

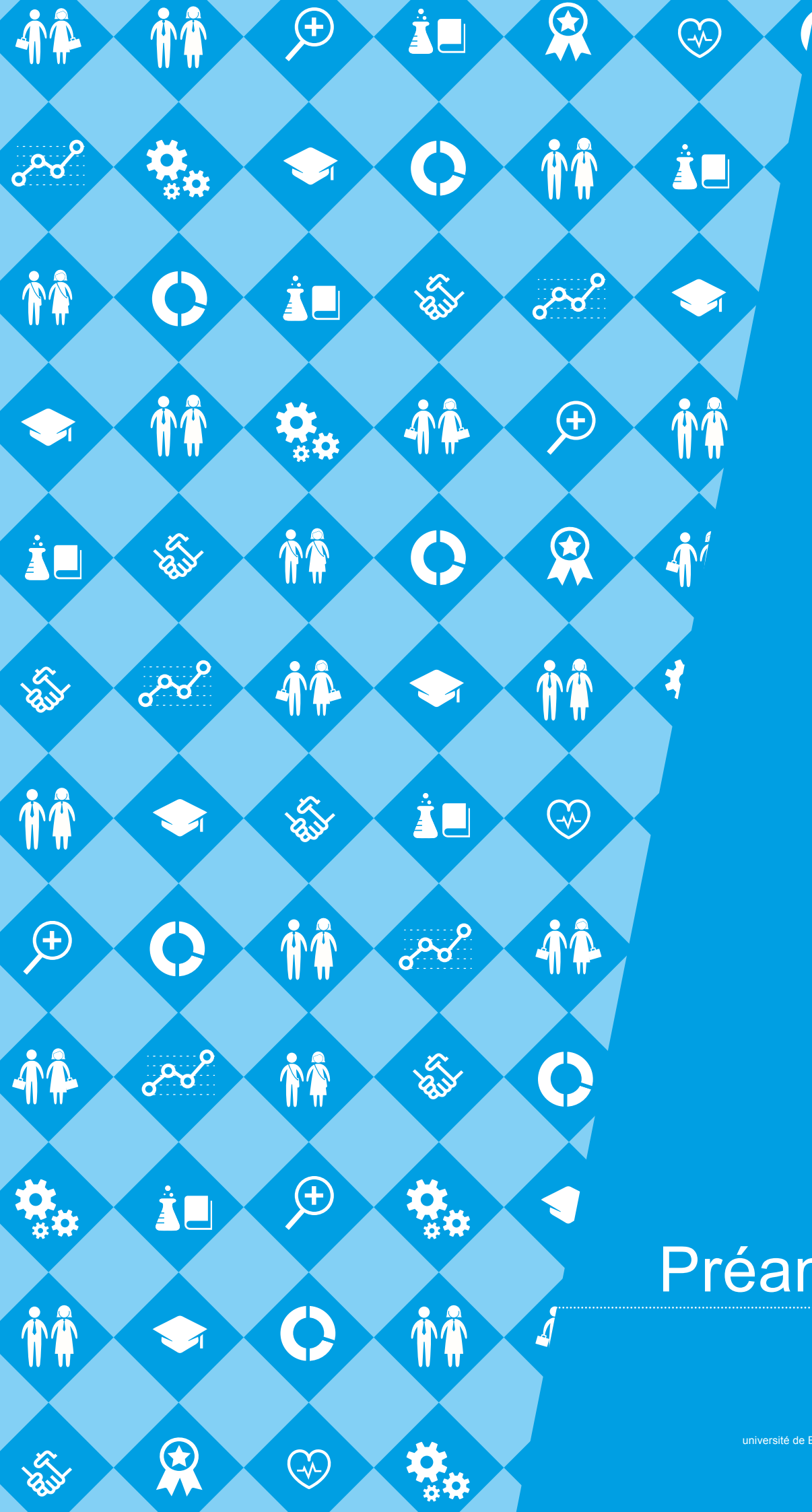
Bilan social 2018





Sommaire

Préambule	3
Principales orientations en matière de ressources humaines	6
Focus évolution sur 5 ans	9
Focus déprécarisation des personnels BIATSS	10
Éléments méthodologiques	12
Partie 1 : EMPLOIS ET EFFECTIFS	15
1. Emplois	19
2. Effectifs	23
3. Typologie des effectifs de l'université	29
4. Caractéristiques de certaines populations	41
Partie 2 : CARRIÈRE	51
1. Recrutements	55
2. Promotions	77
3. Rémunérations	89
4. Évolution professionnelle et accompagnement	99
5. Flux de personnels	109
Partie 3 : VIE DES PERSONNELS	115
1. Temps de travail et congés des personnels	119
2. Environnement social	127
3. Formation des personnels	171
4. Origine géographique et domiciliation des personnels	188
Partie 4 : VIE INSTITUTIONNELLE	191
1. La gouvernance de l'établissement	193
2. Les composantes de l'université	199
3. Les instances de représentation des personnels de l'établissement	204
4. Les commissions du dialogue social	208
5. Les contentieux, sanctions et conflits sociaux	209
Partie 5 : ANNEXES	213
Liste des sigles et abréviations	214
Glossaire	217



Préambule



Chiffres clés de l'université

Formation



8

collèges de formation,
instituts et écoles



56 000

étudiants

dont près de **50%**
en 2^e et 3^e cycles
universitaires



6 200

étudiants internationaux



12 000

stagiaires en formation continue

Recherche



3 200

enseignants et chercheurs

(université de Bordeaux et organismes
de recherche : CNRS, Inserm, Inra, Inria CEA,
Irstea, Ifremer...)

+ de 800 chercheurs
internationaux



2 000

doctorants

qui préparent un diplôme de doctorat

› **8** écoles doctorales réunies dans un
collège des écoles doctorales



+ de 50

disciplines scientifiques



88

laboratoires

dont 70 % labellisés
par les organismes de recherche

Vie de campus



135

associations étudiantes



1^{ère}

université en Europe
pour ses résultats sportifs.
Septuple championne
de France



250

médailles et titres sportifs
par an



28

hectares d'équipements sportifs

Institution



1 communauté de près de

60 000

hommes et femmes

› **1 habitant sur 10**

de la métropole bordelaise étudie ou
travaille à l'université de Bordeaux



5 890

personnels

› **53 %** d'enseignants, chercheurs
et enseignants chercheurs

› **47 %** de BIATSS

› Répartition (toutes catégories confondues) :
3 187 femmes / **2 703** hommes



571 M€

de budget patrimonial final



38

bibliothèques universitaires
avec 4 000 places de lecture



187

hectares de campus

dont 140 ha d'espaces verts

Données au 20/04/2019

Principales orientations en matière de ressources humaines

Soucieuse de promouvoir une politique respectueuse en matière de ressources humaines, l'université de Bordeaux au cours de l'année 2018 a souhaité poursuivre et consolider les orientations prises depuis sa création :

- › en permettant d'achever la mise en œuvre du dispositif indemnitaire RIFSEEP à l'ensemble des personnels titulaires BIATSS par une revalorisation significative des barèmes appliqués ;
- › en autorisant l'ouverture d'emplois titulaires et ainsi réduire le taux de précarité de l'établissement ;
- › en développant des dispositifs de promotion des parcours professionnels.

La nomination d'un vice-président aux ressources humaines dans la nouvelle équipe de direction traduit l'engagement fort de l'établissement à valoriser ses personnels au service des missions et des valeurs de l'université.

L'amélioration de la qualité de vie au travail

La mise en œuvre du télétravail s'inscrit dans une démarche globale et volontariste d'amélioration de la qualité de vie au travail en permettant de mieux concilier la vie personnelle et la vie professionnelle des agents tout en conservant les mêmes exigences de continuité et de qualité du service rendu.

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

L'université de Bordeaux a souhaité autoriser le télétravail pour une première expérimentation d'une durée d'un an à compter de la rentrée universitaire 2018 après avoir initié un dialogue social soutenu visant à adopter un cadre d'application. Ainsi une charte définissant les principes et les modalités de mise en œuvre a été adoptée en conseil d'administration du 12 juillet 2018.

Cette phase expérimentale a été engagée auprès de quatre services pilotes dont les activités sont compatibles avec l'exercice du télétravail. Ces services représentatifs des missions portées au sein de notre établissement sont l'ESPE siège - sites de Mérignac et Caudéran, le GREThA- le département SHS, le service facturier de la direction des services comptables, la direction des systèmes d'information. Cette modalité d'organisation du temps de travail concerne l'ensemble des personnels BIATSS, fonctionnaires titulaires et contractuels de droit public de l'université de Bordeaux.

Les fonctionnaires stagiaires, les personnels en contrat aidé ou d'insertion, les apprentis n'entrent pas dans le champ d'application de la présente charte.

En complément de ce périmètre expérimental, ont été également examinées de manière prioritaire les situations des personnels en situation de handicap et des personnels en situation de reprise après un congé de longue maladie, longue durée ou de grave maladie. Certaines situations sont signalées par le service de santé au travail (télétravail pour raisons médicales) ou par les services de gestion de ressources humaines.

La mise en place du télétravail a conduit l'université à se doter de procédures adaptées, partagées et communiquées sur l'intranet de l'établissement.

Un référent télétravail a été nommé au sein du pôle ressources humaines et développement social afin de coordonner les différentes actions engagées en lien notamment avec la direction des systèmes d'information, et par ailleurs conseiller les personnels et responsables.

Des réunions d'information ont été menées auprès des personnels des services pilotes et des actions de formation différenciées ont été proposées en amont auprès des télétravailleurs « réussir son passage en télétravail » et de leur ligne managériale « manager une équipe en télétravail ».

Par ailleurs le premier Campus cadres initié par le directeur général des services et porté par la directrice générale des services adjointe au pôle RHDS a permis à près de 220 cadres administratifs de participer sous un format pédagogique et humoristique à une représentation théâtrale sur le thème « Ne dites pas à mes collègues que je télétravaille... ils me croient collectionneur de charentaises ». Les trois saynètes portaient sur la productivité du télétravailleur, la cohésion d'équipe, le management du télétravail et l'organisation du télétravail à domicile.

Pendant cette phase d'expérimentation, près de 25 % des personnels au sein des services pilotes ont fait le choix d'exercer en télétravail, dans un format principalement d'un jour télétravaillé.

À l'issue de cette période d'expérimentation, un bilan sera réalisé et communiqué aux instances professionnelles de l'université. Il fera état notamment des atouts et inconvénients de cette modalité d'organisation soulevés par les responsables des services concernés et les agents télétravailleurs. À l'issue de cette période d'expérimentation, il sera décidé des modalités de pérennisation du télétravail au sein de l'université de Bordeaux.

La mise en œuvre du télétravail constitue une action déterminante du projet de schéma directeur de la qualité de vie au travail et s'inscrit à ce titre dans le portefeuille des fiches actions engagées à ce titre.

Autour des axes définis à la suite de l'enquête menée auprès des personnels en 2016 et des actions de sensibilisation des managers engagées notamment en 2017 et 2018, l'université a en effet souhaité poursuivre cette trajectoire autour de la promotion de la qualité de vie au travail. La prise en compte des risques psychosociaux, la recherche de l'équilibre vie professionnelle - vie privée, la promotion et l'éducation à la santé au travail, la confiance et la reconnaissance accordée à chacune et à chacun (...) sont autant de facteurs qui contribuent à ce que chaque personnel, chaque enseignant-chercheur, chaque chercheur se sente bien dans son environnement professionnel, comprenne le sens de ses missions et, in fine, contribue à la performance et à l'attractivité de notre institution. C'est l'objectif premier porté par la chargée de mission qualité de vie au travail nommée par le président de l'université en 2018 aux fins de construction d'un schéma directeur d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Le développement des compétences et l'accompagnement des parcours professionnels

Le plan de formation des personnels de l'université s'inscrit dans le cadre stratégique U25 de l'université de Bordeaux, en affirmant les enjeux de promotion et de gestion des talents au service de la réussite de ses missions et de ses ambitions et en soutien des grands défis posés par un contexte national et international de forte évolution.

La formation professionnelle est un des axes stratégiques en matière de gestion des ressources humaines en ce qu'elle constitue un levier fondamental du développement des parcours professionnels et de la professionnalisation des savoirs par l'acquisition ou l'approfondissement de compétences.

Le plan de formation annuel et l'offre de formation constituent un des leviers majeurs de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC).

En 2018, à ce titre, près de 400 sessions collectives ont été organisées par le pôle ressources humaines et développement social, et 150 stages individuels hors plan ont été financés.

En appui des orientations stratégiques de l'établissement, trois axes ont été privilégiés dans le plan de formation :

- › la promotion de la qualité de vie au travail ;
- › l'accompagnement des agents contractuels dans la construction de leur projet professionnel ;
- › la prévention des risques professionnels.

De plus, une mobilisation forte en faveur de l'accompagnement des personnels enseignants a été mise en œuvre.

Conformément aux orientations ministérielles, l'accompagnement des personnels enseignants dans leurs missions constitue une priorité de l'université de Bordeaux. Cela s'est traduit dès la création de l'établissement par la mise en place d'une mission d'appui à la pédagogie et l'innovation (MAPI) dont l'objectif est de porter la transition pédagogique en lien principal avec le numérique.

L'année 2018 a été marquée par trois grandes orientations :

- › mettre en œuvre la formation réglementaire à la pédagogie des maîtres de conférences stagiaires ;
- › développer le soutien à la transformation pédagogique ;
- › fédérer les communautés de pratiques autour de questions pédagogiques via différents événements et actions de formations.

Depuis la rentrée 2018, les maîtres de conférences stagiaires doivent suivre, de façon obligatoire la première année, une formation à la pédagogie. Celle-ci doit être complétée pendant les cinq années suivant la titularisation par des formations complémentaires.

Le dispositif de formation initiale de 32 heures est coordonné par le pôle ressources humaines et développement social (RHDS) et par la mission d'appui à la pédagogie et à l'innovation (MAPI) en prenant en compte les dispositifs déjà existants avec l'inclusion de nouveaux contenus spécifiques pour les maîtres de conférences stagiaires proposés également dans le cadre de la formation continue des enseignants.

La formation, d'une durée de 3 heures, aborde les thématiques suivantes : le métier d'enseignant, la pédagogie universitaire, les outils et techniques d'enseignement.

Au-delà de ce dispositif réglementaire, s'ajoute le programme de soutien à la transformation et à l'expérimentation pédagogiques (STEP) qui a pour objectif de susciter, d'accompagner et de valoriser les expérimentations au service de transformations pédagogiques durables. Les initiatives sélectionnées dans le cadre de cet appel à projets sont portées par les équipes pédagogiques et bénéficient de l'accompagnement de la MAPI et du soutien financier de l'université de Bordeaux et de l'« IdEx université de Bordeaux ».

Cette approche innovante de la formation des enseignants s'inscrit dans les enjeux soulevés par la loi orientation et réussite des étudiants.

L'université de Bordeaux est également très attachée aux dispositifs de formation proposés aux doctorants contractuels. Le collège des écoles doctorales anime en partenariat avec les services de l'université un programme de formations permettant aux 2 000 doctorants de développer des compétences identifiées et recherchées par les recruteurs.

La promotion des talents et le maintien de ceux-ci au service de notre institution passent par un accompagnement soutenu des personnels dans leur parcours professionnel. La richesse humaine ainsi valorisée contribue à une gestion optimisée de nos emplois, dans une exigence de repérage des compétences nécessaires pour porter nos missions d'aujourd'hui et de demain.

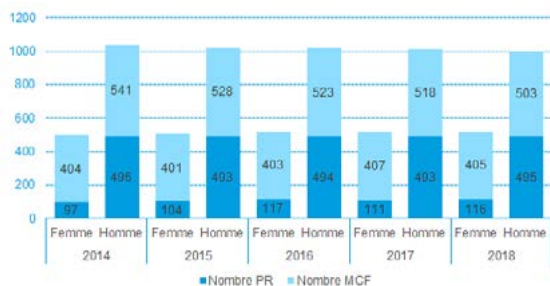
La nécessaire prudence en matière de gestion des emplois et de la masse salariale y afférant nous conduit à décliner pour chaque personnel une offre de formation adaptée constituant un des leviers majeurs de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) de l'université de Bordeaux.

Focus

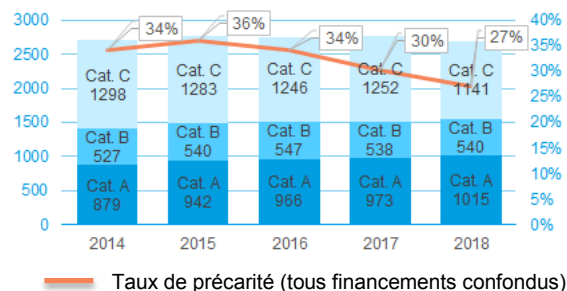
→ Évolution sur 5 ans

Les effectifs

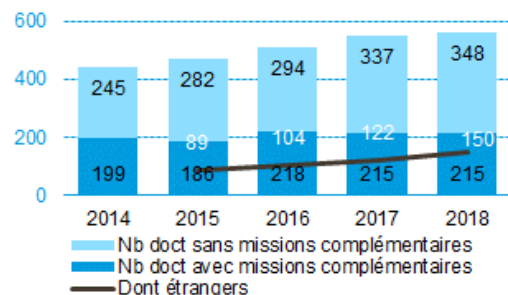
Les personnels enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires titulaires



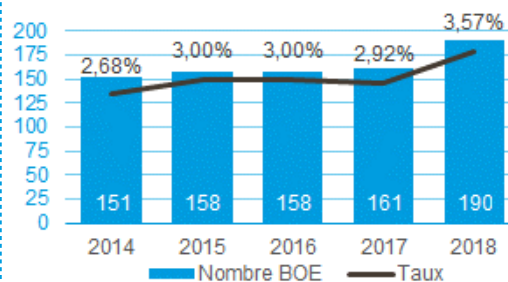
Les personnels BIATSS



Les doctorants

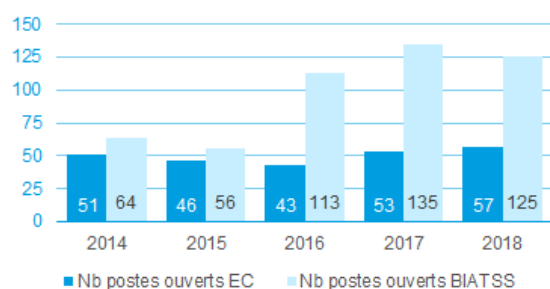


Le handicap

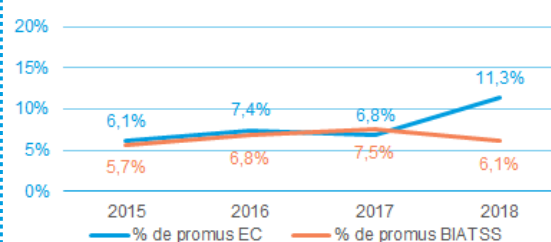


La carrière

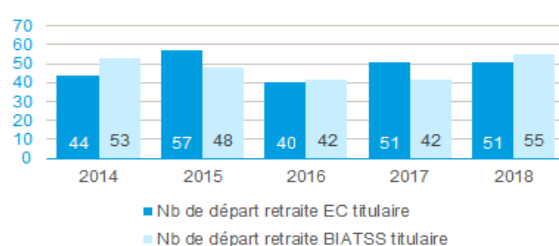
Les concours



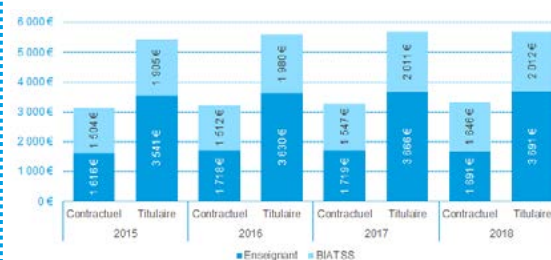
Les promotions



Les départs en retraite des titulaires



La rémunération nette moyenne



Focus

→ Déprécarisation des personnels BIATSS

Fin 2015, l'université de Bordeaux affichait un taux de précarité de 36% (moyenne nationale 2015/2016 : 23%). Si cette situation s'expliquait en partie par le dynamisme de la recherche, beaucoup de personnels étant recrutés sur contrat de recherche, en lien avec une convention, le nombre de contractuels recrutés sur missions générales était également important. Dans le cadre du dialogue social mené entre la direction de l'université et les représentants des personnels, conduisant à l'adoption d'un schéma directeur de l'emploi contractuel, une politique en faveur de la déprécarisation des personnels a été menée pendant 3 années, de 2016 à 2018. Cette politique s'est traduite par la mise en œuvre de :

- concours en vue de titularisations ;
- Cdisation d'agents contractuels exerçant des missions permanentes ;
- accompagnement des agents contractuels, visant à une meilleure employabilité (formation continue) et en vue de favoriser leur insertion professionnelle.

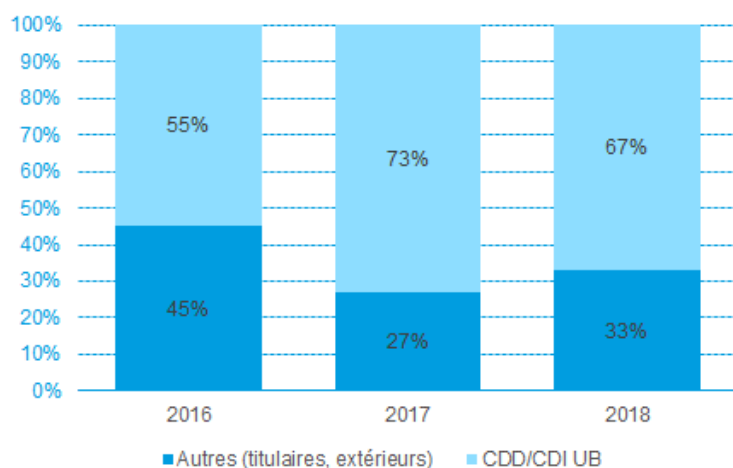
Concours et recrutements sans concours

Lors de la construction des plans de gestion des emplois, pour assurer la permanence de certaines de leurs missions, les structures de l'établissement ont pu proposer la transformation d'emplois contractuels en emplois titulaires ou créer de nouveaux emplois titulaires dans le respect du plafond d'emploi autorisé par l'Etat. Ces opérations de déprécarisation réalisées à coût constant ont nécessité une révision des structures d'emplois et abouti à la suppression de près de 120 emplois contractuels.

Au total, 373 postes ont été ouverts aux concours et recrutements sans concours BIATSS entre 2016 et 2018, dont 53 recrutements et examens professionnels réservés au titre du dispositif Sauvadet (dispositif de résorption de la précarité prévu par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels dans la fonction publique, actif de 2012 à 2018).

253 agents de l'université en CDD ou CDI ont été titularisés par le biais de ces concours au cours de ces 3 années, représentant 68% des lauréats des concours de 2016 à 2018. L'accompagnement à la préparation aux concours de la fonction publique dispensé par le service de développement des compétences a contribué à ce taux de réussite élevé.

Taux de réussite des personnels contractuels de l'université aux concours BIATSS

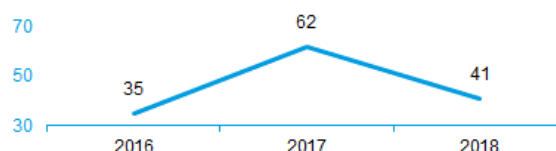


Cdisations

La réglementation actuelle permet le recours au CDI uniquement pour les agents de catégorie A ou pour les emplois permanents ne disposant pas d'équivalent parmi les emplois titulaires.

Ce type de contrat implique de pouvoir justifier de la permanence des missions et de la pérennité de la source de financement.

Durant la période 2016-2018, 138 CDI ont été signés à l'université.



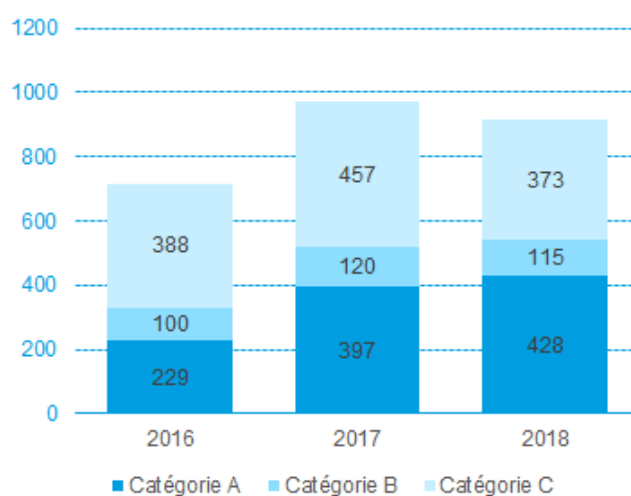
Accompagnement des agents contractuels

Fin 2015, un schéma directeur de l'emploi contractuel a été rédigé afin de clarifier le cadre d'emploi des personnels contractuels. L'un des axes de ce schéma concerne l'accompagnement des agents par le biais de la formation et de l'aide à l'insertion professionnelle.

Ainsi, un parcours de formation spécifique, comprenant 4 modules, a été mis en place à l'université afin d'aider les agents dans la construction de leur projet professionnel. Ce parcours a été suivi par 233 agents entre 2016 et 2018. Les agents peuvent également avoir accès :

- à toutes les formations proposées par le service de développement des compétences de l'université,
- à un suivi personnalisé, à la demande de l'agent, par le service CAPP pour un projet dans le secteur public
- à un suivi personnalisé, à la demande de l'agent, par tout autre partenaire à définir (Pôle emploi, APEC...) pour un projet dans le secteur privé.

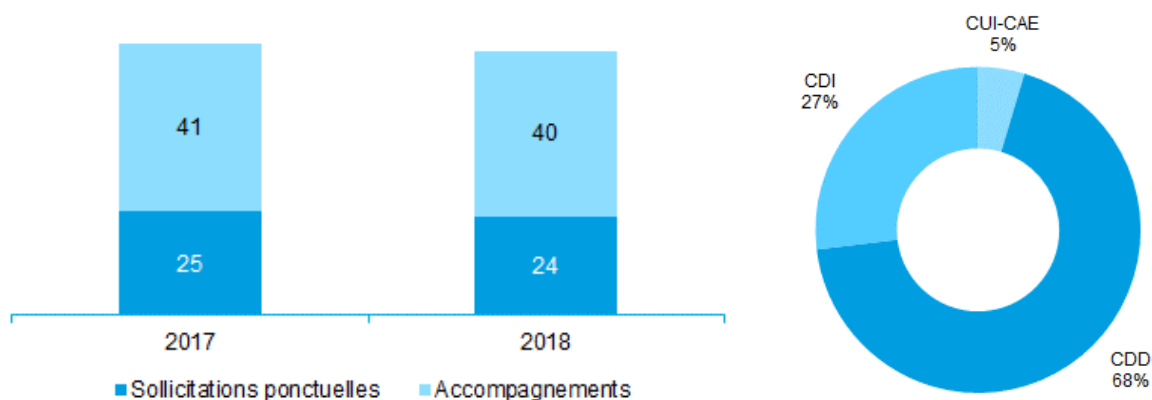
Nombre de personnels contractuels ayant suivi au moins une formation



Le nombre important de contractuels ayant suivi au moins une formation atteste de l'attrait pour les formations proposées.

Nombre de contractuels suivis par le service conseil, accompagnement, parcours professionnels (CAPP)

Le service CAPP peut être sollicité par les agents de façon ponctuelle ou en vue d'un accompagnement personnalisé. Pour les années 2017 et 2018, un total de 130 agents a sollicité le service, dont 81 pour un accompagnement personnalisé.



Éléments méthodologiques

Le bilan social récapitule en un document unique les principales données sociales chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'université. Produit annuellement, il est un outil de gestion des ressources humaines, d'information des personnels et d'aide à la décision favorisant ainsi le dialogue social.

Sous la responsabilité de la directrice générale des services adjointe déléguée au pôle ressources humaines et développement social, l'élaboration et l'édition sont réalisées par le service des études, prospectives et stratégies RH de la direction de la stratégie et du développement RH. Il est chargé de la centralisation des informations, de la mise en œuvre des outils informatisés en collaboration étroite avec de nombreux collaborateurs de l'université :

- › le bureau de professionnalisation du collège des écoles doctorales ;
- › le bureau des systèmes d'information RH et le bureau SI décisionnel de la direction des systèmes d'information ;
- › la cellule de veille contre le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes ;
- › le Clascub ;
- › la direction de la communication et la direction des affaires juridiques du pôle communication et vie institutionnelle ;
- › la direction prévention, sécurité et environnement et la direction de la logistique du pôle immobilier, logistique, prévention, sécurité, environnement ;
- › la médiatrice ;
- › la mission d'appui à l'orientation et à l'insertion professionnelle, la mission d'appui à la pédagogie et à l'innovation, le service culture du pôle formation, insertion professionnelle et vie universitaire ;
- › le service masse salariale du pôle finances et achats ;
- › au sein du Pôle RHDS : le référent accident de service / maladie professionnelle, le référent handicap, le service conseil, accompagnement, parcours professionnels, le service universitaire d'action sociale, le service de pilotage de la gestion collective et du dialogue social, le service de santé au travail, le service développement des compétences, les services de gestion des personnels, le service universitaire mutualisé des pensions, le service des recrutements.

1. La réglementation

L'article L.951-1-1 du code de l'éducation prévoit la présentation chaque année d'un tableau de la politique sociale de l'établissement au comité technique.

L'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 fixe les informations qui doivent figurer dans le bilan social.

L'article L.712-3 du code de l'éducation modifié par l'article 47 de la loi de l'enseignement supérieur et de la recherche du 22 juillet 2013 prévoit l'approbation du bilan social par le conseil d'administration.

L'arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013, précise la liste des indicateurs devant constituer le bilan social des établissements.

2. Le périmètre

Les indicateurs sociaux concernent les agents relevant de l'université de Bordeaux (hors personnels hébergés).

Les deux grands types de personnels de l'université de Bordeaux sont :

- › la population des enseignants et enseignants-chercheurs ;
- › la population des BIATSS (personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé)

Les personnels relèvent de deux statuts : fonctionnaires ou contractuels.

Les effectifs présentés correspondent aux personnels en activité et rémunérés au 31 décembre 2018.

3. La date d'observation

Pour les données observées à une date fixe, le 31 décembre 2018 a été retenu comme prévu par l'arrêté du 22 décembre 2017.

Cependant certaines populations sont observées sur l'année civile 2018 comme les emplois étudiants et les personnels invités.

Les vacataires d'enseignement, quant à eux, sont recensés sur l'année universitaire 2017-2018.

Pour certaines données, la date d'observation est indiquée dans le document.

Enfin les données financières portent sur l'année civile 2018.

4. Les outils

Les données présentées dans ce bilan social sont extraites de l'entrepôt de données « bilan social » de l'université, des différentes applications composant le système d'information de l'université et de fichiers Excel.

Les données d'effectifs et de rémunérations s'appuient sur l'entrepôt « bilan social ».

Les bases de données de référence sont :

- › MANGUE pour la gestion administrative des agents titulaires et contractuels ;
- › WINPAIE pour les rémunérations des personnels ;
- › SGSE pour les charges d'enseignement ;
- › LAGAF pour la partie formation du personnel ;
- › PREVENTIEL, logiciel spécifique pour la gestion de la santé au travail.

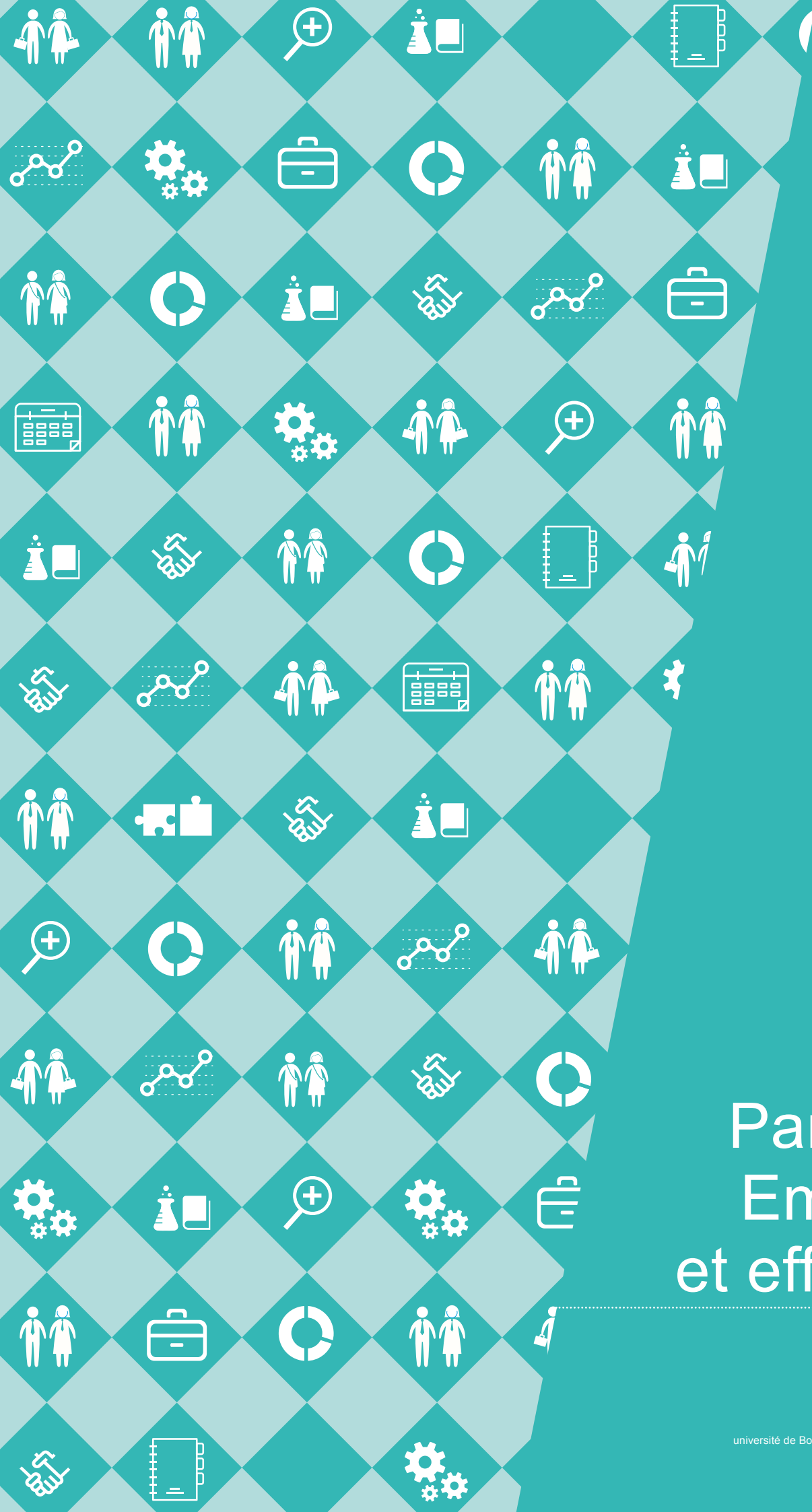
Les pictogrammes :



Comparaisons avec les universités
françaises.
Source : *bilan social 2016 du MESRI*



Comparaisons avec les universités
Aix-Marseille Université et Université
de Strasbourg.
Source : *bilans sociaux 2017*



Partie 1. Emplois et effectifs

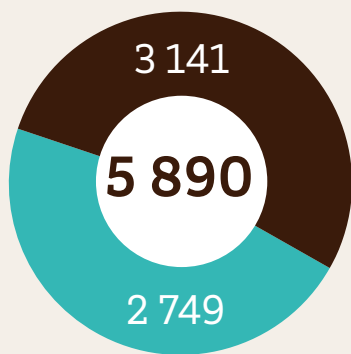


5 890 personnels actifs, qui sont-ils ?

L'université de Bordeaux, 3^e plus gros employeur de la région¹

53%

enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs



47%
BIATSS

59%
hommes



41%
femmes

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

31%
hommes

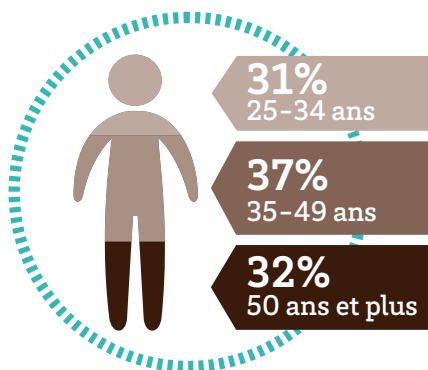


69%
femmes

BIATSS

Les agents de l'université ont en moyenne

42 ans



8 personnels sur 10

travaillent dans une composante de formation ou de recherche



46% collèges, écoles et instituts de formation



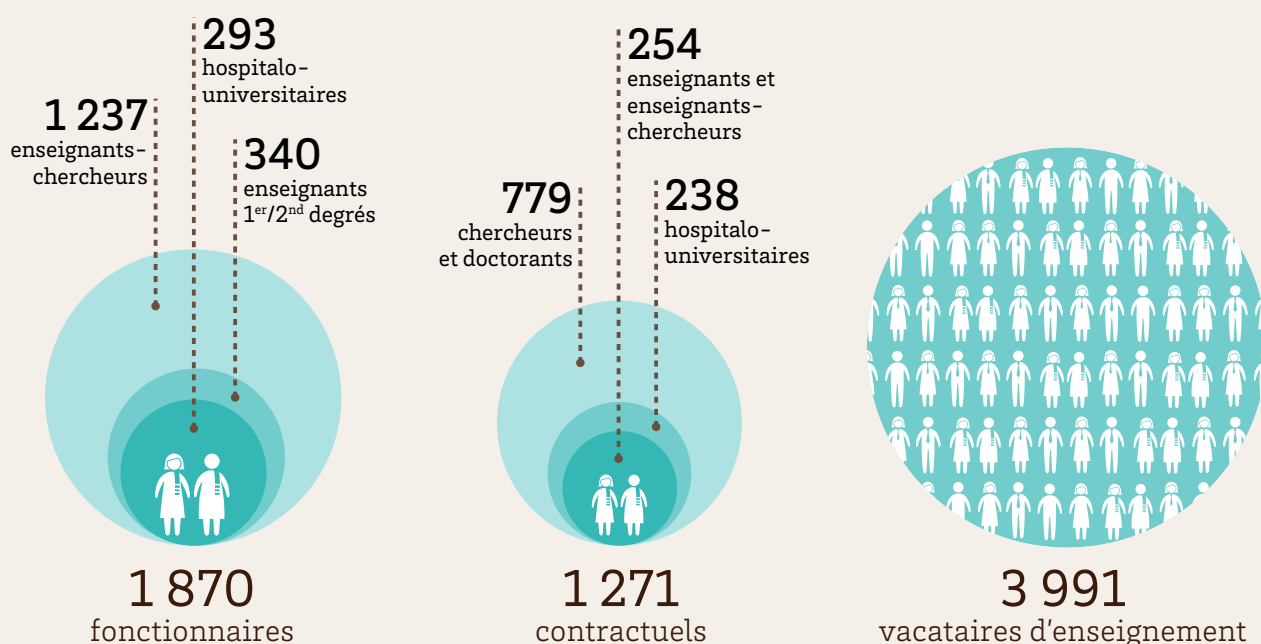
38% départements de recherche



16% pôles et directions administratives

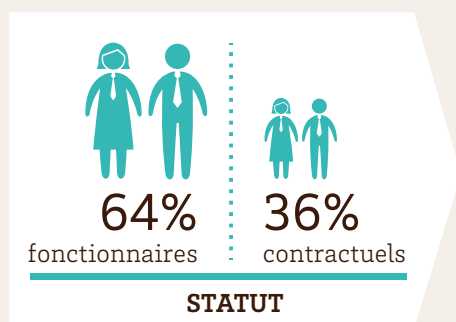
Une communauté de 11 037 personnes (fonctionnaires, contractuels et vacataires)

Zoom sur les personnels d'enseignement et/ou de recherche

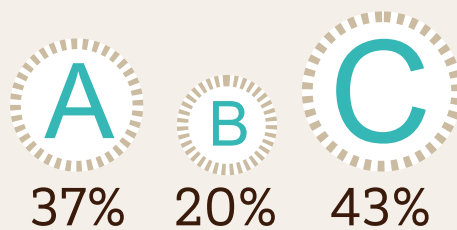


RÉPARTITION

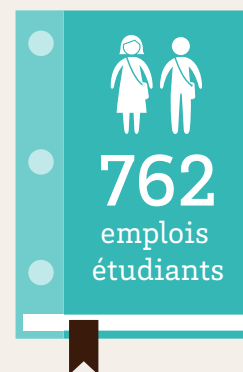
Zoom sur les 2 749 personnels BIATSS²



STATUT



CATÉGORIES



¹ Secteur public et privé hors fonction publique de l'État

² Voir glossaire

Partie 1 : Emplois et effectifs

1. Les emplois	19
1.1. Plafonds d'emplois	20
2. Les effectifs	23
2.1. Effectif social	23
2.2. Effectifs par structure	27
3. La typologie des effectifs de l'université	29
3.1. Par statut et filière	29
3.2. Par type de personnels	32
4. Caractéristiques de certaines populations	41
4.1. Les doctorants sous contrat	41
4.2. Les vacataires d'enseignement (année universitaire 2017/2018)	43
4.3. L'emploi étudiant	47
4.4. L'accueil des stagiaires	49

Partie 1 : Emplois et effectifs

1. Les emplois

La loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche précise les missions conférées à l'université :

- la formation initiale et continue ;
- la recherche scientifique et technologique, la diffusion et la valorisation de ses résultats ;
- l'orientation et l'insertion professionnelle ;
- la diffusion de la culture et l'information scientifique et technique ;
- la participation à la construction de l'Espace européen de l'Enseignement supérieur et de la recherche ;
- la coopération internationale.

Dans ce cadre, la typologie des emplois à l'université se décline de la manière suivante :

Les personnels enseignants-chercheurs et enseignants

- > Les enseignants-chercheurs : personnels exerçant simultanément des fonctions d'enseignement et de recherche ;
- > Les enseignants du supérieur : personnels contractuels recrutés pour des missions d'enseignement et/ou de recherche ;
- > Les enseignants du second degré : personnels exerçant des missions d'enseignement exclusivement ;
- > Les enseignants du premier degré : personnels exerçant des missions d'enseignement exclusivement au sein des écoles supérieures du professorat et de l'éducation.

Les personnels enseignants de médecine générale

Personnels mono-appartenants exerçant des missions d'enseignement et de recherche ainsi qu'une mission de soin en médecine générale et ambulatoire.

Les personnels enseignants hospitalo-universitaires

Personnels bi-appartenants, exerçant une triple mission d'enseignement, de recherche et de soins simultanément à l'université et à l'hôpital dans les domaines de la médecine, pharmacie et odontologie. De ce fait, leur gestion est conjointe au ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation et au ministère des solidarités et de la santé. Certaines catégories d'emplois de cette filière sont exclusivement occupées par des personnels contractuels. La gestion de ces personnels constitue une spécificité de notre université.

Les personnels BIATSS

- > Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche (AENESR) : emplois fonctionnels et corps de personnels exerçant des fonctions administratives ;
- > Les personnels de bibliothèques : regroupe les personnels spécialisés dans les métiers des bibliothèques ;
- > Les ingénieurs, techniciens de recherche et de formation (ITRF) : cette filière, créée spécifiquement pour les établissements d'enseignement supérieur se décline en branches d'activités professionnelles (BAP) et inclut également des personnels exerçant des fonctions administratives et de bibliothèques ;
- > Les personnels médico-sociaux : personnels infirmiers et assistants de service social.

1.1. Plafonds d'emplois

Le décret n° 2008-618 du 27 juin 2008 relatif au budget et au régime financier des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) bénéficiant des responsabilités et compétences élargies (modifié par le décret n° 2010-1652 du 28 décembre 2010) précise que l'enveloppe consacrée à la masse salariale est assortie d'un plafond d'autorisation de l'ensemble des emplois rémunérés sur ressources propres par l'établissement et d'un plafond d'emplois fixé par l'État relatif aux emplois financés par l'État (article 4).

Le plafond d'emploi voté par le conseil d'administration de l'université est une estimation de la consommation annuelle des emplois, exprimée en équivalent temps plein travaillé (ETPT). Il est révisé lors des budgets rectificatifs.

Le plafond d'emploi global de l'université s'élève à 5 558 ETPT pour l'année 2018. Il est composé d'une part des emplois sous plafond État définis par le ministère et, d'autre part, des emplois financés sur ressources propres. Ils se répartissent de la manière suivante :

- > Le plafond des emplois État comprend l'ensemble des emplois financés en tout ou partie par l'État. Pour l'université, il s'établit à 4 335 à mettre au regard du plafond de 4 497 autorisés par le ministère pour l'année 2018 ;
- > Le plafond des emplois financés par des ressources propres comprend l'ensemble des emplois contractuels en CDD et en CDI non financés par la dotation ministérielle, notamment les personnels recrutés dans le cadre de l'exécution d'une convention de recherche. Ce plafond s'établit à 1 223 pour l'année 2018.

Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du budget 2018

Le document présenté ci-dessous a été voté lors du dernier budget rectificatif de l'année 2018. La consommation réelle annuelle ne doit pas excéder le plafond voté.

			(A)	(B)	(C) = (A) + (B)
			Emplois sous plafond Etat	Emplois financés sur ressources propres	Global
Catégories d'emplois	Nature des emplois		En ETPT	En ETPT	
Enseignants, enseignants- chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	1843		1843
		CDI		5	5
	Non permanents	CDD	741	419	1160
S/total EC			2584	424	3008
BIATSS	Permanents	Titulaires	1656		1656
		CDI	25	199	224
	Non permanents	CDD	70	600	670
S/total Biatss			1751	799	2550
Totaux			4335	1223	5558
Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat			4497		5582
					Plafond global des emplois voté par le CA

▸ Suivi des emplois 2018

Le suivi des emplois s'exprime en ETPT. Il correspond à l'ensemble des personnels de l'université rémunérés et en activité en tenant compte de leur temps de travail. Le calcul mensuel est établi sur la base des informations de paie, selon les règles définies par le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

Ce suivi mesure le potentiel effectif de travail au sein de l'établissement, pondéré en tenant compte de la présence des personnels au prorata temporis dans l'année : certains ont été recrutés ou ont quitté l'établissement en cours d'année, d'autres sont temporairement absents (agents en disponibilité, en congé parental), d'autres exercent une activité à temps partiel.

Sur l'année 2018, l'université de Bordeaux décompte 5 558 ETPT en moyenne, soit 62 ETPT de moins qu'en 2017.

ETPT 2018 par type de population

Les enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs représentent 54% de l'ETPT global constaté sur l'année 2018. La diminution constatée est répartie entre la population enseignante (-24 ETPT) et la population BIATSS (-38 ETPT).

	janv.	fév.	mars	avril	mai	juin	juillet	août	sept.	oct.	nov.	déc.	ETPT 2018	Rappel 2017
BIATSS	2559	2566	2564	2560	2574	2564	2558	2546	2486	2524	2555	2538	2549	2587
ENSEIGNANT	3023	3023	3029	3020	3023	3022	3009	2996	2894	2993	3038	3045	3009	3033
	5582	5589	5593	5580	5597	5586	5567	5542	5380	5517	5593	5583	5558	5 620

ETPT 2018 par plafond d'emploi

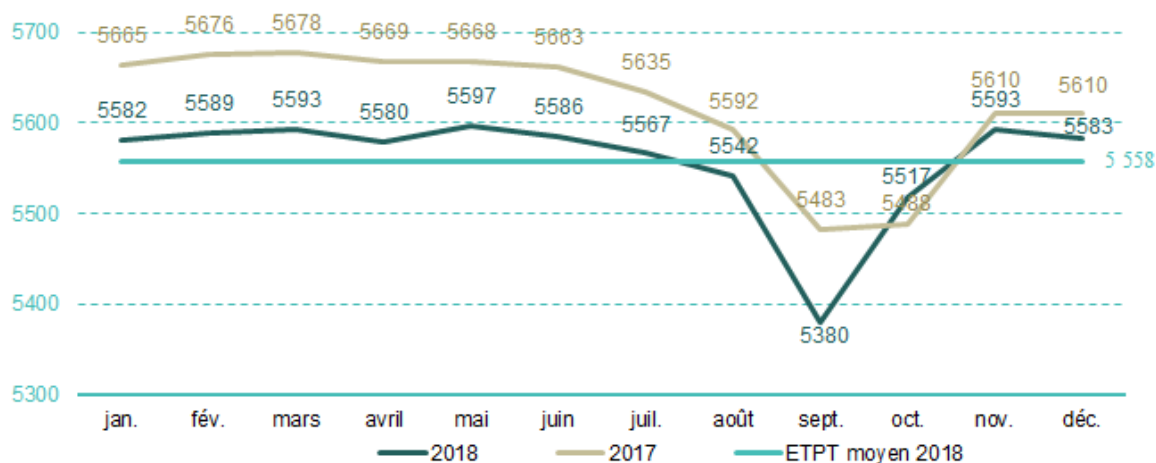
78% des effectifs sont rémunérés sur plafond État. Une diminution des ETPT est constatée entre 2017 et 2018 sur le plafond ressources propres (-162). A contrario, le plafond État connaît une augmentation (+101). Ces écarts sont liés notamment à la politique de déprécarisation engagée par l'université depuis 2016 pour la population BIATSS, et à une légère baisse du nombre de recrutements de contractuels chercheurs en 2018.

	janv.	fév.	mars	avril	mai	juin	juillet	août	sept.	oct.	nov.	déc.	ETPT 2018	Rappel 2017
Emplois rémunérés sur plafond d'emplois Etat	4313	4369	4359	4348	4345	4336	4322	4315	4229	4334	4369	4396	4335	4235
Emplois rémunérés sur plafond ressources propres	1269	1220	1234	1232	1252	1250	1245	1227	1151	1183	1224	1187	1223	1385
	5582	5589	5593	5580	5597	5586	5567	5542	5380	5517	5593	5583	5558	5 620

Par plafond d'emploi et catégorie de personnels

		Jan.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moyenne	Rappel 2017
Emplois rémunérés sur plafond d'emplois Etat	ITRF	1 325	1 325	1 318	1 312	1 311	1 309	1 308	1 310	1 356	1 360	1 359	1 381	1 331	1240
	AENES	211	210	209	209	210	208	206	206	195	195	193	193	204	227
	Bibliothèques et musées	108	107	107	106	106	106	106	106	106	105	105	108	106	103
	BIATSS														
	Pers. sociaux et de santé	14	14	14	14	14	13	13	13	11	12	12	12	13	14
	Pers. d'éduc. et d'orientation	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	CDD	27	86	87	84	85	85	86	83	56	56	56	49	70	38
	CDI	23	23	23	24	24	24	24	24	26	26	27	27	24	24
	Total	1 710	1 767	1 760	1 751	1 752	1 747	1 745	1 744	1 752	1 756	1 754	1 772	1 750	1648
	ENS	Enseignants-chercheurs	1 335	1 338	1 334	1 333	1 330	1 327	1 317	1 315	1 294	1 342	1 351	1 357	1 331
Astronomes et physiciens		11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Hospitalo-universitaires		514	511	511	510	510	509	508	509	499	497	512	513	508	509
Enseignants 2nd degré		370	372	372	372	371	371	370	365	346	376	377	379	370	368
Enseignants 1er degré		11	11	11	11	11	11	11	11	10	10	10	10	11	13
Doctorants contractuels		362	359	360	360	360	360	360	360	317	342	354	354	354	350
Total	2 603	2 602	2 599	2 597	2 593	2 589	2 577	2 571	2 477	2 578	2 615	2 624	2 585	2587	
Emplois rémunérés sur plafond d'emplois Etat		4 313	4 369	4 359	4 348	4 345	4 336	4 322	4 315	4 229	4 334	4 369	4 396	4 335	4235
Emplois rémunérés sur plafond ressources propres	CAE	39	32	23	22	18	14	8	7	7	9	10	10	17	77
	BIATSS														
	CDD	616	573	587	591	608	607	607	598	515	547	579	547	581	687
	CDI	193	193	193	195	195	195	197	196	210	210	210	205	199	173
	Apprentis	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	2	3
	Total	849	799	804	809	822	817	813	802	734	768	801	766	799	940
ENS	Enseignants-chercheurs	260	261	266	259	266	271	270	263	259	259	259	259	263	288
	Hospitalo-universitaires	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1
	Enseignants 2nd degré	11	11	12	12	12	10	10	11	9	10	10	10	11	14
	Doctorants contractuels	148	148	151	151	151	151	151	150	148	145	154	152	150	143
Total	420	421	430	423	430	433	432	425	417	415	423	421	424	446	
Emplois rémunérés sur plafond ressources propre:		1 269	1 220	1 234	1 232	1 252	1 250	1 245	1 227	1 151	1 183	1 224	1 187	1 223	1385
Total général		5 582	5 589	5 593	5 580	5 597	5 586	5 567	5 542	5 483	5 517	5 593	5 583	5 558	5620

Évolution des ETPT 2017 et 2018 sur l'année



2. Les effectifs

2.1. Effectif social

L'effectif social comprend l'ensemble du personnel en activité et hors activité, titulaires et contractuels, rattaché à l'université au 31 décembre de l'année.

Chaque personne est comptabilisée pour une unité, quel que soit son temps de travail.

Le 31 décembre 2018, l'université compte 5 986 personnels dont 5 890 en « activité », soit environ 99% de l'effectif social.

Entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2017, l'effectif social de l'université a diminué de 14 agents. Cette baisse concerne les enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs (-3 agents) et les personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé - BIATSS (-11 agents).

▶ Effectif total

		Enseignants	BIATSS	Total	Rappel 2017
En activité	En activité	3 135	2 720	5 855	5 871
	Détachement entrant		26	26	34
	Mise à disposition sortante	6	3	9	7
		3 141	2 749	5 890	5 912
Hors activité	Congé parental	2	1	3	4
	Détachement sortant	24	19	43	34
	Disponibilité	21	29	50	50
		47	49	96	88
		3 188	2 798	5 986	6 000

Sont pris en compte dans les personnels en activité : les surnombres, les enseignants-chercheurs en congé pour recherche ou conversion thématique, en délégation, les fonctionnaires en détachement entrant, en mise à disposition sortante, exerçant à temps partiel thérapeutique, en congé de formation professionnelle ainsi que les personnels en congé de grave maladie, en congé de longue durée et longue maladie.

Ne sont pas pris en compte les personnels hébergés en activité au sein de l'université (rattachement établissements publics à caractère scientifique et technologique, autres établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel...).

▶ Effectif en activité

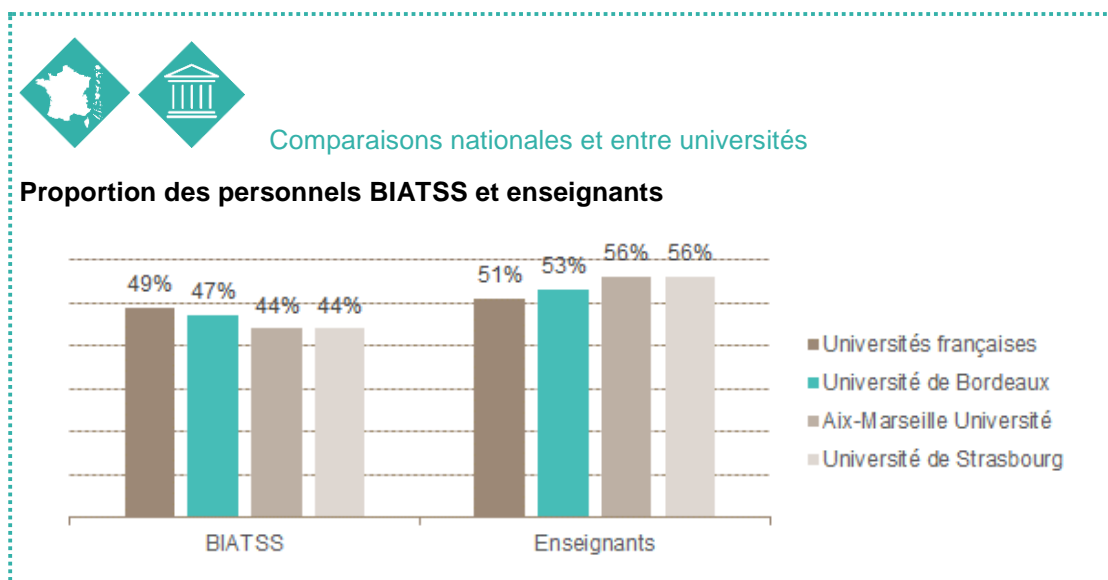
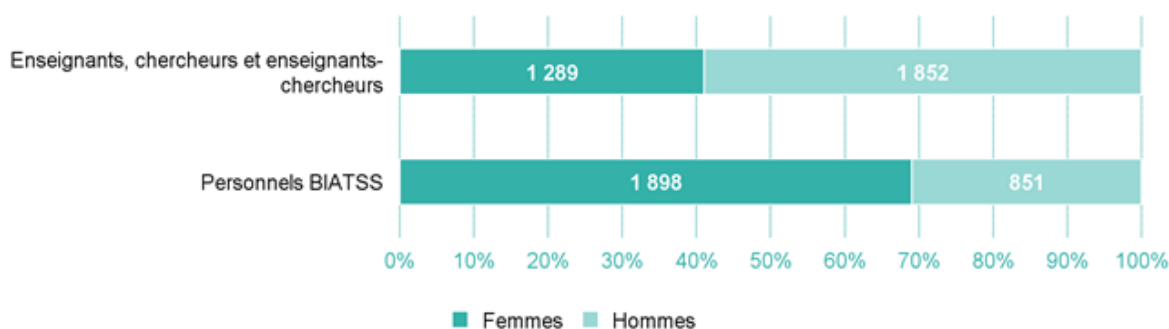
Par type de personnel et par genre

En 2018, plus de 53% des effectifs de l'université sont des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs.

	Femmes	Hommes	Total	%F	Rappel 2017	%F
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	1 289	1 852	3 141	41%	3 149	41%
Personnels BIATSS	1 898	851	2 749	69%	2 763	69%
	3 187	2 703	5 890	54%	5 912	54%

Enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs : sont pris en compte les enseignants-chercheurs du supérieur, les enseignants hospitalo-universitaires, les astronomes et physiciens, les enseignants du 1er et 2nd degré, les enseignants contractuels (lecteurs, ATER...) ainsi que les doctorants contractuels, les chercheurs contractuels (post-doctorants...), tout budget confondu.

BIATSS : sont pris en compte les personnels titulaires de la fonction publique ainsi que les agents contractuels de droit public et privé.



Par type de population et par filière

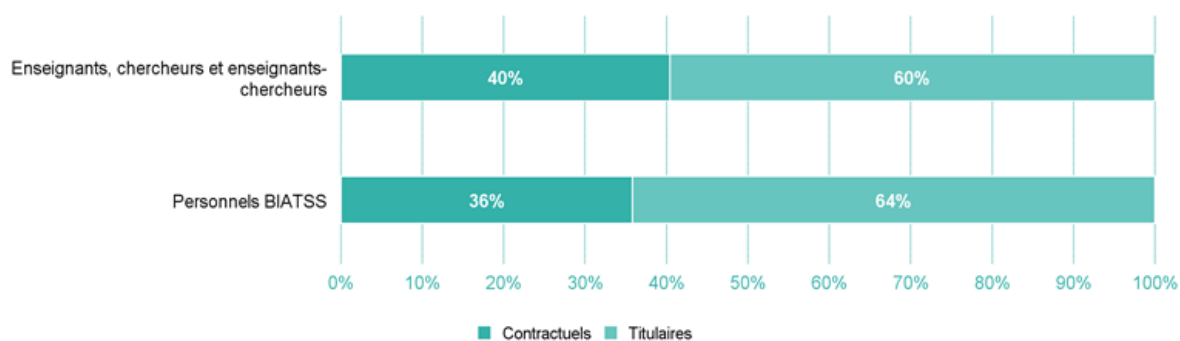
La part des agents titulaires représente 62% des effectifs en 2018 contre 61% en 2017. Cette hausse du nombre d'effectifs titulaires se concentre sur les populations BIATSS ; elle est la conséquence du plan de déprécarisation engagé depuis 2016.

		Contractuels	Titulaires	TOTAL	Rappel 2017
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	Astronomes et physiciens		11	11	11
	Doctorants contractuels	563		563	552
	Ens. 1er degré		6	6	14
	Ens. 2nd degré	79	334	413	403
	Ens. Chercheurs et chercheurs	391	1 237	1 628	1 643
	Hospitalo-universitaires	238	282	520	526
		1 271	1 870	3 141	3 149
Personnels BIATSS	AENESR		203	203	221
	Bibliothèque - Musée	2	113	115	115
	ITRF	959	1 435	2 394	2 388
	Médicaux sociaux	24	13	37	39
		985	1 764	2 749	2 763
		2 256	3 634	5 890	5 912

Les CDD, CDI, apprentis et contrats aidés sont rattachés à la filière ITRF.

Effectif en ETP¹

	Contractuels	Titulaires	TOTAL	Rappel 2017
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	Astronomes et physiciens	10,8	10,8	10,7
	Doctorants contractuels	562,9	562,9	552,0
	Ens. 1er degré	6,0	6,0	13,5
	Ens. 2nd degré	76,1	330,4	406,5
	Ens. Chercheurs et chercheurs	346,7	1 210,5	1 557,2
	Hospitalo-universitaires	235,0	282,0	517,0
	1 220,7	1 839,7	3 060,4	3 065,2
Personnels BIATSS	AENESR	198,1	198,1	215,8
	Bibliothèque - Musée	1,4	109,7	111,1
	ITRF	895,4	1 408,8	2 304,2
	Médicaux sociaux	12,5	12,1	24,6
	909,3	1 728,7	2 638,0	2 639,2
	2 130,0	3 568,4	5 698,4	5 704,4

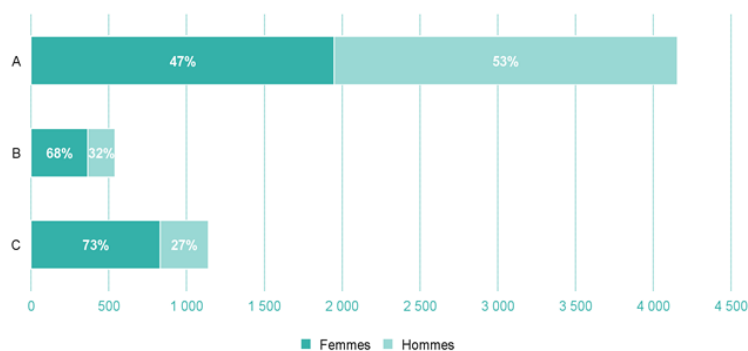


Par catégorie et par genre

L'effectif total de l'université est caractérisé par :

- > 71% d'agents de catégorie A. Cette représentation s'explique notamment par le fait que tous les personnels enseignants, chercheurs et enseignants chercheurs relèvent de catégorie A ;
- > une faible proportion d'agents de catégorie B (9%).

	Femmes	Hommes	Total	%F	Rappel 2017	%F
Catégorie A	1 950	2 205	4 155	47%	4 142	47%
Catégorie B	366	175	541	68%	538	68%
Catégorie C	871	323	1 194	73%	1 232	73%
	3 187	2 703	5 890	54%	5 912	54%



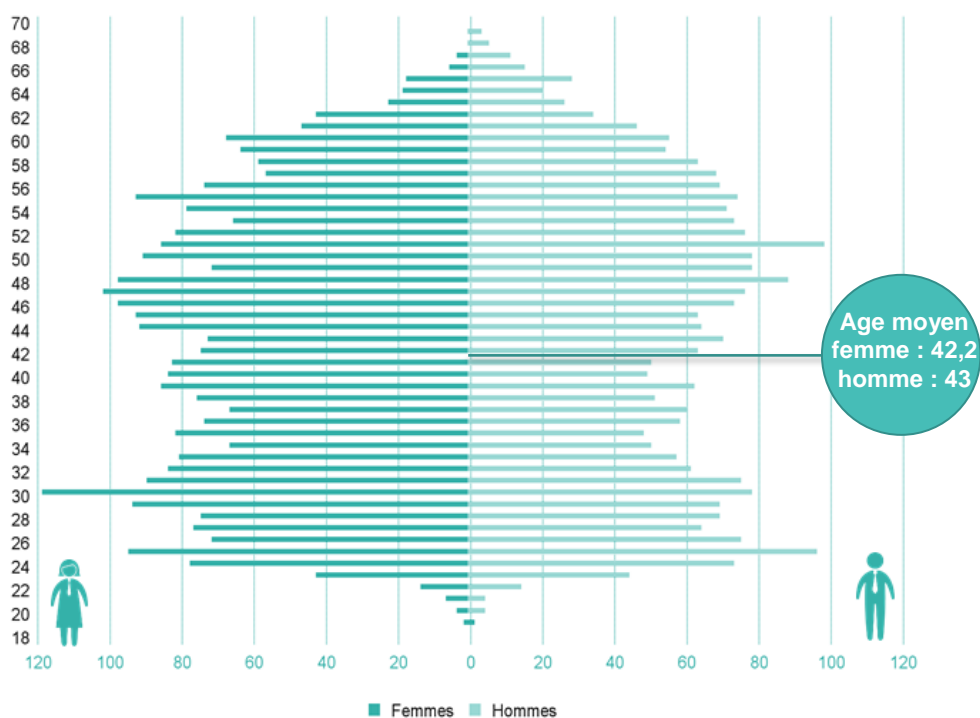
¹ Cf. glossaire

Répartition des effectifs par tranches d'âge

	Femmes	Hommes	%F	Total	%
- de 25	142	134	51%	276	5%
25-29	408	368	53%	776	13%
30-34	436	316	58%	752	13%
35-39	380	274	58%	654	11%
40-44	402	291	58%	693	12%
45-49	458	373	55%	831	14%
50-54	399	391	51%	790	13%
55-59	342	323	51%	665	11%
60-64	195	176	53%	371	6%
65-69	25	57	30%	82	1%
	3 187	2 703	54%	5 890	

Pyramide des âges de l'université

La pyramide des âges de l'université montre un équilibre entre femmes et hommes et une distribution homogène entre les tranches d'âge de 25 à 60 ans. L'âge moyen est de 42,6 ans.



Âge médian : 43 ans – femmes : 42 ans – hommes : 44 ans

2.2. Effectifs par structure

Les structures d'enseignement et de recherche

Les structures de formation à l'université de Bordeaux sont regroupées en cinq collèges auxquels viennent s'ajouter le Centre de formation des apprentis (CFA), l'Institut universitaire de technologie (IUT), l'Institut des sciences de la vigne et du vin (ISVV) et l'École supérieure du professorat et de l'éducation (ÉSPE).

Les collèges Sciences de l'homme, Sciences de la santé, Sciences et technologies, Droit, sciences politique, économie et gestion, des Ecoles doctorales et le Centre de formation des apprentis regroupent les unités de formation, facultés et instituts.

La recherche s'appuie sur trois départements : Sciences humaines et sociales, Sciences et technologies et Sciences de la vie et de la santé.

Les structures administratives

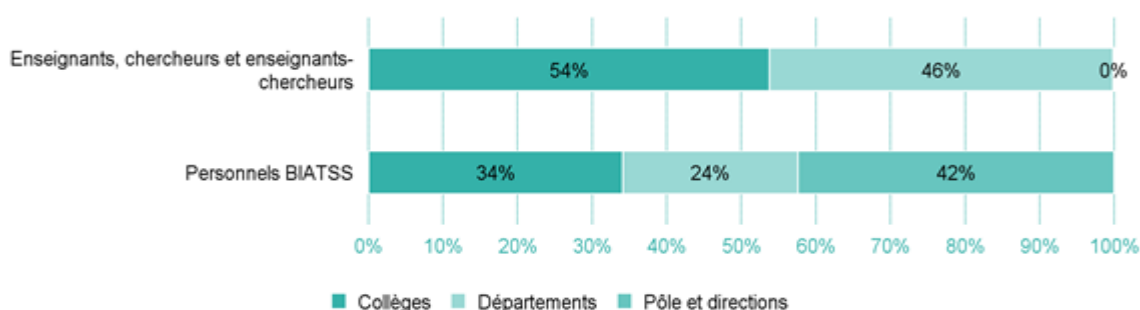
La direction générale des services qui représente l'administration est structurée en 10 pôles et directions :

- > La direction des services comptables
- > La direction de la documentation
- > La direction des systèmes d'information
- > Le pôle communication et vie institutionnelle
- > Le pôle finances et achats
- > Le pôle formation, insertion professionnelle et vie universitaire
- > Le pôle patrimoine, immobilier, logistique, prévention, sécurité
- > Le pôle pilotage et aide à la stratégie
- > Le pôle recherche, international, partenariats et innovation
- > Le pôle ressources humaines et développement social

Les structures de formation regroupent 46% des effectifs de l'établissement et les structures de recherche 38%.

Répartition des effectifs par type de structure

- > Les effectifs enseignants-chercheurs et enseignants sont principalement répartis entre collèges (54%) et départements (46%) ;
- > Les personnels BIATSS sont répartis à hauteur de 42% dans les pôles et directions et 58% dans les collèges, les instituts et les départements.



Répartition des effectifs physiques et ETP par structure

	Ens		BIATSS		Total eff. physique	Effectif en ETP	Rappel 2017	
	A	A	B	C			Eff. phys.	Eff. en ETP
Centre de formation d'apprentis de l'un. de Bordeaux	1	5	5	2	13	10,3		
Collège des écoles doctorales		10	3	13	26	26,0	23	22,3
Collège droit, sc. politiques, économie et gestion	407	23	34	127	591	379,3	581	386,1
Collège sciences de la santé	739	56	33	110	938	760,5	912	733,9
Collège sciences de l'homme	180	13	6	46	245	174,7	228	161,6
Collège sciences et technologies	705	15	29	81	830	454,4	823	453,7
ESPE	176	18	24	87	305	275,7	315	285,4
Institut des sciences de la vigne et du vin	19	9	2	8	38	28,5	35	27,3
IUT de Bordeaux	331	38	45	109	523	402,2	503	399,3
	2 558	187	181	583	3 509	2 511,7	3 420	2 469,5
Département sciences de la vie et de la santé	632	235	66	76	1 009	805,6	1 033	827,1
Département sciences et technologies	1 030	121	58	49	1 258	915,3	1 283	937,2
Département sciences humaines et sociales	532	31	8	12	583	338,0	572	321,9
	2 194	387	132	137	2 850	2 058,8	2 888	2 086,2
Direction de la documentation	1	43	45	70	159	153,4	155	148,2
Direction des services comptables		10	11	32	53	52,3	54	53,6
Direction des systèmes d'information		63	17	8	88	86,2	90	87,6
Direction générale des services		1		1	2	2,0	2	2,0
Pôle communication vie institutionnelle		20	9	2	31	29,7	30	28,9
Pôle finances et achats		17	23	12	52	51,2	51	50,4
Pôle formation insertion professionnelle et vie univ.	6	97	18	37	158	136,4	165	143,6
Pôle immobilier logistique prévention sécurité et env.		48	60	280	388	365,0	419	390,2
Pôle pilotage et aide à la stratégie		16	2	1	19	18,2	18	17,0
Pôle recherche international partenariats innovation		91	16	11	118	113,1	108	106,2
Pôle RH et développement social		33	28	47	108	104,4	110	106,2
Présidence		5	1	4	10	10,0	9	8,9
Université de bordeaux		3			6	6,0	4	4,0
	7	447	230	505	1 189	1 127,9	1 215	1 146,8
					5 698,4		5 702,5	

Le recensement de l'effectif physique se fait par structure d'affectation (niveau composante) ce qui conduit à une double comptabilisation dans le cas de multi-affectations entre composantes.

Les effectifs physiques sont répartis par structure.

Le recensement de l'effectif en ETP tient compte des quotités d'affectation des agents et se fait par proratisation des effectifs en équivalent temps plein.

C'est la quantité effective de travail des structures de l'université qui est mesurée.

Règles d'affectation :

- > Les enseignants-chercheurs sont affectés à 50% dans une structure d'enseignement (collège) et à 50% dans une structure de recherche (département) ;
- > Les doctorants contractuels qui ont une charge d'enseignement sont quant à eux affectés à 17% sur une structure d'enseignement et 83% sur une structure de recherche ;
- > Les enseignants du 1^{er} et 2nd degré sont affectés à 100% dans une structure d'enseignement.

3. La typologie des effectifs de l'université

3.1. Par statut et filière

Le 31 décembre 2018, l'université compte **3 634 fonctionnaires** soit 62% des effectifs totaux. Cette proportion est en hausse de 1% par rapport à 2017.

Répartition BIATSS / Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs

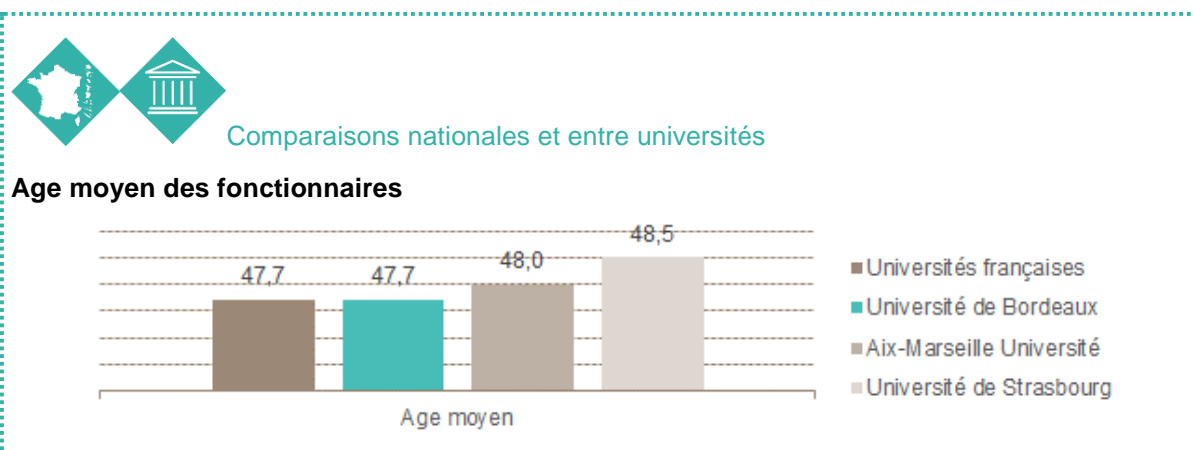


Répartition titulaires / contractuel



- > Le nombre de doctorants contractuels est en légère hausse en 2017 par rapport à 2016 (+11 doctorants) ;
- > La hausse du nombre de CDI (+14 agents) résulte de la mise en œuvre du plan de déprécarisation au sein de l'université. L'autre conséquence de cette politique est la diminution du nombre de contractuels, compensée par la hausse du nombre de titulaires.

	Contractuels	%F	Titulaires	%F	Total	%F	Rappel 2017
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs							
Astronomes et physiciens	0	0%	11	45%	11	45%	11
Doctorants contractuels	563	46%	0	0%	563	46%	552
Ens. 1er degré	0	0%	6	67%	6	67%	14
Ens. 2nd degré	79	59%	334	48%	413	50%	403
Ens. Chercheurs et chercheur	391	43%	1 237	36%	1 628	37%	1 643
Hospitalo-universitaires	238	53%	282	28%	520	40%	526
	1 271	47%	1 870	37%	3 141	41%	3 149
Personnels BIATSS							
AENESR	0	0%	203	88%	203	88%	221
Bibliothèque - Musée	2	100%	113	65%	115	66%	115
ITRF	959	71%	1 435	65%	2 394	67%	2 388
Médicaux sociaux	24	79%	13	100%	37	86%	39
	985	71%	1 764	68%	2 749	69%	2 763
	2 256	58%	3 634	52%	5 890	54%	5 912



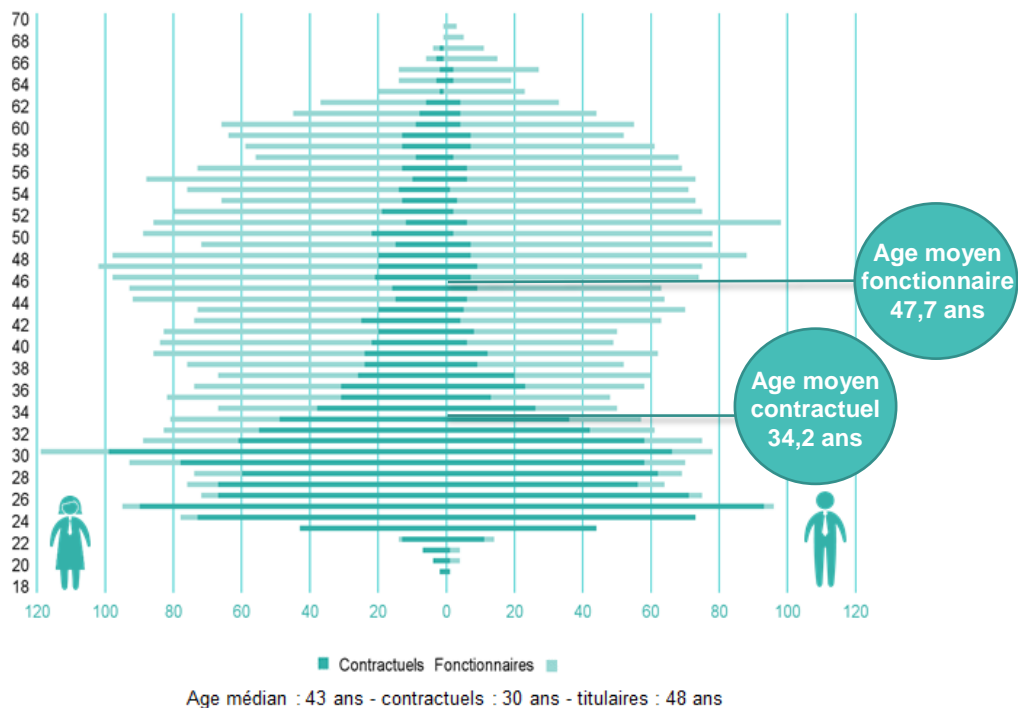
Pyramides des âges

La pyramide des âges des titulaires présente une forme de toupie indiquant une forte représentation des classes d'âge moyennes et un équilibre dans la répartition entre femmes et hommes.

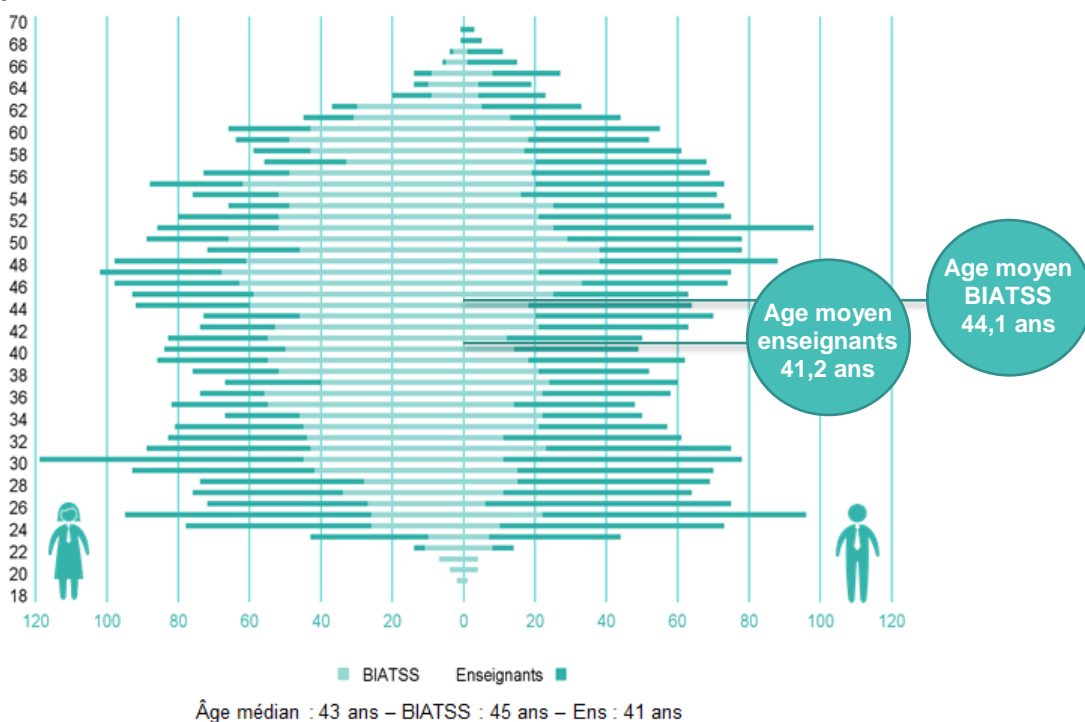
La pyramide des âges montre que la population des agents contractuels est jeune (tranches d'âge de 22 à 32 ans majoritaires). Les doctorants contractuels, jeunes et nombreux (563), renforcent la forme de la pyramide. Les agents contractuels BIATSS se révèlent être une population plus âgée que les contractuels enseignants, avec une répartition sur l'ensemble des tranches d'âge et majoritairement féminine.

L'âge moyen est 42,6 ans.

Par statut

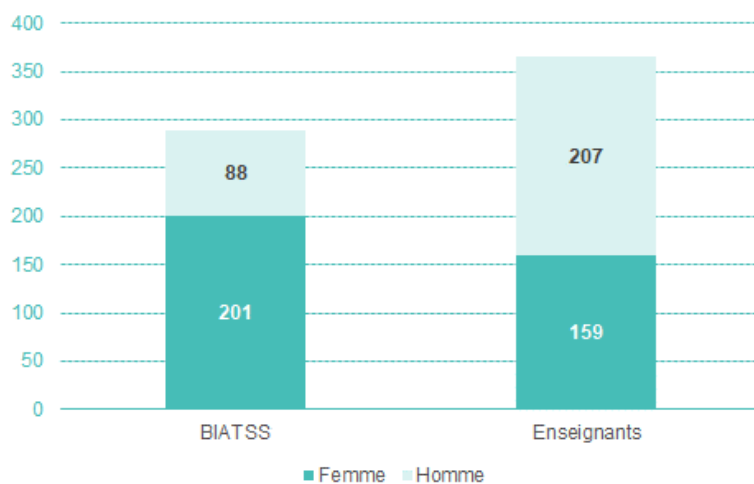
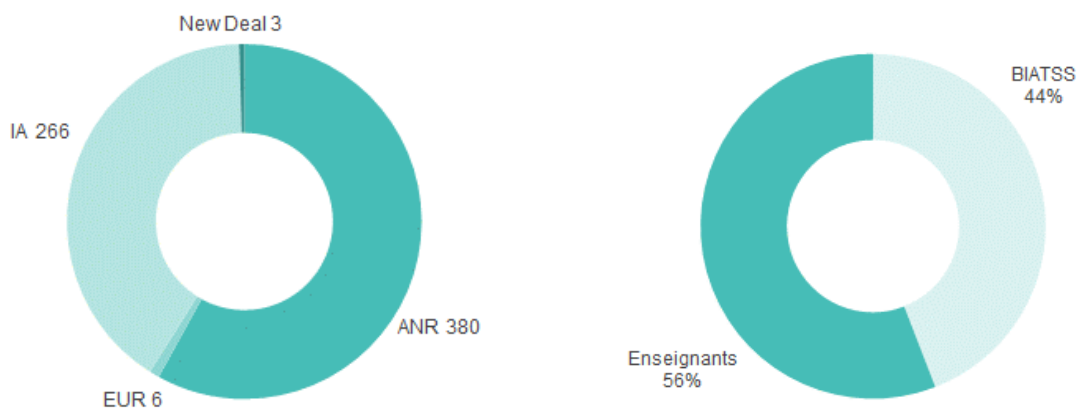


Par type de personnel



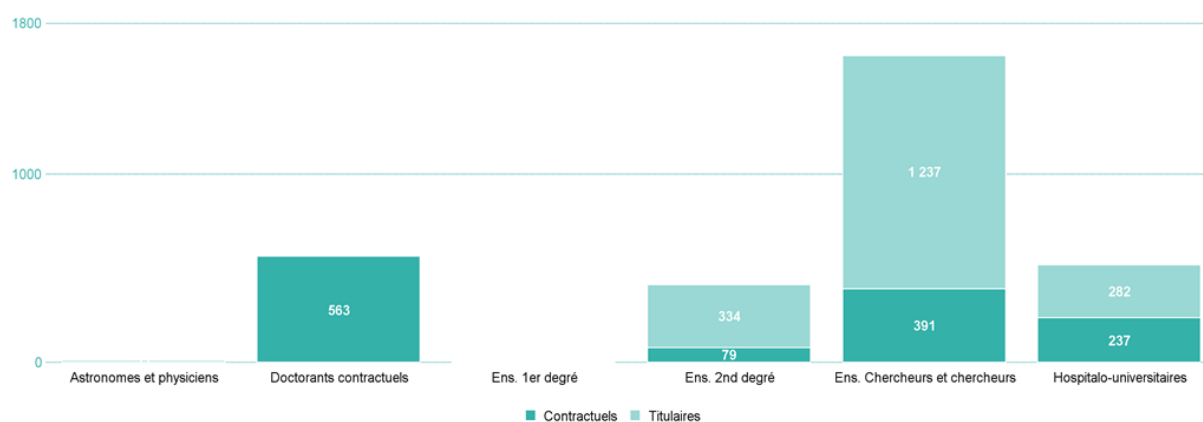
Les personnels sur financements spécifiques

L'université de Bordeaux participe à de nombreux projets financés par des organismes partenaires, publics ou privés ou par l'État sur des programmes particuliers. Un zoom est proposé sur 4 programmes de financement : l'Agence nationale de la recherche (ANR), les Écoles universitaires de recherche (EUR), les Investissements d'avenir (IA) et programme NewDeal. En 2018, ces programmes ont permis de financer l'activité de 655 personnels contractuels.



3.2. Par type de personnels

▣ Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs



Les effectifs enseignants titulaires et contractuels répartis par filière et genre

2018 connaît une légère baisse des effectifs enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs (-5 agents). Cette baisse se concentre plus particulièrement sur la population titulaires des hospitalo-universitaires (-12) et enseignants du 1^{er} degré (-8).

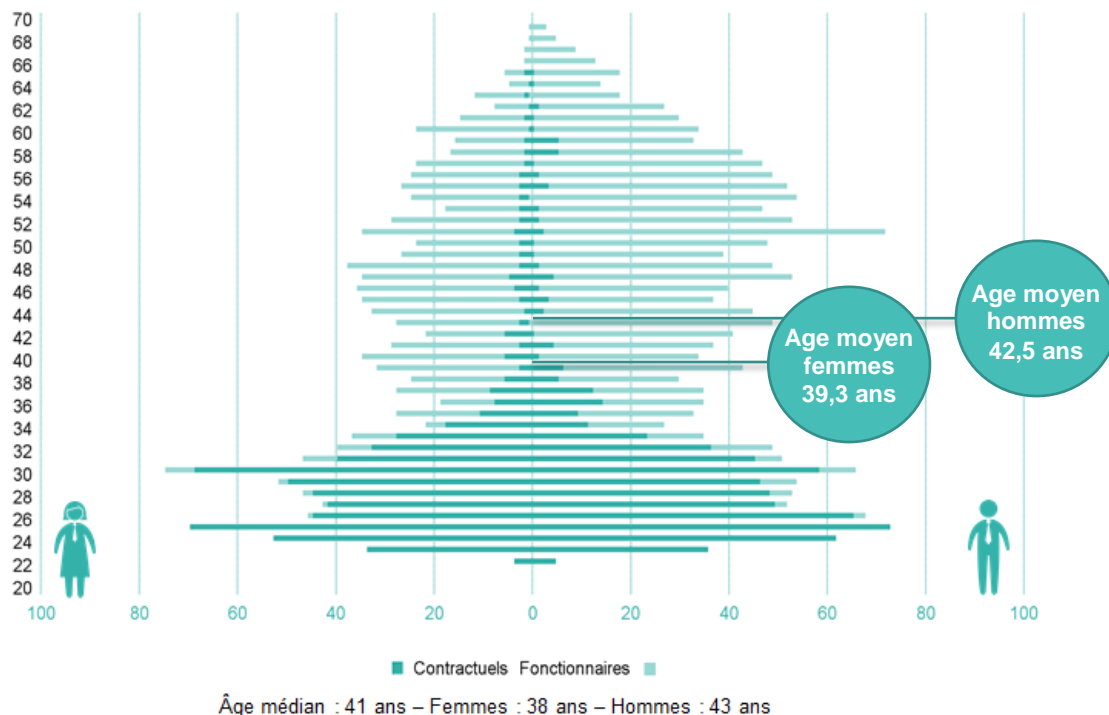
- > 60% des enseignants sont fonctionnaires, parmi lesquels les 2/3 sont enseignants-chercheurs (maîtres de conférences et professeurs des universités) ;
- > Les personnels enseignants contractuels (40%) sont principalement des chercheurs contractuels et des doctorants contractuels.

		Femmes	Hommes	Total	%f	Rappel 2017		
Titulaires	Ens. Chercheurs et chercheurs	Maîtres de conférences	363	455	818	44%	829	
		Professeurs	79	340	419	19%	406	
			442	795	1 237	36%	1 235	
	Astronomes et physiciens		5	6	11	45%	11	
	Hospitalo-universitaires	Maîtres de conférences	42	48	90	47%	96	
		Professeurs	37	155	192	19%	198	
		79	203	282	28%	294		
	Ens. 2nd degré		159	175	334	48%	329	
	Ens. 1er degré		4	2	6	67%	14	
		689	1 181	1 870	37%	1 883		
Contractuels	Ens. Chercheurs et chercheurs	ATER	58	65	123	47%	109	
		Chercheurs	90	126	216	42%	260	
		Personnels associés	16	33	49	33%	38	
			164	224	388	42%	407	
		Hospitalo-universitaires		127	111	238	53%	230
		Ens. 2nd degré		50	32	82	61%	74
	Doctorants		259	304	563	46%	552	
		600	671	1 271	47%	1 263		
		1 289	1 852	3 141	41%	3 146		

Sont considérés comme chercheurs, les agents de niveau post-doctorant recrutés sur un grade de « contractuel recherche » (hors ingénieurs).

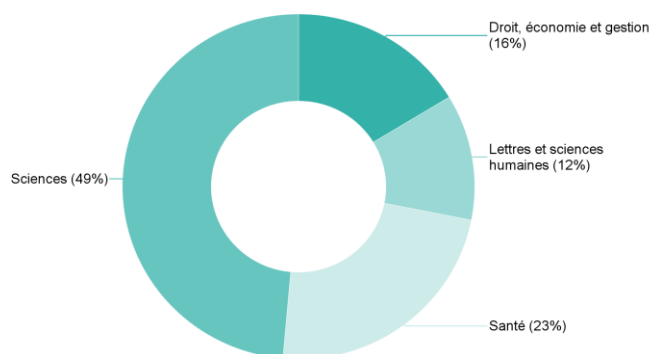
Pyramide des âges enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs

Cette pyramide à base large révèle une forte proportion de jeunes essentiellement contractuels (doctorants, post-doctorants, contractuels HU...) qui constituent un vivier pour l'université, et atteste du dynamisme de la recherche au sein de l'établissement. Cette population est majoritairement masculine (59%).



Répartition des enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires titulaires par discipline

Les enseignants relevant des sections CNU² sciences et santé représentent près des 3/4 de l'effectif enseignant-chercheur et hospitalo-universitaire.



Répartition des professeurs et maitres de conférences enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires titulaires par section CNU

- > La représentation féminine est supérieure dans le domaine des lettres et sciences humaines (51%) et moindre dans le domaine des sciences (28%) ;
- > La part des professeurs d'université est très variable selon les domaines : 34% en droit, économie, gestion, 28% en lettres et sciences humaines, 36% en sciences et 59% en santé, pour une moyenne générale de 40%.

² Conseil national des universités

	Ens. Chercheurs et chercheurs				Hospitalo-universitaires				Total	%PR	%f
	MCF	%f	PR	%f	MCF	%f	PR	%f			
Droit, économie et gestion	01 - Droit privé et sciences criminelles	41	59%	25	40%				66	38%	52%
	02 - Droit public	24	50%	18	22%				42	43%	38%
	03 - Histoire du droit et des institutions	5	100%	3					8	38%	63%
	04 - Science politique	6	33%	2					8	25%	25%
	05 - Sciences économiques	43	44%	23	17%				66	35%	35%
	06 - Sciences de gestion	45	56%	13	23%				58	22%	48%
									248	34%	44%
Lettres et sciences humaines	07 - Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	5	80%	2	50%				7	29%	71%
	09 - Langue et littérature françaises	4	75%						4		75%
	11 - Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	14	86%	2	50%				16	13%	81%
	12 - Langues et littératures germaniques et scandinaves	1	100%						1		100%
	14 - Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues romanes	3	67%	1					4	25%	50%
	16 - Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	30	63%	16	63%				46	35%	63%
	17 - Philosophie	2							2		
	18 - Architecture (ses théories et ses pratiques), arts appliqués, arts plastiques, arts du spectacle, épistémologie des ens. artistiques, esthétique, musicologie, musique, sc. de l'art	2	50%						2		50%
	19 - Sociologie, démographie	17	47%	6					23	26%	35%
	20 - Ethnologie, préhistoire, anthropologie biologique	8	63%	5	20%				13	38%	46%
	21 - Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	1	100%						1		100%
	22 - Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain, de l'art, de la musique	3	33%	2	50%				5	40%	40%
	23 - Géographie physique, humaine, économique et régionale	3	67%						3		67%
	70 - Sciences de l'éducation	13	38%	7	29%				20	35%	35%
	71 - Sciences de l'information et de la communication	7	57%	2	50%				9	22%	56%
	72 - Epistémologie, histoire des sciences et des techniques	1		2					3	67%	
	74 - Sciences et techniques des activités physiques et sportives	14	29%	6	33%				20	30%	30%
									179	28%	51%
Sciences	25 - Mathématiques	27	15%	24	4%				51	47%	10%
	26 - Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	37	30%	18	6%				55	33%	22%
	27 - Informatique	54	22%	27	11%				81	33%	19%
	28 - Milieux denses et matériaux	12	33%	8					20	40%	20%
	29 - Constituants élémentaires	14	29%	6					20	30%	20%
	30 - Milieux dilués et optique	15	27%	15	7%				30	50%	17%
	31 - Chimie théorique, physique, analytique	21	38%	15	13%				36	42%	28%
	32 - Chimie organique, minérale, industrielle	20	45%	13	8%				33	39%	30%
	33 - Chimie des matériaux	15	33%	16	25%				31	52%	29%
	34 - Astronomie, astrophysique	3		3					6	50%	
	35 - Structure et évolution de la Terre et des autres planètes	3		2					5	40%	
	36 - Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, paléobiosphère	18	28%	9	11%				27	33%	22%
	37 - Météorologie, océanographie physique de l'environnement	1		1	100%				2	50%	50%
	60 - Mécanique, génie mécanique, génie civil	43	21%	17	6%				60	28%	17%
	61 - Génie informatique, automatique et traitement du signal	21	33%	12					33	36%	21%
	62 - Energétique, génie des procédés	9	33%	2	50%				11	18%	36%
	63 - Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	28	36%	16	38%				44	36%	36%
	64 - Biochimie et biologie moléculaire	27	56%	9	11%				36	25%	44%
	65 - Biologie cellulaire	26	65%	15	33%				41	37%	54%
66 - Physiologie	26	50%	11					37	30%	35%	
67 - Biologie des populations et écologie	13	62%	7	14%				20	35%	45%	
68 - Biologie des organismes	15	73%	11	9%				26	42%	46%	
69 - Neurosciences	21	52%	11	18%				32	34%	41%	
									737	36%	28%

	Ens. Chercheurs et chercheurs				Hospitalo-universitaires				Total	%PR	%F
	MCF	%F	PR	%f	MCF	%F	PR	%F			
42 - Anatomie									5	100%	20%
42 - Anatomie et cytologie pathologiques					3	67%	2	100%	5	40%	80%
42 - Histologie, embryologie, cytogénétique					3	67%	3	33%	6	50%	50%
43 - Biophysique et médecine nucléaire					4	25%	3	33%	7	43%	29%
43 - Radiologie et imagerie médecine					1		9		10	90%	
44 - Biochimie et biologie moléculaire					5	60%	1		6	17%	50%
44 - Biologie cellulaire					1		2	50%	3	67%	33%
44 - Nutrition					1	100%	1		2	50%	50%
44 - Physiologie					4	25%	5		9	56%	11%
45 - Bactériologie-virologie, hygiène hospitalière (2 options)					5	100%	4	75%	9	44%	89%
45 - Maladies infectieuses, maladies tropicales (2 options)							3		3	100%	
45 - Parasitologie et mycologie					2	50%	2	50%	4	50%	50%
46 - Biostatistiques, informatique médecine et technologies de communication					4	75%	3	33%	7	43%	57%
46 - Epidémiologie, économie de la santé et prévention					2	100%	5	40%	7	71%	57%
46 - Médecine et santé au travail							1	100%	1	100%	100%
46 - Médecine légale et droit de la santé					1		1	100%	2	50%	50%
47 - Cancérologie, radiothérapie (2 options)							8		8	100%	
47 - Génétique					1	100%	3		4	75%	25%
47 - Hématologie, transfusion (2 options)					1		5	20%	6	83%	17%
47 - Immunologie					2	50%	2		4	50%	25%
48 - Anesthésiologie et réanimation chirurgicale, médecine d'urgence (2 options)							4	25%	4	100%	25%
48 - Médecine intensive - réanimation							4		4	100%	
48 - Pharmacologie fondamentale, pharmacologie clinique, addictologie (3 options)					3	33%	4		7	57%	14%
48 - Thérapeutique- addictologie					1		1		2	50%	
49 - Médecine physique et de réadaptation					1		3		4	75%	
49 - Neurochirurgie							3		3	100%	
49 - Neurologie					1	100%	5		6	83%	17%
49 - Pédiopsychiatrie d'adultes, addictologie (2 options)							2		2	100%	
49 - Psychiatrie d'adultes, addictologie (2 options)							4	50%	4	100%	50%
50 - Chirurgie orthopédique et traumatologique							3		3	100%	
50 - Chirurgie plastique, reconstructrice et esthétique, brûlologie (2 options)							2		2	100%	
50 - Dermato-vénéréologie							5	40%	5	100%	40%
50 - Rhumatologie					1	100%	2		3	67%	33%
51 - Cardiologie					2	100%	11		13	85%	15%
51 - Chirurgie thoracique et cardiovasculaire							5		5	100%	
51 - Chirurgie vasculaire, médecine vasculaire (2 opt.)							3		3	100%	
51 - Pneumologie, addictologie (2 options)							2	50%	2	100%	50%
52 - Chirurgie digestive					1	100%	1		2	50%	50%
52 - Gastroentérologie, hépatologie, addictologie (3 opt.)							4		4	100%	
52 - Néphrologie							3		3	100%	
52 - Urologie							4		4	100%	
53 - Chirurgie générale					1		2		3	67%	
53 - Médecine générale							1		1	100%	
53 - Médecine interne - gériatrie et biologie du vieillissement - addictologie (3 options)					2	100%	10	40%	12	83%	50%
54 - Biologie et médecine du développement et de la reproduction, gynécologie médecine (2 opt.)							2	50%	2	100%	50%
54 - Chirurgie infantile							3		3	100%	
54 - Endocrinologie, diabète et maladies métaboliques, gynécologie médecine (2 options)							4	25%	4	100%	25%
54 - Gynécologie-obstétrique, gynécologie médecine (2 opt.)							3		3	100%	
54 - Pédiatrie					1		5		6	83%	
55 - Chirurgie maxillo-faciale et stomatologie							1	100%	1	100%	100%
55 - Ophtalmologie							3	33%	3	100%	33%
55 - Oto-rhino-laryngologie					1		4	25%	5	80%	20%
56 - Orthopédie dento-faciale					4		1	100%	5	20%	20%
56 - Pédiodontie					3	33%			3		33%
56 - Prévention, épidémiologie, économie de la santé, odontologie légale					3	33%			3		33%
57 - Chirurgie buccale, pathologie et thérapeutique, anesthésiologie et réanimation					2	50%	2		4	50%	25%
57 - Parodontologie					2				2		
57 - Sciences biologiques (biochimie, immunologie, histol., embryologie, génétique, anat. pathologique, bact., pharm.)					3	67%			3		67%
58 - Dentisterie restauratrice, endodontie, prothèses, fonction-dysfonction, imagerie, biomatériaux					10	10%	4	50%	14	29%	21%
80 - Personnels enseignants et hospitaliers de pharm. en sc. physico-chimiques et ingénierie appliquée à la santé							1	100%	1	100%	100%
81 - Personnels enseignants et hospitaliers de pharmacie en sciences du médicament et des autres produits de santé					5	40%	1	100%	6	17%	50%
82 - Personnels enseignants et hospitaliers de pharmacie en sciences biologiques, fondamentales et cliniques					3	100%	2	50%	5	40%	80%
85 - Sc. physico-chim. et ingénierie appliquée à la santé	19	58%	4	25%					23	17%	52%
86 - Sc. du médicament et des autres produits de santé	22	64%	6	50%					28	21%	61%
87 - Sciences biologiques, fondamentales et cliniques	15	60%	6	33%					21	29%	52%
									354	59%	34%

Taux d'encadrement enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires

Le taux d'encadrement en 2018 est de 40% (39% en 2017)

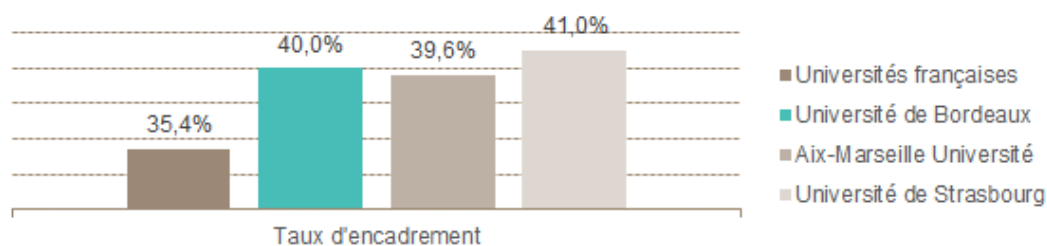
Calcul du taux d'encadrement :

Nb de PR / nb de PR + MCF



Comparaisons nationales et entre universités

Taux d'encadrement

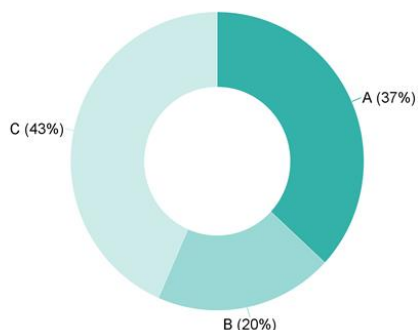


Répartition des enseignants titulaires par discipline du 2nd degré

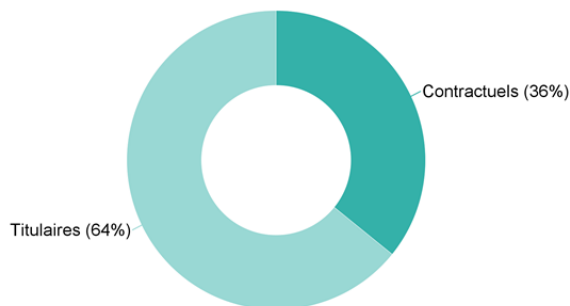
	PRAG		PRCE		Total	
	Eff.	%F	Eff.	%F	Eff.	%f
Allemand	1				1	
Anglais	21	86%	26	73%	47	79%
Arts plastiques	3	100%	1	100%	4	100%
Biotechnologie : génie biologique			1		1	
Coordination et ingénierie de formation			1		1	
Documentation			6	83%	6	83%
Économie et gestion	29	45%	11	45%	40	45%
Économie : informatique et gestion			1	100%	1	100%
Éducation musicale	4	50%	1	100%	5	60%
Éducation phys. et sportive	26	35%	24	21%	50	28%
Espagnol	4	50%	4	50%	8	50%
Génie chimique - chimie			1	100%	1	100%
Génie civil	1				1	
Génie civil construction			1		1	
Génie électrique/électrotechnique	1				1	
Génie électrique : informatique et télématique			1		1	
Génie industriel structures métalliques			1		1	
Génie mécanique - mécanique			1		1	
Histoire-géographie	5	40%	3	67%	8	50%
Informatique et gestion	1				1	
Lettres histoire géographie			1	100%	1	100%
Lettres modernes	16	69%	14	64%	30	67%
Mathématiques	19	37%	10	70%	29	48%
Mathématiques-sciences physiques	1		2		3	
Philosophie	4	50%			4	50%
Physique - chimie	1	100%	2	50%	3	67%
Sciences de la vie et de la terre	10	50%	4	50%	14	50%
Sciences économiques et sociales	5	40%	1	100%	6	50%
Sciences et techniques industrielles	1				1	
Sciences indus. de l'ingénieur et ingénierie des constructions	6	17%			6	17%
Sciences indus. de l'ingénieur et ingénierie électrique	8	13%	1		9	11%
Sciences indus. de l'ingénieur et ingénierie informatique et numérique	1				1	
Sciences indus. de l'ingénieur et ingénierie mécanique	17	12%	3	67%	20	20%
Sciences indus. de l'ingénieur option architecture et construction	1	100%			1	100%
Sciences indus. de l'ingénieur option énergie			1		1	
Sciences physiques et chimiques	3	67%	1		4	50%
Sciences phys. - phys. appliquée	8	38%	1		9	33%
SII Option ingénierie électrique	1				1	
Technologie			2	50%	2	50%
	198	44%	127	52%	325	47%

► Les personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé (BIATSS)

Répartition des personnels BIATSS par catégorie



Répartition des personnels BIATSS par statut

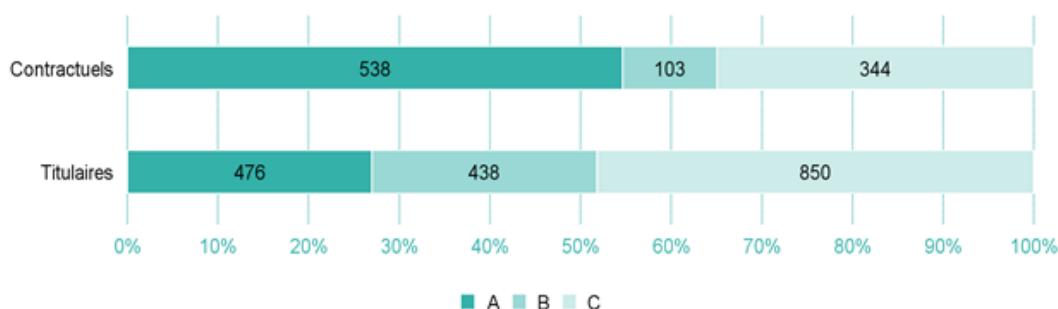


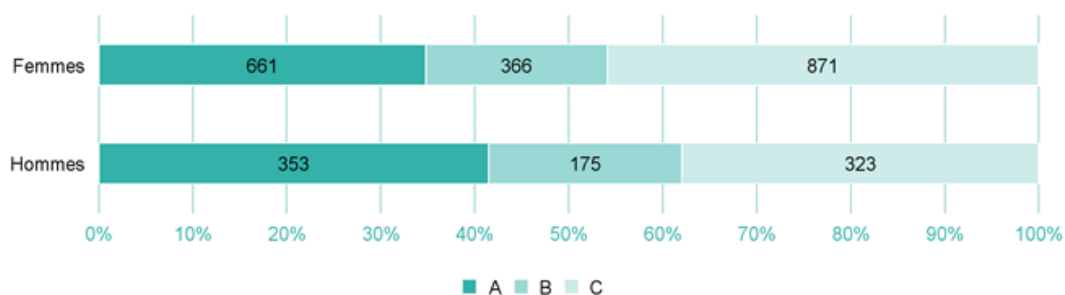
Effectif BIATSS fonctionnaire et contractuel réparti par type de population, par catégorie et par genre

Parmi les personnels contractuels, une grande majorité des agents sont de catégorie A (55%) alors que parmi les personnels titulaires, cette proportion concerne les agents de la catégorie C. Le nombre de CDD a baissé (-61), notamment dû à la fin du dispositif d'emploi aidé CUI/CAE. Les CDI augmentent (+14).

		Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total	%pop	Rappel 2107	%pop
		N	%F	N	%F	N	%F				
Titulaires	AENESR	38	68%	63	92%	102	92%	203	88%	220	87%
	Bibliothèque - Musée	33	70%	32	91%	48	46%	113	65%	113	65%
	ITRF	393	58%	342	60%	700	72%	1 435	65%	1 345	64%
	Médicaux sociaux	12	100%	1	100%	0	0%	13	100%	17	100%
		476	61%	438	67%	850	73%	1 764	68%	1 695	67%
Contractuels	CDD	354	68%	81	69%	288	74%	723	70%	784	72%
	CDI	181	73%	21	86%	42	76%	244	75%	230	74%
	CUI	0	0%	0	0%	11	64%	11	64%	49	65%
	PACTE	0	0%	0	0%	2	100%	2	100%	2	50%
	Autres types de contrat	3	33%	1	0%	1	0%	5	20%	3	33%
		538	69%	103	72%	344	74%	985	71%	1 068	72%
	1 014	65%	541	68%	1 194	73%	2 749	69%	2 763	69%	

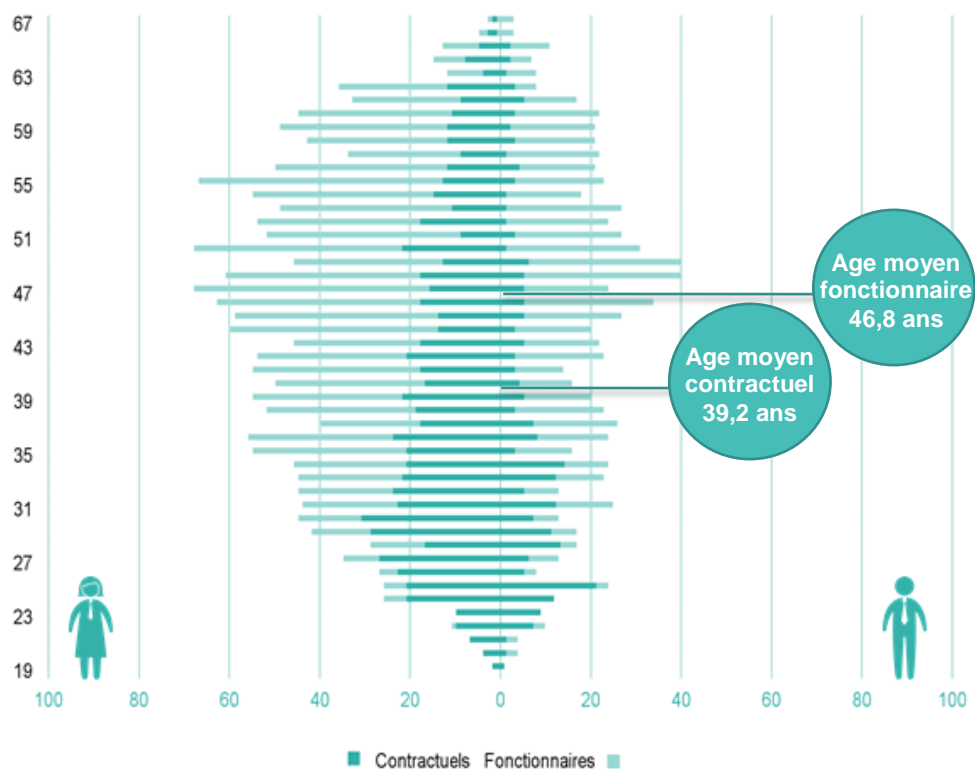
Autres types de contrats : Apprentis, Mise à disposition





Pyramide des âges des BIATSS

La pyramide des âges des BIATSS se caractérise par une sous-représentation des moins de 30 ans. Elle est également majoritairement féminine. L'âge moyen est de 44,1 ans.



Âge médian Femmes et Hommes : 45 ans

Répartition des BIATSS titulaires par branche d'activité professionnelle (BAP³)

	Total	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
		Eff.	% A	Eff.	% B	Eff.	% C
BAP A Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	153	60	39%	51	33%	43	28%
BAP B Sciences chimiques et sciences des matériaux	61	25	41%	22	36%	14	23%
BAP C Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique	59	27	45%	24	40%	9	15%
BAP D Sciences humaines et sociales	8	8	100%				
BAP E Informatique, statistiques et calcul scientifique	115	75	66%	35	31%	4	4%
BAP F Culture, com., production et diffusion des savoirs	205	66	32%	64	31%	74	36%
BAP G Patrimoine im., logistique, restauration et prévention	327	26	8%	37	11%	264	81%
BAP J Gestion et pilotage	816	174	21%	203	25%	439	54%
Médicaux sociaux	13	12	92%	1	8%		
Non renseigné	7	3	43%	1	14%	3	43%
Total	1 764	476	27%	438	25%	850	48%

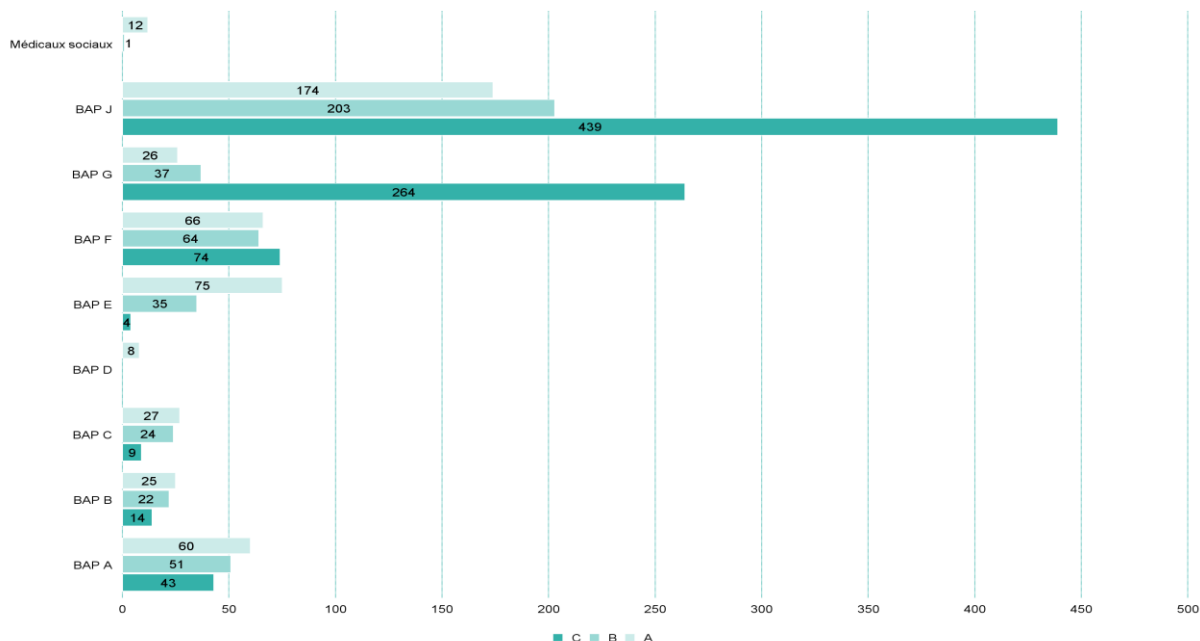
³ Cf. glossaire

Les personnels BIATSS constituent les personnels d'appui à la recherche et à l'enseignement (fonctions de soutien) et contribuent au fonctionnement de l'université (fonctions de support). Ils sont donc présents dans tous les secteurs d'activité et peuvent exercer une grande variété de métiers.

Dans les tableaux suivants, les agents de la filière bibliothèques sont inclus dans la BAP F. Ceux de la filière AENESR sont associés à la BAP J.

Les personnels médico-sociaux ne constituent pas une branche d'activité professionnelle au sens du référentiel national Referens⁴. Toutefois pour en faciliter l'analyse comparative, ils sont inclus dans ces données.

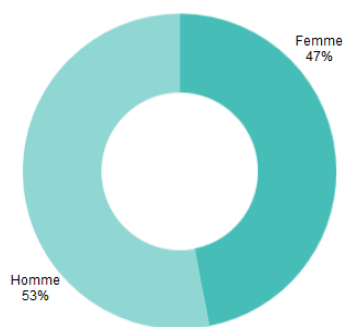
Les BAP les plus représentées sont les BAP J et G. Elles regroupent 65% des agents. La moins représentée est la BAP D (sciences humaines et sociales).



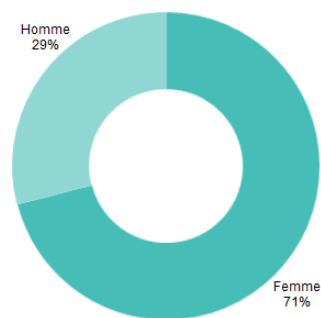
Égalité femmes-hommes

	Femme	Homme
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	41%	59%
<i>Dont contractuels</i>	47%	53%
Personnels BIATSS	69%	31%
<i>Dont contractuels</i>	71%	29%

Personnels de catégorie A



Personnels de catégorie B et C

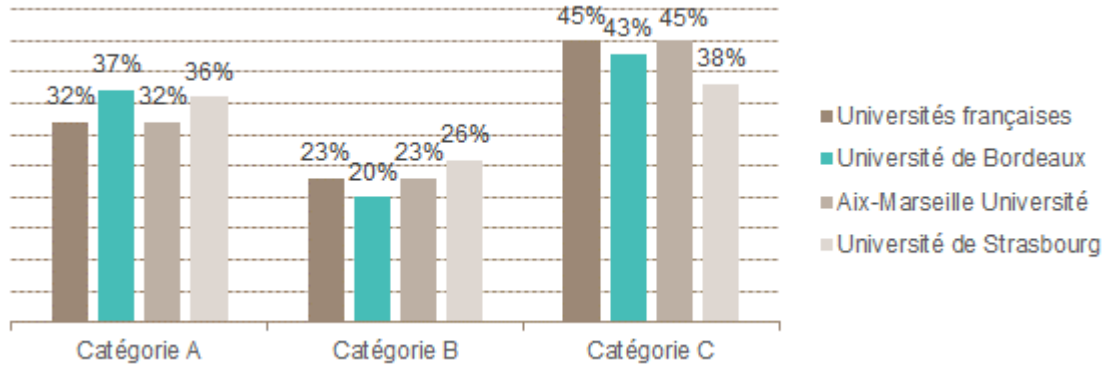


⁴ Cf. glossaire

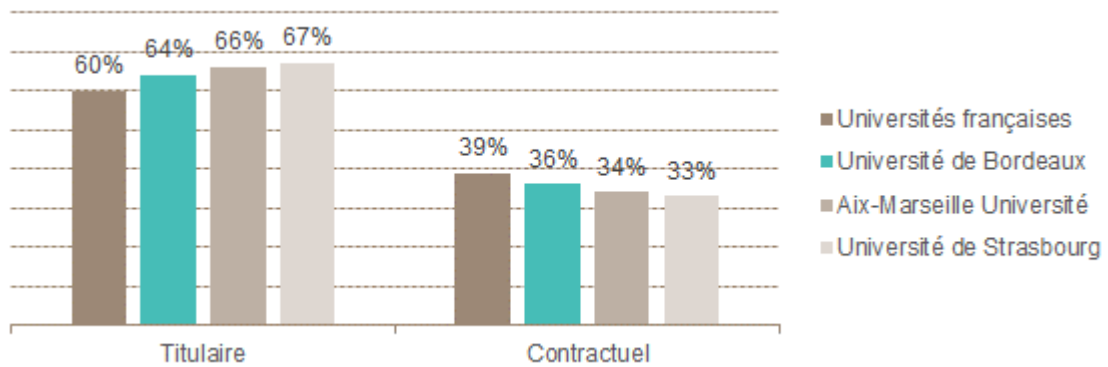


Comparaison nationales et entre universités

Répartition des personnels BIATSS par catégorie



Répartition des personnels BIATSS par statut



4. Caractéristiques de certaines populations

4.1. Les doctorants sous contrat

Les doctorants contractuels sont recrutés pour 3 ans sur le fondement du décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 modifié ou du décret n° 2016-1173 du 29 août 2016 pour effectuer des activités de recherche liées à la préparation du doctorat.

Ils peuvent également être chargés d'une mission :

- > d'enseignement, y compris dans le domaine de la formation continue, pour un service au plus égal à un tiers du service annuel d'enseignement de référence des enseignants chercheurs (soit 64 h équivalent travaux dirigés) ;
- > dans les domaines de la diffusion de l'information scientifique et technique et de la valorisation des résultats de la recherche, dont la durée annuelle ne peut excéder 32 jours de travail ;
- > d'expertise effectuée dans une entreprise, une collectivité territoriale, une administration, un établissement public, une association ou une fondation, dont la durée annuelle ne peut excéder 32 jours de travail.

Les doctorants peuvent également être recrutés sur le fondement de l'article 4-2 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 notamment dans le cadre de l'exécution d'un projet de recherche.

Doctorants sous contrat répartis par tranche d'âge et nationalité

- > Le nombre de doctorants contractuels et doctorants recrutés sur le fondement de l'article 4 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 a augmenté de 11 entre 2017 et 2018 ;
- > près de 92% des doctorants ont moins de 29 ans ;
- > l'âge moyen d'un doctorant à l'université de Bordeaux est d'environ 26 ans ;
- > près de 27% des doctorants sont de nationalité étrangère. Ce chiffre est en augmentation par rapport à 2017 (+5%).

Tranche d'âge	Etranger	Français	Total	% F	Rappel 2017
- de 25	24	159	183	48%	187
25-29	103	232	335	44%	331
30-34	20	16	36	50%	30
35-39	1	6	7	43%	3
40-44	2		2	100%	1
	150	413	563	46%	552

Doctorants par genre



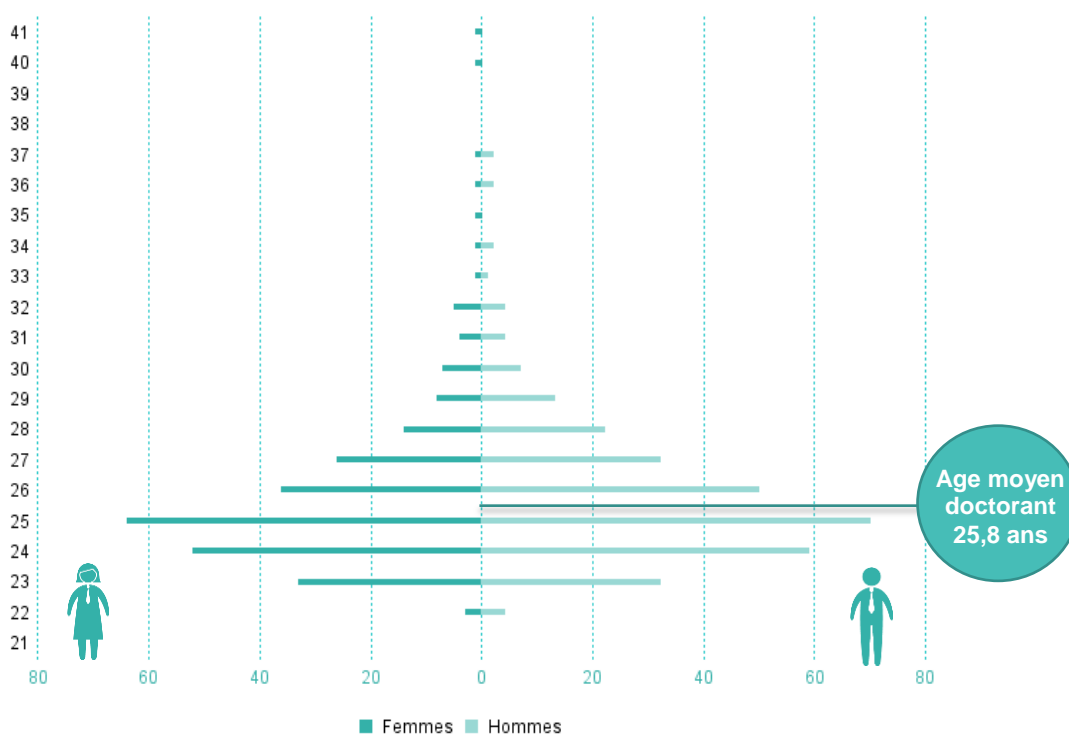
Doctorants contractuels par type de mission

- > 93% des doctorants sont recrutés sur le fondement du décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 ou du décret n° 2016-1173 du 29 août 2016 ;
- > 38% des doctorants contractuels ont une mission d'enseignement ;
- > 46% des doctorants contractuels sont des femmes.

	Femmes	Hommes	Total	% F	Rappel 2017
Doctorant avec mission complémentaire	99	116	215	46%	220
Doctorant sans mission complémentaire	160	188	348	46%	332
	259	304	563	46%	552



Pyramide des âges des doctorants



Âge médian : 25 ans – Femmes : 25 ans – Hommes : 25 ans

4.2. Les vacataires d'enseignement (année universitaire 2017/2018)

Dans l'enseignement supérieur, les vacataires d'enseignement sont régis par le décret n°87-889 du 29 octobre 1987. Ils peuvent être recrutés en qualité de chargés d'enseignement vacataires (CEV) ou d'agents temporaires vacataires (ATV).

Les ATV peuvent être :

- > étudiants, inscrits en vue de la préparation d'un diplôme de 3^e cycle de l'enseignement supérieur ;
- > retraités ou pré-retraités âgés de moins de 67 ans.

Les CEV sont des personnalités choisies en raison de leurs compétences dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel, qu'ils exercent en dehors de leur activité de chargé d'enseignement. Leur activité professionnelle principale consiste :

- > soit en la direction d'une entreprise ;
- > soit en une activité salariée d'au moins 900 heures de travail par an ;
- > soit en une activité non salariée à condition d'être assujettie à la taxe professionnelle ou de justifier que ces personnalités ont retiré de l'exercice de leur profession des moyens d'existence réguliers depuis au moins trois ans.

Les CEV peuvent être répartis en 2 catégories : fonctionnaires ou non-fonctionnaires. Ils ne sont pas comptabilisés dans l'effectif social de l'université puisqu'ils ne bénéficient que de rémunérations accessoires au titre de cette activité d'enseignement.

Sur l'année universitaire 2017/2018, l'université a recruté 3 991 vacataires d'enseignement :

- > 3 735 chargés d'enseignement vacataires ;
- > 256 agents temporaires vacataires ;
- > parmi ces vacataires, 394 sont intervenus au titre d'une convention de partenariat avec un autre établissement ;
- > parmi les ATV étudiants, 54% sont de nationalité étrangère.

Depuis l'année universitaire 2017-2018, l'application e-vacataires a été mise en place pour gérer les candidatures des vacataires d'enseignement (agents temporaires vacataires et chargés d'enseignement vacataires).

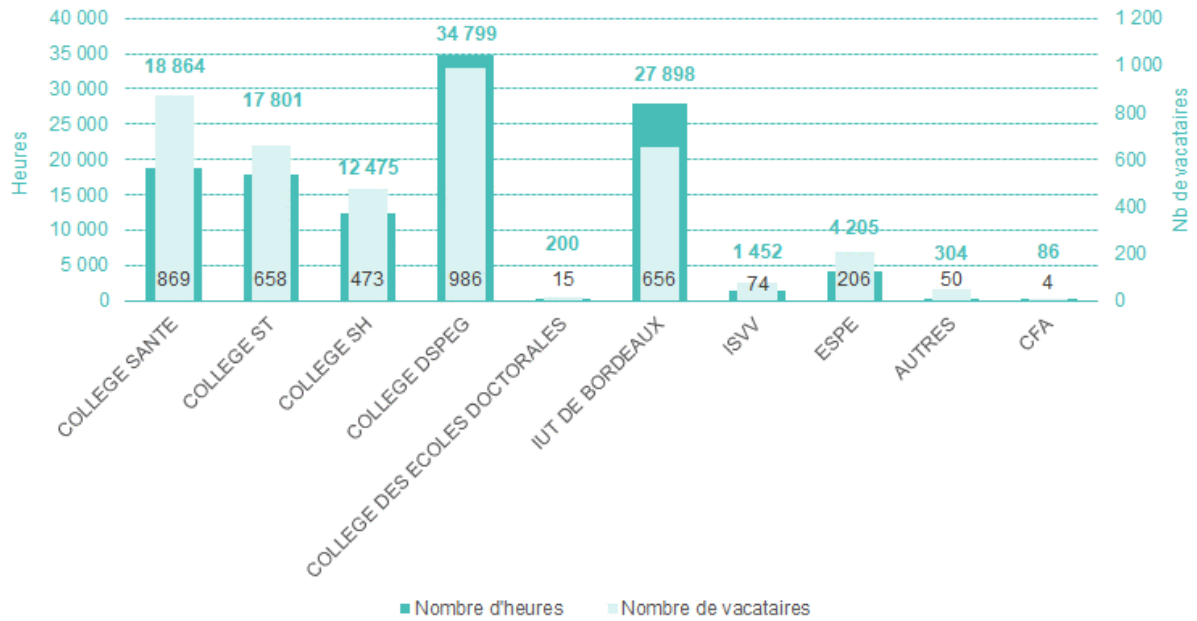
Le déploiement d'e-vacataires répond à 2 objectifs majeurs :

- > La simplification :
 - un accès sécurisé et facile aux données ;
 - une optimisation des délais de traitement des dossiers et de mises en paiement ;
 - une meilleure traçabilité des demandes ;
 - une historisation des candidatures.
- > La modernisation qui se traduit par :
 - une dématérialisation des dossiers et des pièces justificatives permettant de faciliter et d'améliorer les usages auprès des agents et des structures de niveau intermédiaire ;
 - une intégration automatique dans le système d'information des ressources humaines (SIRH) de gestion administrative et de celui de gestion des heures et services d'enseignement, évitant ainsi la double saisie.

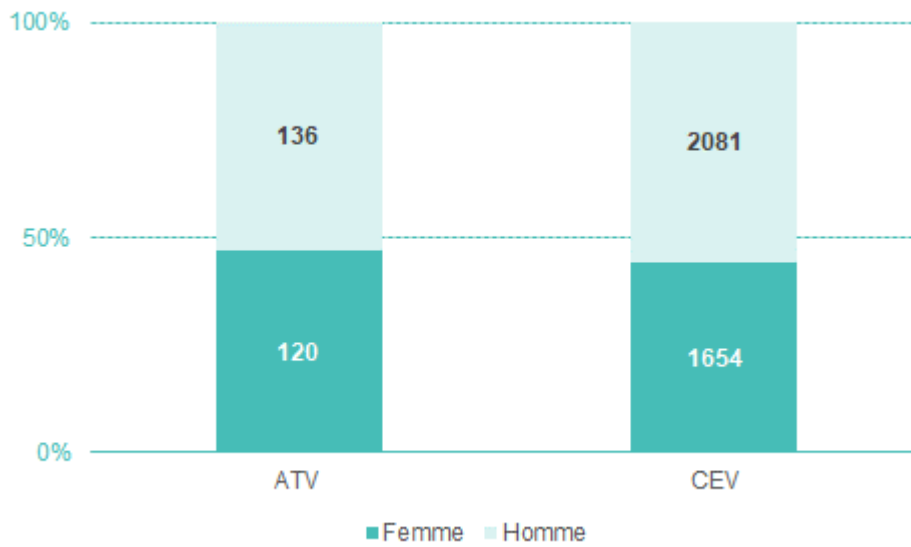
Nombre de vacataires ATV/CEV par structure

Composante d'affectation	Structure d'affectation	Nombre de vacataires	dont convention nés	Nombre d'heures	Nombre d'heure moyen par vacataire	ATV	CEV
COLLEGE SANTE	Institut de Santé Publique et d'Epidémiologie	185	47	4 159	23	3	182
	Institut du Thermalisme	54	12	1 438	27		54
	Service formation continue	7		91	13		7
	UFR des Sciences Médicales	464	49	11 717	25	12	452
	UFR Odontologie	32	32	51	51	3	29
	UFR Pharmacie	127	71	1 408	11	7	120
		869	211	18 864	23	25	844
COLLEGE ST	Bureau des sports ST	1		72	72		1
	Département Langue, Lettres et Communication	35	1	2 370	70	3	32
	Département Licence	38	12	971	26	1	37
	Département Universitaire des Sciences d'Agen	44	1	1 729	39	3	41
	Formation Continue	20		827	41	2	18
	UF Biologie	80	37	1 981	26	3	77
	UF Chimie	66	11	1 139	17	1	65
	UF de Physique	73	21	1 445	19		73
	UF des Sciences de la Terre et de l'Environnement	28	1	249	9		28
	UF des Sciences de l'Ingénieur	150	22	3 427	23	9	141
	UF Informatique	71	9	2 412	34	4	67
	UF Mathématiques et Interactions	52	2	1 179	23	3	49
		658	117	17 801	27	29	629
COLLEGE SH	Département de Langues et Cultures	10		600	60	1	9
	SH - Formation Continue	13		521	43		13
	UF d'Anthropologie	18		532	30		18
	UF de Psychologie	216	1	4 555	21	22	194
	UF de Sociologie	59	5	1 613	27	2	57
	UF des Sciences de l'Education	41	1	1 585	39	5	36
	UF STAPS	116	1	3 070	24	7	109
		473	8	12 475	26	37	436
COLLEGE DSPEG	Bureau des sports DSPEG	6		324	54		6
	Faculté d'économie, AES et gestion	273	6	9 597	36	36	237
	Faculté de droit et science politique	467	16	12 121	26	94	373
	IAE	229		12 397	54	6	223
	Institut du travail	5	1	204	41		5
	Service de Formation continue DSPEG	6		157	26		6
		986	23	34 799	36	136	850
COLLEGE DES ECOLES DOCTORALES		15		200	13		15
IUT de BORDEAUX	Centre de Recherche Etude et Développement	10		223	22		10
	Département Carrières Juridiques	11		665	60		11
	Département Carrières Sociales - Gestion Urbaine	8		523	65		8
	Département Génie Biologique	29		884	30	1	28
	Département Génie Chimique – Génie des procédés	9		194	22		9
	Département Génie Civil – Construction Durable	67		2 053	31	1	66
	Département Génie Electrique et Informatique Industrielle	66	6	1 824	28	3	63
	Département Génie Mécanique et Productique	34		1 191	35	2	32
	Département Gestion Administrative et Commerciale des Organisations	28		1 323	47	1	27
	Département Gestion des Entreprises et des Administrations	48		2 931	61	3	45
	Département Gestion Logistique et Transport	53	1	3 458	65	1	52
	Département Hygiène - Sécurité - Environnement	22	1	640	29		22
	Département Informatique	44	1	1 503	34		44
	Département Mesures Physiques	52	2	1 424	28	1	51
	Département Qualité Logistique Industrielle et Organisation	27		1 240	46		27
	Département Science et Génie des Matériaux	29	2	850	29	1	28
	Département Techniques de Commercialisation Bordeaux	74	1	4 326	59	3	71
	Département Techniques de Commercialisation Périgueux	32		2 066	62		32
	FTLV Bordeaux	13		580	45		13
			656	14	27 898	43	17
Institut des sciences de la vigne et du vin		74	10	1 452	20		74
ESPE	ESPE	195	11	3 973	20	10	185
	Maison Pour la Science en Aquitaine	11		232	21		11
		206	11	4 205	20	10	196
Autres	Médiaquitaine	49		286	11	1	48
	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives	1		18	18		1
		50	0	304	29	1	49
CFA	UA Sciences et Technologies	4		86	22	1	3
		4	0	86	22	1	3
		3 991	394	118 083	30	256	3 735

Répartition des vacataires par structure



Répartition des vacataires par genre



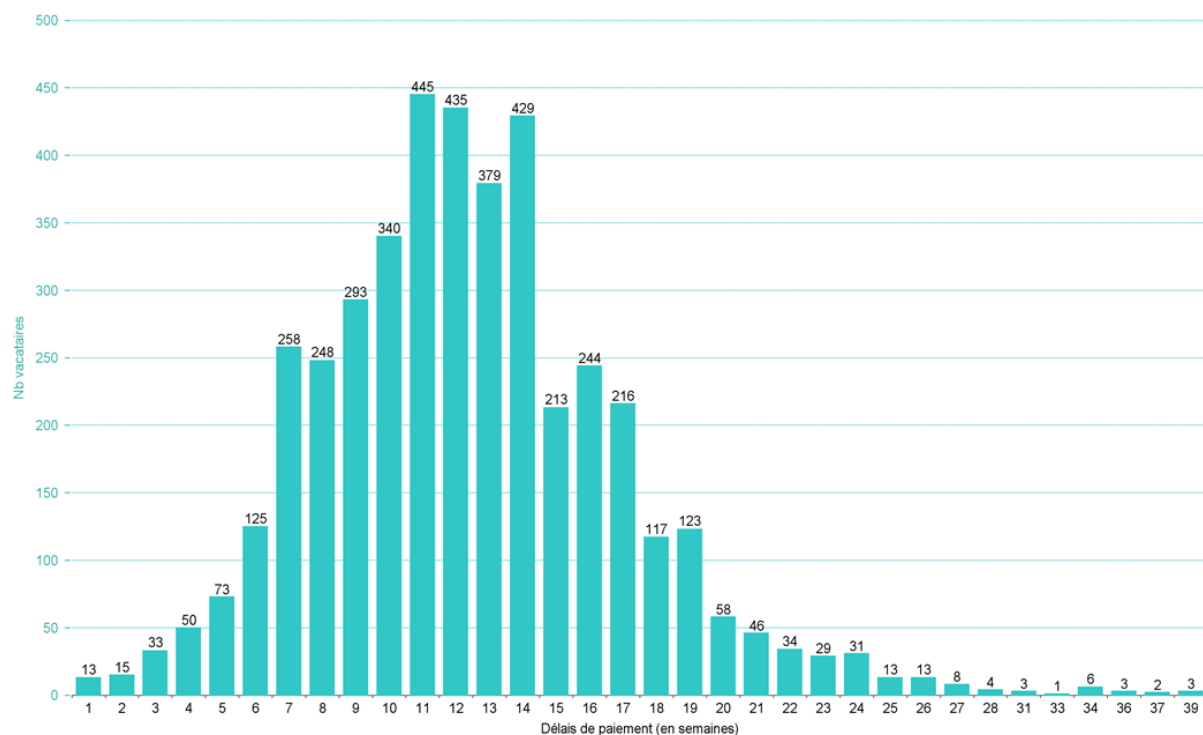
Délais de paiement des vacataires d'enseignement

Le délai moyen de paiement s'élève à 60 jours.

		Nombre de personnes concernées	Nombre moyen d'heures de vacation réalisées dans l'année	Délai moyen de paiement (Nb de jours)
CEV	CEV fonction publique	1 760	27	61
	CEV secteur privé	1 881	31	58
		3 641		60
ATV	ATV dont retraités	77	32	61
	ATV dont étudiants	171	50	61
		248		61
		3 889	30	60

Le délai de paiement s'analyse comme la différence entre la date de réalisation du service et la date d'envoi de la paye au comptable payeur.

Répartition des vacataires selon le délai de paiement (en semaines)



4.3. L'emploi étudiant

L'université de Bordeaux promeut une politique en faveur de l'emploi étudiant au sein de ses structures pour répondre à trois objectifs principaux :

- > proposer aux étudiants des missions et un régime de contrat permettant de concilier activité et poursuite des études ;
- > s'assurer que les recrutements et les missions confiées contribuent au processus de professionnalisation des étudiants pour faciliter leur insertion professionnelle future ;
- > inciter les étudiants à s'engager au service de leurs pairs.

Les contrats étudiants sont régis par l'article L811-2 du code de l'éducation qui crée un cadre spécifique d'emploi pour les étudiants au sein des établissements d'enseignement supérieur.

Les missions pouvant être confiées dans le cadre de ces contrats sont les suivantes :

- > accueil des étudiants ;
- > aide à l'insertion professionnelle ;
- > animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales ;
- > actions dans le domaine de la promotion de la santé et du développement durable ;
- > promotion de l'offre de formation ;
- > service d'appui aux personnels des bibliothèques et des autres services ;
- > soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies ;
- > tutorat pédagogique ;
- > tutorat pédagogique spécialisé sur rendez-vous hors handicap ;
- > assistance et accompagnement des étudiants à besoins spécifiques :
 - tutorat spécialisé ;
 - assistance d'un secrétariat d'épreuve ;
 - prise de notes, aide au travail sur site.

Les caractéristiques du contrat étudiant

Les contrats sont conclus pour une période maximale de douze mois entre le 1^{er} septembre et le 31 août de l'année universitaire. La durée effective de travail ne peut excéder 670 heures entre le 1^{er} septembre et le 30 juin et 300 heures entre le 1^{er} juillet et le 31 août.

La durée de travail hebdomadaire ne peut excéder 35 heures.

Les étudiants ainsi recrutés doivent être inscrits, en formation initiale, à la préparation d'un diplôme délivré au nom de l'État ou à la préparation d'un concours de recrutement dans l'une des trois fonctions publiques.

Le contrat est adapté en fonction de la formation de l'étudiant, les cours obligatoires et examens sont pris en compte dans le planning de travail de l'étudiant.

Il est possible de cumuler plusieurs contrats étudiants au cours de la même année universitaire au sein de l'établissement ou dans d'autres établissements, dans la limite du temps de travail prédéfini.

Les contrats étudiants sont incompatibles avec :

- > tout autre contrat de travail conclu avec un établissement d'enseignement supérieur ou un organisme de recherche ;
- > le bénéfice de l'allocation recherche ;
- > les fonctions de doctorant contractuel exercées dans les conditions du décret n°2009-464 du 23 avril 2009 ou du décret n° 2016-1173 du 29 août 2016.

L'étudiant peut être recruté dans la limite de trois années consécutives sur un même emploi (hors disposition particulière pour des missions de tutorat spécialisé).

Le contrat étudiant prévoit une majoration de la paie de 10% comme indemnité compensatrice de congés payés.

Principe de rémunération : après service fait

Les étudiants sont rémunérés après attestation de service fait, une fois le nombre d'heures déjà effectuées constaté par le service recruteur et déclaré auprès des services de gestion des ressources humaines.

Nombre d'étudiants payés par mois dans le cadre d'un contrat étudiant en cours sur l'année 2018

762 étudiants ont bénéficié d'au moins un contrat étudiant au cours de l'année 2018 pour un montant total de 1 142 K€ (chargés), ce qui représente en moyenne 187 contrats pour une masse salariale de 101 K€ par mois. Le nombre total de contrats étudiants s'élève à 1 083 compte tenu du fait qu'un étudiant peut bénéficier de plusieurs contrats au cours de l'année.

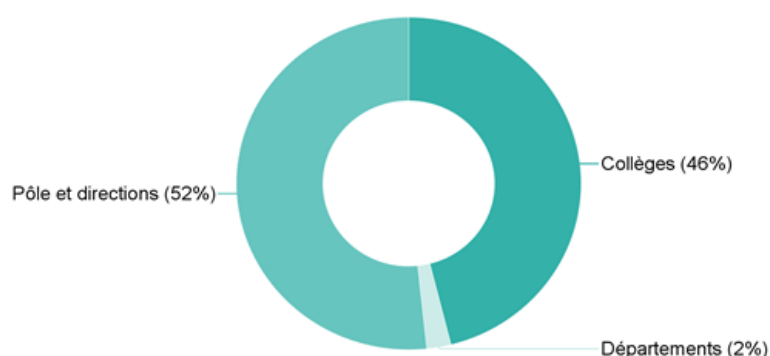
Le nombre d'étudiant ayant bénéficié d'un contrat en 2018 a diminué de 87 par rapport à 2017.

	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Aout	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Nb d'étudiant ayant eu un contrat en 2018	Rappel 2017
Femmes	296	271	248	315	202	174	68	59	296	279	292	359	491	512
Hommes	177	168	158	182	152	128	37	35	156	162	170	187	271	337
	473	439	406	497	354	302	105	94	452	441	462	546	762	849
Montant	43 K€	08 K€	94 K€	85 K€	13 K€	84 K€	66 K€	82 K€	61 K€	09 K€	84 K€	81 K€	1 210 K€	1 142 K€
Nb de contrats payés par mois	110	295	221	184	270	205	266	166	83	104	147	192	1 083	936

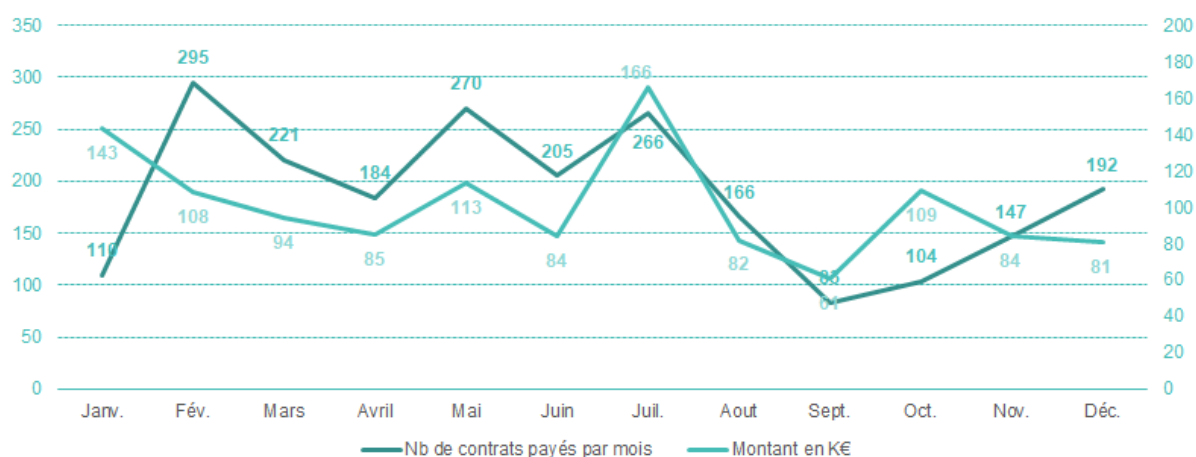
Le décalage entre le nombre de contrats établis par mois et le nombre d'étudiants payés sur ce même mois s'explique par le fait qu'un étudiant n'est pas payé le mois au cours duquel son contrat est signé mais sur les paies suivantes car la règle de rémunération des contrats étudiants est le paiement après attestation des services faits.

Répartition des emplois étudiants par type de structure

La majorité des contrats étudiants sont réalisés dans les pôles et directions, en particulier au pôle formation, insertion professionnelle et vie universitaire (FIPVU), au service PHASE (public handicapé, artistes, sportifs, étudiants), pour notamment l'accompagnement des étudiants handicapés. La présence des contrats étudiants est également forte dans les collèges.



Évolution du nombre de contrats étudiants par mois au cours de l'année 2018



4.4. L'accueil des stagiaires

Répartition des stagiaires par structure d'accueil

Plus de 1 200 stagiaires ont été accueillis à l'université de Bordeaux en 2018 ; la majeure partie de ces stages (90%) se déroulent dans les départements de recherche Sciences et technologies et Sciences de la vie et de la santé.

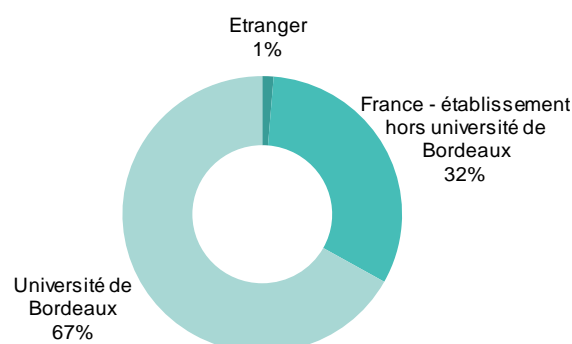
	Structure d'accueil *	Nombre de stagiaires
Collèges et instituts de formation	Collège DSPEG	1
	Collège santé	3
	Collège SH	3
	Collège ST	6
	ESPE	10
		23
Départements de recherche	Département ST	623
	Département SVS	463
		1 086
Pôles et directions administratives	Direction de la documentation	13
	Direction des services comptables	3
	Direction des systèmes d'information	8
	Pôle communication et vie institutionnelle	8
	Pôle finances et achats	3
	Pôle FIPVU	9
	Pôle PAS	3
	Pôle PILPSE	44
	Pôle RHDS	4
Pôle RIPI	16	
		111
		1 220

* voir annexe 1 : liste des sigles et abréviations

Origine des stagiaires accueillis

Plus de 2/3 des stagiaires accueillis sont étudiants à l'université de Bordeaux et 1 % d'entre eux proviennent d'un établissement étranger.

Provenance des stagiaires	Nombre de stagiaires
Etranger	16
France - établissement hors université de Bordeaux	389
Université de Bordeaux	815
Total	1 220

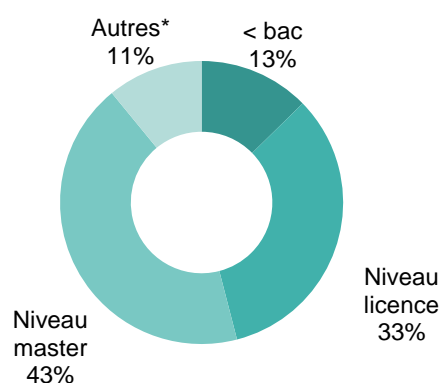


Niveau de formation des stagiaires accueillis

76% des stagiaires sont inscrits à un diplôme de niveau licence ou master.

Niveau	Nombre de stagiaires
< bac	154
Niveau licence	406
Niveau master	527
Autre*	133
Total	1 220

* Ingénieurs, professionnels de la santé...

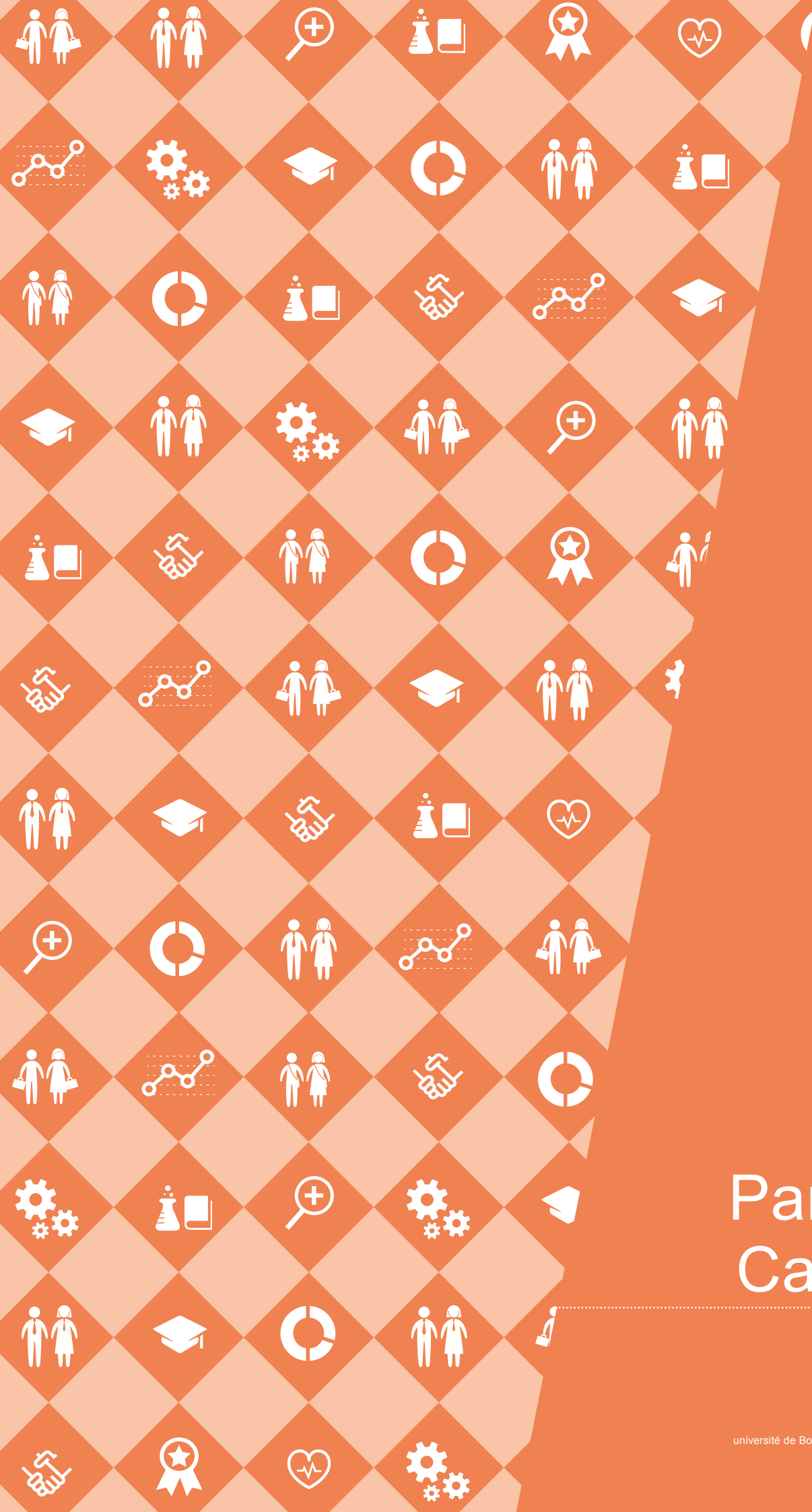


Durée des stages et gratification

72 % des stages sont d'une durée inférieure ou égale à 2 mois, n'imposant pas de gratification obligatoire.

28 % de la totalité des stagiaires accueillis ont perçu une gratification durant leur stage.

Durée du stage	Nombre de stagiaires
< ou égal à 2 mois	872
> à 2 mois	348
Total	1 220



Partie 2. Carrière



Focus sur la carrière des personnels

L'université stabilise ses personnels et attire de nouveaux talents

1 045 recrutements de nouveaux talents



542

enseignants-chercheurs

CONTRACTUELS



355

BIATSS



89

enseignants-chercheurs

TITULAIRES



59

BIATSS

122 agents déprécarisés

81 titularisations de CDD et CDI université de Bordeaux



41 cdisés



146 nouveaux talents de nationalité étrangère

dont **84%** d'enseignants



133 chercheurs et enseignants invités recrutés dans 35 pays

Répartition des disciplines

Sciences **68**

Droit, économie, gestion **35**

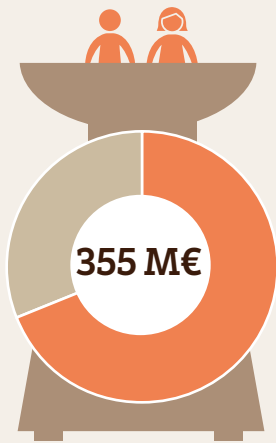
Santé **7**

Lettres, sciences humaines **23**



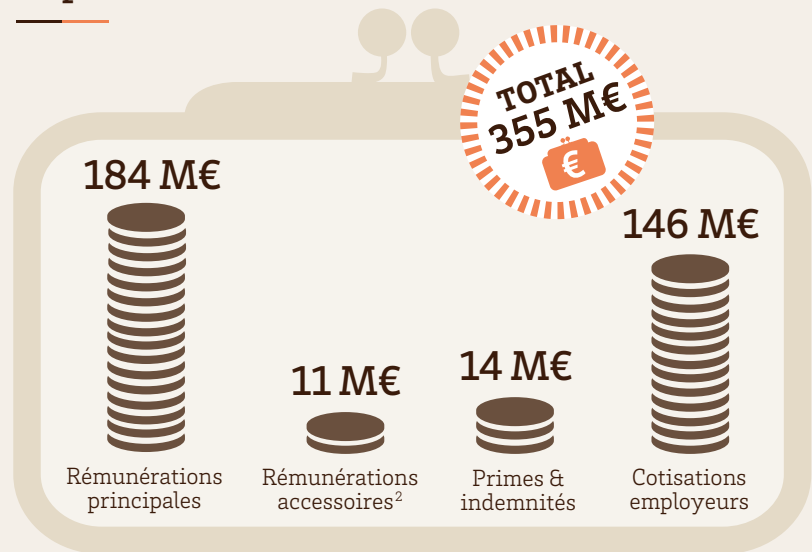
La masse salariale

68% du budget¹
de l'établissement



¹ Budget exécuté

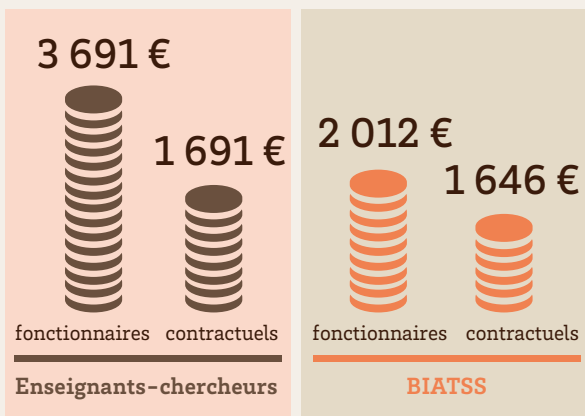
Répartition de la masse salariale



² Dont heures de cours complémentaires

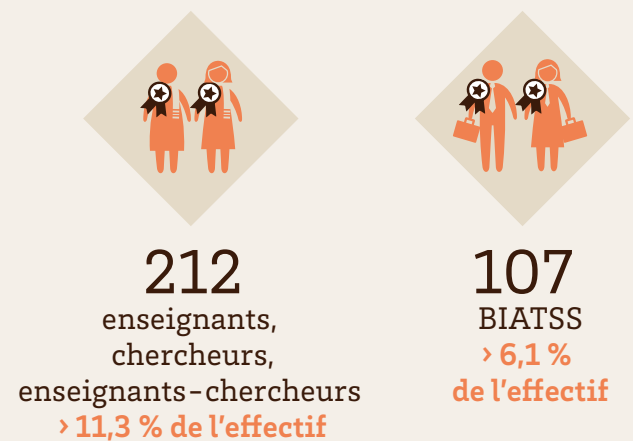
Salaires et promotions

Combien gagnent
les personnels en moyenne³ ?



³ En équivalent temps plein travaillé et en net

Promotion des fonctionnaires⁴



⁴ Promotion des fonctionnaires par avancement ou concours interne

Partie 2 : Carrière

1. Recrutements	55
1.1. Concours et recrutements titulaires	55
1.2. Publications à la Bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP)	70
1.3. Recrutements des agents contractuels.....	70
2. Promotions	77
2.1. Bilan des promotions de grade des enseignants, enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires	77
2.2. Les promotions des personnels BIATSS	84
3. Rémunération	89
3.1. Rémunération nette mensuelle moyenne	89
3.2. Primes et indemnités versées en 2018.....	93
3.3. Heures de cours complémentaires	98
4. Évolution professionnelle et accompagnement	99
4.1. Mobilité des enseignants-chercheurs	107
5. Flux de personnels.....	109
5.1. Taux de rotation	109
5.2. Départ	109

Partie 2 : Carrière

1. Recrutements

1.1. Concours et recrutements titulaires

▸ Concours enseignants-chercheurs

57 postes d'enseignants-chercheurs au total ont été publiés à l'université en 2018 :

- > 34 postes de maîtres de conférences (MCF) ;
- > 23 postes de professeurs des universités (PR).

Parmi ceux-ci, 3 concours ont été infructueux, 1 PR et 2 MCF, pour les motifs suivants :

- > le classement proposé par le comité de sélection et validé par le conseil académique sur un poste de PR a été rejeté par le conseil d'administration au motif d'irrégularité dans la procédure ;
- > 1 poste de MCF n'a fait l'objet d'aucun classement par le comité de sélection à l'issue des auditions ;
- > le classement proposé par le comité de sélection sur un poste de MCF a été rejeté par le conseil académique au motif d'inadéquation partielle avec le profil de poste.

◆ Bilan des candidatures

Répartition des candidatures par corps, genre et structure

	Nb de postes publiés	Nb de postes non pourvus	Nb de candidatures recevables			Nb auditionnés			Nombre de candidats classés			
			F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
PR	Collège DSPEG	4	1	10	12	22	7	8	15	7	8	15
	Collège SH	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1
	Collège Santé	2	0	2	1	3	2	1	3	2	1	3
	Collège ST	11	0	19	86	105	8	31	39	5	27	32
	ISW	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1
	IUT	1	0	0	4	4	0	3	3	0	2	2
	ESPE	3	0	7	9	16	3	3	6	3	3	6
		23	1	38	114	152	20	48	68	17	43	60
MCF	Collège DSPEG	7	0	107	123	230	23	18	41	10	10	20
	Collège SH	3	0	23	29	52	4	9	13	3	6	9
	Collège Santé	6	0	65	56	121	24	11	35	17	8	25
	Collège ST	10	0	67	141	208	26	38	64	16	20	36
	IUT	6	0	46	62	108	15	19	34	9	10	19
	ESPE	2	2	22	10	32	3	3	6	1	0	1
		34	2	330	421	751	95	98	193	56	54	110
	57	3	368	535	903	115	146	261	73	97	170	

Bilan des lauréats par corps et par structure

	Nb de postes publiés	Nb de postes non pourvus	Nb de postes pourvus par mutation			Nb de postes pourvus par concours			Nb de candidats locaux recrutés			
			F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
PR	Collège DSPEG	4	1			1	2	3	1	2	3	
	Collège SH	1	0			0	1	1	0	1	1	
	Collège Santé	2	0			1	1	2	1	1	2	
	Collège ST	11	0	1	1	2	2	7	9	2	3	5
	ISW	1	0			0	1	1	0	1	1	
	IUT	1	0			0	1	1	0	1	1	
	ESPE	3	0			1	2	3	1	2	3	
	23	1	1	1	2	5	15	20	5	11	16	
MCF	Collège DSPEG	7	0	4	1	5	1	1	2	1	1	2
	Collège SH	3	0	0	1	1	1	1	2	1	0	1
	Collège Santé	6	0			0	5	1	6	1	0	1
	Collège ST	10	0	0	1	1	3	6	9	0	2	2
	IUT	6	0			0	2	4	6	0	0	0
	ESPE	2	2			0	0	0	0	0	0	0
	34	2	4	3	7	12	13	25	3	3	6	
	57	3	5	4	9	17	28	45	8	14	22	

Bilan synthétique par corps

Corps	Nb de postes publiés	Nb de postes non pourvus	Nb de candidats classés			Nb de postes pourvus par mutation			Nb de postes pourvus par concours			Nb de candidats locaux recrutés		
			F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
PR	23	1	17	43	60	1	1	2	5	15	20	5	11	16
MCF	34	2	56	54	110	4	3	7	12	13	25	3	3	6
	57	3	73	97	170	5	4	9	17	28	45	8	14	22



Bilan des publications et des candidatures recevables 2014-2018

Corps	2014		2015		2016		2017		2018	
	Nb de postes publiés	Nb de candidatures recevables	Nb de postes publiés	Nb de candidatures recevables	Nb de postes publiés	Nb de candidatures recevables	Nb de postes publiés	Nb de candidatures recevables	Nb de postes publiés	Nb de candidatures recevables
PR	23	128	18	155	18	129	19	169	23	152
MCF	28	1187	28	715	25	817	34	957	34	751
	51	1315	46	870	43	946	53	1126	57	903

◆ Modalités de recrutement

La majorité des postes a été pourvue par la voie du concours : 83% de l'ensemble des postes contre 17% pourvus par mutation et aucun par détachement.

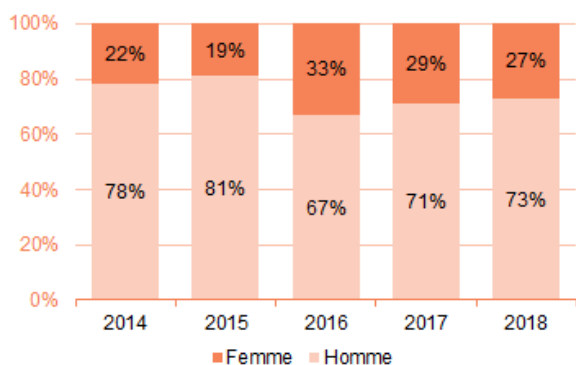
En 2018, un poste a été pourvu par la voie de la mutation dite « prioritaire » (sont considérées comme « prioritaires » les candidatures à la mutation déposées par des personnes qui remplissent les conditions prévues aux articles 60 et 62 de la loi du 11 janvier 1984, en particulier rapprochement de conjoints et handicap).



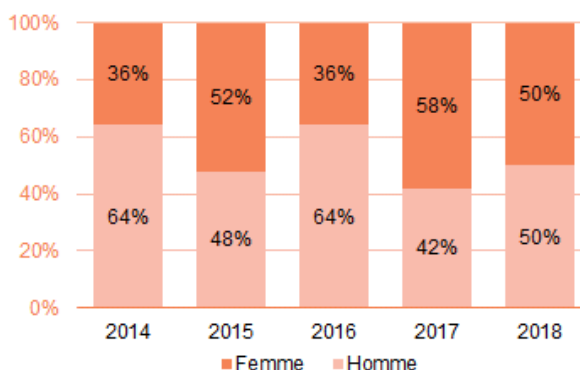
Égalité femmes-hommes

Les postes de professeurs des universités ont majoritairement été pourvus par des hommes (73% des recrutés) alors que les postes de maîtres de conférences ont été pourvus également par des femmes et des hommes.

Postes PR



Postes MCF



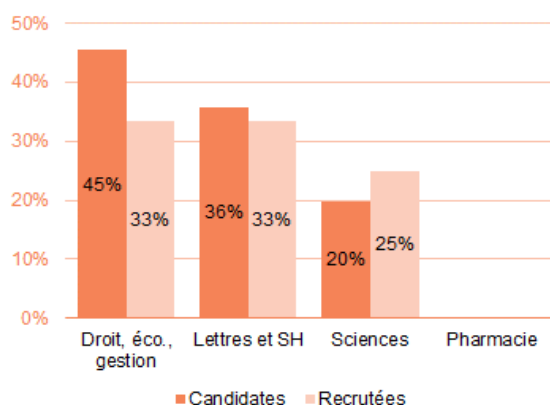
Le nombre de femmes et d'hommes recrutés est assez fluctuant au fil des années, notamment en fonction des disciplines.

En 2018, la proportion de femmes recrutées parmi les maîtres de conférences montre une égalité parfaite avec les hommes.

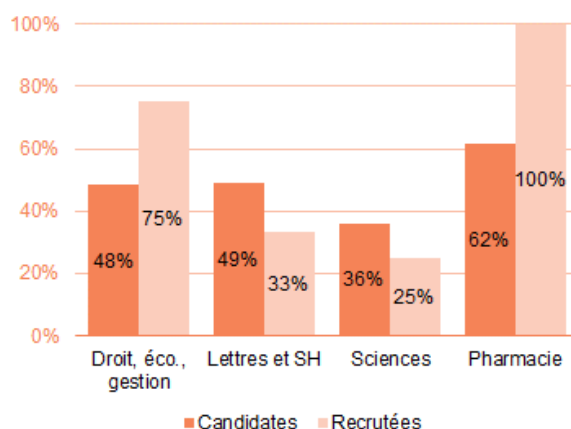
Cette proportion reste relativement stable sur les recrutements de professeurs des universités avec toutefois une évolution en légère hausse sur les trois dernières années.

Le détail 2018 des femmes candidates et recrutées fait apparaître des disparités en fonction du corps et des secteurs disciplinaires.

Part des femmes candidates et recrutées dans le corps des PR par secteur disciplinaire



Part des femmes candidates et recrutées dans le corps des MCF par secteur disciplinaire



Répartition des résultats par groupes disciplinaires en fonction de l'origine des lauréats

Corps	Groupe disciplinaire	Nb de postes pourvus	Nb de candidats locaux recrutés	% endogamie	Nb de candidats extérieurs recrutés	% exogamie
Professeurs	Droit, Eco., gestion	3	3	100%	0	0%
	Sciences	16	10	63%	6	38%
	Lettres et SH	3	3	100%	0	0%
	Pharmacie	0	0	-	0	-
		22	16	73%	6	27%
Maîtres de conférences	Droit, Eco., gestion	8	2	25%	6	75%
	Sciences	16	2	13%	14	88%
	Lettres et SH	3	1	33%	2	67%
	Pharmacie	5	1	20%	4	80%
		32	6	19%	26	81%
		54	22	41%	32	59%

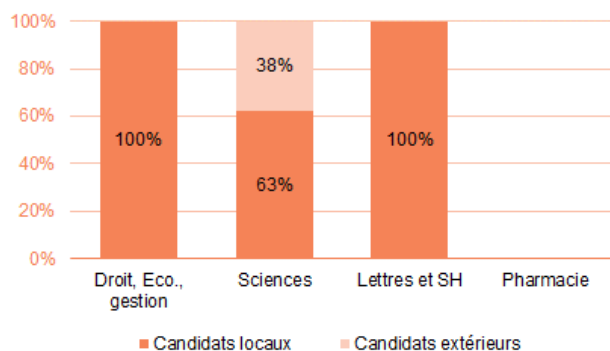
Le pourcentage global de recrutements endogènes s'élève à 41 % pour l'ensemble des recrutements PR et MCF effectués en 2018.

Sur un poste de maître de conférences, est considéré comme un candidat local, le candidat qui a obtenu sa thèse dans l'établissement de recrutement (hors mutation).

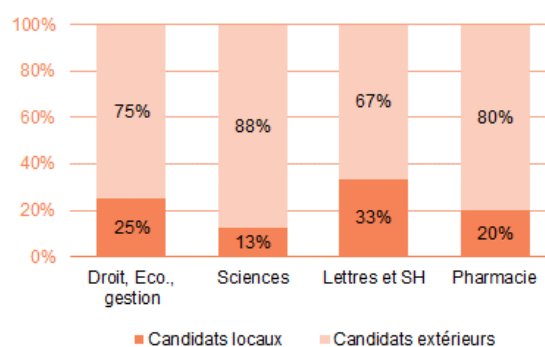
Sur un poste de professeur des universités, est considéré comme un candidat local, le candidat qui est maître de conférences dans l'établissement de recrutement.

L'endogamie (recrutement de candidats locaux) est plus élevée sur les postes PR avec un taux global de 73 % (soit 27 % de recrutements exogènes) contre 19 % pour les recrutements MCF (soit 81 % de recrutements exogènes).

Postes de professeurs des universités



Postes de maîtres de conférences



Composition des jurys (comités de sélection) par genre et par origine des membres

Conformément à l'article L952-6-1 du code de l'éducation et au décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifié par le décret n°2014-997 du 2 septembre 2014, les comités de sélection doivent être composés d'enseignants-chercheurs et de personnels assimilés, d'un rang au moins égal à celui de l'emploi à pourvoir et compter :

- un nombre pair de membres, compris entre 8 et 20 (pas de suppléants) ;
- la moitié au moins d'enseignants-chercheurs et de personnels assimilés extérieurs à l'établissement ;
- une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe (sauf disciplines dérogatoires pour les postes PR, dont la liste est fixée par décret).

Au sein des comités de sélection constitués en 2018, comme en 2017, on observe un nombre moyen de 10 membres pour les comités PR et MCF.

Les proportions femmes / hommes et internes / externes sont conformes, voire légèrement supérieures, aux obligations réglementaires.

Corps	Nb de postes publiés	Nb de comités constitués	Total membres		Total membres jurys	Proportion globale F/H		% présidence F
			F	H		F	H	
PR	23	22	93	121	214	43%	57%	31,8%
MCF	34	34	167	187	354	47%	53%	41,2%
	57	56	260	308	568	46%	54%	37,5%

Corps	Nb de postes publiés	Nb de comités constitués	Nombre de candidatures recevables	Total membres internes	Total membres externes	Total membres jurys	% global extérieurs
PR	23	22	87	87	127	214	59%
MCF	34	34	167	167	187	354	53%
	57	56	254	254	314	568	55%

◆ Présidence des comités de sélection

L'établissement recommande, afin d'éviter un déséquilibre trop important entre président.e.s hommes et femmes, de favoriser la présidence des comités de sélection par des personnes des deux sexes. Cet équilibre entre présidence par une femme ou un homme est plus ou moins facilement atteint en fonction des disciplines et du corps concerné.

En 2018, la proportion de femmes présidentes des comités de sélection s'élève à 37,5%, ce qui représente une diminution assez conséquente par rapport à 2017 (46%).

Ce recul s'observe sur les 2 corps (de 44% en 2017 à 31,8% en 2018 pour les PR et de 47% en 2017 à 41,2% en 2018 pour les MCF).

Corps	Groupe disciplinaire	Nb de comités constitués	Nb de femmes présidentes	% présidence Femme	Nb d'hommes présidents	% présidence Homme
Professeurs	Droit, éco., gestion	3	0	0%	3	100%
	Sciences	16	6	37,5%	10	62,5%
	Lettres et SH	3	1	33,3%	2	66,7%
	Pharmacie	0	0	-	0	-
		22	7	31,8%	15	68,2%
Maîtres de conférences	Droit, éco., gestion	9	3	33,3%	6	66,7%
	Sciences	16	8	50%	8	50%
	Lettres et SH	4	2	50%	2	50%
	Pharmacie	5	1	20%	4	80%
		34	14	41,2%	20	58,8%
		56	21	37,5%	35	62,5%

► Concours des personnels enseignants hospitalo-universitaires

◆ Professeur des universités-praticien hospitalier (PUPH)

- > 6 postes de PUPH ont été ouverts en sciences médicales dans les disciplines suivantes :
 - radiologie et imagerie médicale ;
 - médecine interne ; gériatrie et biologie du vieillissement ; addictologie ;
 - urologie ;
 - biologie cellulaire ;
 - dermato-vénérologie ;
 - chirurgie infantile ;
- > et 1 en sciences odontologiques :
 - dentisterie restauratrice, endodontie, prothèses.

La moyenne d'âge des lauréats est de 44 ans.

◆ Maître de conférences des universités-praticien hospitalier (MCUPH)

- > 3 postes de MCUPH ont été ouverts en sciences médicales dans les disciplines suivantes :
 - anatomie et cytologies pathologiques ;
 - médecine physique et réadaptation ;
 - hématologie ; transfusion ;
- > et 1 en sciences pharmaceutiques :
 - sciences physico-chimiques, ingénierie appliquée à la santé.

La moyenne d'âge des lauréats est de 36 ans.

Moins de 20% des lauréats sont des femmes.

UFR	MCUPH				PUPH				TOTAL			
	concours		mutations		concours		mutations		concours		mutations	
	Total	F	Total	F	Total	F	Total	F	Total	F	Total	F
Sciences médicales	3	0	0	0	6	2	0	0	9	2	0	0
Sciences odontologiques	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
Sciences pharmaceutiques	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
	4	0	0	0	7	2	0	0	11	2	0	0

► Recrutements enseignants du second degré 2018

L'affectation des enseignants du second degré dans les établissements d'enseignement supérieur est prononcée par la ministre sur proposition des chefs d'établissements.

Chaque établissement organise la publication des emplois du second degré vacants relevant de son périmètre.

Les emplois du second degré ouverts à l'affectation dans l'enseignement supérieur ne peuvent être pourvus que par des fonctionnaires titulaires (au 1^{er} septembre de l'année du recrutement) relevant du ministère de l'éducation nationale et appartenant aux corps des professeurs agrégés (PRAG), certifiés (PRCE), de lycée professionnel (PLP) ou d'éducation physique et sportive (PEPS).

Ces emplois sont également ouverts aux fonctionnaires de catégorie A (non enseignants) quel que soit leur ministère d'appartenance, aux personnels enseignants appartenant à d'autres ministères que celui de l'éducation nationale et aux professeurs des écoles, sous réserve de l'obtention d'un détachement.

Pour la rentrée 2018, 21 emplois d'enseignants du 2nd degré ont été proposés à l'université de Bordeaux pour une affectation au 1^{er} septembre :

- > 18 lors de la 1^{ère} campagne (publication en octobre 2017) ;
- > 4 lors de la 2^e campagne (publication en mars 2018), dont une republication de la 1^{ère} campagne.

Dans le cadre de la 1^{ère} campagne, 1 poste a été retiré en cours de procédure car il s'est avéré finalement non vacant à la date du 1^{er} septembre 2018, 2 postes n'ont pas été pourvus.

Parmi ces postes non pourvus, 1 a été republié en 2^e campagne.

Dans le cadre de la 2^e campagne, 1 poste n'a pas été pourvu suite au refus du départ de l'enseignant concerné par son rectorat d'origine.

L'ensemble des autres postes proposés ont été pourvus : 10 par des femmes et 8 par des hommes.

Répartition des candidatures et résultats par genre

Campagne	Nb de postes publiés	Nb de candidats			Nb de candidats auditionnés			Nb de candidats classés			Nb de postes pourvus		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
1 ^{ère} campagne	18	151	111	262	53	36	89	41	22	63	8	7	15
2 ^e campagne	4	21	13	34	11	8	19	8	7	15	2	1	3
	22	172	124	296	64	44	108	49	29	78	10	8	18

▸ Concours et recrutements sans concours ITRF 2018

Les concours de la filière des ingénieurs et des personnels techniques et administratifs de recherche et de formation (filière ITRF) sont organisés, pour leur majorité, par les établissements d'enseignement supérieur. Les concours de catégorie A comportent une phase d'admissibilité nationale, gérée par un établissement centre organisateur non affectataire, et une phase d'admission locale, alors que les concours de catégories B et C sont répartis et organisés de façon mutualisée entre les établissements d'une zone régionale (les académies de Bordeaux, Toulouse et Montpellier pour la zone Sud-Ouest par exemple).

Les établissements organisent :

- > des concours de droit commun, externes et internes : les concours externes sont ouverts aux candidats titulaires de diplômes et les concours internes sont accessibles aux candidats répondant à des conditions d'ancienneté de services publics ;
- > des examens professionnalisés réservés afin de permettre la titularisation d'agents contractuels éligibles au dispositif dit « Sauvadet » instauré par la loi du 12 mars 2012 ;
- > des recrutements sans concours, externes ou réservés au titre du dispositif « Sauvadet », en vue de pourvoir des emplois d'adjoints techniques ou de magasiniers des bibliothèques échelle C1 (catégorie C) ;
- > des recrutements réservés aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ;
- > des recrutements par la voie du PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat).

Ces concours et recrutements sans concours sont répartis par branche d'activité professionnelle (BAP) et par emploi-type.

En 2018, 63 concours et recrutements sans concours différents ont été organisés en vue de pourvoir 125 emplois à l'université :

- > 29 concours et examens professionnalisés réservés de catégorie A pour 37 postes (11 concours externes, 7 concours internes, 11 examens professionnalisés réservés) ;
- > 17 concours et recrutements réservés de catégorie B pour 31 postes (7 concours externes, 7 concours internes, 2 examens professionnalisés réservés, 1 BOE) ;
- > 17 concours et recrutements sans concours de catégorie C pour 57 postes (4 concours externes, 4 concours internes, 3 recrutements sans concours externes, 1 recrutement sans concours réservé, 2 BOE, 3 PACTE).

8 postes sur 125 n'ont pas été pourvus à l'issue des concours et recrutements sans concours dont 2 ouverts en concours interne (catégorie A), 2 ouverts en concours externe (1 en catégorie A et 1 en catégorie B), 2 ouverts au titre des recrutements dits « Sauvadet » (catégorie A), 1 ouvert au titre des recrutements réservés aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (catégorie B) et 1 ouvert au titre du PACTE.

Par ailleurs, des refus d'affectation des lauréats classés en listes principales sur certains postes publiés ont permis de faire appel aux listes complémentaires quand elles existaient et ont abouti à la nomination de 5 agents.

Bilan 2018 : répartition inscrits, présents, admissibles, admis

Cat.	Corps	Nature	BAP	Emploi-type	Nb de postes UB	Nb d'inscrits	Nb admissibles	Nb présents à l'admission	Nb d'admis LP / postes UB			Nb d'admis LC	Postes UB non pourvus	Inscrits en LC nommés sur postes publiés	
									Total	F	H				
A	IGR	Externe	D	IGR en production, traitement et analyse de données	1	18	4	1	1	1	0	0	0	0	
			F	Responsable de la communication	1	18	4	3	1	1	0	0	0	0	
		Interne	E	Chef-fe de projet ou expert-e en infrastructures	1	15	9	4	1	0	1	2	0	0	
			J	Responsable de l'administration et du pilotage	1	24	7	2	1	1	0	0	0	0	
		Réservé	J	Responsable de l'administration et du pilotage	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	
	IGE	Externe	C	Ingénieur-e d'exploitation d'instrument	1	13	9	4	1	1	0	0	0	0	
			D	Production, traitement, analyse de données et enquêtes	1	42	13	9	1	1	0	4	0	0	
			E	Administrateur.trice systèmes d'information	1	22	7	4	1	0	1	1	0	0	
			G	Chargé-e des opérations immobilières	1	14	6	3	1	1	0	0	0	0	
			J	Chargé-e contrôle de gestion, études et évaluation	1	24	11	2	1	1	0	0	0	0	
	ASI	Interne	J	Chargé-e de la gestion financière et comptable	1	27	10	3	1	1	0	0	0	0	
			G	Chargé-e maintenance et exploitation patrimoine immo	1	9	7	4	1	0	1	0	0	0	
		Réservé	A	Etudes d'environnements géo-naturels et anthropisés	1	2	2	2	1	0	1	1	0	0	
			F	Chargé-e de la communication	2	2	2	2	2	1	1	0	0	0	
			G	Chargé-e de la logistique	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	
J			Chargé-e gestion admin et aide au pilotage opérationnel	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0		
J			Chargé-e de la coopération internationale	1	2	2	1	1	1	0	0	0	0		
J			Chargé-e d'appui au projet de recherche	1	2	2	2	1	1	0	1	0	0		
J			Chargé-de la gestion des RH	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0		
A			Assist. Ingénieur en biologie, SVT	1	54	12	7	0	0	0	0	1	0		
B	Externe	A	Etudes d'environnements géo-naturels et anthropisés	1	16	7	6	1	1	0	1	0	0		
		J	Ass en gestion administrative	1	78	3	2	1	1	0	0	0	0		
		C	Instrumentation et techniques expérimentales	1	6	5	3	1	0	1	2	0	0		
	Interne	J	Assistant en gestion administrative	2	85	29	10	2	1	1	0	0	0		
		J	Assistant des ressources humaines	2	30	11	2	0	0	0	0	2	0		
		J	Assistant en gestion financière et comptable	1	21	5	1	1	1	0	0	0	0		
		E	Gestionnaire d'infrastructures	1	2	2	2	1	0	0	0	0	0		
	Réservé	F	Assistant de communication	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0		
		J	Assistant en gestion administrative	5	7	0	6	5	3	2	0	0	0		
				37	539	174	90	32	21	11	12	5	0		
B	TECH	BOE	J	Technicien-ne en gestion administrative	1	31	5	5	0	0	0	0	1	0	
			B	Technicien-ne en chimie et sciences physiques	1	48	14	NC	1	0	1	2	0	1	
			C	Instrumentation, expérimentation et mesure	1	2	1	0	0	0	0	0	1	0	
			E	Exploitation, assistance et traitement de l'information	4	16	11	NC	4	0	4	4	0	1	
			G	Technicien-ne logistique	2	14	7	7	2	2	0	2	0	0	
			G	Dessinateur-trice gestionnaire indicateurs patrimoniaux	1	7	5	4	1	0	1	0	0	0	
			J	Technicien-ne en gestion administrative	6	134	36	NC	6	6	0	6	0	0	
			J	Gestionnaire des RH	1	46	7	NC	1	1	0	0	0	0	
			Interne	A	Technicien-ne en prothèse dentaire	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0
				F	Information documentaire et collections patrimoniales	1	8	3	NC	1	1	0	0	0	0
	F	Technicien-ne de fabrication, d'édition et de graphisme		1	9	9	NC	1	1	0	2	0	0		
	J	Technicien-ne en gestion administrative		5	73	42	NC	5	4	1	5	1	0		
	J	Formation et orientation insertion professionnelle		1	11	4	NC	1	1	0	0	0	0		
	J	Gestionnaire financier et comptable		1	21	6	NC	1	1	0	0	0	0		
	J	Gestionnaire des RH		2	25	9	NC	2	2	0	1	0	0		
	Réservé	F		Information documentaire et collections patrimoniales	1	5	0	NC	1	1	0	0	0	0	
		G	Educateur-trice sportif en natation ou équitation	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0		
				31	452	160	18	29	20	9	22	3	2		
C	BOE	Externe	J	Adjoint-e en gestion administrative	4	100	16	16	4	4	0	2	0	0	
			G	Opérateur-trice logistique	1	23	7	7	1	0	1	3	0	0	
			A	Soigneur-se	1	9	6	6	1	1	0	5	0	1	
			C	Instrumentation, expérimentation et mesure	1	1	1	NC	1	0	1	0	0	0	
			G	Plombier-ière, chauffagiste, opérateur-trice froid et ventilation	1	4	3	3	1	0	1	1	0	0	
			J	Adjoint-e en gestion administrative	9	128	46	NC	9	8	1	5	0	2	
	ATRIF	Interne	A	Soigneur-se	2	6	6	6	2	1	1	5	0	0	
			G	Opérateur-trice logistique	2	9	5	3	2	0	2	1	0	0	
			G	Electricien-ne courants fort ou faible	2	2	2	2	2	0	2	0	0	0	
			J	Adjoint-e en gestion administrative	18	104	49	40	18	16	2	10	0	0	
			G	Opérateur-trice logistique	4	43	15	15	4	3	1	5	0	0	
			J	Adjoint-e en gestion administrative	6	97	27	27	6	6	0	6	0	0	
	PACTE	RSC	MAG	MAG	Magasinier	2	40	10	10	2	2	0	3	0	0
				F	Aide d'information doc et de collections patrimoniales	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0
				C	Instrumentation, expérimentation et mesure	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
				G	Opérateur-trice logistique	1	4	3	3	1	0	1	1	0	0
				J	Adjoint-e en gestion administrative	1	12	5	5	1	1	0	1	0	0
							57	583	202	144	56	42	14	48	1
			125	1574	536	252	117	83	34	82	9	5			

Les personnels éligibles au dispositif « Sauvadet »

Dans le cadre du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels, le gouvernement s'est engagé à favoriser l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels et à mieux prévenir pour l'avenir les situations de précarité dans les trois versants de la fonction publique.

Ce protocole a conduit à la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations.

Le premier effet de cette loi s'est traduit par un dispositif de CDIisation. Par ailleurs, de 2013 à 2016, une campagne de titularisation a été ouverte par voie de concours (ou examens professionnalisés) réservés.

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a prolongé jusqu'en 2018 ce dispositif de titularisation des agents contractuels mis en place par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012.

Sont éligibles aux sessions 2017 et 2018 à la fois les agents dont l'éligibilité a été acquise lors du dispositif initial découlant de la première rédaction de la loi du 12 mars 2012 et ceux qui ont acquis cette éligibilité en application des nouvelles dispositions fixées par la loi du 20 avril 2016 prévoyant notamment un décalage de deux ans de la date d'observation de la situation des agents contractuels.

Répartition des titularisations 2018 par genre et par catégorie statutaire

	Corps	Femme	Homme	Total
Catégorie A	IGR / IGE	6	3	9
	ASI	3	3	6
Catégorie B	TECH	1	1	2
Catégorie C	ATRF	0	1	1
		10	8	18



Évolution par catégorie

	Corps	Femme	Homme	Total
Catégorie A	IGR / IGE	6	3	9
	ASI	3	3	6
Catégorie B	TECH	1	1	2
Catégorie C	ATRF	0	1	1
		10	8	18

Répartition des titulaires par BAP et par genre

BAP	Intitulé	Femme	Homme	Total
A	Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	0	1	1
E	Informatique, statistiques et calcul scientifique	0	1	1
F	Culture, communication, production et diffusion des savoirs	2	2	4
G	Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention	0	1	1
J	Gestion et pilotage	8	3	11
		10	8	18

Les recrutements réservés aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Une des actions de l'axe 7 « Emploi et accompagnement des personnels en situation de handicap » du schéma directeur Handicap de l'université de Bordeaux prévoit de renforcer les partenariats extérieurs (et notamment avec Pôle Emploi et Cap Emploi) afin de créer un vivier de candidatures et d'améliorer la couverture des offres d'emplois ou de recrutements de l'université.

Les démarches engagées dès 2015 et, notamment, la représentation de l'université sur des forums d'emploi à visée des personnes en situation de handicap, montrent leur efficacité avec un nombre de candidatures 1,5 fois plus important en 2018 qu'en 2017, 5 fois plus important qu'en 2016 et plus de 10 fois plus important qu'en 2015 et 2014.

En 2018, en dehors d'un poste de catégorie B n'a pas été pourvu, tous les autres postes publiés au titre du BOE ont été pourvus.

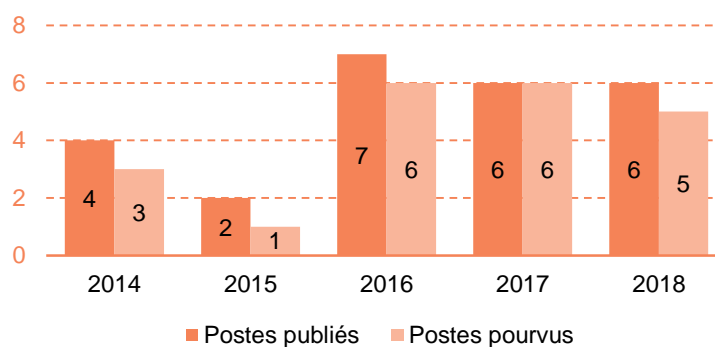


Bilan recrutements BOE

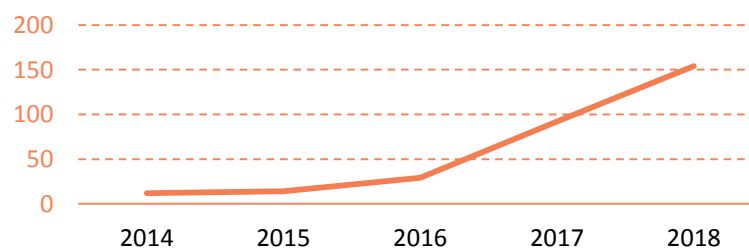
Corps	Nombre de postes pourvus par contractualisation directe				
	2014	2015	2016	2017	2018
IGE	-	-	-	-	-
TECH	-	1	-	-	1
ATRF	2	1	3	-	4
	2	2	3	-	5

Corps	Postes publiés					Candidats					Postes pourvus				
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
IGE	1	-	-	-	-	4	-	-	-	-	1	-	-	-	-
TECH	2	1	2	1	1	5	14	6	30	31	1	1	1	1	0
ATRF	1	1	5	5	5	3	0	23	62	123	1	0	5	5	5
	4	2	7	6	6	12	14	29	92	154	3	1	6	6	5

Évolution du nombre de postes pourvus

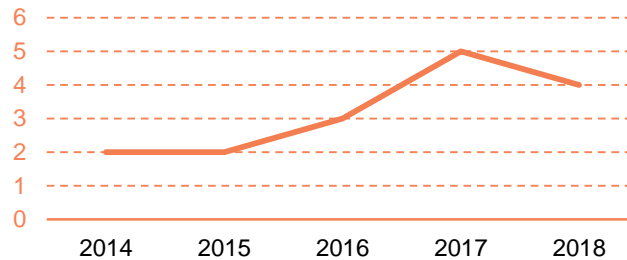


Évolution du nombre des candidatures



Évolution du nombre de postes pourvus par contractualisation directe

Les postes prévus pour accueillir des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ne sont pas systématiquement publiés car certains peuvent être pourvus grâce au vivier interne, par des personnels en contrat à durée déterminée identifiés comme remplissant les conditions d'accès à ce type de recrutement.



◆ Répartition des lauréats par origine professionnelle

Répartition des candidatures et lauréats sur les concours par origine professionnelle

Corps du concours	Nature du concours	Nb de postes ouverts	Origine des lauréats				Total lauréats = postes pourvus
			Titulaires UB	CDD UB	CDI UB	extérieurs	
IGR	Concours externe	2	0	0	2	0	2
	Concours interne	2	2	0	0	0	2
	Concours réservé	2	0	0	2	0	2
		6	2	0	4	0	6
IGE	Concours externe	6	0	2	3	1	6
	Concours interne	1	0	1	0	0	1
	Concours réservé	8	0	1	6	0	7
		15	0	4	9	1	14
ASI	Concours externe	3	0	1	0	1	2
	Concours interne	6	3	1	0	0	4
	Concours réservé	7	0	1	5	0	6
		16	3	3	5	1	12
TECH	Concours externe	16	1	9	0	5	15
	Concours interne	12	6	5	0	0	11
	Concours réservé	2	0	2	0	0	2
		30	7	16	0	5	28
ATRF	Concours externe	12	0	9	0	3	12
	Concours interne	24	0	18	0	6	24
		36	0	27	0	9	36
		103	12	50	18	16	96

Répartition des candidatures et lauréats sur les recrutements sans concours par origine professionnelle

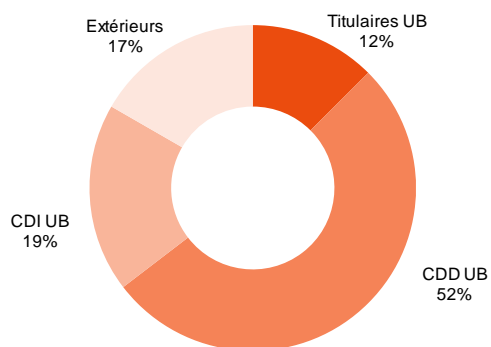
Type de recrutement	Détail BAP - emploi-type	Nb de postes ouverts	Origine des candidats			Origine des lauréats			liste complémentaire	
			CDD UB	extérieurs	Total candidatures	CDD UB	extérieurs	Total lauréats = postes pourvus	CDD UB	extérieurs
Recrutement sans concours externes	BAP G - opérateur logistique	4	28	15	43	3	1	4	4	1
	BAP G - Magasinier	2	9	31	40	2	0	2	2	1
	BAP J - adjoint en gestion administrative	6	51	46	97	5	1	6	4	2
		12	88	92	180	10	2	12	10	4
Recrutement sans concours réservés	BAP F - aide d'info.doc. et de collect. patrim.	1	1	0	1	1	0	1	0	0
		1	1	0	1	1	0	1	0	0
Recrutements BOE	BAP J - adjoint en gestion administrative	4	4	96	100	1	3	4	2	0
	BAP J - technicien en gestion administrative	1	1	30	31	0	0	0	0	0
	BAP G - opérateur logistique	1	2	21	23	1	0	1	2	1
		6	7	147	154	2	3	5	4	1
PACTE	BAP C - ATRF en instrumentation, expérimentation et mesure	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	BAP G - opérateur logistique	1	2	2	4	0	1	1	1	1
	BAP J - adjoint en gestion administrative	1	3	9	12	0	1	1	1	3
		3	3	9	12	0	2	2	1	3
		22	99	248	347	13	7	20	15	8

Les origines professionnelles des lauréats des concours et recrutements sans concours illustrent le succès de la démarche de déprécarisation engagée par l'université.

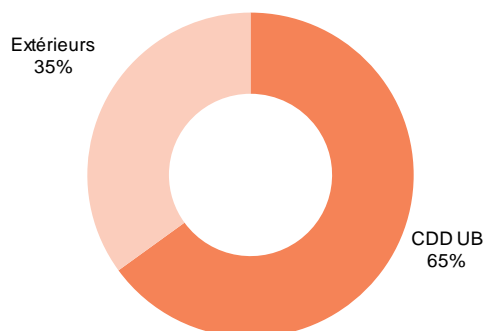
En effet :

- > 71% (contre 61% en 2017 et 54% en 2016) des lauréats des concours de droit commun et réservés ont été pourvus par des agents contractuels de l'université de Bordeaux ;
- > 65% (contre 93% en 2017 et 88% en 2016) des lauréats des recrutements sans concours étaient des agents contractuels de l'université de Bordeaux.

Origine professionnelle des lauréats des concours de droit commun et réservés (cat. A, B et C)



Origine professionnelle des lauréats des recrutements sans concours

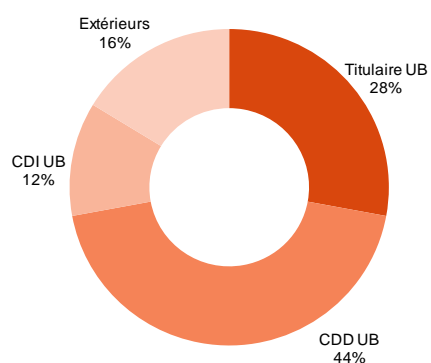


Répartition des candidatures et lauréats sur les concours de catégories A et par origine professionnelle

Les concours de droit commun ont également permis la promotion d'agents titulaires de l'université, ceux-ci représentent 28% des lauréats des concours internes et externes de catégories A et B.

Nature du concours	Nb de postes ouverts	Origine des lauréats				Total lauréats = postes pourvus
		Titulaires UB	CDD UB	CDI UB	extérieurs	
Concours externe	2	0	0	2	0	2
Concours interne	2	2	0	0	0	2
	4	2	0	2	0	4
Concours externe	6	0	2	3	1	6
Concours interne	1	0	1	0	0	1
	7	0	3	3	1	7
Concours externe	3	0	1	0	1	2
Concours interne	6	3	1	0	0	4
	9	3	2	0	1	6
Concours externe	16	1	9	0	5	15
Concours interne	12	6	5	0	0	11
	28	7	14	0	5	26
	48	12	19	5	7	43

Origine professionnelle des lauréats des concours de droit commun (catégories A et B)



◆ Composition des jurys par genre

Depuis le 1^{er} janvier 2015, pour la désignation des membres des jurys constitués pour le recrutement ou la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection, doit respecter une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe justifiant des compétences nécessaires.

Cat.	Corps	Nature	BAP	Emploi-type	Jurés titulaires		Jurés suppléants		% F	% H	
					F	H	F	H			
A	IGR	Externe	D	IGR en production, traitement et analyse de données	2	3	1	0	50%	50%	
			F	Responsable de la communication	3	2	0	1	50%	50%	
		Interne	E	Chef-fe de projet ou expert-e en infrastructures	2	3	1	0	50%	50%	
			J	Responsable de l'administration et du pilotage	3	2	0	1	50%	50%	
		Réservé	J	Responsable de l'administration et du pilotage	3	2	0	1	50%	50%	
		IGE	Externe	C	Ingénieur-e d'exploitation d'instrument	2	3	1	0	50%	50%
	D			Production, traitement, analyse de données et enquêtes	2	3	1	0	50%	50%	
	E			Administrateur.trice systèmes d'information	3	2	0	1	50%	50%	
	G			Chargé-e des opérations immobilières	3	2	0	1	50%	50%	
	J			Chargé-e contrôle de gestion, études et évaluation	3	3	1	0	43%	57%	
	J			Chargé-e de la gestion financière et comptable	2	3	1	0	50%	50%	
	Interne		G	Chargé-e maintenance et exploit du patrimoine immo	2	3	1	0	50%	50%	
			A	Etudes d'environnements géo-naturels et anthropisés	2	3	1	0	50%	50%	
			F	Chargé-e de la communication	3	2	0	1	50%	50%	
			G	Chargé-e de la logistique	0	0	0	0	0%	0%	
			J	Chargé-e gestion admin et aide au pilotage	3	2	0	1	50%	50%	
			J	Chargé-e de la coopération internationale	3	2	0	1	50%	50%	
	ASI	Réservé	J	Chargé-e d'appui au projet de recherche	3	2	0	1	50%	50%	
J			Chargé-de la gestion des RH	2	3	0	1	67%	33%		
A			Assist. Ingénieur en biologie, SVT	3	2	0	1	50%	50%		
A			Etudes d'environnements géo-naturels et anthropisés	3	2	0	1	50%	50%		
J			Ass en gestion administrative	3	2	0	1	50%	50%		
C			Instrumentation et techniques expérimentales	2	3	1	0	50%	50%		
BOE	Réservé	J	Assistant en gestion administrative	3	2	0	1	50%	50%		
		J	Assistant des ressources humaines	3	2	0	1	50%	50%		
		J	Assistant en gestion financière et comptable	2	3	1	0	50%	50%		
		E	Gestionnaire d'infrastructures	2	3	1	0	50%	50%		
		F	Assistant de communication	3	2	0	1	50%	50%		
		J	Assistant en gestion administrative	3	2	0	1	50%	50%		
					73	68	11	17	50%	50%	
B	TECH	BOE	J	Tech. en gestion administrative	2	2	0	1	40%	60%	
			B	Technicien-ne en chimie et sciences physiques	jury organisé par le Rectorat de Bordeaux, données NC						
			C	Instrumentation, expérimentation et mesure	jury organisé par l'INP de Bordeaux, données NC						
		Externe	E	Exploitation, assistance et traitement de l'information	2	4	1	0	43%	57%	
			G	Technicien-ne logistique	2	3	1	0	50%	50%	
			G	Dessinateur-trice gestionnaire et indicateurs patrimoniaux	2	4	1	0	43%	57%	
			J	Technicien-ne en gestion administrative	5	5	1	1	50%	50%	
			J	Gestionnaire des RH	2	3	1	0	50%	50%	
			A	Technicien-ne en prothèse dentaire	3	2	0	1	50%	50%	
		Interne	F	Technicien-ne d'info doc et de collections patrimoniales	jury organisé par l'univ. Toulouse 3, données NC						
			F	Technicien-ne de fabrication, d'édition et de graphisme	jury organisé par l'univ. Montpellier 3, données NC						
			J	Technicien-ne en gestion administrative	11	6	0	2	58%	42%	
			J	Formation et orientation insertion professionnelle	jury organisé par l'ENIT de Tarbes, données NC						
			J	Gestionnaire financier et comptable	jury organisé par l'univ. De Perpignan, données NC						
			J	Gestionnaire des RH	jury organisé par l'ENI de Tarbes, données NC						
		Réservé	F	Technicien-ne d'info doc et de collections patrimoniales	jury organisé par l'univ. Toulouse 3, données NC						
			G	Educateur-trice sportif en natation ou équitation	2	3	1	0	50%	50%	
								31	32	6	5
C	ATRF	BOE	J	Adjoint-e en gestion administrative	2	3	1	0	50%	50%	
			G	Opérateur-trice logistique	1	2	1	0	50%	50%	
			A	Soigneur-se	2	3	1	0	50%	50%	
		Externe	C	Instrumentation, expérimentation et mesure	jury organisé par l'univ. Toulouse 3, données NC						
			G	Plombier-ière, chauffagiste, opérateur-trice froid et ventilation	2	3	1	0	50%	50%	
			J	Adjoint-e en gestion administrative	5	6	1	0	50%	50%	
			A	Soigneur-se	2	3	1	0	50%	50%	
			G	Opérateur-trice logistique	3	2	0	1	50%	50%	
			G	Electricien-ne courants fort ou faible	3	2	0	1	50%	50%	
		RSC	J	Adjoint-e en gestion administrative	7	6	1	0	57%	43%	
			G	Opérateur-trice logistique	2	2	1	0	60%	40%	
			J	Adjoint-e en gestion administrative	2	2	1	0	60%	40%	
			MAG	Magasinier	2	2	0	1	40%	60%	
			RSC	F	Aide d'information doc et collections patrimoniales	2	2	0	1	40%	60%
			Sauvadet	C	Instrumentation, expérimentation et mesure	1	2	1	0	50%	50%
		PACTE	G	Opérateur-trice logistique	2	2	1	0	60%	40%	
			J	Adjoint-e en gestion administrative	2	2	1	0	60%	40%	
								40	44	12	4
					144	144	29	26	50%	50%	

1.2. Publications à la Bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP)

- > 22 postes ont été publiés sur la bourse interministérielle à l'emploi public (BIEP) :
 - 7 ont été pourvus par voie de détachement ;
 - 12 ont été pourvus par voie de mutation ;
 - 3 recrutements ont été infructueux.

Répartition des recrutements d'agents titulaires BIATSS par voie de détachement ou mutation et par structure

Structures	détachement				mutation						infructueux			Total général						
	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total		Total mutation	Cat. B Total	Cat. C Total	Total infructueux								
	F	Total	F	Total	F	Total	F	H					Total							
Agence Erasmus +	1	1												1						
CFA							1	1		1				1						
Collège DSPEG							1	1		1				1						
Collège Sciences de l'Homme					1	1				1				1						
Dépt Sciences et Technologies							1	1		1				1						
Dépt Sciences Hum et Sociales	1	1												1						
Direction des Services Comptables											2	2		2						
Direction des Systèmes d'Informations					1	1		1	1	2				2						
ESPE			1	1			1	1	2	2				3						
ISW			1	1										1						
IUT									1	1	1			1						
Pôle FIPVU	1	1	1	1			1	1		1				3						
Pôle PILPSE											1		1	1						
Pôle RHDS			1	1			2	2		2				3						
	3	3	1	1	3	3	7	1	2	3	5	3	8	1	1	12	1	2	3	22

1.3. Recrutements des agents contractuels

▣ Recrutements des contractuels enseignants

◆ ATER, contractuel LRU et 2nd degré, enseignants associés et lecteurs

Plusieurs types de contrats enseignants font l'objet de recrutements récurrents à l'université de Bordeaux :

- > Les contrats d'ATER (Attaché temporaire d'enseignement et de recherche) permettent aux étudiants de préparer une thèse ou de se présenter aux concours de recrutement de l'enseignement supérieur tout en enseignant, en qualité d'agent contractuel. Un enseignement de 128 heures de cours, de 192 heures de travaux dirigés ou de 288 heures de travaux pratiques par an doit être assuré pour un contrat à temps plein.

Le président de l'université recrute les ATER par contrat à durée déterminée, à temps plein ou à mi-temps.

En 2018, 132 postes d'ATER ont été pourvus :

- 52 % par des hommes et 48 % par des femmes ;
- 57 postes à 50%, 25 postes à 100% sur 6 mois et 50 postes à 100% sur un an.

- > Les contrats dits « LRU » ont été créés par les dispositions de l'article L954-3 du code de l'éducation, introduit par la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités, « le président peut recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, des agents contractuels (...) pour assurer des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection ».

Ces contrats existent donc sous plusieurs formats : CDD ou CDI, enseignants et/ou chercheurs ou doctorants.

- > Les contrats dits « 2nd degré » permettent de recruter, à titre temporaire, des professeurs contractuels sur des emplois de professeur de second degré qui n'ont pu être pourvus par des professeurs titulaires de l'enseignement du second degré. L'obligation de service s'élève à 384 hTD pour un contrat à temps plein.
- > Les contrats d'enseignants associés permettent à des professionnels d'assurer des fonctions d'enseignant-chercheur, correspondant à celles confiées aux personnels titulaires, à mi-temps ou à temps plein.

En 2018 :

- 7 contrats de niveau MCF, à mi-temps, ont fait l'objet d'un renouvellement suite à propositions des structures et analyse par le conseil académique ;
- 9 nouvelles nominations sont intervenues : 1 de MCF associé temps plein, 1 de PR associé mi-temps et 7 de MCF associés mi-temps.

- > Les lecteurs de langue étrangère sont recrutés sous contrat. Ils doivent accomplir un service annuel en présence des étudiants de 300 heures TP.

La durée des fonctions est d'un an pour les candidats se présentant à titre personnel . Elle peut être renouvelée une fois pour une même période.

L'université dispose en 2018 d'un contingent de 13 postes de lecteurs, auquel s'ajoute un poste financé par le LabEx AMADEus, répartis entre les collèges DSPEG, SH et ST.

En 2018 :

- 3 contrats ont été renouvelés : 1 au collège DSPEG, 1 au collège SH, 1 au collège ST ;
- 11 nouveaux recrutements ont été effectués.

Répartition des candidats et lauréats par genre

Type de contrat	Nombre de postes publiés	Nombre de candidats			Nombre de candidats retenus		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
ATER	136	632	810	1 442	64	68	132
LRU (CDD Enseignant)	7	18	14	32	5	2	7
LRU (CDI Enseignant)	2	9	1	10	2	0	2
LRU (CDI Chercheur)	5	2	6	8	1	4	5
LRU (CDD Doctorant)	28	14	15	29	4	10	14
CDD 2d degré	12	49	35	84	7	5	12
MCF associé temps plein	1	1	0	1	1	0	1
PR associé mi-temps (PAST PR)	1	0	1	1	0	1	1
MCF associé mi-temps (PAST MCF)	14	3	11	14	3	11	14
Lecteur	11	64	52	116	7	4	11
	217	792	945	1 737	94	105	199

Répartition des postes pourvus par des enseignants contractuels par structure

Structure	ATER	LRU				CDD 2nd degré	MCF associé temps plein	PAST PR	PAST MCF	Lecteur	Total
		CDD Ens.	CDI Ens.	CDI Cherch.	CDD Doctor.						
Collège DSPEG	67	3	0	0	7	4	0	1	2	6	90
Collège Santé	13	2	0	3	0	0	1	0	5	0	24
Collège SH	12	0	0	0	7	3	0	0	3	2	27
Collège ST	26	0	2	2	0	3	0	0	0	3	36
ISV	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3
IUT	10	1	0	0	0	2	0	0	4	0	17
ESPE	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	132	7	2	5	14	12	1	1	14	11	199

Composition des comités de sélection constitués dans le cadre des recrutements LRU par genre et par origine des membres

Les recrutements au titre des contrats dits « LRU » exigent la constitution de comités de sélection, dès lors que ces contrats sont prévus pour assurer des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche.

Ces comités répondent aux mêmes règles de constitution que les comités de sélection constitués dans le cadre des concours enseignants-chercheurs, à la différence près qu'il n'y a pas de nombre minimal de membres (fixé à 8 pour les comités enseignants-chercheurs).

Des comités peuvent être communs à plusieurs postes dont les profils sont proches ou similaires.

Type contrat	Nb de comités constitués	Total membres		Total membres jury	Proportion globale H/F		% présiden ce F
		Femme	Homme		Femme	Homme	
LRU enseignants	8	20	20	40	50%	50%	88%
<i>dont CDD</i>	7	17	17	34	50%	50%	86%
<i>dont CDI</i>	1	3	3	6	50%	50%	100%
LRU doctorants	5	10	10	20	50%	50%	100%
LRU chercheurs	4	13	13	26	50%	50%	75%
	17	43	43	86	50%	50%	88%

Type contrat	Nb de comités constitués	Total membres internes	Total membres externes	Total membres jury	% global extérieurs
<i>dont CDD</i>	7	16	18	34	53%
<i>dont CDI</i>	1	3	3	6	50%
LRU doctorants	5	10	10	20	50%
LRU chercheurs	4	13	13	26	50%
	17	42	44	86	51%

◆ Recrutement des chefs de clinique – assistants des hôpitaux et des assistants hospitaliers universitaires

Ils sont régis par le décret 84-135 du 24 février 1984 modifié portant statut des personnels enseignants et hospitaliers des centres hospitaliers et universitaires et par le décret n° 90-92 du 24 janvier 1990 modifié portant statut des personnels enseignants et hospitaliers des Centres de soins, d'enseignement et de recherche dentaires (CSERD) des centres hospitaliers et universitaires.

▪ *Leurs fonctions*

Les Chefs de clinique-assistants des hôpitaux (CCA) et les Assistants hospitaliers universitaires (AHU) participent aux activités d'enseignement, de soins et de recherche dans les centres hospitaliers universitaires. Ils participent au contrôle des connaissances.

▪ *Statut et obligations*

Les CCA et les AHU sont des personnels contractuels et n'ont pas d'obligation de service.

▪ *Recrutement et nomination*

Pour les sciences médicales et pharmaceutiques, deux campagnes de recrutement existent, une en mai et une en novembre.

Les CCA/AHU sont recrutés par décision conjointe du directeur du CHU ainsi que du directeur d'Unité de formation et de recherche (UFR), sur proposition du chef de service, après avis de la Commission médicale d'établissement (CME) et du conseil d'UFR.

Ils sont nommés pour une période de 2 ans, avec renouvellement possible d'une année dans la limite de deux fois.

En ce qui concerne les contractuels des sciences odontologiques, les AHUO sont recrutés par concours.

Les AHUO sont nommés pour 2 ans par décision conjointe du directeur de l'UFR et du directeur général du CHU.

Ils peuvent être maintenus en fonction pendant une période d'un an, renouvelable une fois pour une durée égale si l'état d'avancement de leurs travaux de recherche le justifie.

Sur l'année 2018, 96 postes de CCA/AHU ont été vacants et pourvus dont 49 par des hommes et 47 par des femmes.

Sur ce total, 90 postes de CCA/AHU ont été pourvus en Sciences médicales, 1 en Sciences pharmaceutiques et 5 en Sciences odontologiques.

	Nombre de postes	Nombre de candidats		
		Femmes	Hommes	Total
Sciences Médicales	90	44	46	90
Sciences Pharmaceutiques	1	0	1	1
Sciences Odontologiques	5	3	2	5
	96	47	49	96

◆ *Recrutements d'enseignants invités en 2018*

Des personnalités de nationalité française ou étrangère qui exercent des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche peuvent être recrutées en qualité d'enseignants invités.

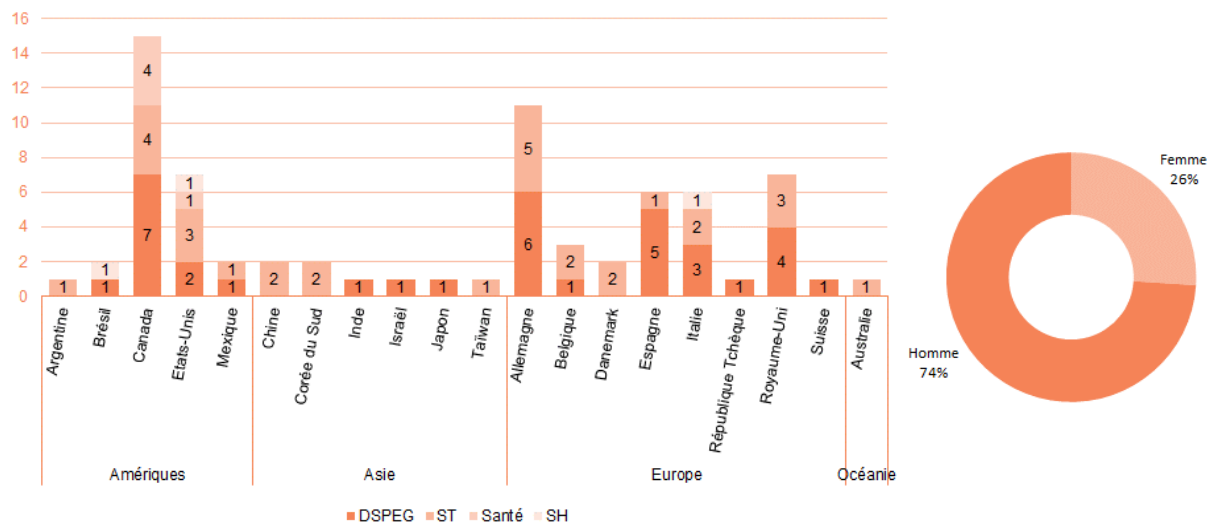
Ils ont les mêmes obligations de service que celles applicables aux enseignants-chercheurs titulaires de même catégorie.

Ils sont recrutés par arrêté du président de l'université après avis des instances compétentes de l'établissement.

En 2018/2019, un avis favorable a été donné à l'accueil de 73 personnes venant d'institutions de 21 pays différents, pour un total de 117 mois et 15 jours, soit une durée moyenne d'un mois et demi.

Parmi ces 73 personnes, 10 ont été invitées sur la base d'un financement par le LabEx AMADEus et 20 sont accueillies dans le cadre du programme IdEx Visiting Scholars.

Répartition des enseignants invités accueillis en 2018 par secteurs disciplinaires et pays des institutions d'origine et par genre



Focus invités LabEx AMADEus / IdEx Visiting Scholars

Parmi les 73 enseignants-chercheurs invités en 2018/2019, 30 personnalités ont été accueillies à l'université de Bordeaux grâce à des financements :

> LabEx AMADEus

La LabEx AMADEus finance tous les ans des mois d'enseignants invités afin d'accueillir des scientifiques reconnus dans le domaine de l'élaboration de matériaux, la synthèse, la caractérisation et l'intégration dans les systèmes.

Origine des enseignants invités dans le cadre du Labex Amadeus



> IdEx (Programme « Visiting Scholars »)

Ce dispositif est ouvert aux candidats de haut niveau, titulaires d'un poste dans une institution non française proposant des projets à forte valeur ajoutée pour le développement du site bordelais.

Ce programme est ouvert à tous les domaines mais une attention particulière est accordée aux candidats proposant des projets :

- qui portent sur les priorités scientifiques de l'IdEx Bordeaux, ou à leur interface ;
- qui portent sur l'innovation pédagogique ;
- qui renforcent la collaboration avec des partenaires privilégiés.

Origine des enseignants invités du programme « Visiting Scholars »



➤ Recrutements des contractuels BIATSS

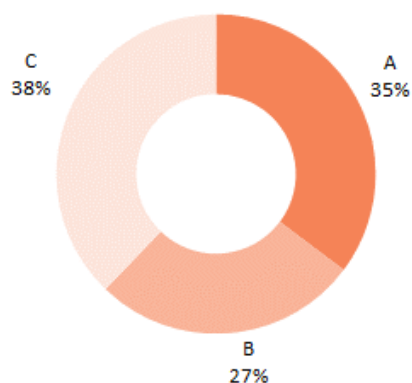
171 appels à candidatures ont été ouverts par le pôle Ressources humaines et développement social en 2018 (hors contrats étudiants), 116 en contrat à durée déterminée et 3 en contrat à durée indéterminée (hors recrutements sur financements recherche), 52 appels à candidatures sur financement recherche.

Parmi les 116 postes en CDD, 5 recrutements ont été infructueux.

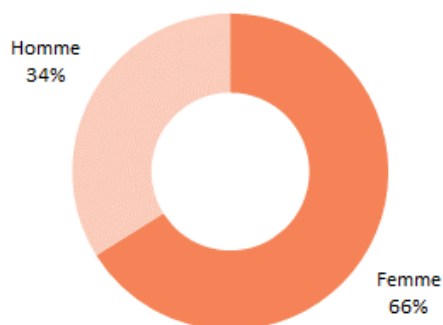
Structures	Cat. A				CDD								CDI						Total général						
	Total			A	B			Total B	C			Total C	Total CDD	A			C			Total CDI					
	F	H	infructueux		F	H	infructueux		F	H	infructueux			F	H	A	F	H			A	F	H	A	
CFA					2			2							2										2
Collège DSPEG	1			1	3			3				11			11				1	1	1				16
Collège Sciences de la Santé	6			6								3			3										9
Collège Sciences de l'Homme					1			1				2			2										3
Collège Sciences et Technologies					1			1				2			2										3
Collèges des Ecoles Doctorales	2		1	3								1			1	1							1		5
Dépt Sciences et Technologies		2		2	1			1				2			2										5
Dépt Sciences Hum et Sociales	1		1	2	1			1				2			2										5
Dépt Sciences du Vivant et de la Santé	5	8	1	14	1		1	2				3			3										19
Direction de la Documentation	1		1	2								1			1										3
Direction des Services Comptables	1		1	1	1	1		2				1	1		2										5
Direction des Systèmes d'Informations	2		1	3		4		4							7	1	1						1		8
ESPE					1			1				3	1		4										5
ISVV												1			1										1
IUT	1			1											1										1
Pôle CVI	2			2	3	1		4							6	1		1					1		7
Pôle Finances et Achats	1			1	3	1		4				3	2		5										10
Pôle FIPVU	2	1		3	1			1				4			4										8
Pôle PAS			1	1		1		2							3										4
Pôle PILPSE	1	2		3	2	4		6				9	7	1	17										26
Pôle RHDS	1			1	1			1				3			3										5
Pôle RIPI	10	2		12	5			5				3			3	1							1		21
	26	26	6	58	27	12	3	42	49	16	1	66			166	3	1	2	1	1		5			171

Répartition des recrutements

Par catégorie



Par genre



2. Promotions

2.1. Bilan des promotions de grade des enseignants, enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires

196 enseignants et enseignants-chercheurs ont bénéficié d'une promotion en 2018 (contre 128 en 2017).

- > 108 promotions d'enseignants-chercheurs (83 en 2017). Cela s'explique par la création dans le cadre du PPCR d'un nouveau grade : l'échelon exceptionnel de la hors classe des MCF ;
- > 51 promotions pour les enseignants du 2nd degré (15 en 2017). Cela s'explique également par l'effet PPCR : création de la classe exceptionnelle et de l'échelon spécial dans la classe exceptionnelle ;
- > 37 promotions pour les enseignants hospitalo-universitaires.

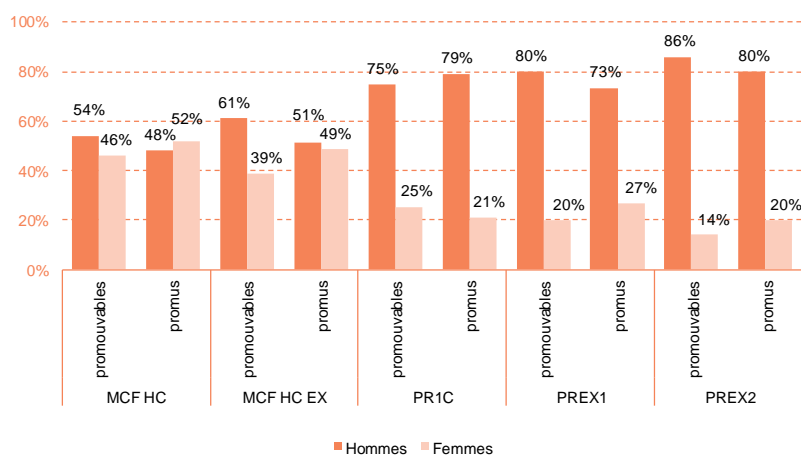
▣ Avancement de grade des enseignants-chercheurs

La campagne d'avancement des enseignants-chercheurs se déroule en 2 étapes :

- > Une campagne nationale (CNU¹) sur proposition de l'établissement ;
- > Une campagne locale de promotion sur proposition de l'établissement.

Répartition des promotions 2018 par genre

		Homme	Femme	Total
MCF HC	promouvables	104	89	193
	promus	14	15	29
MCF HC EX	promouvables	42	27	69
	promus	18	17	35
PR1C	promouvables	88	30	118
	promus	15	4	19
PREX1	promouvables	104	26	130
	promus	11	4	15
PREX2	promouvables	67	11	78
	promus	8	2	10



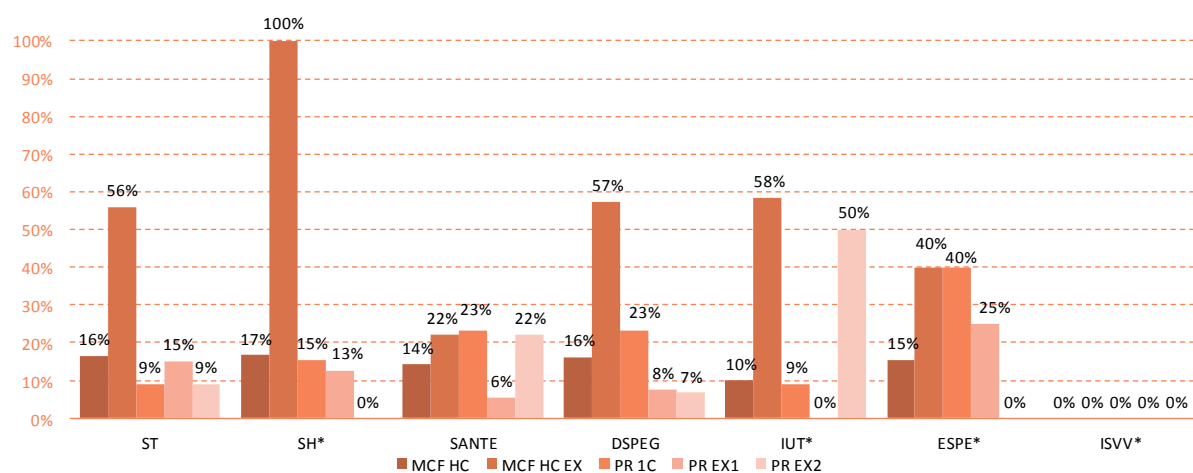
¹ Cf. Glossaire

Ratio du nombre de promus par genre par structure

L'avancement de grade des EC est soumis au dépôt d'un dossier de candidature.

		ST	SH	SANTE	DSPEG	IUT	ESPE	ISVV	(*)
MCF HC	Promouvables	79	6	28	37	30	13	0	
	Candidats	29	2	6	8	7	7	0	
	Promus	H	8	0	1	1	2	2	0
		F	5	1	3	5	1	0	0
	Total promus	13	1	4	6	3	2	0	
%	16%	17%	14%	16%	10%	15%	0%		
MCF HC EX	Promouvables	34	2	9	7	12	5	0	
	Candidats	21	2	2	4	7	3	0	
	Promus	H	11	2	2	1	3	0	0
		F	8	0	0	3	4	2	0
	Total promus	19	2	2	4	7	2	0	
%	56%	100%	22%	57%	58%	40%	0%		
PR 1C	Promouvables	44	13	13	30	11	5	2	
	Candidats	20	8	6	11	6	4	0	
	Promus	H	3	0	2	7	1	2	0
		F	1	2	1	0	0	0	0
	Total promus	4	2	3	7	1	2	0	
%	9%	15%	23%	23%	9%	40%	0%		
PR EX1	Promouvables	66	8	18	26	7	4	1	
	Candidats	25	3	2	7	1	3	0	
	Promus	H	7	1	0	2	0	1	0
		F	3	0	1	0	0	0	0
	Total promus	10	1	1	2	0	1	0	
%	15%	13%	6%	8%	0%	25%	0%		
PR EX2	Promouvables	44	3	9	15	4	2	1	
	Candidats	10	1	2	5	2	1	0	
	Promus	H	2	0	2	1	2	0	0
		F	2	0	0	0	0	0	0
	Total promus	4	0	2	1	2	0	0	
%	9%	0%	22%	7%	50%	0%	0%		

* ST : collège sciences et technologie ; SH : collège sciences de l'homme ; SANTE : collège sciences de la santé ; DSPEG : collège droit, science politique, économie et gestion ; IUT institut universitaire de technologie ; ESPE : école supérieure du professorat et de l'éducation ; ISVV : institut des sciences de la vigne et du vin



* Pour certaines structures, aucune candidature parmi les promouvables n'a été présentée.



Évolution des promotions des enseignants-chercheurs sur 4 années

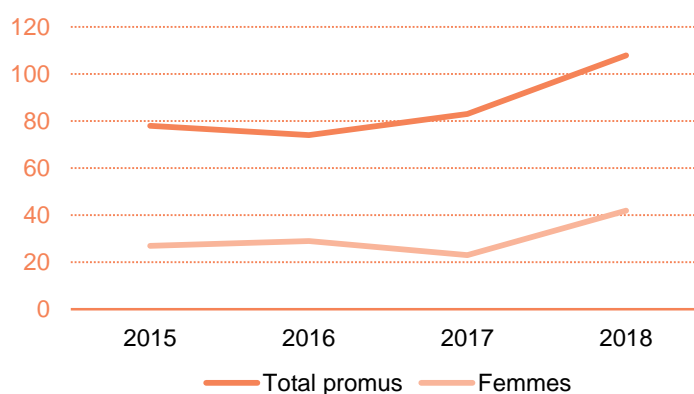
		2015		2016		2017		2018	
		Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes
MCF HC	Promouvables	165	84	172	84	178	83	193	89
	Candidats	44	28	54	33	61	28	59	29
	Promus CNU	16	7	21	13	24	11	15	8
	Promus locaux	13	9	13	7	14	7	14	7
MCF HC EX (*)	Promouvables							69	27
	Candidats							39	17
	Promus CNU							21	9
	Promus locaux							14	8
PR1C	Promouvables	132	31	123	27	118	23	118	30
	Candidats	55	11	50	9	45	7	55	15
	Promus CNU	8	1	7	3	6	1	10	2
	Promus locaux	11	5	6	3	9	1	9	2
PREX1	Promouvables	139	20	135	19	133	23	130	26
	Candidats	45	7	45	7	45	5	41	7
	Promus CNU	13	2	10	2	13	2	8	3
	Promus locaux	8	2	6	0	7	0	7	1
PREX2	Promouvables	61	8	68	8	76	11	78	11
	Candidats	18	1	20	1	17	1	21	3
	Promus CNU	5	0	6	0	5	1	4	1
	Promus locaux	4	1	5	1	5	0	6	1
Total Promouvables		497	143	498	138	505	140	588	183
Total Candidats		162	47	169	50	168	41	215	71
Total Promus CNU		42	10	44	18	48	15	58	23
Total Promus locaux		36	17	30	11	35	8	50	19

*L'échelon exceptionnel de la hors classe des MCF a été créé suite à la modification du décret 84-431 du 6 juin 1984 intervenue en mai 2017. Les dispositions relatives à cet échelon sont entrées en vigueur au 1^{er} septembre 2017.

Les avancements à l'échelon exceptionnel au titre de l'année 2017 ont été prononcés en 2018 mais avec effet rétroactif au 1^{er} décembre 2017 (date d'effet des promotions à l'université de Bordeaux). Les campagnes 2017 et 2018 se sont donc déroulées simultanément.

Globalement le nombre de promus a augmenté de plus de 38% entre 2015 et 2018.

La part de représentativité des femmes promues est passée de 23 à 42 soit une augmentation de 82% entre 2017 et 2018.



Répartition des promus MCF HC EX pour ces 2 années :

	CNU	Locaux	CNU 2017	Locaux 2017
Femmes	3	4	6	4
Hommes	4	3	8	3
	7	7	14	7

► Avancement des personnels hospitalo-universitaires

Avancement de grade des personnels hospitalo-universitaires en sciences médicales, odontologiques et pharmaceutiques

L'avancement est prononcé sur proposition des sections compétentes du Conseil national des universités (CNU) pour les disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques.

Seulement l'avancement au choix a été pris en compte.

		Total	dt femmes	Rappel 2017	dt femmes		
Sciences médicales	MCU-PH 1C	Promouvables	11	5	15	8	
		Promus	5	3	4	3	
	MCU-PH HC	Promouvables	6	4	9	2	
		Promus	1	1	3	1	
	PU-PH 1C	Promouvables	51	10	52	9	
		Promus	6	0	7	1	
	PU-PH EX1	Promouvables	61	13	55	11	
		Promus	10	3	9	3	
	PU-PH EX2	Promouvables	33	2	28	2	
		Promus	11	0	3	0	
			Promouvables	162	34	159	32
			Promus	33	7	26	8

		Total	dt femmes	Rappel 2017	dt femmes		
Sciences Pharmaceutiques	MCU-PH 1C	Promouvables	1	1	1	1	
		Promus	0	0	1	1	
	MCU-PH HC	Promouvables	2	2	2	2	
		Promus	0	0	0	0	
	PU-PH 1C	Promouvables	3	2	3	2	
		Promus	0	0	0	0	
	PU-PH EX2	Promouvables	1	1	0	0	
		Promus	0	0	0	0	
			Promouvables	7	6	6	5
			Promus	0	0	1	1

		Total	dt femmes	Rappel 2017	dt femmes	
Sciences odontologiques	MCU-PH 1C	Promouvables	2	0	3	1
		Promus	1	0	1	1
	MCU-PH HC	Promouvables	5	1	7	0
		Promus	2	0	2	0
	PU-PH 1C	Promouvables	1	1	2	1
		Promus	1	1	0	0
	PU-PH 2C	Promouvables	3	1	0	0
		Promus	0	0	0	0
	PU-PH EX1	Promouvables	2	2	0	0
		Promus	0	0	0	0
	PU-PH EX2	Promouvables	0	0	2	2
		Promus	0	0	0	0
		Promouvables	13	5	14	4
		Promus	4	1	3	1



Récapitulatif des promus sur 4 ans, toutes UFR confondues

Le taux de promus entre 2017 et 2018 a connu une augmentation et est passé de 16,75% à 20,33%.

	Total	dont femmes	Rappel 2017	dont femmes	Rappel 2016	dont femmes	Rappel 2015	dont femmes
MCU-PH 1C	6	3	6	5	7	4	6	3
MCU-PH HC	3	1	5	1	0	0	5	4
PU-PH 1C	7	1	7	1	13	4	12	2
PU-PH EX1	10	3	9	3	11	1	7	0
PUPH EX2	11	0	3	0	6	0	6	2
	37	8	37	10	37	9	36	11

➤ Avancement des enseignants du second degré

Il existe deux types d'avancement dans la carrière des enseignants du second degré :

- > l'avancement de corps (liste d'aptitude) ;
- > l'avancement de grade (tableau d'avancement).

Une commission consultative paritaire des enseignants du premier et du second degré a été constituée au sein de l'université de Bordeaux le 5 juin 2014. Cette commission se compose de représentants de l'administration et d'enseignants. Elle procède à l'étude des dossiers et formule des propositions.

Les promotions sont ensuite prononcées sur décision des instances académiques et ministérielles :

- > Commission administrative paritaire académique (CAPA) ;
- > Commission administrative paritaire nationale (CAPN).

Liste d'aptitude pour l'accès au corps des professeurs agrégés (PRAG)

	Promouvable		Candidat	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Collège DSPEG	4	8	0	2
Collège SANTE	1	3	0	2
Collège SH	1	7	0	4
Collège ST	6	3	4	1
ESPE	20	8	10	4
ISW	0	0	0	0
IUT Bordeaux	15	16	9	8
	47	45	23	21
	92		44	



Récapitulatif des promus sur 6 ans

Le faible nombre d'enseignants promus par liste d'aptitude s'explique par le fait qu'il n'y a pas de quota spécifique pour les enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur.

Ces derniers sont classés avec les enseignants exerçant dans le secondaire. Le classement s'effectue par discipline en tenant compte du quota imposé par le ministère.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Promus	2	1	0	1	2	0

Tableau d'avancement pour l'accès à la hors classe des professeurs agrégés (PRAG), professeurs certifiés (PRCE), professeurs de lycée professionnel (PLP) et professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)

L'inscription aux tableaux d'avancement s'effectue par appréciation de la valeur professionnelle de l'agent (parcours de carrière et investissement professionnel).

	Promouvable		Promu	
	Femme	Homme	Femme	Homme
PRAG	25	33	1	6
PRCE	12	9	2	3
PEPS	1	2	0	0
PLP	0	0	0	0
CPE	0	0	0	0
	38	44	3	9
	82		12	

Depuis la mise en place du Parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR), la hors classe n'est plus l'échelon terminal.

La carrière des enseignants a désormais vocation à se dérouler sur au moins deux grades.

Tableau d'avancement pour l'accès à la classe exceptionnelle

La classe exceptionnelle a été créée à compter de l'année 2017 dans le cadre de la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR).

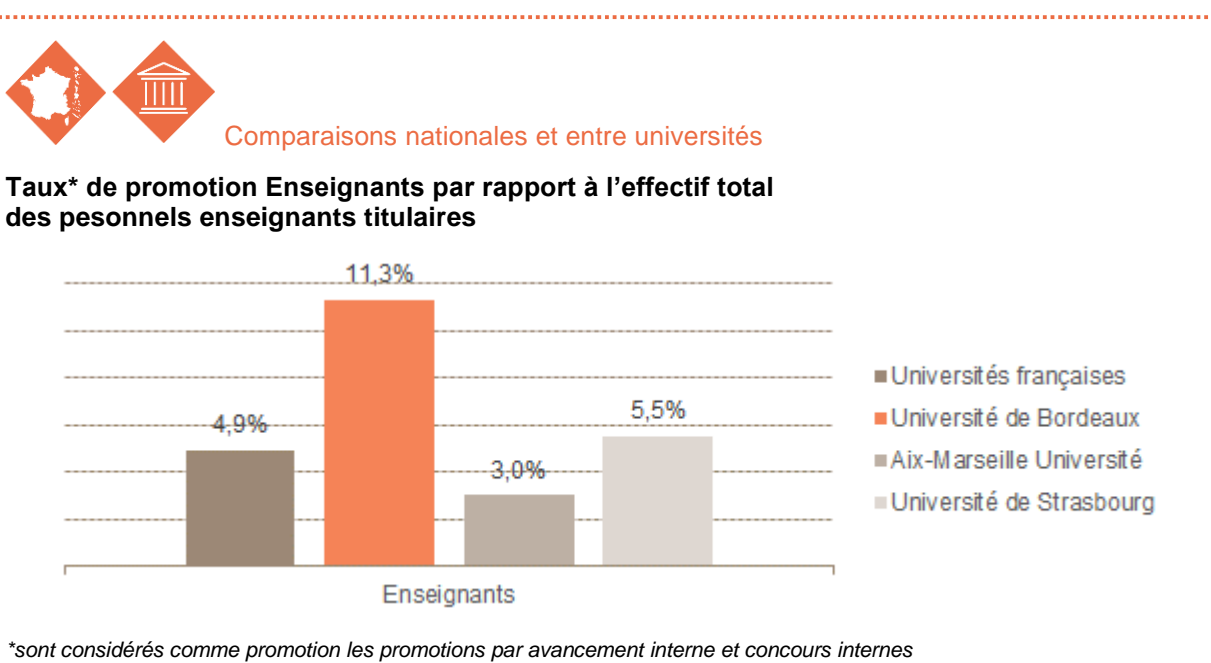
Il s'agit d'un 3^e grade dans les corps des PRAG, PRCE, PEPS, PLP et CPE. Au cours de l'année universitaire 2017-2018, il a été procédé à l'examen des dossiers pour l'accès à cette classe par tableau d'avancement au titre des années 2017 et 2018.

	Promouvable		Promu		Rappel 2017			
	Femme	Homme	Femme	Homme	Promouvable		Promu	
					Femme	Homme	Femme	Homme
PRAG	24	37	7	14	25	52	6	17
PRCE	7	11	3	4	14	12	8	3
PEPS	1	5	1	5	3	10	2	5
PLP	0	4	0	0	0	3	0	0
CPE	0	0	0	0	1	0	1	0
	32	57	11	23	43	77	17	25
	89		34		120		42	

Tableau d'avancement pour l'accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle

L'échelon spécial de la classe exceptionnelle résulte également de la réforme liée au PPCR. Cet échelon spécial ne concerne que les corps des PRCE, PEPS, PLP et CPE. La 1^{ère} campagne a eu lieu au titre de l'année 2018.

	Femme	Homme
PRCE	1	1
PEPS	1	1
PLP	0	0
CPE	1	0
	3	2
	5	



2.2. Les promotions des personnels BIATSS

L'avancement au choix comprend l'inscription :

- > à une liste d'aptitude (LA) d'accès au corps supérieur ;
- > à un tableau d'avancement (TA) au grade supérieur.

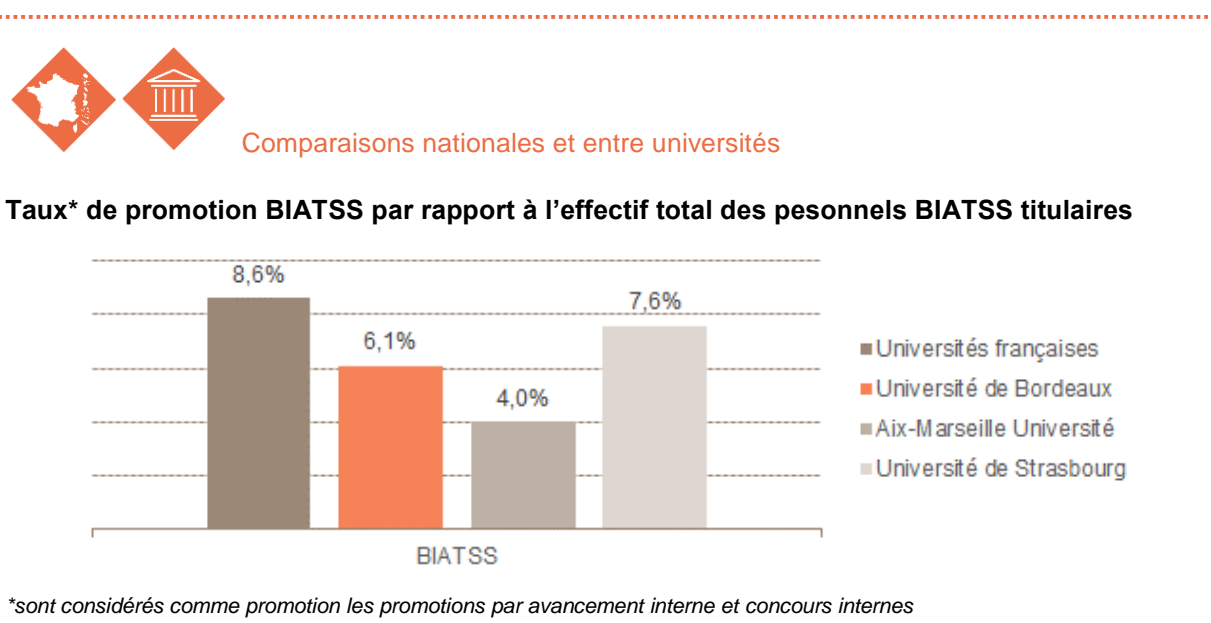
Les candidatures à l'avancement au choix des personnels BIATSS sont étudiées par les Commissions administratives paritaires (CAP) :

- > académiques pour les adjoints techniques et la filière de l'AENESR et des personnels sociaux et de santé ;
- > nationales pour la filière des bibliothèques, l'avancement de corps et de grade des personnels ingénieurs et techniciens de recherche et formation (catégories A et B).

Dans le cadre de sa mission de préparation des travaux des CAP, la Commission paritaire d'établissement (CPE) examine toutes les candidatures et en propose un classement au président de l'université.

Les possibilités annuelles de promotion sont contingentées tant au niveau académique que national.

Pour l'année 2018, l'université de Bordeaux a totalisé 95 promotions (76 TA et 19 LA), ce qui représente 3,5% des possibilités académiques et nationales (tous corps et grades confondus), soit 27% de moins de promotion de grade et 26% de plus de promotion de corps qu'en 2017.



Données générales

Une seule liste d'aptitude (LA de conseiller technique SS AE²) est prévue réglementairement dans la filière médico-sociale. En 2018, aucun personnel de l'université de Bordeaux n'était promouvable.

Promotions des personnels BIATSS

Filière	Type avancement	Nb promouvables			Nb de promus			% de promus			Promotions nationales ou académiques	% de promus UB
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total		
ITRF	TA	304	203	507	47	12	59	15,5%	5,9%	11,6%	1 184	5,0%
	LA	534	367	901	10	7	17	1,9%	1,9%	1,9%	658	2,6%
		838	570	1 408	57	19	76	6,8%	3,3%	5,4%	1 842	4,1%
BIB	TA	26	26	52	5	3	8	19,2%	11,5%	15,4%	318	2,5%
	LA	53	30	83	1	1	2	1,9%	3,3%	2,4%	74	2,7%
		79	56	135	6	4	10	7,6%	7,1%	7,4%	392	2,6%
AENESR	TA	87	6	93	5	0	5	5,7%	0%	5,4%	106	4,7%
	LA	120	10	130	0	0	0	0%	0%	0%	20	0%
		207	16	223	5	0	5	2,4%	0%	2,2%	126	4,0%
Médico Sociaux	TA	8	0	353	2	0	2	25%	0%	0,6%	302	0,7%
		1 132	642	2 119	70	23	93	6,2%	3,6%	4,4%	2 662	3,5%

Filière des personnels ITRF

Tableaux d'avancement

Catégorie	Grade	Nb promouvables			Nb de promus			% de promus			Promotions nationales ou académiques	% de promus UB
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total		
Catégorie A	IGR HC	2	2	4	1	0	1	50%	0%	25%	51	2,0%
	IGR 1C	5	4	9	3	1	4	60%	25,0%	44%	178	2,2%
	TCH	29	33	62	6	2	8	20,7%	6,1%	12,9%	428	1,9%
Catégorie B	TCH E	15	16	31	3	0	3	20%	0%	9,7%	169	1,8%
	TCH CS	45	37	82	3	2	5	6,7%	5,4%	6,1%	297	1,7%
Catégorie C	ATRF P1C	104	77	181	9	6	15	8,7%	7,8%	8,3%	33	45,5%
	ATRF P2C	104	34	138	22	1	23	21,2%	2,9%	16,7%	28	82,1%
		304	203	507	47	12	59	0	0	0	1 184	0

A ces campagnes d'avancement de grade s'ajoute une campagne spécifique pour l'accès à l'échelon spécial d'IGR HC. Aucun contingent national de promotion n'est communiqué mais l'université de Bordeaux a obtenu 1 promotion au titre de 2018.

Listes d'aptitude

Catégorie	Grade	Nb promouvables			Nb de promus			% de promus			Promotions nationales	% de promus UB
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total		
Catégorie A	IGR	86	75	161	0	1	1	0%	1,3%	0,6%	31	3,2%
	IGE	31	31	62	3	3	6	9,7%	9,7%	9,7%	170	3,5%
	ASI	122	109	231	3	2	5	2,5%	1,8%	2,2%	162	3,1%
Catégorie B	TCH	295	152	447	4	1	5	1,4%	0,7%	1,1%	295	1,7%
		534	367	901	10	7	17	1,9%	1,9%	1,9%	658	2,6%

² Conseiller technique de service social des administrations de l'Etat

► Filière des personnels des bibliothèques

Tableaux d'avancement

Catégorie	Grade	Nb promouvables			Nb de promus			% de promus			Promotions nationales	% de promus UB
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total		
Catégorie A	Conservateur en chef	6	2	8	1	0	1	16,7%	0%	12,5%	52	1,9%
	BIB HC	5	2	7	1	1	2	20%	50%	28,6%	69	2,9%
Catégorie B	BIBAS CE	5	2	7	1	0	1	20%	0%	14,3%	35	2,9%
	BIBAS CS	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	17	0,0%
Catégorie C	MAG P1C	8	18	26	1	1	2	12,5%	5,6%	7,7%	65	3,1%
	MAG P2C	2	2	4	1	1	2	50%	50%	50%	80	2,5%
		26	26	52	5	3	8	19,2%	11,5%	15,4%	318	2,5%

Listes d'aptitude

Catégorie	Grade	Nb promouvables			Nb de promus			% de promus			Promotions nationales	% de promus UB
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total		
Catégorie A	Conservateur général	4	0	4	0	0	0	0%	0%	0%	21	0%
	Conservateur	8	4	12	0	1	1	0%	25%	8,3%	7	14,3%
	BIBLIO	26	3	29	0	0	0	0%	0%	0%	14	0%
Catégorie B	BIBAS	15	23	38	1	0	1	6,7%	0%	2,6%	32	3,1%
		53	30	83	1	1	2	1,9%	3,3%	2,4%	74	2,7%

► Filière des personnels de l'AENESR et médico-sociaux

Tableaux d'avancement des personnels AENESR

Catégorie	Grade	Nb promouvables			Nb de promus			% de promus			Promotions académiques	% de promus UB
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total		
Catégorie A	APAENES	2	1	3	0	0	0	0%	0%	0%	5	0%
	SAENES CE	13	1	14	0	0	0	0%	0%	0%	10	0%
Catégorie B	SAENES CS	18	1	19	1	0	1	5,6%	0%	5,3%	13	7,7%
Catégorie C	ADJENES P1C	53	3	56	3	0	3	5,7%	0%	5,4%	52	5,8%
	ADJENES P2C	1	0	1	1	0	1	100%	0%	100%	26	3,8%
		87	6	93	5	0	5	5,7%	0%	5,4%	106	4,7%

A ces campagnes d'avancement de grade s'ajoute une campagne spécifique pour l'accès au grade d'attaché hors classe (appelé aussi Grade à accès fonctionnel ou GRAF). Aucun contingent national de promotion n'est communiqué mais l'université de Bordeaux a obtenu 1 promotion au titre de 2018.

Listes d'aptitude des personnels AENESR

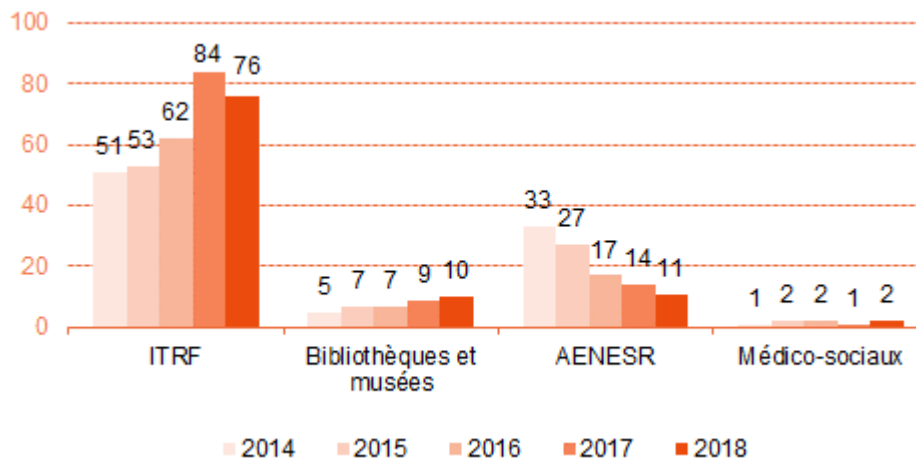
Catégorie	Grade	Nb promouvables			Nb de promus			% de promus			Promotions académiques	% de promus UB
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total		
Catégorie A	AAE	45	4	49	0	0	0	0%	0%	0%	6	0%
Catégorie B	SAENES	75	6	81	0	0	0	0%	0%	0%	14	0%
		120	10	130	0	0	0	0%	0%	0%	20	0%

Tableaux d'avancement des personnels médico-sociaux

Catégorie	Grade	Nb promouvables			Nb de promus			% de promus			Promotions académiques	% de promus UB
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total		
Catégorie A	INFENES HC	2	0	2	0	0	0	0%	0%	0%	113	0%
	INFENES CS	5	0	5	2	0	2	40%	0%	40%	151	1,3%
	ASSOC PAL	1	0	1	0	0	0	0%	0%	0%	38	0%
		8	0	8	2	0	2	25%	0%	25%	302	0,7%

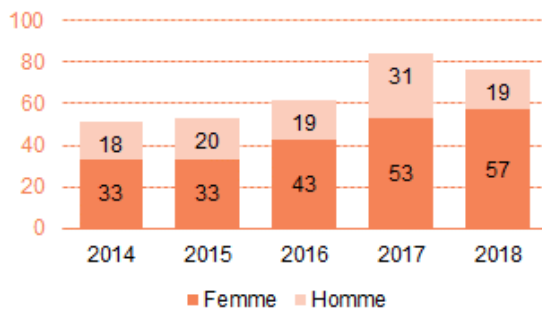


Évolution des promotions par filière sur 5 ans

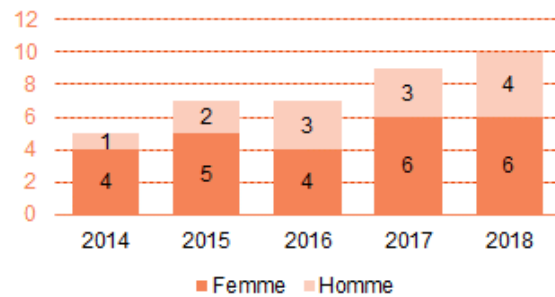


Répartition des données générales des promus par genre depuis 2014

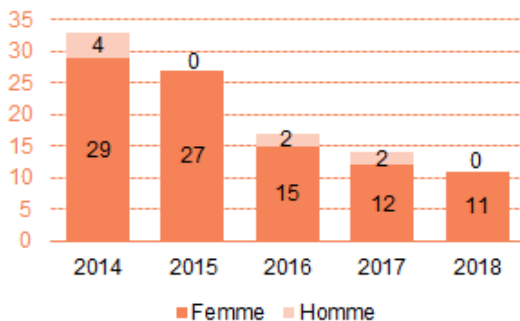
ITRF



Bibliothèques



AENESR

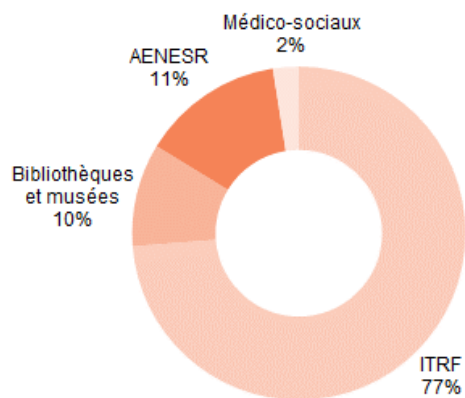


Répartition par filière

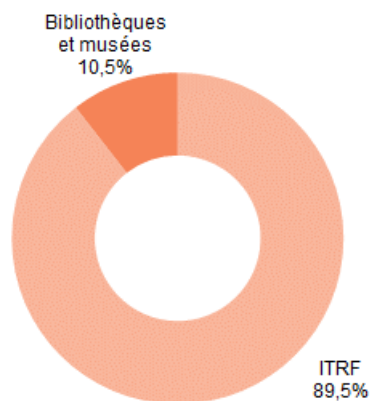
La forte proportion des femmes promues à un avancement est notamment dû à une occupation majoritairement féminine des fonctions administratives.

La part prise par la filière ITRF sur le total des promus est à mettre en relation avec la forte représentation de ces personnels dans les établissements d'enseignement supérieur.

Tableau d'avancement



Liste d'aptitude



3. Rémunération

Les rémunérations correspondent à des montants nets, payés sur l'année 2018. Le salaire en équivalent temps plein³ (ETP) permet de ramener l'ensemble des agents rémunérés à temps partiel sur une base de temps de travail à 100%. Le salaire net⁴ tient compte du traitement principal, des primes et indemnités ainsi que des éventuelles rémunérations accessoires (heures complémentaires, etc...).

En 2018, la rémunération nette moyenne mensuelle s'élève à 2 445 € toutes populations confondues. Cette moyenne est de 2 147 € pour les femmes et 2 786 € pour les hommes.

Les écarts de moyennes de rémunérations sont étroitement liés à la structure de la population par genres, catégories et métiers.

Pour faciliter la lecture de ces chiffres, il est à rappeler que :

- > Les hommes enseignants les personnels BIATSS féminins représentent environ un tiers de l'effectif total ;
- > Les enseignantes représentent quant à elles 22% ;
- > Les personnels BIATSS masculins 14%.

3.1. Rémunération nette mensuelle moyenne

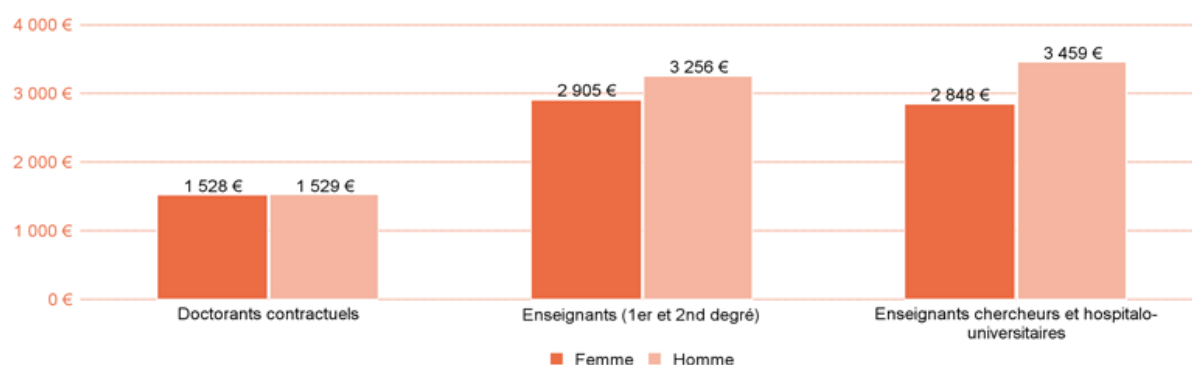
▣ Rémunération nette mensuelle moyenne des personnels enseignants

La rémunération nette moyenne mensuelle des enseignants en 2018 s'élève à 2 923 €, 2 612 € pour les femmes et 3 135 € pour les hommes.

La structure de la population des enseignants est à prendre en compte dans l'analyse des rémunérations moyennes en fonction du genre. En effet, 81% des professeurs d'université et des professeurs hospitalo-universitaires sont des hommes et perçoivent une rémunération supérieure aux maîtres de conférences.

Rémunération nette moyenne mensuelle des personnels enseignants

Les moyennes présentées ci-dessous intègrent les personnels titulaires et contractuels.



³ Source : INSEE

⁴ Source : fichiers de paie reçus de la direction générale des finances publiques

Rémunération nette moyenne mensuelle des personnels enseignants par genre, emploi et statut

Statut	Filière	Femme	Homme	Salaire moyen global
Fonctionnaires	Enseignants chercheurs et hospitalo-universitaire	3 465 €	3 919 €	3 765 €
	Enseignants (1er et 2nd degré)	3 158 €	3 493 €	3 338 €
		3 397 €	3 857 €	3 691 €
Contractuels	Enseignants chercheurs et hospitalo-universitaire	1 778 €	1 930 €	1 855 €
	Enseignants (1er et 2nd degré)	1 557 €	947 €	1 320 €
	Doctorants contractuels	1 528 €	1 529 €	1 528 €
		1 665 €	1 715 €	1 691 €
oyenne globale		2 612 €	3 135 €	2 923 €

Rémunération nette moyenne mensuelle des personnels enseignants par décile

La répartition par décile classe la population étudiée en fonction des salaires :

- > Le premier décile (D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires ;
- > Le neuvième décile (D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires ;
- > Le rapport interdécile met en évidence l'écart entre le haut et le bas de la distribution.

Le salaire médian (D5) pour les enseignants et enseignants chercheurs, toutes populations confondues, s'élève à 2 744 € nets mensuels : la moitié de cette population bénéficie d'un salaire net en dessous de 2 744 € et l'autre moitié au-dessus de ce montant.

Le rapport interdécile indique que le salaire au dessus duquel se situent 10 % des salaires les plus élevés correspond à 3,4 fois le salaire au-dessous duquel se situe 10 % des salaires les moins élevés.

	Contractuel		Fonctionnaire		Total
	Femme	Homme	Femme	Homme	
D1	1 160 €	1 160 €	2 487 €	2 806 €	1 337 €
D2	1 201 €	1 349 €	2 804 €	3 074 €	1 477 €
D3	1 421 €	1 429 €	3 028 €	3 240 €	1 735 €
D4	1 441 €	1 473 €	3 175 €	3 453 €	2 304 €
D5	1 557 €	1 608 €	3 292 €	3 678 €	2 743 €
D6	1 642 €	1 690 €	3 425 €	3 934 €	3 118 €
D7	1 783 €	1 871 €	3 607 €	4 249 €	3 404 €
D8	2 113 €	2 309 €	3 826 €	4 669 €	3 789 €
D9	2 518 €	2 598 €	4 320 €	5 117 €	4 506 €
Rapport interdecile (D9/D1)	2,2	2,2	1,7	1,8	3,4

Le salaire médian (D5) pour les enseignants et enseignants chercheurs contractuels s'élève à 1 597 € nets mensuels, celui des enseignants et enseignants chercheurs titulaires est de 3 493 € nets mensuels.

Le rapport interdécile pour les enseignants et enseignants chercheurs contractuels correspond à 2,2 et pour les enseignants et enseignants chercheurs titulaires à 1,9.

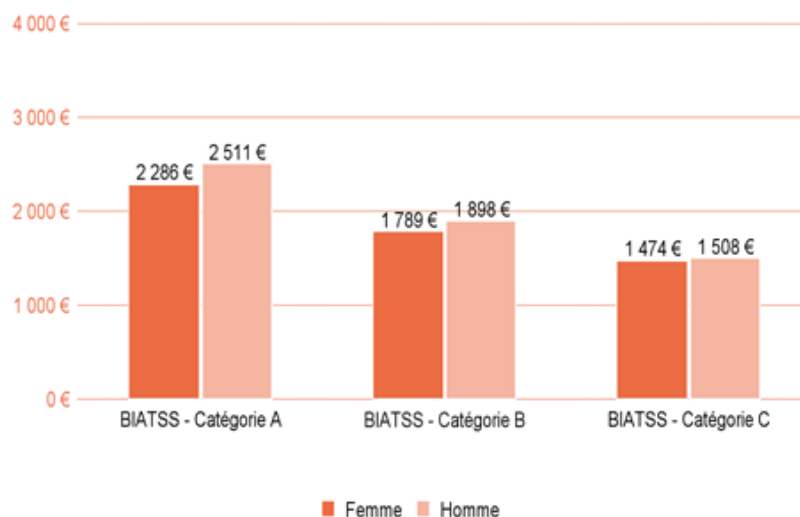
► Rémunération nette mensuelle moyenne des personnels BIATSS

La rémunération nette moyenne des BIATSS, s'élève à 1 884 €, 1 822 € pour les femmes et 2 016 € pour les hommes.

La structure de la population des BIATSS est à prendre en compte dans l'analyse des rémunérations moyennes en fonction du genre.

En effet, 68% des effectifs de catégorie C et deux tiers des effectifs de catégorie B sont des femmes.

Rémunération nette moyenne mensuelle des personnels BIATSS



Rémunération nette moyenne mensuelle des personnels BIATSS par catégorie et par genre

Statut	Catégorie	Femme	Homme	Salaire moyen global
Fonctionnaires	Catégorie A	2 798 €	2 990 €	2 876 €
	Catégorie B	1 910 €	2 020 €	1 948 €
	Catégorie C	1 557 €	1 599 €	1 569 €
		1 936 €	2 165 €	2 012 €
Contractuels	Catégorie A	1 905 €	1 981 €	1 929 €
	Catégorie B	1 359 €	1 329 €	1 351 €
	Catégorie C	1 240 €	1 213 €	1 233 €
		1 623 €	1 703 €	1 646 €
Moyenne globale		1 822 €	2 016 €	1 884 €

Rémunération nette moyenne mensuelle des personnels BIATSS par décile

Le salaire médian (D5) pour les BIATSS, toutes populations confondues, s'élève à 1 627 € nets mensuels : la moitié de cette population bénéficie d'un salaire net en dessous de 1 627 € et l'autre moitié au-dessus de ce montant.

Le rapport interdécile indique que le salaire au dessus duquel se situent 10 % des salaires les plus élevés correspond à 2,1 fois le salaire au dessous duquel se situe 10 % des salaires les moins élevés.

	Contractuel		Fonctionnaire		Total
	Femme	Homme	Femme	Homme	
D1	1 210 €	1 206 €	1 446 €	1 474 €	1 247 €
D2	1 238 €	1 242 €	1 488 €	1 546 €	1 403 €
D3	1 263 €	1 284 €	1 531 €	1 631 €	1 472 €
D4	1 316 €	1 409 €	1 593 €	1 727 €	1 549 €
D5	1 441 €	1 577 €	1 679 €	1 893 €	1 621 €
D6	1 583 €	1 618 €	1 817 €	2 126 €	1 749 €
D7	1 676 €	1 812 €	2 011 €	2 356 €	1 936 €
D8	1 882 €	1 972 €	2 286 €	2 636 €	2 198 €
D9	2 186 €	2 312 €	2 768 €	3 197 €	2 639 €
Rapport interdecile (D9/D1)	1,8	1,9	1,9	2,2	2,1

Le salaire médian (D5) pour BIATSS contractuels s'élève à 1 468 € nets mensuels, celui des BIATSS titulaires est de 1 731 € net mensuel.

Le rapport interdécile pour les BIATSS contractuels correspond à 1,8 et pour les BIATSS titulaires à 2.

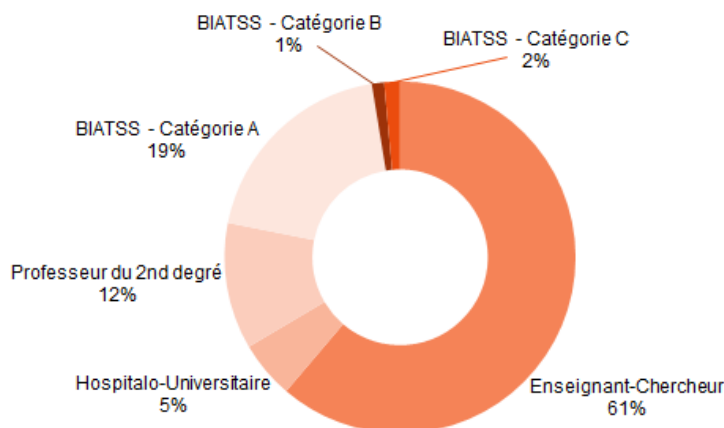
► La GIPA

« Instaurée en 2008, la garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

La GIPA ou garantie individuelle du pouvoir d'achat du traitement indiciaire des fonctionnaires concerne tous les fonctionnaires titulaires et contractuels indicés, des trois versants de la fonction publique [...]. »

En 2018, le montant de l'indemnité versée au titre de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) représente 6 058 €, réparti entre 53 bénéficiaires. La forte baisse du montant et des bénéficiaires s'explique en grande partie par la mise en place de la réforme PPCR à compter de 2017. En effet, cette réforme a entraîné à la hausse les indices détenus par les agents qui ont ainsi vu leur pouvoir d'achat augmenter davantage que l'inflation.

Montants et bénéficiaires de la GIPA en 2018



3.2. Primes et indemnités versées en 2018

Au global, les primes et indemnités versées à l'ensemble des personnels de l'université représentent près de 18,8 M€ en 2018.

Les primes se répartissent de la manière suivante :

- > primes communes à tous les personnels : 29 % ;
- > primes enseignants : 44 % ;
- > primes BIATSS : 27 %.

	Nombre de versements	Nombre de bénéficiaires		Montant total	Montant moyen par versement	Montant moyen par bénéficiaire				
		Global	dont femme			Global	Homme	Femme	Ecart F/H	
Enseignants	Primes de charges admin. et prime d'admin.	260	220	73	827 K€	3 181 €	3 759 €	4 036 €	3 203 €	-833 €
	Prime de responsabilités pédagogiques	430	430	171	539 K€	1 255 €	1 255 €	1 281 €	1 213 €	-68 €
	Prime de recherche et d'ens. supérieur	20 204	1 820	716	2 039 K€	102 €	1 120 €	1 136 €	1 095 €	-41 €
	Prime d'encadrement doctoral et de rech.	4 325	392	95	1 824 K€	422 €	4 653 €	4 704 €	4 492 €	-212 €
	Autres primes / indemnités	2 575	328	149	908 K€	352 €	2 767 €	3 197 €	2 229 €	-968 €
	27 794	3 190	1 204	6 137 K€	221 €	1 924 €	2 091 €	1 648 €	-443 €	
BIATSS	PFR : versement exceptionnel	1	1	3	3 K€	2 643 €	2 643 €	2 643 €		
	PFR : part résultats	4 287	1 468	941	49 K€	12 €	33 €	27 €	37 €	+10 €
	PFR : part fonction	4 465	1 471	944	501 K€	112 €	341 €	268 €	381 €	+113 €
	IFSE	20 003	1 708	1 162	7 049 K€	352 €	4 127 €	5 080 €	3 679 €	-1 401 €
	Autres primes / indemnités	64	26	10	42 K€	650 €	1 599 €	1 960 €	1 020 €	-940 €
	28 820	4 674	3 057	7 644 K€	265 €	1 635 €	1 833 €	1 531 €	-302 €	
Communes	Supplément familial de traitement	21 545	1 938	1 041	1 807 K€	85 €	933 €	1 157 €	739 €	-418 €
	Remboursement Domicile-travail	13 359	1 523	920	257 K€	19 €	169 €	175 €	164 €	-11 €
	Prime d'intéressement (art. L954-2)	7 265	820	559	1 164 K€	160 €	1 419 €	1 875 €	1 206 €	-669 €
	Garantie individuelle du pouvoir d'achat	57	53	18	6 K€	106 €	114 €	136 €	73 €	-63 €
	Autres primes / indemnités	71 581	6 968	3 844	1 799 K€	25 €	258 €	301 €	223 €	-78 €
	113 807	11 302	6 382	5 033 K€	44 €	445 €	524 €	385 €	-139 €	
	170 421	19 166	10 643	18 814 K€	110 €	982 €	1 137 €	857 €	-280 €	

Autres primes/indemnités : indemnité compensatrice CSG, nouvelle indemnité exc, ind.membre de commission , ind. différentielle au smic, pr.intéressement brevet, indemnité compensatrice, ind fonct part prof écoles, ind. sorties en mer, prime mobilité , intéressement part. rech., indemnité frais de voyage bourse Marie Curie, part. rech. sur contrats, ind.jury.conc.exam.-sco, major. trait. reun. 35 %., ind. congés non pris, indemnité de commission, major. trait. m.g. 40 %., s.f.t. différentiel., rémun. tutorat apprenti, ind.caisse et responsab., cplt rem.doctor.contract., ind. congés payés, complément indemnitaire annuel.

40% concernent la la Prime de fonction et de résultat (PFR) et l'indemnité de fonctions, sujétions et expertise (IFSE) versées aux agents BIATSS.

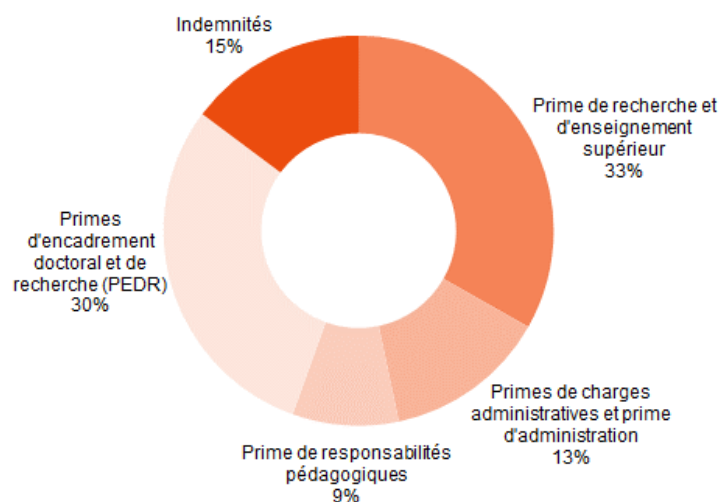
La Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) s'élève à plus de 1,8M € (soit 10% des primes et indemnités versées), volume et poids légèrement supérieur pour les primes « recherche enseignement supérieur ».

► Primes versées aux enseignants

Parmi les primes perçues par les personnels enseignants on distingue :

- > La prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) qui peut être attribuée aux enseignants-chercheurs dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé ainsi que lorsqu'ils exercent une activité d'encadrement doctoral.
- > La prime de charges administratives (PCA) qui peut être attribuée aux enseignants qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire définie par l'établissement (durée au minimum d'un an). Le président arrête chaque année, sur avis du conseil d'administration, la liste des fonctions pouvant ouvrir droit au bénéfice de la PCA. Les décisions individuelles d'attribution des PCA ainsi que les montants individuels sont arrêtés par le président, après avis du CA.
- > La prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) qui est attribuée à tous les enseignants-chercheurs en activité dans un établissement d'enseignement supérieur (y compris aux ATER), exception faite de ceux soumis, par ailleurs, à la taxe professionnelle. Son taux annuel est fixe, indexé sur la valeur du point d'indice.
- > La prime de responsabilités pédagogiques (PRP) qui peut être accordée aux enseignants pour des fonctions pédagogiques spécifiques. Le président fixe chaque année la liste des responsabilités pédagogiques ouvrant droit à la prime, la liste des bénéficiaires et les montants de ces primes, après avis de la Commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) et sur proposition du Conseil d'administration.

Répartition du montant des primes des personnels enseignants par type de prime



Primes de recherche et d'enseignement supérieur

	Nombre de versements	Montant total	Montant moyen par versement	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Contractuels enseignants	1 309	102 K€	78 €	197	517 €
Enseignants 1er degré	162	14 K€	86 €	14	1 000 €
Enseignants 2nd degré	3 929	386 K€	98 €	345	1 119 €
Enseignants-Chercheurs	14 780	1 534 K€	104 €	1 266	1 211 €
Personnels d'éducation et d'orientation	24	2 K€	83 €	2	1 000 €

Primes de responsabilités pédagogiques

	Nombre de versements	Montant total	Montant moyen par versement	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Contractuels enseignants	4	5 K€	1 188 €	4	1 188 €
Enseignants 1er degré	1	2 K€	1 500 €	1	1 500 €
Enseignants 2nd degré	93	108 K€	1 162 €	93	1 162 €
Enseignants-Chercheurs	309	381 K€	1 232 €	309	1 232 €
Hospitalo-Universitaires	23	44 K€	1 931 €	23	1 931 €

Primes de charges administratives et primes d'administration

	Nombre de versements	Montant total	Montant moyen par versement	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Contractuels enseignants	13	35 K€	2 725 €	11	3 220 €
Enseignants 1er degré	2	7 K€	3 250 €	2	3 250 €
Enseignants 2nd degré	20	71 K€	3 531 €	20	3 531 €
Enseignants-Chercheurs	191	587 K€	3 074 €	164	3 580 €
Hospitalo-Universitaires	34	127 K€	3 743 €	23	5 533 €

Primes d'encadrement doctoral et de recherche

	Nombre de versements	Montant total	Montant moyen par versement	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Enseignants-Chercheurs	4 025	1 691 K€	421 €	364	4 655 €
Hospitalo-Universitaires	313	133 K€	425 €	28	4 750 €

► Primes versées aux personnels BIATSS

Le RIFSEEP - IFSE

Le sigle « RIFSEEP » signifie régime indemnitaire des fonctionnaires tenant compte des fonctions, des sujétions (c'est-à-dire des contraintes particulières liées au poste), de l'expertise et l'engagement professionnel.

C'est le nouveau système indemnitaire commun à l'ensemble de la fonction publique, hors personnels enseignants.

Ce nouveau régime aboutit à la simplification et à l'harmonisation des systèmes qui existaient jusque-là dans les différents ministères.

Le RIFSEEP crée une indemnité unique, l'indemnité de fonctions, sujétions et expertise : l'IFSE. Celle-ci est versée mensuellement.

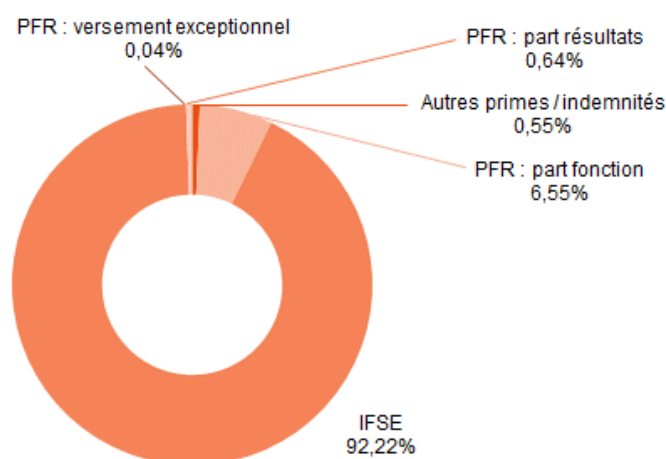
Il repose également sur le classement des emplois dans un groupe de fonctions.

L'IFSE remplace la majorité des primes et indemnités existantes, à savoir la prime de fonctions et de résultats (PFR), versée en fonction du grade d'un personnel (c'est l'indemnitaire socle, de base) et les primes liées à l'exercice de fonctions spécifiques (fonctions spécifiques d'encadrement, d'expertise, technique, scientifique, informatique...).

Certaines primes et compléments de rémunération sont cumulables avec cette nouvelle indemnité, et continueront donc à apparaître sur le bulletin de salaire, en plus de l'IFSE, pour les personnels bénéficiaires. C'est le cas de la NBI (nouvelle bonification indiciaire) ou encore du supplément familial de traitement (SFT).

Au sein de l'université de Bordeaux, les agents relevant des populations AENESR et médico-sociaux sont passés à l'IFSE en juillet 2016. Les agents ITRF sont passés à l'IFSE en janvier 2018 et les agents de la filière Bibliothèques y passeront au 1^{er} janvier 2019.

Répartition du montant des primes des personnels BIATSS par type de prime



Répartition du montant de la PFR par catégorie

	Nombre de versements	Nombre de bénéficiaires		Montant total	Montant moyen par versement	Montant moyen par bénéficiaire			
		Global	Femme			Global	Homme	Femme	Ecart F/H
BIATSS - Catégorie A	2 441	402	233	284 K€	116 €	707 €	418 €	915 €	+497 €
BIATSS - Catégorie B	2 257	351	214	134 K€	59 €	381 €	93 €	566 €	+473 €
BIATSS - Catégorie C	4 055	718	497	135 K€	33 €	187 €	339 €	120 €	-219 €
	8 753	1 471	944	553 K€	63 €	376 €	301 €	418 €	+117 €

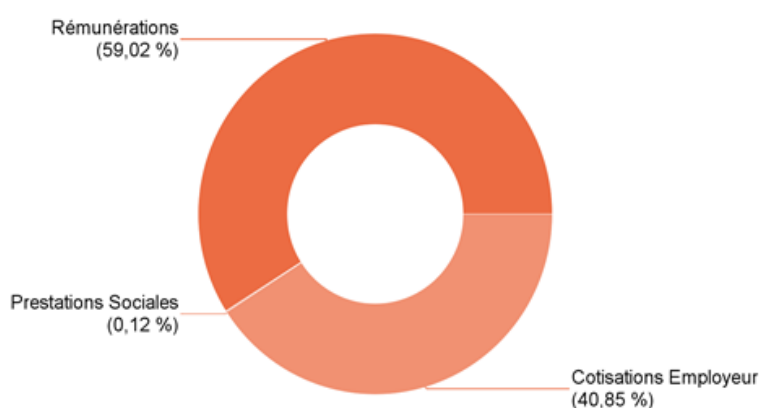
Répartition du montant de l'IFSE par catégorie

	Nombre de versements	Nombre de bénéficiaires		Montant total	Montant moyen par versement	Montant moyen par bénéficiaire			
		Global	Dont femmes			Global	Hommes	Femmes	Ecart F/H
BIATSS - Catégorie A	5 212	445	264	3 275 K€	628 €	7 360 €	8 435 €	6 622 €	-1 813 €
BIATSS - Catégorie B	5 018	421	270	1 613 K€	321 €	3 831 €	4 372 €	3 531 €	-841 €
BIATSS - Catégorie C	9 773	842	628	2 160 K€	221 €	2 565 €	2 742 €	2 505 €	-237 €
	20 003	1 708	1 162	7 048 K€	352 €	4 126 €	5 080 €	3 593 €	-1 487 €

► Masse salariale

La masse salariale 2018 s'élève à 355 M€ (déversements de paie). Elle est composée, à hauteur de 59%, de l'ensemble des rémunérations brutes versées (principales, accessoires, primes et indemnités, heures de cours complémentaires) ainsi que des cotisations employeurs afférentes et des prestations sociales, congés longue durée, remboursement domicile-travail, prestations espèces assurance maladie.

Les cotisations employeurs représentent 40,9% de la masse salariale, elles varient en fonction du statut de la personne (titulaire ou contractuel) et des éléments payés. Ainsi, le taux de cotisations employeurs des titulaires est d'environ 90% (du fait notamment du taux CAS Pension qui représente 74,6%) ; celui des contractuels est en moyenne de 41% ; les HCC des titulaires sont chargées à environ 5%. Le CAS Pension (cotisations employeurs pour le financement des retraites des fonctionnaires) représente 98,2 M€ pour l'année 2018.



Répartition de la masse salariale en K€

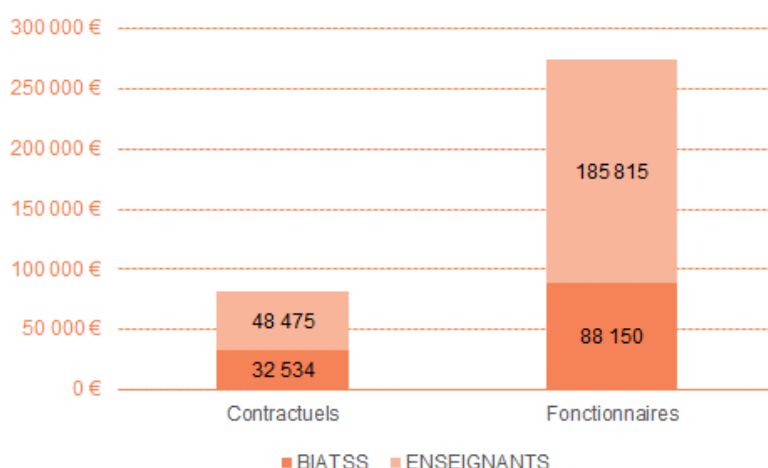
La masse salariale de l'université est en progression globale de 4,2 M€ en 2018 pour atteindre près de 355 M€.

Cette progression concerne principalement la masse salariale des titulaires (progression liée au déroulement de carrière des agents) et l'indemnité compensatrice de CSG. Par rapport à 2017, les heures de cours complémentaires sont stables et la recherche affiche un léger retrait après une importante hausse depuis 2014.

	BIATSS	Enseignant	Total	Rappel 2017	
Rémunérations	Rémunérations principales	63 274 K€	121 218 K€	184 492 K€	180 860 K€
	Rémunérations accessoires	1 170 K€	930 K€	2 100 K€	1 465 K€
	Primes & indemnités	8 157 K€	5 626 K€	13 783 K€	15 072 K€
	HCC	165 K€	8 981 K€	9 146 K€	9 123 K€
	72 766 K€	136 755 K€	209 521 K€	206 519 K€	
Cotisations Employeur	Cotisations ASSEDIC	1 089 K€	1 572 K€	2 661 K€	3 303 K€
	CAS Pension & ATI	30 601 K€	67 586 K€	98 187 K€	96 433 K€
	Autres charges	15 896 K€	28 281 K€	44 177 K€	43 864 K€
	47 586 K€	97 439 K€	145 025 K€	143 601 K€	
Prestations Sociales	332 K€	95 K€	427 K€	615 K€	
	120 684 K€	234 289 K€	354 973 K€	350 735 K€	

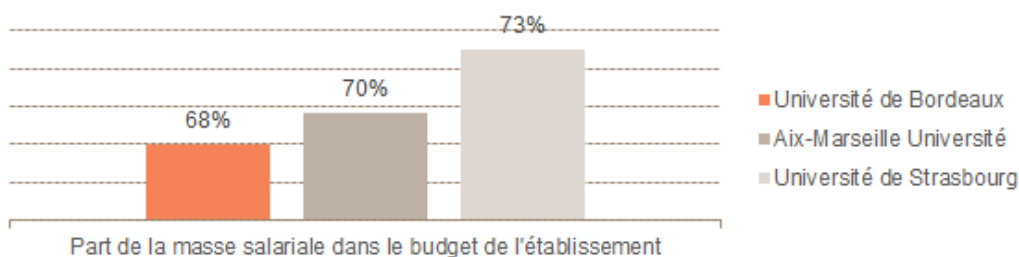
Répartition de la masse salariale par statut

La masse salariale des fonctionnaires représente 77% de la masse salariale totale.



Comparaisons entre établissements

Part de la masse salariale dans le budget de l'établissement



3.3. Heures de cours complémentaires

9,1M € d'heures de cours complémentaires ont été payées en 2018 (hors cotisations employeur).

Montants bruts des heures de cours complémentaires payés en 2018

	Fonctionnaire	Contractuel	Total	Rappel 2017
Doctorants contractuels		13 K€	13 K€	15 K€
Enseignant		32 K€	32 K€	23 K€
Enseignant-Chercheur	2 577 K€	268 K€	2 845 K€	2 977 K€
Enseignants Hospitalo-Universitaire		2 K€	2 K€	0 K€
Professeur du 1er degré	14 K€		14 K€	25 K€
Professeur du 2nd degré	1 465 K€		1 465 K€	1 504 K€
Vacataire		4 611 K€	4 611 K€	4 424 K€
	4 056 K€	4 926 K€	8 981 K€	8 968 K€
BIATSS				
Catégorie A	64 K€	45 K€	109 K€	106 K€
Catégorie B	28 K€	0 K€	28 K€	31 K€
Catégorie C	3 K€	13 K€	16 K€	10 K€
Etudiant		13 K€	13 K€	8 K€
	94 K€	71 K€	165 K€	155 K€
	4 151 K€	4 997 K€	9 147 K€	9 123 K€

4. Évolution professionnelle et accompagnement

Le service Conseil, accompagnement, parcours professionnels (CAPP) rattaché au Pôle ressources humaines et développement social, accompagne tous les agents de l'établissement dans leur réflexion et projets d'évolution professionnelle, qu'ils soient enseignants/enseignants-chercheurs ou BIATSS, titulaires ou contractuels. Il intervient à la demande de l'agent (principe de l'agent acteur), lui assure la confidentialité de sa démarche et lui propose un accompagnement personnalisé.

Une équipe, constituée d'une conseillère mobilité-carrière, d'une assistante conseil mobilité-carrière et d'une conseillère en parcours professionnels, peut être sollicitée par les agents à tout moment de leur parcours professionnel : prise de nouvelles fonctions, augmentation du niveau de qualification (reprise d'études, VAE, congé de formation professionnelle...), réorientation, reconversion/reclassement, ou pour un projet de mobilité (interne ou externe à l'université).

Au-delà de l'accompagnement des agents, les membres du service CAPP conseillent également les responsables hiérarchiques.

En 2018, 226 agents ont sollicité le service CAPP :

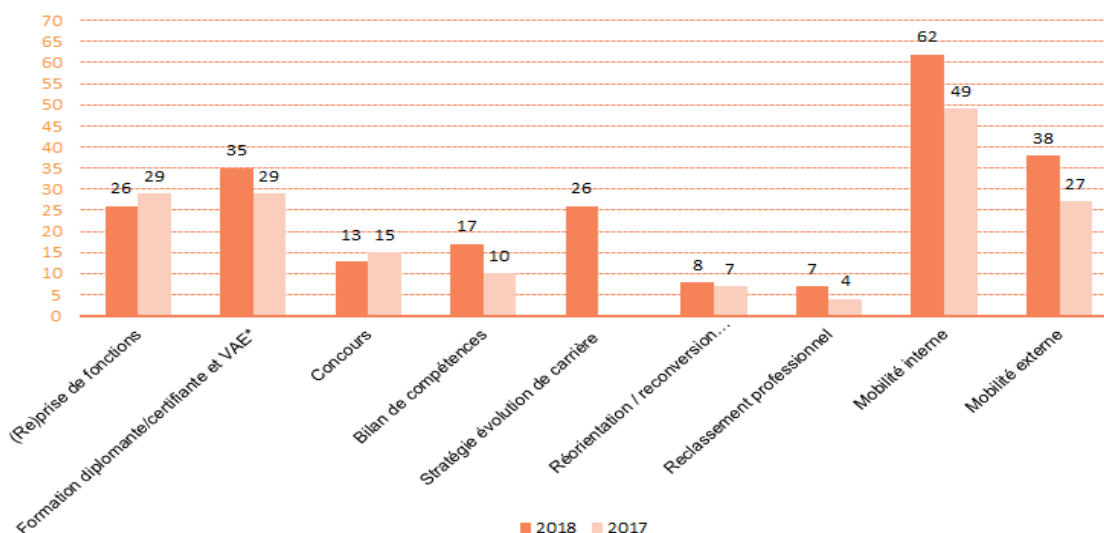
- > 29 % ont sollicité ponctuellement le service (66 agents) ;
- > 71% ont sollicité un accompagnement personnalisé comptant au minimum 2 entretiens (160 agents).

Un agent pouvant solliciter un ou plusieurs types d'accompagnement, 232 accompagnements ont été réalisés ou entrepris par le service CAPP.

Certains agents entreprennent parfois plusieurs accompagnements pour maximiser leurs chances de voir leurs projets aboutir.

232 accompagnements réalisés en 2018

En 2018, les accompagnements mobilité interne et externe représentent 43% de la totalité des accompagnements réalisés (contre 45% en 2017).



* Formation diplômante : 29 en 2018, 24 en 2017 / VAE : 6 en 2018, 5 en 2017

Évolutions les plus significatives entre 2017 et 2018 (par ordre décroissant)

- > Reclassement : +75% (7 en 2018 contre 4 en 2017)
- > Bilan de compétences : +70% (17 en 2018 contre 10 en 2017)
- > Mobilité interne ou externe : +32% (100 en 2018 contre 76 en 2017)
- > Formation diplômante/certifiante : +20% (29 en 2018 contre 24 en 2017)

Profil des personnels accompagnés

- > 127 femmes (79%) et 33 hommes (21%)
- > 142 agents BIATSS (89%) - 18 agents enseignants/EC/HU/chercheurs ou doctorants (11%)
- > 116 titulaires (73%) - 44 contractuels (27 %)



Évolution entre 2017 et 2018

- > Augmentation de la demande (en nombre d'agents) : +14/%
- > Augmentation du nombre d'accompagnements réalisés : +36%*

**L'accompagnement « Stratégie et évolution de carrière » n'était pas comptabilisé en 2017 même s'il était pratiqué. Sans compter ce dernier, l'augmentation du nombre d'accompagnements est de + 21%.*

Évolution des accompagnements réalisés entre 2017 et 2018

En 2018, certains accompagnements ont été plus sollicités par les agents :

- > Accompagnements pour un projet un bilan de compétences : +70% (17 en 2018 contre 10 en 2017)
- > Accompagnements pour un projet de formation diplômante/certifiante : +20% (29 en 2018 contre 24 en 2017)
- > Accompagnements pour réaliser une mobilité interne ou externe : +32% (100 en 2018 contre 76 en 2017)
- > Accompagnements à la mobilité : une légère baisse entre 2017 et 2018 sur la totalité des accompagnements réalisés (43% du total des accompagnements en 2018 contre 45% en 2017)
- > Accompagnements au reclassement : le nombre d'agents devant se reclasser a presque doublé en 1 an (7 agents en 2018 contre 4 en 2017)

▶ Accompagnement « (re)prise de fonctions »

26 agents ont bénéficié d'un accompagnement « (re)prise de fonctions » (contre 29 en 2017).

Ces agents étaient majoritairement des personnels BIATSS (22 agents).

Ils étaient également majoritairement titulaires (22 titulaires et 4 contractuels, dont 1 CDD et 3 CDI).

Plusieurs types d'accompagnement « (re)prise de fonctions »* ont été proposés :

- > en amont et en aval d'une reprise d'activité professionnelle après un arrêt de travail de longue durée (ou dans le cas des temps partiels thérapeutiques) ;
- > après un reclassement professionnel. Un accompagnement dans la prise de fonctions est systématiquement mis en œuvre avec l'agent et le nouveau supérieur hiérarchique ;

- > après un accompagnement mobilité interne qui fait suite à des difficultés rencontrées sur le poste précédent. Le but est de favoriser /sécuriser la prise du nouveau poste ;
- > suite à des difficultés dans l'exercice des fonctions. Le but est d'accompagner l'agent dans la recherche et l'exploration de voies d'action pour remédier aux difficultés rencontrées.

* L'appellation « adaptation au poste de travail », utilisée en 2017 a été revue en 2018 « (re)prise de fonctions ».

	Titulaire		CDI		CDD		Total
	Nb	%f	Nb	%f	Nb	%f	
Ens., cherch. et ens.-cherch.	4	75%					4
BIATSS	18	78%	3	67%	1	100%	22
	22	77%	3	67%	1	100%	26

		Femme	Homme	Total
		Ens., cherch. et ens.-cherch.	3	1
BIATSS	Catégorie A	5	2	7
	Catégorie B	6	1	7
	Catégorie C	6	2	8
		20	6	26

▣ Accompagnement « formation diplômante/certifiante » et « VAE »

35 agents ont bénéficié d'un accompagnement du Service CAPP dans leur projet d'augmentation de de niveau de qualification :

- > 29 agents pour un projet de formation diplômante/certifiante ;
- > 6 agents pour une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Ces agents étaient BIATSS (86% / 30 agents et titulaires (63% / 22 agents).

13 agents contractuels (6 CDD et 7 CDI) ont également pu bénéficier en 2018 d'un accompagnement de ce type.

Les types de formation diplômante/certifiante et VAE

- > les reprises d'études dans le cadre de formations diplômantes (diplômes nationaux ou d'université) ou certifiantes, qu'elles soient organisées en présentiel ou à distance ;
- > les démarches de VAE.

	Titulaire		CDI		CDD		Total
	Nb	%f	Nb	%f	Nb	%f	
Ens., cherch. et ens.-cherch.	4	50%			1	0%	5
BIATSS	18	61%	7	71%	5	60%	30
	22	59%	7	71%	6	50%	35

		Femme	Homme	Total
		Ens., cherch. et ens.-cherch.	2	3
BIATSS	Catégorie A	9	6	15
	Catégorie B	5	2	7
	Catégorie C	5	3	8
		21	14	35

Bilan 2018 (au 31/12/2018)

- > 17 agents (49 %) sont entrés en formation diplômante/certifiante (14 agents) ou sont en cours de VAE (3 agents) ;
- > 11 agents (31%) sont en cours d'accompagnement (dont 1 agent entré en formation au premier trimestre 2019) ;
- > 7 agents (20%) ont suspendu leur démarche (dont 1 agent suite à réussite à concours).

» Accompagnement « concours »

13 agents ont bénéficié d'un accompagnement dans leur projet de candidature à un concours par le service CAPP.

Ces agents étaient tous BIATSS à l'exception de l'un d'eux chercheur contractuel. Ils étaient majoritairement contractuels (60%) : 5 agents en CDD, 1 en CUI, 2 en CDI.

	Titulaire		CDI		CDD		CUI CAE		Total
	Nb	%f	Nb	%f	Nb	%f	Nb	%f	
Ens., cherch. et ens.-cherch.					1	0%			1
BIATSS	5	80%	2	100%	4	75%	1	100%	12
	5	80%	2	100%	5	60%	1	100%	13

		Femme	Homme	Total
		Ens., cherch. et ens.-cherch.	0	1
	Catégorie A	1	2	3
BIATSS	Catégorie B	1	0	1
	Catégorie C	8	0	8
		10	3	13

Bilan 2018 (au 31/12/2018)

- > 5 agents se sont présentés aux concours (38%) et 3 d'entre eux ont obtenu le bénéfice du concours (23%) ;
- > 5 agents (39%) ne sont pas présentés au concours (dont 3 agents contractuels ayant quitté l'université au 31 août 2018) ;
- > 3 agents (23%) ont débuté leur préparation fin 2018 en vue de s'inscrire aux concours en 2019.

» Accompagnement « bilan de compétences »

17 agents ont bénéficié d'un accompagnement par le service CAPP pour un projet de bilan de compétences.

- > Ces agents étaient majoritairement BIATSS (13 agents / 76%) et titulaires (82% /14 titulaires et 3 contractuels : 2 CDD et 1 CDI).

Les bilans de compétences

Les bilans de compétences sont réalisés par des organismes agréés, externes à l'université de Bordeaux.

Après le bilan de compétences, les agents sont accompagnés par le service CAPP dans leur nouveau projet professionnel, et de formation le cas échéant.

	Titulaire		CDI		CDD		Total
	Nb	%f	Nb	%f	Nb	%f	
Ens., cherch. et ens.-cherch.	4	75%					4
BIATSS	10	80%	1	100%	2	100%	13
	14	79%	1	100%	2	100%	17

		Femme	Homme	Total
		Ens., cherch. et ens.-cherch.	3	1
BIATSS	Catégorie A	4	1	4
	Catégorie B	2	1	3
	Catégorie C	5	0	5
		14	3	17

Bilan 2018 (au 31/12/2018)

- > 10 agents sont en cours de réalisation de leur bilan de compétences ou l'ont finalisé au 31/12/2018 ;
- > 5 agents sont en cours d'accompagnement par le service CAPP en vue d'un bilan de compétences (3 de ces agents ont débuté leur bilan de compétences au 1^{er} trimestre 2019) ;
- > 2 agents ont suspendu leur démarche (1 de ces agents a préféré arrêté sa démarche de bilan de compétences pour entreprendre une formation diplômante au 01/01/2019, étant sûr de son projet professionnel).

Accompagnement « Stratégie évolution de carrière »

26 agents ont bénéficié d'un accompagnement « stratégie évolution de carrière » par le service CAPP (ce type d'accompagnement était réalisé en 2017, mais n'était pas répertorié).

Ces agents étaient majoritairement des personnels BIATSS (92% / 24 agents). Ils étaient majoritairement des titulaires (20 titulaires soit 76%, 3 contractuels en CDD et 3 contractuels en CDI).

	Titulaires		CDI		CDD		Total
	Nb	%f	Nb	%f	Nb	%f	
Ens., cherch. et ens.-cherch.	1	100%			1	0%	2
BIATSS	19	79%	3	100%	2	100%	24
	20	80%	3	100%	3	67%	26

		Homme	Femme	Total
		Ens., cherch. et ens.-cherch.	1	1
BIATSS	Catégorie A	2	10	12
	Catégorie B	1	7	8
	Catégorie C	1	3	4
		5	21	26

» Accompagnement « réorientation/reconversion professionnelle »

8 agents ont bénéficié d'un accompagnement pour un projet de réorientation ou de reconversion professionnelle par le service CAPP.

Ces agents étaient pour moitié BIATSS (50%). 6 d'entre eux étaient titulaires et 2 étaient contractuels en CDD.

	Titulaire		CDD		Total
	Nb	%f	Nb	%f	
Ens., cherch. et ens.-cherch.	3	100%	1	0%	4
BIATSS	3	100%	1	0%	4
	6	50%	2		8

		Femme	Homme	Total
Ens., cherch. et ens.-cherch.		0	4	4
	Catégorie A	0	1	1
BIATSS	Catégorie B	0	0	0
	Catégorie C	3	0	3
		3	5	8

Bilan 2018 (au 31/12/2018)

- > 5 agents sont en cours d'accompagnement par le service CAPP ;
- > 1 agent contractuel a réalisé sa reconversion professionnelle, dans le secteur privé, à l'issue de son CDD ;
- > 2 agents ont suspendu leur démarche.

» Accompagnement « reclassement professionnel »

7 agents ont bénéficié d'un accompagnement par le service CAPP après avoir été déclarés inaptes à leur poste de travail, par le médecin du travail ou le comité médical.

6 de ces agents étaient des personnels BIATSS titulaires et 1 contractuel BIATSS en CDD.

	Titulaire		CDD		Total
	Nb	%f	Nb	%f	
Ens., cherch. et ens.-cherch.					0
BIATSS	6	100%	1	100%	7
	6	100%	1	100%	7

		Femme	Homme	Total
	Catégorie A	0	0	0
BIATSS	Catégorie B	0	0	0
	Catégorie C	7	0	7
		7	0	7

Le reclassement professionnel

Sont ici considérés les agents qui, pour raisons de santé, sont déclarés inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail ou le Comité médical. Le service CAPP, en lien étroit avec le Service santé au travail, accompagne ces agents vers un autre métier.

Si l'agent change de corps ou de BAP, on parle de reclassement professionnel.

Contrairement à l'accompagnement « réorientation/reconversion professionnelle », l'agent ne peut pas arrêter sa démarche de reclassement, son état de santé la rendant obligatoire.

Le service CAPP veille à ce que l'agent reste acteur de son reclassement professionnel.

Bilan 2018 (au 31/12/2018)

- > 1 agent a été reclassé ;
- > 5 agents sont en cours d'accompagnement par le service CAPP (3 de ces agents ont été reclassés au 1^{er} trimestre 2019) ;
- > 1 agent contractuel n'a pu être reclassé à l'université et est arrivé en fin de CDD au 31/08/2018.

» Accompagnement « mobilité interne »

Les 62 agents accompagnés par le service CAPP pour une mobilité interne étaient :

- > des agents titulaires très majoritairement (82% contre 78% en 2017, donc relative stabilité).
- > 18 % étaient contractuels en CDI (8 agents) ou CDD (3 agents) ;
- > des personnels BIATSS à l'exception de 2 agents.

Parmi les personnels BIATSS, ce sont majoritairement des agents de catégorie C (50% soit 30 agents). Viennent ensuite les agents de catégorie A (16 agents) puis de catégorie B (14 agents) mais en nombre quasi équivalent.

	Titulaire		CDI		CDD		Total
	Nb	%f	Nb	%f	Nb	%f	
Ens., cherch. et ens.-cherch.	2	100%					2
BIATSS	49	90%	8	100%	3	100%	60
	51	90%	8	100%	3	100%	62

	Femme	Homme	Total
	Ens., cherch. et ens.-cherch.	2	0
BIATSS			
Catégorie A	14	2	14
Catégorie B	12	2	12
Catégorie C	29	1	29
	57	5	62

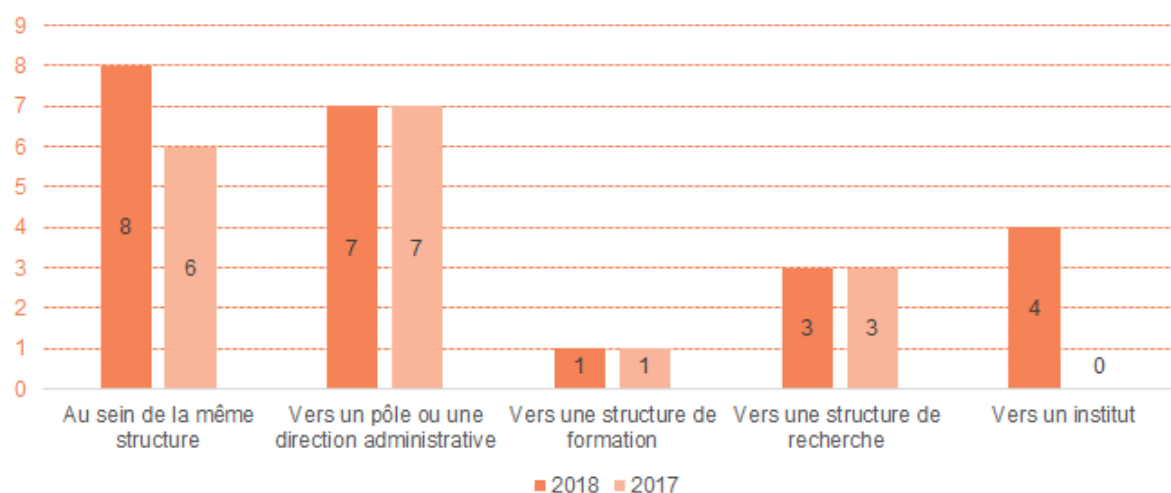
Bilan 2018 (au 31/12/2018)

- > 27 agents ont réalisé une mobilité (43%) dont :
 - 23 mobilités internes (37%) ;
 - 4 mobilités externes (6%).
- > 24 agents sont en cours d'accompagnement par le service CAPP (39%). 4 de ces agents ont réalisé une mobilité au 1^{er} trimestre 2019 ou sont retenus dans le cadre de la campagne de mobilité interne de janvier 2019 ;
- > 11 agents ont suspendu ou arrêté leur démarche d'accompagnement à la mobilité interne (18%) dont environ la moitié pour cause de congé de longue durée ou d'arrêt de travail (5 agents).

Structures visée par les mobilités

35% de ces 23 mobilités ont été réalisées au sein de la structure d'affectation d'origine de l'agent. Ce chiffre est strictement identique à 2017, mais était en baisse par rapport aux années précédentes (53% en 2016 et en 2015).

2/3 des agents environ (65%) ont changé de structure.



► Accompagnement « mobilité externe »

Les 38 agents accompagnés pour une mobilité externe par le service CAPP étaient :

- > des agents titulaires majoritairement (60%) ;
- > exclusivement des personnels BIATSS, et majoritairement des agents de catégorie C (45% des agents accompagnés contre 42% en 2017, soit une relative stabilité).

	Titulaire		CDI		CDD		Total
	Nb	%f	Nb	%f	Nb	%f	
Ens., cherch. et ens.-cherch.							
BIATSS	23	78%	2	100%	13	92%	38
	23	78%	2	100%	13	92%	38

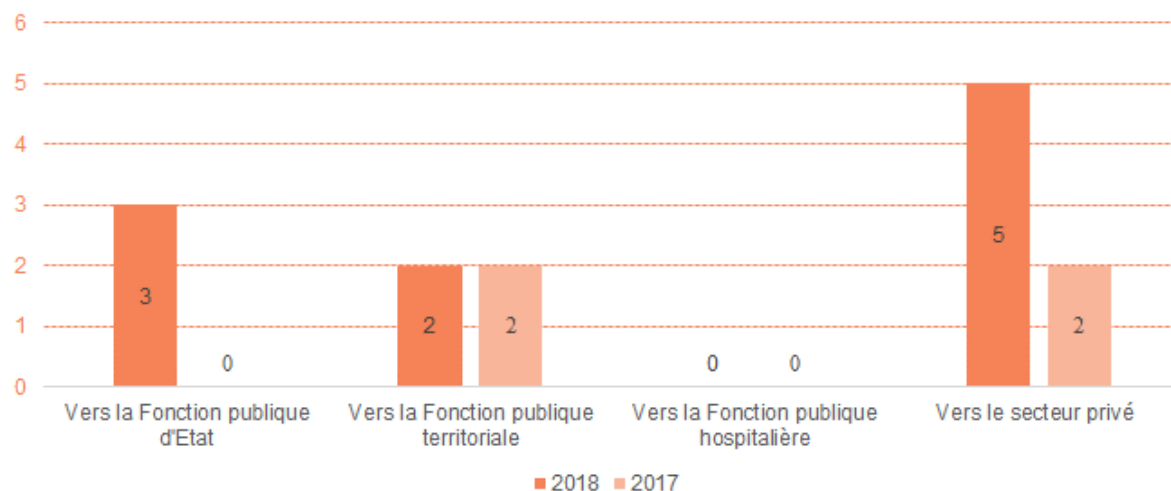
		Femme	Homme	Total
BIATSS	Catégorie A	9	2	11
	Catégorie B	8	2	10
	Catégorie C	15	2	17
		32	6	38

Bilan 2018 (au 31/12/2018)

- > 13 agents ont réalisé une mobilité (34%) :
 - 10 agents (5 en fin de CDD et 5 titulaires) ont réalisé une mobilité externe (26%) ;
 - 3 agents ont réalisé une mobilité interne (8%).
- > 18 agents sont en cours d'accompagnement par le service CAPP (47%) ;
- > 2 de ces agents ont réalisé une mobilité au 1^{er} trimestre 2019 (1 en interne et l'autre en externe). 1 agent a suspendu sa démarche d'accompagnement à la mobilité externe (3%) ;
- > 6 agents ont bénéficié d'un accompagnement jusqu'à la fin de leur CDD (16%).

Vers quels types d'employeurs les 10 mobilités externes ont-elles été réalisées ?

Les mobilités externes réalisées se sont réparties équitablement en 2018 entre d'une part la fonction publique d'état et territoriale (5) et le secteur privé d'autre part (5). Les agents qui se sont orientés vers le secteur privé étaient tous des agents en fin de CDD.



4.1. Mobilité des enseignants-chercheurs

Afin de permettre aux enseignants-chercheurs de développer leurs activités de recherche, il existe deux dispositifs de mobilité : la délégation et le congé pour recherche et conversions thématiques qui octroient une diminution du service d'enseignement (décret n° 84-431 du 6 juin 1984).

▣ Congés pour recherches et conversions thématiques (CRCT)

La campagne relative aux congés pour recherches et conversions thématiques (CRCT) se déroule en 2 temps :

- > une campagne nationale d'attribution au titre du contingent arrêté par le Conseil national des universités (CNU) ;
- > une campagne d'attribution au titre du contingent arrêté par l'établissement.

Un enseignant peut obtenir une décharge de son service d'enseignement de 96 heures équivalent travaux dirigés (HETD) soit 1 semestre ou 192 HETD (2 semestres).

Attributions des CRCT au titre de l'année 2018

L'ensemble de ces attributions représente un volume de décharges d'enseignement de 1 632 HETD. 50 % de ces CRCT se font à l'étranger.

56% des demandes sont accordées.

	Nb de demandes	Attributaire		Total	Total en semestres attribués	Dont attributaire pour une mobilité à l'étranger
		Au titre du CNU	Au titre de l'établissement			
Femmes	11	4	2	6	6	2
Hommes	14	1	7	8	11	5
	25	5	9	14	17	7

▸ Délégations

Les délégations peuvent être réalisées auprès :

- > d'une institution internationale ou d'un établissement étranger d'enseignement supérieur et de recherche ;
- > d'un établissement français d'enseignement supérieur, de recherche ou d'information scientifique et technique ;
- > de l'Institut universitaire de France (IUF) ;
- > d'une entreprise ou de tout autre organisme public ou privé.

Les décharges obtenues sont comprises entre 64 HETD et 192 HETD sur une année.

La délégation est attribuée par le président suite à l'avis du conseil académique (Cac) sauf pour les délégations IUF.

Attributions des délégations au titre de l'année 2018

La plupart des délégations (80%) sont faites en direction du CNRS.

L'ensemble des délégations attribuées représente un volume de décharges d'enseignement de 4 896 HETD.

Les délégations font l'objet d'une convention établie entre l'université de Bordeaux et l'organisme d'accueil qui fixe les modalités de compensation financière permettant le remplacement des heures non effectuées par les bénéficiaires.

70% des demandes sont accordées.

	Nb de demandes		Attributaire		Attributaire pour une mobilité à l'étranger		Volume de décharges en HETD*
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
CNRS	11	35	9	21	1	2	3 744
INRIA	2	5	2	5	0	0	672
Autres	1	4	1	3	1	1	480
	14	44	12	29	2	3	4 896
		58		41			

* Impact sur le potentiel enseignement/volume de décharges en HETD

5. Flux de personnels

5.1. Taux de rotation

Le taux de rotation ou turnover donne une indication globale de l'ampleur des mouvements de personnels au sein de l'université.

Le taux de rotation global est de 17,1% (contractuels 37,5% et titulaires 4,5%).

Ces taux sont en légère baisse par rapport à l'année passée.

		Entrant 2018	Sortant 2017	Effectif 2018	Taux de rotation	Rappel 2017
Titulaires	Enseignants, chercheurs et ens.-cherch.	89	81	1 870	4,5%	4,6%
	Personnels BIATSS	59	96	1 764	4,4%	4,1%
		148	177	3 634	4,5%	4,3%
Contractuels	Enseignants, chercheurs et ens.-cherch.	542	450	1 271	39,0%	41,3%
	Personnels BIATSS	355	344	985	35,5%	33,4%
		897	794	2 256	37,5%	37,7%
		1 045	971	5 890	17,1%	17,5%

*Les chiffres 2017 ont été corrigés par rapport à l'édition de l'année passée)

Le turnover des contractuels montre qu'environ 1/3 de la population est renouvelé en 2018. Il est en partie lié à la présence de contrats dont la durée est fixée par la réglementation (ex : doctorants contractuels, ATER, chefs de clinique...).

La baisse du taux de rotation est en partie due à la politique de déprécarisation.

Calcul du taux de rotation :

$$\frac{\text{(somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année)}}{2}$$
 rapporté à l'effectif de l'année

Les entrants 2018 sont les agents présents au 31/12/2018 qui ne l'étaient pas au 31/12/2017 quelle que soit leur situation. De la même façon, les sortants 2017 sont les agents présents au 31/12/2017 qui ne le sont plus au 31/12/2018.

5.2. Départs

▸ Les retraites des personnels titulaires

Le service universitaire mutualisé des pensions (SUMP) est un service à vocation interuniversitaire rattaché au pôle ressources humaines et développement social de l'université de Bordeaux.

Ce service assure la gestion de la fin de carrière (retraite) de tous les fonctionnaires de l'université de Bordeaux, de l'université Bordeaux Montaigne, de l'université de Pau et des Pays de l'Adour, de l'université de La Rochelle, de Sciences Po Bordeaux et de Bordeaux INP. Le gestionnaire du SUMP travaille en relation avec les services des ressources humaines de ces établissements.

Le déploiement de PETREL (Portail des Eléments Transmis pour la Retraite en Ligne) est effectif en mode « consultation/simulation » depuis 2017. Le passage en mode « gestion des comptes/liquidation » est prévu en 2019.

Le SUMP est le garant d'une veille juridique approfondie afin d'analyser la portée des évolutions réglementaires et d'assurer une communication auprès des partenaires et usagers.

Le service propose également une activité « conseil » aux personnels : en 2018, 296 entretiens ont été réalisés ainsi que 666 simulations de départ en retraite pour les agents des 6 établissements partenaires. 158 dossiers de départ en retraite ont été traités.

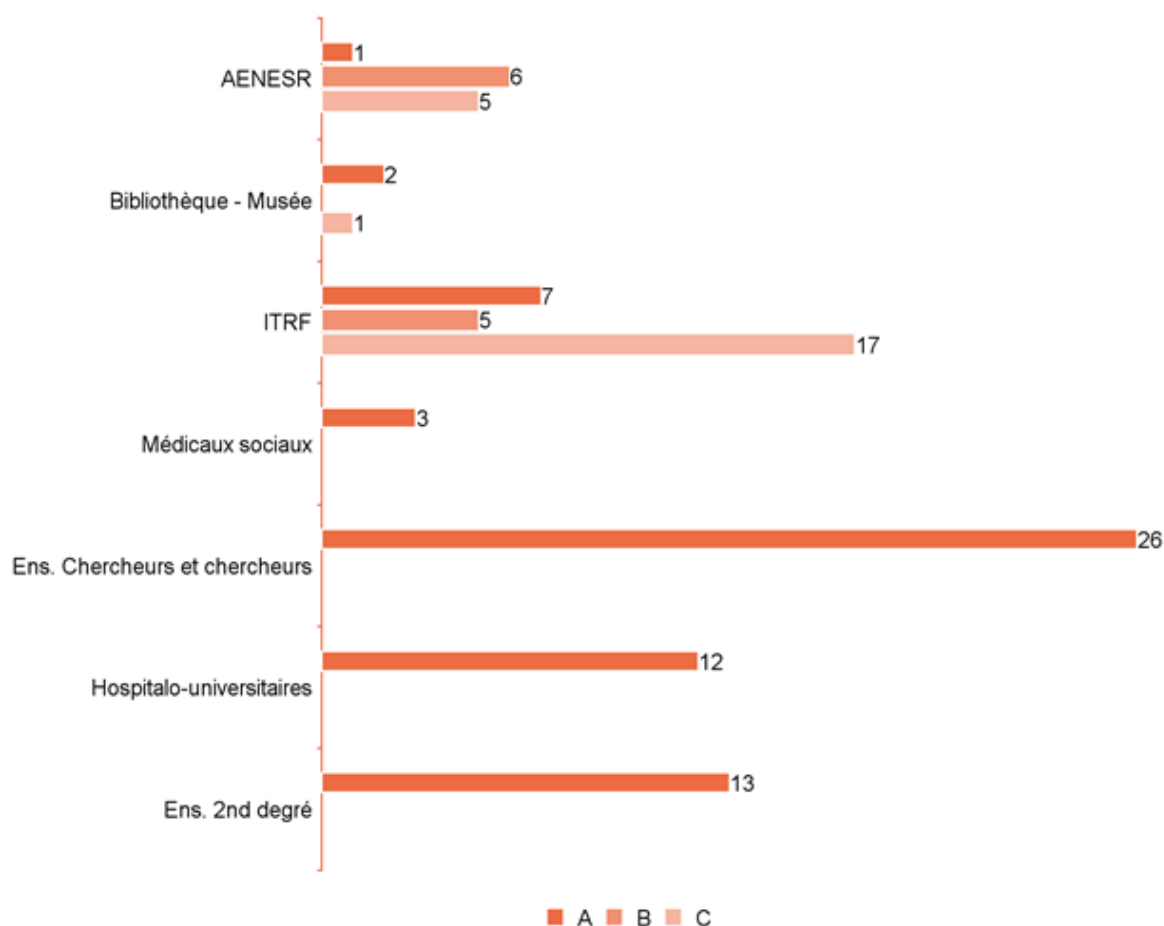
Les éléments présentés ci-dessous concernent uniquement les personnels de l'université de Bordeaux.

◆ Etats des départs

Le nombre de départs à la retraite des personnels titulaires en activité en 2018 s'élève à 98 :

- > 47 BIATSS ;
- > 51 enseignants, enseignants chercheurs.

Départ en retraite par filière



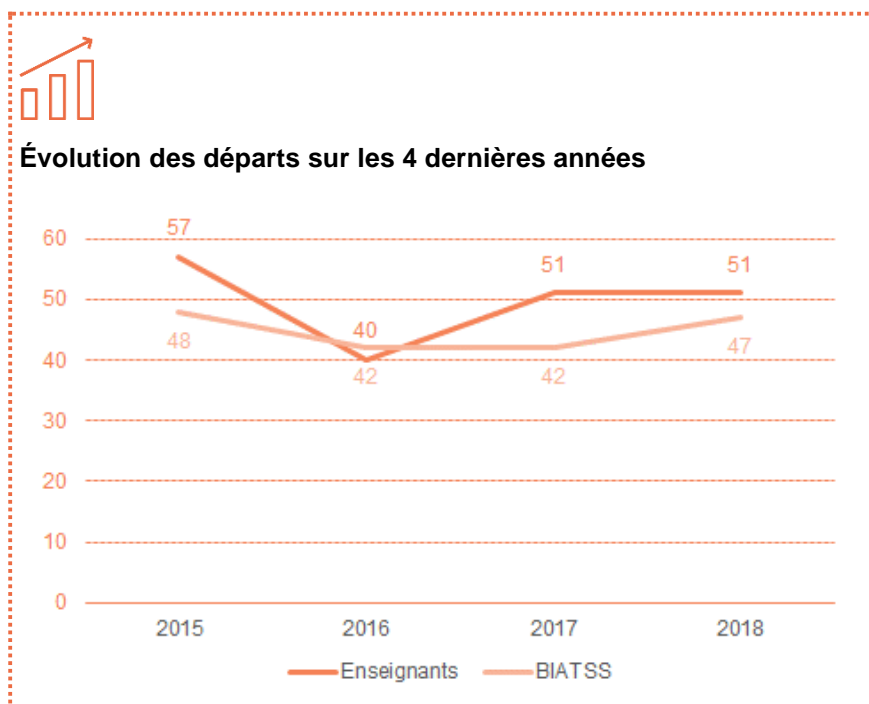
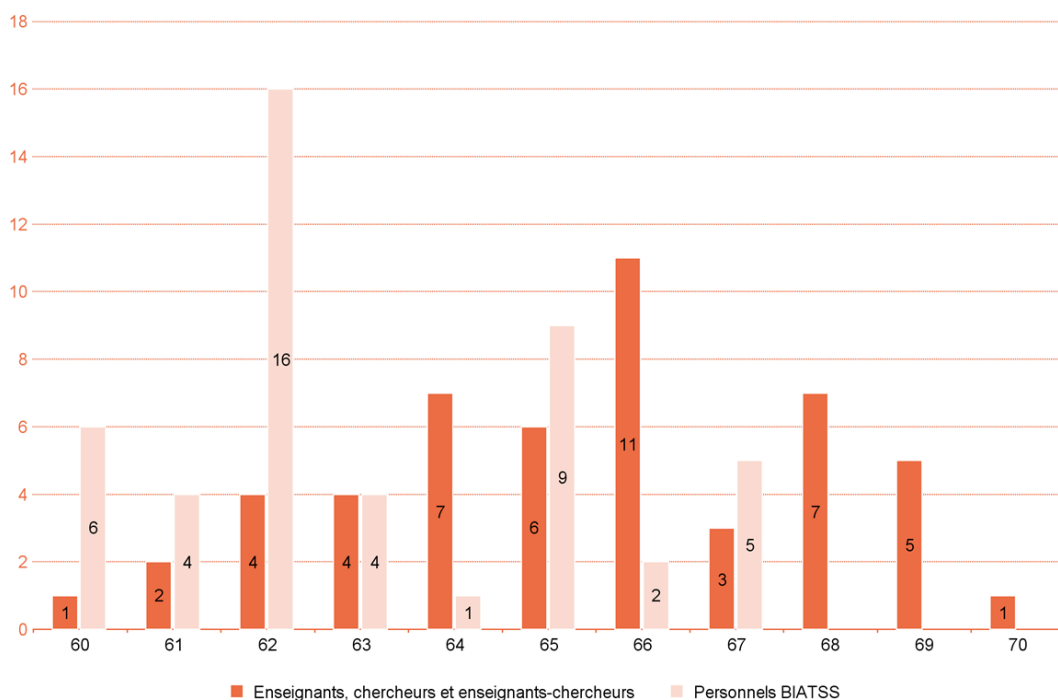
Départ par statut et genre

			Femme	Homme	Total	%f
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	Ens. 2nd degré	A PRAG	1	8	9	11%
		A PRCE	2	2	4	50%
			3	10	13	
	Ens. Chercheurs et chercheurs	A PR		9	9	
		A MCF	8	9	17	47%
			8	18	26	
	Hospitalo-universitaires	A PUPH	2	9	11	18%
		A MCUPH	1		1	100%
			3	9	12	
			14	37	51	
Personnels BIATSS	AENESR	A AAE	1		1	100%
		B SAENES	6		6	100%
		C ADJENES	5		5	100%
			12		12	
	Bibliothèque - Musée	A C.G. BIB.	1		1	100%
		A BIB	1		1	100%
		C MAGASINIER	1		1	100%
			3		3	
	ITRF	A IGR		2	2	
		A IGE	2	2	4	50%
A ASI			1	1		
B TECH		3	2	5	60%	
C ATRF		12	5	17	71%	
		17	12	29		
Médicaux sociaux	A INF ENES	3		3	100%	
		3		3		
		35	12	47		
		49	49	98		

Répartition des départs en fonction de l'âge et du type de personnel

L'âge moyen de départ à la retraite est de 64,3 ans.

- > 65,5 pour les enseignants et enseignants-chercheurs ;
- > 63,1 pour les BIATSS.



◆ Bilan activité « conseil »

▪ Entretiens

Les entretiens ont lieu majoritairement en présentiel et durent d'environ une heure. Ils se déroulent uniquement sur rendez-vous après étude préalable de la carrière de l'agent.

	Femme	Homme	Total	%f
BIATSS	87	43	130	67%
Enseignants et enseignants-chercheurs	41	46	87	47%
Hospitalo-universitaires	0	31	31	-
	128	120	248	52%

▪ Simulation des départs en retraite

Les simulations de départ en retraite sont établies à la demande des agents après étude complète de leur carrière afin de leur permettre de faire un choix éclairé quant à leur date de départ en retraite.

BIATSS	Enseignant et enseignant-chercheur	Hospitalo-universitaire
214	154	92

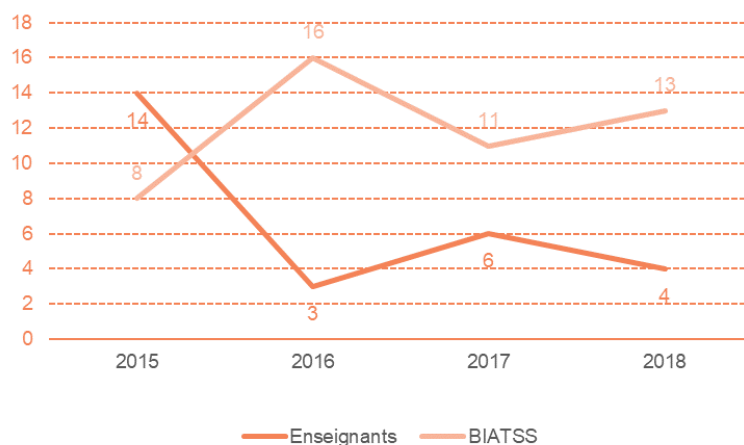
▸ Les autres départs des personnels titulaires

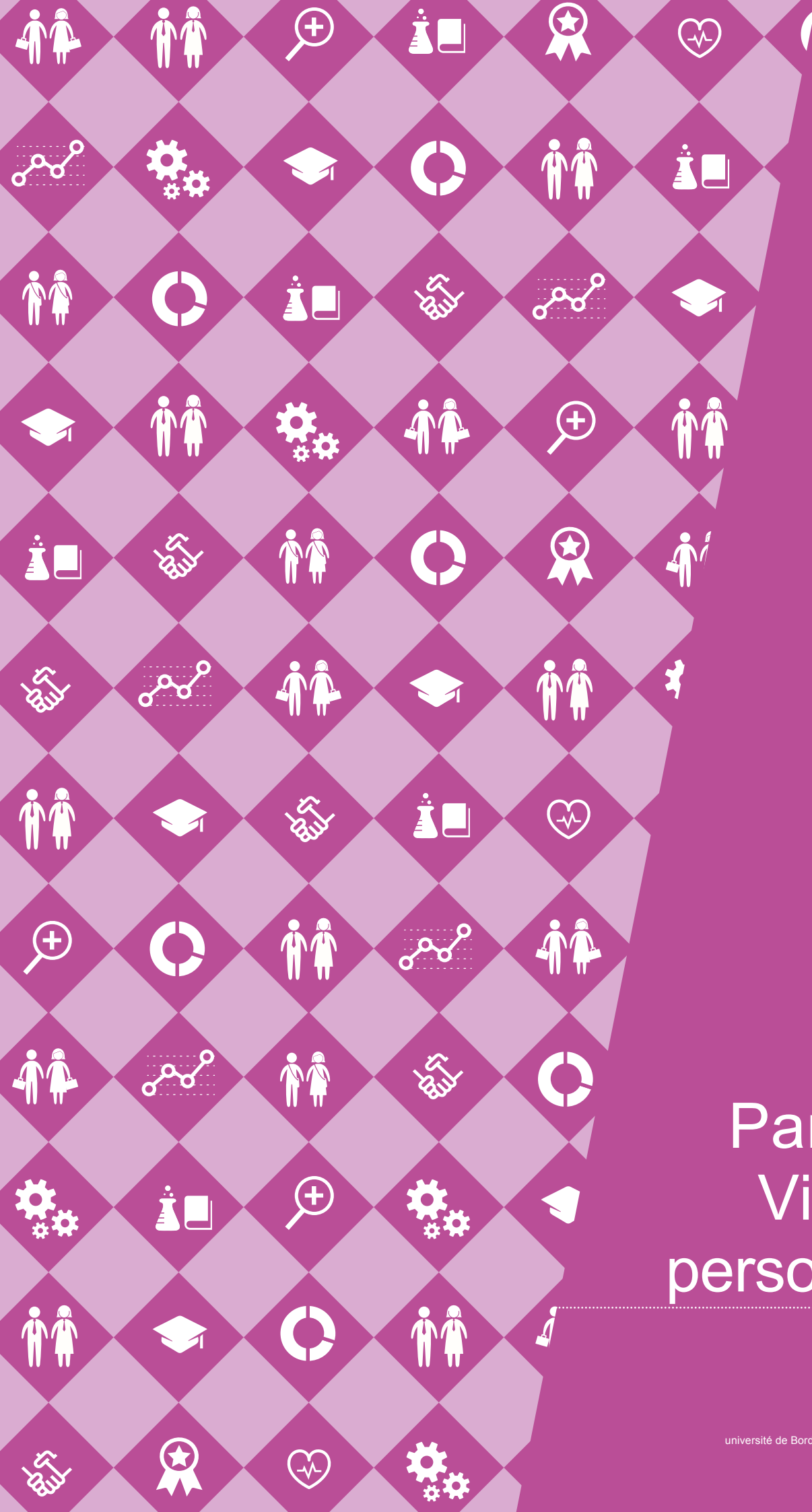
	Enseignant, chercheur et enseignant-chercheur		Personnel BIATSS		Total
	Femme	Homme	Femme	Homme	
Nomination après concours	1	4	3	1	9
Mutation	1	1	2	2	6
Décès	1	3	5	8	17
Autres départs ¹		1	3	2	6
	3	9	13	13	38

1 : Autres motifs de radiation , démission, fin de fonction dans le supérieur, retour dans le corps précédent.



Évolution des départs pour mutation sur les 4 dernières années





Partie 3. Vie des personnels



Focus sur la vie des personnels

Une politique de formation continue des personnels et d'action sociale très soutenue



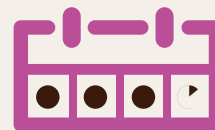
410 000 €¹

de dépenses formation pour les agents

¹ Hors masse salariale



1 agent sur 3
a suivi une formation



3,1 jours
par agent en moyenne

500 000 €

de dépenses pour l'action sociale



+ de 84 €
par agent



2 556
enfants bénéficiaires
> pour un coût de 69 K€



Près de
87 500 repas²
> pour un coût de 215 K€

² partiellement subventionnés par l'université de Bordeaux et l'État

Prestations sociales

63 000 €
subvention état



14 000 €
subvention université

4%
famille

14%
séjours
vacances



7%
aides au
logement

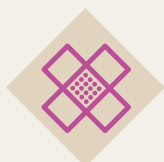
75%
allocation enfants
handicapés



1 177
dossiers
suivis

Absences

Taux d'absence global **3,3%**



1,5%
congé pour
maladie
ordinaire

MALADIES



0,7%
congé longue
maladie /
longue durée



10 400 jours
de congés de maternité
qui représentent
61% des absences

RAISONS FAMILIALES

8 jours
calendaires
par arrêt³

> durée moyenne
d'un congé maladie



³ Hors longue maladie

Santé, sécurité

190 personnels
en situation
de handicap

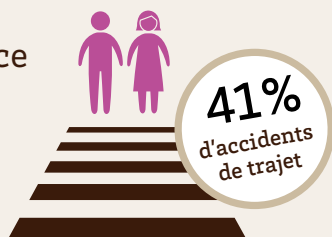


soit **3,6%** des personnels
> objectif : **6%** (obligation légale)



168 000 € consacrés au handicap
> dont **53 000 €** consacrés à l'accessibilité

128 accidents
de travail
ou de service



61
études
de poste



+ de **1 700**
visites médicales et
entretiens infirmiers

Partie 3 : Vie des personnels

1. Temps de travail et congés des personnels	119
1.1. Le temps de travail	119
1.2. Les absences spécifiques (hors congés annuels et AT/MP)	123
2. Environnement social	127
2.1. Les risques professionnels	127
2.2. La médiatrice	132
2.3. La Cellule de veille sur le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes (CEVHS)	136
2.4. La santé au travail	137
2.5. L'hygiène et la sécurité	149
2.6. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et l'accompagnement des agents en situation de handicap	155
2.7. L'action sociale	157
2.8. Les actions culturelles et de loisirs	165
3. La formation des personnels	171
3.1. La répartition des personnels formés	173
3.2. Le nombre de journées de formation	176
3.3. Le coût de la formation	177
3.4. Le nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé de formation professionnelle	177
3.5. Le nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation	177
3.6. La formation et l'accompagnement à la pédagogie	178
3.7. Les formations dispensées aux doctorants	183
4. L'origine géographique et la domiciliation des personnels	188

Partie 3 : Vie des personnels

1. Temps de travail et congés des personnels

1.1. Le temps de travail

Un agent à temps partiel choisit de l'être sur une période donnée. Il peut demander à reprendre ses fonctions à 100 % par la suite. Selon les motifs, le temps partiel peut être octroyé sur autorisation (selon les nécessités du service) ou de droit .

A la différence du temps partiel, un agent contractuel à temps incomplet effectue une durée hebdomadaire inférieure à 35 heures sur un emploi qui ne nécessite pas un temps complet.

La durée est fixée par l'administration.

▣ L'effectif à temps partiel ou incomplet

- > L'effectif à temps partiel et temps incomplet à l'université de Bordeaux représente 8% de la population totale au 31 décembre 2018.
- > 5% de la population titulaire est à temps partiel et 13% des contractuels sont à temps partiel ou incomplet.
- > Le nombre important d'agents à temps incomplets parmi la filière médico-sociale s'explique par la présence des médecins contractuels de l'espace santé étudiants (ESE) chargés du suivi médical des étudiants, dont l'activité à l'université s'ajoute à leur activité principale dans le secteur privé.

	Contractuels			Titulaires			Total			Rappel 2017		
	Eff.	Eff. global	% tps partiel	Eff.	Eff. global	% tps partiel	Eff.	Eff. global	%F	Eff.	Eff. global	%F
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs												
Astronomes et physiciens	0	0	0%	1	11	9%	1	11	9%	2	11	9%
Doctorants contractuels	1	563	0%	0	0	0%	1	563	0%	1	552	0%
Ens. 1er degré	0	0	0%	0	6	0%	0	6	0%	1	14	0%
Ens. 2nd degré	6	79	8%	8	334	2%	14	413	2%	17	403	3%
Ens. cher. et chercheurs	88	391	23%	16	1 237	1%	104	1 628	3%	109	1 643	3%
Hospitalo-universitaires	6	238	3%		282		6	520	0%	9	526	0%
	101	1 271	8%	25	1 870	1%	126	3 141	2%	139	3 149	2%
Personnels BIATSS												
AENESR	0	0	0%	26	203	13%	26	203	12%	28	221	12%
Bibliothèque - Musée	2	2	100%	17	113	15%	19	115	13%	15	115	10%
ITRF	175	959	18%	121	1 435	8%	296	2 394	10%	314	2 388	11%
Médicaux sociaux	21	24	88%	5	13	38%	26	37	57%	26	39	56%
	198	985	20%	169	1 764	10%	367	2 749	11%	383	2 763	12%
	299	2 256	13%	194	3 634	5%	493	5 890	6%	522	5 912	7%

Les CDD, CDI, apprentis, contrats aidés et PACTE sont assimilés aux contractuels ITRF.

Répartition des temps partiels des personnels titulaires par quotité et par genre

Le temps partiel à 80% est la formule privilégiée par les personnels titulaires.

Elle est choisie par 71% des agents.

La part des femmes parmi les effectifs à temps partiel est largement majoritaire (89%)

		50%		60%		70%		80%		90%		Total
		Eff	%F	Eff	%F	Eff	%F	Eff	%F	Eff	%F	
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	Astronomes et physiciens	0	-	0	-	0	-	1	100%	0	-	1
	Ens. 2nd degré	6	67%	0	-	0	-	2	100%	0	-	8
	Ens. chercheurs et chercheurs	3	33%	0	-	0	-	8	75%	5	100%	16
		9	56%	0	-	0	-	11	82%	5	100%	25
Personnels BIATSS	AENESR	0	-	0	-	1	100%	21	90%	4	100%	26
	Bibliothèque - Musée	1	-	0	-	0	-	12	92%	4	50%	17
	ITRF	10	80%	3	100%	1	100%	90	92%	17	100%	121
	Médicaux sociaux	0	-	0	-	0	-	4	100%	1	100%	5
		11	73%	3	100%	2	100%	127	92%	26	92%	169
		20	65%	3	100%	2	100%	138	91%	31	94%	194

Répartition des temps partiels par motif

Près d'un tiers des temps partiels est accordé de droit¹.

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation	Total
		Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	Astronomes et physiciens	1
Ens. 1er degré				
Ens. 2nd degré			8	8
Ens. chercheurs et chercheurs	2		14	16
Hospitalo-universitaires				
		3	22	25
Personnels BIATSS	AENESR	6	20	26
	Bibliothèque - Musée	4	13	17
	ITRF	31	90	121
	Médicaux sociaux		5	5
		41	128	169
	44	150	194	

Temps partiel thérapeutique

- > Au 31 décembre 2018, 12 agents sont à temps partiel thérapeutique (TPTH) avec une quotité de travail de 50% ou 80%. Aucun TPTH ne concerne de personnels contractuels contrairement à l'année précédente qui en comptait 2.
- > 17% des personnels à temps partiel thérapeutique sont des enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs ;
- > 75% des personnels à temps partiel thérapeutique sont des femmes.

	Contractuels	Titulaires	Total	%F	Rappel 2017
Enseignants, chercheurs et ens.-cherch.	-	2	2	100%	5
	-	2	2		5
		1	1		2
Personnels BIATSS		2	2	100%	3
		7	7	71%	4
		10	10		9
		12	12		14

¹ Voir glossaire

► Dispositif de modulation du service d'enseignement des enseignants et enseignants-chercheurs à l'université de Bordeaux

La notion de modulation du service d'enseignement a été introduite par l'article 7 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifié relatif au statut des enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur.

La modulation du service d'enseignement a pour vocation de permettre une redéfinition des équilibres entre l'activité individuelle d'enseignement et de recherche en lien avec la politique d'établissement et en accord avec les enseignants-chercheurs concernés.

Il existe 6 types de modulation. Le volet 1 a pour objectif de faciliter l'intégration des jeunes maîtres de conférences lors d'une première nomination dans l'enseignement supérieur. Les volets 2, 3 et 6 autorisent un allègement de service permettant une implication dans des projets de recherche ou pédagogique. Les dispositifs 4 et 5 sont plus particulièrement liés à des situations individuelles et ne relèvent pas d'une campagne annuelle.

Le volet 6 n'est pas encore mis en œuvre à l'université.

Type de modulation	Populations concernées	Motivations
Volet 1	MCF nouvellement recrutés par voie de concours	Attractivité et meilleure intégration au sein de l'établissement
Volet 2	Enseignants-chercheurs et Enseignants de statut second degré	Pilotage de projets de recherche de formation ou pédagogique
Volet 3	Professeurs nouvellement nommés	Politique incitative de mobilité entrante et recrutement de professeurs de renommée internationale Accompagnement à la création de nouvelles équipes de recherche ou sur des thématique à fort potentiel
Volet 4	Enseignants-chercheurs	Aide à la reprise d'une activité de recherche après une interruption de service \geq à 64 HDT (congé maternité, adoption, maladie)
Volet 5	Enseignants-chercheurs et Enseignants	Aménagement de service pour les enseignants qui ne peuvent pas assurer la totalité de leur obligation d'enseignement mais qui toutefois travaillent à temps plein (1607 h annuelles)
Volet 6	Enseignants-chercheurs et Enseignants	Aménagement de service sur 2 ans en vue de l'approfondissement d'un projet de recherche ou pédagogique ou pour mener un projet professionnel impactant. Ce dispositif est composé d'une année de modulation à la hausse puis d'une année de modulation à la baisse

Attribution de modulation de service volet 1

Le dispositif volet 1 a été mis en œuvre à l'université de Bordeaux à la rentrée 2013. Il prévoyait un allègement de service de 96 HETD sur 2 ans maximum au choix de l'enseignant-chercheur.

A compter de la rentrée 2018, le décret 84-431 du 6 juin 1984 a été modifié et a introduit, pour tous les maîtres de conférences stagiaires, une formation obligatoire visant à l'approfondissement des compétences pédagogiques assortie d'un allègement de service également obligatoire de 32 HETD.

Le volet 1 de la modulation (sur demande) a été maintenu et les modulations sont toujours octroyées sur au maximum deux années et se déclinent désormais selon les 4 choix suivants :

	Dispositif 1	Dispositif 2	Dispositif 3	Dispositif 4
1 ^{ère} année : formation/obligatoire	32 h	32 h	32 h	32 h
1 ^{ère} année : modulation	0	16 h	32 h	64 h
2 ^{ème} année : modulation	64 h	48 h	32 h	0
	96 h	96 h	96 h	96 h

Pour l'année universitaire 2018-2019, les allègements de service des nouveaux maîtres de conférences représentent 2240 HETD :

- > volet 1 : 1440 HETD dont 848 HETD au titre de l'année passée ;
- > formation obligatoire : 800 HETD.

Répartition de ces modulations par structure

Structure	Nombre de recrutements		Nombre de renoncations *	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Collège DSPEG	1	1	1	0
Collège SANTE	5	1	0	0
Collège SH	1	1	0	0
Collège ST	3	6	0	0
ESPE	-	-	-	-
IUT Bordeaux	3	3	0	1
ISV	-	-	-	0
	13	12	2	1
		25		3

* les enseignants ont choisi de ne pas bénéficier du dispositif de modulation

Attribution de modulation de service volet 2

Au total, les attributions du volet 2 représentent un volume de 859 HETD de décharges d'enseignement pour l'année 2018-2019.

	Demandes	Octrois
Femmes	6	6
Hommes	7	7
	13	13

Attribution de modulation de service volet 3

Le volume de décharge d'enseignement du volet 3 au titre de l'année 2018-2019 représente 128 HETD.

	Demandes	Octrois
Femmes	-	-
Hommes	1	1
	1	1

Attribution de modulation de service volet 4

- > 3 modulations accordées pour un volume de décharge totale de 96 HETD (année universitaire 2017-2018).

Attribution de modulation de service volet 5

- > 9 modulations accordées pour un volume de décharge totale de 876,59 HETD (année universitaire 2017-2018).

1.2. Les absences spécifiques (hors congés annuels et AT/MP)

Différentes absences peuvent ponctuer la vie professionnelle des agents :

- > congés pour raisons familiales ;
- > congés pour maladie ;
- > congés pour motif professionnel.

Répartition des absences par type

- > 1 805 personnes (soit 34% du personnel) ont bénéficié d'au moins une absence au cours de l'année 2018 ;
- > Le nombre de jours d'absence cumulé s'élève à 67 596, ce qui représente un taux d'absentéisme² de 3,29%.

		Absence pour raison familiales		Congé pour maladie		Congé pour motif professionnel		Total		Rappel 2017	
		Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
Enseignants, chercheurs et ens.-rech.	Contractuels	52	2 648	88	1 320			140	3 968	145	5 831
	Titulaires	32	2 190	181	7 514	20	2 665	233	12 369	221	12 829
		84	4 838	269	8 834	20	2 665	373	16 337	366	18 660
Personnels BIATSS	Contractuels	200	6 518	390	9 226			590	15 744	630	15 465
	Titulaires	298	5 814	712	29 526	1	175	1 011	35 515	1 092	32 613
		498	12 332	1 102	38 752	1	175	1 601	51 259	1 722	48 078
		582	17 170	1 371	47 586	21	2 840	1 974	67 596	2 088	66 738

◆ Absences pour raisons familiales

Les différents types d'absences pour raisons familiales sont les suivants :

- > Le congé de maternité ouvre droit au minimum à 16 semaines de congés (hors congé pathologique) ;
- > Le congé d'adoption est au minimum de 10 semaines ;
- > Le congé parental est d'une durée maximum d'un an renouvelable jusqu'aux 3 ans de l'enfant ;
- > Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvre droit à 11 jours ;
- > L'autorisation d'absence pour garde d'enfant est de 6 jours fractionnés ou 8 non fractionnés ;
- > Le congé de solidarité familiale est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois ;
- > Le congé sans traitement pour les agents stagiaires et sans rémunération pour les agents contractuels sont des congés pour raison familiale ou personnelle non rémunérés.

² Taux d'absentéisme annuel : Nombre de jours d'absence / (ETP * 365)

Les absences pour raisons familiales en nombre d'arrêts et en nombre de jours

- > 61% des jours d'absence pour raisons familiales concernent des congés de maternité ;
- > 28% des jours d'absence sont attribués à des enseignants, des chercheurs ou des enseignants-chercheurs ;
- > 54% concernent les agents contractuels (BIATSS et EEC).

		Congé Maternité		Congé Parental		Congé Paternité		Congé familial personnel		Garde enfant		Total		Rappel 2017	
		Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
EEC	Contractuels	32	2 485			13	141			8	22	53	2 648	63	4 239
	Titulaires	13	1 255	3	788	12	139			5	8	33	2 190	33	3 023
		45	3 740	3	788	25	280			13	30	86	4 838	96	7 262
BIATSS	Contractuels	37	2 899			12	122	15	3 046	156	451	220	6 518	179	4 622
	Titulaires	40	3 758	6	1 105	5	52	1	27	272	826	324	5 768	291	5 340
		77	6 657	6	1 105	17	174	16	3 073	428	1 277	544	12 286	470	9 962
		122	10 397	9	1 893	42	454	16	3 073	441	1 307	630	17 124	566	17 224

La baisse du nombre de jours d'absence parmi la population des enseignants s'explique par la diminution du nombre de congés de maternité (-17). A contrario, une hausse du nombre de jours d'absence est observée parmi la population BIATSS, en lien avec une augmentation du nombre de congés de maternité (+10), de congés familiaux personnels (+12) et de gardes d'enfants (+59).

Le taux d'absentéisme annuel pour raisons familiales est de 0,83% (0,84% en 2017).

		Congé Maternité	Congé Parental	Congé Paternité	Congé familial personnel	Garde enfant	Total	Rappel 2017
EEC	Contractuels	0,57%		0,03%		0,01%	0,60%	0,96%
	Titulaires	0,19%	0,12%	0,02%		0,00%	0,33%	0,45%
		0,34%	0,07%	0,03%		0,00%	0,44%	0,65%
BIATSS	Contractuels	0,86%		0,04%	0,90%	0,13%	1,93%	1,29%
	Titulaires	0,62%	0,18%	0,01%	0,00%	0,14%	0,95%	0,92%
		0,70%	0,12%	0,02%	0,32%	0,13%	1,30%	1,06%
		0,51%	0,09%	0,02%	0,15%	0,06%	0,83%	0,84%

◆ Congés maladie

Les différents types de congés pour maladie sont les suivants :

- > Congé de maladie ordinaire : l'agent titulaire ou contractuel peut bénéficier d'un congé pour maladie ordinaire (CMO) lorsqu'un médecin, un dentiste ou une sage-femme lui adresse un avis d'interruption du travail. Il doit ensuite déclarer sa maladie à l'administration dont il relève. Le CMO peut être de 6 mois consécutifs, renouvelables 6 mois maximum (soit 1 an maximum au total).
- > Congé de longue maladie : le fonctionnaire titulaire peut être en congé de longue maladie (CLM), après avis du comité médical, lorsque la maladie dont il souffre présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et nécessite un traitement et des soins prolongés. Les affections ouvrant droit à ce type de congé figurent sur une liste fixée par arrêté ministériel. Le bénéfice du CLM est ouvert pour maladie professionnelle ou non professionnelle, pour une durée maximale de 3 ans. L'agent est rémunéré par l'université pendant le CLM.
- > Congé de longue durée : un congé de longue durée (CLD) est attribué, après avis du comité médical, si l'agent titulaire est atteint d'une maladie grave et si l'affection figure sur une liste fixée par arrêté ministériel. Le départ en CLD est soumis à conditions et peut durer jusqu'à 5 ans (8 ans si la maladie est d'origine professionnelle), incluant la requalification du CLM le cas échéant. L'agent est rémunéré par l'université pendant le CLD. Des examens médicaux réguliers permettent de vérifier s'il remplit toujours les conditions ouvrant droit au CLD.
- > Congé de grave maladie : l'agent contractuel peut être placé en congé de grave maladie, après avis du comité médical, lorsque la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessite un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Les absences pour maladie en nombre d'arrêts et en nombre de jours

- > Le nombre d'absences pour maladie représente 44 812 jours pour 1 356 agents concernés soit 69% de l'ensemble des absences.
- > Les congés maladie ordinaire (congé maladie et congé maladie non titulaires) représentent un peu moins de la moitié de l'ensemble des absences (30 297 jours sur 67 596).
- > En 2018, 3 619 arrêts pour maladie ordinaire ont été pris.
- > Un arrêt de travail pour maladie ordinaire dure en moyenne 8 jours.

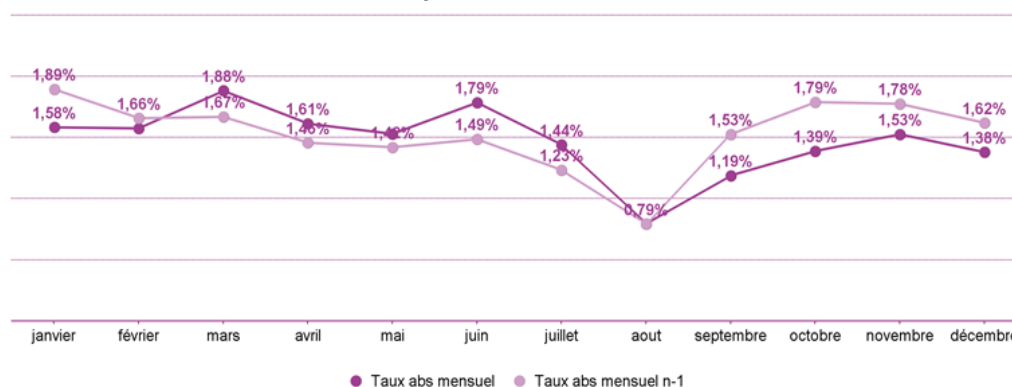
		Congé Grave Maladie		Congé Longue Durée		Congé Longue Maladie		Congé Maladie		Congé Maladie pour Non Titulaire		Total 2018		Total 2017	
		Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
EEC	Contractuels			5	947	8	1 787	166	4 696	87	1 305	87	1 305	83	1 592
	Titulaires											179	7 430	170	7 516
				5	947	8	1 787	166	4 696	87	1 305	266	8 735	253	9 108
BIATSS	Contractuels	4	1 121							383	7 368	387	8 489	453	9 894
	Titulaires			17	5 164	23	5 496	662	16 926	1	2	703	27 588	825	26 606
		4	1 121	17	5 164	23	5 496	662	16 926	384	7 370	1 090	36 077	1 278	36 500
		4	1 121	22	6 111	31	7 283	828	21 622	471	8 675	1 356	44 812	1 531	45 608

Taux d'absence pour maladie

Le taux d'absentéisme pour maladie 2018 est de 2,18% ; il était en 2017 de 2,22%. Il est en très légère baisse (-0,04%).

		Congé Grave Maladie	Congé Longue Durée	Congé Longue Maladie	Congé Maladie	Congé Maladie pour Non Titulaire	Total 2018	Total 2017
EEC	Contractuels					0,30%	0,30%	0,36%
	Titulaires		0,14%	0,27%	0,70%		1,11%	1,11%
			0,09%	0,16%	0,42%	0,12%	0,79%	0,81%
BIATSS	Contractuels	0,33%				2,18%	2,52%	2,77%
	Titulaires		0,85%	0,90%	2,78%	0,00%	4,53%	4,58%
		0,12%	0,55%	0,58%	1,79%	0,78%	3,81%	3,89%
		0,05%	0,30%	0,35%	1,05%	0,42%	2,18%	2,22%

Evolution mensuelle du taux d'absence pour maladie ordinaire



◆ Congés pour motif professionnel

Les différents types de congés pour motif professionnel sont :

- > Le congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) permet à un enseignant-chercheur de se consacrer à la recherche pour une période de six ou douze mois.
- > Le congé de formation professionnelle (CFP), dont la durée ne peut excéder trois années pour l'ensemble de la carrière, permet aux agents de parfaire leur formation personnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel qui ne leur sont pas proposés par l'administration, ou pour des actions organisées ou agréées par l'administration en vue de la préparation aux concours administratifs.

	CFP		CRCT		Total 2018		Total 2017	
	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
Enseignants			89	2 665	89	2 665	72	2 215
Personnels BIATSS	6	175			6	175	3	92
	6	175	89	2 665	95	2 840	75	2 307

▣ Le compte épargne temps (CET)

Le CET a pour objectif, sous certaines conditions, d'offrir aux agents la possibilité d'épargner des droits à congés non pris au titre de l'année de référence, qu'ils pourront utiliser ultérieurement sous la forme d'un congé rémunéré.

Peuvent être bénéficiaires du CET, les agents BIATSS, titulaires et contractuels employés de manière continue depuis au moins un an (sont exclus du dispositif les fonctionnaires stagiaires, les agents ayant un contrat inférieur à un an et les CAE/contrats aidés).

	CET en cours 2018	%F	Nb jours versés en 2018	Nb de jours au 31/12/2018	CET en cours 2017	Nb de jours au 31/12/2017
Catégorie A	114	58%	21	1 520	112	1 742
Catégorie B	71	61%	12	810	68	882
Catégorie C	63	78%	0	500	61	665
	248	64%	33	2 830	241	3 289

2. Environnement social

2.1. Les risques professionnels

En 2018, 975 jours d'arrêt pour raison de santé sont en lien avec un accident de service ou une maladie professionnelle et ont donné lieu à 44 385 € de frais médicaux.

▣ Les accidents de service et de travail

Est considéré comme accident de service, l'accident survenu à l'agent titulaire ou stagiaire de la fonction publique dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Est considéré comme accident de trajet, l'accident qui survient lors du trajet aller-retour entre le lieu de domicile et le ou les lieu(x) où est exercée l'activité professionnelle, du trajet vers le lieu où est habituellement pris le repas et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné par un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de l'emploi. Des dérogations sont admises pour les actes effectués sur le trajet pour des nécessités de la vie courante.

Est considéré comme accident de travail, l'accident survenu à l'agent contractuel dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Accidents de service et de travail survenus au cours de l'année 2018

128 accidents ont été déclarés et reconnus imputables au service en 2018 (136 en 2017). Ces accidents ont donné lieu à 975 jours d'arrêt de travail. On note une baisse notable par rapport à 2017 : - 50% du nombre de jours d'absence.

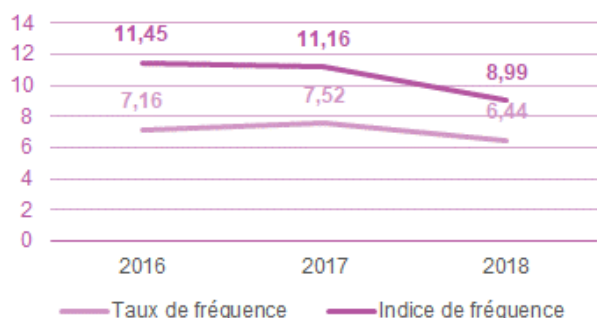
	Nb dossiers			Nb de dossiers ayant occasionné des jours d'arrêt	Nb jours d'arrêt			Rappel 2017	
	BIATSS	Ens	Total		BIATSS	Ens	Total	Nb de dossiers	Nb jours d'arrêt
Accident voie pub.*	28	12	40	17	103	35	138	33	376
Agression	1		1		0		0	4	110
Chute de personne	26	9	35	20	387	51	438	35	469
Chute d'objet	1		1		0		0	0	0
Contact	6	1	7	1	30	0	30	9	46
Exposition, rayon.	3		3	1	5		5	7	23
Explosion	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Glissade	7	1	8	5	57	0	57	0	0
Heurt	0	0	0	0	0	0	0	3	0
Manutention	13	1	14	7	182	0	182	18	264
Projections	0	0	0	0	0	0	0	6	0
Autres	13	6	19	7	105	20	125	21	562
	98	30	128	58	869	106	975	136	1 850

*Inclus tous les accidents de trajet. Mais tous les accidents sur la voie publique ne peuvent être considérés comme des accidents de trajet. Exemple : un accident survenu lors d'un déplacement inter-sites sera vu au titre de la réglementation des accidents de service.

Taux et indice de fréquence

Le taux de fréquence en 2017 était de 7,52 et l'indice de fréquence est de 11,16.

Au regard du taux de fréquence 2018, on note une baisse du nombre d'accidents par rapport à 2017. L'indice de fréquence montre également une baisse du nombre de jours d'arrêt maladie en lien avec ces accidents.



Calcul du taux de fréquence

$$\frac{\text{nombre d'AT ayant occasionné des arrêts} \times 1\,000\,000}{\text{ETP} \times 1607h}$$

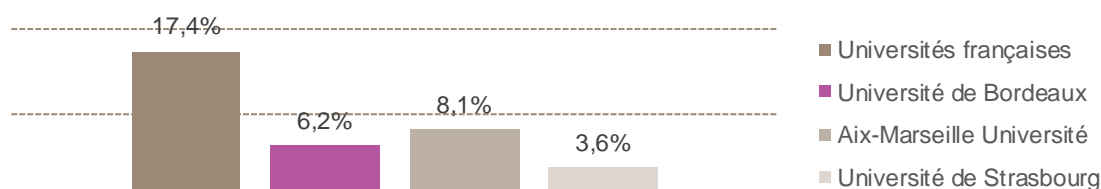
Calcul de l'indice de fréquence

$$\frac{\text{nombre d'AT ayant occasionné des arrêts} > 1 \text{ jour} \times 1\,000}{\text{Total de la population}}$$



Comparaisons nationales et entre universités

Indice de fréquence (hors accident de trajet)

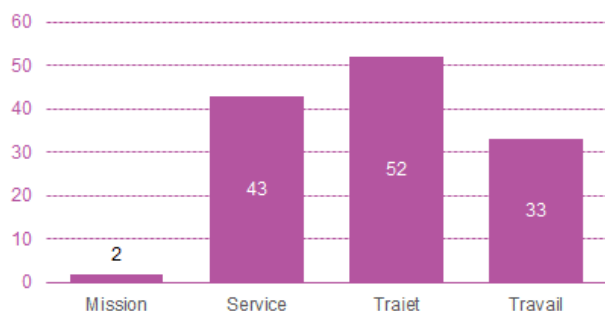


Types d'accidents par population

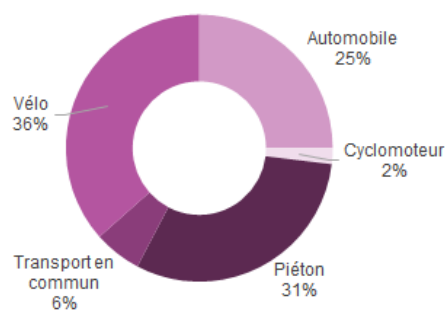
	BIATSS				Enseignant				Total	% F
	Contractuel		Titulaire		Contractuel		Titulaire			
	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F		
Mission*	1						1	100%	2	50%
Service			32	63%			11	30%	43	55%
Trajet	11	73%	27	81%	4	50%	10	78%	52	76%
Travail	27	81%			6	67%			33	79%
Total	39	77%	59	71%	10	60%	22	55%	130	70%

*accidents survenus à des agents en cours de mission

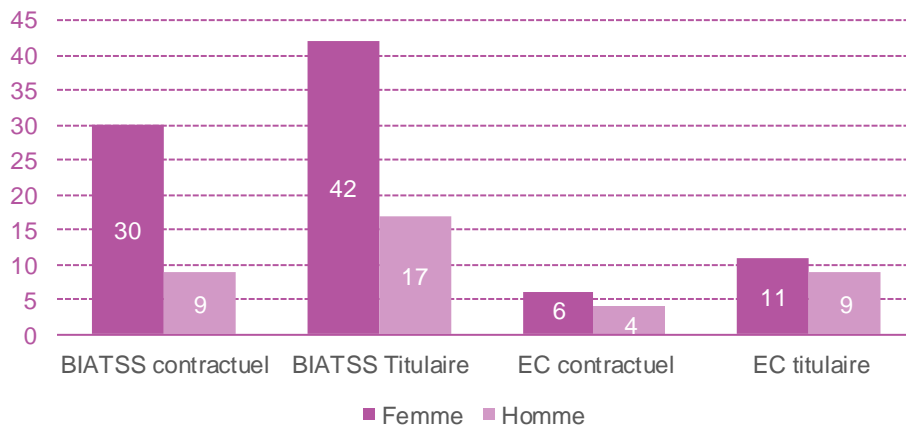
Types d'accidents



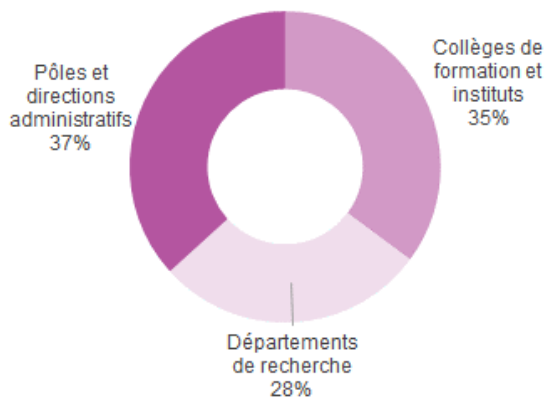
Types d'accidents de trajet



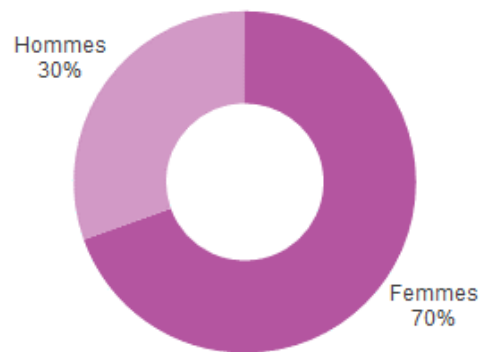
Répartition des accidents par population et par genre



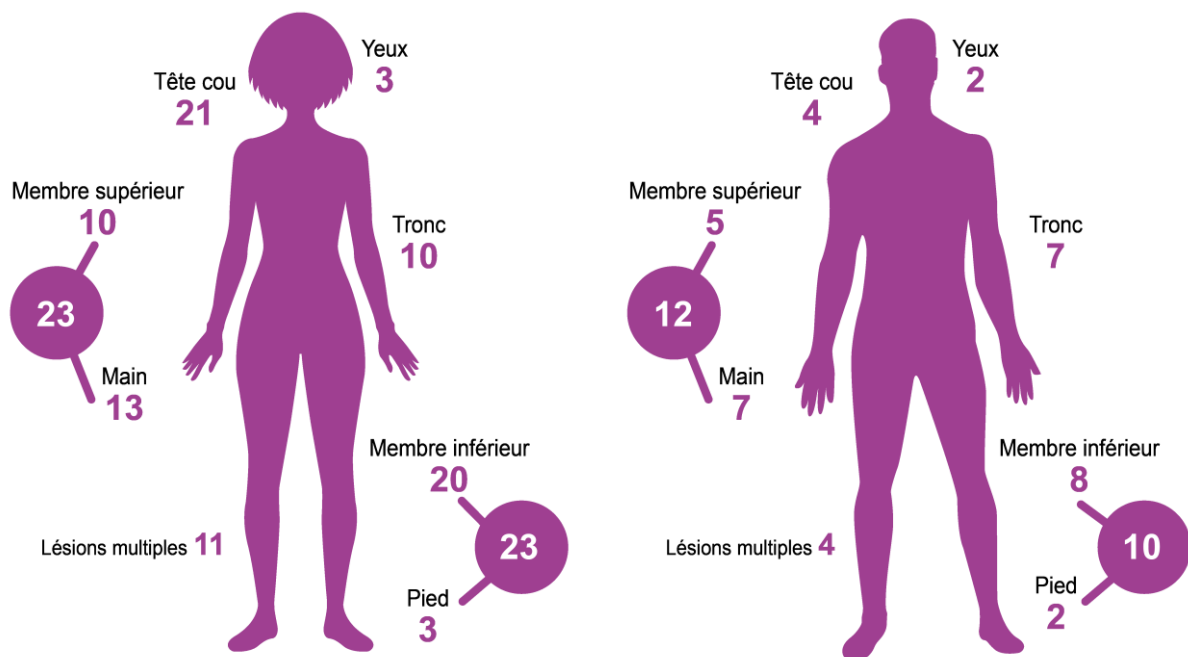
Par structure



Par genre



Répartition des accidents de service et de travail par siège des lésions



Par type de population

Personnels enseignants

	Titulaire					Contractuel			
	Nb de doss.	Nb de dossiers ayant occasionné des jours d'arrêt	Total - Nb de jours d'arrêt	Nb d'acc.	Accident générant jours d'arrêts	Nb de jours d'arrêt	Nb d'acc.	Accident générant jours d'arrêts	Nb de jours d'arrêt
Accident voie pub.	12	3	35	9	2	20	3	1	15
Agression	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chute de personne	9	3	51	6	2	36	3		15
Chute d'objet	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contact	1	0	0	0	0	0	1	0	0
Exposition, rayon.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Explosion	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Glissade	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Heurt	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Manutention	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Projections	0	0	0	0	0	0		0	0
Autres	6	2	20	3	2	20	3	1	0
	30	8	106	20	6	76	10	2	30

Personnels BIATSS

	Titulaire					Contractuel			
	Nb de doss.	Nb de dossiers ayant occasionné des jours d'arrêt	Total - Nb de jours d'arrêt	Nb d'acc.	Accident générant jours d'arrêts	Nb de jours d'arrêt	Nb d'acc.	Accident générant jours d'arrêts	Nb de jours d'arrêt
Accident voie pub.	28	10	103	19	7	37	9	3	66
Agression	1	0	0	0	0	0	1	0	0
Chute de personne	26	17	387	19	13	216	7	4	171
Chute d'objet	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Contact	6	1	30	3	1	30	3	0	0
Exposition, rayon.	3	1	5	0	0	0	3	1	5
Explosion	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Glissade	7	4	57	3	3	52	4	1	5
Heurt	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Manutention	13	7	182	6	3	40	7	4	142
Projections	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres	13	5	105	8	3	37	5	2	68
	98	45	869	59	30	412	39	15	457

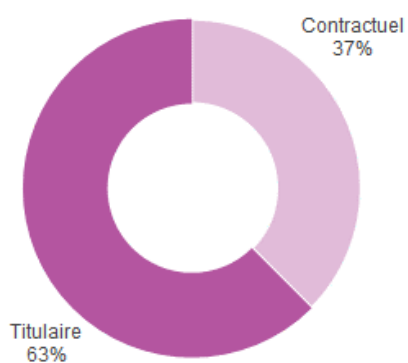
▸ Les maladies professionnelles

Dossiers de demande de reconnaissance de maladie professionnelle

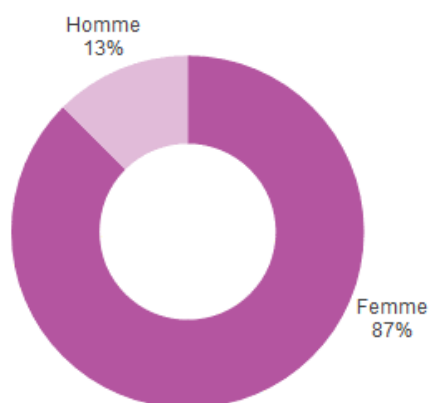
	Nb de dossiers déposés			Nb de dossiers ayant occasionné des jours d'arrêt	Nb de jours d'arrêt maladie en lien avec les dossiers déposés		
	BIATSS	Ens	Total		BIATSS	Ens	Total
Demande de reconnaissance de maladie professionnelle	8	0	8	1	60	0	60

Aucun dossier de demande de reconnaissance de maladie professionnelle n'a été déposé parmi les enseignants et enseignants-chercheurs.

Répartition par statut



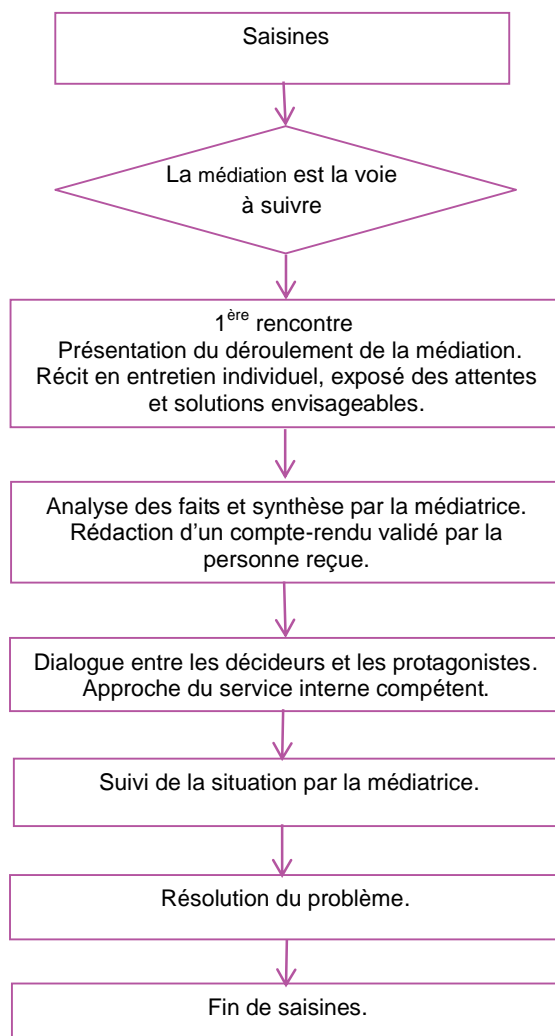
Répartition par genre



2.2. La médiatrice

▣ En 2018, mise en place d'un processus de médiation

La médiation est un processus qui facilite le dialogue et aide à trouver des solutions négociées mettant fin au différend.

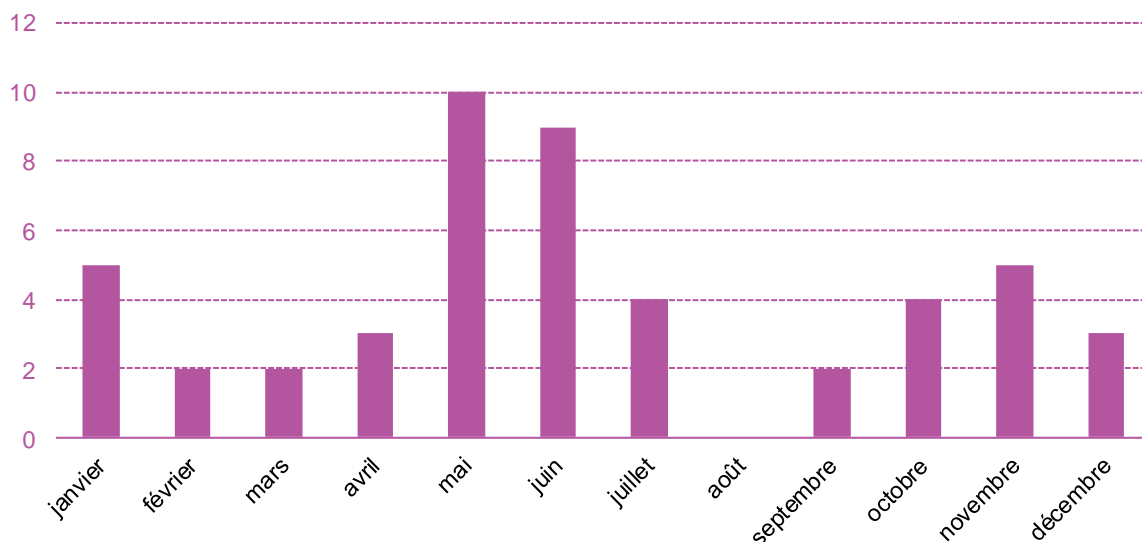


Si la médiation contribue à trouver des solutions aux conflits et aux litiges, elle a aussi pour mission de prévenir des dysfonctionnements en alertant l'administration sur les risques liés à l'application de mesures trop rigides et inadaptées à certaines situations.

► Bilan global des saisines en 2018

En 2017, de mai (prise de fonctions de la médiatrice) à décembre, 36 saisines avaient été traitées. 19 saisines ont été reportées de 2017 pour un total de 68 saisines sur l'année 2018. Fin 2018, 37 saisines sont clôturées soit 54,4% des saisines, 31 saisines sont reportées sur 2019.

Nombre de saisines par mois



Il est à noter que, pour ces deux années, le nombre de personnes qui sollicitent la médiatrice est plus important pour les mois précédents les congés d'été (mai, juin et juillet).

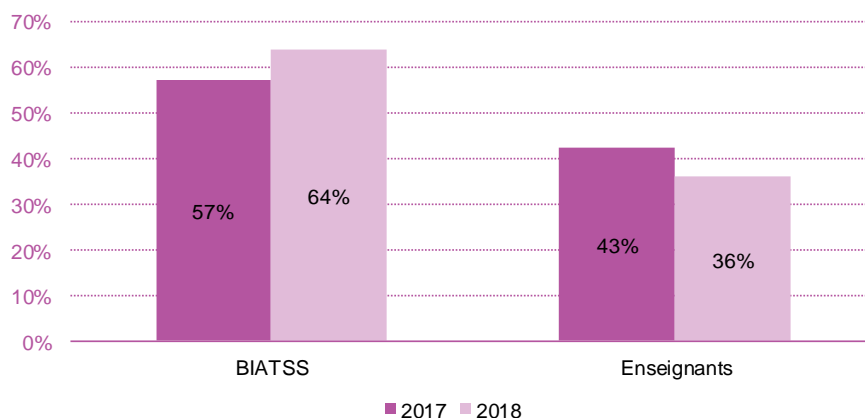
► Origine des saisines

▪ En fonction du type de population et de la catégorie

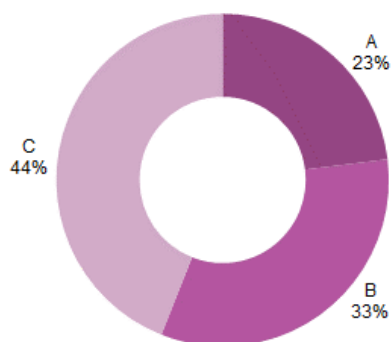
57,4% des saisines proviennent des personnels BIATSS. En 2017, les saisines provenaient pour 64% de personnels BIATSS.

Les personnels BIATSS de l'université de Bordeaux représentant 46% de la population globale, les saisines venant de cette population sont proportionnellement plus nombreuses que celles provenant des enseignants et enseignants-chercheurs.

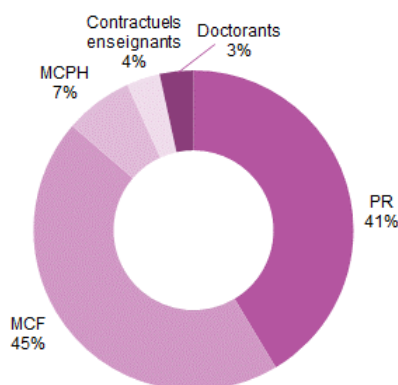
Saisines par type de population



BIATSS : répartition des saisines en fonction de la catégorie



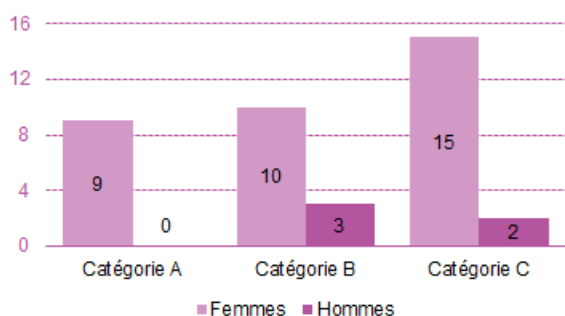
Enseignants : répartition des saisines en fonction du corps



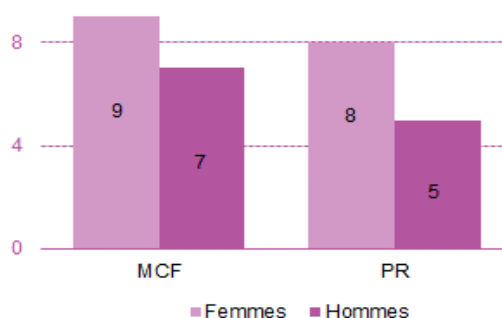
▪ *En fonction du genre et de la catégorie*

70,6% des saisines proviennent de femmes (soit 1,6% de plus qu'en 2017). Les saisines de 2018 se répartissent en 87% pour les femmes BIATSS et 58% pour les femmes enseignants et enseignants-chercheurs.

BIATSS : répartition des saisines par genre et par catégorie

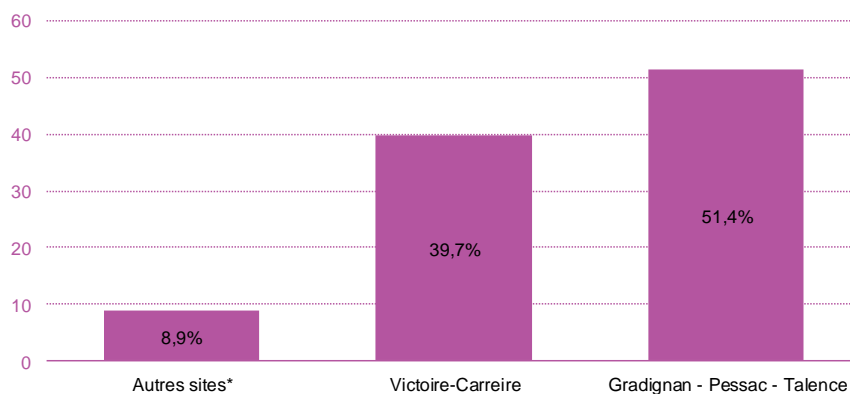


Enseignants : répartition des saisines par genre et par corps



▪ *Les saisines en fonction du site*

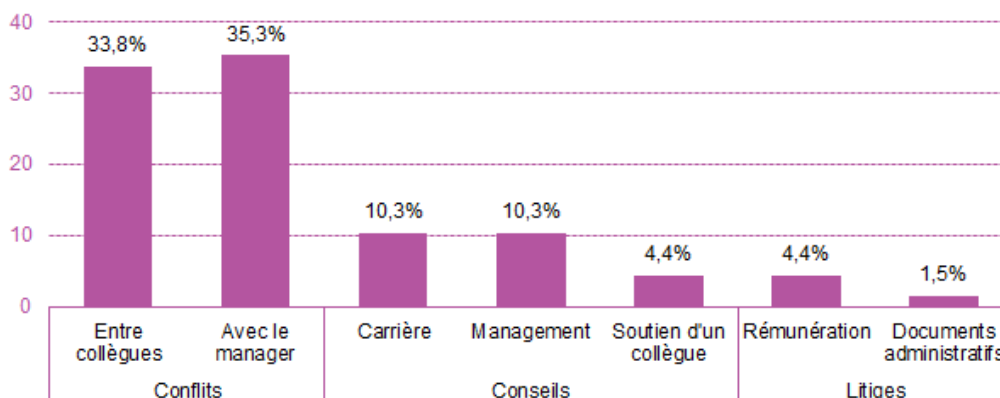
Les saisines proviennent de 9 sites : les 4 sites déjà demandeurs de médiation en 2017 (Talence, Victoire, Carreire et Pessac), auxquels se sont ajoutés en 2018 les sites de Bastide, Dax, Périgueux, Mérignac.



* Bastide, Dax Périgueux, Mérignac

▪ Les principaux thèmes faisant l'objet de saisines

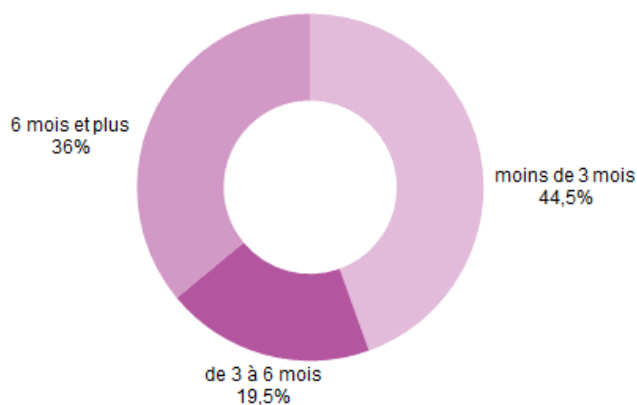
70,6% des saisines concernent des conflits interpersonnels. Ces conflits ont lieu entre collègues (49%) ou entre des agents et leurs managers (51%).



En complément des saisines individuelles, 5 collectifs ont fait l'objet d'une intervention en médiation, essentiellement pour des conflits d'équipe et des problèmes de management (ressenti d'injustice, manque de reconnaissance, manque de transparence dans les échanges avec le manager par exemple). Il est à noter que 20,5% des saisines individuelles traitées en 2018 ont eu des répercussions au niveau du collectif.

▪ Délais de traitement des saisines

Pour un total de 68 saisines, 36 dossiers sont clos (soit 53 % des saisines). 14% des saisines sont clôturées en moins d'un mois.



Les raisons principales des longs délais d'intervention sont :

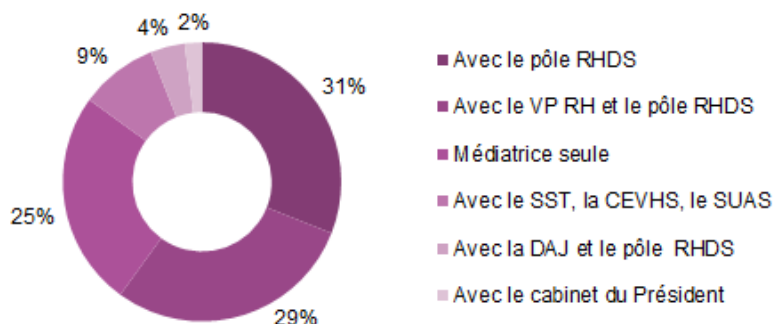
- > l'ancienneté de la situation qui la rend plus complexe ;
- > le nombre d'acteurs impliqués dans sa résolution qui allonge le temps de traitement et d'analyse ;
- > la difficulté à trouver un terrain d'entente entre les parties ;
- > la difficulté à mettre en place la solution faisant consensus (par exemple l'acceptation d'une mobilité).

▪ Les différents partenaires dans la médiation

De façon générale, avec l'accord des personnes et dans un cadre de confidentialité et de confiance, la médiatrice travaille en lien étroit avec les divers services de l'université afin d'optimiser le traitement des saisines.

Dans 26,5% des saisines de 2018, la médiatrice a géré seule les situations évoquées. Cela a été le cas lorsque les personnes souhaitaient que la saisine reste confidentielle et/ou lorsqu'elles souhaitaient seulement évoquer leurs préoccupations et chercher réconfort et conseil. En complément des missions classiques de la médiation (résolution de conflits et de litiges administratifs), plus d'un quart des saisines de 2018 étaient des demandes de conseil, d'accompagnement, d'information. Ces demandes reflètent un besoin d'écoute neutre et bienveillante. Pour 28 % de ces saisines, cette écoute attentive de la médiatrice et la proposition d'actions simples à mettre en oeuvre a permis d'éviter un litige ou un contentieux.

Collaboration pour le traitement des saisines



* RHDS : ressources humaines et développement social / VP RH : vice-président ressources humaines / CEVHS : cellule de veille contre le harcèlement, les violences sexistes et homophobes / DAJ : direction des affaires juridiques / SST : service santé au travail / SUAS : service universitaire d'action sociale

2.3. La Cellule de veille sur le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes (CEVHS)

La cellule de veille contre le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes (CEVHS) a été mise en place au sein de l'université de Bordeaux en 2015. Conformément à l'article 8 du règlement intérieur de cette cellule, elle présente annuellement un rapport sur ses activités et le soumet au conseil d'administration et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

La CEVHS a pour mission principale de répondre aux situations de harcèlement dont elle est saisie. Elle agit également sur la prévention et la dissuasion de tout comportement abusif grâce à des campagnes de sensibilisation. Elle s'adresse aux étudiants et aux personnels de l'université de Bordeaux. Dans le cadre du bilan social, seules les données relatives aux personnels sont présentées.

Dans sa formation plénière (qui assure les missions de sensibilisation et d'information), la CEVHS comprend 20 membres représentatifs de la communauté universitaire : chargée de mission égalité, membres du pôle RHDS, de la Direction des affaires juridiques, de la Direction de la communication, des syndicats, de l'Espace santé étudiant, de la CFVU. Dans sa formation restreinte, en charge du traitement des situations, la CEVHS est composée de la chargée de mission et de personnels medico-sociaux de l'université et de l'Espace Santé étudiant.

📌 Bilan de la CEVHS

Entre le 1^{er} septembre 2017 et le 1^{er} septembre 2018, la CEVHS a été saisie 12 fois, et a organisé 9 entretiens et suivis individuels, dont 5 avec des membres du personnel. Pour une des situations, l'auteur des faits a été sanctionné par la section disciplinaire des usagers de deux ans d'exclusion avec sursis.

2.4. La santé au travail

▸ Les missions du service santé au travail

Le service santé au travail a pour mission la surveillance médicale des personnels et ainsi de veiller à ce que les agents de l'université ne subissent pas d'altération de leur santé du fait de leur travail.

Il s'agit d'aborder la santé dans toutes ses dimensions, de prévenir les risques d'accidents et de maladies professionnelles, y compris les risques psycho-sociaux, dans une approche pluridisciplinaire associant médecine du travail, psychologie, ergonomie, épidémiologie.

Il s'agit également de prévenir les aggravations ou complications de maladies sous-jacentes, afin de contribuer à l'insertion sociale des agents et à leur maintien dans l'emploi. C'est pourquoi le service associe des médecins du travail, une infirmière spécialisée en santé au travail, une psychologue, une intervenante en prévention des risques professionnels, deux assistantes, un gestionnaire de base de données.

Le service s'adresse à tous les personnels de l'université et ses missions consistent à la fois en des actions sur le milieu professionnel (étude des postes et conditions de travail, proposition de mesures de prévention, participation au CHSCT et à divers groupes de travail) et en une surveillance médicale des agents, avec la possibilité de proposer des aménagements de poste justifiés par l'état de santé. Il mène ses actions en interaction avec la présidence de l'université, les différents acteurs du pôle ressources humaines et développement social, ainsi qu'avec la direction prévention sécurité et environnement, au service de la santé des agents et à l'écoute des représentants des personnels.

Les locaux du service sont situés au cœur du campus universitaire bordelais, sur la commune de Pessac.

L'effectif global suivi par le service se répartit de la manière suivante :

- > sur 3 grands sites bordelais : Pessac, Talence et Bordeaux Victoire / Carreire ;
- > sur plusieurs sites délocalisés : Agen, Arcachon, Landes (Mont de Marsan et Dax), Pau/Bayonne et Périgueux.

L'année 2018 a été marquée par :

- > la poursuite de la campagne de vaccination contre la rougeole, débutée en décembre 2017, en accord avec les préconisations de l'Agence régionale de la santé (ARS) ;
- > une capacité de service réduite du fait de changements dans les effectifs médicaux suite au remplacement du médecin de prévention, d'un congé maternité et d'absences diverses ;
- > un travail de formalisation des procédures de suivi et d'accompagnement des agents en partenariat avec les services du pôle RHDS ;
- > Le déploiement d'un nouveau logiciel spécifique en santé au travail, « PREVENTIEL » pour la gestion des convocations des personnels qui permet de réaliser de manière optimisée le décompte des visites, le suivi des expositions et divers indicateurs, et d'établir un rapport d'activité annuel détaillé.

▸ Le suivi médical des agents

La consultation de médecine du travail comporte plusieurs temps : l'interrogatoire et l'examen médical, l'analyse des risques professionnels, la prescription d'examens complémentaires et d'orientations éventuelles (médecin traitant, spécialiste, assistante sociale, psychologue en santé au travail...) et enfin le suivi des vaccinations.

L'analyse des risques professionnels prend en compte l'ensemble des conditions de travail et expositions potentielles aux risques biologiques, chimiques, ou physiques. Une fiche de renseignements est ainsi remplie par l'agent et éventuellement complétée par la fiche d'exposition aux cancérogènes mutagènes et reprotoxiques (CMR) remise par le laboratoire. Si certaines expositions n'ont pas d'effets toxiques immédiats, la surveillance médicale rapprochée, et ce tout au long de la vie professionnelle, permet de prodiguer la meilleure prise en charge.

Après évaluation de la compatibilité entre l'état de santé et le poste de travail, plusieurs conclusions peuvent être formulées. Une étude de poste peut être demandée par le médecin de prévention et un avis d'aptitude est rendu pouvant donner lieu à des restrictions médicales ou encore à des propositions de réaffectation ou de reclassement. De même, une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) peut être initiée avec accord de l'agent afin qu'il puisse bénéficier des droits afférents.

La durée des visites dépend de la typologie de celles-ci ainsi que des spécificités liées aux agents et aux conditions de travail. En moyenne, les visites d'embauche et les visites médicales périodiques simples (SMS) durent 30 minutes, les visites périodiques en surveillance médicale renforcée (SMR) et les visites occasionnelles environ 45 minutes.

◆ Visites d'embauche et visites médicales périodiques

Ces visites permettent de définir la périodicité de suivi des agents :

- > Surveillance médicale simple (SMS), tous les 5 ans, réglementairement prévue pour tous les personnels ;
- > Surveillance médicale renforcée (SMR) annuelle pour certains agents en fonction :
 - de leur état de santé (handicap, femmes enceintes, agents réintégrés après congé longue maladie (CLM), congé longue durée (CLD), pathologies particulières...) ;
 - de leurs risques professionnels.

◆ Visites médicales occasionnelles

Elles peuvent être organisées :

- > à la demande de la hiérarchie ;
- > à la demande de l'agent ;
- > à la demande du médecin du travail ;
- > dans le cadre d'une reprise d'activité (après un arrêt de travail d'au moins 30 jours) ;
- > avant même la reprise d'activité (visites de pré-reprise), uniquement à l'initiative de l'agent, du médecin traitant, ou du médecin conseil ; à noter qu'un agent ne peut être convoqué pendant son arrêt maladie. Cette visite a pour but de préparer le retour au travail, afin d'optimiser et de pérenniser le retour au poste en limitant les risques. Elle peut ainsi notamment permettre d'anticiper un aménagement de poste.

◆ Entretiens infirmiers protocolisés (EIP)

L'infirmière en santé au travail effectue ces entretiens qui sont réalisés sous délégation médicale.

Ils sont organisés à 2 ans et demi d'une visite quinquennale pour les agents ne justifiant pas d'une surveillance médicale renforcée. Des entretiens sont également programmés lors d'une déclaration de grossesse et lors d'un retour de congé de maternité. Ils ont été mis en œuvre pour permettre une surveillance périodique en santé au travail plus rapprochée que les 5 ans réglementaires. À l'issue de ces entretiens, les agents qui le nécessitent sont réorientés vers le médecin du travail, la psychologue du travail et/ou vers la préventrice. Le temps moyen d'un tel entretien est de 45 minutes.

◆ Actions en milieu professionnel

Le médecin de prévention réserve un tiers de son temps aux actions en milieu de travail.

Ces missions se font en collaboration avec les intervenants en prévention des risques professionnels, en particulier la préventrice du service :

- > visites des lieux de travail et études de postes, à l'initiative du médecin de prévention ou à la demande de l'administration ou des agents et/ou de leurs représentants ;
- > participation aux réunions et aux travaux du Comité hygiène sécurité et conditions de travail (CHSCT) ;
- > participation aux enquêtes sur les accidents de travail (AT) et maladies professionnelles (MP) ;
- > intervention dans les différentes formations dispensées aux personnels ;
- > avis sur les projets de construction ou d'aménagements de locaux ;
- > prescription de prélèvements et mesures d'ambiance ;
- > conseils pour le remplacement des produits dangereux ;
- > éducation sanitaire ;
- > réalisation d'études épidémiologiques.

Pour remplir ses missions, le médecin de prévention a accès libre à tous les locaux et services.

Il doit être informé des installations (nouvelles manipulations, nouveaux appareillages, nouveaux montages...), des procédés de fabrication (échantillons...) et de la composition des produits utilisés (dans le respect du secret industriel).

Le médecin peut également s'appuyer sur la psychologue en santé au travail pour toutes les problématiques touchant aux risques psychosociaux.

▣ Une équipe pluridisciplinaire

		Effectif	ETP
Médecins	Coordonnateur	1	0,1
	Prévention	3	1,7
		4	1,8
Personnel paramédical	Infirmière	1	1
	Préventeur H & S	1	1
IPRP*	Psychologue	1	1
	Ingénieur	1	0,25
		4	3,25
Assistant - médico-administratif		1	1
		1	1
		2	2
		10	7,05

* IPRP : Intervenants en prévention des risques professionnels

► Effectifs de l'établissement nécessitant un suivi médical

La mise en place d'une surveillance médicale renforcée (SMR) est déterminée en fonction des risques professionnels auxquels l'agent peut être soumis, et/ou en fonction des fragilités personnelles.

Ainsi, les personnels en situation de handicap, les femmes enceintes, les agents souffrant d'une pathologie particulière et les personnels en retour au travail après CLM, CLD, AT, MP³ bénéficient d'une telle surveillance. Plusieurs risques professionnels nécessitent également, sur le plan réglementaire, la mise en place de ce type de surveillance. Il s'agit des personnels exposés à des agents biologiques, à des agents cancérigènes/mutagènes/toxiques, à l'amiante, au bruit, aux rayonnements ionisants, au travail de nuit, aux vibrations, etc...

Par ailleurs, le médecin du travail a la possibilité de déterminer, à son initiative, une surveillance médicale renforcée dans d'autres situations. C'est le cas au sein de l'université pour les agents d'entretien, les ouvriers des services techniques et de l'imprimerie, les agents de sécurité, les personnels en contact avec des animaux, les agents exposés aux radiations ionisantes ou aux nanoparticules, les personnels effectuant des missions dans certains pays, et les personnes atteintes de certaines pathologies.

Effectif nécessitant une surveillance médicale renforcée (SMR) ou une surveillance médicale simple (SMS) par rapport à l'effectif global de l'université

		Homme	Femme	Total
Effectif global université de Bordeaux	Effectif nécessitant une SMR	655	796	1451
définie par réglementation (exposition déclarée)	355	434	935
à la demande du médecin du travail	300	362	714
	Effectif nécessitant une visite SMS	1 582	1 884	3 670
				5121*
Type de SMR mise en place à la demande du médecin du travail	Agents d'entretien	72	103	175
	Ouvriers des services techniques et imprimerie	69	18	87
	Pathologies particulières	119	219	338
	Personnel en contact avec les animaux	5	17	22
	Postes de sécurité	16	7	23
	Rayonnements non ionisants	37	6	43
	Risques missions	16	6	22
	Nanoparticules	2	2	4
		336	378	714

* L'effectif total de ce tableau ne tient pas compte des personnels hospitalo universitaire car leur suivi est principalement assuré par le service de santé au travail du Centre Hospitalier Universitaire de Bordeaux. Un partenariat étroit est établi avec le service de santé au travail du CHU pour ces agents, concernant la connaissance des dangers et des risques.

Types de SMR mises en place sur avis du médecin du travail

	Femmes	Hommes	Total	
Agents d'entretien	103	72	175	
Ouvriers des services techniques et imprimerie	18	69	87	
Pathologies particulières	219	119	338	
Personnel en contact avec les animaux	17	5	22	
Postes de sécurité	7	16	23	
Rayonnements non ionisants	6	37	43	
Risques missions	6	16	22	
Nanoparticules*	2	2	4	
		378	336	714

* Surveillance mise en place depuis fin 2018 à l'initiative du médecin

³ Voir glossaire

▸ Principaux indicateurs de santé au travail

◆ Visites médicales et paramédicales

Type de visites		Femmes	Hommes	Total	Rappel
Visites d'embauches		141	104	245	246
Visites périodiques	Suivi médical simple	157	85	242	328
	Suivi médical renforcé	89	73	162	356
	Examens médicaux supplémentaires	-	-	-	12
Visites occasionnelles	A la demande de l'employeur	5	9	14	38
	A la demande de l'agent	185	79	264	249
	A la demande du médecin de prévention	161	51	212	190
	Visites BOE	3	0	3	-
	Visites d'urgence	4	4	8	16
	Visites de pré-reprise	20	12	32	18
Visite de reprise	Visites de reprise après AT	8	3	11	7
	Visites de reprise après CLMCLD	3	5	8	11
	Visites de reprise après CMO	61	15	76	78
	Visite de reprise après MP	1	0	1	3
	Visites de reprise après MAT	2	0	2	10
	Visites de reprise après TPTH	6	0	6	-
	Total des visites médicales	846	440	1 286	1562
Visites paramédicales	Entretiens infirmiers	116	63	179*	347
	Urgences	4	1	5	13
	Soins infirmiers	32	23	55	74
	Calendriers professionnels**	-	8	8	-
	Consultations d'accomp. et d'aptitude psychologue	144	25	169	166
	Consultations d'urgence psychologue	3	1	4	4
Total des activités paramédicales	299	121	241	604	
		1 145	561	1 527	2166

* Les capacités du service en matière de visites ont été notablement impactées par plusieurs changements dans les effectifs médicaux suite à des congés maternité et maladie, un départ en mai et un recrutement en novembre.

** En 2018, des agents du pôle PILPSE ont bénéficié d'un calendrier professionnel (liste établie avec les médecins du travail) permettant de retracer les expositions professionnelles, et ce tout au long de la carrière, notamment celles concernant l'amiante. Le but étant la mise en place d'un suivi post exposition spécifique. Cette démarche se poursuivra sur l'année 2019.

Le nombre de convocations pour les visites médicales et les visites paramédicales réalisées au cours de l'année 2018 est de 2 778. Ce nombre est supérieur aux visites réalisées en raison de l'envoi possible de plusieurs convocations à un même agent (du fait d'annulations, de reports ou d'absences). La situation la plus fréquente est celle d'absences non excusées, bloquant des créneaux de consultation au cours desquels l'équipe médicale reste mobilisée.

Taux de présentéisme : 61%

L'absentéisme constaté est de :

- 10% pour les visites médicales ;
- 49% pour les entretiens infirmiers ;
- 22% pour les consultations du psychologue.

◆ Nombre de demandes de visites spontanées au médecin de prévention

		Rappel
Nombre d'agents vus à leur demande	228*	223
Effectif global UB	5 836	5 912
Taux d'agents vus en visite à leur demande	4,7%	4,6%

* visite à la demande de l'agent et visite de pré-reprise à l'initiative de l'agent

		Rappel
Nombre de consultations à la demande de l'agent	296	272
Consultations totales	1 286	1 593
Proportion de visite à la demande de l'agent	23,0%	17,1%

Le nombre de consultations réalisées en 2018 à la demande d'un agent a augmenté de 9%.

◆ Les examens complémentaires

Nombre d'examens complémentaires

Type d'examens prescrits	Nombre	Rappel
Vaccins (autres que rougeole)	47	35
Bilans pulmonaires	3	19
Autres radiographies ou échographies	1	
Test d'exploration fonctionnelle respiratoire (EFR)	1	3
Visiotests	75	35
Audiogrammes	14	12
Bilans sanguins	211	345
	352	449

Nombre total d'examens complémentaires : détail	Femmes	Hommes	Total	
Nombre total d'examens complémentaires prescrits	157	145	302	
Nombre total d'examens complémentaires réalisés	84	110	194	
	<i>en interne</i>	95%	97%	96%
	<i>en externe</i>	5%	3%	4%
Nombre total d'examens complémentaires prescrits et en attente de retours d'examens	43	65	108	

La campagne de vaccination contre la rougeole

Suite à l'alerte de l'Agence régionale de santé (ARS) en décembre 2017, le service de santé au travail (SST) a mis en place une campagne de prévention. Le vaccin a été proposé au cours de chaque consultation de décembre 2017 à ce jour.

En l'absence de contre-indication et sous réserve de l'accord de l'agent, la vaccination pouvait être réalisée au sein du service ou en externe. Les vaccins ont été délivrés en partie par l'ARS.

Campagne de vaccinations contre la rougeole	Total	
Nombre total de vaccins prescrits	216	
	<i>en interne</i>	83
	<i>en externe</i>	133
Nombre de vaccins réalisés en interne	83	

◆ Conclusions de visites médicales

	Femmes	Hommes	Total	Rappel
Apte	422	294	716	1 038
Apte avec restrictions et/ou aménagement de poste	260	93	353	313
Inaptitude temporaire	39	8	47	53
Demande de reclassement	18	-	18	11
Pas de fiche d'aptitude délivrée *	108	44	152	144
	847	439	1286	1 559

* Les fiches d'aptitude ne sont pas réalisées lors de visite de pré-reprise et peuvent ne pas l'être lors de visites à la demande de l'agent.

Orientations réalisées au cours d'une visite médicale

Orientations	Femmes	Hommes	Total
Assistante sociale	19	7	26
Autre orientation non médicale **	5	0	5
Conseillère mobilité et carrière	28	7	35
Consultation de pathologies professionnelles	6	3	9
Médiateur	7	1	8
Préventeur	54	7	61
Psychologue du travail	50	12	62
Référent AT/MP*	15	3	18
Référent handicap	24	6	30
Service des urgences	1	3	4
Suivi psychothérapeutique	4	2	6
	213	51	264

* accident de travail/maladie professionnelle

** orientation non médicale hors : assistante sociale, conseillère mobilité carrière, médiateur, référent AT/MP

▣ Les actions en milieu de travail du préventeur hygiène sécurité

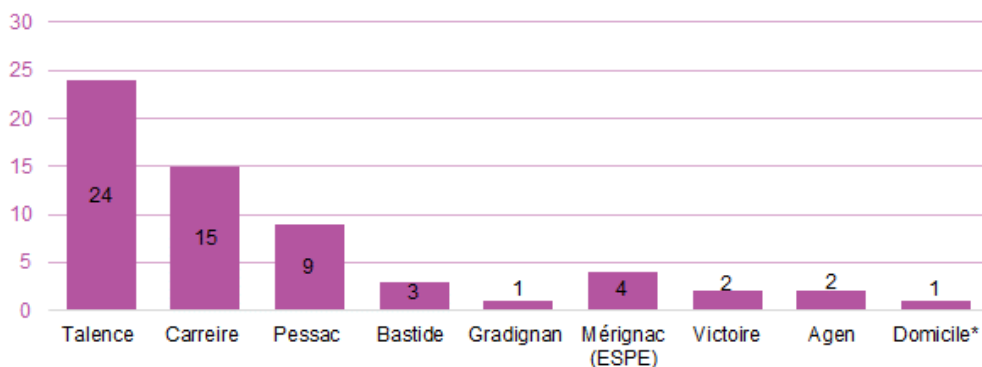
Études de postes

Etudes de postes réalisées	RQTH*	Non RQTH	Total	Rappel
	27	34	61	65

*RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Type études de poste	Nombre
Aménagements poste de travail	57
Conditions de travail délétère	1
Grossesses	2
Maladies professionnelles	1

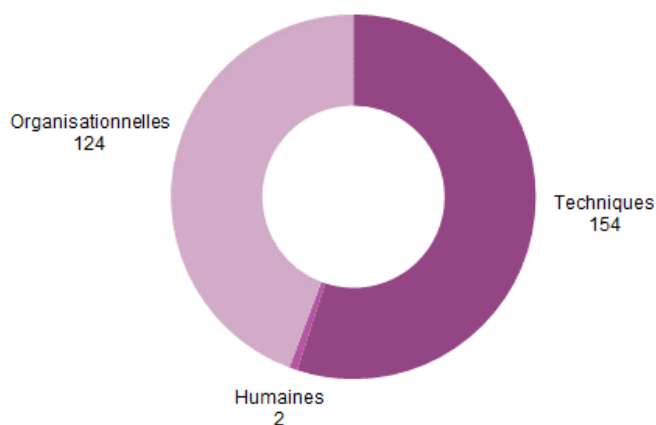
Répartition des études de poste par site



*étude de poste pour télétravail réalisé à domicile

Préconisations dans le cadre du maintien dans l'emploi

Plusieurs préconisations peuvent être posées pour la même étude de poste



Les préconisations ci-dessous ont été formulées par le préventeur à l'issue des études de poste.

Les préconisations / mesures sur l'environnement physique

- > Conseils techniques et informatiques formulés, par exemple : enlèvement d'un système d'éclairage général au dessus du plan de travail et remplacement par un lampadaire halogène, mise en place de filtre anti-UV sur fenêtre du local, réglage de la luminosité de l'écran d'ordinateur...

Les préconisations / mesures techniques sur le poste de travail

- > Conseils formulés sur l'achat de matériel pour l'aménagement de postes informatiques, par exemple : siège adapté à la morphologie avec critères spécifiques, souris « roller mouse », téléphone avec amplificateur de son intégré, casque téléphonique sans fil, mobilier réglable en hauteur électriquement, repose pied réglable en hauteur...
- > Conseils formulés sur l'achat de matériel de compensation, par exemple: fauteuil pour personnes à mobilité réduite avec assistance motorisée, logiciel zoomtext, dictaphone, alarme visuelle sur porte , achat de protections auditives adaptées à l'activité...
- > Conseils formulés sur l'achat de dispositifs d'aide à la manutention, par exemple valise à roulettes...

Les préconisations / mesures organisationnelles en fonction du métier

> Personnels administratifs

Des conseils individuels ont porté sur le choix de matériel (par exemple fauteuil adapté, souris verticale), sur des aménagements des postes informatisés (test des matériels informatiques avant achat). Par ailleurs, des réflexions plus larges ont porté sur des organisations structurelles, comme par exemple :

- Aménagement de l'accueil du laboratoire CELIA ;
- Changement d'un local de travail avec mise en conformité à la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité ;
- Accompagnement à la mise en place d'une organisation optimale des déplacements ;
- Accessibilité des personnes à mobilité réduite au bâtiment ENSCPB, création d'une place de parking réservée à l'ENSEIRB et à proximité de la passerelle du RU2 ;
- Mise en place du télétravail pour raison médicale.

> Personnels de laboratoire

Des avis ont été donnés concernant la manipulation de produits chimiques reprotoxiques (interdiction pour les femmes enceintes).

Des conseils ont été donnés concernant l'aménagement de locaux (par exemple conception d'une nouvelle banque d'accueil dans le bâtiment Neurocampus).

> Personnels affectés à la logistique

Pour les personnes de la logistique, des avis ont été donnés sur des situations de stockage (limitation à hauteur d'homme), de manutention (achat chariot avec plateau réglable), ou encore sur les expositions aux produits chimiques dans les activités de nettoyage.

> Personnels jardiniers

Pour les agents affectés au jardinage, une réflexion a été menée pour la tâche de collecte des poubelles sur site (moyen véhiculé), les tâches de semis (système technique permettant de les réaliser à hauteur d'homme), les activités de tronçonnage (achat pantalon et veste anti-coupure).

> Personnels doctorants

Une analyse et des recommandations ont été menées pour des doctorants en situation de handicap : vérification de l'accessibilité des salles d'enseignement sur le site de la Victoire, achat d'un logiciel à reconnaissance vocale, intervention du Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) pour l'aménagement du poste de travail à domicile.

Les préconisations / mesures humaines

- > Des formations à l'utilisation de machines dangereuses (tronçonneuses) ont été réalisées.
- > Dix visites de locaux ont été menées, toutes en partenariat avec la DPSE⁴, dont 7 émanaient d'une demande du CHSCT, 2 d'une demande conjointe DPSE/CHSCT⁴ et DPSE/SST⁴, pour certaines avec le médecin référent des sites concernés.
- > Une étude ergonomique réalisée auprès du guichet unique de Talence concernant la conception d'une nouvelle banque d'accueil :
 - finalisation et restitution de l'étude ;
 - aide à la rédaction d'un cahier des charges.

⁴ Voir glossaire

▸ La prévention des risques psychosociaux : les actions de la psychologue

Les visites médicales et le tiers temps assurés par l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail offrent des opportunités de dépistage et de prévention. En effet, les visites médicales individuelles permettent, par croisement des données des agents d'une même unité de travail, de mesurer la dimension collective de certaines situations.

De même, le tiers temps et l'observation des situations de travail ouvrent sur l'activité réelle des agents avec ses contraintes, son organisation, son ambiance, et peuvent fournir des éléments d'alerte vis-à-vis de situations collectives dégradées ou à risque.

Le service de santé au travail souhaite favoriser et participer à la mise en place de « groupes projet » permettant d'aborder des situations spécifiques et d'assurer des actions préventives. C'est notamment le cas dans la gestion des risques psychosociaux autour desquels des groupes de travail constitués d'acteurs pluridisciplinaires se sont mis en place. Ces groupes suivent la géométrie variable des collectifs et peuvent donc être constitués pour un service, un site, une fonction... Le recueil des indicateurs d'alerte par dépistage systématique ou à la suite d'un signalement est optimisé par les relations de confiance que l'équipe instaure avec les différents acteurs de l'institution.

Au cours de l'année 2018, le travail engagé avec les différents acteurs de la prévention de l'université de Bordeaux a poursuivi son développement, que ce soit par le biais de la formalisation de procédures visant à optimiser la prise en charge des agents, ou via des interventions ciblées auprès de collectifs de travail.

Les consultations : motifs et caractéristiques des agents reçus

L'enjeu de la consultation en psychologie santé au travail est d'investiguer l'exposition professionnelle décrite et de recueillir les signes cliniques d'une atteinte à la santé mentale ou physique.

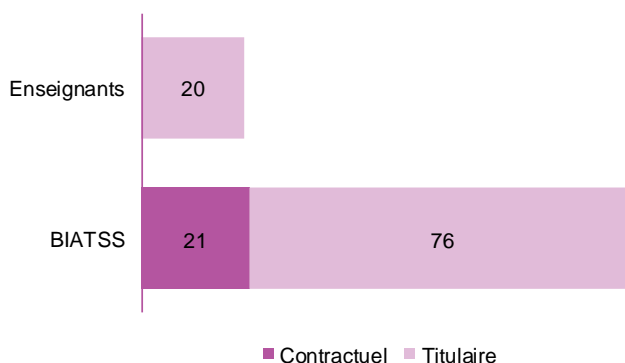
A l'issue de l'entretien, il s'agit de poser un diagnostic d'origine professionnelle ou extra-professionnelle afin de formuler des orientations thérapeutiques et le cas échéant de proposer un accompagnement. Ce dispositif ne s'inscrit pas dans une logique psychothérapeutique, l'enjeu n'est pas le soin mais la prévention par une aide dans l'ajustement aux situations de travail.

Les consultations individuelles ont une durée moyenne de 1h/1h30.

En 2018, 118 agents ont été reçus et 173 consultations ont été réalisées. Sur ces 118 agents, 37 bénéficiaient déjà d'un accompagnement auprès de la psychologue.

Motif Principal	Femmes	Hommes	Total	Rappel
Consultation d'accompagnement	140	24	164	161
Consultation d'aptitude	4	1	5	5
Consultation d'urgence	3	1	4	4
	149	21	173	170

Répartition des agents par typologie



Les consultations : orientations et conclusions

Orientations suite aux consultations	Nombre
Assistante sociale	3
Conseiller mobilité et carrière	14
Médecin du travail	6
Médecin généraliste	26
Médecins spécialistes	13
Médiateur	12
Psychiatrie	11
RHDS (DGSA ou collaborateurs directs)	11
Suivi psychothérapeutique	21
	117

Conclusions de consultations psychologues		Rappel
Aptitude	121	120
Aptitude sous réserve d'un aménagement de son poste	8	9
Inaptitude temporaire	26	30
Inaptitude définitive (mobilité pour raisons médicales engagée)	14	11
Surveillance médicale renforcée	51	-
	220	170

Les interventions collectives de la psychologue

Plusieurs types d'actions ont été menées :

- > des diagnostics portant sur l'organisation, le management et les conditions de travail.

Six signalements ont été émis quant à des situations identifiées comme à risques, sous la forme d'alertes. Ces notes, transmises officiellement aux instances, ont donné lieu à une prise en considération de la direction du service/pôle concerné ainsi que de la présidence ;

- > des actions de conseils auprès de l'encadrement.

▣ Les activités de tiers temps médical, paramédical et actions des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP)

Afin de conseiller et d'accompagner au mieux l'employeur dans la prévention des risques professionnels, le médecin du travail dédie une partie de son temps à ce que la réglementation dénomme les activités de tiers temps. Ces activités, également appelées actions en milieu de travail (afin d'englober les missions des différents acteurs de la prévention du service de santé au travail) sont décrites ci-dessous.

Dans ce cadre, le service de santé au travail participe à de nombreux groupes de travail mis en place au sein de l'université de Bordeaux (ex. amiante, qualité de vie au travail, handicap et accessibilité etc.). Il siège également dans certaines instances décisionnelles et anime des formations.

Les différentes actions en milieu de travail menées par le service dont les suivantes :

- > aide à l'élaboration du Document Unique (DUER⁵) ;
- > entretiens téléphoniques dans le cadre du suivi de dossiers individuels ou collectifs ;
- > information /sensibilisation des salariés et des employeurs sur les risques professionnels et les moyens de prévention ;
- > réunions de collaboration entre le SST⁶ et la DPSE⁷ ;

⁵ DUER : Document unique d'évaluation

⁶ SST : service santé au travail

- > réunions de collaboration entre le SST et les assistantes sociales ;
- > réunions de type groupe de travail (ex : suivi d'alerte ou QVT⁸) ;
- > réunions de suivi du secteur PILPSE⁹ ;
- > réunions de développement social ;
- > staff mensuel du SST ;
- > staff mensuel avec le CHU / Consultations de pathologies professionnelles.

A noter que deux visites de locaux ont été réalisées en 2018 par le médecin référent des sites concernés en partenariat avec la DPSE :

- station Marine sur le site d'Arcachon ;
- laboratoire d'hygiène et microbiologie (SST/DPSE).

Participation aux instances et commissions internes

Les instances / commissions	Membres du SST
CHSCT de l'ensemble des établissements	Médecin(s) concerné(s), IPRP et IST au besoin
Commission développement social	Médecins, IPRP, IST
Commission dialogue social « QVT »	Médecin référent et/ou IST, psychologue au besoin

Formations animées

- Formations dispensées au personnel de l'université

Thèmes abordés	Membres du SST
« Rôle du service de santé au travail » - Formation et information aux nouveaux entrants et assistants de prévention sur trois temps : <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisation - Formation risques biologiques - Formations risques chimiques et toxicologiques 	Participation du médecin et de l'infirmière
Formation gestion aux risques spécifiques des laboratoires <ul style="list-style-type: none"> - Assistant de prévention et ingénieur d'étude 	Participation du médecin
Education sanitaire à destination du personnel exposé : <ul style="list-style-type: none"> - Vaccination - Accident d'exposition biologique et chimique 	Participation du médecin et de l'infirmière
Formation "atelier de prévention travail sur écran" <ul style="list-style-type: none"> - à destination des assistantes de prévention 	Participation du préventeur et de l'infirmière
« Stress et Risques Psychosociaux » - Formation à destination des assistants de prévention	Animation par la psychologue

- Formations dispensées dans le cadre de cursus universitaires diplômants

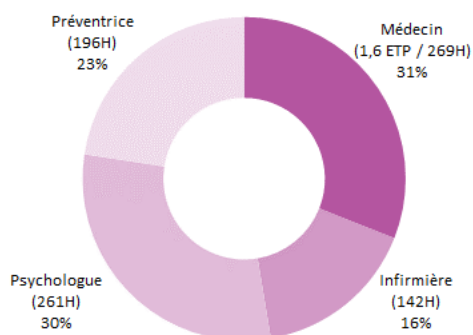
Thèmes abordés	Membres du SST
« Prise en charge individuelle des risques psychosociaux et de la souffrance au travail » <i>DIUST futures infirmières en santé au travail</i>	Animation par la psychologue
« Cas pratiques du préventeur en service de santé au travail » <i>DIUST futures infirmières en santé au travail</i>	Animation par la préventrice
« Mise en place des entretiens infirmiers » <i>DIUST futures infirmières en santé au travail</i>	Animation par l'infirmière

⁷ DPSE : direction de la prévention, de la sécurité et de l'environnement

⁸ QVT : qualité de vie au travail

⁹ PILPSE : patrimoine, immobilier, logistique, prévention, sécurité

Répartition du tiers-temps et des actions en fonction du métier



2.5. L'hygiène et la sécurité

L'université met en œuvre une politique de prévention des risques dans les domaines de la protection des personnes, des biens et de l'environnement et s'appuie, pour se faire, sur la Direction prévention, sécurité, environnement (DPSE).

Elle met en œuvre des actions de prévention liées aux activités (chimiques, biologiques, physiques, expérimentation animale...), aux bâtiments (incendie, électricité,...) et à l'élimination des déchets.

► Bilan « Document unique d'évaluation des risques » (DUER)

◆ Définition

Le document unique est la transposition, par écrit, de l'évaluation des risques professionnels.

Le DUER est obligatoire pour toutes les entreprises, administrations et associations ayant au moins un salarié.

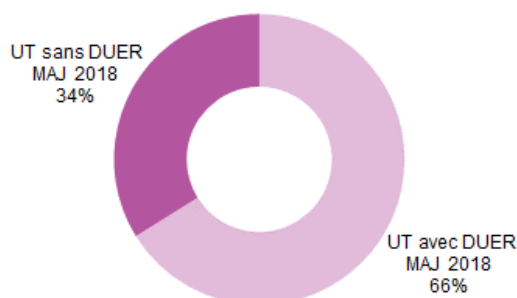
Le décret définit 3 exigences pour le document unique :

- > il doit lister et hiérarchiser les risques auxquels les agents sont exposés lors de leurs activités professionnelles. En ce sens, c'est un inventaire exhaustif et structuré des risques ;
- > il doit préconiser des actions visant à supprimer ou réduire les risques. En ce sens, c'est un plan d'actions ;
- > il doit faire l'objet de réévaluations régulières (au moins une fois par an), et à chaque fois qu'une situation de travail a été modifiée. Il doit également être revu après chaque accident du travail ou dysfonctionnement constaté en matière de santé et sécurité au travail.

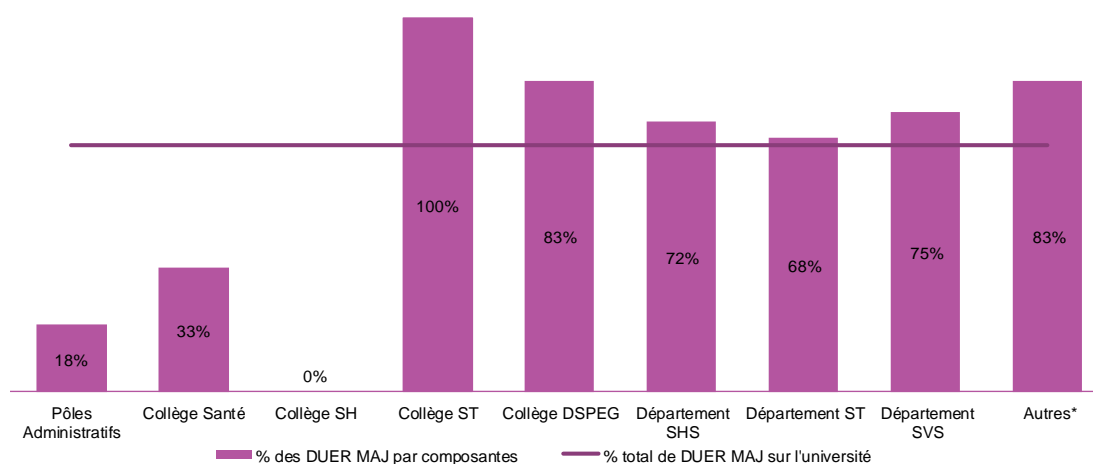
C'est un élément essentiel de la prévention des risques dans l'établissement car il constitue l'outil de pilotage de la prévention, que ce soit à l'échelle d'une structure ou à l'échelle globale de l'université.

Chiffres clés

Sur les 130 unités de travail (UT) recensées, 86 ont mis à jour leur document unique d'évaluation des risques (DUER) en 2018.



DUER mis à jour par composante

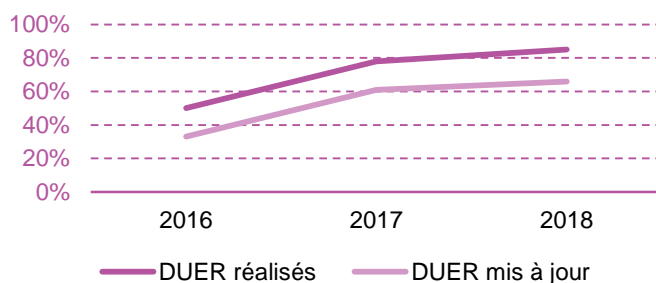


* ESPE, IUT, campus Agen, campus Périgord



DUER – bilan sur 3 ans

Aujourd'hui, 85% des unités de travail sont couvertes par un document unique ; ce chiffre, en constante augmentation depuis 3 ans, démontre une prise en compte collective des volets santé, sécurité au travail comme priorité.



► Programme annuel de prévention de l'université

Le programme annuel de prévention 2018, proposé au comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) central, s'inscrit dans les orientations stratégiques en matière de politique de prévention des risques professionnels définies par le ministère chargé de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

Il découle également de l'analyse des documents uniques d'évaluation des risques (DUER) réalisés par les unités de travail.

Ce programme est développé selon 3 axes :

Axe 1 : développer une culture de prévention au sein des établissements

- > mobiliser les chefs de service dans la réalisation du document unique d'évaluation des risques (DUER): objectif de 75% de mise à jour des DUER sur l'établissement ;
- > présenter le rapport annuel de la santé et de la sécurité au travail et le programme annuel de prévention au comité technique et au conseil d'administration ;
- > identifier et développer des actions de prévention pour les troubles musculo-squelettiques ;
- > prévention des risques psychosociaux : poursuivre la mise en œuvre du plan de promotion de la qualité de vie au travail ;
- > améliorer l'accueil et la formation au poste de travail des nouveaux entrants.

Axe 2 : renforcer le rôle des acteurs opérationnels et les instances de concertation centrales et locales

- > renouveler et systématiser l'information auprès des personnels sur le rôle et les missions des membres du CHSCT ;
- > faire évoluer le règlement intérieur des CHSCT ;
- > poursuivre le développement du réseau des assistants de prévention et veiller à les faire bénéficier d'une formation initiale et continue leur permettant d'appréhender l'intégralité des risques.

Axe 3 : agir de manière prospective sur les changements organisationnels

- > intégration de cette thématique dans le règlement intérieur des CHSCT dans la limite de ses compétences ;
- > analyse préalable des risques par le médecin de prévention ou tout autre expert concernant la qualité de vie au travail ;
- > prise en compte de la santé et de la sécurité des personnels intégrés dès la phase avant-projet.

▣ Assistants de prévention

La mission principale d'un assistant de prévention est d'assister et de conseiller le chef de service dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité au travail.

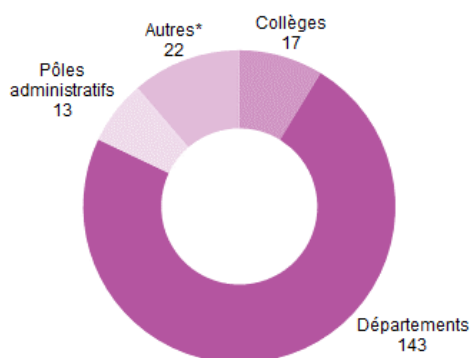
L'assistant de prévention bénéficie d'une formation avant d'être nommé.

25 assistants de prévention ont eu une formation initiale en 2018 ; le réseau compte désormais 195 agents (personnels de l'université de Bordeaux et des établissements partenaires).

Tous les assistants de prévention sont désignés par un arrêté de nomination et bénéficient d'une lettre de cadrage.

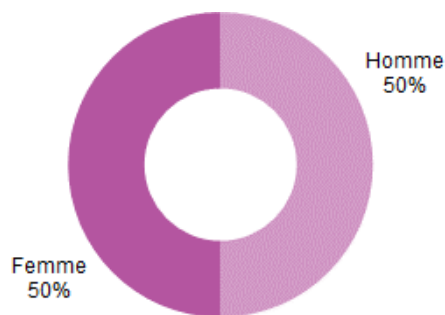
La coordination et l'animation du réseau sont assurées par la direction prévention, sécurité, environnement (DPSE).

Répartition des assistants de prévention

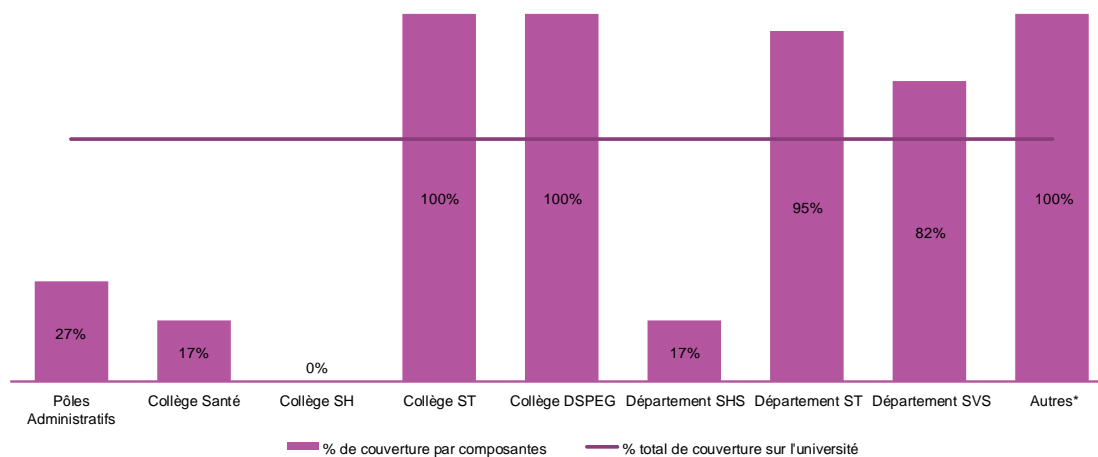


* ESPE, IUT, campus Agen, campus Périgord

Répartition des assistants de prévention par genre



Taux de couverture des unités de travail par au moins un assistant de prévention, détail par composante



* ESPE, ISVV, Site du Pin, IUT, Campus Périgord, Bastide

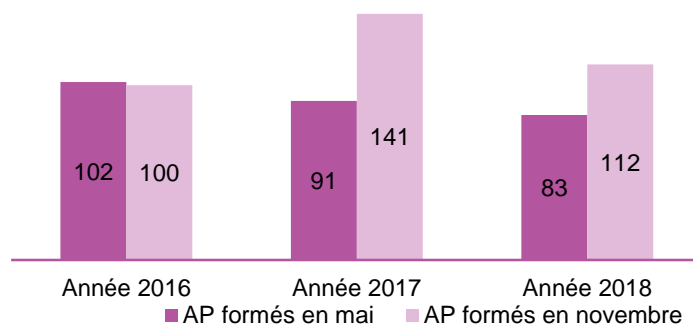
Formation des assistants de prévention (AP)

Dans le cadre de la formation continue des assistants de prévention, 2 journées sont organisées par an en collaboration avec nos partenaires : CNRS, l'Inserm, Bordeaux INP et l'INRA.

Plus de 100 assistants de prévention participent en moyenne à chaque journée de formation continue.

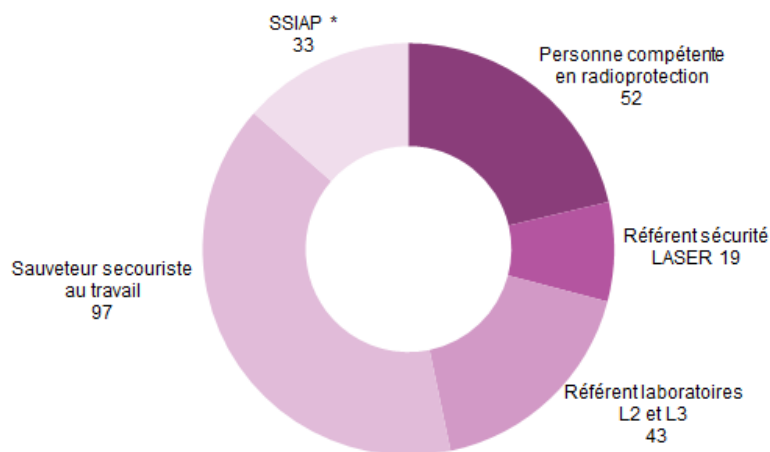


Évolution du nombre d'assistants de prévention formés



Autres acteurs dans le domaine de la prévention

D'autres acteurs ont des missions dans le domaine santé sécurité au travail et contribuent à la prévention des risques professionnels.



*SSIAP : Service de sécurité incendie et d'assistance à personnes

Focus sur les autorisations de sûreté nucléaire ASN

33 autorisations sont délivrées par l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN) pour l'université de Bordeaux :

- > 14 concernent la détention et l'utilisation de générateurs rX ;
- > 10 concernent l'utilisation de sources radioactives sous forme non scellées ;
- > 6 concernent l'utilisation de sources radioactives sous forme scellées ;
- > 2 concernent les accélérateurs de particules ;
- > 1 concerne les locaux déchets et effluents radioactifs.

Toutes les demandes d'autorisations sont cogérées avec les laboratoires et centralisées au niveau de l'établissement (DPSE).

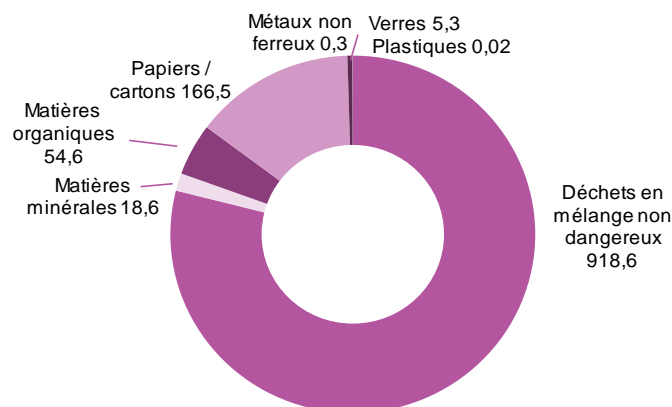
▶ Déchets dangereux

Type de déchets	Volume	Montant TTC (K€)
Chimiques	73 tonnes	82
Biologiques (DASRI)*	111 tonnes	94
Recyclage (DEEE)*	34,3 tonnes	10,3
Recyclage cartouches/toners	3 350 unités	
Recyclage piles	524 Kg	
Radioactifs	283 Kg	

* DASRI : Déchets d'activité de soin à risque infectieux / DEEE : Déchets d'équipements électriques et électroniques

▶ Déchets non dangereux

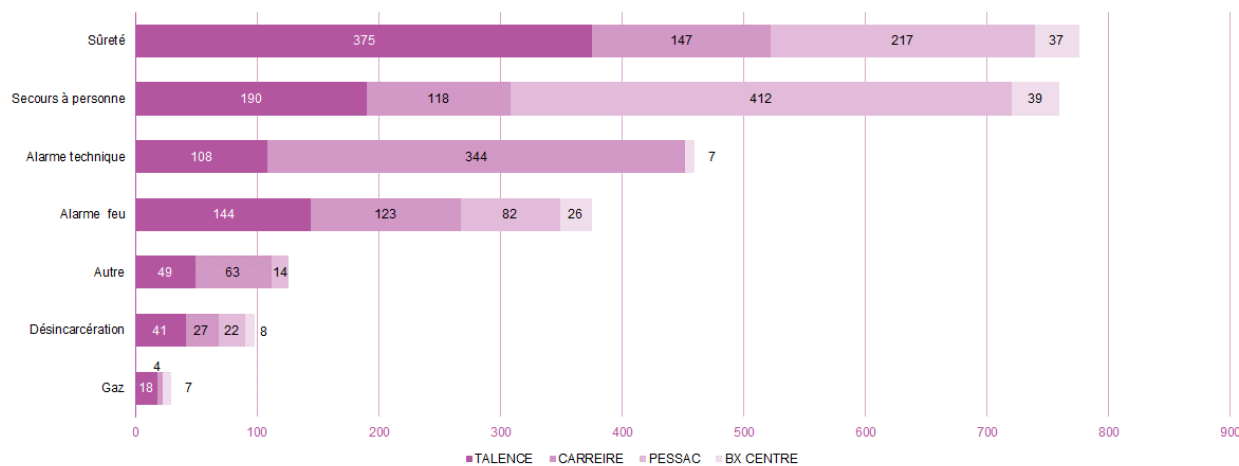
Les déchets collectés sont répartis comme suit (en tonnes par flux de matière) :



▶ Répartition des interventions PCSI Talence, Carreire, Pessac et Bordeaux centre

Une stabilisation des interventions en sûreté est à noter grâce à l'augmentation des moyens techniques à la périphérie et dans les bâtiments (alarmes intrusion, caméra...).

Les interventions sur le secours à personne est en forte augmentation sur l'ensemble des sites.



2.6. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et l'accompagnement des agents en situation de handicap

Les données présentées sont celles de l'enquête sur le recensement des personnels en situation de handicap et bénéficiaires de l'obligation d'emploi, conduite pour le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation et pour le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) au titre de l'année 2018.

La date d'observation est le 1er janvier 2018, l'effectif pris en compte pour le calcul du taux de recrutement de personnels BOE est différent de l'effectif social. Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi cible pour respecter l'obligation légale de 6% est de 319 personnes.

Avec 190 travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi (3,57 % de l'effectif FIPHFP), l'université couvre 60% de l'obligation légale.

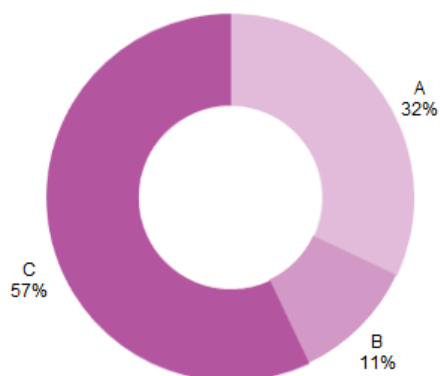
Répartition des effectifs BOE par catégorie

	Femmes	Hommes	Total	%	Rappel 2017
Catégorie A	24	36	60	32%	44
Catégorie B	14	7	21	11%	24
Catégorie C	78	31	109	57%	96
	116	74	190		164

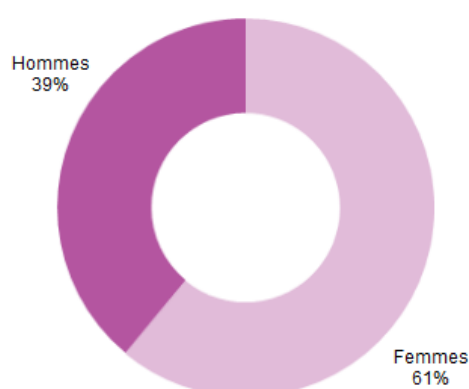
Répartition des effectifs BOE par statut

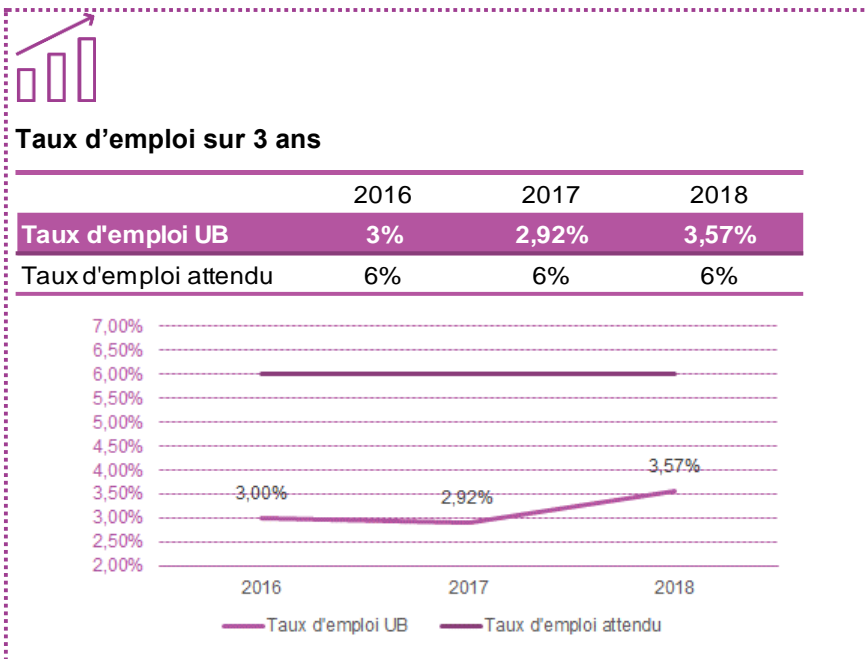
	Contractuels	Titulaires	Total	%	Rappel 2017
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	12	23	35	18%	28
Personnels BIATSS	42	113	155	82%	136
	54	136	190		164

Répartition par genre



Répartition par catégorie





▸ Notion de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi regroupent les agents suivants :

- > les travailleurs reconnus handicapés ;
- > les titulaires d'allocation ou de rente accident du travail ou maladie professionnelle (sous conditions)* ;
- > les titulaires d'une pension d'invalidité ;
- > les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité ;
- > les titulaires de la carte d'invalidité ;
- > les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ;
- > les emplois réservés* ;
- > Les bénéficiaires de l'allocation temporaire d'invalidité.

70% des agents actuellement en situation de handicap ne l'étaient pas au moment de leur recrutement.

80% des handicaps sont invisibles.

*Source : (Art - L 5212-13 du Code du travail modifié par la loi n° 2008-492 du 26 mai 2008 - art. 5)

▸ L'accompagnement : une équipe pluridisciplinaire pour le maintien dans l'emploi

La correspondante handicap

Interlocutrice privilégiée des agents en situation de handicap, elle informe et conseille les agents sur l'ensemble de leurs droits et sur l'offre de service de l'équipe pluridisciplinaire du pôle RHDS. Elle est responsable de la mise en oeuvre et du suivi des aménagements de poste (solutions techniques, organisationnelles, humaines).

L'assistante sociale

Chargée d'accompagnement handicap, elle peut être saisie par les agents qui souhaitent constituer un dossier de reconnaissance de handicap auprès de la MDPH (renouvellement ou première demande). En tant que professionnelle de l'accompagnement social, son offre de service auprès des bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'étend aux problématiques en lien direct ou indirect avec le handicap : famille, économique, santé, accès aux droits¹⁰, logement...

L'équipe de santé au travail : médecin, psychologue, infirmière, préventrice

Ils assurent un suivi médical renforcé, conseillent et préconisent les aménagements de poste.

Le service conseil, accompagnement, parcours professionnels

Il veille au maintien en activité en cas de restrictions d'aptitude, d'inaptitude et de reclassement.

▣ Dépenses dédiées à des mesures d'accompagnement

En 2018, 37 agents en situation de handicap ont bénéficié d'aménagement de poste de travail, de prise en charge de prothèses auditives ou d'aides au transport, contre 28 agents en 2017.

Le montant moyen des dépenses par agent est de 2 700 € hors dépenses de travaux d'accessibilité et de formation.

	Dépenses	Montant	Nb d'agents concernés
Aides	Aides auditives	9 649 €	5
	Aides au transport	26 554 €	5
	Aménagement de poste	27 230 €	26
	Auxiliaires de vie	38 877 €	1
		102 310 €	37
Accompagnement	Formation	4 613 €	
	Sensibilisation	9 000 €	
		13 613 €	
Travaux d'accessibilité		52 506 €	
		168 429 €	37

2.7. L'action sociale

L'action sociale contribue à améliorer les conditions de travail et de vie des personnels et constitue un des objectifs prioritaires de l'université de Bordeaux.

La politique sociale est portée essentiellement par le service universitaire d'action sociale (SUAS).

Les activités culturelles sont proposées conjointement par le SUAS, le CLASCUB et le service d'action culturelle.

▣ Les missions du SUAS

Sur proposition des élus de l'action sociale, le président de l'université définit et porte les orientations politiques de l'action sociale en faveur des personnels. Cette politique sociale est validée en conseil de service de l'action sociale.

Rattaché au pôle Ressources humaines et développement social, le SUAS met en œuvre la responsabilité sociale de l'université envers ses agents et leur famille.

Le SUAS dispose de trois antennes de proximité : Bordeaux, Pessac et Talence et étend son action sur les sites délocalisés.

¹⁰ Droits qui relèvent du droit commun (prestations CAF, aide à la complémentaire santé...) et du droit propre aux agents de l'Etat.

Le service est chargé du portage opérationnel, administratif et financier du projet d'action sociale de l'établissement, facteur de cohésion de la communauté universitaire.

- > Sous le contrôle d'un responsable administratif et financier, les missions du service d'action sociale sont assurées par cinq gestionnaires et trois assistantes sociales.
- > Le service informe les personnels sur les droits sociaux et favorise leur accès aux différents types de prestations ou de services à caractère social ou culturel auxquels ils peuvent prétendre.
- > Il organise aussi des activités dans le domaine de l'animation : sorties pour adultes et enfants, ateliers, manifestation de l'arbre de Noël.
- > Des déplacements sur les sites délocalisés pour des réunions d'information collectives ou des actions du service sont organisés pendant l'année.

L'université de Bordeaux assure également par convention le portage de l'action sociale pour la centaine de personnels de Sciences Po Bordeaux.

Les instances

- > L'action sociale s'est dotée d'instances dont les réunions sont arrêtées annuellement dans le calendrier institutionnel de l'université.
- > Elles sont constituées d'un conseil de service, présidé par le président de l'université, qui se réunit trois fois par an, et de comités de pilotage qui sont programmés six fois par an.
- > Le SUAS s'est doté d'un règlement intérieur validé en conseil d'administration.

▸ Les prestations et aides pilotées par le SUAS

Le SUAS couvre un large périmètre de prestations et d'aides accordées aux personnels.

Prestations et dépenses associées

1 087 dossiers ont été traités et les montants des dépenses s'élèvent à 500K€

		Dossiers Montants		Dossiers	Montants		
				2017	2017		
Prestations familles et aides sociales	PIM* et ASIU*	Centres loisirs, séjours éducatifs, vacances et sport	119	10,84 K€	136	12,63 K€	
		Total ASIU	61	7,87 K€	69	5,03 K€	
	ASIU		<i>Dont Aides à la garderie périscolaire</i>	43	1,60 K€	60	2,14 K€
			<i>Dont Participations au dépôt de garantie</i>	12	4,65 K€	4	1,54 K€
			<i>Dont Aides aux frais d'études supérieures</i>	6	1,62 K€	5	1,35 K€
			180	18,72 K€	205	17,67 K€	
	PIM	APEH*	28	58,04 K€	26	50,47 K€	
	CSE*	Aides exceptionnelles d'urgence	52	26,56 K€	84	36,45 K€	
			260	103,31 K€	315	104,59 K€	
	Petite enfance	Berceaux à la crèche Petit Campus	13	100,35 K€	10	101,31 K€	
Activités socioculturelles	Sorties culture et loisirs, vacances, activités sportives, ateliers	512	12,25 K€	375	21,06 K€		
Arbre de Noël			68,66 K€		62,57 K€		
Total dépenses hors restauration			284,58 K€		289,53 K€		
Restauration	Coût de prise en charge		215,10 K€		238,20 K€		
			499,67 K€		527,73 K€		
Autres prestations sociales	Logement	Logement Résidence Escabelle		28	34		
		Logement DDCS*		41	64		
		Transport cartes d'abonnement		214	228		
		Demandes de place en crèche		19	35		
				302	361		

* PIM : Prestation interministérielle

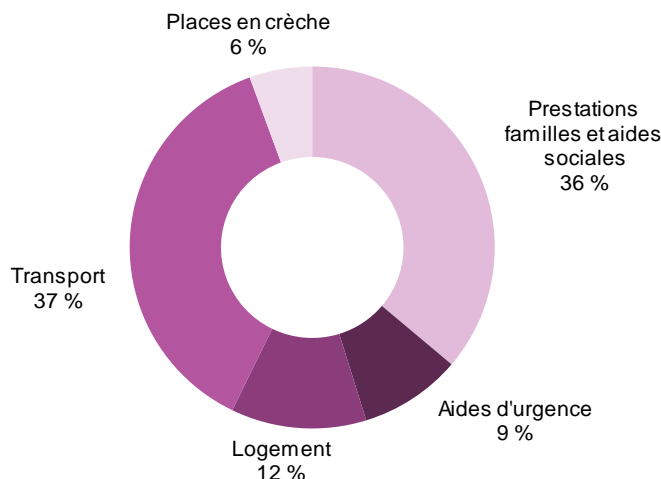
* APEH : Allocation aux parents d'enfants handicapés

* ASIU : Aide spécifique d'initiative universitaire

* CSE : Commission sociale d'établissement

* DDCS : Direction départementale de la cohésion sociale

Répartition des dossiers par type de prestation



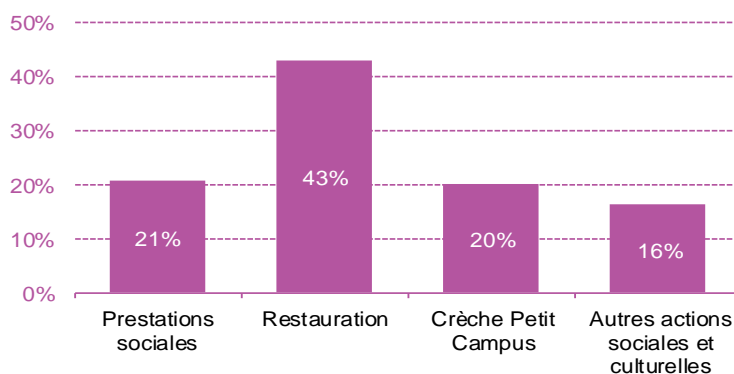
Les prestations sociales sont des versements d'aides financières ponctuelles ou d'allocations aux agents. Hormis l'APEH et les aides exceptionnelles d'urgence, elles sont soumises à condition de ressources, en fonction d'un quotient familial de référence. Les prestations sont allouées aux agents sur justificatifs.

Les 260 dossiers de prestations familiales et aides sociales ont été instruits au bénéfice de 175 agents de l'université (1 agent pouvant solliciter plusieurs prestations).

Répartition des dépenses

Les dépenses consacrées au titre de l'action sociale en faveur des personnels pour 2018 s'élèvent à 499 668 €.

En 2018, on constate une stabilité de la répartition des dépenses engagées par rapport à 2017, une diminution des coûts de restauration et une baisse notable des aides exceptionnelles d'urgence. La maîtrise des coûts des activités socioculturelles a permis d'amortir l'augmentation de ceux générés par la manifestation de Noël.



Les subventions de l'État et de l'université de Bordeaux

Les prestations interministérielles, PIM, sont versées chaque année à l'université par le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Elles sont reversées par le SUAS aux bénéficiaires.

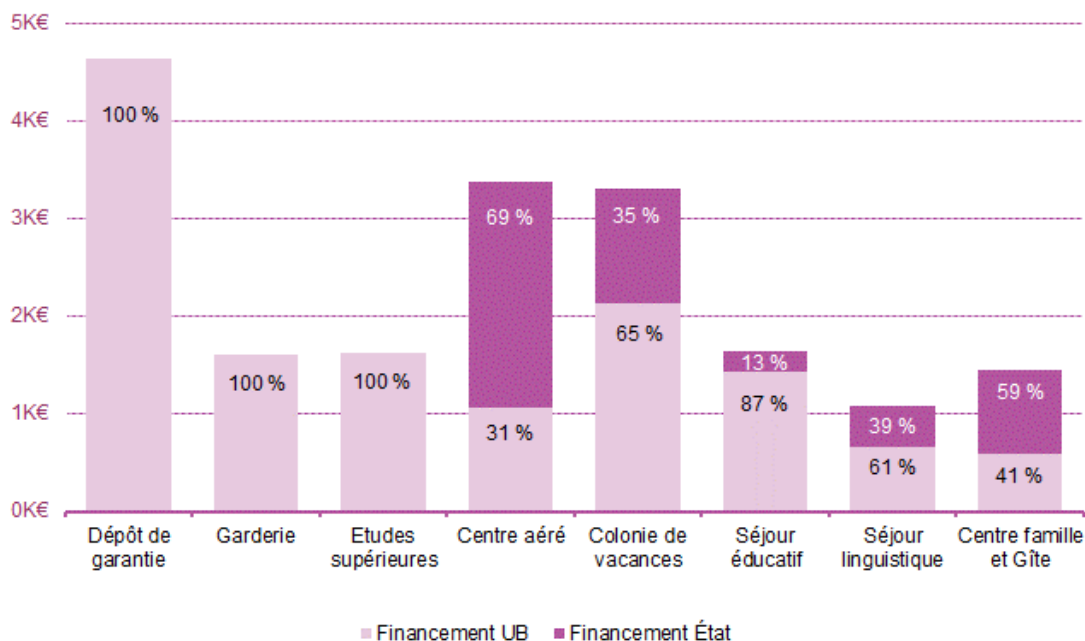
L'APEH, Allocation aux parents d'enfants handicapés, est financée à 100 % par l'État.

Les aides spécifiques d'initiative universitaire, ASIU, viennent s'ajouter aux PIM ou assurent seules la subvention de diverses prestations.

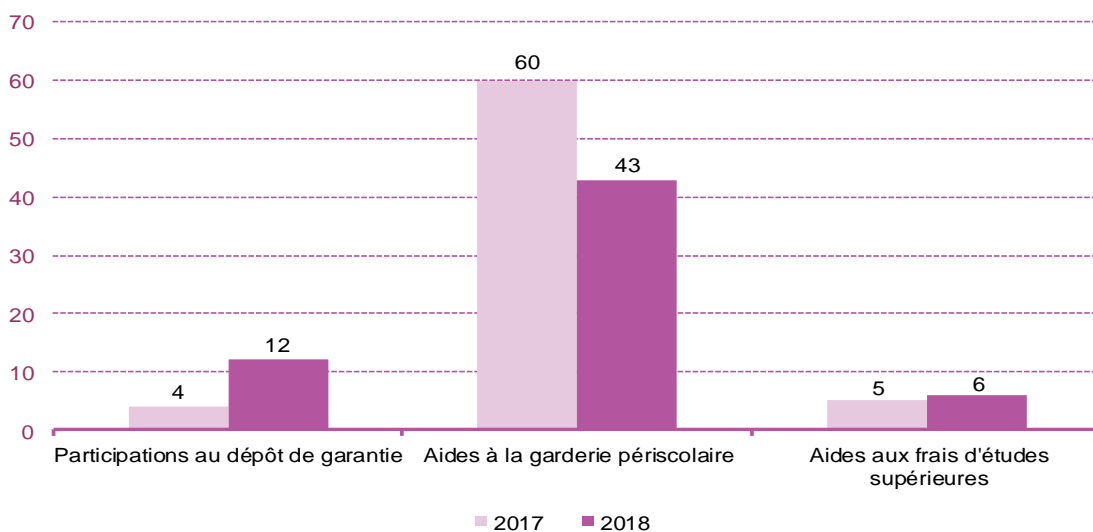
En 2018, eu égard au type de subventions accordées aux agents, la part des prestations prises en charge à 100 % par l'université de Bordeaux a augmenté de 56,5 %. La part des ASIU sur le total, hors APEH, a évolué de 28 %, pour atteindre 73 % des montants engagés contre 27 % pour les PIM.

Répartition des montants financés par le Ministère / par l'université par type de prestation subventionnée (hors restauration)

ASIU et PIM soumises au quotient familial



Aides spécifiques d'initiative universitaire (ASIU) attribuées



La participation au dépôt de garantie est attribuée seulement une fois tous les 3 ans et selon des critères spécifiques. Il s'agit d'une aide forfaitaire plafonnée à 400 €.

Le montant engagé dans le cadre de la participation au dépôt de garantie a triplé en 2018. Cette aide spécifique d'initiative universitaire a permis aux agents de mieux faire face au renchérissement des loyers sur Bordeaux Métropole et à celui du dépôt de garantie qui leur est attaché.

L'aide aux frais d'études supérieures est versée pour les étudiants de moins de 27 ans, toujours à charge de parents mais éloignés du domicile parental de 40 km minimum.

▸ Les actions des assistantes sociales

Les trois assistantes sociales des personnels proposent un accompagnement des agents qui les sollicitent dans le respect du secret professionnel et dans des domaines très variés, à l'interface de la vie professionnelle et personnelle.

- > Le taux de couverture est de 1 assistante sociale pour 1 867 agents.
- > Un agent peut être reçu plusieurs fois et certains accompagnements sont effectués sur le long terme.

Typologie des agents ayant sollicités les assistantes sociales

	Total	Femmes	Hommes	Rappel 2017	Femmes	Hommes
Titulaires	162	98	64	199	135	64
CDI	21	17	4	30	22	8
CDD	76	55	21	99	83	16
CUI/CAE	1	1	0	17	10	7
Doctorants - ATER	13	4	9	13	2	11
	273	175	98	358	252	106
Nombre de rendez-vous	415			507		

Répartition du nombre de rendez-vous par thématique*

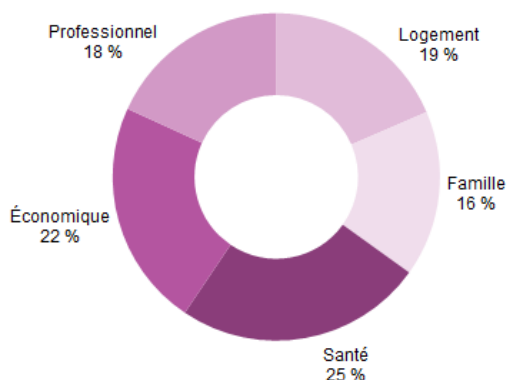
	Nb de rendez-vous	Rappel 2017
Santé	139	115
Économique	127	140
Logement	105	132
Professionnel	103	85
Famille	93	107
Aides exceptionnelles	52	84
	619	663

* Un même agent peut solliciter le service sur plus.

* Un même agent peut solliciter le service sur plusieurs problématiques.

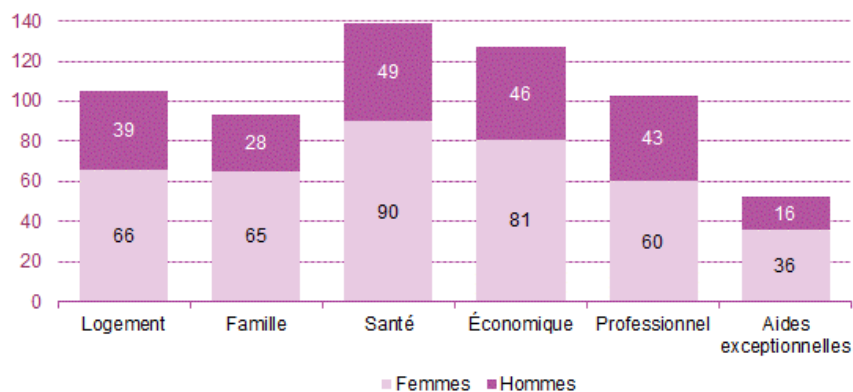
En 2018, les agents ont davantage sollicité les assistantes sociales sur les thématiques relevant de l'emploi et l'articulation entre vie professionnelle et personnelle.

La diminution des aides exceptionnelles d'urgence correspond à la modification des thématiques des sollicitations. Leur évolution montre un recentrage des missions autour des problématiques liées aux conditions de travail et à la santé. Le travail des assistantes sociales en collaboration étroite avec le service de santé au travail explique l'augmentation de cette thématique.



Récapitulatif des thématiques par genre

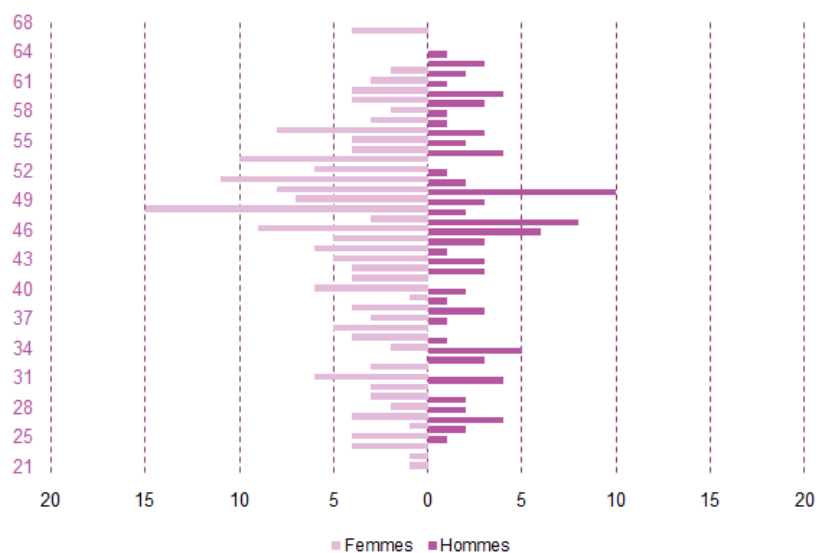
La répartition des rendez-vous par thématiques entre agents féminins et masculins équivaut à deux-tiers, un tiers. À l'exception de la thématique professionnelle, pour laquelle l'écart se réduit (58 % / 42 %).



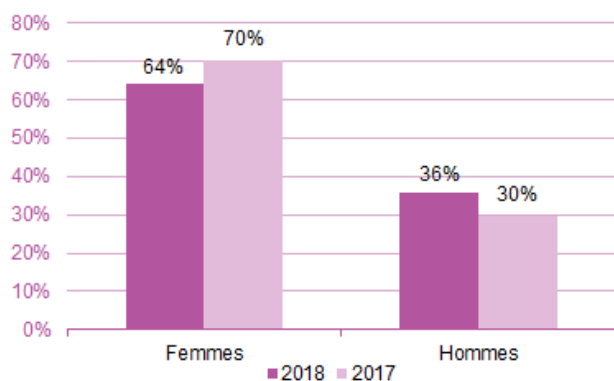
Pyramide des âges des personnes reçues en 2018

Compte tenu de l'allongement de la durée de carrière dû au recul de l'âge de la retraite, les assistantes sociales sont plus souvent sollicitées par les personnels dans le cadre d'une demande de reconnaissance en qualité de travailleurs handicapés et dans les démarches liées au reclassement professionnel.

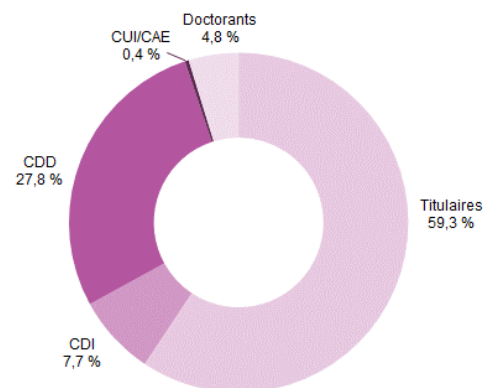
	Femmes	Hommes	Rappel 2017	
			Femmes	Hommes
Age médian	48 ans	47 ans	44 ans	49,5 ans
Moyenne d'âge	45 ans	45 ans	43,5 ans	48,5 ans



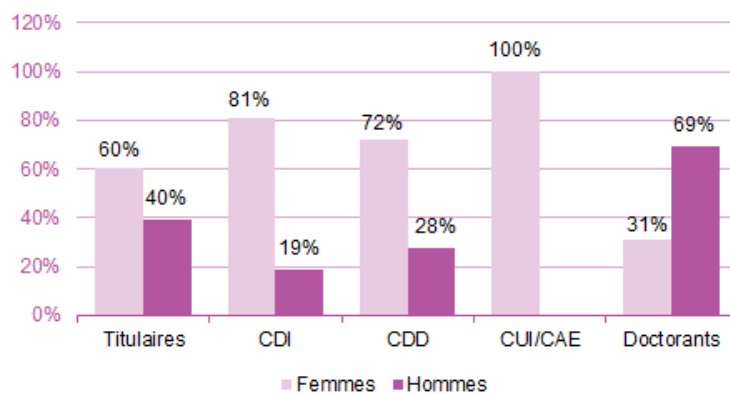
Répartition des personnes reçues par genre



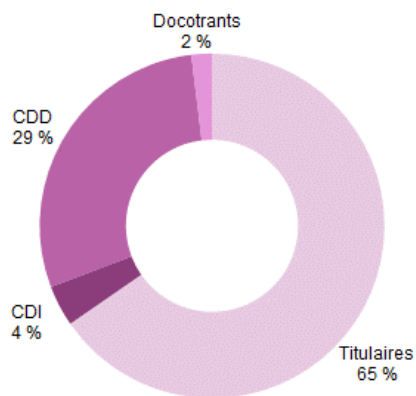
Répartition des personnes reçues par statut



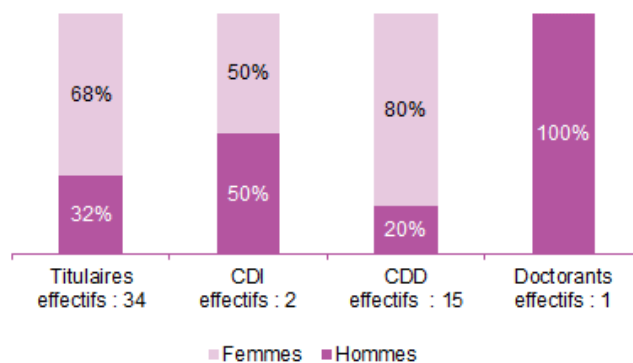
Répartition des personnes reçues par genre et par statut en 2018



Répartition par statut du nombre des aides exceptionnelles d'urgence accordées



Répartition par genre du nombre des aides exceptionnelles d'urgence accordées par statut



► La restauration

Des conventions existent entre l'université de Bordeaux et des prestataires de service de restauration. Elles sont validées par le conseil d'administration et permettent aux agents de déjeuner dans des restaurants universitaires ou administratifs et, pour un grand nombre d'entre eux, de bénéficier de tarifs subventionnés.

La participation de l'université au prix du repas est calculée en fonction de la rémunération de l'agent.

En 2018, le coût supporté par l'université s'élève à 215 084 € pour 87 385 repas pris en charge (soit 2,46 € par repas).

Coûts des repas pris en charge

		Rappel 2017
Nombre de repas	87 385	93 788
Coût pris en charge	215K€	238K€
Coût moyen par repas pris en charge	2,46 €	2,50 €

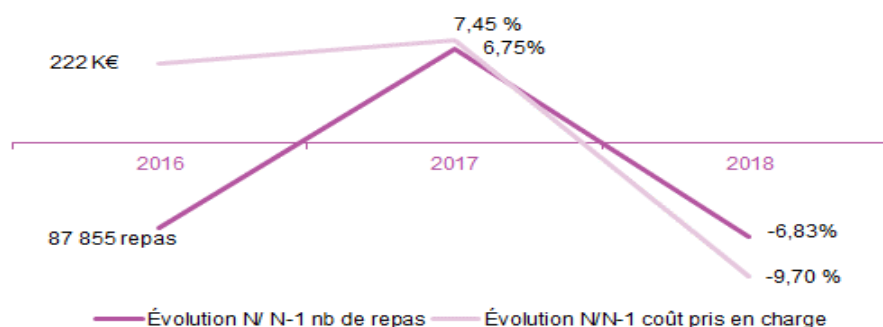
Évolution des coûts et du nombre de repas

		2017
Évolution N/N-1 nb de repas	-6,83%	6,75%
Évolution N/N-1 coût pris en charge	-9,70%	7,45%

L'année 2016 a été marquée par la fermeture du CROUS sur le site de Carreire et un important reste à charge 2015 (30 % du total engagé).

En 2017, le nouveau restaurant Le Mascaret a ouvert à Carreire et le nombre de repas subventionnés en tarif 1 (indice ≤ 381) a augmenté de 10%.

2018 a été marqué par un retour à une consommation stable et une réduction du reste à charge de l'année précédente.



Les partenaires conventionnés dans le domaine de la restauration

- > CROUS
- > CNRS
- > Hôpital Charles Perrens
- > Hôpital de Dax
- > INRA
- > SIVU, cafétéria de Bordeaux - Carreire fermeture définitive en septembre 2018
- > Rectorat de Bordeaux
- > Compact Group France pour les personnels de l'Ingénierie maintenance systèmes aéronautiques et transports (IMA)

Tarifs des formules appliquées au CROUS en fonction de l'indice de rémunération

Indice	sur base CROUS 2018-2019	Participation de l'université	Reste à charge agent
indice ≤ 381	6,20 €	3,24 €	2,96 €
382 < indice ≤ 466	6,20 €	2,24 €	3,96 €
467 < indice ≤ 520	6,20 €	1,30 €	4,90 €
indice > 521	6,20 €	0,00 €	6,20 €

2.8. Les actions culturelles et de loisirs

▸ Les actions socioculturelles du SUAS

- > Les activités socioculturelles sont proposées par les élus de l'action sociale et mises en œuvre par le SUAS.

En 2018, une sélection des activités a permis d'en maîtriser les coûts tout en offrant un plus grand nombre d'ateliers aux adultes et aux enfants.

Participation des personnels et des familles aux activités proposées

		Nb de participants	Rappel 2017	
Sorties	Théâtre, cinéma, visite culturelle	93	193	
	Parcs à thème, zoo	31	88	
		124	281	
Sport	Salsa	25	Activités physiques adaptées 7	
	Week-end Ski	75	59	
	Natation Enfants	0	18	
		100	84	
Ateliers	Enfants	Magie, cirque, théâtre, sciences	243	119
		Chorale	23	19
	Adultes	Peinture	34	32
		Sophrologie	51	21
			351	191
Vacances été	Location mobile homes	27	30	
		602	586	

Actions en faveur des adultes :

Les agents peuvent s'inscrire à différents ateliers et sorties : chorale, peinture, sophrologie, salsa, visite de Bordeaux pour les nouveaux arrivants à l'université.

Deux sessions de l'atelier sophrologie, organisées sur les trois campus selon des horaires plus adaptés que l'année précédente, ont permis une participation accrue des personnels.

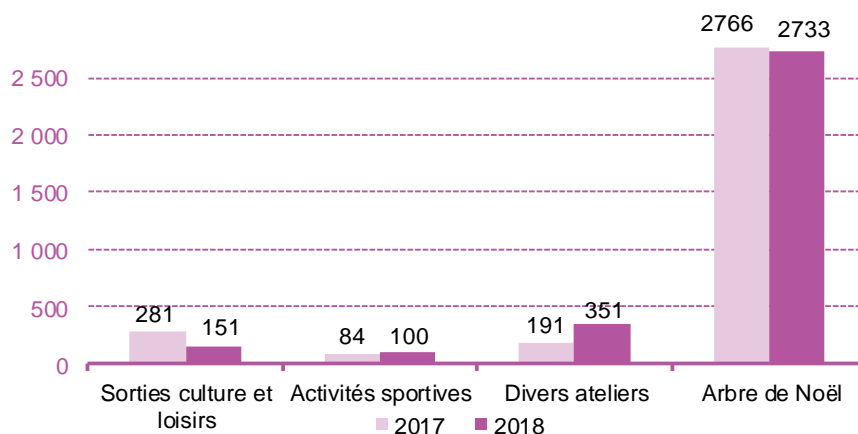
3 806 places de rugby ont été distribuées pour l'Union Bordeaux Bègle (contre 3 926 en 2017).

Actions en faveur des enfants :

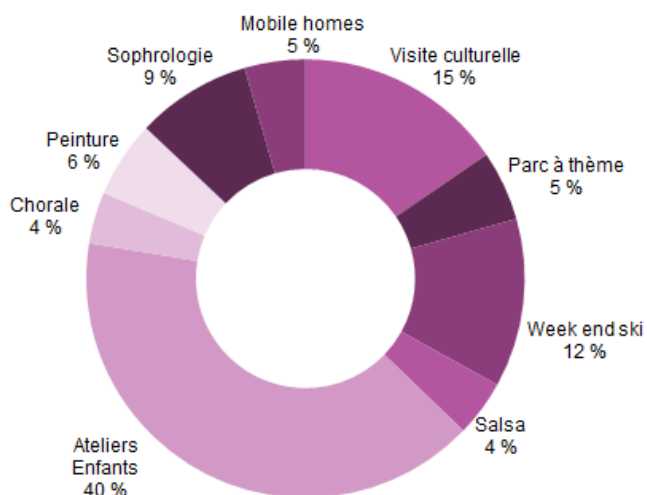
Un nouvel atelier scientifique a été proposé aux collégiens et lycéens, ce qui a permis d'élargir la tranche d'âge des ateliers destinés aux plus jeunes.

L'atelier sciences de la terre et de l'environnement, pour les enfants de 6 à 12 ans, a été proposé à chaque période de petites vacances (hors Noël), au vu de son succès et de la diversité des thèmes.

Participants aux activités socioculturelles et à l'arbre de Noël



Répartition des participants par activité proposée



La prise en charge des coûts

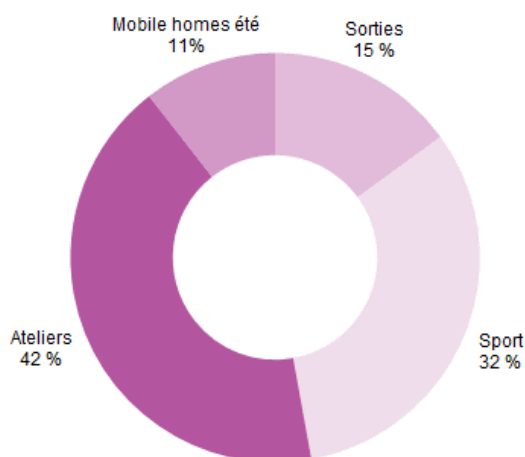
Les recettes correspondent à la participation des familles, calculée selon le quotient familial.

		Dépenses	Recettes	Coût réel SUAS	Coût réel 2017	
Sorties	Visite culturelle	1,86K€	0,70K€	1,16K€	2,67K€	
	Parcs à thème	1,15K€	0,47K€	0,67K€	0,13K€	
		3,00K€	1,17K€	1,83K€	2,80K€	
Sport	Ski	9,90K€	5,79K€	4,11K€	4,97K€	
	Salsa	0,72K€	0,88K€	-0,16K€	3,28K€*	
		10,62K€	6,67K€	3,94K€	8,34K€**	
Ateliers	Enfants	Divers	5,62K€	1,56K€	4,07K€	4,24K€
		Chorale	1,54K€	1,80K€	-0,26K€	0,20K€
	Adultes	Peinture	6,19K€	5,33K€	0,86K€	5,03K€
		Sophrologie	4,03K€	3,51K€	0,52K€	0,44K€
		17,38K€	12,20K€	5,18K€	9,92K€	
Vacances été	Locations mobile homes	3,10K€	1,81K€	1,29K€	1,24K€	
		34,10K€	21,85K€	12,25K€	21,06K€	

* Activités physiques adaptées

** Total incluant les stages de natation pour enfants : 0,10 K€

Répartition des coûts par poste



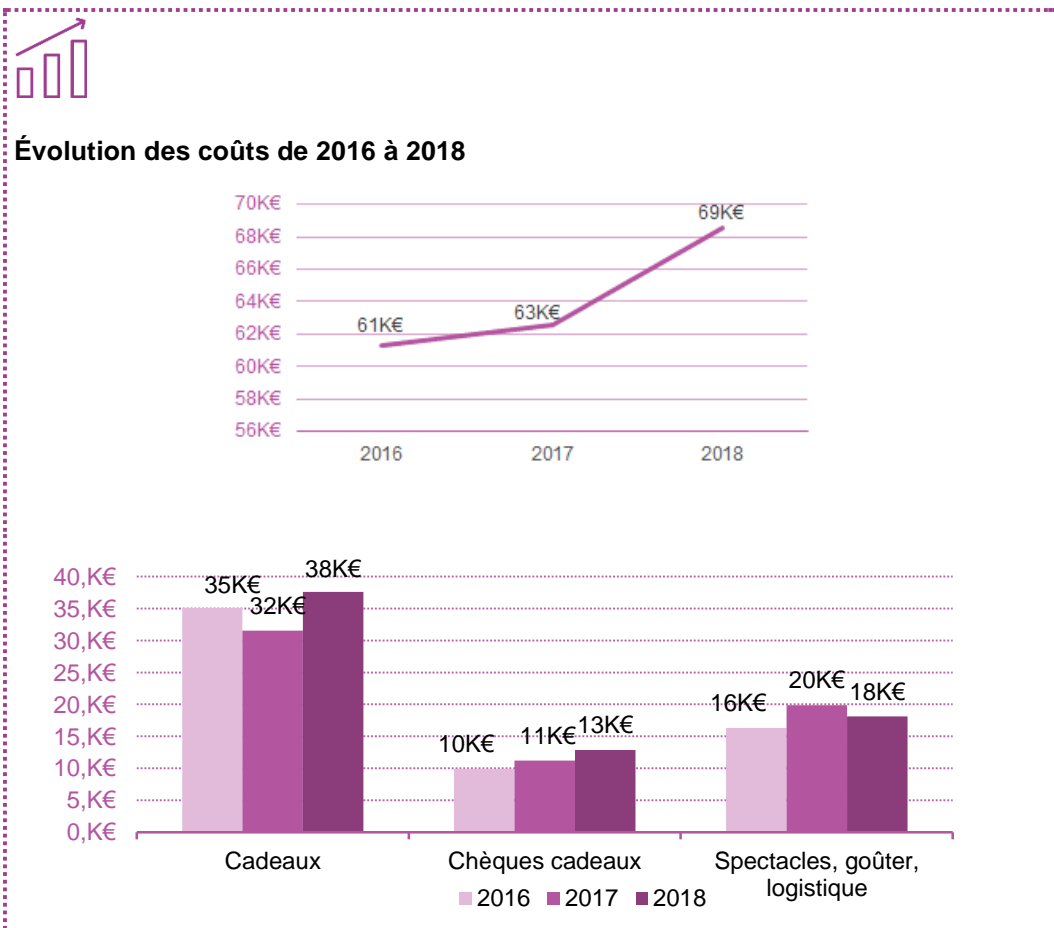
L'arbre de Noël 2018

La manifestation de l'arbre de Noël est portée par les élus de l'action sociale, le SUAS, des volontaires et le CLASCUB pour le site de Bordeaux.

C'est un moment essentiel de convivialité pour les personnels et leurs enfants. Organisé sur trois sites, il représente un poste de dépenses important pour le SUAS. Le service prend en charge le coût des spectacles et des goûters pour les sites délocalisés (Agen, Arcachon, Bayonne, Pau, Périgueux) et l'IEP Sciences Po Bordeaux.

L'université consacre la somme de 20 euros en moyenne par enfant.

	Participants	Budget	Participants 2017	Budget 2017
Enfant ayant reçu un cadeau	1 912	38K€	1 936	32K€
Enfant ayant reçu un chèque cadeau	644	13K€	559	11K€
		51K€		43K€
Spectacles, goûter, logistique		18K€		20K€
	2 556	69K€	2 495	63K€



▸ Les actions du CLASCUB accessibles au personnel

Le CLASCUB « Comité de Loisirs et d'Animations Sportives et Culturelles de l'université de « Bordeaux » est une association loi 1901. Sa mission est de promouvoir le bien-être au travail et de faciliter l'accès aux loisirs des personnels au sein de l'université en apportant une offre avantageuse de services et en mettant en place des activités sportives et culturelles. À ce titre, il participe aux conseils de vie de campus de l'université et a candidaté aux concours « Talents U 2018 » dans la catégorie *Vie de Campus*.

Tous les salariés de l'université sont membres de droit du CLASCUB. Une adhésion doit être faite, soit directement au bureau d'accueil du CLASCUB, soit via le site internet :

<https://clascub-u-bordeaux.portailce.com>.

En 2018, le CLASCUB compte 665 membres actifs.

◆ L'organisation et les partenaires du CLASCUB

Le bureau d'accueil du CLASCUB se situe sur le site de Carreire. Une permanence est assurée sur le site de la Victoire.

En 2018, l'association a élargi son périmètre d'activité avec l'ouverture de la permanence à Sciences Po Bordeaux à Pessac, accessible aux agents des campus proches.

Le CLASCUB continue de mettre en place divers partenariats avec des fournisseurs de billetterie, de fruits et légumes et autres produits. Il a eu recours à plusieurs professionnels afin d'assurer les ateliers de couture, de loisirs créatifs et de sports.

Budget de fonctionnement de l'association

Ressources				Dépenses			
Subvention Université	Adhésions	Participation aux activités	Subvention CASDEN + Intérêts	Fonctionnement	Activités	URSAFF	Salaires
45 000 €	3 325 €	14 509 €	1 190 €	8 914 €	15 634 €	13 803 €	25 673 €
64 024 €				64 024 €			
70%	5%	23%	2%	14%	24%	22%	40%

◆ Les activités et offres

▪ Les sections

11 activités sont proposées aux agents, dont 7 sont encadrées par des responsables bénévoles. Certaines sont ouvertes aux étudiants (babyfoot, photographie, piano, tennis de table, peinture).

Sections	Nb de Participants
Babyfoot	2
Bibliothèque	65
Couture	4
Peinture	8
Photo	18
Piano	12
Pilates	80
Scrap-loisirs	3
Tai-chi-chuan	10
Tennis de table	5
Voile	20
	227

- 346 livres empruntés
- 36 heures de couture
- 58 séances de peinture
- 80 heures de cours de piano
- 204 séances de pilates
- 6 séances de tai-chi-chuan

▪ Le périmètre des activités

- > Activités hebdomadaires des sections ;
- > support logistique du SUAS pour l'Arbre de Noël des enfants des personnels de l'université de Bordeaux sur le campus de Carreire ;
- > offres hebdomadaires de fruits et légumes (paniers fraîcheur) aux personnels ;
- > offres de produits à prix CE toute l'année, y compris sur les temps forts comme Pâques et Noël. (Catalogue de produits, issus de producteurs locaux : miel, produits de la ferme, etc...) ;
- > billetterie ;
- > offres d'hébergements de vacances pour les séjours et vacances à tarifs négociés ;
- > opération conjointe avec le SUAS pour des offres de séjours d'été subventionnés.

▪ Les chiffres des activités billetterie et autres services

Service billetterie

Billetteries	Montant
Cinéma	42 891 €
Parcs d'attraction	3 338 €
Loisirs	8 156 €
Abonnement et cartes cadeaux	4 257 €
Piscines et SPA	2 985 €
Spectacles	1 763 €
Cirques	2 371 €
Parcs animaliers	3 048 €
	68 809 €

La demande de billets de cinéma est la plus importante : 7 100 billets ont été commandés.

Autres services

Ventes	Montant
Paniers fraîcheur	17 596 €
Autres produits alimentaires	23 343 €
Produits de soins	13 935 €
Séjours vacances	7 058 €
	61 932 €

- 673 boîtes de biscuits ont été commandées ;
- 1 163 paniers fraîcheurs ont été distribués ;
- 162 commandes de produits de soins ont été passées ;
- 32 salariés ont profité des offres « vacances ».

▣ Les actions culturelles du service culture

Plusieurs activités du service culture sont à destination des personnels BIATSS et enseignants chercheurs ou communes avec les étudiants. Parmi celles-ci :

- > Moissons d'avril
 - le festival des créations étudiantes qui accueille 4 100 spectateurs sur 39 événements (concerts, théâtre, impro, conférences, débats, danse, spectacles, projections, ateliers, expositions...).
- > Les Rencards du savoir
 - 11 rencards ayant accueilli au total 1 130 personnes sur 8 lieux partenaires (Cap sciences, Maison écocitoyenne, librairie Georges, Mollat, musée d'ethnographie, Forum des arts de Talence, bibliothèque Bordeaux Mériadeck, Maison des arts, université Bordeaux Montaigne).
- > « Fête la rentrée ! »
 - concerts, spectacles, ciné en plein air, lancement des ateliers de pratiques artistiques et culturelles, visites guidées décalées, village des partenaires culturels.
- > 16 ateliers de pratiques artistiques
 - théâtre, improvisation, éloquence prise de parole en public, danse contemporaine, sculpture, création radiophonique, dessin / manga / BD / illustration, photo/labo, langue des signes française, batucada, ukulélé, orchestre universitaire de Bordeaux (OUB), math en jeans.
- > Pratique libre
 - espace de répétition et de création dédié aux pratiques musicales individuelles ou collectives, pianos, studios de danse.
- > Dansitude
 - un programme de sensibilisation à la danse contemporaine et à la culture chorégraphique (exposition, médiations).

- > Noël sur les campus
 - concerts sur tous les campus, réalisation d'un carnet de recettes participatif à partir des recettes de la communauté universitaire.
- > Expositions
 - Alter-Ethno, récits et objets de rencontres ;
 - oeuvres d'art contemporain, en partenariat avec l'artothèque de Pessac ;
 - Héritage.s ;
 - prisons : au cœur de l'enfermement en France ;
 - sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles ;
 - découvrir son identité et faire découvrir l'autre ;
 - concours photos du festival des Vibrations Urbaines 2018 ;
 - des collages immédiats ;
 - Art & médecine.
- > Accompagnement des initiatives culturelles de la communauté universitaire (festivals, exposition participative, personnels, services).
- > Autres manifestations : concerts, conférences, ateliers, ciné-débats, projections, théâtre, participation aux journées du patrimoine, nuit des chercheurs, fête de la science, nuit des bibliothèques...

3. La formation des personnels

Dans un contexte d'évolutions organisationnelles et professionnelles, la formation tout au long de la vie constitue un outil majeur dans la gestion des compétences des agents. C'est un instrument privilégié de perfectionnement, d'adaptation, de promotion sociale, comme de modernisation et d'anticipation.

▣ Axes stratégiques 2018

Venant en appui de la stratégie RH de l'établissement, l'année 2018 a été notamment marquée par la formation des personnels en faveur de :

- > la promotion de la qualité de vie au travail ;
- > l'accompagnement des agents contractuels dans la construction de leur projet professionnel ;
- > la prévention des risques professionnels.

Les formations s'articulent autour de 5 axes :

- > Promouvoir la qualité de vie au travail
 - promouvoir le bien-être au travail ;
 - assurer la sécurité des agents face aux risques professionnels liés à leur métier ;
 - poursuivre la politique d'intégration des agents et étudiants en situation de handicap ;
 - soutenir la politique d'égalité professionnelle femmes-hommes.
- > Accompagner les cadres dans leurs fonctions
 - proposer un socle commun de compétences et d'outils facilitant l'activité des encadrants ;
 - échanger les bonnes pratiques et partager ses expériences managériales lors d'ateliers ;
 - accompagner les cadres par du coaching individuel.
- > Soutenir l'internationalisation des activités par des cours de langues

- > Faciliter la construction des parcours professionnels
 - accompagner les agents contractuels ;
 - sécuriser les parcours professionnels des agents les moins qualifiés ;
 - faciliter les progressions de carrière par des préparations aux concours et à l'avancement professionnel.
- > Renforcer les expertises métiers
 - faciliter la prise de fonction dans un nouveau poste ;
 - proposer aux enseignants un appui à l'enseignement ;
 - développer les compétences scientifiques et techniques ;
 - accompagner les doctorants contractuels dans leurs missions.

▣ Détails de quelques actions

Accompagnement des cadres

L'accompagnement des cadres dans leurs fonctions est proposé sous plusieurs formats :

- > Un parcours management est organisé tous les ans. Le parcours 2018 est composé de 15 modules présentant les fondamentaux du management, les types de management (de proximité, transversal, intergénérationnel, à distance, de projet) et les techniques managériales (savoir s'affirmer, oser la créativité, prendre la parole, promouvoir la qualité de vie au travail, gérer les conflits).

193 stagiaires

- > 10 ateliers du management, séances d'échanges de bonnes pratiques managériales, animées par les consultantes internes de la Direction de l'amélioration continue du Pôle pilotage et aide à la stratégie (PAS) ont été proposés. Complémentaires aux formations management, ces ateliers mensuels de courte durée (3h) permettent aux participants d'être acteurs de la séance autour d'une thématique du management.

59 stagiaires

- > 4 ateliers du management (piloter et organiser, mobiliser, déléguer, animer), spécifiques pour les directeurs d'unité CNRS/UB et en partenariat avec le CNRS, ont été animés par le pôle PAS de septembre à décembre 2018.

12 directeurs

- > La mise en place d'un « campus cadres » fut une nouveauté 2018. Programmée tous les trimestres, il a pour objectif de contribuer au développement du management public. Le 1^{er} « campus cadres » animé par une troupe de théâtre sur la thématique du télétravail a permis de déconstruire les idées reçues sur la thématique.

118 encadrants

- > Qualité de vie au travail

Plusieurs formations favorisant le bien-être au travail ont été proposées :

- des séances de sophrologie et de gestion du stress ;
- des stages de communication interpersonnelle ;
- des formations sur la mise en place du télétravail ouvertes aux agents demandeurs et à leurs encadrants.

- > Formations réglementaires en chirurgie expérimentale et expérimentation animale

Le personnel travaillant avec les animaux doit être qualifié en suivant des formations spécifiques réglementées associées à des formations de maintien des compétences. La délégation régionale Nouvelle-Aquitaine de l'INSERM a mis en place plusieurs formations en partenariat avec le CNRS et l'université de Bordeaux : formations réglementaires à la chirurgie, formations en expérimentation animale, maintien des compétences.

Une centaine de stagiaires de l'université ont participé à ces formations pour un coût de 60 000€. Cet investissement était indispensable afin d'être en conformité avec la réglementation.

3.1. La répartition des personnels formés

▣ La répartition des stagiaires par domaine de formation

Un stagiaire est une personne présente à un stage. Une personne peut être plusieurs fois stagiaire. Ces chiffres incluent également des stagiaires d'autres établissements auxquelles ces formations sont proposées et donc peuvent apparaître dans plusieurs formations.

N'apparaissent pas dans ce tableau les dépenses de fonctionnement général.

Thèmes	Domaines	Nb stagiaires	Dépenses nettes	Nb stagiaires 2017	Dépenses nettes
Métiers	pédagogie et TICE	38	3 120 €	61	4 752 €
	sciences	452	98 754 €	283	55 246 €
	informatique, statistiques, calcul scientifique	158	6 134 €	36	3 941 €
	documentation	64	- €	121	1 965 €
	patrimoine immobilier, logistique	70	9 948 €	179	4 287 €
	finances comptabilité	260	8 440 €	769	5 402 €
	achats	61	10 108 €	26	- €
	gestion de l'étudiant formation continue	83	4 220 €	91	5 472 €
	ressources humaines	133	7 995 €	237	18 149 €
			1 319	148 719 €	1 803
Transverses	bureautique	167	11 333 €	264	18 394 €
	santé et sécurité, handicap	948	79 080 €	963	81 609 €
	langues étrangères	160	34 129 €	164	32 138 €
	management	482	69 310 €	682	52 023 €
	efficacité professionnelle	280	18 557 €	158	7 283 €
	QVT développement perso.	70	5 684 €	74	6 588 €
	communication	116	1 540 €	129	10 785 €
	techniques juridiques	33	- €	117	4 114 €
	connaissance environ prof	179	660 €	200	240 €
		2 435	220 293 €	2 751	213 174 €
Parcours professionnels	prépa concours	623	14 770 €	758	16 238 €
	prépa diplômes	9	15 556 €	5	7 440 €
	bilan de compétences	7	6 360 €	7	8 262 €
	insertion professionnelle	141	3 848 €	107	4 335 €
		780	40 534 €	877	36 275 €
		4 534	409 546 €	5 431	348 663 €

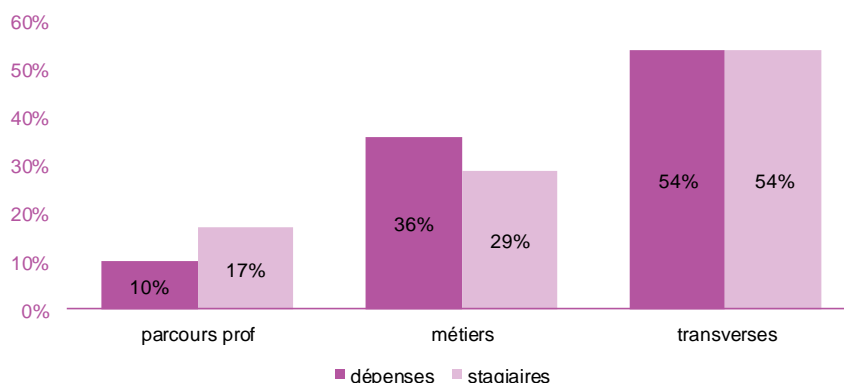
Le nombre de stagiaires a diminué en 2018 en particulier dans le domaine management (une opération de sensibilisation à la qualité de vie au travail ayant été réalisée en 2017 à l'intention des managers) et en finances (la majorité des agents sont maintenant formés à l'outil mise en place pour la Gestion budgétaire comptable publique (GBCP) en 2017).

Les dépenses ont augmenté. Ceci s'explique principalement par la mise en place de formations réglementaires en chirurgie et expérimentation animale ainsi qu'une offre plus étendue de formations améliorant l'efficacité professionnelle. Un plan de formation spécifique pour les services achats a également été mis en place. Les demandes de formations diplômantes et certifiantes sont en constante augmentation.

Pour ces raisons, le coût moyen de formation par stagiaire passe de 64 € en 2017 à 90 € en 2018.

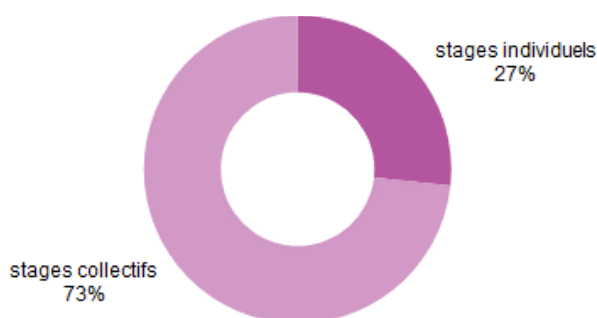
Répartition des dépenses et stagiaires par domaine de formation

Les formations transverses représentent plus de la moitié des dépenses et du nombre de stagiaires. Ce sont surtout des formations obligatoires liées à la sécurité (SSIAP, SST¹¹, habilitations diverses) organisées par des organismes externes habilités et des formations en management.



Part des stages individuels et collectifs dans le budget

Un stage collectif est un stage organisé par le service développement des compétences pour un groupe de personnes. Un stage individuel est un stage hors plan de formation pour lequel il n'y a pas d'offre interne, demandé par une seule personne et organisé par un organisme extérieur.



La répartition des stagiaires par employeur

L'université de Bordeaux a développé un partenariat avec plusieurs établissements. À ce titre, les formations sont accessibles aux agents de ces structures contre participation.

Les personnels des EPST du site bordelais suivent des formations proposées par l'université (dans la limite des places disponibles). C'est le cas notamment des agents affectés dans les unités mixtes de recherche (CNRS, INSERM, INRA, etc). Cette répartition reste stable.

Etablissement employeur	Nombre de stagiaires ayant suivi une formation	%
Université de Bordeaux	4 225	93,2%
CNRS	107	2,4%
Université Bordeaux Montaigne	9	0,2%
INSERM	25	0,6%
INP Bordeaux	27	0,6%
INRA	5	0,1%
Université de Pau et des pays de l'Adour	5	0,1%
Autres	131	2,9%
	4 534	

¹¹ Sauveteur, secouriste du travail

► La répartition des agents de l'université formés par statut

Agents ayant suivi au moins une formation dans l'année

Le nombre de personnes ayant suivi des formations a légèrement diminué en 2018, les demandes de formation en finances et en management s'étant stabilisées. 64% des agents BIATSS ont suivi au moins une formation dans l'année.

Pour rappel : les enseignants s'inscrivent davantage à des colloques. Bien que ceux-ci permettent d'actualiser leurs connaissances, ils ne sont pas considérés comme de la formation au sens strict et ne sont donc pas comptabilisés dans les statistiques présentées.

	Filière	Catégorie	Nombre de personnes ayant suivi au moins un stage	Effectif	Taux de participation		
BIATSS	ITRF	A	192	393	49%		
		B	156	341	46%		
		C	299	700	43%		
				647	1 435	45%	
	AENESER	A	31	38	82%		
		B	42	63	67%		
		C	49	102	48%		
				122	203	60%	
	Bibliothèque	A	20	33	61%		
		B	23	32	72%		
		C	13	48	27%		
					56	113	50%
		Médicaux sociaux		5	13	38%	
				5	13	38%	
	Contractuels	A	428	538	80%		
B		115	103	112%			
C		373	344	108%			
			916	985	93%		
			1 746	2 749	64%		
ENSEIGNANTS	Titulaires		151	1 870	8%		
	Contractuels		143	1 271	11%		
			294	3 141	9%		
			2 040	5 890	35%		

Environ une personne sur 3 a suivi au moins une formation en 2018 (35%) ce qui reste stable. On note une forte proportion d'agents contractuels BIATSS (93%) .Le taux de participation de la population enseignante est faible (9%) mais à relativiser : cette population participe à de nombreux colloques non répertoriés car non considérés comme de la formation au sens strict.

► La répartition des agents de l'université formés par catégorie

Agents ayant suivi au moins une formation dans l'année.

Tous personnels (titulaires et contractuels)

Les agents de catégorie A suivent moins de formation (23%) que les catégories B et C. La population enseignante est comptabilisée dans la catégorie A de l'université et participe davantage à des colloques qu'à des formations.

	Nb de personnes ayant suivi au moins une formation	Effectif	Taux de participation	Rappel 2017	Population effectif	Taux de participation
Catégorie A	965	4 155	23%	970	4 122	24%
Catégorie B	341	541	63%	382	538	71%
Catégorie C	734	1 194	61%	880	1 252	70%
	2 040	5 890	35%	2 232	5 912	38%

BIATSS uniquement

	Nb de personnes BIATSS ayant suivi au moins un stage	Population BIATSS	Taux de participation	Rappel 2017	Population BIATSS	Taux de participation
Catégorie A	671	1 014	66%	673	973	69%
Catégorie B	341	541	63%	382	538	71%
Catégorie C	734	1 194	61%	880	1 252	70%
	1 746	2 749	64%	1 935	2 763	70%

3.2. Le nombre de journées de formation

Un jour de formation = 6 heures de formation

Par catégorie

	Nb de personnes	Nb de jours de formation	Nb de personnes 2017	Nb de jours de formation
Catégorie A	965	2 955	970	2 717
Catégorie B	341	1 066	382	1 135
Catégorie C	734	2 312	880	2 702
	2 040	6 333	2 232	6 554

Le nombre moyen de jours de formation par stagiaire est passé de 2,9 en 2017 à 3,1 en 2018.

Par genre

	Nb de personnes	Nb de jours de formation	Nb de personnes 2017	Nb de jours de formation
Femmes	1 418	4 466	1 536	4 895
Hommes	622	1 867	696	1 659
	2 040	6 333	2 232	6 554

3.3. Le coût de la formation

Par catégorie

Les agents de catégorie A suivent moins de formation mais elles sont plus coûteuses. Ils s'inscrivent plus souvent à des formations individuelles hors plan de formation répondant à des besoins très spécifiques et pointus (ex : formation dans un domaine scientifique). Ceci explique l'augmentation du budget formation de plus de 60 K€.

	Coût de la formation	Rappel 2017
Catégorie A	196 328 €	147 289 €
Catégorie B	83 082 €	84 205 €
Catégorie C	130 136 €	117 169 €
	409 546 €	348 663 €

Par genre

Les femmes suivent plus de jours de formation que les hommes mais les formations des hommes sont plus coûteuses.

	Coût de la formation	Rappel 2017
Femmes	147 695 €	120 237 €
Hommes	261 851 €	228 426 €
	409 546 €	348 663 €

3.4. Le nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé de formation professionnelle

Un seul agent a bénéficié de ce dispositif.

Corps de l'agent en congé	Intitulé de la formation	Organisme de formation	Durée du congé
TCH	Master MEEF	université de Bordeaux - ESPE	9 mois

3.5. Le nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation

Par genre

Genre	Effectif n'ayant suivi aucune formation	Effectif UB	%
Femmes	1 769	3 187	56%
Hommes	2 081	2 703	77%
	3 850	5 890	65%

Par type de population et par catégorie

Type de population	Catégorie	Effectif n'ayant suivi aucune formation	Effectif UB	%
Enseignants *		2 847	3 141	91%
	Catégorie A	343	1 014	34%
BIATSS	Catégorie B	200	541	37%
	Catégorie C	460	1 194	39%
		3 850	5 890	65%

*Pour rappel, les participations aux colloques ne sont pas pris en compte

3.6. La formation et l'accompagnement à la pédagogie

La Mission d'appui à la pédagogie (MAPI), composée d'une équipe plurielle (enseignants-chercheurs, ingénieurs pédagogiques, ingénieurs de formation, chargée de projets, développeurs informatiques, techniciens audiovisuels, infographiste, etc.) a pour mission principale de proposer un appui aux équipes d'enseignants engagés dans la transformation pédagogique.

L'année 2018 a été marquée par 3 grandes orientations :

- > mettre en œuvre la formation réglementaire à la pédagogie des maîtres de conférences stagiaires ;
- > développer le soutien à la transformation pédagogique;
- > fédérer les communautés de pratiques autour de questions pédagogiques via différents événements et actions de formations.

▣ Formation à la pédagogie des maîtres de conférences stagiaires

Depuis plusieurs années l'université de Bordeaux s'est emparée de la question de la formation à la pédagogie des enseignants et enseignants-chercheurs via la MAPI qui en a la charge et qui propose une offre de formation dédiée.

Le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié 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 a été récemment modifié sur la question de la formation initiale et continue des maîtres de conférences stagiaires.

Depuis la rentrée 2018, les maîtres de conférences stagiaires doivent suivre, de façon obligatoire la première année, une formation à la pédagogie. Celle-ci doit être complétée pendant les cinq années suivant la titularisation par des formations complémentaires.

Décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié relatif au statut des enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur, (articles 32 et 32-1).

Arrêté ministériel du 8 février 2018 fixant le cadre national de la formation visant à l'approfondissement des compétences pédagogiques des maîtres de conférences stagiaires.

Délibérations du conseil d'administration en date du 12 juillet 2018.

À l'université de Bordeaux, le dispositif de formation initiale de 32 heures est coordonné par le pôle ressources humaines et développement social (RHDS) et par la mission d'appui à la pédagogie et à l'innovation (MAPI) en prenant en compte les dispositifs déjà existants avec l'inclusion de nouveaux contenus spécifiques pour les maîtres de conférences stagiaires réutilisables dans le cadre de la formation continue des enseignants.

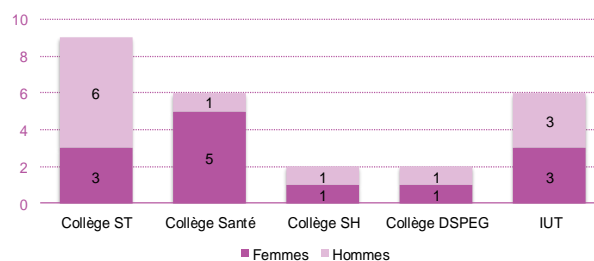
La formation, d'une durée de 3 heures, aborde les thématiques suivantes : le métier d'enseignant, la pédagogie universitaire, les outils et techniques d'enseignement.

La « promotion » de cette année comptait 25 stagiaires et une enseignante (MCF) titulaire qui a souhaité s'inscrire au programme de sa propre initiative.

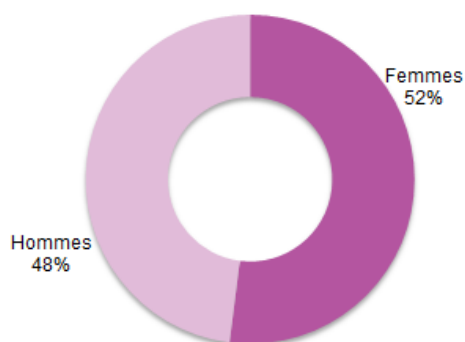
Une procédure institutionnelle de prise en compte de l'expérience antérieure est à mettre en place pour déroger à tout ou partie de ce parcours cette formation. Cette année, une enseignante « stagiaire » comptant un certain nombre d'années de service en qualité de PRAG s'est vue accorder certaines dispenses.

Composition de la promotion 2018 des MCF stagiaires

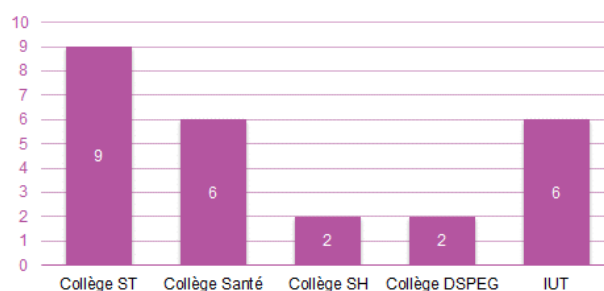
	Femmes	Hommes	Total	% F
Collège ST	3	6	9	33%
Collège Santé	5	1	6	83%
Collège SH	1	1	2	50%
Collège DSPEG	1	1	2	50%
IUT	3	3	6	50%
	13	12	25	



Répartition par genre



Répartition par composante



Programme de formation

2 sessions sont organisées pour chaque type de formation :

- > missions d'enseignement ;
- > outils numériques pour enseigner ;
- > formation à distance à Moodle ;
- > évaluation des acquis d'apprentissage ;
- > objectifs et stratégie pédagogique.

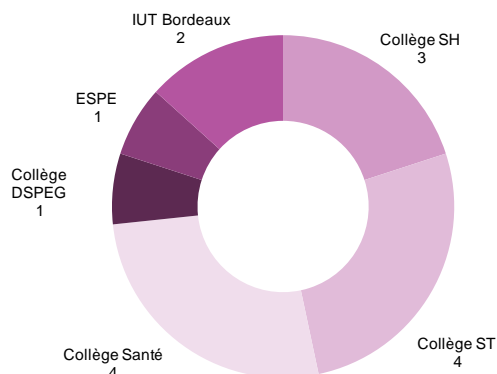
▣ Programme STEP : soutien à la transformation et à l'expérimentation pédagogique

Lancé en avril 2017, le programme de soutien à la transformation et à l'expérimentation pédagogiques (STEP) a pour objectif de susciter, d'accompagner et de valoriser les expérimentations au service de transformations pédagogiques durables au sein de l'université de Bordeaux. Les initiatives sélectionnées dans le cadre de cet appel à projets sont portées par les équipes pédagogiques et bénéficient de l'accompagnement de la MAPI et du soutien financier de l'université de Bordeaux et de l'« IdEx université de Bordeaux ».

Les projets peuvent s'inscrire dans un éventail allant d'une petite échelle à de plus grands effectifs et doivent viser la création de dispositifs nouveaux entrants dans une vision d'approche-programme et d'amélioration continue.

En 2018, la MAPI a reçu 15 demandes de soutien qui ont été déposées selon la répartition suivante :

Demandes de soutien STEP - Répartition par composante

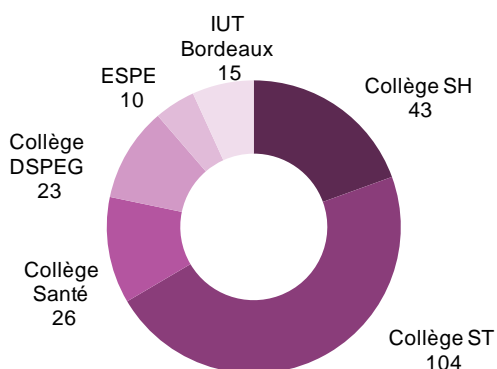


L'un des principaux objectifs de STEP est d'offrir aux équipes pédagogiques un accompagnement, par la MAPI, de la déclaration d'intention d'une équipe à la mise en œuvre du projet. Cet accompagnement se découpe en deux phases :

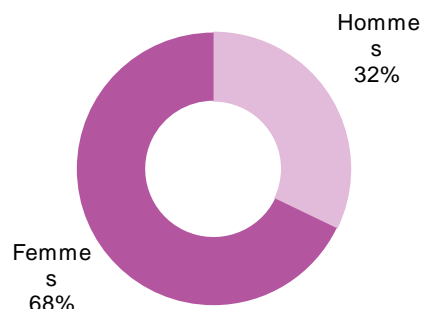
- > phase pré-projet (avant instruction du projet en commission) : accompagnement à la définition des objectifs du projet, des stratégies pédagogiques adaptées et des supports pédagogiques qui seront utilisés (informatique, numérique et/ou multimédia), puis au montage du dossier de candidature ;
- > phase mise en œuvre du projet (après validation du projet par la commission), plusieurs types d'accompagnement sont possibles : ingénierie de formation, ingénierie pédagogique, production de ressources informatiques, numériques et/ou multimédias.

En 2018, au total ce sont 221 enseignants-chercheurs répartis dans 28 équipes qui ont bénéficié d'un accompagnement de la MAPI, dont 5 équipes pour la mise en œuvre d'un projet validé en 2017 et 23 équipes en phase pré-projet.

Nombre d'enseignants accompagnés par MAPI dans un projet STEP



Répartition des porteurs de projets STEP par genre



Sur les 23 pré-projets accompagnés en 2018, 13 projets STEP ont été validés en commission pour un montant total de 477 000 €. Les autres projets seront instruits en commission en 2019.

► Formations

La MAPI propose également un certain nombre de formations ouvertes à tous les enseignants. Ces formations peuvent être planifiées à l'avance et proposées sous la forme d'un plan de formation global, d'autres peuvent être organisées à la demande d'une équipe, pour des besoins identifiés via l'accompagnement STEP par exemple.

La MAPI propose aux enseignants-chercheurs des formations aux outils TICE¹² et à la pédagogie universitaire.

Répartition des formations et des enseignants par thématique

Intitulé	Nb de formations	Nb d'enseignants formés
MOODLE	5	43
SCENARI	1	4
MEDIAPOD	3	25
Évaluation décentralisée	3	9
Objectifs et stratégie	1	8
	13	89

Pour l'année 2018, 13 séances de formation ont été organisées dont 4 en pédagogie universitaire et 9 en TICE.

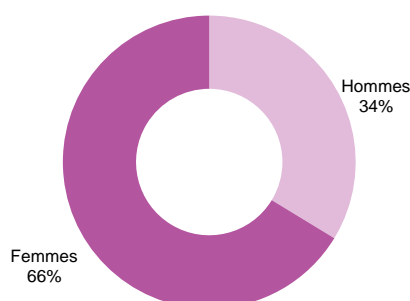
89 enseignants ont été formés au total, 17 en pédagogie universitaire et 72 en TICE.

64 de ces enseignants étaient membres d'équipes projets STEP.

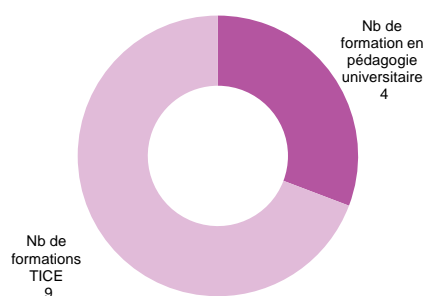
Répartition des enseignants formés via ou hors STEP



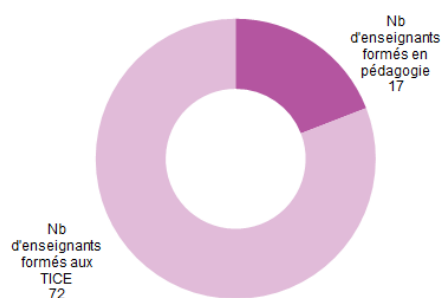
Répartition des enseignants formés par genre



Répartition par type de formation

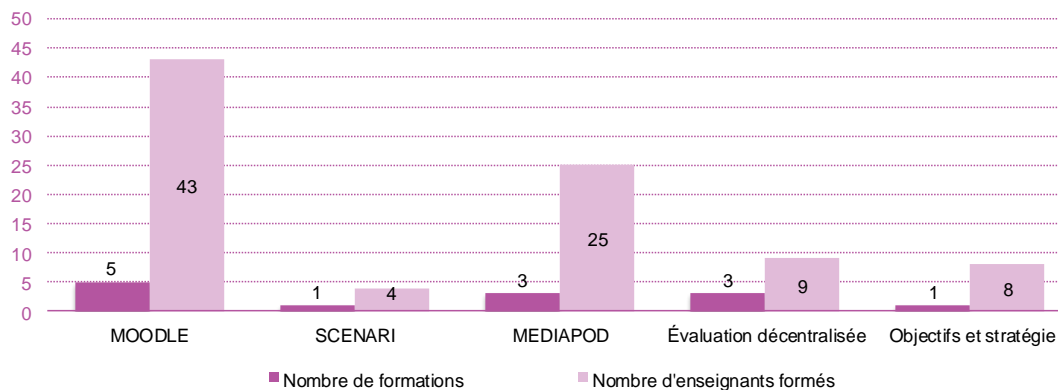


Répartition des enseignants selon le type de formation



¹² Voir annexe 1

Répartition selon la thématique des formations



▸ Les évènements MAPI

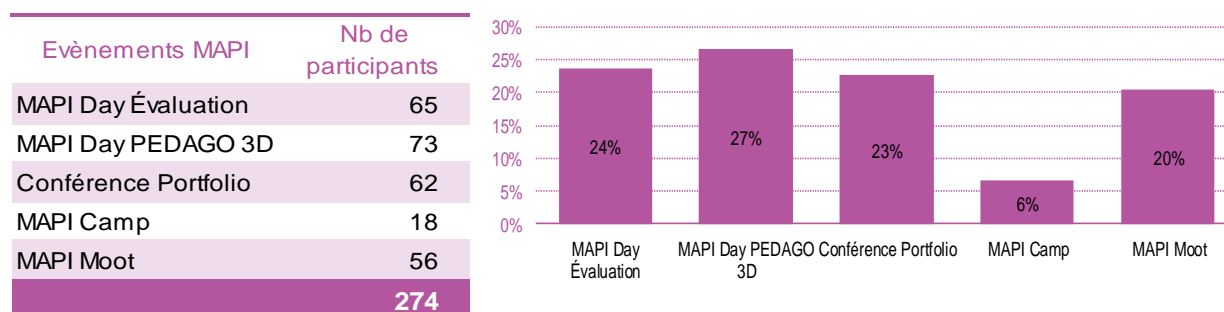
Connaissant la difficulté pour les enseignants-chercheurs pour participer aux formations, des évènements thématiques viennent compléter le plan de formation.

Ils peuvent prendre la forme de journées d'étude (MAPI Day), séminaires (MAPI Camp), barcamp (MAPI Moot) ou conférences, et permettent de toucher un plus large public.

Évènements MAPI 2018

- > MAPI Day Évaluation des acquis d'apprentissage : conférences, retours d'expérience, ateliers de formation et mise en pratique ;
- > MAPI Day PEDAGO 3D : conférences, retours d'expérience, ateliers de coopération et mise en commun ;
- > conférence « Accompagner les étudiants dans la construction et la valorisation des compétences à l'aide d'un portfolio » ;
- > MAPI Camp : séminaire immersif en pédagogie universitaire de deux jours, nombre de participants limité ;
- > MAPI Moot : entre le Barcamp et le salon, moment d'échange et de partage entre utilisateurs de Moodle.

Nombre de participants par évènement MAPI



3.7. Les formations dispensées aux doctorants

Le collège des écoles doctorales et ses huit écoles doctorales accompagnent l'ensemble des 2 000 doctorants tout au long de leur thèse, depuis leur recrutement, leur formation, jusqu'à leur poursuite de carrière nationale ou internationale.

Le collège des écoles doctorales a également sollicité les associations des doctorants afin d'être au plus près de leurs attentes et les accompagner dans leurs actions.

▣ Formations des doctorants

Le collège des écoles doctorales propose une offre de formations transverses complémentaire à l'offre de formations disciplinaires de chaque école doctorale et aux formations proposées par l'URFIST et le service ressources humaines de l'employeur du doctorant.

Ces formations sont construites autour de compétences identifiées et recherchées par les recruteurs quel que soit le secteur d'activité et référencées dans 6 axes :

- > renforcer la culture scientifique commune ;
- > connaître son environnement académique et socio-économique ;
- > maîtriser les techniques et outils utiles pour la recherche doctorale ;
- > se former à l'enseignement/la pédagogie universitaire/la médiation scientifique ;
- > développer ses compétences managériales ;
- > préparer sa poursuite de carrière.

Chaque année, une commission ad hoc réexamine l'ensemble de l'offre de formations en fonction des évaluations, des besoins des doctorants et des recruteurs afin de développer et d'améliorer cette offre et répondre aux attentes.

Un appel à candidatures est lancé au sein de l'université pour animer ces formations validées par la commission ad hoc. Les intervenants sont des personnels de l'Université ou des formateurs du monde socio-économique. Certaines formations ont été assurées conjointement par des intervenants des milieux académique et socio-économique. Afin de permettre à tous les doctorants de suivre les formations, les formateurs doivent être en capacité d'échanger en langue anglaise si nécessaire.

En suivant ces formations, les doctorants développent et acquièrent des compétences applicables dans tous les domaines d'activité, optimisent ainsi leur poursuite de carrière et leur employabilité et se constituent un portfolio de compétences.

Les doctorants, dès leur 1^{ère} année d'inscription en doctorat, établissent conjointement avec leur directeur de thèse un plan de formation de l'ordre de 100h (pouvant aller au-delà) révisable chaque année.

◆ Offre de formation 2017/2018

- > 69 formations (dont 12 proposées en langue anglaise) ;
- > 3 séminaires (épistémologie, entrepreneuriat, « Un doctorat pour quoi faire ? ») ;
- > 1 formation sur la plateforme Moodle « Intégrité scientifique de la recherche » ;
- > 1 formation interdisciplinaire « Quels enjeux et méthodes pour l'interdisciplinarité scientifique » (organisé conjointement par l'université de Bordeaux et l'Université Bordeaux Montaigne) ;
- > 1 journée de rencontre avec les entreprises talençaises en partenariat avec le Groupement des entreprises de Talence ;
- > 1 atelier autour du recrutement animé au cours du forum Aquidoc ;
- > 4 MOOC en ligne : « Construire et gérer un projet avec efficacité » ; « Doctorat et poursuite de carrière » ; « Innover en pratique » ; « Introduction à l'économie de l'innovation ».

Cinq nouvelles formations ont été proposées :

- > construction et développement projet professionnel ;
- > la thèse une expérience réussie en anglais ;
- > Knowing international organizations/opportunities of job after a PhD (en anglais) ;
- > français langue étrangère (3 niveaux A, B, C) pour les doctorants de langue étrangère ;
- > kit de survie documentaire par domaine (SHS, ST, SPEG, SVS) ;
- > respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'environnement du travail.

Une campagne de sensibilisation a été menée afin de sensibiliser les doctorants à la nécessité de se former à l'éthique et à l'intégrité scientifique. Une formation obligatoire leur est délivrée dès la première année.

La formation pédagogie universitaire (parcours A ou parcours B) a été rendue obligatoire pour tous les doctorants ayant une mission d'enseignement.

Évolution de l'offre de formation

	2017/2018	2016/2017
Formations proposées	69	67
Nombre d'inscrits	1306	801
Nombre de présents	1062	650
Nombre d'absents	244 (soit 13%)	151 (soit 23%)
Nombre d'heures réalisées	763,5	648
Moyenne capacité accueil	15	15
Moyenne participation	14	12

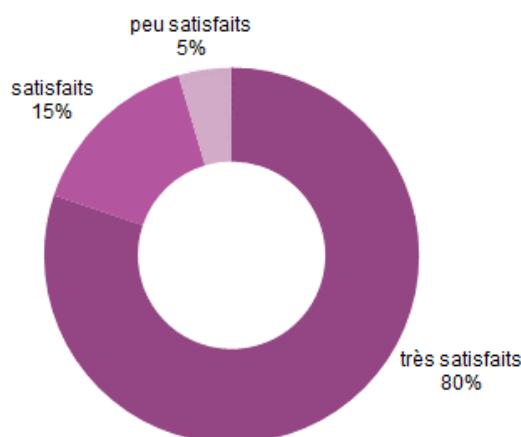
Beaucoup de doctorants vont au-delà des 100 heures de formation obligatoire et se sont appropriés l'offre de formations transverses dans la construction de leur plan de formation.

◆ Évaluation des doctorants

Dans les évaluations de ces formations, elles répondent à leurs attentes pour la majorité des participants.

Ils apprécient les interactions, les échanges entre doctorants et formateurs, la pluridisciplinarité des participants.

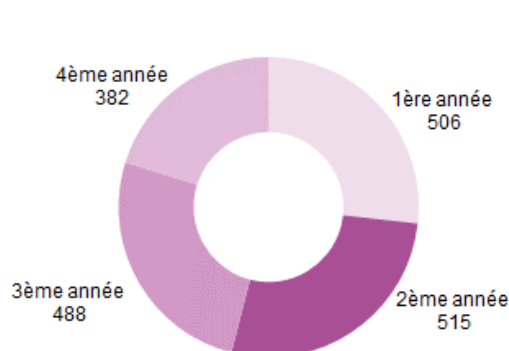
Ils prennent conscience de la nécessité de se former ; la notion de formation obligatoire laisse place à l'intérêt de se former pour acquérir des compétences en fonction de son projet professionnel.



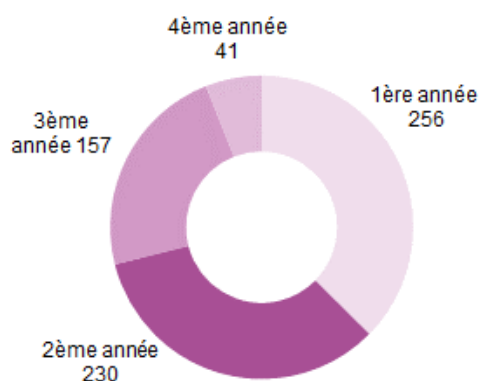
Répartition des doctorants participants

Ecole Doctorale	Effectif doctorants ED	Nb inscrits (hors formation MOOC)	Nb présents (hors formation MOOC)
Sciences chimiques	307	136	79
Sciences de la vie et de la santé	327	103	68
Société, Politique, santé publique	293	97	83
Sciences et environnement	104	27	21
Droit	341	52	18
Sciences physiques et de l'ingénieur	357	147	97
Entreprise, économie et société	123	37	12
Mathématiques et informatique	202	83	32
	2054	682	410

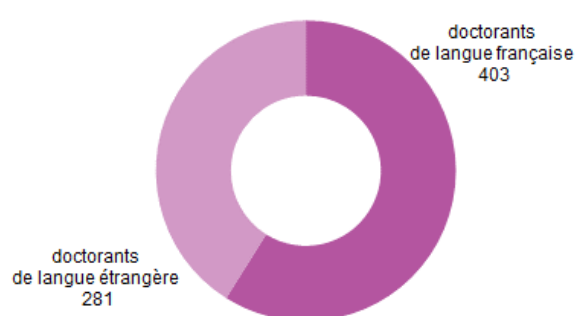
Nb inscrits en doctorat



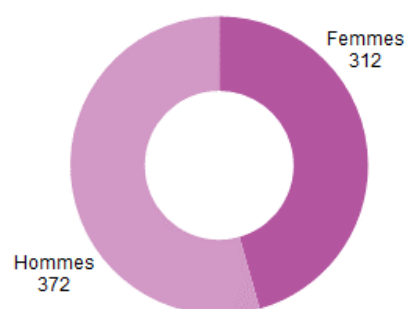
Nb des participants par année d'études



Par origine de langue



Par genre



Coût de la formation

	2017/2018	2016/2017
HCC	33 796 € <i>dont FLE 13 091 €</i>	8 000 €
Prestataires	43 322 €	48 071 €
Montage formation	1 471 €	16 495 €
Logistique	4 912 €	3 250 €
	83 501 €	75 816 €

➤ Insertion et poursuite de carrière des doctorants

- Enquête menée auprès des diplômés en 2014 – source OFVU université de Bordeaux.
- 308 docteurs sur 434 docteurs diplômés en 2014 ont répondu à l'enquête.
- Taux de réponse : 71%.

42 mois environ après leur soutenance de thèse :

- > Taux d'emploi
 - 88% des répondants sont en emploi (y compris post-doc), 9% en recherche d'emploi, 1% sont en études ;
 - 2% sont inactifs.
 - Le taux de chômage est de 9%.
- > Nature du contrat de travail
 - 63% sont en emplois à durée indéterminée (CDI, fonctionnaire) dont 6% dirigent une entreprise ou ont une profession libérale ;
 - 37% des répondants déclarent disposer d'un emploi à durée déterminée (CDD, post-doc, contractuel, ATER, intérimaire...) dont 19% en post-doc ;
 - 96% travaillent à temps plein.
- > Nature de l'emploi et types d'employeurs
 - le taux de cadres pour la promotion 2014 au 1er décembre 2017 est de 97%. Il existe peu de différences entre les écoles doctorales avec un taux d'emploi qui s'établit entre 91% et 100% ;
 - 5% occupent un emploi de techniciens, agents de maîtrise, contremaîtres, catégorie B fonction publique ;
 - 55% des docteurs 2014 en emploi travaillent dans la fonction publique (22% ont obtenu le concours de chercheur (soit 8 doctorants) et 54% ont réussi le concours de maître de conférence (soit 27 docteurs)... ;
 - 34% travaillent dans une entreprise (6% dirigent une entreprise ou exercent en profession libérale) ;
 - 37% des répondants déclarent être en emploi à durée déterminée (CDD, post-doc, contractuel, ATER, intérimaire...) dont 19% en post-doc.

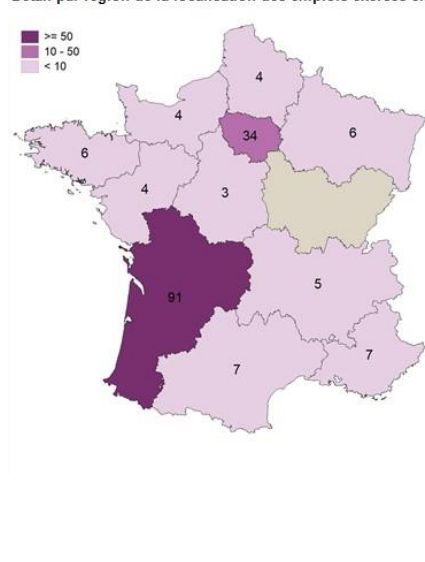
> Caractéristique de l'emploi

Au 1er décembre 2017, 58% des docteurs en emploi déclarent que leur fonction comporte des travaux dans un cadre international, 56% qu'ils exercent des activités de chef de projet, 51% des activités d'encadrement de personnels et 43% que leur emploi comporte la gestion d'un budget.

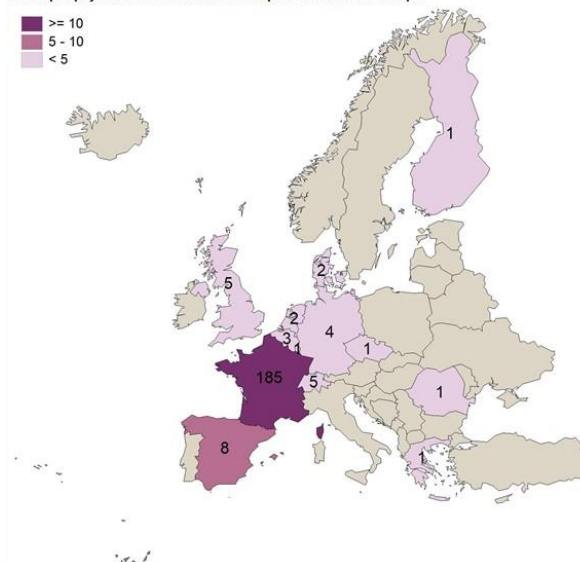
Localisation de l'emploi

- > 71% en France : 52% exercent une activité en Nouvelle-Aquitaine, 20% en Ile de France et 28% dans une autre région ;
- > 29% dans un autre pays.

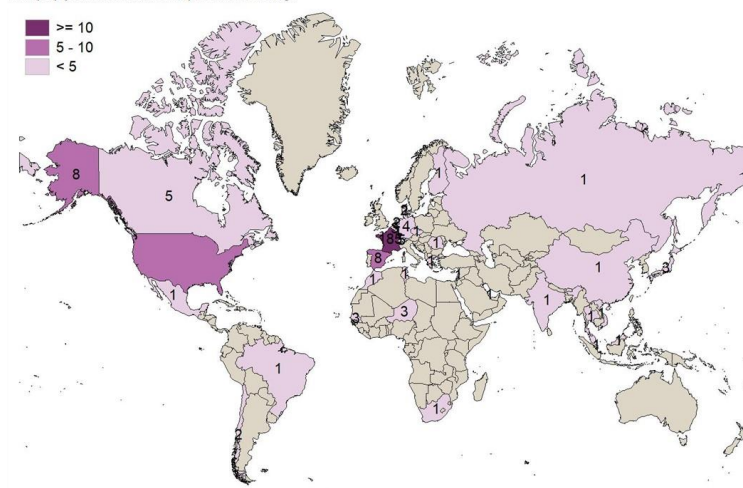
Detail par région de la localisation des emplois exercés en france



Detail par pays de la localisation des emplois exercés en Europe



Detail par pays de la localisation des emplois exercés à l'étranger



▣ Formation des encadrants de doctorants

Depuis 2018, le collège des écoles doctorales propose aux candidats à l'ADT¹³ ou à l'HDR¹⁴, des huit écoles doctorales, une formation à « l'encadrement doctorants » afin de les sensibiliser au statut de « doctorant » et leur permettre de mieux les suivre dans leur cursus et leur poursuite de carrière.

Le bilan 2018

- > 3 sessions pour des formations d'une journée, pour au total, 12 jours de formation ;
- > 212 personnes se sont inscrites à ces formations et 202 y ont effectivement participé.

Les évaluations ont fait ressortir une meilleure vision du doctorat, de son contexte, de la nécessité d'accompagner les doctorants au cours de leur thèse et dans l'après-thèse ainsi que des besoins de formations complémentaires, notamment dans le domaine du management.

Pour les sessions de 2019, il a été fait appel au pôle ressources humaines et développement social de l'université pour intervenir dans le programme de la formation, sur le recrutement d'un doctorant collaborateur et le statut du doctorant contractuel.

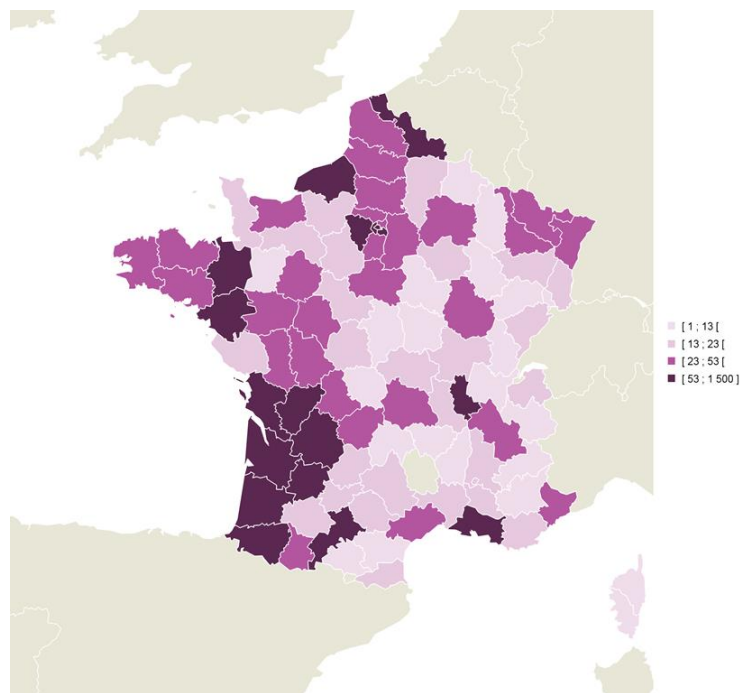
¹³ ADT : Autorisation à diriger une thèse

¹⁴ HDR : Habilitation à diriger une thèse

4. L'origine géographique et la domiciliation des personnels

▸ L'origine géographique des personnels

Répartition des effectifs par département de naissance

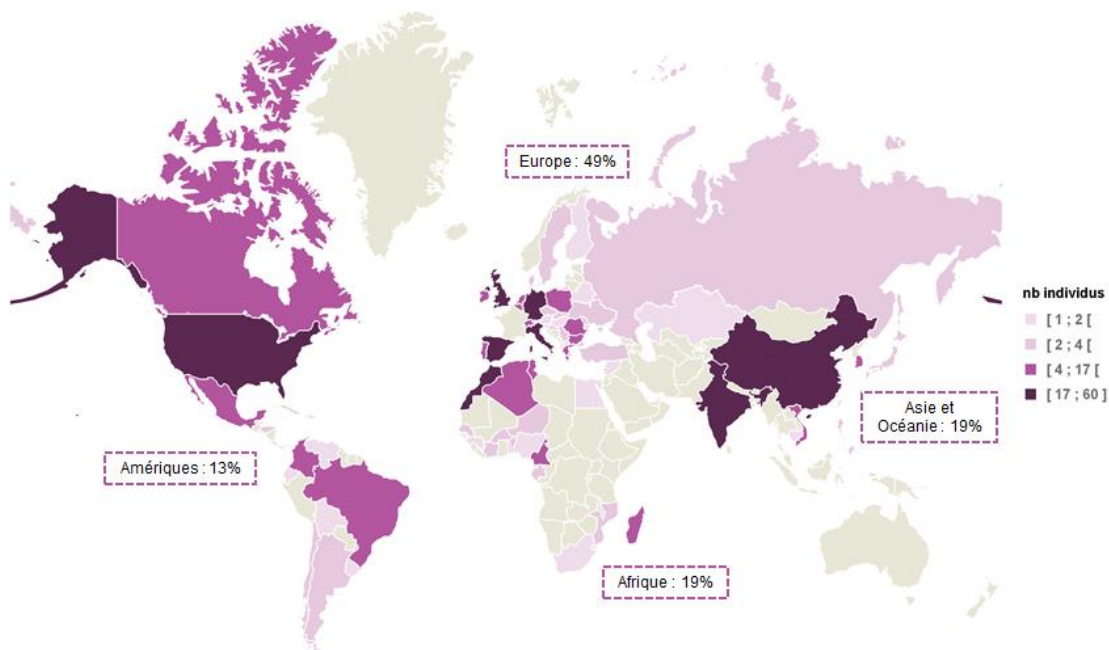


- > 41% des personnels sont originaires de la région Nouvelle-Aquitaine.
- > 12% sont nés en Ile-de-France.

Ces proportions restent stables depuis plusieurs années.

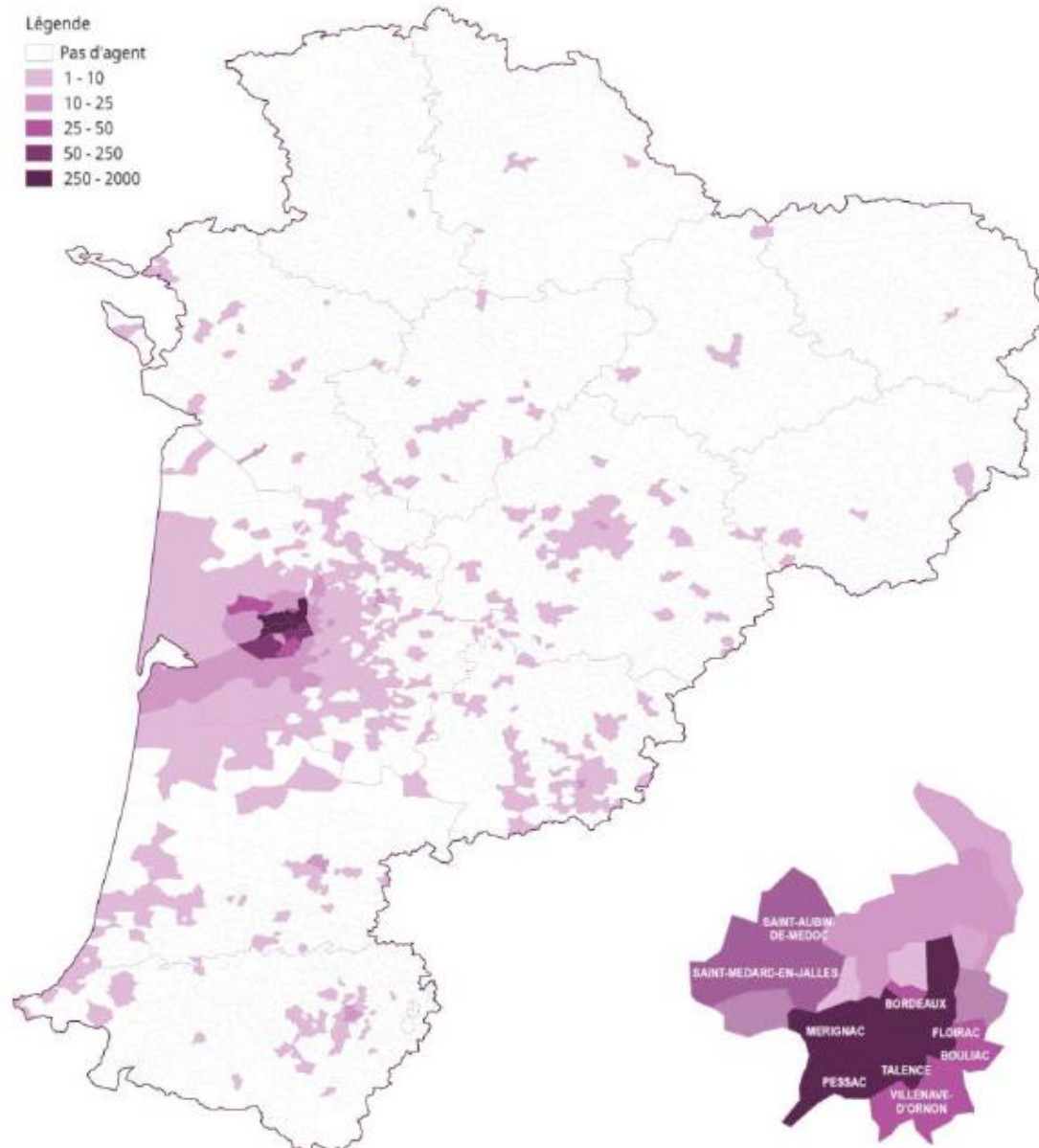
Répartition des effectifs par nationalité (hors nationalité française)

- > 10% des agents de l'université de Bordeaux sont de nationalité étrangère.
- > On constate une augmentation d'agents de nationalité asiatique (+5%) et américaine (+2%) et une baisse des européens (-4%) et des africains (-3%).



► La domiciliation des personnels

Commune de résidence des personnels en Nouvelle-Aquitaine et focus sur Bordeaux Métropole



- La répartition des personnels par commune de résidence montre une plus forte concentration à proximité des sites universitaires ;
- 72% d'entre eux sont domiciliés sur Bordeaux Métropole ;
- la présence plus importante dans le sud de la Gironde est liée à la localisation du campus sud de l'agglomération bordelaise.



Partie 4. Vie institutionnelle

Partie 4 : Vie institutionnelle

1. La gouvernance de l'établissement.....	193
1.1. Présidence	193
1.2. Les conseils centraux.....	193
2. Les composantes de l'université	199
2.1. Les composantes de regroupement	199
2.2. Les écoles et instituts de niveau intermédiaire	201
2.3. Le collège des écoles doctorales.....	202
2.4. Bilan des élections 2018	203
3. Les instances de représentation des personnels de l'établissement	204
3.1. Le comité technique de l'université (CT).....	204
3.2. Les commissions paritaires d'établissement (CPE)	205
3.3. La commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires (CCPANT).....	205
3.4. La commission paritaire consultative compétente à l'égard des enseignants du premier et du second degré.....	206
3.5. Le conseil de service de l'action sociale	206
3.6. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'université (CHSCT)	206
4. Les commissions de dialogue social	208
5. Contentieux, sanctions et conflits sociaux.....	209
5.1. Les différents types de contentieux	209
5.2. Répartition par type de contentieux	210
5.3. Les sanctions	211
5.4. Les journées d'absence pour grève.....	211

Partie 4 : Vie institutionnelle

L'université est un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (E.P.S.C.P.). Elle est administrée par le conseil d'administration et le président. La gouvernance de l'établissement repose également sur le conseil académique composé de la commission de la recherche et la commission de la formation et de la vie universitaire.

1. La gouvernance de l'établissement

1.1. Présidence

Le président assure la direction de l'établissement, il est assisté dans ses missions d'une équipe présidentielle composée des vice-présidents qui exercent les fonctions que celui-ci leur confie.

Le président est élu à la majorité absolue des membres du conseil d'administration parmi les enseignants-chercheurs, chercheurs et les personnels assimilés. Son mandat, d'une durée de 4 ans, est renouvelable une fois. Le président de l'université de Bordeaux a été réélu le 18 janvier 2018.

Le président est également assisté d'un bureau et de chargés de mission qu'il désigne. Cette équipe élargie se répartit les dossiers par grands domaines de compétences.

La gouvernance des universités

Elle repose sur trois organes :

- > un exécutif assuré par le président de l'université
- > deux assemblées délibérantes que sont
 - le conseil d'administration
 - le conseil académique.

1.2. Les conseils centraux

Les conseils centraux sont les organes délibérants chargés d'administrer l'université, au côté du président. Il s'agit du conseil d'administration et du conseil académique.

Les membres des conseils centraux sont élus, par collèges électoraux distincts, au suffrage direct, avec scrutin de liste à la proportionnelle, par la communauté universitaire (enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs, personnels BIATSS, étudiants).

Le 5 décembre 2017, l'université de Bordeaux a procédé au renouvellement de ses conseils centraux sur la base de l'organisation des universités issue de la loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche (dite loi ESR).

Les statuts de l'université prévoient que les membres des conseils centraux élisent leurs vice-présidents sur proposition du président de l'université et que le président de l'université préside le conseil académique (CAc).

Réunion des conseils centraux

	Nombre de séances dans l'année
Conseil d'administration	13
Conseil académique	3 plénières / 9 restreintes
Commission de la formation et de la vie universitaire	10
Commission de la recherche	9

► Le conseil d'administration

Par ses délibérations, le conseil d'administration détermine la politique de l'établissement.

Le conseil d'administration de l'université de Bordeaux est composé de trente-six membres dont vingt-huit sont élus par la communauté universitaire. Huit autres membres sont désignés en qualité de personnalités extérieures représentant des collectivités territoriales, des organismes de recherche, des entreprises, des organisations représentatives des salariés et des établissements d'enseignement secondaire.

◆ Compétences du conseil d'administration

Le conseil d'administration détermine la politique de l'établissement :

- > il approuve le contrat pluriannuel d'établissement conclu par l'université avec l'Etat ;
- > il répartit les moyens en fonction de la stratégie de l'établissement qu'il détermine ; il vote le budget et approuve les comptes ;
- > il approuve les conventions signées par le président ;
- > il adopte le règlement intérieur de l'université ;
- > il fixe, sur proposition du président et dans le respect des priorités nationales, la répartition des emplois ;
- > il autorise le président à engager toute action en justice ;
- > il approuve le rapport annuel d'activités ;
- > il délibère sur toutes les questions que lui soumet le président au vu notamment des avis et vœux du conseil académique ;
- > il définit la politique pluriannuelle d'investissements ;
- > il approuve le rattachement d'une composante de formation ou d'une unité de recherche à un ou plusieurs collèges ou départements de recherche.

Certaines de ces compétences sont déléguées au président dans le cadre d'une délégation de pouvoir adoptée par le conseil. Elle permet au conseil de se concentrer sur les éléments stratégiques de la politique de l'établissement.

Composition du conseil d'administration

Composition du conseil d'administration	Nombre de membres
professeurs des universités et personnel	8
autres enseignants-chercheurs, enseignants	8
BIATSS	6
usagers	6
personnalités extérieures	8
	36

Délibération du conseil d'administration

Le conseil a rendu 80 délibérations ou avis (87 en 2017 et 2016).

Domaine	Nombre
Affaires institutionnelles	19
Ressources humaines	15
Affaires financières	12
Formation et de la vie universitaire	12
Patrimoine	12
Conventions	4
	74*

* Les 6 délibérations non répertoriés dans le tableau sont relatives à l'approbation des PV des séances précédentes.

◆ Composition

	Nb de membres
Professeurs des universités et personnels assimilés	8
Autres enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés	8
Personnels BIATSS	6
Usagers*	6
Personnalités extérieures	8
	36

*étudiants et auditeurs

6 CA restreints se sont tenus en 2018 consacrés aux thématiques ressources humaines.

12 points ont été présentés, portant principalement sur :

- > La rémunération des enseignants associés, invités ;
- > La liste des bénéficiaires de PCA et PRP¹ ;
- > La gestion des services d'enseignement (dépassement du plafond des HCC etc) ;
- > Les candidatures aux concours PR¹ et EC¹ 2018.

▶ Le conseil académique

Le conseil regroupe deux commissions composées chacune de quarante membres. Il s'agit d'une part de la commission de la recherche et d'autre part de la commission de la formation et de la vie universitaire.

Les statuts de l'université de Bordeaux prévoient une représentation équilibrée de chaque secteur de formation.

Le conseil académique est composé de la commission de la recherche et de la commission de la formation et de la vie universitaire.

Les secteurs de formation et de recherche

Les statuts de l'université de Bordeaux prévoient une représentation équilibrée de chaque secteur de formation et de recherche au sein du conseil académique :

- *Droit, économie, gestion ;*
- *Lettres, sciences humaines et sociales ;*
- *Santé ;*
- *Sciences et technologies.*

¹ Voir annexe 1 : liste des sigles et abréviations

Il exerce également des compétences en matière d'emplois d'enseignant-chercheur, de chercheur et d'enseignant, notamment dans sa formation restreinte aux enseignants-chercheurs. Les questions disciplinaires concernant les enseignants-chercheurs et les usagers sont traitées par des membres élus au sein de ce conseil.

◆ Compétences du conseil académique

Le conseil académique en formation plénière assure la cohérence et l'articulation entre les politiques de formation et de recherche. À ce titre, le conseil académique adopte et transmet au conseil d'administration une analyse consolidée des orientations stratégiques proposées par les composantes de pilotage intermédiaire et transversales et par le collège des écoles doctorales.

Ce conseil est consulté ou peut émettre des vœux sur :

- > les orientations politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle, de documentation scientifique et technique ;
- > la répartition des moyens entre les composantes ;
- > la détermination des besoins prioritaires en termes d'infrastructures ;
- > la qualification des emplois d'enseignants-chercheurs et de chercheurs à pourvoir ;
- > la demande d'accréditation ;
- > le contrat d'établissement ;
- > toutes les mesures visant à garantir l'exercice des libertés universitaires et des libertés syndicales et politiques des étudiants ;
- > la création de nouveaux regroupements de composantes.

▶ Composition de la commission de la recherche

La commission de la recherche (CR) participe à l'élaboration de la politique de recherche et de valorisation. Elle est notamment chargée de la répartition de l'enveloppe des moyens destinée à la recherche allouée par le conseil d'administration et de la détermination des règles de fonctionnement des laboratoires.

	Nb de membres
Professeurs et personnels assimilés	14
Personnels habilités à diriger des recherches	7
Personnels détenteurs d'un doctorat	6
Autres personnels enseignants	1
Personnels ingénieurs et techniciens	3
Autres personnels	1
Doctorants	4
Personnalités extérieures	4
	40

► Composition de la commission de la formation et de la vie universitaire

La commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) participe à l'élaboration de l'offre de formation et contribue à l'amélioration de la vie universitaire. Elle est notamment chargée de la répartition de l'enveloppe des moyens destinée à la formation allouée par le conseil d'administration, des règles relatives aux examens et des mesures destinées à favoriser la réussite du plus grand nombre d'étudiants.

	Nb de membres
Professeurs et personnels assimilés	8
Autres enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés	8
Personnels BIATSS	4
Usagers	16
Personnalités extérieures	4
	40

► Zoom : Bilan de l'obligation d'alternance sur les listes de candidats posée par la loi ESR du 22 juillet 2013

Depuis l'entrée en vigueur de la loi ESR en date du 22 juillet 2013, chaque liste de candidats aux élections des conseils des ESPCP doit être composée alternativement d'un candidat de chaque sexe. Cette notion d'alternance ne doit pas être confondue avec une obligation de parité. En effet, la règle de l'alternance n'implique pas de prévoir un nombre pair de candidats sur une liste. A titre d'exemple, une liste de trois candidats est recevable dans la mesure où elle est composée en ces termes : femme/homme/femme ou homme/femme/homme.

L'obligation d'alternance sur les listes de candidats ne s'impose que pour les élections aux conseils des universités visés au titre 1er du livre VII du code de l'éducation à savoir le conseil d'administration, les commissions du conseil académique, les conseils d'UFR (cf. article L. 713-3) et les conseils d'instituts et écoles internes aux universités (cf. article L.713-9). Pour les autres composantes, cette obligation ne s'impose pas, à moins que les statuts de ces dernières en disposent autrement. Etant précisé que le choix retenu par l'établissement a été d'insérer, dans l'ensemble des statuts des composantes, cette obligation d'alternance sur les listes de candidats.

Représentation féminine parmi les élus du conseil d'administration

Collèges électoraux	2018		2014	
	Nb d'élus	% F	Nb d'élus	% F
A - professeurs et personnels assimilés	8	50%	8	50%
B - autres enseignants-chercheurs, des enseignants et personnels assimilés	8	50%	8	50%
C - personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé	6	50%	6	50%
D - usagers (titulaires)	6	33%	6	33%
	28	47%	28	50%

Représentation féminine parmi les élus de la CFVU

Collèges électoraux	2018		2014	
	Nb d'élus	% F	Nb d'élus	% F
A - professeurs et personnels assimilés	8	50%	8	25%
B - autres enseignants-chercheurs, des enseignants et personnels assimilés	8	63%	8	25%
C - personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé	4	50%	4	75%
D - usagers	16	50%	16	37,5%
	36	53%	36	36%

Représentation féminine au sein de la commission de la recherche

Collèges électoraux	2018		2014	
	Nb d'élus	% F	Nb d'élus	% F
A - professeurs et personnels assimilés	14	43%	14	43%
B - personnels habilités à diriger des recherches	7	29%	7	57%
C - personnels détenteurs d'un doctorat	6	67%	6	50%
D - autres personnels enseignants	1	100%	1	0,0%
E - personnels ingénieurs et techniciens	3	33%	3	33,0%
F - autres personnels	1	100%	1	100,0%
G - doctorants	3	0%	4	0,0%
	36	42%	36	47,2%



Évolution de la parité

Au terme d'une lecture comparative des tableaux susvisés, l'obligation de constituer des listes de candidatures composées alternativement de candidat de chaque sexe (posée par la Loi ESR en date du 22 juillet 2013) a permis de renforcer la présence des femmes au sein des conseils centraux.

Ainsi, la proportion des femmes a, pour l'essentiel, doublé au sein des conseils centraux, passant :

- d'environ 20% (avant 2013) à près de 50% (depuis 2014) au sein du conseil d'administration ;
- d'environ 30% (avant 2013) à plus de 50 % (depuis 2014) au sein de la commission de la formation et de la vie étudiante ;
- d'un peu plus de 30% à près de 50% au sein de la commission de la recherche.

Étant noté que depuis 2014, la proportion des femmes au sein des conseils centraux (dans les proportions susvisées) est relativement stable.

Personnalités extérieures et parité

Lors de la désignation des personnalités extérieures au sein des conseils des EPSCP, la parité doit être strictement respectée sur l'ensemble du collège des personnalités extérieures.

2. Les composantes de l'université

L'université de Bordeaux s'est structurée autour de deux types de structures de niveau intermédiaire, d'une part, les composantes de regroupement (collèges et départements) et d'autre part, les écoles et instituts de niveau intermédiaire (Institut des sciences de la vigne et du vin, Institut universitaire de technologie et École supérieure du professorat et de l'éducation d'Aquitaine).

L'université s'est saisie des possibilités offertes par les dispositions de l'article L. 713-1 du code de l'éducation. Dans ses statuts, l'université a décidé de regrouper ses composantes de formation dans quatre collèges de formation et ses composantes de recherche dans trois départements de recherche. Chacune de ces structures de niveau intermédiaire est administrée par un conseil et dirigée par un directeur.

De plus, depuis 2016, l'université de Bordeaux s'est dotée d'un collège des écoles doctorales dont la mission est d'animer et de coordonner la politique doctorale de l'établissement, en lien étroit avec les écoles doctorales.

2.1. Les composantes de regroupement

▣ Les collèges de formation

L'université de Bordeaux a structuré sa formation en 4 grands collèges qui regroupent les composantes de formation (unités de formation, facultés et instituts) par secteurs :

- > le collège de droit, de science politique, d'économie et de gestion,
- > le collège des sciences de la santé ;
- > le collège des sciences et technologies ;
- > le collège des sciences humaines.

Collèges – composition des conseils

		Membres du conseil
Droit, science politique, économie, gestion	Professeurs et personnels assimilés	6
	Autres enseignants-chercheurs et personnels assimilés	6
	Autres enseignants	2
	Personnels BIATSS	4
	Usagers	9
	Personnalités extérieures	3
		30
Sciences de la santé	Professeurs et personnels assimilés	8
	Autres enseignants-chercheurs et personnels assimilés	8
	Personnels BIATSS	5
	Usagers	7
	Personnalités extérieures	12
		40
Sciences de l'Homme	Professeurs et personnels assimilés	6
	Autres enseignants-chercheurs et personnels assimilés	6
	Autres enseignants	3
	Personnels BIATSS	3
	Personnalités extérieures	3
		21
Sciences et technologies	Professeurs et personnels assimilés	6
	Autres enseignants-chercheurs et personnels assimilés	6
	Autres enseignants	2
	Personnels BIATSS	4
	Usagers	9
	Personnalités extérieures	3
		30

▸ Les départements de recherche

Les différents types de structures de recherche (unités mixtes de recherche, équipes d'accueil, plateformes...) sont actuellement regroupés par domaine scientifiques, au sein de trois grands départements de recherche :

- > le département des sciences humaines et sociales ;
- > le département des sciences du vivant et de la santé ;
- > le département des sciences et technologies.

Afin de s'adapter aux actuels besoins des acteurs de la recherche et de répondre aux exigences d'une université internationale, ont été créés, par délibération du conseil d'administration en date du 12 décembre 2018, en lieu et place des trois grands départements susvisés, onze départements de recherche.

2.2. Les écoles et instituts de niveau intermédiaire

▸ L'institut des sciences de la vigne et du vin (ISVV)

L'Institut des Sciences de la Vigne et du Vin (ISVV) a vocation à coordonner l'ensemble des équipes de la recherche, de la formation et du transfert de technologie du domaine vitivinicole.

▸ L'institut universitaire de technologie (IUT)

Les IUT de Bordeaux, Bordeaux Montesquieu et de Périgueux se sont regroupés pour former une seule structure. La création de l'institut a été décidée en conseil d'administration le 24 novembre 2015.

▸ L'École supérieure du professorat et de l'éducation (ÉSPE) d'Aquitaine

L'école supérieure du professorat et de l'éducation a été créée le 1er septembre 2013 par la loi de refondation de l'école de la République. L'ÉSPE d'Aquitaine est une composante de l'université de Bordeaux. Son offre de formation est assurée en collaboration avec l'Université Bordeaux Montaigne, l'Université de Pau et des Pays de l'Adour (UPPA) et l'institution scolaire (Rectorat de l'académie de Bordeaux, DSDEN, écoles, collèges, lycées...).

L'ÉSPE de l'académie de Bordeaux forme les étudiants de master MEEF (M1 et M2) se destinant aux métiers de professeurs des écoles (PE), professeurs de lycée et collège (PLC) et conseillers principaux d'éducation (CPE).

Elle forme également les étudiants ou professionnels souhaitant se spécialiser en ingénierie de la formation.

L'ÉSPE dispose de 5 sites de formation répartis dans les différents départements de l'académie de Bordeaux : Gironde (Mérignac et Bordeaux-Caudéran), Dordogne (Périgueux), Landes (Mont-de-Marsan), Lot-et-Garonne (Agen) et Pyrénées-Atlantiques (Pau).

► Composition des conseils des écoles et des instituts

	Membres du conseil	
ISVV	Professeurs et personnels assimilés	3
	Autres enseignants-chercheurs, enseignants et et personnels assimilés	3
	BIATSS	3
	Usagers	3
	Personnalités extérieures	12
	24	
IUT	Professeurs et personnels assimilés	3
	Autres enseignants-chercheurs et personnels assimilés	5
	Autres enseignants	5
	Chargés d'enseignement	1
	BIATSS	7
	Usagers	7
	Personnalités extérieures	12
	40	
ESPE	Professeurs et personnels assimilés	2
	Autres enseignants-chercheurs et personnels assimilés	2
	Autres enseignants et formateur relevant d'un établissement supérieur	2
	Personnels relevant du ministère chargé de l'éducation nationale	2
	Autres personnels	2
	Usagers	6
	Représentants de l'université	3
	Personnalités extérieures	11
	30	

2.3. Le collège des écoles doctorales

Le collège des écoles doctorales a été créé par délibération du conseil d'administration de l'université après avis du conseil académique le 10 octobre 2016. Cette composante a pour mission de coordonner la politique doctorale des huit écoles doctorales de l'université.

L'objectif du collège est de positionner le doctorat comme un des moteurs de la renommée et l'attractivité internationale de l'université. L'université compte actuellement près de 2 000 doctorants.

Le collège des écoles doctorales est administré par un conseil et dirigé par un directeur, nommé par le président, après avis du conseil du collège, parmi les personnels titulaires d'une habilitation à diriger les recherches.

Les premières élections du conseil du collège des écoles doctorales se sont déroulées le 18 septembre 2017.

Composition du conseil

	Membres des conseils
le directeur du collège	1
les directeurs des écoles doctorales, ou leur représentant	8
des représentants des personnels enseignants-chercheurs et chercheurs	3
des représentants des personnels BIATSS	2
des représentants des doctorants	3
des personnalités extérieures représentant le monde socio-économique	3
	20

2.4. Bilan des élections 2018

Au cours de l'année 2018, près d'une trentaine d'élections ont été organisées au niveau de l'établissement lors des échéances suivantes :

- > le 5 avril 2018, ont ainsi eu lieu les élections des représentants au conseil du Centre de formation des apprentis (CFA), au conseil des quatre collèges (DSPEG, ST, Santé et SH), au conseil d'école de l'ÉSPE (usagers), au conseil de l'UF AES du collège DSPEG (collège C) et au conseil du département ST (usagers) ;
- > les 24 et 26 avril 2018, ont été élus, pour la durée du mandat restant à courir, le directeur du collège DSPEG et la directrice du collège SH ;
- > le 25 octobre 2018, ont été organisées des élections afin de procéder au renouvellement total des représentants du conseil des unités de formation de trois collèges (DSPEG, ST et Santé), de l'unité de formation Biologie et de l'OASU et au renouvellement partiel des représentants du conseil de collège DSPEG (collège B) et du conseil de collège SH (collège A) ;
- > les 23 et 26 novembre 2018, l'ÉSPE a procédé au renouvellement total des représentants du conseil d'école ;
- > le 6 décembre 2018, ont eu lieu, concomitamment aux élections professionnelles nationales (CTU et CTMESR) les élections des représentants du personnel au sein du Comité technique d'établissement (CTE) et de la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires (CCPANT).

Comité technique d'établissement

Participation aux élections par bureaux de vote

Bureaux de vote	Taux de participation	Rappel 2014
Bureau de Talence	13,9%	16,2%
Bureau de Pessac	20,1%	22,2%
Bureau de Bordeaux-Carreire	12,3%	11,1%
	14,6%	15,3%

Résultats par bureaux de vote

Listes candidates	Talence	Pessac	Bordeaux-Carreire	Total	Nb total de sièges	Rappel 2014
Sgen-CFDT	15,9%	24,5%	12,8%	17,3%	2	1
FERC-Sup_CGT et SNTRS	21,8%	26,5%	34,2%	26,4%	3	4
SNPTES	46,9%	31,1%	47,0%	42,9%	4	4
FSU	15,2%	17,9%	6,0%	13,5%	1	1
					10	10

► Commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires (CCPANT)

Sièges à pourvoir, résultat et participation aux élections

	Sièges à pourvoir	Répartition des sièges	Taux de participation	Rappel 2014
Catégorie A	3	1 FERCSUP-CGT 2 SNPTES	6,9%	7,0%
Catégorie B	2	1 FERCSUP-CGT 1 SNPTES	21,1%	27,4%
Catégorie C	3	1 FERCSUP-CGT 2 SNPTES	21,1%	34,5%

3. Les instances de représentation des personnels de l'établissement

3.1. Le comité technique de l'université (CT)

L'université dispose d'un comité technique d'établissement dans lequel les personnels sont représentés. Il examine les questions relatives :

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

Il reçoit communication et débat du bilan social de l'établissement.

Le comité est composé de 10 représentants du personnel titulaires et d'un nombre égal de suppléants. Le mandat des membres élus du comité technique est fixé à quatre ans.

Il comprend, en outre, le président de l'université, ou son représentant, qui le préside, et le directeur général des services.

Le comité technique s'est réuni à 10 reprises en 2018.

52 dossiers ont été présentés : 24 pour avis et 28 pour information.
Parmi ces différents sujets, 32 points concernaient les ressources humaines.

3.2. Les commissions paritaires d'établissement (CPE)

Compétentes pour les agents titulaires BIATSS, les CPE sont composées d'un nombre égal de représentants de l'établissement et de représentants des personnels (20 représentants de l'administration et des personnels). Leurs membres siègent pour une période de trois ans. Les représentants des personnels sont élus, par filières (groupe) et par catégories, au scrutin de listes présentées par les organisations syndicales.

La commission paritaire d'établissement (CPE) est consultée sur les décisions individuelles et les affectations pour les personnels titulaires et stagiaires de l'université. Elle prépare les travaux des commissions administratives paritaires académiques et nationales.

Nombre de représentants du personnel par catégorie et par groupe

Groupe 1 : Personnels ITRF	
Catégorie A	3
Catégorie B	2
Catégorie C	3
	8
Groupe 2 : Personnels AENESR	
Catégorie A	2
Catégorie B	2
Catégorie C	2
	6
Groupe 3 : Personnels des Bibliothèques	
Catégorie A	2
Catégorie B	2
Catégorie C	2
	6

Réunions des CPE

Les CPE se sont réunies à 18 reprises en 2018.

	Nb de séances dans l'année
Formation plénière	4
personnels ITRF	8
Formation restreinte	4
personnels de l'AENESR	4
personnels des bibliothèques	2

3.3. La commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires (CCPANT)

La CCPANT est exclusivement consultée sur des questions d'ordre individuel. Elle doit être obligatoirement consultée sur les décisions relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et certaines sanctions disciplinaires. En outre, la CCPANT peut être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents. Elle est compétente à l'égard de tous les agents contractuels, dont les doctorants contractuels.

Cette commission comprend en nombre égal des représentants de l'établissement (8) et des représentants des personnels (8), qui siègent pour une période de quatre ans. Elle est présidée par le chef d'établissement.

La CCPANT s'est réunie à 3 reprises en 2018.

3.4. La commission paritaire consultative compétente à l'égard des enseignants du premier et du second degré

La commission paritaire consultative compétente à l'égard des enseignants du premier et du second degré est consultée pour l'examen des dossiers de promotion, de titularisation, des renouvellements de stages ou toute autre question relative à la situation individuelle des personnels du premier et du second degré affectés à l'université.

Cette commission s'est réunie 4 fois en 2018.

3.5. Le conseil de service de l'action sociale

Le service universitaire d'action sociale (SUAS) est chargé d'organiser l'action sociale au bénéfice des personnels de l'université.

Il participe à l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnels et dans ce cadre à l'étude, la promotion, l'organisation, l'animation et la gestion administrative et financière de l'action sociale.

Il contribue à l'information des personnels sur les droits sociaux et favorise l'accès aux différents types de prestations ou de services à caractère social, culturel, sportif et de loisirs.

Le service est administré par un conseil qui est consulté sur les grandes orientations relevant de l'action sociale et de la stratégie dans ce domaine.

Un bilan des activités conduites lui est présenté chaque année.

Le conseil de service de l'action sociale s'est réuni 3 fois, le comité de pilotage de l'action sociale s'est réuni 6 fois en 2018.

Les comités de pilotage permettent d'établir des points d'étape fonctionnels et opérationnels et d'élaborer les orientations stratégiques des projets d'action sociale.

3.6. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'université (CHSCT)

Le CHSCT, quel que soit son niveau organisationnel (central, local), est la seule instance réglementaire représentative des personnels dotée de pouvoirs délibératifs pour l'ensemble des questions (individuelles et collectives) de santé, de sécurité et de qualité de vie au travail des personnels et des usagers qu'elle accueille, ainsi que de l'amélioration de leurs conditions de travail.

Le CHSCT participe entre autres à la politique globale de prévention de l'établissement en analysant les risques et en proposant des actions de prévention. L'une de ses missions est d'assurer le suivi et l'analyse des incidents, des accidents du travail et des maladies professionnelles, ceci afin de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des personnels et des usagers face aux risques professionnels (physiques ou psychosociaux) auxquels ils sont exposés.

▣ La composition des CHSCT

- > le président de l'université ou son représentant ;
- > le directeur général des services ou son représentant ;
- > des groupes d'experts désignés.

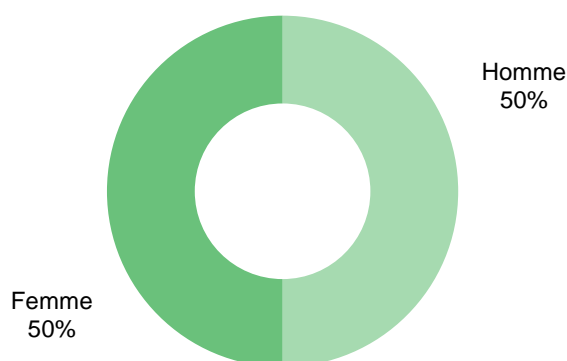
Particularité du CHSCT central :

9 représentants des personnels titulaires et 9 suppléants + 3 représentants des usagers.

Pour les CHSCT spéciaux :

7 représentants des personnels titulaires et 7 suppléants + 2 représentants des usagers.

Répartition des représentants des personnels par genre (tous CHSCT confondus)



Nombre de séances dans l'année

	Nb de réunions	rappel 2017
CHSCT Central	3	3
CHSCT Talence	3	3
CHSCT Carreire	3	3
CHSCT Pessac	4	3
Total	13	12

▸ Principaux thèmes de travail traités au CHSCT

- > Fonctionnement instance ;
- > cadre d'application du télétravail ;
- > expérimentation d'un logiciel d'évaluation des risques professionnels ;
- > points d'avancement sur des expertises et des mises en œuvre (promotion de la QVT...) ;
- > diagnostics, préconisations et points de situations sur des situations particulières ;
- > points sur les inspections (de l'ASN, de la direction départementale de protection des personnes...) ;
- > restitutions, comptes rendus et synthèses (DUER, enquêtes en ligne...) ;
- > proposition d'un programme annuel de prévention ;
- > présentation de bilans (CEVHS, radioprotection, agréments...).

▸ Visites programmées des services

- > Visite de 7 laboratoires sur les sites de Talence et Carreire ;
- > Visite d'une bibliothèque ;
- > Visite du site d'Agen.

▸ Enquêtes après accident / incident

- > Expositions respiratoires à des produits chimiques suite à divers incidents.

4. Les commissions de dialogue social

40 commissions de dialogue social ont été organisées en 2018, réparties en 8 thématiques.

Ces commissions, présidées par le vice président en charge des ressources humaines (VPRH) et le Directeur général des services (DGS) et coordonnées par la Directrice générale des services adjointe (DGSA) en charge de Pôle RHDS, sont composées de membres désignés parmi les organisations syndicales représentatives au comité technique d'établissement et au Conseil d'administration et de représentants de l'administration.

En 2018, il a été accordé aux organisations syndicales la possibilité de faire participer à ces réunions tout représentant de leur choix. Aussi, des membres élus dans les Commission paritaire d'établissement (CPE) ou Commission administrative paritaire (CAP), ou tout autre membre des organisations syndicales représentatives du Comité technique d'établissement, ont pu participer à ces commissions de dialogue social.

La commission dédiée aux enseignants-chercheurs (EEC) examine les dossiers issus de groupes de travail composés exclusivement d'enseignants, enseignants-chercheurs, et piloté par le VPRH.

La commission dédiée à la promotion de la qualité de vie au travail, pilotée par la Chargée de mission Qualité de vie au travail (QVT) réunit également les secrétaires des CHSCT, les représentants du pôle Patrimoine, immobilier, logistique, prévention, sécurité, environnement (PILPSE) et la direction de l'amélioration continue.

Commissions de dialogue social par thématique

Commission	Nbre de séances
Gestion RH des personnels BIATSS	9
Gestion RH des personnels EEC	2
Qualité de vie au travail	3
Conception du dialogue social	4
Gestion des emplois	6
Réorganisation des services	14
Spéciale dévolution du patrimoine	1
Spéciale évolution des personnels	1
	40

Au total, 28 commissions se sont tenues de janvier à juillet 2018, puis 12 autres de septembre à décembre 2018.

Ces commissions ont permis de préparer les travaux des 10 comités techniques.

Le temps moyen d'une séance de commission de dialogue social est d'1h30. En 2018, la durée globalisée de ces séances représentent un temps de presque 60h.

5. Contentieux, sanctions et conflits sociaux

Le juge administratif peut être saisi des décisions prises par le président de l'université. Le juge est compétent pour contrôler et, éventuellement, sanctionner l'administration.

En 2018, les recours concernant les personnels, contre des décisions de l'université, relèvent de deux types de contentieux, le recours pour excès de pouvoir et le recours de plein contentieux.

Quatre contentieux jugés en 2018 :

- 1 partiellement défavorable à l'université ;
- 2 défavorables aux agents ;
- 1 désistement.

5.1. Les différents types de contentieux

▣ Le recours pour excès de pouvoir

Il s'agit d'un recours par lequel le requérant (demandeur) demande au juge administratif de contrôler la légalité d'une décision administrative et d'en prononcer l'annulation s'il y a lieu.

Sa première caractéristique est d'être un recours facile d'accès. En effet, la juridiction peut être saisie par une simple lettre, qui doit seulement indiquer les nom et prénom du requérant, ses coordonnées, la décision dont il entend obtenir l'annulation et les raisons qui justifient son recours.

Le juge administratif est très libéral dans l'acceptation de ce recours. Il faut préciser en outre que le recours pour excès de pouvoir est dispensé du ministère d'avocat (le requérant peut agir seul).

Si, après avoir exercé son contrôle, le juge administratif décide d'annuler la décision administrative litigieuse, cette décision disparaît rétroactivement de l'ordre juridique. Tout doit se passer comme si cet acte administratif n'avait jamais existé et ses effets produits antérieurement au jugement sont annulés. Cette règle est parfois source de difficultés pour l'administration. Ainsi, lorsqu'une décision défavorable à un fonctionnaire (refus d'une promotion, révocation...) est annulée par le juge de l'excès de pouvoir, l'administration doit reconstituer la carrière du fonctionnaire.

À la demande du requérant, et en cas d'annulation, le juge peut prononcer des injonctions à l'administration : soit de prendre une nouvelle décision dans un sens donné, soit de procéder au réexamen de la décision annulée.

▣ Le plein contentieux

Pour ce type de recours, le juge dispose des pouvoirs les plus étendus. Le juge ne doit pas seulement se limiter, comme dans le cadre du recours pour excès de pouvoir, à annuler ou à valider un acte administratif. Il peut aussi réformer l'acte administratif (le modifier), voire lui en substituer un nouveau. Tel est par exemple le cas dans le contentieux électoral : si le juge administratif constate de graves irrégularités ayant pu modifier les résultats du scrutin, il peut déclarer vainqueur celui qui avait initialement perdu. Le juge du plein contentieux peut également condamner l'administration à des dommages et intérêts.

Le contentieux de pleine juridiction recouvre des recours d'une très grande variété : contentieux contractuel, contentieux de la responsabilité, contentieux fiscal, contentieux électoral...

Le plus souvent, les recours de plein contentieux sont soumis au ministère d'avocat. En conséquence, le juge administratif est plus exigeant que pour l'excès de pouvoir dans l'acceptation des recours.

En matière de ressources humaines, le plein contentieux concerne principalement le contentieux de la responsabilité. Selon les cas, la responsabilité pour faute ou sans faute de l'administration employeur est recherchée. Si le requérant établit la responsabilité de l'employeur, ainsi que le lien de causalité entre le fait dommageable et le préjudice qui en résulte, l'employeur est condamné par la juridiction saisie à payer au requérant des dommages et intérêts.

5.2. Répartition par type de contentieux

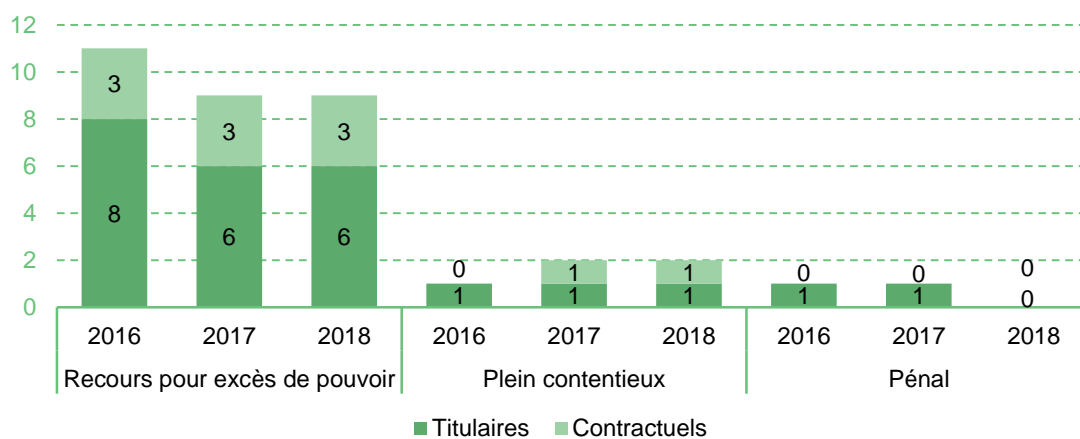
Répartition des dossiers en cours par type de contentieux

	Elections	Contentieux des inscriptions			examens, diplômes	pers. contractuels de l'étab.	autres	Total
		1 ^{ère} année	master	autres				
recours en annulation	1	6	26	6	5	1	9	54
recours de plein contentieux			1		1		1	3
	0	6	27	6	6	1	10	57

Il n'y a eu aucun contentieux concernant des délibérations des conseils, les agents de l'état et les marchés publics.



Évolution des dossiers contentieux 2016-2018



5.3. Les sanctions

Les instances exercent le pouvoir disciplinaire différent selon les populations concernées (enseignants, enseignants-chercheurs, hospitalo-universitaires, BIATSS, titulaires ou contractuels) : Commission administrative paritaire (CAP), Commission paritaire d'établissement (CPE), Conseil académique (Cac) ou Commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCPANT).

Les sanctions sont classées en 4 groupes.

Groupes de sanctions	Sanctions
Premier groupe	- Avertissement ; Blâme. Le blâme est inscrit au dossier du fonctionnaire et effacé automatiquement au bout de 3 ans, si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période. Sans consultation du conseil de discipline.
Deuxième groupe	- Radiation du tableau d'avancement ; abaissement d'échelon ; exclusion temporaire de fonctions (durée maximale 15 jours) ; déplacement d'office. Peut faire l'objet d'un effacement après 10 ans. Avec consultation du conseil de discipline.
Troisième groupe	- Rétrogradation ; exclusion temporaire (3 mois à 2 ans). Peut faire l'objet d'un effacement après 10 ans. Avec consultation du conseil de discipline.
Quatrième groupe	- Mise à la retraite d'office (après 15 ans de services) ; révocation. Avec consultation du conseil de discipline.

La sanction ne peut être rétroactive et doit être motivée. Elle doit être proportionnée à la faute commise. Plusieurs sanctions ne peuvent être prononcées en raison des mêmes faits.

L'effacement est accordé de droit, après avis du conseil de discipline, à l'agent qui, par son comportement, a donné toute satisfaction depuis l'intervention de la sanction.

L'exclusion temporaire de fonctions est privative de toute rémunération.

▣ Les sanctions prononcées en 2018

> Suspension d'un personnel enseignant HU (PUPH) à titre conservatoire.

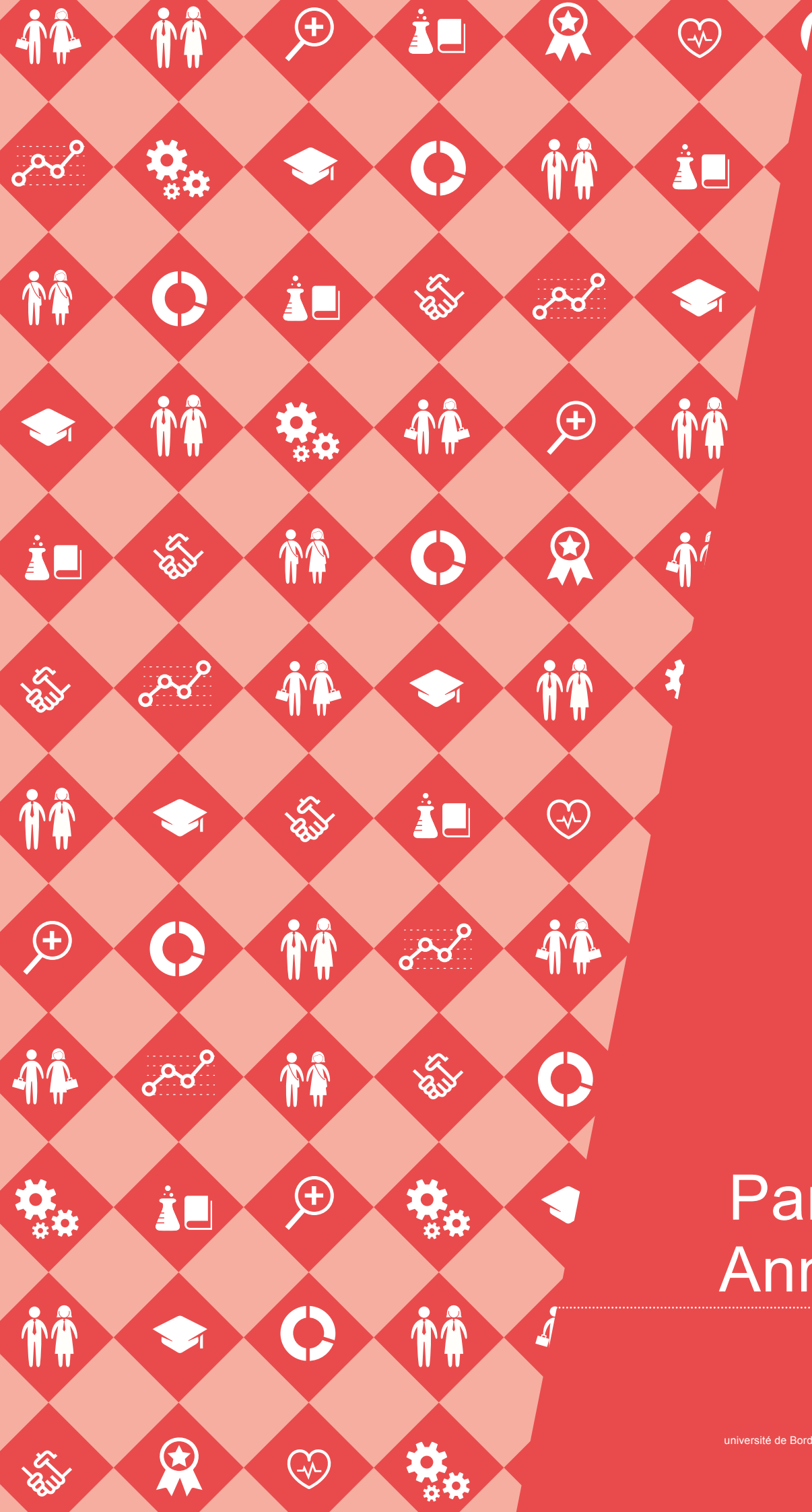
5.4. Les journées d'absence pour grève

216 journées d'absence pour grève, soit 1 ETPT², ont été déclarées auprès de l'administration en 2018. Toutes ces absences s'inscrivaient dans le cadre d'un appel national.

Une baisse du nombre de jours de grève est à noter en 2018 (- 6).

	E/C	BIATSS			Total	Total 2017
		Cat A	Cat B	Cat C		
Titulaires	33	23	48	93	197	205
Contractuels	0	7	2	10	19	17
	33	30	50	103	216	222

² Voir annexe 1 : liste des signes et abréviations



Partie 5. Annexes

Annexe 1

Liste des sigles et abréviations

ADAENES	Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ADJENES	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AENESR	(Filière) Administration de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
ALD	Affectation de longue durée
ANR	Agence nationale de la recherche
APAENES	Attaché principal d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
APEH	Allocation aux parents d'enfants handicapés
ASI	Assistant ingénieur de recherche et de formation
ASIU	Aide spécifique d'initiative universitaire
ASN	Autorité de sûreté nucléaire
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
ATRF	Adjoint technique de recherche et de formation
ATV	Agent temporaire vacataire
BAP	Branche d'activité professionnelle
BIATSS	Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé
BIBAS	Bibliothécaire assistant spécialisé
BIEP	Bourse Interministérielle de l'emploi public
BOE	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
CA	Conseil d'administration
CAE	Contrat d'accompagnement dans l'emploi
CAPA	Commission administrative paritaire académique
CAPN	Commission administrative paritaire nationale
CAS Pensions	Compte d'affectation spéciale « Pensions »
CCPANT	Commission consultative paritaire des agents non titulaires
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CED	Collège des écoles doctorales
CET	Compte épargne temps
CEV	Chargé d'enseignement vacataire
CFA	Centre de formation des apprentis
CFP	Congé de formation professionnelle
CFVU	Commission de la formation et de la vie universitaire
CHSCT	Comité hygiène sécurité et conditions de travail
CLASCUB	Comité local d'activités sociales et culturelles
CGM	Congé de grave maladie
CLD	Congé de longue durée
CLM	Congé de longue maladie
CMC	Conseiller mobilité-carrière
CME	Commission médicale d'établissement
CMO	Congé pour maladie ordinaire
CNAP	Conseil national des astronomes et physiciens
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CNU	Conseil national des universités
CONS	Conservateur
CONSG	Conservateur général
CONTDO	Doctorant contractuel
CPE	Commission paritaire d'établissement
CPE	Conseiller principal d'éducation
CR	Commission de la recherche

CRCT	Congé pour recherches ou conversions thématiques
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CSERD	Centre de soins, d'enseignement et de recherche dentaires
CT	Comité technique
CUEA	Communauté d'universités et établissements d'Aquitaine
CUI	Contrat unique d'insertion
CVI	Communication et vie institutionnelle
DGESIP	Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle
DGS	Directeur général des services
DGSA	Directeur général des services adjoint
DPSE	Direction prévention, sécurité, environnement
DSC	Direction des services comptables
DSI	Direction des systèmes d'information
DSPEG	Droit, science politique, économie et gestion
DUER	Document unique d'évaluation des risques
EC	Enseignant-chercheur
ED	Écoles doctorales
EPCSP	Établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel
EPST	Établissements publics à caractère scientifique et technologique
ESE	Espace santé étudiants
ESPE	Écoles supérieures du professorat et de l'éducation
ESR	Enseignement supérieur et recherche
ETP	Équivalent temps plein
ETPT	Équivalent temps plein travaillé
EUR	École universitaire de recherche
FIPVU	Formation, insertion professionnelle et vie universitaire
GBCP	Gestion budgétaire et comptable publique
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
GVT	Glissement vieillesse technicité
HCC	Heures de cours complémentaires
HETD	Heures équivalent travaux dirigés
HU	Hospitalo-universitaire
IA	Investissement d'avenir
IAE	Institut d'administration des entreprises
IAT	Indemnité d'administration et de technicité
IDEX	Initiative d'excellence
IFSE	Indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise
IPTS	Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
IGE	Ingénieur d'études de recherche et de formation
IGR	Ingénieur de recherche de recherche et de formation
INF	Infirmier
INM	Indice nouveau majoré
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
INRA	Institut national de la recherche agronomique
IPB	Institut polytechnique de Bordeaux
IPRP	Intervenant en prévention des risques professionnels
ISPED	Institut de santé publique, d'épidémiologie et de développement
ISVV	Institut des sciences de la vigne et du vin
ITRF	(Filière) Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation
IUT	Institut universitaire de technologie
LA	Liste d'aptitude
LECT	Lecteur
LRU (loi)	Libertés et responsabilités des universités
MCF	Maître de conférences
MCUPH	Maître de conférences des universités - Praticien hospitalier

MDPH	Maisons départementales des personnes handicapées
MEN	Ministère de l'Éducation nationale
MESR	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
OASU	Observatoire aquitain des sciences de l'univers
PAS	Pilotage et aide à la stratégie
PAST	Professeur associé
PCA	Prime pour charges administratives
PCSI	Poste central de sécurité incendie
PEDR	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
PEPS	Professeur d'éducation physique et sportive
PILPSE	Patrimoine, immobilier, logistique, prévention, sécurité
PIM	Prime interministérielle
PFR	Prime de fonctions et de résultats
PHU	Praticien hospitalo-universitaire
PLP	Professeur de lycée professionnel
PPCR	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
PPRS	Prime de participation à la recherche scientifique
PR	Professeur des universités
PRAG	Professeur agrégé de l'enseignement du second degré
PRCE	Professeur certifié de l'enseignement du second degré
PRES	Prime de recherche et d'enseignement supérieur
PRP	Prime de responsabilité pédagogique
PUOD	Professeur des universités - Praticien hospitalier en odontologie
PUPH	Professeur des universités - Praticien hospitalier
QVT	Qualité de vie au travail
RCE	Responsabilités et compétences élargies
RHDS	Ressources humaines et développement social
RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RIPI	Recherche, international, partenariats et innovation
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RPS	Risques psychosociaux
RSC	Recrutements sans concours
SAENES	Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
SFT	Supplément familial de traitement
SH	Sciences de l'Homme
SHS	Sciences humaines et sociales
SIRH	Système d'information de gestion des ressources humaines
SMS	surveillance médicale simple
SMR	surveillance médicale renforcée
SSIAP	Service de sécurité incendie et d'assistance à personnes
SST	Service de santé au travail
ST	Sciences et technologies
SUAS	Service universitaire d'action sociale
SUAPS	Service universitaire des activités physiques et sportives
SUMP	Service universitaire mutualisé des pensions
SVS	Sciences de la vie et de la santé
TA	Tableau d'avancement
TCH	Technicien de recherche et de formation
TIB	Traitement indiciaire brut
TICE	Technologies de l'information de la communication pour l'enseignement
TPP	Transfert primes points
VAE	Validation des acquis et de l'expérience
VP	Vice-président

Annexe 2

Glossaire

ACCIDENT DE SERVICE Est considéré comme accident de service, l'accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions à l'agent titulaire ou stagiaire de la fonction publique.

ACCIDENT DE TRAJET Est considéré comme accident de trajet, l'accident qui survient lors du trajet aller-retour entre le lieu de domicile et entre le ou les lieu(x) où est exercée l'activité professionnelle, du trajet vers le lieu où est habituellement pris le repas et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné par un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de l'emploi. Des dérogations sont admises pour les actes effectués sur le trajet pour des nécessités de la vie courante.

ACCIDENT DE TRAVAIL Est considéré comme accident de travail, l'accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions à l'agent contractuel

AGENT Synonyme de membre du personnel. Est agent sur une période tout individu possédant soit une carrière soit un contrat de travail géré(e) dans l'établissement.

AGENTS TEMPORAIRES VACATAIRES (ATV) Dans l'enseignement supérieur, les vacataires d'enseignement sont régis par le décret n° 97-889 du 29 octobre 1987. Ils peuvent être recrutés en qualité d'agents temporaires vacataires.

Les ATV peuvent être :

- › Étudiants inscrits en vue de la préparation d'un diplôme de 3^e cycle de l'enseignement supérieur en France ;
- › Retraités ou préretraités âgés de moins de 67 ans.

ASSOCIÉ À temps plein ou mi-temps, personnel enseignant contractuel recruté sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur.

ATTACHÉ TEMPORAIRE D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE (ATER) Personnel enseignant contractuel dont les obligations de service sont celles des enseignants-chercheurs (192 HETD). Pour être recruté, il faut être soit fonctionnaire de catégorie A ou étranger (contrat de 4 ans maximum) soit doctorant en fin de thèse ou ayant soutenu la thèse (contrat de 1 ou 2 ans maximum).

AVANCEMENT Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et l'avancement de corps. L'avancement de grade a lieu, d'un grade au grade supérieur, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi, le plus souvent, notamment pour les personnels administratifs techniques et bibliothèques, après avis de la CAP, éventuellement après une sélection par voie d'examen professionnel. L'avancement de corps donne lieu à une inscription sur liste d'aptitude établie après avis de la CAP.

BÉNÉFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)

Pour être considérés comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les agents doivent remplir l'une des conditions suivantes :

- › travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- › victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente ;
- › titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ;
- › anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- › sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service ;
- › titulaires de la carte d'invalidité ;
- › titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Sont assimilés aux travailleurs handicapés en raison de leur situation familiale :

- › veuves de guerre non remariées, titulaires d'une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- › veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec un militaire ou assimilé décédé, et ayant obtenu ou étant en droit d'obtenir, avant le remariage, une pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- › orphelins de guerre de moins de 21 ans dont le père, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- › mères veuves non remariées ou mères célibataires dont l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- › femmes de militaires, bénéficiaires d'une pension à la suite de l'internement de son conjoint, ou du père de son (ses) enfant(s), imputable à un service de guerre.

BRANCHE D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE (BAP)

Un des éléments définissant un poste de la filière ITRF (caractéristique) ou un agent ITRF (spécialisation). Doit impérativement figurer lors de la demande d'ouverture du poste au concours avec l'emploi-type.

- › BAP A : Sciences du vivant
- › BAP B : Sciences chimiques et Sciences des matériaux
- › BAP C : Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
- › BAP D : Sciences Humaines et Sociales
- › BAP E : Informatique, Statistique et Calcul Scientifique
- › BAP F : Information, Documentation, Culture, Communication, Édition, TICE
- › BAP G : Patrimoine, logistique, prévention et restauration
- › BAP J : Gestion et pilotage

CAS PENSION Le CAS Pensions a été prévu par l'article 21 de la LOLF et créé par l'article 51 de la loi de finances pour 2006, dans l'objectif de constituer un instrument d'amélioration de l'efficacité de la gestion publique par une clarification du mode de financement des pensions. Il apporte une information précise sur les crédits budgétaires inscrits en loi de finances et établit un lien direct entre les recettes et les dépenses.

CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE Dans la fonction publique, les statuts définissent la catégorie à laquelle appartient un corps. Un corps donné appartient à une et une seule catégorie. Il existe aujourd'hui 3 catégories : A, B et C.

CHARGÉ D'ENSEIGNEMENT VACATAIRES (CEV) Les CEV sont des personnalités choisies en raison de leur compétence dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel, qui exercent en dehors de leur activité de chargé d'enseignement. Leur activité professionnelle principale consiste :

- › soit en la direction d'une entreprise ;
- › soit en une activité salariée d'au moins 900 heures de travail par an ;
- › soit en une activité non salariée à condition d'être assujettie à la taxe professionnelle ou de justifier qu'elles ont retiré de l'exercice de leur profession des moyens d'existence réguliers depuis au moins trois ans.

Les CEV peuvent être répartis en 2 catégories : fonctionnaires ou non-fonctionnaires.

CHEVRON Subdivision d'un échelon dont l'échelle indiciaire brute dépasse 1015, constitué d'une échelle lettre (allant de A à G) et d'un chiffre (allant de 1 à 3) qui la subdivise.

CONGÉ GRAVE MALADIE (CGM) L'agent contractuel peut être placé en CGM, après avis du comité médical, lorsque la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessite un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

CONGÉ DE LONGUE DURÉE (CLD) Il est attribué, après avis du comité médical, si l'agent est atteint d'une maladie grave si l'affection figure sur une liste fixée par arrêté ministériel. Le départ en CLD est soumis à conditions et peut durer jusqu'à 5 ans (8 ans si la maladie est d'origine professionnelle). L'agent est rémunéré pendant le CLD. Des examens médicaux réguliers permettent de vérifier s'il remplit toujours les conditions ouvrant droit au CLD.

CONGÉ LONGUE MALADIE (CLM) Le fonctionnaire peut être placé en CLM, après avis du comité médical, lorsque la maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et nécessite un traitement et des soins prolongés si l'affection figure sur une liste fixée par arrêté ministériel. Le bénéfice du CLM est ouvert pour maladie professionnelle ou non professionnelle. L'agent est rémunéré pendant le CLM.

COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) Cette seconde prime intégrée au RIFSEEP, facultative, permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents. Lorsqu'il est mis en œuvre, ce complément indemnitaire est versé annuellement, en une ou deux fois. Sont alors appréciés la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

COMPOSANTE Structure d'un établissement, définie par le Code de l'éducation, Livre VII, Titre 1, Chapitre 3 (ex-loi 84-52 du 24 janvier 1984, dite loi Savary), et créée par décret ou arrêté ministériel.

CONCOURS Mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics. Il existe des concours externes, des concours internes, des 3^e concours et des concours réservés. Les enseignants-chercheurs sont recrutés sur titres et travaux.

CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE Il permet aux fonctionnaires et aux agents contractuels de parfaire leur formation professionnelle. Il peut être accordé pour préparer un concours ou un examen, pendant 3 ans maximum au cours de la carrière, avec une rémunération à hauteur de 80 % la première année uniquement.

CONGÉ PARENTAL Position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. La durée est de trois ans maximum : il prend fin, au plus tard, au 3^e anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié. Pour les agents contractuels, cette appellation correspond effectivement à un congé.

CONGÉ POUR RECHERCHE OU CONVERSION THÉMATIQUE (CRCT) Période sabbatique de 6 mois ou 1 an, accordée sur leur demande aux enseignants-chercheurs. Le bénéficiaire d'un CRCT est déchargé de son enseignement. Il continue à percevoir son salaire.

CONGÉS BONIFIÉS Il est accordé au fonctionnaire titulaire originaire d'un DOM (département d'outre-mer), ou qui a des intérêts (résidence principale) dans un DOM et qui exerce ses fonctions sur le territoire métropolitain.

CONSEIL NATIONAL DES ASTRONOMES ET PHYSICIENS (CNAP) Le CNAP est un corps d'État dont les missions se répartissent entre recherche scientifique, services d'observation, et enseignement. Le CNAP est composé de trois sections : la section Astronomie, la section Terre interne, la section Surfaces continentales - Océan - Atmosphère.

CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU) Il est organisé en sections, dont certaines sont subdivisées en sous-sections. Ne concerne que les enseignants-chercheurs et les personnels. Les sections sont regroupées en groupes de sections.

CONTRACTUEL Agent non titulaire de la fonction publique lié à l'établissement par un contrat de travail. Un assimilé fonctionnaire est un agent contractuel. Il convient de distinguer les contractuels de droit public, qui seront classés selon leur niveau de responsabilité par référence aux catégories A, B ou C. Les contractuels relevant du droit privé sont ceux qui sont recrutés sous contrats aidés et les apprentis.

CONTRAT D'ENGAGEMENT Document précisant le lien de subordination entre d'une part un agent et d'autre part l'établissement public.

CORPS Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades.

DÉLÉGATION Modalité dérogatoire des personnels enseignants - chercheurs, hospitalo - universitaires ou temporaires. La délégation a une durée variable selon le statut de l'enseignant, elle permet à l'enseignant de poursuivre ses activités dans un autre établissement (public ou privé, en France ou à l'étranger) tout en étant payé par son établissement d'origine. Les modalités (financières en particulier) et objets sont fixés par convention entre l'établissement d'origine et l'établissement ou l'organisme d'accueil.

DÉTACHEMENT Position d'un fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite. Il peut être placé dans un autre corps, dit corps d'accueil, et bénéficie alors d'une double carrière.

DISPONIBILITÉ Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier 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 convenances personnelles, pour suivre son conjoint, etc.) soit d'office pour raison de santé à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie ou de longue durée).

DOCTORANT CONTRACTUEL Les doctorants contractuels sont des chercheurs inscrits en thèse. Ils sont intégrés au sein d'une équipe de recherche et bénéficient d'un contrat doctoral. Le contrat doctoral est un contrat à durée déterminée de droit public, d'une durée de 3 ans.

ÉCHELON Subdivision du grade. C'est un des constituants d'un élément de carrière. Il peut être lui-même subdivisé en chevrons.

EFFECTIF Nombre de personnes physiques.

EMPLOI Support budgétaire permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou agent contractuel).

EMPLOI-TYPE Outil permettant de regrouper un ensemble d'activités et de compétences suffisamment proches entre elles pour être étudiées et traitées globalement.

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP) La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0,5 ETP. Il est procédé à des sommes d'ETP pour connaître le potentiel d'un établissement. L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agents.

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLES (ETPT) Effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents en année pleine. Les ETPT sont donc des ETP en année pleine, ils tiennent compte de la durée d'emploi, contrairement aux ETP.

À titre d'exemple :

- › un agent titulaire à temps plein employé toute l'année consomme 1 ETPT ;
- › un agent titulaire, dont la quotité de travail est de 80 % sur toute l'année, correspond à 0,8 ETP travaillé ;
- › un agent à temps partiel à 80 % recruté le 16 mai et qui part le 1^{er} novembre en disponibilité consomme 0,37 ETPT annuel ;
- › un agent en CDD de 3 mois, travaillant à temps partiel à 80 %, correspond à $0,8 \times 3/12 = 0,2$ ETPT.

ÉCOLES SUPÉRIEURES DU PROFESSORAT ET DE L'ÉDUCATION (ESPE) Les ESPE proposent une formation des enseignants renouvelée, innovante et favorisant la réussite pour tous, quels que soient les territoires, l'origine culturelle ou sociale. Ces écoles forment à des masters Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF), des formations de haut niveau, alliant enseignements, stages et formation en alternance. Ce master comporte notamment une initiation à la recherche, une ouverture sur l'international et un volet numérique.

EMPLOI FONCTIONNEL Les emplois fonctionnels sont des postes à responsabilité dans lesquels les personnels sont nommés pour une durée déterminée.

ÉTABLISSEMENT Structure créée par décret et immatriculée dans RAMSESE (ex - Répertoire National des Établissements, RNE) ; l'établissement est constitué de composantes et d'autres structures.

EXAMEN PROFESSIONNEL Une des modalités de sélection pour l'accès au grade supérieur permettant l'inscription à un tableau d'avancement. Il doit être prévu par les statuts particuliers du corps. L'examen se fait sur épreuves (écrites et/ou orales). Le nombre de places est limité. Certains recrutements de fonctionnaires réservés à des agents contractuels peuvent se faire sur examen professionnel.

FAMILLE PROFESSIONNELLE Elle regroupe l'ensemble des emplois - types entre lesquels existe une proximité de compétences professionnelles. Elle détermine une zone naturelle de mobilité et d'évolution de carrière.

FONCTION Il existe trois types de fonctions pour un agent :

- › les responsabilités structurelles (charge administrative d'une structure ou mission se rapportant au fonctionnement de l'établissement) ;
- › les fonctions nominatives et électives (fonctions relevant d'une instance ; fonctions d'expertise, de conseil et autres) ;
- › les fonctions professionnelles (ce qu'accomplit ou doit accomplir un agent pour remplir sa mission au sein de sa structure de travail).

FONCTIONNAIRE Agent ayant la qualité de titulaire ou de stagiaire dans un corps de la fonction publique. Il existe trois fonctions publiques : la fonction publique d'État (tous les corps de l'Éducation Nationale en relèvent), la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA) Instaurée en 2008, la GIPA résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné. La GIPA concerne tous les fonctionnaires titulaires civils, des trois versants de la fonction publique, les magistrats et les militaires appartenant à des grades dont l'indice sommital est inférieur ou égal à HEB (hors échelle B), et les agents contractuels employés de manière continue.

GRADE Subdivision hiérarchique du corps fixée par le statut particulier duquel il relève.

GLISSEMENT VIEILLESSE TECHNICITÉ (GVT) C'est la part de l'évolution des salaires résultant des évolutions de carrière propres à chaque agent (mesure individuelle). Il est calculé à effectifs constants et ramené à des effectifs temps plein.

HÉBERGÉ Personne qui participe, pour une période donnée, à l'activité de l'établissement au sein de ses structures dites alors Structures de travail. Sa carrière – ou son contrat – est gérée par son institution (CNRS, INRA, etc.) et non pas par l'établissement.

HEURE ÉQUIVALENT TRAVAUX DIRIGÉS (HETD) Mesure du potentiel que représentent les personnels enseignants par rapport à leurs obligations statutaires d'enseignement.

HEURES DE COURS COMPLÉMENTAIRES (HCC) Heures nécessaires à la couverture de l'intégralité de la charge d'enseignement découlant des formations dispensées au-delà des heures d'enseignement dues statutairement par les enseignants en poste dans un établissement ; elles peuvent être confiées à des enseignants en poste ou à des intervenants extérieurs (vacataires).

INDICE BRUT Indice unique correspondant à un corps/grade-échelon-chevrons donné à une date donnée.

INDICE NOUVEAU MAJORÉ (INM) À un indice brut correspond à une date donnée, un et un seul indice nouveau majoré qui, multiplié par la valeur du point d'indice, fournit le montant de la rémunération de l'agent.

INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE) L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Versée mensuellement, elle a pour objectif de valoriser l'exercice des fonctions. En principe, l'IFSE remplace toutes les primes existantes qui répondent aux mêmes objectifs. Les exceptions à cette règle de non-cumul, fixées par arrêté interministériel, sont limitées et répondent à des problématiques très spécifiques.

INSTANCE Conseil, Commission ou Comité nommément désigné, et créé en fonction des lois et décrets et/ou des statuts de l'établissement.

INSTITUT UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE (IUT) Ils assurent la formation de techniciens supérieurs partout sur le territoire. Les IUT préparent leurs étudiants à la fois à une insertion professionnelle immédiate, à Bac+2 ou à Bac+3, et à la poursuite d'études longues, en France ou à l'étranger. Avec des diplômes construits à la fois par des universitaires et par des professionnels, les IUT offrent aux étudiants des connaissances pluridisciplinaires solides et des compétences professionnelles précises pour réussir intelligemment dans l'enseignement supérieur et répondre efficacement aux besoins des entreprises.

INVESTISSEMENTS D'AVENIR (IA) Le programme des Investissements d'avenir a été prévu dans la loi de finances rectificative du 9 mars 2010. L'objectif de ce programme est de renforcer la productivité, d'innover, mais aussi de favoriser l'emploi et de promouvoir l'égalité des chances en favorisant l'investissement et l'innovation

INVITÉ Personnalité de nationalité française ou étrangère exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement d'enseignement supérieur ou de recherche recrutée pour une période d'un mois à un an.

LECTEUR DE LANGUE ÉTRANGÈRE Enseignant contractuel en général étranger devant postuler au titre de leur langue maternelle (diplôme minimum requis : maîtrise 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 établi sur une base de réciprocité. Leur obligation de service est de 250 HETD.

LISTE D'APTITUDE Liste des agents proposés pour un passage à un corps supérieur par leur établissement et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

MASSE SALARIALE Crédits destinés au financement des rémunérations rattachées au plafond d'emplois. Ces crédits comprennent l'ensemble des rémunérations (cotisations patronales, cotisations salariales et primes).

MODALITÉ DE SERVICE Les différentes modalités de service sont :

- › le temps partiel ;
- › le mi-temps thérapeutique, la délégation (enseignants) ;
- › la mise à disposition et les prolongations d'activité dont le surnombre (enseignants).

Pour bénéficier d'une période de modalité, un fonctionnaire doit être en position d'activité ou de détachement. Un contractuel peut, s'il remplit les conditions, bénéficier du temps partiel ou de la délégation « enseignante ».

MODULATION DU SERVICE D'ENSEIGNEMENT

La notion de modulation du service d'enseignement a été introduite par l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié relatif au statut des enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur. La modulation du service d'enseignement a pour objectif de permettre une redéfinition des équilibres entre l'activité individuelle d'enseignement et de recherche en lien avec la politique d'établissement et en accord avec les enseignants-chercheurs concernés.

MUTATION/MOBILITÉ Changement d'établissement d'affectation.

MUTATION/MOBILITÉ INTERNE Changement de service au sein du même établissement.

NEWDEAL Le programme NewDEAL est l'un des projets lauréats de l'appel national « Nouveaux cursus à l'université ». L'objectif de ce programme est d'améliorer la réussite en premier cycle universitaire. Il repose sur 3 piliers : l'ouverture des cursus, le renforcement de la connexion des programmes d'étude avec le monde environnant et l'autonomisation des étudiants.

NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)

Complément de rémunération attaché à l'exercice de certaines fonctions définies réglementairement. La NBI prend en considération l'exercice de responsabilités particulières, notamment l'encadrement ou l'animation d'équipes, ou la mise en œuvre d'une technicité particulière, ou enfin la soumission à des sujétions particulières. Les attributions de NBI sont décidées par les instances de l'établissement à partir d'un contingent de points d'indices alloués par le ministère. Elle est versée mensuellement sous forme d'un certain nombre de « points d'indice » s'ajoutant à ceux liés au grade et à l'échelon de l'agent.

OBLIGATIONS DE SERVICE Les enseignants-chercheurs (professeurs PR, maîtres de conférences MC et assistants ASS), ont une mission d'enseignement et une mission de recherche, l'obligation de service d'enseignement est définie statutairement en terme d'heures de cours CM et TD et se traduit par un volume équivalent à 192 HETD. De même manière, celle des enseignants du second degré (professeurs agrégés PRAG et professeurs certifiés PRCE) équivaut à 384 HETD. Les ATER, maîtres de langues étrangères et enseignants associés doivent 192 HETD, quant aux moniteurs de l'enseignement supérieur, dont le contrat est de 3 ans, ils doivent assurer une moyenne de 64 HETD par an. Les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques ont une obligation de service annuelle de 1607 heures. Les modalités de service des enseignants-chercheurs sont modifiées depuis le 1^{er} septembre 2009 par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009.

OCCUPATION Lien, sur une période, entre un agent et un poste, pour une quotité donnée qui détermine la part des moyens du poste qui est consommée.

POSITION Un fonctionnaire est obligatoirement placé à un instant donné dans une des six positions définies par le statut de la fonction publique : activité, disponibilité, détachement, service national, congé parental et hors cadre.

PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS (PPCR) Il a pour objectif de mieux reconnaître l'engagement des fonctionnaires en revalorisant et simplifiant leurs grilles indiciaires et en améliorant leurs perspectives de carrière. Il concerne l'ensemble de la fonction publique (d'État, territoriale et hospitalière).

PROMOTION Progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours. On parle, le plus souvent, d'avancement de grade et de promotion de corps.

QUOTITÉ D'AFFECTATION Part de quotité de travail d'un agent attribuée à une structure.

RESPONSABILITÉS ET COMPÉTENCES ÉLARGIES (RCE) En référence à la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités.

RECRUTEMENT Le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires est le concours. Il consiste à opérer, sur le critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité.

RÉFÉRENTIEL DES EMPLOIS-TYPES DE LA RECHERCHE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (REFERENS) Recueil des emplois-types répertoriés et ordonnés par famille professionnelle et branche d'activité professionnelle.

RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) Il se définit comme un complément de rémunération. Le RIFSEEP a vocation :

- › à s'appliquer à tous les agents BIATSS quel que soit leur grade ou leur filière ;
- › à remplacer toutes les primes et indemnités préexistantes sauf celles limitativement énumérées par décret ;
- › à être mis en œuvre dans un délai raisonnable.

Les bénéficiaires sont les agents titulaires et stagiaires BIATSS. Le RIFSEEP comprend deux parts : l'IFSE et le CIA (voir définition dans ce glossaire).

SECTION CNU Discipline d'enseignement et/ou de recherche pour les enseignants du supérieur relevant d'une nomenclature nationale. La liste des sections CNU est disponible sur www.cpcnu.fr/listes-des-sections-cnu.

STATUT Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

STRUCTURES Ensemble d'entités hiérarchiquement organisées en une arborescence dont le sommet correspond au niveau établissement. Issues de ce niveau, on trouve des composantes et puis d'autres structures.

TABLEAU D'AVANCEMENT Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance dédiée (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

TEMPS INCOMPLET Un agent contractuel est à temps incomplet si sa quotité de recrutement indiquée sur le contrat de travail est inférieure à 100 %.

TEMPS PARTIEL Un agent peut demander à exercer à temps partiel. Sa quotité de temps partiel qui correspond à sa quotité de travail peut être de 50, 60, 70, 80 ou 90 %.

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE Le temps partiel thérapeutique est attribué après 6 mois consécutifs de congés de maladie ordinaire pour une même affection, après un congé longue maladie, après un congé longue durée ou après un congé pour accident de service ou maladie professionnelle. Il est attribué, après avis du comité médical compétent, pour une période de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an. Les quotités sont celles du temps partiel (50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 %). Les fonctionnaires perçoivent alors l'intégralité de leur traitement précédent. Par contre, les primes sont calculées au prorata de la quotité accordée.

TEMPS PLEIN Un fonctionnaire est dit à temps plein s'il travaille à 100 % de ses obligations horaires statutaires. Un contractuel est à temps plein si sa quotité de travail est de 100 %.

TITULAIRE Qualité du fonctionnaire ayant soit accompli avec succès son stage soit ayant réussi un concours interne après avoir acquis une ancienneté suffisante en tant que contractuel (il est le plus souvent exempté de période de stage).

TRANSFERT PRIMES POINTS (TPP) Ce transfert consiste à diminuer le montant des primes versées aux fonctionnaires en contrepartie d'une augmentation de leur traitement de base par le biais d'une revalorisation des grilles indiciaires. Cette intégration permet une prise en compte de ce montant dans le calcul de la pension civile.

VACATAIRE Personnel contractuel recruté ponctuellement pour faire face à un besoin qui ne peut être couvert par les fonctionnaires. Il existe des vacataires qui assurent des enseignements et des vacataires qui assurent des tâches administratives.



