

# Rapport social unique 2023

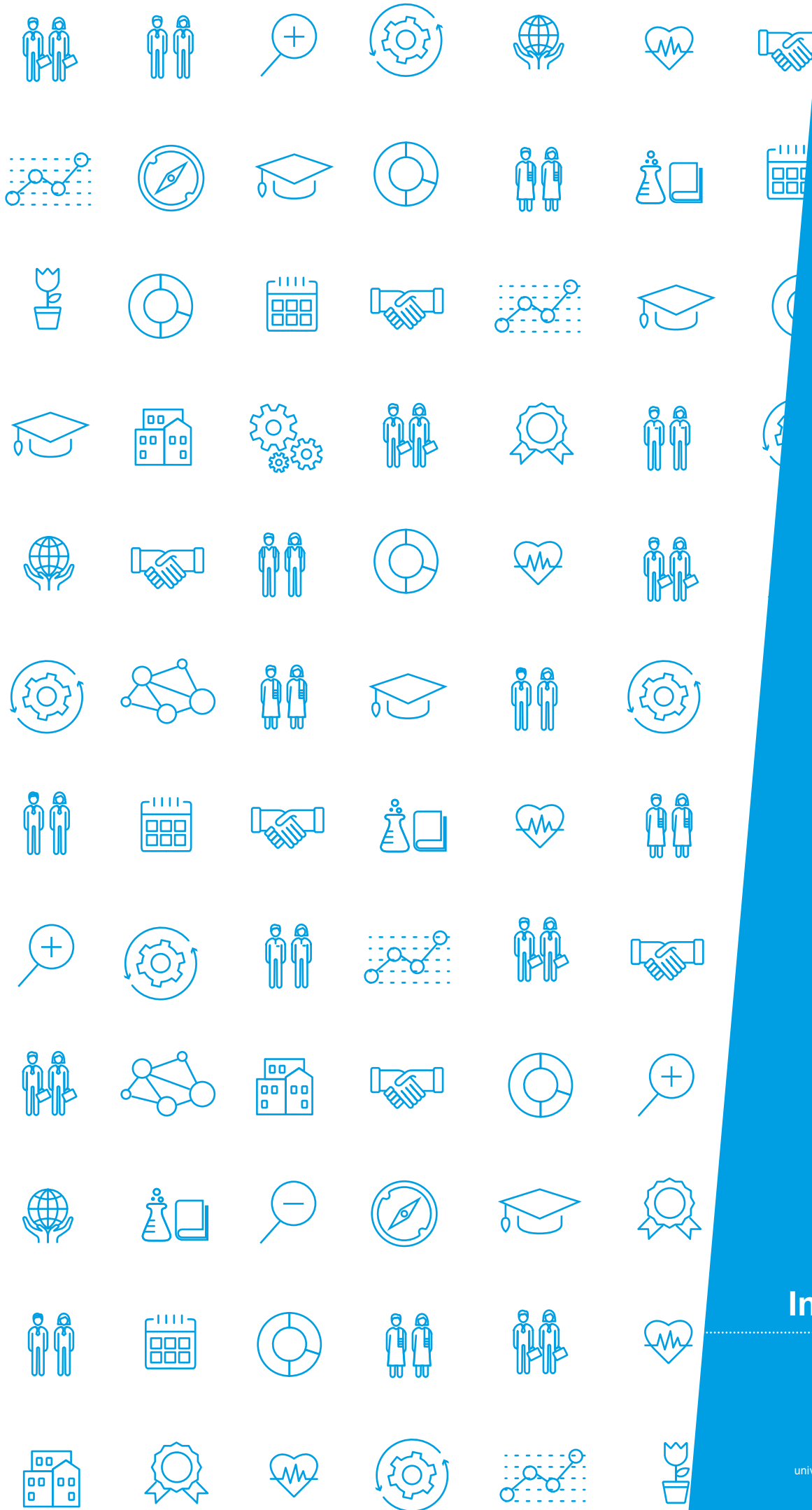




# Sommaire

<b>Introduction</b> .....	<b>3</b>
Avant-propos .....	6
Éléments méthodologiques .....	31
<b>Partie 1 : EMPLOIS ET EFFECTIFS</b> .....	<b>33</b>
1. Emplois .....	37
2. Effectifs .....	39
3. Typologie des effectifs de l'université .....	43
4. Caractéristiques de certaines populations .....	51
<b>Partie 2 : CARRIÈRE</b> .....	<b>57</b>
1. Recrutements .....	61
2. Promotions .....	74
3. Rémunération .....	96
4. Évolution professionnelle et accompagnement .....	104
5. Flux de personnels .....	110
<b>Partie 3 : VIE DES PERSONNELS</b> .....	<b>115</b>
1. Temps de travail et congés des personnels .....	119
2. Environnement social .....	130
3. Formation des personnels .....	164
4. Origine géographique et domiciliation des personnels .....	179
<b>Partie 4 : VIE INSTITUTIONNELLE</b> .....	<b>181</b>
1. Gouvernance de l'établissement .....	183
2. Instances de représentation des personnels de l'établissement .....	187
3. Commissions de dialogue social .....	193
4. Contentieux, sanctions et conflits sociaux .....	194
<b>Partie 5 : SIGLES, ABRÉVIATIONS ET GLOSSAIRE</b> .....	<b>197</b>
Sigles et abréviations .....	198
Glossaire .....	200





# Introduction

# → Chiffres clés de l'université 2023-2024

## Formation



**4** collèges de formation regroupant 19 unités de formation et **3** instituts :  
**1** IUT, **1** Institut national supérieur du professorat et de l'éducation, **1** Institut des sciences de la vigne et du vin



**52 464** étudiants dont plus de **50 %** en 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles universitaires



**91 %** de taux d'insertion post master à N+3 en formation initiale



**7 911** étudiants internationaux



**5 162** adultes en reprise d'études



**3 000** alternants



**392** étudiants entrepreneurs accompagnés depuis 2014

## Recherche



**3 317** enseignants et chercheurs (université de Bordeaux et organismes de recherche : CNRS, Inserm, Inrae, Inria, Irstea, Ifremer, CEA...)



**2 085** doctorants qui préparent un diplôme de doctorat au sein d'un collège des écoles doctorales

› **8** écoles doctorales



**+ de 50** disciplines scientifiques



**11** départements de recherche

› **82** structures de recherche dans le cadre du nouveau plan quinquennal 2022-2027



**+ 100** plateformes et plateaux techniques au sein des laboratoires de l'université

## Institution



1 communauté de près de

**64 000**

femmes et hommes

> **1 habitant sur 10**  
de la métropole bordelaise  
étudie ou travaille  
à l'université de Bordeaux



**6 270** personnels

> **55 %** de femmes

> **45 %** d'hommes



**709 M€**

de budget global



**22** sites et campus  
en Nouvelle-Aquitaine



**187 hectares**

de campus

**dont 140 ha** d'espaces verts



**8 350 m<sup>2</sup>** de panneaux  
photovoltaïques

## Vie de campus



**140**

associations étudiantes



**17 500** étudiants

pratiquent un sport  
à l'université chaque année



**450** sportifs

de bon et haut niveau



**28,5 hectares**

d'équipements sportifs



**31** bibliothèques  
universitaires

avec **5 160** places de lecture

# Avant-Propos

---

Le rapport social unique (RSU) est un document réglementaire essentiel pour les établissements publics, visant à rassembler les données sociales nécessaires à une gestion des ressources humaines transparente et efficace.

**Pour l'université de Bordeaux, ce rapport est un outil stratégique permettant d'évaluer et d'améliorer continuellement nos pratiques en matière de ressources humaines.**

La publication annuelle du RSU répond en effet à une **exigence de transparence et de responsabilité** vis-à-vis des instances institutionnelles et sociales, des personnels de l'établissement et de nos partenaires. Il permet de faire un état des lieux précis et complet des différents aspects de la gestion des ressources humaines et de la qualité de vie au travail, et constitue un support indispensable pour la mise en œuvre d'une politique sociale, en lien avec notre engagement en faveur de la responsabilité sociétale et d'une attractivité renforcée.

Le rapport social unique par les indicateurs qu'il comprend constitue un baromètre permettant de mesurer l'état des ressources humaines au regard des axes stratégiques posés dans le contrat d'objectifs, de moyens et de performances acté en 2023, que ce soit sur la démarche de mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ou sur le développement d'un rayonnement de l'établissement et le renforcement de l'attractivité de celui-ci par une responsabilité sociétale affirmée.

Au fil des pages de ce rapport, vous disposerez des principales caractéristiques de l'établissement et de l'illustration des engagements pris en matière de promotion de l'inclusivité et de l'égalité professionnelle, de la lutte contre les discriminations, d'une meilleure promotion et prévention de la qualité de vie et à la santé au travail, propice au bien-être et à l'épanouissement professionnel de chacun et de chacune.

**Les mesures prises en faveur de la préservation de l'emploi constituant une priorité pour notre établissement**, vous trouverez ainsi au travers des dispositifs RH engagés la traduction d'une meilleure valorisation des parcours professionnels, que ce soit au travers du schéma directeur de l'emploi contractuel ou des mesures liées à la loi de programmation recherche, ces mesures étant également accompagnées d'une offre de formation riche et diversifiée, adaptée aux besoins de développement des compétences des personnels.

**Enfin, le dialogue social et institutionnel, fondamental pour le bon fonctionnement de notre université**, traduit un engagement fort de l'établissement pour entretenir des relations constructives avec les représentants du personnel et les élus, et ainsi favoriser une communication ouverte et transparente, pilier de notre démarche de co-construction.

Nous vous souhaitons une lecture enrichissante de ce rapport social unique 2023, qui témoigne de notre engagement à construire une université respectueuse, inclusive et responsable.



En 2023, l'université de Bordeaux a poursuivi sa **politique de ressources humaines au service de ses missions – enseignement supérieur, recherche, innovation – et de ses valeurs**, tout en veillant à garantir une trajectoire financière soutenable. Cette politique, qui conjugue responsabilité sociétale, fidélisation des personnels et attractivité de l'établissement, s'est intégrée cette année à un contexte national spécifique (contraintes budgétaires globales, poursuite de la mise en œuvre des dispositions issues des Loi de transformation de la fonction publique et Loi de programmation de la recherche), et à une trajectoire d'établissement dynamisée par des grands projets institutionnels, pédagogiques et scientifiques.

Les pages ci-après visent à mettre en perspective et à documenter les principaux effets de la politique de ressources humaines conduite par l'établissement. L'analyse s'appuie plus spécifiquement sur les caractéristiques des emplois et la situation des agents, ainsi que sur la responsabilité sociétale de l'employeur.

## Les caractéristiques des emplois et la situation des agents

→ La préservation des emplois permet d'assurer, dans un contexte budgétaire contraint, le bon fonctionnement des composantes de formation, des structures de recherche, et des pôles administratifs et directions centrales, ainsi que le déploiement de grands programmes institutionnels structurants (InnovationS, ACT, Compétences Métiers d'avenir CMA etc.). La politique de ressources humaines menée dans une perspective pluriannuelle vise notamment à développer la fidélisation de nos personnels et l'attractivité des métiers de l'établissement.



La politique RH de l'université s'inscrit dans la trajectoire des grands projets et des réformes nationales.  
© université de Bordeaux

### 1. Piloter nos emplois au service d'une stratégie de développement maîtrisé

L'évolution des emplois de l'université de Bordeaux, permettant l'accomplissement des missions d'enseignement supérieur, de recherche et d'innovation de l'établissement, est, au global, positive, sur la période 2021-2023.

**Ainsi, tous types de financements confondus (subvention État, autres ressources), les emplois connaissent une progression de + 131 équivalents temps pleins travaillés (ETPT) en moyenne annuelle entre 2021 et 2023, soit + 2,3 % (5 671 ETPT en 2021 contre 5 802 ETPT en 2023).**

## ➔ L'évolution des Équivalents temps plein travaillés (ETPT) 2021 - 2023

Sur plafonds d'emplois État et ressources propres<sup>1</sup>, la population enseignante / enseignants-chercheurs compte 69 ETPT supplémentaires entre 2021 et 2023 (+ 2,2 %). Celle des personnels BIATSS compte 64 ETPT de plus sur la même période (+ 2,4 %). Ces progressions sont essentiellement portées par des financements sur ressources propres (+ 120 ETPT sur 131 ETPT au global).

### ↓ Par type de population et par plafond

2 592	2 608	2 598
1 748	1 718	1 755
850	897	907
479	469	542
2021	2022	2023

— Plafond Etat BIATSS — Plafond Etat enseignants  
— Ressources propres BIATSS — Ressources propres enseignants

### ETPT annuels moyens :

- › 2021 : 5 671
- › 2022 : 5 692
- › 2023 : 5 802

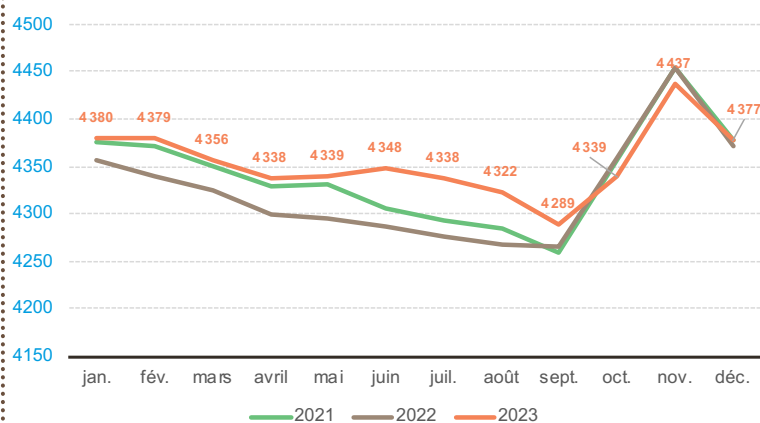
## › Emplois émergeant sous plafond d'emplois État

Sur la période 2021-2023, les emplois rémunérés sous plafond État augmentent de 14 ETPT en moyenne sur l'année, soit une progression de +0,3 %. Ainsi, en 2023, la part de ces emplois représente 75 % de la totalité des emplois rémunérés par l'université (contre 76,5 % en 2021).

Le nombre d'ETPT de la population enseignante est en légère progression (+ 6 ETPT entre 2021 et 2023) de même que le nombre d'ETPT de la population BIATSS qui augmente de 8 ETPT entre 2021 et 2023 (après un recul observé en 2022).

La progression BIATSS est concentrée sur la consolidation de certaines activités et/ ou le soutien apportées à des activités nouvelles liées au développement des grands projets (+ 18 ETPT), qui consolident la réalisation des missions de l'université à l'échelle de l'université.

### ↓ Évolution des ETPT sous plafond État



### ETPT plafond État annuels moyens :

- › 2021 : 4 341
- › 2022 : 4 325
- › 2023 : 4 354

## › Emplois émergeant sous plafond d'emplois ressources propres

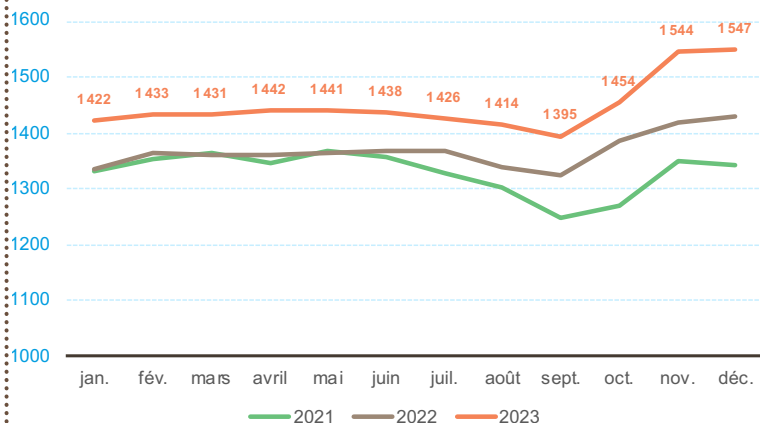
Soucieuse de son développement au service de missions d'enseignement et de recherche, l'université de Bordeaux poursuit son engagement dans les grands programmes d'investissement et appels à projets.

**Le nombre moyen d'ETPT relevant de ces périmètres a ainsi augmenté de 8,8 % entre 2021 et 2023 (+117 ETPT).**

Cette progression témoigne également de l'implication constante de l'établissement dans la recherche de nouvelles ressources. Sur ressources propres entre 2021 et 2023, le nombre d'ETPT enseignants / enseignants-chercheurs augmente de + 62 ETPT et celui des ETPT BIATSS de + 55 ETPT.

<sup>1</sup> L'université dispose d'un plafond d'emplois annuel établi sur les prévisions de consommation d'ETPT et voté par le conseil d'administration en même temps que le budget. Il se divise en 2 plafonds : le plafond État, fixé par le ministère sur la base des emplois pérennes et de la dotation ministérielle de masse salariale, et le plafond ressources propres fixé par l'université au vu des ressources propres connues (conventions de recherche, formation continue...).

### ↓ Évolution des ETPT sur ressources propres



#### ETPT ressources propres annuels moyens :

› 2021 : 1 329    › 2022 : 1 368    › 2023 : 1 449

### › Les équilibres de la structure d'emploi selon les populations

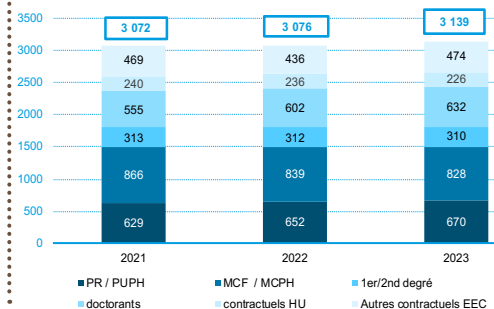
#### L'emploi des enseignants et enseignants-chercheurs

La politique de l'établissement, conjuguée avec les dispositions de la Loi de programmation pour la recherche (LPR), a pour effet une évolution positive du nombre des professeurs d'université (+42 en trois ans), avec une diminution associée des maîtres de conférences à - 48 ETPT.

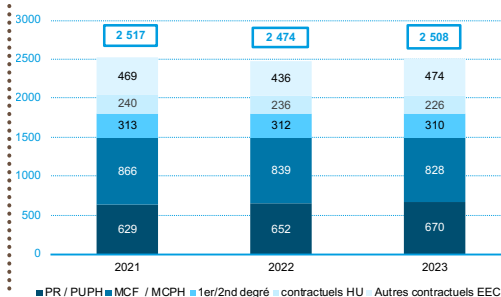
Soucieuse de son développement au service de missions d'enseignement et de recherche, l'université de Bordeaux poursuit son engagement dans les grands programmes d'investissement et appels à projets.

L'évolution la plus significative sur cette période concerne les doctorants contractuels (+77 ETPT entre 2021 et 2023). La population enseignante hors doctorants contractuels est quasiment stable avec une diminution de - 5 ETPT en trois ans.

### ↓ Évolution (tout plafond) des enseignants et enseignants-chercheurs depuis 2021 (en ETPT)



### ↓ Évolution (tout plafond) des enseignants et enseignants-chercheurs depuis 2021 (en ETPT - hors doctorants)

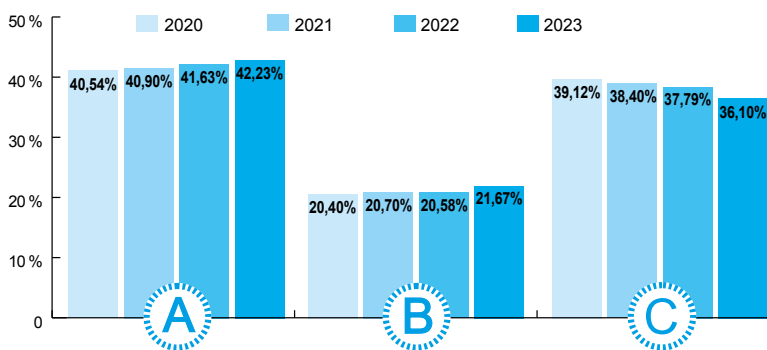


### ↓ Évolution du taux PR/PUPH : nb PR+PUPH / (PR/PUPH+MCF/MCUPH)

Année	2021	2022	2023
Taux	43 %	44 %	45 %

### → Évolution de la répartition catégorielle des emplois BIATSS

La tendance de progression des emplois de catégorie A et de diminution des emplois de catégorie C, déjà observée ces dernières années, se poursuit en 2023. Quant à la part des emplois de catégorie B, elle progresse de + de 1 % par rapport à 2022.



## 2. Agir pour l'attractivité de l'établissement



L'université s'est engagée dans une dynamique de marketing de ses recrutements.  
© Arthur Pequin

L'université de Bordeaux  
utilise différents leviers afin  
de renforcer l'attractivité  
de ses métiers.

L'université de Bordeaux utilise différents leviers afin de renforcer l'attractivité de ses métiers, qu'il s'agisse de sa stratégie en matière de recrutement, d'évolution des parcours et de progression des rémunérations, tant vis-à-vis des personnels titulaires que des personnels contractuels.

## → Les recrutements

### › L'université de Bordeaux assure une large diffusion des postes et profils à pourvoir

Pour tous les formats de recrutements (titulaires par mobilité ou concours, ou contractuels) et toutes les populations (enseignants, enseignants-chercheurs, personnels BIATSS)

#### Postes publiés par le service des recrutements et pourvus

	2022	2023	
<b>Titulaires</b>	Enseignants-chercheurs	48	33
	Enseignants hospitalo-universitaires	13	14
	Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	17	20
	ITRF (concours et recrutements sans concours)	49	24
	Mobilités BIATSS entrantes	35	28
	<b>162</b>	<b>119</b>	
<b>Contractuels</b>	Enseignants et enseignants-chercheurs contractuels (ATER, LRU, associés...)	196	202
	CCA/AHU	137	134
	Contractuels BIATSS	253	293
	<b>586</b>	<b>629</b>	



Plateformes dédiées en fonction des populations (listes non exhaustives)



#### Titulaires et contractuels BIATSS (dont personnels de recherche) :

- › sur le site « Choisir le service public »,
- › sur le site « emploipublic.fr » (et ses sites satellites),
- › sur le site de France Travail,
- › et en fonction des profils : sur la page LinkedIn de l'université, sur les sites APEC ou spécialisés (par exemple, le recruteur médical pour les postes de médecins du travail), au sein de réseaux professionnels (réseau C.U.R.I.E ou CSIESR par exemple), sur le portail européen Euraxess pour les profils de chercheurs contractuels...



#### Titulaires et contractuels enseignants et enseignants-chercheurs :

- › au sein des briques dédiées du portail ministériel Galaxie,
- › sur le portail européen Euraxess,
- › sur le site de France Travail pour certains recrutements contractuels enseignants,
- › et en fonction des profils : sur les pages emplois de revues scientifiques (Nature ou Science par exemple) ou sur des sites spécialisés (Academic Positions par exemple), notamment pour des recrutements dans le cadre des dispositifs d'attractivité.

Depuis début 2022 et face aux difficultés croissantes de recrutement rencontrées par tous les employeurs, publics comme privés, l'université de Bordeaux a fait le choix de renforcer l'équipe du service recrutement et de poursuivre ainsi la professionnalisation de l'acte de recrutement. En outre, des travaux sur la digitalisation du recrutement (outil de gestion et suivi des candidatures ATS - Applicant Tracking System) ainsi que sur la rationalisation des processus ont été menés tout au long de l'année.

**L'université s'est par ailleurs engagée dans une dynamique de marketing de ses recrutements.** Pour cela, chaque fiche descriptive de poste, émise par le service, est retravaillée par les équipes. L'objectif est de mettre en exergue les éléments clés du besoin en ciblant uniquement les activités et compétences indispensables au poste. Cette refonte éditoriale rend les offres d'emplois de l'université plus attractives vis-à-vis des candidats potentiels. Cette valorisation est également déterminante pour renforcer l'adéquation « profil du candidat / attendus liés au poste » et renforce l'efficacité des démarches de sourcing.

**Cette stratégie s'avère aujourd'hui indispensable pour se différencier et attirer les profils.** Elle s'inscrit dans une démarche plus globale de développement de la marque employeur visant à susciter l'intérêt pour l'université de Bordeaux, se faire connaître auprès des candidats potentiels et les amener à considérer l'université comme un employeur de choix pour inciter les « talents » à postuler aux postes à pourvoir.

### › Les apprentis

L'université de Bordeaux a accueilli 12 apprentis en moyenne sur l'année 2023 (contre 7 en 2022) au sein de ces services, et offre par cette voie des perspectives d'insertion professionnelle vers les métiers de l'université après l'obtention de leur diplôme.

## ➔ L'évolution des rémunérations

Le niveau de salaire médian chez les titulaires, BIATSS et enseignants et enseignants-chercheurs, est en hausse sur la période de référence (2021 à 2023).

### ↓ Salaire médian net mensuel par type de personnels titulaires (décile<sup>2</sup> 5)

	2021	2022	2023	Évolution 2021/2023
EEC titulaires	3 710 €	3 893 €	4 063 €	10%
BIATSS titulaires	1 791 €	1 931 €	2 052 €	15%

Ces évolutions favorables résultent de différentes mesures indiciaires et indemnitaires mises en application par l'université au bénéfice des agents. S'agissant des contractuels, de nouvelles grilles salariales ont été adoptées et mises en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023. Ces éléments sont détaillés dans un paragraphe spécifique du RSU, page 14.

### › Poursuite de la revalorisation des rémunérations dans le cadre de la mise en œuvre de la Loi de programmation pour la recherche (LPR)

En 2023, l'université de Bordeaux a poursuivi la revalorisation des rémunérations, en particulier dans le cadre de la trajectoire pluriannuelle définie par la LPR sur la période 2021-2030.

#### ■ Revalorisation indemnitaire relative au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs (RIPEC)

La création du RIPEC par décret du 29 novembre 2021 constitue une nouvelle donne indemnitaire tant dans son architecture que dans la part relative à ses différentes composantes : statutaire, fonctionnelle et individuelle. Il a pour objectif principal la revalorisation des régimes indemnitaires des enseignants-chercheurs et des chercheurs ainsi que leur alignement.

› Ainsi, en 2023, 1 234 agents ont pu bénéficier de la **revalorisation de la composante statutaire (liée au grade, dite C1)** portée à 3 500 euros bruts par an, pour une dépense d'environ 4,5 millions d'euros.

<sup>2</sup> 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.

- › **La mise en place de la composante fonctionnelle C2 du RIPEC et les dispositifs PCA / PRP.** Après une année de transition, la **composante fonctionnelle C2 liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières a été pleinement appliquée en 2023.**

Ainsi, elle a bénéficié à **507 personnels enseignants-chercheurs** en 2023, dont le montant moyen attribué est de **2 246 euros**. La **liste de fonctions et leur répartition par groupe a été arrêtée par le conseil d'administration du 11 juillet 2023.**

Par ailleurs, les primes de responsabilités pédagogiques (PRP) et primes pour charges administratives (PCA) ont été versées respectivement à 124 agents (montant moyen prime 1 340 euros) et 53 agents (montant moyen prime 3 619 euros).

- › **La composante individuelle (dite C3),** qui est amenée à remplacer progressivement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) a également été mise en œuvre en 2023 pour 180 bénéficiaires supplémentaires pour un montant de prime attribué de 4 000 euros, qui s'ajoutent aux bénéficiaires qui se sont vus attribuer une PEDR avant le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Cette composante individuelle est attribuée sur demande et sur dossier de candidature pour 3 ans.

#### ■ **La revalorisation indemnitaire Enseignants du secondaire affectés au supérieur (ESAS) intervenue au 1<sup>er</sup> septembre 2023 : prime d'enseignement supérieur (PES)**

En 2023, 314 agents ont bénéficié de la dernière revalorisation en date de la PES portée à un taux annuel de 2 308 euros, dans le cadre d'une accélération du processus de revalorisation de cette prime tel qu'il était initialement prévu par le protocole d'accord du 12 octobre 2020 relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières.

#### ■ **Reclassement enseignants-chercheurs et mesure dite « 2 SMIC »**

La **mesure dite « 2 SMIC »** a pour objectif de rendre plus attractives les carrières scientifiques en revalorisant les agents qui ne peuvent plus être recrutés en dessous d'un salaire équivalent à 2 fois le SMIC. En 2023, elle bénéficie à 18 maîtres de conférences pour un montant total de 35 282 euros.

#### ■ **Revalorisation des contrats doctoraux**

À compter de janvier 2023, la rémunération minimale de tous les doctorants contractuels a été revalorisée à 2 044 euros bruts par mois, quelle que soit la date de conclusion de leur contrat. Par ailleurs, en juillet 2023, les doctorants ont bénéficié d'une hausse de leur rémunération à hauteur de 1,5 % (2 074 euros brut par mois), leur rémunération étant indexée sur la valeur du point d'indice de la fonction publique qui a été revalorisé à cette date.

#### ■ **Prime d'enseignement supérieur et de recherche (personnels hospitalo-universitaires)**

Elle a été instituée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 par le décret n° 2022-1252 du 23 septembre 2022 au bénéfice des professeurs des universités-praticiens hospitaliers et maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers.

Elle a été mise en œuvre en 2023 pour plus de 143 agents pour un montant annuel de 1 015 euros, pour un montant global de 336 698 euros. Il est à noter qu'elle s'est par ailleurs appliquée de manière rétroactive pour 2022.

#### ■ **Revalorisation de la composante « indemnitaire socle » du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de sujétions, d'expertises et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les personnels BIATSS titulaires**

La démarche engagée en 2021 s'est poursuivie en 2023 au bénéfice de 1 100 agents titulaires de catégories B et C toutes filières confondues, pour un montant de 276 000 €.

Ainsi, entre 2020 et 2023, cet indemnitaire socle est porté pour les catégories C à 100 % de la cible indemnitaire statutaire fixée par la LPR 2027. En ce qui concerne les catégories B, il est porté dans une fourchette comprise entre 86 et 91 % selon les grades, et, pour les catégories A, dans une fourchette de 73 à 82 % selon les grades.

### › L'augmentation de la valeur du point d'indice de 1,5 % (rencontres salariales 2023 – mesure dite « Guerini »)

L'ensemble des personnels de l'établissement (titulaires et contractuels rémunérés sur la base d'un indice) a bénéficié de cette mesure effective depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2023, chiffrée à hauteur de 2,5 millions d'euros sur 2023.

En complément, l'établissement a décidé de revaloriser, dans les mêmes proportions, les agents contractuels rémunérés au forfait (environ 140 personnels concernés).

### › La prime pouvoir d'achat (rencontres salariales 2023 – mesure Guerini)

Une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle a été créée par décret du 31 juillet 2023 pour certains agents publics civils et militaires.

3 641 agents ont bénéficié du versement de cette prime en décembre 2023 au sein de l'université de Bordeaux (1 111 enseignants et enseignant-chercheurs et 2 223 BIATSS) pour un montant moyen versé de 511 euros. 307 contractuels étudiants en ont par ailleurs bénéficié pour un montant moyen versé à 85 euros.

Le coût global de cette mesure pour l'établissement est de 2,3 millions d'euros.

### › La prime de précarité

Une indemnité de fin de contrat, dite prime de précarité est, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, versée aux agents contractuels dont la durée du contrat est inférieure ou égale à 1 an, sous certaines conditions. 101 primes (contre 156 en 2022) ont été versées à ce titre pour un montant de 168 357 euros.

### ➔ Le nouveau schéma directeur de l'emploi contractuel (SDEC)

Un nouveau cadre de rémunération applicable aux personnels contractuels a été adopté en conseil d'administration du 13 décembre 2022.

Porté par la direction de l'établissement, ce nouveau cadre de rémunération contractuel a été le fruit d'un dialogue social soutenu et continu initié dès 2021.

À travers cette démarche, les objectifs poursuivis, au service des missions de l'université, sont les suivants : valoriser l'engagement et les parcours professionnels, et renforcer l'attractivité des métiers.

**Il s'est appliqué à partir de janvier 2023 pour près de 1 100 personnels contractuels déjà employés au sein de l'établissement (BIATSS et chercheurs contractuels) et pour tout nouveau recrutement contractuel (environ 800 recrutements par an).**

Le nouveau schéma directeur contractuel s'est ainsi traduit en particulier en 2023 par :

- › le repositionnement des personnels contractuels en poste dans les nouvelles grilles de rémunérations (mesure générale) à compter de janvier 2023 : revalorisation via l'indice et la prime socle contractuelle. La revalorisation de la prime se met en œuvre en 2 temps (application de 50 % de la prime en 2023 et 100 % en 2024). Le gain salarial brut moyen mensuel global (toutes grilles confondues) est de 109 euros en 2023.
- › Le recrutement de tout nouveau personnel sur les nouveaux profils de recrutement associés, et selon les nouvelles grilles de rémunération
- › Le reclassement indiciaire d'environ 100 personnels contractuels à compter de septembre 2023 (pour un coût de 230 000 euros). Il s'agit ici d'une mesure de réajustement salarial pour des situations nécessitant une remise en équité, au regard de critères fixés par l'établissement.

Le coût global de la mesure sur 2023 à l'échelle de l'établissement, tous financements confondus, a été évalué à 2,1 millions d'euros.

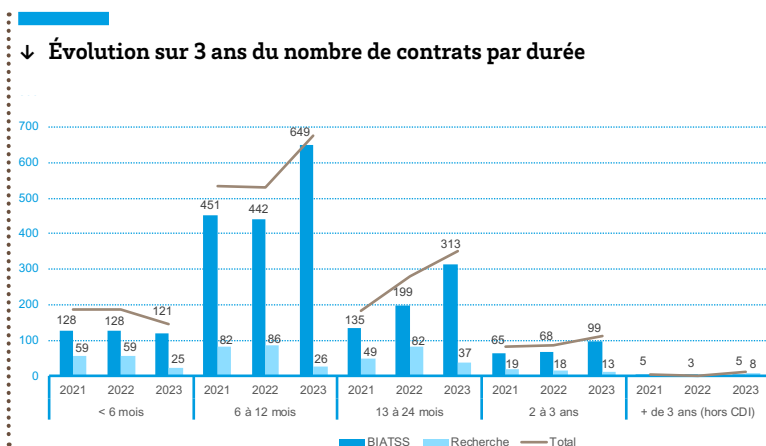
L'année 2024 sera consacrée à la définition des nouvelles règles de gestion des contractuels, qui ont vocation à se substituer aux deux chartes de gestion volets 1 et 2 applicables actuellement.



## ➔ Des actions diverses en faveur de l'attractivité

### › Allongement de la durée des contrats proposés

L'établissement a choisi d'inciter les composantes à proposer des durées de contrat supérieures à un an, dès lors que les besoins le justifient et que les conditions de soutenabilité financière sont remplies. Les données ci-dessous illustrent les effets de cette décision.



### › Recrutements directs en CDI

Lorsque la nature du besoin le justifie au regard de sa forte spécificité (attractivité, compétences nouvelles ou hautement spécialisées...), un primo recrutement en Contrats à durée indéterminée (CDI) est possible. En 2023, 12 recrutements de ce type ont été réalisés.

À noter que si l'évolution observée est à la hausse, le volume de primo recrutements en CDI reste malgré tout minoritaire au regard du volume global de recrutements opérés chaque année (4,1 %).

Le nouveau schéma directeur de l'emploi contractuel a vocation à préciser le cadre de gestion du recours au CDI, en lien avec la réflexion portée sur les différents leviers d'attractivité pouvant être mobilisés.

### › Des dispositifs d'attractivité ciblés sur des populations spécifiques

#### Le dispositif « chaire de professeur junior (CPJ) »

Le dispositif « chaire de professeur junior (CPJ) » a été créé par la LPR et vient en complément des voies de recrutement existantes.

Cette nouvelle voie de recrutement permet de recruter de jeunes scientifiques sur un contrat de droit public. Il intègre l'attribution à son bénéficiaire d'une dotation financière spécifique visant à faciliter le lancement de ses travaux de recherche. Et il peut permettre d'accéder, à l'issue d'une période maximale de 6 ans, à une titularisation dans le corps des professeurs des universités.

L'université de Bordeaux a été lauréate de 4 CPJ dans le cadre de la campagne 2023 sur les projets suivants :

- › « Droit des affaires dans l'espace OHADA »,
- › « Algorithmique quantique »,
- › « Oncologie moléculaire et cellulaire »,
- › « Technologies quantiques ».

Les 4 appels à candidatures ont recueilli un total de 26 candidatures recevables et 13 candidats ont été auditionnés. 3 chaires ont été pourvues à compter de la rentrée 2023. La chaire « Technologies quantiques » n'a pas été pourvue suite au désistement du seul candidat classé par la commission de sélection, elle sera republiée en 2024.

Ce dispositif CPJ est une solution pertinente pour répondre au besoin de l'université de Bordeaux d'attirer des profils d'enseignants-chercheurs avec une forte expérience internationale, en leur proposant une carrière dans l'établissement via un poste de professeur pleinement intégré dans son écosystème. Ce dispositif a vocation à s'intégrer avec l'ensemble des opportunités offertes par l'université de Bordeaux, dont les dispositifs déjà soutenus par l'initiative d'excellence (IdEx) dans le cadre du programme Talents.

Il constitue l'une des réponses à l'enjeu de continuer à développer une recherche disciplinaire et interdisciplinaire de haut niveau académique, internationale et à fort potentiel d'innovation, avec des projets s'inscrivant lisiblement dans le cadre d'un soutien :

- › à la politique scientifique de l'université partagée avec ses partenaires organismes de recherche,
- › à la conduite des grandes transformations du plan Horizon stratégique 2030 (innovation pédagogique, transitions / interdisciplinarité, innovation) et de la consolidation du modèle de responsabilité sociétale de l'université (diversité, pyramide des âges...).

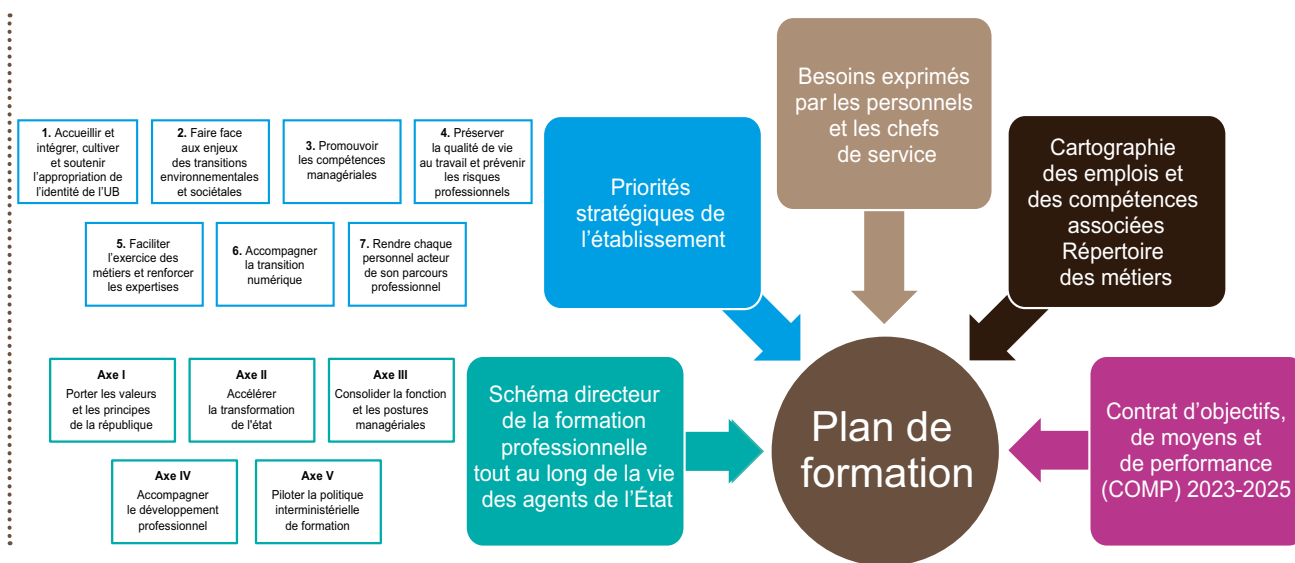
### 3. Agir pour fidéliser les personnels de l'établissement





La fidélisation des personnels, qui concourt à la réussite de l'établissement et témoigne d'une dynamique sociale positive, est un objectif majeur de la politique des ressources humaines de l'université de Bordeaux. Elle s'appuie sur différents leviers : formation, accompagnement des parcours professionnels, promotion, politique de CDIisation...

Les engagements de l'établissement dans ce domaine sont retranscrits dans les lignes directrices de gestion propres à l'université : celles relatives à la mobilité (adoptées en avril 2020) et celles relatives aux orientations générales en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels (adoptées en avril 2021).

#### ➔ Un plan de formation des personnels qui s'insère dans la stratégie de l'université

Les actions proposées en matière de formation des personnels s'inscrivent dans le cadre stratégique général de l'université de Bordeaux. Elles témoignent de l'attachement de l'établissement aux enjeux de promotion et de gestion des talents, mis au service des missions d'une université ouverte et ambitieuse, et investie dans les grands défis sociétaux posés par un contexte national et international en forte évolution.



2021	 3 680 stagiaires	 483 528 € dépenses nettes
2023	 4 543 stagiaires	 473 473 € dépenses nettes

↑ Données hors formations dispensées par la MAPI

### › L'expérimentation d'un parcours d'accueil dédié aux cadres administratifs

Depuis 2022, l'établissement a conçu et mis en œuvre un parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux cadres administratifs destiné à co-construire l'identité managériale à l'université et à compléter la boîte à outils dont se dote l'établissement vis-à-vis de ses cadres en ciblant plusieurs objectifs, et en les déclinant de manière progressive :

- › Accueillir, intégrer, suivre l'arrivée ;
- › Développer les compétences ;
- › Fédérer une communauté de pairs.

En 2023, 3 nouveaux cadres ont ainsi bénéficié d'une offre d'accompagnement managérial renforcé, visant à véhiculer une dynamique collective et positive et une appropriation de la culture et des valeurs de l'université.

Cette offre spécifique vient en complément des réunions et événements organisés à destination de la communauté des cadres (Actu cadres et Campus cadres) et des formations proposées dans le parcours management.

### › Exemple de l'enjeu des transitions

Les formations autour de l'enjeu des transitions s'inscrivent parmi les actions menées dans le cadre du label « développement durable et de la responsabilité sociétale » obtenues par l'université, et visent à mobiliser les personnels autour de ces défis.

En effet, riche de ses communautés engagées qui portent de nombreuses initiatives, l'université de Bordeaux met en œuvre depuis 2021 une feuille de route des transitions environnementales et sociétales inscrite dans son plan stratégique à 2030. Son objectif est ainsi d'engager des actions transformatrices en interne et avec ses partenaires territoriaux et économiques afin de relever les défis des crises environnementales, sociales, économiques et politiques de l'ère anthropocène. Chaque membre de la communauté peut contribuer par son action individuelle ou collective à ces transitions et trouver sa place au sein de ce vaste chantier.

En s'appuyant sur plusieurs programmes structurants qui soutiennent cette trajectoire - notamment les projets ACT, InnovationS, ENLIGHT, RESET et SUNSET - l'université de Bordeaux a pour ambition de devenir une université de référence en matière de transitions environnementales et sociétales, en accompagnant le passage à l'échelle métropolitaine, régionale et européenne des actions de transition.

Les fresques du climat, du numérique, de la biodiversité, du plastique sont des exemples des actions proposées à la communauté dans ce cadre avec l'objectif de sensibiliser aux enjeux climatiques, afin de mieux décrypter l'information et agir efficacement sur les plans individuel et collectif. C'est un outil pédagogique permettant de mieux comprendre les composantes du dérèglement climatique et sa dimension systémique, en mobilisant l'intelligence collective et la créativité des participants.

L'université propose également des formations pour devenir animateur ou animatrice de la fresque du climat.

**Ces formations autour des transitions environnementales ont réuni**

**230 stagiaires en 2023.**

### › Prévenir pour promouvoir la qualité de vie et la santé au travail : l'exemple de la formation « premiers secours en santé mentale » (PSSM)

La préservation de la santé au travail implique de repérer et d'agir sur les déterminants des situations à risques.

Dans le cadre de la circulaire du 23 février 2022, relative aux actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale des agents de la fonction publique, et du Contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) 2023-2025, la formation PSSM a été déployée à l'université avec l'objectif de développer, au sein de la communauté universitaire, une culture de la santé mentale, en améliorant les connaissances dans ce domaine.

La formation PSSM s'appuie sur l'intervention de pairs, ayant reçu une formation au contenu validé. Il ne s'agit ni d'apprendre à prodiguer des soins, ni à remplacer les professionnels de la santé mentale (médecins ou psychiatres, infirmiers, psychologues, etc.) mais à permettre aux stagiaires d'appréhender la santé mentale et les troubles psychiques, d'identifier des signes de souffrance et d'assurer un premier niveau de conseil, d'aide de proximité et de médiation vers les aides spécialisées et les soins.

Cette formation animée par l'Espace santé étudiant et le pôle AGRH regroupe un public mixte d'étudiants et de personnels de l'université afin d'enrichir les expériences.

**Les différentes sessions ont réuni 57 stagiaires en 2023.**

## → Une politique d'accompagnement des parcours professionnels

### › L'accompagnement individuel des agents

L'accompagnement individuel et personnalisé des agents dans leurs projets, ambitions et parcours, constitue un marqueur fort de la politique des ressources humaines de l'université dans les domaines de :

- › la mobilité ;
- › le soutien à la progression du niveau de qualification ;
- › l'évolution de carrière, le changement d'orientation, voire la reconversion professionnelle ;
- › la prévention de l'inaptitude physique et des reclassements.

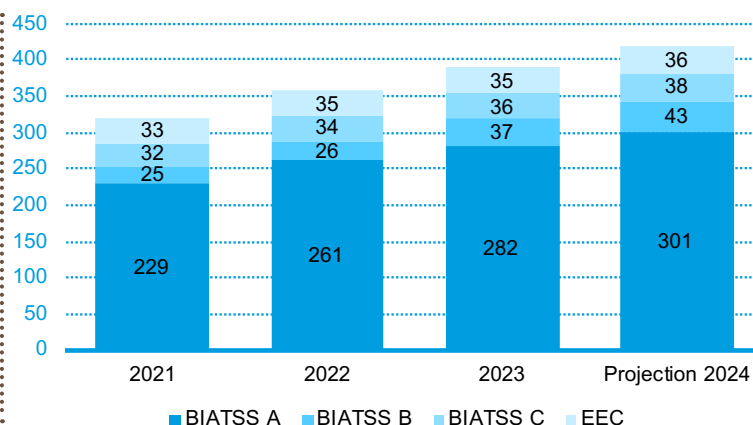
L'université déploie les dispositifs réglementaires applicables et développe des accompagnements ad hoc de façon à faciliter les transitions professionnelles, les parcours diversifiés et la mise en convergence des aspirations individuelles avec les besoins de l'établissement.

### ↓ Accompagnements réalisés ou débutés par le service CAPP

Dans le cadre de ...	en 2021	en 2023
projets de mobilité (interne ou externe)	137	124
formations diplômantes/certifiantes ou VAE	61	50
bilans de compétences	38	38
réorientation ou de reconversion professionnelle	25	27
prise ou reprise de fonctions	18	41
préparations aux concours ou aux examens professionnels	12	6
reclassements ou de prévention de l'inaptitude	3	8
	<b>294</b>	<b>294</b>

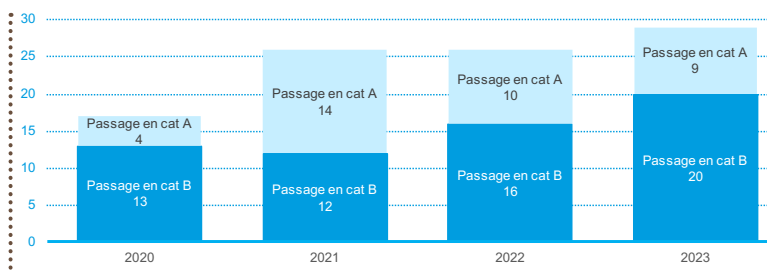
### › Le recours au CDI

L'université de Bordeaux considère le passage de CDD à CDI comme un acte significatif de reconnaissance et de fidélisation de ses agents, ce qui se concrétise par une augmentation sensible du nombre de CDI (équivalent temps plein travaillé), en progression de 71 agents sur la période 2021-2023, soit une progression de +22 % portée essentiellement par les BIATSS de catégorie A.



## › La requalification des contrats (hors concours)

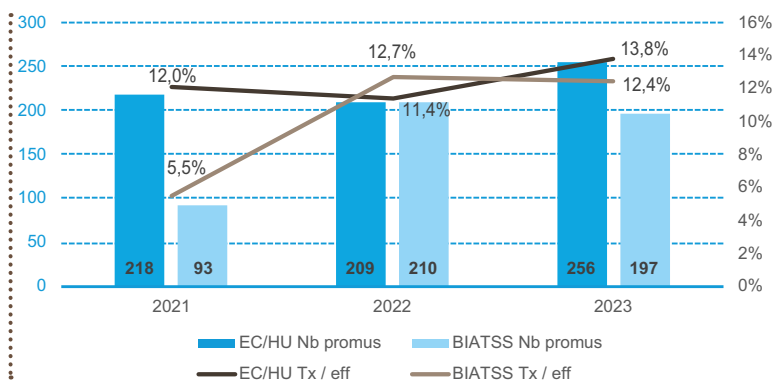
Entre 2021 et 2023, 48 agents contractuels ont pu passer de catégorie C à catégorie B et 33 de catégorie B en catégorie A. Cette requalification s'inscrit à la fois dans la reconnaissance d'une évolution des activités, ainsi que dans le développement des parcours professionnels.



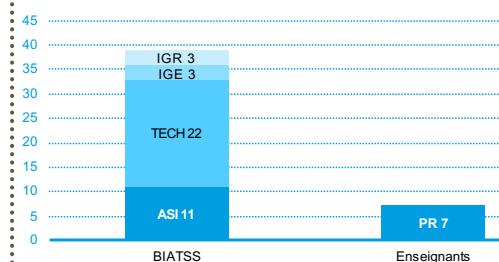
## › Le levier de la promotion des personnels titulaires

Sur la période de référence (de 2021 à 2023), on note une hausse du nombre de promotions parmi la population BIATSS et la communauté enseignante, en partie due aux repyramidages prévus dans la LPR et qui ciblent plus spécifiquement la reconnaissance des métiers de la recherche et d'appui à l'enseignement.

Ces repyramidages ont permis la promotion de 39 BIATSS et 7 enseignants en 2023.



## ↓ Promotions par repyramidage en 2023



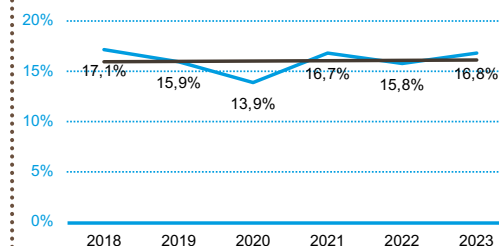
Soit taux de promotion par repyramidage :

- › 2,5% de la population titulaire BIATSS
- › 0,4% de la population titulaire enseignante

## › La mobilité

Le taux de rotation augmente d'un point en 2023.

## ↓ Taux de rotation



## Calcul du taux de rotation :

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

## ➔ D'autres dispositifs individuels ou collectifs spécifiques au bénéfice des agents

### › Le forfait mobilité durable, inscrit dans la stratégie de l'établissement en matière de développement durable

Le forfait mobilité durable a été mis en place dès 2020 afin d'encourager les modes de transports alternatifs et durables. Il est à noter que le montant maximal est porté à 300 euros. Il peut à présent être cumulé avec le remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun.

Ainsi, au titre de 2023, 1 248 agents (contre 1 241 agents en 2022 – pour environ moitié des enseignants – chercheurs et pour moitié des personnels BIATSS) ont bénéficié de ce dispositif, pour un coût de la mesure pour l'établissement d'environ 315 000 euros.

### › La rupture conventionnelle au service des aspirations professionnelles des agents hors de l'établissement

Sur un total de 7 demandes de ruptures conventionnelles en 2023 émises par des agents, toutes ont été acceptées dont 5 prennent effet en 2024 pour un montant de 56 642 euros.

Par ailleurs, 2 agents (1 BIATSS et 1 MCF) ont bénéficié du versement en 2023 d'une indemnité de rupture conventionnelle pour un montant de 14 706 euros.

### › La contribution au financement de complémentaire santé des agents

Issue d'une des dispositions de la Loi de transformation de la fonction publique, l'université contribue désormais, depuis 2022 et sur demande de l'agent, au financement d'une partie de la complémentaire santé individuelle souscrite par ses personnels. En 2023, cette mesure a bénéficié à 3 094 agents (contre 2 845 agents en 2022) et a représenté une dépense de 520 488 euros.

### › L'indemnité télétravail

Voir détail dans la partie responsabilité sociétale page 28.

## ➔ L'accompagnement des réorganisations administratives et la gestion prévisionnelle des effectifs emplois et compétences (GPEEC)

L'année 2023 a été l'occasion de réflexions sur l'organisation de l'établissement.

De nouvelles structures ont été mises en place en son sein. Chacune a fait l'objet d'un dialogue social soutenu et d'un accompagnement RH spécifique.

Parmi elles :

- › **Création de l'institut des transitions au sein du pôle pilotage et aide à la stratégie**, dont l'objectif est de coordonner et d'accélérer les transitions de l'université dans tous les domaines.
- › Préparation de la mise en place d'une **unité de service Sport Mouvement Ambition Recherche et Technologie (SMART) rattachée au département Sciences de l'ingénierie et du numérique** à compter de janvier 2024

## ➔ Démarche dédiée de gestion prévisionnelle des effectifs emplois et compétences (GPEEC)

Dans le cadre du Contrat d'objectifs de moyens et de performance 2023-2025 (COMP), une démarche dédiée à la Gestion Prévisionnelle d'Effectifs Emplois et Compétences (GPEEC) a été initialisée à l'automne 2023 pour renforcer le pilotage stratégique de l'établissement.

Dans le COMP, deux grands objectifs se détachent : préserver les grands équilibres d'emplois dans les missions de formation, de recherche et de support, et anticiper les mouvements. Il s'agit pour l'établissement de piloter l'allocation de son potentiel scientifique et pédagogique en fonction de ses objectifs. Cette démarche est en lien avec la politique talents de l'université et avec sa politique de développement au travers des grands programmes.

Cette démarche de GPEEC portera, dans un premier temps, sur les enseignants et enseignants-chercheurs.

# Responsabilité sociale

→ L'université de Bordeaux a inscrit l'engagement en faveur de l'égalité et de l'inclusion au cœur de son projet politique. Cette ambition se matérialise par des programmes d'actions dans différents registres : cohésion sociale, lutte contre la précarité, lutte contre les discriminations, politique égalité, conciliation des temps de vie, prévention-santé...

## 1. Parité, égalité, diversité et lutte contre les discriminations

En adoptant en 2022 le plan pour l'égalité des genres, l'université de Bordeaux poursuit le pilotage et la mise en œuvre de sa politique visant à une meilleure égalité et diversité. Déployé en 2023, ce plan s'inscrit dans la lignée de la création d'une mission dédiée à la parité, à l'égalité et à la diversité (2015), de l'adoption de la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2015-2020), et du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes voté en 2021.



L'établissement veille à ce que l'ensemble de la communauté, notamment au travers de ces réseaux de référents et d'ambassadeurs, participe à ce projet collectif. © Gautier Dufau

### ➤ Une mise en conformité avec les cadres légaux français et européen

#### › Un plan pour l'égalité des genres qui va au-delà du cadre réglementaire français

Depuis 2021, l'université de Bordeaux coordonne le projet européen RESET<sup>1</sup> (Redesigning Equality and Scientific Excellence Together), visant l'égalité des genres dans les carrières à l'université et l'excellence scientifique. Ce projet s'inscrit dans la dynamique d'Horizon Europe, programme-cadre dont les obligations en

<sup>1</sup> Redéfinir ensemble l'égalité et l'excellence scientifique (2021-2024), projet financé par Horizon 2020 dans le cadre du programme-cadre Sciences avec et pour la Société (SwafS).

matière d'égalité des genres ont été renforcées. La coordination de ce projet par l'université constitue un véritable catalyseur pour aligner les pratiques RH et de recherche de l'université avec les attentes européennes en matière de prise en compte du genre dans la recherche et de recrutements transparents, non discriminants et favorisant la mobilité. Cet engagement se retrouve dans la **démarche de labellisation HRS4R** engagée en 2023 par l'université.

L'université de Bordeaux disposait par ailleurs, depuis 2020, d'un **plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Ce dernier répondait à l'obligation mentionnée dans l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 - renforcée le 6 août 2019 par la Loi de transformation de la fonction publique.

**En 2022, le plan d'action pour l'égalité professionnelle a été revu et élargi pour répondre aux exigences de l'Union européenne.**

Le **plan pour l'égalité des genres**, qui en est résulté, s'articule autour de quatre thématiques ciblées par la Loi de transformation de la fonction publique, auxquelles viennent s'ajouter les orientations préconisées par la commission européenne :

- › Le recrutement, l'avancement de carrière et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- › L'accès au leadership et à la prise de décision ;
- › La prise en compte de la dimension de genre dans la recherche et dans le transfert de connaissances ;
- › La prévention et le traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral et agissements sexistes.

Ce plan résulte également d'une démarche participative. Il s'appuie sur un diagnostic approfondi sur la situation en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations auprès de la communauté des personnels (analyse de données quantitatives, diffusion d'un questionnaire, organisation de focus

groupes, sessions de co-construction et de partage de bonnes pratiques en lien avec les universités européennes partenaires). Ce diagnostic a permis d'identifier des éléments en faveur de l'égalité, mais aussi les besoins et actions à prioriser dans le contexte propre de l'université de Bordeaux.

Le plan pour l'égalité des genres est ainsi au cœur des enjeux de politiques de ressources humaines, de transitions sociétales et de qualité de vie et des conditions de travail portées par l'établissement, avec des axes forts tels que :

- › Faire de la responsabilité sociétale une priorité stratégique de l'université de Bordeaux comme établissement bienveillant, inclusif et responsable ;
- › Intégrer pleinement les enjeux de qualité de vie et de santé au travail (QVST), sous-tendus notamment par des actions concrètes en faveur de l'égalité professionnelle en lien avec la politique de lutte contre les discriminations et les violences sexuelles et sexistes ;
- › Développer une culture commune et partagée autour de l'égalité, contribuant à l'objectif d'œuvrer pour une société juste et égalitaire.

### › **Un alignement avec la loi concernant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations.**

En réponse au décret n°2020-256 du 13 mars 2020, la cellule de veille contre le harcèlement sexuel a fait l'objet d'un élargissement à tout acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes.

La cellule d'écoute, de veille et de signalement accompagne l'ensemble de la communauté universitaire. Outre l'extension des thématiques abordées par la cellule, le dispositif a été renforcé par un approfondissement de la formation des professionnels impliqués.



Les sollicitations réalisées auprès de la cellule d'écoute, de veille et signalement du personnel s'intensifient sur l'année 2023 : 30 sollicitations correspondant à 22 situations identifiées recensées contre 9 sur l'année 2022

### › Un suivi approfondi des écarts de situation entre les femmes et les hommes par le biais d'indicateurs

**Le décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 pris en application de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023** visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique définit les indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État. Ces indicateurs permettent le calcul d'un index égalité professionnelle.

**En décembre 2023, ces indicateurs ont été transmis au ministère et l'université a obtenu un score de 78.7 sur 100.**

Dans ce registre, l'université est particulièrement vigilante à garantir une mixité dans les postes à responsabilité.

Au niveau des vice-présidences de l'université, on compte 6 femmes et 11 hommes. Du côté des chargés de mission, 1 femme et 6 hommes.

Au niveau des directions administratives (direction générale des services, directions générales de services adjointes, agence comptable, direction des systèmes d'information et direction de la documentation), 6 femmes et 4 hommes.

Conformément à l'article L719-1 du Code de l'Éducation, les listes de candidats des conseils centraux de l'université sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe. Les sièges sont attribués aux candidats d'après l'ordre de présentation de la liste.

Le conseil d'administration compte 20 femmes et 16 hommes.

En commission recherche, 20 femmes sur les 41 membres, avec cependant des disparités en fonction des collèges.

La commission de la formation et de la vie universitaire est composée de 24 femmes et 23 hommes.

#### ↓ Composition genrée du conseil d'administration, de la commission de la recherche et de la commission de la formation et de la vie universitaire (2023)

Collège	CA		CR		CFVU	
	Total	dont f	Total	dont f	Total	dont f
Collège A	8	4	14	7	8	3
Collège B	8	5	6	4	8	4
Collège C	6	4	6	5	4	2
Collège D	6	3	1	0	19	9
Collège E	-	-	3	1	-	-
Collège F	-	-	1	1	-	-
Collège G	-	-	4	1	-	-
Personnalités extérieures	8	4	6	1	8	6
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>20</b>	<b>41</b>	<b>20</b>	<b>47</b>	<b>24</b>

## → Bilan des actions de la mission parité, égalité, diversité

Conformément à la **circulaire du 18 juin 2020 parue au BO du 2 juillet 2020**, le pôle AGRH communique un ensemble d'informations aux comités de sélection dans le cadre des concours de recrutement d'enseignants-chercheurs

### Des données visant à assurer l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement, garantir l'égalité professionnelle et limiter les biais de sélection :

- › Données sexuées sur les viviers au sein de la discipline ;
- › Données sexuées sur les enseignants-chercheurs au sein de l'établissement ;
- › Historique des recrutements par structure et proportions par genre ;
- › Données genrées relatives aux candidatures reçues par poste ;
- › Données sexuées relatives au nombre de dossiers à auditionner.

L'objectif général est de sensibiliser les membres des comités de sélection aux biais implicites de sélection pouvant influencer leur avis lors des opérations de recrutement en leur permettant ainsi de veiller à ce que des critères discriminatoires n'interfèrent pas. Les membres des comités de sélection assistent aussi à une session de sensibilisation sur les questions d'égalité et de lutte contre les discriminations lors de la réunion annuelle dédiée à leur fonction. Ces principes sont rappelés dans un guide qui leur est partagé.

**Concernant le recrutement des personnels BIATSS, il existe aussi un guide ainsi qu'une charte qui visent l'instauration de pratiques éthiques et transparentes.**

## › Poursuite d'actions de sensibilisation à l'égalité et à la lutte contre les discriminations

En 2023, les actions en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement moral et les discriminations ont été poursuivies et approfondies.

Des outils ont été développés afin de **renforcer le degré de visibilité de la cellule d'écoute de veille et de signalement, et de prévenir les cas de violences et de harcèlement**, notamment le lancement d'un formulaire de signalement en ligne, la diffusion de fiches réflexe à destination des victimes et témoins de situations de violences – personnels ou étudiants – et personnels encadrants.

Les outils élaborés en 2022, suite à l'obtention d'un appel à projet sur les violences sexuelles et sexistes financé par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, l'alertomètre (affiches, marque-page et jeu) et les bandes dessinées, ont été diffusés à l'occasion d'expositions, d'évènements, de formations et de sessions de sensibilisation, et de façon plus large, distribués sur l'ensemble des campus et des structures.

Cet appel à projet a permis également le **financement de 38 ouvrages** sur ces thématiques, mis à disposition des personnels et des étudiants au sein des bibliothèques universitaires.

En lien avec l'institut des transitions, des personnels de l'université ont été **formés à la fresque du sexisme**, outil de sensibilisation qui sera décliné dans le programme de formation 2024.

Dans le cadre du projet RESET, quatre enseignantes-chercheuses et un personnel BIATSS ont été formés sur les questions d'égalité et de diversité afin de construire des formations à destination des personnels et du public étudiant de l'université de Bordeaux à partir de 2024.

### › Déploiement d'outils de communication pour sensibiliser à une meilleure conciliation entre vie parentale et vie professionnelle

Au 1<sup>er</sup> trimestre 2022, l'université de Bordeaux a remporté l'appel à projets « Fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans les 3 versants de la fonction publique », proposé par la DGAFP – Direction générale de l'administration de la fonction publique (rattachement au ministère de la transformation et de la fonction publiques) – sur un projet de sensibilisation des personnels à l'accès aux dispositifs favorisant la conciliation entre parentalité et vie professionnelle.

Ce projet vise à **compléter et renforcer les actions de communication et de sensibilisation par la création de supports ludiques**. Ainsi, les premières actions issues du travail lié à ce projet se sont traduites par la création d'une rubrique intranet centralisant l'ensemble des informations dédiées à la parentalité dans une approche transverse et complète (information RH, sociale, de santé...) et la diffusion de 6 vidéos s'appuyant notamment sur le témoignage de personnels : à partir de leur diffusion en octobre et sur la période 2023, 480 vues ont été comptabilisées soit plus de 7 % des effectifs de l'université touchés par ce format de communication.

Parallèlement, le cycle « RDV de l'action sociale » de 2023-2024 est en partie consacré à la parentalité. Il s'agit d'un cycle de webinaires d'information et de bonnes pratiques axé sur des sujets touchant le quotidien ou à l'interface entre vie professionnelle et vie personnelle.

Au-delà de l'objectif visant l'amélioration de l'accès à l'information RH et sociale concernant les dispositifs existants sur le volet parentalité, il s'agit également :

- › De sensibiliser les personnels, quel que soit leur genre ou statut, à leurs droits en tant que chargés de famille et en particulier les hommes sur les congés liés à l'arrivée d'un enfant ;
- › D'inciter à déployer les modalités de travail favorisant la conciliation des temps de vie sous un prisme plus égalitaire.

Aussi, la direction générale des services veille tout particulièrement à ce que les différentes réunions managériales dont les actu-cadres mensuelles et les campus cadres trimestriels n'aient pas lieu le mercredi.

### ➔ Prévisions

L'année 2024 marque la clôture du projet RESET et le vote prévu en septembre du plan pour l'égalité de genre. Ce document reprendra les obligations légales nationales et européennes, et sera élargi à l'ensemble de la communauté universitaire. Il sera décliné selon trois axes :

- › Politique anti-discrimination ;
- › Politique égalité ;
- › Politique diversité.

Pour l'élaboration de ce plan, un questionnaire a été diffusé auprès de l'ensemble des personnels de l'université de Bordeaux, afin de recueillir leur avis sur la politique de transition sociétale de l'université. Des ateliers de co-construction avec différents services ont aussi été réalisés et seront déclinés en 2024 auprès de la communauté étudiante.

## 2. Zoom sur les actions définies en faveur des personnes en situation de handicap



Un réseau de 28 ambassadrices et ambassadeurs handicap pour améliorer les conditions de travail et faciliter l'inclusion de leurs collègues. © Gautier Dufau

Une deuxième année de mise en œuvre des engagements pris par l'université dans le cadre de son conventionnement avec le FIPHFP qui affiche des résultats concrets partagés par la communauté

### → Bilan

Conformément à l'art.92 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, « tout agent a droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées ».

Conformément aux engagements pris par l'université dans la convention signée le 12 janvier 2022 avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), qui détaille un plan d'actions pluriannuel dans un document intitulé : « convention FIPHFP - université de Bordeaux, 2022-2024, plan handicap et inclusion : un engagement collectif », et aux objectifs fixés dans son nouveau schéma directeur handicap (2021-2026), un ensemble d'actions a été mis en œuvre tout au long de l'année 2023.

### › Le volet emploi

À nouveau, un engagement politique autour d'une communication renforcée de la gouvernance auprès des structures dans la note de cadrage du plan de gestion des emplois 2023 a permis de les mobiliser pour répondre aux objectifs d'emploi de personnes en situation de handicap – 30 nouveaux recrutements sur l'année 2023.

L'université affiche un taux d'emploi direct qui passe de 5,25 % au 31 décembre 2022 à 5,64 % au 31 décembre 2023 et qui tient compte de 54 non-renouvellements de déclaration (retraite, détachements, fin de CDD, fin de RQTH...) et d'effectifs en augmentation.

Un taux d'emploi qui continue d'augmenter à la faveur du nombre de recrutements mais également du nombre d'agents accompagnés au maintien dans l'emploi (plus de 70 en 2023 par la correspondante handicap) et de la sensibilisation à la déclaration (30 agents de l'université nouveaux déclarés).

### › Le volet maintien dans l'emploi

260 entretiens individuels menés par la correspondante handicap (198 sur l'année 2022) autour des aménagements de postes et des conditions d'exercice, de l'évolution professionnelle, de l'ensemble des droits ouverts au titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Une très forte évolution des demandes d'accompagnement au maintien dans l'emploi avec 59 accompagnements suivis avec le soutien de prestations d'appuis spécifiques de Cap emploi (33 en 2022).

74 agents ont bénéficié d'un aménagement de poste domicile et/ou sur site dont 8 un double aménagement (aménagements ergonomiques, prothèses auditives, transferts domicile-travail, soins externes de psychothérapie, télétravail...).

En complément des aménagements de postes, tout moyen d'adaptation, de compensation est recherché pour favoriser ce maintien :

- › 83 réunions interdisciplinaires (service santé au travail, service conseils et accompagnement professionnel, assistantes sociales, gestion RH, correspondante handicap) pour favoriser la recherche de toute solution d'adaptation, de compensation en faveur du maintien dans l'emploi,
- › 24 rencontres sensibilisations managériales pour la mise en place des compensations.

### › Une communauté universitaire de plus en plus engagée

Tout au long de l'année 2023, le réseau des ambassadrices et ambassadeurs handicap auprès des personnels installés depuis

septembre 2022 s'est impliqué dans de nombreuses actions de sensibilisation, de communication, d'information autour de l'accompagnement des situations de handicap. Ils ont pu bénéficier de diverses formations (2 journées en présentiel en avril et en octobre 2023), premiers secours en santé mentale, écoute active, sensibilisation à l'accessibilité numérique (...).

Ces 28 bénévoles ont participé activement à l'accueil de personnels et à l'orientation vers les professionnels de l'accompagnement ainsi qu'à diverses manifestations : journée d'accueil des nouveaux personnels, animations pendant la semaine de l'écologie et de la solidarité, cérémonie des finales des Green Games, pique-nique des personnels le 6 juillet 2023 (environ 600 personnels) autour d'animations ludiques avec jeux de parcours en fauteuil roulant, mise en situation de handicap visuel et dyslexie.

Ils ont participé de manière soutenue à la Semaine européenne de l'emploi des personnes en situation de handicap : rediffusion d'informations et mails de sensibilisation – Duoday – Confestacle « *Be Polaire, Be Happy* » de Thierry Rebollo.

À l'issue de cette première année de fonctionnement, un questionnaire bilan leur a été soumis et a mis en avant un excellent niveau de satisfaction de la majorité des membres, qui ont suggéré d'élargir encore le réseau.

#### ■ Un bilan très positif

- › Pour les membres : « *Je me sens impliquée dans la vie de l'université* », « *une satisfaction à agir pour l'intérêt collectif* », « *l'impression d'être utile* », « *un réseau soudé* », « *un réseau dynamique* », « *j'ai acquis plus de connaissances grâce aux formations* », « *j'ai constaté un réel besoin de conseil, d'écoute et d'orientation des PSH...* » ;
- › Sur l'évolution de la sensibilisation, de la communication, de l'accompagnement : plus de prises de contact avec la correspondante handicap, meilleure connaissance des droits et des acteurs de la part des agents.

Le 14 novembre 2023 : lancement d'un nouvel appel à candidatures de bénévoles pour étoffer le réseau : avec 11 nouvelles candidatures, le réseau s'élargit et comprend aujourd'hui 34 membres.

### 3. Le télétravail

#### ➔ Le recours au télétravail : un dispositif largement déployé à l'université de Bordeaux

Le télétravail est une modalité d'organisation du travail largement sollicitée et déployée au sein de l'université de Bordeaux.

Dans le prolongement de l'accord-cadre concernant le déploiement du télétravail dans les établissements du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche en date du 3 juillet 2023, et en lien avec la trajectoire prise par l'établissement en termes de responsabilité sociale et sociétale, **l'université a engagé une réflexion afin d'apprécier davantage la dimension collective du télétravail.**

Le recours au télétravail s'accompagne en effet d'un enjeu managérial fort de préservation de la cohésion des collectifs et des relations sociales professionnelles.

**Il s'agit de maintenir la continuité et la qualité de service**, en s'adaptant aux espaces de travail, aux outils et aux enjeux numériques.

Cette analyse sera poursuivie et développée en 2024 autour des enjeux de qualité de vie et de santé au travail, pour tenir compte notamment de l'impact en termes d'équilibre entre vie personnelle et professionnelle, mais aussi de maintien dans l'emploi (télétravail dérogatoire pour raison de santé, situation de handicap, grossesse...).

Le recours au télétravail de droit commun reste stable et majeur : sollicité à hauteur de 47 % des effectifs BIATSS en 2021 et 2022, il atteint 50 % en 2023, soit 1 482 personnels positionnés en télétravail de droit commun au 31 décembre 2023. Une majorité de personnels l'exercent sur 2 jours par semaine (34 %).

Le nombre de personnels ayant bénéficié du télétravail pour raison de santé ou situation de handicap sur l'année civile diminue à raison de 119 personnes comparativement à 2022 (159).



La mise en place du télétravail a été accompagnée par des formations et des outils.  
© Nattakorn, Adobe Stock

#### L'exercice des activités en télétravail donne lieu à compensation financière

par le versement d'une indemnité dont le montant journalier a été réévalué en 2023 à 2,88 euros (2,50 euros en 2022) dans la limite d'un plafond annuel porté à 253,44 euros. En 2023, 1 927 agents ont bénéficié d'une indemnité télétravail, soit un coût total pour l'établissement à hauteur de 280 916 euros (282 615 € en 2022).

L'accompagnement à ce mode de travail s'est poursuivi en 2023 par l'organisation de formations au travail en mode hybride auprès des personnels et du management, l'accompagnement à l'appropriation et à la prise en main des outils informatiques et numériques. 2023 a également été marqué par le développement progressif auprès des structures d'un outil d'évaluation des risques professionnels intégrant ceux liés au télétravail.

## 4. Des expérimentations et des actions tournées vers le bien-être au travail

### ➔ Actions pour lutter contre la sédentarité

Au 1<sup>er</sup> trimestre 2023, l'université remporte l'appel à projet exceptionnel « activités physiques et sportives en milieu professionnel », adjacent à l'appel à projet du fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail – FIACT – 2023. Piloté par la direction générale de l'administration de la fonction publique, ce fonds finance des projets favorisant l'amélioration des conditions de travail des personnels publics de l'État tout en associant ces derniers.

Co-financée par ce fonds à hauteur de 26 000 euros, l'expérience « Université active » vise à sensibiliser les personnels

administratifs plus particulièrement exposés à des postures assises prolongées – en présentiel et en télétravail – aux risques liés à la sédentarité, aux habitudes et aux comportements favorisant la mise en mouvement, vectrice de bien-être. Il s'agit également de proposer un environnement favorable en termes d'organisation du travail, d'espaces et d'outils pour limiter les situations de travail sédentaire, contribuant ainsi à la mise en place d'actions de prévention primaire et secondaire.

« Université active » s'inscrit dans la politique globale liée au programme ACT (transformer les campus en un laboratoire vivant et un incubateur de projets expérimentaux notamment sur le volet santé, bien-être et inclusion) et à la démarche de labélisation Healthy campus, qui intègre dans ses 4 axes prioritaires la lutte contre la sédentarité.



D'autres campus bénéficieront de cette expérimentation réussie en 2024.  
© Pololia Adobe Stock

**Une première phase d'expérimentation « d'Université active » a été déployée sur le dernier trimestre 2023 auprès de 214 personnels situés sur le campus Peixotto à Talence.**

Reposant sur le principe du volontariat, et ouverte à toute personne quelle que soit sa situation de santé et quel que soit son niveau d'activité physique, « Université active » s'est traduite par diverses expériences : l'aménagement de salles de réunion avec des vélos-bureaux, tables, sièges et tables hautes, tabourets dynamiques, mise à disposition de matériel adapté (convertisseurs de bureaux assis-debout, sièges ballons, bandes élastiques), organisation de séances d'activité physique adaptée, de sessions d'évaluation de la condition physique, de jeux de piste, d'un théâtre forum. Le retour de satisfaction sur ce dispositif qui a recueilli 50 % de taux de participation est très positif.

Ce dispositif a vocation à être transposé sur d'autres campus et bénéficiera en 2024 d'un financement complémentaire du programme ACT à hauteur de 20 000 €.

› **Actions en faveur du lien social**

Dans un objectif de reconnaissance des communautés et de la vie de campus, **l'arbre de Noël en 2023** a été proposé non seulement aux enfants des personnels enseignants, administratifs et techniques, mais aussi aux enfants d'étudiants.

L'année 2023 a également été marquée par le lancement et l'organisation de deux évènements visant à **valoriser l'engagement des personnels, alimenter le lien social et le sentiment d'appartenance** à une communauté diversifiée et impliquée dans le développement de ses missions, engagements et valeurs :

- › La première **cérémonie des retraités** a permis de remercier les personnels admis à la retraite et de saluer leur engagement et leur contribution. Cette cérémonie, conduite par le président de l'université, a ainsi rassemblé 117 personnels enseignants, enseignants-chercheurs, administratifs et techniques accompagnés de leurs proches.
- › Le premier **pique-nique des personnels** a quant à lui fédéré près de 600 personnels dans un cadre festif et convivial.

En complément, l'université a inscrit dans l'axe 6 du Contrat d'objectifs, de moyens et de performance ses ambitions en matière de responsabilité sociétale dont le cadre de déploiement a été établi au cours de l'année 2023. Sur le volet consacré à la politique en faveur de la diversité et de l'égalité des chances, deux évènements majeurs ont vu le jour : **le mois de l'inclusivité** et **la quinzaine de l'égalité** en partenariat avec Bordeaux métropole. Par ailleurs, sur le volet cohésion sociale, le périmètre des aides sociales d'initiative universitaire a été élargi.

Ces actions en faveur de l'attractivité s'accompagnent également par le déploiement d'une politique d'accueil-attractivité renouvelée par la création d'un nouveau lieu, l'évolution des modalités d'accompagnement des nouveaux collaborateurs ; et par un projet autour des métiers dédiés à l'accueil.

.....



# Éléments méthodologiques

Ce rapport rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion qui permettent aux employeurs publics de formaliser leur politique de gestion des ressources humaines.

Sous la responsabilité de la directrice générale des services adjointe déléguée au pôle Administration générale et ressources humaines, l'élaboration et l'édition sont réalisées par le service Gestion prévisionnelle des ressources humaines de la direction déléguée Pilotage des moyens en ressources humaines et de la prospective de la Direction des ressources humaines. Il est chargé de la production d'une partie des données ainsi que de la centralisation des informations et de la mise en œuvre des outils informatisés en collaboration étroite avec de nombreux collaborateurs de l'université :

- › la direction du collège des écoles doctorales ;
- › le bureau des systèmes d'information RH et le bureau SI décisionnel de la direction des systèmes d'information ;
- › la cellule de veille du personnel contre les actes de violences, de discriminations, de harcèlements et d'agissements sexistes et homophobes (CEVS) ;
- › le Clascub ;
- › le service culture ;
- › le service prévention des risques - gestion des déchets dangereux, et le service imprimerie du pôle patrimoine et environnement ;
- › la médiatrice ;
- › la direction de la recherche et de la valorisation, la direction des relations internationales du pôle recherche, international, partenariats et innovation ;

- › la mission d'appui à l'orientation et à l'insertion professionnelle, la mission d'appui à la pédagogie et à l'innovation, la direction de la vie universitaire du pôle formation, insertion professionnelle et vie universitaire ;
- › la direction de la communication, la direction des affaires juridiques, la direction de l'action sociale et de l'innovation sociétale, le service santé au travail, le service universitaire mutualisé des pensions et la direction des ressources humaines du pôle administration générale et ressources humaines.

## 1. La réglementation

La Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit l'élaboration d'un rapport social unique annuel alimenté par une base de données sociales.

Le rapport social unique est public et sert de support au dialogue social, la base de données sociales étant accessible aux seuls membres des comités sociaux d'administration (CSA).

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique précise le champ et l'utilisation de la base de données sociales.

L'arrêté du 7 mai 2021 fixe pour la fonction publique de l'État la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

→

## 2. Le périmètre

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

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

- › la population des enseignants, chercheurs 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 données sociales du RSU se rapportent à dix thématiques principales, à présenter selon différents critères (sexe, âge...) :

- › l'emploi ;
- › le recrutement ;
- › les parcours professionnels ;
- › la formation ;
- › les rémunérations ;
- › la santé et la sécurité au travail ;
- › l'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail ;
- › l'action sociale et la protection sociale ;
- › le dialogue social ;
- › la discipline.

Le rapport social unique intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes.

## 3. La date d'observation

Comme prévu par l'arrêté du 7 mai 2021, la date du 31 décembre a été retenue pour les données observées à une date d'observation (effectifs, ETP...), et l'année civile pour les indicateurs relatifs à une période (ETPT, masse salariale...).

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

## 4. Les outils

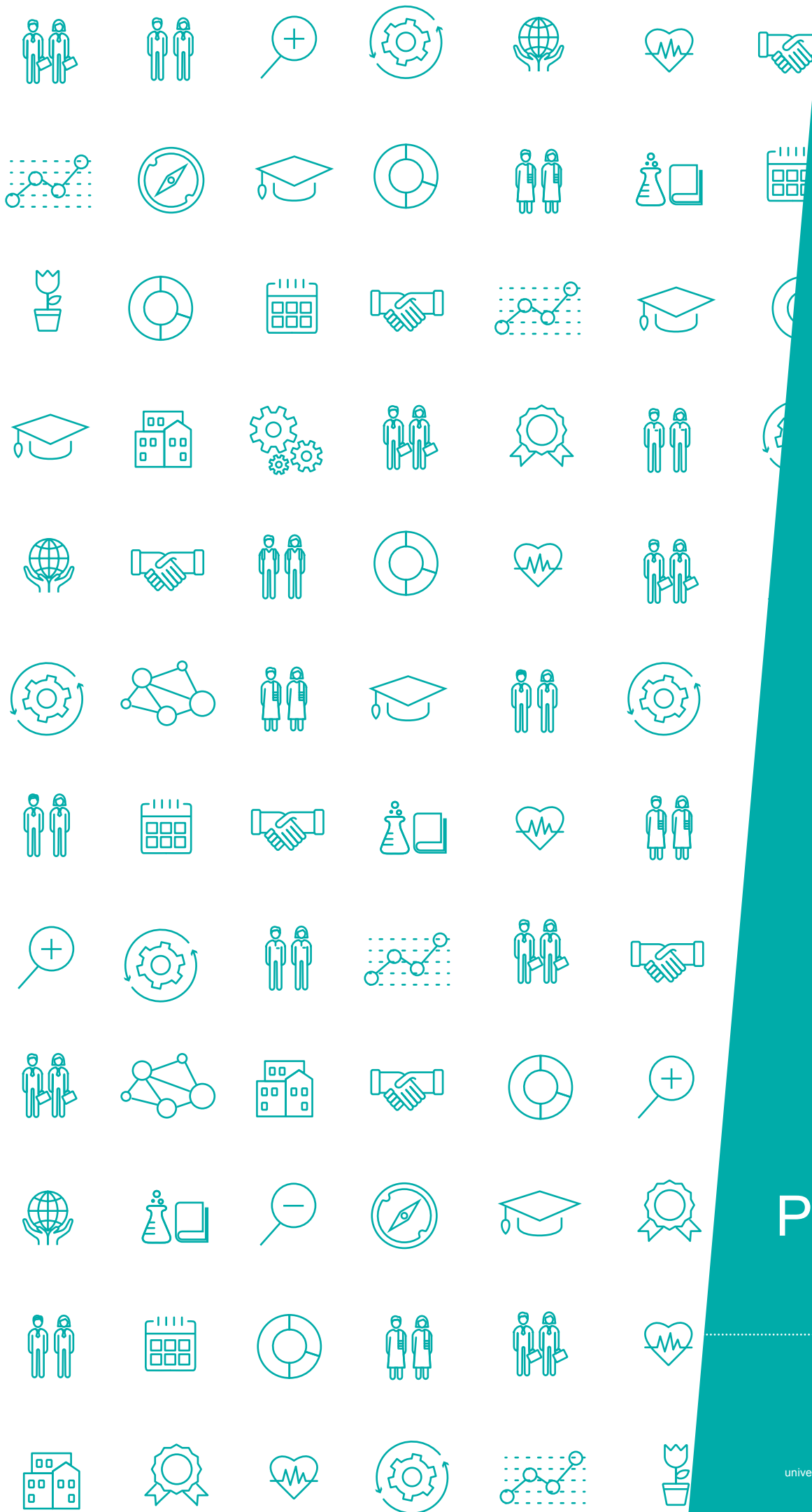
Les données présentées dans ce rapport social unique sont extraites de l'entrepôt de données « bilan social » de l'université, des différentes applications composant le système d'information de l'université et de fichiers Excel.

Les bases de données de référence sont :

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

Les liens cliquables [📄](#) dans la version web renvoient à l'annexe en ligne contenant les tableaux détaillés.

Dans la partie 5 du document, les sigles sont définis dans « Liste des sigles et abréviations » et les termes spécifiques sont détaillés dans « Glossaire ».



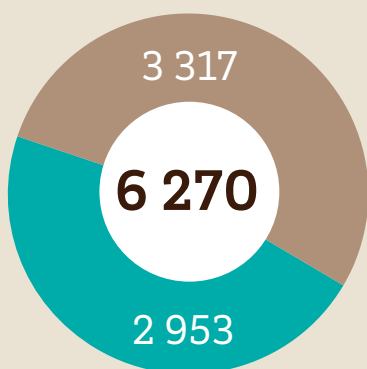
# Partie 1.

## Emplois et effectifs

→ 6 270 personnels, au sein d'une communauté de 11 715 collaborateurs

L'université de Bordeaux, 3<sup>e</sup> plus gros employeur de la région<sup>1</sup>

**53%**  
enseignants, chercheurs  
et enseignants-chercheurs



**47%**  
BIATSS<sup>2</sup>

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



**16%** pôles et directions administratives

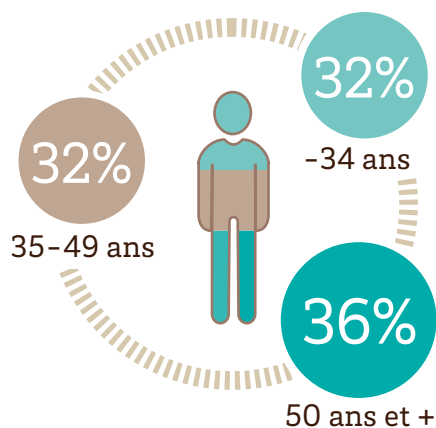


**40%** départements de recherche



**44%** collèges, écoles et instituts de formation

Les agents de l'université ont en moyenne **43 ans**



**43%**  
femmes



**57%**  
hommes

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

**68%**  
femmes



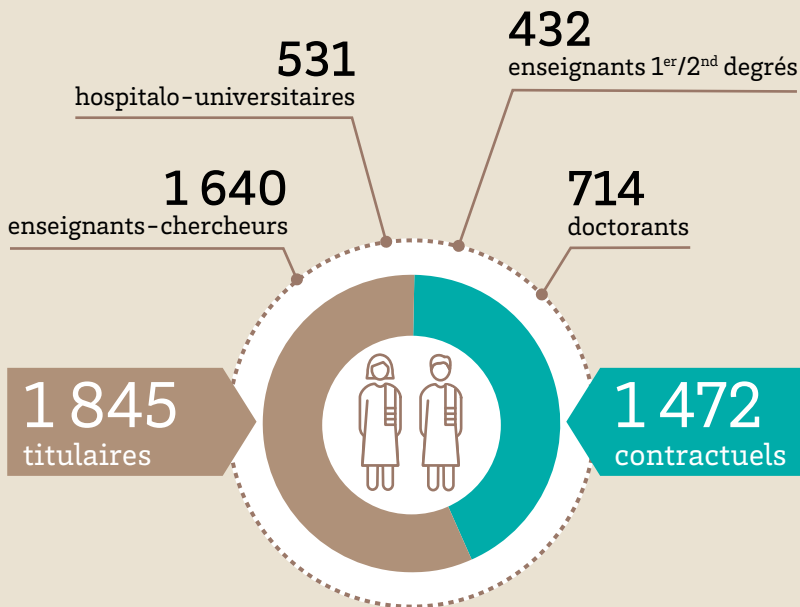
**32%**  
hommes

BIATSS

<sup>1</sup> Secteur public et privé hors fonction publique de l'État.

<sup>2</sup> Voir glossaire.

## Zoom sur les 3 317 personnels d'enseignement et/ou de recherche



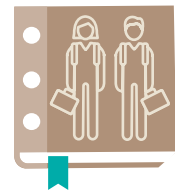
Un réseau de collaborateurs ponctuels parmi lesquels

→ 4 095 vacataires d'enseignement

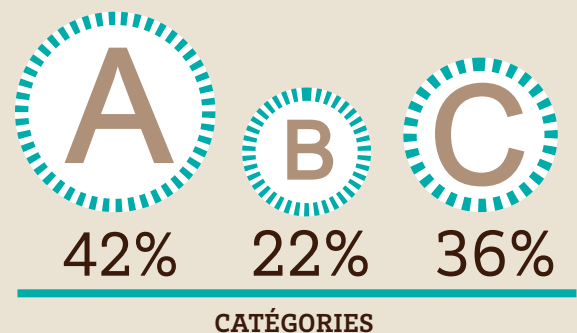
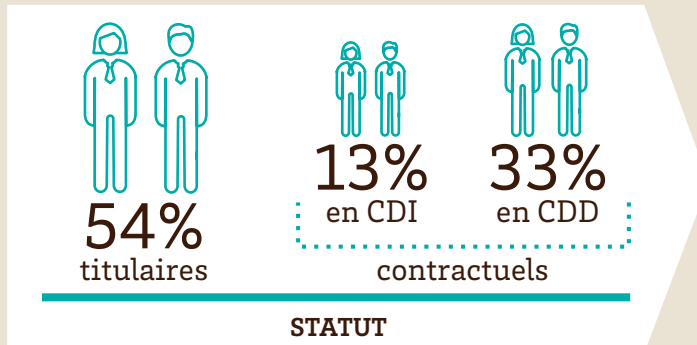


pour un potentiel de 112 417 heures

→ 1 350 emplois étudiants

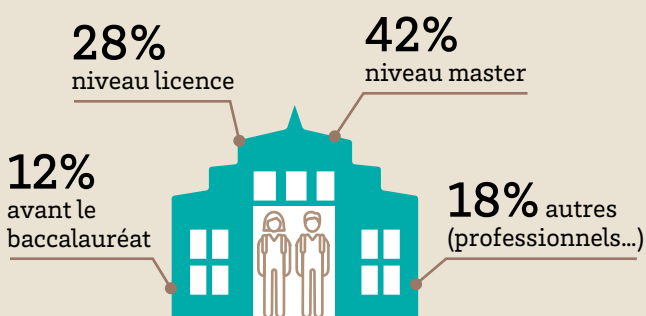


## Zoom sur les 2 953 personnels BIATSS

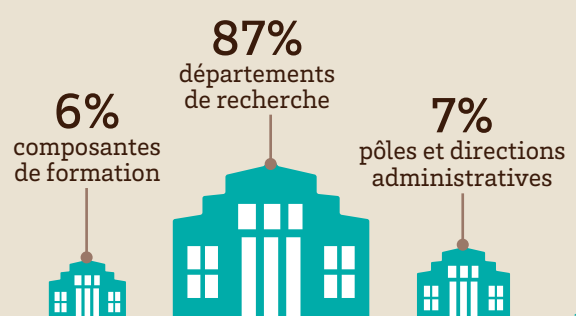


## L'université de Bordeaux accueille 1 142 stagiaires

### Typologie du stage



### Type de structures d'accueil



# Partie 1 : Emplois et effectifs

<b>1. Emplois</b> .....	<b>37</b>
1.1. Plafonds d'emplois .....	37
<b>2. Effectifs</b> .....	<b>39</b>
2.1. L'effectif social.....	39
2.2. Les effectifs par structure .....	42
<b>3. Typologie des effectifs de l'université</b> .....	<b>43</b>
3.1. Les effectifs par statut et filière .....	43
3.2. Les effectifs par type de personnels .....	45
<b>4. Caractéristiques de certaines populations</b> .....	<b>51</b>
4.1. Les doctorants sous contrat .....	51
4.2. Les vacataires d'enseignement .....	52
4.3. L'emploi étudiant .....	54
4.4. L'accueil des stagiaires .....	55

# Partie 1 : Emplois et effectifs

## 1. Emplois

### 1.1. Plafonds d'emplois

Le plafond d'emploi global de l'université s'élève à 5 802 ETPT pour l'année 2023. Il est composé d'une part des emplois sous plafond État définis par le ministère et, d'autre part, des emplois financés sur ressources propres. Ils se répartissent de la manière suivante :

- > Le plafond des emplois État comprend l'ensemble des emplois financés en tout ou partie par l'État. Pour l'université, il s'établit à 4 355 à mettre au regard du plafond de 4 500 autorisés par le ministère pour l'année 2023 ;
- > Le plafond des emplois financés par des ressources propres comprend l'ensemble des emplois contractuels en CDD et en CDI non financés par la dotation ministérielle, notamment les personnels recrutés dans le cadre de l'exécution d'une convention de recherche. Ce plafond s'établit à 1 447 pour l'année 2023.

#### Tableau des emplois du budget 2023 (exécuté)

Le document présenté ci-dessous a été adopté lors du conseil d'administration dans sa séance du 19 mars 2024.

Pour rappel, 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	
EEC	Permanents Titulaires	1 807		1 807
	CDI	12	17	29
	Non permanents CDD	779	525	1 304
<b>S/total EC</b>		<b>2 598</b>	<b>542</b>	<b>3 140</b>
BIATSS	Permanents Titulaires	1 552		1 552
	CDI	57	277	334
	Non permanents CDD	148	628	776
<b>S/total Biatss</b>		<b>1 757</b>	<b>905</b>	<b>2 662</b>
<b>Totaux</b>		<b>4 355</b>	<b>1 447</b>	<b>5 802</b>
<b>Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat</b>		<b>4 500</b>		<b>5 820</b>
				Plafond global des emplois voté par le CA

## ► Suivi des emplois 2023

Sur l'année 2023, l'université de Bordeaux décompte 5 802 ETPT en moyenne, soit 110 ETPT de plus qu'en 2022.

### ETPT 2023 par type de population

Les enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs représentent 54% de l'ETPT global constaté sur l'année 2023. L'augmentation est répartie entre la population BIATSS (+47 ETPT) et enseignante (+63 ETPT).

	janv.	fév.	mars	avril	mai	juin	juillet	août	sept.	oct.	nov.	déc.	ETPT 2023	Rappel 2022
BIATSS	2 630	2 643	2 640	2 649	2 654	2 669	2 667	2 648	2 648	2 676	2 698	2 716	<b>2 662</b>	2 615
EEC	3 172	3 169	3 148	3 131	3 126	3 118	3 097	3 088	3 037	3 116	3 281	3 209	<b>3 140</b>	3 077
	<b>5 800</b>	<b>5 810</b>	<b>5 785</b>	<b>5 778</b>	<b>5 778</b>	<b>5 784</b>	<b>5 762</b>	<b>5 734</b>	<b>5 682</b>	<b>5 789</b>	<b>5 977</b>	<b>5 921</b>	<b>5 802</b>	<b>5 692</b>

### ETPT 2023 par plafond d'emploi

75% des effectifs sont rémunérés sur plafond État. La consommation des ETPT sur ce plafond augmente de 29 ETPT, et de 81 ETPT sur le plafond ressources propres.

	janv.	fév.	mars	avril	mai	juin	juillet	août	sept.	oct.	nov.	déc.	ETPT 2023	Rappel 2022
Emplois rémunérés sur plafond d'emplois Etat	4 380	4 379	4 356	4 338	4 339	4 348	4 338	4 322	4 289	4 338	4 437	4 377	<b>4 355</b>	4 326
Emplois rémunérés sur plafond ressources propres	1 420	1 431	1 429	1 440	1 439	1 436	1 424	1 412	1 392	1 451	1 540	1 544	<b>1 447</b>	1 366
	<b>5 800</b>	<b>5 810</b>	<b>5 785</b>	<b>5 778</b>	<b>5 778</b>	<b>5 784</b>	<b>5 762</b>	<b>5 734</b>	<b>5 682</b>	<b>5 789</b>	<b>5 977</b>	<b>5 921</b>	<b>5 802</b>	<b>5 692</b>

### Par plafond d'emploi et catégorie de personnels

		Jan.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moynne	Rappel 2022
Emplois rémunérés sur plafond d'emplois Etat	BIATSS														
	ITRF	1 330	1 331	1 319	1 313	1 304	1 299	1 296	1 293	1 292	1 288	1 285	1 289	<b>1 303</b>	1 347
	AENES	138	139	137	135	134	133	133	136	134	133	132	132	<b>135</b>	145
	Bibliothèques et musées	102	102	102	102	102	102	102	102	102	100	100	100	<b>101</b>	104
	Pers. sociaux et de santé	11	11	11	11	11	11	11	11	11	10	10	10	<b>11</b>	11
	CDD	113	121	126	132	137	145	150	141	167	176	185	189	<b>148</b>	75
	CDI	46	46	46	48	49	64	63	63	62	65	65	67	<b>57</b>	37
		<b>1 741</b>	<b>1 751</b>	<b>1 741</b>	<b>1 740</b>	<b>1 736</b>	<b>1 754</b>	<b>1 756</b>	<b>1 745</b>	<b>1 763</b>	<b>1 772</b>	<b>1 777</b>	<b>1 786</b>	<b>1 755</b>	<b>1 718</b>
	EEC														
	Enseignants-chercheurs	1 324	1 328	1 323	1 322	1 319	1 318	1 308	1 302	1 292	1 305	1 309	1 307	<b>1 314</b>	1 327
Astronomes et physiciens	12	12	11	12	12	12	12	12	12	12	12	12	<b>11</b>	11	
pers. d'éduc. et d'orientation	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>1</b>	1	
Hospitalo-universitaires	510	506	504	504	514	507	507	507	510	507	577	515	<b>514</b>	519	
Enseignants 2nd degré	368	368	368	367	367	368	367	367	365	370	368	369	<b>367</b>	361	
Enseignants 1er degré	7	7	7	7	7	7	7	7	8	8	8	7	<b>7</b>	8	
Doctorants contractuels	416	405	398	384	382	380	380	381	341	365	386	382	<b>383</b>	381	
congés formation	3	3	4	3	3	3	1	0	0	1	1	0	<b>2</b>	-	
	<b>2 641</b>	<b>2 629</b>	<b>2 616</b>	<b>2 599</b>	<b>2 604</b>	<b>2 595</b>	<b>2 583</b>	<b>2 577</b>	<b>2 528</b>	<b>2 568</b>	<b>2 661</b>	<b>2 593</b>	<b>2 600</b>	<b>2 608</b>	
	<b>4 381</b>	<b>4 380</b>	<b>4 357</b>	<b>4 339</b>	<b>4 340</b>	<b>4 349</b>	<b>4 339</b>	<b>4 323</b>	<b>4 291</b>	<b>4 340</b>	<b>4 438</b>	<b>4 379</b>	<b>4 355</b>	<b>4 326</b>	
Emplois rémunérés sur plafond ressources propres	BIATSS														
	CAE	8	7	6	10	10	11	12	11	9	9	11	11	<b>10</b>	9
	CDD	601	604	607	615	624	613	607	598	579	603	616	621	<b>607</b>	617
	CDI	269	269	273	273	271	279	280	281	281	282	284	283	<b>277</b>	264
	Apprentis	12	12	12	12	12	12	12	12	15	10	11	14	<b>12</b>	7
		<b>890</b>	<b>892</b>	<b>899</b>	<b>909</b>	<b>918</b>	<b>914</b>	<b>911</b>	<b>903</b>	<b>884</b>	<b>904</b>	<b>921</b>	<b>930</b>	<b>906</b>	<b>897</b>
	Enseignants-chercheurs	246	257	255	256	252	255	247	246	249	274	291	288	<b>260</b>	216
	Hospitalo-universitaires	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>1</b>	1
	Enseignants 2nd degré	28	29	28	29	29	30	30	29	23	22	56	56	<b>32</b>	31
	Doctorants contractuels	256	253	248	245	240	236	236	235	236	251	272	271	<b>248</b>	221
	<b>531</b>	<b>540</b>	<b>532</b>	<b>531</b>	<b>522</b>	<b>522</b>	<b>514</b>	<b>511</b>	<b>509</b>	<b>548</b>	<b>620</b>	<b>616</b>	<b>541</b>	<b>469</b>	
	<b>1 421</b>	<b>1 432</b>	<b>1 430</b>	<b>1 441</b>	<b>1 440</b>	<b>1 437</b>	<b>1 425</b>	<b>1 413</b>	<b>1 393</b>	<b>1 452</b>	<b>1 541</b>	<b>1 546</b>	<b>1 447</b>	<b>1 366</b>	
	<b>5 802</b>	<b>5 812</b>	<b>5 787</b>	<b>5 780</b>	<b>5 780</b>	<b>5 786</b>	<b>5 764</b>	<b>5 736</b>	<b>5 684</b>	<b>5 791</b>	<b>5 979</b>	<b>5 925</b>	<b>5 802</b>	<b>5 692</b>	



## Évolution des ETPT 2022 et 2023



## 2. Effectifs

### 2.1. L'effectif social

**Au 31 décembre 2023, l'université compte 6 473 personnels dont 6 270 rémunérés par l'université, soit environ 97% de l'effectif social.**

Entre le 31 décembre 2022 et le 31 décembre 2023, l'effectif rémunéré a augmenté de 159 agents et l'effectif non rémunéré a augmenté de 47 agents, avec une hausse du nombre de personnels en détachement sortant (+21) et en disponibilité (+14).

#### ► Effectif total

Les détachements entrants représentent 0,6% de l'effectif social, alors que les détachements sortants totalisent 1,5%.

L'effectif non rémunéré représente 3% de l'effectif social (contre 2,5% en 2022 et 2,2% en 2021)

		EEC	BIATSS	Total	Rappel 2022
Rémunérés	En activité	3 305	2 915	6 220	6 066
	Détachement entrant	1	37	38	36
	Mise à disposition sortante	11	1	12	9
		3 317	2 953	6 270	6 111
Non rémunérés	Congé parental	1	2	3	7
	Détachement sortant	21	77	98	77
	Disponibilité	26	60	86	72
	Congé sans traitement		16	16	nc
		48	155	203	156
		3 365	3 108	6 473	6 267

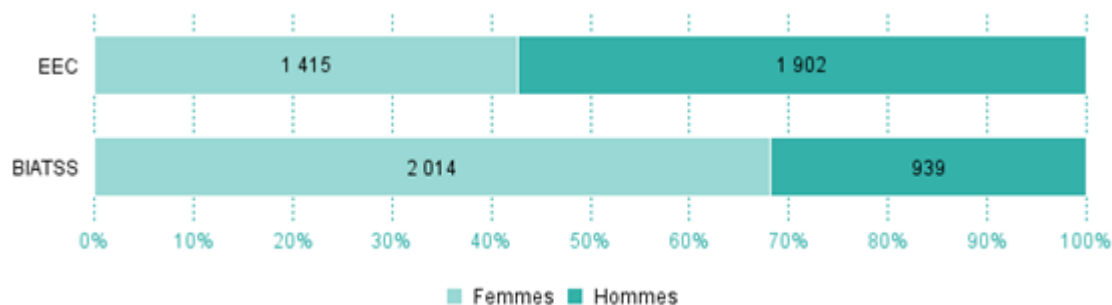
## ➤ Effectif rémunéré

### Par type de personnel et par genre

En 2023, près de 53% des effectifs de l'université sont des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs.

La répartition par genre reste stable.

	Femmes	Hommes	Total	%f	Rappel 2022	%f
EEC	1 415	1 902	3 317	43%	3 264	43%
BIATSS	2 014	939	2 953	68%	2 847	68%
	<b>3 429</b>	<b>2 841</b>	<b>6 270</b>	<b>55%</b>	<b>6 111</b>	<b>55%</b>

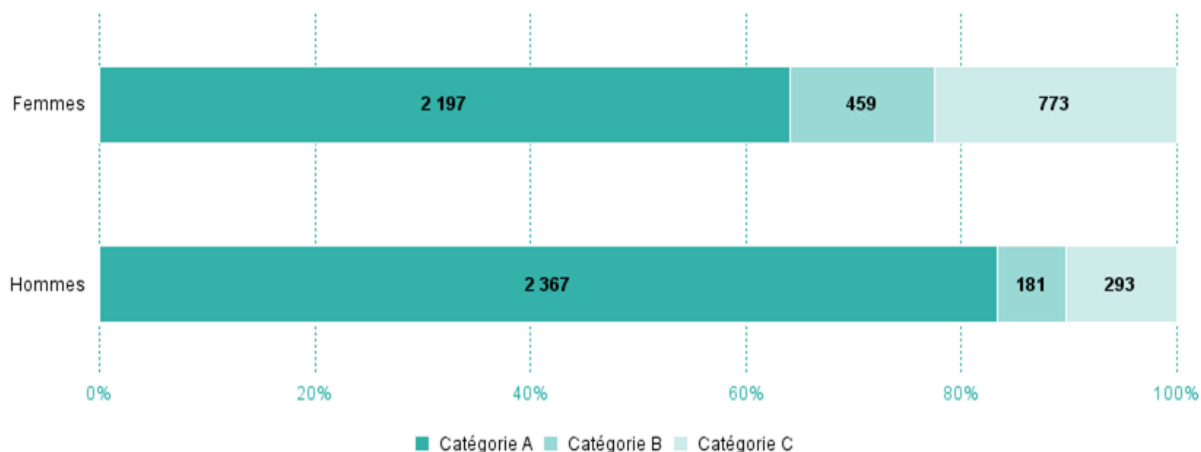


### Par catégorie et par genre

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

- > 73% d'agents de catégorie A. Cette représentation s'explique notamment par le fait que tous les personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs relèvent de la catégorie A ;
- > une faible proportion d'agents de catégorie B (10%) ;
- > un équilibre par genre pour la catégorie A et une forte proportion des femmes sur les catégories B et C (plus de 2/3).

	Femmes	Hommes	Total	%f	Rappel 2022	%f
Catégorie A	2 197	2 367	4 564	48%	4 449	48%
Catégorie B	459	181	640	72%	586	72%
Catégorie C	773	293	1 066	73%	1 076	73%
	<b>3 429</b>	<b>2 841</b>	<b>6 270</b>	<b>55%</b>	<b>6 111</b>	<b>55%</b>

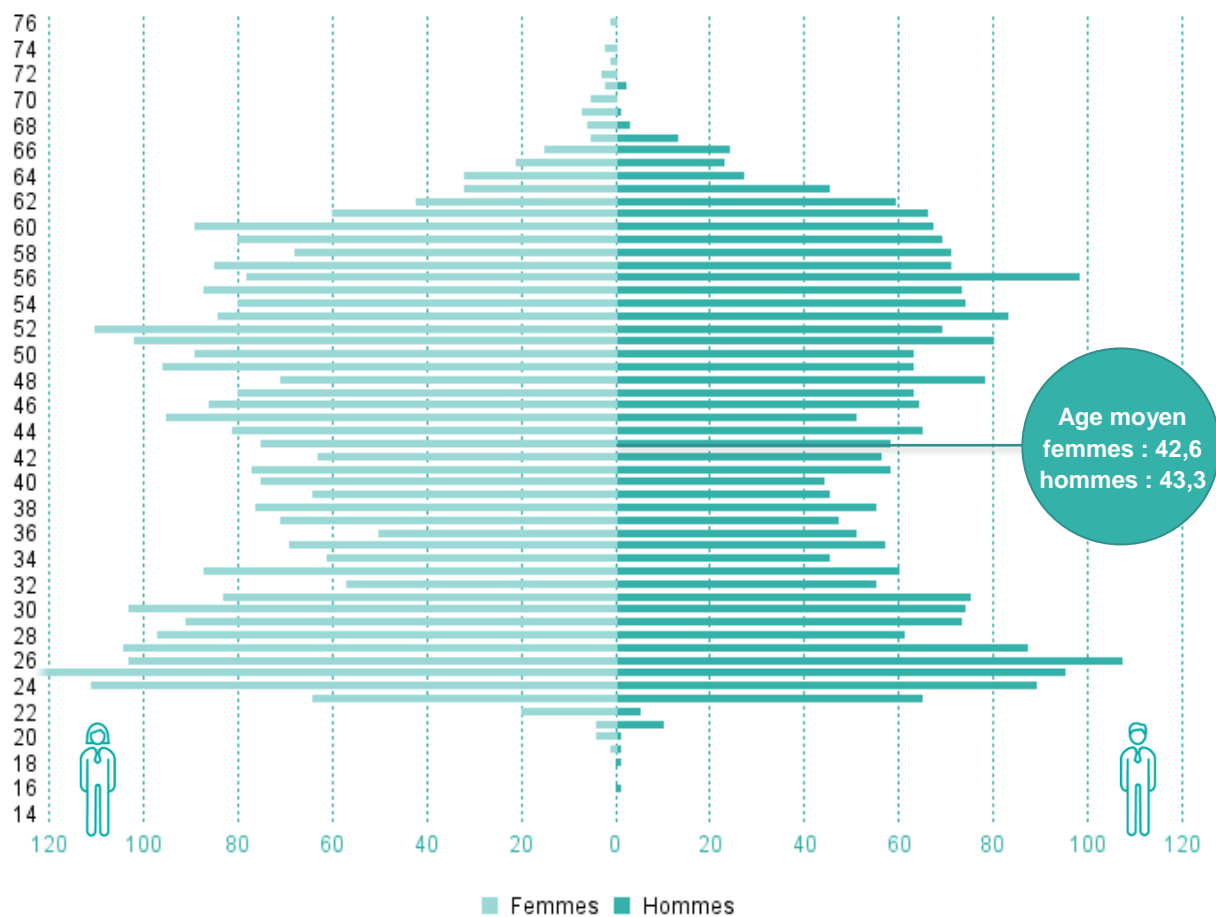


## Répartition des effectifs par tranches d'âge

Tranches d'âge	Femmes	Hommes	% f	Total	% pop
- de 25	204	173	54%	377	6%
25-29	519	423	55%	942	15%
30-34	391	309	56%	700	11%
35-39	330	255	56%	585	9%
40-44	371	281	57%	652	10%
45-49	428	319	57%	747	12%
50-54	465	369	56%	834	13%
55-59	398	382	51%	780	12%
60-64	255	264	49%	519	8%
+ de 65	68	66	51%	134	2%
	<b>3 429</b>	<b>2 841</b>	<b>55%</b>	<b>6 270</b>	

## Pyramide des âges de l'université

La pyramide des âges de l'université montre un équilibre entre femmes et hommes et une distribution homogène entre les tranches d'âge de 25 à 60 ans. L'âge moyen est de 42,7 ans.



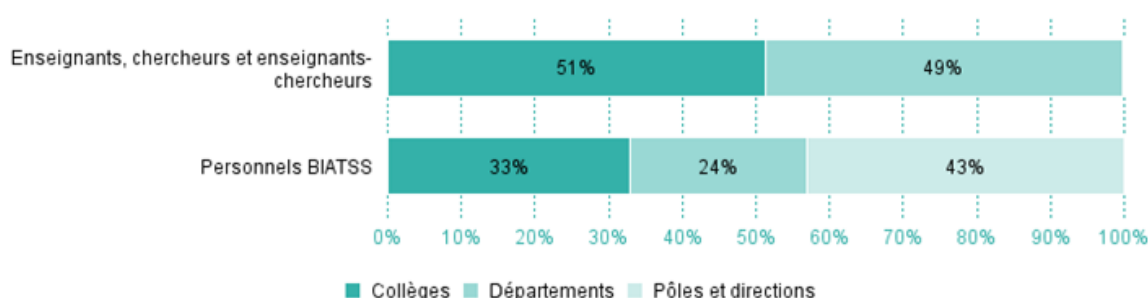
Âge médian : 44 ans – Femmes : 43 ans – Hommes : 44 ans

## 2.2. Les effectifs par structure

Les structures de formation regroupent 44% des effectifs de l'établissement et les structures de recherche 40%.

### Répartition des effectifs par type de structure

- > Les effectifs enseignants-chercheurs et enseignants sont répartis entre collèges (51%) et départements de recherche (49%) ;
- > Les personnels BIATSS sont répartis à hauteur de 43% dans les pôles et directions et 57% dans les collèges, les instituts et les départements.



### Répartition des effectifs physiques et ETP par structure

	EEC	BIATSS			Total effectif physique	Total en ETP	Rappel 2022	
		A	B	C			Eff physique	En ETP
Centre de formation d'apprentis de l'université de Bordeaux		7	9	9	25	22,4	24	21,1
Collège des écoles doctorales	2	13	9	9	33	32,1	31	30,1
Collège droit, sciences politiques, économie et gestion	428	26	38	164	656	447,0	543	348,6
Collège sciences de la santé	697	67	39	108	911	725,4	890	700,8
Collège sciences de l'homme	174	11	9	44	238	168,2	257	181,3
Collège sciences et technologies	776	20	42	62	900	484,5	909	482,9
INSPé	165	14	25	74	278	248,2	281	251,5
Institut des sciences de la vigne et du vin	18	8	5	5	36	26,0	39	27,8
IUT de Bordeaux	313	31	50	90	484	375,5	470	368,8
	<b>2 573</b>	<b>197</b>	<b>226</b>	<b>565</b>	<b>3 561</b>	<b>2 529,2</b>	<b>3 444</b>	<b>2 412,8</b>
Département Bordeaux neurocampus	200	72	24	13	309	260,9	286	240,4
Département droit et transformations sociales	219	6	6	6	237	136,3	234	139,0
Département évaluation, comportements, organisations	174	10	3	2	189	115,7	193	115,7
Département santé publique	152	93	7		252	197,2	238	187,5
Département sciences archéologiques	38	15	1	1	55	46,7	56	48,5
Département sciences biologiques et médicales	213	48	24	15	300	227,7	288	218,7
Département sciences de la matière et du rayonnement	344	46	24	11	425	329,3	422	326,9
Département sciences de l'environnement	216	55	25	9	305	238,4	292	223,3
Département sciences de l'ingénierie et du numérique	551	40	13	10	614	426,8	615	426,7
Département sciences et technologies pour la santé	161	65	26	29	281	223,1	282	222,9
Département sciences sociales des changements contemporains	168	10	4	1	183	113,5	188	123,6
Observatoire aquitain des sciences de l'univers	12	3	1	3	19	13,3	21	15,3
	<b>2 448</b>	<b>463</b>	<b>158</b>	<b>100</b>	<b>3 169</b>	<b>2 328,8</b>	<b>3 115</b>	<b>2 288,5</b>
Agence comptable		11	16	24	51	50,4	49	48,2
Direction de la documentation		42	45	59	146	143,6	144	141,6
Direction des systèmes d'information		82	17	9	108	107,3	111	109,5
Direction générale des services		4	5	9	18	17,3	22	21,3
Pôle administration générale et ressources humaines		81	42	34	157	152,8	143	138,2
Pôle finances et achats		26	17	2	45	43,8	41	39,9
Pôle formation insertion professionnelle et vie universitaire	5	122	33	48	208	191,8	188	172,6
Pôle patrimoine et environnement		67	74	212	353	342,2	364	353,1
Pôle pilotage et aide à la stratégie		51	3		54	52,8	52	50,3
Pôle recherche international partenariats innovation	1	101	11	15	128	124,6	127	120,5
Présidence		7	1	5	13	13,0	13	13,0
Université de Bordeaux	1	2			3	3,0	3	3,0
	<b>7</b>	<b>596</b>	<b>264</b>	<b>417</b>	<b>1 284</b>	<b>1 242,6</b>	<b>1 257</b>	<b>1 211,2</b>
					<b>6 100,6</b>		<b>5 912,5</b>	

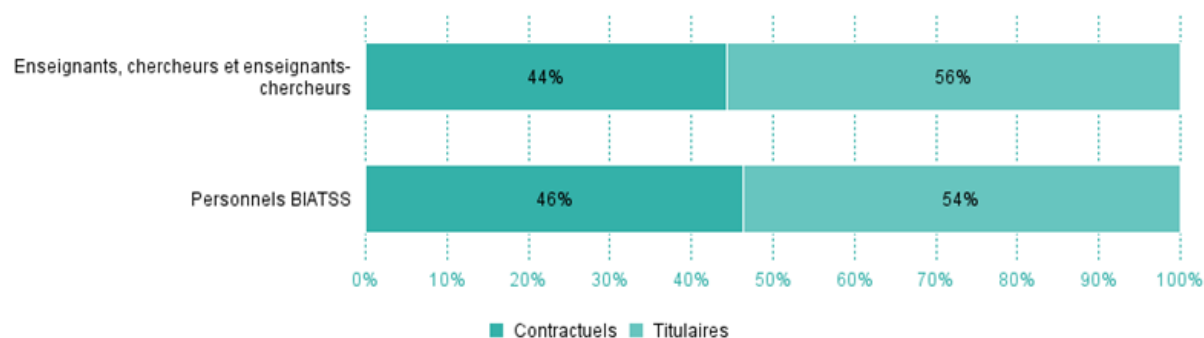
Le recensement de l'effectif physique se fait par structure d'affectation (niveau composante), ce qui conduit à une double comptabilisation dans le cas de multi-affectations entre composantes.

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.

## 3. Typologie des effectifs de l'université

### 3.1. Les effectifs par statut et filière

Au 31 décembre 2023, l'université compte 3 431 fonctionnaires soit 55% des effectifs totaux (contre 57% en 2022).



Les effectifs enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs augmentent par rapport à 2022 (+53 dont +41 contractuels) .

Les effectifs BIATSS sont en augmentation (+106). Les effectifs titulaires baissent (-68) à l'inverse des contractuels (+174).

	Contractuels	%f	Titulaires	%f	Total	%f	Rappel 2022
Astronomes et physiciens			12	42%	12	42%	12
Doctorants contractuels	714	50%			714	50%	731
<b>EEC</b>							
Ens. 1er degré			4	75%	4	75%	4
Ens. 2nd degré	96	65%	332	45%	428	50%	400
Ens. Chercheurs et chercheurs	422	43%	1 206	37%	1 628	38%	1 591
Hospitalo-universitaires	240	49%	291	34%	531	41%	526
	1 472	49%	1 845	38%	3 317	43%	3 264
<b>BIATSS</b>							
AENESR			138	85%	138	85%	146
Bibliothèque - Musée			102	66%	102	66%	104
ITRF	1 350	68%	1 341	67%	2 691	67%	2 577
Médicaux sociaux	17	76%	5	100%	22	82%	20
	1 367	68%	1 586	68%	2 953	68%	2 847
	2 839	58%	3 431	52%	6 270	55%	6 111

Un agent compte pour 1 quelque soit sa quotité de travail.

Effectif rémunéré réparti par type de population et par filière (ETP)

	Contractuels	Titulaires	Total	Rappel 2022
Astronomes et physiciens		11,5	11,5	11,5
Doctorants contractuels	712,1		712,1	730,5
<b>EEC</b>				
Ens. 1er degré		4,0	4,0	4,0
Ens. 2nd degré	91,4	330,8	422,2	392,4
Ens. Chercheurs et chercheurs	376,8	1 182,6	1 559,4	1 537,9
Hospitalo-universitaires	234,7	290,7	525,4	520,4
	1 415,0	1 819,6	3 234,6	3 196,7
<b>BIATSS</b>				
AENESR		134,2	134,2	142,7
Bibliothèque - Musée		100,1	100,1	103,2
ITRF	1 312,1	1 308,6	2 620,7	2 508,5
Médicaux sociaux	10,7	5,0	15,7	14,5
	1 322,9	1 547,9	2 870,8	2 769,0
	2 737,9	3 367,5	6 105,4	5 965,6

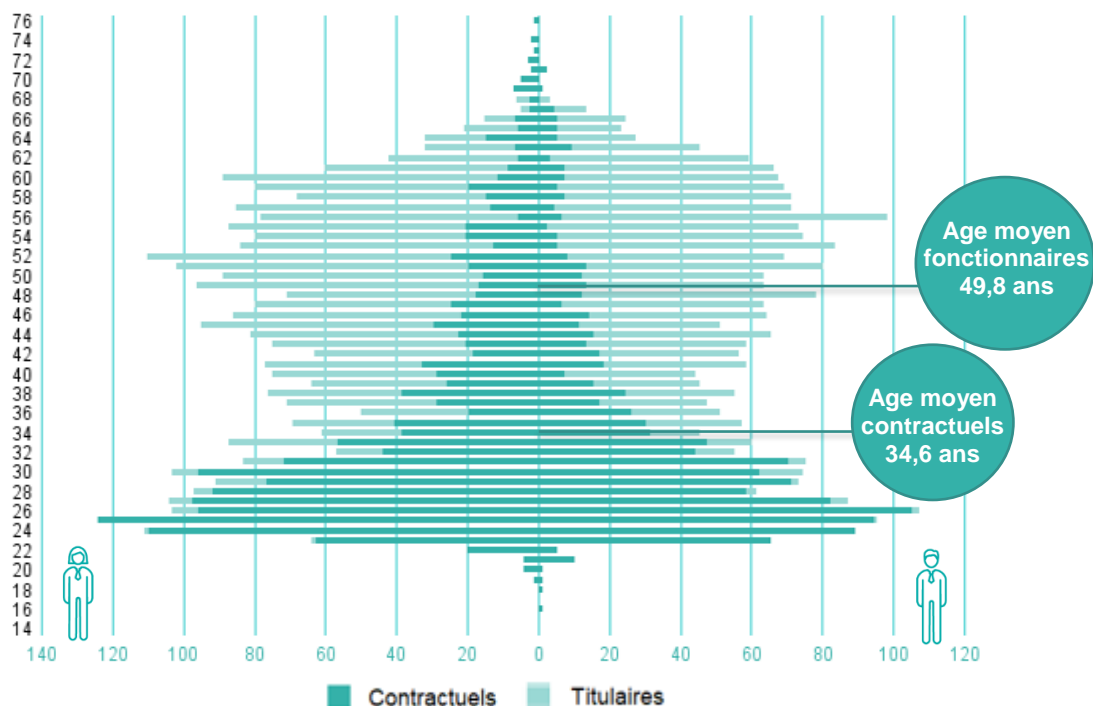
## Pyramides des âges

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

La pyramide des âges montre que la population des agents contractuels est jeune (tranches d'âge de 22 à 32 ans majoritaires). Les doctorants contractuels, jeunes et nombreux (714), renforcent la forme de la pyramide. Les agents contractuels BIATSS se révèlent être une population plus âgée que les contractuels enseignants, avec une répartition sur l'ensemble des tranches d'âge et majoritairement féminine.

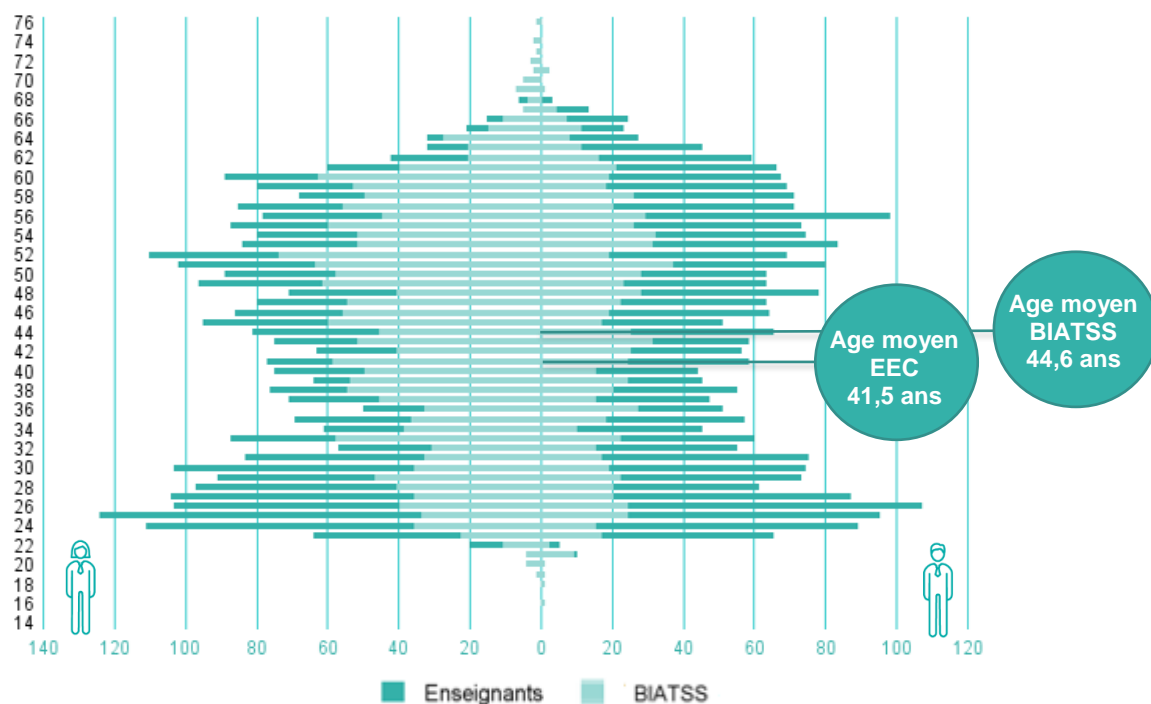
L'âge moyen est 42,9 ans.

### Par statut



Age médian : 44 ans – Contractuels : 30 ans – Titulaires : 51 ans

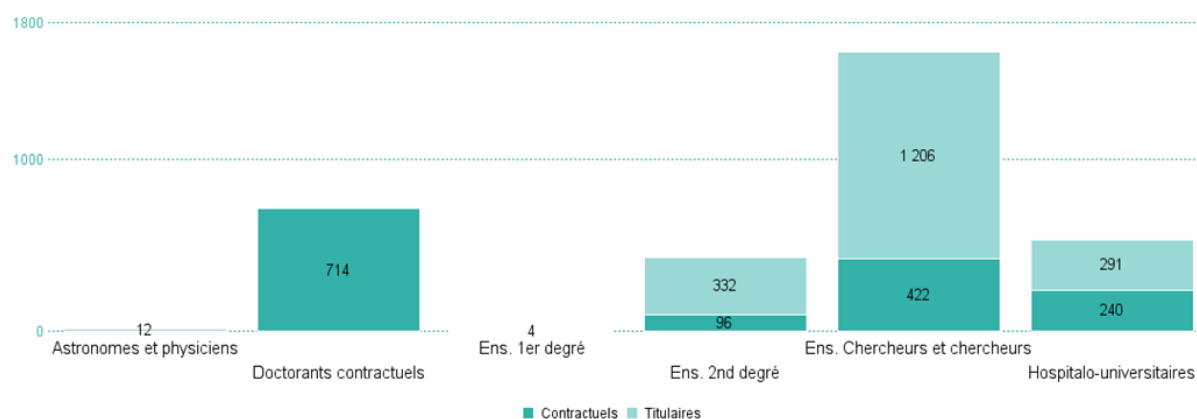
### Par type de personnel



Age médian : 44 ans – BIATSS : 45 ans – EEC : 41 ans

## 3.2. Les effectifs par type de personnels

### ▶ Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs



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

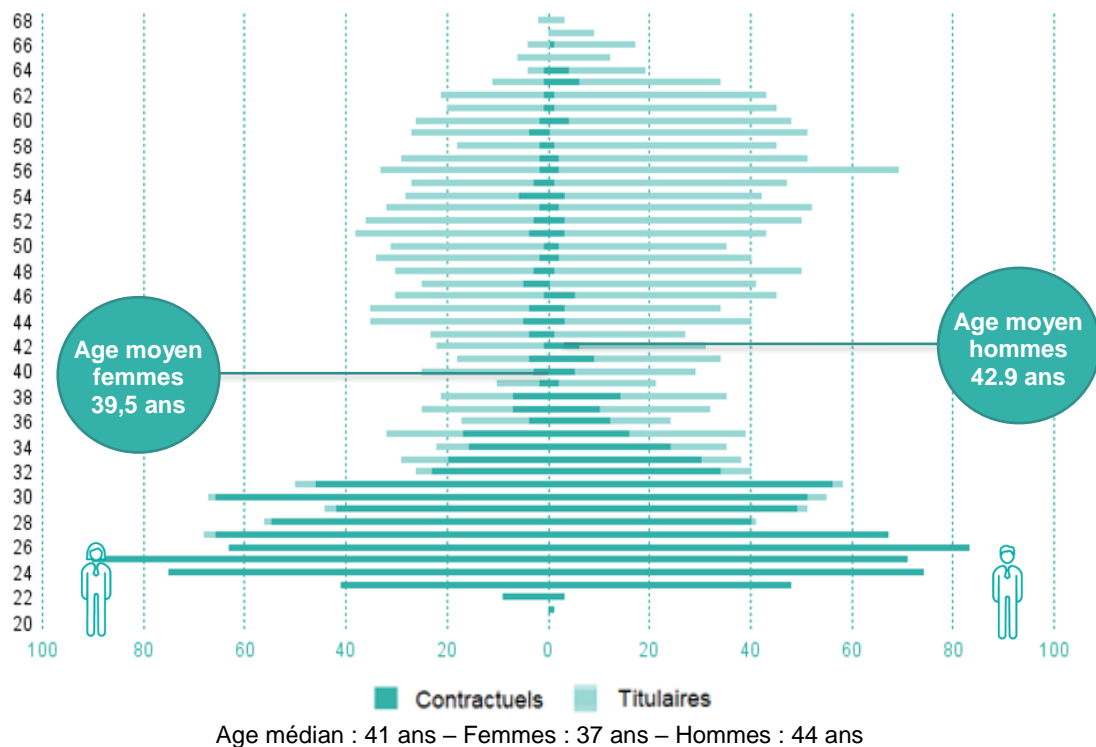
Les personnels titulaires comme contractuels voient leur nombre augmenter (+12 titulaires et +41 contractuels).

- > 56% des enseignants sont titulaires, dont 2/3 sont enseignants-chercheurs (maîtres de conférences et professeurs des universités) ;
- > 65% des personnels enseignants contractuels sont des chercheurs contractuels ou des doctorants contractuels ;
- > 57% des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs de l'université de Bordeaux sont des hommes.

		Femmes	Hommes	Total	%f	Rappel 2022		
Titulaires	Ens. cherch. et cherch.	Maîtres de conférences	319	405	724	44%	739	
		Professeurs	122	360	482	25%	471	
			441	765	1 206	37%	1 210	
		Astronomes et physiciens	5	7	12	42%	12	
		Hospitalo-universitaires	Maîtres de conférences	53	53	106	50%	103
			Professeurs	46	139	185	25%	187
			99	192	291	34%	290	
		Ens. 2nd degré	151	181	332	45%	317	
		Ens. 1er degré	3	1	4	75%	4	
			699	1 146	1 845	38%	1 833	
Contractuels	Ens. cherch. et cherch.	ATER	54	76	130	42%	134	
		Chercheurs	111	134	245	45%	205	
		Personnels associés	15	25	40	38%	38	
		Professeurs juniors	0	7	7	0%	4	
			180	242	422	43%	381	
		Hospitalo-universitaires	117	123	240	49%	236	
		Ens. 2nd degré	62	34	96	65%	83	
		Doctorants	357	357	714	50%	731	
		716	756	1 472	49%	1 431		
		1 415	1 902	3 317	43%	3 264		

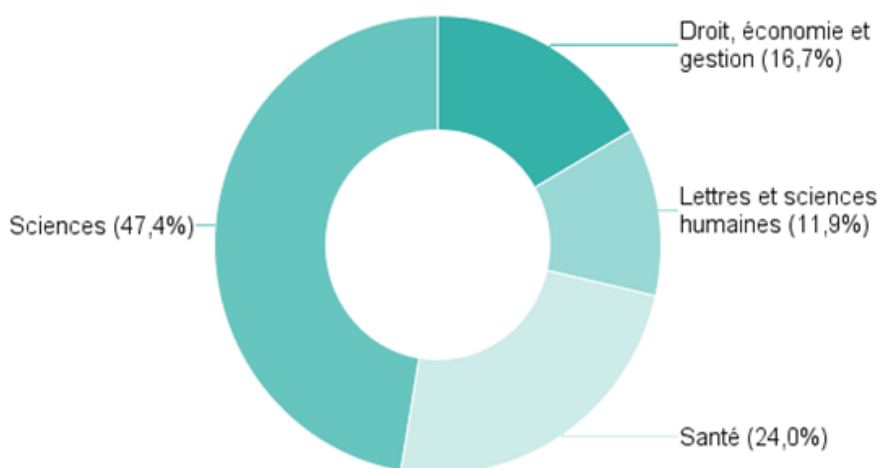
### Pyramide des âges enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs

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 (57%).



### Répartition des enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires titulaires par domaine disciplinaire

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





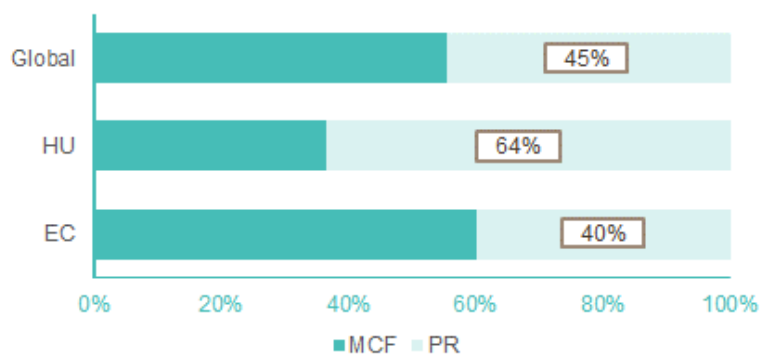
- > La représentation féminine est supérieure dans le domaine des lettres et sciences humaines (52%) et moindre dans le domaine des sciences (29%).
- > Bien que la part des professeurs d'université soit très variable selon les domaines, elle a augmenté sur la moyenne générale à 45% (+1% par rapport à 2022). Cette évolution est notamment liée à la mise en œuvre de la loi de programmation de la recherche qui permet de promouvoir des personnels par voie de repyramidage.

	Ens. Chercheurs et chercheurs				Hospitalo-universitaires				Total	%PR	%f
	MCF	%f	PR	%f	MCF	%f	PR	%f			
Droit, économie et gestion	148	51%	102	31%					250	41%	43%
Lettres et sciences humaines	116	58%	62	40%					178	35%	52%
Santé	45	56%	24	54%	106	50%	185	25%	360	58%	38%
Sciences	415	36%	294	18%					709	41%	29%
	724	60%	482	40%	106	36%	185	64%	1 497	45%	36%

↓ [Détail de la répartition des enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires titulaires par section CNU](#)

### Taux de PR enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires

Le taux PR en 2023 est de 45% contre 44% en 2022 et 43% en 2021.



#### Calcul du taux PR :

$$\frac{\text{Nb de PR}}{\text{Nb de PR} + \text{MCF}}$$

### Répartition des enseignants titulaires par discipline du second degré

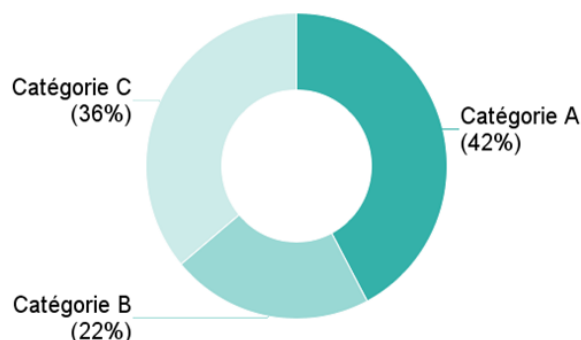
La part des femmes parmi les PRAG a légèrement diminué en 2023 (-1%) et les PRCE (-4%).

	PRAG		PRCE		Total	
	Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f
Droit, économie et gestion	30	40%	19	63%	49	49%
Lettres et sciences humaines	83	57%	76	51%	159	54%
Sciences	82	26%	32	41%	114	30%
<b>Total</b>	<b>195</b>	<b>41%</b>	<b>127</b>	<b>50%</b>	<b>322</b>	<b>45%</b>

↓ [Détail de la répartition des enseignants titulaires par discipline du 2nd degré](#)

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

Répartition des personnels BIATSS par catégorie



Répartition des personnels BIATSS par statut



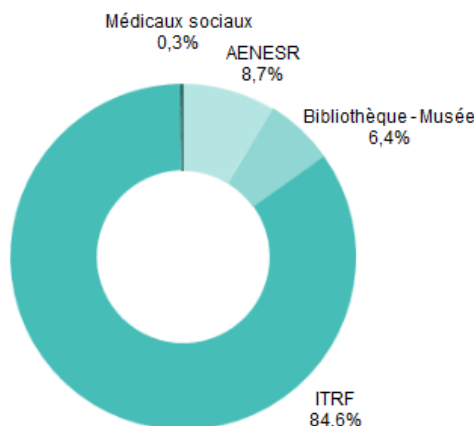
### Effectif BIATSS titulaire et contractuel réparti par type de population, par catégorie et par genre

Les personnels de catégorie A représentent 29% de l'effectif titulaire et 57% de l'effectif contractuel. La proportion de personnels de catégorie C titulaires (42%) est supérieure à celle des contractuels de même catégorie (29%). Les personnels contractuels de catégorie B sont sous-représentés parmi les contractuels (13%).

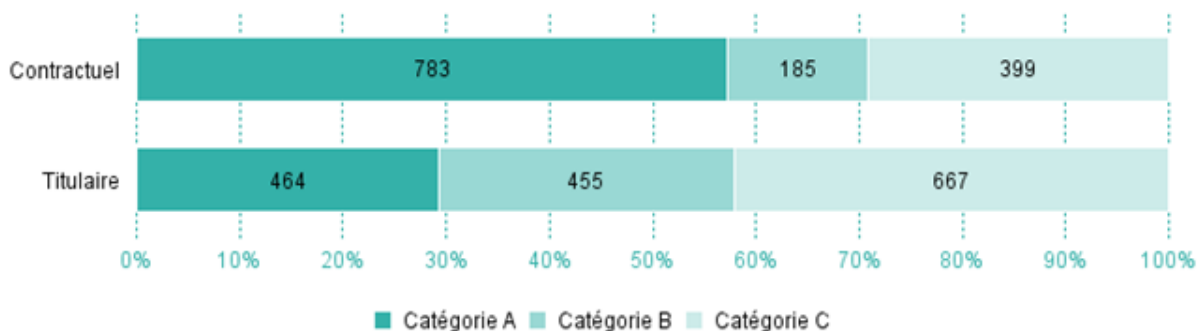
Le nombre de CDD augmente (+145), comme l'effectif CDI (+24).

		A		B		C		Total		Rappel 2022	
			%f		%f		%f		%f		%f
Titulaire	AENESR	31	61%	42	95%	65	89%	138	85%	146	86%
	Bibliothèque - Musée	33	70%	30	87%	39	46%	102	66%	104	67%
	ITRF	395	58%	383	67%	563	73%	1 341	67%	1 399	67%
	Médicaux sociaux	5	100%					5	100%	5	100%
		464	59%	455	71%	667	73%	1 586	68%	1 654	69%
Contractuel	Autres types de contrat	2	100%	3	33%	10	50%	15	53%	12	33%
	CDD	489	65%	143	75%	337	73%	969	69%	824	68%
	CDI	292	65%	39	77%	41	68%	372	66%	348	70%
	CUI					11	73%	11	73%	9	56%
		783	65%	185	75%	399	72%	1 367	68%	1 193	68%
	<b>Total</b>	<b>1 247</b>	<b>63%</b>	<b>640</b>	<b>72%</b>	<b>1 066</b>	<b>73%</b>	<b>2 953</b>	<b>68%</b>	<b>2 847</b>	<b>68%</b>

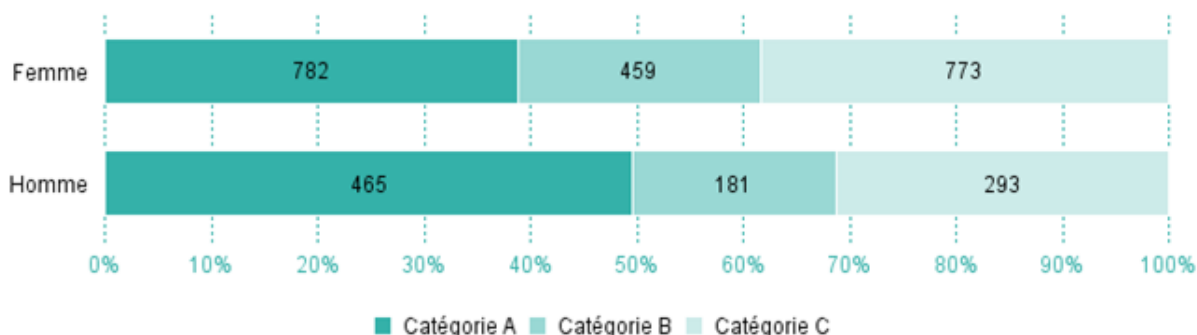
### Répartition des effectifs BIATSS titulaires par filière



### Répartition des effectifs par statut

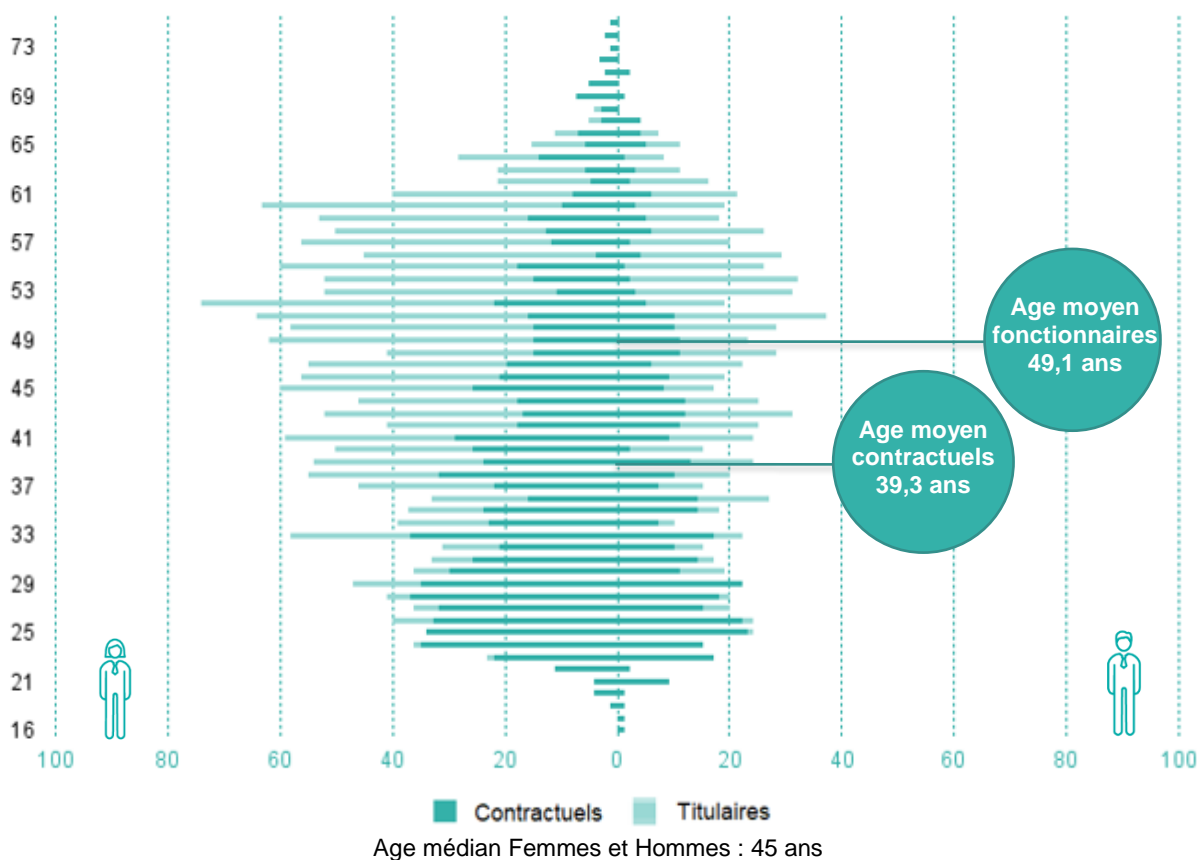


### Répartition des effectifs par genre



### Pyramide des âges des BIATSS

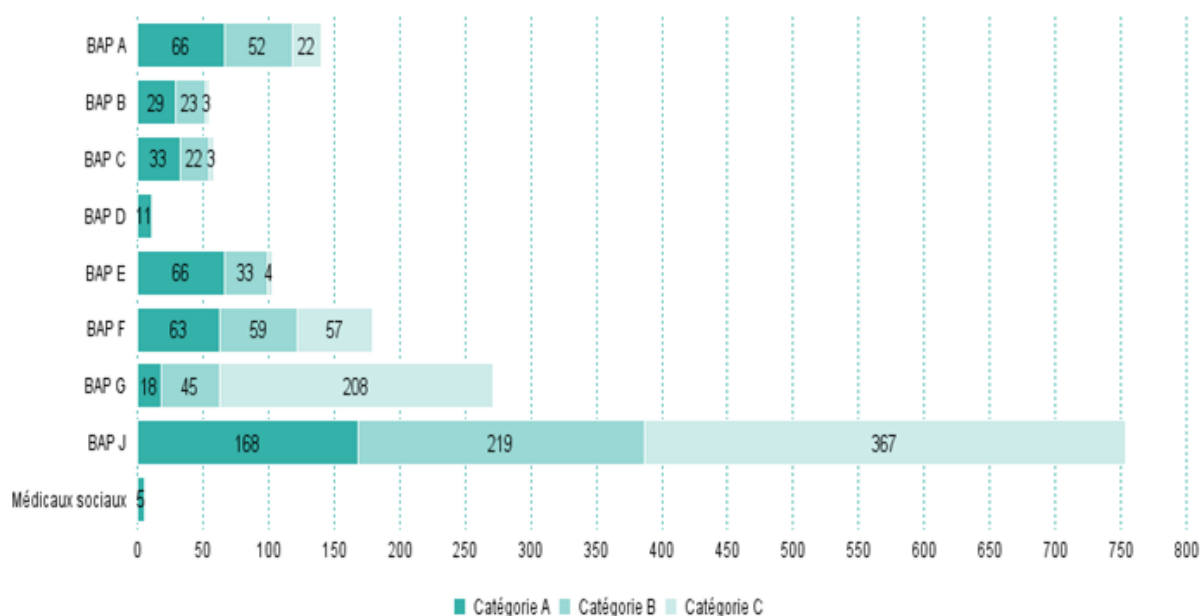
La pyramide des âges des BIATSS se caractérise par une sous-représentation des moins de 30 ans. Elle est également majoritairement féminine. L'âge moyen est de 44,5 ans.



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

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Eff.	% A	Eff.	% B	Eff.	% C	Eff.
BAP A	66	47%	52	37%	22	16%	140
BAP B	29	53%	23	42%	3	5%	55
BAP C	33	57%	22	38%	3	5%	58
BAP D	11	100%	-	-	-	-	11
BAP E	66	64%	33	32%	4	4%	103
BAP F	63	35%	59	33%	57	32%	179
BAP G	18	7%	45	17%	208	77%	271
BAP J	168	22%	219	29%	367	49%	754
Médicaux sociaux	5	100%	-	-	-	-	5
Non renseigné	5	50%	2	20%	3	30%	10
	<b>464</b>	<b>29%</b>	<b>455</b>	<b>29%</b>	<b>667</b>	<b>42%</b>	<b>1 586</b>



## Répartition des repyramidages des BIATSS titulaires par branche d'activité professionnelle (BAP) et par corps

Cat.	Corps	BAP							Total
		A	B	C	E	F	G	J	
<b>B</b>	TCH	4	4	3	0	1	2	8	22
	ASI	2	2	2	0	1	1	1	9
<b>A</b>	IGE	1	1	1	0	0	0	0	3
	IGR	1	0	1	1	0	0	0	3
		<b>8</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>37</b>

## 4. Caractéristiques de certaines populations

### 4.1. Les doctorants sous contrat

#### 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 diminué de 17 personnes entre 2022 et 2023 ;
- > plus d'1/4 des doctorants sont de nationalité étrangère ;
- > 90% des doctorants ont moins de 30 ans ;
- > l'âge moyen d'un doctorant à l'université de Bordeaux est d'environ 25 ans ;
- > 50% des doctorants contractuels sont des femmes.

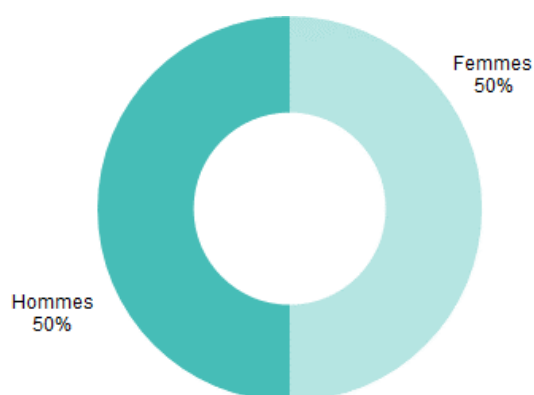
Tranche d'âge	Etrangers	Français	Total	%f	Rappel 2022
- de 25	36	197	233	48%	217
25-29	124	289	413	51%	451
30-34	27	24	51	55%	50
+ de 35	7	10	17	35%	13
	194	520	714	50%	731

#### Doctorants contractuels par type de mission

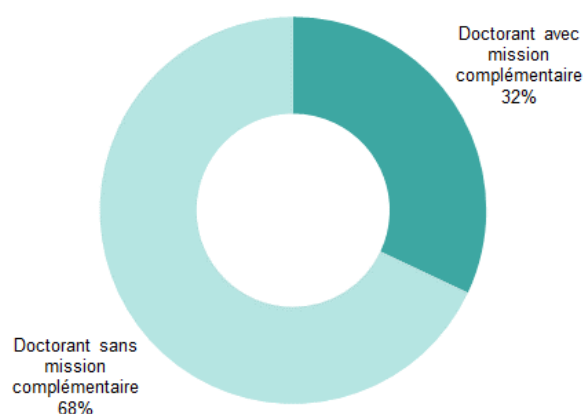
- > 32% des doctorants contractuels ont une mission complémentaire en majorité lié à l'enseignement, mais qui peut aussi être une mission d'expertise ou une mission dans les domaines de la diffusion de l'information scientifique et technique et de la valorisation des résultats de la recherche (-4% par rapport à 2022).

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total	%f	Rappel 2022
Doctorant avec mission complémentaire	105	126	231	46%	246
Doctorant sans mission complémentaire	252	231	483	52%	485
	357	357	714	50%	731

#### Doctorants par genre



#### Doctorants par type de mission



## 4.2. Les vacataires d'enseignement

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).

Sur l'année universitaire 2022-2023, l'université a recruté 4 095 vacataires d'enseignement :

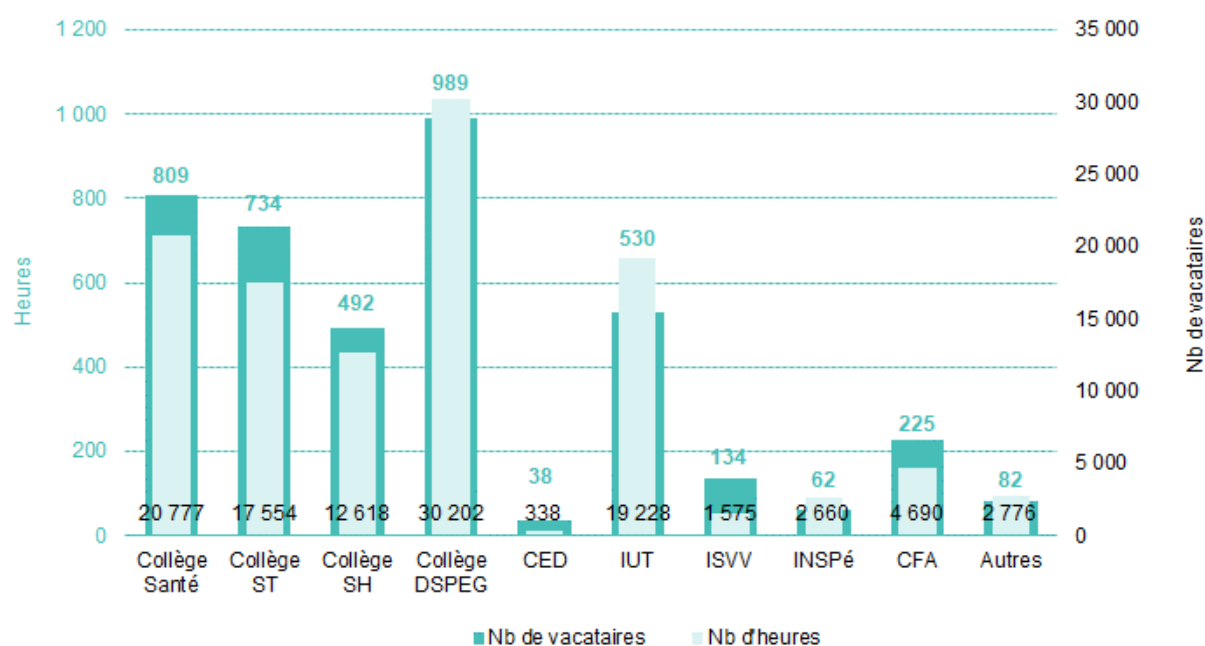
- > 3 851 chargés d'enseignement vacataires ;
- > 244 agents temporaires vacataires ;
- > parmi ces vacataires, 133 sont intervenus au titre d'une convention de partenariat avec un autre établissement et 193 sans rémunération.

### Nombre de vacataires ATV/CEV par structure

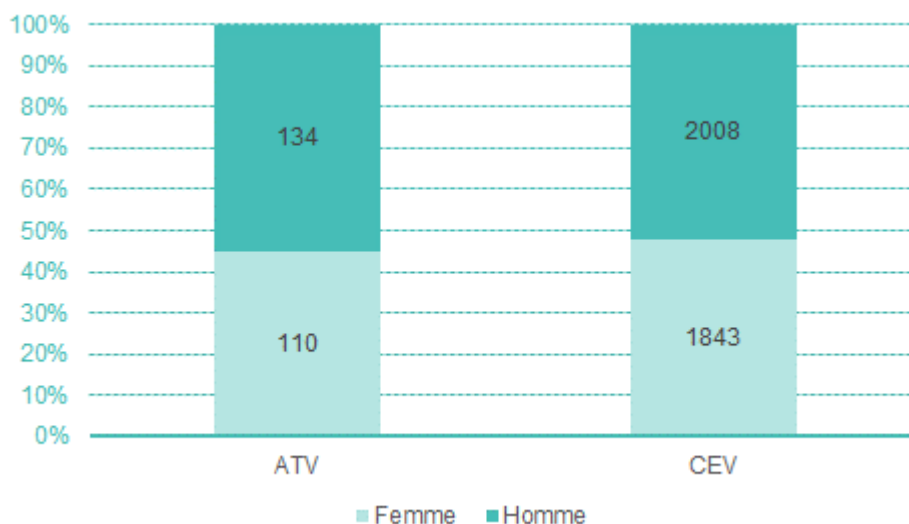
Composante d'affectation	Nb de vacataires	ATV	CEV	dont conventionnés	dont bénévoles	Nb d'heures	Nb d'heures moyen par vacataire
Collège Santé	809	28	781	5	102	20 777	26
Collège ST	734	38	696	84	36	17 554	24
Collège SH	492	32	460	5		12 618	26
Collège DSPEG	989	106	883	8	3	30 202	31
Collège des écoles doctorales	38	1	37	7		338	9
IUT de Bordeaux	530	23	507	2	3	19 228	36
ISVV	134	1	133	14	43	1 575	12
CFA	62	5	57	4	0	2 660	43
INSPé	225	10	215	1	6	4 690	21
Autres	82	0	82	3	0	2 776	34
<b>Total</b>	<b>4 095</b>	<b>244</b>	<b>3 851</b>	<b>133</b>	<b>193</b>	<b>112 417</b>	<b>27</b>

[↓](#) *Détail du nombre de vacataires ATV/CEV par sous-structure*

### Répartition des vacataires par structure



## Répartition des vacataires par genre



## Délais de paiement des vacataires d'enseignement

*L'article 11 de la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur précise que la rémunération des chargés d'enseignement vacataires et des agents temporaires vacataires est versée mensuellement au plus tard le 1er septembre 2022.*

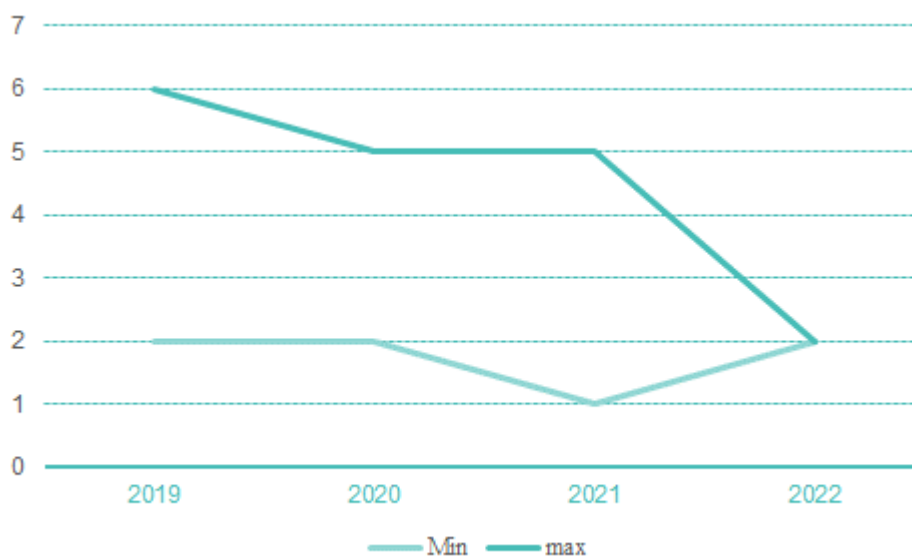
À compter de l'année universitaire 2022-2023, la mise en paiement des heures réalisées par les vacataires d'enseignement s'effectue après attestation du service fait mois par mois.

## Evolution des délais moyen de paiement des vacataires entre 2019 et 2022

En 2019 le délai de paiement s'étalait entre 2 et 6 mois.

Avec la mise en place du paiement mensualisé pour les vacataires, le délai de paiement a été réduit à 2 mois après les heures réalisées, excepté pour des vacataires dont le dossier n'est pas complet ou dont les heures ne sont pas attestées dans les temps.

Il est difficile de réduire ces délais au vu des dates de transmission à la DRFIP .



## 4.3. L'emploi étudiant

### Nombre d'étudiants payés par mois dans le cadre d'un contrat étudiant en cours sur l'année 2023

1 350 étudiants ont bénéficié d'au moins un contrat étudiant au cours de l'année 2023 pour un montant total de 2 009 K€ (chargés), ce qui représente en moyenne mensuelle 431 contrats pour une masse salariale de 167 K€. Le nombre total de contrats étudiants s'élève à 1 685 compte tenu du fait qu'un étudiant peut bénéficier de plusieurs contrats au cours de l'année, soit +265 contrats par rapport à 2022.

Le nombre d'étudiants ayant bénéficié d'un contrat en 2023 est en augmentation (+158 par rapport à 2022).

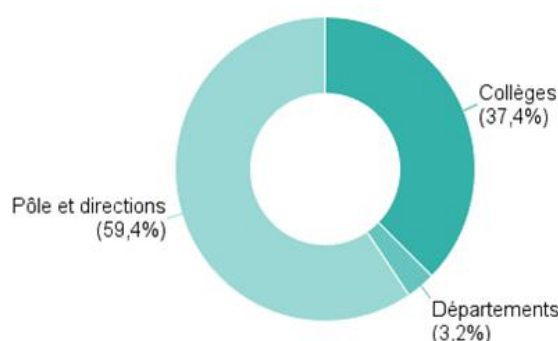
	Janv	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc	Effectif global des contrats étudiants sur l'année 2023	Rappel 2022
Femmes	406	232	323	366	374	320	212	82	64	129	292	444	938	811
Hommes	172	120	141	157	155	133	91	48	30	66	125	195	412	381
Total	578	352	464	523	529	453	303	130	94	195	417	639	1 350	1 192
Montant	316 K€	140 K€	173 K€	192 K€	202 K€	177 K€	145 K€	73 K€	62 K€	162 K€	190 K€	178 K€	2 009 K€	1 694 K€
Nb de contrats payés par mois	1 083	1 082	1 078	1 077	1 076	1 075	1 077	1 077	895	893	893	893	1 685	1 420

### Répartition des emplois étudiants par type de structure

La majorité des contrats étudiants sont réalisés entre les collèges et les pôles et directions.

La part de ces contrats dans les départements est en légère hausse (+0,9%)

La présence forte des contrats étudiants dans les pôles et directions, en particulier au pôle formation, insertion professionnelle et vie universitaire (FIPVU), au service PHASE (public handicapé, artistes, sportifs, étudiants), est notamment due à l'accompagnement des étudiants en situation de handicap.



### Évolution du montant et du nombre des étudiants contractuels payés par mois au cours de l'année 2023





## 4.4. L'accueil des stagiaires

### Répartition des stagiaires par structure d'accueil

1 142 stagiaires ont été accueillis à l'université de Bordeaux en 2023 ; la majeure partie de ces stages (87%) se déroulent dans les départements de recherche.

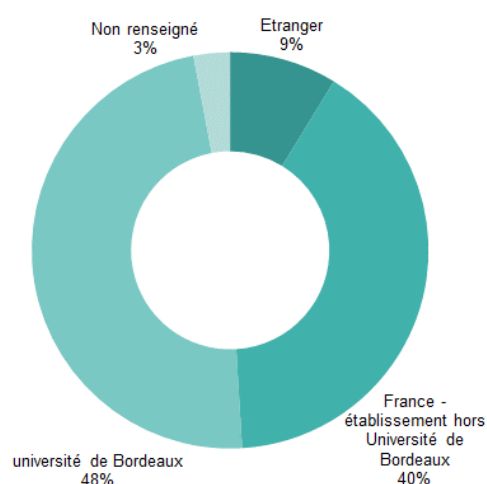
### Détail du nombre de stagiaires par type de structure

	Nb de stagiaires
Collèges et instituts de formation	66
Départements de recherche	990
Pôles et directions administratives	86
<b>Total</b>	<b>1 142</b>

### Origine des stagiaires accueillis

Près de 48% des stagiaires accueillis sont étudiants à l'université de Bordeaux et 9% d'entre eux proviennent d'un établissement étranger.

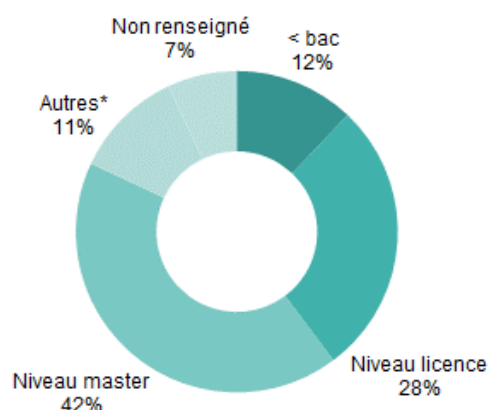
Provenance du stagiaire	Nb de stagiaires
Etranger	100
France - établissement hors Université de Bordeaux	460
Université de Bordeaux	548
Non renseigné	34
<b>Total</b>	<b>1 142</b>



### Niveau de formation des stagiaires accueillis

Près de 70% des stagiaires sont inscrits à un diplôme de niveau licence ou master.

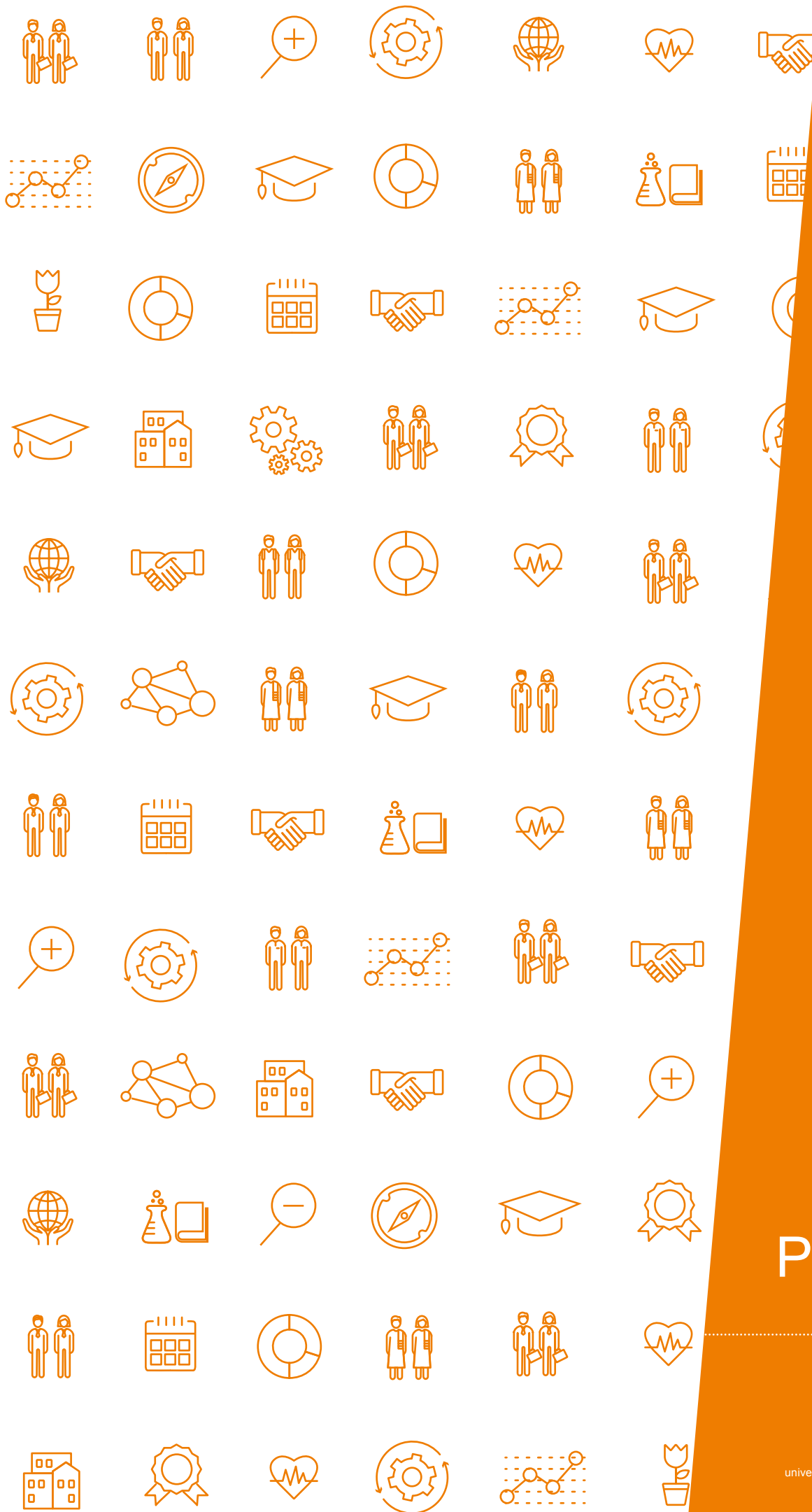
Niveau	Nb de stagiaires
< bac	138
Niveau licence	316
Niveau master	482
Autres*	126
Non renseigné	80
<b>Total</b>	<b>1 142</b>



\* Ingénieurs, professionnels de la santé...

### ↓ Durée des stages





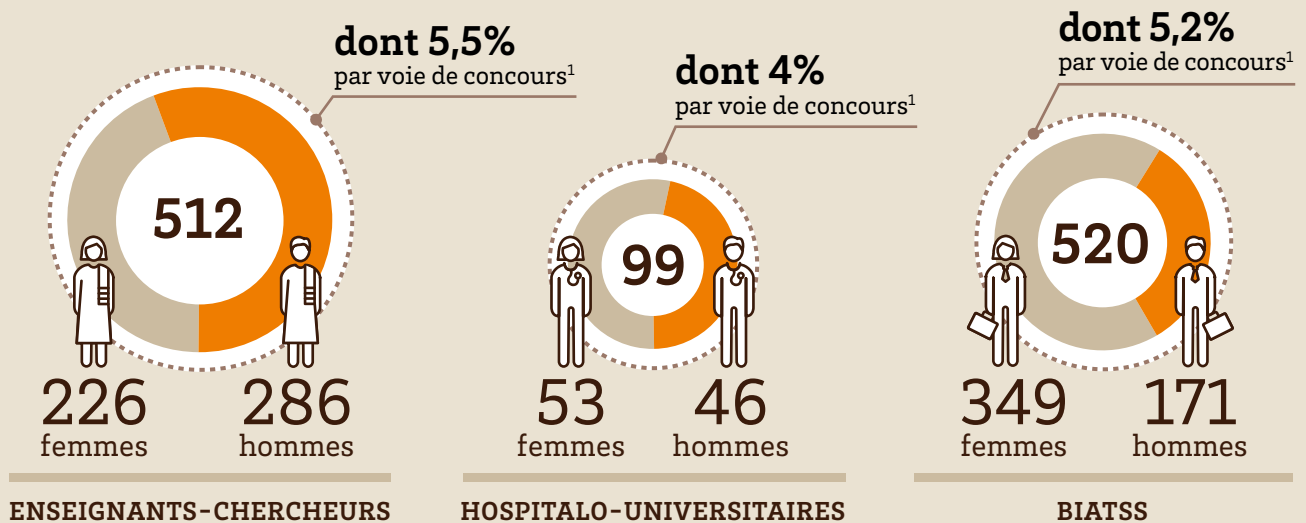
# Partie 2.

## Carrière

# → Focus sur les recrutements, les promotions et les conditions salariales

## L'université attire de nouveaux talents...

**1 131** recrutements de nouveaux talents



<sup>1</sup> Hors promotion des titulaires par concours

## ... à l'international



**21%** des nouveaux talents sont de nationalité étrangère



**dont 184** enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires

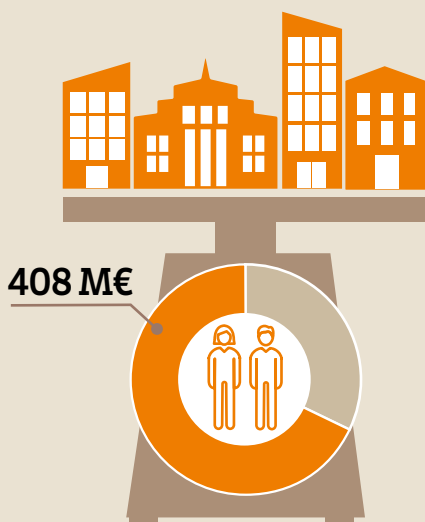
**141** chercheurs et enseignants invités

42 nationalités représentées



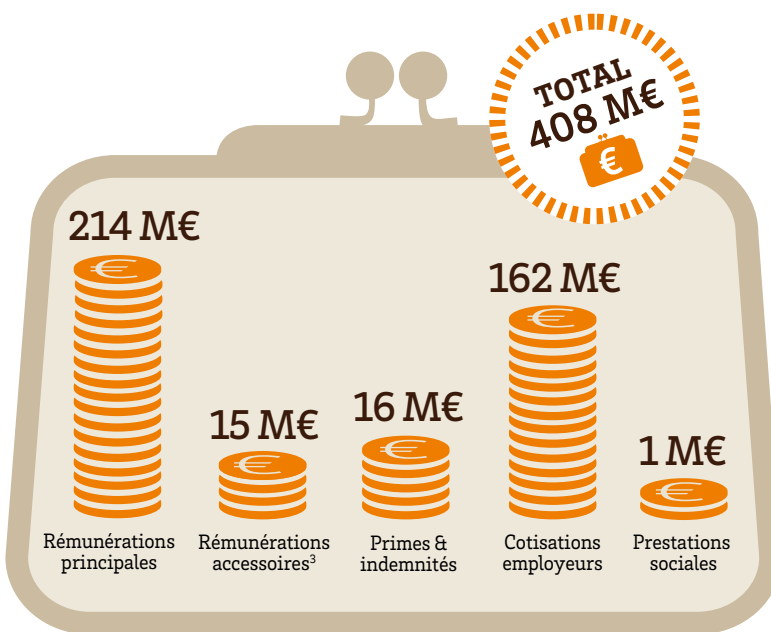
## La masse salariale

68% du budget<sup>2</sup>  
de l'établissement



<sup>2</sup> Budget exécuté

## Répartition de la masse salariale

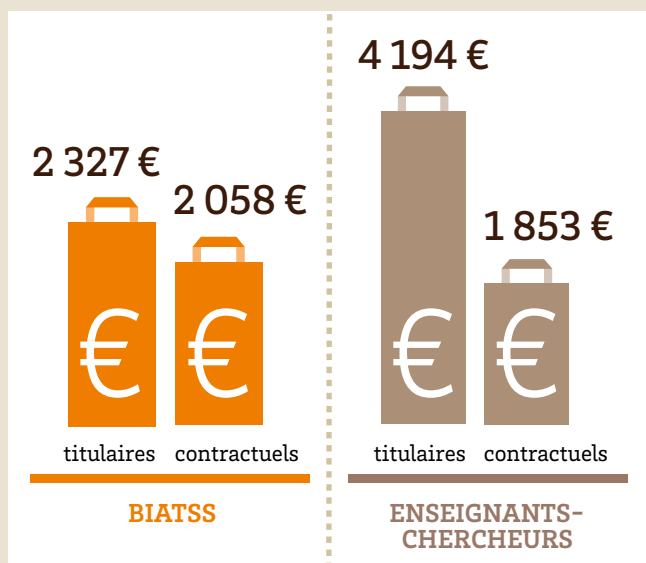


<sup>3</sup> Dont heures de cours complémentaires

## Les salaires et promotions

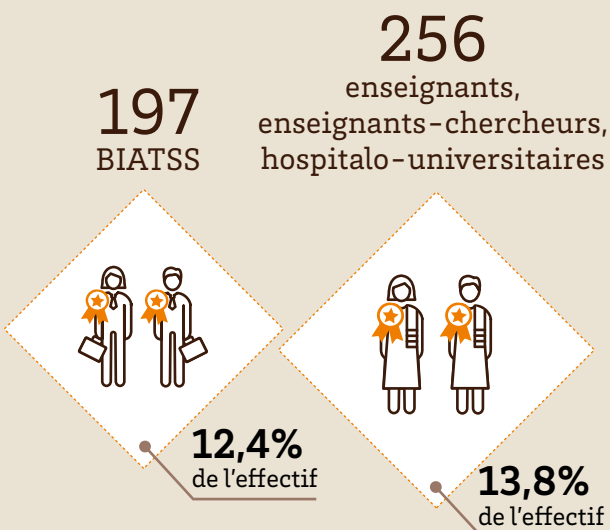
Combien gagnent  
les personnels en moyenne ?

Rémunération nette mensuelle<sup>4</sup>



<sup>4</sup> Salaire moyen mensuel, en équivalent temps plein travaillé

Promotions  
des titulaires<sup>5</sup>



<sup>5</sup> Promotions des titulaires par avancement ou titulaires université de Bordeaux lauréats de concours

## Partie 2 : Carrière

<b>1. Recrutements .....</b>	<b>61</b>
1.1. Les concours et recrutements titulaires .....	61
1.2. Les publications sur le site Choisir le service public et mobilités (titulaires BIATSS)...	70
1.3. Les recrutements des agents contractuels .....	70
<b>2. Promotions .....</b>	<b>74</b>
2.1. Le bilan des promotions de grade des enseignants, enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires.....	74
2.2. Les promotions des personnels BIATSS .....	83
2.3. Les voies d'accès temporaires aux corps supérieurs (repyramidages).....	92
<b>3. Rémunération .....</b>	<b>96</b>
3.1. La rémunération nette mensuelle moyenne.....	96
3.2. Les primes et indemnités versées en 2023 .....	99
3.3. La masse salariale .....	102
3.4. Les heures de cours complémentaires.....	103
<b>4. Évolution professionnelle et accompagnement.....</b>	<b>104</b>
<b>5. Flux de personnels.....</b>	<b>110</b>
5.1. Le taux de rotation.....	110
5.2. Les départs .....	110

# Partie 2 : Carrière

## 1. Recrutements

### 1.1. Les concours et recrutements titulaires

#### ▣ Concours enseignants-chercheurs

35 postes d'enseignants-chercheurs au total ont été publiés à l'université en 2023 :

- > 26 postes de maîtres de conférences (MCF) ;
- > 9 postes de professeurs des universités (PR).

2 postes n'ont pas été pourvus à l'issue des concours.

#### ◆ Bilan des candidatures

##### Répartition des candidatures par corps et par genre

Corps	Nb de postes publiés	Nb de postes non pourvus	Nb de candidatures recevables			Nb de postes publiés en 2022	Nb de postes non pourvus	Nb de candidatures recevables		
			Femmes	Hommes	Total			Femmes	Hommes	Total
PR	9	0	19	36	55	20	-	50	90	140
MCF	26	2	302	541	843	28	-	351	560	911
	35	2	321	577	898	48	-	401	650	1051

[↓ Détail de la répartition des candidatures par corps, genre et structure](#)

#### ◆ Bilan synthétique des lauréats par corps

Corps	Nb de postes publiés	Nb de postes non pourvus	Nb de candidats classés		Total	Nb de postes pourvus par mutation		Nb de postes pourvus par concours		Nb de candidats locaux recrutés		Total		
			F	H		F	H	F	H	F	H			
			PR	9		0	6	7	13	1	0		1	3
MCF	26	2	37	50	87	0	0	0	8	16	24	0	4	4
	35	2	43	57	100	1	0	1	11	21	32	3	8	11

[↓ Bilan des lauréats par corps, genre et structure](#)

[↓ Bilan des publications et candidatures recevables 2019-2023](#)

#### ◆ Modalités de recrutement

La majorité des postes a été pourvue par la voie du concours : 97% de l'ensemble des postes effectivement pourvus contre 3% pourvus par mutation et aucun par détachement.

En 2023, 1 poste de professeur des universités a été pourvu par la voie de la mutation dite « prioritaire ». Sont considérées comme « prioritaires » les candidatures à la mutation déposées par des personnes qui remplissent les conditions prévues à l'article L512-19 du code général de la fonction publique, en particulier rapprochement de conjoints et handicap.

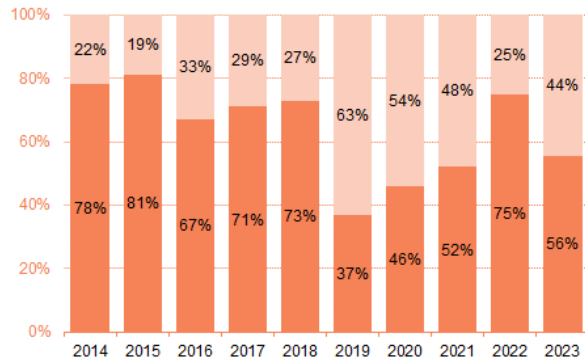


## Égalité femmes-hommes

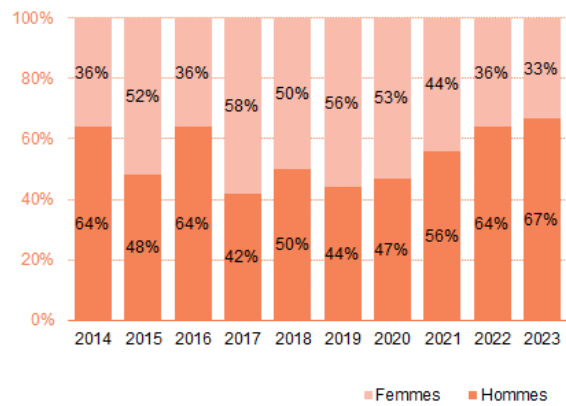
Les postes de professeurs des universités ont été pourvus pour 44% par des femmes (5 hommes pour 4 femmes). Cela revient à une hausse de la tendance observée en 2022, année durant laquelle les recrutements de professeurs femmes ont été en retrait par rapport aux années 2019 à 2021. Cela est néanmoins à pondérer par le faible nombre de recrutements de professeurs des universités (9 postes en 2023 contre 20 en 2022). Concernant les maîtres de conférences, la tendance observée depuis les 2 dernières années se poursuit, les postes de maîtres de conférences sont à nouveau pourvus majoritairement par des hommes cette année (67% d'hommes recrutés contre 33% de femmes – 16 hommes pour 8 femmes).



### Postes de professeurs des universités



### Postes de maîtres de conférences

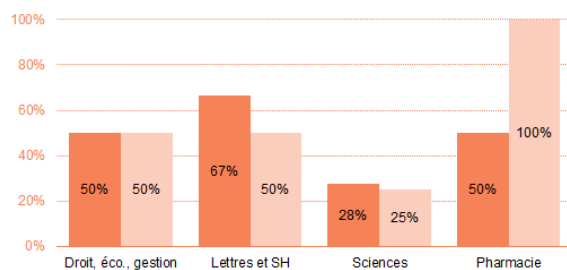


Le nombre de femmes et d'hommes recrutés est assez fluctuant au fil des années, notamment en fonction des disciplines.

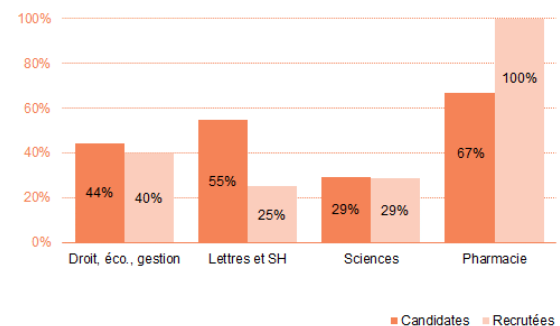
La proportion de femmes recrutées sur les postes de professeurs des universités en 2023 connaît une forte hausse (+ 19 points).

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

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



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





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

Le pourcentage global des recrutements locaux s'élève à 33% pour l'ensemble des recrutements PR et MCF effectués en 2023.

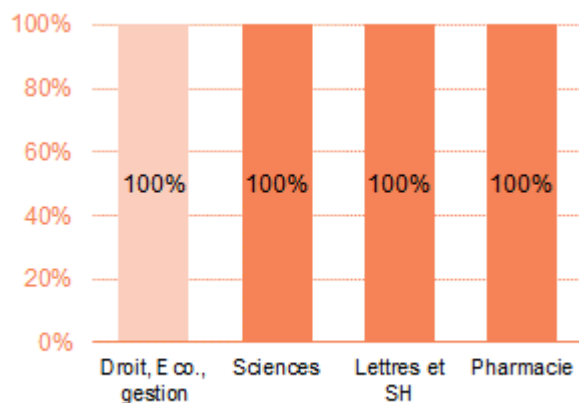
Sur un poste de maître de conférences, est considéré comme un candidat local, le candidat qui a obtenu sa thèse dans l'établissement de recrutement (hors mutation).

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

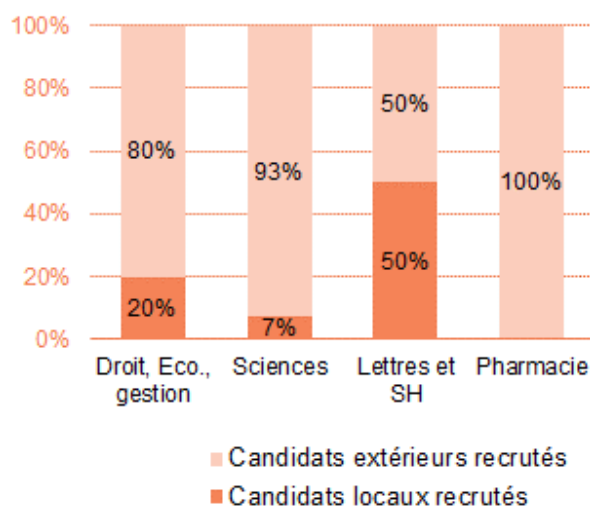
La proportion de lauréats locaux est plus élevée sur les postes PR avec un taux global de 78% (soit 22% de recrutements externes) contre seulement 17% pour les recrutements MCF (soit 83% de lauréats externes).

Corps	Groupe disciplinaire	Nb de postes pourvus	Nb de candidats locaux recrutés	% recrutements locaux	Nb de candidats extérieurs recrutés	% recrutements externes
<b>Professeurs</b>	Droit, Eco., gestion	2	0	0%	2	100%
	Sciences	4	4	100%	0	0%
	Lettres et SH	2	2	100%	0	0%
	Pharmacie	1	1	100%	0	0%
		9	7	78%	2	22%
<b>Maîtres de conférences</b>	Droit, Eco., gestion	5	1	20%	4	80%
	Sciences	14	1	7%	13	93%
	Lettres et SH	4	2	50%	2	50%
	Pharmacie	1	0	0%	1	100%
	Pluridisciplinaire	0	0	0%	0	0%
		24	4	17%	20	83%
		33	11	33%	22	67%

Postes de professeurs des universités



Postes de maîtres de conférences



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

34 comités de sélection ont été constitués en 2023 pour 35 postes publiés : la différence s'explique par le fait que 1 poste a été pourvu par mutation prioritaire, ce qui n'a pas nécessité la mise en place du comité de sélection afférent.

Au sein des comités de sélection constitués en 2023, comme les 5 années précédentes, on observe un nombre moyen de 10 membres pour les comités PR et MCF.

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

Corps	Nb de postes publiés	Nb de comités constitués	Total membres		Total membres jurys	Proportion globale	
			Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
PR	9	8	37	43	80	46%	54%
MCF	26	26	125	145	270	46%	54%
	<b>35</b>	<b>34</b>	<b>162</b>	<b>188</b>	<b>350</b>	<b>46%</b>	<b>54%</b>

### Composition des jurys par origine des membres (internes/externes)

#### Présidence des comités de sélection

L'établissement recommande, afin d'éviter un déséquilibre trop important, de favoriser la présidence des comités de sélection par des personnes des deux sexes.

Cet équilibre entre présidence par une femme ou un homme n'a pas été atteint pour 2023.

Néanmoins, si cet équilibre est en retrait par rapport à l'année 2022 pour les recrutements de maîtres de conférences, il est en hausse pour ceux de professeurs des universités.

Corps	Nb de postes publiés	Nb de comités constitués	% Présidence f
PR	9	8	38%
MCF	26	26	38%
	<b>35</b>	<b>34</b>	<b>38%</b>

### Détail présidence des comités de sélection

## Concours des personnels enseignants hospitalo-universitaires

#### Professeur des universités-praticien hospitalier (PUPH)

7 postes PUPH ouverts (dont 6 en sciences médicales) ;

29% de femmes lauréates (33% sur la seule filière sciences médicales).

#### Maître de conférences des universités-praticien hospitalier

7 postes de MCUPH ont été ouverts en sciences médicales.

Les femmes représentent 57% des lauréats MCUPH.

UFR	MCUPH		PUPH		Total	
	Total	dont f	Total	dont f	Total	dont f
Sciences médicales	7	4	6	2	13	6
Sciences odontologiques	-	-	1	-	1	-
Sciences pharmaceutiques	-	-	-	-	-	-
	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>6</b>

## ➤ Recrutements enseignants du second degré 2023

Pour la rentrée 2023, 25 emplois d'enseignants du 2<sup>nd</sup> degré ont été proposés à l'université de Bordeaux pour une affectation au 1<sup>er</sup> septembre :

- > 24 lors de la 1<sup>ère</sup> campagne ;
- > 1 lors de la 2<sup>e</sup> campagne.

Seulement 20 postes proposés ont été pourvus : 5 par des femmes et 15 par des hommes.

### Répartition des résultats par genre

Campagne	Nb de postes publiés	Nb de postes pourvus			Nb de postes publiés en 2022	Nb de postes pourvus		
		F	H	Total		F	H	Total
1ère campagne	24	5	15	20	14	5	9	14
2ème campagne	1	0	0	0	3	1	2	3
	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>17</b>

[⬇](#) *Détail de la répartition des résultats par genre (enseignants du 2<sup>nd</sup> degré)*

## ➤ Concours et recrutements sans concours ITRF

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

En 2023, l'université a ouvert 32 emplois au titre des concours :

- > 12 en catégorie A : 6 concours externes, 6 concours internes ;
- > 11 en catégorie B : 6 concours externes et 5 concours internes ;
- > 9 en catégorie C : 3 concours externes, 3 concours internes, 3 BOE.

8 postes sur 32 n'ont pas été pourvus à l'issue des concours et recrutements sans concours dont 4 en catégorie A (1 IGE en concours externe, 3 IGE en concours interne), 2 en catégorie B (1 TCH externe, 1 TCH interne) et 2 en catégorie C (1 ATRF interne, 1 en BOE).

[⬇](#) *Bilan des postes non pourvus*

[⬇](#) *Bilan 2023 : recours aux listes complémentaires*

## Bilan 2023 : répartition inscrits, présents, admissibles, admis

Cat.	Corps	Nature	Nb de postes UB	Nb d'inscrits	Nb admissibles	Nb présents à l'admission	Nb d'admis LP / postes UB		Nb d'admis LC
							Total	dont f	
A	IGE	Externe	4	31	11	7	3	1	3
		Interne	4	27	13	2	1	1	0
	ASI	Externe	2	37	8	4	2	2	0
		Interne	2	53	14	7	2	2	1
			12	148	46	20	8	6	4
B	TCH	Externe*	6	64	20	12	5	5	2
		Interne*	5	102	40	13	4	3	5
				11	166	60	25	9	8
C	ATRF	BOE	3	19	9	9	2	2	2
		Externe*	3	28	9	NC	3	2	2
		Interne*	3	29	20	NC	2	1	0
			9	76	38	9	7	5	4
			32	390	144	54	24	19	15

\*Données incomplètes, certains concours ayant été organisés par d'autres établissements (chiffres UB uniquement)

[↓](#) *Détail des répartitions inscrits, présents, admissibles, admis par BAP et emploi-type*

[↓](#) *Lauréats par genre, par BAP et emploi-type*

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

En 2023, 2 postes publiés sur 3 au titre des recrutements BOE ont été pourvus.

Le contexte de crise sanitaire avait conduit à une baisse générale des candidatures sur tous les types de recrutements en 2022. Cette tendance se poursuit en 2023.

Par ailleurs, dans la continuité et conformément à la loi de transformation de la fonction publique, il est possible à tout fonctionnaire bénéficiaire de l'obligation d'emploi et remplissant les conditions d'accéder à un corps ou cadre de niveau supérieur. Cette année, 5 recrutements de techniciens offerts par la voie du détachement aux fonctionnaires de catégorie C bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont été ouverts. Ce dispositif est en expérimentation jusqu'au 31 décembre 2025.

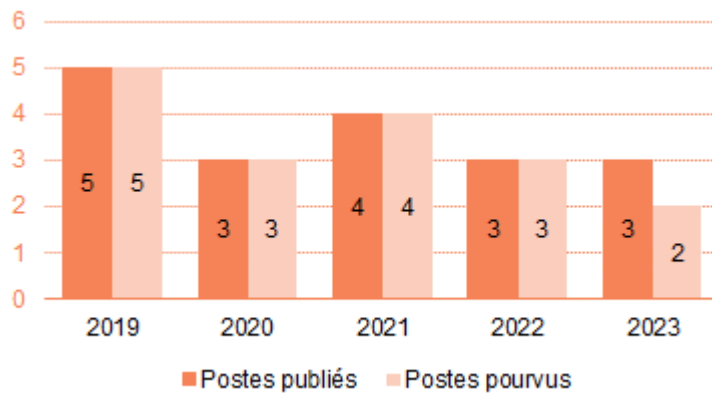


### Bilan des recrutements BOE

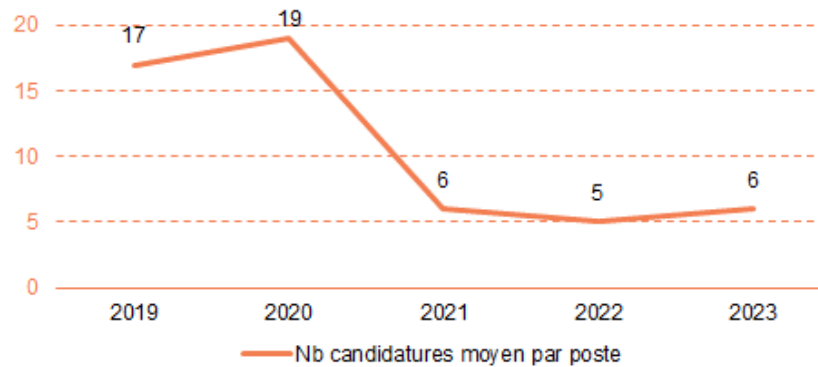
Corps	Nb de postes pourvus par contractualisation directe				
	2019	2020	2021	2022	2023
TCH	-	-	-	-	-
ADT	4	4	1	3	0
	4	4	1	3	0

Corps	Postes publiés					Candidats					Postes pourvus				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
TCH	1	1	1	-	-	25	18	7	-	-	1	1	1	-	-
ADT	4	2	3	3	3	58	39	18	15	19	4	2	3	3	2
	5	3	4	3	3	83	57	25	15	19	5	3	4	3	2

### Évolution du nombre de postes pourvus



### Évolution du nombre moyen de candidatures par poste publié



Cat.	Corps	Nature	Nb de postes UB	Nb d'inscrits	Nb admissibles	Nb présents à l'admission	Nb d'admis LP / postes UB		Nb d'admis LC
							Total	Dont f	
<b>B</b>	TCH	BOE	5	8	6	6	5	3	0

## ◆ Répartition des lauréats par origine professionnelle

### Répartition des candidatures et lauréats sur les concours par origine professionnelle

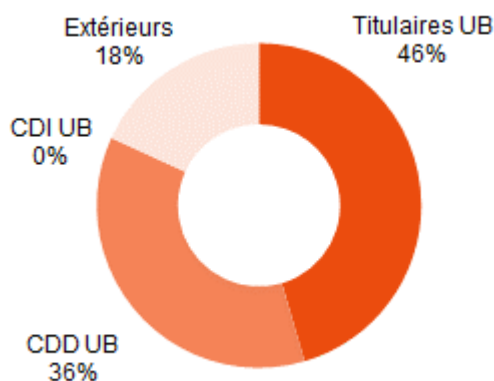
Corps du concours	Nature du concours	Nb de postes ouverts	Origine des lauréats				postes pourvus
			Titulaires UB	CDD UB	CDI UB	Extérieurs	
IGE	Concours externe	4	1	1	0	1	3
	Concours interne	4	1	0	0	0	1
		8	2	1	0	1	4
ASI	Concours externe	2	1	1	0	0	2
	Concours interne	2	0	1	0	1	2
		4	1	2	0	1	4
TCH	Concours externe	6	3	2	0	0	5
	Concours interne	5	4	0	0	0	4
		11	7	2	0	0	9
ATRF	Concours externe	3	0	2	0	1	3
	Concours interne	3	0	1	0	1	2
		6	0	3	0	2	5
		29	10	8	0	4	22

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

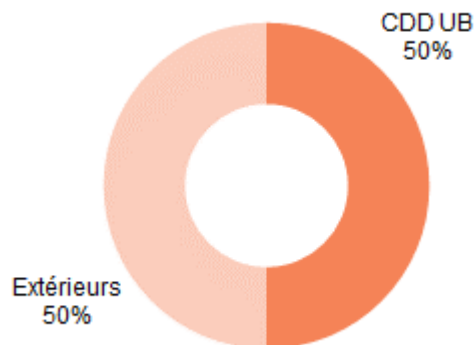
Type de recrutement	Nb de postes ouverts	Origine des lauréats			Liste complémentaire	
		CDD UB	Extérieurs	Postes pourvus	CDD UB	Extérieurs
Recrutements BOE	3	1	1	2	2	-
	3	1	1	2	2	0

[↓](#) *Détail de la répartition des candidatures et lauréats sur les recrutements BOE par origine professionnelle*

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



#### Origine professionnelle des lauréats des recrutements sans concours

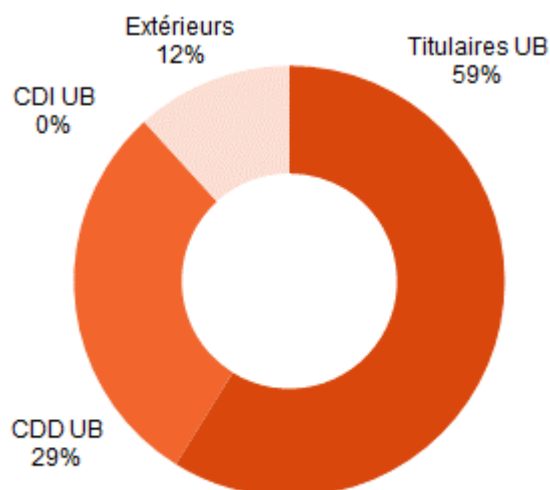


\*Le terme réservé englobe les concours BOE, les recrutements sans concours et les recrutements PACTE.

## Répartition des candidatures et lauréats sur les concours de catégorie A et B par origine professionnelle

Les concours de droit commun ont permis la promotion d'agents titulaires de l'université, ceux-ci représentent 59% des lauréats des concours internes et externes de catégories A et B.

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



### ◆ Composition des jurys par genre

Cat. Corps	Nature du concours	Jurés titulaires		Jurés suppléants		% f	Rappel 2022
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
A	IGR	Externe	-	-	-	-	-
		Interne	-	-	-	-	40%
	IGE	Externe	8	7	0	2	47%
		Interne	5	5	0	0	50%
	ASI	Externe	5	5	1	1	50%
		Interne	5	5	1	1	50%
Ex. pro		18	17	3	1	54%	
		41	39	5	5	51%	51%
B	TCH	Externe	5	6	2	0	54%
		Interne	7	4	0	2	54%
			12	10	2	2	54%
C	ATRF	BOE	2	1	0	1	50%
		Externe	2	1	0	1	50%
	Interne	concours organisé par INU Champollion, données non communiquées					50%
			4	2	0	2	50%
		57	51	7	9	0,51613	50%

[↙ Détail de la composition des jurys par genre, BAP et emploi-type](#)

[↙ Détail de la composition des jurys par genre, BAP et emploi-type](#)

## 1.2. Les publications sur le site Choisir le service public et mobilités (titulaires BIATSS)

> 342 postes ont été publiés sur le site *Choisir le service public* (ex PEP) en 2023 :

- 51 ouverts aux titulaires et/ou aux contractuels ;
- 291 ouverts aux contractuels (contrats d'un an au minimum).

Ces publications ont suscité plus de 9 000 candidatures tous supports de diffusion confondus (postes titulaires et contractuels) et ont abouti au recrutement de 28 titulaires :

- 17 par la voie du détachement entrant ;
- 2 détachements sous contrat ;
- 2 par la voie de la mutation entrante ;
- 7 par la voie d'une mutation/mobilité interne (hors campagne de mobilité interne).

Les postes non pourvus par des titulaires l'ont été par des contractuels.

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

Détachement							Détachement sous contrat			Mutation					Mutation interne						Total général	Rappel 2022	
A		B		C		Total	A		Total	A		B		Total	A		B		C				Total
Total	dont f	Total	dont f	Total	dont f		Total	dont f		Total	dont f	Total	dont f		Total	dont f	Total	dont f	Total	dont f	Total	dont f	
5	2	6	5	6	6	17	2	2	2	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	2	7	28	35

[Détail publications Choisir le service public et mobilité - Mobilités : détail par structures, catégorie et genre](#)

## 1.3. Les recrutements des agents contractuels

### ▣ Recrutements des contractuels enseignants

◆ ATER, contractuels LRU et 2<sup>nd</sup> degré, enseignants associés et lecteurs

202 postes d'enseignants contractuels ont été pourvus en 2023, 56% par des hommes et 44% par des femmes.

15 postes n'ont pas été pourvus.

### Répartition des candidats et lauréats par genre

	Nb de postes proposés	Nb de candidatures recevables		Total	Nb de candidats retenus		Total
		F	H		F	H	
ATER	131	456	540	996	46	73	119
LRU (CDD enseignant)	2	2	8	10	1	2	3
LRU (CDD enseignant/chercheur)	5	15	32	47	0	5	5
CDD LRU ens. temporaire	26	23	10	33	18	8	26
LRU (CDI enseignant chercheur)	1	1	0	1	1	0	1
LRU (CDD doctorant)	18	6	15	21	6	11	17
CPJ	4	3	19	22	0	3	3
CDD 2d degré	14	57	49	106	8	4	12
PR associé mi-temps (PAST PR)	1	0	1	1	0	1	1
MCF associé mi-temps (PAST MCF)	10	4	6	10	4	6	10
Lecteurs	5	193	79	272	4	1	5
	217	760	759	1519	88	114	202

[Répartition des postes pourvus par des enseignants contractuels par structure](#)



## Composition des comités de sélection par genre (contrats LRU)

Type contrat	Nb de postes publiés	Nb de comités constitués	Nb de candidatures recevables	Membres jury		% de femmes membres jury	Nb de femmes présidentes	% présidence f
				Total	dont f			
CDD LRU enseignants	2	2	12	10	5	50%	1	50%
CDD LRU E/C	6	5	48	30	15	50%	2	40%
CDD LRU enseignants temporaires	26	2	33	16	8	50%	2	100%
CDI LRU EC	0	0	0	8	4	50%	0	0%
LRU doctorants	20	5	22	16	8	50%	2	40%
CDI LRU chercheurs	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>54</b>	<b>14</b>	<b>115</b>	<b>80</b>	<b>40</b>		<b>7</b>	<b>50%</b>

[Composition des comités de sélection par origine des membres](#)

### ◆ Recrutement des chefs de clinique – assistants des hôpitaux et des assistants hospitaliers universitaires (CCA/AHU)

Il s'agit de postes régis par le décret 2021-1645 du 13 décembre 2021 relatif au personnel enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires.

Sur l'année 2023, 134 postes vacants de CCA/AHU ont été pourvus dont 66 par des hommes et 68 par des femmes.

Sur ce total, 91% des postes ont été pourvus en sciences médicales, 3% en sciences pharmaceutiques et 6% en sciences odontologiques.

### Répartition des candidats par genre

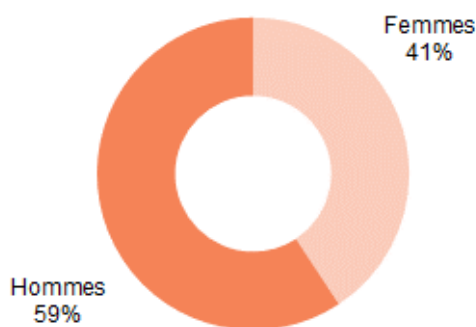
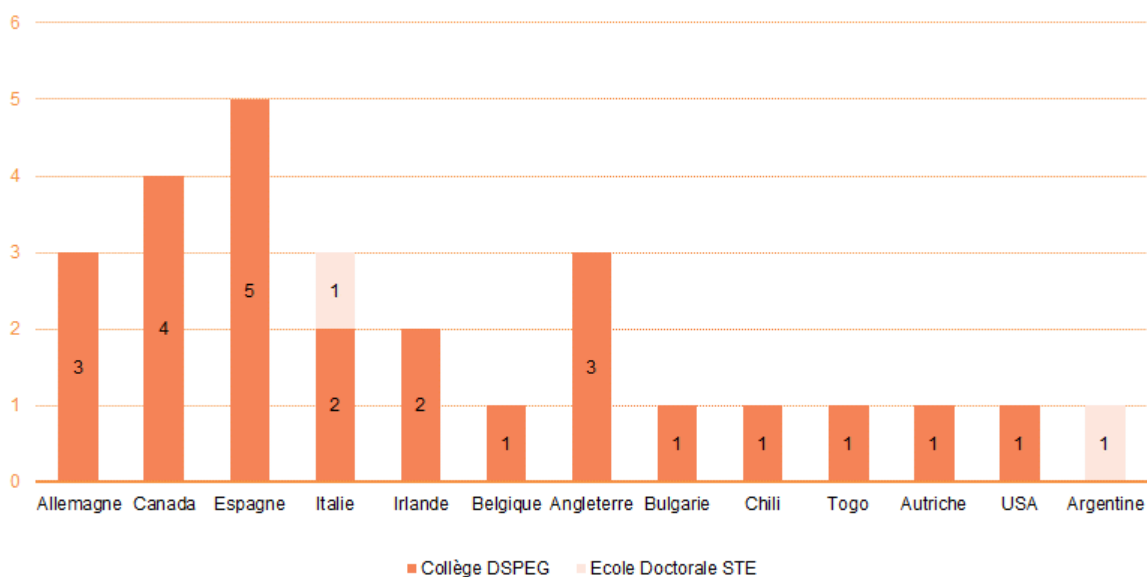
	Nb de postes	Nb de candidats		Nb de postes en 2022	Nb de candidats	
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Sciences Médicales	122	62	60	129	56	73
Sciences Pharmaceutiques	4	3	1	3	2	1
Sciences Odontologiques	8	3	5	5	3	2
	<b>134</b>	<b>68</b>	<b>66</b>	<b>137</b>	<b>61</b>	<b>76</b>

### ◆ Recrutements d'enseignants invités en 2023

Pour 2023-2024, un avis favorable a été donné à l'accueil de 27 personnes venant d'institutions de 13 pays différents, pour un total de 28 mois, soit une durée moyenne d'invitation d'1 mois.

Les 27 personnes ont été invitées sur la base d'un financement sur la masse salariale de l'établissement (emplois vacants mobilisés).

## Répartition des enseignants invités dont l'accueil a été autorisé en 2023-2024 par pays des institutions d'origine et par genre



## ► Recrutements des contractuels BIATSS

Les recrutements accompagnés par la direction des ressources humaines ont abouti à l'embauche de 293 contractuels en 2023 :

- > 271 en contrats à durée déterminée ;
- > 12 en contrats à durée indéterminée ;
- > 2 contrats d'apprentissage ;
- > 8 en contrats aidés (CUI-CAE/PEC).

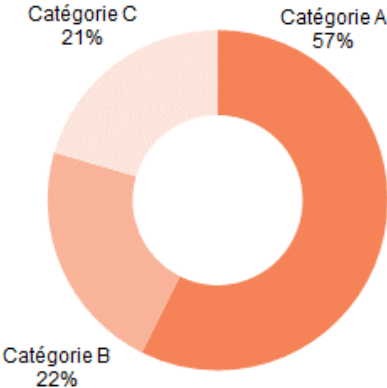
Pour une soixantaine de recrutements infructueux, il a été nécessaire de publier les offres à plusieurs reprises. Sont notamment concernés les postes dans les domaines financiers, informatiques, les chargés de projets recherche, les profils techniques et les profils à compétences rares.

CDD							CDI				Contrat d'apprentissage			CUI-CAE/PEC		Total général	Rappel 2022
Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total	Cat. A		Cat. B		Total	Cat. C		Total			
Total	dont f	Total	dont f	Total	dont f		Total	dont f	F	H		Total	total		dont f		
156	97	63	47	52	37	271	11	5	1	12	1	1	2	8	7	293	253

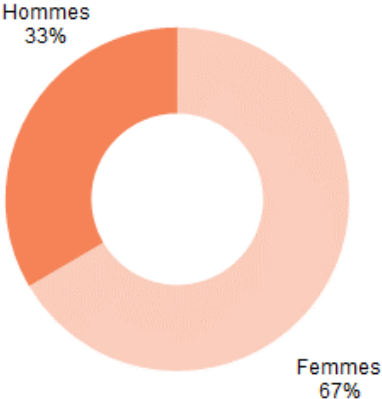
[Détail des recrutements contractuels BIATSS par structures, catégories et genres](#)

Répartition des recrutements

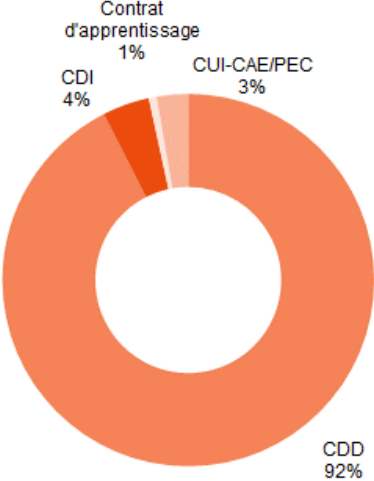
Par catégorie



Par genre



Par type de contrat



## 2. Promotions

### 2.1. Le bilan des promotions de grade des enseignants, enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires

201 enseignants et enseignants-chercheurs ont bénéficié d'une promotion en 2023 (184 en 2022) :

- > 125 promotions d'enseignants-chercheurs dont 7 par repyramidage (101 en 2022) ;
- > 33 promotions pour les enseignants du 2nd degré (35 en 2022) ;
- > 43 promotions pour les personnels hospitalo-universitaires (48 en 2022).

#### Avancement de grade des enseignants-chercheurs

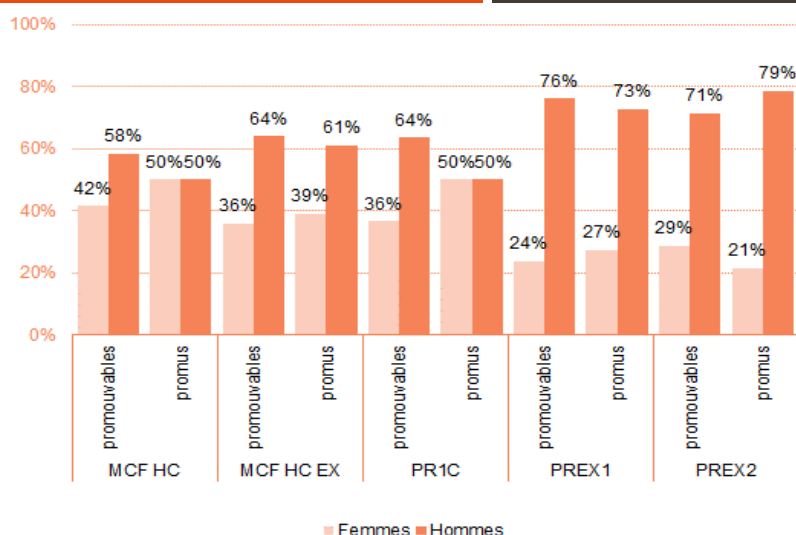
La campagne d'avancement des enseignants-chercheurs se déroule en 2 étapes :

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

#### Répartition des promotions 2023 par genre

L'avancement de grade des enseignants-chercheurs est soumis au dépôt d'un dossier de candidature.

		Femmes	Hommes	Total	Rappel 2022		Total
					Femmes	Hommes	
MCF HC	promouvables	93	131	224	96	146	242
	promus	15	15	30	18	24	42
MCF HC EX	promouvables	18	32	50	16	30	46
	promus	7	11	18	5	7	12
PR1C	promouvables	54	94	148	48	85	133
	promus	17	17	34	4	13	17
PREX1	promouvables	30	96	126	25	99	124
	promus	6	16	22	3	10	13
PREX2	promouvables	25	62	87	14	66	80
	promus	3	11	14	1	8	9
<b>Promouvables</b>		<b>220</b>	<b>415</b>	<b>635</b>	<b>199</b>	<b>426</b>	<b>625</b>
<b>promus</b>		<b>48</b>	<b>70</b>	<b>118</b>	<b>31</b>	<b>62</b>	<b>93</b>



[Ratio du nombre de promus par genre et par structure](#)



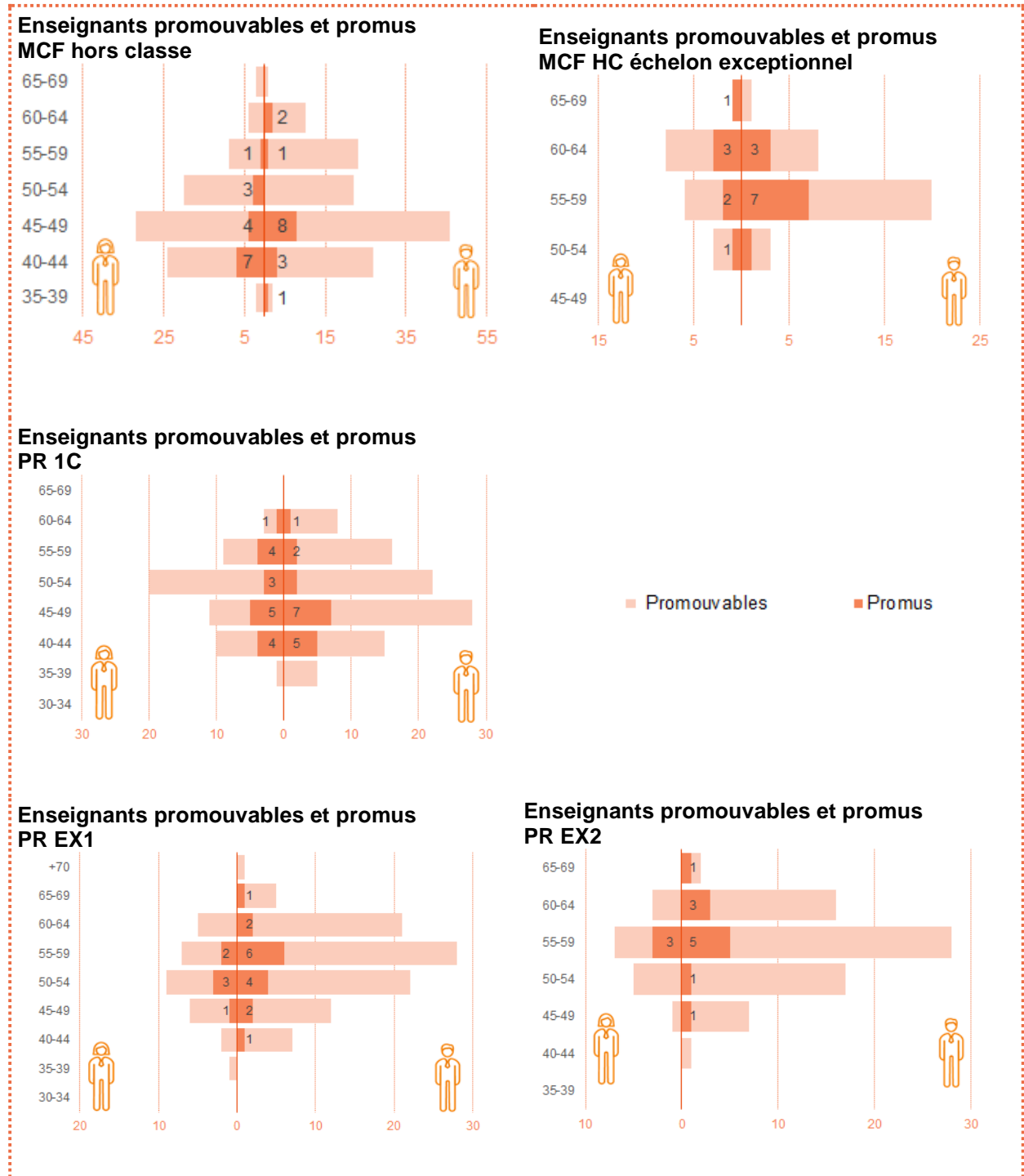
### Évolution des promotions des enseignants-chercheurs sur 4 années

		2020		2021		2022		2023	
		Total	dont f	Total	dont f	Total	dont f	Total	dont f
<b>MCF HC</b>	Promouvables	246	106	243	93	242	96	224	93
	Candidats	98	47	84	40	81	37	94	42
	Promus CNU	25	13	22	9	22	8	15	7
	Promus locaux	18	8	20	10	20	10	15	8
<b>MCF HC EX</b>	Promouvables	49	19	52	20	46	16	50	18
	Candidats	22	11	20	8	21	9	21	9
	Promus CNU	8	3	6	2	5	3	11	3
	Promus locaux	5	3	6	4	7	2	7	4
<b>PR1C</b>	Promouvables	108	33	121	44	133	48	148	54
	Candidats	41	12	48	16	54	16	54	24
	Promus CNU	4	2	9	5	7	2	20	10
	Promus locaux	9	1	9	4	10	2	14	7
<b>PREX1</b>	Promouvables	126	23	131	26	124	25	126	30
	Candidats	40	8	46	11	43	7	49	13
	Promus CNU	5	2	9	3	5	1	14	5
	Promus locaux	8	0	9	2	8	2	8	1
<b>PREX2</b>	Promouvables	86	12	86	12	80	14	87	25
	Candidats	31	3	32	3	26	3	33	9
	Promus CNU	9	4	12	0	3	1	8	2
	Promus locaux	8	0	7	2	6	0	6	1
	<b>Promouvables</b>	<b>615</b>	<b>193</b>	<b>633</b>	<b>195</b>	<b>625</b>	<b>199</b>	<b>635</b>	<b>220</b>
	<b>Candidats</b>	<b>232</b>	<b>81</b>	<b>230</b>	<b>78</b>	<b>225</b>	<b>72</b>	<b>251</b>	<b>97</b>
	<b>Promus CNU</b>	<b>51</b>	<b>24</b>	<b>58</b>	<b>19</b>	<b>42</b>	<b>15</b>	<b>68</b>	<b>27</b>
	<b>Promus locaux</b>	<b>48</b>	<b>12</b>	<b>51</b>	<b>22</b>	<b>51</b>	<b>16</b>	<b>50</b>	<b>21</b>

#### ► Durée moyenne dans le grade d'origine des promus au choix

Grades	Intervalle moyen	Nb d'années	
		Femmes	Hommes
MCF HC	MCF CN - MCF HC	14	14
MCF HC EX	MCF HC - MCF HC EX	8	9
PR1C	PR2C- PR1C	6	6
PREX1	PR1C - PREX1	2	5
PREX2	PREX1 - PREX2	6	5

Nombre de promouvables et promus pour chaque grade (par tranches d'âge et genre)




## ► Avancement des personnels hospitalo-universitaires

Avancement de grade des personnels hospitalo-universitaires en sciences médicales, odontologiques et pharmaceutiques. Seul l'avancement au choix a été pris en compte.

		2023		2022			
		Total	dont f	Total	dont f		
Sciences médicales	MCU-PH 1C	Promouvables	19	10	23	9	
		Promus	7	6	9	2	
	MCU-PH HC	Promouvables	9	7	7	5	
		Promus	2	2	2	1	
	MCU-PH EX	Promouvables	0	0	4	3	
		Promus	0	0	5	3	
	PU-PH 1C	Promouvables	39	17	40	16	
		Promus	9	4	6	1	
	PU-PH EX1	Promouvables	53	10	51	11	
		Promus	14	3	8	0	
	PU-PH EX2	Promouvables	29	6	27	8	
		Promus	9	3	11	4	
			<b>Promouvables</b>	<b>149</b>	<b>50</b>	<b>152</b>	<b>52</b>
			<b>Promus</b>	<b>41</b>	<b>18</b>	<b>41</b>	<b>11</b>

		2023		2022		
		Total	dont f	Total	dont f	
Sciences odontologiques	MCU-PH 1C	Promouvables	6	4	5	4
		Promus	1	1	1	1
	MCU-PH HC	Promouvables	4	0	4	0
		Promus	0	0	0	0
	MCU-PH EX	Promouvables	0	0	2	1
		Promus	0	0	1	0
	PU-PH 1C	Promouvables	2	0	3	0
		Promus	1	0	1	0
	PU-PH 2C	Promouvables	0	0	0	0
		Promus	0	0	0	0
	PU-PH EX1	Promouvables	0	0	2	1
		Promus	0	0	2	1
	PU-PH EX2	Promouvables	0	0	1	1
		Promus	0	0	0	0
		<b>Promouvables</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>7</b>
		<b>Promus</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2</b>

		2023		2022			
		Total	dont f	Total	dont f		
Sciences Pharmaceutiques	MCU-PH 1C	Promouvables	1	0	1	0	
		Promus	0	0	0	0	
	MCU-PH HC	Promouvables	1	1	1	1	
		Promus	0	0	0	0	
	PU-PH 1C	Promouvables	1	1	2	1	
		Promus	0	0	1	0	
	PU-PH EX1	Promouvables	0	0	0	0	
		Promus	0	0	0	0	
	PU-PH EX2	Promouvables	0	0	1	1	
		Promus	0	0	1	1	
			<b>Promouvables</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>
			<b>Promus</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>



Récapitulatif des promus sur 4 ans, toute UFR confondues

	2020		2021		2022		2023	
	Total	dont f	Total	dont f	Total	dont f	Total	dont f
MCU-PH 1C	7	1	7	4	10	3	8	7
MCU-PH HC	5	0	2	1	2	1	2	2
MCU-PH EX	-	-	-	-	6	3	0	0
PU-PH 1C	9	3	9	0	8	1	10	4
PU-PH EX1	4	1	13	3	10	1	14	3
PU-PH EX2	7	1	9	2	12	5	9	3
	<b>32</b>	<b>6</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>48</b>	<b>14</b>	<b>43</b>	<b>19</b>

## ► Avancement des enseignants du second degré

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

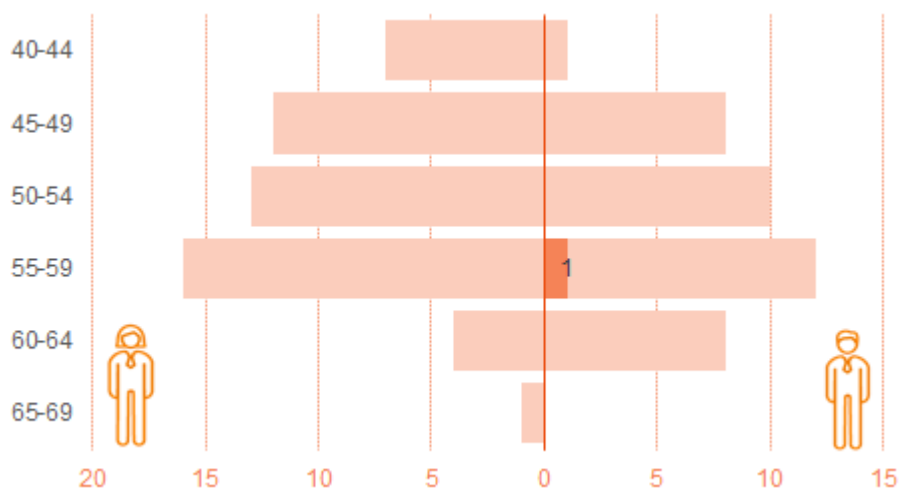
- l'avancement de corps (liste d'aptitude) ;
- l'avancement de grade (tableau d'avancement).

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

Promouvables		Candidats		Promus	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
53	39	22	14	0	1
<b>92</b>		<b>36</b>		<b>1</b>	



## Enseignants promouvables et promus pour la liste d'aptitude PRAG par tranche d'âge



### Récapitulatif des promus sur 7 ans

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

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

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Promus	2	0	0	0	3	0	1

## Tableaux d'avancement des professeurs agrégés (PRAG), professeurs certifiés (PRCE), professeurs de lycée professionnel (PLP), professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) et des conseillers principaux d'éducation (CPE)

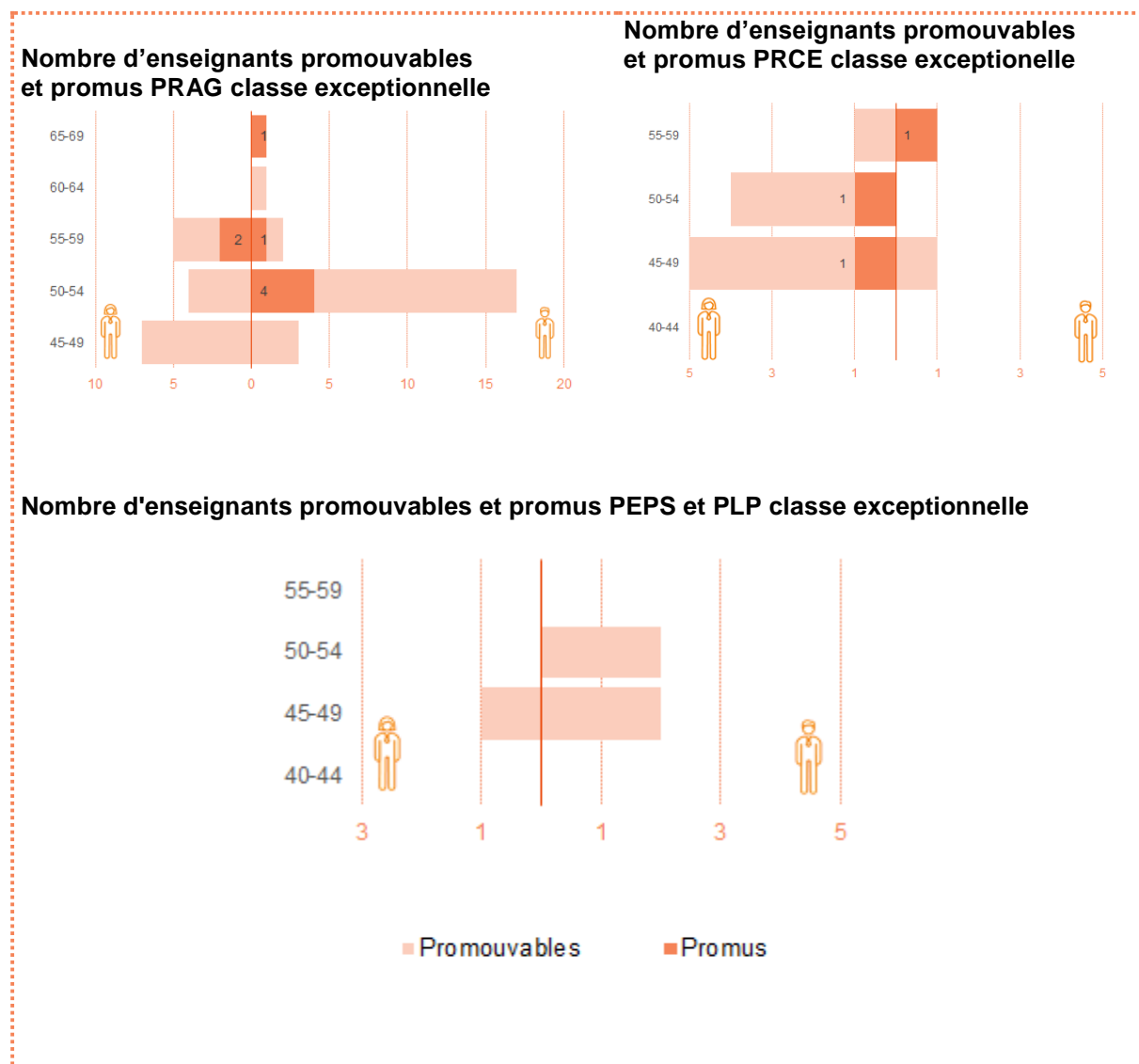
### Accès à la hors classe

	Promouvables		Promus	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
PRAG	17	28	4	8
PRCE	9	8	2	3
PEPS	2	2	2	1
PLP	2	1	0	1
CPE	-	-	-	-
	30	39	8	13
	69		21	

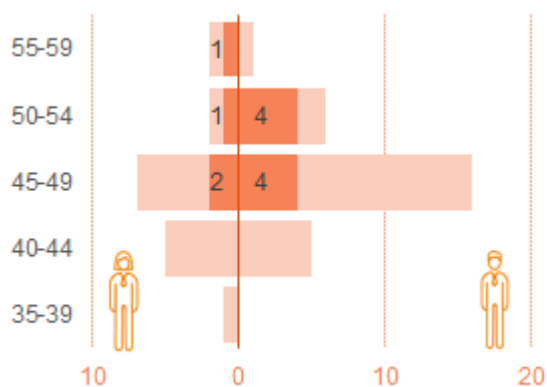
### Accès à la classe exceptionnelle

	Promouvables		Promus	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
PRAG	16	23	2	6
PRCE	10	2	2	1
PEPS	-	4	-	0
PLP	1	-	0	-
CPE	-	-	-	-
	27	29	4	7
	56		11	

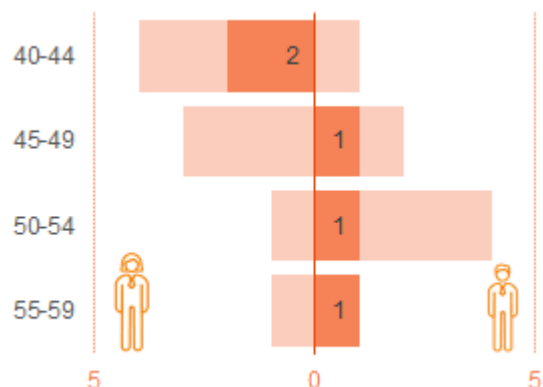
A compter de 2023, l'échelon spécial de la classe exceptionnelle, suite à la revalorisation de la rémunération des personnels enseignants qui comprend notamment la linéarisation de l'accès à cet échelon, est transformé en un 5<sup>ème</sup> échelon.



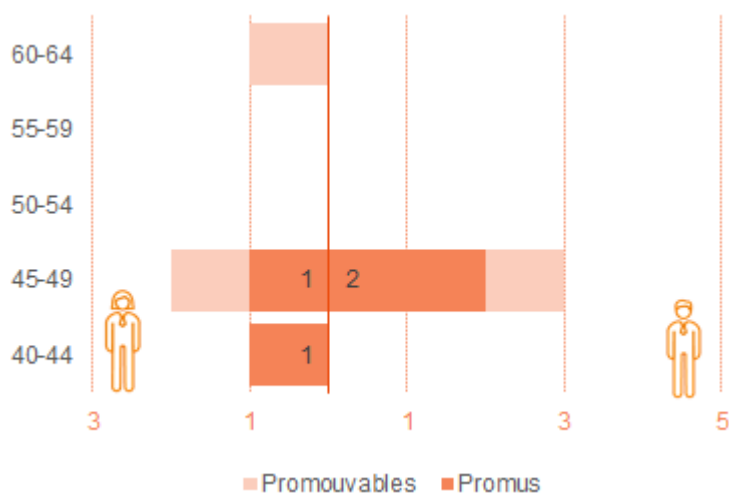
### Nombre d'enseignants promouvables et promus PRAG Hors classe



### Nombre d'enseignants promouvables et promus PRCE Hors classe



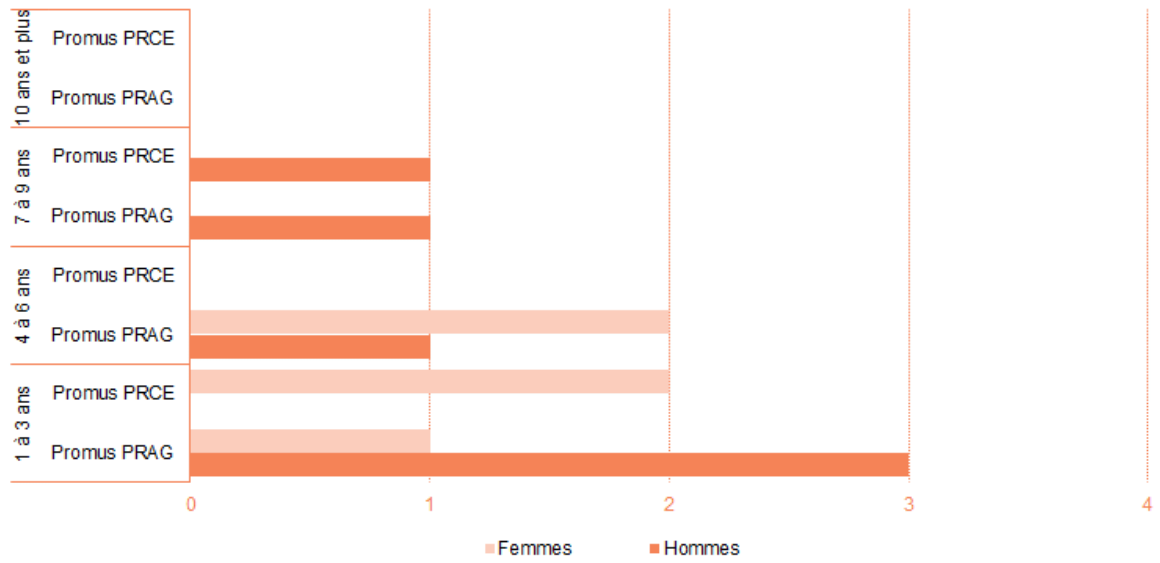
### Nombre d'enseignants promouvables et promus PEPS et PLP Hors classe



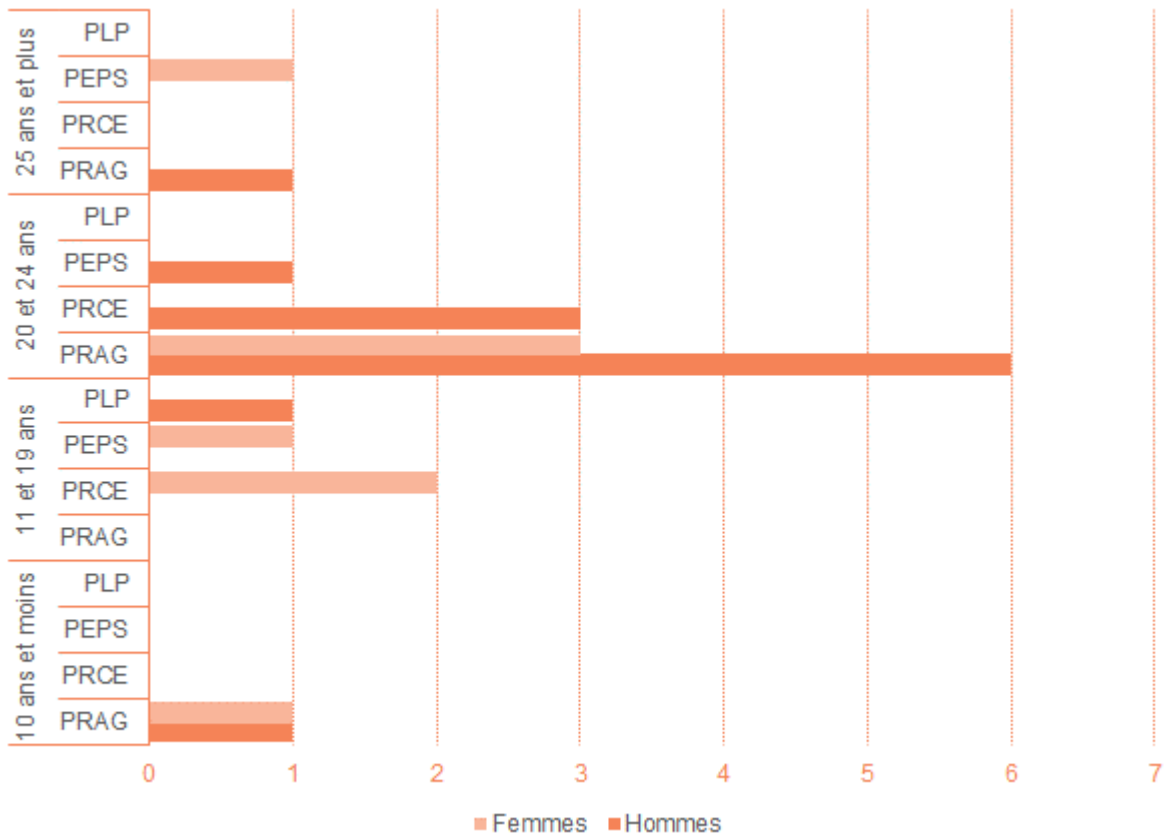
### Nombre d'enseignants promus à la hors classe par tranches d'âges et genre

	PRAG		PRCE		PLP		PEPS		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
60-64	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
55-54	1	0	0	1	-	-	-	-	1	1
50-54	1	4	0	1	-	-	-	-	1	5
45-49	2	4	0	1	0	1	1	1	3	7
40-44	-	-	2	0	-	-	1	0	3	0
35-39	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	4	8	2	3	0	1	2	1	8	13

**Durée dans le grade précédent des enseignants PRAG et PRCE promus classe exceptionnelle**



**Durée dans le grade précédent des enseignants PRAG, PRCE, PEPS et PLP promus Hors classe**



## 2.2. Les promotions des personnels BIATSS

L'avancement au choix comprend l'inscription :

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

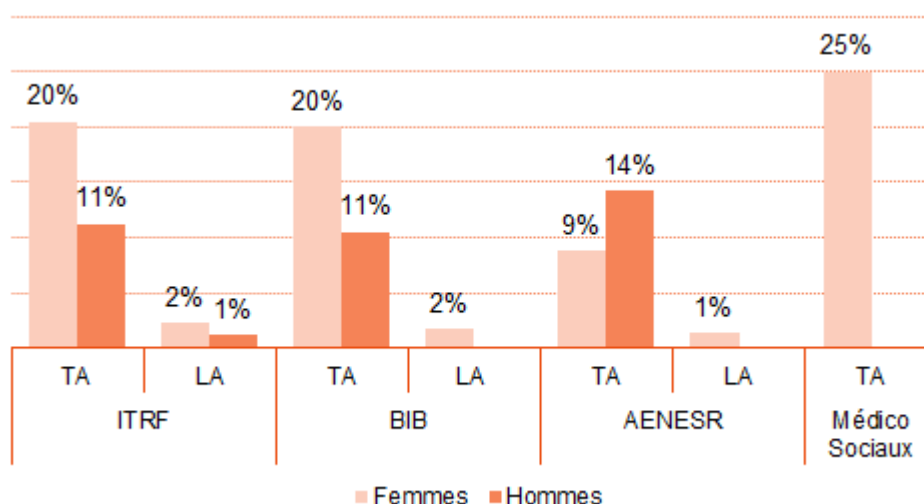
Pour l'année 2023, l'université de Bordeaux a totalisé 123 promotions (103 TA et 20 LA), ce qui représente 4% des possibilités académiques ou nationales (tous corps et grades confondus), en comparaison à 134 TA et 18 LA obtenus en 2022.

### ▸ Données générales

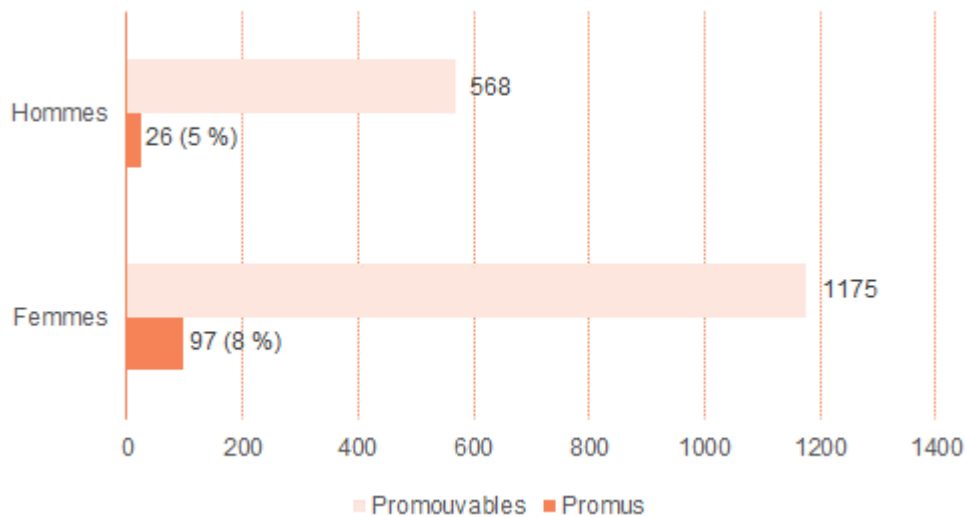
Une seule liste d'aptitude (LA de conseiller technique SS AE<sup>1</sup>) est prévue réglementairement dans la filière médico-sociale. En 2023, aucun personnel de l'université de Bordeaux n'était promouvable.

Filière	Type avancement	Nb promouvables		Nb de promus		Contingent national ou académique	% de promus UB/contingent national ou académique
		Total	dont f	Total	dont f		
ITRF	TA	511	342	89	70	1 399	6%
	LA	950	616	18	14	832	2%
		1 461	958	107	84	2 231	5%
BIB	TA	44	25	7	5	337	2%
	LA	88	58	1	1	56	2%
		132	83	8	6	393	2%
AENESR	TA	64	57	6	5	141	4%
	LA	82	73	1	1	30	3%
		146	130	7	6	171	4%
Médico Sociaux	TA	4	4	1	1	43	2%
		1 743	1 175	123	97	2 838	4%

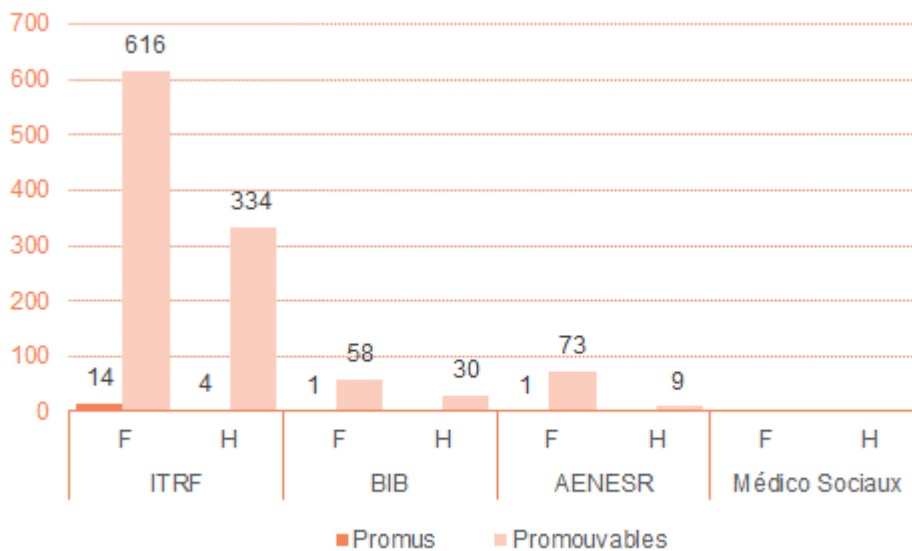
### Ratio promus/promouvables par genre



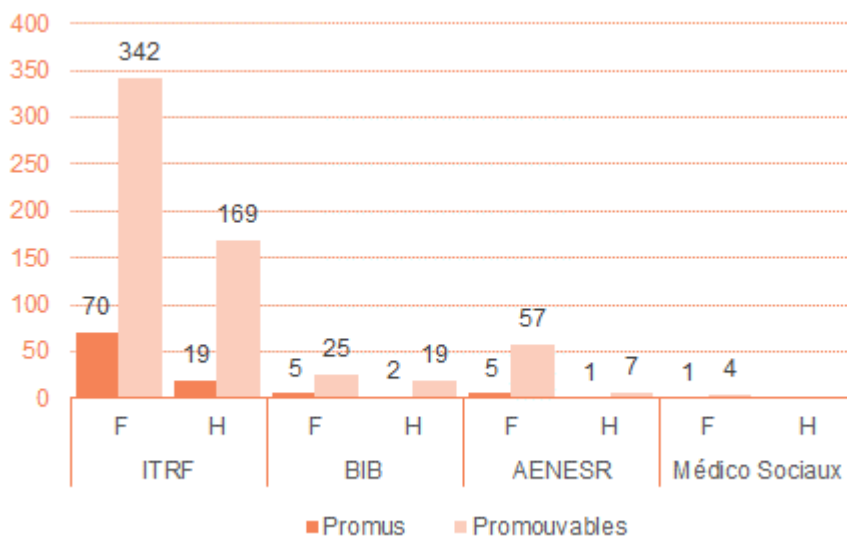
<sup>1</sup> Conseiller technique de service social des administrations de l'Etat



Proportion des promus par genre sur l'ensemble des promouvables par la liste d'aptitude



Proportion des promus par genre sur l'ensemble des promouvables au tableau d'avancement

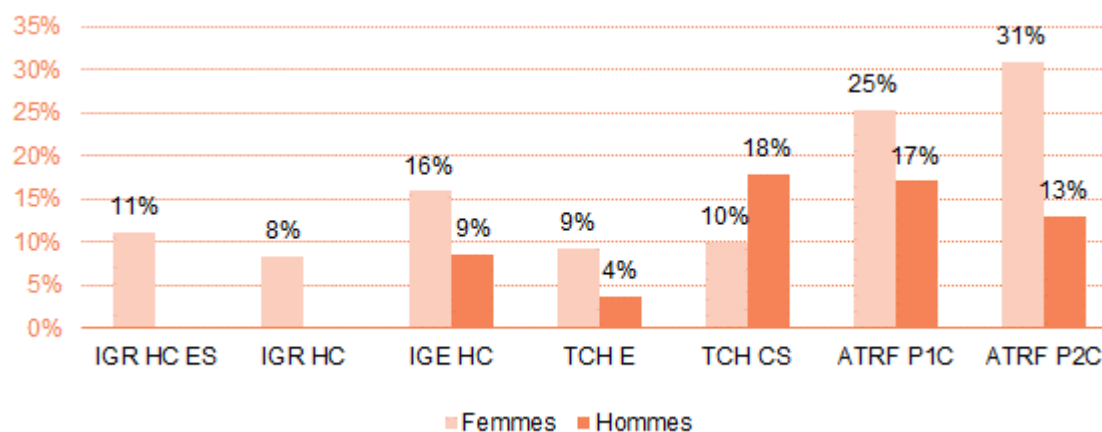


## ► Filière des personnels ITRF

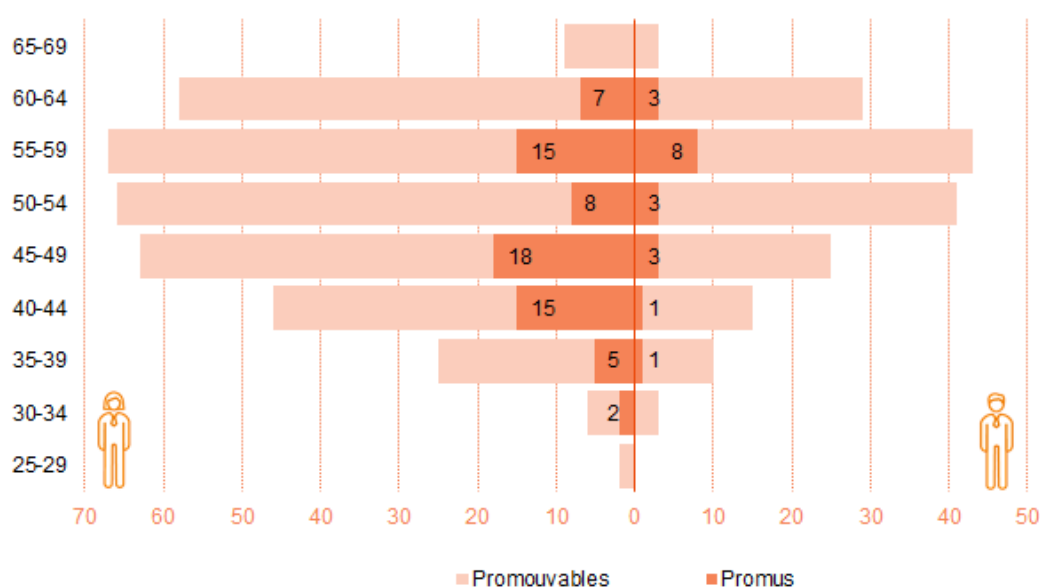
Tableau d'avancement

Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Contingent national ou académique	% de promus UB/contingent national ou académique	Ancienneté moyenne dans le grade avant promotion
		Total	dont f	Total	dont f			
Catégorie A	IGR HC ES	17	9	1	1	44	2%	10 ans
	IGR HC	19	12	1	1	62	2%	7 ans
	IGE HC	79	44	10	7	412	2%	11 ans
Catégorie B	TCH CE	70	43	5	4	198	3%	4 ans
	TCH CS	68	40	9	4	572	2%	10 ans
Catégorie C	ATRF P1C	167	126	39	32	65	60%	9 ans
	ATRF P2C	91	68	24	21	46	52%	10 ans
		<b>511</b>	<b>342</b>	<b>89</b>	<b>70</b>	<b>1 399</b>	<b>6%</b>	

Proportion des promus par genre



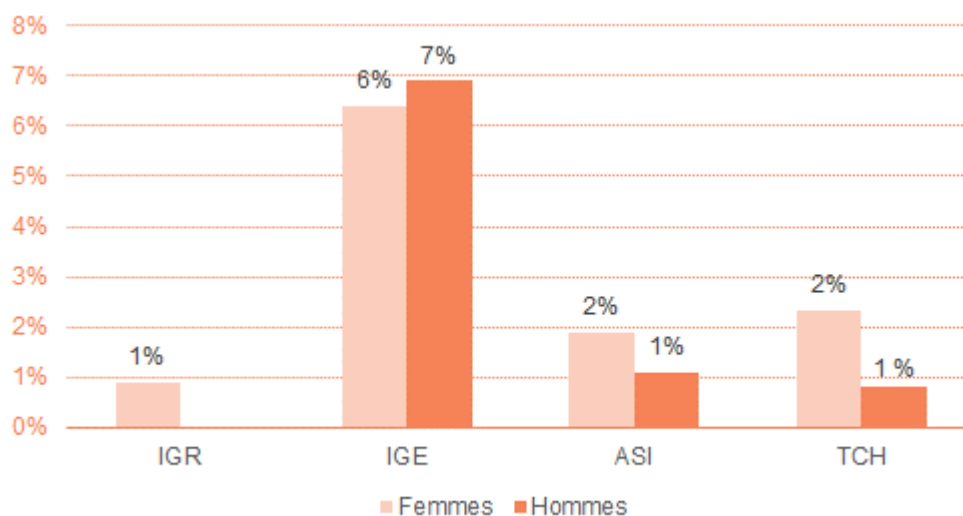
Répartition par tranche d'âge des promouvables et des promus



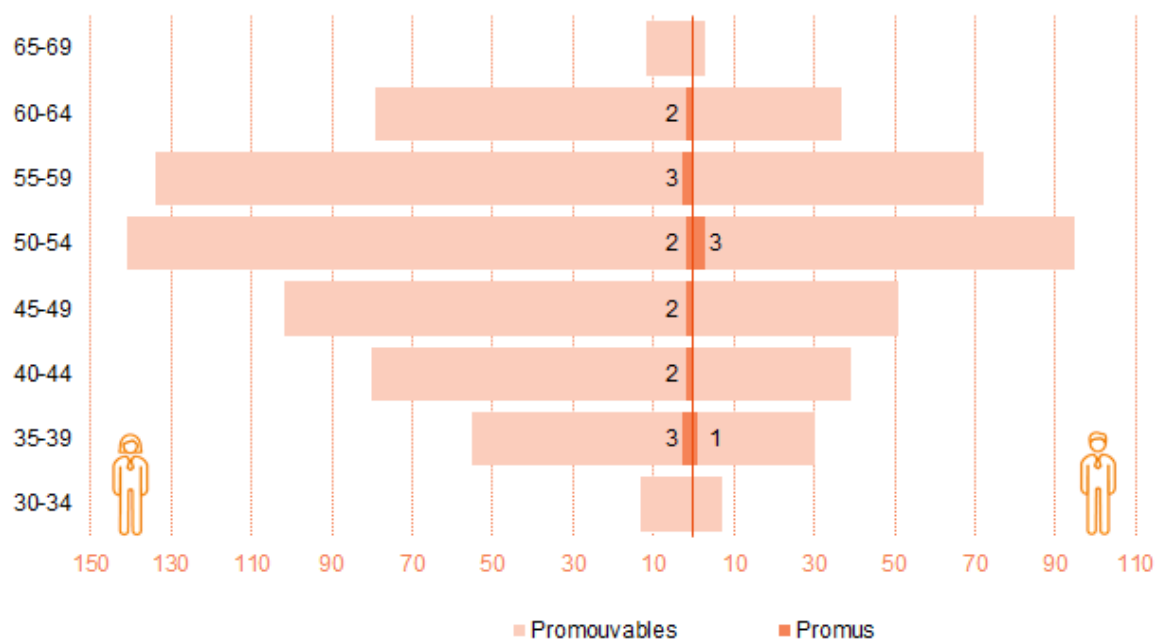
## Listes d'aptitude

Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Contingent national ou académique	% de promus UB/contingent national ou académique	Ancienneté moyenne dans le corps avant promotion
		Total	dont f	Total	dont f			
Catégorie A	IGR	203	110	1	1	66	2%	17 ans
	IGE	76	47	5	3	200	3%	8 ans
	ASI	249	159	4	3	160	3%	10 ans
Catégorie B	TCH	422	300	8	7	406	2%	16 ans
		<b>950</b>	<b>616</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>832</b>	<b>2%</b>	

## Proportion des promus par genre sur l'ensemble des promouvables



## Répartition par tranche d'âge des promouvables



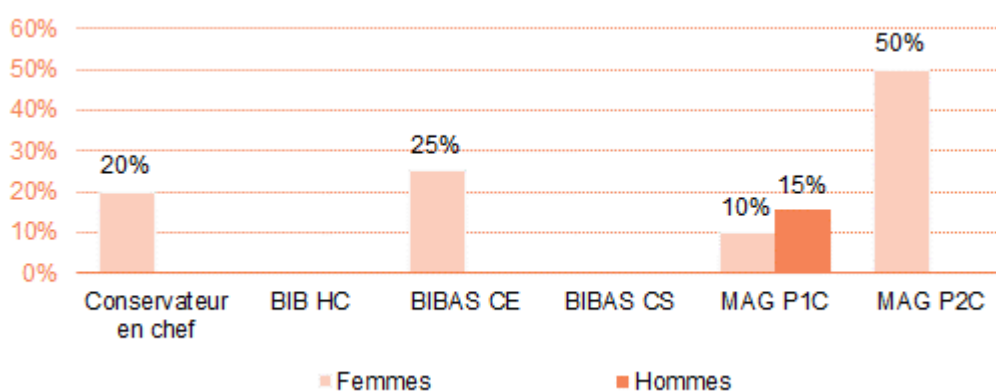


## ► Filière des personnels des bibliothèques

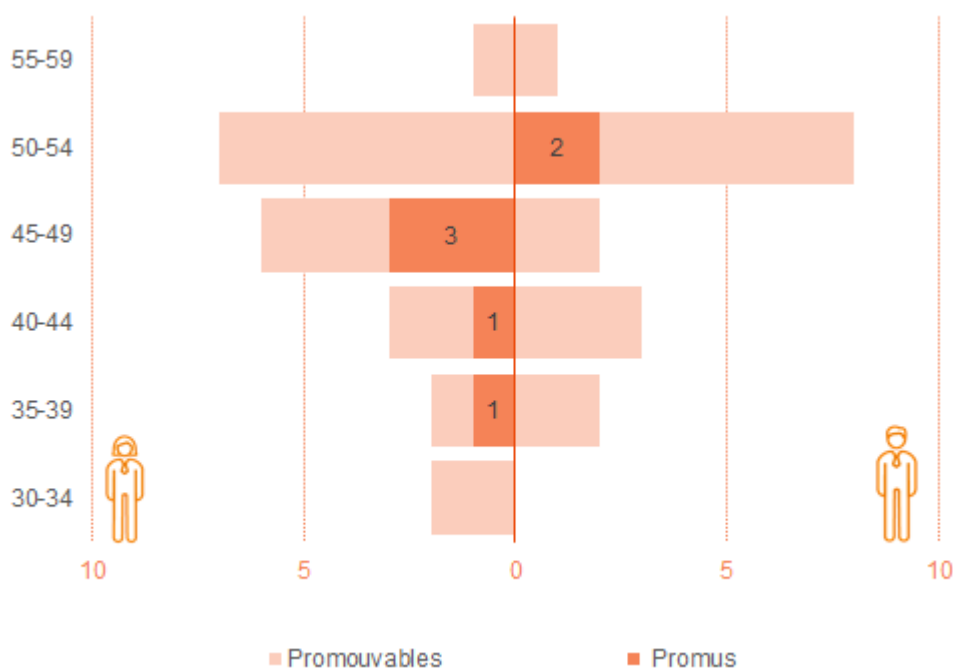
Tableau d'avancement

Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Contingent national ou académique	% de promus UB/contingent national ou académique	Ancienneté moyenne dans le grade avant promotion
		Total	dont f	Total	dont f			
Catégorie A	Conservateur en chef	8	5	1	1	58	2%	17 ans
	BIB HC	3	2	0	0	25	-	-
Catégorie B	BIBAS CE	4	4	1	1	33	3%	12 ans
	BIBAS CS	0	0	0	0	31	-	-
Catégorie C	MAG P1C	23	10	3	1	136	2%	10 ans
	MAG P2C	6	4	2	2	54	4%	7 ans
		44	25	7	5	337	2%	

Proportion des promus par genre sur l'ensemble des promouvables



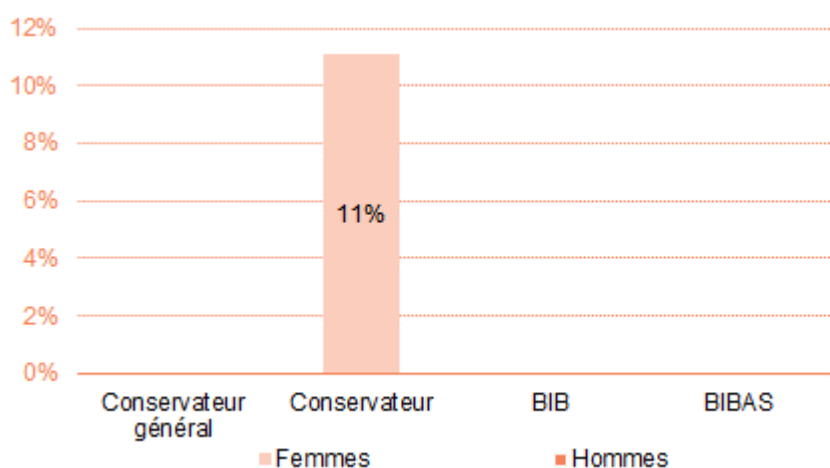
Répartition par tranche d'âge des promouvables et des promus



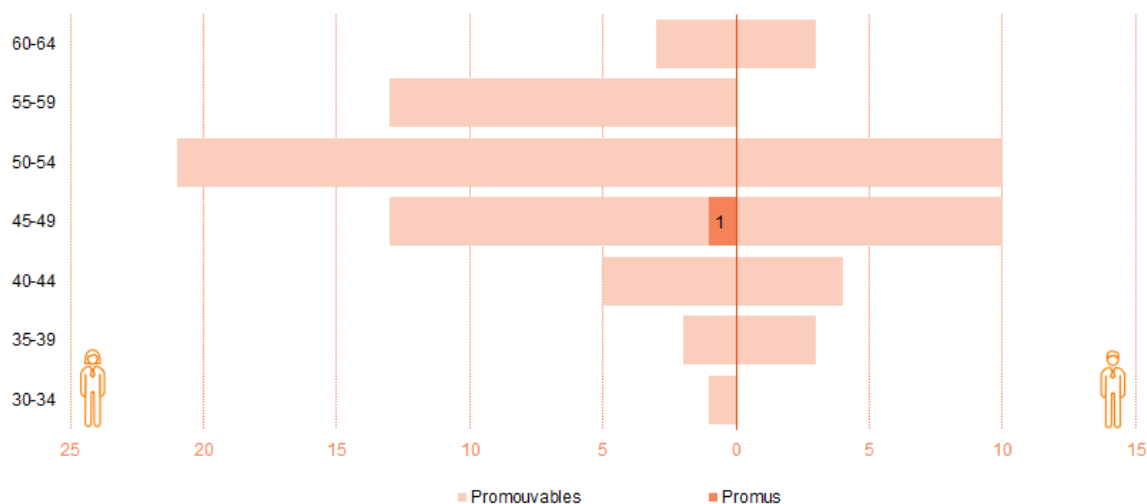
## Listes d'aptitude

Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Contingent national ou académique	% de promus UB/contingent national ou académique	Ancienneté moyenne dans le corps avant promotion
		Total	dont f	Total	dont f			
Catégorie A	Conservateur général	10	7	0	0	14	-	-
	Conservateur	13	9	1	1	9	11%	11 ans
	BIB	30	27	0	0	11	-	-
Catégorie B	BIBAS	35	15	0	0	22	-	-
		<b>88</b>	<b>58</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>56</b>	<b>2%</b>	

### Proportion des promus par genre sur l'ensemble des promouvables



### Répartition par tranche d'âge des promouvables et des promus



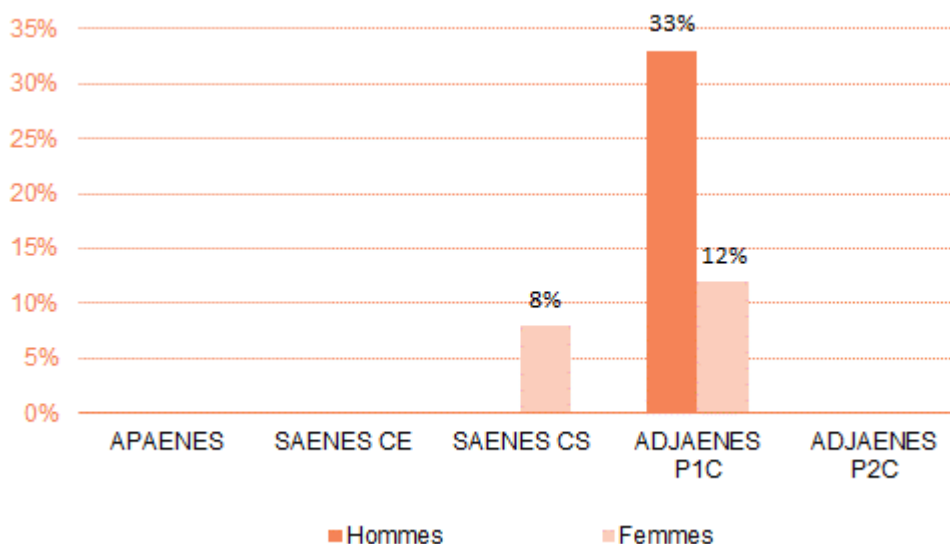
## ► Filière des personnels de l'AENESR et médico-sociaux

### Tableaux d'avancement des personnels de l'AENESR

Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Contingent national ou académique	% de promus UB/contingent national ou académique	Ancienneté moyenne dans le grade avant promotion
		Total	dont f	Total	dont f			
<b>Catégorie A</b>	APAENES	3	2	0	0	4	-	-
<b>Catégorie B</b>	SAENES CE	10	9	0	0	12	-	-
	SAENES CS	15	13	1	1	24	4%	6 ans
<b>Catégorie C</b>	ADJENES P1C	36	33	5	4	90	6%	9 ans
	ADJENES P2C	0	0	0	0	11	-	-
		<b>64</b>	<b>57</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>141</b>	<b>4%</b>	

À ces campagnes d'avancement de grade s'ajoute une campagne spécifique pour l'accès au grade d'attaché hors classe (appelé aussi grade à accès fonctionnel ou GRAF). Sur un contingent national de 126 promotions, l'université de Bordeaux n'a obtenu aucune promotion au titre de l'année 2023.

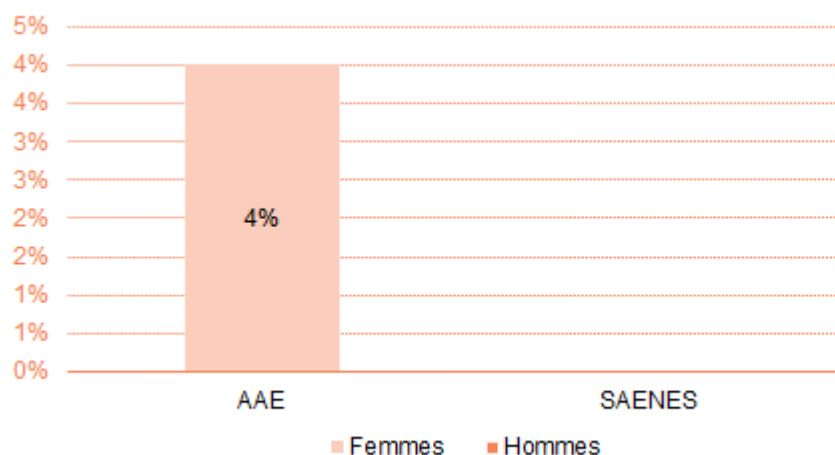
### Proportion des promus par genre sur l'ensemble des promouvables



### Listes d'aptitude des personnels AENESR

Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Promotions académiques	% de promus UB	Ancienneté moyenne dans le corps avant promotion
		Total	dont f	Total	dont f			
<b>Catégorie A</b>	AAE	28	25	1	1	12	8%	29 ans
<b>Catégorie B</b>	SAENES	54	48	0	0	18	-	-
		<b>82</b>	<b>73</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>30</b>	<b>3%</b>	

## Proportion des promus par genre



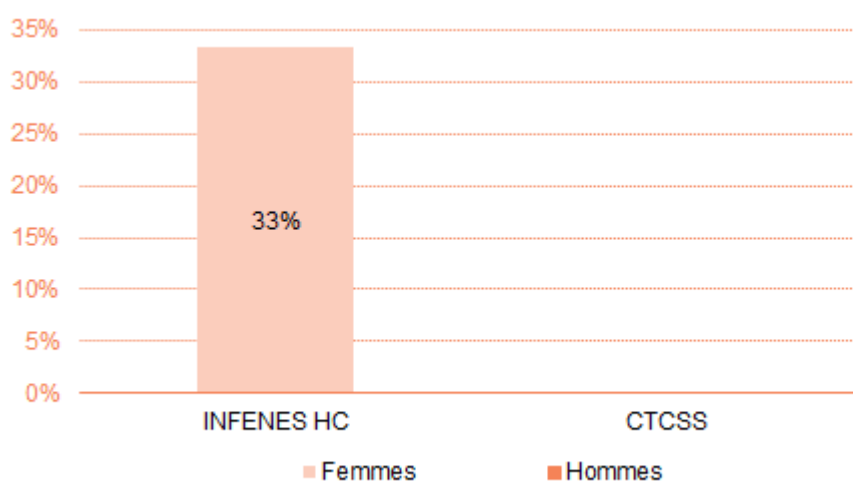
## Tableaux d'avancement des personnels médico-sociaux

Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Contingent national ou académique	% de promus UB/contingent national ou académique	Ancienneté moyenne dans le grade avant promotion
		Total	dont f	Total	dont f			
Catégorie A	INFENES HC	3	3	1	1	20	5%	9 ans
	CTSSS*	1	1	0	0	23	-	-
		4	4	1	1	43	2%	

\* Conseiller technique supérieur de service social

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, le grade d'infirmier de classe supérieure (INFENES CS) a disparu.

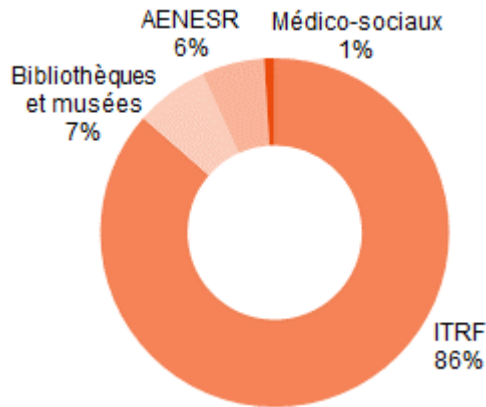
## Proportion des promus par genre



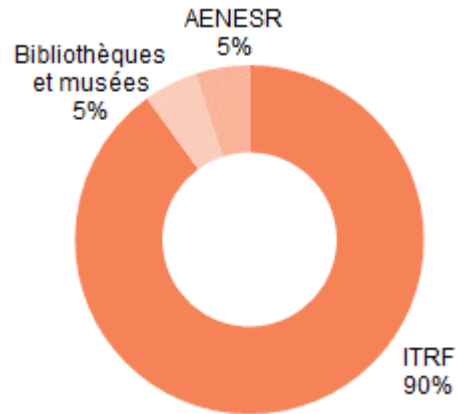
## Bilan des promotions - Répartition par filière

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

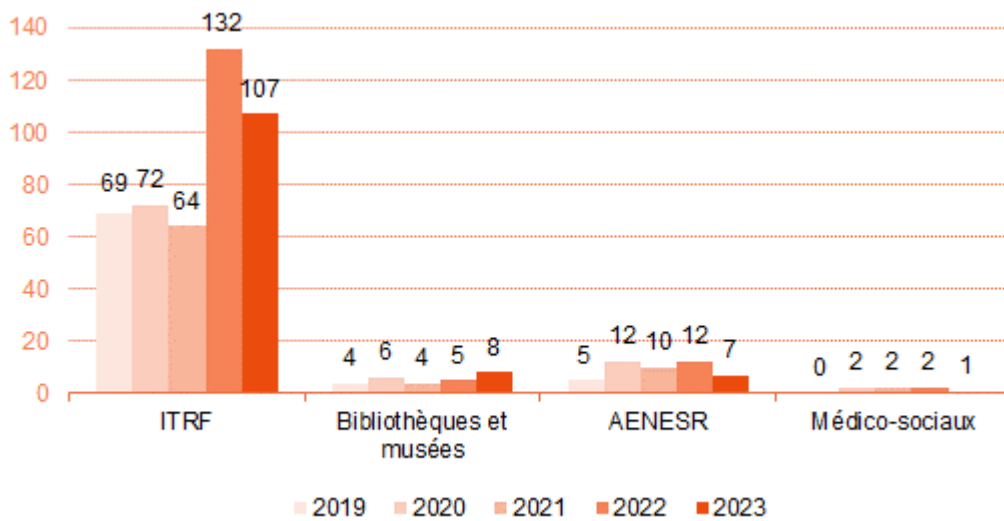
Tableau d'avancement



Liste d'aptitude

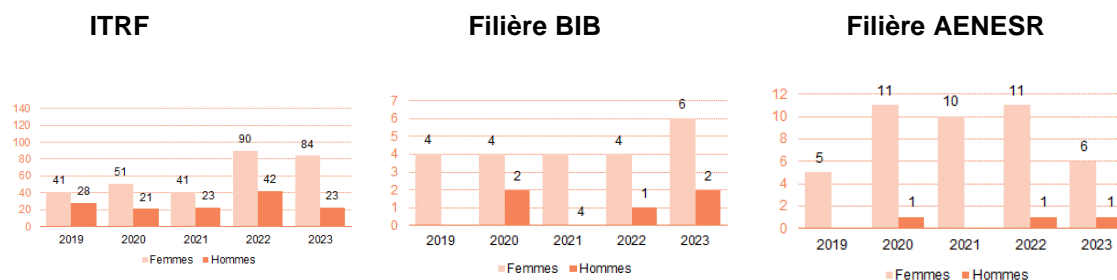


## Évolution des promotions par filière sur 5 ans



## Répartition des données générales des promus par genre sur 5 ans

### Filière



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

## 2.3. Les voies d'accès temporaires aux corps supérieurs (repyramidages)

*Le protocole d'accord du 12 octobre 2020 issu de la Loi de programmation de la recherche définit les objectifs et le cadre des processus de repyramidage des emplois.*

À cette fin, des recrutements exceptionnels s'ajoutant aux dispositifs de recrutement existants seront organisés entre 2022 et 2026.

### ▣ Le repyramidage des personnels enseignants-chercheurs

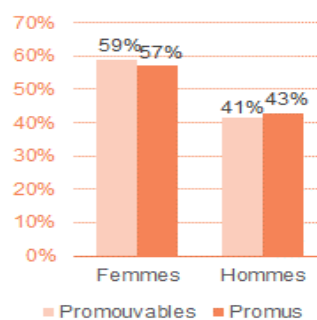
*En application du décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés, l'arrêté du 8 novembre 2022 fixe pour l'année 2023 la répartition par établissement public d'enseignement supérieur du nombre de promotions internes possibles*

Le contingent de promotions possibles pour l'université de Bordeaux est de 7 pour l'année 2023. Il se répartit dans les sections CNU suivantes :

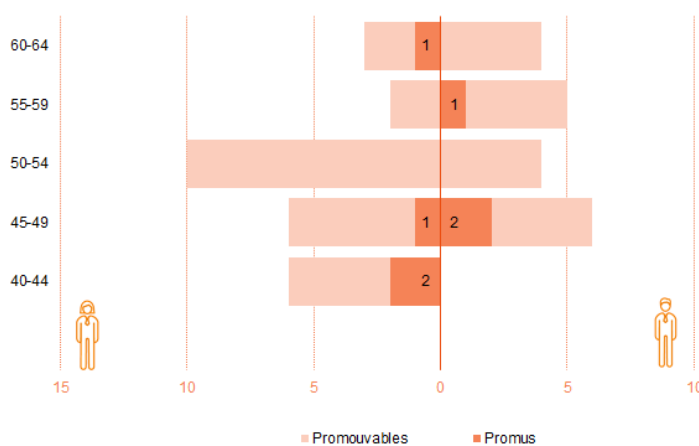
- > 06 – Sciences de gestion
- > 11 – Etudes anglophones
- > 16 – Psychologie et ergonomie
- > 36 – Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, paléobiosphère
- > 64/66 – Biochimie et biologie moléculaire / physiologie
- > 65 – Biologie cellulaire
- > 85 – Sciences physico-chimiques et ingénierie appliquée à la santé

## Répartition par genre

	Au titre de 2023		Rappel 2022	
	Total	dont f	Total	dont f
Promouvables	46	27	43	16
Promus	7	4	8	6



## Nombre de promouvables et promus (par tranche d'âge et genre)



## Durée annuelle moyenne dans le corps d'origine des promus

	2023		Rappel 2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Intervalle moyen MCF - PR	17	17	21	23

## ► Le repyramidage des personnels ITRF

En application du décret n° 2022-703 du 26 avril 2022, des listes d'aptitude exceptionnelles sont créées pour l'accès au corps des techniciens de recherche et de formation (TCH), au corps des ingénieurs d'études (IGE) et au corps des ingénieurs de recherche (IGR) afin de renforcer les ressources humaines des laboratoires et à mieux reconnaître les compétences des personnels qui travaillent en appui à la recherche et à l'enseignement scientifique.

Pour l'accès au corps des ASI, des recrutements exceptionnels sont ouverts aux membres du corps des techniciens de recherche et formation justifiant au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle est organisé l'examen professionnel d'au moins quatre ans de services dans leur corps. Ils s'effectuent par la voie d'examens professionnels organisés par BAP et emploi type. Le contingent annuel est fixé par le ministère.

A ce titre, en 2023, l'université de Bordeaux a ouvert 11 postes, 9 se sont avérés fructueux.

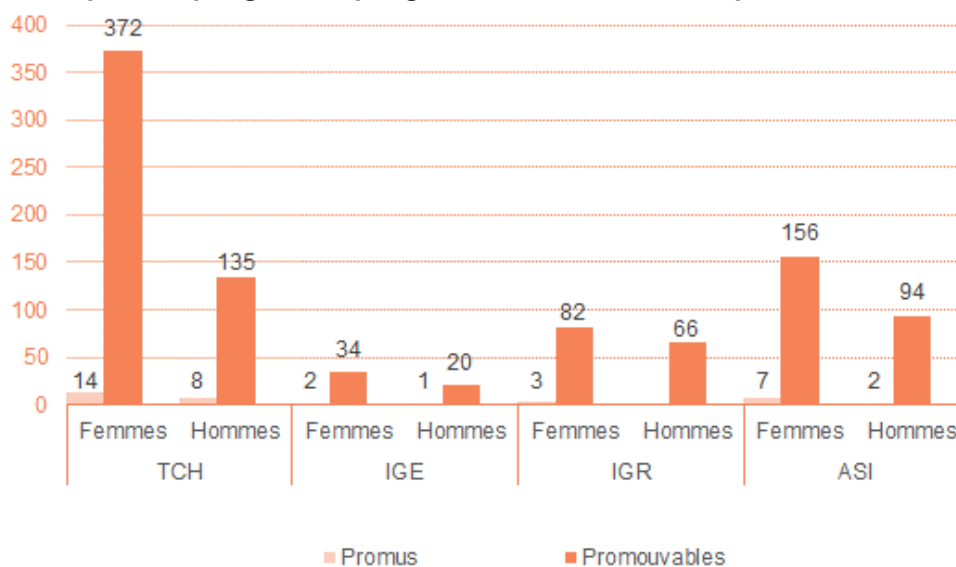
Cat.	Corps	Nature	Nb de postes UB	Nb d'inscrits	Nb admissibles	Nb présents à l'admission	Nb d'admis LP / postes UB		Nb d'admis LC
							Total	dont f	
A	ASI	Examen professionnel exceptionnel	11	32	24	22	9	7	2

[Bilan repyramidage des personnels ITRF 2023 : répartition inscrits, présents, admissibles, admis](#)

[Détail repyramidage des personnels ITRF des lauréats par genre](#)

[Bilan repyramidage des personnels ITRF des postes non pourvus](#)

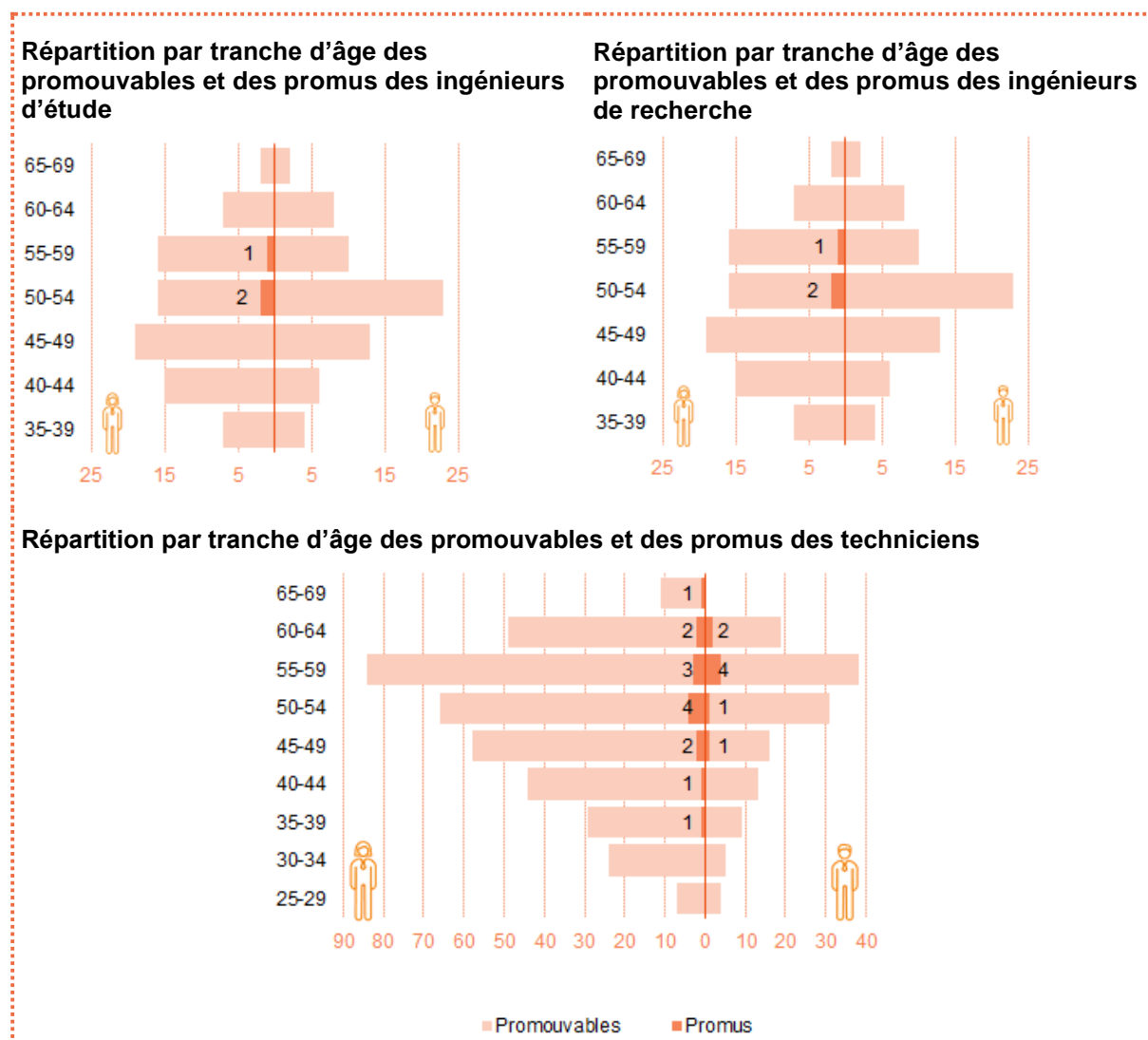
### Proportion des promus par grade et par genre sur l'ensemble des promouvables





## Liste d'aptitude exceptionnelle pour l'accès au corps IGE, IGR, TCH

Catégorie	Grade	Nb de promouvables		Nb de promus		Contingent national ou académique	% de promus UB/contingent national ou académique	Ancienneté moyenne dans le corps avant promotion
		Total	dont f	Total	dont f			
<b>Catégorie A</b>	IGE	54	34	3	2	151	2%	12 ans
<b>Catégorie A</b>	IGR	148	82	3	3	33	9%	17 ans
<b>Catégorie B</b>	TCH	507	372	22	14	500	4%	18 ans



## 3. Rémunération

Les rémunérations correspondent à des montants nets, payés sur l'année 2023. Le salaire en équivalent temps plein (ETP) permet de ramener l'ensemble des agents rémunérés à temps partiel sur une base de temps de travail à 100%. Le salaire net tient compte du traitement principal, des primes et indemnités ainsi que des éventuelles rémunérations accessoires (heures complémentaires, etc.).

En 2023, la rémunération nette moyenne mensuelle s'élève à 2 749 € toutes populations confondues. Cette moyenne est de 2 473 € pour les femmes et 3 076 € pour les hommes.

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

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

- > Les femmes représentent 43% de la population des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs ;
- > Les personnels BIATSS masculins représentent 32% de cette population.

### 3.1. La rémunération nette mensuelle moyenne

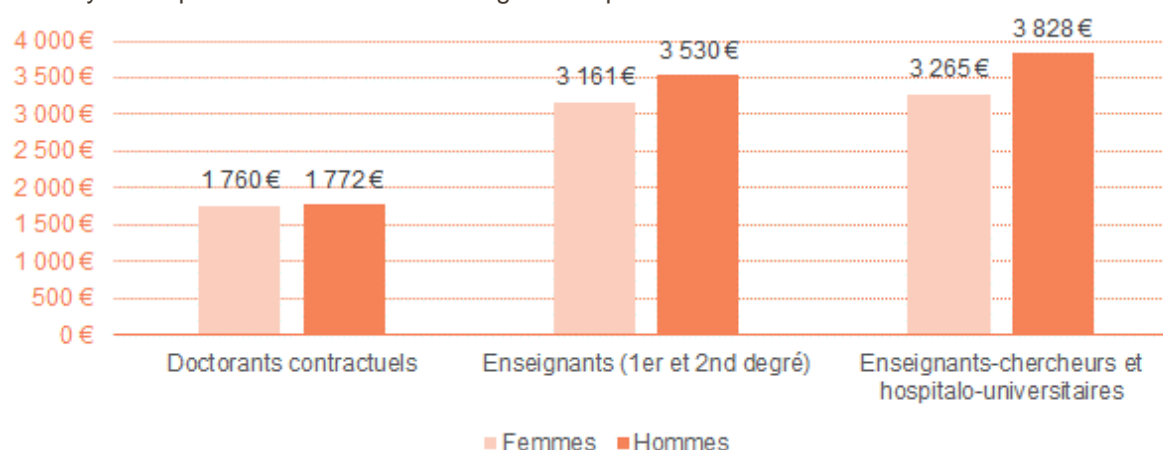
#### ▣ Rémunération nette mensuelle moyenne des personnels enseignants

La rémunération nette moyenne mensuelle des enseignants en 2023 s'élève à 3 202 €, 2 892 € pour les femmes et 3 437 € 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, 75% des professeurs d'université et des professeurs hospitalo-universitaires sont des hommes et perçoivent une rémunération supérieure aux maîtres de conférences.

#### Rémunération nette moyenne mensuelle des personnels enseignants

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



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

Statut	Filière	Femmes	Hommes	Salaire moyen global	Rappel 2022 Salaire moyen global
<b>Fonctionnaires</b>	Enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires	4 054 €	4 421 €	4 290 €	4 183 €
	Enseignants (1er et 2nd degré)	3 546 €	3 878 €	3 725 €	3 621 €
		3 948 €	4 341 €	4 194 €	4 053 €
<b>Contractuels</b>	Enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires	1 878 €	1 985 €	1 932 €	1 835 €
	Enseignants (1er et 2nd degré)	2 055 €	1 750 €	1 934 €	1 808 €
	Doctorants contractuels	1 760 €	1 772 €	1 766 €	1 602 €
		1 835 €	1 872 €	1 853 €	1 723 €
		<b>2 892 €</b>	<b>3 437 €</b>	<b>3 202 €</b>	<b>3 090 €</b>

## Rémunération nette moyenne mensuelle des personnels enseignants par décile

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

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

Le salaire médian (D5) pour les enseignants et enseignants-chercheurs, toutes populations confondues, s'élève à 2 767 € nets mensuels : la moitié de cette population bénéficie d'un salaire net en dessous de 2 767 € et l'autre moitié au-dessus de ce montant.

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

	Contractuels		Fonctionnaires		Global	Rappel 2022 Global
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
<b>D1</b>	1 183 €	1 209 €	2 883 €	3 149 €	1 471 €	1 421 €
<b>D9</b>	2 547 €	2 701 €	5 054 €	5 669 €	4 996 €	4 836 €
<b>Rapport interdecile (D9/D1)</b>	<b>2,2</b>	<b>2,2</b>	<b>1,8</b>	<b>1,8</b>	<b>3,4</b>	<b>3,4</b>

[↓ Détail de la rémunération nette moyenne mensuelle des personnels enseignants par décile](#)

Le salaire médian (D5) pour les enseignants et enseignants-chercheurs contractuels s'élève à 1 751 € nets mensuels, celui des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires est de 4 063 € nets mensuels.

Le rapport interdécile pour les enseignants et enseignants-chercheurs contractuels correspond à 2,2 et pour les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires à 1,8.

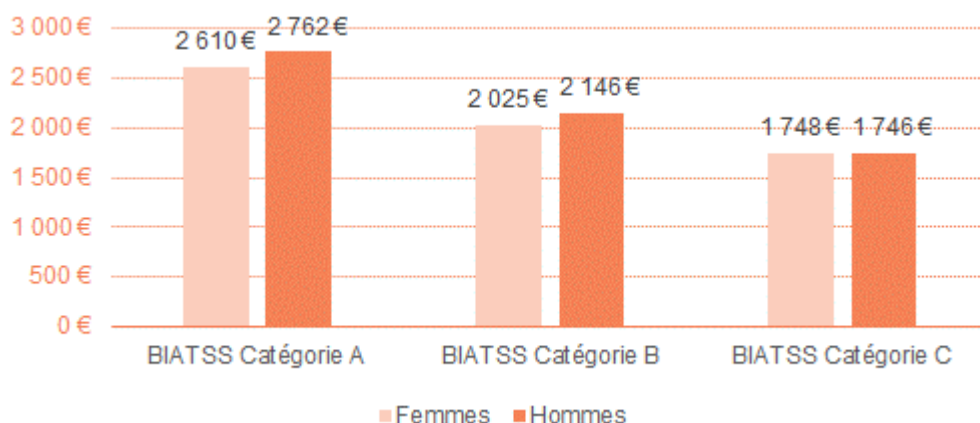
## ▣ Rémunération nette mensuelle moyenne des personnels BIATSS

La rémunération nette moyenne des personnels BIATSS s'élève à 2 215 €, 2 157 € pour les femmes et 2 335 € 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, 73% des effectifs de catégorie C et 72% 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	Filière	Femmes	Hommes	Salaire moyen global	Rappel 2022
Titulaires	BIATSS - Catégorie A	3 112 €	3 332 €	3 202 €	3 095 €
	BIATSS - Catégorie B	2 148 €	2 251 €	2 179 €	2 112 €
	BIATSS - Catégorie C	1 826 €	1 862 €	1 836 €	1 738 €
		2 242 €	2 508 €	2 327 €	2 213 €
Contractuels	BIATSS - Catégorie A	2 314 €	2 352 €	2 328 €	2 133 €
	BIATSS - Catégorie B	1 700 €	1 749 €	1 711 €	1 511 €
	BIATSS - Catégorie C	1 530 €	1 487 €	1 516 €	1 394 €
		2 035 €	2 105 €	2 058 €	1 889 €
		2 157 €	2 335 €	2 215 €	2 088 €

## Rémunération nette moyenne mensuelle des personnels BIATSS par décile

Le salaire médian (D5) pour les personnels BIATSS, toutes populations confondues, s'élève à 1 941 € nets mensuels : la moitié de cette population bénéficie d'un salaire net en dessous de 1 941 € 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 fois le salaire au dessous duquel se situe 10% des salaires les moins élevés.

	Contractuels		Titulaires		Global	Rappel 2022
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
D1	1 498 €	1 478 €	1 745 €	1 750 €	1 543 €	1 407 €
D9	2 671 €	2 831 €	3 108 €	3 624 €	3 047 €	2 885 €
Rapport interdecile (D9/D1)	1,8	1,9	1,8	2,1	2	2

[↓](#) *Détail de la rémunération nette moyenne mensuelle des personnels BIATSS par décile*

Le salaire médian (D5) pour les personnels BIATSS contractuels s'élève à 1 809 € nets mensuels, celui des BIATSS titulaires est de 2 052 € net mensuel.

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

## ► Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

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

La GIPA 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.

	Population	Montants	Bénéficiaires
EEC	Enseignants-chercheurs	271 406 €	254
	Hospitalo-universitaires	38 258 €	25
	Astronomes et physiciens	3 802 €	4
	Enseignants du 1er et 2nd degré	33 537 €	52
		347 003 €	335
BIATSS	Catégorie A	75 052 €	106
	Catégorie B	54 192 €	146
	Catégorie C	19 009 €	85
		148 253 €	337
		495 256 €	672

## 3.2. Les primes et indemnités versées en 2023

Au global, les primes et indemnités versées à l'ensemble des personnels de l'université représentent plus de 26,2 M€ en 2023.

Les primes se répartissent de la manière suivante :

- > primes communes à tous les personnels : 16% ;
- > primes versées aux enseignants : 38% ;
- > primes versées aux personnels BIATSS : 46%, dont 70% concernent l'indemnité de fonctions, sujétions et expertise (IFSE).

Les primes et indemnités communes regroupent le remboursement domicile-travail, la protection sociale complémentaire, le supplément familial de traitement, le forfait mobilité durable et l'indemnité compensatrice de la CSG.

Le transfert prime-point (TPP) est réparti selon la population BIATSS ou enseignante.

### Primes versées par type de population

	Nb de bénéficiaires		Montant total	Montant moyen par versement	Montant moyen par bénéficiaire			
	Global	dont f			global	Hommes	Femmes	Ecart F/H
Enseignants	2981	1292	9 974K€	217 €	3 346 €	3 728 €	2 846 €	-882 €
BIATSS	3673	2478	12 019K€	207 €	3 272 €	3 685 €	3 073 €	-612 €
Communes	5472	3080	4 235K€	40 €	774 €	884 €	688 €	-196 €
	6921	3889	26 228K€	124 €	3 790 €	4 227 €	3 449 €	-778 €

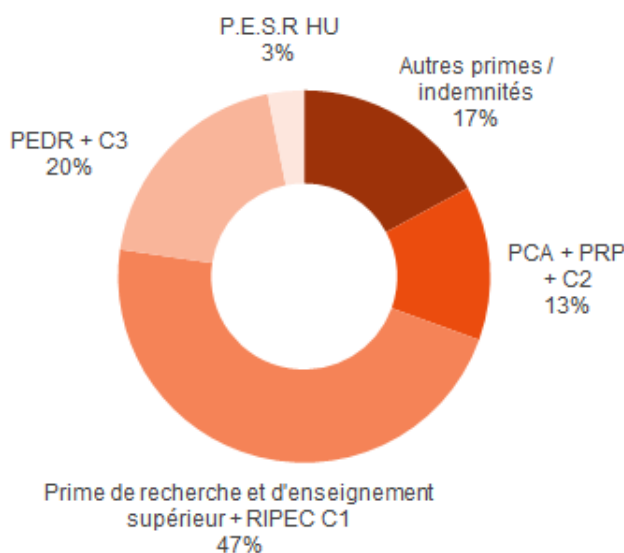
↳ [Détail des primes versées par type de population](#)

## ► Primes versées aux enseignants

La création du nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs et chercheurs (RIPEC) par décret du 29 novembre 2021 constitue une nouvelle donne indemnitaire tant dans son architecture que dans la part relative à ses différentes composantes : statutaire, fonctionnelle et individuelle. Il a pour objectif principal la revalorisation des régimes indemnitaires des enseignants-chercheurs et des chercheurs et leur alignement.

S'agissant de la composante fonctionnelle dite « C2 » qui se substitue à la prime de responsabilités pédagogiques et à la prime de charge administrative, et de la composante individuelle dite « C3 » qui se substitue à la prime d'encadrement doctoral et de recherche pour les enseignants-chercheurs, les lignes directrices de gestion du ministère prévoient qu'elles entrent en application définitive à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022. Dès lors, et compte tenu notamment du déroulement en année universitaire, les éléments qui la concernent figureront dans la version 2023 du rapport social unique.

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



### Primes de recherche et d'enseignement supérieur + RIPEC C1

	Montant total	Nb de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire	Rappel 2022 Montant total*	Nb de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Contractuels enseignants	109K€	122	891 €	128K€	139	919 €
Enseignants 1er degré	17K€	10	1 719 €	15k€	11	1 342 €
Enseignants 2nd degré	618K€	317	1 950 €	549K€	346	1 587 €
Enseignants-chercheurs	4 233K€	1234	3 430 €	4 256K€	1251	3 402 €
<b>Total</b>	<b>4 977K€</b>	<b>1683</b>	<b>2 957 €</b>	<b>4 948K€</b>	<b>1742</b>	<b>2 840 €</b>

\*Montant hors RIPEC C1

## Primes de responsabilités pédagogiques + Primes de charges administratives + RIPEC C2

	Montant total	Nb de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire	Rappel 2022 Montant	Nb de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Contractuels enseignants	4K€	2	1 807 €	36K€	18	2 000 €
Contractuels hospitalo-universitaires	-	-	-	1k€	2	500 €
Enseignants 1er degré	1K€	1	500 €	4K€	2	2 000 €
Enseignants 2nd degré	214K€	107	2 003 €	210K€	117	1 795 €
Enseignants-chercheurs	1 066K€	477	2 234 €	944K€	520	1 815 €
Hospitalo-universitaires	143K€	59	2 424 €	188K€	101	1 861 €
	<b>1 427K€</b>	<b>646</b>	<b>2 209 €</b>	<b>1 383K€</b>	<b>760</b>	<b>1 820 €</b>

## Primes d'encadrement doctoral et de recherche + RIPEC C3

	Montant total	Nb de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire	Rappel 2022 Montant total	Nb de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Enseignants-chercheurs	1 894K€	401	4 724 €	1 910K€	382	4 999 €
Hospitalo-universitaires	183K€	35	5 214 €	174k€	33	5 278 €
	<b>2 077K€</b>	<b>436</b>	<b>4 764 €</b>	<b>2 083K€</b>	<b>413</b>	<b>5 046 €</b>

## Prime d'enseignement supérieur et de recherche (PESR) H.U

	Montant total	Nb de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Hospitalo-universitaires	337K€	199	1 692 €
	<b>337K€</b>	<b>199</b>	<b>1 692 €</b>

[↓](#) *Détail des primes nettes moyennes mensuelles des personnels enseignants par décile*

## ▶ Primes versées aux personnels BIATSS

### Répartition du montant de l'IFSE par catégorie

	Nb de bénéficiaires		Montant total	Montant moyen par bénéficiaire			
	Global	dont f		Global	Hommes	Femmes	Ecart F/H
Catégorie A	504	294	4 084 €	8 104 €	8 718 €	7 666 €	-1 052 €
Catégorie B	485	337	2 180 €	4 495 €	5 024 €	4 262 €	-762 €
Catégorie C	744	544	2 195 €	2 950 €	3 096 €	2 896 €	-199 €
	<b>1 671</b>	<b>1 147</b>	<b>8 459 €</b>	<b>5 062 €</b>	<b>6 094 €</b>	<b>4 591 €</b>	<b>-1 503 €</b>

### Répartition du montant de la prime contractuelle par catégorie

	Nb de bénéficiaires		Montant total	Montant moyen par bénéficiaire			
	Global	dont f		Global	Hommes	Femmes	Ecart F/H
Catégorie A	894	599	987 €	1 103 €	1 244 €	1 034 €	-210 €
Catégorie B	177	138	116 €	657 €	688 €	649 €	-39 €
Catégorie C	276	194	146 €	529 €	526 €	530 €	4 €
	<b>1 339</b>	<b>909</b>	<b>1 249 €</b>	<b>933 €</b>	<b>1 016 €</b>	<b>893 €</b>	<b>-123 €</b>

[↓](#) *Détail des primes nettes moyennes mensuelles des personnels BIATSS par décile*

### 3.3. La masse salariale

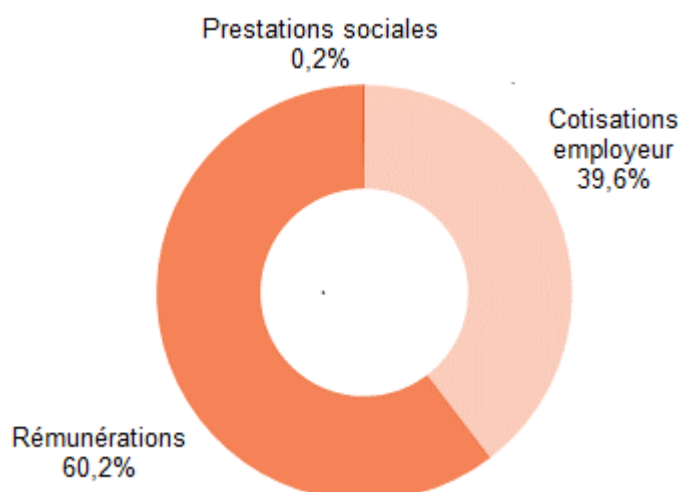
La masse salariale 2023 s'élève à 408 M€ (déversements de paie). Elle est composée de 245,9 M€ de rémunérations brutes (traitement de base, supplément familial de traitement, primes et indemnités, heures de cours complémentaires), de 161,7 M€ de cotisations employeurs et de 0,8 M€ de prestations sociales, (congés longue durée, remboursement domicile-travail, prestations espèces assurance maladie).

Les cotisations employeur varient en fonction du statut de la personne (titulaire ou contractuel) et des éléments payés. Ainsi, le taux de cotisations employeur des titulaires est d'environ 90% sur la part indicée du traitement brut (du fait notamment du taux CAS Pension 74,6%) ; celui des contractuels est en moyenne de 44% ; les HCC des titulaires sont chargées à environ 5%. Le CAS Pension (cotisations employeur pour le financement des retraites des fonctionnaires) représente 105,4 M€ pour l'année 2023.

#### Répartition de la masse salariale

En 2023, la rémunération brute moyenne mensuelle s'élève à 3 419 € toutes populations confondues. Cette moyenne est de 3 071 € pour les femmes et 3 832 € pour les hommes.

La masse salariale comptable 2023 s'élève à 408 M€. Elle est composée, à hauteur de 60%, de l'ensemble des rémunérations brutes versées (principales, accessoires, primes et indemnités, heures de cours complémentaires) ainsi que des charges patronales afférentes et des prestations sociales (accidents du travail, capitaux décès).



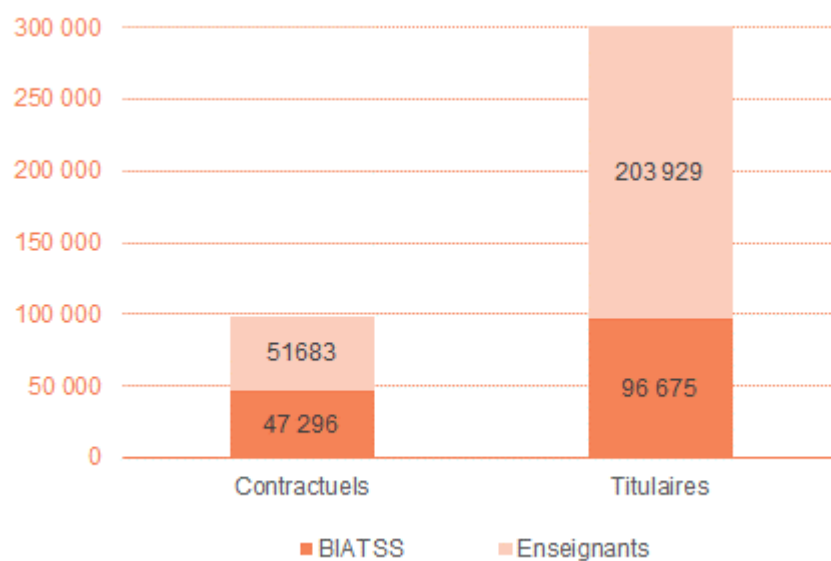
	BIATSS	Enseignants	Total	Rappel 2022	
<b>Rémunérations</b>	Rémunérations principales	75 844K€	138 887K€	214 731K€	199 898 K€
	Rémunérations accessoires	2 723K€	2 598K€	5 321K€	5 045 K€
	Primes et indemnités	11 162K€	5 063K€	16 225K€	16 269 K€
	HCC	1 430K€	8 145K€	9 575K€	9 558 K€
	<b>91 159K€</b>	<b>154 692K€</b>	<b>245 852K€</b>	<b>230 769 K€</b>	
<b>Cotisations employeur</b>	Cotisations France travail*	1 413K€	1 638K€	3 051K€	102 508 K€
	CAS Pension et ATI	32 326K€	73 034K€	105 360K€	2 644 K€
	Autres charges	20 743K€	32 581K€	53 324K€	48 867 K€
	<b>54 482K€</b>	<b>107 253K€</b>	<b>161 735K€</b>	<b>154 019 K€</b>	
<b>Prestations sociales</b>	<b>586K€</b>	<b>169K€</b>	<b>755K€</b>	<b>903 K€</b>	
	<b>146 227K€</b>	<b>262 115K€</b>	<b>408 342K€</b>	<b>385 691 K€</b>	

\*Anciennement Pôle Emploi



## Répartition de la masse salariale par statut

La masse salariale des titulaires représente 75% de la masse salariale totale.



## 3.4. Les heures de cours complémentaires

9,57 M€ d'heures de cours complémentaires ont été payées en 2023.

### Montants bruts des heures de cours complémentaires payés en 2023

	Titulaires	Contractuels	Total	Rappel 2022	
<b>ENSEIGNANTS</b>	Doctorants contractuels	-	61K€	61K€	44 K€
	Enseignants	-	54K€	54K€	46 K€
	Enseignants-chercheurs	2 692K€	469K€	3 161K€	3 080 K€
	Professeurs du 1er degré	17K€	-	17K€	28 K€
	Professeurs du 2nd degré	1 672K€	-	1 672K€	1 698 K€
	Vacataires	-	440K€5	4 405K€	4 479 K€
	<b>4 381K€</b>	<b>498K€9</b>	<b>9 370K€</b>	<b>9 375 K€</b>	
<b>BIATSS</b>	Catégorie A	63K€	86K€	149K€	128 K€
	Catégorie B	30K€	10K€	40K€	43 K€
	Catégorie C	5K€	5K€	10K€	12 K€
	Etudiants	-	5K€	5K€	-
		<b>98K€</b>	<b>107K€</b>	<b>205K€</b>	<b>183 K€</b>
	<b>4 479K€</b>	<b>5 095K€</b>	<b>9 575K€</b>	<b>9 558 K€</b>	

## 4. Évolution professionnelle et accompagnement

---

En 2023, **295 agents** ont sollicité un entretien conseil ou un accompagnement en évolution professionnelle :

- > 18,6% ont sollicité ponctuellement le service (55 agents) ;
- > 62% ont sollicité un accompagnement personnalisé (183 agents) ;
- > 19,4% n'ont pas pu être pris en charge au 31 décembre 2023 (57 agents) au regard de la faisabilité.

Les sollicitations des agents sont en nette augmentation (+33%) par rapport aux années antérieures, confirmant le besoin des agents de conseil-accompagnement en évolution professionnelle.

En 2023, les demandes ont augmenté de 24% par rapport à 2022 (295 agents pour 2023 contre 238 agents en 2022 et 240 en 2021).

**Profil des agents :**

- > 216 femmes (73%) et 79 hommes (27%) ;
- > 243 personnels BIATSS (82%) et 52 enseignants et enseignants-chercheurs ou doctorants (18%) ;
- > 209 titulaires (71%) et 86 contractuels (29%).

### ◆ Accompagnements réalisés en 2023

- > **296 accompagnements personnalisés ont été réalisés ou ont débuté en 2023 (soit + 34,5% par rapport à 2022).**

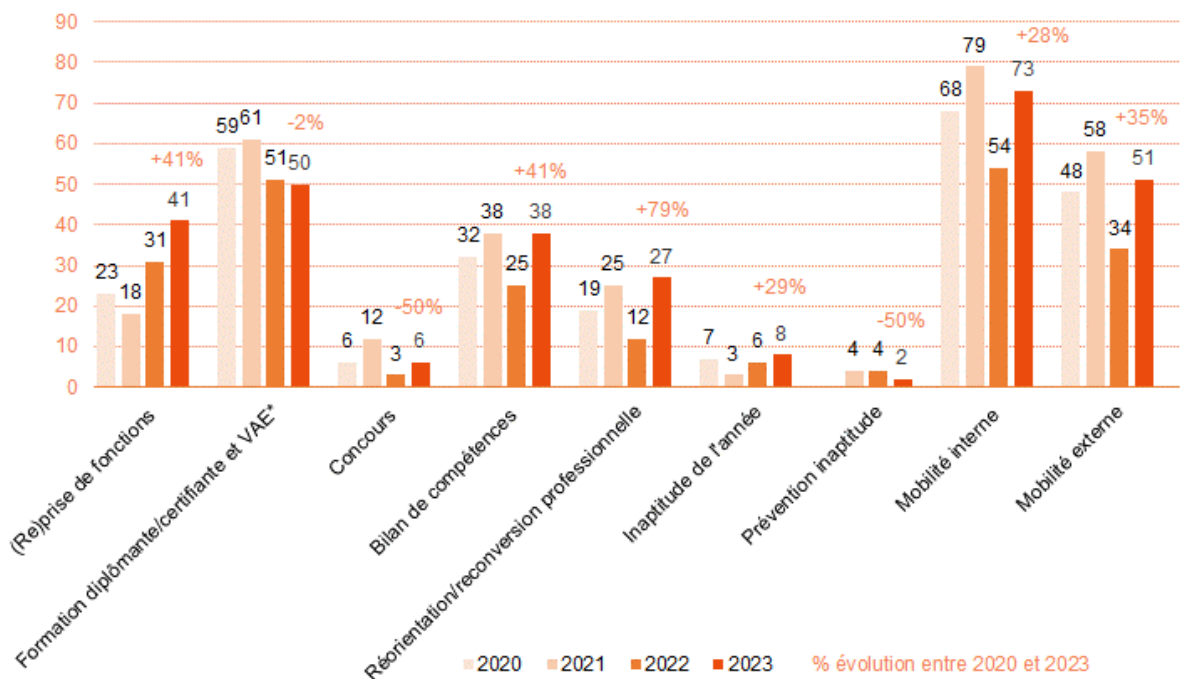
Un agent peut solliciter un ou plusieurs types d'accompagnement. Certains entreprennent parfois plusieurs accompagnements pour maximiser leurs chances de voir leurs projets aboutir (moyenne de 1,6 accompagnement par agent comme en 2022).



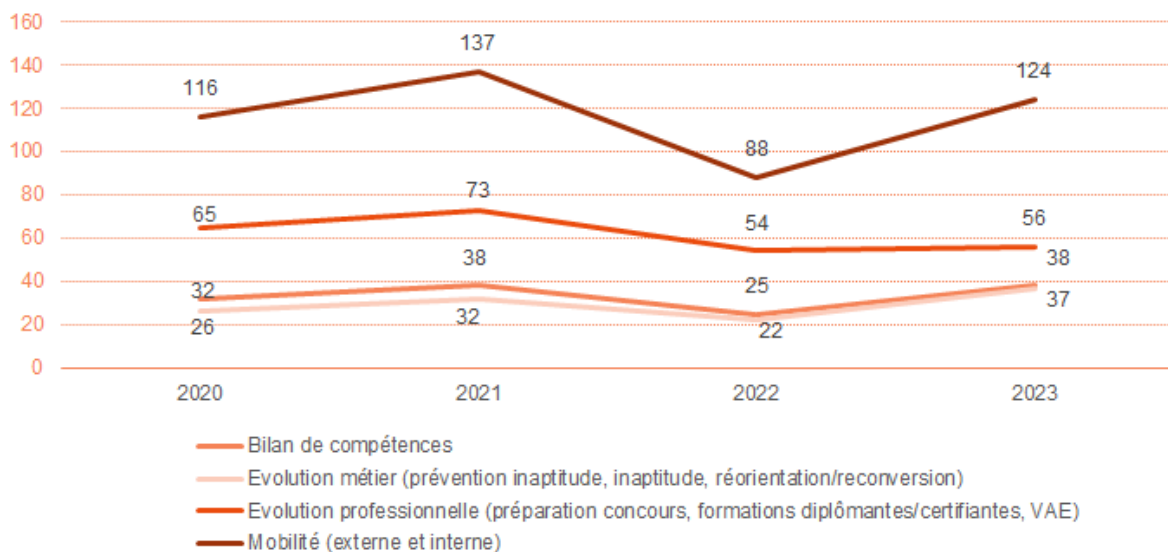
## Évolution des accompagnements entre 2020 et 2023

Entre 2022 et 2023 (1 an), les accompagnements ayant connu la plus forte progression sont : les accompagnements à la réorientation-reconversion professionnelle (+79%), au bilan de compétences (+41%) ainsi que les accompagnements tripartite sur le poste de travail (+41%).

Sur les 4 dernières années (de 2020 à 2023), ce sont ces mêmes accompagnements qui ont connu les plus fortes hausses : les accompagnements tripartite sur le poste de travail ont augmenté de 78% (23 à 41), les accompagnements à la réorientation-reconversion professionnelle ont progressé de 42% (19 à 27), et ceux pour la démarche de bilan de compétences de 19% (32 à 38).



\*Formation diplômante et certifiante: 41 en 2023, 45 en 2022, 54 en 2021 - VAE : 9 en 2023, 6 en 2022, 7 en 2021.



## Zoom sur les accompagnements « mobilité interne »

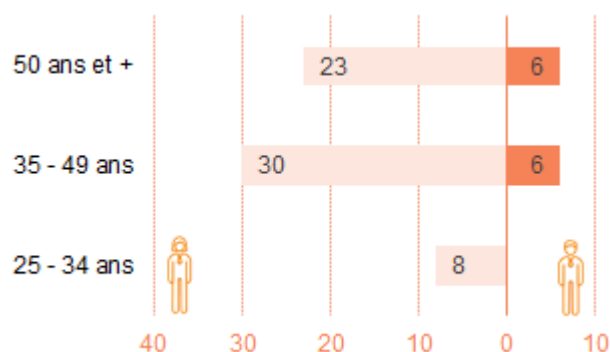
En 2023, les 73 agents accompagnés pour une mobilité interne sont :

- > majoritairement des agents titulaires (83%). 8 agents sont contractuels en CDI et 6 en CDD ;
- > des personnels BIATSS à l'exception d'1 agent ;
- > majoritairement des agents de catégorie C (45% soit 33 agents), 30% des agents appartiennent à la catégorie A (soit 22 agents).

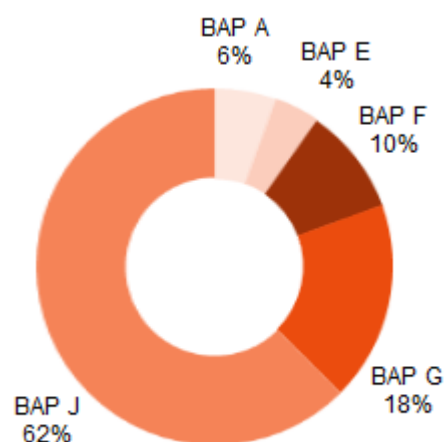
	Titulaires		CDI		CDD		Total
	Nb	%f	Nb	%f	Nb	%f	
Ens., cherch. et ens.-cherch.	1	100%	0	0%	0	0%	1
BIATSS	58	83%	8	88%	6	83%	72
	<b>59</b>	<b>83%</b>	<b>8</b>	<b>88%</b>	<b>6</b>	<b>83%</b>	<b>73</b>

	Femmes	Hommes	Total
	Ens., cherch. et ens.-cherch.	1	0
BIATSS	Catégorie A	5	17
	Catégorie B	2	15
	Catégorie C	5	28
	<b>61</b>	<b>12</b>	<b>73</b>

Répartition des agents accompagnés par tranches d'âges



Répartition des agents accompagnés par branches d'activités professionnelles



### ◆ Bilan accompagnement à la mobilité interne :

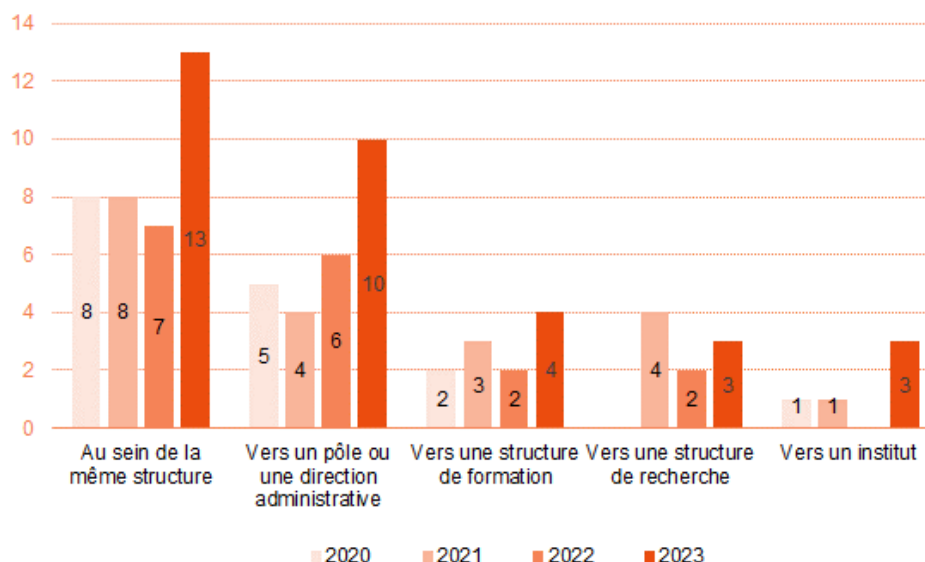
Au 31 décembre 2023, parmi les 73 agents accompagnés durant l'année dans une démarche de mobilité interne :

- > 33 agents ont réalisé une mobilité interne ;
- > 16 agents sont toujours en cours d'accompagnement ;
- > 6 agents ont suspendu leur démarche et 18 ont arrêté leur démarche de mobilité interne (dont 7 ont réalisé une mobilité externe).

## Vers quelles structures les 33 mobilités internes ont-elles été réalisées ?

- > 39% des mobilités ont été réalisées au sein de la même structure d'affectation ;
- > 61% des agents ont changé de structure.

Une augmentation vers les instituts des mobilités internes est à noter en 2023 (9% en 2023 contre 0% en 2022). Une augmentation des mobilités internes est constatée pour chaque structure, pôle et institut.



## Zoom sur les accompagnements « mobilité externe »

En 2023, les 51 agents accompagnés pour une mobilité externe sont :

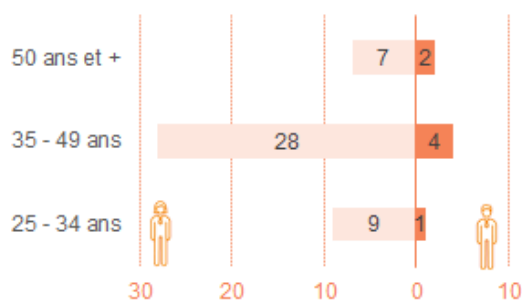
- > majoritairement des agents titulaires (65%). 4 agents sont contractuels en CDI et 9 en CDD ;
- > des personnels BIATSS à l'exception de 4 agents ;
- > majoritairement des agents de catégorie C (43% soit 22 agents).

En 2023, on note une nette augmentation des agents souhaitant réaliser une mobilité externe (51 agents en 2023 contre 34 agents en 2022 soit + 50%).

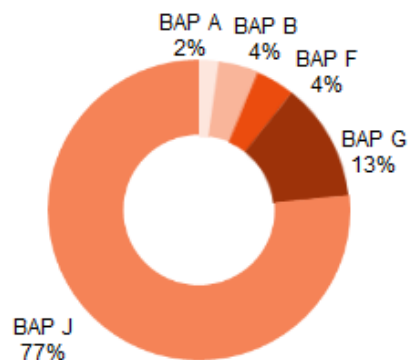
	Titulaires		CDI		CDD		Total
	Nb	%f	Nb	%f	Nb	%f	
Ens., cherch. et ens.-cherch.	3	33%	0	0%	1	100%	4
BIATSS	35	91%	4	75%	8	88%	47
	<b>38</b>	<b>65%</b>	<b>4</b>	<b>75%</b>	<b>9</b>	<b>89%</b>	<b>51</b>

	Femmes	Hommes	Total	
	Ens., cherch. et ens.-cherch.	2	2	4
BIATSS	Catégorie A	13	2	15
	Catégorie B	9	1	10
	Catégorie C	20	2	22
	<b>44</b>	<b>7</b>	<b>51</b>	

## Répartition des agents accompagnés par tranches d'âges



## Répartition des agents accompagnés par BAP



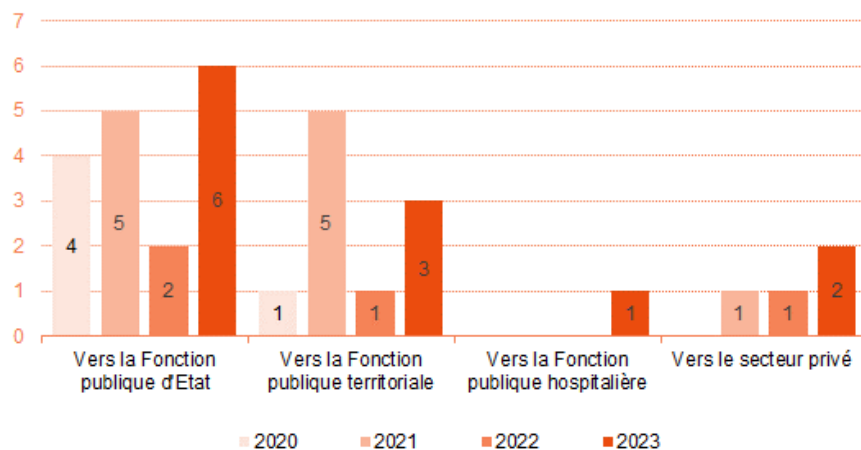
### Bilan accompagnement à la mobilité externe :

Au 31 décembre 2023, parmi les 51 agents accompagnés durant l'année dans une démarche de mobilité externe :

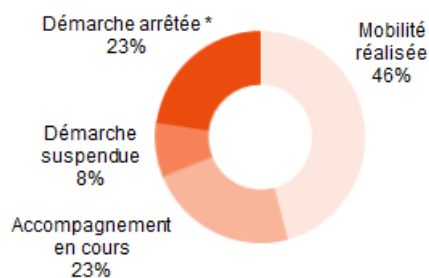
- > 12 agents ont réalisé une mobilité externe ;
- > 12 agents sont toujours en cours d'accompagnement ;
- > 4 agents ont suspendu et 23 ont arrêté leur démarche (dont 2 ont réalisé une mobilité interne et 3 ont connu une fin de contrat CDD).

### Vers quels types d'employeurs les 12 mobilités externes ont-elles été réalisées ?

- > 6 agents ont choisi d'aller vers la fonction publique d'Etat ;
- > 3 agents vers la fonction publique territoriale ;
- > 1 agent vers la fonction publique hospitalière ;
- > 2 agents vers le secteur privé.



### Bilan des mobilités internes et externes (au regard des 94 agents accompagnés)



\*dont 3 fin de CDD

## ▸ Mobilité des enseignants-chercheurs

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

### ◆ Congés pour recherches et conversions thématiques (CRCT)

#### Attributions des CRCT au titre de l'année 2023

L'ensemble de ces attributions représente un volume de décharges d'enseignement de 1632 HETD.

	Nb de demandes	Attributaires		Total	Total en semestres attribués	Dont attributaires pour une mobilité à l'étranger
		Au titre du CNU	Au titre de l'établissement			
Femmes	3	1	2	3	3	1
Hommes	13	4	6	10	14	2
	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>3</b>

### ◆ Délégations

#### Attributions des délégations au titre de l'année 2023

La majorité des délégations (56%) sont faites en direction du CNRS.

L'ensemble des délégations attribuées représente un volume de décharges d'enseignement de 4 454 HETD.

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

	Nb de demandes		Attributaires		Attributaires pour une mobilité à l'étranger		Volume de décharges en HETD
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
CNRS	8	29	7	22	0	0	2 400
INRIA	0	6	0	6	0	0	576
Autres	6	6	6	6	2	1	1 478
	<b>14</b>	<b>41</b>	<b>13</b>	<b>34</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
	<b>55</b>		<b>47</b>		<b>3</b>		<b>4 454</b>

### ◆ Congés pour projet pédagogique (CPP)

#### Attributions des CPP au titre de l'année 2023

L'ensemble de ces attributions représente un volume de décharges d'enseignement de 480 HETD.

	Nb de demandes		Attributaires		Volume de décharges en HETD
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Enseignants chercheurs	2	2	1	2	480
Enseignants 1 <sup>er</sup> ou 2 <sup>nd</sup> degré	0	1	0	0	0
	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>480</b>
	<b>5</b>		<b>3</b>		

\*Impact sur le potentiel enseignement/volume de décharges : 480 HETD

## 5. Flux de personnels

### 5.1. Le taux de rotation

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

- > Le taux de rotation global est de 16,8% (contractuels 32,2% et titulaires 4%).
- > Ces taux sont en légère hausse par rapport à l'année passée.
- > Le turnover montre que près d'1/3 de la population contractuelle est renouvelé en 2023. Il est en partie lié à la présence de contrats dont la durée est fixée par la réglementation (ex : doctorants contractuels, ATER, chefs de clinique...).

		Entrants 2023	Sortants 2022	Effectifs 2023	Taux de rotation	Rappel 2022
<b>Titulaires</b>	Enseignants, chercheurs et ens.-cherch.	61	61	1 845	3,3%	3,6%
	Personnels BIATSS	35	115	1 586	4,7%	4,3%
		96	176	3 431	4,0%	3,9%
<b>Contractuels</b>	Enseignants, chercheurs et ens.-cherch.	550	494	1 472	35,5%	33,2%
	Personnels BIATSS	485	302	1 367	28,8%	29,4%
		1 035	796	2 839	32,2%	31,5%
		<b>1 131</b>	<b>972</b>	<b>6 270</b>	<b>16,8%</b>	<b>15,8%</b>

#### Calcul du taux de rotation :

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

Les entrants 2023 sont les agents présents au 31/12/2023 qui ne l'étaient pas au 31/12/2022 quelle que soit leur situation. De la même façon, les sortants 2022 sont les agents présents au 31/12/2022 qui ne le sont plus au 31/12/2023.

### 5.2. Les départs

#### ▣ Les retraites des personnels titulaires

##### ◆ État des départs

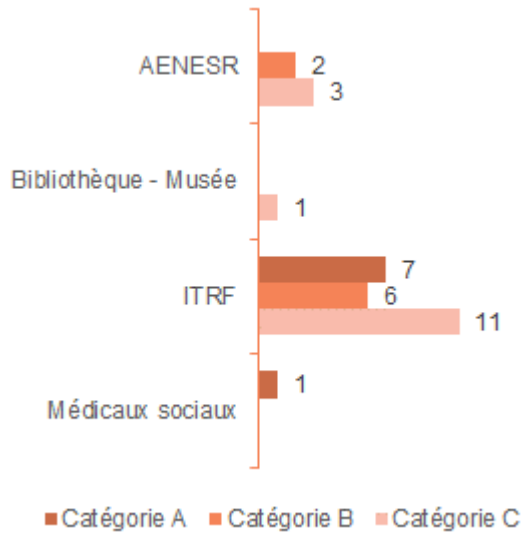
Le nombre de départs à la retraite des personnels titulaires en activité en 2023 s'élève à 69 :

- > 31 personnels BIATSS ;
- > 38 enseignants et enseignants-chercheurs.

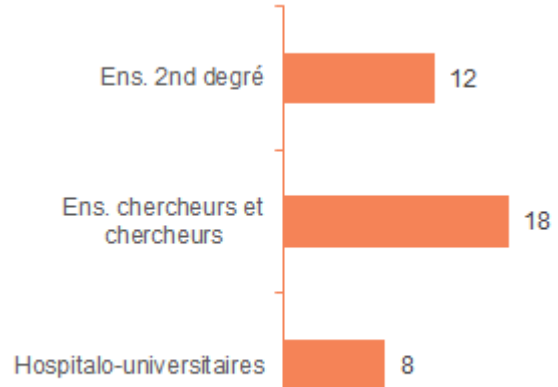


## Départ en retraite par filière et par type de population

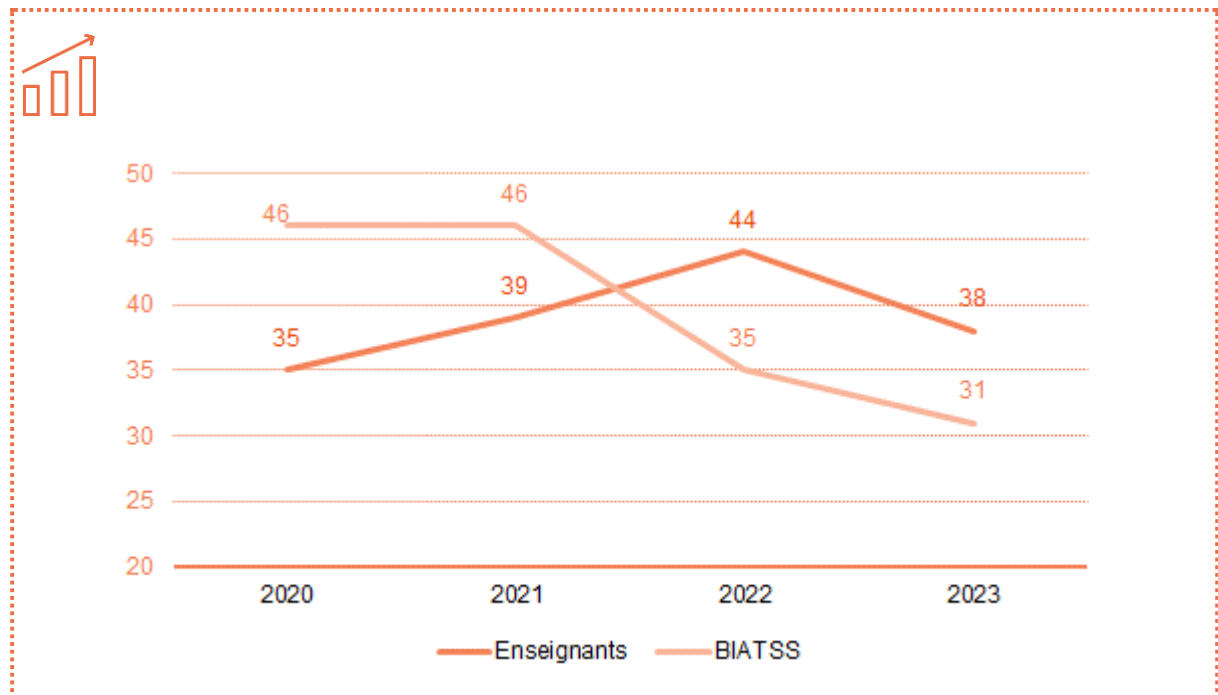
### Personnels BIATSS



### Enseignants



## Evolution des départs sur les 4 dernières années



## Départ par statut et genre

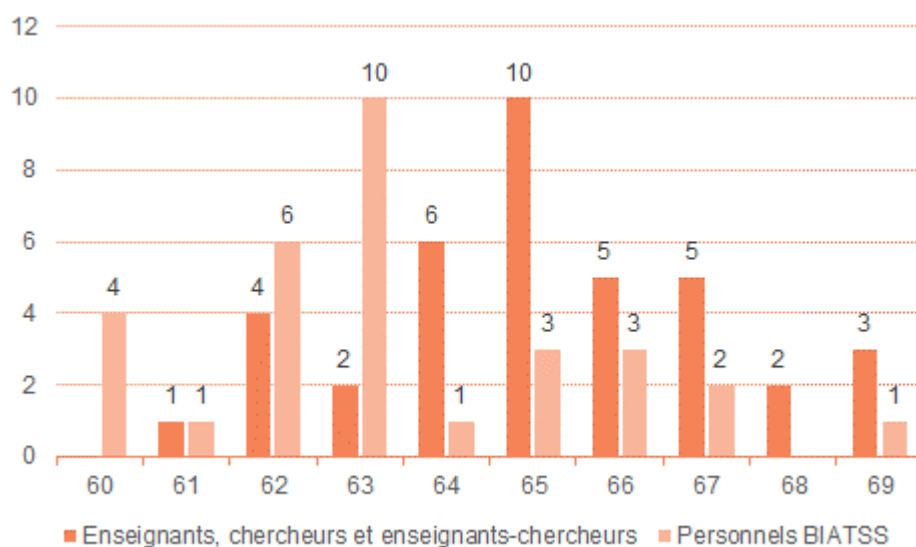
		Femmes	Hommes	Total	%f	Rappel 2022	%f
Ens. 2nd degré	PRAG	4	3	7	57%	10	30%
	PRCE	1	2	3	33%	7	71%
	PROF. EPS	1	1	2	50%	1	-
		6	6	12	50%	18	44%
EEC Ens. rech. et cherc.	MCF	1	3	4	25%	13	54%
	PR	2	12	14	14%	8	13%
		3	15	18	17%	21	38%
Hospitalo- universitaires	MCU-PH	2	5	7	29%	1	100%
	PUPH	-	1	1	-	4	-
		2	6	8	25%	5	20%
		11	27	38	29%	44	39%
BIATSS	Catégorie A	6	2	8	75%	3	33%
	Catégorie B	7	1	8	88%	11	73%
	Catégorie C	15	-	15	100%	21	62%
		28	3	31	90%	35	63%
		28	3	31	90%	35	63%
	39	30	69	57%	79	49%	

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

L'âge moyen de départ à la retraite est de 64 ans :

- > 65,2 pour les enseignants et enseignants-chercheurs ;
- > 63,3 pour les BIATSS.

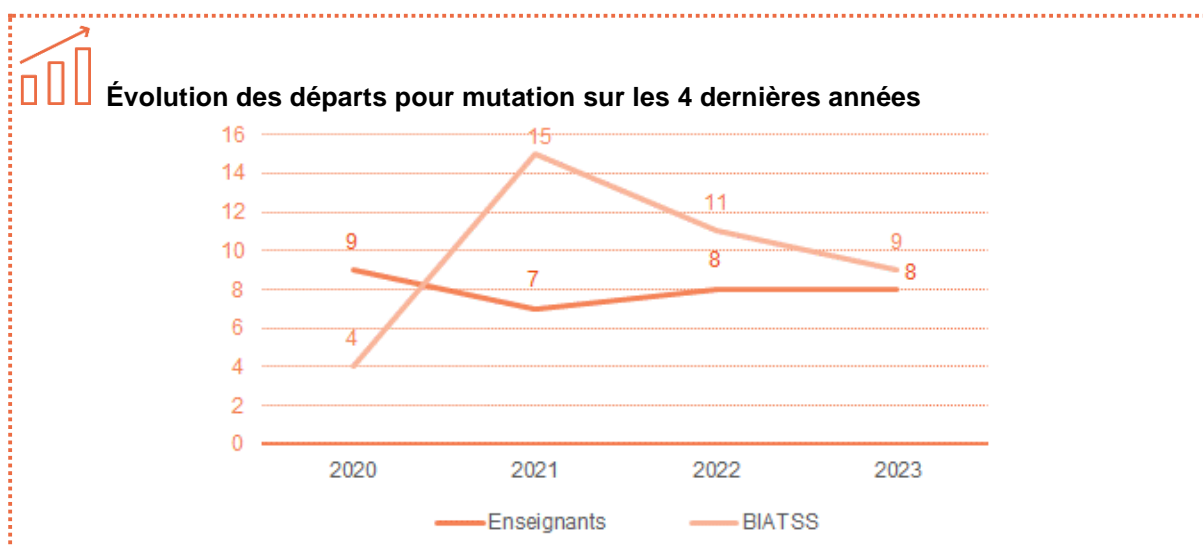
86% des personnels BIATSS partent à la retraite entre 60 et 66 ans, alors que 84% des départs des enseignants se font entre 62 et 67 ans.



## ▸ Les autres départs des personnels titulaires

	EEC		BIATSS		Total	Rappel 2022
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Nomination après concours	1	0	8	1	10	9
Mutation	5	3	6	3	17	19
Décédé(e)	2	0	2	3	7	5
Autres départs	1	3	9	5	18	12
	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>25</b>	<b>12</b>	<b>45</b>	<b>45</b>

\*Autres départs : démission, fin de fonction dans le supérieur, titularisation dans une autre fonction publique, rupture conventionnelle...



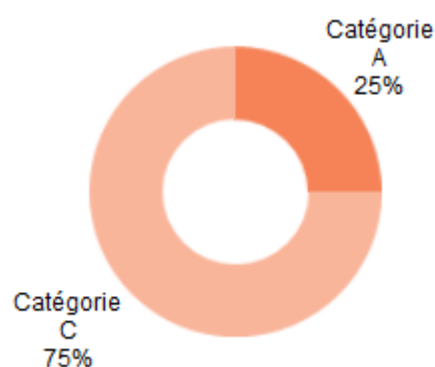
## ◆ Les ruptures conventionnelles (titulaires et contractuels)

Sur un total de 7 demandes de ruptures conventionnelles en 2023, toutes ont été acceptées dont 5 prennent effet en 2024.

Sur les 4 agents qui ont quitté l'université en 2023, 2 demandes avaient été actées en 2022.

### Demandes acceptées

	Contractuels	Titulaires	Total	Rappel 2022
EEC	-	1	1	-
BIATSS	3	-	3	4
	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

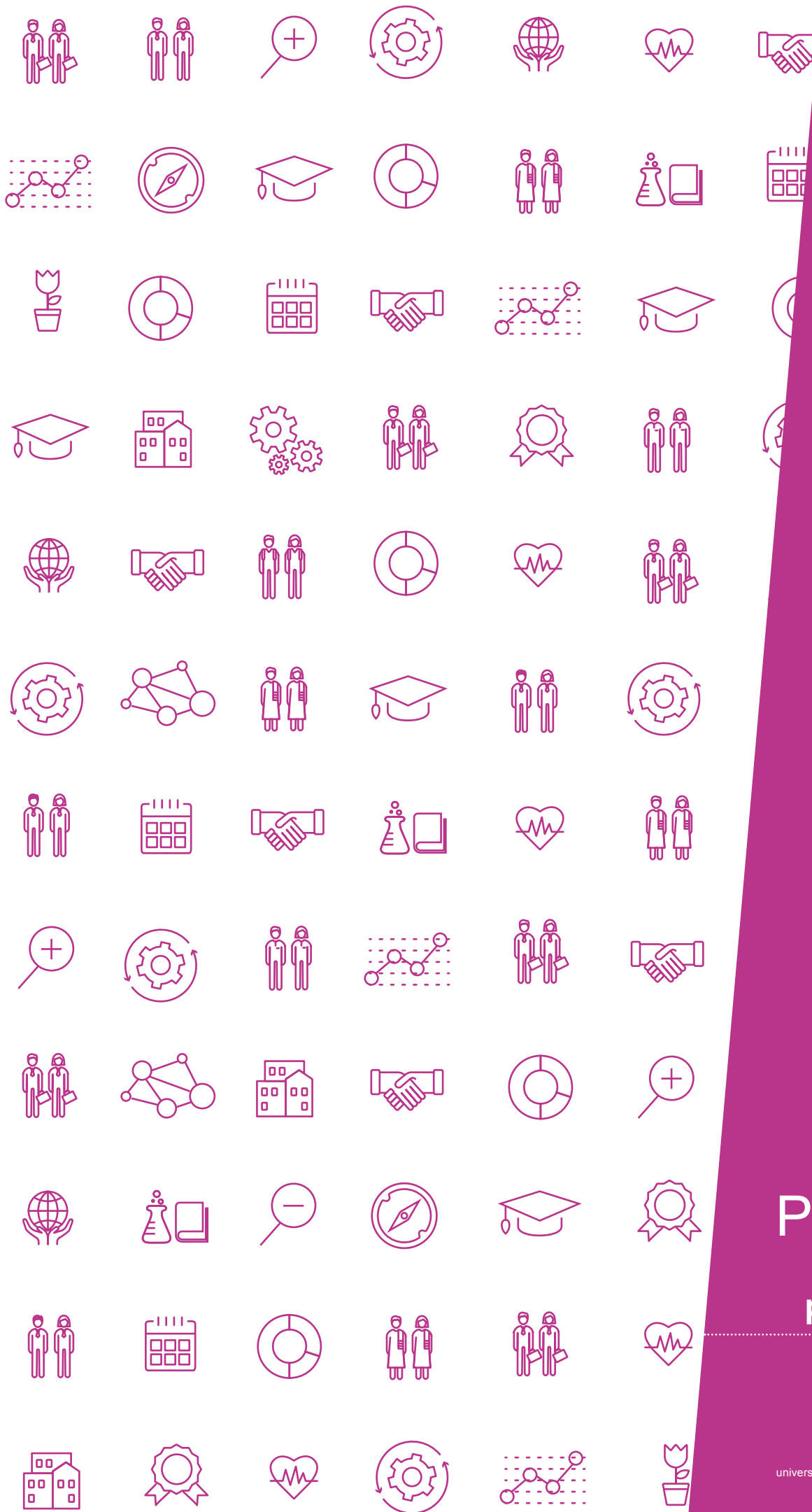


## ▸ Les retraites des personnels en CDI

L'âge moyen de la retraite pour les personnels BIATSS en CDI est de 63 ans.

		Femmes		Hommes		Total	%f	Rappel 2021	%f
Personnels BIATSS	ITRF	Catégorie B	2	0	2	100%	-	-	
		Catégorie C	3	0	3	100%	2	50%	
			<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>	





# Partie 3.

## Vie des personnels

## → Focus sur la vie des personnels

### La formation des personnels pour le développement des compétences

**473 500 €<sup>1</sup>**  
de dépenses formation  
pour les agents



près de **4 500**  
participants à des formations

<sup>1</sup> Hors masse salariale

### L'action sociale

Un engagement  
de **413 000 €**  
pour l'action sociale

**RESTAURATION**  
**31 429**  
repas<sup>2</sup>



pour un coût  
de **103 K€**

**ARBRE DE NOËL**  
**2 497**  
enfants  
bénéficiaires



pour un coût  
de **61 K€**

<sup>2</sup> Partiellement subventionnés  
par l'université de Bordeaux et l'État

### Le télétravail

**50%** des personnels BIATSS  
font du télétravail<sup>3</sup>

**52%**  
pôles et  
directions



**32%**  
structures  
de formation



**16%**  
structures  
de recherche

**25%**  
catégorie C

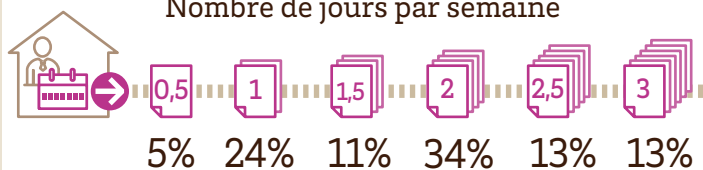
**23%**  
catégorie B

**52%**  
catégorie A



**RÉPARTITION**

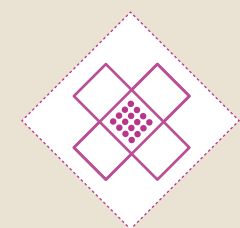
Nombre de jours par semaine



<sup>3</sup> de droit commun

## Les absences

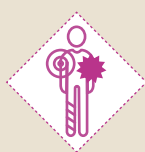
Taux d'absence global **4,04%**



**1,51%**  
congé pour  
maladie ordinaire



**1,27%**  
congé  
longue maladie /  
longue durée



**0,37%**  
congé accident du  
travail et maladie  
professionnelle  
(AT/MP)



**0,55%**  
maternité /  
paternité



**0,34%**  
congé  
famille

**ABSENCES POUR  
RAISON DE SANTÉ**

soit  
**3,15%**

**ABSENCES POUR  
RAISONS FAMILIALES**

soit  
**0,89%**

## La santé, la sécurité

**136** accidents de travail  
et de trajet



**240**  
assistants  
de prévention



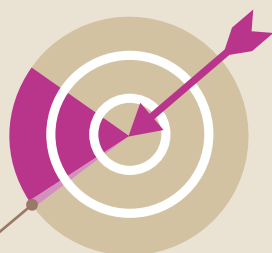
**1 883**  
visites  
médicales

## Les personnels en situation de handicap<sup>4</sup>

**319** personnels bénéficiaires  
de l'obligation d'emploi (BOE)

soit **5,64%**  
des personnels

**objectif : 6%**  
(obligation légale)



**195 000 €**  
de dépenses  
consacrées  
au handicap

**dont 94 000 €**  
d'aménagement de poste



<sup>4</sup> Comprend tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

## Partie 3 : Vie des personnels

<b>1. Temps de travail et congés des personnels .....</b>	<b>119</b>
1.1. Le temps de travail .....	119
1.2. Le télétravail .....	122
1.3. Les absences spécifiques (hors congés annuels) .....	126
<b>2. Environnement social .....</b>	<b>130</b>
2.1. Les risques professionnels .....	130
2.2. La médiation .....	134
2.3. La cellule d'écoute, de veille et de signalement (CEVS) .....	137
2.4. La santé au travail .....	139
2.5. L'hygiène et la sécurité .....	146
2.6. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et l'accompagnement des agents en situation de handicap .....	149
2.7. L'action sociale .....	152
2.8. Les actions culturelles et de loisirs .....	157
<b>3. Formation des personnels .....</b>	<b>164</b>
3.1. La répartition des personnels formés .....	164
3.2. Caractéristiques des formations suivies .....	168
3.3. La formation et l'accompagnement à la pédagogie .....	172
3.4. Les formations dispensées aux doctorants .....	174
<b>4. Origine géographique et domiciliation des personnels .....</b>	<b>179</b>



# 1. Temps de travail et congés des personnels

## 1.1. Le temps de travail

### ▣ L'effectif à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2023

- L'effectif à temps partiel et temps incomplet à l'université de Bordeaux représente 6% de la population totale au 31 décembre 2023.
- 5% de la population titulaire est à temps partiel et 9% des contractuels sont à temps partiel ou incomplet.
- Le nombre important d'agents à temps incomplet parmi la filière médico-sociale s'explique par la présence des médecins contractuels de l'espace santé étudiants (ESE) chargés du suivi médical des étudiants, dont l'activité à l'université s'ajoute à leur activité principale dans le secteur privé.

	Contractuels		Titulaires		Total		Rappel 2022	
	Eff.	% de TP	Eff.	% de TP	Eff.	% de TP	Eff.	% de TP
Astronomes et physiciens	-	-	1	8%	1	8%	1	8%
Doctorants contractuels	4	1%	-	-	4	1%	1	0%
<b>EEC</b>								
Ens. 1er degré	-	-	-	-	-	-	-	-
Ens. 2nd degré	11	11%	5	2%	16	4%	18	5%
Ens. chercheurs et chercheurs	91	22%	14	1%	105	6%	70	4%
Hospitalo-universitaires	11	5%	-	-	11	2%	11	2%
	117	8%	20	1%	137	4%	101	3%
<b>BIATSS</b>								
AENESR	-	-	13	9%	13	9%	15	10%
Bibliothèque - Musée	-	-	8	8%	8	8%	5	5%
ITRF	113	8%	122	9%	235	9%	230	9%
Médicaux sociaux	13	76%	-	-	13	59%	11	55%
	126	9%	143	9%	269	9%	261	9%
	243	9%	163	5%	406	6%	362	6%

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

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

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

Elle est choisie par 56% des agents.

La part des femmes parmi les effectifs à temps partiel est largement majoritaire (85%).

	50%		60%		70%		80%		90%		Total	
	Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f
<b>EEC</b>												
Astronomes et physiciens	1	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	1	100%
Ens. 2nd degré	1	100%	-	-	-	-	3	100%	1	-	5	80%
Ens. chercheurs et chercheurs	5	20%	1	100%	1	-	6	83%	1	100%	14	57%
	7	43%	1	100%	1	-	9	89%	2	50%	20	65%
<b>BIATSS</b>												
AENESR	3	100%	1	100%	1	100%	6	100%	2	100%	13	100%
Bibliothèque - Musée	1	100%	-	-	2	100%	3	100%	2	50%	8	88%
ITRF	28	82%	5	100%	1	100%	74	88%	14	86%	122	87%
	32	84%	6	100%	4	100%	83	89%	18	83%	143	88%
	39	77%	7	100%	5	80%	92	89%	20	80%	163	85%

## Répartition des temps partiels par motif

22% des temps partiels sont accordés de droit.

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation	Total
EEC	Astronomes et physiciens	-	1	1
	Ens. 1er degré	-	-	-
	Ens. 2nd degré	1	4	5
	Ens. chercheurs et chercheurs	4	10	14
	Hospitalo-universitaires	-	-	-
		5	15	20
BIATSS	AENESR	-	13	13
	Bibliothèque - Musée	1	7	8
	ITRF	30	92	122
	Médicaux sociaux	-	-	-
		31	112	143
		36	127	163

## Temps partiel thérapeutique

- > Au 31 décembre 2023, 47 agents exercent à temps partiel thérapeutique (TPTH) avec une quotité de travail de 50%, dont 9 personnels contractuels.
- > 17% des personnels à temps partiel thérapeutique sont des enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs.
- > 81% des personnels à temps partiel thérapeutique sont des femmes.

		Contractuels	Titulaires	Total	%f	Rappel 2022
EEC	Catégorie A	3	5	8	50%	4
		3	5	8	50%	4
BIATSS	Catégorie A	1	3	4	75%	9
	Catégorie B	1	12	13	85%	10
	Catégorie C	4	18	22	91%	18
		6	33	39	87%	37
		9	38	47	81%	41

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

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

En complément des dispositifs prévus pour les enseignants-chercheurs, l'université de Bordeaux a fait le choix d'étendre le dispositif aux enseignants des filières du second degré (pour les volets 2, 5 et 6) et du premier degré (pour les volets 5 et 6).

Il existe 6 types de modulations. Le volet 1 a pour objectif de faciliter l'intégration des jeunes maîtres de conférences lors d'une première nomination dans l'enseignement supérieur.

Les volets 2, 3 et 6 autorisent un allègement de service permettant une implication dans des projets de recherche ou pédagogiques. Les dispositifs 4 et 5 sont plus particulièrement liés à des situations individuelles.

### Attribution de modulation de service volet 1

Le dispositif volet 1 est, depuis la rentrée 2018, couplé avec la formation obligatoire visant à l'approfondissement des compétences pédagogiques dont doit désormais bénéficier tout maître de conférences stagiaire.

Pour l'année universitaire 2022-2023, les allègements de service au titre du volet 1 représentent 784 HETD :

- > 352 HETD au titre du recrutement 2022 et 432 HETD au titre du recrutement 2021.
- > Pour la formation obligatoire (année 2022-2023), le volume d'HETD est de 736.

		Dispositif 1	Dispositif 2	Dispositif 3	Dispositif 4
Formation obligatoire	1 <sup>ère</sup> année	32 h	32 h	32 h	32 h
Modulation	1 <sup>ère</sup> année	0	16 h	32 h	64 h
	2 <sup>ème</sup> année	64 h	48 H	32 h	0 h
		<b>96 h</b>	<b>96 h</b>	<b>96 h</b>	<b>96 h</b>

### Répartition des modulations par genre du recrutement 2022-2023

Nombre de recrutements		Nombre de renoncations *	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
11	12	5	2
<b>23</b>		<b>7</b>	

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

### 📄 Répartition des modulations par structure (recrutement 2022-2023)

### Attribution de modulation de service des volets 2 – 3 – 4 et 5

- > Le volume de décharges d'enseignement au titre du volet 2 représente 751 HETD de décharges d'enseignement pour l'année 2022-2023 (dont 312 HETD octroyées lors d'années précédentes) ;
- > Aucune décharge d'enseignement n'a été octroyée au titre du volet 3 pour l'année 2022-2023 ;
- > Une modulation (dont le volume représente 48 HETD) a été attribuée pour le volet 4 au titre de l'année universitaire 2022-2023 ;
- > Le volume de décharges d'enseignement au titre du volet 5 représente 2 348 HETD ;

	Octrois			Rappel 2022		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Volet 2	1	6	7	4	3	7
Volet 3	0	0	0	1	0	1
Volet 4	1	0	1	1	1	2
Volet 5	13	12	25	10	12	22

### Attribution de modulation de service volet 6

Le dispositif volet 6 a été mis en œuvre à partir de l'année universitaire 2020-2021.

Les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires peuvent bénéficier de cette modulation se déroulant sur deux années.

Ce dispositif est composé d'une année de modulation à la hausse suivie d'une année de modulation à la baisse (32 HETD ou 48 HETD pour les enseignants-chercheurs - 64 HETD ou 96 HETD pour les enseignants).

Une demande a été octroyée au titre de l'année 2021-2022 et aucune pour l'année 2022-2023.

## 1.2. Le télétravail

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

Elle traduit également l'engagement de l'université de Bordeaux en matière d'environnement et de prise en compte des enjeux sociétaux.

*Conformément au décret n°2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, le télétravail « désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».*

### Le télétravail “de droit commun”

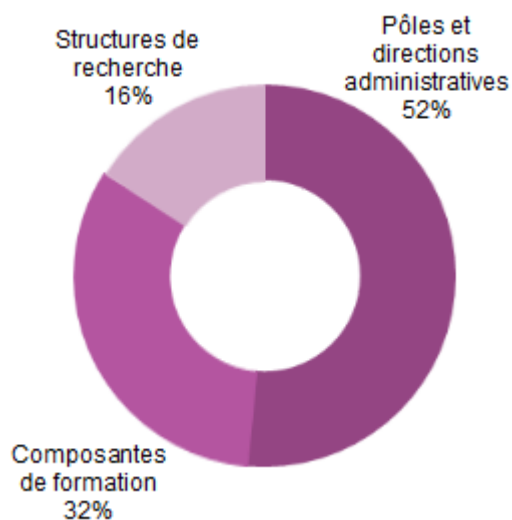
Le dispositif de télétravail de droit commun continue d'être largement sollicité et attribué aux personnels BIATSS sur 2023.

Les autorisations de télétravail sont délivrées par chaque supérieur hiérarchique direct en prenant en compte les nécessités de service, la nature et l'organisation des activités. Le télétravail est mis en place de 0,5 à 3 jours par semaine, selon des modalités fixes et/ou flottantes.

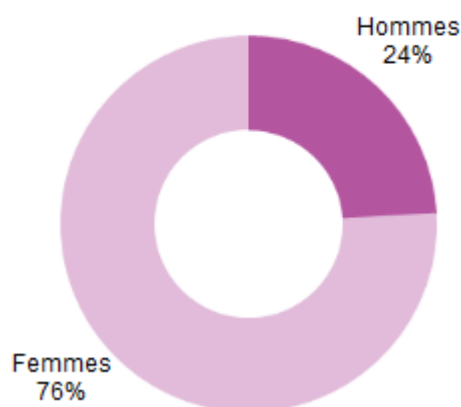
Afin de pouvoir verser l'indemnité télétravail aux bénéficiaires, un recensement des situations de télétravail est organisé chaque trimestre.

En décembre 2023, 1 482 BIATSS exercent leur activité en télétravail dans le cadre du droit commun, soit 50% des personnels BIATSS (3% de plus que l'année précédente).

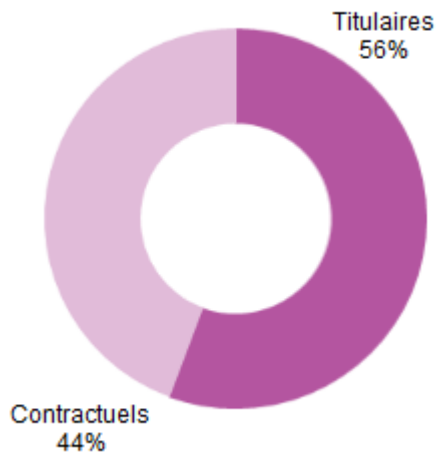
Répartition par type de structure



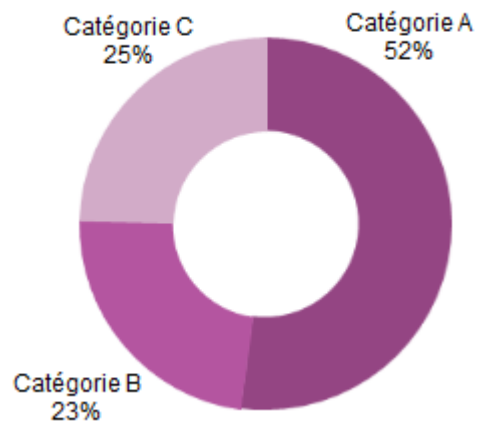
Répartition par genre



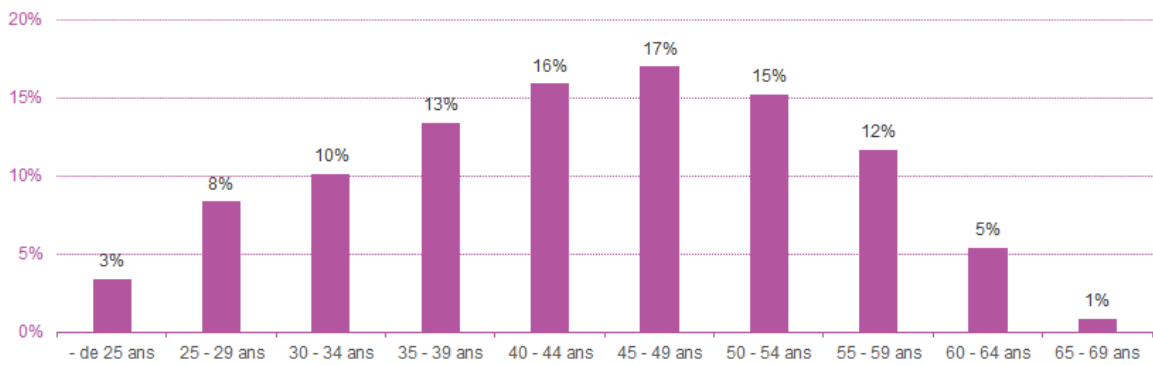
### Répartition par statut



### Répartition par catégorie

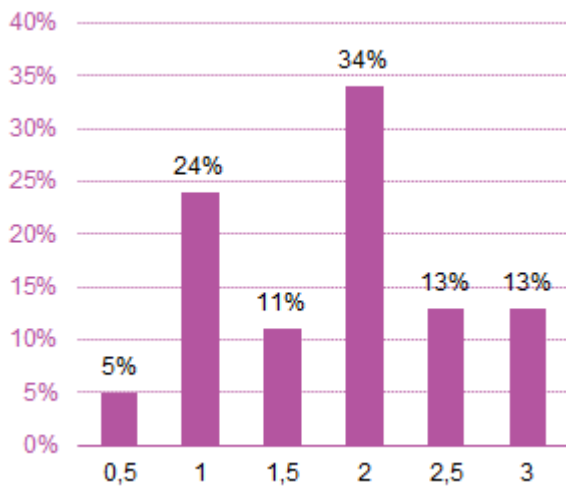


### Répartition par tranche d'âge de l'exercice du télétravail

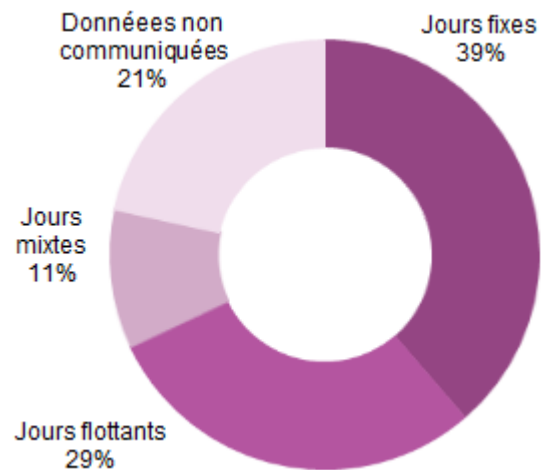


> La majorité des agents a télétravaillé 2 jours par semaine (34%) et principalement sur des jours fixes (39%). La répartition du nombre de jours en télétravail par semaine est assez similaire à l'année précédente.

### Répartition par nombre de jours de télétravail



### Répartition par modalité de télétravail

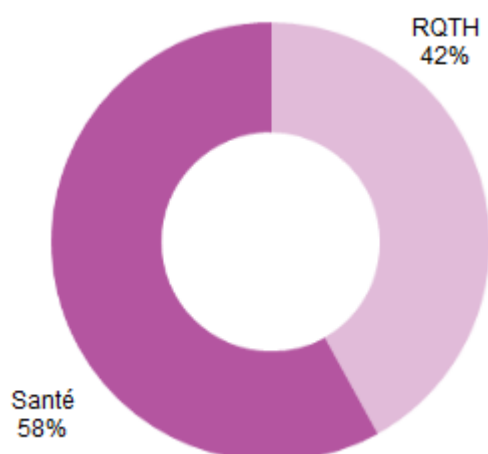


## ► Le télétravail « pour raison de santé »

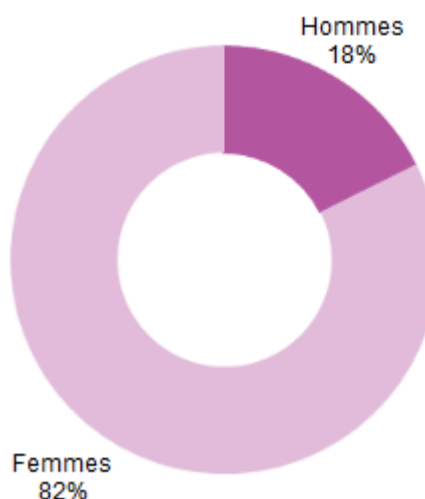
Le télétravail « pour raison de santé » s'appuie sur une prescription médicale délivrée par le service de santé au travail. Ce télétravail peut être mis en place de façon dérogatoire sur plus de 3 jours par semaine, pour une durée de 6 mois maximum, renouvelable.

Sur l'année 2023, 119 agents ont été positionnés en télétravail sur prescription médicale (1ère prescription médicale et renouvellement), soit 4% des personnels BIATSS. On observe ici une diminution du nombre d'aménagements de poste en télétravail pour raison de santé/ RQTH en comparaison avec l'année précédente (159 agents positionnés en télétravail pour raison de santé/RQTH en 2022).

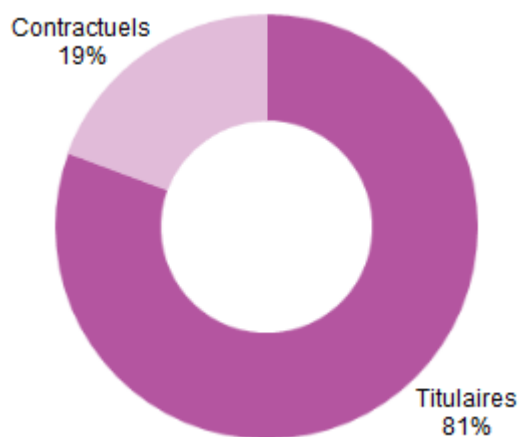
Répartition par motif



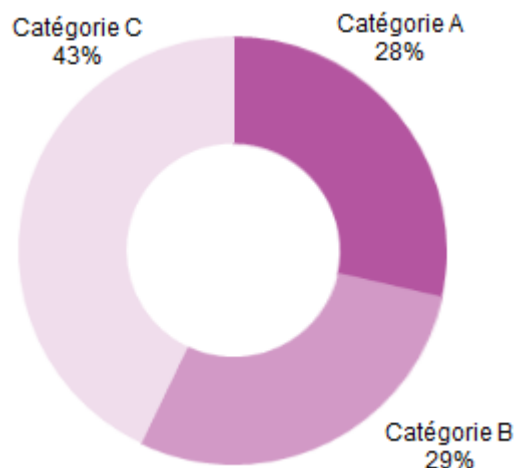
Répartition par genre



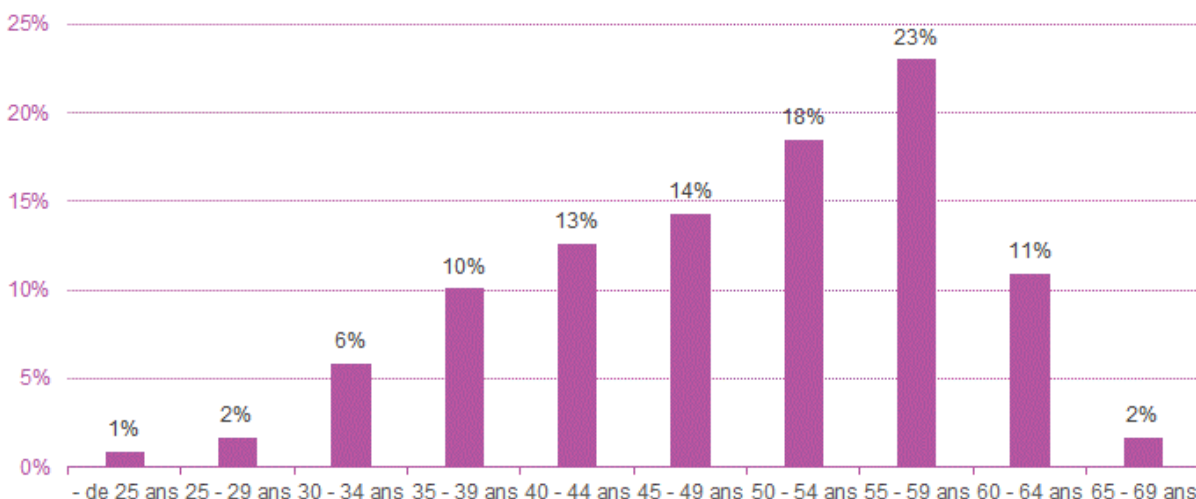
Répartition par statut



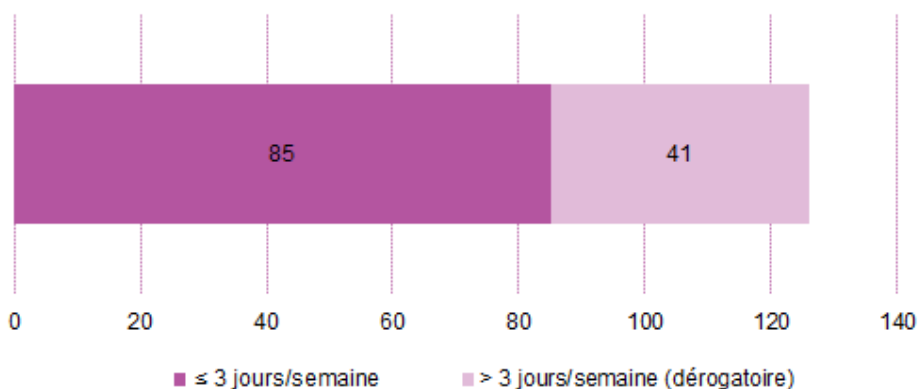
Répartition par catégorie



## Répartition par tranche d'âge de télétravail pour raison de santé



- > 33% des aménagements de poste en télétravail pour raison de santé et/ou RQTH correspondent à des demandes dérogatoires allant au-delà des trois jours de télétravail par semaine (soit 6% de plus que l'année précédente).



## ▣ Indemnité télétravail

Conformément au décret n° 2021-1123 du 26 août 2021, une allocation forfaitaire de télétravail a été mise en place à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021, au bénéfice des agents publics et des magistrats dans la fonction publique d'Etat et hospitalière. Initialement prévue à hauteur de 2,50 € par jour de télétravail, l'indemnité a été réévaluée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 à 2,88 € par jour télétravaillé, dans la limite d'un plafond annuel (année civile) de 253,44 €.

A partir du 2<sup>ème</sup> trimestre 2023 et suite à la parution de l'ordonnance du 23 mars 2023 relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics, l'indemnité est versée au réel et non plus sur un système de forfait.

Afin de pouvoir verser l'indemnité télétravail aux bénéficiaires, un recensement des situations de télétravail est organisé chaque trimestre.

Sur l'année 2023, 1 927 agents ont perçu une indemnité télétravail sur au moins un des quatre trimestres (soit 98 agents de plus que l'année précédente). Le montant total annuel versé s'élève à 280 917 € (contre 282 615 € sur 2022).

Cette différence de versement entre 2022 et 2023 s'explique par la situation sanitaire en début d'année 2022. Cette situation a généré un recours majeur au télétravail pour situation exceptionnelle, et par répercussion, a entraîné une augmentation des jours télétravaillés et indemnisés à la semaine

Période	Nb de jours indemnisés	Nb d'agents indemnisés	Montant versé
1er trimestre 2023	33 971	1 630	97 836 €
2ème trimestre 2023	30 196	1 594	86 964 €
3ème trimestre 2023	18 199	1 512	52 414 €
4ème trimestre 2023	15 174	1 526	43 703 €
	<b>97 540</b>		<b>280 917 €</b>

### 1.3. Les absences spécifiques (hors congés annuels)

#### Répartition des absences par type

- > 1 701 personnes (soit 27% du personnel) ont bénéficié d'au moins une absence au cours de l'année 2023 ;
- > Le nombre de jours d'absence cumulé s'élève à 88 007, ce qui représente un taux d'absentéisme<sup>1</sup> de 4,04%.

		Absence pour raisons familiales		ATMP		Congé pour maladie		Total		Rappel 2022	
		Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
EEC	Contractuels	55	3 334	1	12	121	3 479	177	6 825	170	5 266
	Titulaires	32	2 275	9	721	196	12 076	237	15 072	326	15 225
		87	5 609	10	733	317	15 555	414	21 897	496	20 491
BIATSS	Contractuels	175	9 309	17	1 390	435	10 148	627	20 847	626	18 050
	Titulaires	196	4 271	61	5 834	603	35 158	860	45 263	1 029	46 350
		371	13 580	78	7 224	1 038	45 306	1 487	66 110	1 655	64 400
		<b>458</b>	<b>19 189</b>	<b>88</b>	<b>7 957</b>	<b>1 355</b>	<b>60 861</b>	<b>1 901</b>	<b>88 007</b>	<b>2 151</b>	<b>84 891</b>

#### ◆ Absences pour raisons familiales

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

- > 47% des jours d'absence pour raisons familiales concernent des congés de maternité.
- > 29% des jours d'absence sont attribués à des enseignants, des chercheurs ou des enseignants-chercheurs.
- > 66% concernent des contractuels.

		Congé maternité		Congé parental		Congé paternité		Congé familial personnel		Garde enfants		Total		Rappel 2022	
		Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Somme	Eff.	Jours
EEC	Contractuels	31	2 710			17	333	1	275	7	16	56	3 334	42	2 491
	Titulaires	16	1 672	2	396	9	194			5	13	32	2 275	30	1 908
		47	4 382	2	396	26	527	1	275	12	29	88	5 609	72	4 399
BIATSS	Contractuels	34	2 815			6	127	26	6 002	126	365	192	9 309	176	7 877
	Titulaires	21	1 835	10	1 615	8	173	2	137	172	511	213	4 271	232	6 133
		55	4 650	10	1 615	14	300	28	6 139	298	876	405	13 580	408	14 010
		<b>102</b>	<b>9 032</b>	<b>12</b>	<b>2 011</b>	<b>40</b>	<b>827</b>	<b>29</b>	<b>6 414</b>	<b>310</b>	<b>905</b>	<b>493</b>	<b>19 189</b>	<b>480</b>	<b>18 409</b>

<sup>1</sup> Taux d'absentéisme annuel : Nombre de jours d'absence / (ETP \* 365)



## Taux d'absentéisme pour raisons familiales

Le taux d'absentéisme annuel pour raisons familiales est de 0,89% (0,87% en 2022)

		Congé maternité	Congé parental	Congé paternité	Congé familial	Garde d'enfants	Total	Rappel 2022
EEC	Contractuels	0,55%	-	0,07%	0,06%	0,00%	0,68%	0,52%
	Titulaires	0,25%	0,06%	0,03%	-	0,00%	0,35%	0,29%
		0,38%	0,03%	0,05%	0,02%	0,00%	0,49%	0,39%
BIATSS	Contractuels	0,63%	-	0,03%	1,35%	0,08%	2,09%	2,02%
	Titulaires	0,32%	0,28%	0,03%	0,02%	0,09%	0,74%	1,03%
		0,46%	0,16%	0,03%	0,60%	0,09%	1,33%	1,42%
		0,42%	0,09%	0,04%	0,30%	0,04%	0,89%	0,87%

## ◆ Congés pour maladie

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

- Le nombre d'absences pour maladie représente 60 194 jours pour 1 370 agents concernés soit 68% de l'ensemble des absences.
- Un arrêt de travail pour maladie ordinaire dure en moyenne 10 jours.

		Congé long*		Congé maladie		Total		Rappel 2022	
		Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
EEC	Contractuels	2	638	120	2 841	122	3 479	125	2 705
	Titulaires	22	5 816	174	5 593	196	11 409	289	12 177
		24	6 454	294	8 434	318	14 888	414	14 882
BIATSS	Contractuels	4	1 042	433	9 106	437	10 148	463	9 345
	Titulaires	70	20 003	545	15 155	615	35 158	774	36 220
		74	21 045	978	24 261	1 052	45 306	1 237	45 565
		98	27 499	1 272	32 695	1 370	60 194	1 651	60 447

\*CLM, CLD et CGM

## Taux d'absentéisme pour maladie

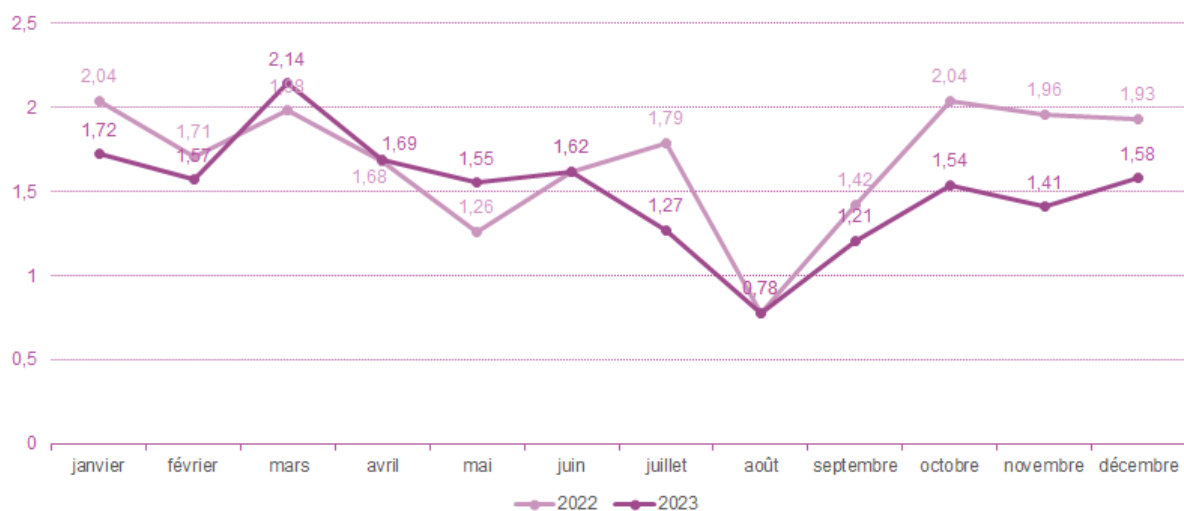
Le taux d'absentéisme pour maladie en 2023 est de 2,78%. Le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire est de 1,51% (1,67% en 2022).

		Congé long	Congé maladie	Total	Total 2022
EEC	Contractuels	0,13%	0,58%	0,71%	0,57%
	Titulaires	0,89%	0,85%	1,74%	1,87%
		0,56%	0,73%	1,30%	1,32%
BIATSS	Contractuels	0,23%	2,05%	2,28%	2,40%
	Titulaires	3,48%	2,64%	6,12%	6,06%
		2,07%	2,38%	4,45%	4,62%
		1,27%	1,51%	2,78%	2,86%

## Évolution mensuelle du taux d'absentéisme pour maladie ordinaire

Le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire en 2023 a légèrement baissé (- 0,16%) à l'inverse du taux d'absentéisme pour congé long de +0,08%.

La baisse du taux d'absentéisme sur la période estivale est à mettre en regard de la fermeture administrative de l'université.



## Jours de carence

		Eff.	Jours	Eff. 2022	Jours 2022
<b>EEC</b>	Contractuels	97	119	69	80
	Titulaires	162	196	148	180
		259	315	217	260
<b>BIATSS</b>	Contractuels	346	530	273	415
	Titulaires	521	802	490	740
		864	1 332	763	1 155
		1 122	1 647	980	1 415

## ◆ Congés suite à un accident du travail (AT) ou en lien avec une maladie professionnelle (MP)

### Les absences pour AT et MP en nombre d'arrêts et en nombre de jours

		Accident du travail		Maladie professionnelle		Total		Rappel 2022	
		Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
<b>EEC</b>	Contractuels	1	12	-	-	1	12	5	70
	Titulaires	9	721	-	-	9	721	8	354
		10	733	-	-	10	733	13	424
<b>BIATSS</b>	Contractuels	14	633	3	757	17	1 390	9	828
	Titulaires	48	3 487	13	2 347	61	5 834	50	3 997
		62	4 120	16	3 104	78	7 224	59	4 825
		72	4 853	16	3 104	88	7 957	72	5 249

## ◆ Congés pour motif professionnel

	Congé formation professionnelle		Congé projet pédagogique		Congé recherche thématique		Total		Rappel 2022	
	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
<b>EEC</b>	2	243	3	667	13	1 936	18	2 846	25	3 550
<b>BIATSS</b>	3	713	-	-	-	-	3	713	4	609
	<b>5</b>	<b>956</b>	<b>3</b>	<b>667</b>	<b>13</b>	<b>1 936</b>	<b>21</b>	<b>3 559</b>	<b>29</b>	<b>4 159</b>

## ▶ Le compte épargne temps (CET)

Depuis 2022, la gestion des CET est suivie dans le SIRH de l'université.

Les données des précédents bilans sociaux et rapports sociaux uniques faisaient état des CET affichés au 31 décembre de l'année d'édition du RSU alors que les campagnes n'étaient pas entièrement finalisées, ne permettant pas une vision pleinement affinée de tous les CET encore en cours de traitement.

A compter de l'édition 2023, les données relatives au CET présentées sont celles de l'année précédente afin d'avoir une vision plus exhaustive de l'ensemble des comptes traités pendant une année civile complète.

### Nombre de jours sur l'année 2022

Sur les 437 CET en cours en 2022, 69 ont été ouverts durant cette année.

	Statut	Catégorie	Nb de CET ouverts	Nb jours épargnés	Nb de jours pris			Solde fin année
					indemnisés	en congés annuels	versés à la RAFP	
<b>EEC</b>	Contractuels	A	6	6	0	0	0	106
		B	6	6	0	0	0	106
	Contractuels	A	44	181	47	22	0	390
		B	7	4	0	0	0	69
<b>BIATSS</b>	Contractuels	C	5	31	6	0	0	47
			56	216	53	22	0	506
		A	193	604	161	52	74	2 656
	Titulaires	B	102	422	81	1	29	1 472
		C	80	260	23	8	10	982
			375	1 286	265	61	113	5 110
		431	1 502	318	83	113	5 616	
		<b>437</b>	<b>1 508</b>	<b>318</b>	<b>83</b>	<b>113</b>	<b>5 722</b>	

## 2. Environnement social

### 2.1. Les risques professionnels

#### ▸ Les accidents de service et de travail

##### Accidents de service et de travail survenus au cours de l'année 2023

En 2023, les accidents de travail ont connu une hausse significative, en partie attribuable à la reprise économique post-crise sanitaire de 2020. Parallèlement, la popularité croissante du vélo comme moyen de transport a entraîné une augmentation des accidents de trajet à vélo, liée à la densification du trafic et à des infrastructures encore en développement.

122 accidents ont été déclarés et reconnus imputables au service en 2023 (83 en 2022 et 79 en 2021). Ils ont généré 2 513 jours d'arrêts de travail.

Les chutes de personnes restent la première cause d'accident.

	Nb de dossiers			Nb jours d'arrêts			Rappel 2022	
	BIATSS	Ens	Total	BIATSS	Ens	Total	Total Nb de dossiers	Total Nb de jours d'arrêts
Accident voie publique	22	4	26	628	70	698	25	1 236
Agression	1	0	1	31	0	31	1	89
Chute de personne	34	8	42	306	15	321	23	304
Chute d'objet	5	0	5	27	0	27	2	345
Contact	4	0	4	6	0	6	3	0
Exposition, rayonnement	-	-	-	-	-	-	-	-
Glissade	3	1	4	201	0	201	-	-
Heurt	9	3	12	8	32	40	10	144
Manutention	10	0	10	151	0	151	8	344
Projection	4	0	4	3	0	3	1	0
Autres	12	2	14	696	339	1 035	10	152
	<b>104</b>	<b>18</b>	<b>122</b>	<b>2 057</b>	<b>456</b>	<b>2 513</b>	<b>83</b>	<b>2 614</b>

▾ [Répartition des dossiers pour les enseignants](#)

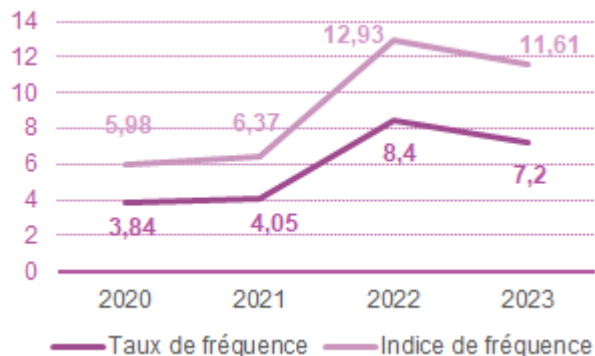
▾ [Répartition des dossiers pour les personnels BIATSS](#)

## Taux et indice de fréquence

Le taux de fréquence désigne la mesure du nombre d'occurrences d'accidents pendant l'année 2023. Le taux et l'indice de fréquence 2023 baissent par rapport à 2022 en raison du nombre de jours d'arrêt moins important rapporté à un nombre d'agents plus conséquent.

- > Le taux de fréquence en 2023 est de 7,2 et l'indice de fréquence de 11,61.

L'indice de fréquence montre une baisse du nombre de jours d'arrêt en lien avec un accident par rapport à 2022 (12,93).



### Calcul du taux de fréquence

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

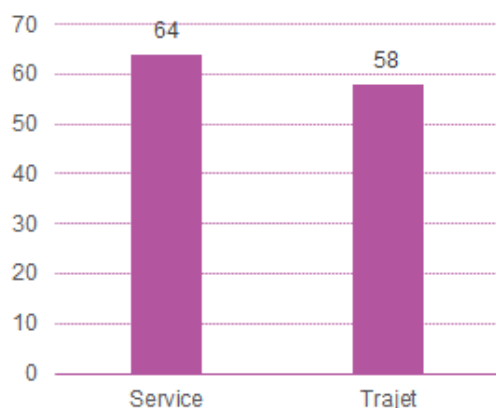
### Calcul de l'indice de fréquence

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

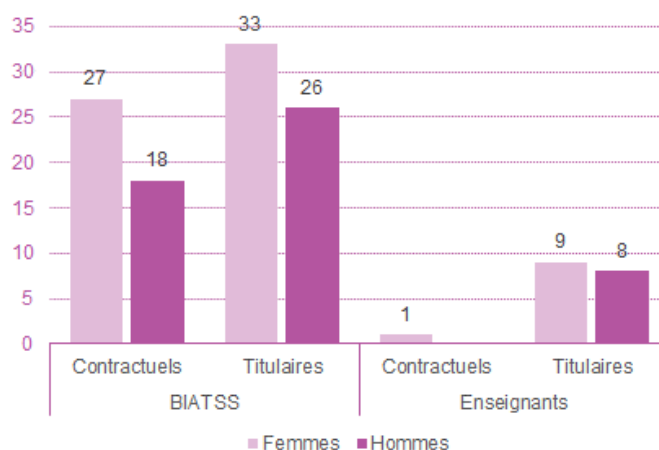
## Types d'accidents par type de population

	Personnels BIATSS				Enseignants				Total	%f	Rappel 2022	
	Contractuels		Titulaires		Contractuels		Titulaires				Total	%f
	Nb	%f	Nb	%f	Nb	%f	Nb	%f				
Service	24	71%	34	50%	1	2%	5	60%	64	59%	46	61%
Trajet	21	48%	25	64%	0	0%	12	50%	58	55%	38	66%
	45	60%	59	56%	1	100%	17	53%	122	57%	84	64%

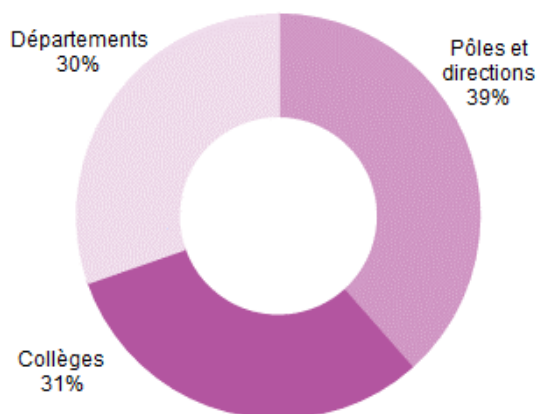
## Types d'accidents



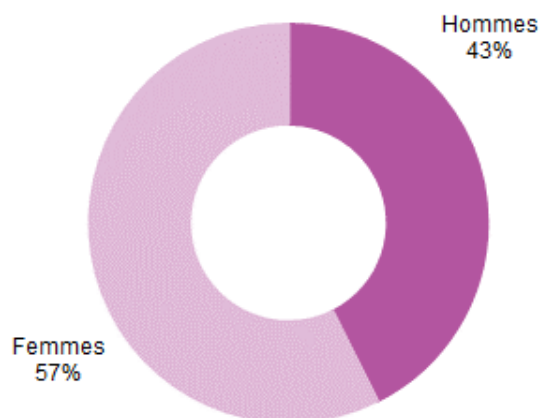
## Répartition par population et par genre (tous motifs confondus)



### Par structure (tous motifs confondus)

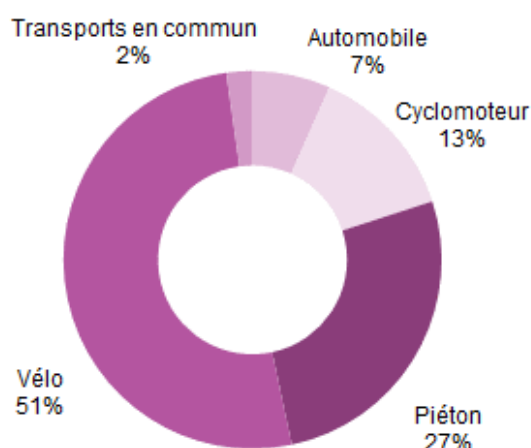


### Par genre (tous motifs confondus)

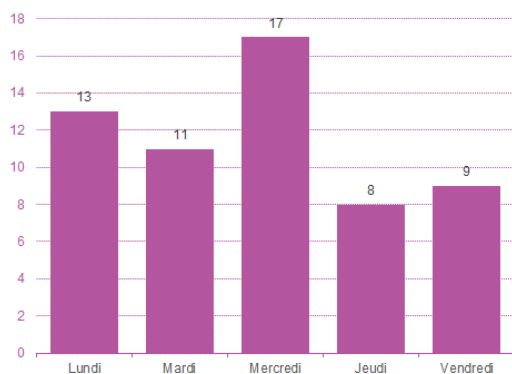


### Types d'accidents de trajet

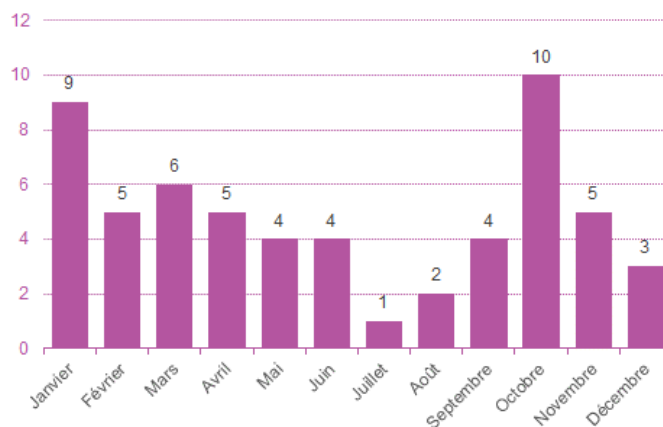
La part des accidents de vélo a augmenté (51% en 2023 contre 35% en 2022). Cela peut s'expliquer par la popularité croissante de ce moyen de transport. L'augmentation des cyclistes sur la route peut entraîner davantage d'accidents. D'un autre côté, la baisse des accidents sur la voie publique impliquant des agents à pied (27% en 2023 contre 35% en 2022) peut résulter de mesures de sécurité renforcées, comme des zones piétonnes sûres et des campagnes de sensibilisation pour réduire les dangers pour les piétons. Ces tendances reflètent les efforts pour encourager la mobilité active tout en améliorant la sécurité routière.



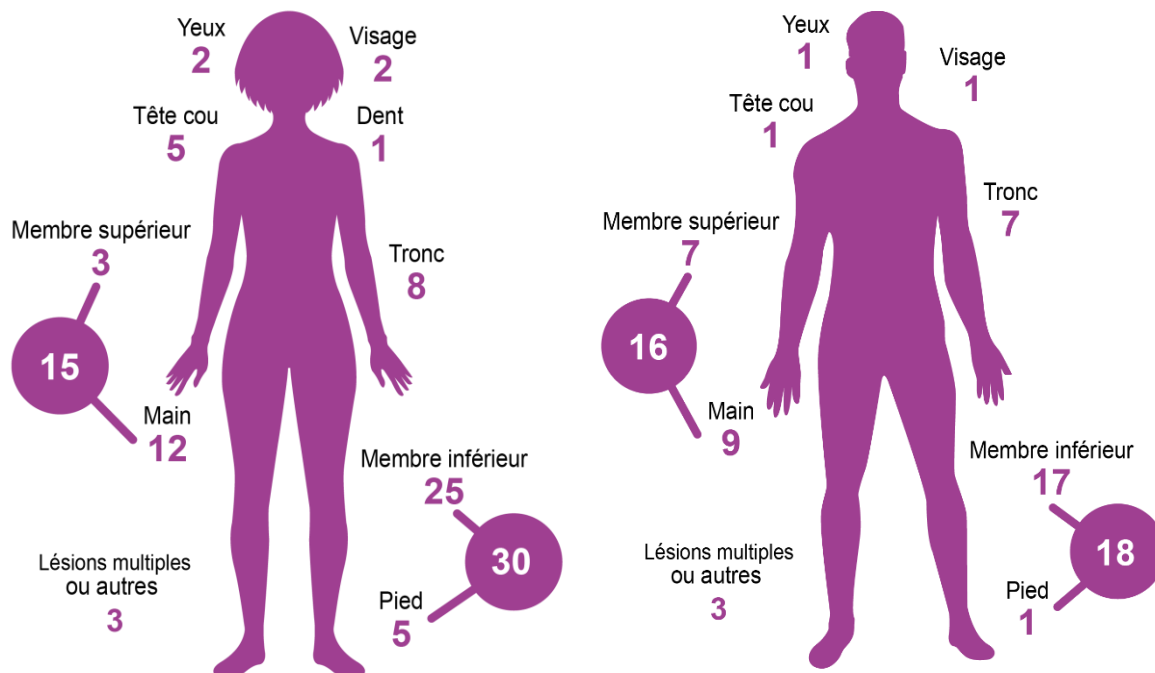
### Répartition des accidents de trajet selon les jours de la semaine



### Répartition des accidents de trajet selon les mois de l'année



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



## ▸ Les maladies professionnelles

En 2023, 4 dossiers de maladie professionnelle ont été déposés, et 3 dossiers de titulaires qui étaient en cours de traitement suite à l'avis des médecins agréés ont été reconnus.

La plupart des demandes concernent des maladies professionnelles inscrites au tableau du code de la sécurité sociale.

Les maladies professionnelles ont connu une légère augmentation, mettant en lumière les défis persistants en matière de santé au travail.

Cela met en avant l'importance de la prévention des risques au travail et de la protection des agents pour favoriser un environnement professionnel sain et sûr.

## 2.2. La médiation

---

La médiation est un processus structuré, volontaire et coopératif de prévention et de résolution amiable des différends qui repose sur la responsabilité et l'autonomie des participants.

Initiée par les intéressés eux-mêmes, des responsables, des représentants du personnel, la médiation fait intervenir la médiatrice dûment formée, tiers indépendant, neutre, impartiale. Facilitatrice de communication, sans pouvoir de décision, ni rôle d'expertise technique ou de conseil, la médiatrice facilite le dialogue et la relation, notamment par des rencontres et entretiens confidentiels.

Que ce soit en prévention des désaccords ou en gestion des conflits, la médiation a pour objectif de conduire les personnes à prendre, en toute responsabilité, des décisions raisonnées facilitant la prévention des différends ou la sortie de crise, cela grâce à la présence active d'un tiers médiateur et la mise en évidence des intérêts et besoins de chacun dans une dynamique de co-construction.

- > La médiation permet de remettre l'humain et le collectif au centre des préoccupations organisationnelles.
- > Elle apporte une vraie plus-value en prévention et gestion des problèmes dans les organisations, assurant ainsi une meilleure qualité de vie au travail.
- > Elle permet aux protagonistes de concevoir un système adapté à leurs besoins en encourageant une attitude plus coopérative que compétitive.
- > Elle est bien adaptée aux situations complexes qui portent sur de nombreux problèmes qu'elle aborde globalement.
- > Elle permet un traitement rapide pour des situations ne relevant pas forcément du contentieux ou du disciplinaire avec la participation active des personnes par des techniques éprouvées, une approche pluridisciplinaire, un dialogue réel, de la souplesse et dont l'issue permet la satisfaction mutuelle, des relations préservées, la pérennité des solutions proposées.

La médiatrice peut être sollicitée par tous les personnels et étudiants de l'université de Bordeaux ainsi que par des partenaires de cette dernière dont la requête entre dans son domaine de compétence pour les actions suivantes :

- > en tant que « facilitatrice » ou intermédiaire, notamment pour accompagner des usagers et/ou des personnels dans des démarches complexes.
- > Elle peut intervenir dans le cadre d'une médiation curative.
- > Il peut aussi être fait appel à la médiatrice à titre préventif pour de la médiation de projet ou d'accompagnement dans une démarche de médiation organisationnelle.

En raison de l'élargissement du périmètre d'action de la CEVS (cellule de veille, d'écoute et de signalement) aux actes de harcèlement moral, de discriminations et plus généralement toutes formes de violence, il a été nécessaire de redéfinir les périmètres d'action de ces deux dispositifs et de réorienter des demandes le cas échéant. Une forte interaction existe entre ces deux dispositifs tout en préservant la garantie de confidentialité des échanges propre à chaque dispositif.

### Bilan global des saisines en 2023

---

- > La médiatrice a été sollicitée sur 28 situations concernant 56 membres du personnel de l'université de Bordeaux, 1 membre de Bordeaux INP, 1 directeur de recherche (DR) du CNRS et 1 personne extérieure en 2023.

Le délai de réponse à une sollicitation est au maximum de 5 jours ouvrés.

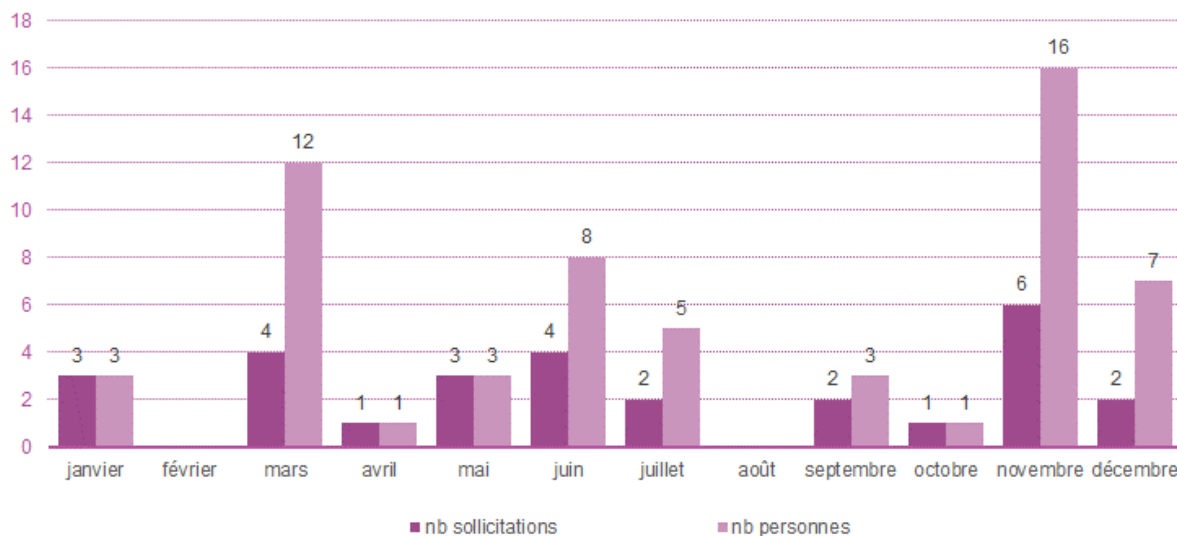
Fin 2023, 64% des sollicitations sont clôturées et 36% des procédures engagées sont en cours car 9 ont été reçues entre octobre et décembre 2023, soit 32% des sollicitations totales de l'année 2023.

Comme les années précédentes, le pic de sollicitations se situe en fin d'année civile.

Le fait marquant de l'année 2023 est le recours à la médiatrice pour deux actions de médiation préventive, une pour une situation interpersonnelle et une concernant un collectif de travail au sein duquel l'ambiance avait tendance à se détériorer. La première a trouvé une résolution rapidement, la seconde bénéficie d'une programmation sur un plus long terme même si ses effets sont déjà visibles.



## Répartition des 28 sollicitations et des 59 personnes concernées au cours de l'année 2023



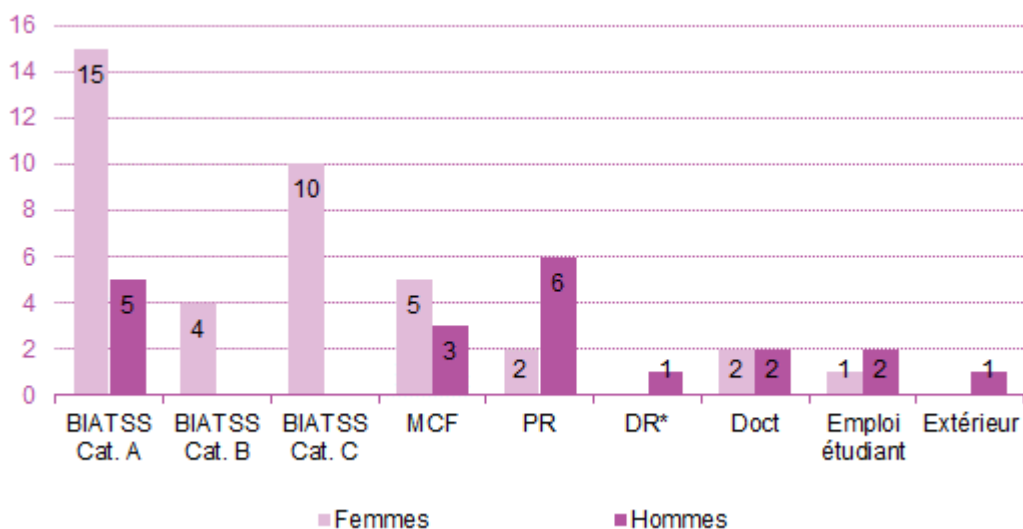
## Personnels concernés par ces procédures de médiation

### En fonction de la catégorie et du genre

59 personnes engagées dans une procédure de médiation au cours de l'année (dont 66% de femmes) :

- > 58% de personnels BIATSS (dont 85% de femmes) ;
- > 36% d'enseignants-chercheurs, chercheurs ou doctorants (dont 43% de femmes) ;
- > 6% autres.

### Répartition par catégorie et par genre

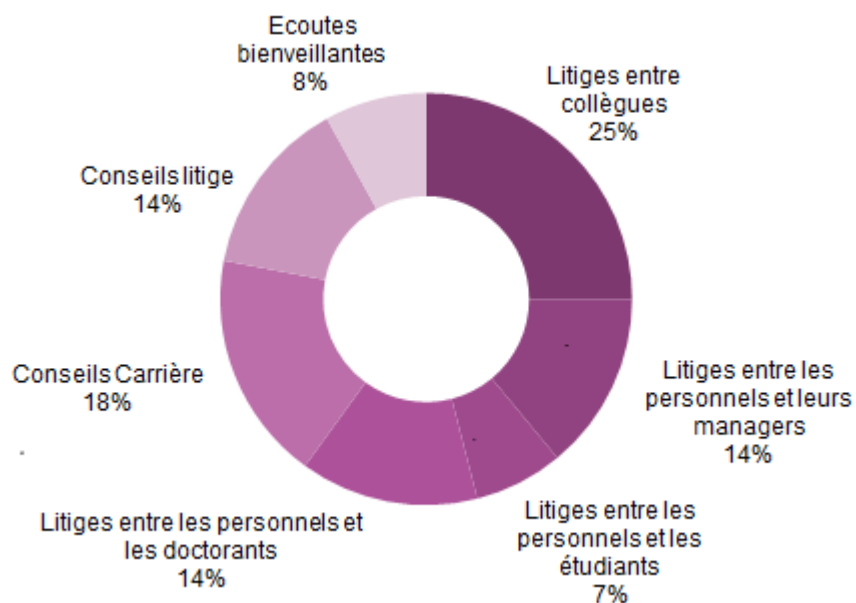


\*Directeur de recherche

## ▸ Les principaux thèmes faisant l'objet de saisines

- > 60% des recours à la médiation sont motivés par des litiges interpersonnels. Ces différends ont lieu entre collègues (25%), entre des personnels et leurs managers (14%), entre des personnels et des étudiants (7%) ou entre des personnels et des doctorants (14%).
- > 40% des sollicitations sont des demandes de conseils, d'informations dont 18% concernant la carrière et 14% concernant des différends sans toutefois une volonté d'entamer une procédure de médiation, 8% pour une simple écoute.

### Nombre de saisines en fonction du thème de la demande



## 2.3. La cellule d'écoute, de veille et de signalement (CEVS)

Depuis l'élargissement de la cellule à tout acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes (auparavant circonscrite aux situations de harcèlement sexuel, violences sexistes et homophobes), le nombre annuel de sollicitations est en nette augmentation.

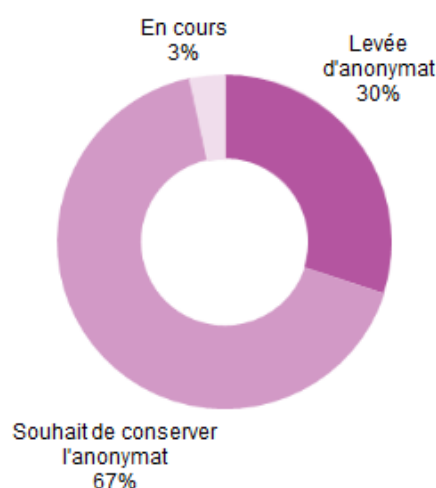
30 sollicitations sont ainsi recensées sur 2023, correspondant à 22 situations identifiées (contre 9 en 2022). Les sollicitations ont été réalisées par le biais de l'email personnel ou du formulaire de signalement disponible sur le site web de l'université. Elles se sont traduites par 26 entretiens avec les personnels qui ont saisi la cellule en tant que victimes ou témoins potentiels.

Au cours des entretiens, le binôme d'écouteresses, composé d'une assistante sociale du personnel et d'une psychologue, effectue un recueil de témoignages et propose une orientation et un suivi adapté en fonction de la situation (volonté ou non de levée d'anonymat, état psychologique de la personne...).

Sur les 30 sollicitations, 20 ont été réalisées par des victimes présumées (dont 13 femmes et 7 hommes) et 10 par des témoins présumés (dont 6 femmes et 4 hommes).

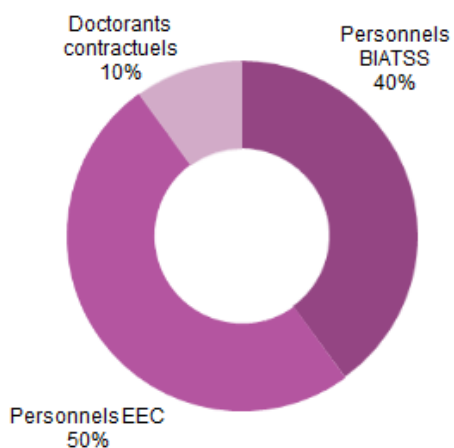
Seules 9 sollicitations ont abouti à une levée d'anonymat, cette dernière permettant la transmission du compte-rendu d'entretien auprès de la direction des affaires juridiques et de la direction des ressources humaines, en vue d'une instruction

### Répartition des levées d'anonymat

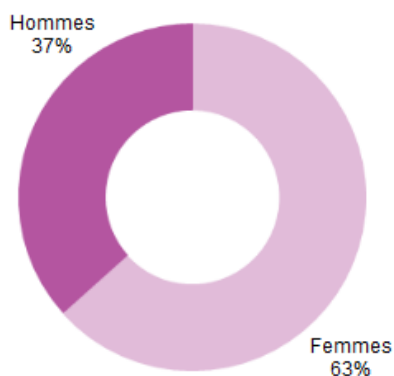


Les sollicitations ont été réalisées par des personnels enseignants (15 situations), BIATSS (12 situations) ou doctorants contractuels (3 situations).

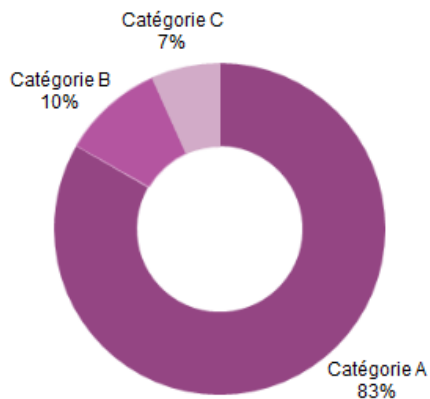
### Répartition des sollicitations par types de population



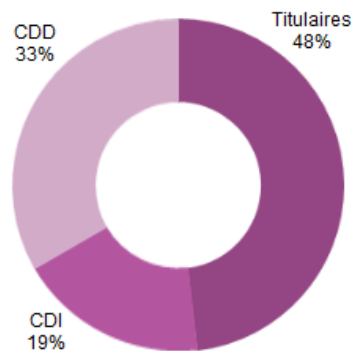
### Répartition des sollicitations par genre



### Répartition des sollicitations par catégorie

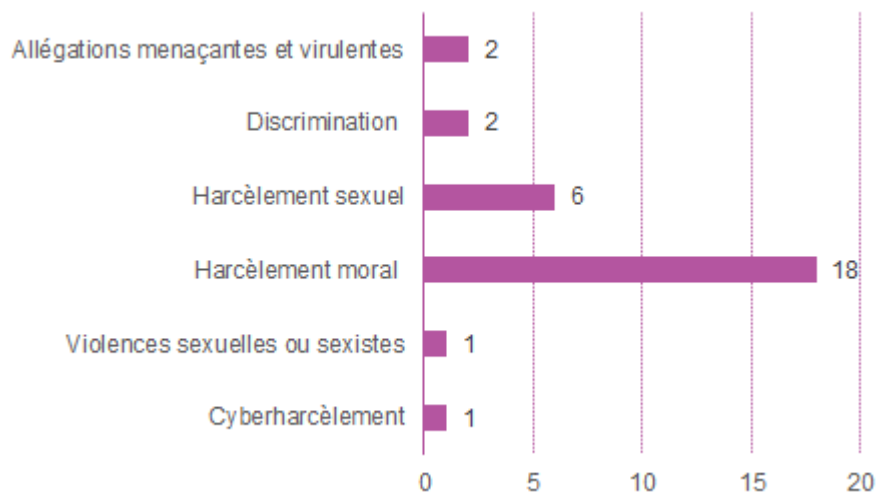


### Répartition des sollicitations par statut



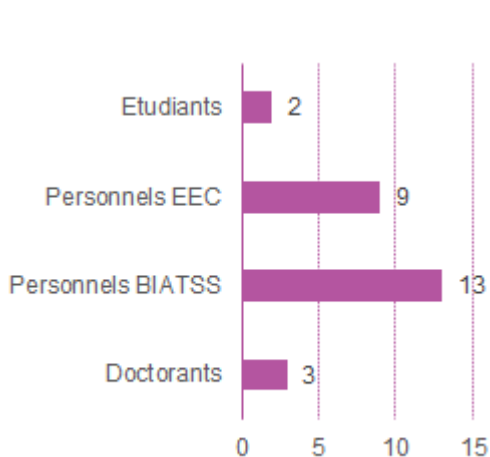
La majorité des situations relève de faits vécus comme du harcèlement moral (18 cas) et du harcèlement sexuel (6 cas), et se sont déroulées au sein de l'université (seule 1 situation se déroule en dehors des locaux).

### Répartition des sollicitations par motif

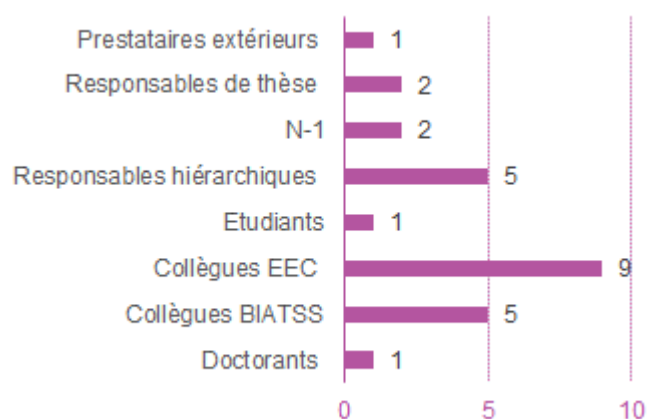


Les présumées victimes, ou leurs auteurs, ne sont pas exclusivement issus de la communauté de personnels.

### Typologie des victimes présumées



### Typologie des auteurs présumés



## 2.4. La santé au travail

Suite à un changement de logiciel, un certain nombre d'informations n'ont pu être communiquées pour l'année 2023.

### ▸ Composition du service santé au travail

↓ [Détails de la composition du service santé au travail.](#)

### ▸ Effectifs de l'établissement nécessitant un suivi médical

Les effectifs précisés dans ce rapport sont ceux observés/recensés par le service de santé au travail au cours de l'année 2023.

#### Les différents types de visite auprès du médecin du travail

- > Une première consultation: dans le trimestre suivant l'entrée en fonction.
- > Puis des visites systématiques dont le rythme peut varier en fonction des cas :
  - Visite annuelle: pour les personnels soumis à la surveillance médicale renforcé (SMR) :
    - Risques professionnels définis par la réglementation: CMR, bruit, rayonnement ionisants, RQTH, femmes enceintes...
    - À la demande du médecin : agents d'entretiens, pathologies particulières, personnel en contact avec les animaux, rayonnements non ionisants, poste de sécurité, etc.
  - Visite quinquennale : règlementairement prévue pour tous les autres personnels

#### Effectif nécessitant une surveillance médicale renforcée (SMR) ou une surveillance médicale simple (SMS) au cours de l'année

Près d'un agent sur trois nécessite une surveillance médicale renforcée du fait d'expositions à des nuisances professionnelles et/ou de son état de santé.

	Femmes	Hommes	Total
Effectif nécessitant une SMR	812	556	1 368
Effectif nécessitant une SMS	1 490	1 296	2 786
	<b>2 302</b>	<b>1 852</b>	<b>4 154</b>

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

#### Répartition des agents en fonction de la nature du risque nécessitant une SMR

Les principales expositions entraînant une surveillance médicale renforcée sont les substances cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques (plus de 400 agents exposés), devant les risques biologiques (environ 160 agents exposés). Par ailleurs 333 agents sont en situation de handicap et près de 600 agents présentent des pathologies nécessitant une surveillance médicale par rapport au poste de travail qu'ils occupent.

		Femmes	Hommes	Total	
SMR relevant du décret	Causes	Agents biologiques des groupes 3 et 4	112	50	162
		Agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction de catégories 1 et 2	217	186	403
		Amiante	10	50	60
		Bruit	13	31	44
		Plomb	2	0	2
		Rayonnements ionisants	39	54	93
		Risque hyperbare	1	0	1
		Travail de nuit	1	3	4
		Vibrations	2	11	13
		Situations particulières	Travailleurs handicapés	234	99
Femmes enceintes	14		0	14	
		645	484	1 129	
SMR mise en place à la demande du médecin	Métiers	Agents d'entretien	104	52	156
		Cuisiniers	0	2	2
		Ouvriers des services techniques et imprimerie	14	53	67
		Personnel en contact avec les animaux	17	10	27
	Causes	Pathologies particulières	395	179	574
		Postes de sécurité	4	22	26
		Nanoparticules	6	6	12
		Rayonnements non ionisants	7	47	54
		Risques missions	10	33	43
		Télétravail	0	2	2
		557	406	963	
		1 202	890	2 092	

Un même agent peut être exposé à plusieurs risques

## ► Principaux indicateurs de santé au travail

### ◆ Visites médicales et paramédicales

Les visites à la demande du médecin du travail et à la demande des agents sont les plus importantes parmi les consultations médicales : ensemble, elles représentent plus de la moitié des visites, devant les visites périodiques. Aux 1 387 consultations médicales réalisées, s'ajoutent 496 consultations auprès d'autres professionnels de l'équipe : entretiens infirmiers, consultations d'accompagnement au maintien dans l'emploi auprès de la psychologue.

Type de visites	Femmes	Hommes	NR*	Total	% total des visites	Rappel 2022		
						Total	% total des visites	
Visites d'embauche	Examen médical d'aptitude à l'embauche	2	3		5	0,4%	-	-
	VIP Médicale Initiale	89	68	11	168	12,1%	-	-
	Visite d'embauche	2	1	2	5	0,4%	125	8,9%
Visites périodiques	Visite périodique	24	18	1	43	3,1%	308	21,9%
	Visite Intermédiaire SMR	7	3	1	11	0,8%	-	-
	VIP Médicale Périodique	103	48	0	151	10,9%	-	-
	Examen médical d'aptitude périodique	2	0	0	2	0,1%	-	-
Visites occasionnelles	A la demande de l'employeur	7	11	4	22	1,6%	37	2,6%
	A la demande du médecin de prévention	292	80	18	390	28,1%	415	29,5%
	A la demande de l'agent	246	106	22	374	27,0%	322	22,9%
	Visites d'urgence	1	1	0	2	0,1%	-	-
Visite de reprise	Visites de pré-reprise	31	11	2	44	3,2%	70	5,0%
	Visites de reprise après AT	10	8	0	18	1,3%	9	0,6%
	Visites de reprise après CLM CLD	11	4	1	16	1,2%	24	1,7%
	Visites de reprise après CMO	62	27	11	100	7,2%	83	5,9%
	Visite de reprise après MP	3	4	0	7	0,5%	2	0,1%
	Visites de reprise après MAT	9	0	0	9	0,6%	2	0,1%
	Visites de reprise après TPTH	13	6	1	20	1,4%	12	0,9%
		<b>914</b>	<b>399</b>	<b>74</b>	<b>1 387</b>	-	<b>1 409</b>	-
Consultations paramédicales	VIP Infirmier Initiale	57	38		95	19,2%		
	VIP Infirmier Périodique	72	51	7	130	26,2%	287	51,9%
	Visite Infirmier grossesse	3	0	0	3	0,6%		
	Visite Infirmier reprise après maternité	5	0	0	5	1,0%		
	Urgences	2	4		6	1,2%	2	0,4%
	Calendriers professionnels	0	0	0	0	0,0%	1	0,2%
	Prévention TMS	39	0	0	39	7,9%	38	6,9%
Consultations avec psychologue	Conseil managérial	6	0	0	6	1,2%		
	Entretien à la demande de l'agent	136	27	1	164	33,1%	225	40,7%
	Entretien à la demande du médecin du travail	31	16	0	47	9,5%		
	Entretien en urgence	0	1	0	1	0,2%	0	0,0%
	<b>351</b>	<b>137</b>	<b>8</b>	<b>496</b>	-	<b>553</b>	-	
	<b>1 265</b>	<b>536</b>	<b>82</b>	<b>1 883</b>	-	<b>1 962</b>	-	

\*Données non renseignées

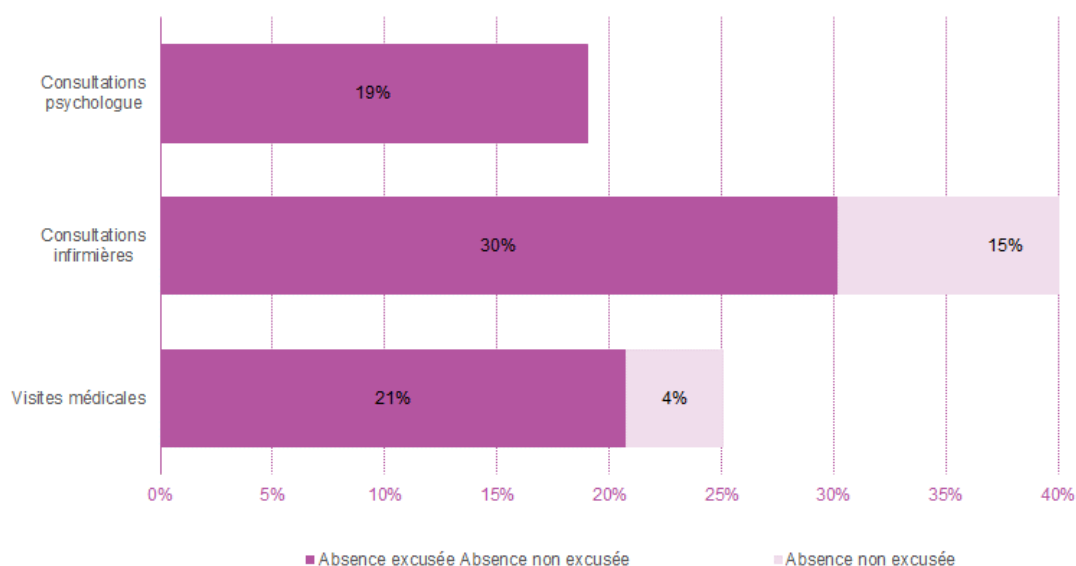
## ◆ Absences des agents aux visites planifiées

Près de 2 626 convocations ont été envoyées par les secrétaires du service de santé au travail. L'absentéisme aux visites auprès des médecins a diminué, à l'inverse de l'absentéisme aux visites auprès de la psychologue ou de l'infirmière, en 2023 par rapport à 2022. Cet absentéisme reste élevé pour les entretiens infirmiers (45%).

Il représente au total 28% des convocations en 2023 contre 30% en 2022. Dans les 2/3 des cas, les agents se sont excusés de leur absence.

### Proportion d'absences excusées et non excusées en fonction du type de visite

	Prévues	Réalisées	Absences		Absentéisme	Rappel 2022
			Excusées	Non excusées		
Visites médicales	1 851	1 387	384	80	25%	28%
Consultations infirmières	507	278	153	76	45%	43%
Consultations psychologue	268	218	50	-	19%	15%
	<b>2 626</b>	<b>1 883</b>	<b>587</b>	<b>156</b>	<b>28%</b>	<b>30%</b>



### ◆ Conclusions des visites médicales

Au cours des visites réalisées en 2023 auprès des médecins du travail, 300 consultations ont été conclues par un avis de compatibilité santé poste, et 487 consultations, soit plus de la moitié des consultations délivrant un avis de compatibilité, ont été conclues par un avis de compatibilité santé poste avec aménagement du poste ou restrictions des tâches. La proportion de ces agents augmente régulièrement au fil des années, en particulier dans les postes présentant une charge physique importante.

	Femmes	Hommes	NR*	Total	Rappel 2022
Compatibilité santé poste	173	116	11	300	585
Compatibilité santé poste avec aménagement	346	124	17	487	617
Incompatibilité avec tous les postes	0	0	0	0	3
Incompatibilité avec le poste, mais compatible avec un autre poste	3	0	0	3	1
<b>Total</b>	<b>522</b>	<b>240</b>	<b>28</b>	<b>790</b>	<b>1 206</b>

\*Non renseigné

A noter : 273 visites n'ont pas donné lieu à la délivrance d'une fiche d'aptitude parce qu'elles correspondaient notamment à des visites de pré-reprise ou occasionnelles. Parmi ces 273 visites, 11 ont abouti à une orientation vers le soin.

### ◆ Préconisations réalisées lors de la consultation infirmière

Les entretiens infirmiers peuvent comporter des préconisations concernant le travail sur écran ainsi que des conseils hygiéno-diététiques ou des recommandations de vaccination.

	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2022
Travail sur écran	11	10	21	22
Conseils hygiéno-diététiques	1	3	4	2
Port des EPI	0	0	0	0
Vaccination recommandée	5	3	8	9
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>33</b>	<b>33</b>



## ◆ Orientations réalisées au cours d'une visite médicale

Une visite médicale peut être à l'origine d'orientations, parfois multiples, vers d'autres professionnels de santé ou intervenants non médicaux. En 2023, 333 orientations ont été demandées à l'issue de la visite. A noter que les orientations sont dépendantes des besoins des agents et peuvent donc varier significativement d'une année sur l'autre.

	Femmes	Hommes	NR*	Total	Rappel 2022
Orientation médicale	65	47	10	122	171
Orientation non médicale	153	39	19	211	211
	<b>218</b>	<b>86</b>	<b>29</b>	<b>333</b>	<b>382</b>

\*Non renseigné

[↓ Détails des orientations médicales réalisées au cours d'une visite](#)

[↓ Détails des orientations non médicales réalisées au cours d'une visite](#)

## ◆ Orientations réalisées au cours d'une consultation infirmière

Un entretien infirmier peut également être à l'origine d'orientations vers d'autres professionnels de santé ou intervenants non médicaux .

Orientations	Femmes	Hommes	NR*	Total	Rappel 2022
Orientation médicale	77	63	3	143	125
Orientation non médicale	20	12	0	32	32**
	<b>97</b>	<b>75</b>	<b>3</b>	<b>175</b>	<b>157</b>

\*Non renseigné

\*\*Les données ont subi un réajustement et diffèrent des publications de 2022.

[↓ Détails des orientations réalisées au cours d'une consultation infirmière](#)

## ▶ Les actions en milieu de travail du médecin du travail

### ◆ Visites de locaux

- Le médecin du travail a effectué plusieurs visites de locaux.

[↓ Détail des sites visités](#)

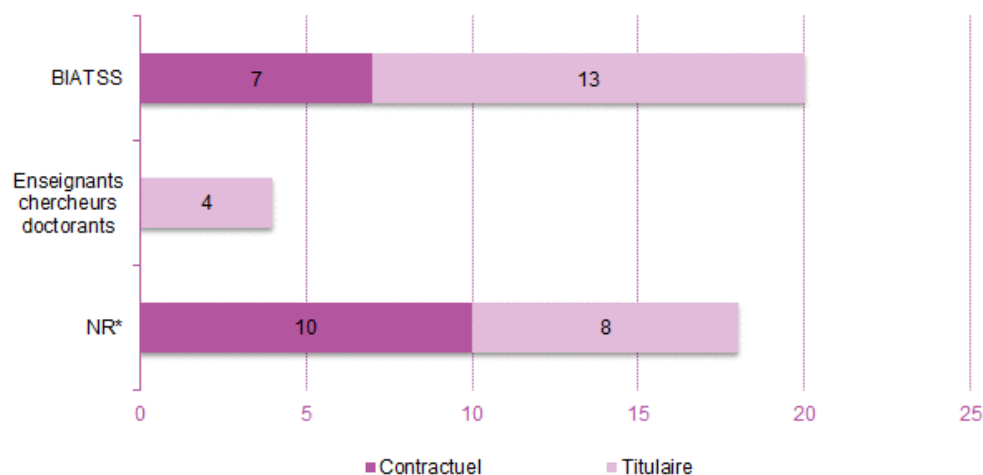
## ▶ Les actions en milieu de travail du préventeur hygiène sécurité

### ◆ Etudes de postes : motifs et caractéristiques

Le nombre d'études de postes a augmenté par rapport à 2022. La majorité des études de postes ont été réalisées pour des personnels BIATSS (86%).

Type études de poste	Total	Rappel 2022
Aménagements poste de travail administratif / sédentaire	51	35
Aménagements poste de travail autre	10	16
Conditions de travail délétère	2	3
Grossesses	0	0
Maladies professionnelles	1	2
Suivi étude de poste	1	2
	<b>65</b>	<b>58</b>

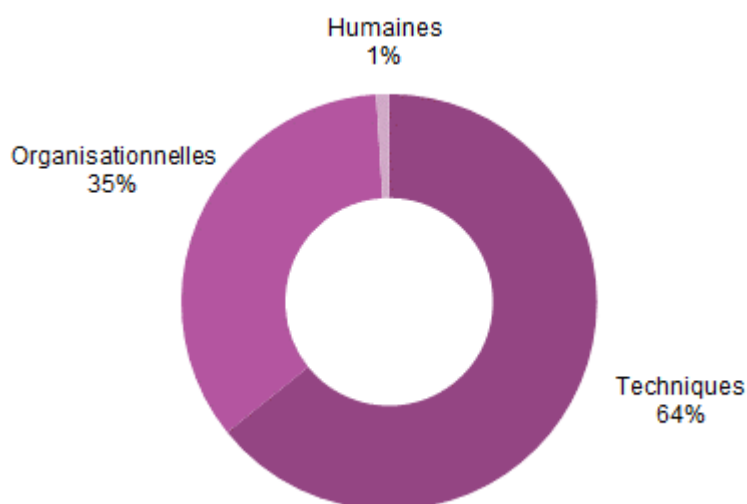
## ◆ Répartition des études de postes selon le statut des agents



\*Non renseigné : en raison d'un changement de logiciel certaines données n'ont pu être définies.

## ◆ Préconisations réalisées à l'issue de l'étude de poste

Plusieurs préconisations peuvent être posées au cours d'une même étude de poste : humaines, organisationnelles ou techniques. En 2023, environ 2/3 des préconisations étaient de nature technique et 1/3 organisationnelle.



## ▣ La prévention des risques psychosociaux : les actions de la psychologue

### ◆ Les consultations : motifs et caractéristiques des agents reçus.

En 2023, 218 consultations ont été réalisées, correspondant pour les 3/4 à des consultations à la demande de l'agent. Comme les années précédentes, elles concernent principalement des femmes (79%).

Motif Principal	Femmes	Hommes	NR*	Total
Conseil managérial	6	0	0	6
Entretien à la demande de l'agent	136	27	1	164
Entretien à la demande du médecin du travail	31	16	0	47
Entretien en urgence	0	1	0	1
	<b>173</b>	<b>44</b>	<b>1</b>	<b>218</b>

\*Non renseigné

## ◆ Conclusion sur l'aptitude au poste

La majorité des consultations auprès de la psychologue (77%) a conclu au maintien au poste de l'agent avec ou sans aménagement. Cependant on note en parallèle des orientations pour arrêt maladie (21%) ou changement d'affectation (10%).

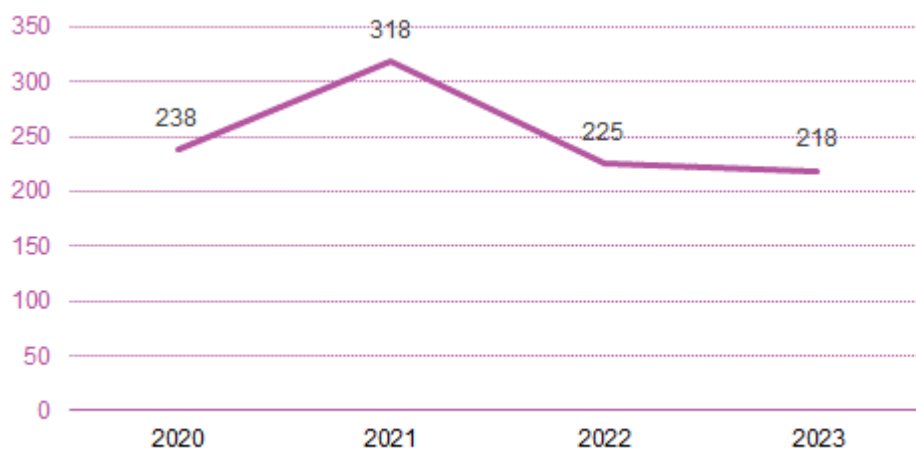
Conclusions de consultations psychologues	Femmes	Hommes	Total
A revoir	133	33	166
Arrêt maladie - soin à prioriser	40	7	47
Changement d'affectation pour raisons médicales	20	2	22
Maintien au poste	72	24	96
Maintien au poste sous réserve d'aménagement	56	16	72
	<b>321</b>	<b>82</b>	<b>403</b>

Plusieurs conclusions sont possibles pour un même agent : environ 3/4 des consultations se concluent par la prévision d'un nouvel entretien.



### Evolution des consultations

En 2022 et 2023, on note une stabilisation du nombre de consultations par rapport à 2020, 2021 semblant une année à forte demande.



## 2.5. L'hygiène et la sécurité

### ▮ Les acteurs de la prévention

#### ◆ le réseau des assistants de prévention

Le décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié et la circulaire FP 33612 du 08 août 2011, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, précisent :

« Des assistants de prévention sont nommés par les chefs de service concernés, sous l'autorité desquels ils exercent leurs fonctions. Les assistants de prévention constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention.

Les agents concernés sont placés sous l'autorité dudit chef de service et exercent ainsi leurs compétences sous la responsabilité de ce dernier. De ce fait, l'assistant de prévention doit relever directement du chef de service concerné duquel il reçoit ses directives et auprès duquel il rend compte de son action. Afin de formaliser les missions de l'assistant de prévention, dans le cadre de la définition générale de l'article 4-1 du décret, le chef de service élabore une lettre de cadrage. ».

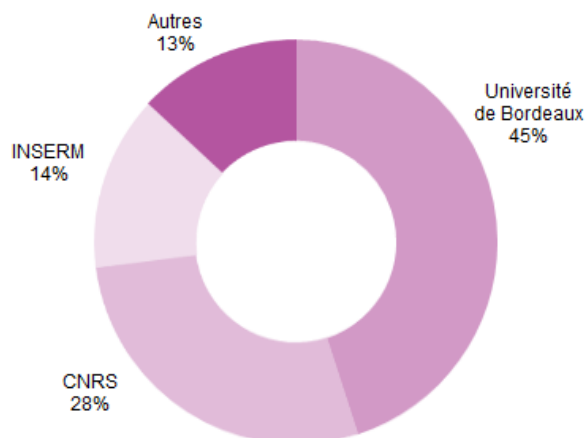
Le réseau des assistants de prévention a pour mission de conseiller les chefs de service pour prévenir les risques des personnels et des usagers de l'université de Bordeaux.

Les assistants de prévention constituent le réseau de proximité en matière de prévention. À ce titre, il existe un lien fonctionnel étroit entre eux et le service prévention des risques. Ce réseau est animé par le conseiller de prévention de l'université.

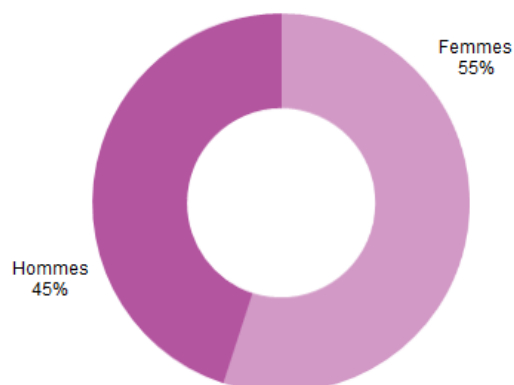
Le réseau des assistants de prévention compte 240 agents (109 sont personnels de l'université de Bordeaux, les autres sont agents des établissements partenaires) dont 20 ont été formés en 2023. Ils ont tous reçu une lettre de cadrage.

#### Répartition des assistants de prévention (AP) par employeur / par genre

Répartition des employeurs des AP par employeur



Répartition des employeurs AP par genre



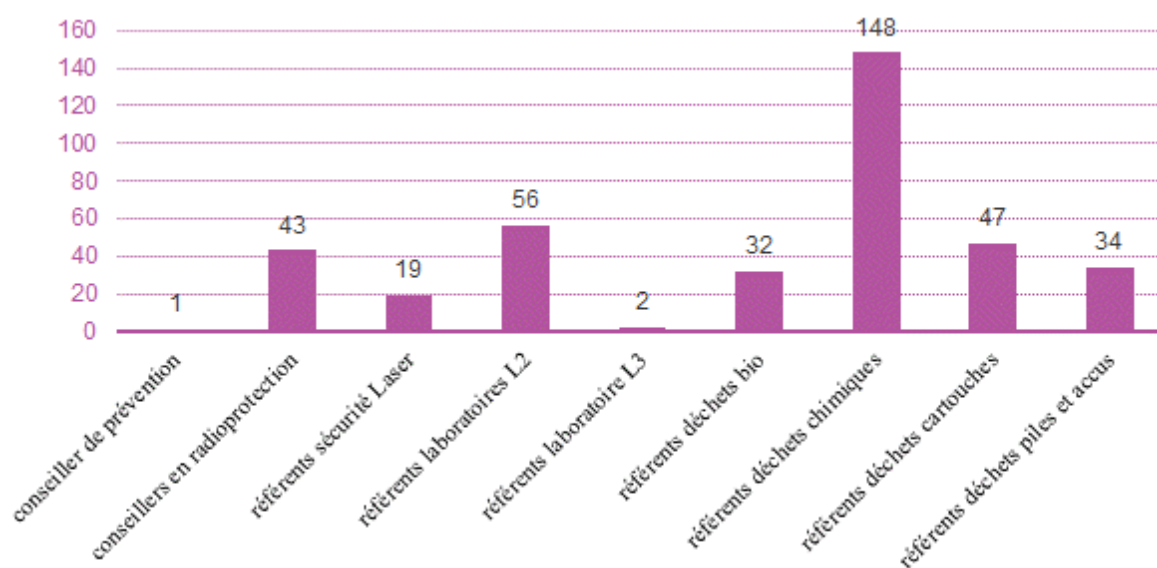
Les assistants de prévention suivent une formation réglementaire de 5 jours avant d'être nommés auprès de leur direction. Cette formation est assurée en interne par l'ensemble des agents du service en collaboration avec les établissements partenaires.

- > 2 formations initiales ont été proposées en 2023 :
  - A l'UPPA les 29 et 30 mars, et les 24, 25 et 26 avril ;
  - Sur les campus de l'ISVV et de la Maison des Suds les 21,22 , 23 novembre et les 5,6 et 7 décembre.
- > Les assistants de prévention suivent également une formation continue dans le cadre de journées d'animation du réseau organisées par le service en collaboration avec les établissements partenaires.

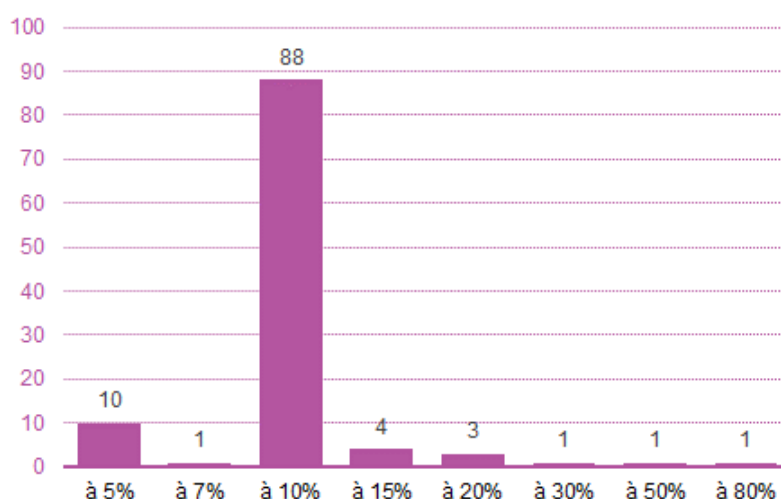
Sur 2023, il y a eu 2 journées réseau AP les 27 juin et 20 décembre.

- 97 assistants de prévention ont suivi la formation continue de juin ;
- 118 assistants de prévention ont suivi la formation continue de décembre

### Les acteurs de la prévention par type



### Les acteurs de la prévention de l'université de Bordeaux par temps de travail



## ► Bilan « document unique d'évaluation des risques professionnels » (DUERP)

*La notion de DUERP a été introduite par le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévu par l'article L.4121-3 du code du travail.*

Conformément à la réglementation relative à la prévention des risques professionnels, la création et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est un moment essentiel dans le fonctionnement d'un établissement. Il permet de faire le point sur le programme de prévention et de réfléchir aux actions à engager pour diminuer les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Lorsque les risques professionnels ne peuvent être évités, il incombe à l'employeur d'évaluer les risques<sup>2</sup>. Il retranscrit et met à jour, dans le document unique, l'évaluation des risques professionnels lui permettant d'identifier et de classer les risques auxquels sont soumis les personnels et de proposer des actions de prévention pertinentes et ciblées.

Le DUERP de l'université de Bordeaux comprend l'ensemble des DUERP rédigés par les structures : composantes, directions, laboratoires, etc. Chaque acteur est invité à participer à la mise à jour du DUERP :

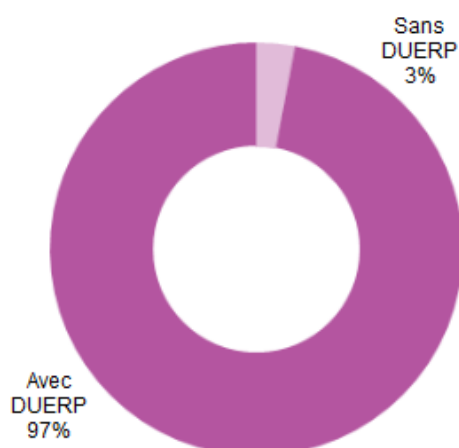
- Le chef de service qui valide le DUERP et s'engage dans le plan d'actions ;
- Les assistants de prévention qui assistent et conseillent le chef de service ;
- L'ensemble des encadrants de proximité qui connaissent les activités et les risques auxquels sont confrontés leurs équipes ;
- Tous les autres acteurs de la prévention : conseiller en radio protection, référent sécurité laser, référent L2/L3, référent bâtiment ainsi que l'ensemble des agents.

### Chiffres clés

La présence et le rôle des assistants de prévention dans l'élaboration et la mise à jour du DUERP sont essentiels.

- 97% des unités de travail disposant d'un assistant de prévention ont rédigé et/ou mis à jour leur DUERP en 2023.

### Sur les 110 unités de travail avec assistant de prévention



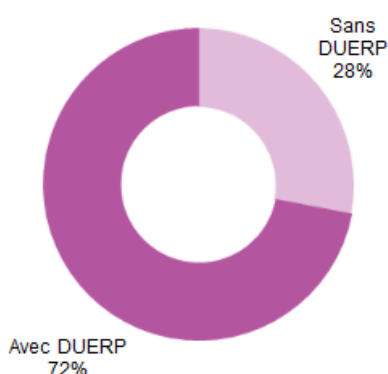
<sup>2</sup> « Principes de prévention » issu de l'article L.4121-2 du Code du Travail

Les conseillers de prévention et les médecins de prévention se tiennent également à disposition des structures pour les accompagner dans cette démarche. Et, chaque année, les directeurs sont destinataires d'un courrier rappelant la nécessité de mettre à jour le document unique.

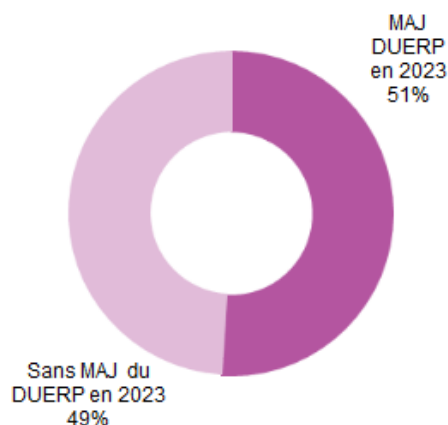
A l'université de Bordeaux, les services supports (pôles et directions administratives), les composantes de formation et les départements de recherche totalisent 218 unités de travail.

- > 157 unités de travail (UT) ont un DUERP soit 72% des UT ;
- > 80 UT ont un DUERP mis à jour soit 51% des UT disposant d'un DUERP ;
- > 85 UT ont un DUERP intégrant un volet RPS soit 54% des UT disposant d'un DUERP ;
- > 61 UT n'ont pas de DUERP soit 28% des UT.

**Taux de DUERP réalisés sur 218 UT**



**DUERP mis à jour**



Le service prévention centralise, chaque année, les DUERP de ces unités de travail et tient à jour des tableaux de bord au niveau de l'établissement. La compilation des DUERP participe à l'élaboration du programme annuel de prévention de l'établissement, présenté et validé en séance de F3SCT (Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de Travail). La dématérialisation du DUERP sur GPUC facilite ce travail et permet un meilleur pilotage au niveau de l'établissement.

## 2.6. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et l'accompagnement des agents en situation de handicap

L'université compte 319 travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 31 décembre 2023. Le taux d'emploi direct déclaré au FIPHP est de 5,64%. L'université couvre 94% de l'obligation légale.

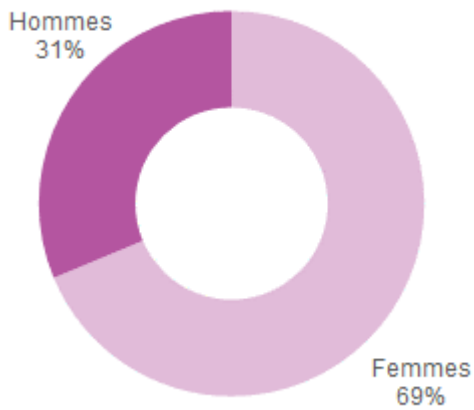
### Répartition des effectifs BOE par catégorie

	Femmes	Hommes	Effectif	% par cat.	Rappel effectif 2022
Catégorie A	59	52	111	35%	89
Catégorie B	46	10	56	17%	41
Catégorie C	115	37	152	48%	157
<b>Total</b>	<b>220</b>	<b>99</b>	<b>319</b>		<b>287</b>

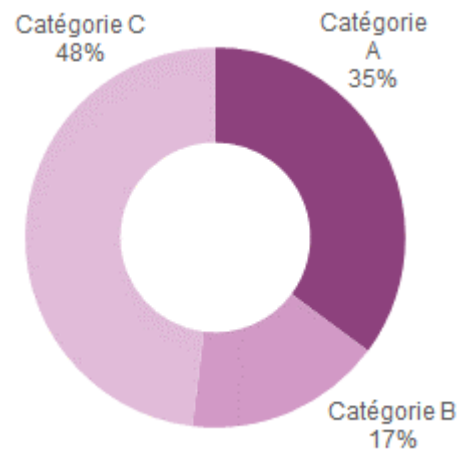
### Répartition des effectifs BOE par statut

	Contractuels	Titulaires	Effectifs	% par pop.	Rappel effectif 2022
EEC	5	38	43	13%	37
BIATSS	79	197	276	87%	250
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>235</b>	<b>319</b>		<b>287</b>

## Répartition par genre



## Répartition par catégorie



+ de 70% des agents actuellement en situation de handicap ne l'étaient pas au moment de leur recrutement.

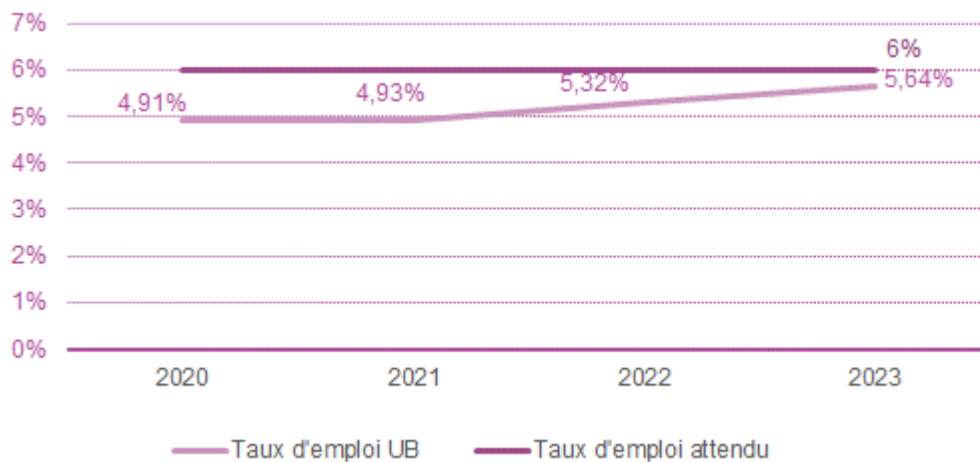
80% des handicaps sont invisibles.



## Taux d'emploi sur 4 ans

	2020	2021	2022	2023
Taux d'emploi UB	4,76%	4,86%	5,25%	5,64%

NB : Le taux d'emploi attendu est de 6%





## ▸ Dépenses dédiées à des mesures d'accompagnement

En 2023, 74 agents BOE ont bénéficié d'aides diverses dans le cadre d'un aménagement de poste au domicile et/ou sur site (54 en 2022).

- > 2 agents ont bénéficié d'une aide humaine au travail ;
- > 8 agents ont bénéficié d'un double aménagement de poste sur site et au domicile ;
- > 15 agents ont bénéficié d'une étude de poste interne et 18 via Cap emploi ;
- > 260 entretiens individuels ont été réalisés par la correspondante handicap dans le cadre de l'accompagnement au maintien dans l'emploi.

	Dépenses	Montants	Nbr d'agents concernés
	Aides auditives	36 421 €	13
	Aides au transport	52 820 €	9
	Aménagements de poste	93 973 €	42
		<b>183 215 €</b>	<b>64</b>
Accompagnement	Soutien médico-psychologique	2 090 €	5
	Bilans de compétences	5 222 €	3
	Formation	4 287 €	5
	Aides humaine	610 €	2
		<b>12 210 €</b>	<b>15</b>
		<b>195 425 €</b>	<b>79</b>

*\*un agent peut bénéficier de plusieurs types d'aide*

En 2023, dans le cadre de l'accompagnement au maintien dans l'emploi, la correspondante handicap a mené ou participé à :

- > 83 réunions interdisciplinaires ;
- > 24 rencontres de sensibilisation managériale pour la mise en place de compensations.

## ▸ Les partenariats

En 2023, 59 agents ont bénéficié d'une prestation spécifique de Cap emploi (33 en 2022), structure publique et partenaire essentiel à l'accompagnement au maintien dans l'emploi aux côtés des acteurs du pôle AGRH (médecins du travail, conseillères mobilité carrière, assistantes sociales, correspondante handicap) et des managers (un agent pouvant bénéficier de plusieurs types d'aide) :

- > 8 dossiers accompagnement à l'aménagement de poste à domicile ;
- > 33 agents bénéficiaires d'une prestation d'appuis spécifiques (PAS) avec accompagnement d'une consultante maintien dans l'emploi de Cap emploi ; ces PAS permettent de bénéficier de prestataires experts du handicap mobilisés dans le cadre du maintien dans l'emploi (handicap psychique, visuel, auditif, moteur, mental, troubles cognitifs) ;
- > 42 agents bénéficiaires d'une étude préalable à l'aménagement adaptation de situation de travail. La situation doit appeler une réflexion sur l'organisation générale du travail et peut être complexe, du fait de l'environnement de travail et de l'organisation des postes, de la polyvalence du poste, de la multiplicité des situations de travail qu'exige le poste, du temps d'observation nécessaire, de l'existence ou du risque de survenue de relations sociales tendues dans la communauté de travail, etc ;
- > 2 agents bénéficiaires du dispositif emploi accompagné : au-delà d'une PAS, il s'agit d'un accompagnement médico-social et d'un soutien au maintien dans l'emploi à long terme par une structure externe spécialisée ;
- > 7 agents bénéficiaires d'une prestation de conseils en évolution professionnelle (CEP).

## 2.7. L'action sociale

### ▮ Les prestations et aides sociales

Au travers de ses actions, la direction de l'action sociale et de l'innovation sociétale (DASIS) met en œuvre la responsabilité sociale de l'établissement en sa qualité d'employeur public.

#### Synthèse des prestations et dépenses associées

		Dossiers	Montants	Dossiers 2022	Montants 2022
<b>Prestations familles et aides sociales</b>	PIM* et ASIU* Centres loisirs, séjours éducatifs, vacances et sport	65	8,37 K€	71	6,09 K€
	Aides à la garderie périscolaire	18	0,61 K€	38	1,57 K€
	ASIU Participations au dépôt de garantie	2	0,80 K€	4	1,60 K€
	Aides aux frais d'études supérieures	5	1,35 K€	4	1,08 K€
		25	2,76 K€	46	4,25 K€
		90	11,13 K€	117	10,34 K€
	PIM APEH*	27	64,20 K€	24	51,43 K€
CAE* Aides exceptionnelles d'urgence	57	29,30 K€	39	20,74 K€	
	174	104,62 K€	180	82,51 K€	
<b>Petite enfance</b>	Berceaux à la crèche		9,67 K€		97,50 K€
<b>Lien social</b>	Projets innovation sociétale		31,10 K€		16,13 K€
	Arbre de Noël		61,28 K€		61,13 K€
<b>Total dépenses hors restauration &amp; associations</b>			<b>206,67 K€</b>	<b>257,26 K€</b>	
<b>Restauration</b>	Coût de prise en charge		102,94 K€		83,60 K€
<b>Subventions aux associations des personnels</b>			103,50 K€	95,00 K€	
<b>Total général dépenses</b>			<b>413,11 K€</b>	<b>435,87 K€</b>	
<b>Autre dispositifs</b>	Logement Logement Résidence Escabelle	20		32	
	Logement DDETS*	39		42	
	Transport cartes d'abonnement	245		173	
	Demande de place en crèche	1		32	
		305		279	
<b>Total général nombre de dossiers traités</b>			<b>479</b>	<b>459</b>	

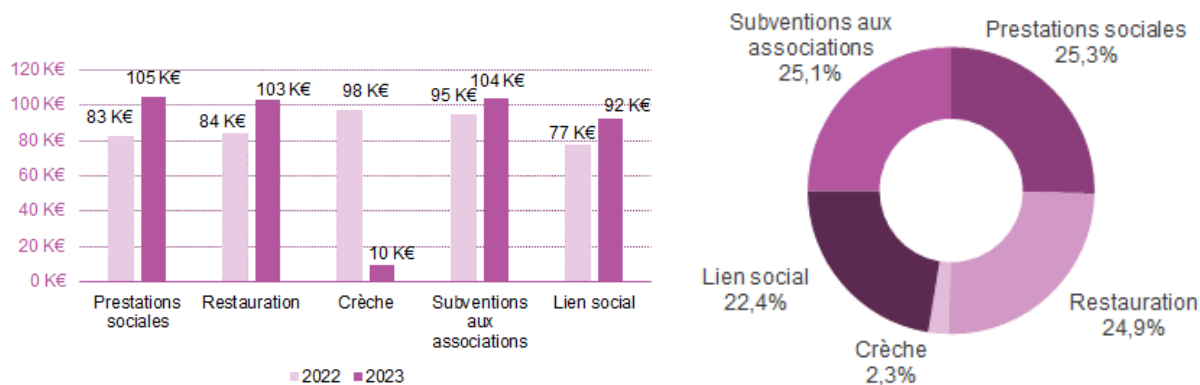
\*Prestations Interministérielles, Aides Spécifiques d'Initiative Universitaire, Allocations aux Parents d'Enfants Handicapés, Commission d'Aides Exceptionnelles, Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

Le montant total des dépenses consacrées à l'action sociale en faveur des personnels s'élève à 413 K€ en 2023, contre 436 K€ en 2022.

Les variations les plus significatives concernent :

- l'arrêt du financement pour la crèche Le P'tit Campus, suite à sa fermeture administrative à la fin de l'année 2022. Une nouvelle offre d'accueil en crèche sera proposée à partir de la rentrée scolaire 2024.
- plusieurs actions menées en 2023 au bénéfice du lien social, listées dans le paragraphe « Lien social » ci-après.
- une fréquentation légèrement en hausse dans les restaurants partenaires, associée à un renforcement de la participation financière de l'université pour les agents aux indices les plus bas.

## Répartition des dépenses



## ▸ Les prestations, aides et dispositifs sociaux

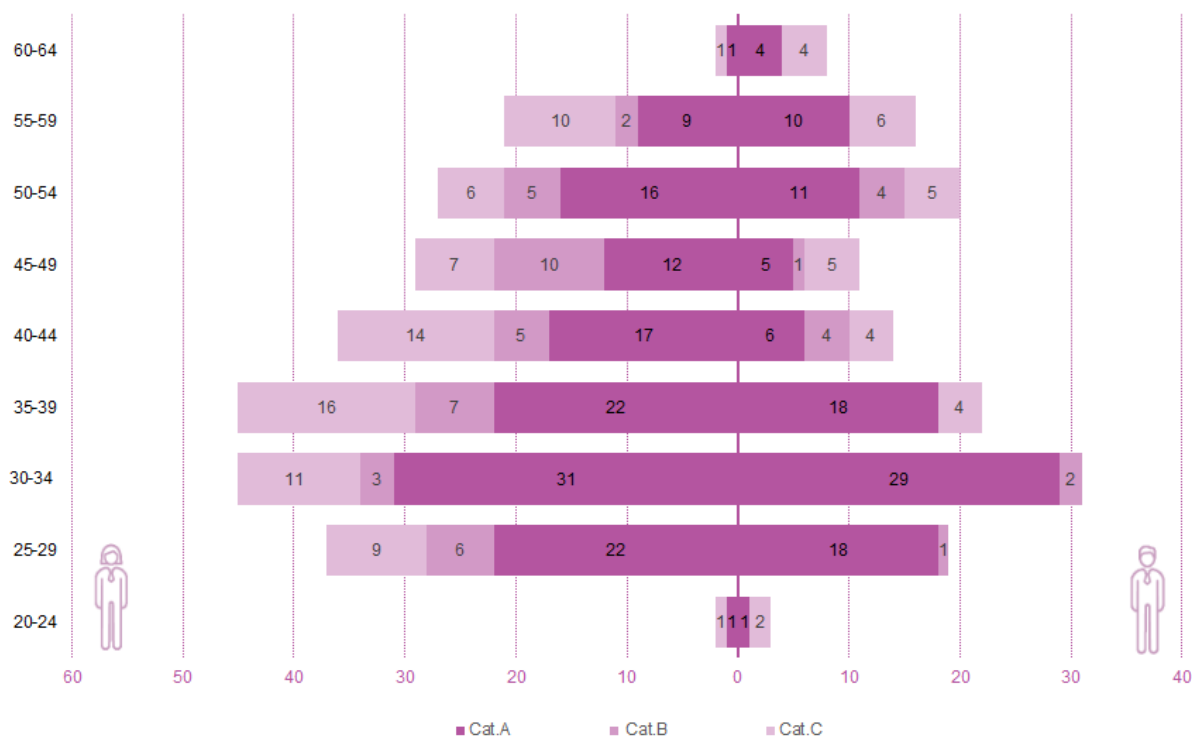
Sur l'ensemble du périmètre du service universitaire d'action sociale, 479 dossiers ont été traités en 2023, contre 459 en 2022.

Les 174 dossiers de prestations familiales et aides sociales (contre 180 en 2022) ont été instruits au bénéfice de 95 personnels de l'université (un agent pouvant solliciter plusieurs prestations).

Le nombre des aides sociales aux familles a diminué en 2023 (90 contre 117). Le constat de la baisse régulière du nombre de bénéficiaires de ces prestations a amené l'établissement à réfléchir à une révision des conditions d'éligibilité et à un renforcement des aides, effectifs à partir de 2024.

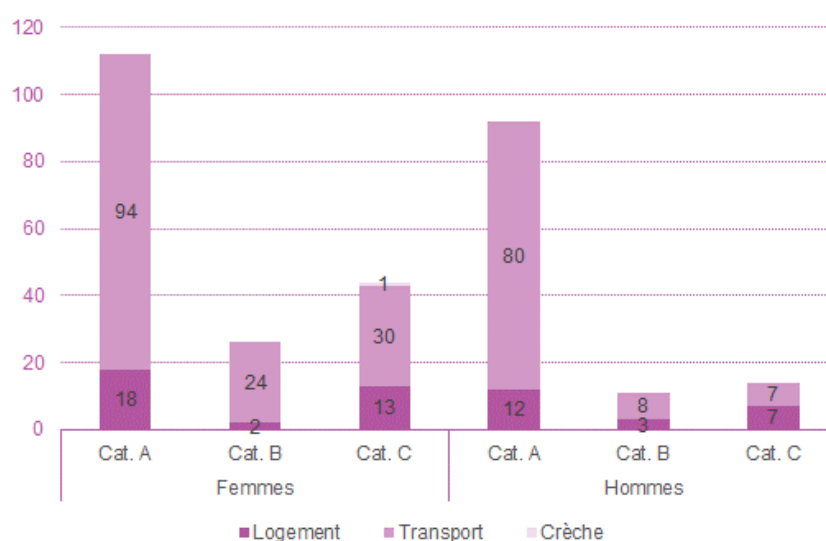
### ◆ Bénéficiaires des prestations familiales et aides sociales

#### Répartition par genre, catégorie et tranche d'âge



## ◆ Bénéficiaires des prestations de logement, transport et petite enfance

### Répartition par genre et catégorie



## ▣ Les actions des assistantes sociales

Les assistantes sociales des personnels contribuent à la mise en œuvre de la politique sociale de l'établissement. Elles proposent aux personnels qui les sollicitent un accompagnement dans le respect du secret professionnel et dans des domaines très variés, à l'interface de la vie professionnelle et personnelle.

Leurs missions sont en lien avec les thématiques suivantes :

- > Responsabilité sociétale et environnementale ;
- > Inclusion ;
- > Qualité de vie au travail (QVT) ;
- > Violences sexistes et sexuelles.

### Typologie d'emploi des personnels ayant sollicité les assistantes sociales

- > 353 personnels ont été reçus, soit une augmentation de 10% des effectifs reçus et de 20% des rendez-vous.
- > 522 rendez-vous physiques, téléphoniques (435 en 2022).

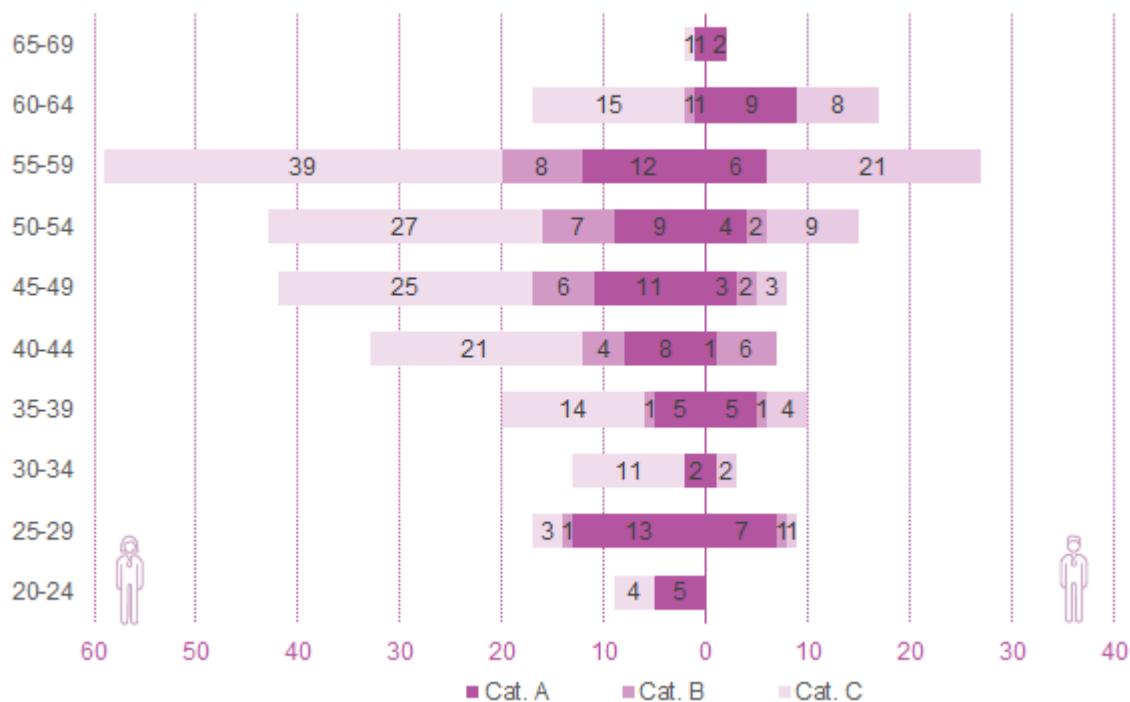
		Total	dont f	Rappel 2022	dont f
Titulaires	BIATSS	201	147	223	168
	EEC	43	25	28	13
		<b>244</b>	<b>172</b>	<b>251</b>	<b>181</b>
CDI	BIATSS	21	20	10	8
	EEC	2	2	0	0
		<b>23</b>	<b>22</b>	<b>10</b>	<b>8</b>
CDD	BIATSS	61	45	45	39
	EEC	4	2	3	0
		<b>65</b>	<b>47</b>	<b>48</b>	<b>39</b>
Doctorants - ATER		21	14	13	7
		<b>353</b>	<b>255</b>	<b>322</b>	<b>235</b>

Les personnes reçues restent majoritairement des femmes titulaires.

Une augmentation notable sur la population enseignante et contractuelle (CDI, CDD et Doctorant/ATER) est constatée. Celle-ci est consécutive à une meilleure visibilité du service social, liée notamment à la mise à disposition systématique du service pour l'accompagnement au dépôt de dossier MDPH, en lien avec la correspondante handicap.

Par ailleurs, les conséquences du contexte socio-économique et les difficultés qui en découlent touchent toutes les catégories professionnelles.

### Répartition des personnes reçues par genre, catégorie et tranche d'âge



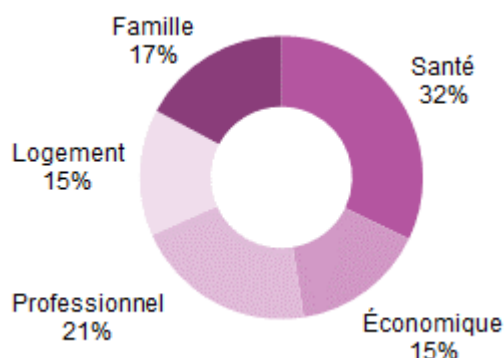
	2023		Rappel 2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Age médian	49 ans	53 ans	53 ans	53 ans
Moyenne d'âge	47 ans	50 ans	51 ans	51 ans

### ↓ Répartition des personnes reçues par statut en 2023

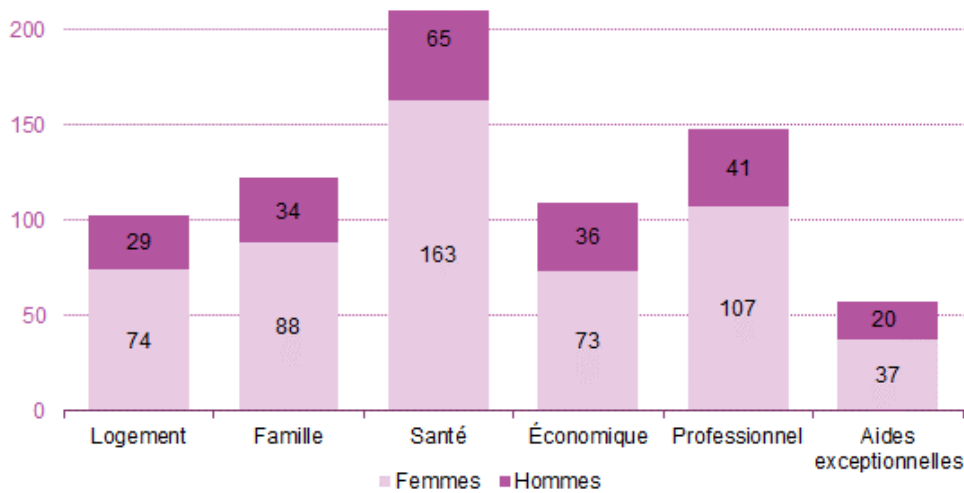
### Répartition du nombre de rendez-vous par thématique

	Nombre de rendez-vous*	Rappel 2022
Santé	228	199
Économique	109	104
Professionnel	148	114
Famille	122	95
Logement	103	82
Aides exceptionnelles	57	39

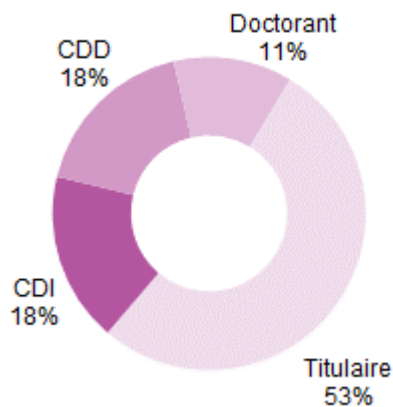
\* Plusieurs thématiques peuvent être abordées au cours d'un rendez-vous



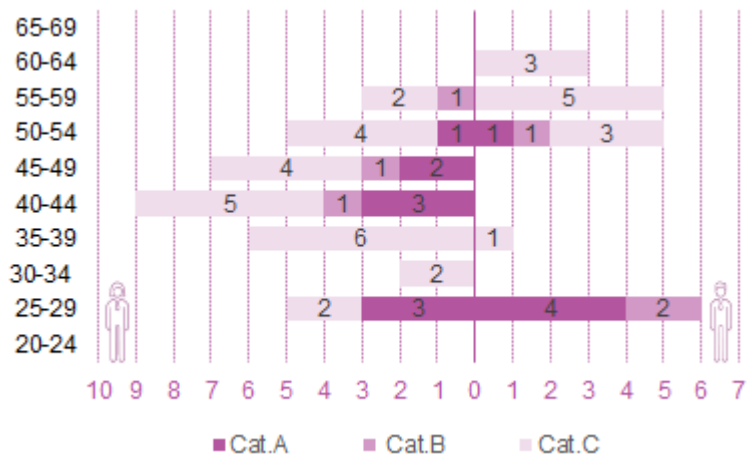
### Récapitulatif des thématiques par genre



### Répartition par statut du nombre d'aides exceptionnelles d'urgence accordées



### Répartition par genre, catégorie et tranche d'âge des bénéficiaires des aides exceptionnelles d'urgence accordées



La majorité des aides exceptionnelles est octroyée à des agentes titulaires. Ces aides sont en lien avec des événements familiaux, le logement, la diminution des revenus, des dépenses imprévues, etc.

En 2023, face à l'inflation liée aux dépenses énergétiques, le service social a mis en place dans le cadre des aides exceptionnelles, des aides spécifiques « énergie » qui ont permis à plusieurs foyers de s'acquitter de leurs factures.

## ► La restauration

En 2023, le coût supporté par l'université s'élève à 103 K€ pour 31 429 repas pris en charge.

La fréquentation, loin du niveau antérieur à la crise sanitaire et la généralisation du télétravail, est en légère hausse pour la deuxième année consécutive. Le coût moyen pris en charge a augmenté plus sensiblement, résultat du choix de l'université de revaloriser sa participation, en particulier pour les indices les plus faibles.

### Coût des repas pris en charge

		Rappel 2022
Nombre de repas	31 429	29 871
Coût pris en charge	103 K€	84 K€
Coût moyen par repas pris en charge	3,28 €	2,80 €

▾ [Les partenaires conventionnés dans le domaine de la restauration](#)

## ► Le lien social

Plusieurs actions ont été menées en 2023 au bénéfice du lien social et du bien-être : ateliers parentalité, sensibilisation à la lutte contre les discriminations, les violences sexuelles et sexistes et la prévention de la sédentarité (projet "Université active").

L'arbre de Noël a été célébré cette année plusieurs nouveautés. L'évènement, coorganisé par les pôles AGRH et FIPVU, a été mutualisé sur 2 sites métropolitains, sur les campus de Talence et Carreire. La programmation s'est étoffée avec des nouvelles animations en plus des traditionnels spectacles : ateliers maquillage, tatouage, sculpture sur ballons, photomaton, fresque à colorier et stand barbabapa. Enfin, les enfants des étudiants parents ont été conviés aux festivités.

Au total, 840 enfants (contre 706 en 2022) se sont inscrits aux spectacles proposés sur les 2 sites de Bordeaux et 2 497 enfants âgés de 0 à 13 ans ont bénéficié d'e-chèques cadeaux d'une valeur de 20 €.

Sur les campus hors métropole bordelaise, qui choisissent leur organisation, des animations ont été proposées à Périgueux et à Agen.

		Rappel 2022
Nombre d'enfants	2 497	2 603
Offre cadeaux	49,94 K€	51,94 K€
Spectacles et goûters	11,34 K€	9,19 K€
	<b>61,28 K€</b>	<b>61,13 K€</b>

## 2.8. Les actions culturelles et de loisirs

Depuis 2022, dans le cadre du nouveau modèle d'offre sociale, une convention de collaboration a été mise en place entre l'université de Bordeaux et le CLASCUB. L'objectif est de développer la politique socioculturelle en proposant aux personnels une offre visible, cohérente et ajustée à leurs besoins, tout en veillant à l'équité d'accès des agents aux prestations et entre les différents sites.

Cette convention a permis de renforcer l'engagement de l'établissement sur ce périmètre avec une augmentation de la subvention allouée au CLASCUB et de clarifier les rôles entre la DASIS, en charge des actions de cohésion et de lien social, et le CLASCUB, porteur des activités culturelles et de loisirs.

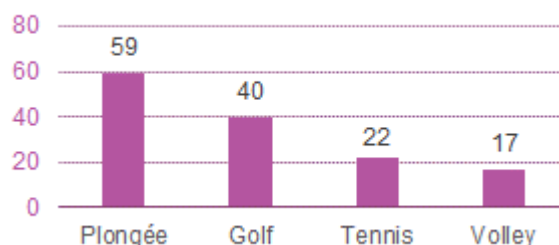
L'université s'est engagée également auprès de l'Université Club de Bordeaux (UCB), à hauteur de 13,5 K€, pour développer la gestion des sections sportives de l'association, et, cette année, pour s'engager aux Jeux européens du sport en entreprise organisés à Bordeaux. 44 agents ont participé, dans 10 disciplines.

## ► Les activités sportives de l'UCB

### Les activités et offres

4 sections sportives ont été proposées en 2023 aux personnels de l'université : plongée, golf, tennis et volley, avec au total 138 adhérents.

### Nombre d'adhérents UCB par section



## ► Les actions du CLASCUB accessibles au personnel

En 2023, le CLASCUB, Comité de loisirs et d'animations sportives et culturelles de l'université de Bordeaux, compte 1 323 membres actifs contre 1 090 en 2022, année civile. Pour rappel, depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2021, l'adhésion est devenue gratuite pour les personnels actifs de l'université, ceci explique cette augmentation d'inscriptions. Les ateliers en place continuent de susciter de l'intérêt et les agents concernés ont pu bénéficier d'un subventionnement lié au quotient familial.

### Les activités et offres

- > Une offre spéciale pour les vacances d'été a été proposée par le biais d'une campagne de communication de 15 jours. Les agents souhaitant profiter de l'offre ont pu candidater via un formulaire. Un tirage au sort a déterminé 20 familles bénéficiaires pour lesquelles un quotient familial a été appliqué.
- > Le CLASCUB a permis d'inscrire 9 participants au Challenge Octobre Rose.
- > Une offre négociée auprès de différents partenaires est proposée toute l'année sur des produits de soins et alimentaires. Elle peut être constante ou séquencée sous forme d'offres spéciales pour Pâques ou pour les fêtes de fin d'année.
- > L'arbre de Noël à destination des enfants des personnels de l'université de Bordeaux est organisé en collaboration avec le SUAS.
- > L'effectif de l'association est de 2 personnels à temps plein et 1 personnel à 80%.

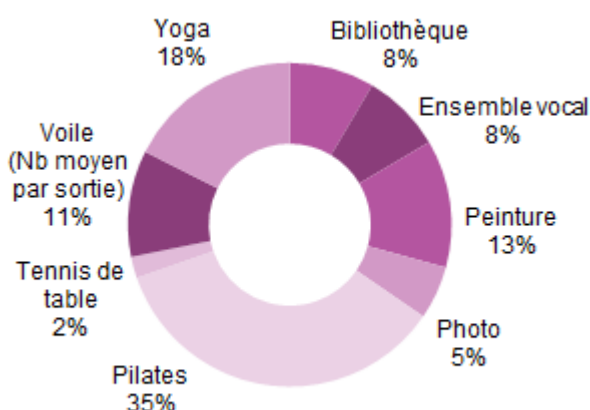
### La répartition par site des sections d'activité.

Sept activités sont proposées aux agents actifs et retraités de l'université de Bordeaux sur 3 sites différents : Talence, Carreire et Pau.



## Activités et offres

Sections	Nb de Participants
Bibliothèque	16
Ensemble vocal	15
Peinture	24
Photo	10
Pilates	66
Tennis de table	4
Voile (Nb moyen par sortie)	20
Yoga	33
	<b>188</b>



- 82 livres empruntés pour 16 emprunteurs
- Cours de pilates à Carreire – 6 créneaux par semaine en format hybride
- Cours hebdomadaires de yoga à Carreire en format hybride
- Cours hebdomadaires de yoga à Pau ouverts aux personnels et aux étudiants
- Cours hebdomadaires de chant à Talence donnés de octobre 2022 à juin 2023
- Cours hebdomadaires de peinture à Talence donnés de octobre 2022 à juin 2023

## Les chiffres des activités billetterie et autres services

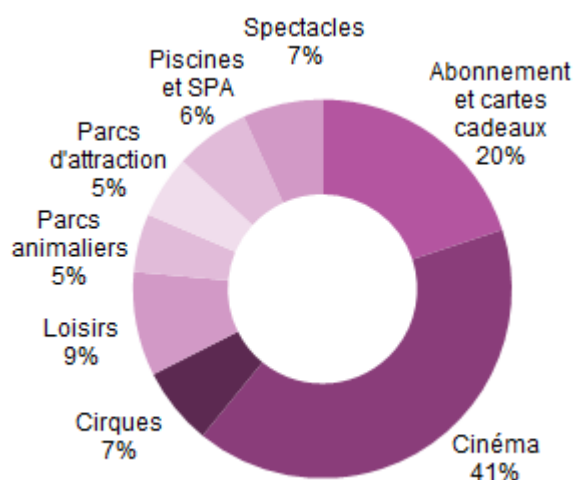
Les offres en matière de billetterie sont de plus en plus proposées en format dématérialisé pour les rendre plus accessibles quel que soit le site d'appartenance.

L'acheminement des commandes sur les autres campus a également développé ce secteur d'activité.

## Service billetterie

Billetteries	Montant 2023	Rappel 2022
Abonnement et cartes cadeaux	9 076 €	3 021 €
Cinéma	18 628 €	4 944 €
Cirques	3 026 €	343 €
Loisirs	4 045 €	3 796 €
Parcs animaliers	2 266 €	747 €
Parcs d'attraction	2 441 €	759 €
Piscines et SPA	2 911 €	2 227 €
Spectacles	3 097 €	0 €
	<b>45 488 €</b>	<b>15 836 €</b>

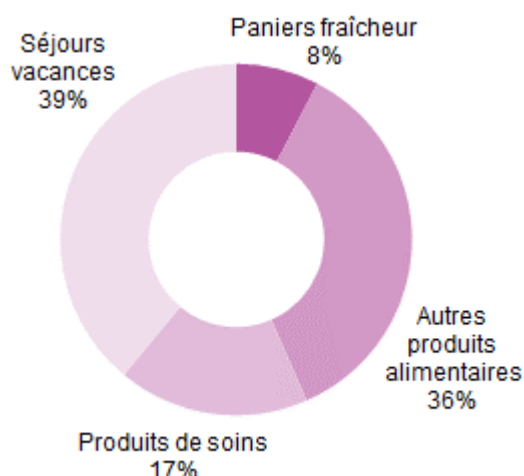
- 2 800 billets de cinéma vendus
- 301 tickets de piscine/spa
- 93 cartes cadeaux
- 231 pass loisirs
- 124 tickets pour les parcs
- 99 entrées cirques
- 14 spectacles et musées



## Autres services

Ventes	Montant 2023	Rappel 2022
Paniers fraîcheur	8 403 €	3 697 €
Autres produits alimentaires	39 453 €	34 313 €
Produits de soins	19 355 €	9 850 €
Séjours vacances	42 938 €	35 190 €
	<b>110 149 €</b>	<b>83 049 €</b>

- 988 boîtes de biscuits distribuées tous sites confondus
- 530 paniers fraîcheurs distribués
- 77 commandes de produits de soins
- 43 familles ont profité des offres « vacances » sur toute l'année 2023 (25 en été et 18 en basse saison).



## Arbre de Noël 2023

L'arbre de Noël a de nouveau pu être organisé en présentiel.

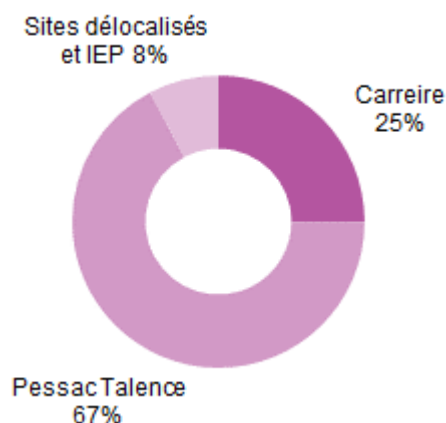
Une répartition des actions s'est effectuée entre le SUAS et le CLASCUB.

La logistique a été assurée par le CLASCUB. Elle couvre la part réservation de spectacles, les achats des consommables pour les pots et goûters, la coordination des acheminements sur les différents sites.

Pour Bordeaux, l'évènement s'est produit sur 2 sites : sur le campus de Talence pour Pessac et Talence et sur le campus de Carreire pour Carreire.

Notre équipe bénéficie pour cet évènement de l'aide de bénévoles.

	Bordeaux		Sites délocalisés et IEP	Total
	Carreire	Pessac Talence		
Nombre d'enfants inscrits	220	560	68	848
Nombre d'adultes attendus	330	915	102	1 347
Total participants par campus	550	1475	170	2 195
Achats pour goûters et buffets	1 609,02 €	4 095,68 €	1 771,65 €	
<b>Coût de la manifestation</b>	<b>5 704,70 €</b>		<b>1 771,65 €</b>	<b>7 476,35 €</b>



## ► Le service culture

Les actions du service culture ont pour objectif de permettre à la communauté universitaire de s'épanouir sur le lieu de travail ou d'étude en découvrant des créations, des propositions d'expérimentation ou en profitant d'une diffusion culturelle et artistique.

### ◆ Zoom sur deux innovations du service culture au cœur des enjeux de transitions sociale et environnementale en 2023

#### > Festival Arts Créativité Technologie – FACTS

Entremêler les Arts et les Sciences permet de nouvelles rencontres, des échanges entre différentes disciplines qui établissent une relation mutuellement bénéfique. Ces connexions créent de nouveaux objets artistiques et scientifiques, décloisonnent les disciplines et favorisent leurs interactions.

Porter le dialogue avec la société hors-les-murs de l'université de Bordeaux est un objectif présent depuis plusieurs années et d'autant plus mis en avant depuis la création du projet SUNSET (Sciences avec et pour une société en transitions) et du label SAPS (Science Avec et Pour la Société) et de son équipe. La dynamique Arts et Sciences de l'université ajoute à ses multiples facettes le prisme de la société afin de l'intégrer dans ses processus de création.

#### ↓ FACTS

#### > Atelier intelligence collective, Conseil, Vie de Campus de Montesquieu – aménagement des travées

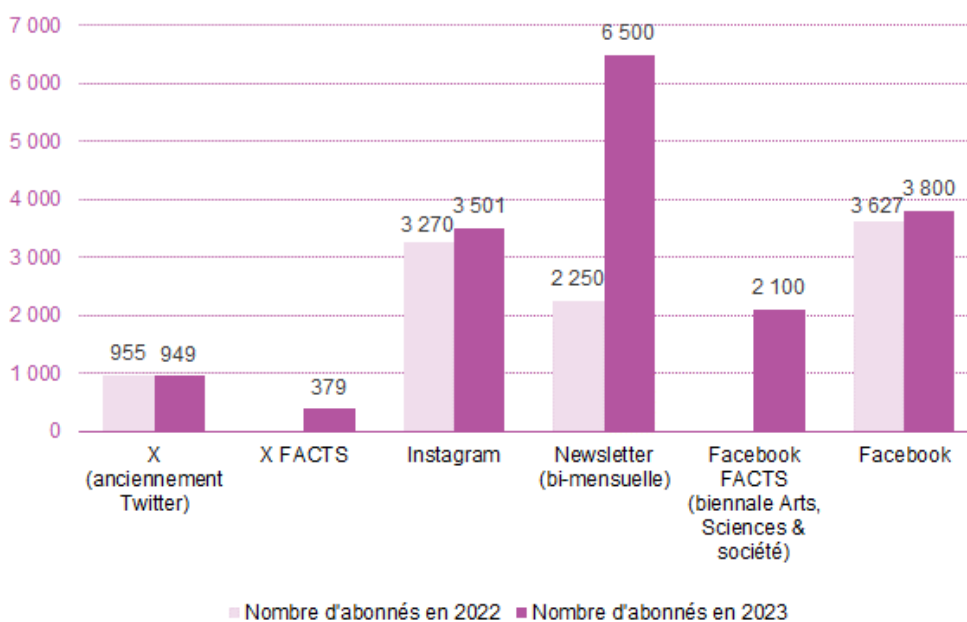
Avec les livraisons successives des bâtiments liés aux travaux de l'opération campus 2025, le conseil de vie de campus du site de Pessac a organisé un cycle de travail en intelligence collective pour permettre l'émergence de nouveaux usages dans les travées du bâtiment C.

Rassemblant le public étudiant et le personnel du campus Montesquieu, le service culture, avec le concours de la direction d'accompagnement au changement, a structuré le contenu de ces réunions sous le mentorat de l'association Artothèque - Les Arts au Mur.

Sous la forme d'ateliers de pratiques artistiques centrés sur les apports transversaux de l'art contemporain à la société civile, les publics étudiant et administratif ont co-construit les bases de besoins collectifs répondant à des enjeux de communauté et de bien-être partagé.

Ce travail a rassemblé plus de 20 personnes et servira de base en 2024 à un cahier des charges tourné vers des appels à projet pour architectes et designers d'intérieur voulant conduire à la création et l'achat de mobiliers innovants.

### Chiffres clefs des réseaux sociaux du service culture



## ◆ La diffusion et médiation des savoirs et de la culture scientifique et technique

### > Les rencards du savoir <sup>3</sup> :

Programmation annuelle grand public de culture scientifique constituée de cafés-débats et de cinés-débats en lien avec des sujets d'actualité, les Rencards du savoir permettent à la recherche bordelaise de sortir des laboratoires et d'instaurer un dialogue sciences société. Ils permettent au public (dont le personnel de l'université) de rencontrer des chercheurs, d'échanger avec eux et de comprendre le monde qui nous entoure.

A la croisée des regards entre les différentes disciplines : sciences de l'Homme et de la santé, sciences et technologies et sciences humaines et sociales, ils questionnent les sciences et leurs rapports à la société.

Cette programmation a pour objectif de diffuser les savoirs et de partager les connaissances avec les citoyens.

 [Les rendez-vous des savoirs et de la culture scientifique et technique et retombées des actions](#)

## ◆ Les autres manifestations de diffusion

D'autres manifestations de diffusion et de médiation à caractère national et déclinées spécifiquement par l'université vers sa communauté ont permis aux familles et collègues du personnel universitaire de profiter des richesses des programmations nationales.

- > La Fête de la science : ciné-débat Les rencards du savoir ;
- > La nuit européenne des chercheurs : technologie et solutions du futur ;
- > Les journées du patrimoine : visites des bibliothèques universitaires et du PJJ en collaboration avec le SCRIME et l'Opéra de Bordeaux.

### Détails des temps forts de la rentrée

- Plateau Radio quotidien ;
- Soirées artistiques sur les campus (scène ouverte, récital de piano, concert, cirque, séance ciné plein air, spectacle pyrotechnie, ballet aérien, performances de danse avec atelier de pratique).
- Retransmission live de deux matchs de la coupe du monde de rugby sur les campus de Carreire et Montesquieu.

## ◆ La programmation culturelle

- > 6 concerts du mardi entre midi et treize heures ;
- > 2 concerts à l'Agora de l'orchestre universitaire de Bordeaux ;
- > Exposition de plus de 50 œuvres d'art contemporain à l'Artothèque dans les bibliothèques universitaires ;
- > Exposition « Les Gens du Campus et Le domaine universitaire Talence Pessac Gradignan 1950-2023 – un espace des possibles ? » ;
- > Atelier de pratique Art Science et Société et son exposition avec l'artiste Karine Bonneval – Agen ;
- > MayDay Student Music Festival ;
- > Spectacle de Lous Coumediens , troupe de théâtre composée de personnels de l'université ;
- > Transformation de la Fresque Aula Magna par l'Artiste Paul peinture ;
- > Spectacle Arts et Science Rovers, avec le planétologue Michel Dobrijevic ;
- > Hackaton sur la robotique et l'intelligence artificielle avec le LaBRI, l'INRIA et Cap Sciences ;
- > Journée d'étude URFIST & Centre Emile Durkheim sur le dessin, vecteur de savoir scientifique ;
- > Collaboration université de Bordeaux et Bordeaux Métropole festival Eté Métropolitain : le saut des baleines ;
- > Danse aérienne à la forêt expérimentale de Floirac ;
- > Exposition sur CUJAS avec l'Institut de Recherche Montesquieu ;

---

<sup>3</sup> Programme saison 2022-2023 (2ème semestre) & Programme saison 2023-2024 (1er trimestre)

- Résidence Culture et Santé avec Julien Mouroux et le Pôle Culture et santé Nouvelle Aquitaine, Campus Périgord ;
- Exposition photos de Steven Laurens FACTS - Grilles cours de la libération Talence ;
- Projection de vidéo immersive d'Olivier Crouzel, Arts et science ;
- Cycles de controverses scientifiques dans le cadre du label Science Avec et Pour la Société ;
- Le monde en résonance, Musée d'Ethnographie de Bordeaux.

## 3. Formation des personnels

### 3.1. La répartition des personnels formés

#### ▣ La répartition des stagiaires par axe de formation

Un stagiaire est une personne présente à une formation. Une personne peut être plusieurs fois stagiaire.

Les chiffres ci-après incluent des stagiaires d'autres établissements auxquels ces formations sont proposées et donc peuvent apparaître dans plusieurs formations.

Pour la période 2023-2026 et avec une vision prospective de ses besoins en compétences en lien avec la trajectoire posée par le document-cadre Horizon stratégique 2030 et les grands projets institutionnels, l'université de Bordeaux s'est dotée d'une stratégie pluriannuelle pour la formation de l'ensemble de ses personnels, porteur des valeurs, des ambitions et des priorités de l'établissement.

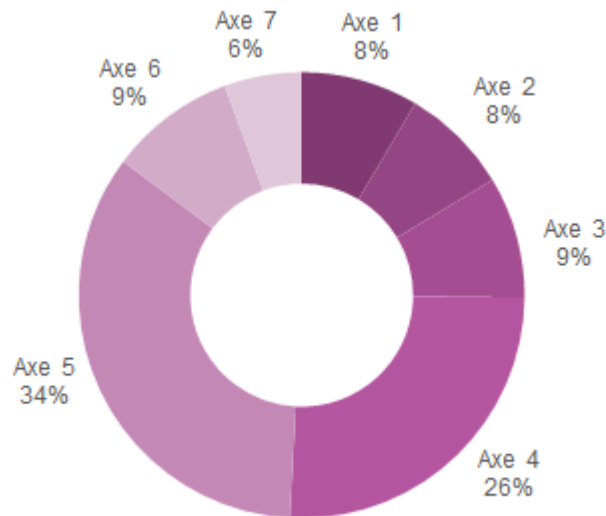
L'université fixe ainsi 7 axes prioritaires de formation sur cette période 2023-2026.

L'axe 5 « Faciliter l'exercice des métiers et renforcer les expertises » est l'axe le plus important en nombre de stagiaires formés (34%) et de dépenses (52% du budget) suivi par l'axe 4 « Promouvoir la QVT et prévenir les risques professionnels » (26% des stagiaires et 25% du budget).

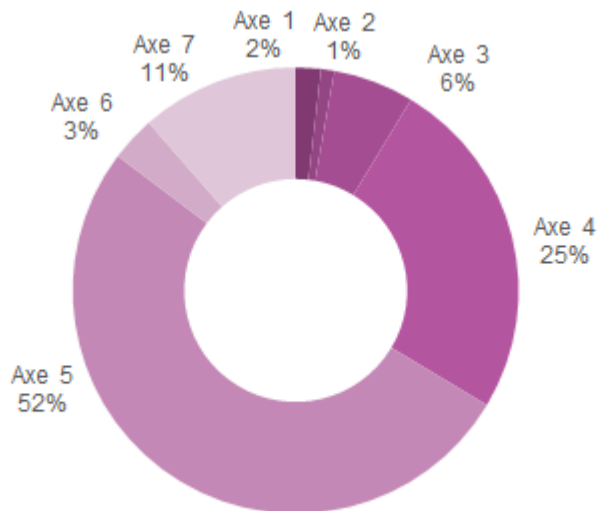
Axe de formation	Objectifs	Nb de stagiaires	Dépenses
<b>1 Accueillir et intégrer, cultiver et soutenir l'appropriation de la culture de l'université</b>	Sensibiliser les nouveaux arrivants à la sécurité	66	- €
	Connaitre son environnement professionnel	247	990 €
	Accompagner l'intégration des nouveaux managers	44	6 000 €
	Promouvoir la qualité de l'accueil	30	1 600 €
		<b>387</b>	<b>8 590 €</b>
<b>2 Faire face aux enjeux des transitions environnementales et sociétales</b>	Sensibiliser aux transitions sociétales (discriminations, etc)	24	560 €
	Poursuivre la politique d'inclusivité des personnes en situation de handicap	101	600 €
	Mobiliser aux enjeux de transitions environnementales	231	3 420 €
		<b>356</b>	<b>4 580 €</b>
<b>3 Promouvoir les compétences managériales</b>	Proposer un socle commun de compétences	193	22 480 €
	Permettre l'échange de bonnes pratiques (ateliers management)	52	840 €
	Accompagner les transformations (campus cadres)	135	3 096 €
	Développer la culture de l'innovation : projet Innovations	21	1 400 €
		<b>401</b>	<b>27 816 €</b>
<b>4 Promouvoir la QVT et prévenir les risques professionnels</b>	Former les acteurs de la prévention (CSA, SSIAP, etc)	502	60 125 €
	Assurer la sécurité des personnes et des biens	337	36 680 €
	Promouvoir la santé au travail	327	21 230 €
		<b>1 166</b>	<b>118 035 €</b>
<b>5 Faciliter l'exercice des métiers et renforcer les expertises</b>	Accompagner les agents dans leur métier	1162	163 623 €
	Maitriser les langues	218	65 069 €
	Faciliter l'organisation du travail	49	1 760 €
	Faciliter la communication interpersonnelle	133	14 400 €
		<b>1 562</b>	<b>244 852 €</b>
<b>6 Accompagner la transition numérique</b>	Consolider les compétences numériques et bureautiques	401	14 298 €
	Certifier les compétences numériques	7	840 €
	Intégrer les enjeux de sécurité numérique	8	240 €
		<b>416</b>	<b>15 378 €</b>
<b>7 Rendre chaque personnel acteur de son parcours professionnel</b>	Préparer à l'avancement et aux concours	170	3 460 €
	Favoriser l'accès aux qualifications	6	17 705 €
	Aider les personnels à élaborer leur projet (bilan de compétences, etc)	79	33 057 €
		<b>255</b>	<b>54 222 €</b>
		<b>4 543</b>	<b>473 473 €</b>

NB : En 2022, ont été formés 3 650 stagiaires pour un budget de 410 204 €.

## Répartition des stagiaires par axe de formation



## Répartition des dépenses par axe de formation



## La répartition des agents de l'université formés par type de formation

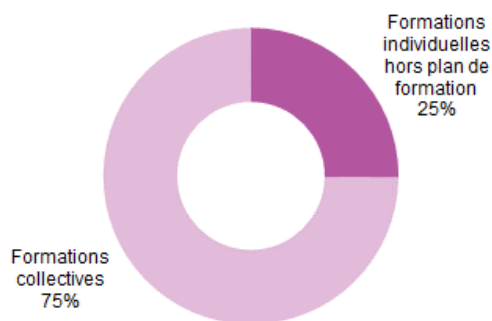
Type de formation	Nb de stagiaires UB*	Nb de jours de formation	Nb de jours de formation 2022
Formation statutaire	-	-	125
formation continue	4 019	5 075	4 322
Préparation aux concours et examens professionnels	169	184	86
Bilan de compétences	19	76	50
VAE	-	-	-
Congé de formation	4	940	1127
Période de professionnalisation	-	-	-
	<b>4 211</b>	<b>6 275</b>	<b>5 710</b>

\*Un agent a pu suivre plusieurs types de formations

- **Part des formations individuelles et collectives dans le budget**

Une formation collective est une formation organisée pour un groupe de personnes. Une formation individuelle est une formation non prévue au plan de formation pour laquelle il n'y a pas d'offre interne, demandée par une seule personne et organisée par un organisme extérieur.

Les demandes hors plan de formation représentent 25% du budget alloué. Il est toujours nécessaire de prévoir une partie du budget pour ces dépenses non prévisibles qui répondent à un besoin très spécifique (bilan de compétences, formation diplômante, formation scientifique très pointue, etc.) ne pouvant être prévu dans le plan de formation.



## ▮ La répartition des stagiaires par employeur

L'université de Bordeaux a développé un partenariat avec plusieurs établissements. Les personnels des EPST du site bordelais peuvent suivre des formations proposées par l'université dans la limite des places disponibles. C'est le cas notamment des agents affectés dans les unités mixtes de recherche (CNRS, INSERM, INRAE, etc.). Cette répartition reste stable.

 [Répartition des stagiaires par employeur](#)

## ▮ La répartition des agents de l'université formés par statut

- **Agents ayant suivi au moins une formation dans l'année**

Le nombre d'agents formés a augmenté ainsi que le taux de participation (30% de la population université de Bordeaux en 2023 a suivi au moins une formation contre 25% en 2022). Ce sont surtout les agents contractuels, les enseignants et les enseignants-chercheurs qui se sont davantage formés. Les enseignants sont moins présents que les personnels BIATSS dans les formations. Ils s'inscrivent davantage à des colloques et séminaires. Bien que ceux-ci permettent d'actualiser leurs connaissances, ils ne sont pas considérés comme de la formation au sens strict du terme et ne sont donc pas comptabilisés dans les statistiques présentées.



	Filière	Catégorie	Nb de personnes ayant suivi au moins un stage*	Population effectif	Taux de participation
BIATSS	ITRF	A	211	395	53%
		B	237	383	62%
		C	297	563	53%
			745	1 341	56%
	AENESR	A	26	31	84%
		B	30	42	71%
		C	27	65	42%
			83	138	60%
	Bibliothèque	A	26	33	79%
		B	15	30	50%
		C	18	39	46%
			59	102	58%
	Médicaux sociaux	A	8	5	160%
		B	0	0	0%
		C	0	0	0%
		8	5	160%	
Agents contractuels	A	364	783	46%	
	B	105	185	57%	
	C	186	399	47%	
		655	1 367	48%	
		1 550	2 953	52%	
EEC	Titulaires		218	1 845	12%
	Doctorants contractuels		82	714	11%
	Autres agents contractuels		57	758	8%
			357	3 317	11%
		1 907	6 270	30%	

\*1 personne peut avoir suivi plusieurs stages.

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

Les tableaux ci-dessous présentent la répartition par catégorie des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année.

### Tous personnels (titulaires et contractuels)

Un agent sur 3 a suivi une formation en 2023.

Les agents de catégorie A suivent moins de formations (22% de l'effectif de catégorie A) que les catégories B et C. La population enseignante est comptabilisée dans la catégorie A de l'université et participe davantage à des colloques qu'à des formations.

	Nb de personnes ayant suivi au moins une formation	Population effectif	Taux de participation	Rappel 2022	Population effectif	Taux de participation
Catégorie A	992	4 564	22%	721	4 449	16%
Catégorie B	388	640	61%	322	586	55%
Catégorie C	528	1 066	50%	498	1 076	46%
	1 908	6 270	30%	1 541	6 111	25%

## BIATSS uniquement

Une personne BIATSS sur 2 a suivi une formation en 2023.

	Nb de personnes BIATSS ayant suivi au moins un stage	Population BIATSS	Taux de participation	Rappel 2022	Population BIATSS	Taux de participation
Catégorie A	635	1 247	51%	501	1 185	42%
Catégorie B	388	640	61%	322	586	55%
Catégorie C	528	1 066	50%	498	1 076	46%
	<b>1 551</b>	<b>2 953</b>	<b>53%</b>	<b>1 321</b>	<b>2 847</b>	<b>46%</b>

## 3.2. Caractéristiques des formations suivies

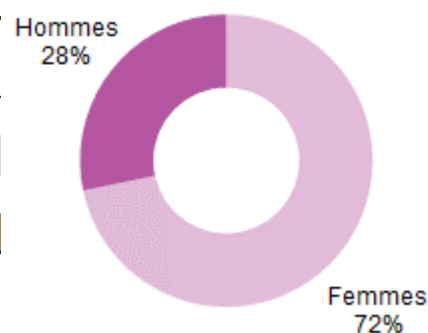
### ▸ Le nombre de journées de formation

Un jour de formation = 6 heures de formation

#### Par catégorie

	Nb de personnes	Nb de jours de formation	Rappel 2022	Nb de jours de formation
Catégorie A	992	2 905	721	1 968
Catégorie B	388	1 307	322	845
Catégorie C	528	1 797	498	1 402
	<b>1 908</b>	<b>6 009</b>	<b>1 541</b>	<b>4 215</b>

#### Par genre

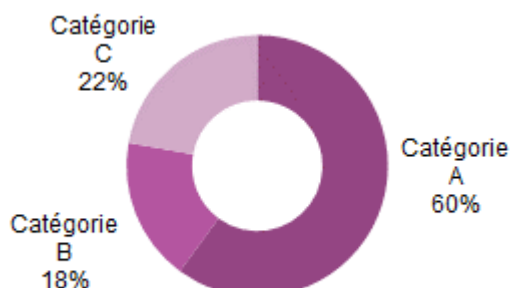


### ▸ Le coût de la formation

#### Par catégorie

Les personnels de catégorie A s'inscrivent plus souvent à des formations individuelles hors plan de formation répondant à des besoins très spécifiques et pointus (ex : formation dans un domaine scientifique). Le coût global des formations pour les personnels de catégorie A est plus onéreux (60% du coût global des formations) car il est fait appel à des prestataires extérieurs.

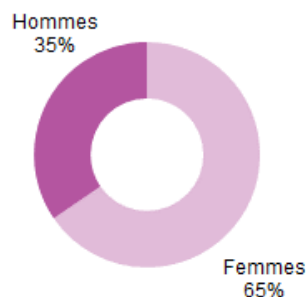
	Coût de la formation	Rappel 2022
Catégorie A	284 524 €	209 327 €
Catégorie B	83 956 €	74 849 €
Catégorie C	104 993 €	126 028 €
	<b>473 473 €</b>	<b>410 204 €</b>



## Par genre

La population BIATSS étant majoritairement féminine, on constate un fort taux de participation des femmes aux formations proposées (soit 65% des dépenses de formation).

	Coût de la formation	Rappel 2022
Femmes	309 963 €	253 965 €
Hommes	163 510 €	156 239 €
	<b>473 473 €</b>	<b>410 204 €</b>



## ▣ L'utilisation du compte personnel de formation (CPF)

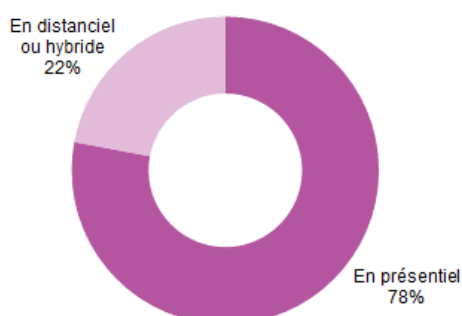
L'utilisation du CPF reste faible. Dans la fonction publique, le CPF reste en heures et non en euros et son utilisation est beaucoup plus stricte que dans le secteur privé. Il ne peut être utilisé que dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle et des priorités fixées par la loi et le plan de formation de l'université. Il est surtout utile pour des formations longues.

Formation	Prestataire	Nb heures CPF
DIU formation des assistants de recherche clinique	Université de Bordeaux	86
Doctorat droit	Université de Bordeaux	48
Booster finances	Form en plus	21
DU* thanatopracteur	Université Angers	175
Français langue étrangère	Alliance française	81
Armement et économie de la défense	IHDEN	77
DU* expert handicap	Université de Bordeaux	60
Master 2 psychologie clinique	Université Paris 8	102
Master COVAN (chimie organique, sciences du vivant et nanochimie) 2 UE	Université de Bordeaux	63
		<b>713</b>

\*Diplôme universitaire \*\*Diplôme interuniversitaire

## ▣ Le nombre d'agents ayant suivi au moins une formation à distance

- > En 2023, 1 500 stagiaires ont été présents à une formation à distance sur un total de 4 207 stagiaires de l'université soit 36% des stagiaires.
- > 885 personnels de l'université de Bordeaux ont suivi au moins une formation à distance en 2023.
- > Sur les 580 sessions de formations gérées par le service, 128 se sont déroulées à distance ou en hybride soit 22%.



## ▸ Le nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé de formation professionnelle

4 agents ont eu une période de congé de formation professionnelle en 2023.

Corps de l'agent en congé	Intitulé de la formation	Organisme de formation	Durée du congé*
ASI	3ème année certificat de capacité d'orthoptiste	Université de Bordeaux	12 mois
ASI	Master MEEF**	Université de Bordeaux	6 mois
ASI	CAP maroquinerie	Greta Eysines	6 mois
CDI A	Thèse études anglophones	Université Bordeaux Montaigne	7 mois

\* Durée théorique

\*\*Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation

## ▸ Le nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation

### Par genre

Genre	Effectif n'ayant suivi aucune formation	Effectif UB	%
Femmes	2 084	3 429	61%
Hommes	2 278	2 841	80%
	<b>4 362</b>	<b>6 270</b>	<b>70%</b>

### Par type de population et par catégorie

Type de population	Catégorie	Effectif n'ayant suivi aucune formation	Effectif UB	%	Rappels	
					2022	2021
Enseignants		2 960	3 317	89%	93%	97%
BIATSS	Catégorie A	612	1 247	49%	58%	50%
	Catégorie B	252	640	39%	45%	47%
	Catégorie C	538	1 066	50%	54%	46%
		1 402	2 953	47%	54%	48%
		<b>4 362</b>	<b>6 270</b>	<b>70%</b>	<b>75%</b>	<b>74%</b>

\*Pour rappel, les participations aux colloques ne sont pas prises en compte

## ▸ Détails de quelques actions

### Transitions environnementales

En partenariat avec l'Institut des transitions de l'université, de nouvelles formations sous format de fresques ont été proposées. Elles concernent aussi bien les personnels BIATSS que la population enseignante qui diffuse ces contenus auprès des étudiants.

- Devenir animateur de la fresque du climat
- Transitions environnementales : tous acteurs
- Fresque du climat
- Fresque du numérique
- Fresque de la biodiversité
- Fresque du plastique

230  
stagiaires

### Formation des membres du CSA

Suite à l'élection des nouveaux membres du Comité social d'administration (CSA), une formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) a été mise en place. 6 sessions ont été ouvertes, animées par un prestataire externe.

50  
stagiaires

### Premiers secours en santé mentale

La formation enseigne comment fournir un soutien initial aux personnes qui subissent le début de troubles de santé mentale, la détérioration de troubles existants de santé mentale, ou des crises de santé mentale.

Animées par des intervenantes de l'Espace santé étudiants et par une collègue du pôle AGRH formée à cette thématique, ces sessions regroupent des agents de l'université et des étudiants afin d'assurer une mixité de population.

57  
stagiaires

### Accompagnement des cadres et innovation managériale

L'accompagnement des cadres dans leurs fonctions est proposé sous plusieurs formats :

- > Un parcours management est organisé tous les ans. Le parcours 2023 était composé de 15 modules différents se déroulant tout au long de l'année.
- > 7 ateliers du management, séances d'échanges de bonnes pratiques managériales animées par les consultantes internes, ont été proposés. Complémentaires aux formations en management, ces ateliers mensuels de courte durée (3h) permettent aux participants d'être acteurs de la séance autour d'une thématique du management.
- > 3 campus cadres organisés autour de 3 thématiques :
  - Communiquer pour préserver l'unité du collectif ;
  - Décider de manière plus efficace et authentique – Décryptage des grands biais de la pensée ;
  - Mettez-vous en quête de la simplicité.
- > Innovation managériale

224  
stagiaires

52  
stagiaires

135  
stagiaires

Inscrit dans la stratégie de développement Horizon 2030 de l'université de Bordeaux, le projet Innovations 2022-2029 propose une approche élargie et renouvelée de l'innovation et vise à en intensifier la culture et les pratiques.

21  
stagiaires

Un des axes défini dans ce projet est l'acculturation des personnels à l'innovation.

Un projet pilote « transformation de la culture managériale », démarré en 2023, a permis la réalisation de plusieurs formations :

- Grandir par le co-développement : résoudre ensemble nos problématiques de management ;
- Manager la complexité : appréhender les situations de crise ;
- Conduire le changement par des approches positives et mobilisatrices (Appreciative inquiry).

### 3.3. La formation et l'accompagnement à la pédagogie

#### ▣ Formations

La MAPI (Mission d'appui à la pédagogie et à l'innovation) propose également un certain nombre de formations ouvertes à tous les enseignants.

#### Répartition des formations et des enseignants par thématique

Intitulé	Nb de formations	Nb d'enseignants formés
Parcours Moodle : Découverte	6	23
Parcours Moodle : Migrer vers la nouvelle plateforme*	21	270
Parcours Moodle : Evaluer avec "Test"	2	7
Parcours Moodle : Créer des exercices interactifs avec H5P	1	7
Parcours Moodle : Evaluer avec "Devoir" avec une grille critériée	1	3
Parcours Moodle : Expérimenter la gamification d'un espace de cours*	1	3
Parcours Moodle : Organiser son espace de cours	1	6
Démystifier les Intelligences Artificielles Génératives*	3	30
S'approprier les Intelligences Artificielles Génératives pour enrichir ses pratiques*	1	18
Animer une classe virtuelle	2	7
Ressources Éducatives Libres : les trouver, les utiliser pour enseigner	1	3
Rendre son cours interactif avec Wooclap	3	19
Parcours Vidéo : Enregistrer, enrichir, diffuser une ressource vidéo	2	12
Parcours vidéo : Produire et scénariser une ressource vidéo	2	14
Découvrir et utiliser le logiciel Scenari	2	4
Découvrir le portail de jeux éducatifs Ikigai Games	1	5
Découvrir la gamification et le jeu sérieux*	1	6
Parcours Construire un enseignement : Acquis d'apprentissage et stratégies pédagogiques	2	8
Parcours Construire un enseignement : Intégrer l'évaluation dans le processus d'apprentissage	1	7
Renforcer l'alignement pédagogique	2	11
Favoriser la réflexivité via la démarche portfolio	2	10
Se lancer dans les pédagogies actives	2	13
Découvrir le Challenge Based Learning*	1	9
Se lancer dans la classe inversée	1	10
Intégrer la gamification dans son enseignement	1	3
Mettre en oeuvre l'évaluation par les pairs	1	6
L'évaluation formative par les pairs : retour d'expérience	1	6
Découvrir l'Evaluation Qualitative des Acquis des Etudiants*	2	13
Evaluation Qualitative des Acquis des Etudiants : saisie et agrégation de note*	1	3
Comprendre le contexte et les enjeux de l'offre de formation à l'université de Bordeaux*	2	8
Compétences Transversales et Enseignements Disciplinaires*	1	6
S'initier au montage et à la gestion de projet de transformation pédagogique	1	4
	<b>72</b>	<b>554</b>

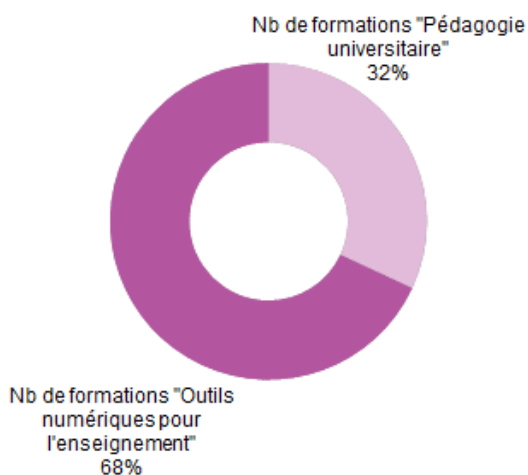
\*nouvelles thématiques proposées en 2023

Pour l'année 2023, 72 séances de formation ont été organisées dont 23 dédiées à la pédagogie universitaire et 49 dédiées à l'utilisation des outils numériques pour l'enseignement.

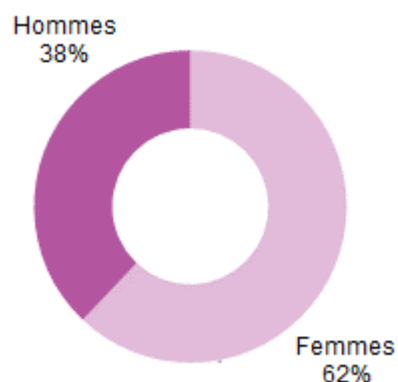
> 554 enseignants ont été formés au total, 126 en pédagogie universitaire et 428 à l'utilisation des outils numériques pour l'enseignement.

Le nombre de participants aux formations à l'utilisation des outils numériques a fortement augmenté (428 en 2023 contre 158 en 2022) en raison de la mise en place à compter du mois de février 2023, d'une nouvelle plateforme pédagogique unique et de la nécessité pour les enseignants de se former à la migration de leurs cours sur cette nouvelle plateforme ainsi qu'à l'utilisation des nouvelles fonctionnalités proposées.

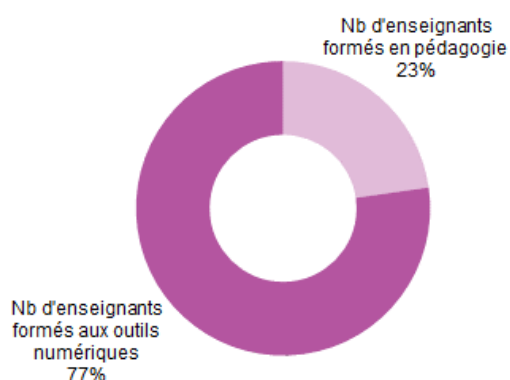
### Répartition par type de formation



### Répartition des enseignants formés par genre



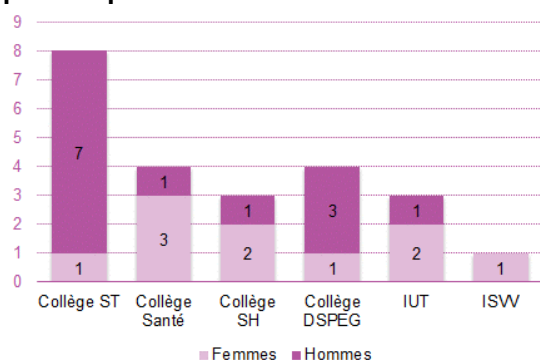
### Répartition des enseignants selon le type de formation



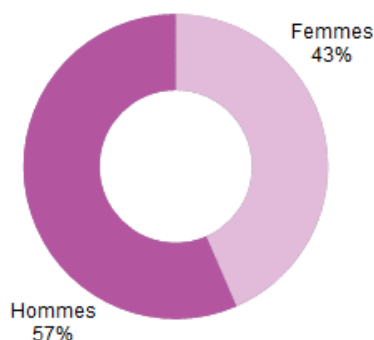
### ◆ Focus sur la promotion 2022-2023 des MCF stagiaires

23 MCF stagiaires ont été formés au cours de l'année universitaire 2022-2023.

#### Répartition des MCF stagiaires par genre et par composante



#### Répartition des MCF stagiaires par genre



## ▸ Les évènements MAPI

---

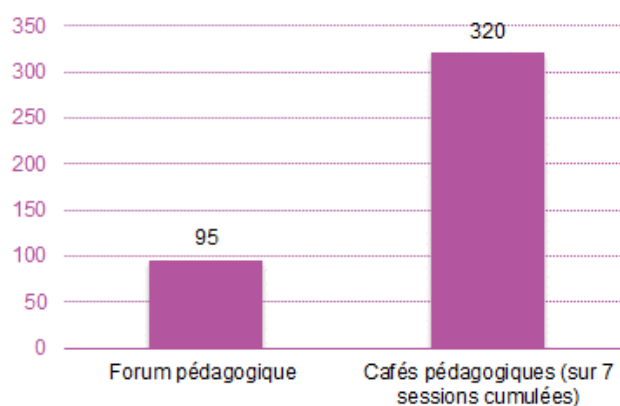
Connaissant la difficulté pour les enseignants-chercheurs pour participer aux formations, des évènements thématiques viennent compléter le plan de formation.

Ils peuvent prendre la forme de journées d'étude (MAPI Day, forum pédagogique), séminaires (MAPI Camp), barcamp (MAPI Moot), conférences, ou de webinaires. Ils permettent de toucher un plus large public.

### Évènements MAPI 2023

- > Forum pédagogique « La transformation des pratiques pédagogiques à l'heure du numérique » (une session en présentiel le 14/11/2023) ;
- > Cafés pédagogiques - Moments d'échanges informels entre pairs programmés sur la pause méridienne (7 sessions à distance).

### Nombre de participants par événement



## 3.4. Les formations dispensées aux doctorants

---

Les données pour 2023 n'ont pas pu être communiquées. Pour mémoire, les chiffres 2022 sont rappelés ci-dessous.

### ▸ Formations des doctorants

---

Tout au long de son doctorat, le doctorant, constitue son portefeuille de compétences à travers les savoirs, les savoir-faire et les savoir-être lui permettant d'évaluer son employabilité, de valoriser son parcours et de l'utiliser pour sa poursuite de carrière.

Le doctorat est mené par le doctorant à la fois comme un projet personnel et un projet professionnel. Il est une formation par la recherche et à la recherche à laquelle contribuent le collège des écoles doctorales et les huit écoles doctorales en proposant aux doctorants des formations complémentaires.

Les formations complémentaires permettent aux doctorants d'acquérir, développer et consolider des compétences transverses et disciplinaires nécessaires pour mener à bien leurs travaux de recherche, déployer leur employabilité quel que soit leur projet professionnel, pouvoir faire la différence avec un autre candidat lors d'un recrutement quel que soit le secteur d'activité académique ou socio-économique tant au niveau national qu'international.

En début de thèse, chaque doctorant, en concertation avec son directeur de thèse, établit un plan de formation évolutif et révisable chaque année. Il doit suivre a minima 100 heures de formations durant son doctorat, réparties entre les formations transverses et les formations disciplinaires en fonction de ses besoins pendant la thèse et pour l'après thèse.



Les formations à l'intégrité scientifique dans les métiers de la recherche et l'éthique de la recherche, fondamentales dans les métiers de la recherche, sont obligatoires dès la première année de thèse. Dans le cadre du plan national pour la science ouverte depuis 2018, des formations sont mises en place pour les sensibiliser à la recherche documentaire, bibliographique et à la gestion des données. Afin de mieux accompagner les doctorants qui bénéficient d'une mission d'enseignement, l'une des formations du parcours « enseigner à l'université » est obligatoire.

Depuis 2021, une formation certifiante « premiers secours en santé mentale », assurée par le service de médecine préventive, est intégrée au catalogue transverse.

### ◆ Catalogue de formations professionnelles transverses

Les formations transverses s'adressent à l'ensemble des doctorants des huit écoles doctorales. Les compétences acquises et développées sont transférables quel que soit le domaine d'activité du doctorant et son projet professionnel. Elles sont complétées par des rencontres, des tables rondes, des salons, des ateliers.

Le format des formations en anglais ou en français tient compte :

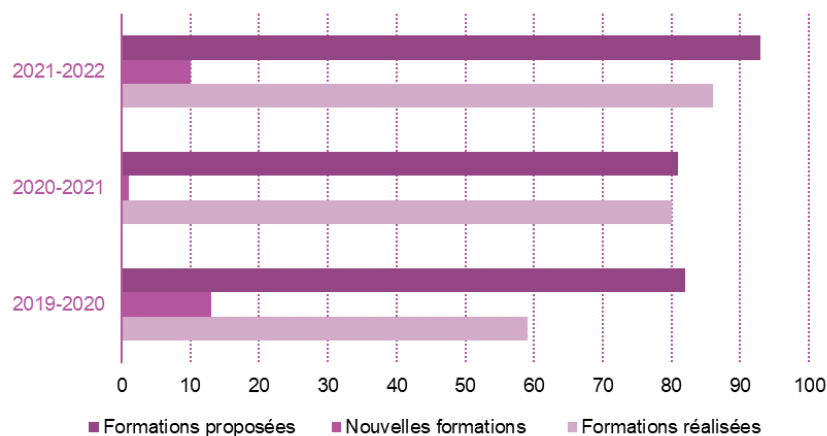
- > des compétences et objectifs recherchés par la mise en place si nécessaire de formations en anglais (compétences à l'international),
- > du profil des doctorants : les formateurs doivent être en capacité de répondre en anglais aux doctorants de langue étrangère,
- > de s'adapter également au contexte sanitaire (passage à distance si nécessaire) à l'exception de celles pour lesquelles le format à distance n'était pas adapté.

S'agissant de formations professionnelles avec une capacité d'accueil limitée, pour répondre aux demandes, plusieurs sessions sont proposées pour certaines formations.

Pour assurer les formations, il est fait appel à différents profils d'intervenants ayant une bonne connaissance du monde de la recherche et du doctorat. Dans certaines formations, l'intervention est assurée par des profils différents complémentaires.

### 📌 Nombre de formations assurées

#### Evolution de l'offre de formation



L'offre de formation tient compte chaque année :

- > de l'évolution des besoins en compétences des recruteurs au niveau national et international ;
- > des différentes enquêtes sur le devenir et l'insertion des doctorants ;
- > de l'évolution de l'emploi dans les secteurs d'activités ;
- > de l'inscription au RNCP du diplôme de doctorat ;
- > des besoins exprimés par les doctorants et de leurs évaluations des formations ;
- > du retour des formateurs.

## ◆ Offre de formation 2021-2022

Pour mieux accompagner les doctorants dans la construction de leur plan de formation et l'acquisition et le développement progressif de compétences, les formations sont référencées dans six thématiques et conseillées par année de thèse.

93 formations :

- > 66 formations en français dont 16 à distance ;
- > 27 formations en anglais.

dont :

- 3 séminaires (épistémologie, entrepreneurship, entrepreneuriat) ;
- 5 Moocs en ligne (plateforme FUN ou autre) dont l'intégrité scientifique dans les métiers de la recherche, l'éthique de la recherche, de l'innovation à la créativité, gestion de projet ;
- 6 nouvelles formations ;
- 10 formations ont fait l'objet d'une deuxième session.

Retour au format en présentiel prévu initialement pour les formations passées à distance en 2020-2021 en raison de la crise sanitaire.

Les programmes de certaines formations ont été revus et des parcours ont été enrichis par de nouvelles formations ou révisés tels que :

- > Le parcours « pédagogie universitaire », renommé « enseigner à l'université » pour une meilleure visibilité, a été complété par trois nouvelles formations sur les outils numériques et l'innovation pédagogique assurées par la mission d'appui à l'innovation pédagogique.
- > Le kit de survie documentaire, assuré par la direction de la documentation, a été refondu entièrement en un parcours « recherche documentaire, citations des publications, sciences ouvertes avec 5 modules dont 2 par domaine de spécialité (SHS, SVS, ST, ST-SE, DSPEG), un atelier d'accompagnement par spécialité, un atelier d'initiation à la science ouverte et un atelier open science en anglais.

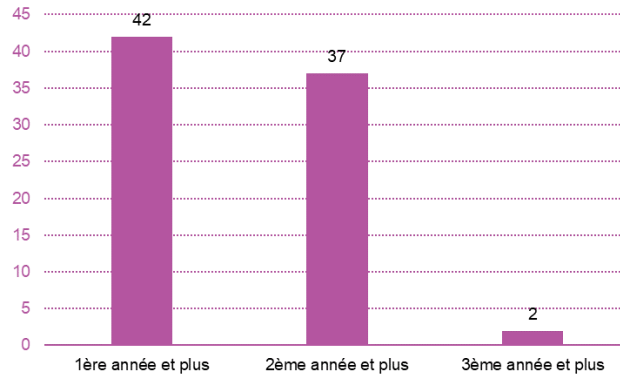
### Répartition par thématique et bilan de réalisation

Thématiques	Nb de formations	Nb d'heures de formation	Nb d'inscrits	Nb de participants
Connaitre l'environnement académique	4	12	35	29
Mener à bien ses activités de recherche	45	299	800	635
Communiquer en langue étrangère	7	97	260	-
Dont parcours anglais scientifique	5	30	61	44
Développer ses compétences relationnelles	8	72	141	112
Se former à l'enseignement	8	58.5	248	214
Préparer sa poursuite de carrière	21	218	227	178
	<b>93</b>	<b>728</b>	<b>1 772</b>	<b>1 212</b>

Dans une thématique, certaines formations sont regroupées en parcours pour une meilleure visibilité :

- > Mener à bien ses recherches : « recherche documentaire, publications, sciences ouvertes » (7 formations, 24 heures) « rédaction et soutenance de thèse » (3 formations, 54 heures, 61 participants) ;
- > Communiquer en langue étrangère : « anglais scientifique », (5 formations, 30 heures, 44 participants) ;
- > Développer ses compétences relationnelles : « management » (3 formations, 30 heures) ;
- > Se former à l'enseignement : « enseigner à l'université » (2 formations, 30 heures, 30 participants) ;
- > Préparer sa poursuite de carrière ; « entrepreneuriat (en français), entrepreneurship (en anglais) (5 formations, 63 heures, 28 participants) ;
- > 165 doctorants avec des missions complémentaires d'enseignement ont suivi l'une des formations obligatoires du parcours « enseigner à l'université ».

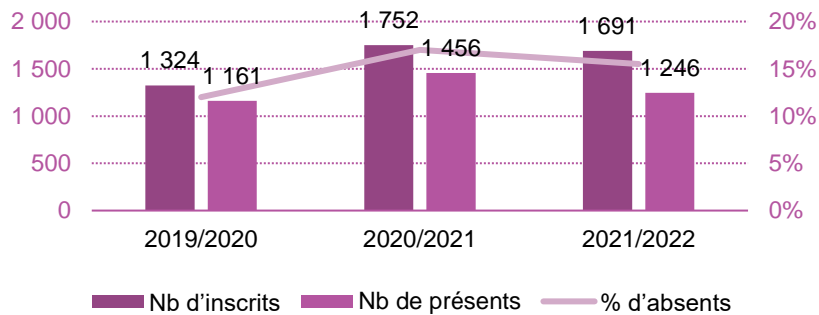
## Référencement des formations par année



Certaines formations sont complémentaires les unes des autres dans leur progression, les doctorants peuvent donc les suivre en fonction de leur besoin ou de leurs compétences. Pour permettre une meilleure identification, l'année de thèse conseillée est indiquée. Ainsi, en dernière année de thèse, les formations conseillées sont axées sur la rédaction de celle-ci.

## ◆ Répartition des participants

### Evolution de la participation

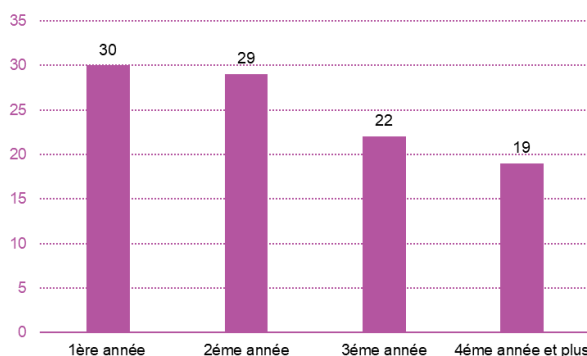


Il est constaté une légère diminution du nombre de participants aux formations, même si pour une meilleure planification, l'ouverture des inscriptions est faite dans les deux mois précédents la formation. Contrairement aux années précédentes, les absences sont liées à des contraintes le jour même de la formation (professionnelles ou autres) ou à des désistements à l'envoi des convocations.

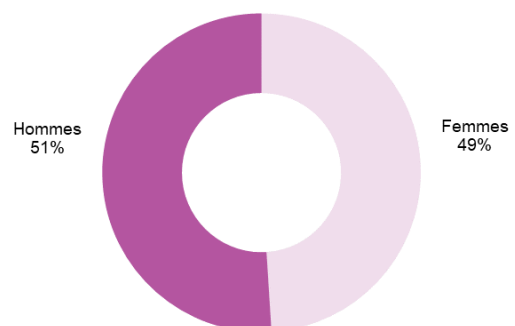
### 📄 Participation par écoles doctorales

Même si elle est encore relative, on note une progression dans la participation pour les doctorants des écoles doctorales de droit, sciences économiques et entreprise ainsi qu'un intérêt croissant des doctorants ayant une activité professionnelle pour les formations transverses, surtout dans la thématique « qualités relationnelles ».

### Participation par année de thèse



### Participation par genre



On note une bonne participation en 1<sup>ère</sup> année et en 2<sup>ème</sup> année, démontrant que les doctorants prennent conscience de l'utilité de se former dès l'entrée en thèse. L'entrée en rédaction de la thèse à partir de la 3<sup>ème</sup> année oriente les doctorants vers des formations sur l'accompagnement à la rédaction et la soutenance de la thèse.

#### [Evaluation des formations des doctorants](#)

### Retour des formateurs

Difficulté de faire participer les doctorants à distance, mais en majorité bonne adhésion et adaptation. Doctorants motivés, intéressés, volontaires, ayant conscience du pourquoi se former et de la plus-value.

### Retours sur les compétences acquises ou développées

83% des participants identifient le développement ou l'acquisition de compétences à l'issue de la formation, également le besoin de développer d'autres compétences complémentaires ou non.

### Bilan financier

Année	Nb de formations	HCC (heures)	Prestataires (€)	Total (€)	Rappel 2020-2021			
					Nb de formations	HCC (heures)	Prestataires (€)	Total (€)
2021-2022	86	32 563	56 572	<b>89 134</b>	81	36 599	34 828	<b>71 427</b>

## Formation des encadrants (personnels autorisés à diriger une thèse ou diriger des recherches)

Depuis 2018, les candidats qui ont l'autorisation à diriger une thèse (ADT) ou ont l'habilitation à diriger les recherches (HDR) des huit écoles doctorales doivent suivre obligatoirement une formation à l'encadrement doctoral.

La formation comprend deux parties permettant aux futurs directeurs de thèses de :

- > Construire une vision de l'encadrement qui tient compte des pratiques selon les domaines scientifiques, du profil du doctorant et des attentes des écoles doctorales ;
- > S'approprier les préconisations des textes officiels ;
- > Identifier les attentes des encadrants comme des doctorants afin d'ajuster sa posture ;
- > Utiliser les outils adaptés en fonction des situations rencontrées (communication, gestion de la motivation, prévention des conflits) ;
- > Prendre conscience de l'importance de la relation pour un accompagnement adapté à chaque situation de doctorant.

La formation est assurée par les directeurs des écoles doctorales, le pôle AGRH de l'université ainsi que par un formateur extérieur expert dans le management avec une connaissance du domaine du doctorat et de la recherche.

En 2022 deux sessions de formations ont été assurées.

### Bilan 2022

Nb de sessions	Nb de jours de formations	Nb d'inscrits	Nb de participants	Rappel 2021			
				Nb de sessions	Nb de jours de formations	Nb d'inscrits	Nb de participants
3	9	91	86	3	10	101	88

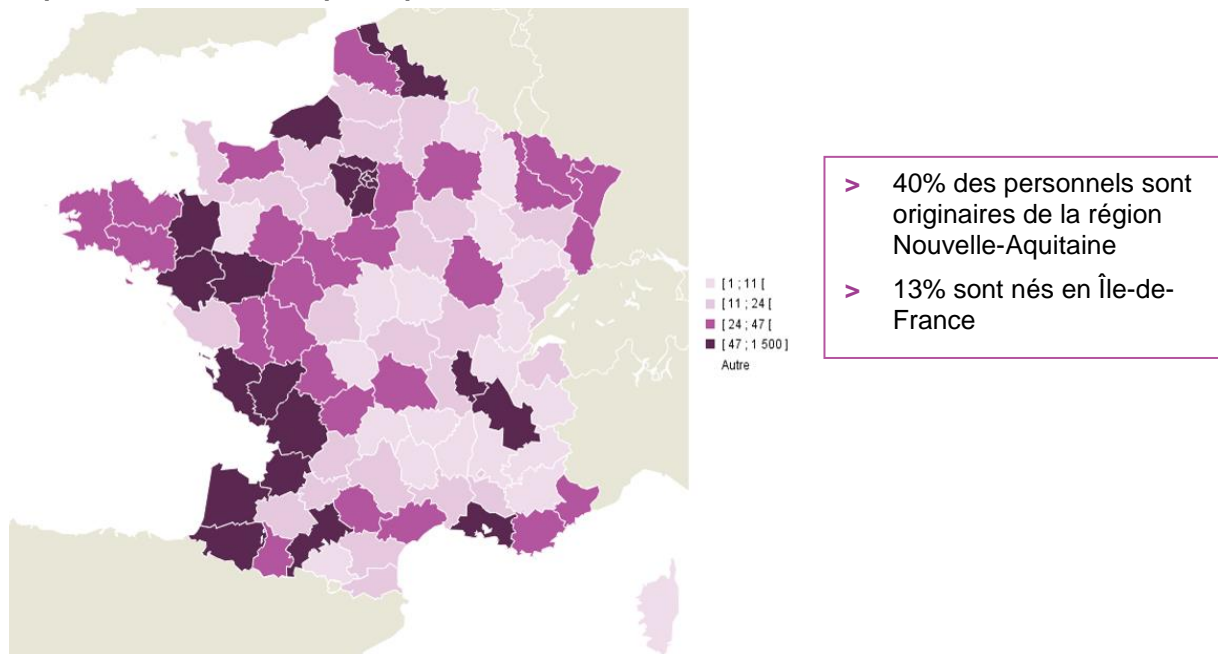
Le coût de la formation est de 9 800 euros.

#### [Évaluation de la formation des encadrants](#)

## 4. Origine géographique et domiciliation des personnels

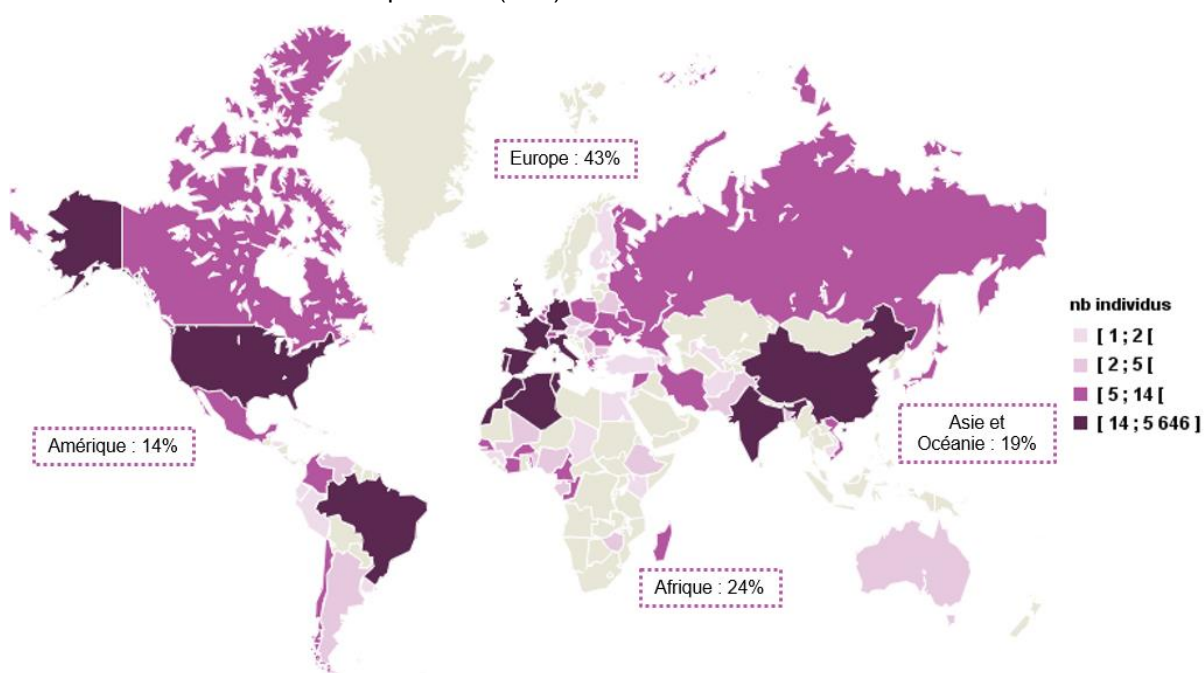
### L'origine géographique des personnels

#### Répartition des effectifs par département de naissance



#### Répartition des effectifs par nationalité

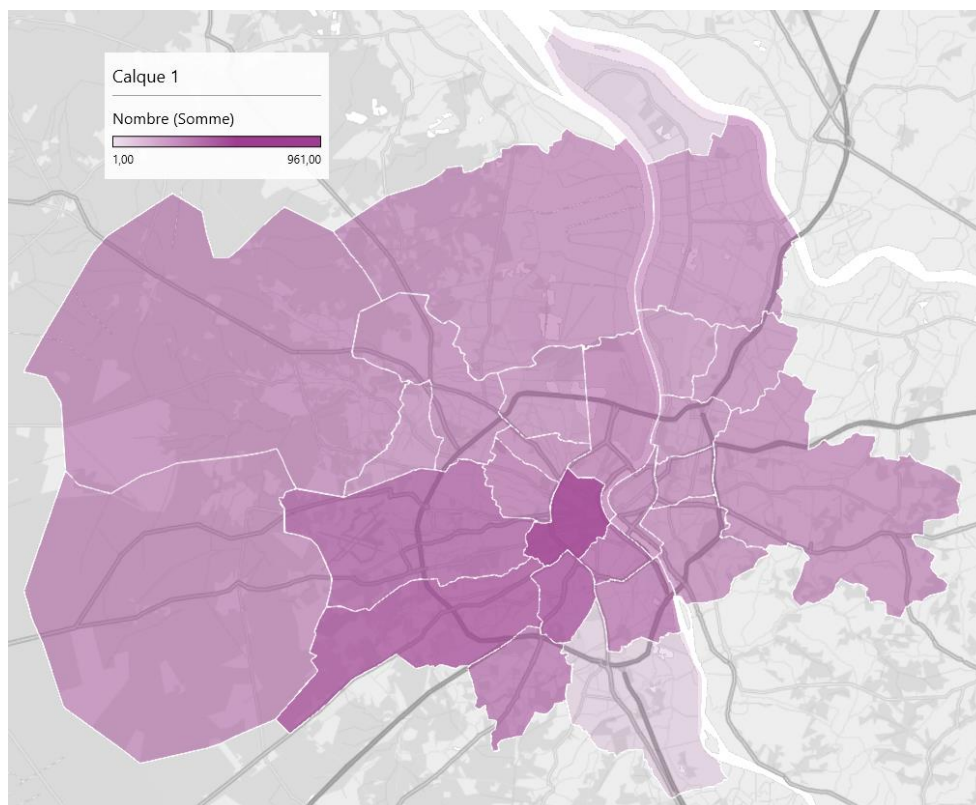
- > 10% des agents de l'université de Bordeaux sont de nationalité étrangère.
- > On constate une augmentation d'agents de nationalité africaine (+3%) et américaine (+1%), et une baisse des nationalités européennes (-4%).

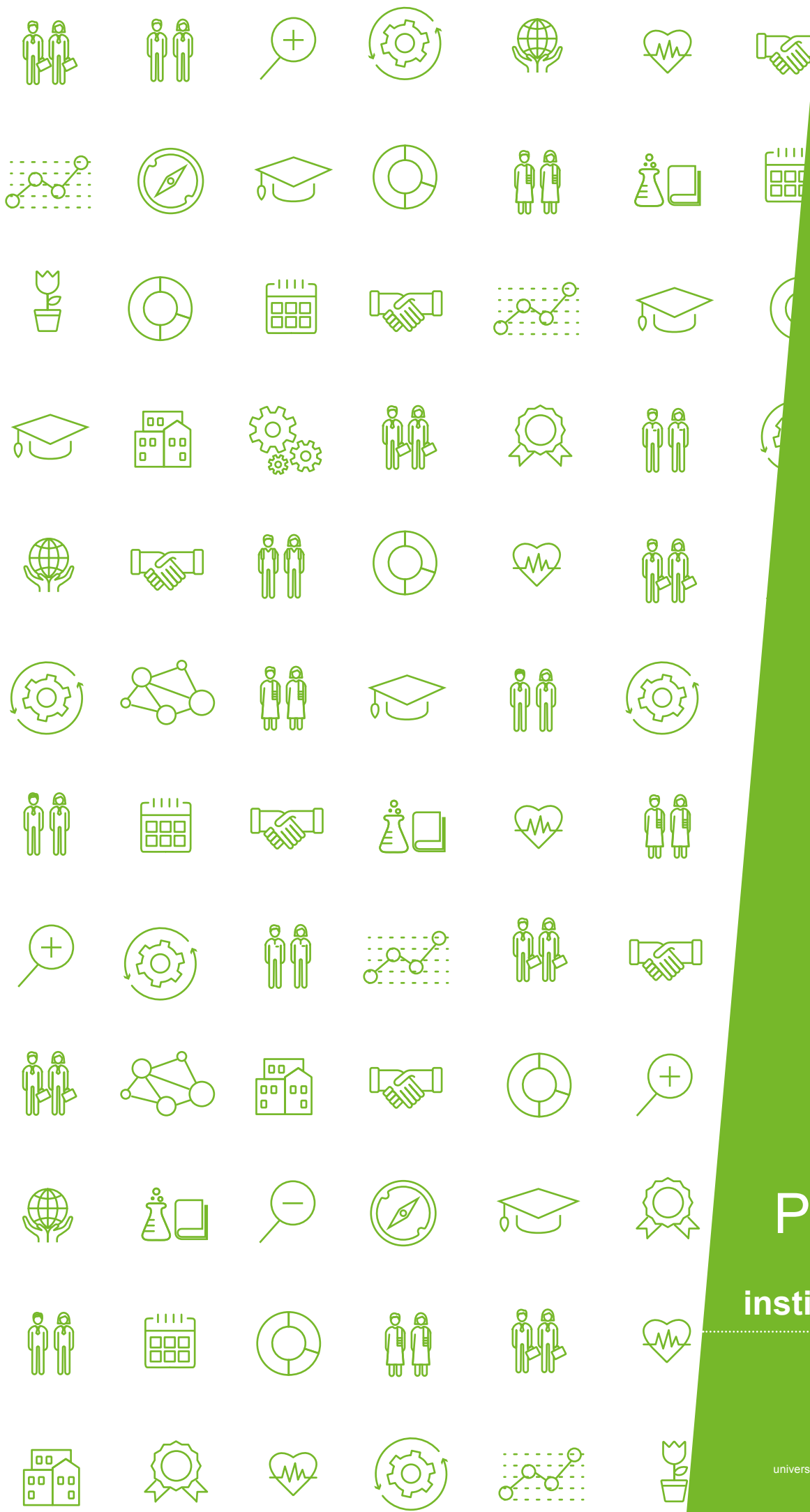


## ▸ La domiciliation des personnels

### Commune de résidence des personnels en Nouvelle-Aquitaine et focus sur Bordeaux Métropole

- La répartition des personnels par commune de résidence montre une plus forte concentration à proximité des sites universitaires ;
- 95% 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

<b>1. Gouvernance de l'établissement .....</b>	<b>183</b>
1.1. La présidence.....	183
1.2. Le conseil d'administration .....	183
1.3. Le conseil académique.....	184
<b>2. Instances de représentation des personnels de l'établissement.....</b>	<b>187</b>
2.1. Le comité social d'administration (CSA) .....	187
2.2. Les formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) .....	188
2.3. La commission paritaire d'établissement (CPE) .....	191
2.4. La commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires (CCPANT).....	192
2.5. La commission d'orientation de l'action sociale .....	192
2.6. Le bilan des élections 2023 .....	192
<b>3. Commissions de dialogue social.....</b>	<b>193</b>
<b>4. Contentieux, sanctions et conflits sociaux.....</b>	<b>194</b>
4.1. Les contentieux .....	194
4.2. Les sanctions .....	194
4.3. Les journées d'absence pour grève.....	195



# Partie 4 : Vie institutionnelle

## 1. Gouvernance de l'établissement

### 1.1. La présidence

La gouvernance des universités repose sur trois organes :

- > un exécutif assuré par le président de l'université ;
- > deux assemblées délibérantes que sont :
  - le conseil d'administration,
  - le conseil académique (composé de deux commissions : la commission de la recherche et la commission de la formation et de la vie universitaire).

### 1.2. Le conseil d'administration

Le conseil d'administration s'est réuni au cours de 12 séances.

#### Composition du conseil d'administration

	Nb de membres
Professeurs des universités et personnels assimilés	8
Autres enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés	8
BIATSS	6
Usagers	6
Personnalités extérieures	8
	<b>36</b>

#### Délibérations du conseil d'administration

Le conseil a rendu 96 délibérations ou avis en 2023 (92 en 2022, 88 en 2021) et 21 points pour information lui ont été transmis.

Domaine	Nb
Affaires institutionnelles	32
Ressources humaines	27
Affaires financières	17
Formation et de la vie universitaire	14
Patrimoine	14
Recherche - convention	11
Filiales	9
	<b>124*</b>

*\*Une même délibération peut concerner plusieurs domaines (cela inclut également les points pour information)*

#### 8 CA restreints consacrés aux thématiques ressources humaines se sont tenus en 2023, portant principalement sur :

- > La rémunération des enseignants associés, invités ;
- > La liste des bénéficiaires de PCA et PRP ;
- > Les candidatures aux concours PR et MCF ;
- > Les dispositifs d'intéressement scientifique des enseignants-chercheurs.

### 1.3. Le conseil académique

Le conseil académique regroupe les membres de la commission de la recherche et de la commission de la formation et de la vie universitaire.

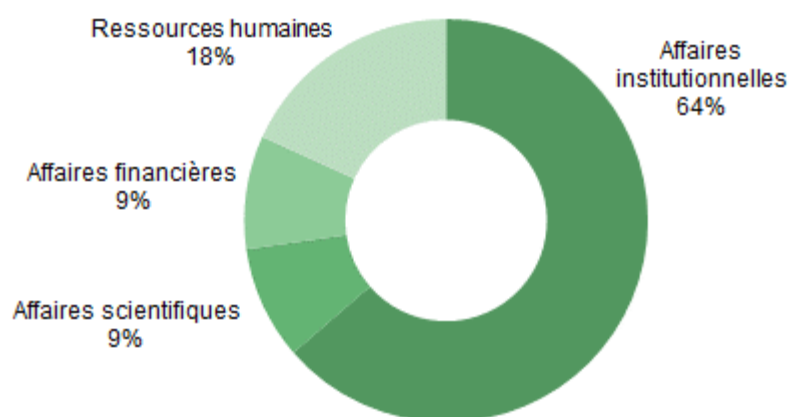
#### Délibérations du conseil académique en formation plénière

Le conseil s'est réuni 2 fois en 2023 et a rendu 2 délibérations ou avis. 9 dossiers ont été présentés à titre d'information.

#### Répartition par types d'actes

	Types d'actes	Nombre	Rappel 2022
Affaires institutionnelles	Information	5	1
	Délibération	2	9
	Avis	-	-
		7	10
Affaires scientifiques	Information	1	4
	Délibération	-	-
	Avis	-	-
		1	4
Affaires financières	Information	1	1
	Délibération	-	-
	Avis	-	-
		1	1
Ressources humaines	Information	2	2
	Délibération	-	-
	Avis	0	2
		2	4
		11	19

#### Répartition par thèmes abordés



Par ailleurs, lors de la séance en formation restreinte, le conseil académique a rendu 10 avis dans le domaine des ressources humaines.

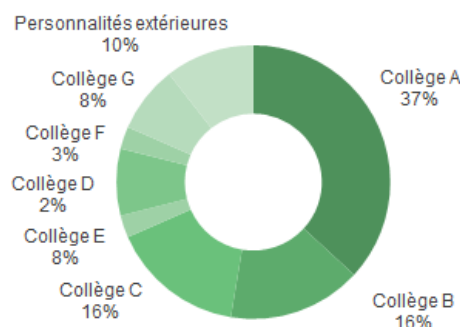
## ► La commission de la recherche

### Délibérations de la commission de la recherche en formation plénière

Le conseil s'est réuni 6 fois en 2023 et a rendu 15 délibérations ou avis. 28 dossiers ont été présentés à titre d'information.

Elle est composée de 38 membres titulaires (19 femmes et 19 hommes).

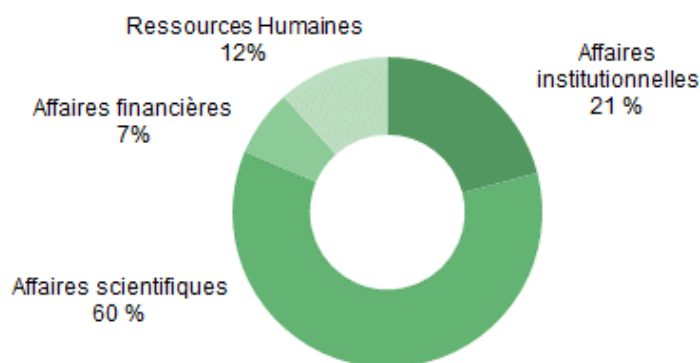
	Nb de membres				Total
	Titulaires	dont f	Suppléants	dont f	
Représentants des professeurs (collège A)	14	7	-	-	14
Représentants des personnels habilités à diriger des recherches (collège B)	6	4	-	-	6
Représentants des personnels titulaires d'un doctorat autre que d'université (collège C)	6	5	-	-	6
Représentants des autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés (collège D)	1	0	-	-	1
Représentants des ingénieurs et techniciens (collège E)	3	1	-	-	3
Représentants des autres personnels administratifs (collège F)	1	1	-	-	1
Représentants des usagers - doctorants (collège G)	3	0	1	1	4
Personnalités extérieures	4	1	1	-	5
	<b>38</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>40</b>



### Répartition par types d'actes

	Types d'actes	Nombre	Rappel 2022
Affaires institutionnelles	Information	2	2
	Délibération	7	6
	Avis	0	1
		<b>9</b>	<b>9</b>
Affaires scientifiques	Information	21	13
	Délibération	1	0
	Avis	4	2
		<b>26</b>	<b>15</b>
Affaires financières	Information	3	-
	Délibération	-	-
	Avis	-	-
		<b>3</b>	<b>-</b>
Ressources humaines	Information	2	-
	Délibération	-	-
	Avis	3	-
		<b>5</b>	<b>-</b>
		<b>43</b>	<b>24</b>

## Répartition par thèmes abordés



Par ailleurs, lors de la séance de formation restreinte, la commission de recherche a rendu 2 avis dans le domaine des ressources humaines.

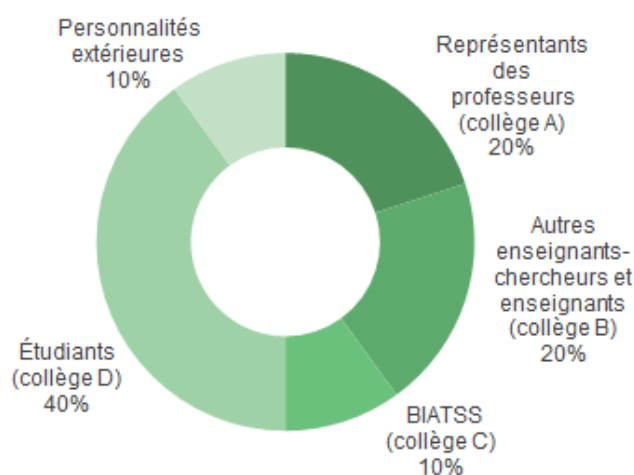
## ► La commission de la formation et de la vie universitaire

La commission de la formation et de la vie universitaire participe à l'élaboration de l'offre de formation et contribue à l'amélioration de la vie universitaire.

Elle est composée de 38 membres titulaires (17 femmes et 21 hommes) :

	Nb de membres				Total
	Titulaires	dont f	Suppléants	dont f	
Représentants des professeurs (collège A)	8	3	-	-	8
Représentants autres enseignants-chercheurs et enseignants (collège B)	8	4	-	-	8
Représentants des BIATSS (collège C)	4	2	-	-	4
Représentants des étudiants (collège D)	14	5	5	4	19
Personnalités extérieures	4	3	4	3	8
	<b>38</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>47</b>

## Répartition des représentants



Elle s'est réunie 8 fois en 2023 (9 fois en 2022) et a rendu 19 avis, 35 délibérations. 33 dossiers ont été présentés pour information.

## 2. Instances de représentation des personnels de l'établissement

---

### 2.1. Le comité social d'administration (CSA)

---

*Le comité social d'administration (CSA) a été créé en janvier 2023 (anciennement le comité technique de l'université), en application de l'article 6 du décret du 20 novembre 2020.*

Le comité social d'administration est consulté sur :

- > Les projets de texte réglementaire relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- > Les projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, aux orientations générales en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;
- > Les projets de texte relatifs aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- > Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- > Le projet de document d'orientation à moyen terme de la formation des agents et le plan de formation ;
- > Les projets d'arrêté de restructuration ;
- > La participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- > Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service ;
- > Les projets de texte réglementaire relatifs au temps de travail ;

Les comités sociaux d'administration connaissent également des questions pour lesquelles des statuts particuliers prévoient leur consultation.

Le CSA débat chaque année sur :

- > Le bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion sur la base des décisions individuelles ;
- > Le rapport social unique qui sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines.

Le CSA débat au moins une fois tous les deux ans des orientations générales, présentées en cohérence avec les lignes directrices de gestion en lien à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, relatives :

- > A l'anticipation de l'évolution des métiers, des effectifs, des emplois et aux politiques de recrutement ;
- > A l'accompagnement des projets de mobilité et d'évolution professionnelle ;
- > A la politique indemnitaire ;
- > A la politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap ;
- > A la politique d'organisation du travail et de qualité de vie au travail.

Le comité social d'administration peut examiner toutes questions générales relatives :

- > Aux politiques de lutte contre les discriminations ;

- > Aux politiques d'encadrement supérieur ;
- > Au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- > A l'impact de l'organisation sur l'accessibilité des services et la qualité des services rendus ;
- > A la dématérialisation des procédures, aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels ;
- > Aux incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire.

### Le comité social d'administration s'est réuni à 7 reprises en 2023

49 dossiers ont été présentés : 29 pour avis et 20 pour information.  
Parmi ces différents sujets, 25 points concernaient les ressources humaines.

### Evolution des dossiers sur les 4 dernières années

	Comité technique			Comité social d'administration
	2020	2021	2022	2023
Dossiers présentés	60	51	58	49
<i>dont pour avis</i>	24	28	33	29
<i>dont pour information</i>	36	23	25	20
<i>dont sujet RH</i>	35	26	25	25

## 2.2. Les formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT)

*Suite à la parution du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, les instances dédiées à la prévention de la santé, sécurité et conditions de travail ont évolué au 1<sup>er</sup> janvier 2023 dans la fonction publique (remplacement de l'instance CHSCT).*

Au sein de l'université de Bordeaux, l'organisation mise en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 est la suivante :

- > Création d'une formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT). Cette F3SCT centrale est compétente notamment sur les grandes orientations de l'établissement en matière de prévention des risques, de politique de santé, sécurité et qualité de vie au travail ;
- > Création de 3 F3SCT de site, appelées F4SCT, couvrant les périmètres de Talence, Carreire-Victoire et Pessac. Elles traitent de problématiques locales sur des périmètres géographiques bien définis. Ainsi, les visites de sites, les enquêtes suite aux accidents de travail, la consultation des registres santé sécurité au travail relèvent des missions propres aux F4SCT.

### ▣ La composition des FS

Chaque FS est composée :

- > de 20 représentants des personnels (RP) - 10 titulaires et 10 suppléants ;
- > du président de l'université ou son représentant ;
- > du directeur général des services ou son représentant ;
- > des groupes d'experts désignés.

## Composition des FS

	Représentants des personnels		
	Nombre	dont f	% f
F3SCT	48	11	23%
F4SCT	56	37	66%

Sur les 60 sièges de RP de la F4SCT, actuellement 4 sont en attente de désignation.

### Nombre de séances dans l'année

	Nb de réunions
F3SCT centrale	3
F4SCT de site	7
	<b>10</b>

- > 10 réunions tenues à l'initiative du président
- > 10 réunions avec participation du CP
- > 1 réunion avec participation de l'ISST
- > 4 réunions avec participation d'un médecin du travail

- > Elles ont rendu 26 avis.

## ▣ Principaux thèmes de travail traités au F3SCT

- > Règlement intérieur du comité social d'administration et de ses formations spécialisées ;
- > Logiciel d'évaluation des risques GPUC et bilan des documents uniques d'évaluation des risques ;
- > Présentation de la cellule d'écoute, de veille et de signalement ;
- > Désignation du référent pour les questions de violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes ;
- > Schéma directeur du handicap : bilan des actions menées ;
- > Rapport annuel santé sécurité au travail ;
- > Prévention des risques liés à la sédentarité : projets Healthy campus et Université active ;
- > Plan mobilité inter établissement ;
- > Processus mis en place pour la gestion des alertes ;
- > Synthèse des observations notées dans les registres services santé au travail ;
- > Bilan des accidents de travail et maladies professionnelles ;
- > Compte-rendu de visites réalisées dans le cadre des F4SCT ;
- > Alertes F4SCT sur différents laboratoires, bâtiments, services et départements ;
- > Inspection Autorité de sûreté nucléaire (ASN) ;
- > Occupation du site de La Victoire.

## ▣ Visites des sites dans le cadre des F4SCT

5 visites ont été réalisées dans le cadre des F4SCT.

- > 4 rapports de visite étudiés en séance.

	Nb de visites de sites
F4SCT Talence	2
F4SCT Pessac	2
F4SCT Carreire/Victoire	1
	<b>5</b>

Le nombre de visites est sur l'année en cours, mais les rapports peuvent être étudiés sur l'année civile suivante.

## ▣ Documents reçus, consultés, étudiés dans le cadre des F3SCT ou F4SCT

Un programme annuel de prévention de l'établissement a été étudié par la F3SCT.

En 2023, il n'y a pas eu d'enquêtes réalisées, de demandes de recours à un expert certifié ni de saisines de la FS par le CSA.

Il n'y a pas eu non plus de signalement d'un danger grave et imminent, d'invocation du droit de retrait, ni de rapport ISST reçu.

## ▣ Les registres de santé et sécurité au travail

*Décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié par décret n°2020-1424 relatifs aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat – Article 3-2 :*

*« Un registre de santé et de sécurité au travail est ouvert dans chaque service [...]. Ce document contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. »*

Le registre santé et sécurité au travail (RSST) est un outil de dialogue où sont recensées les remarques relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail permettant la mise en place d'actions préventives et/ou correctives. Il permet à tout personnel ou usager, ayant une activité dans les locaux couverts par le registre, de signaler une situation qu'il considère comme anormale ou susceptible de porter atteinte à l'intégrité physique et à la santé des personnes, à la sécurité des biens, aux conditions de travail.

Peuvent être signalés sur le registre santé et sécurité au travail :

- > accidents/incidents ayant donné lieu ou non à une déclaration d'accident du travail ;
- > dysfonctionnements ou non-fonctionnements d'une installation, d'un dispositif de sécurité ;
- > suggestions d'amélioration des conditions de travail : chacun peut participer à l'amélioration de son environnement de travail en s'exprimant sur tous les aspects relatifs à la prévention des risques (organisation du travail, propositions d'aménagement des locaux, etc...).

*<sup>1</sup> Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique / Circulaire du 9 août 2011 relative à l'application du décret no 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique*

En application de la réglementation, le RSST est « tenu à la disposition de l'ensemble des agents et, le cas échéant, des usagers, [...] des inspecteurs santé et sécurité au travail et des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail compétentes. [...] Le chef de service doit apposer son visa en regard de chaque inscription. [...] et prend les mesures nécessaires, quand le problème relève de sa compétence, ou saisit son supérieur hiérarchique, dans le cas contraire. »

Des exemplaires papier du registre sont mis à disposition dans chaque structure et par bâtiment (si multi-sites). Le registre est placé sous la responsabilité du chef de service et l'assistant de prévention en assure le fonctionnement. Grâce à l'outil GPUC, déjà utilisé par certaines structures pour l'évaluation des risques professionnels, l'université de Bordeaux prévoit de dématérialiser le RSST.

- > 218 unités de travail sont couvertes par une FS ayant un registre SST ;
- > 47 registres ont été étudiés par les FS .



Sur 76 structures ayant transmis leur registre santé et sécurité au travail 2023, 258 observations ont été recensées, dont 152 ont fait l'objet de proposition d'actions de prévention.

Types d'observations renseignées	Nb
Ambiance physique de travail	37
Autres	18
Chutes	26
Risque incendie	7
Risque électrique	4
Risque chimique	46
Rayonnements non ionisants	1
Risque biologique	24
Risque mécanique	47
Mission et déplacement	2
Manutention mécanique	3
Manutention manuelle	4
Trajet	19
Risques psycho-sociaux	20
	<b>258</b>

Sur les 258 observations renseignées :

- > 163 concernent des accidents ;
- > 67 des signalements ;
- > 27 des incidents ;
- > 1 un presque-accident\*.

*\*Presqu'accident : Événement indésirable ne produisant aucun dommage*

## 2.3. La commission paritaire d'établissement (CPE)

### Nombre de représentants des personnels par catégorie et par groupe

Groupe	Nb de représentants	dont f
<b>Groupe 1 : Personnels ITRF</b>		
Catégorie A	3	2
Catégorie B	3	2
Catégorie C	3	2
	<b>9</b>	<b>6</b>
<b>Groupe 2 : Personnels AENESR</b>		
Catégorie A	2	1
Catégorie B	2	2
Catégorie C	2	2
	<b>6</b>	<b>5</b>
<b>Groupe 3 : Personnels des Bibliothèques</b>		
Catégorie A	2	2
Catégorie B	2	2
Catégorie C	2	2
	<b>6</b>	<b>6</b>

### Réunions des CPE

*La Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a modifié les attributions de la CPE. Elle n'est plus compétente ni pour les demandes de mutation depuis 2020 ni pour les demandes de promotion depuis 2021.*

Ces évolutions réglementaires expliquent la diminution du nombre de réunions depuis 2019.

- > Comme en 2022, la CPE ne s'est pas réunie en 2023.

## 2.4. La commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires (CCPANT)

---

La CCPANT ne s'est pas réunie en 2023.

### Nombre de séances sur les 4 dernières années

2020	2021	2022	2023
2	4	4	0

## 2.5. La commission d'orientation de l'action sociale

---

La commission d'orientation de l'action sociale, qui a remplacé en 2023 le conseil de service de l'action sociale, définit et suit la mise en œuvre des orientations stratégiques de la mission d'action sociale, sur les sujets suivants : la politique d'action sociale, son budget, les aides sociales d'initiative universitaire, les projets d'animation des associations des personnels.

Elle est désormais inscrite dans les statuts de l'université parmi les instances consultatives. Elle réunit les membres dédiés de la gouvernance et de l'administration, les représentants élus des conseils centraux, les représentants des organisations syndicales et des représentants du personnel des différents sites de l'université.

- > Elle s'est réunie 3 fois en 2023.

## 2.6. Le bilan des élections 2023

---

Au cours de l'année 2023, plus de 40 opérations électorales ont été organisées au niveau de l'établissement à l'occasion des échéances suivantes :

- > Les élections en vue du renouvellement de la représentation des usagers au sein des conseils centraux, de certaines sections CNU ;
- > Le renouvellement de la représentation des usagers et des personnels au sein des structures de niveaux intermédiaires et des composantes de l'université.

### 3. Commissions de dialogue social

Au sein de l'université de Bordeaux, et en complément des instances réglementaires, le dialogue social est articulé autour de temps d'échanges dédiés entre l'administration et les élus, via les commissions de dialogue social. Ces commissions de dialogue social doivent permettre de débattre et d'expliquer, en amont de leur présentation devant les instances, les points et éléments de la politique de l'établissement qui requièrent un passage devant les conseils compétents (CA, CSA, ...).

Ces commissions sont présidées par la vice-présidente en charge des ressources humaines et le directeur général des services, et coordonnées par la directrice générale des services adjointe déléguée au pôle administration générale et ressources humaines. Elles sont composées de membres désignés parmi les organisations syndicales représentatives au comité social d'administration (anciennement comité technique) et au conseil d'administration. Elles associent des experts de l'administration, selon les sujets traités.

Commission	Nb séances
Organisation, réorganisation des services	7
Charte informatique	1
Repyramidage	1
Vote électronique	1
Campagnes de promotion des personnels BIATSS	1
Calendrier institutionnel	1
Schéma directeur de l'emploi contractuel	3
Nouvelles instances de dialogue social	1
CSA : règlement intérieur	4
Formation	1
Projet SMART	1
Cellule d'écoute, de veille et de signalement	1
Conseil médical	1
Rapport social unique	1
Rémunération des personnels de l'ESE	1
Forfait mobilités durables	1
PGE (Plan grand emploi)	1
Intéressement FTLV	1
Action sociale	1
Temps syndical	1
Sujétions	1
RIPEC	1
	<b>33</b>

Au total, ces 33 commissions, qui se sont tenues sur l'année 2023, ont permis de préparer les travaux du comité social d'administration (anciennement comité technique).

A titre indicatif, le temps moyen d'une séance de commission de dialogue social est compris entre 1h et 1h30.

#### Évolution du nombre de commissions qui se sont tenues sur les 4 dernières années

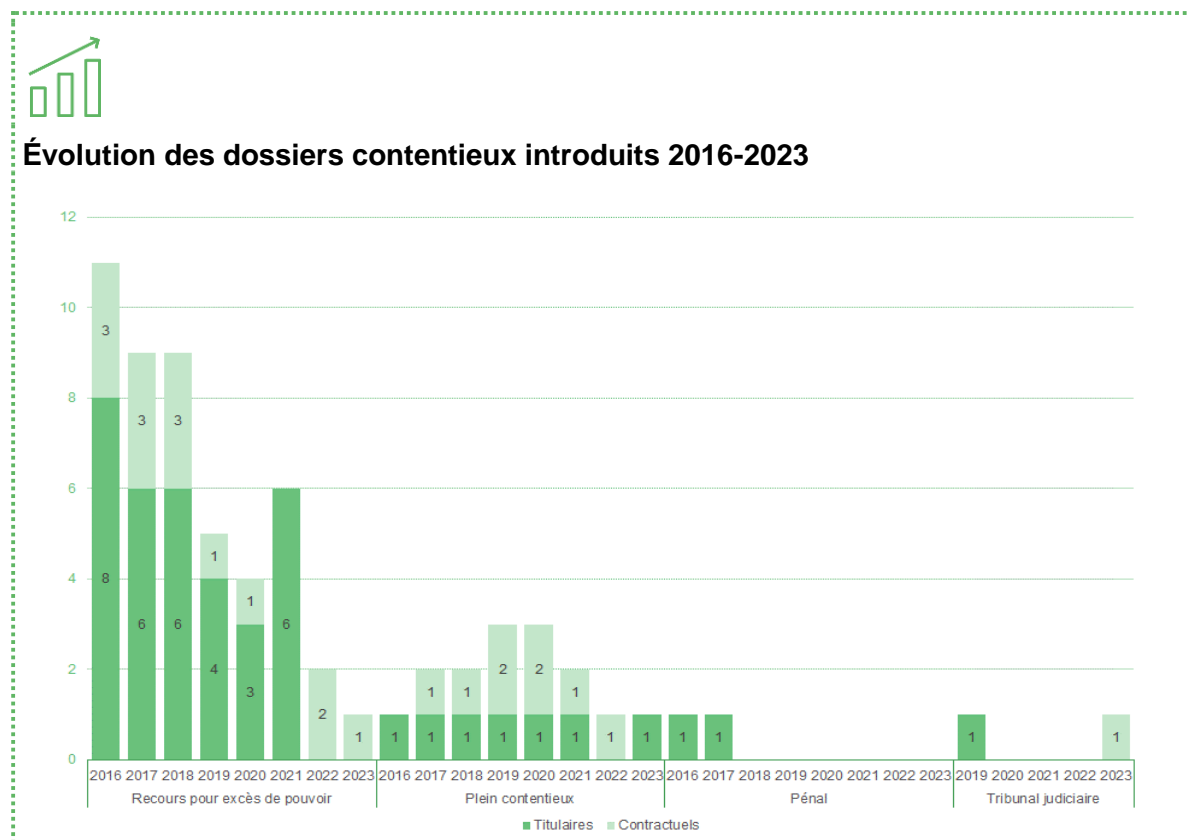
Commissions de dialogue social				
2019	2020	2021	2022	2023
41	45	45	36	33

## 4. Contentieux, sanctions et conflits sociaux

### 4.1. Les contentieux

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 2023, les recours contre des décisions de l'université concernant les personnels relèvent de deux types de contentieux : le recours pour excès de pouvoir et le recours de plein contentieux.



### 4.2. Les sanctions

En 2023, il n'y a eu aucune mesure de sanction.

#### Évolution du nombre de sanctions sur les 4 dernières années

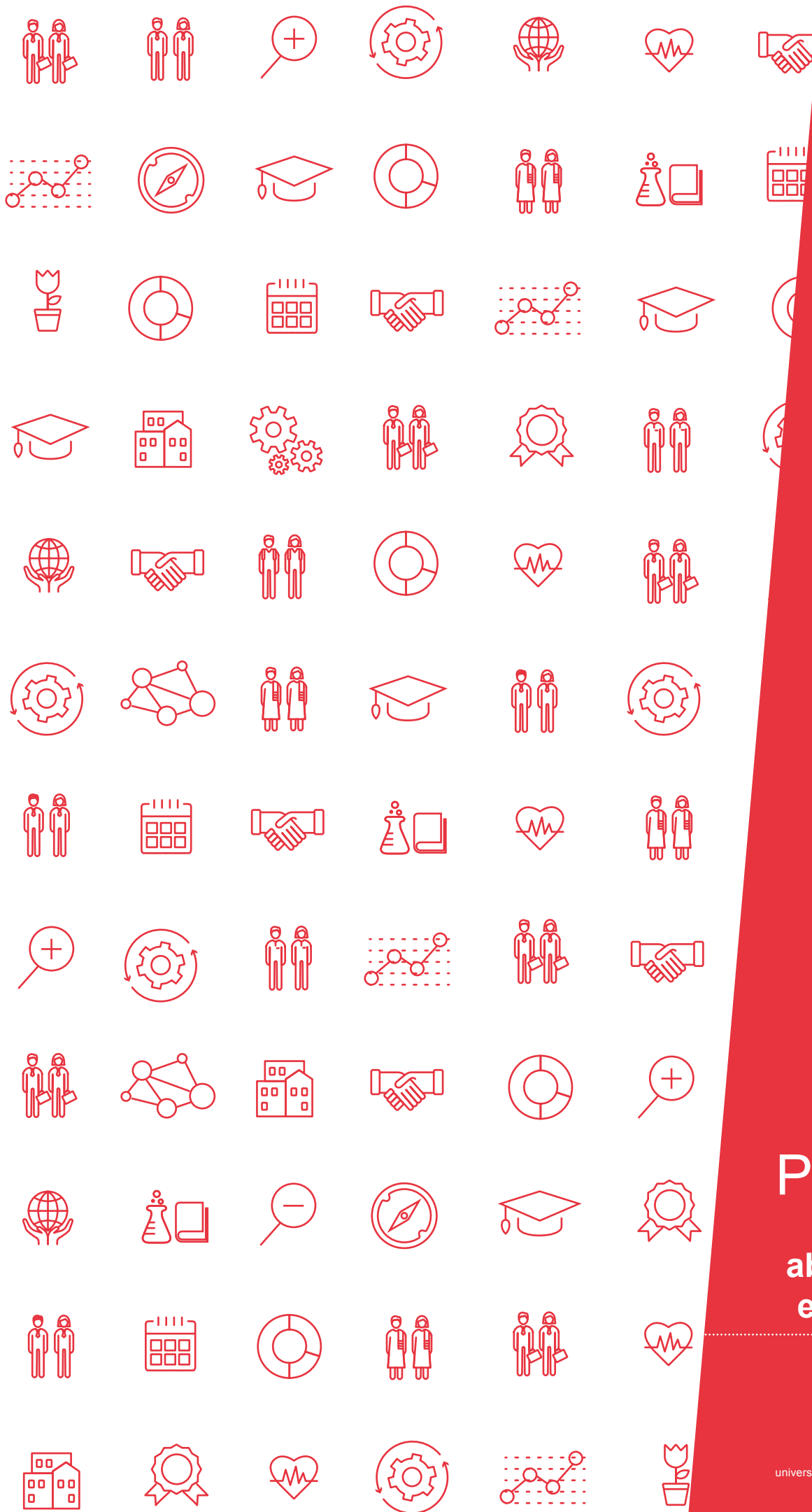
		2020	2021	2022	2023
BIATSS	Titulaires	0	0	0	0
	Contractuels	3	0	2	0
EEC	Titulaires	0	0	0	0
	Contractuels	0	0	2	0
		3	0	4	0

### 4.3. Les journées d'absence pour grève

1 171 journées d'absence pour grève ont été déclarées auprès de l'administration en 2023. Toutes ces absences s'inscrivaient dans le cadre d'un appel national à la grève émis par les organisations syndicales, notamment en lien avec la réforme des retraites.

	E/C	BIATSS			Total	Rappel 2022
		Cat A	Cat B	Cat C		
Titulaires	180	195	163	376	914	80
Contractuels	11	101	36	109	257	49
	191	296	199	485	1 171	129





# Partie 5.

## Sigles, abréviations et glossaire

# Sigles et abréviations

<b>AAE</b>	Attaché des administrations de l'État
<b>ADJENES</b>	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
<b>ADT</b>	Autorisation à diriger une thèse
<b>AENESR</b>	(Filière) Administration de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
<b>AGRH</b>	Administration générale et ressources humaines
<b>AHU</b>	Assistant - hospitalier universitaire
<b>ANR</b>	Agence nationale de la recherche
<b>AP</b>	Assistant de prévention
<b>APAENES</b>	Attaché principal d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
<b>APEH</b>	Allocation aux parents d'enfants handicapés
<b>ARS</b>	Agence régionale de santé
<b>ASI</b>	Assistant ingénieur de recherche et de formation
<b>ASIU</b>	Aide spécifique d'initiative universitaire
<b>ASN</b>	Autorité de sûreté nucléaire
<b>AT</b>	Accident de travail
<b>ATER</b>	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
<b>ATRF</b>	Adjoint technique de recherche et de formation
<b>ATV</b>	Agent temporaire vacataire
<b>BAP</b>	Branche d'activité professionnelle
<b>BIATSS</b>	Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé
<b>BIB</b>	Bibliothécaire
<b>BIBAS</b>	Bibliothécaire assistant spécialisé
<b>BO</b>	Bulletin officiel
<b>BOE</b>	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
<b>CA</b>	Conseil d'administration
<b>CAc</b>	Conseil académique
<b>CAE</b>	Contrat d'accompagnement dans l'emploi
<b>CAS Pensions</b>	Compte d'affectation spéciale « Pensions »
<b>CCA</b>	Chef de clinique - assistant des hôpitaux
<b>CCPANT</b>	Commission consultative paritaire des agents non titulaires
<b>CDD</b>	Contrat à durée déterminée
<b>CDI</b>	Contrat à durée indéterminée
<b>CDS</b>	Commission du dialogue social
<b>CED</b>	Collège des écoles doctorales
<b>CET</b>	Compte épargne temps
<b>CEV</b>	Chargé d'enseignement vacataire
<b>CEVS</b>	Cellule d'écoute, de veille et de signalement
<b>CFA</b>	Centre de formation des apprentis
<b>CFP</b>	Congé de formation professionnelle
<b>CFVU</b>	Commission de la formation et de la vie universitaire
<b>CHU</b>	Centre hospitalier universitaire
<b>CLASCUB</b>	Comité local d'activités sociales et culturelles
<b>CLD</b>	Congé de longue durée
<b>CLM</b>	Congé de longue maladie

<b>CMO</b>	Congé pour maladie ordinaire
<b>CNAP</b>	Conseil national des astronomes et physiciens
<b>CNRS</b>	Centre national de la recherche scientifique
<b>CNU</b>	Conseil national des universités
<b>COAS</b>	Commission d'orientation de l'action sociale
<b>CONS</b>	Conservateur
<b>CONSG</b>	Conservateur général
<b>CP</b>	Conseiller de prévention
<b>CPE</b>	Commission paritaire d'établissement
<b>CPE</b>	Conseiller principal d'éducation
<b>CPF</b>	Compte personnel de formation
<b>CPJ</b>	Chaire de professeur junior
<b>CPP</b>	Congés pour projet pédagogique
<b>CR</b>	Commission de la recherche
<b>CRCT</b>	Congé pour recherches ou conversions thématiques
<b>CROUS</b>	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
<b>CSA</b>	Comité social d'administration
<b>CSG</b>	Contribution sociale généralisée
<b>CTSSS</b>	Conseiller technique supérieur de service social
<b>CUI</b>	Contrat unique d'insertion
<b>DAC</b>	Direction d'accompagnement au changement
<b>DASIS</b>	Direction de l'action sociale et de l'innovation sociétale
<b>DDCS</b>	Direction départementale de la cohésion sociale
<b>DDETS</b>	Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités
<b>DGFIP</b>	Direction générale des finances publiques
<b>DGS</b>	Directeur général des services
<b>DGSA</b>	Directeur général des services adjoint
<b>DRFIP</b>	Direction régionale des finances publiques
<b>DRH</b>	Directeur des ressources humaines
<b>DSI</b>	Direction des systèmes d'information
<b>DSPEG</b>	Droit, science politique, économie et gestion
<b>DUERP</b>	Document unique d'évaluation des risques professionnels
<b>EC</b>	Enseignant - chercheur
<b>EEC</b>	Enseignants et enseignants - chercheurs
<b>EPCSP</b>	Établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel
<b>EPST</b>	Établissements publics à caractère scientifique et technologique
<b>ESE</b>	Espace santé étudiants
<b>ESR</b>	Enseignement supérieur et recherche
<b>ETP</b>	Équivalent temps plein
<b>ETPT</b>	Équivalent temps plein travaillé
<b>FIPHFP</b>	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
<b>FIPVU</b>	Formation, insertion professionnelle et vie universitaire
<b>FS</b>	Formation spécialisée
<b>FTAP</b>	Fonds de transformation de l'action publique
<b>FTLV</b>	Formation tout au long de la vie
<b>F3SCT</b>	Formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail
<b>F4SCT</b>	Formations spécialisées sur site en santé, sécurité et conditions de travail
<b>GIPA</b>	Garantie individuelle du pouvoir d'achat

>>>



<b>GPEEC</b>	Gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences
<b>GVT</b>	Glissement vieillesse technicité
<b>HCC</b>	Heures de cours complémentaires
<b>HDR</b>	Habilitation à diriger les recherches
<b>HETD</b>	Heures équivalent travaux dirigés
<b>HU</b>	Hospitalo-universitaire
<b>IAE</b>	Institut d'administration des entreprises
<b>IDEX</b>	Initiative d'excellence
<b>IFSE</b>	Indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise
<b>IGE</b>	Ingénieur d'études de recherche et de formation
<b>IGR</b>	Ingénieur de recherche de la filière recherche et formation
<b>INFENES</b>	Infirmier(e)s de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
<b>INM</b>	Indice nouveau majoré
<b>INRAE</b>	Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement
<b>INRIA</b>	Institut national de recherche en informatique et en automatique
<b>INSERM</b>	Institut national de la santé et de la recherche médicale
<b>INSPÉ</b>	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation
<b>ISPED</b>	Institut de santé publique, d'épidémiologie et de développement
<b>ISST</b>	Inspecteur de santé et sécurité au travail
<b>ISVV</b>	Institut des sciences de la vigne et du vin
<b>ITRF</b>	(Filière) Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation
<b>IUT</b>	Institut universitaire de technologie
<b>LA</b>	Liste d'aptitude
<b>LPR</b>	Loi de programmation de la recherche
<b>LRU (loi)</b>	Libertés et responsabilités des universités
<b>LTFP</b>	Loi de la transformation de la fonction publique
<b>MAG</b>	Magasinier
<b>MAPI</b>	Mission d'appui à la pédagogie et l'innovation
<b>MCF</b>	Maître de conférences
<b>MCUPH</b>	Maître de conférences des universités - Praticien hospitalier
<b>MDPH</b>	Maisons départementales des personnes handicapées
<b>MEN</b>	Ministère de l'éducation nationale
<b>MESRI</b>	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
<b>MP</b>	Maladie professionnelle
<b>NBI</b>	Nouvelle bonification indiciaire
<b>OASU</b>	Observatoire aquitain des sciences de l'univers
<b>PACTE</b>	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État
<b>PAS</b>	Pilotage et aide à la stratégie
<b>PAST</b>	Professeur associé
<b>PCA</b>	Prime pour charges administratives
<b>PCSI</b>	Poste central de sécurité incendie
<b>PEC</b>	Parcours emploi compétences
<b>PEDR</b>	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
<b>PEP</b>	Place de l'emploi public
<b>PEPS</b>	Professeur d'éducation physique et sportive
<b>PES</b>	Prime d'excellence scientifique

<b>PESR</b>	Prime d'enseignement supérieur et de recherche
<b>PGE</b>	Plan de gestion des emplois
<b>PIM</b>	Prime interministérielle
<b>PLP</b>	Professeur de lycée professionnel
<b>PPE</b>	Pôle patrimoine et environnement
<b>PPR</b>	Période de préparation au reclassement
<b>PR</b>	Professeur des universités
<b>PRAG</b>	Professeur agrégé de l'enseignement du second degré
<b>PRCE</b>	Professeur certifié de l'enseignement du second degré
<b>PRES</b>	Prime de recherche et d'enseignement supérieur
<b>PRP</b>	Prime de responsabilité pédagogique
<b>PSSM</b>	Premiers secours en santé mentale
<b>PUPH</b>	Professeur des universités - Praticien hospitalier
<b>QVT</b>	Qualité de vie au travail
<b>RESET</b>	Redesigning equality and scientific excellence together (Repenser ensemble l'égalité et l'excellence scientifique)
<b>RIFSEEP</b>	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
<b>RIPI</b>	Recherche, international, partenariats et innovation
<b>RIPEC</b>	Nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
<b>RSST</b>	Registre santé et sécurité au travail
<b>RQTH</b>	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
<b>RSC</b>	Recrutements sans concours
<b>SAENES</b>	Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
<b>SDEC</b>	Schéma directeur de l'emploi contractuel
<b>SFT</b>	Supplément familial de traitement
<b>SH</b>	Sciences de l'Homme
<b>SIRH</b>	Système d'information de gestion des ressources humaines
<b>SMART</b>	Sport mouvement ambition recherche technologie
<b>SMS</b>	Surveillance médicale simple
<b>SMR</b>	Surveillance médicale renforcée
<b>SST</b>	Service de santé au travail
<b>ST</b>	Sciences et technologies
<b>SUAS</b>	Service universitaire d'action sociale
<b>TA</b>	Tableau d'avancement
<b>TCH</b>	Technicien de recherche et de formation
<b>TICE</b>	Technologies de l'information de la communication pour l'enseignement
<b>TPP</b>	Transfert primes points
<b>TPTH</b>	Temps partiel thérapeutique
<b>UB</b>	Université de Bordeaux
<b>UFR</b>	Unité de formation et de recherche
<b>UPPA</b>	Université de Pau et des Pays de l'Adour
<b>URFIST</b>	Unité régionale de formation et de promotion pour l'information scientifique et technique
<b>UT</b>	Unité de travail
<b>VAE</b>	Validation des acquis et de l'expérience
<b>VP</b>	Vice-président

# Glossaire

## ABSENCE POUR RAISONS FAMILIALES

- › Le congé de maternité ouvre droit au minimum à 16 semaines de congés (hors congé pathologique);
- › le congé d'adoption est au minimum de 10 semaines;
- › le congé parental est d'une durée maximale d'un an renouvelable jusqu'au 3 ans de l'enfant;
- › le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvre droit à 11 jours;
- › le congé de paternité et d'accueil si l'enfant est hospitalisé à sa naissance;
- › l'autorisation d'absence pour garde d'enfant est de 6 jours fractionnés ou 8 non fractionnés par parent et par année civile;
- › le congé de solidarité familiale est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois;
- › le congé sans traitement pour les agents stagiaires et sans rémunération pour les agents contractuels (congé pour raison familiale ou personnelle non rémunéré).

**ACCIDENT DE SERVICE** Est considéré comme accident de service, l'accident survenu dans l'exercice de ses 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 le ou les lieu(x) où est exercée l'activité professionnelle.

**ACCIDENT DE TRAVAIL** Est considéré comme accident de travail, l'accident survenu à l'agent contractuel dans l'exercice de ses fonctions.

**ADMINISTRATION DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE (AENESR)** Filière des emplois fonctionnels et corps de personnels exerçant des fonctions administratives.

**AGENT** Synonyme de membre du personnel. Est agent sur une période tout individu possédant soit une carrière soit un contrat de travail géré(e) dans l'établissement.

**AGENTS TEMPORAIRES VACATAIRES (ATV)** Dans l'enseignement supérieur, les vacataires d'enseignement sont régis par le décret n° 97-889 du 29 octobre 1987. Ils peuvent être recrutés en qualité d'agents temporaires vacataires.

Les ATV peuvent être :

- › Étudiants inscrits en vue de la préparation d'un diplôme de 3<sup>e</sup> cycle de l'enseignement supérieur en France;
- › Retraités ou préretraités âgés de moins de 67 ans.

**ASSISTANT-HOSPITALIER UNIVERSITAIRE (AHU)** Contractuel qui participe aux activités d'enseignement de l'université et de soins et de recherche dans les centres hospitaliers universitaires et aux contrôles des connaissances.

**ASSOCIÉ** Les contrats d'enseignants associés permettent à des professionnels d'assurer des fonctions d'enseignant-chercheur, correspondant à celles confiées aux personnels titulaires, à mi-temps ou à temps plein.

**ATTACHÉ TEMPORAIRE D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE (ATER)** Personnel enseignant contractuel dont les obligations de service sont celles des enseignants-chercheurs (192 HETD). Pour être recruté, il faut être soit fonctionnaire de catégorie A ou étranger (contrat de 4 ans maximum) soit doctorant en fin de thèse ou ayant soutenu la thèse (contrat de 1 ou 2 ans maximum).

**AVANCEMENT** Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et l'avancement de corps. L'avancement de grade a lieu, d'un grade au grade supérieur, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi, éventuellement après une sélection par voie d'examen professionnel. L'avancement de corps donne lieu à une inscription sur liste d'aptitude établie après avis de la CAP.

**BÉNÉFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)** Pour être considérés comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les agents doivent remplir l'une des conditions suivantes :

- › travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH);
- › victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10% et titulaires d'une rente;
- › titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail;
- › anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité;
- › sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service;
- › titulaires de la carte d'invalidité ou mobilité inclusion;
- › titulaires de l'allocation aux adultes handicapés;
- › Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité;
- › Les agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement ou d'un placement en période de préparation ou reclassement
- › Reconnaissance CDAPH.

**BIBLIOTHÉCAIRES, INGÉNIEURS, ADMINISTRATIFS, TECHNICIENS, PERSONNELS SOCIAUX ET DE SANTÉ (BIATSS)** Ils assurent des missions de soutien et support aux activités cœur de métiers de l'université. Présents dans l'ensemble des structures de l'établissement, ils exercent selon les métiers des missions administratives, techniques, scientifiques.

**BRANCHE D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE (BAP)** Un des éléments définissant un poste de la filière ITRF (caractéristique) ou un agent ITRF (spécialisation). Doit impérativement figurer lors de la demande d'ouverture du poste au concours avec l'emploi-type.

- › BAP A : Sciences du vivant
- › BAP B : Sciences chimiques et Sciences des matériaux
- › BAP C : Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
- › BAP D : Sciences Humaines et Sociales
- › BAP E : Informatique, Statistique et Calcul Scientifique
- › BAP F : Information, Documentation, Culture, Communication, Édition, TICE
- › BAP G : Patrimoine, logistique, prévention et restauration
- › BAP J : Gestion et pilotage.

**CAS PENSION** Le CAS Pensions a été prévu par l'article 21 de la LOLF et créé par l'article 51 de la loi de finances pour 2006, dans l'objectif de constituer un instrument d'amélioration de l'efficacité de la gestion publique par une clarification du mode de financement des pensions. Il apporte une information précise sur les crédits budgétaires inscrits en loi de finances et établit un lien direct entre les recettes et les dépenses.

**CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE** Dans la fonction publique, les statuts définissent la catégorie à laquelle appartient un corps. Un corps donné appartient à une et une seule catégorie. Il existe aujourd'hui 3 catégories : A, B et C.

**CHAIRE DE PROFESSEUR JUNIOR (CPJ)** Mise en place par la loi de programmation pour la recherche, la chaire de professeur junior (CPJ) constitue une nouvelle voie de recrutement permettant d'accéder à un emploi de titulaire dans le corps des professeurs de universités et assimilés ou de directeurs de recherche à l'issue d'un contrat d'une durée minimale de 3 ans et maximale de 6 ans. Le recrutement s'effectue sur un projet de recherche et d'enseignement porté par un titulaire de doctorat ou de diplôme équivalent.

**CHARGÉ D'ENSEIGNEMENT VACATAIRES (CEV)** Les CEV sont des personnalités choisies en raison de leurs compétences 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.



**CHEF DE CLINIQUE-ASSISTANT DES HÔPITAUX (CCA)** Sont des contractuels qui participent aux activités d'enseignement de l'université et de soins et de recherche dans les centres hospitaliers universitaires et aux contrôles des connaissances.

**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.

**COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION (CSA)** Nouvelle instance de représentation du personnel dans la fonction publique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, à la suite des élections professionnelles de la fonction publique de décembre 2022. Il est issu de la fusion en une seule instance du Comité technique (CT) et du Comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail (CHSCT).

**COMPLÈMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)** Cette seconde prime intégrée au RIFSEEP, facultative, permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents. Lorsqu'il est mis en œuvre, ce complément indemnitaire est versé annuellement, en une ou deux fois. Sont alors appréciés la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

**COMPOSANTE** Structure d'un établissement, définie par le Code de l'éducation, Livre VII, titre 1, Chapitre 3 (ex-loi 84-52 du 24 janvier 1984, dite loi Savary), et créée par décret ou arrêté ministériel.

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

**COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)** Il permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

**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<sup>e</sup> concours et des concours réservés. Les enseignants-chercheurs sont recrutés sur titres et travaux.

**CONGÉ BONIFIÉ** Il est accordé au fonctionnaire titulaire originaire d'un DOM (département d'outre-mer), ou qui a des intérêts (résidence principale) dans un DOM et qui exerce ses fonctions sur le territoire métropolitain.

**CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP)** 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 DE GRAVE MALADIE (CGM)** L'agent contractuel peut être placé en CGM, après avis du comité médical, lorsque la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessite un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

**CONGÉ DE LONGUE DURÉE (CLD)** Il est attribué, après avis du comité médical, si l'agent est atteint d'une maladie grave si l'affection figure sur une liste fixée par arrêté ministériel. Le départ en CLD est soumis à conditions et peut durer jusqu'à 5 ans (8 ans si la maladie est d'origine professionnelle). L'agent est rémunéré pendant le CLD.

**CONGÉ DE LONGUE MALADIE (CLM)** Le fonctionnaire peut être placé en CLM, après avis du comité médical, lorsque la maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et nécessite un traitement et des soins prolongés si l'affection figure sur une liste fixée par arrêté ministériel. Le bénéfice du CLM est ouvert pour maladie professionnelle ou non professionnelle. La durée maximale est de 3 ans. L'agent est rémunéré pendant le CLM.

**CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE (CMO)** 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 atteindre 6 mois consécutifs, renouvelables 6 mois maximum (soit 1 an maximum au total).

**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<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais le fonctionnaire conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié.

**CONGÉ POUR PROJET PÉDAGOGIQUE (CPP)** Dispositif de formation applicable aux enseignants-chercheurs et aux autres personnels chargés de fonctions d'enseignement dans les établissements d'enseignement supérieur.

**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.

**CONSEIL NATIONAL DES ASTRONOMES ET PHYSICIENS (CNAP)** Le CNAP est un corps d'État dont les missions se répartissent entre recherche scientifique, services d'observation, et enseignement. Le CNAP est composé de trois sections : Astronomie, Terre interne, 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, les hospitalo-universitaires et les CNAP. Les sections sont regroupées en groupes de sections.

**CONTRACTUEL** Agent non titulaire de la fonction publique lié à l'établissement par un contrat de travail. 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 recrutés sous contrat aidé ou d'apprentissage.

**CONTRAT DIT « LRU »** Contrat créé par les dispositions de l'article L954-3 du code de l'éducation, introduit par la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités. Le président peut recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, des agents contractuels pour assurer des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, (après avis du comité de sélection) ou pour assurer des fonctions de support ou de soutien de haut niveau.

**CORPS** Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades.

**DÉLÉGATION** Modalité dérogatoire des personnels enseignants-chercheurs, hospitalo-universitaires ou temporaires. La délégation a une durée variable selon le statut de l'enseignant, elle permet à l'enseignant de poursuivre ses activités dans un autre établissement (public ou privé, en France ou à l'étranger) tout en étant payé par son établissement d'origine. Les modalités sont fixées 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 rémunération, à l'avancement et à la retraite. La disponibilité est prononcée soit à la demande de l'intéressé (disponibilité pour convenances personnelles, pour suivre son conjoint, etc.) soit d'office pour raison de santé à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie ou de longue durée).

**DOCTORANT CONTRACTUEL** Est recruté pour 3 ans afin d'effectuer des activités de recherche liées à la préparation du doctorat. Il peut également être chargé d'une mission d'enseignement, d'une mission dans les domaines de la diffusion de l'information scientifique et technique et de la valorisation des résultats de la recherche ou d'une mission d'expertise.

**DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)** Transposition par écrit de l'évaluation des risques professionnels. Par décret, 3 exigences sont définies :

- › lister et hiérarchiser les risques auxquels les agents sont exposés ; préconiser les actions visant à supprimer ou réduire les risques ; faire l'objet de réévaluations régulières.

**ÉCHELON** Subdivision du grade. C'est un des constituants d'un élément de carrière. Il peut être lui-même subdivisé en chevrons.

**EFFECTIF** Nombre de personnes physiques.

**EMPLOI** Support budgétaire permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou agent contractuel).

**EMPLOI-TYPE** Outil permettant de regrouper un ensemble d'activités et de compétences suffisamment proches entre elles pour être étudiées et traitées globalement.

**ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)** La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail à un moment donné, un agent exerçant à temps plein représentant 1 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 TRAVAILLÉ (ETPT)** Effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents en année pleine. Les ETPT tiennent compte simultanément de la durée et de la quotité d'emploi, contrairement aux ETP.

**EMPLOI FONCTIONNEL** Les emplois fonctionnels sont des postes à responsabilité dans lesquels les personnels sont nommés pour une durée déterminée.

**ENSEIGNANT-CHERCHEUR** Personnel exerçant simultanément des fonctions d'enseignement et de recherche.

**ENSEIGNANT DE MÉDECINE GÉNÉRALE** Personnel mono-appartenant exerçant des missions d'enseignement et de recherche ainsi qu'une mission de soin en médecine générale et ambulatoire.

**ENSEIGNANT DU PREMIER DEGRÉ** Professeur des écoles, qui, à l'université, exerce des missions d'enseignement exclusivement au sein des INSPÉ.

**ENSEIGNANT DU SECOND DEGRÉ** Personnel exerçant des missions d'enseignement exclusivement.

**ENSEIGNANT HOSPITALO-UNIVERSITAIRE** Personnel bi-appartenant, exerçant une triple mission d'enseignement, de recherche et de soins simultanément à l'université et à l'hôpital dans les domaines de la médecine, pharmacie et odontologie.

**ÉTABLISSEMENT** Structure créée par décret. L'établissement est constitué de composantes et d'autres structures.

**ÉTUDIANT (CONTRAT OU EMPLOI)** Les conditions d'octroi du contrat étudiant et les missions qui sont confiées à leurs bénéficiaires sont régies par l'article L811-2 du code de l'éducation :

- › accueil des étudiants,
- › aide à l'insertion,
- › animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales,
- › action dans le domaine de la promotion de la santé et du développement durable,
- › promotion de l'offre de formation,
- › service d'appui aux personnels des bibliothèques et des autres services,
- › soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies,
- › tutorat pédagogique,
- › assistance et accompagnement des étudiants à besoins spécifiques (tutorat spécialisé, assistance d'un secrétaire d'épreuve, prise de note, aide au travail sur site).

**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.

**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 et du MESRI en relèvement), la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

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

**GLISSEMENT VIEILLESSE TECHNICITÉ (GVT)** Part de l'évolution des salaires résultant des évolutions de carrière propres à chaque agent (mesure individuelle).

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

**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 DE COURS COMPLÉMENTAIRE (HCC)** Heures nécessaires à la couverture de l'intégralité de la charge d'enseignement découlant des formations dispensées au-delà des heures d'enseignement dues statutairement par les enseignants en poste dans un établissement ; elles peuvent être confiées à des enseignants en poste ou à des intervenants extérieurs (vacataires).

**HEURE ÉQUIVALENT TRAVAUX DIRIGÉS (HETD)** Mesure du potentiel que représentent les personnels enseignants par rapport à leurs obligations statutaires d'enseignement.

» » »

**INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)** L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Versée mensuellement, elle a pour objectif de valoriser l'exercice des fonctions. En principe, l'IFSE remplace toutes les primes existantes qui répondent aux mêmes objectifs. Les exceptions à cette règle de non-cumul, fixées par arrêté interministériel, sont limitées et répondent à des problématiques très spécifiques.

**INDICE NOUVEAU MAJORÉ (INM)** Unité de calcul de la rémunération d'un agent public.

**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 regroupe des personnels exerçant des fonctions techniques, administratives et de bibliothèques.

**INSTANCE** Conseil, commission ou comité nommément désigné, et créé en fonction des lois et décrets et/ou des statuts de l'établissement.

**INSTITUT NATIONAL SUPÉRIEUR DU PROFESSORAT ET DE L'ÉDUCATION (INSPÉ)** Ces instituts forment à des masters Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation.

**INSTITUT UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE (IUT)** Assure 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. Les diplômés construits à la fois par des universitaires et des professionnels, offrent aux étudiants des connaissances pluridisciplinaires et des compétences professionnelles.

**INVITÉ** Personnalité exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement d'enseignement supérieur ou de recherche étranger et recrutée pour une période d'un mois à un an.

**LECTEUR DE LANGUE ÉTRANGÈRE** Enseignant contractuel en général étranger devant postuler au titre de sa langue maternelle (diplôme minimum requis : master ou diplôme étranger reconnu équivalent). Le contrat est de 1 an renouvelable. L'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).

**LOI DE PROGRAMMATION DE LA RECHERCHE (LPR)** Pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur est une loi française concernant le financement et l'organisation de la recherche et de l'enseignement supérieur.

**MASSE SALARIALE** Crédits destinés au financement des rémunérations (y compris cotisations employeurs, cotisations salariales et primes).

**MODALITÉ DE SERVICE** Les différentes modalités de service sont :

- › le temps partiel ;
- › le mi-temps thérapeutique, la délégation (enseignants) ;
- › le surnombre (enseignants-chercheurs).

**MODULATION DU SERVICE D'ENSEIGNEMENT** La notion de modulation du service d'enseignement a été introduite par l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié relatif au statut des enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur. La modulation du service d'enseignement a pour objectif de permettre une redéfinition des équilibres entre l'activité individuelle d'enseignement et de recherche en lien avec la politique d'établissement et en accord avec les enseignants-chercheurs concernés.

**MUTATION/MOBILITÉ** Changement d'établissement d'affectation.

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

**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.

**OBLIGATIONS DE SERVICE** Les enseignants-chercheurs (professeurs, maîtres de conférences et assistants), ont une mission d'enseignement et une mission de recherche, l'obligation de service d'enseignement est définie statutairement en termes d'heures de cours magistraux et travaux dirigés et se traduit par un volume équivalent à 192 HETD. De la même manière, celle des enseignants du second degré (professeurs agrégés et professeurs certifiés) équivaut à 384 HETD. Les ATER, maîtres de langues étrangères et enseignants associés doivent 192 HETD. Les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques ont une obligation de service annuelle de 1607 heures. Les modalités de service des enseignants-chercheurs sont modifiées depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2009 par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009.

**PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT (PPR)** L'article 9 de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique a créé, pour les trois versants de la fonction publique, une période de préparation au reclassement (PPR) au bénéfice du fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions. Cet accompagnement individualisé de l'agent vers de nouvelles fonctions a pour objectif de favoriser la réussite du reclassement dans un contexte d'allongement de la durée du travail. La durée de la période de préparation au reclassement est fixée à 1 an maximum. Elle prend fin à la date du reclassement et au plus tard 1 an après la date à laquelle elle a commencé.

**PERSONNEL DE BIBLIOTHÈQUES** Regroupe les personnels spécialisés dans les métiers des bibliothèques.

**PERSONNEL DE LA FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE** Regroupe les personnels infirmiers, assistants de service social et médecins contractuels.

**POSITION** Un fonctionnaire est obligatoirement placé à un instant donné dans une des six positions définies par le statut de la fonction publique : activité, disponibilité, détachement, service national, congé parental et hors cadre.

**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.

**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.

**PRIME D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE RECHERCHE (PESR)** Est attribuée aux professeurs des universités-praticiens hospitaliers et maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers, sur décision du chef d'établissement, sur proposition du directeur de l'unité de formation et de recherche après avis du conseil d'unité de formation et de recherche.

**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.

### **PRIME DE RESPONSABILITÉS PÉDAGOGIQUES (PRP)**

Peut être accordée aux enseignants exerçant 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.

**PROMOTION** Progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours.

**QUOTITÉ D'AFFECTATION** Part de quotité de travail d'un agent attribuée à une structure.

**RECOURS DE PLEIN CONTENTIEUX** Recours fait à une personne publique dans le but d'obtenir une indemnisation en se basant sur sa responsabilité pour faute ou pour risque.

**RECOURS POUR EXCÈS DE POUVOIR** Est dirigé contre une décision administrative.

### **RÉFÉRENTIEL DES EMPLOIS-TYPES DE LA RECHERCHE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (REFERENS)**

Recueil des emplois-types répertoriés et ordonnés par famille professionnelle et branche d'activité professionnelle pour les personnels de la filière ITRF.

### **RÉGIME INDEMNITAIRE POUR LES PERSONNELS**

**ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS (RIPEC)** La loi de programmation pour la recherche (2021-2030) comporte un protocole d'accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières permettant d'engager une nouvelle donne indemnitaire pour une harmonisation des régimes de primes des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche. Ce nouveau régime indemnitaire, dénommé régime indemnitaire pour les personnels enseignants et chercheurs (RIPEC), vise à une convergence indemnitaire réalisée sur 7 ans. Le RIPEC comprend trois composantes dont deux indemnités et une prime :

- › La première composante est liée à l'exercice des missions du grade.
- › La deuxième composante est liée à la tenue de fonctions ou responsabilités particulières et/ou d'une mission temporaire d'une durée de 18 mois maximum.
- › La troisième composante est liée à la qualité des activités et de l'engagement professionnel.

Ces composantes font l'objet de lignes directrices de gestion ministérielles qui sont complétées par des lignes directrices de gestion élaborées après dialogue social.

### **RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

Il se définit comme un complément de rémunération.

Le RIFSEEP a vocation :

- › à s'appliquer à tous les agents BIATSS titulaires et stagiaires quel que soit leur grade ou leur filière ;
- › à remplacer toutes les primes et indemnités préexistantes sauf celles limitativement énumérées par décret ;
- › à être mis en œuvre dans un délai raisonnable.

Le RIFSEEP comprend deux parts : l'IFSE et le CIA (voir définitions dans ce glossaire).

### **REGISTRE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (RSST)**

Le RSST a pour objectif de permettre à tout personnel ou usager de signaler une situation qu'il considère comme anormale ou susceptible de porter atteinte soit à l'intégrité physique et la santé des personnes, soit à la sécurité des biens. La notion de « tout personnel et usager » signifie « toute personne travaillant dans l'établissement ou fréquentant habituellement ou occasionnellement l'établissement ».

**REPYRAMIDAGE** Action de restructurer et réorganiser les grilles indiciaires des employés au sein d'une organisation. Cette démarche vise à rétablir une pyramide d'indices et de salaires plus cohérente et équilibrée entre les différents niveaux hiérarchiques et postes occupés par les salariés.

### **RESPONSABILITÉS ET COMPÉTENCES ÉLARGIES (RCE)**

En référence à la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités.

### **RESET (REDESIGNING EQUALITY AND SCIENTIFIC EXCELLENCE TOGETHER)**

RESET est un projet porté par un consortium d'universités européennes reconnues au niveau national comme des institutions d'excellence. Il vise à assurer une plus grande participation des femmes à tous les niveaux de postes scientifiques, stratégiques, de direction et à soutenir l'intégration du genre dans les activités de recherche et d'innovation.

**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.conseil-national-des-universites.fr/cnu/#/](http://www.conseil-national-des-universites.fr/cnu/#/)

**STATUT** Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

**STRUCTURES** Ensemble d'entités hiérarchiquement organisées en une arborescence dont le sommet correspond au niveau établissement.

**TABLEAU D'AVANCEMENT** Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance dédiée (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

**TEMPS INCOMPLET** Un agent contractuel est à temps incomplet si sa quotité de recrutement indiquée sur le contrat de travail est inférieure à 100%.

**TEMPS PARTIEL** Un agent peut demander à exercer à temps partiel. Sa quotité de travail peut alors être réduite à 50, 60, 70, 80 ou 90%.

**TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE** Le temps partiel thérapeutique est attribué pour raison de santé. Il est accordé et renouvelable par périodes de 1 à 3 mois dans la limite d'un an.

**TEMPS PLEIN** Un fonctionnaire exerce à temps plein s'il travaille à 100% de ses obligations horaires statutaires. Un contractuel exerce 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 sans période de stage.

**TRANSFERT PRIMES POINTS (TPP)** Ce transfert consiste à diminuer le montant des primes versées aux fonctionnaires en contrepartie d'une augmentation de leur traitement de base par le biais d'une revalorisation des grilles indiciaires. Cette intégration permet une prise en compte de ce montant dans le calcul de la pension civile.

### **(LOI) TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE**

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, publiée au Journal officiel du 7 août 2019, affiche 5 objectifs :

- › promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics ;
- › transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace ;
- › simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics ;
- › favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics ;
- › renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique entre les femmes et les hommes, comme vis-à-vis des agents en situation de handicap.

**VACATAIRE** Personnel contractuel recruté ponctuellement pour faire face à un besoin qui ne peut être couvert par les fonctionnaires. Les vacataires assurent des missions d'enseignement ou des tâches administratives ou techniques.



**université de Bordeaux**  
351 cours de la Libération  
33405 Talence Cedex

**En savoir +**

**[www.u-bordeaux.fr](http://www.u-bordeaux.fr)**

 [univbordeaux](https://www.facebook.com/univbordeaux)

 [universitedebordeaux](https://www.instagram.com/universitedebordeaux)

 [universite-de-bordeaux](https://www.linkedin.com/company/universite-de-bordeaux)

université  
de **BORDEAUX**