

# CHSCT d'Établissement

6 décembre 2021

[www.univ-nantes.fr](http://www.univ-nantes.fr)



UNIVERSITÉ DE NANTES

# Ordre du jour

---

1. Résultats du baromètre social 2021, pour information
2. Approbation des procès-verbaux des réunions du CHSCT d'Etablissement du 17 mai, 14 juin, 7 septembre et 4 octobre 2021, pour avis
3. Programme des visites du CHSCT d'Etablissement pour 2021-2022 - Composition de la délégation des visites de l'IUT de Nantes et de l'IUT de Saint-Nazaire, pour avis
4. Evolution du système d'information de gestion des formations, pour avis
5. Point d'avancement suite à l'inspection santé et sécurité au travail, pour information
6. Bilan des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUER), pour information
7. Présentation des opérations immobilières prévues au plan de relance, pour information
8. Rapport social unique 2020, pour information
9. Point d'étape sur la déclinaison organisationnelle du projet de Nantes Université, pour information
10. Mise en œuvre des mesures liées à la crise covid-19 et conditions de travail et d'études dans ce contexte, pour information et échanges
11. Le plan particulier de mise en sûreté face aux risques majeurs, pour information
12. Suivi des visites et des préconisations du CHSCT d'Etablissement, pour information

Point 1. Résultats du  
baromètre social 2021,  
pour information



groupe **H** Imagine Human

Qualité de Vie au  
Travail  
et santé

Santé et Handicap

# BAROMÈTRE SOCIAL 2021 UNIVERSITÉ DE NANTES

## INFOGRAPHIE SYNTHÉTIQUE

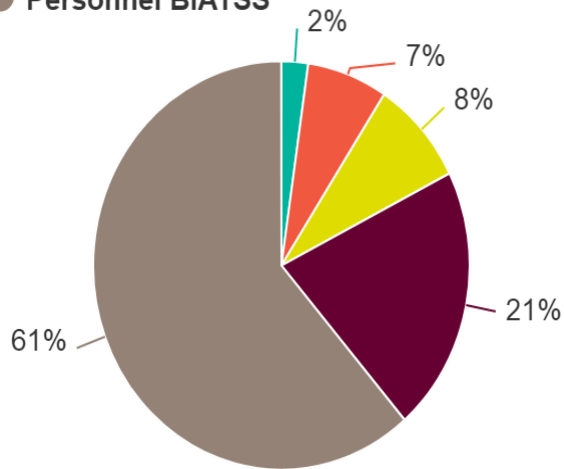
Octobre  
2021



UNIVERSITÉ DE NANTES

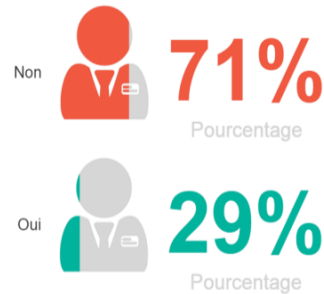
## CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON DES RÉPONDANTS

- Chercheur(e)
- Doctorant(e)/post-doctorant(e)...
- Enseignant(e) : PRAG, PRCE...
- Enseignant(e)-chercheur(e)
- Personnel BIATSS

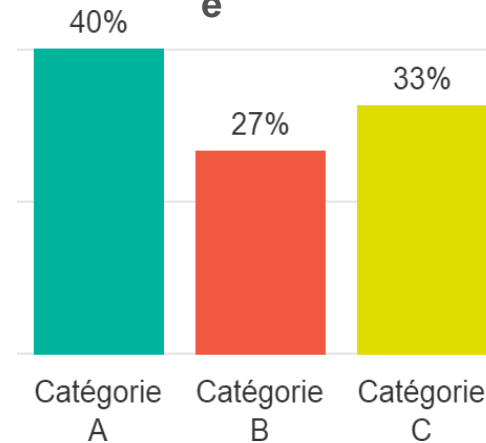


1446 répondants, soit 32% des effectifs

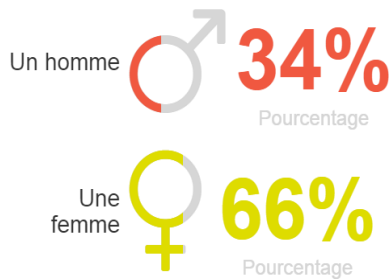
### Encadrement



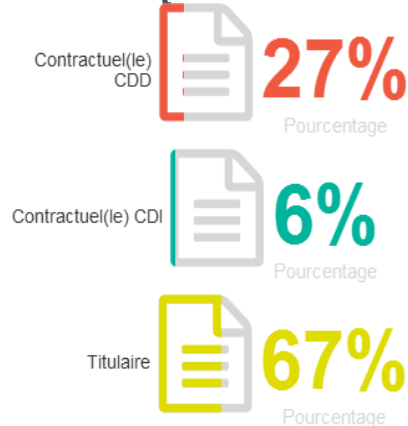
### Catégorie



### Genre



### Contrat

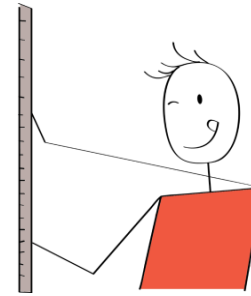
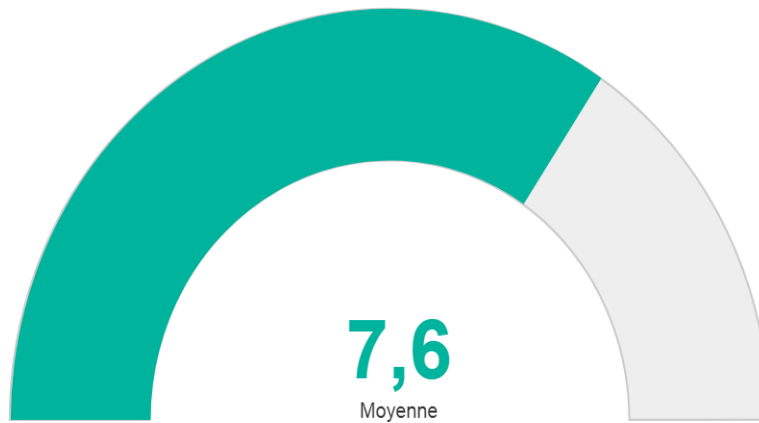


- Aucun écart supérieur à 10% entre les répondants et l'effectif réel dans chaque catégorie, sauf pour le genre (11% en faveur des femmes)

La population des répondants est donc bien représentative

## UN MORAL EXPRIMÉ DE BON NIVEAU, EN BAISSÉ PAR RAPPORT À L'ANNÉE 2020...

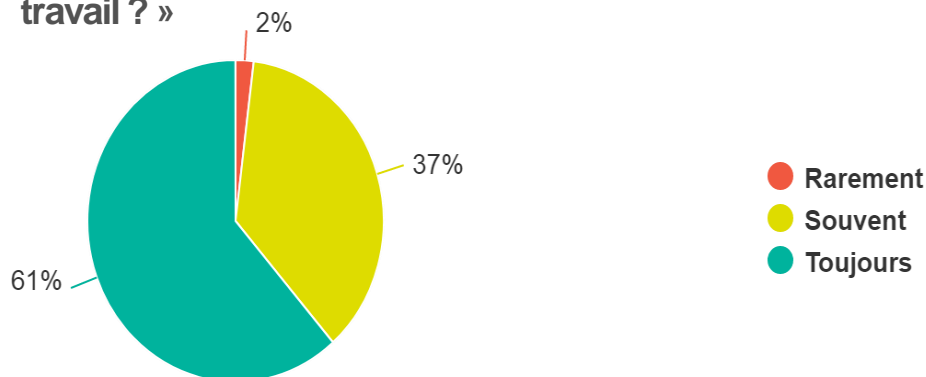
« **Aujourd'hui, comment allez-vous globalement**  
**?** » (note de 0 à 10)



- **71%** des répondants expriment un niveau de moral **au dessus de 5**  
80% en avril 2020
- **39%** **au-dessus de 8**  
50% en avril 2020
- **10%** **au-dessous de 4**  
moins de 10% en avril 2020

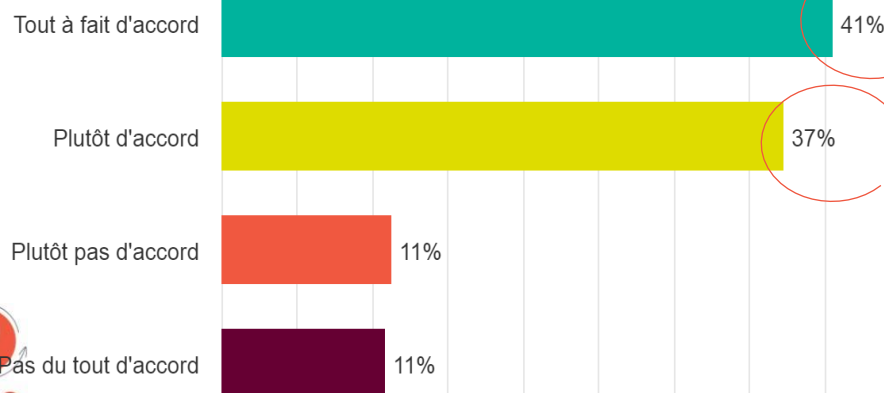
## UN TÉLÉTRAVAIL TRÈS SATISFAISANT (98%) POUR CEUX QUI SONT CONCERNÉS ...

« Si vous êtes télétravailleur(euse), êtes-vous satisfait(e) de ce mode de travail ? »

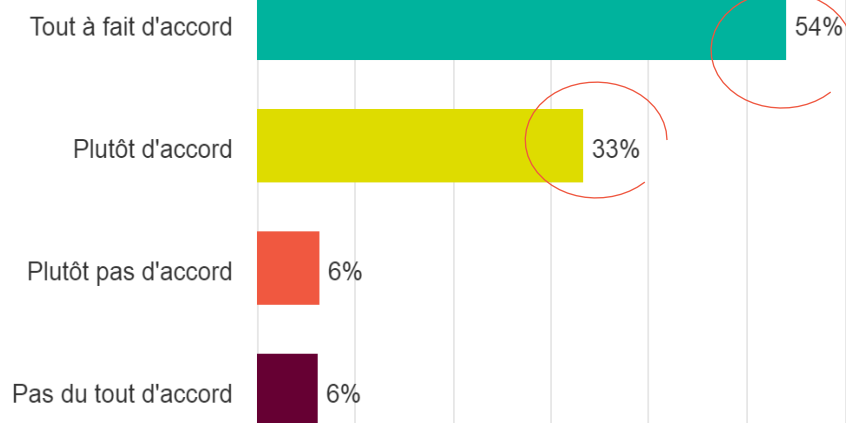


## ...MAIS UN SOUHAIT PARTAGÉ DE JOURNÉE COMMUNE SANS TÉLÉTRAVAIL ET DE DEMI-JOURNÉE SANS RÉUNION

« Que pensez-vous de la mise en place d'une journée commune sans télétravail à titre expérimental à compter du 1er janvier 2022, afin de permettre des temps communs de présence sur site ? »



« Que pensez-vous de la mise en place d'une demi-journée sans réunion à titre expérimental à compter du 1er janvier 2022 ? »



## ... ET UNE RECHERCHE D'ÉQUILIBRE À L'ISSUE DE LA CRISE SANITAIRE

« Quelles « résolutions » avez-vous prises aujourd'hui vis-à-vis de votre travail ? »



● Les trois catégories de réponses les plus fréquentes, par ordre de fréquence :

1. Mettre en place des **pratiques de déconnexion**, préserver **l'équilibre vie privée-vie professionnelle**
2. Prendre du recul, **réguler ma charge de travail**, veiller à ne pas s'investir au-delà de mes limites
3. Revenir sur site le plus possible, **réduire le télétravail** au maximum





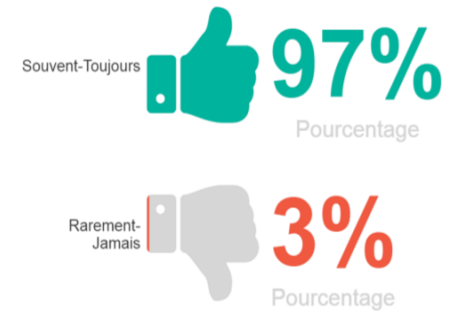
## DU SENS AU TRAVAIL

« Comprenez-vous le sens des missions qui vous sont confiées ? »



## DE L'AUTONOMIE

« Avez-vous de l'autonomie pour organiser votre travail ? »



## UNE SATISFACTION IMPORTANTE, MAIS EN BAISSÉ

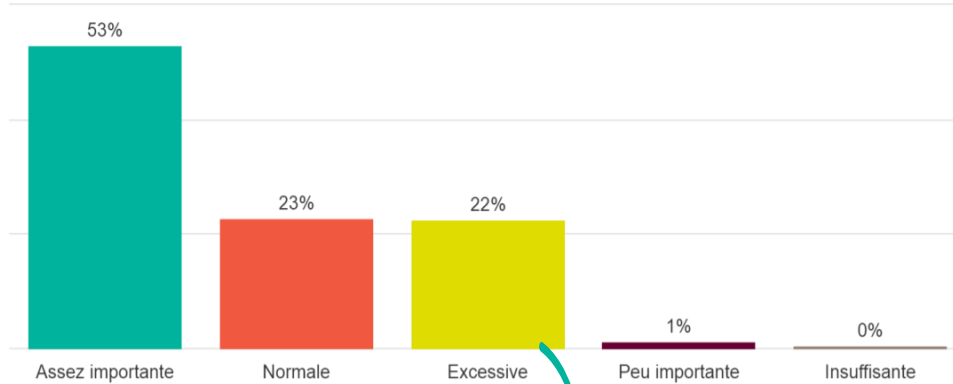
« Votre travail est-il pour vous une source de satisfaction ? »



Baromètre 2019 : 85% ont indiqué que leur travail était source de satisfaction  
 Baromètre 2017 : 85%  
 Baromètre 2015 : 90%

## UNE CHARGE DE TRAVAIL STABLE ET IMPORTANTE...

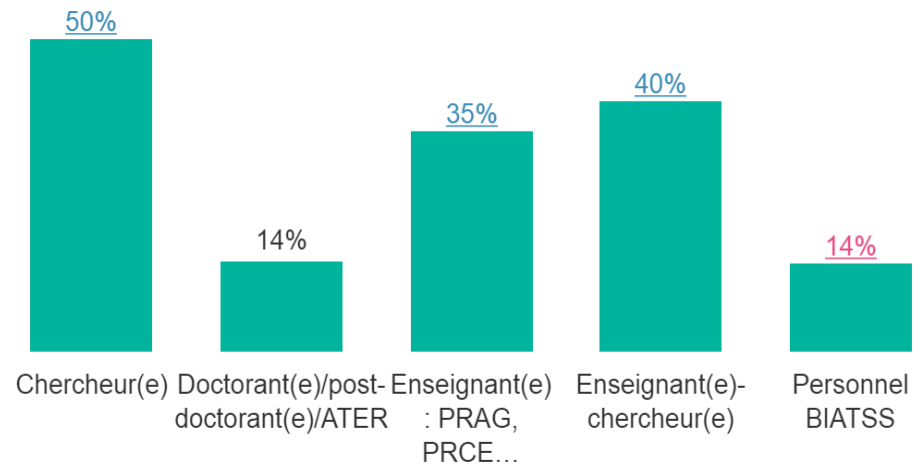
« Comment qualifieriez-vous votre charge de travail ? »



... MAIS VÉCUE INÉGALEMENT

**Baromètre 2017 :** 26% des répondants ont qualifié leur charge de travail comme « excessive »  
**Baromètre 2019 :** 23%

Proportion de répondants indiquant une charge de travail « excessive »



■ Eléments sous-représentés

■ Eléments sur-représentés

## L'ACCOMPAGNEMENT DU HANDICAP AU TRAVAIL

« Avez-vous une reconnaissance en qualité de travailleur(euse) handicapé(e) ? »

Non **94%**  
Pourcentage

Oui **6%**  
Pourcentage

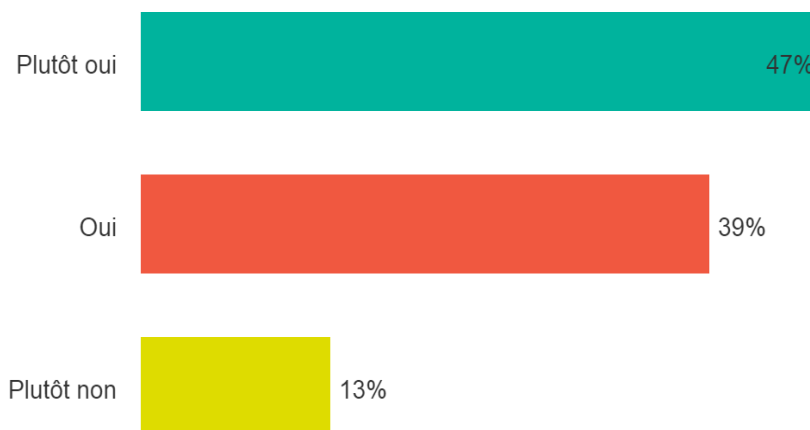
« Bénéficiez-vous d'un aménagement ou d'un accompagnement spécifique ? »

Non **64%**  
Pourcentage

Oui **36%**  
Pourcentage



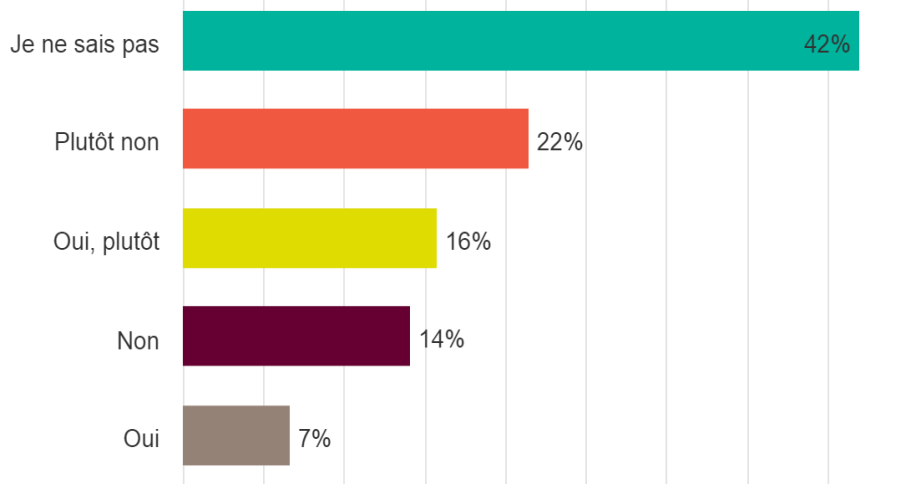
« En êtes-vous satisfait(e) ? »



> **86%** des collaborateurs sont satisfaits ou plutôt satisfaits de l'accompagnement de leur situation de handicap

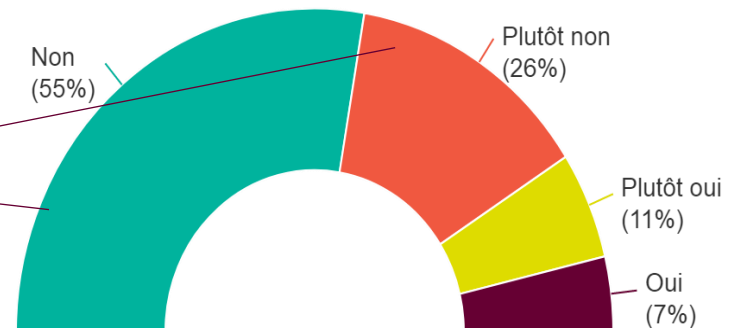
## UNE FAIBLE INQUIÉTUDE VIS-À-VIS DES CHANGEMENTS ENGAGÉS

## « Votre activité est amenée à évoluer du fait de la création de Nantes Université »



## « Etes-vous inquiet(e) concernant le maintien de votre activité dans les prochains mois ? »

81% des répondants n'expriment pas d'inquiétude sur leur activité



Point 2. Approbation des  
procès-verbaux des réunions du  
CHSCT d'Établissement du 17  
mai, 14 juin, 7 septembre et 4  
octobre 2021, pour avis

# Approbation des procès-verbaux

---

- **PV de la séance du 17 mai 2021**

Projet d'avis :

*Le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail d'Etablissement rend un avis ... sur le PV de la séance du CHSCT d'Etablissement du 17 mai 2021.*

- **PV de la séance du 14 juin 2021**

Projet d'avis :

*Le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail d'Etablissement rend un avis ... sur le PV de la séance du CHSCT conjoint Etablissement du 14 juin 2021.*

- **PV de la séance du 7 septembre 2021**

Projet d'avis :

*Le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail d'Etablissement rend un avis ... sur le PV de la séance extraordinaire du CHSCT d'Etablissement du 7 septembre 2021.*

- **PV de la séance du 4 octobre 2021**

Projet d'avis :

*Le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail d'Etablissement rend un avis ... sur le PV de la séance du CHSCT d'Etablissement du 4 octobre 2021.*

Point 3. Programme des visites du  
CHSCT d'Établissement pour 2021-  
2022 - Composition de la  
délégation des visites de l'IUT de  
Nantes et de l'IUT de Saint-  
Nazaire, pour avis

# Composition de la délégation pour la visite de l'IUT de Nantes - Site Carquefou

---

- Périmètre : services administratifs et techniques
- Proposition de composition de délégation :
  - Céline DRONNEAU (UNSA)
  - Anna LE QUEAU (SUD)
  - Guy LOUARN (SGEN-CFDT)
  - Erwan MACE (CGT)



# Composition de la délégation pour la visite de l'IUT de Nantes

---

Projet d'avis :

***Le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail rend un avis ... sur la composition de la délégation du CHSCT pour la visite de l'IUT de Nantes, telle que définie en séance.***

# Composition de la délégation pour la visite de l'IUT de Saint-Nazaire

---

- Objet de la visite: regroupement Heinlex/Gavy
- Visite conjointe avec le CHSCT spécial de Saint-Nazaire et organisée par le CHSCT d'Etablissement
- Proposition de composition de délégation :
  - François BESSEAU (SNPTES)
  - Jean-Luc HAUSER (SNPTES)
  - Guy LOUARN (SGEN-CFDT)
  - François POUPET (CGT)

# Composition de la délégation pour la visite de l'IUT de Saint-Nazaire

---

Projet d'avis :

***Le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail rend un avis ... sur la composition de la délégation du CHSCT pour la visite de l'IUT de Saint-Nazaire, telle que définie en séance..***

Point 4. Evolution du  
système d'information de  
gestion des formations,  
pour avis

# Contexte et enjeux du projet

---

- Le logiciel actuel Lagaf, obsolète techniquement et fonctionnellement, n'est plus maintenu ni développé par le Ministère
- L'outil Geforp apparait comme une bonne alternative. Il est développé dans le cadre du consortium ESUP, créé en 2002, par cinq universités partenaires, organisé aujourd'hui en association, dont la plateforme est déployée dans 80 universités ou écoles françaises.
- Son ergonomie et ses fonctionnalités doivent permettre d'améliorer l'accès à la formation, d'impliquer davantage les acteurs de la formation, d'améliorer le suivi des demandes via des processus automatisés et de réduire la charge administrative des formations pour la DRHDS.

# Les évolutions à venir

	Ce qui change	Ce qui ne change pas
Agents	<ul style="list-style-type: none"><li>• Création d'un compte personnel</li><li>• Consultation du catalogue dans l'outil</li><li>• Dématérialisation des demandes catalogue avec un workflow de validation pour les personnels BIATSS (N+1) et d'information pour les E-EC et doctorants contractuels</li><li>• Suivi de l'avancée du traitement des demandes</li><li>• Accès à des attestations de formation</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Accès à l'offre de formation via l'espace intranet – Rh – Formation</li><li>• Communication via « Formation – il reste des places », des mails de diffusion et des actualités sur l'intranet</li><li>• Les formulaires papiers sont maintenus pour les formations demandées auprès d'organismes de formation externes</li></ul>
PGDC	<ul style="list-style-type: none"><li>• Informatisation de l'ensemble du processus de gestion de la formation, dans un seul et même outil, de la formulation de la demande par l'agent à la mise à dispositif de l'attestation de formation.</li></ul>	

# Bénéfices et points d'attention

Bénéfices	Points d'attention
<ul style="list-style-type: none"><li>• Accès au catalogue de formation pour tous les agents bénéficiant d'une adresse mail professionnelle univ-nantes.fr après création d'un espace personnel</li><li>• Simplification du processus de demande dématérialisé</li><li>• Consultation par l'agent de l'état des demandes en cours et des formations suivies via son espace personnel</li><li>• Baisse de la charge de gestion administrative</li><li>• Amélioration du suivi des demandes</li><li>• Coût limité : 6 840 € chaque année (adhésion ESUP et cout maintenance et développement)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Modification des habitudes (création de compte personnel, workflow de validation des demandes pour les BIATSS) – nouvelles pratiques- enjeu de communication et d'accompagnement</li><li>• Maintien de la base Lagaf pour un accès à l'historique des formations</li></ul>

# Conduite de projet

---

- Déploiement prévu en janvier 2022 pour le lancement du catalogue de formation 2022
- Conduite de projet menée par le Pôle gestion et développement des compétences de la DRHDS et le SIG de la DSIN

Le calendrier de déploiement est le suivant :

- Septembre 2021 : Mise à disposition de l'outil
- Septembre à décembre 2021 : Paramétrages et tests
- Décembre 2021: première communication à l'ensemble de la communauté
- Janvier 2022 : Déploiement de la solution - Communication à tous les agents et communication spécifique en direction des cadres et des gestionnaires RH à l'aide d'un tutoriel vidéo
- Juin 2022 : Evaluation - Ajustement





Débat

# Mise en œuvre du nouvel SI de gestion des formations

---

Projet d'avis :

***Le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail d'Établissement rend un avis XXX sur la mise en œuvre du nouvel outil de gestion des formations GEFORP.***

Point 5. Point d'avancement  
suite à l'inspection santé et  
sécurité au travail, pour  
information

# RAPPELS

# Constats à la lecture du rapport ISST

---

- Etat des lieux pour définir les axes de la politique de prévention de l'établissement et les priorités des actions sur plusieurs années
- 150 observations et recommandations à mettre en œuvre
- Dossier transversal de la responsabilité du chef d'établissement qui touche les directions, les composantes et les laboratoires
- Nécessité d'appropriation des enjeux et du contenu du rapport
- Des actions en réponse aux observations/recommandations sont déjà démarrées voire terminées

# Mise en œuvre : Objectifs

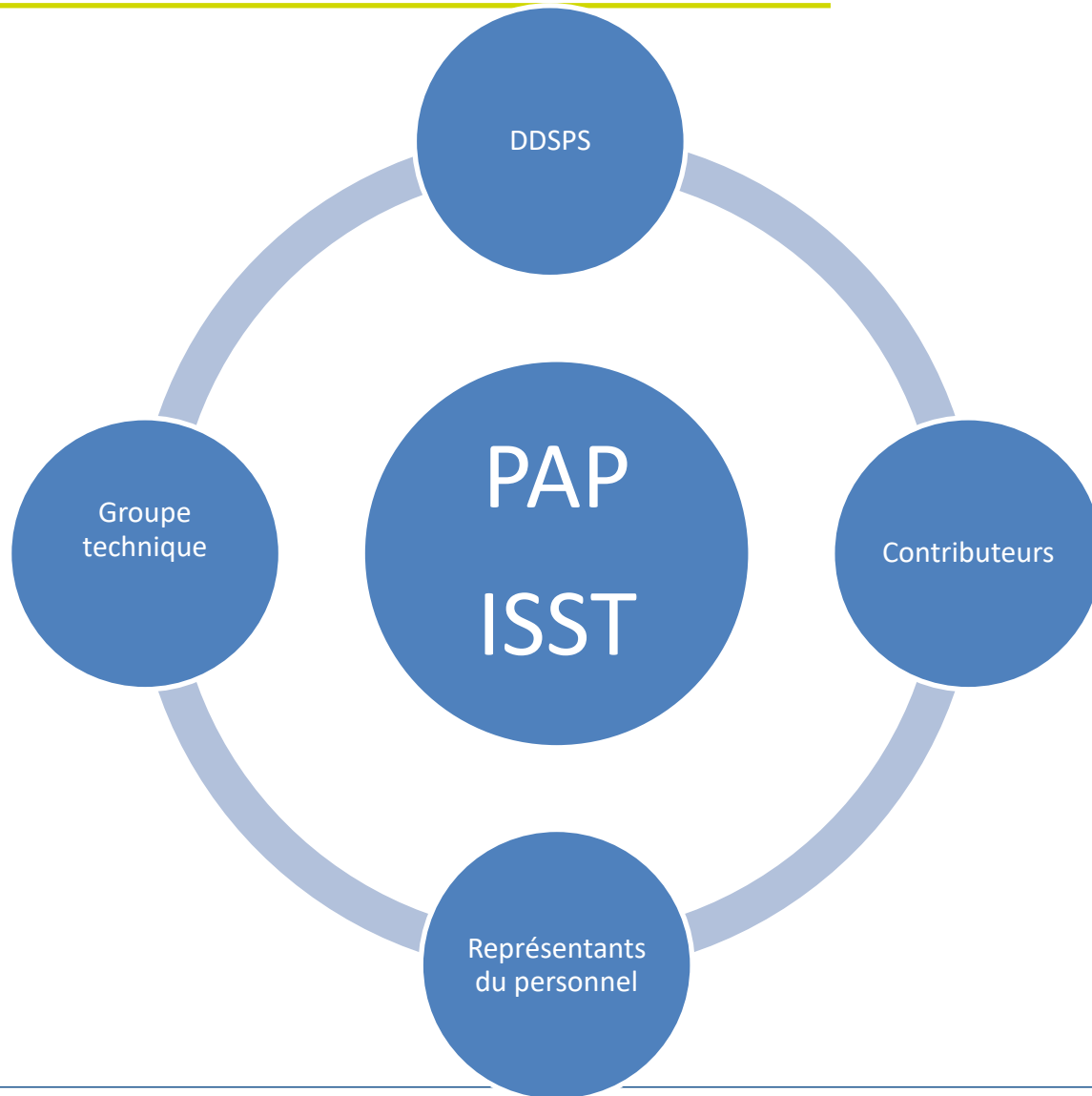
---

A partir du rapport de l'Inspection Santé et Sécurité au Travail :

- Prioriser et définir un plan d'actions pluriannuel en cohérence avec les activités/priorités des directions, pôles et composantes
- Faire vivre ce plan d'action
- Une fois par an, la mise à jour du plan d'actions constituera le Programme Annuel de Prévention (PAP)

# Les principaux acteurs

---





**POINT D'AVANCEMENT  
METHODE**



# Etapes : actions déjà réalisées en juin 2021

- 9 au 12 février 2021 : ISST
- 23 février : Premier groupe de travail technique ISST, réponse aux propositions de mesures immédiates
- 15 mars 2021 : Présentation du tableau de suivi des mesures immédiates en CHSCT en présence de l'inspectrice
- 2 avril 2021 : Deuxième groupe de travail technique ISST, relecture du pré-rapport
- Avril-mai 2021 : Réception et diffusion du rapport définitif à l'ensemble de la communauté universitaire
- 3 juin 2021 : Troisième groupe de travail ISST :
  - Point sur l'état d'avancement des mesures immédiates
  - Présentation de la méthode de priorisation et de suivi des recommandations et préconisations du rapport

# ETAPES ENVISAGEES au CHSCT de juin 2021 et **POINT D'AVANCEMENT** en décembre 2021

---

- 14 juin 2021 : Présentation du rapport par l'inspectrice en CHSCT => **FAIT**
- Septembre 2021 : Arbitrage de la Direction Générale des priorisations à partir des propositions du groupe technique => **Novembre 2021**
- Septembre 2021- Octobre 2021 : Partage du résultat en groupe technique et auprès des contributeurs => **le 2 décembre 2021 en groupe technique**
- Octobre 2021- Novembre 2021 : Organisation des webinaires d'appropriation (auprès des directions, composantes et laboratoires) et présentation des priorisations => **A faire en 2022**
- Décembre 2021 : Présentation du premier résultat aux représentants du personnel en CHSCT d'Etablissement => **6 décembre 2021**
- A partir de janvier 2022 : Construction et pilotage du plan d'actions pluriannuel



**POINT D'AVANCEMENT  
REALISATION**

# Indicateurs de suivi du plan d'actions

---

- Actions terminées : 11
- Actions en cours : 49
- Actions non commencées : 90

## Grands axes prioritaires identifiés

# Organisation de la prévention et pilotage

---

- Mieux préciser les missions des acteurs de la prévention (chefs de service, CP, AP...)
- Créer le CSA et les formations spécialisées en santé sécurité et conditions de travail et sensibiliser/former les nouveaux représentants
- Améliorer le suivi médical des agents (postes à risque, risques liés aux missions à l'étranger, retour suite à CLD ou CLM, grossesse, rappel du caractère obligatoire aux encadrants et agents...)
- Créer une liste des outils de pilotage globaux à construire et commencer à planifier leur construction avec les directions concernées

# Organisation de la prévention et pilotage

---

- En matière de vérification des contrôles réglementaires des équipements et installations techniques liées aux bâtiments, préciser l'organisation (qui fait quoi) et créer un outil permettant de partager la vision globale sur le sujet
- Déterminer les formations à rendre obligatoires dans le plan de formation et mettre en œuvre
- Améliorer le suivi des habilitations nécessaires/formations obligatoires aux postes de travail

# Evaluation des risques, suivi des actions d'amélioration et traitement des situations non conformes

---

- Démarrer la rédaction de la fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels propres au service et les effectifs d'agents exposés à ces risques, puis l'annexer au DUERP



# Risques liés aux activités scientifiques et techniques

---

- Risque lié au travail isolé : réviser la règle générale sur le travail isolé
- Risque chimique
  - Réaliser un benchmark des autres universités, du CNRS et de l'Inserm sur leur gestion du risque chimique
  - Mettre en place une procédure amiante pour l'actualisation de la donnée et la gestion de l'amiante en cas de travaux

# Risques liés aux activités scientifiques et techniques

---

- Risque biologique :
  - Poursuivre le travail sur l'inventaire des agents biologiques réalisé en 2021 (action commune CNRS/INSERM)
  - « Remettre en conformité » le laboratoire L3 de IRS2

## Questions / Réponses

Point 6. Bilan des DUER,  
pour information

# Résultats globaux

---

- Campagne réalisée du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre 2021.
- **103 évaluations des risques professionnels actualisées sur 138 unités de travail.** **75,7%**
  - Plusieurs unités n'ont pas d'assistant de prévention (ou AP absent).
  - Plusieurs évaluations encore en cours d'actualisation au 22/11/2021.
- Parmi les 103 évaluations actualisées :
  - 58 font mention des RPS. **58,2%**
  - 87 ont intégré le risque lié au COVID. **84,5%**

# Résultats globaux

---

- Parmi les 103 évaluations actualisées :
  - 47 ont intégré les risques liés au travail à distance.
  - 37 ont intégré les risques liés au télétravail.

45,6%

36,0%



- Le télétravail ne concerne pas toutes les UT.
- La notion de « travail à distance et télétravail » est souvent ambiguë dans les UT.



Il est à noter qu'un fichier a été transmis aux CP puis aux AP pour les accompagner dans l'évaluation de ces deux risques.

# Focus sur les risques les plus cités

## TRAVAIL A DISTANCE

(47 UT)

- 36 UT Isolement social et professionnel
- 35 UT Affaiblissement du lien social professionnel
- 31 UT Charge mentale élevée
- 31 UT Non-respect de la conciliation des temps vie privée / vie professionnelle
- 31 UT Environnement ou matériel inadapté
- 29 UT Perte d'informations
- 28 UT Difficultés de management
- 28 UT Risque électrique
- 28 UT Perte de sens au travail

## TELETRAVAIL

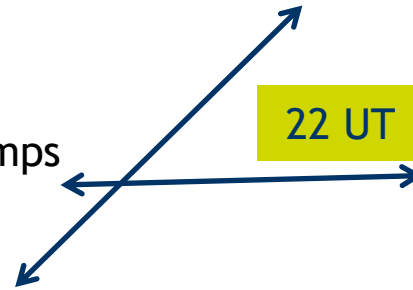
(37 UT)

23 UT

Environnement ou matériel inadapté

22 UT

Non-respect de la conciliation des temps vie privée / vie professionnelle



# Focus sur les risques les plus cités

## RISQUES PHYSIQUES

(103 UT)

68 UT Risque électrique

58 UT Ambiance thermique

58 UT TMS

55 UT Travail sur écran

53 UT Risque chimique

49 UT Ambiance sonore

42 UT Ambiance lumineuse

38 UT Risque biologique

## RPS

(58 UT)

33 UT

Intensité et temps de travail  
(contraintes de rythme, précision des objectifs, adéquation objectif/moyen, gestion de la polyvalence, interruptions, niveau d'attention et vigilance)

23 UT

Horaires de travail difficiles  
(durée hebdomadaire, horaires atypiques, disponibilité en dehors du temps de travail, prévisibilité des horaires, conciliation vie privée/vie pro)





- Définir les rôles et responsabilités du chef de service en matière de prévention des risques professionnels.
- Clarifier l'articulation entre le chef de service, le CP et l'AP.
- Proposer une « liste de risques » car tous les risques ne sont identifiés => pas évalués => pas de mesures de prévention associées.
- Proposer des outils pour l'évaluation de certains risques (dans la continuité des outils proposés comme celui lié à l'intégration du risque covid ou au télétravail par exemple).

## Questions / Réponses

Point 7. Présentation des  
opérations immobilières  
prévues au plan de relance,  
pour information

# AAP Plan de relance - contexte

Les bâtiments publics de l'État représentent 100 millions de m<sup>2</sup> et sont responsables 1/4 des émissions de gaz à effet de serre en France. L'objectif est donc d'investir massivement dans la **rénovation énergétique des bâtiments publics de l'État**, notamment pour les bâtiments d'enseignement supérieur et de recherche.

Pour financer ces rénovations, 4 milliards d'euros seront investis par l'État dont 300 millions d'euros délégués aux régions. Une enveloppe sera dédiée aux projets de rénovation thermique des bâtiments des collectivités locales, via les préfets. Le reste de l'enveloppe sera consacré à la rénovation des bâtiments de l'État.

## Plan de Relance décidé par le gouvernement

- Soutien à l'économie dont la filière BTP
- Réduire l'empreinte énergétique des bâtiments publics
- Mettre en œuvre le décret tertiaire



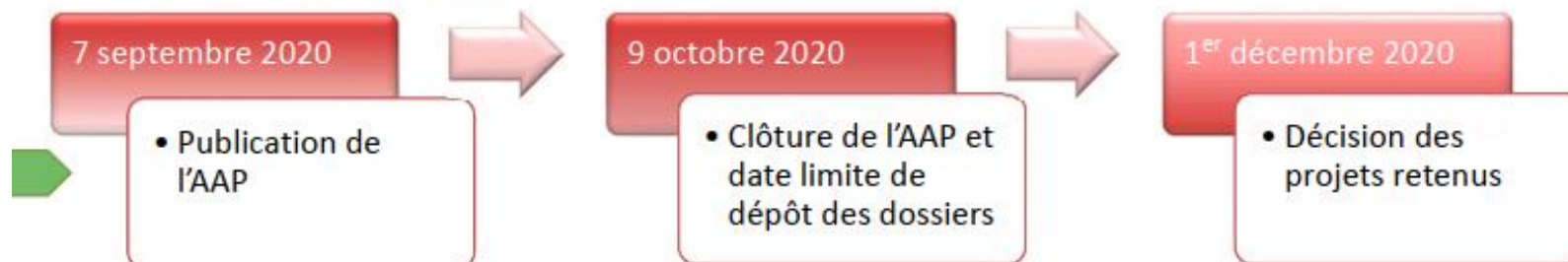
### 2 appels à projets nationaux

- Pour les **bâtiments Etat et Opérateurs de l'ESRI**
- Pour les autres bâtiments publics de l'Etat et ses opérateurs (hors hôpitaux et Epadh)

- Propriété Etat
- Biens propres
- Biens dévolus

# AAP Plan de relance - calendrier

## Pour choisir les projets



## Pour les réaliser



# Chiffres clés

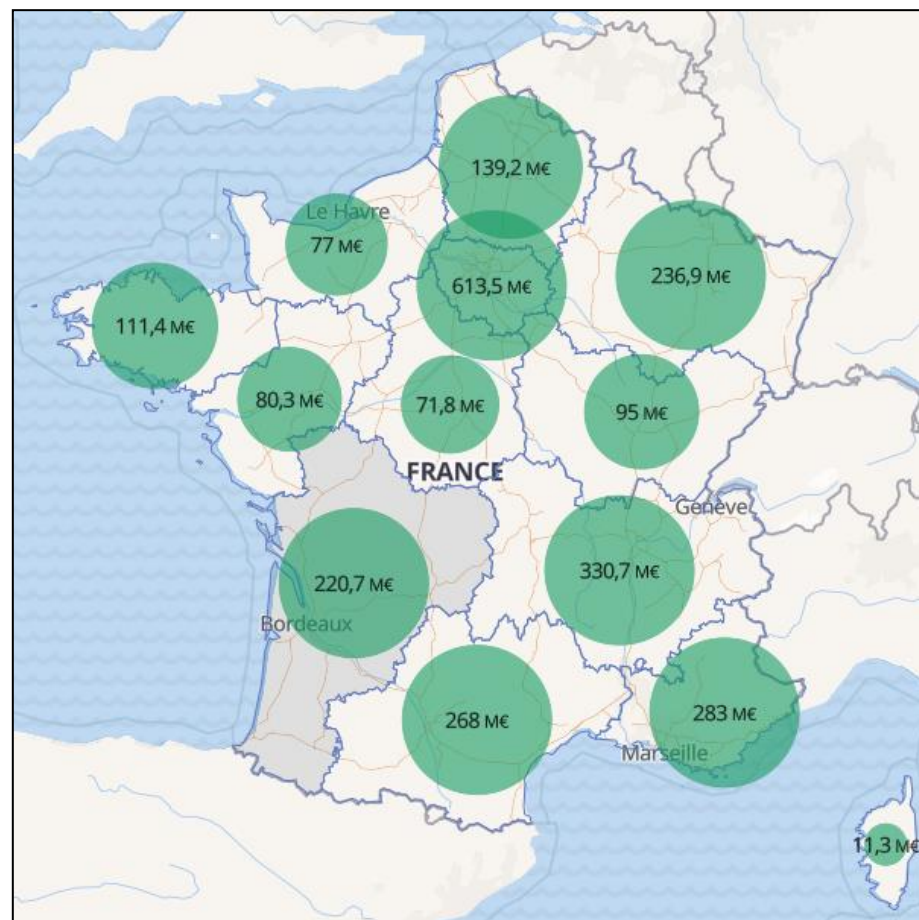


A l'échelle nationale, ce sont **4 214 projets** sélectionnés pour **2,7 Mds €** dont **1 066 projets** pour **1,3 Md €** pour l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation.

L'UN a présenté une candidature pour **41 projets** représentant **50 M € TDC**

**27 projets** ont été retenus, pour un total de **18 M €**.

**En nombre de projets retenus, l'université de Nantes se classe troisième** derrière l'Université de Bordeaux et l'Université de Lorraine



**Cartographie des projets retenus**

<http://cartographie-plan-de-relance.portail-die.fr/batiments>

# Les projets retenus au Plan de Relance

---

- Bâtiment 8, site Lombarderie, Marché de Conception Réalisation (13 M€)
- Chaufferie Biomasse, IUT de Saint Nazaire, Marché Global de Performance (3 M€)
- Isolation des toitures, IUT la Roche sur Yon, Conception Réalisation (441 k€)
- « Relamping » (692 k€)
- Sous-comptage d'énergie par bâtiment (676 k€)
- Actions d'entretien des réseaux CVC (210 k€)

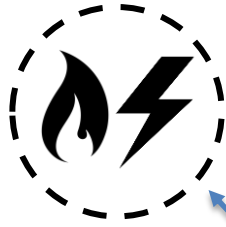
# Les projets retenus au Plan de Relance

Projets	IUT LRY	IUT Saint Nazaire	Polytech	UFR Sciences	IAE Erdre	Lettres Censive	INSPE	UFR Médecine	IRSUN	STAPS	Total (€)
Relamping		294 891	30 615	213 895	39 711	27 785	14 393	6 022	27 799	6 969	<b>691 606</b>
Toitures	441 450										<b>441 450</b>
Sous Comptages		179 768		466 866	29 526						<b>676 160</b>
Réfection Réseaux Chauffage		1 512 000		140 195							<b>1 652 195</b>
Divers Chauffage			19 200						50 144		<b>69 344</b>
Chaufferie bois		1 548 288									<b>1 548 288</b>
UFIP/LBPV				12 929 100							<b>12 929 100</b>
<b>Total (€)</b>	<b>441 450</b>	<b>3 534 947</b>	<b>49 815</b>	<b>13 750 056</b>	<b>59 052</b>	<b>39 711</b>	<b>14 393</b>	<b>6 022</b>	<b>77 943</b>	<b>6 969</b>	<b>18 008 143</b>

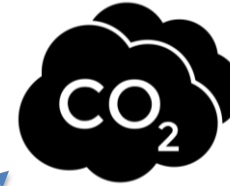


# Gains énergétiques et financiers attendus

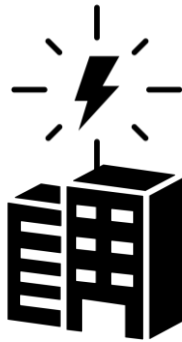
- 2 596 590 kWhEF/an  
=  
consommation de 162  
foyers (maison de 100m<sup>2</sup>)  
- électricité et chauffage  
au gaz



- 908 406 kgeqCO<sub>2</sub>  
=  
8 713 aller-retours  
Nantes-Paris en  
voiture



- 197 kWhEF/an/m<sup>2</sup>  
=  
consommation du site  
de Joffre à Nantes



- 307 691 €/an  
sur la facture d'énergie  
de l'établissement



# Présentation des projets

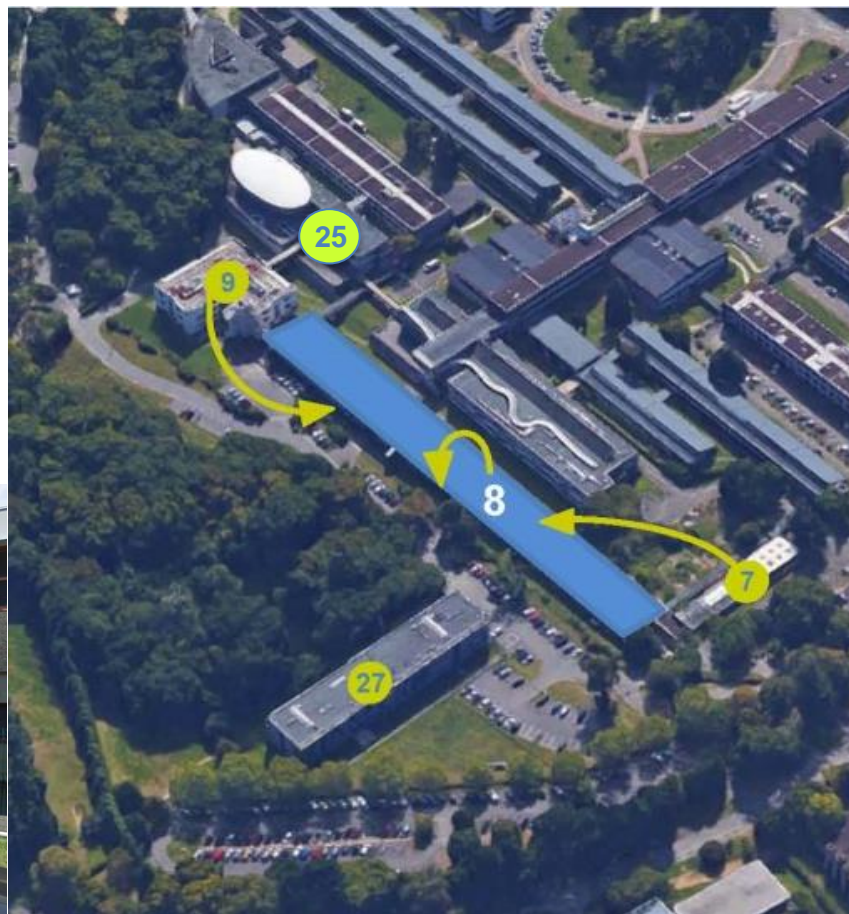
# Réhabilitation/extension du bât. 8 - Lombarderie (13M €)

Regroupement, rénovation et extension d'un bâtiment de recherche en biologie avec des objectifs forts de performances énergétiques, de mutualisation et d'amélioration des conditions de travail et de recherche. Le projet comprend :

- la réhabilitation et extension du bâtiment 8
- la déconstruction des serres du bâtiment 7
- la déconstruction du bâtiment 9



Vue aérienne du site du projet



# Impacts conditions de travail

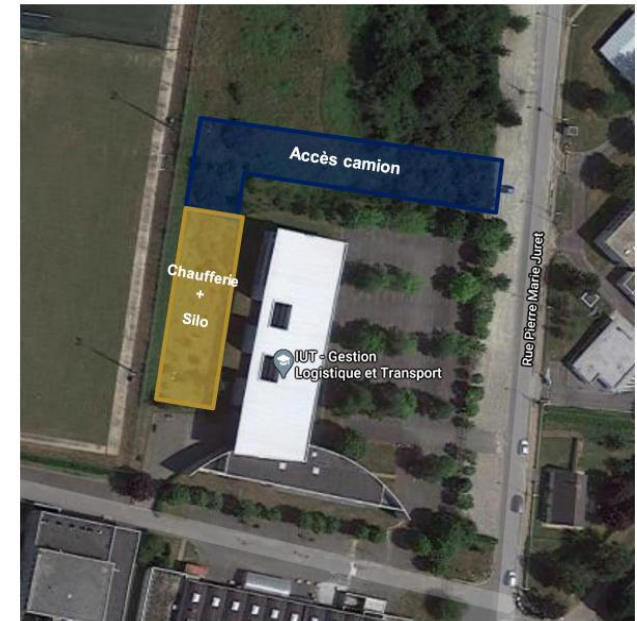
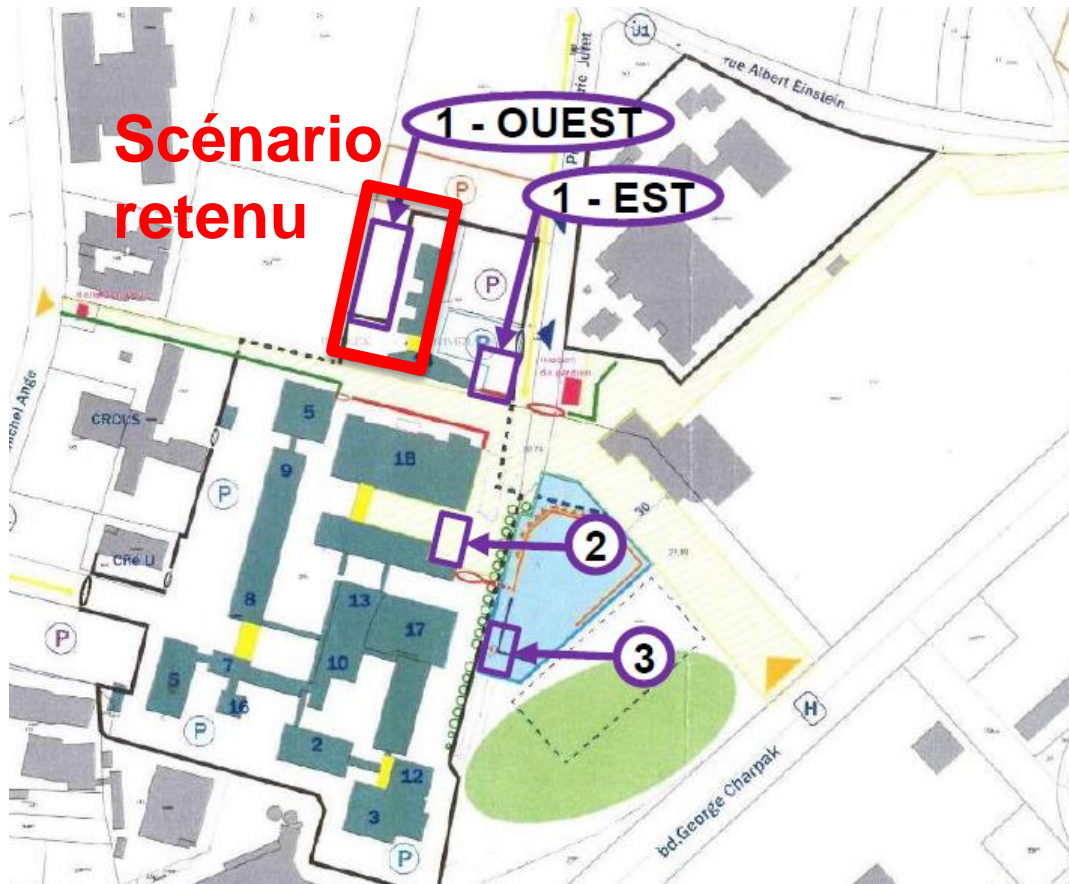
---

- Le projet de rénovation du bâtiment n° 8 a été étudié afin de regrouper dans un même bâtiment 6 équipes de recherche en biologie. Deux laboratoires de recherche sont concernés : l'**UFIP** (Unité Fonctionnalité et Ingénierie des Protéines - UMR CNRS 6286) et le **LBPV** (Laboratoire de Biologie et de Pathologies Végétales - EA 1157). Les équipes et les activités de ces deux laboratoires sont actuellement réparties dans 3 bâtiments du campus :
  - Bâtiment 8 : Equipe LBPV et 1 équipe UFIP
  - Bâtiment 7 : serres expérimentale du LBPV
  - Bâtiment 9 : 4 équipes UFIP
- Les équipes travaillent aujourd'hui dans des conditions difficiles du fait de la vétusté des bâtiments et des équipements, tout particulièrement dans les bâtiments 9 et 7. Le projet a pour objectifs d'améliorer :
  - Les conditions de recherche et de travail : confort et sécurité.
  - La mutualisation des équipements.
  - L'optimisation des surfaces notamment tertiaires.
  - La performance et l'efficacité énergétique du bâtiment.
  - La visibilité et la lisibilité de la recherche en biologie sur le campus Lombarderie
- Regroupement des équipes en phase chantier dans le bâtiment 9 (moins de locaux de recherche), dite opération du LPG. Pas de travaux en site occupé dans le bâtiment 8 (cible « chantier » très performante, prioritaire, l'opération se trouvant dans un site occupé, la limitation des nuisances est un objectif ++). Déménagements des équipes pour la réalisation du chantier.
- Mise aux normes handicap : installation d'au moins 1 ascenseur dans le bâtiment 8

# Chaufferie biomasse et réfection du réseau primaire de chaleur

## - IUT de Saint Nazaire (3M €)

Construction d'une chaufferie biomasse et réfection du réseau primaire de chauffage sur le site de l'IUT de Saint Nazaire



# Impacts sur les conditions de travail

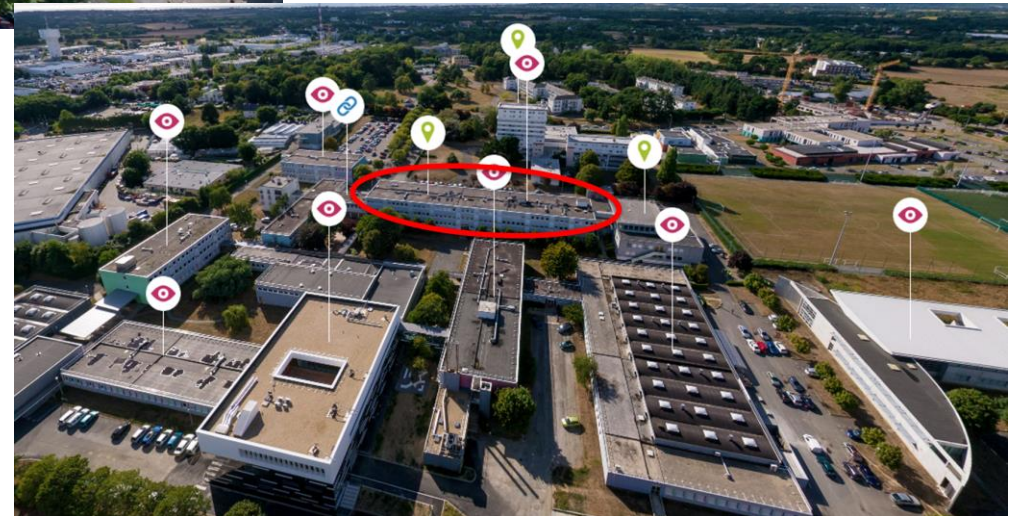
---

- La rénovation des réseaux enterrés devrait faire diminuer les pannes sur les réseaux
- Quelques nuisances sonores « classiques » en phase construction
- Une prise en compte des plannings de rotations camions pour les acheminements bois (horaires de livraison)

# Isolation des toitures - IUT LRY et Saint Nazaire (690 k€)

Réfection des toitures, isolation et étanchéités des 4 bâtiments de l'IUT de la Roche sur Yon

Réfection des toitures, isolation et étanchéités des bâtiments 8 et 9 de l'IUT de Saint Nazaire (hors plan de relance)



# Impacts sur les conditions de travail

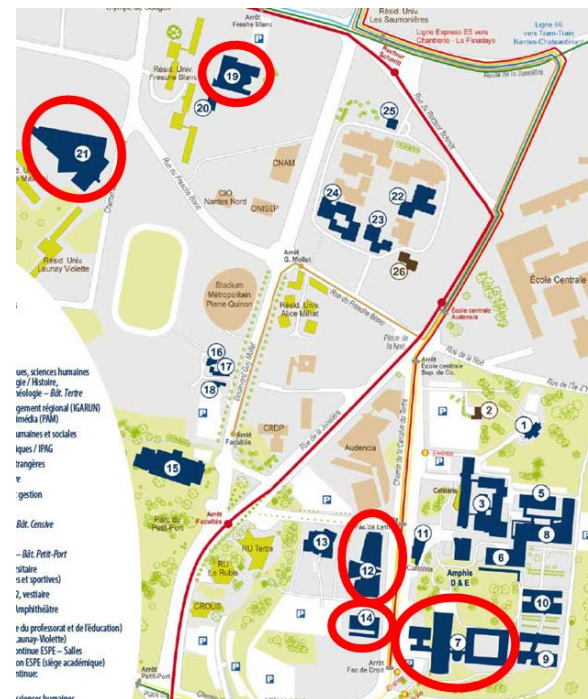
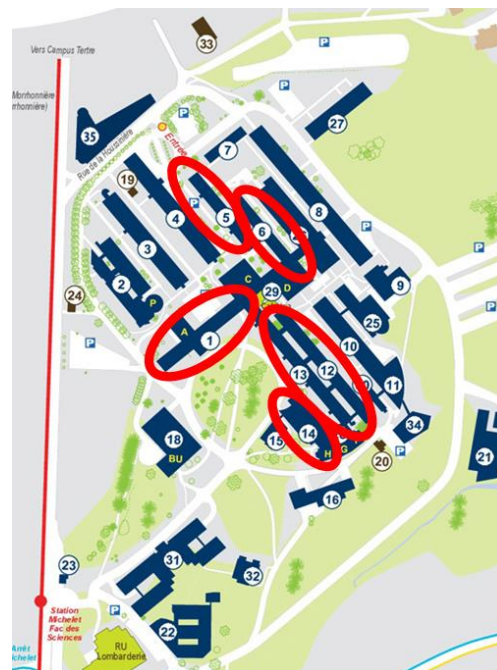
---

- Nuisances de chantier « classiques »
- Mise aux normes des protections collectives en toiture pour les activités de maintenance
- Suppression des fuites

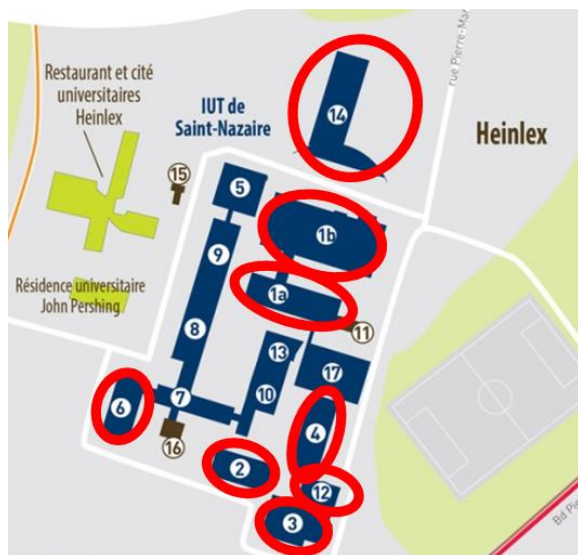


# Relamping (692 k€)

Amélioration et optimisation énergétique du système d'éclairage de **22 bâtiments** répartis sur Centre Loire, La Chantrerie, Lombarderie, Terre et Saint Nazaire



us, sciences humaines  
 gie / Histoire,  
 ologie – Bât. Terre  
 gement régional (GARUN)  
 emada (P&I)  
 umaines et sociales  
 lques / IFHG  
 trangères  
 e  
 gestion  
 Bât. Genève  
 – Bât. Petit-Port  
 sitaire  
 sst sportives)  
 2, vestiaire  
 amphithéâtre  
 e du professeur et de l'éducation)  
 Junay-Violette)  
 xtrême ESPE – Salles  
 on ESPE (siège académique)  
 itinuit.  
 sciences humaines



# Impacts sur les conditions de travail

---

- Nuisances de chantier « classiques » de remplacement de luminaires à l'intérieur des locaux.
- Amélioration in fine de l'éclairage et du confort visuel

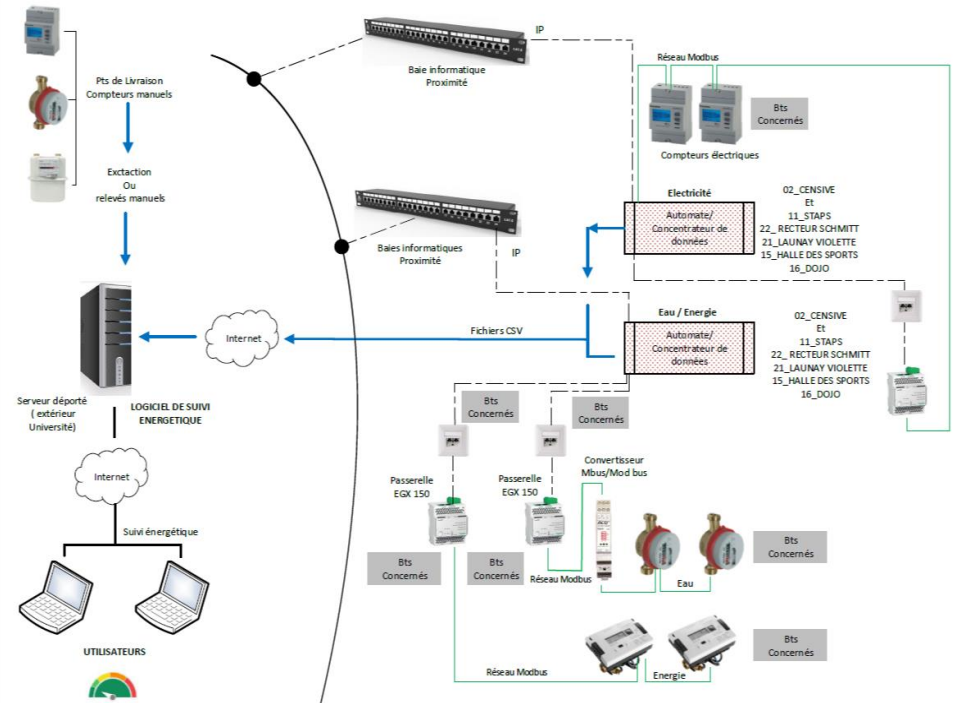
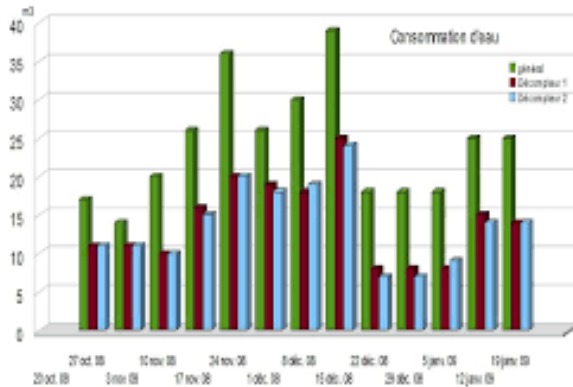
# Sous comptage d'énergie communicant Lombarderie, Tertre et Saint Nazaire (676 k€)

## Installations de sous- compteurs d'énergies communicants

- Eau
- Électricité
- Gaz et chaleur

### Objectif :

Récupérer automatiquement les données de comptage vers un logiciel de gestion énergétique pour le suivi de la consommation par bâtiment



# Impacts sur les conditions de travail

---

- Interruptions ponctuelles des alimentations en eau potable sur la période estivale (occupation réduite sur les sites)

# Actions CVC - Loire, Chantrerie, Lombarderie (210k€)

## Désembouages :

- IRS UN, Centre Loire
- IRESTE, Chantrerie
- ISITEM, Chantrerie

## Amélioration de la régulation et pilotage CVC (thermostats d'ambiance) :

- IRS UN, Centre Loire

## Amélioration de la production de chaleur, réhabilitation de sous station :

- Bâtiment 1 Administration Enseignement, Lombarderie

## Isolation du réseau de Chaleur :

- Site de Lombarderie



# Impacts sur les conditions de travail

---

- Meilleure réactivité sur les détections de pannes
- Diminution des pannes de chauffage
- Amélioration de la régulation du chauffage donc du confort thermique pour les usagers.

## Questions / Réponses

Point 8. Rapport social  
unique 2020, pour  
information



# Le rapport social unique : cadre

---

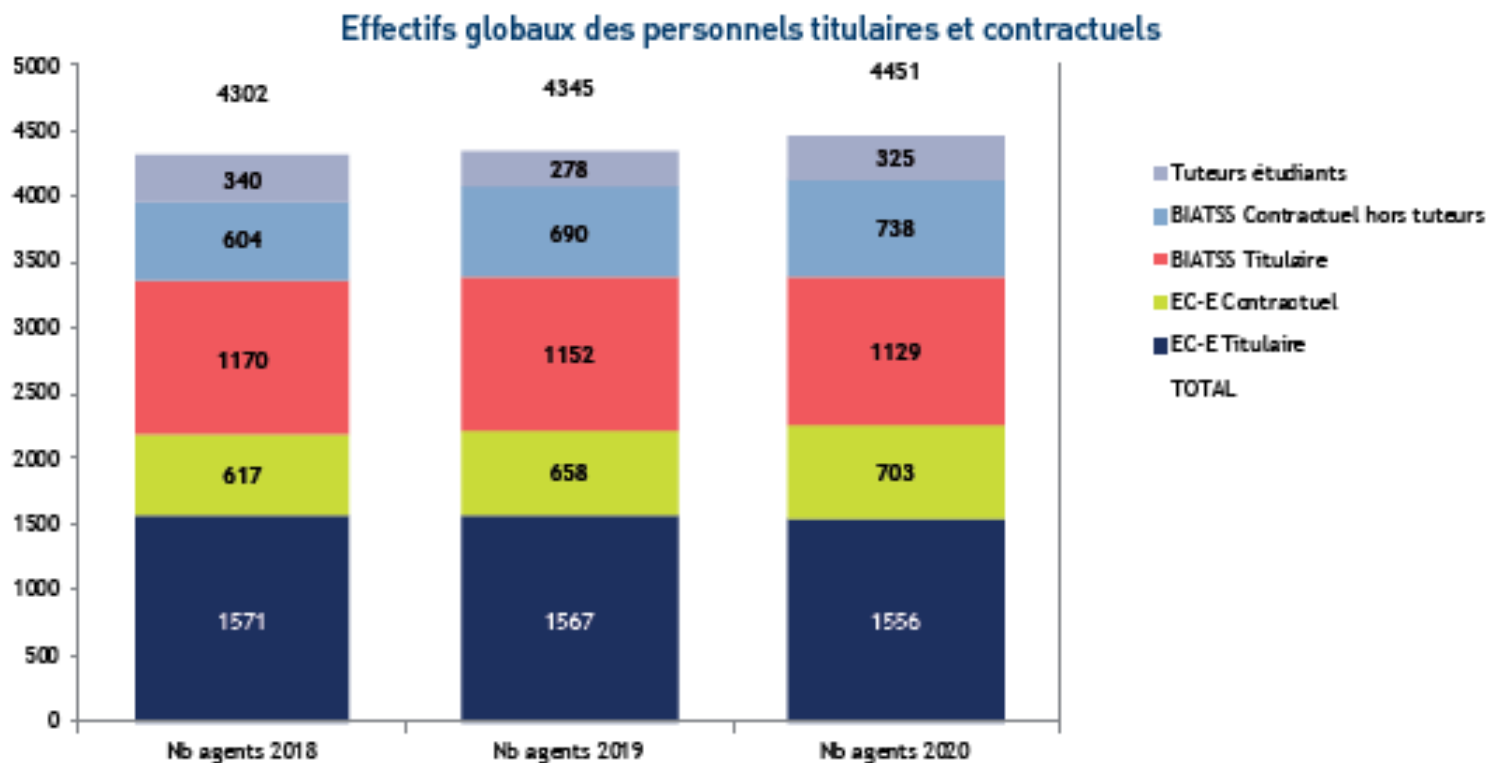
## Références :

- article 5 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique

## Evolutions :

- Indicateurs présentés en format généré
- Rapport de situation comparée femmes et hommes (plan égalité femmes hommes)
- Réflexion sur la mise à disposition d'une base de données sociales, accompagnant les futurs RSU

# Les effectifs



# La masse salariale et les rémunérations

## Masse salariale :

- en augmentation de 4,65 M€ par rapport à l'année précédente

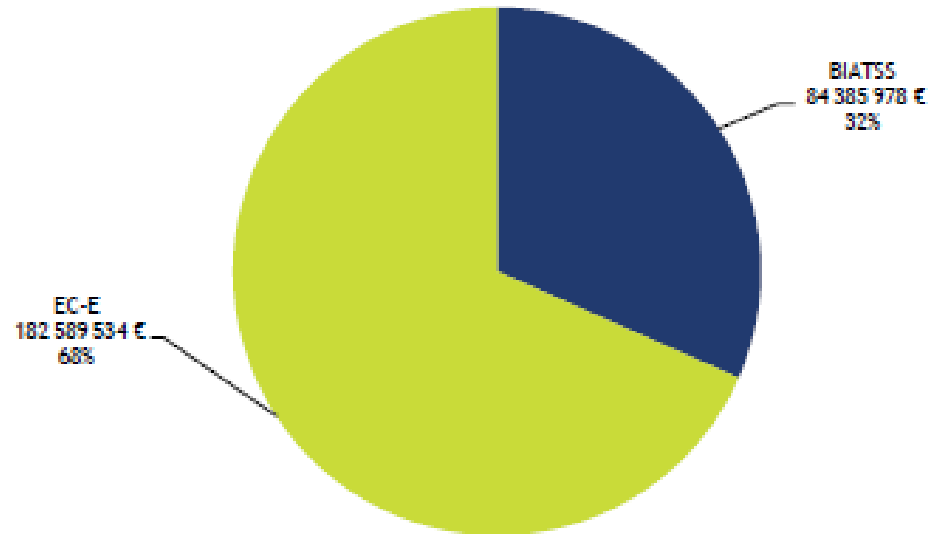
Répartition de la masse salariale par genre

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

## Rémunérations :

- salaire mensuel moyen net EC-E : 3205 € nets en 2020 contre 3171 € en 2019.

- salaire mensuel moyen BIATSS : 1975 € nets en 2020 contre 1954 €.



# La formation

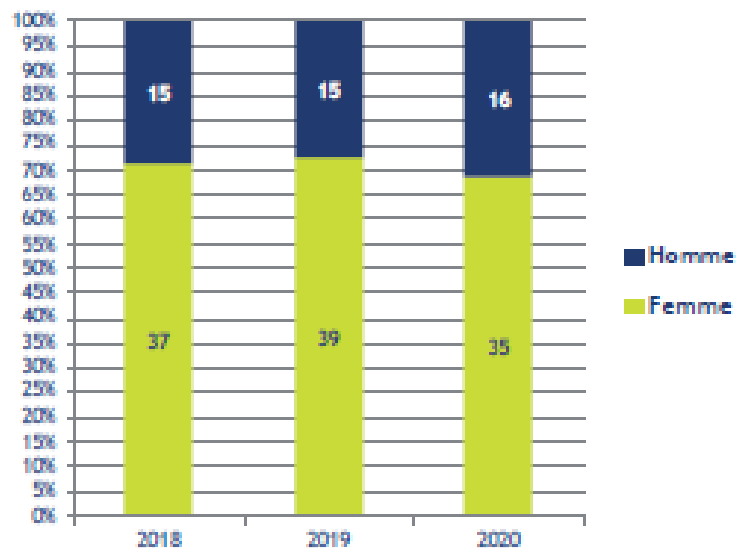
- A retenir :
  - nombre d'agents formés en baisse, compte-tenu de la crise sanitaire (-32,6% par rapport à 2019) mais qui reste importante (1823 stagiaires)
  - transformation de nombreux modules en distanciel, avec des webinaires spécifiques liés à la période de crise
  - mobilisation importante du CDP pour accompagner les nouveaux usages pédagogiques (303 sessions de formation/accompagnement)

Dépense de formation par catégorie Fonction Publique et genre

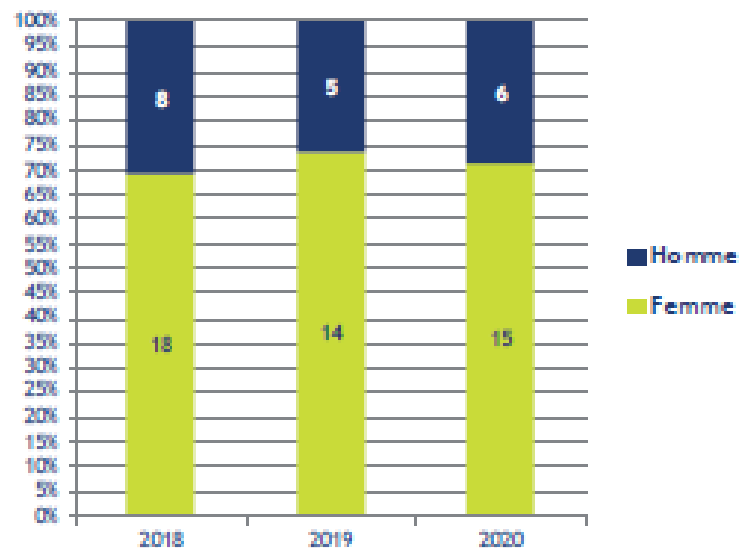
	Femmes	Hommes	TOTAL général	Nbre de stagiaires	Coûts moyens / catégorie
Enseignants et statuts non connus	16489€	14044€	30533€	347	88€
Catégorie A	65195€	29537€	94732€	615	154€
Catégorie B	30047€	7102€	37149€	316	118€
Catégorie C	43758€	11317€	55075€	545	101€
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>155488€</b>	<b>62001€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

# Les promotions et titularisations : personnels BIATSS

Répartition des personnels BIATSS par genre bénéficiaires d'une promotion



Répartition des personnels BIATSS par genre bénéficiaire d'une titularisation



# Les avancements et promotions : EC-E, HU et second degré

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	Nombre de promouvables	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 EC-E ont obtenu une promotion de grade

# Les personnels en situation de handicap

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	
<i>Sous-total</i>		79	78	87	20
Homme	A	38	35	37	22
	B	9	8	7	
	C	23	22	22	
<i>Sous-total</i>		70	65	66	22
<i>TOTAL</i>		149	143	153	42

- Taux d'emploi direct de personnels BOE de 4,04% (contre 3,68% en 2019)
- Près de 50 000 € dédiés aux aménagements à destination d'agents BOE

# L'absentéisme

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%	

Au –delà des congés de maladie ordinaire : détail par catégorie de congé (CLM, CLD...) dans le RSU depuis 2020



## Questions / Réponses

Point 9. Point d'étape sur la  
déclinaison organisationnelle  
du projet de Nantes Université,  
pour information

Point 10. Mise en œuvre des mesures liées à la crise covid-19 et conditions de travail et d'études dans ce contexte, pour information et échanges

**SYNTHESE DE LA 1<sup>ère</sup> CAMPAGNE DE  
MESURAGE ATMOSPHERIQUE DE  
L'EXPOSITION AU DIOXYDE DE CARBONE**

06/12/2021

[www.univ-nantes.fr](http://www.univ-nantes.fr)



UNIVERSITÉ DE NANTES

# Éléments de contexte

---

Gestion de la crise sanitaire dans les établissements de l'enseignement supérieur

```
graph TD; A[Gestion de la crise sanitaire dans les établissements de l'enseignement supérieur] --> B[Application des gestes barrières]; A --> C[Vérification de l'efficacité du renouvellement de l'air dans les locaux];
```

Application des gestes barrières

*(Port du masque, distanciation physique, décontamination physique)*

+

Vérification de l'efficacité du renouvellement de l'air dans les locaux

# Éléments de contexte

---

Direction de l'université

```
graph TD; A[Direction de l'université] --> B[Création d'un groupe de travail]; B --> C[Objectifs];
```

Création d'un groupe de travail

*DDSPS*

*DPIL*

*Représentants du personnel au*

*CHSCT*

*Conseillers de prévention*

*MPPU*

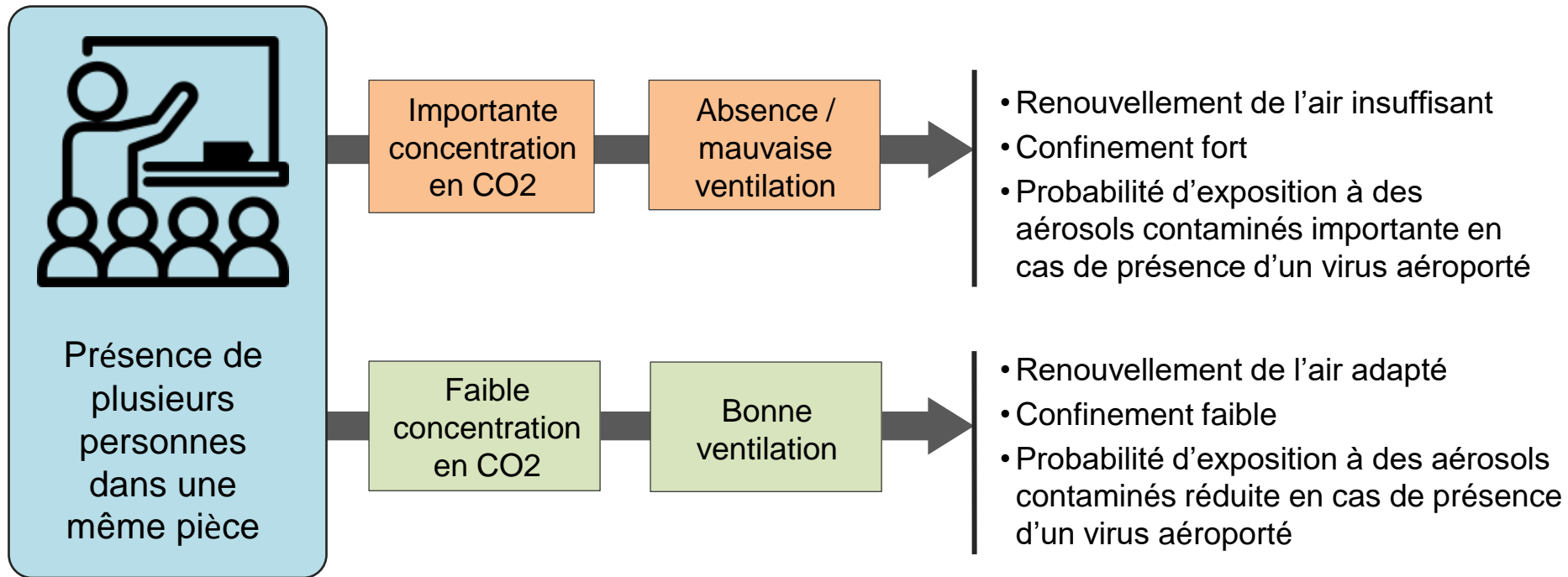
Objectifs

---

- Définir une stratégie de mesurage
- Mettre en place un protocole de mesure adapté et répétable
- Réaliser les mesures
- Analyser et synthétiser les résultats

# Présentation du projet

## CO<sub>2</sub> utilisé comme traceur du niveau de confinement d'un local



# Circulaire du MESRI du 19 novembre 2021

---

Objet : mesure du taux de CO2 dans les établissements relevant du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation :

- « *La mesure du taux de CO2 préconisée [...] est donc un outil de mesure indicatif* »
- « *Il n'est pas demandé aux établissements de mettre systématiquement en place un suivi permanent et généralisé du taux de CO2. Il est en revanche utile à l'établissement d'établir une « cartographie » du risque de contamination par aérosolisation afin de pouvoir définir des mesures visant à le limiter.* »
- « *Le taux de CO2 dans un espace clos ne constitue pas en lui-même un risque sanitaire suffisant pour prendre des mesures immédiates et fortes (comme un basculement des enseignements en distanciel), y compris au-delà des seuils indiqués dans les protocoles sanitaires pour la mise en œuvre des mesures d'aération/ventilation. Le dépassement de ces seuils ne peut donc pas être considéré comme un "danger grave et imminent" pour la santé justifiant l'exercice d'un droit de retrait par les agents de l'établissement.* »



# Méthodologie de travail



Domaine de mesure	5000 ppm*
Incertitude de mesure (à 20°C et 1013 mbar)	± 50 ppm
Résolution de lecture	1 ppm
Fréquence de mesurage	2 à 60 min



# Méthodologie de travail

Echantillonnage des salles selon leur typologie :

- *Salles de travaux dirigés*
- *Amphithéâtres*
- *Bureaux*
- *Espaces publics en bibliothèque universitaire*

Formalisation d'un protocole de mesure

*Répétabilité*

*Traçabilité*

*Représentativité*

*Sécurité*

## Détecteurs CO<sub>2</sub>

1

Installés dans un endroit sécurisé

2

Installés au milieu d'une pièce

3

A hauteur des voies respiratoires mais...

4

... le plus éloignés possible des voies respiratoires

5

Le plus éloignés possible des portes, fenêtres et grilles d'aération

6

Visibles de tous

7

Loin des sources de chaleur et du rayonnement solaire direct

# Présentation des résultats

---

Campagnes de mesure réalisées :

6

Salles de TD

7

Amphithéâtres

4

Bureaux

5

Espaces publics

Critères pris en compte :

- *Répartition des concentrations de CO<sub>2</sub> en fonction des limites de concentration recommandées*
- *Jauge d'occupation des salles*
- *Calcul de l'indice ICONE*

# Conclusions

---

## Salles de TD

- Si ventilation naturelle assurée en continue :
  - valeurs limites respectées
  - Bonnes conditions de renouvellement d'air mais...
  - Conditions de confort thermique dégradées en période froide
- Conditions alliant confort thermiques et qualité de l'air insuffisantes d'une manière générale et spécifiquement dans un contexte épidémique

# Conclusions

---

## Amphithéâtres

- Résultats globalement bons à condition que les centrales de traitement de l'air soient bien dimensionnées
- L'efficacité des CTA doit être confrontée à des situations de pleine jauge en termes d'occupation des amphithéâtres

## Bureaux partagés

- Valeurs réglementaires respectées dans les locaux équipés de VMC
- En revanche, les bureaux non ventilés naturellement ou mécaniquement ne doivent pas être utilisés ou uniquement par une personne

## Espaces publics en bibliothèque universitaire

- Plus-value des CTA démontrée
- Conditions de travail en espaces clos à ajuster (Salles de travail)
- Les espaces publics ne disposant pas d'une ventilation mécanique ne réunissent pas les conditions pour assurer un renouvellement d'air optimal dans un contexte de pandémie

# Recommandations de prévention

## Ensemble des locaux

- Poursuivre et renforcer les actions d'information autour de l'importance de la vaccination afin de limiter les formes graves en cas de contamination ;
- Poursuivre le port du masque et relancer les campagnes d'information sur l'importance de ce dernier, notamment à l'intérieur des espaces publics ;
- Aérer les locaux d'une manière générale
- Conserver l'ensemble des gestes barrières en vigueur en matière de distanciation physique et de décontamination des mains et des surfaces
- Condamner les bureaux ne disposant pas d'un système de ventilation mécanique (CTA ou VMC) ou d'ouvrants.

# Recommandations de prévention

- Si ce n'est pas déjà le cas, produire un plan d'entretien des installations des ventilations et le présenter en CHSCT de site.
- Qualifier un agent en interne pour la vérification périodique des installations de ventilation et faire l'acquisition du matériel de mesure adapté

Ensemble  
des locaux



# Recommandations de prévention

## Salles de travaux dirigés

- En cas d'absence de système de ventilation :
  - rendre obligatoire un renouvellement d'air continu minimum (portes et fenêtres entrouvertes pour limiter l'effet de confinement).
  - Appuyer cette obligation d'une campagne d'information pédagogique sur l'importance du renouvellement de l'air dans la gestion de la COVID-19.
- Envisager la possibilité d'une rénovation des installations par la mise en place d'un réseau de ventilation adapté couplé à une sonde de CO<sub>2</sub>.

# Recommandations de prévention

## Amphis

- Pour les amphithéâtres disposant d'une CTA en bon état de marche :
  - Réduire la consigne de la sonde de CO<sub>2</sub> au minimum possible
  - Déplacer la sonde au niveau de la grille d'entrée de l'air vicié.
- Pour les amphithéâtres disposant d'une CTA en mauvais état de marche,
  - Prioriser des travaux de remise en état
  - Limiter la jauge d'occupation à 50%
  - Maintenir les portes ouvertes en permanence si non coupe-feu adapté couplé à une sonde de CO<sub>2</sub>.

# Recommandations de prévention

## Bureaux partagés

- Communiquer sur l'importance de procéder à une aération naturelle des locaux 5 minutes toutes les heures
- Aménager et entretenir régulièrement des systèmes de ventilation mécaniques dans les bureaux conformément à l'obligation réglementaire du code du travail prévoyant un débit de 25m<sup>3</sup>/h et par personne pour un travail physique léger (Art. R.4222-6 à R4422-8)

# Recommandations de prévention

## Espaces publics dans bibliothèques universitaires

Pour les espaces équipés d'une CTA en bon état :

- Vérifier la possibilité d'optimiser les performances ;
- Prévoir des mesures dans des situations entre 80 et 100% d'occupation
- Limiter l'occupation des zones de travail en local fermé (1/2 jauge) si la ventilation n'est pas suffisante pour assurer un renouvellement d'air permettant de rester sous le seuil des 1000 ppm

Pour les espaces ne disposant pas d'une solution de ventilation mécanique ou disposant d'un système en mauvais état :

- Considérer en priorité la possibilité de ventiler naturellement en continu les espaces de travail.
- Dans le cas où les conditions de confort thermiques ou de préservation de l'intégrité des ouvrages des bibliothèques ne pourraient être réunies, considérer la possibilité de limiter la fréquentation des zones de travail.

Point 11. Le plan particulier de mise en sûreté face aux risques majeurs, pour information

# Cadre légal

---

- Le Plan Particulier de Mise en Sûreté, ou PPMS, est un document mis en place par le Ministère de l'Éducation Nationale dans le Bulletin Officiel daté du 30 mai 2002.
- Il consiste en une série de mesures établies et adaptées en fonction de l'établissement afin de pouvoir mettre les usagers, élèves et personnels, à l'abri en cas d'accident.
- Ce document regroupe donc des procédures à appliquer en cas d'accident inhérent aux risques majeurs. Ces risques majeurs tels que définis dans le BO du 30 mai 2002 ne prennent en compte que certains types d'évènements, liés à des accidents naturels ou dus à l'activité humaine dans l'environnement de l'établissement.
- La circulaire du 25 novembre 2015 diffusée suite aux attentats donne des indications complémentaires aux écoles et établissements
- Les PPMS ne sont pas à ce jour exigés dans l'enseignement supérieur

# Contenu d'un PPMS et documents existants à l'Université

---

- Les éléments constitutifs d'un PPMS sont :
  - Un annuaire
  - Des fiches « réflexe »
  - La formalisation d'une organisation en cas de risque majeur
  - La mise en place d'exercice de confinement à l'instar des exercices incendie
- Des documents existent à l'Université
  - Cartes d'identité de bâtiments
  - Fiches réflexe
  - Plans des bâtiments avec zoning sûreté (Rouge, Orange et Vert)
  - Procédure / outils de gestion de crise

Point 12. Suivi des visites et  
des préconisations du CHSCT  
d'Etablissement, pour  
information