

Bilan social 2015



Sommaire

Préambule : Principales orientations en matière de ressources humaines 3

Partie 1 : EMPLOIS ET EFFECTIFS 13

1. Emplois 16
2. Les effectifs 20
3. Typologie des effectifs de l'université 27

Partie 2 : CARRIÈRE 47

1. Recrutements 50
2. Promotions 66
3. Rémunérations 79
4. Mobilité interne et accompagnement 92
5. Départs 95

Partie 3 : VIE DES PERSONNELS 97

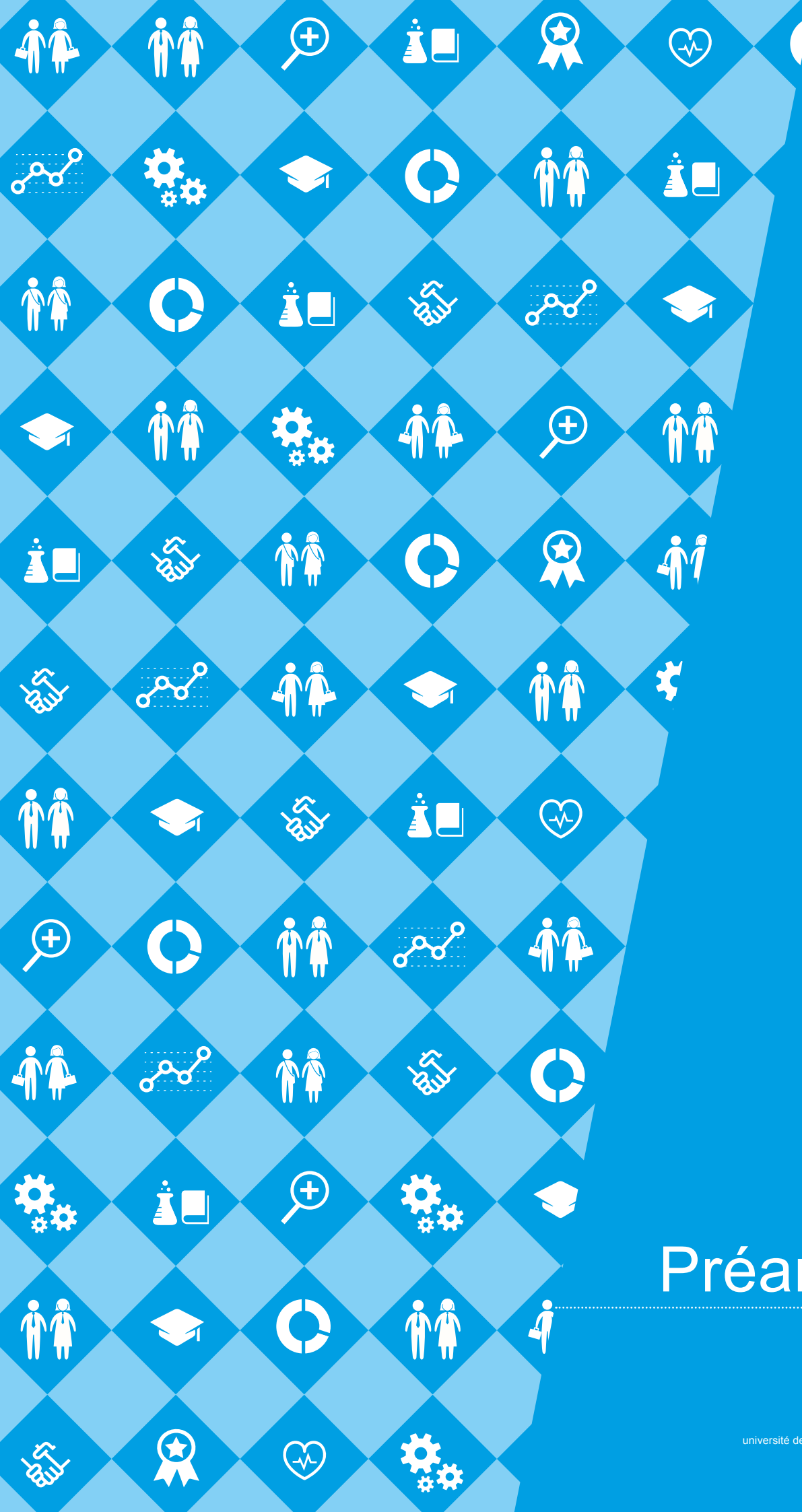
1. Temps de travail et absences des personnels 100
2. Santé, qualité de vie au travail 105
3. Politique sociale 123
4. La formation des personnels 139
5. L'origine géographique et la domiciliation des personnels 147

Partie 4 : VIE INSTITUTIONNELLE 149

1. La gouvernance de l'établissement 150
2. Les composantes de l'université 156
3. Les instances de représentation des personnels de l'établissement 159
4. Contentieux, sanctions et conflits sociaux 161

Partie 5 : ANNEXES 163

- Liste des sigles et abréviations 164
- Glossaire 166



Préambule



Chiffres clés

Formation



7

collèges de formation,
instituts et école



53 000

étudiants

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



6 200

étudiants internationaux



11 400

stagiaires en formation continue

Recherche



+ de 4 000

enseignants et chercheurs

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

+ de 800 chercheurs
internationaux



1 900

doctorants

qui préparent un diplôme de doctorat

> **8** écoles doctorales



+ de 50

disciplines scientifiques



70

laboratoires

dont 70 % labellisés
par les organismes de recherche

Vie de campus



135

associations étudiantes



5^e

université en Europe
pour ses résultats sportifs
Quintuple championne
de France



300

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



5 870

personnels

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

› **47%** de BIATSS

› Répartition (toutes catégories confondues) :
3 090 femmes / **2 780** hommes



560 M€

de budget annuel



38

bibliothèques universitaires
avec 4 000 places de lecture



187

hectares de campus

dont 140 ha d'espaces verts

Principales orientations en matière de ressources humaines

1. La poursuite du chantier indemnitaire

L'université de Bordeaux entend depuis sa création en 2014 reconnaître et accompagner l'investissement de tous les personnels dans les différents secteurs d'activités par la mise en œuvre d'une politique indemnitaire globale, dynamique, cohérente et transparente. À ce titre, en cette seconde année de fonctionnement, l'établissement a inscrit dans son agenda social la poursuite de la réflexion indemnitaire, ce qui s'est traduit par le déploiement progressif de régimes propres aux enseignants, enseignants-chercheurs et personnels BIATSS.

▸ Indemnitaire enseignants et enseignants-chercheurs

L'université se dote d'un cadre d'attribution en définissant de manière exhaustive le bénéfice de la prime de charge administrative (PCA), de la prime de responsabilités pédagogiques (PRP) et du barème afférent et fixant les modalités de conversion de chaque prime en décharge de service. C'est ainsi que pour chaque fonction, structure et niveau de responsabilités est adoptée une liste des fonctions attributaires par le conseil d'administration (délibérations n° 2015-40 et n° 2015-41 du 23 avril 2015). Ce dispositif ambitieux reconnaît ainsi près de 712 bénéficiaires dont 213 PCA et 499 PRP pour un budget prévisionnel estimé à 1 512 164 €.

Le plafond de cumul de l'ensemble des primes susceptibles d'être allouées aux personnels bénéficiaires de la prime de responsabilités pédagogiques et/ou de la prime de charges administratives est fixé à 15 000 €.

Concernant la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR), le conseil d'administration arrête de nouveaux critères de choix des bénéficiaires de cette prime et fixe un barème afférent au sein duquel s'inscrivent les attributions individuelles. La délibération n° 2015-18 du 29 janvier 2015 reconnaît de plein droit la PEDR aux personnels lauréats d'une distinction scientifique de niveau national ou international conférée par un organisme de recherche dont la liste est fixée par arrêté ministériel. Elle attribue la PEDR de manière prioritaire aux personnels enseignants évalués de niveau A par l'instance nationale d'évaluation, et dans la limite de l'enveloppe budgétaire aux personnels évalués de niveau B en prenant en compte par ordre de priorité décroissant les éléments scientifiques d'évaluation ou notes intermédiaires fournis par l'instance nationale d'évaluation. Un niveau standard unique d'un montant annuel de 5 000 € est arrêté. La prime ne peut être convertie en décharge de service d'enseignement ; en revanche elle peut être cumulée avec une PCA ou une PRP.

Un budget prévisionnel de 500 000 € a été dévolu à l'attribution de la PEDR au titre de la campagne 2015.

▸ Indemnitaire BIATSS

Suite aux engagements pris lors de l'adoption d'une première cartographie fonctionnelle applicable aux personnels BIATSS exerçant dans les structures de niveaux central et de niveau intermédiaire (collège, département, école, institut), l'université a souhaité élargir cette reconnaissance indemnitaire aux personnels exerçant des responsabilités d'encadrement ou d'expertise particulière dans les unités de formation, les instituts et unités de recherche. Le conseil d'administration a ainsi, par délibération n° 2015-83 en date du 8 octobre 2015, arrêté les fonctions susceptibles d'être valorisées. Près de 65 attributions ont été engagées de manière rétroactive en 2015 pour un montant de 73 182 €.

► Dispositif d'intéressement relatif aux activités de formation tout au long de la vie incluant la formation continue ainsi que la formation par apprentissage

L'université de Bordeaux a souhaité se doter d'un dispositif d'intéressement relatif aux activités de formation tout au long de la vie incluant la formation continue ainsi que la formation par apprentissage, ouvert aux personnels enseignants, enseignants-chercheurs titulaires et contractuels, ainsi qu'aux BIATSS titulaires et contractuels, dès lors que ceux-ci sont directement impliqués dans les activités liées à la formation tout au long de la vie et portent une contribution au-delà de leurs obligations de service régulières.

Ce dispositif reconnaît deux niveaux d'intéressement : l'un fixé à 2 500 € brut par bénéficiaire alloué au titre d'une contribution à la mise en œuvre opérationnelle, l'autre fixé à 5 000 € brut par bénéficiaire pour toute action d'animation et de coordination.

Applicable dès le 1^{er} septembre 2015, il est suivi par un comité chargé d'établir un rapport annuel soumis au conseil d'administration, et le cas échéant de proposer les évolutions ou précisions jugées nécessaires dans la mise en œuvre.

La liste des bénéficiaires ainsi que les attributions individuelles sont arrêtées par le président de l'université (délibération n° 2015-67 du conseil d'administration en date du 9 juillet 2015).

L'enveloppe globale du dispositif d'intéressement attribuée par chaque composante de formation est au plus égale au montant de l'excédent du budget de formation tout au long de la vie et dans la limite de 5 % de la recette en formation continue et en formation par apprentissage.

Ce dispositif est mis en application à partir de l'année universitaire 2015/2016.

► Création d'un dispositif d'intéressement pour services rendus lors de la participation à des opérations de recherche ou de prestations de service

Sur le fondement de l'article L954-2 du code de l'éducation, un intéressement peut être versé aux agents ayant participé à l'exécution d'un contrat de recherche ou d'une prestation de service sous réserve de répondre à des conditions d'éligibilité de la dépense et d'achèvement de l'exécution du contrat.

Le montant annuel versé par bénéficiaire est fixé à 5 000 € bruts sauf dérogations prévues dans les dépenses éligibles au contrat de recherche.

Pour les enseignants-chercheurs et enseignants, le montant de l'intéressement s'impute sur le plafond annuel de primes fixé à 15 000 €.

Un rapport annuel est présenté au conseil d'administration.

► Création d'un dispositif d'intéressement relatif à la mobilité internationale

Ce dispositif d'intéressement, créé sur le fondement de l'article L954-2 du code de l'éducation, a pour objectif de faciliter la mobilité des personnels de l'université à l'étranger et de favoriser le déroulement de leur carrière.

Le montant maximal de la prime de mobilité susceptible d'être alloué est fixé à 2 000 € bruts par mois et par bénéficiaire. Un seul et même bénéficiaire ne peut recevoir cette indemnité plus de douze mois consécutifs, une fois tous les sept ans, la durée minimale et non fractionnée de la période de mobilité étant de six mois. (Délibération n° 2015-68 du conseil d'administration en date du 9 juillet 2015).

La prime de mobilité ne peut être allouée qu'aux seuls personnels bénéficiant d'un congé permettant la poursuite d'un objectif de développement de carrière des personnels titulaires : congés de recherche et de conversion thématique, délégation auprès d'organismes internationaux, congé de formation professionnelle.

► Création d'un dispositif d'intéressement favorisant l'attractivité à l'international des postes de professeurs publiés par l'université de Bordeaux

Cette disposition innovante doit permettre la compensation de la perte de pouvoir d'achat des professeurs des universités, de nationalité étrangère ou française, qui antérieurement ont exercé une activité dans un établissement étranger, et sont recrutés en qualité de professeurs des universités de deuxième classe.

L'écart maximal de traitement retenu dans le cadre de ce dispositif correspond à la hors échelle B1 (INM 963).

Le versement de cette compensation ne peut excéder une période de cinq années, il débute à la date du recrutement et s'achève dès que la promotion au grade des professeurs des universités de première classe est prononcée. (Délibération n° 2015-66 du conseil d'administration en date du 9 juillet 2015).

2. La définition d'un schéma directeur de l'emploi contractuel BIATSS

Engagée dans une politique de déprécarisation des agents contractuels BIATSS et de renforcement de la qualité de vie au travail dont elle fait un axe central du dialogue social, l'université de Bordeaux s'est dotée d'un schéma directeur de l'emploi contractuel BIATSS, validé lors du comité technique du 1^{er} décembre 2015.

L'université de Bordeaux souhaite par la mise en place de ce schéma assurer une maîtrise optimisée de ses ressources humaines, dans une application transparente des dispositions réglementaires, tout en soulignant l'importance attachée par l'établissement à l'accompagnement, au conseil, au soutien des agents contractuels, que ce soit dans leurs conditions de travail ou les dispositifs tendant à préparer leur avenir professionnel.

Ce projet stratégique s'inscrit dans la continuité de la réflexion politique portée lors de la création du nouvel établissement, et traduit un engagement politique majeur et constant.

Élaboré en concertation avec les organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement mais aussi en cohérence avec les politiques de ressources humaines de nos partenaires du site bordelais, ce schéma directeur fixe le cadre général de recours à l'emploi contractuel dans une maîtrise optimisée des ressources humaines.

Il dresse des objectifs ambitieux de gestion, de conseil et de soutien des agents contractuels, que ce soit dans leurs conditions de travail ou dans les dispositifs tendant à préparer leur avenir professionnel.

Il vise également à responsabiliser chaque manager dans la gestion du parcours professionnel de leurs collaborateurs : la réaffirmation du cadre réglementaire, une vigilance particulière au parcours contractuel antérieur et au multi-employeur, le principe d'un contrat de trois ans éventuellement renouvelable pour 2 ans pour les agents contractuels de catégorie A, un soutien particulier au développement des compétences, un accompagnement renforcé à la fin de fonction...

Les objectifs définis dans le cadre de la conduite de ce projet tant auprès des organisations syndicales représentatives que des responsables des services associés au groupe projet, sont les suivants :

- caractériser les fonctions et les emplois relevant de missions permanentes,
- définir les modalités de maintien des personnels contractuels assurant ces missions avec la mise en place d'un plan de déprécarisation traduit dans une gestion prévisionnelle des emplois de 2016 à 2018,
- établir la cartographie des emplois et des fonctions permanents de l'université de Bordeaux,
- qualifier l'emploi non pérenne, à durée déterminée et ne relevant pas d'une mission permanente,
- déterminer les modèles économiques.

Les axes du schéma précisent les modalités de recrutement des agents contractuels BIATSS, l'application de la notion du multi-employeur, les dispositifs de déprécarisation, l'accompagnement des agents contractuels et la fin de fonction des agents contractuels.

Ces orientations portées notamment par le vice-président du conseil d'administration ont particulièrement nourri la réflexion menée dans le cadre de la préparation du plan de gestion des emplois 2016 en affirmant une politique volontariste de déprécarisation conjuguée à une logique de maîtrise de la masse salariale. Cet engagement a conduit le conseil d'administration à approuver par délibération le 15 décembre 2015 l'ouverture de 113 concours administratifs et techniques relevant de la filière recherche et formation, et à autoriser la requalification de 53 contrats en contrats à durée indéterminée.

3. L'amélioration de la qualité de vie au travail

▸ Audits organisationnels

Afin que les missions portées par les personnels de l'université puissent s'inscrire dans une organisation qualitative et efficiente, l'établissement dans cette deuxième année de fonctionnement a souhaité procéder à certains ajustements organisationnels. Les réflexions conduites au travers de certains audits à caractère interne ou externe ont permis d'engager des démarches tendant à l'amélioration continue des organisations administratives. Concernant l'Institut d'administration des entreprises, la direction des finances, la direction de la documentation, le pôle ressources humaines et développement social, ces éléments ont été discutés en commissions de dialogue social et présentés en comité technique.

La démarche de fusion des trois IUT en un IUT unique a également été inscrite dans le dialogue social de l'université avec des commissions de dialogue social dédiées à cette problématique.

À la demande des représentants élus au CHSCT, un groupe de travail a été constitué afin d'étudier la situation des services logistique du site de la Victoire ; les éléments de constat ont permis de décliner un certain nombre de préconisations de nature à améliorer les conditions d'exercice des agents.

▸ Démarches de prévention

Afin de mieux prévenir les risques psychosociaux, sous le pilotage de la vice-présidente en charge de la vie universitaire, l'université s'est engagée dans la définition d'un plan de prévention adéquat, la feuille de route relative à ce projet a été soumise au comité technique du 1^{er} décembre 2015. Des comités Vie de campus ont été mis en place afin de mieux suivre et de manière globale certains enjeux liés à l'amélioration de la qualité de vie sur les sites de l'université pour les étudiants et les personnels.

Sous l'égide de la chargée de mission de l'égalité entre les hommes et les femmes, une cellule de veille sur le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes a été mise en place afin :

- de diffuser les informations relatives au harcèlement sexuel, notamment sur les droits, démarches et recours, par tous les moyens à sa disposition,
- d'être un lieu d'écoute et d'orientation des membres de la communauté universitaire, victimes ou témoins d'actes de harcèlement sexuel ou de violences sexistes et homophobes,
- d'agir pour prévenir et dissuader tout comportement abusif,
- de traiter les cas dont elle est saisie dans le respect de sa charte de fonctionnement,
- de faire toutes propositions au conseil d'administration de l'université ayant rapport à la prévention et au traitement du harcèlement sexuel, des violences sexistes et homophobes.

Cette cellule est composée de représentants du CHSCT, de personnels de l'administration, de personnels médicaux et sociaux.

› Définition et mise en œuvre d'un schéma directeur du handicap

L'université de Bordeaux a souhaité inscrire le handicap au cœur de sa stratégie d'établissement dans le cadre d'une démarche globale concernant à la fois les étudiants et les personnels, la formation comme la recherche, et l'accessibilité. Cet engagement est décliné sous forme d'un schéma directeur du handicap ; ce document élaboré dans une perspective pluriannuelle a été présenté au comité technique et en conseil académique plénier, et a été adopté en conseil d'administration en mai 2015. Sous couvert de la vice-présidente en charge de la vie universitaire, et piloté par le chargé de mission handicap, ce schéma traduit une politique de ressources humaines inclusive comprenant des axes d'amélioration en termes de formation, de communication, de sensibilisation des acteurs de l'université et d'accompagnement des personnels en situation de handicap. Il tend également à mieux intégrer cette dimension dans les processus de définition des emplois et des recrutements correspondants.

Un comité de pilotage initié en novembre 2015 suit l'état d'avancement des actions inscrites dans ce schéma.

› Qualité du dialogue social

Les quatre commissions paritaires d'échanges et de travail initiées lors des travaux préparatoires à la création de l'université de Bordeaux ont été maintenues tout au long de l'année 2015 :

- › la gestion RH des personnels BIATSS,
- › la gestion RH des personnels enseignants et enseignants-chercheurs,
- › la politique d'action sociale,
- › la conception du dialogue social.

Ces commissions, présidées par le vice-président au conseil d'administration et le directeur général des services, et coordonnées par la directrice générale des services adjointe déléguée au pôle ressources humaines et développement social, sont composées de membres désignés parmi les organisations syndicales représentatives au comité technique d'établissement et au conseil académique, et de représentants de l'administration.

Ces quatre commissions se sont réunies à des fréquences variables, pour un total de 18 réunions.

La commission dédiée aux enseignants et enseignants-chercheurs pilotée par le vice-président au conseil d'administration examine les dossiers issus de groupes de travail composés exclusivement d'enseignants et d'enseignants-chercheurs. Ce groupe de travail s'est réuni six fois en 2015.

Par ailleurs, et pour consolider les apports du dialogue social mené en 2014 sur la thématique de l'emploi, la commission relative à la gestion des emplois a été réinitiée avant l'été 2015. Cette commission a été réunie trois fois.

Enfin, une commission dédiée à la qualité de vie au travail a été réengagée en septembre 2015, portant particulièrement les travaux relatifs à la mise en œuvre du plan de prévention des risques psychosociaux. Cette commission du dialogue social portée par la vice-présidente en charge de la vie universitaire se réunit toutes les quatre à six semaines, et s'est réunie à trois reprises entre septembre et décembre 2015.

L'intérêt porté à un dialogue social de qualité se traduit également par des réunions régulières entre le président et les organisations syndicales représentatives élues au comité technique d'établissement. En complément de ces dispositifs de dialogue, une charte de l' élu, garante des droits des représentants des personnels a été adoptée en 2015.

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 pôle communication et vie institutionnelle ;
- › La direction prévention, sécurité et environnement et le service d'imprimerie Carreire du pôle immobilier, logistique, prévention, sécurité, environnement ;
- › La direction des systèmes d'information ;
- › Le référent accident de service / maladie professionnelle, 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 du pôle ressources humaines et développement social.

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 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 23 décembre 2013 fixe la liste des indicateurs devant constituer le bilan social des établissements.

Le périmètre

Les indicateurs sociaux sont donnés sur le périmètre des agents relevant de l'université de Bordeaux (hors personnels hébergés).

Les deux 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 comptabilisés dans les tableaux correspondent aux personnels en activité dans l'université et rémunérés au 31 décembre 2015.

La date d'observation

Pour les données observées à une date fixe, le 31 décembre 2015 a été retenu comme représentatif de la situation pour l'année universitaire 2015/2016 et disposant alors de chiffres stables, notamment en termes d'emplois et d'effectifs.

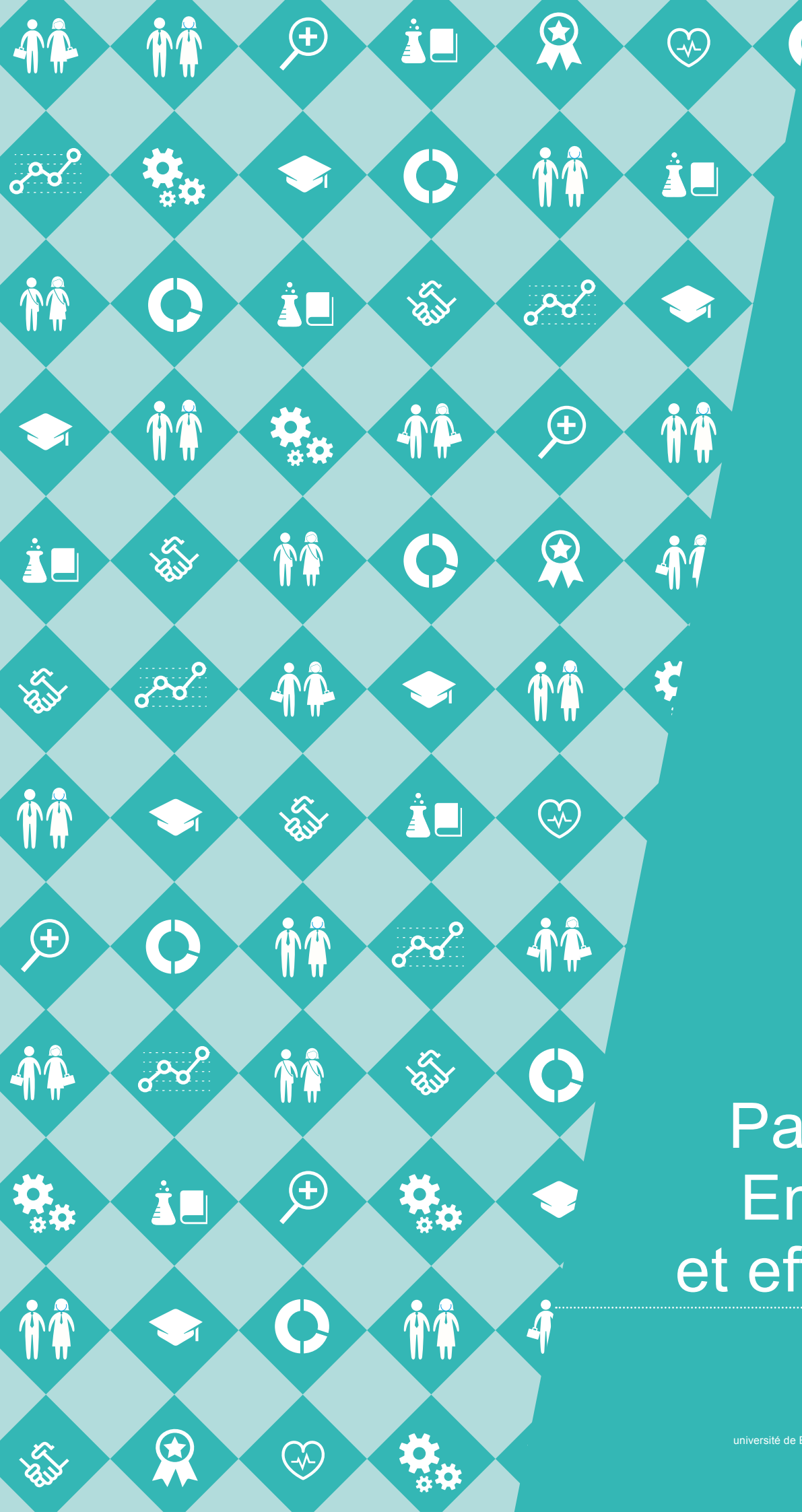
Cependant certaines populations sont observées sur l'année civile 2015 comme les emplois étudiants et les personnels invités. Les vacataires d'enseignement sont observés sur l'année universitaire 2014/2015.

Les données financières, quant à elles, portent sur l'année civile 2015.

Les outils

Les données présentées dans ce bilan social sont extraites des différentes applications composant le système d'information de l'université et de bases de données Excel :

- › 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.



Partie 1. Emplois et effectifs

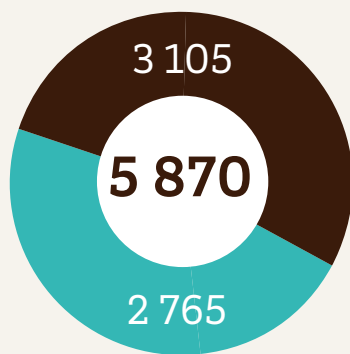


5 870 personnels actifs, qui sont-ils ?

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

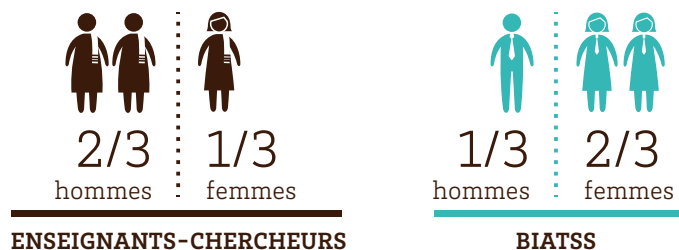
53%

enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs



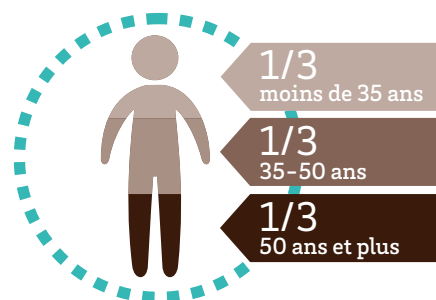
47%

BIATSS



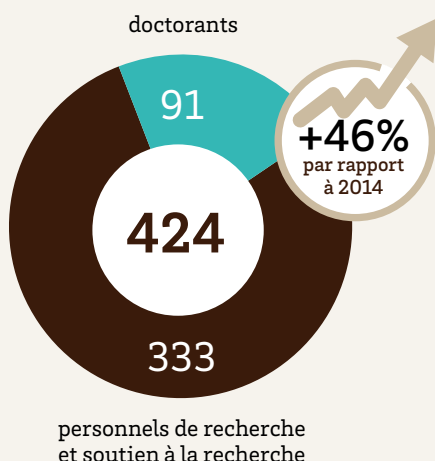
Les agents de l'université ont en moyenne

41 ans

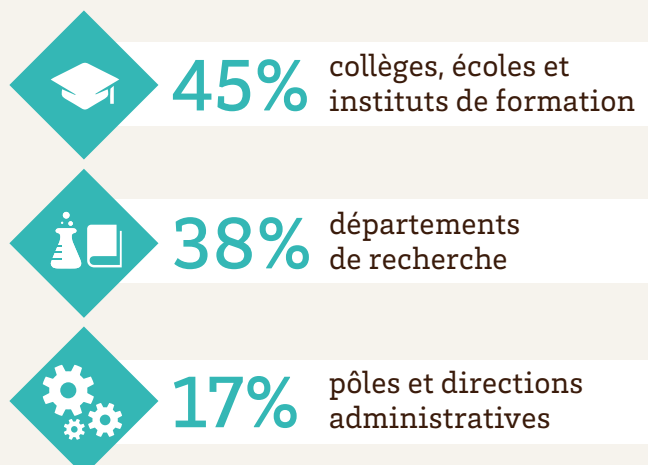


IDEX

évolution des effectifs financés par les Investissements d'avenir

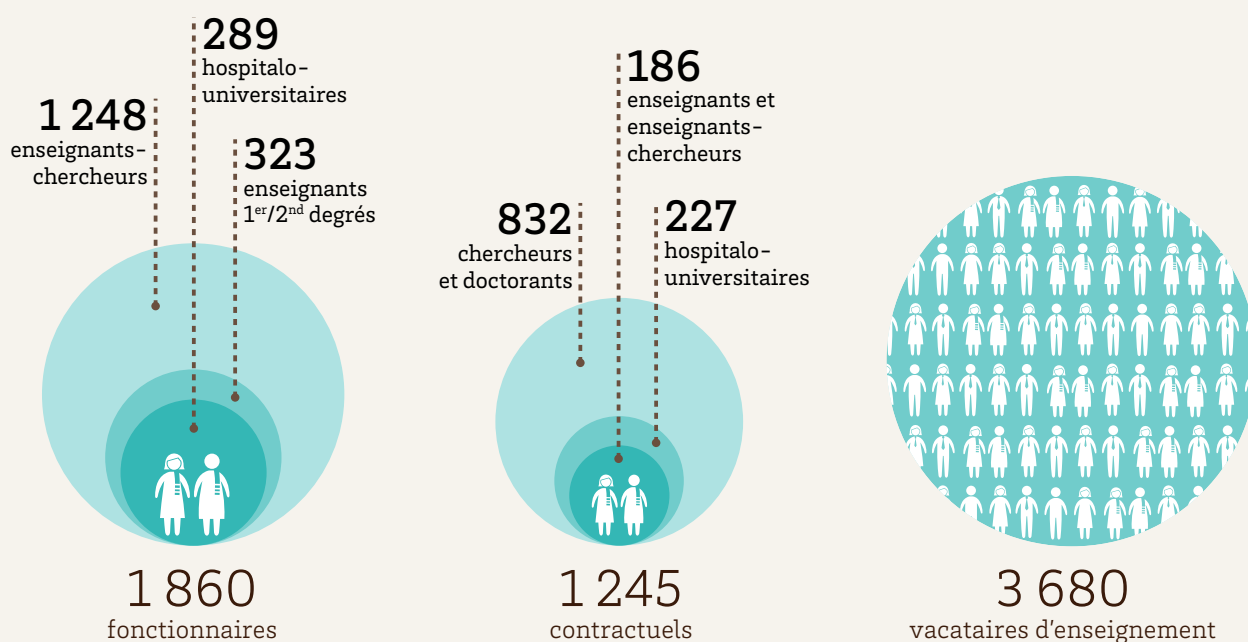


8 personnels sur 10 travaillent dans une composante de formation ou de recherche



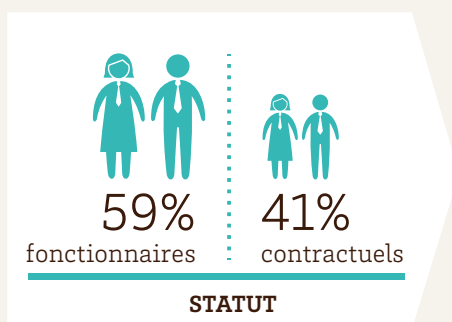
Une communauté de près de 10 000 fonctionnaires, contractuels ou vacataires

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

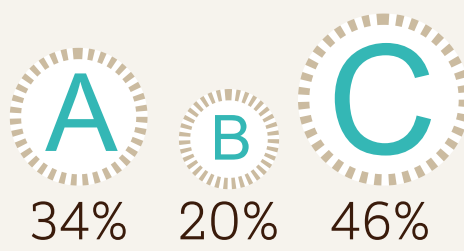


RÉPARTITION

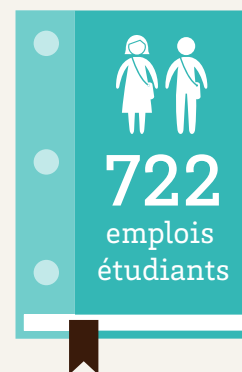
Zoom sur les 2 765 personnels BIATSS*



STATUT



CATÉGORIES



* Voir glossaire

Partie 1 : Emplois et effectifs

1. 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 uniquement ;
- > Les enseignants du premier degré : personnels exerçant des missions d'enseignement uniquement au sein des écoles supérieures du professorat et de l'éducation.

Les personnels enseignants de médecine générale :

- > Personnels mono appartenant 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 leur 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 et de la recherche et au ministère du travail, de l'emploi 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 médicaux et 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'emplois 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 5610 pour l'année 2015. 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 4216 à mettre au regard des 4484 autorisés par le ministère pour l'année 2015 ;
- > 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 prévisionnel s'établit à 1394 pour l'année 2015.

→ Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du budget 2015

Le document présenté ci-dessous a été voté lors du dernier budget rectificatif de l'année 2015. 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	1862		1862
	CDI			0
	Non permanents CDD	688	445	1133
S/total EC		2550	445	2995
BIATSS	Permanents Titulaires	1542		1542
	CDI	37	121	158
	Non permanents CDD	87	828	915
S/total Biatss		1666	949	2615
Totaux		4216	1394	5610
				Plafond global des emplois voté par le CA
Rappel du plafond des emplois fixé par l'État		4484		

▸ Suivi des emplois 2015

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'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche.

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 2015, l'université de Bordeaux décompte 5594 ETPT en moyenne, soit 186 ETPT de plus qu'en 2014. Cette augmentation est principalement liée à l'augmentation du nombre de recrutement pour l'exécution de conventions de recherche.

→ ETPT 2015 par type de population

Les enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs représentent 54% de l'ETPT global constaté sur l'année 2015. L'augmentation constatée entre 2014 et 2015 concerne la population BIATSS (+87) et la population enseignante (+99).

	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moyenne	Rappel 2014
BIATSS	2534	2570	2585	2598	2605	2612	2600	2569	2565	2577	2601	2591	2584	2497
ENSEIGNANTS	2976	3027	3035	3023	3035	3039	3021	3008	2935	2946	3027	3053	3010	2911
TOTAL	5510	5596	5619	5622	5640	5651	5621	5577	5500	5523	5628	5644	5594	5408

→ ETPT 2015 par plafond d'emploi

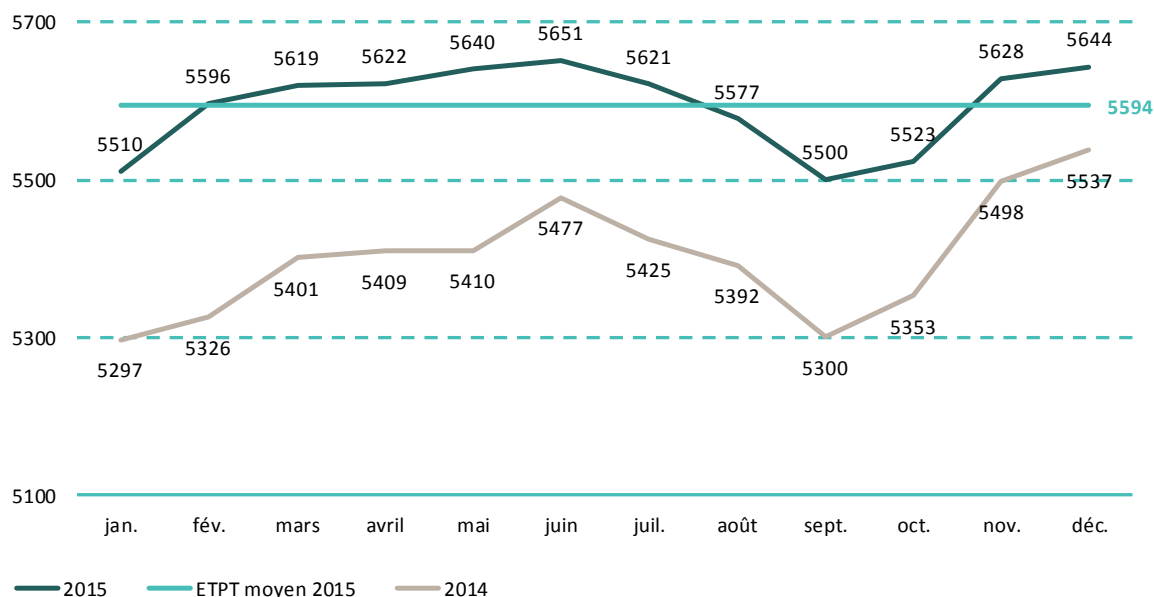
75% des effectifs sont rémunérés sur plafond Etat. Une diminution des ETPT est constatée entre 2014 et 2015 sur le plafond Etat (-29). A contrario, le plafond ressources propres connaît une augmentation (+215).

	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moyenne	Rappel 2014
Emplois rémunérés sur plafond d'emplois Etat	4245	4243	4233	4218	4213	4205	4182	4176	4092	4130	4192	4207	4195	4224
Emplois rémunérés sur plafond ressources propres	1266	1353	1386	1404	1427	1446	1439	1400	1407	1393	1436	1436	1399	1184
TOTAL	5510	5596	5619	5622	5640	5651	5621	5577	5500	5523	5628	5644	5594	5408

→ Par plafond d'emploi et catégorie de personnels

	Jan.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moyenne	Rappel 2014
ITRF	1179	1177	1174	1167	1166	1164	1161	1154	1152	1150	1153	1158	1163	1163
AENESR	254	251	250	249	249	248	246	247	250	251	251	250	250	263
Bibliothèque - Musée	104	104	104	105	105	105	104	104	107	107	106	106	105	105
BIATSS Médicaux sociaux	13	13	13	12	12	13	14	14	14	14	14	14	13	14
Personnels d'éducation et d'orientation	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
PACTE														1
Emplois rémunérés sur plafond d'emplois Etat													74	83
CDD	77	77	79	78	77	76	73	73	60	67	73	72	74	83
CDI	39	38	38	38	38	38	38	38	34	33	33	32	36	45
	1669	1662	1659	1652	1649	1647	1638	1632	1619	1624	1631	1635	1643	1674
ENS Enseignant-Chercheur	1378	1384	1379	1374	1374	1369	1360	1360	1308	1333	1346	1350	1360	1349
Astronomes et Physiciens	11	11	11	11	11	11	11	11	11	10	10	10	10	11
Hospitalo-Universitaire	506	508	508	504	504	504	502	502	499	496	502	502	503	504
Enseignant du 2nd degré	331	328	328	330	329	327	323	322	313	347	350	351	332	337
Enseignant du 1er degré	17	17	17	17	17	17	17	17	15	14	14	14	16	17
Doctorants contractuels	333	333	332	331	330	330	331	332	328	307	340	346	331	332
	2575	2581	2574	2566	2564	2558	2544	2544	2473	2506	2561	2572	2552	2550
Emplois rémunérés sur plafond d'emplois Etat	4245	4243	4233	4218	4213	4205	4182	4176	4092	4130	4192	4207	4195	4224
CAE	85	92	96	97	91	94	97	94	90	81	85	81	90	82
BIATSS CDD	652	688	703	723	738	745	740	718	735	747	753	743	724	601
CDI	124	123	123	122	123	122	121	120	119	121	127	128	123	138
Apprentis	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	2
	865	907	926	947	956	965	962	937	946	953	970	956	941	823
ENS Enseignant-Chercheur	257	285	297	293	307	318	309	298	294	282	291	290	294	260
Enseignant du 2nd degré	11	16	16	16	15	15	15	13	16	7	10	13	14	4
Doctorants contractuels	133	145	148	148	149	147	153	153	152	151	165	178	152	97
	401	446	461	457	471	481	477	464	462	440	466	481	459	361
Emplois rémunérés sur plafond ressources propres	1266	1353	1386	1404	1427	1446	1439	1400	1407	1393	1436	1436	1399	1184
	5510	5596	5619	5622	5640	5651	5621	5577	5500	5523	5628	5644	5594	5408

→ Évolution des ETPT 2014 et 2015 sur l'année



2. Effectifs

2.1. L'effectif social

L'effectif social comprend l'ensemble du personnel en activité et hors activité, titulaire et contractuel, 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 2015, l'université compte 5954 personnels dont 5870 en « activité », soit près de 99% de l'effectif social.

→ Effectif social

	BIATSS	ENS	Total	Total 2014	
En activité	En activité	2737	3101	5838	5732
	Détachement entrant	21	1	22	18
	Mise à disposition sortante	7	3	10	9
		2765	3105	5870	5759
Hors activité	Congé parental	5	2	7	4
	Détachement sortant	14	15	29	29
	Disponibilité	29	19	48	44
		48	36	84	77
Effectif social	2813	3141	5954	5836	

Sont pris en compte dans les personnes en activité : les surnombres, les enseignants-chercheurs en congé pour recherche ou conversions thématiques, 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...).

Entre le 31 décembre 2014 et le 31 décembre 2015, l'effectif social de l'université a augmenté de 118 agents. Cette hausse concerne aussi bien les personnels BIATSS (+66 agents) et les enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs (+52 agents).

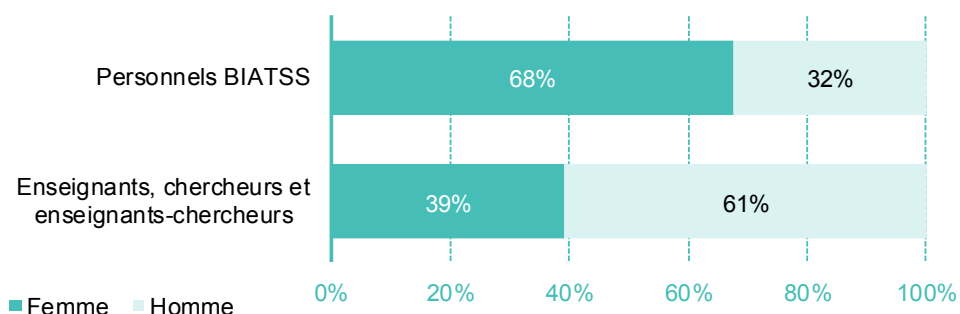
→ Effectif en activité réparti par type de personnel et par genre

- > En 2015, près de 53% des effectifs de l'université sont des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs.
- > 47% des effectifs de l'université sont BIATSS (bibliothèques, ingénieurs, techniques, de santé et sociaux).
- > Parmi les personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs, 39% sont des femmes alors qu'elles représentent 68% de la population BIATSS.

	Femme	Homme	%f	Total	Total 2014	%f
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	1221	1884	39%	3105	3055	38%
Personnels BIATSS	1869	896	68%	2765	2704	67%
Total	3090	2780	53%	5870	5759	52%

Enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs : sont pris en compte les enseignants-chercheurs du supérieur, les enseignants du 1^{er} 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.



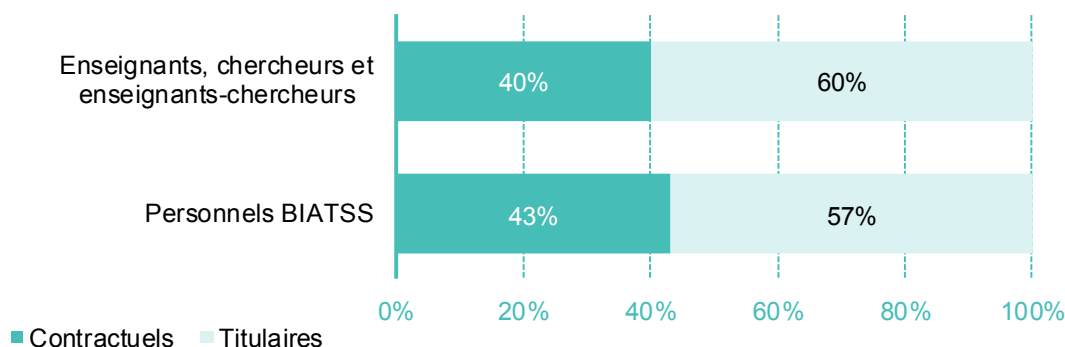
→ Effectif en activité réparti par type de population et par filière

À l'université de Bordeaux, la part des agents titulaires représente 59% des effectifs en 2015 contre 60% en 2014. Cette baisse du nombre d'effectifs titulaires est la conséquence des gels de postes effectués en 2014 et 2015. L'augmentation du nombre de contractuels est liée à l'évolution du secteur de la recherche au sein de l'université.

		Contractuels	Titulaires	Total	Total 2014
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	Ens. Chercheurs et chercheurs	466	1238	1704	1713
	Astronomes et physiciens		10	10	11
	Hospitalo-universitaires	222	288	510	504
	EC univ méd générale	5	1	6	16
	Ens. 2nd degré	40	308	348	348
	Ens. 1er degré	2	15	17	19
	Doctorants	510		510	444
		1245	1860	3105	3055
Personnels BIATSS	AENESR		256	256	260
	Bibliothèque - Musée		110	110	111
	ITRF	1191	1192	2383	2318
	Médicaux sociaux		16	16	15
		1191	1574	2765	2704
		2436	3434	5870	5759

Les CDD, CDI, apprentis et contrats aidés sont comptabilisés dans le type de population des ITRF contractuels.

Le taux important de contractuels enseignants est dû d'une part à la présence de populations spécifiques, telles les contractuels hospitalo-universitaires et les doctorants contractuels, et d'autre part au dynamisme du secteur de la recherche, portant le taux de contractuels de 38% en 2014 à 41% en 2015.



→ Effectif en ETP réparti par type de population et par filière

		Contractuels	Titulaires	Total	Total 2014
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	Ens. Chercheurs et chercheurs	423,1	1235,9	1659,0	1673,1
	Astronomes et physiciens		9,7	9,7	11,0
	Hospitalo-universitaires	209,0	288,0	497,0	499,5
	EC univ méd générale	5,0	1,0	6,0	15,5
	Ens. 2nd degré	34,9	306,9	341,7	340,8
	Ens. 1er degré	1,5	13,5	15,0	17,0
	Doctorants	505,0		505,0	441,0
Ens	1178,4	1855,0	3033,4	2997,9	
Personnels BIATSS	AENESR		251,6	251,6	257,4
	Bibliothèque - Musée		105,5	105,5	106,0
	ITRF	1078,8	1158,8	2237,6	2153,5
	Médicaux sociaux		13,9	13,9	14,0
BIATSS	1078,8	1529,8	2608,6	2530,9	
		2257,2	3384,7	5641,9	5528,8

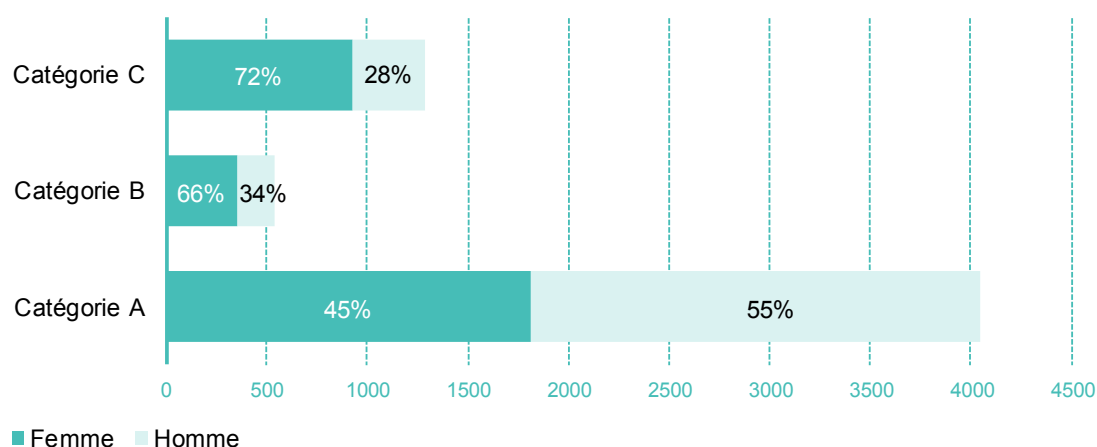
→ Effectif de l'université réparti par catégorie de la fonction publique et par genre

	Femme	Homme	%f	Total	Total 2014	%f
Catégorie A	1812	2235	45%	4047	3934	44%
Catégorie B	355	185	66%	540	527	66%
Catégorie C	923	360	72%	1283	1298	72%
	3090	2780	53%	5870	5759	

Tous les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs relèvent de la catégorie A de la fonction publique.

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

- > 69% d'agents de catégorie A dont une majorité d'hommes (55%) ;
- > une faible proportion d'agents de catégorie B (9%) ;
- > une majorité de femmes en catégories B et C (70%), et une minorité en catégorie A (45%).

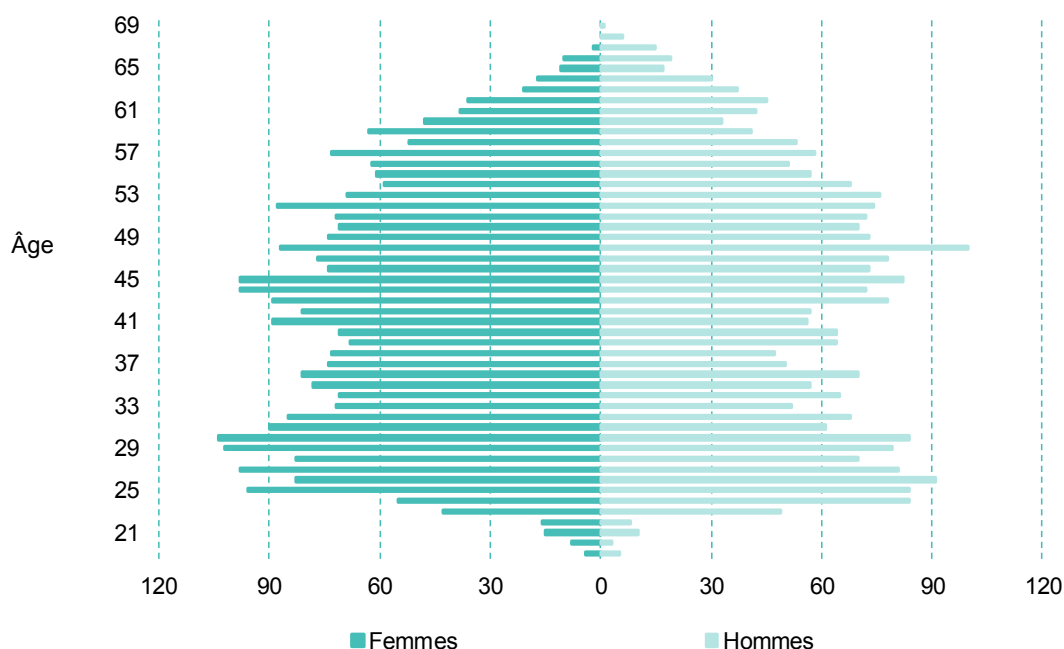


→ Répartition des effectifs par tranches d'âge

	Femmes	Hommes	% femmes	Total	%
- de 25 ans	141	159	47%	300	5%
25-29	462	405	53%	867	15%
30-34	422	330	56%	752	13%
35-39	374	288	56%	662	11%
40-44	428	327	57%	755	13%
45-49	410	406	50%	816	14%
50-54	359	360	50%	719	12%
55-59	311	260	54%	571	10%
60-64	160	187	46%	347	6%
65-69	23	58	28%	81	1%
	3090	2780	53%	5870	

→ Pyramide des âges de l'université

La pyramide des âges de l'université montre un équilibre entre hommes et femmes et une distribution homogène entre les tranches d'âge de 25 et 60 ans.



Âge moyen : 41,4 ans – femmes : 42,3 ans – hommes : 41,8 ans

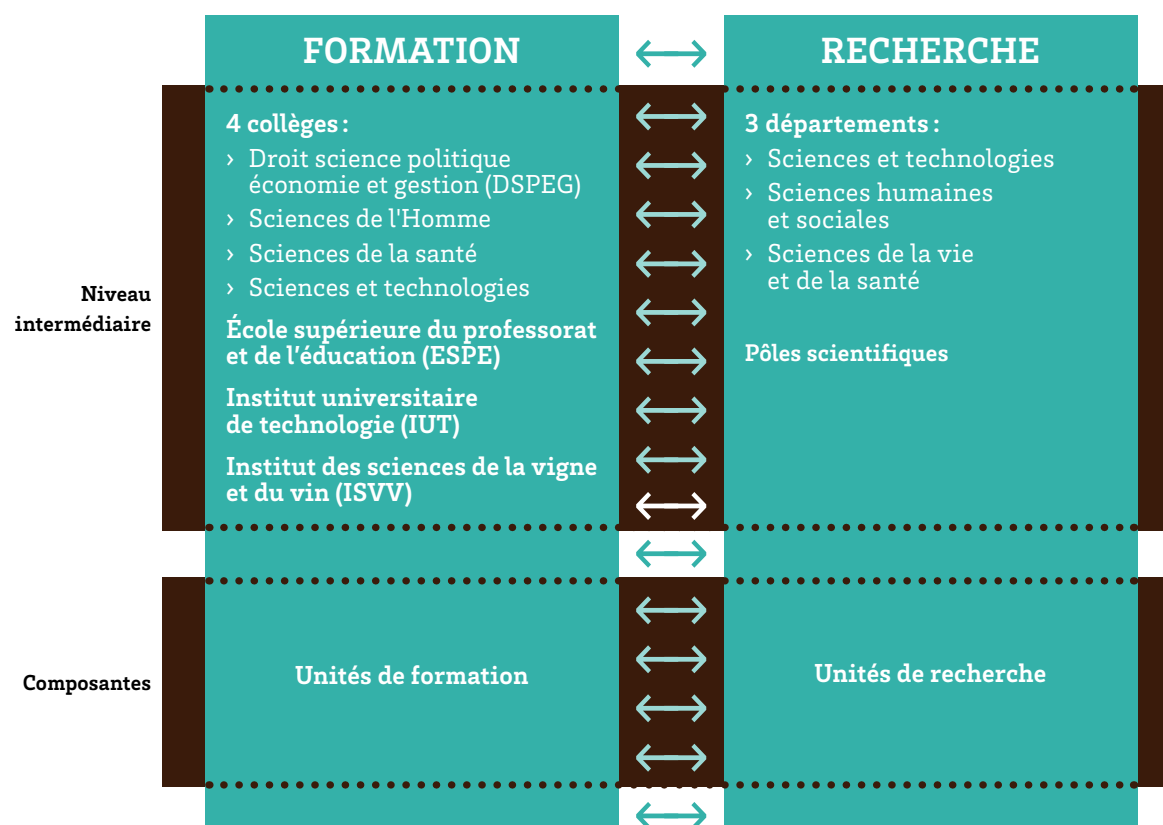
Âge médian : 41 ans – femmes : 43 ans – hommes : 42 ans

2.2. Effectifs par structure

Les structures d'enseignement et de recherche

Les structures de formation à l'université de Bordeaux sont regroupées en quatre grands collèges auxquels viennent s'ajouter les Instituts universitaires de technologie (IUT), l'Institut des sciences de la vigne et du vin (ISVV) et l'École supérieure du professorat et de l'éducation (ESPE). Les collèges Sciences de l'Homme, Sciences de la santé, Sciences et technologies et Droit, science politique, économie et gestion regroupent les composantes de formation (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

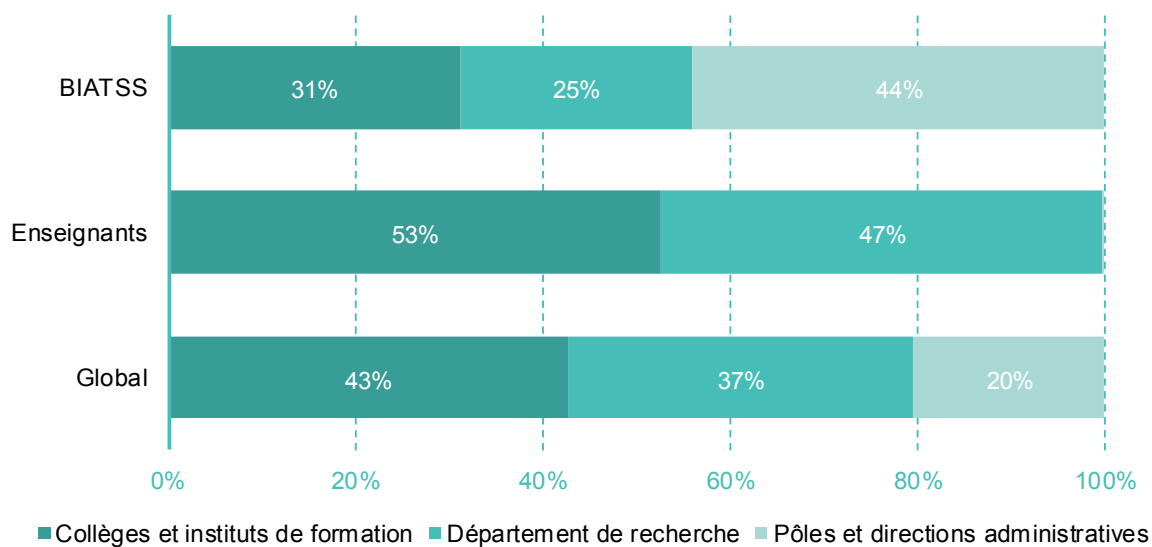
L'administration est structurée en 10 pôles et directions :

- > 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 immobilier logistique prévention sécurité et environnement
- > 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 43% des effectifs de l'établissement et les structures de recherche 37%.

→ Répartition des effectifs par type de structure

- > Les effectifs enseignants-chercheurs et enseignants sont principalement répartis entre collèges (53%) et départements (47%)
- > Les personnels BIATSS sont répartis à hauteur de 44% dans les pôles et directions et 56% dans les collèges, les instituts et les départements.



Règles d'affectation des enseignants-chercheurs :

- 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.

→ Répartition des effectifs physiques et ETP par structure

	Ensemble	BIATSS			Total effectif physique	Effectif en ETP	Effectif physique 2014	Effectif en ETP 2014	
		A	B	C					
Collèges et instituts de formation	Collège Droit, sc. politique, économie et gestion	425	32	38	62	557	349,9	571	370,7
	Collège sciences de la santé	701	41	31	140	913	741,0	907	730,2
	Collège Sciences de l'Homme	160	9	7	44	220	157,8	205	150,0
	Collège Sciences et technologies	684	16	32	83	815	471,5	821	467,3
	ESPE	173	19	22	99	313	271,0	309	291,4
	Institut des sciences de la vigne et du vin	17	2	3	8	30	21,6	29	20,8
	IUT	322	28	45	94	489	394,4	101	95,3
	2482	147	178	530	3337	2407,1	3332	2438,6	
Dép. de recherche	Département sciences de la vie et de la santé	625	226	75	82	1008	798,2	981	761,5
	Département sciences et technologies	1043	122	60	64	1289	966,7	1219	909,8
	Département sciences humaines et sociales	505	32	9	15	561	314,3	479	256,6
	2173	380	144	161	2858	2079,2	2679	1927,8	
Pôles et directions admin.	Direction de la documentation		35	42	73	150	146,7	153	144,3
	Direction des services comptables		9	8	31	48	48,3	51	49,9
	Direction des systèmes d'information		61	22	12	95	93,2	95	95,7
	Direction générale des services		1	1	1	3	3,0	3	3,0
	Pôle communication vie institutionnelle		19	6	4	29	28,1	28	27,3
	Pôle finances et achats		21	21	14	56	55,2	54	52,8
	Pôle formation insertion professionnelle et vie univ.	1	99	23	38	161	141,6	164	140,2
	Pôle immobilier logistique prévention sécurité et env.		40	51	353	444	404,8	447	406,0
	Pôle pilotage et aide à la stratégie		18		1	19	18,2	17	16,4
	Pôle recherche international partenariats innovation	7	72	17	23	119	114,1	151	123,4
	Pôle ressources humaines et développement social		25	26	50	101	96,9	101	95,9
	Présidence		2	2	2	6	5,6	8	7,5
	8	402	219	602	1231	1155,6	1275	1162,4	
						5641,9		5528,8	

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.

La quantité effective de travail des structures de l'université est ainsi mesurée.

3. Typologie des effectifs de l'université

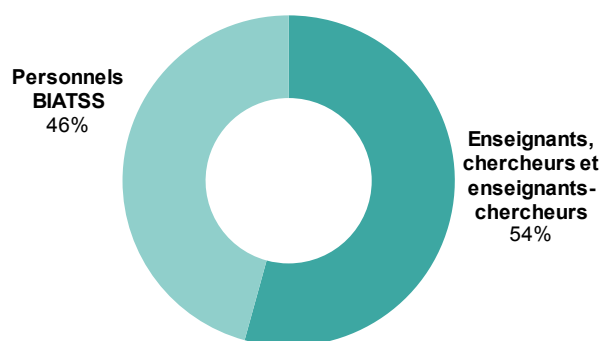
3.1. Par statut

▸ Les personnels fonctionnaires

Le 31 décembre 2015, l'université compte **3434 fonctionnaires** soit 58% des effectifs totaux. Cette proportion est en baisse de 2% par rapport à 2014.

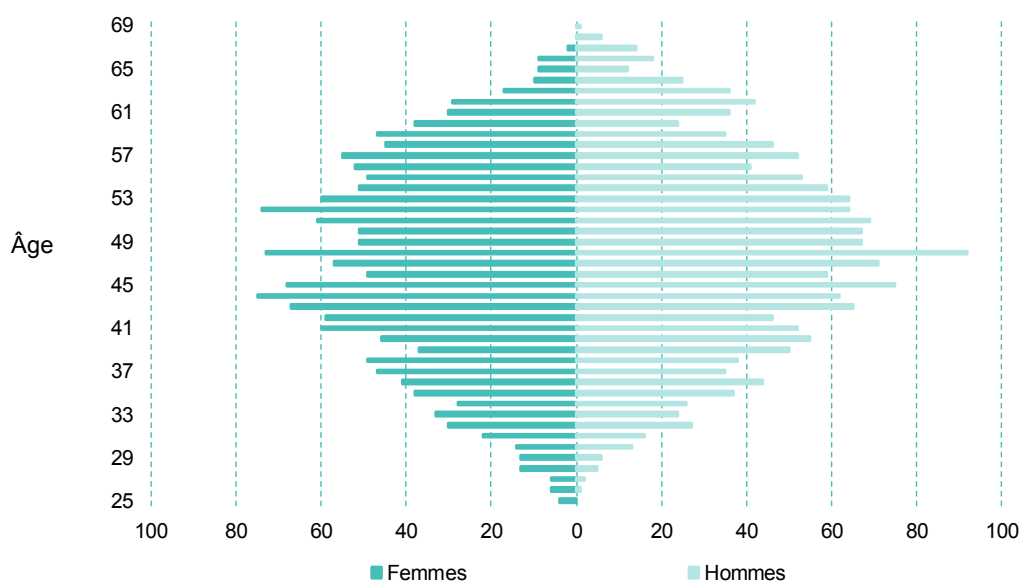
		Femme	Homme	%f	Total	Total 2014	%f	
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	Ens. Chercheurs et chercheurs	425	813	34%	1238	1244	34%	
	Astronomes et physiciens	5	5	50%	10	11	45%	
	Hospitalo-universitaires	80	208	28%	288	296	28%	
	EC univ méd générale		1		1	1		
	Ens. 2nd degré	135	173	44%	308	317	44%	
	Ens. 1er degré	7	8	47%	15	19	47%	
		652	1208	35%	1860	1888	35%	
Personnels BIATSS	AENESR	A	27	17	61%	44	40	65%
		B	67	8	89%	75	74	88%
		C	127	10	93%	137	146	91%
	Bibliothèque - Musée	A	24	10	71%	34	35	71%
		B	29	3	91%	32	32	91%
		C	18	26	41%	44	44	43%
	ITRF	A	192	150	56%	342	324	55%
		B	155	127	55%	282	288	56%
		C	378	190	67%	568	585	66%
	Médicaux sociaux	A	15		100%	15	15	100%
		B	1		100%	1	0	
			1033	541	66%	1574	1583	66%
		1685	1749	49%	3434	3471	49%	

→ Répartition BIATSS / Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs



→ Pyramide des âges des fonctionnaires

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 hommes et femmes.



Âge moyen : 47,6 ans – femmes : 46,9 ans – hommes : 48,2 ans

Âge médian : 48 ans – femmes : 47 ans – hommes : 48 ans

▣ Les agents contractuels

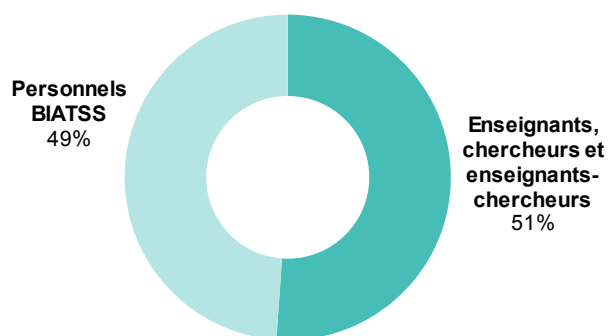
→ Les effectifs contractuels répartis par type de population

- > 46% des personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs contractuels sont des femmes ;
- > Les femmes BIATSS contractuelles représentent 70% de l'effectif total BIATSS contractuel ;
- > Le nombre de doctorants est en hausse en 2015 par rapport à 2014 (+66 doctorants) ;
- > Le nombre de CDI est en baisse en 2015 (-6 agents) et s'explique par les départs en retraite (2) ainsi que les titularisations via le dispositif « Sauvadet ».

			Femme	Homme	% f	Total	Total 2014	%f
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	Ens. ATER		39	60	39%	99	113	39%
	Chercheurs et chercheurs	Chercheurs	141	181	44%	322	305	43%
		Personnels associés	14	31	31%	45	51	25%
	Hospitalo-universitaires		122	100	55%	222	223	51%
	EC univ méd générale		2	3	40%	5	15	40%
	Ens. 2nd degré		26	14	65%	40	31	65%
	Ens. 1er degré		1	1	50%	2		
	Doctorants		224	286	44%	510	444	42%
			569	676	46%	1245	1167	44%
Personnels BIATSS	Autres types contrats		2	2	50%	4	9	44%
	CDD	Catégorie A	269	143	65%	412	375	65%
		Catégorie B	83	41	67%	124	108	66%
		Catégorie C	285	89	76%	374	341	77%
	CDI	Catégorie A	64	31	67%	95	87	66%
		Catégorie B	20	5	80%	25	25	80%
		Catégorie C	58	15	79%	73	87	83%
	Contrats aidés		55	29	65%	84	89	64%
			836	355	70%	1191	1121	70%
			1405	1031	58%	2436	2288	57%

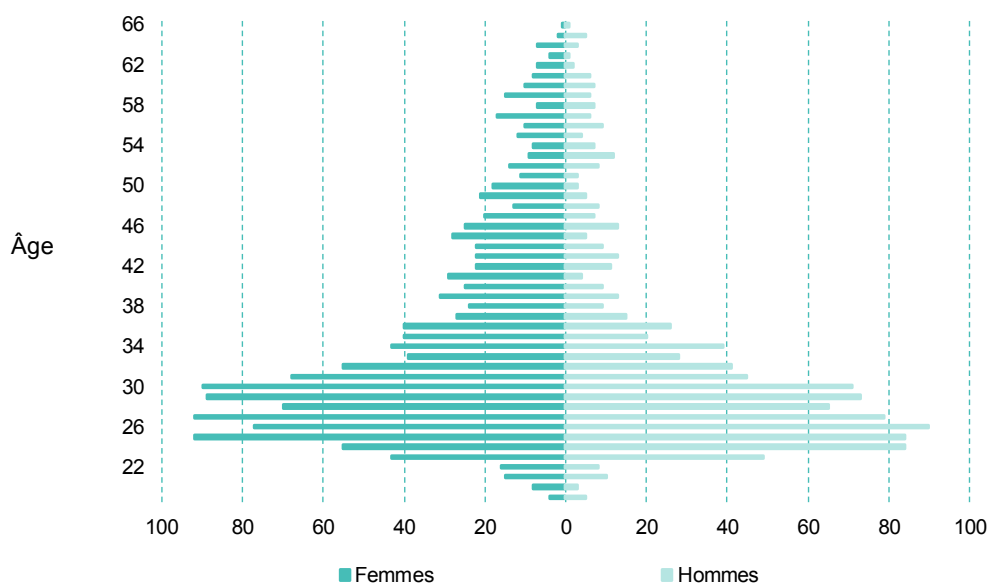
*Sont considérés comme chercheurs, les agents de niveau post-doctorant recrutés sur un grade de « contractuel recherche » (hors ingénieurs).

→ Répartition des agents contractuels BIATSS / Enseignants



→ Pyramide des âges des agents contractuels

La pyramide des âges montre que la population des agents contractuels est jeune (tranches d'âge de 22 à 32 ans majoritaires). La population des doctorants contractuels, jeune et nombreuse (510), conforte la forme de la pyramide.

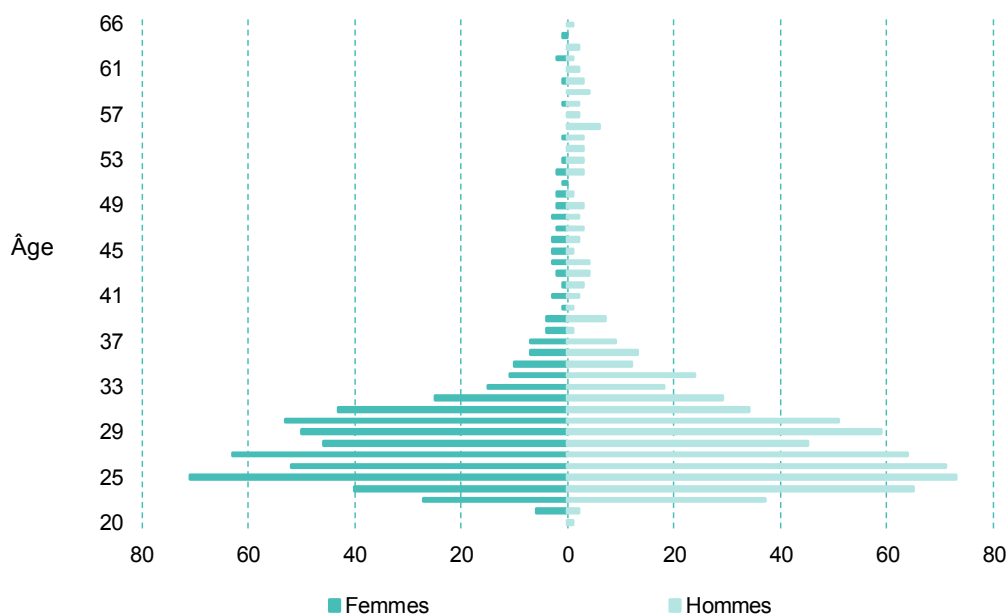


Âge moyen : 33,7 ans – femmes : 34,8 ans – hommes : 32,2 ans

Âge médian : 30 ans – femmes : 31 ans – hommes : 29 ans

→ Pyramide des âges des contractuels enseignants

Cette pyramide à base large et sommet étroit montre une population majoritairement jeune. Près de la moitié des contractuels enseignants ont moins de 28 ans.

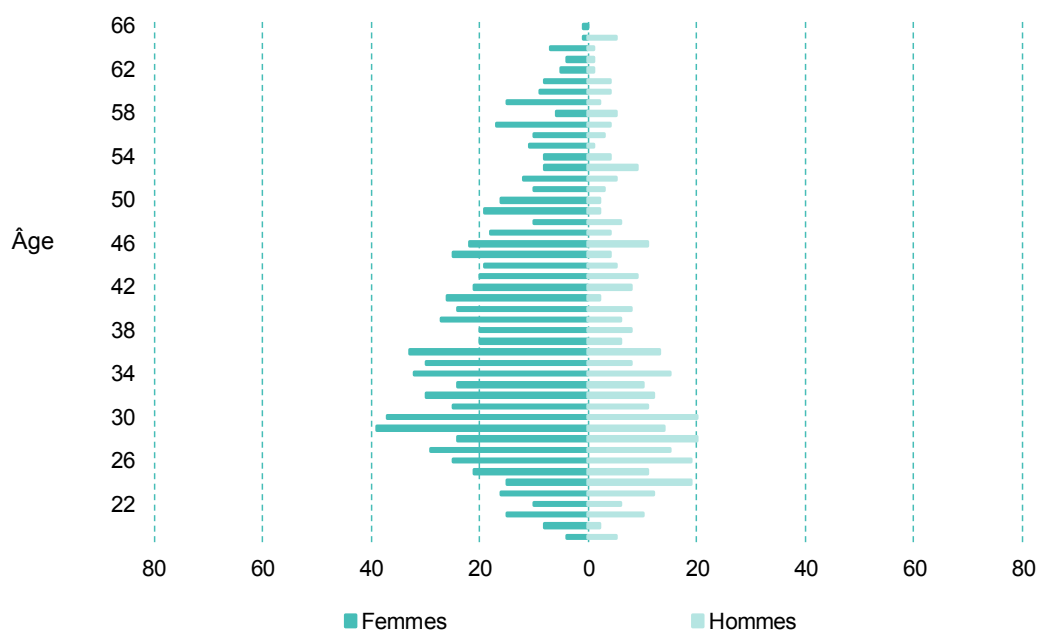


Âge moyen : 29,9 ans – femmes : 29,4 ans – hommes : 30,3 ans

Âge médian : 28 ans – femmes : 28 ans – hommes : 28 ans

→ Pyramide des âges des contractuels BIATSS

La pyramide des âges des contractuels BIATSS révèle une population plus âgée que les contractuels enseignants, avec une répartition sur l'ensemble des tranches d'âge et majoritairement féminine.

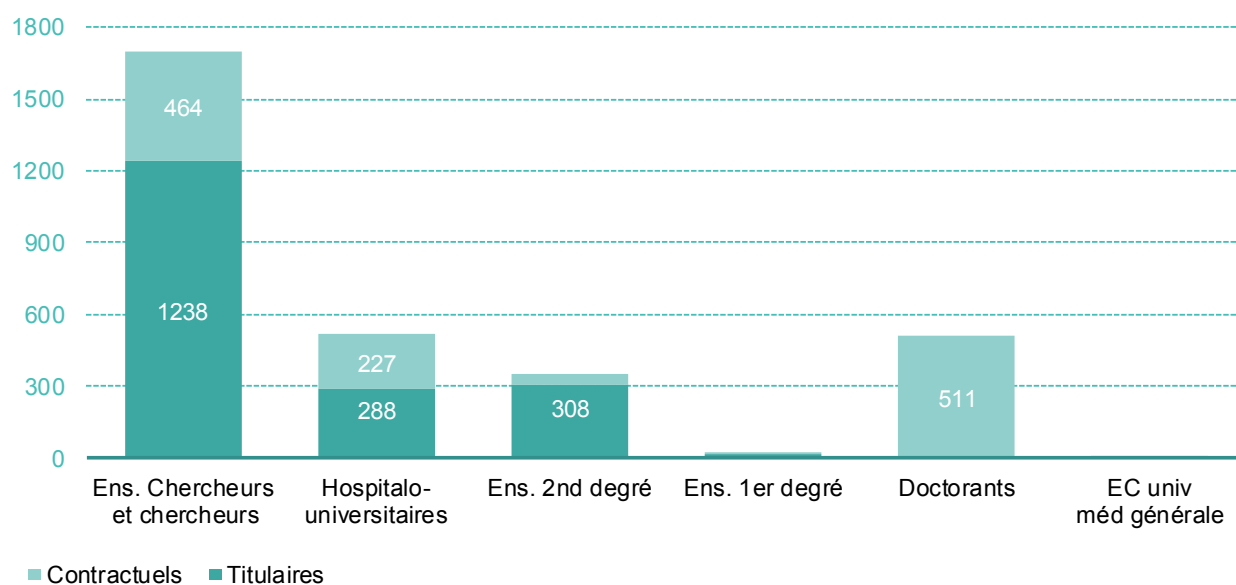


Âge moyen : 37,6 ans – femmes : 38,4 ans – hommes : 35,7 ans

Âge médian : 36 ans – femmes : 37 ans – hommes : 33 ans

3.2. Par type de personnels

▣ Enseignants-chercheurs, chercheurs et enseignants



→ Les effectifs enseignants titulaires et contractuels répartis par filière et genre

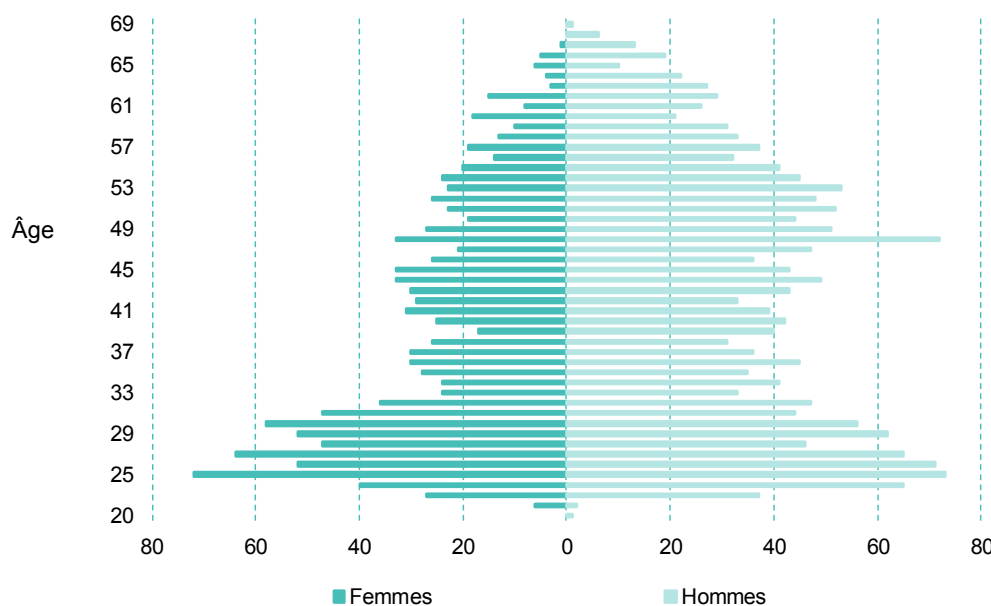
2015 connaît une hausse des effectifs enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs (+50 agents). Cette augmentation est due à la progression des effectifs contractuels (+78). Les personnels titulaires voient quant à eux leur nombre diminuer (-28).

- > 60% des enseignants sont fonctionnaires, dont 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 ;
- > 60% des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs de l'université de Bordeaux sont des hommes.

		Femme	Homme	%f	Total	Total 2014	%f	
Titulaires	Ens. Chercheurs et chercheurs	Maîtres de conférences	358	472	43,1%	830	1244	34%
		Professeurs	67	341	16,4%	408		
	Astronomes et physiciens		5	5	50,0%	10	11	45%
	Hospitalo-universitaires	Maîtres de conférences	43	56	43,4%	99	296	28%
		Professeurs	37	152	19,6%	189		
	EC univ méd générale			1		1	1	
	Ens. 2nd degré		135	173	43,8%	308	317	44%
Ens. 1er degré		7	8	46,7%	15	19	47%	
		652	1208	35,1%	1860	1888	35%	
Contractuels	Ens. Chercheurs et chercheurs	ATER	39	60	39,4%	99	113	39%
		Chercheurs	141	181	43,8%	322	305	43%
		Personnels associés	14	31	31,1%	45	51	25%
	Hospitalo-universitaires		122	100	55,0%	222	208	55%
	EC univ méd générale		2	3	40,0%	5	15	40%
	Ens. 2nd degré		26	14	65,0%	40	30	67%
	Ens. 1er degré		1	1	50,0%	2	0	0%
Doctorants		224	286	43,9%	510	444	42%	
		569	676	45,7%	1245	1167	44%	
Total général		1221	1884	39,3%	3105	3055	38%	

→ 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.

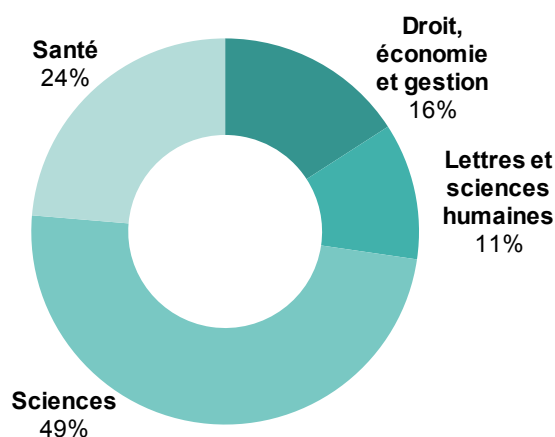


Âge moyen : 40,7 ans – femmes : 38,6 ans – hommes : 42,1 ans

Âge médian : 40 ans – femmes : 37 ans – hommes : 42 ans

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

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



→ Répartition des enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires titulaires par section CNU

- > La représentation féminine est supérieure dans le domaine des lettres et sciences humaines (49%) et moindre dans le domaine des sciences (27%) ;
- > La part des professeurs d'université est très variable selon les domaines : 33% en droit, économie, gestion, 26% en lettres et sciences humaines, 35% en sciences et 57% en santé, pour une moyenne générale de 39%.

	EC				HU				TOTAL	%PR	%f	
	MCF	%f	PR	%f	MCF	%f	PR	%f				
Droit, économie et gestion	(01) Droit privé et sciences criminelles	44	57%	22	36%				66	33%	50%	
	(02) Droit public	23	43%	17	24%				40	43%	35%	
	(03) Histoire du droit et des institutions	5	100%	4	0%				9	44%	56%	
	(04) Science politique	4	50%	3	0%				7	43%	29%	
	(05) Sciences économiques	44	43%	22	14%				66	33%	33%	
	(06) Sciences de gestion	43	51%	13	15%				56	23%	43%	
									244	33%	41%	
Lettres et sciences humaines	(07) Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	5	80%	2	50%				7	29%	71%	
	(09) Langue et littérature françaises	5	80%						5		80%	
	(11) Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	13	77%	1	0%				14	7%	71%	
	(12) 000 - Langues et littératures germaniques et scandinaves	1	100%						1		100%	
	(14) 000 - Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues romanes	5	60%						5		60%	
	(16) Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	29	66%	15	53%				44	34%	61%	
	(17) Philosophie	2	0%						2		0%	
	(18) Architecture (ses théories et ses pratiques), arts appliqués, arts plastiques, arts du spectacle, épistémologie des enseignements artistiques, esthétique, musicologie, musique, sciences de l'art	2	50%						2		50%	
	(19) Sociologie, démographie	17	35%	5	0%				22	23%	27%	
	(20) Ethnologie, préhistoire, anthropologie biologique	10	60%	5	20%				15	33%	47%	
	(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	33%	1	0%				4	25%	25%	
	(70) Sciences de l'éducation	13	38%	8	25%				21	38%	33%	
	(71) Sciences de l'information et de la communication	4	100%	2	50%				6	33%	83%	
	(72) Epistémologie, histoire des sciences et des techniques	1	0%	1	0%				2	50%	0%	
(74) Sciences et techniques des activités physiques et sportives	16	25%	4	50%				20	20%	30%		
									176	26%	49%	
Sciences	(25) Mathématiques	30	13%	26	4%				56	46%	9%	
	(26) Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	39	36%	16	6%				55	29%	27%	
	(27) Informatique	55	24%	27	11%				82	33%	20%	
	(28) Milieux denses et matériaux	12	33%	7	0%				19	37%	21%	
	(29) Constituants élémentaires	14	29%	6	0%				20	30%	20%	
	(30) Milieux dilués et optique	17	18%	13	8%				30	43%	13%	
	(31) Chimie théorique, physique, analytique	19	42%	17	12%				36	47%	28%	
	(32) Chimie organique, minérale, industrielle	21	43%	14	7%				35	40%	29%	
	(33) Chimie des matériaux	16	44%	14	14%				30	47%	30%	
	(34) Astronomie, astrophysique	10	50%	4	0%				14	29%	36%	
	(35) Structure et évolution de la Terre et des autres planètes	3	33%	2	0%				5	40%	20%	
	(36) Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures,	17	24%	10	10%				27	37%	19%	
	(37) Météorologie, océanographie physique de l'environnement	3	33%						3		33%	
	(60) Mécanique, génie mécanique, génie civil	44	18%	16	6%				60	27%	15%	
	(61) Génie informatique, automatique et traitement du signal	22	32%	12	0%				34	35%	21%	
	(62) Energétique, génie des procédés	8	25%	3	67%				11	27%	36%	
	(63) Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	30	30%	15	40%				45	33%	33%	
	(64) Biochimie et biologie moléculaire	26	54%	9	11%				35	26%	43%	
	(65) Biologie cellulaire	27	67%	14	21%				41	34%	51%	
(66) Physiologie	27	52%	11	0%				38	29%	37%		
(67) Biologie des populations et écologie	13	62%	7	14%				20	35%	45%		
(68) Biologie des organismes	18	61%	10	10%				28	36%	43%		
(69) Neurosciences	19	42%	11	18%				30	37%	33%		
									754	35%	27%	
Santé	(42) 01 - Anatomie					2	0%	5	20%	7	71%	14%
	(42) 02 - Cytologie et histologie					2	50%	3	33%	5	60%	40%
	(42) 03 - Anatomie et cytologie pathologiques					3	67%	4	75%	7	57%	71%
	(43) 01 - Biophysique et médecine nucléaire					6	33%	3	33%	9	33%	33%
	(43) 02 - Radiologie et imagerie médecine					1	0%	7	0%	8	88%	0%
	(44) 01 - Biochimie et biologie moléculaire					7	71%	2	0%	9	22%	56%
	(44) 02 - Physiologie					4	25%	5	0%	9	56%	11%
	(44) 03 - Biologie cellulaire					3	33%	1	0%	4	25%	25%
	(44) 04 - Nutrition					1	100%	1	0%	2	50%	50%
	(45) 01 - Bactériologie-virologie, hygiène hospitalière (2 options)					6	83%	6	50%	12	50%	67%
	(45) 02 - Parasitologie et mycologie					3	67%	1	0%	4	25%	50%
(45) 03 - Maladies infectieuses, maladies tropicales (2 options)					1	0%	3	0%	4	75%	0%	

	EC				HU				TOTAL	%PR	%f
	MCF	%f	PR	%f	MCF	%f	PR	%f			
(46) 01 - Epidémiologie, économie de la santé et prévention					2	100%	5	40%	7	71%	57%
(46) 02 - Médecine et santé au travail							2	50%	2	100%	50%
(46) 03 - Médecine légale et droit de la santé					2	0%	1	100%	3	33%	33%
(46) 04 - Biostatistiques, informatique médecine et technologies de					3	67%	4	25%	7	57%	43%
(47) 01 - Hématologie, transfusion (2 options)					1	100%	6	0%	7	86%	14%
(47) 02 - Cancérologie, radiothérapie (2 options)							7	0%	7	100%	0%
(47) 03 - Immunologie					1	100%	2	0%	3	67%	33%
(47) 04 - Génétique					1	100%	3	0%	4	75%	25%
(48) 01 - Anesthésiologie et réanimation chirurgicale, médecine					1	0%	3	33%	4	75%	25%
(48) 02 - Réanimation médecine, médecine d'urgence (2 options)							3	0%	3	100%	0%
(48) 03 - Pharmacologie fondamentale, pharmacologie clinique,					4	50%	4	0%	8	50%	25%
(48) 04 - Thérapeutique, médecine d'urgence, addictologie (3 options)					1	0%	1	0%	2	50%	0%
(49) 01 - Neurologie					1	100%	5	0%	6	83%	17%
(49) 02 - Neurochirurgie							3	0%	3	100%	0%
(49) 03 - Psychiatrie d'adultes, addictologie (2 options)							4	50%	4	100%	50%
(49) 04 - Pédopsychiatrie d'adultes, addictologie (2 options)							1	0%	1	100%	0%
(49) 05 - Médecine physique et de réadaptation							3	0%	3	100%	0%
(50) 01 - Rhumatologie							2	0%	2	100%	0%
(50) 02 - Chirurgie orthopédique et traumatologique					1	0%	4	0%	5	80%	0%
(50) 03 - Dermato-vénérologie							5	40%	5	100%	40%
(50) 04 - Chirurgie plastique, reconstructrice et esthétique, brûlologie (2							2	0%	2	100%	0%
(51) 01 - Pneumologie, addictologie (2 options)							3	33%	3	100%	33%
(51) 02 - Cardiologie					2	100%	10	0%	12	83%	17%
(51) 03 - Chirurgie thoracique et cardiovasculaire							6	0%	6	100%	0%
(51) 04 - Chirurgie vasculaire, médecine vasculaire (2 options)					1	0%	2	0%	3	67%	0%
(52) 01 - Gastroentérologie, hépatologie, addictologie (3 options)							5	0%	5	100%	0%
(52) 02 - Chirurgie digestive							2	50%	2	100%	50%
(52) 03 - Néphrologie							3	0%	3	100%	0%
(52) 04 - Urologie							2	0%	2	100%	0%
(53) 01 - Médecine interne - gériatrie et biologie du vieillissement -					1	0%	10	50%	11	91%	45%
(53) 02 - Chirurgie générale							3	0%	3	100%	0%
(54) 01 - Pédiatrie							4	0%	4	100%	0%
(54) 02 - Chirurgie infantile							2	0%	2	100%	0%
(54) 03 - Gynécologie-obstétrique, gynécologie médecine (2 options)							4	0%	4	100%	0%
(54) 04 - Endocrinologie, diabète et maladies métaboliques, gynécologie							3	33%	3	100%	33%
(54) 05 - Biologie et médecine du développement et de la reproduction,							3	33%	3	100%	33%
(55) 01 - Oto-rhino-laryngologie							4	25%	4	100%	25%
(55) 02 - Ophtalmologie							3	33%	3	100%	33%
(55) 03 - Chirurgie maxillo-faciale et stomatologie							1	100%	1	100%	100%
(56) 01 - Pédiodontie					3	33%			3		33%
(56) 02 - Orthopédie dento-faciale					4	0%	1	100%	5	20%	20%
(56) 03 - Prévention, épidémiologie, économie de la santé, odontologie					3	33%			3		33%
(57) 01 - Parodontologie					2	0%			2		0%
(57) 02 - Chirurgie buccale, pathologie et thérapeutique, anesthésiologie					3	33%	1	0%	4	25%	25%
(57) 03 - Sciences biologiques (biochimie, immunologie, histologie,					3	67%			3		67%
(58) 01 - Odontologie conservatrice, endodontie					5	20%			5		20%
(58) 02 - Prothèses (prothèse conjointe, prothèse adjointe partielle,					5	20%	2	100%	7	29%	43%
(58) 03 - Sciences anatomiques et physiologiques, occlusodontiques,					4	0%			4		0%
(80) 00 - Sciences physico-chimiques et ingénierie appliquée à la santé							1	100%	1	100%	100%
(81) 00 - Sciences du médicament et des autres produits de santé					4	50%	1	100%	5	20%	60%
(82) 00 - Sciences biologiques, fondamentales et cliniques					2	100%	2	50%	4	50%	75%
(85) 00 - Sciences physico-chimiques et ingénierie appliquée à la santé	15	53%	4	25%					19	21%	47%
(85) 02 - Instrumentation analytique	2	100%							2		100%
(85) 03 - Pharmacie galénique, pharmacotechnie, biopharmacie,			1	0%					1	100%	0%
(85) 04 - Chimie physique appliquée à la technologie pharmaceutique et	1	0%							1		0%
(86) 00 - Sciences du médicament et des autres produits de santé	19	58%	7	43%					26	27%	54%
(86) 01 - Pharmacochimie : bases moléculaires			1	0%					1	100%	0%
(86) 05 - Physiologie, physiopathologie	1	100%							1		100%
(86) 08 - Economie de la santé	1	100%							1		100%
(87) 00 - Sciences biologiques, fondamentales et cliniques	16	56%	4	50%	2	100%			22	18%	59%
(87) 05 - Immunologie	1	100%							1		100%
(87) 08 - Biologie du développement et de la reproduction			1	0%					1	100%	0%
									364	57%	33%

Santé

→ Répartition des enseignants titulaires par discipline du 2nd degré

	Professeur Agrégé		Professeur certifié		TOTAL	
	Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f
Allemand	1	0%			1	0%
Anglais	21	86%	28	75%	49	80%
Arts plastiques	3	100%			3	100%
Biotechnologie : génie biologique			1	0%	1	0%
Coordination et ingénierie de formation			1	0%	1	0%
Documentation			7	86%	7	86%
Économie et gestion	27	44%	4	0%	31	39%
Économie: informatique et gestion			1	100%	1	100%
Éducation musicale	3	33%	1	100%	4	50%
Éducation phys. et sportive	24	29%	25	20%	49	24%
Espagnol	3	33%	4	50%	7	43%
Génie chimique - chimie			1	100%	1	100%
Génie civil	1	0%			1	0%
Génie élec.: informatique et télématique			1	0%	1	0%
Génie industriel structures métalliques			1	0%	1	0%
Génie mécanique - mécanique	1	0%	1	0%	2	0%
Histoire-géographie	5	0%	2	50%	7	14%
Informatique et gestion	1	0%			1	0%
Lettres classiques - grammaire	2	100%	1	0%	3	67%
Lettres histoire géographie			1	100%	1	100%
Lettres modernes	15	73%	11	64%	26	69%
Mathématiques	16	38%	7	43%	23	39%
Mathématiques-sciences physiques	1	0%	2	0%	3	0%
Philosophie	2	50%			2	50%
Physique	1	0%			1	0%
Physique - chimie	1	100%	2	100%	3	100%
Sc. eco. et sociales	7	29%			7	29%
Sciences de la vie et de la terre	7	43%	4	50%	11	45%
Sciences et techniques économiques			1	0%	1	0%
Sciences et techniques industrielles	1	0%			1	0%
Sciences indus. de l'ingénieur et ingénierie des constructions	8	13%	1	0%	9	11%
Sciences indus. de l'ingénieur et ingénierie électrique	8	13%			8	13%
Sciences indus. de l'ingénieur et ingénierie informatique et numérique			1	0%	1	0%
Sciences indus. de l'ingénieur et ingénierie mécanique	16	13%	3	67%	19	21%
Sciences indus. de l'ingénieur option architecture et construction			1	0%	1	0%
Sciences indus. de l'ingénieur option énergie			1	0%	1	0%
Sciences naturelles - physiques			1	100%	1	100%
Sciences physiques et chimiques	1	100%	1	0%	2	50%
Sciences phys. - phys. appliquée	10	40%	1	0%	11	36%
Technologie			1	0%	1	0%
Autre	2	50%	2	50%	4	50%
TOTAL	188	41%	120	47%	308	44%

Les doctorants sous contrat

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

Ils peuvent également être chargés d'une mission :

- > d'enseignement dans le cadre d'une équipe pédagogique, pour un service égal au plus au tiers du service annuel d'enseignement de référence des enseignants-chercheurs (soit 64 h de TD ou TP), selon le principe du monitorat d'initiation à l'enseignement supérieur ;
- > de diffusion de l'information scientifique et technique ;
- > de valorisation des résultats de la recherche scientifique et technique ;
- > d'expertise effectuée dans une entreprise, une collectivité territoriale, une administration, un établissement public, une association ou une fondation, reprenant le principe du « doctorant-conseil ».

Les doctorants peuvent également être recrutés sur le fondement de l'article 4 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 66 entre 2014 et 2015 ;
- > 60% des doctorants ont entre 25 et 29 ans ;
- > Près de 20% des doctorants sont de nationalité étrangère ;
- > L'âge moyen d'un doctorant à l'université de Bordeaux est d'environ 26 ans.

Tranche d'âge	Etranger	Français	Total	%f	Total 2014
20-24	12	146	158	40%	136
25-29	66	252	318	47%	281
30-34	9	19	28	37%	22
35-39	2	3	5	50%	3
40 et +		1	1	100%	2
Total	89	421	510		444

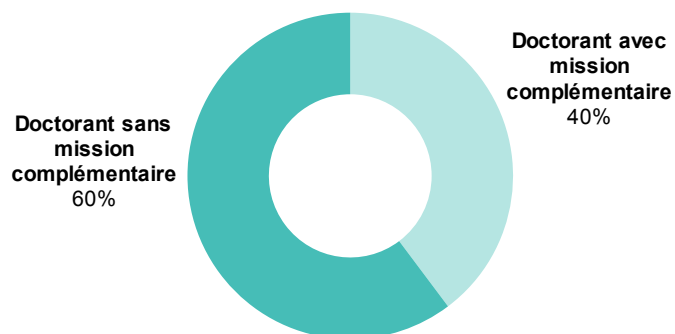
→ Doctorants contractuels par type de mission

- > 92% des doctorants sont recrutés sur le fondement du décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 ;
- > 44% des doctorants contractuels sont des femmes.

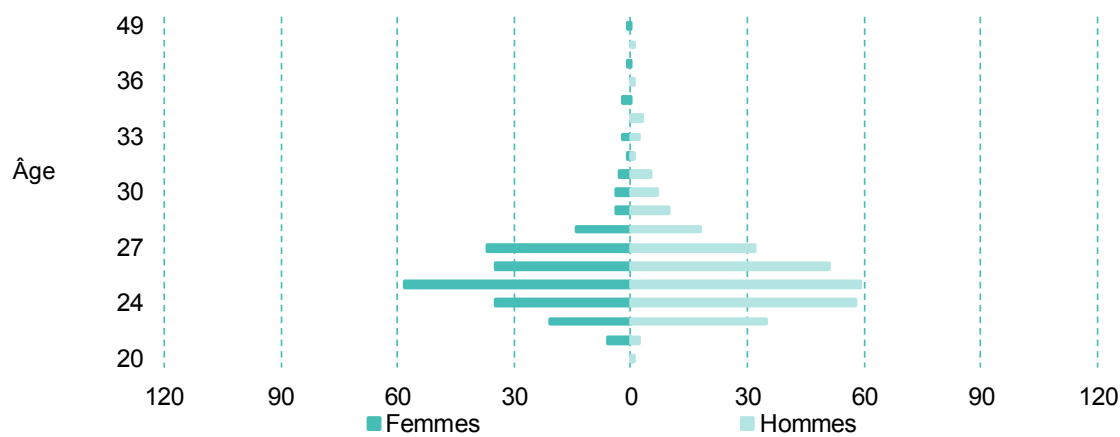
Tranche d'âge	Femme	Homme	Total	%f
Doctorant avec mission complémentaire	67	119	186	36%
Doctorant sans mission complémentaire	138	144	282	49%
Total	205	263	468	44%

→ Répartition des doctorants contractuels par mission

- > 40% des doctorants contractuels ont une mission d'enseignement.



→ Pyramide des âges des doctorants



Âge moyen : 25,8 ans – Femmes : 25,8 ans – Hommes : 25,7 ans

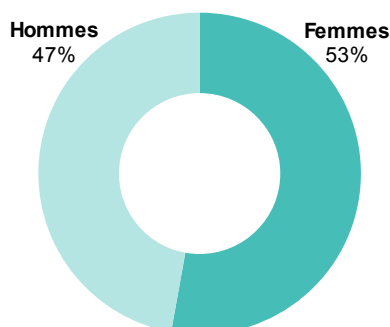
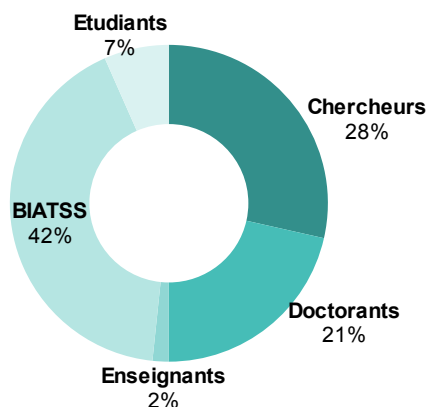
Âge médian : 25 ans – Femmes : 25 ans – Hommes : 25 ans

Les Investissements d'avenir

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.

En 2015, 424 agents contractuels de l'université sont financés sur crédits d'Investissement d'avenir.

→ Les effectifs financés par les Investissements d'avenir répartis par type de population et par sexe



→ Les effectifs financés par les Investissements d'avenir et leur évolution entre 2014 et 2015

- > L'effectif des agents financés par les Investissements d'avenir est en forte hausse en 2015 : +46% par rapport à 2014 ;
- > Les personnels de recherche, les doctorants et les enseignants représentent la moitié de cet effectif ;
- > 53% des effectifs financés par les Investissements d'avenir sont des femmes.

	2015	2014	Variation
Chercheurs	121	79	+53%
Doctorants	91	87	+5%
Enseignants	7	2	+250%
BIATSS	177	114	+55%
Etudiants	28	9	+211%
Total	424	291	+46%

Les vacataires d'enseignement (année universitaire 2014/2015)

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 en France ;
- > Retraités ou pré-retraités âgés de moins de 65 ans.

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. Ils ne sont pas comptabilisés dans l'effectif social de l'université puisqu'ils ne sont pas rémunérés à titre principal (traitement brut) par l'établissement.

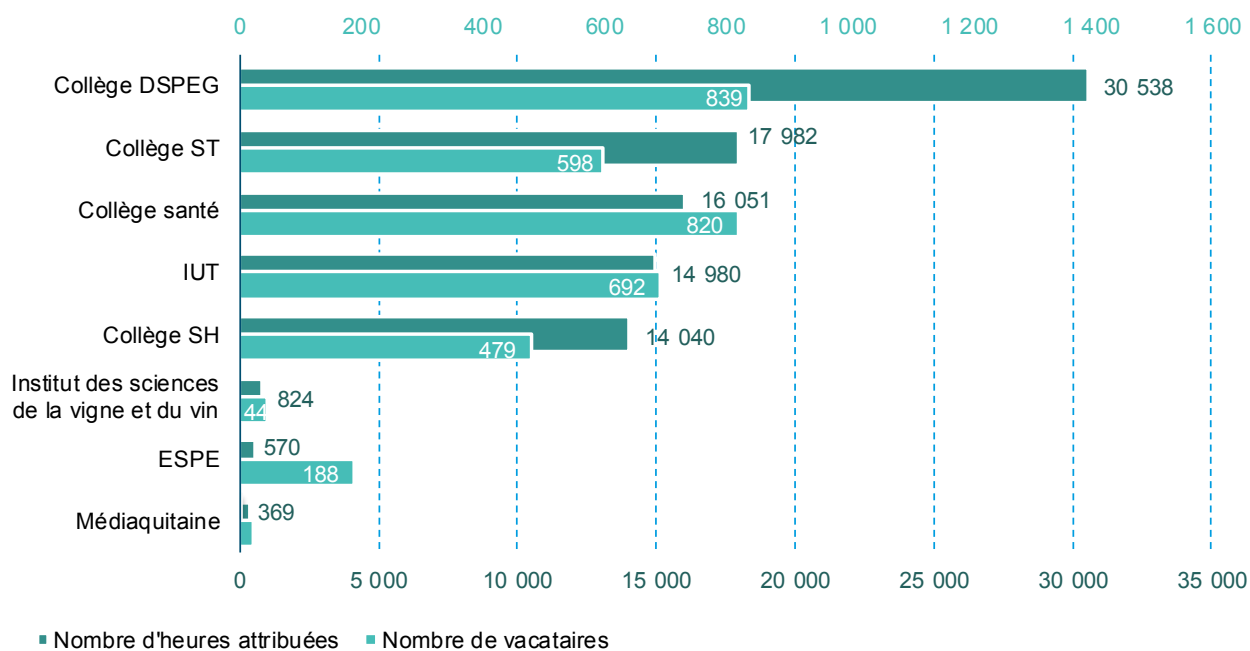
Sur l'année universitaire 2014/2015, l'université a recruté 3683¹ vacataires d'enseignement :

- > 3438 chargés d'enseignement vacataires ;
- > 245 agents temporaires vacataires ;

¹ Données 2014/2015 consolidées et fiabilisée

→ Répartition des vacataires et du volume horaire par structure

	Étiquettes de lignes	Nombre de vacataires	Nombre d'heures attribuées	ATV	CEV
Collège Droit, sc. politique, économie et gestion	Droit, sc. politique	408	12 631	94	314
	Economie, AES	243	8 885	22	221
	IAE	178	7 804	14	164
	Institut du travail	10	1 219	1	9
		839	30 538	131	708
Collège Sciences de la santé	Inst. du thermalisme	44	1 219		44
	ISPED	154	4 529	1	153
	Odontologie	31			31
	Pharmacie	87	1 057	6	81
	Sciences méd.	504	9 246	13	491
		820	16 051	20	800
Collège Sciences de l'Homme	Dép. langues et cultures	9	361	1	8
	Anthropologie	19	764	3	16
	Psychologie	206	6 583	29	177
	Sc. Education	37	1 922	4	33
	Sociologie	60	2 232	3	57
	STAPS	148	2 179	4	144
		479	14 040	44	435
Collège Sciences et technologies	Bureau des sports	4	134		4
	CFA	2	44	1	1
	Dép. langue, lettres et com.	41	3 061	4	37
	Dpt licence	30	1 192	1	29
	Dép. univ. des sc. d'Agen	48	1 832	1	47
	Formation continue	12	838	1	11
	Biologie	67	1 700	4	63
	Chimie	64	1 506	2	62
	Informatique	52	1 330	3	49
	Mathématiques	40	918		40
	Physique	45	735		45
	Sc. de l'ingénieur	149	4 314	7	142
	Sc. de la terre et de l'env.	44	379	1	43
		598	17 982	25	573
	IUT de Bordeaux	388	11 458	10	378
	IUT Bordeaux Montesquieu	217	1 839	7	210
	IUT Périgueux	87	1 683	2	85
IUT		692	14 980	19	673
ESPE		188	570	6	182
Institut des sciences de la vigne et du vin		44	824		44
Médiaquitaine		23	369		23
Total général		3 683	95 355	245	3 438



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

→ Répartition des BIATSS par catégorie et par statut

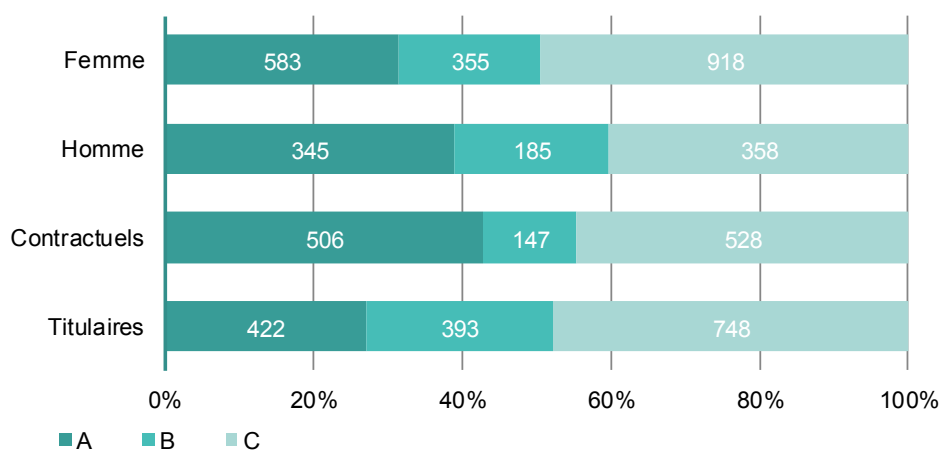


→ Répartition des BIATSS par catégorie et par statut

	Contractuels	Titulaires	%f	Total	Total 2014	%f
Catégorie A	507	435	63%	942	879	62%
Catégorie B	150	390	66%	540	527	66%
Catégorie C	534	749	72%	1283	1298	72%
Total	1191	1574	68%	2765	2704	67%

→ Effectif BIATSS fonctionnaire et contractuel réparti par type de population et par genre

		Femme	Homme	%f	Total	Total 2014	%f
Titulaires	AENESR	221	35	86%	256	260	86%
	Bibliothèque - Musée	71	39	65%	110	111	66%
	ITRF	725	467	61%	1192	1197	61%
	Médicaux sociaux	16		100%	16	15	100%
		1033	541	66%	1574	1583	66%
Contractuels	Apprentis	2	2	50%	4	4	50%
	CDD	637	273	70%	910	829	7%
	CDI	142	51	74%	193	199	75%
	Contrats aidés	55	29	65%	84	89	64%
		836	355	70%	1191	1121	70%
Total général		1869	896	68%	2765	2704	67%



→ Répartition des BIATSS par branche d'activité professionnelle

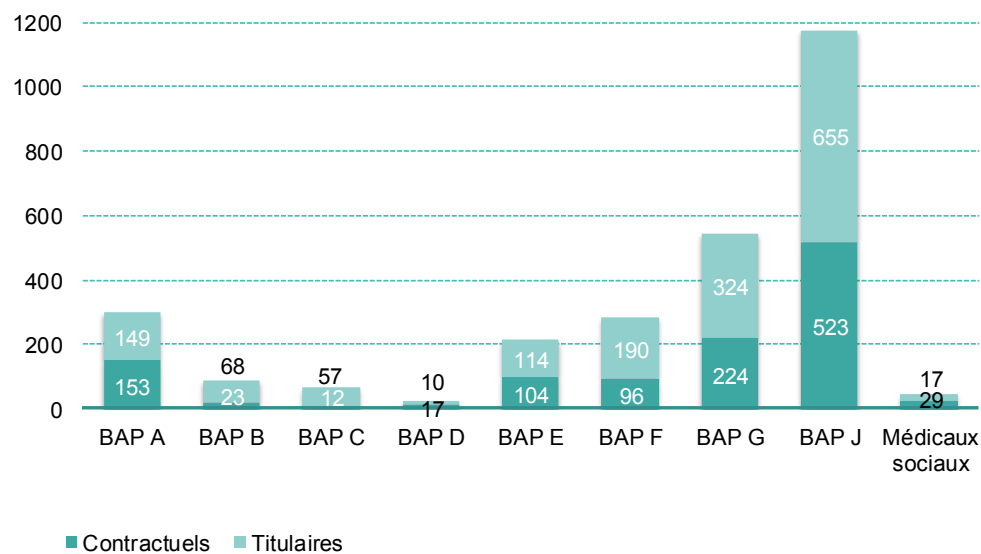
Les personnels BIATSS constituent les personnels d'appui à la recherche et à l'enseignement (fonctions de soutien) et contribuent au fonctionnement de l'université (fonctions de support). Ils sont donc présents dans tous les secteurs d'activité et peuvent exercer une grande variété de métiers.

Dans les tableaux suivants, les personnels des bibliothèques sont inclus dans la BAP F.

Ceux de la filière AENESR, sont associés à la BAP J.

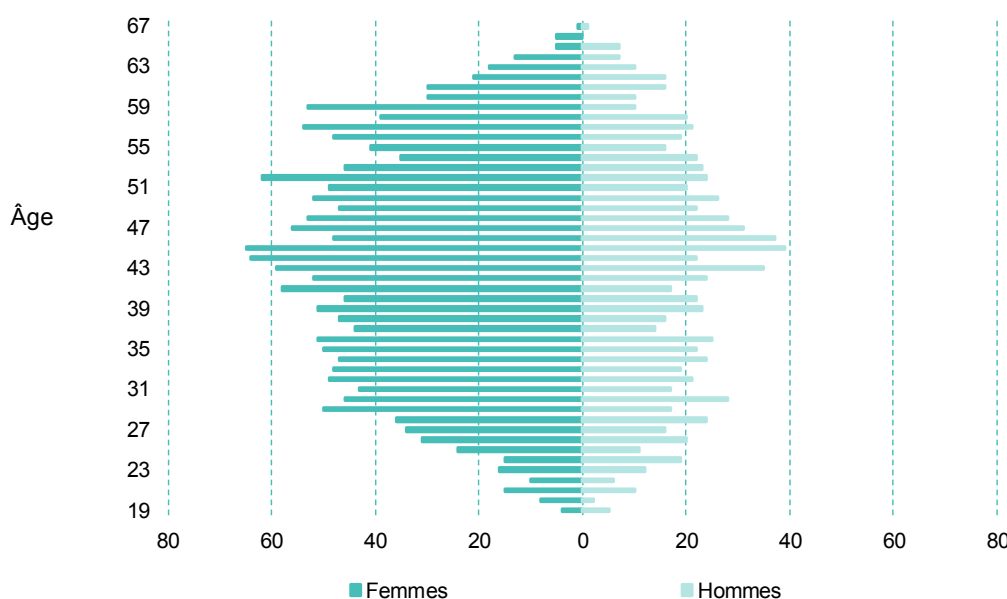
Les personnels médicaux et sociaux ne constituent pas une branche d'activité professionnelle au sens du référentiel Referens, toutefois pour faciliter l'analyse comparative, ils sont inclus dans ces données.

BAP	Total	Cat. A	%A	Cat. B	%B	Cat. C	%C
BAP A : Science du vivant	302	134	44%	71	24%	97	32%
BAP B : Sciences chimiques sciences des matériaux	91	43	47%	31	34%	17	19%
BAP C : Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	69	32	46%	25	36%	12	17%
BAP D : Sciences humaines et sociales	27	26	96%	1	4%		0%
BAP E : Informatique, statistique et calcul scientifique	218	167	77%	43	20%	8	4%
BAP F : Information, documentation, culture, communication...	286	103	36%	84	29%	99	35%
BAP G : Patrimoine, logistique, prévention et restauration	548	34	6%	34	6%	480	88%
BAP J : Gestion et pilotage	1178	336	29%	244	21%	598	51%
Médicaux sociaux	46	45	98%	1	2%		0%
Total général	2765	920	33%	534	19%	1311	47%



→ 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.



Âge moyen : 43 ans – femmes : 43,2 ans – hommes : 42,6 ans

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

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, afin de rémunérer leur formation, et poursuite des études ;
- > S'assurer que les recrutements et les missions confiées contribuent au processus de professionnalisation des étudiants en vue de leur insertion professionnelle future ;
- > Inciter les étudiants à s'engager au service des étudiants.

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, comprenant :

- > L'accueil des étudiants ;
- > L'assistance et l'accompagnement des étudiants handicapés ;
- > Le tutorat ;
- > Le soutien informatique et l'aide à l'utilisation des nouvelles technologies ;
- > Le service d'appui aux personnels des bibliothèques ;
- > Les animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales ;
- > L'aide à l'insertion professionnelle ;
- > La promotion de l'offre de formation.

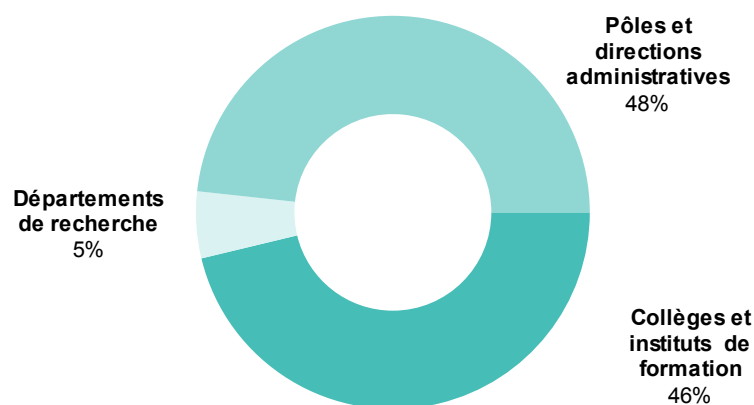
Conditions de recrutement : les étudiants doivent être inscrits en formation initiale (préparation d'un diplôme national ou préparation d'un concours d'une des 3 fonctions publiques).

→ Nombre d'étudiants payés par mois dans le cadre d'un contrat étudiant en cours sur l'année 2015

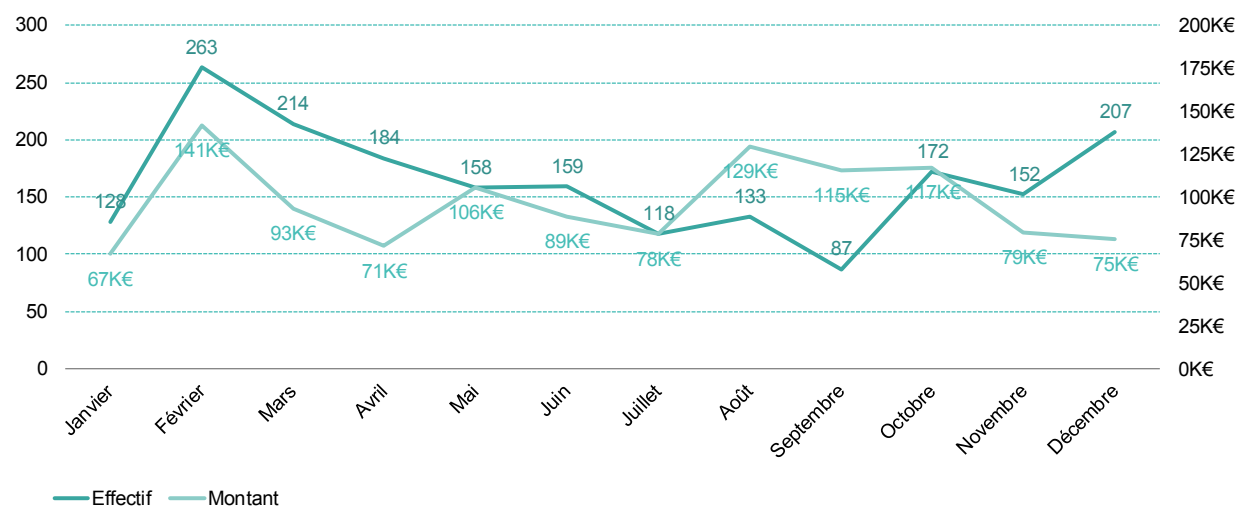
722 étudiants ont bénéficié d'au moins un contrat étudiant au cours de l'année 2015 pour un montant total de 1161 K€, ce qui représente en moyenne 164 contrats et 97 K€ par mois.

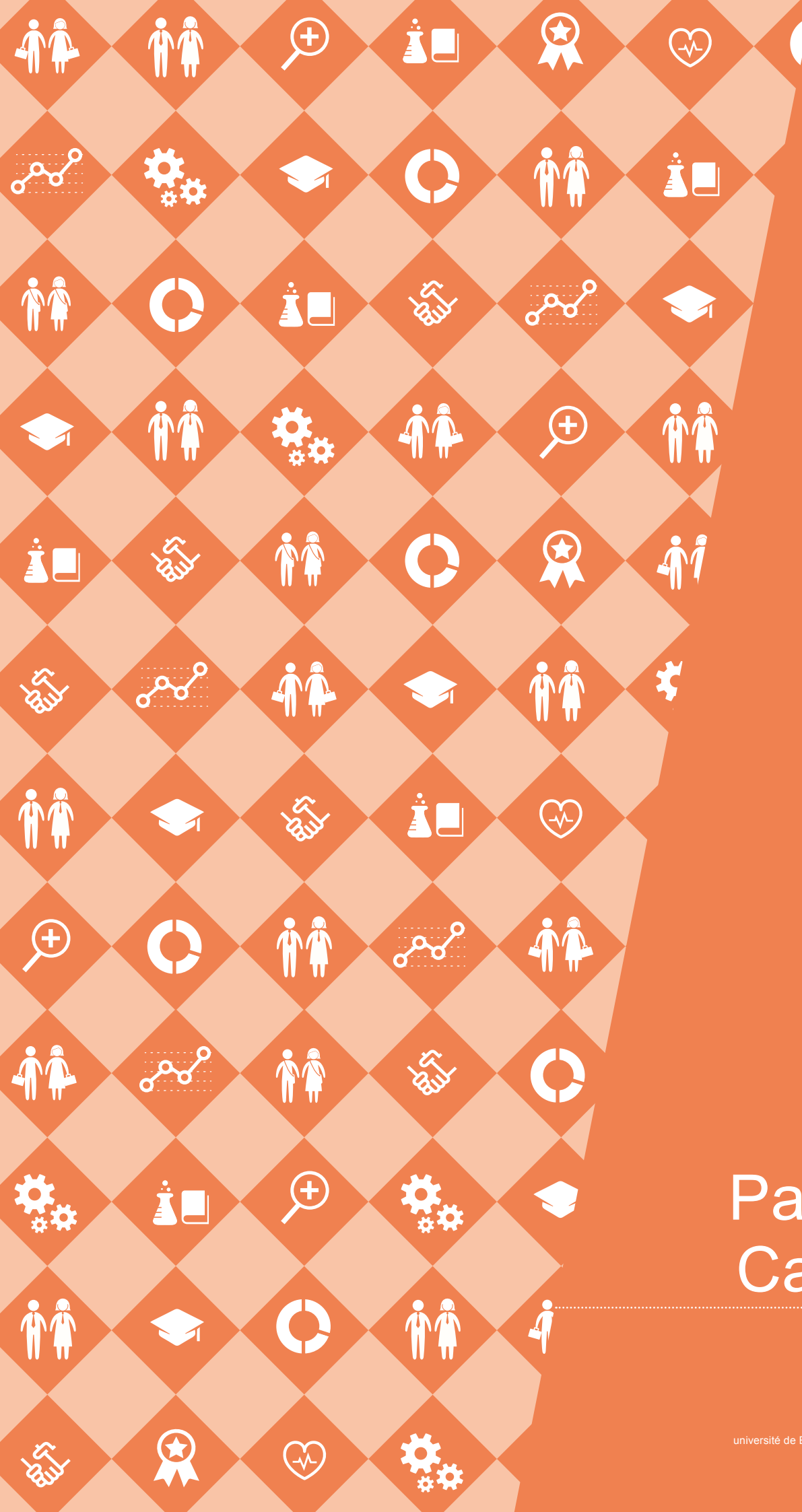
	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Eff. global contrats étudiants 2015
Femme	79	149	117	106	103	102	61	85	59	112	99	130	447
Homme	49	114	97	78	55	57	57	48	28	60	53	77	275
Total	128	263	214	184	158	159	118	133	87	172	152	207	722
Montant	67K€	141K€	93K€	71K€	106K€	89K€	78K€	129K€	115K€	117K€	79K€	75K€	1 161K€

→ Répartition des emplois étudiants par type de structure



→ Évolution de nombre de contrats étudiants par mois au cours de l'année 2015





Partie 2. Carrière



Focus sur la carrière des personnels

L'université recrute de nouveaux talents

86 postes pourvus par concours



43 postes enseignants-chercheurs
dont 40% et 60%

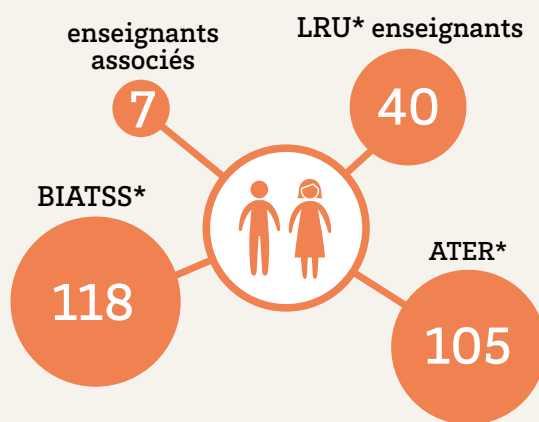


14 postes hospitalo-universitaires
dont 50% et 50%



29 postes BIATSS
dont 75% et 25%

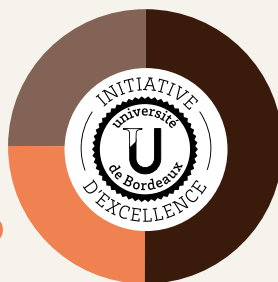
270 recrutements de contractuels



385 recrutements sur financement Investissements d'avenir

25% contrats étudiants

25% BIATSS



50% chercheurs



99 chercheurs et enseignants invités recrutés dans 31 pays

Répartition des disciplines

Sciences **49**

Droit, économie, gestion **39**

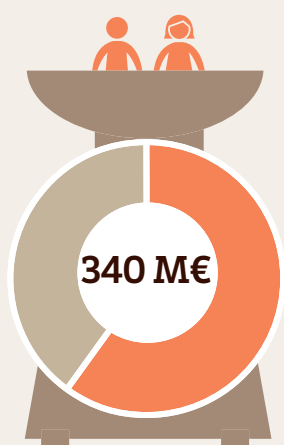
Lettres, sciences humaines **5**

Santé **6**

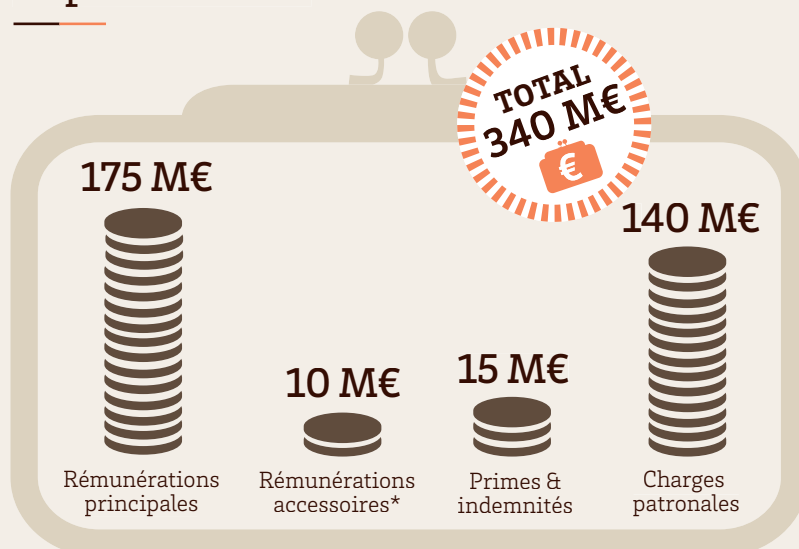


La masse salariale

60% du budget de l'établissement



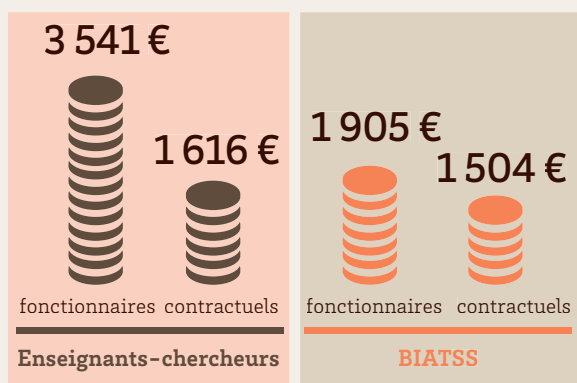
Répartition de la masse salariale



* Dont Heures de cours complémentaires

Salaires et promotions

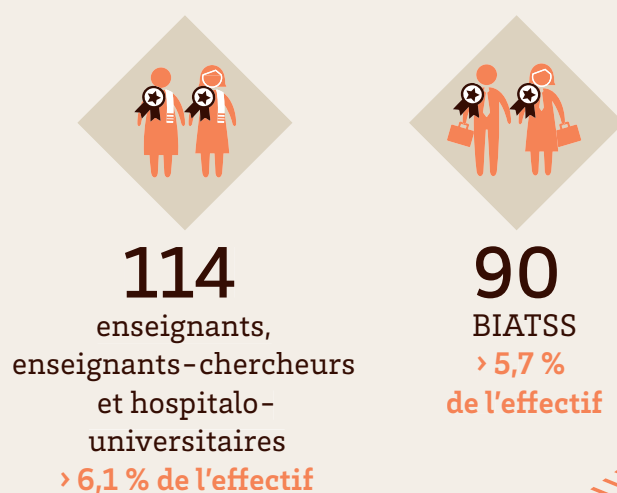
Combien gagnent les personnels en moyenne** ?



* Voir glossaire

** Données en salaire net mensuel moyen pour un temps complet

Promotion des fonctionnaires



Partie 2 : Carrière

1. Recrutements

1.1. Concours et recrutements enseignants 2015

▶ Concours enseignants-chercheurs

46 postes d'enseignants-chercheurs ont été publiés à l'université en 2015 :

- > 28 postes de maîtres de conférences (MCF) ;
- > 18 postes de professeurs des universités (PR) ;

Parmi ceux-ci, 3 concours ont été infructueux : 2 PR et 1 MCF.

→ Répartition des candidatures et résultats par genre

Corps	Nombre de postes publiés	Nombre de postes non pourvus	Nombre de candidatures recevables		
			H	F	Total
PR	18	2	114	41	155
MCF	28	1	423	292	715
TOTAL	46	3	537	333	870

Corps	Nombre de postes publiés	Nombre de postes non pourvus	Nombre de candidats classés			Nombre de postes pourvus par mutation			Nombre de postes pourvus par concours		
			H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
PR	18	2	27	8	35	4	1	5	9	2	11
MCF	28	1	68	44	112	1	3	4	12	11	23
TOTAL	46	3	95	52	147	5	4	9	21	13	34

Répartition femmes/hommes

Postes PR : 81% ont été pourvus par des hommes. 82% des lauréats par la voie du concours sont des hommes et 80 % des personnes retenues par la voie de la mutation sont des hommes.

Postes MCF : 52% ont été pourvus par des femmes. 48% des lauréats par la voie du concours sont des femmes et 75% des personnes retenues par la voie de la mutation sont des femmes.

Modalités de recrutement

La majorité des postes ont été pourvus par la voie du concours : 79% de l'ensemble des postes contre 21% pourvus par mutation et aucun par détachement.

Parmi les postes pourvus par mutation, deux l'ont été par des mutations dites « prioritaires ».

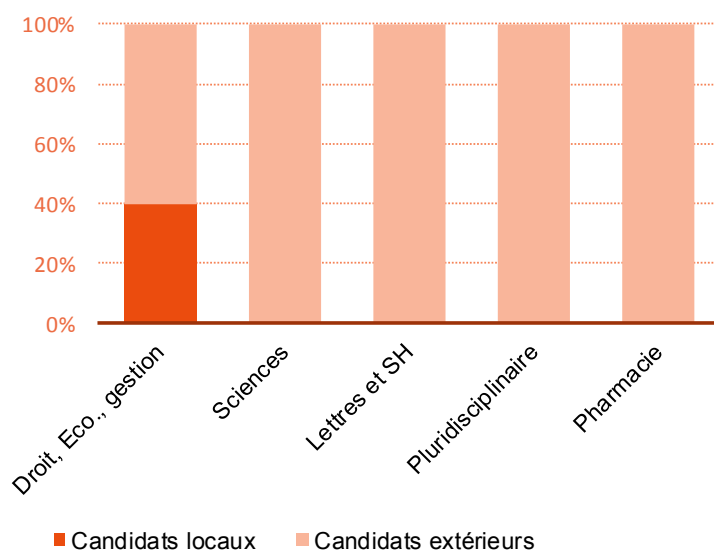
Sont considérées comme « prioritaires » les candidatures à la mutation déposées par des personnes qui remplissent les conditions prévues aux articles 60 et 62 de la loi du 11 janvier 1984 (rapprochement de conjoint et bénéficiaires de l'obligation d'emploi).

L'article 9-3 du décret n°84-431 du 6 juin 1984, créé par le décret n°2014-997 du 2 septembre 2014, prévoit une procédure particulière pour l'examen de ces candidatures : « par dérogation à l'article 9-2 [du décret du 6 juin 1984], le conseil académique, en formation restreinte, examine les candidatures à la mutation et au détachement des personnes qui remplissent les conditions prévues aux articles 60 et 62 de la loi du 11 janvier 1984, sans examen par le comité de sélection. Si le conseil académique retient une candidature, il transmet le nom du candidat sélectionné au conseil d'administration. Lorsque l'examen de la candidature ainsi transmise conduit le conseil d'administration à émettre un avis favorable sur cette candidature, le nom du candidat retenu est communiqué au ministre chargé de l'enseignement supérieur ».

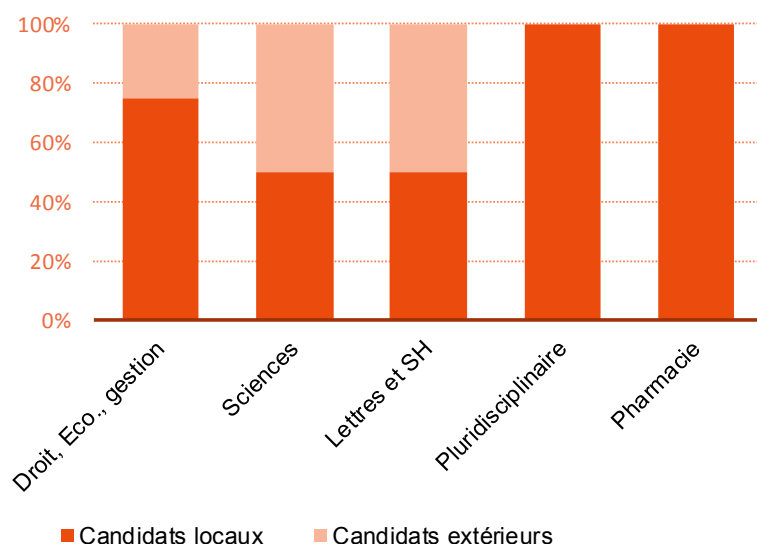
→ Répartition des résultats par groupes disciplinaires en fonction de l'origine des lauréats

Corps	Groupe disciplinaire	Nombre de postes pourvus	Nombre de candidats locaux recrutés	% endogamie	Nombre de candidats extérieurs recrutés	% exogamie
Professeurs	Droit, Eco., gestion	4	3	75%	1	25%
	Sciences	8	4	50%	4	50%
	Lettres et SH	2	1	50%	1	50%
	Pluridisciplinaire	1	1	100%	0	0%
	Pharmacie	1	1	100%	0	0%
		16	10	63%	6	37%
Maîtres de conférences	Droit, Eco., gestion	5	2	40%	3	60%
	Sciences	12	0	0%	12	100%
	Lettres et SH	3	0	0%	3	100%
	Pluridisciplinaire	4	0	0%	4	100%
	Pharmacie	3	0	0%	3	100%
		27	2	7%	25	93%
TOTAL		43	12	28%	31	72%

→ Postes de maîtres de conférences



→ Postes de professeurs des universités



Le pourcentage global de recrutements endogènes s'élève à 28 % pour l'ensemble des recrutements PR et MCF effectués en 2015.

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.

Sur un poste de professeur des universités, est considéré comme un candidat local, le candidat qui a obtenu sa thèse et/ou 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 62,5% (soit 37,5% de recrutements exogènes) contre 7% pour les recrutements MCF (soit 93% de recrutements exogènes).

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

En 2015, 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 et au moins 2 personnes de chaque sexe. Un décret en Conseil d'Etat fixe la liste des disciplines dans lesquelles il peut être dérogé à cette proportion ainsi que la proportion minimale dérogatoire applicable.

Corps	Nombre de postes publiés	Nombre de comités constitués	Total membres		Total membres jurys	Proportion globale H/F		% présidence F
			H	F		H	F	
PR	18	17	95	69	164	58%	42%	24%
MCF	28	28	172	158	330	52%	48%	18%
TOTAL	46	45	267	227	494	54%	46%	20%

Au sein des comités de sélection constitués en 2015, comme en 2014, on observe un nombre moyen de 10 membres sur les comités PR et de 12 membres sur les comités MCF.

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

► Concours enseignants hospitalo-universitaires 2015

L'année 2015 a été marquée par une parité femmes / hommes. Ainsi, sur 14 postes pourvus, 7 postes l'ont été par 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	2	1	1	1	7	4	1	0	9	5	2	1
Sciences odontologiques	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0
Sciences pharmaceutiques	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0
TOTAL	3	1	2	1	8	5	1	0	11	6	3	1

► Recrutements enseignants du 2nd degré 2015

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 2015, 11 emplois d'enseignants du 2nd degré ont été proposés à l'université de Bordeaux pour une affectation au 1^{er} septembre :

- > 7 lors de la 1^{ère} campagne (publication en octobre 2014)
- > 4 lors de la 2^{ème} campagne (publication en mars 2015)

L'ensemble des postes proposés ont été pourvus : 5 par des hommes, 6 par des femmes.

→ Répartition des candidatures et résultats par genre

Campagne	Nombre de postes publiés	Nombre de candidatures			Nombre de candidats auditionnés			Nombre de candidats classés			Nombre de postes pourvus		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
1ère campagne	7	19	28	47	12	9	21	10	7	17	4	3	7
2ème campagne	4	15	30	45	6	12	18	4	11	15	1	3	4
TOTAL	11	34	58	92	18	21	39	14	18	32	5	6	11

1.2. Concours et recrutements sans concours ITRF 2015

Les concours de la filière des ingénieurs et des personnels techniques et administratifs de recherche et de formation (concours 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. 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, sur une période de 4 années (de 2013 à 2016), 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, réservés au titre du dispositif « Sauvadet » ou non, en vue de pourvoir des emplois d'adjoints techniques de 2^e classe ou de magasiniers des bibliothèques de 2^e classe (catégorie C) ;
- > des recrutements réservés aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

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

En 2015, 29 concours et recrutements sans concours ont été organisés pour 56 emplois à pourvoir à l'université :

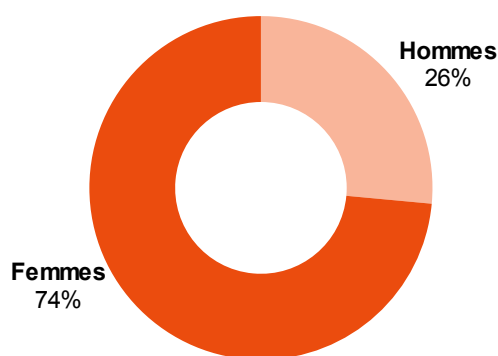
- > 19 concours de catégorie A pour 24 postes (7 concours externes, 4 concours internes, 8 examens professionnalisés réservés) ;
- > 7 concours et recrutements réservés de catégorie B pour 9 postes (1 concours externe, 2 concours internes, 3 examens professionnalisés réservés, 1 BOE) ;
- > 3 recrutements sans concours de catégorie C pour 24 postes (2 recrutements sans concours réservés, 1 BOE).

27 postes sur 56 n'ont pas été pourvus à l'issue des concours et recrutements réservés dont 1 ouvert au titre du recrutement réservé aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), 2 ouverts en concours interne et 24 ouverts au titre des recrutements dits « Sauvadet ».

► Bilan 2015 : répartition inscrits, présents, admissibles, admis

Cat.	Nature	BAP	Corps	Nb emplois	Nb d'inscrits	Nb admissibles UB	Nb de candidats présents à l'admission	Nb d'admis LP	Taux de réussite (admis LP / inscrits)	Admis LP / présents à l'admission	Nb d'admis LC	Nombre postes pourvus	Concours infructueux / poste non pourvu	
A	Externe	A	IGR	1	20	0	8	1	5%	13%	3	1	0	
		C	IGR	1	36	3	6	1	3%	17%	3	1	0	
		A	IGE	1	52	2	5	1	2%	20%	2	1	0	
		B	IGE	1	51	3	10	1	2%	10%	1	1	0	
		G	IGE	1	31	12	6	1	3%	17%	1	1	0	
		J	IGE	1	59	4	6	1	2%	17%	1	1	0	
		G	ASI	1	26	0	1	1	4%	100%	0	1	0	
					7	275	24	42	7	3%	17%	11	7	0
	Interne	J	IGR	1	3	1	1	1	33%	100%	0	1	0	
		J	IGE	2	61	3	7	0	0%	0%	0	0	2	
		G	ASI	1	9	1	2	1	11%	50%	0	1	0	
		G	ASI	1	24	3	5	1	4%	20%	1	1	0	
						5	97	8	15	3	3%	20%	1	3
	Exa. Pro. Réserve	E	IGE	1	3	2	2	1	33%	50%	0	1	0	
F		IGE	1	1	1	1	1	100%	100%	0	1	0		
F		IGE	1	3	1	1	0	0%	0%	0	0	1		
J		IGE	3	0	0	0	0			0	0	3		
B		ASI	1	1	1	1	1	100%	1	0	1	0		
F		ASI	1	0	0	0	0			0	0	1		
J		ASI	2	4	4	3	1	25%	33,33%	0	1	1		
				12	14	11	10	4	29%	40%	0	4	8	
				24	386	43	67	14	4%	21%	12	14	10	
B	Externe	C	TCN	1	11	2	4	1	9%	25%	0	1	0	
				1	11	2	4	1	9%	25%	0	1	0	
	Interne	C	TCN	1	1	1	1	1	100%	100%	1	1	0	
		G	TCN	1	8	2	NC	1	13%	NC	0	1	0	
					2	9	3	1	22%	200%	1	2	0	
	Exa. Pro. Réserve	A	TCN	1	0	0	0	0			0	0	1	
		B	TCN	1	0	0	0	0			0	0	1	
		J	TCN	2	5	2	2	2	40%	100%	0	2	0	
					4	5	2	2	40%	100%	0	2	2	
	BOE	J	TCN	1	14	4	4	1	7%	25%	0	1	0	
			1	14	4	4	1	7%	25%	0	1	0		
				8	39	11	11	6	15%	55%	1	6	2	
C	Recrutement sans concours (examens pro. Réserve)	G	ADT 2C	5	15	15	15	3	20%	20%	0	3	2	
		J	ADT 2C	18	8	6	6	6	75%	100%	0	6	12	
					23	23	21	21	9	39%	43%	0	9	14
	BOE	A	ADT 2C	1	0	0	0	0			0	0	1	
				1	0	0	0	0			0	0	1	
				24	23	21	21	9	39%	43%	0	9	15	
TOTAL				56	448	75	99	29	6%	29%	13	29	27	

► Répartition des lauréats par genre



Cat	Nature	BAP	Corps	Emploi-Type	Nombre d'emplois	Nb d'inscrits	Nb d'admis LP		
							H	F	Total
A	Externe	A	IGR	Ingénieur en analyse de données biologiques	1	20	0	1	1
		C	IGR	Ing. conception et développement en expérimentation	1	36	0	1	1
		A	IGE	Ingénieur en techniques biologiques	1	52	0	1	1
		B	IGE	Ing. Tech.des sciences des matériaux/caractérisation	1	51	0	1	1
		G	IGE	Ingénieur maintenance et travaux immobiliers	1	31	1	0	1
		J	IGE	Chargé d'animation et d'ingénierie en FC	1	59	0	1	1
		G	ASI	Assistant technique de maintenance et travaux immo.	1	26	1	0	1
				7	275	2	5	7	
A	Interne	J	IGR	Responsable des affaires juridiques	1	3	0	1	1
		J	IGE	Chargé de gestion administrative et d'aide au pilotage	2	61	0	0	0
		G	ASI	Assistant en hygiène et sécurité	1	9	1	0	1
		G	ASI	Assistant technique de maintenance et travaux immo.	1	24	1	0	1
				5	97	2	1	3	
A	Exa. Pro. Réserve	E	IGE	Admin. Syst. inform., réseaux et télécommunications	1	3	1	0	1
		F	IGE	Concepteur rédacteur site web	1	1	0	1	1
		F	IGE	Chargé de ressources documentaires	1	3	0	0	0
		J	IGE	Chargé de gestion administrative et d'aide au pilotage	3	0	0	0	0
		B	ASI	Assistant technique d'analyse chimique	1	1	0	1	1
		F	ASI	Assistant de fabrication	1	0	0	0	0
		J	ASI	Assistant en gestion administrative	2	4	0	1	1
		J	ASI	Assistant en gestion financière et comptable	2	2	0	0	0
				12	14	1	3	4	
				24	386	5	9	14	
B	Externe	C	TECH	Tech.instrum. scientif., expérimentation et mesure	1	11	0	1	1
					1	11	0	1	1
B	Interne	C	TECH	Technicien en fabrication mécanique	1	1	1	0	1
		G	TECH	Technicien électricité	1	8	1	0	1
				2	9	2	0	2	
B	Exa. Pro. Réserve	A	TCH	Technicien en SVT, biotechnologies	1	0	0	0	0
		B	TCH	Technicien en sciences physiques et chimie	1	0	0	0	0
		J	TCH	Technicien en gestion administrative	2	5	0	2	2
				4	5	0	2	2	
B	BOE	J	TCH	Technicien en gestion administrative	1	14	0	1	1
					1	14	0	1	1
				8	39	2	4	6	
C	Recrutement sans concours (examens pro. Réserve)	G	ADT 2C	Opérateur logistique	5	15	0	3	3
		J	ADT 2C	Adjoint en gestion administrative	18	8	0	6	6
				23	23	0	9	9	
C	BOE	A	ADT 2C	Adjoint technique en milieux naturels et ruraux	1	0	0	0	0
					1	0	0	0	0
				24	23	0	9	9	
TOTAL					56	448	7	22	29

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.	Nature	BAP	Corps	Emploi-Type	Jury titulaires		Jury suppléants		% H	% F
					H	F	H	F		
A	Externe	A	IGR	Ingénieur en analyse de données biologiques	3	2	0	1	50%	50%
		C	IGR	Ing. conception et dev.en expérimentation	3	2	0	1	50%	50%
		A	IGE	Ingénieur en techniques biologiques	3	2	0	1	50%	50%
		B	IGE	Ing. tech. des sc. des matériaux/caractérisation	4	2	0	1	57%	43%
		G	IGE	Ingénieur maintenance et travaux immobiliers	3	2	0	1	50%	50%
		J	IGE	Chargé d'animation et d'ingénierie en FC	2	4	1	0	43%	57%
		G	ASI	Ass. en tech. de maintenance et travaux immo.	3	3	1	0	57%	43%
				21	17	2	5	51%	49%	
A	Interne	J	IGR	Responsable des affaires juridiques	2	3	0	0	40%	60%
		J	IGE	Chargé gestion admin.et aide au pilotage	2	3	1	0	0%	0%
		G	ASI	Assistant en hygiène et sécurité	3	2	0	1	50%	50%
		G	ASI	Ass. en tech. de maintenance et travaux immo.	3	3	1	0	57%	43%
				10	11	2	1	50%	50%	
A	Examens pro. réservés (Sauvadet)	E	IGE	Admin. des syst. Inform., réseaux et télécom.	3	2	0	1	50%	50%
		F	IGE	Concepteur rédacteur site web	3	3	1	0	57%	43%
		F	IGE	Chargé de ressources documentaires	2	3	1	0	50%	50%
		J	IGE	Chargé gestion admin.et aide au pilotage					aucun candidat	
		B	ASI	Assistant technique d'analyse chimique	2	3	1	0	50%	50%
		F	ASI	Assistant de fabrication	0	0	0	0	0	0
		J	ASI	Assistant en gestion administrative	2	3	1	0	50%	50%
		J	ASI	Assistant en gestion financière et comptable	3	2	0	1	50%	50%
				15	16	4	2	51%	49%	
Sous-total catégorie A					46	44	8	8	51%	49%
A	Externe	C	TECH	Tech. en instrum. Scientif., expérim. et mesure	3	2	0	1	50%	50%
					3	2	0	1	50%	50%
A	Interne	C	TECH	Technicien en fabrication mécanique	3	2	0	1	50%	50%
		G	TECH	Technicien en électricité	Jury organisé par l'université de Nîmes					
				3	2	0	1	50%	50%	
B	Examens pro. réservés (Sauvadet)	A	TCH	Technicien en SVT, biotechnologies	aucun candidat					
		B	TCH	Technicien en sciences physiques et chimie	aucun candidat					
		J	TCH	Technicien en gestion administrative	2	3	1	0	50%	50%
B	BOE				2	3	1	0	50%	50%
		J	TCH	Technicien en gestion administrative	2	3	0	1	33%	67%
					2	3	0	1	33%	67%
				10	10	1	3	46%	54%	
C	Recrutements sans concours réservés (Sauvadet)	G	ADT 2C	Opérateur logistique	3	2	0	1	50%	50%
		J	ADT 2C	Adjoint en gestion administrative	3	2	0	1	50%	50%
					6	4	0	2	50%	50%
C	BOE	A	ADT 2C	Adjoint technique en milieux naturels et ruraux	2	2	0	0	50%	50%
					2	2	0	0	50%	50%
				8	6	0	2	50%	50%	
TOTAL					64	60	9	13	50%	50%

Concours nationaux organisés par l'université de Bordeaux en 2015

Chaque année, le ministère répartit l'organisation de la phase d'admissibilité des concours de catégorie A (de droit commun ou réservés) entre les établissements.

Un établissement centre organisateur ne peut être affectataire pour le même concours national.

En 2015, l'université de Bordeaux a été désignée centre organisateur de 9 concours de catégorie A en vue de pourvoir 80 emplois répartis sur 78 établissements affectataires.

Nature	BAP	Corps	Emploi-Type	Nombre d'emplois	Nbre affectatari res	Nombre inscrits	Nombre admissi bles	Nbre admis		Jurys d'admissibilité				% H	% F	
								LP		Jurys titulaire		Jurys suppléa				
								H	F	H	F	H	F			
Externe	A	IGR	Ing. biologiste en plateforme scientifique	5	5	49	22	1	3	4	3	2	0	1	50%	50%
	A	IGE	Ing. en traitement de données biologiques	1	1	29	6	1	5	6	3	2	0	1	50%	50%
	A	IGE	Ing. expérimentation et instrumentation bio.	3	3	48	22	0	3	3	3	3	0	1	43%	57%
	F	IGE	Ing. syst.et techniques audiovisuelles et multimédia	5	5	43	13	2	0	2	4	2	0	1	57%	43%
	F	IGE	Ingénieur en technologie de la formation	15	14	209	49	2	12	14	3	4	1	0	50%	50%
	J	IGE	Chargé de la coopération internationale	11	11	230	36	0	7	7	3	3	0	1	43%	57%
	F	ASI	Ing. syst.et techniques audiovisuelles et multimédia	3	3	31	10	2	0	2	4	2	0	1	57%	43%
				43	42	639	158	8	30	38	23	18	1	6	50%	50%
Interne	A	IGE	Ing. expérimentation et instrumentation bio.	3	3	8	7	1	2	3	3	3	0	1	43%	57%
	F	IGE	Ingénieur en technologie de la formation	4	4	37	10	1	3	4	3	4	1	0	50%	50%
	J	IGE	Chargé de la coopération internationale	2	2	230	36	0	2	2	3	3	0	1	43%	57%
	F	ASI	Ing. syst.et techniques audiovisuelles et multimédia	4	4	24	10	3	0	3	4	2	0	1	57%	43%
				13	13	299	63	5	7	12	13	12	1	3	48%	52%
Examen pro. Réservé (Sauvadet)	A	IGE	Ing. traitement de données bio.	2	2	3	2	1	0	1	3	2	0	1	50%	50%
	F	IGE	Ingénieur en technologie de la formation	13	12	22	12	6	4	10	3	4	1	0	50%	50%
	J	IGE	Chargé de la coopération internationale	4	4	7	6	1	3	4	3	3	0	1	43%	57%
	F	ASI	Ing. syst.et techniques audiovisuelles et multimédia	2	2	2	2	2	0	2	4	2	0	1	57%	43%
	F	ASI	Assistant de production audio multimédia et scène	3	3	3	3	1	2	3	4	2	0	1	57%	43%
				24	23	37	25	11	9	20	17	13	1	4	51%	49%
TOTAL				80	78	975	246	24	46	70	53	43	3	13	50%	50%

1.3. Recrutements des agents contractuels BIATSS

118 recrutements ont été effectués par le service des recrutements en 2015 (hors recrutements sur financements recherche et contrats étudiants), 83 en contrat à durée déterminée et 35 en contrat d'accompagnement à l'emploi (CUI-CAE).

Structures	CDD								CUI			Total général		
	Cat. A		Total	Cat. B		Total	Cat. C		Total	Total CDD	Total CUI			
	F	H		F	H		F	H			F		H	
Collège DSPEG	1		1	1		1	6	1	7	9	2		2	11
Collège santé	1		1							1				1
Collège sciences et techno.	1		1	1		1	3		3	5				5
ISVV	1		1	1		1	1		1	3				3
IUT														
ESPE							3		3	3				3
Département SHS		1	1				1		1	2				2
Département ST				1		1	3	1	4	5				5
Département SVS	1		1	3		3	1	1	2	6				6
Direction des services comptables							1		1	1				1
Direction des systèmes d'information	2		2		1	1				3	1		1	4
Direction de la documentation		1	1							1	1		1	2
Pôle communication et vie institutionnelle														
Pôle finances et achats	1	1	2							2				2
Pôle FIPVU	3	1	4				1		1	5				5
Pôle PILPSE	1		1	2	2	4	15	12	27	32	18	13	31	63
Pôle aide à la stratégie	1		1							1				1
Pôle RHDS							2		2	2				2
Pôle RIPI	2		2							2				2
Total général	15	4	19	9	3	12	37	15	52	83	22	13	35	118

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

- > 21 postes ont été publiés sur la bourse interministérielle à l'emploi public (BIEP et BRIEP) :
- > 7 ont été pourvus par voie de détachement ;
- > 6 ont été pourvus par voie de mutation ;
- > 4 postes ont été pourvus par des contrats à durée déterminée (CDD) ;
- > 3 postes n'ont pas été pourvus et 1 poste est en cours de recrutement au 31/12/2015.

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

Structures	Détachement				Mutation			Total général	
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. C	Total		
	dont F	dont F	dont F	détach.	dont F	dont F	mutation		
Collège DSPEG		1	1	1				1	
Collège santé									
Collège sciences et techno.									
ISVV									
IUT					1	1	1	1	
ESPE					1	1	1	1	
Département SHS									
Département ST									
Département SVS		1	1	1				1	
Direction des services comptables									
Direction des systèmes d'information					1		1	1	
Direction de la documentation									
Pôle communication et vie institutionnelle					1	1	1	1	
Pôle finances et achats	1	1		1				1	
Pôle FIPVU	1	1	1	2	1	1	1	4	
Pôle PILPSE		1	1	2				2	
Pôle aide à la stratégie									
Pôle RHDS									
Total général	2	1	4	3	1	3	3	6	13

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 est ouverte par voie de concours réservé.

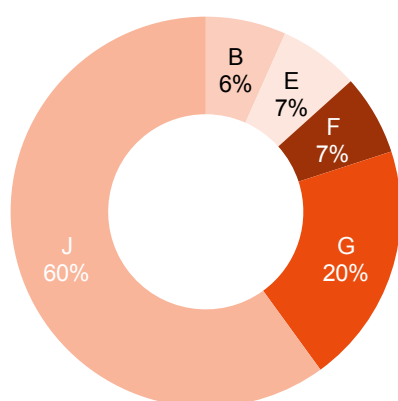
→ Répartition des titularisations 2015 par genre et par catégorie statutaire

		Femme	Homme	Total	2014
Catégorie A	ASI	2		2	
	IGE	1	1	2	
		3	1	4	5
Catégorie B	TCH	2		2	
		2		2	9
Catégorie C	ATRF	9		9	
		9		9	24
Total		14	1	15	38

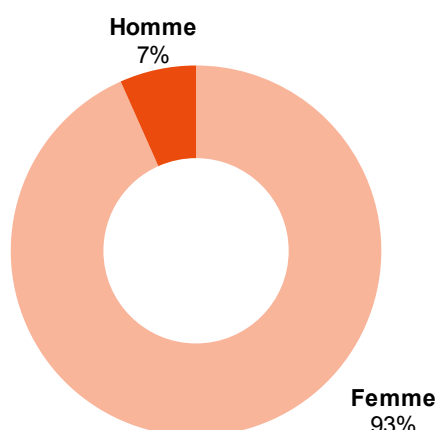
→ Répartition des titularisations par BAP et par genre

BAP	Femme	Homme	Total
B	1		1
E		1	1
F	1		1
G	3		3
J	9		9
Total	14	1	15

→ Répartition des titularisés "Sauvadet" par BAP



→ Répartition des titularisés "Sauvadet" par genre



1.5. Recrutements des contractuels enseignants

▣ Recrutements des ATER 2015

Être ATER (Attaché temporaire d'enseignement et de recherche) permet 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 ou 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 2015, 105 postes d'ATER ont été pourvus, 61% par des hommes et 39% par des femmes.

Groupe disciplinaire	Structure	Section(s) CNU des postes publiés	Nombre de candidatures recevables	Nombre postes pourvus	Candidats retenus		Proportion H/F		Typologie des		
					H	F	H	F	50%	= 6 mois	100% > 6 mois ≤ 12 mois
Groupes 1 et 2 : Droit, économie, gestion	DSPEG	1	52	16	8	8	50%	50%	16		
	IUT Périgueux	2	8	1	1	0	100%	0%			1
	DSPEG	2	52	16	11	5	69%	31%	16		
	DSPEG	3	17	4	1	3	25%	75%	4		
	DSPEG	4	66	2	1	1	50%	50%	2		
	DSPEG	5	50	15	11	4	73%	27%	15		
	DSPEG	6	45	2	1	1	50%	50%			2
	Santé	6	28	1	0	1	0%	100%			1
	IUT Bordeaux Montesquieu	6	59	2	1	1	50%	50%			2
IUT Périgueux	6	3	1	1	0	100%	0%			1	
			380	60	36	24	60%	40%	53	0	7
Groupes 3 et 4 : Lettres et sciences humaines	ESPE	7/9	41	1	1	0	100%	0%			1
	SH	11	35	1	0	1	0%	100%			1
	SH	16	104	5	1	4	20%	80%			5
	ST	16	25	1	0	1	0%	100%		1	
	SH	19	88	3	3	0	100%	0%			3
	DSPEG	19	35	0							
	SH	20	35	1	1	0	100%	0%		1	
			363	12	6	6	50%	50%	0	2	10
Groupes 5 à 10 : Sciences	ST	25/26	131	4	3	1	75%	25%		3	1
	Santé	26	27	1	1	0	100%	0%			1
	ST	27	69	7	7	0	100%	0%		7	
	ST	30	12	0							
	ST	31/32/33	52	2	1	1	50%	50%			2
	ST	35/36	41	1	1	0	100%	0%		1	
	ST	60/62	67	0							
	IUT Bordeaux	60/62	46	1	1	0	100%	0%			1
	ST	61/63	61	0							
	IUT Bordeaux	62	8	1	1	0	100%	0%			1
	IUT Bordeaux	63	33	1	1	0	100%	0%			1
	Santé	64	7	1	0	1	0%	100%			1
	ISVV	68	18	2	0	2	0%	100%			2
			572	21	16	5	76%	24%	0	11	10
Groupe 12 : Pluri-disciplinaire	SH	74	6	2	1	1	50%	50%	1		1
	SH	70	13	1	0	1	0%	100%		1	
			6	3	1	2	33%	67%	1	1	1
Pharmacie	Santé	85	14	3	1	2	33%	67%			3
	Santé	85/86	11	1	1	0	100%	0%			1
	Santé	86	7	1	1	0	100%	0%			1
	Santé	87	8	1	0	1	0%	100%	1		
			40	6	3	3	50%	50%	1	0	5
Transversal : Lettres et sciences humaines / sciences	ST	20/36	20	0							
Transversal : Pluri- disciplinaire / sciences	ESPE	70/68	13	1	1	0	100%	0%			1
Transversal : Pluri-disciplinaire / sciences	ESPE	70/26/25	33	1	1	0	100%	0%			1
Transversal : Pharmacie / droit, économie, gestion	Santé	86/2	13	1	0	1	0%	100%			1
			79	3	2	1	67%	33%	0	0	3
TOTAL			1440	105	64	41	61%	39%	55	14	36

► Nominations et renouvellements des enseignants associés 2015

Le statut d'enseignant associé permet à un professionnel d'assurer des fonctions d'enseignant-chercheur, à mi-temps ou à temps plein.

Les enseignants associés sont des personnels contractuels qui exercent des fonctions d'enseignement et de recherche correspondant à celles confiées aux personnels titulaires.

Les enseignants associés peuvent être recrutés selon plusieurs modalités :

- > à niveau équivalent à un maître de conférences (MCF), à temps plein ou à mi-temps ;
- > à niveau équivalent à un professeur des universités (PR), à temps plein ou à mi-temps.

En 2015 :

- > 4 contrats de niveau MCF, à mi-temps, ont fait l'objet d'un renouvellement ;
- > 3 nouvelles nominations, de niveau MCF à mi-temps, sont intervenues.

Groupe disciplinaire	Structure	Section(s) CNU des postes publiés	Nombre postes pourvus	Candidats retenus		Renouvel- lement	Nouvelle nomination	Typologie de contrats			
				H	F			PR		MCF	
								50%	100%	50%	100%
Groupes 1 et 2 : Droit, Economie, Gestion	DSPEG - UF EGA	5	1	1	0	1	0	0	0	1	0
	DSPEG - IAE	6	1	1	0	0	1	0	0	1	0
	Santé - ISPED	6	1	1	0	1	0	0	0	1	0
			3	3	0	2	1	0	0	3	0
Groupes 5 à 10 : Sciences	IUT Bordeaux	61	2	2	0	2	0	0	0	2	0
			2	2	0	2	0	0	0	2	0
Groupe 12 : pluri-disciplinaire	ESPE	70	1	1	0	0	1	0	0	1	0
			1	1	0	0	1	0	0	1	0
Médecine	Santé	55.1	1	1	0	0	1	0	0	1	0
			1	1	0	0	1	0	0	1	0
TOTAL			7	7	0	4	3	0	0	7	0

▮ Recrutements d'enseignants invités en 2015

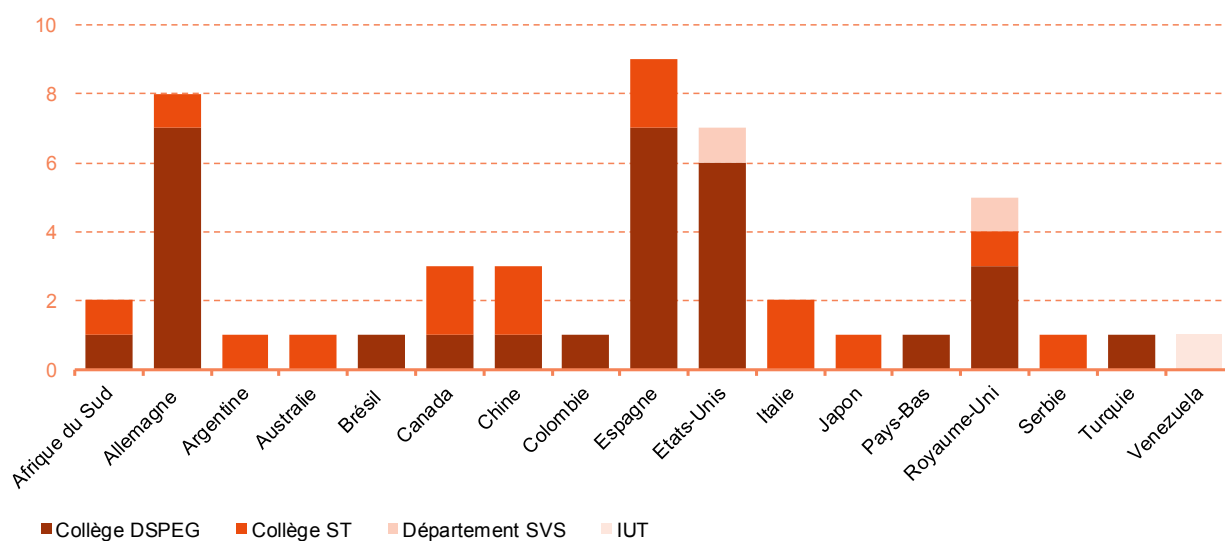
Des personnalités de nationalité française ou étrangère qui exercent des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche peuvent être recrutées en qualité d'enseignants invités.

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

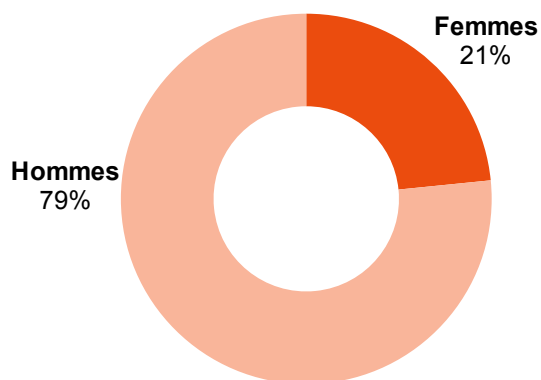
Ils sont recrutés par arrêté du président de l'université après avis des instances compétentes de l'établissement.

En 2015, 48 personnes venant d'institutions de 17 pays différents ont été accueillies.

➔ Répartition des enseignants invités accueillis en 2015 par secteurs disciplinaires et pays des institutions d'origine



→ Répartition des enseignants invités 2015 par sexe



▣ Recrutements contrats « LRU » enseignants 2015

Conformément aux 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 ».

→ CDD LRU enseignants (hors CDD LRU « doctorants ») recrutés en 2015

7 contrats LRU enseignants ont été recrutés en 2015

Groupe disciplinaire	Structure	Section(s) CNU des postes publiés	Nombre de candidatures recevables	Nombre postes pourvus	Candidats auditionnés (convoqués et présents à l'audition)	Candidats classés		Candidats ayant accepté le poste	
						H	F	H	F
Groupe 1 : Droit, Economie,	DSPEG-UF DSI	2 Droit public	8	1	8	6	2		1
			8	1	8	6	2	1	
Groupe 4 : Lettres et Sciences humaines	SH-UF Psychologie	17 Philosophie	2	1	2	1		1	
			2	1	2	1		1	
Groupes 5 à 10 : Sciences	IUT Bordeaux	27 Informatique	5	1	3	2		1	
	ST-UF SDI	62 Energétique, génie des procédés	1	1	1	1		1	
					2	3		2	
Groupe 12 : Pluridisciplinaire	IUT Bordeaux	71 Sc. Information, communication	8	1	3	1	1	1	
			8	1	3	1	1	1	
Multi-sections	Santé-UFR Sc. Médicales	9/55.0 Neurosciences / ORL	1	1	1		1		1
	Santé-Institut Thermalisme	86/06 Sc. Médicament, Sc. Gestion	1	1	1		1		1
			2	2	2	2	2	2	2
TOTAL			20	7	15	11	5	4	3

→ CDD LRU enseignants « doctorants » (délibération CAC du 10 juillet 2015) recrutés en 2015

La délibération du conseil d'administration du 23 juin 2014, s'appuyant sur cet article, prévoit également que des doctorants régulièrement inscrits à l'université de Bordeaux en vue de la préparation d'un doctorat et dont les travaux de thèse ne sont pas financés peuvent être recrutés sur ce fondement pour assurer des activités d'enseignement. Le nombre ainsi que la nature des emplois à pourvoir sont fixés par le président de l'université en tenant compte des besoins spécifiques des unités de formation regroupées au sein de chaque collège. Les contrats de travail des candidats ainsi recrutés, après avis de comités de sélection créés, constitués et réunis pour les emplois concernés et du conseil académique, peuvent être conclus pour une durée de six mois ou d'une année, éventuellement renouvelable deux fois, dans la limite de trois années, sans que la durée de service ne puisse excéder 96 heures au cours d'une même année universitaire. Les agents ainsi recrutés sont susceptibles d'effectuer un service d'enseignement de 48, de 64 ou de 96 heures équivalent travaux dirigés.

Groupe disciplinaire	Structure	Section(s) CNU des postes publiés	Nombre de candidatures recevables	Nombre postes pourvus	Candidats auditionnés (convoqués et présents à l'audition)	Candidats classés		Candidats ayant accepté le poste		Volume horaire du contrat/an ou 1 semestre		
						H	F	H	F	48hTD	64hTD	96hTD
Groupes 1 et 2 : Droit, Economie, Gestion	DSPEG	1 Droit privé et sciences criminelles	15	8	10	5	5	3	5	1	4 1 (semestre)	2
		2 Droit public	20	8	15	6	4	6	2	2	4	2
		3 Histoire du droit et des institutions	6	4	4	3	1	3	1	0	3	1
		5 Sciences économiques	3	3	3	3	0	3	0	0	1	2
			44	23	32	17	10	15	8	3	13	7
Groupe 4 : Lettres et Sciences humaines	SH	16 Psychologie, psychologie clinique,	7	7	7	1	6	1	6			7
		19 Sociologie, démographie	2	2	2	1	1	1	1		2	
		20 préhistoire, anthropologie	1	1	1		1		1			1
			10	10	10	2	8	2	8	2	8	
TOTAL			54	33	42	17	18	17	16	3	15	15

Seuls les doctorants régulièrement inscrits à l'université de Bordeaux en vue de la préparation d'un doctorat et dont les travaux de thèse ne sont pas financés peuvent postuler sur les contrats proposés à ce titre.

1.6. Recrutements sur financement Investissement d'avenir

Agents recrutés en 2015

- > 385 agents sont recrutés sur financement Investissement d'avenir contre 269 en 2014 ;
- > 45% sont des chercheurs et 55% des BIATSS ou des étudiants.

	Femme	Homme	Total
Chercheurs	34	41	75
Chercheurs invités	11	46	57
Doctorants	19	14	33
Etudiants	64	27	91
BIATSS	71	50	121
Enseignants	5	3	8
Total	204	181	385

→ Focus recherche

Sur les 236 agents affectés à la recherche :

- > 2/3 ont des activités de recherche :
 - 32% de chercheurs ;
 - 24% de chercheurs « invités » ;
 - 14% de doctorants ;
- > 1/3 sont des BIATSS en soutien à la recherche.

	Collège DSPEG	Département SHS	Département ST	Département SVS	Total
BIATSS		6	24	41	71
Chercheurs		6	41	28	75
Doctorants		2	18	13	33
Chercheurs invités	11*	7	33	6	57
Total	11	21	116	88	236

* Campagne EC Invités DSPEG 2015 financée par l'IdEx

▢ Recrutements par origine géographique

→ Provenance des agents recrutés sur financement Investissement d'avenir

127 agents recrutés proviennent d'autres pays que la France, soit 33%.

Continent	Agents
Afrique	12
Amérique	21
Asie	32
Europe	60
Océanie	2
France	258
Total général	385

→ Focus recherche

65% des chercheurs sur financement IdEx sont recrutés à l'étranger.

	Afrique	Amérique	Asie	Europe	Océanie	France	Total	% Internationaux
Chercheurs	3	3	15	24		30	75	60%
Doctorants	1	1	3	7		21	33	36%
Invités	1	14	9	25	2	6	57	89%
Total	5	18	27	56	2	57	165	65%

2. Promotions

2.1. Bilan des promotions de grade des enseignants-chercheurs

114 promotions d'enseignants et enseignants-chercheurs sont enregistrées en 2015

(contre 118 en 2014)

- > 78 promotions d'enseignants-chercheurs
- > 13 promotions pour les enseignants du 2nd degré
- > 23 promotions pour les enseignants hospitalo-universitaires

► Avancement des enseignants-chercheurs

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

- > une campagne nationale de promotion au titre du CNU ;
- > pour les non promus au CNU, une campagne de promotion locale au sein de l'établissement.

L'augmentation du nombre d'enseignants-chercheurs promouvables entre 2014 et 2015 résulte de la modification du décret 84-431 qui fixe les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs. Celui-ci a modifié la date à laquelle les conditions de promouvabilité doivent être remplies.

Les conditions de promouvabilité pour l'accès au grade de :

- > MCF HC : avoir 5 ans d'ancienneté dans son corps et avoir atteint le 7^e échelon ;
- > PR 1C : pas de condition ;
- > PR EX1 : avoir 18 mois d'ancienneté en 1^{ère} classe ;
- > PR EX2 : avoir 18 mois d'ancienneté dans le 1^{er} échelon de la classe exceptionnelle.

→ Évolution des promotions d'enseignants-chercheurs sur 4 ans

La répartition entre femmes et hommes (F/H) des promotions par rapport au nombre de promouvables F/H, sur l'année 2015, montre un ratio favorable aux femmes enseignants-chercheurs (19% contre 14% pour les hommes). Ce ratio était favorable aux hommes en 2014 (19% contre 17% pour les femmes).

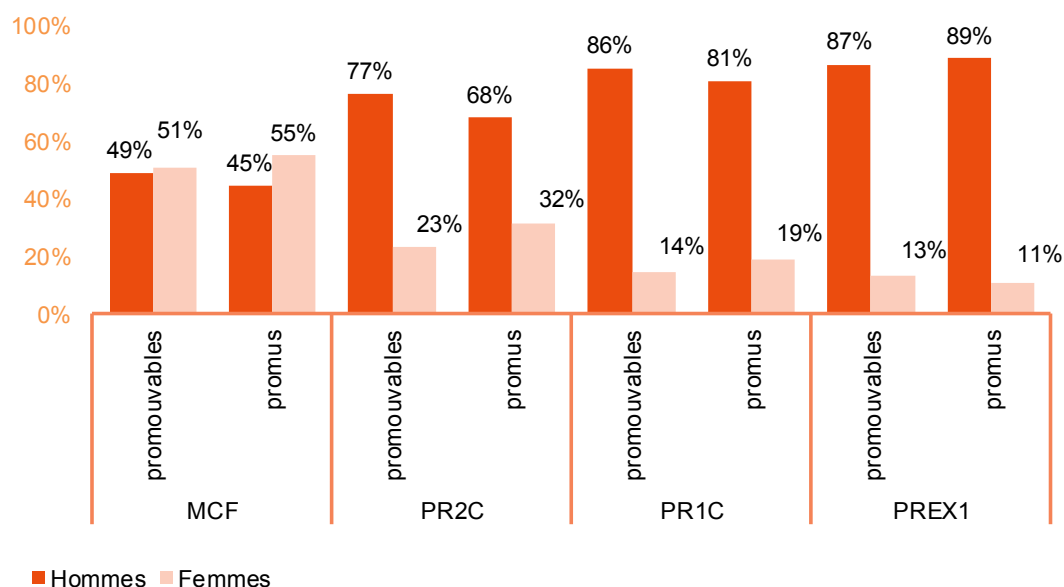
Sur les 2 dernières années, le bilan de la répartition F/H des promotions par rapport au nombre de promouvables F/H est relativement paritaire.

		2015		2014		2013	2012
		Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Total
MCF HC	Promouvables	165	84	117	51	114	126
	Promus CNU	16	7	18	7	16	14
	Promus locaux	13	9	12	4	9	11
PR1C	Promouvables	132	31	129	32	136	141
	Promus CNU	8	1	12	3	12	10
	Promus locaux	11	5	10	2	11	10
PREX1	Promouvables	139	20	141	18	117	122
	Promus CNU	13	2	13	2	10	13
	Promus locaux	8	2	9	0	8	9
PREX2	Promouvables	61	8	45	7	23	22
	Promus CNU	5	0	3	0	3	4
	Promus locaux	4	1	2	0	3	3
TOTAL	Promouvables	497	143	432	108	390	411
	Promus CNU	42	10	46	12	41	41
	Promus locaux	36	17	33	6	31	33

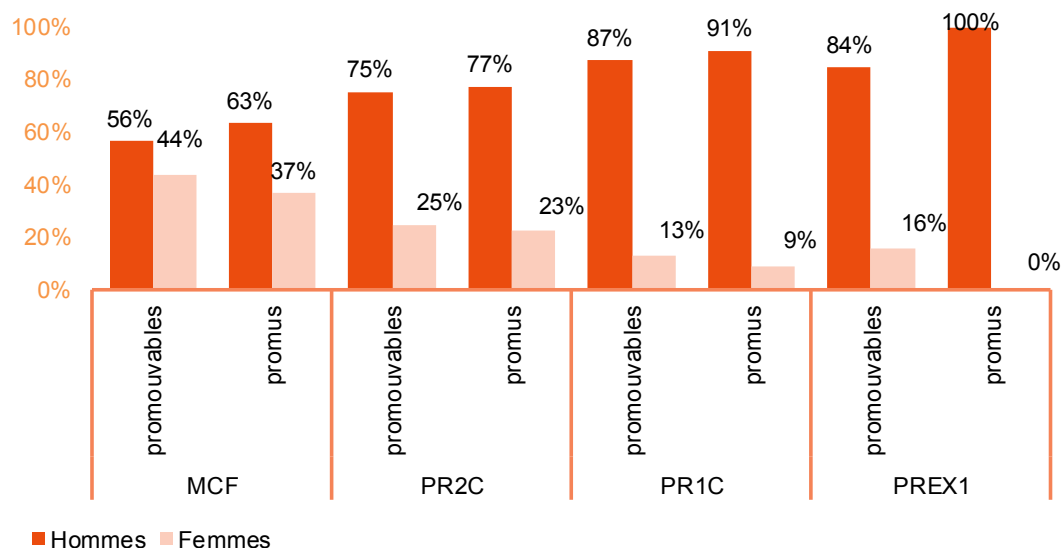
▶ Ratio du nombre de promus par rapport aux promouvables sur 4 ans

En moyenne, sur 4 ans, 17% des enseignants chercheurs promouvables ont été promus (16% des professeurs d'université et 22% des maîtres de conférences).

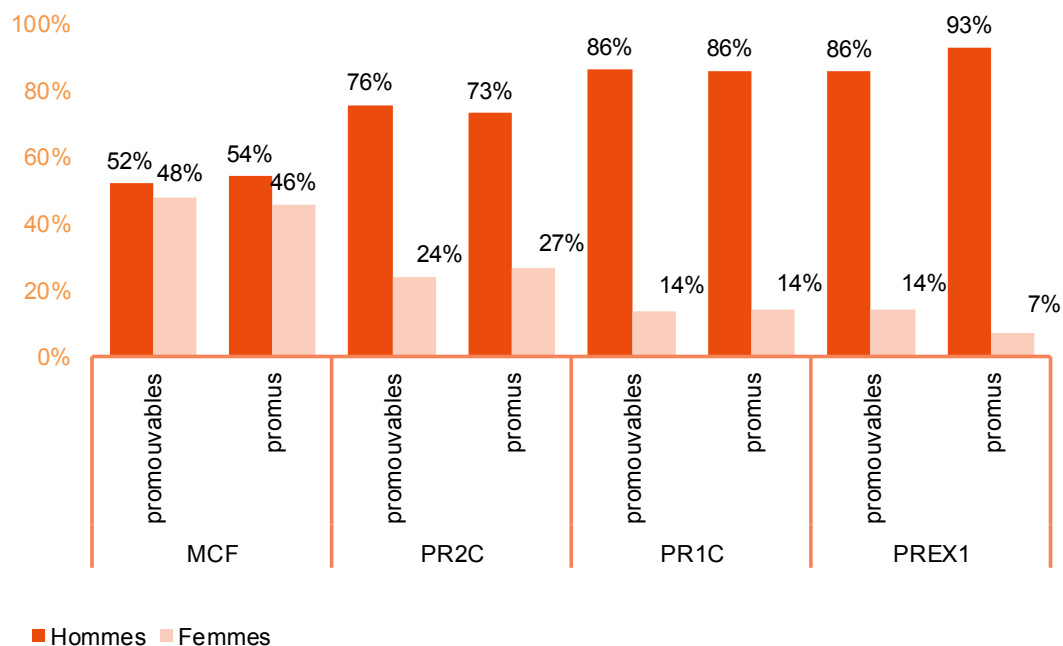
→ Répartition des promotions 2015 par genre



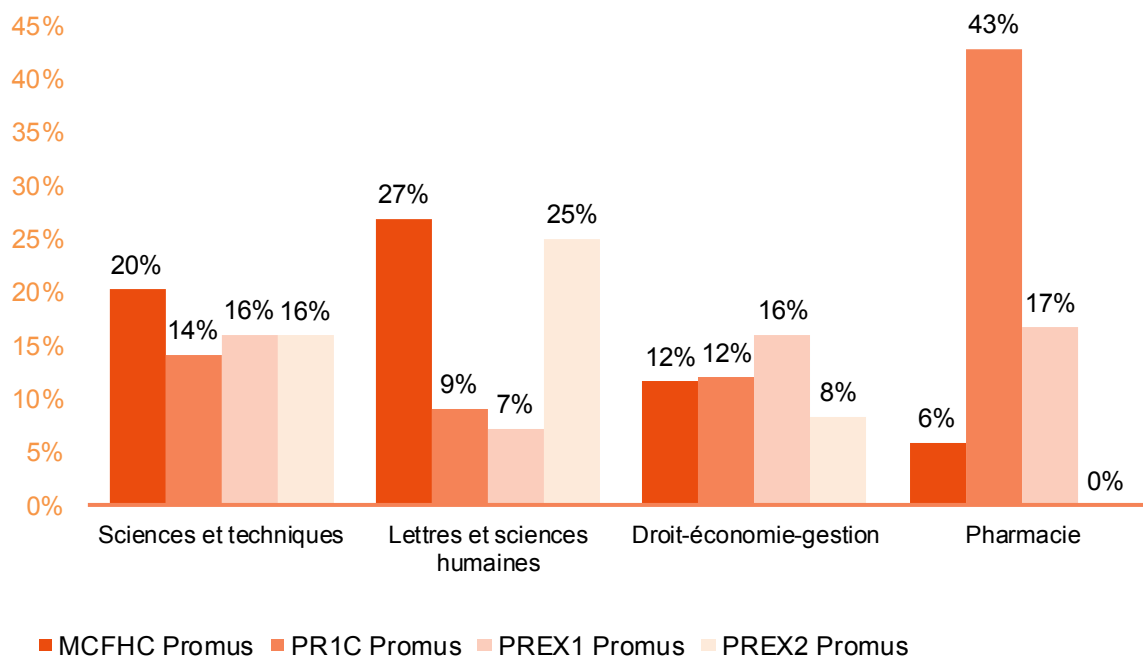
→ Répartition des promotions 2014 par genre



→ Moyenne de la répartition des promotions par genre sur 2 ans



→ Ratio du nombre de promus par rapport aux promouvables 2015 par grand domaine



▶ Avancement des enseignants du second degré

Deux types d'avancement dans la carrière des enseignants de statut second degré :

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

Une commission consultative paritaire à l'égard 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 de représentants des 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) et commission administrative paritaire nationale (CAPN).

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

Le faible nombre d'enseignants promus par liste d'aptitude s'explique par le fait que les enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur sont classés avec les enseignants de l'enseignement secondaire. Le classement s'effectue par discipline en tenant compte du quota imposé par le ministère.

Struture	Promouvables		Candidats	
	H	F	H	F
Collège DSPEG	7	4	3	1
Collège Santé	3	1	2	0
Collège SH	8	1	3	1
Collège ST	3	7	2	5
ESPE	10	19	5	12
ISW	0	0	0	0
IUT Bordeaux	11	5	4	1
IUT Montesquieu	4	3	4	3
IUT Périgueux	4	3	2	1
TOTAL	50	43	25	24

En 2015, aucun candidat n'a été promu par liste d'aptitude au corps des professeurs agrégés.

→ Récapitulatif des promus sur 4 ans

Année	2015	2014	2013	2012	2011
Promus	0	1	2	1	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 (notation, parcours de carrière et investissement professionnel).

	Promouvables		Promus	
	H	F	H	F
Professeur agrégé	55	41	3	4
Professeur certifié	22	28	1	2
Professeur d'éducation physique et sportive	6	2	1	1
Professeur de lycée professionnel	1	1	0	0
Conseiller principal d'éducation	0	1	0	1
TOTAL	84	73	5	8

→ Récapitulatif des promus sur 5 ans :

	2015	2014	2013	2012	2011
Professeur agrégé	7	10	8	13	11
Professeur certifié	3	2	4	3	2
Professeur d'éducation physique et sportive	2	1	1	1	1
Professeur de lycée professionnel	0	1	0	0	0
Conseiller principal d'éducation	1	0	0	0	0
TOTAL	13	14	13	17	14

▶ Avancement des personnels hospitalo-universitaires

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

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

		2015		2014	
		Total	Femmes	Total	
Sciences médicales	MCU-PH 1C	Promouvables	10	5	11
		Promus	3	2	6
	MCU-PH HC	Promouvables	7	2	8
		Promus	2	1	2
	PU-PH 1C	Promouvables	59	12	61
		Promus	12	2	6
	PU-PH EX1	Promouvables	60	11	57
		Promus	7	0	7
	PU-PH EX2	Promouvables	29	4	23
		Promus	6	2	2
	TOTAL	Promouvables	165	34	160
		Promus	30	7	23

		2015		2014	
		Total	Femmes	Total	
Sciences Pharmaceutiques	MCU-PH 1C	Promouvables	2	1	2
		Promus	1	1	0
	MCU-PH HC	Promouvables	2	2	2
		Promus	0	0	0
	PU-PH 1C	Promouvables	2	1	2
		Promus	0	0	0
	PU-PH EX1	Promouvables	1	1	1
		Promus	0	0	0
	PU-PH EX2	Promouvables	0	0	0
		Promus	0	0	0
	TOTAL	Promouvables	7	5	7
		Promus	1	1	0

		2015		2014	
		Total	Femmes	Total	
Sciences odontologiques	MCU-PH 1C	Promouvables	6	2	7
		Promus	2	0	2
	MCU-PH HC	Promouvables	7	2	6
		Promus	2	2	1
	PU-PH 1C	Promouvables	2	1	2
		Promus	0	0	0
	PU-PH EX1	Promouvables	0	0	0
		Promus	0	0	0
	PU-PH EX2	Promouvables	2	2	1
		Promus	0	0	0
	TOTAL	Promouvables	17	7	16
		Promus	4	2	3

→ Récapitulatif des promus sur 4 ans

	2015		2014	2013	2012
	Total	Femmes	Total	Total	Total
MCU-PH 1C	6	3	8	2	7
MCU-PH HC	5	4	3	6	2
PU-PH 1C	12	2	6	10	11
PU-PH EX1	7	0	7	11	1
PUPH EX2	6	2	2	3	3
TOTAL	36	11	26	32	24

Année marquée par une progression des promotions. Taux de 19% en 2015 contre 14% en 2014.

2.2. Les promotions des personnels BIATSS (avancement au choix : listes d'aptitude et tableaux d'avancement)

L'avancement au choix comprend :

- > l'inscription à une liste d'aptitude (LA) d'accès au corps supérieur ;
- > l'inscription 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) ou nationales (pour la filière des bibliothèques et l'avancement de corps des personnels ITRF).

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

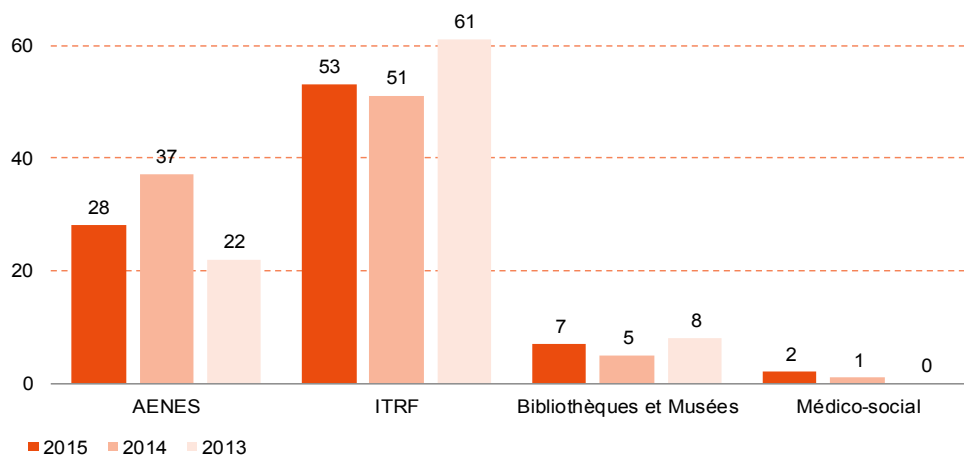
A l'université de Bordeaux, le règlement intérieur de la CPE prévoit que des groupes de travail (dits commissions préparatoires ou pré-CPE) vérifient, en amont des travaux de la CPE, la conformité des dossiers avec les critères posés par les statuts des personnels et les circulaires de gestion.

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

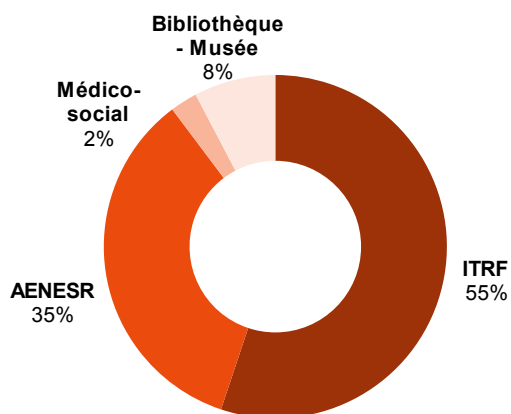
Pour l'année 2015, l'université a totalisé 90 promotions (78 TA et 12 LA), ce qui représente 4,4% des possibilités académiques et nationales (tous corps et grades confondus).

			Promotions nationales ou académiques	Nombre de promus UB	% de promus UB	
ITRF	TA	A	Ingénieur de recherche 1ère classe	137	2	1,5%
			Ingénieur d'étude hors classe	57	0	0,0%
			Ingénieur d'étude 1ère classe	364	8	2,2%
	B		Technicien classe exceptionnelle	129	2	1,6%
			Technicien classe supérieure	282	5	1,8%
			Adjoint technique principal 1ère classe	18	9	50,0%
	C		Adjoint technique principal 2ème classe	15	5	33,3%
			Adjoint technique 1ère classe	21	12	57,1%
			Ingénieur de recherche 2ème classe	24	0	0,0%
	LA	A	Ingénieur d'étude 2ème classe	85	2	2,4%
		B	Assistant ingénieur	81	2	2,5%
		C	Technicien classe normale	231	6	2,6%
				1444	53	3,7%
AENESR	TA	A	Attaché hors classe		1	
			Attaché principal d'administration	6	1	16,7%
		B	SAENES classe exceptionnelle	10	2	20,0%
		SAENES classe supérieure	14	2	14,3%	
	C		ADJENES principal 1ère classe	48	7	14,6%
			ADJENES principal 2ème classe	64	8	12,5%
			ADJENES 1ère classe	47	6	12,8%
	LA	B	Attaché d'administration	9	0	0,0%
		C	SAENES	12	1	8,3%
				210	28	13,3%
Médico-Social	TA	A	Infirmière hors classe	10	2	20,0%
			Infirmière classe supérieure	16	0	0,0%
			Assistante sociale principale		0	
			26	2	7,7%	
BIB	TA	A	Conservateur en chef	50	1	2,0%
		B	BIBAS classe exceptionnelle	36	1	2,8%
			BIBAS classe supérieure	13	0	0,0%
	C		Magasinier principal des bibliothèques 1C	48	2	4,2%
			Magasinier principal des bibliothèques 2C	50	1	2,0%
			Magasinier des bibliothèques 1C	110	1	0,9%
	LA	A	Conservateur général des bibliothèques	13	0	0,0%
			Conservateur des bibliothèques	6	0	0,0%
		B	Bibliothécaire	16	0	0,0%
C	BIBAS classe normale	35	1	2,9%		
			377	7	1,9%	
Total			2057	90	4,4%	

> Avec 90 promotions en 2015, on constate une relative stabilité du nombre total de promus par rapport à 2014 (91) et 2013 (91).



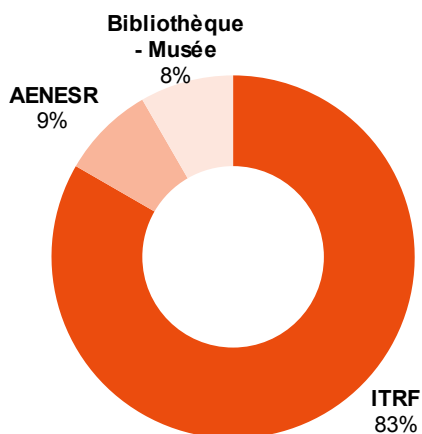
→ **Tableaux d'avancement : répartition par filières**



→ **Listes d'aptitude : répartition par filières**

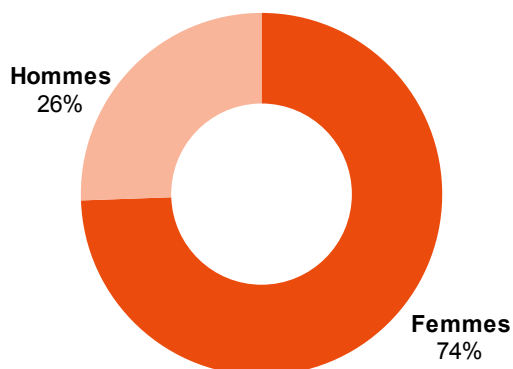
Ces données sont cohérentes avec les effectifs représentés à l'université de Bordeaux :

- > 76% des personnels relèvent de la filière ITRF,
- > 16% appartiennent à l'AENESR,
- > 7% sont des personnels des bibliothèques.



→ Avancement : répartition femmes / hommes

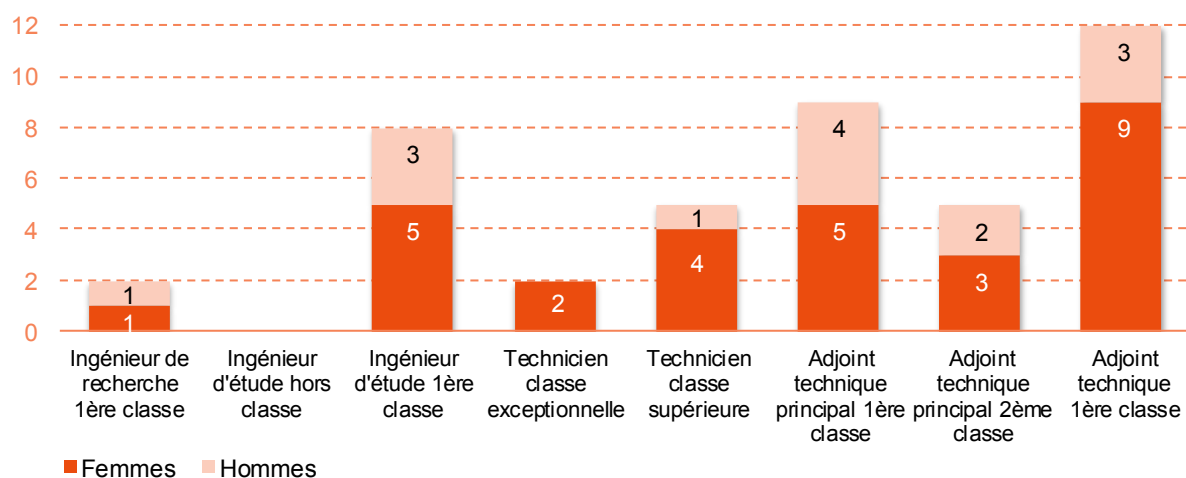
On constate que les promotions obtenues en 2015 ont concerné davantage de femmes que d'hommes. Néanmoins ces données sont le reflet de la répartition femmes / hommes au sein des effectifs BIATSS de l'université (68% de femmes et 32% d'hommes).



► Focus avancement des personnels ITRF

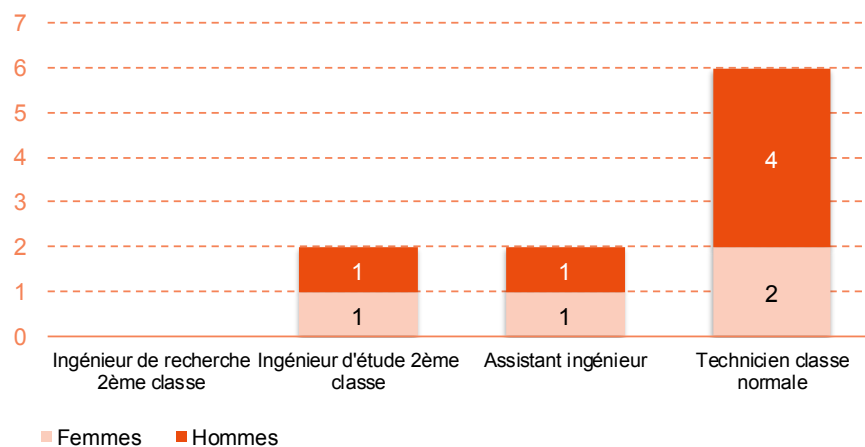
→ Tableau d'avancement des personnels ITRF

	2015	2014	2013
Ingénieur de recherche 1ère classe	2	3	2
Ingénieur d'étude hors classe	0	0	2
Ingénieur d'étude 1ère classe	8	6	8
Technicien classe exceptionnelle	2	2	4
Technicien classe supérieure	5	5	5
Adjoint technique principal 1ère classe	9	8	9
Adjoint technique principal 2ème classe	5	6	7
Adjoint technique 1ère classe	12	10	12
TOTAL	43	40	49

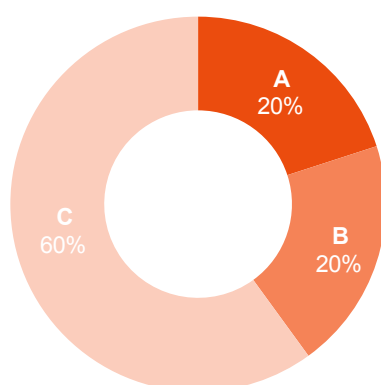


→ Liste d'aptitude des personnels ITRF

	2015	2014	2013
Ingénieur de recherche 2ème classe	0	1	1
Ingénieur d'étude 2ème classe	2	2	2
Assistant ingénieur	2	2	2
Technicien classe normale	6	6	7
TOTAL	10	11	12



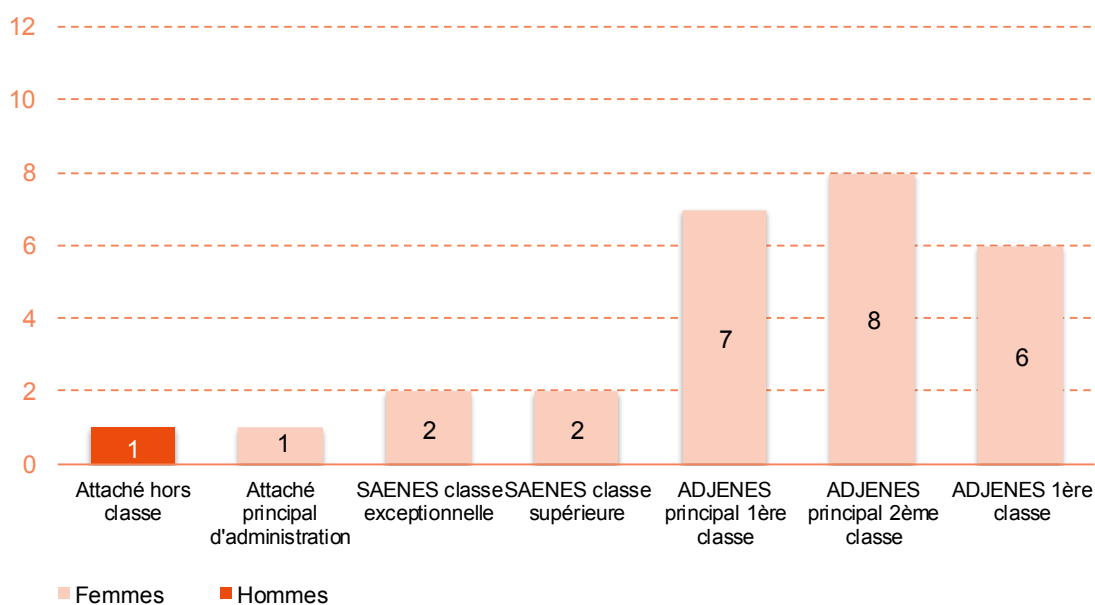
→ Listes d'aptitude ITRF : répartition par catégorie



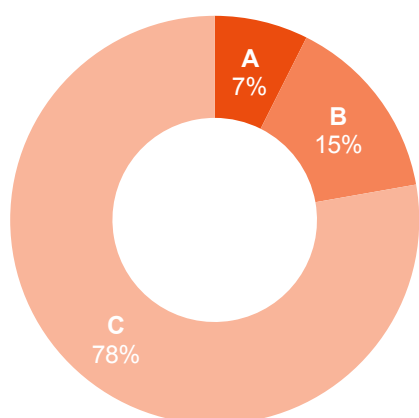
▶ Focus avancement des personnels AENESR

→ Tableau d'avancement des personnels AENESR

	2015	2014	2013
Attaché hors classe	1	2	2
Attaché principal d'administration	1	1	1
SAENES classe exceptionnelle	2	2	2
SAENES classe supérieure	2	0	1
ADJENES principal 1ère classe	7	8	5
ADJENES principal 2ème classe	8	10	5
ADJENES 1ère classe	6	10	5
TOTAL	27	33	21



→ **Tableaux d'avancement AENESR : répartition par catégorie**



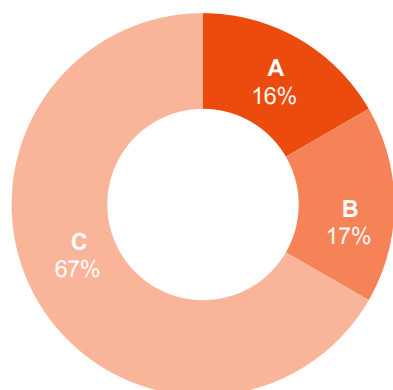
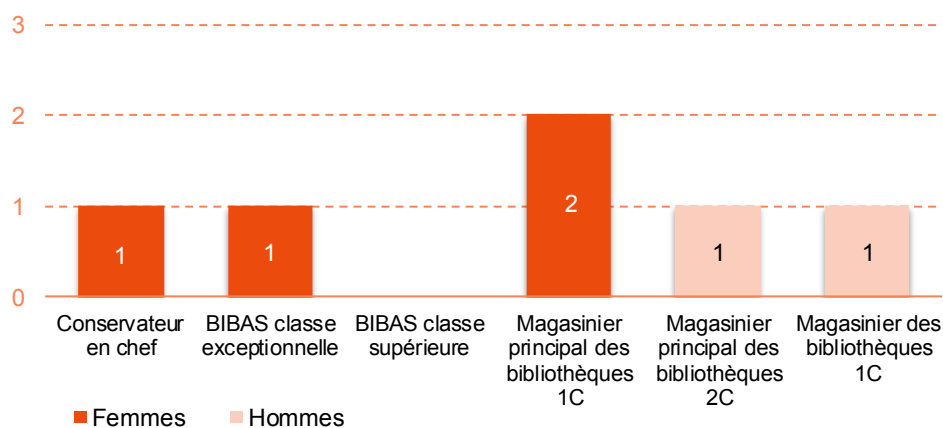
→ **Listes d'aptitude des personnels AENESR**

	2015	2014	2013
Attaché d'administration	0	2	1
SAENES classe normale	1	2	0
TOTAL	1 (F)	4	1

► Focus avancement des personnels des bibliothèques et musées

→ Tableau d'avancement des personnels des bibliothèques et musées

	2015	2014	2013
Conservateur en chef	1	0	0
BIBAS classe exceptionnelle	1	1	0
BIBAS classe supérieure	0	0	0
Magasinier principal des bibliothèques 1C	2	1	3
Magasinier principal des bibliothèques 2C	1	0	0
Magasinier des bibliothèques 1C	1	2	4
TOTAL	6	4	7



→ Listes d'aptitude des personnels des bibliothèques et musées

	2015	2014	2013
Conservateur général des bibliothèques	0	0	0
Conservateur des bibliothèques	0	0	0
Bibliothécaire	0	1	0
BIBAS classe normale	1	0	1
TOTAL	1 (F)	1	1

► Focus avancement des personnels sociaux et de santé

→ Tableau d'avancement des personnels sociaux et de santé

	2015	2014	2013
Infirmière hors classe	2	1	0
Infirmière classe supérieure	0	0	0
Assistante sociale principale	0	0	0
TOTAL	2 (F)	1	0

3. Rémunérations

Les rémunérations correspondent à des montants nets, payés sur l'année 2015. Le salaire net tient compte du traitement principal, des primes et indemnités ainsi que des éventuelles rémunérations accessoires (heures complémentaires, etc...) en fonction de la quotité de temps de travail des agents.

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

En 2015, la rémunération nette moyenne mensuelle s'élève à 2238 € toutes populations confondues. Cette moyenne est de 1921 € pour les femmes et 2585 € pour les hommes.

Les écarts de moyennes de rémunérations sont étroitement liés à la structure de la population par genres, catégories et métiers. En effet les hommes enseignants représentent environ un tiers de l'effectif total, 21% sont des enseignantes, 1/3 sont des femmes BIATSS et 15% des hommes BIATSS.

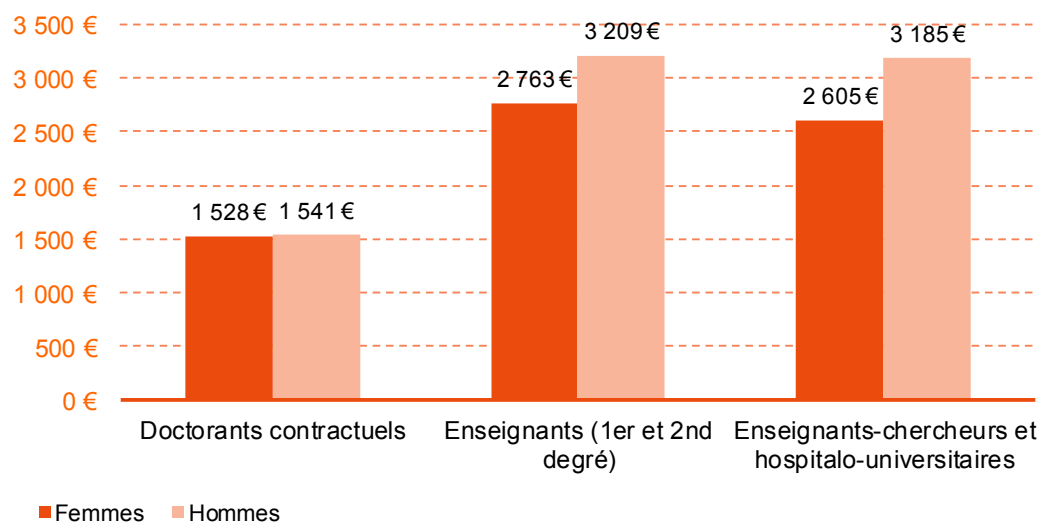
3.1. Rémunération nette mensuelle moyenne

► Rémunération nette mensuelle moyenne des personnels Enseignants

La rémunération nette moyenne mensuelle des enseignants en 2015 s'élève à 2761 € au total, 2445 € pour les femmes et 2960 € 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, deux tiers des effectifs enseignants-chercheurs, 72% des hospitalo-universitaires, et 56% des enseignants du second degré sont des hommes.

→ Rémunération nette moyenne mensuelle 2015 des personnels enseignants



→ Rémunération nette moyenne mensuelle 2015 des personnels enseignants par genre, emploi et statut

Statut	Catégorie	Femmes	Hommes	Salaire moyen global
Fonctionnaires	Enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires	3 272 €	3 744 €	3 590 €
	Enseignants (1er et 2nd degré)	2 839 €	3 241 €	3 063 €
Contractuels	Enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires	1 544 €	1 689 €	1 624 €
	Enseignants (1er et 2nd degré)	1 420 €	1 474 €	1 436 €
	Doctorants contractuels	1 528 €	1 541 €	1 535 €

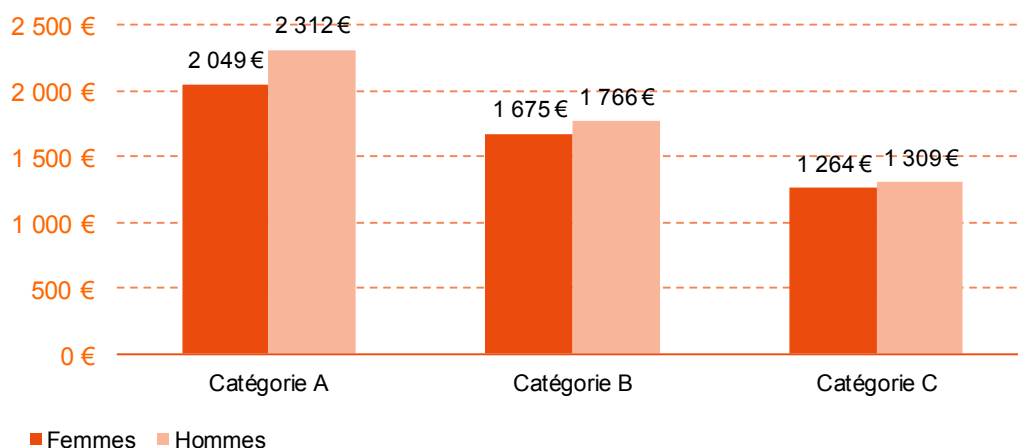
▣ Rémunération nette mensuelle moyenne des personnels BIATSS

La rémunération nette moyenne des BIATSS en 2015, s'élève à 1650€ au total, 1583 € pour les femmes et 1789€ 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, 72% 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	Femmes	Hommes	Salaire moyen global
Fonctionnaires	Catégorie A	2 511 €	2 807 €	2 632 €
	Catégorie B	1 825 €	1 916 €	1 857 €
	Catégorie C	1 442 €	1 491 €	1 457 €
Contractuels	Catégorie A	1 684 €	1 791 €	1 721 €
	Catégorie B	1 270 €	1 332 €	1 291 €
	Catégorie C	1 028 €	988 €	1 018 €

3.2. Rémunération nette mensuelle 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.

→ Rémunération nette moyenne mensuelle des personnels enseignants par décile

	Femmes	Hommes	Total
D1	1 177,42 €	1 359,83 €	1 257,86 €
D2	1 359,83 €	1 600,40 €	1 452,71 €
D3	1 605,03 €	2 017,64 €	1 731,69 €
D4	1 934,69 €	2 453,19 €	2 313,14 €
D5	2 374,53 €	2 802,73 €	2 626,25 €
D6	2 639,18 €	3 080,97 €	2 917,51 €
D7	2 904,22 €	3 511,70 €	3 170,83 €
D8	3 107,60 €	4 049,16 €	3 622,89 €
D9	3 671,84 €	4 792,86 €	4 605,58 €
Rapport interdécile (D9/D1)	3,1	3,5	3,7

Le salaire médian (D5) pour les enseignants et enseignants chercheurs, toutes populations confondues, s'élève à 2626 € net mensuel : la moitié de cette population bénéficie d'un salaire net en dessous de 2626 € 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 3,7 fois le salaire au dessous duquel se situent 10% des salaires les moins élevés.

→ Rémunération nette moyenne mensuelle des personnels BIATSS par décile

Le salaire médian (D5) pour les BIATSS, toutes populations confondues, s'élève à 1493 € net mensuel : la moitié de cette population bénéficie d'un salaire net en dessous de 1493 € 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 2,6 fois le salaire au dessous duquel se situent 10% des salaires les moins élevés.

	Femmes	Hommes	Total
D1	886,50 €	1 185,84 €	948,77 €
D2	1 221,91 €	1 303,25 €	1 233,25 €
D3	1 307,29 €	1 428,11 €	1 367,77 €
D4	1 398,45 €	1 501,90 €	1 428,79 €
D5	1 449,04 €	1 614,10 €	1 493,45 €
D6	1 547,08 €	1 769,08 €	1 614,10 €
D7	1 709,47 €	1 995,74 €	1 796,67 €
D8	1 945,25 €	2 255,58 €	2 060,11 €
D9	2 324,05 €	2 689,39 €	2 444,44 €
Rapport interdécile (D9/D1)	2,6	2,3	2,6

3.3. Primes et indemnités versées en 2015

Au global, les primes et indemnités versées à l'ensemble des personnels de l'université représentent près de 15,5 M€ en 2015.

L'ensemble des primes se répartissent de la manière suivante :

- > primes BIATSS : 43% ;
- > primes enseignants : 36% ;
- > primes communes à tous les personnels : 21%.

	Intitulé prime / indemnité	Nombre de versements	Nombre de bénéficiaires		Montant total	Montant moyen par versement	Montant moyen par bénéficiaire			
			Global	dont femmes			Global	Hommes	Femmes	Ecart H/F
Enseignants	Prime d'encadrement doctoral et de rech.	4304	437	94	2 159K€	502 €	4 940 €	5 067 €	4 476 €	+591 €
	Prime de recherche et d'ens. Sup.	19965	1821	668	2 050K€	103 €	1 126 €	1 135 €	1 109 €	+26 €
	Primes de charges adm. et prime d'adm.	255	200	54	737K€	2 890 €	3 685 €	3 948 €	2 973 €	+975 €
	Prime de responsabilités pédagogiques	426	422	164	496K€	1 165 €	1 176 €	1 184 €	1 164 €	+20 €
	Autres primes / indemnités	362	111	43	179K€	495 €	1 615 €	1 748 €	1 405 €	+343 €
		25312	2991	690	5 621K€	222 €	1 879 €	3 323 €	2 280 €	+1 043 €
BIATSS	PFR : part fonction	18763	1642	1083	5 904K€	315 €	3 595 €	4 358 €	3 202 €	+1 157 €
	PFR : part résultats	18749	1641	1083	563K€	30 €	343 €	386 €	321 €	+65 €
	PFR : versement exceptionnel	153	124	94	147K€	960 €	1 184 €	802 €	1 306 €	-504 €
	Autres primes / indemnités	1190	480	207	53K€	44 €	110 €	96 €	128 €	-31 €
		38855	3887	1196	6 666K€	172 €	1 715 €	3 661 €	3 315 €	+347 €
Communes	Supplément familial de traitement	20250	1860	961	1 799K€	89 €	967 €	1 221 €	729 €	+492 €
	Prime d'intéressement (art. L954-2)	7209	760	554	623K€	86 €	820 €	1 291 €	645 €	+647 €
	Garantie individuelle du pouvoir d'achat	499	499	238	433K€	868 €	868 €	1 035 €	685 €	+351 €
	Autres primes / indemnités	3004	812	474	312K€	104 €	385 €	529 €	281 €	+248 €
		30962	3931	1592	3 167K€	102 €	806 €	1 364 €	851 €	+514 €
		95129	10809	2510	15 455K€	162 €	1 430 €	3 948 €	2 746 €	+1 202 €

Autres primes/indemnités : ind.caisse et responsable, ind. congé paye, ind. congés non pris, ind différentiel au smic, indemnité compensatrice, indemnité de commission, indemnité de gestion, indemnité exceptionnelle, indemnité frais de voyage bourse marie curie, indem. séjour bourse marie-curie, ind fonct part prof école, ind. formation continue, ind. habillement chaussure, ind.jury.conc.exam.-sco, ind.membre de commission, ind. sorties en mer, ind suj particul.educ.nat, intéressement part. rech., jours cet c option rafp, nouvelle indemnité exc, part. rech. sur contrats, prime mobilité, prime mobilité marie curie

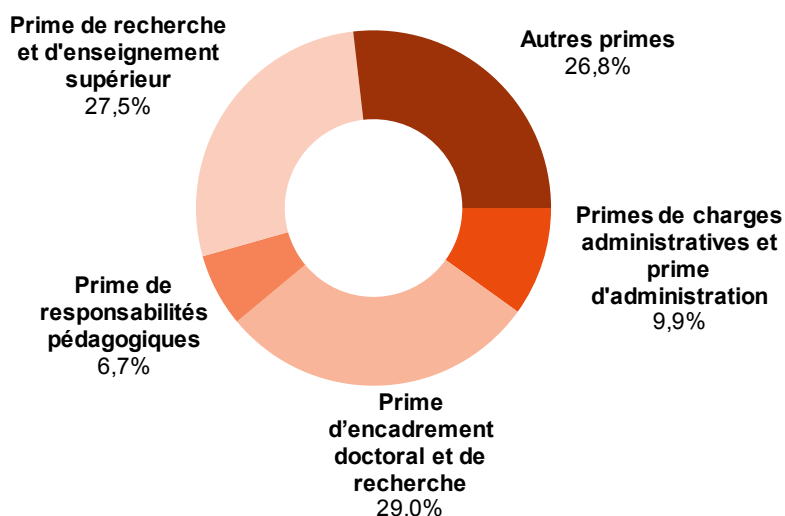
Le montant des primes et indemnités, en 2015, représente 15 M€. 43% concerne la prime de fonction et de résultat (PFR) versée aux agents BIATSS. La prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) s'élève à plus de 2,1 M€ (soit 14% des primes et indemnités versées).

► Primes versées aux enseignants

Parmi les primes perçues par les personnels enseignants on distingue :

- > **La Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)** 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)** 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)** 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)** 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



Prime de recherche et d'enseignement supérieur

Filière	Nombre de versements	Montant total	Montant moyen par versement	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Contractuels Chercheurs	2	207 €	104 €	2	104 €
Contractuels enseignants	1178	95 960 €	81 €	193	497 €
Enseignants 1er degré	213	19 600 €	92 €	19	1 032 €
Enseignants 2nd degré	3751	383 372 €	102 €	337	1 138 €
Enseignants-Chercheurs	14797	1 547 928 €	105 €	1273	1 216 €
Total	19941	2 047 067 €	103 €	1824	1 122 €

Prime de responsabilités pédagogiques

Filière	Nombre de versements	Montant total	Montant moyen par versement	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Contractuels enseignants	2	1 700 €	850 €	2	850 €
Enseignants 1er degré	3	2 000 €	667 €	3	667 €
Enseignants 2nd degré	103	126 572 €	1 229 €	101	1 253 €
Enseignants-Chercheurs	301	336 123 €	1 117 €	299	1 124 €
Hospitalo-Universitaires	16	29 000 €	1 813 €	16	1 813 €
Total	425	495 395 €	1 166 €	421	1 177 €

Primes de charges administratives et prime d'administration

Filière	Nombre de versements	Montant total	Montant moyen par versement	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Contractuels enseignants	5	17 625 €	3 525 €	5	3 525 €
Enseignants 1er degré	2	8 481 €	4 241 €	2	4 241 €
Enseignants 2nd degré	34	63 305 €	1 862 €	23	2 752 €
Enseignants-Chercheurs	179	517 931 €	2 893 €	146	3 547 €
Hospitalo-Universitaires	35	129 627 €	3 704 €	24	5 401 €
Total	255	736 969 €	2 890 €	200	3 685 €

Prime d'encadrement doctoral et de recherche

Filière	Nombre de versements	Montant total	Montant moyen par versement	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Enseignants-Chercheurs	3972	1 998 981 €	503 €	400	4 997 €
Hospitalo-Universitaires	332	159 624 €	481 €	37	4 314 €
Total	4304	2 158 605 €	502 €	437	4 940 €

Zoom sur la prime d'encadrement doctoral et de recherche

La prime d'encadrement doctoral et de recherche qui est régie par les dispositions du décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009 modifié, fait l'objet d'une campagne d'attribution chaque année.

L'université a fait le choix de confier l'évaluation des dossiers à l'instance nationale :

- > le Conseil national des universités (CNU) pour les enseignants-chercheurs de statut universitaire ;
- > le CNU Santé pour les enseignants-chercheurs des disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques ,
- > le CNAP pour les astronomes et physiciens.

Les instances nationales ont classé 20% des candidats les mieux classés dans un 1^{er} groupe (évaluation A), 30% des suivants dans un 2^e groupe (évaluation B) et 50% des derniers dans un 3^e groupe (évaluation C).

La prime d'encadrement doctoral et de recherche peut être attribuée :

- > en raison d'une activité scientifique d'un niveau élevé au regard notamment de la production scientifique, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion des travaux et des responsabilités scientifiques exercées ;
- > en raison d'une contribution exceptionnelle à la recherche.

Les candidatures

En 2015, 12 % des enseignants-chercheurs et assimilés de l'université ont candidaté contre 17% en 2014.

En 2015 :

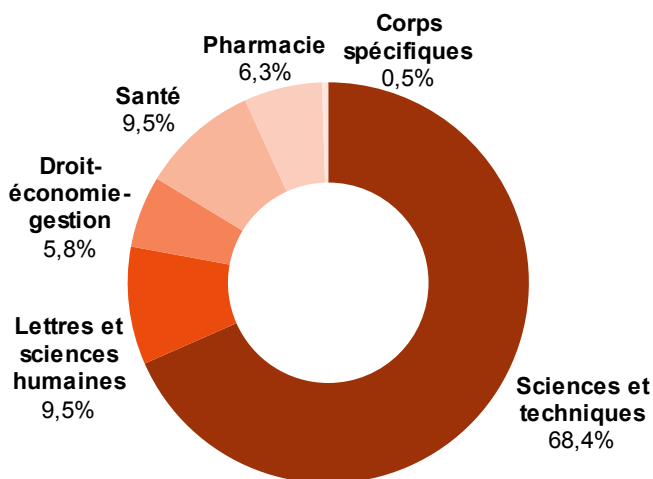
- > 22% des candidatures sont déposées par des femmes. Elles représentent 34% des enseignants-chercheurs et assimilés.
- > 34% des MCF candidats sont des femmes. Elles représentent 43% des effectifs de MCF.
- > 10% des PR candidats sont des femmes. Elles représentent 18% des effectifs de PR.

En 2014 :

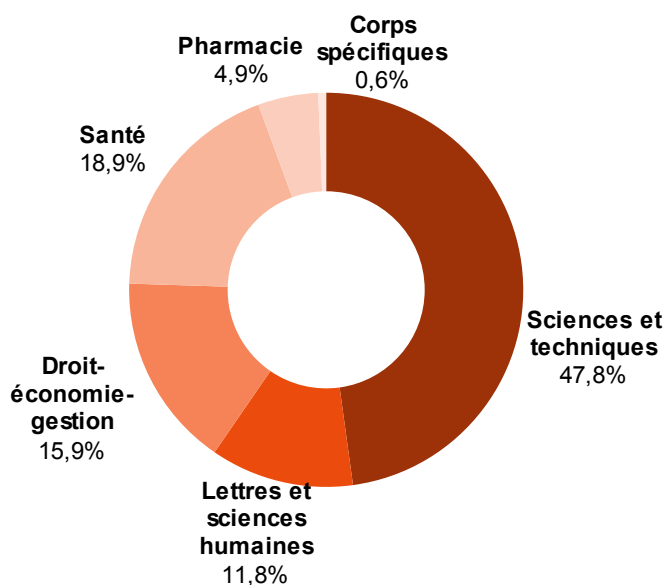
- > 28% des candidatures avaient été déposées par des femmes. Elles représentaient 33% des enseignants-chercheurs et assimilés.
- > 36% des MCF candidats étaient des femmes. Elles représentaient 42% des effectifs des MCF.
- > 20% des PR candidats étaient des femmes. Elles représentaient 16% des effectifs de PR.

En 2015, la proportion des candidats par groupe de section du Conseil national des universités est répartie comme suit :

→ Candidats



→ Effectifs



Note : Les corps spécifiques correspondent aux astronomes et physiciens

Les avis formulés par les instances nationales :

- > Les candidats les plus expérimentés candidatent plus et sont mieux classés. Les PR candidatent davantage que les MCF et sont plus nombreux à être classés A.
- > Les PR et assimilés ont globalement reçu de meilleures évaluations que les MCF et assimilés (22% contre 16% d'évaluation A et 41% contre 24% d'évaluation B).
- > 33% des femmes MCF ont été classées A alors que 34% des MCF qui ont candidaté sont des femmes.
- > Aucune femme PR n'a été classé A alors qu'elles représentent 10% des candidats PR.

→ Avis des sections CNU selon le grade

	Avis	% avis 1er groupe (A)	% avis 2ème groupe (B)	% avis 3ème groupe (C)
maître de conférences de classe normale	78	17%	22%	62%
maître de conférences hors classe	15	13%	33%	53%
Total maître de conférences	93	16,1%	23,7%	60,2%
professeur des universités de 2ème classe	31	13%	45%	42%
professeur des universités de 1ère classe	48	19%	44%	38%
professeur des universités de classe exceptionnelle au 1er éch.	17	47%	24%	29%
professeur des universités de classe exceptionnelle au 2nd éch.	0	0%	0%	0%
Total professeur des universités	96	21,9%	40,6%	37,5%
TOTAL	189	19,0%	32,3%	48,7%

→ Répartition des femmes en fonctions des avis des sections CNU

	Avis	Part des femmes 1er groupe	Part des femmes 2ème groupe	Part des femmes 3ème groupe
maître de conférences de classe normale	78	38%	29%	44%
maître de conférences hors classe	15	0%	20%	0%
Total maître de conférences	93	33,3%	27,3%	37,5%
professeur des universités de 2ème classe	31	0%	7%	15%
professeur des universités de 1ère classe	48	0%	24%	11%
professeur des universités de classe exceptionnelle au 1er éch.	17	0%	0%	0%
professeur des universités de classe exceptionnelle au 2nd éch.	0	0%	0%	0%
Total professeur des universités	96	0,0%	15,4%	11,1%
Ensemble	189	13,9%	19,7%	27,2%

	Nombre de femmes	Répartition femmes 1er groupe (A)	Répartition femmes 2ème groupe (B)	Répartition femmes 3ème groupe (C)
maître de conférences de classe normale	31	16%	16%	68%
maître de conférences hors classe	1	0%	100%	0%
Total maître de conférences	32	15,6%	18,8%	65,6%
professeur des universités de 2ème classe	3	0%	33%	67%
professeur des universités de 1ère classe	7	0%	71%	29%
professeur des universités de classe exceptionnelle au 1er éch.	0	0%	0%	0%
professeur des universités de classe exceptionnelle au 2nd éch.	0	0%	0%	0%
Total professeur des universités	10	0,0%	60,0%	40,0%
Ensemble	42	11,9%	28,6%	59,5%

→ Avis des instances nationales par grande discipline

	Nombre d'avis MCF	1er groupe (A)	2ème groupe (B)	3ème groupe (C)	Nombre d'avis PR	1er groupe (A)	2ème groupe (B)	3ème groupe (C)
Droit, Economie, Gestion	4	0%	75%	25%	7	57%	29%	14%
Lettres, Sciences humaines	9	0%	0%	100%	9	22%	44%	33%
Sciences et techniques	65	22%	23%	55%	64	20%	44%	36%
Total universitaire (hors pharmacie)	78	17,9%	23,1%	59,0%	80	23,8%	42,5%	33,8%
Corps spécifiques	0	0%	0%	0%	1	0%	100%	0%
Pharmacie	10	10%	20%	70%	2	0%	50%	50%
Santé	5	0%	40%	60%	13	15%	23%	62%
Ensemble	93	16,1%	23,7%	60,2%	96	21,9%	40,6%	37,5%

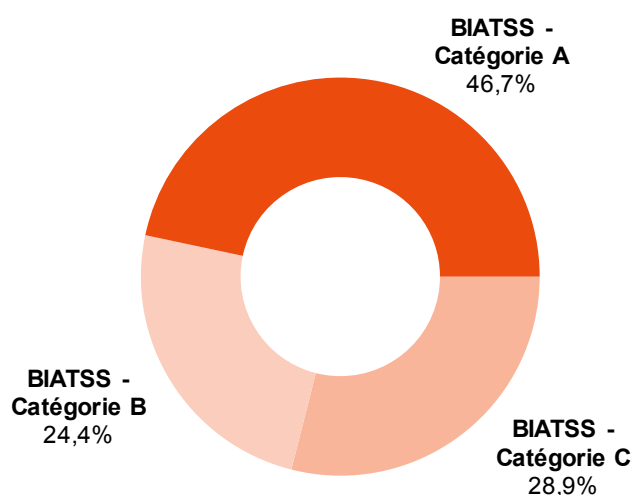
▶ Primes versées aux personnels BIATSS

La prime de fonction et de résultats (PFR) est instaurée à partir de 2010. Elle comporte une part liée aux fonctions exercées et une part liée aux résultats individuels. Elle remplace l'IFTS et l'IAT.

Depuis 2015 la prime de participation à la recherche scientifique (PPRS), les primes de bibliothèque et la prime fonction informatique sont intégrées à la PFR.

→ Répartition du montant de la PFR par catégorie

Intitulé prime / indemnité	Nombre de versements	Nombre de bénéficiaires dont femmes		Montant total	Montant moyen par versement	Montant moyen par bénéficiaire			Ecart H/F
		Global				Global	Hommes	Femmes	
BIATSS - Catégorie A	5049	443	263	3 085 811 €	611 €	6 966 €	8 037 €	6 232 €	+1 805 €
BIATSS - Catégorie B	4671	416	271	1 613 450 €	345 €	3 878 €	4 350 €	3 626 €	+724 €
BIATSS - Catégorie C	9061	798	559	1 914 333 €	211 €	2 399 €	2 503 €	2 354 €	+149 €
	18781	1657	1086	6 613 594 €	352 €	3 991 €	4 787 €	3 626 €	+1 161 €



3.4. Masse salariale 2015

La masse salariale comptable 2015 s'élève à 339 M€. 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 les charges patronales afférentes et les prestations sociales (accidents du travail, capitaux décès).

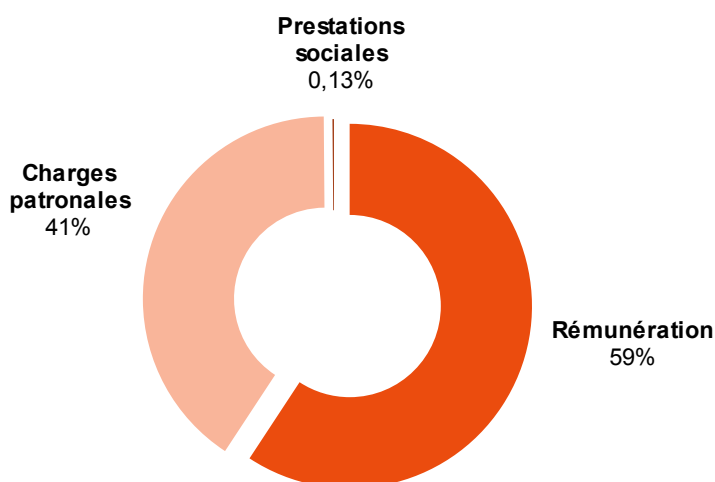
Les charges patronales représentent 41% de la masse salariale, elles varient en fonction du statut de la personne (titulaire ou contractuel) et des éléments payés. Ainsi, le taux de charges patronales des titulaires est d'environ 90% (du fait notamment du taux CAS Pension (74,6%)) ; celui des contractuels est en moyenne de 41% ; les HCC des titulaires sont chargées à environ 5%. Le CAS Pension (cotisation patronale pour le financement des retraites des fonctionnaires) représente 92M€ pour l'année 2015.

Les opérations hors paie (0,3M€) concernent les charges à payer (éléments de paie au titre de 2015 qui seront payés en 2016) et les provisions pour congés payés.

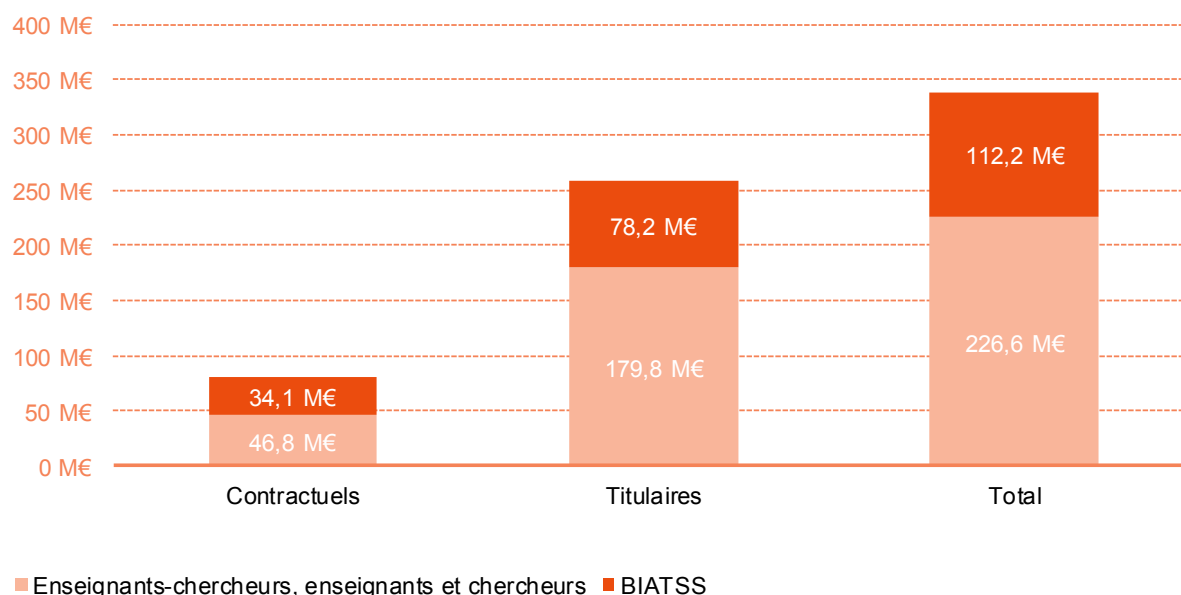
→ Répartition de la masse salariale en K€

		BIATSS	E / EC	Total	Rappel 2014
Rémunération	Rémunération principale	59 832 K€	115 069 K€	174 901 K€	171 254 K€
	Rémunérations accessoires	241 K€	354 K€	596 K€	1 934 K€
	Primes & Indemnités	8 023 K€	7 432 K€	15 455 K€	12 447 K€
	HCC	152 K€	9 666 K€	9 818 K€	8 231 K€
		68 248 K€	132 521 K€	200 770 K€	193 866 K€
Charges patronales	Cotisations ASSEDIC	1 422 K€	1 813 K€	3 235 K€	2 957 K€
	CAS Pension & ATI	27 202 K€	64 966 K€	92 167 K€	91 561 K€
	Autres charges	15 061 K€	27 158 K€	42 219 K€	40 159 K€
		43 685 K€	93 937 K€	137 621 K€	134 677 K€
Prestations sociales		299 K€	128 K€	428 K€	278 K€
Total déversements		112 232 K€	226 586 K€	338 819 K€	328 821 K€

La masse salariale des fonctionnaires représente 76% de la masse salariale totale.



→ Répartition de la masse salariale, par statut



3.5. Bénéficiaires de 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.

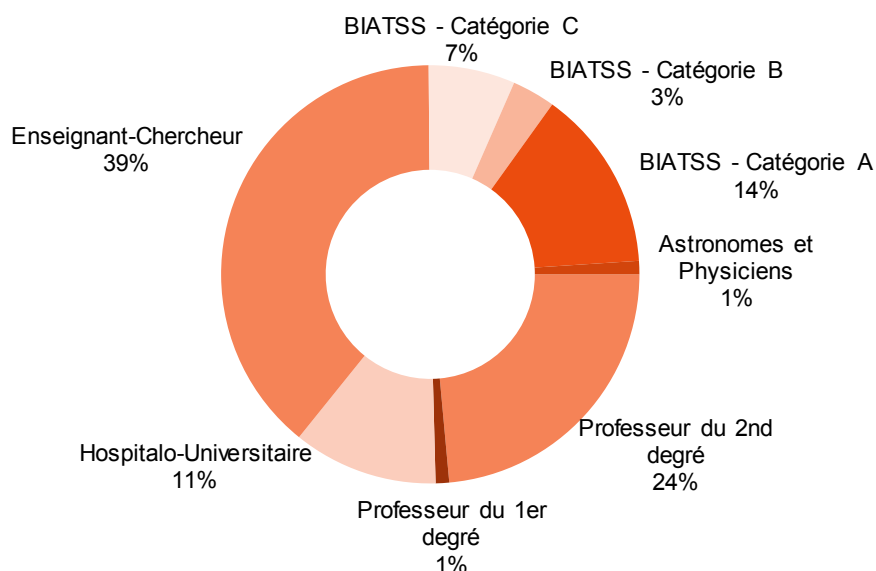
La GIPA ou garantie individuelle du pouvoir d'achat du traitement indiciaire des fonctionnaires concerne tous les fonctionnaires titulaires et contractuels indicés, des trois versants de la fonction publique [...]. »

Source : Portail de la fonction publique

En 2015, le montant de l'indemnité versée au titre de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) représente 433256 €, réparti entre 499 bénéficiaires.

→ Montants et bénéficiaires de la GIPA en 2015

	Filière / catégorie	Intitulé prime / indemnité	Montant total	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
ENSEIGNANTS	Contractuels enseignants	Garantie individuelle du pouvoir d'achat	11 352 €	11	1 032 €
	Enseignants 1er degré	Garantie individuelle du pouvoir d'achat	4 519 €	3	1 506 €
	Enseignants 2nd degré	Garantie individuelle du pouvoir d'achat	102 030 €	76	1 343 €
	Enseignants-Chercheurs	Garantie individuelle du pouvoir d'achat	162 441 €	144	1 128 €
	Hospitalo-Universitaires	Garantie individuelle du pouvoir d'achat	48 533 €	32	1 517 €
			328 876 €	266	1 236 €
BIATSS	BIATSS - Catégorie A	Garantie individuelle du pouvoir d'achat	60 895 €	72	846 €
	BIATSS - Catégorie B	Garantie individuelle du pouvoir d'achat	14 491 €	36	403 €
	BIATSS - Catégorie C	Garantie individuelle du pouvoir d'achat	28 994 €	125	232 €
			104 380 €	233	448 €
Total			433 256 €	499	868 €



3.6. Heures de cours complémentaires

9,8 M€ d'heures de cours complémentaires ont été payées en 2015 (hors charges patronales).

→ Montants bruts des heures de cours complémentaires payés en 2015

	Titulaires	Contractuels	Total	Rappel 2014
ENSEIGNANTS				
Astronomes et Physiciens	3K€		3K€	
Doctorants contractuels		18K€	18K€	9K€
Enseignants		40K€	40K€	54K€
Enseignants-Chercheurs	3 040K€	283K€	3 322K€	2 948K€
Hospitalo-Universitaires	1K€		1K€	0K€
Professeurs du 1er degré	38K€		38K€	30K€
Professeurs du 2nd degré	1 581K€		1 581K€	1 350K€
Vacataires		4 665K€	4 665K€	3 713K€
	4 663K€	5 006K€	9 669K€	8 104K€
BIATSS				
BIATSS - Catégorie A	46K€	54K€	100K€	91K€
BIATSS - Catégorie B	18K€	2K€	20K€	17K€
BIATSS - Catégorie C	12K€	1K€	13K€	19K€
Etudiants		16K€	16K€	
	75K€	74K€	149K€	127K€
	4 739K€	5 080K€	9 818K€	8 231K€

4. Mobilité et accompagnement

▶ Accompagnement par la conseillère mobilité-carrière

En 2015, 59 agents ont sollicité la conseillère mobilité-carrière (CMC) pour un projet de mobilité interne, traduit par :

- > 23 sollicitations ponctuelles ;
- > 36 accompagnements.

Zoom sur les 36 agents ayant bénéficié d'un accompagnement CMC

→ Qui sont les agents accompagnés ?

En 2015, les agents accompagnés pour une mobilité interne par la CMC étaient :

- > des agents titulaires pour les 2/3. Mais, fait nouveau, 1/3 des agents accompagnés sont contractuels (12 agents en 2015 contre 2 seulement en 2014) : ces derniers semblent commencer à se saisir de la fonction CMC.
- > exclusivement des personnels BIATSS à l'exception d'une enseignante ;
- > majoritairement des agents BIATSS de catégorie C (57% des agents accompagnés) puis de catégorie A (26%) et de catégorie B (17%).
A noter que ces deux dernières catégories sont plus représentées qu'en 2014 (43% des agents accompagnés en 2015 contre 32% en 2014).

		Hommes	%h	Femmes	%f	Total
Enseignants		0	0%	1	100%	1
		0	0%	1	100%	1
BIATSS	Catégorie A	4	44%	5	56%	9
	Catégorie B	1	17%	5	83%	6
	Catégorie C	3	15%	17	85%	20
		8	23%	27	77%	35
		8	22%	28	78%	36

		Hommes	%h	Femmes	%f	Total
Statut	Titulaire	6	25%	18	75%	24
	CDI	2	40%	3	60%	5
	CDD	0	0%	7	100%	7
		8	22%	28	78%	36

		Hommes	%h	Femmes	%f	Total
Affectation	Pôle/Direction	5	26%	14	74%	19
	Département	2	22%	7	78%	9
	Collège	0	0%	5	100%	5
	ESPE	1	50%	1	50%	2
	ISVW	0	0%	1	100%	1
		8	22%	28	78%	36

→ Devenir des 36 agents accompagnés par la CMC (au 31/12/2015)

42% des demandes de mobilités interne ont été satisfaites en 2015 et 11% (4 agents) aboutiront à une mobilité interne au début 2016, soit un total de 53%. Sur les 7 agents restant en cours d'accompagnement, il est important de souligner que 6 ont sollicité le CMC au dernier quadrimestre 2015.

Sur les 11% des agents ayant suspendu leur démarche de mobilité interne (4 agents), l'un a repris en fin 2015. Parmi les 3 autres agents, 2 sont en congés de longue durée.

		%
Mobilité interne réalisée	15	42%
Arrêt démarche de mobilité interne équilibre retrouvé sur poste de travail	1	3%
Accompagnement mobilité interne en cours	11	31%
Accompagnement mobilité suspendu à la demande de l'agent	4	11%
Accompagnement mobilité interrompu en fin de CDD de l'agent	5	14%
Total	36	

→ Vers quelles structures les 15 mobilités internes ont-elles été réalisées ?

53% des mobilités ont été réalisées au sein de la structure affectataire (7 à l'intérieur d'un pôle/direction, 1 au sein d'un département).

60% des mobilités ont été réalisées au sein ou vers un pôle/direction.

47% des agents ont évolué vers une autre structure affectataire : département (27%), autre pôle/direction (13%), collègue (7%).

		%
A l'intérieur de la structure affectataire	8	53%
Entre deux pôles/directions	2	13%
Vers un collègue	1	7%
Vers un département	4	27%
Total	15	

Faits marquants en 2015...

En 2015, les agents ont globalement été **deux fois plus nombreux qu'en 2014** à s'adresser à la CMC pour un projet de mobilité interne (59 en 2015 contre 29 en 2014).

Une première explication peut être que les agents avaient pu s'inscrire au cours du deuxième semestre 2013 dans ce type de démarche grâce au dispositif de mobilité interne lié à la fusion et de ce fait, en avaient moins ressenti le besoin en 2014.

Mais, une autre tendance apparaît : **les agents contractuels (CDI et CDD)** commencent à oser s'adresser à la nouvelle fonction de conseil mobilité-carrière proposée par le pôle Ressources humaines et développement social. En effet, cette population **représente 30% des agents ayant sollicité la CMC en 2015** alors qu'elle ne représentait que 10% des agents en 2014.

► Mobilité des enseignants-chercheurs

Afin de permettre aux enseignants-chercheurs de développer leurs activités de recherche, 2 dispositifs de mobilité (délégation, CRCT) octroyant une baisse du service d'enseignement sont organisés par le décret n° 84-431 du 6 juin 1984.

La campagne pour le congé pour recherches et conversions thématiques (CRCT) se déroule en 2 temps :

- > Une campagne nationale d'attribution au titre du contingent CNU ;
- > Une campagne d'attribution au titre du contingent de l'établissement.

Un enseignant peut obtenir une décharge de son service d'enseignement de 96h (un semestre) ou 192h (2 semestres).

→ **Attributions au titre de l'année 2015**

Au total, ces attributions représentent **1440 heures** de décharges d'enseignement.

	Demandes	Attribution	Attribution pour une mobilité à l'étranger
Hommes	17	9	5
Femmes	5	1	0
Total	22	10	5

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 ;
- > d'une entreprise ou de tout autre organisme public ou privé.

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

→ **Attributions au titre de l'année 2015**

Au total, ces attributions représentent **4454 heures** de décharges d'enseignement.

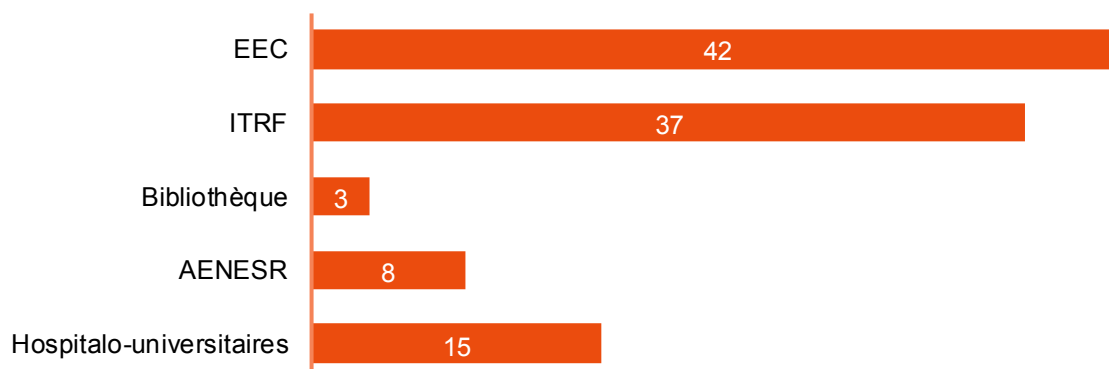
	Candidats		Attributions		Attributions pour une mobilité à l'étranger	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CNRS	32	7	20	8	5	2
INRIA	4	2	4	2		
IRD		1				
HCERES	3		3			
EHESS		1				
INRA		1		1		
Autres	4		2			1
Total	43	12	29	11	5	3

5. Départs

▣ Les retraites

Le nombre de départs à la retraite des personnels titulaires en 2015 s'élève à 105.

→ Départs en retraite par type de population

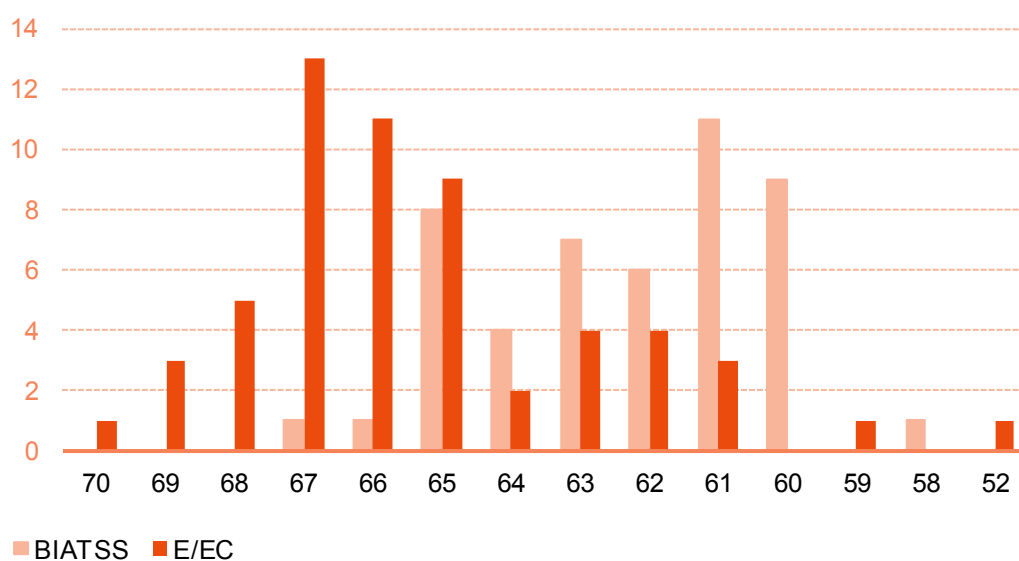


	Corps	Homme	%h	Femme	%f	Total	2014	
Enseignants	Enseignants et Enseignants-chercheurs	PR	18	100%	0	0%	18	
		MCF	11	69%	5	31%	16	
		Astronomes	1	100%	0	0%	1	
			30	86%	5	14%	35	27
	Hospitalo-universitaires	PUPH	6	75%	2	25%	8	
		MCUPH	5	71%	2	29%	7	
			11	73%	4	27%	15	11
	Enseignants 1er et 2nd degré	PRAG	1	33%	2	67%	3	
		PRCE	1	33%	2	67%	3	
		1er degré	1	100%	0	0%	1	
		3	43%	4	57%	7	6	
		44	77%	13	23%	57	44	
AENESR	SAENES	0	0%	4	100%	4		
	ADJENES	0	0%	4	100%	4		
		0	0%	8	100%	8	19	
BIATSS	Bibliothèque	Bibliothécaires		0%	1	100%	1	
		BIBAS	0	0%	1	100%	1	
		MAG	0	0%	1	100%	1	
			0	0%	3	100%	3	2
ITRF	IGR	1	100%	0	0%	1		
	IGE	3	50%	3	50%	6		
	TCH	1	14%	6	86%	7		
	ATRF	7	30%	16	70%	23		
		12	32%	25	68%	37	32	
		12	25%	27	56%	48	53	
Total		56	53%	40	38%	105	97	

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

L'âge moyen de départ à la retraite est de :

- > **63,8 ans** pour les enseignants et enseignants-chercheurs ;
- > **62,9 ans** pour les BIATSS.



▸ Les autres départs¹ des personnels titulaires

	BIATSS		Enseignants		Total
	Femme	Homme	Femme	Homme	
Nomination après concours	3	1	3	3	10
Mutation	9	5	2	6	22
Décédé(e)	2	1		3	6
Autres départs	4	3	3	1	11
Total	18	10	8	13	49

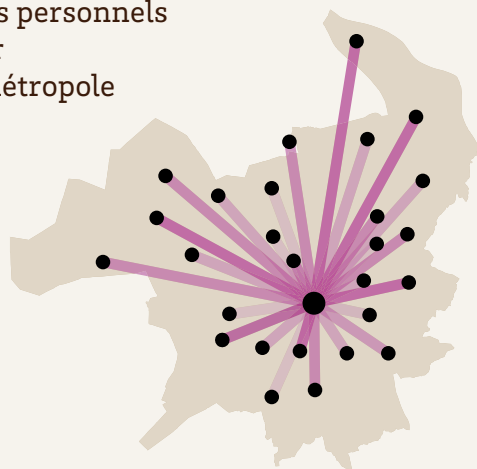
¹ Autres départs : démission, fin de contrat, fin de détachement, etc.



Focus sur la vie des personnels

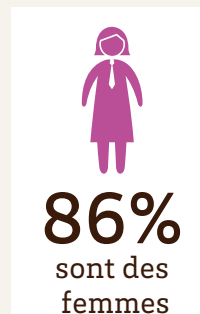
Domiciliation des personnels

76% des personnels habitent sur Bordeaux métropole



Temps de travail

195 temps partiels*



70% des fonctionnaires à temps partiel sont à 80%

* Agents fonctionnaires uniquement

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



400 000 €**
de dépenses formation pour les agents



1 agent sur 3
a suivi une formation



3 jours
par agent en moyenne

463 000 €**
dédiés à l'action sociale

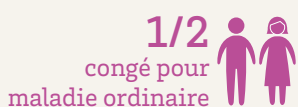


* Voir glossaire

** Hors masse salariale

Absences

Près de **55 000** jours d'absence*
soit l'équivalent de **2,7%** du potentiel de travail



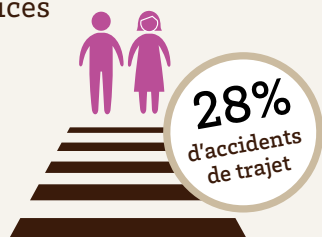
* Hors congés annuels
** Hors longue maladie



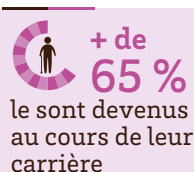
Durée moyenne
d'un congé maladie =
8 jours
calendaires
par arrêt**

Santé - sécurité

121 accidents
de travail ou
de services



158 personnels
en situation de
handicap



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



57 000 €
consacrés
au handicap
soit environ
360 € par agent



près
de **1 400**
interventions
du PCSI



127
assistants
de prévention



1 500
visites
médicales et
paramédicales



1 200
bénéficiaires
d'une
surveillance
médicale renforcée



+ de **400**
examens
complémentaires

Partie 3 : Vie des personnels

1. Temps de travail et absences des personnels

1.1. L'aménagement du temps de travail

Un agent à temps partiel choisit de l'être sur une période donnée. Il peut décider de reprendre ses fonctions à 100%. Le temps partiel peut être octroyé de droit ou sur autorisation selon les nécessités du service.

Un agent 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 au 31 décembre 2015

- > L'effectif à temps partiel et temps incomplet à l'université de Bordeaux représentent 10% de la population totale au 31 décembre 2015.
- > 6% de la population titulaire est à temps partiel et 15% des contractuels sont à temps partiel ou incomplet.

	Contractuels			Titulaires			Total			Total 2014			
	Eff.	Rappel des eff.	%	Eff.	Rappel des eff.	%	Eff.	Rappel des eff.	%	Eff.	Rappel des eff.	%	
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	Ens. Chercheurs et chercheurs	87	466	19%	18	1238	1%	105	1704	6%	107	1713	6%
	Astronomes et physiciens				2	10	20%	2	10	20%	1	11	9%
	Hospitalo-universitaires	8	222	4%		288		8	510	2%	9	519	2%
	EC univ méd générale		5			1			0	6		1	
	Ens. 2nd degré	11	40	28%	7	308	2%	18	348	5%	16	348	5%
	Ens. 1er degré	1	2	50%	1	15	7%	2	17	12%	3	19	16%
	Doctorants contractuels	4	510	1%				4	510	1%	1	444	0%
	111	1245	29%	28	1860	2%	139	3105	4%	137	3055	4%	
Personnels BIATSS	AENESR				30	256	12%	30	256	12%	30	260	0,1
	Bibliothèque - Musée				14	110	13%	14	110	13%	18	111	0,2
	ITRF	264	1191	22%	117	1192	10%	381	2383	16%	413	2318	0,2
	Médicaux sociaux				6	16	38%	6	16	38%	6	15	0,4
	264	1191	22%	167	1574	11%	431	2765	16%	467	2704	0,2	
	375	2425	15%	195	3434	6%	570	5870	10%	604	5759	10%	

Les CDD, CDI, Apprentis, Contrats aidés et PACTE sont considérés ici comme des contractuels ITRF.

→ Répartition des temps partiels des personnels titulaires par quotité

- > Le temps partiel à 80% est la formule privilégiée par les personnels titulaires. Elle est choisie par 69% des agents.

		50%	60%	70%	80%	90%	Total
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	Ens. Chercheurs et chercheurs	2	1	1	9	5	18
	Astronomes et physiciens				1	1	2
	Ens. 2nd degré	5			2		7
	Ens. 1er degré	1					1
		8	1	1	12	6	28
Personnels BIATSS	AENESR	1		2	23	4	30
	Bibliothèque - Musée	1			13		14
	ITRF	14	1	3	82	17	117
	Médicaux sociaux	1			4	1	6
		17	1	5	122	22	167
Total		25	2	6	134	28	195

→ Répartition des temps partiels des personnels titulaires par genre

- > La part des femmes parmi les effectifs à temps partiel est majoritaire (86%)

		Femme		Homme		Total
		Eff.	%	Eff.	%	
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	Ens. Chercheurs et chercheurs	13	72%	5	29%	18
	Astronomes et physiciens	1	50%	1	50%	2
	Ens. 2nd degré	3	43%	4	67%	7
	Ens. 1er degré	1	100%			1
		18	64%	10	38%	28
Personnels BIATSS	AENESR	30	100%			30
	Bibliothèque - Musée	11	79%	3	21%	14
	ITRF	103	88%	14	10%	117
	Médicaux sociaux	6	100%			6
		150	90%	17	8%	167
		168	86%	27	14%	195

→ Répartition des temps partiels par motif

- > Un tiers des temps partiels est accordé de droit.

		TP de droit	TP sur autorisation	Total
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	Ens. Chercheurs et chercheurs	1	17	18
	Astronomes et physiciens	1	1	2
	Ens. 2nd degré	3	4	7
	Ens. 1er degré		1	1
		5	23	28
Personnels BIATSS	AENESR	6	24	30
	Bibliothèque - Musée	5	9	14
	ITRF	38	79	117
	Médicaux sociaux		6	6
		49	118	167
		54	141	195

→ Temps partiel thérapeutique

- > Au 31 décembre 2015, 11 agents, dont 1 contractuel, sont à temps partiel thérapeutique avec une quotité de travail de 50% ou 80%.
- > 64% des personnels à temps partiel thérapeutique sont des femmes.

		Contractuels	Titulaires	Total
ITRF	Catégorie A		1	1
ITRF	Catégorie B	1	2	3
ITRF	Catégorie C		6	6
Médicaux sociaux			1	1
Total		1	10	11

1.2. Les absences spécifiques (hors congés annuels)

Différents types d'absences peuvent être recensés au cours de la vie professionnelle des agents :

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

→ Absences pour raisons familiales

		Congé Maternité		Congé Adoption		Congé Parental		Congé Paternité		Garde Enfant		Congé Fam. Personnel		Total		Total 2014	
		Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours
E,C et EC	Contractuels	24	2296					5	55	3	10			32	2361	23	1907
	Titulaires	23	2454					10	108	5	29			38	2591	50	2994
		47	4750					15	163	8	39			70	4952	73	4901
BIATSS	Contractuels	27	2703	1	70			7	61	128	421	1	365	164	3620	110	2954
	Titulaires	36	3592	1	27	5	852	13	143	226	736			281	5350	220	5241
		63	6295	2	97	5	852	20	204	354	1157	1	365	445	8970	330	8195
Total		110	11045	2	97	5	852	35	367	362	1196	1	365	515	13922	403	13096
Rappel 2014		110	10781	1	15	8	894	41	430	239	720	4	1152	570	12325		

Le nombre d'absence pour raisons familiales représente 13922 jours soit l'équivalent de 38,1 ETP.

Rappels :

Le congé maternité ouvre droit au minimum à 16 semaines de congés (hors congé pathologique) ;

Le congé 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 pour raison familiale ou personnelle est non rémunéré et réservé aux agents contractuels.

→Congés maladies

Les différents types de congés maladies sont les suivants :

- > Congé de longue maladie : le fonctionnaire peut être placé en congé de longue maladie (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. Les affections concernées figurent sur une liste fixée par arrêté ministériel. Le bénéficiaire du CLM est ouvert pour maladie professionnelle ou non professionnelle. L'agent est rémunéré pendant le CLM par la sécurité sociale pour les contractuels, par l'université pour les fonctionnaires.
- > Congé de longue durée : un congé de longue durée (CLD) est attribué, après avis du comité médical, si l'agent 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). L'agent est rémunéré pendant le CLD par la sécurité sociale pour les contractuels, par l'université pour les fonctionnaires. 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.
- > 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).

	Congé maladie titulaire		Congé maladie contractuel		Congé grave maladie		Congé longue durée		Congé longue maladie		Total		Total 2014			
	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours		
E,C et EC	Contractuels		45	875							45	875	25	686		
	Titulaires		134	3437			3	1007	9	2679	146	7123	127	6131		
			134	3437	45	875			3	1007	9	2679	191	7998	152	6817
BIATSS	Contractuels				382	6876	4	918					386	7794	266	6423
	Titulaires		748	15946	11	348			13	4529	16	4208	788	25031	596	18633
			748	15946	393	7224	4	918	13	4529	16	4208	1174	32825	862	25056
Total			882	19383	438	8099	4	918	16	5536	25	6887	1365	40823	1014	31873
Rappel 2014			793	18303	367	6561	4	1161	15	3536	14	4562	1193	34123		

Le nombre d'absence pour maladie représente 40823 jours soit l'équivalent de 111,8 ETP.

→ 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.

	Congé formation professionnelle		Congé recherche thématique		Total		Total 2014	
	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours
E,C et EC	1	108	24	3243	25	3351	25	686
BIATSS	2	118			2	118	127	6131
Total	3	226	24	3243	27	3469	152	6817
Rappel 2014	2	157	19	2850	21	3007		

Le nombre d'absences pour motif professionnel représente 3469 jours soit l'équivalent de 9,5 ETP.

- > 1581 personnes (soit 27% du personnel) ont bénéficié d'au moins une absence au cours de l'année 2015 ;
- > Près de la moitié du nombre de jours d'absences correspondent à des congés pour maladie ordinaire (27482 jours) ;
- > 3210 arrêts pour maladie ordinaire ont été pris en 2015. Chaque arrêt dure en moyenne 8,5 jours calendaires.

1.3. Le compte épargne-temps (CET)

→ Nombre de CET ouverts et solde au 31/12/2015

	CET ouverts		Jours 2015	CET ouverts	
	2015	% femmes		2014	Jours 2014
Catégorie A	84	58%	1400	82	1400
Catégorie B	59	59%	979	58	968
Catégorie C	61	64%	790	56	780
Total	204	60%	3169	196	3148

→ Nombre de jours versés au CET en 2015

Nombre de jours versés au CET sur la période allant du 01/09/2014 au 31/08/2015.

	Agents 2015	Jours 2015	Agents 2014	Jours 2014
Catégorie A	1	20	4	44
Catégorie B	1	10	1	20
Catégorie C	1	20	5	97
Total	3	50	10	161

Peu de jours sont versés au CET, sa gestion s'inscrivant dans le cadre d'une politique maîtrisée. Les demandes de dépôt font l'objet d'accord à titre exceptionnel.

2. Santé, qualité de vie au travail

2.1. Les risques professionnels

En 2015, 2532 jours d'arrêts pour raison de santé sont en lien avec un accident de service ou une maladie professionnelle et ont donné lieu à **35000 €** de frais de remboursements médicaux.

A l'issue des 4 procédures de recours contre tiers initiée par l'université, une somme globale de **20406 €** a été recouvrée auprès des assureurs des tiers responsables.

▸ Les accidents de service et de travail

Rappel réglementaire :

- > 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.
- > 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.
- > 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.

121 accidents ont été déclarés et reconnus imputables au service en 2015 (98 en 2014). Ces accidents ont donné lieu à **2028 jours d'arrêt de travail** (1668 en 2014).

→ Accidents de service et de travail survenus au cours de l'année 2015

Nature du risque	Total - Nombre dossiers			Nb de doss. > des j. d'arrêt	Total - Nombre de jours d'arrêt		
	Ens	BIATSS	Total		Ens	BIATSS	Total
Chute de personne	4	28	32	20	46	324	370
Projections	0	3	3	1	0	6	6
Glissade	4	6	10	6	1	416	417
Chute d'objet	1	4	5	3	0	60	60
Explosion	0	0	0	0	0	0	0
Exposition, rayonnement	2	0	2	1	0	0	0
Manutention	0	8	8	5	0	217	217
Agression	0	3	3	2	0	11	11
Heurt	0	4	4	2	0	17	17
Contact	0	12	12	6	0	79	79
Accident voie publique*	8	19	27	18	158	566	724
Autres	3	12	15	9	0	127	127
Total A	22	99	121	73	205	1823	2028

*Inclus tous les accidents de trajet. Mais tous les accidents 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.

→ Accidents de service/travail reliquats des années antérieures sur année 2015

Année antérieure	Total - Nombre d'accidents en cours			Nb de doss. > des j. d'arrêt	Total - Nombre de jours d'arrêt		
	Ens	BIATSS	Total		Ens	BIATSS	Total
2012	0	1	1	1	0	273	273
2014	3	4	7	4	0	417	417
Total B	3	5	8	5	0	690	690
Total A+B	25	104	129	78	205	2513	2718

Focus Enseignants

→ Accidents de service et de travail survenus au cours de l'année 2015

Nature du risque	Total - Nombre dossiers	Nb de doss. > des j. d'arrêt	Total - Nombre de jours d'arrêt	Personnels enseignant (dont HU)					
				Titulaire			Contractuel		
				Nb d'acci dents	Accident général jours arrêt	Nb de jours d'arrêt	Nb d'acci dents	Accident général jours arrêt	Nb de jours d'arrêt
Chute de personne	4	1	5	3	1	46	1	0	0
Projections	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Glissade	4	0	1	3	0	0	1	0	1
Chute d'objet	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Explosion	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Exposition, rayonnement	2	0	0	1	0	0	0	0	0
Manutention	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agression	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Heurt	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contact	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Accident voie publique*	8	5	158	8	5	158	0	0	0
Autres	3	0	0	3	0	0	0	0	0
Total A	22	6	164	19	6	204	2	0	1

*Inclus tous les accidents de trajet. Mais tous les accidents 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.

→ Accidents de service/travail reliquats des années antérieures sur année 2015

Année antérieure	Total - Nombre d'acciden ts en cours	Nb de doss. > des j. d'arrêt	Total - Nombre de jours d'arrêt	Personnels enseignant					
				Titulaire			Contractuel		
				Nb d'acci dents	Accident général jours arrêt	Nb de jours d'arrêt	Nb d'acci dents	Accident général jours arrêt	Nb de jours d'arrêt
2012	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2014	3	0	0	3	0	0	0	0	0
Total B	3	0	0	3	0	0	0	0	0
Total A+B	25	6	164	22	6	204	2	0	1

Focus BIATSS

→ Accidents de service et de travail survenus au cours de l'année 2015

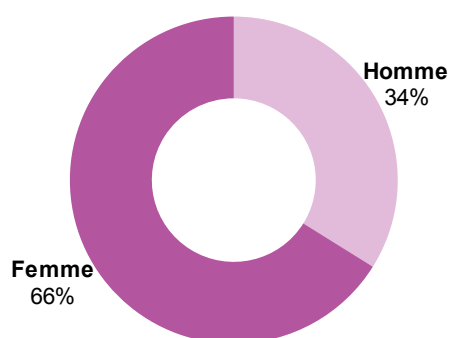
Nature du risque	Total - Nombre dossiers	Nb de doss. > des j. d'arrêt	Total - Nombre de jours d'arrêt	Personnels BIATSS					
				Titulaire			Contractuel		
				Nb d'accidents	Accident générant jours arrêt	Nb de jours d'arrêt	Nb d'accidents	Accident générant jours arrêt	Nb de jours d'arrêt
Chute de personne	28	15	324	17	7	123	11	8	201
Projections	3	1	6	0	0	0	3	1	6
Glissade	6	5	416	3	2	98	3	3	318
Chute d'objet	4	3	60	1	1	8	2	2	52
Explosion	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Exposition, rayonnement	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Manutention	8	5	217	2	1	15	6	4	202
Agression	3	2	11	3	2	11	0	0	0
Heurt	4	2	17	1	1	11	3	1	6
Contact	12	6	79	4	3	21	8	3	58
Accident voie publique*	19	13	566	14	11	563	5	2	3
Autres	12	9	127	5	3	42	7	6	85
Total A	99	61	1823	50	31	892	48	30	931

*Inclus tous les accidents de trajet. Mais tous les accidents 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.

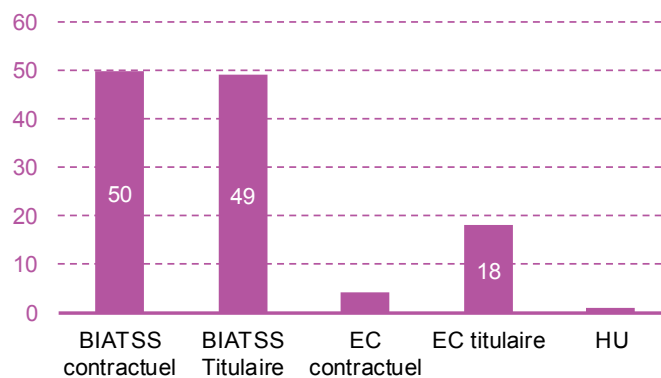
→ Accidents de service/travail reliquats des années antérieures sur année 2015

Année antérieure	Total - Nombre d'accidents en cours	Nb de doss. > des j. d'arrêt	Total - Nombre de jours d'arrêt	Personnels Biatss					
				Titulaire			Contractuel		
				Total - Nb d'accidents	Accident générant jours arrêt	Total - Nb de jours d'arrêt	Total - Nb d'accidents	Accident générant jours arrêt	Total - Nb de jours d'arrêt
2012	1	1	273	1	1	273	0	0	0
2014	4	4	417	4	4	417	0	0	0
Total B	5	5	690	5	5	690	0	0	0
Total A+B	104	66	2513	50	36	1582	45	30	931

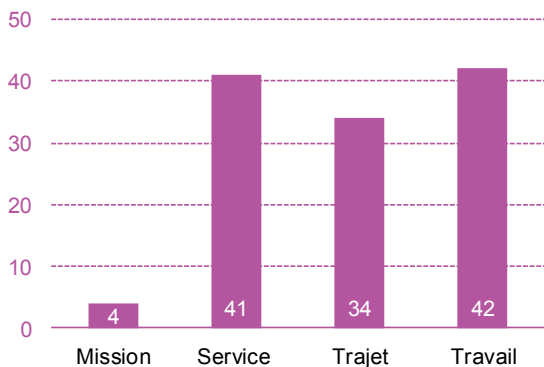
→ Répartition hommes / femmes



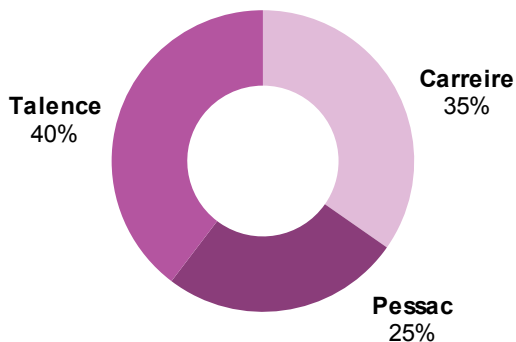
→ Répartition par population



→ Répartition par accident



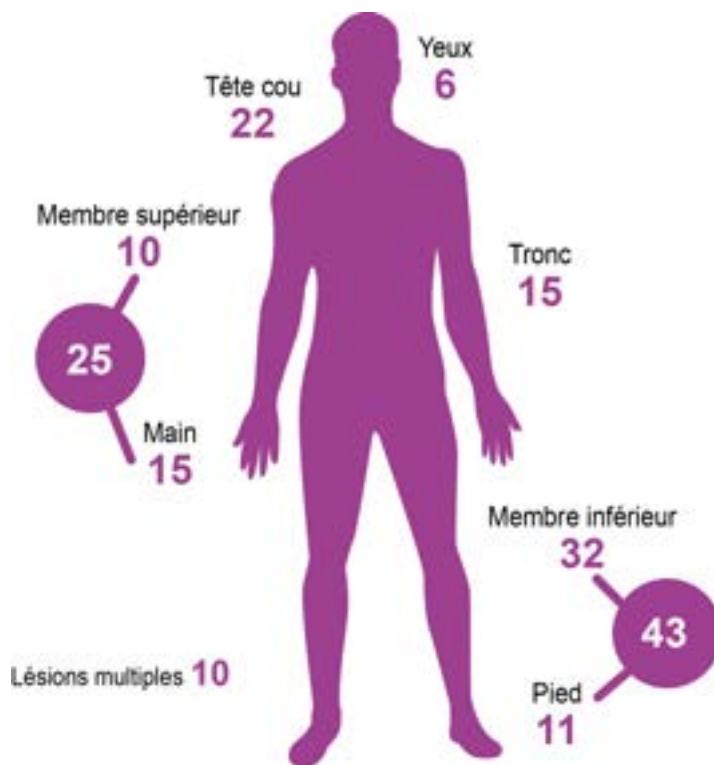
→ Répartition par campus



Mission : accidents survenus à des agents en cours de missions

Le nombre d'accident sur le site Talence connaît une hausse notable en 2015 (+9%) par rapport aux autres campus (Carreire : -12%, Pessac : +3%)

→ Répartition des accidents de service et du travail par nature des lésions



▣ Les maladies professionnelles

Nombre de dossiers de maladie professionnelle ayant occasionnés des jours d'arrêt sur l'année 2015

→ Dossiers de demande de reconnaissance de maladie professionnelle déposés en 2015

	Total - Nombre de dossiers déposés			Nb de doss. > des j. d'arrêt	Total - Nombre de jours d'arrêt maladie en lien avec les dossiers déposés		
	Ens	BIATSS	Total		Ens	BIATSS	Total
Demande de reconnaissance de maladie professionnelle (A)	0	12	12	139	0	139	139

→ Dossiers ouverts les années antérieures et ayant eu un impact en jours d'arrêts sur 2015

	Total - Nombre d'accidents en cours			Nb de doss. > des j. d'arrêt	Total - Nombre de jours d'arrêt		
	Ens	BIATSS	Total		Ens	BIATSS	Total
Demande de reconnaissance de maladie professionnelle 2014 (B)	0	1	1	365	0	365	365
Global (A+B)	0	13	13	504	0	504	504

Focus BIATSS

→ Nombre de demandes de reconnaissance de maladie professionnelle déposés en 2015

	Total - Nombre de dossiers déposés	Nb de doss. ayant occasionnés des j. d'arrêt	Total - Nb de j. d'arr. maladie / doss. déposés	Personnels BIATSS					
				Titulaire			Contractuel		
				Nb de demande	MP générant jours arrêt	Nb de jours d'arrêt	Nb de demande	MP générant jours arrêt	Nb de jours d'arrêt
Demande de reconnaissance de maladie professionnelle (A)	12	3	139	7	1	60	5	2	79

→ Dossiers ouverts les années antérieures et ayant eu un impact en jours d'arrêts sur 2015

	Total - Nombre de dossiers en cours	Nb de doss. ayant occasionnés des j. d'arrêt	Total - Nombre de jours d'arrêt	Personnels BIATSS					
				Titulaire			Contractuel		
				Nb de demande	MP générant jours arrêt	Nb de jours d'arrêt	Nb de demande	MP générant jours arrêt	Nb de jours d'arrêt
Demande de reconnaissance de maladie professionnelle 2014 (B)	1	0	365	0	0	0	1	0	365
Global (A+B)	13	3	504	7	1	60	6	2	444

2.2. L'hygiène et la sécurité

La Direction prévention, sécurité, environnement compte 21 personnes sur 3 pôles :

- > Pôle conseil et prévention des risques.
- > Pôle gestion des déchets dangereux et non dangereux
- > Pôle PCSI (Poste central de sécurité incendie).

Pôle conseil et prévention des risques

- > Préparation et animation des comités hygiène, sécurité et conditions de travail des 3 campus (Talence, Carreire et Pessac).
- > Cette année, 13 CHSCT ont eu lieu : 3 sur Talence, 3 sur Pessac, 4 sur Carreire-Victoire et 3 au niveau central
- > Participation aux CHSCT des partenaires (INRA, CNRS, Inserm) et CHSCT spéciaux (au niveau de composantes)
- > Veille réglementaire en Hygiène sécurité environnement
- > Conception / Elaboration / Diffusion des consignes de sécurité et outils de prévention
- > Animation et coordination du réseau des assistants de prévention (127 personnes) et du réseau des personnes compétentes en radioprotection (PCR) (55 personnes)
- > Mise en place de l'évaluation des risques professionnels dans les laboratoires et services
- > Examen des registres de santé sécurité au travail
- > Instruction des autorisations et agréments liés aux activités de recherche et d'enseignement (radioactivité, expérimentation animale, OGM, ...)
- > Elaboration et mise en place de formations relatives à la prévention des risques professionnels
- > Réalisation de mesures ou prélèvements sur site
- > Conseil HSE en amont des projets d'aménagement ou de construction immobilière (en lien avec la DPI)

Pôle conseil et prévention des risques

- > Définition et mise en œuvre de la politique de prévention, de gestion, et de valorisation des déchets non dangereux et déchets dangereux
- > Organisation et optimisation du circuit de collecte de chaque typologie de déchets
- > Mise en place des marchés en matière de gestion des déchets et valorisation

Pôle Poste central de sécurité incendie (PCSI)

- > Réception des appels d'urgence 24h/24 et 7j/7, diffusion de l'alerte auprès des services de secours externes + accueil, relais vers l'astreinte sécurité
- > Gestion centralisée des reports d'alarme incendie pour les campus de Talence et Pessac
- > Interventions immédiates sur site

Gestion des déchets

- > Politique de prévention, de gestion, et de valorisation des déchets dangereux et non dangereux

▣ 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 du personnel, 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 qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail.

Le CHSCT participe entre autre 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.

Composition des CHSCT

- > le président de l'université ou son représentant
 - > le directeur général des services ou son représentant
 - > des groupes d'experts désignés
- et
- > pour le CHSCT central :
9 représentants des personnels titulaires et 9 suppléants + 2 représentants des usagers
 - > pour les CHSCT spéciaux :
7 représentants des personnels titulaires et 7 suppléants + 2 représentants des usagers

→Chiffres clés

	CHSCT Central	CHSCT Talence	CHSCT Carreire	CHSCT Pessac
Réunions du CHSCT en 2015	3	3	4	3
Rappel : Réunions du CHSCT en 2014	1	3	3	2
Visites sur sites en 2015		Bâtiment A22 Laboratoire LCPO IECB	Laboratoire U916 Laboratoire IU853 UMS 3420	Campus Périgord Piscine universitaire

Les principaux thèmes de travail traités en CHSCT

- > Adoption du règlement intérieur des CHSCT
- > Présentation du projet de cellule de veille contre le harcèlement sexuel
- > Présentation du rapport d'activité de la médecine de prévention
- > Bilan d'activité du RESO Réseau d'écoute, de soutien et d'orientation
- > Présentation des modalités des contrôles périodiques réglementaires
- > Projet de construction d'un plan de prévention des risques psychosociaux
- > Situation des agréments d'établissements d'expérimentation animale
- > Bilan des accidents de travail / maladies professionnelles
- > Enquête sur le service logistique du site de la Victoire
- > Déchets orphelins (sources radioactives)
- > Présentation des projets immobiliers liés à l'opération Campus
- > Points d'avancement suite à la visite du laboratoire d'anatomie

► 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 agent.

Le décret définit 3 exigences pour le document unique :

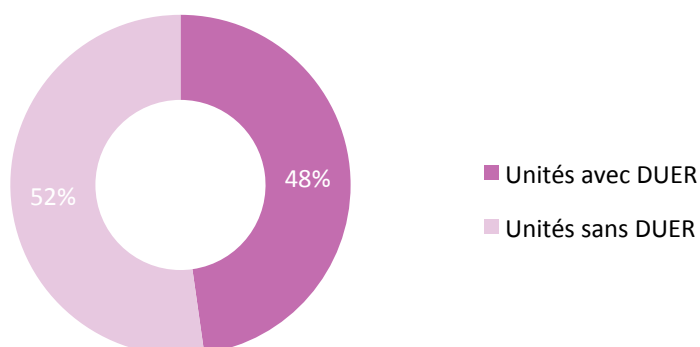
- > Le document unique doit lister et hiérarchiser les risques auxquels les agents sont exposés lors de leurs activités professionnelles. En ce sens, c'est un inventaire exhaustif et structuré des risques.
- > Le DUER doit également préconiser des actions visant à supprimer ou réduire les risques. En ce sens, c'est un plan d'action.
- > Le document unique 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

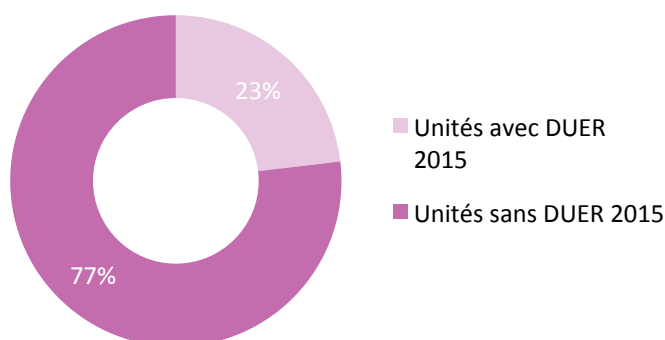
Sur les 134 unités de travail recensées, 64 ont réalisé leur document unique d'évaluation des risques.

Taux de réalisation des documents uniques



Sur les 134 unités de travail recensées, 31 ont mis à jour leur document unique d'évaluation des risques.

Mise à jour 2015 des documents uniques



▸ Assistants de prévention

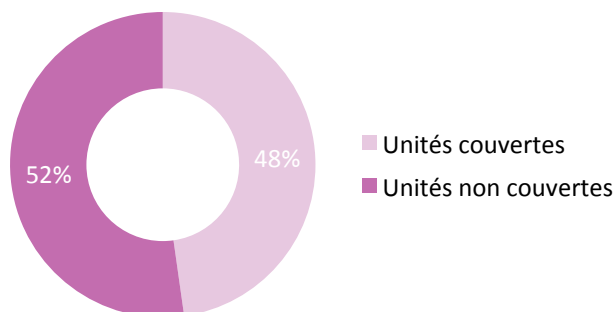
La mission principale d'un assistant de prévention (AP) est d'assister et de conseiller le chef de service dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité au travail.

La coordination et l'animation du réseau sont assurées par la DPSE.

Les 139 assistants de prévention sont répartis sur 134 unités de travail, parmi lesquels :

- > 72 AP employeur UBx ;
- > 45 AP employeur CNRS ;
- > 22 AP d'employeurs partenaires (Inserm, INRA, Bordeaux INP, CHU de Bordeaux...).

→Taux de couverture des unités de travail par un ou plusieurs assistant(s) de prévention.



Dans le cadre de la formation continue des assistants de prévention, 2 journées ont été organisées en 2015 :

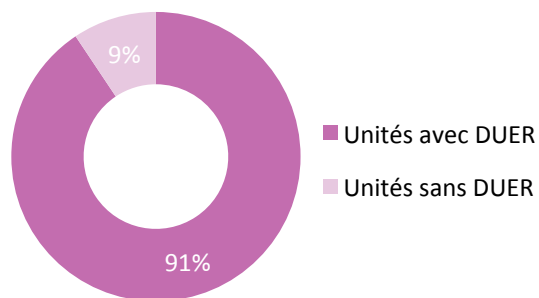
- > le 21 mai sur la thématique « Evaluation des risques » ;
- > le 19 novembre sur la thématique « Des outils pour les missions des AP ».

Ces journées sont réalisées en collaboration avec nos partenaires, le CNRS, l'Inserm, Bordeaux INP et l'INRA.

134 assistants de prévention ont assisté à la journée du 21 mai, 104 à la journée du 19 novembre.

→Chiffres clés

- > Sur les 64 unités de travail ayant un ou plusieurs assistants de prévention, 58 ont réalisé un document unique.



► Radioprotection

Autorisations ASN (Autorité de sûreté nucléaire)

23 autorisations sont délivrées pour l'université de Bordeaux.

- > 8 concernent la détention et l'utilisation de générateurs rX
- > 9 concernent l'utilisation de sources radioactives sous forme non scellées
- > 3 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 la DPSE.

Les autorisations suivantes ont été renouvelées au cours de l'année :

- > T330636 du local « déchets et effluents radioactifs »
- > T330504 du laboratoire PACEA, site de Talence
- > T330467 de l'ISVV
- > T330492 du laboratoire INCIA, site de Carreire

L'autorisation T330472 du laboratoire CIRID a été clôturée.

L'ASN a procédé par ailleurs à 2 inspections au niveau de l'université :

- > Le 26 juin à la PTIB, site Xavier Arnoz
- > Le 1^{er} octobre au locaux déchets et effluents radioactifs, site Carreire

Les Inspections sont préparées et suivies par la DPSE.

► Déchets dangereux

Mise en place du marché « Déchets chimiques »

Un marché unique pour la collecte et le traitement des déchets chimiques a été mis en place pour l'université de Bordeaux.

Le prestataire est la société SIAP.

- > Le montant total TTC dépensé pour les déchets chimiques est de : 90 K€
- > Le tonnage traité est de : 70 tonnes
- > La valorisation est effectuée par une production de chauffage et de gaz comprimé distribuée aux entreprises environnantes.

Suivi des marchés « Déchets DASRI » (Déchet d'activités de soins à risque infectieux)

Un marché unique pour la collecte et le traitement des déchets d'activités de soins à risque infectieux a été mis en place pour l'université de Bordeaux.

Le prestataire est la société PROCINER.

- > Le montant total TTC dépensé pour les déchets DASRI est de : 120 K€
- > Le tonnage traité est de : 135 tonnes
- > La valorisation est effectuée par une production de chauffage et de gaz comprimé distribuée aux entreprises environnantes.

Recyclage des DEEE (Déchets d'équipements électriques et électroniques)

Un contrat unique pour la collecte et le traitement des déchets DEEE sur l'université de Bordeaux.

Le prestataire est la société ECOMICRO.

- > Le prestataire effectue la valorisation matière en séparant tous les composants constituant le déchet.

Recyclage des cartouches d'encre

Un contrat a été validé entre l'université de bordeaux et la société CONIBI pour la mise à disposition de contenants spécifiques pour la collecte des cartouches d'encre.

Les contenants et le recyclage sont gratuits :

- > Actuellement les dépenses pour le traitement de cartouches non valorisables : 2 K€
- > Poids estimé à 2,3 tonnes.

Recyclage des piles

Un contrat a été validé entre l'université de Bordeaux et la société COREPILES pour la mise à disposition de contenants spécifiques pour la collecte des piles et accumulateurs.

Les contenants et le recyclage sont gratuits :

- > L'enlèvement et le traitement sont gratuits.
- > 80% d'une pile et d'un accumulateur sont valorisés.

Déchets et effluents radioactifs

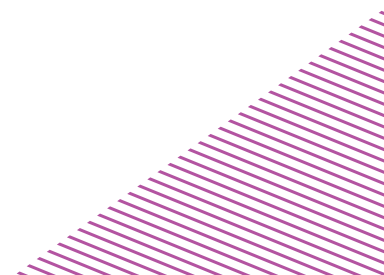
Une communication a été faite auprès de tous les référents santé sécurité de l'établissement afin de sensibiliser les agents sur les problématiques de déchets et sources orphelines.

Les déchets suivants ont ainsi pu être collectés et évacués de l'établissement :

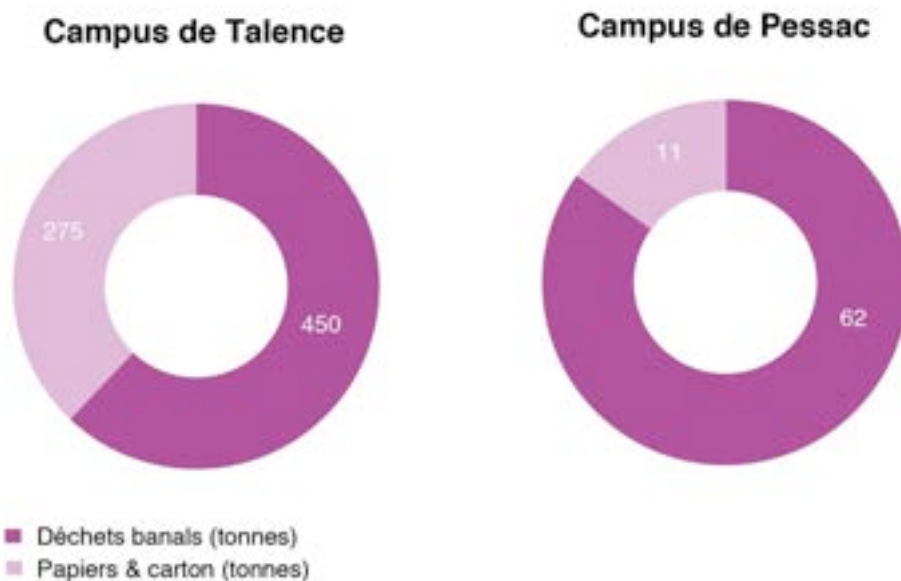
- > Laboratoire USC EA 3671, site de Carreire, zone nord : 2 sources radioactives sous forme scellées de 137Cs et 226Ra
- > Laboratoire USC EA 3671, site de Carreire, zone nord : 1 fût de déchets solides divers et non triés, pollués en 3H et 14C
- > Laboratoire U869, site de Carreire, zone nord : 1 flacon de sels d'uranium
- > Laboratoire U1035, site de Carreire, zone nord : déchets contaminés 14C
- > ISVV, site de Villenave d'Ornon : 1 flacon de sels d'uranium
- > Laboratoire EPOC, site d'Arcachon : 4 flacons de sels d'uranium.

Toutes les opérations de tri, de reconditionnement et de traitement des déchets radioactifs conduites par la DPSE se répartissent ainsi :

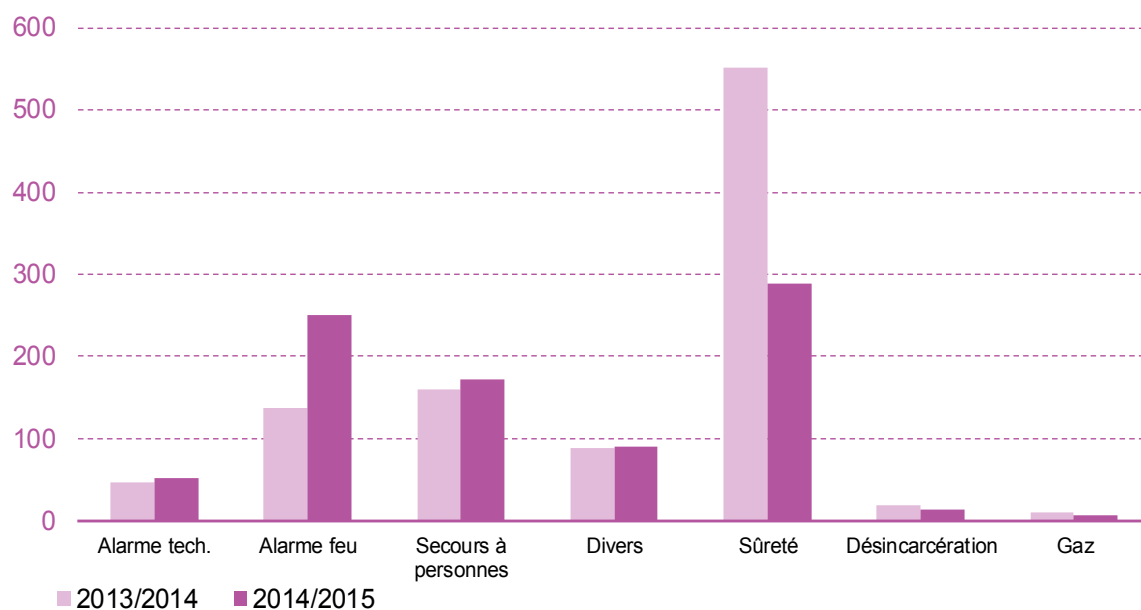
- > Reprise d'une source radioactive par Beckman : coût de 3148 €
- > Reprise de 8 sources radioactives par l'ANDRA : coût de 5154 €
- > Caractérisation par l'IRSN des sources orphelines dites « historiques » présentes au local « déchets et effluents radioactifs » de Carreire : coût de 5429 €
- > Tri et reconditionnement par Safe Technologies des déchets récupérés du laboratoire USC EA 3671 : coût de 8140 €.



► Déchets non dangereux



► Bilan des interventions effectuées par le PCSI



2.3. La santé au travail

▣ Les missions du service santé au travail

L'objectif du service de santé au travail est de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail ainsi que d'adapter la situation de travail de l'agent à son état de santé. Le médecin du travail agit dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des agents dont il assure la surveillance médicale.

Le médecin de prévention des personnels assiste et conseille le chef d'établissement, les agents et leurs représentants en ce qui concerne :

- > l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services
- > l'hygiène générale des locaux
- > l'adaptation des postes de travail
- > la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et des risques d'accidents ou de maladies professionnelles.

Lors de la visite médicale, le médecin de prévention s'attache à évaluer les risques professionnels, informer le salarié, dépister des maladies, proposer des mesures de protection individuelle, évaluer l'aptitude au port d'équipements de protection individuelle. Le médecin de prévention formule un avis sur la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec le poste de travail et peut émettre des propositions (restrictions, aménagement de poste...).

▣ Le suivi médical de l'effectif des 3 sites principaux et des sites délocalisés

Visites d'embauche

Avant sa prise de fonction, un agent public (fonctionnaire et contractuel) est soumis à un examen médical pour savoir s'il est apte à exercer le poste pour lequel il est recruté. Il est procédé aux vaccinations nécessaires le cas échéant.

Visites médicales périodiques

Surveillance médicale simple (SMS) : tous les 3 ans à l'université de Bordeaux, bien que les textes n'imposent qu'une visite quinquennale.

Surveillance médicale renforcée (SMR) : tous les ans.
Cette surveillance s'adresse aux agents en fonction :

- > de leur état (handicap, femmes enceintes, agents réintégré après congé longue maladie (CLM), congé longue durée (pathologies particulières...)
- > de leurs risques professionnels

Visites médicales occasionnelles

- > À la demande de la hiérarchie ;
- > À la demande de l'agent ;
- > À la demande du médecin du travail ;
- > Visites de reprise (après un arrêt de travail d'au moins 30 jours).

Actions en milieu professionnel

Elles permettent de s'assurer de l'adéquation entre le travail et l'état de santé de l'agent.

Elles comprennent :

- > les études de postes ;
- > les visites des locaux ;
- > la participation aux réunions, le CHSCT, le RESO, le groupe de travail spécifique... ;
- > les liaisons avec les différents acteurs internes et externes.

► Une équipe pluridisciplinaire

		Statut	2014	2015
			ETP	ETP
Médecins	Coordonnateur	Titulaire	0,1	0,1
		Contractuel	0,6	0,6
	Prévention	Contractuel	0,8	0,8
		Contractuel		0,2
Sous-total			1,5	1,7
IPRP	Infirmière	Titulaire	0,8	0,8
	Préventeur H & S	Contractuel	0,8	0,8
	Psychologue	Contractuel	0,5	0,5
	Ingénieur	Contractuel	0,2	0,2
Sous-total			2,3	2,3
Assistants médico-administratifs		Titulaire	1	1
		Contractuel	0,8	0,8
Sous-total			1,8	1,8
TOTAL			5,6	5,8

► Effectifs de l'établissement nécessitant un suivi médical

		Nombre 2014	Nombre 2015
Effectif global Université de Bordeaux	Effectif nécessitant une SMR	1200	1200
	Effectif nécessitant une visite SMS	4 559	4 670
TOTAL		5759	5870
Effectif à voir dans l'année par le Service Santé au Travail	Effectif nécessitant SMR annuelle	1200	1200
	Effectif nécessitant une SMS dans l'année	1 519	1 546
TOTAL		2719	2746

En 2015, l'effectif global est de 5870 personnels et le SST a été chargé, cette année, d'effectuer 2746 visites médicales périodiques.

▣ Taux de couverture des agents par un médecin de prévention

L'effectif médical est de 1,7 ETP.

Un ETP de médecin de prévention :

- > Assure la surveillance médicale de 3 453 agents ;
- > Effectue environ 1 600 visites périodiques.

▣ Principaux indicateurs de santé au travail

→Visites médicales et paramédicales

	2014	2015
	Nombre	Nombre
Visites d'embauches	277	263
Visites périodiques		
Suivi Médical Simple	514	118
Suivi Médical Renforcé	493	364
Visites occasionnelles		
A la demande de l'agent	209	215
A la demande de l'employeur	24	35
A la demande du médecin de prévention	108	154
Visites de reprise	85	93
Total des visites médicales	1710	1242
Visites paramédicales		
Entretiens infirmiers	108	155
Soins infirmiers	131	67
Consultations psychologue	94	89
Total des activités paramédicales	333	311
TOTAL	2043	1558

→Examens complémentaires

Type d'examen	2014	2015
	Nombre	Nombre
Vaccinations	60	7
Bilans pulmonaires	50	33
visiotests	411	178
Audiogrammes	21	11
Bilans sanguins	225	152
TOTAL	767	381

→ Conclusions de visite

Conclusion	2014	2015
	Nombre	Nombre
Apte	1287	963
Apte avec restrictions et/ou aménagement de poste	152	202
Inapte temporaire ou définitive	26	15
Demande de reclassement	4	6
TOTAL	1469	1186

→ Études de postes

	2014	2015
	Nombre	Nombre
UB Carreire	26	14
UB Pessac	10	1
UB Talence	11	4
IUT Périgueux	1	0
	48	19

▣ Nombre de demandes de visites spontanées au médecin de prévention

→ Agents ayant demandé une consultation avec les médecins de prévention (ALDA)

	Nb d'agents 2014	Nb d'agents 2015
Nombre d'agents vus ALDA	162	181
Effectif global UB	5 759	5 870
Taux d'agents vus en visite ALDA	2,8%	3,1%

Le nombre de personnes reçues en 2015 pour des visites à la demande de l'agent est de 181 soit 3,1 % de l'effectif global.

→ Visite à la demande de l'agent (ALDA)

	CS 2014	CS 2015
Nombre de consultations ALDA	209	215
Consultations totales	1 710	1 242
Proportion de visite ALDA	12,2%	17,3%

Le nombre de consultations à la demande de l'agent (ALDA) est de **215** en 2015 ce qui correspond à 17% des consultations totales (à comparer aux 12% de 2014).

3. Politique sociale

3.1. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées

Les données présentées dans cette partie sont celles de l'enquête sur le recensement des personnels handicapés et bénéficiaires de l'obligation d'emploi conduite par le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche au titre de l'année 2015.

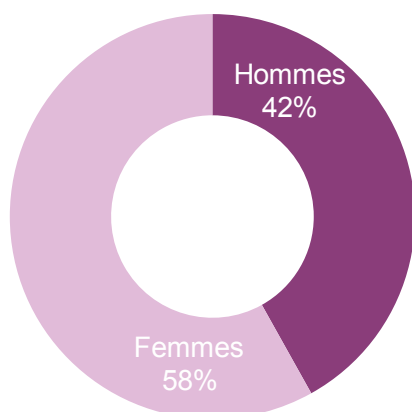
La date d'observation est au 1^{er} janvier 2015, l'effectif pris en compte pour le calcul du taux de recrutement de personnels BOE est différent de l'effectif social. Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi cible pour respecter l'obligation légale est de 340 (6%).

→ Répartition des effectifs BOE par catégorie

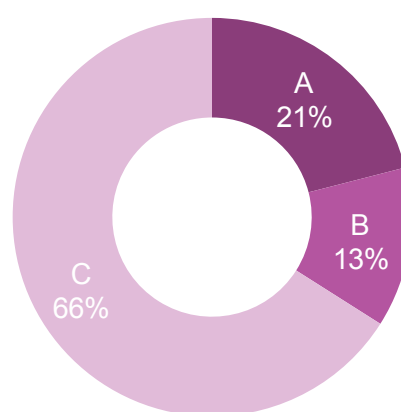
Type de personnels	Femmes			Hommes			Total	
	Effectifs	Emplois réservés	% f	Effectifs	Emplois réservés	% h	Effectifs	% catégories
Catégorie A	5		3%	21		13%	26	16%
Catégorie B	12		8%	2		1%	14	9%
Catégorie C	38	1	25%	20	1	13%	60	38%
Contractuels	36		23%	22		14%	58	37%
TOTAL	91	1	58%	65	1	42%	158	100%

Avec 158 travailleurs bénéficiaires de l'obligation à l'emploi (3% de l'effectif total), l'université couvre 50% de l'obligation légale.

→ Répartition par genre



→ Répartition par catégorie



→ Répartition des effectifs par type de handicap

Type de handicap	Nbr d'agents concernés
Moteur	51
Visuel	2
Auditif	11
Psychique	
Maladie chronique invalidante	7
Autre	9
Non communiqué	78
TOTAL	158

▶ Liste des BOE

- > Les travailleurs reconnus handicapés
- > Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles
- > 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

Source : (Art - L 5212-13 du Code du travail modifié par la loi n° 2008-492 du 26 mai 2008 - art. 5)

▶ Dépenses affectées à des mesures adaptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique

		Dépenses
Dépenses	Aménagement de poste	22 565,00 €
	Prothèses auditives	9 984,00 €
	Transport	11 000,00 €
		43 549,00 €
Salaires	Auxiliaires de vie	13 496,67 €
Total		57 045,67 €

Actuellement, plus de 65% des personnes en situation de handicap ne l'étaient pas au moment du recrutement.

Être en situation d'affection longue durée (ALD) peut permettre d'obtenir auprès de la MDPH (Maison départementale des personnes handicapées) une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH).

3.2. La politique d'action sociale

La formation des personnels constitue un outil majeur dans la gestion des compétences des agents.

L'action sociale en faveur des personnels représente un des objectifs prioritaires de l'université de Bordeaux :

- > Rattaché au pôle RHDS, le service universitaire d'action sociale met en œuvre la responsabilité sociale de l'employeur envers ses agents.
- > Le SUAS dispose de trois antennes de proximité : Bordeaux – Pessac – Talence

▸ Les missions du SUAS

Le service assure le portage opérationnel, administratif et financier du projet d'établissement, facteur de cohésion de la communauté universitaire.

Sur proposition du conseil de service, auquel participent les élus de l'action sociale, le président de l'université de Bordeaux définit et porte les orientations politiques de l'action sociale en faveur des personnels.

Le SUAS est chargé de cette mise en œuvre.

- > Il gère les aides et prestations sociales en faveur des personnels et les informe dans ces domaines.
- > Le service organise aussi des activités socio-culturelles.

Les prestations

Sous le contrôle d'un responsable administratif et financier, sur chaque lieu d'accueil, les missions du service d'action sociale sont portées par deux gestionnaires et une assistante sociale.

Les instances

L'action sociale s'est dotée d'instances dont les réunions sont programmées dans le calendrier institutionnel de l'université de Bordeaux.

Elles sont constituées d'un conseil de service, dont le président est celui de l'université, qui se réunit trois fois par an, mais également 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.

→ Personnels bénéficiaires par type de prestation

		2014	2015
Transport	Cartes d'abonnement	210	247
		210	247
Logement	Dossiers Résidence Escabelle		43
	Dossiers DDCS*	70	50
		70	93
ASIU* diverses	Participation au dépôt de garantie	11	30
	Aide à la garderie périscolaire	125	123
	Aide aux frais d'études supérieures	9	8
		145	161
PIM* et ASIU	Séjours/centres éducatifs, vacances et sport	256	317
	Demande de place en crèche	65	83
	APEH* et AJAH*	30	28
	Aide exceptionnelle d'urgence	82	58
		433	486
Activités socio-culturelles	Sorties culture et loisirs	169	424
	Activités sportives	68	77
	Divers ateliers	151	68
		388	569
Total général		1 246	1 556

* DDCS : Direction départementale de la cohésion sociale

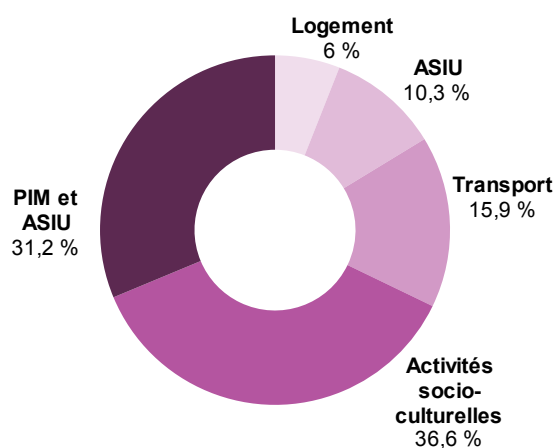
* ASIU : Aide spécifique d'initiative universitaire

* PIM : Prime interministérielle

* APEH : Allocation aux parents d'enfants handicapés

* AJAH : Allocation pour les jeunes adultes handicapés

→ Répartition du traitement des dossiers par type de prestation

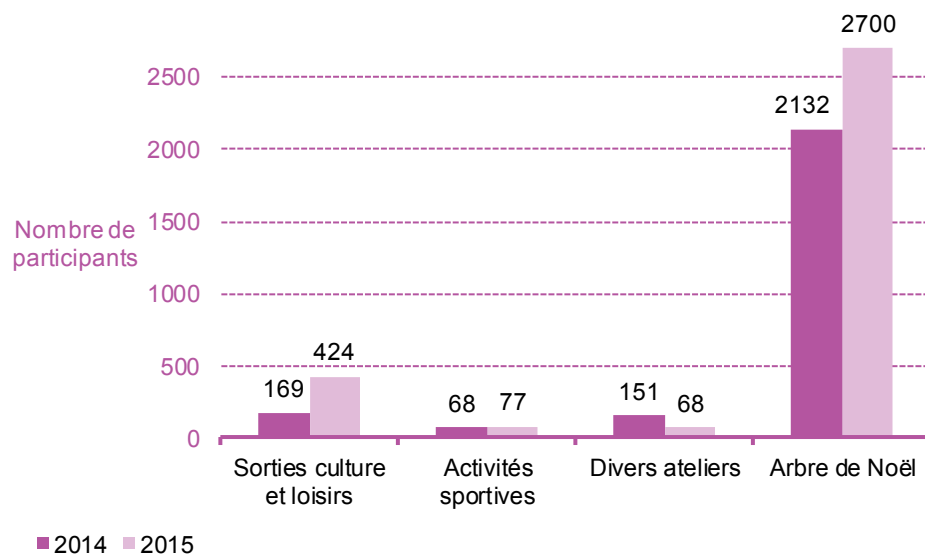


→ La restauration

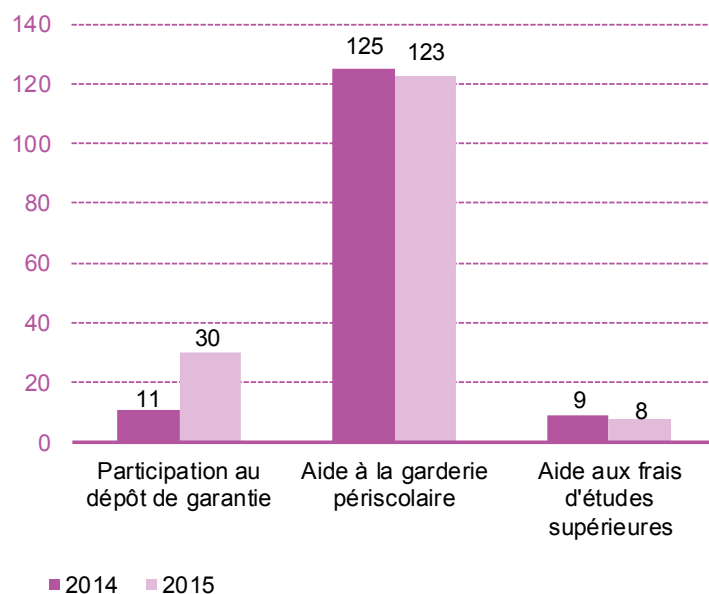
		2014	2015
Restauration	Nombre de repas pris en charge	80 056	93 589
	Édition de cartes Aquipass Izly	1 878	3 102

→ Participants aux activités socio-culturelles et à l'arbre de Noël

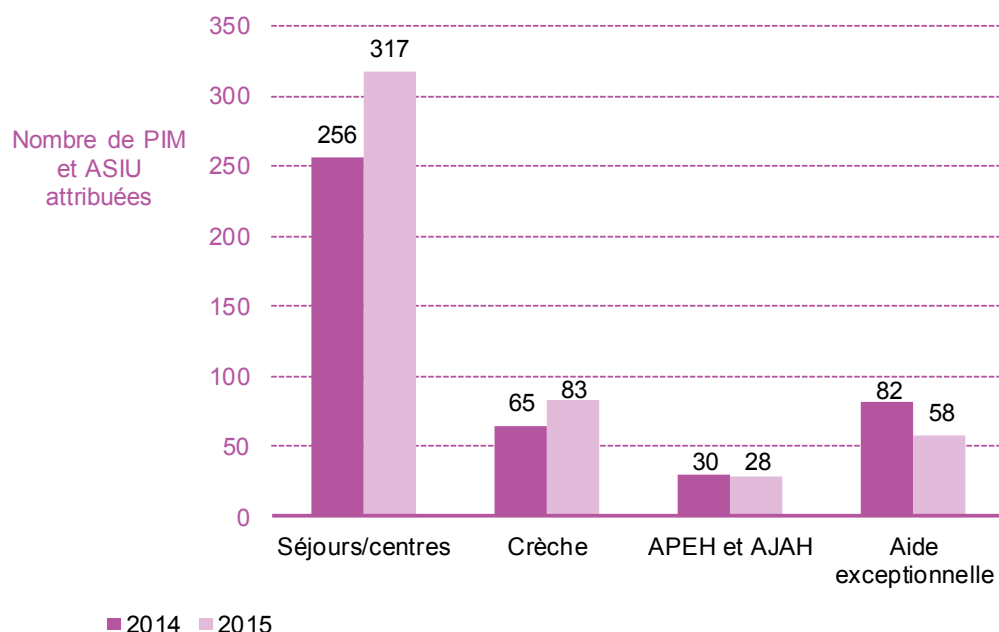
		2014	2015
Arbre de Noël	Enfants concernés	2 132	2 700



→ Aide Spécifique d'initiative universitaire (ASIU) attribuées par poste subventionné



→ Prime interministérielle (PIM) et Aide spécifique d'initiative universitaire (ASIU) attribuées par poste subventionné par an



► Le budget 2015

En 2015, le budget consacré à l'action sociale a été sanctuarisé à hauteur de 443500 euros.

Les prestations interministérielles (PIM) sont versées par le ministère de l'Éducation nationale chaque année.

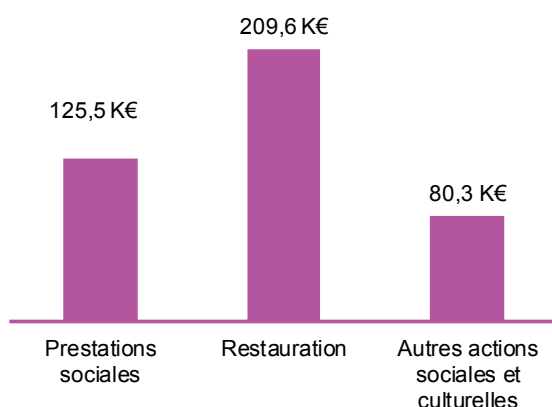
Les ASIU viennent s'ajouter ou assurent seules la subvention de diverses prestations.

Les postes budgétaires

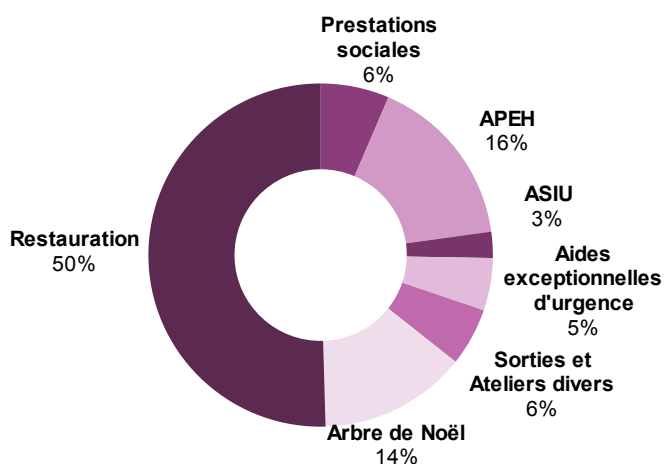
→ Répartition des dépenses 2015 en milliers d'euros

		2014	2015
Prestations sociales	Prestations sociales	29,8 K€	26,7 K€
	Allocation parents d'enfants / jeunes adultes handicapés	60,9 K€	0,0 K€
	ASIU	9,9 K€	10,2 K€
	Aide exceptionnelle d'urgence	33,0 K€	20,5 K€
		133,5 K€	57,5 K€
Restauration	Coût pris en charge par l'université	207,6 K€	209,6 K€
		207,6 K€	209,6 K€
Autres actions sociales et culturelles	Sorties et ateliers divers	15,1 K€	22,7 K€
	Arbre de Noël	51,2 K€	57,6 K€
		66,3 K€	80,3 K€

→ Budget 2015



→ Répartition des montants par type de dépenses



APEH : Allocation aux parents d'enfants handicapés

ASIU : Aide spécifique d'initiative universitaire

→ Les subventions de l'État et de l'université de Bordeaux en 2015

- > PIM : Prime interministérielle
- > ASIU : Aide spécifique d'initiative universitaire

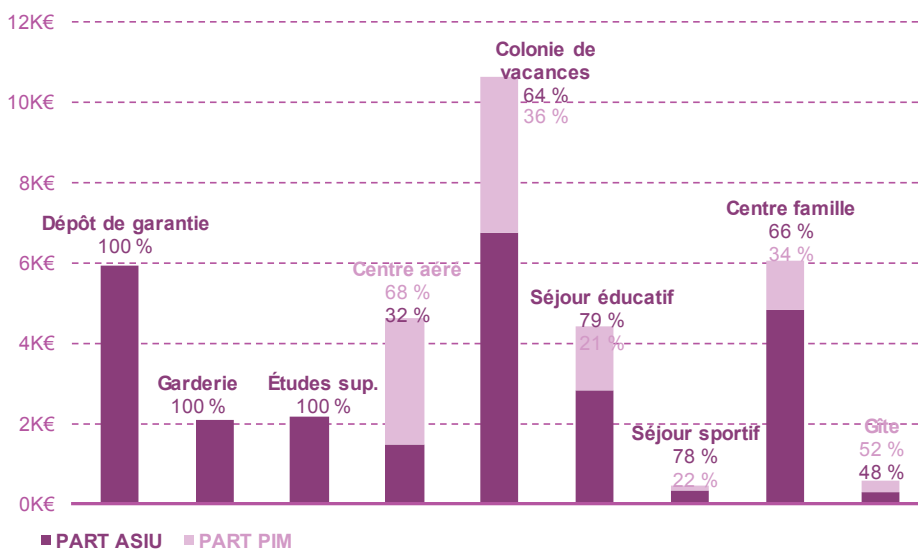
	ASIU	PIM
Dépôt de garantie	5 952,60	0,00
Garderie	2 097,39	0,00
Etudes supérieures	2 160,00	0,00
Centre aéré	1 478,24	3 141,26
Colonie de vacances	6 770,50	3 874,45
Séjour éducatif	2 816,99	1 584,55
Séjour sportif	345,32	99,36
Centre familles	4 843,92	1 210,98
Gîte	275,64	298,78
APEH	- €	68,02K€
Total général	26,74K€	78,23K€

→ Subvention des prestations : parts PIM / ASIU

L'APEH, Allocation aux parents d'enfants handicapés, est une PIM subventionnée à 100 % par l'État. À la différence des autres, son attribution n'est pas conditionnée par le quotient familial.

	Part % ASIU	Part % PIM
Participation au dépôt de garantie	100%	
Aide à la garderie périscolaire	100%	
Aide aux frais d'études supérieures	100%	
Centres de loisirs sans hébergement	32%	68%
Centres de loisirs avec hébergement	64%	36%
Séjours éducatifs	64%	36%
Séjours sportifs	78%	22%
Séjours centres famille	80%	20%
Séjours en gîtes	48%	52%
APEH		100%
Total général	25%	75%

→ Répartition des montants ASIU et PIM* par type de prestation subventionnée



*ASIU et PIM soumises au quotient familial.

► 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 bénéficier de tarifs préférentiels.

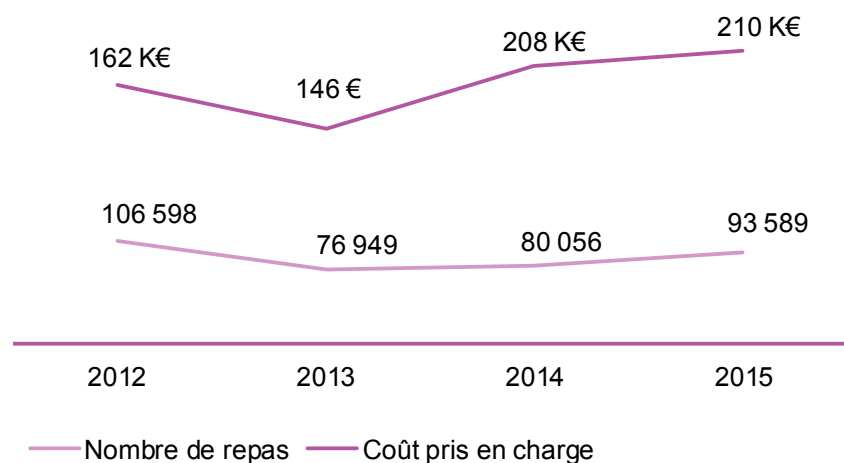
La participation de l'université au prix du repas est calculée en fonction de l'indice de rémunération.

En 2015, le coût supporté par l'université s'élève à 209640 € pour 93589 repas pris en charge.

→ Coûts des repas pris en charge

Dépenses réalisées:	2012	2013	2014	2015
Nombre de repas	106 598	76 949	80 056	93 589
Evolution N-1/N		-38,53%	3,88%	14,46%
Coût pris en charge	162,08K€	146,07K€	207,59K€	209,64K€

→ Évolution des coûts et du nombre de repas



→ Les partenaires conventionnés pour la restauration

CROUS

Tarifs formule appliqués au CROUS en fonction de l'indice de rémunération			
Indice	sur base CROUS 2015-2016	Participation de l'université	Reste à charge agent
indice ≤ 381	6,00 €	3,21 €	2,79 €
382 < indice ≤ 466	6,00 €	2,21 €	3,79 €
467 < indice ≤ 520	6,00 €	1,30 €	4,70 €
indice > 521	6,00 €	0,00 €	6,00 €

- > CNRS (avec carte d'accès délivrée par la structure)
- > Hôpital Charles Perrens (avec carte d'accès délivrée par la structure)
- > Hôpital de Dax (avec carte d'accès délivrée par la structure)
- > INRA
- > SIVU, cafétéria de Bordeaux - Carreire
- > ADOUB à Lormont

→ La carte Aquipass

Au cours des deux derniers trimestres 2015, le SUAS a été chargé d'éditer la nouvelle carte Aquipass pour tous les personnels.

Associée à un compte en ligne Izly, elle permet de profiter d'un tarif réduit en fonction de l'indice et d'effectuer un paiement dématérialisé aux caisses des restaurants et cafétérias du CROUS.

Elle sert aussi de badge d'accès à certains locaux et de carte de bibliothèque.

Plus de 3100 cartes ont été produites pour l'ensemble des sites bordelais et délocalisés.

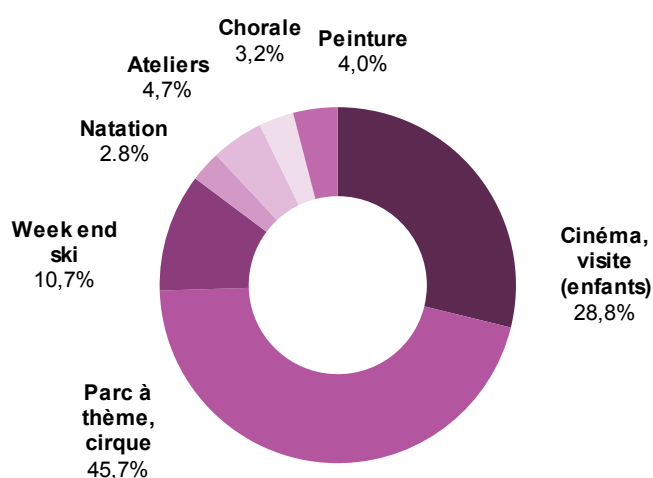
▣ Les actions socio-culturelles

Les activités socio-culturelles sont proposées par les élus de l'action sociale et mises en œuvre en partenariat avec eux.

→ Participation des personnels aux activités proposées

		2014	2015
Sorties	Cinéma, visite culturelle	117	164
	Parcs à thème, cirques	52	260
		169	424
Sport	Accrobranche	27	
	Week-end Ski	41	61
	Natation Enfants		16
		68	77
Ateliers	Enfants	53	27
	Adultes	37	18
		61	23
		151	68
Total général		388	569

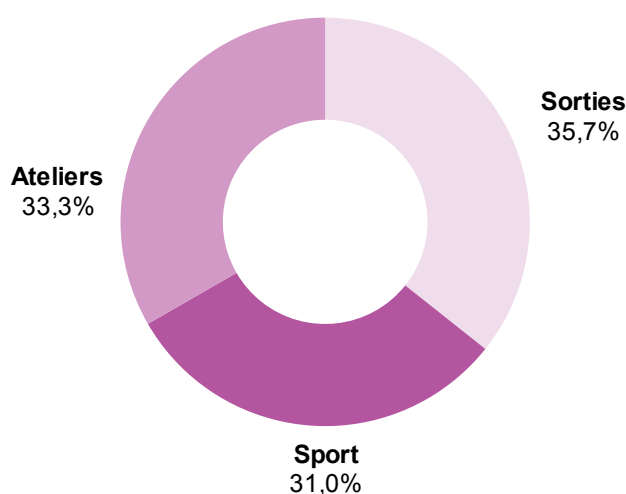
→ Répartition des participants par activité proposée



→La prise en charge des coûts

			Dépenses	Recettes	Coût réel SUAS
Sorties	Cinéma, visite culturelle		1 740,70 €	100,00 €	1 640,70 €
	Parcs à thème		3 556,00 €	656,00 €	2 900,00 €
			5 296,70 €	756,00 €	4 540,70 €
Sport	Ski		7 352,00 €	3 579,00 €	3 773,00 €
	Natation		320,00 €	150,00 €	170,00 €
			7 672,00 €	3 729,00 €	3 943,00 €
Ateliers	Enfants	Divers	4 656,00 €	1 432,00 €	3 224,00 €
	Adultes	Chorale	2 112,00 €	1 595,00 €	517,00 €
		Peinture	2 970,00 €	2 471,00 €	499,00 €
			9 738,00 €	5 498,00 €	4 240,00 €
Total général			22 706,70 €	9 983,00 €	12 723,70 €

→Répartition des coûts par poste



Actions en faveur des adultes :

- > Différents ateliers sont proposés : chorale, peinture, activités physiques adaptées.

Actions en faveur des enfants :

- > L'arbre de Noël est co-porté par le SUAS, les élus de l'action sociale 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 de l'université, il représente un poste de dépenses important du SUAS. Cette année, la gamme de cadeaux a été élargie afin de faciliter le choix des agents. Pour optimiser la campagne, la liste de choix était disponible dès septembre. L'université consacre la somme de 20 € en moyenne par enfant.

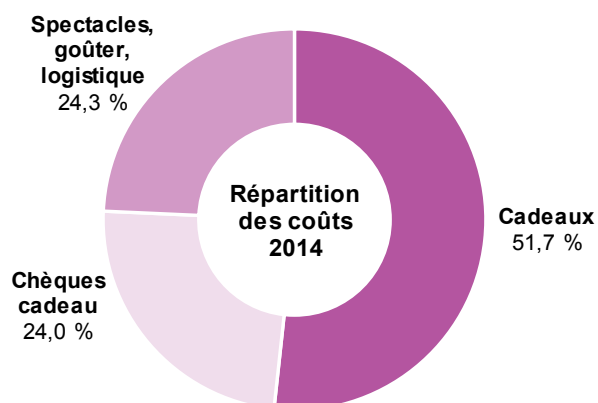
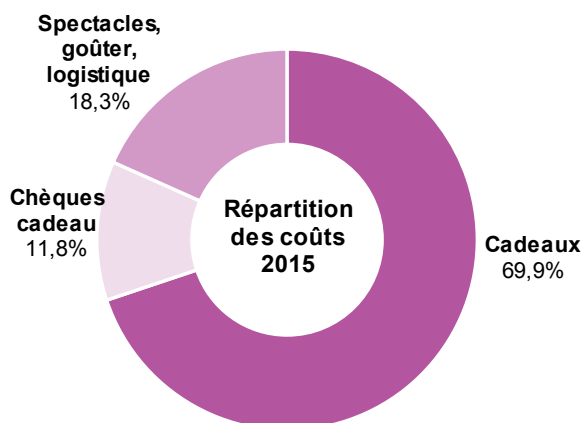
→Participation à l'arbre de Noël 2015

	2014	2015	Écart 2015/2014
Enfant ayant reçu un cadeau	1532	2368	836
Enfant ayant reçu un chèque cadeau	600	332	-268
Total général	2132	2700	568

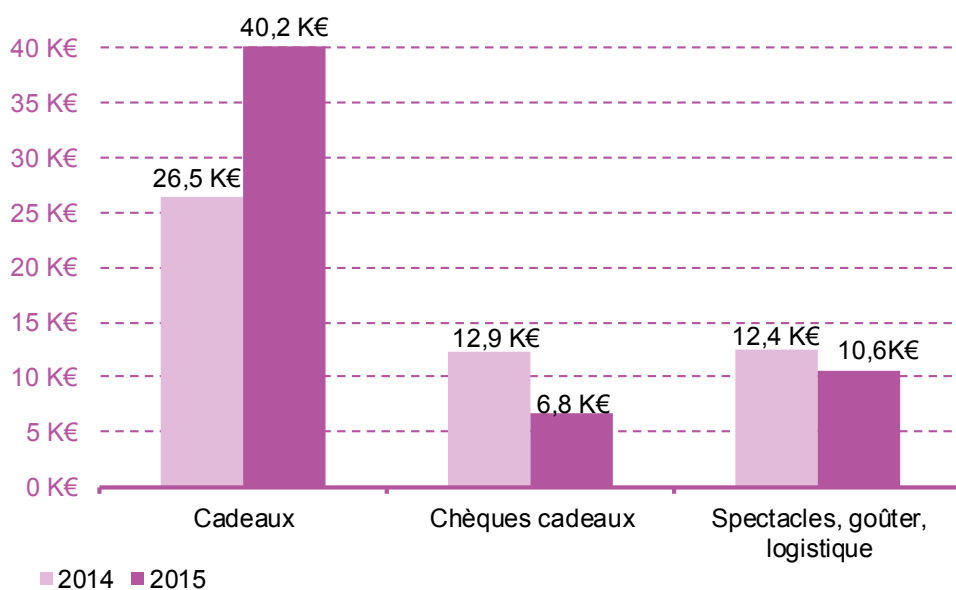
→Budget arbre de Noël : répartition des coûts 2014 et 2015

	2014	2015	Écart 2015/2014	
Arbre de Noël	Cadeaux	26 475,30 €	40 245,12 €	13 769,82 €
	Chèques cadeaux	12 289,00 €	6 800,00 €	-5 489,00 €
	38 764,30 €	47 045,12 €	8 280,82 €	
	Spectacles, goûter, logistique	12 431,72 €	10 561,70 €	-1 870,02 €
Total général	51 196,02 €	57 606,82 €	6 410,80 €	

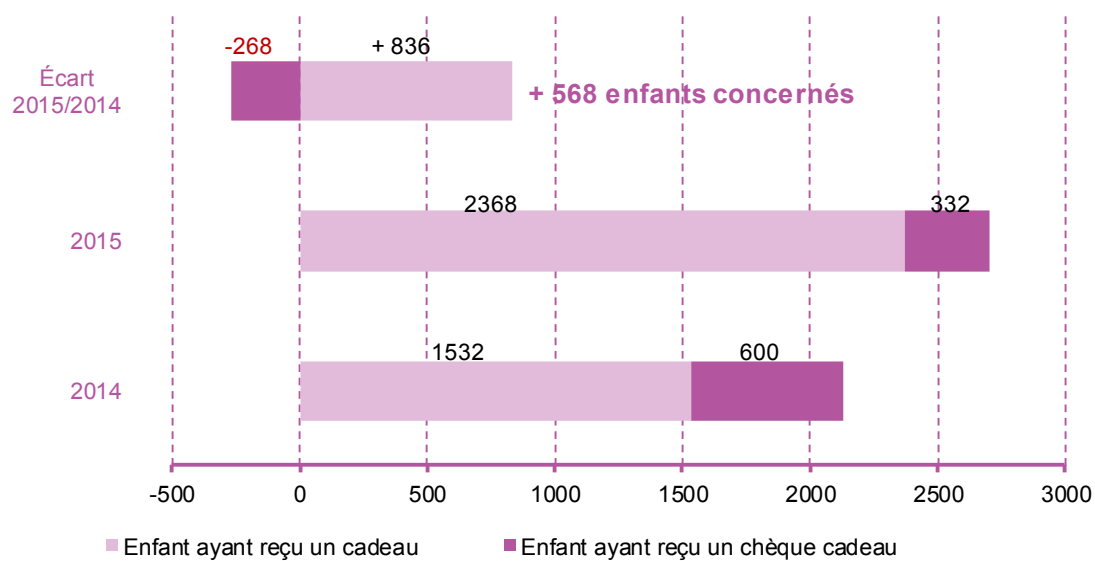
→Répartition des coûts 2014 et 2015



→Évolution des coûts entre 2014 et 2015



→Nombre d'enfants concernés



▶ Les actions des assistantes sociales

Trois assistantes sociales, dont une titularisée en 2015, sont à l'écoute des agents et les accompagnent dans leurs démarches.

Les sollicitations, ainsi que le nombre d'agents ayant saisi les assistantes sociales a augmenté en 2015 avec une prévalence des problématiques économiques, ceci malgré une diminution du nombre des dossiers d'aides exceptionnelles.

Nous pouvons envisager une croissance constante des sollicitations du fait d'une meilleure identification du service et de ses fonctions.

Cette évolution peut être expliquée par une visibilité accrue notamment par le biais des permanences sur les sites délocalisés et une meilleure communication.

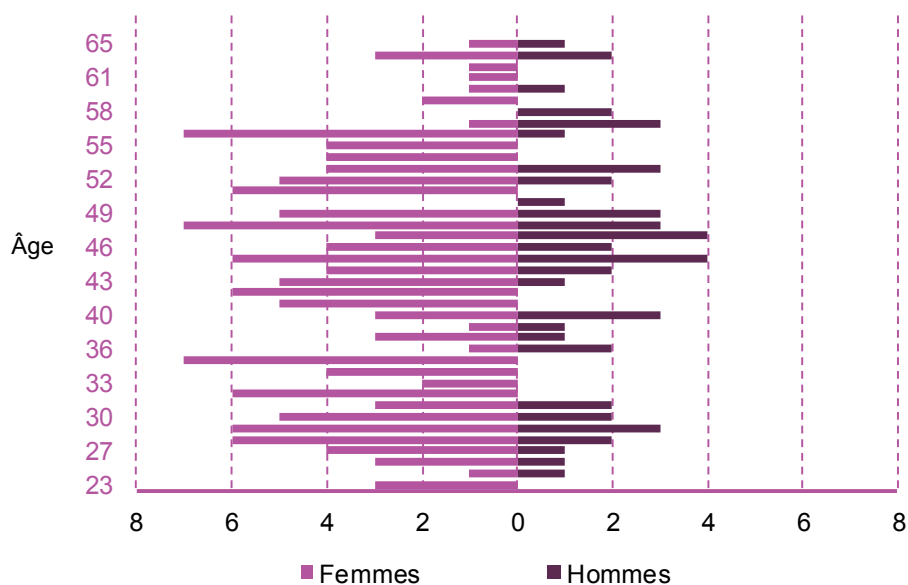
- > Le taux de couverture est de 1 assistante sociale pour 1867 agents.
- > Un agent peut être reçu plusieurs fois.
- > Les assistantes sociales assurent les accompagnements après les rendez-vous.
- > Des ateliers d'information aux agents sur les thématiques sociales sont portés par les 3 assistantes sociales.

→ Activités des trois assistantes sociales

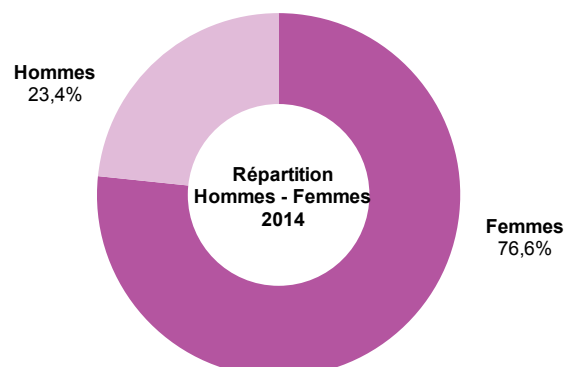
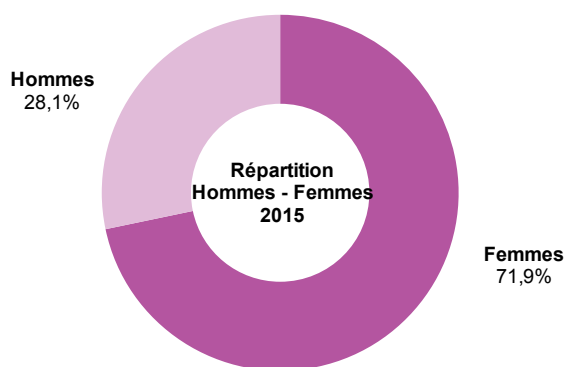
	Personnes reçues	
	2014	2015
Femmes	128	143
Hommes	39	56
	167	199
Titulaire	73	105
CDI		10
CDD	94	59
CUI/CAE		19
DOCTORANT		6
Age médiant		44 ans
Moyenne d'âge femmes		43 ans
Moyenne d'âge hommes		43,6 ans
Nombre de rendez-vous*	295	439

*Rendez-vous physiques, hors rendez-vous téléphonique et accompagnement

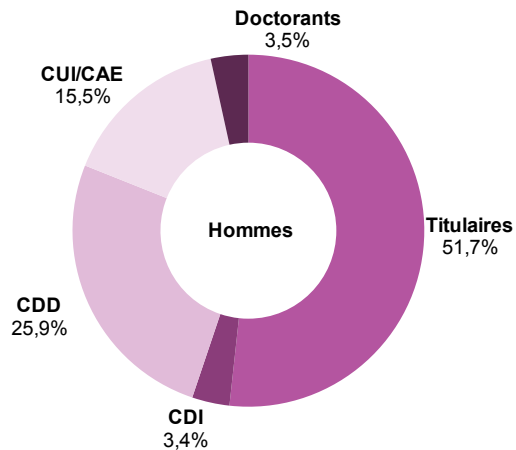
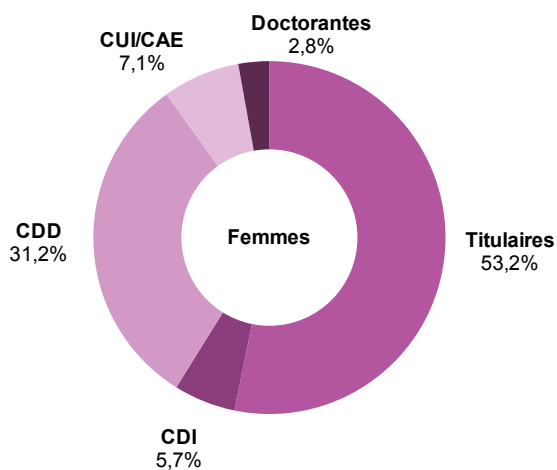
→Pyramide des âges des personnes reçues



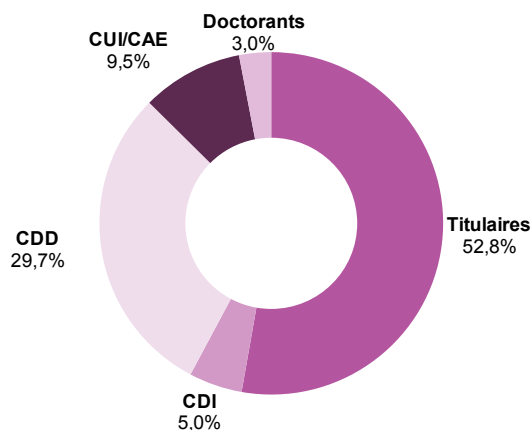
→Répartition par genre



→Représentation statutaire par genre



→ Répartition par statut



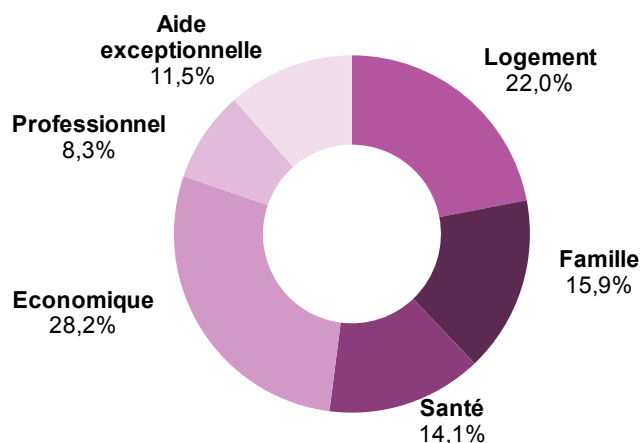
→ Thématiques des rendez-vous

	2014	2015
Logement	51	109
Famille	57	81
Santé	41	69
Economique	81	142
Professionnel	33	39
Aide exceptionnelle	82	58

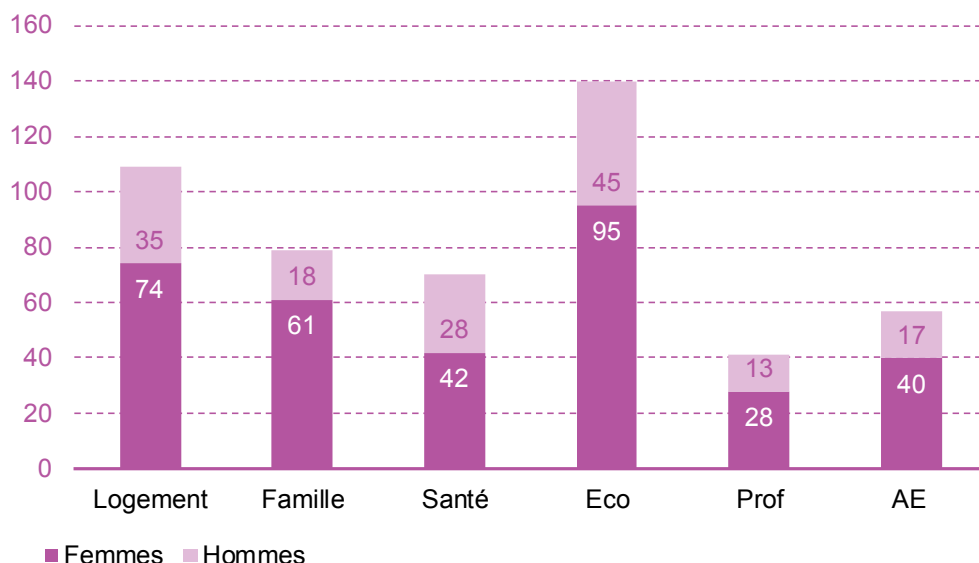
La diminution des dossiers d'aides exceptionnelles peut être analysée comme étant la conséquence d'une meilleure politique d'accompagnement des agents et celle d'un travail préventif mis en œuvre par les assistantes sociales.

L'augmentation des autres dossiers correspond à une meilleure lisibilité des missions du SUAS et à sa professionnalisation.

→ Répartition des rendez-vous physiques par thématiques



→Récapitulatif des rendez-vous par thématique et par genre



4. La formation des personnels

La formation des personnels constitue un outil majeur dans la gestion des compétences des agents. Elle permet à chaque agent de développer ses compétences afin d'exercer avec plus d'efficacité les missions qui lui sont confiées. Elle est un instrument privilégié de perfectionnement, d'adaptation, de promotion sociale, comme de modernisation et d'anticipation.

Axes stratégiques 2015

L'année 2015 sera marquée par la consolidation des compétences des agents suite à la mise en place de l'université de Bordeaux. Dans ce cadre, la priorité a été donnée à l'accompagnement des agents et des services afin d'optimiser la gestion des compétences existantes au regard de la nouvelle organisation universitaire.

5 axes sont retenus :

Renforcer les compétences liées aux postes par des formations métiers

- > Proposer aux enseignants un appui à l'enseignement et à la recherche ;
- > Développer les compétences scientifiques et techniques ;
- > Accompagner les doctorants contractuels dans leurs missions.

Accompagner le changement

- > Faciliter la prise de fonction dans un nouveau poste ;
- > Renforcer les compétences managériales.

Accompagner les agents dans leur parcours professionnel

- > Accompagner les agents contractuels ;
- > Faciliter les progressions de carrière et la titularisation par des préparations aux concours et à l'avancement professionnel.

Développer une démarche citoyenne

- > Poursuivre la politique d'intégration des agents et étudiants en situation de handicap ;
- > Encourager le développement durable.

Prévenir les risques professionnels et favoriser la qualité de vie au travail

► La répartition des stagiaires par domaines de formation

Un stagiaire est une personne présente à un stage. Une personne peut être plusieurs fois stagiaire. Des stagiaires d'autres établissements peuvent également suivre des formations organisées par l'université.

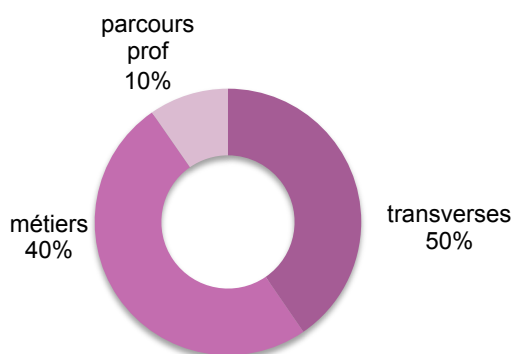
→ Répartition des stagiaires et dépenses par domaine

La moitié des stagiaires et des dépenses concernent les formations transverses (notamment les stages liés à la sécurité tels que SSIAP, SST, habilitations diverses), suivies de près par les formations métiers.

FORMATIONS		2014		2015	
Thèmes	Domaines	Nb stagiaires	Dépenses nettes	Nb stagiaires	Dépenses nettes
Métiers	pédagogie	66	- €	206	11 186 €
	sciences	141	49 902 €	116	75 386 €
	achats	12	2 000 €	325	5 856 €
	finances comptabilité	601	10 400 €	529	8 792 €
	insertion orientation	1	624 €	0	- €
	gestion de l'étudiant	383	12 312 €	517	11 078 €
	ressources humaines	174	16 180 €	126	19 713 €
	logistique	32	18 018 €	1	300 €
	informatique	12	25 408 €	8	2 819 €
	affaires juridiques	2	- €	0	- €
	documentation	376	- €	172	- €
			1800	134 844 €	2000
Transverses	bureautique	256	20 354 €	224	23 933 €
	santé et sécurité	770	38 746 €	1054	97 426 €
	langues étrangères	241	28 548 €	280	44 301 €
	management	277	36 482 €	301	38 434 €
	handicap	6	3 239 €	18	3 239 €
	efficacité professionnelle	29	3 000 €	121	11 237 €
	qualité de vie au travail	14	400 €	42	2 897 €
	communication	345	13 120 €	204	9 748 €
	techniques juridiques	31	2 820 €	8	985 €
	qualité	4	450 €	0	- €
	connaissance environ prof			218	1 524 €
		1973	147 159 €	2470	233 724 €
Parcours professionnels	prépa concours	268	6 445 €	354	10 329 €
	prépa diplômes	22	14 149 €	14	10 292 €
	bilan de compétences	1	1 248 €	3	3 996 €
	Insertion professionnelle			107	11 140 €
	TOTAL	291	21 842 €	478	35 757 €
		4064	303 845 €	4948	404 611 €

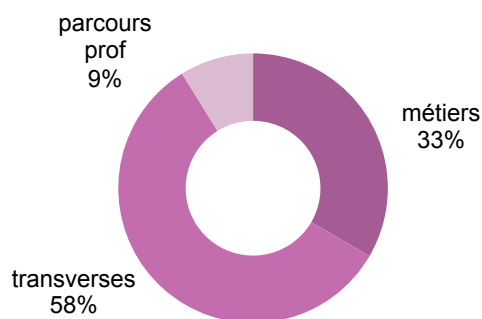
L'année 2015 est marquée par une hausse notable du budget de la formation ainsi que du nombre de stagiaires.

→ Répartition des stagiaires par domaines de formation



Les stagiaires ont suivi en majorité des formations transverses (50% des stagiaires), plus précisément des stages liés à la sécurité

→ Répartition des dépenses par domaines de formation



Plus de la moitié des dépenses est consacrée aux formations transverses (58% des stagiaires), plus précisément des stages liés à la sécurité.

→ Formations les plus demandées par statut et catégorie

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 ces statistiques.

STATUT	CATEGORIE	DOMAINES DE FORMATION
ENSEIGNANTS		Métiers (recherche)
		TICE
		Langues étrangères
		Sécurité
BIATSS	A	Sécurité
		Métiers (scientifiques et GBCP)
		Management
		Langues étrangères
	B	Sécurité
		Préparations concours
		Métiers
		Management
		Sécurité
		Préparations concours
C	Métiers	
	Bureautique	

► La répartition des stagiaires par employeur

Les personnels des établissements publics à caractère scientifiques et technologiques (EPST) du site bordelais suivent des formations proposées par l'université (dans la limite des places disponibles). C'est le cas des agents CNRS affectés dans les unités mixtes de recherche (UMR).

Etablissement employeur	Nombre de stagiaires ayant suivi une formation organisée par UB
Université de Bordeaux	4651
CNRS	82
Sciences Po Bordeaux	3
INSERM	19
INP Bordeaux	15
Université Bordeaux Montaigne	11
Université de Pau et des pays de l'adour	0
ENSAM	1
Autres	166
	4948

► La répartition des agents de l'université formés par statut

37% des personnels de l'université ont suivi au moins une formation en 2015. La proportion est plus importante pour les personnels BIATSS puisque plus de la moitié a suivi au moins un stage. Cette proportion ne représente que 15% pour les personnels enseignants.

Filière	Catégorie	Nbr de pers. ayant suivi au moins un stage	Population UB	Taux de participation
ITRF	A	205	342	60%
	B	165	282	59%
	C	298	568	52%
		668	1192	56%
AENESER	A	34	44	77%
	B	59	75	79%
	C	86	137	63%
		179	256	70%
BIATSS Bibliothèque - musée	A	30	34	88%
	B	30	32	94%
	C	37	44	84%
		97	110	88%
Médicaux socio		11	16	
		11	16	
Contractuels	A	272	507	54%
	B	124	149	83%
	C	362	535	68%
		758	1191	64%
		1713	2765	62%
Enseignants	Titulaires	365	1860	20%
	Contractuels	111	1245	9%
		476	3105	15%
		2189	5870	37%

► La répartition des agents de l'université formés par catégorie

Tous personnels

En 2015, 37% des agents de l'université ont suivi au moins une formation. Ce taux de participation a augmenté de 5% par rapport à 2014. Ce taux est resté stable pour les personnels de catégorie C.

Catégorie	2014			2015		
	Nbr de pers. ayant suivi au moins une formation	Population UB	Taux de participation	Nbr de pers. ayant suivi au moins une formation	Population UB	Taux de participation
A	745	3934	19%	1028	4047	25%
B	327	527	62%	378	539	70%
C	781	1298	60%	783	1284	61%
TOTAL	1853	5759	32%	2189	5870	37%

BIATSS uniquement

De même en 2015 le taux de participation à un stage a augmenté de 6% pour les personnels BIATSS passant de 56% à 62% de la population.

Catégorie	2014			2015		
	Nbr de pers. BIATSS ayant suivi au moins un stage	Population BIATSS	Taux de participation	Nbr de pers. BIATSS ayant suivi au moins un stage	Population BIATSS	Taux de participation
A	405	879	46%	552	942	59%
B	326	527	62%	378	539	70%
C	781	1298	60%	783	1284	61%
TOTAL	1512	2704	56%	1713	2765	62%

► Le nombre moyen de jours de formation par catégorie

Ce sont surtout les personnels de catégorie B qui ont suivi les formations les plus longues (en moyenne 3,7 jours de formation par personne en 2015). Les formations en management, sécurité et les préparations aux concours sont les stages les plus suivis par ces agents.

Catégorie	2015			2014		
	Nbr de personnes ayant suivi au moins un stage	Nbr de jours de formation	Nbr moyen de jours de formation	Nbr de personnes ayant suivi au moins un stage en 2014	Nbr de jours de formation	Nbr moyen de jours de formation
A	1028	2970	2,9	745	2241	3,1
B	378	1388	3,7	327	954	2,9
C	783	2345	3,0	781	1619	2,1
TOTAL	2189	6703	3,1	1853	4814	2,6

▸ Le nombre de journées de formation

Par catégorie

Le nombre d'agents de catégorie C formés entre 2014 et 2015 est stable, alors qu'une forte augmentation (+38%) des agents de catégorie A formés est observée sur cette même période. A contrario, l'augmentation du nombre de jours de formation est proportionnellement plus élevée pour les catégories C (+45%) que pour les catégories A (+32%).

Les personnels de catégorie A ont suivi le plus grand nombre de jours de formation (2970 jours). Ceci s'explique par l'augmentation du nombre de personnes de catégorie A (enseignants et agents contractuels essentiellement) ayant suivi des formations en 2015.

Catégorie	2014		2015	
	Nombre de personnes	Nombre de jours de formation	Nombre de personnes	Nombre de jours de formation
A	745	2241	1028	2970
B	327	954	378	1388
C	781	1619	783	2345
	1853	4814	2189	6703

Par genre

69% des jours de formation sont suivis par des femmes.

Genre	2014		2015	
	Nombre de personnes	Nombre de jours de formation	Nombre de personnes	Nombre de jours de formation
Homme	562	1583	752	2098
Femme	1291	3231	1437	4605
	1853	4814	2189	6703

Par type d'action

La majorité des formations suivies sont liées à l'adaptation immédiate au poste de travail suivie par les préparations aux concours de la fonction publique.

Type d'action	Nombre de jours de formation	%
Adaptation immédiate au poste	3923	59%
Evolution prévisible des métiers	785	12%
Acquisition de nouvelles compétences	335	5%
Autres : préparation concours, congé formation, VAE, bilan de compétences	1660	25%
	6703	

► Le coût de la formation par catégorie et par genre

Par catégorie

Les dépenses ont augmenté en 2015 pour les 3 catégories. Le coût de la formation est plus élevé pour la population de catégorie A qui s'inscrit davantage à des stages individuels spécifiques payants. Cependant, l'augmentation des dépenses est proportionnellement plus élevée pour les catégories C (+43%) que pour les catégories A (+13%), compte tenu de l'augmentation du nombre de jours de formation suivie.

	2014	2015
Catégorie	Coût de la formation	Coût de la formation
A	150 913 €	171 196 €
B	70 805 €	115 731 €
C	82 127 €	117 684 €
TOTAL	303 845 €	404 611 €

Par genre

Le montant des dépenses est plus élevé pour la population féminine, car les femmes sont plus nombreuses dans la population BIATSS de l'université, qui elle-même suit davantage de formations. La population enseignante, plutôt masculine, participe surtout à des colloques, non comptabilisés dans ces statistiques.

	2014	2015
Genre	Coût de la formation	Coût de la formation
Homme	121 082 €	174 133 €
Femme	182 763 €	230 478 €
TOTAL	303 845 €	404 611 €

► Le nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé formation professionnelle

Statut de l'agent en congé	Intitulé de la formation	Organisme de formation	Durée du congé
PRCE	Master 2 santé publique	université de Bordeaux	10 mois
ADTRF	CAP cuisine	Greta Bordeaux	9 mois
CDD cat C	BTS assistante de gestion PME	Greta Bordeaux	2 mois

► Le nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation par genre, et par catégorie

Par genre

Les femmes suivent davantage des formations que les hommes. Elles sont plus présentes dans la population BIATSS.

Genre	Effectif n'ayant suivi aucune formation	Effectif UB	%	Eff. n'ayant suivi aucune formation en 2014	%
Femme	1653	3090	53%	1707	57%
Homme	2028	2780	73%	2199	80%
TOTAL	3681	5870	63%	3906	68%

Par type de population et par catégorie

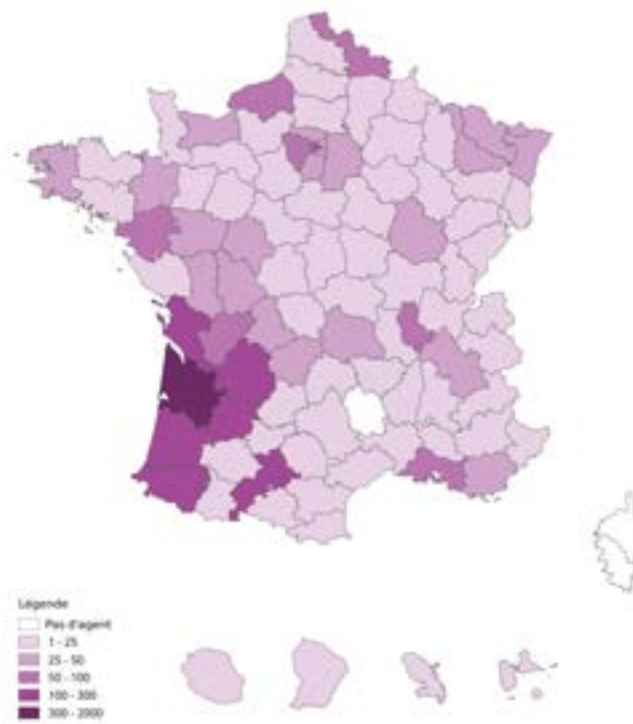
Le pourcentage d'agents n'ayant suivi aucune formation a diminué par rapport à 2014.

Type de population	Catégorie	Effectif n'ayant suivi aucune formation	Effectif UB	%	Eff. n'ayant suivi aucune formation en 2014	%
Enseignants		2629	3105	85%	2716	89%
BIATSS	A	390	942	41%	473	54%
	B	162	540	30%	200	38%
	C	500	1283	39%	517	40%
TOTAL		3681	5870	63%	3906	68%

5. L'origine géographique et la domiciliation des personnels

▣ L'origine géographique des personnels

→ Répartition des effectifs par département de naissance



Environ 45% des personnels sont originaires de la région Aquitaine ;
Près de 60% sont originaires de l'ouest de la France ;
13% sont nés en Ile de France.

→ Répartition des effectifs par nationalités

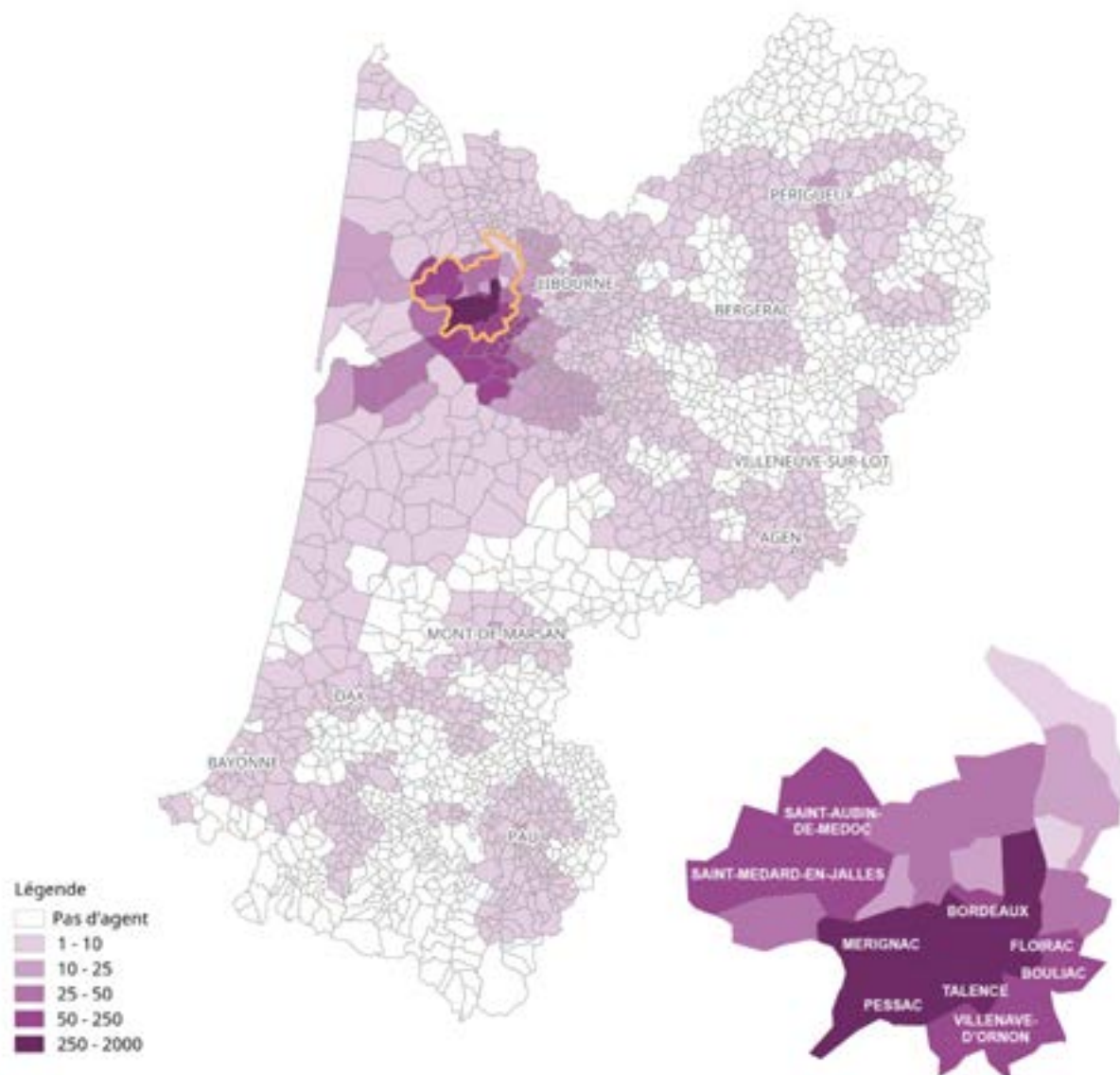


Près de 8% des agents de l'université de Bordeaux sont de nationalité étrangère (12% des enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs et 3% des BIATSS).

La répartition des personnels par origine géographique (hors France) est la suivante :
Europe : 50% ; Afrique : 23% ; Asie : 16% ; Amériques : 6%.

► La domiciliation des personnels

→ Commune de résidence des personnels en Aquitaine et focus sur Bordeaux Métropole



- > La répartition des personnels par commune de résidence montre une plus forte concentration à proximité des sites universitaires ;
- > 73% d'entre eux sont domiciliés sur Bordeaux Métropole ;
- > La présence plus importante des personnels dans le sud de la Gironde est liée à la localisation du campus au sud de l'agglomération bordelaise.



Partie 4. Vie institutionnelle

Partie 4 : Vie institutionnelle

L'université est un Etablissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPCSP). Elle est administrée par le président et le conseil d'administration. 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, le cas échéant, 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 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 compétence.

La gouvernance des universités
Elle repose sur trois organes : un exécutif assumé par le président de l'université et deux assemblées délibérantes, le conseil d'administration et 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 au suffrage direct avec scrutin de liste à la proportionnelle par la communauté universitaire (enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs, personnels administratifs, techniques et des bibliothèques, étudiants).

Les conseils centraux sont présidés par le président de l'université. En cas de partage égal des voix, le président a voix prépondérante.

Les statuts de l'université prévoient que les conseils centraux élisent leurs vice-présidents sur proposition du président de l'université.

→ Réunion des conseils centraux

	Nombre de séances dans l'année
Conseil d'administration	9
Conseil académique	7
Commission de la formation et de la vie universitaire	6
Commission de la recherche	7

► Le conseil d'administration

Le conseil d'administration participe à la gouvernance de l'établissement. Par ses délibérations, il détermine la politique de l'établissement. Dans ce cadre, il vote le budget de l'établissement et approuve le contrat d'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 et huit sont désignés en qualité de personnalités extérieures représentants des collectivités territoriales, des organismes de recherche, des entreprises 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 de l'établissement de l'université ;
- > Il répartit les moyens en fonction de la stratégie de l'établissement qu'il arrête, vote le budget et approuve les comptes ;
- > Il approuve les accords et les conventions signés 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 qui lui sont alloués par les ministres compétents ;
- > 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.

Les délibérations du conseil d'administration

Le conseil a rendu 91 délibérations ou avis (121 en 2014), dont :

- 19 dans le domaine des affaires institutionnelles (11 délibération pour des statuts ou des règlements intérieurs) ;
- 21 dans le domaine de la formation et de la vie universitaire ;
- 2 dans le domaine de la recherche ;
- 6 dans le domaine des conventions ;
- 23 dans le domaine des ressources humaines ;
- 15 dans le domaine des affaires financières ;
- 5 dans le domaine du patrimoine.

→ Composition du conseil d'administration

	Nombre de membres
Professeurs des universités et personnels assimilés	8
Autres enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés	8
BIATSS	6
Usagers	6
Personnalités extérieures	8
TOTAL	36

► Le conseil académique

Le conseil académique participe également à la gouvernance de l'établissement. Il est consulté ou peut émettre des vœux sur les orientations des politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle et de documentation scientifique et technique.

Les statuts de l'université de Bordeaux prévoient une représentation équitable de chaque secteur de formation.

Le conseil académique

Il 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 équitable 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.

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.

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.

→ Composition de la commission de la recherche

	Nombre 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 technicien	3
Autres personnels	1
Doctorants	4
Personnalités extérieures	4
TOTAL	40

La Commission de la recherche (CR) 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.

→ Composition de la Commission de la formation et de la vie universitaire

	Nombre de membres
Professeurs et personnels assimilés	8
Autres enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés	8
BIATSS	4
Usagers	16
Personnalités extérieures	4
TOTAL	40

La Commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) est quant à elle consultée sur les programmes de formation. 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 de nature à favoriser la réussite du plus grand nombre d'étudiants.

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 le comité 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 à donner aux emplois d'enseignants-chercheurs et de chercheurs vacants ou demandés ;
- > 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 collège ou de département de recherche.

▶ La parité dans les conseils

La loi pour l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) du 22 juillet 2013, introduit plusieurs dispositions de natures à assurer davantage de parité entre les femmes et les hommes dans les conseils des universités.

Ainsi, elle impose aux listes candidates de respecter une stricte parité. Les listes doivent être composées en alternant un candidat de chaque sexe.

De plus, le collège des personnalités extérieures siégeant dans les conseils doit également être composé à parité d'hommes et de femmes.

La mise en œuvre de cette disposition permet à l'université de Bordeaux de disposer d'un conseil d'administration paritaire. Il faut toutefois souligner une légère évolution suite à l'élection des représentants étudiants du 1^{er} décembre 2015, puisque le conseil compte désormais une représentante étudiante titulaire de moins par rapport aux résultats de l'élection précédente.

La parité dans les conseils centraux (représentation féminine parmi les élus - depuis le 01/12/2016)

- Conseil d'administration : 50%
- Commission de la formation et de la vie universitaire : 44,6%
- Commission de la recherche : 47,5%

→ **Représentation féminine au sein de la commission de la formation et de la vie universitaire**

Collèges électoraux	Nombre de femmes élues	
	Scrutin du 3/12/2013	Scrutin du 1/12/2015
A Professeurs et personnels assimilés	2/8	3/8
B Autres enseignants-chercheurs, des Enseignants et personnels assimilés	2/8	3/8
C Personnels de bibliothèques, ingénieurs, Administratifs, techniques, sociaux et de santé	3/4	3/4
D Usagers (titulaires)	6/16	7/16
Usagers (suppléants)	8/16	9/16
TOTAL	21/56	25/56

Personnalités extérieures et parité

La composition du collège des personnalités extérieures respecte également la parité.

→ **Représentation féminine parmi les élus du conseil d'administration**

Collèges électoraux	Nombre de femmes élues	
	Scrutin du 3/12/2013	Scrutin du 1/12/2015
A Professeurs et personnels assimilés	4/8	4/8
B Autres enseignants-chercheurs, des Enseignants et personnels assimilés	4/8	4/8
C Personnels de bibliothèques, ingénieurs, Administratifs, techniques, sociaux et de santé	3/6	3/6
D Usagers (titulaires)	3/6	2/6
Usagers (suppléants)	3/6	4/6
TOTAL	17/34	17/34

→ **Sièges à pourvoir et représentation féminine
au sein de la commission de la recherche**

Collèges électoraux	Nombre de femmes élues	
	Scrutin du 3/12/2013	Scrutin du 1/12/2015
A Professeurs et personnels assimilés	6/14	6/14
B Personnels habilités à diriger des recherches	4/7	5/7
C Personnels détenteurs d'un doctorat	3/6	3/6
D Autres personnels enseignants	0/1	0/1
E Personnels ingénieurs et techniciens	1/3	1/3
F Autres personnels	1/1	1/1
G Doctorants (titulaires)	2/4	0/4
Doctorants (suppléants)	2/4	3/4
TOTAL	19/40	19/40

Après les élections du 1^{er} décembre 2016 les commissions du conseil académique ne parviennent pas à une composition paritaire.

Au sein de la commission de la recherche, les équilibres ont tout de même évolué puisque suite à ces dernières élections une femme a rejoint le collège des personnels habilités à diriger des recherches en remplacement d'un homme. On peut également noter qu'il n'y a pas plus de représentante titulaire des doctorants.

Cette répartition des sièges est susceptible d'évoluer encore puisque trois sièges restent vacants faute de candidats lors des scrutins du 1^{er} décembre 2015. Il s'agit du siège des personnels détenteurs d'un doctorat du secteur droit, économie, gestion et des sièges de titulaire et suppléant des doctorants du secteur de la santé.

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 des 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 l'école supérieure du professorat et de l'éducation d'Aquitaine).

L'université de Bordeaux s'est saisie des 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 élu.

À noter que les conseils des collèges disposent d'une délégation de pouvoir des conseils centraux dans les domaines des conventions et des diplômes universitaires.

► Les composantes de regroupement

Les départements de recherche

Les différents types de structures de recherche (unités mixtes de recherche, équipes d'accueil, plateformes...) ont été regroupés par domaines scientifiques, au sein de trois grands départements de recherche.

→ **Départements de recherches - Composition des conseils**

		Membres des conseils
Sciences humaines et sociales	professeurs et personnels assimilés	14
	autres enseignants-chercheurs, chercheurs, enseignants et personnels assimilés	14
	BIATSS et ITA	4
	doctorants	4
	personnalités extérieures	4
Sciences et technologies	professeurs et personnels assimilés	9
	autres enseignants-chercheurs, chercheurs, enseignants et personnels assimilés	9
	BIATSS et ITA	4
	usagers	4
	personnalités extérieures	4
Sciences du vivant et de la santé	professeurs et personnels assimilés	10
	autres enseignants-chercheurs, chercheurs, enseignants et personnels assimilés	10
	BIATSS et ITA	3
	usagers	3
	personnalités extérieures	4

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.

Il faut noter la situation particulière de l'unité de formation de biologie qui est rattachée à la fois au collège des sciences de la santé et au collège des sciences et technologies.

→ Collèges - Composition des conseils

		Membres des conseils
Droit, science politique, économie, gestion	professeurs et personnels assimilés	6
	autres enseignants-chercheurs et personnels assimilés	6
	autres enseignants	2
	BIATSS	4
	usagers	9
	personnalités extérieures	3
Sciences de la Santé	professeurs et personnels assimilés	8
	autres enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés	8
	BIATSS	5
	usagers	7
	personnalités extérieures	12
Sciences de l'Homme	professeurs et personnels assimilés	6
	autres enseignants-chercheurs et personnels assimilés	6
	autres enseignants	3
	BIATSS	3
	usagers	9
	personnalités extérieures	3
Sciences et technologies	professeurs et personnels assimilés	6
	autres enseignants-chercheurs et personnels assimilés	6
	autres enseignants	2
	BIATSS	4
	usagers	9
	personnalités extérieures	3

▶ 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) regroupe l'ensemble des équipes de la recherche, de la formation et du transfert de technologie du domaine vitivinicole.

→ ISVV - Composition du conseil

	Membres des conseils
professeurs et personnels assimilés	3
autres enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés	3
BIATSS	3
Sous-total	9
usagers	3
personnalités extérieures	12

L'Institut universitaire de technologie (IUT)

Tout au long de l'année 2015, l'université de Bordeaux a conduit le processus de fusion des trois instituts universitaires de technologie (IUT) de l'établissement. Les IUT de Bordeaux, Bordeaux Montesquieu et de Périgueux se sont regroupés pour former une seule structure. La création de l'institut a été actée en conseil d'administration le 24 novembre 2015. Les premières élections du conseil de l'IUT se sont déroulées le 14 décembre 2015.

→ IUT de Bordeaux - Composition du conseil

	Membres des conseils
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
Sous-total	40

L'École supérieure du professorat et de l'éducation (ESPE) d'Aquitaine

L'École supérieure du professorat et de l'éducation a été créée le 1^{er} septembre 2013 par la loi de refondation de l'école de la République. L'ESPE 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'ESPE 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'ESPE 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).

→ ESPE d'Aquitaine - Composition du conseil

	Membres des conseils
Professeurs et personnels assimilés	2
Autres enseignants-chercheurs, et personnels assimilés	2
Autres enseignants et formateurs relevant d'un établissement d'enseignement 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
Sous-total	30

3. Les instances de représentation des personnels de l'établissement

▶ Le comité technique de l'université (CT)

Chaque établissement 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 y 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 technique d'établissement de l'université est composé de 10 représentants du personnel titulaires et d'un nombre égal de suppléants. Ces représentants sont élus au scrutin de liste avec répartition des sièges à la proportionnelle à la plus forte moyenne. 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 7 reprises en 2015.

▶ Les commissions paritaires de l'université (CPE)

Elles sont composées d'un nombre égal des représentants de l'établissement et des représentants du personnel. Leurs membres siègent pour une période de trois ans.

- > La commission paritaire d'établissement (CPE) est consultée sur les décisions individuelles et les affectations pour les personnels de l'université. Elle prépare les travaux des commissions administratives paritaires académiques et nationales. Elle est composée de 20 représentants de l'administration et de 20 représentants des personnels. La représentation des personnels est établie par corps.
- > Les statuts de l'université prévoient l'existence de commissions préparatoires à la commission paritaire (pré-CPE). Chaque plateforme administrative de campus (PAC) dispose de sa pré-CPE. Il s'agit de groupes de travail visant à préparer les travaux de la CPE.

Les CPE se sont réunies à 19 reprises en 2015 :

- > 4 en formation plénière ;
- > 8 en formation restreinte aux personnels ITRF ;
- > 5 en formation restreinte aux personnels de l'AENESR ;
- > 2 en formation restreinte aux personnels des bibliothèques.

► 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 individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. En outre, la CCPANT peut être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents. Cette commission comprend en nombre égal des représentants de l'établissement et des représentants du personnel qui siègent pour une période de trois ans. Elle est présidée par le chef d'établissement.

La CCPANT s'est réunie à 2 reprises en 2015.

► La commission consultative des doctorants contractuels

La commission consultative des doctorants contractuels peut être saisie de toute question d'ordre individuel intéressant un doctorant contractuel recruté au titre du décret n° 2009-464 du 23 avril 2009, soit à l'initiative de ce doctorant, soit à celle du président de l'université. Elle rend des avis motivés au président de l'université.

Elle est composée de 18 membres élus, dont 50% de représentants élus des doctorants contractuels (3 doctorants désignés par le conseil de chacun des départements de recherche) et 50% de représentants de la commission recherche.

Cette commission ne s'est pas réunie en 2015.

► 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 traiter de l'examen des dossiers de promotion, de notation, 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 2 fois cette année.

► Le conseil du service universitaire d'action sociale (SUAS)

Le service universitaire d'action sociale 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. Ce document est intégré au bilan social de l'établissement.

4. 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 2015, 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.

► Le recours pour excès de pouvoir

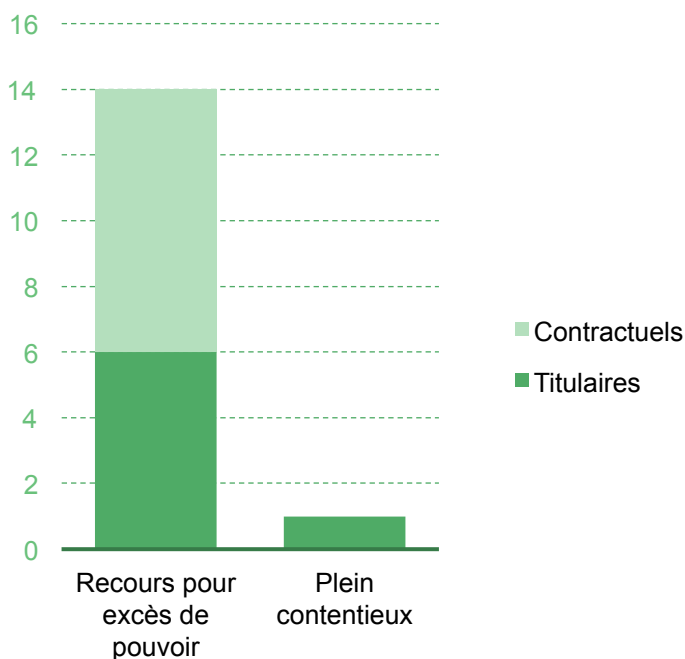
Il s'agit d'un recours par lequel le requérant (demandeur) demande au juge administratif de contrôler la légalité d'une décision administrative et d'en prononcer l'annulation s'il y a lieu.

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.

→ Contentieux ouverts en 2015



Huit contentieux jugés

Sur les onze contentieux ouverts en 2015, huit ont été jugés. Pour chacun d'eux les magistrats se sont prononcés en faveur des arguments présentés par l'université.

► 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...

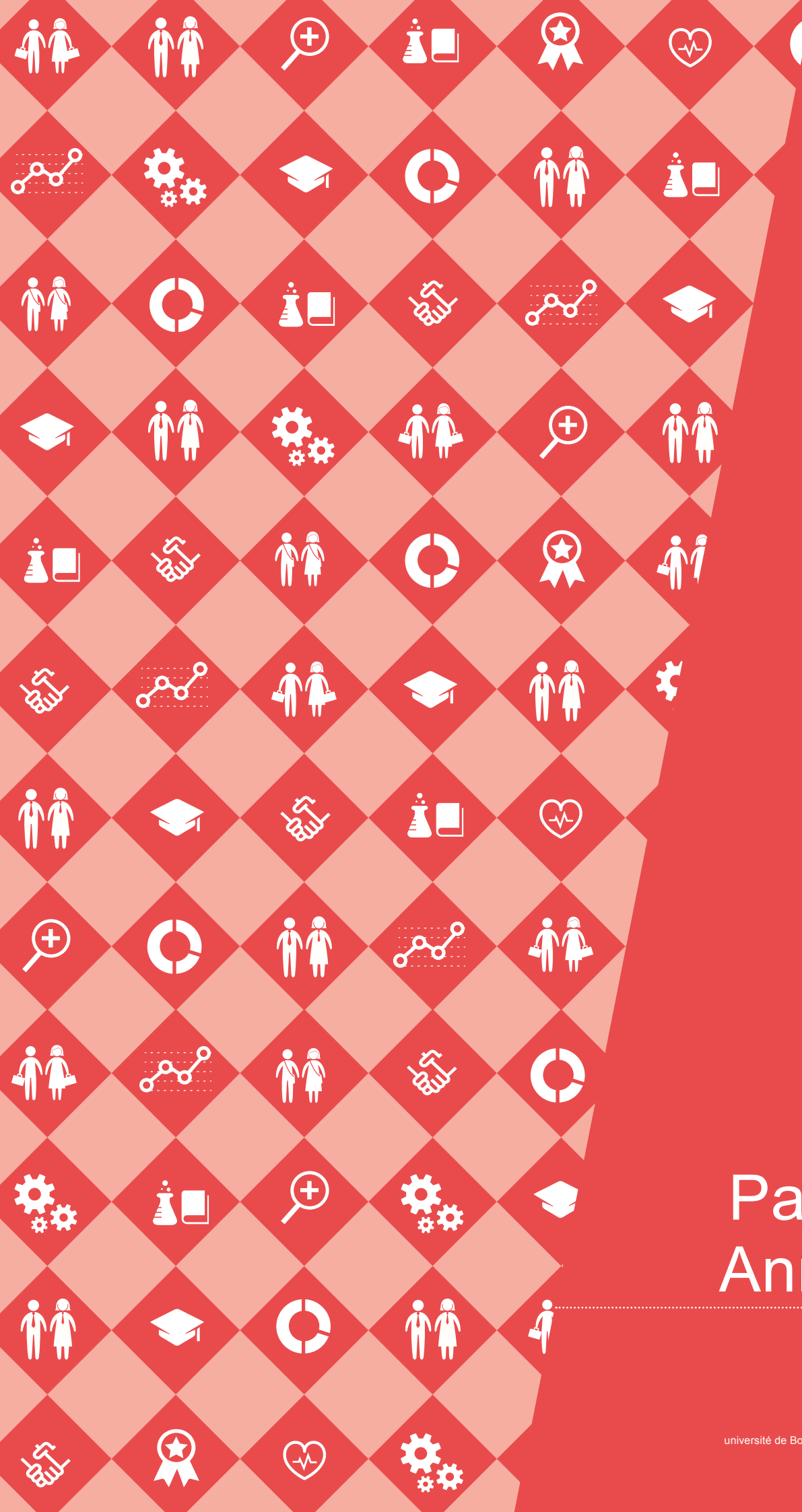
Le plus souvent, les recours de plein contentieux sont soumis au ministère d'avocat. En conséquence, le juge administratif est plus exigeant que pour l'excès de pouvoir dans l'acceptation des recours.

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.

► Les journées d'absence pour grèves

107 journées d'absence pour grèves ont été déclarées auprès de l'administration en 2015.

	E/C	BIATSS			Total
		Cat A	Cat B	Cat C	
Titulaires	29	4	28	44	105
Non titulaires	-	-	-	2	2
Total	29	4	28	46	107



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
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
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
ATRF	Adjoint technique de recherche et de formation
ATV	Agents temporaires vacataires
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
CAPA	Commission administrative paritaire académique
CAPN	Commission administrative paritaire nationale
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CET	Compte épargne temps
CEV	Chargés d'enseignement vacataires
CHSCT	Comité hygiène sécurité et conditions de travail
CFP	Congé de formation professionnelle
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
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
CRCT	Congé pour recherches ou conversions thématiques
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CT	Comité technique
CUEA	Communauté d'universités et établissements d'Aquitaine
DGESIP	Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle
EPCSP	Établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel
EPST	Établissements publics à caractère scientifique et technologique
ESPE	Écoles supérieures du professorat et de l'éducation
ETP	Équivalent temps plein
ETPT	Équivalent temps plein travaillé
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
HCC	Heures de cours complémentaires

HETD	Heures équivalent travaux dirigés
IAT	Indemnité d'administration et de technicité
IDEX	Initiative d'excellence
IFTS	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
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
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
PIM	Prime interministérielle
PFR	Prime de fonctions et de résultats
PHU	Praticien hospitalo-universitaire
PLP	Professeur de lycée professionnel
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
RCE	Responsabilités et compétences élargies
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
SAENES	Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
SFT	Supplément familial de traitement
SMS	surveillance médicale simple
SMR	surveillance médicale renforcée
SSIAP	Service de sécurité incendie et d'assistance à personnes
SST	sauveteur secouriste du travail
SUAS	Service universitaire d'action sociale
SUAPS	Service universitaire des activités physiques et sportives
SUMPS	Service universitaire de médecine préventive et de santé des étudiants
TA	Tableau d'avancement
TCH	Technicien de recherche et de formation
TIB	Traitement indiciaire brut

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.

AGENT CONTRACTUEL Agent non titulaire de la fonction publique recruté sous contrat de travail.

AGENT FONCTIONNAIRE Agent public de l'État, titulaire ou stagiaire.

ASSOCIÉ À temps plein ou mi-temps, personnel enseignant contractuel recruté sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur.

ATER (ATTACHÉ TEMPORAIRE D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE) 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.

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 d'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 : Science du vivant
- > BAP B : Sciences chimiques, 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. Le CAS Pensions a été créé 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.

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.

CGM 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.

CLD un congé de longue durée (CLD) 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.

CLM Le fonctionnaire peut être placé en congé de longue maladie (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.

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. Certains fonctionnaires de catégorie C sont recrutés sans concours.

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 qui exerce ses fonctions sur le territoire métropolitain.

CONSEIL NATIONAL DES ASTRONOMES ET PHYSICIENS Le Conseil national des astronomes et physiciens (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 enseignants et hospitaliers. Les sections sont regroupées en groupes de sections.

CONTRACTUEL Agent lié à l'établissement par un contrat d'engagement. 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.

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, CSERD 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 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. Dans le cadre de leur travail de thèse, les doctorants peuvent effectuer dans un environnement extra-académique (entreprises, collectivités territoriales etc.) des missions dites « d'expertise » (dénomination officielle depuis 2006). Ces interventions ponctuelles, définies précisément et conjointement par le client, le doctorant et l'université, peuvent consister en la rédaction de rapports, d'expertises, d'études de possibilité d'application dans l'entreprise de travaux réalisés dans le laboratoire universitaire, rédaction de documentation, analyse de la concurrence, etc.

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 ouvert sur un chapitre budgétaire de l'État et délégué à un établissement 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.

L'ETPT est utilisé dans le calcul des plafonds d'emplois dans le cadre de la LOLF. La consommation annuelle en ETPT est égale à la moyenne annualisée des ETPT mensuels (cumul des ETPT mensuels depuis le début de l'année divisé par le nombre de mois décomptés). La référence annuelle comme élément d'appréciation du respect du plafond d'emplois, permet des réallocations à l'intérieur des programmes et ministères. L'ETPT mensuel peut temporairement être supérieur au plafond d'emplois et inversement.

ÉCOLES SUPÉRIEURES DU PROFESSORAT ET DE L'ÉDUCATION

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 de 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 relèvement), la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

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 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. Cette indemnité fait partie des éléments de rémunération soumis à cotisations au régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

Son mécanisme repose sur une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu sur une période référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac).

GRADE Subdivision hiérarchique du corps fixée par le statut particulier duquel il relève.

GVT Glissement vieillesse technicité. 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 COMPLÉMENTAIRES 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-chevron 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.

INSTANCE Conseil, Commission ou Comité nommé désigné, et créé en fonction des lois et décrets et/ou des statuts de l'établissement.

INSTITUT UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE Les Instituts universitaires de technologie 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.

INVESTISSEMENT D'AVENIR 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, la cessation progressive d'activité ;
- > 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, de la cessation progressive d'activité ou de la délégation « enseignante ».

MUTATION/MOBILITÉ Changement d'établissement d'affectation.

MUTATION/MOBILITÉ INTERNE Changement de service au sein du même établissement.

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 1 607 heures. Les modalités de service des enseignants-chercheurs sont modifiées depuis le 1er 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 et une seule des six positions définies par le statut de la fonction publique : activité, disponibilité, détachement, service national, congé parental et hors cadre.

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.

RCE Responsabilités et compétences élargies 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. À l'exception des autres corps de la fonction publique, les enseignants-chercheurs ne sont pas recrutés par concours, mais sur titres et travaux.

RÈGLE D'AFFECTATION ENSEIGNANTS / CHERCHEURS

Les enseignants-chercheurs sont affectés à l'université de Bordeaux à 50 % dans un collège de formation (affectation principale), et à 50 % dans un département de recherche.

REFERENS Recueil des emplois-types répertoriés et ordonnés par famille professionnelle et branche d'activité professionnelle.

RESPONSABILITÉ STRUCTURELLE Type de responsabilité exercée par des personnes ayant une activité au sein de l'établissement. Une responsabilité structurelle se définit comme une charge administrative d'une structure ou mission se rapportant au fonctionnement de l'établissement.

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 la racine (sommets de l'arbre) correspond au niveau d'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 (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 %. Pour ce qui concerne les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques, les agents à temps partiel libèrent des moyens appelés rompus.

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE Le temps partiel thérapeutique est attribué après 6 mois consécutifs de congés de maladie ordinaires 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).

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.



