-chercheurs	Nbre d'ITA	TOTAL
2020	276	42	423	741

Part des personnels hébergés par catégorie

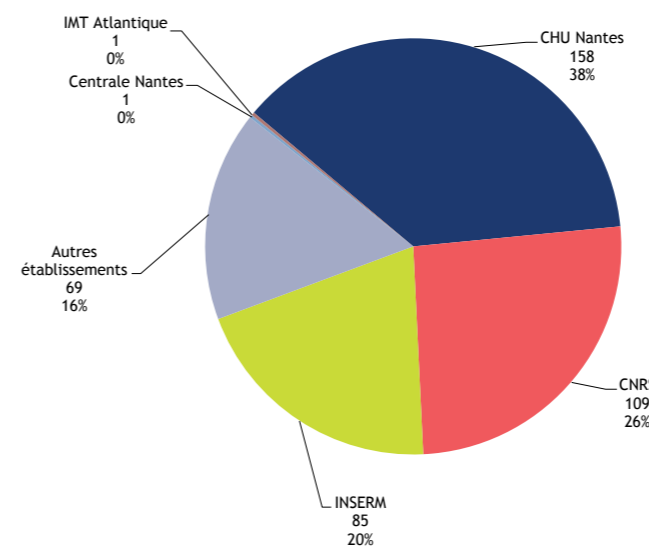


Part des personnels hébergés par catégorie et par genre

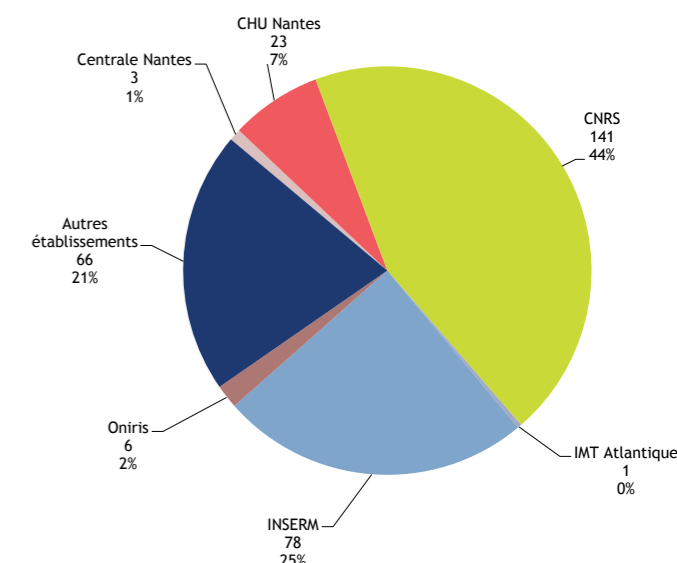


Répartition des personnels hébergés selon leur établissement de provenance

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



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



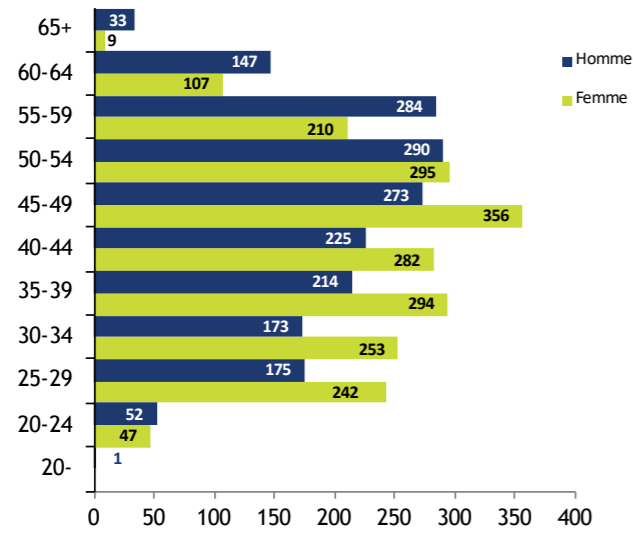
(*1) les personnels du CHU de Nantes en soutien à la recherche rattachés à des laboratoires dont l'Université de Nantes est tutelle peuvent compter dans les locaux de l'Université de Nantes ou ponctuellement dans ceux du CHU de Nantes.

(*2) ne sont pas comptabilisés ici les personnels des Écoles rattachés à l'un des laboratoires de l'université mais non situés dans les locaux universitaires.

1.2. LES DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

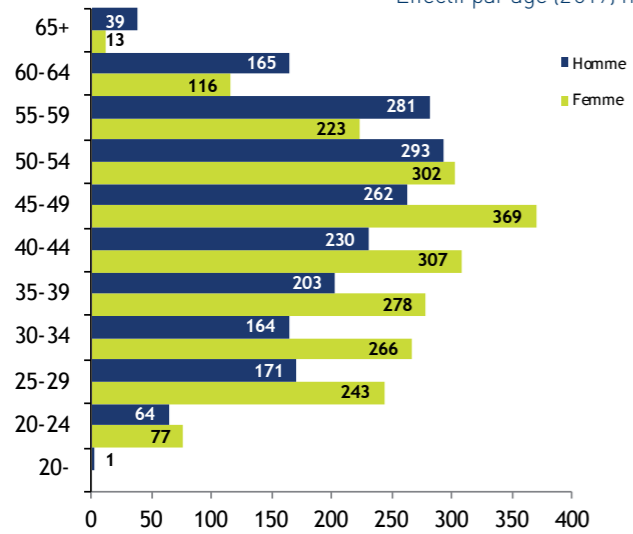
1.2.1. Les données globales

Répartition des personnels par genre et par l'âge, sur 3 ans
Effectif par âge (2018) hors tuteurs



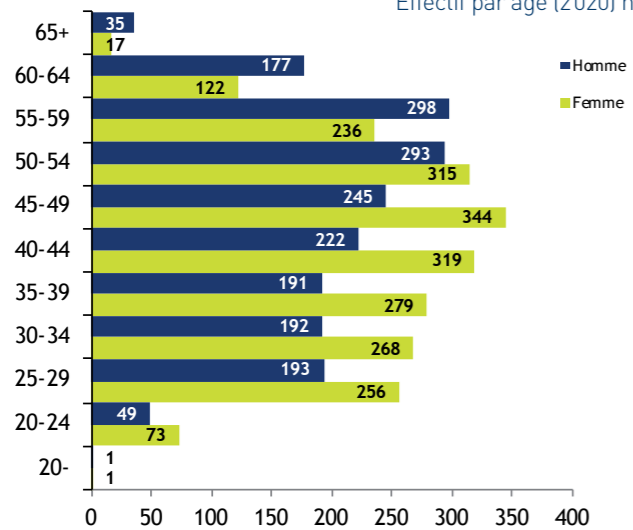
Tuteurs étudiants	
Femmes	Hommes
202	138

Effectif par âge (2019) hors tuteurs



Tuteurs étudiants	
Femmes	Hommes
167	111

Effectif par âge (2020) hors tuteurs

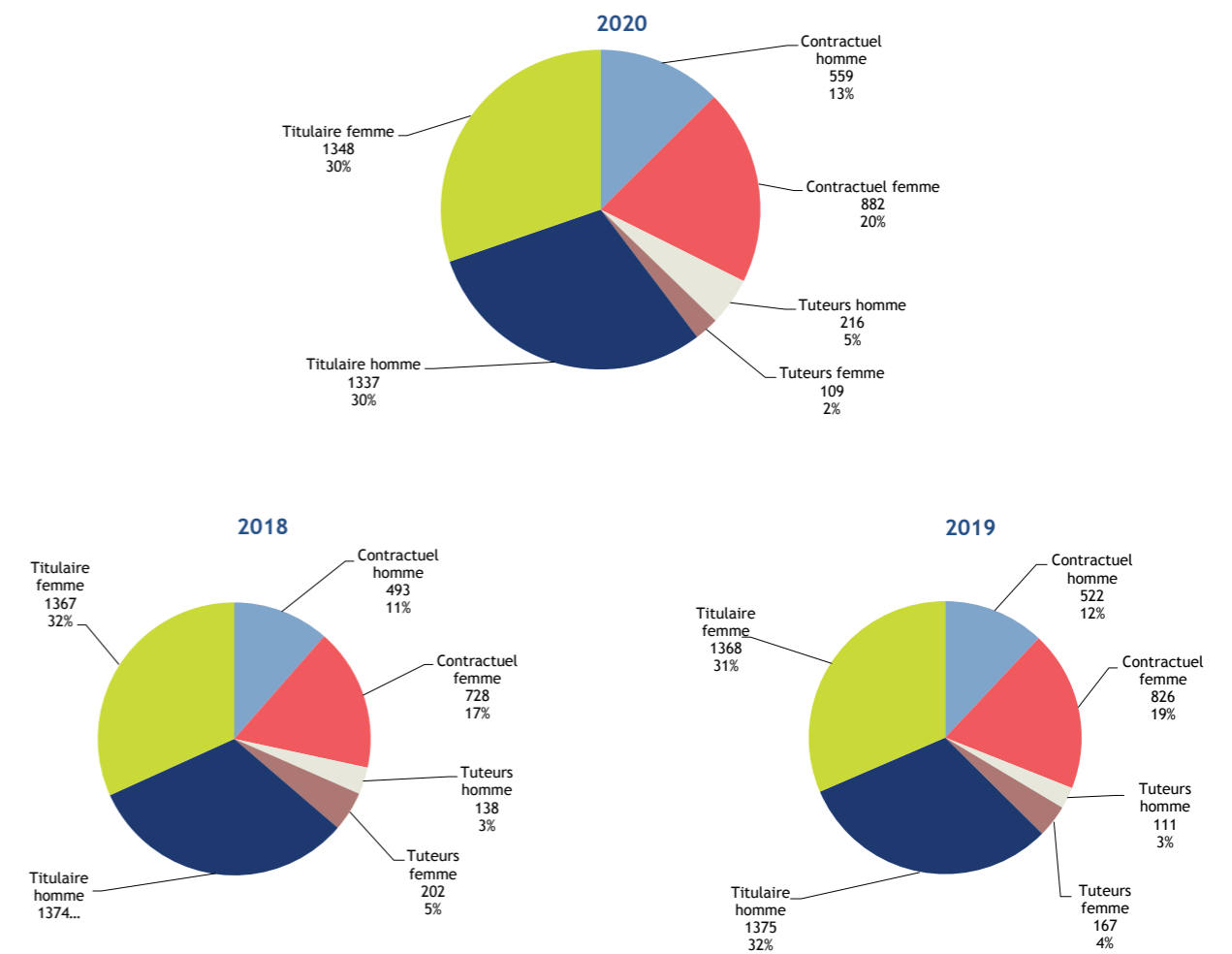


Tuteurs étudiants	
Femmes	Hommes
216	109

Répartition des personnels titulaires et contractuels par genre

Statut	Genre	-20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	TOTAL
BIATSS contractuel	H	1	11	50	45	36	23	24	13	10	2	1	216
	F	1	26	98	92	97	66	67	35	30	9	1	522
	Total	2	37	148	137	133	89	91	48	40	11	2	738
Tuteur étudiant	H	34	72	3	0	0	0	0	0	0	0	0	109
	F	51	157	4	2	1	0	0	1	0	0	0	216
	Total	85	229	7	2	1	0	0	1	0	0	0	325
BIATSS titulaire	H	0	0	6	19	41	57	64	84	93	29	0	393
	F	0	1	11	55	81	118	151	144	112	60	3	736
	Total	0	1	17	74	122	175	215	228	205	89	3	1129
EC-E contractuel	H	0	38	135	89	28	13	6	12	14	7	1	343
	F	0	46	138	89	28	18	15	14	6	5	1	360
	Total	0	84	273	178	56	31	21	26	20	12	2	703
EC-E titulaire	H	0	0	2	39	86	129	151	184	181	139	33	944
	F	0	0	9	32	73	117	111	122	88	48	12	612
	Total	0	0	11	71	159	246	262	306	269	187	45	1556
TOTAL		87	351	456	462	471	541	589	609	534	299	52	4451

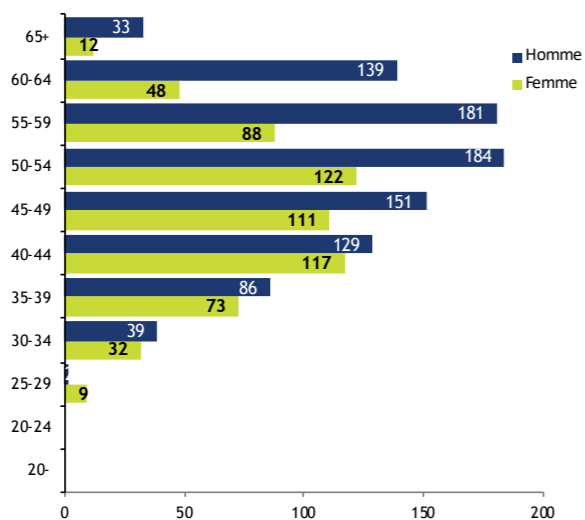
Répartition des personnels titulaires et contractuels sur 3 ans



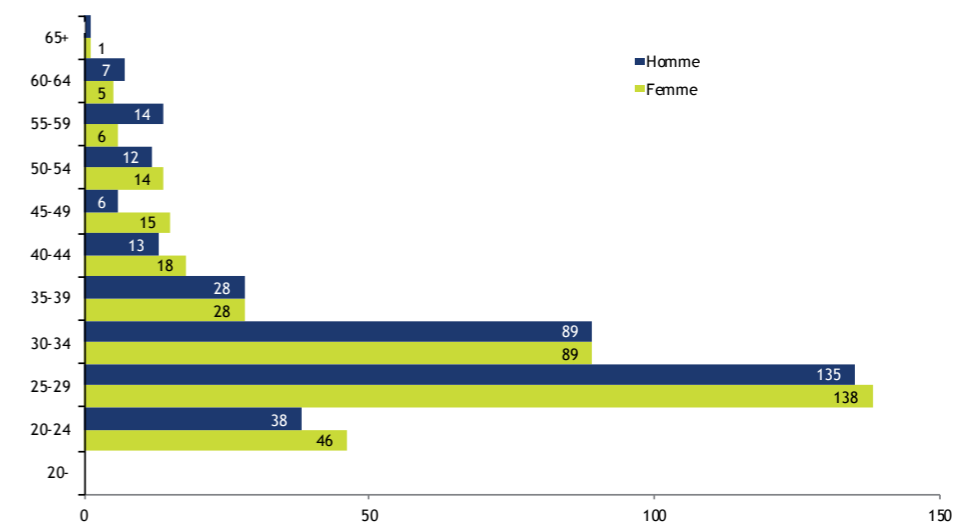
1.2.2. Les données spécifiques

1.2.2.1. Les EC-E

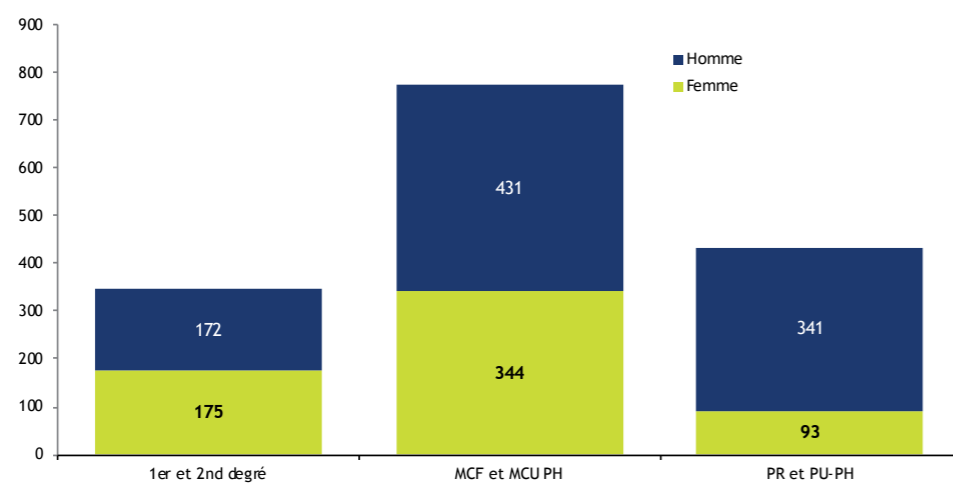
Répartition des EC-E titulaires par genre et par âge



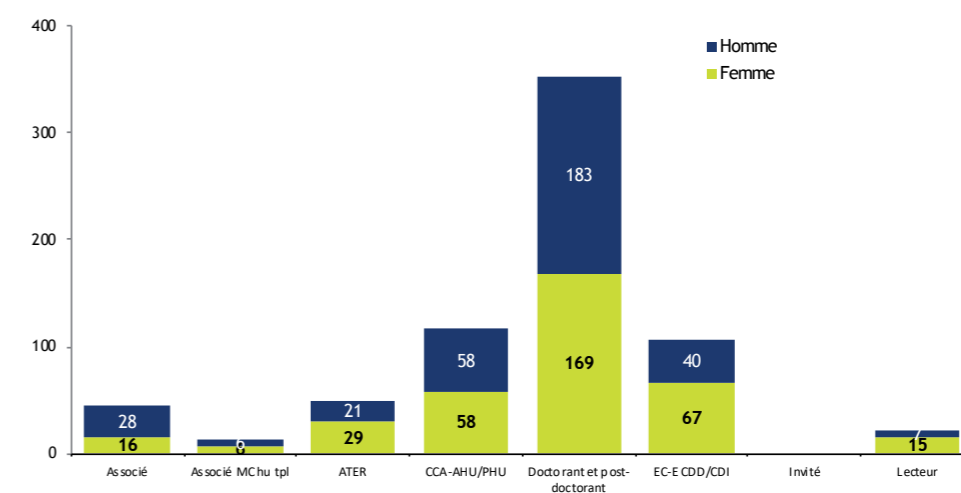
Répartition des EC-E contractuels par genre et par âge



Répartition des EC-E titulaires par corps et par genre

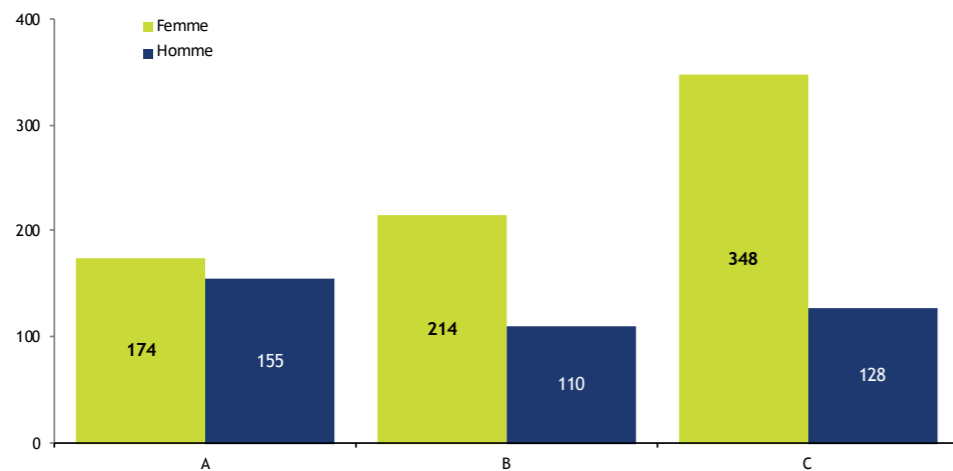


Répartition des EC-E contractuels par genre et par type de contrat



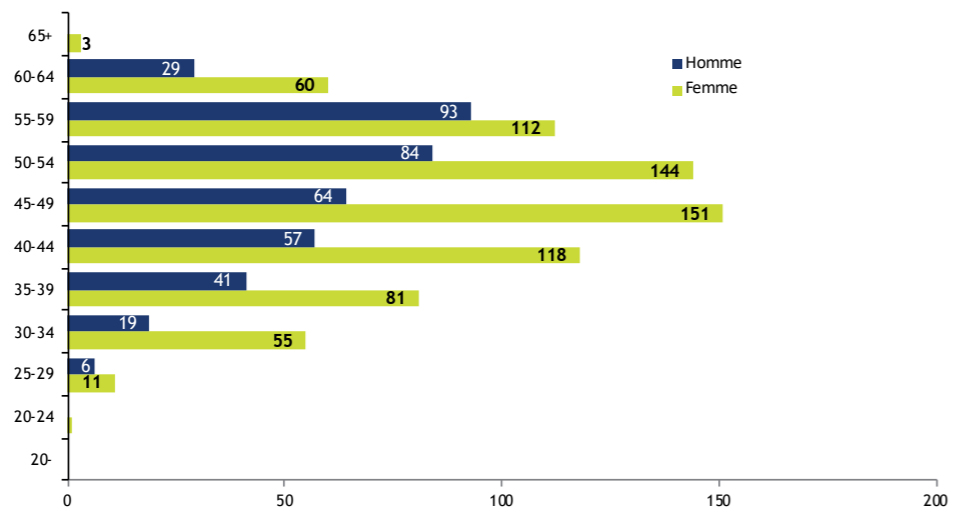
1.2.2.2. Les BIATSS

Répartition des BIATSS titulaires par catégorie de fonction publique et genre

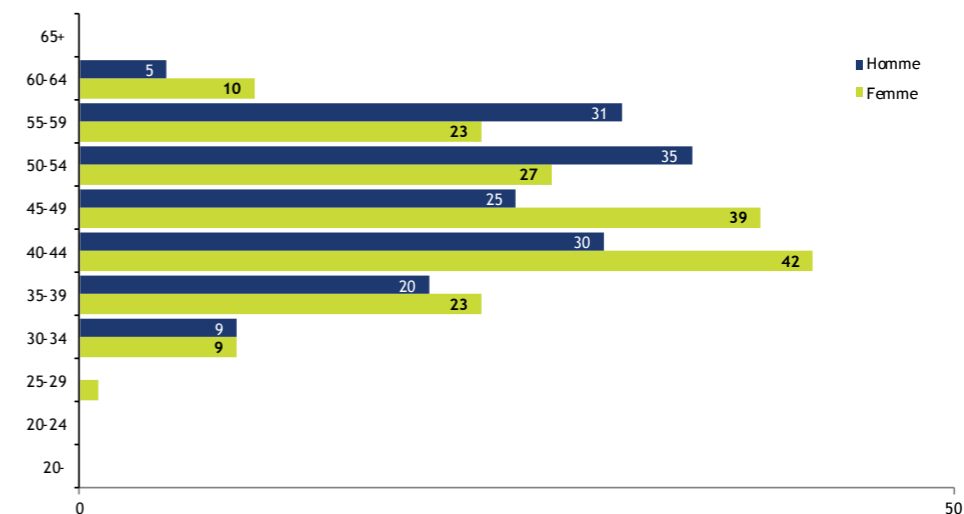


Le poids relatif de chaque catégorie Fonction Publique au sein de la population des personnels BIATSS titulaires est stable avec une tendance qui se poursuit de rééquilibrage des catégories B et C : 29% en catégorie A (+0,5 point par rapport à 2019), 28% en catégorie B (+0,8 point par rapport à 2019) et 42, 2% (-0,5 point par rapport à 2019) en catégorie C.

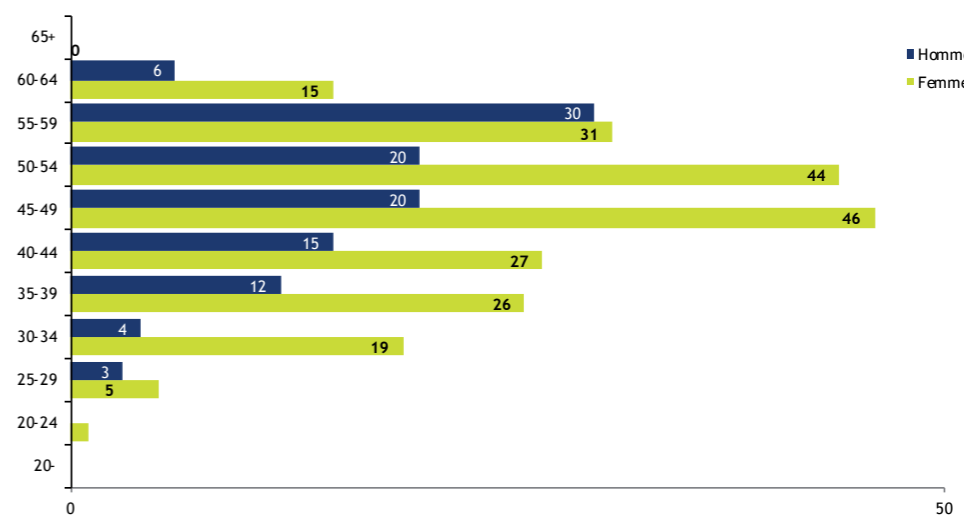
Répartition des BIATSS titulaires par genre et par âge



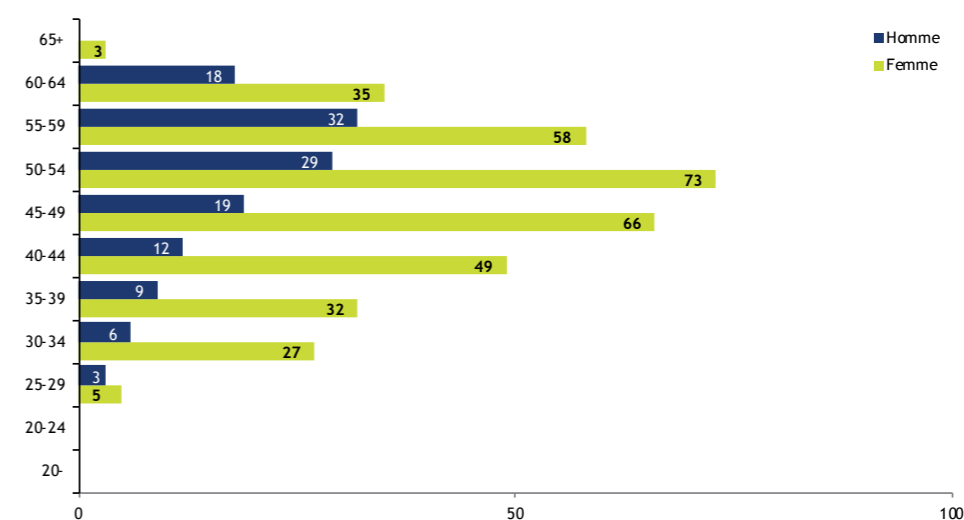
Catégorie A



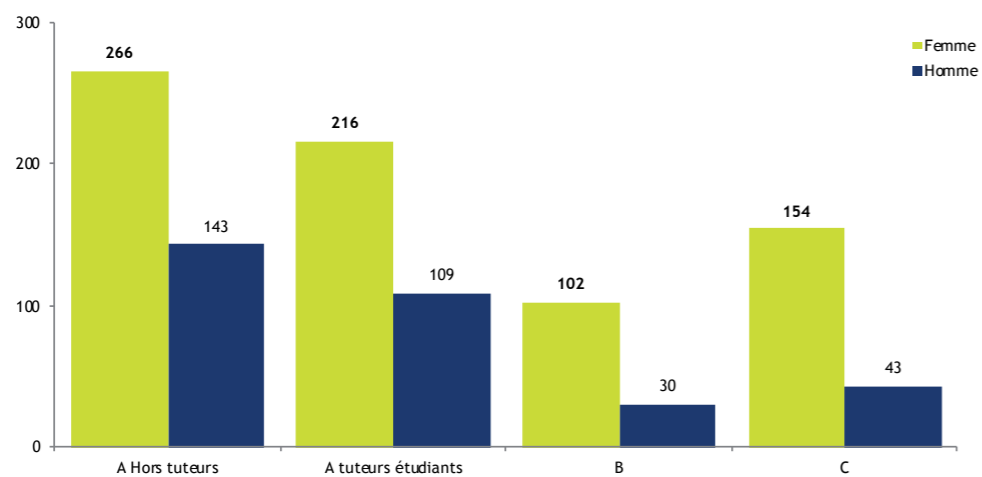
Catégorie B



Catégorie C



Répartition des BIATSS contractuels par catégorie de fonction publique et genre

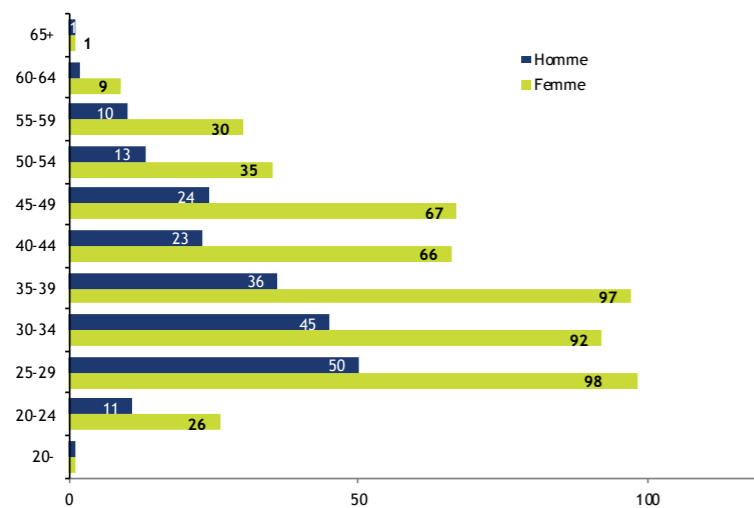


Quelques chiffres à retenir: en 2020, l'Établissement compte 1063 personnels BIATSS contractuels dont 325 tuteurs étudiants. 69,4% des BIATSS contractuels sont des femmes, soit une proportion légèrement supérieure à celle de la population des titulaires.

La population des contractuels se répartit à 55,42% en catégorie A, 17,89% en catégorie B et 26,69% en catégorie C.

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

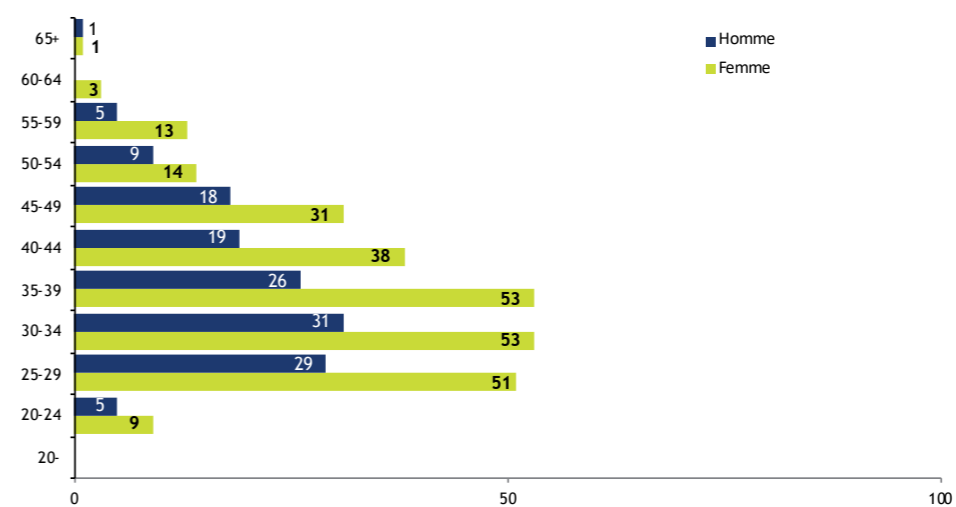
Répartition des BIATSS contractuels par genre et par âge



Tuteurs étudiants	
Femmes	Hommes
216	109

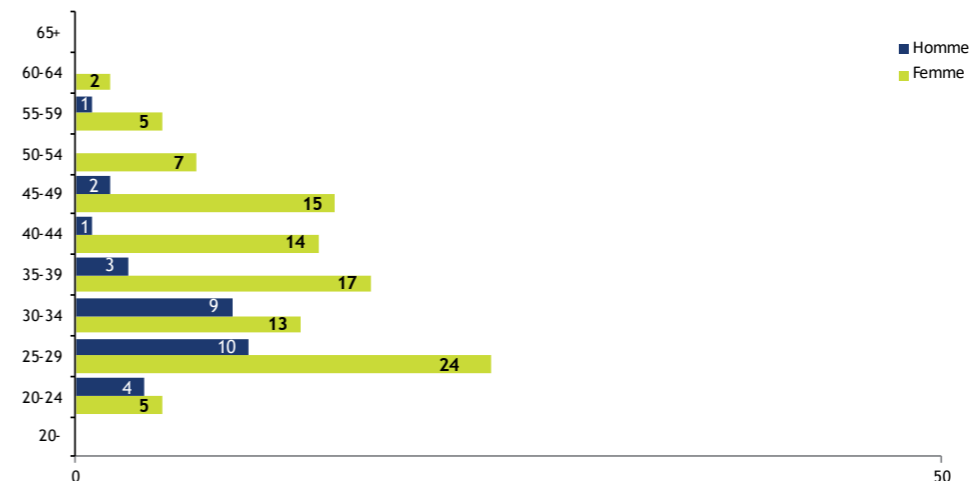
Répartition des BIATSS contractuels par catégorie de fonction publique par genre et par âge

Catégorie A hors tuteurs

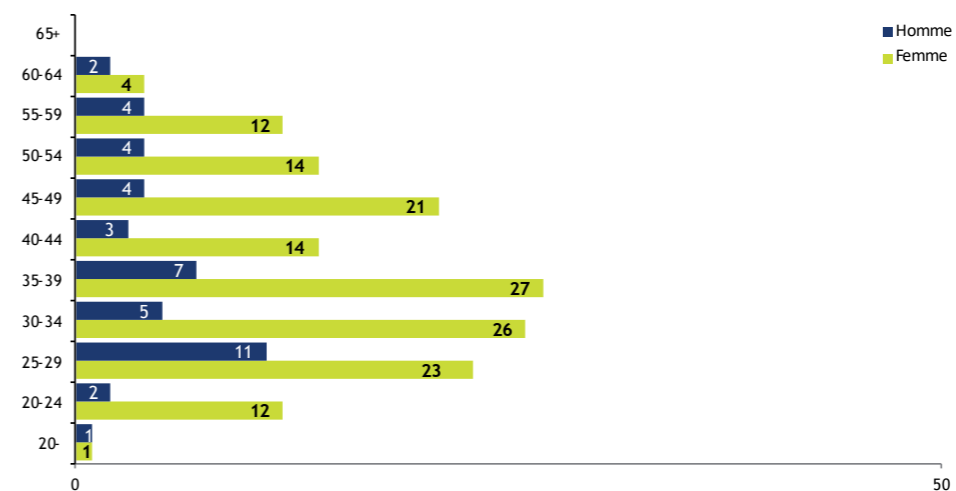


Tuteurs étudiants	
Femmes	Hommes
216	109

Catégorie B



Catégorie C



1.2.2.3. Âge médian et moyen

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

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

Âge moyen et médian des EC-E titulaires par genre

	Femme		Homme	
	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen
1 ^{er} et 2 nd degré	47	47	51	50
MCF	46	47	47	48
MCU - PH	50	48	48	48
PR	54	53	55	55
PU - PH	56	54	53	54
Ensemble population EC-E titulaires	48	48	51	50

Âge moyen et médian des EC-E contractuels par genre

	Femme		Homme	
	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen
Associé	48	48	51	49
Associé Mc. HU Tpl	39	40	53	52
ATER	29	31	29	30
CCA-AHU / PHU	31	31	31	32
Doctorant et Post-Doctorant	26	27	26	28
EC-E CDD / CDI	41	41	36	41
Invité	0	0	0	0
Lecteur	28	31	29	29
Ensemble population EC-E contractuels	29	32	29	32

Âge moyen et médian des BIATSS titulaires par genre

	Femme		Homme	
	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen
Catégorie A	46	46	48	47
Catégorie B	48	47	50	49
Catégorie C	49	48	53	50
Ensemble population BIATSS titulaires	48	47	50	49

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

	Femme		Homme	
	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen
Catégorie A	36	38	36	37
Catégorie B	37	38	31	32
Catégorie C	37	39	35	39
Ensemble population BIATSS contractuels	37	38	35	37

2. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

2.1. LES CARRIÈRES

2.1.1. Avancement et promotion

2.1.1.1. L'avancement de grade

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

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

Pour les personnels BIATSS, le nombre de promotions possibles est déterminé au niveau national ou académique. 22,6% des agents qui ont candidaté obtiennent un avancement de grade.

Le taux de promus / promouvables par avancement de grade est globalement stable sur les trois dernières années et est situé autour de 9% des promouvables (8,4% en 2020).

On observe en 2020 un nombre de candidats en diminution (168 contre 180 en 2019 et 175 en 2018) en lien avec un nombre de promouvables lui aussi en diminution (453 en 2020 contre 494 en 2019). Le nombre d'agents promus est en baisse (38 contre 45 en 2019, 40 en 2018).

L'avancement par tableau d'avancement des personnels BIATSS

Popu- lation	Corps de promotion	Caté- gorie	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Promotions			Nombre de promus / promou- vables	Nombre de promus / candidats
			Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F		
AENES	APAE	A	7	5	2	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%
	SAENES CE	B	10	1	9	Promotions automatiques pas de candidatures	0	0	0	0,00%	Sans objet		
	SAENES CS	B	12	2	10		2	0	2	16,67%			
	ADJAENES P1C	C	91	12	79		3	0	3	3,30%			
	ADJAENES P2C	C	6	1	5		2	0	2	33,33%			
BIB	Conservateur en Chef	A	3	0	3	3	0	3	1	0	1	33,33%	33,33%
	Bibliothécaire Hors Classe	A	6	1	5	6	1	5	0	0	0	0,00%	0,00%
	Bibliothécaire assistant spécialisé CE	B	9	0	9	9	0	9	1	0	1	11,11%	11,11%
	Bibliothécaire assistant spécialisé CS	B	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0,00%	0,00%
	Magasinier P1C	C	20	6	14	19	3	16	1	0	1	5,00%	5,26%
Magasinier P2C	C	3	1	2	3	1	2	1	0	1	33,33%	33,33%	
ITRF	IGR HC	A	1	1	0	1	1	0	1	1	0	100,00%	100,00%
	IGR 1C	A	5	3	2	3	1	2	1	1	0	20,00%	33,33%
	IGE HC	A	30	18	12	16	7	9	3	2	1	10,00%	18,75%
	TCH CE	B	29	13	16	15	5	10	2	0	2	6,90%	13,33%
	TCH CS	B	64	33	31	28	12	16	6	2	4	9,38%	21,43%
	ATRF P1C	C	106	38	68	54	20	34	8	3	5	7,55%	14,81%
	ATRF P2C	C	42	14	28	10	4	6	6	3	3	14,29%	60,00%
	INFENES CS	A	3	1	2	Processus sans acte de candidature : nbre de candidats égal au nbre de promouvables	0	0	0	0,00%	Sans objet		
	INFENES HC	A	5	0	5		0	0	0	0,00%			
TOTAL			453	151	302	168	56	112	38	12	26		
Part des promouvables				33,33%	66,67%	Part des promus				31,58%	68,42%		

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

Avancement de grade		2020		
		femmes	hommes	Total
Enseignants-chercheurs	Nombre de candidats	56	147	203
	Nombre de promus	31	58	89
Enseignants du second degré	PRCE, PRAG, PREPS, PLP	43	64	107
	Nombre de promus	1	7	8
Enseignants HU	Nombre de promus	6	17	23
Nombre de promotions de grade		38	82	120

En 2020, 120 enseignants-chercheurs ont obtenu une promotion de grade.

2.1.1.2. Le changement de corps par liste d'aptitude

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

L'avancement par liste d'aptitude des personnels BIATSS

Popula- tion	Corps de promotion	Caté- gorie	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Promotions			% de promus / pro- mou- vables	% de promus / candi- dats
AENES	AAE	A	36	4	32	2	1	1	1	1	0	2,78 %	50,00 %
	SAENES	B	138	16	122	27	1	26	1	0	1	0,72 %	3,70 %
BIB	Conservateur Gal	A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
	Conservateur		12	1	11	12	1	11	0	0	0	0,00 %	0,00 %
	Bibliothécaire		26	4	22	24	4	20	1	0	1	3,85 %	4,17 %
	BIBAS	B	30	10	20	29	10	19	1	1	0	3,33 %	3,45 %
ITRF	IGR	A	101	51	50	29	11	18	0	0	0	0,00 %	0,00 %
	IGE		51	31	20	24	14	10	2	1	1	3,92 %	8,33 %
	ASI		173	87	86	76	39	37	3	1	2	1,73 %	3,95 %
	TCH	B	236	86	150	107	40	67	4	0	4	1,69 %	3,74 %
ASS	CTSSAE	B	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %
TOTAL			804	290	514	330	121	209	13	4	9	1,62 %	3,94 %

En 2020, sur les 330 candidats (311 en 2019, 297 en 2018, 307 en 2017), 13 ont obtenu une promotion (9 en 2019, 12 en 2018, 12 en 2017), soit un taux de promus / candidats de 3,94 % (2,89 % en 2019, 4,04 % en 2018, 3,90 % en 2017).

Promotion de corps des enseignants du Second Degré

		H	F	TOTAL
PRAG par liste d'aptitude	nombre de candidats	13	25	38
	nombre de promus	0	0	0

Le nombre de promotions par liste d'aptitude pour les enseignants du second degré est très faible, de 0 à 2 par an. En 2020, il n'y a pas eu de promu par liste d'aptitude.

2.1.2. Les concours

2.1.2.1. Les concours de recrutement des personnels BIATSS

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

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

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

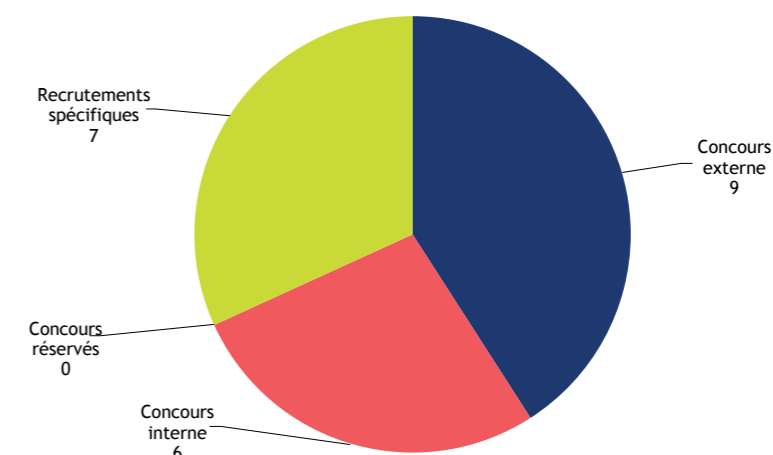
En 2020, l'Université de Nantes a proposé aux concours de droits communs et recrutements spécifiques 22 postes contre 23 en 2019 et 39 en 2018.

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

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

Dans le cadre de la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19, la nature des épreuves des concours de droit commun de catégorie B et C a été modifiée. En effet, les épreuves orales ont été supprimées. L'épreuve écrite des concours externes et l'étude des dossiers des concours internes sont devenues les épreuves d'admission.

Répartition des concours organisés en 2020 selon les 4 typologies de recrutements pour une affectation au sein de l'Université de Nantes



Résultats aux concours ITRF et AENES

Concours externes

Cat	Emploi-type	BAP	Postes à pourvoir*	Affectation**	Candidats admis à concourir		Candidats présents admissibilité		Candidats admissibles		Candidats présents admission		Candidats admis sur LP		Jury***		Président-e	
					H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
A	Assistant-e ingénieur-e en analyse chimique	B	6	UFR Pharmacie (1) Autres établissements (5)	NC	NC	NC	NC	6	4	4	4	0	1	1	2	0	1
A	Assistant-e en gestion administrative	J	24	Autres établissements (24)	70	217	23	90	5	20	NC	NC	NC	NC	8	6	1	0
A	Chargé-e d'orientation et d'insertion professionnelle	J	11	SUIO (1) Autres établissements (10)	NC	NC	NC	NC	1	9	0	4	0	1	2	2	1	0
A	Chargé-e de la gestion financière et comptable	J	7	Pôle Santé (1) Agence comptable (1) Autres établissements (5)	NC	NC	NC	NC	2	3	2	1	0	1	3	2	0	1
A	Ingénieur-e responsable de prévention	G	1	Autre établissement (1)	2	4	2	4	0	2	NC	NC	NC	NC	1	2	0	1
B	Technicien-ne souffleur de verre	C	1	UFR Sciences et techniques - UMR 6230 CEISAM (1)	5	1	X	X	X	X	2	1	0	1	3	2	1	0
B	Gestionnaire des ressources humaines	J	1	IUT de Nantes (1)	4	18	X	X	X	X	3	8	1	0	2	2	0	1
B	Technicien-ne en gestion administrative classe supérieure	J	1	DRHDS (1)	12	27	X	X	X	X	4	8	0	1	2	3	1	0
B	Technicien-ne en gestion administrative classe normale	J	3	IGARUN - UMR 6554-LETG (1) UFR Sciences et techniques (1) Autre établissement (1)	20	88	X	X	X	X	9	40	0	3	3	2	1	0
B	Technicien-ne des métiers de l'image et du son	F	1	Pôle Humanité (1)	14	1	X	X	X	X	5	0	1	0	NC	NC	NC	NC
C	Adjoint-e en gestion administrative	J	2	IUT de Nantes (1) Autre établissement (1)	9	40	X	X	X	X	3	14	2	0	1	3	0	1

Concours internes

Cat	Emploi-type	BAP	Postes à pourvoir*	Affectation**	Candidats admis à concourir		Candidats présents admissibilité		Candidats admissibles		Candidats présents admission		Candidats admis sur LP		Jury***		Président-e	
					H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
A	Assistant-e en gestion financière et comptable	J	22	Pôle Société (1) Autres établissements (21)	NC	NC	NC	NC	4	3	0	2	0	1	2	2	1	0
A	Gestionnaire d'infrastructures	E	15	DSIN (1) Autres établissements (14)	NC	NC	NC	NC	5	2	2	1	1	0	2	2	0	1
A	Chargé-e de communication	F	9	UFR Sciences et techniques (1) Autres établissements (8)	NC	NC	NC	NC	0	10	0	6	0	1	1	3	0	1
A	Chargé-e de gestion administrative et d'aide au pilotage opérationnel	J	34	DRPI (1) Autres établissements (33)	NC	NC	NC	NC	3	14	1	1	0	1	2	2	1	0
A	Ingénieur-e responsable de prévention	G	2	Autres établissements (2)	6	2	6	0	4	0	NC	NC	NC	NC	2	1	0	1
B	Technicien-ne en gestion administrative	J	6	IUT Saint Nazaire (1) SUL (1) Pôle Humanités (1) UFR Psychologie - EA 4638 - LPPL (1) Autres établissements (2)	10	95	X	X	X	X	10	95	1	5	NC	NC	NC	NC
C	Adjoint-e en gestion administrative	J	5	IPAG/UFR Droit (1) UFR Droit (1) Autres établissements (3)	5	53	X	X	X	X	5	53	0	5	2	2	1	0

Commentaires relatifs aux concours :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.1.2.2. Recrutements spécifiques

Nature	Cat	Emploi-type	BAP	Postes à pourvoir	Candidats admis à concourir		Candidats présents admissibilité		Candidats admissibles		Candidats présents admission		Candidats admis sur LP		Jury		Président-e	
					H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
BOE	C	Opérateur-trice logistique	G	DPIL (1)	2	0	X	X	0	0	0	0	0	0	2	2	0	1
BOE	C	Adjoint-e en gestion administrative	J	UFR Sciences et Techniques (1)	2	3	X	X	2	3	1	3	0	1	1	2	0	1
DIRECT	C	Adjoint-e en gestion administrative	J	Odontologie (1) SUMPPS (1)	1	11	X	X	0	5	0	5	0	2	2	2	0	1
DIRECT	C	Électricien-ne courants forts ou faibles	G	DPIL (1)	1	0	X	X	1	0	1	0	1	0	2	1	0	1
DIRECT	C	Opérateur-trice de maintenance	G	Polytech Nantes	2	0	X	X	1	0	1	0	1	0	2	1	0	1
DIRECT	C	Opérateur-trice logistique	G	Inspé	0	2	X	X	0	2	0	1	0	1	2	1	0	1
PACTE	C	Opérateur-trice de maintenance	J	IUT Saint-Nazaire	12	2	X	X	5	0	5	0	1	0	1	3	1	0

2.1.2.3. Les concours des enseignants-chercheurs

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

Candidatures sur les postes d'enseignants-chercheurs

Corps	Nombre de postes publiés	Nombre de postes non pourvus	Nombre de candidatures recevables			Nombre de postes pourvus						
			Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL				
Professeurs	5	5	0	0	0	1	20%	4	80%	5		
Maîtres de conférences	24	22	0	0	0	13	59%	9	41%	22		
TOTAUX	29	27	441	40%	664	60%	1105	14	52%	13	48%	27

Détail des postes pourvus

Corps	Nombre de postes pourvus par mutation		Nombre de postes pourvus par concours	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Professeurs	0	1	1	3
Maîtres de conférences	3	1	11	9
TOTAL	3	2	12	12

Endorecrutement 2020

Corps	Locaux		Extérieurs	
	Nombre	Part	Nombre	Part
Professeurs	4	80%	1	20%
Maîtres de conférences	3	13%	21	88%
TOTAL	7	24%	22	76%

Part des femmes dans les comités de sélection 2020 pour le recrutement des enseignants-chercheurs

Nombre de postes	Membres des comités de sélection							
	Femmes		Hommes		Total	Dont femmes présidentes		
	Nombre total	Part	Nombre total	Part		Nombre	Part	
Professeurs des universités	5	20	50%	20	50%	40	2	40%
Maîtres de conférences	24	141	49%	147	51%	288	4	17%
TOTAL	29	161	49%	167	51%	328	6	21%

2.1.2.4. Recrutement ATER

Nombre de postes publiés	Nombre de candidatures recevables			Nombre de postes pourvus		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
50	523	609	1 132	25	22	47
Part	46%	54%	100%	53%	47%	100%

2.1.2.5. Recrutement second degré

Candidature sur les postes d'enseignants du second degré

Nombre de postes publiés	Nombre de candidatures recevables			Nombre de postes pourvus		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
13	90	96	186	6	6	12
Part	48%	52%	100%	50%	50%	100%

Détail affectations

	Femmes	Hommes
Certifiés	2	3
Agrégés	4	3
Professeur des lycées P	0	0

Part des femmes au sein des commissions de recrutement des enseignants du second degré en 2020

	Femmes	Hommes	Présidentes
Nombre	46	46	5 sur 13
Part	50%	50%	38%

2.1.2.6. Le recrutement des personnels hospitalo-universitaires

Corps	Nombre de postes pourvus				Nombre total
	Femmes		Hommes		
	Nombre	Part	Nombre	Part	
Professeurs des universités praticiens hospitaliers	4	57%	3	43%	7
Maîtres de conférences des universités praticiens hospitaliers / Maîtres de conférences médecine générale	2	40%	3	60%	5
TOTAUX	6	50%	6	50%	12

2.2. LES MOBILITÉS

2.2.1. La mobilité globale

2.2.1.1. Les entrants et les sortants

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

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

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

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

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

Bilan de la campagne de mobilité 2020 des personnels

	Demandes de mobilité			Mobilités obtenues				Répartition H/F des demandes de mobilité		Répartition H/F des mobilités obtenues	
	Externe	Interne	Total	Externe	Interne	Total	%	Homme	Femme	Homme	Femme
A	5	8	13	1	1	2	15%	2	11	1	1
B	5	11	16	5	9	14	88%	2	14	1	13
C	9	22	31	5	19	24	77%	7	24	5	19
TOTAL	19	41	60	11	29	40	67%	11	49	7	33
Répartition	32%	68%		28%	72%			18%	82%	18%	82%

Les mobilités au fil de l'eau sur l'année universitaire 2020-21 relative aux personnels BIATSS

	Homme			Total Homme	Femme			Total Femme	Total des mobilités			Total des mobilités	Répartition
	A	B	C		A	B	C		A	B	C		
Mutations sortantes	3	1	1	5	5	9	7	21	8	10	8	26	27%
Mutations entrantes	5	5	2	12	6	1	7	14	11	6	9	26	27%
Mutations internes	2	1	5	8	4	11	20	35	6	12	25	43	45%
TOTAL	10	7	8	25	15	21	34	70	25	28	42	95	
Répartition				26%				74%	26%	29%	44%		

Mutations des enseignants et enseignants-chercheurs (rentrée 2020)

	Femmes	Hommes	TOTAL
Mutations sortantes	0	0	0
Mutations entrantes	3	2	5

Départs des agents par motif

Catégorie FP	Motif du départ	BIATSS titulaires Nb agents
A	Décès	0
	Démission	0
	Fin de fonction	7
	Mutation	3
	Nom. après concours	0
	Retraite	10
	Radiation	1
TOTAL		21
B	Décès	0
	Démission	1
	Fin de fonction	3
	Mutation	5
	Nom. après concours	1
	Retraite	11
Radiation	0	
TOTAL		21
C	Décès	1
	Démission	0
	Fin de fonction	0
	Mutation	3
	Nom. après concours	2
	Retraite	13
	Radiation	0
TOTAL		19

Catégorie FP	Motif du départ	EC-E titulaires Nb agents
A	Décès	2
	Démission	1
	Fin de fonction	5
	Mutation	7
	Nom. après concours	9
	Retraite	34
Radiation	0	
TOTAL		58

Catégorie FP	Motif du départ	BIATSS contractuels CDI
	Décès	0
	Démission	4
	Fin de fonction	0
	Mutation	0
	Nom. après concours	0
	Retraite	0
	Radiation	0
	Licenciement	0
	TOTAL	

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

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 2020 chez les personnels BIATSS est en diminution par rapport à 2019 (34 contre 40 en 2019). À l'inverse, les détachements sortants sont en augmentation (19 contre 13 en 2019).

Nombre et origine des détachements BIATSS en 2020

Sens de détachement	Corps	Motif de détachement	Nb agents
entrant	AENES	Administration Et. Public	2
sortant	AENES	Administration Et. Public	3
entrant	AENES	Collectivités territoriales	3
sortant	AENES	Collectivités territoriales	2
sortant	Bibliothèque-Musée	Collectivités territoriales	1
entrant	ITRF	Administration Et. Public	17
sortant	ITRF	Administration Et. Public	11
entrant	ITRF	Collectivités territoriales	12
sortant	ITRF	Collectivités territoriales	2
TOTAL			53

Nombre et origine des détachements enseignants et enseignants-chercheurs en 2020

Sens de détachement	Corps	Motif de détachement	Nb agents
sortant	Ens. Chercheurs	Administration Et. Public	6
sortant	Ens. Chercheurs	M. Int publ. étranger	4
TOTAL			10

2.2.1.3. La disponibilité

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

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

On observe une diminution du nombre d'agents en disponibilité avec 18 agents en 2020 (24 en 2019 et 17 en 2018). Il y a légèrement plus de femmes que d'hommes en disponibilité (11 sur 18 agents).

Motifs de disponibilités

Catégorie FP.	Genre	Motif	Nombre d'agents
A	Femme	Convenances personnelles	1
	Femme	D office	1
	Femme	Suivre son conjoint	1
	Homme	Convenances personnelles	2
	Homme	Disponibilité	1
	Homme	Suite à une longue maladie	1
<i>Total catégorie A</i>			7
B	Femme	Convenances personnelles	2
	Homme	Convenances personnelles	1
	Homme	Suivre son conjoint	1
<i>Total catégorie B</i>			4
C	Femme	Convenances personnelles	3
	Femme	Suite à un congé de longue durée	1
	Femme	Suivre son conjoint	2
	Homme	Convenances personnelles	1
<i>Total catégorie C</i>			7
TOTAL			18

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
EC univ méd générale	0	0	1	66	1	66
Ens. Chercheurs	1	64	14	66	15	66
Ens. grands étab.	1	62	0	0	1	62
Ens. Hos. Univ.	2	67	1	68	3	67
Ens. Hos-Univ. CSERD	0	0	1	62	1	62
Ens. 2 nd degré	3	62	9	63	12	63
Ens. Hos. Univ. Pharma	0	0	1	66	1	66
TOTAL	7	64	27	65	34	65

En 2020, 34 agents EC-E sont partis à la retraite, contre 35 en 2019.

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	11	63	1	60	12	63
Bibliothèque - Musée	2	62	0	0	2	62
CDI BIATSS	2	63	0	0	2	63
Autre - Chargée de mission	1	63	0	0	1	63
ITRF	5	62	13	62	18	62
Médicaux sociaux	1	63	0	0	1	63
TOTAL	22	63	14	62	36	63

En 2020, 36 agents BIATSS sont partis à la retraite, contre 20 agents en 2019. L'âge moyen de départ à la retraite est de 65 ans pour les EC-E et de 63 ans pour les BIATSS.

2.2.1.5. L'Éméritat

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

Tableau de recensement des effectifs en Éméritat / Honorariat

Pôle	Genre	Effectifs
Pôle Santé	Homme	12
	Femme	0
Pôle Sociétés	Homme	14
	Femme	3
Pôle Humanités	Homme	14
	Femme	7
Pôle Sciences et Technologie	Homme	24
	Femme	0
Inspé	Homme	1
	Femme	1
TOTAL		76

2.2.2. Les mobilités spéciales

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

Pôle	Genre	2018		2019		2020	
		CNU	UN	CNU	UN	CNU	UN
Pôle Santé	Homme	0	0	0	0	0	0
	Femme	0	0	0	0	0	0
<i>Total</i>		<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Pôle Sociétés	Homme	0	0	1	0	0	1
	Femme	0	0	1	1	2	1
<i>Total</i>		<i>0</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>2</i>
Pôle Humanités	Homme	0	0	4	1	0	2
	Femme	0	0	2	1	0	3
<i>Total</i>		<i>0</i>	<i>0</i>	<i>6</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>5</i>
Pôle Sciences et Technologie	Homme	5	0	2	2	5	0
	Femme	3	2	1	1	1	1
<i>Total</i>		<i>8</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>6</i>	<i>1</i>
Inspé	Homme	0	2	0	1	1	0
	Femme	0	1	0	1	0	1
<i>Total</i>		<i>0</i>	<i>3</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
TOTAL		8	5	11	8	9	9

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.

18 semestres ont été attribués en 2020-2021, dont 9 à des femmes. 50% des CRCT ont été attribués par le CNU.

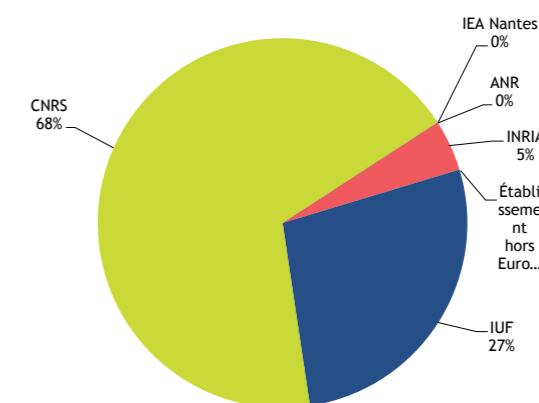
2.2.2.2. La délégation

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

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

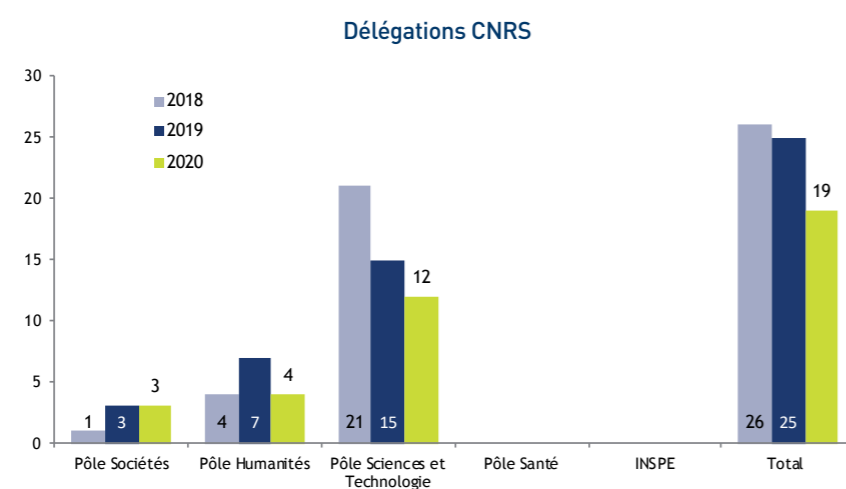
CNRS : centre national de la recherche scientifique, IUF : institut universitaire de France

Répartition des bénéficiaires de délégations par lieu d'accueil



Répartition des délégations CNRS par pôle, par corps et par genre pour l'année universitaire 2020-21

Corps	Genre	Composante	Unité de recherche d'accueil	Section CNU	Attributions 2020 en semestres	TP ou mi-temps
MC	F	UFR Lettres et langages	Centre d'études supérieures de la Renaissance	08	2	TP
MC	H	IGARUN	Espaces et sociétés	06	2	MT
TOTAL Pôle Humanités					7	
MC	F	UFR Droit et sciences politiques	Centre nantais de Sociologie	04	2	TP
MC	F	UFR Sociologie	Centre nantais de Sociologie	19	1	MT
TOTAL Pôle Sociétés					3	
MC	M	UFR Sciences et techniques	Labo de Physique subatomique et des technologies associées	29	1	TP
MC	F	UFR Sciences et techniques	Labo de Mathématiques Jean Leray	25	1	TP
PR	M	UFR Sciences et techniques	Labo de Sciences du Numérique	27	2	MT
PR	M	UFR Sciences et techniques	Labo de planétologie et géodynamique	36	2	MT
PR	M	UFR Sciences et techniques	Labo de Mathématiques Jean Leray	25	2	TP
PR	M	Polytech	Institut des matériaux Jean Rouxel	33	2	MT
MC	M	UFR Sciences et techniques	Labo de Mathématiques Jean Leray	25	1	TP
MC	M	UFR Sciences et techniques	Chimie et interdisciplinarité : synthèse, analyse, modélisation	31	1	MT
TOTAL Pôle Sciences et Technologie					15	
TOTAL					25	



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 2020

BIATSS	MAD Entrantes			MAD Sortantes			TOTAL MAD		Total MAD BIATSS	Répartition H/F des demandes de MAD par pôle (%)	
	H	F	Total	H	F	Total	H	F		H	F
Pôle Santé	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0%	100%
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	3	0	0	0	0	3	3	0%	100%
Inspé	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0%	100%
Services centraux et communs	1	1	2	0	3	3	1	4	5	20%	80%
TOTAL	1	4	5	0	5	5	1	9	10	10%	90%
Répartition	20%	80%	0%	0%	100%	0%	10%	90%			

Enseignants-chercheurs	MAD Entrantes			MAD Sortantes			TOTAL MAD		Total MAD EC-E	Répartition H/F des demandes de MAD par pôle (%)	
	H	F	Total	H	F	Total	H	F		H	F
Pôle Santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
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	0	0	0	0	0	0	0	0		
Inspé	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Services centraux et communs	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Répartition			0			0					

TOTAL MAD	1	4	5	0	5	5	1	9	10	10%	90%
------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------	------------	------------

2.3. LA FORMATION

2.3.1. Constats

Un budget de formation exécuté à hauteur de 217489€.

Dans le contexte de crise sanitaire, et malgré la transformation d'une part importante de l'offre de formation en distanciel, le nombre d'agents formés a fortement baissé (- 32,6% par rapport à 2019) ainsi que le nombre d'heures de formation (- 45% par rapport à 2019):

- 12262 heures
- 1823 stagiaires

62% de la baisse du nombre d'heures de formation concerne trois domaines :

- l'hygiène et la sécurité pour lequel des dispositifs regroupant beaucoup de participants (secourisme et sécurité incendie notamment) n'ont pu être ni maintenus en présentiel ni proposés en distanciel ;
- les applications de gestion avec l'annulation des formations à l'outil SIFAC et la moindre participation aux formations aux applications de scolarité du fait des jauges restreintes instaurées entre les deux confinements ;
- les préparations concours pour lesquelles moins de sessions ont été organisées suite à la modification des épreuves de concours.

On peut noter que le nombre d'heures de formation a été maintenu en 2020 dans les domaines de la bureautique, de la documentation, de l'organisation du travail et du management.

Six domaines de formation regroupent plus des trois quarts des stagiaires formés en 2020 :

- l'hygiène santé et sécurité au travail, prévention des risques avec 349 stagiaires formés, 68 sessions organisées représentant près de 2000 heures de formation ;
- le management avec 343 stagiaires formés, 26 sessions organisées représentant près de 2400 heures de formation ;
- les technologies de l'information et de la communication avec 198 stagiaires formés, 57 sessions organisées représentant près de 500 heures de formation ;
- les applications de gestion de l'établissement avec 181 stagiaires formés, 33 sessions organisées représentant près de 1800 heures de formation ;
- la documentation avec 141 stagiaires formés, 46 sessions organisées représentant plus de 900 heures de formation ;
- la préparation des concours et examens professionnels avec 108 stagiaires formés, 17 sessions organisées et près de 700 heures de formation ;
- la gestion des ressources humaines avec 112 stagiaires formés, 27 sessions organisées représentant plus de 500 heures de formation.

À ces actions de formation s'ajoutent les formations réalisées par le Centre de Développement Pédagogique (CDP). En 2020, il y a eu 303 sessions de formation/accompagnement dont 286 pilotées en interne quasi exclusivement par l'équipe du CDP. En intra, les autres co-animateurs sont très ponctuellement soit des membres de ResUN soit d'autres collègues enseignants, enseignants-chercheurs (E-EC) de l'Université de Nantes. En externe, ce sont soit des EC, professeurs des universités nationaux et internationaux, des collaborateurs pédagogiques internationaux, des comédiens-intervenants locaux. Il y a eu 70% d'E-EC et 30% BIATSS - catégorie A de concernés pour 1509 participations globales recensées. Il y a eu un total de 3263 heures d'accompagnement/formation au développement professionnel pédagogique (DPP) dispensées par l'équipe pour 70% du temps consacré au DPP des EC et 30% au DPP des BIATSS nos deux publics cibles au sein du CDP. En effet, pour rappel, le CDP n'est pas dédié au développement professionnel pédagogique des E-EC mais bien à tous les personnels de l'UN (cf. statuts du CDP du 6 octobre 2017) voire les étudiants. Ainsi, sur 5900 actions réalisées au cours de l'année 2020 par le CDP, 16% ont été consacrés spécifiquement aux actions de formations, et 40% aux activités d'accompagnement au développement professionnel pédagogique, en proximité, sur le terrain. À noter pour cette année :

- un fort intérêt du personnel UN (EC et BIATSS confondus) dès le lancement de sessions de webinaires lors de la 1^{re} période de confinement avec plus de 450 participations aux 50 sessions proposées (de mi-mars à début juin),
- la priorité a été donnée aux accompagnements sur-mesure (individuels ou collectifs) à partir de novembre (2^e période de confinement), avec plus de 70 collègues accompagnés spécifiquement sur cette période (essentiellement des EC).

Dépense de formation par catégorie Fonction Publique et genre

	Femmes	Hommes	TOTAL général	Nbre de stagiaires	Coûts moyens / catégorie
Enseignants et statuts non connus	16489€	14044€	30533€	347	88€
Catégorie A	65195€	29537€	94732€	615	154€
Catégorie B	30047€	7102€	37149€	316	118€
Catégorie C	43758€	11317€	55075€	545	101€
TOTAL GÉNÉRAL	155488€	62001€	217489€	1823	119€

Hors actions réalisées par le CDP (3263 heures) correspondant à un budget de 35532€ dont 6000€ liés à des heures référentiel.

Au côté des formations présentées dans le rapport social unique 2020, des actions sont menées en direction des réseaux professionnels. Ainsi, la Direction de la Formation Continue conçoit et met en œuvre chaque année un programme de rencontres constitué de temps d'informations, de formations, d'ateliers et de séminaires, visant la professionnalisation des acteurs de la formation continue au sein de l'établissement. Les actions proposées sont animées par la DFC, en co-animation selon les sujets avec d'autres directions (DFVE, CDP, CAPEQ, DRHDS, DAF, DSIN) ou partenaires extérieurs (Centre Inffo, Pôle Emploi, AMUE, FCU, Carif Oref...).

En 2020, le contexte lié à la crise sanitaire a limité le nombre d'actions ; ces dernières ont principalement concerné la démarche visant l'obtention en 2022 du label Qualiopi, marque de certification qualité des prestataires de formation.

La baisse du montant de dépenses de formation en 2020 ayant été plus faible en proportion que celle des effectifs formés, le coût moyen par agent a augmenté, au global et pour toutes les catégories, à l'exception des enseignants et enseignants chercheurs pour lesquels les dépenses et les effectifs formés ont augmenté en 2020. L'augmentation du coût moyen pour les catégories A, B et C s'explique par la moindre participation aux formations collectives (en distanciel pour des raisons pédagogiques et en présentiel du fait des jauges imposées) et par un plus grand recours aux formations individuelles plus coûteuses.

2.3.2. Bilan

372 sessions de formation ont été organisées en 2020 (contre 522 en 2019). Parmi ces sessions, 139 sessions ont été réalisées par des formateurs internes (contre 205 en 2019), 182 par des organismes de formation (contre 236 en 2019) et 51 sessions par des Universités et organismes de formation partenaires de la région Grand Ouest (contre 81 en 2019).

Nombre d'heures de formations par typologie d'actions et genre

Typologie d'actions	Femme	Homme	TOTAL général
Accueil des publics	54	12	66
Achats publics	0	44	44
Administration et institutions	126	36	162
Applications de gestion	1376	411	1787
Bureautique	497	54	551
Communication	156	13	169
Documentation	761	159	920
Environnement professionnel	132	24	156
Europe	12	0	12
Expérimentation animale	126	87	213
Formation de formateurs	251	78	329
Formations juridiques	40	0	40
Formations scientifiques et techniques de recherche	378	127	505
Gestion de l'étudiant	321	18	339
Gestion des ressources humaines	432	116	548
Gestion et comptabilité	12	0	12
Hygiène et sécurité	1077	908	1985
Insertion professionnelle	81	12	93
Langages et bases de données	105	10	115
Langues étrangères	233	75	308
Maintenance des équipements et installations	42	18	60
Management	1796	592	2388
Méthodologie	72	33	105
Organisation du travail	102	24	126
Préparation aux concours	569	111	680
Systèmes et réseaux	40	64	104
Technologies d'information et de communication	288	157	445
<i>TOTAL général</i>	<i>9079</i>	<i>3183</i>	<i>12262</i>
Autres actions de formation diverses			0
Formations organisées par le CDP			3263
TOTAL global			15525

Nombre d'heures de formations par typologie d'actions et catégorie

Typologie d'actions	A		B		C		Autres		TOTAL général
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Accueil des publics	12	0	0	0	42	12	0	0	66
Achats publics	28	0	16	0	0	0	0	0	44
Administration et institutions	12	0	0	0	78	18	36	18	162
Applications de gestion	213	98	236	16	848	231	80	67	1787
Bureautique	150	24	88	0	226	21	33	9	551
Communication	25	0	106	0	25	13	0	0	169
Documentation	181	18	263	27	314	114	3	0	920
Environnement professionnel	108	24	12	0	8	0	4	0	156
Europe	0	12	0	0	0	0	0	0	12
Expérimentation animale	66	49	5	0	8	0	47	38	213
Formation de formateurs	80	12	106	12	65	48	0	6	329
Formations juridiques	40	0	0	0	0	0	0	0	40
Formations scientifiques et techniques de recherche	144	65	42	0	13	0	179	62	505
Gestion de l'étudiant	132	18	33	0	96	0	60	0	339
Gestion des ressources humaines	154	43	150	32	118	7	11	33	548
Gestion et comptabilité	12	0	0	0	0	0	0	0	12
Hygiène et sécurité	239	270	215	191	396	247	225	202	1985
Insertion professionnelle	18	0	21	0	42	6	0	6	93
Langages et bases de données	36	10	29	0	40	0	0	0	115
Langues étrangères	61	13	0	0	78	15	93	48	308
Maintenance des équipements et installations	30	12	6	6	6	0	0	0	60
Management	983	385	424	21	150	12	238	175	2388
Méthodologie	36	21	15	12	21	0	0	0	105
Organisation du travail	12	24	6	0	84	0	0	0	126
Préparation aux concours	51	37	80	3	373	69	64	3	680
Systèmes et réseaux	40	54	0	10	0	0	0	0	104
Technologies d'information et de communication	79	61	88	25	50	22	71	49	445
TOTAL GÉNÉRAL	2942	1250	1941	355	3081	835	1144	716	12262

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

2.3.2.1. L'origine des stagiaires

1823 stagiaires, dont 50 ne travaillent pas à l'Université de Nantes. La présence de ces stagiaires n'augmente pas les coûts et représente même une plus-value lors des échanges entre participants. À noter que l'Université accueille ainsi des agents des Universités du Grand Ouest, des administrations d'État relevant de la PFRH des Pays de Loire et des organismes de recherches partenaires.

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

- 12 formations suivies au titre du compte personnel de formation (contre 7 en 2019),
- 7 bilans de compétences (en stabilité par rapport à 2019),
- 2 accompagnements à la validation des acquis de l'expérience (en stabilité par rapport à 2019)
- 1 agent de catégorie C, en formation initiale, en lien avec son contrat Pacte.

2.4. LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EFFECTIFS DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

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

La fonction GPEEC de l'université de Nantes existe depuis quatre ans et a permis de porter la dématérialisation des fiches de poste et entretiens professionnels de l'université.

2020 a marqué la troisième campagne d'entretiens professionnels sur l'outil avec un taux de réalisation de 69%. La période d'entretiens entre avril et juillet 2020 a été marquée par le contexte sanitaire national.

Depuis 3 ans, la dématérialisation de ces entretiens a permis d'extraire différentes données :

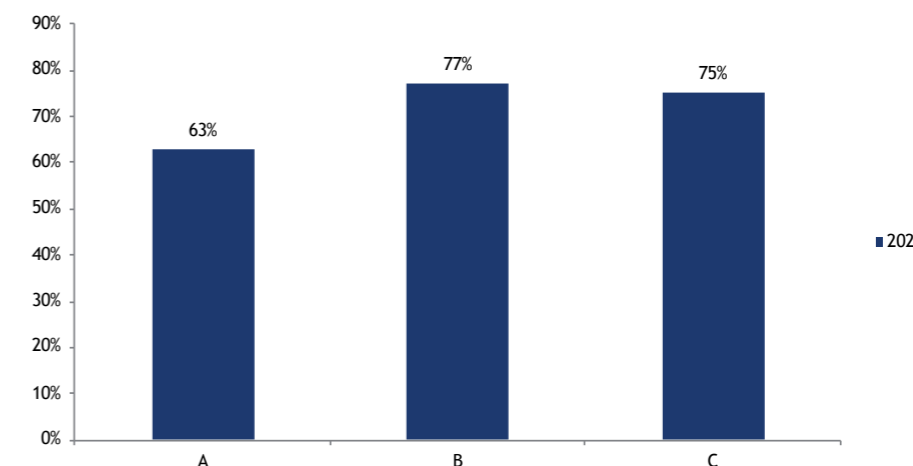
- l'expression des besoins de formation des agents qui permet aux équipes du pôle gestion et développement des compétences de construire un plan de formation adapté
- les souhaits d'évolution de carrière exprimés par les agents, étudiés lors d'études GPEEC dans leur service et communiqués à la Conseillère Accompagnement des Parcours et Mobilités
- les objectifs fixés aux agents pour faire ressortir les axes stratégiques et les compétences à développer.

Un référentiel de compétences transverses et son dictionnaire associé ont également été développés afin de permettre aux agents de mieux valoriser leurs compétences acquises et développer la mobilité interne. C'est une première étape vers une action GPEEC centrée sur le développement de la compétence, en adéquation avec les besoins de l'établissement et l'évolution des métiers.

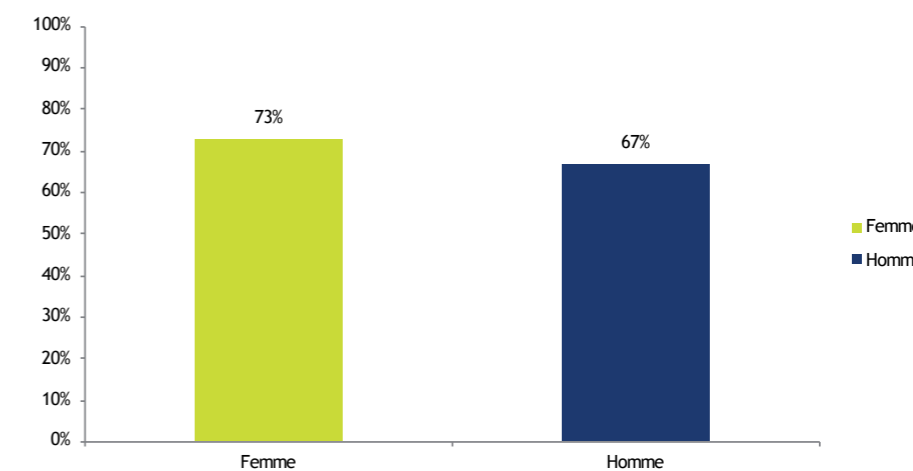
Certaines directions métiers ont également bénéficié ou bénéficieront d'un accompagnement GPEEC. C'est le cas notamment de la DSIN qui travaille sur le développement des métiers du numérique et l'identification des compétences associées.

Au 30 novembre 2020, 69% des entretiens professionnels au sein de la population des personnels BIATSS étaient réalisés. Cette proportion est de 65% chez les personnels contractuels et de 75% au sein de la population des BIATSS titulaires.

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



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



3. LES RÉMUNÉRATIONS

3.1. LA MASSE SALARIALE

Masse salariale totale décaissée en 2020 : **266 975 513 €**

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

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

N.B. 2 : Toutes les données suivantes relatives à la masse salariale s'appuient sur les dépenses décaissées en 2020 quel que soit l'exercice budgétaire de rattachement (2020 ou années antérieures).

Plafond d'emploi voté par le CA de l'Université de Nantes (BR 2020)

Emplois sous plafond d'emploi État	Emplois financés hors SCSP	TOTAL
3 255,6	607,4	3 863

SCSP : subvention pour charge de service public

Répartition de la masse salariale par programme

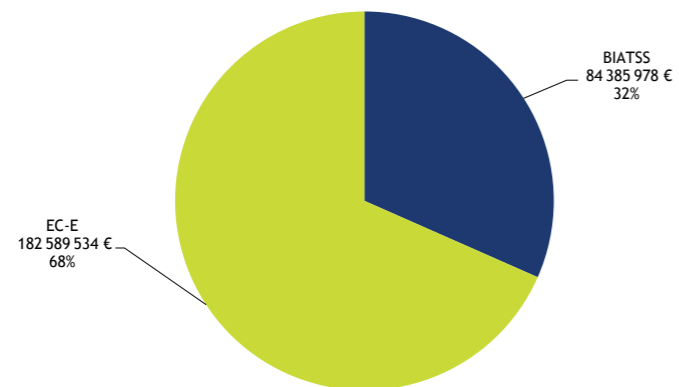
Programme	Montant
150	265 829 160 €
231	1 146 352 €
TOTAL général	266 975 513 €

Répartition de la masse salariale par population

Population	Montant
BIATSS	84 385 978 €
EC-E	182 589 534 €
TOTAL général	266 975 513 €

Répartition de la masse salariale par genre

Genre	Montant
Femme	122 426 260 €
Homme	144 549 253 €
TOTAL général	266 975 513 €

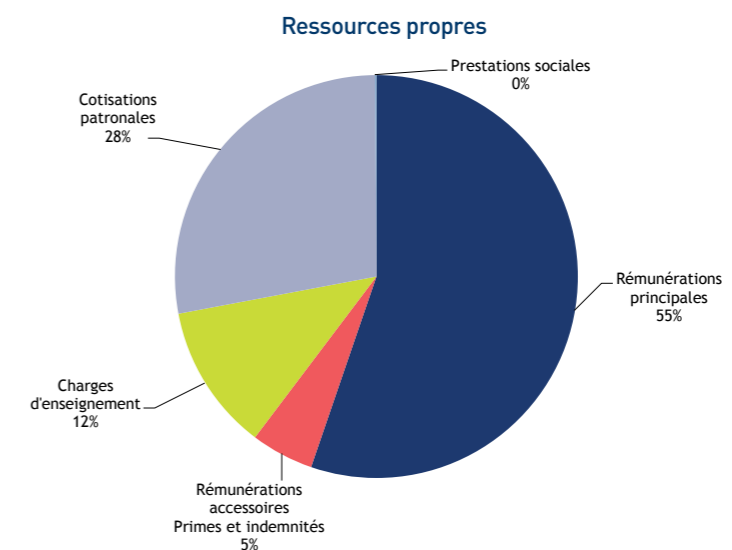
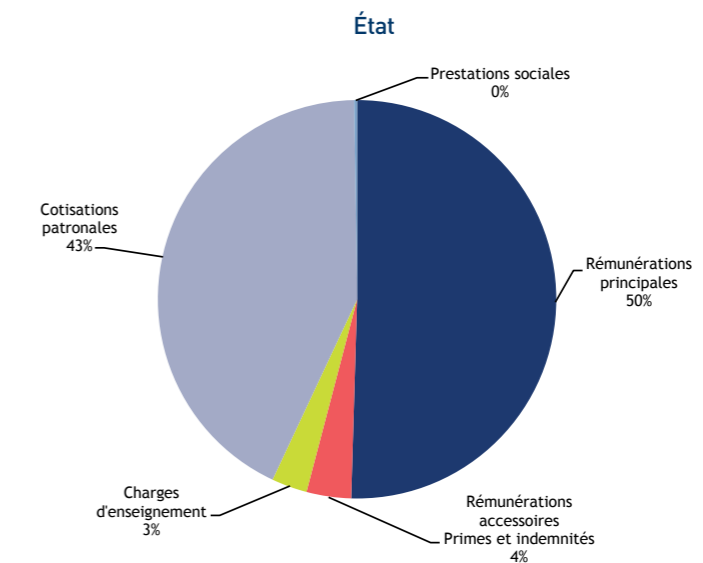


La masse salariale (hors dépenses hors paie) est en augmentation de 4,65 M€ en 2020 par rapport à l'année précédente, dont :

- +1,6 M€ au titre de l'effet GVT
- +1 M€ au titre des mesures de revalorisation des grilles et des carrières (PPCR)
- +0,5 M€ au titre de l'extension en année pleine du schéma d'emploi 2019
- +0,2 M€ au titre de la prolongation de thèse des doctorants
- +0,2 M€ au titre de la variation des charges d'enseignement
- +0,1 M€ de mesures indemnitaires à l'initiative de l'établissement (RIFSEEP et NBI Assistants de prévention)
- +0,1 M€ au titre de la prime Covid19

Répartition de la masse salariale par budget et nature de dépenses

Budget	Nature élément	Montant
ÉTAT	Rémunérations principales	118 387 635 €
	Rémunérations accessoires / Primes et indemnités	8 491 291 €
	Charges d'enseignement	6 772 828 €
	Cotisations patronales	100 319 412 €
	Prestations sociales	588 269 €
Total ÉTAT		234 559 434 €
PROPRE	Rémunérations principales	17 913 172 €
	Rémunérations accessoires / Primes et indemnités	1 631 877 €
	Charges d'enseignement	3 808 289 €
	Cotisations patronales	9 021 935 €
	Prestations sociales	40 805 €
Total PROPRE		32 416 078 €
TOTAL général		266 975 513 €



Les rémunérations principales et les charges patronales constituent 93,2% des postes de dépenses de la masse salariale État et 78,9% de la masse salariale financée sur ressources propres.

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

Somme de nbre agents par prime		Catégorie FP			Total général
Genre	Catégorie	A	B	C	
Femmes	BIATSS	9	3	44	56
	EC	23	0	0	23
Total Femme		32	3	44	79
Hommes	BIATSS	6	1	9	16
	EC	47	0	0	47
Total Homme		53	1	9	63
TOTAL général		85	4	53	142

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

Somme de nbre agents par prime		Catégorie FP			Total général
Genre	Catégorie	A	B	C	
Femmes	BIATSS	4 157,00€	1 243,00€	6 032,00€	11 432,00€
	EC	12 537,38€	-€	-€	12 537,38€
Total Femme		16 694,38€	1 243,00€	6 032,00€	23 969,38€
Hommes	BIATSS	1 552,00€	396,00€	1 912,00€	3 860,00€
	EC	31 969,00€	-€	-€	31 969,00€
Total Homme		33 521,00€	396,00€	1 912,00€	35 829,00€
TOTAL général		50 215,38€	1 639,00€	7 944,00€	59 798,38€

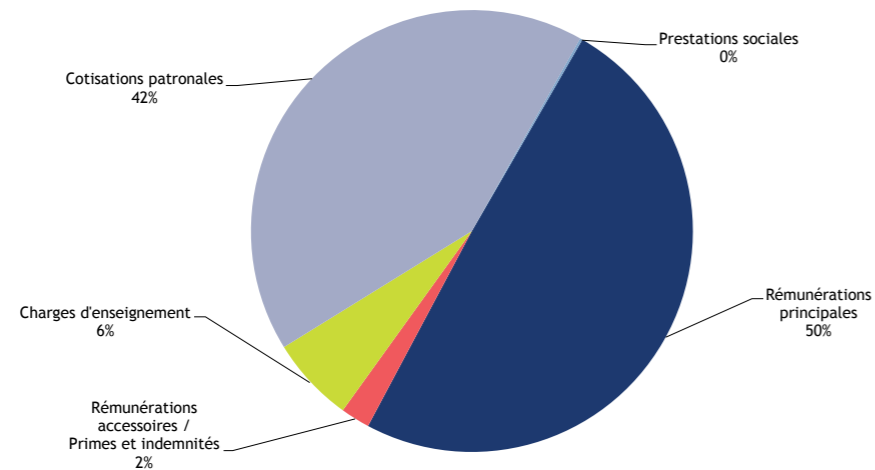
La GIPA résulte d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période.

En 2020, 142 agents ont bénéficié de la GIPA ce qui représente un poste de dépenses de 59,8K€ (46K€ en 2019).

3.2. LES RÉMUNÉRATIONS DES ENSEIGNANTS

Répartition de la masse salariale par type de rémunération

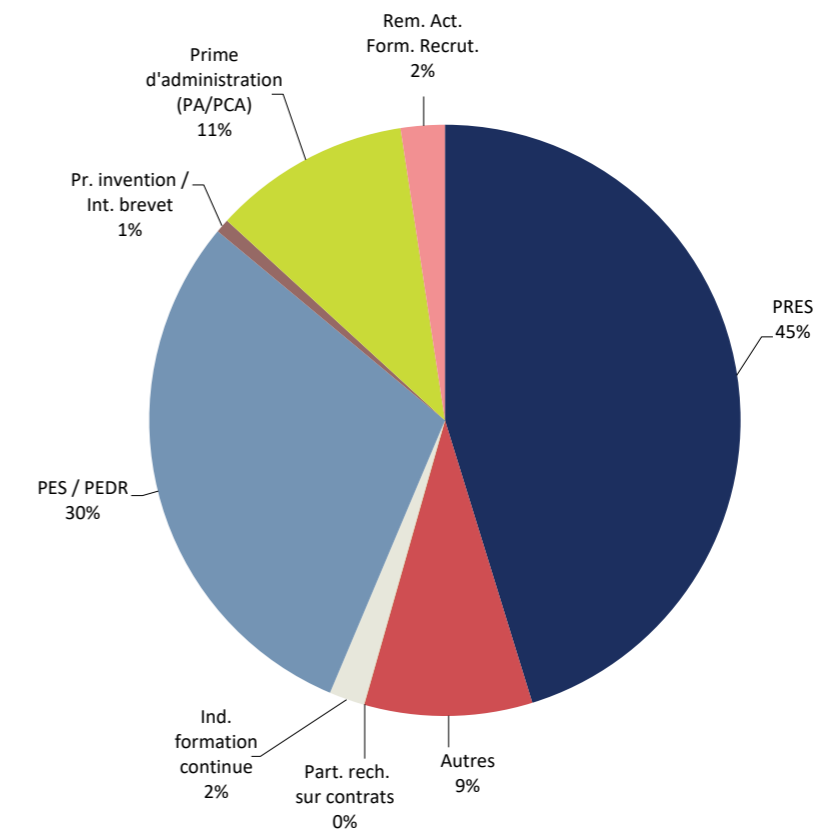
Nature élément	Montant
Rémunérations principales	91 157 781 €
Rémunérations accessoires / Primes et indemnités	3 846 864 €
Charges d'enseignement	10 429 866 €
Cotisations patronales	7 686 326 €
Prestations sociales	291 754 €
TOTAL général	182 589 534 €



Les charges d'enseignement correspondent aux heures complémentaires assurées par les enseignants en poste dans l'établissement et aux vacances réalisées par les intervenants extérieurs. La part dédiée à la rémunération des charges d'enseignement (6%) demeure stable sur les 3 dernières années.

Primes et indemnités EC-E

Regroupement	Primes	Montant	Montant femme	Montant Homme	Nombre d'agents	Nbre Femme	Nbre Homme
Primes statutaires ou assimilées	PRES	1 733 852 €	690 340 €	1 043 512 €	1 445	591	854
	Autres	29 364 €	12 283 €	17 081 €	28	16	12
Total Primes statutaires ou assimilées		1 763 216 €	702 624 €	1 060 593 €	1 473	607	866
Activités particulières	Part. rech. sur contrats (PPORS)	0 €	0 €	0 €	0	0	0
	Ind. formation continue	74 718 €	22 426 €	52 292 €	51	20	31
	PES / PEDR	1 138 103 €	275 536 €	862 567 €	257	62	195
	Prime invention / Int. brevet	29 151 €	1 645 €	27 506 €	44		38
	Prime d'administration (PA / PCA)	413 540 €	127 186 €	286 354 €	138	45	93
	Rem. Act. Form. Recrut.	92 347 €	28 924 €	63 423 €	106	38	68
	Autres	46 786 €	16 077 €	30 709 €	61	25	36
Total Activités particulières		1 794 645 €	471 795 €	1 322 850 €	657	196	461
Divers équivalent traitement	Abattement indemnitaire	-529 327 €	-205 031 €	-324 297 €	1 657	649	1 008
	Indemnités compensatrices CSG	718 525 €	255 990 €	462 535 €	1 805	718	1 087
	Autres	86 769 €	35 625 €	51 144 €	59	31	28
Total Divers équivalent traitement		275 967 €	86 585 €	189 382 €	3 521	1 398	2 123
TOTAL Rémunération accessoires primes et indemnités		3 833 829 €	1 261 004 €	2 572 825 €	5 651	2 201	3 450

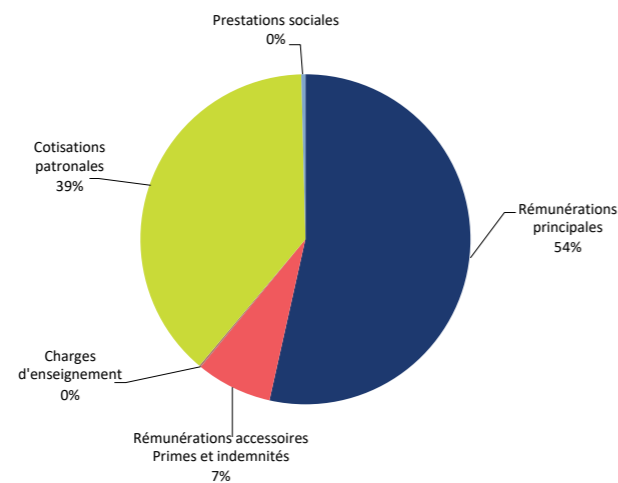


Le montant total des primes et indemnités EC-E s'élève à 3,83 M€ en 2020, contre 3,85 M€ en 2019.

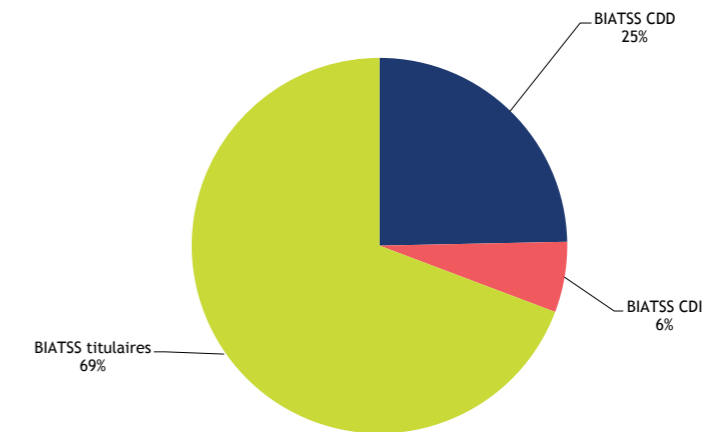
3.3. LES RÉMUNÉRATIONS DES BIATSS

Répartition de la masse salariale par type de rémunération

Nature élément	Montant
Rémunérations principales	45 143 026 €
Rémunérations accessoires / Primes et indemnités	6 276 305 €
Charges d'enseignement	151 250 €
Cotisations patronales	32 478 078 €
Prestations sociales	337 320 €
TOTAL général	84 385 978 €



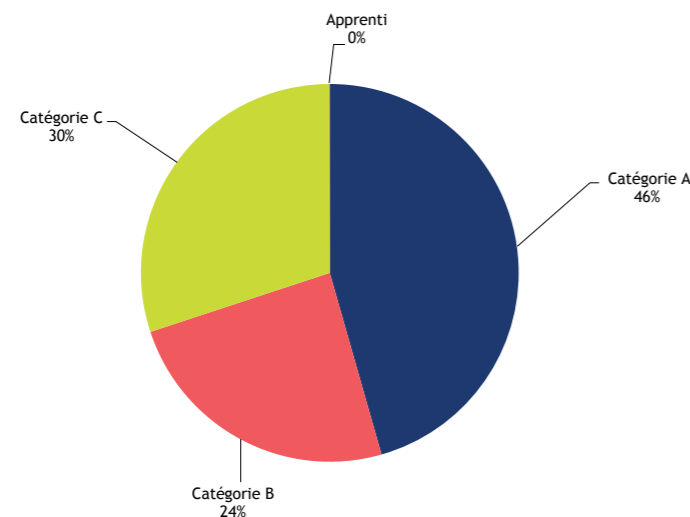
Répartition des rémunérations BIATSS par statut



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	13 177 552 €	3 320 840 €	4 277 601 €	43 186 €	20 819 178 €
BIATSS CDI	3 307 401 €	691 834 €	1 123 745 €	0 €	5 122 980 €
BIATSS titulaires	21 977 448 €	16 544 192 €	19 922 180 €	0 €	58 443 820 €
TOTAL général	38 462 401 €	20 556 865 €	25 323 526 €	43 186 €	84 385 978 €

Répartition des rémunérations BIATSS par catégorie de fonction publique



Le poids relatif des rémunérations est en augmentation pour les agents de catégorie A (+2,3 M€) et les agents de catégorie B (+0,20 M€). La part des rémunérations versées aux agents de catégorie C est en légère diminution (-0,20 M€). Cette évolution reflète l'évolution de la structure des emplois constatée entre 2019 et 2020.

Primes et indemnités BIATSS et des autres personnels par genre

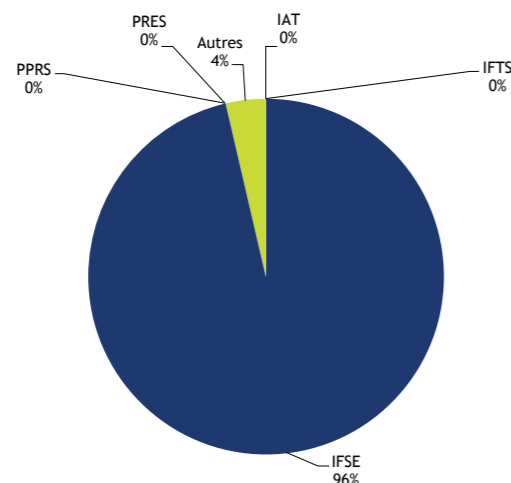
Regroupement	Primes	Montant	Montant femme	Montant homme	Nombre agents	Nbre femme	Nbre homme
Primes statutaires ou assimilées	IAT	0 €	0 €	0 €	0	0	0
	IFTS	0 €	0 €	0 €	0	0	0
	IFSE	4 904 193 €	2 823 722 €	2 080 471 €	1 144	750	394
	PPRS	0 €	0 €	0 €	0	0	0
	PRES	0 €	0 €	0 €	0	0	0
	Autres	185 084 €	97 149 €	87 935 €	100	69	31
Total Primes statutaires ou assimilées		5 089 277 €	2 920 871 €	2 168 406 €	1 244	819	425
Activités particulières	Part. rech. sur contrats	9 601 €	0 €	9 601 €	2	0	2
	Ind. formation continue	90 644 €	67 144 €	23 500 €	99	73	26
	Prime invention / Int. brevet	1 274 €	60 €	1 214 €	6	1	5
	Rem. act. form. recrut.	29 049 €	16 364 €	12 685 €	38	26	12
	Autres	7 601 €	5 929 €	1 673 €	27	21	6
Total Activités particulières		138 169 €	89 497 €	48 672 €	172	121	51
CET	CET	97 784 €	43 677 €	54 107 €	112	58	54
Total CET		97 784 €	43 677 €	54 107 €	112	58	54
Divers équivalent traitement	Abattement indemnitaire	-274 109 €	-171 291 €	-102 818 €	1 149	752	397
	Ind. Compensatrice CSG	355 495 €	237 018 €	118 477 €	1 395	945	450
	Autres	770 307 €	407 767 €	362 539 €	1 105	634	471
Total Divers équivalent traitement		851 692 €	473 494 €	378 198 €	3 649	2 331	1 318
TOTAL général		6 176 923 €	3 527 539 €	2 649 383 €	5 177	3 329	1 848

Primes et indemnités BIATSS par catégorie de personnel

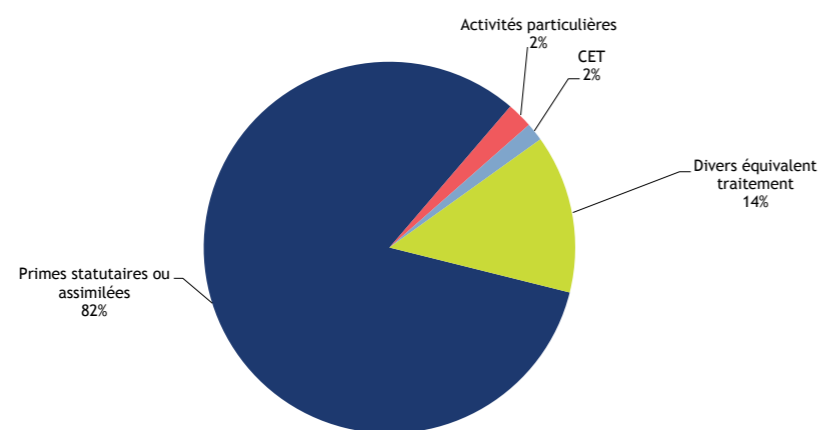
Population	Montant
BIATSS Cat. A	3 327 696 €
BIATSS Cat. B	1 510 752 €
BIATSS Cat. C	1 437 856 €
TOTAL	6 276 305 €

Le montant total des primes et indemnités BIATSS et autres personnels s'élève 6,20 M€ pour 2020, contre 6,10 M€ sur 2019. Cette augmentation s'explique notamment par la poursuite de la mise en œuvre du RIFSEEP et le versement de la prime Covid19.

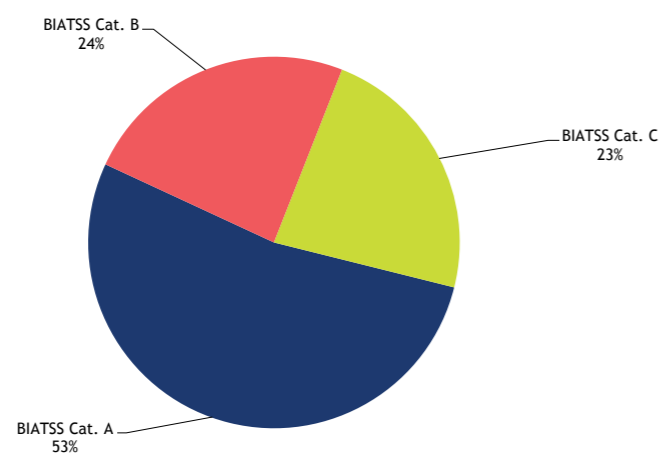
Focus sur les primes statutaires



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 est identique, entre 2019 et 2020.

3.4. LES RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES NETTES PAR DÉCILE

BIATSS

Statut/Catégorie	Net corrigé du temps de travail
Femmes	1882€
<i>Titulaires</i>	1998€
A +	6333€
A	2796€
B	1947€
C	1645€
<i>CDI</i>	1854€
A	2308€
B	1505€
C	1433€
<i>CDD</i>	1667€
A	1963€
B	1446€
C	1334€
Apprenti	1314€
Hommes	2170€
<i>Titulaires</i>	2305€
A +	5494€
A	2941€
B	2113€
C	1671€
<i>CDI</i>	2115€
A	2487€
B	1579€
C	1350€
<i>CDD</i>	1849€
A	2131€
B	1433€
C	1346€
Apprenti	1165€
Moyenne générale	1975€

EC-E

Statut/Catégorie	Net corrigé du temps de travail
Femmes	2897€
Titulaires	3511€
CDI	2512€
CDD	1664€
Hommes	3421€
Titulaires	3934€
CDI	3203€
CDD	1746€
Moyenne générale	3205€

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 2020. Les montants correspondent à un agent travaillant à temps plein.
La rémunération nette moyenne d'un agent travaillant à temps plein au sein de l'Université de Nantes s'évalue à 2306€ pour les femmes et 3017€ pour les hommes.

Rémunération mensuelle nette par décile des personnels de l'UN

Tranche	Net moyen de la tranche	Tranche	Net moyen de la tranche	Tranche	Net moyen de la tranche
Total		Femme		Homme	
1 ^{er} décile	1236€	1 ^{er} décile	1215€	1 ^{er} décile	1274€
2 ^e décile	1461€	2 ^e décile	1423€	2 ^e décile	1522€
3 ^e décile	1597€	3 ^e décile	1536€	3 ^e décile	1743€
4 ^e décile	1759€	4 ^e décile	1656€	4 ^e décile	2082€
5 ^e décile	1996€	5 ^e décile	1787€	5 ^e décile	2538€
6 ^e décile	2384€	6 ^e décile	1983€	6 ^e décile	3027€
7 ^e décile	2902€	7 ^e décile	2338€	7 ^e décile	3400€
8 ^e décile	3344€	8 ^e décile	2848€	8 ^e décile	3815€
9 ^e décile	3864€	9 ^e décile	3354€	9 ^e décile	4362€
10 ^e décile	4918€	10 ^e décile	4323€	10 ^e décile	5218€

Les tableaux présentent la distribution en décile de la rémunération nette mensuelle sur 2020 par genre et par population. Les montants correspondent à un agent travaillant à temps plein. En 2020, les 10% des agents ayant les plus bas revenus au sein de l'Université de Nantes ont perçu en moyenne 1236€. Réciproquement, les 10% ayant les plus hauts revenus ont perçu en moyenne 4918€.

Les tableaux présentent la distribution en décile de la rémunération nette mensuelle sur 2019 par genre et par population. Les montants correspondent à un agent travaillant à temps plein. En 2020, les 10% des agents ayant les plus bas revenus au sein de l'Université ont perçu en moyenne 1 247€ (parmi la population BIATSS). Réciproquement, les 10% ayant les plus hauts revenus ont perçu en moyenne 5 218€ (parmi la population des EC-E).

Rémunération mensuelle nette par décile des EC-E

Tranche	Net moyen de la tranche	Tranche	Net moyen de la tranche	Tranche	Net moyen de la tranche
Total		Femme		Homme	
1 ^{er} décile	1 250€	1 ^{er} décile	1 206€	1 ^{er} décile	1 280€
2 ^e décile	1 533€	2 ^e décile	1 478€	2 ^e décile	1 594€
3 ^e décile	1 869€	3 ^e décile	1 713€	3 ^e décile	2 145€
4 ^e décile	2 484€	4 ^e décile	2 079€	4 ^e décile	2 856€
5 ^e décile	2 973€	5 ^e décile	2 586€	5 ^e décile	3 224€
6 ^e décile	3 271€	6 ^e décile	2 978€	6 ^e décile	3 482€
7 ^e décile	3 524€	7 ^e décile	3 246€	7 ^e décile	3 800€
8 ^e décile	3 877€	8 ^e décile	3 491€	8 ^e décile	4 184€
9 ^e décile	4 384€	9 ^e décile	3 857€	9 ^e décile	4 666€
10 ^e décile	5 218€	10 ^e décile	4 799€	10 ^e décile	5 362€

Rémunération mensuelle nette par décile des BIATSS

Tranche	Net moyen de la tranche	Tranche	Net moyen de la tranche	Tranche	Net moyen de la tranche
Total		Femme		Homme	
1 ^{er} décile	1 247€	1 ^{er} décile	1 238€	1 ^{er} décile	1 267€
2 ^e décile	1 399€	2 ^e décile	1 381€	2 ^e décile	1 443€
3 ^e décile	1 515€	3 ^e décile	1 497€	3 ^e décile	1 573€
4 ^e décile	1 609€	4 ^e décile	1 577€	4 ^e décile	1 706€
5 ^e décile	1 701€	5 ^e décile	1 663€	5 ^e décile	1 864€
6 ^e décile	1 819€	6 ^e décile	1 749€	6 ^e décile	2 037€
7 ^e décile	1 973€	7 ^e décile	1 868€	7 ^e décile	2 206€
8 ^e décile	2 188€	8 ^e décile	2 048€	8 ^e décile	2 452€
9 ^e décile	2 525€	9 ^e décile	2 353€	9 ^e décile	2 817€
10 ^e décile	3 499€	10 ^e décile	3 244€	10 ^e décile	3 888€

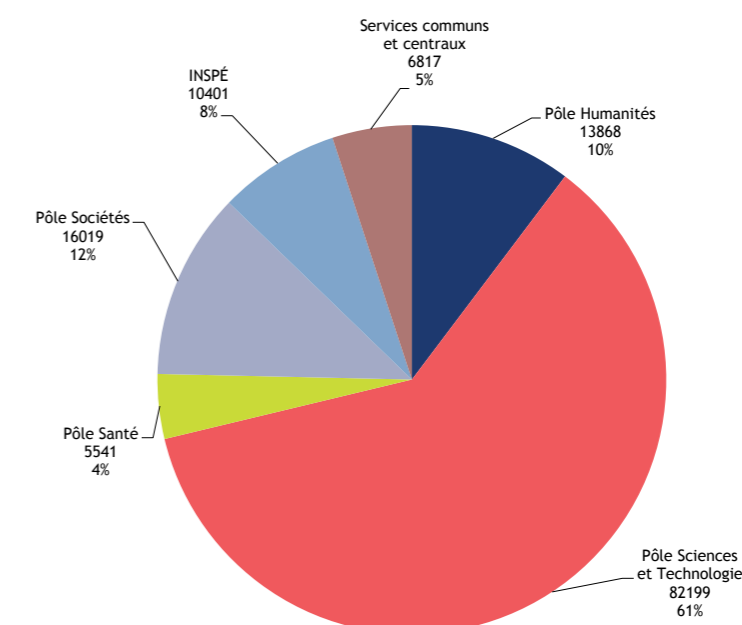
3.5. LES CHARGES D'ENSEIGNEMENT

Pour réaliser l'ensemble de ses formations durant l'année universitaire 2019-2020, l'université de Nantes a rémunéré 253 536 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

Pôle	2017-2018		2018-2019		2019-2020	
	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	27 142	11%	29 623	12%	31 333	12%
Pôle Sciences et Technologie	128 607	52%	128 523	51%	131 274	52%
Pôle Santé	19 571	8%	20 095	8%	18 234	7%
Pôle Sociétés	42 487	17%	43 680	17%	43 064	17%
Inspé	8 219	3%	10 596	4%	13 109	5%
Services communs et centraux	20 919	8%	19 220	8%	16 523	7%
TOTAL général	246 945	100%	251 738	100%	253 536	100%

Répartition des heures complémentaires des EC-E par pôle



Année universitaire : 2019-2020

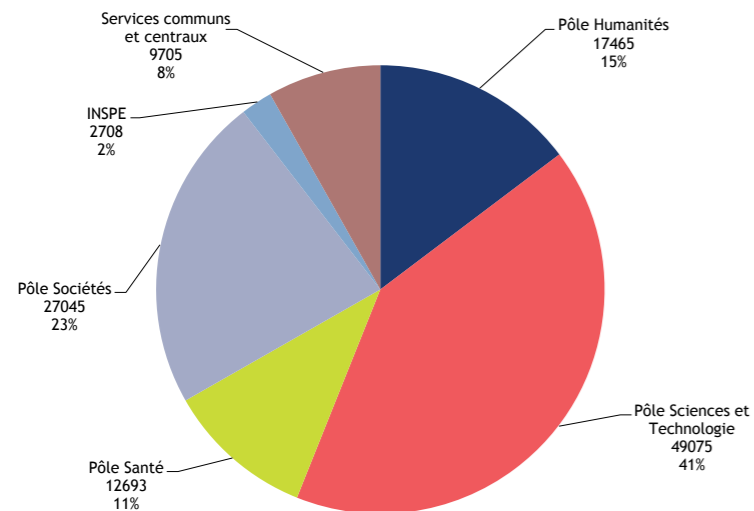
134 845 heures complémentaires ont été payées à 1 362 enseignants et enseignants-chercheurs en 2019-2020. Ces heures complémentaires sont constituées d'heures d'enseignement (FI, FC) et d'heures référentiel. Le pôle Sciences et Technologies a rémunéré 61% de ces heures complémentaires.

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

	EC-E femme	EC-E homme	Total EC-E
Nombre d'heures complémentaires rémunérées	49 941	84 904	134 845
Nombre d'EC-E rémunérés d'heures complémentaires	562	800	1 362
Moyenne des heures complémentaires rémunérées	89	106	99

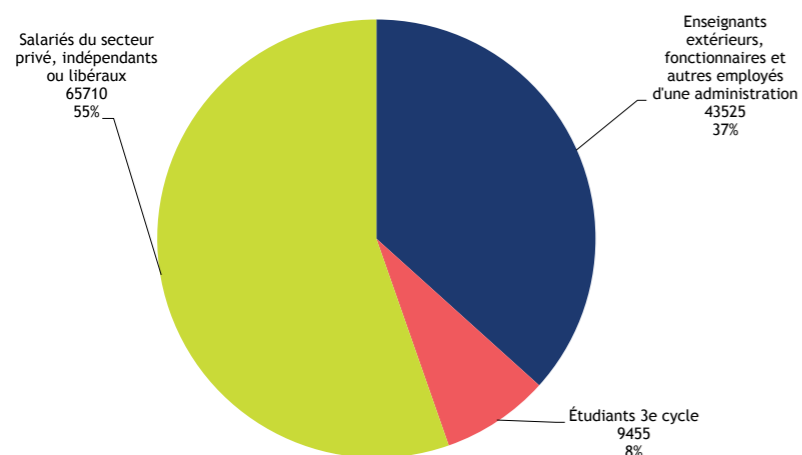
Année universitaire : 2019-2020

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



118 691 heures ont été payées à 3546 chargés d'enseignement vacataire en 2019-2020. Le pôle Sciences et Technologie et le pôle Sociétés ont rémunéré près de 2/3 de ces heures.

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

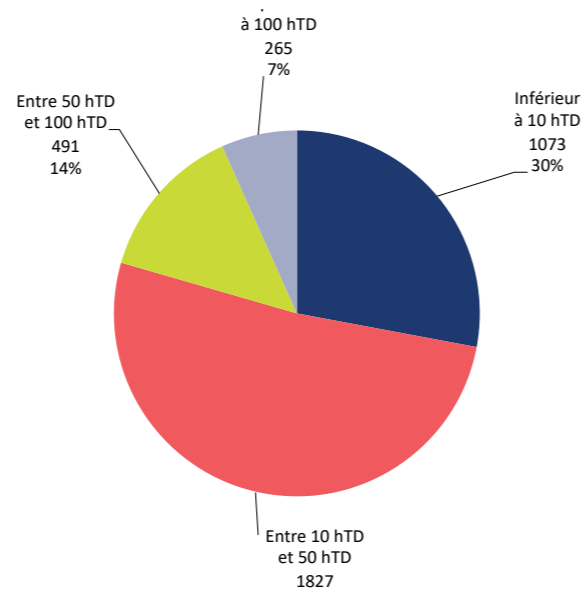
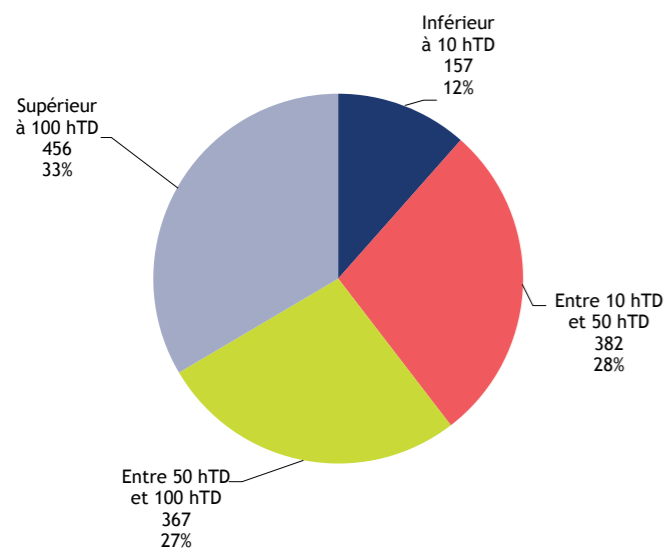


La majorité des personnels vacataires sont des salariés du secteur privé, des indépendants ou des professionnels libéraux.

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

Nombre d'E-EC par tranche d'heures

Nombre de vacataires par tranche d'heures

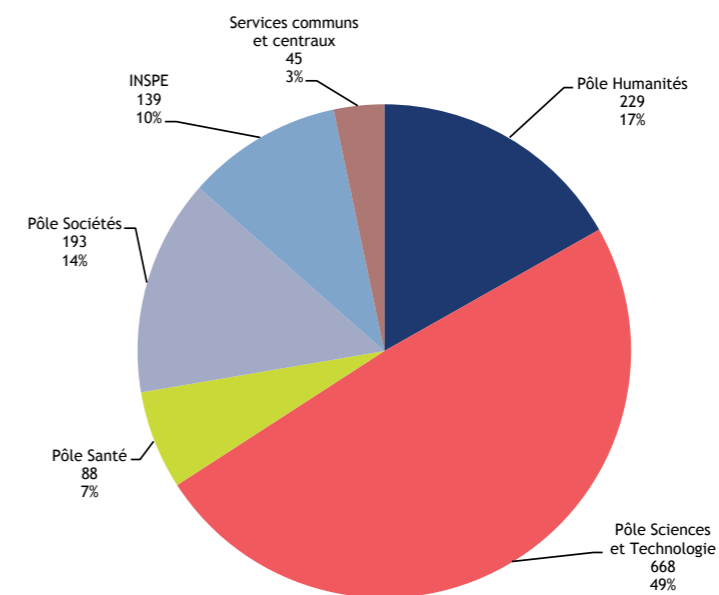


Près de 60 % des EC-E ont eu une rémunération de plus de 50 hTD en heures complémentaires. La majorité des chargés d'enseignement vacataire sont rémunérés de moins de 50 hTD.

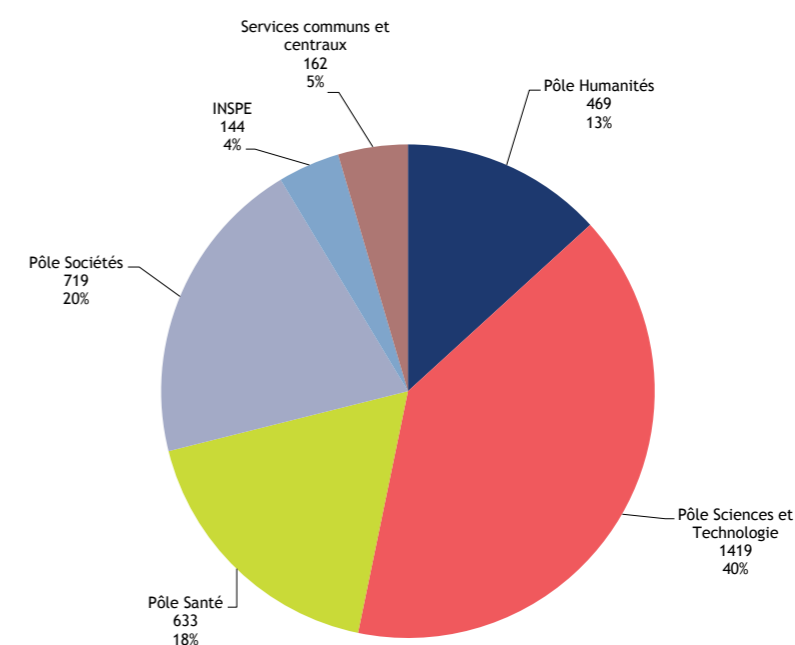
Déclinaison par genre des intervenants (EC-E et vacataires)

	EC-E et vacataires		EC-E		vacataires	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Inférieur à 10 hTD	520	628	62	95	458	533
Entre 10 hTD et 50 hTD	905	1304	174	208	731	1096
Entre 50 hTD et 100 hTD	383	475	164	203	219	272
Supérieur à 100 hTD	267	426	162	294	105	132

Nombre d'enseignants ayant effectué des heures complémentaires par pôle pour l'année 2019-2020



Nombre de vacataires ayant effectué des heures complémentaires par pôle pour l'année 2019-2020



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

4. LE DIALOGUE SOCIAL

4.1. LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

4.1.1. Le comité technique d'établissement (CTE)

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

4.1.1.1. Composition

Organisations Syndicales	Titulaires	Suppléants	TOTAL	Répartition	
				Femme	Homme
UNSA Éducation	2	2	2+2	2	2
FSU	2	2	2+2	2	2
FERC Sup CGT	1	1	1+1	0	2
SGEN CFDT	2	2	2+2	2	2
SNPRESS FO	0	0	0	0	0
SNPTES	2	2	2+2	1	3
SUD Éducation	1	1	1+1	1	1
TOTAL	10	10	10+10	8	12

Composition au 14 septembre 2020

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

4.1.1.2. Compétences

Conformément aux articles 34 et 37 du décret n°2011-184 du 15 février 2011, le Comité Technique est consulté sur les questions relatives :

- à l'organisation et au fonctionnement de l'Université de Nantes
- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
- aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire
- aux évolutions technologiques et de méthodes de travail de l'Université de Nantes et à leur incidence sur les personnels
- aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents
- à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles
- à l'insertion professionnelle
- à l'égalité professionnelle, à la parité et à la lutte contre toutes les discriminations.

4.1.1.3. Nombre de réunions du CTE en 2020

En 2020, le CTE s'est réuni 12 fois, dont 3 nouvelles convocations suite à un vote unanimement défavorable. Un représentant du personnel a consacré en moyenne 13h50 à la participation aux réunions du CTE. Ce temps recouvre la seule participation aux séances, il n'intègre pas le temps de préparation.

4.1.2. La commission paritaire d'établissement (CPE)

La commission paritaire d'établissement (CPE) est une instance consultative qui est consultée sur les décisions individuelles des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS). La CPE est régie par le décret n°99-272 du 6 avril 1999.

4.1.2.1. 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 de l'administration scolaire et universitaire et corps des adjoints administratifs des services déconcentrés (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 des personnels ont été désignés à l'issue des élections du 13 juin 2019.

La parité syndicale de la CPE comprend 83% de femmes et 17% d'hommes.

Type de CPE	Cat.	A & I - UNSA		Ensemble pour la transparence de nos carrières		SNPTES		Répartition		Répartition	
		Tit.	Suppl.	Tit.	Suppl.	Tit.	Suppl.	Hommes	Femmes	Femme	Homme
Groupe I ITRF	A	0	0	1	1	1	1	2	2	2	2
	B	0	0	0	0	2	2	2	2	2	2
	C	0	0	1	1	1	1	4	0	4	0
Groupe II AENES	A	2	2	0	0	0	0	3	1	3	1
	B	2	2	0	0	0	0	4	0	4	0
	C	1	1	1	1	0	0	4	0	4	0
Groupe III Bibliothèque	A	0	0	2	2	0	0	4	0	4	0
	B	0	0	2	2	0	0	4	0	4	0
	C	0	0	2	2	0	0	3	1	3	1
TOTAL		5	5	9	9	4	4	30	6	30	6

Composition au 2 novembre 2020

4.1.2.2. Compétences

Conformément au décret n°99-272 du 6 avril 1999 et à la circulaire n°99-160 du 14 octobre 1999, la CPE est compétente pour connaître :

- en matière de recrutement, des propositions de refus de titularisation,
- des questions individuelles relatives notamment à l'inscription sur la liste d'aptitude, au congé pour formation syndicale, au détachement, à la disponibilité, aux contestations de notation, à l'avancement, aux opérations de mutation pour lesquelles l'avis du chef d'établissement est demandé ainsi qu'aux opérations de mobilité interne,
- à la demande du fonctionnaire, des décisions de refus de temps partiel, des litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel et des décisions refusant des autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue.

4.1.2.3. Nombre de réunions en 2020

En 2020, 8 réunions ont eu lieu qui se sont réparties comme suit :

- ITRF : 4
- AENES : 2
- Bibliothèques : 2

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

Un représentant du personnel a consacré entre 0h50 et 3h15 à la participation aux séances des CPE.

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

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

4.1.3.1. Composition

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

Organisations syndicales	Titulaires	Suppléants	Total	Répartition	
				Femmes	Hommes
UNSA Éducation	1	*	1+0	1	0
SUD Éducation	1	1	1+1	0	2
FERC Sup CGT	1	*	1+0	1	0
SGEN CFDT	1	1	1+1	2	0
SNPTES	1	1	1+1	1	1
Tirage au sort	2	*	2+*	2	0
TOTAL	8	4	0	9	3

Composition au 8 septembre 2020

* Pas de suppléant désigné

La parité syndicale de la CCP-ANT comprend 75% de femmes et 25% d'hommes

4.1.3.2. Compétences

Les compétences de CCP ANT sont définies par référence à l'arrêté du 27 juin 2011 instituant des CCP ANT pour les agents exerçant leurs fonctions au sein du ministère de l'Éducation Nationale.

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

Les CCP ANT peuvent aussi être saisies sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle d'un agent non titulaire.

4.1.3.3. Nombre de réunions en 2020

La CCP ANT s'est réunie deux fois en 2020. Les ordres du jour ont porté sur l'attribution d'une sanction disciplinaire et sur le licenciement d'un agent contractuel.

4.1.4. Le comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT)

Le Conseil d'Administration a créé un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) d'établissement et sept CHSCT spéciaux le 8 juin 2012, conformément au décret 82-453 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique et au décret 2012-571 relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur. Le 3 octobre 2014, le Conseil d'Administration a approuvé une nouvelle organisation des CHSCT avec un CHSCT d'établissement et cinq CHSCT spéciaux. Cette organisation est celle qui prévaut actuellement.

Les élections professionnelles du 6 décembre 2018 ont entraîné une nouvelle répartition des sièges dans les CHSCT de l'Université de Nantes depuis le 1^{er} janvier 2019.

4.1.4.1. Composition

L'Université de Nantes compte un CHSCT d'établissement et cinq CHSCT spéciaux. Cela représente un total de 58 sièges pour les membres de CHSCT représentants du personnel.

Les 5 CHSCT spéciaux sont ainsi répartis :

- CHSCT 1 Centre-Loire,
- CHSCT 2 Tertre + Inspé
- CHSCT 3 Lombarderie + Joffre-Chantrerie-Carquefou
- CHSCT 4 Saint-Nazaire
- CHSCT 5 La Roche-sur-Yon.

CHSCT	Membres Titulaires	Membres Suppléants	Répartition membres titulaires		Répartition membres suppléants	
			Nombre femme	Nombre homme	Nombre femme	Nombre homme
CHSCT d'établissement	8	8	2	6	6	2
Centre Loire	5	4	5	0	3	1
Tertre + Inspé	4	5	3	1	3	2
Lombarderie + Joffre-Chantrerie-Carquefou	5	5	3	2	2	3
Saint-Nazaire	3	1	0	3	0	1
La Roche-sur-Yon	3	3	2	1	1	2
TOTAL	28	26	15	13	15	11
Nombre de membres des CHSCT	54					

4 sièges n'ont pas été pourvus en 2020. À partir de septembre 2020, deux étudiants siègent au CHSCT d'établissement en tant que représentants des usagers.

4.1.4.2. Compétences

Les CHSCT ont pour missions de :

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

Par ailleurs, le CHSCT d'établissement apporte son concours dans les matières relevant de sa compétence au Comité technique d'établissement (CTE).

4.1.4.3. Nombre de réunions en 2020

En 2020, le CHSCT d'établissement s'est réuni à dix reprises, dont cinq CHSCT d'établissement extraordinaire spécifiquement consacrés à la crise sanitaire liée au Covid-19. La tenue des CHSCT d'établissement, en 2020, a été marquée par la crise sanitaire et ses évolutions. Un CHSCT d'établissement extraordinaire a été consacré au plan d'actions NExt2.

Les CHSCT spéciaux se sont réunis au minimum à trois occasions. Chaque CHSCT spécial a tenu une séance en mai 2020, au moment du premier déconfinement.

Du fait du confinement, les visites de CHSCT prévues au printemps ont été reportées à l'automne, mais n'ont pu être réalisées à cause du deuxième confinement. Deux visites de CHSCT spécial ont pu être réalisées avant le deuxième confinement.

	CHSCT d'établissement	Centre Loire	Tertre — Inspé	Lombarderie — Joffre — Chantrerie — Carquefou	Saint-Nazaire	La Roche-sur-Yon
CHSCT	16/03/2020	14/05/2020	13/02/2020	07/05/2020	06/02/2020	10/02/2020
	27/03/2020 (CHSCT extraordinaire)	03/07/2020	07/05/2020	02/07/2020	06/05/2020	05/05/2020
	04/05/2020 (CHSCT extraordinaire)	27/11/2020	27/05/2020	19/11/2020	04/06/2020	22/09/2020
	13/05/2020 (CHSCT extraordinaire)		16/06/2020		26/11/2020	17/11/2020
	22/06/2020		01/10/2020			
	25/09/2020 (CHSCT extraordinaire)					
	05/10/2020					
	05/11/2020 (CHSCT extraordinaire)					
	26/11/2020 (CHSCT extraordinaire)					
	07/12/2020					
Visites	20/01/2020 Halle 6			11/02/2020 Départements GTE et GEII de l'IUT de Nantes		28/01/2020 Département information et communication (bâtiment A)
				28/09/2020 Locaux associations étudiantes et laboratoire MMS		
				06/10/2020 Fablab		

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 2020

- **23 affaires étaient en cours d'instruction** en 2020 auprès des juridictions administratives, 5 ont été introduites au cours de l'année, et 9 étaient terminées au 31 décembre 2020 :
 - 4 recours en référé introduits, 3 par un personnel BIATSS et 1 par un agent contractuel
 - 7 recours pour excès de pouvoir formés par des personnels BIATSS (4 par le même agent)
 - 2 recours de plein contentieux formés par un personnel BIATSS et par un agent contractuel
 - 8 recours pour excès de pouvoir formés par des personnels enseignant-chercheur (4 par le même enseignant) et un enseignant
 - 1 recours pour excès de pouvoir formé par un enseignant contractuel
 - 1 recours pour excès de pouvoir formé par un doctorant contractuel
- **9 jugements et ordonnances ont été rendus** en 2020 par le tribunal administratif de Nantes :
 - 3 ordonnances en référé suspension rejetant les requêtes formées par un personnel BIATSS et 1 en référé provision en faveur d'un agent contractuel
 - 5 jugements de rejet suite aux recours introduits par des personnels BIATSS.

Recensement des jours de grèves et du nombre de personnels grévistes - année 2020

		Nombre d'agents en grève								
		BIATSS		BIB		Enseignants		Total par jour		Total
		H	F	H	F	H	F	H	F	
Jours de grève en 2020	09/01/2020	11	17	4	22	7	6	22	45	67
	10/01/2020	0	0	0	2	1	0	1	2	3
	14/01/2020	3	0	2	4	6	0	11	4	15
	15/01/2020	3	0	2	0	2	0	7	0	7
	16/01/2020	11	6	3	8	2	3	16	17	33
	17/01/2020	0	0	0	1	1	0	1	1	2
	23/01/2020	0	0	2	0	0	0	2	0	2
	24/01/2020	6	5	5	10	8	7	19	22	41
	29/01/2020	3	4	3	3	1	4	7	11	18
	06/02/2020	3	3	3	4	0	0	6	7	13
	11/02/2020	0	1	0	0	0	0	0	1	1
	20/02/2020	2	7	3	5	1	1	6	13	19
	05/03/2020	6	18	9	27	13	14	28	59	87
	17/09/2020	1	2	4	8	0	0	5	10	15
	13/10/2020	0	0	2	2	1	1	3	3	6
	15/10/2020	0	0	1	0	0	0	1	0	1
10/11/2020	0	0	0	0	1	0	1	0	1	
16/11/2020	0	1	0	0	0	0	0	1	1	
17/11/2020	0	1	0	0	0	0	0	1	1	
10/12/2020	0	0	0	1	0	0	0	1	1	
<i>Total H/F 2020</i>		49	65	43	97	44	36	136	198	334
TOTAL général	20 jours	114		140		80		334		

L'année 2020, marquée par la crise sanitaire, a enregistré une baisse significative du nombre de grévistes : 334 contre 718 en 2019.

5. LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET 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 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)	37h15	37h31	37h46	37h56	38h12
Durée quotidienne moyenne de travail (période annuelle)	7h27	7h30	7h33	7h35	7h38
Crédit horaire annuel	0	11h11	22h21	29h48	40h48
Équivalent en jours de congé spécifiques au titre de la RTT	0	1,5	3	4	5,5

5.1.2. Travail à temps partiel des personnels titulaires et stagiaires

De droit : le temps partiel pour raisons familiales est de droit. Il est automatiquement fait droit à la demande de l'agent d'exercer à temps partiel lors de la survenance de certains événements familiaux.

Sur autorisation : le temps partiel sur autorisation est une modalité de temps choisie, négociée entre l'agent et le chef de service, dont l'accord préalable est requis

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		
		2017	2018	2019
Ens. 2 nd degré	0,5	3	2	4
	0,6			0
	0,7	1		0
	0,8	4	4	5
	0,9			1
	<i>TOTAL</i>		8	6
Ens. Chercheurs	0,5			0
	0,6		1	0
	0,7	1	2	1
	0,8	6	6	4
	0,9	1	1	1
	<i>TOTAL</i>		8	10
TOTAL		16	16	16

Motifs de temps partiels pour les EC-E

	Temps partiel sur autorisation	Temps partiel de droit
Femme	8	5
Homme	2	1

Répartition des EC-E entre partiels et temps complet

Cat FP	Genre	Agents à temps partiel	Agents à temps complet	Nombre d'agents
A	Femme	13	599	612
	Homme	3	941	944
TOTAL		16	1540	1556

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

5.1.2.2. Travail à temps partiel des BIATSS

Effectifs BIATSS titulaires et contractuels à temps partiel

STATUT	Cat. FP	Type de contrat	Nombre d'agents		
			2018	2019	2020
BIATSS Contractuel	A	CDD	3	8	9
		CDI	3	6	9
	B	CDD	2	2	2
		CDI	2	3	3
	C	CDD	2	3	4
		CDI	4	6	4
Total			16	28	31
BIATSS Titulaire	A		31	32	32
	B		37	36	34
	C		65	62	62
	Total		133	130	128
TOTAL			149	158	159

Les agents de catégorie C continuent de représenter la majorité des agents BIATSS travaillant à temps partiel (44%). En 2020, les titulaires représentent 80,5% des BIATSS travaillant à temps partiel.

Motifs des temps partiels pour les BIATSS titulaires par genre

	Handicap	Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Femmes	6	21	89
Hommes	1	1	10

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

Motifs des temps partiels pour les BIATSS contractuels par genre

	Temps partiel Handicap	Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Femmes	1	9	17
Hommes	1	3	0

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

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

Cat. FP	Genre	Nb agents à temps partiel	Nb agents à temps complet	Nb d'agents
A	F	30	144	174
	H	2	153	155
B	F	30	184	214
	H	4	106	110
C	F	56	292	348
	H	6	122	128
TOTAL		128	1001	1129

Les agents de catégorie C continuent de représenter la majorité des agents titulaires à temps partiel (48%). Les agents des catégories A représentent 25% et les agents catégorie B représentent 27% des agents titulaires à temps partiel.

5.1.2.3. Travail à temps non complet des personnels contractuels

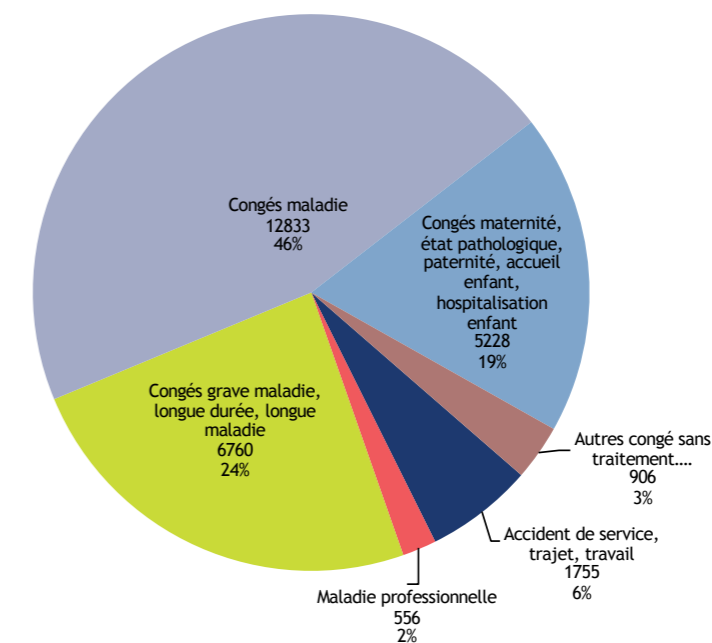
Un agent à temps non complet effectue une durée hebdomadaire inférieure à 35 heures sur un emploi qui ne nécessite pas un temps complet.

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

Ainsi, on dénombre au total 130 agents à temps incomplet (contre 141 agents en 2019). Sur la population des enseignants et enseignants-chercheurs, on compte 58 agents exerçant à temps incomplet (MCF associés, PUPH associés, enseignants LRU...). Quelques contractuels BIATSS peuvent également être recrutés pour travailler à temps incomplet sur des emplois spécifiques et pour une durée limitée. On en dénombre 72 sur l'année 2020.

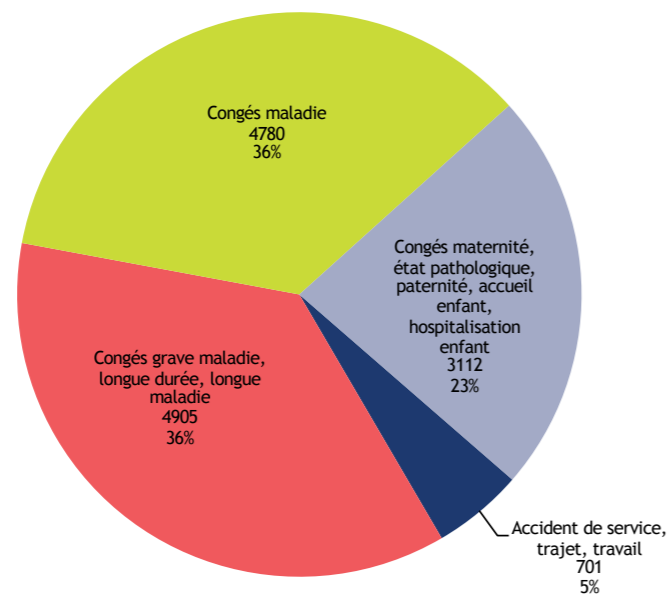
5.1.3. Les congés et les taux d'absentéisme

Nombre de jours d'absence chez les personnels BIATSS



Catégorie	Sous catégorie	Nbre de jours d'absence calendaires	Taux absentéisme	Nbre d'arrêts (arrêts et prolongations)
Congés maladie	Congés maladie	12833	2,02%	1482
Congés grave maladie, longue durée, longue maladie	Congés grave maladie	470	0,07%	21
	Congés longue durée	2725	0,43%	100
	Congés longue maladie	3565	0,56%	133
	<i>Total</i>	<i>6760</i>	<i>1,07%</i>	<i>254</i>
Congés maternité, état pathologique, paternité, accueil enfant, hospitalisation enfant	Congé maternité	4762	0,75%	199
	Congé pater - accueil enfant	171	0,03%	21
	Congé pater. enf. hospitalisé	27	0,004%	1
	État Pathologique	268	0,04%	30
	<i>Total</i>	<i>5228</i>	<i>0,82%</i>	<i>251</i>
Accident de service, trajet, travail	Accident de service	894	0,14%	58
	Accident de trajet	800	0,13%	44
	Accident du travail	61	0,01%	8
	<i>Total</i>	<i>1755</i>	<i>0,28%</i>	<i>110</i>
Autres congés sans traitement	Autres congés sans traitement	906	0,14%	48
Maladie professionnelle	Maladie professionnelle	556	0,09%	23
Taux d'absentéisme des personnels BIATSS		28038	4,42%	2168

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



Catégorie	Sous catégorie	Nbre de jours d'absence calendaires	Taux absentéisme	Nbre d'arrêts (arrêts et prolongations)
Congés maladie	Congés maladie	4780	0,61%	408
Congés grave maladie, longue durée, longue maladie	Congés grave maladie			
	Congés longue durée	1741	0,22%	64
	Congés longue maladie	3164	0,41%	125
	<i>Total</i>	<i>4905</i>	<i>0,63%</i>	<i>189</i>
Congés maternité, état pathologique, paternité, accueil enfant, hospitalisation enfant	Congé maternité	2904	0,37%	117
	Congé pater - accueil enfant	132	0,02%	17
	Congé pater. enf. hospitalisé			
	État Pathologique	76	0,01%	8
	<i>Total</i>	<i>3112</i>	<i>0,40%</i>	<i>142</i>
Accident de service, trajet, travail	Accident de service	54	0,01%	5
	Accident de trajet	647	0,08%	35
	Accident du travail			
	<i>Total</i>	<i>701</i>	<i>0,09%</i>	<i>40</i>
Autres congés sans traitement	Autres congés sans traitement			
Maladie professionnelle	Maladie professionnelle			
Taux d'absentéisme des personnels EC-E		13498	1,73%	779

Évolution du taux d'absentéisme relatif à la maladie ordinaire

Titulaires	2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS
Taux absentéisme	0,56%	1,97%	0,72%	2,49%	0,71%	2,43%	0,65%	2,60%	0,96%	2,65%	0,96%	2,48%	0,76%	2,29%	0,79%	2,15%
Taux absentéisme global	1,12%		1,43%		1,41%		1,46%		1,66%		1,59%		1,40%		1,35%	
Contractuel	2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS
Taux absentéisme	0,39%	1,19%	0,64%	1,49%	0,48%	1,62%	0,60%	1,66%	0,51%	2,10%	0,43%	1,71%	0,65%	1,71%	0,20%	1,84%
Taux absentéisme global	0,74%		1,02%		0,99%		1,10%		1,27%		1,05%		1,19%		1,05%	
TOTAL	2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS	E E-C	BIATSS
Taux absentéisme	0,51%	1,73%	0,70%	2,18%	0,65%	2,18%	0,64%	2,29%	0,84%	2,46%	0,81%	2,22%	0,73%	2,08%	0,62%	2,03%
Taux absentéisme global	1,01%		1,31%		1,29%		1,35%		1,54%		1,42%		1,33%		1,25%	

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 bilan social 2019 présente une vision des CET à observation du 31/10/19. Le tableau rend compte de l'état des CET au 31/10/19 compte tenu de :

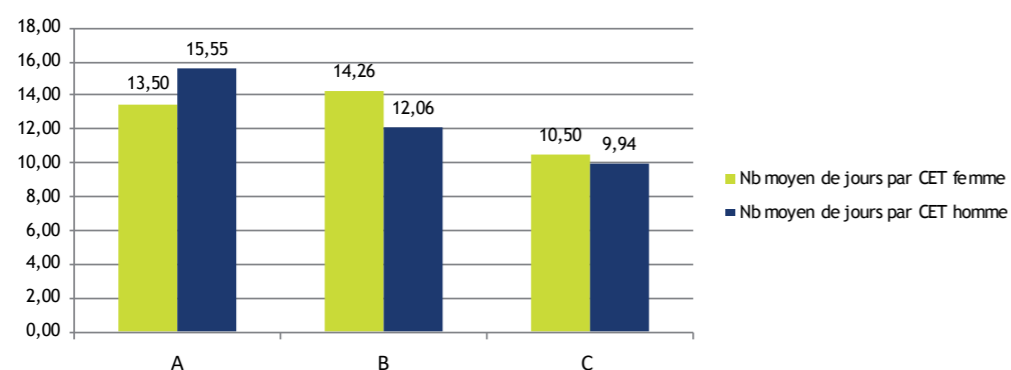
- la campagne de dépôt de janvier 2018 (congés annuels restant à l'issue de l'année 2017-2018)
- des jours consommés en congés jusqu'au 31/10/19
- des entrées / sorties des agents jusqu'au 31/10/19.

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

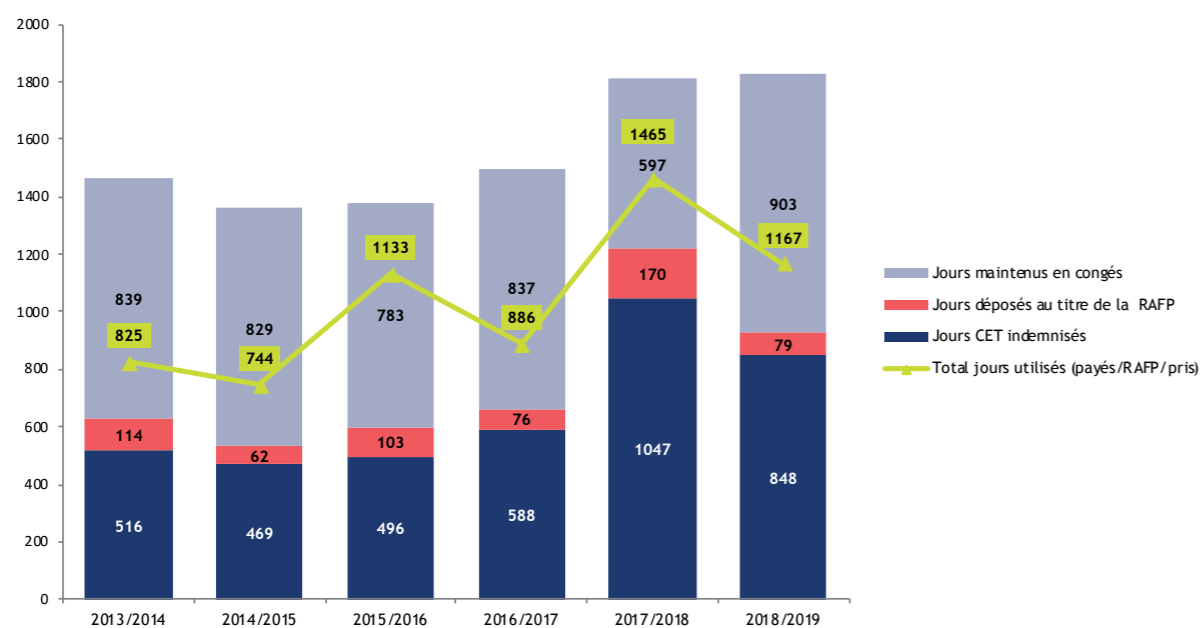
Évolution du nombre d'agents titulaires d'un CET

Catégorie	Total des agents								
	Période de référence 2016/2017			Période de référence 2017/2018			Période de référence 2018/2019		
	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	161	2524	15,68	183	2609	14,26	223	3213	14,41
B	100	1406	14,06	110	1482	13,47	116	1575	13,58
C	120	1407	11,73	131	1358	10,37	135	1398	10,36
TOTAL	381	5337	14,01	424	5449	12,85	474	6186	13,1

Nb moyen de jours par CET en 2018-2019 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 (474 contre 424 l'année dernière), à mettre au regard notamment de l'évolution à la hausse des effectifs de l'Établissement.

Le nombre de jours moyen par CET, après avoir diminué en 2019, repart à la hausse (13,1 jours contre 12,85 l'an dernier).

Le nombre de jours maintenus en congés est plus important que sur la période de référence précédente (903 jours contre 597). À l'inverse, le nombre de jours de CET indemnisés diminue : 848 contre 1047 sur la période précédente mais reste à un niveau élevé au regard des 6 dernières années.

Pour mémoire, en 2017, le départ à la retraite de plusieurs agents détenteurs d'un CET à gros volume (supérieur à 50 jours) a provoqué une hausse du nombre de jours utilisés sur l'année.

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 enseignant-es-chercheur-es qui exercent les fonctions de directeurs d'instituts (les trois IUT et l'Inspé), d'école (POLYTECH) relevant de l'article 713-9 du code de l'éducation et les directeur-trice-s de composantes. Ils sont, à leur demande, déchargés de plein droit des deux tiers du service d'enseignement, sauf s'ils souhaitent ne bénéficier d'aucune décharge ou bénéficier d'une décharge inférieure. Une décharge partielle et limitée à 128 heures peut être accordée aux enseignants du second degré uniquement dans le cadre de la préparation d'une thèse, sur avis du conseil scientifique 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, PES et PRP),
- sont également directeurs de laboratoire,
- remplissent des missions spécifiques de recherche
- sont maîtres de conférences stagiaires...

Répartition des décharges par pôle pour les EC-E

Pôles	2020-2021					
	Nb d'agents	Nb d'heures	Nbre Femme	Nbre heures Femme	Nbre Homme	Nbre heures Hommes
Pôle Société	10	826	9	698	1	128
Pôle Inspé	14	856	9	432	5	424
Pôle Humanités	25	1710	14	806	11	904
Pôle Santé	6	366	2	31	4	335
Pôle Sciences et Technologie	44	2670	16	843	28	1827
Pôle Services communs et centraux	0	0	0	0	0	0
TOTAL	99	6428	50	2811	49	3618

Répartition des décharges par pôle pour les BIATSS

Pôles	2020-2021					
	Nb d'agents	Nb d'heures	Nbre Femme	Nbre heures Femme	Nbre Homme	Nbre heures Hommes
Pôle Société	2	126	1	63	1	63
Pôle Inspé	2	207	2	207	0	0
Pôle Humanités	3	349	3	349	0	0
Pôle Santé	10	1326	9	1200	1	126
Pôle Sciences et Technologie	22	3202	7	369	15	2833
Pôle Services communs et centraux	8	805	3	410	5	395
TOTAL	47	6014	25	2597	22	3417

Tableau des décharges en fonction du statut des bénéficiaires

Statut	2020-2021		
	Nb d'agents	Nbre Femme	Nbre Homme
Titulaire	139	74	65
Contractuel	7	1	6
TOTAL	146	75	71

Décharges d'enseignement pour les EC-E

Type de décharge	Nombre d'heures de décharges 2020/2021		
	Total	Femme	Homme
Aménagement de service pour raison de santé	128	128	0
Autre décharge réglementaire	1 041	153	888
Autres vice-présidents	1 664	896	768
Chargé de mission	32	0	32
Conseiller du président	0	0	0
Conversion de prime PEDR	0	0	0
Décharge statutaire	306	218	88
Décharge syndicale	641	232	409
Dir. et dir. adj. d'école doctorale	0	0	0
Directeur de laboratoire	64	0	64
Mission spécifique de recherche	129	48	81
Modulation service	478	351	127
Nouveaux MCF	552	216	336
Stat. plein droit : dir. Institut/école	0	0	0
Stat. plein droit : président, VP, dir.	356	0	356
Stat. sur demande : dir. UFR	800	448	352
Décharges CHSCT (2018-crédation d'une rubrique séparée)	231	116	116
TOTAL	6 428	2 811	3 618

Décharges pour les BIATSS

Motif décharge	Nombre d'heures de décharges 2020/2021		
	Total	Femme	Homme
Décharge syndicale	2 752	403	2 349
Décharge CHSCT (2018-crédation d'une rubrique séparée)	3 262	2 069	1 194
TOTAL	6 014	2 471	3 543

5.2. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

5.2.1 Évolution des accidents du travail

Le tableau ci-après reprend les évolutions de l'accidentologie depuis 2018.

Année	2018	2019	2020
Nombre AT avec arrêt	22	19	13
Taux de fréquence (Tf)	3,66	3,1	2,11
Taux de gravité (Tg)	0,05	0,06	0,08
Jours d'arrêt	318	340	463

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'incapacité temporaire (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. En conséquence, l'évolution de ces deux taux est à comparer à leur valeur des années antérieures.

5.2.2. Les accidents de travail et les maladies professionnelles

Quelques définitions préalables :

- Accident de service (AS) : Accident survenu par le fait ou à l'occasion du service d'un fonctionnaire, ils peuvent être avec arrêt (ASAA) ou sans arrêt (ASSA),
- Accident du travail (AT) : 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 (ATAA) ou sans arrêt (ATSA),
- Accident de trajet (TR) : 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 (TRAA ou TRSA),
- Maladie professionnelle (MP) : 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. Ces maladies professionnelles sont répertoriées dans des "tableaux" annexés au Code de la Sécurité Sociale.

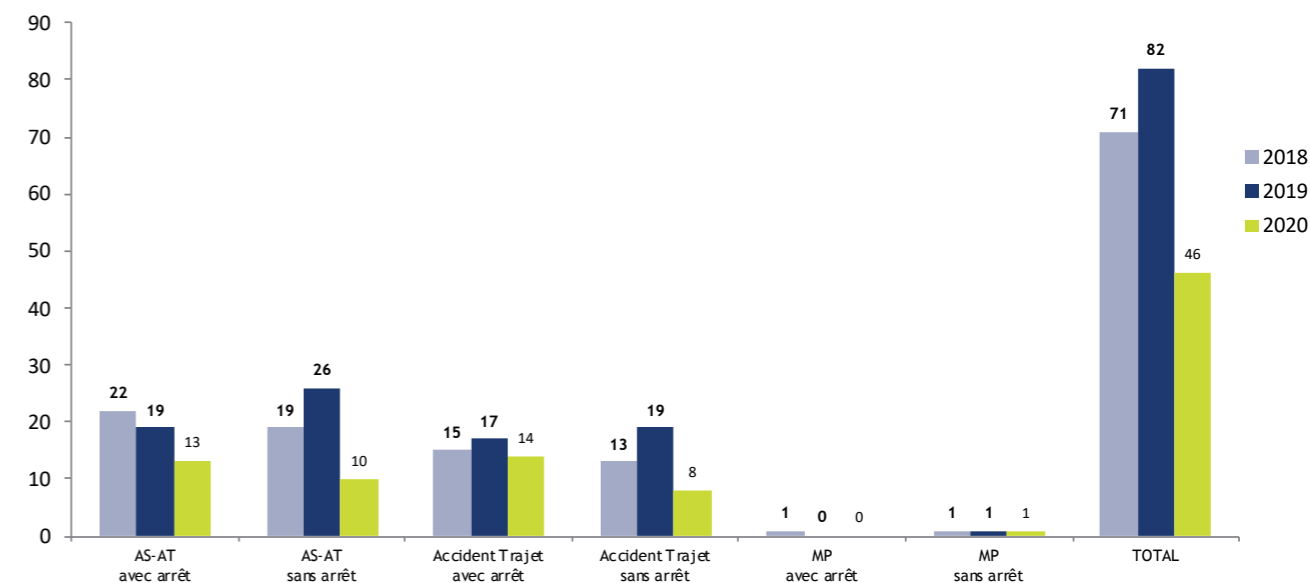
Les résultats par typologie sont les suivants :

- Maladies Professionnelles (MP) : 1 MP déclarée en 2020.
- Accidents du Travail (AT) et de service (AS) cumulés : 23 accidents déclarés dont 13 avec arrêt de travail, totalisant 463 jours d'arrêt de travail.
- Accidents de trajet déclarés : 22 accidents de trajet déclarés dont 14 avec arrêt, totalisant 355 jours d'arrêt de travail en 2020.

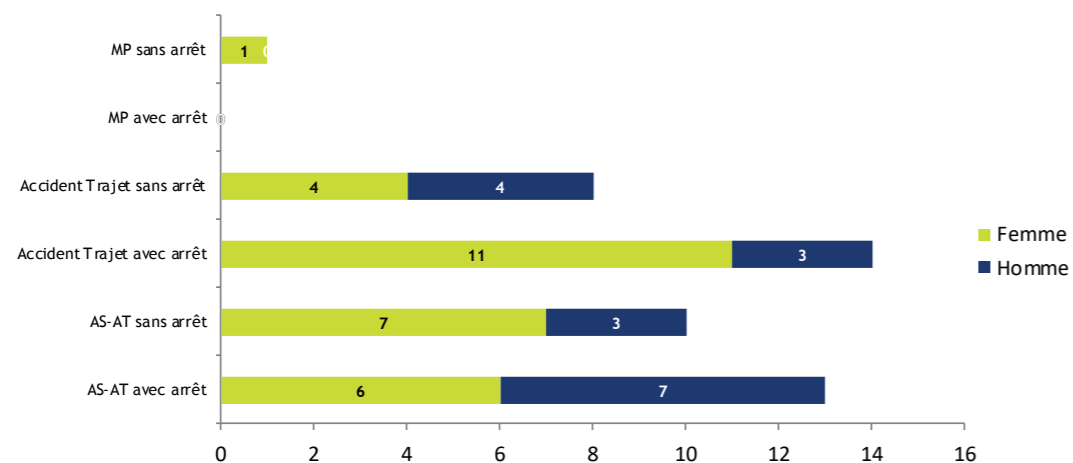
Une baisse globale du nombre de déclarations d'accidents est remarquée pour l'année 2020. Cela s'explique par la crise sanitaire ayant entraîné deux périodes de confinement de plusieurs semaines et la généralisation du travail à distance.

45 déclarations d'accidents et 1 déclaration de maladie professionnelle ont été enregistrées. Parmi ces déclarations, 59 % ont entraîné un arrêt de travail.

Bien que le nombre de déclarations d'accidents de service ou de travail avec arrêt soit en baisse pour la deuxième année consécutive, le nombre de jours d'arrêt lui est en nette augmentation. Parmi les 13 déclarations d'accident de service ou de travail avec arrêt, 2 accidents ont entraîné un arrêt de travail de plus de 100 jours. Les autres arrêts varient entre 1 et 44 jours.



Nombre d'accidents de travail et de maladies professionnelles déclarés en 2020 par genre



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

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

Comme les années précédentes, les chutes de plain-pied représentent toujours une part importante dans le nombre de déclarations d'accidents de travail et de service avec ou sans arrêt (respectivement 46% et 30%) soit 9 déclarations sur 23 (accidents de service et de travail confondus).

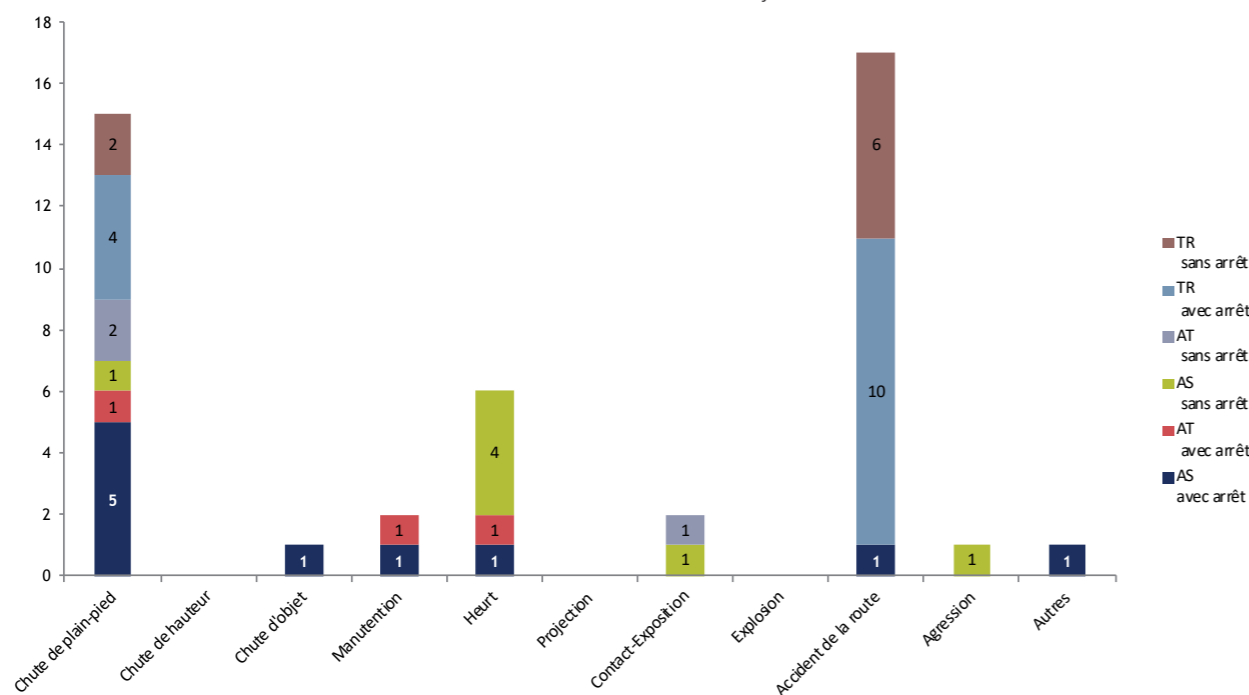
Parmi ces chutes de plain-pied, quatre déclarations d'accidents de travail et de service concernent une chute dans les escaliers entraînant 103 jours d'arrêt de travail.

Parmi les autres typologies de causes de ces accidents, on retrouve les heurts (choc contre du mobilier, heurt entre deux personnes...), les contacts-expositions (exposition à un produit, ...) et la manutention manuelle.

Les accidents de la route représentent en 2020 la grande majorité des déclarations d'accidents de trajet. En effet, pour un total de 22 déclarations d'accidents de trajet, 16 concernent un accident de la route. Parmi ces déclarations d'accidents de la route, 11 concernent des accidents de vélo entraînant ainsi 151 jours d'arrêt de travail.

Malgré les actions de prévention mises en place chaque année et notamment la formation relative à la conduite de vélo en ville, les chutes de vélo sont toujours aussi nombreuses et les causes multiples (perte de contrôle, choc voiture-vélo, rail de tramway, ...).

Les chutes de plain-pied sont la deuxième cause des accidents de trajet (dénivelé, trou dans le sol, élément au sol, ...). Parmi ces chutes, l'une d'entre elles a entraîné un arrêt de travail de 150 jours.



	Femme	Homme
Chute de plain-pied	13	2
Chute de hauteur	0	0
Chute d'objet	1	0
Manutention	1	1
Heurt	2	4
Projection	0	0
Contact-Exposition	1	1
Explosion	0	0
Accident de la route	10	7
Agression	1	0
Autres	0	1
TOTAL	29	16

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

5.2.4.1. Les effectifs des personnels en situation de handicap

Tout employeur du secteur public employant au moins 20 agents à temps plein ou équivalent est assujéti à une obligation d'emploi de personnes handicapées à hauteur de 6% de son effectif. L'observation s'effectue au 31/12/N-1 selon les critères définis par le FIPHP (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 décembre 2020, le taux d'emploi direct de l'établissement était de 4,04% (contre 3,68% au 01/01/2019).

En 2020, 2 recrutements par la voie contractuelle* ont été ouverts (2 ATRF). 1 recrutement s'est avéré infructueux faute de candidat et 1 agent (1 femme) a été recruté en tant qu'adjoint en gestion administrative. Il n'y a pas eu de commission de titularisation BOE en 2020.

7 agents BOE (3 femmes et 4 hommes) et ont été recrutés par l'université hors dispositifs spécifiques: mutations, remplacements ponctuels, surcroît d'activité.

À noter que 1 poste d'enseignant du supérieur (1 homme) a été pourvu en 2020 par la voie contractuelle*.

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

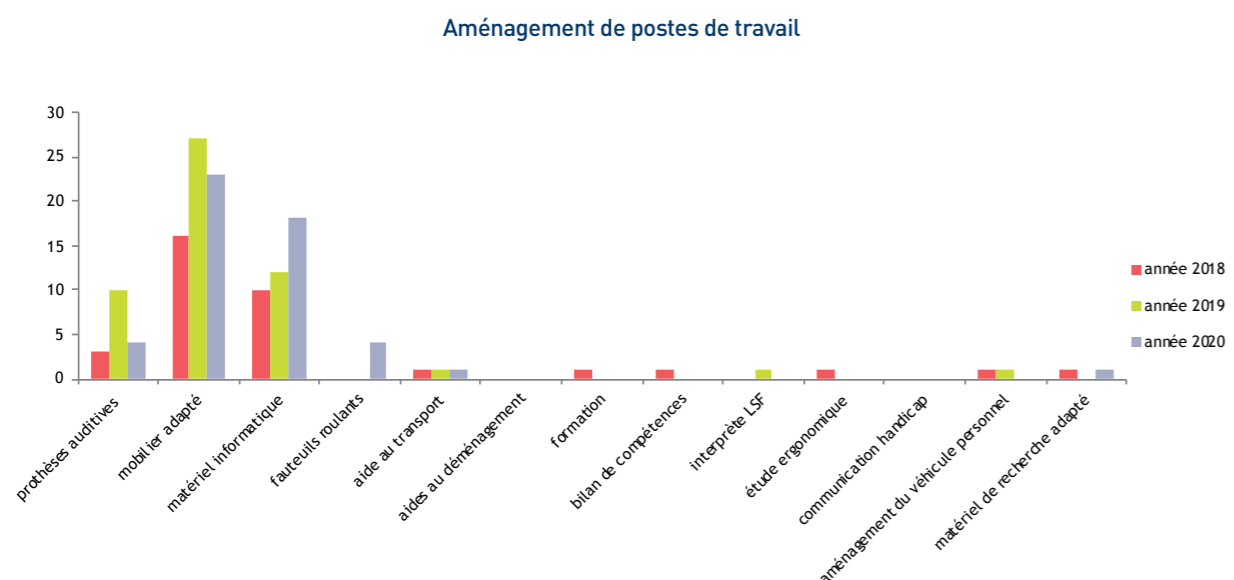
Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

	Catégorie FP	2018	2019	2020	2020 dont EC-E
Femme	A	20	21	28	20
	B	16	16	20	
	C	43	41	39	
Sous-total		79	78	87	20
Homme	A	38	35	37	22
	B	9	8	7	
	C	23	22	22	
Sous-total		70	65	66	22
TOTAL		149	143	153	42

5.2.4.2 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'assistante sociale des personnels, avec la garantie du respect de la confidentialité des échanges. Les informations ou événements relayés par le secrétariat d'État chargé des personnes handicapées apparaissent régulièrement dans les actualités publiées sur l'intranet.

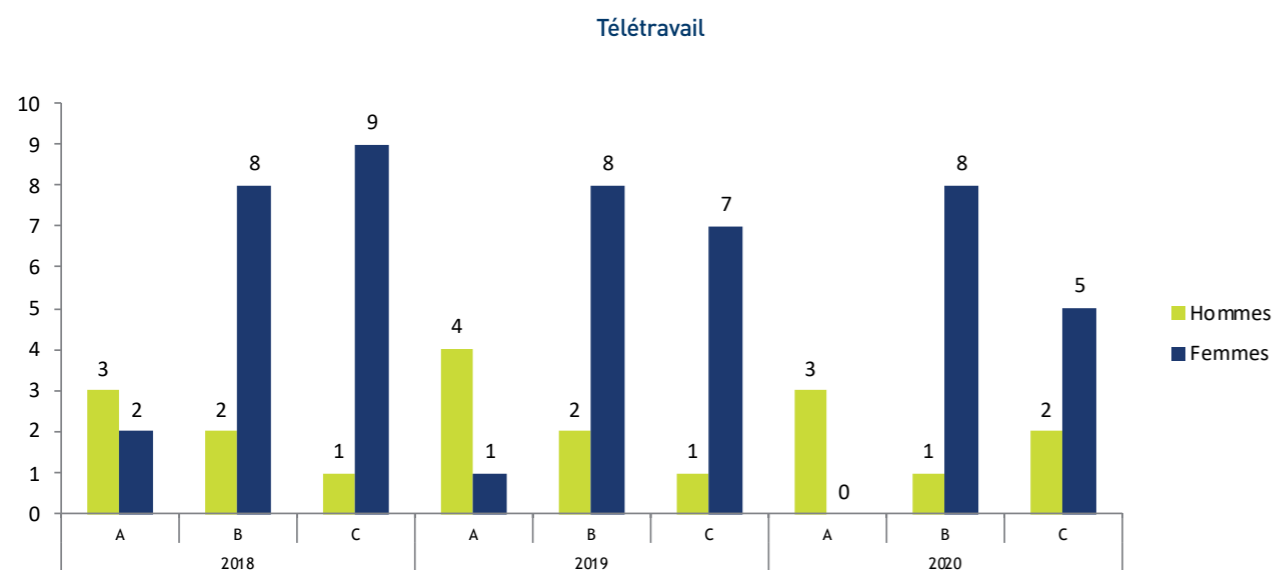
5.2.4.3. Les aménagements de postes de travail



En 2020, le montant TTC des aménagements à destination d'agents BOE s'élève à 49 728,47 €. Ce montant est partiellement pris en charge par le FIPHPF.

À noter que l'Université a également pris à sa charge exclusive les aménagements d'agents non BOE mais présentant des restrictions médicales pour un montant TTC de 28 420,95 €.

La baisse globale du montant par rapport à l'année 2019 est à mettre en relation avec la situation sanitaire liée au Covid19.



En 2020, 26 agents (20 femmes, 6 hommes) bénéficient d'un télétravail pour raison médicale ou lié à une situation de handicap.

5.2.4.4. 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 2020, il y a eu 8 départs en retraite pour invalidité et 1 reclassement suite à une inaptitude aux fonctions déclarée par le comité médical départemental ; il n'y a pas eu de licenciement pour inaptitude physique.

5.2.4.5. Gestion de la crise sanitaire

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire liée au Covid-19. Dès le mois de janvier, une cellule de crise a commencé à se réunir pour appréhender cette situation inédite, et notamment gérer les départs et retours des étudiants et personnels dans les zones de pandémie. Ces réunions ont été l'occasion de commencer la préparation de l'établissement au confinement.

Le vendredi 13 mars 2020, le Président de la République a annoncé la fermeture des universités à compter du lundi 16 mars. En complément, le lundi 16 mars 2020, le Président de la République a annoncé un confinement national à partir du lendemain, du mardi 17 mars.

L'université s'est mobilisée pour élaborer son Plan de Continuité d'Activité (PCA) destiné à garantir la continuité du service public pendant toute la période pandémique, tout en préservant la santé des personnels et des usagers et en luttant contre la pandémie. Le CHSCT d'Établissement a rendu un avis favorable sur ce PCA le 27 mars 2020.

Au fur et à mesure de l'évolution de la crise, d'autres documents cadres ont été élaborés :

- Un Plan de Reprise d'Activité, à compter du déconfinement du mois de mai
- Un document de préparation de la rentrée universitaire « mesures sanitaires dans le cadre de la rentrée universitaire », à compter du mois de septembre
- Un document de mise en œuvre du confinement, à compter de novembre et du deuxième confinement

L'évaluation des risques liés notamment au covid a été réalisée dans le courant de l'année. La campagne d'actualisation des DUER a été menée entre juillet et septembre afin d'intégrer au plus tôt le risque covid dans les DUER. Un outil spécifique a été créé pour accompagner les assistants et conseillers de prévention à l'intégration de ce risque dans le document unique.

Sur toute l'année 2020, on note un lien très étroit avec le CHSCT d'Établissement. 10 CHSCT d'Établissement se sont tenus dont 5 séances extraordinaires spécifiquement sur la crise sanitaire et ses impacts. En parallèle, 7 temps d'échanges ont été organisés entre les représentants des personnels siégeant au CHSCT d'Établissement, les secrétaires des CHSCT spéciaux et la DDSPS. Les secrétaires du CHSCT d'Établissement assistaient au comité de pilotage de la crise.

Deux baromètres sur le moral et les conditions de travail des agents ont été réalisés lors des deux confinements. L'université a également mené deux enquêtes à destination des étudiants.

Durant toute cette année, des mesures de prévention ont été mises en place :

- Concernant la protection sanitaire des étudiants et des personnels, des équipements de protection ont été achetés et fournis à l'ensemble de l'établissement (différents types de masques, visières, gel hydroalcoolique, solution désinfectante et essuie-tout). L'établissement a acheté des machines fabriquant de la solution désinfectante. D'autre part, des consignes ont été diffusées sur les gestes barrières notamment. La règle des 3M Mains (le lavage des mains) – Masque (le port du masque est obligatoire) – Mètre (la distanciation physique est à appliquer) a été diffusée en continu. L'établissement s'est attaché à mettre en place des documents pratiques, comme la check-list pour accompagner le retour des personnels sur les sites, au premier déconfinement.
- Concernant l'organisation du travail, un guide sur le travail à distance a été produit et diffusé sur l'intranet.
- Concernant l'accompagnement des encadrants, un espace managers a été conçu sur l'intranet apportant des ressources aux encadrants. Des webinaires et temps d'échanges de pratique ont été spécifiquement mis en place à destination des encadrants.
- Pour l'ensemble des personnels et des étudiants, un espace d'information sur l'intranet était mis à jour au gré des évolutions de la situation. Les informations phares étaient transmises par mail.
- L'accompagnement des personnels dans cette situation inédite était en place : via leur encadrement, via les dispositifs d'écoute et de soutien mis en place par l'établissement. Sur un autre registre, une boîte à outils « confinement » a été créée.
- 3 webinaires ont été organisés avant le deuxième confinement pour répondre aux questions des encadrants, des enseignants et des personnels en contact avec les étudiants (hors enseignants)
- Un webinaire sur l'aménagement des postes de travail a été proposé aux personnels au moment du deuxième confinement.
- Des séances de sophrologie ont également été proposées aux personnels en fin d'année
- Concernant la gestion des cas covid, l'université, via son service de santé des étudiants a mis en place un contact tracking pour les étudiants élargis aux enseignants en fin d'année. L'université travaille en lien étroit avec l'ARS. À titre d'exemple, en cas de cluster, un point est organisé avec l'ARS pour déterminer la conduite à tenir (isolement d'un groupe, mise en place d'une campagne de test spécifique, etc.). Des procédures ont également été mises en place pour les personnels covid positif ou cas contact. L'université communique en toute transparence le nombre des cas positifs étudiants et agents sur l'intranet, toutes les semaines, et auprès du rectorat et du MESRI tous les jours à leur demande. Les modalités mises en place pour traiter un cluster au sein de l'établissement sont également transmises au rectorat et au MESRI.

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, l'Université de Nantes, 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 44000 Nantes) et de cabinets secondaires situés au sein des structures suivantes : (IMT, ECN, IUT de Saint-Nazaire et de La Roche-sur-Yon, Inspé site du Mans et de Laval).

La population surveillée porte sur 5009 personnes physiques rattachées à l'Université de Nantes mais également à l'école centrale de Nantes et à l'Établissement des voies navigables.

5.3.1.2. Les principaux indicateurs d'activité

L'activité de la MPPU a été fortement impactée par la crise sanitaire. De ce fait, les données de tous les indicateurs liés au service de la MPPU n'ont pas pu être collectées pour élaborer le rapport d'activités 2020 (accès partiel aux logiciels liés à l'exercice en distanciel, report de certaines consultations...)

Activité clinique dans le contexte de crise sanitaire

1^{er} confinement :

- 76 agents rencontrés, participation au comité sanitaire mis en place
- Dispensation de soins au profit des migrants et SDF
- Réalisation d'un suivi médical Covid en distanciel.

De septembre à octobre 2020 :

- 33 % des consultations pour souffrance psychologique
- Autres consultations : demande de télétravail, ASA, aménagement de poste, reprise de travail COVID.

Confinement de novembre 2020 :

- Pas de consultations systématiques mais consultations à la demande des agents ou de la hiérarchie en distanciel.

Visites médicales	Total
Convoqués	591
Absents	80
Présents	511
Visites initiales	
Visites périodiques	101
Visites à la demande de l'agent	117
Visites à la demande du médecin	38
Visites à la demande de la hiérarchie	31
Visites de reprise suite à maladie	30
Visites à la demande de l'infirmière	1
Visites de préreprise	non comptabilisé
Visites hors universités	133

Actions sur le lieu de travail

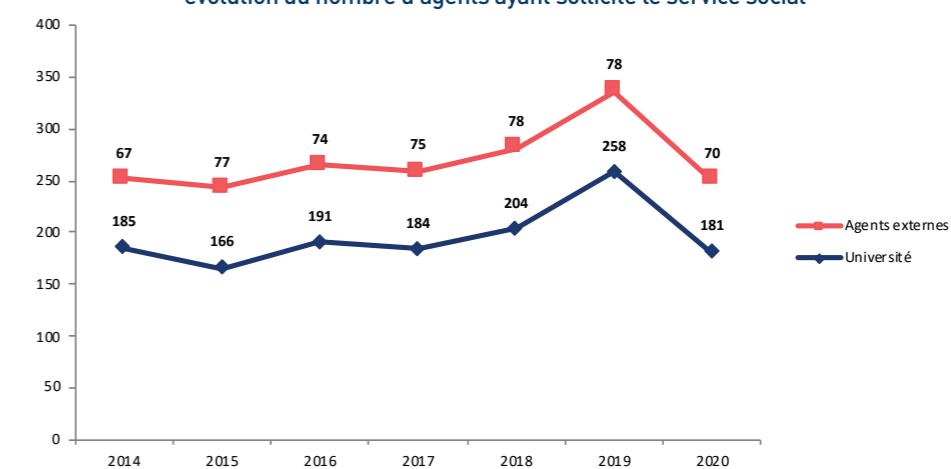
771 vaccinations réalisées contre la grippe

Visites de sites	
Visites de postes de travail (Prévention champs électromagnétiques, empoussièrement, éclairage, ergonomie, prévention TMS, problèmes organisationnels, risque chimiques, mise à jour des documents obligatoires [DU, FDS, FIE]... Préconisations émises à l'issue de certaines visites et 3 alertes RPS.)	12
CHSCT	Participation
Comités médical, de réforme	6
Réunions diverses, GT, pilotage...	Participation
DASIC	5
Projet de construction de ou d'aménagement	IUT de la Roche-sur-Yon et réaménagement du service santé des étudiants
Autres	Soins SDF et migrants

Les aménagements de postes	Nombre d'agents
Aménagements de postes liés au covid (ASA, reprise, télétravail)	41
Aménagements horaires, matériel, femmes enceintes	23
Pour les personnes handicapées	32
Inapte temporaire	8

5.3.2. Les services sociaux offerts aux personnels

évolution du nombre d'agents ayant sollicité le service social



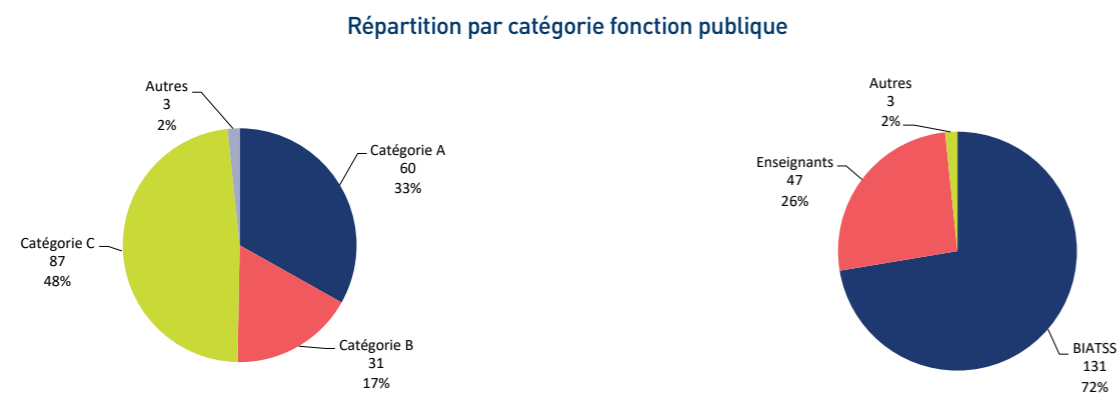
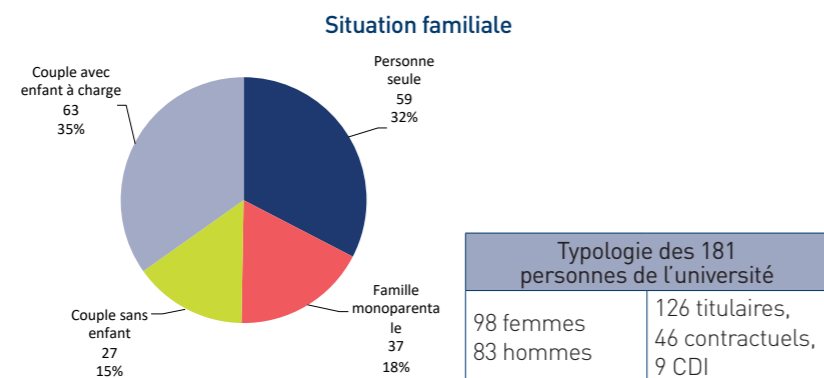
Le service social des personnels est un service social spécialisé du travail qui, dans un cadre de confidentialité, accueille, écoute et accompagne les salariés de l'université qui rencontrent des préoccupations d'ordre professionnel, social, familial ou de santé, sa finalité étant de contribuer à une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

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

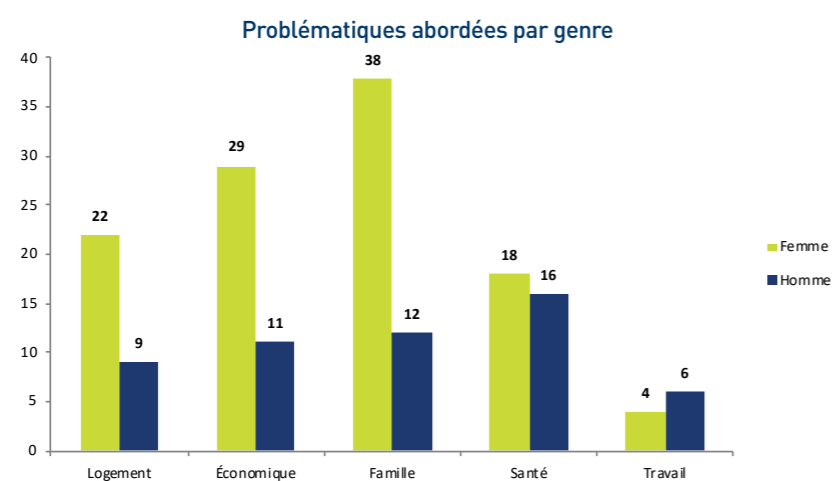
Elle ne peut imposer ses services et n'intervient qu'en accord avec l'agent. Son activité s'articule autour de 2 axes : L'accompagnement social individuel et la participation à la vie institutionnelle (accueil des nouveaux personnels, réunions, groupes de travail...).

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

Cela représente au total une population d'environ 5000 agents.



Les principaux domaines d'intervention



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

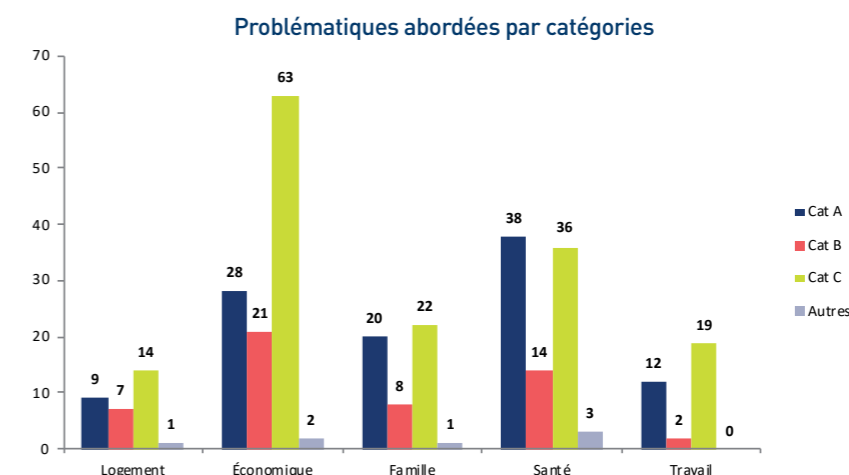
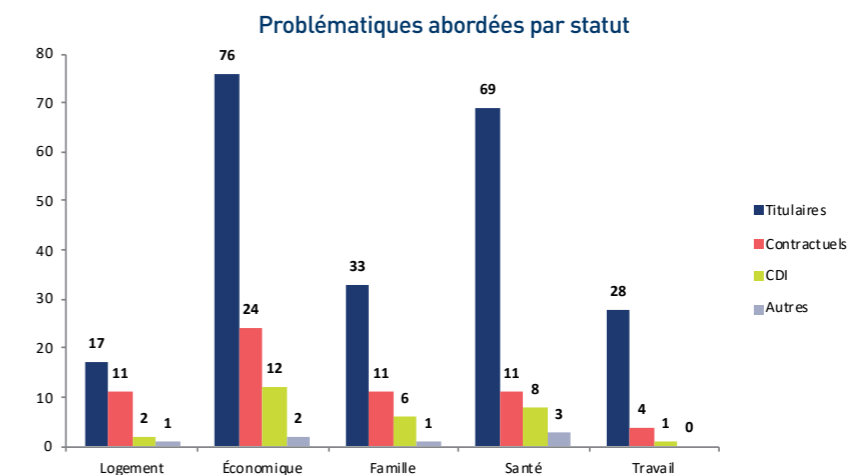
Économique : prestations légales et extra-légales, aides financières ponctuelles, surendettement, accompagnement budgétaire, aide aux démarches administratives...

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

Santé : suivi des agents en congés maladie (maladie ordinaire, congé longue maladie, congé longue durée, temps partiel thérapeutique, maladie professionnelle, accident du travail), invalidité, mutuelle, handicap...

Travail : accueil, intégration, mobilité, difficultés au travail...

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



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

Au sein de l'université, et en fonction des situations, ce travail d'accompagnement s'effectue principalement en relation avec la médecine de prévention et les services de ressources humaines. Il nécessite également de contacter des organismes ou des services extérieurs à l'université : sécurité sociale, mutuelle, MDPH, CAF... Cette année particulière a été ponctuée par une arrivée de la nouvelle assistante sociale au mois de mai 2020, avec des modalités de travail différent (plus de virtuel et moins de présentiel) dû à la crise sanitaire.

Au sujet des vacataires, son travail a été de les écouter et de les orienter vers les services traitant leurs dossiers, et d'étudier des demandes de remise gracieuse en partenariat avec le BME. Par ailleurs, le service social a été force de proposition pour améliorer le process « accompagnement des familles des agents décédés » en lien avec la DRHDS ; a organisé des permanences sur le site de La Roche-sur-Yon ; a participé à la cellule écoute harcèlement.

5.3.3 Principales actions engagées en faveur de la qualité de vie au travail

5.3.3.1. 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.

En 2020, cet engagement en faveur du télétravail a permis à l'Établissement, en début de confinement, de compter parmi ses agents, des managers formés et des agents équipés pour le télétravail. Néanmoins, l'ampleur de cette modalité de travail, devenue en quelques jours le mode d'organisation quotidien, n'a pas été propice à un déploiement du télétravail selon les modalités définies dans la Charte de l'Université.

Ainsi, un guide du travail à distance a été rédigé afin de répertorier dans un document unique, toutes les bonnes pratiques, les conseils aux agents et aux managers qui ont accompagné le travail à distance. Le travail à distance est l'une des réponses apportées à la préservation de la santé au travail des personnels pendant la période de crise sanitaire liée au Covid-19.

Par ailleurs, afin de répondre au mieux aux demandes de télétravail et de s'adapter à la nouvelle réglementation nationale, l'Université a réalisé un travail d'actualisation de la Charte du télétravail en 2020 pour une mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2021.

Pour ce faire, la Direction des ressources humaines et du dialogue social (DRHDS) a constitué un groupe de travail qui s'est réuni à plusieurs reprises en octobre-novembre 2020 et qui associait des représentants du personnel élus au sein du CTE de l'Université de Nantes ou désignés au sein des CHSCT, ainsi que des représentants des services universitaires ou composantes, en situation de management.

La Charte du télétravail évolue ainsi sur ces principaux points :

- Pour effectuer les demandes de télétravail, une campagne secondaire est proposée aux personnels en décembre-janvier, en plus de la campagne principale en mai-juin. Les demandes au fil de l'eau ne sont en revanche plus prises en compte.
- Les personnels peuvent solliciter un volume de jours flottants de télétravail utilisable par mois (4 jours maximum), le cas échéant en plus de jours fixes.
- La tacite reconduction des conventions de télétravail est mise en place sous réserve d'un échange au cours de l'entretien professionnel.
- L'attestation d'assurance n'est plus demandée.
- Le télétravail peut désormais être exercé dans un autre lieu privé que le domicile.

Dans tous les cas, les demandes de télétravail continueront à être étudiées au regard des critères définis dans la Charte, notamment la compatibilité avec l'organisation du service, afin d'assurer la continuité du service et la préservation du collectif de travail.

Au 31 décembre 2020, plus de 400 agents bénéficiaient d'une convention de télétravail (majoritairement une journée par semaine ou moins) contre 225 l'année passée. Toutefois, ce chiffre est à relativiser au regard de la situation sanitaire, qui a obligé de nombreux agents à travailler principalement à distance pendant cette année.

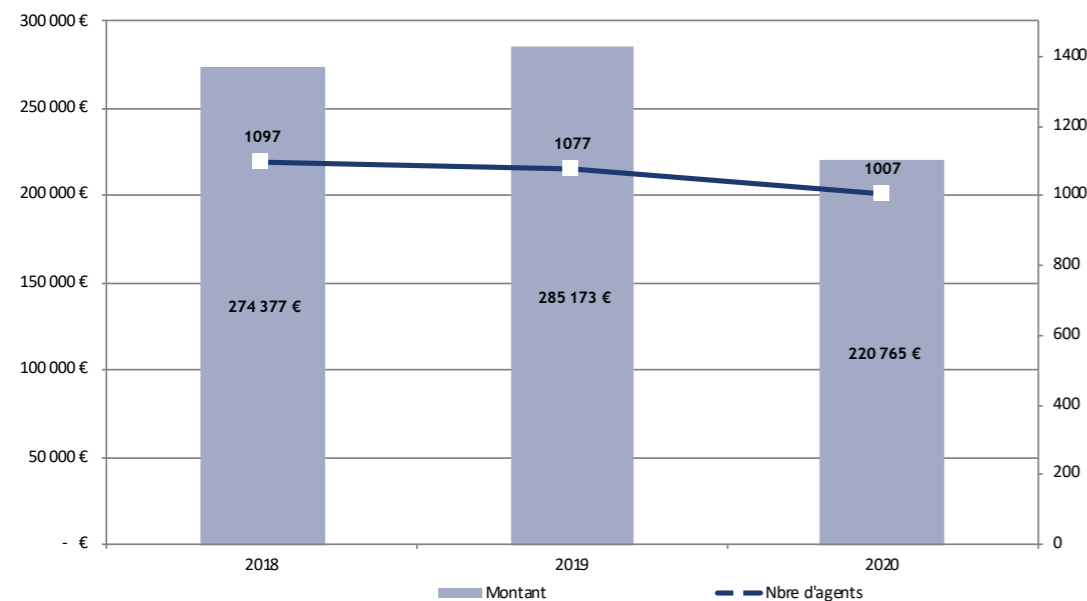
Des formations sur les méthodes de travail à distance ont à nouveau été organisées en 2020.

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

Lieux de travail des personnels par métropole

	2018	2019	2020
Angers	53	51	57
La Roche-sur-Yon	84	79	94
Laval	18	14	21
Le Mans	41	37	45
Nantes	3842	3901	3959
Saint-Nazaire	264	263	275
TOTAL	4302	4345	4451

Bénéficiaires du remboursement domicile-travail



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

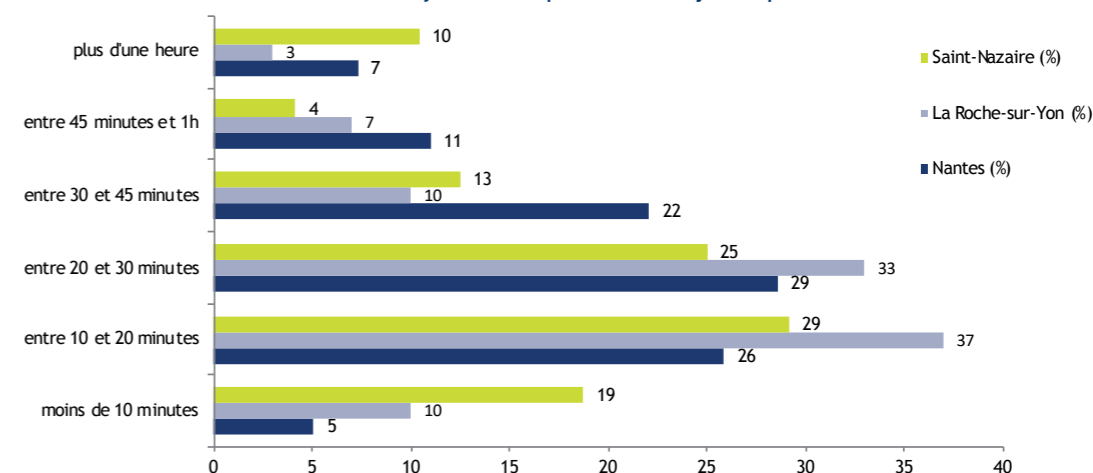
Catégorie	Catégorie FP	Titulaires	Contractuels	Total général	Titulaires Femmes	Titulaires Hommes	Contractuels Femmes	Contractuels Hommes
EC	A	209	169	378	88	99	121	70
<i>Total EC</i>		<i>209</i>	<i>169</i>	<i>378</i>	<i>88</i>	<i>99</i>	<i>121</i>	<i>70</i>
BIATSS	A+	1	0	1	1	0	0	0
	A	103	146	249	62	114	41	32
	B	102	58	160	78	49	24	9
	C	152	65	217	114	51	38	14
	Apprenti	0	2	2	0	2	0	0
<i>Total BIATSS</i>		<i>358</i>	<i>271</i>	<i>629</i>	<i>255</i>	<i>216</i>	<i>103</i>	<i>55</i>
TOTAL général		567	440	1007	343	315	224	125

Résultat de l'enquête sur les déplacements domicile-travail

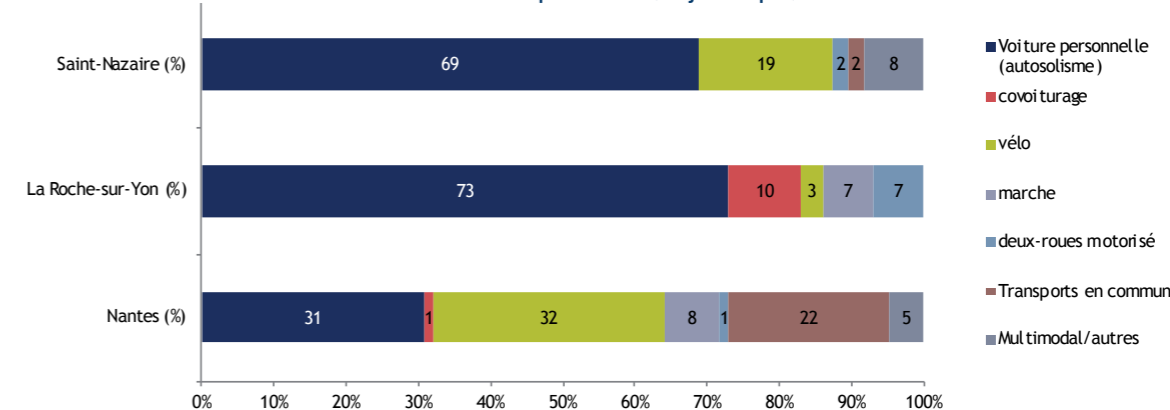
L'Université de Nantes en partenariat avec Nantes Métropole, se mobilise en vue d'améliorer la qualité des déplacements domicile-travail, et de promouvoir une mobilité plus durable.

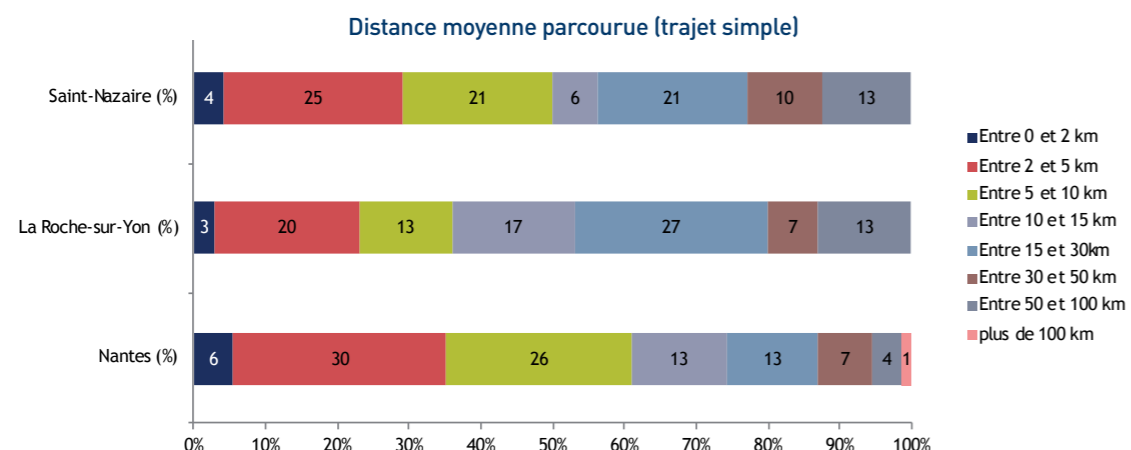
À ce titre l'établissement a réalisé une enquête à la rentrée 2020 auprès de l'ensemble des personnels de l'université afin de connaître les habitudes de déplacements (trajets domicile-travail et déplacements professionnels). Au total 1422 agents ont répondu à cette enquête dont certains indicateurs analysés conjointement par la TAN et l'université de Nantes sont présentés ci-après.

Durée moyenne de déplacement (trajet simple)



Modes de déplacement (trajet simple)





5.3.2.3. Schéma directeur du handicap (SDH)

La DDSPS est en charge de l'animation du schéma directeur du handicap d'établissement. Ce plan triennal 2017-2019 structure quarante actions, réparties en sept thématiques, portées par une vingtaine de services ressources contributeurs. Les principales actions de ce plan sont pérennes. Un suivi continu est réalisé par la Correspondante handicap en charge du Volet RH pour le personnel et par le Relais Handicap pour les étudiants.

Des échanges avec le FIPHFP ont eu lieu en 2020 pour investiguer la possibilité de conventionnement. Suite à cette analyse, l'Établissement ne souhaite pas se lancer dans ce type de démarche en son état d'avancement sur le sujet.

Un travail collectif avec la DRHDS et le Relais Handicap a été amorcé fin 2020 pour poser un bilan opérationnel du schéma en place afin de préparer l'élaboration du nouveau schéma directeur du handicap planifié à partir d'avril 2021. Ce projet prévu initialement pour le dernier semestre 2020 a dû être reporté notamment à cause des contraintes liées à la crise sanitaire.

5.3.2.4. La mission égalité femme-homme

L'élaboration du plan égalité femme-homme a débuté fin 2020. Un premier travail de méthodologie a été réalisé sur le premier semestre 2020. Une identification du volet chiffre a pu aussi être lancée sur 2021 afin de produire une cartographie genrée de la situation interne. Le présent rapport social unique est accompagné du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes et porte sur 3 années pour permettre de mesurer les évolutions.

L'Université souhaitait pouvoir associer des représentants de l'université pour la réalisation de ce plan triennal. Le plan d'actions est à destination des personnels mais aussi des étudiantes et étudiants. Il a été présenté aux instances internes en 2021.

À l'initiative de la mission égalité femmes-hommes de l'établissement, et afin de renforcer le dispositif interne déjà existant, une cellule de prévention contre le harcèlement sexuel et moral est constituée à partir de la rentrée 2018. Ce dispositif vient compléter le plan de prévention en termes de risques psychosociaux (RPS) existant au sein de l'établissement, avec une attention particulière au niveau de la prévention des violences sexuelles et sexistes.

2020 est la deuxième année de fonctionnement de ce dispositif :

- 19 signalements réalisés auprès de la cellule
 - 11 signalements concernant des situations de harcèlements et violences sexuelles et sexistes
 - 8 signalements « autres » de type RPS
- 12 entretiens d'écoute ont été réalisés
- Services et dispositifs sollicités :
 - Service RH - 3
 - Service Social - 5
 - Service juridique - 8
 - MPPU - 3
 - SUMPPS - 6
 - DASIC - 1
 - Réseau PAS (MGEN) - 3

5.3.2.5. Plan de prévention des risques psychosociaux (RPS)

Le plan de prévention des risques psychosociaux de l'Université de Nantes porte sur plusieurs types d'actions de prévention, détaillées ci-dessous.

5.3.2.5.1. La formation

Le nouveau dispositif de formation, débuté au second trimestre 2019, a été impacté par la reprogrammation pour une partie et le passage en distanciel de certains modules en 2020.

- Une formation de sensibilisation aux RPS ouverte à tous, sur une demi-journée (les 5 sessions programmées ont été réalisées)
- Une formation aux RPS destinée aux encadrants (1 session au lieu de 2)

5.3.2.5.2. Le dispositif d'accompagnement des situations individuelles complexes (DASIC)

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

- Le DASIC est composé d'acteurs de la DRHDS, de la MPPU, de la DDSPS, du service social des personnels et d'un psychologue du travail. Ces derniers se sont réunis 5 fois en 2020 du fait du contexte sanitaire, afin de réaliser, en toute confidentialité, une analyse transversale des situations individuelles concernées.
- Le DASIC peut être saisi par un de ses membres (pilote ou expert), par l'agent lui-même, sa hiérarchie ou un(e) collègue.
- Le DASIC a été saisi pour 23 situations individuelles au cours de l'année 2020. 6 situations ont été clôturées.

5.3.2.5.3. Intégration des Risques psycho-sociaux dans le DUER

L'intégration du RPS a été abordée cette année par le réseau de prévention sous l'angle « crise sanitaire ». La campagne de réactualisation menée par les préventeurs entre juin 2020 et septembre 2020, a permis d'insérer un questionnaire sur les RPS. 55% des DUER actualisés en 2020 abordent la thématique des RPS (contre 52% en 2019). Sur les DUER actualisés prenant en compte les risques liés au covid, 55% d'entre eux mentionnent des RPS supplémentaires spécifiques dus à la situation liée au covid.

Concernant les RPS supplémentaires spécifiques apparus avec le risque covid, la très grande majorité des précisions apportées sont les suivantes :

- Isolement social et professionnel
- Affaiblissement du lien social professionnel
- Difficultés de management
- Perte d'informations
- Perte du sens du travail / démotivation
- Non-respect de la conciliation des temps vie privée/vie professionnelle
- Charge mentale élevée / Stress
- Gestion de la surcharge de travail ou baisse d'activité

La campagne spécifique d'identification et d'évaluation des RPS prévue initialement en 2020 a été reportée sur 2021 du fait de la crise sanitaire. Le portage de ce projet est renforcé par le recrutement de la psychologue du travail effectif en janvier 2021.

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

5.3.2.6.1. Le comité des personnels de l'Université de Nantes (CPUN)

Le comité des personnels de l'Université de Nantes (CPUN) est un service général de l'université.

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

Il s'adresse principalement à l'ensemble des personnels actifs (titulaires et contractuels) dont l'employeur principal est l'Université de Nantes : BIATSS, personnels enseignants et enseignants-chercheurs, chercheurs, doctorants contractuels. Dans une moindre mesure, certaines actions du CPUN sont ouvertes aux personnels retraités de l'université, aux personnels actifs du centre départemental universitaire de La Roche-sur-Yon, de l'association chercheurs étrangers à Nantes et de la fondation de l'Université de Nantes, ainsi qu'aux ayants droit des personnels de l'université.

Dispositifs d'action sociale

Service de billetterie loisirs et vacances

Années	Billetterie loisirs	
	Nombre d'utilisateurs	Offres loisirs commandées (fournisseurs différents)
2018 - Ancien fonctionnement	443	15
2019 - Service de billetterie CEZAM	789	145
2020 - Service de billetterie CEZAM	439	75

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

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

L'année 2020 a été marquée par une crise sanitaire qui a fortement impacté le secteur des loisirs et de la culture. De nombreux lieux ont été fermés au public (cinémas, musées, parcs de loisirs, etc.), ce qui explique l'importante diminution du nombre d'utilisateurs de la billetterie d'une part, ainsi que la baisse du nombre d'offres de loisirs commandées d'autre part.

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 l'université (rehaussement des conditions et / ou des montants)
- Des aides spécifiques de l'Université de Nantes (ASUN), mises en place à l'initiative de l'université

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

De façon générale, en raison de l'annulation de la plupart des voyages scolaires en 2020, les aides liées aux séjours d'enfants ont logiquement enregistré une baisse sensible. De même, la diminution de l'aide aux activités sportives et culturelles des enfants s'analyse par le contexte particulier de 2020 (périodes de confinement, fermeture des structures selon les directives gouvernementales, interdiction de pratiquer un sport ou une activité en salle, interdiction de regroupement de plus de 6 personnes...).

Culture, loisirs, vacances

Type d'aide	2018			2019			2020			
	Montant en €	Nombre de personnels concernés	Nombre d'enfants concernés	Montant en €	Nombre de personnels concernés	Nombre d'enfants concernés	Montant en €	Nombre de personnels concernés	Nombre d'enfants concernés	
Aide aux séjours linguistiques des enfants hors temps scolaire		1	1	0,00€	0	0	0,00€	0	0	0
Aide aux séjours des enfants en centre de vacances avec hébergement	1388€	18	24	2110€	22	35	443€	6	1	9
Aide aux séjours des enfants en centre de loisirs sans hébergement	4785€	72	112	4578€	29	51	3767€	27	2	43
Aide aux séjours familiaux	964€	6	16	2003€	6	16	1444€	3	2	14
Aide aux séjours en centre de vacances spécialisé pour enfants handicapés	106€	1	1	0,00€	0	0	0,00€	0	0	0
Aide aux activités sportives et culturelles des enfants	1275€	11	17	41622€	222	402	13631€	70	36	178
Aide aux séjours des enfants dans le cadre du système éducatif (voyages scolaires)	5535€	55	64	3080€	32	34	960€	7	4	11
TOTAL	14210€	164	235	53391€	311	538	20245€	113	45	255

Familles, parents

Type d'aide	2018			2019			2020			
	Montant en €	Nombre de personnels concernés	Nombre d'enfants concernés	Montant en €	Nombre de personnels concernés	Nombre d'enfants concernés	Montant en €	Nombre de personnels concernés	Nombre d'enfants concernés	
Aide aux parents isolés	33430€	78	120	30998€	74	120	26943€	62	4	99
Aide aux parents en maison de repos avec enfant de moins de 5 ans	0,00€	0	0	0,00€	0	0	0,00€	0	0	0
Aide aux parents d'enfants handicapés (moins de 20 ans)	23206€	15	15	30024€	15	15	22549€	8	4	12
Aide aux parents de jeunes adultes handicapés (20-27 ans)	0,00€	0	0	1362€	1	1	0,00€	0	0	0
Aide à la garde d'enfants pour horaires atypiques (- de 11 ans)	1500€	10	11	1450€	8	12	700€	5	0	8
Exonération des droits d'inscription à l'université pour les enfants des personnels	Non applicable	9	9	Non applicable	6	6	Non applicable	11	3	15
TOTAL	58136€	112	155	63834€	104	148	50191€	86	11	134

Transitions de vie

Type d'aide	2018			2019			2020			
	Montant en €	Nombre de personnels concernés	Nombre d'enfants concernés	Montant en €	Nombre de personnels concernés	Nombre d'enfants concernés	Montant en €	Nombre de personnels concernés	Nombre d'enfants concernés	
Aide au déménagement pour un logement locatif	3300€	7€	Inconnu	5700€	13€	17	4350€	6	3	10
TOTAL	3300€	7	Inconnu	5700€	13	17	4350€	6	3	10

Commission de soutien exceptionnel

Année	Nombre de personnels demandeurs	Montant des aides non remboursables en €	Montant des prêts en €	Montant total en €	
2018	10	8800€	2100€	10900€	
2019	16	4200€	4800€	9000€	
2020	Femmes	13	14195€	1800€	15995€
	Hommes	1			

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

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

Si le nombre de situations présentées devant cette commission a légèrement baissé en 2020 par rapport à 2019 (16 en 2019, 14 en 2020), en revanche les montants accordés (aides non remboursables et prêts) ont progressé de 73,85 %.

Conseil budgétaire personnalisé

Année	Nombre d'heures réalisées	Nombre de bénéficiaires
2018	4	2
2019	0	0
2020	5,5	4

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

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

Restauration collective

Restaurant	2018		2019		2020	
	Nombre de repas subventionnés	Dépenses en €	Nombre de repas subventionnés	Dépenses en €	Nombre de repas subventionnés	Dépenses en €
CROUS	26654	50553€	28479	52881€	11466	21334€
CHU Nantes	3279	7334€	2555	5591€	1294	2692€
Cambrons	4442	16012€	4330	22247€	3965	15759€
IMT Atlantique	1208	2031€	1703	2861€	1635	1010€
TOTAL	35583	75928€	37067	83580€	18360	40795€

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

Le comité des personnels assure la coordination et le suivi des partenariats avec les restaurants universitaires, d'entreprise et inter-administratifs suivants :

- Restaurants universitaires du CROUS
- Self du CHU de Nantes
- Restaurant inter-administratif Cambronne
- Restaurant d'entreprise de l'IMT Atlantique

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

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

En 2020, le contexte sanitaire (fermeture de certains restaurants, travail à distance, etc.) a fortement impacté la fréquentation des restaurants avec une tendance globale à la baisse.

Actions de cohésion sociale

Temps forts

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

- Afterwork de rentrée des personnels de l'Université de Nantes – Octobre
- Fête de Noël des enfants des personnels de l'Université de Nantes – Décembre
- Fête des personnels de l'Université de Nantes – Juin

En 2020, du fait du contexte sanitaire, tous les temps forts ont été annulés.

Année universitaire	Soirée de rentrée des personnels - Octobre				Fête de Noël des enfants des personnels - Décembre				Fête des personnels - Juin			
	BIATSS	E/ EC	Nbre total de personnels	Nbre total de participant-e-s*	BIATSS	E/ EC	Nbre total de personnels	Nbre total de participant-e-s*	BIATSS	E/ EC	Nbre total de personnels	Nbre total de participant-e-s*
2018-2019	121	38	159	195	223	135	358	1293	273	18	291	291
2019-2020	110	38	148	169	229	130	359	1265	Non réalisé	Non réalisé	Non réalisé	Non réalisé
2020-2021	Non réalisé	Non réalisé	Non réalisé	Non réalisé	Non réalisé	Non réalisé	Non réalisé	Non réalisé	Non réalisé	Non réalisé	Non réalisé	Non réalisé

*[personnels + accompagnant-e-s]

Événements ponctuels

Des événements ponctuels sont programmés et souvent co-organisés avec d'autres services.

Ces événements ne sont pas forcément les mêmes d'une année à l'autre, et ne peuvent donc pas être comparés.

En mars 2020, le comité des personnels a proposé un événement en collaboration avec le service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS) : participation d'un groupe de personnels à l'événement sportif et solidaire Odyssée.

Nom de l'événement	Nombre de personnels inscrits		
	BIATSS	E/ EC	Nbre total de personnels
2019			
Odyssée Nantes - mars 2019	49	8	57
Spectacle TU-Nantes - avril 2019	8	5	13
Projection film lauréat prix DVD - septembre 2019 - BU Sciences	12	3	15
Projection film lauréat prix DVD - septembre 2019 - BU Sciences	4	3	7
2020			
Odyssée Nantes - mars 2020	67	10	77

Prix culturel (roman / BD / DVD)

Le comité des personnels propose de participer au prix culturel (roman / BD / DVD), permettant ainsi aux personnels de faire partie d'un jury de lecture ou de visionnage de films.

Pour le prix 2019-2020, les inscriptions prises en début d'année universitaire ont augmenté de près de 13% par rapport à l'année précédente.

Quant au prix 2020-2021, l'action a été annulée du fait du contexte sanitaire et du travail à distance.

Année universitaire	Tous prix confondus			
	BIATSS	E/ EC	Membres APRUN	Nombre total de participant-e-s
2018-2019	109	32	9	150
2019-2020	128	34	7	169
2020-2021	Non réalisé	Non réalisé	Non réalisé	0

5.3.2.6.2. 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 400 personnels en activité ou retraités, se sont inscrits en 2020-2021. Certains créneaux sont parfois dédiés aux personnels.

Les événements sportifs ponctuels sont retenus dans le cadre d'un partenariat avec le CPUN.

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

La Direction de la Culture et des Initiatives (DCI) organise trois types d'action en direction des personnels et des étudiants :

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

Les ateliers culturels

Depuis 2008, les ateliers de pratique culturelle sont ouverts à tous les membres du personnel de l'université. Depuis 2014, les membres du personnel et étudiants peuvent accéder aux ateliers sans frais supplémentaires, afin de renforcer l'accessibilité à cette offre culturelle. Les conjoints peuvent également y participer dans la limite des places disponibles, en bénéficiant d'un tarif préférentiel. En 2020 et au regard du contexte sanitaire, 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 et au vu de leur succès, auprès des personnels notamment, ce format a été renforcé. Théâtre, danse, graffiti, écriture...

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

Les événements culturels

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

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

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

Le Théâtre Universitaire

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

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

L'Université de Nantes est membre d'une alliance de sept universités européennes rassemblées autour d'une ambition commune : créer une université multi-campus au service du bien-être. La qualité de vie au travail est donc l'un des sujets clé du projet, sur lequel les personnels des universités partenaires travaillent ensemble depuis plusieurs mois. Initié en novembre 2020, le projet EUniWell vise à encourager l'enseignement, les partenariats et la recherche autour du bien-être social et collectif, en lien avec les enjeux de santé, d'environnement ou encore d'urbanisme. EUniWell porte également l'ambition de devenir, d'ici 10 ans, un campus multisites sur lequel ses 16 000 personnels et 250 000 étudiant-es bénéficieront de facilités de mobilités pour se rencontrer, expérimenter ensemble et se former tout au long de leur vie.

Au sein de cette nouvelle structure internationale, l'Université de Nantes s'est vue confier la responsabilité des questions de transformations institutionnelles, qui intègrent entre autres les enjeux de la qualité de vie au travail. Basé sur le partage d'expériences et de bonnes pratiques, un programme d'actions est en cours d'élaboration, pour développer l'attractivité de nos universités, et offrir à chacun et chacune les conditions de son épanouissement sur nos campus. Les actions porteront les valeurs de EUniWell : diversité, solidarité, égalité des genres, soutien individualisé, mais aussi santé physique et mentale.

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

Intranet : <https://intraperso.univ-nantes.fr/documents-procedures/documents-dei/euniwell-limplication-de-luniversite-de-nantes-1>

[ANNEXE]

SITUATION COMPARÉE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SUR LA PÉRIODE 2018-2020

[SOMMAIRE ANNEXE]

SITUATION COMPARÉE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SUR LA PÉRIODE 2018-202090

PRÉAMBULE90

1. L'ENSEMBLE DES PERSONNELS.....91

1.1. LES EFFECTIFS GLOBAUX91

1.1.1. Les effectifs EC-E et BIATSS91

1.1.2. Les effectifs par statut.....92

1.1.3. Zoom sur les femmes93

1.1.4. Zoom sur les hommes.....94

1.1.5. Les personnels en situation de handicap.....95

1.2. LES RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES NETTES MOYENNES DES PERSONNELS96

1.2.1. La rémunération des BIATSS par catégorie et par genre.....96

1.2.2. La rémunération des EC-E par catégorie et par genre96

1.3. LA GOUVERNANCE DE L'ÉTABLISSEMENT97

1.3.1. Le conseil d'administration97

1.3.2. La commission recherche et la commission formation vie universitaire.....97

1.3.3. L'équipe présidentielle97

2. LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS & ENSEIGNANTS (EC-E)98

2.1. LA POPULATION DES EC-E.....98

2.2. LA POPULATION DES EC-E TITULAIRES.....99

2.3. L'AFFECTATION DES EC PAR COMPOSANTE.....100

2.4. LA PROMOTION DES EC-E..... 101

2.5. LES CONCOURS AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ DE NANTES103

2.5.1. Les professeurs d'université et maîtres de conférences..... 103

2.5.2. Les personnels hospitalo-universitaires..... 104

2.6. LES EFFECTIFS EC-E CONTRACTUELS.....106

2.7. LES PRIMES.....107

2.8. LE CONGÉ POUR RECHERCHE ET CONVERSION THÉMATIQUE (CRCT)..... 108

2.9. LES HEURES COMPLÉMENTAIRES..... 108

2.10. LES DÉCHARGES.....109

2.11. LES DIRECTIONS ET RESPONSABILITÉS SCIENTIFIQUES 110

3. LES PERSONNELS BIATSS..... 111

3.1. LA POPULATION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS..... 111

3.2. LE TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS BIATSS 115

3.3. LES FONCTIONS DE DIRECTION..... 115

3.4. L'ÉVOLUTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS..... 116

SYNTHÈSE ET PERSPECTIVES.....117

SITUATION COMPARÉE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SUR LA PÉRIODE 2018-2020

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 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 référents 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'université de Nantes, 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 2018 et 2020.

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

1.1. LES EFFECTIFS GLOBAUX

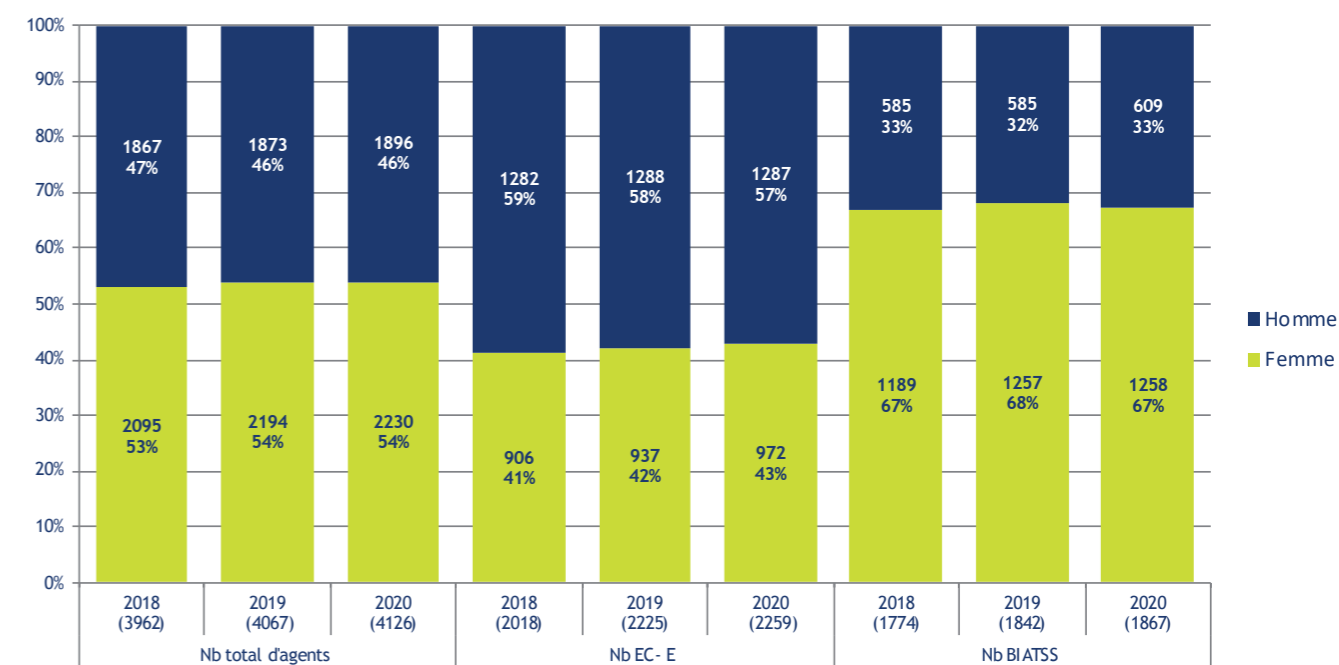
1.1.1. Les effectifs EC-E et BIATSS

En 2020, l'université de Nantes compte une population de personnels de 4 126 agents (hors tuteurs étudiants). Cette population est répartie entre 2 230 femmes (54% de l'effectif) et 1 896 hommes (46% de l'effectif).

Chez les enseignants-chercheurs (EC) et enseignants (E), les hommes sont surreprésentés (57%) au regard de leur part dans la population de l'Établissement (46%).

À l'inverse, chez les personnels administratifs, techniques et des bibliothèques (BIATSS), les femmes sont surreprésentées (67%), sachant qu'elles représentent 54% du total des personnels de l'Université de Nantes.

Répartition des personnels par genre et catégorie

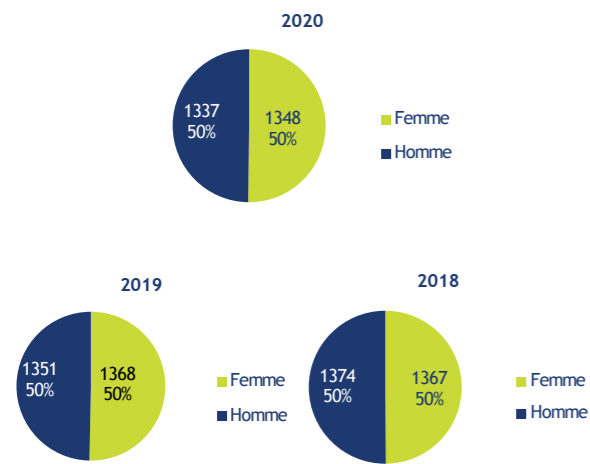


Sur la période 2018-2020, la part des femmes parmi la population des EC-E a crû de façon constante, passant de 41% à 43% (+ 66 femmes EC-E).

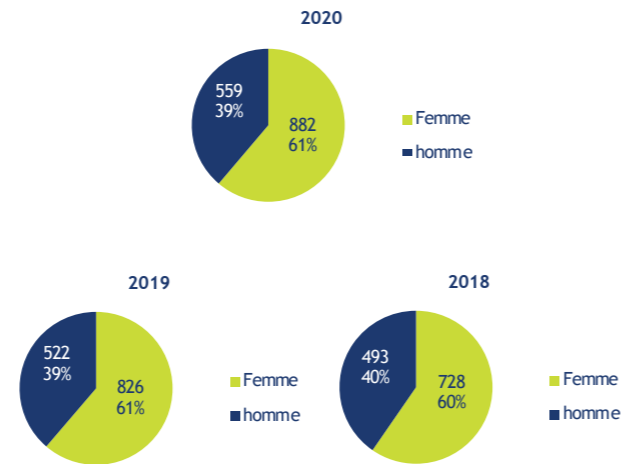
1.1.2. Les effectifs par statut

En 2020, 65% des personnels de l'établissement sont des agents titulaires et 35% 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, sachant qu'elles représentent 54% de la population de l'établissement contre 53% en 2018.

Répartition des personnels titulaires par genre

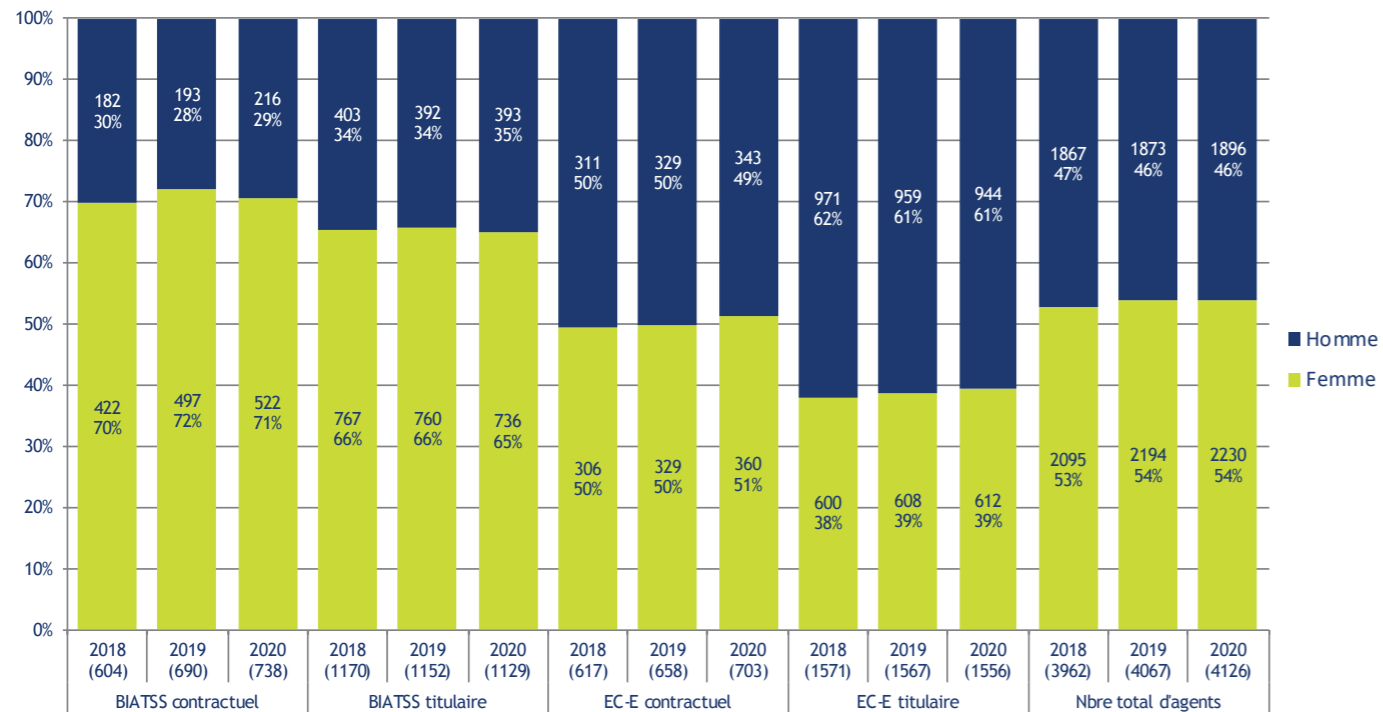


Répartition des personnels contractuels par genre



Chez les EC-E contractuels, la répartition femmes/hommes est équilibrée (51%/49%), correspondant globalement à l'effectif général (54%/46%). Toutefois, il faut noter que pour la première fois en 3 ans l'effectif des femmes EC-E contractuelles est supérieur à celui des hommes. Chez les EC-E titulaires, la part des femmes a également augmenté de 1 point à compter de 2019.

Répartition des personnels titulaires et contractuels par catégorie par genre



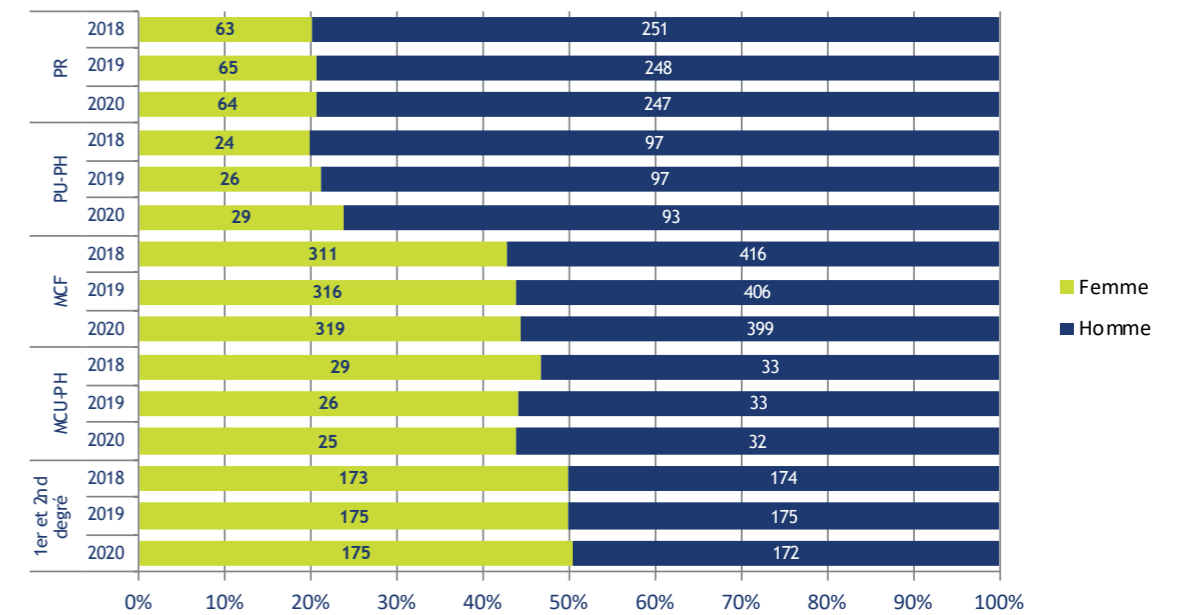
1.1.3. Zoom sur les femmes

2230 femmes exercent dans l'établissement. Parmi elles, 60% (1348) sont titulaires et 40% sont contractuelles (882). De leur côté, les hommes comptent 70% de titulaires (+10 points) et 30% de contractuels (-10 points). Cette sous-représentation des femmes titulaires au regard de leur population globale au sein de l'établissement se confirme sur les 3 dernières années.



Si la population des titulaires est répartie de manière homogène entre les femmes (1348) et les hommes (1337) en 2020 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 EC-E titulaires par genre et catégorie



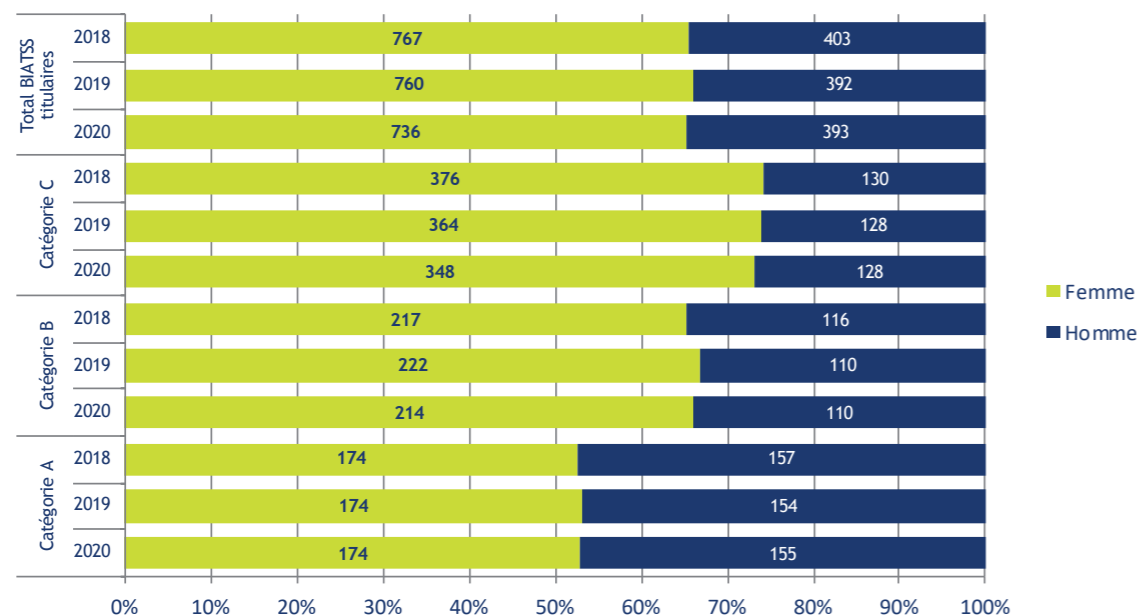
Chez les enseignants-chercheurs titulaires, les femmes sont largement sous-représentées parmi les professeurs d'université avec seulement 21%, alors qu'elles représentent 39% de la population des EC-E titulaires. À l'inverse, elles sont surreprésentées chez les enseignants du 1^{er} et 2nd degré (50%) au regard de leur effectif global chez les EC-E titulaires.

Sur la période 2018-2020, la part des femmes a augmenté de façon constante au sein des populations des professeurs d'universités, professeurs d'université praticiens hospitaliers, des maîtres de conférences.

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 (66%) et C (73%).

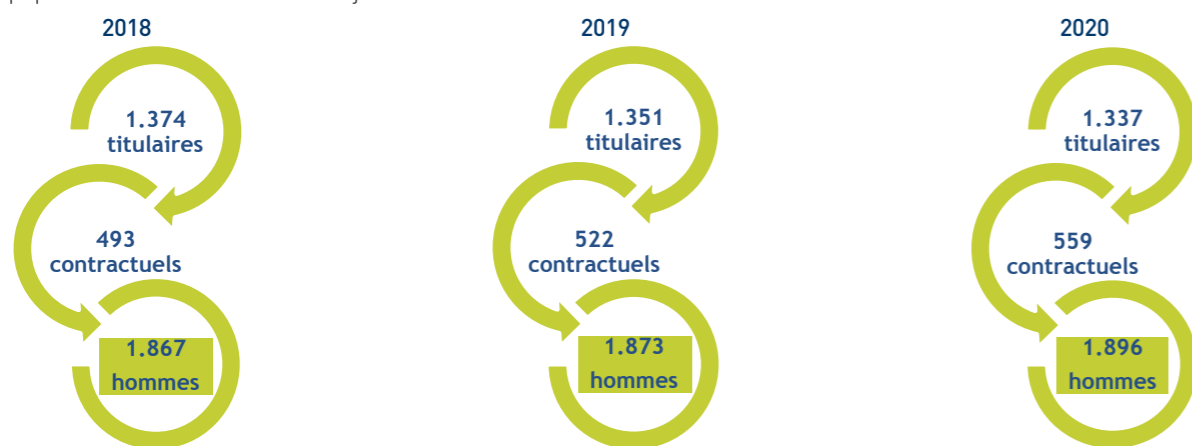
À l'inverse, en catégorie A, bien que majoritaires avec 53%, les femmes sont sous-représentées puisqu'elles comptent pour 65% des BIATSS titulaires, toutes catégories confondues.

Répartition des personnels BIATSS titulaires par catégorie et genre

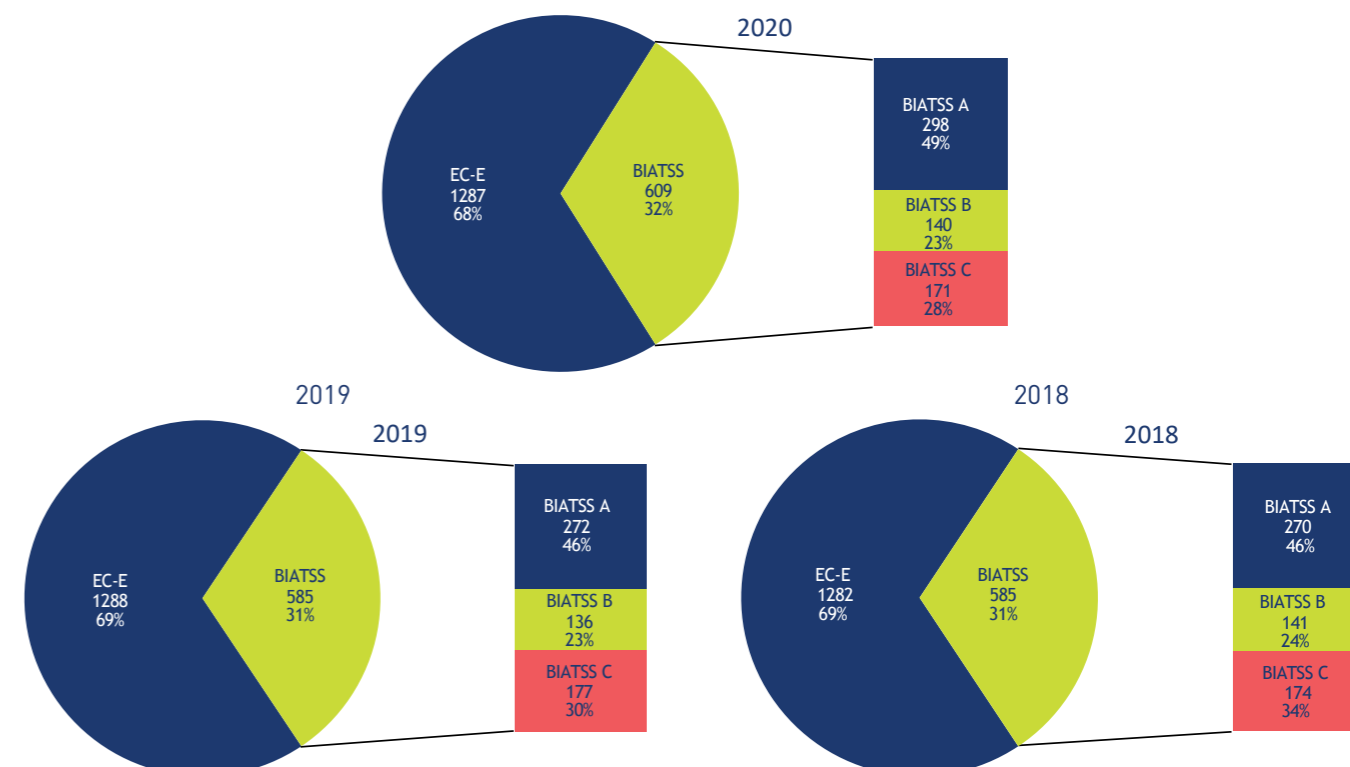


1.1.4. Zoom sur les hommes

1896 hommes exercent au sein de l'établissement. Les hommes sont très majoritairement titulaires (70% contre 60% des femmes) et on les retrouve tout particulièrement sous ce statut chez les EC-E (61% contre 39% de femmes). Cette population masculine exerce majoritairement le métier d'EC-E et seulement 32% d'entre eux sont des BIATSS.



Répartition des hommes par emploi

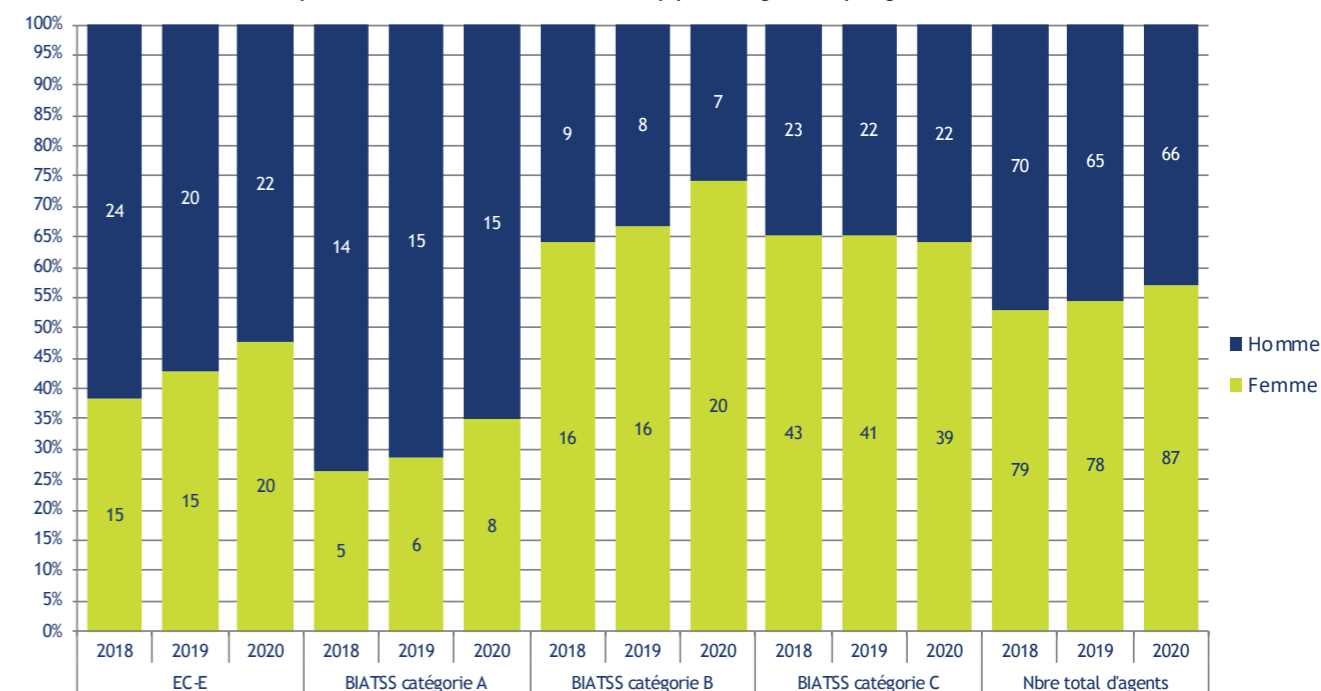


Parmi la population BIATSS masculine, sur la période 2018-2020, la part des hommes de catégorie A a fortement augmenté, passant de 46% à 49%.

1.1.5. Les personnels en situation de handicap

À l'échelle de l'établissement, en 2020 153 agents sont en situation de handicap et 57% sont des femmes, proportion similaire à celle de la ventilation par genre à l'Université de Nantes. Sur la période 2018-2020, la part des femmes déclarées en situation de handicap a crû de façon constante, passant de 53% à 57%. Chez les personnels BIATSS en situation de handicap, les hommes représentent 65% des personnels de catégorie A. Il convient de relever que les hommes en situation de handicap sont plus nombreux chez les EC-E que les femmes. Toutefois, cette répartition correspond globalement à la représentation des hommes parmi la population des EC-E (57% d'hommes contre 43% de femmes).

Nombre de personnels en situation de handicap par catégorie et par genre de 2018 à 2020



1.2. LES RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES NETTES MOYENNES DES PERSONNELS

1.2.1. La rémunération des BIATSS par catégorie et par genre

Statut / Catégorie	Situation 2020			2019	2018	
	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Écart salarial entre les femmes et hommes	Écart salarial entre les femmes et hommes	Écart salarial entre les femmes et hommes	
Salaire moyen	1882€	2170€	-288€	-277€	-285€	
Titulaires	Titulaires	1998€	2305€	-307€	-295€	
	A+	6333€	5494€	839€	526€	
	A	2796€	2941€	-145€	-159€	
	B	1947€	2113€	-166€	-168€	
	C	1645€	1671€	-26€	-38€	
CDI	CDI	1854€	2115€	-261€	-237€	
	A	2308€	2487€	-179€	-204€	
	B	1505€	1579€	-74€	-94€	
	C	1433€	1350€	83€	68€	
CDD	CDD	1667€	1849€	-182€	-162€	
	A	1963€	2131€	-168€	-109€	
	B	1446€	1433€	13€	39€	
	C	1334€	1346€	-12€	-37€	
Apprenti	Apprenti	1314€	1165€	149€	351€	296€

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.

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

Statut / Catégorie	Situation 2020			2019	2018
	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Écart salarial entre les femmes et hommes	Écart salarial entre les femmes et hommes	Écart salarial entre les femmes et hommes
Salaire moyen	2897€	3421€	-524€	-555€	-528€
Titulaires	3511€	3934€	-423€	-442€	-421€
CDI	2512€	3203€	-691€	-883€	-688€
CDD	1664€	1746€	-82€	-88€	-100€

Les rémunérations incluent l'ensemble des éléments de paie (dont les heures complémentaires, la PEDR...). La répartition par corps/grade est un facteur d'explication de ces différences importantes.

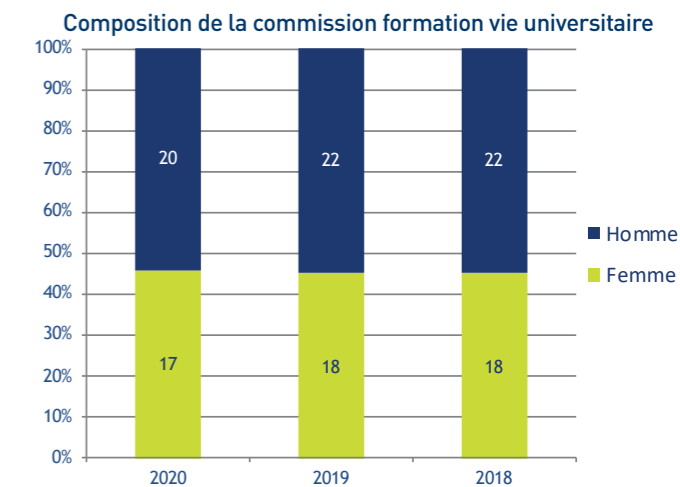
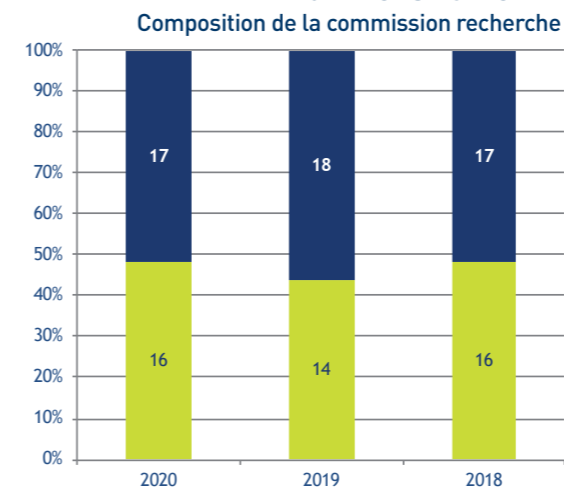
1.3. LA GOUVERNANCE DE L'ÉTABLISSEMENT

1.3.1. Le conseil d'administration

La loi ESR du 22 juillet 2013 impose la parité dans les modes de scrutin des élections aux conseils centraux des universités. Les conseils centraux de l'Université de Nantes ont été entièrement renouvelés en 2016, puis en 2020.

	Situation décembre 2020					Situation décembre 2019					Situation décembre 2018				
	Femme		Homme		Total	Femme		Homme		Total	Femme		Homme		Total
Collège électoral	Nbre	%	Nbre	%		Nbre	%	Nbre	%		Nbre	%	Nbre	%	
A - PR et assimilés	3	43%	4	57%	7	3	43%	4	57%	7	3	43%	4	57%	7
B - Autres EC, E, C	4	57%	3	43%	7	5	71%	2	29%	7	4	57%	3	43%	7
C - BIATSS	3	50%	3	50%	6	3	50%	3	50%	6	3	50%	3	50%	6
D - Usagers ^[1]	4	67%	2	33%	6	3	50%	3	50%	6	3	50%	3	50%	6
Personnalités extérieures ^[2]	4	50%	4	50%	8	4	50%	4	50%	8	4	50%	4	50%	8
TOTAL	18	53%	16	47%	34	18	53%	16	47%	34	17	50%	17	50%	34

1.3.2. La commission recherche et la commission formation vie universitaire



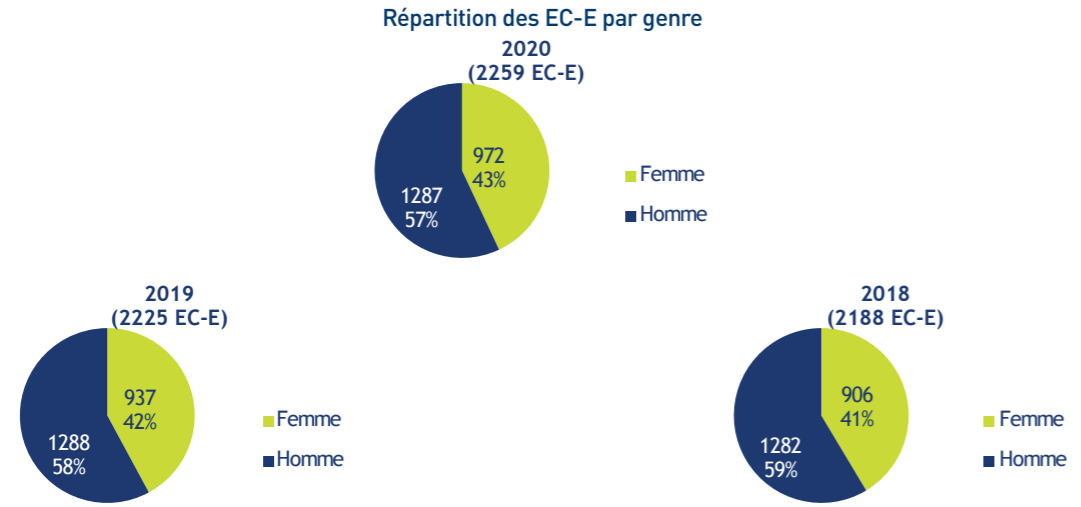
1.3.3. L'équipe présidentielle

	Situation décembre 2020					Situation décembre 2019					Situation décembre 2018				
	Femme		Homme		Total	Femme		Homme		Total	Femme		Homme		Total
Équipe présidentielle	Nbre	%	Nbre	%		Nbre	%	Nbre	%		Nbre	%	Nbre	%	
Président	1	100%	0	0%	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1
Vice-Présidents	9	56%	7	44%	16	4	33%	8	67%	12	4	31%	9	69%	13
Conseillers	0	0%	1	100%	1	5	50%	5	50%	10	6	55%	5	45%	11
TOTAL	10	56%	8	44%	18	9	39%	14	61%	23	10	40%	15	60%	25

2. LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS & ENSEIGNANTS (EC-E)

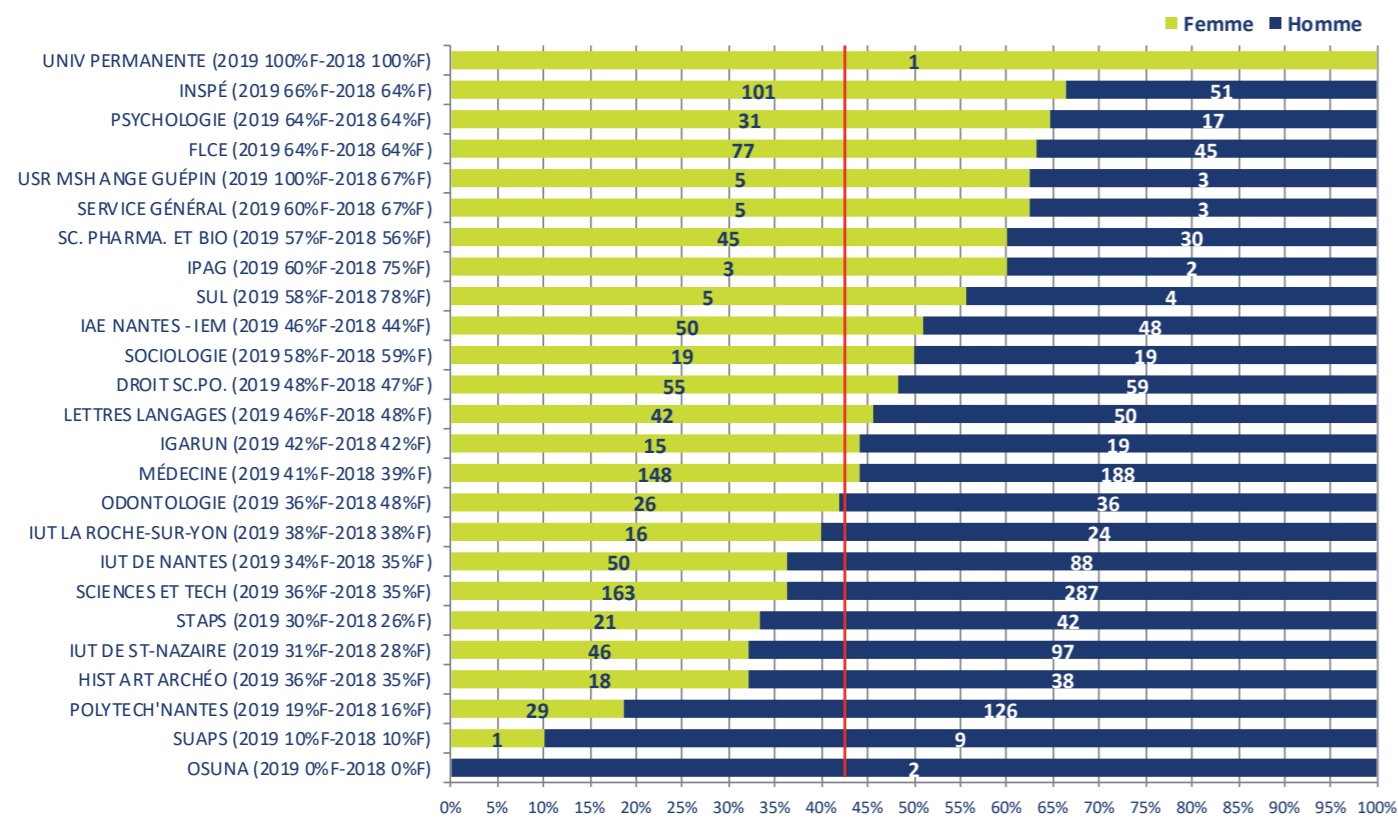
2.1. LA POPULATION DES EC-E

En 2020, les personnels enseignants-chercheurs et enseignants titulaires et contractuels sont au nombre de 2259 à l'Université de Nantes.



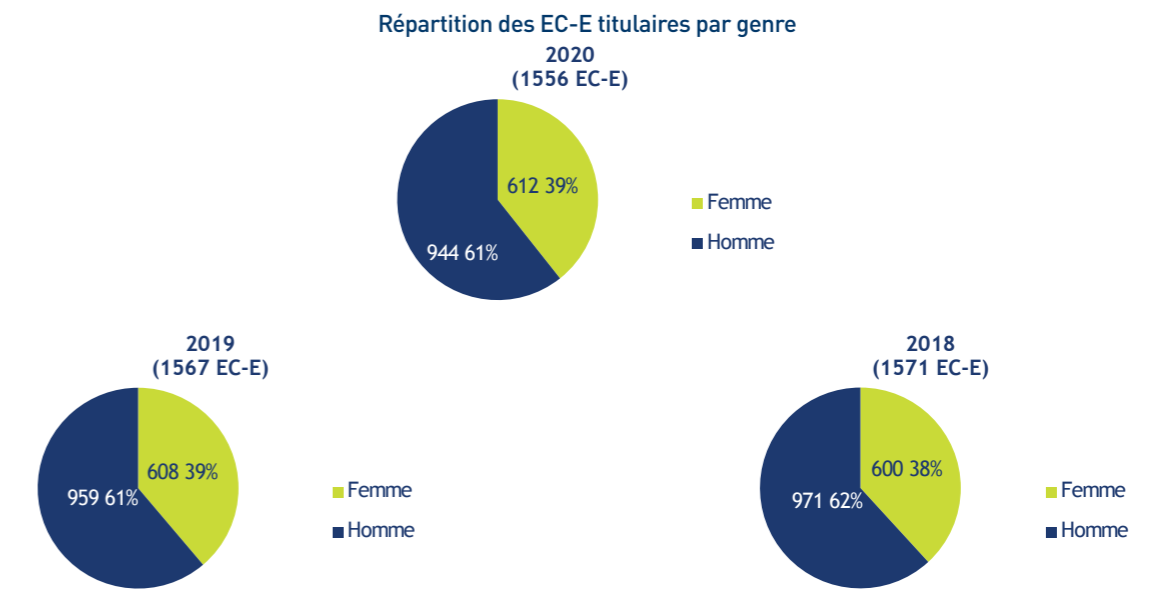
Sur la période 2018-2020, la part des femmes dans cette population a augmenté de façon constante (+66 femmes) à la fois au sein de la population des EC-E contractuels et des EC-E titulaires. Toutefois, cette répartition n'est pas homogène entre toutes les composantes de l'Université. Globalement, les femmes sont sous représentées dans les UFR de santé et de sciences et technologies mais également au sein de l'UFR d'Histoire & H.A.A.

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



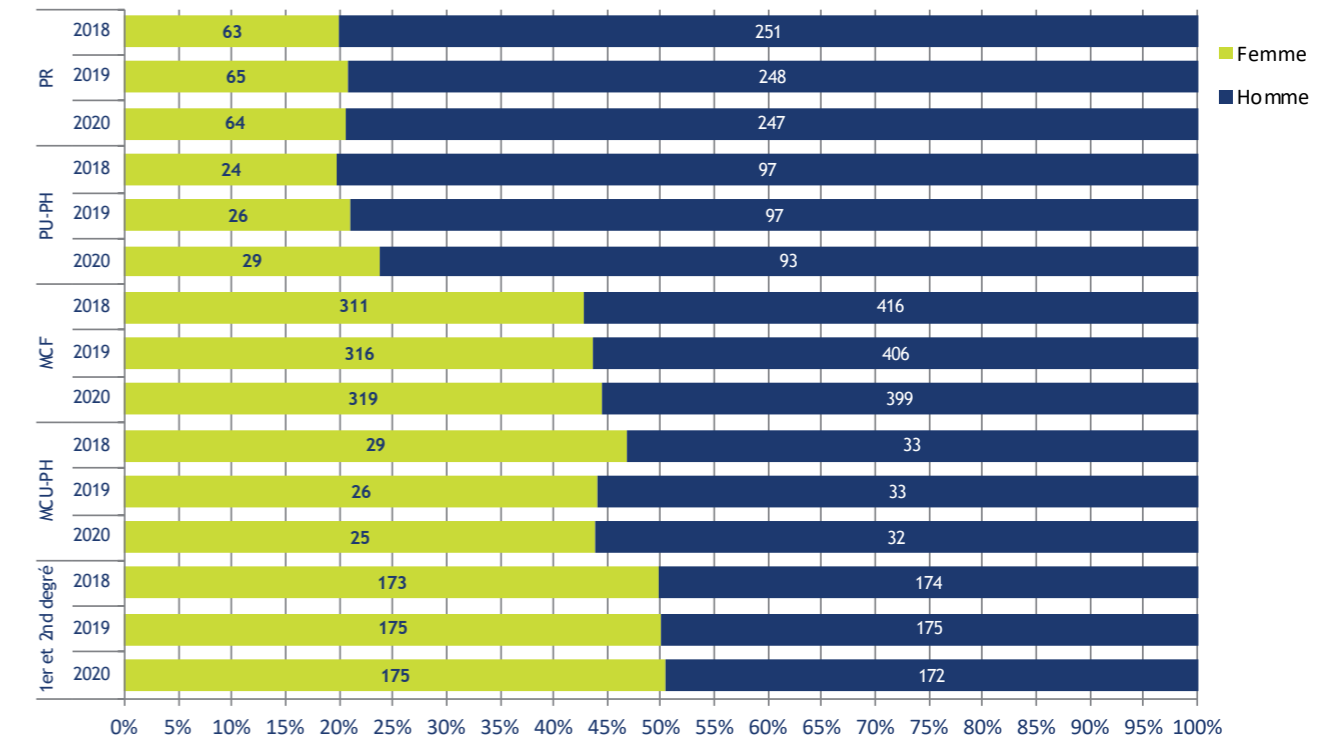
2.2. LA POPULATION DES EC-E TITULAIRES

En 2020, davantage d'hommes (61%) que de femmes (39%) composent la population des EC-E titulaires de l'UN. Sur cette période, la part des femmes a augmenté en 2019 et s'est stabilisée en 2020 (+1% de femmes par rapport à 2018).



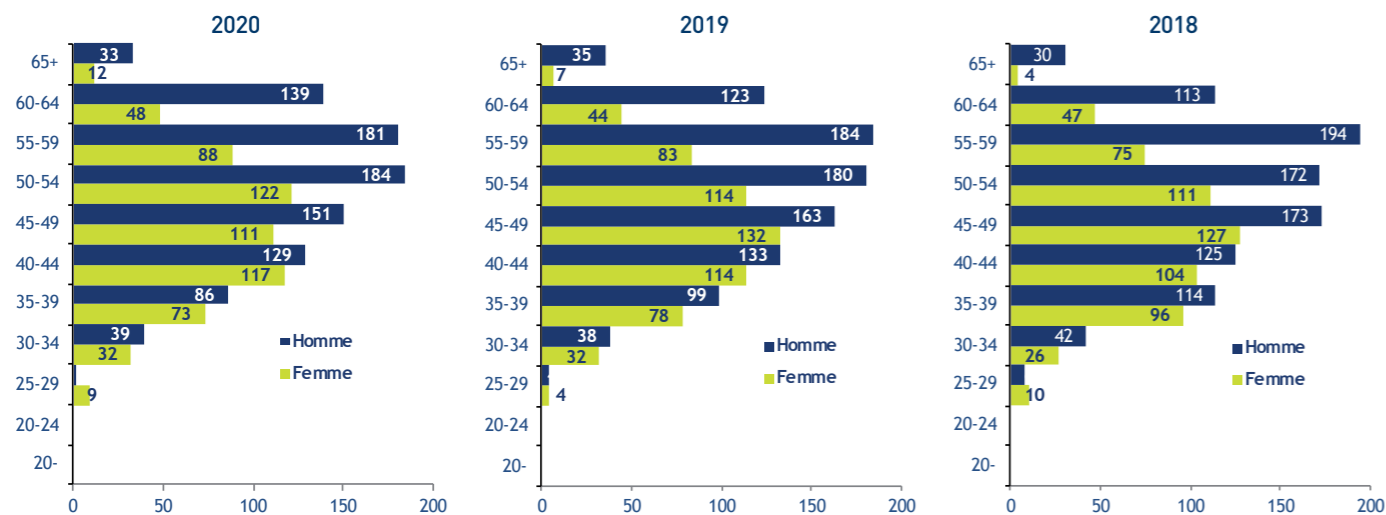
Toutefois, la situation des EC-E titulaires est contrastée selon leur corps d'appartenance. L'équilibre numérique est parfait au sein du corps des enseignants du 1er et 2nd degré. À l'inverse, les femmes ne représentent que 21% des professeurs des universités (PR). Cette ligne de fracture 20/80 est la même en ce qui concerne le grade des PU-PH. La situation s'est améliorée parmi les maîtres de conférences (MCF), où les femmes représentent 44% de l'effectif du corps des MCF.

Répartition des EC-E par genre et par catégorie



Sur la période 2018-2020, la part des femmes parmi les catégories de professeurs d'université.

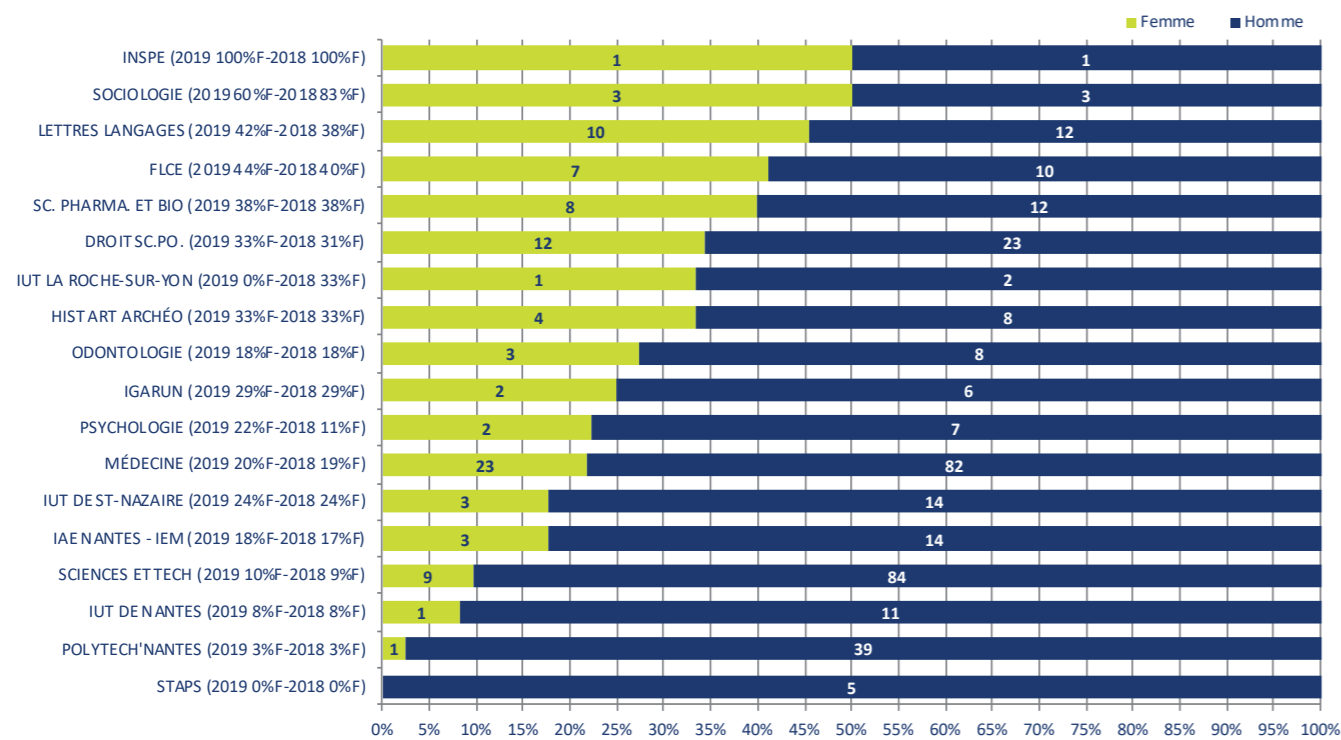
Pyramide des âges des EC-E titulaires



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

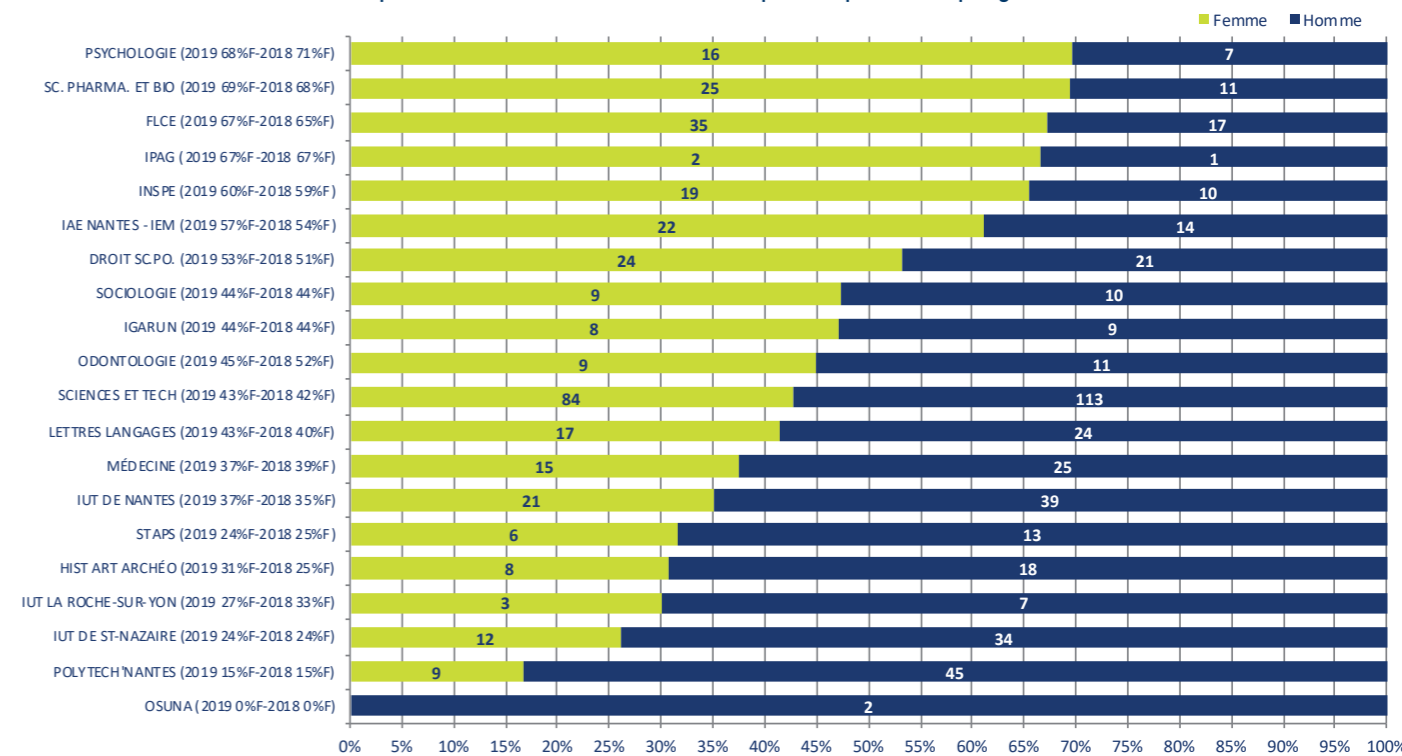
2.3. L'AFFECTATION DES EC PAR COMPOSANTE

Répartition des professeurs d'université par genre et composante



Sur la période 2018-2020, la part des femmes parmi la population de PR et PU-PH tend à s'équilibrer progressivement. C'est notamment le cas des UFR de sociologie, de médecine, de psychologie et de pharmacie.

Répartition des maîtres de conférences par composante et par genre



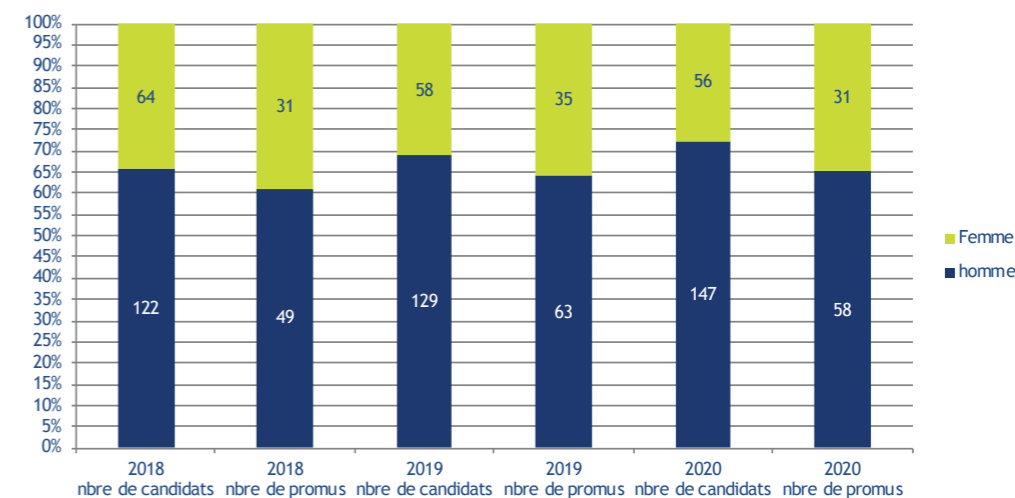
La part des femmes PR et MCF est moins élevée au sein du pôle Santé et du pôle Sciences et technologies. De même, la part des femmes appartenant à ces deux corps d'EC apparaît également mineure au sein de certaines composantes du pôle Sociétés et du pôle Humanités.

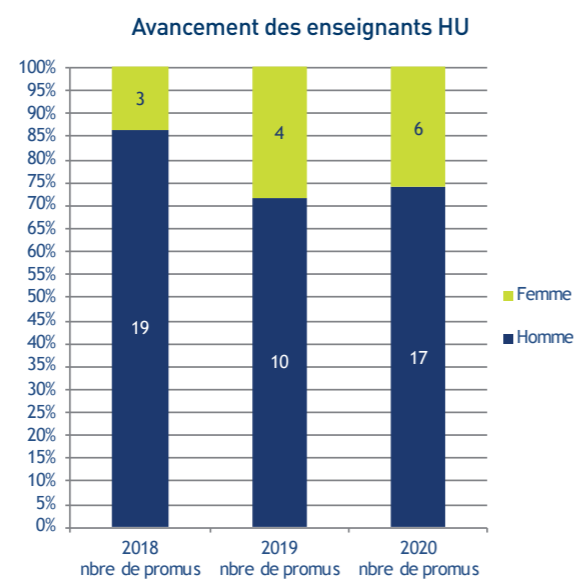
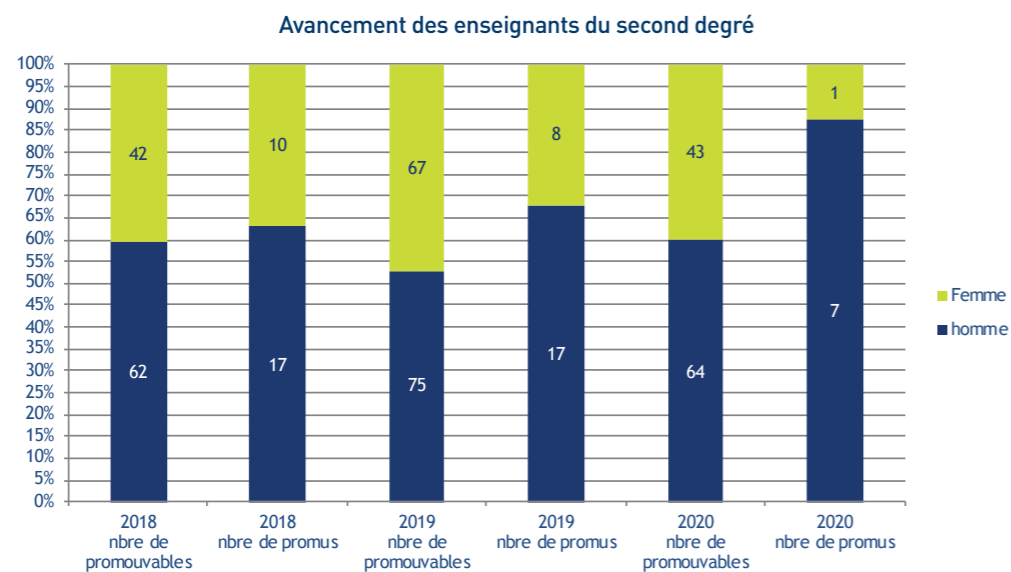
2.4. LA PROMOTION DES EC-E

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

Année	Femme	Homme	Part des femmes	Part des hommes
2018	44	85	34%	66%
2019	47	90	34%	66%
2020	38	82	32%	68%

Avancement des enseignants-chercheurs



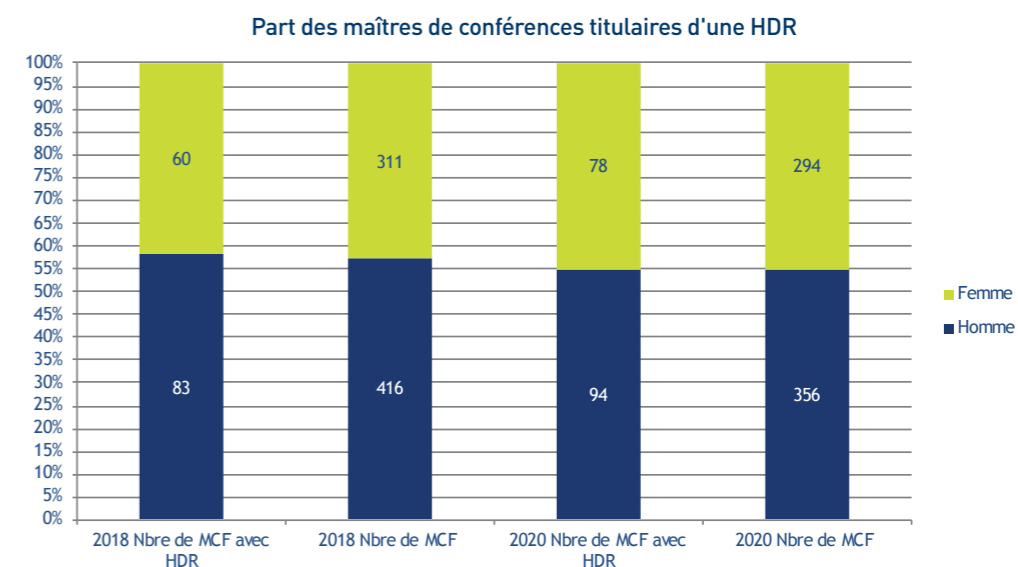
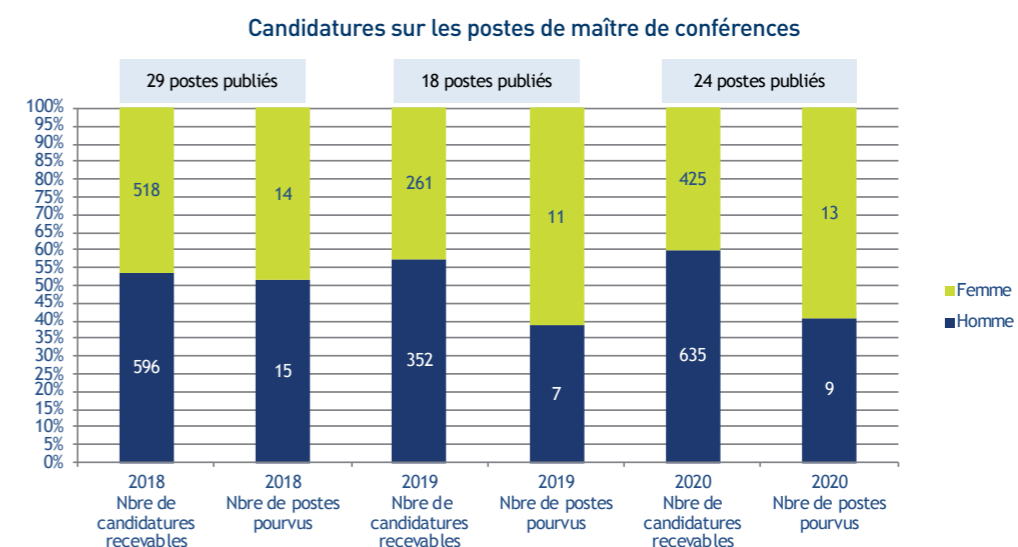
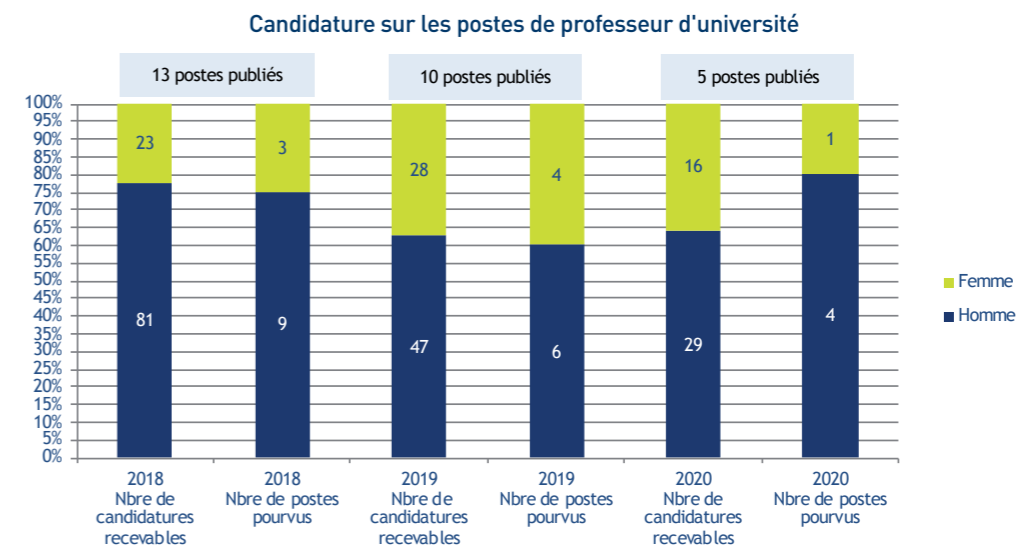


Le tableau d'avancement présente les avancements de grade des différentes populations d'EC-E. À noter, concernant les enseignants-chercheurs, que la politique de promotion de l'établissement ne s'applique qu'à la phase locale de l'avancement. Pour les enseignants du second degré et les enseignants HU, l'établissement formule des propositions sans avoir le pouvoir de décision.

Sur l'avancement des enseignants-chercheurs, le nombre de femmes candidates est en augmentation : 122 en 2018, 129 en 2019 et 147 en 2020.

2.5. LES CONCOURS AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ DE NANTES

2.5.1. Les professeurs d'université et maîtres de conférences



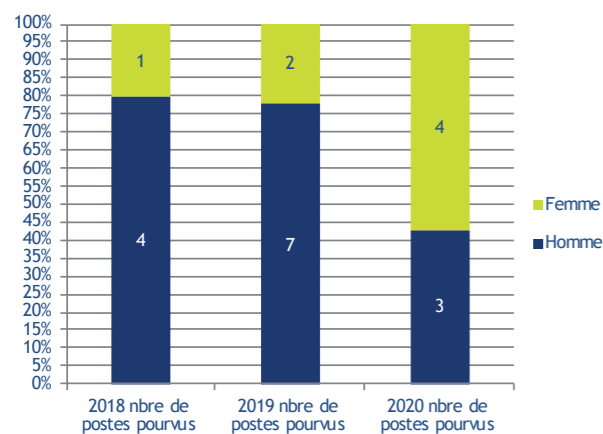
En 2018, parmi les femmes MCF, 19% étaient titulaires d'une HDR et en 2020, 27% des femmes MCF sont titulaires d'une

HDR. En 2020, elles dépassent la part des hommes MCF titulaires d'une HDR (26 %).

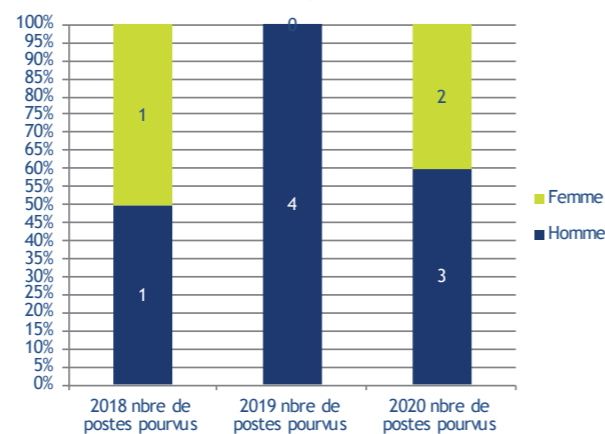
2.5.2. Les personnels hospitalo-universitaires

2.5.2.1. Le recrutement des personnels hospitalo-universitaires

Nombre de postes de professeurs des universités praticiens hospitaliers pourvus



Nombre de postes MCU PH et de médecine générale pourvus

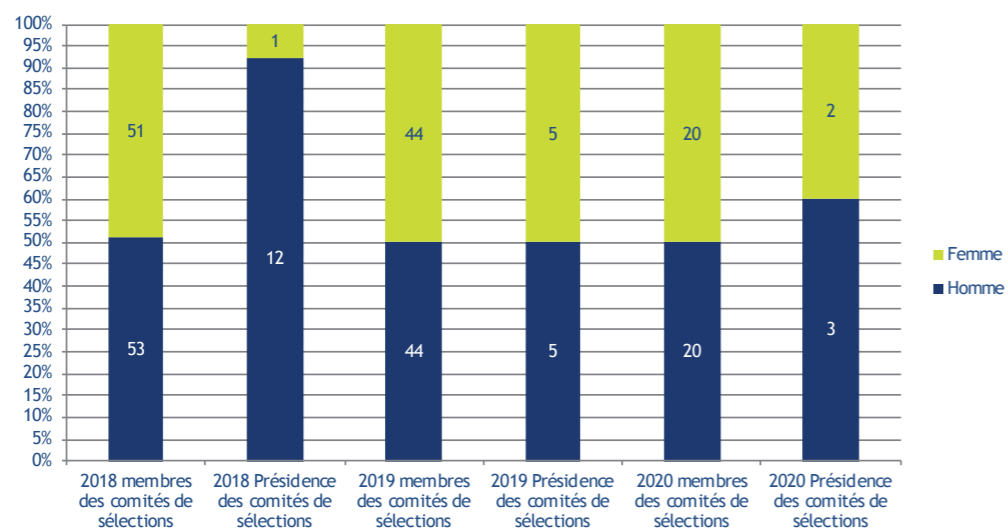


La part des femmes recrutées dans la catégorie des PUPH a fortement augmenté en 2020 pour être supérieure à celle des hommes.

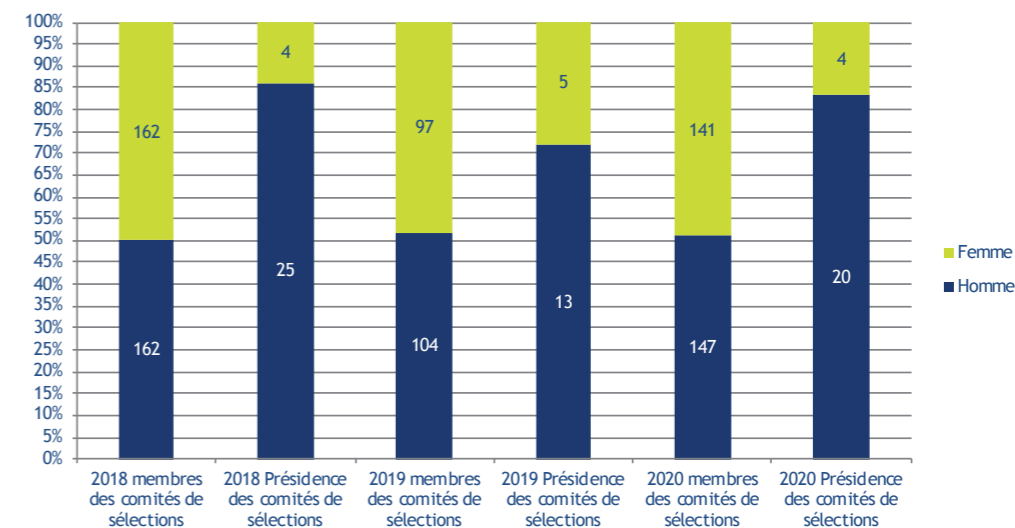
2.5.2.2. Les comités de sélection

Les 29 comités de sélection organisés en 2020 ont été composés de manière équilibrée entre les femmes et les hommes, et ce quel que soit le corps de recrutement concerné. Les obligations réglementaires qui fixent une proportion de 40% de personnes de chaque sexe sont respectées. En revanche, sur l'ensemble de la période 2018-2020, la présidence des comités demeure assurée à 75% par des hommes.

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



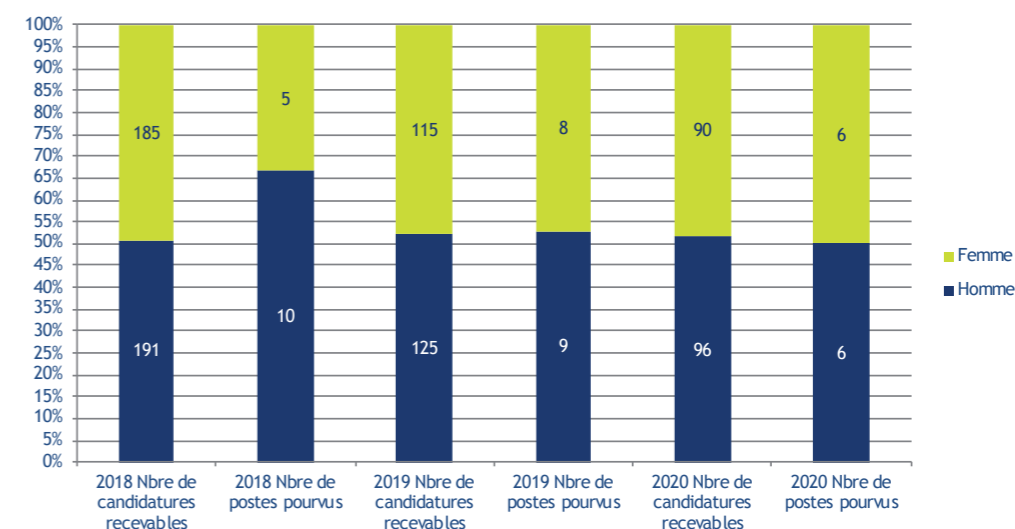
Composition des comités de sélection pour le recrutement des Maîtres de conférences



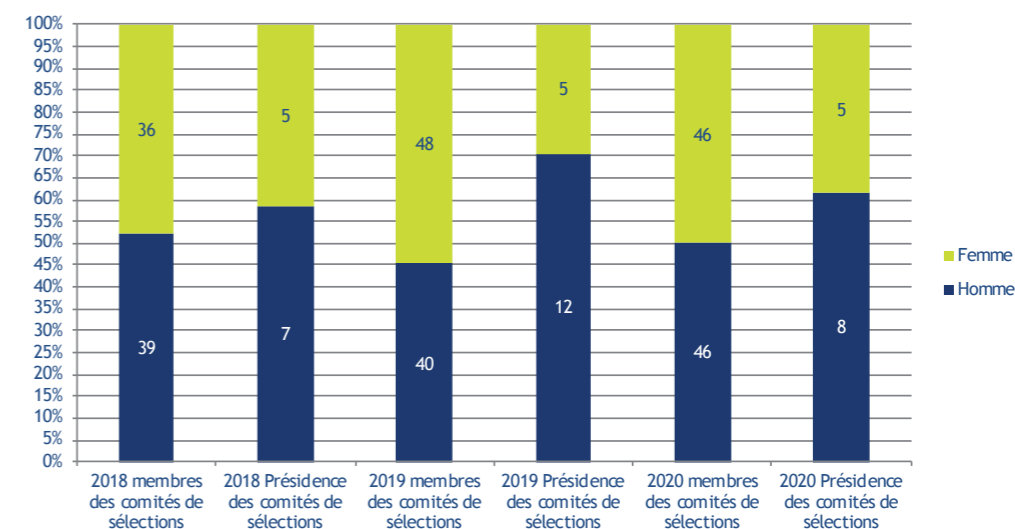
2.5.2.3. Les enseignants du second degré

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.

Recrutement des enseignants du 2nd degré



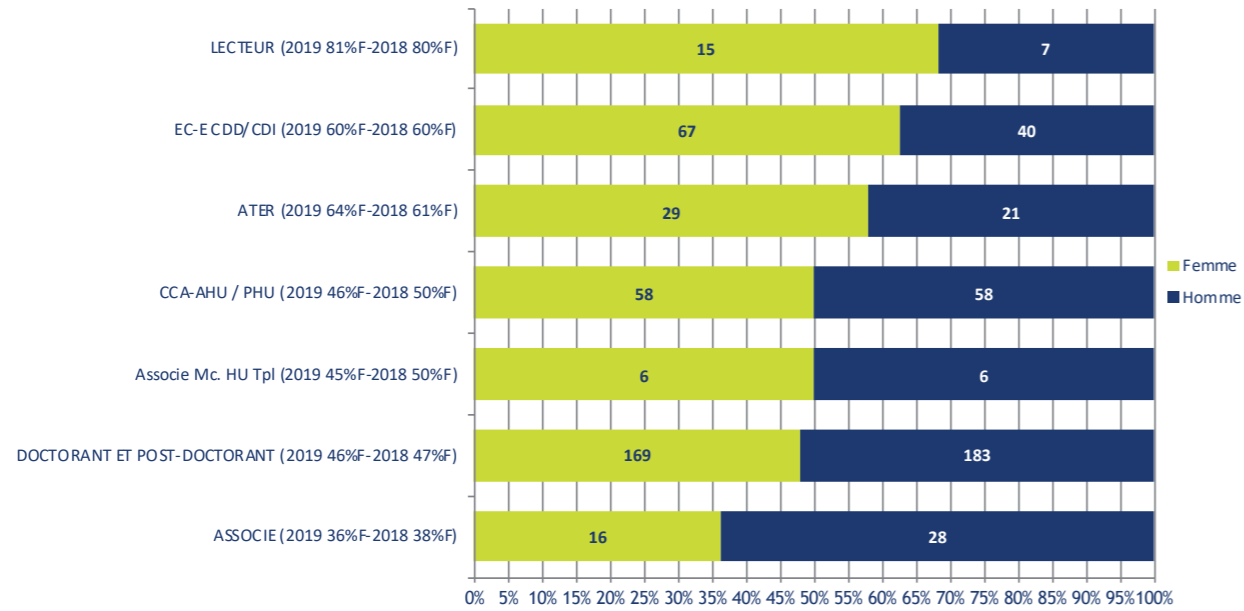
Part des femmes dans les commissions de recrutement des enseignants du 2nd degré



2.6. LES EFFECTIFS EC-E CONTRACTUELS

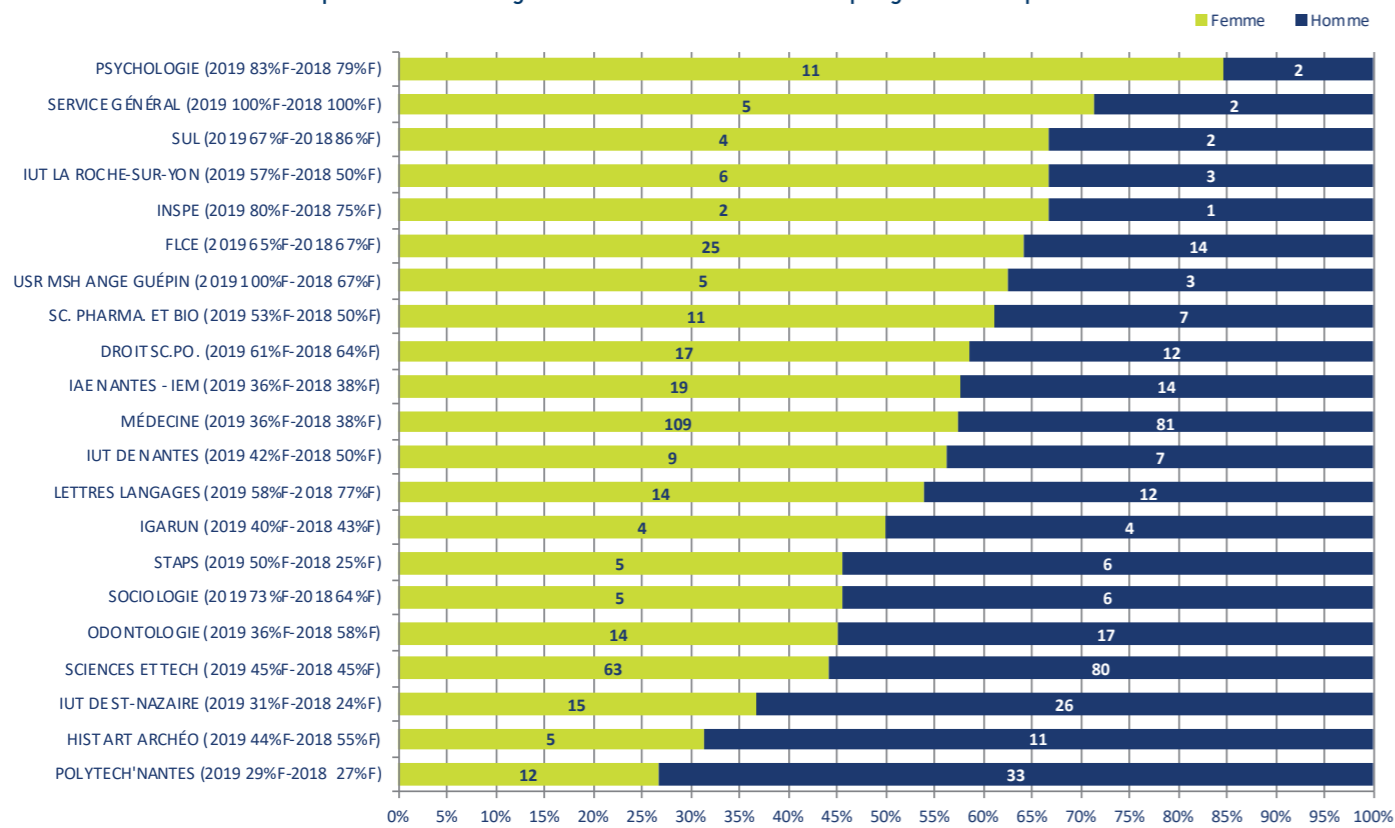
La population contractuelle des EC-E se compose de 51% de femmes en 2020 contre 50% en 2019 et 2018. Toutefois, la part des femmes varie en fonction des types de contrats.

Répartition des enseignants contractuels par type de contrat et par genre



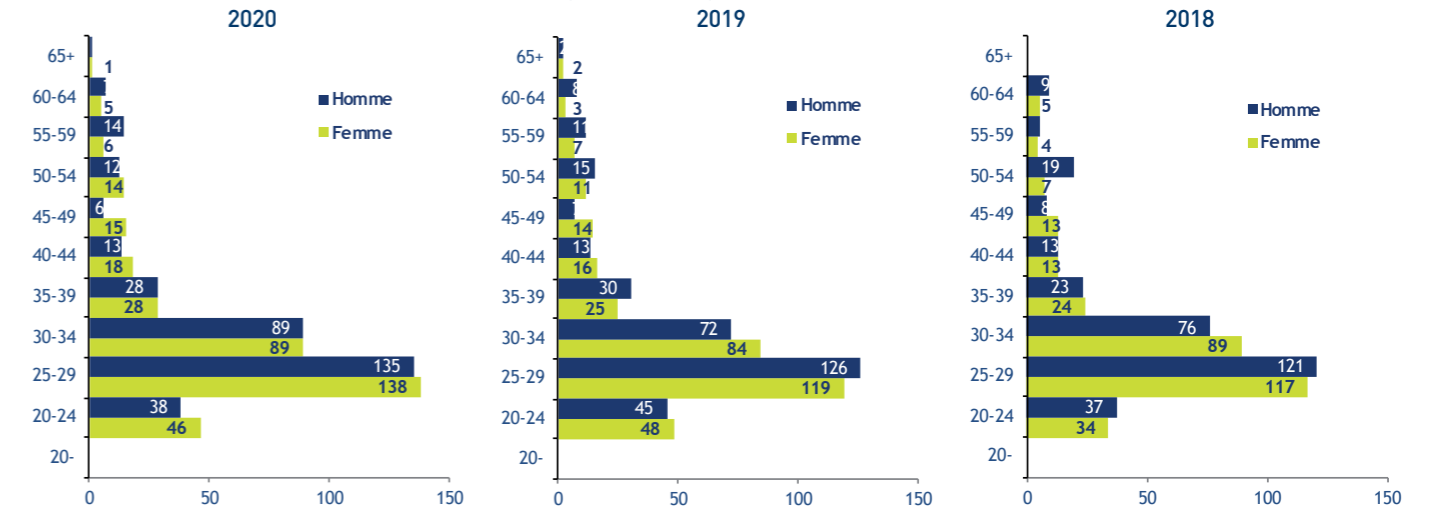
Cette égalité au niveau de l'établissement peut masquer des disparités en fonction des composantes de rattachement.

Répartition des enseignants-chercheurs contractuels par genre et composante



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

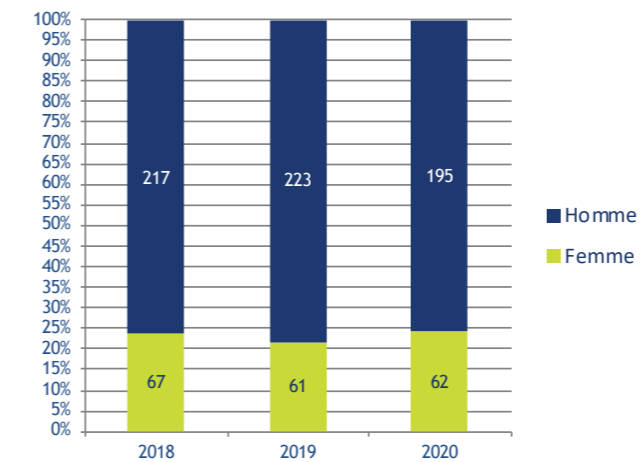
Pyramide des âges des enseignants-chercheurs contractuels



2.7. LES PRIMES

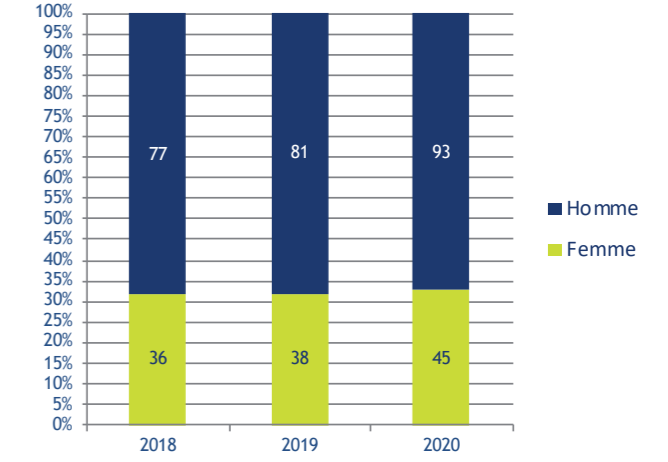
La ventilation du versement des primes est un indicateur de la répartition des fonctions entre les femmes et les hommes et, de facto, de leur spécialisation.

Répartition des personnels EC-E bénéficiaires d'une PES/PEDR par genre



PES : prime d'excellence scientifique
PEDR : prime d'encadrement doctoral et de recherche

Répartition des personnels EC-E bénéficiaires d'une PA/PCA par genre

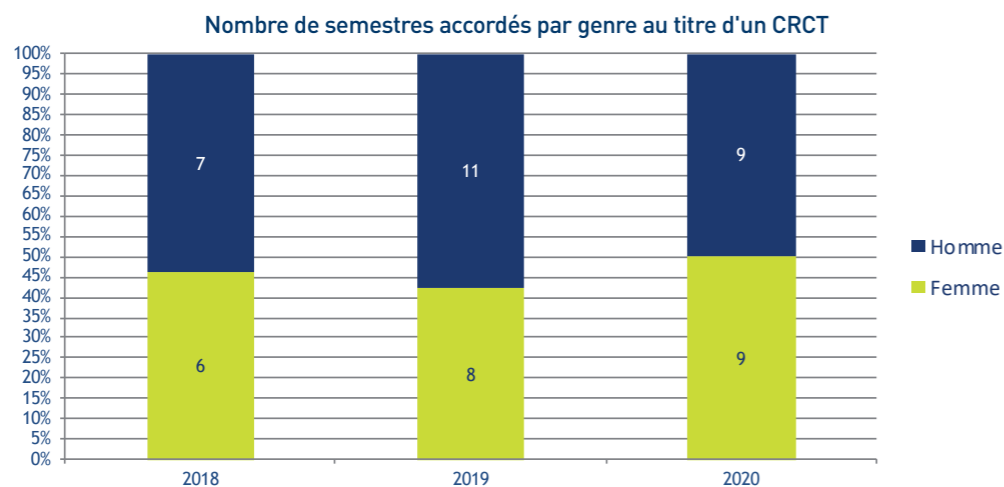


PA : prime d'administration
PCA : prime pour charge administrative

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.

En 2020, sur les 18 semestres, 50% ont été accordés à des femmes.



2.9. LES HEURES COMPLÉMENTAIRES

En 2020, parmi les EC-E réalisant des heures complémentaires, 59% sont des hommes contre 61% en 2018. Cette proportion suit la répartition des personnels EC-E par genre (43% de femmes et 57% d'hommes). En 2020, en moyenne, les femmes réalisent 17 heures complémentaires de moins que leurs homologues masculins un écart stable sur la période 2018-2020.

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

	2020			2019			2018		
	EC-E femme	EC-E homme	Total EC-E	EC-E femme	EC-E homme	Total EC-E	EC-E femme	EC-E homme	Total EC-E
Nbre heures complémentaires rémunérées	49 941	84 904	134 845	44 698	81 043	125 741	43 243	80 336	123 579
Nbre d'EC-E rémunérés d'heures complémentaires	562	800	1 362	545	807	1 352	511	794	1 305
Moyenne des heures complémentaires rémunérées par EC-E	89	106	99	82	100	93	85	101	95

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

	Effectif EC-E Pôle	Part des femmes dans le pôle	Nbre d'EC-E réalisant des heures complémentaires	Nbre de femmes réalisant des heures complémentaires	% de femmes réalisant des heures complémentaires
2018 Inspé	158	64%	131	79	60%
2019 Inspé	156	66%	142	88	62%
2020 Inspé	152	66%	139	90	65%
2018 Services universitaires et autres	30	50%	29	16	55%
2019 Services universitaires et autres	35	49%	25	11	44%
2020 Services universitaires et autres	38	45%	45	19	42%
2018 Pôle Humanités	342	53%	221	106	48%
2019 Pôle Humanités	350	53%	235	119	51%
2020 Pôle Humanités	352	52%	229	110	48%
2018 Pôle Sociétés	253	48%	165	74	45%
2019 Pôle Sociétés	251	49%	173	80	46%
2020 Pôle Sociétés	255	50%	193	92	48%
2018 Pôle Santé	500	42%	89	39	44%
2019 Pôle Santé	517	42%	94	41	44%
2020 Pôle Santé	536	45%	88	44	50%
2018 Pôle Sciences et Technologie	905	31%	670	197	29%
2019 Pôle Sciences et Technologie	916	32%	683	206	30%
2020 Pôle Sciences et Technologie	926	33%	668	207	31%

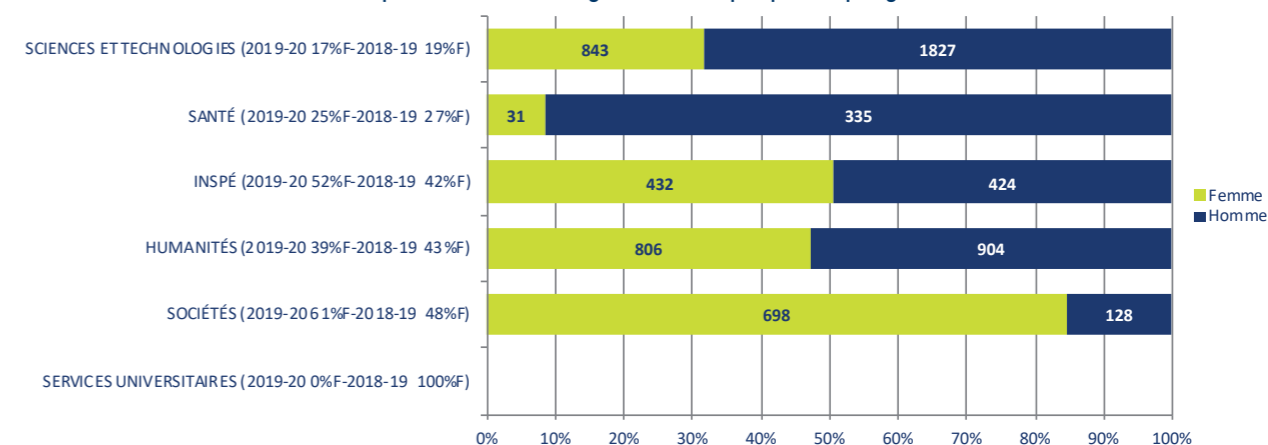
2.10. LES DÉCHARGES

En 2020, le nombre d'hommes et de femmes titulaires de décharges est presque équivalent avec 49 femmes et 50 hommes EC-E titulaires d'une décharge. Toutefois, on note une situation contrastée au sein des pôles quant à cette répartition.

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

	Femme	Homme	Total	Part des heures femmes	Part des heures hommes
2018-2019	2 903	5 610	8 513	34%	66%
2019-2020	2 986	6 148	9 134	33%	67%
2020-2021	2 811	3 618	6 429	44%	56%

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



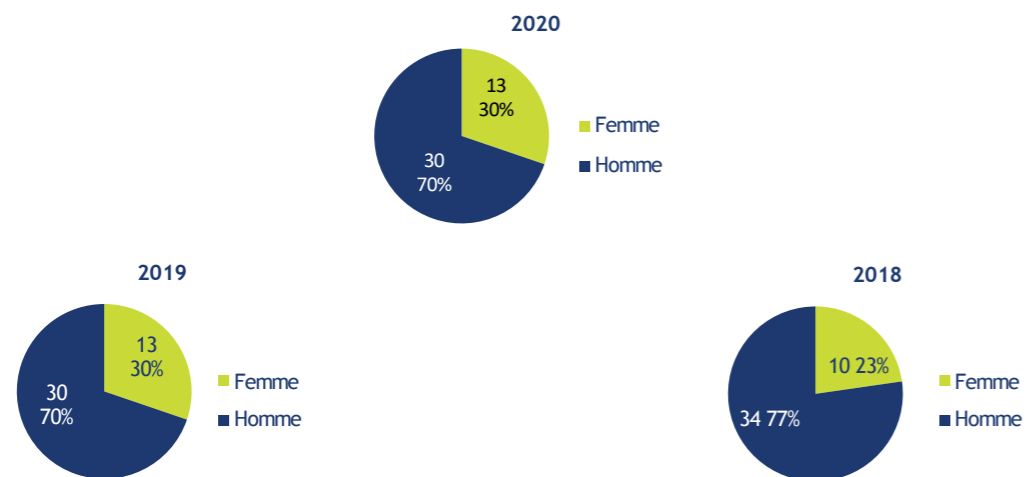
2.II. LES DIRECTIONS ET RESPONSABILITÉS SCIENTIFIQUES

Sur la période 2018-2020, la direction des onze écoles doctorales s'est féminisée, en passant d'une part de femmes de 9% à 27%.

Répartition par genre des fonctions de direction des écoles doctorales

Intitulé de l'école doctorale	2020		2019		2018							
	Direction		Direction adjointe		Direction		Direction adjointe					
	F	H	F	H	F	H	F	H				
Matières, molécules, matériaux		1		1		1		1		1		1
Art, lettres, langues (ALL)	1			1	1		1		1		1	
Biologie-santé		1		1		1		1		1		1
Droit et sciences politiques	1		1		1		1		1	1		
École doctorale de gestion et d'économie		1		1		1		1		1		1
Écologie, géosciences, agronomie, alimentation		1		1		1		1		1		1
Éducation, langues, interactions, cognition, clinique		1		1		1		1		1		1
Mathématiques, sciences et technologie de l'information et des communications		1		1		1		1		1		1
Sciences de la mer et du littoral	1			1	1			1	1			1
Sciences pour l'ingénieur		1		1		1		1		1		1
Société, temps, territoire		1		1		1		1		1		1
TOTAL	3	8	1	10	2	9	1	10	1	10	1	10
%	27%	73%	9%	91%	18%	82%	9%	91%	9%	91%	9%	91%

Répartition par genre des fonctions de direction des écoles doctorales



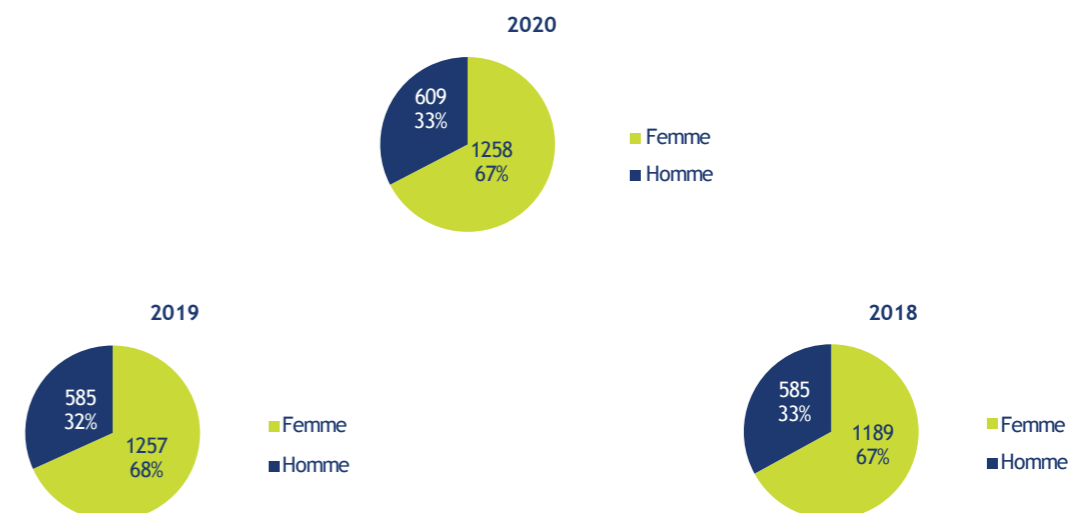
Commentaire à écrire suite réception confirmation 2020

3. LES PERSONNELS BIATSS

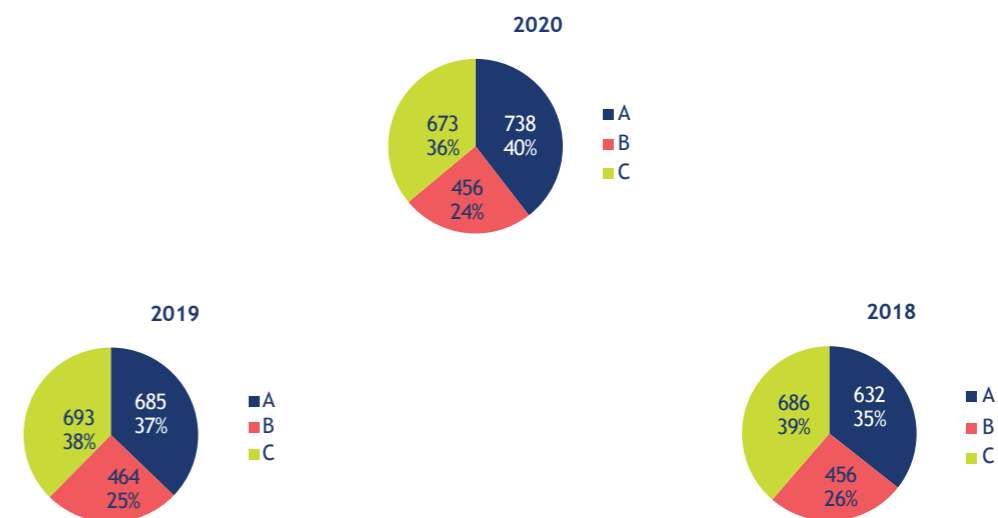
3.1. LA POPULATION DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

Les personnels BIATSS titulaires et contractuels de l'université sont au nombre de 1867. La population BIATSS est fortement féminisée, les femmes représentant 68% des effectifs en 2020. Cette répartition est stable sur la période 2018-2020. Sur la période 2018-2020, la répartition par catégorie s'est fortement intensifiée au niveau des catégories A (+5 points en 3 ans).

Répartition par genre des personnels BIATSS

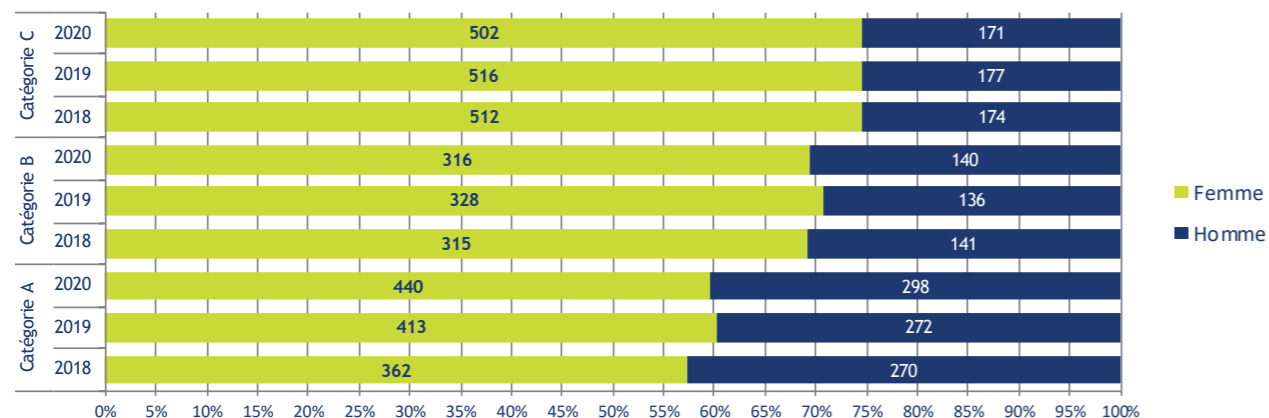


Répartition par catégorie des personnels BIATSS

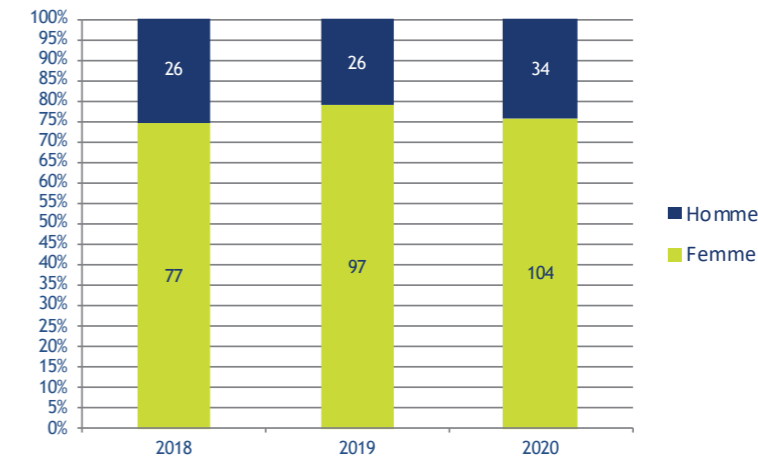


On note une surreprésentation masculine au sein des personnels de catégorie A proportionnellement à la part des femmes au sein des personnels BIATSS. Toutefois, sur la période 2018-2020, la part des femmes parmi les personnels de catégorie A a augmenté de 3 points.

Répartition des personnels BIATSS par catégorie et par genre

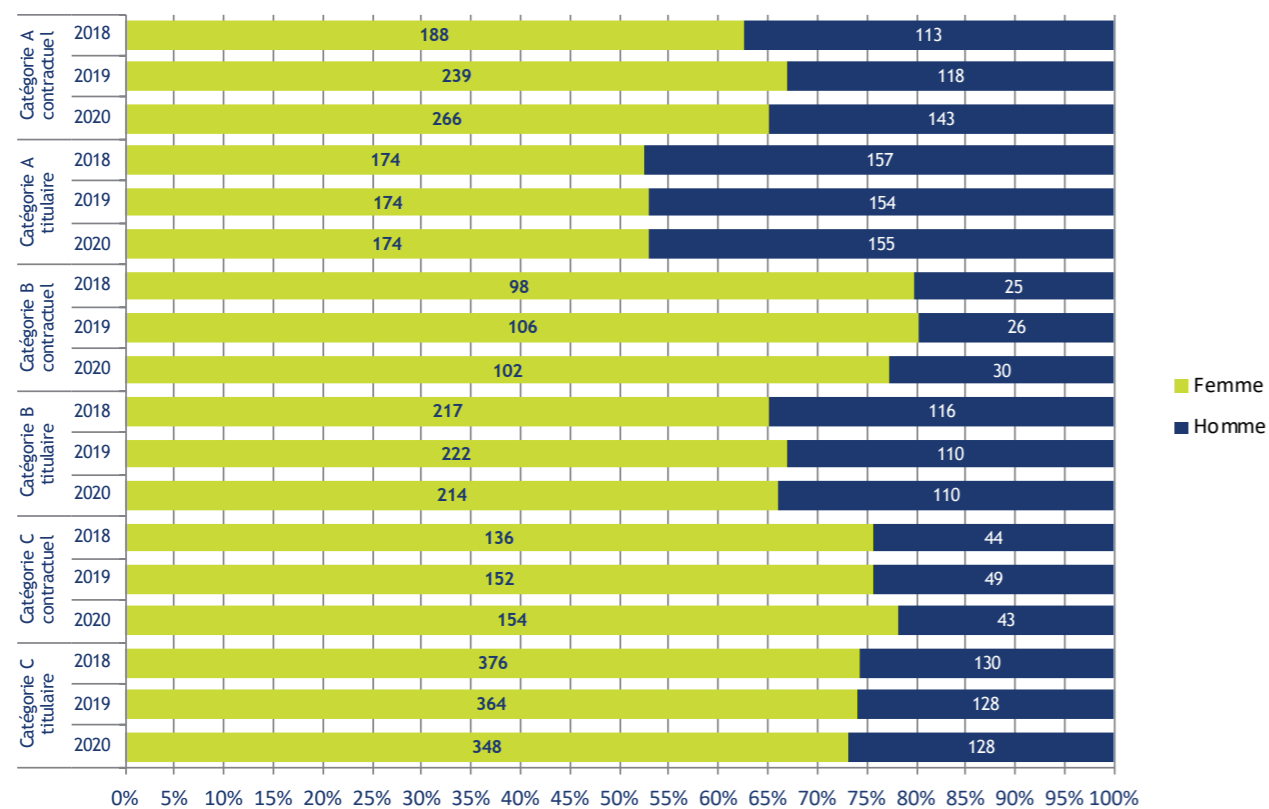


Répartition par genre des personnels BIATSS en CDI

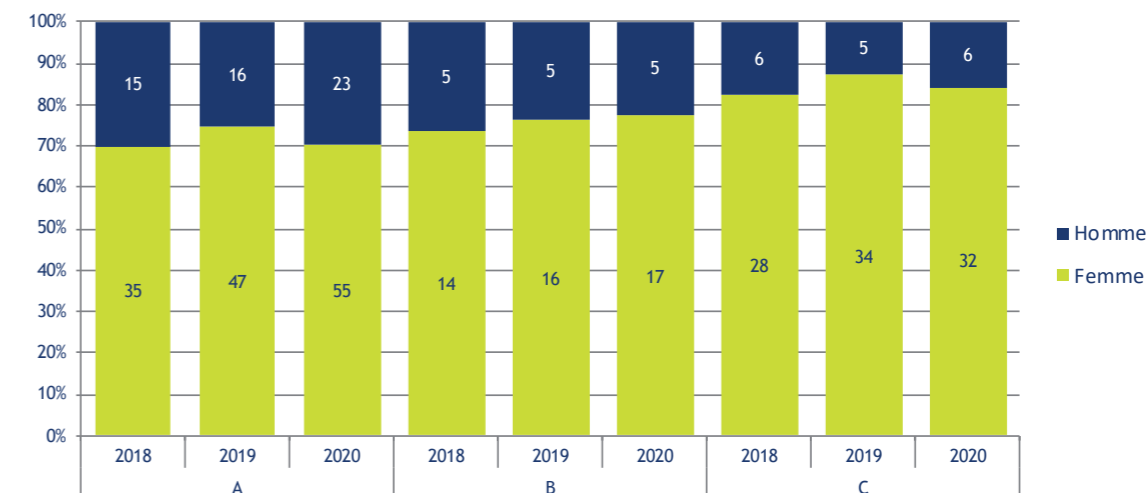


En 2020, parmi les 738 personnels BIATSS contractuels, 138 (soit 19%) sont en CDI (+3 points sur la période 2018-2020). 75% de ces personnels sont des femmes. La proportion de femmes contractuelles est supérieure de 4% par rapport à la part des femmes BIATSS contractuelles (71%).

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



Répartition des personnels BIATSS en CDI par catégorie et par genre

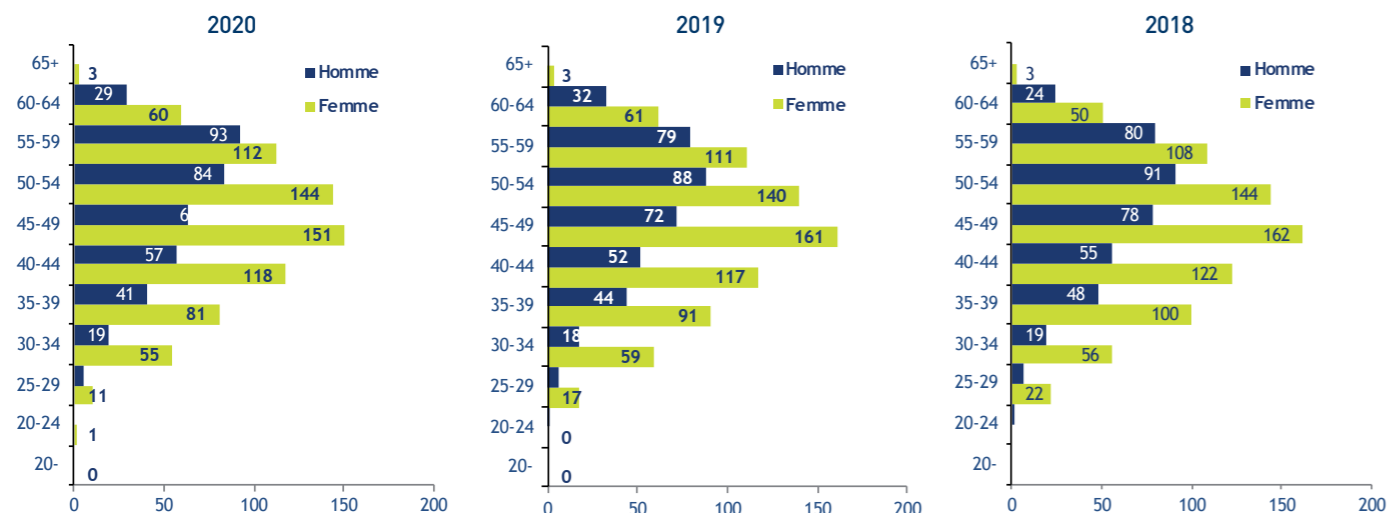


Les femmes titulaires sont largement majoritaires dans la population BIATSS (65%), mais elles ne représentent que 53% des personnels BIATSS de catégorie A titulaires.

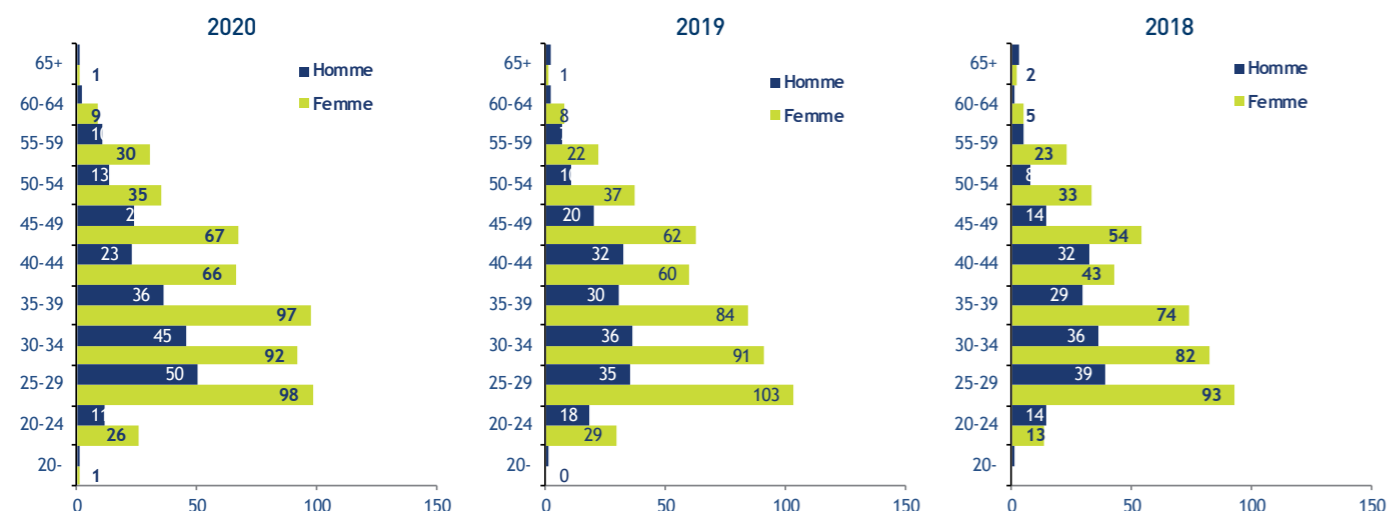
Cette situation est plus équilibrée en ce qui concerne les personnels A contractuels puisqu'elles représentent 65% des effectifs.

En revanche, les femmes sont particulièrement présentes dans les postes de catégories B et C et notamment sur la catégorie des C contractuels.

Pyramide des âges des personnels BIATSS titulaires



Pyramide des âges des personnels BIATSS contractuels

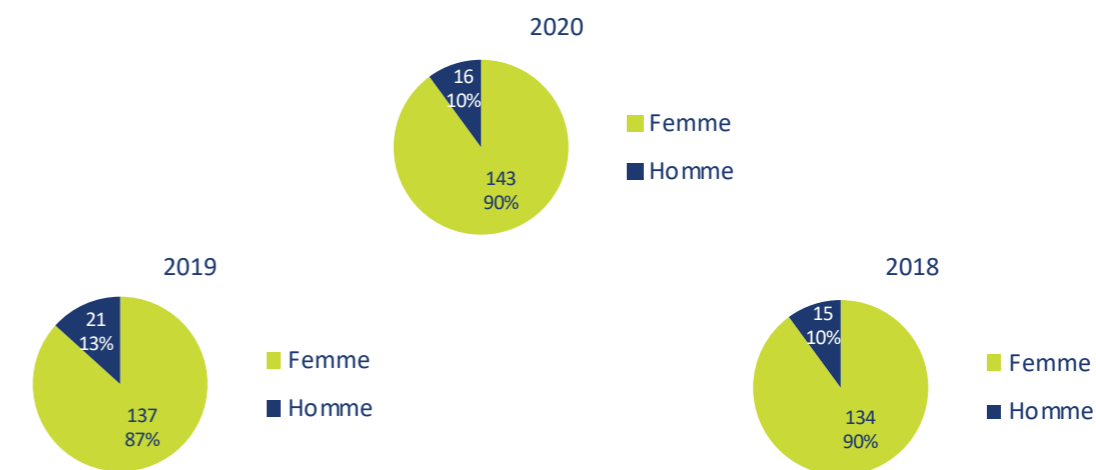


La population des personnels BIATSS est fortement féminisée (67%). Sur la période 2018-2020, les femmes demeurent très présentes sur le bas de la pyramide des âges des agents contractuels et les hommes sont davantage répartis sur le haut de la pyramide des âges des agents titulaires.

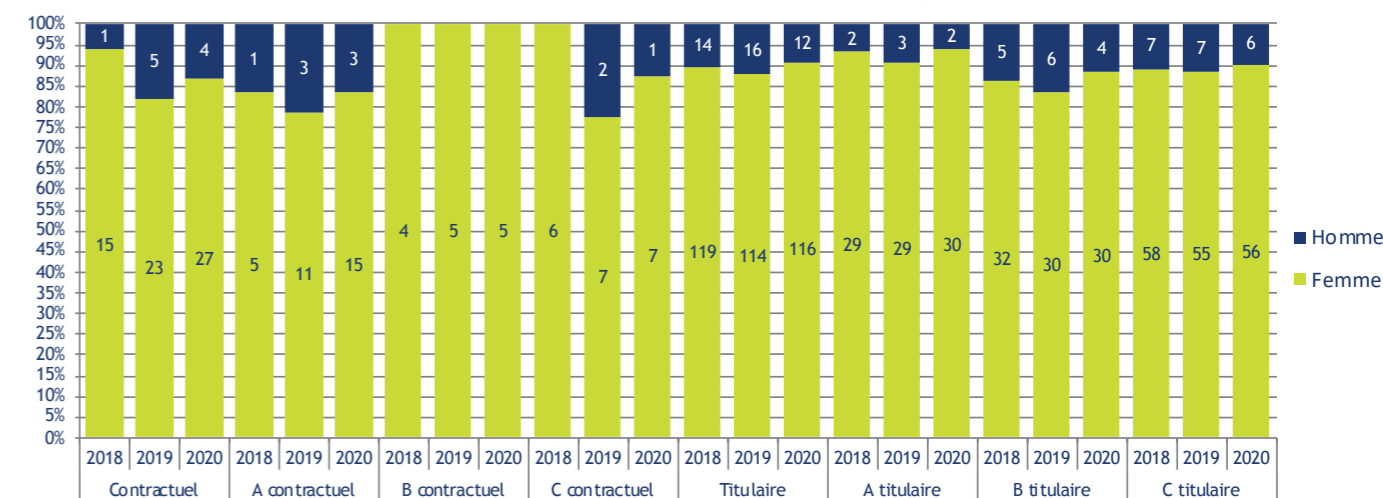
3.2. LE TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS BIATSS

Au sein de la population BIATSS, 159 personnes exercent à temps partiel (8,5% 2020 contre 8,3% en 2018), dont 90% sont des femmes. Les femmes à temps partiel appartiennent majoritairement à la catégorie C.

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



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



3.3. LES FONCTIONS DE DIRECTION

À la rentrée 2020, les 31 postes de direction administrative des services universitaires au sein de l'établissement (périmètre hors secrétaire général de composantes et de pôles) sont occupés à 45% par des femmes contre 53% en 2019 et 47% en 2018. Sur l'ensemble de la période 2018-2020 on note une forte représentation des femmes dans l'administration de proximité. En effet, dans les composantes les fonctions de secrétaire général sont occupées à 89% par des femmes. La mixité entre les femmes et les hommes est observée à la coordination des pôles.

Direction/ service (changement d'organigramme)	2020			
	Nbre Femmes	Nbre Hommes	Total	% Femme
Direction générale des services	1	3	4	25%
Missions transversales	3	1	4	75%
Directions	6	9	15	40%
Services communs et généraux	4	4	8	50%
Sous total	14	17	31	45%
Secrétaire général de pôle	2	2	4	50%
Secrétaire général de composante	17	2	19	89%
TOTAL GÉNÉRAL	33	21	54	61%

SYNTHÈSE ET PERSPECTIVES

Si la répartition des personnels par genre à l'échelle de l'établissement est équilibrée, avec 54% de femmes et 46% d'hommes sur 2019 et 2020, et si cet équilibre est également constaté au niveau des instances de l'établissement, une approche par métier, statut et rémunération révèle des disparités entre les personnels féminins et masculins.

Ainsi, les femmes restent sous-représentées dans la communauté des EC-E titulaires et contractuelles (43% en 2020) même si leur nombre augmente de façon constante (+ 66 femmes sur la période 2018-2020).

Les femmes restent minoritaires dans la population des professeurs d'université (20%).

Ce panorama révèle également une sous-représentation des femmes EC-E en matière de direction et de responsabilité scientifique, même si on observe une progression du nombre de femmes directrices de laboratoires (27% en 2020 contre 9% en 2018).

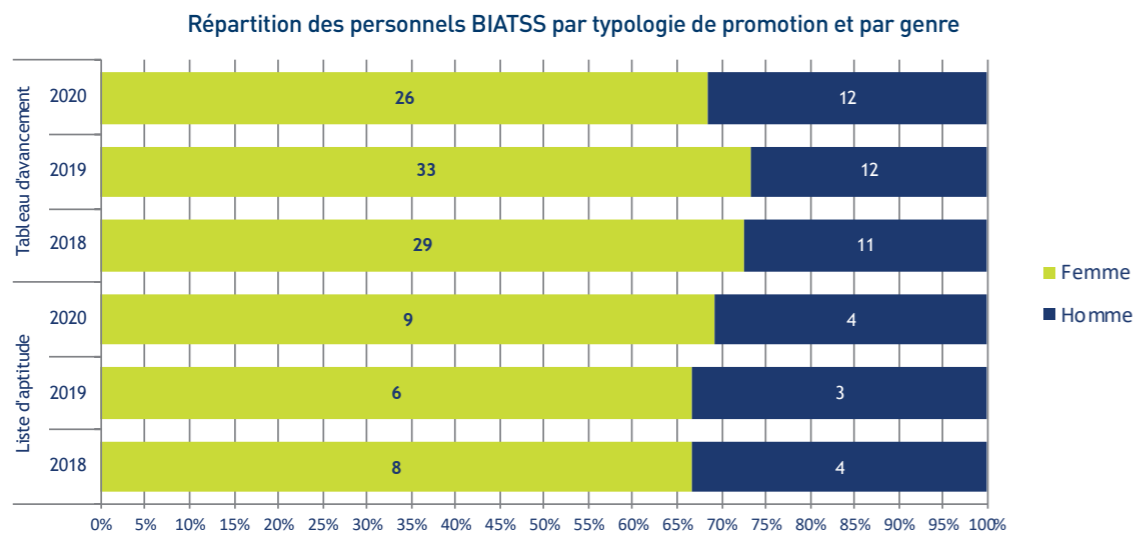
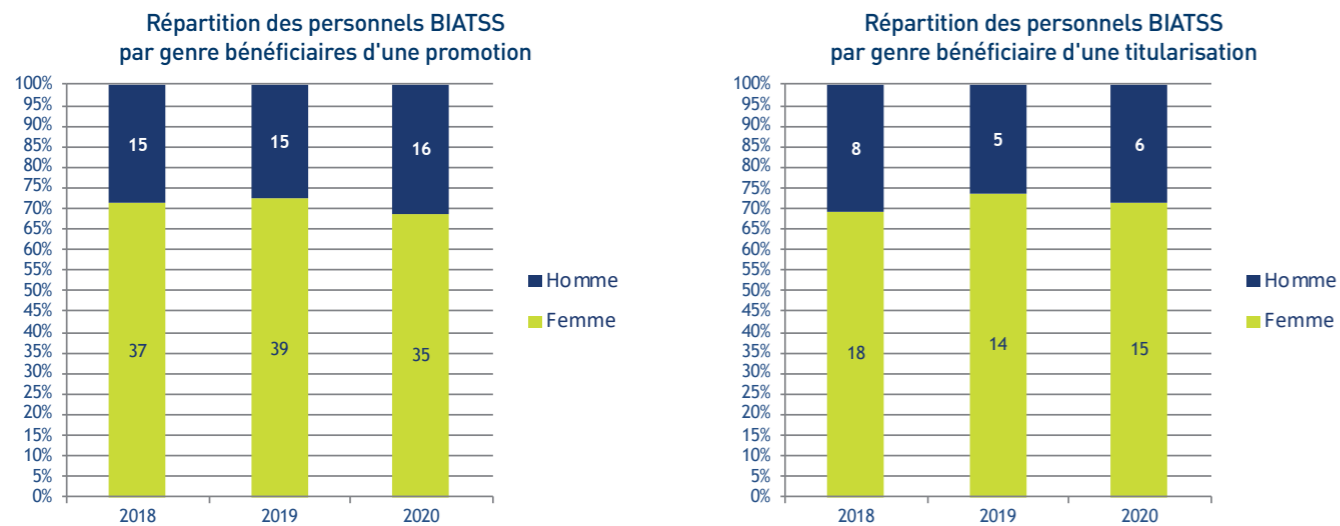
Dans le domaine de l'enseignement, les femmes EC-E réalisent également moins d'heures complémentaires que les hommes. Enfin, la répartition des EC-E par genre est fortement liée aux domaines disciplinaires d'exercice. Ainsi, les femmes EC-E sont sous-représentées au sein du pôle santé et du pôle sciences 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 plus de 500€ est constaté entre les femmes et les hommes.

La population BIATSS est quant à elle fortement féminisée avec 67% de femmes, ce chiffre passant à 70% pour les personnels BIATSS contractuels. Toutefois, on note une surreprésentation masculine au sein des personnels de catégorie A, proportionnellement à la part des femmes au sein de personnels BIATSS, avec seulement 59% de femmes (57% en 2019). Cette situation est également constatée au niveau des postes de direction, dont 61% sont occupés par des femmes. Parmi les 149 personnels exerçant à temps partiel, seulement 10% sont des hommes. En termes de rémunération, au sein de la population BIATSS, un écart salarial mensuel de 288€ en faveur des hommes est constaté et est accentué au sein de la population des agents BIATSS en CDI.

Le rapport 2020 « *Enseignement supérieur, recherche et innovation, vers l'égalité Femmes-Hommes ? Chiffres clés* » publié par le MESRI, fait état de tendances similaires au niveau national. Les femmes restent largement minoritaires dans les fonctions d'enseignement et leur part est faible dans le corps des professeurs d'université ainsi qu'au niveau de la direction des organismes de recherche. En ce qui concerne les personnels non-enseignants, une surreprésentation des femmes est également constatée au niveau national. Ce rapport national offre également des perspectives de déploiement d'indicateurs pour enrichir les futures éditions du rapport de situation comparée femmes/hommes de l'Université de Nantes. Enfin, l'établissement souhaite inscrire dans son plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle un volet dédié à la situation comparée de la population étudiante pour les prochaines années.

Direction/ service	2019				2018			
	Nbre Femmes	Nbre hommes	Total	% Femme	Nbre Femmes	Nbre hommes	Total	% Femme
Direction générale des services	5	3	8	63%	3	4	7	43%
Missions de gestion	2	4	6	33%	2	5	7	29%
Missions de soutien aux activités universitaires	4	3	7	57%	4	3	7	57%
Services communs	5	4	9	56%	5	4	9	56%
Sous total	16	14	30	53%	14	16	30	47%
Secrétaire général de pôle	2	2	4	50%	2	2	4	50%
Secrétaire général de composante	17	2	19	89%	15	4	19	79%
TOTAL général	35	18	53	66%	31	22	53	58%

3.4. L'ÉVOLUTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS



21 personnels BIATSS ont bénéficié d'une titularisation en 2020. Sur l'ensemble de la période 2018-2020, leur répartition est proportionnelle à la part des hommes et des femmes dans la population des agents contractuels.

Direction des ressources humaines
et du dialogue social (DRH-DS)
1, quai de Tourville
BP 13522
44 035 Nantes CEDEX 1
Tél. 02 40 99 83 83

Rédaction :
Cellule d'appui au pilotage,
évaluation et qualité (CAPEQ)

Maquette et mise en page :
Direction de la communication

ÉDITÉ PAR LA **DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES**

univ-nantes.fr/RSU



UNIVERSITÉ DE NANTES