



Bilan social

2011

www.univ-nantes.fr



UNIVERSITÉ DE NANTES

Mot du Président

L'année 2011 est la deuxième année de passage aux responsabilités et compétences élargies.

Depuis 2010, l'université de Nantes assure directement la gestion de la masse salariale de ses personnels titulaires et contractuels et doit respecter les plafonds d'emplois votés annuellement par le conseil d'administration.

Dans ce contexte, le bilan social délivre des informations utiles pour chaque membre de la communauté universitaire, mais aussi pour les administrateurs et les partenaires sociaux.

Le bilan social présente à la fois des données quantitatives et qualitatives sur les différents personnels, leurs missions et leurs conditions de travail.

La production de travail du bilan social et son analyse collective doivent constituer un moment fort de la vie de notre institution.

Le bilan social est de fait un outil au service de l'amélioration globale de notre fonctionnement et de nos organisations.

Il convient de remercier ici toutes celles et tous ceux qui ont contribué à son élaboration.

Qu'est-ce qu'un bilan social ?

■ LE CADRE LÉGAL

L'article 16 de la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) prévoit qu'un bilan de la politique sociale de l'établissement soit présenté chaque année au comité technique paritaire, dit CTP.

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

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

D'après la loi, le bilan social comporte sept indicateurs apportant des informations sur :

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

■ LE BILAN SOCIAL DE L'UNIVERSITÉ DE NANTES

Le bilan social s'inscrit dans une dynamique de gestion des ressources humaines et se définit comme :

- un outil du dialogue social. Il doit permettre d'objectiver les données qui fondent le dialogue entre les partenaires sociaux ;
- un outil présentant régulièrement des indicateurs de gestion faisant apparaître les résultats des politiques suivies et les évolutions en cours ;
- un outil d'aide à la réalisation du contrat quadriennal et du projet d'établissement ;
- un élément de comparaison de l'établissement dans le temps et par rapport aux autres universités.

■ RÉALISATION DU BILAN SOCIAL

- Chef de projet fonctionnel : Ghislaine Delaunay.
- Chefs de projet-maîtrise d'ouvrage : Martine Mathelier, Gwenaëlle Tanvert.

D'autres services de l'université ont apporté leur contribution pour compléter certains chapitres de ce document. Il s'agit :

- de la DRH, des services hygiène et sécurité, médecine de prévention, social, du CPUN, du SUAPS, de la DCI, de l'Université permanente, du Studio PAO et de l'imprimerie.

Que tous soient ici remerciés pour leur participation.

- extraction des données: Harpège, Sifac (système d'information financier analytique et comptable), Winpaie.

L'extraction des données par le logiciel Harpège, pour la première partie du bilan social intitulée « effectifs », a été effectuée au 31 janvier 2011.

- mise en forme de l'information: Word, Excel, Business Objects;
- mise en forme du document: In Design, Illustrator.

Sommaire

■	1. Effectifs	pages
	Les effectifs physiques globaux.....	11
	Les effectifs enseignants	14
	Les effectifs BIATSS.....	17
	Les hébergés.....	23
	Les intervenants extérieurs rémunérés.....	24
■	2. Mouvements et temps de travail	
	Aménagement du temps de travail.....	29
	Congés.....	35
	Décharges.....	39
	CRCT/Délégation/mise à disposition.....	41
	Mouvements internes et externes.....	44
■	3. Carrière	
	Avancement et promotion/population BIATSS et Enseignants-Chercheurs (EC)	49
	Concours ITRF - session 2011.....	52
	Éméritat/Honorariat.....	55
■	4. Données démographiques	
	Structure par âge/population.....	59
	Répartition par sexe	67
	Domiciliation des personnels.....	73
	Retraite.....	76
■	5. Rémunérations et primes	
	Les charges d'enseignement complémentaires.....	83
	Masse salariale (rémunérations principales, primes et charges d'enseignement).....	86
	Rémunérations enseignants	89
	Rémunérations BIATSS.....	91
■	6. Formation	
	Le plan de formation	97
	Le budget de la formation.....	98
	Le bilan de la formation.....	100

	pages
■ 7. Santé et sécurité au travail	
Médecine préventive	105
Les personnels handicapés.....	108
Les actions de prévention et de formation liées à la sécurité	110
Les accidents du travail et maladies professionnelles	112
■ 8. Dialogue social	
Le Comité Hygiène et Sécurité (CHS)	115
Les instances représentatives du personnel : CT, CPE, CCP-ANT	116
Contentieux, conflits et mouvements sociaux	118
■ 9. Actions sociales, culturelles et sportives	
Activité du service social.....	121
Comité des Personnels de l'Université de Nantes (CPUN)	126
Activités proposées par la Direction de la Culture et des Initiatives (DCI) et l'Université Permanente de Nantes (UPN).....	129
Activités sportives/Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS).....	131
■ 10. Liste des sigles et abréviations utilisés - Annexes	
Liste des sigles et abréviations utilisés	135
Annexes.....	140

1.

EFFECTIFS

■ LES EFFECTIFS PHYSIQUES GLOBAUX

1. Effectifs des étudiants par domaines de formation
2. Effectifs globaux des personnels
3. Effectifs globaux des personnels par domaine d'activité
4. Répartition des personnels au sein de chaque domaine d'activité

■ LES EFFECTIFS ENSEIGNANTS

1. Répartition des effectifs totaux des personnels enseignants de l'université
2. Effectifs des enseignants titulaires et stagiaires par composante
3. Effectifs des enseignants contractuels par composante

■ LES EFFECTIFS BIATSS

1. Répartition des effectifs totaux des personnels BIATSS
2. Effectifs des BIATSS titulaires et stagiaires par composante
3. Effectifs des BIATSS contractuels par composante
4. Effectifs des BIATSS par catégorie de fonction publique
5. Effectifs des BIATSS titulaires par catégorie de fonction publique et par filière
6. Effectifs des BIATSS contractuels par catégorie de fonction publique et type de contrats

■ LES HÉBERGÉS

■ LES INTERVENANTS EXTÉRIEURS
RÉMUNÉRÉS

Effectifs

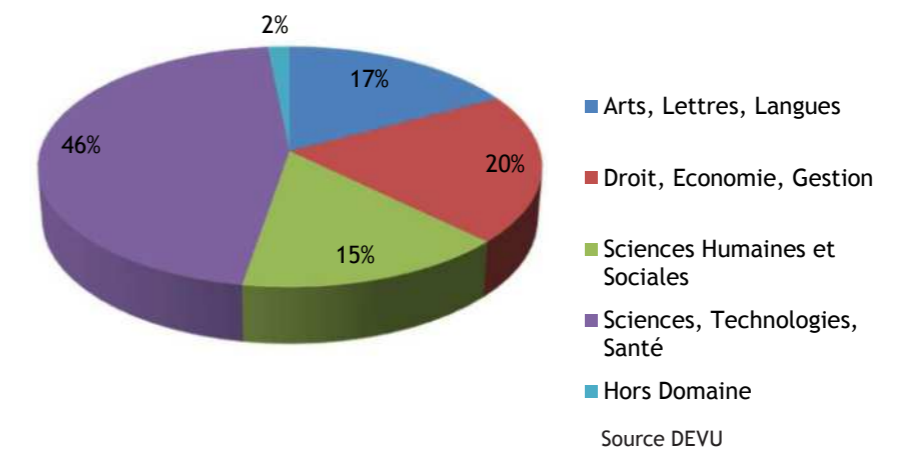
■ LES EFFECTIFS PHYSIQUES GLOBAUX

1. Effectifs des étudiants par domaines de formation

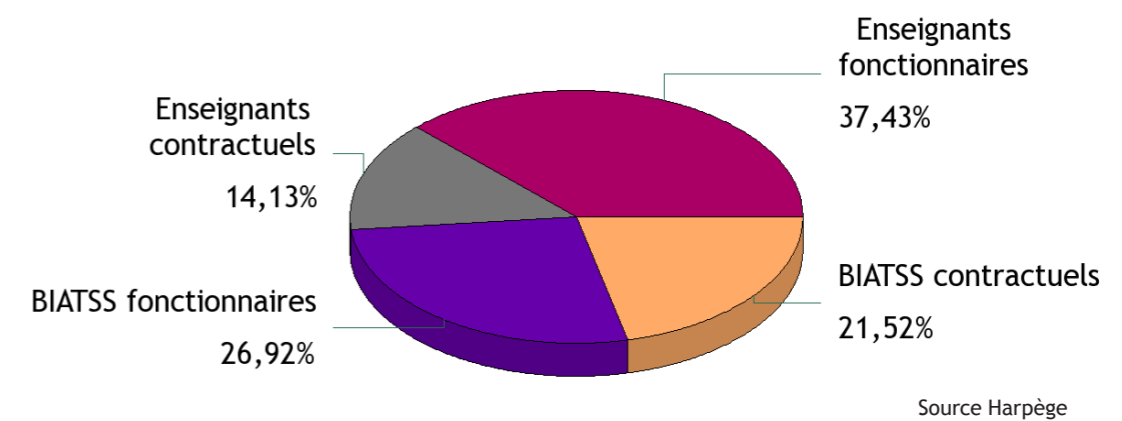
33 145 étudiants sont inscrits à l'université de Nantes en 2011/2012 répartis selon le recueil des statistiques de la Division des Études et de la Vie Universitaire (DEVU) dans les grands domaines de formation :

- 5 699 étudiants en Arts, Lettres, Langues ;
- 6 652 étudiants en Droit, Économie, Gestion ;
- 5 099 étudiants en Sciences Humaines et Sociales ;
- 15 171 étudiants en Sciences et Technologies et Santé

À ceux-ci s'ajoutent 524 étudiants hors domaines

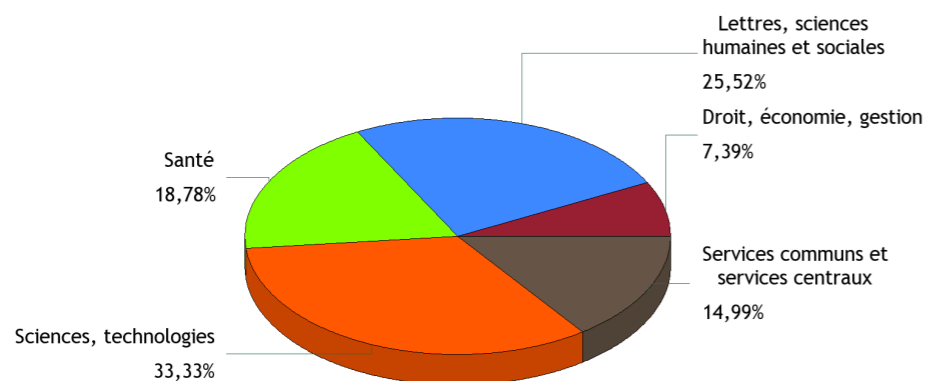


2. Effectifs globaux des personnels



Les intervenants extérieurs (vacataires et chercheurs) ne sont pas comptabilisés ici.

3. Effectifs globaux des personnels par domaine d'activité



Source Harpège

Compte tenu de la présence de personnels BIATSS dans la requête, la répartition se fait par domaine d'activité et non pas par grand secteur de formation :

- les grands secteurs de formation sont déterminés par la spécialité d'enseignement (CNU ou 2nd degré) ;
- tandis que les domaines d'activité font une répartition d'après la mission de la composante (UFR ou service commun).

L'IUFM apporte par ailleurs des personnels dont la mission du corps d'exercice se rapporte aux sciences de l'éducation : les enseignants du 1^{er} degré ainsi que les inspecteurs de l'Éducation nationale sont donc rattachés au secteur lettres, sciences humaines et sociales.

De façon générale, les grands secteurs de formation ont les appellations suivantes :

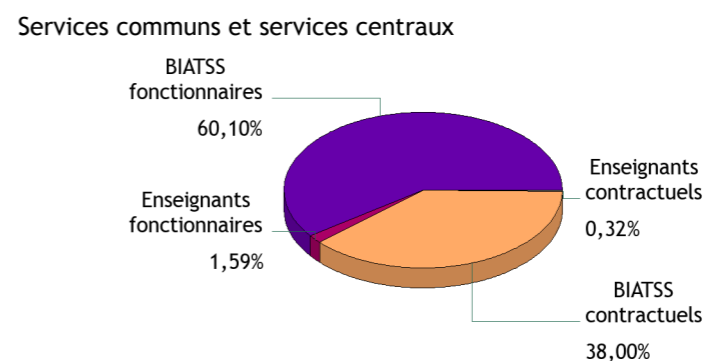
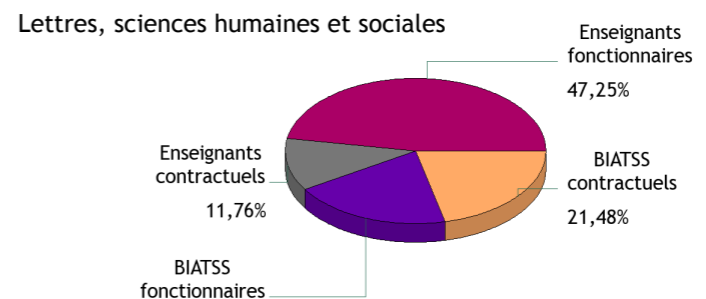
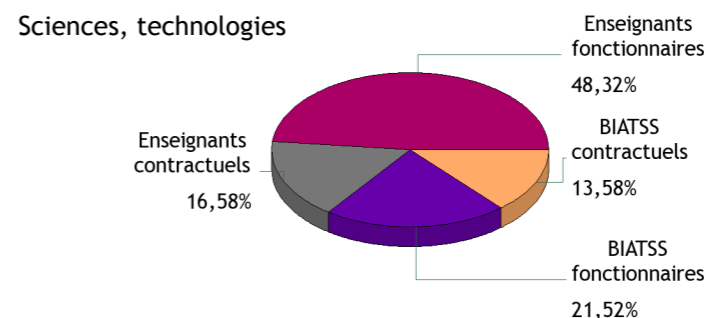
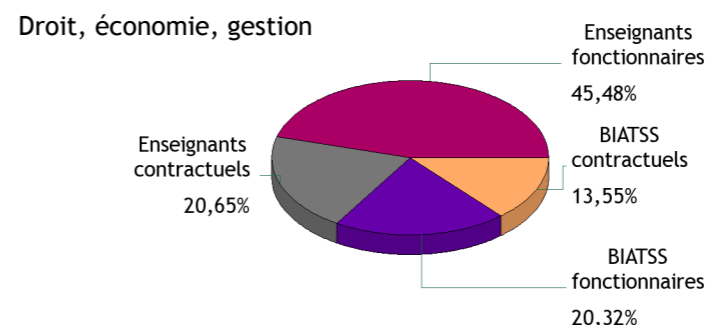
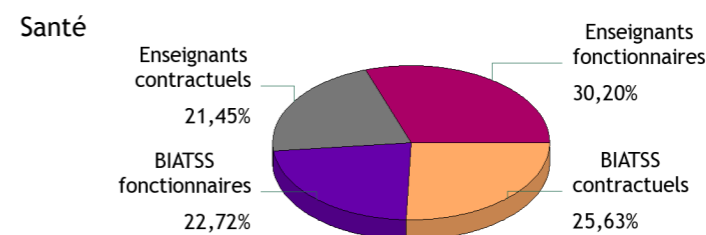
- disciplines de santé ;
- disciplines juridiques, économiques, de gestion ;
- disciplines littéraires, sciences humaines et sociales ;
- disciplines scientifiques et technologiques.

Et les domaines d'activité sont dénommés ainsi :

- santé ;
- droit, économie, gestion ;
- lettres, sciences humaines et sociales ;
- sciences, technologies.

L'écart de recouvrement entre ces deux notions se traduit, par exemple pour un enseignant d'anglais exerçant à l'UFR de médecine, par l'appartenance au grand secteur lettres, sciences humaines et sociales, et par un rattachement au domaine santé.

4. Répartition des personnels au sein de chaque domaine d'activité



Source Harpège

Les personnels BIATSS sont plus présents dans les services communs et les services centraux que dans les composantes. Ils pilotent des dossiers transversaux concernant l'établissement dans son ensemble.

■ LES EFFECTIFS ENSEIGNANTS

Les personnels enseignants titulaires et contractuels sont au nombre de 2027.

Dans les établissements d'enseignement supérieur, peuvent être implantés des emplois :

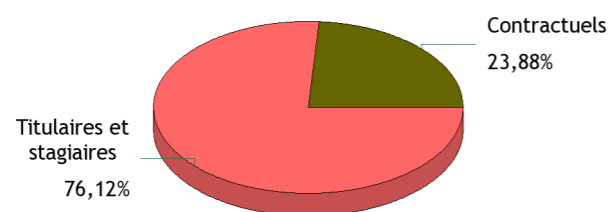
- d'enseignant-chercheur :
 - Professeur des universités (PR);
 - Maître de conférences (MCF);
 - Assistant de l'enseignement supérieur (ASS), corps en voie d'extinction;
- d'enseignant-chercheur/praticien hospitalier dans les disciplines médicales et odontologiques :
 - Professeur des universités - praticien hospitalier (PUPH et PUOD);
 - Maître de conférences - praticien hospitalier (MCPH et MCODE);
- 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);
 - Moniteur et allocataire moniteur (MON et AMN);
 - Doctorant (CONTDO);
 - Et dans les disciplines médicales et odontologiques: assistant des disciplines médicales (ASM) ou odontologiques (AHUO), praticien hospitalier universitaire (PHU), enseignant associé de médecine générale (PAMG), chef de clinique, AHU (assistant hospitalier universitaire);
- d'emplois d'enseignant-chercheur en surnombre :
 - Enseignant-chercheur (SURNSA);
 - Enseignant hospitalo-universitaire (SURNSB).

1. Répartition des effectifs totaux des personnels enseignants de l'Université

Statut	Corps/type de contrat	Nombre d'agents en 2011	Nombre d'agents en 2010	ETP 2011	ETP 2010
Titulaires et stagiaires	AGREGE	191	199	182,80	189,80
	ASSISTANT ENS. SUP.	1	1	1,00	1,00
	CERTIFIE	109	109	103,50	102,60
	I.E.N	1	1	1,00	1,00
	MAIT.CONF.	730	733	725,95	728,45
	MAIT.CONF.HOSP.DENT.	20	20	20,00	20,00
	MAIT.CONF.PRAT.HOSP.	36	38	36,00	38,00
	MCUPH PHARMA	1	1	1,00	1,00
	PEGC	1	1	0,80	0,80
	P.L.P.	10	8	9,00	7,00
	PR MED GENE	1		1,00	
	PROF. DE L'ENSAM	2	2	2,00	2,00
	PROF.ECOLE	15	15	14,50	14,50
	PROF. EPS	15	15	15,00	15,00
	PROF.PRAT.HOSP.DENT.	8	8	8,00	8,00
	PROF.UNIV.	293	292	292,10	290,90
	PROF.UNIV.PRAT.HOSP.	101	99	101,00	99,00
PUPH PHARMA	8	8	8,00	8,00	
Total		1543	1550	1522,65	1527,05
Statut	Corps/type de contrat	Nombre d'agents en 2011	Nombre d'agents en 2010	ETP 2011	ETP 2010
Contractuels	Alloc.-moniteurs et alloc. rech	60	90	60,00	90,00
	AMN	1	5	1,00	5,00
	As.m.conf.(mi-temps)	46	50	23,00	25,00
	Ass.Hosp.Univ.CSERD	19	16	19,00	16,00
	Ass.Hosp.Univ.(Méd.)	16	15	16,00	15,00
	Ass.Hosp.Univ. Pharm	1	1	1,00	1,00
	Ass.prof.(mi-temps)	6	7	3,00	3,50
	ATER	123	113	96,00	84,00
	Ch.cli.univ-ass.hôp.	79	80	79,00	80,00
	Ch.cli.univ.Med.Géné	3	2	3,00	2,00
	Doctorant	80	38	80,00	38,00
	Enseignant CDD	10		8,54	
	Lecteur (échange)	12	14	12,00	14,00
	Lecteur (personnel)	13	11	13,00	11,00
	Prat.Hosp.Univ.	2		2,00	
	Prof cont.2dg non fc	13	13	8,50	9,00
	Total		484	455	425,04
Total		2027	2005	1947,69	1920,55

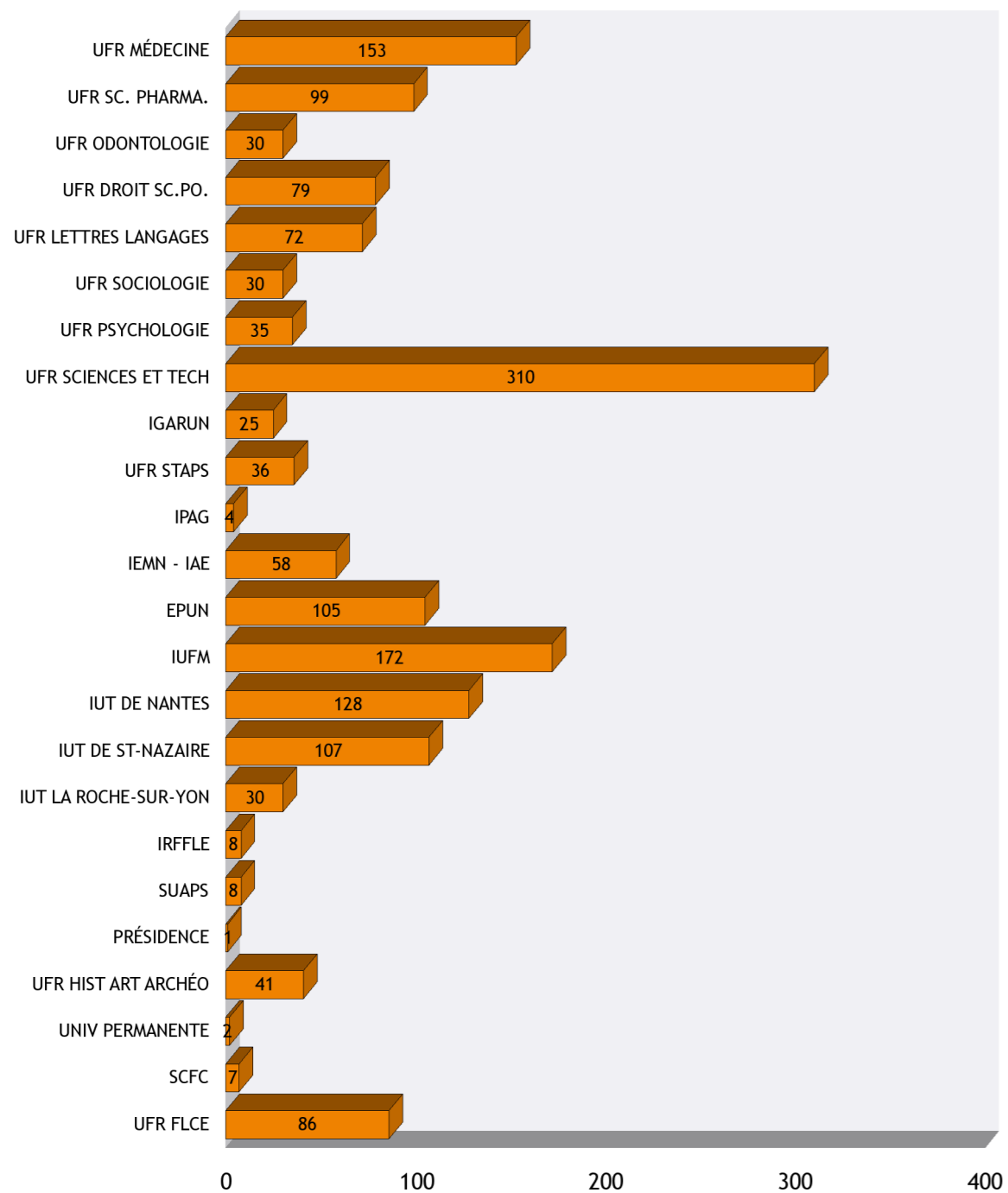
Source Harpège

Ces effectifs tiennent compte des personnels en congé longue durée, congé parental, en détachement ou en disponibilité qui n'occupent pas de poste, mais dont les dossiers restent gérés par l'établissement.



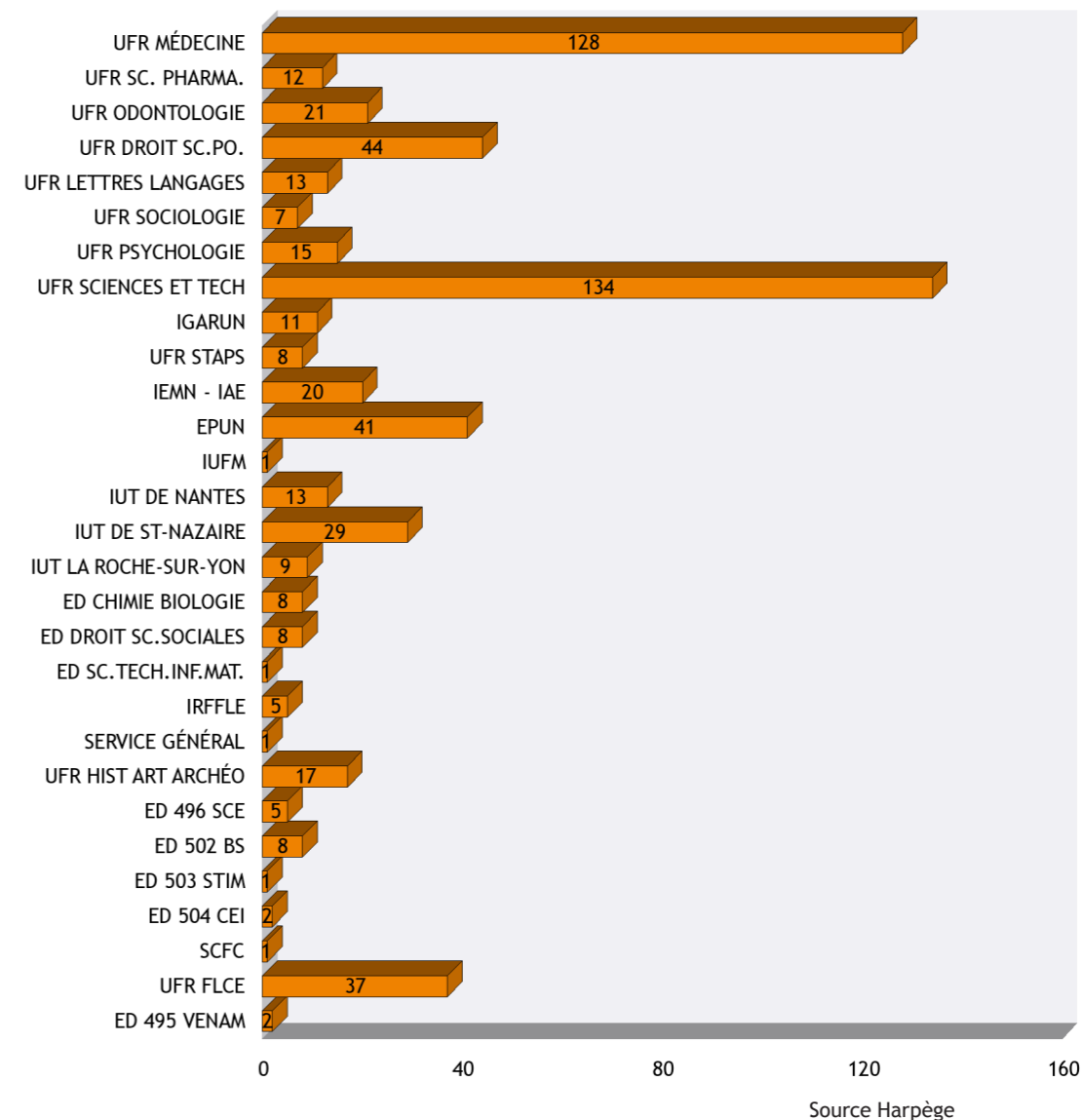
Source Harpège

2. Effectifs des enseignants titulaires et stagiaires par composante



Source Harpège

3. Effectifs des enseignants contractuels par composante



Source Harpège

LES EFFECTIFS BIATSS

Les personnels BIATSS (bibliothèque, administratifs, techniciens, de service et de santé) titulaires et contractuels sont au nombre de 2027.

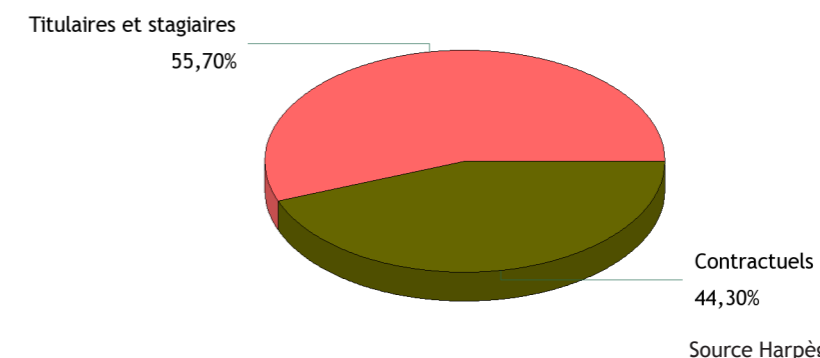
Ils se répartissent en cinq types de filières :

- les ITRF ou ingénieurs, techniciens de recherche et formation, qui exercent leurs fonctions à la fois dans les domaines administratifs et techniques ;
- les personnels de l'AENES (administration de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur) qui comprennent des personnels administratifs, de service et des personnels de santé ;
- les personnels de bibliothèque et de musée ;
- les personnels médicaux sociaux ;
- les personnels d'information, d'orientation et d'éducation.

1. Répartition des effectifs totaux des personnels BIATSS

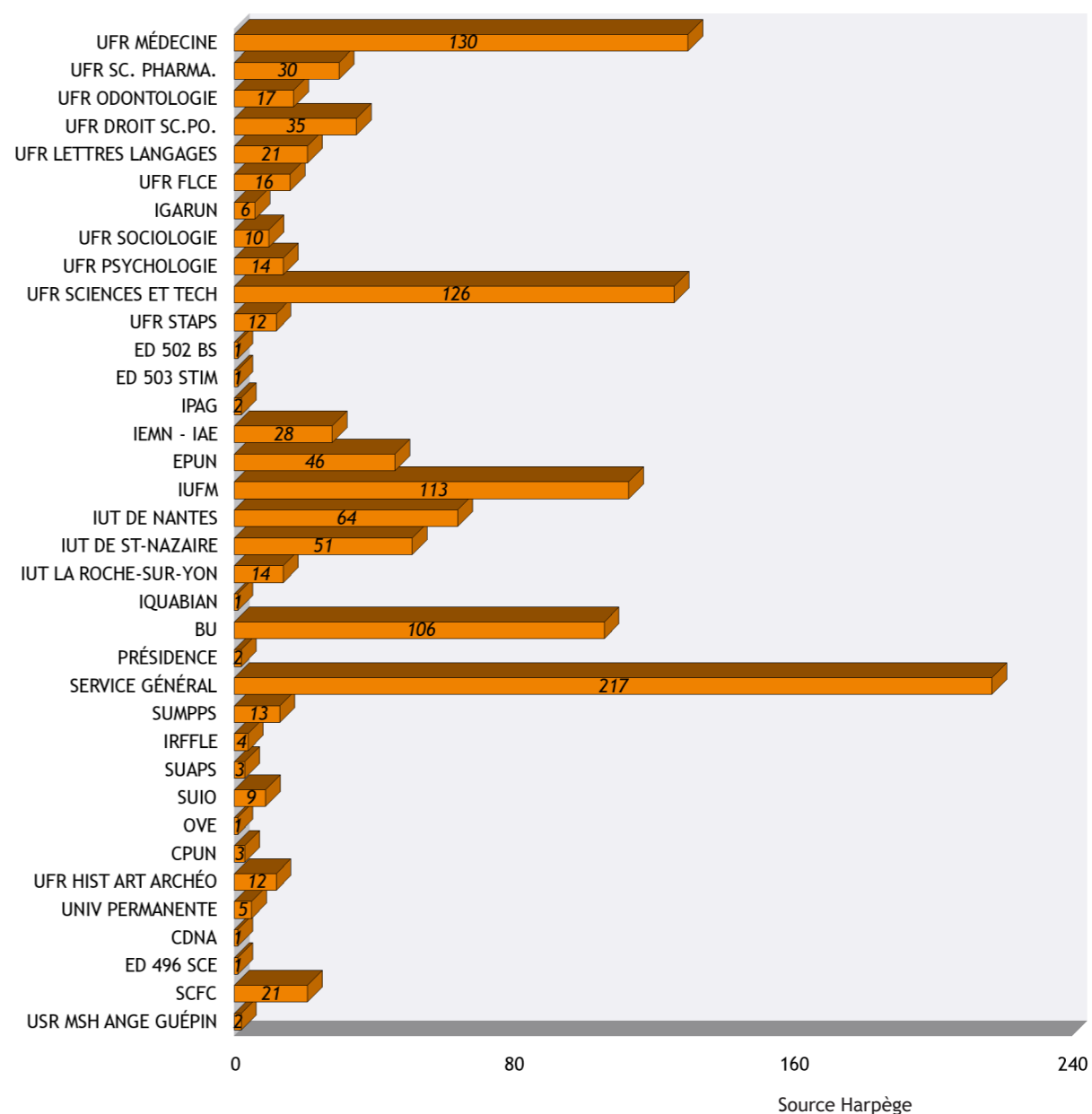
Statut	Corps/type de contrat	Nombre d'agents en 2011	Nombre d'agents en 2010	ETP 2011	ETP 2010
Titulaires et stagiaires	AASD	1	1		
	AC EPCSCP	1		1,00	
	A.CNRS	2	2	2,00	2,00
	ADAENES	47	47	45,10	45,70
	AD.AM. S.E	2	2		
	ADJENES	232	236	210,50	213,70
	ADMENESR	1	1	1,00	1,00
	AG.ADM S.E	1	1		
	AG.CNRS	1	1	0,50	0,50
	ASIRF	57	58	52,60	54,80
	ASSISTANT BIBLIOTH.	11	10	10,40	9,60
	ASS.SOCIAL	4	4	4,00	4,00
	ASTRF	2	2		
	ATEC	4	4	4,00	4,00
	ATRF	303	317	287,22	297,30
	BIB.ADJ.SP	18	17	16,80	15,90
	BIBLIOTH.	11	10	10,40	9,60
	C.A.S.U	3	3	3,00	3,00
	CONS.GN.BI	1	1	1,00	1,00
	CONS. MUSEES HN, EES	1	1	1,00	1,00
	CONSV.BIBL(1992)	15	15	13,80	13,80
	C.P.E.	2	2	2,00	1,50
	Handicap	1		0,80	
	IGERF	88	87	84,90	82,70
	IGR RF	25	23	21,80	21,00
	INFIRM.-NS	10	9	8,60	7,90
	MAGASINIER	35	38	30,50	35,20
	PACTE	1		1,00	
	SAENES		72		68,70
	SAENES 10	77		72,90	
	SEARF	2	2		
	S.G.U.	1	1	1,00	1,00
	TCHRF	169	170	159,10	158,60
Total		1129	1137	1046,92	1053,50
Statut	Corps/type de contrat	Nombre d'agents en 2011	Nombre d'agents en 2010	ETP 2011	ETP 2010
Contractuels	Apprenti	1		1,00	
	CDD 3 ans renouvel.	280	293	259,90	275,60
	CDD BIBLI (+10 mois)	14	2	12,80	2,00
	CDD PAOSS (+10 mois)	1		1,00	
	CDD RF (+10 mois)	257	155	224,30	144,10
	CDI	28	24	23,70	20,30
	CDI (Historique)	2	3	2,00	3,00
	Etudiant	315	251		0,04
	Hors statut res. pr.		74		61,60
	Total		898	802	524,70
Total		2027	1939	1571,62	1560,14

Source Harpège

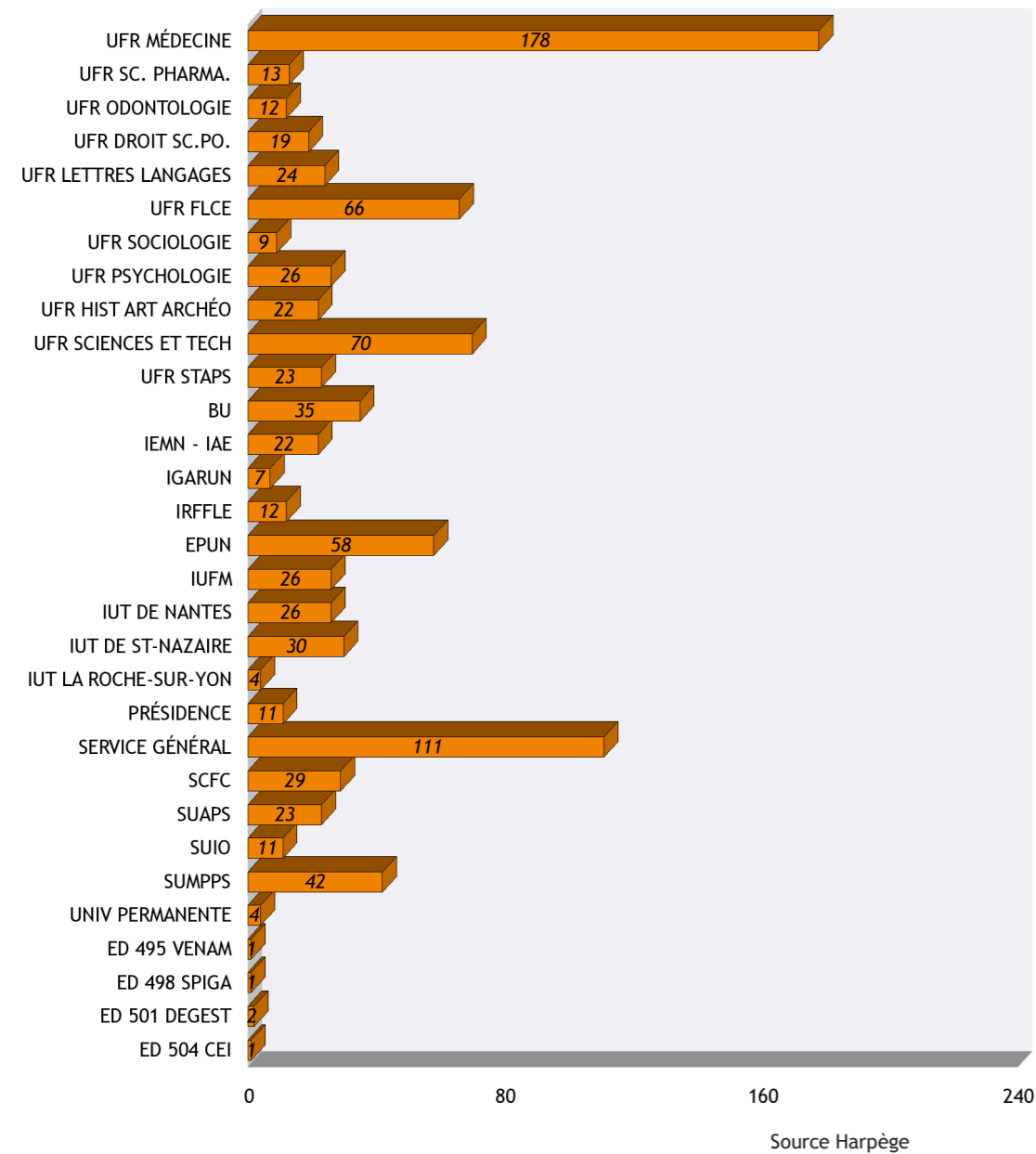


Ces effectifs tiennent compte des personnels en congé longue durée, congé parental, en détachement ou en disponibilité qui n'occupent pas de poste, mais dont les dossiers restent gérés par l'établissement.

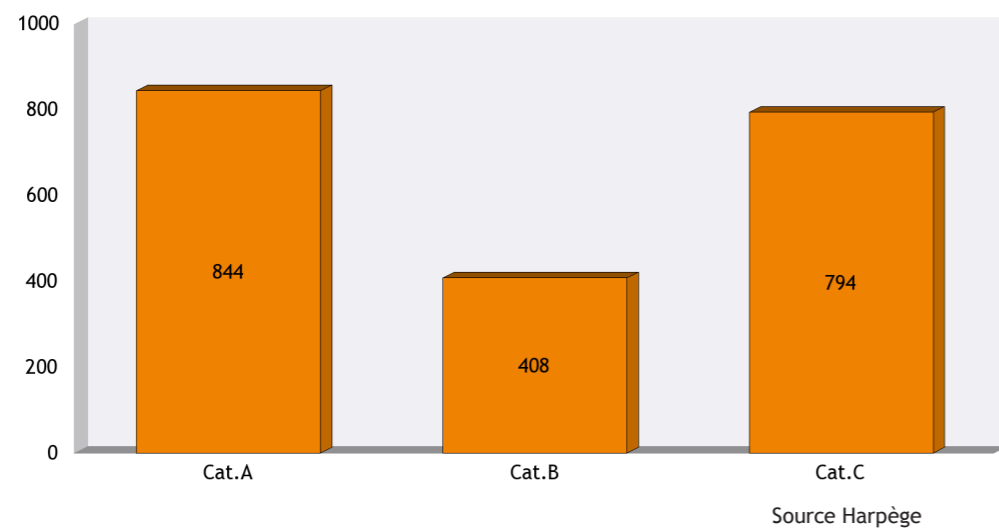
2. Effectifs des BIATSS titulaires et stagiaires par composante



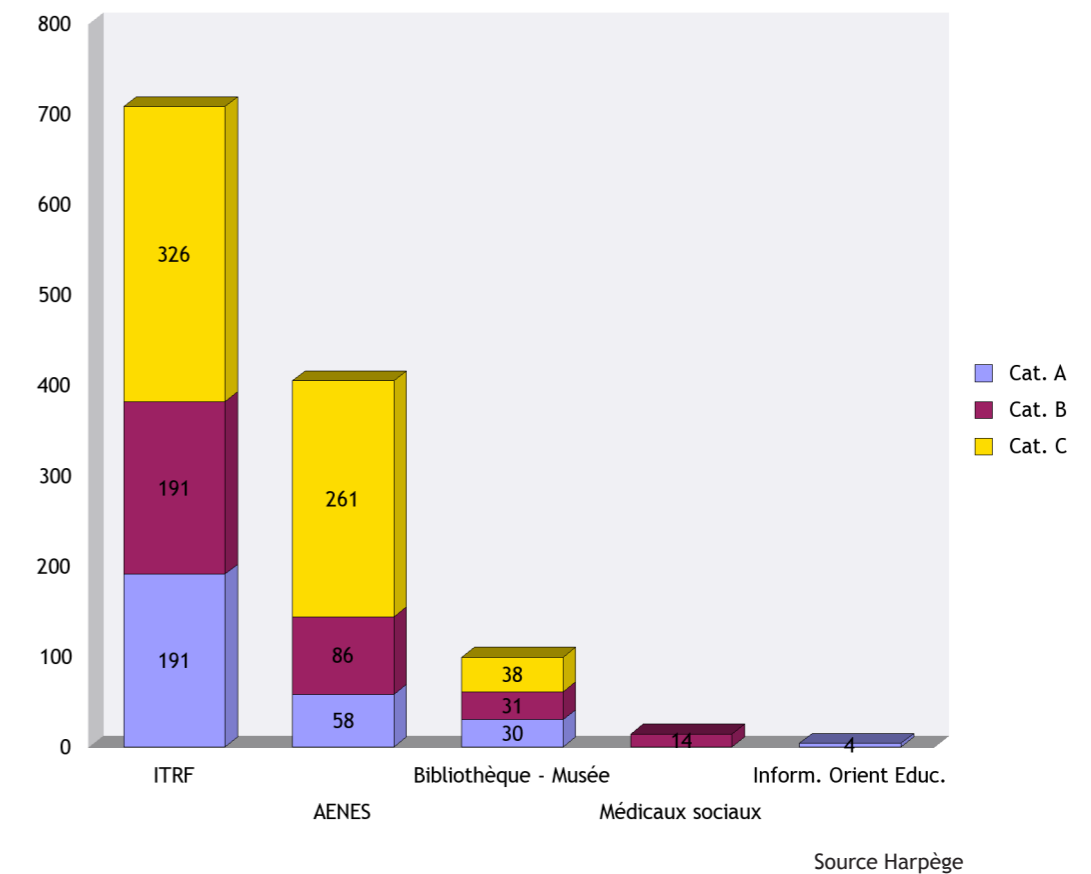
3. Effectifs des BIATSS contractuels par composante



4. Effectifs des BIATSS par catégorie de fonction publique



5. Effectifs des BIATSS titulaires par catégorie de fonction publique et par filière



Les personnels BIATSS se répartissent majoritairement en deux filières : les ITRF et les AENES.

Les emplois d'ingénieurs et de personnels techniques et administratifs de recherche et de formation (ITRF) sont répartis en 8 branches d'activité professionnelle, appelées BAP et en emplois types dans chaque BAP, famille professionnelle et corps correspondant :

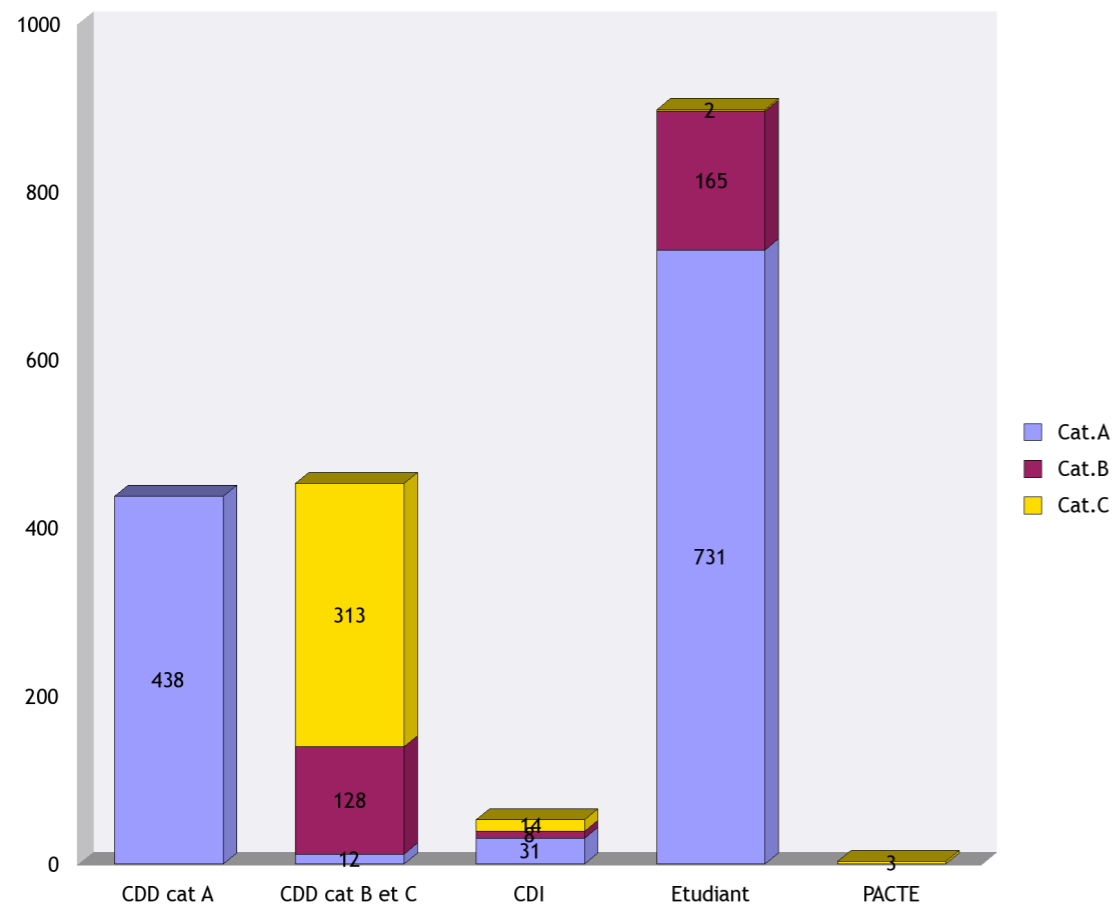
- A : sciences du vivant ;
- B : sciences chimiques et sciences des matériaux ;
- C : sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique ;
- D : sciences humaines et sociales ;
- E : informatique, statistique et calcul scientifique ;
- F : information, documentation, culture, communication, édition, TICE ;
- G : Patrimoine, logistique, prévention et restauration ;
- J : gestion et pilotage.

Les personnels de l'AENES n'ont pas vocation à travailler exclusivement dans l'enseignement supérieur.

Ils peuvent également travailler en administration centrale ou en EPLE (établissement public local d'enseignement).

Ils ne sont pas répartis en branche d'activité professionnelle. Leurs activités sont néanmoins assimilables à la BAP J des ITRF (gestion et pilotage).

6. Effectifs des BIATSS contractuels par catégorie de fonction publique et type de contrats



Source Harpège

La forte proportion de personnels contractuels de catégorie A est majorée par le recrutement d'étudiants sous contrats.

Les contrats étudiants sont signés pour une durée variant de 6 à 8 mois.

Les étudiants contractuels peuvent se voir confier certains types de missions :

- mission d'accueil des nouveaux étudiants ;
- mission de tutorat (accompagnement des étudiants de 1^{re} année au cours de leur cursus) ;
- mission d'animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales (encadrement et organisation de manifestation) ;
- mission d'aide à l'insertion professionnelle (suivi de l'évaluation des étudiants par la réalisation d'enquêtes et par la création d'outils pouvant aider à leur insertion).

LES HÉBERGÉS

Les personnels hébergés sont des chercheurs issus de grands organismes de recherche (type CNRS) et qui travaillent dans les laboratoires de l'université de Nantes. Ils ne sont pas rémunérés par l'université, mais par leurs organismes de recherche, auxquels ils sont rattachés administrativement.

On trouve également parmi les personnels hébergés des enseignants-chercheurs en provenance d'autres universités et des ITA (ingénieurs, techniciens, administratifs) en provenance d'autres organismes de recherche.

Répartition des personnels hébergés par catégorie et par laboratoire

Chercheur

Laboratoires par type de label	Pourcentage
Autres	22,98 %
EA	4,68 %
UMR	72,34 %

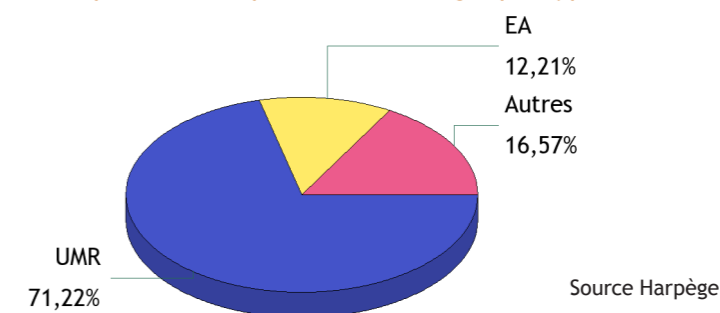
ITA

Laboratoires par type de label	Pourcentage
Autres	22,04 %
EA	5,23 %
UMR	72,73 %

Enseignant-chercheur

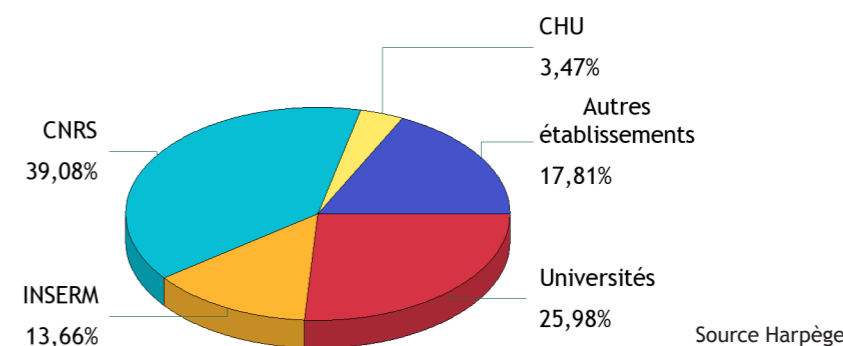
Laboratoires par type de label	Pourcentage
Autres	4,75 %
EA	26,78 %
UMR	68,47 %

Répartition des personnels hébergés par type de label



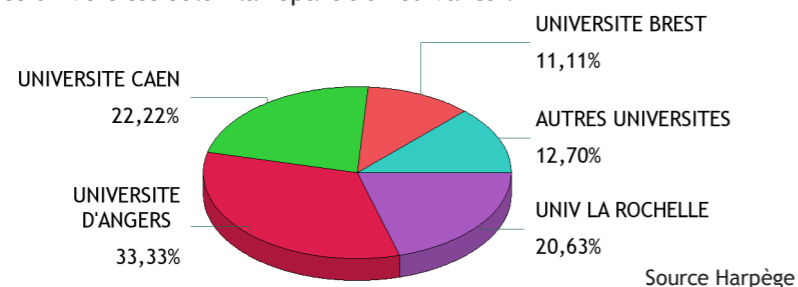
Source Harpège

Répartition des hébergés selon leur provenance



Source Harpège

26% des personnels hébergés travaillant dans une unité de recherche au sein de l'université de Nantes, proviennent d'autres universités selon la répartition suivante :



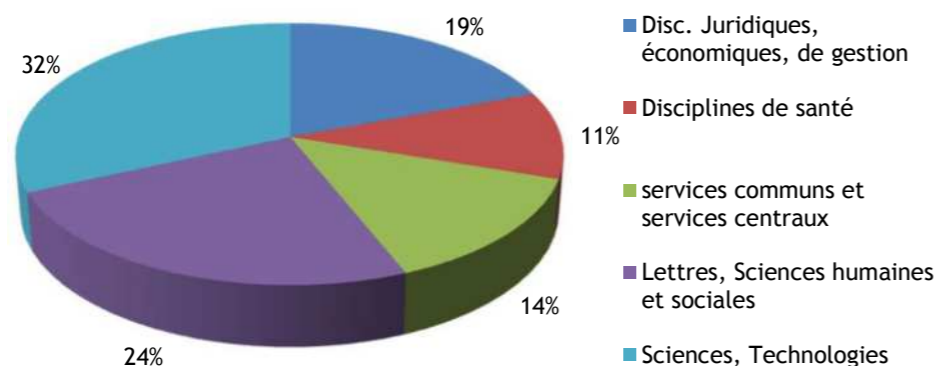
■ LES INTERVENANTS EXTÉRIEURS RÉMUNÉRÉS

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

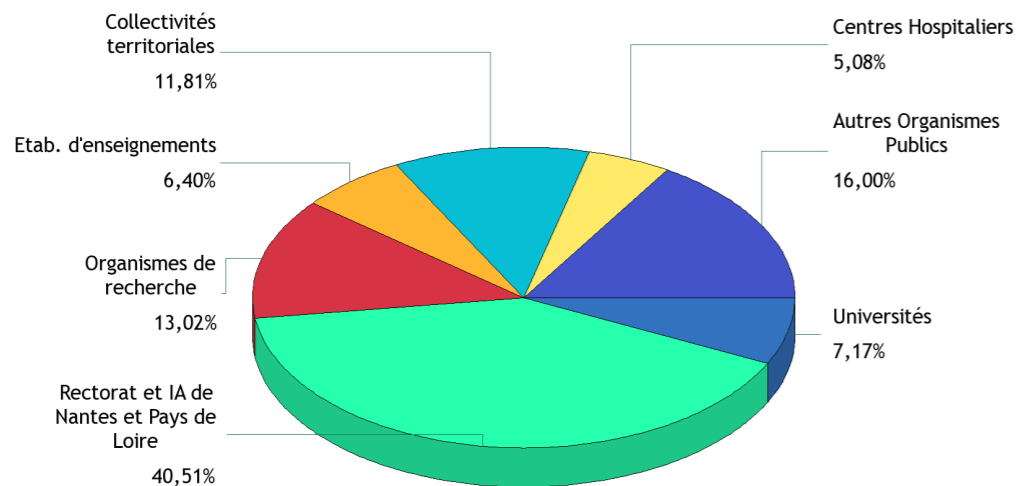
Il s'agit soit de chargés d'enseignement vacataires ayant une activité professionnelle principale, soit d'agents temporaires vacataires (étudiants préparant un diplôme de 3^e cycle ou retraités de moins de 65 ans). L'université a fait appel à 3 385 intervenants vacataires en 2010-2011.

Ils ont été choisis en raison de leur compétence dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel et interviennent dans tous les secteurs de formation.

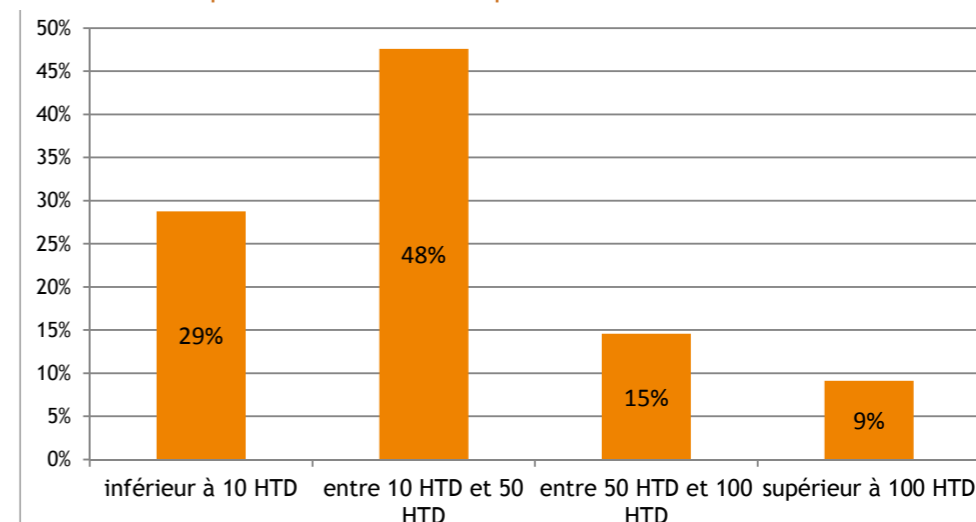
Répartition des intervenants vacataires par domaine d'activité



Répartition des intervenants extérieurs en fonction de leurs employeurs principaux

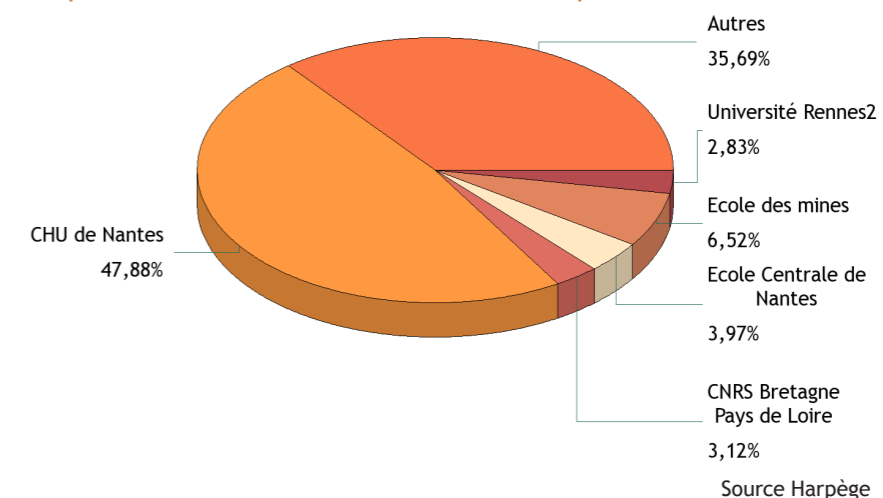


Répartition des vacataires par tranche d'heures réalisées



Une grande majorité des intervenants vacataires effectuent moins de 50 heures TD dans l'année universitaire.

Répartition des interventions extérieures des personnels de l'université



Plusieurs de nos agents participent également à des interventions extérieures à l'université ; ils interviennent par exemple pour participer à des jurys de concours, et sont sur ce motif rémunérés par d'autres employeurs.

2.

MOUVEMENTS ET TEMPS DE TRAVAIL

■ AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Temps partiel
2. Temps incomplet

■ CONGÉS

1. Congés pour les personnels titulaires
2. Congés pour les personnels contractuels

■ DÉCHARGES

■ CRCT/ DÉLÉGATION/MISE À DISPOSITION

1. CRCT
2. Délégation
3. Mise à disposition

■ MOUVEMENTS INTERNES ET EXTERNES

Mouvements et temps de travail

■ AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'arrêté du président de l'université de Nantes du 28 janvier 2002 modifié fixe à compter du 01/09/2010 la durée annuelle du travail à 1593 heures, à compter du 1^{er} septembre 2010 (intégration de la journée de solidarité).

L'intégration de la journée de solidarité implique les modifications suivantes quant aux scénarii relatifs à la possibilité d'obtenir des jours de RTT.

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

Source DRH

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

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

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

1. Temps partiel

Le travail est organisé selon un cycle hebdomadaire moyen de présence selon la répartition suivante: (scénario 1: 37h15 hebdo):

quotité de temps partiel	50%	60%	70%	80%	90%	100%
horaire hebdomadaire moyen de présence*	18h38	22h21	26h05	29h48	33h31	37h15
nombre de jours de congés maximal	22,5	27	31,5	36	40,5	45
nombre de demi-journée de travail	5	6	7	8	9	9 ou 10

Source DRH

*L'horaire hebdomadaire moyen de travail est égal à cet horaire hebdomadaire moyen de présence, diminué du temps de pause à raison de 20 minutes pour une journée complète ou de 10 minutes pour une demi-journée.

• 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 :

- naissance ou adoption d'un enfant jusqu'aux trois ans de celui-ci ou pour un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1^{er} janvier 2004, le fonctionnaire verra cette période prise en compte gratuitement dans ses droits à pension ;
- pour donner des soins à son conjoint (marié, pacsé, concubin), à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou maladie grave.

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.

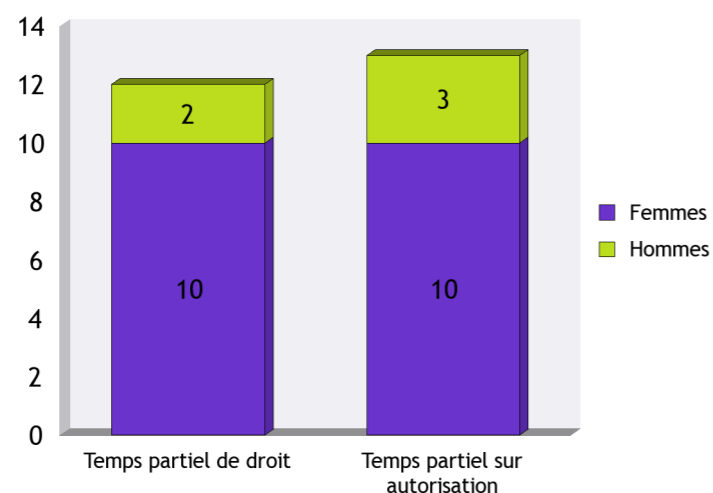
Effectifs enseignants à temps partiel

Ens. Chercheurs		Ens. 2nd degré	
Quotité	Nombre agents	Quotité	Nombre agents
0,50	2	0,50	1
0,80	15	0,70	1
0,90	1	0,80	5
Total	18	Total	7

Source Harpège

Le temps partiel est assez peu répandu chez les enseignants puisqu'il représente moins de 2 % de la population concernée.

Les motifs de temps partiel des enseignants



Source Harpège

Effectifs BIATSS à temps partiel

Catégorie FP	Type Population	Quotité	Nombre agents
A	AENES	0,80	2
		0,60	1
	Bibliothèque - Musée	0,70	1
		0,80	5
		0,90	1
	ITRF	0,50	1
0,80		16	
Total			27

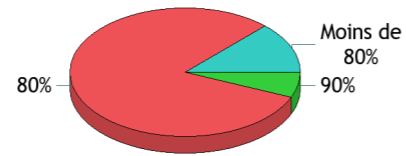
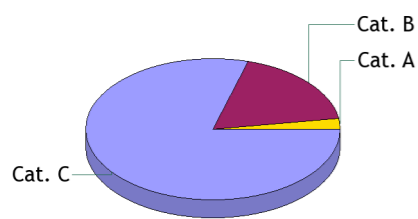
B	AENES	0,80	12
		0,90	2
	Bibliothèque - Musée	0,80	8
		0,90	2
	ITRF	0,50	2
		0,60	3
		0,80	11
	Médicaux sociaux	0,50	1
		0,70	1
		0,80	3
Total			45

C	AENES	0,50	7
		0,70	3
		0,80	49
		0,90	3
	Bibliothèque - Musée	0,50	1
		0,60	1
		0,80	4
		0,90	3
		ITRF	0,50
	0,60		2
	0,70		1
	0,80		35
		0,90	1
Total			111

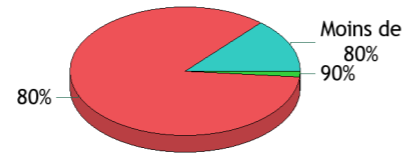
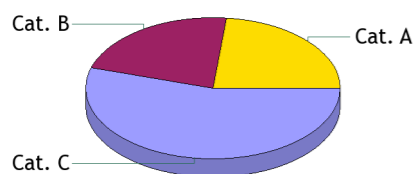
Source Harpège

Répartition par catégorie des agents bénéficiant d'un temps partiel et quotité du temps partiel par filière.

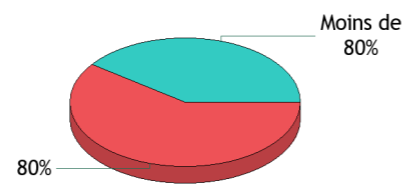
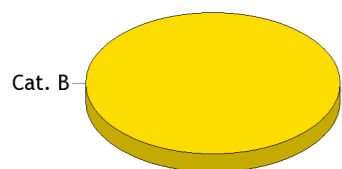
AENES



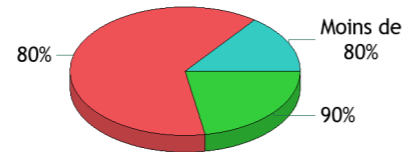
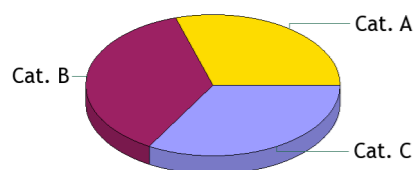
ITRF



Médicaux sociaux



Bibliothèque - Musée

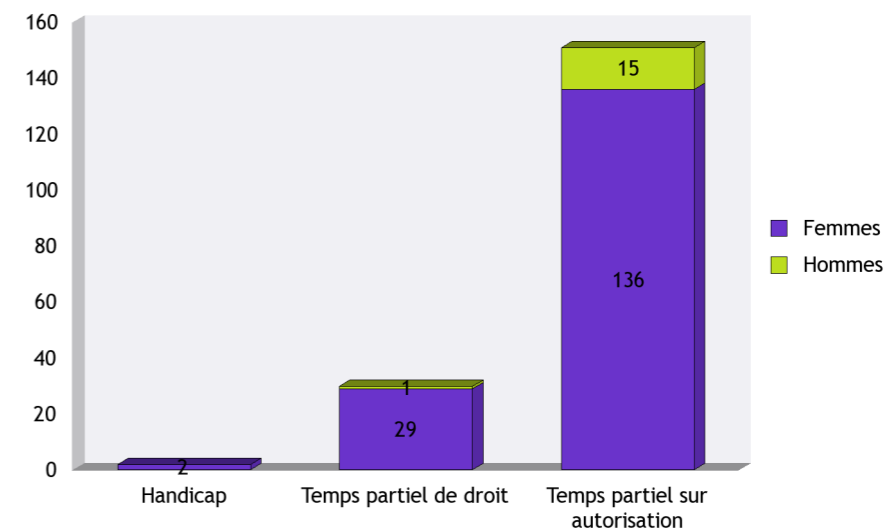


Source Harpège

On constate aisément que le temps partiel à 80 % est le plus plébiscité par les agents, leur permettant de ne travailler que sur quatre jours hebdomadaires et de bénéficier d'une rémunération de 85,7 % d'un temps plein.

On peut noter également que le temps partiel à 90 % (rémunéré à 91,4 %) est bien répandu chez les personnels de bibliothèque, qui, étant astreints à des horaires de large amplitude, peuvent bénéficier d'une répartition sur quatre jours.

Les motifs de temps partiel des BIATSS



Source Harpège

2. Temps incomplet

Les personnels associés, qui comptent pour près de la moitié dans cet effectif contractuel à temps incomplet, disposent d'un emploi principal hors université.

Les PAST ou enseignants-chercheurs associés sont régis par le décret n° 85-733 du 17 juillet 1985 modifié relatif aux maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités ;

Les enseignants associés sont tenus d'effectuer un service d'enseignement et de recherche en fonction de leur quotité de travail (96 heures d'enseignement pour les associés à mi-temps et 192 heures pour les associés à temps plein). Ils ont les mêmes obligations de service que des enseignants-chercheurs titulaires de même catégorie.

Les enseignants associés à mi-temps doivent justifier d'une activité professionnelle principale autre qu'une activité d'enseignement et d'une expérience professionnelle directement en rapport avec la spécialité enseignée depuis au moins trois ans.

Les enseignants associés à temps plein doivent justifier d'une activité professionnelle directement en rapport avec la spécialité enseignée, autre qu'une activité d'enseignement, d'au moins :

- 7 ans dans les 9 ans qui précèdent le 1^{er} janvier de l'année du recrutement pour les maîtres de conférences ;
- 9 ans dans les 11 ans qui précèdent le 1^{er} janvier de l'année du recrutement pour les professeurs d'université.

Le dossier de candidature est examiné pour avis par le conseil scientifique puis par le conseil d'administration réunis en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés de rang au moins égal à celui des fonctions postulées.

Par ailleurs, l'autre part importante de cet effectif concerne les ATER à mi-temps, recrutés par contrat à durée déterminée. Ils sont régis par le décret n° 88-654 du 7 mai 1988 modifié relatif au recrutement d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur.

Les ATER s'engagent à se présenter à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur.

En l'échange d'un service d'enseignement, ces étudiants disposent d'un large temps de recherche dans leur laboratoire.

Ils assurent annuellement 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou 288 heures de travaux pratiques ou toute combinaison équivalente.

Ils assurent également les tâches liées à leur activité d'enseignement et participent notamment au contrôle des

connaissances et aux examens. L'exécution de ces tâches ne donne lieu ni à une rémunération supplémentaire, ni à une réduction des obligations de service. Aucune charge d'enseignement complémentaire ne peut leur être confiée.

Les ATER peuvent demander à exercer leurs fonctions à temps partiel. Cependant, le service d'enseignement qu'ils assurent ne peut être inférieur à 64 heures de cours, 96 heures de travaux dirigés ou 144 heures de travaux pratiques ou toute combinaison équivalente.

Le président ou le directeur de l'établissement (instituts et écoles faisant partie des universités au sens de l'article L 713-9 du code de l'éducation) recrute les ATER après avis du conseil scientifique.

La durée des fonctions des ATER ne peut en aucun cas excéder 4 ans.

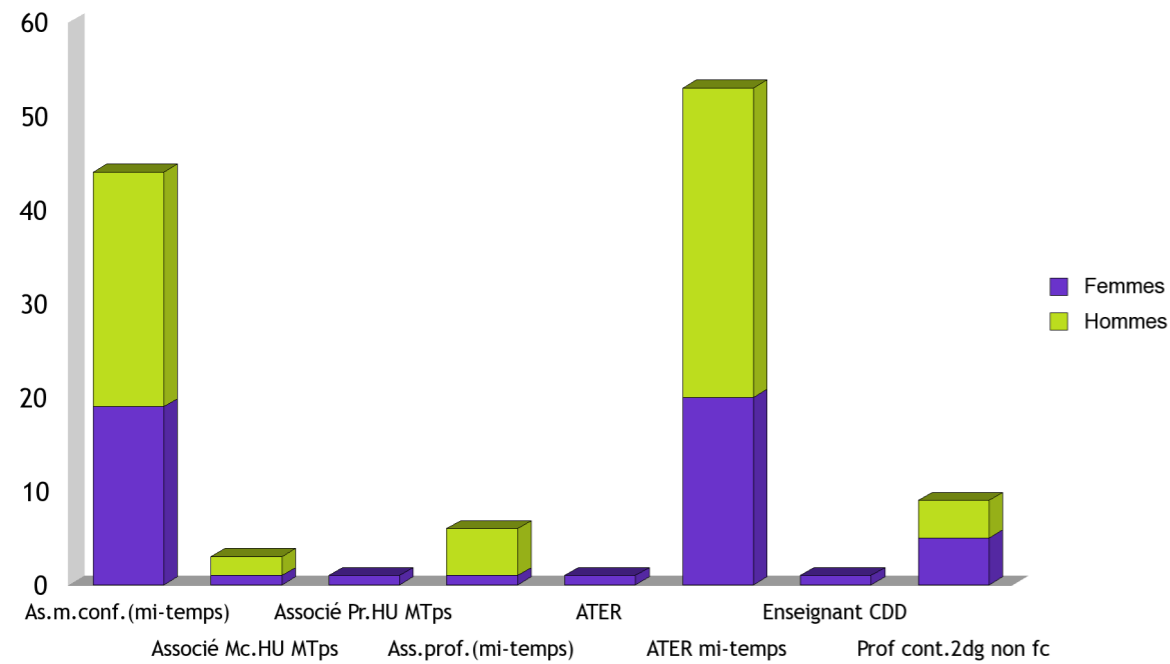
Volume horaire des médecins vacataires

Équivalent grade	Nbr. heures	Nombre agents
MED.EN.2C	150	2
	200	1
	250	1
	350	1
	375	2
Total	1850	7

Source Harpège

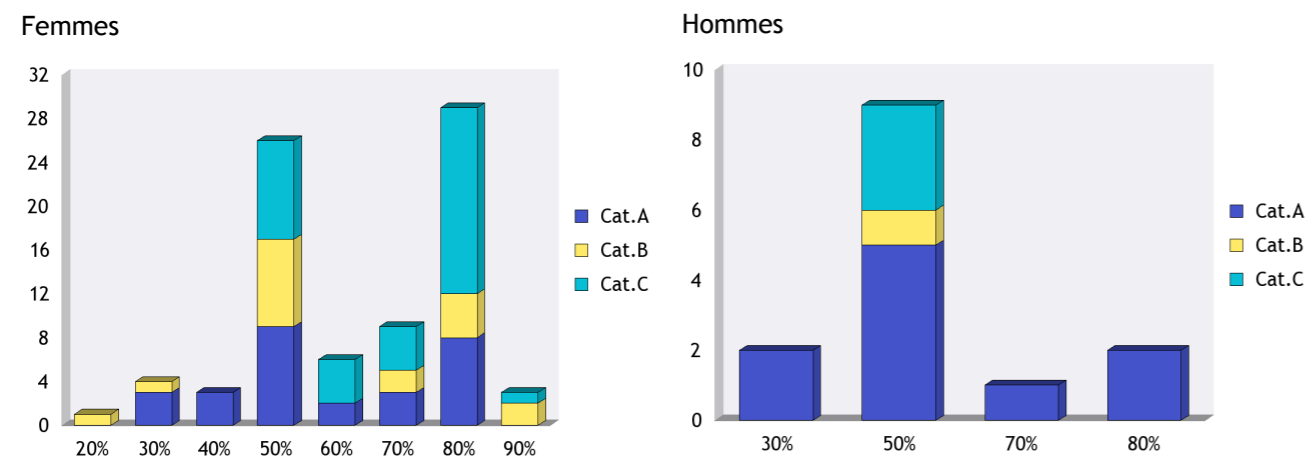
Les 7 médecins non titulaires employés par l'université effectuent un service polyvalent de prévention et de soin à temps incomplet.

Répartition Femmes-Hommes des enseignants contractuels à temps incomplet



Source Harpège

Répartition Femmes-Hommes des BIATSS contractuels à temps incomplet

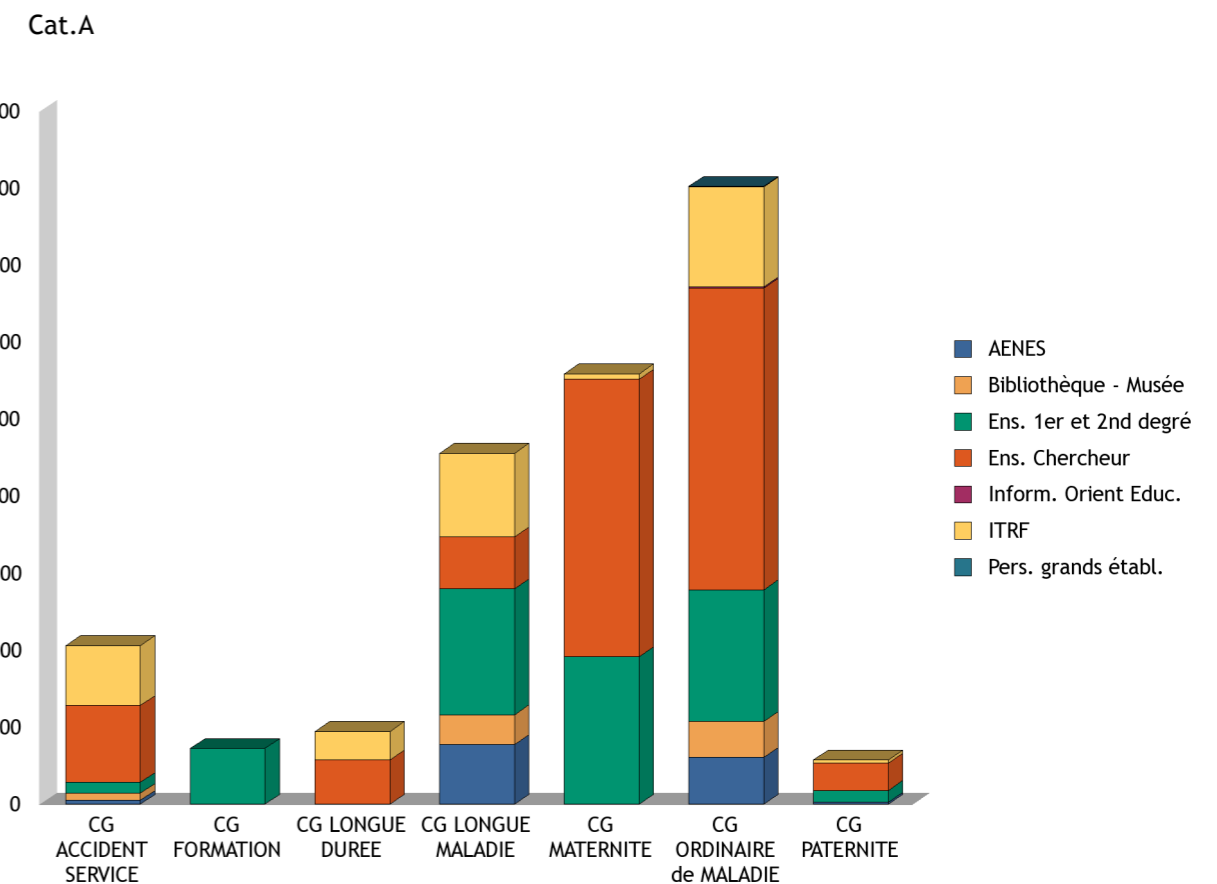


Source Harpège

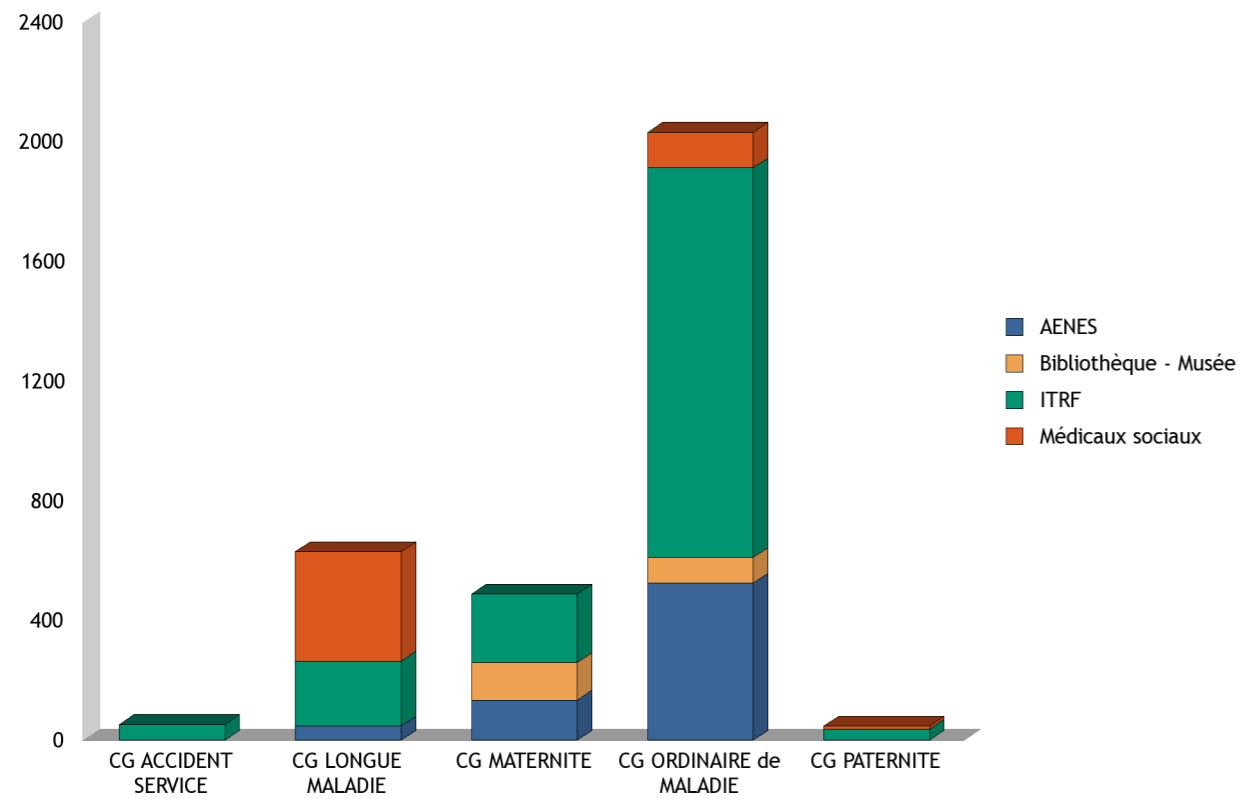
CONGÉS

1. Congés pour les personnels titulaires

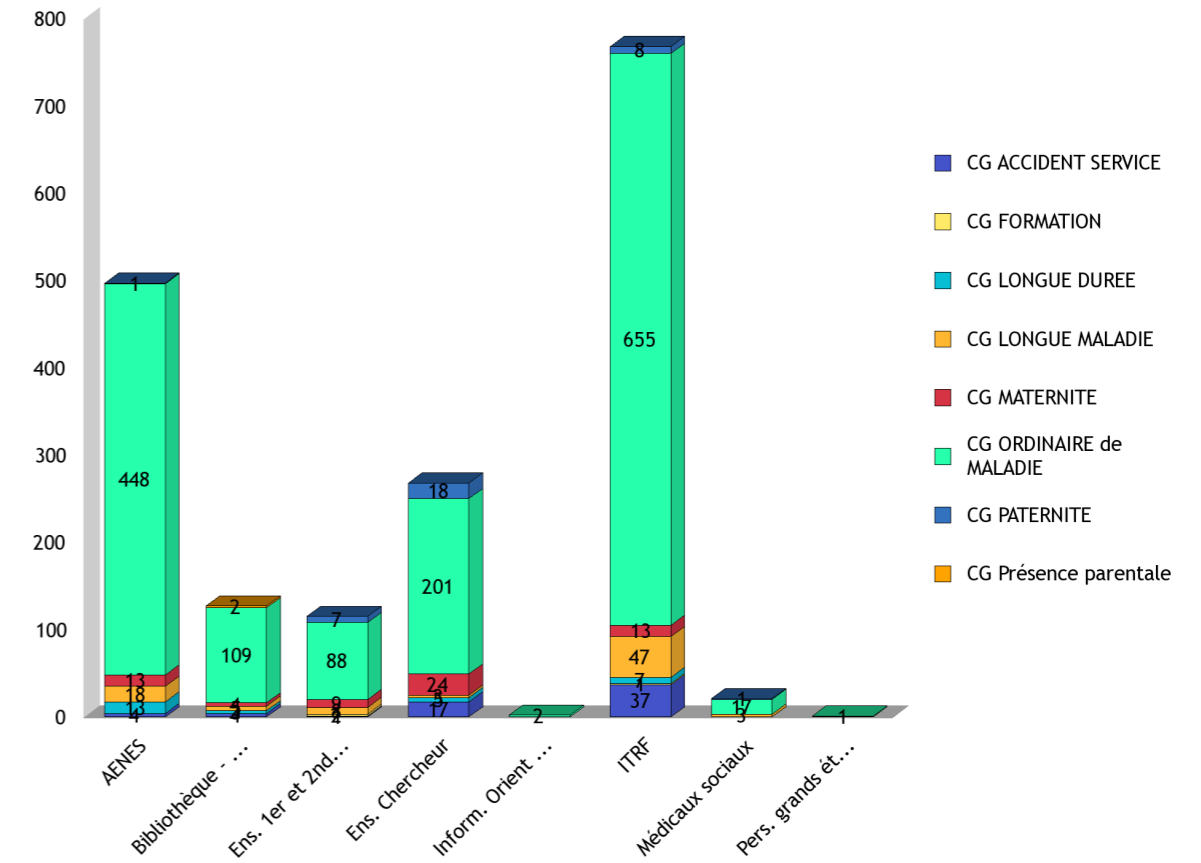
Nombre de jours de congés par type de population pour chaque catégorie de fonction publique



Cat.B

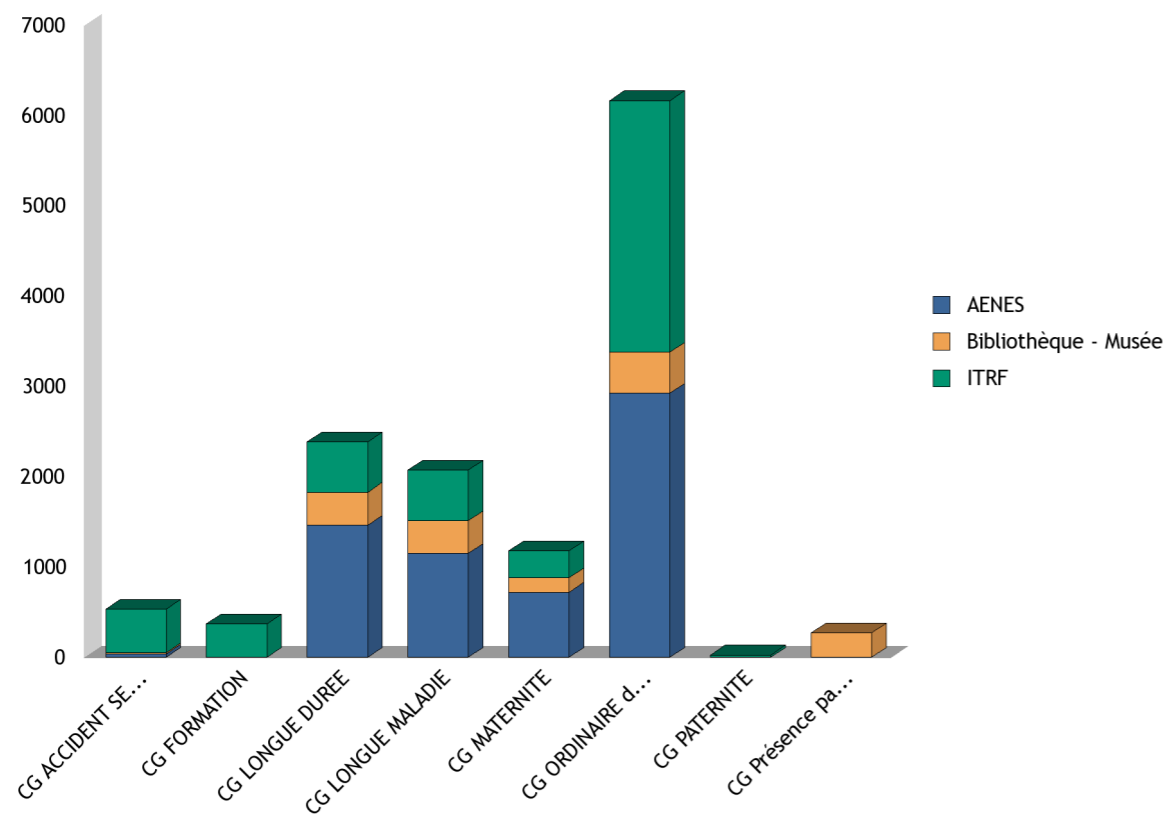


Nombre d'individus par type de congés et type de population



Source Harpège

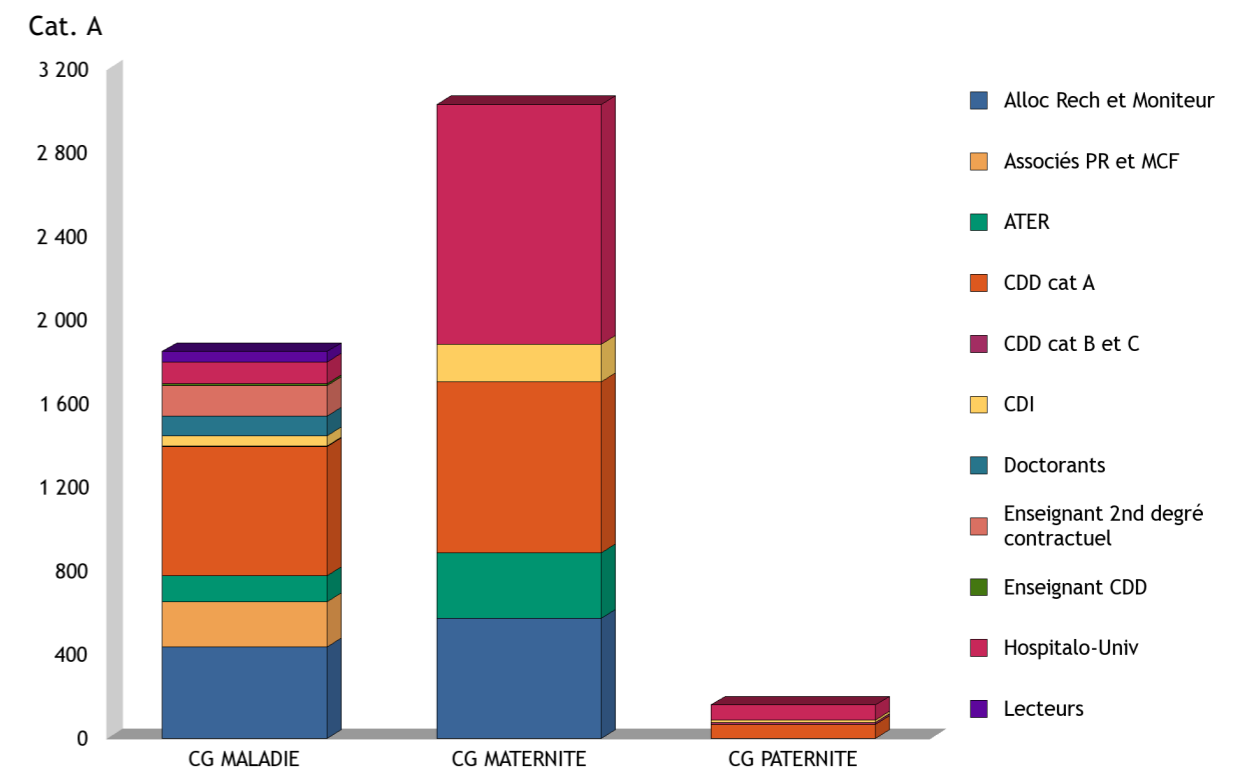
Cat.C



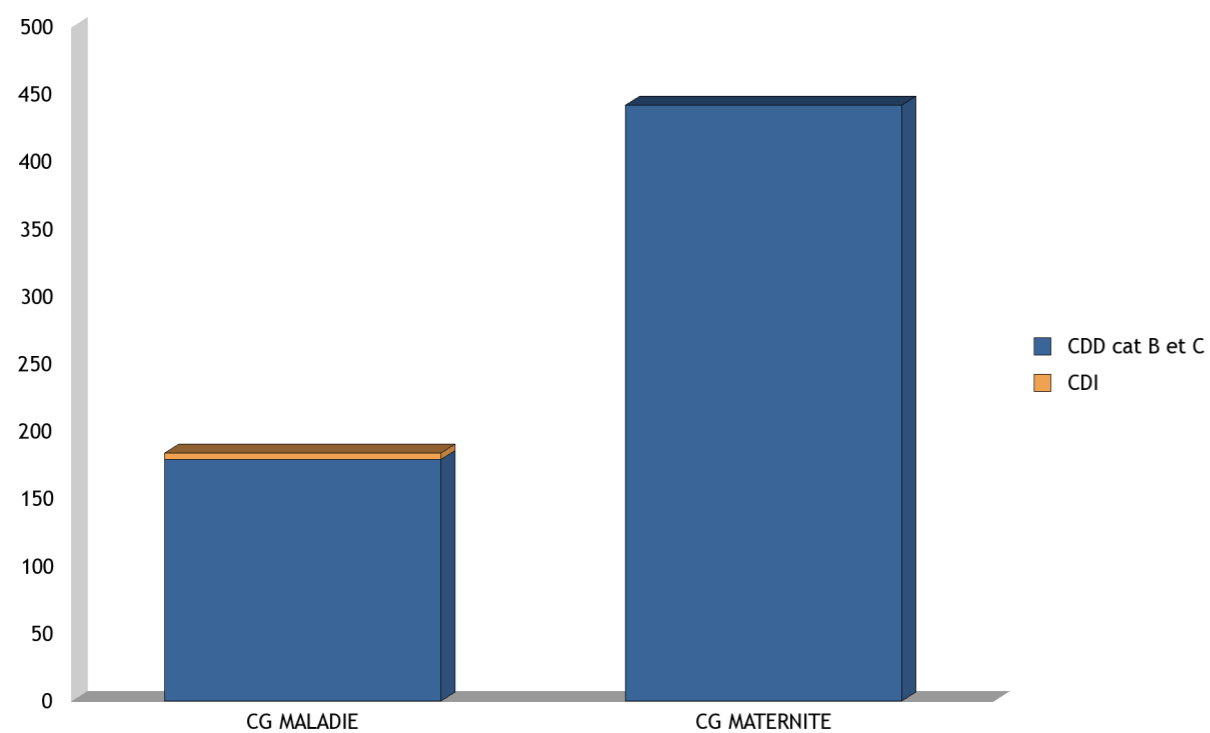
Source Harpège

2. Congés pour les personnels contractuels

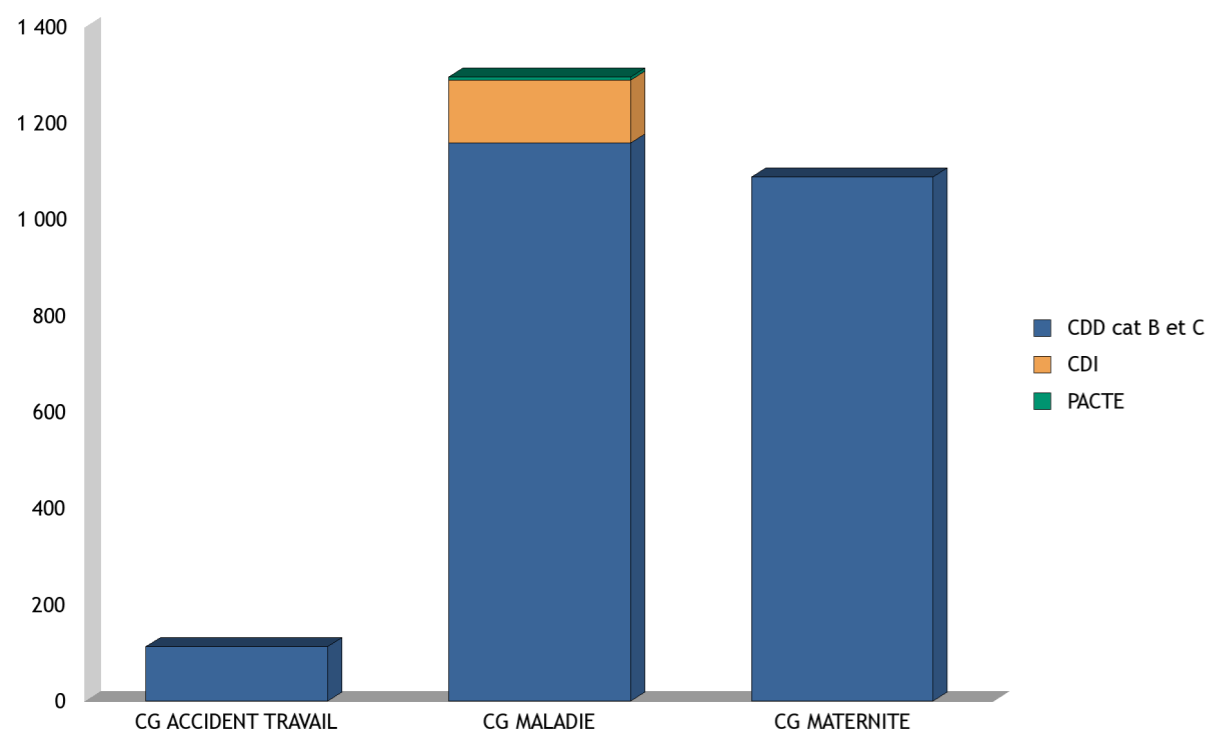
Nombre de jours de congés par type de population pour chaque catégorie de fonction publique



Cat. B

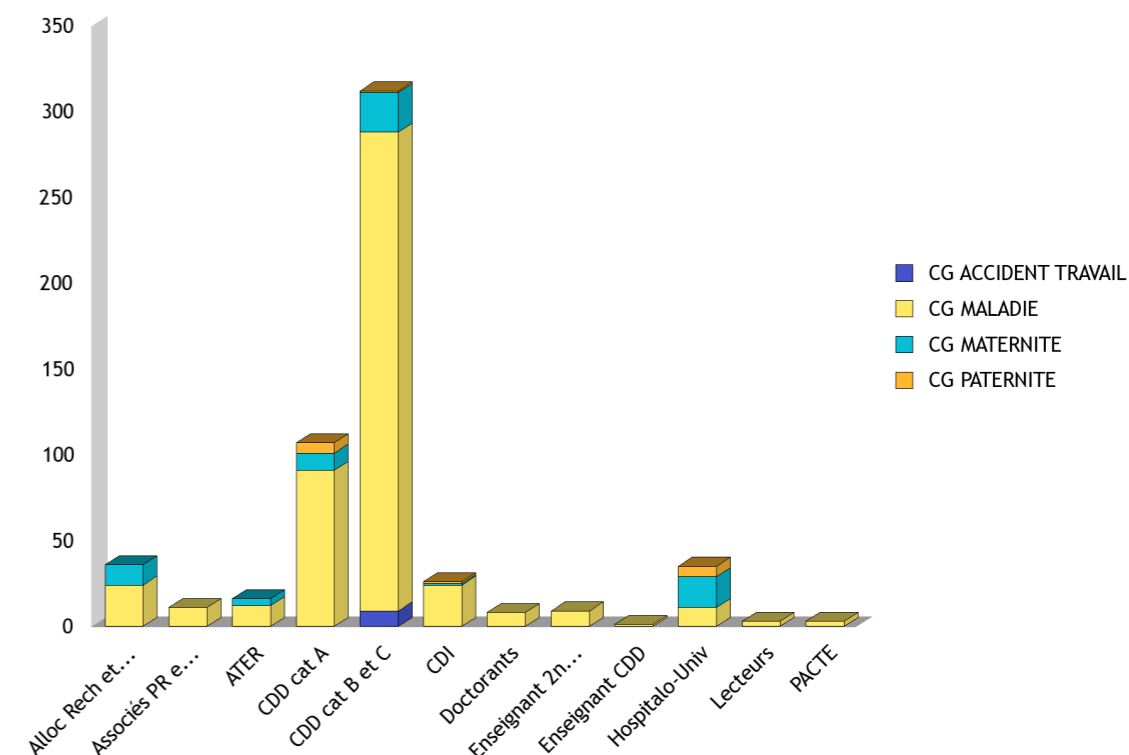


Cat. C



Source Harpège

Nombre d'individus par type de congés et type de population



Source Harpège

■ 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 les trois vice-présidents.

Les décharges d'enseignement sont partielles par exemple dans le cas d'un enseignant du second degré inscrit en thèse ou pour les directeurs de composante déchargés à leur demande des deux tiers de leur service d'enseignement.

Les décharges sont statutaires et de plein droit pour les enseignants-chercheurs qui exercent les fonctions de directeurs d'instituts (les trois IUT et l'IUFM) ou d'école (l'EPUN) relevant de l'article 713-9 du code de l'éducation. Ils sont, à leur demande, déchargés de plein droit des deux tiers du service d'enseignement, sauf s'ils souhaitent ne bénéficier d'aucune décharge ou bénéficier d'une décharge inférieure.

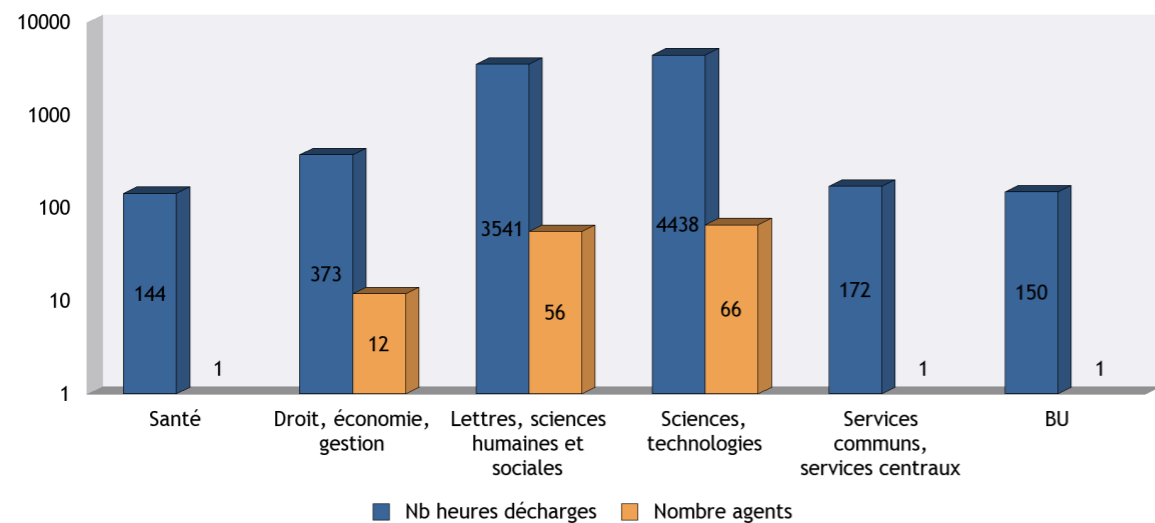
La décharge pour les enseignants du second degré leur est accordée uniquement dans le cadre de la préparation d'une thèse, sur avis du conseil scientifique réuni en formation restreinte aux enseignants-chercheurs.

Des réductions de service peuvent également être accordées aux enseignants pour remplir certaines missions :

- membres de l'équipe présidentielle (autres vice-présidents, chargés de mission, conseillers) ;
- conversions de primes (prime de charges administratives, PES et PRP) ;
- directeurs de laboratoire ;
- missions spécifiques de recherche...

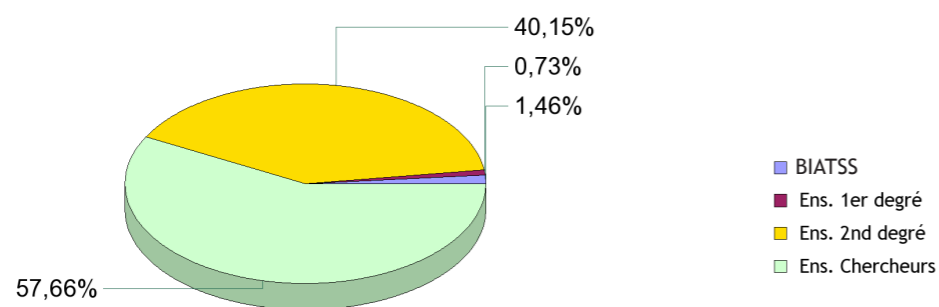
La décharge syndicale correspond à un crédit d'heures accordé par le ministère aux personnels enseignants et BIATSS, titulaires de mandats électifs.

Répartition des décharges par domaine d'activité



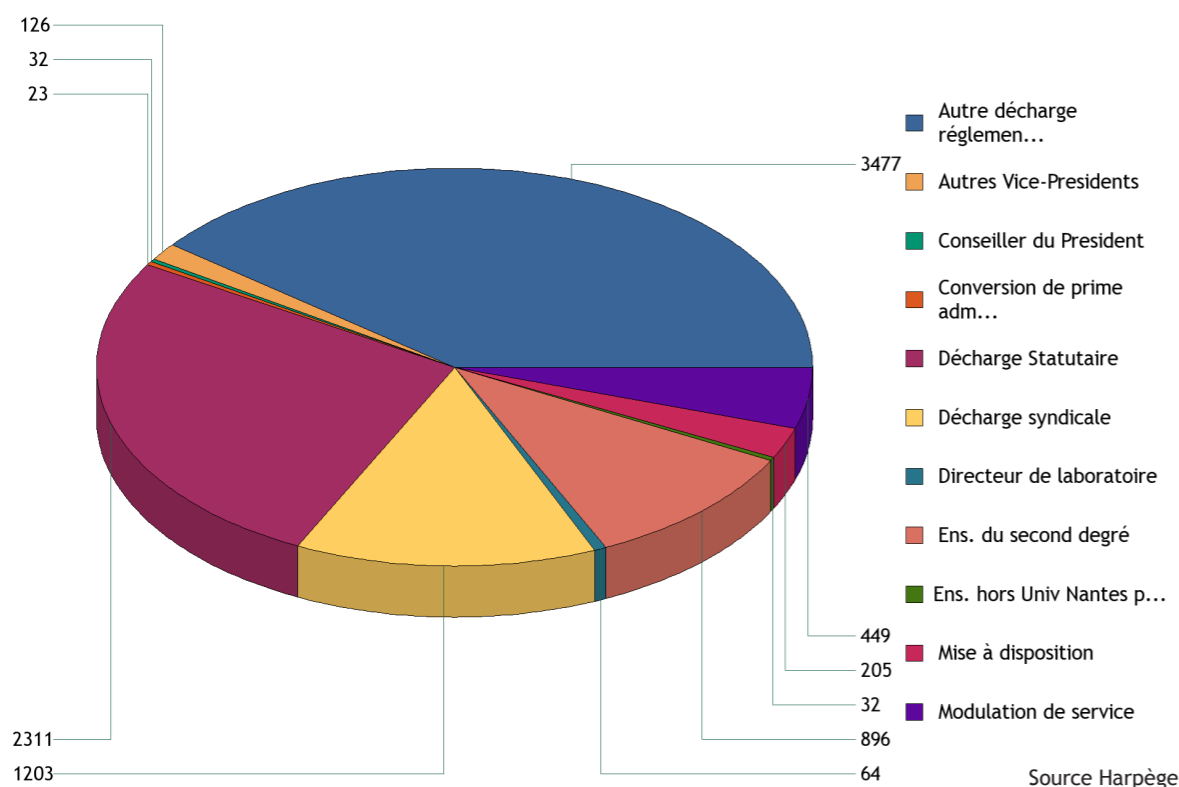
Source Harpège

Répartition des décharges en fonction du statut des bénéficiaires



Source Harpège

Répartition des décharges en nombre d'heures



Source Harpège

■ CRCT/DÉLÉGATION/MISE À DISPOSITION

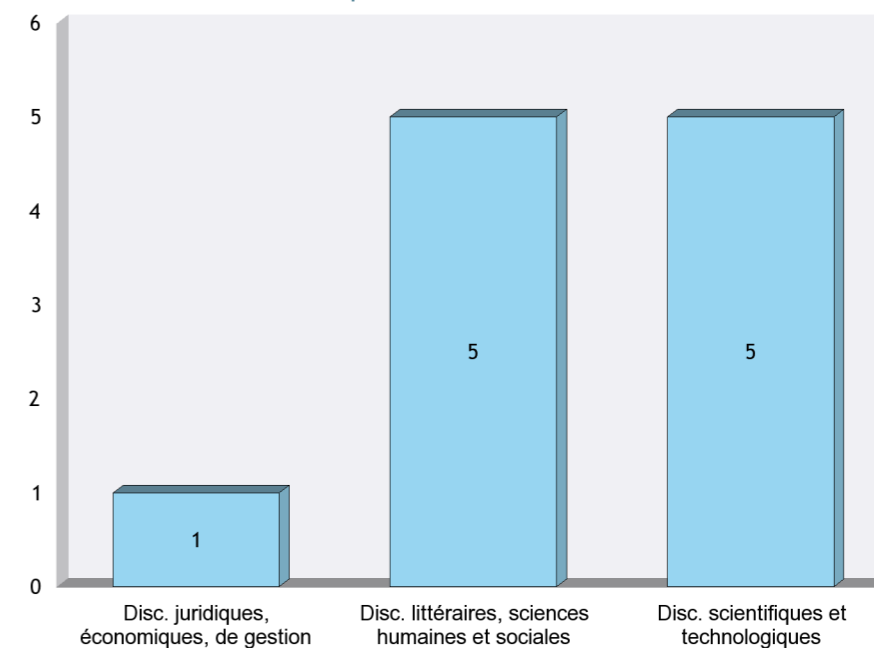
1. CRCT

Le congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) est régi par l'article 19 du décret n° 2009-460 du 23 avril 2009 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences et portant diverses dispositions relatives aux enseignants-chercheurs.

Ce congé est d'une durée de six ou douze mois par période de six ans passée en position d'activité ou de détachement.

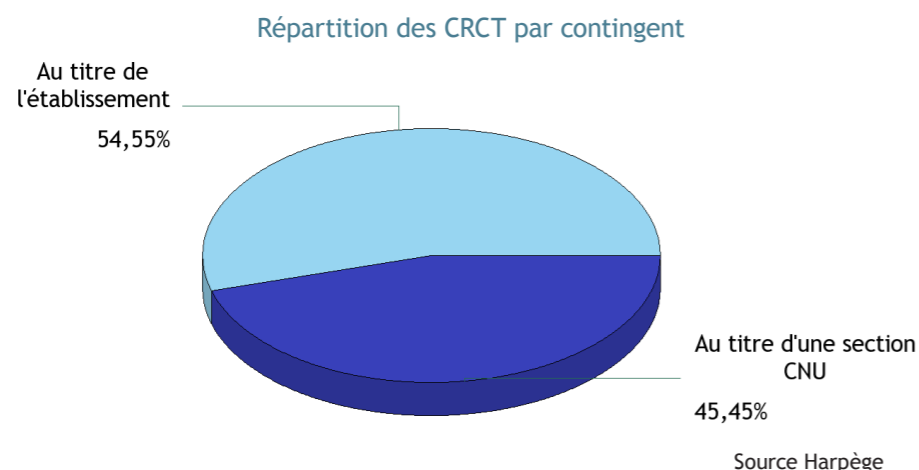
- ✓ Seul un enseignant-chercheur titulaire nommé depuis au moins trois ans peut en bénéficier.
- ✓ Il n'est possible d'obtenir qu'un maximum de douze mois de congé par période de six ans passée en position d'activité ou de détachement.
- ✓ Le congé est accordé sur proposition, soit de la section compétente du Conseil National des Universités (CNU), soit du Conseil scientifique de l'établissement. Il s'agit de deux démarches distinctes, les candidats peuvent postuler selon les deux procédures.
- ✓ Lorsque la demande est présentée au titre de l'une des sections compétentes du Conseil National des Universités, le président ou le directeur de l'établissement la transmet, avec son avis, au ministre chargé de l'enseignement supérieur. Celui-ci saisit la section compétente du Conseil National des Universités, qui propose les candidatures retenues, ainsi que la durée des congés proposés dans la limite des possibilités qui ont été notifiées à la section.
- ✓ Dans tous les cas, la décision d'attribution effective est prise par arrêté du président d'université ou du directeur d'établissement, au vu d'un projet présenté par le candidat, après avis du Conseil scientifique de l'établissement ou de l'organe en tenant lieu.
- ✓ À l'issue du congé, le bénéficiaire adresse au président ou au directeur de son établissement un rapport sur ses activités pendant cette période, qui est transmis au conseil scientifique de l'établissement.
- ✓ Les bénéficiaires de ce congé demeurent en position d'activité et conservent la rémunération correspondant à leur grade.

CRCT par secteur de formation



Source Harpège

Durant l'année 2011, 11 personnes ont bénéficié d'un congé pour recherches ou conversions thématiques.



2. Délégation

La délégation est régie par le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié relatif au statut des enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur (articles 11 à 14-3).

Les enseignants-chercheurs placés en délégation continuent à percevoir leur rémunération et à bénéficier de l'ensemble des droits attachés à la position d'activité. Ils restent affectés dans leur établissement et ne peuvent être remplacés par des titulaires.

Les enseignants-chercheurs titulaires peuvent être placés en délégation.

Cette possibilité est également ouverte aux maîtres de conférences stagiaires s'ils effectuent leur délégation dans un établissement ou un organisme de recherche mentionné au livre III du code de la recherche, c'est-à-dire: dans un établissement public de recherche soit à caractère industriel et commercial (IFREMER, CEA, ADEME, CNES), soit à caractère administratif, ou dans un établissement public à caractère scientifique et technologique, un groupement d'intérêt public de recherche ou une fondation reconnue d'utilité publique (Institut Pasteur, Institut Curie) et si l'intéressé assure au moins le tiers de son service d'enseignement dans son établissement.

La délégation est subordonnée à la conclusion, entre l'établissement d'origine et l'institution, l'établissement, l'entreprise ou l'organisme d'accueil, d'une convention qui en fixe l'objet et en détermine les modalités.

La délégation est prononcée pour une durée maximale de cinq ans et peut être renouvelée.

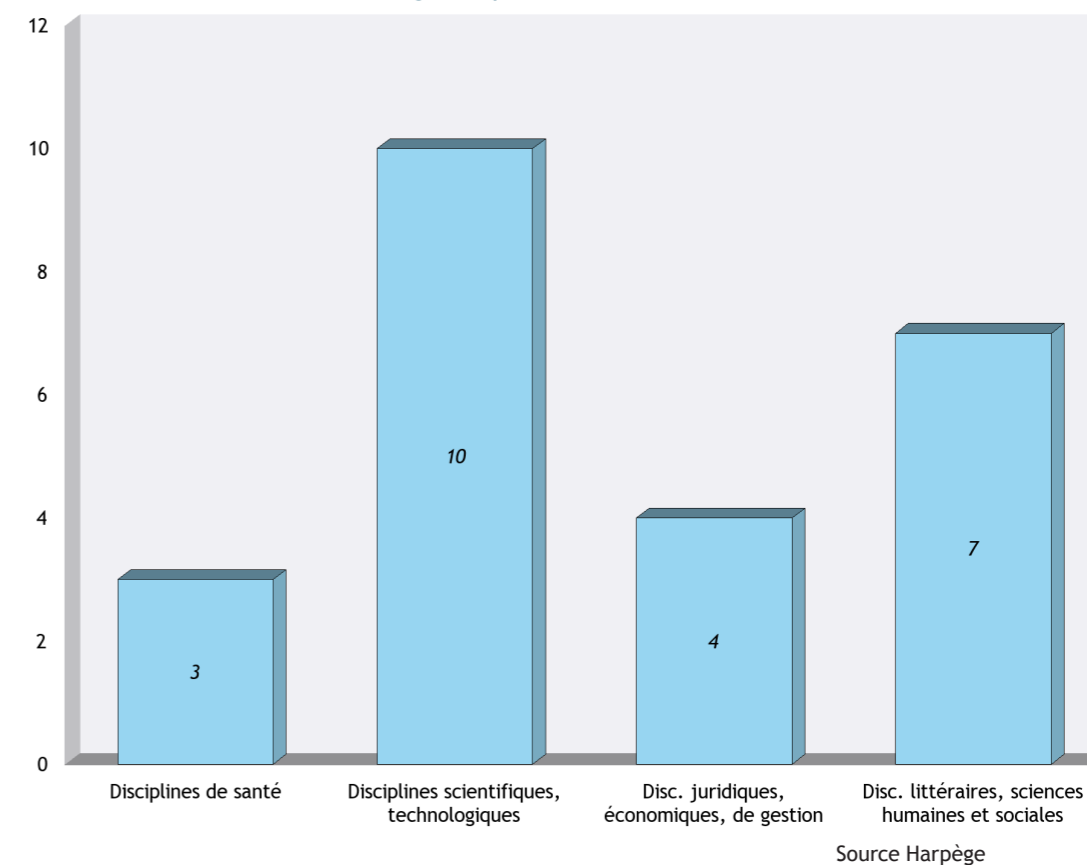
Pour la création d'une entreprise, elle peut être prononcée pour une durée de deux ans, renouvelable deux fois.

La délégation peut s'effectuer à temps incomplet, sauf dans le cas d'une délégation dans un établissement ou organisme de recherche.

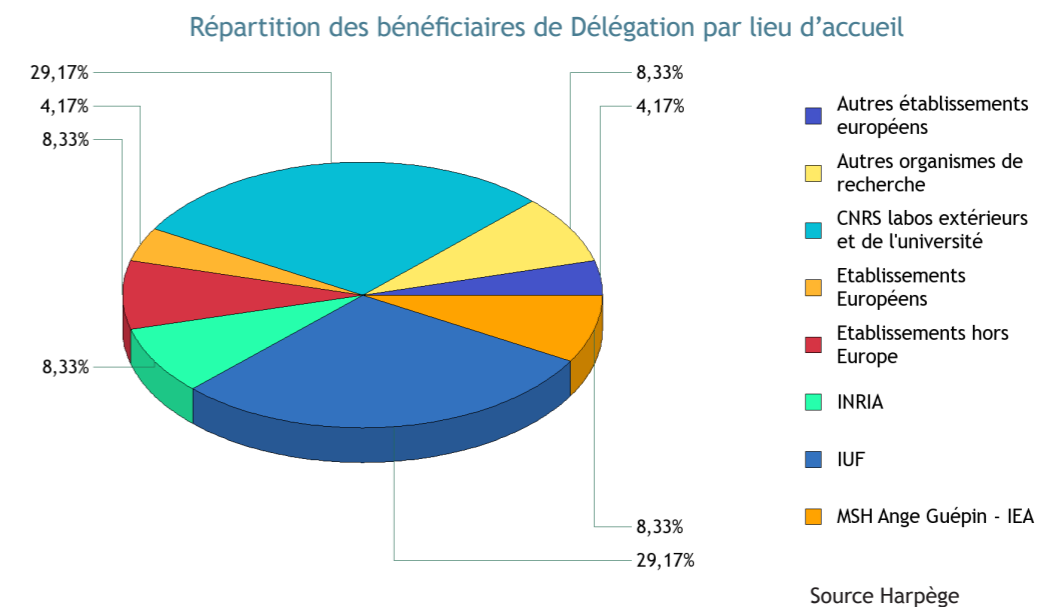
La délégation n'est pas accordée auprès d'une entreprise ou d'un organisme de droit privé, si l'enseignant y a exercé un contrôle dans les 5 années qui précèdent sa demande.

Les enseignants demeurent soumis à l'obligation d'établir leur rapport d'activité.

Délégation par secteur de formation



24 agents bénéficient de délégation dans les 4 grands domaines de formation.



3. Mise à disposition

La mise à disposition est régie par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (articles 41 à 44) et par le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié Titre I^{er} relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État et à certaines modalités de cessation définitive de fonctions.

La mise à disposition est une position d'activité, dans la mesure où le fonctionnaire titulaire demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir de son établissement la rémunération correspondante, mais exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir. Il conserve ses droits à l'avancement et à la retraite.

La mise à disposition peut se faire auprès :

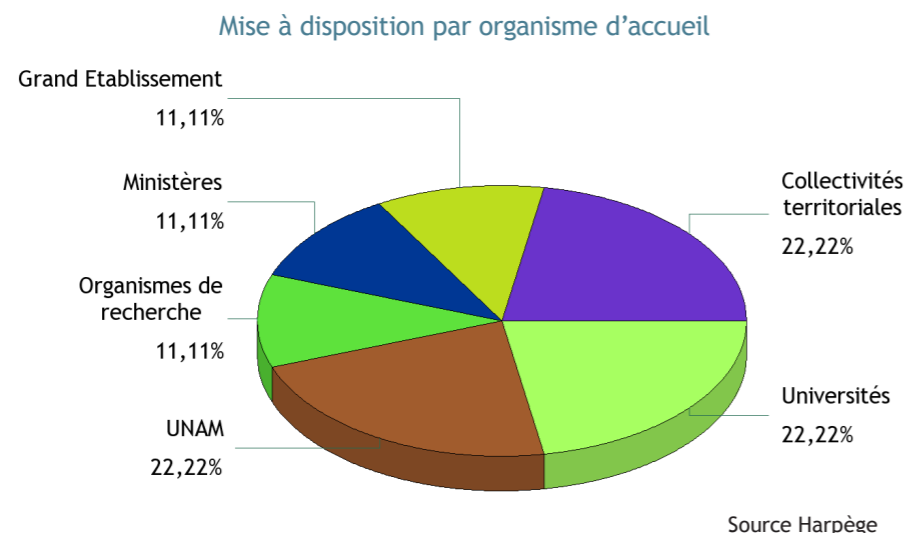
- des administrations de l'État et de ses établissements publics ;
- des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes ;
- des organisations internationales intergouvernementales ;
- des États étrangers.

La mise à disposition peut être à temps complet ou à temps incomplet.

Elle peut concerner simultanément plusieurs organismes.

Elle doit être prévue par une convention conclue entre l'établissement d'origine et l'organisme d'accueil.

La durée de la mise à disposition est fixée par arrêté, dans la limite de trois ans renouvelables.



■ MOUVEMENTS INTERNES ET EXTERNES

Modalités d'entrée/sortie des personnels

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

Mobilité externe : changement au sein d'un autre établissement (rectorat ou inspection académique par exemple) ou d'un autre ministère.

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

Le détachement est prononcé à la demande du fonctionnaire ou d'office.

Il est subordonné à l'existence d'un emploi d'accueil.

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

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

Mobilité interne et externe des personnels BIATSS

catégories	demandes d'intention de muter	demande confirmées	demandes satisfaites
A	21	13	13
B	20	6	6
C	75	30	22
Total	116	49	41

Source DRH

Motivation des détachements

Le détachement peut être accordé pour plusieurs motifs :

- enseignement à l'étranger ;
- membre du gouvernement exerçant une fonction publique élective ;
- emploi auprès d'une entreprise publique ;
- mission d'intérêt public à l'étranger ou dans un organisme international ;
- coopération au titre de la loi n° 72-659 du 13 juillet 1972 relative à la situation du personnel civil de coopération culturelle, scientifique et technique auprès d'États étrangers ;
- stage ou préparation à un concours ;
- emploi au sein d'une autre fonction publique.

Motivations des détachements des enseignants en 2011

Enseignant du 2nd degré

Motif du détachement	Nombre agents
Enseign. l'étranger	1
Stagiaire, concours	1

Enseignants Chercheurs

Motif du détachement	Nombre agents
Adm. Et. publ. CPCMR	1
Collect. Territor.	1
Coopération L 72-659	1
Enseign. l'étranger	4
M.int. publ. étrang.	4

Enseignants hospitalo-univers.

Motif du détachement	Nombre agents
Adm. sans CPCMR	1
Coopération L 72-659	1
Enseign. l'étranger	1

Source Harpège

Motivations des détachements des BIATSS en 2011

Pers. de l'admin. scolaire et univ.

Motif du détachement	Nombre agents
Adm. Et. publ. CPCMR	1
Stagiaire, concours	1

Pers. Ing. Tech. et Adm. de RF

Motif du détachement	Nombre agents
Adm. Et. publ. CPCMR	1
Collect. Territor.	7
Stagiaire, concours	2

Source Harpège

3. CARRIÈRE

■ AVANCEMENT ET PROMOTION/ POPULATION BIATSS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS (EC)

1. L'avancement de grade
2. Le changement de corps

■ CONCOURS ITRF - SESSION 2011

1. Catégorie A
2. Catégorie B
3. Catégorie C

■ ÉMÉRITAT /HONORARIAT

1. Éméritat
2. Honorariat

Carrière

■ AVANCEMENT ET PROMOTION/POPULATION BIATSS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS (EC)

1. L'avancement de grade

L'avancement de grade est une promotion qui appelle le fonctionnaire à des fonctions supérieures et entraîne le passage dans un grade supérieur.

Deux types d'avancement de grade sont possibles :

1) L'avancement par tableau d'avancement au choix

Les fonctionnaires qui ont une valeur professionnelle suffisante pour être promus sont inscrits par ordre de mérite sur un tableau d'avancement. C'est à partir de ce tableau que l'autorité administrative compétente désigne les fonctionnaires qui bénéficieront d'un avancement de grade.

Le tableau est préparé chaque année par l'administration et soumis à la commission administrative paritaire (CAP).

Les agents inscrits non promus dans l'année où le tableau prend effet, ne peuvent être promus au cours de l'année suivante que moyennant une nouvelle inscription.

Le tableau est porté à la connaissance du personnel dans les trois jours qui suivent la date à laquelle il a été arrêté.

2) L'avancement par tableau d'avancement après examen professionnel

L'inscription au tableau d'avancement après avis de la CAP est opérée à partir d'une liste d'aptitude établie suite à une sélection par examen professionnel.

Avancement de grades des personnels BIATSS

évolution de carrière par tableaux d'avancement des personnels BIATSS					
population	corps de promotion	catégorie	nombre de promouvables	promotions	% de promus / promouvables
AENES	APAENES	A	5	1	20,00%
	SAENES cl except.	B	17	1	5,88%
	SAENES cl sup.	B	26	0	0,00%
	ADJAENES principal 1 ^{re} cl	C	11	5	45,45%
	ADJAENES principal 2 ^{me} cl	C	47	9	19,15%
	ADJAENES 1 ^{re} cl	C	24	4	16,67%
BIB	Conservateur en chef	A	2	0	0,00%
	Conservateur 1 ^{re} cl	A	0	0	0,00%
	Bibliothécaire adjoint spécialisé hors-classe	B	1	0	0,00%
	Bibliothécaire adjoint spécialisé 1 ^{re} cl	B	2	0	0,00%
	Assistant cl except.	B		0	0,00%
	Assistant cl sup.	B	1	0	0,00%
	Magasinier principal 1 ^{re} cl	C	4	0	0,00%
	Magasinier principal 2 ^{me} cl	C	4	1	25,00%
	Magasinier 1 ^{re} cl	C	1	0	0,00%

Avancement de grades des personnels BIATSS (suite)

évolution de carrière par tableaux d'avancement des personnels BIATSS					
population	corps de promotion	catégorie	nombre de promouvables	promotions	% de promus/promouvables
ITRF	IGR 1 ^{re} cl	A	5	1	20,00%
	IGE hors-classe	A	1	0	0,00%
	IGE 1 ^{re} cl	A	19	5	26,32%
	TCH cl except.	B	17	2	11,76%
	TCH cl sup.	B	32	5	15,63%
	ATRF principal 1 ^{re} cl	C	49	10	20,41%
	ATRF principal 2 ^{me} cl	C	3	0	0,00%
	ATRF 1 ^{re} cl	C	45	10	22,22%

Source DRH

Avancement au choix des personnels enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires entre le 01/09/2010 et le 31/08/2011

Régi par le décret n° 2009-461 du 23 avril 2009 relatif au Conseil National des Universités, dit CNU, cette dernière instance nationale se prononce sur les mesures relatives à la qualification, au recrutement et à la carrière des enseignants-chercheurs (professeurs d'université et maîtres de conférences) des universités françaises.

Le CNU comprend 87 sections couvrant les différentes disciplines scientifiques.

En 2011, 22 enseignants-chercheurs non hospitaliers ont obtenu une promotion au titre de l'avancement local et 41 un avancement national par le CNU.

1 promotion a été accordée au titre d'une procédure spécifique.

Au total, 64 enseignants-chercheurs ont obtenu une promotion.

26 Hospitalo-universitaires ont également obtenu une promotion

Avancement des enseignants-chercheurs 2011

Grade de promotion	Nombre de promotions CNU	Nombre de promotions Etablissement	Nombre de promotions Procédure spécifique	TOTAL
MCF HC	14	14	0	28
PR 1 C	19	5	0	24
PR CE1	7	3	1	11
PR CE2	1	0	0	1
Total	41	22	1	64

Source DRH

Avancement des enseignants-2nd degré

Grade de promotion	Nombre de promouvables Université	Nombre de promus
PRCE HCL	5	3
PRAG HCL	10	10
Total	15	13

Source DRH

2. Le changement de corps

Les fonctionnaires appartiennent à des corps (fonction publique d'État et hospitalière) ou à des cadres d'emplois (fonction publique territoriale).

Tous les corps sont classés en trois catégories hiérarchiques: A, B ou C.

Dans le cadre de leur évolution de carrière, les fonctionnaires peuvent changer de corps, soit en passant un concours externe ou interne, soit par promotion interne.

Le changement de corps s'accompagne généralement d'un changement de catégorie permettant au fonctionnaire promu d'accéder à des fonctions et à un emploi d'un niveau supérieur, ainsi qu'à une échelle de rémunération plus élevée et à de nouvelles possibilités de carrière.

Par le biais du concours, le fonctionnaire peut aussi changer de fonction publique.

En revanche, le changement de corps par le biais du concours interne ne peut se faire qu'au sein de la même fonction publique.

Quant aux fonctionnaires en détachement, ils ne peuvent bénéficier d'une promotion interne dans leur administration d'accueil.

La promotion interne d'un fonctionnaire dans un autre corps peut s'effectuer selon deux modalités:

1) Le changement de corps par voie de liste d'aptitude:

Les changements de corps se font sous réserve de remplir les conditions statutaires.

Ces conditions peuvent être notamment:

- des conditions d'âge;
- et/ou des conditions d'ancienneté: dans sa catégorie (A, B ou C) et/ou dans son corps et/ou dans son grade;
- et/ou des conditions d'emploi (avoir occupé par exemple un emploi de direction);
- et/ou des conditions de formation (avoir accompli une durée minimale de formation professionnelle).

Ces conditions doivent être remplies au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle est établie la liste d'aptitude.

Elles reposent sur un acte de candidature volontaire.

2) Le changement de corps après concours:

Tout comme pour le changement de corps au choix, le changement de corps par concours interne n'est possible que sous réserve de conditions particulières (condition de qualité et d'ancienneté de services).

Changement de corps des personnels BIATSS par liste d'aptitude

évolution de carrière par listes d'aptitude des personnels BIATSS					
population	corps de promotion	catégorie	nombre de promouvables	promotions	% de promus/promouvables
AENES	ADAENES	A	3	0	0,00%
	SAENES	B	30	1	3,33%
BIB	Conservateur G ^{al}	A	0	0	0,00%
	Conservateur	A	2	0	0,00%
	Bibliothécaire	A	0	0	0,00%
	BAS	B	3	0	0,00%
ITRF	Assistant	B	0	0	0,00%
	IGR	A	pas de liste d'aptitude en 2011		
	IGE	A			
	ASI	A			
TCH	B				

Source DRH

CONCOURS ITRF - SESSION 2011

1. Catégorie A

Concours ITRF catégorie A

Type de concours	BAP	Emploi-type	postes offerts pour ce concours	postes offerts à l'Univ. de Nantes	inscrits	admissibles	admis	Origine des lauréats
Cat A - IGE								
externe	A	Ingénieur en techniques biologiques	1	1	60	28	1 LP 4 LC	EXT
externe	E	Ingénieur en développement et déploiement d'applications	1	1	43	9	1 LP 1 LC	CTR INT
interne	J	Chargé de la gestion financière et comptable	1	1	11	5	1 LP 0 LC	FCT INT
externe	J	Chargé des affaires juridiques	1	1	32	15	1 LP 1 LC	CTR INT
externe	J	Chargé de la coopération internationale	1	1	114	19	1 LP 0 LC	CTR INT
externe	J	Chargé de la valorisation de la recherche	1	1	65	17	1 LP 2 LC	EXT
Cat A - ASI								
externe	B	Assistant en techniques d'analyse chimique	1	1	46	14	1 LP 0 LC	EXT
interne	E	Gestionnaire de parc informatique et télécommunications	1	1	29	18	1 LP 2 LC	FCT INT
interne	J	Assistant en gestion administrative	1	1	38	9	1 LP 1 LC	FCT INT

Source DRH

FCT : fonctionnaires
EXT : extérieurs à l'Université de Nantes
LP : liste principale

CTR : contractuels
INT : personnels de l'université de Nantes
LC : liste complémentaire

2. Catégorie B

Concours ITRF catégorie B

Type de concours	BAP	Emploi-type	postes offerts pour ce concours	postes offerts à l'Univ. de Nantes	inscrits	admissibles	admis	Origine des lauréats
cat B - TECH								
interne	A	Technicien biologiste	5	1	33	18	5 LP 6 LC	FCT INT
interne	F	Technicien d'information documentaire et	3	1	28	13	3 LP 3 LC	CTR INT
externe	G	Conducteur de travaux	1	1	7	2	1 LP 0 LC	CTR INT
interne	G	Technicien en aménagement intérieur	1	1	12	8	1 LP 1 LC	FCT INT
externe	G	Technicien électricité	2	2	12	6	2 LP 1 LC	2 EXT
interne	G	Technicien courants faibles	1	1	4	2	1 LP 0 LC	FCT INT
interne	J	Gestionnaire financier et comptable	5	1	51	27	5 LP 5 LC	EXT - ou INT LC
externe	J	Gestionnaire financier et comptable	6	2	70	30	6 LP 6 LC	2 CTR INT
interne	J	Gestionnaire ressources humaines	7	1	75	24	7 LP 6 LC	FCT INT
interne	J	Technicien en gestion administrative	12	1	196	52	12 LP 12 LC	FCT INT

Source DRH

3. Catégorie C

Concours ITRF catégorie C

Type de concours	BAP	Emploi-type	postes offerts pour ce concours	postes offerts à l'Univ. de Nantes	inscrits	admissibles	admis	Origine des lauréats
cat C - ATRF P2								
interne	B	Préparateur en chimie	2	1	6	5	2 LP 2 LC	CTR INT
interne	F	Opérateur en graphisme	1	1	4	2	1 LP 1 LC	CTR INT
externe	G	Opérateur de maintenance	1	1	9	3	1 LP 1 LC	CTR INT
externe	G	Opérateur logistique	4	4	21	8	4 LP 0 LC	1 CTR INT 3 EXT
interne	G	Opérateur logistique	5	2	24	14	5 LP 4 LC	2 CTR INT
cat C - ATRF 2C								
BOE	G	Opérateur logistique	1	1	5	2	1 LP	EXT
direct	G	Opérateur logistique	1	1	29	6	1LP 2 LC	CTR INT
PACTE	G	Opérateur de maintenance	1	1	10	7	1 LP 1 LC	EXT
direct	G	Opérateur de maintenance	1	1	90	11	1 LP 2 LC	CTR INT
direct	J	Adjoint en gestion administrative	1	1	352	12	1 LP 3 LC	CTR INT

Source DRH

Dans ces tableaux, sont mentionnés les concours pour lesquels les postes sont ouverts à l'université de Nantes.

■ EMÉRITAT/HONORARIAT

1. Éméritat

Les professeurs d'université admis à la retraite peuvent, pour une durée indéterminée par l'établissement, recevoir le titre de professeur émérite par décision du conseil d'administration restreint prise à la majorité des membres présents.

Il faut au préalable une proposition du conseil scientifique siégeant en formation restreinte aux personnes qui sont habilitées à diriger des recherches (HDR), prise à la majorité des membres composant cette formation.

Les professeurs émérites peuvent diriger des séminaires et participer à des jurys de thèse ou d'habilitation.

Éméritat

Grands secteurs de formation	Nombre enseignants
Disciplines de santé	5
Disc. juridiques, économiques, de gestion	16
Disc. littéraires, sciences humaines et sociales	16
Disc. scientifiques et technologiques	21
Total	58

Source Harpège

2. Honorariat

Le titre de maître de conférences honoraire de l'université de Nantes peut être attribué, sur leur demande, aux maîtres de conférences retraités, ayant contribué au développement et au rayonnement de l'université.

Il est décerné après avis du conseil d'administration restreint et sur proposition du conseil scientifique restreint pour une période de trois ans renouvelable.

Honorariat

Grands secteurs de formation	Nombre enseignants
Disciplines de santé	1
Disc. littéraires, sciences humaines et sociales	2
Disc. scientifiques et technologiques	5
Total	8

Source Harpège

4.

DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

■ STRUCTURE PAR ÂGE/POPULATION

1. Enseignants titulaires
2. Enseignants contractuels
3. BIATSS titulaires
4. BIATSS contractuels
5. Les personnels hébergés

■ RÉPARTITION PAR SEXE

1. Enseignants titulaires
2. Enseignants contractuels
3. BIATSS titulaires
4. BIATSS contractuels

■ DOMICILIATION DES PERSONNELS

1. Répartition des personnels selon la distance domicile-lieu de travail pour les personnels fonctionnaires
2. Répartition des personnels selon la distance domicile-lieu de travail pour les personnels contractuels
3. Répartition des personnels selon leur lieu de travail
4. Répartition des personnels selon la distance domicile-lieu de travail pour chaque métropole
5. Bénéficiaires du remboursement domicile-travail

■ RETRAITE

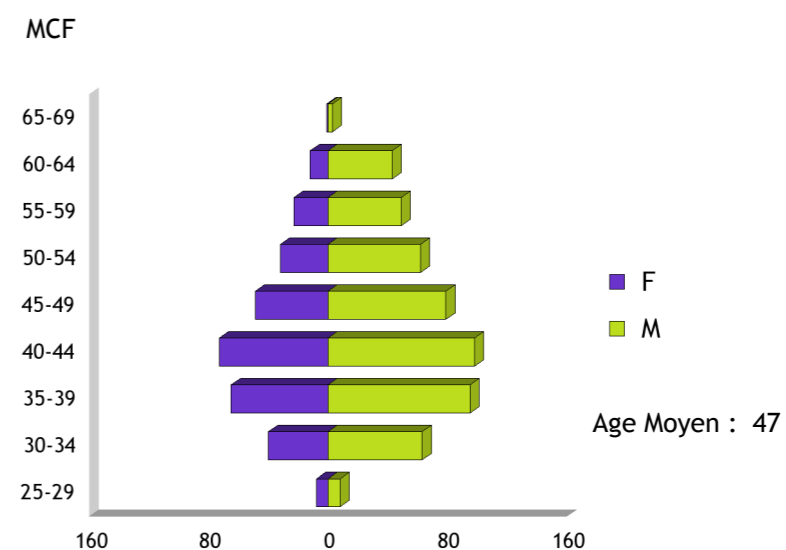
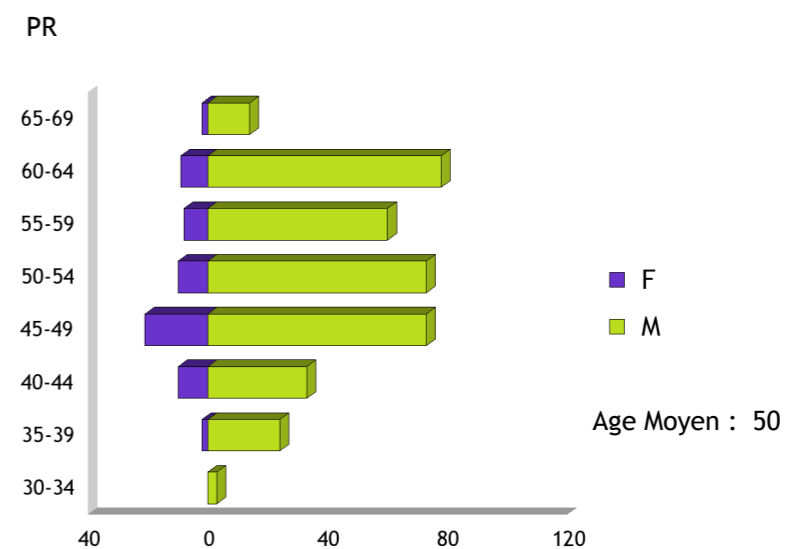
1. Départs à la retraite prévisionnels des enseignants
2. Départs à la retraite constatés des enseignants
3. Départs à la retraite prévisionnels des BIATSS
4. Départs à la retraite constatés des BIATSS
5. Motifs des dossiers de pension traités du 01/09/2010 au 31/08/2011

Données démographiques

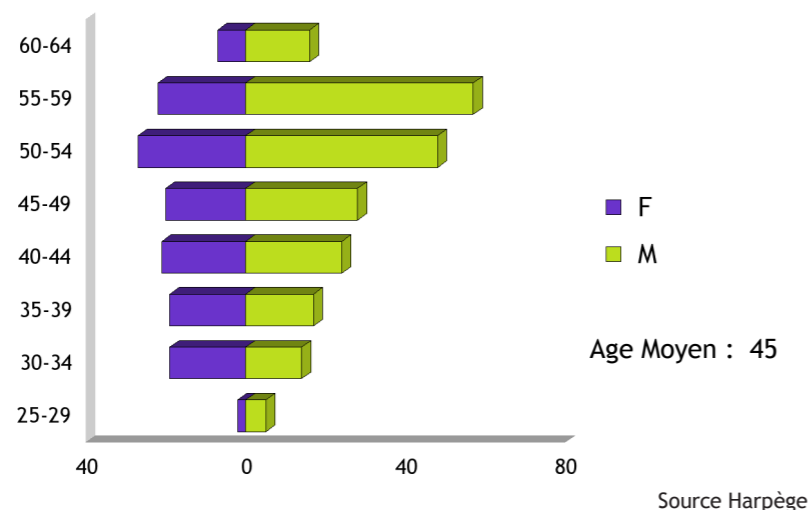
■ STRUCTURE PAR ÂGE/POPULATION

1. Enseignants titulaires

Structure par âge, sexe et catégorie



1er et 2nd degré

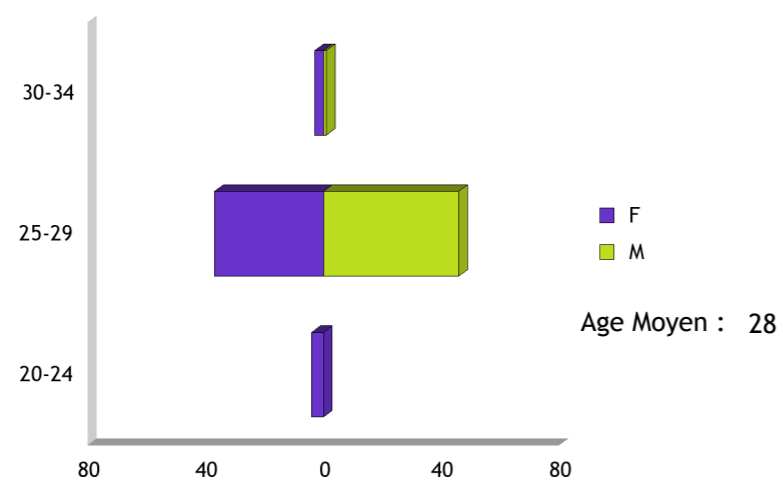


La pyramide des âges des maîtres de conférences est inversement proportionnelle à celle des professeurs d'université. Les tranches des 35-39 ans et des 40-44 ans sont très représentées chez les maîtres de conférences, contrairement aux professeurs d'université où ce sont les tranches des 45-49 ans et des 60-64 ans qui sont les mieux représentées.

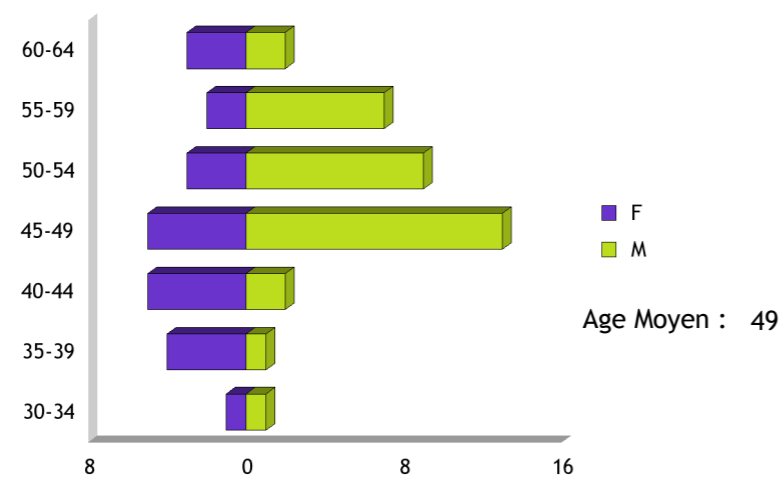
2. Enseignants contractuels

Structure par âge, sexe et type de contrat

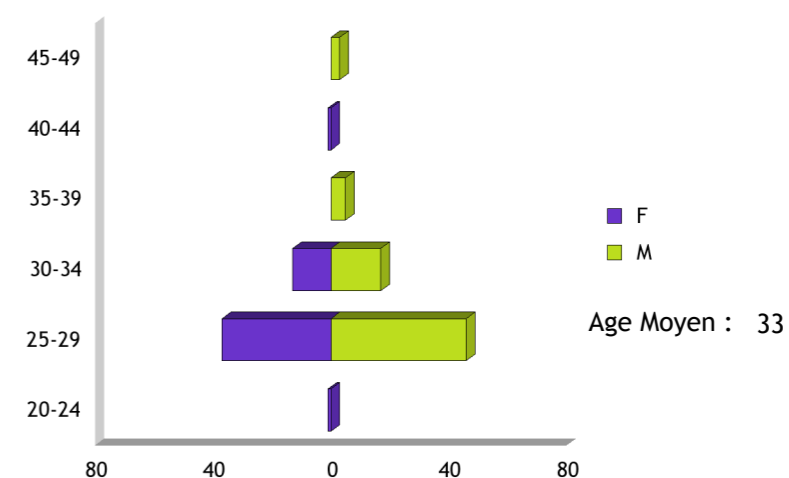
Alloc. recherche et moniteurs



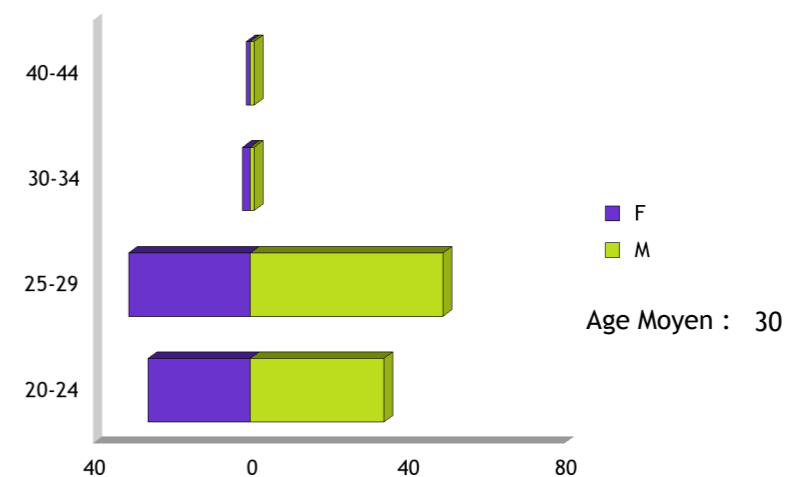
Associés PR et MCF



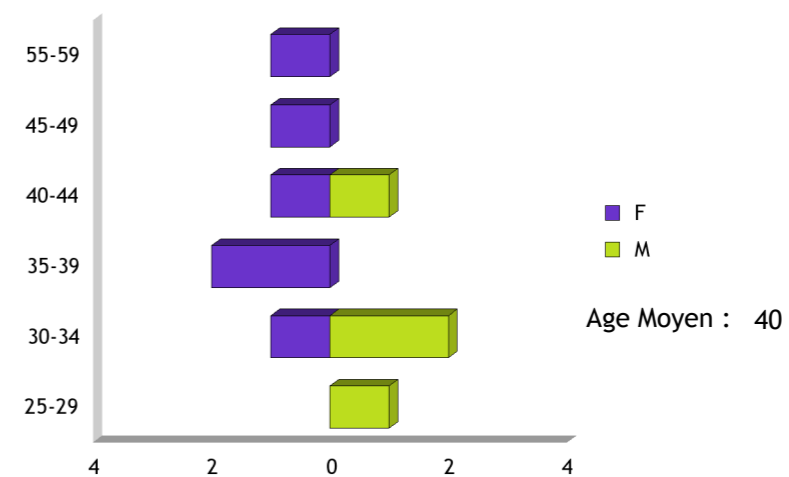
ATER



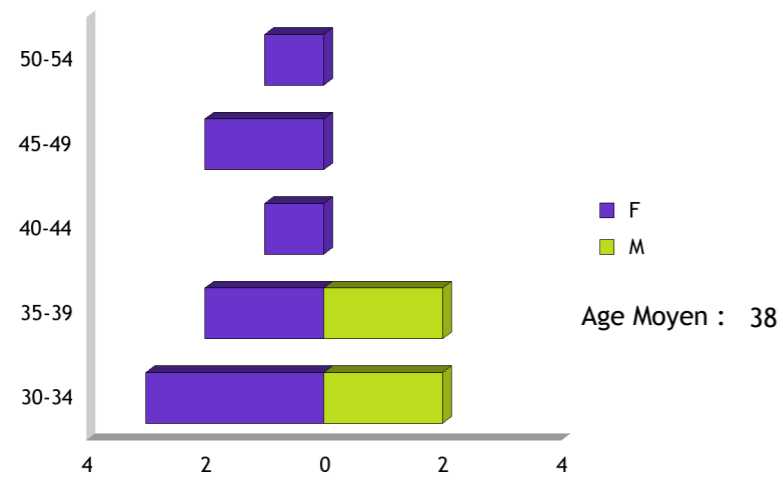
Doctorants, avec ou sans ens.



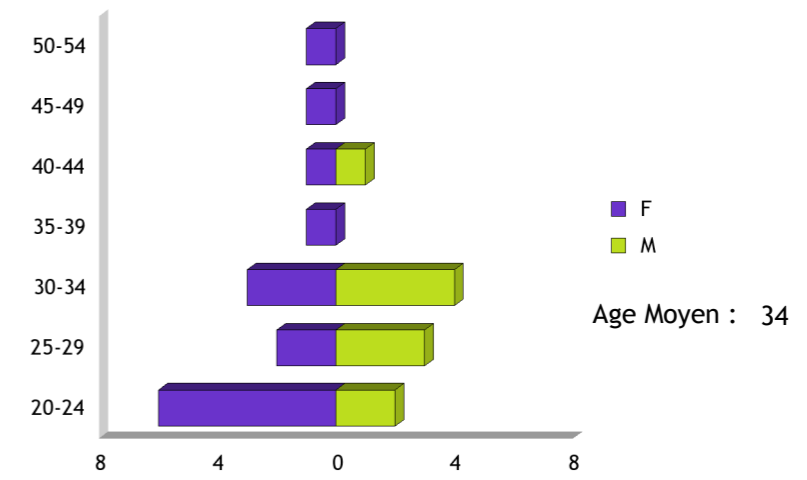
Enseignant CDD



Enseignants 2nd degré contractuels



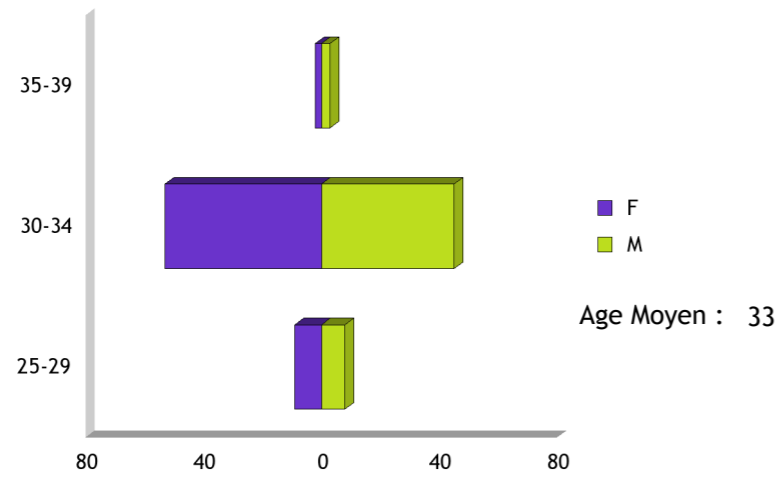
Lecteurs



Source Harpège

La répartition par âge des enseignants contractuels montre que les professeurs et maîtres de conférences associés sont plus âgés que les hospitalo-universitaires.

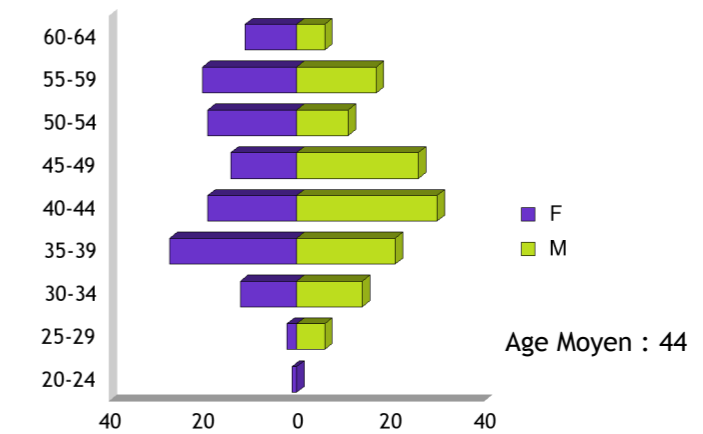
Hospitalo-universitaires



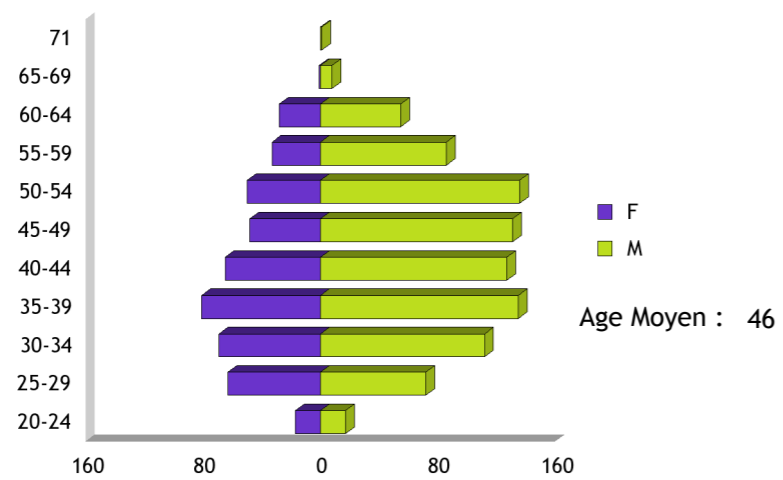
3. BIATSS titulaires

Structure par âge, sexe et catégorie de fonction publique

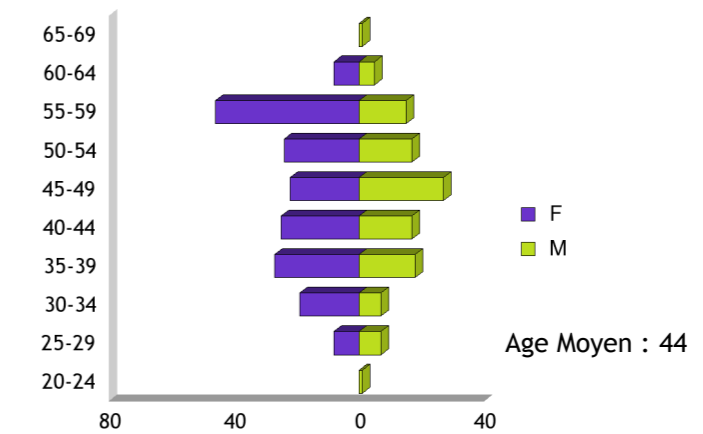
Cat.A

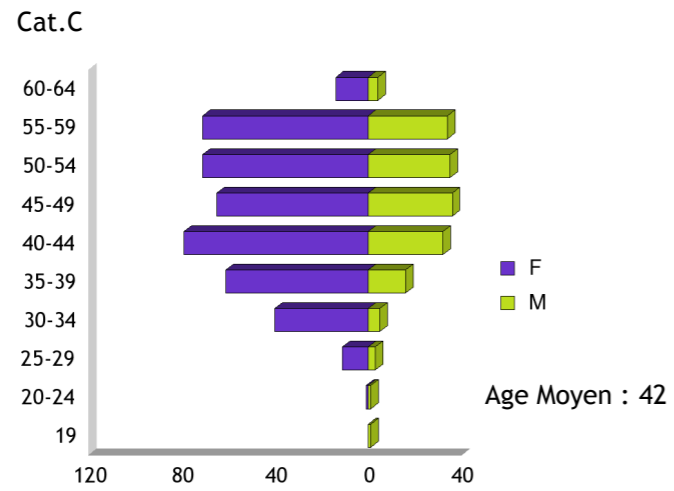


Intervenants extérieurs rémunérés

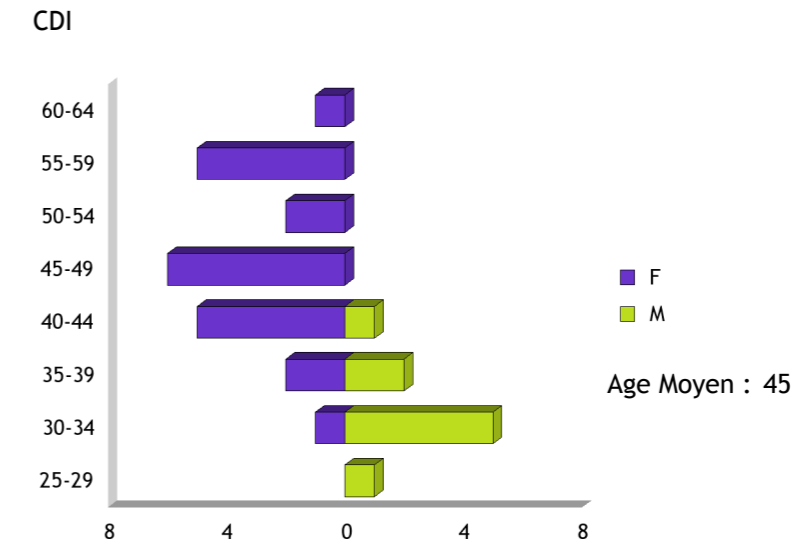


Cat.B



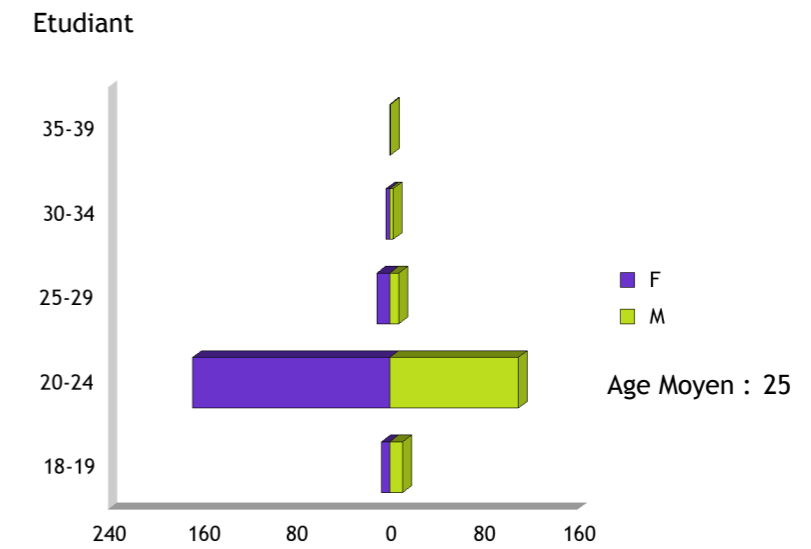
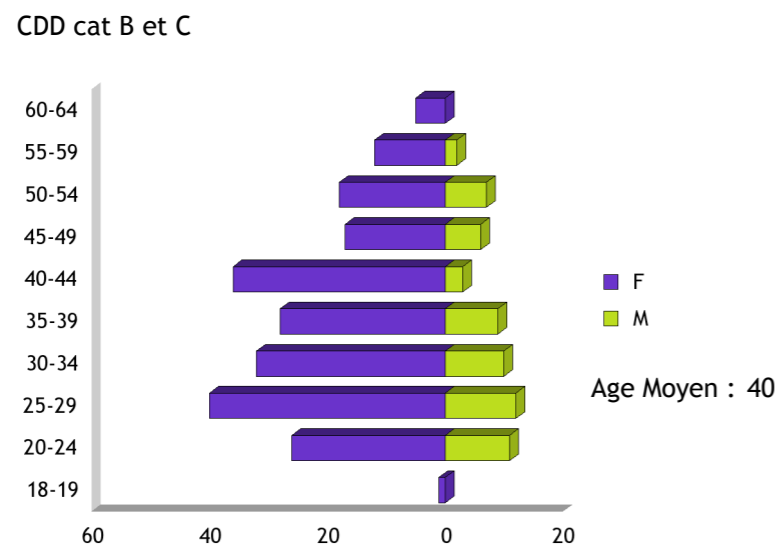
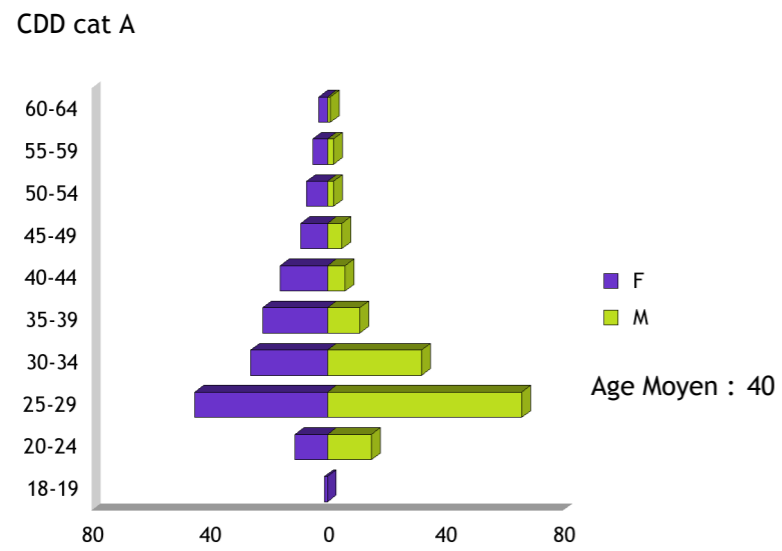


Source Harpège



4. BIATSS contractuels

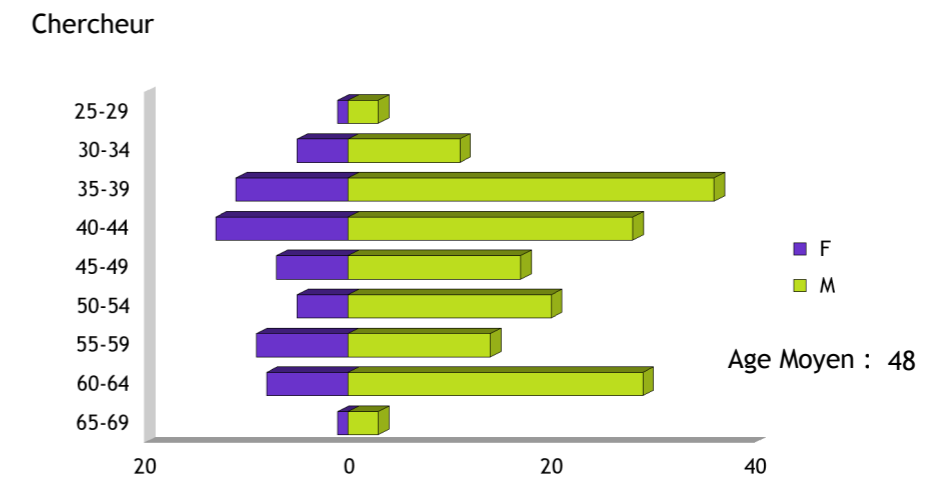
Structure par âge, sexe et type de contrat



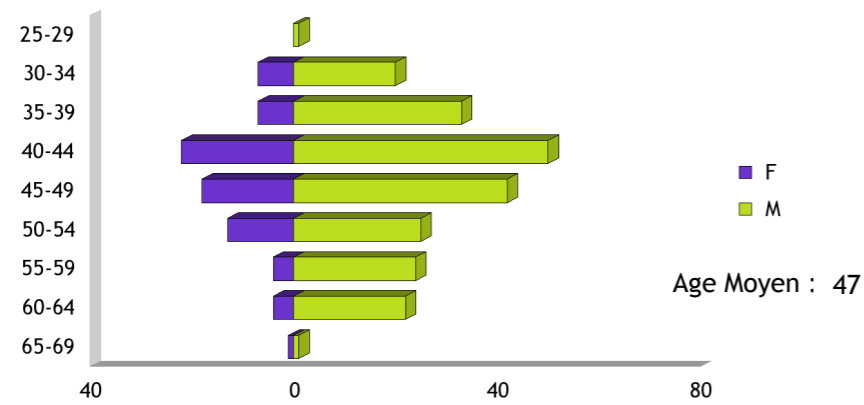
Source Harpège

5. Les personnels hébergés

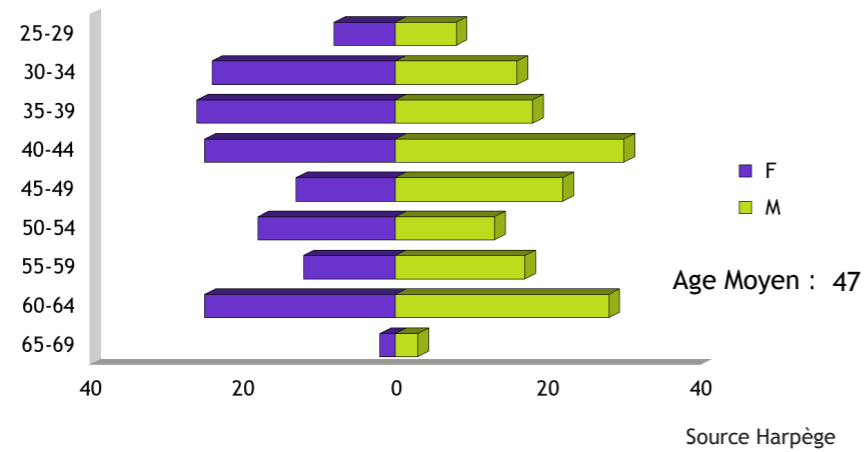
Structure par âge, sexe et statut



Enseignant-chercheur



ITA



Les ITA (Ingénieurs, Techniciens, Administratifs) sont l'équivalent des ITRF des organismes de recherche type CNRS, répartis comme les ITRF en 8 BAP (Branches d'Activités Professionnelles).

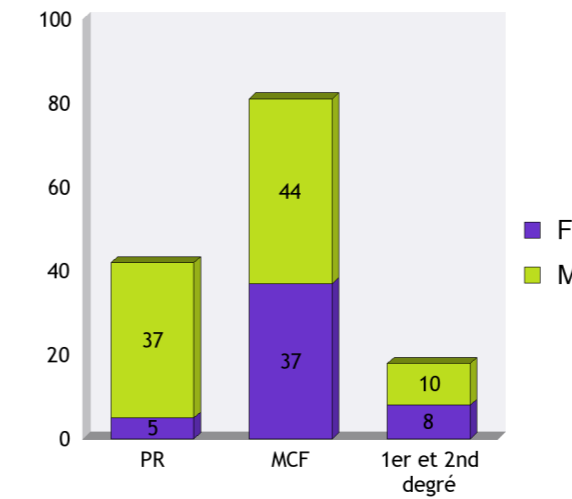
On peut observer une vraie parité hommes/femmes chez les ITA, alors que les femmes sont beaucoup moins représentées dans le domaine de la recherche chez les personnels chercheurs et enseignants-chercheurs.

■ RÉPARTITION PAR SEXE

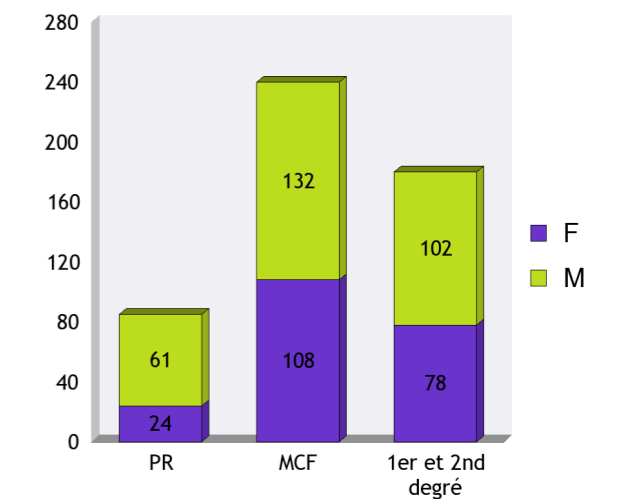
1. Enseignants titulaires

Répartition des personnels enseignants titulaires par sexe, par catégorie et par domaine d'activité

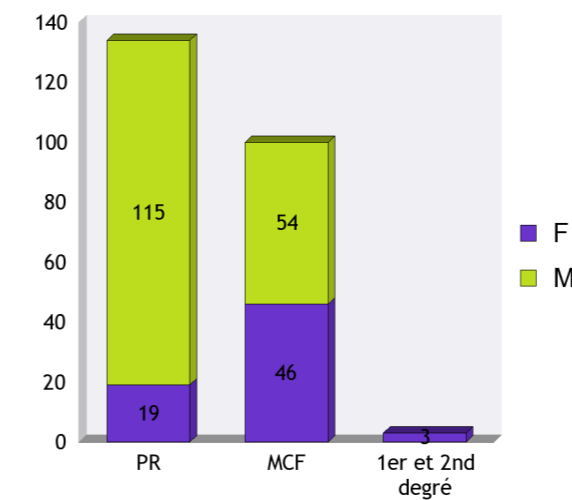
Droit, économie, gestion



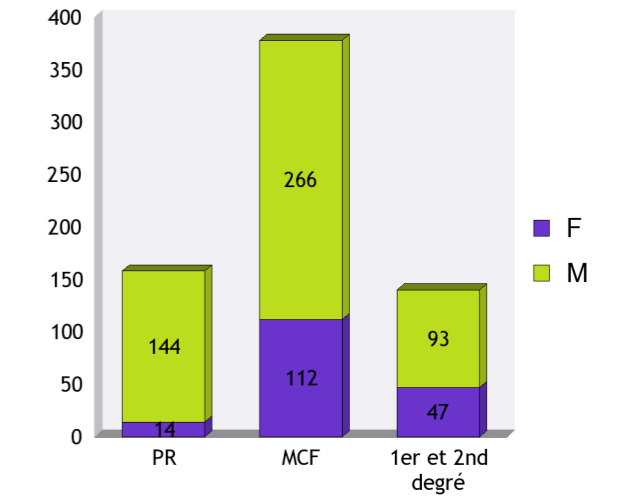
Lettres, sciences humaines et sociales



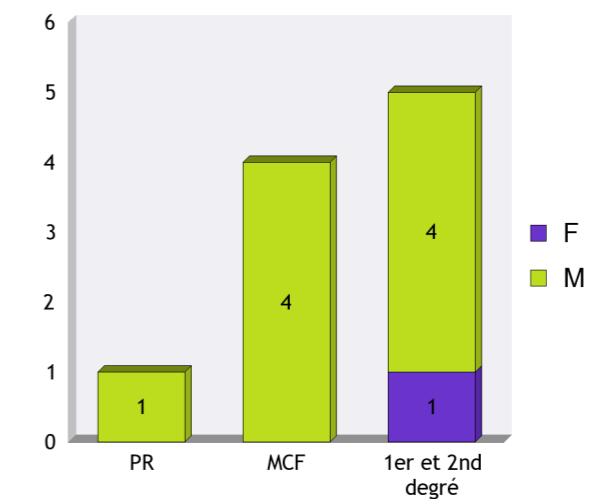
Santé



Sciences, Technologies



Services communs et services centraux

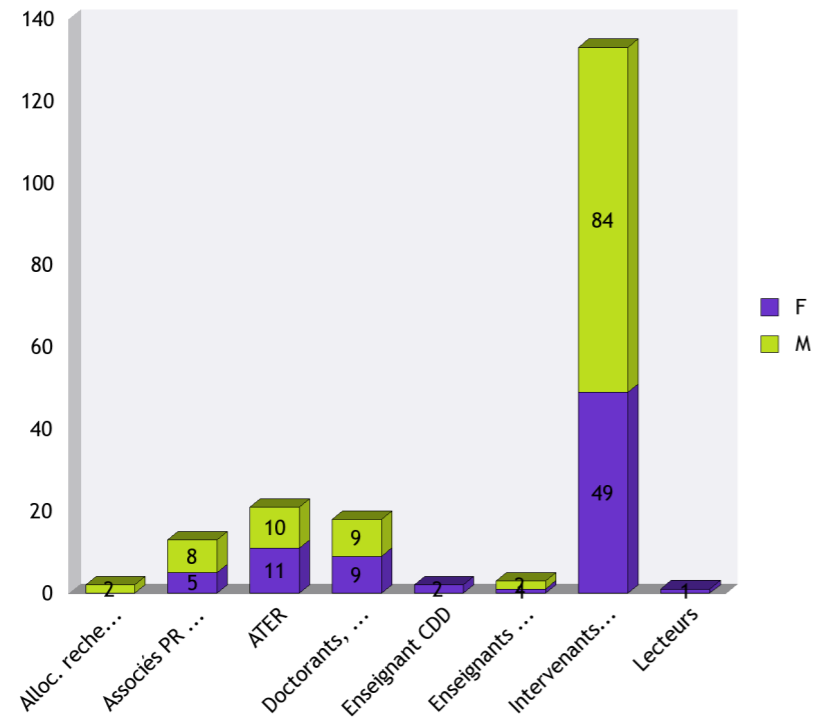


Source Harpège

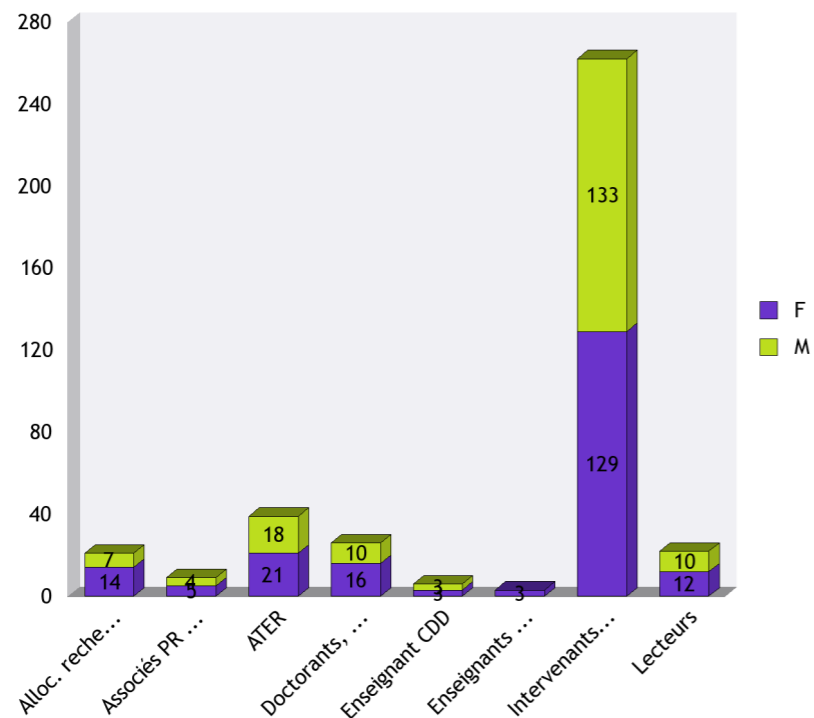
2. Enseignants contractuels

Répartition des personnels enseignants contractuels par sexe, par type de contrat et par domaine d'activité

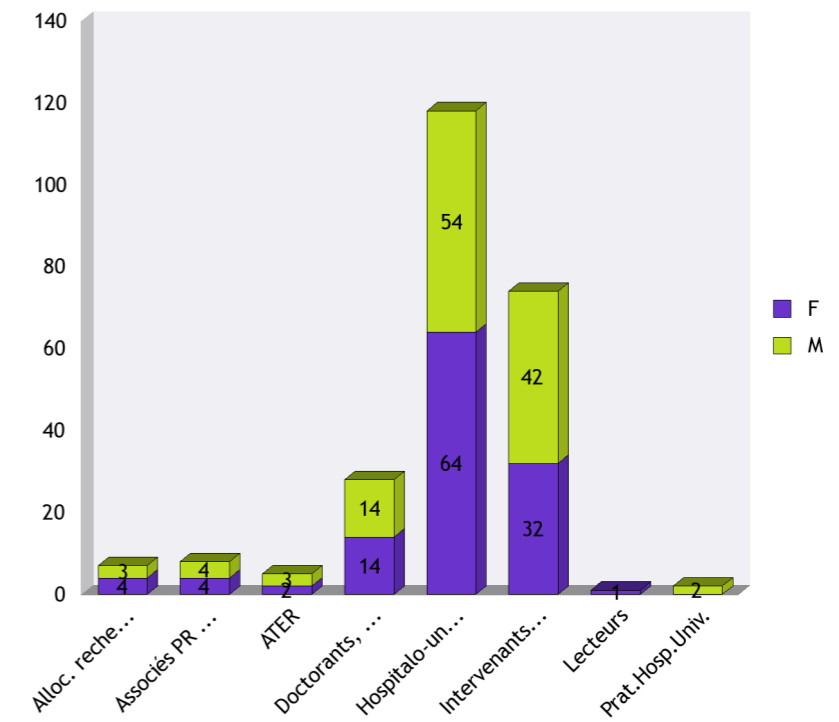
Droit, économie, gestion



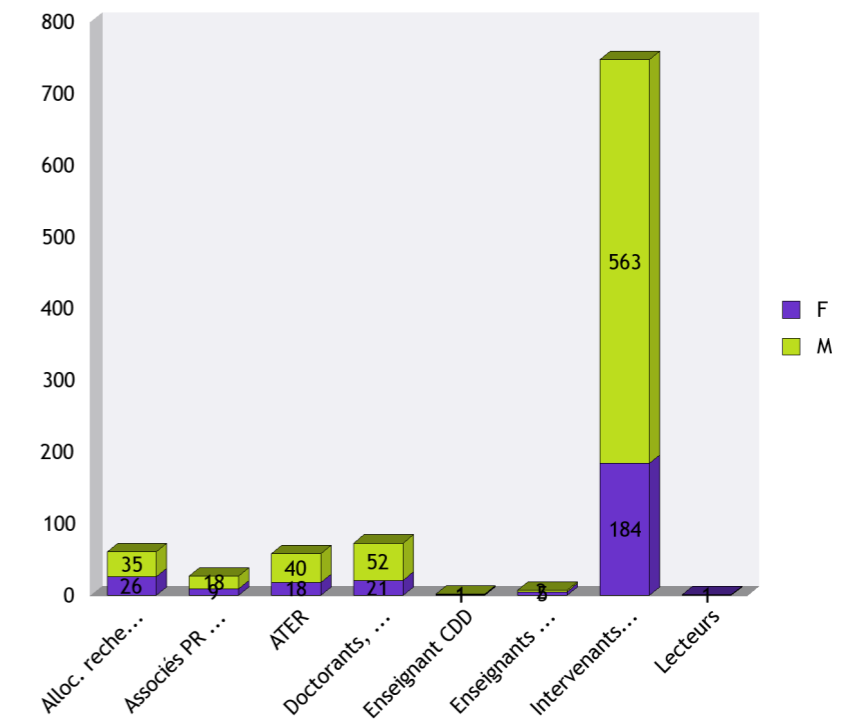
Lettres, sciences humaines et sociales



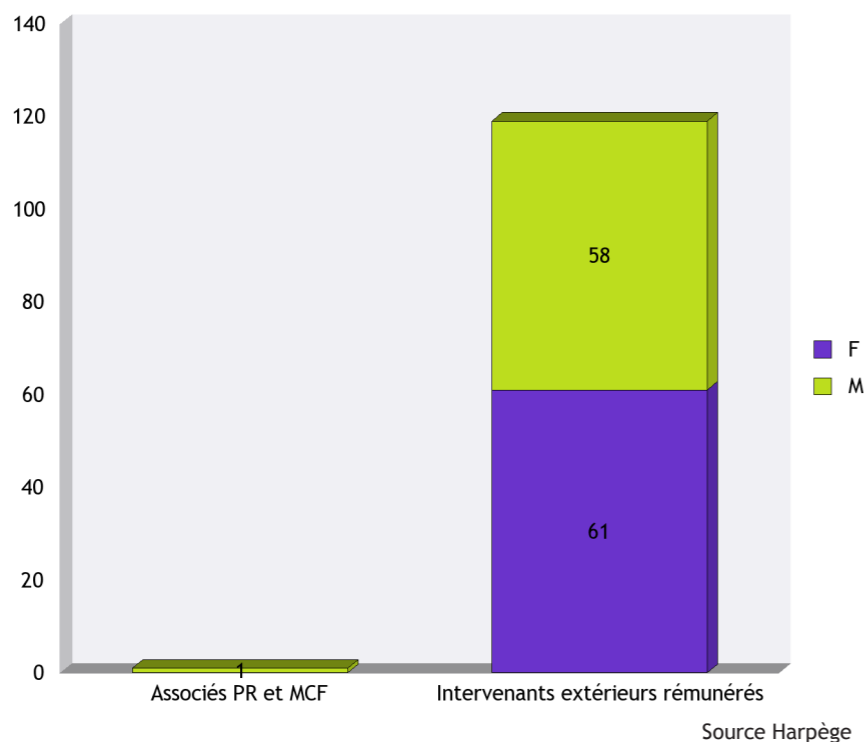
Santé



Sciences, Technologies



Services communs et services centraux



Les agents non titulaires de l'État sont régis par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Ce sont des agents publics au service de l'État n'ayant pas la qualité de fonctionnaires.

Le recrutement de ces agents s'opère soit par contrat à durée déterminée (CDD), soit par décret ou arrêté pour certains enseignants (associés ou invités).

Différents décrets réglementent les modalités de recrutement des agents non titulaires.

a) Personnels contractuels enseignants

Ces personnels comprennent six catégories :

- **Associé** : à mi-temps ou temps plein : personnel enseignant non titulaire recruté à titre temporaire ;
- **PAST** : personnel associé à temps partiel : enseignant non titulaire recruté à mi-temps qui doit avoir obligatoirement une activité principale ;
- **ATER** : attaché temporaire d'enseignement et de recherche : personnel enseignant non titulaire. Nommé par le président, il a les mêmes obligations de service que les enseignants-chercheurs. Pour être recruté, il faut être soit fonctionnaire de catégorie A, soit enseignant ou chercheur de nationalité étrangère titulaire d'un doctorat (contrat de 4 ans maximum), soit doctorant en fin de thèse ou ayant soutenu la thèse (contrat de 1 ou 2 ans maximum) ;
- **Invité** : personnalité de nationalité française ou étrangère exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche recrutée pour une période de 1 à 6 mois ;
- **Lecteur** : de langue étrangère : enseignant non titulaire en général étranger. Le lecteur doit postuler au titre de leur langue maternelle (diplôme minimum requis : master ou diplôme étranger reconnu équivalent). Le contrat est de 1 an renouvelable pour les candidats à titre personnel, de 1 à 3 ans (renouvelable pour une durée équivalente) si le candidat est proposé dans le cadre d'un accord bilatéral d'échange. Leur service de base est de 200 HTD ;
- **Moniteur** : enseignant non titulaire dont le service de base est de 64 heures. Il est recruté soit parmi les allocataires de recherche (la durée du contrat est alors égale au maximum à celle de l'allocation de recherche), soit parmi les anciens élèves d'écoles normales supérieures (la durée du contrat est au maximum de 3 ans). Le moniteur bénéficie d'une initiation à l'enseignement supérieur par un système de tutorat dans le cadre du centre d'initiation à l'enseignement supérieur (CIES).

b) Personnels contractuels enseignants hospitalo-universitaires

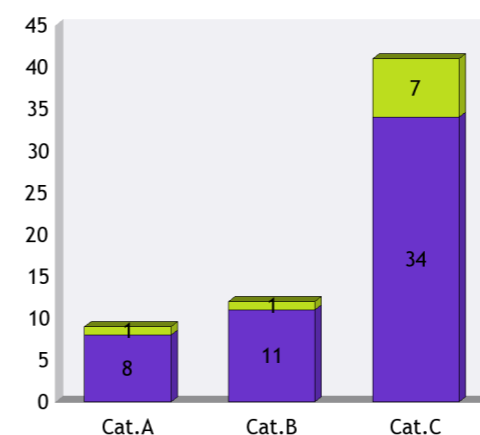
Régis par le décret n° 84-135 du 24 février 1984 modifié portant statut des personnels enseignants et hospitaliers des centres hospitaliers et universitaires, ces personnels non-titulaires comprennent deux catégories :

- Chef de clinique des universités - assistant des hôpitaux, nommé pour une période de 2 ans avec possibilité de 2 renouvellements d'une année chacun ;
- Assistant hospitalier universitaire dans les disciplines biologiques, mixtes et pharmaceutiques, nommé pour une période de 2 ans avec possibilité de 2 renouvellements d'une année chacun.

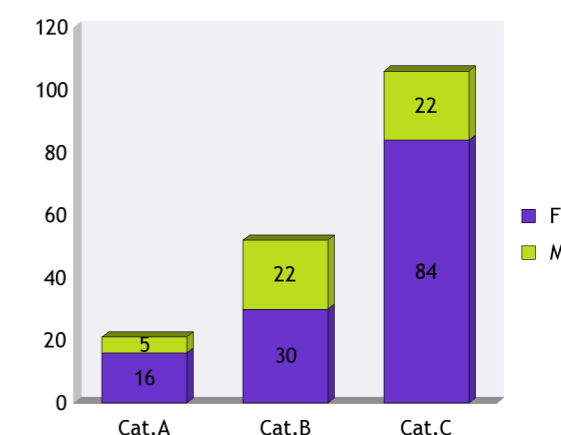
3. BIATSS titulaires

Répartition des personnels BIATSS titulaires par sexe, par catégorie de fonction publique et par domaine d'activité

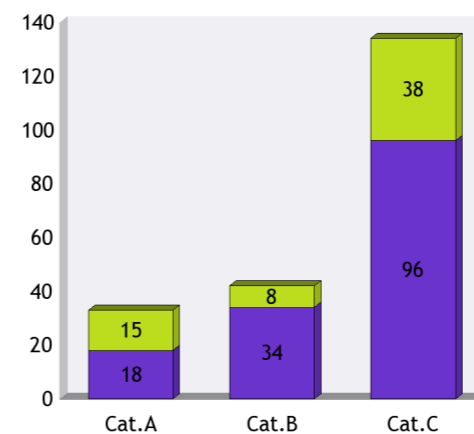
Droit, économie et gestion



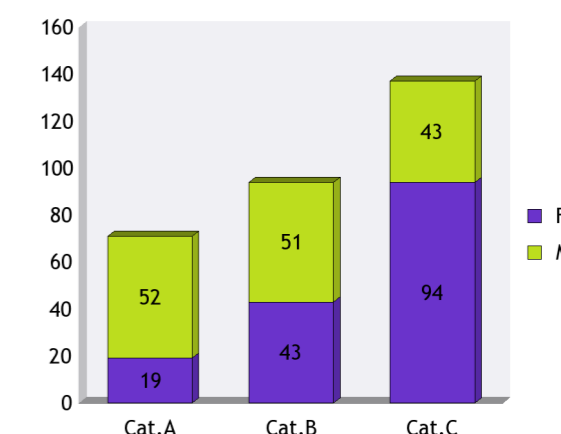
Santé



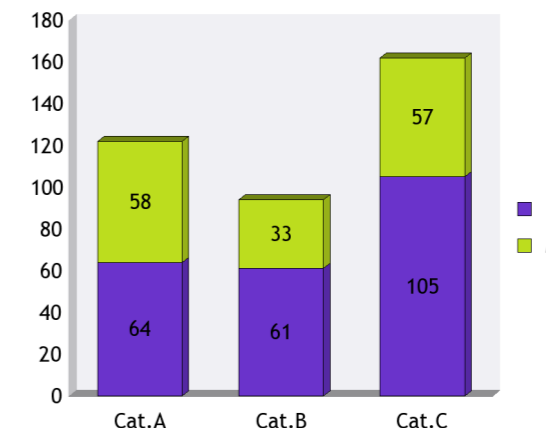
Lettres, sciences humaines et sociales



Sciences, technologies

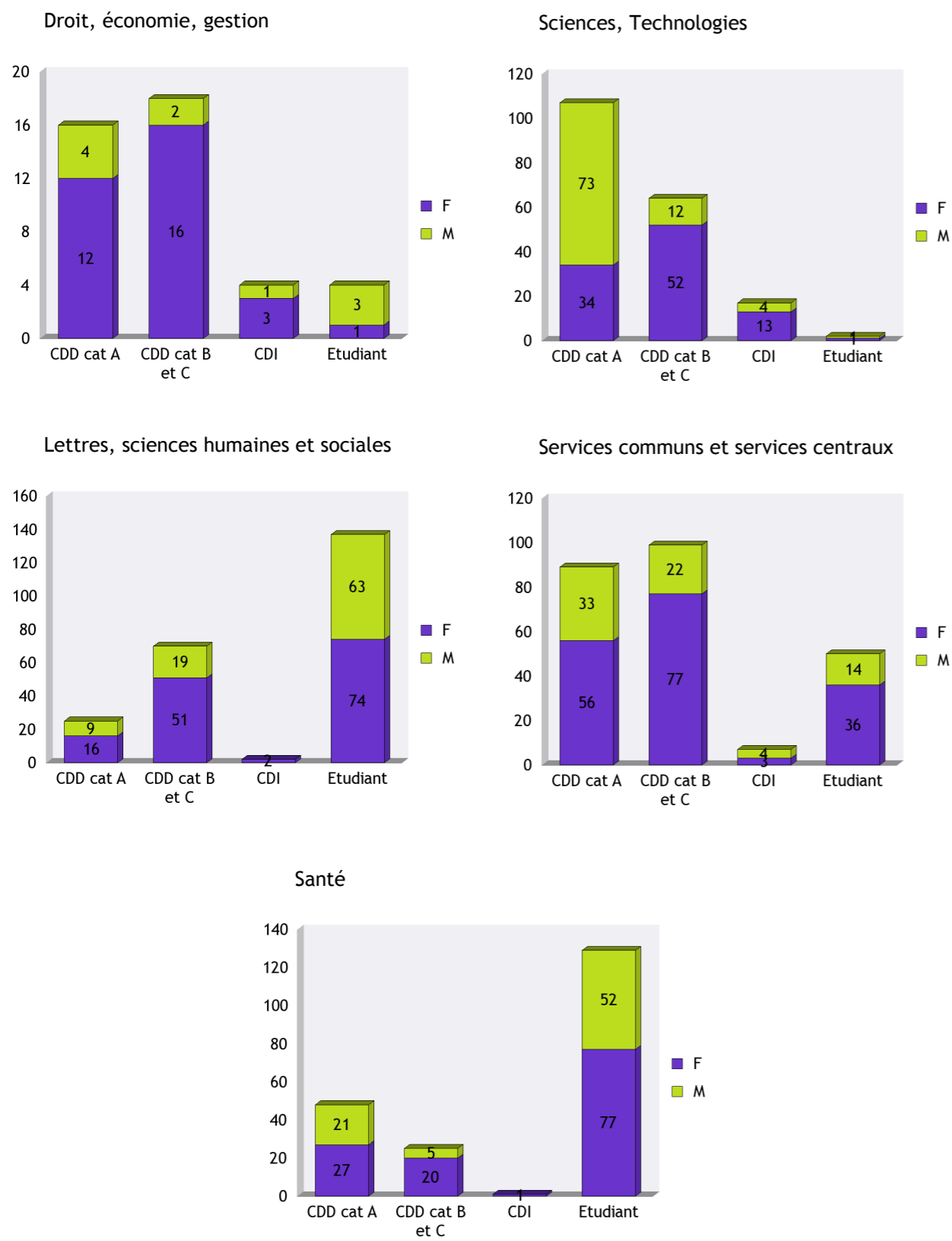


Services communs et services centraux



4. BIATSS contractuels

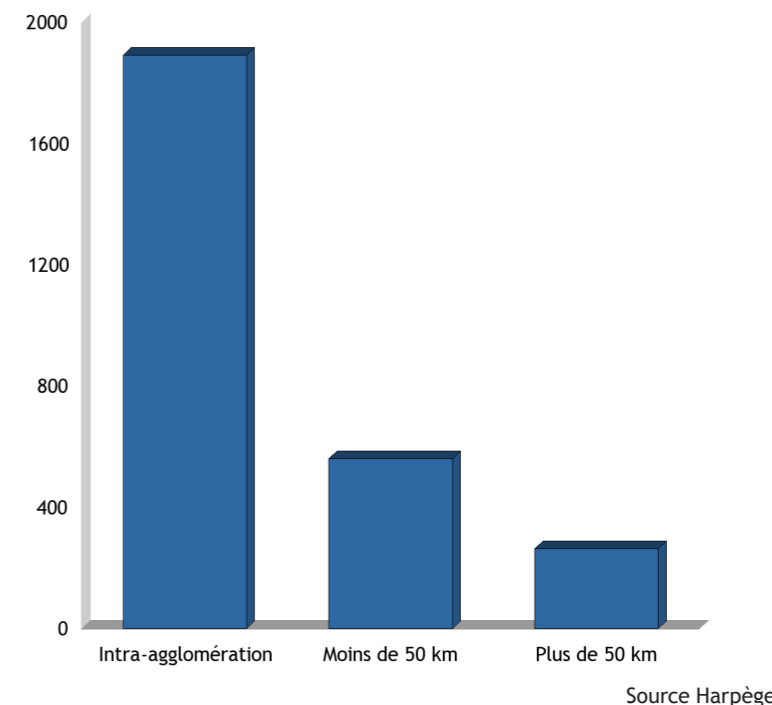
Répartition des personnels BIATSS contractuels par sexe, par type de contrats et par domaine d'activité



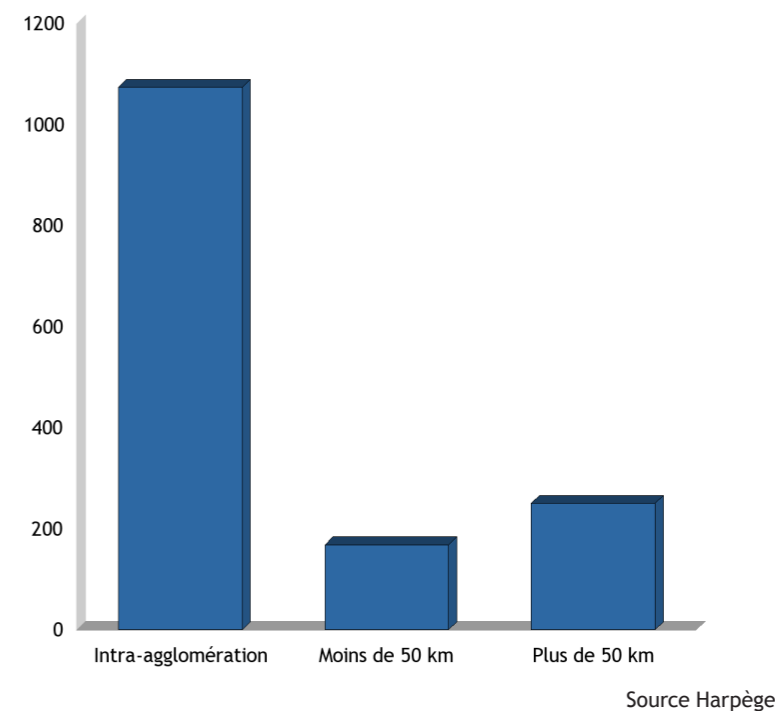
Source Harpège

■ DOMICILIATION DES PERSONNELS

1. Répartition des personnels selon la distance domicile-lieu de travail pour les personnels fonctionnaires



2. Répartition des personnels selon la distance domicile-lieu de travail pour les personnels contractuels



Sont exclus de ces histogrammes, les vacataires et les personnels hébergés.

Un fait particulier, de nature à fausser l'appréciation de ces données, est que les enseignants contractuels (lecteurs, moniteurs, ATER...) provenant d'autres régions donnent fréquemment une adresse postale de référence rattachée au domicile familial, et non pas leur adresse effective durant leur contrat. C'est ce qui explique la part relativement importante des contractuels habitant au-delà des 50 km.

3. Répartition des personnels selon leur lieu de travail

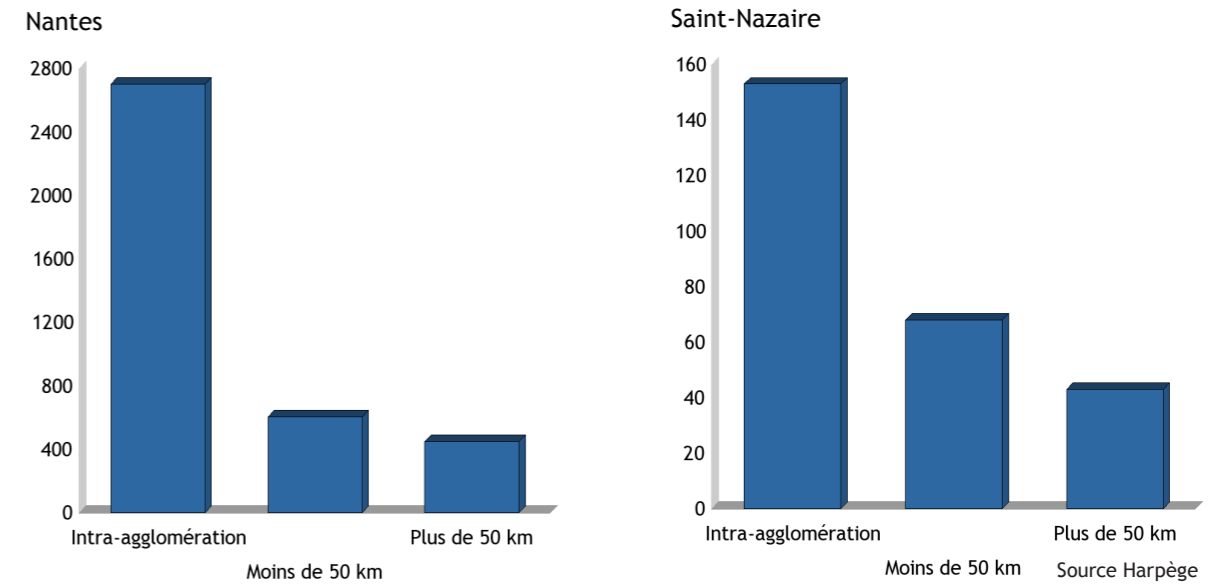
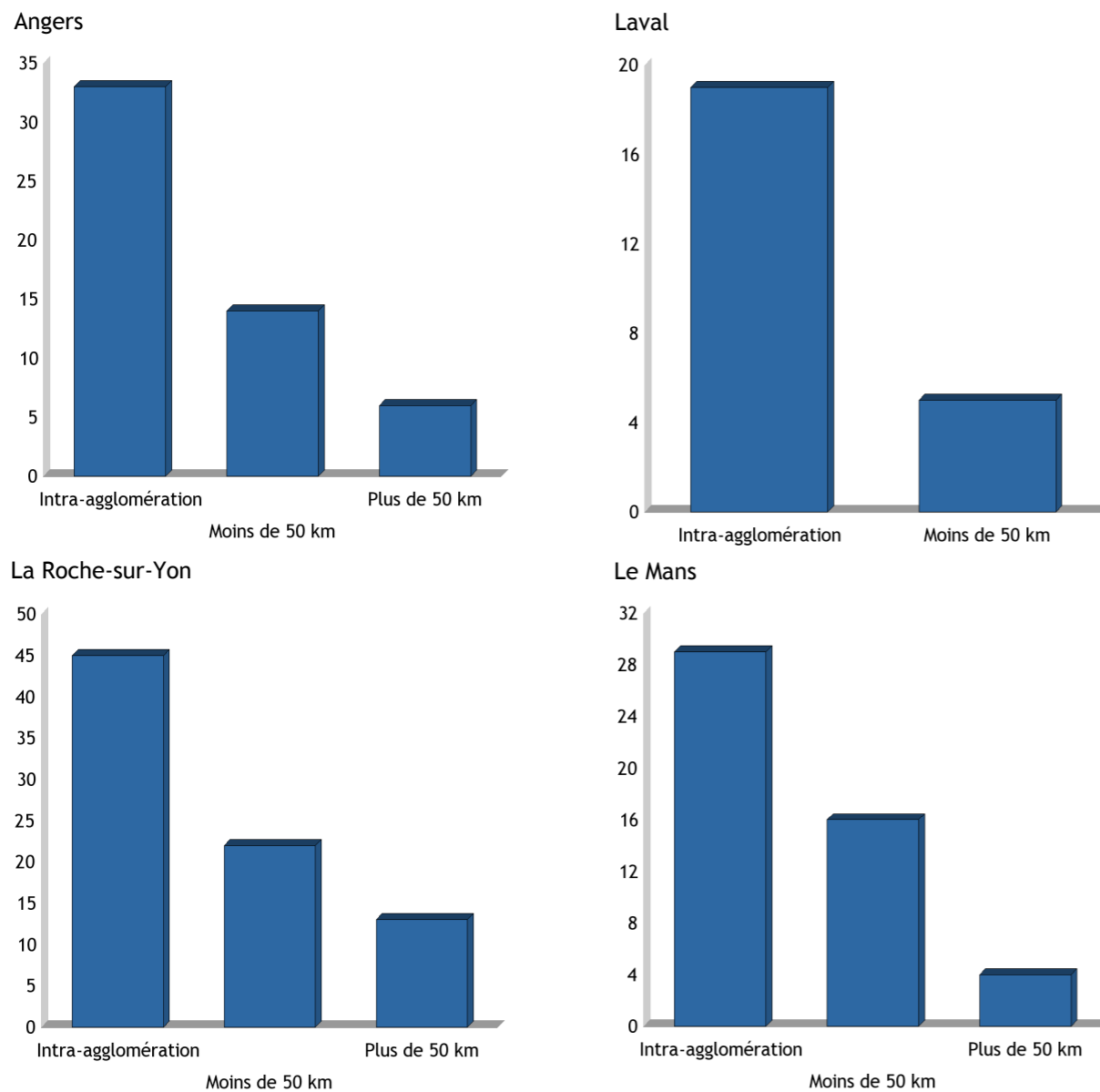
Métropole	Nombre agents	Campus de Nantes	Nombre agents
Angers	53	Chantrerie	219
Laval	24	Fleuriaye	146
Le Mans	49	IUFM Nantes	155
Nantes	3754	Joffre	88
Roche-sur-Yon	80	Loire	1141
Saint-Nazaire	264	Michelet	779
		Petit-Port	109
		Tertre	1116

Source Harpège

L'évaluation est faite sur les cinq métropoles des Pays de La Loire : l'intra-agglomération s'entend dans un rayon de 15 km autour de Nantes et de 10 km autour des autres villes.

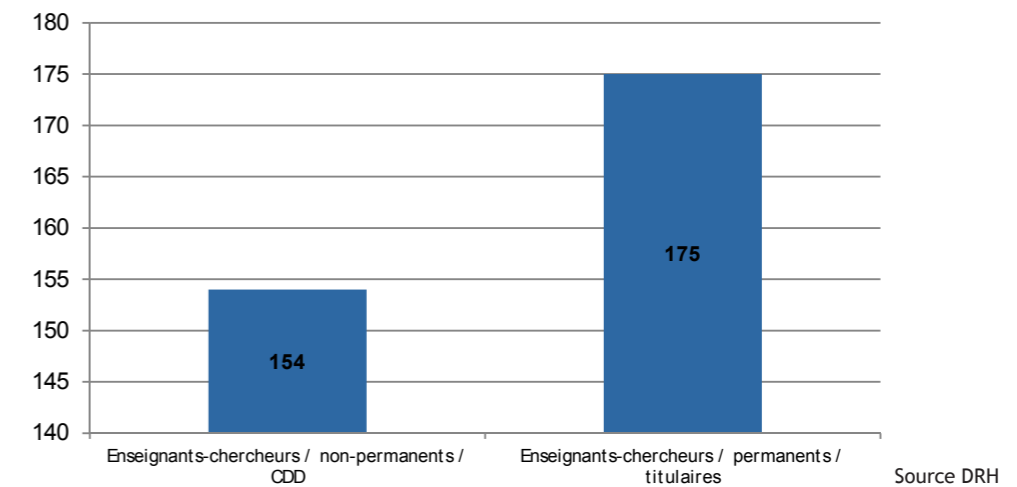
Depuis 2007, les agents bénéficient d'une participation financière de l'établissement à leurs frais de déplacement entre leur domicile et leur lieu de travail. Cette aide, combinant le cas échéant plusieurs transports publics (train + bus par exemple), peut atteindre jusqu'à 50 % des frais engagés.

4. Répartition des personnels selon la distance domicile-lieu de travail pour chaque métropole



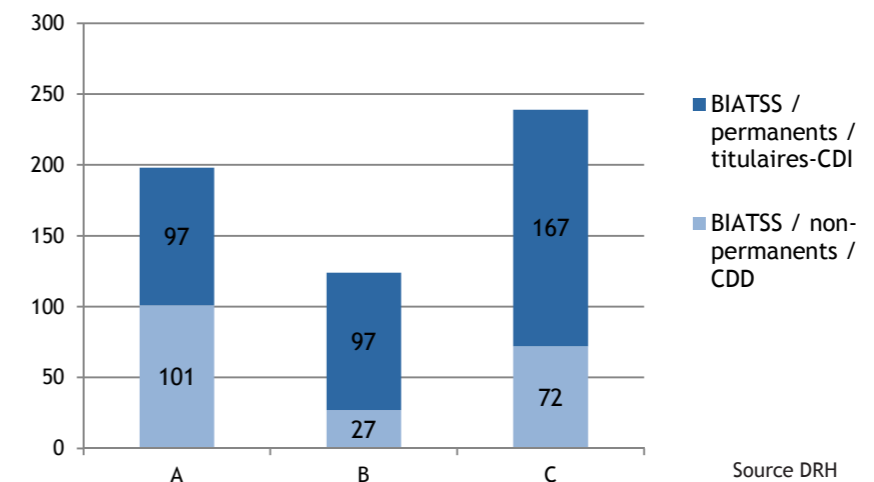
5. Bénéficiaires du remboursement domicile-travail

Nombre d'enseignants bénéficiaires du remboursement domicile travail



Le nombre d'enseignants bénéficiaires d'un remboursement domicile travail est plus important chez les enseignants permanents que chez les enseignants non permanents.

Nombre de BIATSS bénéficiaires du remboursement domicile travail



Les agents BIATSS non permanents toute catégorie fonction publique confondue bénéficient dans une moindre mesure du remboursement domicile travail.

RETRAITE

1. Départs à la retraite prévisionnels des enseignants

	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans	68 ans
PROFESSEUR DES UNIVERSITES	9	20	7	9	9	4	3	1	1
PROFESSEUR DES UNIV - PRATICIEN HOSP.	8	6	7	5	5	1	3	2	
PROF. UNIV. PRAT. HOSP. DENTAIRES	1								1
MAITRE DE CONFERENCES	12	15	10	9	4	2	1	1	
MAITRE DE CONF UNIV. - PRATICIEN HOSP.				2					
MAIT. CONF. PRAT. HOSP. DENTAIRES			1		2				
PROFESSEUR AGREGÉ	4	2	2	3	1				
PROFESSEUR CERTIFIÉ	2	3		2					
PROFESSEUR D'EPS	2	1							
PROFESSEUR DES ECOLES	1								
PUPH DES DISCIPLINES PHARMACEUTIQUES		1							
Total	39	48	27	30	21	7	7	4	2

Source Harpège

L'âge moyen de départ affiché est la moyenne d'âge des personnes qui sont parties en retraite au cours de l'année.

Les enseignants-chercheurs et les enseignants hospitalo-universitaires ont des âges moyens de départ supérieurs à ceux des enseignants du 2nd degré. En effet, ces derniers ont une carrière qui débute traditionnellement plus tard en raison de la durée de leurs études ; ils partent donc plus tardivement en retraite.

Répartition par sexe des départs à la retraite prévisionnels des enseignants

Femmes	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans
PROFESSEUR DES UNIVERSITES		6	1		1	1	1
MAITRE DE CONFERENCES	2	5	2	2		1	
MAITRE DE CONF UNIV. - PRATICIEN HOSP.				1			
PROFESSEUR AGREGÉ	1		1	1			
PROFESSEUR CERTIFIÉ				2			
PROFESSEUR D'EPS	1	1					
PUPH DES DISCIPLINES PHARMACEUTIQUES		1					
Total	4	13	4	6	1	2	1

Hommes	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans	68 ans
PROFESSEUR DES UNIVERSITES	9	14	6	9	8	3	2	1	1
PROFESSEUR DES UNIV - PRATICIEN HOSP.	8	6	7	5	5	1	3	2	
PROF. UNIV. PRAT. HOSP. DENTAIRES	1								1
MAITRE DE CONFERENCES	10	10	8	7	4	1	1	1	
MAITRE DE CONF UNIV. - PRATICIEN HOSP.				1					
MAIT. CONF. PRAT. HOSP. DENTAIRES			1		2				
PROFESSEUR AGREGÉ	3	2	1	2	1				
PROFESSEUR CERTIFIÉ	2	3							
PROFESSEUR D'EPS	1								
PROFESSEUR DES ECOLES	1								
Total	35	35	23	24	20	5	6	4	2

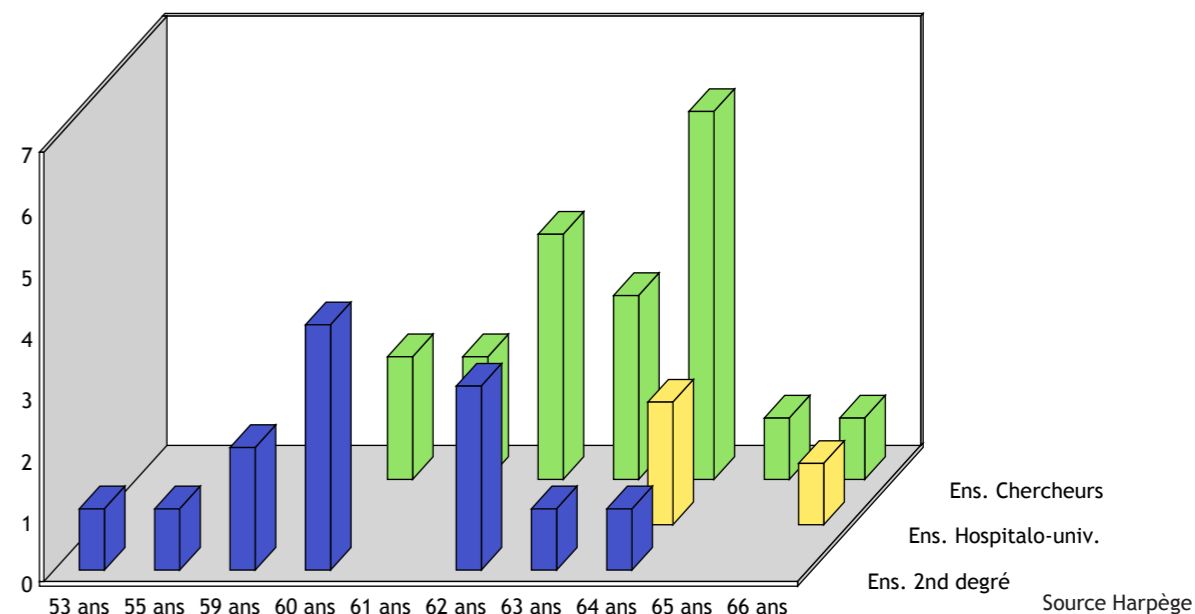
Source Harpège

Leur maintien en activité en surnombre (article L 952-10 du code de l'éducation) d'une durée de trois ans leur est accordé en principe, sauf bénéfice d'une limite d'âge personnelle, jusqu'au 31 août suivant la date à laquelle ils atteignent l'âge de 68 ans.

Cependant, il peut être interrompu, à la demande de l'intéressé, au cours de cette durée.

2. Départs à la retraite constatés des enseignants

Moyenne d'âge de départ à la retraite constaté chez les enseignants



La moyenne d'âge de départ à la retraite constaté chez les enseignants est de 63 ans.

Comme le montre le graphique, il y a un décalage manifeste entre les trois statuts : les hospitalo-universitaires partent à la retraite à 64 ans ou au-delà (certains ont 69 ans), tandis que les enseignants du 2nd degré partent en général avant 63 ans. Les enseignants-chercheurs partent quant à eux majoritairement entre 61 et 65 ans.

3. Départs à la retraite prévisionnels des BIATSS

	55 ans	56 ans	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans
ADJOINT ADM DE L'EN ET DE L'ENS SUP	8	7	9	12	7	1	3	3	2		
ADJOINT ADMINISTRATIF DES SER. DEC.				1							
ADJOINT TECHNIQUE-RECHERCHE ET FORMATION	10	14	15	8	7	5	3				
AGENT CONTRACTUEL CNRS								1			
ATTACHE ADMIN EDUC NAT ET ENS SUP	5	1	1	3	4	2					
ASSISTANT INGENIEUR DE RECH. ET FORMATION		1	2	1	1						
INGENIEUR D'ETUDES DE RECH. ET FORMATION		2		3	4	3	2	1	1		
SECRET. D'ADMINISTR. RECH. ET FORMATION		1									
TECHNICIEN DE RECH. ET FORMATION	6	9	7	5	5	2		1		2	1
CONSERVATEUR DES BIBLIOTHEQUES (1992)		1		1	1		1				
ADJOINT TECHNIQUE DES ETAB. ENS.			1	1							
ADMINISTRATEUR EN. ES. ET RECHERCHE		1									

3. Départs à la retraite prévisionnels des BIATSS (suite)

	55 ans	56 ans	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans
ASSISTANT DES BIBLIOTHEQUES	1		1								
ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL		1	1				1				
BIBLIOTHECAIRE							1				
BIBLIOTHECAIRE ADJOINT SPECIALISE	1	2									
INFIRMIERE OU INFIRMIER (EN EXTINCTION)				1							
INGENIEUR DE RECHERCHE RF		1		2	1	2		2		1	
MAGASINIER DES BIBLIOTHEQUES	1	1	1	2		1					
SECRETAIRE ADMINISTRATIF 2010	3	2	2	5	8	4	2	1			
Total	35	44	40	45	38	20	13	9	3	3	1

Source Harpège

Répartition par sexe des départs à la retraite prévisionnels des BIATSS (Femmes)

Femmes

	55 ans	56 ans	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans
ADJOINT ADM DE L'EN ET DE L'ENS SUP	8	4	7	12	7	1	2	3	2	
ADJOINT ADMINISTRATIF DES SER. DEC.				1						
ADJOINT TECHNIQUE-RECHERCHE ET FORMATION	5	8	10	3	3	2	3			
AGENT CONTRACTUEL CNRS								1		
ATTACHE ADMIN EDUC NAT ET ENS SUP	4		1	2	2	2				
ASSISTANT INGENIEUR DE RECH.ET FORMATION		1	1	1						
INGENIEUR D'ETUDES DE RECH.ET FORMATION				2	4	3	2		1	
SECRET. D'ADMINISTR. RECH. ET FORMATION		1								
TECHNICIEN DE RECH. ET FORMATION	3	7	6	3	4			1		1
CONSERVATEUR DES BIBLIOTHEQUES (1992)					1					
ADJOINT TECHNIQUE DES ETAB. ENS.			1							
ADMINISTRATEUR EN. ES. ET RECHERCHE		1								
ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL		1	1				1			
BIBLIOTHECAIRE							1			
INFIRMIERE OU INFIRMIER (EN EXTINCTION)				1						
INGENIEUR DE RECHERCHE RF								1		
MAGASINIER DES BIBLIOTHEQUES	1	1				1				
SECRETAIRE ADMINISTRATIF 2010	3	2	2	5	7	2	2	1		
Total	24	26	29	30	28	11	11	7	3	1

Source Harpège

Répartition par sexe des départs à la retraite prévisionnels des BIATSS (Hommes)

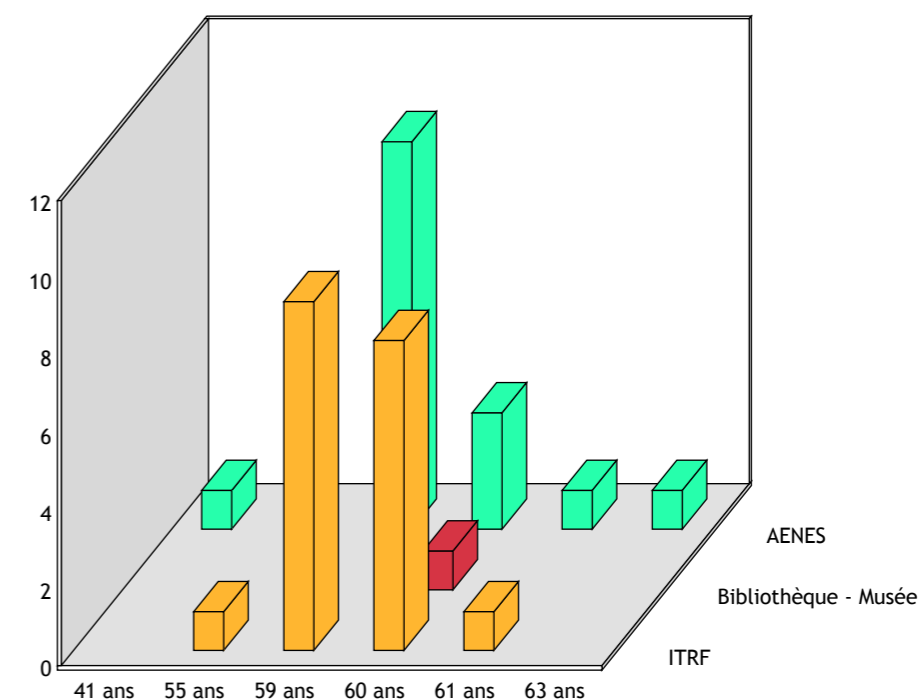
Hommes

	55 ans	56 ans	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	64 ans	65 ans
ADJOINT ADM DE L'EN ET DE L'ENS SUP		3	2				1			
ADJOINT TECHNIQUE-RECHERCHE ET FORMATION	5	6	5	5	4	3				
ATTACHE ADMIN EDUC NAT ET ENS SUP	1	1		1	2					
ASSISTANT INGENIEUR DE RECH. ET FORMATION			1		1					
INGENIEUR D'ETUDES DE RECH. ET FORMATION		2		1				1		
TECHNICIEN DE RECH. ET FORMATION	3	2	1	2	1	2			1	1
CONSERVATEUR DES BIBLIOTHEQUES (1992)		1		1			1			
ADJOINT TECHNIQUE DES ETAB. ENS.				1						
ASSISTANT DES BIBLIOTHEQUES	1		1							
BIBLIOTHECAIRE ADJOINT SPECIALISE	1	2								
INGENIEUR DE RECHERCHE RF		1		2	1	2		1	1	
MAGASINIER DES BIBLIOTHEQUES			1	2						
SECRETAIRE ADMINISTRATIF 2010					1	2				
Total	11	18	11	15	10	9	2	2	2	1

Source Harpège

4. Départs à la retraite constatés des BIATSS

Moyenne d'âge de départ à la retraite constaté chez les BIATSS



Source Harpège

La tranche des 59 ans est représentée pratiquement dans la même proportion chez les AENES et les ITRF pour les départs à la retraite, suivie de la tranche des 60 ans.

5. Motifs des dossiers de pension traités du 01/09/2010 au 31/08/2011

Motif de la retraite	BIATSS	Enseignants
Carrière longue (avant 60 ans)	4	
Ancienneté d'âge et de services	16	35
Limite d'âge		3
Recul pour limite d'âge	1	15
Mère de trois enfants et plus	3	1
Conjoint malade		
Invalidité	1	
Total	25	54

Source DRH

En 2011, le premier motif de départs à la retraite reste l'ancienneté d'âge et de services aussi bien chez les enseignants que chez les BIATSS.

5. RÉMUNÉRATIONS ET PRIMES

- LES CHARGES D'ENSEIGNEMENT COMPLÉMENTAIRES
- MASSE SALARIALE (RÉMUNÉRATIONS PRINCIPALES, PRIMES ET CHARGES D'ENSEIGNEMENT)
- RÉMUNÉRATIONS ENSEIGNANTS
- RÉMUNÉRATIONS BIATSS

Rémunérations et primes

■ LES CHARGES D'ENSEIGNEMENT COMPLÉMENTAIRES

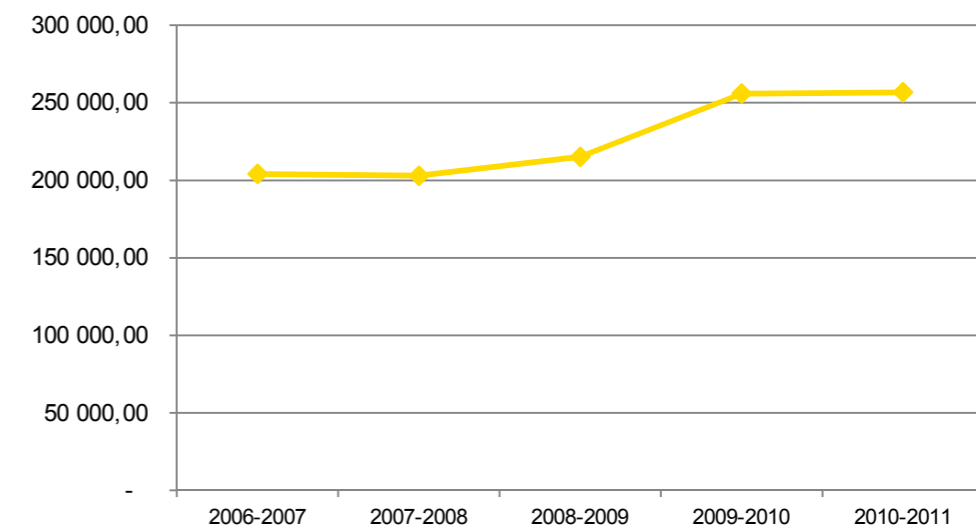
Pour réaliser l'ensemble de ses formations durant l'année universitaire 2010-2011, l'université de Nantes a rémunéré 256 755 heures de charges d'enseignement complémentaires.

Les personnels enseignants de l'université ont une obligation statutaire de service d'enseignement. Ces obligations de service, qui varient selon le statut et la situation de chaque enseignant, constituent le potentiel enseignant de l'université. En d'autres termes, il s'agit de l'ensemble des heures statutaires d'enseignement dont dispose l'université pour mettre en œuvre son offre de formation.

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

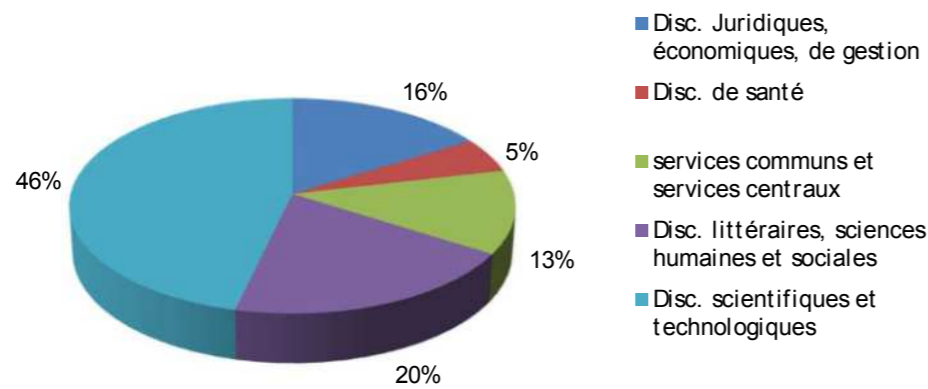
Au titre de l'année 2010-2011, l'Université de Nantes a rémunéré 256 755 heures équivalent travaux dirigés (HTD) effectuées en complément du potentiel enseignant, soit 0,33 % de plus que l'année précédente.

Évolution sur 5 années du nombre d'heures payées



Source DRH

Répartition des charges d'enseignement complémentaires 256755 HTD payées au titre de l'année 2010/2011

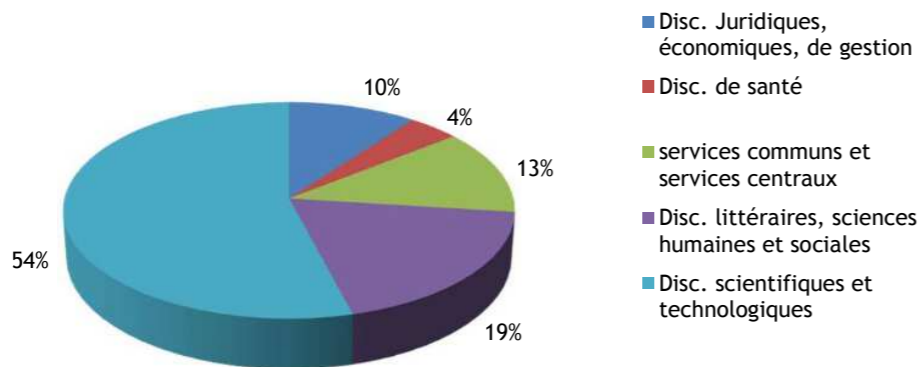


Source DRH

Ces charges d'enseignement complémentaires ont principalement été réalisées dans le secteur des sciences et des technologies (46 %) ainsi qu'en lettres et sciences humaines et sociales (20 %).

Elles sont constituées à 48 %, soit 123 865 HTD, d'heures complémentaires réalisées par les enseignants de l'établissement. Les chargés d'enseignement vacataires extérieurs à l'université ont, quant à eux, effectué 132 889 HTD durant l'année 2010-2011.

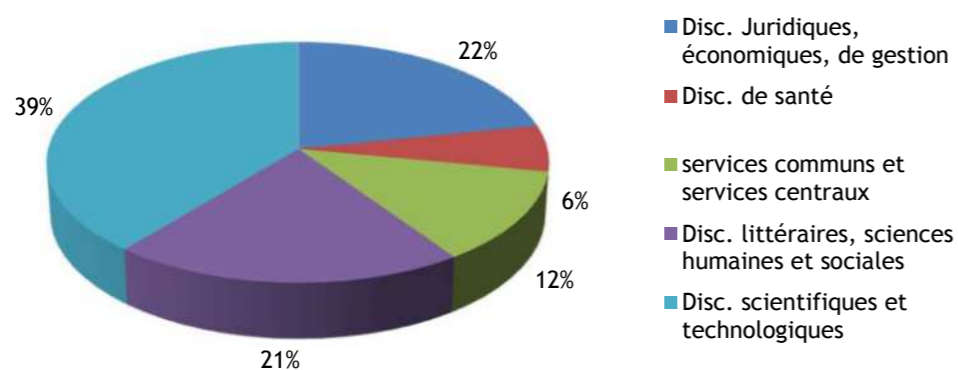
Répartition des heures complémentaires des enseignants : 123 865 heures payées au titre de l'année 2010-2011



Source DRH

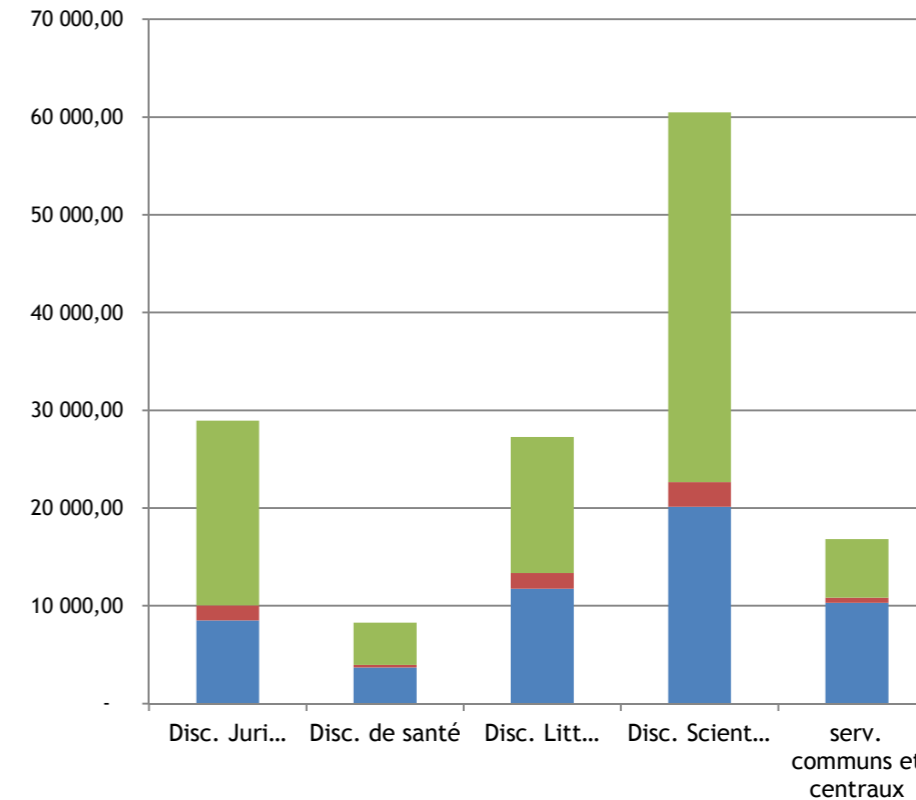
La répartition des heures complémentaires des enseignants et des heures effectuées par les vacataires diffère d'un secteur d'enseignement à l'autre.

Répartition des heures des vacataires : 132 889 heures payées au titre de l'année 2010-2011



Source DRH

Répartition des heures des vacataires par origines professionnelles des intervenants



Source DRH

Selon les secteurs de formation, l'origine professionnelle des vacataires peut varier.

Ainsi, dans les disciplines juridiques et de gestion, 65 % des charges d'enseignement effectuées par des vacataires l'ont été par des salariés du secteur privé, des indépendants ou libéraux.

Cette prédominance se retrouve dans les disciplines scientifiques et techniques.

Les intervenants vacataires ayant un emploi principal dans une administration sont plus nombreux dans le secteur lettres, sciences humaines et sociales. Ces disciplines font effectivement plus appel à des enseignants du second degré notamment.

MASSE SALARIALE (RÉMUNÉRATIONS PRINCIPALES, PRIMES ET CHARGES D'ENSEIGNEMENT)

Masse salariale paye totale décaissée en 2011 : 224 758 776 €

Toutes les données suivantes relatives à la masse salariale s'appuient sur les seules dépenses paye.

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

Toutes les données suivantes relatives à la masse salariale s'appuient sur les dépenses décaissées en 2011, quel que soit l'exercice budgétaire de rattachement (2011 ou années antérieures).

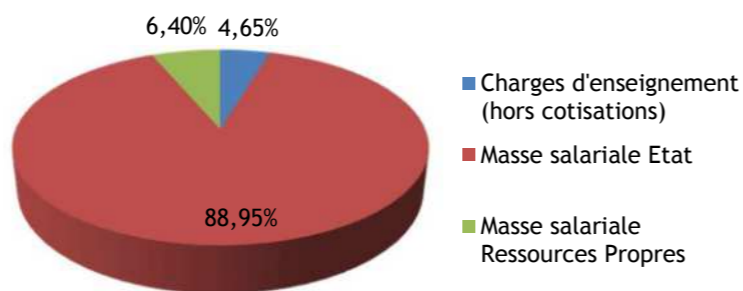
Répartition de la masse salariale par type de budget

	MONTANT	%
Masse salariale Etat	199 926 203,30 €	88,95%
Masse salariale Ressources Propres	14 379 135,20 €	6,40%
Charges d'enseignement (hors cotisations)	10 453 437,32 €	4,65%
Total général	224 758 775,82 €	100,00%

La masse salariale est majoritairement assise sur le financement assuré par la dotation de l'État = masse salariale État.

La masse salariale dite « ressources propres » repose essentiellement sur les financements issus de :

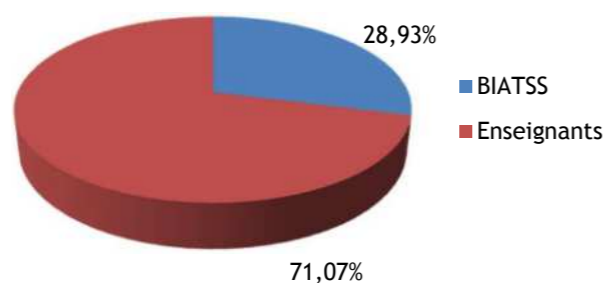
- actions de formation continue ;
- contrats de recherche ;
- partenariats extérieurs (publics et privés).



Source DRH

Répartition de la masse salariale par population

Population	MONTANT
BIATSS	65 031 991,18 €
Enseignants	159 726 784,64 €
Total général	224 758 775,82 €



Source DRH

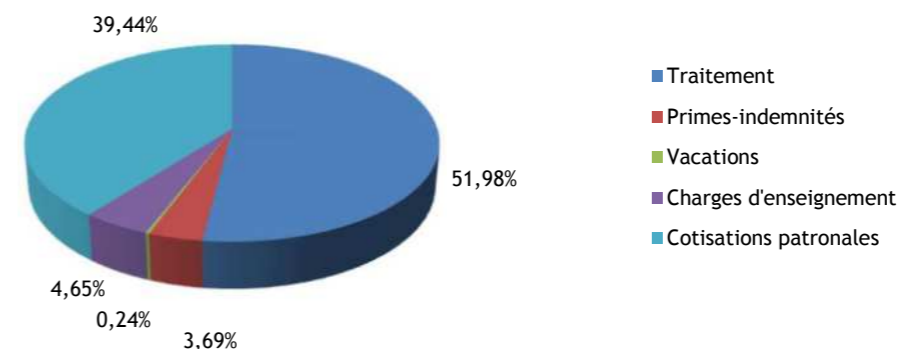
La masse salariale des personnels enseignants représente plus de 71 % de la masse salariale totale, là où ces mêmes personnels regroupent un peu moins de 60 % des effectifs/emplois de l'établissement.

Ce phénomène s'explique par :

- le niveau de rémunération ;
- la part des charges d'enseignement.

Répartition de la masse salariale par nature de dépenses

nature des dépenses	MONTANT	%
Traitement	116 833 801 €	51,98%
Primes-indemnités	8 293 681 €	3,69%
Vacations	536 067 €	0,24%
Charges d'enseignement	10 453 437 €	4,65%
Cotisations patronales	88 641 789 €	39,44%
Total général	224 758 776 €	



Source DRH

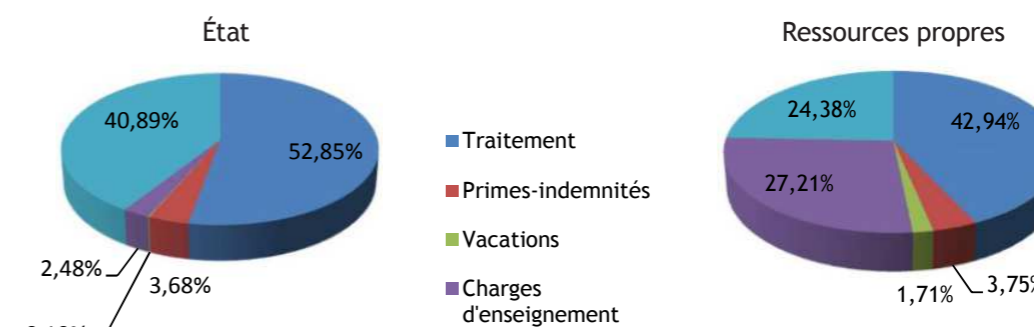
La masse salariale inclut le montant brut des rémunérations auquel viennent s'ajouter les cotisations patronales.

Le total représente le « coût chargé » ou « coût complet employeur » à la charge de l'établissement.

Le taux de charges patronales est de plus de 80 % pour les fonctionnaires. Il est de plus de 40 % pour les non titulaires.

Répartition de la masse salariale par type de budget et nature de dépenses

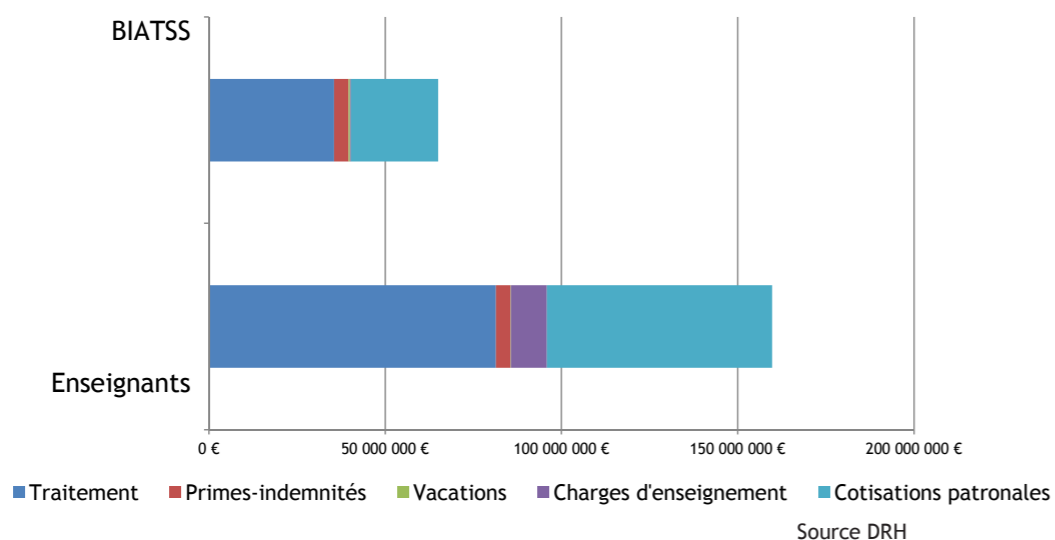
Nature élément	MONTANT	MONTANT
	Budget Etat	Ressources propres
Traitement	108 350 786,54 €	8 483 014,95 €
Primes-indemnités	7 552 433,41 €	741 247,64 €
Vacations	198 131,33 €	337 936,09 €
Charges d'enseignement	5 078 597,28 €	5 374 840,04 €
Cotisations patronales	83 824 852,02 €	4 816 936,52 €
s/total	205 004 800,58 €	19 753 975,24 €
Total général	224 758 775,82 €	



Source DRH

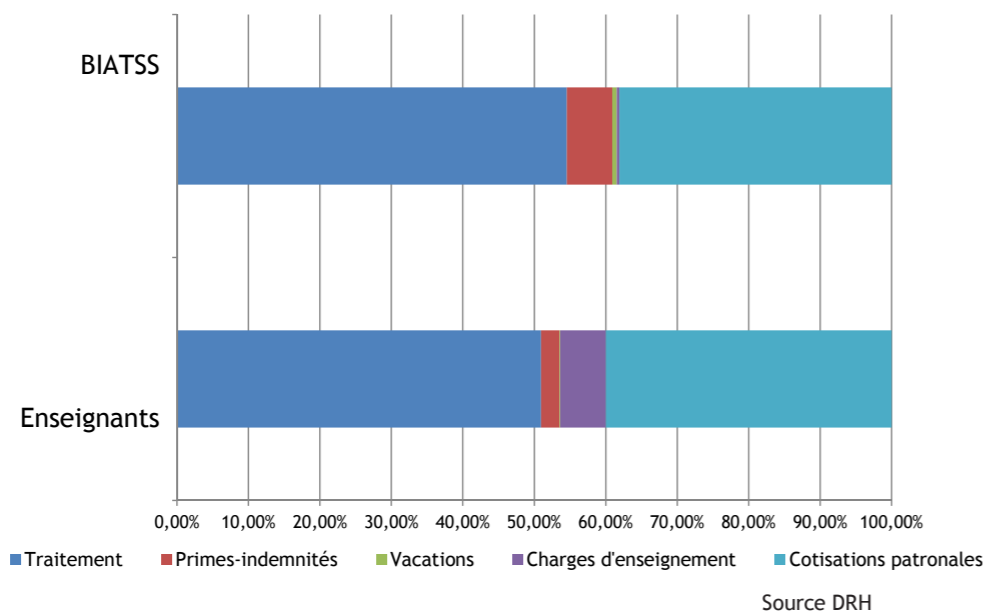
Répartition de la masse salariale par population et nature de dépenses (montant en euros)

Nature des dépenses	Enseignants	BIATSS	Total
Traitement	81 363 366 €	35 470 436 €	116 833 801 €
Primes-indemnités	4 145 053 €	4 148 628 €	8 293 681 €
Vacations	143 141 €	392 926 €	536 067 €
Charges d'enseignement	10 205 609 €	247 828 €	10 453 437 €
Cotisations patronales	63 869 615 €	24 772 173 €	88 641 789 €
Total	159 726 785 €	65 031 991 €	224 758 776 €



Répartition de la masse salariale par population et nature de dépenses (en pourcentage)

Nature des dépenses	Enseignants	BIATSS
Traitement	50,94%	54,54%
Primes-indemnités	2,60%	6,38%
Vacations	0,09%	0,60%
Charges d'enseignement	6,39%	0,38%
Cotisations patronales	39,99%	38,09%



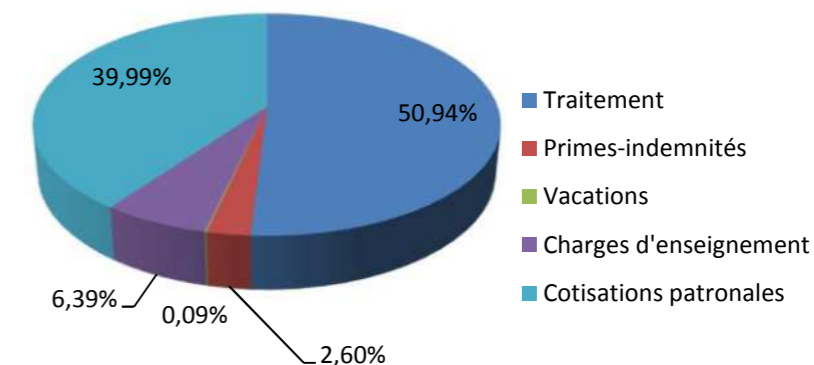
RÉMUNÉRATIONS ENSEIGNANTS

Rémunération des enseignants par nature de dépenses

Nature des dépenses	MONTANT	%
Traitement	81 363 366 €	50,94%
Primes-indemnités	4 145 053 €	2,60%
Vacations	143 141 €	0,09%
Charges d'enseignement	10 205 609 €	6,39%
Cotisations patronales	63 869 615 €	39,99%
Total général	159 726 785 €	

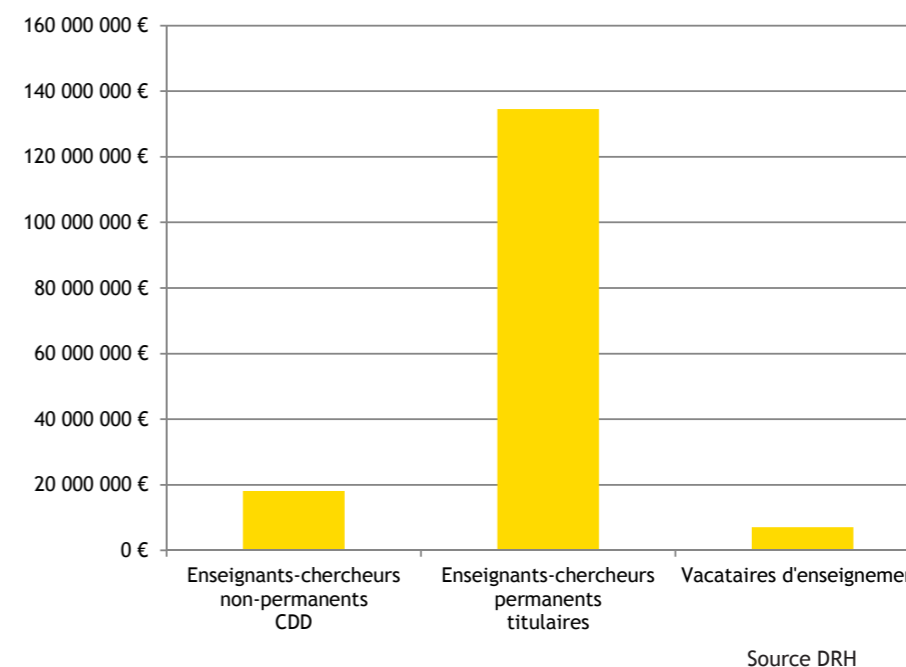
Les charges d'enseignement affichées correspondent aux heures complémentaires assurées par les enseignants en poste (= complément de rémunération) et aux vacances assurées par les intervenants vacataires.

La rubrique vacances regroupe des rémunérations accessoires liées à des activités autres telles que les indemnités de jury de concours et d'examens.



Rémunération des enseignants par type de population

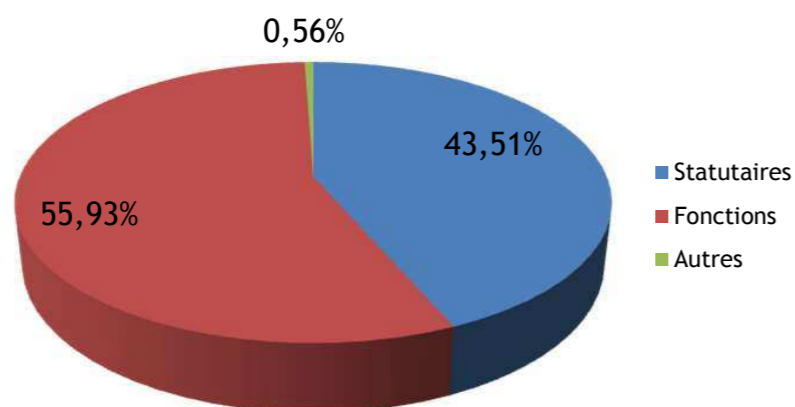
	MONTANT
Enseignants-chercheurs / non-permanents / CDD	18 114 385 €
Enseignants-chercheurs / permanents / titulaires	134 507 024 €
Vacataires d'enseignement	7 105 376 €
Total général	159 726 785 €



La population des enseignants-chercheurs/non-permanents/CDD correspond essentiellement aux : ATER, lecteurs, doctorants, enseignants contractuels 2nd degré et enseignants invités. Ils assurent une obligation d'enseignement et/ou de recherche.

Primes et indemnités des enseignants

Nature des indemnités	Statutaires	Fonctions	Autres	Total général	Nbre d'agents
rente accident du travail			6 292 €	6 292 €	2
ind. Sorties en mer		610 €		610 €	3
ind. d'enseignement		17 373 €		17 373 €	34
ind.respons.regisseur		110 €		110 €	1
ind.membre de commission (CNU)		71 833 €		71 833 €	42
prime rech.ens. Sup.(PRES)	1 789 930 €			1 789 930 €	1 521
prime encadr.doct.recher(PEDR)		538 636 €		538 636 €	114
prime d'administration (PA/PCA)		411 051 €		411 051 €	117
ind.fonct.PROF.ECOLE	13 584 €			13 584 €	18
ind.différentielle SMIC			669 €	669 €	1
prime resp. pédagogiques (PRP)		344 821 €		344 821 €	24
prime invention/int. Brevet		18 688 €		18 688 €	401
garantie pouvoir d'achat (GIPA)			1 324 €	1 324 €	12
ind.de départ volontaire			15 007 €	15 007 €	2
ind.formation continue		77 075 €		77 075 €	1
part.rech.sur contrats		42 449 €		42 449 €	43
ind d'administration		109 522 €		109 522 €	12
prime excellence scientif. (PES)		686 079 €		686 079 €	18
Total général	1 803 515 €	2 318 247 €	23 292 €	4 145 053 €	2 366



Source DRH

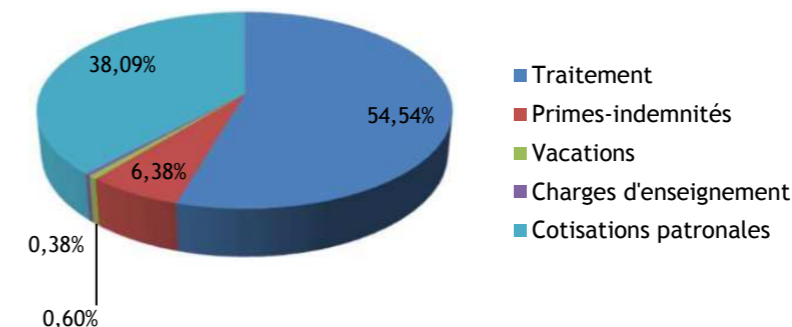
Contrairement à celles des personnels BIATSS, les primes et indemnités des personnels enseignants sont majoritairement liées aux fonctions. En dehors de la prime d'administration et de l'indemnité versée aux professeurs des écoles, elles ne sont pas mensualisées mais donnent lieu à un ou plusieurs versements au cours de l'année.

La GIPA 2011 a été versée en janvier 2012; les sommes versées en 2011 correspondent à des reliquats 2010, pour des montants très faibles.

RÉMUNÉRATIONS BIATSS

Rémunération des BIATSS par nature de dépenses

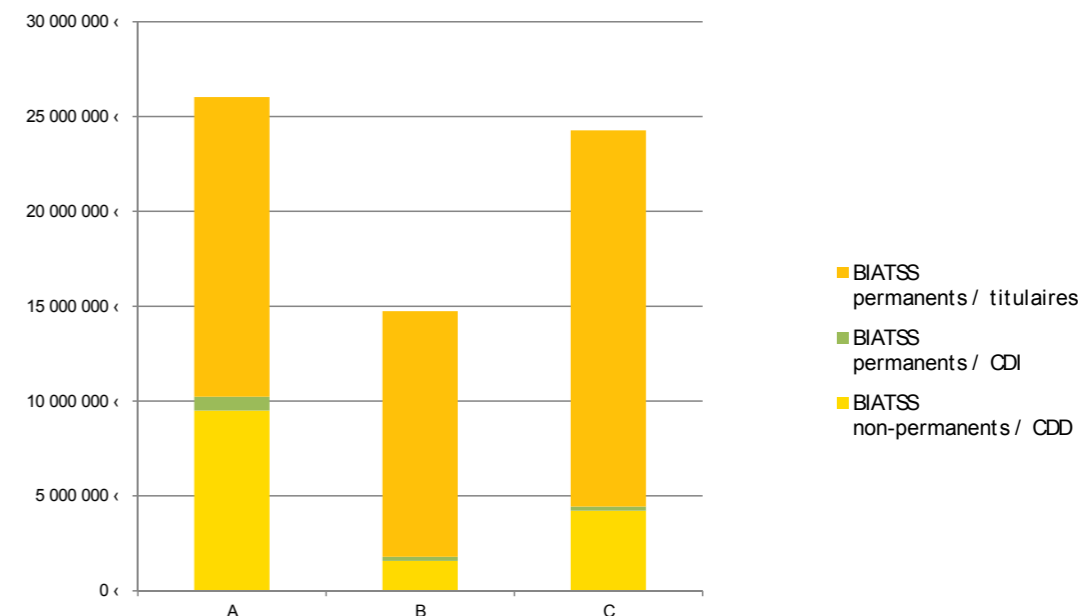
Nature des dépenses	MONTANT	%
Traitement	35 470 436 €	54,54%
Primes-indemnités	4 148 628 €	6,38%
Vacations	392 926 €	0,60%
Charges d'enseignement	247 828 €	0,38%
Cotisations patronales	24 772 173 €	38,09%
Total général	65 031 991 €	



Source DRH

Rémunération des BIATSS par type de population

	catégorie FP			Total général
	A	B	C	
BIATSS non-permanents / CDD	9 498 593 €	1 574 959 €	4 224 718 €	15 298 270 €
BIATSS permanents / CDI	731 012 €	215 407 €	214 903 €	1 161 322 €
BIATSS permanents / titulaires	15 792 708 €	12 945 671 €	19 834 020 €	48 572 399 €
Total général	26 022 313 €	14 736 037 €	24 273 642 €	65 031 991 €

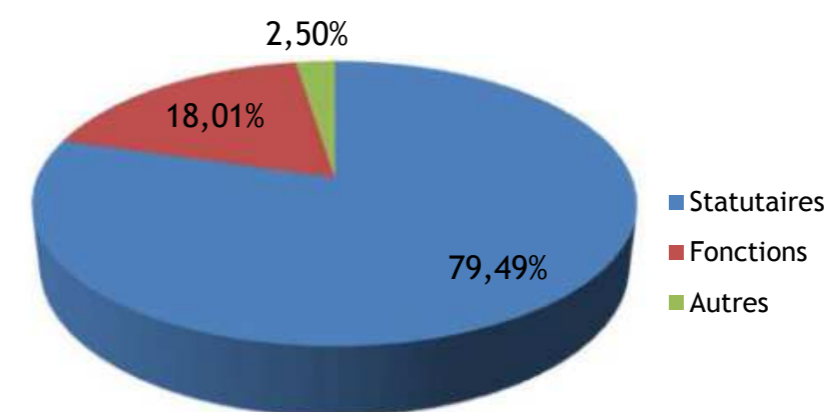


Source DRH

Primes et indemnités des BIATSS

Nature des indemnités	Statutaires	Fonctions	Autres	Total général	Nbre agents
Alloc. aide retour emploi			10 512 €	10 512 €	1
Prestat. Ass. Maladie S.S.			3 002 €	3 002 €	1
rente accident du travail			2 884 €	2 884 €	2
ind.habillement chaussur		973 €		973 €	33
ind.sujetions spe.	24 967 €			24 967 €	37
ind.trav.dang. ou salis		21 666 €		21 666 €	223
prime rendement serv ext.	12 438 €			12 438 €	1
ind.respons.regisseur		2 226 €		2 226 €	23
ind. Caisse et responsab.		5 380 €		5 380 €	1
pr.part.rech.scientifique (PPRS)	1 874 989 €			1 874 989 €	659
ind.spec.aux conservat.	8 238 €			8 238 €	1
prime fonct.informatique		350 845 €		350 845 €	83
ind différentielle SMIC			6 765 €	6 765 €	384
prime technicité forf Bib	46 148 €			46 148 €	41
ind charges adm secr. Acad		27 140 €		27 140 €	1
primes resp.pédagogiques		740 €		740 €	1
ind.responsabilité adm.		0 €		0 €	4
ind.adm. Et technicité (IAT)	474 546 €			474 546 €	299
ind forf. Trav.suppl.	112 523 €			112 523 €	159
ind.forf.repres.sujetions	10 322 €			10 322 €	4
ind.suj.spec. 1ère part	800 €			800 €	1
indemnité de gestion		12 000 €		12 000 €	1
ind.spéciale	67 277 €			67 277 €	15
ind. Congés non pris			31 000 €	31 000 €	24
ind. Congés non pris			7 360 €	7 360 €	12
ind. Congés non pris			5 720 €	5 720 €	9
garantie pouvoir d'achat			88 €	88 €	1
ind. départ volontaire			30 865 €	30 865 €	1
ind. Formation continue		113 940 €		113 940 €	134
part. rech. Sur contrats		23 531 €		23 531 €	6
ind.d'administration		187 289 €		187 289 €	279
PFR - part fonctions	477 297 €			477 297 €	133
PFR- par résultats	141 728 €			141 728 €	133
PFR- verst exceptionnel	45 093 €			45 093 €	86
jours CET A option RAFP			3 641 €	3 641 €	3
jours CET B option RAFP			916 €	916 €	2
jours CET Coption RAFP			981 €	981 €	3
heures sup. 14 prem.h.		1 605 €		1 605 €	1
ind.suj.spec. 1ème part	1 197 €			1 197 €	1
total général	3 297 561 €	747 334 €	103 733 €	4 148 628 €	2 803

Source DRH



Source DRH

Chez les personnels BIATSS, le poids des primes et indemnités statutaires (= versées à tous les personnels d'un même corps ou grade, indépendamment des fonctions remplies) est plus significatif que chez les personnels enseignants. Cette caractérisation, renforcée par la mensualisation du paiement, contribue à considérer les primes et indemnités comme un élément de rémunération à part entière pour ces personnels.

6.

FORMATION

■ LE PLAN DE FORMATION

■ LE BUDGET DE LA FORMATION

1. Les recettes
2. Les dépenses

■ LE BILAN DE LA FORMATION

1. Le bilan de la formation par domaine
2. Comparatifs des sessions de 2009 à 2011
3. Le bilan des projets individuels de formation - DIF VAE-BC - tutorats
4. Répartition par sexe et par catégorie des personnels formés
5. Évolution des personnels formés par catégorie de 2009 à 2011

Formation

■ LE PLAN DE FORMATION

Le plan de formation, outil stratégique pour le développement des ressources humaines, s'inscrit dans le cadre du contrat quadriennal de l'établissement. Il s'adresse à tous les personnels - fonctionnaires de l'état ou contractuels - de l'établissement.

Il se décline en axes et en domaines de formation :

- les axes stratégiques de l'établissement ;
- les besoins de formation des personnels exprimés lors des entretiens professionnels ;
- les priorités interministérielles et ministérielles précisées par les circulaires annuelles.

et accompagne sur le plan opérationnel, l'optimisation de la gestion des ressources humaines et de la gestion financière.

Le plan de formation n'est donc pas un « catalogue de stages » ou une « offre de formations » mais la traduction opérationnelle de la politique de formation. Périodiquement, la direction des ressources humaines informe les personnels de l'offre de formations, c'est à dire de la liste de stages auxquels ils peuvent demander à participer. Cette offre ne peut couvrir tous les thèmes de formation prévus au plan de formation : elle répond principalement aux besoins les plus largement exprimés. C'est pourquoi le pôle de gestion et développement des compétences peut contribuer à aider les personnels à trouver le ou les stages qui ne figureraient pas dans cette offre de formation.

Le plan de formation informe également les personnels sur le droit à la formation et les dispositifs de formation introduits par la loi du 2 février 2007 (Loi 2007-148) et les décrets d'application 2007-1470 et 2007-1942 relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les formations inscrites au plan de formation de l'établissement répondent aux besoins liés :

- à l'adaptation immédiate au poste de travail (ici et maintenant) :
 - faciliter l'exercice de nouvelles fonctions, adapter l'agent aux évolutions du poste de travail ou de l'environnement professionnel direct (ex. nouvelle réglementation ou mise en place d'un nouveau système d'information, de nouvelles procédures, techniques de travail...);
- à l'évolution prévisible des métiers (ici et demain) :
 - approfondir des compétences, préparer des changements induits par la mise en place d'une réforme à venir. Opérer une remise à niveau, faire face à des changements à venir ;
- au développement ou à l'acquisition de nouvelles qualifications (ailleurs et demain) :
 - élargir des compétences, construire un projet personnel à caractère professionnel.

Toutes les formations qui relèvent du plan de formation peuvent être prises dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF).

Repérage des besoins de formations des personnels

Les entretiens professionnels permettent d'apprécier les besoins de formation des personnels BIATSS.

Au cours de l'entretien professionnel, un bilan de la période écoulée est dressé. De nouveaux objectifs sont déterminés en fonction des priorités de l'établissement. Des compétences sont à acquérir ou à approfondir.

L'entretien débouche donc sur des engagements mutuels en termes d'objectifs et de moyens.

Concernant les personnels enseignants, il a été constaté cette année que leurs besoins de formation sont plus difficilement identifiables : les actions suivies sont essentiellement d'ordre individuel sur initiative personnelle.

Tous ces éléments concourent à la définition d'orientations stratégiques de formation, mises en œuvre dans le cadre d'un contrat pluriannuel. Elles sont déclinées en axes puis en actions de formation.

Les grands axes de formations dont les actions sont lissées dans le temps répondent à des besoins collectifs pour notre établissement qui figurent comme des priorités.

axes de la politique de formation
Nouvelle gouvernance - Modernisation du pilotage - Rénovation du dialogue de gestion
Développement d'une stratégie immobilière
Déploiement de la démarche de Projets de Services
Professionalisation de la fonction Ressources Humaines
Amélioration de l'accueil des publics handicapés
L'Hygiène, la Santé et la Sécurité
Évolution des pratiques professionnelles en matière d'enseignement et de recherche
Accompagnement de la Mobilité des personnels
Accompagnement de la Promotion Sociale
Le Développement Durable à l'université
Adéquation entre les compétences détenues par les agents et les savoir faire "techniques" requis sur les postes de travail

LE BUDGET DE LA FORMATION

Compte tenu des contraintes budgétaires de l'université de Nantes, le budget initial de la formation a connu une baisse.

En 2011, le budget prévisionnel était de 175 000 € contrairement à 2010 où il s'élevait à plus de 200 000 €.

1. Les recettes

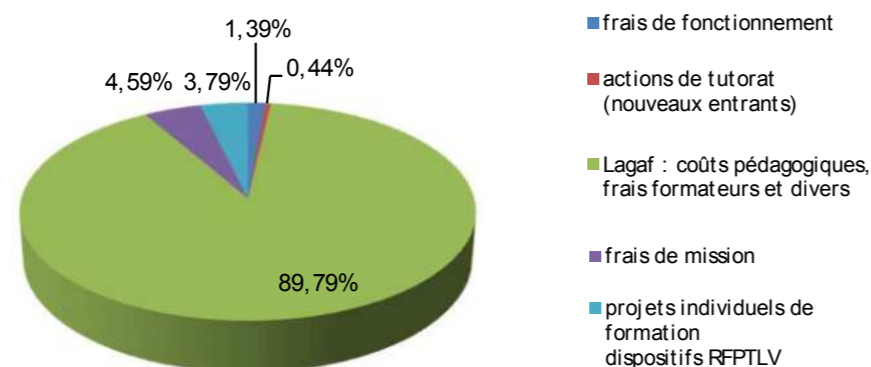
Les recettes sont issues du budget alloué initialement et des ressources propres selon la répartition suivante :

- budget alloué 150 000 €
- ressources propres 25 000 €

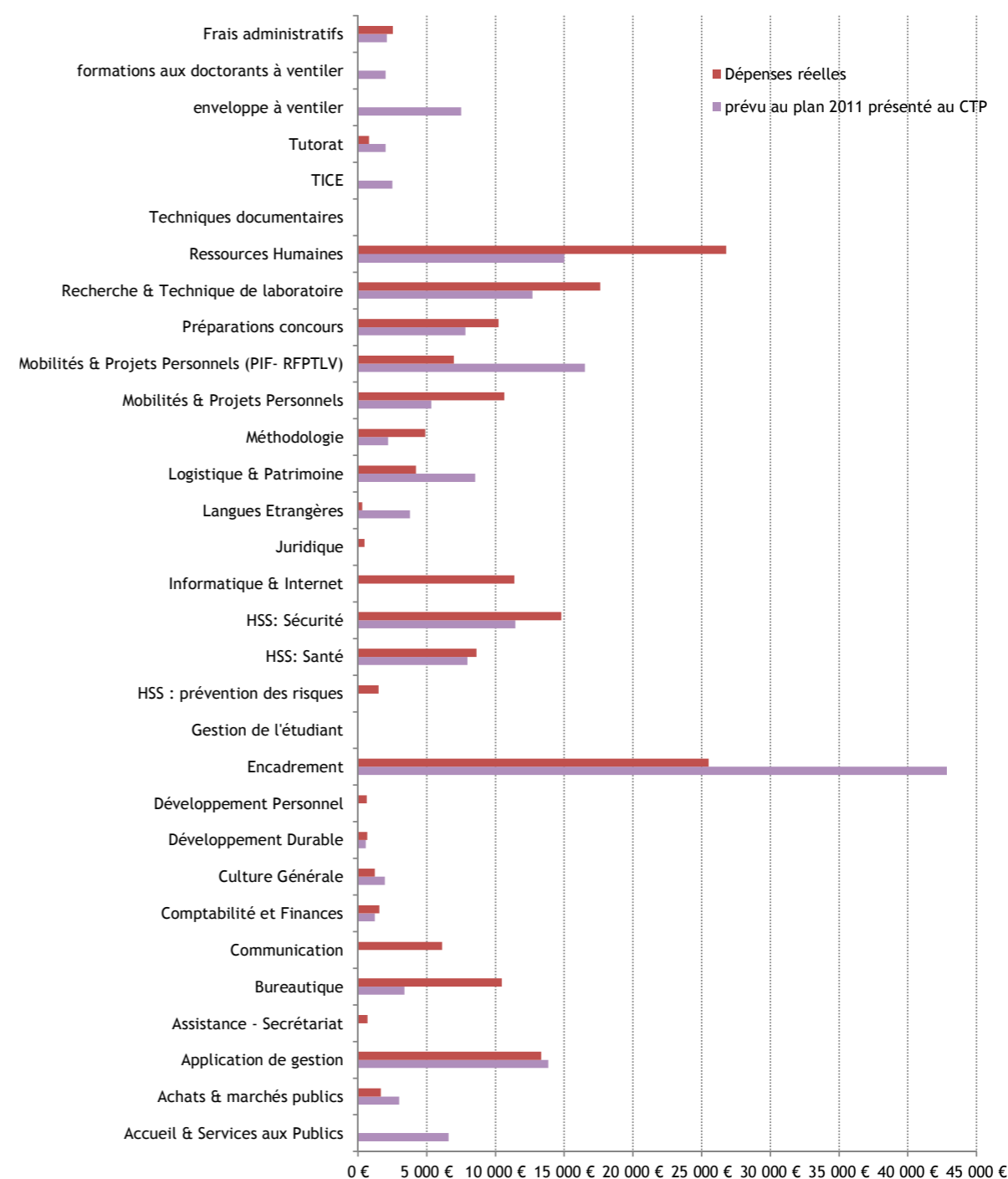
Les ressources propres émanent essentiellement de la participation des stagiaires des universités du Grand ouest et du cofinancement des laboratoires pour les formations métiers.

2. Les dépenses

Dépenses	
frais de fonctionnement	2 546,28 €
actions de tutorat (nouveaux entrants)	812,00 €
coûts pédagogiques, frais formateurs et divers (Lagaf)	164 914,00 €
frais de mission	8 428,41 €
projets individuels de formation dispositifs RFPTLV	6 967,88 €
Total	183 668,57 €



Répartition des dépenses par domaine de formation



Les 2 grands postes de dépenses concernent l'encadrement et les ressources humaines.

En effet, pour l'encadrement, un effort a été consenti pour l'accompagnement des chefs de projets dans leur projet de service et pour des actions de formation à la conduite des entretiens professionnels.

Dans le domaine des ressources humaines, l'Université a participé à la mise en œuvre de l'action nationale de formation en collaboration avec le FNCAS et l'ESEN pour les acteurs de l'action sociale.

Un intervenant de la trésorerie générale a animé une formation sur les traitements qui a concerné une quarantaine de personnes travaillant en ressources humaines.

LE BILAN DE LA FORMATION

1. le bilan de de la formation par domaine

Grands domaines	Heures réalisées	nbre stagiaires	absentéisme
Accueil et services aux publics	12	1	
Achats et marchés publics	79	6	
Application de gestion	1597	241	3%
Assistance - Secrétariat	81,5	2	
Bureautique - NTIC	926,5	153	6%
Communication	352,5	31	6%
Comptabilité et Finances	25	2	
Culture Générale	312	46	2%
Développement Durable	34,5	14	
Développement Personnel	81,5	3	
Encadrement	1632,75	111	1%
Gestion de l'étudiant	48	4	
HSS : prévention des risques	70	1	
HSS: Santé	1367	237	6%
HSS: Sécurité	1377,5	89	9%
Informatique et Internet	1206	64	4%
Juridique	39,75	3	
Langues Etrangères	90	10	6%
Logistique et Patrimoine	131	5	
Méthodologie	60	5	
Mobilités et Projets Personnels	959	100	13%
Mobilités et Projets Personnels (PIF)	2799,5	22	8%
Préparation aux Concours	1471,5	145	1%
Recherche et Technique de laboratoire	485,5	14	0%
Ressources Humaines	1133,5	93	2%
Techniques documentaires (hors BU)	30	4	
TICE	14	7	
Tutorat	75	5	
Total	16491,5	1418	moy =5%

2. Comparatifs des sessions de 2009 à 2011

	GDC			BU			Total		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
nombre de sessions	251	280	238	88	64	62	339	344	300
stagiaires	1757	1992	1391	250	94	117	2007	2086	1508
heures	14366	16356	13617	444	1929	2497	14810	18285	16114
dépenses	180125	185071	173342	0	0	0	180125	185071	173342
intervenants	234	126		88	64	62	322	190	62
tutorat		28 sess.	16 sess.						

* Les dépenses de formation de la BU sont financés par le Centre de Formation aux Carrières des Bibliothèques (CFCB).

Le pôle gestion et développement des compétences a organisé :

- 119 sessions internes animées par 45 formateurs dont 68 actions de formation ;
- 135 sessions externes dont 116 actions différentes.

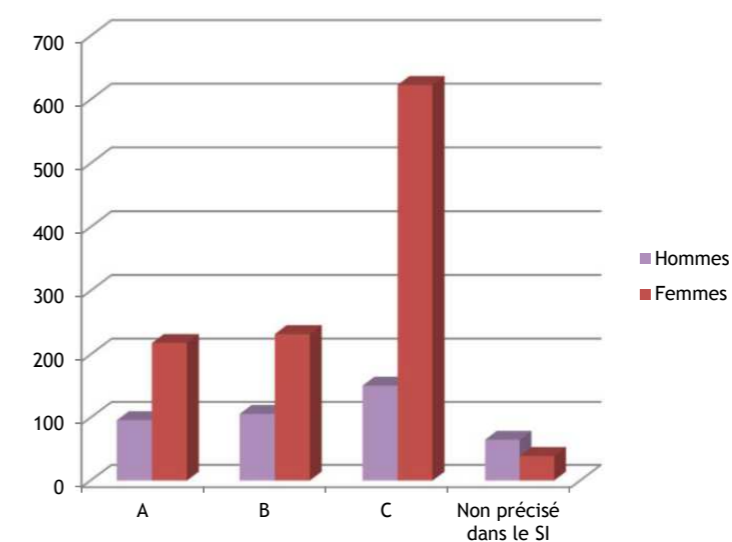
3. Le bilan des projets individuels de formation - DIF VAE-BC - tutorats

Nature du Projet Individuel de Formation	Total des financements	Heures	nombre de personnes
formations individuelles extra professionnelles	5 318,00 €	2550	14
DIF	- €	0	
Bilans de Compétences	1 350,00 €	55	2
Validation des Acquis de l'Expérience	- €	0	
Total	6 668,00 €	2605	16
Tutorats aux nouveaux entrants	812,00 €	75	5

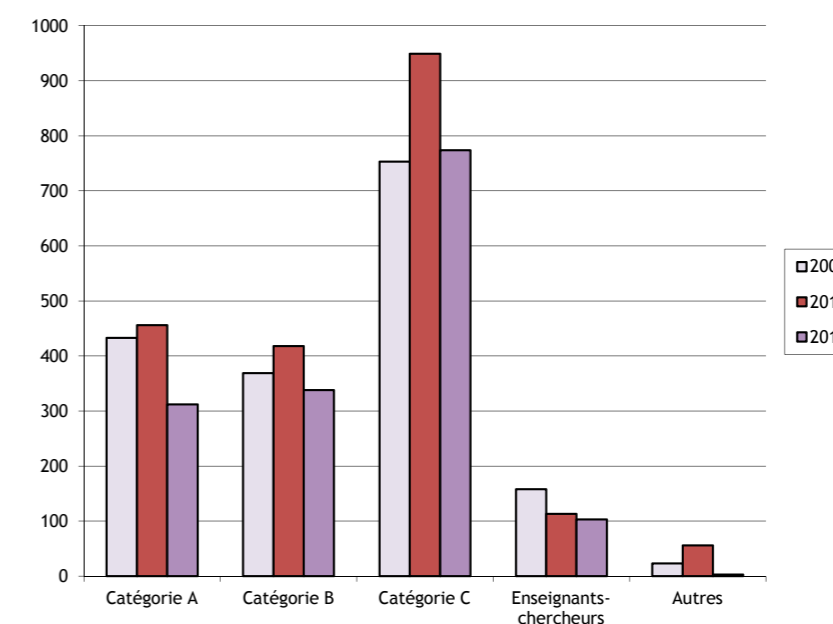
Un bilan de compétences a été financé par le FIPHFP.

Un parcours de professionnalisation sur le métier de lithopréparateur a été mis en œuvre durant l'année 2011.

4. répartition par sexe et par catégorie des personnels formés



5. Évolution des personnels formés par catégorie de 2009 à 2011



7.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

■ MÉDECINE PRÉVENTIVE

1. Composition du service
2. Consultations médicales : première mission principale des médecins de prévention
 - 2.1. Les visites médicales périodiques
 - 2.2. Les visites médicales avec surveillance particulière
 - 2.3. Les visites médicales liées à des risques professionnels
 - 2.4. Le problème de l'absentéisme aux visites médicales
 - 2.5. Origine des demandes de visites médicales occasionnelles (hors convocations)
 - 2.6. Les vaccinations réalisées
 - 2.7. Prescriptions, orientations, propositions des médecins de prévention
3. Activités dites de tiers-temps ou actions sur le lieu de travail : deuxième mission principale des médecins de prévention

■ LES PERSONNELS HANDICAPÉS

1. Information des personnels handicapés
 - 1.1. Un référent handicap pour l'université de Nantes
 - 1.2. D'autres personnes ressources
 - 1.3. Une page dédiée aux personnels handicapés sur l'intranet de l'Université de Nantes
2. Les aménagements de poste de travail
3. Le recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi
4. Le recrutement des personnels handicapés

■ LES ACTIONS DE PRÉVENTION ET DE FORMATION LIÉES À LA SÉCURITÉ

1. Actions de prévention menées en 2011
2. Évolution des formations et des coûts liés à la sécurité
3. Évolution du taux d'actualisation du DUER de 2003 à 2011
4. Observations et préconisations

■ LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

1. Accidents du travail : bilans
2. Évolution des accidents du travail de 2001 à 2011

Santé et sécurité au travail

■ MÉDECINE PRÉVENTIVE

Afin de répondre au mieux aux besoins des agents dans le domaine de la santé, de la prévention et de la prise en compte des conditions de travail, l'université de Nantes a fait, dès 1991, le choix d'avoir un service de médecine de prévention. Celui-ci s'est étoffé au fil des années puisqu'il compte actuellement 3.3 ETP.

Il convient d'y ajouter les doctorants soumis à des risques professionnels dans les laboratoires de recherche, ainsi que les 325 personnels de l'École Centrale de Nantes (ECN), 62 chercheurs du CNRS (4 au laboratoire GEPEA au CRTT de Saint-Nazaire et plus ponctuellement 58 au laboratoire SUBATECH à l'École des Mines de Nantes). Ces organismes sont liés par convention avec l'université pour le suivi médical de leurs personnels.

1. Composition du service

	Qualité	Diplômé en médecine du travail	Nombre d'agents	ETP
Contractuels	Médecin coordonnateur du service	CES Médecine du travail	1	0,7
	Médecin de prévention	Capacité Santé au travail	1	0,8
Titulaires	Infirmière		1	0,8
	Secrétaire		1	1
		Total	4	3,3

Deux médecins de prévention contractuels diplômés en santé au travail pour 1,5 ETP, une infirmière titulaire pour 0,8 ETP et une secrétaire titulaire pour 1 ETP, soit 4 personnes physiques composent actuellement le service de médecine de prévention de l'établissement.

Effectif théorique de l'université de Nantes : 3 693 personnes physiques.

Il convient d'y ajouter les doctorants soumis à des risques professionnels dans les laboratoires de recherche, ainsi que les 325 personnels de l'École Centrale de Nantes (ECN), liés par convention avec l'université pour le suivi médical de ses personnels et 62 chercheurs du CNRS (4 au laboratoire GEPEA au CRTT de Saint-Nazaire dans le cadre d'une convention avec le CNRS et plus ponctuellement 58 au laboratoire SUBATECH à l'École des Mines de Nantes).

L'effectif théorique pris en charge est ainsi estimé à 4080 personnes.

2. Consultations médicales : première mission principale des médecins de prévention

La quotité de temps de travail consacrée par les deux médecins de prévention aux consultations médicales est estimée par ces derniers à 75 %.

2., Les visites médicales périodiques

1 054 visites médicales ont été réalisées par les médecins de prévention, qu'il s'agisse de visites médicales périodiques ou de premières consultations. Parmi celles-ci :

- 53 dossiers soumis au comité médical et à la commission de réforme ;
- 128 agents, soit 12,5 % des personnels reçus se considèrent concernés par les risques psychosociaux. Les facteurs de risque le plus souvent évoqué par les personnels sont liés à l'organisation du travail et à l'insuffisance des moyens humains. Sont ensuite évoquées les difficultés relationnelles au sein des services ;
- 99 soit presque 10 % des agents reçus sont concernés par des troubles musculo-squelettiques ;
- 115 visites au titre de la surveillance quinquennale.

2.2 Les visites médicales avec surveillance particulière

Nombre de visites liées à une surveillance médicale particulière au titre d'un état ou d'une affection

Type d'agent	Effectifs
Agents handicapés ou handicap en cours de reconnaissance	41
Femmes enceintes	13
Agents souffrant de pathologies particulières	52
Nombre de reprises après un CLM *, CLD * MP* ou AT*, maternité	7
Total	113

113 personnels nécessitant une Surveillance Médicale Particulière (SMP) au titre d'un état ou d'une affection ont été vus : nombre de visites titulaires et non titulaires confondus :

- Congé de Longue Maladie (CLM);
- Congé de Longue Durée (CLD);
- Maladie Professionnelle (MP);
- Accident du Travail (AT).

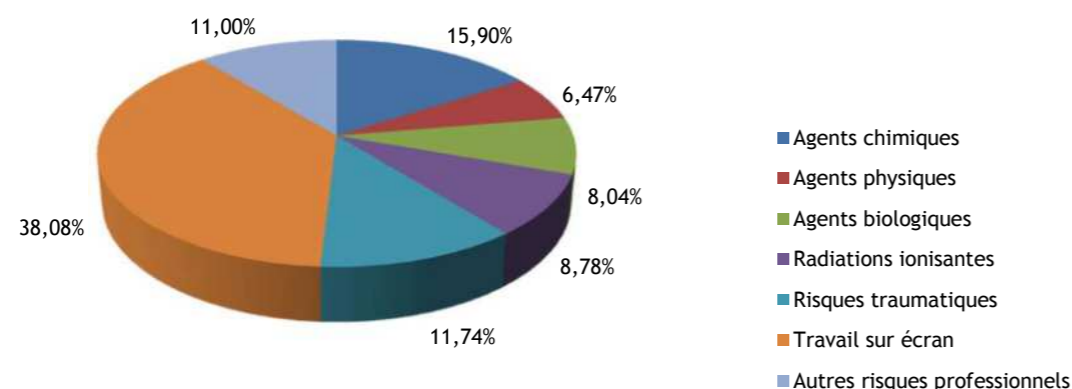
2.3 Les visites médicales liées à des risques professionnels

738 visites ont été effectuées en 2011 pour des agents exposés à des risques professionnels.

Le nombre de personnes soumises à des risques professionnels est évalué à partir des informations fournies par la fiche individuelle des risques professionnels que renseignent les agents à l'occasion de la visite médicale et qui indique la profession et le lieu de travail ainsi qu'à partir des visites des lieux de travail et les études de postes.

Les motifs des visites liées à des risques professionnels

motifs des visites liées à un risque professionnel	Total	%
Agents chimiques	172	15,90%
Agents physiques	70	6,47%
Agents biologiques	87	8,04%
Radiations ionisantes	95	8,78%
Risques traumatiques (piqûres, coupures, morsures, manutentions, ...)	127	11,74%
Travail sur écran (risque isolé)	412	38,08%
Autres risques professionnels (poste de sécurité, travail de nuit, environnements difficiles, nanoparticules)	119	11,00%



2.4 Le problème de l'absentéisme aux visites médicales

1 189 personnes ont reçu une convocation ou une invitation à prendre rendez-vous.

1 558 rendez-vous ont pu être fixés en tenant compte des nombreux changements sollicités qui n'ont pu être remplacés. Il y a eu 289 absents non excusés (398 en 2010).

En 2011, le taux de participation global aux convocations est de 78 % (68 % en 2010) plutôt meilleur que les années précédentes.

2.5 Origine des demandes de visites médicales occasionnelles (hors convocations) :

a) motifs les plus fréquents des demandes de consultation spontanées des intéressés (12 % des demandes soit 126 visites) :

- les demandes d'aménagement du poste de travail nécessitées par l'état de santé, le handicap, l'état de grossesse : 25 % des demandes (32 personnes dont 18 reconnues travailleur handicapé).

Les demandes d'aménagement pour travailleur handicapé sont en augmentation, depuis que l'université gère elle-même ces dossiers (existence d'une personne ressource santé/handicap à la direction des ressources humaines) et que les personnels sont par conséquent mieux informés ;

- le mal-être au travail lié à l'organisation du travail ou aux difficultés relationnelles : 24 % des demandes ;
- le suivi des personnels en congé maladie ou accident du travail pour préparer la reprise du travail : 10 % des demandes ;
- les demandes de conseils médicaux divers : 10 % des demandes ;
- les soins après un accident du travail ou des problèmes de santé divers : 9 % des demandes ;

b) les visites à la demande de l'administration (moins de 1 % des demandes soit 9 visites).

Elles concernent des avis d'aptitude médicale au poste, des problèmes au travail en lien avec l'état de santé ;

c) les visites à la demande du médecin de prévention (3 % des demandes soit 34 visites).

Elles concernent pour la plupart le suivi des personnes relevant d'une surveillance médicale renforcée au titre d'une pathologie particulière.

2.6 Les vaccinations réalisées

Type de vaccins	Effectifs
Agents vaccinés contre la grippe saisonnière	371
Agents vaccinés avec autres vaccins : DTP, DTCP, HB, HA, Typhim, leptospirose	110
Total	481

Elles concernent pour la plupart le suivi des personnes relevant d'une surveillance médicale.

2.7 Prescriptions, orientations, propositions des médecins de prévention :

a) prescriptions :

- 890 agents ont bénéficié d'un examen de dépistage effectué par l'infirmière dans le cadre de la surveillance médicale des risques professionnels (ergovision, analyses d'urines, audiogrammes) ;
- 465 visites ont donné lieu à des prescriptions d'examen complémentaires en relation avec un risque professionnel ;

b) orientations :

- 170 personnes ont été orientées vers leur médecin traitant ou un spécialiste à l'issue de la visite médicale ;

c) propositions de mesures particulières concernant le poste de travail :

- 39 propositions d'aménagement du poste de travail (dont 18 pour travailleurs handicapés) ;
- 1 proposition de changement de poste pour un travailleur handicapé ;
- 2 orientations vers congés maladie pour inaptitude temporaire au poste de travail.

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

La quotité de temps de travail consacrée par les médecins de prévention à l'action en milieu de travail, dite de tiers-temps, est estimée par ces derniers à 25 %.

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

- a) la participation aux réunions: les médecins de prévention ont ainsi participé à 34 réunions au total réparties comme suit: 21 réunions de liaison ou commissions, 3 réunions du CHS de l'université (comité hygiène et sécurité), 1 réunion du CHS INSERM, 9 réunions des SHS (sections hygiène et sécurité);
- b) les visites de locaux, la rédaction de notes et consignes, l'information et la formation santé et sécurité font également partie intégrante des actions dites de tiers-temps: les médecins de prévention ont effectué 9 visites de locaux;
- c) les études de poste de travail: les médecins de prévention ont effectué 26 études de poste de travail qui concernent des aménagements de postes de travail, des mesures d'ambiance, des études ergonomiques notamment pour les postes à risques Troubles Musculo-Squelettiques (TMS);
- d) la participation aux enquêtes après accident du travail ou maladie professionnelle;
- e) l'association à l'organisation des formations de secouristes et autres actions de formation et d'information dans le domaine de la prévention de la santé au travail, les médecins de prévention ont ainsi organisé 4 actions collectives sur 4 jours: 2 validations de formation SST, 1 formation à l'hygiène et à la sécurité et contribué à l'accueil des nouveaux personnels;
- f) la participation aux études et enquêtes épidémiologiques ainsi qu'aux groupes de travail: en 2011 participation au groupe de travail mis en place par l'université concernant la prévention des risques psychosociaux;
- g) la rédaction du rapport d'activité de la médecine de prévention qui est présenté chaque année au comité d'hygiène et de sécurité.

■ LES PERSONNELS HANDICAPÉS

1. Information des personnels handicapés

1.1 Un référent handicap pour l'Université de Nantes

L'Université de Nantes dispose d'un interlocuteur référent pour ses personnels handicapés. Au sein de la Direction des Ressources Humaines (DRH), Virginie VIEUX (Dossiers transversaux - Pôle Santé/Handicap) est à la disposition des personnels pour tout renseignement lié au statut de travailleur handicapé (démarches pour faire reconnaître le handicap, bénéfice du temps partiel de droit, demande d'aménagement de poste de travail, bonification des chèques vacances, etc.). Toutes les situations susceptibles d'être évoquées obéissent au respect du secret médical et de la confidentialité.

1.2 D'autres personnes ressources

En complément, le service de médecine préventive du personnel universitaire compte 2 médecins de prévention à l'écoute des personnels handicapés sur l'aspect médical de leur situation. Elles peuvent orienter l'agent vers une demande d'aménagement de poste de travail et le conseiller dans le choix des équipements dont il aura besoin.

De même, l'assistante sociale des personnels peut être amenée à orienter les demandes de personnels handicapés qu'elle aurait à connaître.

1.3 Une page dédiée aux personnels handicapés sur l'Intranet de l'Université de Nantes

Construite dans le souci d'apporter un maximum d'éléments d'information tout en gardant à l'esprit de ne pas créer une page trop dense, elle comprend :

- des liens utiles (sites du FIPHFP: Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées, de la MDPH: Maison Départementale des Personnes Handicapées...);
- le rappel des principaux textes réglementaires;
- de multiples informations pour couvrir la diversité des situations (personnels ayant déjà le statut de travailleur handicapé, d'autres en cours de démarches pour l'obtenir).

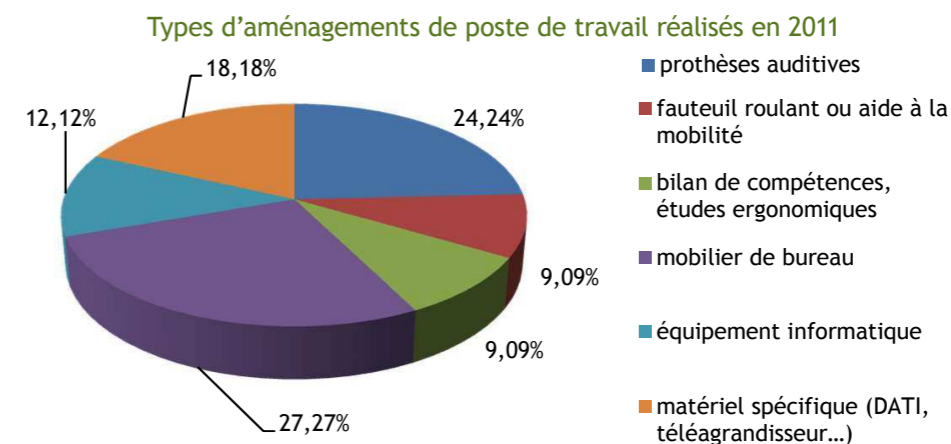
Cette page est amenée à évoluer au fil des nouvelles réglementations ou de l'actualité (exemple: journée du handicap dans la fonction publique le 12 mai 2011, témoignages de collègues ayant bénéficié d'un aménagement de leur poste de travail).

2. Les aménagements de poste de travail

Auparavant gérés par le service d'action sociale du Rectorat, ils sont instruits par l'Université de Nantes depuis son passage aux responsabilités et compétences élargies au 1^{er} janvier 2010.

En 2011, 31 dossiers ont été présentés, ce qui représente 18 personnes ayant bénéficié d'aides financées au titre du FIPHFP; essentiellement pour compenser un handicap auditif (8 dossiers ont concerné l'acquisition de prothèses auditives); mais également pour des adaptations de poste plus classiques (9 pour de l'équipement en mobilier, 4 pour du matériel informatique).

À noter, l'apparition de demandes de nature nouvelle: 2 acquisitions de DATI (Dispositif d'Alerte pour Travailleurs Isolés), 2 études ergonomiques, l'achat d'un téléagrandisseur pour répondre à une déficience visuelle ou encore l'aménagement du véhicule personnel pour un personnel à mobilité réduite.



La seule limite financière est le plafond fixé par le FIPHFP selon le type d'aménagement concerné, mais celui-ci est assez élevé. En pratique, l'intégralité de la dépense est couverte et il ne reste rien à la charge de l'agent.

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

En 2011, l'Université de Nantes compte 84 personnels handicapés répartis comme suit :

- 14 enseignants;
- 54 personnels BIATSS;
- 16 agents contractuels.

4. Le recrutement des personnels handicapés:

- par concours;
- par la voie contractuelle classique;
- par la voie contractuelle (décret n° 95-979 du 25 août 1995).

Ce dispositif offre la possibilité de recruter un agent contractuel reconnu travailleur handicapé ayant vocation, au bout d'une année de fonction, à être titularisé.

Cette procédure a pour objet de dispenser les candidats potentiels de passer les concours correspondants, sous réserve de détenir les diplômes requis aux candidats de ces mêmes concours.

4 recrutements en 2011 :

- 1 ATRF BAP G;
- 2 ADJENES;
- 1 SAENES.

La démarche se décompose en deux temps: tout d'abord les candidatures sont évaluées (CV et lettres de motivation) par la commission de recrutement, puis une audition permet de déterminer la ou les personnes reçues.

L'agent est ensuite affecté au sein de l'établissement (services centraux ou composante) où il effectue une période de stage d'une année. Un rapport du responsable hiérarchique est transmis après 6 mois de fonctions sur le poste. La commission de titularisation se réunit à l'issue de l'année de stage pour déterminer si l'agent, au vu de sa qualité de service, peut être titularisé, si un renouvellement de stage est nécessaire ou s'il doit être mis fin au contrat.

■ LES ACTIONS DE PRÉVENTION ET DE FORMATION LIÉES À LA SÉCURITÉ

1. Actions de prévention menées en 2011

Constructions et travaux lourds	Mise en sécurité d'amphithéâtres des sites Tertre et réhabilitation du hall Sciences, opération pluriannuelle 2010-2011	3,2 M
Sécurité incendie	Mise en conformité du SSI IUFM Bât Launay-Violette	56 113,00
	IGH Médecine 2ème tranche Clapets coupe-feu	42 509,00
	IUT de Saint-Nazaire, mise en sécurité	22 533,00
Sécurité et conditions de travail	Odontologie UMR 791 installation d'un PSM et d'une ETRAF	15 479,00
Sûreté	IUT La Roche/Yon éclairage extérieur	112 640,00
Environnement	Elimination déchets chimiques	45 612,00
	Elimination déchets biologiques	71 470,00
	Elimination déchets radioactifs	39 770,00

Moyens et actions du CHS et des SHS :

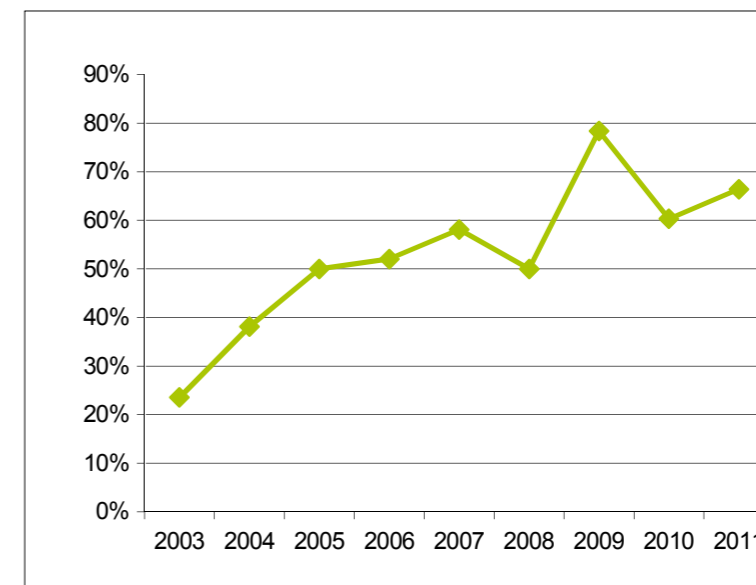
- nombre de réunions du CHS : 3 ;
- nombre de réunions des SHS : 13 ;
- aucune enquête menée par le CHS et les SHS à la suite d'un accident ;
- aucune inspection de l'établissement effectuée par le CHS et les SHS ;
- aucun recours à un expert.

2. Évolution des formations et des coûts liés à la sécurité

Année	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures	Coût
2002	203	1648	16 071,00 €
2003	195	1281	10 642,00 €
2004	296	2580	16 090,00 €
2005	406	2285	25 257,00 €
2006	352	2676	28 166,00 €
2007	290	2066	22 148,10 €
2008	400	3369	30 032,78 €
2009	367	2840	26 088,12 €
2010	416	3057	32 975,82 €
2011	327	2814	26 372,88 €

- nombre de personnes formées : 327 ;
- nombre d'heures : 2 814,50 h ;
- coût : 26 372,88 €.

3. Évolution du taux d'actualisation du DUER de 2003 à 2011



Taux d'actualisation 2011 du Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) : 66,4 %

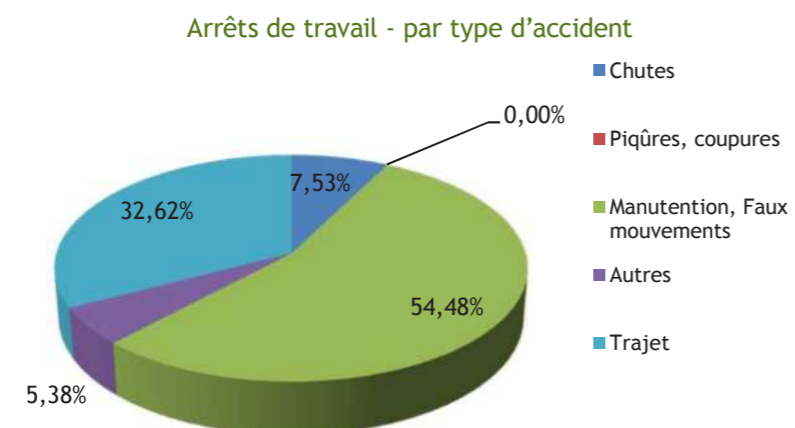
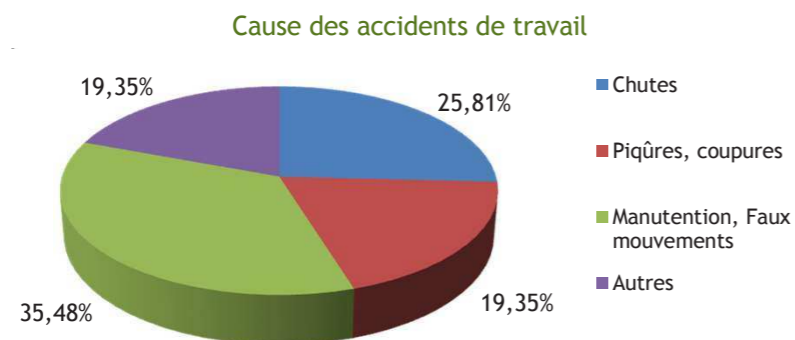
4. Observations et préconisations

- 1) Principales observations formulées par le médecin de prévention, les services d'inspection (internes ou externes à l'établissement), les commissions de sécurité des établissements recevant du public, les experts divers et dans les registres d'hygiène et de sécurité, dans les rapports des organismes de contrôle agréés ou non :
 - **inspection hygiène et sécurité**, mesures immédiates :
 - s'assurer de l'aptitude médicale des agents ;
 - établir des plans de prévention pour les interventions d'entreprises extérieures ;
 - s'assurer de la conformité des machines ;
 - procéder aux demandes d'autorisation ASN des générateurs de rayons X.
 - **commission de sécurité** :
 - bâtiment Tertre, prévoir le remplacement des revêtements de parois intérieures et de plafonds de l'amphi C ;
 - à l'occasion de travaux, prévoir l'isolement entre locaux et circulations horizontales ;
 - UFR Sciences, bâtiment principal, prévoir le remplacement des revêtements de parois intérieures et de plafonds des amphis D et E ;
 - à l'occasion de travaux, prévoir de manière générale l'isolement entre locaux et circulations horizontales.
- 2) Modifications intervenues dans l'établissement ayant des effets importants dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail :
 - emménagement de l'UFR Pharmacie et de la BU Santé dans le nouveau bâtiment rue Bias ;
 - étude de préparation aux travaux de mise en sécurité et de réaménagement (suppression des 6^e et 7^e étages) de l'IGH Médecine pour exploitation jusqu'en 2025.

■ LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

1. Accidents du travail : bilans

- accidents du travail :
 - accidents de service et de travail déclarés : 32 dont 17 avec arrêt de travail ;
 - accidents de trajets : 18 qui représentent 182 jours d'arrêt de travail ;
- pas de maladie professionnelle reconnue en 2011.



2. Évolution des accidents du travail de 2001 à 2011

Année	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Nbre accidents de travail avec arrêt	7	9	15	7	12	7	16	9	13	17	17
Taux de Fréquence	1,65	2,17	3,71	1,62	2,71	1,55	3,55	1,84	2,34	2,91	2,93
Taux de Gravité	0,03	0,08	0,12	0,02	0,05	0,02	0,05	0,07	0,05	0,06	0,07
Jours d'arrêt	133	348	503	82	205	75	213	337	263	352	376

- ✓ Taux de fréquence représente le nombre d'accidents du travail avec arrêt par million d'heures travaillées.
- ✓ Taux de gravité représente le nombre de jours d'incapacité temporaire par millier d'heures travaillées.

8.

DIALOGUE SOCIAL

■ LE COMITÉ HYGIÈNE ET SÉCURITÉ (CHS)

1. références réglementaires
2. rôle
3. composition du CHS
4. les 7 SHS (sections hygiène et sécurité)

■ LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL : (CT, CPE, CCP-ANT)

1. le Comité Technique Paritaire (CTP) / le Comité Technique (CT)
 - 1.1. composition
 - 1.2. compétences
2. la Commission Paritaire d'Établissement (CPE)
 - 2.1. composition
 - 2.2. compétences
3. la Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCP-ANT)
 - 3.1. composition
 - 3.2. compétences

■ CONTENTIEUX, CONFLITS ET MOUVEMENTS SOCIAUX

Dialogue social

■ LE COMITÉ HYGIÈNE ET SÉCURITÉ (CHS)

1. Références réglementaires

- Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié, Art. 30, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;
- Décret n° 95-482 du 24 avril 1995, Art. 13, relatif aux comités d'hygiène et de sécurité dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur :

Le comité procède à l'analyse des risques auxquels sont exposés les personnels et les usagers de l'établissement, et notamment les risques professionnels. À cette fin, son Président présente chaque année au comité un rapport sur l'évolution de ces risques. Ce rapport fait l'objet d'une communication au conseil d'administration du ou des établissements publics qui en débattent ».

2. Rôle :

Les membres du CHS ont à connaître notamment des questions relatives :

- à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité ;
- aux méthodes et techniques de travail et aux choix des équipements de travail dès lors qu'ils sont susceptibles d'avoir une influence directe sur la santé des agents ;
- aux projets d'aménagements, de construction et d'entretien des bâtiments au regard des règles d'hygiène et de sécurité et de bien-être au travail ;
- aux mesures prises en vue de faciliter l'adaptation des postes de travail aux handicapés ;
- aux mesures d'aménagement des postes de travail permettant de favoriser l'accès des femmes à tous les emplois et nécessaires aux femmes enceintes.

Le CHS procède à une enquête à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel. Il prend connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre d'hygiène et de sécurité.

Chaque année, son président présente au comité un rapport sur l'évolution des risques, il soumet, pour avis, un programme annuel de prévention des risques professionnels et des risques pour les usagers. Ces documents sont présentés au conseil d'administration.

3. Composition du CHS

Le comité d'hygiène et de sécurité comprend :

- 7 représentants de l'administration ;
- 9 représentants des personnels (4 enseignants et 5 BIATSS) ;
- 3 représentants des usagers ;
- le médecin de prévention ;
- le directeur du service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS) ;
- l'infirmière expert.

Le comité est présidé par le Président de l'université ou son représentant. Le président désigne le président de chacune des sections.

Les sections ont la même composition que le comité. Si les 9 représentants du personnel ne sont pas désignés, l'administration désigne 2 représentants de moins que les personnels sans que ce nombre soit inférieur à 3.

4. Les 7 SHS (Sections Hygiène et Sécurité)

Implantation des différents sites :

- SHS I - Centre-ville ;
- SHS II - Tertre ;
- SHS III - Lombarderie ;
- SHS IV - Joffre ;
- SHS V - Saint-Nazaire ;
- SHS VI - La Roche-sur-Yon ;
- SHS VII - IUFM des Pays de la Loire.

Les sections concourent, chacune en ce qui la concerne, à l'exercice des compétences du comité.

■ LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL : (CT, CPE, CCP-ANT)

1. Le Comité Technique Paritaire (CTP) / le Comité Technique (CT)

Le 23 novembre 2011, s'est tenu le premier Comité Technique (CT) de l'université de Nantes.

Précédemment intitulé Comité Technique Paritaire, ce CT a été créé par arrêté du 11 juillet 2011 suite à la délibération du conseil d'administration en date du 1^{er} juillet 2011.

La loi du 5 juillet 2010 portant rénovation du dialogue social dans la fonction publique a profondément modifié la composition et le fonctionnement de cette instance.

1.1 Composition

Le comité technique est désormais composé de 10 membres titulaires et 10 membres suppléants.

Ce dernier perd son paritarisme; dorénavant, concernant les représentants de l'administration, siègent le Président de l'université ou son suppléant, ainsi que le directeur général des services ou son suppléant.

Représentation syndicale

organisations syndicales	titulaires	suppléants
UNSA	3	3
FSU	2	2
FERC SUP CGT	2	2
SGEN CFDT	2	2
SNPREES FO	1	1
	10	10

Répartition femmes/hommes au CT du 23/11/2011

	nbre d'individus	pourcentage
Femmes	10	45,45%
Hommes	12	54,55%
	22	100,00%

(titulaires et suppléants)

Source DRH

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 le développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- à l'insertion professionnelle ;
- à l'égalité professionnelle, à la parité et à la lutte contre toutes les discriminations.

2. La Commission Paritaire d'Établissement (CPE)

2.1 Composition

Depuis 2009, la CPE ne siège plus qu'en formation de pré-commission administrative paritaire ou pré CAP.

Lorsque son rôle est de préparer les délibérations des CAP ou commissions administratives paritaires, elle se réunit ainsi en formation restreinte à un des trois groupes représentés :

- le groupe des personnels ITRF (ingénieurs techniciens de recherche et de formation) ;
- le groupe des personnels de l'AENES (Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur) ;
- le groupe des personnels de bibliothèque.

La CPE comprend en nombre égal des représentants de l'administration, nommés par le président de l'université, et des représentants des personnels, élus pour une durée de trois ans, au titre de leur appartenance à l'un des 3 groupes susvisés (ITRF, AENES, personnels de bibliothèque) et à l'une des 3 catégories A, B ou C.

Représentation syndicale

organisations syndicales	A&I -UNSA		Ensemble pour la transparence de nos carrières		SNPTES-UNSA	
	tit.	suppl.	tit.	suppl.	tit.	suppl.
Groupe 1 ITRF	A		1	1	1	1
	B		1	1	1	1
	C		1	1	1	1
Groupe 2 AENES	A	2	2			
	B	2	1			
	C	1	1	1	1	
Groupe 3 Bibliothèque	A		2	2		
	B		2	2		
	C		2	2		

* Ensemble = Ensemble pour la transparence de nos carrières (CGT, SGEN CFDT, FSU, SNASUB, FO).

Répartition femmes/hommes

	nbre d'individus	pourcentage
Femmes	37	53,62%
Hommes	32	46,38%
	69	100,00%

(Titulaires et suppléants)

Source DRH

2.2 Compétences

De manière générale, la CPE est consultée sur les décisions individuelles concernant les agents relevant de chacun des trois groupes définis précédemment.

En 2011, la fréquence des réunions de la CPE varie selon les groupes : 2 à 5 réunions annuelles.

3. La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCP-ANT)

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

Elle est organisée par niveau de catégorie hiérarchique A, B et C.

3.1 Composition

La CCP des ANT de l'université de Nantes comprend 14 membres titulaires au total, soit 7 représentants des personnels élus et 7 représentants de l'administration nommés par le président, ainsi que 14 membres suppléants, soit 28 membres au total.

La composition de la CCPANT est issue des élections du 20 octobre 2011 :

Représentation syndicale			Répartition femmes/hommes		
organisations syndicales	titulaires	suppléants		nbre d'individus	pourcentage
FERC SUP CGT	3	3	Femmes	20	71,43%
UNSA	2	2	Hommes	8	28,57%
SGEN CFDT	2	2		28	100,00%
	7	7			

(titulaires et suppléants)

Source DRH

3.2 Compétences

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

1) Compétences traditionnelles :

La commission consultative paritaire des agents non titulaires est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives :

- aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai ;
- aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

2) Autres compétences :

L'article 1-2 du décret du 12 mars 2007 précise que les CCP des ANT peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires.

Elles peuvent, par exemple, être consultées sur les refus opposés à :

- des demandes de congés ;
- des demandes de travail à temps partiel ;
- des demandes de mise à disposition.

■ CONTENTIEUX, CONFLITS ET MOUVEMENTS SOCIAUX

Cette rubrique traite des seuls contentieux et conflits concernant les personnels, ainsi que des mouvements sociaux.

Recours intentés par des personnels enseignants-chercheurs et BIATSS devant les juridictions en 2011 :

- 8 affaires étaient en cours d'instruction auprès des juridictions administratives :
 - 1 recours indemnitaire formé par un personnel enseignant-chercheur ;
 - 3 recours pour excès de pouvoir formés par des personnels enseignants-chercheurs ;
 - 1 recours pour excès de pouvoir formé par l'ayant-droit d'un personnel enseignant ;
 - 2 recours pour excès de pouvoir formés par des personnels BIATSS ;
 - 1 recours pour excès de pouvoir formé par une organisation syndicale nationale représentative du personnel.
- 1 jugement a été rendu en 2011 par le Tribunal administratif de Nantes concernant un personnel BIATSS.

Procédures disciplinaires à l'encontre des personnels enseignants-chercheurs et BIATSS

Pour mémoire, relèvent du conseil d'administration de l'université réuni en formation disciplinaire les enseignants-chercheurs et les enseignants.

Les personnels BIATSS relèvent des instances disciplinaires académiques.

- ✓ Aucune procédure disciplinaire n'a été engagée à l'encontre d'un personnel enseignant-chercheur.
- ✓ 1 procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre d'un personnel BIATSS.

Mouvements sociaux

- ✓ 7 journées de grève ont été comptabilisées.
- ✓ Elles ont mobilisé 25 BIATSS et 22 enseignants.

9. ACTIONS SOCIALES, CULTURELLES ET SPORTIVES

■ ACTIVITÉ DU SERVICE SOCIAL

1. Les chiffres clés
2. Les principaux domaines d'intervention
3. La solidarité
 - 3.1. Les aides exceptionnelles accordées par la Commission d'Action Sociale de l'Université de Nantes (CASUN)
 - 3.2. La typologie des agents demandeurs
 - 3.3. Les ressources de la famille

■ COMITÉ DES PERSONNELS DE L'UNIVERSITÉ DE NANTES (CPUN)

1. Action sociale en faveur des personnels
 - 1.1. Les Prestations Interministérielles (PIM)
 - 1.2. Les Actions Sociales d'Initiative Universitaire (ASIU)
 - 1.2.1. L'aide aux activités sportives ou culturelles des enfants
 - 1.2.2. L'aide aux Parents Isolés (API)
 - 1.2.3. L'aide aux études supérieures
 - 1.3. La restauration
 - 1.4. La commission d'action sociale de l'Université
 - 1.5. Partenariat avec l'union départementale des associations familiales (UDAF)
2. Culture-loisirs-vacances
 - 2.1. Visites culturelles, stages
 - 2.2. Pratiques artistiques
 - 2.3. Participations à différents prix
 - 2.4. Carte CEZAM-billetterie-spectacles
 - 2.5. Activités sportives
 - 2.6. Information-communication

■ ACTIVITÉS PROPOSÉES PAR LA DIRECTION DE LA CULTURE ET DES INITIATIVES (DCI) ET L'UNIVERSITÉ PERMANENTE DE NANTES (UPN)

1. la Direction de la Culture et des Initiatives (DCI)
2. l'Université Permanente de Nantes (UPN)

■ ACTIVITÉS SPORTIVES/ SERVICE UNIVERSITAIRE DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES (SUAPS)

Actions sociales, culturelles et sportives

■ ACTIVITÉ DU SERVICE SOCIAL

La fonction d'assistant de service social vise à aider les personnes, les familles ou les groupes connaissant des difficultés d'ordre social, à faciliter leur insertion et à rechercher les causes qui compromettent l'équilibre personnel, psychologique, économique ou social de ces populations.

L'assistante de service social mène toute action susceptible de prévenir ces difficultés et d'y remédier, en s'appuyant notamment sur la politique d'action sociale de l'établissement.

L'assistante de service social des personnels de l'université de Nantes intervient, par convention, auprès des agents de l'École Centrale de Nantes (ECN), des agents CNRS en poste en Loire-Atlantique et des agents INSERM de La Loire-Atlantique et du Maine et Loire.

Cela représente au total une population d'environ 4600 agents, à laquelle s'ajoute celle des retraités.

1. Les chiffres clés

Typologie des personnes ayant contacté le service social

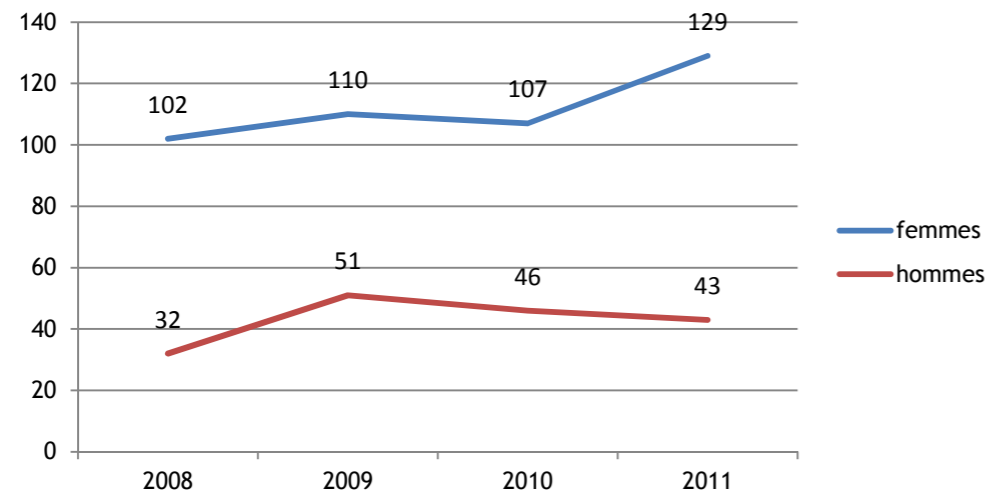
Nombre de personnes ayant sollicité le service social	2008	2009	2010	2011
Nombre de personnes du CNRS	18	23	23	19
Nombre de personnes de l'École Centrale	6	10	15	15
Nombre de personnes de l'INSERM	4	4	5	8
Nombre de personnes de l'Université	134	161	153	172
Autres situations (anciens contractuels, enfants de personnels, étudiants....)	20	21	27	21
Total	182	219	223	235

À ces chiffres, s'ajoutent les effectifs des stagiaires IUFM qui ne sont pas mentionnés ici.

Typologie Femmes Hommes

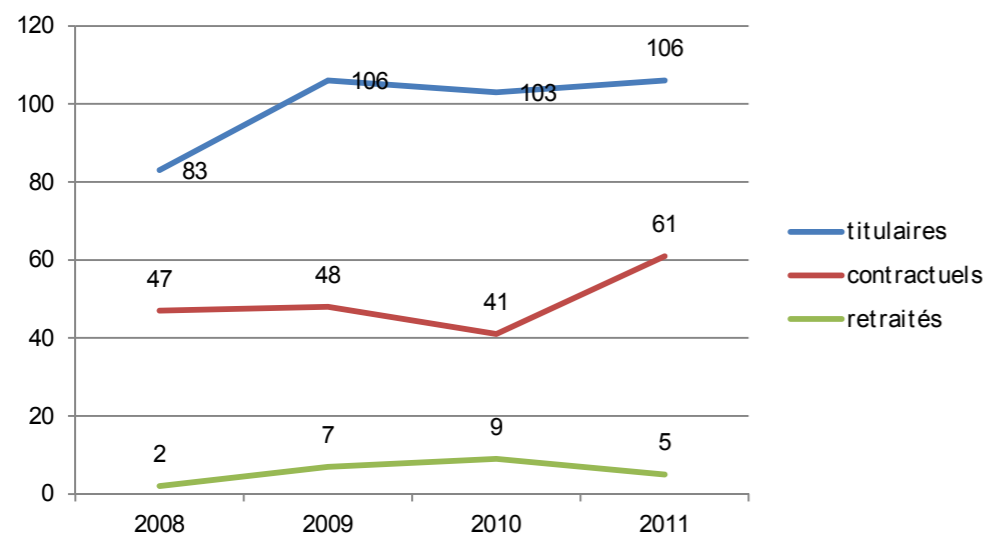
répartition par sexe	2008		2009		2010		2011	
	nombre	En %	nombre	En %	nombre	En %	nombre	En %
femmes	102	76,12%	110	68,32%	107	69,93%	129	75,00%
hommes	32	23,88%	51	31,68%	46	30,07%	43	25,00%
Total	134		161		153		172	

Typologie Femmes Hommes (suite)

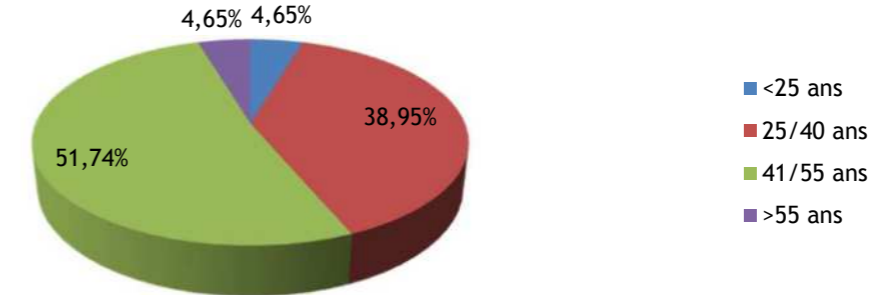


Typologie par catégorie de population

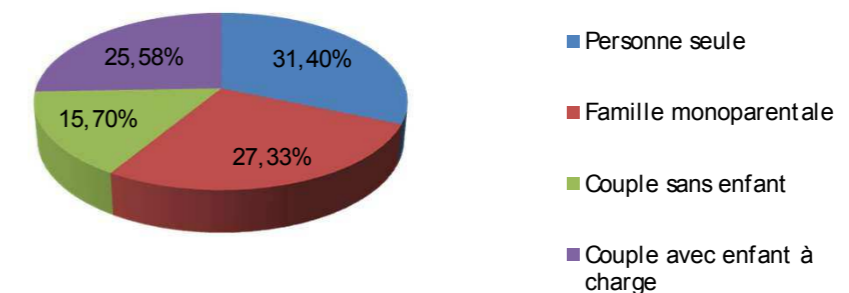
	2008		2009		2010		2011	
titulaires	83	62,88%	106	65,84%	103	67,32%	106	61,63%
contractuels	47	35,61%	48	29,81%	41	26,80%	61	35,47%
retraités	2	1,52%	7	4,35%	9	5,88%	5	2,91%
Total	132	100,00%	161	100,00%	153	100,00%	172	100,00%



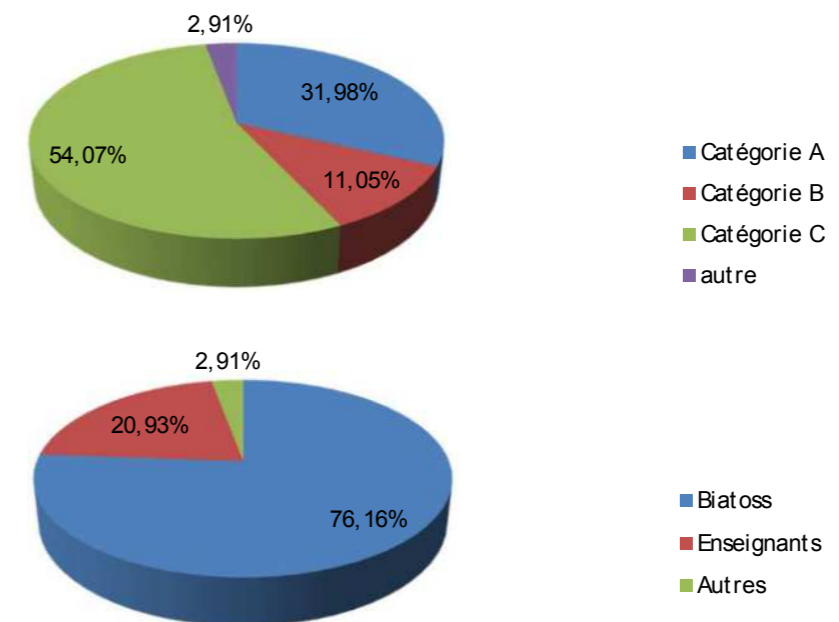
Tranche d'âge



Situation familiale



Situation professionnelle



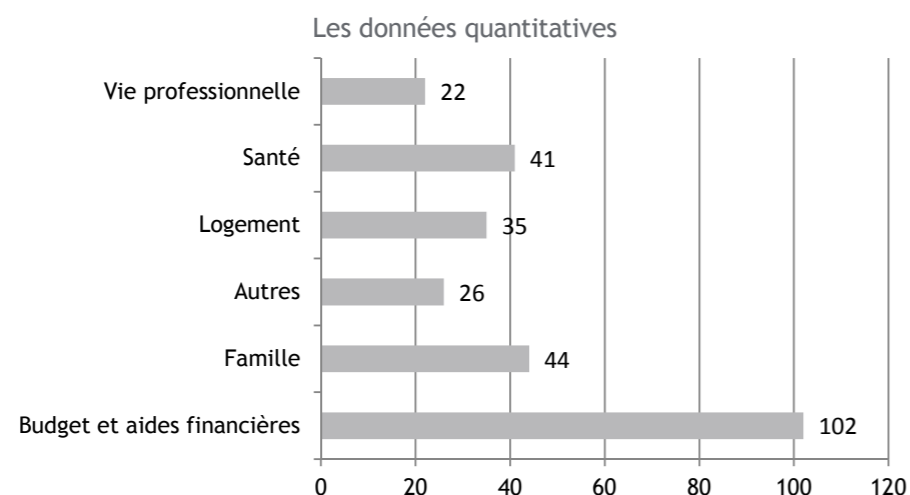
Depuis 2008, on constate :

- une augmentation du nombre de femmes et de contractuels qui ont contacté le service social des personnels ;
- sur la situation professionnelle, les demandes émanent principalement du personnel BIATSS. La catégorie C reste dominante mais la baisse se poursuit (54 % en 2011, 56 % en 2010, 62 % en 2009, 72 % en 2008) au profit de la catégorie A et « Autres » (les personnels en fin de contrat et les agents en retraite pour invalidité).

Par rapport à l'année 2010, on peut noter une hausse dans les tranches d'âge 25-40 ans (+3 %), les personnes seules (+5 %), la catégorie A (+8 %) et les enseignants (+11 %).

Cette hausse peut notamment s'expliquer par le fait que des doctorants contractuels ont plus sollicité le service social des personnels, notamment suite à la mise en place des nouvelles règles d'exonération des frais d'inscription.

2. Les principaux domaines d'intervention



Composition des domaines d'intervention

Composition des domaines d'intervention	
vie professionnelle	statut, mobilité, recrutement, problèmes professionnels (stress, conflits, harcèlement...).
Santé	suites des agents en congés maladie (maladie ordinaire, congé longue maladie, congé longue durée, temps partiel thérapeutique, maladie professionnelle, accident du travail), invalidité, mutuelle, handicap...
Autres	information générale, orientation vers les services extérieurs, retraite....
Logement	demande de logement, prêts, conseils, permanence ADIL.
Famille	maternité-paternité, garde d'enfant, problèmes conjugaux, problèmes parentaux (ascendants, descendants), décès.
Budget et aides financières	aide sociale légale, aides financières ponctuelles, surendettement, demande de protection (curatelle, tutelle), accompagnement budgétaire.

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

« Budget et aides financières » reste le domaine d'intervention le plus sollicité. Les demandes sont très diverses et ne signalent pas forcément des difficultés importantes car elles peuvent concerner l'accès aux droits à des prestations légales.

45 agents ont été orientés vers l'action sociale gérée par le CPUN.

30 agents (24 les années précédentes) ont eu l'information sur le service de la conseillère en E.S.F. de l'U.D.A.F. pour un accompagnement budgétaire.

Pour d'autres, la mise en relation avec un organisme de rachat de crédits s'est effectuée pour éviter le dossier de surendettement de la Banque de France.

En ce qui concerne la santé, une lettre de mise à disposition est envoyée aux agents en congés de maladie prolongée. C'est ainsi qu'a pu s'effectuer un accompagnement auprès de 30 agents (6 de plus qu'en 2010) et d'assurer ce suivi en liaison avec les médecins de prévention et la DRH.

Une aide est également apportée aux personnes en situation de handicap afin de chercher des réponses à leurs besoins particuliers.

Le service social des personnels est sollicité pour répondre aux questions touchant à la famille en particulier lors des situations de difficultés conjugales (30 situations en 2011), de décès (3) ou de soutien à la parentalité.

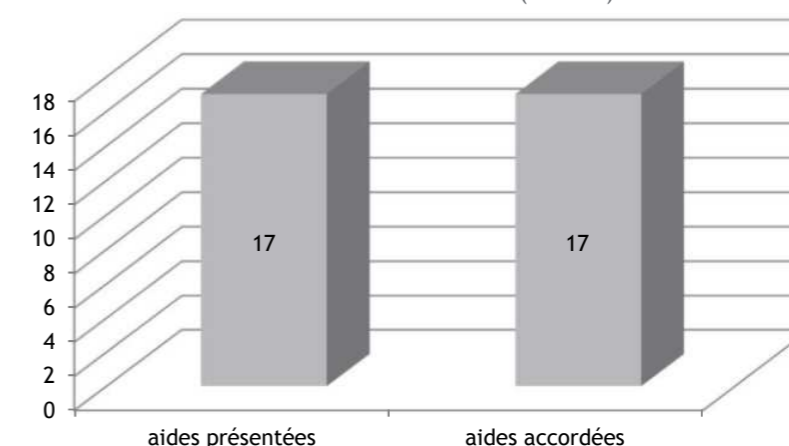
Le logement reste aussi une préoccupation compte tenu des loyers relativement élevés sur l'agglomération nantaise et la collaboration avec le service logement de la préfecture (contingent des fonctionnaires) facilite l'accès à un logement social.

Sur la vie professionnelle, les demandes abordées sont très diverses : pour 6 d'entre elles, cela a permis d'être un lieu d'écoute sur des difficultés professionnelles, des problèmes relationnels et, en fonction des situations, la mise en relation avec d'autres services de l'université (MPPU, DRH...) s'est effectuée.

3. La solidarité

3.1 Les aides exceptionnelles accordées par la Commission d'Action Sociale de l'Université de Nantes (CASUN)

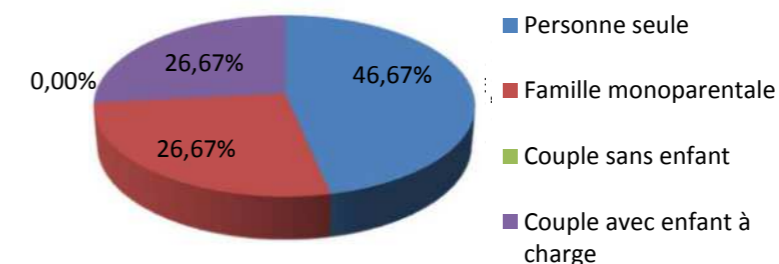
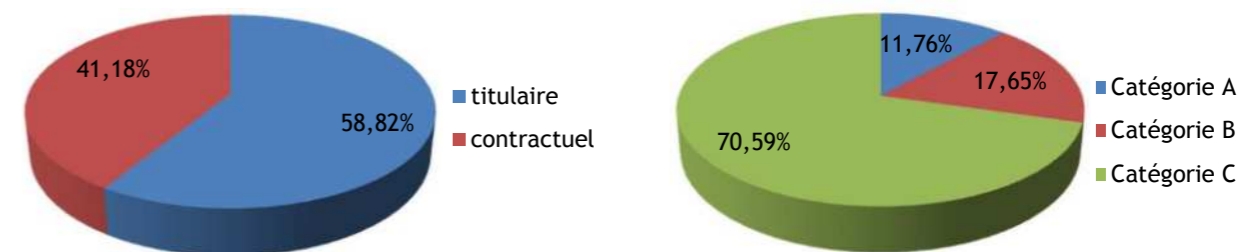
Nombre d'aides exceptionnelles accordées par la Commission d'Action Sociale de l'Université de Nantes (CASUN).



À ces aides, s'ajoutent 3 dossiers FSL (Fonds Solidarité Logement).

10 secours et 10 prêts ont été accordés et certaines situations ont bénéficié de ces 2 types d'aides.

3.2 La typologie des agents demandeurs



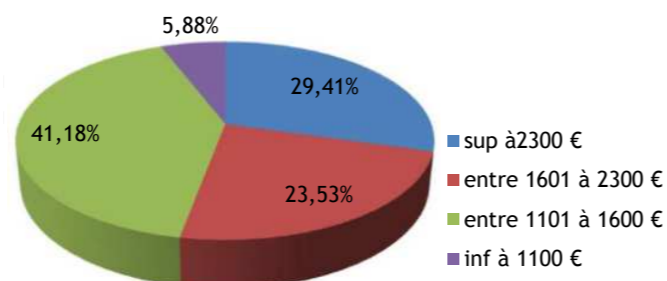
Depuis 2008, on note que :

- la catégorie C est la plus représentée (71 % en 2011, 73 % en 2010, 88 % en 2009, 73 % en 2008) ;
- la demande concerne principalement la personne seule et la famille monoparentale (73 % en 2011, 66 % en 2010, 65 % en 2009, 76 % en 2008).

3.3 les ressources de la famille

La CASUN (Commission d'Action Sociale de l'Université de Nantes) accorde un soutien financier ponctuel aux personnes confrontées à des difficultés financières imprévues ou des dépenses spécifiques.

Même si elle a été sollicitée par un petit nombre de personnes, c'est un dispositif utile qui a permis d'aider des agents confrontés parfois à un cumul de problèmes liés à la famille, à la santé, au logement, au budget, de les soutenir dans les démarches qu'ils effectuaient pour se sortir de leurs difficultés.



En 2011, 52,32 % des situations traitées n'étaient pas connues du service social les années précédentes (52,94 % en 2010).

Le service social s'adresse à tous les agents de l'université pour l'accès aux droits, à l'information, à l'orientation, à l'accompagnement.

À l'interface de l'univers professionnelle et de la sphère privée, l'assistante sociale des personnels va tout mettre en œuvre pour aider à la résolution de leurs difficultés, favoriser leur maintien dans leur activité salariée.

Au sein de l'université, ce travail nécessite de travailler en partenariat avec la direction des ressources humaines, la médecine du travail et le CPUN.

COMITÉ DES PERSONNELS DE L'UNIVERSITÉ DE NANTES (CPUN)

En préalable, rappelons que le comité des personnels de l'université de Nantes, service commun de l'université, a pour mission essentielle de participer à l'amélioration de l'environnement social au travail, et situe une grande part de son action à l'interface vie professionnelle/vie personnelle.

Soulignons que le début de l'année 2011 a été marqué par le déménagement des bureaux du CPUN sur le campus Lombarderie. Ce changement de localisation a eu un impact non négligeable sur la fréquentation des locaux par les personnels des deux campus principaux (Tertre et Lombarderie).

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

1. Action sociale en faveur des personnels

Les prestations d'action sociale sont ouvertes à l'ensemble des personnels. De manière générale, elles se décomposent en deux groupes :

- les Prestations Interministérielles ou PIM dont les montants (à minima) sont fixés chaque année par circulaire ministérielle (aides aux séjours d'enfants, aides aux parents d'enfants handicapés, aide à une nouvelle affectation...);
- les Actions Sociales d'Initiative Universitaire (ASIU) qui correspondent aux anciennes Actions Sociales d'Initiative Académique, d'une part et aux actions développées par le CPUN d'autre part.

Concernant ces prestations, quelques nouveautés ont été mises en œuvre :

- révision et uniformisation des plafonds de quotient familial ;
- simplification des procédures.

1.1 les Prestations Interministérielles (PIM)

Les aides aux séjours des enfants s'élèvent à 9434,17 €, ce qui représente 145 dossiers traités :

- 4547,84 € pour l'aide au séjour en centre de loisir sans hébergement ;
- 2655,06 € pour l'aide au séjour en centre de loisir avec hébergement (colonies) ;
- 1653,60 € pour l'aide aux séjours familiaux ;
- 494,07 € pour l'aide aux séjours scolaires ;
- 83,60 € pour l'aide aux séjours linguistiques.

L'aide aux parents d'enfant handicapé (de moins de 20 ans), allocation mensuelle de 150,36 €, versée sans condition de ressources a concerné entre 12 et 13 enfants. En 2011 la dépense s'est élevée à 25540,06 € (+ 25 %).

Les autres PIM :

- soit n'ont pas été demandées au cours de l'année 2011 ;
- soit sont externalisées : aide à l'installation des personnels, prêt mobilité, CESU garde d'enfants, chèques vacances. Pour ces dernières, le CPUN joue un rôle de relais d'information et de soutien dans la constitution des dossiers.

Il est intéressant de noter que le passage aux RCE a finalement permis aux personnes contractuels et sur postes gagés de bénéficier également de ces prestations interministérielles.

1.2 les Actions Sociales d'Initiative Universitaire (ASIU)

1.2.1. L'aide aux activités sportives ou culturelles des enfants

Le conseil d'orientation a décidé en juin 2010 de modifier les critères d'attribution de cette aide en choisissant :

- de retenir le quotient familial comme critère d'attribution et non plus l'indice ;
- de ne plus prévoir qu'une tranche pour cette aide ;
- d'augmenter son montant (forfait de 50 € par enfant en 2011) ;

La dépense globale de la « campagne 2011 » s'élève à 14 723,65 €.

1.2.2. L'aide aux Parents Isolés (API)

Mise en place par le comité pour les personnels non-titulaires et personnels sur postes gagés, cette prestation a connu quelques modifications concernant les tranches et les montants attribués.

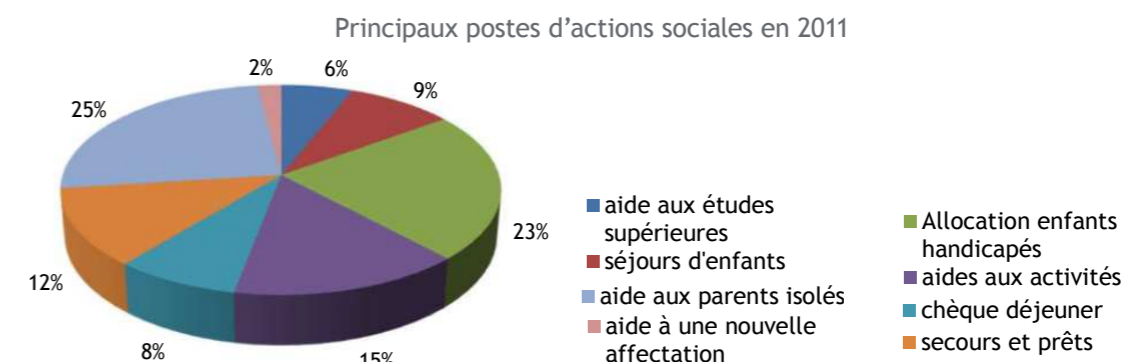
Pour l'année 2011 la dépense s'élève à 28975 € (68 dossiers).

1.2.3. L'aide aux études supérieures

La dépense de l'année 2011 est de 6200 € et correspond à 23 dossiers représentant 18 agents.

Le conseil d'orientation du CPUN souhaite refondre cette aide pour les prochaines années.

En marge de l'octroi de cette prestation, le CPUN a fait le bilan de la mesure d'exonération des droits universitaires en vigueur pendant l'année 2010/2011 et a proposé un aménagement de cette aide pour l'année universitaire 2011/2012.



1.3 La restauration

Jusqu'à la rentrée 2010/2011, le CPUN délivrait les cartes d'accès aux différents restaurants administratifs, mission qui s'est arrêtée avec la mise en place de la carte multi services à partir de juillet 2011.

Le comité continue à gérer indirectement la PIM restauration qui s'élève, en 2011, à 1,15 € par personne dont l'INM est inférieur ou égal à 466.

Sur l'année complète 2011, la dépense concernant la restauration en comptabilisant l'EPUN s'élève à 73 000 €.

Le constat, qui pose probablement question, est celui de la baisse de fréquentation de l'ensemble des restaurants administratifs.

Au-delà du versement de la prestation interministérielle « restauration », le comité gère l'aide ponctuelle à la restauration

1.4 La commission d'action sociale de l'université

La commission se réunit environ une dizaine de fois par an.

En 2011 elle a examiné 17 dossiers pour une dépense globale de 12 730 € :

- aides non remboursables : 4 680 € ;
- prêts de secours : 8 050 €.

Les principaux motifs sont des difficultés liées au budget, à la famille, à la vie professionnelle et au logement.

Contrairement à 2010, les demandeurs ne sont plus exclusivement locataires.

1.5 Partenariat avec l'Union Départementale des Associations Familiales (UDAF)

Le partenariat avec l'UDAF dont l'objectif principal est la mise à disposition d'une conseillère en éducation sociale et familiale se poursuit.

2. Culture-loisirs-vacances

2.1 Visites culturelles, stages

Le CPUN propose des visites en lien avec l'association Artaban et avec l'ACENER, des ateliers et des stages.

Citons pour 2011 :

- visite des coulisses du cinéma Pathé ;
- ateliers fabrication de chocolats ;
- ateliers initiation au pastel, initiation à l'aquarelle ;
- exposition Orlan à la Chapelle de l'Oratoire ;
- visite commentée du Jardin des plantes et de l'œuvre de Maruyama ;
- Nantes au Moyen âge...

2.2 Pratiques artistiques

Des ateliers sont ouverts aux personnels (écriture, théâtre, chant, poésie, danse, dessin...) en collaboration avec la Direction de la culture et des initiatives.

2.3 Participations à différents prix

- prix littéraire inter CE depuis 9 années ;
- prix Cez'Arts depuis 6 ans ;
- prix de la BD depuis 2 ans.

2.4 Carte CEZAM-billetterie-spectacles

Le CPUN propose la carte CEZAM qui ouvre droit à des réductions.

Le comité propose également des billets à des prix réduits pour différents spectacles (cirque, TU, ONPL...), des passeports gourmands, des nuitées en France et en Europe, des locations de vacances et enfin des séjours pour enfants.

Le CPUN offre trois grandes manifestations qui ponctuent l'année :

- la fête des enfants (en mars) ;
- la fête des personnels (en juin) ;
- et la fête de Noël.

2.5 Activités sportives

Tout au long de l'année, des activités sportives sont proposées par le CPUN : escalade, bowling, tai-chi, yoga.

En partenariat avec le SUAPS, le comité organise la participation des personnels et des étudiants à des épreuves sportives telles que marathon, semi-marathon, foulées du tram...

2.6 Information-communication

L'information joue un rôle déterminant et tous les vecteurs sont sollicités : relais, lettre interne, bulletin d'information entièrement « relooké » en 2011, intranet...

■ ACTIVITÉS PROPOSÉES PAR LA DIRECTION DE LA CULTURE ET DES INITIATIVES (DCI) ET L'UNIVERSITÉ PERMANENTE DE NANTES (UPN)

1. La Direction de la Culture et des Initiatives (DCI)

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

- les ateliers culturels ;
- le cycle « temps d'exposition » ;
- les événements culturels ;
- le Théâtre universitaire.

a- Les ateliers culturels :

Depuis 2008, les ateliers de pratique culturelle sont ouverts à tous les personnels de l'université.

Un tarif préférentiel (35 euros) leur est appliqué, afin de leur permettre d'accéder facilement aux ateliers.

Les conjoints peuvent également y participer dans la limite des places disponibles.

La plupart des ateliers sont accessibles en fin de journée après le travail.

Les personnels sont principalement attirés vers les ateliers d'écriture et arts plastiques.

Il existe 15 ateliers annuels fréquentés par 161 personnes, qu'elles soient étudiants ou personnels.

Les personnels de l'université sont représentés dans une proportion de 7,5 % dans ces ateliers culturels.

b- Le cycle « Temps d'exposition »

Le cycle « Temps d'exposition » permet aux étudiants et aux personnels d'afficher leur production photographique dans une dizaine de lieux identifiés à l'université.

En moyenne, une exposition sur trois provient d'un personnel de l'université.

c- Les événements culturels

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

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

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

En ce qui concerne ces événements organisés sur les campus, tels Pôle Poésie, Campus en musique, etc., la mixité des publics à la fois étudiants et personnels durant la pause méridienne est bien réelle.

d- Le Théâtre universitaire :

La programmation du TU-Nantes est ouverte aussi bien aux étudiants qu'aux personnels.

Une politique tarifaire spécifique vis-à-vis des personnels permet l'accessibilité pour tous.

2. l'Université Permanente de Nantes (UPN)

Le projet d'établissement de l'université de Nantes confie à l'université permanente le soin de permettre à tous, sans aucune condition, de se cultiver et de suivre des enseignements nourris par la recherche universitaire. L'université permanente a donc clairement une mission d'éducation tout au long de la vie, elle participe, à ce titre, activement à la diffusion de la culture universitaire et au rayonnement de sa recherche.

Données statistiques et démographiques :

5637 personnes (hors antennes) sont inscrites à l'UPN au cours de l'année 2010/2011, soit pour y suivre des cours, soit pour assister à des conférences.

La part des « inactifs », au sens où l'entend l'INSEE, et plus précisément des retraités, est particulièrement forte à l'UPN, puisqu'en 2010-2011, 67 % des étudiants sur 10 sont à la retraite.

18,9 % des inscrits sont des enseignants en activité ou en retraite.

Les étudiants de l'UPN sont, pour une très grande majorité d'entre eux, des étudiantes (68 %) pour 32 % d'hommes. 78 % de ces étudiant(e)s suivent des cours, 22 % n'assistent qu'aux conférences.

a- Les cours :

Les femmes sont très largement représentées dans trois domaines : l'histoire de l'art, la littérature et la musique.

Les domaines où les hommes sont majoritaires sont ceux des sciences (dures) avec 55,4 % et de « Territoire et citoyen » avec 64,2 %.

Inscriptions des étudiants de l'UPN selon les domaines des cours suivis en 2010-2011

Domaine	Effectifs	% d'inscriptions
Cinéma	202	2,87%
Civilisations étrangères	0	0,00%
Economie	0	0,00%
Ecriture, expression	104	1,48%
Grammaire française	47	0,67%
Gymnastique	70	0,99%
Histoire de l'art	955	13,56%
Histoire et histoire des religions	741	10,52%
Informatique	282	4,00%
Langues étrangères et régionales, langues et civilisations anc.	1544	21,92%
Le monde	224	3,18%
Littérature	404	5,74%
Médias, communication	221	3,14%
Musique et musicologie	722	10,25%
Philosophie	621	8,82%
Photo	61	0,87%
Sciences	314	4,46%
Sciences humaines	86	1,22%
Sciences politiques	0	0,00%
Société	238	3,38%
Territoire et Citoyen	165	2,34%
Théâtre	43	0,61%
Total	7044	100,00%

b- Les conférences :

Elles ont lieu 5 jours par semaine en dehors des congés scolaires :

- lundi : cycle artistique ;
- mardi : cycle littérature ;
- mercredi : cycle citoyen ;
- jeudi : cycle académique (histoire et société) ;
- vendredi : cycle médical et vulgarisation scientifique.

Plus le niveau scolaire est faible, plus l'assistance aux conférences est forte et plus le nombre de cours suivis par étudiant est faible.

c- L'heure musicale du jeudi :

Organisée en partenariat avec le Conservatoire de Nantes, elle présente différents cycles de musique : jazz, flamenco, musique classique, chanteurs...

d- Les antennes de l'UPN :

Elles sont au nombre de 9 en Loire-Atlantique : Ancenis, Blain, Châteaubriant, Clisson, Machecoul, Pontchâteau, Pornic, Saint-Brévin et Vallet.

L'augmentation du public de l'UPN s'affirme avec encore plus de force, lorsque l'on ajoute les 1944 étudiants inscrits dans ses antennes, ce qui porte le nombre total d'inscrits à 7581 personnes.

Les quatre antennes les plus dynamiques sont celles de Châteaubriant (302 inscrits), Pornic (351 inscrits), Saint-Brévin et Clisson (293 inscrits chacune).

■ ACTIVITÉS SPORTIVES / SERVICE UNIVERSITAIRE DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES (SUAPS)

Le SUAPS est un service commun de l'université de Nantes.

Il est chargé de promouvoir la pratique sportive auprès des étudiants et des personnels de l'université, et de gérer les installations sportives universitaires.

Il propose un éventail très diversifié d'activités physiques (52 différentes), d'horaires de cours et de sites de pratique, propre à satisfaire les besoins de chacun.

Tous les personnels de l'université peuvent accéder aux cours de sport proposés, moyennant le paiement de la somme de 50 € pour l'année.

En 2011, 346 personnels ont participé aux cours du service des sports (+ 5 %), qu'il s'agisse de cours spécifiques ou mixtes avec les étudiants.

Les activités les plus fréquentées et avec régularité, sont :

- L'aquagym ;
- La natation ;
- La gym tonic ;
- La gym douce ;
- Le badminton ;
- La musculation cardio-training ;
- Les participations aux stages de plein air.

Au-delà des pratiques annuelles, 78 personnels ont bénéficié d'une demi-journée, « voile » en juin et juillet.

Plus de 120 personnels sont venus courir (entraînement et compétition) et faire de la randonnée.

Le programme a proposé de la course sur route de 6 km, du marathon ainsi que des Trails. Ces déplacements ont eu lieu dans la région, en France et à l'étranger.

En coordination avec le CPUN, une première activité, l'escalade, a été ouverte pour les enfants des personnels le samedi matin.

10.

LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS UTILISÉS - ANNEXE

- LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS
UTILISÉS
- ANNEXE

■ LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS UTILISÉS

A.CNRS	Administratif contractuel Centre national de la recherche scientifique
AAENES, ADAENES	Attaché d'administration de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ex AASU)
AASD	Adjoint administratif des services déconcentrés
ABIB	Assistant des bibliothèques
ACMO	Agent chargé de la mise en œuvre
ADAR	Adjoint administratif de recherche et formation
ADIL	Agence départementale d'information sur le logement
ADJA	Adjoint administratif des services déconcentrés
ADJENES	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AENESR, ADMENESR	Administrateur de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ex SGASU)
ADT	Adjoint technique de recherche et formation
AG.CNRS	Agent contractuel Centre national de la recherche scientifique
AGAD	Agent administratif des services déconcentrés
AGAR	Agent administratif de recherche et formation
AGC, AGCT	Agent comptable
AGT	Agent technique de recherche et formation
AHUO	Assistant des disciplines odontologiques
AMN	Allocataire moniteur normalien
AMUE	Agence de modernisation des universités
APAENES	Attaché principal de l'administration de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ex APASU)
API	Allocation de parent isolé
ARMINES	Association de recherche de l'École des Mines
ARS	Allocation de rentrée scolaire
Articles L 713-9	Les 3 IUT de Nantes, Saint-Nazaire et la Roche-sur-Yon, l'EPUN et l'IUFM
ASI	Assistant ingénieur de recherche et formation
ASIA	Actions sociales d'initiative académique
ASM	Assistant des disciplines médicales
ASOC	Assistante sociale
ASS	Assistant de l'enseignement supérieur
AST	Agent des services techniques des services déconcentrés
ASTR	Agent des services techniques de recherche et formation
ASU	Administration scolaire et universitaire
ATARF	Attaché d'administration de recherche et formation
ATEC	Adjoint technique d'établissement d'enseignement
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
ATRF	Adjoint technique de recherche et formation
BA	Bibliothécaire adjoint
BAP	Branche d'activité professionnelle
BAS	Bibliothécaire adjoint spécialisé

BC	Bilan de compétence	CSERD	Centre de soins, d'enseignement et de recherches dentaires
BE	Budget État	CTP	Comité technique paritaire
BIATSS	Personnel des corps de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, de service et de santé	CUD	Centre universitaire départemental
BIB	Bibliothécaire	CUFEF	Centre universitaire de formation des enseignants et des formateurs
CA	Conducteur auto - Conseil d'administration	CURI	Conseil universitaire des relations internationales
CAAS	Commission académique d'action sociale	DIF	Droit individuel à la formation
CAE	Contrat d'accompagnement dans l'emploi	DR	Directeur de recherche
CAF	Caisse d'allocations familiales	DRIRE	Direction régionale de l'industrie de la recherche et de l'environnement
CAFA	Centre académique de formation administrative	E	Echelle
CAMPO	Campus ouvert	EA	Équipe associée
CAP	Commission administrative paritaire	ECN	Ecole centrale de Nantes
CASU	Conseiller d'administration scolaire et universitaire	EFR	Exploration fonctionnelle respiratoire
CAT	Catégorie fonction publique	ED	École doctorale
CDAS	Commission départementale d'action sociale	EFS	Établissement français du sang
CDD, CDI	Contrat à durée déterminée, contrat à durée indéterminée	ENS	Enseignant
CEC	Contrat emploi consolidé	EPS	Education physique et sportive
CES	Contrat emploi solidarité	EPSCP	Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel = université
CET	Compte épargne-temps (indemnités pour congés non pris)	EPUN	École polytechnique de l'université de Nantes
CEVU	Conseil des études et de la vie universitaire	ETP, ETPT	Equivalent temps plein, Equivalent temps plein travaillé
CFA	Congé de fin d'activité	FNCAS	Fédération nationale des structures d'action sociale de l'enseignement supérieur
CG	Congé	FP	Fonction publique
CHS	Comité d'hygiène et sécurité	FSL	Fonds solidarité logement
CMR	Produits cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction	GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
CLM	Congé longue maladie	HC	Heures complémentaires
CMUS	Conservateur des musées	HETD - HTD	Heures équivalent travaux dirigés
CNRS	Centre national de la recherche scientifique	IAT	Indemnité d'administration et de technicité
CNU	Conseil national des universités	IB	Indice brut
CONS	Conservateur	IEMN, IAE	Institut d'économie et de management de Nantes, Institut d'administration des entreprises
CONSG	Conservateur général de bibliothèque	IFTS	Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
CORAS	Commission régionale d'action sociale	IEN	Inspecteur de l'Éducation Nationale
CPA	Cessation progressive d'activité	IGARUN	Institut de géographie et d'aménagement régional de l'Université de Nantes
CPCMR	Code des pensions civiles et militaires de retraite	IGE	Ingénieur d'études (recherche et formation)
CONTRDO	Contractuel doctorant	IGR	Ingénieur de recherche
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnelle (remplacé par la MDPH)	IHTS	Indemnité horaire pour travaux supplémentaires
CPE	Commission paritaire d'établissement	INF	Infirmier
CPUN	Comité des personnels de l'université de Nantes	INM	Indice nouveau majoré
CR	Chargé de recherche	INRA	Institut national de la recherche agronomique
CRALLR	Crédits d'allocataire de recherche	INRIA	Institut national de la recherche en informatique automatique
CRATER	Crédits d'ATER	INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
CRI	Centre de ressources informatiques	IPAG	Institut de préparation à l'administration générale
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires	IPRI	Inspecteur pédagogique régional
CRSINAA	Surnombre après réintégration (crédits) ASU	IRA	Institut régional d'administration
CRSINIA	Surnombre après réintégration (crédits) ITARF	IREM	Institut de recherche sur l'enseignement des mathématiques
CS	Conseil scientifique	IUFM	Institut universitaire de formation des maîtres
		IUT	Institut universitaire de technologie

IRFFLE	Institut de recherche et de formation en français langue étrangère
ITRF	Ingénieur, technicien de recherche et formation
IUT	Institut universitaire de technologie
LA	Liste d'aptitude
LECT	Lecteur de langues étrangères de l'enseignement supérieur
LOLF	Loi organique, loi de finances
LRU	Loi relative aux libertés et responsabilités des universités
MAG, MAGAS	Magasinier spécialisé (des bibliothèques)
MCF ou MC	Maître de conférences des universités
MCOD	Maître de conférences praticien hospitalier odontologie
MCPH	Maître de conférences praticien hospitalier médecine
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées (ex COTOREP)
MEC	Magasinier en chef
MON	Moniteur
MSH	Maison des sciences de l'Homme
MTT	Mi-temps thérapeutique
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
NS	Nouveau statut
NTI	Nouvelles techniques de l'information
OEA	Ouvrier d'entretien et d'accueil
OP	Ouvrier professionnel
OVE	Observatoire de la vie étudiante
PAMG	Enseignant associé de médecine générale
PAO	Publication assistée par ordinateur
PAST	Personnel associé à temps partiel
PCA	Prime de charge administrative (personnels enseignants)
PEDR	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
PEGC	Professeur d'enseignement général des collèges
PHU	Professeur hospitalier universitaire
PIF	Projet individuel de formation
PIM	Prestations interministérielles (action sociale)
PLP	Professeur de lycée professionnel (2 nd degré)
PMR	Personne à mobilité réduite
Ppal	Principal
PPF	Programme pluri-formations
PPRS	Prime de participation à la recherche scientifique (personnels ITRF)
PR	Professeur des universités
PR1G	Professeur 1 ^{er} grade de chirurgie dentaire
PRAG	Professeur agrégé (2 nd degré)
PRAS	Professeur associé à temps complet
PRCE	Professeur certifié (2 nd degré)
PREC	Professeur des écoles
PREN	Professeur ENSAM
PRES	Prime de recherche et d'enseignement supérieur
PRMA	Professeur de médecine associé

PRP	Prime de responsabilité pédagogique
PUOD	Professeur des universités odontologistes
PUPH	Professeur des universités praticien hospitalier
RACUN	Responsable administratif de composante de l'université de Nantes
RCE	Responsabilités et compétences élargies
RES.PR	Ressources propres
RF	Recherche et formation (personnels ITRF)
RFPTLV	Réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie
RSA	Revenu de solidarité active
RU	Restaurant universitaire
RUOA	Réseau universitaire Ouest-Atlantique
SARF, SEARF	Secrétaire d'administration de recherche et formation
SAENES	Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ex SASU)
SCG	Services centraux et généraux
SFT	Supplément familial de traitement
SIFAC	Système d'information financier analytique et comptable (remplaçant de l'application NABUCO)
SGAR	Secrétariat général aux affaires régionales
SGASU	Secrétaire général d'administration scolaire et universitaire
SGS, SGEPEs	Secrétaire général des établissements publics d'enseignement supérieur
SGU	Secrétaire général d'université
SHS	Section hygiène et sécurité
STAPS	Sciences et techniques des activités physiques et sportives
SUMPPS	Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé
SUAPS	Service universitaire des activités physiques et sportives
SURN, SURNSA, SURNSB	Surnombre, surnombre d'enseignant-chercheur, surnombre d'enseignant hospitalo-universitaire
TCH	Technicien de recherche et formation
TCHL	Technicien de laboratoire
TA	Tableau d'avancement
UA	Université d'Automne
TP	Temps partiel
UDAF	Union départementale des associations familiales
UFR	Unité de recherche et formation
UMR	Unité mixte de recherche
VAE	Validation des acquis de l'expérience

■ ANNEXE


Grands Établissements :

- Conservatoire national des arts et métiers
- Collège de France
- École centrale des arts et manufactures
- École nationale des chartres
- École nationale supérieure d'arts et métiers
- École des hautes Études en sciences sociales
- IFAG : École supérieure de commerce, management, gestion et marketing
- Institut d'études politiques de Paris
- Institut de physique du Globe de Paris
- Muséum national d'Histoire naturelle
- Observatoire de Paris
- Palais de la découverte

Mise en page - Secrétariat d'édition
(Studio PAO - Université de Nantes)

Impression : Service central imprimerie de l'université de Nantes

Achévé d'imprimer : avril 2013



Université de Nantes
Direction des ressources humaines
1 quai de Tourville
BP 13 522
44 035 Nantes Cedex 1
Tél. 02 40 99 83 83

Rédaction : Direction des ressources humaines
Création et maquette : Direction de la communication
Mise en page - Secrétariat d'édition : Studio PAO
Crédits photos : Service photographique
de l'Université de Nantes
Imprimé par Imprimerie centrale

ÉDITÉ PAR LA DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES

www.univ-nantes.fr



UNIVERSITÉ DE NANTES