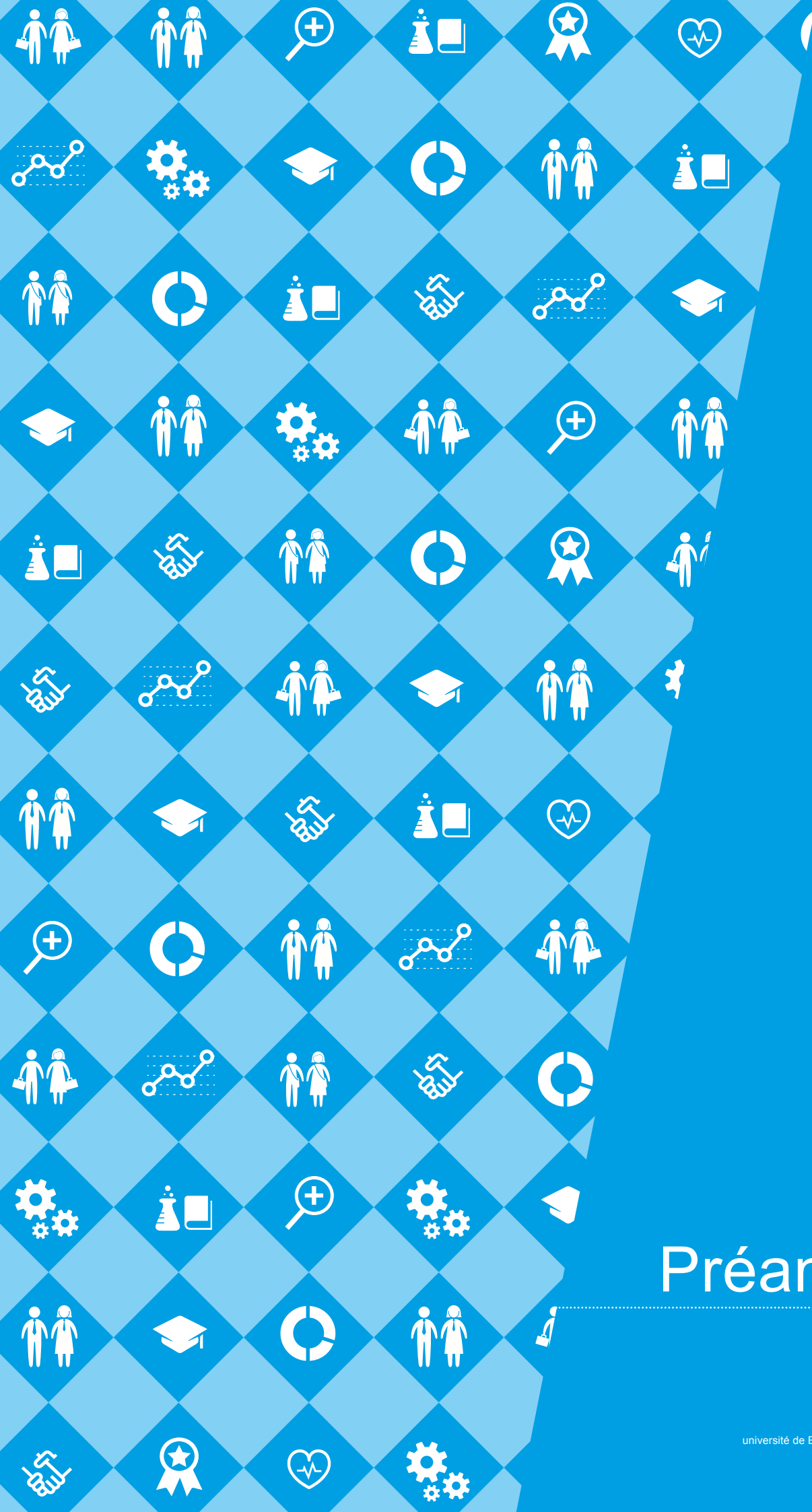


Sommaire

Préambule	3
Orientations générales en matière de ressources humaines	6
Focus qualité de vie au travail	8
Focus lutte contre les discriminations	11
Focus handicap	12
Éléments méthodologiques	14
Partie 1 : EMPLOIS ET EFFECTIFS	17
1. Emplois	21
2. Effectifs	23
3. Typologie des effectifs de l'université	27
4. Caractéristiques de certaines populations	35
Partie 2 : CARRIÈRE	41
1. Recrutements	45
2. Promotions	58
3. Rémunération	71
4. Évolution professionnelle et accompagnement	78
5. Flux de personnels	83
Partie 3 : VIE DES PERSONNELS	87
1. Temps de travail et congés des personnels	91
2. Environnement social	100
3. Formation des personnels	126
4. Origine géographique et domiciliation des personnels	137
Partie 4 : VIE INSTITUTIONNELLE	139
1. Gouvernance de l'établissement	141
2. Instances de représentation des personnels de l'établissement	143
3. Commissions de dialogue social	146
5. Contentieux, sanctions et conflits sociaux	147
Partie 5 : SIGLES, ABRÉVIATIONS ET GLOSSAIRE	149
Sigles et abréviations	150
Glossaire	152



Préambule



Chiffres clés de l'université

Formation



4

collèges de formation,
regroupant 19 unités de
formation et 4 instituts



56 000

étudiants

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



6 200

étudiants internationaux



12 000

stagiaires en formation continue

Recherche



3 200

enseignants et chercheurs

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

+ de 800 chercheurs
internationaux



2 000

doctorants

qui préparent un diplôme de doctorat

> **8** écoles doctorales



+ de 50

disciplines scientifiques



88

structures de recherche

dont 70 % labellisées

par les organismes de recherche

Vie de campus



135

associations étudiantes



1^{ère}

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



250

médailles et titres sportifs
par an



28

hectares d'équipements sportifs

Institution



1 communauté
de près de

67 000

hommes et femmes

› **1 habitant sur 10**

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



5 850

personnels

› **54 %** d'enseignants, chercheurs
et enseignants chercheurs

› **46 %** de BIATSS

› Répartition (toutes catégories confondues) :
3 135 femmes / **2 715** hommes



628 M€

de budget patrimonial



38

bibliothèques universitaires
avec 4 000 places de lecture



187

hectares de campus

dont 140 ha d'espaces verts

Données au 04/05/2020

Édito

Orientations générales en matière de ressources humaines

Le **bilan social 2019** retrace au travers de focus et chapitres thématiques l'état des ressources humaines de l'université de Bordeaux. Il restitue sous forme d'indicateurs et de textes les principales caractéristiques de nos données sociales en soulignant les orientations prises par l'établissement en matière de pilotage et de gestion des ressources humaines.

Ce document unique permet d'appréhender la situation de l'université sur un plan structurel et d'enregistrer les réalisations effectuées avec, pour la majorité des indicateurs, une mise en perspective des données sur les 3 dernières années.

Les trois focus présentés en préambule de ce document sont dédiés à la qualité de vie au travail, à la lutte contre les discriminations et à l'amélioration de l'inclusion des personnels en situation de handicap.

Ces sujets relèvent des axes prioritaires de la politique sociale de l'établissement en traduisant nos engagements en matière de responsabilité sociétale.

Des engagements en matière de responsabilité sociétale

L'université s'est ainsi dotée en 2019 d'un schéma directeur de la qualité de vie au travail (QVT). Adopté par les instances de l'établissement, ce document de cadrage a pour ambition de développer une culture commune de la QVT associant l'ensemble des personnels et des services. Il se définit notamment par une structuration des opérateurs et instances de pilotage, et un ensemble d'actions allant de la prévention des risques psychosociaux à la promotion de la QVT.

Afin également de mieux qualifier son accompagnement et les mesures à mettre en place, l'établissement a initié plusieurs enquêtes permettant d'identifier les marqueurs sociaux que ce soit au titre des discriminations mais aussi autour de certains usages tels que le numérique.

L'université s'est également engagée à développer le télétravail en pilotant auprès de services volontaires une phase expérimentale en 2018/2019. Le bilan tiré de cette expérience très réussie a conduit à l'adoption d'une charte, d'un guide et différents outils en vue d'un déploiement progressif général.

Concernant l'inclusion des personnels en situation de handicap, l'université a développé ses partenariats auprès des institutions et associations de sorte à pouvoir mieux encore accueillir des personnels et faire connaître la diversité de nos métiers. Ainsi, l'université a pour la première fois participé à DuoDay, cet événement a permis d'accueillir à l'occasion d'une journée nationale, une vingtaine de personnes extérieures en situation de handicap, mises en duo avec des personnels universitaires volontaires.

Une gestion des ressources humaines en évolution

En matière de gestion des ressources humaines, l'établissement s'est doté de nouveaux dispositifs permettant de mieux définir certains droits et obligations.

Un dispositif de cadrage relatif à l'application de l'article L954-3 du code de l'éducation (dit contrat LRU) a été défini en 2019, présenté en juin 2019 au comité technique et approuvé en conseil d'administration le 16 juillet 2019.

Ce texte permet de dresser un bilan des situations observées et d'en déduire un certain nombre de règles de gestion concernant ces contrats.

À travers ce dispositif, l'objectif de l'université de Bordeaux est de se doter d'un cadre global de gestion des contrats LRU pour :

- › mieux utiliser les souplesses offertes par ce dispositif en soutien à la stratégie de l'établissement (GPEC et programme d'attractivité de l'IDEX);
- › prévenir toutes les dérives inhérentes à la flexibilité de ce dispositif;
- › offrir des possibilités de recrutement d'emplois scientifiques temporaires dans l'attente d'une conjoncture plus favorable en nombre de postes vacants suite à des départs à la retraite.

L'établissement a souhaité également compléter les dispositifs de modulation dédiés aux personnels enseignants en permettant un aménagement du service d'enseignement sur deux ans, afin de pouvoir approfondir un projet pédagogique ou de recherche, ou un projet professionnel impactant (modulation volet 6). Aujourd'hui, six dispositifs de modulation sont proposés :

- › le volet 1 a pour objectif de faciliter l'intégration des jeunes maîtres de conférences lors d'une première nomination dans l'enseignement supérieur;
- › les volets 2, 3 et 6 autorisent un allègement de service permettant une implication dans des projets de recherche ou pédagogique.
- › les dispositifs 4 et 5 sont plus particulièrement liés à des situations individuelles (retour d'un congé maladie long ou d'un congé maternité, aménagement de l'obligation statutaire d'enseignement pour des raisons thérapeutiques).

Concernant le volet 1, conformément au cadre réglementaire posé, une formation à destination des maîtres de conférences (MCF) stagiaires a été initiée dès la rentrée 2018. Cette formation s'est articulée autour de modules professionnalisants déclinés par le service de la MAPI, pour une durée totale pour chaque enseignant de 32 HTD déchargées du service d'enseignement auxquelles se rajoutent 64 HETD à répartir sur les deux premières années de fonction. Un questionnaire réalisé en fin d'année universitaire 2018/2019 a permis d'établir un bilan concernant les contenus et la méthodologie de formation. Les personnels enseignants de cette première promotion ont respecté leurs obligations et ont été titularisés.

Un travail partenarial entre la MAPI et RHDS a été mis en place tout au long du dispositif permettant ainsi de bien déployer l'accompagnement des nouveaux MCF. La réunion d'accueil des nouveaux entrants mise en place en 2018 et placée sous l'égide des vice-présidents Formation et RH a été considérée comme un temps fort de la prise de fonctions des nouveaux MCF.

À la rentrée 2019, non seulement cette réunion de rentrée a été maintenue, mais elle est désormais assortie d'un module d'approfondissement porté par le pôle RHDS concernant la carrière de l'enseignant-chercheur et l'offre de service du pôle.

Le congé pour projet pédagogique (CPP), dispositif nouveau créé en 2019 et qui sera effectif au titre de l'année 2020/2021, a été initié par l'établissement qui s'est doté d'un cadre d'attribution et de critères d'appréciation.

Ce congé permettra aux personnels enseignants et enseignants-chercheurs de se consacrer au développement et à l'amélioration des pratiques pédagogiques, il constitue le parallèle des CRCT appliqués pour la recherche.

Soucieux d'améliorer ses pratiques et la qualité de son service, l'établissement s'est pleinement engagé dans la réflexion portée autour du chantier de transformation de l'action publique, en étant distingué, en partenariat avec les universités partenaires (Aix-Marseille Université, Sorbonne Université, Université de Strasbourg) dans le portage et la réalisation d'actions et outils qui devraient tendre à la digitalisation et à la simplification des procédures administratives que ce soit par exemple au titre du processus de recrutement ou celui des conventions.

Enfin, l'adoption de la loi de transformation de la fonction publique le 6 août 2019 a généré au sein de l'établissement un dialogue soutenu tant auprès des représentants des personnels, que des cadres et des personnels. Celui-ci a permis de présenter les principales mesures, leurs incidences, et l'évolution nécessaire de certaines pratiques en matière de gestion sociale.

Ces échanges ont initié le cadrage des lignes directrices de gestion notamment en matière de mobilité (incluant une procédure de mobilité interne) et préparé ainsi l'adoption de celles-ci en 2020.

Focus

→ Qualité de vie au travail

Le schéma directeur de la qualité de vie au travail (QVT) est le fruit d'une démarche collective et participative autour de la chargée de mission qualité de vie au travail. Il vise un double objectif avec d'une part, l'identification et la connaissance des acteurs en charge de l'amélioration de la qualité de vie au travail au sein de l'université, et d'autre part la priorisation des actions de développement en la matière.

Il définit la nécessaire trajectoire de prévention des risques psychosociaux vers la promotion de la qualité de vie au travail et constitue une feuille de route stratégique.

Le portage institutionnel

Le schéma directeur de la promotion de la qualité de vie au travail s'inscrit au sein du comité des affaires institutionnelles de l'université. Il est porté et piloté par la chargée de mission QVT en interaction avec le vice président ressources humaines et mis en œuvre opérationnellement par le pôle ressources humaines et développement social.

Le portage du schéma directeur QVT s'articule dans un cadre innovant autour d'un comité de pilotage informé du suivi des actions, d'un comité opérationnel composé des professionnels métiers et d'un comité consultatif d'experts scientifiques, chercheurs et enseignants-chercheurs du domaine du travail et de la santé au travail. Ce comité émet un avis scientifique sur les orientations proposées par l'établissement.

L'ensemble de ces comités se réunissent régulièrement et constituent des lieux d'échanges privilégiés sur les pratiques et le partage méthodologique.

La démarche repose également sur une commission de dialogue social dédiée, associant les représentants des personnels, informée des actions mises en œuvre en préparation aux instances consultatives et décisionnelles de l'université.

Les axes prioritaires du schéma directeur de la qualité de vie au travail sont :

- > faire du bien-être au travail un facteur de réussite collective ;
- > accompagner les managers dans leur rôle ;
- > organiser et rendre lisibles les dispositifs de prévention et de traitement des risques psychosociaux.

Une approche intégrée de la QVT

En 2019, une enquête portant sur l'usage du numérique dans les relations au travail a été réalisée. Elle s'inscrit dans une démarche de connaissance des pratiques en faveur d'une bonne utilisation des outils numériques professionnels.

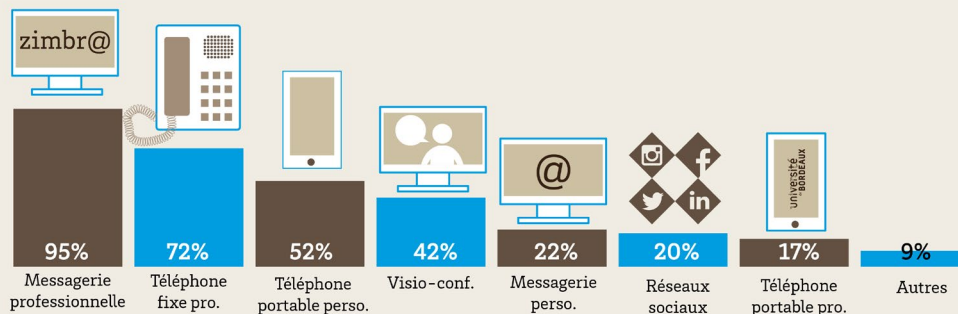
Les objectifs de cette enquête étaient :

- > de fournir une image de l'utilisation des outils numériques professionnels au sein de l'établissement et de repérer les points de vigilance ;
- > de donner les bases en vue de la mise en place d'actions destinées à améliorer l'utilisation du numérique au travail.

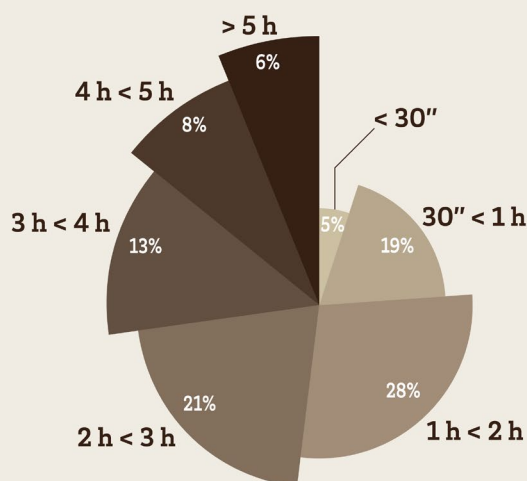
◆ Les principaux résultats de l'enquête

1 110 personnels de l'université ont participé à cette enquête : 35% de personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs, et 65% de personnels BIATSS.

Panorama des outils numériques professionnels utilisés à l'université



Temps moyen consacré au traitement des emails (par jour)



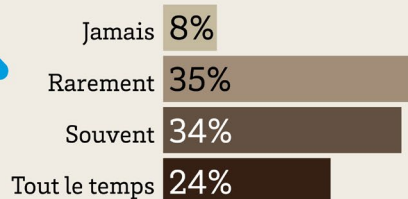
Vous êtes

43%

à penser qu'une information aurait pu être transmise par un autre moyen que le mail

Les connexions aux outils numériques professionnels en dehors des horaires ouvrables

Vous consultez vos mails professionnels



Pour vous permettre de...

Organiser plus aisément ma charge de travail

Ne pas prendre de retard dans le traitement de mes mails

1

Gérer des situations à caractère d'urgence

2

3

◆ Le télétravail : bilan de la phase d'expérimentation 2018/2019

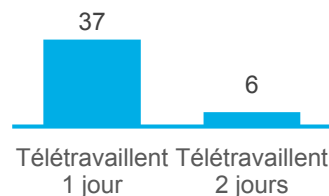
La mise en œuvre du télétravail au sein de l'université de Bordeaux s'inscrit pleinement dans l'amélioration de la qualité de vie au travail en permettant de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle des agents tout en conservant les mêmes exigences de continuité et de qualité du service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

Cette forme de travail conforte l'adhésion de l'université de Bordeaux aux valeurs de respect de l'environnement et de l'aménagement du territoire, et défend la responsabilité sociétale.

4 structures pilotes :

- > 2 services centraux
- > 1 composante d'enseignement
- > 1 laboratoire de recherche

24% de télétravailleurs parmi les agents des structures pilotes



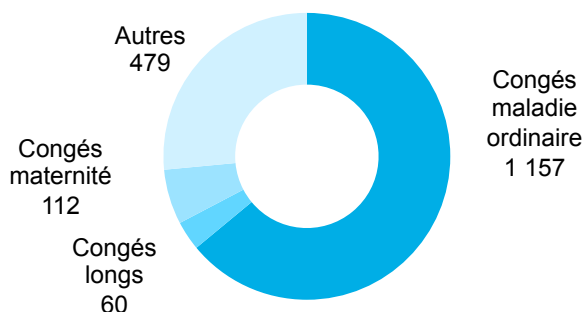
Au terme de l'expérimentation, une enquête a été adressée à l'ensemble des agents concernés. Le taux de satisfaction des télétravailleurs au dispositif est de 95%. Pour l'année 2019/2020, l'université s'engage à déployer progressivement le télétravail sur l'ensemble des composantes.

◆ Les indicateurs d'absentéisme

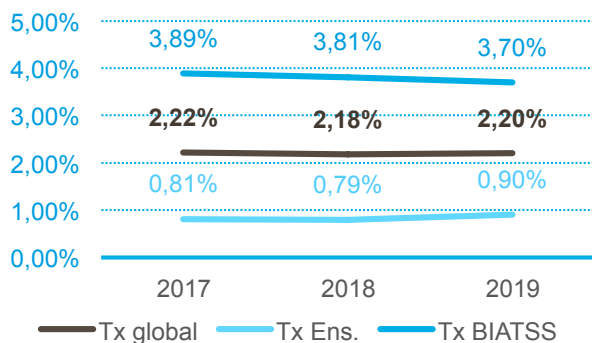
Des indicateurs de suivi de l'absentéisme ont été mis en place dans le cadre de la prévention des risques sociaux professionnels.

L'analyse de l'absentéisme global

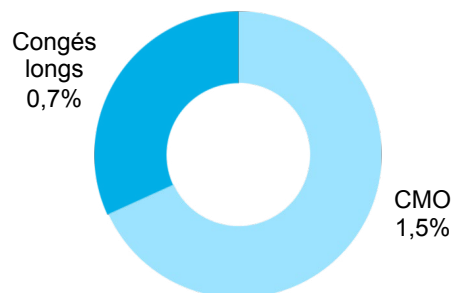
En 2019, l'absentéisme (tous congés confondus) s'élève à 3%



Focus sur les congés pour maladie



Part des congés de maladie ordinaire et congés longs



Le taux de congés pour maladie est stable depuis 3 ans (congé maladie ordinaire et congés longs).

Focus

→ Lutte contre les discriminations

La discrimination est définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008.

Existent aujourd'hui 24 motifs de discrimination : origine, sexe, situation de famille, grossesse, apparence physique, particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, patronyme, lieu de résidence ou de domiciliation bancaire, état de santé, perte d'autonomie, handicap, caractéristiques génétiques, mœurs, orientation sexuelle, identité de genre, âge, opinions politiques, activités syndicales, capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Une discrimination directe est constituée lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable sur un de ces critères. Une discrimination indirecte existe lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, est susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés plus haut, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, de manière injustifiée.

Les discriminations intentionnelles se distinguent des discriminations non intentionnelles qui font intervenir les stéréotypes relatifs à la perception de certains groupes.

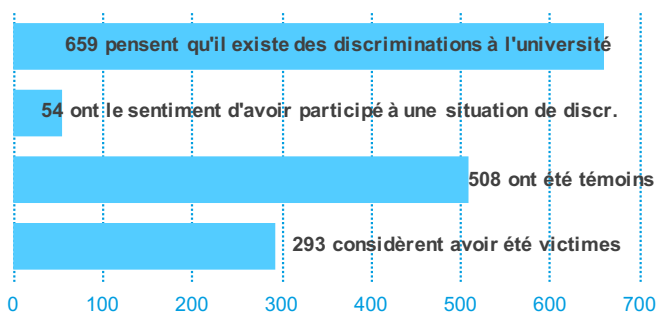
Zoom sur l'enquête

L'université de Bordeaux a mené en 2019 une enquête par questionnaire auprès de l'ensemble de la communauté qui portait sur le sentiment de discrimination et les motifs ressentis, l'expérience des discriminations, en cherchant à préciser les motifs, contexte, fréquence, intensité et statut (victime, témoin, auteur) ainsi que sur la connaissance du cadre juridique.

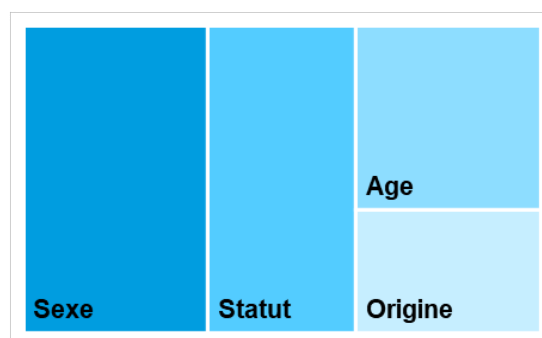
> 6 538 personnes ont répondu à ce questionnaire dont 1 762 agent.es.

◆ Les principaux résultats pour les personnels sont :

Perception de la discrimination



Motifs de discrimination



Des propositions de moyens d'action

- > Plus de sensibilisation
- > Plus d'écoute et de soutien

À l'issue de cette enquête, un « Campus cadre » sur le thème des discriminations s'est tenu en novembre 2019 avec un volet de formation au management inclusif. 43 personnes y ont assisté.

Une procédure de saisine dédiée aux membres du personnel s'estimant victimes de discrimination sera opérationnelle à partir de janvier 2020. Depuis 2017, 28 saisines ont été réalisées.

Focus

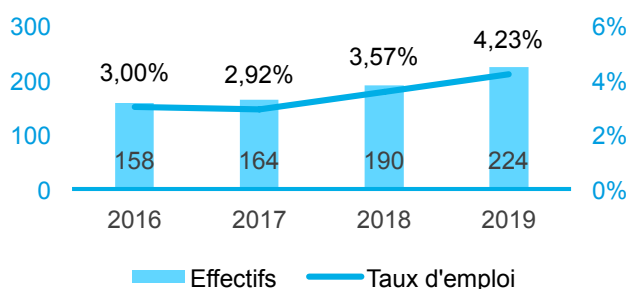
→ Handicap

La réglementation prévoit de réserver 6% des emplois aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE). Depuis plusieurs années, l'université de Bordeaux intègre la politique en faveur du handicap dans ses axes prioritaires.

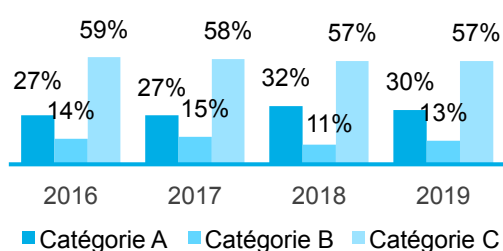
L'accueil des personnels en situation de handicap : une priorité de l'université

En 2019, avec 224 personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), l'université couvre 70 % de l'obligation légale soit 4,23 % de l'effectif déclaré selon les règles du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

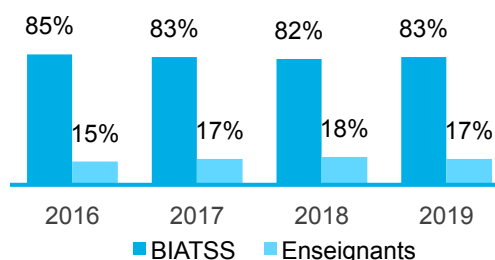
Au 31 décembre 2019, 9 doctorants au titre du handicap sont employés à l'université.



Répartition par catégorie

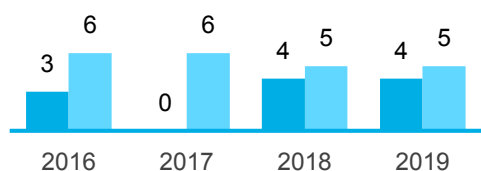


Répartition par types de population



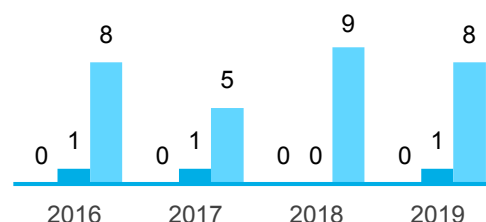
Le recrutement réservé aux BOE et l'évolution des candidatures

Postes pourvus par contractualisation directe ou par concours



- Postes pourvus par contractualisation directe
- Postes pourvus par concours

Répartition par catégorie



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

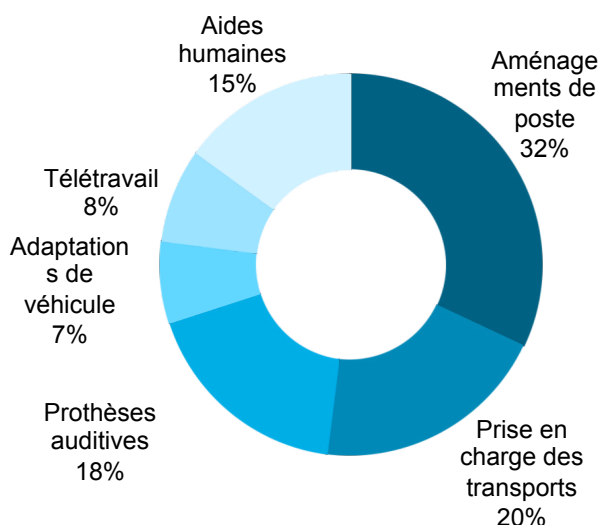
L'accompagnement des personnels en situation de handicap

La correspondante handicap des personnels assure les accompagnements individuels, responsable de la mise en œuvre et du suivi des aménagements, elle propose des solutions techniques, organisationnelles, humaines.

L'assistante sociale référente handicap intervient à l'interface de la vie professionnelle et de la vie personnelle des agents.

Le montant moyen des dépenses par agent est de 1 713 € (hors dépenses de travaux d'accessibilité et de formation).

La répartition des aides



Zoom sur DuoDay 2019



Le principe DuoDay est simple : un employeur, qu'il soit entreprise, administration ou association, quelle que soit sa taille ou son secteur d'activité, accueille à l'occasion d'une journée nationale, une personne en situation de handicap, en duo avec l'un de ses collaborateurs volontaires.



20 duos constitués

22 offres affichées par UB suite à l'appel à candidature du 26/03/2019 (421 en Gironde)



6 structures partenaires :

Capemploi, Association EDEA, Parcours et Formation, Gestform, IEM Talence, Tour de Gassies Bordeaux



19 domaines métiers et **22** services concernés par cet événement



Une répartition des duos sur **5** sites :

Talence, Pessac, Gradignan, Carreire, Villenave d'Ornon

Éléments méthodologiques

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

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

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

→

1. La réglementation

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

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

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

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

2. Le périmètre

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

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

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

Les personnels relèvent de deux statuts : fonctionnaires ou contractuels.

Les effectifs présentés correspondent aux personnels en activité et rémunérés au 31 décembre 2019.

3. La date d'observation

Pour les données observées à une date fixe, le 31 décembre 2019 a été retenu comme prévu par l'arrêté du 22 décembre 2017.

Cependant certaines populations sont observées sur l'année civile 2019 comme les emplois étudiants et les personnels invités.

Les vacataires d'enseignement, quant à eux, sont recensés sur l'année universitaire 2018-2019.

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

Enfin les données financières portent sur l'année civile 2019.

4. Les outils

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

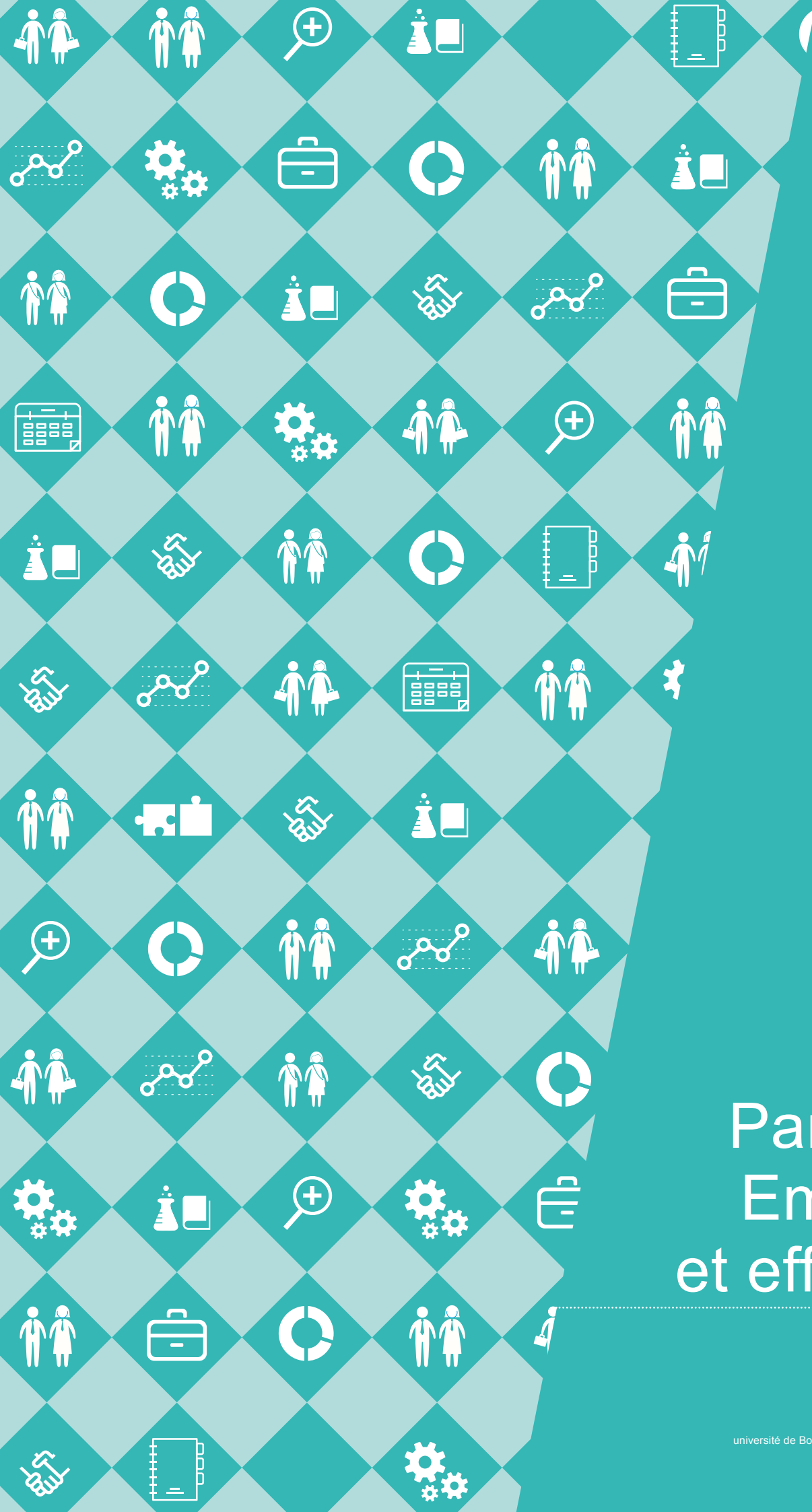
Les données d'effectifs et de rémunérations s'appuient sur l'entrepôt « bilan social ».

Les bases de données de référence sont :

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

Les 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

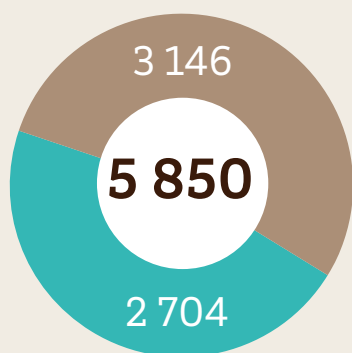


5 850 personnels,
au sein d'une communauté
de 10 800 collaborateurs

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

54%

enseignants, chercheurs
et enseignants-chercheurs



46%
BIATSS²

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



46% collèges, écoles et instituts
de formation

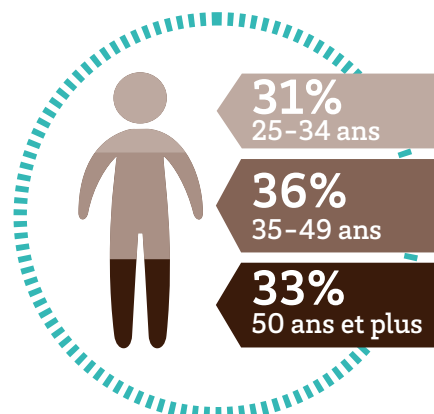


38% départements
de recherche



16% pôles et directions
administratives

Les agents de l'université
ont en moyenne
42 ans



59%
hommes



41%
femmes

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

31%
hommes



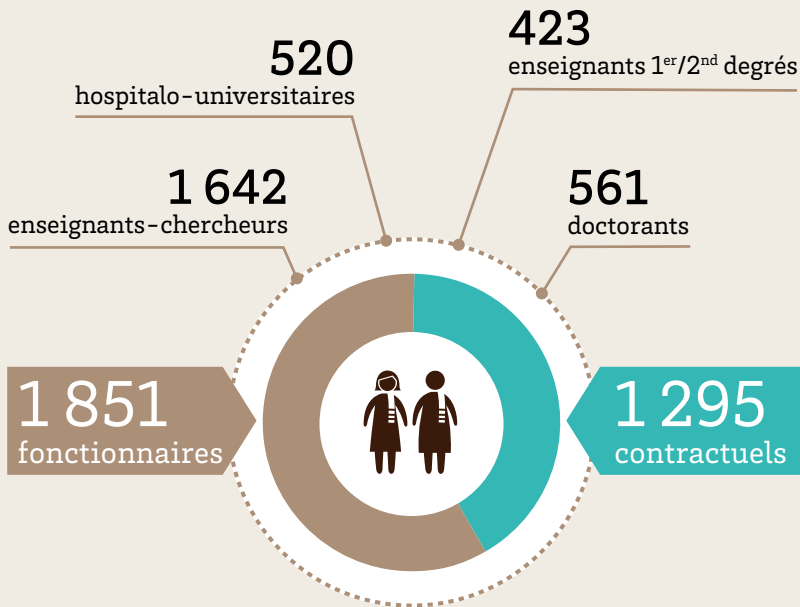
69%
femmes

BIATSS

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

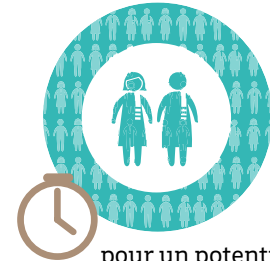
² Voir glossaire.

Zoom sur les 3 146 personnels d'enseignement et/ou de recherche



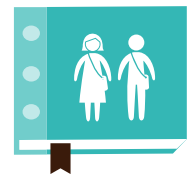
Un réseau de collaborateurs ponctuels parmi lesquels

→ 4 046 vacataires d'enseignement

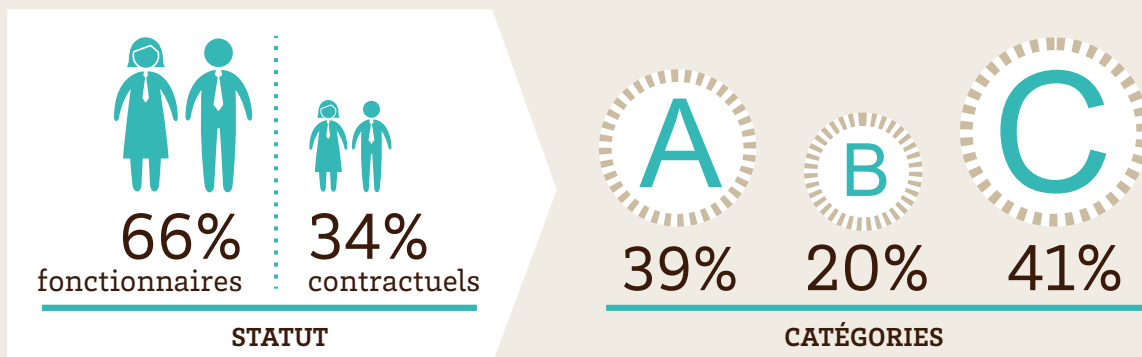


pour un potentiel de 118 667 heures

→ 930 emplois étudiants

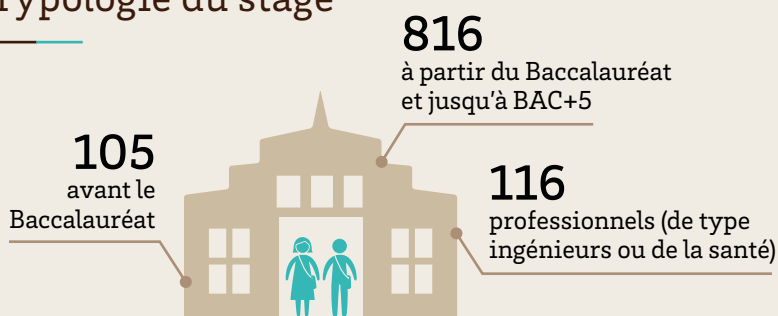


Zoom sur les 2 704 personnels BIATSS

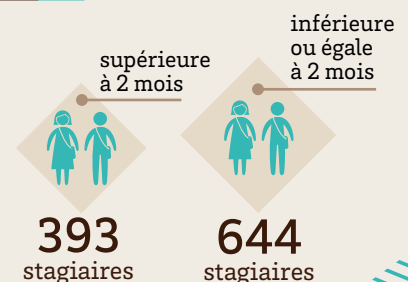


L'université de Bordeaux accueille 1 037 stagiaires

Typologie du stage



Durée du stage



Partie 1 : Emplois et effectifs

1. Emplois	21
1.1. Plafonds d'emplois	21
2. Effectifs	23
2.1. Effectif social	23
2.2. Effectifs par structure	26
3. Typologie des effectifs de l'université	27
3.1. Par statut et filière	27
3.2. Par type de personnels	29
4. Caractéristiques de certaines populations	35
4.1. Les doctorants sous contrat	35
4.2. Les vacataires d'enseignement (année universitaire 2018/2019)	36
4.3. L'emploi étudiant	38
4.4. L'accueil des stagiaires	39

Partie 1 : Emplois et effectifs

1. Emplois

1.1. Plafonds d'emplois

Le plafond d'emploi global de l'université s'élève à 5 526 ETPT pour l'année 2019. 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 4 377 à mettre au regard du plafond de 4 468 autorisés par le ministère pour l'année 2019 ;
- > 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 1 149 pour l'année 2019.

Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du budget 2019

Le document présenté ci-dessous a été voté lors du dernier budget rectificatif de l'année 2019. La consommation réelle annuelle ne doit pas excéder le plafond voté.

		(A)	(B)	(C) = (A) + (B)
		Emplois sous plafond Etat	Emplois financés sur ressources propres	Global
Catégories d'emplois	Nature des emplois	En ETPT	En ETPT	
Enseignants, enseignants- chercheurs, chercheurs	Permanents Titulaires	1 833		1 833
	CDI		10	10
	Non permanents CDD	760	402	1 162
S/total EC		2 593	412	3 005
BIATSS	Permanents Titulaires	1 703		1 703
	CDI	26	194	220
	Non permanents CDD	55	543	598
S/total Biatss		1 784	737	2 521
Totaux		4 377	1 149	5 526
Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat		4 468		5 558
				Plafond global des emplois voté par le CA

► Suivi des emplois 2019

Sur l'année 2019, l'université de Bordeaux décompte 5 526 ETPT en moyenne, soit 32 ETPT de moins qu'en 2018.

ETPT 2019 par type de population

Les enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs représentent 54% de l'ETPT global constaté sur l'année 2019. La diminution est concentrée essentiellement sur la population BIATSS (-28 ETPT).

	janv.	fév.	mars	avril	mai	juin	juillet	août	sept.	oct.	nov.	déc.	ETPT 2019	Rappel 2018
BIATSS	2481	2512	2533	2523	2541	2546	2551	2520	2459	2499	2537	2533	2521	2549
ENSEIGNANTS	3045	3052	3040	3017	3018	3015	2998	2984	2881	2952	3029	3043	3005	3009
	5526	5564	5573	5540	5559	5561	5549	5504	5340	5451	5566	5576	5526	5 558

ETPT 2019 par plafond d'emploi

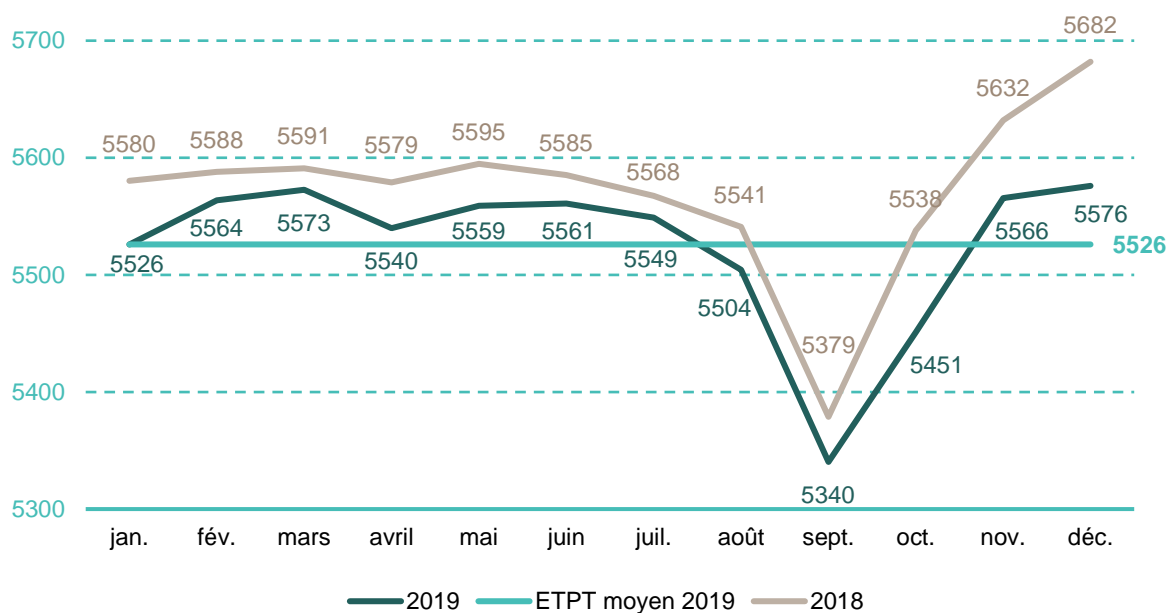
79% des effectifs sont rémunérés sur plafond État. Une diminution des ETPT est constatée entre 2018 et 2019 sur le plafond ressources propres (-74). A contrario, le plafond État connaît une augmentation (+42). Ces écarts sont liés notamment à la politique de déprécarisation engagée par l'université depuis 2016 pour la population BIATSS, et à une légère baisse du nombre de recrutements de contractuels de recherche en 2019.

	janv.	fév.	mars	avril	mai	juin	juillet	août	sept.	oct.	nov.	déc.	ETPT 2019	Rappel 2018
Emplois rémunérés sur plafond d'emploi Etat	4412	4422	4406	4388	4392	4387	4364	4357	4269	4332	4399	4408	4377	4335
Emplois rémunérés sur plafond ressources propres	1114	1142	1167	1152	1167	1174	1185	1147	1071	1119	1167	1168	1149	1223
	5526	5564	5573	5540	5559	5561	5549	5504	5340	5451	5566	5576	5526	5 558

Par plafond d'emploi et catégorie de personnels

	Jan.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moyenne	Rappel 2018				
Emplois rémunérés sur plafond d'emploi Etat	ITRF	1395	1398	1395	1396	1395	1394	1387	1388	1410	1409	1415	1431	1401	1331			
	AENES	190	189	189	186	186	185	184	183	176	175	174	173	183	204			
	Bibliothèques et musées	107	107	107	107	107	107	106	106	106	105	105	105	106	106			
	BIATSS Pers. sociaux et de santé	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	13			
	Pers. d'éduc. et d'orientation	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2			
	CDD	49	53	56	56	58	59	58	58	49	51	57	53	55	70			
	CDI	25	25	26	26	26	26	26	26	27	27	28	28	26	25			
		1779	1785	1786	1784	1785	1784	1774	1774	1781	1780	1791	1802	1784	1751			
	Enseignants-chercheurs	1366	1370	1358	1352	1349	1347	1340	1336	1306	1333	1339	1341	1344	1331			
	Astronomes et physiciens	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11			
ENS	Hospitalo-universitaires	513	513	509	502	509	508	507	506	501	499	514	509	507	508			
	Enseignants 2nd degré	379	379	379	379	379	379	376	374	352	380	389	390	378	370			
	Enseignants 1er degré	10	10	10	10	10	10	10	10	9	8	8	8	9	11			
	Doctorants contractuels	354	354	353	350	349	348	346	346	309	321	347	347	344	354			
		2633	2637	2620	2604	2607	2603	2590	2583	2488	2552	2608	2606	2593	2585			
	4412	4422	4406	4388	4392	4387	4364	4357	4269	4332	4399	4408	4377	4335				
Emplois rémunérés sur plafond ressources propres	CAE	9	9	10	10	11	11	10	9	9	9	10	11	10	17			
	BIATSS CDD	498	525	542	536	551	556	572	543	462	502	529	517	528	581			
	CDI	191	189	191	189	190	191	191	190	202	203	200	197	194	199			
	Apprentis	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	7	6	5	2			
		702	727	747	739	756	762	777	746	678	719	746	731	737	799			
	Enseignants-chercheurs	247	250	254	251	249	251	247	241	239	251	261	270	251	263			
	Hospitalo-universitaires						1	1	1	1	1	2	2	1	1			
ENS	Enseignants 2nd degré	10	10	10	10	10	10	10	10	9	8	8	8	9	11			
	Doctorants contractuels	155	155	156	152	152	150	150	149	144	140	150	157	151	150			
		412	415	420	413	411	412	408	401	393	400	421	437	412	424			
	1114	1142	1167	1152	1167	1174	1185	1147	1071	1119	1167	1168	1149	1223				
Total général					5526	5564	5573	5540	5559	5561	5549	5504	5340	5451	5566	5576	5526	5558

Évolution des ETPT 2018 et 2019 sur l'année



2. Effectifs

2.1. Effectif social

Le 31 décembre 2019, l'université compte 5 963 personnels dont 5 850 en activité, soit environ 98% de l'effectif social.

Entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2019, l'effectif social en activité a diminué de 40 agents, alors que l'effectif hors activité a augmenté de 17 agents.

On observe une hausse du nombre de personnels en détachement et en disponibilité.

▶ Effectif total

		Enseignant	BIATSS	Total	Rappel 2018
En activité	En activité	3 138	2 669	5 807	5 855
	Détachement entrant		34	34	26
	Mise à disposition sortante	8	1	9	9
		3 146	2 704	5 850	5 890
Hors activité	Congé parental	3	1	4	3
	Détachement sortant	24	24	48	43
	Disponibilité	24	37	61	50
		51	62	113	96
		3 197	2 766	5 963	5 986

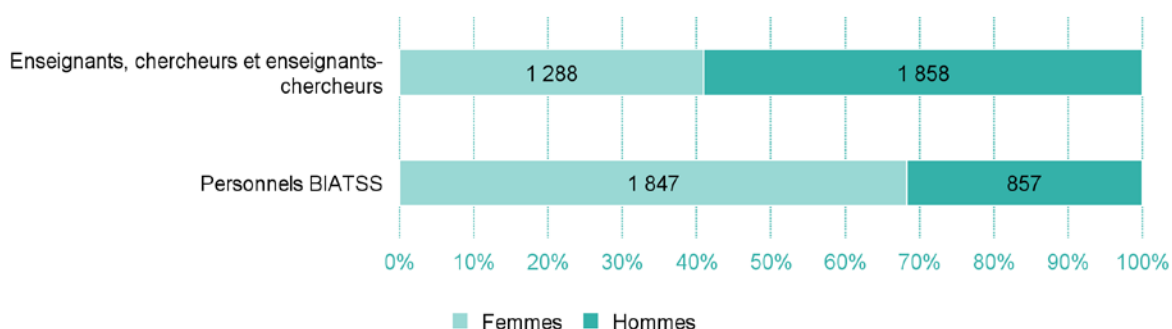
► Effectif en activité

Par type de personnel et par genre

En 2019, plus de 54% des effectifs de l'université sont des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs.

La répartition par genre reste stable, avec une légère progression pour les BIATSS hommes (+1%)

	Femme	Homme	Total	%f	Rappel 2018	%f
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	1 288	1 858	3 146	41%	3 141	41%
Personnels BIATSS	1 847	857	2 704	68%	2 749	69%
	3 135	2 715	5 850	54%	5 890	54%

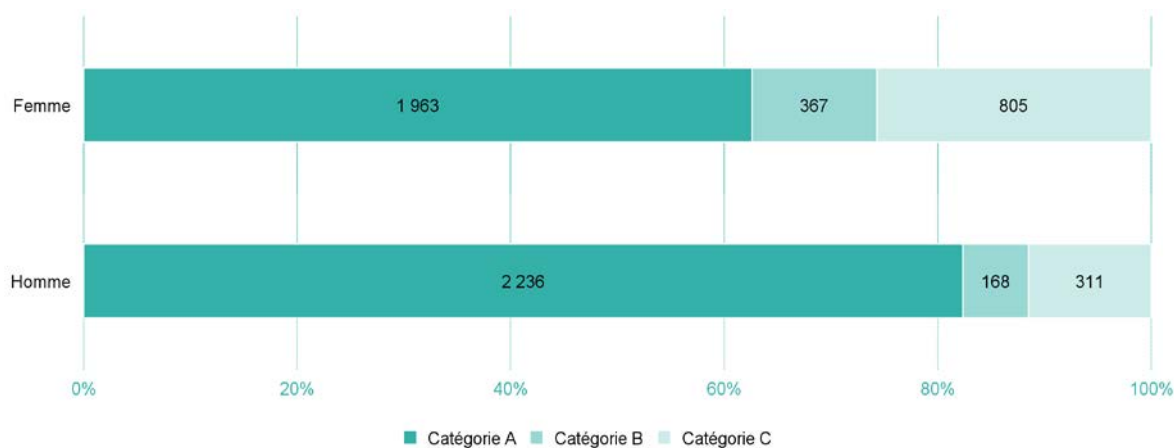


Par catégorie et par genre

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

- > 72% d'agents de catégorie A. Cette représentation s'explique notamment par le fait que tous les personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs relèvent de catégorie A ;
- > une faible proportion d'agents de catégorie B (9%).

	Femme	Homme	%f	Total	Rappel 2018	%f
Catégorie A	1 963	2 236	47%	4 199	4 155	47%
Catégorie B	367	168	69%	535	541	68%
Catégorie C	805	311	72%	1 116	1 194	73%
	3 135	2 715	54%	5 850	5 890	54%

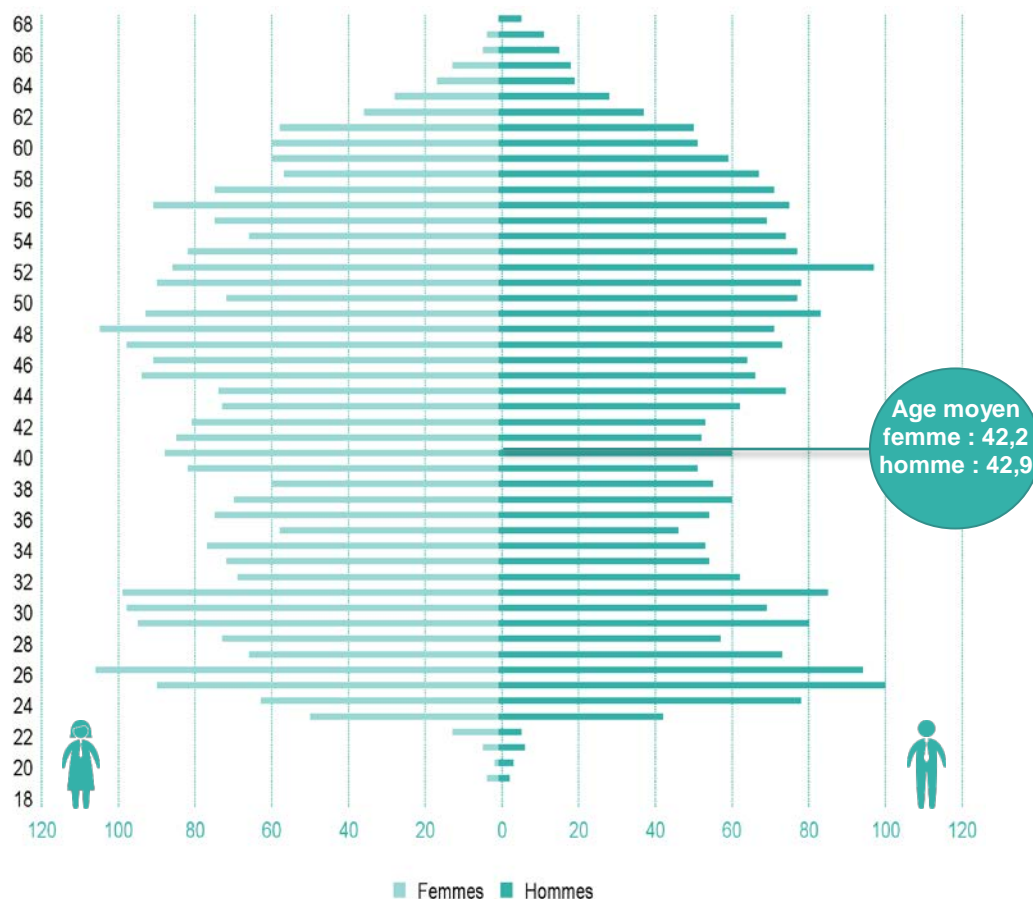


Répartition des effectifs par tranches d'âge

	Femme	Homme	%f	Total	%
- de 25	131	130	50%	261	4%
25-29	425	399	52%	824	14%
30-34	410	318	56%	728	12%
35-39	340	261	57%	601	10%
40-44	396	296	57%	692	12%
45-49	476	352	57%	828	14%
50-54	391	398	50%	789	13%
55-59	353	336	51%	689	12%
60-64	194	180	52%	374	6%
65-69	19	45	30%	64	1%
	3 135	2 715	54%	5 850	

Pyramide des âges de l'université

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



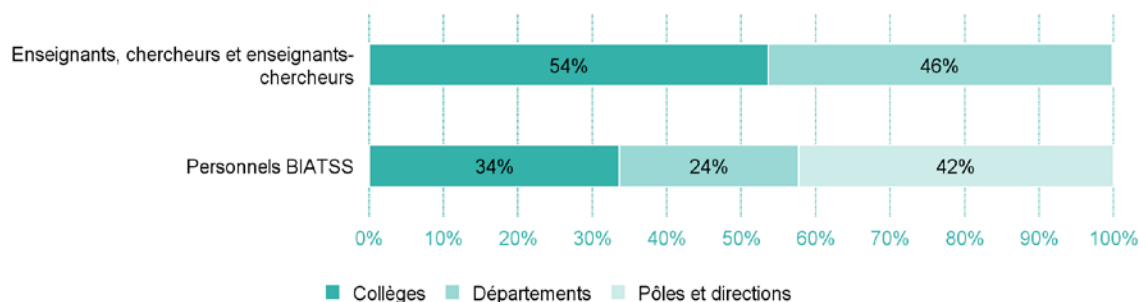
Âge médian : 43 ans – femmes : 42 ans – hommes : 44 ans

2.2. Effectifs par structure

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

Répartition des effectifs par type de structure

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



Répartition des effectifs physiques et ETP par structure

	Ens	BIATSS			Total eff. Phys.	Effectif en ETP	Rappel 2018	
		A	B	C			Eff. phys.	En ETP
Collèges								
Centre de formation d'apprentis de l'université de Bordeaux		6	7	2	15	12,3	13	10,3
Collège des écoles doctorales	3	13	4	12	32	31,9	26	26,0
Collège droit, sciences politiques, économie et gestion	400	25	34	90	549	362,2	591	379,3
Collège sciences de la santé	669	60	28	106	863	723,1	938	760,5
Collège sciences de l'Homme	183	12	7	49	251	186,3	245	174,7
Collège sciences et technologies	770	15	28	82	895	481,7	830	454,4
INSPé	169	19	25	88	301	273,1	305	275,7
Institut des sciences de la vigne et du vin	19	7	3	8	37	26,5	38	28,5
IUT de bordeaux	325	41	48	103	517	402,5	523	402,2
	2 538	198	184	540	3 460	2 499,6	3 509	2 511,7
Départements								
Département Bordeaux Neurocampus	170	60	29	19	278	237,8		
Département droit et transformations sociales	206	8	4	7	225	135,9		
Département évaluation, comportements, organisations	178	11	1	2	192	106,8		
Département santé publique	103	68	3	3	177	139,6		
Département sciences archéologiques	29	7	3	1	40	32,1		
Département sciences biologiques et médicales	152	45	18	20	235	181,0		
Département sciences de la matière et du rayonnement	323	41	29	13	406	314,6		
Département sciences de l'environnement	191	40	17	19	267	201,0		
Département sciences de l'ingénierie et du numérique	525	32	12	12	581	393,2		
Département sciences et technologies pour la santé	163	60	17	33	273	216,6		
Département sciences sociales des changements contemporains	139	12	4	2	157	106,4		
Observatoire aquitain des sciences de l'univers		1	3	3	7	6,5		
	2 179	385	140	134	2 838	2 071,4	2 850	2 058,8
Pôle et directions								
Direction de la documentation	1	42	44	63	150	145,1	159	153,4
Direction des services comptables		10	9	30	49	48,6	53	52,3
Direction des systèmes d'information		72	18	8	98	96,8	88	86,2
Direction générale des services		2	1	1	4	4,0	2	2,0
Pôle communication vie institutionnelle		22	5	3	30	29,3	31	29,7
Pôle finances et achats		16	19	10	45	44,2	52	51,2
Pôle formation, insertion professionnelle et vie universitaire	6	103	23	40	172	149,9	158	136,4
Pôle immobilier, logistique, prévention, sécurité et environnement		46	56	248	350	337,5	388	365,0
Pôle pilotage et aide à la stratégie		38	2		40	37,1	19	18,2
Pôle recherche, international, partenariats et innovation		80	10	15	105	99,2	118	113,1
Pôle rh et développement social		35	26	47	108	104,0	108	104,4
Présidence		6	1	4	11	11,0	10	10,0
Université de Bordeaux	1	2			3	3,0	3	6,0
	8	474	214	469	1 165	1 109,7	1 189	1 127,9
						5 680,7		5 698,4

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.

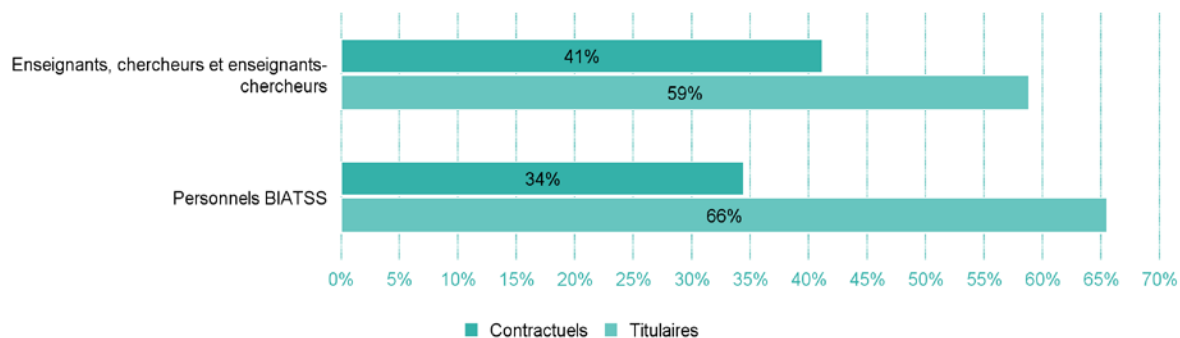
Le recensement de l'effectif en ETP tient compte des quotités d'affectation des agents et se fait par proratisation des effectifs en équivalent temps plein.

3. Typologie des effectifs de l'université

3.1. Par statut et filière

Le 31 décembre 2019, l'université compte **3 623 fonctionnaires** soit 62% des effectifs.

59% des effectifs sont des enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs.



La diminution des effectifs BIATSS par rapport à 2018 concerne toutes les filières. Cependant, seule la filière ITRF voit ses effectifs titulaires augmenter et contractuels diminuer.

Les effectifs enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs restent stables : la diminution des titulaires enseignants-chercheurs et 2nd degré est compensée par une augmentation des contractuels dans ces filières.

	Contractuel	%f	Titulaire	%f	Total	%f	Rappel 2018
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	Astronomes et physiciens		11	45%	11	45%	11
	Doctorants contractuels	561	44%		561	44%	563
	Ens. 1er degré		5	80%	5	80%	6
	Ens. 2nd degré	88	53%	330	48%	418	413
	Ens. Chercheurs et chercheurs	408	45%	1 223	36%	1 631	1 628
	Hospitalo-universitaires	238	50%	282	30%	520	520
	1 295	46%	1 851	37%	3 146	46%	3 141
Personnels BIATSS	AENESR		183	87%	183	87%	203
	Bibliothèque - Musée	1	100%	110	65%	111	115
	ITRF	906	68%	1 467	66%	2 373	2 394
	Médicaux sociaux	25	76%	12	100%	37	37
	932	69%	1 772	59%	2 704	68%	2 749
	2 203	56%	3 623	48%	5 850	56%	5 890

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

Effectif en ETP

	Contractuel	Titulaire	Total	Rappel 2018
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	Astronomes et physiciens		10,8	10,8
	Doctorants contractuels	560,3		560,3
	Ens. 1er degré		5,0	5,0
	Ens. 2nd degré	84,0	326,9	410,9
	Ens. Chercheurs et chercheurs	386,5	1 200,0	1 586,5
	Hospitalo-universitaires	235,0	282,0	517,0
	1 265,8	1 824,7	3 090,5	3 060,4
Personnels BIATSS	AENESR		178,2	178,2
	Bibliothèque - Musée	0,5	107,2	107,7
	ITRF	852,2	1 439,1	2 291,3
	Médicaux sociaux	13,9	11,0	24,9
	866,6	1 735,5	2 602,1	2 638,0
	2 132,4	3 560,2	5 692,5	5 698,4

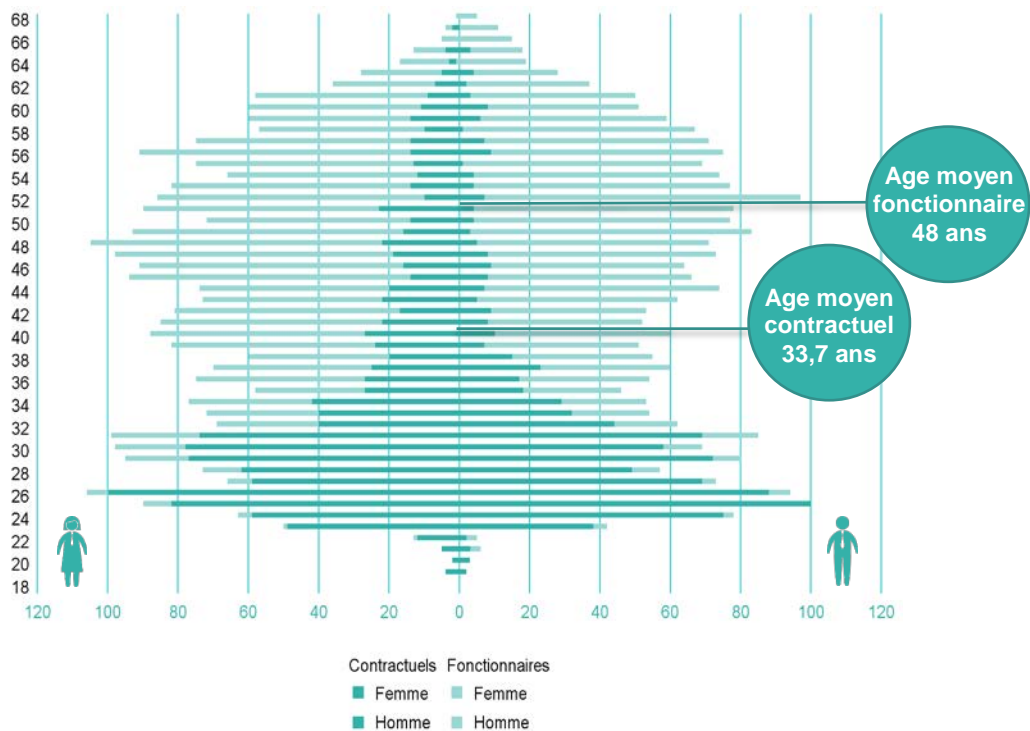
Pyramides des âges

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 (561), renforcent la forme de la pyramide. Les agents contractuels BIATSS se révèlent être une population plus âgée que les contractuels enseignants, avec une répartition sur l'ensemble des tranches d'âge et majoritairement féminine.

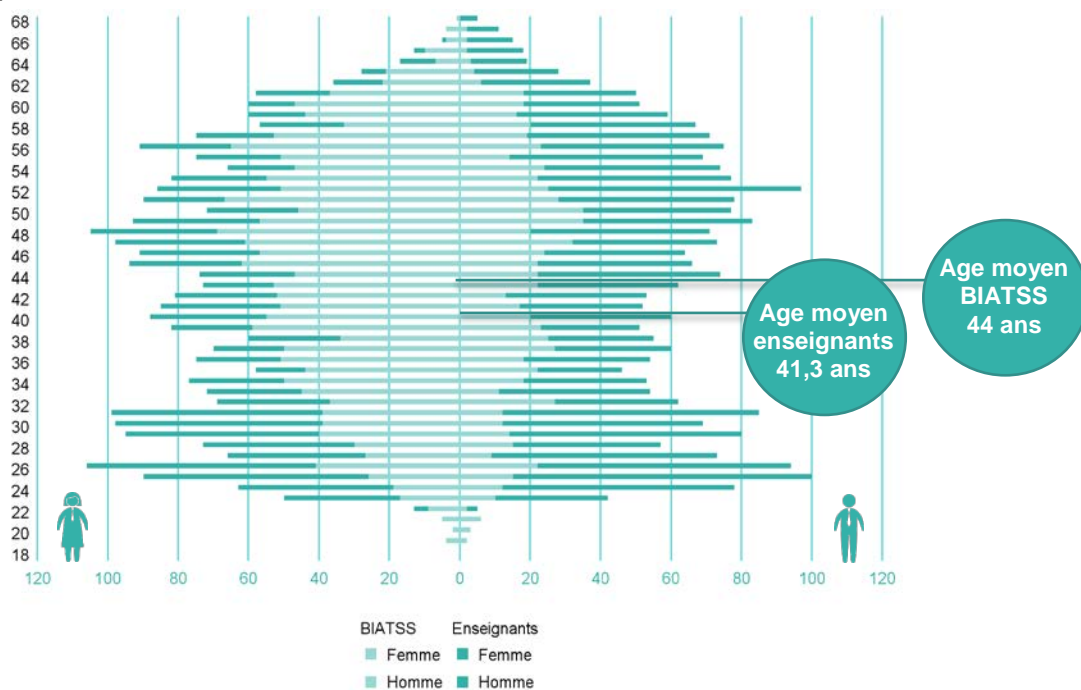
L'âge moyen est 42,6 ans.

Par statut



Age médian : 43 ans – contractuels : 30 ans – titulaires : 49 ans

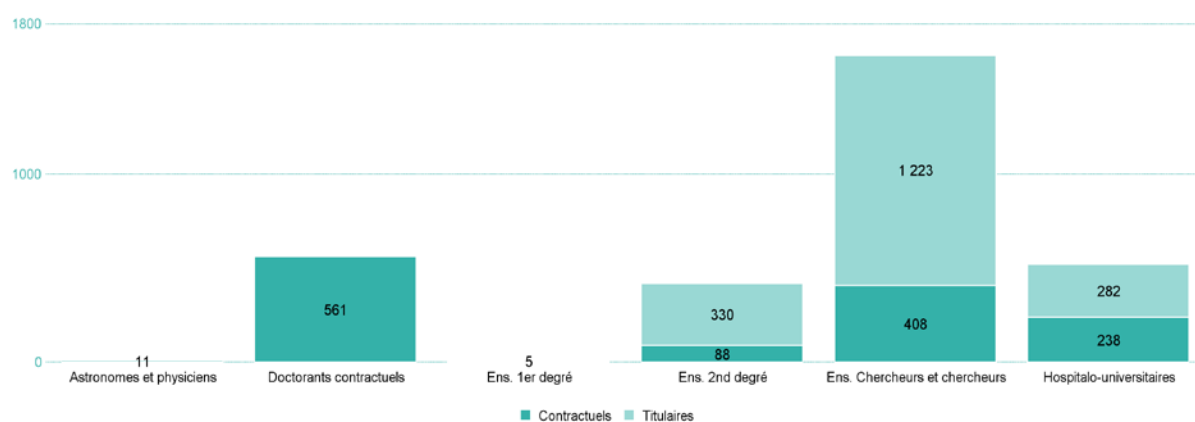
Par type de personnel



Age médian : 43 ans – BIATSS : 45 ans – Ens : 41 ans

3.2. Par type de personnels

▣ Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs



Les effectifs enseignants titulaires et contractuels répartis par filière et genre

2019 connaît une légère hausse des effectifs enseignants-chercheurs (+6 agents). Cette hausse se concentre plus particulièrement sur la population des contractuels chercheurs (+21).

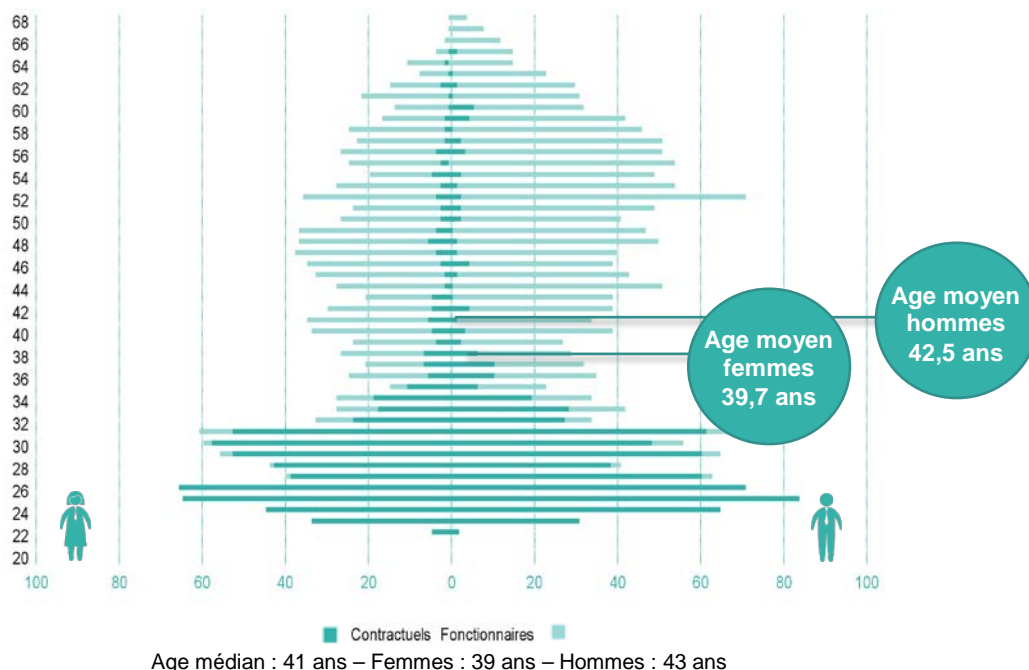
- > 59% des enseignants sont fonctionnaires, parmi lesquels les 2/3 sont enseignants-chercheurs (maîtres de conférences et professeurs des universités) ;
- > Les personnels enseignants contractuels (41%) sont principalement des chercheurs contractuels et des doctorants contractuels.

		Femme	Homme	Total	%f	Rappel 2018
Titulaires	Ens. Chercheurs et chercheurs					
	Maîtres de conférences	357	448	805	44%	818
	Professeurs	83	335	418	20%	419
		440	783	1 223	36%	1 237
	Astronomes et physiciens	5	6	11	45%	11
	Hospitalo-universitaires					
	Maîtres de conférences PH	45	51	96	47%	90
Professeurs PH	39	147	186	21%	192	
	84	198	282	30%	293	
	Ens. 2nd degré	160	170	330	48%	334
	Ens. 1er degré	4	1	5	80%	6
		693	1 158	1 851	37%	1 870
Contractuels						
	ATER*	60	58	118	51%	123
	Ens. Chercheurs et chercheurs					
	Chercheurs	100	137	237	42%	216
	Maîtres de conférences	5	0	5	100%	2
	Personnels associés	17	30	47	36%	49
	Professeurs	1	0	1	100%	1
	183	225	408	45%	391	
	Hospitalo-universitaires	118	120	238	50%	238
	Ens. 2nd degré	47	41	88	53%	79
	Doctorants	247	314	561	44%	563
		595	700	1 295	46%	1 271
		1 288	1 858	3 146	41%	3 141

*dont 6 contrats LRU Enseignants Chercheurs

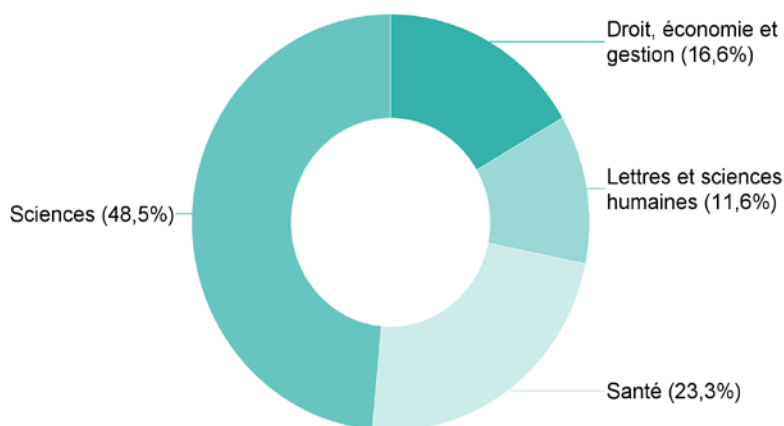
Pyramide des âges enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs

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



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

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



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

- > La représentation féminine est supérieure dans le domaine des lettres et sciences humaines (52%) et moindre dans le domaine des sciences (28%) ;
- > La part des professeurs d'université est très variable selon les domaines : 35% en droit, économie, gestion, 28% en lettres et sciences humaines, 36% en sciences et 58% en santé, pour une moyenne générale de 40%.

	Ens. Chercheurs et chercheurs				Hospitalo-universitaires				Total	%PR	%f
	MCF	%f	PR	%f	MCF	%f	PR	%f			
Droit, économie et gestion	163	54%	87	24%					250	35%	44%
Lettres et sciences humaines	126	57%	48	38%					174	28%	52%
Santé	51	59%	17	47%	96	47%	186	21%	350	58%	35%
Sciences	464	36%	266	14%					730	36%	28%
	804	66%	418	34%	96	34%	186	66%	1 504	40%	35%

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

Taux d'encadrement enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires

Le taux d'encadrement en 2019 est de 40% comme en 2018.

Calcul du taux d'encadrement :

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

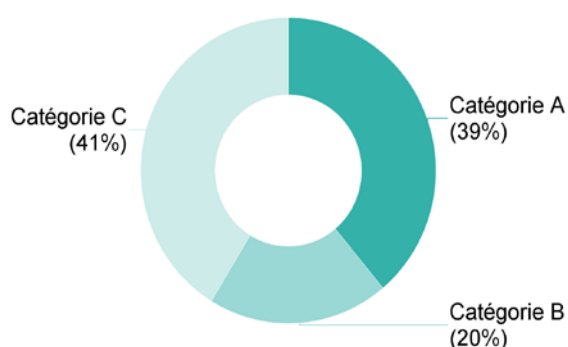
Répartition des enseignants titulaires par discipline du 2nd degré

	PRAG		PRCE		Total	
	Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f
Droit, économie et gestion	34	41%	13	54%	47	45%
Lettres et sciences humaines	81	58%	84	61%	165	59%
Sciences	80	30%	32	41%	112	33%
	195	44%	129	55%	324	48%

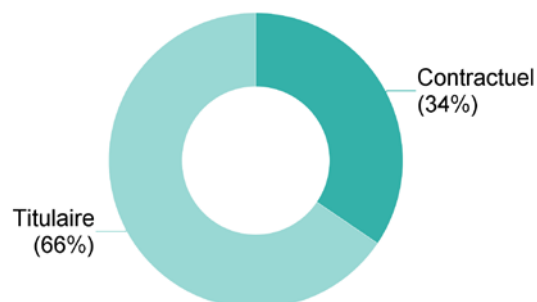
↓ [Détail de la répartition des enseignants titulaires par discipline du 2nd degré](#)

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

Répartition des personnels BIATSS par catégorie



Répartition des personnels BIATSS par statut

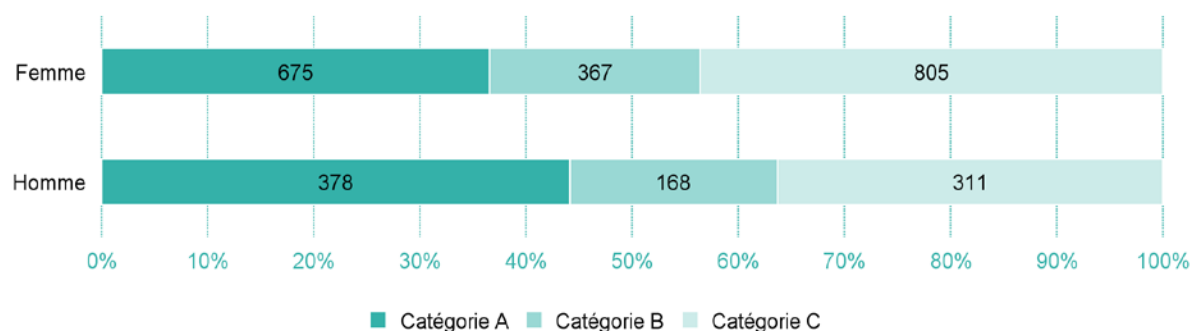
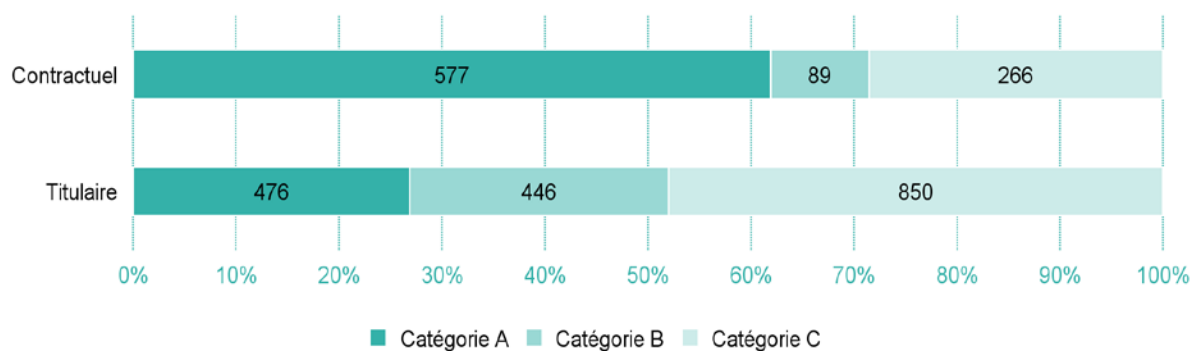


Effectif BIATSS fonctionnaire et contractuel réparti par type de population, par catégorie et par genre

Les personnels de catégorie A représentent 27% de l'effectif titulaire et 62% de l'effectif contractuel. La proportion de personnels de catégorie C titulaires (48%) est supérieure à celle des contractuels (28%). Les personnels contractuels de catégorie B sont sous-représentés (10%).

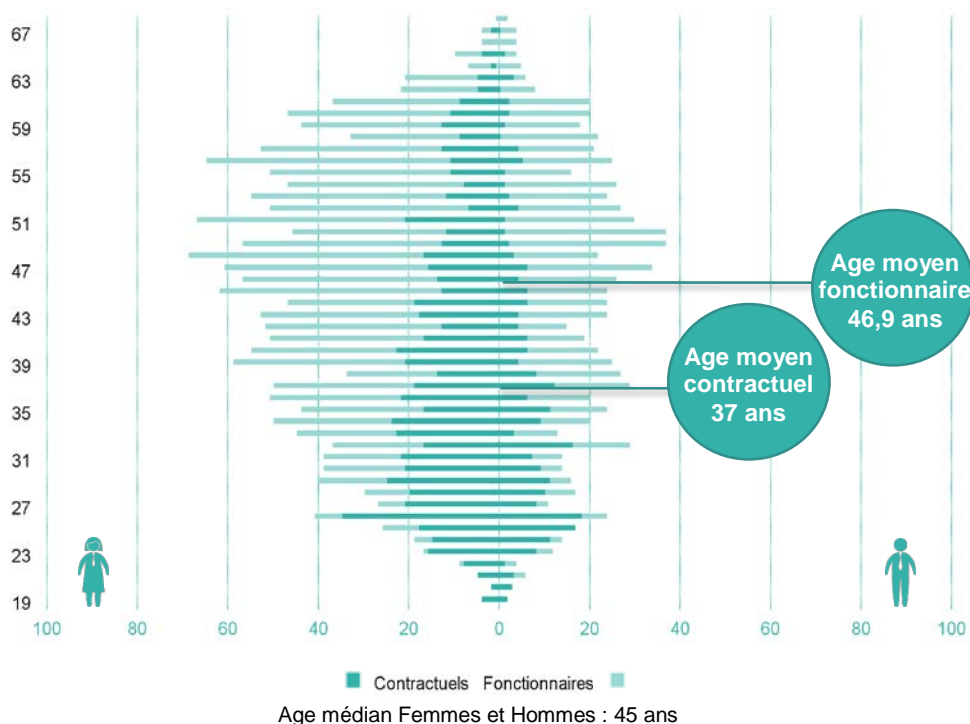
Le nombre de CDD a baissé (-56), notamment dû à la fin du dispositif d'emploi aidé CUI/CAE. Les CDI augmentent légèrement (+6).

	Cat. A	%f	Cat. B	%f	Cat. C	%f	Total	%pop	Rappel 2018	%pop	
Titulaires	AENESR	34	65%	57	93%	92	91%	183	87%	203	88%
	Bibliothèque - Musée	31	68%	32	91%	47	45%	110	65%	113	65%
	ITRF	399	58%	357	62%	711	72%	1 467	66%	1 435	65%
	Médicaux sociaux	12	100%					12	100%	13	100%
	476	61%	446	68%	850	72%	1 772	68%	1 764	68%	
Contractuels	CDD	382	65%	68	66%	220	72%	670	67%	723	70%
	CDI	194	72%	21	86%	35	74%	250	73%	244	75%
	CUI					8	38%	8	38%	11	64%
	PACTE					2	50%	2	50%	2	100%
	Apprentis	1	100%			1		2	50%	5	20%
		577	67%	89	71%	266	71%	932	69%	985	71%
	1 053	64%	535	69%	1 116	72%	2 704	68%	2 749	69%	



Pyramide des âges des BIATSS

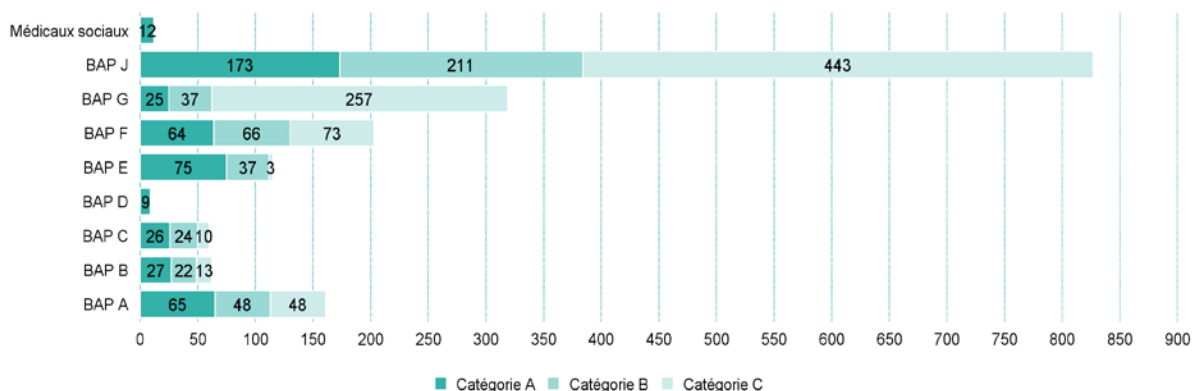
La pyramide des âges des BIATSS se caractérise par une sous-représentation des moins de 30 ans. Elle est également majoritairement féminine. L'âge moyen est de 44 ans.



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. La moins représentée est la BAP D (sciences humaines et sociales).

	Total	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
		Eff.	% A	Eff.	% B	Eff.	% C
BAP A Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	161	65	40%	48	30%	48	30%
BAP B Sciences chimiques et sciences des matériaux	62	27	44%	22	35%	13	21%
BAP C Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique	60	26	43%	24	40%	10	17%
BAP D Sciences humaines et sociales	9	9	100%				
BAP E Informatique, statistiques et calcul scientifique	115	75	65%	37	32%	3	3%
BAP F Culture, com., production et diffusion des savoirs	203	64	32%	66	33%	73	36%
BAP G Patrimoine im., logistique, restauration et prévention	319	25	8%	37	12%	257	81%
BAP J Gestion et pilotage	827	173	21%	211	26%	443	54%
Médicaux sociaux	12	12	100%				
Non renseigné	4			1	25%	3	75%
Total	1 772	476	27%	446	25%	850	48%





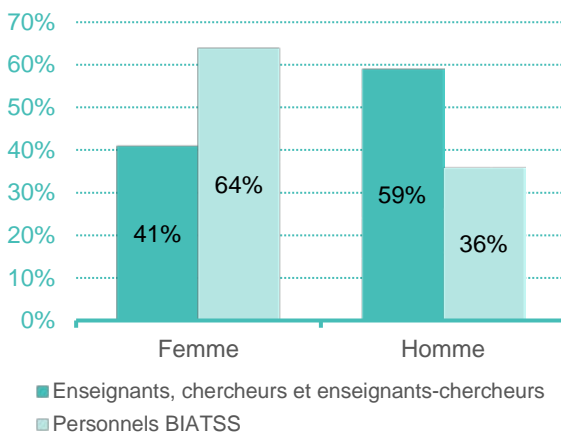
Égalité femme-homme

La répartition par genre parmi les personnels BIATSS et enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs est la même entre 2019 et 2018.

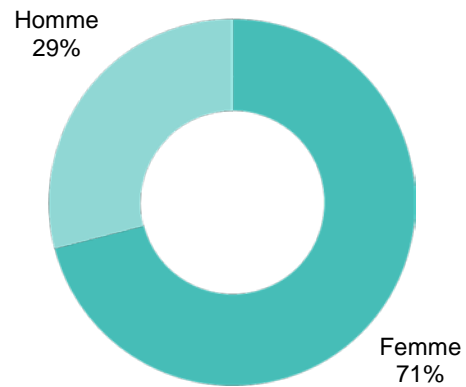
On note cependant une légère augmentation du nombre d'hommes parmi les contractuels.

	2019		Rappel 2018	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	41%	59%	41%	59%
<i>Dont contractuels</i>	46%	52%	47%	53%
Personnels BIATSS	69%	31%	69%	31%
<i>Dont contractuels</i>	69%	31%	71%	29%

Personnels de catégorie A



Personnels de catégorie B et C



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 2 entre 2018 et 2019 ;
- > 93% des doctorants sont recrutés sur le fondement du décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 ou du décret n° 2016-1173 du 29 août 2016 ;
- > près de 91% des doctorants ont moins de 29 ans ;
- > l'âge moyen d'un doctorant à l'université de Bordeaux est d'environ 26 ans ;
- > 44% des doctorants contractuels sont des femmes ;
- > près de 26% des doctorants sont de nationalité étrangère. Ce chiffre est stable par rapport à 2018.

Tranche d'âge	Etranger	Français	Total	%f	Rappel 2018
- de 25	25	138	163	45%	183
25-29	95	253	348	43%	335
30-34	24	18	42	45%	36
+ de 35 ans	3	5	8	38%	9
	147	414	561	44%	563

Doctorants contractuels par type de mission

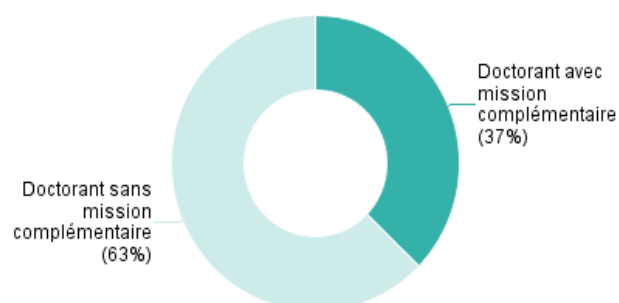
- > 37% des doctorants contractuels ont une mission d'enseignement (38% en 2018).

	Femme	Homme	Total	%f	Rappel 2018
Doctorant avec mission complémentaire	85	124	209	41%	215
Doctorant sans mission complémentaire	162	190	352	46%	348
	247	314	561	44%	563

Doctorants par genre



Doctorants par type de mission



4.2. Les vacataires d'enseignement (année universitaire 2018/2019)

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 2018/2019, l'université a recruté 4 046 vacataires d'enseignement :

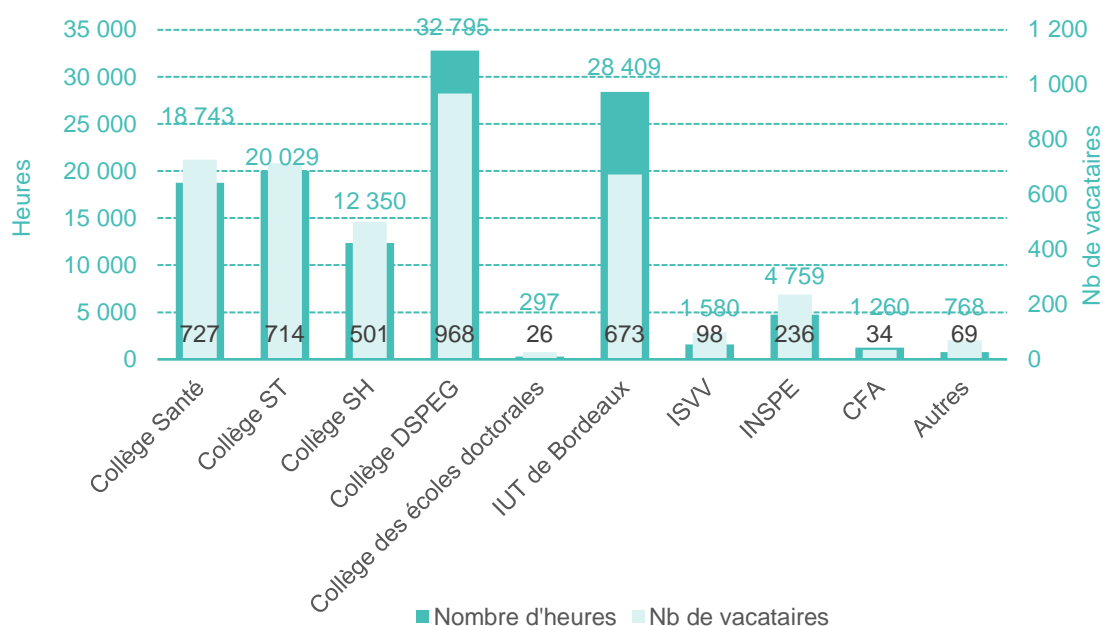
- > 3 783 chargés d'enseignement vacataires ;
- > 263 agents temporaires vacataires ;
- > parmi ces vacataires, 279 sont intervenus au titre d'une convention de partenariat avec un autre établissement ;

Nombre de vacataires ATV/CEV par structure

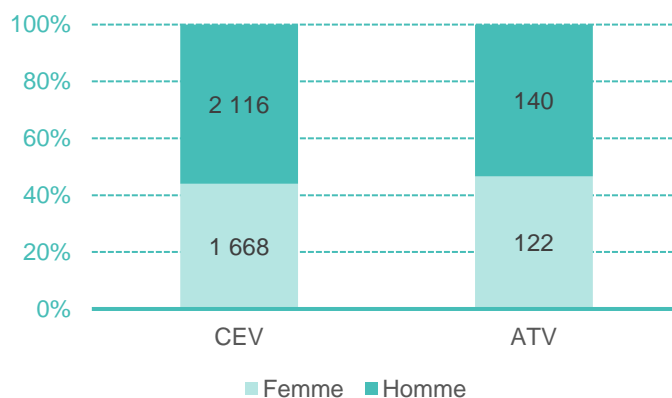
Composante d'affectation	Nb de vacataires	ATV	CEV	dont conventionnés	Nb d'heures	Nb d'heure moyen par vacataire
Collège Santé	727	29	698	103	18 743	26
Collège ST	714	37	677	95	20 029	28
Collège SH	501	37	464	13	12 350	25
Collège DSPEG	968	133	835	23	32 795	34
Collège des écoles doctorales	26		26	1	297	11
IUT de Bordeaux	673	14	659	14	28 409	42
ISW	98	1	97	15	1 580	16
INSPE	236	8	228	15	4 759	20
CFA	34	4	30	0	1 260	37
Autres	69	0	69	0	768	11
	4 046	263	3 783	279	120 989	30

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

Répartition des vacataires par structure



Répartition des vacataires par genre



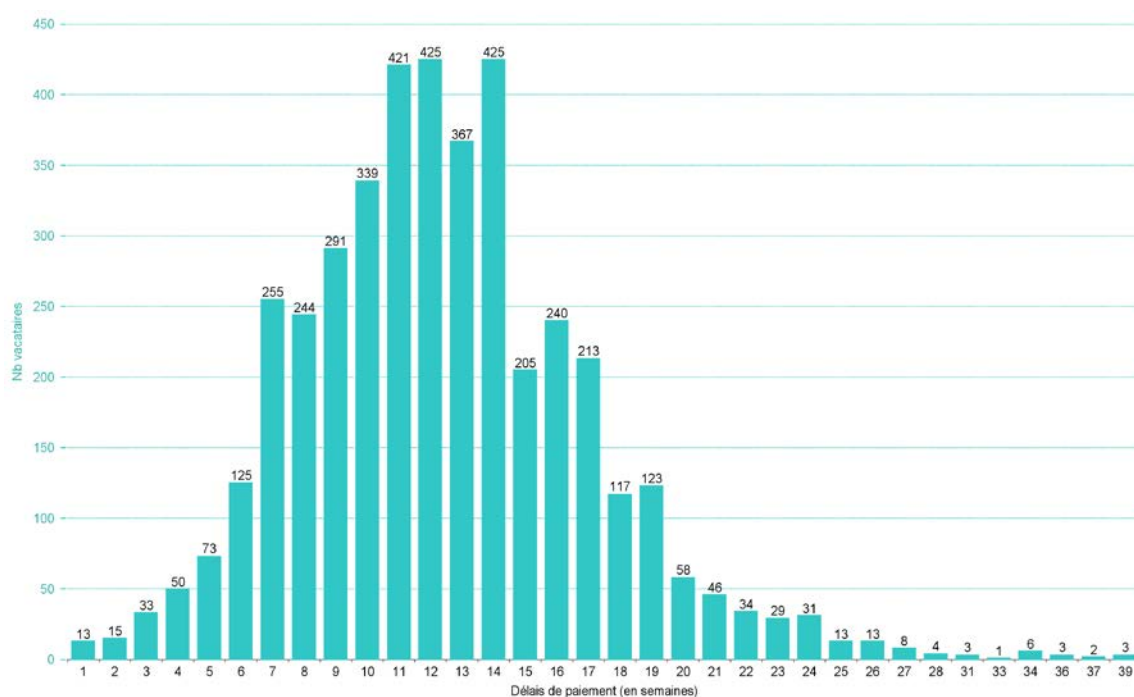
Délais de paiement des vacataires d'enseignement

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

		Nb de personnes concernées	Nb moyen d'heures de vacation réalisées dans l'année	Délai moyen de paiement (Nb de jours)
CEV	CEV fonction publique	1 735	27	58
	CEV secteur privé	1 840	31	61
		3 575		60
ATV	ATV dont retraités	76	32	61
	ATV dont étudiants	171	50	61
		247		61
		3 822	30	60

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

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



4.3. L'emploi étudiant

Nombre d'étudiants payés par mois dans le cadre d'un contrat étudiant en cours sur l'année 2019

930 étudiants ont bénéficié d'au moins un contrat étudiant au cours de l'année 2019 pour une masse salariale de 1 296 K€ (chargés).

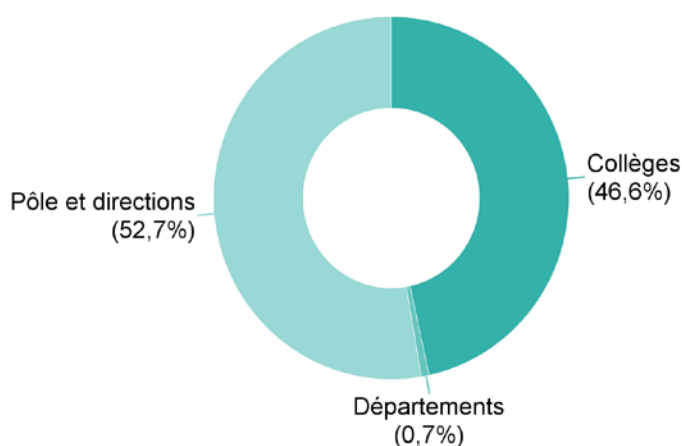
Le nombre d'étudiants ayant bénéficié d'un contrat en 2019 a augmenté de 168 par rapport à 2018.

	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Octobre	Nov.	Déc.	Effectif global des contrats étudiants sur l'année 2019	Rappel 2018
Femmes	215	138	207	103	139	186	141	95	50	70	116	128	615	491
Hommes	89	88	126	67	80	91	82	56	32	41	54	69	315	271
	304	226	333	170	219	277	223	151	82	111	170	197	930	762
Montant	139 K€	106 K€	143 K€	74 K€	102 K€	128 K€	128 K€	100 K€	69 K€	106 K€	109 K€	91 K€	1 296 K€	1 210 K€
Nb de contrats payés par mois	484	486	455	530	360	204	85	91	448	469	450	518	1 137	1 083

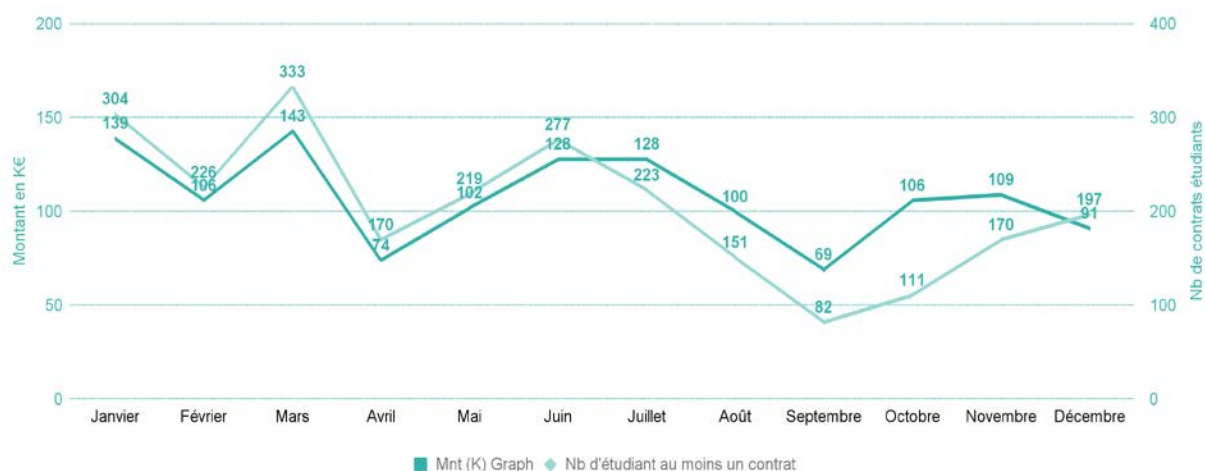
Répartition des emplois étudiants par type de structure

Les contractuels étudiants sont majoritairement employés dans les pôles et directions, en particulier au service PHASE pour l'accompagnement des étudiants en situation de handicap, les sportifs de haut niveau...

La présence des contrats étudiants est également forte dans les collèges dans le cadre des opérations de préparation de la rentrée universitaire et des phases d'inscription.



Évolution du nombre de contrats étudiants par mois au cours de l'année 2019



4.4. L'accueil des stagiaires

Répartition des stagiaires par structure d'accueil

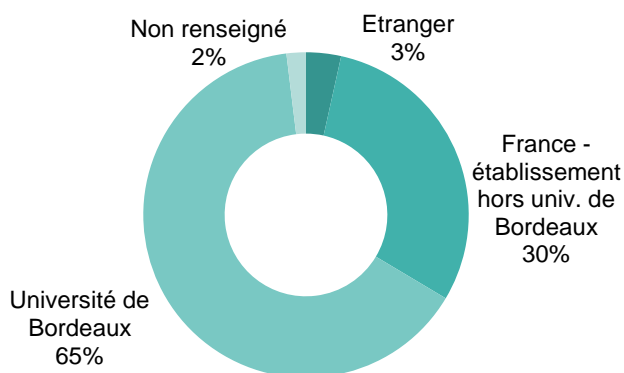
Plus de 1 200 stagiaires ont été accueillis à l'université de Bordeaux en 2019 ; la majeure partie de ces stages (90%) se déroulent dans les départements de recherche Sciences et technologies et Sciences de la vie et de la santé.

	Structure d'accueil	Nb de stagiaires
Collèges et instituts de formation	Collège DSPEG	1
	Collège santé	5
	Collège SH	NR
	Collège ST	NR
	INSPE	11
		17
Laboratoires de recherche	Unités de recherche	948
		948
Pôles et directions administratives	Direction de la documentation	NR
	Direction des services comptables	5
	Direction des systèmes d'information	NR
	Pôle communication et vie institutionnelle	2
	Pôle finances et achats	1
	Pôle FIPVU	18
	Pôle PAS	NR
	Pôle PILPSE	44
	Pôle RHDS	2
	Pôle RIPI	NC
		72
		1 037

Origine des stagiaires accueillis

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

Provenance des stagiaires	Nb de stagiaires
Etranger	36
France - établissement hors univ. de Bordeaux	312
Université de Bordeaux	669
Non renseigné	20
	1 037

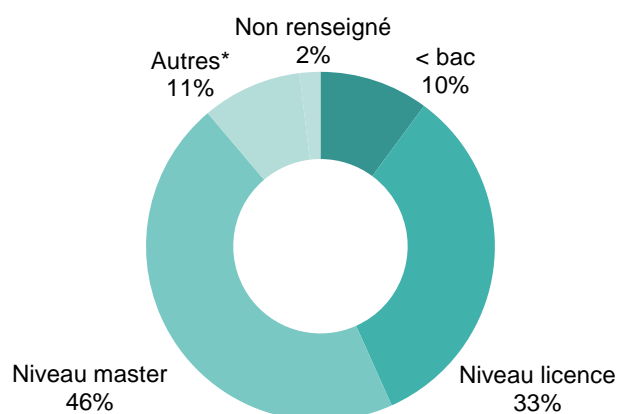


Niveau de formation des stagiaires accueillis

79% des stagiaires sont inscrits à un diplôme de niveau licence ou master.

Niveau	Nb de stagiaires
< bac	105
Niveau licence	344
Niveau master	472
Autres*	96
Non renseigné	20
Total	1 037

* Ingénieurs, professionnels de la santé...

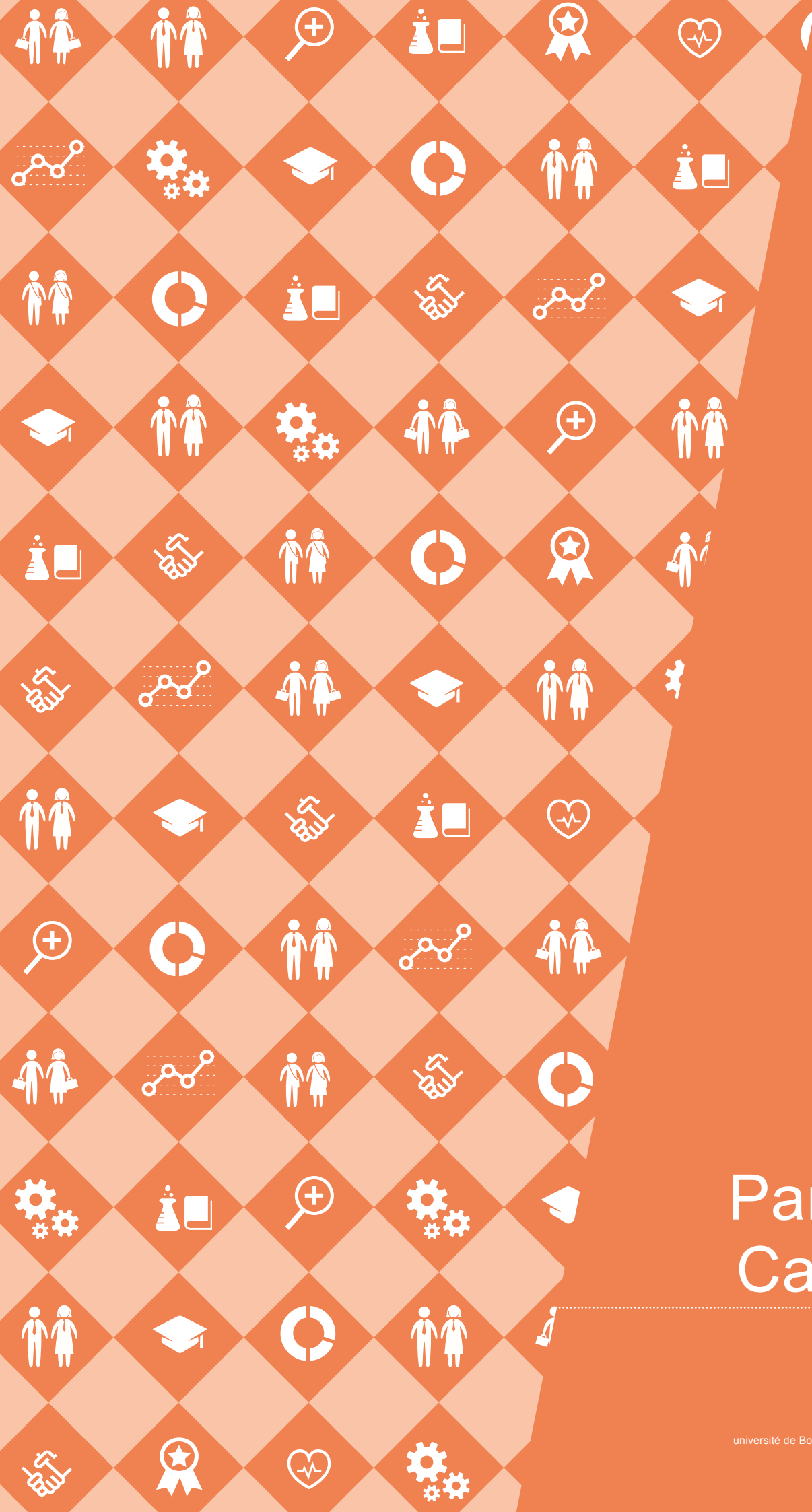


Durée des stages et gratification

62% des stages sont d'une durée inférieure ou égale à 2 mois, n'imposant pas de gratification obligatoire.

36% de la totalité des stagiaires accueillis ont perçu une gratification durant leur stage.

Durée du stage	Nombre de stagiaires
< ou égal à 2 mois	644
> à 2 mois	383
Non renseigné	10
Total	1 037



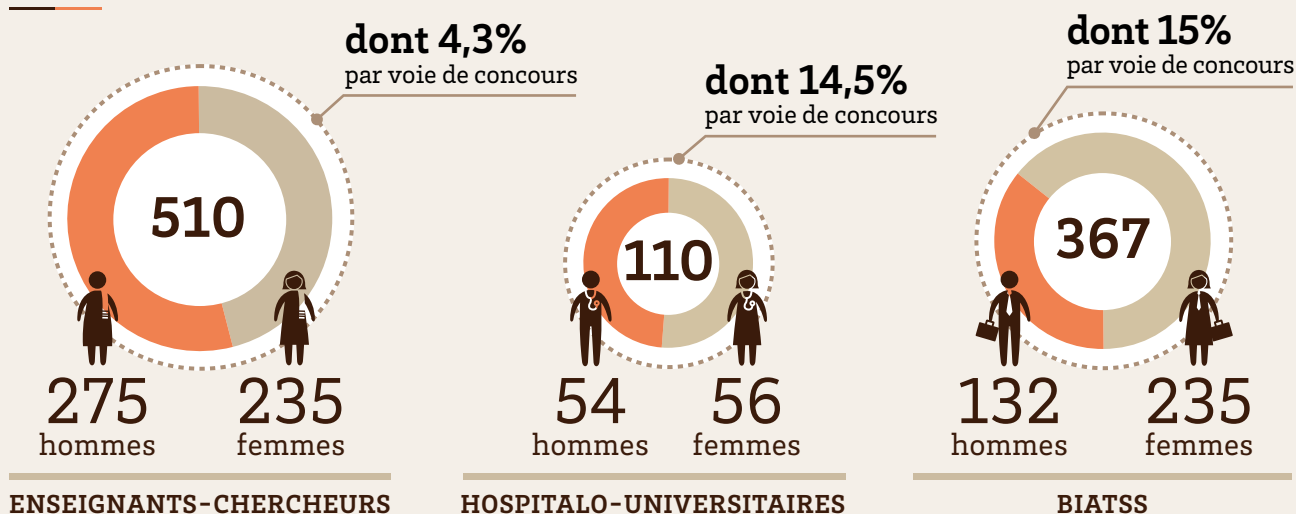
Partie 2. Carrière



Focus sur les recrutements, les promotions et les conditions salariales

L'université attire de nouveaux talents...

987 recrutements de nouveaux talents



... à l'international



16% des nouveaux talents sont de nationalité étrangère



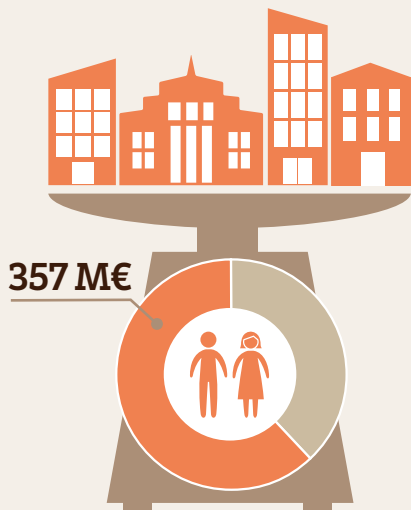
dont 131 enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires

171 chercheurs et enseignants invités recrutés dans 40 pays



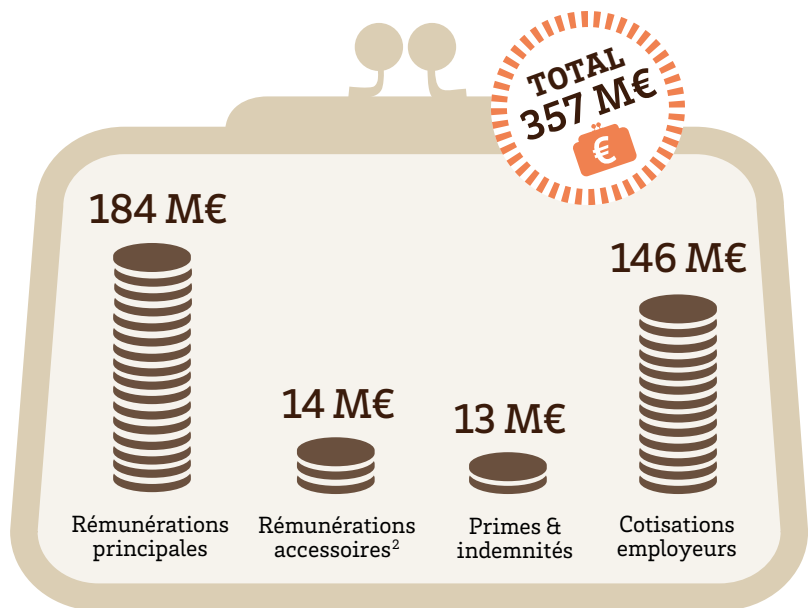
La masse salariale

62% du budget¹
de l'établissement



¹ Budget exécuté

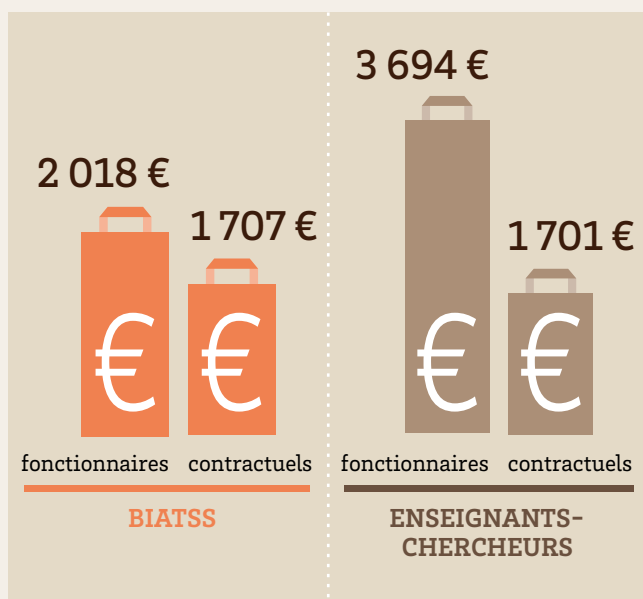
Répartition de la masse salariale



² Dont heures de cours complémentaires

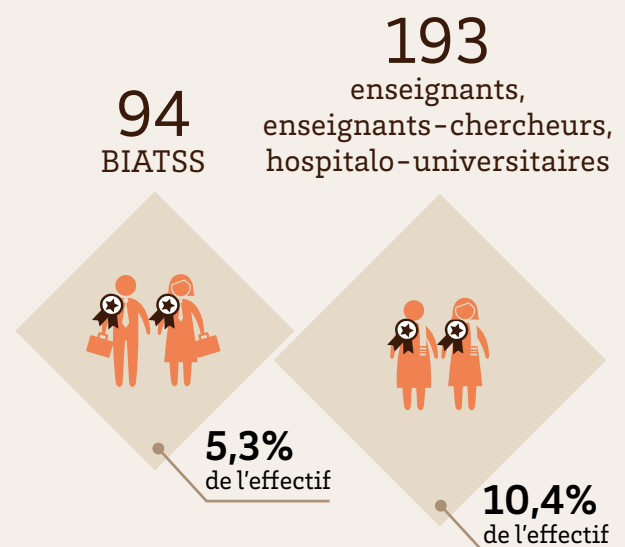
Les salaires et promotions

Combien gagnent
les personnels en moyenne³ ?



³ En équivalent temps plein travaillé et en net

Promotion
des fonctionnaires⁴



⁴ Promotion des fonctionnaires par avancement ou concours interne

Partie 2 : Carrière

1. Recrutements	45
1.1. Concours et recrutements titulaires	45
1.2. Publications sur la place de l'emploi public (PEP) et mobilités (BIATSS).....	53
1.3. Recrutements des agents contractuels.....	54
2. Promotions	58
2.1. Bilan des promotions de grade des enseignants, enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires	58
2.2. Les promotions des personnels BIATSS	63
3. Rémunération	71
3.1. Rémunération nette mensuelle moyenne	71
3.2. Primes et indemnités versées en 2019.....	74
3.3. Masse salariale	76
3.4. Heures de cours complémentaires	77
4. Évolution professionnelle et accompagnement.....	78
5. Flux de personnels.....	83
5.1. Taux de rotation	83
5.2. Départs	84

Partie 2 : Carrière

1. Recrutements

1.1. Concours et recrutements titulaires

▣ Concours enseignants-chercheurs

18 postes d'enseignants-chercheurs au total ont été publiés à l'université en 2019 :

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

Parmi ceux-ci, 1 concours PR a été infructueux, le classement proposé par le comité de sélection et validé par le conseil académique sur ce poste de PR ayant été rejeté par le conseil d'administration pour des motifs liés à l'administration de l'établissement.

◆ 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		
			F	H	Total
PR	9	1	22	40	62
MCF	9	0	127	215	342
	18	1	149	255	404

↓ [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 pourvu	Nb de candidats classés			Nb de postes pourvus par mutation			Nb de postes pourvus par concours			Nb de candidats locaux recrutés		
			F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	H	F	Total
PR	9	1	9	10	19	0	1	1	5	2	7	2	5	7
MCF	9	0	8	21	29	2	0	2	3	4	7	0	1	1
	18	1	17	31	48	2	1	3	8	6	14	2	6	8

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

↓ [Bilan des publications et candidatures recevables 2014-2019](#)

◆ Modalités de recrutement

La majorité des postes a été pourvue par la voie du concours : 82% de l'ensemble des postes contre 18% pourvus par mutation et aucun par détachement.

En 2019, un poste a été pourvu par la voie de la mutation dite « prioritaire » (sont considérées comme « prioritaires » les candidatures à la mutation déposées par des personnes qui remplissent les conditions prévues aux articles 60 et 62 de la loi du 11 janvier 1984, en particulier rapprochement de conjoints et handicap).

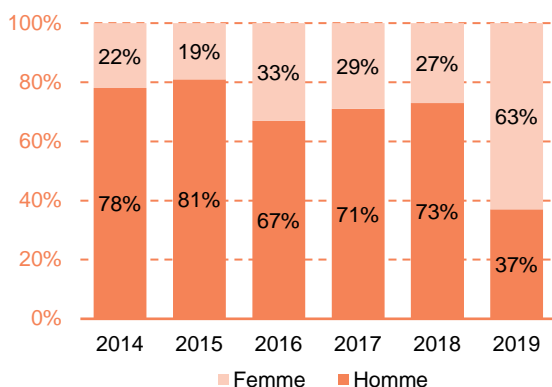


Égalité femmes-hommes

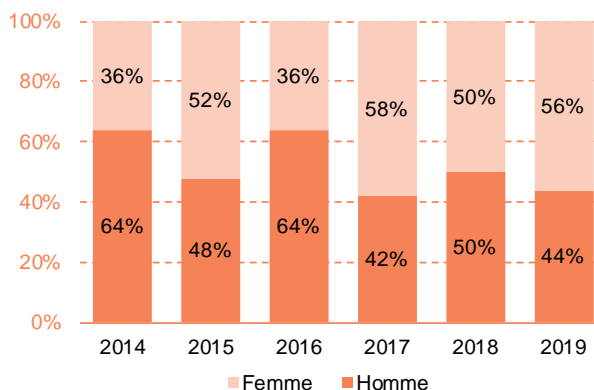
Les postes de professeurs des universités ont majoritairement été pourvus par des femmes (63% des recrutés) ce qui représente une inversion par rapport aux années précédentes.

Les postes de maîtres de conférences ont également été pourvus majoritairement par des femmes (56% des recrutés).

Postes PR



Postes MCF

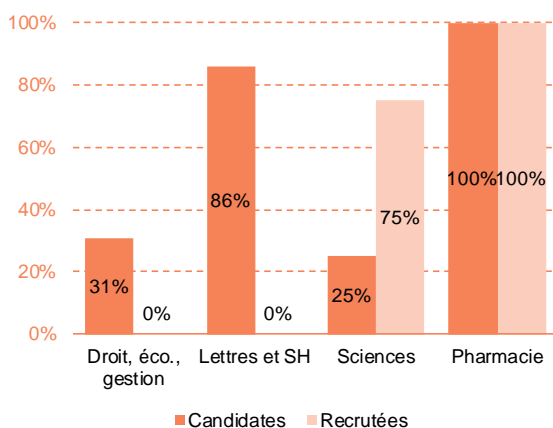


Le nombre de femmes et d'hommes recrutés est assez fluctuant au fil des années, notamment en fonction des disciplines.

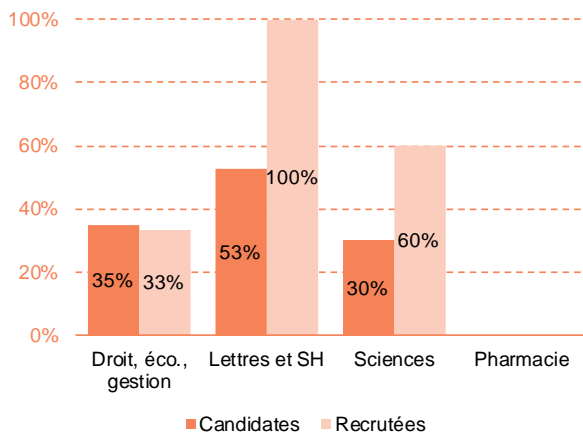
La proportion de femmes recrutées sur les postes de professeurs des universités restait relativement stable sur les 5 dernières années mais la tendance s'est inversée en 2019 avec une très nette majorité de femmes recrutées sur les concours PR.

Le détail 2019 des femmes candidates et recrutées fait apparaître des disparités en fonction du corps et des secteurs disciplinaires.

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



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



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

Corps	Groupe disciplinaire	Nb de postes pourvus	Nb de candidats locaux recrutés	Nb de candidats extérieurs recrutés
Professeurs	Droit, Eco., gestion	2	1	1
	Sciences	4	4	0
	Lettres et SH	0	0	0
	Pharmacie	2	2	0
		8	7	1
Maîtres de conférences	Droit, Eco., gestion	3	0	3
	Sciences	5	0	5
	Lettres et SH	1	1	0
	Pharmacie	0	0	0
		9	1	8
		17	8	9

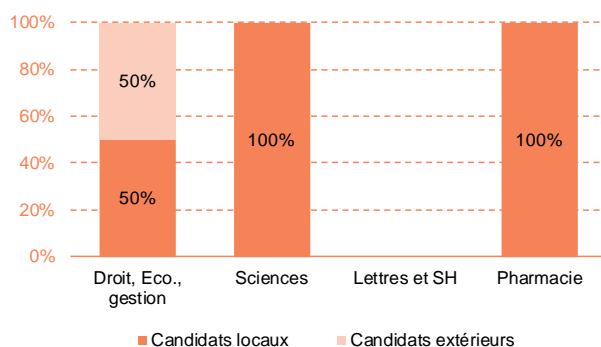
Le pourcentage global de recrutements endogènes s'élève à 47 % pour l'ensemble des recrutements PR et MCF effectués en 2019.

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

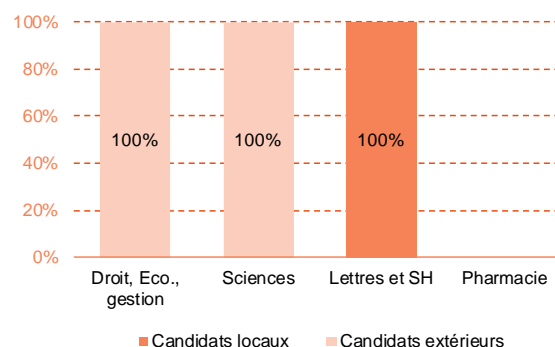
Sur un poste de professeur des universités, est considéré comme un candidat local, le candidat qui est maître de conférences dans l'établissement de recrutement.

L'endogamie (recrutement de candidats locaux) est plus élevée sur les postes PR avec un taux global de 87,5 % (soit 12,5 % de recrutements exogènes) contre 11 % pour les recrutements MCF (soit 89 % de recrutements exogènes).

Postes de professeurs des universités



Postes de maîtres de conférences



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

Au sein des comités de sélection constitués en 2019, comme les 2 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 F/H	
			F	H		F	H
PR	9	9	37	47	84	44%	56%
MCF	9	9	44	48	92	48%	52%
	18	18	81	95	176	46%	54%

Composition des jurys par origine des membres internes/externes

◆ Présidence des comités de sélection

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

Part de présidentes de jurys de concours

Corps	Nb de postes publiés	Nb de comités constitués	% présidence F
PR	9	9	44%
MCF	9	9	44%
	18	18	44%

↓ [Présidence des comités de sélection](#)

▸ Concours des personnels enseignants hospitalo-universitaires

◆ Professeur des universités-praticien hospitalier (PUPH)

6 postes de PUPH ont été ouverts en sciences médicales

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

8 postes de MCUPH ont été ouverts en sciences médicales et 2 en sciences odontologiques
50% des lauréats sont des femmes.

Répartition des résultats par genre

UFR	MCUPH		PUPH		Total	
	Total	F	Total	F	Total	F
Sciences médicales	8	3	6	3	14	6
Sciences odontologiques	2	2	0	0	2	2
Sciences pharmaceutiques	0	0	0	0	0	0
	10	5	6	3	16	8

▸ Recrutements enseignants du second degré 2019

12 emplois d'enseignants du 2nd degré ont été publiés par l'université de Bordeaux pour une affectation au 1^{er} septembre 2019 :

- > 11 lors de la 1^{ère} campagne (publication en octobre 2018) ;
- > 1 lors de la 2^e campagne (publication en mars 2019).

Tous les postes proposés ont été pourvus : 9 par des femmes et 3 par des hommes.

Répartition des résultats par genre

Campagne	Nb de postes publiés	Nb de postes pourvus		
		F	H	Total
1ère campagne	11	8	3	11
2ème campagne	1	1	0	1
	12	9	3	12

↓ [Détail de la répartition de résultats par genre \(enseignants du 2nd degré\)](#)

► Concours et recrutements sans concours ITRF 2019

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

En 2019, l'université a ouvert 87 emplois au titre des concours et recrutements sans concours ITRF :

- > 22 en catégorie A : 11 concours externes et 11 concours internes ;
- > 25 en catégorie B : 12 concours externes, 12 concours internes, 1 BOE ;
- > 40 en catégorie C : 8 concours externes, 16 concours internes, 9 recrutements sans concours externes, 4 BOE, 3 PACTE.

11 postes sur 87 n'ont pas été pourvus à l'issue des concours et recrutements sans concours dont 4 en catégorie A (2 en concours externes et 2 en concours internes), 1 en catégorie B (concours interne) et 6 en catégorie C (4 en concours externes et 2 au titre du PACTE).

Par ailleurs, des refus d'affectation des lauréats classés en listes principales sur certains postes publiés ont permis de faire appel aux listes complémentaires quand elles existaient et ont abouti à la nomination de 3 agents.

[↓ Bilan des postes non pourvus](#)

[↓ Bilan 2019 : recours aux listes complémentaires](#)

Bilan 2019 : 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	F	H	
A	IGR	Externe	1	9	8	4	1	0	1	0
		Interne	1	21	4	2	1	0	1	0
	IGE	Externe	3	58	30	13	3	3	0	1
		Interne	2	22	15	6	1	1	0	0
	ASI	Externe	7	111	31	23	7	5	2	4
		Interne	8	166	72	19	7	5	2	4
			22	387	160	67	20	14	6	9
B	TECH	BOE	1	25	6	4	1	1	0	1
		Externe	12	232	60	NC	12	10	2	20
	Interne	12	153	61	NC	11	9	2	4	
				25	410	127	-	24	20	4
C		BOE	4	58	22	17	4	4	0	2
		Externe	8	73	28	NC	6	5	1	5
	ATRF	Interne	16	74	57	NC	16	13	3	15
		RSC	9	110	37	35	9	7	2	12
	PACTE	3	19	8	8	1	0	1	1	
				40	334	152	-	36	29	7
			87	1131	439	-	80	63	17	69

* 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](#)

◆ Répartition des lauréats par origine professionnelle

Répartition des candidatures et lauréats sur les concours par origine professionnelle

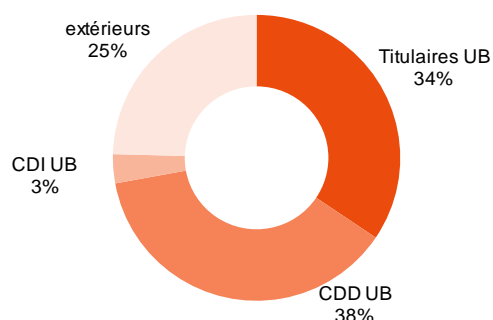
Corps du concours	Nature du concours	Nb de postes ouverts	Origine des lauréats				Postes pourvus
			Titulaires UB	CDD UB	CDI UB	Extérieurs	
IGR	Concours externe	1	1				1
	Concours interne	1	1				1
		2	2	0	0	0	2
IGE	Concours externe	3		1		1	2
	Concours interne	2	1				1
		5	1	1	0	1	3
ASI	Concours externe	7		2	1	3	6
	Concours interne	8	4	2	1		7
		15	4	4	2	3	13
TECH	Concours externe	12	5	6		1	12
	Concours interne	12	8	1		2	11
		24	13	7	0	3	23
ATRF	Concours externe	8		3		1	4
	Concours interne	16	1	8		7	16
		24	1	11	0	8	20
		70	21	23	2	15	61

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

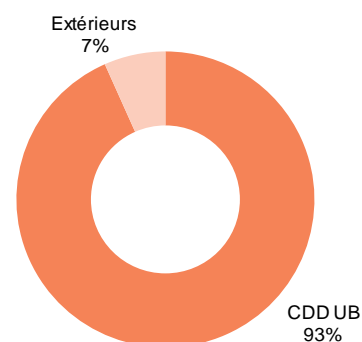
Type de recrutement	Nb de postes ouverts	Origine des lauréats			Liste complémentaire	
		CDD UB	Extérieurs	Postes pourvus	CDD UB	Extérieurs
Recrutements sans concours externes	9	9	0	9	12	0
Recrutements BOE	5	5	0	5	0	3
PACTE	3	0	1	1	0	1
	17	14	1	15	12	4

📄 [Détail de la répartition des candidatures et lauréats sur les recrutements sans concours 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

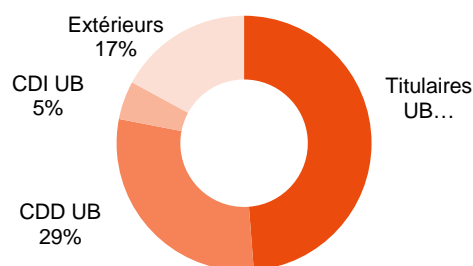


Répartition des candidatures et lauréats sur les concours de catégories A et B par origine professionnelle

Les concours de droit commun ont permis la promotion d'agents titulaires de l'université, ceux-ci représentent 49% des lauréats des concours internes et externes de catégories A et B.

Corps du concours	Nature du concours	Nb de postes ouverts	Origine des lauréats				Postes pourvus
			Titulaires UB	CDD UB	CDI UB	Extérieurs	
IGR	Concours externe	1	1	0	0	0	1
	Concours interne	1	1	0	0	0	1
		2	2	0	0	0	2
IGE	Concours externe	3	0	1	0	1	2
	Concours interne	2	1	0	0	0	1
		5	1	1	0	1	3
ASI	Concours externe	7	0	2	1	3	6
	Concours interne	8	4	2	1	0	7
		15	4	4	2	3	13
TECH	Concours externe	12	5	6	0	1	12
	Concours interne	12	8	1	0	2	11
		24	13	7	0	3	23
		46	20	12	2	7	41

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



Composition des jurys par genre

Cat.	Corps	Nature	Jurés titulaires		Jurés suppléants		% F
			F	H	F	H	
A	IGR	Externe	3	2	0	1	50%
		Interne	3	2	0	1	50%
	IGE	Externe	7	8	2	1	50%
		Interne	4	6	2	0	50%
	ASI	Externe	9	12	3	0	50%
Interne		17	18	4	3	50%	
		43	48	11	6	50%	
B	TECH	BOE	3	2	0	1	50%
		Externe*	19	21	5	2	51%
		Interne*	14	13	2	2	52%
		36	36	7	5	51%	
C	ATRF	BOE	4	5	1	1	45%
		Externe	10	6	0	3	53%
		Interne*	7	8	2	1	50%
		RSC	7	6	0	2	47%
		PACTE	4	2	0	2	50%
		32	27	3	9	49%	
		111	111	21	20	50%	

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

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

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

En 2019, tous les postes publiés au titre du BOE ont été pourvus.

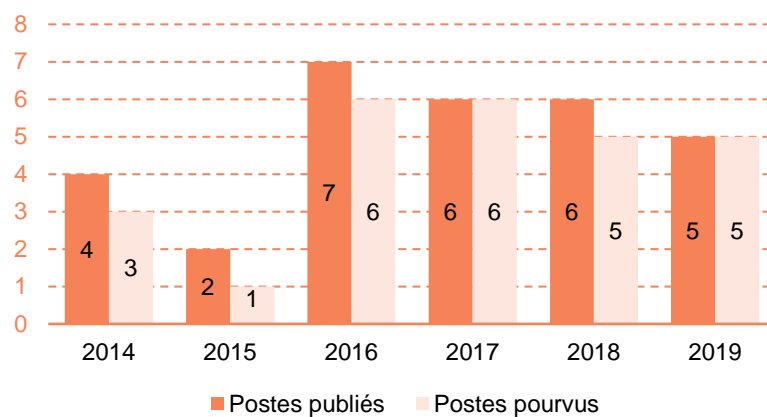


Bilan recrutements BOE

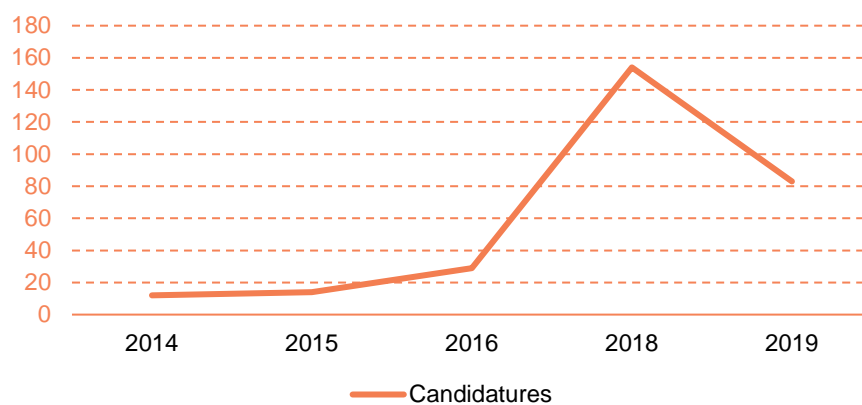
Corps	Nb de postes pourvus par contractualisation directe					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
IGE	-	-	-	-	-	-
TECH	-	1	-	-	-	-
ADT	2	1	3	-	4	4
	2	2	3	0	4	4

Corps	Postes publiés						Candidats						Postes pourvus					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2014	2015	2016	2017	2018	2019
IGE	1	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
TECH	2	1	2	1	1	1	5	14	6	30	31	25	1	1	1	1	-	1
ADT	1	1	5	5	5	4	3	-	23	62	123	58	1	-	5	5	5	4
	4	2	7	6	6	5	12	14	29	92	154	83	3	1	6	6	5	5

Évolution du nombre de postes publiés pourvus



Évolution du nombre des candidatures



1.2. Publications sur la place de l'emploi public (PEP) et mobilités (BIATSS)

- > 109 postes ont été publiés sur la place de l'emploi public (ex BIEP) en 2019 :
 - 26 ouverts exclusivement aux titulaires ;
 - 13 ouverts aux titulaires et/ou aux contractuels ;
 - 70 ouverts aux contractuels (contrats d'un an au minimum)

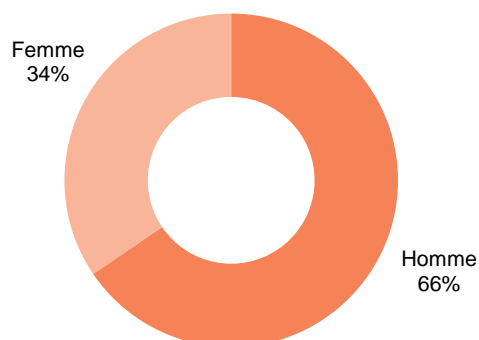
Ces publications ont abouti au recrutement de 29 titulaires :

- 11 par la voie du détachement
- 18 par la voie de la mutation

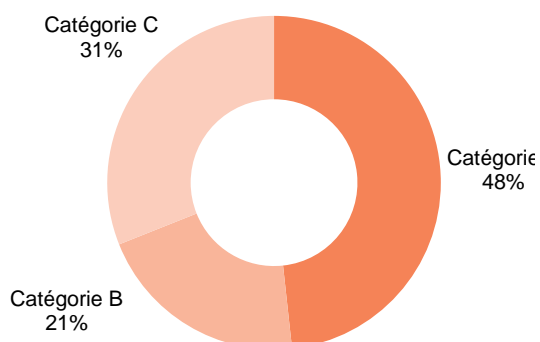
Répartition des recrutements d'agents titulaires BIATSS par voie de détachement ou mutation

Détachements							Mutations							Total général
Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total Détachements	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total mutations	
F	Total	F	Total	F	Total		F	Total	F	Total	F	Total		
0	3	1	3	2	5	11	9	11	3	3	4	4	18	29

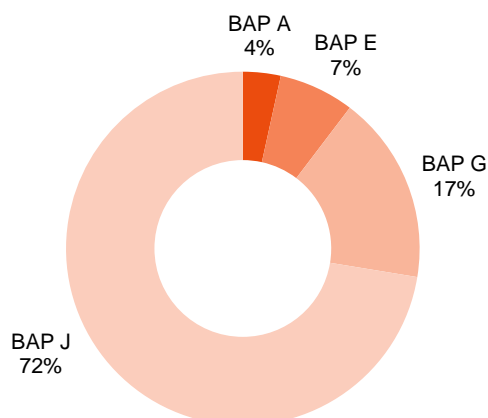
Répartition par genre



Répartition par catégorie



Répartition par BAP



[↓](#) *Détail des recrutements d'agents titulaires BIATSS par voie de détachement ou mutation par structure*

1.3. Recrutements des agents contractuels

▣ Recrutements des contractuels enseignants

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

204 postes d'enseignants contractuels ont été pourvus en 2019, 48% par des femmes et 52% par des hommes.

Répartition des candidats et lauréats par genre

	Nb de postes publiés	Nb de candidats			Nb de candidats retenus		
		F	H	Total	F	H	Total
ATER	132	707	755	1 462	63	66	129
LRU (CDD Enseignant)	6	11	28	39	1	5	6
LRU (CDI Enseignant)	4	11	6	17	3	1	4
LRU (CDI Chercheur)	2	1	1	2	1	1	2
LRU (CDD Doctorant)	53	12	35	47	9	21	30
CDD 2d degré	7	21	17	38	4	3	7
PR associé mi-temps (PAST PR)	2	1	1	2	1	1	2
MCF associé mi-temps (PAST MCF)	17	9	9	18	9	8	17
Lecteurs	7	50	32	82	7	0	7
	230	823	884	1 707	98	106	204

▾ Répartition des postes pourvus par des enseignants contractuels par structure

Composition des comités de sélection par genre

Type contrat	Nb de comités constitués	Total membres		Total membres jurys	Proportion globale F/H		% présidence F
		F	H		F	H	
LRU enseignants	10	24	24	48	50%	50%	
<i>dont CDD</i>	7	15	15	30	50%	50%	29%
<i>dont CDI</i>	3	9	9	18	50%	50%	33%
LRU doctorants	6	12	12	24	50%	50%	67%
LRU chercheurs (CDI)	2	6	6	12	50%	50%	50%
	18	42	42	84	50%	50%	44%

▾ Composition comité de sélection par origine des membres

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

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

Au cours de l'année 2019, 105 postes de CCA/AHU vacants ont été pourvus par 52 hommes et 53 femmes.

Sur ce total, 96 postes de CCA/AHU ont été pourvus en Sciences médicales, 2 en Sciences pharmaceutiques et 7 en Sciences odontologiques.

Répartition des candidats par genre

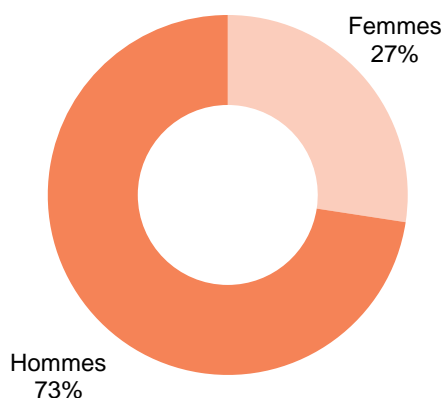
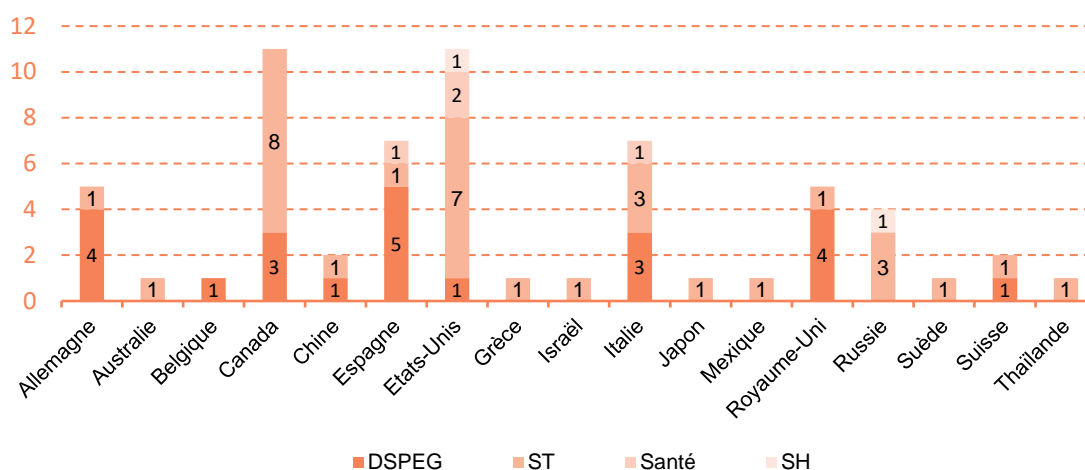
	Nombre de postes	Nombre de candidats		
		Femmes	Hommes	Total
Sciences médicales	96	48	48	96
Sciences pharmaceutiques	2	1	1	2
Sciences odontologiques	7	4	3	7
	105	53	52	105

◆ Recrutements d'enseignants invités en 2019

En 2019/2020, un avis favorable a été donné à l'accueil de 62 personnes venant d'institutions de 17 pays différents, pour un total de 96 mois, soit une durée moyenne d'invitation de un mois et demi.

Parmi ces 62 personnes, 19 ont été invitées sur la base d'un financement par le LabEx AMADEus et 23 sont accueillies dans le cadre du programme IdEx Visiting Scholars.

Répartition des enseignants invités accueillis en 2019 par secteurs disciplinaires et pays des institutions d'origine et par genre

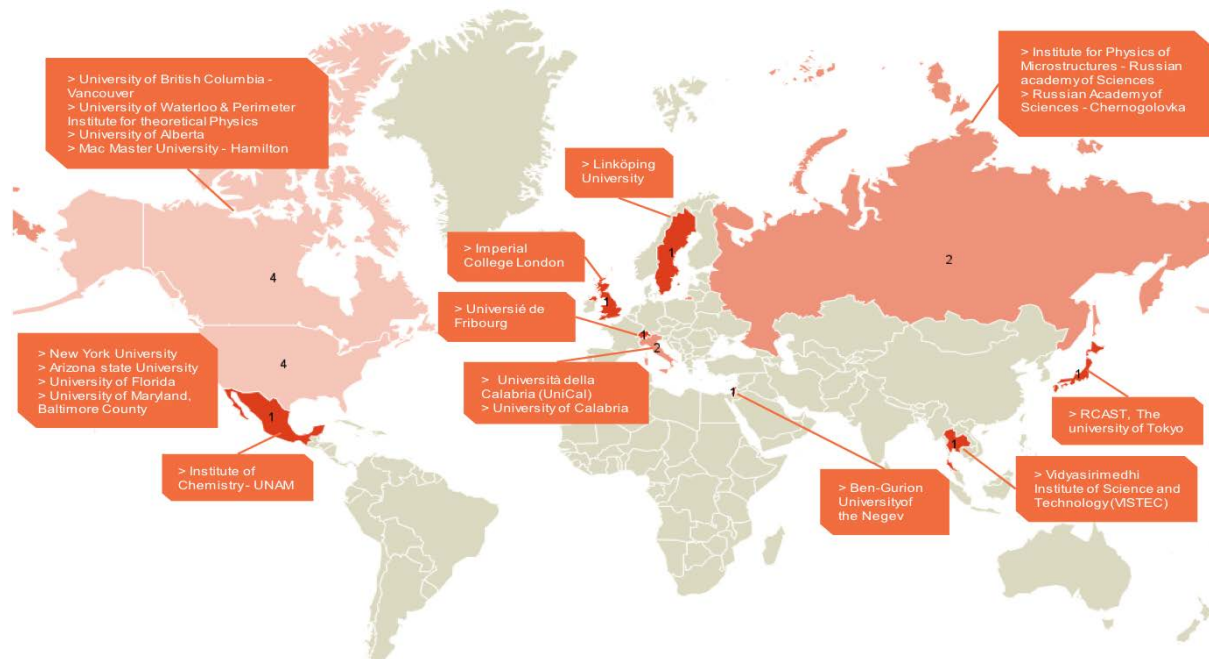


Focus invités LabEx AMADEus / IdEx Visiting Scholars

Parmi les 62 enseignants-chercheurs invités en 2019/2020, 42 personnalités ont été accueillies à l'université de Bordeaux grâce à des financements :

> LabEx AMADEus

Origine des enseignants invités dans le cadre du Labex Amadeus



> IdEx (Programme « Visiting Scholars »)



▸ Recrutements des contractuels BIATSS

Les recrutements accompagnés par le pôle RHDS ont abouti à l'embauche de 200 contractuels en 2019 :

- > 187 en contrats à durée déterminée ;
- > 1 en contrat à durée déterminée type « LRU » ;
- > 5 en contrats à durée indéterminée (dont 3 en mobilité interne à l'université) ;
- > 1 en contrat à durée indéterminée type « LRU » ;
- > 6 en contrats parcours emploi compétences (PEC).

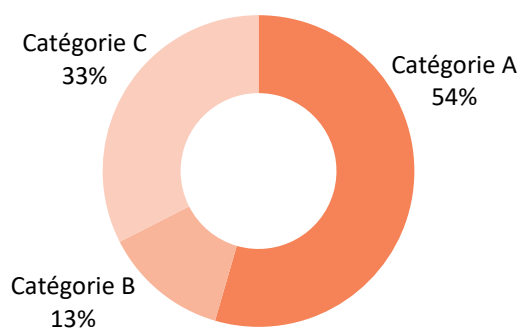
19 recrutements se sont avérés infructueux en 2019.

CDD						CDD LRU	CDI	CDI LRU	PEC	Total général					
Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total CDD	Cat. A		Cat. C						
F	Total	F	Total	F	Total	F	Total	F	Total						
60	102	19	26	46	59	187	1	1	4	5	1	1	1	6	200

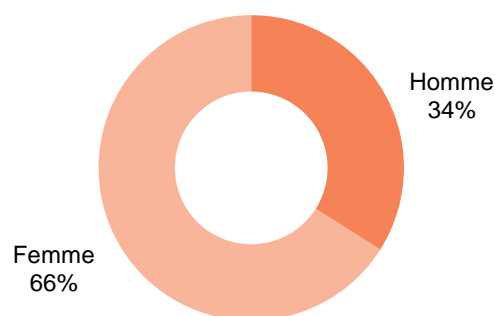
[↓ Détail des recrutements contractuels BIATSS](#)

Répartition des recrutements

Par catégorie



Par genre



2. Promotions

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

186 enseignants et enseignants-chercheurs ont bénéficié d'une promotion en 2019

- > 111 promotions d'enseignants-chercheurs (108 en 2018).
- > 45 promotions pour les enseignants du 2nd degré
- > 30 personnels hospitalo-universitaires ont bénéficié d'une promotion en 2019 (contre 37 en 2018).

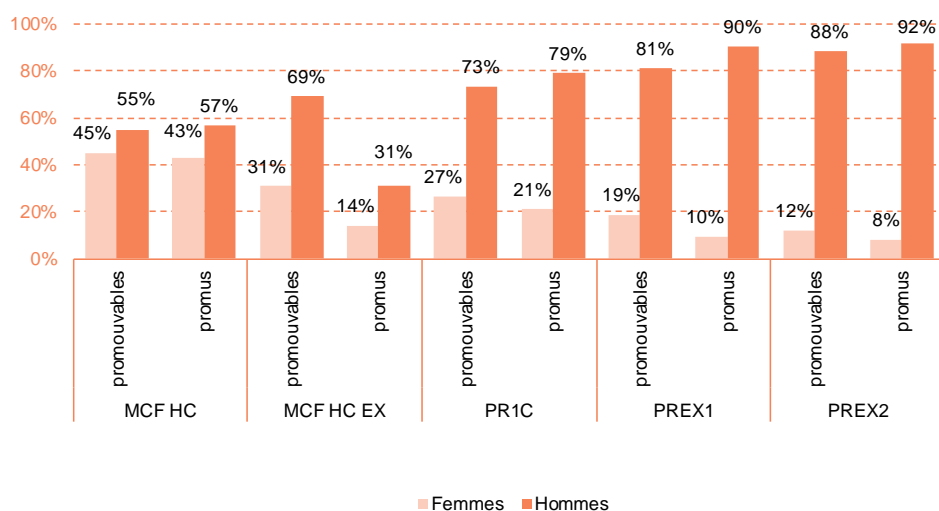
▣ Avancement de grade des enseignants-chercheurs

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 2019 par genre

		Femme	Homme	Total
MCF HC	promouvables	100	121	221
	promus	22	19	41
MCF HC EX	promouvables	13	29	42
	promus	6	11	17
PR1C	promouvables	32	88	120
	promus	5	15	20
PREX1	promouvables	25	107	132
	promus	2	19	21
PREX2	promouvables	10	74	84
	promus	1	11	12



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

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

[↓ Représentation par structure](#)



Évolution des promotions des enseignants-chercheurs sur 4 années

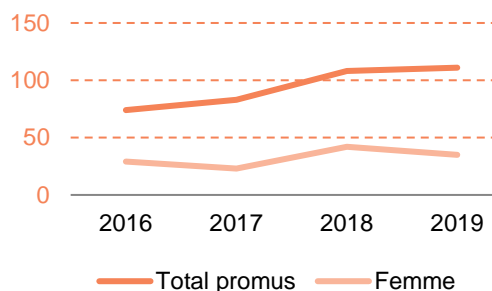
		2016		2017		2018		2019	
		Total	dont femme	Total	dont femme	Total	dont femme	Total	dont femme
MCF HC	Promouvables	172	84	178	83	193	89	221	100
	Candidats	54	33	61	28	59	29	90	46
	Promus CNU	21	13	24	11	15	8	25	12
	Promus locaux	13	7	14	7	14	7	16	11
MCF HC EX (*)	Promouvables					69	27	42	13
	Candidats					39	17	20	7
	Promus CNU					21	9	12	4
	Promus locaux					14	8	5	2
PR1C	Promouvables	123	27	118	23	118	30	120	32
	Candidats	50	9	45	7	55	15	53	15
	Promus CNU	7	3	6	1	10	2	10	1
	Promus locaux	6	3	9	1	9	2	10	4
PREX1	Promouvables	135	19	133	23	130	26	132	25
	Candidats	45	7	45	5	41	7	41	3
	Promus CNU	10	2	13	2	8	3	13	2
	Promus locaux	6	0	7	0	7	1	8	0
PREX2	Promouvables	68	8	76	11	78	11	84	10
	Candidats	20	1	17	1	21	3	27	1
	Promus CNU	6	0	5	1	4	1	5	1
	Promus locaux	5	1	5	0	6	1	7	0
Total		498	138	505	140	588	183	599	180
Candidats		169	50	168	41	215	71	231	72
Promus CNU		44	18	48	15	58	23	65	20
Promus locaux		30	11	35	8	50	19	46	17

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

Détail des promus MCF HC EX 2017 et 2018

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

	2017		2018	
	Total	dont femme	Total	dont femme
Promus CNU	14	6	7	3
Promus locaux	7	4	7	4
Total	21	10	14	7



► Avancement de grade 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.

		Total	dont femme	Rappel 2018	dont femme		
Sciences médicales	MCU-PH 1C	Promouvables	14	5	11	5	
		Promus	1	1	5	3	
	MCU-PH HC	Promouvables	5	3	6	4	
		Promus	1	1	1	1	
	PU-PH 1C	Promouvables	52	12	51	10	
		Promus	10	3	6	0	
	PU-PH EX1	Promouvables	53	9	61	13	
		Promus	8	1	10	3	
	PU-PH EX2	Promouvables	29	5	33	2	
		Promus	8	0	11	0	
			Promouvables	153	34	162	34
			Promus	28	6	33	7

		Total	dont femme	Rappel 2018	dont femme		
Sciences pharmaceutiques	MCU-PH 1C	Promouvables	2	1	1	1	
		Promus	0	0	0	0	
	MCU-PH HC	Promouvables	2	2	2	2	
		Promus	0	0	0	0	
	PU-PH 1C	Promouvables	3	2	3	2	
		Promus	1	1	0	0	
	PU-PH EX2	Promouvables	1	1	1	1	
		Promus	0	0	0	0	
			Promouvables	8	6	7	6
			Promus	1	1	0	0

		Total	dont femme	Rappel 2018	dont femme		
Sciences odontologiques	MCU-PH 1C	Promouvables	1	0	2	0	
		Promus	1	0	1	0	
	MCU-PH HC	Promouvables	0	0	5	1	
		Promus	0	0	2	0	
	PU-PH 1C	Promouvables	3	0	1	1	
		Promus	0	0	1	1	
	PU-PH 2C	Promouvables	0	0	3	1	
		Promus	0	0	0	0	
	PU-PH EX1	Promouvables	1	0	2	2	
		Promus	0	0	0	0	
	PU-PH EX2	Promouvables	2	2	0	0	
		Promus	0	0	0	0	
			Promouvables	7	2	13	5
			Promus	1	0	4	1



Récapitulatif des promus sur 4 ans, toutes UFR confondues

Le taux de promus entre 2018 et 2019 a connu une augmentation et est passé de 16,75% à 18,45%.

	Total	dont femme	Rappel 2018	dont femme	Rappel 2017	dont femme	Rappel 2016	dont femme
MCU-PH 1C	2	1	6	3	6	5	7	4
MCU-PH HC	1	1	3	1	5	1	0	0
PU-PH 1C	11	4	7	1	7	1	13	4
PU-PH EX1	8	1	10	3	9	3	11	1
PUPH EX2	8	0	11	0	3	0	6	0
	30	7	37	8	30	10	37	9

Avancement des enseignants du second degré

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

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

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

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

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

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

Promouvables		Promus	
Femme	Homme	Femme	Homme
52	49	0	0
101		0	

[Liste d'aptitude \(PRAG\) par structure](#)



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 imposé par le ministère.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Promus	2	1	0	1	2	0	0

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

Accès à la hors classe

	Promus	
	Femme	Homme
PRAG	8	7
PRCE	1	1
PEPS	0	1
PLP	0	0
CPE	0	0
	9	9
	18	

Accès à la classe exceptionnelle

	Promouvables		Promus	
	Femme	Homme	Femme	Homme
PRAG	18	28	7	9
PRCE	6	11	2	7
PEPS	-	-	-	-
PLP	0	3	0	1
CPE	0	0	0	0
	24	42	9	17
	66		26	

Accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle

L'échelon spécial de la classe exceptionnelle résulte de la réforme liée au PPCR (parcours professionnels, des carrières et des rémunérations). Cet échelon spécial ne concerne que les corps des PRCE, PEPS, PLP et CPE. La 1ère campagne a eu lieu au titre de l'année 2018.

	Promus	
	Femme	Homme
PRCE	-	-
PEPS	0	1
PLP	-	-
CPE	-	-
	0	1
	1	

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.

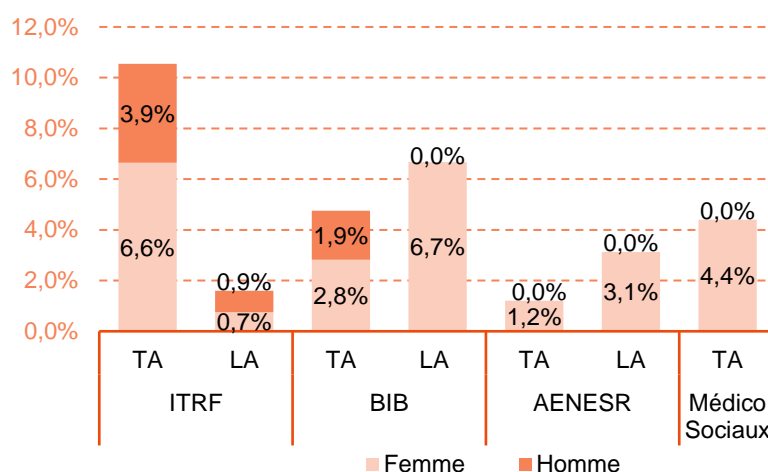
Pour l'année 2019, l'université de Bordeaux a totalisé 78 promotions (61 TA et 17 LA), ce qui représente 3,3% des possibilités académiques et nationales (tous corps et grades confondus), soit 16% de moins de promotions de grade et 2% de moins de promotions de corps qu'en 2018.

Données générales

Une seule liste d'aptitude (LA de conseiller technique SS AE¹) est prévue réglementairement dans la filière médico-sociale. En 2019, aucun personnel de l'université de Bordeaux n'était promouvable.

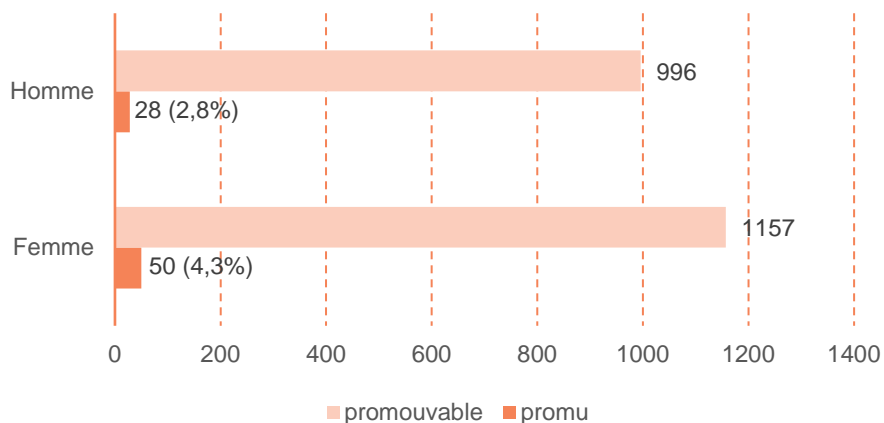
Filière	Type avancement	Nb promouvables		Nb de promus		Promotions nationales ou académiques	% de promus UB
		Total	dont femme	Total	dont femme		
ITRF	TA	512	302	54	34	1 216	4,4%
	LA	938	570	15	7	655	2,3%
		1 450	872	69	41	1 871	3,7%
BIB	TA	45	24	3	3	256	1,2%
	LA	83	52	1	1	60	1,7%
		128	76	4	4	316	1,3%
AENESR	TA	91	83	4	4	98	4,1%
	LA	131	120	1	1	18	6%
		222	203	5	5	116	4,3%
Médico Sociaux	TA	353	6	0	0	31	0,0%
		2 153	1 157	78	50	2 334	3,3%

Répartition par genre des promus



¹ Conseiller technique de service social des administrations de l'Etat

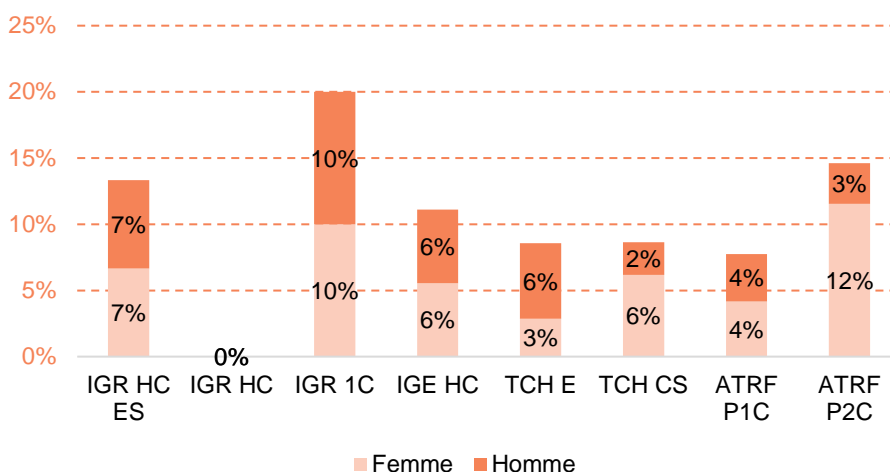
Proportion des promus par genre sur l'ensemble des promouvables



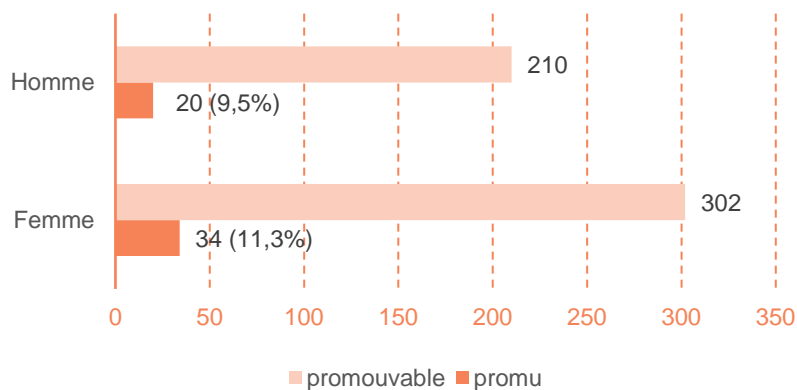
► Filière des personnels ITRF

Tableaux d'avancement

Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Promotions nationales ou académiques	% de promus UB
		Total	dont femme	Total	dont femme		
Catégorie A	IGR HC ES	15	7	2	1	59	3,4%
	IGR HC	1	0	0	0	51	-
	IGR 1C	10	7	2	1	178	1,1%
Catégorie B	IGE HC	72	33	8	4	392	2%
	TCH CE	35	17	3	1	163	1,8%
	TCH CS	81	45	7	5	313	2,2%
Catégorie C	ATRF P1C	168	95	13	7	32	40,6%
	ATRF P2C	130	98	19	15	28	67,9%
		512	302	54	34	1216	4,4%



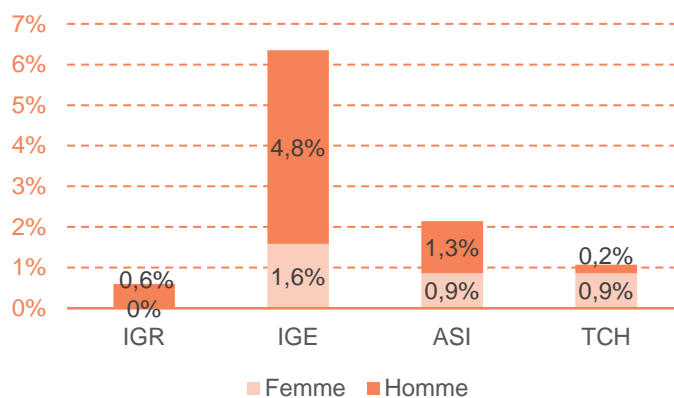
Proportion des promus par genre sur l'ensemble des promouvables



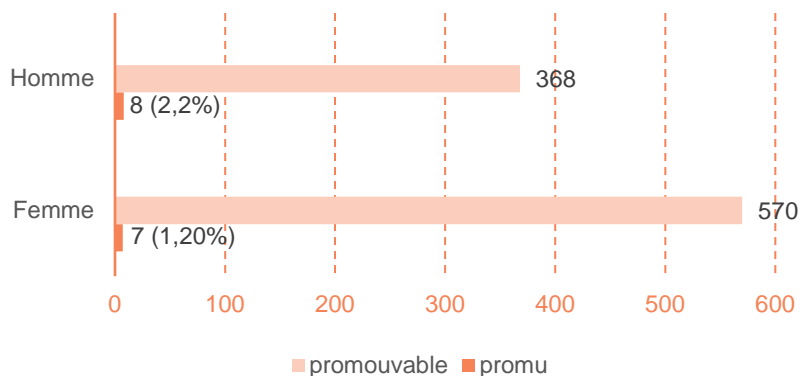
À ces campagnes d'avancement de grade s'ajoute une campagne spécifique pour l'accès à l'échelon spécial d'IGR HC. Aucun contingent national de promotion n'est communiqué mais l'université de Bordeaux a obtenu 2 promotions au titre de 2019.

Listes d'aptitude

Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Promotions nationales	% de promus UB
		Total	dont femme	Total	dont femme		
Catégorie A	IGR	177	98	1	0	30	3,3%
	IGE	63	33	4	1	170	2,4%
	ASI	233	124	5	2	178	2,8%
Catégorie B	TCH	465	315	5	4	277	1,8%
		938	570	15	7	655	2,3%



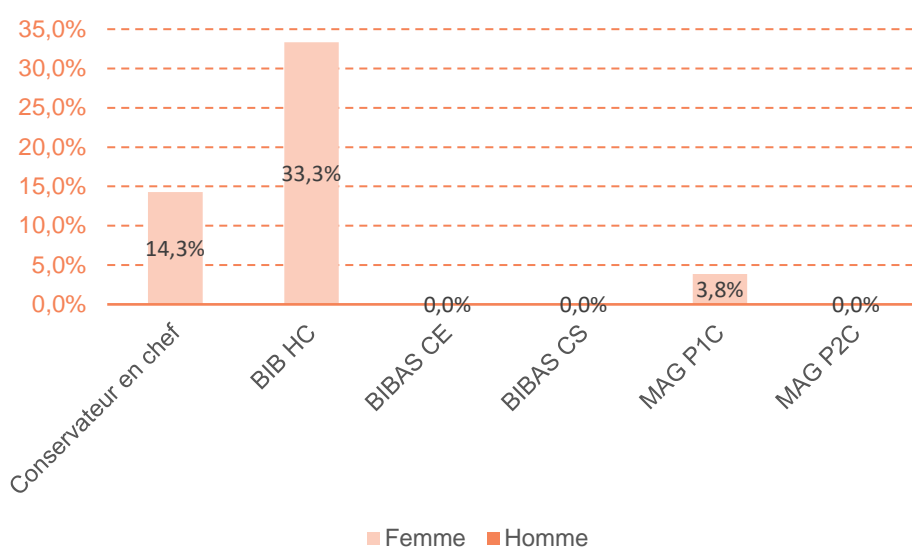
Proportion des promus par genre sur l'ensemble des promouvables



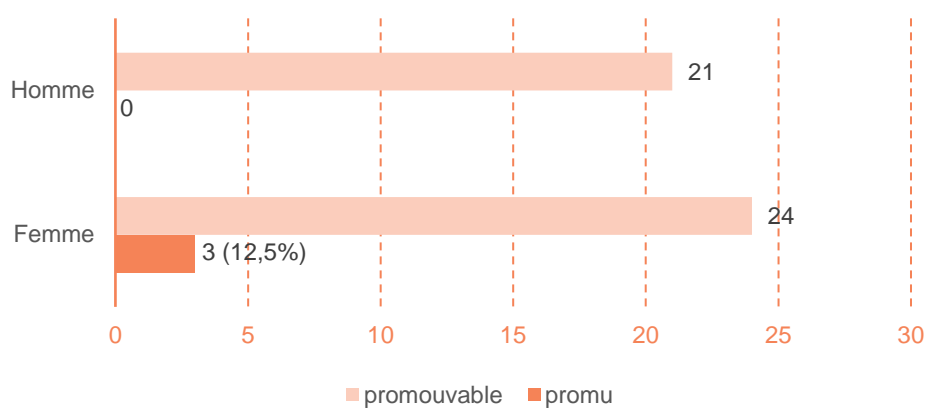
► Filière des personnels des bibliothèques

Tableaux d'avancement

Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Promotions nationales	% de promus UB
		Total	dont femme	Total	dont femme		
Catégorie A	Conservateur en chef	7	5	1	1	55	1,8%
	BIB HC	3	3	1	1	32	3,1%
Catégorie B	BIBAS CE	7	5	0	0	28	0,0%
	BIBAS CS	0	0	0	0	18	0,0%
Catégorie C	MAG P1C	26	10	1	1	65	1,5%
	MAG P2C	2	1	0	0	58	0,0%
		45	24	3	3	256	9,4%

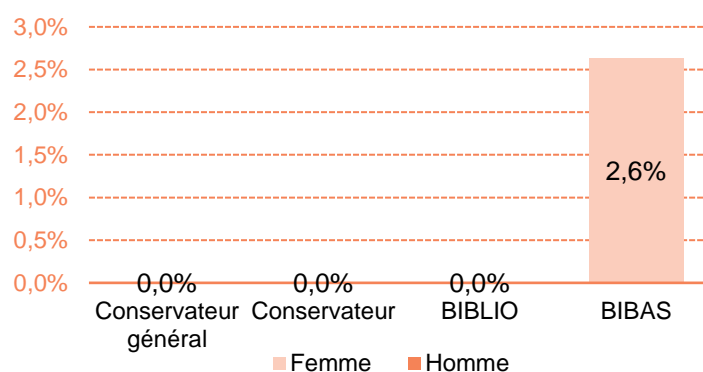


Proportion des promus par genre sur l'ensemble des promouvables

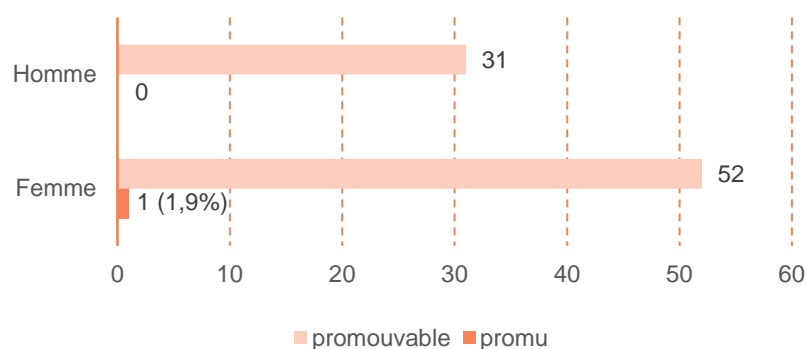


Listes d'aptitude

Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Promotions nationales	% de promus UB
		Total	dont femme	Total	dont femme		
Catégorie A	Conservateur général	6	4	0	0	20	-
	Conservateur	9	6	0	0	8	-
	BIBLIO	30	27	0	0	8	-
Catégorie B	BIBAS	38	15	1	1	24	4,2%
		83	52	1	1	60	1,7%



Proportion des promus par genre sur l'ensemble des promouvables

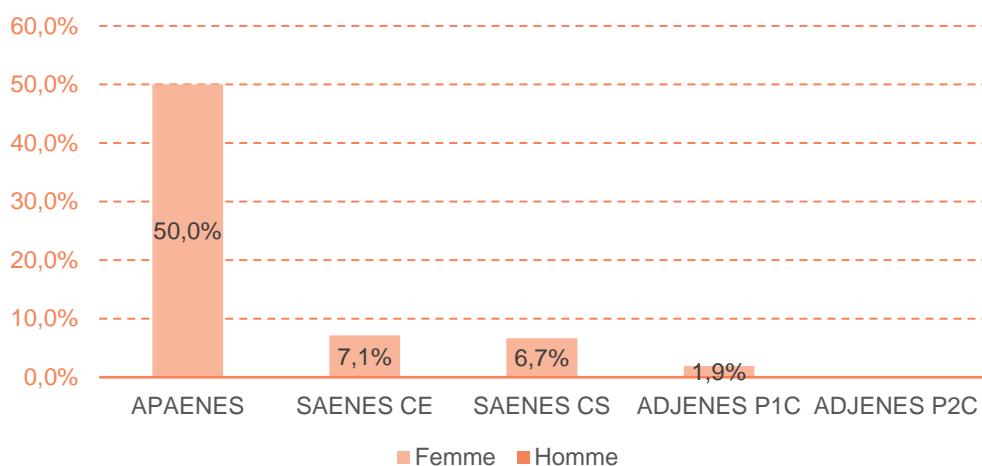


▣ Filière des personnels de l'AENESR et médico-sociaux

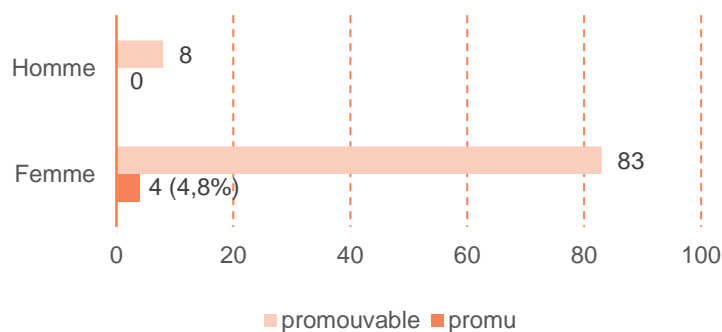
Tableaux d'avancement des personnels AENESR

Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Promotions académiques	% de promus UB
		Total	dont femme	Total	dont femme		
Catégorie A	APAENES	3	2	1	1	5	20%
Catégorie B	SAENES CE	15	14	1	1	9	11%
	SAENES CS	16	15	1	1	14	7,1%
Catégorie C	ADJENES P1C	57	52	1	1	51	2,0%
	ADJENES P2C	0	0	0	0	19	0,0%
		91	83	4	4	98	4,1%

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). Aucun contingent national de promotion n'est communiqué mais l'université de Bordeaux a obtenu 1 promotion au titre de 2019.



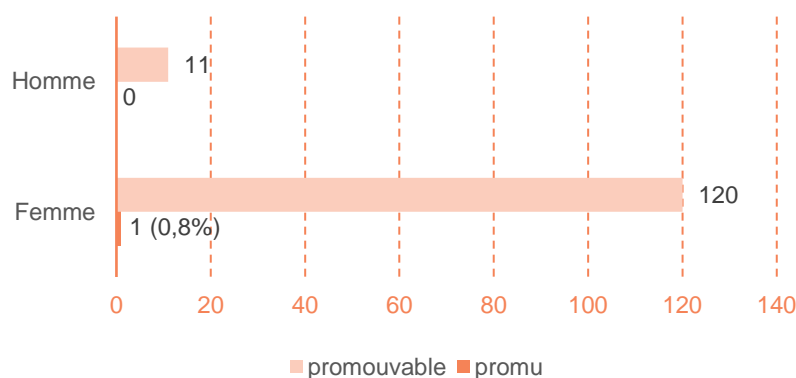
Proportion des promus par genre sur l'ensemble des promouvables



Listes d'aptitude des personnels AENESR

Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Promotions académiques	% de promus UB
		Total	dont femme	Total	dont femme		
Catégorie A	AAE	45	41	0	0	6	0%
Catégorie B	SAENES	86	79	1	1	12	8%
		131	120	1	1	18	6%

Proportion des promus par genre sur l'ensemble des promouvables

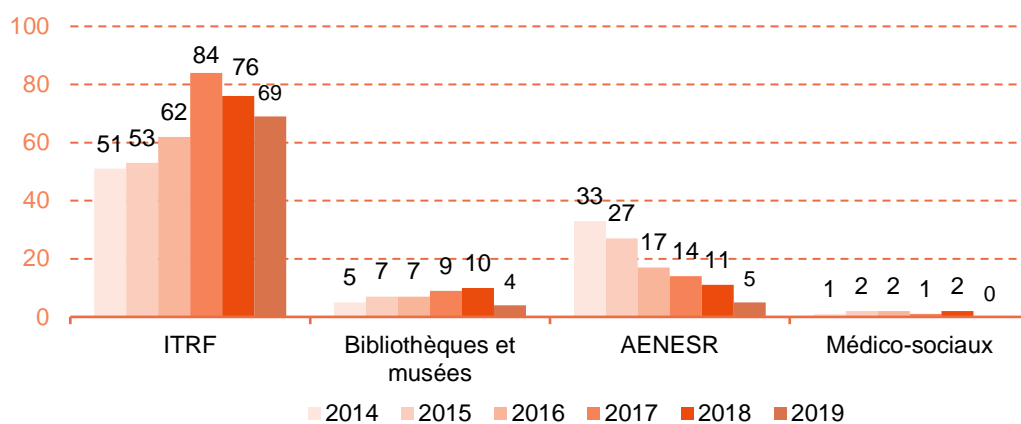


Tableaux d'avancement des personnels médico-sociaux

Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Promotions académiques	% de promus UB
		Total	dont femme	Total	dont femme		
Catégorie A	INFENES HC	2	2	0	0	11	-
	INFENES CS	3	3	0	0	16	-
	ASSOC PAL	1	1	0	0	4	-
		6	6	0	0	31	-

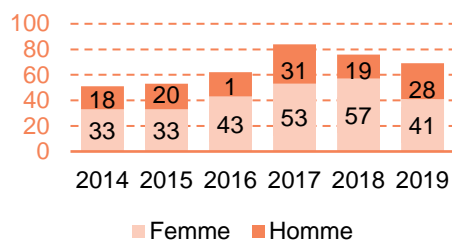


Évolution des promotions par filière sur 5 ans

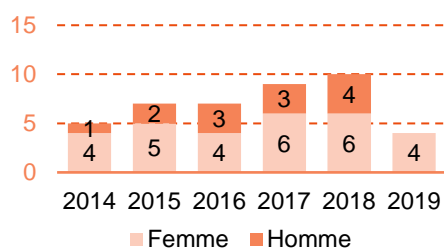


Répartition des données générales des promus par genre depuis 2014

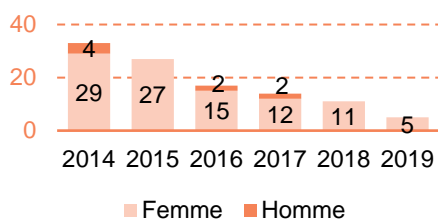
ITRF



Bibliothèques



AENESR

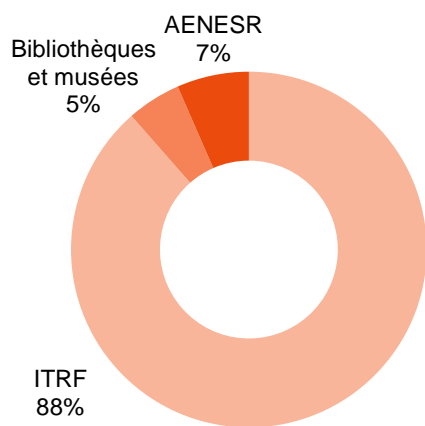


Répartition par filière

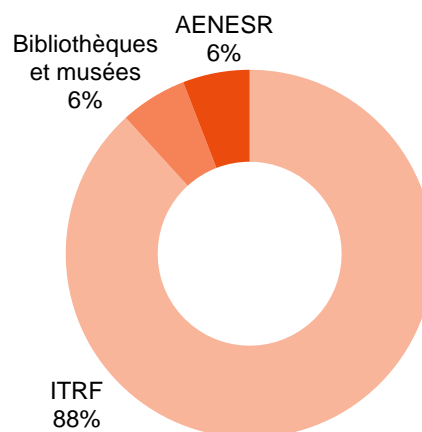
La forte proportion des femmes promues à un avancement est notamment dûe à une occupation majoritairement féminine des fonctions administratives.

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

Tableau d'avancement



Liste d'aptitude



3. Rémunération

Les rémunérations correspondent à des montants nets, payés sur l'année 2019. Le salaire en équivalent temps plein² (ETP) permet de ramener l'ensemble des agents rémunérés à temps partiel sur une base de temps de travail à 100%. Le salaire net³ tient compte du traitement principal, des primes et indemnités ainsi que des éventuelles rémunérations accessoires (heures complémentaires, etc...).

En 2019, la rémunération nette moyenne mensuelle s'élève à 2 463 € toutes populations confondues. Cette moyenne est de 2 186 € pour les femmes et 2 775 € pour les hommes.

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

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

- > Les enseignantes représentent 41% de la population des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs ;
- > Les personnels BIATSS masculins représentent 32% de la population BIATSS.

3.1. Rémunération nette mensuelle moyenne

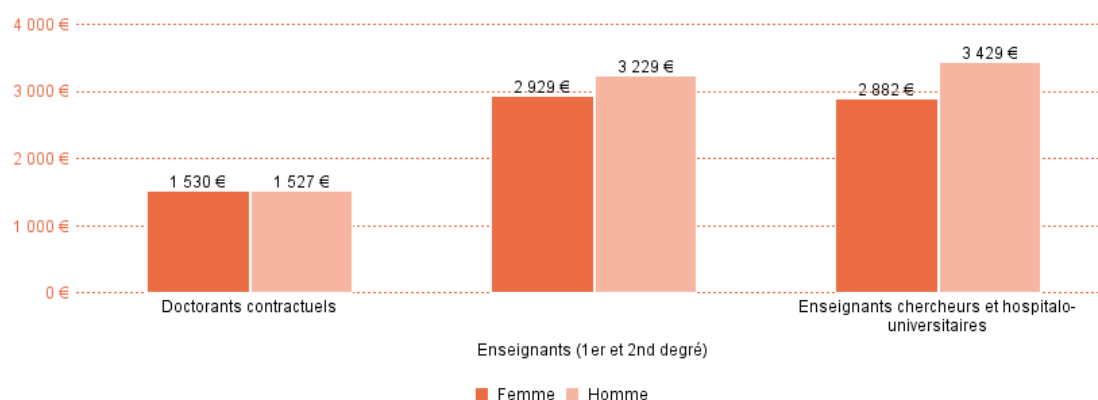
▣ Rémunération nette mensuelle moyenne des personnels enseignants

La rémunération nette moyenne mensuelle des enseignants en 2019 s'élève à 2 923 €, 2 640 € pour les femmes et 3 118 € 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, 80% 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.



² Source : INSEE

³ Source : fichiers de paie reçus de la direction générale des finances publiques

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

Statut	Filière	Femme	Homme	Salaire moyen global
Fonctionnaires	Enseignants chercheurs et hospitalo-universitaires	3 497 €	3 909 €	3 767 €
	Enseignants (1er et 2nd degré)	3 174 €	3 502 €	3 348 €
		3 425 €	3 850 €	3 694 €
Contractuels	Enseignants chercheurs et hospitalo-universitaires	1 780 €	1 937 €	1 862 €
	Enseignants (1er et 2nd degré)	1 775 €	945 €	1 453 €
	Doctorants contractuels	1 530 €	1 527 €	1 528 €
		1 677 €	1 723 €	1 701 €
Moyenne globale		2 640 €	3 118 €	2 923 €

Rémunération nette moyenne mensuelle des personnels enseignants par décile

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

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

Le salaire médian (D5) pour les enseignants et enseignants chercheurs, toutes populations confondues, s'élève à 2 712 € nets mensuels : la moitié de cette population bénéficie d'un salaire net en dessous de 2 712 € et l'autre moitié au-dessus de ce montant.

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

	Contractuel		Fonctionnaire		Total
	Femme	Homme	Femme	Homme	
D1	1 148 €	1 148 €	2 472 €	2 771 €	1 349 €
D9	2 553 €	2 631 €	4 404 €	5 115 €	4 528 €
Rapport interdecile (D9/D1)	2,2	2,3	1,8	1,9	3,4

[⬇](#) *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 1 587 € nets mensuels, celui des enseignants et enseignants chercheurs titulaires est de 3 522 € nets mensuels.

Le rapport interdécile pour les enseignants et enseignants chercheurs contractuels correspond à 2,3 et pour les enseignants et enseignants chercheurs titulaires à 1,9.

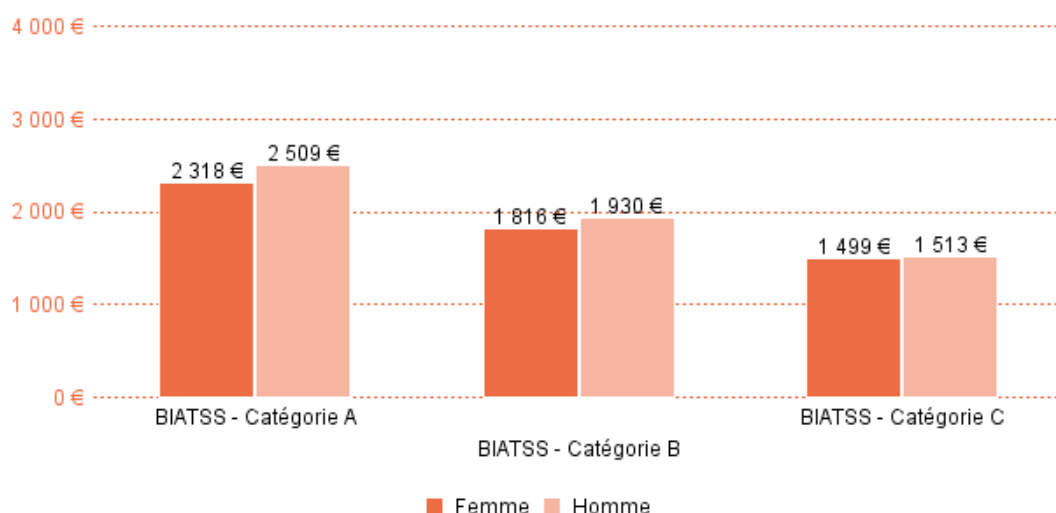
▣ Rémunération nette mensuelle moyenne des personnels BIATSS

La rémunération nette moyenne des BIATSS, s'élève à 1 917 €, 1 861 € pour les femmes et 2 034 € pour les hommes.

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

En effet, 72% des effectifs de catégorie C et deux tiers des effectifs de catégorie B sont des femmes.

Rémunération nette moyenne mensuelle des personnels BIATSS



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

Statut	Filière	Femme	Homme	Salaire moyen global
Fonctionnaires	BIATSS - Catégorie A	2 790 €	2 983 €	2 868 €
	BIATSS - Catégorie B	1 923 €	2 041 €	1 962 €
	BIATSS - Catégorie C	1 557 €	1 603 €	1 570 €
		1 940 €	2 180 €	2 018 €
Contractuels	BIATSS - Catégorie A	1 943 €	1 999 €	1 962 €
	BIATSS - Catégorie B	1 343 €	1 321 €	1 337 €
	BIATSS - Catégorie C	1 252 €	1 215 €	1 240 €
		1 694 €	1 733 €	1 707 €
Moyenne globale		1 861 €	2 034 €	1 917 €

Rémunération nette moyenne mensuelle des personnels BIATSS par décile

Le salaire médian (D5) pour les BIATSS, toutes populations confondues, s'élève à 1 659 € nets mensuels : la moitié de cette population bénéficie d'un salaire net en dessous de 1 659 € et l'autre moitié au-dessus de ce montant.

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

	Contractuel		Fonctionnaire		Total
	Femme	Homme	Femme	Homme	
D1	1 234 €	1 223 €	1 444 €	1 476 €	1 276 €
D9	2 248 €	2 320 €	2 757 €	3 201 €	2 693 €
Rapport interdécile (D9/D1)	1,8	1,9	1,9	2,2	2,1

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

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

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

3.2. Primes et indemnités versées en 2019

Au global, les primes et indemnités versées à l'ensemble des personnels de l'université représentent près de 16,6 M€ en 2019.

Les primes se répartissent de la manière suivante :

- > primes communes à tous les personnels : 22 % ;
- > primes enseignants : 30 % ;
- > primes BIATSS : 48 %.

47% concernent l'indemnité de fonctions, sujétions et expertise (IFSE) versées aux agents BIATSS.

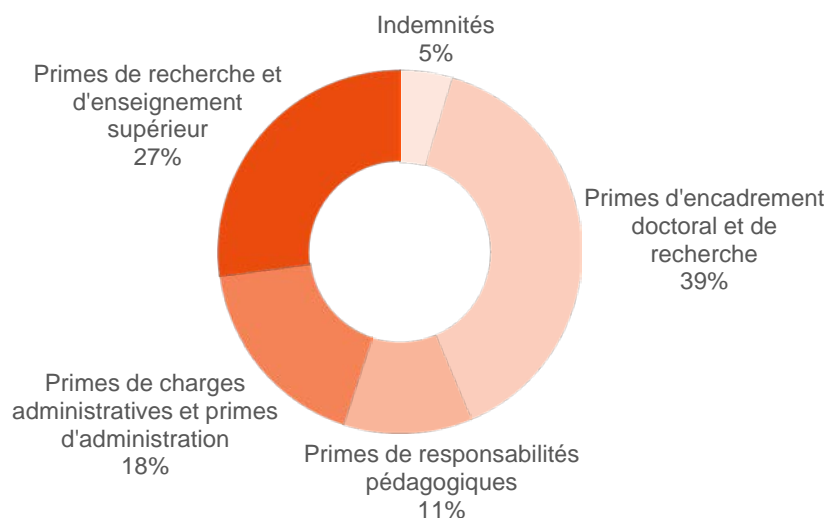
Primes versées par type de population

	Nb de versement	Nb de bénéficiaires		Montant total	Montant moyen par versement	Montant moyen par bénéficiaire			
		Global	dt femme			Global	Homme	Femme	Ecart F/H
Enseignants	18 707	1 805	697	5 027 K€	269 €	2 785 €	3 123 €	2 248 €	-875 €
BIATSS	20 872	1 841	1 251	7 910 K€	379 €	4 296 €	5 143 €	3 897 €	-1 246 €
Communes	139 871	5 838	3 172	3 700 K€	26 €	634 €	715 €	566 €	-149 €
	179 450	5 895	3 191	16 637 K€	93 €	2 822 €	3 107 €	2 581 €	-526 €

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

▸ Primes versées aux enseignants

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



Primes de recherche et d'enseignement supérieur

	Montant total	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Contractuels enseignants	76 K€	133	572 €
Enseignants 1er degré	8 K€	12	708 €
Enseignants 2nd degré	256 K€	323	792 €
Enseignants-Chercheurs	1 021 K€	1 224	834 €
Personnels d'éducation et d'orientation	2 K€	2	840 €
	1 363 K€	1 694	805 €

Le montant total des Primes de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) a fortement baissé par rapport à 2018, du fait de l'arrêt du versement mensuel de cette prime à compter de septembre 2019. Ainsi, la PRES n'a été versée que durant 8 mois en 2019, ce qui explique cette diminution de 33%. Elle sera dorénavant versée semestriellement.

Primes de responsabilités pédagogiques

	Montant total	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Contractuels enseignants	3 K€	2	1 250 €
Enseignants 1er degré	2 K€	2	1 000 €
Enseignants 2nd degré	122 K€	102	1 198 €
Enseignants-Chercheurs	400 K€	308	1 300 €
Hospitalo-Universitaires	50 K€	28	1 786 €
	577 K€	442	1 305 €

Primes de charges administratives et primes d'administration

	Montant total	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Contractuels BIATSS	9 K€	3	3 055 €
Contractuels enseignants	38 K€	17	2 240 €
Enseignants 1er degré	7 K€	2	3 250 €
Enseignants 2nd degré	90 K€	26	3 473 €
Enseignants-Chercheurs	613 K€	180	3 406 €
Hospitalo-Universitaires	137 K€	28	4 900 €
	894 K€	256	3 494 €

Primes d'encadrement doctoral et de recherche

	Montant total	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Enseignants-Chercheurs	1 814 K€	354	5 122 €
Hospitalo-Universitaires	140 K€	28	5 000 €
	1 954 K€	382	5 114 €

► Primes versées aux personnels BIATSS

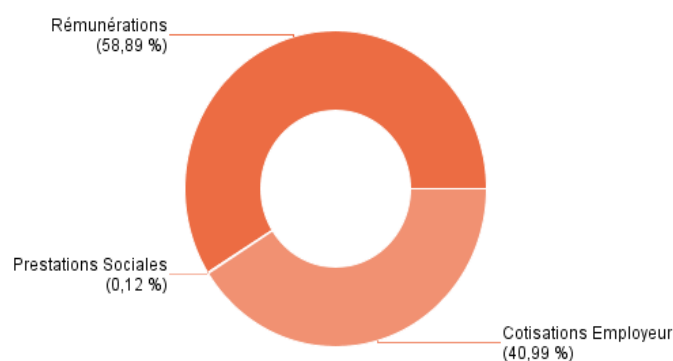
Répartition du montant de l'IFSE par catégorie

	Nb de bénéficiaires		Montant total	Montant moyen par bénéficiaire			
	Gobal	dt femme		Global	Homme	Femme	Ecart F/H
BIATSS - Catégorie A	503	304	3 716 K€	7 389 €	8 374 €	6 744 €	-1 630 €
BIATSS - Catégorie B	470	318	1 802 K€	3 834 €	4 521 €	3 505 €	-1 016 €
BIATSS - Catégorie C	896	652	2 345 K€	2 618 €	2 738 €	2 572 €	-166 €
	1 838	1 248	7 864 K€	4 278 €	5 122 €	3 880 €	-1 242 €

3.3. Masse salariale

La masse salariale 2019 s'élève à 357,5 M€ (déversements de paie). Elle est composée de 210,5 M€ de rémunérations brutes (traitement de base, Supplément familial de traitement, primes et indemnités, heures de cours complémentaires), de 146,5 M€ de cotisations employeurs et de 0,4 M€ de prestations sociales, (congés longue durée, remboursement domicile-travail, prestations espèces assurance maladie).

Les cotisations employeurs varient en fonction du statut de la personne (titulaire ou contractuel) et des éléments payés. Ainsi, le taux de cotisations employeurs des titulaires est d'environ 90% (du fait notamment du taux CAS Pension 74,6%) ; celui des contractuels est en moyenne de 41% ; les HCC des titulaires sont chargées à environ 5%. Le CAS Pension (cotisations employeurs pour le financement des retraites des fonctionnaires) représente 100M€ pour l'année 2019.



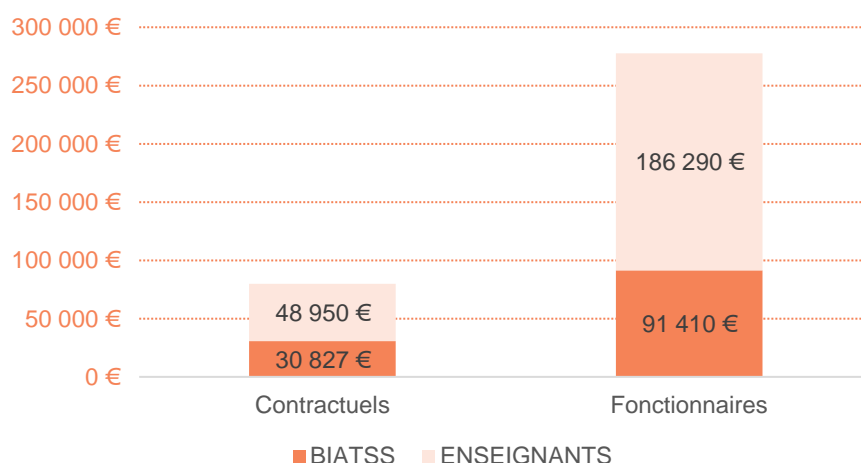
Répartition de la masse salariale en K€

La masse salariale de l'université est en progression globale de 2,5 M€ en 2019 pour atteindre 357,5 M€. Cette progression concerne notamment la masse salariale des titulaires (progression liée au déroulement de carrière des agents, en partie compensée par le plan de gestion des emplois, et au dispositif PPCR). L'exécution 2019 des heures complémentaires est en hausse par rapport à 2018 (+0,2M€).

		BIATSS	ENSEIGNANT	Total	Rappel 2018
Rémunérations	Rémunérations principales	63 037 K€	121 095 K€	184 132 K€	184 492 K€
	Rémunérations accessoires	1 863 K€	2 132 K€	3 995 K€	2 100 K€
	Primes & indemnités	8 312 K€	4 665 K€	12 977 K€	13 783 K€
	HCC	181 K€	9 243 K€	9 424 K€	9 146 K€
		73 393 K€	137 135 K€	210 528 K€	209 521 K€
Cotisations Employeur	CAS Pension & ATI	31 821 K€	68 122 K€	99 943 K€	98 187 K€
	Cotisations ASSEDIC	880 K€	1 353 K€	2 233 K€	2 661 K€
	Autres charges	15 789 K€	28 560 K€	44 349 K€	44 177 K€
		48 490 K€	98 035 K€	146 525 K€	145 025 K€
Prestations Sociales		354 K€	69 K€	424 K€	427 K€
		122 237 K€	235 239 K€	357 477 K€	354 973 K€

Répartition de la masse salariale par statut

La masse salariale des fonctionnaires représente 78 % de la masse salariale totale.



3.4. Heures de cours complémentaires

9,4 M € d'heures de cours complémentaires ont été payées en 2019.

Montants bruts des heures de cours complémentaires payés en 2019

	Fonctionnaire	Contractuel	Total	Rappel 2018	
ENSEIGNANTS	Doctorants contractuels	-	46 K€	46 K€	16 K€
	Enseignant	-	25 K€	25 K€	32 K€
	Enseignant-Chercheur	2 578 K€	302 K€	2 880 K€	2 845 K€
	Hospitalo-Universitaires	-	-	-	2 K€
	Professeur du 1er degré	9 K€	-	9 K€	14 K€
	Professeur du 2nd degré	1 546 K€	-	1 546 K€	1 465 K€
	Vacataires	-	4 739 K€	4 739 K€	4 611 K€
	4 133 K€	5 111 K€	9 244 K€	8 981 K€	
BIATSS	Catégorie A	64 K€	66 K€	130 K€	109 K€
	Catégorie B	33 K€	1 K€	34 K€	28 K€
	Catégorie C	5 K€	-	5 K€	16 K€
	Étudiants	-	11 K€	11 K€	13 K€
		102 K€	77 K€	180 K€	165 K€
	4 235 K€	5 190 K€	9 423 K€	9 147 K€	

4. Évolution professionnelle et accompagnement

En 2019, 249 agents ont sollicité un entretien conseil ou un accompagnement :

- > 28 % ont sollicité ponctuellement le service (70 agents),
- > 72% ont sollicité un accompagnement personnalisé comptant au minimum 2 entretiens (179 agents).

Profil des personnels

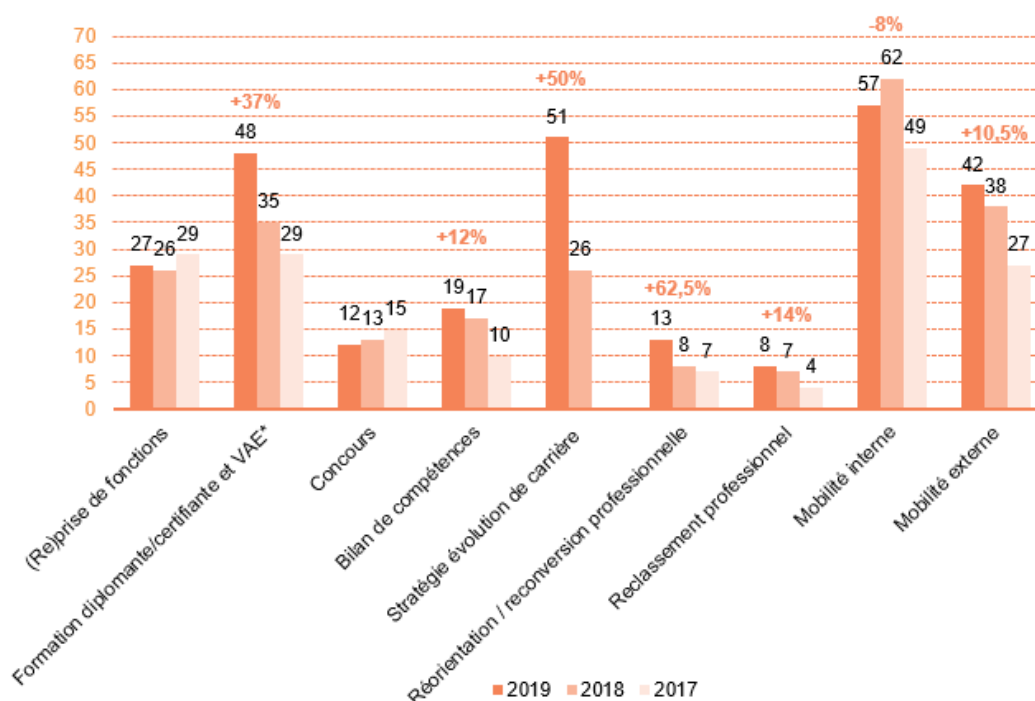
- > 192 femmes (77%) et 57 hommes (23%)
- > 218 agents BIATSS (87,5%) - 31 agents enseignants/EC/HU/chercheurs ou doctorants (12,5%)
- > 185 titulaires (74%) - 64 contractuels (26 %)

Accompagnements réalisés en 2019

Un agent pouvant solliciter un ou plusieurs types d'accompagnement, 277 accompagnements ont été réalisés ou entrepris en 2019. Certains agents entreprennent parfois plusieurs accompagnements pour maximiser leurs chances de voir leurs projets aboutir (moyenne de 1,55 accompagnement par agent en 2019)

Parmi les accompagnements qui ont le plus augmenté en 1 an, on retrouve l'accompagnement « stratégie et évolution de carrière » et « réorientation/reconversion professionnelle ».

Les accompagnements « mobilité interne et externe », qui représentaient 43% de la totalité des accompagnements en 2018, ne représentent plus que 36% en 2019 compte tenu de l'augmentation des autres types d'accompagnements.



* Formation diplômante et certifiante: 38 en 2019, 29 en 2018, 24 en 2017 - VAE : : 10 en 2019, 6 en 2018, 5 en 2017



Évolution en 3 ans entre 2017 et 2019

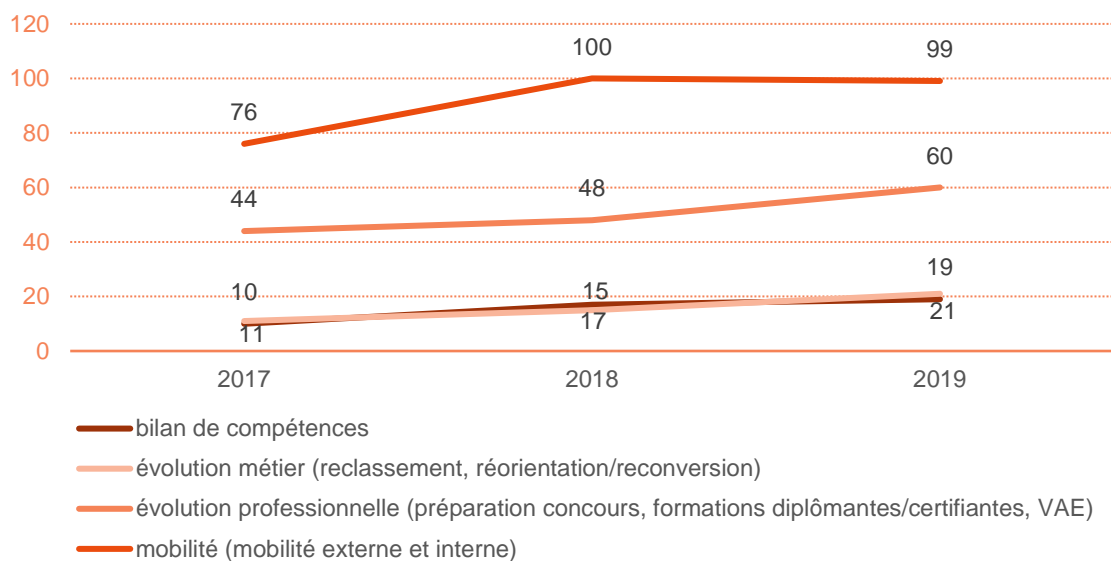
- > Augmentation de la demande de conseil/ accompagnement en évolution professionnelle (en nombre d'agents) : +26 %

249 agents en 2019 contre 198 en 2017

- > Augmentation du nombre d'accompagnements réalisés* : +32 %

277 accompagnements réalisés en 2019 contre 170 en 2017

Évolution des accompagnements réalisés entre 2017 et 2019*



(*) Hors accompagnement « Stratégie et évolution de carrière ».

◆ Zoom sur les accompagnements « mobilité interne »

Les 57 agents accompagnés par le service CAPP pour une mobilité interne étaient :

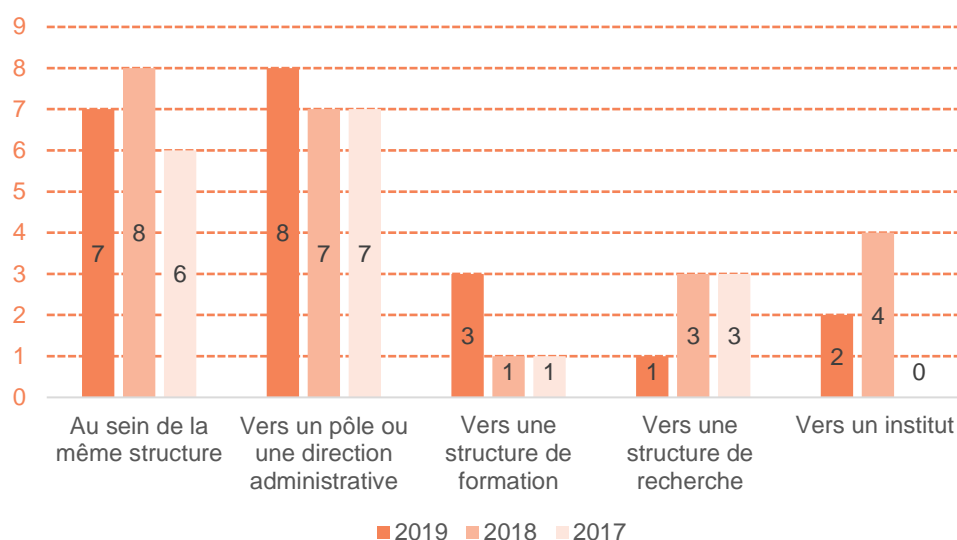
- > des agents titulaires très majoritairement (88%). 6 agents étaient contractuels en CDI et 1 agent en CDD.
- > des personnels BIATSS à l'exception de 2 agents
- > majoritairement des agents de catégorie C (51% soit 28 agents).

	Titulaires		CDI		CDD		Total
	Nb	%f	Nb	%f	Nb	%f	
Ens., cherch. et ens.-cherch.	2	100%					2
BIATSS	48	87%	6	100%	1	100%	55
	50	90%	6	100%	1	100%	57

	Femme Homme		Total	
	Nb	%f		
Ens., cherch. et ens.-cherch.	2	0	2	
BIATSS	Catégorie A	14	5	19
	Catégorie B	8	0	8
	Catégorie C	26	2	28
	50	7	57	

Vers quelles structures les 21 mobilités internes ont-elles été réalisées ?

- > 33% des mobilités ont été réalisées au sein de la structure d'affectation. Ce chiffre est similaire à celui de 2018 et 2017 mais a diminué par rapport aux deux années qui ont précédé (53% en 2016 et en 2015).
- > 2/3 des agents ont changé de structure.



◆ Zoom sur les accompagnements « mobilité externe »

Les 42 agents accompagnés pour une mobilité externe étaient :

- > des agents titulaires majoritairement (74%) ;
- > majoritairement des personnels BIATSS (90%) à l'exception de 4 agents ;
- > en 2019, 55% des agents sont de catégorie A.

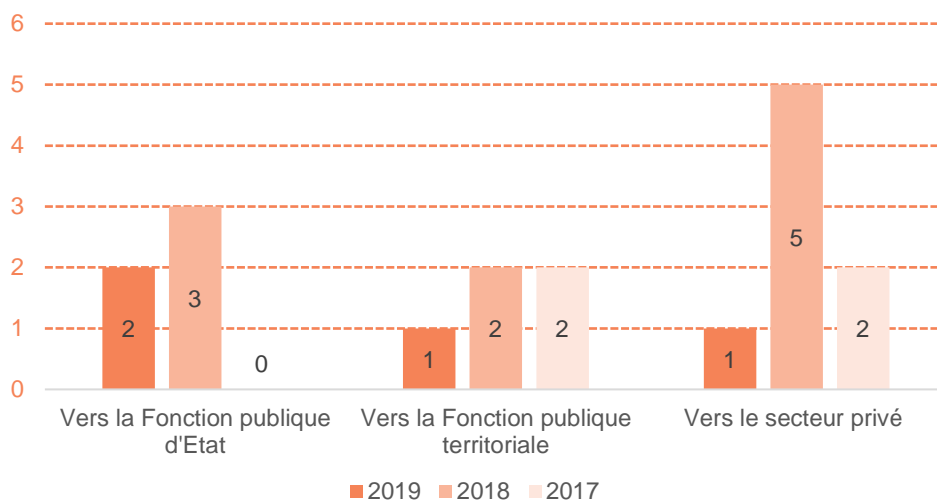
Il est à noter que les agents de catégorie C, majoritaires en 2018 (45% des agents) comme en 2017 (42%), ne représentent plus que 32% des accompagnements en 2019.

	Titulaire		CDI		CDD		Total
	Nb	%f	Nb	%f	Nb	%f	
Ens., cherch. et ens.-cherch.	2	100%			2	100%	4
BIATSS	29	62%	6	100%	3	100%	38
	31	65%	6	100%	5	100%	42

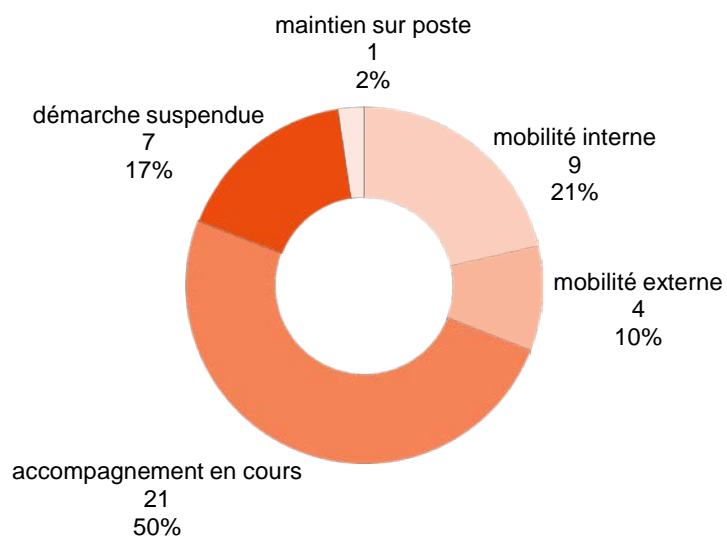
	Femme	Homme	Total	
	Ens., cherch. et ens.-cherch.	4	0	4
BIATSS	Catégorie A	15	6	21
	Catégorie B	4	1	5
	Catégorie C	11	1	12
	34	8	42	

Vers quels types d'employeurs les 4 mobilités externes ont-elles été réalisées ?

Les 4 agents ayant réalisé une mobilité externe en 2019 ont choisi d'aller vers la fonction publique d'état (2) et territoriale (1) à l'exception d'1 agent qui a opté pour le secteur privé.



Bilan des mobilités internes et externes au 31/12/2019



► 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 2019

L'ensemble de ces attributions représente un volume de décharges d'enseignement de 768 HETD.

	Nb de demandes	Attributaires			Total en semestres attribués	Dont attributaires pour une mobilité à l'étranger
		Au titre du CNU	Au titre de l'établissement	Total		
Femmes	6	1	5	6	6	0
Hommes	10	1	1	2	2	3
	16	2	6	8	8	3

◆ Délégations

Attributions des délégations au titre de l'année 2019

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

L'ensemble des délégations attribuées représente un volume de décharges d'enseignement de 5 856 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*
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
CNRS	8	34	7	23	1	2	4 800
INRIA	2	4	2	4	0	0	576
Autres	2	1	2	1	1	0	480
	12	39	11	28	2	2	5 856
	51		39		4		

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

5. Flux de personnels

5.1. Taux de rotation

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

- > Le taux de rotation global est de 15,9% (contractuels 35,7% et titulaires 3,7%).
- > Ces taux sont en légère baisse par rapport à l'année passée.
- > Le turnover des contractuels montre qu'environ 1/3 de la population est renouvelé en 2019. Il est en partie lié à la présence de contrats dont la durée est fixée par la réglementation (ex : doctorants contractuels, ATER, chefs de clinique...).
- > La baisse du taux de rotation est en partie due à la politique de déprécarisation : alors que le taux de rotation reste stable pour les contractuels enseignants, il baisse de 4% pour les contractuels BIATSS.

		Entrants 2019	Sortants 2018	Effectifs 2019	Taux de rotation	Rappel 2018
Titulaire	Enseignants, chercheurs et ens.-rech.	53	67	1 851	3,2%	4,5%
	Personnels BIATSS	48	103	1 772	4,3%	4,4%
		101	170	3 623	3,7%	4,5%
Contractuel	Enseignants, chercheurs et ens.-rech.	567	439	1 295	38,8%	39,0%
	Personnels BIATSS	319	263	932	31,2%	35,5%
		886	702	2 227	35,7%	37,5%
		987	872	5 850	15,9%	17,1%

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 2019 sont les agents présents au 31/12/2019 qui ne l'étaient pas au 31/12/2018 quelle que soit leur situation. De la même façon, les sortants 2018 sont les agents présents au 31/12/2018 qui ne le sont plus au 31/12/2019.

5.2. Départs

▣ Les retraites des personnels titulaires

◆ Etats des départs

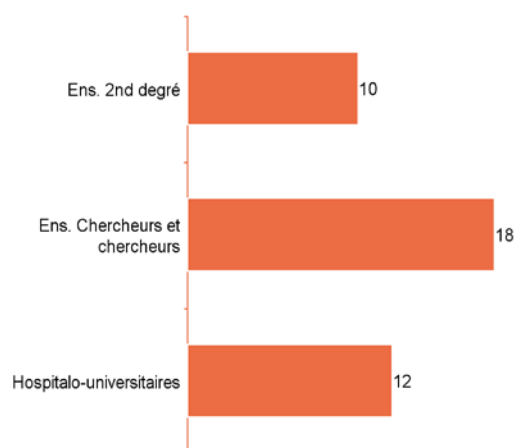
Le nombre de départs à la retraite des personnels titulaires en activité en 2019 s'élève à 84 : 44 BIATSS et 40 enseignants, enseignants chercheurs.

Départ en retraite par filière et par type de population

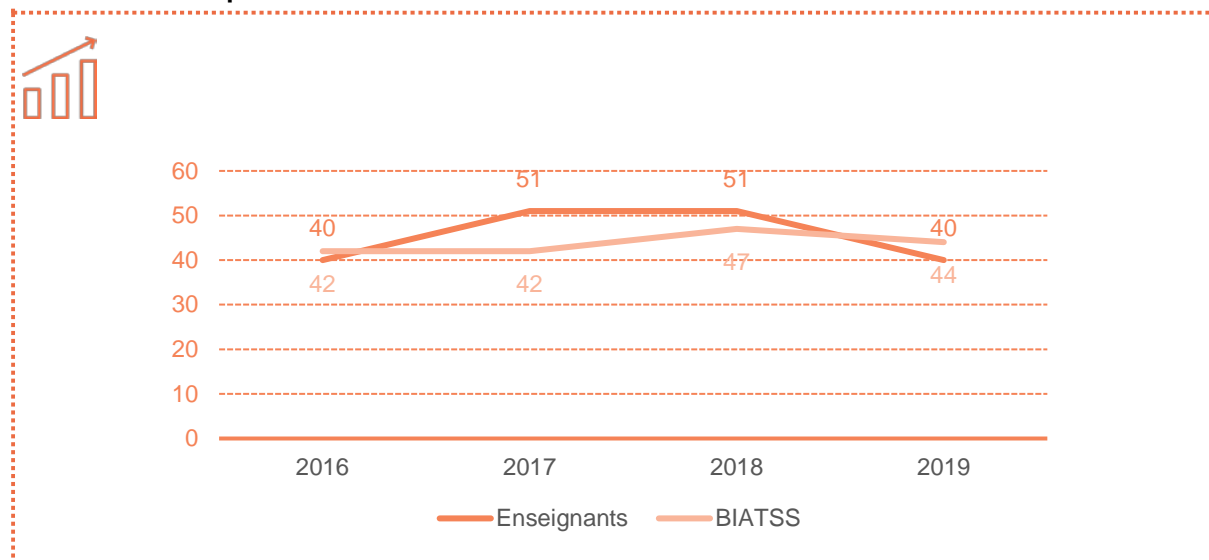
BIATSS



Enseignants



Évolution des départs sur les 4 dernières années



Départ par statut et genre

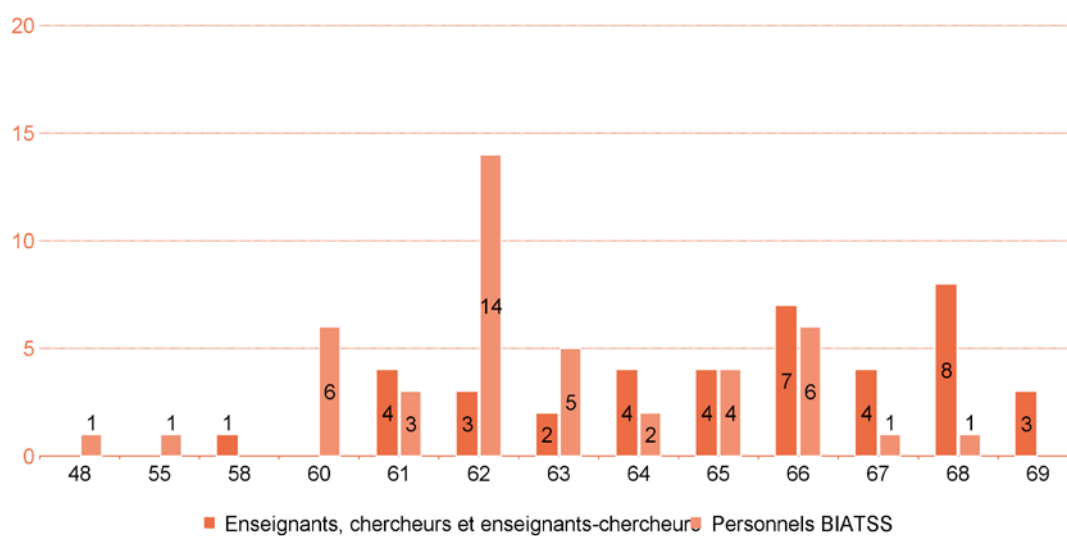
			Femme	Homme	Total	%f	
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	Ens. 2nd degré	PRAG	2	5	7	29%	
		PROF.ECOLE	1	1	2	50%	
		C.P.E.	1	-	1	100%	
				4	6	10	40%
	Ens. Chercheurs et chercheurs	PR	1	7	8	13%	
		MCF	4	6	10	40%	
				5	13	18	28%
	Hospitalo-universitaires	PUPH	1	9	10	10%	
		MCUPH	-	2	2	-	
				1	11	12	8%
			10	30	40	25%	
Personnels BIATSS	AENESR	A AAE	2	-	2	100%	
		B SAENE	3	-	3	100%	
		C ADJENES	5	-	5	100%	
				10		10	100%
	Bibliothèque - Musée	A BIB	1	1	2	50%	
		B BIBAS	2	-	2	100%	
				3	1	4	75%
	ITRF	A IGE	2	2	4	50%	
		ASI	-	3	3	-	
		B TECH	5	3	8	63%	
		C ATRF	7	8	15	47%	
				14	16	30	47%
				27	17	44	61%
			37	47	84	44%	

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

L'âge moyen de départ à la retraite est de 63,8 ans :

- > 65,3 pour les enseignants et enseignants-chercheurs ;
- > 62,5 pour les BIATSS.

1/3 des personnels BIATSS partent à la retraite à 62 ans, alors que la répartition par âge de départ des enseignants est plus équilibrée entre 61 et 69 ans.

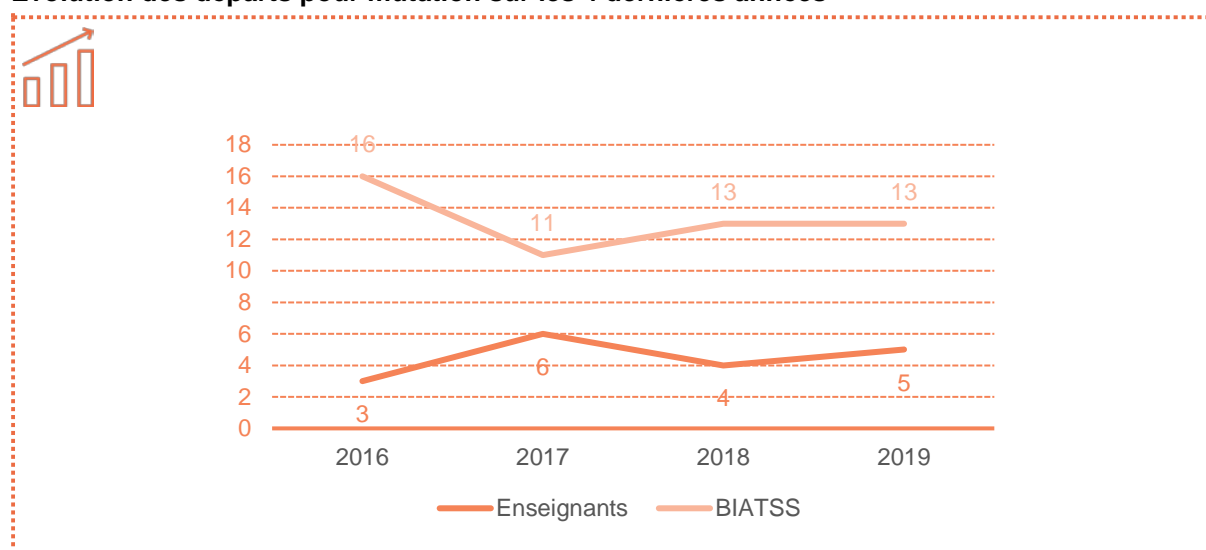


▸ Les autres départs des personnels titulaires

	Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs		Personnels BIATSS		Total	Rappel 2018
	Femme	Homme	Femme	Homme		
Nomination après concours			8	2	10	9
Mutation	3	2	11	2	18	17
Décédé(e)		1		1	2	6
Autres départs *	1	3	4	2	10	6
	4	6	23	7	40	38

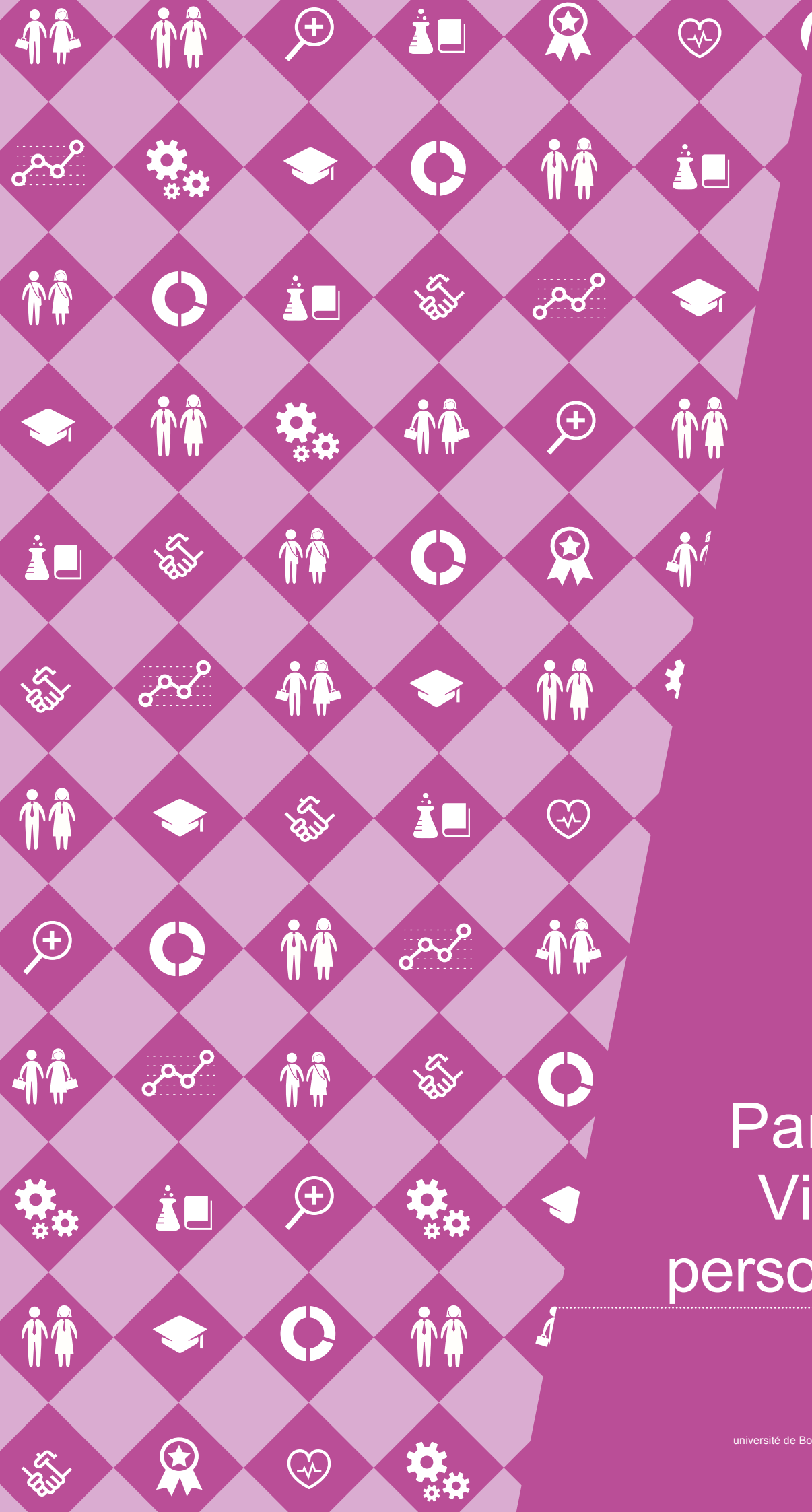
*Autres départs : démission, démission pour créer ou reprendre une entreprise, départ anticipé, fin de fonction dans le supérieur, titularisation dans une autre fonction publique

Évolution des départs pour mutation sur les 4 dernières années



▸ Les retraites des personnels en CDI

		Femme	Homme	Total	%f	
Personnels BIATSS	ITRF	A	-	1	-	
		B	1	-	1	100%
		C	5	1	6	83%
		6	2	8	75%	
Personnels BIATSS	Médicaux sociaux	A	1	-	1	100%
			1	-	1	100%
			7	2	9	78%



Partie 3. Vie des personnels



Focus sur la vie des personnels

La formation des personnels pour le développement des compétences

450 000 €¹
de dépenses formation pour les agents



près de 5 000
personnels ont participé à des formations

¹ Hors masse salariale

L'action sociale

Un engagement de **510 000 €** pour l'action sociale

44%
restauration



21%
prestations sociales



20%
crèche



15%
actions socioculturelles

ARBRE DE NOËL

2 710
enfants bénéficiaires



pour un coût de **58 K€**

RESTAURATION

79 700
repas²



pour un coût de **215 K€**

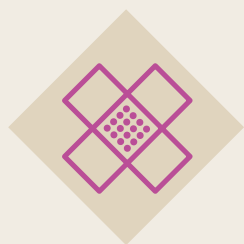
² partiellement subventionnés par l'université de Bordeaux et l'État



323 agents ont sollicité les assistantes sociales

Les absences

Taux d'absence global **3%**



1,5%
congé pour
maladie ordinaire



0,7%
congé longue maladie /
longue durée



0,5%
maternité /
paternité



0,3%
congé
famille

ABSENCES
POUR MALADIES

soit
2,2%

ABSENCES POUR
RAISONS FAMILIALES

soit
0,8%

La santé, la sécurité

131 accidents de travail et de trajet



209
assistants de prévention



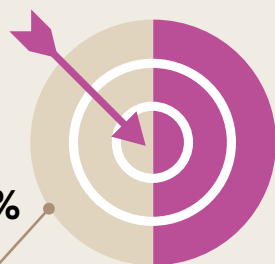
1 655
visites médicales

Les personnels en situation de handicap³

224 personnels Bénéficiaires
de l'obligation d'emploi (BOE)

soit **4,2%**
des personnels

objectif : 6%
(obligation légale)



210 000 €

de dépenses
consacrées
au handicap

dont 93 000 €
d'accessibilité et
d'aménagement de poste



³ comprend tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Partie 3 : Vie des personnels

1. Temps de travail et congés des personnels	91
1.1. Le temps de travail	91
1.2. Le télétravail	95
1.3. Les absences spécifiques (hors congés annuels et AT/MP)	97
2. Environnement social	100
2.1. Les risques professionnels (AT et MP)	100
2.2. La médiation	104
2.3. La Cellule de veille sur le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes (CEVHS)	106
2.4. La santé au travail	107
2.5. L'hygiène et la sécurité	112
2.6. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et l'accompagnement des agents en situation de handicap	114
2.7. L'action sociale	116
2.8. Les actions culturelles et de loisirs	121
3. Formation des personnels	126
3.1. La répartition des personnels formés	126
3.2. Caractéristiques des formations suivies	129
3.3. La formation et l'accompagnement à la pédagogie	131
3.4. Les formations dispensées aux doctorants	134
4. Origine géographique et la domiciliation des personnels	137

1. Temps de travail et congés des personnels

1.1. Le temps de travail

▣ L'effectif à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2019

- > L'effectif à temps partiel et temps incomplet à l'université de Bordeaux représente 7% de la population totale au 31 décembre 2019.
- > 5% de la population titulaire est à temps partiel et 10% des contractuels sont à temps partiel ou incomplet. Les personnels à temps partiel ou incomplet relèvent très majoritairement de la population BIATSS (12%) et concernent très faiblement la population enseignante (3%).
- > 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.

		Contractuel		Titulaire		Total		Rappel 2018	
		Eff.	% de TP	Eff.	% de TP	Eff.	% de TP	Eff.	% de TP
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	Astronomes et physiciens	-	-	1	9%	1	9%	1	9%
	Doctorants contractuels	3	1%	-	-	3	1%	1	0%
	Ens. 1er degré	-	-	-	-	-	-	-	-
	Ens. 2nd degré	10	11%	8	2%	18	4%	14	3%
	Ens. Chercheurs et chercheurs	45	11%	14	1%	59	4%	104	6%
	Hospitalo-universitaires	6	3%	-	-	6	1%	6	1%
		64	5%	23	1%	87	3%	126	4%
Personnels BIATSS	AENESR	-	-	21	11%	21	11%	26	13%
	Bibliothèque - Musée	1	100%	15	14%	16	14%	19	17%
	ITRF	144	16%	125	9%	269	11%	296	12%
	Médicaux sociaux	21	84%	7	58%	28	76%	26	70%
		166	18%	168	9%	334	12%	367	13%
		230	10%	191	5%	421	7%	493	8%

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

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

Le temps partiel à 80% est la formule privilégiée par les personnels titulaires. Elle est choisie par 70% des agents.

La part des femmes parmi les effectifs à temps partiel est largement majoritaire (88%).

		50%		60%		70%		80%		90%		Total	%f
		Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f		
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	Astronomes et physiciens	-	-	-	-	-	-	1	100%	-	-	1	100%
	Ens. 2nd degré	5	60%	-	-	-	-	3	100%	-	-	8	75%
	Ens. Chercheurs et chercheurs	2	50%	-	-	-	-	8	75%	4	100%	14	79%
		7	57%	-	-	-	-	12	83%	4	100%	23	78%
Personnels BIATSS	AENESR	3	100%	-	-	-	-	13	92%	5	100%	21	95%
	Bibliothèque - Musée	-	-	-	-	-	-	13	77%	2	50%	15	73%
	ITRF	14	71%	2	100%	2	100%	91	90%	16	100%	125	90%
	Médicaux sociaux	-	-	-	-	-	-	4	100%	3	100%	7	100%
		17	76%	2	100%	2	100%	121	89%	26	96%	168	89%
		24	71%	2	100%	2	100%	133	89%	30	97%	191	88%

Répartition des temps partiels des fonctionnaires par motif

Près d'un quart des temps partiels sont accordés de droit.

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation	Total
Enseignants, chercheurs et enseignants- chercheurs	Astronomes et physiciens	-	1	1
	Ens. 1er degré	-	-	-
	Ens. 2nd degré	-	8	8
	Ens. Chercheurs et chercheurs	4	10	14
	Hospitalo-universitaires	-	-	-
		4	19	23
Personnels BIATSS	AENESR	6	15	21
	Bibliothèque - Musée	4	11	15
	ITRF	34	91	125
	Médicaux sociaux	-	7	7
		44	124	168
		48	143	191

Temps partiel thérapeutique

- > Au 31 décembre 2019, 18 agents exercent à temps partiel thérapeutique (TPTH) avec une quotité de travail de 50% ou 80%.
- > 6% des personnels à temps partiel thérapeutique sont des enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs ;
- > 78% des personnels à temps partiel thérapeutique sont des femmes.

	Contractuel	Titulaire	Total	%f	Rappel 2018
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	-	1	1	100%	2
	-	1	1	100%	2
Personnels BIATSS	Catégorie A	2	3	67%	1
	Catégorie B	-	3	67%	2
	Catégorie C	1	10	82%	7
	3	14	17	76%	10
	3	15	18	78%	12

► 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.

Toutefois, l'Université de Bordeaux a fait le choix d'étendre le dispositif aux enseignants de statut 2nd degré (pour les volets 2, 5 et 6) et aux enseignants de statut 1^{er} degré (pour les volets 5 et 6).

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

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

Attribution de modulation de service volet 1

Le dispositif volet 1 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.

Il se décline selon les 4 choix suivants :

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

Pour l'année universitaire 2019-2020, les allègements de service au titre du volet 1 représentent 848 HETD :

- > 160 HETD au titre du recrutement 2019 et 688 HETD au titre du recrutement 2018.
- > formation obligatoire : 224 HETD.

Répartition des modulations par genre (recrutement 2019)

Nombre de recrutements		Nombre de renoncations *	
Femme	Homme	Femme	Homme
3	4	1	0
7		1	

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

[↓ Répartition des modulations par structure \(recrutement 2019\)](#)

Attribution de modulation de service volet 2

	Demande	Octroi
Femme	5	4
Homme	4	4
	9	8

Le volume de décharges d'enseignement au titre du volet 2 représente 731 HETD pour l'année 2019/2020 (dont 491 HETD octroyées en 2018-2019).

Attribution de modulation de service volet 3

	Demande	Octroi
Femme	0	0
Homme	2	2
	2	2

Le volume de décharge d'enseignement au titre du volet 3 représente 192 HETD pour l'année 2019/2020.

Attribution de modulation de service volet 4

> Aucune modulation accordée en 2019

Attribution de modulation de service volet 5

	Demande	Octroi
Femme	-	4
Homme	-	7
	-	11

Le volume de décharge d'enseignement au titre du volet 5 représente 1 328 HETD (432 heures pour les femmes et 896 heures pour les hommes).

Attribution de modulation de service volet 6

Le dispositif volet 6 ne sera mis en œuvre qu'à partir de l'année universitaire 2020-2021.

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.

Il traduit de plus l'adhésion de l'université de Bordeaux aux valeurs de respect de l'environnement et de l'aménagement du territoire, et défend la responsabilité sociétale.

▸ Les structures pilotes

4 structures ont participé à cette première année de mise en place du télétravail : deux structures de niveau central, une composante d'enseignement et un laboratoire de recherche.

Sur les 178 agents des 4 structures pilotes, 43 demandes ont été faites et accordées, soit 25% des effectifs.

Nb d'agents dans les structures pilotes	Nb de demande	dt hommes	dt femmes	dt cat. A	dt cat. B	dt cat. C
178	43	24	19	25	5	13

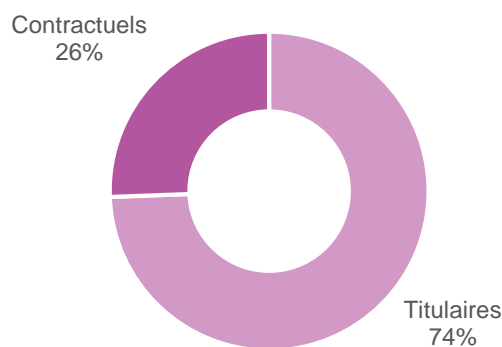
86% des télétravailleurs ont demandé 1 seul jour de télétravail pour cette année d'expérimentation.

La proportion de télétravailleurs selon leur statut est très proche de la répartition sur la globalité des effectifs des structures.

Nombre de jours télétravaillés

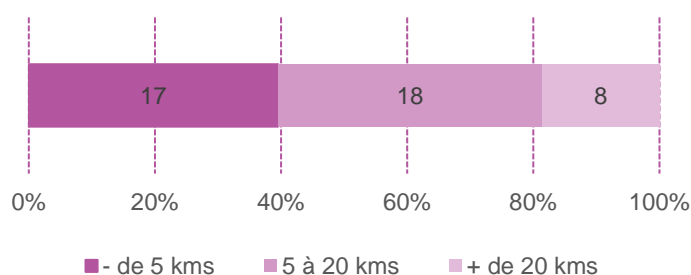


Répartition par statut



Eloignement domicile travail

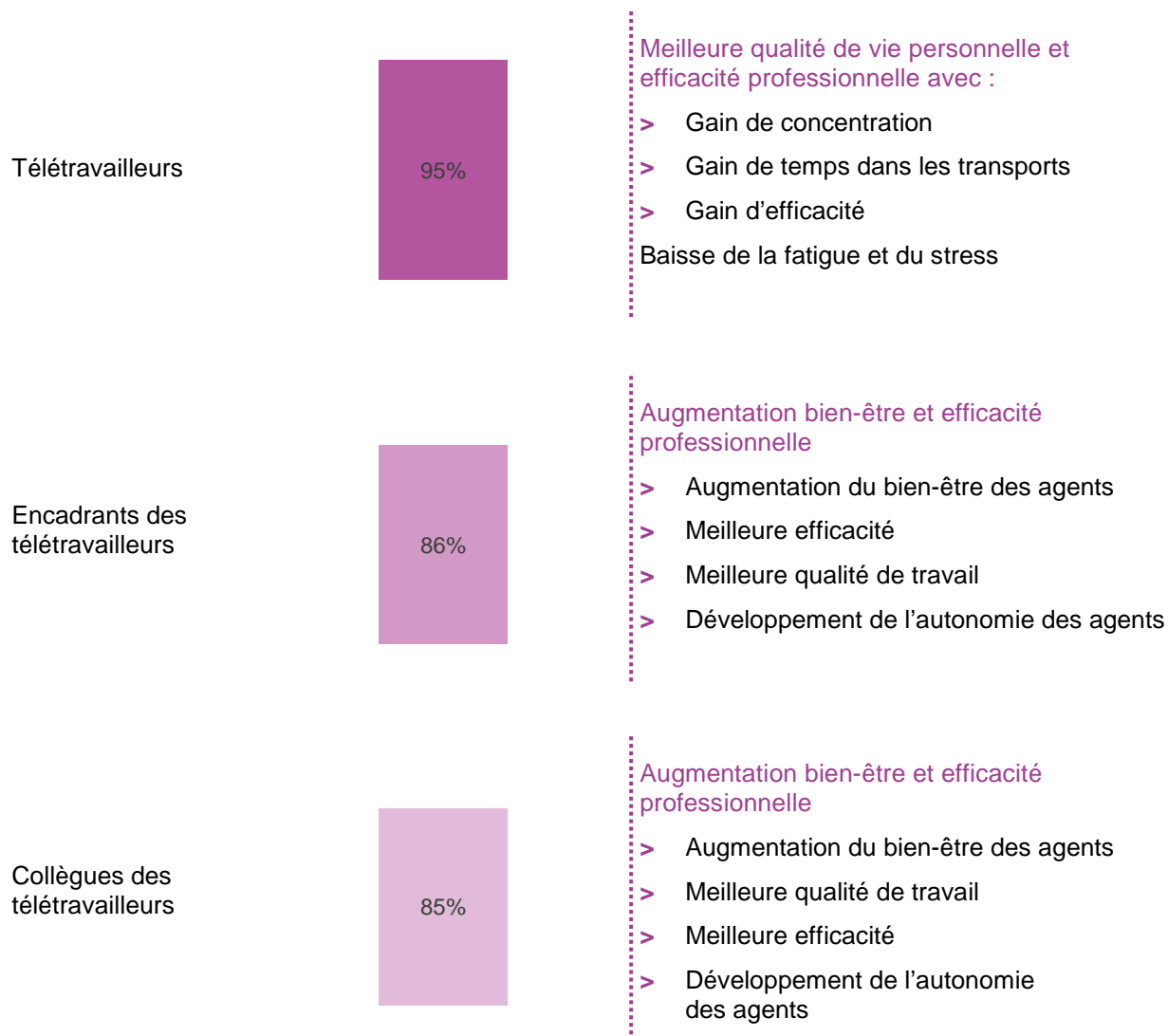
60% des télétravailleurs habitent à plus de 5 km de leur lieu de travail



◆ Enquête qualitative

Taux de satisfaction des personnels concernés

Une satisfaction globale très importante exprimée par les télétravailleurs mais aussi par leurs encadrants et leurs collègues, avec des impacts positifs à la fois personnels et professionnels.



Compte tenu des éléments positifs recueillis à l'issue de cette expérimentation, un déploiement progressif du télétravail à l'échelle de l'établissement sera mis en œuvre à compter de 2020.

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

Répartition des absences par type

- > 1 765 personnes (soit 30% des effectifs) ont bénéficié d'au moins une absence au cours de l'année 2019 ;
- > Le nombre de jours d'absence cumulé s'élève à 61 206, ce qui représente un taux d'absentéisme¹ de 2,94% .

		Absence pour raisons familiales		Congé pour maladie		Total		Total	
		Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
EEC	Contractuels	50	3 602	78	1 741	128	5 343	140	3 968
	Titulaires	35	3 371	168	8 296	203	11 667	213	9 704
		85	6 973	246	10 037	331	17 010	353	13 672
BIATSS	Contractuels	174	5 727	308	7 932	482	13 659	590	15 744
	Titulaires	299	3 354	653	27 183	952	30 537	1 010	35 340
		473	9 081	961	35 115	1 434	44 196	1 600	51 084
		558	16 054	1 207	45 152	1 765	61 206	1 953	64 756

◆ Absences pour raisons familiales

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

- > 65% des jours d'absence pour raisons familiales concernent des congés de maternité et paternité ;
- > 43% des jours d'absence sont attribués à des enseignants, des chercheurs ou des enseignants-chercheurs ;
- > 58% des jours d'absence ont été octroyés à des personnels contractuels.

La baisse du nombre de jours d'absence parmi les personnels BIATSS s'explique par la diminution du nombre de congés de maternité (-27). A contrario, une hausse du nombre de jours d'absence est observée parmi la population enseignante, en lien avec une augmentation du nombre de congés de maternité (+17) notamment.

		Congé maternité		Congé parental		Congé paternité		Congé familial personnel		Garde enfants		Total		Rappel 2018	
		Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
EEC	Contractuel	40	3 400			6	66	1	122	5	14	52	3 602	53	2 648
	Titulaire	22	2 426	3	852	8	86			2	7	35	3 371	33	2 190
		62	5 826	3	852	14	152	1	122	7	21	87	6 973	86	4 838
BIATSS	Contractuel	29	2 415			6	61	12	2 878	140	373	187	5 727	220	6 518
	Titulaire	21	1 957	5	428	7	69	1	32	283	868	317	3 354	324	5 768
		50	4 372	5	428	13	130	13	2 910	423	1 241	504	9 081	544	12 286
		112	10 198	8	1 280	27	282	14	3 032	430	1 262	591	16 054	630	17 124

¹ 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 0,78% (0,83% en 2018).

		Congé maternité	Congé parental	Congé paternité	Congé familial personnel	Garde enfants	Total	Rappel 2018
EEC	Contractuel	0,77%		0,01%	0,03%	0,00%	0,81%	0,60%
	Titulaire	0,36%	0,13%	0,01%		0,00%	0,51%	0,33%
		0,52%	0,08%	0,01%	0,01%	0,00%	0,63%	0,44%
BIATSS	Contractuel	0,77%		0,02%	0,92%	0,12%	1,83%	1,93%
	Titulaire	0,31%	0,07%	0,01%	0,01%	0,14%	0,54%	0,95%
		0,47%	0,05%	0,01%	0,31%	0,13%	0,97%	1,30%
		0,50%	0,06%	0,01%	0,15%	0,06%	0,78%	0,83%

◆ Congés maladie

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

- > Le nombre d'absences pour maladie représente 45 152 jours pour 1 217 agents concernés soit 74% de l'ensemble des jours d'absence.
- > En 2019, 3 473 arrêts pour maladie ordinaire ont été pris.
- > Un arrêt de travail pour maladie ordinaire dure en moyenne 9 jours.

		Congé long		Congé maladie		Total		Rappel 2018	
		Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
EEC	Contractuel			78	1 741	78	1 741	87	1 305
	Titulaire	14	3 377	155	4 919	169	8 296	179	7 430
		14	3 377	233	6 660	247	10 037	266	8 735
BIATSS	Contractuel	4	951	305	6 981	309	7 932	387	8 489
	Titulaire	42	10 641	619	16 542	661	27 183	703	27 588
		46	11 592	924	23 523	970	35 115	1 090	36 077
		60	14 969	1 157	30 183	1 217	45 152	1 356	44 812

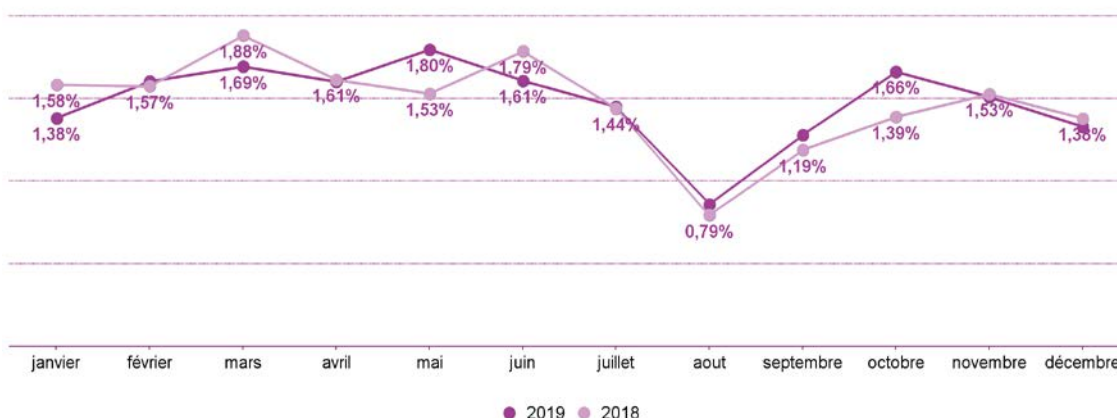
Taux d'absentéisme pour maladie

Le taux d'absentéisme pour maladie 2019 est de 2,20%.

Le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire 2019 est de 1,47%. Il était le même en 2018.

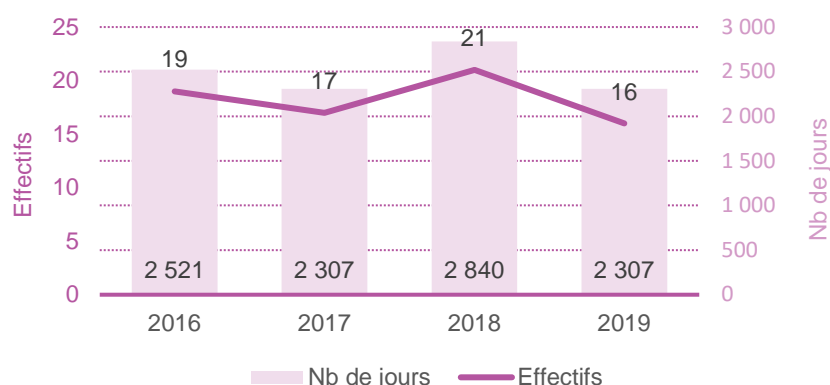
		Congé long	Congé maladie	Total	Rappel 2018
EEC	Contractuel		0,39%	0,39%	0,30%
	Titulaire	0,51%	0,74%	1,25%	1,11%
		0,30%	0,60%	0,90%	0,79%
BIATSS	Contractuel	0,30%	2,23%	2,53%	2,52%
	Titulaire	1,70%	2,65%	4,35%	4,53%
		1,24%	2,51%	3,74%	3,81%
		0,73%	1,47%	2,20%	2,18%

Évolution mensuelle du taux d'absentéisme pour maladie ordinaire



◆ Congés pour motif professionnel

	Congé formation professionnelle		Congé recherche conversion thématique		Total		Rappel 2018	
	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
EEC			15	2 262	15	2 262	20	2 665
BIATSS	1	45			1	45	1	175
	1	45	15	2 262	16	2 307	21	2 840



▣ Le compte épargne temps (CET)

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le droit d'option sur un CET pérenne fait l'objet d'une double revalorisation : abaissement du seuil d'ouverture du droit d'option et augmentation des montants journaliers.

Le nombre de jours requis pour pouvoir accomplir un droit d'option sur un CET pérenne est abaissé de 20 à 15 jours.

Nombre de jours pris en 2019

	CET en cours 2019	%f	Nb jours versés	Jours 2019	Rappel CET en cours 2018	Jours 2018
Catégorie A	107	56%	8	1630	114	1520
Catégorie B	56	71%	13	671	71	810
Catégorie C	41	85%	0	360	63	500
	204	66%	21	2661	248	2830

Répartition de la monétisation des jours du CET

Cette évolution de la réglementation a abouti à la monétisation de 372 jours en 2019.

	Nb de personnes concernées	Nb de jours	Montant	Montant moyen par jour
Catégorie A	32	194	26 190 €	135 €
Catégorie B	15	93	8 370 €	90 €
Catégorie C	10	85	6 375 €	75 €
	57	372	40 935 €	

2. Environnement social

2.1. Les risques professionnels (AT et MP)

▸ Les accidents de service et de travail

Accidents de service et de travail survenus au cours de l'année 2019

130 accidents ont été déclarés et reconnus imputables au service en 2019 (128 en 2018).

Ils ont généré 2 504 jours d'arrêts de travail.

Le total des arrêts prescrits au titre de l'année 2019 (dossiers accidents 2019 + dossiers antérieurs non clos) s'élève à 3 348 jours.

Le montant total des engagements financiers pris au titre des remboursements frais médicaux, paramédicaux s'élève à 65 460 euros.

	Nb de dossiers			Nb jours d'arrêts			Rappel 2018	
	BIATSS	Ens	Total	BIATSS	Ens	Total	Nb de dos.	Nb jours d'ar.
Accident voie publique	29	11	40	291	101	392	40	138
Agression	1		1	266		266	1	0
Chute de personne	30	6	36	571	98	669	35	438
Chute d'objet	1		1	90		90	1	0
Contact	3	1	4	9	0	9	7	30
Exposition, Rayonnement	1	1	2	0	0	0	3	5
Glissade	4	2	6	297	11	308	8	57
Heurt	1	2	3		3	3	0	0
Manutention	16	1	17	350	0	350	14	182
Projection		2	2		0	0	0	0
Autres	13	5	18	411	6	417	19	125
	99	31	130	2 285	219	2 504	128	975

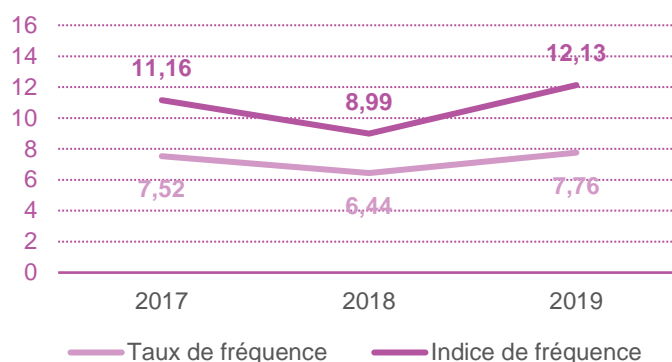
▾ [Répartition des dossiers pour les enseignants](#)

▾ [Répartition des dossiers pour les personnels BIATSS](#)

Taux et indice de fréquence

> Le taux de fréquence en 2019 est de 7,76 et l'indice de fréquence de 12,13.

Au regard du taux de fréquence 2019, on note une hausse du nombre d'accidents ayant occasionné des arrêts par rapport à 2018. L'indice de fréquence montre également une hausse du nombre de jours d'arrêt maladie en lien avec un accident.



Calcul du taux de fréquence

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

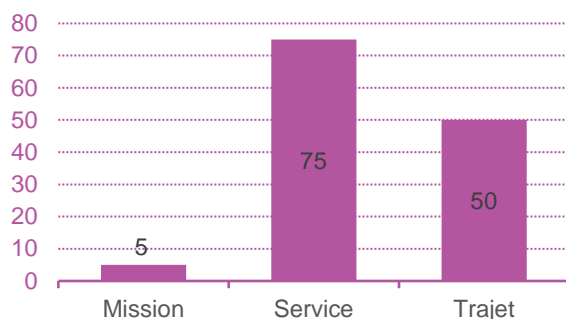
Calcul de l'indice de fréquence

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

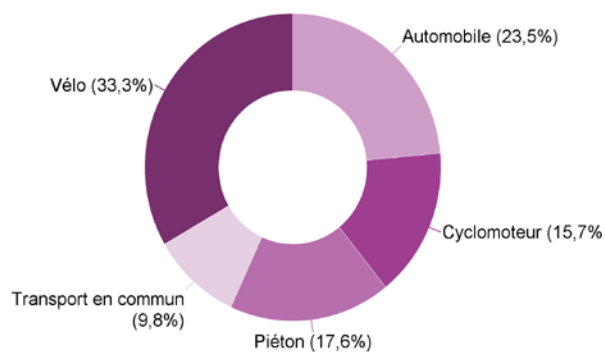
Types d'accidents par type de population

	BIATSS				Enseignants				Total	%f	Rappel 2018	
	Contractuel		Titulaire		Contractuel		Titulaire				Eff	%f
	Nb	%f	Nb	%f	Nb	%f	Nb	%f				
Mission			1	100%	1	100%	3	33%	5	60%	2	50%
Service	11	73%	49	72%	11	45%	4	50%	75	67%	76	67%
Trajet	9	67%	29	76%	2	100%	10	40%	50	68%	52	76%
	20	70%	79	75%	14	57%	17	41%	130	68%	130	70%

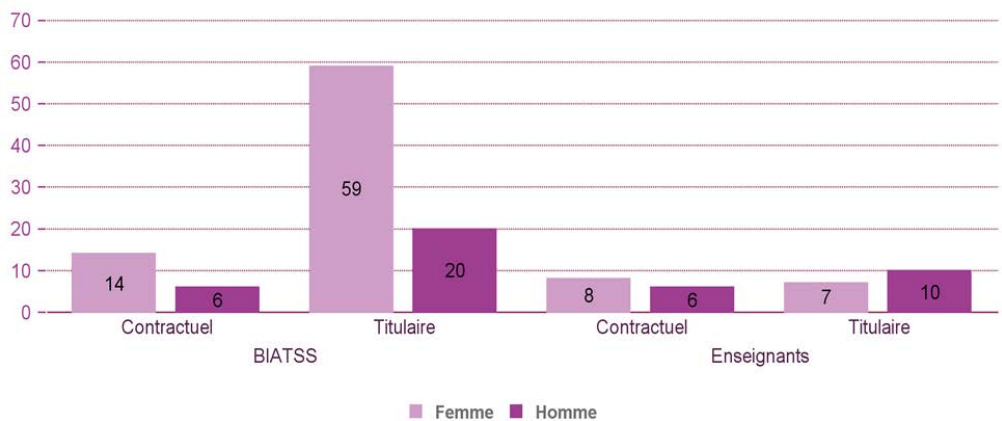
Types d'accidents



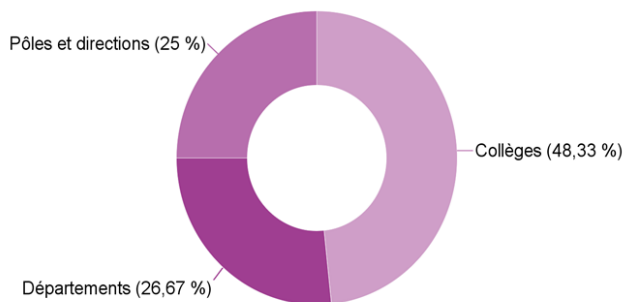
Types d'accidents de trajet



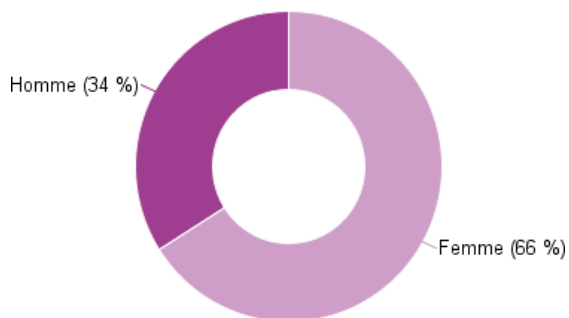
Répartition des accidents par population et par genre



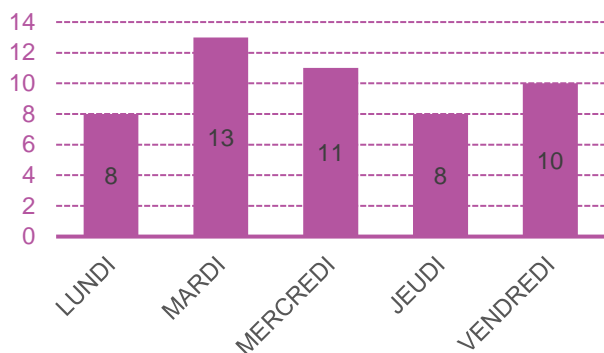
Par structure



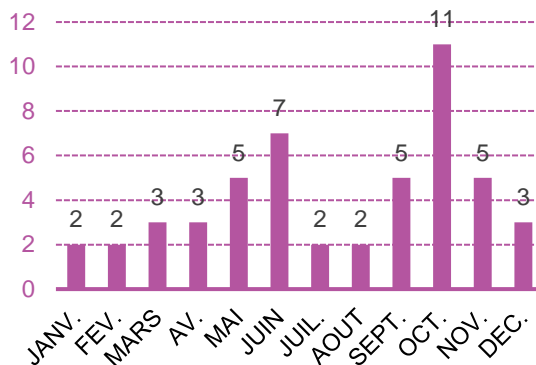
Par genre



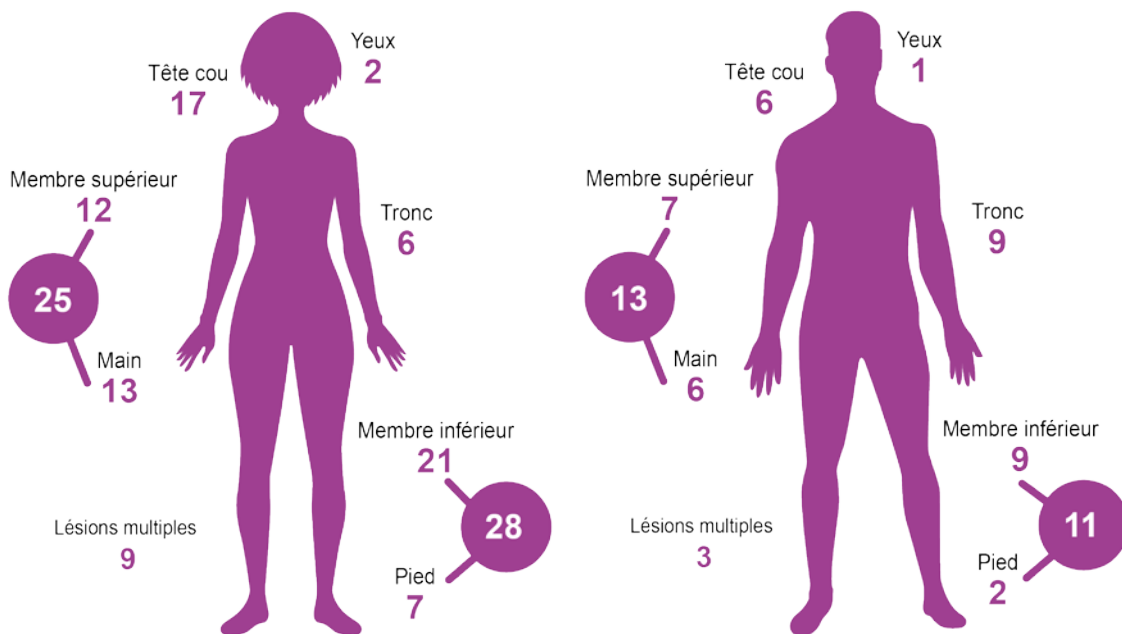
Répartition des accidents de trajets selon les jours de la semaine



Répartition des accidents de trajets selon les mois de l'année



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

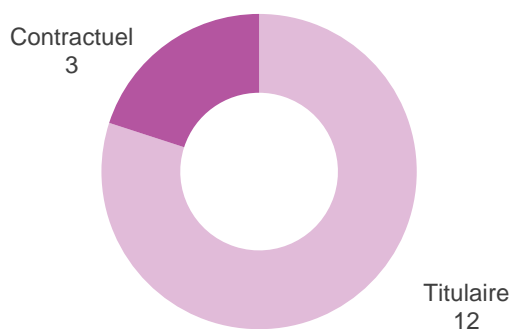


▣ Les maladies professionnelles

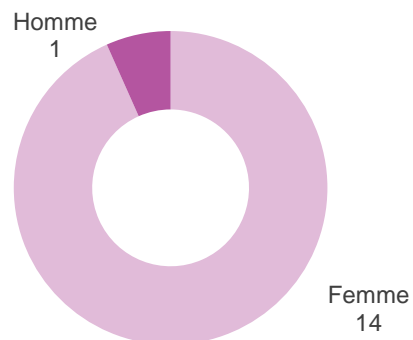
Dossiers de demande de reconnaissance de maladie professionnelle déposés en 2019

	Nb de dossiers déposés			Nb de jours d'arrêt maladie en lien avec les dossiers déposés		
	BIATSS	Ens	Total	BIATSS	Ens	Total
Reconnaissance de maladie professionnelle	15	0	15	477	0	477

Répartition par statut



Répartition par genre



2.2. La médiation

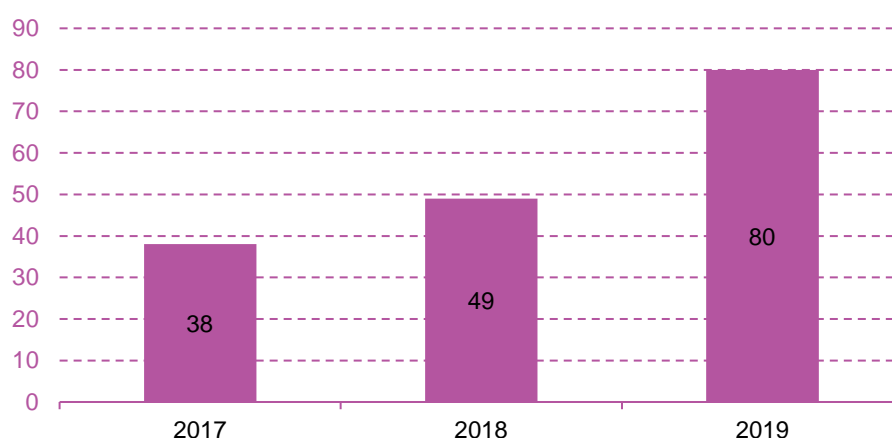
La médiation est un processus qui facilite le dialogue et aide à trouver des solutions négociées mettant fin aux différends. A l'université de Bordeaux, la médiation prend en charge des litiges par l'accompagnement personnalisé qu'elle propose.

La médiation a aussi pour mission de prévenir des dysfonctionnements en alertant l'administration sur les risques liés à l'application de mesures inadaptées à certaines situations. Elle est ainsi un levier pour faire progresser l'université vers plus d'équité, ce qui contribue à améliorer la qualité de vie au travail.

▸ Bilan global des saisines en 2019

En 2019, la médiatrice a été saisie de 80 nouvelles saisines. Au global, elle a traité 104 saisines dont 24 reçues en 2018 et reportées en 2019. Fin 2019, 82 % des saisines sont clôturées, 19 saisines étant reportées sur 2020.

Le nombre de saisines par année est en augmentation.



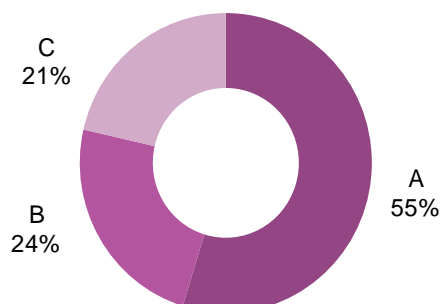
La répartition des saisines est assez régulière tout au long de l'année 2019 avec un pic au mois de mai et un nombre important de nouvelles saisines de septembre à décembre. En moyenne sur l'année 6,7 nouvelles saisines ont été reçues par mois.

[↓ Nombre de saisines par mois](#)

Origine des 104 saisines traitées

- En fonction du type de population et de la catégorie

BIATSS : répartition des saisines en fonction de la catégorie

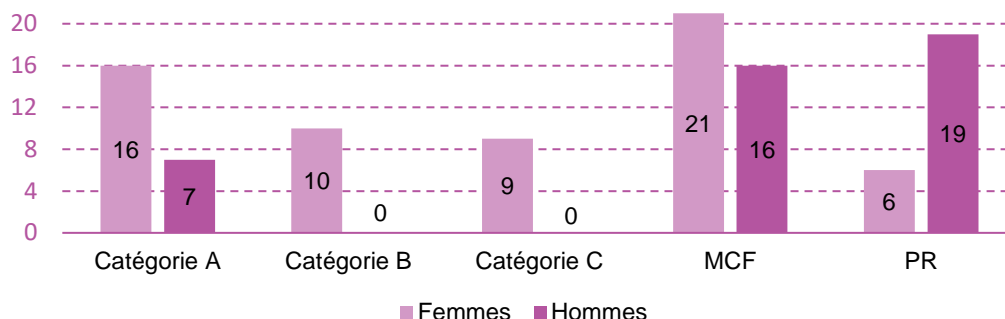


Enseignants : répartition des saisines en fonction du corps



▪ *En fonction du genre et de la catégorie*

59,6 % des saisines proviennent de femmes. Pour les personnels BIATSS, 83% des saisines sont initiées par des femmes et pour les personnels enseignants, le pourcentage est de 44%. 76 % des saisines de professeurs (PR) proviennent des hommes. Cela peut être expliqué par le nombre plus faible de femmes dans ce corps des PR de l'université de Bordeaux (80 % des PR sont des hommes en 2019).

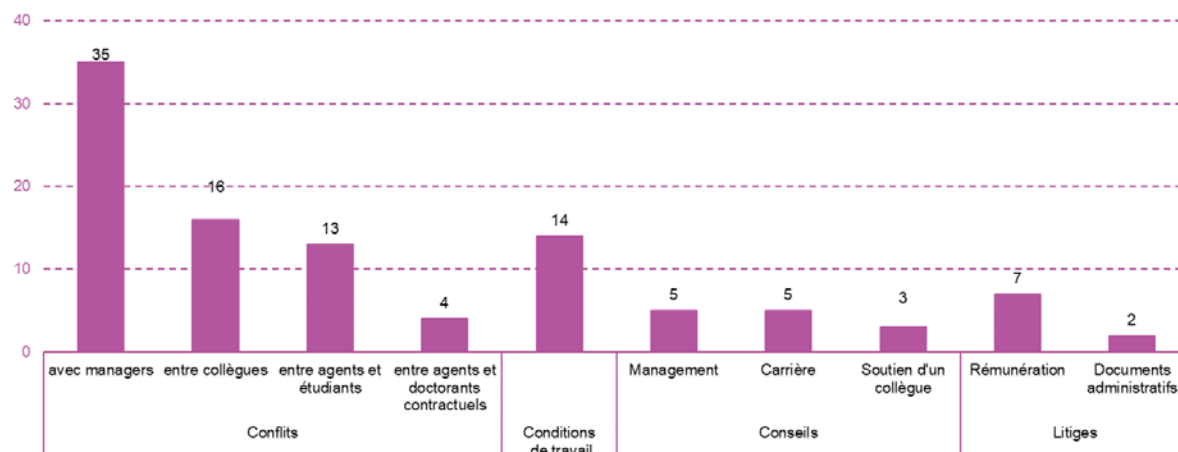


↓ *Saisines en fonction du site*

▪ *Les principaux thèmes faisant l'objet de saisines*

65,4 % des saisines concernent des conflits interpersonnels. Ces conflits ont lieu entre des agents et leurs managers (51,4%), entre collègues (23,5%), ou entre des agents et des étudiants ou doctorants (25%).

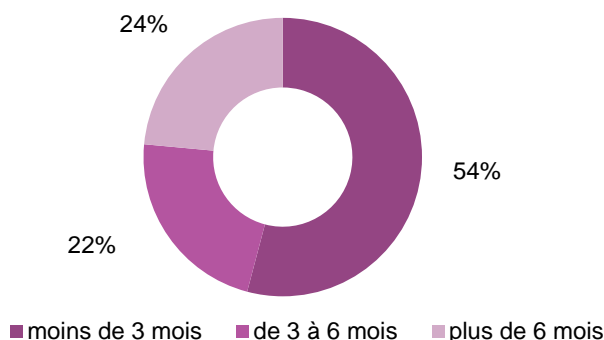
12,5% des saisines sont des demandes de conseils, d'informations. En complément des missions classiques de la médiation (résolution de conflits et de litiges administratifs), ces demandes reflètent un besoin d'écoute neutre et bienveillante.



En complément des saisines individuelles, 4 collectifs ont fait l'objet en 2019 d'une intervention en médiation, essentiellement pour des conflits interpersonnels et des problèmes de management. Il est à noter que 56% des saisines individuelles traitées en 2019 ont eu des répercussions au niveau collectif.

▪ Délais de traitement des saisines

14% des saisines sont clôturées en moins d'un mois et dans 54% des cas le délai de règlement des saisines est inférieur à 3 mois.



▪ Les différents partenaires dans la médiation

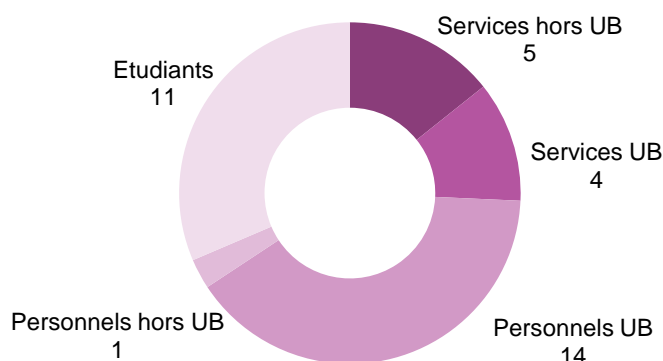
Afin d'optimiser le traitement des saisines et avec l'accord des personnes, pour 64% des situations, la médiatrice travaille en lien avec les divers services de l'université.

- 90,4% des saisines traitées en collaboration avec un service interne de l'université ;
- 9,6% des saisines traitées en collaboration avec des partenaires extérieurs.

[↓ Détail des saisines traitées en collaboration](#)

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

Entre le 1^{er} septembre 2018 et le 31 août 2019, la CEVHS a été saisie pour signalement de cas par des personnes ou des services. La CEVHS a réalisé des entretiens (et un suivi) avec 5 étudiants, 12 membres du personnel, et 4 membres extérieurs à l'université.



S'agissant des personnels, les procédures ont abouti :

- > au terme mis au contrat d'un enseignant vacataire ;
- > à l'exclusion définitive d'un enseignant-chercheur ;
- > au rappel des règles du vivre ensemble pour deux enseignants-chercheurs ;
- > au déplacement et recadrage par sa ligne hiérarchique d'un personnel administratif.

2.4. La santé au travail

▣ Effectifs de l'établissement nécessitant un suivi médical

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

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

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

Effectif nécessitant une surveillance médicale renforcée (SMR) ou une surveillance médicale simple (SMS) par rapport à l'effectif pris en charge au cours de l'année

	Femme	Homme	Total
Effectif nécessitant une SMR	871	671	1 542
.....au moins 1 SMR relevant du décret	477	398	875
.....1 ou plusieurs SMR à la demande du médecin	394	273	667
Effectif nécessitant une SMS	2 206	1 817	4 023
Effectif réel pris en charge au cours de l'année	3 077	2 488	5 565*

* 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 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.

Descriptif des SMR mises en place pour les agents pris en charge au cours de l'année

		Femme	Homme	Total	
SMR relevant du décret	Causes	Agents biologiques des groupes 3 et 4	126	54	180
		Agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction de catégories 1 et 2	206	190	396
		Amiante	9	58	67
		Bruit	17	34	51
		Plomb	3	1	4
		Rayonnements ionisants	43	67	110
		Risque hyperbare	1	0	1
		Travail de nuit	0	3	3
		Vibrations	6	11	17
		Personnes en situations particulières	Travailleurs handicapés	177	83
Femmes enceintes	20		0	20	
		608	501	1109	
SMR mise en place à la demande du médecin	Causes	Nanoparticules	3	4	7
		Pathologies particulières	304	155	459
		Postes de sécurité	8	20	28
		Rayonnements non ionisants	16	51	67
		Risques missions	17	31	48
		Télétravail	0	2	2
	Métiers	Agents d'entretien	158	83	241
		Cuisiniers	1	2	3
		Ouvriers des services techniques et imprimerie	19	67	86
		Personnel en contact avec les animaux	18	7	25
		422	544	966	
		923	1152	2075	

► Principaux indicateurs de santé au travail

◆ Visites médicales et paramédicales

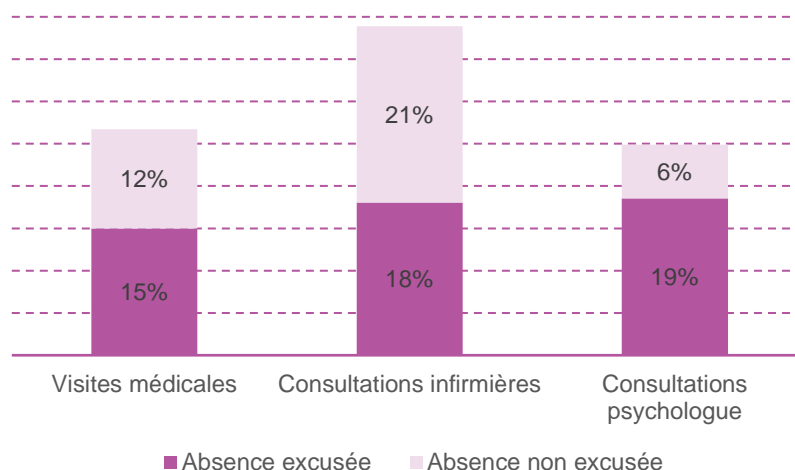
4,1% des agents sont reçus à leur demande

Le nombre de consultations réalisées en 2019 à la demande d'un agent est resté relativement stable et représente environ 1/5 de l'activité des consultations

Type de visites	Femme	Homme	Total	% total des visites	Rappel 2018	% total des visites
Visites d'embauche	141	109	250	19,0%	245	19,1%
Visites périodiques						
Suivi médical simple	146	118	264	20,1%	242	18,8%
Suivi médical renforcé	94	101	195	14,9%	162	12,6%
Examens médicaux supplémentaires	-	-	-	-	-	-
A la demande de l'employeur	4	7	11	0,8%	14	1,1%
A la demande de l'agent	194	70	264	20,1%	264	20,5%
Visites occasionnelles						
A la demande du médecin de prévention	132	66	198	15,1%	212	16,5%
Visites BOE	1	1	2	0,2%	3	0,2%
Visites d'urgence	11	5	16	1,2%	8	0,6%
Visites de pré-reprise	12	8	20	1,5%	32	2,5%
Visites de reprise après AT	5	2	7	0,5%	11	0,9%
Visites de reprise après CLMCLD	4	3	7	0,5%	8	0,6%
Visites de reprise						
Visites de reprise après CMO	52	18	70	5,3%	76	5,9%
Visite de reprise après MP	0	0	0	0,0%	1	0,1%
Visites de reprise après MAT	3	0	3	0,2%	2	0,2%
Visites de reprise après TPTH	3	3	6	0,5%	6	0,5%
	802	511	1 313	-	1 286	-
Consultations paramédicales						
Entretiens infirmiers	80	57	137	40,1%	179	49,0%
Urgences	4	3	7	2%	5	1,4%
Calendriers professionnels**	13	19	32	9,4%	8	2,2%
Consultations d'accomp. et d'aptitude psychologue	128	34	162	47,4%	169	46,3%
Consultations d'urgence psychologue	3	1	4	1,2%	4	1,1%
	228	114	342	-	365	-
	1 030	625	1 655	-	1 651	-

◆ Absences des agents aux visites planifiées

	Prévues	Réalisées	Absences		Absentéisme
			Excusées	Non excusées	
Visites médicales	1808	1313	283	212	27%
Consultations infirmières	288	176	52	60	39%
Consultations psychologue	221	166	41	14	25%
	2317	1655	376	286	



◆ Les soins infirmiers et vaccinations

Soins infirmiers	14
Vaccinations	47
	61

[↓ Détails des examens complémentaires](#)

◆ Conclusions sur aptitude au poste

	Femme	Homme	Total	Rappel 2018
Apte	376	305	681	716
Apte avec restrictions et/ou aménagement de poste	287	148	435	353
Inaptitude temporaire	27	15	42	47
Inapte au poste, apte à un autre	20	1	21	18
	710	469	1 179	1 286

134 visites de pré-reprise ou à la demande de l'agent n'ont pas donné lieu à la délivrance d'une fiche d'aptitude.

◆ Préconisations réalisées lors de la consultation infirmière

	Femme	Homme	Total
Travail sur écran	53	41	94
Conseils hygiéno-diététiques	28	18	46
Port des équipements de protection individuelle (EPI)	1	1	2
Vaccination recommandée	13	16	29
	95	76	171

◆ Orientations réalisées au cours d'une visite médicale

Une visite médicale peut engendrer plusieurs orientations.

796 consultations n'ont pas généré d'orientation.

	Femme	Homme	Total
Orientation médicale	350	289	639
Orientation non médicale	330	129	459
	680	418	1098

[↓ Détail des orientations réalisées au cours d'une visite médicale](#)

◆ Orientations réalisées au cours d'une consultation infirmière

107 consultations n'ont pas généré d'orientation.

	Femme	Homme	Total
Orientation médicale	51	34	85
Orientation non médicale	9	2	11
	60	36	96

[↓ Détail des orientations réalisées au cours d'une consultation infirmière](#)

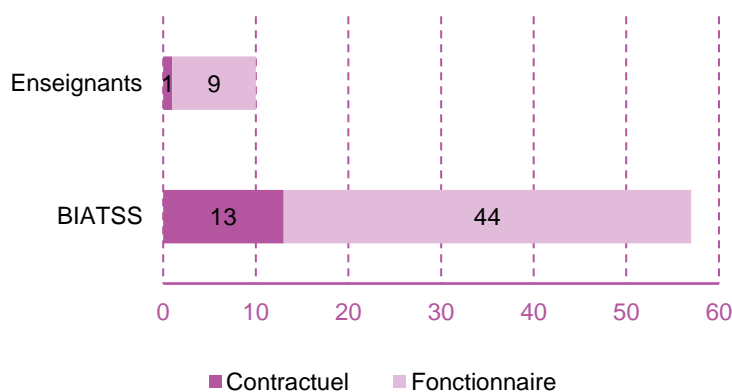
	Orientations	Femme	Homme	Total
Orientation médicale	Médecin du Travail	19	12	31
	Médecin généraliste	27	20	47
	Ophtalmologie	2	1	3
	Service des urgences	1	0	1
	Autre spécialiste	2	1	3
		51	34	85
Orientation non médicale	Préventeur	3	0	3
	Psychologue du travail	5	2	7
	Référent AT/MP	1	0	1
		9	2	11
		60	36	96

▣ Les actions en milieu de travail du préventeur hygiène sécurité

Etude de poste : motifs et caractéristiques

Type étude de poste	Nb	Rappel 2018
Aménagement poste de travail administratif	39	57
Aménagement poste de travail autre	20	
Condition de travail délétère	6	1
Grossesse	1	2
Maladie professionnelle	1	1
	67	61

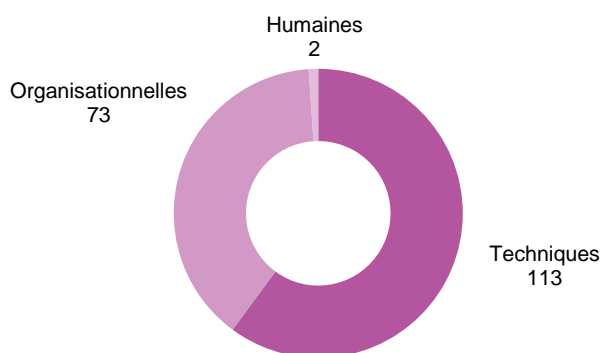
Répartition des agents par statut et filière



▣ Répartition des études de poste par site

Préconisations réalisées à l'issue de l'étude de poste

Plusieurs préconisations peuvent être posées pour la même étude de poste



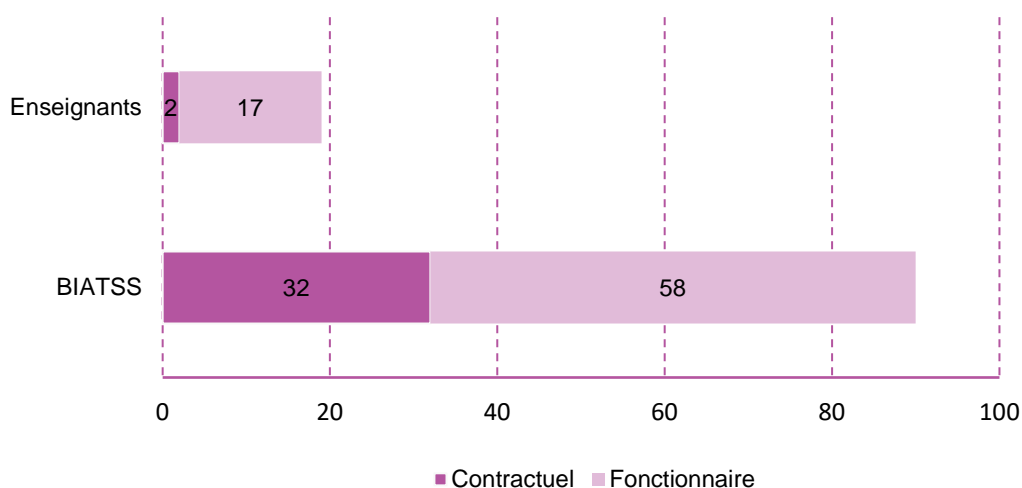
La prévention des risques psychosociaux : les actions de la psychologue

Les consultations : motifs et caractéristiques des agents reçus

En 2019, 109 agents ont été reçus et 166 consultations ont été réalisées. Sur ces 109 agents, 47 bénéficiaient déjà d'un accompagnement auprès de la psychologue.

Motif Principal	Femme	Homme	Total	Rappel 2018
Consultation d'accompagnement	126	34	160	164
Consultation d'aptitude	2	0	2	5
Consultation d'urgence	3	1	4	4
	131	35	166	173

Répartition des agents par statut et filière



Les consultations : orientations et conclusions

Orientation suite aux consultations auprès de la psychologue

Conclusion de consultation psychologue	Femme	Homme	Nb	Rappel 2018
Aptitude	75	30	105	121
Aptitude sous réserve d'un aménagement de son poste	15	2	17	8
Inaptitude temporaire	24	1	25	26
Inaptitude définitive (mobilité pour raisons médicales engagée)	6	0	6	14
	120	33	153	169

13 consultations n'ont pas généré de conclusion (4 en 2018).

Parmi les agents ayant une consultation auprès de la psychologue, 84 ont une surveillance médicale renforcée (51 en 2018).

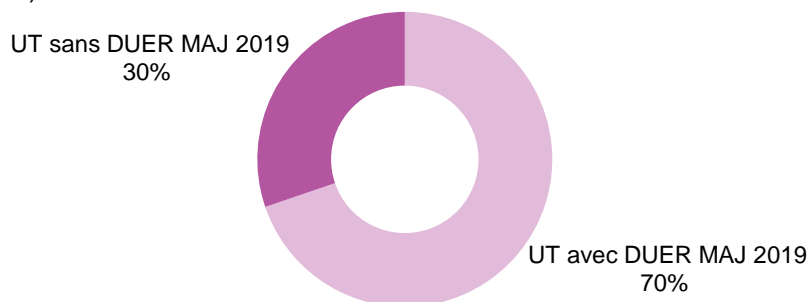
2.5. L'hygiène et la sécurité

Bilan « Document unique d'évaluation des risques » (DUER)

La notion de DUER 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

Chiffres clés

Sur les 129 unités de travail (UT) recensées, 90 ont mis à jour leur document unique d'évaluation des risques (DUER) en 2019.

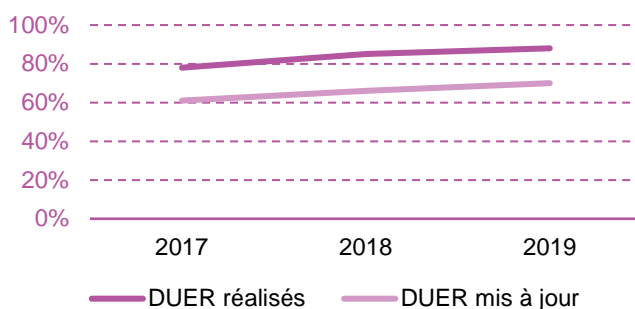


DUER mis à jour par composante



DUER – bilan sur 3 ans

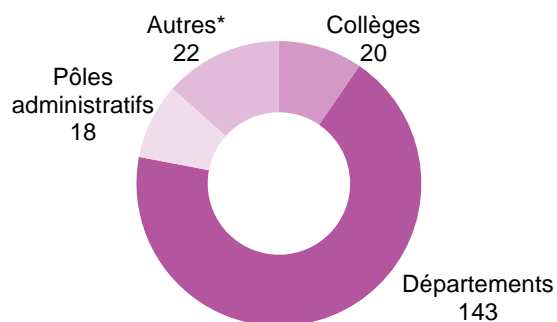
Aujourd'hui, 85% des unités de travail sont couvertes par un document unique ; ce chiffre, en constante augmentation depuis 3 ans, démontre une prise en compte collective des volets santé, sécurité au travail comme priorité.



▶ Assistants de prévention

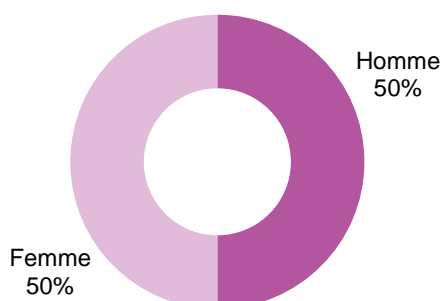
29 agents ont suivi une formation initiale d'assistant de prévention en 2019 ; le réseau compte désormais 203 agents (personnels de l'université de Bordeaux et des établissements partenaires).

Répartition des assistants de prévention

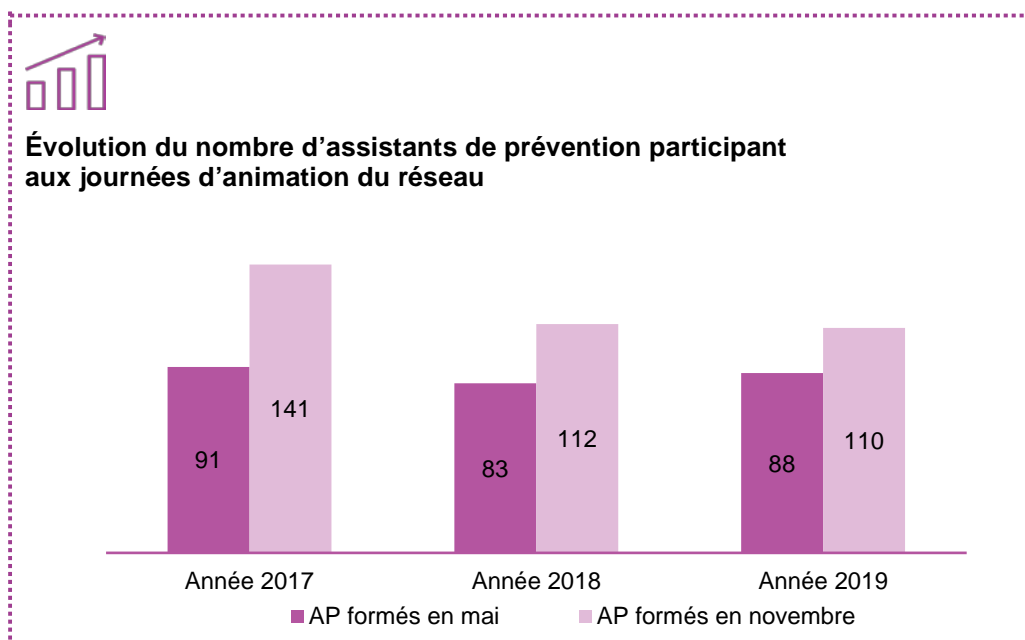


* ESPE, IUT, campus Agen, campus Périgord

Répartition des assistants de prévention par genre



↓ [Taux de couverture des unités de travail par au moins un assistant de prévention, détail par composante](#)



D'autres acteurs, bien que n'étant pas assistants de prévention, ont des missions dans le domaine santé sécurité au travail et contribuent à la prévention des risques professionnels.

↓ [Autres acteurs dans le domaine de la prévention](#)

► Focus sur les autorisations de sûreté nucléaire ASN

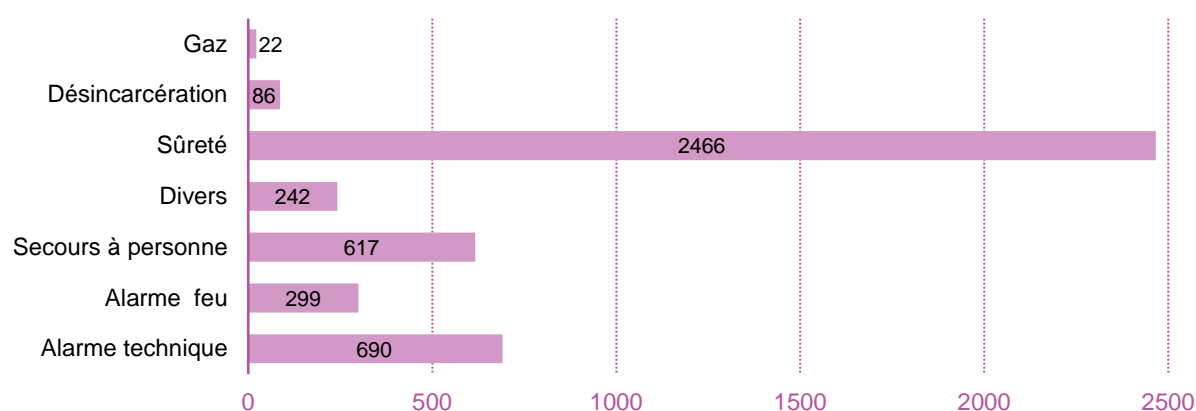
33 autorisations sont délivrées par l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN) pour l'université de Bordeaux :

- > 14 concernent la détention et l'utilisation de générateurs rX ;
- > 10 concernent l'utilisation de sources radioactives sous forme non scellée ;
- > 6 concernent l'utilisation de sources radioactives sous forme scellée ;
- > 2 concernent les accélérateurs de particules ;
- > 1 concerne les locaux de déchets et effluents radioactifs.

Toutes les demandes d'autorisations sont cogérées avec les laboratoires et centralisées au niveau de l'établissement.

► Les interventions du poste central de sécurité incendie (PCSI)

Une stabilisation des interventions en sûreté est à noter grâce à l'augmentation des moyens techniques à la périphérie et dans les bâtiments (alarmes intrusion, caméra...).



Les interventions sur le secours à personne sont en forte augmentation sur l'ensemble des sites, avec un accroissement marqué sur le nombre de malaises.

[↓ Détails des interventions PCSI par site](#)

2.6. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et l'accompagnement des agents en situation de handicap

L'université compte 224 travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 31 décembre 2019.

Le taux déclaré au FIPHFP (au 1^{er} janvier 2019) est de 4,23 %. L'université couvre 70% de l'obligation légale.

Répartition des effectifs BOE par catégorie

	Femme	Homme	Total	% par cat.	Rappel 2018
Catégorie A	31	36	67	30%	60
Catégorie B	20	9	29	13%	21
Catégorie C	97	31	128	57%	109
	148	76	224		190

Répartition des effectifs BOE par statut

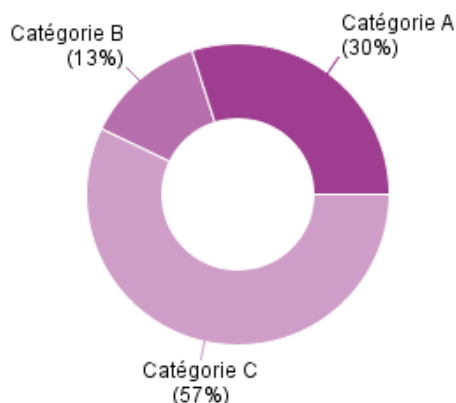
	Contractuel	Titulaire	Total	% par pop.	Rappel 2018
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	12	25	37	17%	35
Personnels BIATSS	48	139	187	83%	155
	60	164	224		190

Répartition par genre



70% des agents actuellement en situation de handicap ne l'étaient pas au moment de leur recrutement

Répartition par catégorie

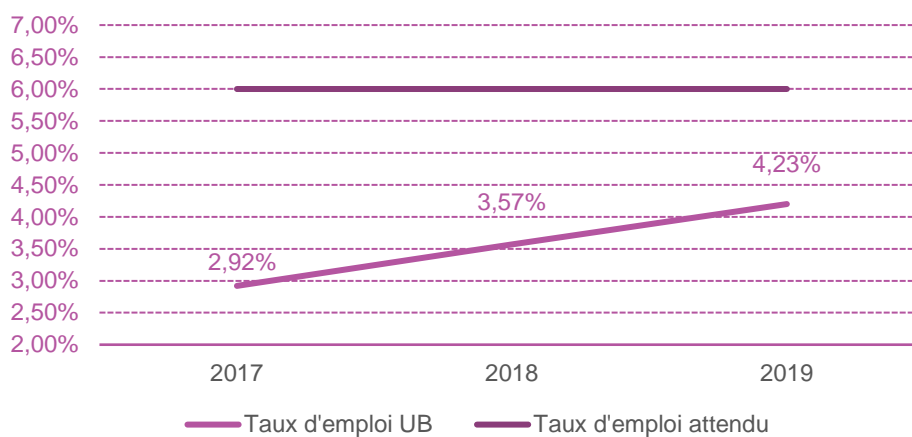


80% des handicaps sont invisibles



Taux d'emploi sur 3 ans

	2017	2018	2019
Taux d'emploi UB	2,92%	3,57%	4,23%
Taux d'emploi réglementaire	6%	6%	6%



► Dépenses dédiées à des mesures d'accompagnement

En 2019, 81 agents en situation de handicap ont bénéficié d'aménagements de poste de travail, de prises en charge de prothèses auditives ou d'aides au transport, contre 37 agents en 2018.

Le montant moyen des dépenses par agent est de 1 750 € hors dépenses de travaux d'accessibilité et de formation.

	Dépense	Montant	Nb d'agents concernés
Aide	Adaptation de véhicule	11 037 €	2
	Aide auditive	28 818 €	17
	Aide au transport	33 121 €	7
	Aménagement de poste	53 000 €	48
	Télétravail	12 798 €	7
		138 774 €	81
Accompagnement	Abonnement site emploi handicap.fr	3 000 €	
	Formation	2 370 €	
	Aide humaine	25 428 €	
		30 798 €	
Travaux d'accessibilité		40 326 €	
		209 898 €	81

2.7. L'action sociale

► Les prestations et aides pilotées par le SUAS

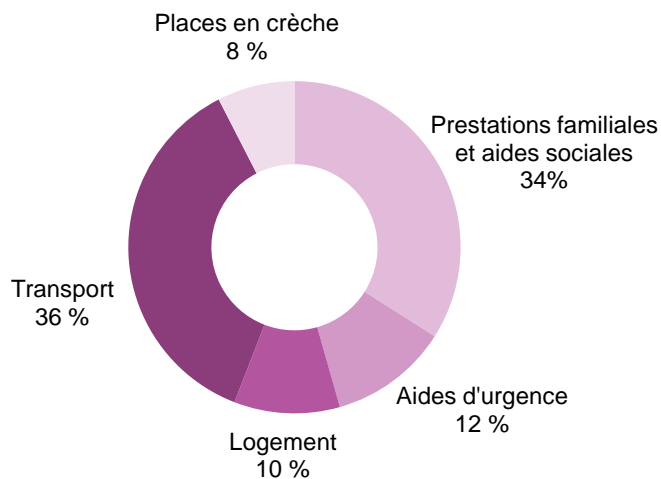
Prestations et dépenses associées

884 dossiers ont été traités et les montants des dépenses s'élèvent à 484 K€

Les 248 dossiers de prestations familiales et aides sociales ont été instruits au bénéfice de 190 agents de l'université (1 agent pouvant solliciter plusieurs prestations).

		Dossier	Montant	Dossier 2018	Montant 2018	
Prestations d'action sociale et aides spécifiques	PIM* et ASIU*	Centres loisirs, séjours éducatifs, vacances et sport	93	11,12K€	119	10,84 K€
		Aides à la garderie périscolaire	50	2,39K€	43	1,60 K€
	ASIU	Participations au dépôt de garantie	9	3,01K€	12	4,65 K€
		Aides aux frais d'études supérieures	6	1,62K€	6	1,62 K€
			65	7,03K€	61	7,87 K€
			158	18,15K€	180	18,72 K€
	PIM	APEH*	27	51,94K€	28	58,04 K€
	CSE*	Aides exceptionnelles d'urgence	63	32,89K€	52	26,56 K€
			248	102,98K€	260	103,31 K€
	Petite enfance	Berceaux à la crèche Petit Campus	13	97,50K€	13	100,35 K€
Activités socioculturelles	Sorties culture et loisirs, vacances, activités sportives, ateliers	340	13,71K€	512	12,25 K€	
Arbre de Noël			57,95K€		68,66 K€	
Total dépenses hors restauration		601	272,14K€	785	284,58 K€	
Restauration	Coût de prise en charge		212,20K€		215,10 K€	
Total général dépenses			484,34K€		499,67 K€	
Autres prestations sociales	Logement	Logement Résidence Escabelle	14		28	
		Logement DDCCS*	42		41	
		Transport cartes d'abonnement	199		214	
		Demandes de place en crèche	28		19	
Total général nombre de dossiers traités		884		1 087		

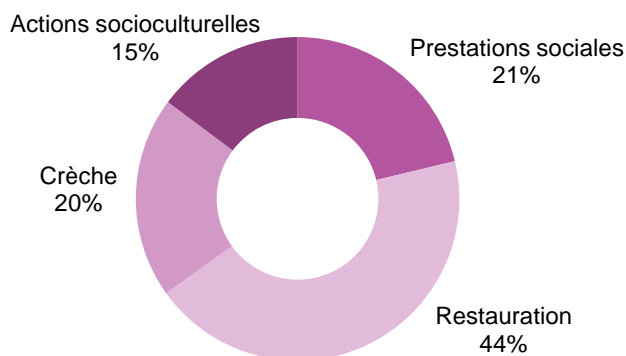
Répartition des dossiers par type de prestation



Répartition des dépenses

Les dépenses consacrées au titre de l'action sociale en faveur des personnels pour 2019 s'élèvent à 484 343 €

En 2019, on constate une stabilité de la répartition des dépenses engagées par rapport à 2018, malgré une augmentation des aides exceptionnelles d'urgence. La maîtrise des coûts de la manifestation de Noël a permis d'amortir l'augmentation de ceux générés par des activités socioculturelles.



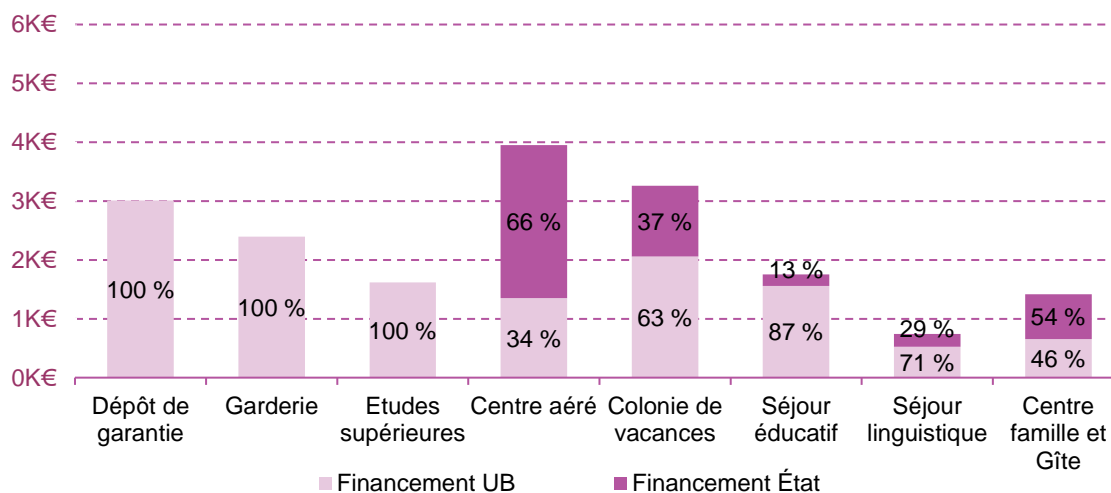
Les subventions de l'État et de l'université de Bordeaux

En 2019, la part des aides spécifiques d'initiative universitaire (ASIU) sur le total des subventions est la même qu'en 2018 soit 73 % des montants engagés contre 27 % pour les prestations interministérielles (PIM).

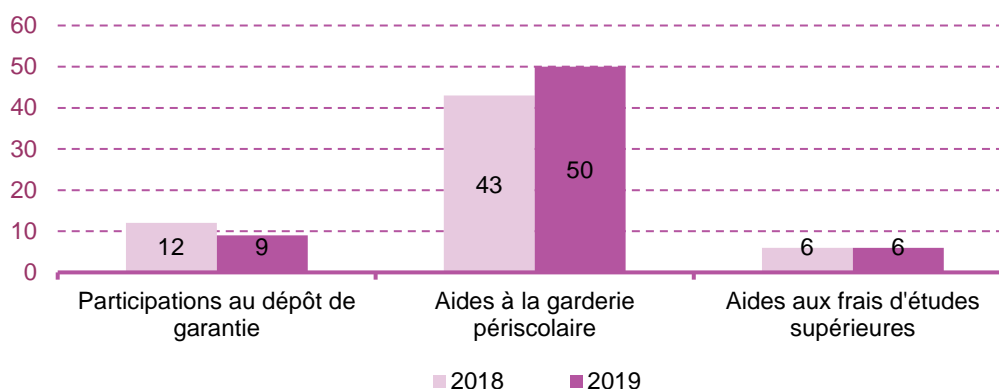
Cette part est calculée hors allocation pour parents d'enfants en situation de handicap (APEH).

Répartition des montants financés par l'État / par l'université par type de prestation subventionnée (hors restauration)

ASIU et PIM soumises au quotient familial



Aides spécifiques d'initiative universitaire (ASIU) attribuées



▮ 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 agents 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.

Un agent peut être reçu plusieurs fois et certains accompagnements sont effectués sur le long terme.

Typologie des agents ayant sollicité les assistantes sociales

323 agents ont été reçus. 441 rendez-vous physiques et téléphoniques ont été pris en 2019 (415 en 2018).

	Total	Femme	Homme	Rappel 2018	Femme	Homme
Titulaire	199	135	64	162	98	64
CDI	33	24	9	21	17	4
CDD	80	49	31	76	55	21
CUI/CAE	-	-	-	1	1	0
DOCTORANT - ATER	11	2	9	13	4	9
	323	210	113	273	175	98

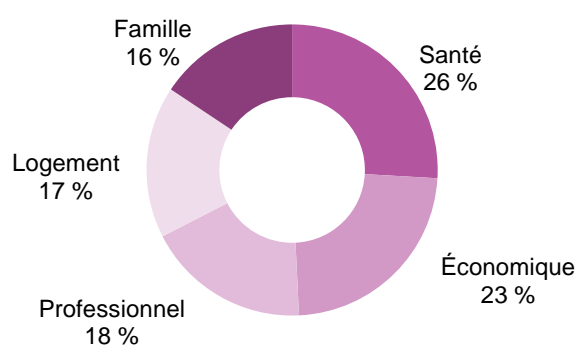
Répartition du nombre de rendez-vous par thématique*

En 2019, les agents ont davantage sollicité les assistantes sociales sur la thématique santé, fortement liée à la thématique économique.

	Nb de rendez-vous	Rappel 2018
Santé	172	139
Économique	155	127
Logement	112	105
Professionnel	121	103
Famille	104	93
Aides exceptionnelles	63	52

* Un même agent peut solliciter le service sur plusieurs thématiques.

Les assistantes sociales travaillent en collaboration étroite avec le service santé au travail et en lien avec l'ensemble des acteurs du pôle RHDS dans une démarche de développement social. L'augmentation des aides exceptionnelles d'urgence correspond à un nouvel objectif de prise en charge des situations difficiles ponctuelles. La Commission sociale d'établissement préfère apporter aux agents une aide plus conséquente en une seule fois afin qu'ils retrouvent peu ou prou une stabilité financière, en complément des dispositifs de droit commun.



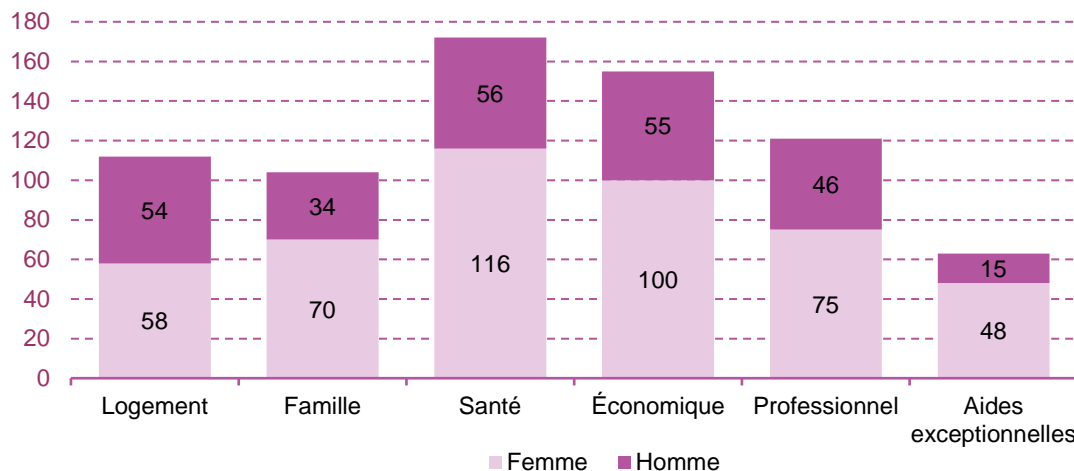
Leurs missions s'articulent avec les enjeux sociétaux portés par l'établissement :

- > Responsabilité sociétale
- > Développement durable
- > Inclusion
- > Qualité de vie au travail (QVT)

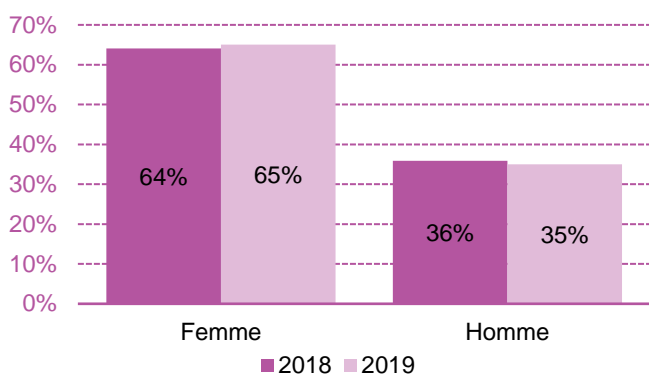
Récapitulatif des thématiques par genre

2/3 des rendez-vous concernent des femmes.

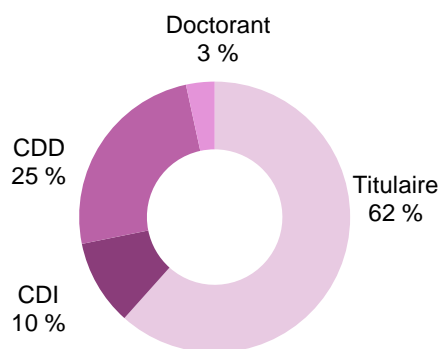
Les assistantes sociales ont été sollicitées pour des problématiques de logement dans une proportion égale femmes - hommes.



Répartition des personnes reçues par genre

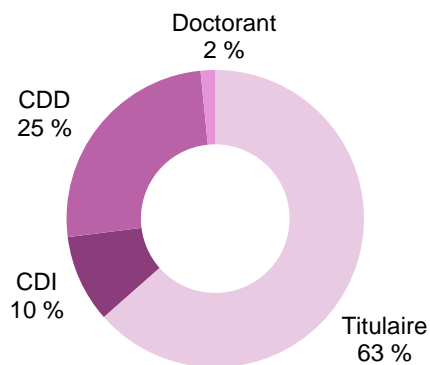


Répartition des personnes reçues par statut

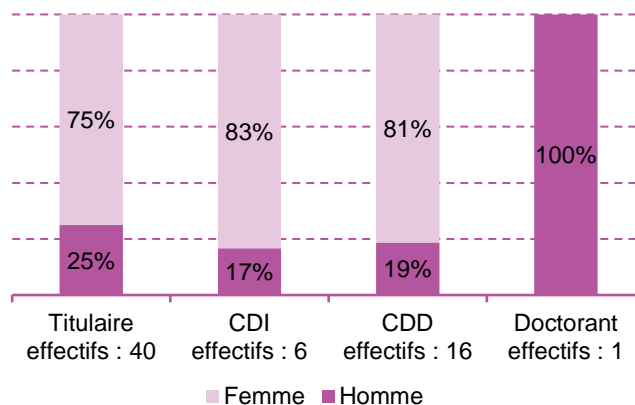


📄 [Répartition des personnes reçues par genre et par statut en 2019](#)

Répartition par statut du nombre d'aides exceptionnelles d'urgence accordées



Répartition par genre et par statut du nombre d'aides exceptionnelles d'urgence accordées



▸ La restauration

En 2019, le coût supporté par l'université s'élève à 212 199 € pour 79 689 repas pris en charge (soit 2,66 € en moyenne par repas).

Coûts des repas pris en charge

		Rappel 2018
Nombre de repas	79 689	87 385
Coût pris en charge	212K€	215K€
Coût moyen par repas pris en charge	2,66 €	2,46 €

▾ [Les partenaires conventionnés dans le domaine de la restauration](#)

2.8. Les actions culturelles et de loisirs

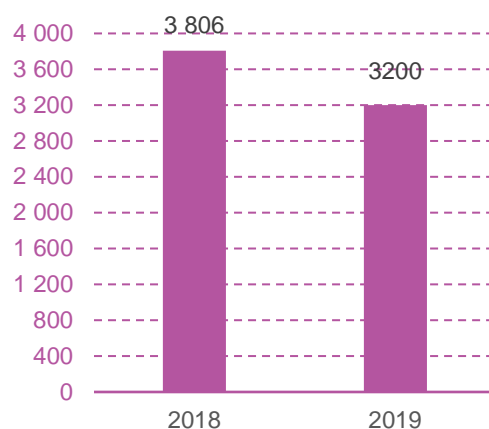
▸ Les actions socioculturelles du SUAS

Participation des personnels et des familles aux activités proposées

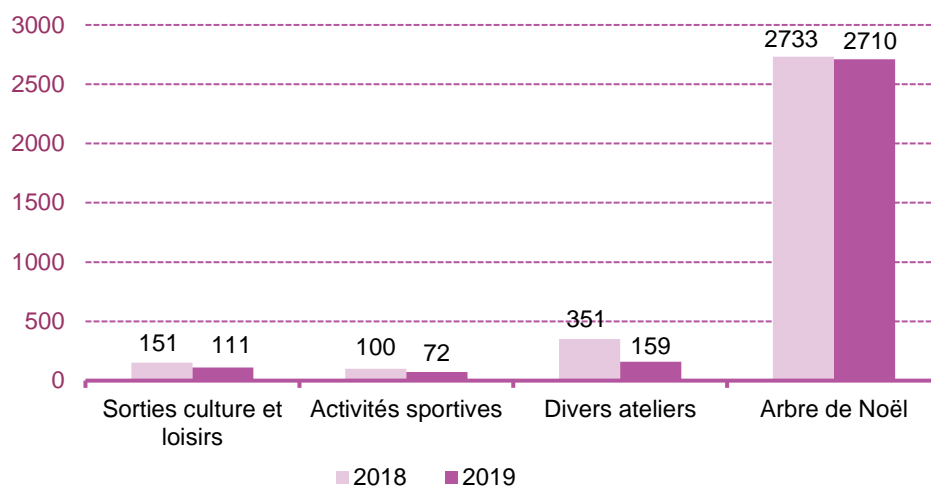
		Nb de participants	Rappel 2018	
Sortie	Théâtre, cinéma, visite culturelle	69	93	
	Parc à thème	42	31	
		111	124	
Sport	Salsa	10	25	
	Week-end ski	62	75	
		72	100	
Atelier	Enfant	Magie, cirque, théâtre, sciences	76	243
		Chorale	23	23
	Adulte	Peinture	35	34
		Sophrologie	25	51
			159	351
Location vacances d'été		42	27	
		384	602	

Distribution de places de rugby pour l'Union Bordeaux Bègles

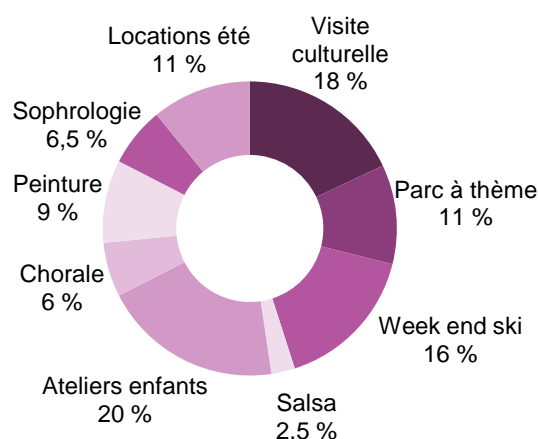
En raison d'un nombre plus bas de places offertes, le nombre d'attributions diminue.



Participants aux activités socioculturelles et à l'arbre de Noël



Répartition des participants par activité proposée

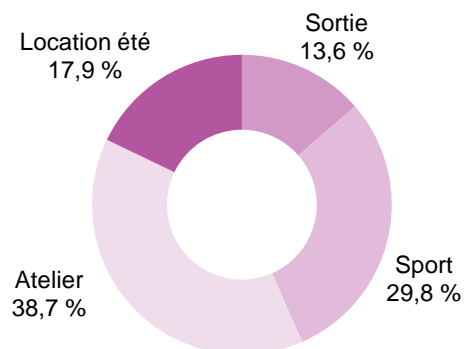


La prise en charge des coûts

Les recettes correspondent à la participation des familles, calculée selon le quotient familial.

		Dépense	Recette	Coût réel SUAS	Coût réel 2018	
Sortie	Visite culturelle	1,73 K€	0,62 K€	1,11 K€	1,16 K€	
	Parc à thème	1,54 K€	0,77 K€	0,77 K€	0,67 K€	
		3,27 K€	1,39 K€	1,88 K€	1,83 K€	
Sport	Ski	9,57 K€	6,05 K€	3,53 K€	4,11 K€	
	Salsa	0,60 K€	0,00 K€	0,60 K€	-0,16 K€	
		10,17 K€	6,05 K€	4,13 K€	3,94 K€	
Atelier	Enfant	Divers	6,46 K€	1,98 K€	4,47 K€	4,07 K€
		Chorale	1,50 K€	2,25 K€	-0,75 K€	-0,26 K€
	Adulte	Peinture	7,75 K€	6,63 K€	1,13 K€	0,86 K€
		Sophrologie	2,29 K€	1,78 K€	0,51 K€	0,52 K€
		18,00 K€	12,64 K€	5,36 K€	5,18 K€	
Location vacances d'été		4,73 K€	2,25 K€	2,47 K€	1,29 K€	
		36,17 K€	22,33 K€	13,84 K€	12,25 K€	

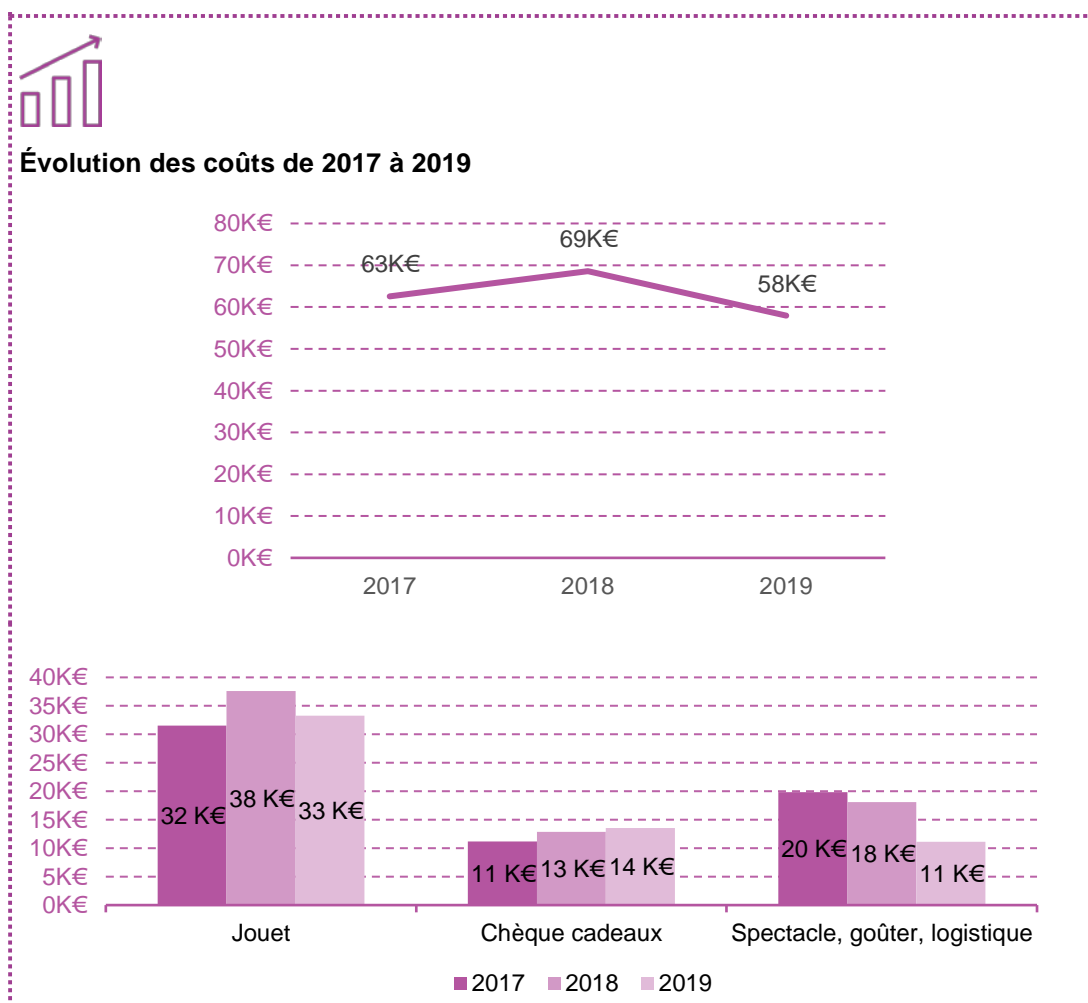
Répartition des coûts par poste



L'arbre de Noël 2019

L'université consacre la somme de 20 euros en moyenne par enfant.

	Budget	2018
Jouet	33 K€	38 K€
Chèque cadeaux	14 K€	13 K€
	47 K€	51 K€
Spectacle, goûter, logistique	11 K€	18 K€
	58 K€	69 K€



▸ Les actions du CLASCUB accessibles au personnel

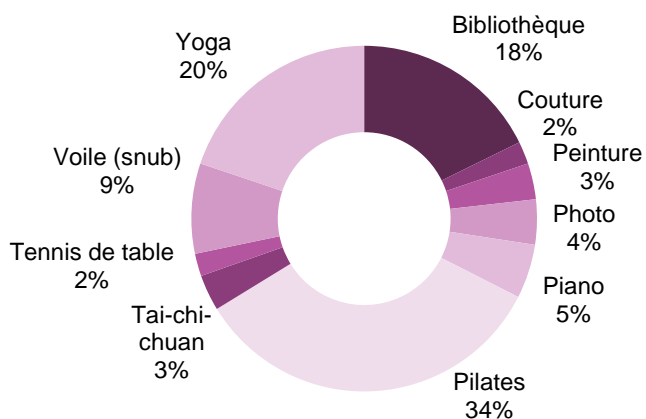
En 2019, le CLASCUB compte 900 membres actifs.

◆ Les activités et offres

▪ Les sections

10 activités sont proposées aux agents et retraités de l'université de Bordeaux, dont 5 sont encadrées par des responsables bénévoles.

Ateliers	Nb de participants
Bibliothèque	42
Couture	5
Peinture	8
Photo	10
Piano	12
Pilates	80
Tai-chi-chuan	8
Tennis de table	5
Voile (snub)	20
Yoga	47
	237

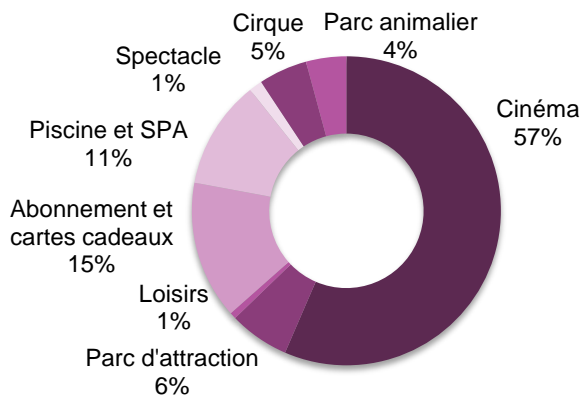


- 234 livres empruntés
- 36 heures de couture
- 58 séances de peinture
- 80 heures de cours de piano
- 204 séances de pilates
- 36 séances de tai-chi-chuan
- 2 ateliers de yoga

▪ Les chiffres des activités billetterie et autres services

Service billetterie

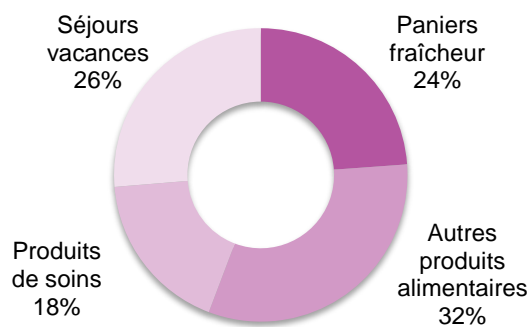
Billetterie	Montant
Cinéma	34 514 €
Parc d'attraction	3 848 €
Loisirs	411 €
Abonnement et cartes cadeaux	8 833 €
Piscine et SPA	6 962 €
Spectacle	843 €
Cirque	3 110 €
Parc animalier	2 576 €
	61 097 €



- La demande de billets de cinéma est la plus importante : 5 753 billets ont été commandés.

Autres services

Vente	Montant
Panier fraîcheur	17 146 €
Autre produit alimentaire	22 940 €
Produit de soins	12 894 €
Séjour vacances	18 909 €
	71 889 €



- 490 boîtes de biscuits ont été commandées ;
- 1 189 paniers fraîcheurs ont été distribués ;
- 154 commandes de produits de soins ont été passées ;
- 48 salariés ont profité des offres « vacances ».

3. Formation des personnels

3.1. La répartition des personnels formés

▣ La répartition des stagiaires par domaine de formation

Un stagiaire est une personne présente à un stage. Une personne peut être plusieurs fois stagiaire. Ces chiffres incluent également des stagiaires d'autres établissements auxquelles ces formations sont proposées et donc peuvent apparaître dans plusieurs formations.

Le nombre de stagiaires est stable en 2019.

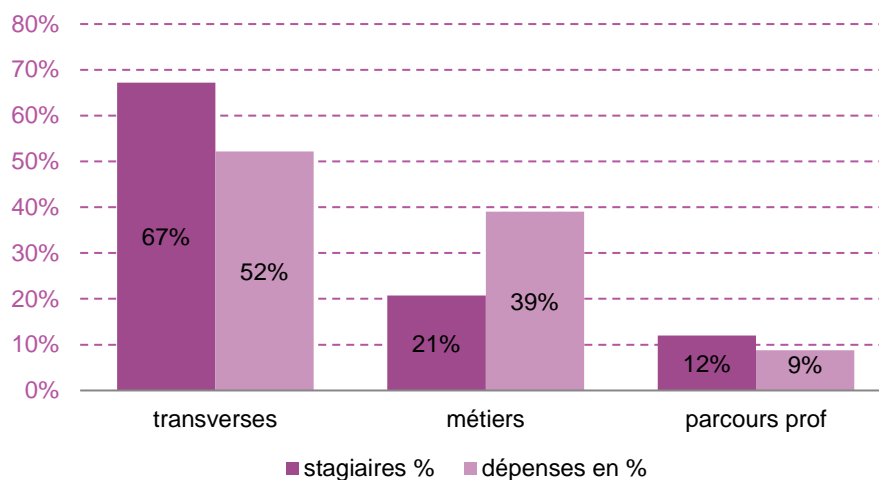
Les dépenses ont augmenté. Ceci s'explique principalement par la hausse des demandes individuelles hors plan de formation.

Pour ces raisons, le coût moyen de formation par stagiaire passe de 90 € en 2018 à 94 € en 2019.

Thèmes	Domaines	Nb stagiaires	Dépenses nettes	Nb stagiaires 2018	Dépenses nettes
Métiers	pédagogie et TICE hors MAPI	18	5 720 €	38	3 120 €
	pédagogie MAPI	268	8 600 €	NC	NC
	sciences	221	75 458 €	452	98 754 €
	informatique, statistiques, calcul scientifique	64	29 925 €	158	6 134 €
	documentation	15	1 015 €	64	- €
	patrimoine immobilier, logistique	33	11 754 €	70	9 948 €
	finances comptabilité	335	17 272 €	260	8 440 €
	achats	69	11 510 €	61	10 108 €
	gestion de l'étudiant formation continue	86	5 838 €	83	4 220 €
	ressources humaines	130	12 732 €	133	7 995 €
		1 239	179 824 €	1 319	148 719 €
Transverses	bureautique	317	18 205 €	167	11 333 €
	santé et sécurité, handicap	1 162	82 280 €	948	79 080 €
	langues étrangères	185	38 139 €	160	34 129 €
	management	490	47 537 €	482	69 310 €
	efficacité professionnelle	208	25 202 €	280	18 557 €
	QVT développement perso.	98	8 104 €	70	5 684 €
	communication	58	2 880 €	116	1 540 €
	techniques juridiques	113	1 365 €	33	- €
	connaissance environ prof	514	5 010 €	179	660 €
		3 145	228 722 €	2 435	220 293 €
Parcours professionnels	prépa concours	477	11 254 €	623	14 770 €
	prépa diplômes	7	13 086 €	9	15 556 €
	bilan de compétences	8	9 964 €	7	6 360 €
	insertion professionnelle	70	4 260 €	141	3 848 €
		562	38 564 €	780	40 534 €
		4 946	447 110 €	4 534	409 546 €

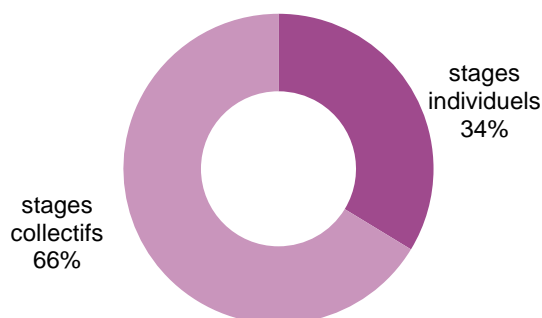
Répartition des dépenses et stagiaires par domaine de formation

Les formations transverses représentent plus de la moitié des dépenses et 2/3 du nombre de stagiaires. Ce sont surtout des formations obligatoires liées à la sécurité (SSIAP², SST³, habilitations diverses) organisées par des organismes externes habilités et des formations en management et langues étrangères.



Part des stages individuels et collectifs dans le budget

Un stage collectif est un stage organisé pour un groupe de personnes. Un stage individuel est un stage hors plan de formation pour lequel il n'y a pas d'offre interne, demandé par une seule personne et organisé par un organisme extérieur.



▸ La répartition des stagiaires par employeur

L'université de Bordeaux a développé un partenariat avec plusieurs établissements. À ce titre, les formations sont accessibles aux agents de ces structures contre participation financière.

Les personnels des EPST du site bordelais suivent des formations proposées par l'université (dans la limite des places disponibles). C'est le cas notamment des agents affectés dans les unités mixtes de recherche (CNRS, INSERM, INRAE, etc). Cette répartition reste stable.

▾ Répartition des stagiaires par employeur

² SSIAP : Service de sécurité incendie et d'assistance à personnes

³ SST : Sauveteur, secouriste du travail

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

Agents ayant suivi au moins une formation dans l'année

Le nombre de personnes ayant suivi des formations est stable.

Pour rappel : les enseignants s'inscrivent davantage à des colloques. Bien que ceux-ci permettent d'actualiser leurs connaissances, ils ne sont pas considérés comme de la formation au sens strict du terme et ne sont donc pas comptabilisés dans les statistiques présentées.

	Filière	Catégorie	Nb de personnes ayant suivi au moins un stage	Effectif	Taux de participation
BIATSS	ITRF	A	200	399	50%
		B	172	357	48%
		C	328	711	46%
			700	1 467	48%
	AENESR	A	34	34	100%
		B	45	57	79%
		C	53	92	58%
		132	183	72%	
	Bibliothèque	A	22	31	71%
		B	16	32	50%
		C	27	47	57%
			65	110	59%
	Médicaux sociaux		9	12	75%
			9	12	75%
	Contractuel	A	416	577	72%
B		109	89	122%	
C		295	266	111%	
		820	932	88%	
		1 726	2 704	64%	
ENSEIGNANT	Titulaire	132	1 851	7%	
	Contractuel	36	1 295	3%	
		168	3 146	5%	
		1 894	5 850	32%	

► 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)

Les agents de catégorie A suivent moins de formations (20%) 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 un stage	Effectif	Taux de participation	Rappel 2018	Effectif	Taux de participation
Catégorie A	849	4 199	20%	965	4 155	23%
Catégorie B	343	535	64%	341	541	63%
Catégorie C	702	1 116	63%	734	1 194	61%
	1 894	5 850	32%	2 040	5 890	35%

BIATSS uniquement

	Nb de personnes BIATSS ayant suivi au moins un stage	Population BIATSS	Taux de participation	Rappel 2018	Population BIATSS	Taux de participation
Catégorie A	665	1 053	63%	671	1 014	66%
Catégorie B	343	535	64%	341	541	63%
Catégorie C	702	1 116	63%	734	1 194	61%
	1 710	2 704	63%	1 746	2 749	64%

3.2. Caractéristiques des formations suivies

▸ Le nombre de journées de formation

Un jour de formation = 6 heures de formation

Par catégorie

Le nombre moyen de jours de formation par stagiaire est stable : de 3,1 en 2018 à 3,2 en 2019.

	Nb de personnes	Nb de jours de formation	Rappel 2018	Nb de jours de formation
Catégorie A	849	2 350	965	2 955
Catégorie B	343	1 427	341	1 066
Catégorie C	702	2 339	734	2 312
	1 894	6 116	2 040	6 333

Par genre

	Nb de personnes	Nb de jours de formation	Rappel 2018	Nb de jours de formation
Femme	1 298	4 250	1 418	4 466
Homme	596	1 866	622	1 867
	1 894	6 116	2 040	6 333

▸ Le coût de la formation

Par catégorie

Les personnels de catégorie C sont davantage demandeurs et s'inscrivent à plusieurs formations dans l'année (41% du coût global des formations).

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) (39% du coût global des formations).

Coût de la formation		Rappel 2018
Catégorie A	168 207 €	196 328 €
Catégorie B	95 882 €	83 082 €
Catégorie C	174 421 €	130 136 €
	438 510 €	409 546 €

Par genre

Concernant la population BIATSS, majoritairement représentée parmi les personnes suivant des formations, les femmes s'inscrivent davantage aux formations que les hommes ce qui explique le coût plus important. Cela reflète la répartition de la population BIATSS majoritairement féminine.

Coût de la formation		Rappel 2018
Femme	279 351 €	261 851 €
Homme	159 159 €	147 695 €
	438 510 €	409 546 €

▣ Le nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé de formation professionnelle

2 agents ont bénéficié de ce dispositif.

Corps de l'agent en congé	Intitulé de la formation	Organisme de formation	Durée du congé
ADT	CAP petite enfance	Lycée Bel-Orme - Bordeaux	3 mois
IGR	Brevet Professionnel Responsable d'exploitation apicole	Centre de formation professionnelle et de promotion agricole de Poitiers	1,5 mois

▣ Le nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation

Par genre

Genre	Effectif n'ayant suivi aucune formation	Effectif UB	%
Femme	1 717	3 135	55%
Homme	2 093	2 715	77%
	3 810	5 850	65%

Par type de population et par catégorie

Type de population	Catégorie	Effectif n'ayant suivi aucune formation	Effectif UB	%
Enseignants		2 978	3 146	95%
BIATSS	Catégorie A	388	1 053	37%
	Catégorie B	192	535	36%
	Catégorie C	414	1 116	37%
		994	2 704	37%
		3 972	5 850	68%

*Pour rappel, les participations aux colloques ne sont pas prises en compte

▸ Détails de quelques actions

Accompagnement des cadres

L'accompagnement des cadres dans leurs fonctions est proposé sous plusieurs formats :

- > Un parcours management est organisé tous les ans. Le parcours 2019 est composé de 11 modules présentant les fondamentaux du management, le pilotage de son activité (gérer son temps et ses priorités, manager un projet), la communication (savoir s'affirmer, oser la créativité, prendre la parole et conduire une réunion), et le travail en équipe (la qualité de vie au travail, la cohésion d'équipe, la gestion des conflits, les entretiens).
- > 10 ateliers du management, séances d'échanges de bonnes pratiques managériales, animées par les consultant·es internes ont été proposés. Complémentaires aux formations management, ces ateliers mensuels de courte durée (3h) permettent aux participants d'être acteurs de la séance autour d'une thématique du management.
- > 3 campus cadres (le management positif, le lean management, la lutte contre les discriminations) ont été mis en place en 2019. Programmés tous les trimestres, ils ont pour objectif de contribuer au développement du management public.

155
stagiaires

53
stagiaires

80
participants
à chaque
campus

Formations aux marchés publics

Plusieurs formations réglementaires sur les marchés publics ont été organisées afin de professionnaliser cette activité :

- maîtriser la pratique des marchés publics
- les marchés publics de travaux
- les marchés de maintenance

48
stagiaires

Connaissance de son environnement professionnel

Afin de mieux appréhender son environnement professionnel, 6 modules thématiques sont proposés à tout personnel intéressé (nouvel arrivant, candidat à un concours) : l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation ; l'offre de formation à l'université ; la gestion des ressources humaines dans l'enseignement supérieur ; les grands principes de la culture administrative et juridique ; l'université de Bordeaux ; l'organisation et les acteurs de la recherche dans l'enseignement supérieur.

448
stagiaires

3.3. La formation et l'accompagnement à la pédagogie

▸ Formations

Un certain nombre de formations sont ouvertes à tous les enseignants.

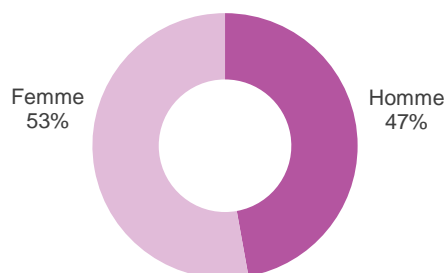
Ces formations peuvent être planifiées à l'avance et proposées sous la forme d'un plan de formation global, d'autres peuvent être organisées à la demande d'une équipe.

La MAPI propose aux enseignants-chercheurs des formations aux outils TICE et à la pédagogie universitaire.

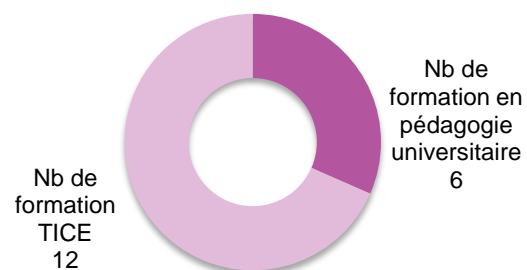
Répartition des formations et des enseignants par thématique

Intitulé	Nb de formations	Nb d'enseignants formés
MOODLE	10	56
Réglementation, éthique et pédagogie	1	8
Boîtiers de vote Quizzbox	2	23
Stimulez votre créativité pédagogique	1	7
Objectifs et stratégie	3	11
Évaluation des acquis d'apprentissage	1	1
	18	106

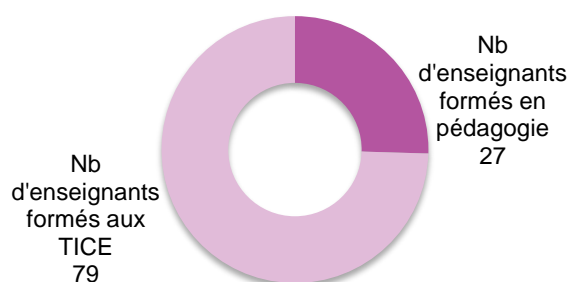
Répartition des enseignants formés par genre



Répartition par type de formations

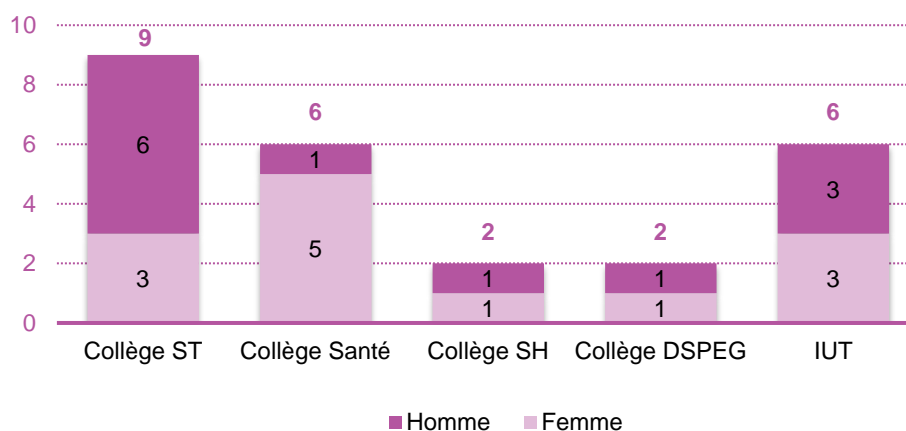


Répartition des enseignants selon le type de formation

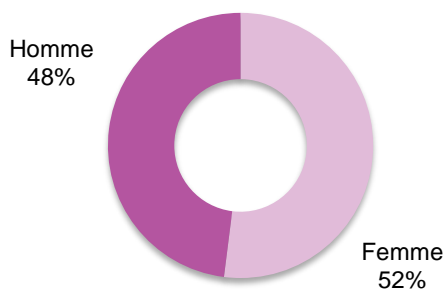


Répartition des MCF stagiaires par genre et par composante

25 MCF stagiaires ont été formés



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), séminaires (MAPI Camp), barcamp (MAPI Moot) ou conférences, et permettent de toucher un plus large public.

Évènements MAPI 2019

- > MAPI Day Jeux sérieux : conférences, retours d'expérience, ateliers de formation et mise en pratique ;
- > MAPI Camp : séminaire immersif en pédagogie universitaire de deux jours, nombre de participants limité ;

Nombre de participants par évènement MAPI

Évènements MAPI	Nb de participants
MAPI Day jeux sérieux	109
MAPI Camp	19
Total	128

3.4. Les formations dispensées aux doctorants

▣ Formations des doctorants

◆ Offre de formation 2018/2019

- > 69 formations en présentiel d'une durée de 6 à 12 heures ont été organisées dont :
 - 15 en anglais (+ 27%) autour de développement de compétences à l'international
- > 2 séminaires (épistémologie des sciences et entrepreneuriat)
- > 6 Mooc sur la plateforme FUN (dont 4 également en version anglaise) complémentaires aux formations en présentiel :
 - Intégrité scientifique dans les métiers de la recherche, obligatoire dès la 1ère année
 - Ethique dans la recherche scientifique
 - Innover en pratique
 - Doctorat et poursuite de carrière
 - Introduction à l'économie de l'innovation
 - Construire et gérer un projet avec efficacité

Afin de répondre aux demandes des doctorants, la proportion de formations dispensées en langue anglaise et de formations à distance a augmenté en 2018/2019.

Un atelier de conversation en langue française a été ouvert pour les doctorants de langue étrangère suivant la formation « Français langue étrangère » assurée par les départements de langue vivante des trois sites.

Le séminaire entrepreneuriat a été repensé pour intégrer des modules en français et en anglais afin de répondre aux objectifs d'internationalisation des formations du collège des écoles doctorales, aux besoins des doctorants internationaux et à ceux se préparant à une carrière à l'international.

La formation en pédagogie universitaire avec deux parcours, mise en place pour accompagner les doctorants ayant une mission d'enseignement, a été suivie par plus de 109 doctorants (avec ou sans mission d'enseignement).

En 2018/2019, sept nouvelles formations ont été proposées :

- > The landscape of education and research in France ;
- > Improving your knowledge of the university of Bordeaux ;
- > Ouverture et créativité ;
- > Ecriture journalistique ;
- > Dynamique de groupe hors enseignement ;
- > Gérer des équipes ;
- > Parcours doctorat vers l'emploi « Testez-vous de mon e-reputation à mon entretien d'embauche ».

Répartition par thématique

Depuis 2016, les formations sont construites autour de six thématiques de compétences identifiées et recherchées par les recruteurs.

129 doctorants sur 751 de langue étrangère inscrits en doctorat ont suivi la formation Français langue étrangère.

	Thématiques	Nb de formations ou séminaires	Nb d'inscrits	Nb d'heures de formation
1	Renforcer la culture scientifique	14	446	87
2	Connaitre son environnement	4	57	24
	Maitriser les langues (FLE)	1	129	80
3	Maitriser les techniques, les outils utiles dans la recherche	19	387	151,5
4	Se former à l'enseignement	6	224	150
	Développer ses compétences relationnelles	7	123	69
5	Connaitre et comprendre les principes du management	2	46	36
6	Préparer sa poursuite de carrière – valoriser son expérience dans la recherche d'emploi	16	254	141

Évolution de l'offre de formation

Les doctorants se sont appropriés l'offre de formations transverses et beaucoup d'entre eux vont au-delà des 100 heures obligatoires. La sensibilisation a continué d'être menée cette année, notamment auprès des directeurs de thèse.

Le nombre d'inscrits cette année a augmenté de 33%, avec une hausse du nombre de présents (+ 20%) et du nombre d'absents (23%).

	2018/2019	Rappel 2017/2018
Formation proposée	69	69
Formation nouvelle	7	5
Formation réalisée	69	62
Formation annulée	0	7
Formation non finalisée	0	0
Nombre d'inscrits	1 733	1 306
Nombre de présents	1 338	1 062
Nombre d'absents	395	244
Nombre d'heures proposées	750	764
Nombre d'heures réalisées	750	764
Moyenne capacité accueil	15	15
Moyenne participation	17	14

[!\[\]\(17413706fd4997a1a4bdf85c6864eee1_img.jpg\) Répartition des doctorants participants](#)

[!\[\]\(faf942dc3e59ce8eb64b4ac481eca7e0_img.jpg\) Évaluation des doctorants](#)

Le coût total de la formation est de 78 803 € (83 501 € en 2017/2018).

▸ Formation des encadrants

Depuis 2018, il est proposé également aux candidats à l'autorisation à diriger une thèse (ADT) ou à l'habilitation à diriger des recherches (HDR) des huit écoles doctorales, une formation d'une journée « l'encadrement doctorants » afin de les sensibiliser au statut de doctorant et leur permettre de mieux les suivre dans leur cursus et leur poursuite de carrière.

Bilan 2019

Nb de sessions	Nb de jours de formations	Nb d'inscrits	Nb de participants
3	12	178	164

Les évaluations ont fait ressortir une meilleure vision du doctorat, de son contexte, de la nécessité d'accompagner les doctorants au cours de leur thèse et dans l'après-thèse ainsi que des besoins des ateliers sur des focus spécifiques, notamment sur la gestion de conflits ...

▸ Poursuite de carrière et devenir des doctorants

Doctorants 2015 enquête 2018

Au 1^{er} décembre 2015, soit 30 mois environ après leur soutenance de thèse, 87% des répondants sont en emploi (y compris post-doc), 9% en recherchent un et 2% sont en études.

Le taux de chômage est de 10%.

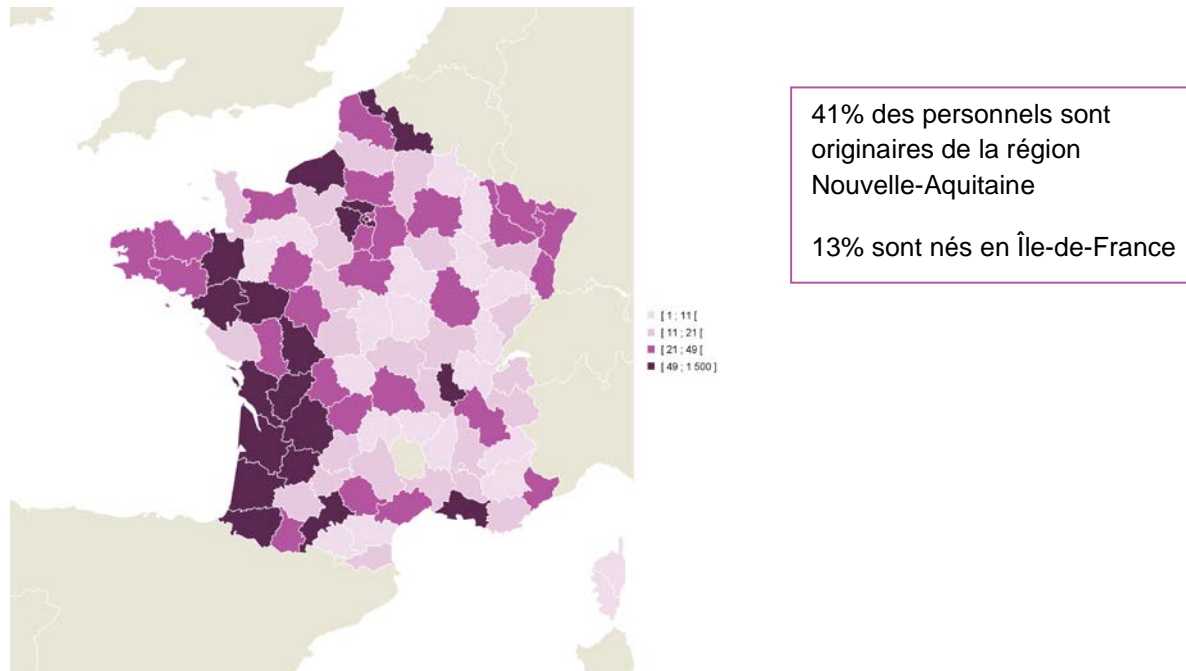
362 docteurs sur 463 ont répondu à l'enquête (78%).

[!\[\]\(c50c8b7b2cc2cf9ff925edec0ee94c0d_img.jpg\) Répartition par école doctorale](#)

4. Origine géographique et la domiciliation des personnels

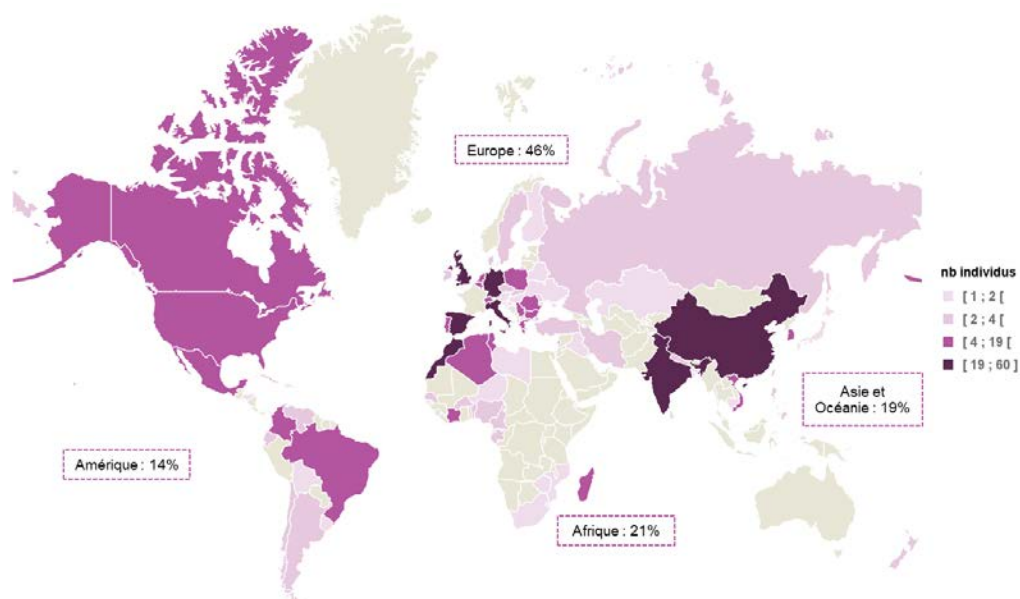
▸ L'origine géographique des personnels

• Répartition des effectifs par département de naissance



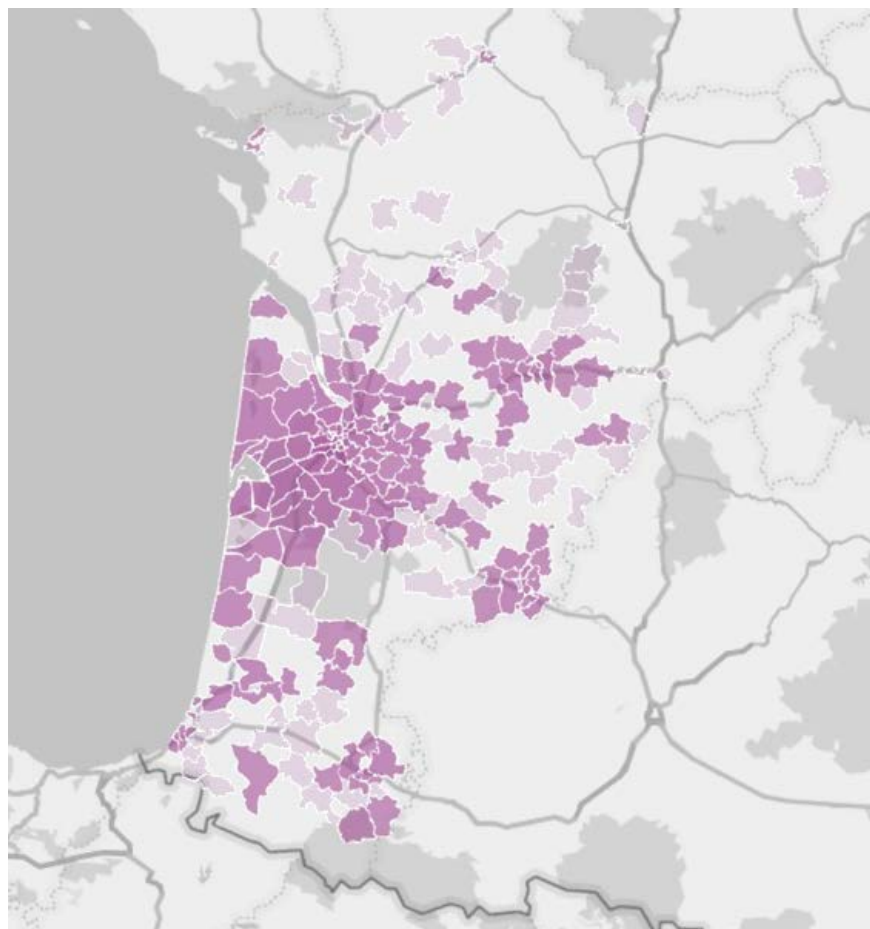
• Répartition des effectifs par nationalité

- > 8% des agents de l'université de Bordeaux sont de nationalité étrangère.
- > On constate une augmentation d'agents de nationalité africaine (+2%) et américaine (+1%), une baisse des européens (-4%) et une stabilité des agents de nationalités asiatiques et d'Océanie.






▸ La domiciliation des personnels

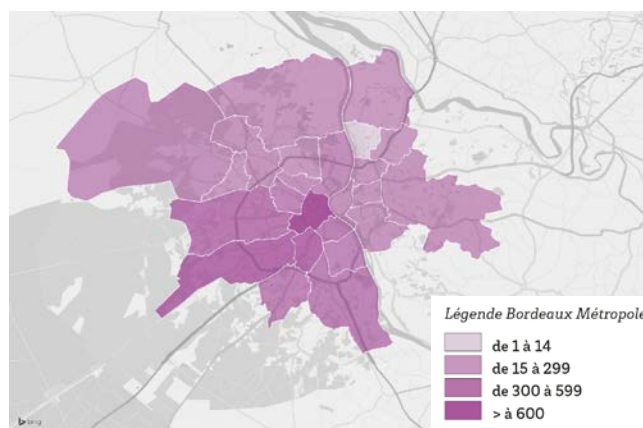
• Commune de résidence des personnels en Nouvelle-Aquitaine et focus sur Bordeaux Métropole



Légende Nouvelle-Aquitaine

	< à 1 ou 1
	de 2 à 99
	> 100

- La répartition des personnels par commune de résidence montre une plus forte concentration à proximité des sites universitaires ;
- 90% 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.



Légende Bordeaux Métropole

	de 1 à 14
	de 15 à 299
	de 300 à 599
	> à 600



Partie 4. Vie institutionnelle

Partie 4 : Vie institutionnelle

1. Gouvernance de l'établissement	141
1.1. Présidence	141
1.2. Le conseil d'administration	141
1.3. Le conseil académique.....	142
2. Instances de représentation des personnels de l'établissement.....	143
2.1. Le comité technique de l'université (CT).....	143
2.2. Les commissions paritaires d'établissement (CPE)	143
2.3. La commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires (CCPANT).....	144
2.4. La commission paritaire consultative compétente à l'égard des enseignants du premier et du second degré.....	144
2.5. Le conseil de service de l'action sociale	144
2.6. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'université (CHSCT) 144	
2.7. Bilan des élections 2019	146
3. Commissions de dialogue social.....	146
4. Contentieux, sanctions et conflits sociaux.....	147
4.1. Les contentieux	147
4.2. Les sanctions	148
4.3. Les journées d'absence pour grève.....	148

Partie 4 : Vie institutionnelle

1. Gouvernance de l'établissement

1.1. 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 9 séances

Composition du conseil d'administration

	Nb de membres	dt femmes
professeurs des universités et personnels assimilés	8	4
autres enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés	8	4
BIATSS	6	3
usagers	6	4
personnalités extérieures	8	4
	36	19

Délibération du conseil d'administration

Le conseil a rendu 70 délibérations ou avis en 2019 (80 en 2018, 87 en 2017 et 2016).

Domaine	Nombre
Affaires institutionnelles	20
Ressources humaines	14
Affaires financières	8
Formation et de la vie universitaire	15
Patrimoine	5
Conventions	2
Recherche	3
Filiales	3
	70

7 CA restreints consacrés aux thématiques ressources humaines se sont tenus en 2019.

12 points ont été présentés, portant principalement sur :

- > La rémunération des enseignants associés, invités ;
- > La liste des bénéficiaires de PCA et PRP ;
- > La gestion des services d'enseignement (dépassement du plafond des HCC etc) ;
- > Les candidatures aux concours PR et MCF 2019.

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.

Délibération du conseil académique en formation plénière

Le conseil s'est réuni au cours d'une séance et a rendu 3 délibérations ou avis.

Domaine	Nombre
Affaires institutionnelles	1
Affaires scientifiques	1
Ressources humaines	1

Délibération du conseil académique en formation restreinte

Le conseil s'est réuni au cours de 9 séances et a rendu 20 délibérations ou avis.

Domaine	Nombre
Ressources humaines	20

► La commission de la recherche

Délibération de la commission de la recherche en formation plénière

Le conseil s'est réuni au cours de 7 séances et a rendu 19 délibérations ou avis.

Domaine	Nombre
Affaires institutionnelles	7
Affaires scientifiques	6
Affaires financières	3
Ressources humaines	3

Délibération de la commission de la recherche en formation restreinte

Le conseil s'est réuni au cours de 2 séances et a rendu 2 délibérations ou avis.

Domaine	Nombre
Ressources humaines	2

► La commission de la formation et de la vie universitaire

Délibération de la commission de la formation et de la vie universitaire en formation plénière

Le conseil s'est réuni une fois en 2019 et a rendu 3 délibérations ou avis.

Domaine	Nombre
Affaires institutionnelles	1
Affaires scientifiques	1
Ressources humaines	1

Délibération de la commission de la formation et de la vie universitaire en formation restreinte

Le conseil s'est réuni une fois en 2019 et a rendu 1 délibération ou avis.

Domaine	Nombre
Ressources humaines	1

2. Instances de représentation des personnels de l'établissement

2.1. Le comité technique de l'université (CT)

L'université dispose d'un comité technique d'établissement chargé d'examiner les questions relatives :

- > à l'organisation et au fonctionnement de l'établissement ;
- > à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- > aux évolutions technologiques et de méthodes de travail et à leur incidence sur les personnels ;
- > aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition afférents ;
- > à la formation, au développement des compétences et qualifications professionnelles et à l'insertion professionnelle ;
- > à l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations.

Il reçoit communication et débat du bilan social de l'établissement.

Le comité technique s'est réuni à 10 reprises en 2019.

49 dossiers ont été présentés : 20 pour avis et 29 pour information.
Parmi ces différents sujets, 26 points concernaient les ressources humaines.

2.2. Les commissions paritaires d'établissement (CPE)

Nombre de représentants du personnel par catégorie et par groupe représentation F/H

Groupe 1 : Personnels ITRF	dont femmes	
Catégorie A	3	2
Catégorie B	2	0
Catégorie C	3	3
	8	5
Groupe 2 : Personnels AENESR		
Catégorie A	2	2
Catégorie B	2	2
Catégorie C	2	2
	6	6
Groupe 3 : Personnels des Bibliothèques		
Catégorie A	2	2
Catégorie B	2	2
Catégorie C	2	1
	6	5

Réunions des CPE

Les CPE se sont réunies à 18 reprises en 2019.

	Nb de séances dans l'année
Formation plénière	3
personnels ITRF	8
Formation restreinte	
personnels de l'AENESR	5
personnels des bibliothèques	2

2.3. La commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires (CCPANT)

La CCPANT s'est réunie à 3 reprises en 2019.

2.4. La commission paritaire consultative compétente à l'égard des enseignants du premier et du second degré

Cette commission s'est réunie 2 fois en 2019.

2.5. Le conseil de service de l'action sociale

Le conseil de service de l'action sociale s'est réuni 3 fois.

Le comité de pilotage de l'action sociale, qui permet d'établir des points d'étape fonctionnels et opérationnels et d'élaborer les orientations stratégiques des projets de l'action sociale, s'est réuni 5 fois en 2019.

2.6. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'université (CHSCT)

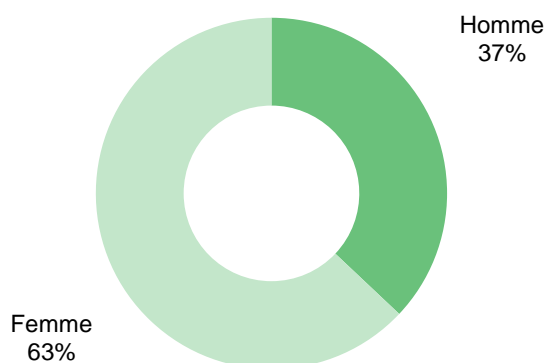
Le CHSCT participe entre autres à la politique globale de prévention de l'établissement en analysant les risques et en proposant des actions de prévention. L'une de ses missions est d'assurer le suivi et l'analyse des incidents, des accidents du travail et des maladies professionnelles, ceci afin de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des personnels et des usagers face aux risques professionnels (physiques ou psychosociaux) auxquels ils sont exposés.

► La composition des CHSCT

- > le président de l'université ou son représentant ;
- > le directeur général des services ou son représentant ;
- > des groupes d'experts désignés.

	représentant des titulaires	Suppléant	représentant des usagers
CHSCT Central	9	9	3
CHSCT spéciaux	7	7	2
	16	16	5

Répartition des représentants des personnels par genre (tous CHSCT confondus)



Nombre de séances dans l'année

	Nb de réunions	Rappel 2018
CHSCT Central	3	3
CHSCT Talence	3	3
CHSCT Carreire	3	3
CHSCT Pessac	3	4
Total	12	13

► Principaux thèmes de travail traités au CHSCT

- > Schéma directeur de la qualité de vie au travail, indicateurs QVT associés, dispositif d'accompagnement au changement, signalements divers et actions engagées
- > bilan d'étape de l'expérimentation du télétravail ;
- > droit à la déconnexion ;
- > point sur les démarches de prospection / d'expérimentation engagées pour l'acquisition d'un logiciel d'évaluation des risques professionnels ;
- > gestion des déchets dangereux et locaux de stockage, retour d'expérience suite à sinistre ;
- > points d'avancement sur des expertises spécifiques et actions réalisées ;
- > sécurisation des accès campus, accessibilité handicapés et services de secours ;
- > projets de rénovation, de construction de bâtiments (opération campus...) ;
- > sécurité incendie, bilan de commissions de sécurité dans les bâtiments recevant du public ;
- > travaux sur les installations de ventilation / sorbonnes ;
- > gestion du risque amiante ;
- > points sur les inspections (de l'ASN, de la direction départementale de protection des personnes...) ;
- > restitutions, comptes rendus et synthèses (visites, DUER ...) ;
- > proposition d'un programme annuel de prévention ;
- > présentation de bilans (accidents, maladies professionnelles, CEVHS, registres santé sécurité au travail, radioprotection, agréments...).

Par ailleurs le CHSCT programme des visites de sites dans l'année (laboratoires, bibliothèques, services centraux...).

2.7. Bilan des élections 2019

Au cours de l'année 2019, près d'une trentaine d'élections ont été organisées au niveau de l'établissement lors des échéances suivantes :

- > Les scrutins nationaux : du 10 au 21 juin 2019, ont eu lieu les élections du Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (CNESER), les 21 et 22 octobre 2019 les élections du Conseil National des Universités (CNU) pour le collège A et B, le 1^{er} juillet 2019 celles du Conseil National des Astronomes et Physiciens (CNAP).
- > Les scrutins locaux : le 13 juin 2019, ont été organisées des élections afin de procéder au renouvellement de la représentation des personnels au sein de la Commission consultative paritaire compétente à l'égard des enseignants du 1^{er} et du 2nd degré ainsi qu'au renouvellement de la représentation des personnels au sein des conseils de site de l'action sociale.

Commission consultative paritaire compétente à l'égard des enseignants du premier et du second degré

Année de référence	Taux de participation	Sièges à pourvoir	Répartition des sièges	Nombre de femmes élues	Proportion de femmes
2014	41,74%	9 titulaires 9 suppléants	6- FSU - FERC SUP CGT 3- EQUITE ET TRANSPARENCE	4 titulaires 4 suppléants	44,4%
2019	34,12%	9 titulaires 9 suppléants	4- EQUITE ET TRANSPARENCE 5- PUDS	3 titulaires 6 suppléants	33,3% 66,6%

Conseils de sites de l'action sociale

Conseils de site	Taux de participation	Sièges à pourvoir	Répartition des sièges	Nb de femmes élues	Proportion de femmes	Taux de participation 2014	Proportion de femmes 2014
Talence	9,3%	8 titulaires 8 suppléants	8- UN SUAS POUR TOUS	5 titulaires 8 suppléants	62,5% 100%	10,9%	55,5%
Pessac	9,9%	8 titulaires 8 suppléants	8- UN SUAS POUR TOUS	5 titulaires 3 suppléants	62,5% 75%	33,5%	63,1%
Bordeaux-Carreire	8,5%	8 titulaires 8 suppléants	8- UN SUAS POUR TOUS	4 titulaires	50%	9,5%	70%
	9,3%					15,7%	

3. Commissions de dialogue social

41 commissions de dialogue social ont été organisées en 2019, réparties en 13 thématiques.

Ces commissions, présidées par le vice président en charge des ressources humaines (VP RH) et le Directeur général des services (DGS) et coordonnées par la Directrice générale des services adjointe (DGSA) en charge du Pôle ressources humaines et développement social, sont composées de membres désignés parmi les organisations syndicales représentatives au comité technique d'établissement et au Conseil d'administration et de représentants de l'administration.

Il est accordé aux organisations syndicales la possibilité de faire participer à ces réunions tout représentant de leur choix. Aussi, des membres élus dans les Commissions paritaires d'établissement (CPE) ou Commissions administrative paritaires (CAP), ou tout autre membre des organisations syndicales représentatives du Comité technique d'établissement, ont pu participer à ces commissions de dialogue social.

La commission dédiée aux enseignants et enseignants-chercheurs (EEC) examine les dossiers issus de groupes de travail composés exclusivement d'enseignants, enseignants-chercheurs, et piloté par le VP RH.

La commission dédiée à la promotion de la qualité de vie au travail, pilotée par la Chargée de mission Qualité de vie au travail (QVT), réunit également les secrétaires des CHSCT, les représentants du pôle Patrimoine, immobilier, logistique, prévention, sécurité, environnement (PILPSE) et la direction de l'amélioration continue.

Commissions de dialogue social par thématique

Commission	Nb de séances
Gestion RH des personnels BIATSS	1
Gestion RH des personnels EEC	3
QVT	5
Conception du dialogue social	2
Spéciale loi de transformation de la fonction publique	3
Gestion des emplois	6
Réorganisation des services	11
« Parité, égalité, diversité »	1
Spéciale Télétravail	5
Spéciale formation des personnels (ex évolution des personnels)	1
Spéciale PILPSE / utilisation des locaux	1
Spéciale Fond de transformation de l'action publique (FTAP)	1
Spéciale bibliothèques	1

Au total, 24 commissions se sont tenues de janvier à juillet 2019, puis 17 autres de septembre à décembre 2019

Ces commissions ont permis de préparer les travaux des 10 comités techniques.

Le temps moyen d'une séance de commission de dialogue social est compris entre 1h et 1h30.

En 2019 la durée globalisée de ces séances représentent un temps de près de 50h.

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.

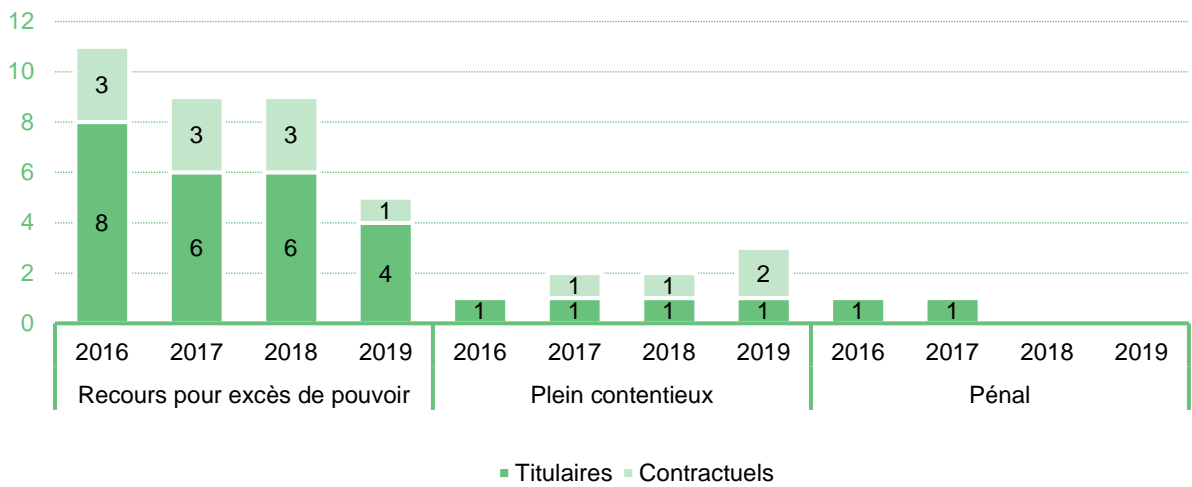
En 2019, les recours concernant les personnels, contre des décisions de l'université, relèvent de deux types de contentieux, le recours pour excès de pouvoir et le recours de plein contentieux.

Trois pleins contentieux jugés en 2019 :

- 1 défavorable à l'université ;
- 2 défavorables aux agents.



Évolution des dossiers contentieux 2016-2019



4.2. Les sanctions

Conformément à la loi Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, les sanctions sont classées en 4 groupes.

En 2019 il y a eu :

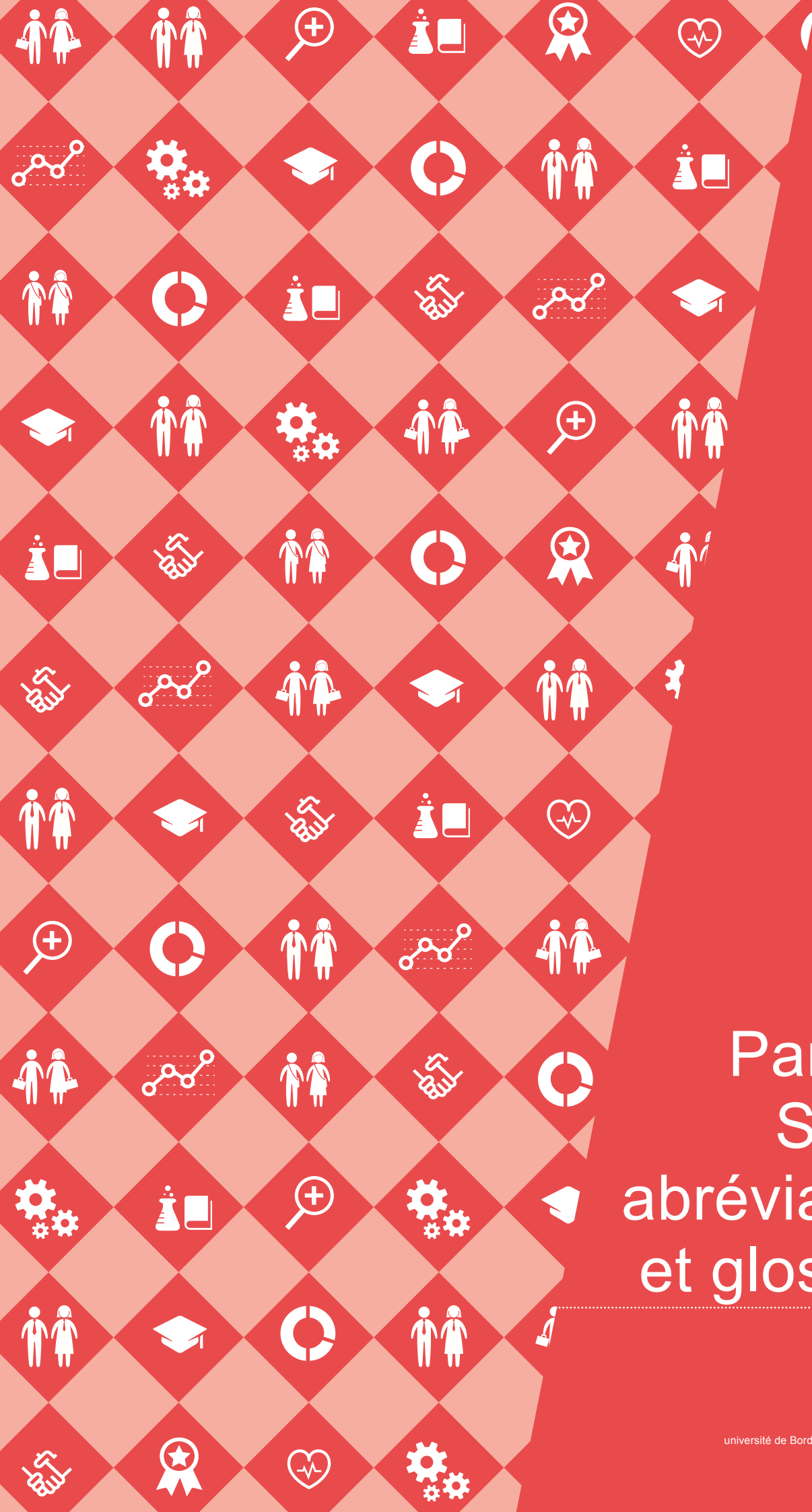
- 1 exclusion temporaire de 3 ans d'un PUPH
- 1 révocation d'un MCF

4.3. Les journées d'absence pour grève

519 journées d'absence pour grève, soit 2,5 ETPT, ont été déclarées auprès de l'administration en 2019. Toutes ces absences s'inscrivaient dans le cadre d'un appel national.

Une forte augmentation, liée au contexte social national, du nombre de jours de grève est à noter en 2019 (+ 311).

	E/C	BIATSS			Total	Total 2018
		Cat A	Cat B	Cat C		
Titulaires	118	67	99	171	455	197
Contractuels	10	38	5	19	72	19
	128	105	104	190	527	216



Partie 5. Sigles, abréviations et glossaire

Sigles et abréviations

ADAENES	Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ADJENES	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AENESR	(Filière) Administration de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
AHU	Assistant-hospitalier universitaire
ANR	Agence nationale de la recherche
APAENES	Attaché principal d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
APEH	Allocation aux parents d'enfants handicapés
ARS	Agence régionale de santé
ASI	Assistant ingénieur de recherche et de formation
ASIU	Aide spécifique d'initiative universitaire
ASN	Autorité de sûreté nucléaire
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
ATRF	Adjoint technique de recherche et de formation
ATV	Agent temporaire vacataire
BAP	Branche d'activité professionnelle
BIATSS	Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé
BIBAS	Bibliothécaire assistant spécialisé
BIEP	Bourse Interministérielle de l'emploi public
BOE	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
CA	Conseil d'administration
CAc	Conseil académique
CAE	Contrat d'accompagnement dans l'emploi
CAPA	Commission administrative paritaire académique
CAPN	Commission administrative paritaire nationale
CAS Pensions	Compte d'affectation spéciale « Pensions »
CCA	Chef de clinique-assistant des hôpitaux
CCPANT	Commission consultative paritaire des agents non titulaires
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CED	Collège des écoles doctorales
CET	Compte épargne temps
CEV	Chargé d'enseignement vacataire
CFA	Centre de formation des apprentis
CFP	Congé de formation professionnelle
CFVU	Commission de la formation et de la vie universitaire

CHSCT	Comité hygiène sécurité et conditions de travail
CIA	Complément indemnitaire annuel
CLASCUB	Comité local d'activités sociales et culturelles
CGM	Congé de grave maladie
CLD	Congé de longue durée
CLM	Congé de longue maladie
CMC	Conseiller mobilité-carrière
CME	Commission médicale d'établissement
CMO	Congé pour maladie ordinaire
CNAP	Conseil national des astronomes et physiciens
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CNU	Conseil national des universités
CONS	Conservateur
CONSG	Conservateur général
CPE	Commission paritaire d'établissement
CPE	Conseiller principal d'éducation
CR	Commission de la recherche
CRCT	Congé pour recherches ou conversions thématiques
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CSE	Commission sociale d'établissement
CT	Comité technique
CUEA	Communauté d'universités et établissements d'Aquitaine
CUI	Contrat unique d'insertion
CVI	Communication et vie institutionnelle
DDCS	Direction départementale de la cohésion sociale
DGESIP	Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle
DGS	Directeur général des services
DGSA	Directeur général des services adjoint
DPSE	Direction prévention, sécurité, environnement
DSC	Direction des services comptables
DSI	Direction des systèmes d'information
DSPEG	Droit, science politique, économie et gestion
DUER	Document unique d'évaluation des risques
EC	Enseignant-chercheur
EPCSP	Établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel
EPST	Établissements publics à caractère scientifique et technologique
ESE	Espace santé étudiants
ESR	Enseignement supérieur et recherche
ETP	Équivalent temps plein
ETPT	Équivalent temps plein travaillé
EUR	École universitaire de recherche
FIPVU	Formation, insertion professionnelle et vie universitaire
GBCP	Gestion budgétaire et comptable publique

GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
GVT	Glissement vieillesse technicité
HCC	Heures de cours complémentaires
HETD	Heures équivalent travaux dirigés
HU	Hospitalo-universitaire
IA	Investissement d'avenir
IAE	Institut d'administration des entreprises
IDEX	Initiative d'excellence
IFSE	Indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise
IGE	Ingénieur d'études de recherche et de formation
IGR	Ingénieur de recherche de recherche et de formation
INF	Infirmier
INM	Indice nouveau majoré
INP	Institut national polytechnique
INRA	Institut national de la recherche agronomique
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
INSPÉ	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation
ISPED	Institut de santé publique, d'épidémiologie et de développement
ISVV	Institut des sciences de la vigne et du vin
ITRF	(Filière) Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation
IUT	Institut universitaire de technologie
LA	Liste d'aptitude
LRU (loi)	Libertés et responsabilités des universités
MCF	Maître de conférences
MCUPH	Maître de conférences des universités - Praticien hospitalier
MDPH	Maisons départementales des personnes handicapées
MEN	Ministère de l'Éducation nationale
MESRI	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
OASU	Observatoire aquitain des sciences de l'univers
PAS	Pilotage et aide à la stratégie
PAST	Professeur associé
PCA	Prime pour charges administratives
PCSI	Poste central de sécurité incendie
PEC	Parcours emploi compétences
PEDR	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
PEPS	Professeur d'éducation physique et sportive
PILPSE	Patrimoine, immobilier, logistique, prévention, sécurité
PIM	Prime interministérielle
PFR	Prime de fonctions et de résultats
PHU	Praticien hospitalo-universitaire

PLP	Professeur de lycée professionnel
PPCR	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
PR	Professeur des universités
PRAG	Professeur agrégé de l'enseignement du second degré
PRCE	Professeur certifié de l'enseignement du second degré
PRES	Prime de recherche et d'enseignement supérieur
PRP	Prime de responsabilité pédagogique
PUOD	Professeur des universités - Praticien hospitalier en odontologie
PUPH	Professeur des universités - Praticien hospitalier
QVT	Qualité de vie au travail
RCE	Responsabilités et compétences élargies
RHDS	Ressources humaines et développement social
RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RIPI	Recherche, international, partenariats et innovation
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RPS	Risques psychosociaux
RSC	Recrutements sans concours
SAENES	Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
SFT	Supplément familial de traitement
SH	Sciences de l'Homme
SIRH	Système d'information de gestion des ressources humaines
SMS	Surveillance médicale simple
SMR	Surveillance médicale renforcée
SST	Service de santé au travail
ST	Sciences et technologies
SUAS	Service universitaire d'action sociale
SUAPS	Service universitaire des activités physiques et sportives
SUMP	Service universitaire mutualisé des pensions
TA	Tableau d'avancement
TCH	Technicien de recherche et de formation
TIB	Traitement indiciaire brut
TICE	Technologies de l'information de la communication pour l'enseignement
TPP	Transfert primes points
VAE	Validation des acquis et de l'expérience
VP	Vice-président

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;
- › 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^e 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;
- › titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Sont assimilés aux travailleurs handicapés en raison de leur situation familiale :

- › veuves de guerre non remariées, titulaires d'une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %;
- › veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec un militaire ou assimilé décédé, et ayant obtenu ou étant en droit d'obtenir, avant le remariage, une pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %;
- › orphelins de guerre de moins de 21 ans dont le père, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %;
- › mères veuves non remariées ou mères célibataires dont l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %;
- › femmes de militaires, bénéficiaires d'une pension à la suite de l'internement de son conjoint, ou du père de son (ses) enfant(s), imputable à un service de guerre.

BIBLIOTHÉCAIRES, INGÉNIEURS, ADMINISTRATIFS, 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.

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.

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.

CONCOURS Mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics. Il existe des concours externes, des concours internes, des 3^e concours et des concours réservés. Les enseignants-chercheurs sont recrutés sur titres et travaux.

CONGÉ 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^e 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 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 (DUR) 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.

La GIPA concerne tous les fonctionnaires titulaires civils, des trois versants de la fonction publique, les magistrats et les militaires appartenant à des grades dont l'indice sommital est inférieur ou égal à HEB (hors échelle B), et les agents contractuels employés de manière continue.

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 nommé 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) Les INSPÉ proposent une formation des enseignants renouvelée, innovante et favorisant la réussite pour tous, quels que soient les territoires, l'origine culturelle ou sociale. Ces instituts forment à des masters Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF), des formations de haut niveau, alliant enseignements, stages et formation en alternance. Ce master comporte notamment une initiation à la recherche, une ouverture sur l'international et un volet numérique.

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. Avec des diplômes construits à la fois par des universitaires et des professionnels, les IUT offrent aux étudiants des connaissances pluridisciplinaires et des compétences professionnelles.

INVESTISSEMENTS D'AVENIR (IA) Le programme des Investissements d'avenir a été prévu dans la loi de finances rectificative du 9 mars 2010. L'objectif de ce programme est de renforcer la productivité, d'innover, mais aussi de favoriser l'emploi et de promouvoir l'égalité des chances en favorisant l'investissement et l'innovation au sein des établissements d'enseignement supérieur.

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).

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.

NEWDEAL Le programme NewDEAL est l'un des projets lauréats de l'appel national « Nouveaux cursus à l'université ». L'objectif de ce programme est d'améliorer la réussite en premier cycle universitaire. Il repose sur 3 piliers : l'ouverture des cursus, le renforcement de la connexion des programmes d'étude avec le monde environnant et l'autonomisation des étudiants.

NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)

Complément de rémunération attaché à l'exercice de certaines fonctions définies réglementairement. La NBI prend en considération l'exercice de responsabilités particulières, notamment l'encadrement ou l'animation d'équipes, ou la mise en œuvre d'une technicité particulière, ou enfin la soumission à des sujétions particulières.

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^{er} septembre 2009 par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009.

PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS (PPCR) Dispositif national qui a pour objectif de mieux reconnaître l'engagement des fonctionnaires en revalorisant et simplifiant leurs grilles indiciaires et en améliorant leurs perspectives de carrière. Il concerne l'ensemble de la fonction publique (d'État, territoriale et hospitalière).

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 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.

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 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).

RESPONSABILITÉS ET COMPÉTENCES ÉLARGIES (RCE)

En référence à la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités.

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/#/

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 après 6 mois consécutifs de congés de maladie ordinaire pour une même affection, un congé de longue maladie, un congé de longue durée ou après un congé pour accident de service ou maladie professionnelle. Il est attribué, après avis du comité médical compétent, pour une période de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an. Les quotités sont celles du temps partiel. Les fonctionnaires perçoivent l'intégralité de leur traitement précédent. Par contre, les primes sont calculées au prorata de la quotité de travail.

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.

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



[@univbordeaux](https://twitter.com/univbordeaux)



[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**