

# Bilan social 2016





# Sommaire

## **Préambule : Principales orientations en matière de ressources humaines . . . . 3**

Éléments méthodologiques . . . . . 10

## **Partie 1 : EMPLOIS ET EFFECTIFS . . . . . 13**

1. Les emplois . . . . . 16

2. Les effectifs . . . . . 20

3. Typologie des effectifs de l'université . . . . . 26

## **Partie 2 : CARRIÈRE . . . . . 47**

1. Recrutements . . . . . 50

2. Promotions . . . . . 69

3. Rémunérations . . . . . 76

4. Mobilité et accompagnement . . . . . 85

5. Entrées, sorties et taux de rotation . . . . . 88

6. Départs . . . . . 89

## **Partie 3 : VIE DES PERSONNELS . . . . . 93**

1. Temps de travail et absences des personnels . . . . . 96

2. Santé, qualité de vie au travail . . . . . 103

3. Politique sociale . . . . . 126

4. La formation des personnels . . . . . 141

5. L'origine géographique et la domiciliation des personnels . . . . . 147

## **Partie 4 : VIE INSTITUTIONNELLE . . . . . 149**

1. La gouvernance de l'établissement . . . . . 150

2. Les composantes de l'université . . . . . 155

3. Les instances de représentation des personnels de l'établissement . . . . . 159

4. Contentieux, sanctions et conflits sociaux . . . . . 161

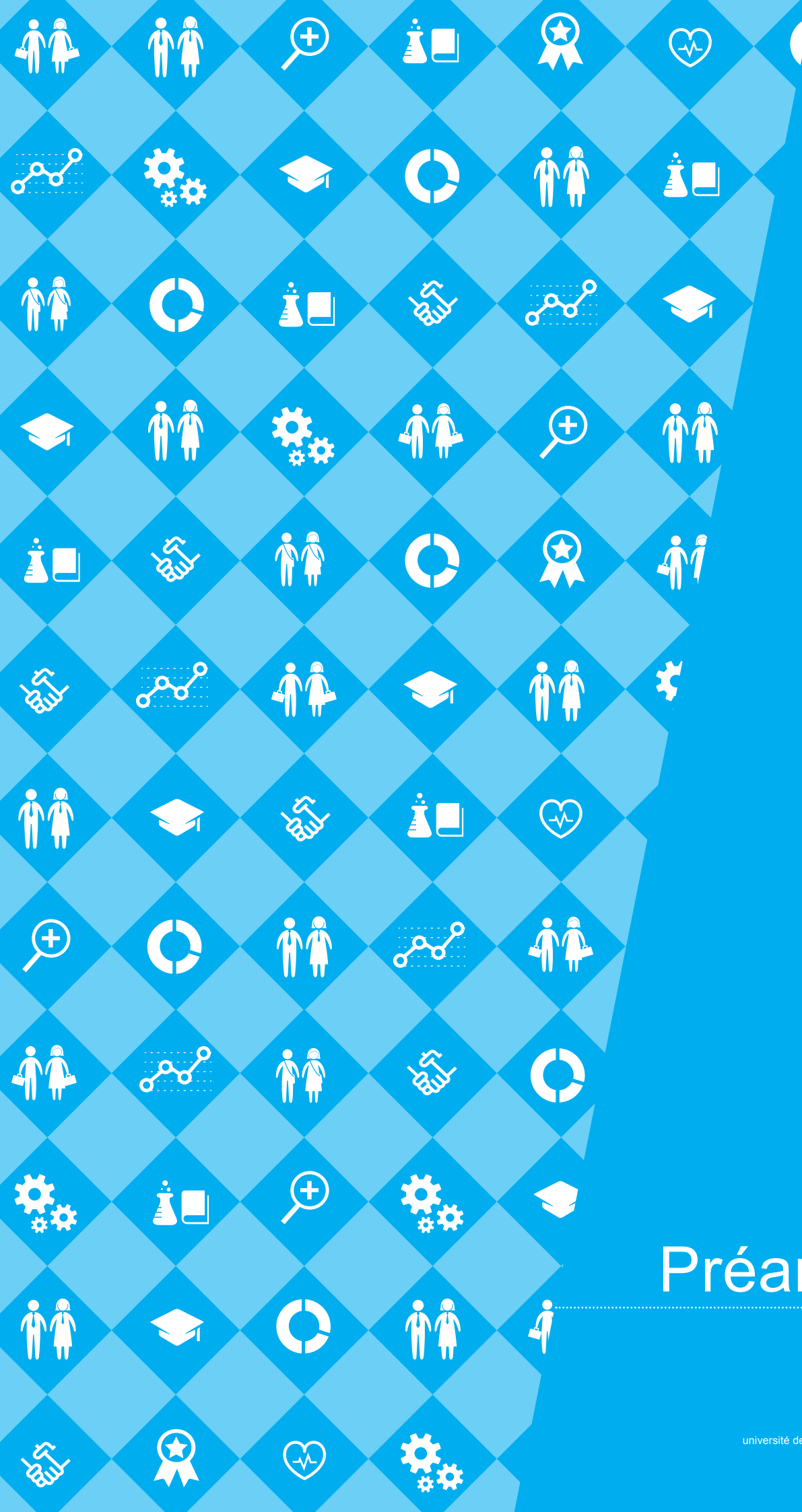
## **Partie 5 : ANNEXES . . . . . 163**

Liste des sigles et abréviations . . . . . 164

Glossaire . . . . . 167







# Préambule



# Chiffres clés

## Formation



**8**

collèges de formation,  
instituts et écoles



**53 000**

étudiants

dont près de **50%**  
en 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles  
universitaires



**6 200**

étudiants internationaux



**11 400**

stagiaires en formation continue

## Recherche



**+ de 4 000**

enseignants et chercheurs

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

**+ de 800** chercheurs  
internationaux



**1 900**

doctorants

qui préparent un diplôme de doctorat

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



**+ de 50**

disciplines scientifiques



**70**

laboratoires

dont 70 % labellisés  
par les organismes de recherche

## Vie de campus



**135**

associations étudiantes



**5<sup>e</sup>**

université en Europe  
pour ses résultats sportifs  
Quintuple championne  
de France



**300**

médailles et titres sportifs  
par an



**28**

hectares d'équipements sportifs

## Institution



1 communauté de près de

**60 000**

hommes et femmes

› **1 habitant sur 10**

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



**5 937**

personnels

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

› **46%** de BIATSS

› Répartition (toutes catégories confondues) :  
**3 169** femmes / **2 768** hommes



**565 M€**

de budget annuel



**38**

bibliothèques universitaires  
avec 4 000 places de lecture



**187**

hectares de campus

**dont 140 ha** d'espaces verts

# Principales orientations en matière de ressources humaines

## 1. Stratégie et développement des ressources humaines : mise en œuvre de la politique de déprécarisation

---

Dans le prolongement des orientations précédentes en matière d'emplois, l'université de Bordeaux se distingue comme étant une université de recherche à haute visibilité internationale, à fort potentiel d'innovation et de transfert, proposant une offre de formation complètement rénovée et caractérisée par une mutation des pratiques pédagogiques. Elle a pour objectif de conforter les grandes orientations stratégiques qui apparaissent de manière cohérente et complémentaire dans le programme IDEX de Bordeaux, les orientations stratégiques du contrat d'établissement 2016-2020 et le projet stratégique de l'université de Bordeaux 2015-2025.

Le dialogue de gestion qui est porté dans le cadre de la campagne d'emplois permet autour des enjeux portés par université de mesurer les besoins de l'établissement, dans une logique de cohérence et de transversalité. Les éléments de caractérisation ont ainsi mesuré les principaux indicateurs en matière d'emplois, faisant apparaître une population contractuelle importante sur les missions générales de l'établissement. Cette fragilité inhérente à la structure des emplois présente a conduit la gouvernance à se doter fin 2015 d'un schéma directeur de l'emploi contractuel.

L'année 2016, première année de mise en œuvre de cette nouvelle politique RH, a ainsi été marquée par une augmentation conséquente du nombre de concours et recrutements sans concours offerts aux personnels BIATSS : 113 emplois ouverts à concours, recrutements sans concours, PACTE et handicap. Des formations adaptées et un accompagnement spécifiquement dédié ont permis de préparer les personnels contractuels de l'université à ces différents modes de recrutements.

Plus de quatre-dix agents issus de l'université ont été lauréats dont au moins les 2/3 étaient contractuels. Quarante-trois personnels de catégorie C ont été ainsi titularisés. À cela s'ajoutent les 9 réussites à concours sur la filière académique AENESR.

L'année 2016 marque une vraie rupture en matière d'ouverture de postes à concours au regard des années précédentes. Dans un souci de maîtrise des dépenses de masse salariale, ces ouvertures se font à périmètre financier constant et démontrent une réflexion approfondie concernant l'organisation des missions et la modernisation des processus.

Un projet porté par le pôle Recherche, international, partenariats et innovation et le pôle Ressources humaines et développement social, en relation avec les départements de recherche, vise à une réflexion majeure sur les missions d'appui à la recherche et le périmètre devant y être rattaché en matière d'emplois permanents.

Dans ce cadre, un dispositif, défini dans le cadre du schéma directeur de l'emploi contractuel visant à la stabilisation d'agents occupant des fonctions pérennes au sein de l'établissement, a conduit, dès lors que le fondement juridique l'autorisait, à la requalification de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée (CDI). Ainsi, 36 CDI ont été signés en 2016 : 27 pour des personnels relevant de missions générales BIATSS et 9 pour des personnels dédiés à la recherche.

L'établissement s'est doté pour ce faire d'un dispositif de cdisation élargi aux contrats financés sur ressources propres qui s'appuie à la fois sur une analyse des missions RH, leur permanence au regard du référentiel des emplois-type et leur cohérence dans l'organisation générale des postes, et sur une analyse financière destinée à apprécier la soutenabilité financière du projet (sincérité, pérennité et perspective de la ressource).

Pour chaque CDI sur ressources propres sollicité, l'établissement prélève un équivalent de 10% de la masse salariale annuelle liée au poste pour constituer une provision en cas de rupture du contrat. La couverture du risque est globale pour l'établissement et en cas de difficultés, la dotation établissement dédiée à la structure sera prélevée.

Le schéma directeur de l'emploi contractuel s'est traduit par un dispositif de formation hors normes. Pour l'année 2016, 25 actions de formation ont été organisées, représentant 85 sessions de formation dont 76 organisées par l'université. Les actions proposées concernent la préparation aux concours, le savoir identifier ses compétences, la découverte des métiers de notre territoire, l'aptitude à se présenter devant un recruteur, l'utilisation des réseaux sociaux dans sa recherche d'emploi, etc.

788 stagiaires agents contractuels ont suivi ces formations (dont 66% de cat. C).

En parallèle de ces actions, le dispositif de gestion des contrats a été revisité notamment dans une meilleure appréhension des anciennetés contractuelles au sein du secteur public et ce notamment dans le souci de maîtriser le risque multi-employeur.

La politique RH en matière d'emplois contractuels doit relever d'une gestion volontariste et non subie, et doit s'assurer que tout contractuel puisse avoir dès son recrutement une transparence sur la durée de son emploi au sein de l'institution. C'est l'enjeu majeur du schéma engagé.

Au global, sur 2016, plus de 103 agents ont vu leur situation stabilisée au sein de l'établissement dans le cadre des dispositifs de dé-précarisation (titularisation et cdisation).

## 2. Qualité de vie au travail

---

Conformément aux préconisations nationales posées en matière de prévention des risques psycho-sociaux, et avant de définir précisément les modalités de mise en œuvre en faveur de la qualité de vie au travail, l'université de Bordeaux a souhaité procéder à une enquête auprès de l'ensemble des personnels relevant de son périmètre, bénéficiaires d'un statut principal d'agent public justifiant d'une durée d'emploi supérieure à 6 mois au moment de l'enquête.

Après avoir défini les éléments de méthodologie auprès des représentants des personnels, une enquête dématérialisée, garante de la confidentialité des données, a été initiée au mois de mars 2016.

Cette enquête comportait 180 questions, réparties en six thématiques, ainsi que des champs d'expression libre. 2 349 questionnaires ont pu être exploités par l'observatoire des parcours étudiants, partenaire de ce projet. Le taux de réponse situé à 39 % traduit un intérêt réel des personnels pour cette démarche, sachant qu'en 2013 une enquête similaire avait obtenu un taux de réponse de 24% seulement.

Les principaux résultats de cette enquête traduisent une perception plutôt positive de l'état de santé, pour une quasi majorité des personnels. Néanmoins pour un tiers des personnels, il y a un manque de confiance dans l'avenir et de réelles difficultés à l'endormissement. De manière générale, les données plutôt positives ne doivent pas masquer certaines situations réelles de souffrance au travail, avec près de 319 agents se déclarant dans cette situation.

L'environnement matériel et relationnel est jugé globalement satisfaisant, malgré des phénomènes d'agression de la part du public ou de collègues. L'organisation du travail paraît subir le plus souvent, et la frontière entre le temps personnel et le temps de travail parfois difficile à poser.

Près de 9 agents sur 10 pensent disposer des qualités professionnelles correspondant à leurs missions et 70% sont fiers de leur travail, même si 45% ont parfois des doutes sur les questions d'éthique.

La plupart des personnels ont un sentiment de reconnaissance mitigé, et 72% ont le sentiment que les possibilités d'évolution de carrière restent faibles.

En synthèse, les facteurs de risque restent liés à :

- › l'organisation du travail en lien avec l'organisation de l'établissement ;
- › L'éthique ;
- › les dispositifs de prévention liés aux risques psycho-sociaux ;
- › le management des équipes.

Les résultats de cette enquête et la définition des axes de prévention ont été présentés auprès des partenaires sociaux, en CHSCT et au comité technique.

Trois priorités ont été retenues au titre de l'amélioration de la qualité de vie au travail :

- › rendre lisibles et améliorer les dispositifs de prévention et de traitement des situations de mal-être ;
- › faire du bien-être au travail un facteur de réussite collective ;
- › renforcer l'accompagnement des managers dans leur rôle ;
- › définir, construire et mettre en œuvre des indicateurs de prévention des risques psycho-sociaux.

Articulé autour de ces axes principaux, un plan dédié à la qualité de vie au travail sera conçu et mis en œuvre dès 2017.

Les résultats de l'enquête et les principales orientations déduites ont été communiquées à chaque personnel dans un souci de parfaite transparence et dans l'objectif d'en faire un enjeu de réussite pour l'ensemble de la communauté universitaire.

### 3. La poursuite d'un dialogue social transparent et itératif

---

L'université de Bordeaux dès sa création s'est résolument engagée dans la volonté d'inscrire l'ensemble des thématiques concernant la gestion des ressources humaines ainsi que l'organisation et l'environnement des missions portées dans un dialogue social de qualité permettant de présenter en toute transparence les projets initiés.

Les cinq commissions paritaires d'échanges et de travail réunies au cours des années précédentes ont été maintenues tout au long de l'année 2016 :

- › **la gestion RH des personnels BIATSS** : 13 commissions ayant principalement travaillé sur des réorganisations de service, les dispositifs indemnitaires BIATSS et la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).
- › **la gestion RH des personnels E-EC** : 3 séances de travail relatives à la mise en œuvre de la note relative aux services d'enseignement et à la définition du dispositif indemnitaire PCA-PRP.
- › **la gestion des emplois** : 4 commissions portant sur la campagne d'emplois 2017.
- › **la prévention des risques psycho-sociaux et la qualité de vie au travail** : 6 séances dont une dédiée au schéma directeur de l'égalité femmes/hommes.
- › **la conception du dialogue social** : 4 séances relatives à l'organisation des CPE et pré-CPE, au calendrier électoral et à la charte de l'élu.

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

La commission dédiée aux personnels enseignants examine les dossiers transmis par des groupes de travail composés exclusivement d'enseignants et enseignants-chercheurs pilotés par le vice-président du conseil d'administration.

Ces commissions se sont réunies à des fréquences variables, pour un total de 30 réunions.

Par ailleurs, et dans le cadre de la campagne d'emplois 2016 et du projet stratégique portant sur l'emploi contractuel BIATSS, la commission dédiée à la gestion des personnels BIATSS a été amenée à examiner et à débattre de la réflexion organisationnelle relative aux métiers de la logistique au cours de 4 séances.

De plus, 2 commissions spécifiques ont été organisées :

- › une commission de dialogue social portant spécifiquement sur les métiers des bibliothèques ;
- › une commission dédiée à la présentation du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations, réunissant les représentants BIATSS et enseignants et enseignants-chercheurs.

Ces commissions sont des lieux d'échanges riches et contribuent au bon fonctionnement des instances. Elles permettent de préparer ces dernières sans pour autant s'y substituer. Le comité technique, le CHSCT central et les CHSCT de sites, le conseil académique ont examiné plus d'une centaine de points RH inscrits au fil des diverses séances.

Ces périmètres traduisent l'attachement de l'établissement à maintenir un dialogue social de qualité, dans un esprit de transparence et d'échanges réguliers autour des principales orientations en matière de ressources humaines.

# 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 aux 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 l'ensemble des contributeurs au sein des services de l'université, que sont :

- › 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 ;
- › Le bureau des systèmes d'information RH et le bureau SI décisionnel de la direction des systèmes d'information ;
- › La mission d'appui à l'orientation et à l'insertion professionnelle du pôle formation, insertion professionnelle et vie universitaire ;
- › Le service masse salariale du pôle finances et achats ;
- › Le référent accident de service / maladie professionnelle, le service conseil, accompagnement, parcours professionnels, le service universitaire d'action sociale, le service du pilotage de la gestion collective et du dialogue social, le service de santé au travail, le service développement des compétences, les services de gestion des personnels, le service universitaire mutualisé des pensions, le service des recrutements du pôle ressources humaines et développement social.

## La réglementation

---

L'article L.951-1-1 du code de l'éducation prévoit la présentation chaque année d'un bilan 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'arrêté du 23 décembre 2013 en précise les indicateurs attendus.

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.



## Le périmètre

---

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

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

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

Les personnels relèvent de deux statuts : fonctionnaires ou contractuels.

Les effectifs comptabilisés dans les tableaux correspondent aux personnels en activité dans l'université et rémunérés au 31 décembre 2016.

## La date d'observation

---

Pour les données observées à une date fixe, le 31 décembre 2016 a été retenu comme prévu par l'arrêté du 23 décembre 2013.

Cependant certaines populations sont observées sur l'année civile 2016 comme les emplois étudiants et les personnels invités.

Les vacataires d'enseignement, quant à eux, sont recensés sur l'année universitaire 2015/2016.

Enfin les données financières portent sur l'année civile 2016.

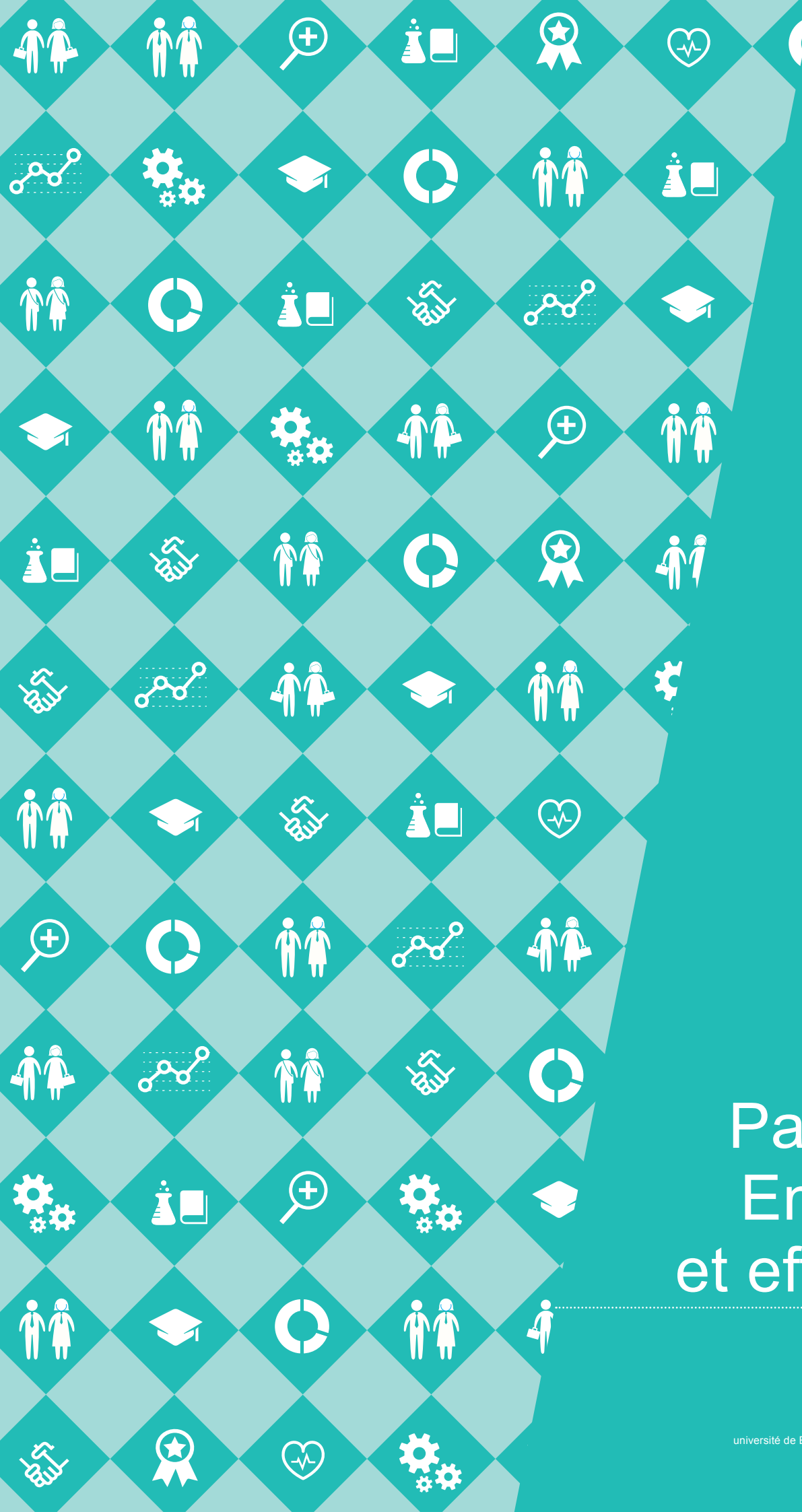
## Les outils

---

Les données d'effectifs et de rémunération présentées dans ce document sont extraites de l'entrepôt de données dédié au bilan social, constitué à partir de différentes applications composant le SI de l'université : :

- › MANGUE pour la gestion administrative des agents titulaires et contractuels ;
- › WINPAIE pour les rémunérations des personnels ;
- › SGSE pour les charges d'enseignement ;
- › LAGAF pour la partie formation du personnel.





# Partie 1. Emplois et effectifs

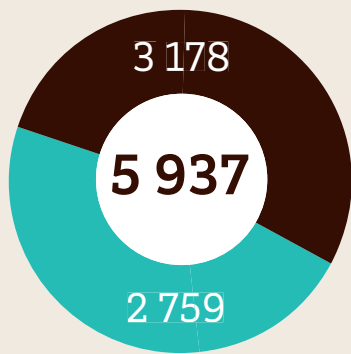


# 5 937 personnels actifs, qui sont-ils ?

L'université de Bordeaux, 4<sup>e</sup> plus gros employeur de la région\*

54%

enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs



46%  
BIATSS

59%  
hommes



41%  
femmes

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

32%  
hommes

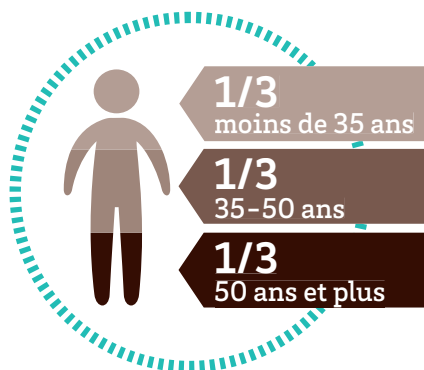


68%  
femmes

BIATSS

Les agents de l'université ont en moyenne

42 ans



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



45% collèges, écoles et instituts de formation



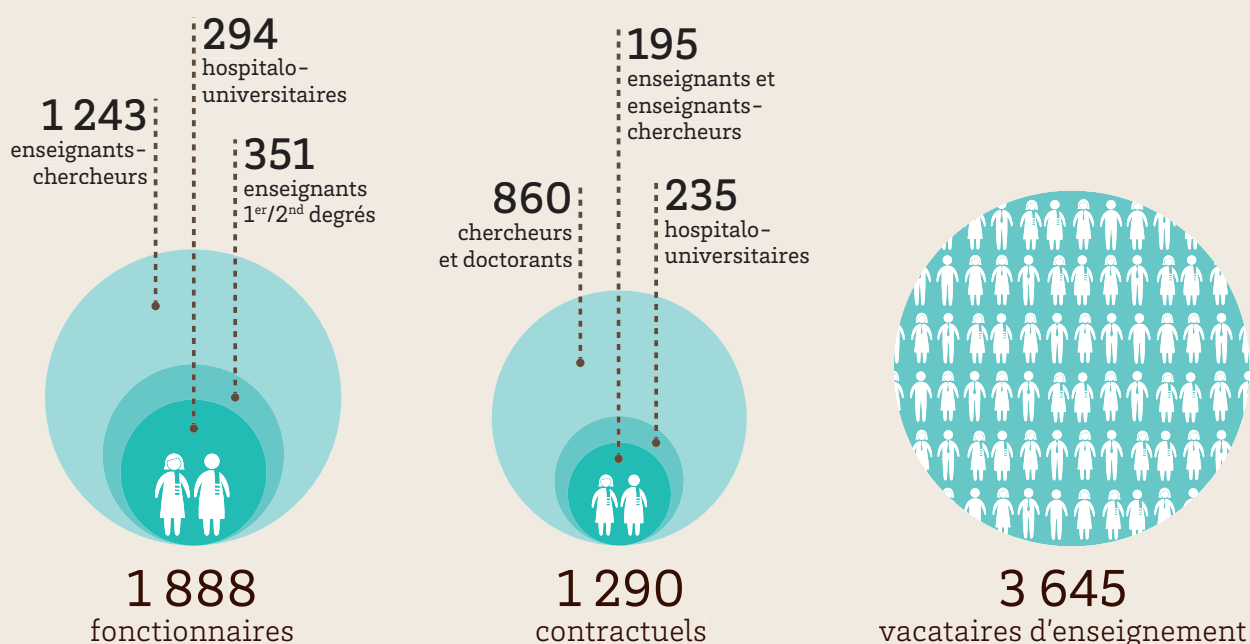
38% départements de recherche



17% pôles et directions administratives

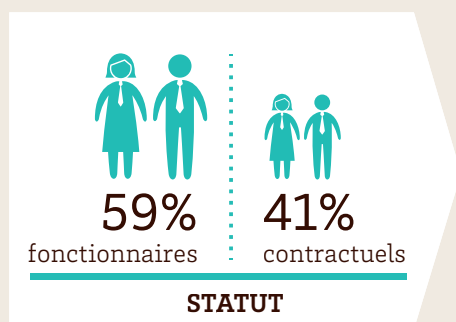
## Une communauté de près de 10 000 personnes (fonctionnaires, contractuels et vacataires)

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

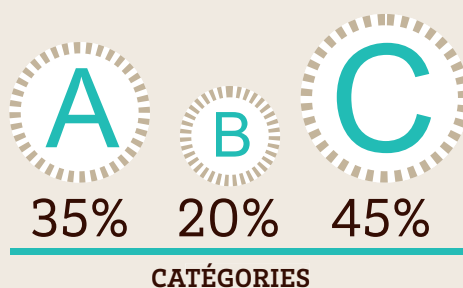


#### RÉPARTITION

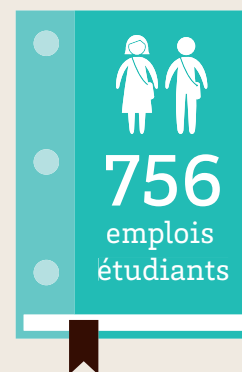
### Zoom sur les 2 759 personnels BIATSS\*\*



#### STATUT



#### CATÉGORIES



\* Secteur public et privé hors fonction publique de l'État

\*\* Voir glossaire

# Partie 1 : Emplois et effectifs

## 1. Les emplois

---

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

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

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

### **Les personnels enseignants-chercheurs et enseignants :**

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

### **Les personnels enseignants de médecine générale :**

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

### **Les personnels enseignants hospitalo-universitaires :**

- > Personnels bi-appartenant, exerçant leur triple mission d'enseignement, de recherche et de soins simultanément à l'université et à l'hôpital dans les domaines de la médecine, pharmacie et odontologie. De ce fait, leur gestion est conjointe au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et au ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Certaines catégories d'emplois de cette filière sont exclusivement occupées par des personnels contractuels.

### **Les personnels BIATSS :**

- > Les personnels de l'administration de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (AENESR) : emplois fonctionnels et corps de personnels exerçant des fonctions administratives (agent comptable, directeur général des services et directeurs généraux des services adjoints) ;
- > Les personnels des bibliothèques : personnels spécialisés dans les métiers des bibliothèques ;
- > Les ingénieurs, techniciens de recherche et de formation (ITRF) : cette filière, créée spécifiquement pour les établissements d'enseignement supérieur, se décline en 8 branches d'activités professionnelles (BAP) qui couvrent les domaines scientifiques, l'informatique, la documentation, la communication, la logistique, la restauration, l'administration, etc.
- > Les personnels médico-sociaux : personnels infirmiers et assistants de service social.

## 1.1 Plafonds d'emplois

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

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

**Le plafond d'emplois global de l'université s'élève à 5 637 pour l'année 2016.** 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'élève à 4 187 à mettre au regard des 4 493 autorisés par le ministère pour l'année 2016 ;
- > Le plafond des emplois financés par des ressources propres comprend l'ensemble des emplois contractuels en CDD et en CDI non financés par la dotation ministérielle, notamment les personnels recrutés dans le cadre de l'exécution d'une convention de recherche. Ce plafond prévisionnel s'élève à 1 451 pour l'année 2016.

### → Tableau des emplois 2016 de l'université de Bordeaux

Le tableau ci-dessous présente la composition des emplois de l'établissement par statut et par plafond d'emplois au titre de l'année 2016. Il correspond à la consommation réelle annuelle qui ne doit pas excéder le plafond voté dans le cadre du budget.

		(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	1855		1855
	CDI	1	1	1
	Non permanents CDD	713	480	1193
<b>S/total EC</b>		<b>2569</b>	<b>481</b>	<b>3049</b>
BIATSS	Permanents Titulaires	1521		1521
	CDI	32	140	172
	Non permanents CDD	65	830	895
<b>S/total Biatss</b>		<b>1618</b>	<b>970</b>	<b>2588</b>
<b>Totaux</b>		<b>4187</b>	<b>1451</b>	<b>5637</b>
<b>Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat</b>		<b>4493</b>		<b>5653</b>
				Plafond global des emplois voté par le CA

## 1.2. Suivi des emplois 2016

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

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

Sur l'année 2016, l'université de Bordeaux décompte 5 637 ETPT en moyenne, soit 43 ETPT de plus qu'en 2015. Cette augmentation est principalement liée aux recrutements pour l'exécution de conventions de recherche.

### → ETPT 2016 par type de population

Les enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs représentent 54% de l'ETPT global constaté sur l'année 2016. L'augmentation constatée entre 2015 et 2016 concerne essentiellement la population enseignante (+38) et, dans une moindre mesure, la population BIATSS (+5).

	janv.	fév.	mars	avril	mai	juin	juillet	août	sept.	oct.	nov.	déc.	ETPT 2016	Rappel 2015
BIATSS	2565	2595	2615	2605	2620	2605	2604	2575	2509	2565	2600	2607	<b>2589</b>	2584
ENSEIGNANT	3056	3068	3079	3080	3081	3082	3060	3044	2948	2974	3032	3076	<b>3048</b>	3010
<b>TOTAL</b>	<b>5621</b>	<b>5663</b>	<b>5694</b>	<b>5684</b>	<b>5702</b>	<b>5688</b>	<b>5664</b>	<b>5619</b>	<b>5458</b>	<b>5539</b>	<b>5633</b>	<b>5683</b>	<b>5637</b>	<b>5 594</b>

### → ETPT 2016 par plafond d'emplois

74% des effectifs sont rémunérés sur plafond Etat. Une légère diminution des ETPT est constatée entre 2015 et 2016 sur le plafond Etat (-7). A contrario, le plafond ressources propres connaît une augmentation significative (+50).

	janv.	fév.	mars	avril	mai	juin	juillet	août	sept.	oct.	nov.	déc.	ETPT 2016	Rappel 2015
Emplois rémunérés sur plafond d'emplois Etat	4251	4248	4219	4194	4180	4175	4173	4162	4082	4144	4202	4218	<b>4187</b>	4195
Emplois rémunérés sur plafond ressources propres	1370	1415	1475	1490	1521	1512	1491	1457	1376	1394	1430	1464	<b>1450</b>	1399
<b>TOTAL</b>	<b>5621</b>	<b>5663</b>	<b>5694</b>	<b>5684</b>	<b>5702</b>	<b>5688</b>	<b>5664</b>	<b>5619</b>	<b>5458</b>	<b>5538</b>	<b>5632</b>	<b>5682</b>	<b>5637</b>	<b>5 594</b>

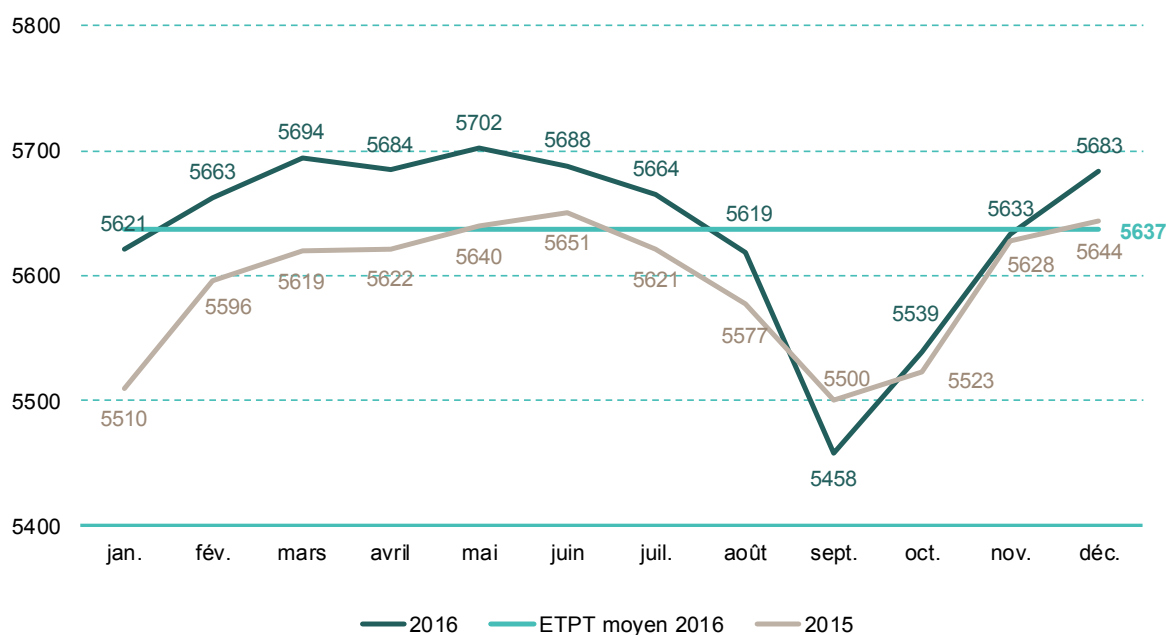


## → ETPT 2016 par plafond d'emplois et catégorie de personnels

		Jan.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moyenne	Rappel 2015
Emplois rémunérés sur plafond d'emplois Etat	ITRF	1160	1160	1155	1152	1148	1141	1143	1139	1157	1172	1186	1187	1158	1163
	AENES	246	245	244	243	242	243	245	244	241	241	238	238	243	250
	Bibliothèques et musées	105	105	105	105	105	104	103	103	102	102	102	102	104	105
	BIATSS Personnels sociaux et de santé	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	13
	Personnels d'éduc. et d'orientation	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	CDD	91	89	75	71	70	70	69	69	49	47	45	40	65	74
	CDI	34	34	33	32	32	32	32	32	32	33	30	29	32	36
		1654	1650	1630	1619	1614	1606	1609	1603	1599	1611	1618	1613	1619	1643
	Enseignants-chercheurs	1361	1361	1351	1340	1335	1334	1329	1328	1294	1324	1333	1342	1336	1360
	Astronomes et physiciens	10	10	10	10	10	10	10	10	11	11	11	10	10	10
	Hospitalo-universitaires	501	500	499	498	495	500	499	497	502	500	506	513	501	503
	Enseignants 2nd degré	363	363	364	364	364	364	364	362	325	362	371	372	361	332
	Enseignants 1er degré	14	14	14	14	14	14	14	14	15	15	15	15	14	16
Doctorants contractuels	349	351	351	349	348	348	348	347	337	321	350	354	346	331	
	2597	2599	2589	2575	2566	2569	2565	2558	2483	2533	2584	2605	2568	2552	
<b>Emplois rémunérés sur plafond d'emplois Etat</b>	<b>4251</b>	<b>4248</b>	<b>4219</b>	<b>4194</b>	<b>4180</b>	<b>4175</b>	<b>4173</b>	<b>4162</b>	<b>4081</b>	<b>4144</b>	<b>4202</b>	<b>4218</b>	<b>4187</b>	<b>4195</b>	
Emplois rémunérés sur plafond ressources propres	CAE	88	86	97	91	89	83	90	86	86	82	83	84	87	90
	CDD	689	723	751	756	778	776	763	742	674	720	748	758	740	724
	CDI	130	132	133	135	135	136	138	139	149	149	149	149	140	123
	Apprentis	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4
		911	945	985	986	1006	999	996	971	911	954	983	994	970	941
	Enseignants-chercheurs	272	281	300	312	321	319	326	315	301	300	298	315	305	294
	Enseignants 2nd degré	14	15	15	15	15	15	15	15	10	8	10	11	13	14
Doctorants contractuels	174	174	176	178	180	180	155	156	155	132	140	144	162	152	
	459	469	490	504	515	513	496	486	466	440	448	470	480	459	
<b>Emplois rémunérés sur plafond ressources propres</b>	<b>1370</b>	<b>1414</b>	<b>1475</b>	<b>1490</b>	<b>1521</b>	<b>1512</b>	<b>1491</b>	<b>1457</b>	<b>1376</b>	<b>1394</b>	<b>1430</b>	<b>1464</b>	<b>1450</b>	<b>1399</b>	
<b>Total général</b>	<b>5621</b>	<b>5663</b>	<b>5694</b>	<b>5684</b>	<b>5702</b>	<b>5688</b>	<b>5664</b>	<b>5619</b>	<b>5458</b>	<b>5458</b>	<b>5538</b>	<b>5632</b>	<b>5682</b>	<b>5637</b>	<b>5594</b>

## → Évolution mensuelle des ETPT 2015 et 2016

La baisse constatée des effectifs sur le mois de septembre est le reflet du passage à une nouvelle année universitaire. Elle traduit les pics de départs à la retraite ainsi que des nouveaux recrutements de personnels.



## 2. Les effectifs

### 2.1 L'effectif social

L'effectif social comprend l'ensemble des personnels en activité et hors activité, titulaires et contractuels, rattachés à l'université au 31 décembre de l'année.

Chaque personne est comptabilisée pour une unité, quel que soit son temps de travail. Il s'agit donc ici des effectifs physiques.

**Le 31 décembre 2016, l'université compte 6 024 personnels dont 5 937 en activité, soit environ 99% de l'effectif social.**

Entre le 31 décembre 2015 et le 31 décembre 2016, l'effectif social de l'université a augmenté de 70 agents (+67 en activité).

#### → Effectif social

		ENS	BIATSS	Total	Total 2015
<b>En activité</b>	En activité	3 173	2 726	5 899	5 838
	Détachement entrant	3	26	29	22
	Mise à disposition sortante	2	7	9	10
		3 178	2 759	5 937	5 870
<b>Hors activité</b>	Congé parental	4	2	6	7
	Détachement sortant	18	14	32	29
	Disponibilité	18	31	49	48
		40	47	87	84
<b>Effectif social total</b>		<b>3 218</b>	<b>2 806</b>	<b>6 024</b>	<b>5 954</b>

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

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

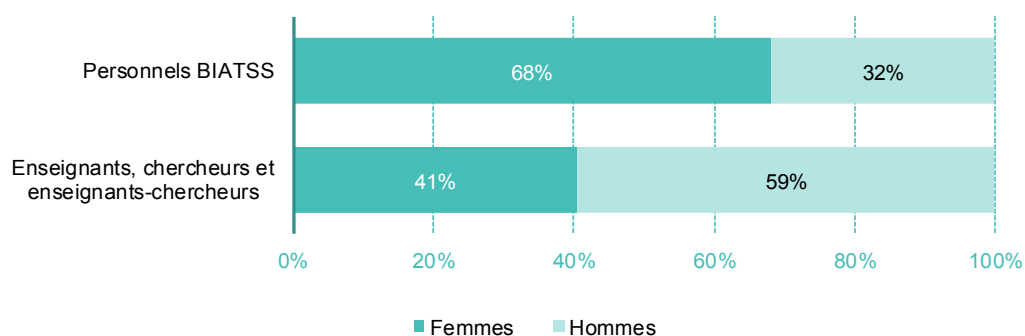
#### → Effectif en activité réparti par type de personnel et par genre

- > En 2016, près de 54% des effectifs de l'université sont des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs. 46% sont des BIATSS.
- > Parmi les personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs, 41% sont des femmes alors qu'elles représentent 68% de la population BIATSS.

	Femmes	Hommes	%f	Total	Total 2015	%f
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	1289	1889	41%	3178	3105	39%
Personnels BIATSS	1880	879	68%	2759	2765	68%
<b>Total</b>	<b>3169</b>	<b>2768</b>	<b>53%</b>	<b>5937</b>	<b>5870</b>	<b>53%</b>

*Enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs : sont pris en compte les enseignants-chercheurs du supérieur, les enseignants du 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré, les enseignants contractuels (lecteurs, ATER...) ainsi que les doctorants contractuels, les chercheurs contractuels (post-doctorants...), tous budgets confondus.*

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

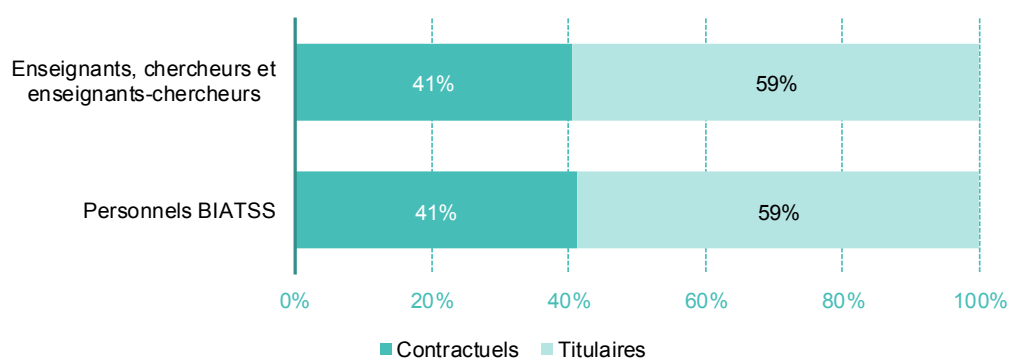


### → Effectif en activité réparti par type de population et par filière

À l'université de Bordeaux, la part des agents titulaires représente 59% des effectifs en 2016 comme en 2015.

		Contractuels	Titulaires	Total	Total 2015
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</b>	Ens. chercheurs et chercheurs	492	1233	1725	1704
	Astronomes et physiciens		10	10	10
	Hospitalo-universitaires	235	294	529	516
	Ens. 2nd degré	51	335	386	348
	Ens. 1er degré		16	16	17
	Doctorants contractuels	512		512	510
		1290	1888	3178	3105
<b>Personnels BIATSS</b>	AENESR	2	247	249	256
	Bibliothèque - musée	2	108	110	110
	ITRF	1135	1247	2382	2383
	Médicaux sociaux	1	17	18	16
		1140	1619	2759	2765
		2430	3507	5937	5870

Les CDD, CDI, apprentis et contrats aidés sont comptabilisés dans les ITRF contractuels.



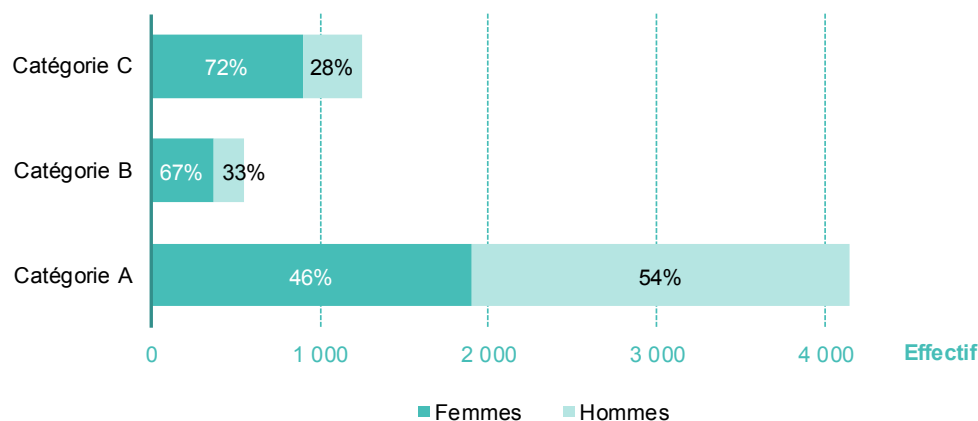
### → Effectif de l'université réparti par catégorie et par genre

	Femmes	Hommes	Total	%f	Total 2015	%f
Catégorie A	1901	2243	4144	46%	4047	44%
Catégorie B	367	180	547	67%	540	66%
Catégorie C	901	345	1246	72%	1283	72%
	3169	2768	5937	53%	5870	53%

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

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

- > 70% d'agents de catégorie A dont une majorité d'hommes (54%) ;
- > une faible proportion d'agents de catégorie B (9%) ;
- > une majorité de femmes en catégories B et C (70%), et une petite minorité en catégorie A (46%).



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

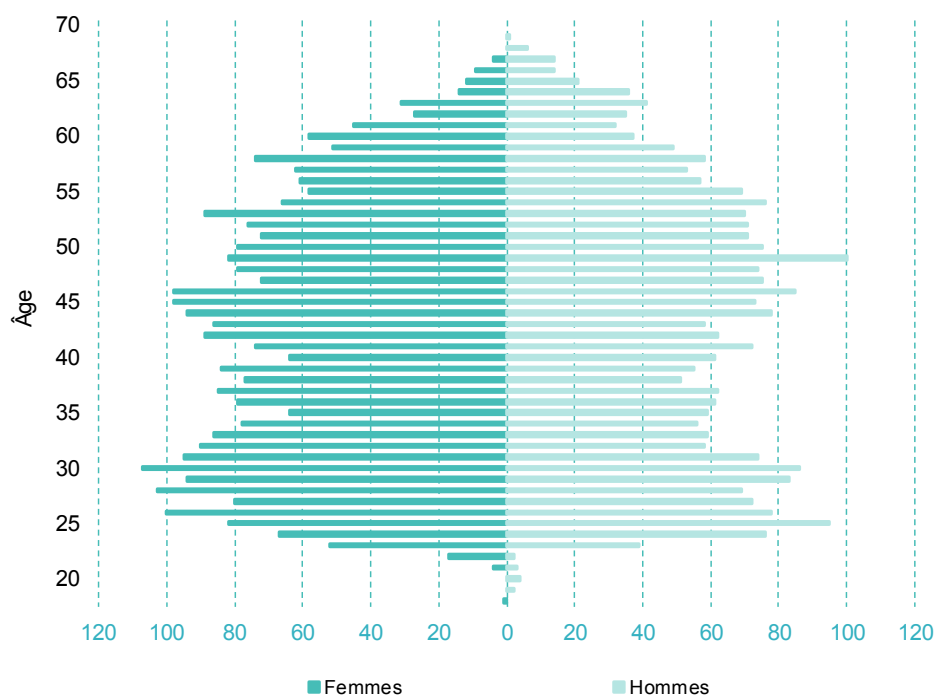
	Contractuels	Titulaires	Total	Total 2015	
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</b>	Ens. chercheurs et chercheurs	451,5	1205,9	1657,4	1659,0
	Astronomes et physiciens		9,9	9,9	9,7
	Hospitalo-universitaires	232,0	294,0	526,0	503,0
	Ens. 2nd degré	48,8	332,6	381,4	341,7
	Ens. 1er degré		16,0	16,0	15,0
	Doctorants contractuels	512,0		512,0	505,0
	<b>1244,3</b>	<b>1858,4</b>	<b>3102,7</b>	<b>3033,4</b>	
<b>Personnels BIATSS</b>	AENESR	1,6	241,1	242,7	251,6
	Bibliothèque - musée	1,5	105,1	106,6	105,5
	ITRF	1036,6	1223,2	2259,8	2237,6
	Médicaux sociaux	1,0	16,0	17,0	13,9
	<b>1040,7</b>	<b>1585,4</b>	<b>2626,1</b>	<b>2608,6</b>	
	<b>2285,0</b>	<b>3443,8</b>	<b>5728,8</b>	<b>5641,9</b>	

### → Répartition des effectifs par tranches d'âge

	Femmes	Hommes	%f	Total	%
- de 25 ans	141	126	53%	267	4%
25-29	459	397	54%	856	14%
30-34	456	333	58%	789	13%
35-39	389	288	57%	677	11%
40-44	407	331	55%	738	12%
45-49	429	407	51%	836	14%
50-54	382	363	51%	745	13%
55-59	306	286	52%	592	10%
60-64	175	181	49%	356	6%
65-69	25	56	31%	81	1%
	<b>3 169</b>	<b>2 768</b>	<b>53%</b>	<b>5 937</b>	

## → Pyramide des âges de l'université

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



Âge moyen : 42 ans – femmes : 41,5 ans – hommes : 42,6 ans

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

## 2.2 Effectifs par structure

### Les structures d'enseignement et de recherche

La formation à l'université de Bordeaux est organisée en quatre grands collèges, la formation au doctorat est assurée par 8 écoles doctorales, regroupées en un collège des écoles doctorales, auxquels viennent s'ajouter l'Institut universitaire de technologie (IUT), l'Institut des sciences de la vigne et du vin (ISVV) et l'École supérieure du professorat et de l'éducation (ESPE). Les collèges Sciences de l'Homme, Sciences de la santé, Sciences et technologies et Droit, science politique, économie et gestion regroupent les composantes de formation (unités de formation, facultés et instituts).

La recherche quant à elle s'organise autour de trois départements : Sciences humaines et sociales, Sciences et technologies et Sciences de la vie et de la santé.

### Les structures administratives

L'administration est structurée en 11 pôles et directions :

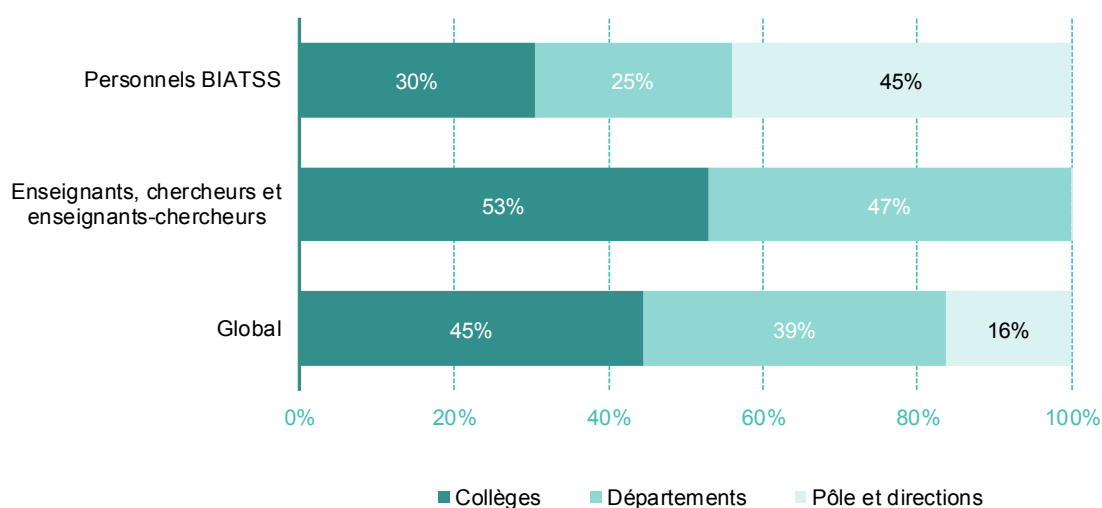
- > La direction générale des services
- > La direction des services comptables
- > La direction de la documentation
- > La direction des systèmes d'information
- > Le pôle communication et vie institutionnelle

- > Le pôle finances et achats
- > Le pôle formation insertion professionnelle et vie universitaire
- > Le pôle immobilier logistique prévention sécurité et environnement
- > Le pôle pilotage et aide à la stratégie
- > Le pôle recherche international partenariats et innovation
- > Le pôle ressources humaines et développement social

Les structures de formation regroupent 45% des effectifs de l'établissement et les structures de recherche 38%.

### → Répartition des effectifs par type de structure

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



#### Règles d'affectation :

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

## → Répartition des effectifs physiques et ETP par structure

- > La progression des effectifs la plus forte se situe au niveau des départements de recherche (+3,5%), les ETP affectés aux autres structures restant stables.

	ENS	BIATSS			Total effectif physique	Effectif en ETP	Effectif physique 2015	Effectif en ETP 2015
		A	B	C				
Collège des écoles doctorales	1	1	4	3	9	8,4		
Collège droit, sciences politiques, économie et gestion	416	26	42	70	554	350,5	557	349,9
Collège sciences de la sante	733	43	29	111	916	736,0	913	741
Collège sciences de l'Homme	161	10	8	43	222	157,3	220	157,8
Collège sciences et technologies	681	16	31	82	810	457,5	815	471,5
ESPE	176	20	24	98	318	290,4	313	271
Institut des sciences de la vigne et du vin	17	6	2	7	32	23,3	30	21,6
IUT	327	35	45	92	499	395,3	489	394,4
	2512	157	185	506	3360	2418,6	3337	2407,1
Département sciences de la vie et de la sante	653	246	76	78	1053	844,1	1008	798,2
Département sciences et technologies	1059	139	60	56	1314	979,5	1289	966,7
Département sciences humaines et sociales	516	28	10	14	568	329,8	561	314,3
	2228	413	146	148	2935	2153,4	2858	2079,2
Direction de la documentation		37	43	76	156	148,4	150	146,7
Direction des services comptables		8	11	27	46	45,0	48	48,3
Direction des systèmes d'information		58	23	11	92	90,1	95	93,2
Direction générale des services		1	1	1	3	3,0	3	3
Pôle communication vie institutionnelle		20	5	3	28	27,3	29	28,1
Pôle finances et achats		18	21	13	52	51,0	56	55,2
Pôle formation insertion professionnelle et vie univ.	2	82	23	61	168	148,1	161	141,6
Pôle immobilier logistique prévention sécurité et env.		46	53	335	434	399,1	444	404,8
Pôle pilotage et aide à la stratégie		17		1	18	17,0	19	18,2
Pôle recherche international partenariats innovation	2	78	10	25	115	110,6	119	114,1
Pôle RH et développement social		26	28	53	107	102,9	101	96,9
Présidence		9	3	3	15	14,4	6	5,6
	4	400	221	609	1234	1156,8	1231	1155,6
						5728,8		5641,9

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

**Les effectifs physiques sont répartis par structure.**

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

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

## 3 Typologie des effectifs de l'université

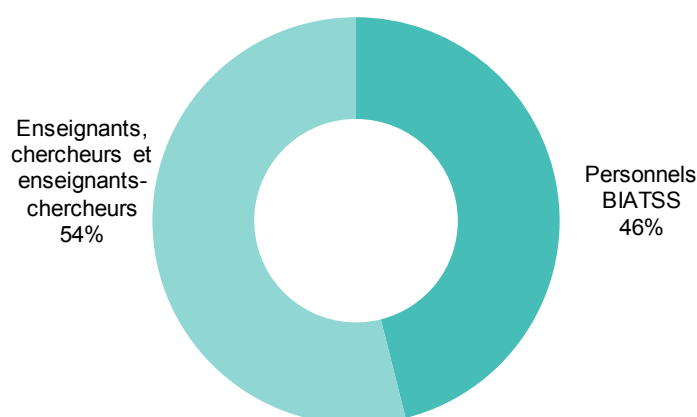
### 3.1 Par statut

#### ▸ Les personnels fonctionnaires

Le 31 décembre 2016, l'université compte **3 507 fonctionnaires** soit 59% des effectifs totaux. Cette proportion est en hausse de 1% par rapport à 2015 soit 73 fonctionnaires supplémentaires.

		Femmes	Hommes	%f	Total	Total 2015	
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</b>	Ens. chercheurs et chercheurs	424	809	34%	1 233	1 238	
	Astronomes et physiciens	4	6	40%	10	10	
	Hospitalo-universitaires	86	208	29%	294	289	
	Ens. 2nd degré	156	179	47%	335	308	
	Ens. 1er degré	7	9	44%	16	15	
			677	1 211	36%	1 888	1 860
<b>Personnels BIATSS</b>	AENESR	A	28	18	61%	46	44
		B	70	7	91%	77	75
		C	115	9	93%	124	137
	Bibliothèque - musée	A	24	9	73%	33	34
		B	28	3	90%	31	32
		C	18	26	41%	44	44
	ITRF	A	196	154	56%	350	342
		B	179	131	58%	310	282
		C	397	190	68%	587	568
	Médicaux sociaux		17		100%	17	16
			1 072	547	66%	1 619	1 574
			1 749	1 758	50%	3 507	3 434

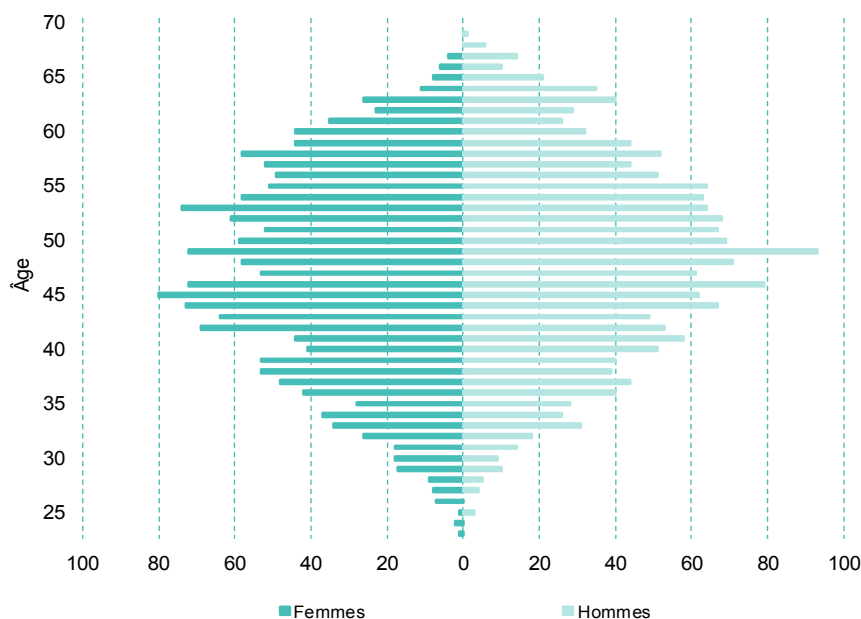
#### → Répartition fonctionnaires BIATSS / enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs





## → Pyramide des âges des fonctionnaires

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



Âge moyen : 47,7 ans – femmes : 47 ans – hommes : 48,5 ans

Âge médian : 47 ans – femmes : 49 ans – hommes : 48 ans

## ▣ Les agents contractuels

### → Les effectifs contractuels répartis par type de population

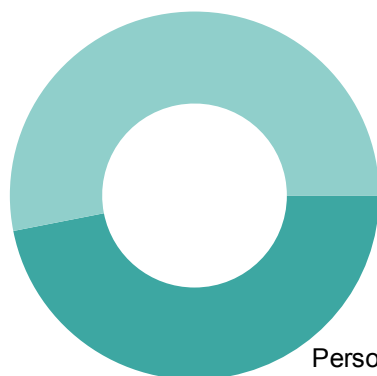
- > 47% des personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs contractuels sont des femmes ;
- > Les femmes BIATSS contractuelles représentent 71% de l'effectif total BIATSS contractuel ;
- > Le nombre de CDI est en hausse en 2016 (+6 agents).

			Femmes	Hommes	%f	Total	Total 2015
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</b>	Enseignants-chercheurs et chercheurs	ATER	46	56	45%	102	99
		Chercheurs*	156	192	45%	348	322
		Personnels associés	13	29	31%	42	45
	Hospitalo-universitaires		128	107	54%	235	227
	Ens. 2nd degré		33	18	65%	51	42
	Doctorants		236	276	46%	512	510
			<b>612</b>	<b>678</b>	<b>47%</b>	<b>1290</b>	<b>1245</b>
<b>Personnels BIATSS</b>	CDD	Catégorie A	273	146	65%	419	412
		Catégorie B	70	34	67%	104	124
		Catégorie C	256	72	78%	328	374
	CDI	Catégorie A	71	26	73%	97	95
		Catégorie B	19	5	79%	24	25
		Catégorie C	61	17	78%	78	73
	Contrats aidés		53	30	64%	83	84
PACTE		1	1	50%	2		
Autres types de contrat		4	1	80%	5	4	
			<b>808</b>	<b>332</b>	<b>71%</b>	<b>1140</b>	<b>1191</b>
			<b>1420</b>	<b>1010</b>	<b>58%</b>	<b>2430</b>	<b>2436</b>

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

## → Répartition des agents contractuels BIATSS / enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs

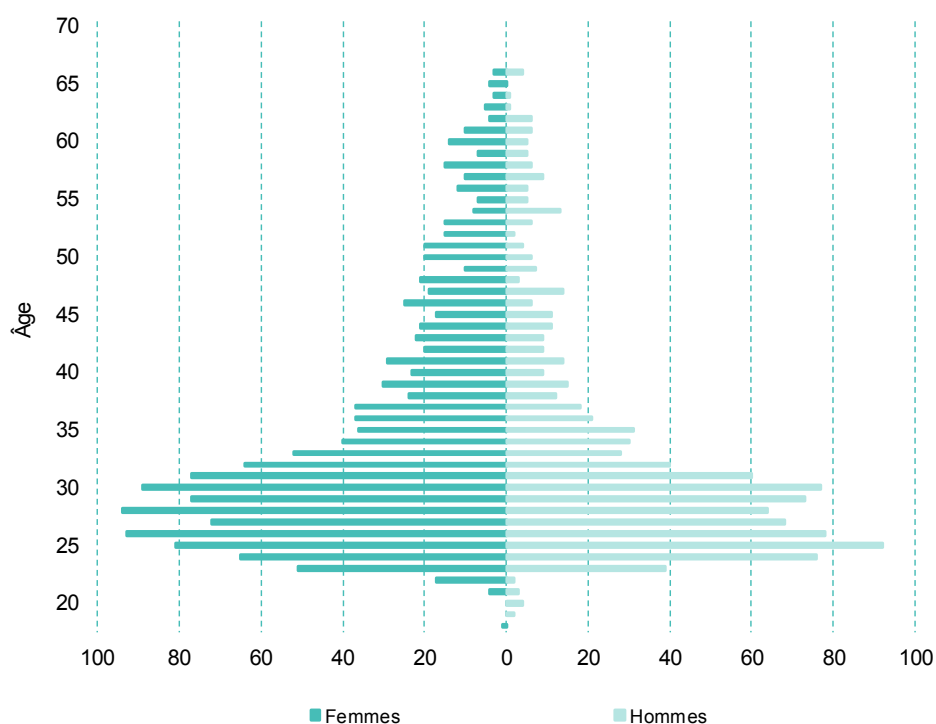
Enseignants,  
chercheurs et  
enseignants-  
chercheurs  
53%



Personnels  
BIATSS  
47%

## → Pyramide des âges des agents contractuels

La pyramide des âges montre que la population des agents contractuels est jeune (tranches d'âge de 22 à 32 ans majoritaires). La population des doctorants contractuels, jeune et nombreuse (512), conforte la forme de la pyramide.

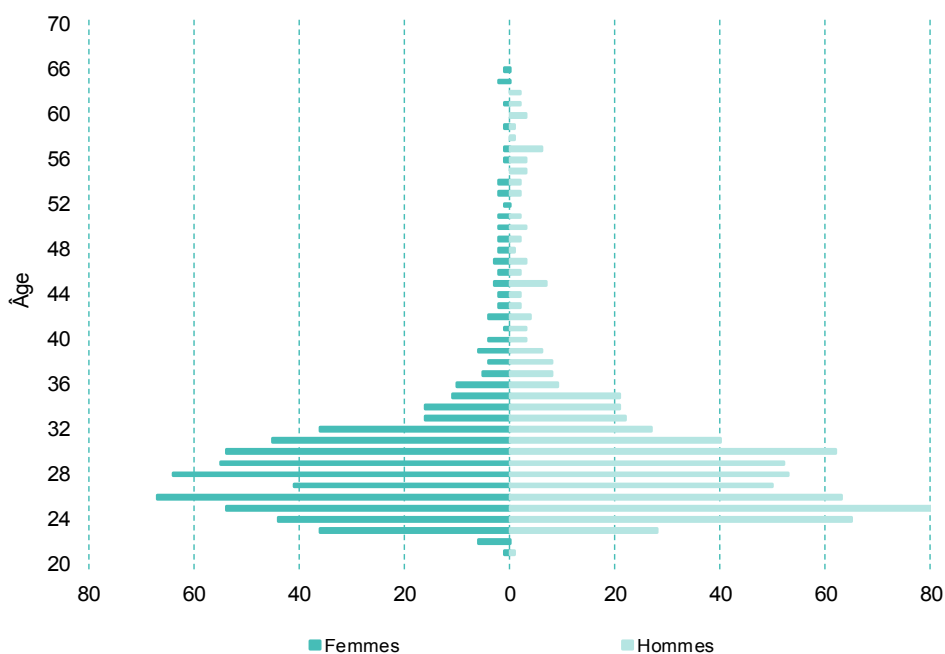


Âge moyen : 33,8 ans – femmes : 34,8 ans – hommes : 32,5 ans

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

## → Pyramide des âges des contractuels enseignants, chercheurs et enseignants chercheurs

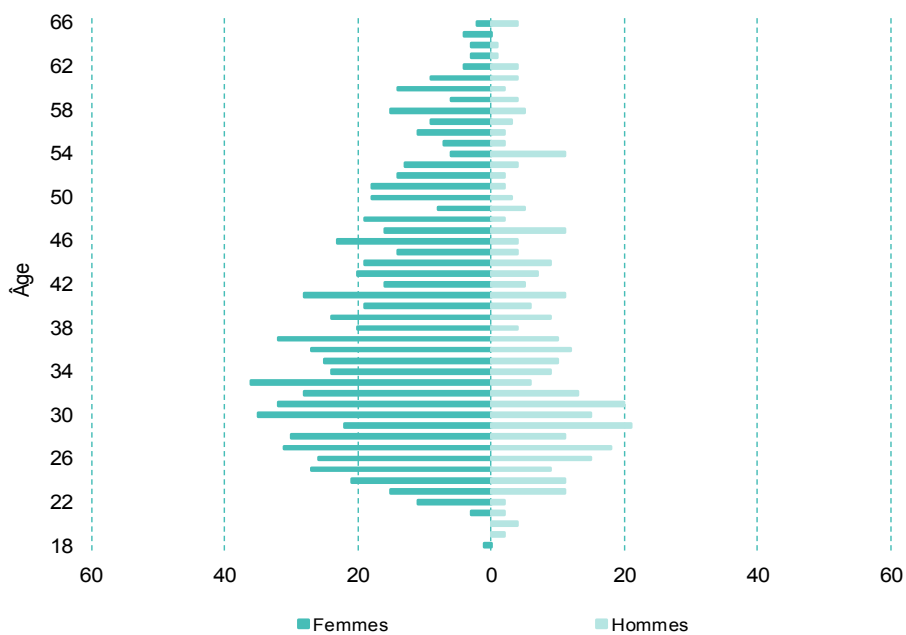
Cette pyramide à base large et sommet étroit montre une population majoritairement jeune. Près de la moitié des contractuels enseignants ont moins de 28 ans.



Âge moyen : 30 ans – femmes : 29,7 ans – hommes : 30,3 ans  
 Âge médian : 28 ans – femmes : 28 ans – hommes : 28 ans

## → Pyramide des âges des contractuels BIATSS

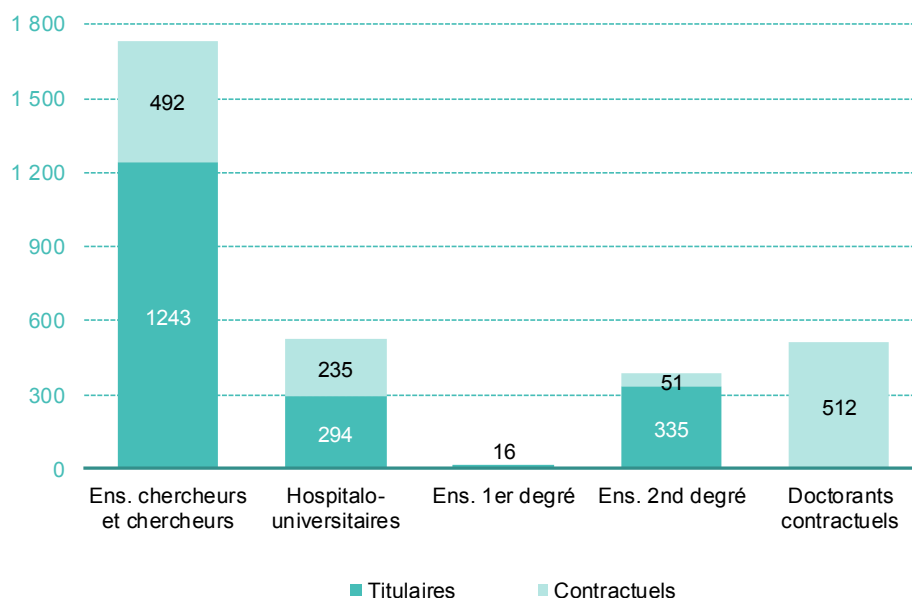
La pyramide des âges des contractuels BIATSS révèle une population plus âgée que les contractuels enseignants, avec une répartition sur l'ensemble des tranches d'âge et majoritairement féminine.



Âge moyen : 38,2 ans – femmes : 38,7 ans – hommes : 37 ans  
 Âge médian : 36 ans – femmes : 37 ans – hommes : 34 ans

## 3.2 Par type de personnels

### ▶ Enseignants-chercheurs, chercheurs et enseignants



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

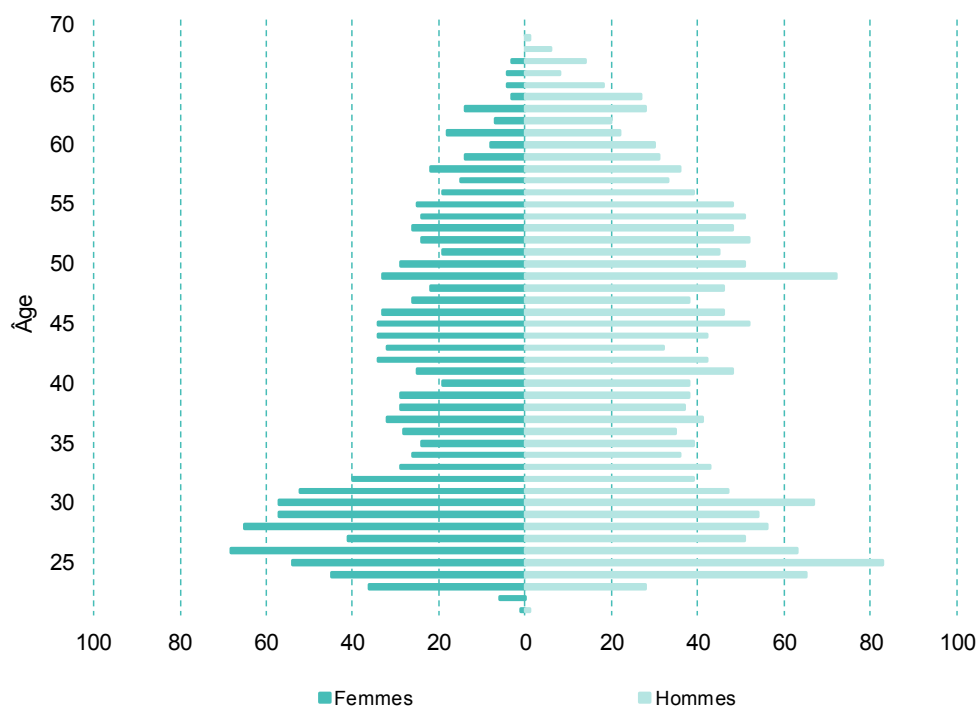
2016 connaît une hausse des effectifs enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs (+73 agents). Cette augmentation est due à la progression des effectifs contractuels (+45) et titulaires (+28).

- > 59% des enseignants sont fonctionnaires, dont les 2/3 sont enseignants-chercheurs (maîtres de conférences et professeurs des universités) ;
- > Les personnels enseignants contractuels (41%) sont principalement des chercheurs et des doctorants contractuels ;
- > 41% des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs de l'université de Bordeaux sont des femmes.

		Femmes	Hommes	%f	Total	Total 2015	
<b>Titulaires</b>	Enseignants-chercheurs et chercheurs	Maîtres de conférences	355	471	43%	826	830
		Professeurs	69	338	17%	407	408
		Astronomes et physiciens	4	6	40%	10	10
	Hospitalo-universitaires	Maîtres de conférences	48	52	48%	100	99
		Professeurs	38	156	20%	194	190
		Enseignants 2nd degré	156	179	47%	335	308
		Enseignants 1er degré	7	9	44%	16	15
			677	1211	36%	1888	1860
<b>Contractuels</b>	Enseignants-chercheurs et chercheurs	ATER	46	56	45%	102	99
		Chercheurs	156	192	45%	348	322
		Personnels associés	13	29	31%	42	45
	Hospitalo-universitaires		128	107	54%	235	227
		Enseignants 2nd degré	33	18	65%	51	42
		Doctorants contractuels	236	276	46%	512	510
			612	678	47%	1290	1245
			1289	1889	41%	3178	3105

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

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

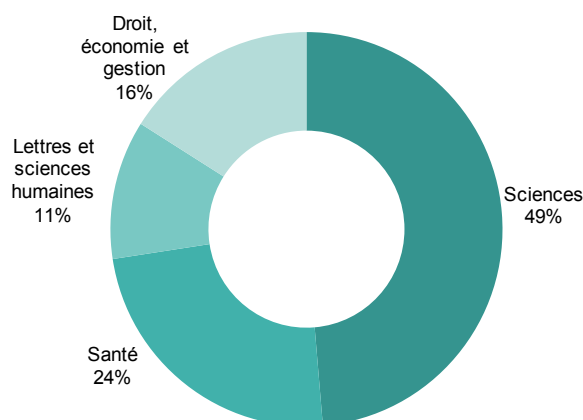


Âge moyen : 40,9 ans – femmes : 38,8 ans – hommes : 42,3 ans

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

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

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



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

- > La représentation féminine est supérieure dans le domaine des lettres et sciences humaines (49%) et moindre dans le domaine des sciences (27%) ;
- > La part des professeurs d'université est très variable selon les domaines : 33% en droit, économie, gestion, 26% en lettres et sciences humaines, 35% en sciences et 58% en santé, pour une moyenne générale de 39%.

	Ense. chercheurs et chercheurs				Hospitalo-universitaires				Total	%PR	%f
	MCF	%f	PR	%f	MCF	%f	PR	%f			
Droit, économie et gestion	01 - Droit privé et sciences criminelles	43	60%	22	36%				65	34%	52%
	02 - Droit public	24	38%	18	22%				42	43%	31%
	03 - Histoire du droit et des institutions	5	100%	4					9	44%	56%
	04 - Science politique	5	40%	3					8	38%	25%
	05 - Sciences économiques	43	44%	23	13%				66	35%	33%
	06 - Sciences de gestion	44	50%	12	17%				56	21%	43%
								246	33%	41%	
Lettres et sciences humaines	07 - Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	5	80%	2	50%				7	29%	71%
	09 - Langue et littérature françaises	4	75%						4		75%
	11 - Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	12	83%	2	50%				14	14%	79%
	12 - Langues et littératures germaniques et scandinaves	1	100%						1		100%
	14 - Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues romanes	5	60%						5		60%
	16 - Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	29	62%	14	57%				43	33%	60%
	17 - Philosophie	2							2		
	18 - Architecture (ses théories et ses pratiques), arts appliqués, arts plastiques, arts du spectacle, épistémologie des enseignements artistiques, esthétique, musicologie, musique, sciences de l'art	2	50%						2		50%
	19 - Sociologie, démographie	16	44%	6					22	27%	32%
	20 - Ethnologie, préhistoire, anthropologie biologique	10	60%	5	20%				15	33%	47%
	21 - Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	1	100%						1		100%
	22 - Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain, de l'art, de la musique	3	33%	2	50%				5	40%	40%
	23 - Géographie physique, humaine, économique et régionale	3	33%	1					4	25%	25%
	70 - Sciences de l'éducation	14	36%	7	14%				21	33%	29%
	71 - Sciences de l'information et de la communication	6	83%	2	50%				8	25%	75%
	72 - Epistémologie, histoire des sciences et des techniques	1		1					2		50%
74 - Sciences et techniques des activités physiques et sportives	15	27%	4	50%				19	21%	32%	
								175	26%	49%	
Sciences	25 - Mathématiques	28	14%	25	4%				53	47%	9%
	26 - Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	39	33%	16	6%				55	29%	25%
	27 - Informatique	55	22%	27	11%				82	33%	18%
	28 - Milieux denses et matériaux	12	33%	7					19	37%	21%
	29 - Constituants élémentaires	14	29%	6					20	30%	20%
	30 - Milieux dilués et optique	16	19%	14	7%				30	47%	13%
	31 - Chimie théorique, physique, analytique	19	42%	16	6%				35	46%	26%
	32 - Chimie organique, minérale, industrielle	21	43%	14	7%				35	40%	29%
	33 - Chimie des matériaux	17	41%	14	14%				31	45%	29%
	34 - Astronomie, astrophysique	3		2					5	40%	
	35 - Structure et évolution de la Terre et des autres planètes	3		2					5	40%	
	36 - Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, paléobiosphère	18	28%	10	10%				28	36%	21%
	37 - Météorologie, océanographie physique de l'environnement	2	50%						2		50%
	60 - Mécanique, génie mécanique, génie civil	44	18%	15	7%				59	25%	15%
	61 - Génie informatique, automatique et traitement du signal	22	32%	12					34	35%	21%
	62 - Energétique, génie des procédés	8	25%	3	67%				11	27%	36%
	63 - Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	29	31%	14	43%				43	33%	35%
	64 - Biochimie et biologie moléculaire	25	56%	9	11%				34	26%	44%
	65 - Biologie cellulaire	27	67%	15	27%				42	36%	52%
	66 - Physiologie	26	54%	11					37	30%	38%
67 - Biologie des populations et écologie	13	62%	7	14%				20	35%	45%	
68 - Biologie des organismes	17	59%	10	20%				27	37%	44%	
69 - Neurosciences	19	47%	11	18%				30	37%	37%	
								737	35%	27%	

	Ens. chercheurs et chercheurs				Hospitalo-universitaires				Total	%PR	%f
	MCF	%f	PR	%f	MCF	%f	PR	%f			
42 - Anatomie					1		5	20%	6	83%	17%
42 - Anatomie et cytologie pathologiques					3	67%	4	75%	7	57%	71%
42 - Cytologie et histologie					2	50%	3	33%	5	60%	40%
43 - Biophysique et médecine nucléaire					5	40%	3	33%	8	38%	38%
43 - Radiologie et imagerie médecine					2		8		10	80%	
44 - Biochimie et biologie moléculaire					7	71%	2		9	22%	56%
44 - Biologie cellulaire					3	33%	1		4	25%	25%
44 - Nutrition					1	100%	1		2	50%	50%
44 - Physiologie					4	25%	5		9	56%	11%
45 - Bactériologie-virologie, hygiène hospitalière (2 options)					5	100%	7	43%	12	58%	67%
45 - Maladies infectieuses, maladies tropicales (2 options)							4		4	100%	
45 - Parasitologie et mycologie					2	50%	2	50%	4	50%	50%
46 - Biostatistiques, informatique médecine et technologies de					4	75%	3	33%	7	43%	57%
46 - Épidémiologie, économie de la santé et prévention					2	100%	5	40%	7	71%	57%
46 - Médecine et santé au travail							2	50%	2	100%	50%
46 - Médecine légale et droit de la santé					1		1	100%	2	50%	50%
47 - Cancérologie, radiothérapie (2 options)							8		8	100%	
47 - Génétique					1	100%	3		4	75%	25%
47 - Hématologie, transfusion (2 options)					1	100%	6		7	86%	14%
47 - Immunologie					2	50%	2		4	50%	25%
48 - Anesthésiologie et réanimation chirurgicale, médecine							4	25%	4	100%	25%
48 - Pharmacologie fondamentale, pharmacologie clinique,					4	50%	4		8	50%	25%
48 - Réanimation médecine, médecine d'urgence (2 options)							4		4	100%	
48 - Thérapeutique, médecine d'urgence, addictologie (3 options)					1		1		2	50%	
49 - Médecine physique et de réadaptation							2		2	100%	
49 - Neurochirurgie							3		3	100%	
49 - Neurologie					1	100%	5		6	83%	17%
49 - Pédiopsychiatrie d'adultes, addictologie (2 options)							2		2	100%	
49 - Psychiatrie d'adultes, addictologie (2 options)							4	50%	4	100%	50%
50 - Chirurgie orthopédique et traumatologique					1		4		5	80%	
50 - Chirurgie plastique, reconstructrice et esthétique, brûlologie							2		2	100%	
50 - Dermato-vénérologie							5	40%	5	100%	40%
50 - Rhumatologie					1	100%	2		3	67%	33%
51 - Cardiologie					2	100%	10		12	83%	17%
51 - Chirurgie thoracique et cardiovasculaire							5		5	100%	
51 - Chirurgie vasculaire, médecine vasculaire (2 options)							3		3	100%	
51 - Pneumologie, addictologie (2 options)							2	50%	2	100%	50%
52 - Chirurgie digestive					2	50%	2	50%	4	50%	50%
52 - Gastroentérologie, hépatologie, addictologie (3 options)							4		4	100%	
52 - Néphrologie							3		3	100%	
52 - Urologie							2		2	100%	
53 - Chirurgie générale							2		2	100%	
53 - Médecine générale							1		1	100%	
53 - Médecine interne - gériatrie et biologie du vieillissement -					3	67%	10	50%	13	77%	54%
54 - Biologie et médecine du développement et de la reproduction,							2	50%	2	100%	50%
54 - Chirurgie infantile							2		2	100%	
54 - Endocrinologie, diabète et maladies métaboliques,							3	33%	3	100%	33%
54 - Gynécologie-obstétrique, gynécologie médecine (2 options)							4		4	100%	
54 - Pédiatrie							5		5	100%	
55 - Chirurgie maxillo-faciale et stomatologie							1	100%	1	100%	100%
55 - Ophtalmologie							3	33%	3	100%	33%
55 - Oto-rhino-laryngologie							4	25%	4	100%	25%
56 - Orthopédie dento-faciale					4		1	100%	5	20%	20%
56 - Pédiodontie					3	33%			3		33%
56 - Prévention, épidémiologie, économie de la santé, odontologie					3	33%			3		33%
57 - Chirurgie buccale, pathologie et thérapeutique,					3	33%	1		4	25%	25%
57 - Parodontologie					2				2		
57 - Sciences biologiques (biochimie, immunologie, histologie, embryologie, génétique, anatomie pathologique, bactériologie,					3	67%			3		67%
58 - Odontologie conservatrice, endodontie					5	20%			5		20%
58 - Prothèses (prothèse conjointe, prothèse adjointe partielle,					5	20%	2	100%	7	29%	43%
58 - Sciences anatomiques et physiologiques, occlusodontiques,					3		1		4	25%	
80 - Sciences physico-chimiques et ingénierie appliquée à la santé							1	100%	1	100%	100%
81 - Sciences du médicament et des autres produits de santé					4	50%	1	100%	5	20%	60%
82 - Sciences biologiques, fondamentales et cliniques					3	100%	2	50%	5	40%	80%
85 - Biophysique	1								1		
85 - Biostatistiques et bioinformatique	1								1		
85 - Chimie physique appliquée à la technologie pharmaceutique et	2	50%							2		50%
85 - Instrumentation analytique	2	100%							2		100%
85 - Pharmacie galénique, pharmacotechnie, biopharmacie, biomatériaux			1						1	100%	
85 - Sciences physico-chimiques et ingénierie appliquée à la santé	14	57%	3	33%					17	18%	53%
86 - Economie de la santé	1	100%							1		100%
86 - Pharmacochimie : bases moléculaires	1		1						2	50%	
86 - Physiologie, physiopathologie	1	100%							1		100%
86 - Sciences du médicament et des autres produits de santé	17	59%	7	43%					24	29%	54%
87 - Biologie du développement et de la reproduction			1						1	100%	
87 - Immunologie	1	100%							1		100%
87 - Sciences biologiques, fondamentales et cliniques	15	60%	5	40%					20	25%	55%
									367	58%	34%

## → Répartition des enseignants titulaires par discipline du 2<sup>nd</sup> degré

	PRAG		PRCE		Total	
	Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f
Allemand	2	50%			2	50%
Anglais	23	83%	29	76%	52	79%
Arts plastiques	3	100%			3	100%
Autre			1	100%	1	100%
Biotechnologie : génie biologique			1		1	
Coordination et ingénierie de formation			1		1	
Documentation			7	86%	7	86%
Économie et gestion	29	45%	6	17%	35	40%
Économie : informatique et gestion			1	100%	1	100%
Éducation musicale	5	60%	1	100%	6	67%
Éducation phys. et sportive	28	36%	23	22%	51	29%
Espagnol	4	50%	4	50%	8	50%
Génie chimique - chimie			1	100%	1	100%
Génie civil	1				1	
Génie civil construction			1		1	
Génie électrique : informatique et télématique			1		1	
Génie industriel structures métalliques			1		1	
Génie mécanique - mécanique	1		1		2	
Histoire-géographie	4	25%	2	50%	6	33%
Informatique et gestion	1				1	
Lettres histoire géographie			1	100%	1	100%
Lettres modernes	17	76%	13	62%	30	70%
Mathématiques	20	35%	9	67%	29	45%
Mathématiques-sciences physiques	1		2		3	
Philosophie	3	33%			3	33%
Physique	1				1	
Physique - chimie	1	100%	3	67%	4	75%
Sciences de la vie et de la terre	9	44%	5	40%	14	43%
Sciences économiques et sociales	7	29%			7	29%
Sciences et techniques économiques			1		1	
Sciences et techniques industrielles	1				1	
Sciences indus. de l'ingénieur et ingénierie des constructions	8	13%	1		9	11%
Sciences indus. de l'ingénieur et ingénierie électrique	8	13%	1		9	11%
Sciences indus. de l'ingénieur et ingénierie informatique et numérique			1		1	
Sciences indus. de l'ingénieur et ingénierie mécanique	16	13%	3	67%	19	21%
Sciences indus. de l'ingénieur option architecture et construction			1		1	
Sciences indus. de l'ingénieur option énergie			1		1	
Sciences physiques et chimiques	1	100%	1		2	50%
Sciences phys. - phys. appliquée	10	40%	1		11	36%
Technologie			2	50%	2	50%
	<b>204</b>	<b>44%</b>	<b>127</b>	<b>50%</b>	<b>331</b>	<b>46%</b>



## ◆ Les doctorants sous contrat

Les doctorants contractuels sont recrutés pour 3 ans sur le fondement du décret n° 2016-1173 du 29 août 2016 pour effectuer des activités de recherche liées à la préparation du doctorat. Ils peuvent également être chargés d'une mission :

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

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

### → Doctorants sous contrat répartis par tranche d'âge et nationalité

- > Le nombre de doctorants contractuels et doctorants recrutés sur le fondement de l'article 4 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 reste stable entre 2015 (510) et 2016 (512).
- > 60% des doctorants ont entre 25 et 29 ans ;
- > Près de 20% des doctorants sont de nationalité étrangère.
- > L'âge moyen d'un doctorant à l'université de Bordeaux est d'environ 26 ans.

Tranche d'âge	Etranger	Français	Total	%f	Total 2015
- de 25	24	140	164	48%	158
25-29	69	240	309	46%	318
30-34	9	23	32	34%	28
35-39	3	2	5	80%	5
40 et +		2	2	50%	1
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>407</b>	<b>512</b>	<b>46%</b>	<b>510</b>

### → Doctorants contractuels par type de mission

- > 95% des doctorants sont recrutés sur le fondement du décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 ;
- > 46% des doctorants contractuels sont des femmes.

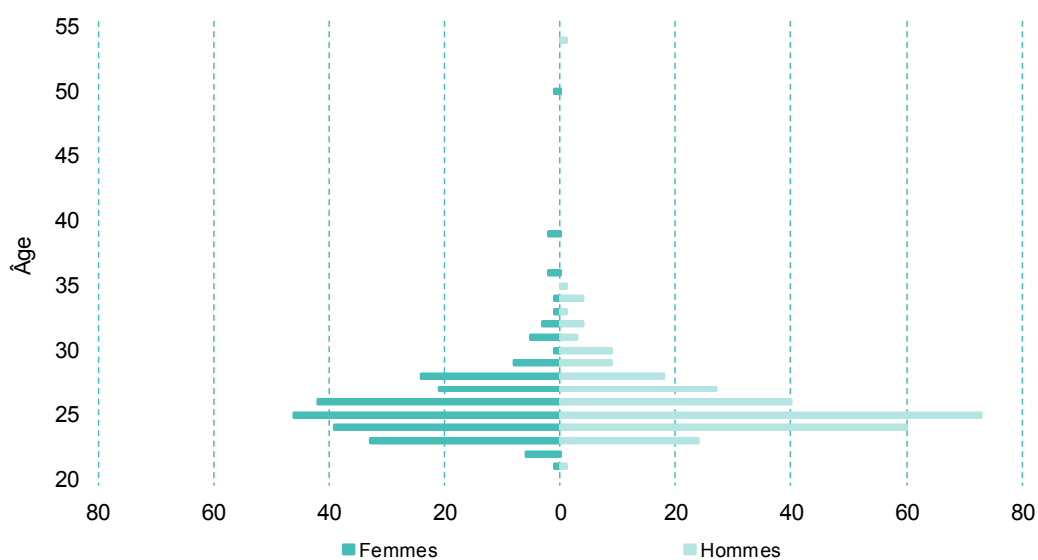
	Femmes	Hommes	Total	%f
Doctorant avec mission complémentaire	89	129	218	41%
Doctorant sans mission complémentaire	147	147	294	50%
	<b>236</b>	<b>276</b>	<b>512</b>	<b>46%</b>

## → Répartition des doctorants contractuels par mission

- > 43% des doctorants contractuels ont une mission complémentaire.



## → Pyramide des âges des doctorants

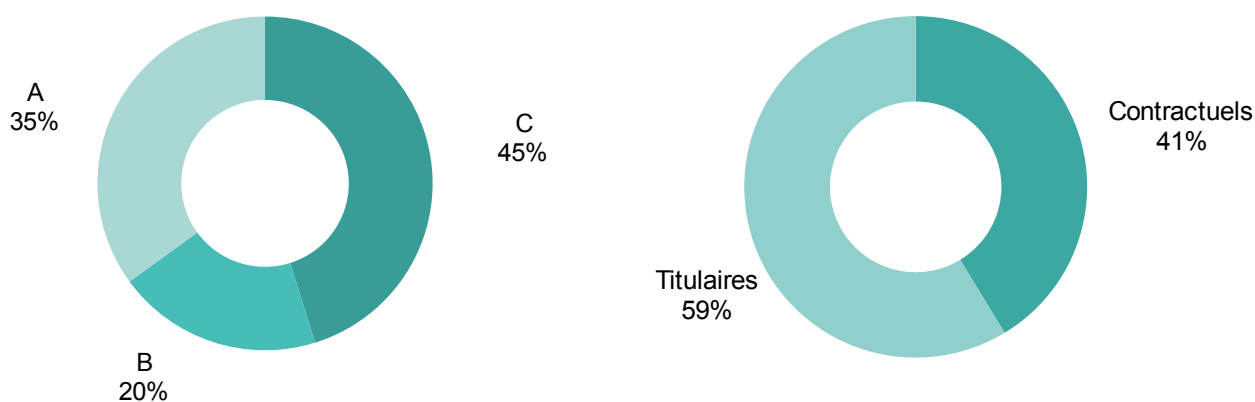


Âge moyen : 25,9 ans – femmes : 25,9 ans – hommes : 25,9 ans

Âge médian : 25 ans – femmes : 25 ans – hommes : 25 ans

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

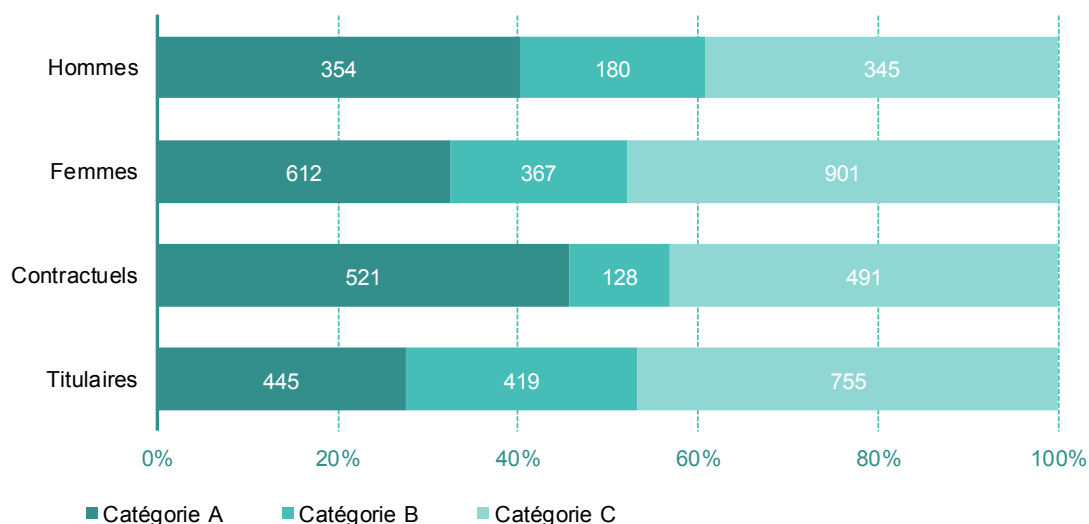
### → Répartition des BIATSS par catégorie et par statut



	Titulaires	Contractuels	%f	Total	Total 2015	%f
Catégorie A	445	521	63%	966	942	63%
Catégorie B	419	128	67%	547	540	66%
Catégorie C	755	491	72%	1246	1283	72%
	<b>1619</b>	<b>1140</b>	<b>68%</b>	<b>2759</b>	<b>2765</b>	<b>68%</b>

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

		Femmes	Hommes	%f	Total	Total 2015
<b>Titulaires</b>	AENESR	213	34	86%	247	256
	Bibliothèque - musée	70	38	65%	108	110
	ITRF	772	475	62%	1 247	1 192
	Médicaux sociaux	17		100%	17	16
		<b>1 072</b>	<b>547</b>	<b>66%</b>	<b>1 619</b>	<b>1 574</b>
<b>Contractuels</b>	CDD	599	252	70%	851	910
	CDI	151	48	76%	199	193
	Contrats aidés	53	30	64%	83	84
	PACTE	1	1	50%	2	
	Autres (apprentis, MAD)	4	1	80%	5	4
			<b>808</b>	<b>332</b>	<b>71%</b>	<b>1 140</b>
		<b>1 880</b>	<b>879</b>	<b>68%</b>	<b>2 759</b>	<b>2 765</b>



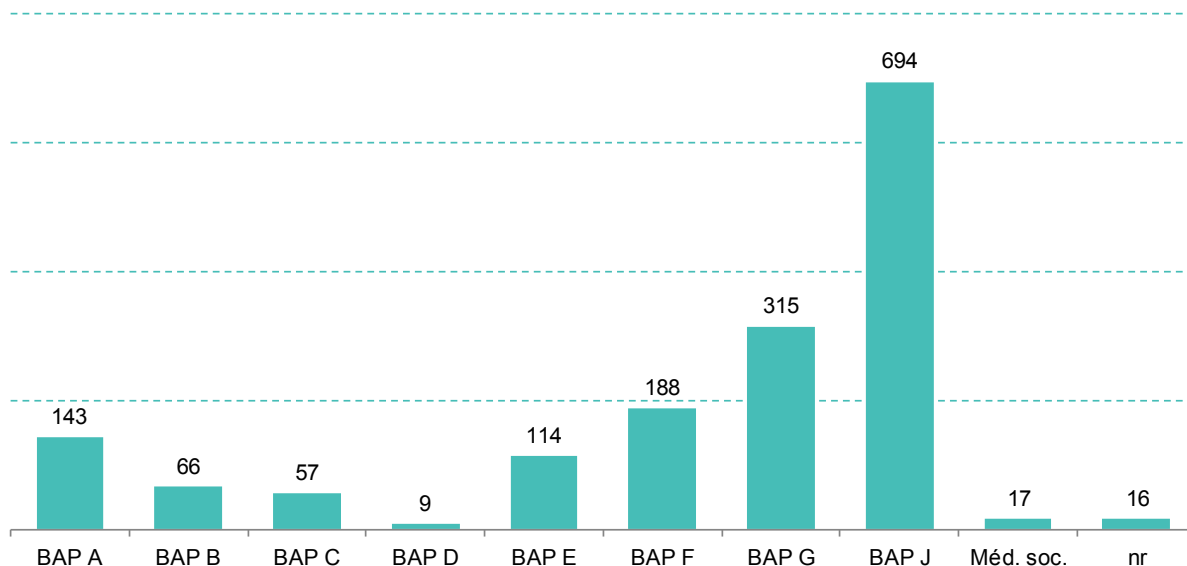
### → Répartition des BIATSS titulaires par branche d'activité professionnelle

Les personnels BIATSS constituent les personnels d'appui à la recherche et à l'enseignement (fonctions de soutien) et contribuent au fonctionnement de l'université (fonctions de support). Ils sont donc présents dans tous les secteurs d'activité et peuvent exercer une grande variété de métiers. Dans les tableaux suivants, les agents de la filière bibliothèques sont inclus dans la BAP F. Ceux de la filière AENESR, sont inclus dans la BAP J.

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

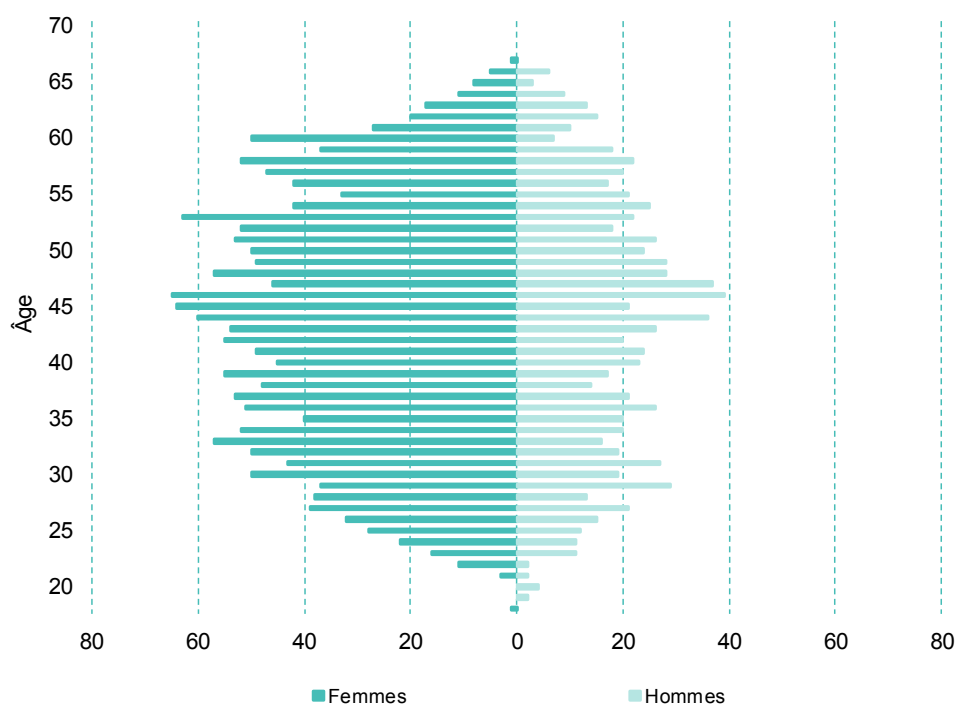
Les BAP les plus représentées sont la BAP J : gestion et pilotage (43% des effectifs) et la BAP G : patrimoine, logistique, restauration et prévention (19%).

	Total	Cat. A	%A	Cat. B	%B	Cat. C	%C
BAP A : Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	143	52	36%	48	34%	43	30%
BAP B : Sciences chimiques et sciences des matériaux	66	27	41%	26	39%	13	20%
BAP C : Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique	57	24	42%	23	40%	10	18%
BAP D : Sciences humaines et sociales	9	8	89%	1	11%		
BAP E : Informatique, statistiques et calcul scientifique	114	76	67%	34	30%	4	4%
BAP F : Culture, communication, production et diffusion des savoirs	188	61	32%	59	31%	68	36%
BAP G : Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention	315	25	8%	31	10%	259	82%
BAP J : Gestion et pilotage	694	155	22%	196	28%	343	49%
Médicaux sociaux	17	16	94%	1	6%		
Non renseignée	16	1	6%			15	94%
	<b>1619</b>	<b>445</b>	<b>27%</b>	<b>419</b>	<b>26%</b>	<b>755</b>	<b>47%</b>



### → Pyramide des âges des BIATSS

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



Âge moyen : 43,4 ans – femmes : 43,4 ans – hommes : 43,4 ans

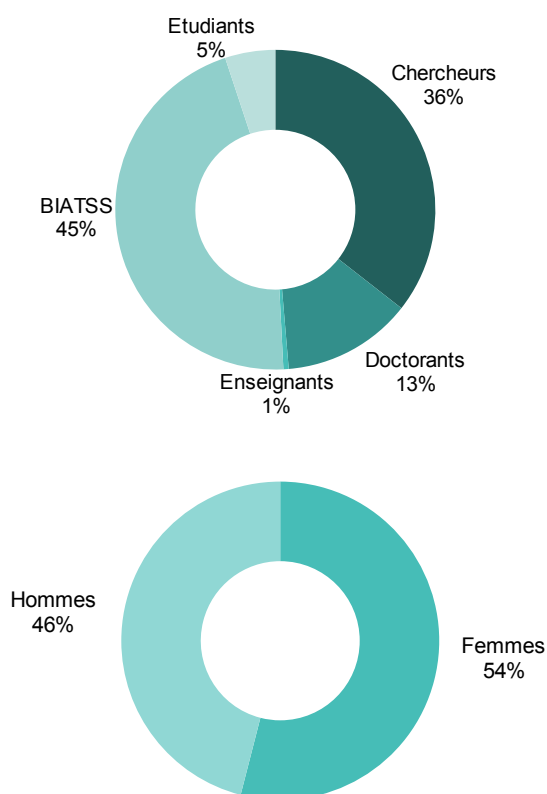
Âge médian : 44 ans – femmes : 44 ans – hommes : 44 ans

## ▸ Les Investissements d'avenir

Le programme des Investissements d'avenir a été prévu dans la loi de finances rectificative du 9 mars 2010. L'objectif de ce programme est de renforcer la productivité, d'innover, mais aussi de favoriser l'emploi et de promouvoir l'égalité des chances en favorisant l'investissement et l'innovation.

En 2016, 373 agents contractuels de l'université sont financés sur crédits d'Investissement d'avenir.

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



### → Les effectifs financés par les Investissements d'avenir et leur évolution entre 2015 et 2016

- > L'effectif des agents financés par les Investissements d'avenir est en baisse en 2016 : -12% par rapport à 2015 ;
- > Les personnels de recherche, les doctorants et les enseignants représentent la moitié de cet effectif ;
- > 54% des effectifs financés par les Investissements d'avenir sont des femmes.

	2016	2015	Variation
Chercheurs	110	121	-9%
Doctorants	87	91	-4%
Enseignants	4	7	-43%
BIATSS	154	177	-13%
Etudiants	19	28	-32%
<b>Total</b>	<b>374</b>	<b>424</b>	<b>-12%</b>

## ▸ Les vacataires d'enseignement (année universitaire 2015/2016)

---

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

Les ATV peuvent être :

- > Étudiants inscrits en vue de la préparation d'un diplôme de 3<sup>e</sup> cycle de l'enseignement supérieur en France ;
- > Retraités ou pré-retraités âgés de moins de 65 ans.

Les CEV sont des personnalités choisies en raison de 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 que ces personnalités ont retiré de l'exercice de leur profession des moyens d'existence réguliers depuis au moins trois ans.

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

**Sur l'année universitaire 2015/2016, l'université a recruté 3 645 vacataires d'enseignement :**

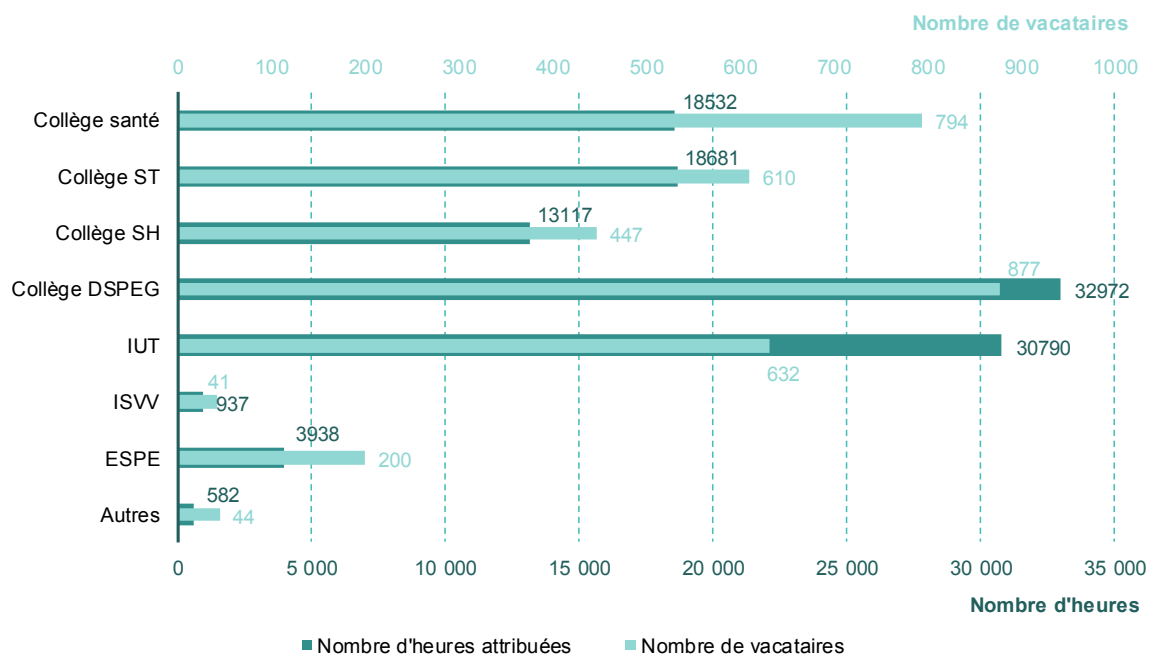
- > 3 436 chargés d'enseignement vacataires ;
- > 209 agents temporaires vacataires ;
- > Soit 3 645 vacataires dont 285 au titre d'une convention de partenariat avec un autre établissement

## → Nombre de vacataires ATV/CEV par structure

Composante d'affectation	Structure d'affectation	Nombre de vacataires	dont conventionnés	Nombre d'heures	Nb d'heures moyen par vacataire	ATV	CEV
<b>Collège sciences de la santé</b>	Institut de santé publique et d'épidémiologie	169	8	4 848	29	3	166
	Institut du thermalisme	54	15	1 408	26		54
	UFR des sciences médicales	454	49	9 896	22	17	437
	UFR odontologie	29	27	1 207	42	1	28
	UFR pharmacie	88	35	1 174	13	6	82
		794	134	18 532	23	27	767
<b>Collège sciences et technologies</b>	Bureau des sports ST	4		170	43		4
	Centre de formation des apprentis	1		5	5		1
	Département langue, lettres et communication	37	4	2 754	74	3	34
	Département licence	36	18	1 045	29	2	34
	Département universitaire des sciences d'Agen	47	2	1 977	42	2	45
	Formation continue	6	1	209	35		6
	UF biologie	69	17	1 798	26	3	66
	UF chimie	69	8	1 472	21	4	65
	UF de physique	55	7	1 141	21	1	54
	UF des sciences de la terre et de l'environnement	31	3	381	12		31
	UF des sciences de l'ingénieur	145	14	4 293	30	4	141
	UF informatique	60	8	2 055	34	4	56
	UF mathématiques et interactions	50	4	1 382	28		50
		610	86	18 681	31	23	587
<b>Collège sciences de l'Homme</b>	Département de langues et cultures	8		324	41	1	7
	SH - formation continue	14		586	42		14
	UF d'anthropologie	21	2	657	31	2	19
	UF de psychologie	202	7	5 923	29	15	187
	UF de sociologie	55	9	2 028	37	3	52
	UF des sciences de l'éducation	40		1 745	44	2	38
	UF STAPS	107	1	1 855	17	2	105
		447	19	13 117	29	25	422
<b>Collège droit, sc. politique, économie et gestion</b>	Bureau des sports DSPEG	4		171	43		4
	Faculté d'économie, AES, gestion	269	8	11 032	41	26	243
	Faculté de droit et science politique	386	11	11 997	31	74	312
	IAE	201	1	8 982	45	8	193
	Institut du travail	12		775	65	1	11
	Service de formation continue DSPEG	5		16	3	1	4
		877	20	32 972	38	110	767
<b>IUT</b>	IUT de Bordeaux	370	8	13 435	36	9	361
	IUT Montesquieu	182	4	13 844	76	6	176
	IUT Périgueux	80	2	3 511	44	2	78
		632	14	30 790	49	17	615
<b>Institut des sciences de la vigne et du vin</b>		41		937	23		41
<b>ESPE</b>		200	11	3 938	20	6	194
<b>Autres</b>	Direction de la recherche, valorisation et études doctorales	3		59	20		3
	Maison pour la science en Aquitaine	14		79	6	1	13
	Médiaquittaine	25	1	383	15		25
	Service universitaire des activités physiques et sportives	2		62	31		2
			44	1	582	13	1
		3645	285	119 551	33	209	3436



## → Répartition des vacataires d'enseignement par structure



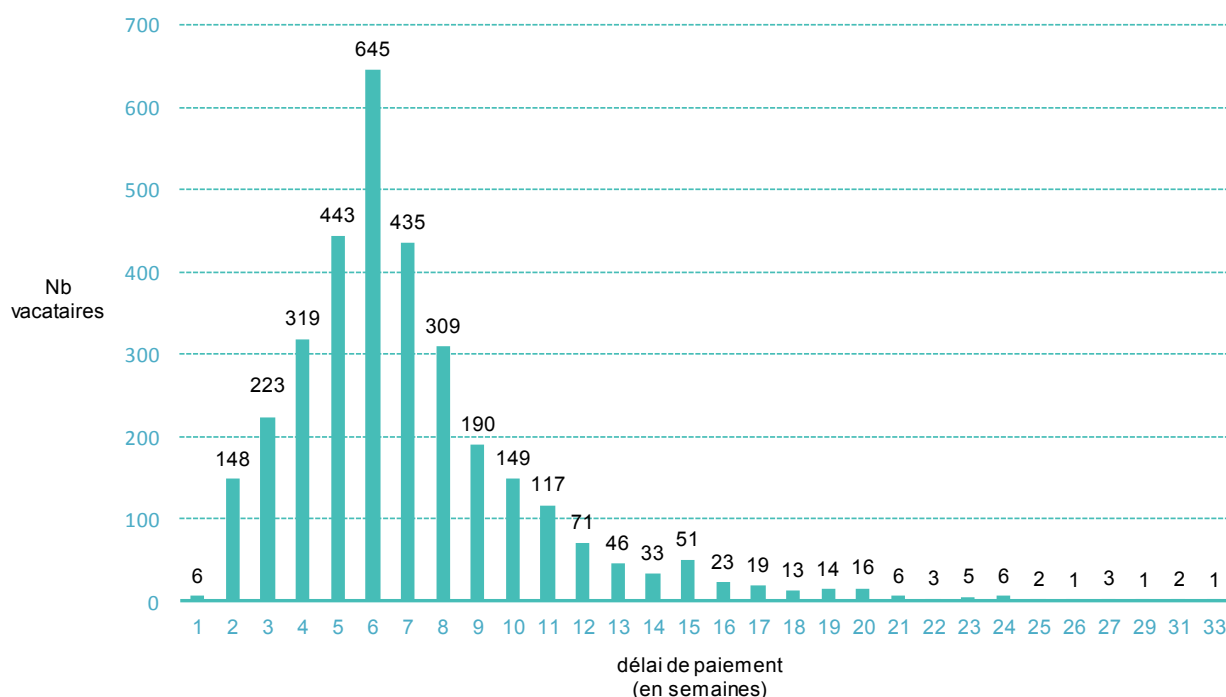
## → Délais de paiement des vacataires d'enseignement

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.

Le délai moyen de paiement s'élève à 49 jours.

	Nombre de personnes concernées	Nombre moyen d'heures de vacation réalisées dans l'année	Délai moyen de paiement (nombre de jours)
CEV fonction publique	1704	29	51
CEV secteur privé	1732	36	48
<b>CEV</b>	<b>3436</b>	<b>33</b>	<b>49</b>
ATV dont retraités	70	32	42
ATV dont étudiants	139	52	54
<b>ATV</b>	<b>209</b>	<b>45</b>	<b>50</b>
	<b>3645</b>	<b>33</b>	<b>49</b>

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



## ▣ L'emploi étudiant

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

- > Proposer aux étudiants des missions et un régime de contrat permettant de concilier activité, afin de financer leur formation, et poursuite des études ;
- > S'assurer que les recrutements et les missions confiées contribuent au processus de professionnalisation des étudiants en vue de leur insertion professionnelle future ;
- > Inciter les étudiants à s'engager au service de leurs pairs.

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

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

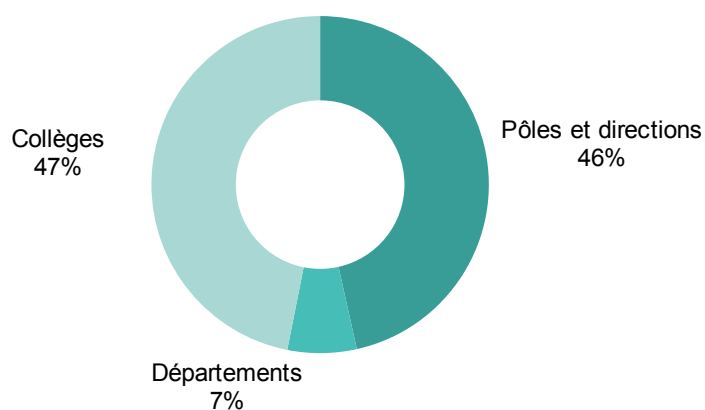
*Conditions de recrutement : les étudiants doivent être inscrits en formation initiale (préparation d'un diplôme national ou préparation d'un concours d'une des 3 fonctions publiques).*

## → Nombre d'étudiants payés par mois dans le cadre d'un contrat étudiant en cours sur l'année 2016

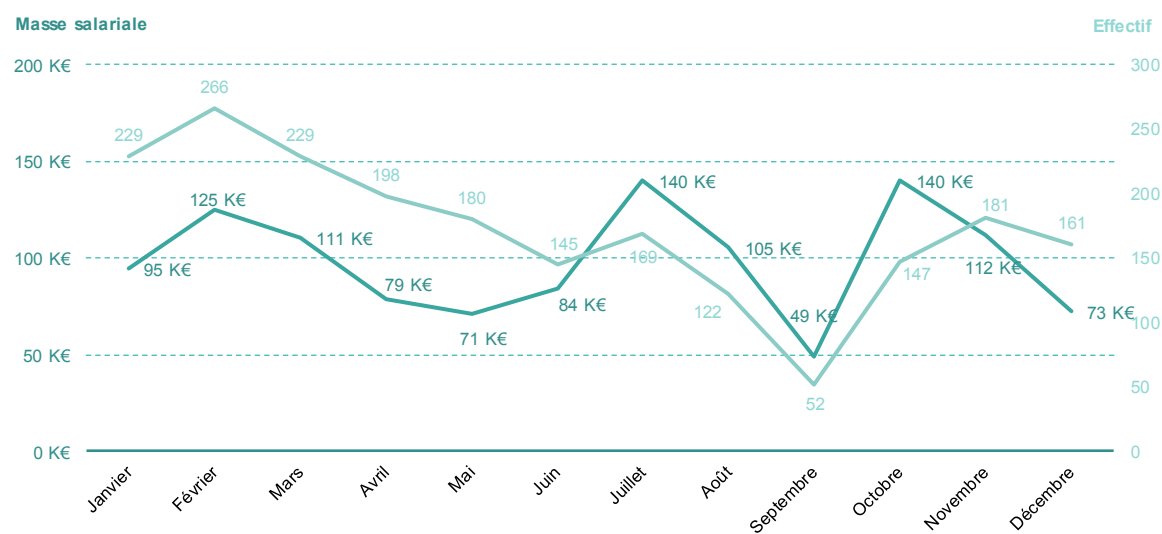
756 étudiants ont bénéficié d'au moins un contrat étudiant au cours de l'année 2016 pour une masse salariale d'un montant total de 1 183 K€ (chargés), ce qui représente en moyenne 185 contrats pour une masse salariale de près de 100 K€ par mois. Le nombre total de contrats étudiants s'élève à 895 compte tenu du fait qu'un étudiant peut bénéficier de plusieurs contrats au cours de l'année.

	Jan.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Nb d'étudiants ayant eu un contrat en 2016
Femmes	144	171	153	124	115	83	109	79	35	86	116	99	473
Hommes	85	95	76	74	65	62	60	43	17	61	65	62	283
<b>Total</b>	<b>229</b>	<b>266</b>	<b>229</b>	<b>198</b>	<b>180</b>	<b>145</b>	<b>169</b>	<b>122</b>	<b>52</b>	<b>147</b>	<b>181</b>	<b>161</b>	<b>756</b>
Masse salariale	95 K€	125 K€	111 K€	79 K€	71 K€	84 K€	140 K€	105 K€	49 K€	140 K€	112 K€	73 K€	1 183 K€

## → Affectation des emplois étudiants au sein des structures



## → Évolution de la masse salariale des contractuels étudiants et du nombre d'étudiants par mois au cours de l'année 2016



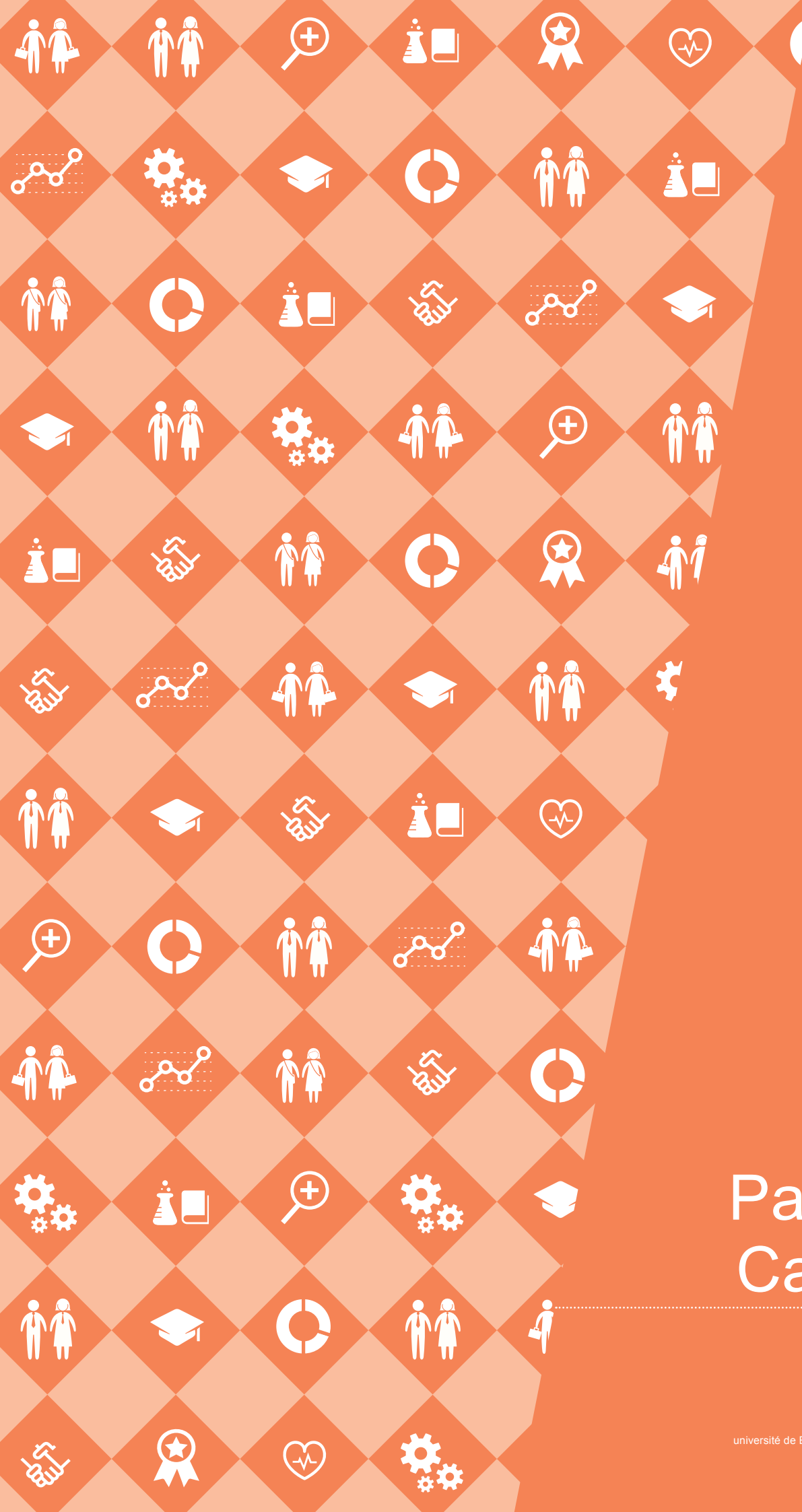
## ► L'accueil des stagiaires

- > Près de 700 stagiaires ont été accueillis à l'université de Bordeaux en 2016 ;
- > ¾ d'entre eux sont présents pour une durée inférieure à 2 mois ;
- > Environ 90% effectuent leur stage dans des départements de recherche (sciences et technologies ou sciences de la vie et de la santé).

	Structure d'accueil	Nombre de stagiaires
<b>Collèges et instituts de formation</b>	Collège DSPEG	1
	Collège santé	3
	ESPE	11
		<b>15</b>
<b>Départements de recherche</b>	Département ST	331
	Département SVS	287
		<b>618</b>
<b>Pôles et directions administratives</b>	Pôle FIPVU	5
	Pôle PILPSE	32
	Pôle RIPI	7
	Direction de la documentation	12
	Direction des systèmes d'information	8
		<b>64</b>
		<b>697</b>

- > 85% sont des stagiaires inscrits à un diplôme de niveau licence ou master

Niveau	Nombre de stagiaires
< Bac	51
Niveau licence	317
Niveau master	276
Ecole d'ingénieur	16
Autres	37
<b>Total général</b>	<b>697</b>



# Partie 2. Carrière



# Focus sur la carrière des personnels

## L'université stabilise ses personnels et attire de nouveaux talents

**965** recrutements de « nouveaux talents »



**495**

enseignants-chercheurs

CONTRACTUELS



**353**

BIATSS



**65**

enseignants-chercheurs

TITULAIRES



**52**

BIATSS

**103** agents déprécarisés

**67** titularisations de CDD université de Bordeaux



**36** cdisés

› Parmi les 965 recrutements



**189** sur financement Investissements d'avenir

dont **64%** de chercheurs



**162** « nouveaux talents » de nationalité étrangère

## 126 chercheurs et enseignants invités recrutés dans 36 pays

### Répartition des disciplines

Sciences **75**

Droit, économie, gestion **13**

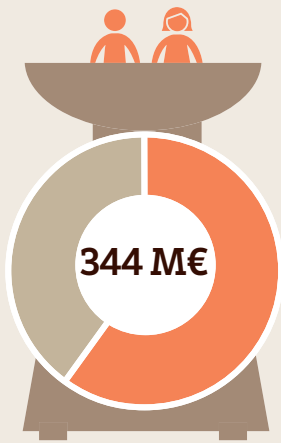
Lettres, sciences humaines **3**

Santé **35**

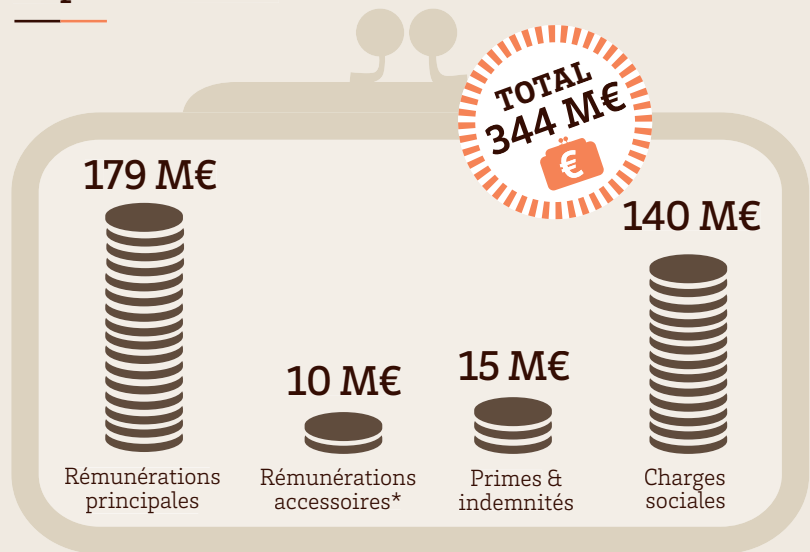


## La masse salariale

65% des dépenses de l'établissement



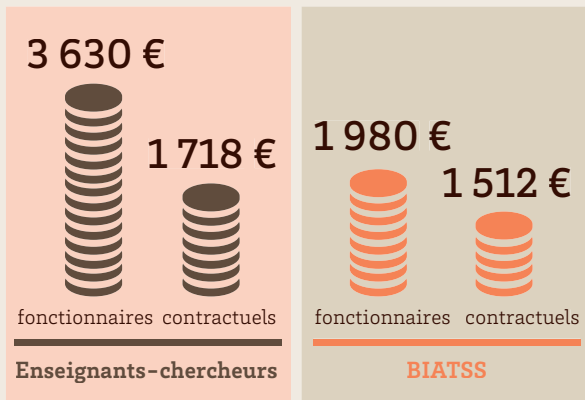
Répartition de la masse salariale



\* Dont heures de cours complémentaires

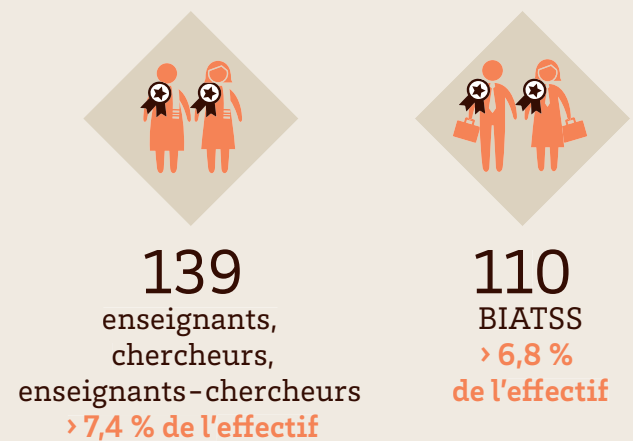
## Salaires et promotions

Combien gagnent les personnels en moyenne\*\* ?



\*\* En équivalent temps plein travaillé

Promotion des fonctionnaires \*\*\*



\*\*\* Promotion des fonctionnaires par avancement ou concours interne

# Partie 2 : Carrière

## 1. Recrutements

### 1.1. Concours et recrutements enseignants

#### ▣ Concours enseignants-chercheurs

43 postes d'enseignants-chercheurs au total ont été publiés à l'université en 2016 :

- > 25 postes de maîtres de conférences (MCF) ;
- > 18 postes de professeurs des universités (PR) ;

Parmi ceux-ci, 6 concours ont été infructueux : 3 professeurs des universités et 3 maîtres de conférences, pour les motifs suivants :

- > 2 comités de sélection n'ont retenu aucune candidature sur 2 postes PR ;
- > Le classement proposé sur un poste de MCF a été rejeté par le conseil d'administration au motif d'irrégularité dans la procédure. Ce poste de MCF a été republié au fil de l'eau après une modification du profil et la désignation d'un nouveau comité de sélection et a ainsi pu être pourvu ;
- > Le classement proposé sur un poste de PR a été rejeté par le conseil académique ;
- > 2 postes de MCF n'ont pas été acceptés par les candidats classés.

#### → Répartition des candidatures et résultats par genre

Corps	Nb de postes publiés	Nb de postes non pourvus	Nb de candidatures recevables		
			H	F	Total
PR	18	3	106	23	129
MCF	25	3	372	445	817
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>6</b>	<b>478</b>	<b>468</b>	<b>946</b>

Corps	Nb de postes publiés	Nb de candidats classés			Nb de postes pourvus par mutation			Nb de postes pourvus par concours		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
PR	18	24	10	34	2	0	2	8	5	13
MCF	25	44	46	90	4	2	6	10	6	16
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>68</b>	<b>56</b>	<b>124</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>29</b>

#### ◆ Egalité femmes/hommes

Parmi les postes des professeurs :

- > 67% ont été pourvus par des hommes ;
- > 62% des lauréats par la voie du concours sont des hommes ;
- > 100% des personnes retenues par la voie de la mutation sont des hommes.



Parmi les postes de maîtres de conférences:

- > 64% ont été pourvus par des hommes ;
- > 63% des lauréats par la voie du concours sont des hommes ;
- > 67% des personnes retenues par la voie de la mutation sont des hommes.

### ◆ Modalités de recrutement

La majorité des postes ont été pourvus par la voie du concours : 78% de l'ensemble des postes contre 22% pourvus par mutation et aucun par détachement.

Parmi les postes pourvus par mutation, deux l'ont été par des mutations dites « prioritaires » (1 PR et 1 MCF).

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

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

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

Le pourcentage global de recrutements endogènes\*<sup>1</sup> s'élève à 38% pour l'ensemble des recrutements PR et MCF effectués en 2016.

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

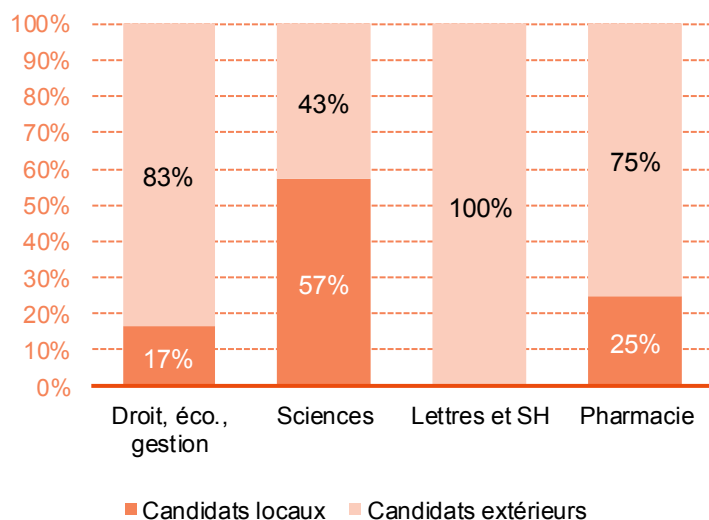
Sur un poste de professeur des universités, est considéré comme un candidat local, le candidat qui est maître de conférences dans l'établissement de recrutement.

L'endogamie (recrutement de candidats locaux) est plus élevée sur les postes des professeurs avec un taux global de 53% contre 27% pour les recrutements de maîtres de conférences.

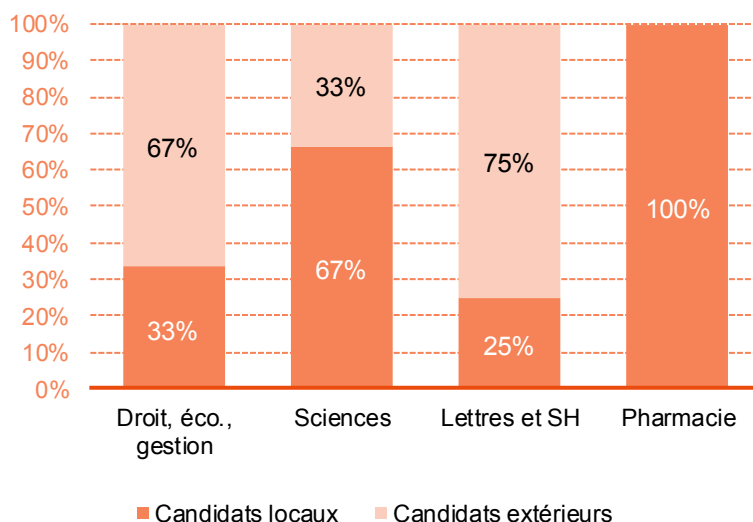
Corps	Groupe disciplinaire	Nombre de postes pourvus	Nombre de candidats locaux recrutés	% endogamie	Nombre de candidats extérieurs recrutés	% exogamie
<b>Professeurs</b>	Droit, éco., gestion	3	1	33%	2	67%
	Sciences	6	4	67%	2	33%
	Lettres et SH	4	1	25%	3	75%
	Pharmacie	2	2	100%	0	0%
			15	8	53%	7
<b>Maîtres de conférences</b>	Droit, éco., gestion	6	1	17%	5	83%
	Sciences	7	4	57%	3	43%
	Lettres et SH	5	0	0%	5	100%
	Pharmacie	4	1	25%	3	75%
			22	6	27%	16
		37	14	38%	23	62%

<sup>1</sup> endogène : produit par la structure elle-même en dehors de tout apport extérieur, par opposition à exogène

## → Postes de maîtres de conférences



## → Postes de professeurs des universités



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

En 2016, conformément à l'article L952-6-1 du Code de l'éducation et au décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifié par le décret n°2014-997 du 2 septembre 2014, les comités de sélection doivent être composés d'enseignants-chercheurs et de personnels assimilés, d'un rang au moins égal à celui de l'emploi à pourvoir et compter :

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

Corps	Nombre de postes publiés	Nombre de comités constitués	Nombre de candidatures recevables	Total membres		Total membres jurys	Proportion globale		% présidence F
				H	F		H	F	
<b>PR</b>	18	18	129	85	75	160	53%	47%	28%
<b>MCF</b>	25	25	820	127	137	264	48%	52%	32%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>949</b>	<b>212</b>	<b>212</b>	<b>424</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>30%</b>

Corps	Nombre de postes publiés	Nombre de comités constitués	Nombre de candidatures recevables	Total membres internes	Total membres externes	Total membres jurys	% global extérieurs
<b>PR</b>	18	18	129	65	95	160	<b>59%</b>
<b>MCF</b>	25	25	820	121	143	264	<b>54%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>949</b>	<b>186</b>	<b>238</b>	<b>424</b>	<b>56%</b>

Au sein des comités de sélection constitués en 2016, on observe un nombre moyen de 8 à 10 membres sur les comités PR et de 10 à 12 membres sur les comités MCF.

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

## ► Concours enseignants hospitalo-universitaires

Sur 20 lauréats de concours hospitalo-universitaires, 18 concernent les sciences médicales. Plus d'1/3 sont des femmes. Parmi les 11 lauréats de concours PUPH, 6 sont internes à l'établissement.

UFR	MCUPH				PUPH				TOTAL			
	concours		mutations		concours		mutations		concours		mutations	
	Total	F	Total	F	Total	F	Total	F	Total	F	Total	F
<b>Sciences médicales</b>	8	5	0	0	10	1	1	0	18	6	1	0
<b>Sciences odontologiques</b>	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
<b>Sciences pharmaceutiques</b>	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

## ► Recrutements enseignants du 2<sup>nd</sup> degré

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

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

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

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

Pour la rentrée 2016, 12 emplois d'enseignants du 2<sup>nd</sup> degré ont été proposés à l'université de Bordeaux pour une affectation au 1<sup>er</sup> septembre :

- > 7 emplois lors de la 1<sup>ère</sup> campagne (publication en octobre 2015)
- > 5 emplois lors de la 2<sup>ème</sup> campagne (publication en mars 2016)

L'ensemble des postes proposés a été pourvu : 3 par des hommes, 9 par des femmes.

## → Répartition des candidatures et résultats par genre

Campagne	Nb de postes publiés	Nb de candidats			Nb de candidats auditionnés			Nb de candidats classés			Nb de postes pourvus		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
1ère campagne	7	61	70	131	14	26	40	11	15	26	2	5	7
2ème campagne	5	28	42	70	10	16	26	4	8	12	1	4	5
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>89</b>	<b>112</b>	<b>201</b>	<b>24</b>	<b>42</b>	<b>66</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>38</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>12</b>

## 1.2. Concours et recrutements sans concours ITRF 2016

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

Les établissements organisent :

- > des concours de droit commun, externes et internes : les concours externes sont ouverts aux candidats titulaires de diplômes et les concours internes sont accessibles aux candidats répondant à des conditions d'ancienneté de services publics ;
- > des examens professionnalisés réservés, sur une période de 6 années (de 2013 à 2018), afin de permettre la titularisation d'agents contractuels éligibles au dispositif dit « Sauvadet » instauré par la loi du 12 mars 2012 ;
- > des recrutements sans concours, réservés au titre du dispositif « Sauvadet » ou non, en vue de pourvoir des emplois d'adjoints techniques de 2<sup>ème</sup> classe ou de magasiniers des bibliothèques de 2ème classe (catégorie C) ;
- > des recrutements réservés aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ;
- > des recrutements par la voie du PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat).

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

En 2016, 51 concours et recrutements sans concours différents ont été organisés en vue de pourvoir 113 emplois à l'université :

- > 17 concours de catégorie A pour 18 postes (7 concours externes, 8 concours internes, 2 examens professionnalisés réservés) ;
- > 17 concours et recrutements réservés de catégorie B pour 32 postes (8 concours externes, 7 concours internes, 1 examen professionnalisé réservé, 1 BOE) ;
- > 17 concours et recrutements sans concours de catégorie C pour 63 postes (3 concours externes, 2 concours internes, 4 recrutements sans concours externes, 3 recrutements sans concours réservés, 3 BOE, 2 PACTE).

16 postes sur 113 n'ont pas été pourvus à l'issue des concours et recrutements sans concours dont 1 ouvert au titre du recrutement réservé aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), 7 ouverts en concours interne, 3 ouverts en concours externe et 5 ouverts au titre des recrutements dits « Sauvadet ».

Ces concours infructueux ainsi que des postes qui se sont déclarés vacants après l'ouverture de ces recrutements ont permis de faire appel aux listes complémentaires éventuellement établies et ont abouti à la nomination de 19 agents.

## ► Bilan 2016 : répartition inscrits, présents, admissibles, admis

Cat.	Corps	Nature	BAP	Nb de postes UB	Nb d'inscrits	Nb admissibles	Nb présents à l'admission	Nb d'admis LP postes UB	Taux réussite (admis LP/inscrits)	Admis LP/présents à l'admission	Nb d'admis LC	Postes UB non pourvus	Inscrits en LC nommés
A	ASI	Externe	G	1	17	3	2	1	6%	50%	0		
			J	1	55	16	13	1	2%	8%	2		
			J	1	20	1	1	0	0%	0%	0	1	
			J	1	39	11	8	1	3%	13%	2		
			J	1	113	11	6	1	1%	17%	0		
	Interne	E	1	26	22	10	1	4%	10%	1			
		F	1	5	4	3	1	20%	33%	0			
		G	1	7	5	3	1	14%	33%	0			
		J	2	78	24	7	1	1%	14%	0	1		
	Réservé	J	1	1	1	1	1	100%	100%	0			
		J	1	2	1	1	1	50%	100%	0			
	IGE	Externe	A	1	52	16	4	1	2%	25%	1		
			B	1	45	15	6	1	2%	17%	2		
		Interne	A	1	3	3	2	1	33%	50%	0		
F			1	8	6	1	1	13%	100%	0			
		J	1	24	4	2	1	4%	50%	0			
		J	1	14	2	1	1	7%	100%	0			
				<b>18</b>	<b>509</b>	<b>145</b>	<b>71</b>	<b>16</b>	<b>3%</b>	<b>23%</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
B	BOE		J	2	6	4	4	1	17%	25%	0	1	
			A	1	9	3	nc*	1	11%	nc	1		
	Externe	A	1	28	6	6	1	4%	17%	3			
		B	1	16	5	nc*	1	6%	nc	0			
		C	1	8	4	nc*	1	13%	nc	0			
		J	2	54	17	15	2	4%	13%	3			
		J	3	41	17	16	3	7%	19%	2			
		J	1	47	10	9	1	2%	11%	2			
		J	4	202	37	nc*	3	1%	nc	3	1		
	Interne	F	1	5	3	3	1	20%	33%	1			
		G	1	4	2	2	1	25%	50%	0			
		G	1	2	1	1	1	50%	100%	0			
		G	1	5	3	3	1	20%	33%	0			
		J	1	21	4	nc*	0	0%	nc	0	1		
		J	1	20	8	nc*	1	5%	nc	2			
		J	9	120	44	nc*	9	8%	nc	7			
	Réservé	J	1	1	0	nc*	0	0%	nc	0	1		
				<b>32</b>	<b>589</b>	<b>168</b>	<b>59</b>	<b>28</b>	<b>5%</b>	<b>47%</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
C	BOE		G	1	7	4	4	1	14%	25%	2		
			J	3	13	8	7	3	23%	43%	2	1	
	Externe	A	1	13	7	7	1	8%	14%	1			
		G	1	4	2	2	1	25%	50%	0			
		J	7	129	17	nc*	6	5%	nc	1	1	1	
	Interne	G	2	8	4	nc*	2	25%	nc	1	1	1	
		J	15	140	72	nc*	10	7%	nc	17	5	4	
	RSC	A	2	4	3	3	2	50%	67%	1	1	1	
		G	1	30	10	9	1	3%	11%	5	4		
		J	1	5	5	3	1	20%	33%	1			
	RSC Sauvadet	J	14	119	56	54	14	12%	26%	7	7		
		F	1	0	0	0	0	0%	0%	0	1		
		G	6	9	9	9	6	67%	67%	1			
PACTE	J	4	1	1	1	1	100%	100%	0	3			
	G	1	3	3	1	1	33%	100%	0				
	J	2	8	6	4	2	25%	50%	0				
				<b>63</b>	<b>496</b>	<b>209</b>	<b>106</b>	<b>53</b>	<b>11%</b>	<b>50%</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>19</b>
<b>TOTAL</b>				<b>113</b>	<b>1 594</b>	<b>522</b>	<b>236</b>	<b>97</b>	<b>6%</b>	<b>41%</b>	<b>72</b>	<b>16</b>	<b>19</b>

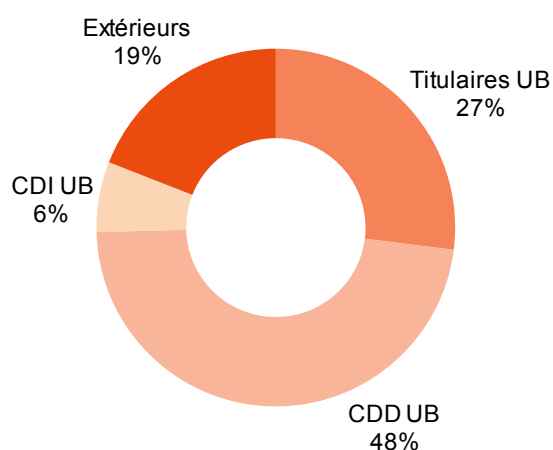
nc\* : donnée non connue, non communiquée par le centre organisateur.

## ► Répartition des lauréats par origine professionnelle

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

Corps du concours	Nature du concours	Nb de postes ouverts	Origine des lauréats				Total lauréats = postes pourvus
			Titulaires UB	CDD UB	CDI UB	Extérieurs	
<b>IGE</b>	Concours externe	2	0	2	0	0	2
	Concours interne	4	1	2	1	0	4
	Concours réservé	0	0	0	0	0	0
		<b>6</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>6</b>
<b>ASI</b>	Concours externe	5	3	1	0	0	4
	Concours interne	5	3	0	1	0	4
	Concours réservé	2	0	0	2	0	2
		<b>12</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>10</b>
<b>TECH</b>	Concours externe	14	2	7	0	4	13
	Concours interne	15	8	5	0	1	14
	Concours réservé	1	0	0	0	0	0
		<b>30</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>27</b>
<b>ADT</b>	Concours externe	9	0	4	0	4	8
	Concours interne	17	0	9	0	3	12
	Concours réservé	0	0	0	0	0	0
		<b>26</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>20</b>
		<b>74</b>	<b>17</b>	<b>30</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>63</b>

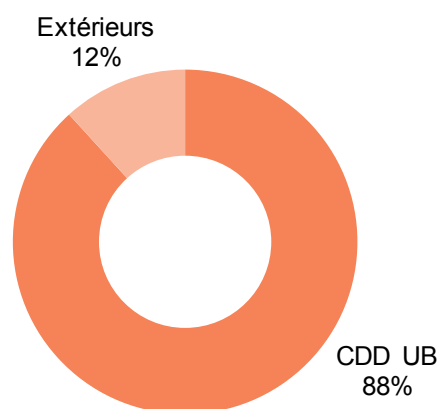
### → Origine des lauréats



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

Type de recrutement	Détail BAP - emploi-type	Nb de postes ouverts	Origine des candidats			Origine des lauréats			Liste complémentaire	
			CDD UB	Ext.	Total candidatures	CDD UB	Ext.	Total lauréats*	CDD UB	Ext.
<b>Recrutements sans concours externe</b>	BAP A - Animalier	2	3	1	4	2	0	2	1	0
	BAP G - Opérateur logistique	1	27	3	30	1	0	1	5	0
	BAP G - Opérateur de maintenance	1	2	3	5	1	0	1	1	0
	BAP J - Adjoint en gestion administrative	14	34	85	119	14	0	14	7	0
		<b>18</b>	<b>66</b>	<b>92</b>	<b>158</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>0</b>
<b>Recrutement sans concours</b>	BAP F - Aide d'info.doc. et de collect. patrii	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	BAP G - Opérateur logistique	6	8	1	9	6	0	6	1	0
	BAP J - Adjoint en gestion administrative	4	1	0	1	1	0	1	0	0
		<b>11</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Recrutements BOE</b>	BAP G - Jardinier	1	2	1	3	1	0	1	1	0
	BAP G - Opérateur logistique	1	6	1	7	1	0	1	2	0
	BAP J - Adjoint en gestion administrative	3	6	7	13	1	2	3	1	1
	BAP J - Technicien en gestion administra	2	3	3	6	1	0	1	0	0
		<b>7</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>29</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
<b>PACTE</b>	BAP G - Opérateur logistique	1	1	2	3	1	0	1	0	0
	BAP J - Adjoint en gestion administrative	2		8	8		2	2	0	0
		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
		<b>39</b>	<b>93</b>	<b>115</b>	<b>208</b>	<b>30</b>	<b>4</b>	<b>34</b>	<b>19</b>	<b>1</b>

## → Origine professionnelle des lauréats des recrutements sans concours



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

En effet :

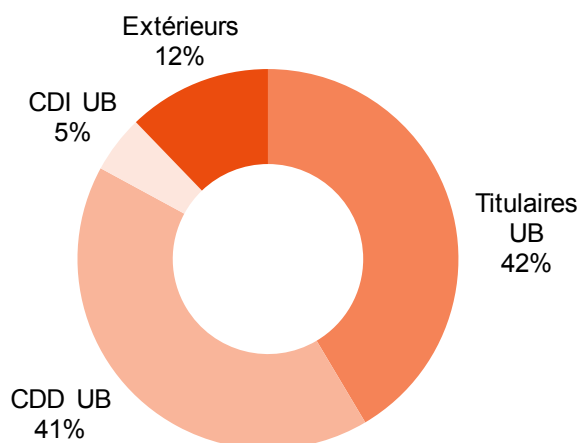
- > 54% des lauréats des concours de droit commun et réservés étaient des contractuels de l'université de Bordeaux
- > 88% des lauréats des recrutements sans concours étaient des contractuels de l'université de Bordeaux

## → Répartition des candidatures et lauréats des concours de droit commun de catégorie A et B

Les concours de droit commun ont également permis la promotion d'agents titulaires de l'université, ceux-ci représentant 42% 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				Total lauréats = postes pourvus
			Titulaires UB	CDD UB	CDI UB	Extérieurs	
<b>IGE</b>	Concours externe	2	0	2	0	0	2
	Concours interne	4	1	2	1	0	4
		<b>6</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>6</b>
<b>ASI</b>	Concours externe	5	3	1	0	0	4
	Concours interne	5	3	0	1	0	4
		<b>10</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>8</b>
<b>TECH</b>	Concours externe	14	2	7	0	4	13
	Concours interne	15	8	5	0	1	14
		<b>29</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>27</b>
<b>TOTAL</b>		<b>45</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>41</b>

## → Origine professionnelle des lauréats des concours de droit commun de catégorie A et B





## ► Répartition des lauréats par genre

71% des lauréats des concours et recrutements ITRF 2016 sont des femmes.

Cat.	Corps	Nature	BAP	Emploi-type	Nombre de postes UB	Nombre d'inscrits	Nb admis sibles	Nb présents à l'admission	Nb d'admis LP postes UB		
									H	F	Total
A	ASI	Externe	G	Assistant hygiène et sécurité	1	17	3	2	1		1
			J	Assistant en gestion des ressources humaines	1	55	16	13	1		1
			J	Assistant en gestion financière et comptable	1	20	1	1			0
			J	Assistant en ingénierie de formation continue	1	39	11	8		1	1
			J	Assistant en gestion administrative	1	113	11	6		1	1
	ASI	Interne	E	Gestionnaire de parc informatique et télécommunications	1	26	22	10	1		1
			F	Assistant de fabrication	1	5	4	3	1		1
			G	Assistant logistique	1	7	5	3	1		1
			J	Assistant en gestion administrative	2	78	24	7		1	1
			J	Assistant en gestion financière et comptable	1	1	1	1		1	1
	ASI	Réservé	J	Assistant en gestion administrative	1	2	1	1	1		1
			J	Assistant en gestion financière et comptable	1	1	1	1		1	1
	IGE	Externe	A	Ingénieur en expérimentation et instrumentation biologiques	1	52	16	4		1	1
			B	Ingénieur en techniques d'analyse chimique	1	45	15	6		1	1
			A	Ingénieur en techniques d'élevage et production animale	1	3	3	2		1	1
IGE		Interne	F	Ingénieur en technologie de la formation	1	8	6	1		1	1
			J	Chargé en gestion des ressources humaines	1	24	4	2		1	1
			J	Chargé du contrôle de gestion et/ou études	1	14	2	1	1		1
			J	Chargé du contrôle de gestion et/ou études	1	14	2	1	1		1
					<b>18</b>	<b>509</b>	<b>145</b>	<b>71</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>16</b>
B	BOE	Externe	J	Technicien en gestion administrative	2	6	4	4		1	1
			A	Technicien en expérimentation animale	1	9	3	nc*		1	1
			A	Technicien en SVT et biotechnologie	1	28	6	6		1	1
			B	Technicien en sciences physiques et chimie	1	16	5	nc*	1		1
	BOE	Externe	C	Technicien en instrumentation scientif, expérimentation et mesure	1	8	4	nc*	1		1
			J	Gestionnaire des ressources humaines	2	54	17	15		2	2
			J	Gestionnaire financier et comptable	3	41	17	16		3	3
			J	Technicien en formation et orientation insertion professionnelle	1	47	10	9		1	1
			J	Technicien en gestion administrative	4	202	37	nc*		3	3
	BOE	Interne	F	Technicien d'exploitation et de fabrication	1	5	3	3	1		1
			G	Conducteur de travaux	1	4	2	2	1		1
			G	Technicien dessinateur	1	2	1	1		1	1
			G	Technicien hygiène et sécurité	1	5	3	3		1	1
			J	Gestionnaire financier et comptable	1	21	4	nc*			0
			J	Technicien en formation et orientation insertion professionnelle	1	20	8	nc*		1	1
BOE	Réservé	J	Technicien en gestion administrative	9	120	44	nc*	1	8	9	
		J	Gestionnaire financier et comptable	1	1	0	nc*			0	
					<b>32</b>	<b>589</b>	<b>168</b>	<b>59</b>	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>28</b>
C	BOE	Externe	G	Opérateur logistique	1	7	4	4		1	1
			G	Jardinier	1	3	2	2	1		1
			J	Adjoint en gestion administrative	3	13	8	7	1	2	3
	BOE	Externe	A	Adjoint technique en milieux naturels et ruraux	1	13	7	7		1	1
			G	Électricien courants forts	1	4	2	2	1		1
			J	Adjoint en gestion administrative	7	129	17	nc*	1	5	6
	BOE	Interne	G	Opérateur logistique	2	8	4	nc*	2		2
			J	Adjoint en gestion administrative	15	140	72	nc*	2	8	10
			A	Animalier	2	4	3	3	1	1	2
	RSC	Interne	G	Opérateur logistique	1	30	10	9		1	1
			G	Opérateur de maintenance	1	5	5	3	1		1
			J	Adjoint en gestion administrative	14	119	56	54	4	10	14
	RSC	Sauvadet	F	Aide d'info.doc. et de collect. patrim.	1	0	0	0			0
			G	Opérateur logistique	6	9	9	9	1	5	6
	RSC	Sauvadet	J	Adjoint en gestion administrative	4	1	1	1		1	1
G			Opérateur logistique	1	3	3	1	1		1	
PACTE	Sauvadet	J	Adjoint en gestion administrative	2	8	6	4		2	2	
		J	Adjoint en gestion administrative	2	8	6	4		2	2	
<b>TOTAL</b>					<b>113</b>	<b>1594</b>	<b>522</b>	<b>236</b>	<b>28</b>	<b>69</b>	<b>97</b>

## Composition des jurys par genre

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

Cat.	Corps	Nature	BAP	Emploi-type	Jurés titulaires		Jurés suppléants		% H	% F
					H	F	H	F		
A	ASI	Externe	G	Assistant hygiène et sécurité	3	2	0	1	50%	50%
			J	Assistant en gestion des ressources	3	2	0	1	50%	50%
			J	Assistant en gestion financière et comptable	3	2	0	1	50%	50%
			J	Assistant en ingénierie de formation continue	2	3	1	0	50%	50%
			J	Assistant en gestion administrative	2	3	1	0	50%	50%
		Interne	E	Gestionnaire de parc informatique et télécommunications	3	2	0	1	50%	50%
			F	Assistant de fabrication	4	2	0	1	57%	43%
			G	Assistant logistique	3	3	0	1	43%	57%
			J	Assistant en gestion administrative	2	3	1	0	50%	50%
			J	Assistant en gestion financière et comptable	3	2	0	1	50%	50%
	Réservé	J	Assistant en gestion administrative	2	3	1	0	50%	50%	
		J	Assistant en gestion administrative	2	3	1	0	50%	50%	
	IGE	Externe	A	Ingénieur en expérimentation et instrumentation biologiques	3	2	0	1	50%	50%
			B	Ingénieur en techniques d'analyse chimique	2	3	1	0	50%	50%
		Interne	A	Ingénieur en techniques d'élevage et production animale	3	2	0	1	50%	50%
			F	Ingénieur en technologie de la formation	2	3	1	0	50%	50%
			J	Chargé en gestion des ressources	2	3	1	0	50%	50%
			J	Chargé du contrôle de gestion et/ou études	2	3	1	0	50%	50%
						<b>44</b>	<b>43</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>50%</b>
B	BOE	J	Technicien en gestion administrative	2	2	1	0	60%	40%	
		A	Technicien en expérimentation animale	jury organisé par l'univ. Montpellier, données nc						
		A	Technicien en SVT et biotechnologie	2	3	1	1	43%	57%	
	Externe	B	Technicien en sciences physiques et chimie	jury organisé par l'univ. Perpignan, données nc						
		C	Technicien en instrumentation scientifique, expérimentation et mesure	jury organisé par l'univ. Montpellier, données nc						
		J	Gestionnaire des ressources humaines	2	4	1	0	43%	57%	
		J	Gestionnaire financier et comptable	3	3	1	1	50%	50%	
		J	Technicien en formation et orientation insertion professionnelle	3	3	1	0	57%	43%	
		J	Technicien en gestion administrative	5	5	0	1	45%	55%	
		F	Technicien d'exploitation et de fabrication	4	2	0	1	57%	43%	
	Interne	G	Conducteur de travaux	3	3	0	1	43%	57%	
		G	Technicien dessinateur	3	3	0	1	43%	57%	
		G	Technicien hygiène et sécurité	3	2	0	1	50%	50%	
		J	Gestionnaire financier et comptable	jury organisé par l'univ. Toulouse 3, données nc						
		J	Technicien en formation et orientation insertion professionnelle	jury organisé par l'INSA Toulouse, données nc						
		J	Technicien en gestion administrative	5	7	1	1	43%	57%	
		J	Gestionnaire financier et comptable	jury organisé par l'INSA Toulouse, données nc						
					<b>35</b>	<b>37</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>
C	Externe	A	Adjoint technique en milieux naturels et ruraux	2	4	1	0	43%	57%	
		G	Électricien courants forts	3	2	0	1	50%	50%	
		J	Adjoint en gestion administrative	jury organisé par l'univ. Toulouse 3, données nc						
	Interne	G	Opérateur logistique	jury organisé par l'univ. Toulouse 3, données nc						
		J	Adjoint en gestion administrative	4	9	2	0	40%	60%	
	RSC	A	Animalier	2	2	0	0	50%	50%	
		G	Opérateur logistique	1	2	1	0	50%	50%	
		G	Opérateur de maintenance	2	1	0	1	50%	50%	
		J	Adjoint en gestion administrative	3	3	0	1	43%	57%	
	RSC Sauvadet	F	Aide d'info.doc. et de collect. patrim.	aucun candidat						
		G	Opérateur logistique	3	2	0	1	50%	50%	
		J	Adjoint en gestion administrative	2	1	0	1	50%	50%	
	BOE	G	Opérateur logistique	1	2	1	0	50%	50%	
		G	Jardinier	2	1	0	1	50%	50%	
	PACTE	J	Adjoint en gestion administrative	1	2	1	0	50%	50%	
		G	Opérateur logistique	2	1	0	1	50%	50%	
		J	Adjoint en gestion administrative	1	2	0	0	33%	67%	
<b>TOTAL</b>					<b>108</b>	<b>114</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>

### 1.3. Recrutements des agents contractuels BIATSS

Le service des recrutements a été sollicité par les services de l'université pour l'organisation de 89 recrutements d'agents contractuels BIATSS sur missions générales (hors recrutements sur financements recherche et contrats étudiants), dont 65 en contrat à durée déterminée et 24 en contrat d'accompagnement à l'emploi (CUI-CAE).

#### → Répartition des recrutements d'agents contractuels BIATSS par structure

	CDD									CUI			Total général	
	Cat. A			Cat. B			Cat. C			Total CUI				
	F	H	A	F	H	B	F	H	C					
Collège DSPEG	1		1	2		2	5		5	7			7	
Collège SANTE							1	1	2	2			2	
Collège SH													0	
Collège ST							3		3	3			3	
Département SHS	1		1				1		1	2			2	
Département ST	2		2					1	1	3			3	
Département SVS				2		2	1		1	3			3	
Direction DOC											2	1	3	
Direction SC													0	
Direction SI					2	2				2			2	
ESPE	1		1				1	1	2	3			3	
IAE													0	
ISVV		1	1				1		1	2			2	
IUT													0	
Pôle CVI	1		1							1			1	
Pôle finances et achats				1	1	2				2			2	
Pôle FIPVU	1		1	3		3	3		3	7			7	
Pôle PAS		1	1							1			1	
Pôle PILPSE		1	1	1	3	4	7	5	12	17	15	6	21	
Pôle RHDS	1		1							1			1	
Pôle RIPI	3		3				4		4	7			7	
Présidence				1		1				1			1	
	11	3	14	10	6	16	27	8	35	65	17	7	24	89

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

30 postes ont été publiés sur la Bourse interministérielle à l'emploi public (BIEP) :

- > 13 ont été pourvus par voie de détachement ;
- > 7 ont été pourvus par voie de mutation dont 5 par des mutations internes ;
- > 4 postes ont été pourvus par des contrats à durée déterminée (CDD) ;
- > 3 postes n'ont pas été pourvus et 3 postes étaient toujours en cours de recrutement au 31/12/2016.

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

	Détachements					Mutations (internes)					Mutations (externes)		Total général	
	Cat. A		Cat. B		Total	Cat. A		Total	Cat. C	Total	Cat. A	Total		
	F	F	H	B	F	Détachement	F	H	A	F	Mobilité	H		Mutation
Collège DSPEG					1	1	1		1		1			2
Collège santé														
Collège SH														
Collège ST														
Département SHS														
Département ST	1					1								1
Département SVS														
DDOC											1	1		1
DSC														
DSI							2	2		2				2
ESPE														
IAE					1	1								1
ISVV														
IUT											1	1		1
Pôle CVI	1					1								1
Pôle finances et achats		2		2	1	3								3
Pôle FIPVU														
Pôle PAS														
Pôle PILPSE		1	1	2	2	4			1	1				5
Pôle Pôle RHDS	1	1		1		2								2
Pôle RIPI														
Présidence									1	1				1
	3	4	1	5	5	13	1	2	3	2	5	2	2	20

## 1.5. Les personnels éligibles au dispositif « Sauvadet »

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

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

Le premier effet de cette loi s'est traduit par un dispositif de titularisation. Par ailleurs, de 2013 à 2016, une campagne de titularisation est ouverte par voie de concours réservé. Le dispositif a été reconduit pour 2 années supplémentaires.

## → Répartition des titularisations 2016 par genre et par catégorie statutaire

		Femme	Homme	Total	2015	2014
<b>Catégorie A</b>	ASI	1	1	2	4	5
<b>Catégorie B</b>	TECH	0	0	0	2	9
<b>Catégorie C</b>	ATRF	6	1	7	9	24
		7	2	9	15	38

## → Répartition des titularisations par BAP et par genre

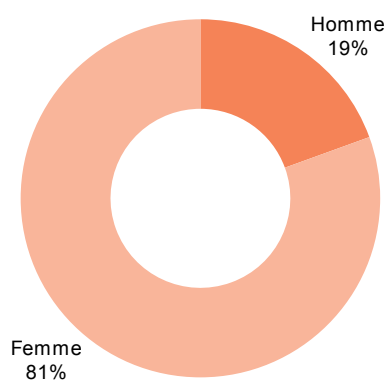
BAP	Femme	Homme	Total
<b>G</b>	5	1	<b>6</b>
<b>J</b>	2	1	<b>3</b>
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>

## 1.6. Focus cdisation en 2016

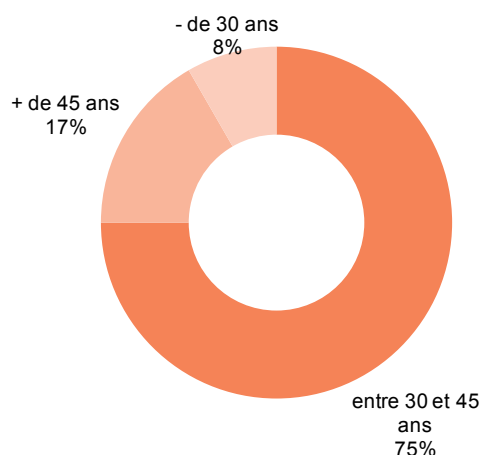
En 2016, 36 agents BIATSS ont été cdisés, dans le cadre du plan de déprécarisation voté par l'université.

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	%f
<b>Collèges</b>	3		2	5	80%
<b>Départements</b>	6			6	100%
<b>Pôle et directions</b>	18	1	6	25	76%
	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>36</b>	<b>81%</b>

### → Répartition des nouveaux CDI par genre



### → Répartition des nouveaux CDI par tranche d'âge



## 1.7. Recrutements des contractuels enseignants

### ▣ Recrutements des ATER 2016

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

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

En 2016, 111 postes d'ATER ont été pourvus, 52% par des hommes et 48% par des femmes.

Groupe disciplinaire	Structure	Section(s) CNU des postes publiés	Nombre de candidatures recevables	Nombre postes pourvus	Candidats retenus		Proportion H/F		Typologie des contrats		
					H	F	H	F	50%	100%	
										= 6 mois	> 6 mois ≤ 12 mois
<b>Groupes 1 et 2 : Droit, économie, gestion</b>	DSPEG	1	39	17	10	7	59%	41%	17		
	DSPEG	2	53	15	10	5	67%	33%	15		
	IUT Bordeaux	2	17	1	0	1	0%	100%			1
	DSPEG	3	21	4	1	3	25%	75%	4		
	DSPEG	4	61	2	1	1	50%	50%	2		
	DSPEG	5	55	15	10	5	67%	33%	15		
	DSPEG	6	57	3	2	1	67%	33%		2	1
	IUT Bordeaux	6	48	2	1	1	50%	50%			2
			<b>351</b>	<b>59</b>	<b>35</b>	<b>24</b>	<b>59%</b>	<b>41%</b>	<b>53</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
<b>Groupe 3 : Lettres et sciences humaines</b>	ESPE	7/9/70	46	2	0	2	0%	100%			2
	SH	11	26	3	0	3	0%	100%			3
	SH	16	66	5	2	3	40%	60%			5
	ST	16	39	2	0	2	0%	100%		1	1
	SH	19	104	2	0	2	0%	100%			2
	ESPE	19/16/70	8	1	1	0	100%	0%			1
	ESPE	23	14	1	0	1	0%	100%			1
	SH	74	48	1	1	0	100%	0%	1		
			<b>351</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>24%</b>	<b>76%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>15</b>
<b>Groupes 5 à 12 : Sciences</b>	ST	25/26	109	2	1	1	50%	50%		2	
	ST	27	61	7	5	2	71%	29%		7	
	ST	31/32/33	48	1	1	0	100%	0%			1
	Santé	31/32	28	0							
	ST	31/33	53	1	1	0	100%	0%			1
	ST	35/36/20	63	2	1	1	50%	50%		2	
	ST	60	55	2	1	1	50%	50%		2	
	IUT Bordeaux	60/62	43	1	1	0	100%	0%			1
	IUT Bordeaux	61	9	1	0	1	0%	100%			1
	IUT Bordeaux	61/63	62	1	0	1	0%	100%			1
	IUT Bordeaux	63	79	2	2	0	100%	0%			2
	Santé	65/69	16	1	1	0	100%	0%		1	
	Santé	66	22	1	0	1	0%	100%			1
	ST	67/68	30	1	0	1	0%	100%		1	
	ESPE	68/70	5	1	1	0	100%	0%			1
ISW	68	15	3	0	3	0%	100%			3	
			<b>698</b>	<b>27</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>56%</b>	<b>44%</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>12</b>
<b>Pharmacie</b>	Santé	85	12	2	1	1	50%	50%			2
	Santé	86	18	3	2	1	67%	33%		1	2
	Santé	86/32	8	1	1	0	100%	0%			1
	Santé	86/31	12	1	0	1	0%	100%			1
	Santé	87	13	1	0	1	0%	100%			1
			<b>63</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>7</b>
<b>TOTAL</b>			<b>1 463</b>	<b>111</b>	<b>58</b>	<b>53</b>	<b>52%</b>	<b>48%</b>	<b>54</b>	<b>19</b>	<b>38</b>

## ► Nominations et renouvellements des enseignants associés 2016

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

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

Les enseignants associés peuvent être recrutés selon plusieurs modalités :

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

En 2016 :

- > 13 contrats de niveau MCF, à mi-temps, ont fait l'objet d'un renouvellement ;
- > 5 nouvelles nominations sont intervenues au sein des Collèges DSPEG et ST :
  - 2 de niveau MCF à mi-temps
  - 2 de niveau PR à mi-temps
  - 1 de niveau MCF à temps plein

Groupe disciplinaire	Structure	Section(s) CNU des postes publiés	Nombre postes pourvus	Candidats retenus		Proportion H/F		Renouvel lement	Nouvelle nomination	Typologie des contrats			
				H	F	H	F			PR		MCF	
										50%	100%	50%	100%
<b>Groupes 1 et 2 : Droit, économie, gestion</b>	IUT Bordeaux	1	1	1	0	100%	0%	1	0	0	0	1	0
	DSPEG - UF DSP	2	3	3	0	100%	0%	1	2	2	0	1	0
	IUT Bordeaux	6	2	1	1	50%	50%	2	0	0	0	2	0
			<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>83%</b>	<b>17%</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
<b>Groupes 3 à 4 : Lettres et sc. hum.</b>	IUT Bordeaux	16	1	1	0	100%	0%	1	0	0	0	1	0
	Santé - ISPED	19	1	0	1	0%	100%	1	0	0	0	1	0
			<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>Groupe 5 à 10 : Sciences</b>	IUT Bordeaux	27	1	1	0	100%	0%	1	0	0	0	1	0
	IUT Bordeaux	31	1	0	1	0%	100%	1	0	0	0	1	0
	ST - UF Chimie	31/32/33	1	1	0	100%	0%	1	0	0	0	1	0
	ST - SDI	60	1	0	1	0%	100%	1	0	0	0	1	0
	ST - UF Bio	64	1	1	0	100%	0%	0	1	0	0	1	0
			<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>Groupe 12 : Pluridisciplinaire</b>	SH - Sc. Educ	70	1	1	0	100%	0%	1	0	0	0	1	0
	SH - STAPS	74	1	0	1	0%	100%	0	1	0	0	0	1
	IUT Bordeaux	71	1	1	0	100%	0%	1	0	0	0	1	0
	ST - UF Physique	71	1	0	1	0%	100%	0	1	0	0	1	0
			<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
<b>Pharmacie</b>	Santé - Pharmacie	85/86	1	0	1	0%	100%	1	0	0	0	1	0
			<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>			<b>18</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>61%</b>	<b>39%</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>1</b>

## ► Recrutements d'enseignants invités en 2016

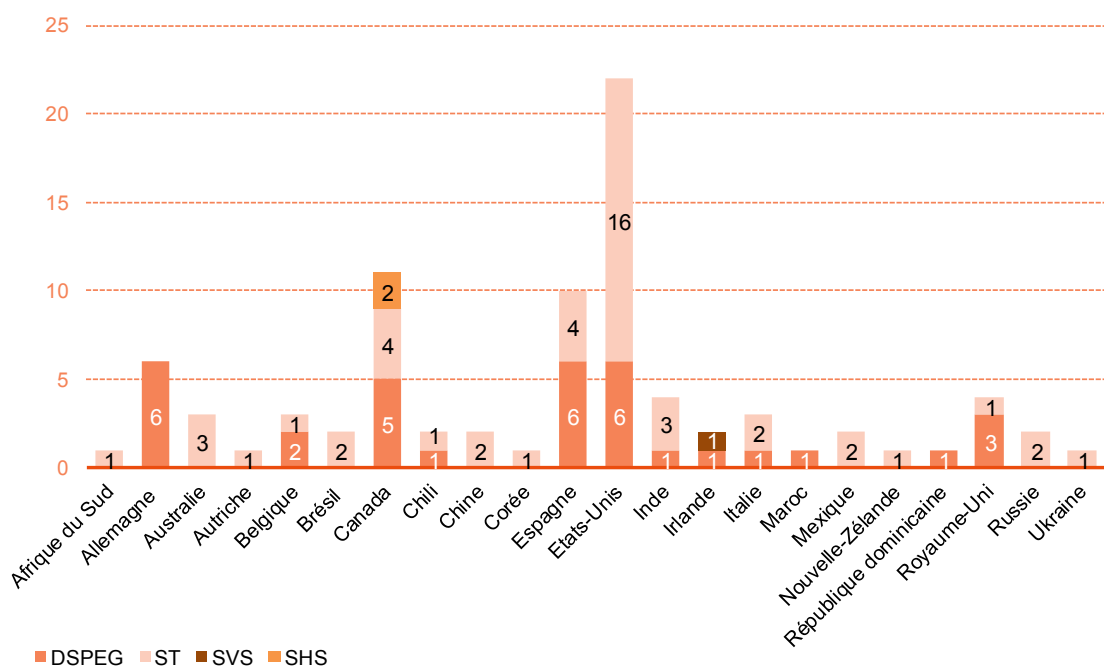
Des personnalités de nationalité française ou étrangère qui exercent des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche peuvent être recrutées en qualité d'enseignants invités.

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

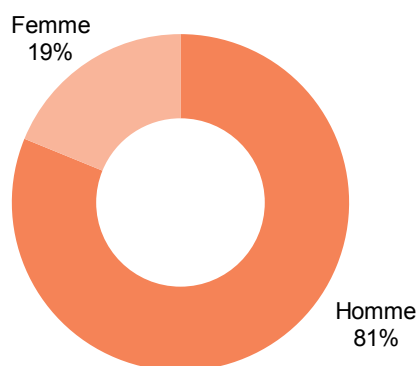
Ils sont recrutés par arrêté du président de l'université après avis des instances compétentes de l'établissement.

En 2016/2017, 85 personnes venant d'institutions de 22 pays différents ont été accueillies.

→ Répartition des enseignants invités accueillis en 2016 par secteurs disciplinaires et pays des institutions d'origine



→ Répartition des enseignants invités 2016 par sexe



▣ Recrutements contrats « LRU » enseignants 2016

Conformément aux dispositions de l'article L954-3 du Code de l'éducation, introduit par la loi n° 2007-1 199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités, « le président peut recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, des agents contractuels (...) pour assurer des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection.»



## → CDD LRU enseignants (hors CDD LRU « doctorants ») recrutés en 2016

7 contrats LRU enseignants ont été recrutés en 2016, 12 ont été renouvelés et 1 cdisation est intervenue.

Groupe disciplinaire	Structure	Section(s) CNU des postes publiés	Nb de candidatures recevables	Candidats auditionnés (convoqués et présents à l'audition)	Nb postes pourvus	Candidats classés		Candidats ayant accepté le poste		Proportion H/F		
						H	F	H	F	H	F	
<b>Groupes 1 et 2 : Droit, économie, gestion</b>	IUT Bordeaux	1	Droit privé	5	3	1	1	1	0	1	0%	100%
	DSPEG-IAE	6	Sciences de gestion	1	1	1	1	0	1	0	100%	0%
	DSPEG-IAE	6	Sciences de gestion	2	1	1	0	1	0	1	0%	100%
	DSPEG-IAE	6	Sciences de gestion	1	1	1	1	0	1	0	100%	0%
	IUT	6	Sciences de gestion	3	1	1	1	0	1	0	100%	0%
	IUT	6	Sciences de gestion	3	2	1	2	0	1	0	100%	0%
			<b>15</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>	
<b>Groupe 4 : Lettres et sciences humaines</b>	Collège Sciences de l'homme	16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	2	2	1	0	2	0	1	0%	100%
				<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
<b>Groupe 9 : Sciences</b>	IUT Bordeaux	61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	4	4	0	0	0	0	0	0%	0%
				<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
<b>TOTAL</b>				<b>21</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>57%</b>	<b>43%</b>

## → CDD LRU enseignants « doctorants » (délibération CAC du 10 juillet 2015) recrutés en 2016

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

Groupe disciplinaire	Structure	Section(s) CNU des postes publiés	Nombre de candidatures recevables	Candidats auditionnés (convoqués et présents à l'audition)	Nombre postes pourvus	Candidats classés		Candidats ayant accepté le poste		Proportion H/F		Volume horaire du contrat			
						H	F	H	F	H	F	48hTD	64hTD	96hTD	
<b>Groupes 1 à 3 : Droit, économie, gestion</b>	DSPEG	1	Droit privé et sciences criminelles	8	4	2	0	3	0	2	0%	100%	0	1	1
		2	Droit public	7	5	1	2	3	1	0	100%	0%	0	1	0
		3	Histoire du droit et des institutions	1	1	1	0	1	0	1	0%	100%	0	1	0
			<b>16</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>25%</b>	<b>75%</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	
<b>Groupe 4 : Lettres et sciences humaines</b>	SH	16	Psychologie, psychologie clinique, sociale	2	1	1	1	0	1	0	100%	0%	0	0	1
	SH	19	Sociologie, démographie	1	1	1	1	0	1	0	100%	0%	0	0	1
<b>TOTAL</b>			<b>19</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	

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

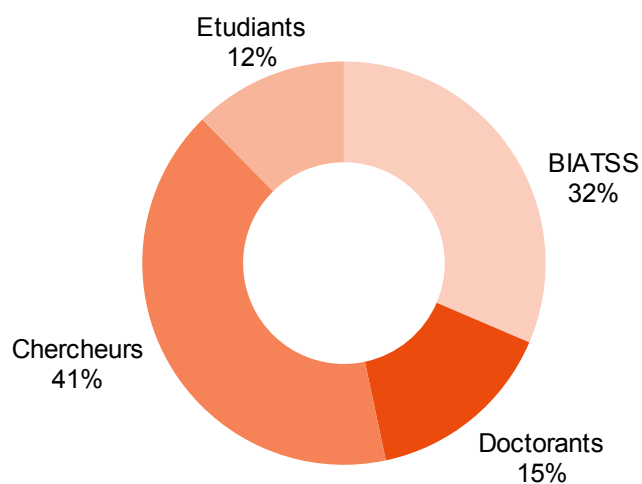
En 2016, 6 nouveaux recrutements ont été effectués et 20 contrats LRU « doctorants » ont été renouvelés.

## 1.8. Recrutements sur financement Investissements d'avenir

### Agents recrutés

En 2016, 210 agents ont été recrutés sur financement Investissement d'avenir.

- > 56% sont des chercheurs et doctorants, 32% sont des BIATSS ;
- > Sur les 86 chercheurs recrutés sur financement Investissements d'avenir, 33 sont des chercheurs invités.



### Recrutements par origine géographique

Près de 40% des agents recrutés sur financement Investissements d'avenir sont de nationalité étrangère.

Zone géographique	Effectif
Afrique	6
Amérique	17
Asie	21
Europe	32
France	134
	<b>210</b>

## 2. Promotions

### 2.1. Bilan des promotions de grade des enseignants et enseignants-chercheurs

**132 promotions d'enseignants et enseignants-chercheurs sont enregistrées en 2016** (contre 114 en 2015)

- > 80 promotions d'enseignants-chercheurs
- > 15 promotions pour les enseignants du 2nd degré
- > 37 promotions pour les enseignants hospitalo-universitaires

#### ▶ Avancement des enseignants-chercheurs

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

- > une campagne nationale de promotion au titre du CNU ;
- > une campagne de promotion au titre de l'établissement.

La modification du décret 84-431 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs a notamment porté sur les conditions de promouvabilité qui doivent désormais être réunies au 31 décembre de l'année d'avancement. Ceci a eu pour conséquence l'augmentation du nombre d'enseignants-chercheurs promouvables.

Les conditions de promouvabilité pour l'accès aux différents grades sont les suivantes :

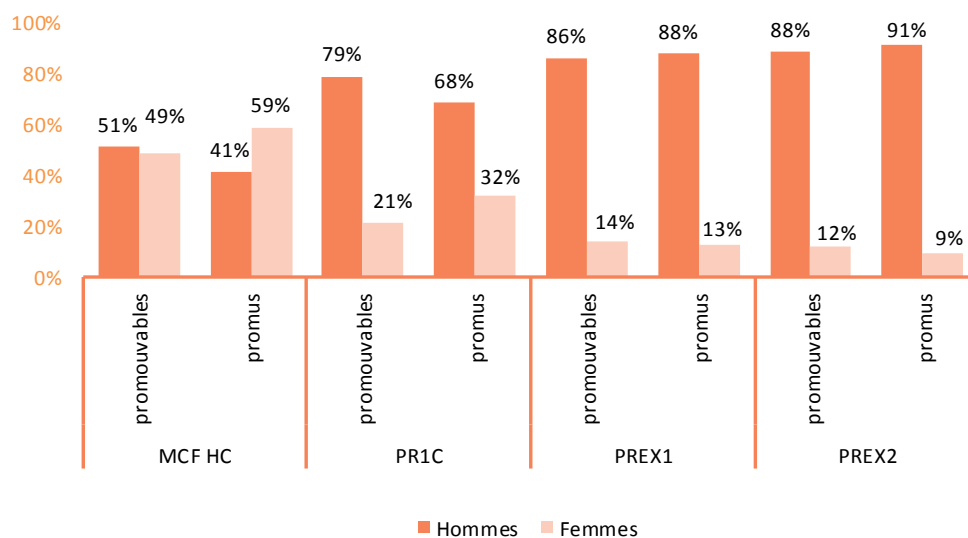
- > MCF HC : avoir 5 ans d'ancienneté dans son corps et avoir atteint le 7ème échelon ;
- > PR 1C : pas de condition ;
- > PR EX1 : avoir 18 mois d'ancienneté en 1ère classe ;
- > PR EX2 : avoir 18 mois d'ancienneté dans le 1<sup>er</sup> échelon de la classe exceptionnelle.

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

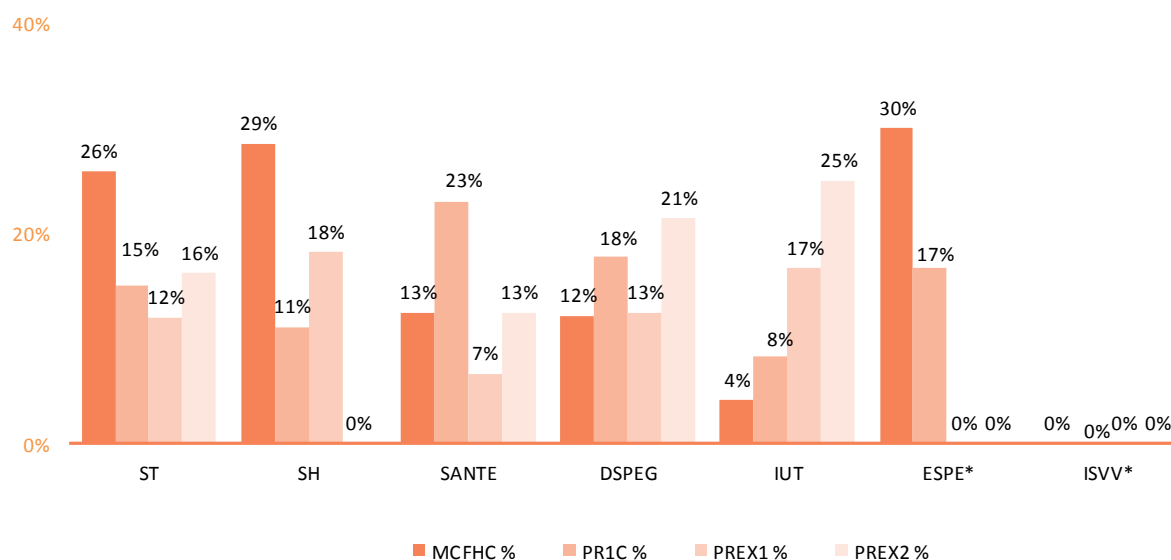
La répartition entre femmes et hommes (F/H) des promotions par rapport au nombre de promouvables F/H, sur l'année 2016, montre un ratio favorable aux femmes enseignants-chercheurs (21% contre 14% pour les hommes). Cette tendance s'observait déjà en 2015.

		2016		2015		2014		2013
		Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total
MCF HC	Promouvables	172	84	165	84	117	51	114
	Promus CNU	21	13	16	7	18	7	16
	Promus locaux	13	7	13	9	12	4	9
PR1C	Promouvables	122	27	132	31	129	32	136
	Promus CNU	10	3	8	1	12	3	12
	Promus locaux	9	3	11	5	10	2	11
PREX1	Promouvables	135	19	139	20	141	18	117
	Promus CNU	10	2	13	2	13	2	10
	Promus locaux	6	0	8	2	9	0	8
PREX2	Promouvables	68	8	61	8	45	7	23
	Promus CNU	6	0	5	0	3	0	3
	Promus locaux	5	1	4	1	2	0	3
TOTAL	Promouvables	497	138	497	143	432	108	390
	Promus CNU	47	18	42	10	46	12	41
	Promus locaux	33	11	36	17	33	6	31

## → Répartition des promotions 2016 par genre



## → Ratio du nombre de promus par genre et par structures



Cas particuliers de l'ESPE et de l'ISVV :

### > ESPE

Pour l'accès aux grades suivants :

- PREX1: 2 promouvables, 0 candidat.
- PREX2 : 3 promouvables, 0 candidat.

### > ISVV

Pour l'accès aux grades suivants :

- MCF HC : 1 promouvable, 0 candidat.
- PR1C : 1 promouvable, 0 candidat.
- PREX1 : 2 promouvables, 0 candidat.
- PREX2 : 1 promouvable, 0 candidat.

## → Ratio du nombre de promus par rapport aux candidats par structures

		ST	SH	SANTE	DSPEG	IUT	ESPE	ISW
MCF	Effectif	224	49	83	113	96	34	6
	Candidats	23	7	5	7	6	6	0
	Promus	15	4	3	6	3	3	0
		<b>65%</b>	<b>57%</b>	<b>60%</b>	<b>86%</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>0%</b>
PR	Effectif	182	25	44	74	25	11	5
	Candidats	67	8	8	20	7	5	0
	Promus	23	3	5	11	3	1	0
		<b>34%</b>	<b>38%</b>	<b>63%</b>	<b>55%</b>	<b>43%</b>	<b>20%</b>	<b>0%</b>

Pour information, ce tableau reflète le nombre de candidats et de promus par rapport aux effectifs de chaque structure concernés par la campagne d'avancement de grade à savoir, MCF CN, PR2C, PR1C, PREX1 et remplissant les conditions au 31 décembre de l'année d'avancement.

## ▣ Avancement des personnels hospitalo-universitaires

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

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

		2016		2015		
		Total	Femmes	Total	Femmes	
Sciences médicales	MCU-PH 1C	Promouvables	8	4	10	5
		Promus	2	2	3	2
	MCU-PH 2C	Promouvables	8	3	0	0
		Promus	0	0	0	0
	MCU-PH HC	Promouvables	0	0	7	2
		Promus	0	0	2	1
	PU-PH 1C	Promouvables	65	12	59	12
		Promus	22	4	12	2
	PU-PH 2C	Promouvables	41	10	0	0
		Promus	0	0	0	0
	PU-PH EX1	Promouvables	29	2	60	11
		Promus	6	0	7	0
	PU-PH EX2	Promouvables	0	0	29	4
		Promus	0	0	6	2
TOTAL	Promouvables	151	31	165	34	
	Promus	30	6	30	7	

		2016		2015		
		Total	Femmes	Total	Femmes	
Sciences Pharmaceutiques	MCU-PH 1C	Promouvables	3	3	2	1
		Promus	2	2	1	1
	MCU-PH HC	Promouvables	0	0	2	2
		Promus	0	0	1	1
	PU-PH 2C	Promouvables	3	2	0	0
		Promus	0	0	0	0
PU-PH EX1	Promouvables	1	1	1	1	
	Promus	1	1	0	0	
TOTAL	Promouvables	7	6	7	5	
	Promus	3	3	2	2	

		2016		2015		
		Total	Femmes	Total	Femmes	
Sciences odontologiques	MCU-PH 1C	Promouvables	8	0	6	2
		Promus	3	0	2	0
	MCU-PH 2C	Promouvables	3	1	0	0
		Promus	0	0	0	0
	MCU-PH HC	Promouvables	0	0	7	2
		Promus	0	0	2	2
	PU-PH 1C	Promouvables	1	0	2	1
		Promus	1	0	0	0
	PU-PH 2C	Promouvables	1	1	0	0
		Promus	0	0	0	0
	PU-PH EX1	Promouvables	2	2	0	0
		Promus	0	0	0	0
	PU-PH EX2	Promouvables	0	0	2	2
		Promus	0	0	0	0
	TOTAL	Promouvables	15	4	17	7
		Promus	4	0	4	2

### → Récapitulatif des promus sur 3 ans, toutes UFR confondues

Depuis 2014, le nombre de personnels hospitalo-universitaire promus est en hausse (+40%).

	2016		2015		2014
	Total	Femmes	Total	Femmes	Total
MCU-PH 1C	7	4	6	3	8
MCU-PH HC	0	0	5	4	3
PU-PH 1C	23	4	12	2	6
PU-PH EX1	7	1	7	0	7
PUPH EX2	0	0	6	2	2
TOTAL	37	9	36	11	26

### ▣ 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 (tableaux d'avancement) ;

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

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

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

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

Le faible nombre d'enseignants promus par liste d'aptitude s'explique par le fait qu'il n'y a pas de quota spécifique pour les enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur. Ces derniers sont classés avec les enseignants de l'enseignement secondaire. Le classement s'effectue par discipline en tenant compte du quota imposé par le ministère.

En 2016, une enseignante en lettres modernes (PRCE HC) a été promue par liste d'aptitude au corps des professeurs agrégés.

Struture	Promouvables		Candidats	
	H	F	H	F
Collège DSPEG	9	4	4	0
Collège SANTE	3	1	2	0
Collège SH	8	2	2	0
Collège ST	3	7	2	5
ESPE	10	17	4	10
ISV	0	0	0	0
IUT Bordeaux	18	14	8	2
Total par genre	51	45	22	17
Total général		96		39

→ Récapitulatif des promus sur 5 ans :

ANNEE	2016	2015	2014	2013	2012
Promus	1	0	1	2	1

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

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

	Promouvables		Promus	
	H	F	H	F
PRAG	57	36	9	0
PRCE	21	29	2	2
PEPS	5	2	1	0
PLP	1	1	0	0
CPE	0	0	0	0
Total par genre	84	68	12	2
Total général		152		14

→ Récapitulatif des promus sur 5 ans :

	2016	2015	2014	2013	2012
PRAG	9	7	10	8	13
PRCE	4	3	2	4	3
PEPS	1	2	1	1	1
PLP	0	0	1	0	0
CPE	0	1	0	0	0
TOTAL	14	13	14	13	17

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

L'avancement au choix comprend :

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

Les candidatures à l'avancement au choix des personnels BIATSS sont étudiées par les commissions administratives paritaires (CAP) académiques (pour les adjoints techniques et la filière de l'AENESR et des personnels sociaux et de santé) ou nationales (pour la filière des bibliothèques, l'avancement de corps des personnels ITRF et de grade des ingénieurs et techniciens).

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

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

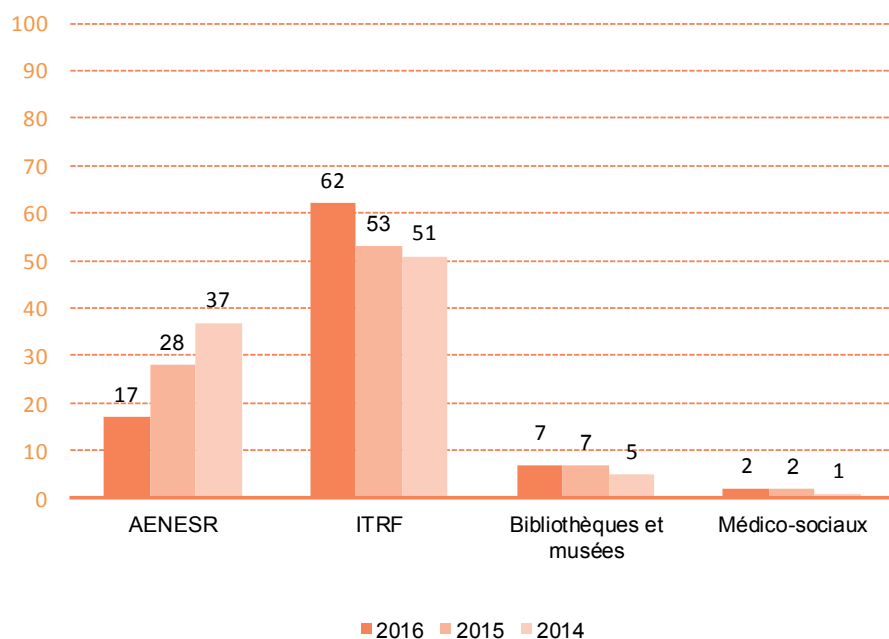
Les possibilités annuelles de promotion sont contingentées tant au niveau académique que national.

**Pour l'année 2016, l'université a totalisé 88 promotions (77 TA et 11 LA), ce qui représente 4% des possibilités académiques et nationales (tous corps et grades confondus).**

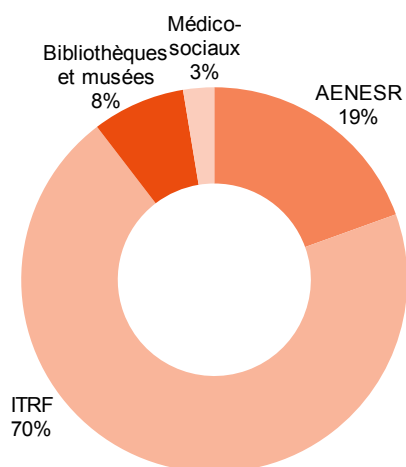
Filière	TALA	Cat	Corps	Nb promouvables	Nb de promus	% promus	Promotions nationales ou académiques	% de promus UB	
ITRF	TA	A	IGR 1C	16	3	19%	138	2,2%	
			IGE HC	4	1	25%	63	1,6%	
			IGE 1C	45	8	18%	379	2,1%	
		B	TCH NES CE	24	2	8%	145	1,4%	
			TCH NES CS	68	4	6%	303	1,3%	
			ATRF P1C	72	13	18%	23	56,5%	
	C	ATRF P2C	74	4	5%	13	30,8%		
		ATRF 1C	128	19	15%	29	65,5%		
		IGR	134	0	0%	28	0,0%		
	LA	A	IGE	57	3	5%	106	2,8%	
			ASI	198	2	1%	98	2,0%	
		B	TCH	417	3	1%	271	1,1%	
				<b>1237</b>	<b>62</b>	<b>5%</b>	<b>1596</b>	<b>4%</b>	
	BIB	TA	A	CONSERV CHEF	9	1	11%	51	2,0%
				BIBAS CE	8	1	13%	35	2,9%
BIBAS CS				0	0				
C			MAG P1C	15	2	13%	49	4,1%	
			MAG P2C	5	1	20%	48	2,1%	
MAG 1C		1	1	100%	98	1,0%			
LA		A	CONS GAL	5	0	0%	21	0,0%	
			CONSERV	11	1	9%	7	14,3%	
		B	BIBLIO	29	0	0%	16	0,0%	
			C	BIBAS	37	0	0%	36	0,0%
				<b>120</b>	<b>7</b>	<b>6%</b>	<b>359</b>	<b>2%</b>	
Médico Sociaux	TA	A	INFENES HC	3	1	33%	10	10,0%	
			INFENES CS	6	1	17%	17	5,9%	
			ASSOC PAL	1	0	0%	4	0,0%	
		<b>10</b>	<b>2</b>	<b>20%</b>	<b>31</b>	<b>6%</b>			
AENESR	TA	A	APAENES	3	1	33%	6	16,7%	
			SAENES CE	18	0	0%	10	0,0%	
		B	SAENES CS	21	1	5%	13	7,7%	
			ADJENES P1C	8	1	13%	44	2,3%	
			ADJENES P2C	33	4	12%	60	6,7%	
	LA	A	ADJENES 1C	12	8	67%	48	16,7%	
			AAE	55	1	2%	9	11,1%	
			SAENES	96	1	1%	12	8,3%	
		<b>246</b>	<b>17</b>	<b>7%</b>	<b>202</b>	<b>8%</b>			
		<b>1613</b>	<b>88</b>	<b>5%</b>	<b>2188</b>	<b>4%</b>			



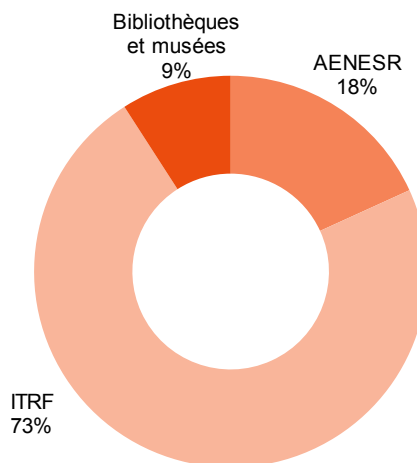
Avec 88 promotions en 2016, on constate une relative stabilité du nombre total de promus par rapport à 2015 (90) et 2014 (91).



→ Tableaux d'avancement : répartition par filière



→ Liste d'aptitude : répartition par filière



## 3. Rémunération

Les rémunérations correspondent à des montants nets, payés sur l'année 2016. Le salaire en équivalent temps plein\* (EQTP) est un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Le salaire net\*\* tient compte du traitement principal, des primes et indemnités ainsi que des éventuelles rémunérations accessoires (heures complémentaires, etc...) en fonction de la quotité de temps de travail des agents.

\*Source INSEE

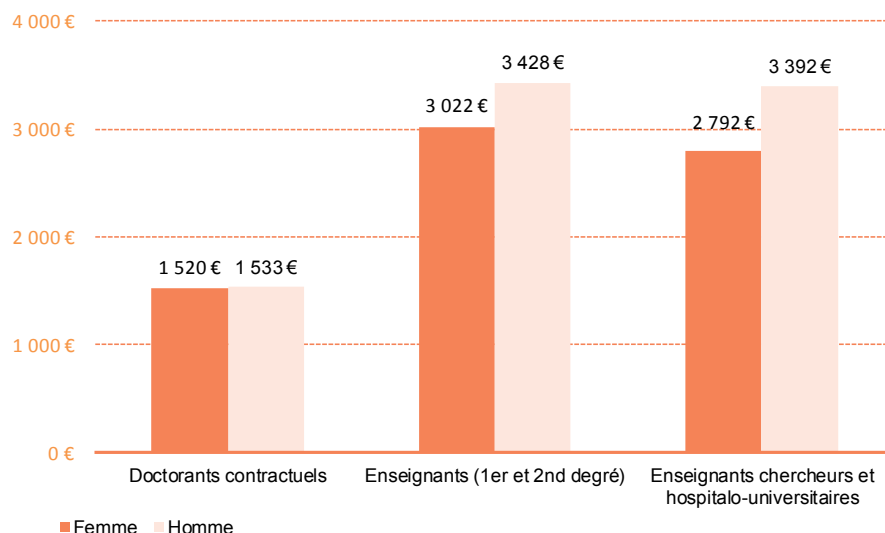
\*\*Source : fichiers de paie reçus de la direction générale des finances publiques.

En 2016, la rémunération nette moyenne mensuelle s'élève à 2 389 € toutes populations confondues. Cette moyenne est de 2 074 € pour les femmes et 2 734 € pour les hommes.

### 3.1 Rémunération nette mensuelle moyenne

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

La rémunération nette moyenne mensuelle des enseignants en 2016 s'élève à 2 907 € au total, 2 581 € pour les femmes et 3 118 € pour les hommes.

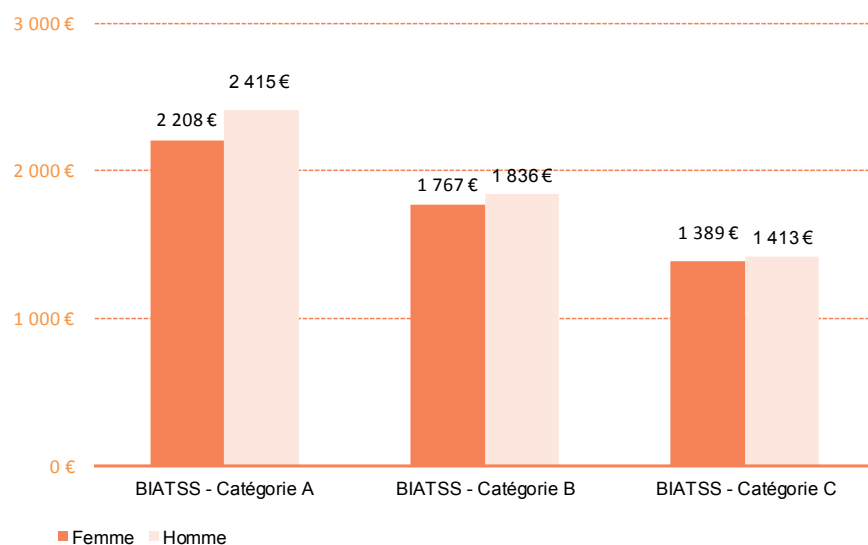


#### → Rémunération nette mensuelle des personnels enseignants par genre, emploi et statut

Statut	Filière	Femmes	Hommes	Salaire moyen global
Fonctionnaires	Enseignants chercheurs et hospitalo-universitaires	3 395 €	3 852 €	3 700 €
	Enseignants (1er et 2nd degré)	3 083 €	3 459 €	3 293 €
		<b>3 327 €</b>	<b>3 793 €</b>	<b>3 630 €</b>
Contractuels	Enseignants chercheurs et hospitalo-universitaires	1 746 €	1 972 €	1 866 €
	Enseignants (1er et 2nd degré)	1 851 €	1 881 €	1 861 €
	Doctorants contractuels	1 520 €	1 533 €	1 527 €
		<b>1 651 €</b>	<b>1 776 €</b>	<b>1 718 €</b>
<b>Moyenne globale</b>		<b>2 581 €</b>	<b>3 118 €</b>	<b>2 907 €</b>

## ► Rémunération nette mensuelle moyenne des personnels BIATSS

La rémunération nette moyenne des BIATSS en 2016, s'élève à 1 788 € au total, 1 730 € pour les femmes et 1 907 € pour les hommes.



### → Rémunération nette mensuelle des personnels BIATSS par genre, emploi et statut

Statut	Catégorie	Femmes	Hommes	Salaire moyen global
Fonctionnaires	BIATSS - Catégorie A	2 678 €	2 894 €	2 768 €
	BIATSS - Catégorie B	1 919 €	1 984 €	1 942 €
	BIATSS - Catégorie C	1 528 €	1 559 €	1 537 €
		<b>1 912 €</b>	<b>2 106 €</b>	<b>1 980 €</b>
Contractuels	BIATSS - Catégorie A	1 847 €	1 912 €	1 869 €
	BIATSS - Catégorie B	1 345 €	1 364 €	1 351 €
	BIATSS - Catégorie C	1 181 €	1 109 €	1 164 €
		<b>1 488 €</b>	<b>1 568 €</b>	<b>1 512 €</b>
<b>Moyenne globale</b>		<b>1 730 €</b>	<b>1 907 €</b>	<b>1 788 €</b>

## 3.2 Rémunération nette mensuelle par décile

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

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

### → Rémunération nette mensuelle des personnels enseignants par décile

Le salaire médian (D5) pour les enseignants et enseignants chercheurs, toutes populations confondues, s'élève à 2 710 € nets mensuels : la moitié de cette population bénéficie d'un salaire net en dessous de 2 710 € 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 3,3 fois le salaire au dessous duquel se situe 10% des salaires les moins élevés.

Décile	Femmes	Hommes	total
D1	1 226 €	1 361 €	1 357 €
D2	1 416 €	1 635 €	1 527 €
D3	1 635 €	2 077 €	1 756 €
D4	1 961 €	2 540 €	2 299 €
D5	2 375 €	2 966 €	2 710 €
D6	2 740 €	3 261 €	3 069 €
D7	3 078 €	3 680 €	3 382 €
D8	3 357 €	4 077 €	3 793 €
D9	3 759 €	4 847 €	4 497 €
<b>Rapport interdecile (D9/D1)</b>	<b>3,1</b>	<b>3,6</b>	<b>3,3</b>

### → Rémunération nette mensuelle des personnels BIATSS par décile

Le salaire médian (D5) pour les BIATSS, toutes populations confondues, s'élève à 1 588 € nets mensuels : la moitié de cette population bénéficie d'un salaire net en dessous de 1 588 € 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.

Décile	Femmes	Hommes	total
D1	1 227 €	1 230 €	1 227 €
D2	1 277 €	1 376 €	1 292 €
D3	1 417 €	1 479 €	1 435 €
D4	1 460 €	1 579 €	1 495 €
D5	1 549 €	1 673 €	1 588 €
D6	1 644 €	1 824 €	1 713 €
D7	1 829 €	2 017 €	1 879 €
D8	2 037 €	2 302 €	2 121 €
D9	2 452 €	2 755 €	2 544 €
<b>Rapport interdecile (D9/D1)</b>	<b>2,0</b>	<b>2,2</b>	<b>2,1</b>

## 3.3 Primes et indemnités versées en 2016

**Au total, près de 15,1 millions d'euros de primes et indemnités ont été distribués par l'université de Bordeaux en 2016.**

L'ensemble des primes versées se répartissent entre :

- > primes BIATSS : 44% ;
- > primes enseignants : 36% ;
- > primes communes à tous les personnels : 21%.

	Intitulé prime / indemnité	Nb de versements	Nb de bénéficiaires		Montant total	Montant moyen par versement	Montant moyen par bénéficiaire			
			Global	dont femmes			Global	Hommes	Femmes	Ecart H/F
Enseignants	Prime d'encadrement doctoral et de recherche	4 480	462	112	1 987 K€	444 €	4 301 €	4 558 €	3 498 €	+1 060 €
	Prime de recherche et d'enseignement supérieur	19 824	1 855	694	2 019 K€	102 €	1 088 €	1 098 €	1 073 €	+25 €
	Primes de charges administratives et prime d'administration	256	212	57	769 K€	3 003 €	3 627 €	3 799 €	3 158 €	+641 €
	Prime de responsabilités pédagogiques	405	404	157	486 K€	1 201 €	1 204 €	1 213 €	1 190 €	+23 €
	Autres primes / indemnités	271	90	41	105 K€	388 €	1 169 €	1 203 €	1 072 €	+131 €
		<b>25 236</b>			<b>5 366 K€</b>	<b>213 €</b>	<b>1 775 €</b>	<b>1 946 €</b>	<b>1 458 €</b>	<b>+488 €</b>
BIATSS	PFR : part fonction	17 142	1 718	1 133	5 365 K€	313 €	3 123 €	3 876 €	2 734 €	+1 142 €
	PFR : part résultats	17 120	1 719	1 134	510 K€	30 €	297 €	340 €	275 €	+65 €
	PFR : versement exceptionnel	714	709	464	166 K€	233 €	234 €	246 €	228 €	+18 €
	Autres primes / indemnités	4 687	954	730	532 K€	114 €	558 €	656 €	528 €	+128 €
		<b>39 663</b>			<b>6 573 K€</b>	<b>166 €</b>	<b>1 289 €</b>	<b>1 631 €</b>	<b>1 127 €</b>	<b>+504 €</b>
Communes	GIPA	80	80	22	103 K€	1 292 €	1 292 €	1 303 €	1 262 €	+41 €
	Supplément familial de traitement	20 644	2 020	1 056	1 809 K€	88 €	895 €	1 134 €	678 €	+455 €
	Prime d'intéressement (art. L954-2)	7 874	869	596	911 K€	116 €	1 048 €	1 567 €	810 €	+757 €
	Autres primes / indemnités	4 681	648	315	299 K€	64 €	461 €	593 €	322 €	+271 €
		<b>33 279</b>			<b>3 122 K€</b>	<b>94 €</b>	<b>863 €</b>	<b>1 102 €</b>	<b>668 €</b>	<b>+434 €</b>
		<b>98 178</b>			<b>15 061 K€</b>	<b>153 €</b>	<b>1 283 €</b>	<b>1 584 €</b>	<b>1 041 €</b>	<b>+544 €</b>

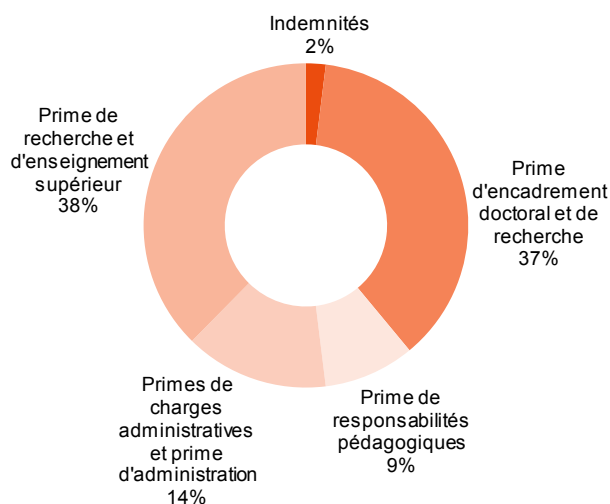
Le montant des primes et indemnités, en 2016, représente 15 M€. 40% concernent les « PFR ». Les primes « d'excellence scientifique » s'élèvent à près de 2 M€ (13% des primes et indemnités versées), volume et poids similaires pour les primes « recherche enseignement supérieur ».

## ► Primes versées aux enseignants

Parmi les primes perçues par les personnels enseignants, se distinguent :

- > **Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)** – Elle peut être accordée aux personnels dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé au regard notamment de la production scientifique, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion de leurs travaux et des responsabilités scientifiques exercées.
- > **La prime de charges administratives (PCA)** – Elle 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 à la PCA. Les décisions d'attribution des PCA ainsi que les montants individuels sont arrêtés par le président, après avis du CA.
- > **La prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)** – Elle est attribuée à tous les enseignants-chercheurs en activité dans un établissement d'enseignement supérieur (y compris aux ATER), exception faite de ceux soumis, par ailleurs, à la taxe professionnelle. Son taux annuel est fixe, indexé sur la valeur du point d'indice.
- > **La prime de responsabilités pédagogiques (PRP)** – Elle peut être accordée aux enseignants pour des fonctions pédagogiques spécifiques. Le président fixe chaque année la liste des responsabilités pédagogiques ouvrant droit à la prime, la liste des bénéficiaires et les montants de ces primes, après avis de la Commission de la formation et de la vie universitaire. (CFVU) et sur proposition du conseil d'administration.

## → Répartition du montant des primes des personnels enseignants par typologie



## → Primes de recherche et d'enseignement supérieur

	Nombre de versements	Montant total	Montant moyen par versement	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Contractuels chercheurs	12	1 K€	104 €	1	1 249 €
Contractuels enseignants	1 077	86 K€	80 €	166	519 €
Enseignants 1er degré	184	18 K€	98 €	17	1 056 €
Enseignants 2nd degré	3 823	385 K€	101 €	362	1 064 €
Enseignants-chercheurs	14 704	1 526 K€	104 €	1 306	1 168 €
Personnels d'éducation et d'orientation	24	2 K€	104 €	3	832 €
<b>Total</b>	<b>19 824</b>	<b>2 018 K€</b>	<b>102 €</b>		<b>1 088 €</b>

## → Primes de responsabilités pédagogiques

	Nombre de versements	Montant total	Montant moyen par versement	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Contractuels enseignants	4	4 K€	1 038 €	4	1 038 €
Enseignants 1er degré	2	1 K€	500 €	2	500 €
Enseignants 2nd degré	87	102 K€	1 167 €	87	1 167 €
Enseignants-chercheurs	294	349 K€	1 186 €	293	1 190 €
Hospitalo-universitaires	17	30 K€	1 765 €	17	1 765 €
Personnels d'éducation et d'orientation	1	1 K€	1 000 €	1	1 000 €
<b>Total</b>	<b>405</b>	<b>487 K€</b>	<b>1 201 €</b>		<b>1 204 €</b>

## → Primes de charges administratives et primes d'administration

	Nombre de versements	Montant total	Montant moyen par versement	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Contractuels enseignants	3	9 K€	2 931 €	3	2 931 €
Enseignants 1er degré	1	5 K€	4 500 €	1	4 500 €
Enseignants 2nd degré	30	73 K€	2 447 €	24	3 059 €
Enseignants-chercheurs	185	551 K€	2 978 €	158	3 487 €
Hospitalo-universitaires	37	131 K€	3 547 €	26	5 048 €
<b>Total</b>	<b>256</b>	<b>769 K€</b>	<b>3 003 €</b>		<b>3 627 €</b>

## → Prime d'encadrement doctoral et de recherche

	Nombre de versements	Montant total	Montant moyen par versement	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Contractuels enseignants	6	3 K€	458 €	2	1 375 €
Enseignants-chercheurs	4 173	1 847 K€	443 €	426	4 336 €
Hospitalo-universitaires	301	137 K€	456 €	34	4 033 €
	<b>4 480</b>	<b>1 987 K€</b>	<b>444 €</b>		<b>4 301 €</b>

## ▸ Primes versées aux personnels BIATSS

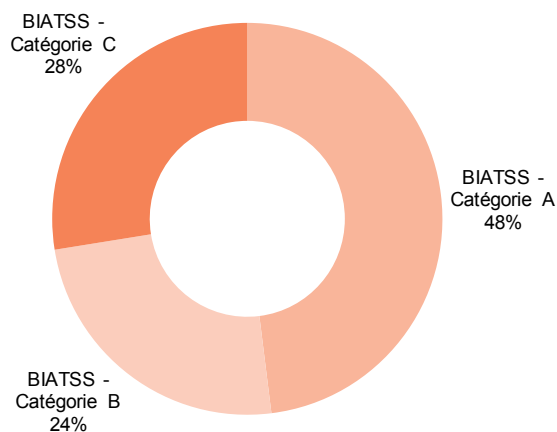
### La prime de fonction et de résultats (PFR)

Mise en place à partir de 2010, elle comporte une part liée aux fonctions exercées et une part liée aux résultats individuels. Elle a remplacé l'IFTS (Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires) et l'IAT (Indemnité d'administration et de technicité).

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

### → Répartition du montant de la PFR par catégorie

Catégorie	Nb de bénéficiaires		Montant total	Montant moyen par versement	Montant moyen par bénéficiaire			
	Global	dont F			Global	Hommes	Femmes	Ecart H/F
BIATSS - Catégorie A	474	284	2 577 K€	529 €	5 437 €	6 371 €	4 812 €	+1 559 €
BIATSS - Catégorie B	452	297	1 312 K€	305 €	2 902 €	3 610 €	2 532 €	+1 078 €
BIATSS - Catégorie C	792	552	1 477 K€	185 €	1 865 €	2 073 €	1 774 €	+299 €
			<b>5 366 K€</b>	<b>313 €</b>	<b>3 123 €</b>	<b>3 876 €</b>	<b>2 734 €</b>	<b>+1 142 €</b>



### 3.4 Masse salariale

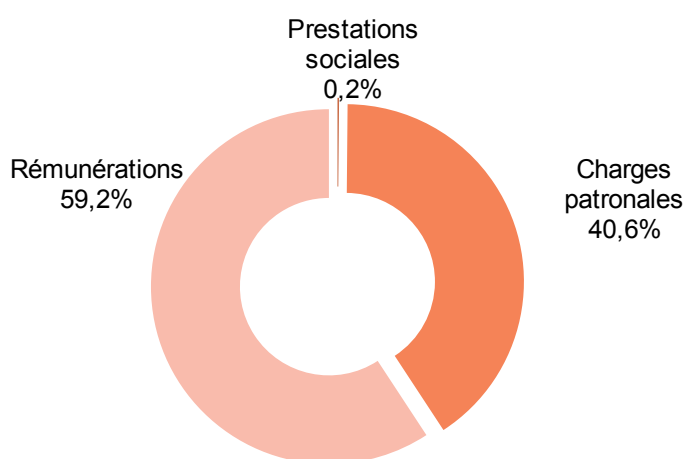
La masse salariale 2016 s'élève à 344 M€. Elle est composée, à hauteur de 59%, de l'ensemble des rémunérations brutes versées (principales, accessoires, primes et indemnités, heures de cours complémentaires) ainsi que les charges patronales afférentes et les prestations sociales (accidents du travail, capitaux décès).

Les charges patronales représentent 41% de la masse salariale, elles varient en fonction du statut de la personne (titulaire ou contractuel) et des éléments payés. Ainsi, le taux de charges patronales des titulaires est d'environ 90% (du fait notamment du taux CAS Pension (74.6%)), celui des contractuels est environ de 41%, les heures de cours complémentaires des titulaires sont chargées à environ 5%. Le CAS Pension (cotisation patronale pour le financement des retraites des fonctionnaires) représente 93 M€ pour l'année 2016.

#### → Répartition de la masse salariale en K€

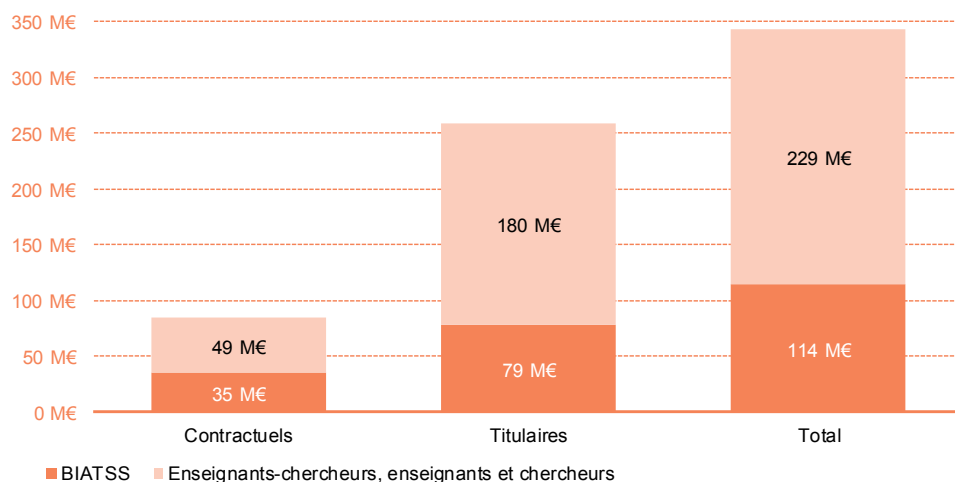
		BIATSS	E / EC	Total	Rappel 2015
Rémunérations	Rémunération principale	61 190 K€	118 401 K€	179 591 K€	174 901 K€
	Rémunérations accessoires	534 K€	341 K€	875 K€	596 K€
	Primes & indemnités	7 341 K€	5 665 K€	13 006 K€	15 455 K€
	HCC	177 K€	9 721 K€	9 898 K€	9 818 K€
		<b>69 242 K€</b>	<b>134 128 K€</b>	<b>203 370 K€</b>	<b>200 770 K€</b>
Charges patronales	Cotisations ASSEDIC	1 480 K€	1 895 K€	3 376 K€	3 235 K€
	CAS Pension & ATI	27 415 K€	65 346 K€	92 761 K€	92 167 K€
	Autres charges	15 569 K€	27 788 K€	43 357 K€	42 219 K€
		<b>44 464 K€</b>	<b>95 029 K€</b>	<b>139 493 K€</b>	<b>137 621 K€</b>
Prestations sociales		345 K€	154 K€	498 K€	428 K€
		<b>114 051 K€</b>	<b>229 311 K€</b>	<b>343 362 K€</b>	<b>338 819 K€</b>

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





## → Répartition de la masse salariale par statut



## 3.5 Bénéficiaires de la GIPA

« Instaurée en 2008, la Garantie individuelle du pouvoir d'achat (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.

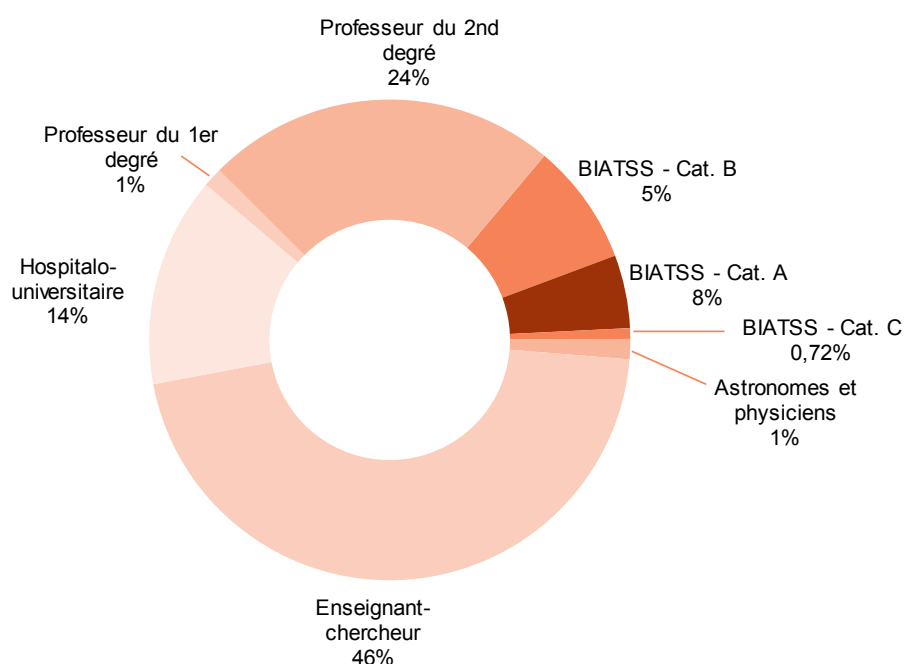
La GIPA concerne tous les fonctionnaires titulaires et contractuels indicés, des trois versants de la fonction publique [...]. »

Source : Portail de la fonction publique

En 2016, le montant de l'indemnité versée au titre de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) représente 103 330 €, réparti entre 80 bénéficiaires.

## → Montants et bénéficiaires de la GIPA en 2016

	Montant annuel	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen mensuel	
ENSEIGNANTS	Astronomes et Physiciens	1 405 €	1	117 €
	Enseignant-Chercheur	47 274 €	34	116 €
	Hospitalo-Universitaire	14 589 €	9	135 €
	Enseignants du 1er degré	1 340 €	1	112 €
	Enseignants du 2nd degré	24 436 €	16	127 €
	<b>89 045 €</b>	<b>61</b>	<b>122 €</b>	
BIATSS	BIATSS - Catégorie A	8 464 €	11	64 €
	BIATSS - Catégorie B	5 079 €	6	71 €
	BIATSS - Catégorie C	741 €	2	31 €
	<b>14 284 €</b>	<b>19</b>	<b>63 €</b>	
	<b>103 330 €</b>	<b>80</b>	<b>108 €</b>	



### 3.6 Heures de cours complémentaires

Plus de 9,8M€ d'heures de cours complémentaires ont été payées en 2016 (hors charges patronales).

#### → Montants bruts des heures de cours complémentaires payés en 2016

	Fonctionnaires	Contractuels	Total	Rappel 2015
ENSEIGNANTS	Astronomes et Physiciens	9 K€	9 K€	3 K€
	Doctorants contractuels		19 K€	18 K€
	Enseignant		48 K€	40 K€
	Enseignant-Chercheur	3 051 K€	338 K€	3 322 K€
	Hospitalo-universitaires			1 K€
	Enseignants du 1er degré	36 K€		38 K€
	Enseignants du 2nd degré	1 607 K€		1 581 K€
	VACATAIRE		4 615 K€	4 615 K€
	<b>4 703 K€</b>	<b>5 020 K€</b>	<b>9 723 K€</b>	<b>9 668 K€</b>
BIATSS	BIATSS - Catégorie A	50 K€	47 K€	100 K€
	BIATSS - Catégorie B	29 K€	2 K€	20 K€
	BIATSS - Catégorie C	16 K€	13 K€	13 K€
	ETUDIANT		19 K€	16 K€
	<b>95 K€</b>	<b>81 K€</b>	<b>175 K€</b>	<b>149 K€</b>
	<b>4 798 K€</b>	<b>5 101 K€</b>	<b>9 898 K€</b>	<b>9 817 K€</b>

## 4. Mobilité et accompagnement

### ► Accompagnement par la conseillère mobilité-carrière

En 2016, 84 agents ont sollicité la conseillère mobilité-carrière (CMC) pour un projet de mobilité interne, ce qui s'est traduit par :

- > 39 sollicitations ponctuelles ;
- > 45 accompagnements personnalisés.

### **Zoom sur les 45 agents ayant bénéficié d'un accompagnement par la conseillère mobilité carrière**

#### → Qui sont les agents accompagnés ?

		Hommes	%	Femmes	%	Total
<b>Enseignants</b>	PRCE	0	0%	1	100%	1
		<b>0</b>		<b>1</b>		<b>1</b>
<b>BIATSS</b>	Catégorie A	2	29%	5	71%	7
	Catégorie B	1	11%	8	89%	9
	Catégorie C	4	14%	24	86%	28
		<b>7</b>		<b>37</b>		<b>44</b>
<b>Statut</b>	Titulaire	6	16%	32	84%	38
	CDI	1	50%	1	50%	2
	CDD	0	0%	5	100%	5
		<b>7</b>		<b>38</b>		<b>45</b>
<b>Affectation</b>	Pôle et Direction	5	22%	18	78%	23
	Département	1	11%	8	89%	9
	Collège	0	0%	4	100%	4
	IUT	0	0%	3	100%	3
	ESPE	1	20%	4	80%	5
	ISVW	0	0%	1	100%	1
		<b>7</b>		<b>38</b>		<b>45</b>

En 2016, les agents accompagnés pour une mobilité interne par la conseillère mobilité-carrière sont :

- > des agents titulaires très majoritairement (84%). 16% sont contractuels en CDI ou CDD (7 agents en 2016 contre 12 agents en 2015 et 2 en 2014).
- > exclusivement des personnels BIATSS à l'exception d'une enseignante ;
- > majoritairement des agents BIATSS de catégorie C (64% des agents accompagnés) . Viennent ensuite les agents de catégorie B (20%) puis de catégorie A (16%). A noter deux caractéristiques spécifiques à 2016 :
  - les agents de catégorie C ont plus sollicité la CMC (64% en 2016 contre 57% en 2015) ;
  - la catégorie B est plus représentée que la catégorie A, contrairement aux deux années précédentes.

## → Devenir des 45 agents accompagnés par la conseillère mobilité carrière (au 31/12/2016)

42% des demandes de mobilité interne ont été satisfaites en 2016 et 7% des agents en cours d'accompagnement (3 agents) aboutiront à une mobilité au début 2017<sup>2</sup>, soit un total de 49%.

Sur les 9 agents restant en cours d'accompagnement, il est à souligner que plus des 2/3 (7 agents) ont sollicité le CMC au cours du dernier quadrimestre 2016 ; la démarche d'accompagnement ne fait donc que débuter.

20% des agents accompagnés par la conseillère mobilité-carrière (9 agents) ont arrêté leur démarche de mobilité interne :

- > 4 agents n'ont plus de raison de poursuivre un projet de mobilité interne, leur situation étant résolue :
  - 3 agents ont retrouvé un équilibre sur leur poste de travail après l'accompagnement CMC et ne souhaitent plus en changer.
  - 1 agent a réalisé une mobilité en externe (en détachement).
- > 5 agents ne peuvent plus poursuivre leur projet de mobilité interne pour des raisons de santé (3 agents dont 2 en congé longue durée) ou familiales (2 agents).

	Effectif	%
Mobilité interne réalisée	19	42%
Arrêt démarche de mobilité interne, équilibre retrouvé sur poste de travail, mobilité externe, raison de santé ou familiale...	9	20%
Accompagnement mobilité interne en cours	12	27%
Accompagnement mobilité suspendu à la demande de l'agent	4	9%
Accompagnement mobilité interrompu en fin de CDD de l'agent	1	2%
<b>Total</b>	<b>45</b>	

## → Vers quelles structures les 19 mobilités internes ont-elles été réalisées ?

- > 53% des mobilités ont été réalisées au sein de la même structure, qui avait la particularité d'être systématiquement un pôle/direction en 2016.
- > 47% des agents ont évolué vers une autre structure de l'université : vers un autre pôle/direction (26%), département (11%), vers un collègue (5%), vers ESPE (5%).

	Effectif	%
Au sein de la même structure	10	53%
Vers un pôle / direction administrative	5	26%
Vers une structure d'enseignement	2	11%
Vers une structure de recherche	2	11%
<b>Total</b>	<b>19</b>	

<sup>2</sup> Ce chiffre est susceptible d'évoluer à la hausse d'ici mi-mars 2017. Il est en effet important de noter que les résultats de la 1<sup>ère</sup> campagne de mobilité interne 2017 n'étant pas publiés ne sont pas ici pris en compte, contrairement au bilan social 2015.

## Tendance...

Le nombre d'agents ayant sollicité la conseillère mobilité-carrière pour un projet de mobilité interne :

- > a augmenté de 42% entre 2015 et 2016.
- > est en régulière augmentation depuis 2014 :
  - 29 agents en 2014 ;
  - 59 agents en 2015 ;
  - 84 agents en 2016.

## ► Mobilité des enseignants-chercheurs

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

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

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

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

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

### → Attributions des CRCT au titre de l'année 2016

L'ensemble de ces attributions représente un volume de décharges d'enseignement de **1 248 HETD**.

	Nbre de demandes	Attributaires			Dont attributaires pour une mobilité à l'étranger
		Au titre du CNU	Au titre de l'établissement	Total	
Hommes	17	3	3	6	5
Femmes	10	1	4	5	3
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>8</b>

### → Les délégations

Les délégations peuvent être réalisées auprès :

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

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

## → Attributions des délégations au titre de l'année 2016

L'ensemble des délégations attribuées représente un volume de décharges d'enseignement de **5 694,75 HETD**.

	Nbre de demandes		Attributaires		Attributaires pour une mobilité à l'étranger	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
CNRS	40	5	32	5	1	0
INRIA	6	3	6	3	0	0
IRD	1	0	0	0	0	0
HCERES	2	0	2	0	0	0
EHESS	0	1	0	0	0	0
INSERM	1	0	1	0	0	0
Autres	2	1	2	0	0	0
	<b>52</b>	<b>10</b>	<b>43</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

## 5. Entrées, sorties et 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 calcul du turnover est le suivant : somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisé par 2, rapporté à l'effectif de l'année. Les contractuels étudiants et vacataires d'enseignements ne sont pas comptabilisés.

Les entrants 2016 sont les agents présents au 31/12/2016 qui ne l'étaient pas au 31/12/2015 quelle que soit leur situation. De la même façon, les sortants 2015 sont les agents présents au 31/12/2015 qui ne le sont plus au 31/12/2016.

Le taux de rotation global est de 15,7%. 33,1% chez les contractuels et 3,7% chez les titulaires.

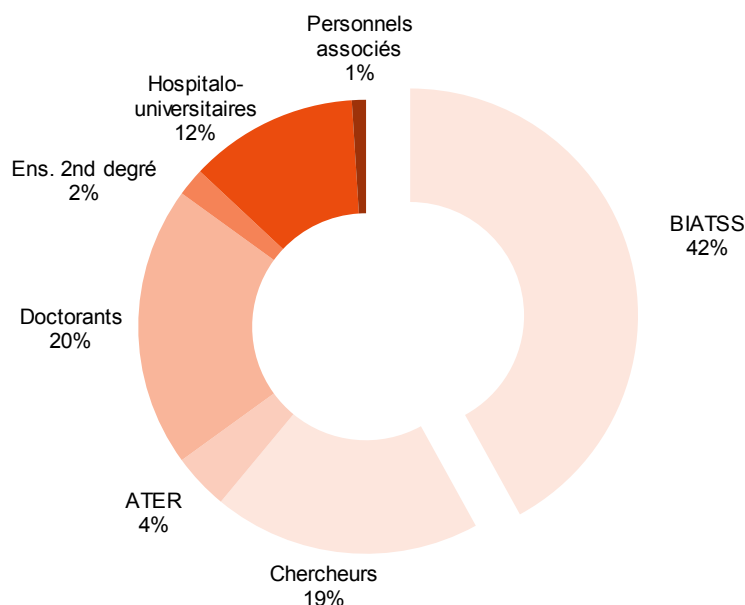
		Entrants 2016	Sortant 2015	Effectif 2016	Taux de rotation
Titulaires	Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	65	68	1888	3,5%
	Personnels BIATSS	52	78	1619	4,0%
		<b>117</b>	<b>146</b>	<b>3507</b>	<b>3,7%</b>
Contractuels	Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	495	440	1290	36,2%
	Personnels BIATSS	353	319	1140	29,5%
		<b>848</b>	<b>759</b>	<b>2430</b>	<b>33,1%</b>
		<b>965</b>	<b>905</b>	<b>5937</b>	<b>15,7%</b>

Le turnover des contractuels montre qu'environ 1/3 de la population est renouvelé en 2016. 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...)

162 primo-entrants 2016 sont de nationalité étrangère (17% de l'ensemble des primo-entrants 2016) :

- > 136 enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs et 26 BIATSS ;
- > 159 contractuels et 3 titulaires.

## → Répartition des contractuels primo-entrants



## 6. Départs

Dès 2015, l'université de Bordeaux s'est positionnée dans le processus de déploiement de PETREL (Portail des éléments transmis pour la retraite en ligne), et a ainsi créé le Service universitaire mutualisé des pensions (SUMP) rattaché au pôle Ressources humaines et développement social. L'université de Bordeaux s'est engagée à satisfaire les 2 prérequis suivants :

- > Une mutualisation inter-établissements autour d'un service d'expertise et de gestion unique déjà opérationnel pour les 3 ex-universités composant l'université de Bordeaux
- > Une prise en charge en pleine autonomie de l'alimentation des comptes individuels retraite de tous les personnels affectés dans l'enseignement supérieur de l'Académie de Bordeaux, soit environ 5 900 titulaires

Au 1<sup>er</sup> avril 2016 la gestion des pensions des personnels de Bordeaux INP et de Sciences Po Bordeaux a été transférée au SUMP. A l'automne 2016, les instances de l'université de Pau et des Pays de l'Adour et de l'Université Bordeaux Montaigne ont approuvé à l'unanimité l'adhésion au processus de gestion mutualisée des pensions.

En relation avec les services RH de l'université de Bordeaux et des établissements partenaires, les gestionnaires du SUMP gèreront la fin de carrière des personnels titulaires pour l'ensemble de ces établissements.

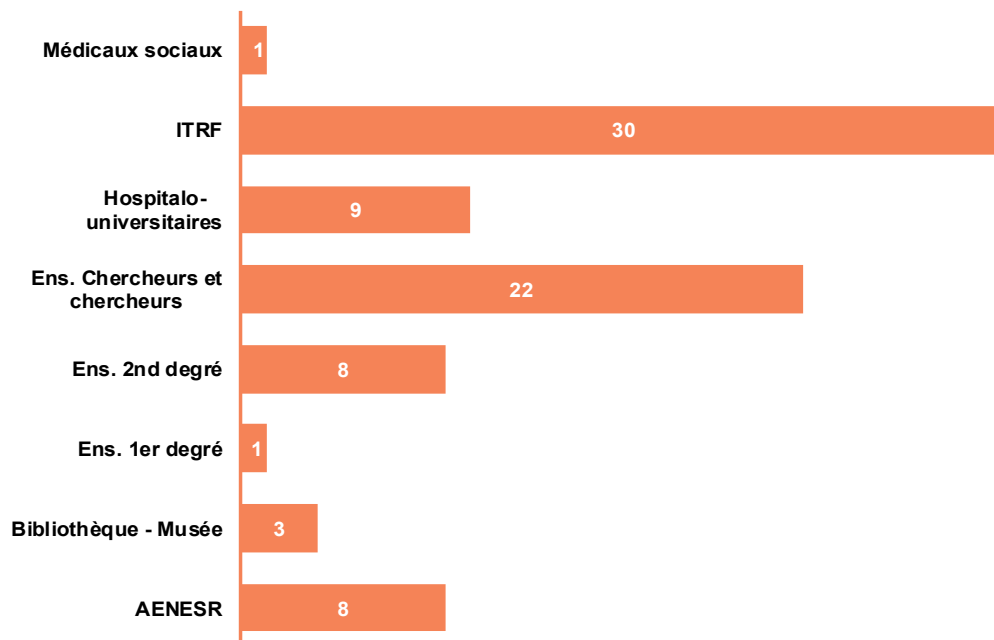
Dans ce cadre, une activité conseil est proposée : 277 entretiens individuels ont été menés au cours de l'année 2016.

## ▸ Les retraites

---

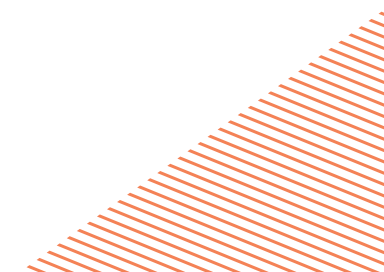
Le nombre de départs à la retraite des personnels titulaires en 2016 s'élève à 82, soit 2,3% des effectifs titulaires.

### → Départs en retraite par type de population





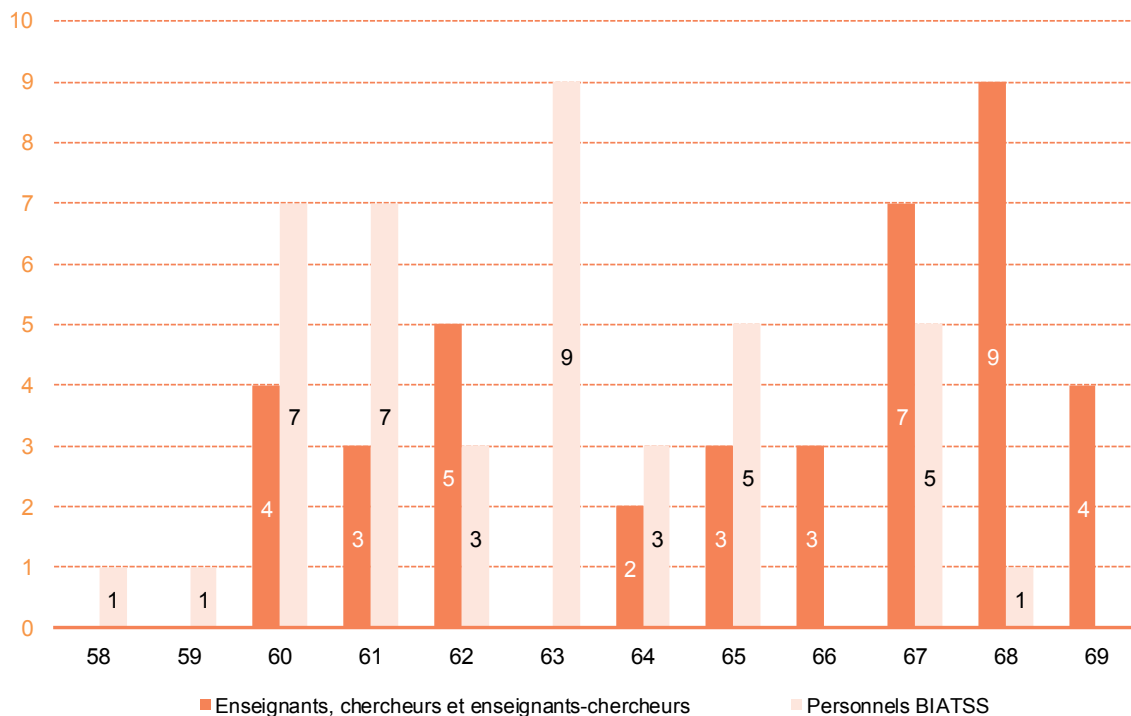
		Femmes		Hommes		Total	
		Eff.	%f	Eff.	%f		
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</b>	Ens. 1er degré	A PROF.ECOLE			1	100%	1
					1		1
	Ens. 2nd degré	A PRAG	1	100%			1
		A PRCE	5	100%			5
		A PROF. EPS			2	100%	2
			6		2		8
	Ens. Chercheurs et chercheurs	A ASS. ENS. SUP.	1	100%			1
		A MCF	2	25%	6	75%	8
		A PR	2	17%	10	83%	12
		A PR AS			1	100%	1
			5		17		22
	Hospitalo-universitaires	A PRMG			1	100%	1
		A PUPH			8	100%	8
					9		9
			11		29		40
AENESR	A AAE	1	100%			1	
	B SAENES	2	100%			2	
	C ADJENES	5	100%			5	
		8				8	
Bibliothèque - Musée	A C. BIB.	1	100%			1	
	B BIB. ASS. SPE	1	100%			1	
	C MAGASINIER			1	100%	1	
<b>BIATSS</b>		2		1		3	
ITRF	A ASI			1	100%	1	
	A IGE	3	60%	2	40%	5	
	A IGR	1	50%	1	50%	2	
	B TECH	5	63%	3	38%	8	
	C ATRF	9	64%	5	36%	14	
		18		12		30	
Médico-sociaux	A INF	1	100%			1	
		1				1	
		29		13		42	
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>49%</b>	<b>42</b>	<b>51%</b>	<b>82</b>	



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

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

- > **65,3 ans** pour les enseignants et enseignants chercheurs ;
- > **62,8 ans** pour les BIATSS.



## ▣ Les autres départs<sup>3</sup> des personnels titulaires

	Enseignants		BIATSS		Total
	Femme	Homme	Femme	Homme	
Nomination après concours	3	2	2		<b>7</b>
Mutation	1	2	13	3	<b>19</b>
Décès		1		1	<b>2</b>
Autres départs*	1	1	1		<b>3</b>
	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>31</b>

<sup>3</sup> Hors retraite.



# Partie 3. Vie des personnels



# Focus sur la vie des personnels

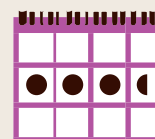
## Une politique de formation continue des personnels et d'action sociale très soutenue



**400 000 €\***  
de dépenses formation  
pour les agents



**1 agent sur 3**  
a suivi  
une formation



**3,4 jours**  
par agent  
en moyenne

\* Hors masse salariale

**508 000 €**  
de dépenses pour l'action sociale



**+ de 85 €**  
par agent



**2 447**  
enfants bénéficiaires  
> pour un coût de **62 K€**



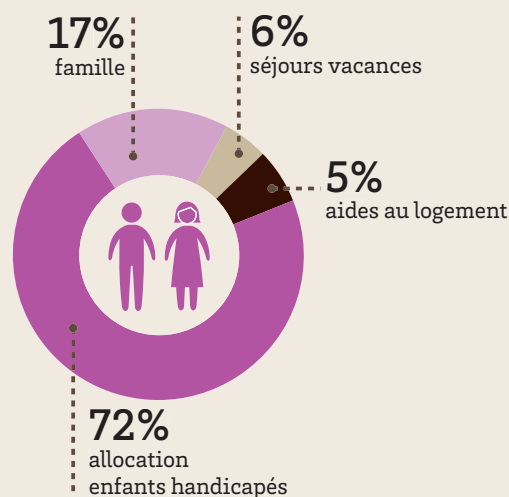
Près de  
**95 000** repas  
> pour un coût de **222 K€**

## Prestations sociales

**57 000 €**  
subvention état



**15 000 €**  
subvention université



## Absences

Taux d'absence global **3%**



**1,66%**  
congé pour  
maladie  
ordinaire

MALADIES



**0,55%**  
congé longue  
maladie /  
longue durée



**12 000** jours  
de congés de maternité  
qui représentent  
69% des absences

RAISONS FAMILIALES

**8** jours  
calendaires  
par arrêt\*\*

> durée moyenne  
d'un congé maladie



\*\* Hors longue maladie

## Santé - sécurité

**158** personnels  
en situation de  
handicap

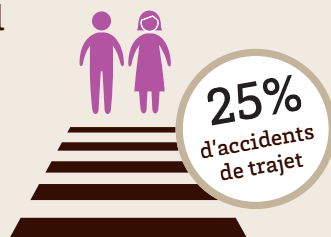


soit **3%** des personnels  
> objectif : **6%**  
(obligation légale)



**66 000 €**  
consacrés au handicap  
> soit environ **420 €** par agent

**118** accidents  
de travail  
ou de  
service



+ de **2 200**  
visites médicales  
et paramédicales



+ de **400**  
examens  
complémentaires



# Partie 3 : Vie des personnels

## 1. Temps de travail et absences des personnels

### 1.1. L'aménagement du temps de travail

Un agent contractuel peut, à sa demande, exercer ses fonctions à temps partiel pour une période donnée, tout en gardant la possibilité de reprendre à temps plein ultérieurement. Le temps partiel peut être octroyé de droit ou sur autorisation (selon les nécessités du service dans ce dernier cas).

Un agent à temps incomplet effectue une durée hebdomadaire de travail inférieure à 35 heures sur un emploi qui ne nécessite pas un temps complet. La durée est fixée par l'administration.

#### → L'effectif à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2016

- > L'effectif à temps partiel et temps incomplet à l'université de Bordeaux représente 9% de la population totale au 31 décembre 2016.
- > 5% de la population titulaire est à temps partiel et 14% des contractuels sont à temps partiel ou incomplet.

	Contractuels			Titulaires			Total			Total 2015			
	Eff.	Eff. global	%f	Eff.	Eff. global	%f	Eff.	Eff. global	%f	Eff.	Rappel des eff.	%f	
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</b>	Astronomes et physiciens			1	10	10%	1	10	10%	2	10	20%	
	Doctorants contractuels	1	512	0%			1	512	0%	4	510	1%	
	Ens. 1er degré					16			16	2	17	12%	
	Ens. 2nd degré	5	51	10%	6	335	2%	11	386	3%	18	348	5%
	Ens. chercheurs et chercheurs	81	492	16%	17	1 233	1%	98	1 725	6%	5	1 704	6%
	Hospitalo-universitaires	6	235	3%		294		6	529	1%	8	510	2%
	93	1 290	7%	24	1 888	1%	117	3 178	4%	139	3 105	4%	
<b>Personnels BIATSS</b>	AENESR	1	2	50%	29	247	12%	30	249	12%	30	256	12%
	Bibliothèques - musées	1	2	50%	13	108	12%	14	110	13%	14	110	13%
	ITRF	242	1 135	21%	117	1 247	9%	359	2 382	15%	381	2 383	16%
	Médico-sociaux		1		4	17	24%	4	18	22%	6	16	38%
	244	1 140	21%	163	1 619	10%	407	2 759	15%	431	2 765	16%	
	337	2 430	14%	187	3 507	5%	524	5 937	9%	570	5 870	10%	

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

#### → Répartition des temps partiels des personnels titulaires par quotité

Le temps partiel à 80% est la formule privilégiée par les personnels titulaires. Elle est choisie par 74% des agents à temps partiel.

	50%	60%	70%	80%	90%	Total	
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</b>	Astronomes et physiciens				1	1	
	Ens. 2nd degré	4			2	6	
	Ens. chercheurs et chercheurs	1		1	9	6	17
	5		1	11	7	24	
<b>Personnels BIATSS</b>	AENESR	1	1	1	21	5	29
	Bibliothèques - musées	1			12		13
	ITRF	7		3	91	16	117
	Médico-sociaux				4		4
	9	1	4	128	21	163	
	14	1	5	139	28	187	

## → Répartition des temps partiels des personnels titulaires par genre

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

		Femme		Homme		Total
		Eff.	%f	Eff.	%f	
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</b>	Astronomes et physiciens			1	100%	1
	Ens. 2nd degré	4	67%	2	33%	6
	Ens. chercheurs et chercheurs	12	71%	5	29%	17
		16	67%	8	33%	24
<b>Personnels BIATSS</b>	AENESR	28	97%	1	3%	29
	Bibliothèques - musées	11	85%	2	15%	13
	ITRF	106	91%	11	9%	117
	Médico-sociaux	4	100%			4
		149	91%	14	9%	163
		<b>165</b>	<b>88%</b>	<b>22</b>	<b>12%</b>	<b>187</b>

## → Répartition des temps partiels des personnels titulaires par motif

3/4 des temps partiels sont accordés sur autorisation.

		Temps partiel sur autorisation	Temps partiel de droit	Total
		<b>Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</b>	Astronomes et physiciens	1
	Ens. 1er degré			
	Ens. 2nd degré	4	2	6
	Ens. chercheurs et chercheurs	16	1	17
	Hospitalo-universitaires			
		21	3	24
<b>Personnels BIATSS</b>	AENESR	23	6	29
	Bibliothèques - musées	9	4	13
	ITRF	82	35	117
	Médico-sociaux	4		4
		118	45	163
		<b>139</b>	<b>48</b>	<b>187</b>

## → Temps partiel thérapeutique

- > Au 31 décembre 2016, 5 agents, dont 1 contractuel, sont à temps partiel thérapeutique avec une quotité de travail de 50% ou 80%.
- > 100% des personnels à temps partiel thérapeutique sont des femmes.

		Contractuels	Titulaires	Total	Total 2015
		<b>Personnels BIATSS</b>	A		1
	B		1	1	3
	C	1	2	3	6
		<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>11</b>

## ► Zoom sur les dispositifs de modulation du service d'enseignement des enseignants et enseignants-chercheurs à l'université de Bordeaux

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

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

Types de modulation	Populations concernées	Motivations
Volet 1	MCF nouvellement recrutés par voie de concours	Attractivité Meilleure intégration au sein de l'établissement
Volet 2	Enseignants-chercheurs et Enseignants de statut second degré	Pilotage de projets recherche/formation/pédagogique
Volet 3	Professeurs nouvellement nommés	Politique incitative de mobilité entrante et recrutement de professeur de renommée internationale. Accompagnement à la création de nouvelles équipes de recherche ou thématique à fort potentiel
Volet 4	Enseignants-chercheurs	Aide à la reprise d'une activité de recherche après une interruption de service ≥ à 64 HETD (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)

### → Attributions de modulation de service d'enseignement au titre de l'année 2016

	Nombre d'attribution		
	Volet 1	Volet 2	Volet 3
Hommes	8	2	0
Femmes	3	0	0
	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

Au total, ces attributions représentent un volume de **834 HETD** de décharges d'enseignement.

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

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

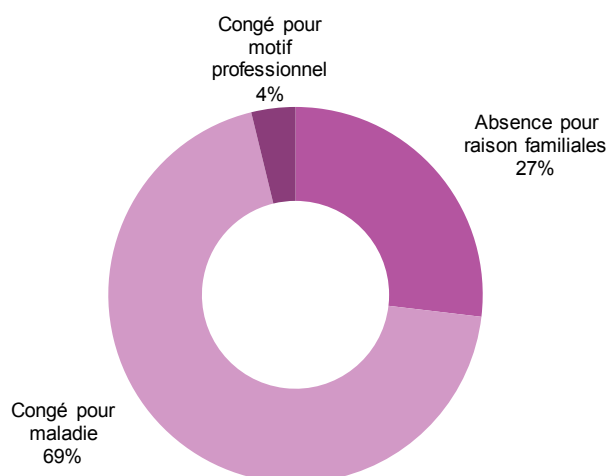
- > les congés pour raisons familiales ;
- > les congés pour maladie ;
- > les congés pour motif professionnel.



## → Répartition des absences par type

- > Plus de 2 000 agents (1/3 du personnel) ont bénéficié d'au moins une absence au cours de l'année 2016 ;
- > Le nombre de jours d'absences cumulé s'élève à 66 284, ce qui représente un taux d'absence<sup>3</sup> de 3,2% .

		Absence pour raisons familiales		Congé pour maladie		Congé pour motif professionnel	
		Eff.	Nb jours	Eff.	Nb jours	Eff.	Nb jours
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</b>	Contractuels	59	3 840	86	2 148		
	Titulaires	47	3 863	150	8 306	18	2 339
		106	7 703	236	10 454	18	2 339
<b>Personnels BIATSS</b>	Contractuels	187	5 211	510	9 392		
	Titulaires	281	4 895	793	26 108	1	182
		468	10 106	1 303	35 500	1	182
<b>Total</b>		<b>574</b>	<b>17 809</b>	<b>1 539</b>	<b>45 954</b>	<b>19</b>	<b>2 521</b>



### ◆ Absences pour raisons familiales

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

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

<sup>3</sup> Taux d'absence annuel : nombre de jours d'absence / (ETP \* 365)

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

- > 69% des jours d'absences pour raisons familiales sont des congés de maternité ;
- > Plus de la moitié des congés de maternité concernent des enseignants, des chercheurs ou des enseignants-chercheurs ;
- > 60% sont pris par des contractuels.

		Congé maternité		Congé paternité		Congé familial personnel		Congé parental		Garde enfant		Total	
		Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</b>	Contractuels	43	3 695	13	139					3	6	59	3 840
	Titulaires	26	2 649	12	132			5	1 072	4	10	47	3 863
		69	6 344	25	271			5	1 072	7	16	106	7 703
<b>Personnels BIATSS</b>	Contractuels	38	3 729	7	77	6	1 030			136	375	187	5 211
	Titulaires	24	2 296	3	33			7	1 802	247	764	281	4 895
		62	6 025	10	110	6	1 030	7	1 802	383	1 139	468	10 106
		<b>131</b>	<b>12 369</b>	<b>35</b>	<b>381</b>	<b>6</b>	<b>1 030</b>	<b>12</b>	<b>2 874</b>	<b>390</b>	<b>1 155</b>	<b>574</b>	<b>17 809</b>

Le taux d'absence annuel pour raisons familiales est de 0,86% (0,82% en 2015).

		Congé maternité	Congé paternité	Congé familial personnel	Congé parental	Garde enfant	Total	Rappel 2015
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</b>	Contractuels	0,83%	0,03%				0,86%	0,91%
	Titulaires	0,39%	0,02%		0,16%		0,57%	0,39%
		0,57%	0,02%		0,16%		0,75%	0,59%
<b>Personnels BIATSS</b>	Contractuels	0,94%	0,02%	0,26%		0,09%	1,31%	1,22%
	Titulaires	0,41%	0,01%		0,32%	0,14%	0,88%	1,02%
		0,63%	0,01%	0,11%	0,32%	0,12%	1,19%	1,09%
		<b>0,60%</b>	<b>0,02%</b>	<b>0,05%</b>	<b>0,14%</b>	<b>0,06%</b>	<b>0,86%</b>	<b>0,82%</b>

## ◆ Congés pour maladie

Les différents types de congés pour maladie sont les suivants :

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

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

- > Le nombre d'absences pour maladie représente 45 954 jours pour 1 562 agents concernés soit 72% de l'ensemble des absences.
- > Les congés maladie ordinaire (congé maladie et congé maladie non titulaires) représentent plus de la moitié de l'ensemble des absences (34 403 jours sur 63 544).
- > En 2016, 4 106 arrêts pour maladie ordinaire ont été pris.
- > Un arrêt de travail pour maladie ordinaire dure en moyenne 8 jours calendaires (en 2016 comme en 2015).

		Maladie ordinaire				Congé grave maladie		Congé longue maladie		Congé longue durée		Total	
		Congé maladie		Congé maladie pour non titulaire		Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
		Eff.	Jours	Eff.	Jours								
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</b>	Contractuels	1	21	85	2 127							86	2 148
	Titulaires	143	4 306					8	1 420	8	2 580	159	8 306
		144	4 327	85	2 127			8	1 420	8	2 580	245	10 454
<b>Personnels BIATSS</b>	Contractuels			508	9 006	2	386					510	9 392
	Titulaires	778	18 943					12	2 401	17	4 764	807	26 108
		778	18 943	508	9 006	2	386	12	2 401	17	4 764	1 317	35 500
<b>Total</b>		<b>922</b>	<b>23 270</b>	<b>593</b>	<b>11 133</b>	<b>2</b>	<b>386</b>	<b>20</b>	<b>3 821</b>	<b>25</b>	<b>7 344</b>	<b>1 562</b>	<b>45 954</b>

## → Taux d'absence pour maladie

- > Le taux d'absence pour maladie en 2016 est de 2,22% (2,26% en 2015).
- > Le taux d'absence pour maladie ordinaire en 2016 est de 1,66%. Il est en hausse par rapport à 2015 (+0,15%) mais compensé par une baisse du taux de d'absence pour longue maladie (-0,19%).

		Maladie ordinaire					Total	Rappel 2015
		Congé maladie	Congé maladie pour non titulaire	Congé grave maladie	Congé longue maladie	Congé longue durée		
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</b>	Contractuels	0,00%	0,48%				0,48%	0,38%
	Titulaires	0,64%			0,21%	0,38%	1,23%	1,13%
		0,39%	0,19%		0,13%	0,23%	0,93%	0,84%
<b>Personnels BIATSS</b>	Contractuels		2,27%	0,10%			2,37%	2,82%
	Titulaires	3,40%			0,43%	0,85%	4,68%	4,65%
		1,99%	0,94%	0,04%	0,25%	0,50%	3,72%	3,95%
		<b>1,12%</b>	<b>0,54%</b>	<b>0,02%</b>	<b>0,18%</b>	<b>0,35%</b>	<b>2,22%</b>	<b>2,26%</b>
<b>Rappel 2015</b>		<b>1,01%</b>	<b>0,50%</b>	<b>0,08%</b>	<b>0,37%</b>	<b>0,30%</b>	<b>2,26%</b>	

## → Evolution mensuelle du taux d'absence pour maladie ordinaire

L'évolution des taux d'absences mensuels<sup>4</sup> pour maladie ordinaire (titulaires et contractuels) en 2015 et 2016 montre une tendance à la hausse en 2016.



## ◆ Congés pour motif professionnel

Les différents types de congés pour motif professionnel sont :

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

	Congé formation professionnelle		Congé recherche thématique		Total	
	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</b>	6	182	71	2157	77	2339
<b>Personnels BIATSS</b>	6	182			6	182
	<b>12</b>	<b>364</b>	<b>71</b>	<b>2157</b>	<b>83</b>	<b>2521</b>

## 1.3. Le compte épargne temps (CET)

Le nombre de jour de CET est en baisse en 2016 en raison des départs en retraite d'agents qui soldent leur CET.

	CET en cours 2016		Nb jours versés	Jours 2016	CET en cours 2015	
	Eff.	%f			Eff.	Jours 2015
Catégorie A	95	56%	36	1 399	84	1 400
Catégorie B	59	56%	64	800	59	979
Catégorie C	53	74%	25	435	61	790
	<b>207</b>	<b>60%</b>	<b>125</b>	<b>2633</b>	<b>204</b>	<b>3169</b>

<sup>4</sup> Taux d'absence mensuel : nombre de jours d'absence / (ETP \* 30)

## 2. Santé, qualité de vie au travail

### 2.1. Les risques professionnels

En 2016, 2 444 jours d'arrêts pour raison de santé sont en lien avec un accident de service ou une maladie professionnelle et ont donné lieu à **35 000 €** de frais de remboursements médicaux.

Dans le cadre de dossiers d'accidents de trajet et pour lesquels un tiers responsable a pu être identifié, les procédures de recours initiées par l'université auprès des compagnies d'assurance ont permis de recouvrer la somme globale de **25 493 €**.

#### ▣ Les accidents de service et de travail

##### Rappel réglementaire :

- > Est considéré comme accident de service, l'accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions pour un agent titulaire ou stagiaire de la fonction publique.
- > Est considéré comme accident de travail, l'accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions pour un agent contractuel.
- > Est considéré comme accident de trajet, l'accident qui survient pour les personnels titulaires et contractuels lors du trajet aller-retour entre le lieu de domicile ou entre le ou les lieu(x) où est exercée l'activité professionnelle, du trajet vers le lieu où est habituellement pris le repas et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné par un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de l'emploi. Des dérogations sont admises pour les actes effectués sur le trajet pour des nécessités de la vie courante.

**118 accidents** ont été déclarés et reconnus imputables au service en 2016 (121 en 2015). Ces accidents ont donné lieu à **2 444 jours d'arrêt de travail** (2 028 en 2015).

#### → Accidents de service et de travail survenus au cours de l'année 2016

Nature du risque	Total - nombre de dossiers			Nb de dossiers ayant occasionnés des jours d'arrêt	Total nombre jours d'arrêt			Rappel 2015	
	BIATSS	Ens.	Total		BIATSS	Ens.	Total	Nb de dossiers	Nb jours d'arrêt
Agression	1	0	1	1	8	0	8	3	11
Explosion	0	2	2	0	0	0	0	0	0
Exposition, rayonnement	2	0	2	0	0	0	0	2	0
Glissade	3	0	3	2	69	0	69	10	417
Projection	2	1	3	1	1	0	1	3	6
Chute d'objet	4	0	4	2	21	0	21	5	60
Heurt	6	0	6	4	350	0	350	4	17
Contact	7	3	10	3	18	0	18	12	79
Manutention	11	0	11	6	470	0	470	8	217
Accident voie publique*	11	4	15	8	78	12	90	27	724
Chute de personne	31	8	39	24	946	133	1 079	32	370
Autres	18	4	22	10	236	102	338	15	127
<b>Total A</b>	<b>96</b>	<b>22</b>	<b>118</b>	<b>61</b>	<b>2 197</b>	<b>247</b>	<b>2 444</b>	<b>121</b>	<b>2 028</b>

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

## → Accidents de service/travail : reliquats des années antérieures sur année 2016

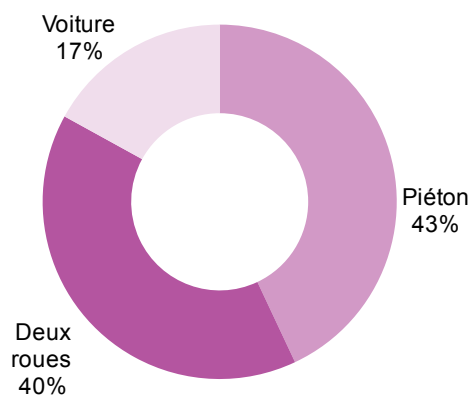
Les accidents survenus dans les années antérieures à 2016 ont eu un impact sur 2016 : cela concernait 120 agents pour un nombre total de 2721 jours d'arrêt.

	Total - nombre de dossiers			Nb de dossiers ayant occasionnés des jours d'arrêt	Total nombre jours d'arrêt			Rappel	
	BIATSS	Ens.	Total		BIATSS	Ens.	Total	Nb de dossiers	Nb jours d'arrêt
2014	1	0	1	1	122	0	122	1	273
2015	1	0	1	1	155	0	155	7	417
<b>Total B</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>277</b>	<b>0</b>	<b>277</b>	<b>8</b>	<b>690</b>
<b>Total A+B</b>	<b>98</b>	<b>22</b>	<b>120</b>	<b>63</b>	<b>2 474</b>	<b>247</b>	<b>2 721</b>	<b>129</b>	<b>2 718</b>

## → Types d'accidents survenus au cours de l'année 2016

Type d'accident	BIATSS		Enseignants (dont HU)		Total	Rappel 2015
	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires		
Mission				2	2	4
Trajet	13	10	4	3	30	34
Service		33		6	39	41
Travail	40		6	1	47	42
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>43</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>118</b>	<b>121</b>

## → Types d'accidents de trajet



Sur l'ensemble des accidents de trajet près de 37% ont été causés par un tiers.

## ◆ Focus personnels enseignants

### → Accidents de service et de travail survenus au cours de l'année 2016

Nature du risque	Total - Nb dossiers	Nb de dossiers ayant occasionnés des jours d'arrêt	Nb de jours d'arrêt	Personnels enseignants					
				Titulaires			Contractuels		
				Nb d'accidents	Accident générant jours arrêt	Nb de jours d'arrêt	Nb d'accidents	Accident générant jours arrêt	Nb de jours d'arrêt
Agression	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Explosion	2	0	0	0	0	0	2	0	0
Exposition, rayonnement	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Glissade	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Projections	1	0	0	0	0	0	1	0	0
Chute d'objet	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Heurt	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contact	3	0	0	2	0	0	1	0	0
Manutention	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Accident voie publique	4	2	12	2	1	4	2	1	8
Chute de personne	8	3	133	7	3	133	1	0	0
Autres	4	2	102	1	1	93	3	1	9
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>7</b>	<b>247</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>230</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>17</b>

Il n'y a pas de reliquat des années antérieures en 2016.

## ◆ Focus personnels BIATSS

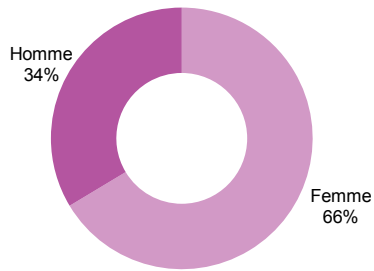
### → Accidents de service et de travail survenus au cours de l'année 2016

Nature du risque	Total - Nb dossiers	Nb de dossiers ayant occasionnés des jours d'arrêt	Nb de jours d'arrêt	Personnels Biatss					
				Titulaires			Contractuels		
				Nb d'accidents	Accident générant jours arrêt	Nb de jours d'arrêt	Nb d'accidents	Accident générant jours arrêt	Nb de jours d'arrêt
Agression	1	1	8	1	1	8	0	0	0
Explosion	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Exposition, rayonnement	2	0	0	0	0	0	2	0	0
Glissade	3	2	69	1	1	40	2	1	29
Projections	2	1	1	1	1	1	1	0	0
Chute d'objet	4	2	21	1	1	9	3	1	12
Heurt	6	4	350	4	2	52	2	2	298
Contact	7	3	18	2	2	13	5	1	5
Manutention	11	7	470	7	5	417	4	2	53
Accident voie publique	11	6	78	6	3	61	5	3	17
Chute de personne	31	24	946	13	11	345	18	13	601
Autres	18	14	236	7	6	171	11	8	65
<b>Total A</b>	<b>96</b>	<b>64</b>	<b>2 197</b>	<b>43</b>	<b>33</b>	<b>1 117</b>	<b>53</b>	<b>31</b>	<b>1 080</b>

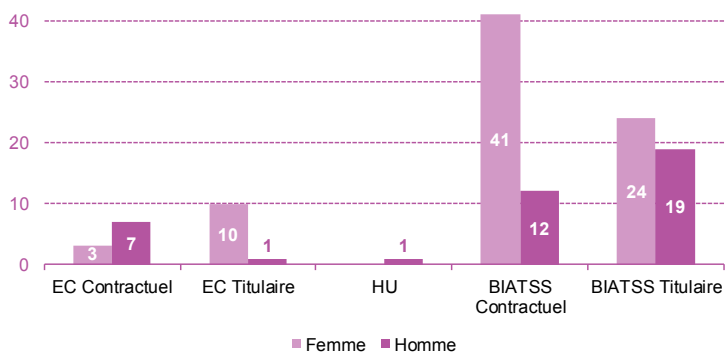
### → Accidents de service/travail : reliquats des années antérieures sur année 2016

	Total - Nb dossiers	Nb de dossiers ayant occasionnés des jours d'arrêt	Nb de jours d'arrêt	Personnels Biatss					
				Titulaires			Contractuels		
				Nb d'accidents	Accident générant jours arrêt	Nb de jours d'arrêt	Nb d'accidents	Accident générant jours arrêt	Nb de jours d'arrêt
2014	1	1	122	0	0	0	1	1	122
2015	1	1	155	1	1	155	0	0	0
<b>Total B</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>277</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>155</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>122</b>
<b>Total A+B</b>	<b>98</b>	<b>66</b>	<b>2 474</b>	<b>44</b>	<b>34</b>	<b>1 272</b>	<b>54</b>	<b>32</b>	<b>1 202</b>

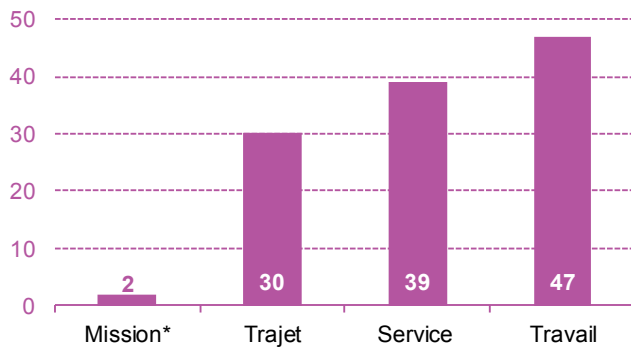
## → Répartition hommes / femmes



## → Répartition par population et par genre

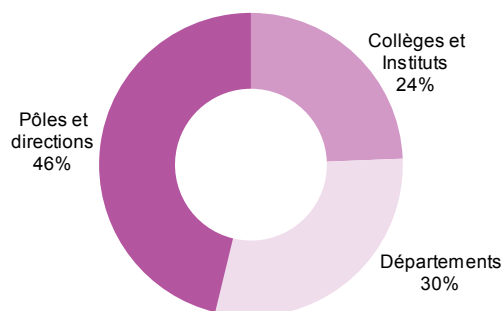


## → Répartition par type d'accident



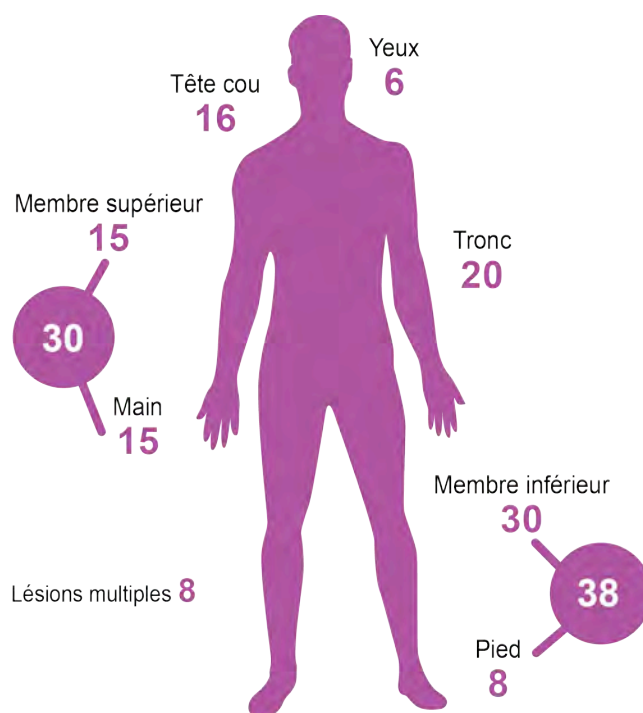
\* Mission : accidents survenus à des agents en cours de mission

## → Répartition par structure





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



## ► 4.2. Les maladies professionnelles

◆ Nombre de dossiers de maladie professionnelle ayant occasionné des jours d'arrêt de travail durant l'année 2016

### → Dossiers de demande de reconnaissance de maladie professionnelle déposés et nombre de jours d'arrêts en lien en 2016

Demande de reconnaissance de maladie professionnelle A	Total - nb de dossiers déposés			Nb de dossiers ayant occasionnés des jours d'arrêt	Total nb jours d'arrêt en lien avec les dossiers déposés		
	BIATSS	Ens.	Total		BIATSS	Ens.	Total
<b>Total A</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>990</b>	<b>0</b>	<b>990</b>

### → Dossiers ouverts les années antérieures et ayant eu un impact en jours d'arrêts sur 2016

Demande de reconnaissance de maladie professionnelle B	Total - nb de dossiers déposés			Nb de dossiers ayant occasionnés des jours d'arrêt	Total nb jours d'arrêt en lien avec les dossiers déposés		
	BIATSS	Ens.	Total		BIATSS	Ens.	Total
<b>Total B</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>724</b>	<b>0</b>	<b>724</b>
<b>Total A+B</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>1 714</b>	<b>0</b>	<b>1 714</b>

## ◆ Focus personnels BIATSS

### → Nombre de demandes de reconnaissance de maladie professionnelle déposées en 2016

	Total - Nb de dossiers déposés	Nb de dossiers ayant occasionnés des jours d'arrêt	Nb de jours d'arrêt maladie > dossiers déposés	Personnels Biatss					
				Titulaires			Contractuels		
				Nb de demande	MP générant des jours d'arrêt	Nb de jours d'arrêt	Nb de demande	MP générant des jours d'arrêt	Nb de jours d'arrêt
Demande de reconnaissance de maladie professionnelle A	14	7	990	4	4	601	10	3	389

### → Dossiers ouverts les années antérieures et ayant eu un impact en jours d'arrêt sur 2016

	Total - Nb de dossiers déposés	Nb de dossiers ayant occasionnés des jours d'arrêt	Nb de jours d'arrêt maladie > dossiers déposés	Personnels Biatss					
				Titulaires			Contractuels		
				Nb de demande	MP générant des jours d'arrêt	Nb de jours d'arrêt	Nb de demande	MP générant des jours d'arrêt	Nb de jours d'arrêt
Demande de reconnaissance de maladie professionnelle 2015 B	3	3	724	2	2	595	1	1	129
<b>Global A+B</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>1 714</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>1 196</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>518</b>

## 2.2. L'hygiène et la sécurité

La direction Prévention, sécurité, environnement (DPSE) conseille et assiste la direction de l'université dans la mise en œuvre de la politique de prévention des risques dans les domaines de la protection des personnes, des biens et de l'environnement.

Elle met en œuvre des actions de prévention liées aux activités (chimiques, biologiques, physiques, expérimentation animale, ...), aux bâtiments (incendie, électricité, ...) et à l'élimination des déchets.

La DPSE compte 29 personnes réparties sur 3 services :

- > service conseil et prévention des risques,
- > service gestion des déchets et valorisation,
- > service sécurité incendie, secours, sûreté (PCSI).

### Missions du service conseil et prévention des risques :

- > préparation et animation des comités hygiène, sécurité et conditions de travail des 3 campus (Talence, Carreire et Pessac) et de l'instance CHSCT central de l'université ;
- > participation aux CHSCT des partenaires (INRA, CNRS, Inserm) et commissions santé sécurité (au niveau des composantes) ;
- > veille réglementaire en hygiène sécurité environnement ;
- > conception/élaboration/diffusion des consignes de sécurité et outils de prévention ;
- > animation et coordination du réseau des assistants de prévention (167 personnes) et du réseau des personnes compétentes en radioprotection (PCR) (44 personnes) ;
- > mise en place de l'évaluation des risques professionnels dans les laboratoires et services ;
- > examen des registres de santé sécurité au travail ;
- > instruction des autorisations et agréments liés aux activités de recherche et d'enseignement (radioactivité, expérimentation animale, OGM, ...) ;
- > élaboration et mise en place de formations relatives à la prévention des risques professionnels ;

- > réalisation de mesures ou prélèvements sur site ;
- > conseil HSE (hygiène sécurité et environnement) en amont des projets d'aménagement ou de construction immobilière (en lien avec la direction du patrimoine immobilier).

#### **Missions du service gestion des déchets et valorisation :**

- > définition et mise en œuvre de la politique de prévention, de gestion et de valorisation des déchets non dangereux et dangereux ;
- > organisation et optimisation du circuit de collecte de chaque typologie de déchets ;
- > mise en place des marchés en matière de gestion des déchets et valorisation.

#### **Missions du service sécurité incendie, secours, sûreté (PCSI) :**

- > réception des appels d'urgence 24H/24 et 7j/7 (incendie, secours à personne, sûreté, risques technologiques, nids d'hyménoptères, désincarcération ascenseur, inondation, protection du travailleur isolé), intervention, gestion de l'alerte, diffusion de l'alerte, accueil et support technique auprès des services de secours externes, relais vers l'astreinte sécurité ;
- > gestion centralisée des reports d'alarme incendie pour les campus de Talence, Pessac, Carreire et Victoire ;
- > interventions sur site ;
- > suivi administratif des établissements recevant du public ;
- > tenue des registres de sécurité ;
- > recensement des locaux à risque et établissement de protocoles d'intervention adaptés ;
- > organisation des manœuvres avec le service départemental d'incendie et de secours ;
- > formation des personnels sur les thématiques suivantes : chargé d'évacuation, manipulation des extincteurs, gestionnaire SSI (niveau 1 et 2) ;
- > organisation des équipes de sécurité interne à chaque structure ;
- > organisation des exercices d'évacuation ;
- > accompagnement à l'organisation des manifestations exceptionnelles sur l'aspect réglementaire ;
- > traitement des notices de sécurité ;
- > développement du plan de continuité d'activité de l'établissement ;
- > développement des procédures liées à l'alerte attentat.

### **► Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'université (CHSCT)**

Le CHSCT, quel que soit son niveau organisationnel (central, local), est la seule instance réglementaire représentative du personnel dotée de pouvoirs délibératifs pour l'ensemble des questions (individuelles et collectives) de santé, de sécurité et de qualité de vie au travail des personnels et des usagers qu'elle accueille, ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail.

Le CHSCT participe entre 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.

## →Composition des CHSCT

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

## →Chiffres clés

	CHSCT Central	CHSCT Talence	CHSCT Carreire	CHSCT Pessac
Réunions du CHSCT en 2016	3	3	3	3
Rappel : réunions du CHSCT en 2015	3	3	4	3
Visites sur sites en 2016	> Direction de la communication	> Bâtiment A10 > Animalerie mutualisée A1 > Laboratoire LAMC U1029 > IECB > I2M bâtiment A4	> Laboratoire de biogénèse membranaire > BaRITOn UMR 1053 > Laboratoire biologie du fruit et pathologie > Bâtiment 5D	> ESPE Mérignac

## **Les principaux thèmes de travail traités en CHSCT :**

- > prévention des risques psychosociaux : enquête qualité de vie au travail ;
- > plan Vigipirate ;
- > présentation du rapport d'activité de la médecine de prévention ;
- > schéma directeur de mise en accessibilité des bâtiments ;
- > rapport annuel de la cellule de veille contre le harcèlement sexuel ;
- > schéma directeur des animaleries ;
- > point radioprotection : visites des laboratoires site Carreire ;
- > bilan des accidents de travail / maladies professionnelles ;
- > synthèse des documents uniques : programme annuel de prévention ;
- > préconisations issues de l'enquête au service logistique site Victoire ;
- > bilan des visites des commissions sécurité et accessibilité ;
- > points d'avancement des travaux Opération Campus ;
- > synthèse des registres santé sécurité au travail ;
- > information sur la présence d'amiante bibliothèque Droit et lettres.

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

### → Définition

Le document unique est la transposition, par écrit, de l'évaluation des risques professionnels.

Le DUER est obligatoire pour toutes les entreprises, administrations et associations ayant au moins un salarié.

Le décret définit 3 exigences pour le document unique :

- > Le document unique doit lister et hiérarchiser les risques auxquels les agents sont exposés lors de leurs activités professionnelles. En ce sens, c'est un inventaire exhaustif et structuré des risques.
- > Le DUER doit également préconiser des actions visant à supprimer ou réduire les risques. En ce sens, c'est un plan d'actions.
- > Le document unique doit faire l'objet de réévaluations régulières (au moins une fois par an), et à chaque fois qu'une situation de travail a été modifiée. Il doit également être revu après chaque accident du travail ou dysfonctionnement constaté en matière de santé et sécurité au travail.

C'est un élément essentiel de la prévention des risques dans l'établissement car il constitue l'outil de pilotage de la prévention, que ce soit à l'échelle d'une structure ou à l'échelle globale de l'université.

### → Chiffres clés

- > Sur les 142 unités de travail (UT) recensées, 65 ont réalisé leur document unique d'évaluation des risques en 2016 (sur 134 UT en 2015, 64 ont réalisé leur DUER).



- > Sur les 142 unités de travail recensées, 47 ont mis à jour leur document unique d'évaluation des risques en 2016 (sur 134 UT en 2015, 31 ont mis à jour leur DUER).



## ► Programme annuel de prévention de l'université

---

Le programme annuel de prévention 2016 de l'université, proposé au CHSCT central le 4 février 2016, s'inscrit dans les orientations stratégiques en matière de politique de prévention des risques professionnels définies par le ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche. Il découle également de l'analyse des DUER réalisés par les différentes unités de travail.

Ce programme est développé selon 3 axes :

### ◆ Axe 1 : évaluer les dispositifs santé et sécurité au travail afin de mieux identifier les marges de progrès et les rendre plus performants, avec comme objectifs opérationnels :

- > la mise en place d'une instruction générale santé sécurité au travail ;
- > la mise à jour des documents uniques d'évaluation des risques à hauteur de 50% des unités de travail recensées (contre 23% en 2015) ;
- > le développement de l'animation du réseau des assistants de prévention ;
- > la mise en place de décharges de service à l'attention des représentants des personnels aux CHSCT ;
- > l'intégration du périmètre géographique dans les lettres de missions des assistants de prévention ;
- > le développement des formations relatives aux responsabilités en matière de santé et sécurité aux personnels encadrants.

### ◆ Axe 2 : Prévenir les risques professionnels, avec comme objectifs opérationnels :

- > la poursuite du travail engagé par le groupe de pilotage « qualité de vie au travail » ;
- > la mise en place d'un questionnaire sur la qualité de vie pour les agents de l'université ;
- > le développement des indicateurs santé sécurité au travail ;
- > la construction d'un plan d'actions spécifique pour la prévention des risques psychosociaux ;
- > l'intégration des représentants des personnels aux CHSCT au sein des groupes de travail opération campus.

### ◆ Axe 3 : Prévenir les risques liés aux agents cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction, avec comme objectifs opérationnels :

- > la mise en place d'une procédure d'installation, de vérification périodique et de maintenance des sorbonnes ;
- > le rappel de la procédure relative aux fiches individuelles d'exposition ;
- > le renforcement de la concertation entre les services de santé au travail et ressources humaines afin d'établir la liste des agents soumis à surveillance médicale particulière ;
- > la mise en place et développement de la procédure relative au travail isolé ;
- > la formalisation et diffusion des consignes radioprotection.

## ▶ Assistants de prévention

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

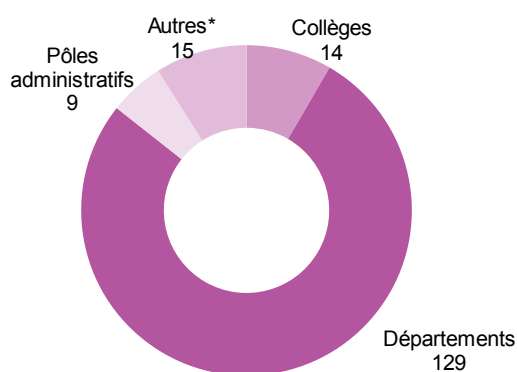
L'assistant de prévention bénéficie d'une formation avant d'être nommé.

34 assistants de prévention ont eu une formation initiale en 2016, le réseau compte désormais 167 agents.

Tous les assistants de prévention sont désignés par un arrêté de nomination et bénéficient d'une lettre de cadrage.

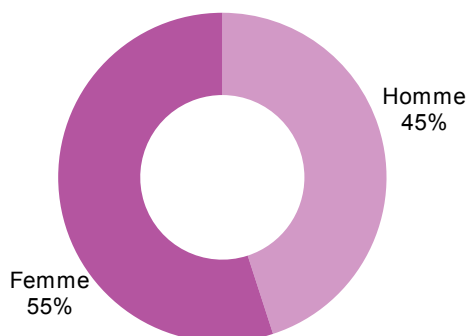
La coordination et l'animation du réseau sont assurées par la DPSE.

### → Répartition des assistants de prévention (167) à l'université de Bordeaux



\*(ESPE, IUT, campus Agen, campus Périgord)

### → Répartition des assistants de prévention par genre



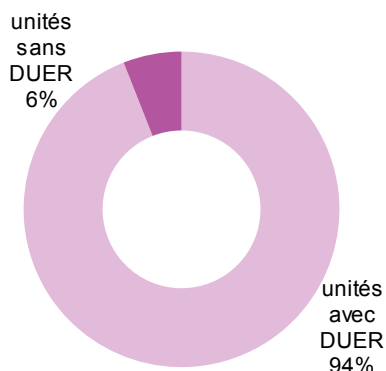
Dans le cadre de la formation continue des assistants de prévention, 2 journées ont été organisées en 2016 :

- > le 23 juin sur les thématiques « trophées de la prévention, travail isolé, nanomatériaux, gestion de crise en situation d'urgence » ;
- > le 24 novembre sur les thématiques « travaux immobiliers, plans de prévention, permis feu, CHSCT, veille réglementaire ».

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

## → Chiffres clés

- > Sur les 67 unités de travail ayant un ou plusieurs assistants de prévention, 63 ont réalisé un document unique.

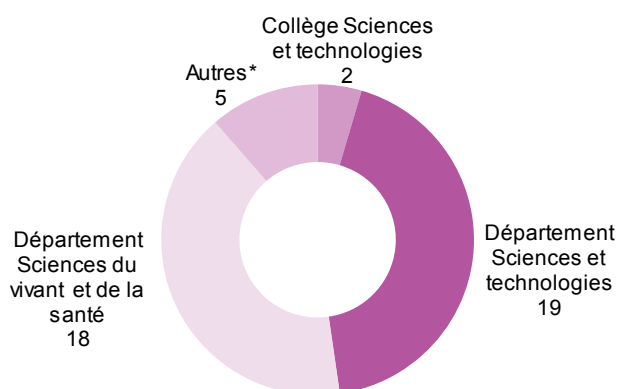


## ▶ Personnes compétentes en radioprotection et autorisations ASN<sup>5</sup>

La personne compétente en radioprotection (PCR) assure, sous la responsabilité de l'employeur et en lien avec le médecin de prévention, la mise en œuvre des mesures de prévention et de protection des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants.

Cette personne est nommée par le directeur de la structure après avoir suivi avec succès une formation à la radioprotection agréée.

## → Répartition des personnes compétentes en radioprotection (44) à l'université de Bordeaux



\*(DPSE, PTIB, IHU Lyric, Laboratoire d'anatomie, DETERCA)

## **Autorisations ASN**

26 autorisations sont délivrées par l'Autorité de sûreté nucléaire pour l'université de Bordeaux :

- > 11 concernent la détention et l'utilisation de générateurs rX ;
- > 8 concernent l'utilisation de sources radioactives sous forme non scellées ;
- > 4 concernent l'utilisation de sources radioactives sous forme scellées ;
- > 2 concernent les accélérateurs de particules ;
- > 1 concerne les locaux déchets et effluents radioactifs.

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

<sup>5</sup> Autorité de sûreté nucléaire



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

- > T330216 du laboratoire CENBG UMR CNRS 5797 ;
- > C330128 du laboratoire LAMC, UMR INSERM 1029 ;
- > T330678 de l'IHU Lyric ;
- > T330616 du laboratoire IMN, UMR CNRS 5293 ;
- > T330623 du laboratoire de pharmacochimie (abrogation).

## ▶ Déchets dangereux

---

### **Les déchets chimiques**

La collecte et le traitement des déchets chimiques sont assurés par un prestataire unique.

- > Le montant total TTC dépensé pour le traitement des déchets chimiques est de 94 K€.
- > Le tonnage traité représente 66 tonnes.
- > La valorisation est effectuée par une production de chauffage et de gaz comprimé distribuée aux entreprises environnantes.

### **Les déchets biologiques, ou DASRI (Déchet d'activité de soin à risque infectieux)**

La collecte et le traitement des déchets chimiques sont assurés par un prestataire unique.

- > Le montant total TTC dépensé pour les déchets DASRI est de 90 K€.
- > Le tonnage traité représente 127 tonnes.
- > La valorisation est effectuée par une production de chauffage et de gaz comprimé distribuée aux entreprises environnantes.

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

La collecte et le traitement des déchets DEEE sur l'université de bordeaux sont assurés par un prestataire unique.

### **Recyclage des cartouches d'encre et toners d'impression**

- > 416 cartouches jet d'encre et 909 toners d'impression recyclés.

### **Recyclage des piles**

- > 434 kg de piles et accumulateurs recyclés.

### **Déchets et effluents radioactifs**

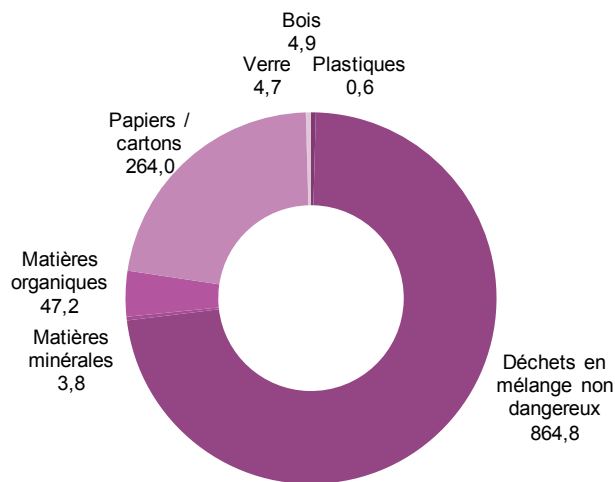
Les déchets suivants ont ainsi pu être collectés et évacués de l'établissement :

- > DPSE, site de Carreire, zone nord : une source scellée de radium 226 et déchets contaminés radium ;
- > Laboratoire NutriNeuro, site de Carreire, zone nord : 2 fûts de 120l déchets catégorie SI et SL ;
- > DPSE, site de Carreire, zone nord : 2 fûts de 120l, catégorie SI4 et SNI4 ;
- > DPSE, site de Carreire, zone nord : 3 fûts de 120l, catégorie SI, SNI, SL.

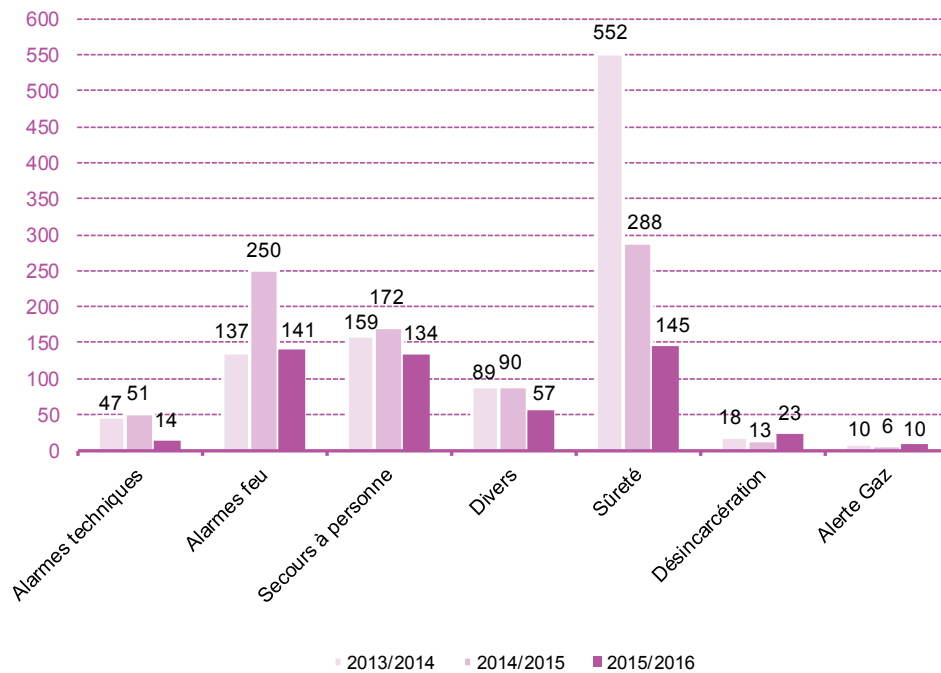
Le montant total TTC dépensé pour les déchets radioactifs est de 19 K€.

## ► Déchets non dangereux

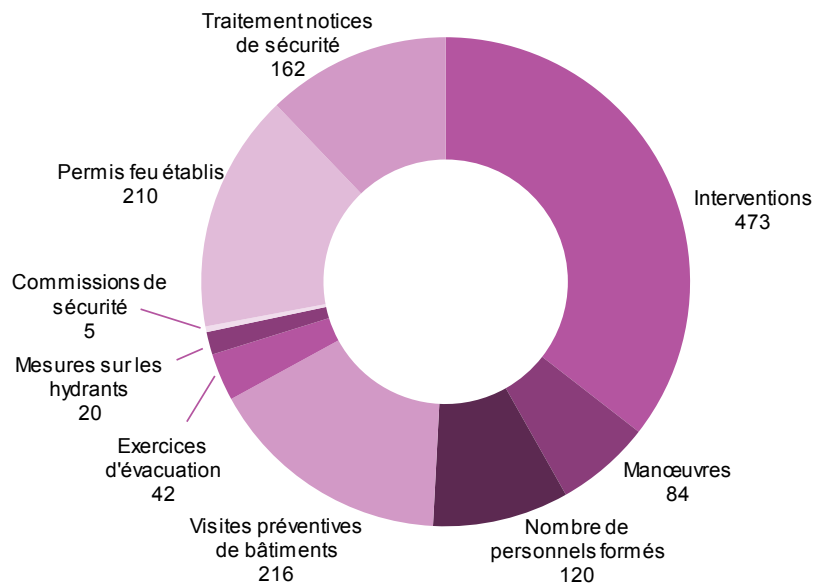
Les déchets collectés sont répartis comme suit (en tonnes par flux matière) :



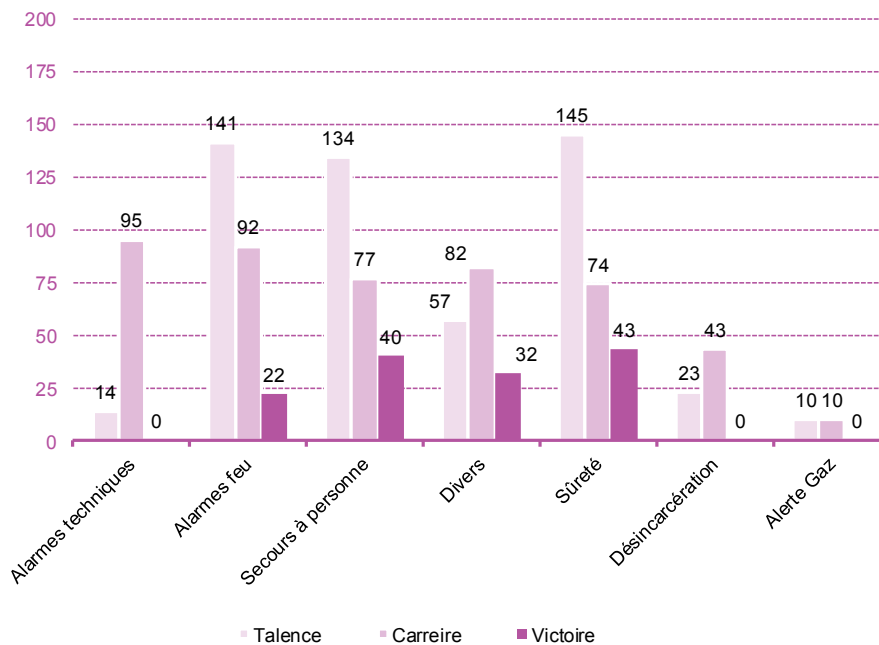
## ► Bilan sur 3 ans des interventions effectuées par le PCSI sur le site de Talence



## Exemples de prestations effectuées par le PCSI sur le site de Carreire



## Bilan des interventions effectuées par le PCSI sur les sites de Talence, La Victoire et Carreire



## 2.3. La santé au travail

---

### ▣ Les missions du service santé au travail (SST)

---

Le service, mis en place depuis plus de vingt ans auprès des différentes composantes de l'université, a été réorganisé au 1er janvier 2016. Aujourd'hui rattaché au pôle Ressources humaines et développement social de l'université, il est constitué d'une équipe pluridisciplinaire de 10 personnes, employées par l'université ou mises à disposition par le CHU de Bordeaux (service de médecine du travail et de consultations de pathologie professionnelle), avec lequel il travaille en étroite collaboration. L'équipe de santé au travail a intégré de nouveaux locaux, situés au cœur du campus universitaire bordelais sur la commune de Pessac.

Cette équipe s'inscrit d'emblée dans une vision moderne et innovante de la médecine du travail, répondant aux évolutions récentes de la discipline. Il s'agit d'aborder la santé dans toutes ses dimensions, de prévenir les risques d'accidents et de maladies professionnelles - incluant les risques psycho-sociaux -, dans une approche pluridisciplinaire associant médecine du travail, psychologie, ergonomie, épidémiologie.

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

Le service de santé au travail mène ses actions en concertation avec le président de l'université, les différents acteurs du pôle Ressources humaines et développement social de l'université, ainsi qu'avec la Direction Prévention sécurité et environnement, au service de la santé des agents et à l'écoute des représentants du personnel.

L'effectif global des personnels suivis s'élève à 5 937 personnels répartis de la manière suivante :

- > Trois grands sites : Pessac, Talence et Bordeaux Victoire / Carreire,
- > Plusieurs sites délocalisés : Agen, Arcachon, Mont de Marsan, Dax, Pau/Bayonne, Périgueux.

L'année 2016 a été marquée par plusieurs temps forts.

- > **La restructuration du service**, avec fusion des services existants, nécessitant la mise en place de nouvelles procédures internes et externes au service ainsi qu'une nouvelle organisation des secteurs d'activité,
- > Les premières étapes de l'implémentation d'un nouveau logiciel spécifique en santé au travail, « PREVENTIEL » indispensable au développement de l'activité dans le nouveau périmètre de l'université. Ce logiciel au sein du service de santé au travail sera déployé au cours du premier semestre 2017. Pour rendre possible cette action prioritaire, chaque membre de l'équipe a investi en 2016 un temps très conséquent aux formations et réunions de travail organisées par le développeur.
- > L'activité dédiée au tiers temps a été également augmentée, en raison notamment de la participation aux actions menées dans le plan de prévention des risques psychosociaux de l'université.

## ► Le suivi médical des agents des 3 sites principaux et des sites délocalisés.

---

### **Visites d'embauche**

#### **Visites médicales périodiques**

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

#### **Visites médicales occasionnelles**

- > À la demande de la hiérarchie ;
- > À la demande de l'agent ;
- > À la demande du médecin du travail ;
- > Visites de reprise (après un arrêt de travail d'au moins 30 jours) ;
- > Visites de pré-reprise : uniquement à l'initiative de l'agent ou de son médecin traitant afin d'anticiper un éventuel aménagement de poste.

#### **Entretiens infirmiers protocolisés (EIP)**

L'infirmière en santé au travail effectue des EIP qui sont réalisés sous délégation médicale. Ils sont réalisés à 2 ans et demi d'une visite quinquennale. Ils permettent de réaliser une surveillance périodique en santé au travail plus rapprochée. A l'issue de ces entretiens, les agents qui le nécessitent sont réorientés vers le médecin du travail, la psychologue du travail et/ou vers la préventrice.

#### **Actions en milieu professionnel**

Le médecin de prévention réserve un tiers de son temps aux actions en milieu de travail. Ces missions se font en collaboration avec les intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP), en particulier la préventrice :

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

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

Pour remplir ses missions, le médecin de prévention a accès libre à tous les locaux et services. Il doit être informé des installations (nouvelles manipulations, nouveaux appareillages, nouveaux montages...), des procédés de fabrication (échantillons...) et de la composition des produits utilisés (dans le respect du secret industriel).

## ► Une équipe pluridisciplinaire

		Statut	ETP 2015	ETP 2016
<b>Médecins</b>	Coordonateur	Titulaire	0,1	0,1
		Contractuel	0,6	0,6
	Prévention	Contractuel	0,8	0,8
		Contractuel	0,2	0,2
			<b>1,7</b>	<b>1,7</b>
<b>Personnel paramédical</b>	Infirmière	Titulaire	0,8	1
	Préventeur H & S	Contractuel	0,8	1
<b>IPRP</b>	Psychologue	Contractuel	0,5	0,8
	Ingénieur	Contractuel	0,2	0,2
			<b>2,3</b>	<b>3</b>
<b>Assistant - médico-administratif</b>		Titulaire	1	1
		Contractuel	0,8	1
			<b>1,8</b>	<b>2</b>
			<b>5,8</b>	<b>6,7</b>

## ► Effectifs de l'établissement nécessitant un suivi médical

En 2016, l'effectif global est de 5 937 personnels et le SST a été chargé, cette année, d'effectuer 2148 visites médicales périodiques.

		Nb 2015	Nb 2016
<b>Effectif global université de Bordeaux</b>	Effectif nécessitant une SMR	1 200	1 200
	Effectif nécessitant une visite SMS	4 670	4 737
		<b>5 870</b>	<b>5 937</b>
<b>Effectif à voir dans l'année par le Service santé au travail</b>	Effectif nécessitant SMR annuelle	1 200	1 200
	Effectif nécessitant une SMS dans l'année*	1 546	948
		<b>2 746</b>	<b>2 148</b>

\*SMS tous les 5 ans

## ► Taux de couverture des agents par un médecin de prévention

- > L'effectif médical est de 1,7 ETP
- > Un ETP de médecin de prévention :
  - assure la surveillance médicale de 3 492 agents (5 937/1,7)
  - effectue environ 1 264 visites périodiques (2 148/1,7)

Compte tenu de l'effectif à l'université de Bordeaux et de la diversité des métiers, il a paru utile de réorganiser la répartition des personnels entre les différents médecins.

- > **Les pôles administratifs** : la répartition a été réalisée entre les médecins sans notion géographique. Cette mise en place initiée au cours de l'année 2016 deviendra pleinement opérationnelle en 2017 avec le nouveau logiciel.
- > **Les collègues et départements** : la répartition garde un caractère géographique, associé aux disciplines, afin de conserver une cohérence des types de risques présents dans les laboratoires.

## ► Principaux indicateurs de santé au travail

### → Visites médicales et paramédicales

Type de visite	2015	2016	
	Nombre	Nombre	
<b>Visites d'embauches</b>	263	312	
<b>Visites périodiques</b>	Suivi médical simple	118	230
	Suivi médical renforcé	364	447
<b>Visites occasionnelles</b>	A la demande de l'employeur	35	66
	A la demande de l'agent	215	252
	A la demande du médecin de prévention	154	175
	Visites de reprise	93	91
	Visites de pré-reprise	/	20
<b>Total des visites médicales</b>	<b>1 242</b>	<b>1 593</b>	
<b>Visites paramédicales</b>	Entretiens infirmiers	155	273
	Urgences		18
	Soins infirmiers	67	171
	Consultations psychologue	89	162
<b>Total des activités paramédicales</b>	<b>311</b>	<b>624</b>	
	<b>1 558</b>	<b>2 217</b>	

Il est important de préciser que le nombre de convocations pour les visites médicales et les entretiens infirmiers réalisés au cours de l'année 2016 est de 2 457. En effet, organiser une visite médicale ou un entretien infirmier nécessite fréquemment plusieurs convocations du fait d'annulations, de reports ou d'absences. La problématique la plus fréquente étant les absences non excusées qui bloquent des créneaux de consultation au cours desquels l'équipe médicale reste mobilisée.

Taux de présentéisme  
76%

= total des visites médicales + total des entretiens infirmiers divisés par total des convocations réalisées

## ► Nombre de demandes de visites spontanées au médecin de prévention

	2015	2016
Nombre d'agents vus ALDA	181	272
Effectif global UB	5 870	5 942
Taux d'agents vus en visite ALDA	3,1%	4,6%

	2015	2016
Nombre de consultations ALDA	215	272
Consultations totales	1 242	1 593
Proportion de visite ALDA	17,3%	17,1%

Le nombre de personnes vues en 2016 pour des visites à la demande de l'agent est de 272 soit 4,6% de l'effectif global, en nette progression.

Le nombre de consultations à la demande de l'agent (ALDA) est de 272 en 2016 (17% des visites), en augmentation de 26% par rapport à 2015, mais cette progression est identique à celle de l'ensemble des consultations.

## →Examens complémentaires

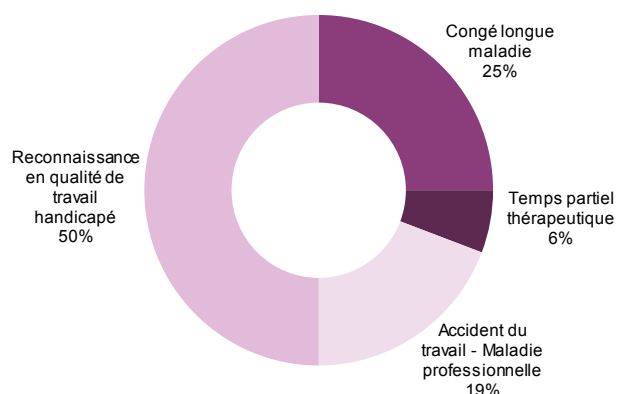
Type d'examen	2015	2016
	Nombre	Nombre
Vaccinations	7	16
Bilans pulmonaires	33	33
Autres radiographies	/	2
Visiotests	178	140
Audiogrammes	11	13
Bilans sanguins	152	216
	<b>381</b>	<b>420</b>

## →Conclusions de visite

Conclusion	2015	2016
Apte	963	1 052
Apte avec restrictions et/ou aménagement de poste	202	250
Inapte temporairement ou définitivement	15	41
Demande de reclassement	6	9
	<b>1 186</b>	<b>1 352</b>

## →Instruction de dossiers :

52 instructions de dossiers en lien avec la médecine statutaire et le handicap



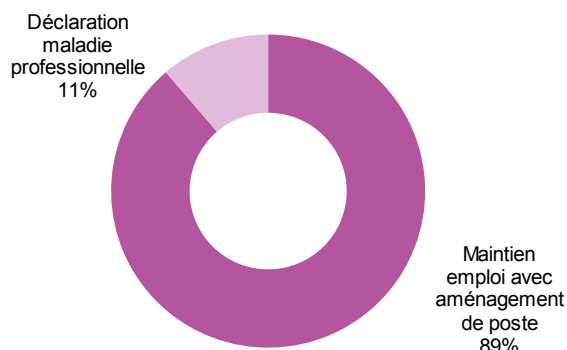
## ➤ Les actions en milieu de travail du préventeur hygiène sécurité

### →Études de postes et visites des locaux

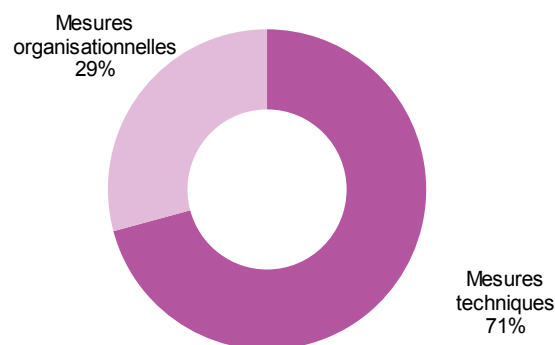
	Nombre de visites	
	2015	2016
Carreire	14	19
Talence	4	18
Pessac	1	11
Bastide		4
Gradignan		4
Victoire		4
Villenave d'Ornon		1
Mérignac		1
	<b>19</b>	<b>62</b>



## → Typologie des études de postes



## → Préconisations dans le cadre d'un maintien dans l'emploi



**Mesures techniques** : achat de matériels pour aménagements de type informatique (siège ergonomique, roller mouse...), achat de dispositif d'aide à la manutention (chariot, pompe doseuse...), achat de matériel limitant les postures contraignantes (raclette, manche télescopique...), maintenance des équipements de travail des locaux (nettoyage bouche d'aération...)

**Mesures organisationnelles** : conseils et aménagements de postes informatiques, aménagements de postes de travail autres, conseils d'aide par le collectif, alternance des tâches, réalisation de pauses régulières, interdiction de manipuler des produits reprotoxiques chimiques pour les femmes enceintes, substitution par un produit moins dangereux...

- > Trois visites de locaux ont été réalisées, deux dans le cadre de visites mandatées par le CHSCT, et une en collaboration avec la DPSE suite à une exposition accidentelle et à la diffusion de vapeurs chimiques.

### **Interventions collectives**

- > Diagnostic ergonomique réalisé auprès du service logistique visant à améliorer les conditions de travail ;
- > Participation à la prise en charge (traçabilité) d'un collectif suite à une exposition accidentelle aux rayonnements ionisants au sein d'un laboratoire.

## ▣ La prévention des risques psychosociaux : les actions de la psychologue

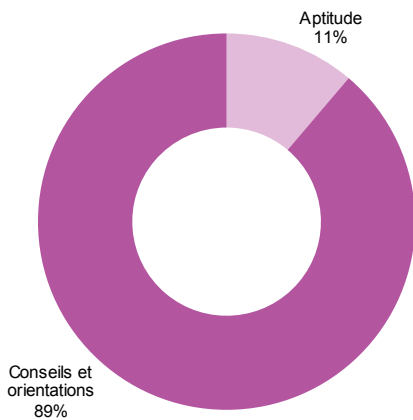
Les missions spécifiques de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail constituent des moments propices au dépistage de situation à risque par les visites médicales et le tiers temps. Les visites médicales permettent de rencontrer les agents d'une même unité de travail et de croiser les éléments rapportés pendant ces consultations pour en mesurer la dimension collective. L'évaluation des risques par observation des situations de travail est l'accès à l'activité réelle dans ses contraintes, son organisation, son ambiance... donc à des éléments d'alerte sur une situation collective dégradée ou à risque.

Les objectifs du service de santé au travail sont de favoriser et de participer à la mise en place de « groupes projet » sur la gestion des risques psychosociaux constitués d'acteurs pluridisciplinaires. Ces groupes suivent la géométrie variable des collectifs et peuvent donc être constitués pour un service, un site, une fonction... Le recueil des indicateurs d'alerte par dépistage systématique ou à la suite d'un signalement, est optimisé par les relations de confiance que l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail instaure avec les différents acteurs de l'institution.

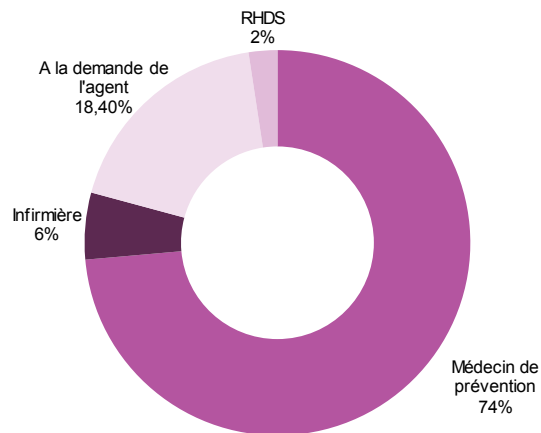
Pour l'année 2016, la participation à des groupes de travail portant sur la qualité de vie au travail, ou la prévention des risques psychosociaux, a été particulièrement importante, en lien avec plusieurs collectifs de travail.

## ◆ Les consultations : motifs, origines de la demande, conclusions et orientations

### → Motif des consultations



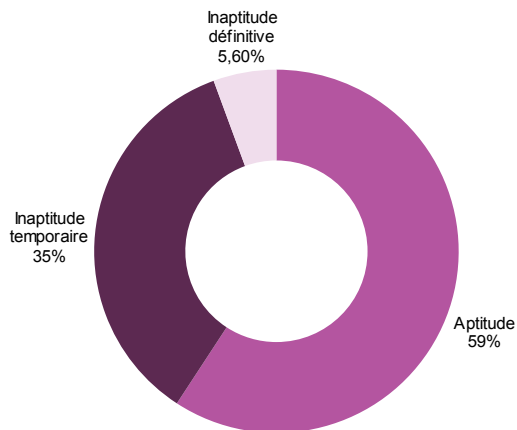
### → Origine de la demande



### → Conclusions

Sur les 125 agents reçus :

- > 12 ont été orientés vers une prise en charge psychothérapeutique extérieure ;
- > 9 ont fait l'objet d'une mobilité ou de restrictions appuyées médicalement pour motif d'un risque pour leur état de santé mentale en cas de maintien dans les conditions de travail rapportées.



## ◆ Les interventions collectives

Plusieurs types d'actions ont été menées.

### > Des diagnostics portant sur l'organisation, le management et les conditions de travail :

Cinq signalements ont été faits quant à des situations potentiellement à risque (vigilance) ou identifiées comme à risque (alerte). Ces signalements ont pour la majorité donné lieu à une prise en considération de la direction du service/pôle ainsi que de la présidence, et à une amélioration des conditions de travail.

### > Des actions de conseils auprès de l'encadrement,

### > Des régulations d'évènements traumatisants :

Deux actions de régulation ont été menées.

## ▸ Les activités de tiers temps médical, paramédical et actions des IPRP<sup>6</sup>

Afin de conseiller et d'accompagner au mieux l'employeur dans la prévention des risques professionnels, le service de santé au travail participe à de nombreux groupes de travail mis en place au sein de l'université (ex. amiante, qualité de vie au travail, handicap et accessibilité etc.)

Il est également représenté à certaines instances décisionnelles et anime de multiples formations.

Sont listés ci-dessous les instances décisionnelles auxquelles le service participe ainsi que les formations animées.

Les instances décisionnelles / commissions	Membres du SST
CHSCT de l'ensemble des établissements	Médecin(s) concerné(s), IPRP et IST au besoin
Réunion plénière du pôle RHDS	Membres du SST disponibles
Commission développement social	Médecins, IPRP, IST
Commission dialogue social « QVT »	Médecin référent et/ou IST, psychologue au besoin

Les formations animées	Membres du SST
« Rôle du service de santé au travail »- <i>Formation et information aux nouveaux entrants et assistants de prévention</i>	Participation du médecin
« Stress et risques psychosociaux » – <i>Formation à destination des assistants de prévention</i>	Animation par la psychologue
« Risques psychosociaux et souffrance au travail » - <i>DU prise en charge des victimes</i>	Animation par la psychologue
« Prise en charge individuelle des risques psychosociaux et de la souffrance au travail » - <i>DIUST futures infirmières en santé au travail</i>	Animation par la psychologue
« Mise en place des entretiens infirmiers » - <i>DIUST futures infirmières en santé au travail</i>	Animation par l'infirmière

<sup>6</sup> *Intervenant en prévention des risques professionnels*

## 3. Politique sociale

### 3.1. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) en faveur des personnes handicapées

Les données présentées sont celles de l'enquête sur le recensement des personnels handicapés et bénéficiaires de l'obligation d'emploi, conduite pour le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et pour les fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) au titre de l'année 2016.

La date d'observation est au 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'effectif pris en compte pour le calcul du taux<sup>7</sup> de recrutement de personnels BOE est différent de l'effectif social. Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi cible pour respecter l'obligation légale est de 305 (6%).

#### → Répartition des effectifs BOE par catégorie

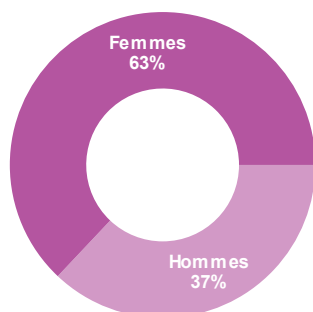
	Femmes		Hommes		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Catégorie A	16	10%	25	16%	41	26%
Catégorie B	17	11%	6	4%	23	15%
Catégorie C	64	41%	30	19%	94	59%
	<b>97</b>	<b>61%</b>	<b>61</b>	<b>39%</b>	<b>158</b>	

	Statut	Effectif	Total
Enseignants	Contractuels	5	23
	Titulaires	18	
BIATSS	Contractuels	45	135
	Titulaires	90	
		<b>158</b>	

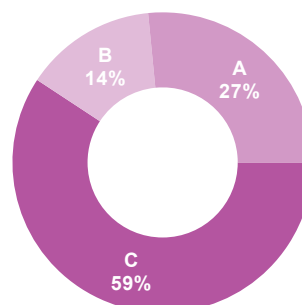
Actuellement, plus de 65% des personnes en situation de handicap ne l'étaient pas au moment du recrutement.

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

#### → Répartition par genre



#### → Répartition par catégorie



<sup>7</sup> Méthode de calcul de l'effectif FIPHFP : <https://goo.gl/cjzdkU>

## ► Liste des BOE

- > Les travailleurs reconnus handicapés ;
- > Les titulaires d'allocation ou de rentes AT-MP\*\* (sous conditions)\*
- > Les titulaires d'une pension d'invalidité ;
- > Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité ;
- > Les titulaires de la carte ou de pension d'invalidité ;
- > Les titulaires de l'allocation adulte handicapé ;
- > Les emplois réservés\* ;
- > Les bénéficiaires de l'allocation temporaire d'invalidité.

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

\*\*AT : accident du travail / MP : maladie professionnelle

## ► Dépenses affectées à des mesures d'accompagnement des personnes handicapées de l'université de Bordeaux

Dépenses	Montant
Aménagement de poste	4 592 €
Prothèses auditives	17 179 €
Transport	18 385 €
Formation	6 747 €
	<b>46 904 €</b>

Salaires	
Auxiliaire de vie	19 324 €

Dans le cadre d'investissements pluriannuels, des aménagements des locaux sont mis en œuvre afin de faciliter l'accessibilité au lieu de travail (place de parking réservé, rampe d'accès, élévateur...)

## 3.2. L'action sociale et le service universitaire d'action sociale (SUAS)

L'action sociale contribue à améliorer les conditions de travail et de vie des personnels et constitue un des objectifs prioritaires de l'université de Bordeaux :

- > Rattaché au pôle Ressources humaines et développement social, le SUAS met en œuvre la responsabilité sociale de l'université envers ses agents et leur famille.
- > Le SUAS dispose de trois antennes de proximité : Bordeaux, Pessac et Talence et étend son action sur les sites délocalisés de l'université.

## ► Les missions du SUAS

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

Sur proposition des élus de l'action sociale, le président de l'université définit et porte les orientations politiques de l'action sociale en faveur des personnels. Cette politique sociale est validée en conseil de service de l'action sociale.

Le SUAS a en charge la mise en œuvre de cette politique.

- > Il informe les personnels sur les droits sociaux et favorise leur accès aux différents types de prestations ou de services à caractère social ou culturel auxquels ils peuvent prétendre.
- > Le service organise aussi des activités dans le domaine de l'animation : sorties pour adultes et enfants, ateliers, manifestation de l'arbre de Noël de l'université.

### Les prestations

- > Sous le contrôle d'un responsable administratif et financier, les missions du service d'action sociale sont portées par cinq gestionnaires et trois assistantes sociales.
- > Des déplacements sur les sites délocalisés pour des réunions d'information collectives ou des actions du service sont organisés pendant l'année.

### Les instances

- > L'action sociale s'est dotée d'instances dont les réunions sont arrêtées annuellement dans le calendrier institutionnel de l'université.
- > Elles sont constituées d'un conseil de service, présidé par le président de l'université, qui se réunit trois fois par an, et de comités de pilotage qui sont programmés six fois par an.
- > Le SUAS s'est doté d'un règlement intérieur validé en conseil d'administration.

### Information complémentaire

L'université de Bordeaux assure également le portage de l'action sociale par convention pour la centaine de personnels de Sciences Po Bordeaux.

### → Prestations et aides : dossiers traités par type

		2014	2015	2016	
<b>Prestations familles et aides sociales</b>	PIM*	APEH* et AJAH*	30	28	27
	PIM et ASIU*	Séjours/centres éducatifs, vacances et sport	256	317	109
	ASIU	Aide à la garderie périscolaire	125	123	58
		Participation au dépôt de garantie	11	30	9
		Aide aux frais d'études supérieures	9	8	15
			<b>145</b>	<b>161</b>	<b>82</b>
CSE*	Aide exceptionnelle d'urgence	82	58	81	
		<b>513</b>	<b>564</b>	<b>299</b>	
<b>Autres prestations</b>	Logement	Dossiers résidence Escabelle	-	43	27
		Dossiers DDCCS*	70	50	44
			<b>70</b>	<b>93</b>	<b>71</b>
	Transport	Cartes d'abonnement	210	247	217
	Petite enfance	Demandes de place en crèche	65	83	39
		<b>345</b>	<b>423</b>	<b>327</b>	
<b>Activités socio-culturelles</b>		Sorties culture et loisirs	169	424	310
		Activités sportives	68	77	88
		Divers ateliers	151	68	111
		<b>388</b>	<b>569</b>	<b>509</b>	
<b>Total général hors restauration</b>		<b>1 246</b>	<b>1 556</b>	<b>1 135</b>	

\* PIM : Prestation interministérielle

\* APEH : Allocation aux parents d'enfants handicapés

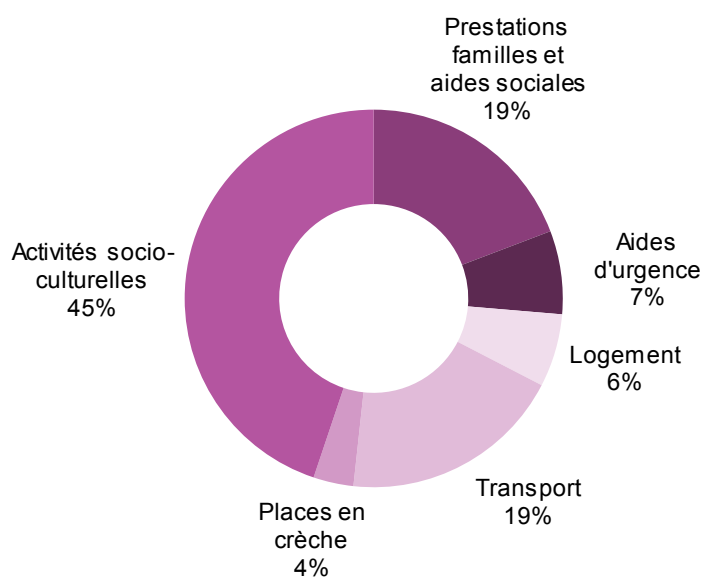
\* AJAH : Allocation pour les jeunes adultes handicapés

\* ASIU : Aide spécifique d'initiative universitaire

\* CSE : Commission sociale d'établissement

\* DDCCS : Direction départementale de la cohésion sociale

## → Répartition du traitement des dossiers par type de prestation

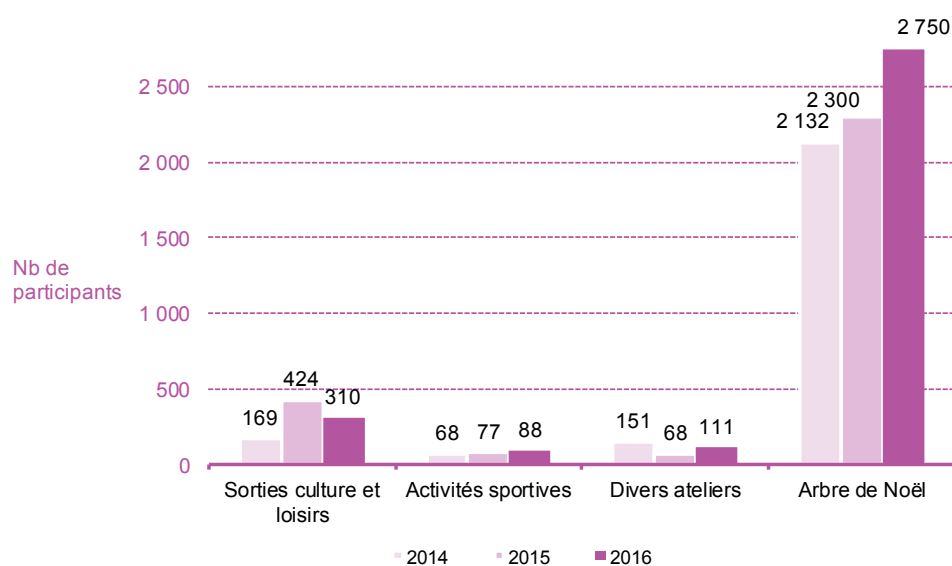


## → La restauration

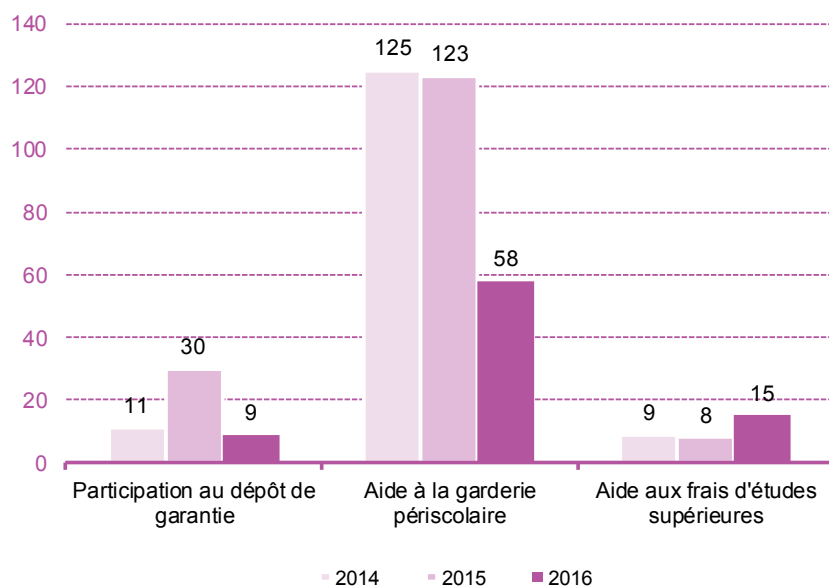
	2014	2015	2016
Nombre de repas pris en charge	80 056	93 589	94 635
Édition de cartes Aquipass Izly	1 878	3 102	955

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

	2014	2015	2016
Enfants concernés	2 132	2 300	2 750

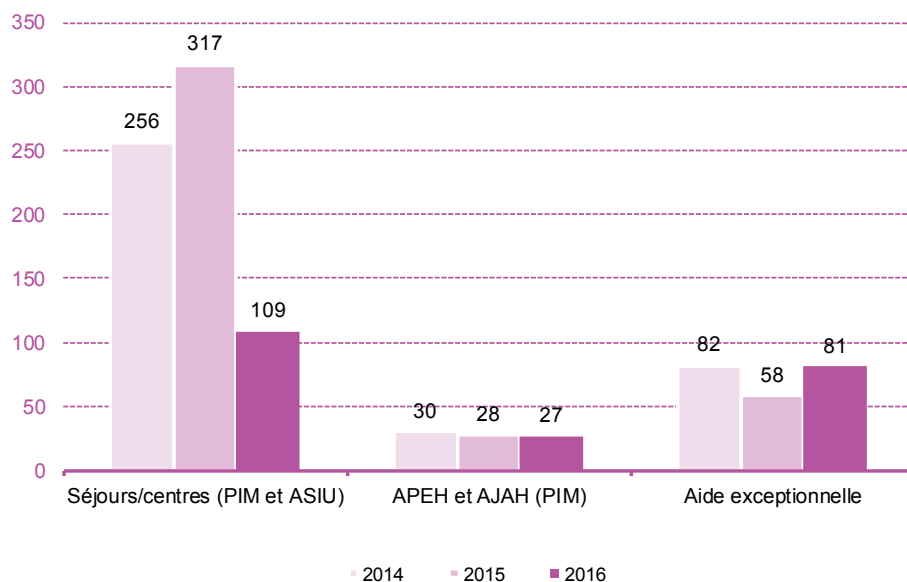


→ **Aides spécifiques d'initiative universitaire (ASIU) attribuées par poste subventionné**



La baisse des aides à la garderie en 2016 est liée à la réforme des rythmes scolaires qui diminue les besoins de garderie.

→ **Prestations interministérielles et aides spécifiques d'initiative universitaire attribuées par poste subventionné par an**





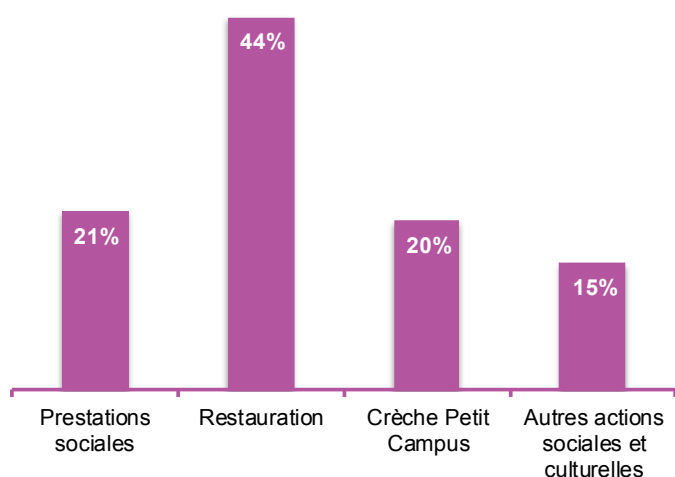
## ► Les dépenses 2016

- > Les dépenses consacrées à l'action sociale s'élèvent pour 2016 à 508 000€ (dotation établissement et autres recettes)..
- > Les prestations interministérielles, PIM, sont versées par le Ministère de l'éducation nationale chaque année.
- > Les ASIU viennent s'ajouter ou assurent seules la subvention de diverses prestations.

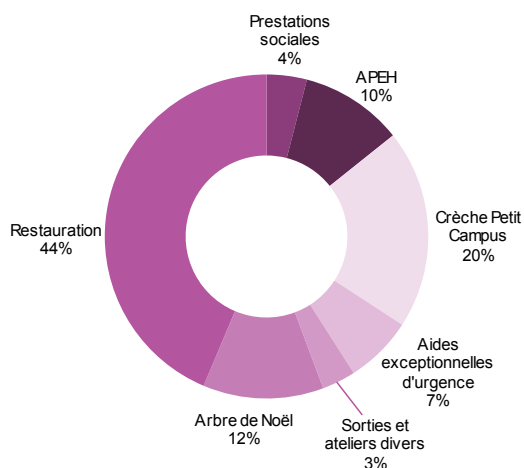
### → Répartition des dépenses 2016

La hausse des dépenses entre 2015 et 2016 résulte de l'intégration des dépenses relatives à la crèche petit campus pour laquelle l'établissement reçoit une subvention complémentaire de la CAF.

		2014	2015	2016
<b>Prestations sociales</b>	Prestations sociales	30 K€	27 K€	20 K€
	Allocation parents d'enfants/jeunes adultes handicapés	61 K€	68 K€	52 K€
	ASIU	10 K€	10 K€	10 K€
	Aide exceptionnelle d'urgence	33 K€	21 K€	34 K€
		124 K€	115 K€	107 K€
<b>Restauration</b>	Coût pris en charge par l'université de Bordeaux	208 K€	210 K€	222 K€
<b>Crèche Petit Campus</b>	Partenariat de l'université de Bordeaux, Bordeaux Sciences Agro et Sciences Po			101 K€
<b>Autres actions sociales et culturelles</b>	Sorties et ateliers divers	15 K€	23 K€	17 K€
	Arbre de Noël	51 K€	58 K€	61 K€
		66 K€	80 K€	78 K€
<b>Total hors restauration</b>		190 K€	196 K€	286 K€
<b>Total général</b>		397 K€	405 K€	508 K€

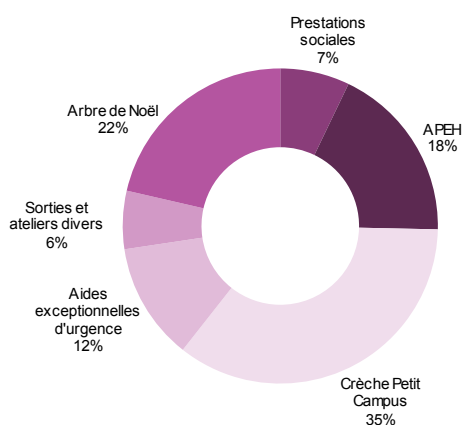


## → Répartition des montants par type de dépenses



APEH : Allocation aux parents d'enfants handicapés

## → Répartition des montants par type de dépenses hors restauration



## → Les subventions de l'État et celles de l'université de Bordeaux en 2016 (hors restauration)

	ASIU	PIM
Dépôt de garantie	3 535,00 €	- €
Garderie	1 968,03 €	- €
Etudes supérieures	4 050,00 €	- €
Centre aéré	877,84 €	2 376,35 €
Colonie de vacances	1 967,63 €	1 327,62 €
Séjour éducatif	2 251,53 €	584,84 €
Séjour sportif	- €	- €
Centre famille	79,97 €	72,90 €
Gîte	597,40 €	733,93 €
APEH + AJAH	- €	52 142,85 €
<b>Total général</b>	<b>15,33K€</b>	<b>57,24K€</b>

PIM : Prestation interministérielle

ASIU : Aide spécifique d'initiative universitaire

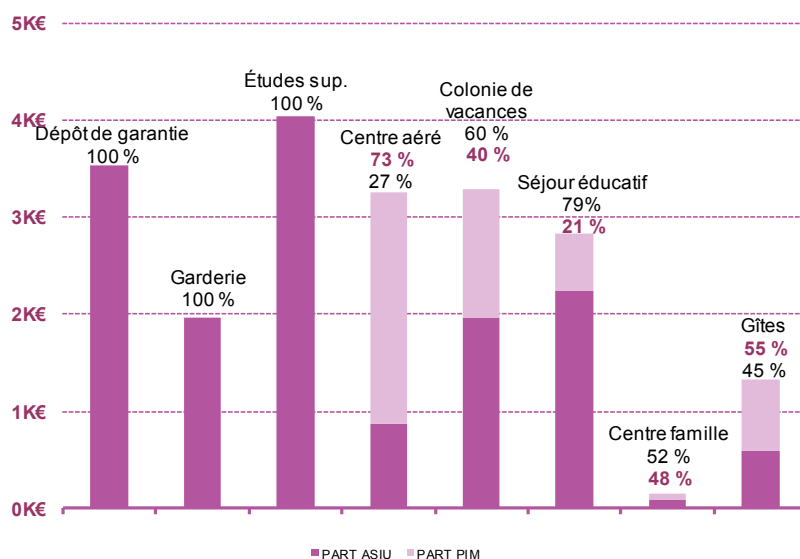
## → Subvention des prestations : parts PIM / ASIU (hors restauration)

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

	Part % ASIU	Part % PIM
Participation au dépôt de garantie	100%	0%
Aide à la garderie périscolaire	100%	0%
Aide aux frais d'études supérieures	100%	0%
Centres de loisirs sans hébergement	27%	73%
Centres de loisirs avec hébergement	60%	40%
Séjours éducatifs	79%	21%
Séjours sportifs	0%	0%
Séjours centres famille	52%	48%
Séjours en gîtes	45%	55%
APEH + AJAH	0%	100%
<b>Total général</b>	<b>21%</b>	<b>79%</b>

## → Répartition des montants financés par le ministère / par l'université par type de prestation subventionnée

ASIU et PIM sont soumises au quotient familial



## ▸ La restauration

- > Des conventions existent entre l'université de Bordeaux et des prestataires de service de restauration. Elles sont validées par le conseil d'administration et permettent aux agents de bénéficier de tarifs préférentiels.
- > La participation de l'université au prix du repas est calculée en fonction de l'indice de rémunération.
- > En 2016, le coût supporté par l'université s'élève à 221 683 € pour 94 635 repas pris en charge.
- > Le quatrième trimestre 2016 fait l'objet d'une projection à minima. En effet, les données en nombre de repas et coût pris en charge sont partiellement traitées car la réception des factures des prestataires arriveront en N+1.

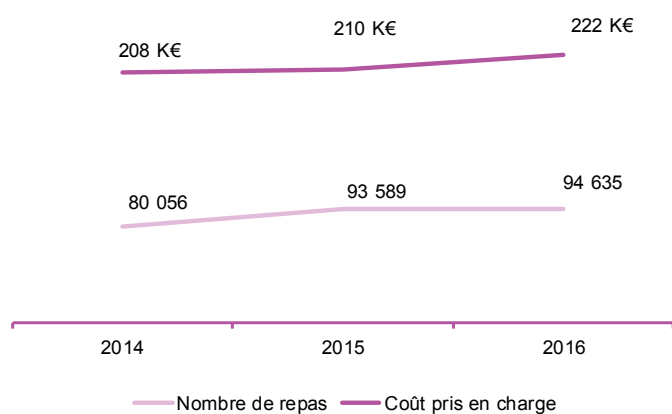
## → Coûts des repas pris en charge

Dépenses réalisées

	2014	2015	2016
Nombre de repas	80 056	93 589	94 635
Evolution N-1/N	<b>4,04%</b>	<b>16,90%</b>	<b>1,12%</b>
Coût pris en charge	208K€	210K€	222K€

## → Évolution des coûts et du nombre de repas

	2014	2015	2016
Nombre de repas	80 056	93 589	94 635
Coût pris en charge	208K€	210K€	222K€
Evolution nb de repas	<b>4,0%</b>	<b>16,9%</b>	<b>1,1%</b>
Evolution coût pris en charge	<b>42,1%</b>	<b>1,0%</b>	<b>5,7%</b>



## → Les partenaires conventionnés pour la restauration

- > CNRS (avec carte d'accès)
- > Hôpital Charles Perrens (avec carte d'accès)
- > Hôpital de Dax (avec carte d'accès)
- > INRA
- > SIVU, cafétéria de Bordeaux - Carreire
- > ENAP d'Agen
- > Rectorat de Bordeaux

CROUS : tarifs des formules appliquées au CROUS en fonction de l'indice de rémunération

Indice	sur base CROUS 2016-2017	Participation de l'université	Reste à charge agent
indice ≤ 381	6,05 €	3,22 €	2,83 €
382 < indice ≤ 466	6,05 €	2,22 €	3,83 €
467 < indice ≤ 520	6,05 €	1,30 €	4,75 €
indice > 521	6,05 €	0,00 €	6,05 €

## → La carte professionnelle AquiPass

Le SUAS est chargé d'éditer la carte AquiPass pour tous les personnels.

Elle sert de badge d'accès aux locaux sécurisés.

Elle permet de s'inscrire à la bibliothèque et aux différentes activités sportives proposées par l'université.

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

## ▣ Les actions socio-culturelles

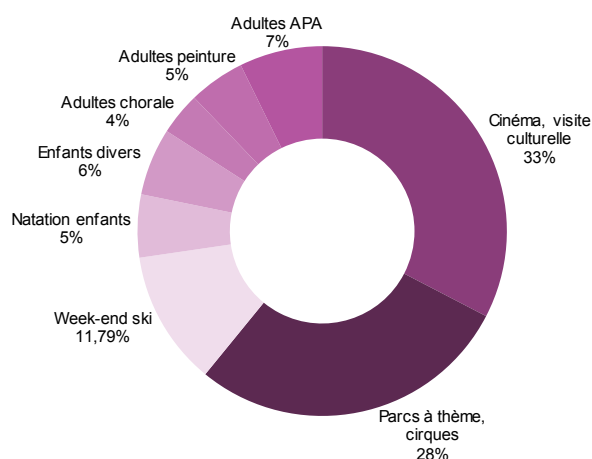
- > Les activités socio-culturelles sont proposées par les élus de l'action sociale et mises en œuvre en partenariat avec eux.

## → Participation des personnels aux activités proposées

Participation des personnels aux diverses activités du SUAS (adultes et enfants)

		2014	2015	2016	
<b>Sorties</b>	Cinéma, visite culturelle	117	164	166	
	Parcs à thème, cirques, zoo	52	260	144	
		<b>169</b>	<b>424</b>	<b>310</b>	
<b>Sport</b>	Acrobranche	27			
	Week-end ski	41	61	60	
	Natation enfants		16	28	
		<b>68</b>	<b>77</b>	<b>88</b>	
<b>Ateliers</b>	Enfants	Divers	53	27	30
	Adultes	Chorale	37	18	19
		Peinture	61	23	25
		APA			37
			<b>151</b>	<b>68</b>	<b>111</b>
		<b>388</b>	<b>569</b>	<b>509</b>	

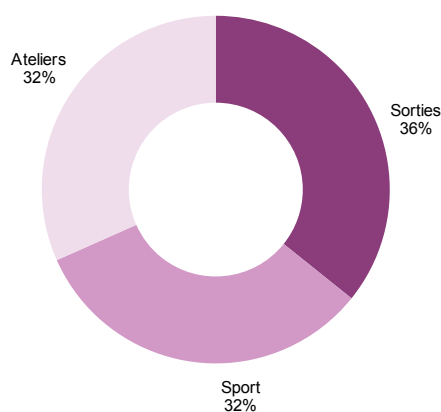
## → Répartition des participants par activité proposée



## → La prise en charge des coûts

		Dépenses	Recettes	Coût réel SUAS	
Sorties	Cinéma, visite culturelle	13 504 €	7 522 €	5 982 €	
	Parcs à thème, cirques, zoo	131 €	0 €	131 €	
		13 635 €	7 522 €	6 113 €	
Sport	Ski	10 412 €	5 183 €	5 229 €	
	Natation	616 €	275 €	341 €	
		11 028 €	5 458 €	5 570 €	
Ateliers	Enfants	Divers	172 €	0 €	172 €
	Adultes	Chorale	1 693 €	3 220 €	-1 527 €
		Peinture	8 046 €	4 959 €	3 087 €
		APA	4 473 €	795 €	3 678 €
		14 384 €	8 974 €	5 410 €	
<b>Total général</b>		<b>39 047 €</b>	<b>21 954 €</b>	<b>17 093 €</b>	

## → Répartition des coûts par poste



### Actions en faveur des adultes :

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

### Actions en faveur des enfants :

L'arbre de Noël est co-porté par les élus de l'action sociale, le SUAS, des volontaires et le Clascub pour le site de Bordeaux.

- > C'est un moment essentiel de convivialité pour les personnels et leurs enfants. Organisé sur trois sites de l'université, il représente un poste de dépenses important pour le SUAS. Cette année, le service a pris en charge le coût des spectacles et des goûters pour les sites délocalisés.
- > Pour optimiser la campagne, la liste de choix est disponible dès le mois de septembre.
- > L'université consacre la somme de 20 euros en moyenne par cadeau et par enfant.

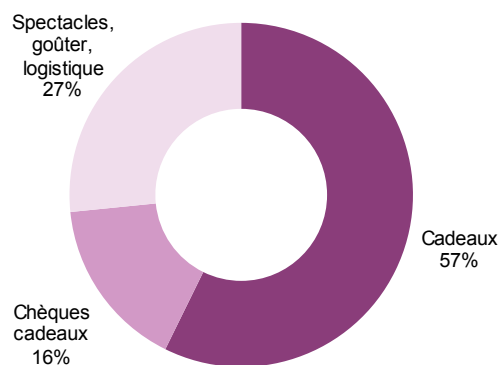
### Participation à l'arbre de Noël 2016

	2014	2015	2016
Enfant ayant reçu un cadeau	1532	1968	1947
Enfant ayant reçu un chèque cadeau	600	332	500
	2132	2300	2447

## → Budget arbre de Noël

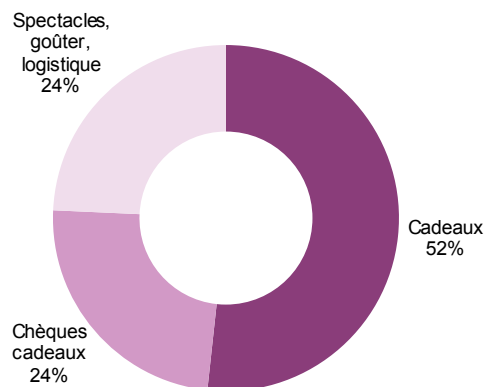
	2014	2015	2016
Cadeaux	26K€	40K€	35K€
Chèques cadeaux	12K€	7K€	10K€
	39K€	47K€	45K€
Spectacles, goûter, logistique	12K€	11K€	16K€
	51K€	58K€	61K€

## → Répartition des coûts en 2016

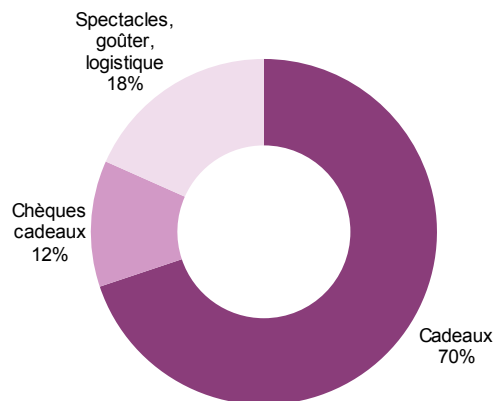


## → Répartition des coûts en 2015 et 2014

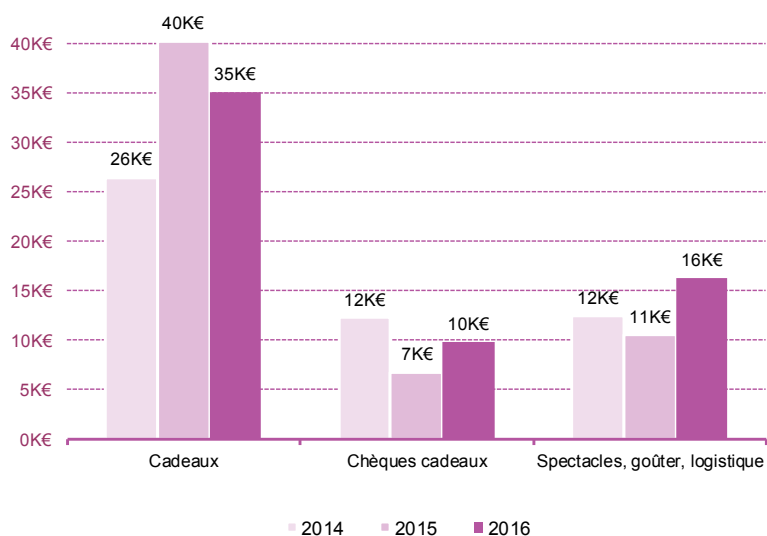
Répartition des coûts 2014



Répartition des coûts 2015



## →Évolution des coûts de 2014 à 2016



## ► Les actions des assistantes sociales

Les trois assistantes sociales des personnels proposent un accompagnement des agents qui les sollicitent dans le pur respect du secret professionnel et dans des domaines très variés, à l'interface de la vie professionnelle et personnelle.

Une meilleure lisibilité des missions du SUAS et sa professionnalisation ont eu pour conséquence l'essor significatif des activités des assistantes sociales. En 2016, le nombre des agents les ayant sollicitées a augmenté de 60%.

- > Le taux de couverture est de 1 assistante sociale pour 1 867 agents.
- > Un agent peut être reçu plusieurs fois.
- > Les assistantes sociales assurent des accompagnements sur le long terme.
- > Des ateliers d'information aux agents sur les thématiques sociales sont portés par les trois assistantes sociales.

## →Activités des trois assistantes sociales

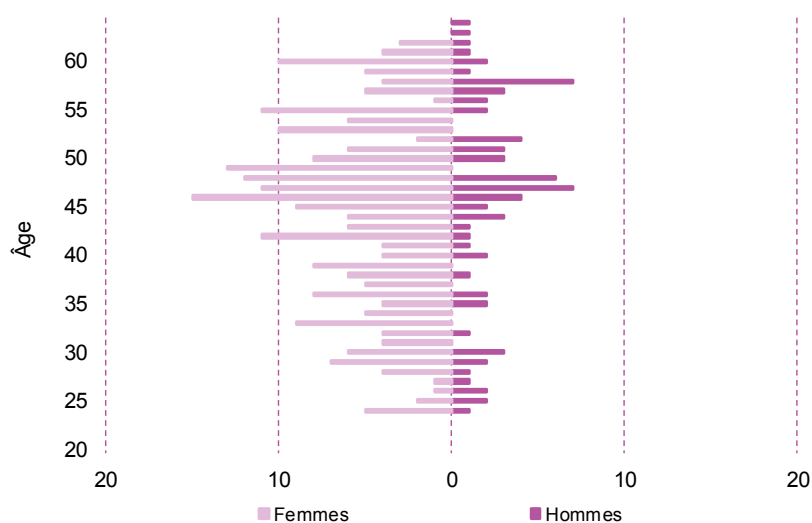
Personnes reçues sur rendez-vous physique, téléphonique et accompagnement pour 2016

	2016		
	Total	Femmes	Hommes
Titulaire	166	128	38
CDI	23	15	8
CDD	97	82	15
CUI/CAE	23	13	10
Doctorant - ATER	10	5	5
	319	243	76
Age médiant		46 ans	47 ans
Moyenne d'âge		43 ans	47 ans
<b>Nombre de rendez-vous*</b>	<b>517</b>		

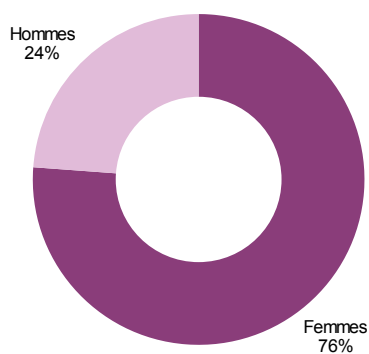
2014		2015	
Total	Femmes	Total	Femmes
73		105	
		10	
94		59	
		19	
		6	
167	128	199	142
nc		44 ans	
		43 ans	
295		439	



### →Pyramide des âges des personnes reçues en 2016



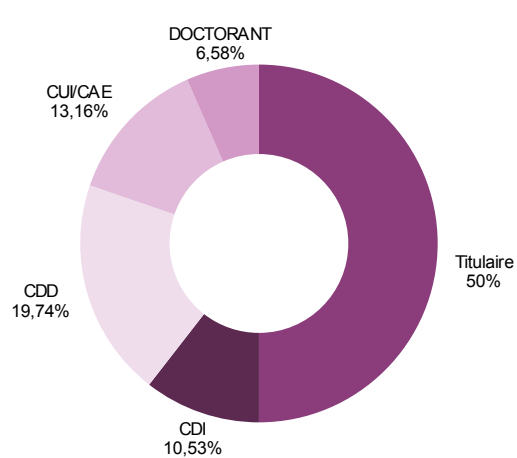
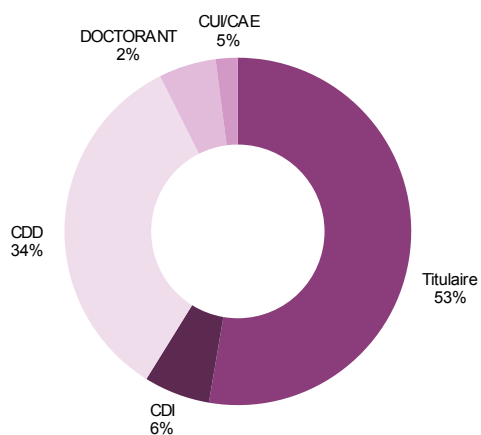
### →Répartition par genre



### →Répartition des rendez vous par statut et par genre en 2016

Femmes

Hommes



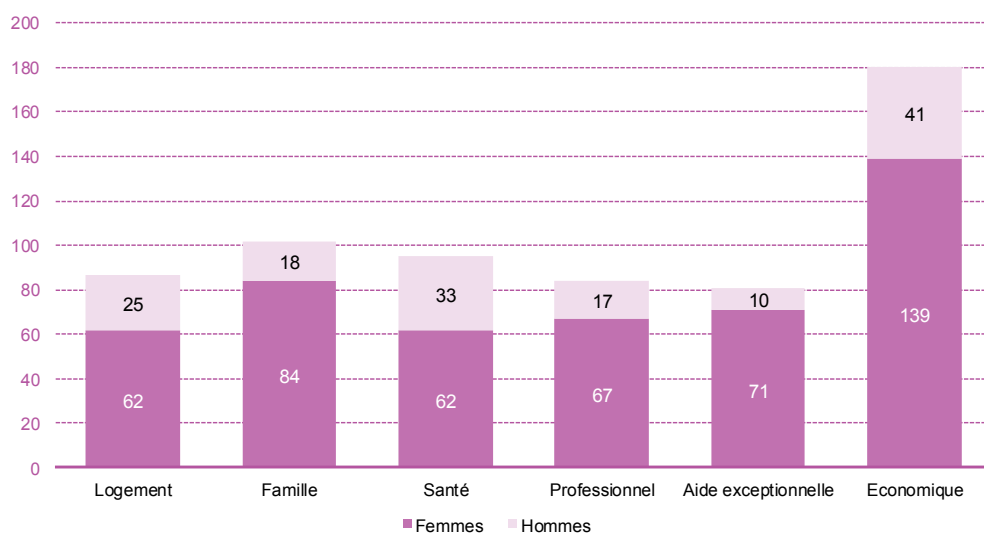
## →Thématiques des rendez-vous

	2014	2015	2016
Logement	51	109	87
Famille	57	81	100
Santé	41	69	98
Economique	81	142	176
Professionnel	33	39	82
Aide exceptionnelle	82	58	81

La croissance constante du nombre de rendez-vous avec une prévalence des problématiques économiques est le corollaire de l'augmentation des personnes ayant sollicité les assistantes sociales.

Le nombre important de dossiers d'aides exceptionnelles doit aussi être analysé comme étant la conséquence de cette augmentation.

## →Récapitulatif des thématiques par genre



## 4. La formation des personnels

---

Dans un contexte d'évolutions organisationnelles et professionnelles, la formation tout au long de la vie constitue un outil majeur dans la gestion des compétences des agents. C'est un instrument privilégié de perfectionnement, d'adaptation, de promotion sociale, comme de modernisation et d'anticipation.

### ► Axes stratégiques 2016

---

L'année 2016 a été notamment marquée par la formation des personnels en faveur de :

- > la mise en place de la réforme concernant la gestion budgétaire et comptable publique (GBCP) ;
- > l'accompagnement des agents contractuels dans la construction de leur projet professionnel ;
- > la promotion d'actions de formation visant à l'intégration des agents et étudiants en situation de handicap ;
- > la prévention des risques professionnels et l'amélioration de la qualité de vie au travail.

#### **5 axes proposés :**

##### ***Renforcer les compétences liées aux postes par des formations métiers***

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

##### ***Accompagner le changement***

- > Faciliter la prise de fonction dans un nouveau poste ;
- > Accompagner les agents dans la mise en place de réformes ;
- > Renforcer les compétences managériales.

##### ***Accompagner les agents dans leur parcours professionnel***

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

##### ***Développer une démarche citoyenne***

- > Poursuivre la politique d'intégration des agents et étudiants en situation de handicap.

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

- > Prévenir les risques professionnels liés aux métiers des agents ;
- > Favoriser une meilleure qualité de vie au travail.

### 4.1. La répartition des stagiaires par domaine de formation

---

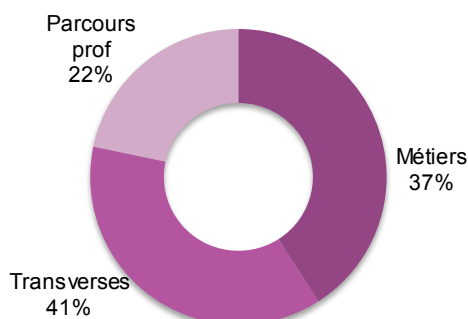
Un stagiaire est une personne présente à un stage. Une personne peut être plusieurs fois stagiaire. Des stagiaires d'autres établissements peuvent également suivre des formations organisées par l'université.

## ► Répartition des stagiaires et dépenses par domaine

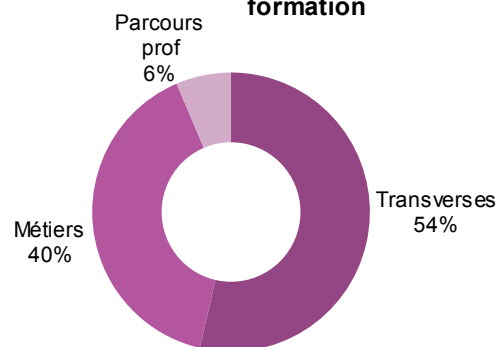
FORMATIONS		2016		2015	
Thèmes	Domaines	Nb stagiaires	Dépenses nettes	Nb stagiaires	Dépenses nettes
<b>Métiers</b>	Pédagogie et TICE	111	11 974 €	206	11 186 €
	Sciences	142	84 653 €	116	75 386 €
	Informatique, statistiques, calcul scientifique	8	9 269 €	8	2 819 €
	Documentation	195	- €	172	- €
	Patrimoine immobilier, logistique	78	2 304 €	1	300 €
	Finances comptabilité	796	13 039 €	529	8 792 €
	Achats	46	12 810 €	325	5 856 €
	Gestion de l'étudiant	158	8 729 €	517	11 078 €
	Ressources humaines	198	10 892 €	126	19 713 €
		<b>1 732</b>	<b>153 670 €</b>	<b>2 000</b>	<b>135 130 €</b>
<b>Transverses</b>	Bureautique	149	16 904 €	224	23 933 €
	Santé et sécurité, handicap	801	71 561 €	1 072	100 665 €
	Langues étrangères	210	41 878 €	280	44 301 €
	Management	217	34 424 €	301	38 434 €
	Efficacité professionnelle	123	16 056 €	121	11 237 €
	Qualité de vie au travail	41	4 012 €	42	2 897 €
	Communication	84	10 468 €	204	9 748 €
	Techniques juridiques	43	1 062 €	8	985 €
	Connaissance environ prof	225	9 740 €	218	1 524 €
		<b>1 893</b>	<b>206 105 €</b>	<b>2 470</b>	<b>233 724 €</b>
<b>Parcours professionnels</b>	Prépa concours	920	12 080 €	354	10 329 €
	Prépa diplômes	8	3 077 €	14	10 292 €
	Bilan de compétences	5	5 934 €	3	3 996 €
	Insertion professionnelle	74	3 565 €	107	11 140 €
		<b>1 007</b>	<b>24 656 €</b>	<b>478</b>	<b>35 757 €</b>
		<b>4 632</b>	<b>384 431 €</b>	<b>4 948</b>	<b>404 611 €</b>

N'apparaissent pas dans ce tableau les dépenses de fonctionnement général.

Répartition des stagiaires par domaines de formation



Répartition des dépenses par domaines de formation



Les stagiaires ont suivi en majorité des formations transverses (41% des stagiaires), plus précisément des stages liés à la sécurité.

Plus de la moitié des dépenses est consacrée aux formations transverses (54% des stagiaires), plus précisément des stages liés à la sécurité (SSIAP, SST, habilitations diverses).

## Formations les plus demandées par statut et catégorie

Statut	Catégorie	Domaines de formation
Enseignants		Métiers (sciences)
		Pédagogie et TICE
		Langues étrangères
		Sécurité
		Management
BIATSS	A	Métiers
		Sécurité
		Préparations concours
		Management
		Langues étrangères
	B	Sécurité
		Métiers
		Préparations concours
	C	Management
		Sécurité
		Préparations concours
		Métiers
		Bureautique

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

## 4.2. La répartition des stagiaires par employeur

Etablissement employeur	Nombre de stagiaires ayant suivi une formation organisée par UB
Université de Bordeaux	4 283
CNRS	118
Université Bordeaux Montaigne	36
Inserm	19
Bordeaux INP	18
Inra	13
Université de Pau et des Pays de l'Adour	8
Sciences Po Bordeaux	7
Inria	2
ENSAM	1
Autres	127
	<b>4 632</b>

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 UMR (CNRS, Inserm, INRA, etc.).

### 4.3. La répartition des agents de l'université formés par statut

Un tiers des agents de l'université a suivi une formation en 2016 : 57% des BIATSS, 8% des enseignants.

#### →Agents ayant suivi au moins une formation en 2016

Filière	Catégorie	Nb de personnes ayant suivi au moins un stage	Population Ubx	Taux de participation
ITRF	A	166	350	47%
	B	160	310	52%
	C	276	587	47%
		<b>602</b>	<b>1 247</b>	<b>48%</b>
AENESER	A	21	46	46%
	B	57	77	74%
	C	86	124	69%
		<b>164</b>	<b>247</b>	<b>66%</b>
BIATSS Bibliothèques - musées	A	28	33	85%
	B	31	31	100%
	C	37	44	84%
		<b>96</b>	<b>108</b>	<b>89%</b>
Médico-sociaux		6	17	35%
		<b>6</b>	<b>17</b>	<b>35%</b>
Contractuels	A	229	521	44%
	B	100	128	78%
	C	388	491	79%
		<b>717</b>	<b>1 140</b>	<b>63%</b>
		<b>1 585</b>	<b>2 759</b>	<b>57%</b>
Enseignants	Titulaires	151	1 888	8%
	Contractuels	94	1 290	7%
		<b>245</b>	<b>3 178</b>	<b>8%</b>
		<b>1 830</b>	<b>5 937</b>	<b>31%</b>

### 4.4. La répartition des agents de l'université formés par catégorie

#### Tous personnels

En 2016, 31% des agents de l'université ont suivi au moins une formation. Les agents de catégorie B et C sont les catégories qui ont le meilleur taux de participation à des formations (respectivement 70% et 61%).

Catégorie	2016			2015		
	Nb de personnes ayant suivi au moins une formation	Population Ubx	Taux de participation	Nb de personnes ayant suivi au moins une formation	Population Ubx	Taux de participation
Catégorie A	689	4 144	17%	1 028	4 047	25%
Catégorie B	354	547	65%	378	539	70%
Catégorie C	787	1 246	63%	783	1 284	61%
<b>TOTAL</b>	<b>1 830</b>	<b>5 937</b>	<b>31%</b>	<b>2 189</b>	<b>5 870</b>	<b>37%</b>

## BIATSS uniquement

Catégorie	2016			2015		
	Nb de personnes BIATSS ayant suivi au moins un stage	Population BIATSS	Taux de participation	Nb de personnes BIATSS ayant suivi au moins un stage	Population BIATSS	Taux de participation
Catégorie A	444	966	46%	552	942	59%
Catégorie B	354	547	65%	378	539	70%
Catégorie C	787	1 246	63%	783	1 284	61%
<b>TOTAL</b>	<b>1 585</b>	<b>2 759</b>	<b>57%</b>	<b>1 713</b>	<b>2 765</b>	<b>62%</b>

## 4.5. Le nombre moyen de jours de formation par catégorie

Le nombre moyen de jours de formation est équilibré entre les différentes catégories.

Catégorie	Nb de personnes ayant suivi au moins un stage	Nb de jours de formation	Nb moyen de jours de formation
Catégorie A	689	2 461	3,6
Catégorie B	354	1 280	3,6
Catégorie C	787	2 523	3,2
	<b>1 830</b>	<b>6 264</b>	<b>3,4</b>

## 4.6. Le nombre de journées de formation

### Par catégorie

Catégorie	2016		2015	
	Nombre de personnes	Nombre de jours de formation	Nombre de personnes	Nombre de jours de formation
Catégorie A	689	2 461	1 028	2 970
Catégorie B	354	1 280	378	1 388
Catégorie C	787	2 523	783	2 345
	<b>1 830</b>	<b>6 264</b>	<b>2 189</b>	<b>6 703</b>

### Par genre

Genre	2016		2015	
	Nombre de personnes	Nombre de jours de formation	Nombre de personnes	Nombre de jours de formation
Hommes	562	1 902	752	2 098
Femmes	1 268	4 362	1 437	4 605
	<b>1 830</b>	<b>6 264</b>	<b>2 189</b>	<b>6 703</b>

## 4.7. Le coût de la formation par catégorie et par genre

### Par catégorie

	2016	2015
Catégorie	Cout de la formation	Cout de la formation
Catégorie A	178 918 €	171 196 €
Catégorie B	81 954 €	115 731 €
Catégorie C	123 559 €	117 684 €
	<b>384 431 €</b>	<b>404 611 €</b>

### Par genre

	2016	2015
Genre	Cout de la formation	Cout de la formation
Homme	148 031 €	174 133 €
Femme	236 400 €	230 478 €
	<b>384 431 €</b>	<b>404 611 €</b>

## 4.8. Le nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé de formation professionnelle

Statut de l'agent en congé	Intitulé de la formation	Organisme de formation	Durée du congé
PRAG	Doctorat fin de thèse	Univ. Bordeaux Montaigne	3 mois

## 4.9. Le nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation par genre, et par catégorie

### Par genre

Genre	Effectif n'ayant suivi aucune formation	Effectif UB	%
Femme	2 607	3 169	82%
Homme	1 500	2 768	54%
	<b>4 107</b>	<b>5 937</b>	<b>69%</b>

### Par type de population et par catégorie

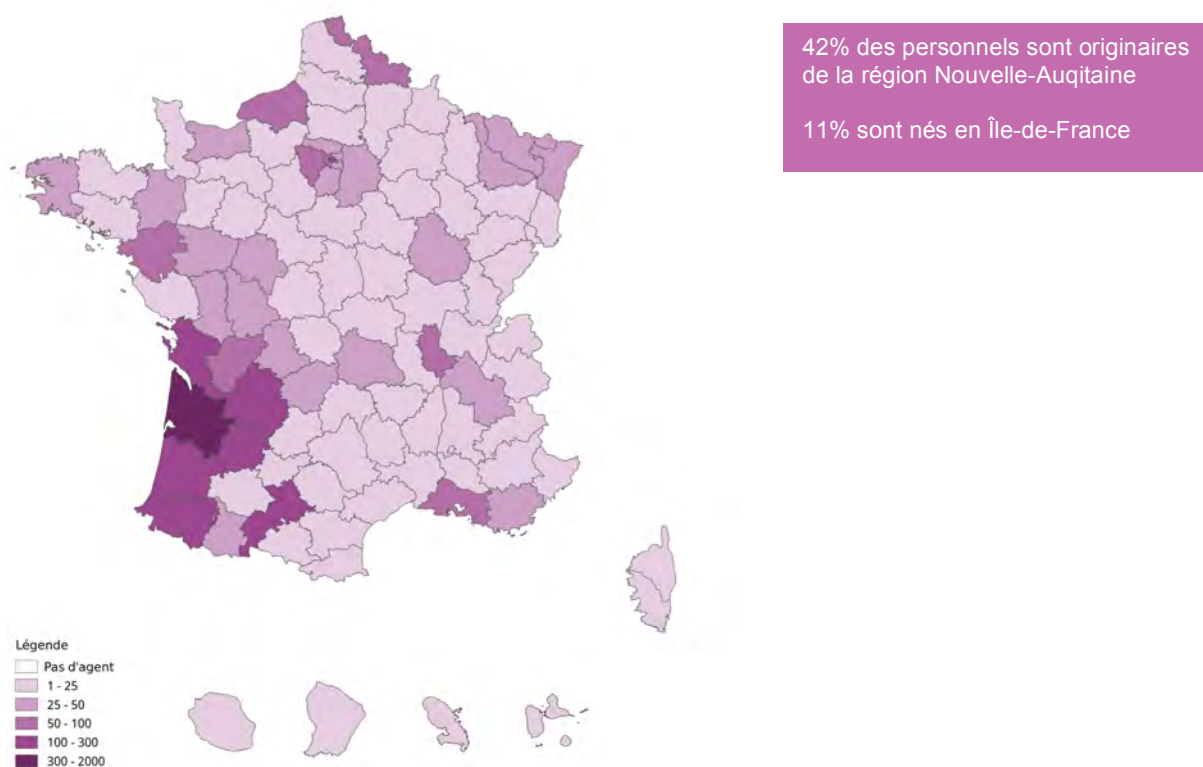
Type de population	Catégorie	Effectif n'ayant suivi aucune formation	Effectif UB	%
Enseignants		3 121	3 178	98%
BIATSS	Catégorie A	414	966	43%
	Catégorie B	169	547	31%
	Catégorie C	463	1 246	37%
<b>TOTAL</b>	<b>TOTAL</b>	<b>4 167</b>	<b>5 937</b>	<b>70%</b>



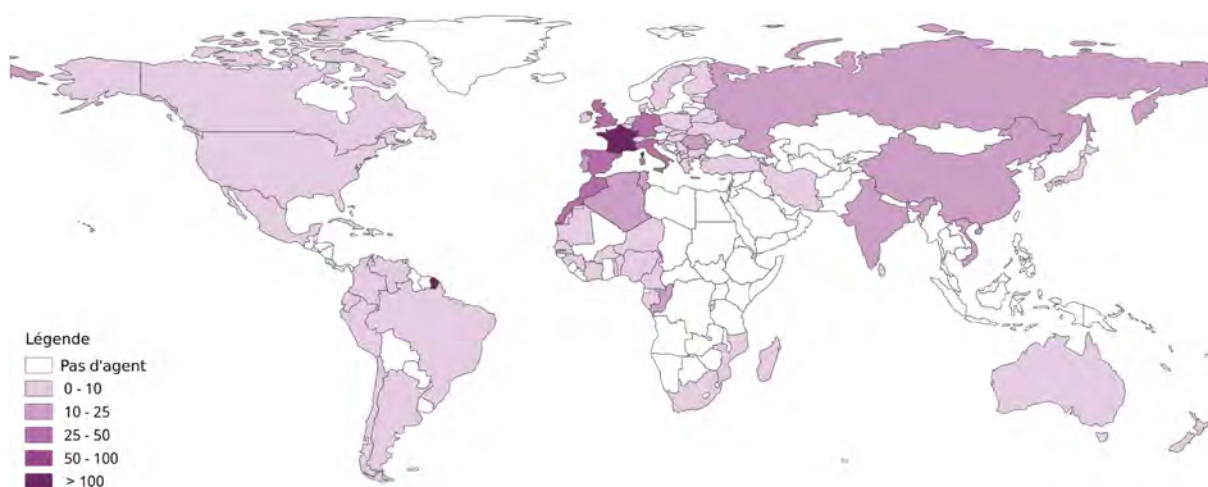
## 5. L'origine géographique et la domiciliation des personnels

### L'origine géographique des personnels

#### → Répartition des effectifs par département de naissance



#### → Répartition des effectifs par nationalité

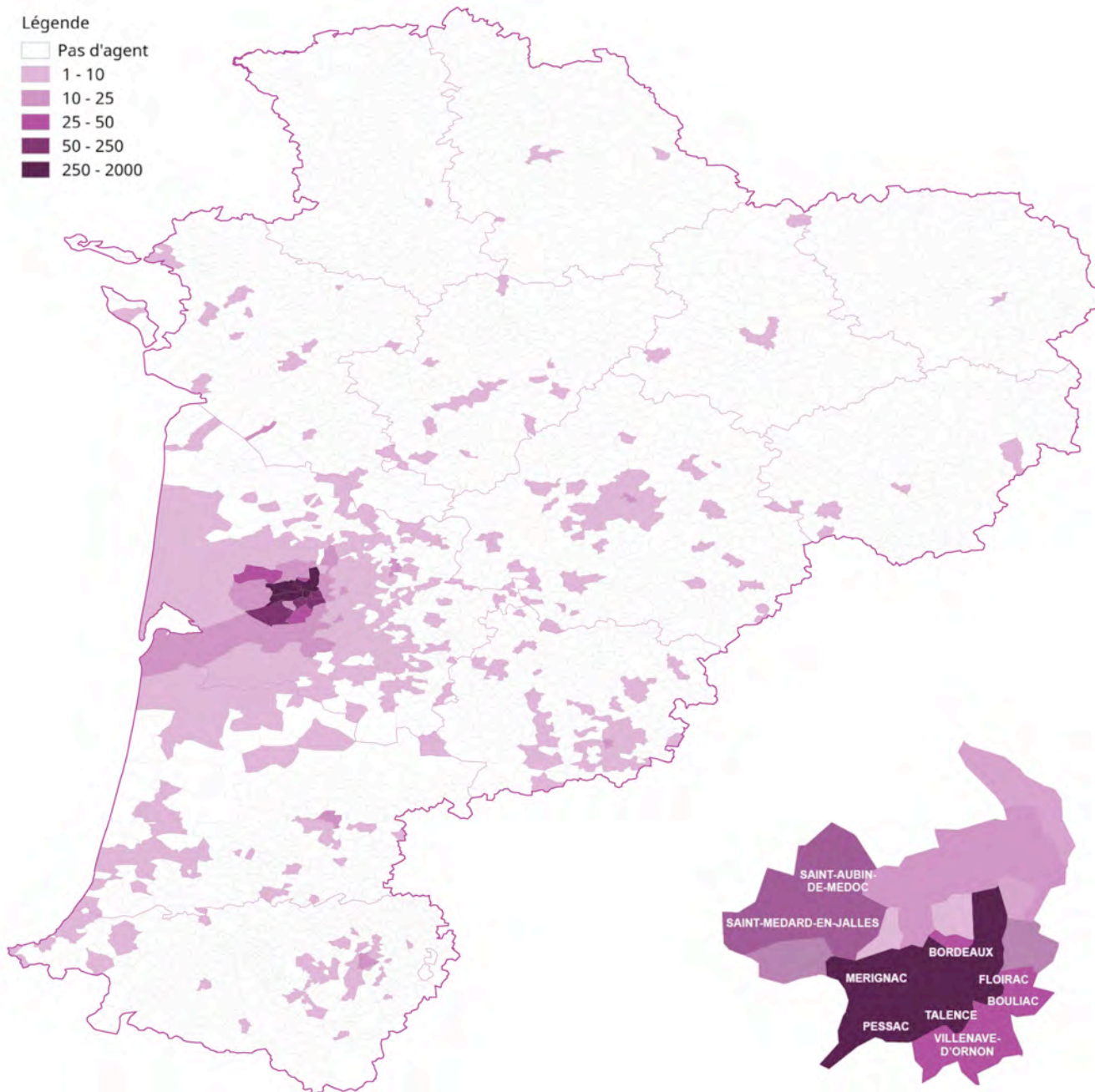


8% des agents de l'université de Bordeaux sont de nationalité étrangère (12% des enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs et 3% des BIATSS).

La répartition des personnels par origine géographique (hors France) est la suivante : Europe : 57% ; Afrique : 21% ; Asie et Océanie : 14% ; Amériques : 6%.

## ► La domiciliation des personnels

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



- > La répartition des personnels par commune de résidence montre une plus forte concentration à proximité des sites universitaires ;
- > 72% d'entre eux sont domiciliés sur Bordeaux Métropole ;
- > La présence plus importante des personnels dans le sud de la Gironde est liée à la localisation du campus au sud de l'agglomération bordelaise.



# Partie 4. Vie institutionnelle

# Partie 4 : Vie institutionnelle

L'université est un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP). Elle est administrée par le président et le conseil d'administration. La gouvernance de l'établissement repose également sur le conseil académique composé de la commission de la recherche et la commission de la formation et de la vie universitaire.

## 1. La gouvernance de l'établissement

### 1.1. Présidence

Le président assure la direction de l'établissement, il est assisté dans ses missions d'une équipe présidentielle composée des vice-présidents qui, le cas échéant, exercent les fonctions que celui-ci leur confie.

Le président est élu à la majorité absolue des membres du conseil d'administration parmi les enseignants-chercheurs, chercheurs et les personnels assimilés. Son mandat, d'une durée de 4 ans, est renouvelable une fois.

Le président est également assisté d'un bureau et de chargés de mission qu'il désigne. Cette équipe élargie se répartit les dossiers par grands domaines de compétences.

#### La gouvernance des universités

Elle repose sur trois organes : un exécutif assumé par le président de l'université et deux assemblées délibérantes, le conseil d'administration et le conseil académique.

### 1.2. Les conseils centraux

Les conseils centraux sont les organes délibérants chargés d'administrer l'université, au côté du président, il s'agit du conseil d'administration et du conseil académique.

Les membres des conseils centraux sont élus, par collèges électoraux distincts, au suffrage direct, avec scrutin de liste à la proportionnelle, par la communauté universitaire (enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs, personnels administratifs, techniques et des bibliothèques, étudiants).

Les statuts de l'université prévoient que les conseils centraux élisent leurs vice-présidents sur proposition du président de l'université et que celui-ci préside le conseil académique (CAC).

#### → Réunion des conseils centraux

	Nombre de séances dans l'année
Conseil d'administration	9
Conseil académique	10 (dont 6 restreints)
Commission de la formation et de la vie universitaire	7
Commission de la recherche	7

## ► Le conseil d'administration

Par ses délibérations, le conseil d'administration détermine la politique de l'établissement.

Le conseil d'administration de l'université de Bordeaux est composé de trente-six membres dont vingt-huit sont élus par la communauté universitaire. Huit autres membres sont désignés en qualité de personnalités extérieures représentant des collectivités territoriales, des organismes de recherche, des entreprises, des organisations représentatives des salariés et les établissements d'enseignement secondaire.

### ◆ Compétences du conseil d'administration

Le conseil d'administration détermine la politique de l'établissement :

- > approuve le contrat de l'établissement de l'université ;
- > répartit les moyens en fonction de la stratégie de l'établissement qu'il détermine ;
- > vote le budget et approuve les comptes ;
- > approuve les conventions signées par le président ;
- > adopte le règlement intérieur de l'université ;
- > fixe, sur proposition du président et dans le respect des priorités nationales, la répartition des emplois qui lui sont alloués par le ministre ;
- > autorise le président à engager toute action en justice ;
- > approuve le rapport annuel d'activités ;
- > délibère sur toutes les questions que lui soumet le président au vu notamment des avis et vœux du conseil académique ;
- > définit la politique pluriannuelle d'investissements ;
- > approuve le rattachement d'une composante de formation ou d'une unité de recherche à un ou plusieurs collèges ou départements de recherche.

#### Les délibérations du conseil d'administration

Le conseil a rendu en 2016 87 délibérations ou avis (121 en 2014, 91 en 2015), dont :

- 26 dans le domaine des affaires institutionnelles (9 délibérations relatives aux écoles doctorales – collège des écoles doctorales et statuts des écoles) ;
- 16 dans le domaine de la formation et de la vie universitaire ;
- 4 dans le domaine de la recherche ;
- 5 dans le domaine des conventions ;
- 14 dans le domaine des ressources humaines ;
- 14 dans le domaine des affaires financières ;
- 8 dans le domaine du patrimoine.

Certaines de ces compétences sont déléguées au président dans le cadre d'une délégation de pouvoir adoptée par le conseil. Elle permet au conseil de se concentrer sur les éléments stratégiques de la politique de l'établissement.

### ◆ Composition du conseil d'administration

	Nombre de membres
professeurs des universités et personnels assimilés	8
autres enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés	8
BIATSS	6
usagers	6
personnalités extérieures	8
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>

## ► Le conseil académique

Le conseil académique assure la cohérence et l'articulation entre les politiques de formation et de recherche. Il est consulté ou peut émettre des vœux sur les orientations des politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle et de documentation scientifique et technique.

### Le conseil académique

Il est composé de la commission de la recherche et de la commission de la formation et de la vie universitaire.

### Les secteurs de formation et de recherche

Les statuts de l'université de Bordeaux prévoient une représentation équilibrée de chaque secteur de formation et de recherche au sein du conseil académique :

- Droit, économie, gestion ;
- Lettres, sciences humaines et sociales ;
- Santé ;
- Sciences et technologies.

Il exerce également des compétences en matière d'emplois d'enseignant-chercheur, de chercheur et d'enseignant, notamment dans sa formation restreinte aux enseignants-chercheurs. Les questions disciplinaires concernant les enseignants-chercheurs et les usagers sont traitées par des membres élus au sein de ce conseil.

Le conseil regroupe deux commissions composées chacune de quarante membres. Il s'agit d'une part de la commission de la recherche et, d'autre part, de la commission de la formation et de la vie universitaire.

## ◆ Compétences du conseil académique

Le conseil académique en formation plénière assure **la cohérence et l'articulation entre les politiques de formation et de recherche**. À ce titre, le conseil académique adopte et transmet au conseil d'administration, une analyse consolidée des orientations stratégiques proposées par les composantes de pilotage intermédiaire et transversales et le collège des écoles doctorales.

Ce conseil est consulté ou peut émettre des vœux sur :

- > les orientations politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle, de documentation scientifique et technique ;
- > la répartition des moyens entre les composantes ;
- > la détermination des besoins prioritaires en termes d'infrastructures ;
- > la qualification des emplois d'enseignants-chercheurs et de chercheurs vacants ou demandés ;
- > la demande d'accréditation ;
- > le contrat d'établissement ;
- > toutes les mesures visant à garantir l'exercice des libertés universitaires et des libertés syndicales et politiques des étudiants ;
- > la création de nouveaux regroupements de composantes.



## ◆ Composition de la commission de la recherche

La commission de la recherche (CR) participe à l'élaboration de la politique de recherche et de valorisation. Elle est notamment chargée de la répartition de l'enveloppe des moyens destinée à la recherche allouée par le conseil d'administration et de la détermination des règles de fonctionnement des laboratoires.

	Nombre de membres
professeurs et personnels assimilés	14
personnels habilités à diriger des recherches	7
personnels détenteurs d'un doctorat	6
autres personnels enseignants	1
personnels ingénieurs et technicien	3
autres personnels	1
doctorants	4
personnalités extérieures	4
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>

## ◆ Composition de la commission de la formation et de la vie universitaire

La commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) participe à l'élaboration de l'offre de formation et contribue à l'amélioration de la vie universitaire. Elle est notamment chargée de la répartition de l'enveloppe des moyens destinée à la formation allouée par le conseil d'administration, des règles relatives aux examens et des mesures destinées à favoriser la réussite du plus grand nombre d'étudiants.

	Nombre de membres
professeurs et personnels assimilés	8
autres enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés	8
BIATSS	4
usagers	16
personnalités extérieures	4
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>

## ▶ La parité dans les conseils

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

Ainsi, les listes de candidats doivent être composées en alternant un candidat de chaque sexe.

De plus, le collège des personnalités extérieures est composé d'un nombre pair de membres et à parité d'hommes et de femmes.

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

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

- Conseil d'administration : 47,2%
- Commission de la formation et de la vie universitaire : 45%
- Commission de la recherche : 42,5%

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

Collèges électoraux	Nombre de femmes élues
<b>A</b> professeurs et personnels assimilés	4/8
<b>B</b> autres enseignants-chercheurs, des enseignants et personnels assimilés	4/8
<b>C</b> personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé	3/6
<b>D</b> usagers (titulaires)	2/6
<i>usagers (suppléants)</i>	5/6
<b>personnalités extérieures</b>	4/8
<b>TOTAL</b>	<b>17/36</b>

### Personnalités extérieures et parité

La composition du collège des personnalités extérieures respecte la parité.

## → Représentation féminine au sein de la commission de la recherche

Collèges électoraux	Nombre de femmes élues
<b>A</b> professeurs et personnels assimilés	6/14
<b>B</b> personnels habilités à diriger des recherches	4/7
<b>C</b> personnels détenteurs d'un doctorat	3/6
<b>D</b> autres personnels enseignants	0/1
<b>E</b> personnels ingénieurs et techniciens	1/3
<b>F</b> autres personnels	1/1
<b>G</b> doctorants (titulaires)	1/4
<i>doctorants (suppléants)</i>	3/4
<b>personnalités extérieures</b>	1/4
<b>TOTAL</b>	<b>17/40</b>

### La parité est plus compliquée à mettre en œuvre à la commission de la recherche

Le nombre plus important de collèges électoraux et les collèges uninominaux ou impairs dans cette commission limitent l'effet positif sur la parité de l'alternance des sexes dans les listes de candidats.



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

Collèges électoraux	Nombre de femmes élues
<b>A</b> professeurs et personnels assimilés	3/8
<b>B</b> autres enseignants-chercheurs, des enseignants et personnels assimilés	3/8
<b>C</b> personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé	3/4
<b>D</b> usagers (titulaires)	7/16
<i>usagers (suppléants)</i>	9/16
<b>personnalités extérieures</b>	2/4
<b>TOTAL</b>	<b>18/40</b>

Cette répartition des sièges entre hommes et femmes est susceptible d'évoluer en cours d'exercice car des changements de situation des élus peuvent mettre fin à leur mandat. Les dispositions du Code de l'éducation prévoient alors qu'il faut faire appel au candidat suivant non élu de la liste à laquelle appartient celui qui a quitté son siège pour le remplacer. Lorsque cette modalité ne peut être mise en œuvre, de nouvelles élections sont organisées. C'est ce qui s'est produit pour cinq sièges de la commission de la recherche en 2016. Des élections ont été organisées le 24 mars et le 24 novembre. Toutefois, deux sièges sont restés vacants à la fin de l'année 2016, faute de candidat lors des deux scrutins de l'année. Il s'agit :

- > du siège de représentant des personnels détenteurs de l'habilitation à diriger les recherches exerçant dans le secteur de la santé (collège B) ;
- > du siège de représentant des personnels détenteurs d'un doctorat du secteur droit, économie, gestion (collège C).

De nouveaux scrutins ont été programmés en 2017 pour élire ces représentants.

## 2. Les composantes de l'université

L'université de Bordeaux s'est organisée autour de deux types de structures de niveau intermédiaire, d'une part, les composantes de regroupement (collèges et des départements) et d'autre part, les écoles et instituts de niveau intermédiaire (institut des sciences de la vigne et du vin, institut universitaire de technologie et l'école supérieure du professorat et de l'éducation d'Aquitaine).

L'université s'est saisie des possibilités offertes par les dispositions de l'article L. 713-1 du Code de l'éducation. Dans ses statuts, l'université a décidé de regrouper ses composantes de formation dans quatre collèges de formation et ses composantes de recherche dans trois départements de recherche. Chacune de ces structures de niveau intermédiaire est administrée par un conseil et dirigée par un directeur.

A noter que les conseils des collèges et des départements disposent d'une délégation de pouvoir des conseils centraux pour l'approbation de certaines conventions et des statuts des composantes qu'elles regroupent. En outre, les collèges disposent d'une délégation de pouvoir pour l'ouverture de diplômes universitaires dans leur secteur de formation.

De plus, en 2016, l'université de Bordeaux a créé un collège des écoles doctorales dont la mission est d'animer et de coordonner la politique doctorale de l'établissement, en lien étroit avec les écoles doctorales.

## 2.1. Les composantes de regroupement

### ▸ Les collèges de formation

L'université de Bordeaux a structuré sa formation en 4 grands collèges qui regroupent les composantes de formation (unités de formation, facultés et instituts) par secteurs :

- > Le collège de Droit, de science politique, d'économie et de gestion ;
- > Le collège des Sciences de la santé ;
- > Le collège des Sciences et technologies ;
- > Le collège des Sciences humaines.

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

#### → Collèges - composition des conseils

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

## ◆ Les départements de recherche

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

- > le département des Sciences humaines et sociales,
- > le département des Sciences du vivant et de la santé
- > le département des Sciences et technologies.

### → Départements de recherches - composition des conseils

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

## 2.2. Les écoles et instituts de niveau intermédiaire

### ▶ L'Institut des sciences de la vigne et du vin (ISVV)

L'Institut des Sciences de la Vigne et du Vin (ISVV) a vocation à coordonner l'ensemble des équipes de la recherche, de la formation et du transfert de technologie du domaine vitivinicole.

### → ISVV - composition du conseil

	Membres du conseil
professeurs et personnels assimilés	3
autres enseignants-chercheurs, enseignants, et personnels assimilés	3
BIATSS	3
usagers	3
personnalités extérieures	12
<b>Total</b>	<b>24</b>

## ► L'institut universitaire de technologie (IUT)

Les IUT de Bordeaux, Bordeaux Montesquieu et de Périgueux se sont regroupés pour former une seule structure. La création de l'institut a été décidée en conseil d'administration le 24 novembre 2015. Les premières élections du conseil de l'IUT se sont déroulées le 14 décembre 2015

### → IUT de Bordeaux - composition du conseil

	Membres du conseil
professeurs et personnels assimilés	3
autres enseignants-chercheurs, et personnels assimilés	5
autres enseignants	5
chargés d'enseignement	1
BIATSS	7
usagers	7
personnalités extérieures	12
<b>Total</b>	<b>40</b>

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

L'École supérieure du professorat et de l'éducation a été créée le 1er septembre 2013 par la loi de refondation de l'école de la République. L'ESPE d'Aquitaine est une composante de l'université de Bordeaux. Son offre de formation est assurée en collaboration avec l'Université Bordeaux Montaigne, l'Université de Pau et des Pays de l'Adour (UPPA) et l'institution scolaire (Rectorat de l'académie de Bordeaux, DSDEN, écoles, collèges, lycées...).

L'ESPE de l'académie de Bordeaux forme les étudiants de master MEEF (M1 et M2) se destinant aux métiers de professeurs des écoles, professeurs de lycée et collège et conseillers principaux d'éducation.

Elle forme également les étudiants ou professionnels souhaitant se spécialiser en ingénierie de la formation.

L'ESPE dispose de 5 sites de formation répartis dans les différents départements de l'académie de Bordeaux : Gironde (Mérignac et Bordeaux-Caudéran), Dordogne (Périgueux), Landes (Mont-de-Marsan), Lot-et-Garonne (Agen) et Pyrénées-Atlantiques (Pau).

### → ESPE d'Aquitaine - composition du conseil

	Membres du conseil
professeurs et personnels assimilés	2
autres enseignants-chercheurs, et personnels assimilés	2
autres enseignants et formateurs relevant d'un établissement d'enseignement supérieur	2
personnels relevant du ministère chargé de l'éducation nationale	2
autres personnels	2
usagers	6
représentants de l'université	3
personnalités extérieures	11
<b>Total</b>	<b>30</b>

## 2.3. Le collège des Ecoles doctorales

Le collège des Ecoles doctorales a été créé par délibération du conseil d'administration de l'université après avis du conseil académique le 10 octobre 2016. Cette composante a pour mission de coordonner la politique doctorale des huit écoles doctorales de l'université.

L'objectif du collège est de positionner le doctorat comme un des moteurs de la renommée et l'attractivité internationale de l'université. L'université compte actuellement près de 2 000 doctorants.

Le collège des écoles doctorales est administré par un conseil et dirigé par un directeur, nommé par le président, après avis du conseil du collège, parmi les personnels titulaires d'une habilitation à diriger les recherches.

### → Collège des écoles doctorales - composition du conseil

	Membres des conseils
le directeur du collège	1
les directeurs des écoles doctorales, ou leur représentant	8
des représentants des personnels enseignants-chercheurs et chercheurs	3
des représentants des personnels BIATSS	2
des représentants des doctorants	3
des personnalités extérieures représentant le monde socio-économique	3
<b>Total</b>	<b>20</b>

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

### 3.1. Le comité technique de l'université (CT)

L'université dispose d'un comité technique d'établissement dans lequel les personnels sont représentés. Il examine les questions relatives :

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

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

Le comité est composé de 10 représentants du personnel titulaires et d'un nombre égal de suppléants. Le mandat des membres élus du comité technique est fixé à quatre ans.

Il comprend, en outre, le président de l'université, ou son représentant, qui le préside, et le directeur général des services.

**Le comité technique s'est réuni à 8 reprises en 2016.**

## 3.2. La commission paritaire d'établissement (CPE)

Elle est composée d'un nombre égal des représentants de l'établissement et des représentants du personnel (20 représentants de l'administration et de 20 représentants du personnel). Leurs membres siègent pour une période de trois ans. Les représentants du personnel sont élus, par filières (groupes) et par catégories, au scrutin de listes présentées par les organisations syndicales.

> La commission paritaire d'établissement (CPE) est consultée sur les décisions individuelles et les affectations pour les personnels de l'université. Elle prépare les travaux des commissions administratives paritaires académiques et nationales.

### → Réunions de la CPE

Les statuts de l'université prévoient en outre l'existence de commissions préparatoires à la commission paritaire (pré-CPE). Chaque plateforme administrative de campus (PAC) dispose de sa pré-CPE. Il s'agit de groupes de travail visant à préparer les travaux de la CPE.

Groupe 1 : Personnels ITRF	
Catégorie A :	3
Catégorie B :	2
Catégorie C :	3
Groupe 2 : personnels AENESR	
Catégorie A :	2
Catégorie B :	2
Catégorie C :	2
Groupe 3 : Personnels des Bibliothèques	
Catégorie A :	2
Catégorie B :	2
Catégorie C :	2

	Nb de séances dans l'année
Formation plénière	3
personnels ITRF	7
Formation restreinte	
personnels de l'AENESR	5
personnels des bibliothèques	2

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

La CCPANT est exclusivement consultée sur des questions d'ordre individuel. Elle doit être obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. En outre, la CCPANT peut être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents. Cette commission comprend en nombre égal des représentants de l'établissement (8) et des représentants du personnel (8), qui siègent pour une période de quatre ans. Elle est présidée par le chef d'établissement.

**La CCPANT s'est réunie à 3 reprises en 2016.**

## 3.4. La commission consultative des doctorants contractuels

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

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

**Cette commission ne s'est pas réunie en 2016.**

A noter que cette commission est amenée à disparaître, puisque la modification du décret n°2009-464, intervenue le 29 août 2016, a supprimé les références à cette commission.

Elle demeure compétente jusqu'au prochain renouvellement général des instances représentatives du personnel de la fonction publique.

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

La commission paritaire consultative compétente à l'égard des enseignants du premier et du second degré est consultée pour traiter de l'examen des dossiers de promotion, de notation, de titularisation, des renouvellements de stages ou toute autre question relative à la situation individuelle des personnels du premier et du second degré affectés à l'université.

**Cette commission s'est réunie trois fois cette année, dont une fois en formation interuniversitaire.**

### 3.6. Le conseil de l'action sociale

Le service universitaire d'action sociale (SUAS) est chargé d'organiser l'action sociale, au bénéfice des personnels de l'université.

Il participe à l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnels et dans ce cadre à l'étude, la promotion, l'organisation, l'animation et la gestion administrative et financière de l'action sociale.

Il contribue à l'information des personnels sur les droits sociaux et favorise l'accès aux différents types de prestations ou de services à caractère social, culturel, sportif et de loisirs.

Le service est administré par un conseil qui est consulté sur les grandes orientations relevant de l'action sociale et de la stratégie dans ce domaine.

Un bilan des activités conduites lui est présenté chaque année. Ce document est intégré au bilan social de l'établissement.

## 4. Contentieux, sanctions et conflits sociaux

Le juge administratif peut être saisi des décisions prises par le président de l'université. Le juge est compétent pour contrôler et, éventuellement, sanctionner l'administration.

En 2016, 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.

### 4.1. Le recours pour excès de pouvoir :

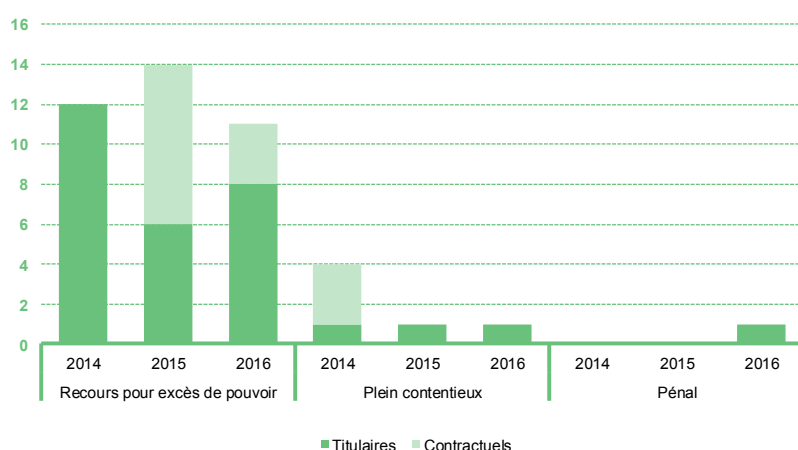
Il s'agit d'un recours par lequel le requérant (demandeur) demande au juge administratif de contrôler la légalité d'une décision administrative et d'en prononcer l'annulation s'il y a lieu.

Sa première caractéristique est d'être un **recours facile d'accès**. En effet, la juridiction peut être saisie par une simple lettre, qui doit seulement indiquer les nom et prénom du requérant, ses coordonnées, la décision dont il entend obtenir l'annulation et les raisons qui justifient son recours. Le juge administratif est très libéral dans l'acceptation de ce recours. Il faut préciser en outre que le recours pour excès de pouvoir est dispensé du ministère d'avocat (le requérant peut agir seul).

Si, après avoir exercé son contrôle, le juge administratif décide d'annuler la décision administrative litigieuse, cette **décision disparaît rétroactivement de l'ordre juridique**. Tout doit se passer comme si cet acte administratif n'avait jamais existé et ses effets produits antérieurement au jugement sont annulés. Cette règle est parfois source de difficultés pour l'administration. Ainsi, lorsqu'une décision défavorable à un fonctionnaire (refus d'une promotion, révocation...) est annulée par le juge de l'excès de pouvoir, l'administration doit reconstituer la carrière du fonctionnaire.

À la demande du requérant, et en cas d'annulation, le juge peut prononcer des injonctions à l'administration : soit de prendre une nouvelle décision dans un sens donné, soit de procéder au réexamen de la décision annulée.

## 4.2. Evolution des dossiers contentieux 2014-2016



### Trois contentieux jugés en 2016

Sur les onze contentieux traités en 2016, trois ont été jugés. Pour deux d'entre eux les magistrats ont rejeté les requêtes des personnels demandeurs. Le troisième a fait l'objet d'un désistement.

## 4.3. Le plein contentieux

Pour ce type de recours, le juge dispose des pouvoirs les plus étendus. Le juge ne doit pas seulement se limiter, comme dans le cadre du recours pour excès de pouvoir, à annuler ou à valider un acte administratif. Il peut aussi réformer l'acte administratif (le modifier), voire lui en substituer un nouveau. Tel est par exemple le cas dans le contentieux électoral : si le juge administratif constate de graves irrégularités ayant pu modifier les résultats du scrutin, il peut déclarer vainqueur celui qui avait initialement perdu. Le juge du plein contentieux peut également condamner l'administration à des dommages et intérêts.

Le contentieux de pleine juridiction recouvre des recours d'une très grande variété : contentieux contractuel, contentieux de la responsabilité, contentieux fiscal, contentieux électoral...

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

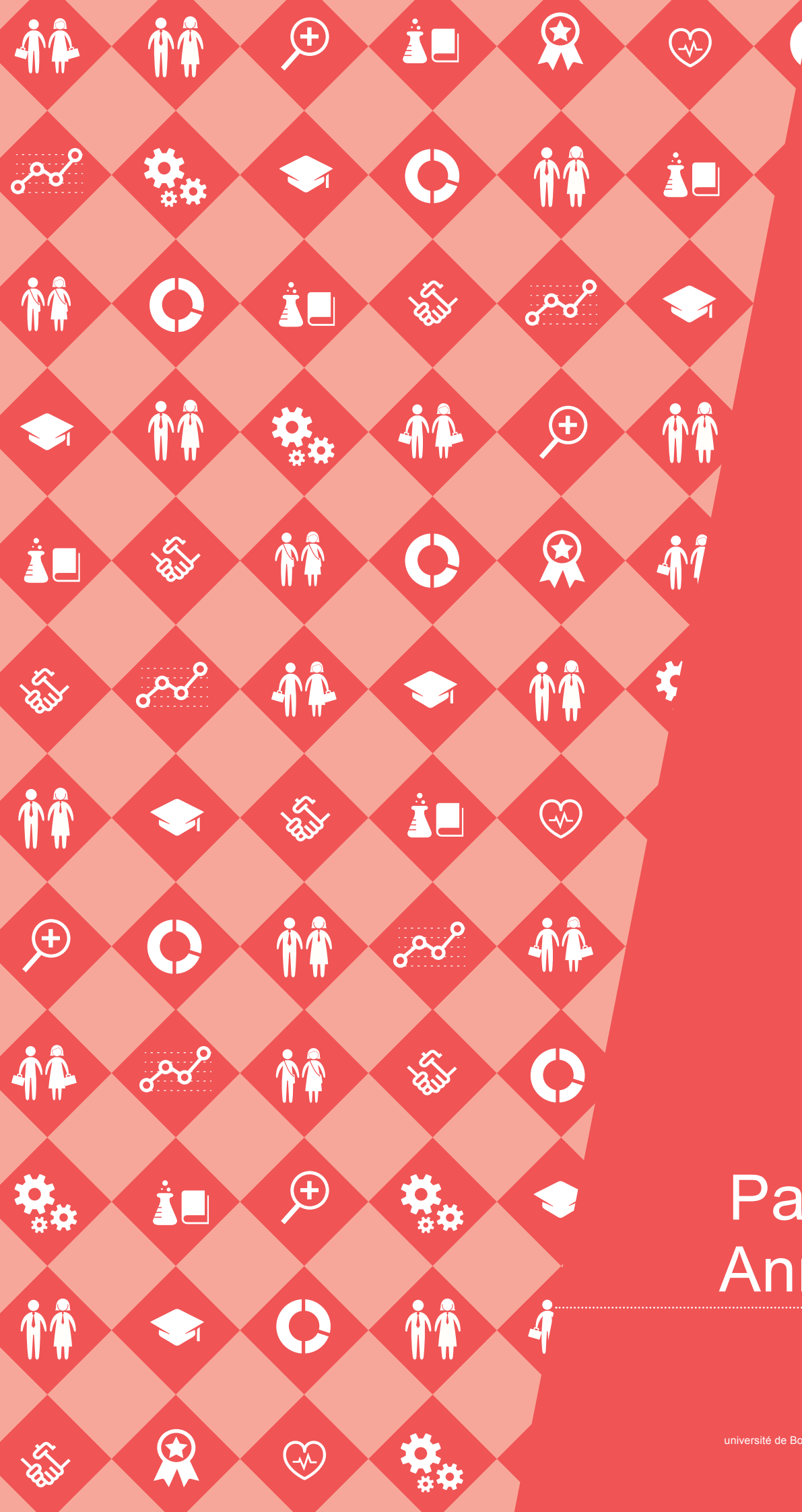
En matière de ressources humaines, le plein contentieux concerne principalement le contentieux de la responsabilité. Selon les cas, la responsabilité pour faute ou sans faute de l'administration employeur est recherchée. Si le requérant établit la responsabilité de l'employeur, ainsi que le lien de causalité entre le fait dommageable et le préjudice qui en résulte, l'employeur est condamné par la juridiction saisie à payer au requérant des dommages et intérêts.

## 4.4. Les journées d'absence pour grèves

289 journées d'absence pour grèves ont été déclarées auprès de l'administration en 2016.

	E/C	BIATSS			Total 2016	Total 2015
		Cat A	Cat B	Cat C		
Titulaires	19	16	59	165	<b>259</b>	105
Contractuels	2	5	3	20	<b>30</b>	2
	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>62</b>	<b>185</b>	<b>289</b>	<b>107</b>





# Partie 5. Annexes

# Annexe 1

## Liste des sigles et abréviations

<b>ADAENES</b>	Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
<b>ADJENES</b>	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
<b>AENESR</b>	(Filière) Administration de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
<b>ALD</b>	Affectation de longue durée
<b>APAENES</b>	Attaché principal d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
<b>APEH</b>	Allocation aux parents d'enfants handicapés
<b>ASI</b>	Assistant ingénieur de recherche et de formation
<b>ASIU</b>	Aide spécifique d'initiative universitaire
<b>ATER</b>	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
<b>ATRF</b>	Adjoint technique de recherche et de formation
<b>ATV</b>	Agent temporaire vacataire
<b>BAP</b>	Branche d'activité professionnelle
<b>BIATSS</b>	Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé
<b>BIBAS</b>	Bibliothécaire assistant spécialisé
<b>BIEP</b>	Bourse Interministérielle de l'emploi public
<b>BOE</b>	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
<b>CA</b>	Conseil d'Administration
<b>CAE</b>	Contrat d'accompagnement dans l'emploi
<b>CAPA</b>	Commission administrative paritaire académique
<b>CAPN</b>	Commission administrative paritaire nationale
<b>CAS Pensions</b>	Compte d'Affectation Spéciale « Pensions »
<b>CCPANT</b>	Commission consultative paritaire des agents non titulaires
<b>CDD</b>	Contrat à durée déterminée
<b>CDI</b>	Contrat à durée indéterminée
<b>CET</b>	Compte épargne temps
<b>CEV</b>	Chargé d'enseignement vacataire
<b>CFA</b>	Centre de formation des apprenti(e)s
<b>CFP</b>	Congé de formation professionnelle
<b>CFVU</b>	Commission de la formation et de la vie universitaire
<b>CHSCT</b>	Comité hygiène sécurité et conditions de travail
<b>CLASCUB</b>	Comité local d'activités sociales et culturelles
<b>CGM</b>	Congé de grave maladie
<b>CLD</b>	Congé de longue durée
<b>CLM</b>	Congé de longue maladie
<b>CMC</b>	Conseiller mobilité-carrière
<b>CMO</b>	Congé pour maladie ordinaire
<b>CNAP</b>	Conseil national des astronomes et physiciens
<b>CNRS</b>	Centre national de la recherche scientifique
<b>CNU</b>	Conseil national des universités
<b>CONS</b>	Conservateur
<b>CONSG</b>	Conservateur général
<b>CONTDO</b>	Doctorant contractuel
<b>CPE</b>	Commission paritaire d'établissement
<b>CPE</b>	Conseiller principal d'éducation
<b>CR</b>	Commission de la recherche
<b>CRCT</b>	Congé pour recherches ou conversions thématiques
<b>CROUS</b>	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires

<b>CT</b>	Comité technique
<b>CUEA</b>	Communauté d'universités et établissements d'Aquitaine
<b>CUI</b>	Contrat unique d'insertion
<b>CVI</b>	Communication et vie institutionnelle
<b>DGESIP</b>	Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle
<b>DGS</b>	Directeur général des services
<b>DGSA</b>	Directeur général des services adjoint
<b>DSC</b>	Direction des services comptables
<b>DSI</b>	Direction des systèmes d'information
<b>DSPEG</b>	Droit, science politique, économie et gestion
<b>DUER</b>	Document unique d'évaluation des risques
<b>EC</b>	Enseignant- chercheur
<b>ED</b>	Écoles doctorales
<b>EPCSP</b>	Établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel
<b>EPST</b>	Établissements publics à caractère scientifique et technologique
<b>ESE</b>	Espace santé étudiants
<b>ESPE</b>	Écoles supérieures du professorat et de l'éducation
<b>ESR</b>	Enseignement supérieur et recherche
<b>ETP</b>	Équivalent temps plein
<b>ETPT</b>	Équivalent temps plein travaillé
<b>FIPVU</b>	Formation, Insertion Professionnelle et Vie Universitaire
<b>GBCP</b>	Gestion budgétaire et comptable publique
<b>GIPA</b>	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
<b>GVT</b>	Glissement vieillesse technicité
<b>HCC</b>	Heures de cours complémentaires
<b>HETD</b>	Heures équivalent travaux dirigés
<b>HU</b>	Hospitalo-universitaire
<b>IAE</b>	Institut d'Administration des Entreprises
<b>IAT</b>	Indemnité d'administration et de technicité
<b>IDEX</b>	Initiative d'excellence
<b>IFTS</b>	Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
<b>IGE</b>	Ingénieur d'études de recherche et de formation
<b>IGR</b>	Ingénieur de recherche de recherche et de formation
<b>INF</b>	Infirmier
<b>INM</b>	Indice nouveau majoré
<b>INSERM</b>	Institut national de la santé et de la recherche médicale
<b>INRA</b>	Institut national de la recherche agronomique
<b>IPB</b>	Institut polytechnique de Bordeaux
<b>ISPED</b>	Institut de santé publique, d'épidémiologie et de développement
<b>ISVV</b>	Institut des sciences de la vigne et du vin
<b>ITRF</b>	(Filière) Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation
<b>IUT</b>	Institut universitaire de technologie
<b>LA</b>	Liste d'aptitude
<b>LECT</b>	Lecteur
<b>LRU (loi)</b>	Libertés et responsabilités des universités
<b>MCF</b>	Maître de conférences
<b>MCUPH</b>	Maître de conférences des universités - Praticien hospitalier
<b>MDPH</b>	Maisons départementales des personnes handicapées
<b>MEN</b>	Ministère de l'Éducation nationale
<b>MESR</b>	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche
<b>NBI</b>	Nouvelle bonification indiciaire
<b>OASU</b>	Observatoire aquitain des sciences de l'univers

<b>PAS</b>	Pilotage et aide à la stratégie
<b>PAST</b>	Professeur associé
<b>PCA</b>	Prime pour charges administratives
<b>PCSI</b>	Poste central de sécurité incendie
<b>PEDR</b>	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
<b>PEPS</b>	Professeur d'éducation physique et sportive
<b>PILPSE</b>	Patrimoine, immobilier, logistique, prévention, sécurité
<b>PIM</b>	Prime interministérielle
<b>PFR</b>	Prime de fonctions et de résultats
<b>PHU</b>	Praticien hospitalo - universitaire
<b>PLP</b>	Professeur de lycée professionnel
<b>PPRS</b>	Prime de participation à la recherche scientifique
<b>PR</b>	Professeur des universités
<b>PRAG</b>	Professeur agrégé de l'enseignement du second degré
<b>PRCE</b>	Professeur certifié de l'enseignement du second degré
<b>PRES</b>	Prime de recherche et d'enseignement supérieur
<b>PRP</b>	Prime de responsabilité pédagogique
<b>PUOD</b>	Professeur des universités - Praticien hospitalier en odontologie
<b>PUPH</b>	Professeur des universités - Praticien hospitalier
<b>RCE</b>	Responsabilités et compétences élargies
<b>RHDS</b>	Ressources humaines et développement social
<b>RIFSEEP</b>	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
<b>RIPI</b>	Recherche, international, partenariats et innovation
<b>RQTH</b>	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
<b>SAENES</b>	Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
<b>SFT</b>	Supplément familial de traitement
<b>SH</b>	Sciences de l'Homme
<b>SHS</b>	Sciences humaines et sociales
<b>SMS</b>	surveillance médicale simple
<b>SMR</b>	surveillance médicale renforcée
<b>SSIAP</b>	Service de sécurité incendie et d'assistance à personnes
<b>SST</b>	sauveteur secouriste du travail
<b>ST</b>	Sciences et technologies
<b>SUAS</b>	Service universitaire d'action sociale
<b>SUAPS</b>	Service universitaire des activités physiques et sportives
<b>SUMP</b>	Service universitaire mutualisé des pensions
<b>SVS</b>	Sciences de la vie et de la santé
<b>TA</b>	Tableau d'avancement
<b>TCH</b>	Technicien de recherche et de formation
<b>TIB</b>	Traitement indiciaire brut
<b>TICE</b>	Technologies de l'information de la communication pour l'enseignement
<b>VP</b>	Vice-président

# Annexe 2

## Glossaire

**ACCIDENT DE SERVICE** Est considéré comme accident de service, l'accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions à l'agent titulaire ou stagiaire de la fonction publique.

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

**ACCIDENT DE TRAVAIL** Est considéré comme accident de travail, l'accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions à l'agent contractuel

**AGENT** Synonyme de membre du personnel. Est agent sur une période tout individu possédant soit une carrière soit un contrat de travail géré(e) dans l'établissement.

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

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

**AGENTS TEMPORAIRES VACATAIRES (ATV)** Les ATV peuvent être :

- > Étudiants inscrits en vue de la préparation d'un diplôme de 3<sup>e</sup> cycle de l'enseignement supérieur en France ;
- > Retraités ou pré-retraités âgés de moins de 65 ans.

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

**ATER (ATTACHÉ TEMPORAIRE D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE)** Personnel enseignant contractuel dont les obligations de service sont celles des enseignants-chercheurs (192 HETD). Pour être recruté, il faut être soit fonctionnaire de catégorie A ou étranger (contrat de 4 ans maximum) soit doctorant en fin de thèse ou ayant soutenu la thèse (contrat de 1 ou 2 ans maximum).

**AVANCEMENT** Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et l'avancement de corps.

L'avancement de grade a lieu, d'un grade au grade supérieur, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi, le plus souvent, notamment pour les personnels administratifs techniques et bibliothèques, après avis de la CAP, éventuellement après une sélection par voie d'examen professionnel. L'avancement de corps donne lieu à une inscription sur liste d'aptitude établie après avis de la CAP.

**BOE** Pour être considérés comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les agents doivent remplir l'une des conditions suivantes :

- > travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- > victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente ;
- > titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ;

- > anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- > sapeurs-pompier volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service ;
- > titulaires de la carte d'invalidité ;
- > titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

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

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

**BRANCHE D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE (BAP)** Un des éléments définissant un poste de la filière ITRF (caractéristique) ou un agent ITRF (spécialisation). Doit impérativement figurer lors de la demande d'ouverture du poste au concours avec l'emploi-type.

- > BAP A : Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement
- > 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 : Culture, Communication
- > BAP G : Patrimoine, immobilier, logistique, prévention, restauration, production et diffusion des savoirs
- > BAP J : Gestion et pilotage

**CAS Pension** Le CAS Pensions a été prévu par l'article 21 de la LOLF et créé par l'article 51 de la loi de finances pour 2006, dans l'objectif de constituer un instrument d'amélioration de l'efficacité de la gestion publique par une clarification du mode de financement des pensions. Il apporte une information précise sur les crédits budgétaires inscrits en loi de finances et établit un lien direct entre les recettes et les dépenses.

**CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE** Dans la fonction publique, les statuts définissent la catégorie à laquelle appartient un corps. Un corps donné appartient à une et une seule catégorie. Il existe aujourd'hui 3 catégories : A, B et C.

**CHARGÉ D'ENSEIGNEMENT VACATAIRES (CEV)** Les CEV sont des personnalités choisies en raison de leur compétence dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel, qui exercent en dehors de leur activité de chargé d'enseignement. Leur activité professionnelle principale consiste :

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

Les CEV peuvent être répartis en 2 catégories : fonctionnaires ou non-fonctionnaires.

**CHEVRON** Subdivision d'un échelon dont l'échelle indiciaire brute dépasse 1015, constitué d'une échelle lettre (allant de A à G) et d'un chiffre (allant de 1 à 3) qui la subdivise.

**CGM** L'agent contractuel peut être placé en congé de grave maladie, après avis du comité médical, lorsque la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessite un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

**CLD** un congé de longue durée (CLD) est attribué, après avis du comité médical, si l'agent est atteint d'une maladie grave si l'affection figure sur une liste fixée par arrêté ministériel. Le départ en CLD est soumis à conditions et peut durer jusqu'à 5 ans (8 ans si la maladie est d'origine professionnelle). L'agent est rémunéré pendant le CLD. Des examens médicaux réguliers permettent de vérifier s'il remplit toujours les conditions ouvrant droit au CLD.

**CLM** Le fonctionnaire peut être placé en congé de longue maladie (CLM), après avis du comité médical, lorsque la maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et nécessite un traitement et des soins prolongés si l'affection figure sur une liste fixée par arrêté ministériel. Le bénéfice du CLM est ouvert pour maladie professionnelle ou non professionnelle. L'agent est rémunéré pendant le CLM.

**COMPOSANTE** Structure d'un établissement, définie par le Code de l'éducation, Livre VII, Titre 1, Chapitre 3 (ex-loi 84-52 du 24 janvier 1984, dite loi Savary), et créée par décret ou arrêté ministériel.

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

**CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE** Il permet aux fonctionnaires et aux agents contractuels de parfaire leur formation professionnelle. Il peut être accordé pour préparer un concours ou un examen, pendant 3 ans maximum au cours de la carrière, avec une rémunération à hauteur de 80 % la première année uniquement.

**CONGÉ PARENTAL** Position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. La durée est de trois ans maximum : il prend fin, au plus tard, au 3<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié. Pour les agents contractuels, cette appellation correspond effectivement à un congé.

**CONGÉ POUR RECHERCHE OU CONVERSION THÉMATIQUE (CRCT)** Période sabbatique de 6 mois ou 1 an, accordée sur leur demande aux enseignants-chercheurs. Le bénéficiaire d'un CRCT est déchargé de son enseignement. Il continue à percevoir son salaire.

**CONGÉS BONIFIÉS** Il est accordé au fonctionnaire titulaire originaire d'un DOM (département d'outre-mer), ou qui a des intérêts (résidence principale,) dans un DOM et qui exerce ses fonctions sur le territoire métropolitain.

## CONSEIL NATIONAL DES ASTRONOMES ET PHYSICIENS

Le Conseil national des astronomes et physiciens (CNAP) est un corps d'État dont les missions se répartissent entre recherche scientifique, services d'observation, et enseignement. Le CNAP est composé de trois sections : la section Astronomie, la section Terre Interne, la section Surfaces continentales-Océan-Atmosphère.

**CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU)** Il est organisé en sections, dont certaines sont subdivisées en sous-sections. Ne concerne que les enseignants-chercheurs et les personnels. Les sections sont regroupées en groupes de sections.

**CONTRACTUEL** Agent lié à l'établissement par un contrat d'engagement. Un assimilé fonctionnaire est un agent contractuel. Il convient de distinguer les contractuels de droit public, qui seront classés selon leur niveau de responsabilité par référence aux catégories A, B ou C. Les contractuels relevant du droit privé sont ceux qui sont recrutés sous contrats aidés et les apprentis.

**CONTRAT D'ENGAGEMENT** Document précisant le lien de subordination entre d'une part un agent et d'autre part l'établissement public.

**CORPS** Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades.

**DÉLÉGATION** Modalité dérogatoire des personnels enseignants-chercheurs, hospitalo-universitaires ou temporaires. La délégation a une durée variable selon le statut de l'enseignant, elle permet à l'enseignant de poursuivre ses activités dans un autre établissement (public ou privé, en France ou à l'étranger) tout en étant payé par son établissement d'origine. Les modalités (financières en particulier) et objets sont fixés par convention entre l'établissement d'origine et l'établissement ou l'organisme d'accueil.

**DÉTACHEMENT** Position d'un fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite. Il peut être placé dans un autre corps, dit corps d'accueil, et bénéficie alors d'une double carrière.

**DISPONIBILITÉ** Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à traitement, à l'avancement et à la retraite. La disponibilité est prononcée soit à la demande de l'intéressé (disponibilité pour convenances personnelles, pour suivre son conjoint, etc.) soit d'office pour raison de santé à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie ou de longue durée).

**DOCTORANT CONTRACTUEL** Les doctorants contractuels sont des chercheurs inscrits en thèse. Ils sont intégrés au sein d'une équipe de recherche et bénéficient d'un contrat doctoral qui leur octroie le double statut d'étudiants et de personnels de l'université. Le contrat doctoral est un contrat à durée déterminée de droit public, d'une durée de 3 ans. Dans le cadre de leur travail de thèse, les doctorants peuvent effectuer dans un environnement extra-académique (entreprises, collectivités territoriales etc.) des missions dites « d'expertise » (dénomination officielle depuis 2006). Ces interventions ponctuelles, définies précisément et conjointement par le client, le doctorant et l'université, peuvent consister en la rédaction de rapports, d'expertises, d'études de possibilité d'application dans l'entreprise de travaux réalisés dans le laboratoire universitaire, rédaction de documentation, analyse de la concurrence, etc.

**ÉCHELON** Subdivision du grade. C'est un des constituants d'un élément de carrière. Il peut être lui-même subdivisé en chevrons.

**EFFECTIF** Nombre de personnes physiques.

**EMPLOI** Support budgétaire permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou agent contractuel).

**EMPLOI-TYPE** Outil permettant de regrouper un ensemble d'activités et de compétences suffisamment proches entre elles pour être étudiées et traitées globalement.



**ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)** La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0,5 ETP. Il est procédé à des sommes d'ETP pour connaître le potentiel d'un établissement. L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agents.

**ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLES (ETPT)** Effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents en année pleine. Les ETPT sont donc des ETP en année pleine, ils tiennent compte de la durée d'emploi, contrairement aux ETP.

À titre d'exemple :

- > un agent titulaire à temps plein employé toute l'année consomme 1 ETPT ;
- > un agent titulaire, dont la quotité de travail est de 80 % sur toute l'année, correspond à 0,8 ETP travaillé ;
- > un agent à temps partiel à 80 % recruté le 16 mai et qui part le 1<sup>er</sup> novembre en disponibilité consomme 0,37 ETPT annuel ;
- > un agent en CDD de 3 mois, travaillant à temps partiel à 80 %, correspond à  $0,8 \times 3/12 = 0,2$  ETPT.

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

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

**EMPLOI FONCTIONNEL** Les emplois fonctionnels sont des postes à responsabilité dans lesquels les personnels sont nommés pour une durée déterminée.

**ÉTABLISSEMENT** Structure créée par décret et immatriculée dans RAMSESE (ex-Répertoire National des Établissements, RNE) ; l'établissement est constitué de composantes et d'autres structures.

**EXAMEN PROFESSIONNEL** Une des modalités de sélection pour l'accès au grade supérieur permettant l'inscription à un tableau d'avancement. Il doit être prévu par les statuts particuliers du corps. L'examen se fait sur épreuves (écrites et/ou orales). Le nombre de places est limité. Certains recrutements de fonctionnaires réservés à des agents contractuels peuvent se faire sur examen professionnel.

**FAMILLE PROFESSIONNELLE** Elle regroupe l'ensemble des emplois-types entre lesquels existe une proximité de compétences professionnelles. Elle détermine une zone naturelle de mobilité et d'évolution de carrière.

**FONCTION** Il existe trois types de fonctions pour un agent :

- > les responsabilités structurelles (charge administrative d'une structure ou mission se rapportant au fonctionnement de l'établissement) ;
- > les fonctions nominatives et électives (fonctions relevant d'une instance ; fonctions d'expertise, de conseil et autres) ;
- > les fonctions professionnelles (ce qu'accomplit ou doit accomplir un agent pour remplir sa mission au sein de sa structure de travail).

**FONCTIONNAIRE** Agent ayant la qualité de titulaire ou de stagiaire dans un corps de la fonction publique. Il existe trois fonctions publiques : la fonction publique d'État (tous les corps de l'Éducation Nationale en relèvent), la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

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

La GIPA ou Garantie individuelle du pouvoir d'achat du traitement indiciaire des fonctionnaires concerne tous les fonctionnaires titulaires civils, des trois versants de la fonction publique, les magistrats et les militaires appartenant à des grades dont l'indice sommital est inférieur ou égal à HEB (hors échelle B), et les agents contractuels employés de manière continue. Cette indemnité fait partie des éléments de rémunération soumis à cotisations au régime de retraite additionnelle de la fonction publique. Son mécanisme repose sur une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac).

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

**GVT** Glissement vieillesse technicité. C'est la part de l'évolution des salaires résultant des évolutions de carrière propres à chaque agent (mesure individuelle). Il est calculé à effectifs constants et ramené à des effectifs temps plein.

**HÉBERGÉ** Personne qui participe, pour une période donnée, à l'activité de l'établissement au sein de ses structures dites alors Structures de travail. Sa carrière – ou son contrat – est gérée par son institution (CNRS, INRA, etc.) et non pas par l'établissement.

**HEURE ÉQUIVALENT TRAVAUX DIRIGÉS (HETD)** Mesure du potentiel que représentent les personnels enseignants par rapport à leurs obligations statutaires d'enseignement.

**HEURES COMPLÉMENTAIRES** Heures nécessaires à la couverture de l'intégralité de la charge d'enseignement découlant des formations dispensées au-delà des heures d'enseignement dues statutairement par les enseignants en poste dans un établissement ; elles peuvent être confiées à des enseignants en poste ou à des intervenants extérieurs (vacataires).

**INDICE BRUT** Indice unique correspondant à un corps/grade-échelon-chevrons donné à une date donnée.

**INDICE NOUVEAU MAJORÉ (INM)** À un indice brut correspond à une date donnée, un et un seul indice nouveau majoré qui, multiplié par la valeur du point d'indice, fournit le montant de la rémunération de l'agent.

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

**INSTITUT UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE** Les Instituts universitaires de technologie assurent la formation de techniciens supérieurs partout sur le territoire. Les IUT préparent leurs étudiants à la fois à une insertion professionnelle immédiate, à Bac+2 ou à Bac+3, et à la poursuite d'études longues, en France ou à l'étranger. Avec des diplômes construits à la fois par des universitaires et par des professionnels, les IUT offrent aux étudiants des connaissances pluridisciplinaires solides et des compétences professionnelles précises pour réussir intelligemment dans l'enseignement supérieur et répondre efficacement aux besoins des entreprises.

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

**INVITÉ** Personnalité de nationalité française ou étrangère exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement d'enseignement supérieur ou de recherche recrutée pour une période d'un mois à un an.

**LECTEUR DE LANGUE ÉTRANGÈRE** Enseignant contractuel en général étranger devant postuler au titre de leur langue maternelle (diplôme minimum requis : maîtrise ou diplôme étranger reconnu équivalent). Le contrat est de 1 an renouvelable pour les candidats à titre personnel, de 1 à 3 ans (renouvelable pour une durée équivalente) si le candidat est proposé dans le cadre d'un accord bilatéral d'échange établi sur une base de réciprocité. Leur obligation de service est de 250 HETD.

**LISTE D'APTITUDE** Liste des agents proposés pour un passage à un corps supérieur par leur établissement et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

**MASSE SALARIALE** Crédits destinés au financement des rémunérations rattachées au plafond d'emplois. Ces crédits comprennent l'ensemble des rémunérations (cotisations patronales, cotisations salariales et primes).

**MODALITÉ DE SERVICE** Les différentes modalités de service sont :

- > le temps partiel ;
- > le mi-temps thérapeutique, la délégation (enseignants) ;
- > la mise à disposition et les prolongations d'activité dont le surnombre (enseignants).

Pour bénéficier d'une période de modalité, un fonctionnaire doit être en position d'activité ou de détachement. Un contractuel peut, s'il remplit les conditions, bénéficier du temps partiel ou de la délégation « enseignante ».

**MUTATION/MOBILITÉ** Changement d'établissement d'affectation.

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

**NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)** Complément de rémunération attaché à l'exercice de certaines fonctions définies réglementairement. La NBI prend en considération l'exercice de responsabilités particulières, notamment l'encadrement ou l'animation d'équipes, ou la mise en œuvre d'une technicité particulière, ou enfin la soumission à des sujétions particulières. Les attributions de NBI sont décidées par les instances de l'établissement à partir d'un contingent de points d'indices alloués par le ministère. Elle est versée mensuellement sous forme d'un certain nombre de « points d'indice » s'ajoutant à ceux liés au grade et à l'échelon de l'agent.

**OBLIGATIONS DE SERVICE** Les enseignants-chercheurs (professeurs PR, maîtres de conférences MC et assistants ASS), ont une mission d'enseignement et une mission de recherche, l'obligation de service d'enseignement est définie statutairement en terme d'heures de cours CM et TD et se traduit par un volume équivalent à 192 HETD. De même manière, celle des enseignants du second degré (professeurs agrégés PRAG et professeurs certifiés PRCE) équivaut à 384 HETD. Les ATER, maîtres de langues étrangères et enseignants associés doivent 192 HETD, quant aux moniteurs de l'enseignement supérieur, dont le contrat est de 3 ans, ils doivent assurer une moyenne de 64 HETD par an. Les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques ont une obligation de service annuelle de 1607 heures. Les modalités de service des enseignants-chercheurs sont modifiées depuis le 1er septembre 2009 par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009.

**OCCUPATION** Lien, sur une période, entre un agent et un poste, pour une quotité donnée qui détermine la part des moyens du poste qui est consommée.

**POSITION** Un fonctionnaire est obligatoirement placé à un instant donné dans une des six positions définies par le statut de la fonction publique : activité, disponibilité, détachement, service national, congé parental et hors cadre.

**PROMOTION** Progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours. On parle, le plus souvent, d'avancement de grade et de promotion de corps.

**QUOTITÉ D'FFECTATION** Part de quotité de travail d'un agent attribuée à une structure.

**RCE** Responsabilités et compétences élargies en référence à la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités.

**RECRUTEMENT** Le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires est le concours. Il consiste à opérer, sur le critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité.

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

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

**SECTION CNU** Discipline d'enseignement et/ou de recherche pour les enseignants du supérieur relevant d'une nomenclature nationale. La liste des sections CNU est disponible sur [www.cpcnu.fr/listes-des-sections-cnu](http://www.cpcnu.fr/listes-des-sections-cnu).

**STATUT** Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

**STRUCTURES** Ensemble d'entités hiérarchiquement organisées en une arborescence dont le sommet correspond au niveau établissement. Issues de ce niveau, on trouve des composantes et puis d'autres structures.

**TABLEAU D'AVANCEMENT** Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance dédiée (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

**TEMPS INCOMPLET** Un agent contractuel est à temps incomplet si sa quotité de recrutement indiquée sur le contrat de travail est inférieure à 100 %.

**TEMPS PARTIEL** Un agent peut demander à exercer à temps partiel. Sa quotité de temps partiel qui correspond à sa quotité de travail peut être de 50, 60, 70, 80 ou 90 %.

**TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE** Après un congé de maladie, après un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, l'agent peut être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique, accordé pour une période de trois mois renouvelable, dans la limite d'un an pour une même affection.

Après un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions, le travail à temps partiel thérapeutique peut être accordé pour une période d'une durée maximum de six mois renouvelable une fois.

Ce temps partiel thérapeutique ne peut, en aucun cas, être inférieur au mi-temps.

**TEMPS PLEIN** Un fonctionnaire est dit à temps plein s'il travaille à 100 % de ses obligations horaires statutaires. Un contractuel est à temps plein si sa quotité de travail est de 100 %.

**TITULAIRE** Qualité du fonctionnaire ayant soit accompli avec succès son stage soit ayant réussi un concours interne après avoir acquis une ancienneté suffisante en tant que contractuel (il est le plus souvent exempté de période de stage).

**VACATAIRE** Personnel contractuel recruté ponctuellement pour faire face à un besoin qui ne peut être couvert par les fonctionnaires. Il existe des vacataires qui assurent des enseignements et des vacataires qui assurent des tâches administratives.





