

DÉLIBÉRATION PORTANT APPROBATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022 DE L'UNIVERSITE DE BORDEAUX

Vu le code de l'éducation et notamment les articles L.712-1 ; L.712-3 et L. 951-1-1 ;

Vu le code général de la fonction publique et notamment son article L. 231-4 ;

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment ;

Vu le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique ;

Vu les statuts de l'université de Bordeaux et notamment son article 13 ;

Vu l'avis du CSA du 19 septembre 2023 ;

Considérant qu'en vertu des dispositions susvisées, il appartient au conseil d'administration de l'université d'approuver le rapport social unique après avis du comité technique.

Considérant que cette obligation correspond à celle mentionnée au point 7° bis de l'article L.712-3 du code de l'éducation visant le bilan social.

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, décide :

Article 1.

Le Rapport Social Unique (RSU) de l'université de Bordeaux dressé au titre de l'année 2022, tel qu'annexé à la présente délibération, est adopté.

Article 2.

La présente délibération sera transmise au recteur de région académique Nouvelle-Aquitaine. Elle sera publiée conformément aux dispositions relatives à la publication des actes à caractère réglementaire de l'université de Bordeaux figurant à l'annexe 4 des statuts de l'établissement.

Le président du conseil d'administration,

Dean LEWIS

Président de l'université de Bordeaux

Adoptée à la majorité des
votes exprimés (28 votants)
Pour : 23
Contre : 5
Abstention : 0

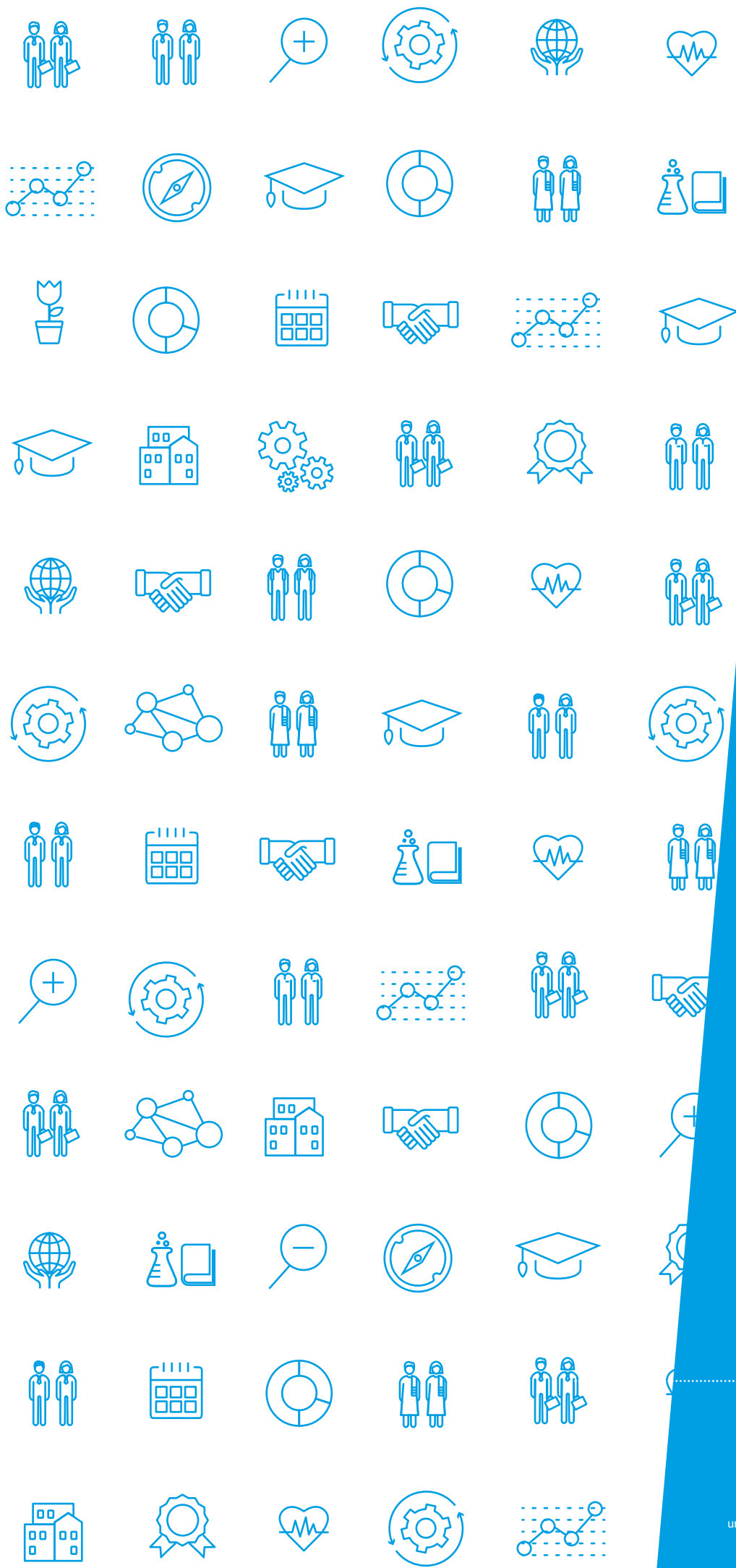


Rapport social unique 2022



Sommaire


Introduction	3
Avant-propos	6
Éléments méthodologiques	35
Partie 1 : EMPLOIS ET EFFECTIFS	37
1. Emplois	41
2. Effectifs	43
3. Typologie des effectifs de l'université	47
4. Caractéristiques de certaines populations	55
Partie 2 : CARRIÈRE	61
1. Recrutements	65
2. Promotions	78
3. Rémunération	97
4. Évolution professionnelle et accompagnement	105
5. Flux de personnels	111
Partie 3 : VIE DES PERSONNELS	115
1. Temps de travail et congés des personnels	119
2. Environnement social	131
3. Formation des personnels	156
4. Origine géographique et domiciliation des personnels	170
Partie 4 : VIE INSTITUTIONNELLE	173
1. Gouvernance de l'établissement	175
2. Instances de représentation des personnels de l'établissement	179
3. Commissions de dialogue social	184
4. Contentieux, sanctions et conflits sociaux	185
Partie 5 : SIGLES, ABRÉVIATIONS ET GLOSSAIRE	187
Sigles et abréviations	188
Glossaire	190





Introduction

→ Chiffres clés de l'université au 31 décembre 2022

Formation

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


 **52 000** étudiants dont près de **50 %** en 2^e et 3^e cycles universitaires*

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


 **7 600** étudiants internationaux*


 **4 900** adultes en reprise d'études

 **2 400** alternants


 **115** étudiants entrepreneurs accompagnés depuis 2014

Recherche

 **3 338** enseignants et chercheurs (université de Bordeaux et organismes de recherche : CNRS, Inserm, Inrae, Inria, Irstea, Ifremer, CEA...)

 **2 160** doctorants qui préparent un diplôme de doctorat au sein d'un collège des écoles doctorales*
➤ **8** écoles doctorales

 **+ de 50** disciplines scientifiques

 **11** départements de recherche
➤ **81** structures de recherche dans le cadre du nouveau plan quinquennal 2022-2027

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

* Données pour l'année universitaire 2022-2023.

Institution



1 communauté de près de

63 000

femmes et hommes

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



6 111 personnels

> **52 %** de femmes

> **48 %** d'hommes



575 M€

de budget



24 sites et campus
en Nouvelle-Aquitaine



187 hectares

de campus

dont 140 ha d'espaces verts



2 000 m² de panneaux
photovoltaïques

Vie de campus



135

associations étudiantes



17 000 étudiants

pratiquent un sport
à l'université chaque année



430 sportifs

de bon et haut niveau



28 hectares

d'équipements sportifs



38 bibliothèques
universitaires

avec **4 000** places de lecture

Avant-propos

Le rapport social unique constitue un état des lieux des données RH et une base qualitative pour élaborer des lignes directrices de gestion. Il répond à plusieurs objectifs :

- › assurer une information complète et transparente accessible à toutes et tous ;
- › faciliter le dialogue social en nourrissant la réflexion, la discussion et la décision ;
- › contribuer au pilotage stratégique de l'établissement en matière de ressources humaines.

Ce document est structuré en deux parties : la première partie met en perspective certaines données illustrant **les effets de la politique des ressources humaines dans le domaine des emplois et de la responsabilité sociétale**.

La seconde partie met à disposition le détail des **données sociales de l'université** au titre de l'année 2022.

Le rapport social unique présente donc, outre des éléments factuels, une vue d'ensemble de la politique des ressources humaines de l'université de Bordeaux. L'analyse et le suivi des données RH permettent de recueillir des indicateurs fiables pour mesurer les effets des actions prises en matière de ressources humaines, mais aussi d'identifier leur impact sur les grandes missions de recherche et de formation. Dans un contexte de crises multiples et d'incertitude sur l'avenir, l'université s'affirme comme un employeur public tourné vers le long terme.

Le rapport social unique 2022 témoigne de changements importants pour l'université de Bordeaux, dont le renouvellement de nombreuses instances et un changement de gouvernance. Si elle s'inscrit dans la continuité des actions menées précédemment, la nouvelle équipe présidentielle, conduite par le président Dean Lewis, affirme des priorités nouvelles.

L'université de Bordeaux s'est ainsi donné les moyens de progresser plus rapidement sur **quatre thématiques prioritaires** :

- › les transitions environnementale et sociétale ;
- › l'égalité et la diversité ;
- › la santé et le bien-être au travail et à l'étude ;
- › la prise en compte du handicap.

L'établissement est en outre porteur de valeurs et d'engagements forts en faveur de :

- › l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- › l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle.

Le rapport social unique, grâce à l'appréhension objective et chiffrée des situations, associée au bilan qualitatif des actions déjà menées, **permet d'éclairer et de documenter ces ambitions**.

Éléments contextuels

L'année 2022 a été marquée par de nombreux changements organisationnels : l'élection du nouveau président et l'installation d'une nouvelle équipe présidentielle, la préparation à la mise en place des futures instances et la tenue de nombreuses élections.

1. Nouvelle équipe présidentielle

Nouveau président

Après 2 mandats successifs sous la présidence du Pr. Manuel Tunon de Lara, le conseil d'administration (CA) de l'université de Bordeaux a élu le 24 janvier 2022 le Pr. Dean Lewis, précédemment vice-président du conseil d'administration puis vice-président du conseil académique et vice-président des ressources humaines. Ce changement de présidence a impliqué une nouvelle organisation de la gouvernance de l'université, en cohérence avec les priorités affichées.

Nouvelle gouvernance

Afin de répondre aux nouveaux enjeux et projets prioritaires, 16 vice-présidents, 1 vice-présidente étudiante et 8 chargés de mission assistent le nouveau président.

◆ Les vice-présidents

Outre les 3 vice-présidents élus à la tête des conseils centraux :

- › la Vice-présidente du conseil d'administration
- › le Vice-président de la commission de la formation et de la vie universitaire
- › la Vice-présidente de la commission de la recherche

13 vice-présidents ont été nommés par le président.

- › la Vice-présidente en charge des ressources humaines
- › le Vice-président en charge des transitions environnementales et sociétales
- › le Vice-président en charge des réseaux internationaux
- › le Vice-président en charge des partenariats et des territoires
- › la Vice-présidente en charge de l'orientation et de l'insertion professionnelle
- › le Vice-président en charge des finances et des moyens
- › la Vice-présidente en charge de l'internationalisation
- › le Vice-président en charge de l'innovation
- › la Vice-présidente en charge de la formation tout au long de la vie
- › le Vice-président en charge de la vie étudiante et vie de campus
- › le Vice-président en charge du patrimoine immobilier
- › le Vice-président en charge de la qualité de vie et santé au travail
- › le Vice-président en charge du numérique

◆ Zoom sur quelques vice-présidents

Cette organisation témoigne du souhait d'un travail en équipe, avec des responsabilités partagées et des experts dans les secteurs clés. Elle reflète également les préoccupations premières de l'université, particulièrement dans les domaines suivants :

› Qualité de vie et santé au travail

Le vice-président en charge de la qualité de vie et santé au travail a pour objectif de favoriser le bien-être au travail au sein de la communauté universitaire, plus particulièrement concernant les personnels, en mettant au premier plan :

- la culture du service rendu,
- l'évaluation de la charge de travail,
- toutes démarches de simplification, ainsi que l'adaptation des environnements et des outils de travail.

La création de cette vice-présidence souligne l'intérêt du président de l'université pour les personnels.

› Finances et moyens

Le vice-président en charge des finances et des moyens a pour mission la construction, l'exécution et le pilotage du budget de l'établissement et plus globalement de tous les aspects de la réflexion concernant :

- le modèle économique de l'établissement,
- sa soutenabilité,
- les questions de diversification des ressources dans le respect d'un équilibre financier.

La création de cette vice-présidence témoigne de la nécessité de poursuivre la réflexion sur la maîtrise du budget de l'établissement, tâche devenant plus ardue au regard du contexte national et impliquant la recherche de ressources diversifiées.

› Transitions environnementales et sociétales

Le vice-président en charge des transitions environnementales et sociétales est chargé de faire de l'université de Bordeaux un établissement de référence au plan national et européen en matière

de transitions environnementales et sociétales par le développement durable, le renforcement de l'attractivité vis-à-vis des différents publics (étudiants, chercheurs, partenaires), la conception et promotion des actions transformatrices sur deux plans :

- celui de l'ensemble des activités de l'établissement (formation, recherche, innovation, gouvernance, campus, administration),
- celui de la promotion et de l'animation d'initiatives expérimentales ambitieuses.

Les transitions environnementales et sociétales sont des préoccupations clairement affichées par le président pour ce mandat.

› Ressources humaines

La vice-présidente en charge des ressources humaines (RH) est chargée de définir et développer une politique de ressources humaines au service des personnels et de leurs missions en lien avec les grands projets institutionnels, pédagogiques et scientifiques de l'établissement tout en intégrant les évolutions réglementaires nationales. De fait, les enjeux de la politique RH seront de :

- permettre la mise en œuvre d'une offre de formation centrée sur la réussite étudiante,
- assurer un environnement de travail garantissant l'efficacité et le bien-être de tous,
- renforcer le sentiment d'appartenance et déployer des dispositifs d'attractivité.

› Innovation

Le vice-président en charge de l'innovation a pour mission de porter une stratégie ambitieuse permettant d'assumer pleinement la troisième mission de l'université en alliance avec les autres institutions de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, les acteurs socio-économiques et les collectivités territoriales.

Cette stratégie est prioritairement conduite au bénéfice des transitions socio-environnementales et, de manière générale, doit toujours mieux prendre en compte la notion de progrès et d'impact.

◆ Zoom sur quelques chargés de mission

Dans une volonté de porter la responsabilité sociétale comme une priorité stratégique de l'université et d'en faire un établissement bienveillant, inclusif et responsable en s'appuyant sur les différents schémas directeurs (handicap, égalité professionnelle, QVT, offre sociale) et pilotant tous les dispositifs ou projets favorisant l'égalité, l'équité, la transparence et l'inclusion, le président a confié certaines missions à des chargés de mission, parmi lesquelles :

› Parité, égalité, diversité

Une chargée de mission parité, égalité, diversité a été nommée en février 2022, l'université souhaitant poursuivre les efforts engagés pour :

- valoriser la diversité au sein de l'établissement (diversité des statuts, diversité disciplinaire, diversité des personnels au regard de l'origine, etc.),
- porter une attention particulière à l'égalité entre les femmes et les hommes.

› Sécurité numérique

Un chargé de mission sécurité numérique a été nommé en avril 2022, suite aux préconisations de la Cour des comptes, aux constats de comités d'audit interne et pour se mettre en conformité réglementaire, afin de renforcer la gouvernance numérique en y apportant une vision stratégique à moyen et long terme (schéma directeur de la transformation numérique).

› Handicap

L'université réaffirme son engagement en faveur du handicap et fixe comme axe fort de promouvoir et renforcer l'inclusivité et la participation active des étudiants et du personnel en situation de handicap.

À ce titre, le chargé de mission handicap a été renouvelé dans ses fonctions, déjà occupées depuis 2014, en février 2022. Il a d'ores et déjà concrétisé la mise en application du premier schéma directeur du handicap et, au cours de l'année 2021, co-construit le second et actuel schéma directeur du handicap (2021-2026),

en parallèle avec l'obtention d'un conventionnement pluriannuel avec le Fonds interministériel en faveur des personnels en situation de handicap au sein de la fonction publique (FIPHFP)

Des référents et ambassadeurs

L'implication forte de l'établissement dans quelques thématiques d'importance, au cœur des projets actuels, a conduit à installer des référents dans le cadre de la réglementation en cours ou, pour aller plus loin, à la création complète de certaines fonctions.

◆ Zoom sur les référents

› Référente laïcité

Le gouvernement a rendu obligatoire la nomination d'un référent laïcité dans tous les établissements d'enseignement supérieur. À ce titre, la vice-présidente en charge du conseil d'administration a été nommée référente laïcité de l'université de Bordeaux en février 2022. Elle est chargée d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout fonctionnaire ou responsable de service qui la consulte. Son rôle consiste également dans la sensibilisation des agents au principe de laïcité.

› Référente déontologie

En application de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et du décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique, une référente déontologie-lanceuse d'alerte a été nommée en juin 2022. Sa mission s'intègre pleinement dans la politique de développement d'une gestion éthique et vertueuse de l'institution pour une université responsable et respectueuse des valeurs du service public auxquelles l'établissement est attaché.

› Référent intégrité scientifique

Conformément au décret n° 2021-1572 du 3 décembre 2021 relatif au respect des exigences de l'intégrité scientifique par les établissements publics contribuant au service public de la recherche, les missions du référent

intégrité scientifique, nommé en février 2022, relève de deux grands volets :

- l'instruction des signalements et les suites à y donner ;
- l'aide au déploiement de la politique globale en faveur de l'intégrité scientifique.

› **Référent racisme et antisémitisme**

Conformément aux différentes directives ministérielles et à l'article 123-2 du Code de l'éducation, un référent racisme et antisémitisme a été nommé en juin 2022 et marque la volonté politique de l'établissement de prévenir et de lutter contre le racisme et l'antisémitisme au sein de la communauté universitaire. La chargée de mission parité, égalité, diversité a été nommée référente racisme et antisémitisme.

◆ **Zoom sur le conseiller de prévention**

La désignation d'un conseiller de prévention est justifiée par l'importance des risques professionnels en lien avec le volume des effectifs et l'organisation de l'université. Il contribue à la mise en œuvre de la politique de santé et de sécurité au travail de l'établissement. Sa mission est de conseiller la direction de l'université dans :

- la démarche d'évaluation des risques,
- la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques,
- la mise en place des règles de sécurité et d'hygiène au travail.

◆ **Zoom sur la correspondante handicap**

La correspondante handicap est chargée de la mise en œuvre du schéma directeur handicap. Elle mène des actions pour améliorer le recrutement, l'accueil et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap, ainsi que leur accompagnement, afin de réunir les conditions propices à leur autonomie et à leur intégration. Elle travaille en collaboration avec le chargé de mission handicap, et est l'interlocutrice privilégiée de la MDPH (Maison départementale des personnes handicapées) et du FIPHFP.

◆ **Zoom sur les référents transitions et ambassadeurs handicap**

Sur deux thématiques fortes aux enjeux d'inclusion et de maintien dans l'emploi d'une part, et sociétaux et environnementaux d'autre part, l'université a fait le choix de se doter d'un réseau de référents et ambassadeurs.

› **Ambassadeurs et ambassadrices handicap pour les personnels**

28 personnels se sont engagés pour se former au sujet du handicap et contribuer à mieux informer et sensibiliser la communauté mais aussi être à l'écoute de chacun. Ce réseau constitue un maillon complémentaire entre les personnels et les personnes-ressources de l'université compétentes en matière de handicap sans pour autant se substituer à elles : correspondante handicap, assistantes sociales des personnels, médecins du travail.

› **Référents des transitions**

L'université de Bordeaux engage des actions transformatrices pour relever les défis environnementaux, sociaux, économiques et politiques de notre époque. En plus des ambassadeurs et ambassadrices des transitions engagés parmi les étudiants, les référents et référentes des transitions nommés parmi les personnels de l'université jouent un rôle crucial dans l'intégration des enjeux de transition au cœur de l'établissement. Au sein de leurs structures (composantes de formation ou de recherche, administration), ils se positionnent en médiateurs et médiatrices et sensibilisent sur les enjeux de transitions environnementales et sociétales. Ainsi, tels des relais d'information, ils participent au partage et à la diffusion de bonnes pratiques, ainsi qu'à la mise en place d'outils partagés.

2. Changements organisationnels

Quatre changements organisationnels principaux sont à noter pour l'année 2022 :

- › **Le pôle ressources humaines et développement social et le pôle communication et vie institutionnelle ont fusionné pour former le pôle administration générale et ressources humaines (AGRH).** Ce nouveau pôle, par la convergence de fonctions support mises au service des missions et des personnels de l'établissement, se veut facilitateur et garant de la gestion administrative et institutionnelle. Il comprend 6 directions et 2 services :
 - direction des ressources humaines,
 - direction de l'action sociale et de l'innovation sociétale,
 - direction des affaires publiques et des territoires,
 - direction des affaires juridiques,
 - direction de la communication,
 - direction des archives universitaires,
 - service de santé au travail,
 - service universitaire mutualisé des pensions.

- › **La direction des services comptables devient l'agence comptable.** Elle s'organise autour de 4 directions pour une meilleure lisibilité :
 - direction des dépenses,
 - direction des recettes,
 - direction de la comptabilité générale,
 - direction transverse.
- › **L'Institut des transitions est créé au 1^{er} janvier 2023 au sein du pôle pilotage et aide à la stratégie,** après présentation du projet au comité technique du 25 novembre 2022. Il est chargé de coordonner les actions et projets menés au sein de l'université dans le cadre des transitions environnementales et sociétales, et interagit avec l'ensemble de la communauté dans les domaines de la formation, de la recherche et de la vie de campus.
- › **Le service formation tout au long de la vie (FTLV) est créé au sein du collège sciences de l'homme,** afin d'offrir une meilleure visibilité sur les formations proposées, qu'il s'agisse de formation initiale, continue ou en alternance.

3. L'évolution des instances

La Loi de transformation de la fonction publique modifie les attributions et dénominations de certaines instances :

La commission d'orientation de l'action sociale (COAS)

L'université de Bordeaux définit et met en œuvre sa politique d'action sociale en sa qualité d'employeur. La commission d'orientation de l'action sociale (COAS) contribue à l'orientation et à la gestion de l'action sociale telle que définie par le président de l'université de Bordeaux. Elle se donne pour objectif de travailler à ses

missions de manière collaborative et participative.

Elle est créée au 1^{er} janvier 2023, après délibération du conseil d'administration de décembre 2022. La désignation des membres est en cours et la commission se réunira pour la première fois le 7 avril 2023.

La commission patrimoine

L'université de Bordeaux se dote d'une commission patrimoine chargée de mettre en perspective avec la stratégie immobilière de l'établissement toutes

les questions patrimoniales examinées en conseil d'administration. La commission patrimoine se réunit en amont du conseil d'administration dès lors que ce dernier doit délibérer sur un sujet entrant dans le champ d'action de cette commission.

Le comité social d'administration (CSA) et les formations spécialisées

Conformément à la Loi de transformation de la fonction publique, le comité technique (CT) et le comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) sont appelés à être remplacés par le comité social d'administration (CSA) au 1^{er} janvier 2023. Il peut se réunir en formation plénière (qui reprend certaines attributions du CT) ou spécialisée (qui reprend certaines attributions du CHSCT). L'université de Bordeaux a fait le choix de mettre en place des formations spécialisées de site, à l'instar des anciens CHSCT locaux, sur les trois principaux sites de l'université : Carreire, Pessac et Talence.

◆ Les élections du CSA

Les candidatures présentées par les organisations syndicales devaient correspondre à la proportion de femmes et d'hommes au sein des effectifs.

Il y a eu un taux de participation de 25,70 % avec 1 661 suffrages valablement exprimés.

4 listes ont reçu suffisamment de suffrages pour obtenir des sièges au CSA en formation plénière.

Listes	Nombre de suffrages	%	Nombres de sièges obtenus	
			Titulaires	Suppléants
UNSA Education	549	33,05%	3	3
Ensemble avec la CGT FEREC SUP	460	27,69%	3	3
CFDT SGEN RECHERCHE	301	18,12%	2	2
FSU	275	16,56%	2	2
FO ESR affilié à la FNEC-FP FO	76	4,58%	0	0

Chaque organisation syndicale siégeant au comité social d'administration en formation plénière désigne au sein de la formation spécialisée un nombre de représentants titulaires égal au nombre de sièges de représentants titulaires qu'elle détient au sein de la formation plénière.

Un décret paru en février 2023 élargit les formations spécialisées aux représentants des usagers.

◆ Zoom sur les élections et le vote électronique

Les agents de l'université de Bordeaux ont été appelés à voter afin de choisir leurs représentants lors des élections professionnelles qui se sont tenues du 1^{er} au 8 décembre 2022. Les instances concernées par ce vote sont :

- › au niveau de l'établissement : le CSA, la CPE et la CCPANT
- › au niveau national : le CSA ministériel, la CAP, la CCPANT ministérielle

Ces élections se sont déroulées par vote électronique.

Les élections au sein des composantes

Plus de 110 élections se sont tenues en 2022 pour renouveler les différents collèges électoraux (professeurs, maîtres de conférences, BIATSS, usagers) des conseils des composantes de l'université. Les scrutins de mai et de décembre 2022 se sont tenus par vote électronique.

Les élections des directeurs des composantes

Des élections se sont tenues afin de renouveler les directeurs des collèges :

- › Droit, science politique, économie et gestion (DSPEG),
- › Sciences et technologies,
- › UFR des sciences pharmaceutiques (collège santé),
- › UF de mathématiques et interactions (collège sciences et technologies).

L'année 2022 a vu la **poursuite d'une politique de ressources humaines ambitieuse, au service des personnels et de leurs missions**. Elle s'insère à la fois dans la trajectoire des grands projets institutionnels, pédagogiques et scientifiques de l'établissement, et dans le mouvement apporté par les réformes nationales issues notamment de la Loi de transformation de la fonction publique ou de la Loi de programmation de la recherche.

L'objet de cette première partie est de **mettre en perspective les principaux effets de la politique de ressources humaines** et les évolutions observées. L'analyse intègre plus spécifiquement d'une part les caractéristiques des emplois et la situation des agents, et d'autre part la responsabilité sociétale de l'employeur.

Les caractéristiques des emplois et la situation des agents

→ La politique de ressources humaines menée s'inscrit dans une perspective pluriannuelle et vise à conjuguer les objectifs de fidélisation de nos personnels et d'attractivité des métiers. Dans une approche maîtrisée, elle permet à l'établissement de tenir l'enjeu de préservation des emplois avec celui d'équilibre financier, dans un contexte de contraintes budgétaires inédites.



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

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

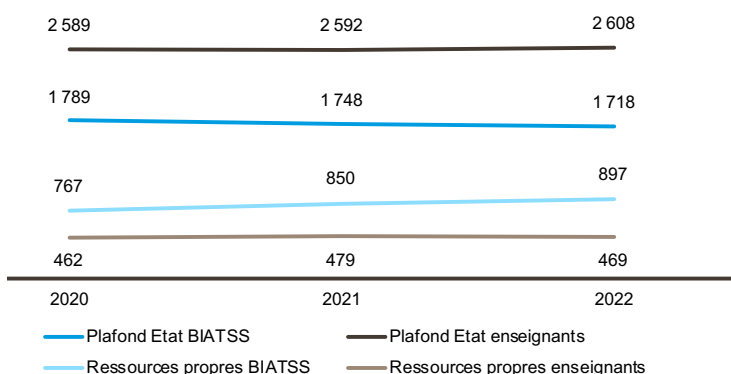
L'évolution des emplois de l'université de Bordeaux, permettant l'accomplissement des missions d'enseignement supérieur, de recherche et d'innovation de l'établissement, est globalement positive sur la période 2020-2022.

Ainsi, tous types de financements confondus (subvention État, autres ressources), les emplois connaissent une progression de + 85 équivalents temps pleins travaillés (ETPT) en moyenne annuelle entre 2020 et 2022, soit +1,5% (5 692 ETPT en 2022 contre 5 608 ETPT en 2020).

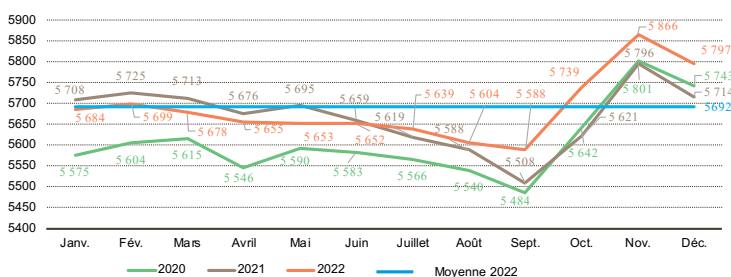
→ L'évolution des ETPT 2020 – 2022

Sur plafonds d'emplois État et ressources propres¹, la population enseignante compte en moyenne 26 ETPT supplémentaires entre 2020 et 2022. Celle des personnels BIATSS compte 59 ETPT de plus en moyenne sur la même période, soit +85 ETPT au total.

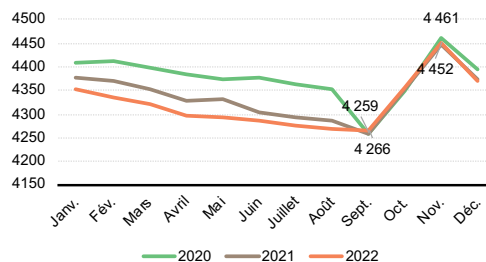
↓ Par type de population et par plafond



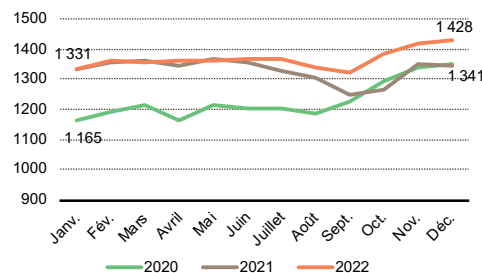
↓ Évolution globale mois par mois



↓ Évolution des ETPT sous plafond État



↓ Évolution des ETPT sur ressources propres



> Emplois émergeant sous plafond d'emplois État

Sur la période 2020-2022, les emplois rémunérés sous plafond État diminuent de 53 ETPT, soit une baisse de 0,6%. Ainsi, en 2022, la part de ces emplois représente 76% de la totalité des emplois rémunérés par l'université (contre 77% en 2020).

Le nombre d'ETPT de la population enseignante est en progression (+19 ETPT entre 2020 et 2022). À contrario, le nombre d'ETPT de la population BIATSS baisse significativement (-70 ETPT entre 2020 et 2022, soit -4%). Cette diminution est concentrée sur les collèges et instituts de formation d'une part (-48 ETPT) et sur les pôles et directions administratives d'autre part (-23 ETPT). Le nombre d'ETPT dans les départements de recherche reste stable.

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

↓ ETPT BIATSS 2020-2022

	ETPT 2020	ETPT 2021	ETPT 2022	Variation 2020-2022
Collèges et instituts	627,4	600,0	579,1	-48,3
Départements de recherche	346,8	350,4	348,0	1,3
Pôles et directions	813,1	796,3	790,4	-22,6
Total	1 787,2	1 746,7	1 717,6	-69,7

› Emplois émergeant sous plafond d'emplois ressources propres

Soucieuse de son développement au service de missions d'enseignement et de recherche, l'université de Bordeaux poursuit son engagement dans les grands programmes d'investissement et appels à projets. **Le nombre moyen d'ETPT relevant de ces périmètres a ainsi augmenté de 11% entre 2020 et 2022 (+138 ETPT).**

Cette progression témoigne également de l'implication constante de l'établissement dans la recherche de nouvelles ressources.

De manière plus conjoncturelle, cet accroissement est également pour partie une conséquence de la mesure de prorogation des contrats recherche portée par le ministère en raison de la crise sanitaire. En effet, comme en 2020 et 2021, et pour la dernière année, certains projets de recherche impactés par la crise sanitaire ont pu être prolongés, impliquant la prorogation de contrats doctoraux.

Le nombre d'ETPT BIATSS sur ressources propres augmente significativement (+130 ETPT entre 2020 et 2022, dont 47 entre 2021 et 2022), alors qu'elle se maintient pour la population enseignante.

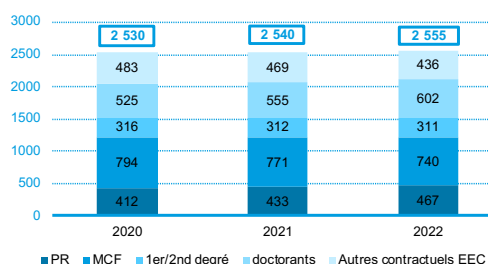
Soucieuse de son développement
au service de missions
d'enseignement et de recherche,
l'université de Bordeaux poursuit
son engagement dans les grands
programmes d'investissement
et appels à projets.

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

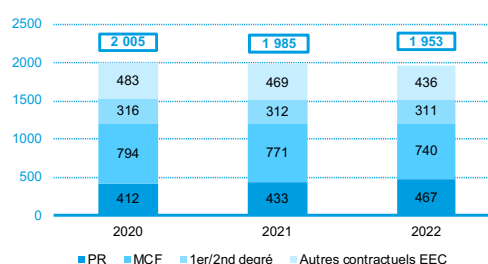
L'emploi des enseignants et enseignants-chercheurs

La politique de l'établissement, conjuguée avec les dispositions de la Loi de programmation pour la recherche (LPR), a pour effet une évolution positive du nombre des professeurs d'université (+55 en trois ans). L'évolution la plus importante concerne les doctorants contractuels (+76 ETPT entre 2020 et 2022), en lien avec la crise sanitaire et la création de nouveaux contrats doctoraux financés par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche dans le cadre de la LPR. La population enseignante hors doctorants contractuels diminue de 52 ETPT en trois ans, essentiellement concentrée sur les contractuels enseignants et enseignants-chercheurs.

↓ Évolution (tout plafond) de la communauté enseignants et enseignants-chercheurs depuis 2020 (en ETPT- hors HU)



↓ Évolution (tout plafond) des enseignants et enseignants-chercheurs depuis 2020 (en ETPT, hors doctorants et HU)



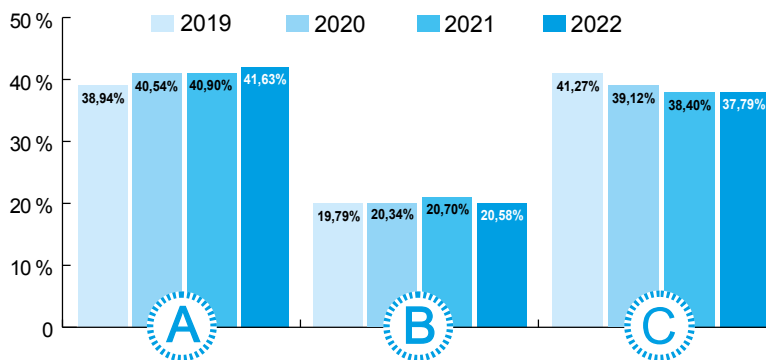
↓ Évolution du taux PR/PUPH :

nb PR+PUPH / (PR/PUPH+MCF/MCUPH)

Année	2019	2020	2021	2022
Taux	34%	36%	38%	39%

→ Évolution de la répartition catégorielle des emplois BIATSS

La tendance de progression des emplois de catégorie A et de diminution des emplois de catégorie C déjà observée ces dernières années se poursuit en 2022.



2. Agir pour l'attractivité de l'établissement



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

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

Pour cela, l'établissement déploie : une stratégie en matière de recrutement, des trajectoires d'évolution des rémunérations qu'elle met en œuvre, ou encore de la conception d'un nouveau cadre de rémunération applicable aux contractuels BIATSS et chercheurs à compter du 1^{er} janvier 2023.

→ Les recrutements

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

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

Postes publiés par le service des recrutements et pourvus

	2021	2022	
Titulaires	Enseignants-chercheurs	49	48
	Enseignants hospitalo-universitaires	17	13
	Enseignants du 2 nd degré	14	17
	ITRF (concours et recrutements sans concours)	42	49
	Mobilités BIATSS entrantes	36	35
	158	162	
Contractuels	Enseignants et enseignants-chercheurs contractuels (ATER, LRU, associés...)	222	196
	CCA/AHU	139	137
	contractuels BIATSS	180	253
	541	586	



Plateformes dédiées en fonction des populations (listes non exhaustives)



Titulaires et contractuels BIATSS (dont personnels de recherche) :

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



Titulaires et contractuels enseignants et enseignants-chercheurs :

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

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

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

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

➔ L'évolution des rémunérations

Le niveau de salaire médian chez les titulaires, BIATSS et enseignants et enseignants-chercheurs, est en hausse sur la période de référence (2020 à 2022).

↓ Salaire médian net mensuel par type de personnels titulaires (décile² 5)

	2020	2021	2022	Evolution 2020/2022
EEC titulaires	3 621 €	3 710 €	3 893 €	8%
BIATSS titulaires	1 769 €	1 791 €	1 931 €	9%

Ces évolutions favorables résultent de différentes mesures indiciaires et indemnitaires mises en application par l'université au bénéfice des agents.

› Des rémunérations revalorisées dans le cadre de la mise en œuvre de la Loi de programmation pour la recherche (LPR)

En 2022, l'université de Bordeaux a poursuivi la revalorisation des rémunérations, en particulier dans le cadre de la trajectoire pluriannuelle définie par la LPR sur la période 2021-2030.

Revalorisation indemnitaire avec la mise en place du nouveau régime indemnitaire des enseignants-chercheurs (RIPEC) à compter de 2022

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

- › Ainsi, en 2022, 1 218 agents ont pu bénéficier de la **revalorisation de la composante statutaire (liée au grade, dite C1)** portée à 2 800 € bruts par an.

² 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.

› **Les dispositifs PCA / PRP, et leurs évolutions à venir vers la composante fonctionnelle C2 du RIPEC**

Le droit au bénéfice de la prime de responsabilités pédagogiques (PRP) et prime pour charges administratives (PCA) est ouvert chaque année par la définition d'une liste de fonctions arrêtées par le conseil d'administration. Pour l'année universitaire 2021-2022, 563 agents ont été bénéficiaires de la PRP pour un coût de 625 000 €, 279 agents pour la PCA pour une dépense de 758 000 €. Il est à noter que la composante fonctionnelle C2 du RIPEC se substituera à l'avenir au dispositif PCA et PRP.

Au titre de la composante fonctionnelle C2, l'année universitaire 2022-2023 a représenté une année de transition et l'établissement en a fait une application progressive. Cette composante a ainsi bénéficié aux personnels enseignants-chercheurs nouvellement nommés dans une fonction de gouvernance de l'établissement depuis le 1^{er} janvier 2022. 56 bénéficiaires ont perçu une prime C2, dont le montant moyen attribué est de 2 270 €.

- › **La composante individuelle (dite C3)** qui est amenée à remplacer à compter du 1^{er} janvier 2022 la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) a également été mise en œuvre en 2022 pour 117 bénéficiaires supplémentaires, qui s'ajoutent aux bénéficiaires qui se sont vus attribuer une PEDR avant le 1^{er} janvier 2022. Cette composante individuelle est attribuée sur demande et sur dossier de candidature pour 3 ans.

Ces revalorisations ont représenté au global un montant de 1,3 M€ d'indemnités supplémentaires versées en 2022.

Reclassement enseignants-chercheurs et mesure dite « 2 SMIC » sont deux mesures issues de la LPR

Le reclassement (article 47 de la LPR) qui vise à mieux prendre en compte les parcours antérieurs à la prise de fonction des maîtres de conférences a été initié au sein de l'université fin 2022, les agents intéressés par ce dispositif devant faire une demande de nouveau classement.

La mesure dite « 2 SMIC » a pour objectif quant à elle de rendre plus attractive les carrières scientifiques en revalorisant les agents qui ne peuvent plus être recrutés en dessous d'un salaire équivalent à 2 fois le SMIC. En 2022, elle a bénéficié à 26 maîtres de conférences pour un montant total de près de 27 000 €.

Pour les personnels BIATSS, la démarche engagée en 2021 s'est poursuivie par une revalorisation de la composante « indemnitaire socle » du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de sujétions, d'expertise et de l'engagement professionnel) à hauteur de 640 000 € au bénéfice d'environ 1 700 agents, toutes filières et catégories confondues. Ainsi, entre 2020 et 2022, au regard de la cible LPR, cet indemnitaire socle a connu, selon les corps / grades concernés, des taux d'augmentation situés entre 9% et 26%.

Revalorisation des contrats doctoraux : la rémunération minimale des contrats doctoraux a été portée de 1 768 € brut à 1 866 € brut pour les nouveaux contrats conclus à compter du 1^{er} septembre 2021 pour 203 doctorants, puis à 2 044 € brut pour les nouveaux contrats conclus à compter du 1^{er} septembre 2022 pour 237 doctorants. Par ailleurs, en juillet 2022, les doctorants ont bénéficié d'une hausse de leur rémunération à hauteur de 3,5%, leur rémunération étant indexée sur la valeur du point d'indice de la fonction publique qui a été revalorisé à cette date. Il est enfin à noter qu'à compter de janvier 2023, le salaire de tous les doctorants contractuels passera à 2 044 € bruts par mois, quelle que soit la date de conclusion de leur contrat.

Nouvelle prime d'enseignement supérieur et de recherche (personnels hospitalo-universitaires). Elle a été instituée à compter du 1^{er} janvier 2022 par le décret n°2022-1252 du 23 septembre 2022 au bénéfice des professeurs des universités-praticiens hospitaliers et maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers. Elle sera mise en œuvre en 2023 de manière rétroactive sur 2022 pour plus de 190 agents pour un montant annuel de 1 015 €.

› L'augmentation de la valeur du point d'indice de 3,5 %

L'ensemble des personnels de l'établissement a bénéficié de cette mesure effective depuis le 1^{er} juillet 2022, chiffrée à hauteur de 5,2 M€ sur 2022.

La revalorisation, dans les mêmes proportions, des agents avec un contrat rémunéré au forfait (plus de 140 personnels concernés) résulte de la volonté propre du président de l'université.

› La prime de précarité

Une indemnité de fin de contrat, dite prime de précarité est, depuis le 1^{er} janvier 2021, versée aux agents contractuels dont la durée du contrat est inférieure ou égale à 1 an, sous certaines conditions. 156 primes ont été versées à ce titre pour un montant de 186 775,33 €.

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

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

Porté par la direction de l'établissement, il est le fruit d'un dialogue social soutenu et continu initié dès 2021. Il s'appliquera à partir de 2023, et concernera à la fois près de 1 100 personnels contractuels déjà employés au sein de l'établissement et tout nouveau recrutement contractuel (environ 800 par an).

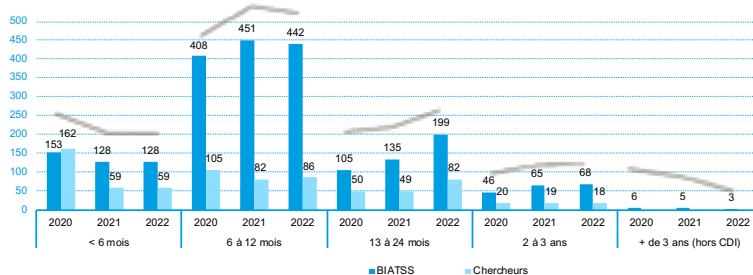
Ainsi, en comparaison avec l'ancien régime contractuel, l'application de ce nouveau cadre à compter de 2023 fera évoluer les rémunérations de +16% en moyenne en début de grilles et de +10% en fin de grilles.

➔ Des actions diverses en faveur de l'attractivité, déclinées ou à l'initiative de l'établissement

› Allongement de la durée des contrats proposés

Les données ci-dessous permettent d'illustrer les effets d'un choix de l'établissement d'inciter les composantes à proposer des durées de contrat supérieures à un an, dès lors que les besoins le justifient et que les conditions de soutenabilité financière sont remplies.

↓ Évolution du nombre de contrats par durée sur 3 ans



Lorsque la nature du besoin le justifie au regard de sa forte spécificité (attractivité, compétences nouvelles ou hautement spécialisées...), un primo recrutement en CDI est possible. En 2022, 12 recrutements de ce type ont été réalisés.

À noter que si l'évolution observée est à la hausse, le volume de primo recrutements en CDI reste malgré tout minoritaire au regard du volume global de recrutements opérés chaque année (3,4%).

En ce qui concerne le recours aux contrats à durée indéterminée (CDI), le nouveau schéma directeur de l'emploi contractuel a vocation à en préciser le cadre de gestion, en lien avec la réflexion portée sur les différents leviers d'attractivité pouvant être mobilisés.

› Des dispositifs d'attractivité ciblés sur des populations spécifiques

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

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

L'université de Bordeaux a répondu à l'appel à manifestation d'intérêt lancé par le ministère en 2022 sur ce dispositif et a été lauréate de 4 CPJ sur les projets suivants :

- › solutions digitales pour la santé mentale,
- › économie,
- › chimie des matériaux pour l'optique et la photonique,
- › imagerie avancée par résonance magnétique pour l'évaluation simplifiée et intelligente des maladies cardiovasculaires.

L'appel à candidatures a recueilli 23 candidatures recevables et 7 candidats ont été auditionnés. Les 4 chaires ont été pourvues au 1^{er} septembre 2022, faisant de cette 1^{re} campagne à l'université une réussite, tant au niveau de la qualité des candidatures qu'en termes de réponse à la stratégie posée par l'établissement.

Ce dispositif CPJ est une solution pertinente pour répondre au besoin de l'université de Bordeaux d'attirer des profils d'enseignants-chercheurs avec une forte expérience internationale, en leur proposant une carrière dans l'établissement via un poste de professeur pleinement intégré dans son écosystème.

Ce dispositif a vocation à s'intégrer avec l'ensemble des opportunités offertes par l'université de Bordeaux, dont les dispositifs déjà soutenus par l'initiative d'excellence (IdEx) dans le cadre du programme Talents.

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

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



Galerie des amphithéâtres, campus Carreire.
© Arthur Pequign

3. Agir pour la fidélisation des personnels de l'établissement

Parce qu'elle concourt à la performance de l'établissement et qu'elle témoigne d'une dynamique sociale positive, la fidélisation des personnels est un objectif fort de la politique des ressources humaines de l'université de Bordeaux. Aussi, pour concourir à cet objectif, plusieurs leviers sont déployés : formation, accompagnement des parcours professionnels, promotion, politique de CDIisation etc.

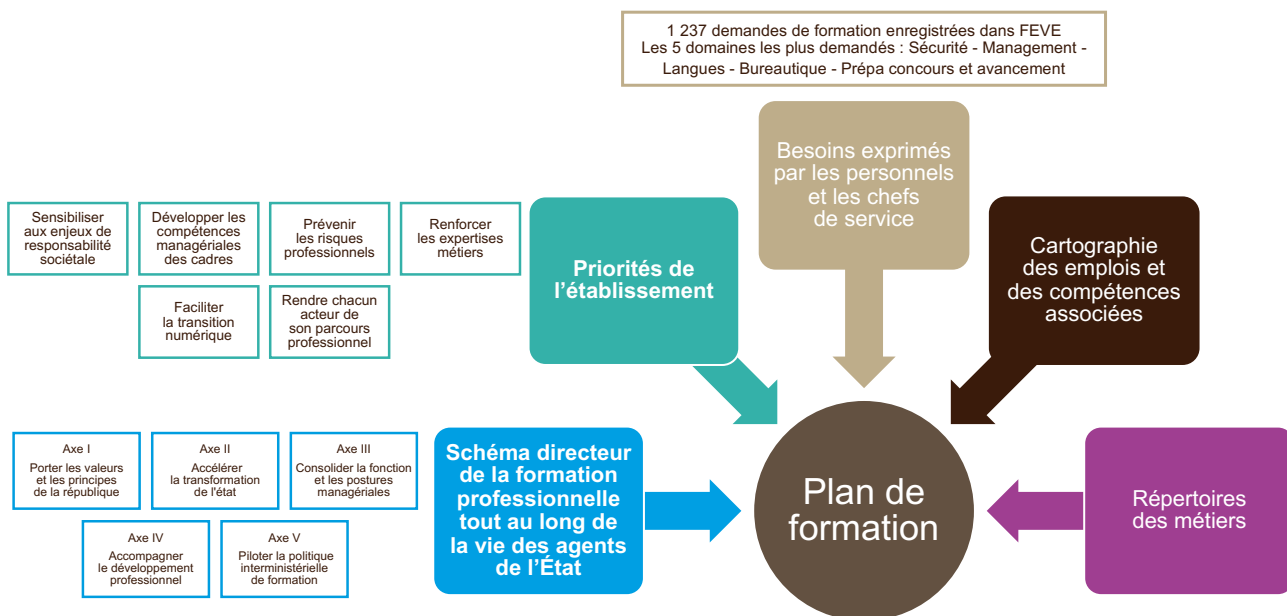
En outre, il convient de rappeler que les engagements pris en la matière sont retranscrits dans les lignes directrices de gestion propres à l'université : celles relatives à la mobilité (adoptées en avril 2020) et celles relatives aux orientations générales en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels (adoptées en avril 2021).

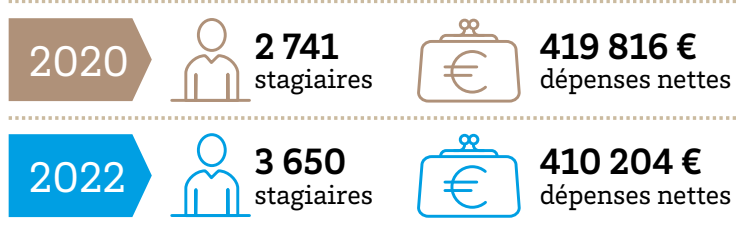
➔ Un plan de formation des personnels qui s'insère dans la stratégie de l'université

Conformément à la Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, l'adoption des lignes directrices de gestion internes relatives à la mobilité en avril 2020 puis celles fixant les orientations générales en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels en avril 2021 permettent de préciser les orientations RH de l'établissement.

Ces lignes directrices de gestion rappellent l'ensemble des dispositifs portés en matière de mutation, de mobilité, d'avancement et de promotion et d'accompagnement des parcours professionnels pour tous les personnels de l'université de Bordeaux.

La fidélisation des personnels est un objectif fort de la politique des ressources humaines de l'université de Bordeaux.





› L'expérimentation d'un parcours spécifique d'accompagnement des nouveaux cadres administratifs

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

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

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

› Exemples de l'enjeu des transitions : ateliers fresque du climat et ambassadeurs des transitions

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

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

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

La fresque du climat est un exemple des actions proposées à la communauté dans ce cadre avec l'objectif de sensibiliser aux enjeux climatiques, afin de mieux décrypter l'information et agir efficacement sur les plans individuel et collectif.

C'est un outil pédagogique permettant de mieux comprendre les composantes du dérèglement climatique et sa dimension systémique, en mobilisant l'intelligence collective et la créativité des participants.

› Formation des élus

Afin de faciliter la prise de fonctions des membres de l'équipe présidentielle et des élus des conseils centraux de l'université, des modules de formation différenciés ont été proposés d'une part aux vice-présidents et chargés de mission, et d'autre part aux élus des conseils académiques et d'administration, sur les grandes thématiques comportant des enjeux en matière de pilotage de l'établissement.

Ces modules de formation, complémentaires les uns des autres, ont été animés par les directeurs généraux des services adjoints et/ou leurs collaborateurs au sein des services administratifs.

L'équipe présidentielle a également bénéficié d'une demi-journée en table ronde sur les sujets de la représentation et de la délégation, du RGPD, de la déontologie et de la responsabilité et de l'intégrité scientifique. Ces différentes actions visaient à transmettre à l'ensemble des nouveaux élus un socle commun de connaissances de l'institution, leur permettant de mieux prendre part à la stratégie et au rayonnement global de l'université en devenant des ambassadeurs porteurs des valeurs de l'établissement.

Ces différentes sessions ont réuni plus de 200 auditeurs au total.

→ Une politique d'accompagnement des parcours professionnels

› L'accompagnement individuel des agents

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

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

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

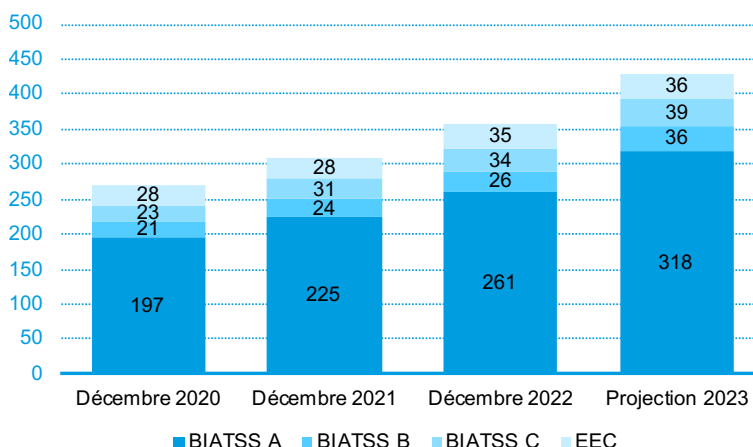
En cohérence avec le souhait de la direction d'investir dans le domaine de l'accompagnement des parcours professionnels et en raison de la montée en charge des sollicitations d'accompagnement, l'équipe chargée de l'accompagnement individuel des agents a été confortée par le recrutement d'une chargée d'accompagnement supplémentaire.

↓ Accompagnements réalisés ou débutés par le service CAPP

Dans le cadre de...	en 2020	en 2022
projets de mobilité (interne ou externe)	116	88
formations diplômantes/certifiantes ou VAE	59	51
bilans de compétences	32	25
réorientation ou de reconversion professionnelle	19	12
prise ou reprise de fonctions	23	31
préparations aux concours ou aux examens professionnel	6	3
reclassements ou de prévention de l'inaptitude	7	10
	262	220

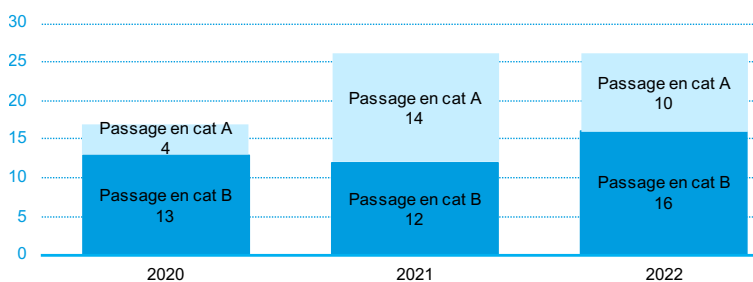
› Le recours au CDI (en ETPT)

L'université de Bordeaux considère le CDI comme un levier d'attractivité à développer et un acte significatif de reconnaissance et de fidélisation de ses agents, ce qui se concrétise par une augmentation sensible du nombre de CDI, en progression de 55 agents sur la période 2020-2022.



› La requalification des contrats (hors concours)

Entre 2020 et 2022, 41 agents contractuels ont pu passer de catégorie C à catégorie B et 28 de catégorie B en catégorie A.



› Le levier de la promotion des personnels titulaires

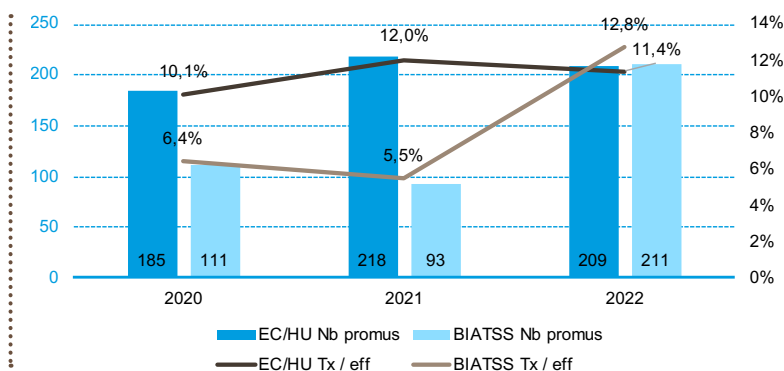
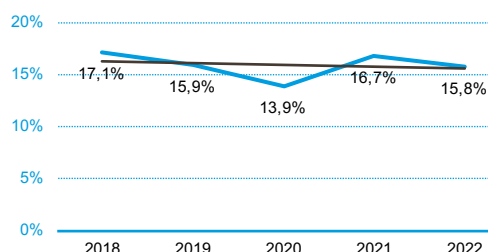
Sur la période de référence (de 2020 à 2022), on note une hausse du nombre de promotions parmi la population BIATSS et la communauté enseignante, en partie due aux repyramidages prévus dans la LPR et qui ciblent plus spécifiquement la reconnaissance des métiers de la recherche et d'appui à l'enseignement.

Ces promotions par repyramidages ont représenté 42 BIATSS et 8 enseignants en 2022. Pour mémoire, 5 promotions enseignants avaient été obtenues au titre de 2021, résultats connus tardivement.

› La mobilité

Le taux de rotation baisse de près d'un point en 2022.

↓ Taux de rotation



Calcul du taux de rotation :

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

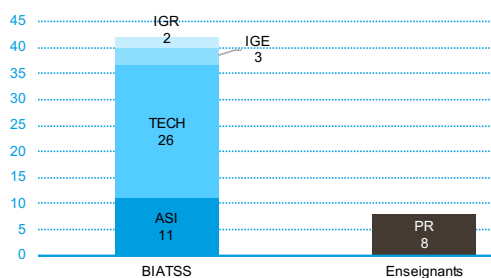
➔ D'autres dispositifs individuels ou collectifs spécifiques au bénéfice des agents

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

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

Ainsi, au titre de 2022, 1 241 agents (pour moitié des enseignants-chercheurs et pour moitié des personnels BIATSS) ont bénéficié de ce dispositif, pour un coût de la mesure pour l'établissement d'environ 300 000 €.

↓ Promotion par repyramidage en 2022



Soit taux de promotion par repyramidage :

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

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

4 agents ont quitté l'université en 2022 dans le cadre d'une rupture conventionnelle. Par ailleurs, 2 demandes de rupture conventionnelle ont été exprimées en 2022 pour un montant de 15 500 € d'indemnités de rupture conventionnelle avec un départ effectif en 2023.

› La protection sociale complémentaire

Issue d'une des dispositions de la Loi de transformation de la fonction publique, l'université contribue désormais, depuis 2022 et sur demande de l'agent, au financement d'une partie de la complémentaire santé individuelle souscrite par ses personnels. Cette mesure a bénéficié à 2 845 agents et a représenté une dépense de 478 226 €.

› L'indemnité télétravail

Voir détail dans la partie responsabilité sociétale

⇒ L'accompagnement des réorganisations administratives

Sur l'année 2022, de nouvelles organisations ou entités ont été mises en place au sein de certaines structures de l'établissement. Chacune a fait l'objet d'un dialogue social soutenu, et d'un accompagnement RH spécifique. Parmi elles :

› Création du pôle administration générale et ressources humaines (AGRH),

issu des pôles communication et vie institutionnelle et ressources humaines et développement social qui regroupe désormais six directions métiers et deux services rattachés :

- la direction de la communication,
- la direction des affaires juridiques,
- la direction des archives universitaires,
- la direction des affaires publiques et des territoires,
- la direction de l'action sociale et de

l'innovation sociétale,

- la direction des ressources humaines,
- le service de santé au travail,
- le service universitaire mutualisé des pensions.

Ce nouveau pôle, par la convergence de fonctions support mises au service des missions et des personnels de l'établissement, se veut facilitateur et garant de la gestion administrative et institutionnelle.

Cette réorganisation s'accompagne de la création d'une DRH regroupant les directions déléguées d'expertise carrière et paie, de pilotage des moyens RH et de la prospective, des talents et développement RH, ainsi que du service de gestion collective RH.

› Création de l'agence comptable en remplacement de la direction des services comptables,

afin de proposer une organisation plus lisible avec des responsabilités mieux réparties.

La gestion budgétaire et comptable publique nécessitait cette modernisation des services comptables.

› Création du service FTLV (formation tout au long de la vie) au sein du collège sciences de l'homme, afin de diversifier l'offre de formation et les publics visés avec une meilleure articulation entre formation initiale et formation continue. Cette nouvelle structuration permet en outre d'améliorer la communication et de centraliser les demandes avec la création d'un guichet unique.

› Création de l'institut des transitions au sein du pôle pilotage et aide à la stratégie, dont l'objectif est de coordonner et d'accélérer les transitions de l'université dans tous les domaines.

À noter en outre que les travaux portés en 2022 sur la création de pôles d'appui à la gestion des unités de recherche (PAGU) se poursuivront en 2023, en lien avec les acteurs concernés.

Responsabilité sociale

→ L'université de Bordeaux a inscrit au cœur de son projet politique son engagement en faveur de l'égalité et de l'inclusion. Cette ambition se matérialise par le développement de projets et la mise en place d'actions qui participent aux équilibres sociaux et sociétaux (cohésion sociale, lutte contre la précarité, lutte contre les discriminations, inclusion, conciliation des temps de vie, prévention-santé...).



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

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

Dans la lignée de la création d'une mission dédiée à la parité, à l'égalité et à la diversité (2015), de l'adoption de la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2015-2020), et du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – voté en 2021 – l'université de Bordeaux poursuit son engagement pour favoriser la mise en œuvre de politiques inclusives pour la communauté étudiante comme pour ses personnels, avec l'adoption en 2022 du Plan pour l'égalité des genres.

➡ Une mise en conformité avec les cadres légaux français et européen

› L'université de Bordeaux coordinatrice d'un projet européen pour l'égalité des genres (H2020)

Depuis 2021, l'université de Bordeaux coordonne le projet européen **RESET**¹ (Redesigning Equality and Scientific Excellence Together), visant **l'égalité des genres dans les carrières à l'université et l'excellence scientifique**. RESET a été sélectionné dans le cadre de l'**appel à projets H2020 « Science avec et pour la société (SWAFS) »**. Il regroupe un consortium de sept universités européennes, toutes labellisées excellentes.

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

Ce projet se déroule dans la dynamique d'**Horizon Europe**, programme-cadre dont les obligations en matière d'égalité des genres ont été renforcées². Le pilotage du projet RESET a été confié au pôle administration générale et ressources humaines (AGRH).

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

Jusqu'en octobre 2022, l'université de Bordeaux disposait d'un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes voté en 2020. Ce dernier répondait à l'obligation mentionnée dans l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, renforcée le 6 août 2019 par la Loi de transformation de la fonction publique.

Dans le cadre du projet européen RESET, une révision et un élargissement de ce plan ont été réalisés afin de répondre aux exigences de l'Union européenne, et plus particulièrement du programme-cadre Horizon Europe, en matière de prise en compte des dimensions de sexe et de genre dans la recherche et les enseignements.

Le plan pour l'égalité des genres, voté lors du conseil d'administration du 21 juin 2022, est le résultat d'une démarche participative. Un diagnostic approfondi sur la situation en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations a été réalisé en 2021 auprès de la communauté des personnels (analyse de données quantitatives, diffusion d'un questionnaire, organisation de focus groupes, sessions de co-construction et de partage de bonnes pratiques en lien avec les universités européennes partenaires). Cela a permis d'identifier les éléments en faveur de l'égalité, mais aussi les besoins et actions à prioriser à l'université de Bordeaux.

Afin de valider la mise en place du plan pour l'égalité des genres et conformément à l'article L 712-2 du code de l'éducation, un rapport sur l'exécution du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2021-2025) a été présenté en conseil d'administration du 13 octobre 2022. Cette présentation et adoption du rapport a marqué le remplacement officiel de ce document par le plan pour l'égalité des genres (2022-2024).

Ce plan s'articule autour de quatre thématiques préconisées par la Commission européenne :

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

En lien avec le plan pour l'égalité des genres, deux documents ont été rédigés par le projet RESET et diffusés en 2022 :

- › une feuille de route commune aux sept universités partenaires de RESET, afin d'établir des normes et cadres institutionnels égalitaires dans les pratiques en termes de recrutement et d'avancement de carrière ;
- › une déclaration commune signée par les présidences des sept universités partenaires du projet RESET sur leur engagement en matière d'égalité et de diversité dans leur démarche d'excellence scientifique. Cette déclaration servira d'appui à d'autres établissements européens d'enseignement supérieur ainsi qu'aux organes de prises de décision au sein de l'Union européenne.

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

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

Les dispositions du décret ne valent que pour les personnels. Toutefois, l'université de Bordeaux a fait le choix de répondre aux signalements émanant également de la communauté étudiante. Outre l'extension des thématiques abordées par

² Horizon Europe est le programme-cadre européen pour la recherche et l'innovation (2021-2027). Les attentes en termes d'égalité des genres sont l'obligation d'avoir un plan d'action pour l'égalité si l'on souhaite déposer un projet de recherche ; la mixité des équipes de recherche ; la prise en compte de la dimension / l'impact de sexe et/ou de genre dans la recherche (sauf mention spécifique sur certains appels théoriques).

la cellule, le dispositif a été renforcé par un approfondissement de la formation des professionnels impliqués. En vue de l'élargissement de la cellule, des groupes de travail, impliquant des personnels de l'université et des membres de la gouvernance, ont été organisés afin de définir les évolutions nécessaires.

› **Le déploiement d'outils de sensibilisation grâce à un appel à projets en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations**

Au dernier trimestre 2021, l'université de Bordeaux a été lauréate dans le cadre de l'appel à projets ministériel de soutien aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche **dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles**. Ce financement a été mis à profit afin de renforcer la communication à propos de la cellule de veille suite à son élargissement, ainsi que la sensibilisation des personnels et de la communauté étudiante aux violences sexistes et sexuelles.

Trois éléments ont été développés dans le cadre de cet appel à projets :

- › en lien avec la direction de la communication et des partenaires locaux (autres établissements d'enseignement supérieur, associations, chargées de mission égalité, collectivités territoriales, établissements de santé, ...), un « alertomètre » - outil de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles à l'université - a été co-construit. Cet outil a été développé sous un double format marque-page et affiches. Sa diffusion auprès de la communauté universitaire a débuté au dernier trimestre 2022 et se poursuivra en 2023.
- › Une exposition de bandes-dessinées réalisées en collaboration avec le collectif de dessinateurs Croq'en Jambe, ayant pour thème les violences sexistes et sexuelles à l'université (entre collègues, au sein de la communauté étudiante et entre le corps enseignant et étudiant), a vocation à être diffusée largement au sein de l'université.
- › L'acquisition d'un ensemble d'ouvrages en lien avec la thématique mis à disposition au sein des bibliothèques universitaires sur les différents campus de l'université.

› **L'élaboration d'outils de communication pour sensibiliser à une meilleure conciliation entre vie parentale et professionnelle grâce à l'appel à projets fonds d'égalité professionnelle 2022**

Au 1^{er} trimestre 2022, l'université de Bordeaux a remporté l'appel à projets « Fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans les 3 versants de la fonction publique », proposé par la Direction générale de l'administration de la fonction publique (rattachement au ministère de la transformation et de la fonction publique) sur un projet de sensibilisation des personnels à l'accès aux dispositifs favorisant la conciliation entre parentalité et vie professionnelle. Ce projet vise à compléter et renforcer les actions de communication et de sensibilisation, portées de manière transverse par la DRH et la direction de l'action sociale et de l'innovation sociétale (DASIS), par la création de supports ludiques dont la conception s'étale sur la même année civile préalablement à une action de communication et de diffusion. Au-delà de l'objectif visant l'amélioration de l'accès à l'information RH et sociale concernant les dispositifs existants sur le volet parentalité, il s'agit également :

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

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

➔ Bilan des actions de la mission parité, égalité, diversité

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

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

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

L'objectif général est de sensibiliser les membres des comités de sélection aux biais implicites de sélection pouvant influencer leur avis lors des opérations de recrutement en leur permettant ainsi de veiller à ce que des critères discriminatoires n'interfèrent pas.

Une attention particulière est portée à la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les postes de prises de décision de l'université de Bordeaux. Concernant la vice-présidence, sont décomptés sept femmes et dix hommes. Cet équilibre ne se retrouve pas chez les chargés de mission, où une seule femme et sept hommes ont été nommés.

La direction administrative de l'université est pilotée par 5 hommes et 5 femmes : un DGS, un agent comptable, quatre DGS adjointes et deux DGS adjoints, un DSI, une directrice de la documentation.

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

L'équilibre paritaire est globalement respecté.

Collège	CA		CR		CFVU	
	Total	dont f	Total	dont f	Total	dont f
Collège A	8	4	14	7	8	3
Collège B	8	5	7	3	8	4
Collège C	6	4	6	5	8	3
Collège D	6	3	1	0	32	13
Collège E	-	-	3	1	-	-
Collège F	-	-	1	1	-	-
Collège G	-	-	4	1	-	-
Personnalités extérieures	8	4	5	1	8	6
	36	20	41	19	64	29

› Des actions pour sensibiliser à l'égalité des genres

Plusieurs personnes ont été identifiées afin de diffuser informations et bonnes pratiques auprès de la communauté universitaire sur les questions de transitions environnementales et sociétales. Des sessions de sensibilisation ont été organisées avec ce public (référentes et référents Transitions³ de l'université, ambassadeurs et ambassadrices des Transitions, référentes et référents égalité dans certains laboratoires).

Dans le cadre du projet RESET, une campagne médiatique a été lancée en juin 2022, afin de valoriser des portraits de femmes exerçant des fonctions en support de la recherche. L'objectif était de valoriser la dimension collective de l'excellence scientifique et la prédominance féminine dans ces fonctions peu visibles et pourtant indispensables au fonctionnement et rayonnement de la recherche. Quatre femmes travaillant à l'université de Bordeaux y ont été mises à l'honneur.

³ Les référentes et référents Transitions constituent un réseau de personnels, d'étudiantes et d'étudiants « référents » et « ambassadeurs » des transitions dans toutes les composantes de l'université sur les questions environnementales et sociétales.

Le 22 novembre, le campus-cadres « Manager en faveur de l'égalité : enjeux et pratiques » a été dédié aux questions d'égalité professionnelle. Ce temps de rencontre s'est rythmé autour de deux ateliers :

- › un jeu de société – « Rattrape-moi si tu peux » – créé par la chargée de mission parité, égalité, diversité et les membres du projet RESET, visant à sensibiliser sur les inégalités et différentes situations auxquelles les femmes et les hommes peuvent être confrontés tout au long de leur carrière.
- › un atelier autour de la communication égalitaire co-animé par le directeur de la communication et la coordinatrice scientifique du projet RESET. Ils y ont diffusé une liste de 8 recommandations pour communiquer de façon plus égalitaire au travail.

Ces principes ont été repris dans une page dédiée à la communication égalitaire dans la charte éditoriale de l'université, développée par la direction de la communication.

→ Prévisions

Les deux prochaines années (2023-2024) seront marquées par la mise en place des actions du plan pour l'égalité des genres et l'évaluation de leur impact.

Les membres de la cellule d'innovation sociétale, en lien avec la chargée de mission parité, égalité, diversité et le projet RESET ont développé des ateliers ludiques de sensibilisation aux questions d'égalité et de diversité, visant à être diffusés auprès de publics divers et adaptés aux différents contextes.

Dans la continuité des actions déclinées en 2022 autour des appels à projets lancés par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) et le ministère de la transformation et de la fonction publique, l'année 2023 aura notamment pour objet de valoriser et de diffuser auprès de la communauté universitaire les outils et supports de nature à sensibiliser autour :

- › du fonctionnement de la cellule d'écoute, de veille et de signalement (CEVS),
- › des situations de violences,
- › des dispositifs favorisant la conciliation des temps de vie familiale et professionnelle.

Dans le cadre du projet RESET, un groupe de travail s'est constitué autour de la conciliation des vies professionnelle et personnelle. Il se réunira deux fois dans l'année afin de discuter autour de ce sujet et de trouver ensemble des solutions innovantes afin de favoriser cette articulation.

Une campagne médiatique autour de ce thème sera aussi diffusée au sein de l'université et des universités partenaires du projet.

2. Zoom sur le handicap



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

Un nouveau schéma directeur du handicap et une convention avec le FIPHFP pour poursuivre et renforcer les engagements pris.

➔ Bilan

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

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

Dès janvier 2022, un comité de pilotage de la convention FIPHFP a été mis en place et en suivant 8 groupes de travail ont été installés (analyse et priorisation des actions puis début des travaux de mise en œuvre pour 2022)

› Une université qui s'affiche au titre d'employeur inclusif

› À la faveur de la mobilisation de toutes les structures, l'université a répondu à ses objectifs avec 22 nouveaux recrutements d'agents en situation de handicap en 2022 (tous supports de postes confondus) ;

- › Un engagement politique autour d'une communication renforcée de la gouvernance auprès des structures dans la note de cadrage du plan de gestion des emplois 2023 avec un chapitre dédié à la promotion de l'emploi et l'amélioration de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (réservation d'au moins 6 % d'emplois pour le recrutement des personnes en situation de handicap) ;
- › Une communication renforcée autour des emplois de l'université au niveau local ;
- › Participation :
 - aux rencontres Emploi handicap organisées par la Maison de l'emploi de Bordeaux (17/11/2022) ;
 - à la matinale de l'emploi (8/12/2022) : présentation des métiers de l'université aux partenaires de l'emploi (Cap emploi, pôle emploi, Handamos, ADAPEI 33, APF asso...).

› Une communauté universitaire engagée

L'ambition d'inscrire le handicap comme thématique partagée par tous et démystifier le sujet du handicap au travail est concrétisée par des actions fortes et visibles :

- › **la mise en place d'un réseau d'ambassadrices et d'ambassadeurs handicap auprès des personnels depuis le 27 septembre 2022.**
28 ambassadeurs bénévoles à l'écoute des agents pour les informer des dispositifs en place impliqués dans les objectifs de sensibilisation, de communication, d'information autour de l'accompagnement des situations de handicap (participation à l'accueil des nouveaux personnels, implication dans l'organisation de la semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), journée Duoday, rencontres avec les référents Transitions...).
- › **une forte mobilisation des personnels pendant la SEEPH 2022 autour de la journée DUODAY du 17 novembre 2022,** une campagne d'information avec 1 mail/jour pendant 5 jours pour lever le voile sur les handicaps invisibles retransmise par le réseau, un « confestacle » sur les troubles bipolaires avec plus de 200 participants.
- › **la participation de plus de 40 agents à un webinaire FIPHFP - correspondante handicap** de l'université le 26 avril 2022 : les démarches et les droits ouverts aux BOE.
- › **Une université qui inscrit le maintien dans l'emploi et le respect du droit à la compensation comme une priorité**
- › Des liens renforcés avec Cap emploi avec plus de 33 accompagnements au maintien dans l'emploi pour des agents en situation de handicap.
- › Une forte évolution des entretiens individuels menés par la correspondante handicap (198 sur l'année 2022) autour des aménagements de postes et des conditions d'exercice, de l'évolution professionnelle, de l'ensemble des droits ouverts au titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.
- › 52 aménagements de postes mis en œuvre sur site et/ou à domicile.
- › En complément des aménagements de postes, tout moyen d'adaptation, de compensation est recherché pour favoriser ce maintien : des réunions interdisciplinaires (service santé au travail, service conseils et accompagnement professionnel, assistantes sociales, gestion RH, correspondante handicap) pour favoriser la recherche de toute solution d'adaptation, de compensation en faveur du maintien dans l'emploi.

3. Le télétravail

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

À la faveur de l'expérimentation télétravail menée en 2018-2019 et du fait du contexte sanitaire lié à la covid 19, l'université a su adapter ses modalités d'exercice en favorisant **le recours au télétravail de manière pérenne et massive au bénéfice de ses personnels.**

Le télétravail dit « de droit commun » peut être autorisé jusqu'à 3 jours par semaine et être mis en œuvre selon des jours fixes et/ou flottants. Il s'inscrit dans la définition d'activités pouvant être exercées à distance et dans le respect des nécessités de service appréciées par le responsable de l'agent.

Son octroi tient également compte de l'impact en termes de qualité de vie au travail, d'équilibre entre vie personnelle et professionnelle, mais également de maintien dans l'emploi (télétravail dérogatoire pour raison de santé, situation de handicap).

En décembre 2022, 1 340 personnels BIATSS ont exercé leur activité dans le cadre du droit commun, soit 47% des personnels BIATSS, avec une majorité d'agents l'exerçant sur 2 jours par semaine (34%).

Sur l'année civile 2022, 159 personnels BIATSS ont bénéficié du télétravail sur prescription médicale (pour raison de santé ou sur détention d'une RQTH).

À compter de 2022, la réalisation de jours de télétravail donne lieu à compensation financière par le versement d'une indemnité télétravail dont le montant journalier s'élève à 2,50 € dans la limite d'un plafond annuel porté à 220 €.



La mise en place du télétravail a été accompagnée par des formations et des outils.
© WavebreakMedia AdobeStock

En 2022, 1 829 agents ont bénéficié d'une indemnité télétravail, soit un coût total de 282 615 € pour l'établissement.

Le télétravail s'appuie sur une reconnaissance accrue de l'autonomie des agents dans les activités professionnelles menées, et modifie en profondeur la notion de lieu d'exercice professionnel et de lien envers le collectif de travail. Il s'accompagne **d'un enjeu managérial fort** de préservation de la cohésion des équipes et des relations sociales professionnelles.

Parmi les actions visant l'accompagnement des communautés à ce mode d'organisation du travail, ont été mises en place des formations portant sur le management en mode hybride et sur l'appropriation des outils et nouvelles fonctionnalités numériques.

Éléments méthodologiques

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

Sous la responsabilité de la directrice générale des services adjointe déléguée au pôle administration générale et ressources humaines, l'élaboration et l'édition sont réalisées par la direction déléguée études, prospectives et stratégies RH de la direction des ressources humaines. Elle est chargée de la production d'une partie des données ainsi que de la centralisation des informations et de la mise en œuvre des outils informatisés en collaboration étroite avec de nombreux services de l'université :

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

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

1. La réglementation

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

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

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

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

Le modèle et la date de mise à disposition ne sont pas encore connus.

→

2. Le périmètre

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

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

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

Les personnels relèvent de deux statuts : titulaires ou contractuels.

Les données sociales du RSU se rapportent à dix thématiques principales, à présenter selon différents critères (sexe, âge...) :

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

Le RSU intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes.

3. La date d'observation

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

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

4. Les outils

Les données présentées dans ce rapport, notamment celles concernant les effectifs, sont extraites de l'entrepôt de données développé par l'université, des différentes applications composant le système d'information de l'université et de fichiers Excel.

Les bases de données de référence sont :

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

Les liens cliquables  dans la version web renvoient à l'annexe en ligne contenant les tableaux détaillés.

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

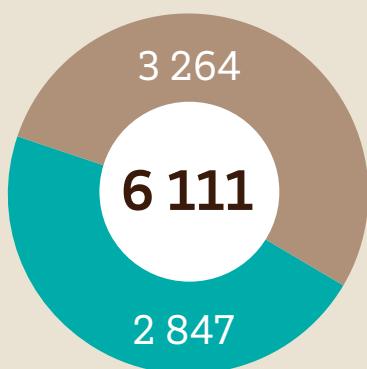


Partie 1. Emplois et effectifs

→ 6 111 personnels, au sein d'une communauté de 11 449 collaborateurs

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

53%
enseignants, chercheurs
et enseignants-chercheurs



47%
BIATSS²

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



16% pôles et directions administratives

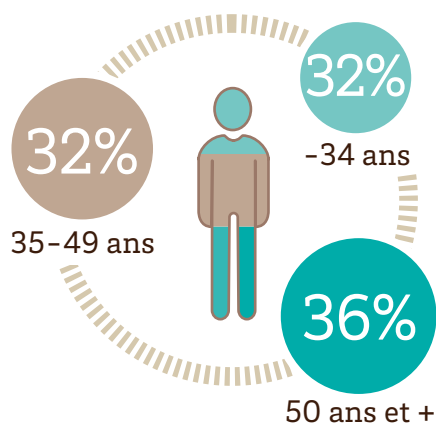


40% départements de recherche



44% collèges, écoles et instituts de formation

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



43%
femmes



57%
hommes

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

68%
femmes



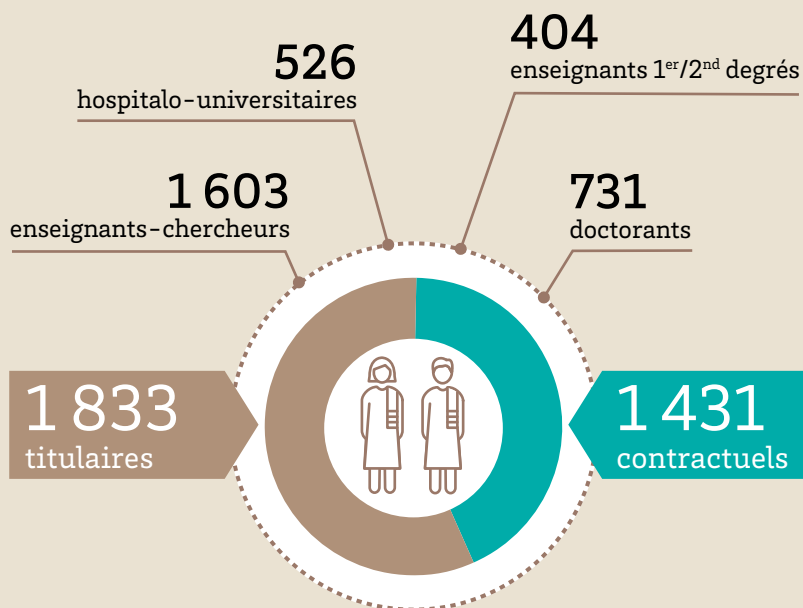
32%
hommes

BIATSS

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

² Voir glossaire.

Zoom sur les 3 264 personnels d'enseignement et/ou de recherche



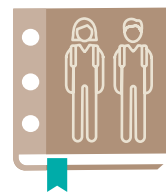
Un réseau de collaborateurs ponctuels parmi lesquels

→ 4 146 vacataires d'enseignement

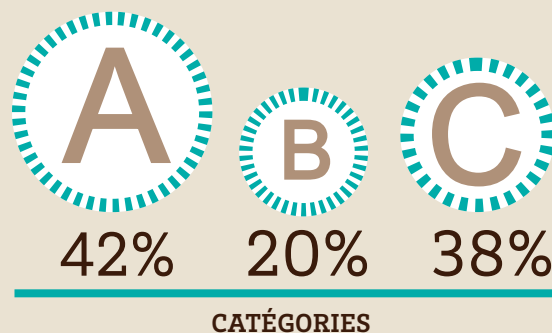
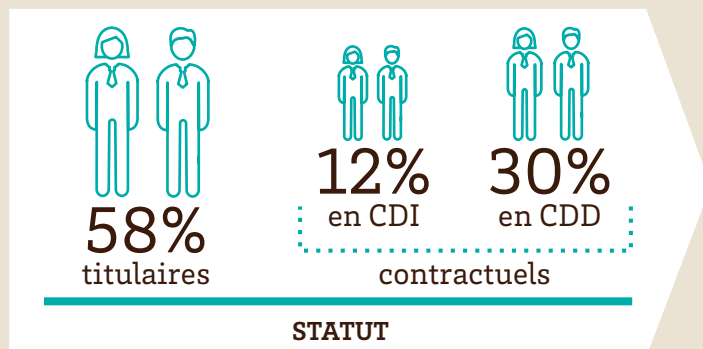


pour un potentiel de 115 203 heures

→ 1 192 emplois étudiants

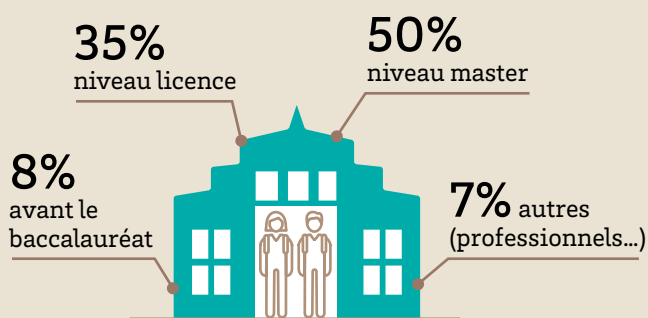


Zoom sur les 2 847 personnels BIATSS

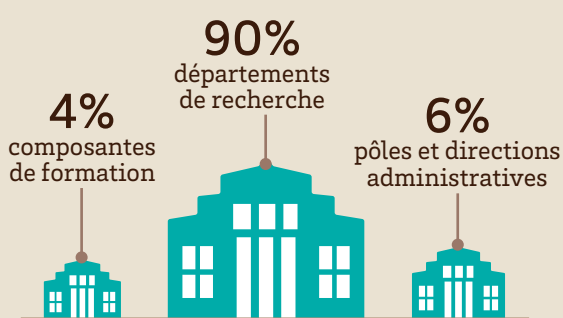


L'université de Bordeaux accueille 1 571 stagiaires

Typologie du stage



Type de structures d'accueil



Partie 1 : Emplois et effectifs

1. Emplois	41
1.1. Les plafonds d'emplois	41
2. Effectifs	43
2.1. L'effectif social.....	43
2.2. Les effectifs par structure	46
3. Typologie des effectifs de l'université	47
3.1. Les effectifs par statut et filière	47
3.2. Les effectifs par type de personnels	49
4. Caractéristiques de certaines populations	55
4.1. Les doctorants sous contrat	55
4.2. Les vacataires d'enseignement	56
4.3. L'emploi étudiant	58
4.4. L'accueil des stagiaires	59

Partie 1 : Emplois et effectifs

1. Emplois

1.1. Les plafonds d'emplois

Le plafond d'emploi global de l'université s'élève à 5 692 ETPT pour l'année 2022. Il est composé d'une part des emplois sous plafond État défini 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 (dotation ministérielle annuelle), et inclut tous les emplois titulaires. Pour l'université, il s'établit à 4 326 ETPT, à mettre au regard du plafond de 4 488 ETPT autorisés par le ministère pour l'année 2022 ;
- > 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 annuelle, notamment les personnels recrutés dans le cadre de l'exécution d'une convention de recherche. Ce plafond s'établit à 1 366 ETPT pour l'année 2022.

Tableau des emplois présentés par l'établissement à l'appui du budget 2022

Le document présenté ci-dessous a été voté lors du budget rectificatif de l'année 2022, à l'occasion de la séance du conseil d'administration du 13 décembre 2022.

La consommation réelle annuelle de ce plafond (5692 ETPT) ne doit pas excéder le plafond voté (5746).

		(A)	(B)	(C) = (A) + (B)
		Emplois sous plafond Etat	Emplois financés sur ressources propres	Global
Catégories d'emplois	Nature des emplois	En ETPT	En ETPT	
EEC	Permanents Titulaires	1 803		1 803
	CDI	12	17	29
	Non permanents CDD	793	452	1 245
S/total EC		2 608	469	3 077
BIATSS	Permanents Titulaires	1 607		1 607
	CDI	37	264	301
	Non permanents CDD	74	633	707
S/total Biatss		1 718	897	2 615
Totaux		4 326	1 366	5 692
Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat		4 488		5 746
				Plafond global des emplois voté par le CA

► Suivi des emplois

Sur l'année 2022, l'université de Bordeaux décompte 5 692 ETPT (équivalent temps plein travaillé) en moyenne, soit 21 ETPT de plus qu'en 2021 (5 671).

ETPT 2022 par type de population

Les enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs représentent 54% de l'ETPT global constaté sur l'année 2022. L'augmentation de +21 ETPT susmentionnée est répartie entre la population BIATSS (+17 ETPT) et enseignante (+4 ETPT).

	janv.	fév.	mars	avril	mai	juin	juillet	août	sept.	oct.	nov.	déc.	ETPT 2022	Rappel 2021
BIATSS	2584	2613	2618	2615	2617	2622	2622	2597	2600	2619	2631	2635	2615	2598
EEC	3104	3090	3066	3045	3040	3034	3020	3010	2990	3123	3238	3165	3077	3073
	5688	5703	5684	5660	5657	5656	5642	5607	5590	5742	5869	5800	5692	5 671

ETPT 2022 par plafond d'emploi

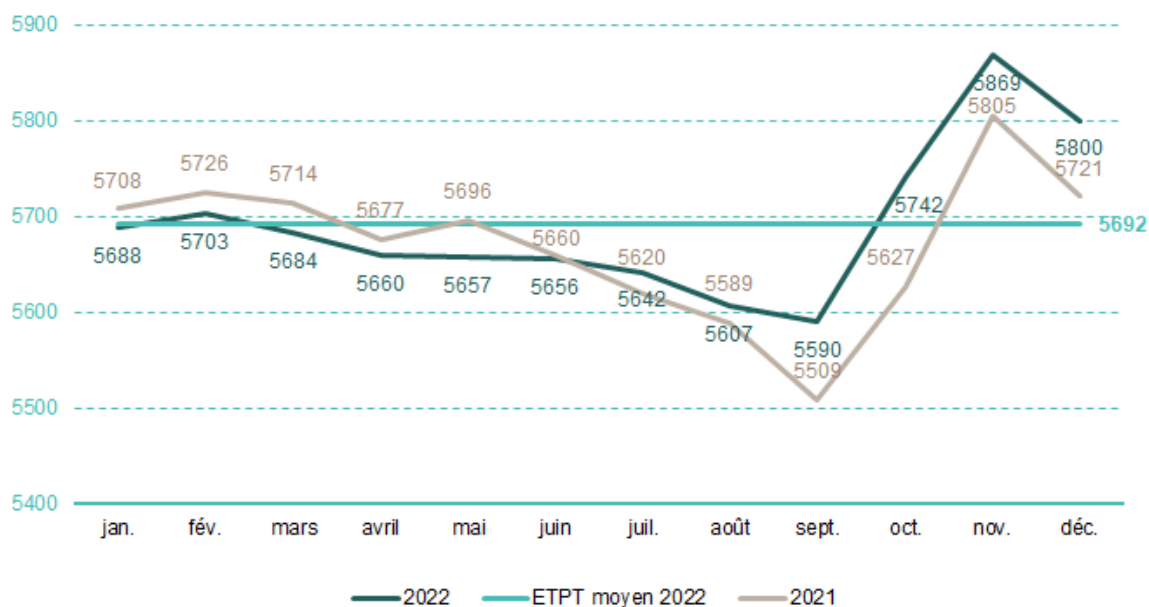
76% des effectifs sont rémunérés sur plafond État. Le nombre des ETPT rémunérés sur ce plafond diminue légèrement (-15 ETPT), alors qu'il augmente sensiblement sur le plafond ressources propres (+36).

	janv.	fév.	mars	avril	mai	juin	juillet	août	sept.	oct.	nov.	déc.	ETPT 2022	Rappel 2021
Emplois rémunérés sur plafond d'emplois Etat	4357	4341	4327	4301	4297	4289	4278	4271	4268	4357	4454	4372	4326	4341
Emplois rémunérés sur plafond ressources propres	1331	1362	1357	1359	1360	1367	1364	1336	1322	1384	1415	1428	1366	1330
	5688	5703	5684	5660	5657	5656	5642	5607	5590	5742	5869	5800	5692	5 671

Par plafond d'emploi et catégorie de personnels

	Jan.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moyenne	Rappel 2021		
Emplois rémunérés sur plafond d'emplois Etat	BIATSS	ITRF	1 358	1 353	1 354	1 351	1 346	1 347	1 348	1 346	1 352	1 343	1 335	1 331	1 347	1 380
		AENES	149	148	148	146	147	147	146	144	143	141	141	139	145	157
		Bibliothèques et musées	104	104	104	103	103	104	103	103	105	103	103	103	104	103
		Pers. sociaux et de santé	10	10	10	10	10	10	10	10	10	11	11	11	11	11
		CDD	66	65	71	71	73	70	68	70	73	85	91	96	75	66
	EN S	CDI	29	31	32	33	33	40	40	40	39	39	43	43	37	31
			1 716	1 711	1 720	1 715	1 713	1 717	1 715	1 712	1 723	1 723	1 724	1 723	1 718	1 747
		Enseignants-chercheurs	1 341	1 343	1 334	1 329	1 329	1 329	1 321	1 318	1 308	1 321	1 325	1 326	1 327	1 324
		Astronomes et physiciens	12	12	12	12	12	12	12	11	12	12	12	12	11	11
		Pers. d'éduc. et d'orientation	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Emplois rémunérés sur plafond ressources propres	EN S	Hospitalo-universitaires	522	522	517	514	516	507	507	506	516	510	583	510	519	519
		Enseignants 2nd degré	362	362	362	361	361	359	358	358	366	361	359	359	361	372
		Enseignants 1er degré	9	9	9	9	9	9	9	8	9	8	8	8	8	7
		Doctorants contractuels	394	382	374	361	358	355	356	356	334	422	443	433	381	361
			2 641	2 630	2 607	2 586	2 584	2 572	2 563	2 559	2 545	2 635	2 730	2 649	2 608	2 594
	4 357	4 341	4 327	4 301	4 297	4 289	4 278	4 271	4 268	4 357	4 454	4 372	4 326	4 341		
Emplois rémunérés sur plafond ressources propres	BIATSS	CAE	7	8	9	8	9	9	9	8	10	9	9	9	6	
		CDD	602	634	631	631	636	623	621	598	589	607	613	618	617	605
		CDI	253	254	252	255	254	268	272	273	272	270	275	273	264	232
		Apprentis	6	6	5	5	5	5	5	5	7	9	10	12	7	7
			868	902	898	900	904	905	907	885	877	896	907	912	897	850
EN S	Enseignants-chercheurs	206	206	209	215	216	224	219	214	211	216	224	232	216	255	
	Hospitalo-universitaires	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	Enseignants 2nd degré	32	32	32	32	32	32	32	32	27	29	29	29	31	29	
	Doctorants contractuels	224	221	217	211	207	205	205	204	206	242	254	254	221	194	
		463	460	459	459	456	462	457	451	445	488	508	516	469	479	
	1 331	1 362	1 357	1 359	1 360	1 367	1 364	1 336	1 322	1 384	1 415	1 428	1 366	1 330		
	5 688	5 703	5 684	5 660	5 657	5 656	5 642	5 607	5 590	5 742	5 869	5 800	5 692	5 671		

Évolution des ETPT 2021 et 2022 sur l'année



2. Effectifs

2.1. L'effectif social

Au 31 décembre 2022, l'université compte 6 267 personnels dont 6 111 rémunérés par l'université, soit environ 98% de l'effectif social.

Entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022, l'effectif rémunéré a augmenté de 146 agents, et l'effectif non rémunéré a augmenté de 22 agents, avec une hausse du nombre de personnels en détachement sortant (+15).

▶ Effectif total

	EEC	BIATSS	Total	Rappel 2021
Rémunéré				
En activité	3 255	2 811	6 066	5 927
Détachement entrant	1	35	36	28
Mise à disposition sortante	8	1	9	10
	3 264	2 847	6 111	5 965
Non rémunéré				
Congé parental	2	5	7	6
Détachement sortant	20	57	77	62
Disponibilité	22	50	72	66
	44	112	156	134
	3 308	2 959	6 267	6 099

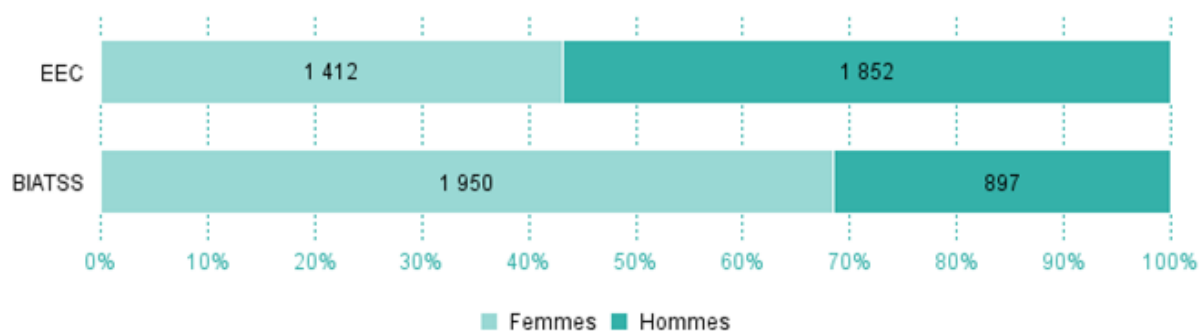
➤ Effectif rémunéré

Par type de personnel et par genre

En 2022, 53% des effectifs de l'université rémunérés sont des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs.

La répartition par genre reste stable, avec une légère progression de la part des femmes enseignantes et BIATSS (respectivement +1% et +4%).

	Femmes	Hommes	Total	%f	Rappel 2021	%f
EEC	1 412	1 852	3 264	44%	3 202	43%
BIATSS	1 950	897	2 847	72%	2 763	68%
	3 362	2 749	6 111	55%	5 965	55%

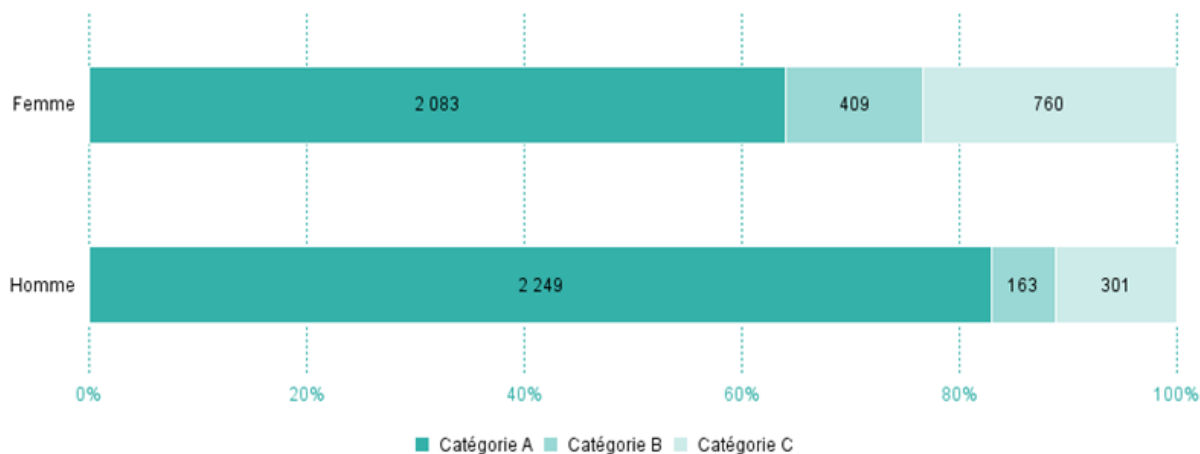


Par catégorie et par genre

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

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

	Femmes	Hommes	Total	%f	Rappel 2021	%f
Catégorie A	2 155	2 294	4 449	48%	4 332	48%
Catégorie B	424	162	586	72%	572	72%
Catégorie C	783	293	1 076	73%	1 061	72%
	3 362	2 749	6 111	55%	5 965	55%



Répartition des effectifs par tranches d'âge

Tranches d'âge	Femmes	Hommes	%f	Total	%pop
- de 25	185	143	56%	328	5%
25-29	504	422	54%	926	15%
30-34	396	289	58%	685	11%
35-39	341	230	60%	571	9%
40-44	397	286	58%	683	11%
45-49	414	329	56%	743	12%
50-54	473	381	55%	854	14%
55-59	408	376	52%	784	13%
60-64	211	241	47%	452	7%
+ de 65	33	52	39%	85	1%
	3 362	2 749	55%	6 111	

Pyramide des âges de l'université

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



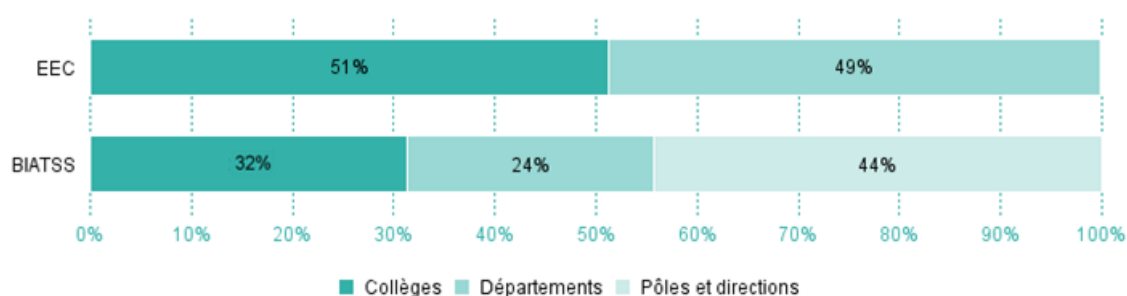
Âge médian : 44 ans – Femmes : 43 ans – Hommes : 45 ans

2.2. Les effectifs par structure

Les structures de formation regroupent 45% des effectifs de l'établissement, les structures de recherche 39% et les pôles et directions 16%.

Répartition des effectifs par type de structure

- > Les effectifs enseignants-chercheurs et enseignants sont répartis entre collèges (51%) et départements de recherche (49%) ;
- > Les personnels BIATSS sont répartis à hauteur de 44% dans les pôles et directions, et 56% dans les collèges, les instituts et les départements.



Répartition des effectifs physiques et ETP par structure

	EEC	BIATSS			Total effectif physique	Total en ETP	Rappel 2021	
		A	B	C			Eff physique	En ETP
Collèges								
Centre de formation d'apprentis de l'université de Bordeaux		6	8	10	24	21,1	20	17,3
Collège des écoles doctorales	4	12	5	10	31	30,1	34	32,1
Collège droit, sciences politiques, économie et gestion	395	28	34	86	543	348,6	568	355,3
Collège sciences de la santé	688	63	36	103	890	700,8	904	748,0
Collège sciences de l'homme	190	12	8	47	257	181,3	245	173,9
Collège sciences et technologies	785	15	38	71	909	482,9	899	478,6
INSPé	164	17	24	76	281	251,5	285	252,3
Institut des sciences de la vigne et du vin	20	7	5	7	39	27,8	38	26,5
IUT de Bordeaux	309	31	48	82	470	368,8	485	377,6
Total Collèges	2 555	191	206	492	3 444	2 412,8	3 478	2 461,5
Départements								
Département Bordeaux neurocampus	185	60	23	18	286	240,4	270	227,8
Département droit et transformations sociales	213	7	6	8	234	139,0	234	141,5
Département évaluation, comportements, organisations	179	11	1	2	193	115,7	192	109,2
Département santé publique	141	90	6	1	238	187,5	201	159,7
Département sciences archéologiques	41	12	2	1	56	48,5	33	26,0
Département sciences biologiques et médicales	208	40	25	15	288	218,7	260	202,6
Département sciences de la matière et du rayonnement	346	38	28	10	422	326,9	408	309,6
Département sciences de l'environnement	217	44	18	13	292	223,3	286	218,7
Département sciences de l'ingénierie et du numérique	546	44	12	13	615	426,7	606	417,3
Département sciences et technologies pour la santé	168	65	21	28	282	222,9	279	224,8
Département sciences sociales des changements contemporains	172	10	4	2	188	123,6	184	121,9
Observatoire aquitain des sciences de l'univers	12	4	2	3	21	15,3	20	14,3
Total Départements	2 428	425	148	114	3 115	2 288,5	2 973	2 173,3
Pôle et directions								
Agence comptable		11	11	27	49	48,2	49	48,6
Direction de la documentation		39	48	57	144	141,6	150	146,4
Direction des systèmes d'information		84	18	9	111	109,5	106	103,6
Direction générale des services		6	5	11	22	21,3	22	21,3
Pôle administration générale et ressources humaines		70	36	37	143	138,2	143	137,7
Pôle finances et achats		19	15	7	41	39,9	47	46,2
Pôle formation insertion professionnelle et vie universitaire	5	114	29	40	188	172,6	171	154,2
Pôle patrimoine et environnement		63	75	226	364	353,1	367	353,2
Pôle pilotage et aide à la stratégie		49	2	1	52	50,3	45	43,4
Pôle recherche international partenariats innovation	5	96	11	15	127	120,5	117	110,7
Présidence		7	1	5	13	13,0	13	12,4
Université de Bordeaux		3			3	3,0	4	4,0
Total Pôle et directions	10	561	251	435	1 257	1 211,2	1 234	1 181,7
Total					5 912,5		5 816,5	

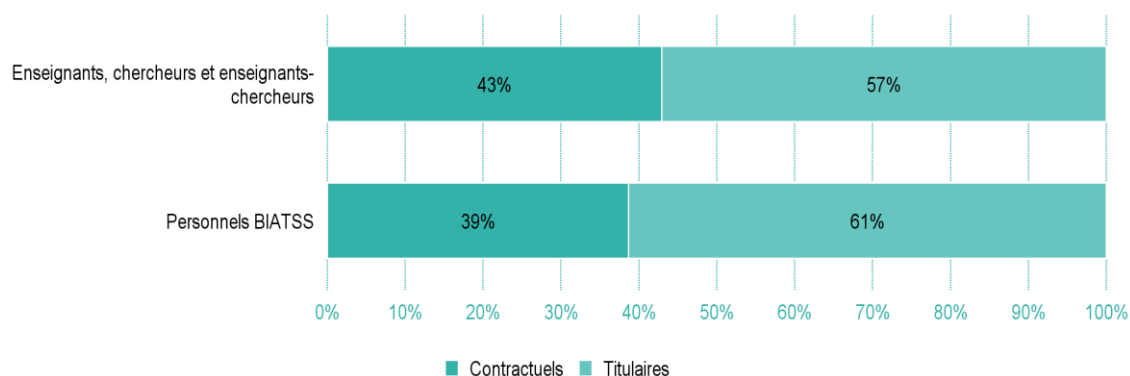
Le recensement de l'effectif physique se fait par structure d'affectation (niveau composante), ce qui conduit à une double comptabilisation dans le cas de multi-affectations entre composantes notamment pour les enseignants-chercheurs.

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

3. Typologie des effectifs de l'université

3.1. Les effectifs par statut et filière

Au 31 décembre 2022, l'université compte 3 487 fonctionnaires soit 57% des effectifs totaux (contre 59% en 2021).



Les effectifs enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs augmentent par rapport à 2021 (+62 dont +56 contractuels).

Les effectifs BIATSS sont en augmentation également (+84 dont +124 pour les contractuels).

	Contractuels	%f	Titulaires	%f	Total	%f	Rappel 2021	%f
Astronomes et physiciens			12	42%	12	42%	12	42%
Doctorants contractuels	731	50%			731	50%	666	48%
EEC								
Ens. 1er degré			4	75%	4	75%	5	80%
Ens. 2nd degré	83	63%	317	47%	400	50%	403	50%
Ens. Chercheurs et chercheurs	381	52%	1 210	36%	1 591	40%	1 579	39%
Hospitalo-universitaires	236	48%	290	32%	526	39%	537	40%
	1 431	51%	1 833	38%	3 264	43%	3 202	43%
BIATSS								
AENESR			146	86%	146	86%	155	86%
Bibliothèque - Musée			104	67%	104	67%	105	67%
ITRF	1 178	68%	1 399	67%	2 577	67%	2 471	67%
Médicaux sociaux	15	73%	5	100%	20	80%	32	84%
	1 193	68%	1 654	69%	2 847	68%	2 763	68%
	2 624	59%	3 487	52%	6 111	55%	5 965	55%

Un agent compte pour 1 quelle que soit sa quotité de travail.

Effectif en activité réparti par type de population et par filière (ETP)

	Contractuels	Titulaires	Total	Rappel 2021
Astronomes et physiciens		11,5	11,5	11,5
Doctorants contractuels	730,5		730,5	665,0
EEC				
Ens. 1er degré		4,0	4,0	5,0
Ens. 2nd degré	77,9	314,5	392,4	398,6
Ens. Chercheurs et chercheurs	351,9	1 186,0	1 537,9	1 530,5
Hospitalo-universitaires	230,7	289,7	520,4	531,9
	1 391,0	1 805,7	3 196,7	3 142,5
BIATSS				
AENESR		142,7	142,7	151,7
Bibliothèque - Musée		103,2	103,2	103,0
ITRF	1 142,0	1 366,5	2 508,5	2 403,2
Médicaux sociaux	9,8	4,7	14,5	22,4
	1 151,9	1 617,1	2 769,0	2 680,3
	2 542,8	3 422,8	5 965,6	5 822,7

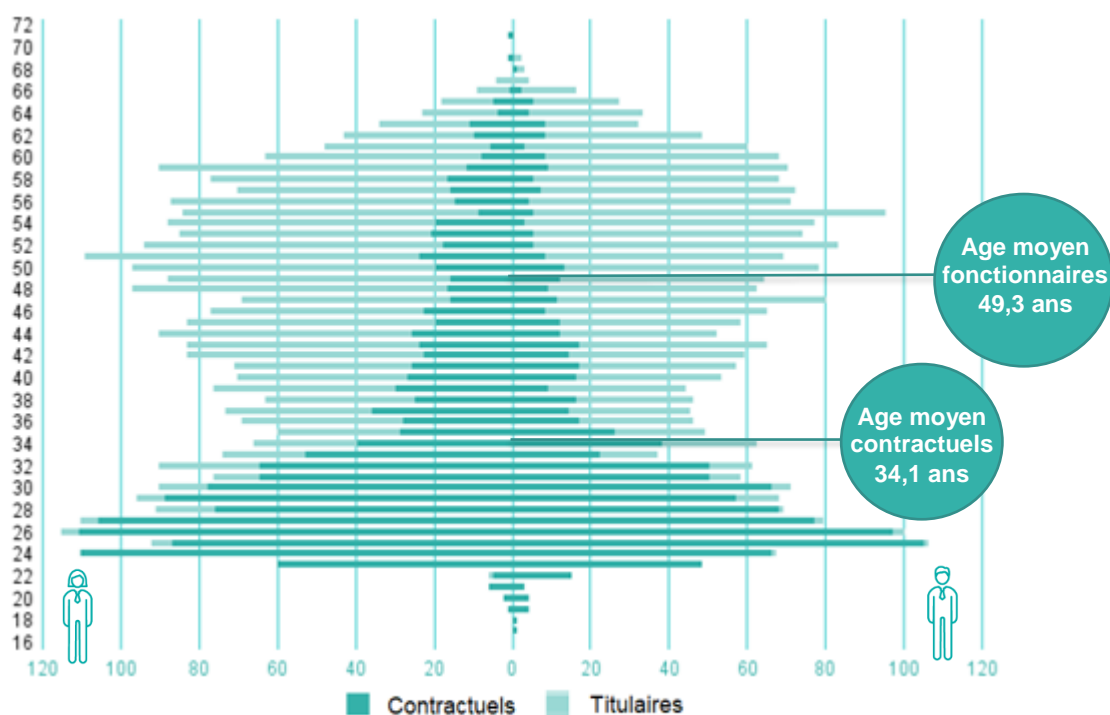
Pyramides des âges

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

La pyramide des âges montre également que la population des agents contractuels est jeune (tranches d'âge de 22 à 32 ans majoritaires). Les doctorants contractuels, jeunes et nombreux (731), renforcent la forme de la pyramide. Les agents contractuels BIATSS se révèlent être une population plus âgée que les contractuels enseignants, avec une répartition sur l'ensemble des tranches d'âge et majoritairement féminine.

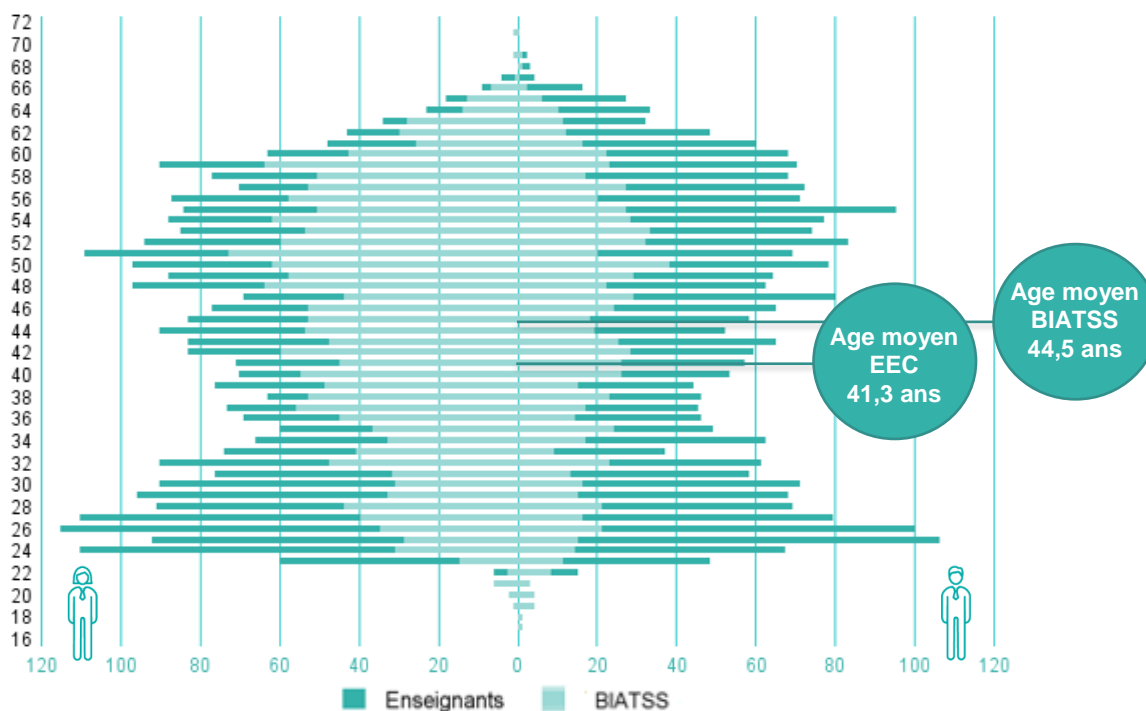
L'âge moyen est 42,8 ans.

Par statut



Age médian : 44 ans – Contractuels : 30 ans – Titulaires : 50 ans

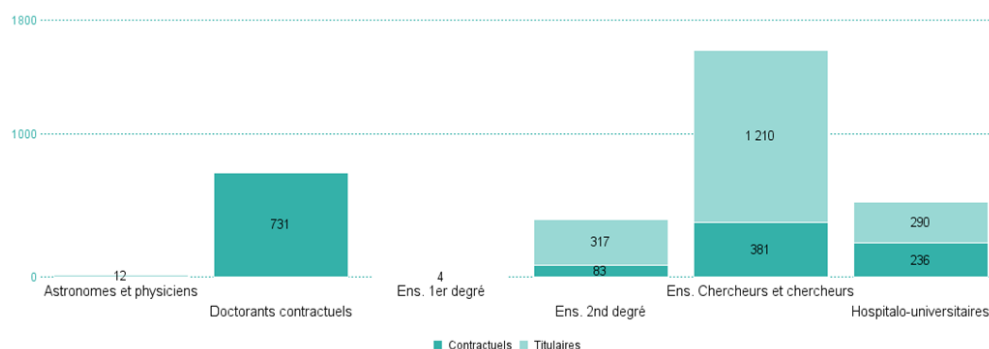
Par type de personnel



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

3.2. Les effectifs par type de personnels

▸ Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs



Les effectifs enseignants titulaires et contractuels répartis par filière et genre

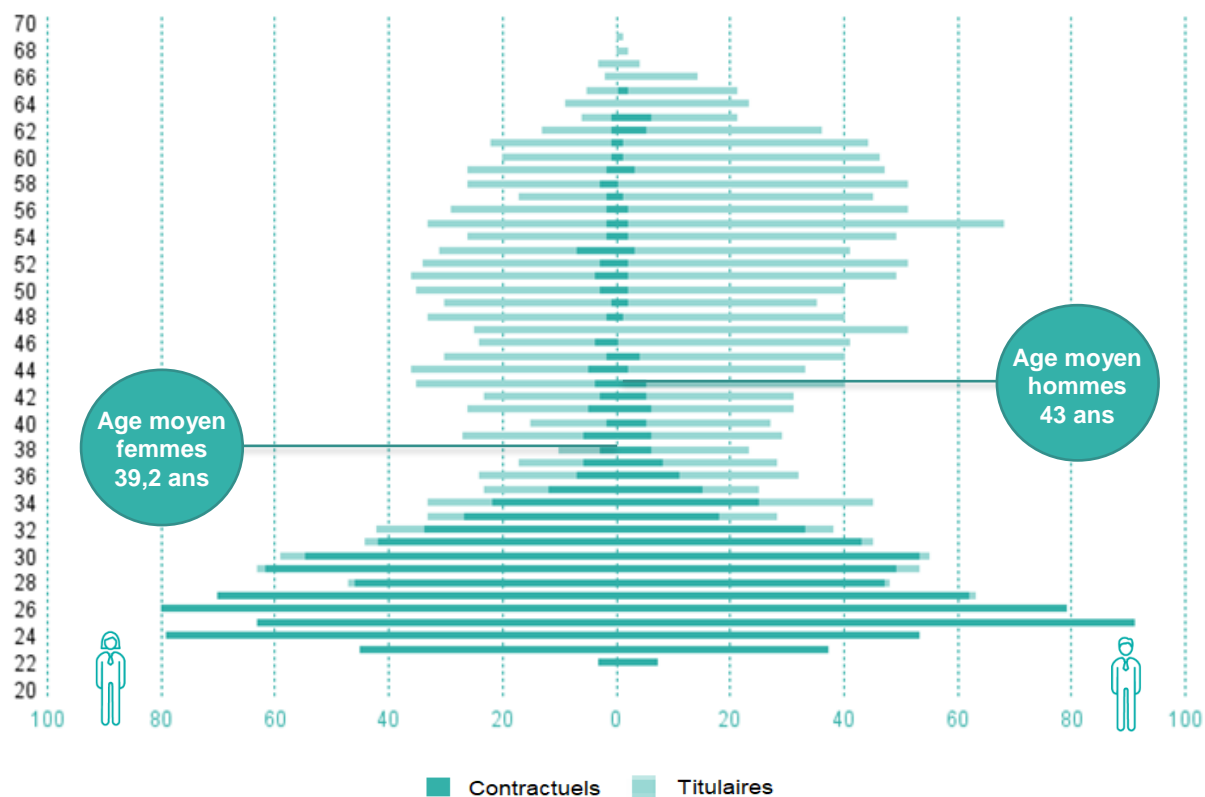
Les personnels titulaires comme contractuels voient leur nombre augmenter (+6 agents pour les titulaires et +56 pour les contractuels).

- > 58% des enseignants sont titulaires, dont 2/3 sont enseignants-chercheurs (maîtres de conférences et professeurs des universités) ;
- > 65% des personnels enseignants contractuels sont des chercheurs contractuels ou des doctorants contractuels ;
- > 57% des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs de l'université de Bordeaux sont des hommes.

		Femmes	Hommes	Total	%f	Rappel 2021
Titulaires	Ens. cherch. et Maîtres de conférences	325	414	739	44%	747
	Professeurs	113	358	471	24%	458
		438	772	1 210	36%	1 205
	Astronomes et physiciens	5	7	12	42%	12
	Hospitalo-universitaires Maîtres de conférences	48	55	103	47%	97
	Professeurs	46	141	187	25%	186
		94	196	290	32%	283
	Ens. 2nd degré	148	169	317	47%	322
	Ens. 1er degré	3	1	4	75%	5
		688	1 145	1 833	38%	1 827
Contractuels	ATER	77	57	134	57%	145
	Ens. cherch. et Chercheurs	104	101	205	51%	
	Personnels associés	16	22	38	42%	187
	Professeurs juniors		4	4	0%	42
		197	184	381	52%	374
	Hospitalo-universitaires	113	123	236	48%	254
	Ens. 2nd degré	52	31	83	63%	81
Doctorants	362	369	731	50%	666	
	724	707	1 431	51%	1 375	
	1 412	1 852	3 264	43%	3 202	

Pyramide des âges enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs

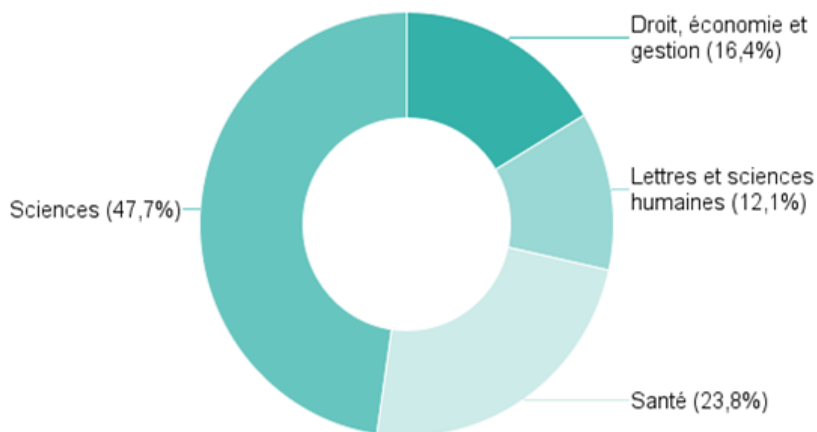
Cette pyramide à base large révèle une forte proportion de jeunes essentiellement contractuels (doctorants, post-doctorants, contractuels HU...), qui constituent un vivier pour l'université. Elle atteste aussi du dynamisme de la recherche au sein de l'établissement. Cette population est majoritairement masculine (57%).



Age médian : 41 ans – Femmes : 36 ans – Hommes : 44 ans

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

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



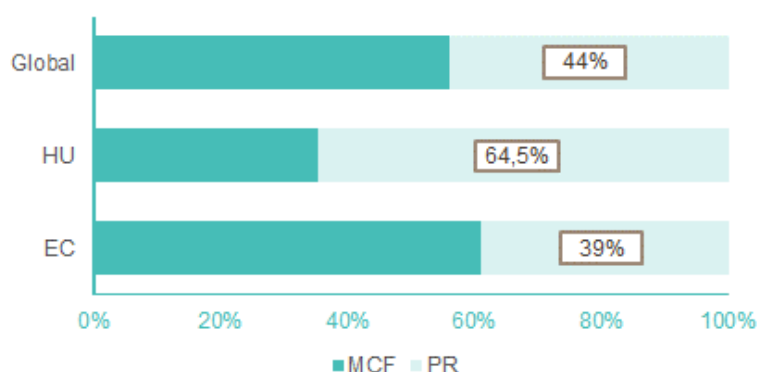
- > La représentation féminine est supérieure dans le domaine des lettres et sciences humaines (51%) et moindre dans le domaine des sciences (28%).
- > Bien que la part des professeurs d'université soit très variable selon les domaines, elle a augmenté sur la moyenne générale à 44% (+1% par rapport à 2021). Cette évolution est liée à la mise en œuvre de la Loi de programmation de la recherche qui permet de promouvoir des maîtres de conférences dans les corps des professeurs des universités par voie de repyramidage.

	Ens. Chercheurs et chercheurs				Hospitalo-universitaires				Total	%PR	%f
	MCF	%f	PR	%f	MCF	%f	PR	%f			
Droit, économie et gestion	152	52%	94	29%					246	38%	43%
Lettres et sciences humaines	124	57%	57	39%					181	31%	51%
Santé	45	56%	22	55%	103	47%	187	25%	357	59%	37%
Sciences	417	36%	298	17%					715	42%	28%
	738	61%	471	39%	103	36%	187	64%	1 499	44%	35%

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

Taux de PR enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires

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



Calcul du taux de PR :

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

Répartition des enseignants titulaires par discipline du second degré

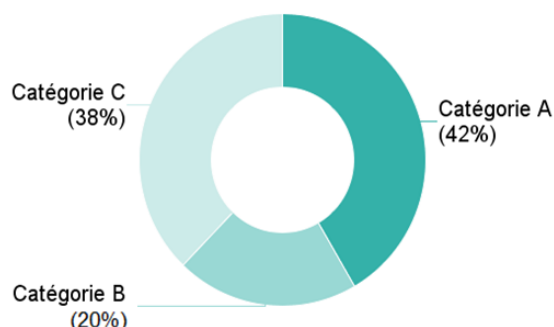
La part des femmes parmi les PRAG a légèrement augmenté en 2022 (+1%) et diminué parmi les PRCE (-2%).

	PRAG		PRCE		Total	
	Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f
Droit, économie et gestion	29	41%	16	63%	45	49%
Lettres et sciences humaines	84	56%	75	57%	159	57%
Sciences	77	26%	30	40%	107	30%
	190	42%	121	54%	311	46%

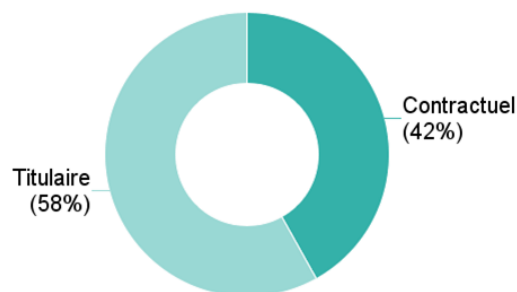
↓ [Détail de la répartition des enseignants titulaires par discipline du 2nd degré](#)

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

Répartition des personnels BIATSS par catégorie



Répartition des personnels BIATSS par statut



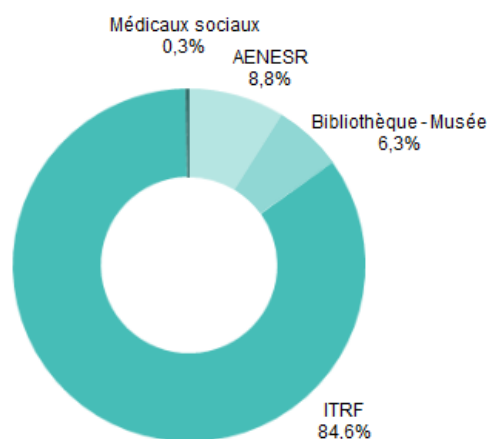
Effectif BIATSS fonctionnaire et contractuel réparti par type de population, par catégorie et par genre

Les personnels de catégorie A représentent 29% de l'effectif titulaire, et 60% de l'effectif contractuel. La proportion de personnels de catégorie C titulaires (44%) est supérieure à celle des contractuels de même catégorie (29%). Les personnels contractuels de catégorie B sont sous-représentés parmi les contractuels (12%) et les titulaires (27%).

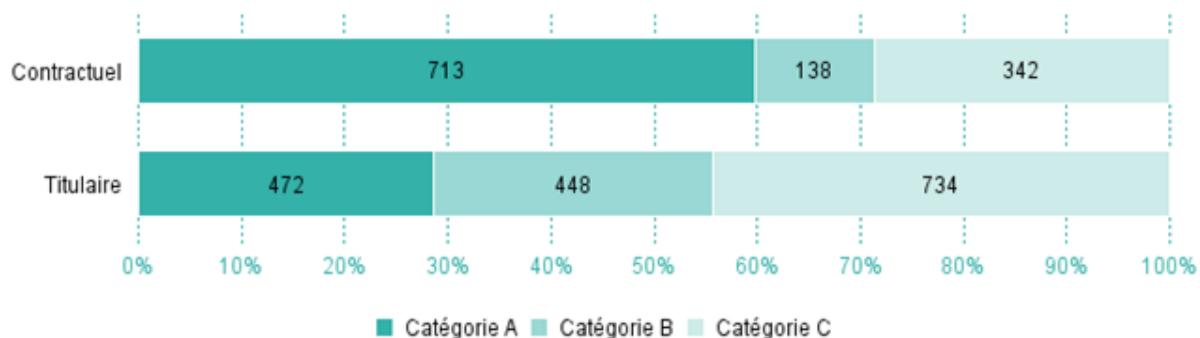
L'effectif CDD augmente (+73 par rapport à 2021), tout comme l'effectif CDI (+43 par rapport à 2021).

	Cat A	%f	Cat B	%f	Cat C	%f	Total	%f	Rappel 2021	%f
Titulaire	AENESR	32	63%	43	95%	71	146	86%	155	86%
	Bibliothèque - Musée	33	70%	30	90%	41	104	67%	105	67%
	ITRF	403	58%	374	66%	622	1 399	67%	1 423	66%
	Médicaux sociaux	4	100%	1	100%		5	100%	11	100%
	472	59%	448	71%	734	1 654	69%	1 694	68%	
Contractuel	Autres types de contrat	2	100%	1		9	12	33%	5	20%
	CDD	432	63%	108	76%	284	824	68%	751	67%
	CDI	279	68%	29	86%	40	348	70%	305	71%
	Contrats aidés					9	9	56%	8	50%
	713	65%	138	78%	342	1 193	68%	1 069	68%	
	1 185	63%	586	72%	1 076	2 847	68%	2 763	68%	

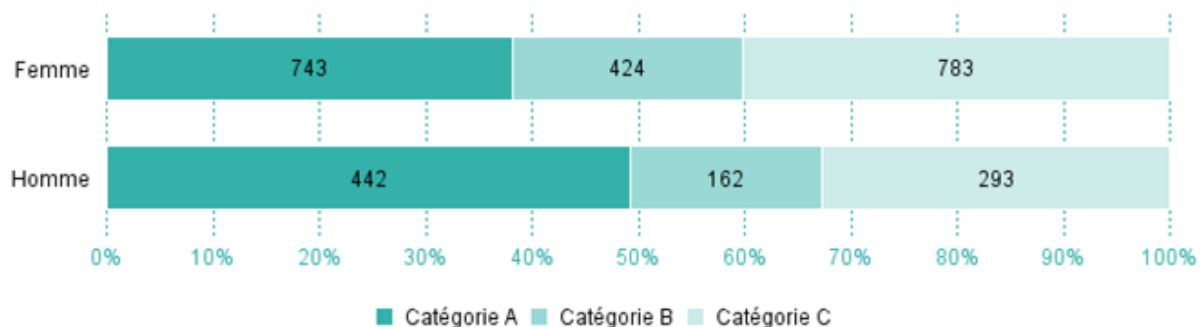
Répartition des effectifs BIATSS titulaires par filière



Répartition des effectifs par statut

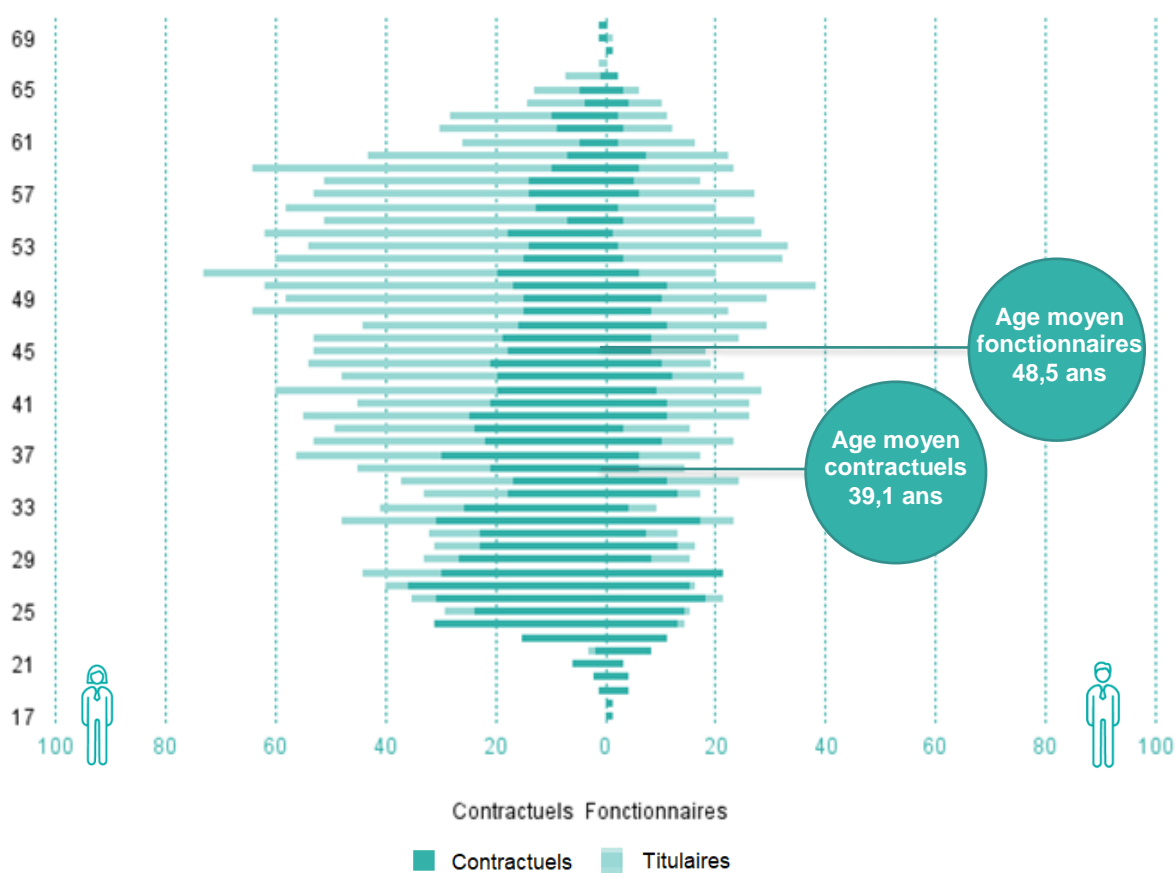


Répartition des effectifs par genre



Pyramide des âges des personnels BIATSS

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

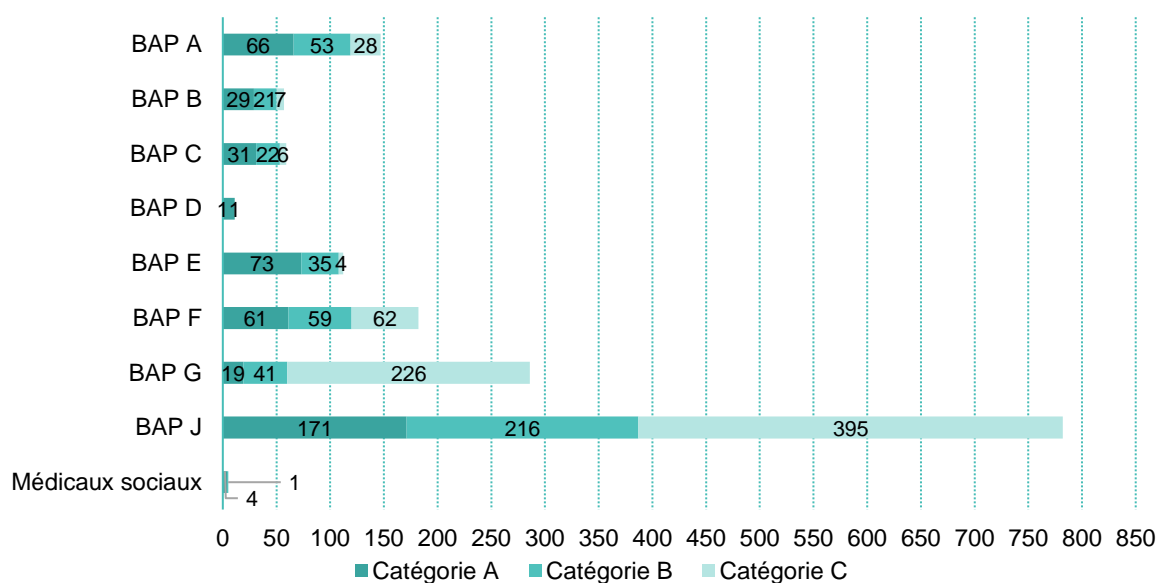


Age médian Femmes et Hommes : 45 ans

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

Les BAP les plus représentées sont les BAP J et G. Elles regroupent 64% des agents, majoritairement de catégorie C. La moins représentée est la BAP D (sciences humaines et sociales).

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Eff.	% A	Eff.	% B	Eff.	% C	Eff.
BAP A	66	45%	53	36%	28	19%	147
BAP B	29	51%	21	37%	7	12%	57
BAP C	31	53%	22	37%	6	10%	59
BAP D	11	100%	-	-	-	-	11
BAP E	73	65%	35	31%	4	4%	112
BAP F	61	34%	59	32%	62	34%	182
BAP G	19	7%	41	14%	226	79%	286
BAP J	171	22%	216	28%	395	51%	782
Médicaux sociaux	4	80%	1	20%	-	-	5
Non renseigné	7	54%	-	-	6	46%	13
	472	29%	448	27%	734	44%	1 654



4. Caractéristiques de certaines populations

4.1. Les doctorants sous contrat

Doctorants sous contrat répartis par tranche d'âge et nationalité

- > Le nombre de doctorants contractuels et doctorants recrutés sur le fondement de l'article 4 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 a augmenté de 65 personnes entre 2021 et 2022 ;
- > plus d'1/4 des doctorants sont de nationalité étrangère ;
- > 91% des doctorants ont moins de 30 ans ;
- > l'âge moyen d'un doctorant à l'université de Bordeaux est d'environ 26 ans ;
- > 50% des doctorants contractuels sont des femmes (+2% par rapport à 2021).

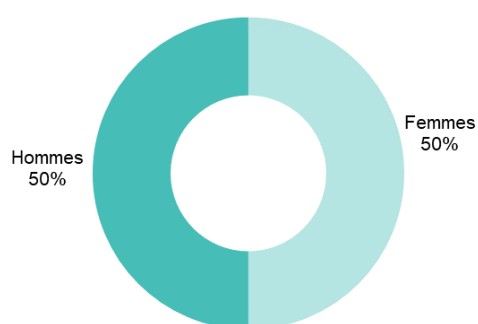
Tranche d'âge	Etrangers	Français	Total	%f	Rappel 2021
- de 25	28	189	217	56%	202
25-29	128	323	451	47%	404
30-34	28	22	50	56%	49
+ de 35	7	6	13	23%	11
	191	540	731	50%	666

Doctorants contractuels par type de mission

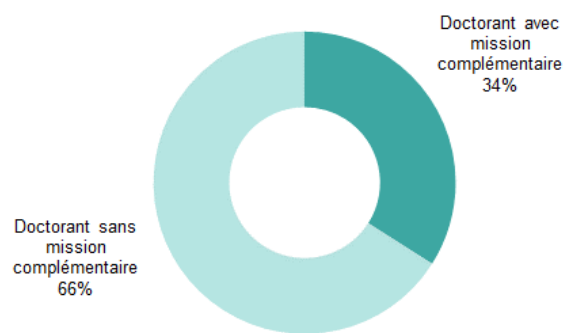
- > 34% des doctorants contractuels ont une mission complémentaire (-1% par rapport à 2021).

	Femmes	Hommes	Total	%f	Rappel 2021
Doctorant avec mission complémentaire	123	123	246	50%	232
Doctorant sans mission complémentaire	239	246	485	49%	434
	362	369	731	50%	666

Doctorants par genre



Doctorants par type de mission



4.2. Les vacataires d'enseignement

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

Sur l'année universitaire 2021-2022, l'université a recruté 4 146 vacataires d'enseignement :

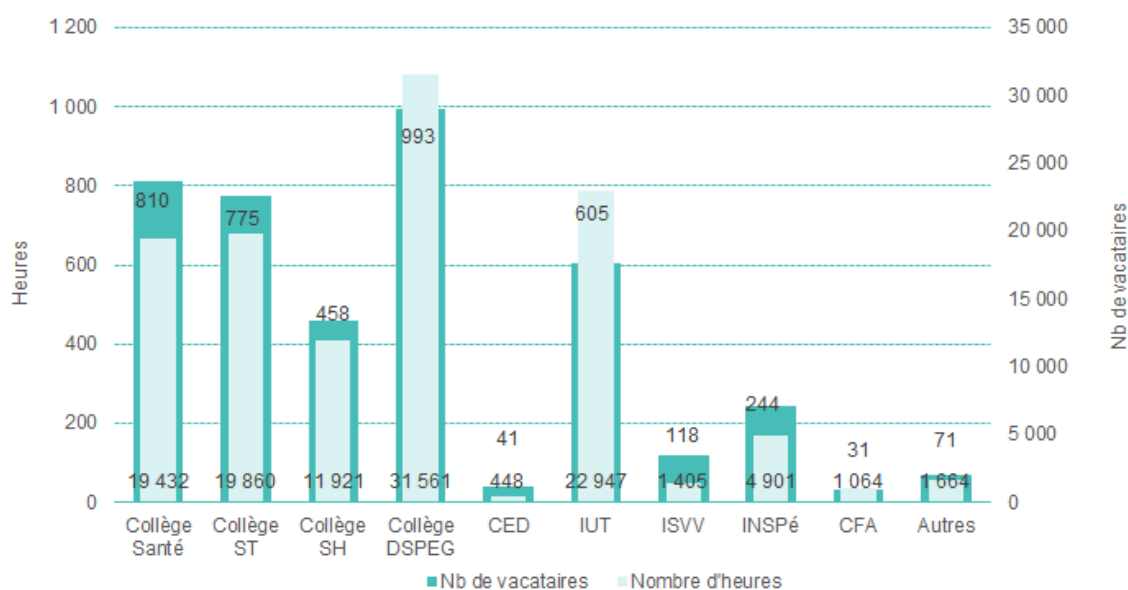
- > 3 890 chargés d'enseignement vacataires (3 542 en 2021) ;
- > 256 agents temporaires vacataires (230 en 2021) ;
- > parmi ces vacataires, 296 sont intervenus au titre d'une convention de partenariat avec un autre établissement (221 en 2021).

Nombre de vacataires ATV/CEV par structure

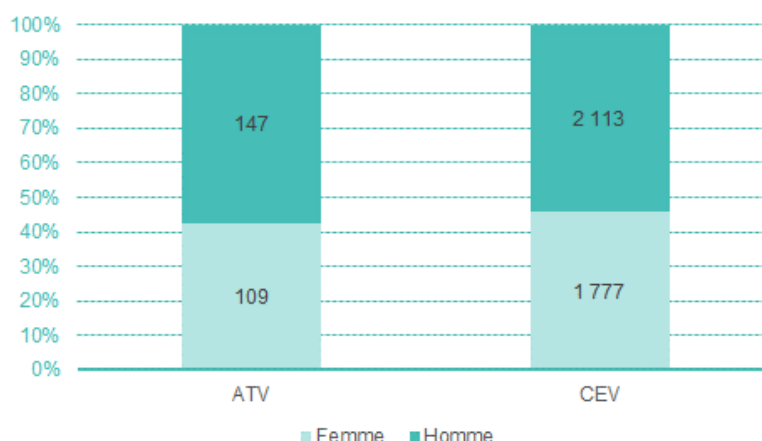
Composante d'affectation	Nb de vacataires	ATV	CEV	dont conventionnés	Nb d'heures	Nb d'heure moyen par vacataire
Collège Santé	810	26	784	107	19 432	24
Collège ST	775	36	739	119	19 860	26
Collège SH	458	38	420	3	11 921	26
Collège DSPEG	993	108	885	9	31 561	32
Collège des écoles doctorales	41	5	36	8	448	11
IUT de Bordeaux	605	27	578	5	22 947	38
Institut des sciences de la vigne et du vin	118	2	116	35	1 405	12
CFA	31	2	29	1	1 064	34
INSPé	244	11	233	8	4 901	20
Autres	71	1	70	1	1 664	23
	4 146	256	3 890	296	115 203	28

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

Répartition des vacataires par structure



Répartition des vacataires par genre



Délais de paiement des vacataires d'enseignement

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

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

- > 189 heures équivalent TD ont été attestées pour le mois de septembre 2022, 22 personnes (5 ATV et 17 CEV) sont concernées et ont été rémunérées en novembre 2022 ;
- > 1 014,17 heures équivalent TD ont été attestées pour le mois d'octobre 2022, 62 personnes (31 ATV et 31 CEV) sont concernées et ont été rémunérées en décembre 2022.

Le délai moyen de paiement s'élève à 20 jours (contre 72 jours en 2021), en alignement avec les dispositions fixées par la loi de programmation de la recherche.

		Nb de personnes concernées	Nb moyen d'heures de vacation réalisées dans l'année	Délai moyen de paiement (en jours)
CEV	fonction publique	1 913	27	18
	secteur privé	1 857	28	21
		3 770	28	19
ATV	dont étudiants	177	44	34
	dont retraités	73	31	28
		250	40	32
		4 020	28	20

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

4.3. L'emploi étudiant

Nombre d'étudiants payés par mois dans le cadre d'un contrat étudiant en cours sur l'année 2022

1 192 étudiants ont bénéficié d'au moins un contrat étudiant au cours de l'année 2022 pour un montant total de 1 694 K€ (chargés), ce qui représente en moyenne mensuelle 282 contrats pour une masse salariale de 141 K€. Le nombre total de contrats étudiants s'élève à 1 420 compte tenu du fait qu'un étudiant peut bénéficier de plusieurs contrats au cours de l'année, soit +125 contrats par rapport à 2021.

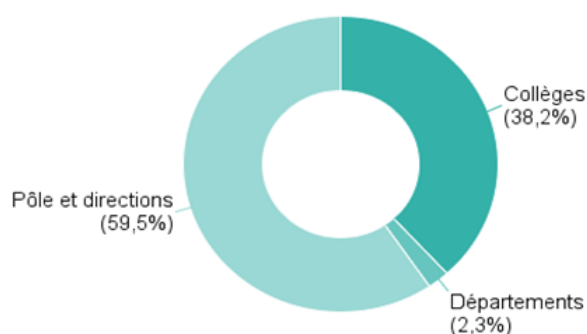
Le nombre d'étudiants ayant bénéficié d'un contrat en 2022 est en augmentation (+86 par rapport à 2021).

	Janv	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc	Effectif global des contrats étudiants sur l'année 2022	Rappel 2021
Femmes	252	324	186	191	209	341	155	59	52	174	194	98	811	707
Hommes	120	141	114	92	96	88	84	24	22	70	93	85	381	399
Total	372	465	300	283	305	429	239	83	74	244	287	183	1 192	1 106
Montant	4 K€	8 K€	1 K€	2 K€	2 K€	4 K€	6 K€	2 K€	1 K€	9 K€	1 K€	4 K€	1 694 K€	1 673 K€
Nb de contrats payés par mois	664	644	680	662	615	602	91	82	819	822	819	818	1 420	1 295

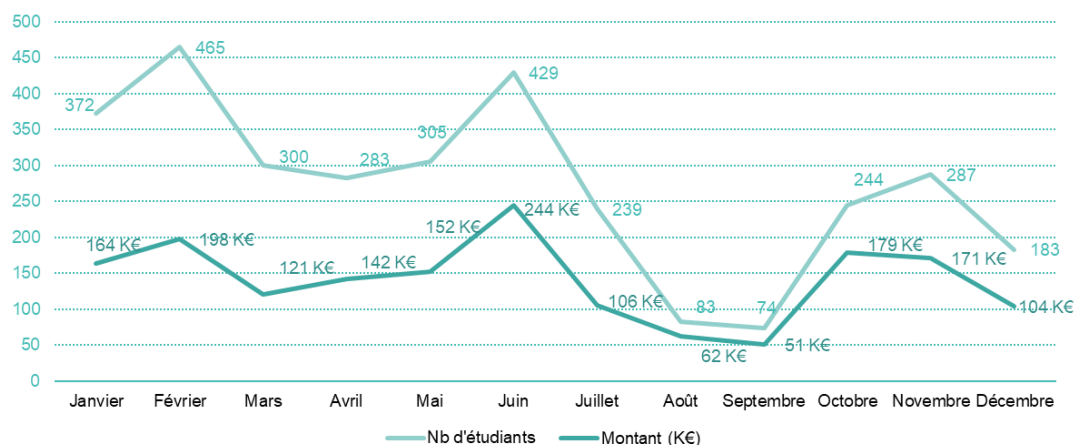
Répartition des emplois étudiants par type de structure

La majorité des contrats étudiants sont réalisés auprès des collèges et des pôles et directions. La part des contrats étudiants dans les pôles et directions est en augmentation (+9%) contre -11% dans les collèges. La part de ces contrats dans les départements de recherche est en légère hausse (+1,5%).

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



Évolution du montant et du nombre des étudiants contractuels payés par mois au cours de l'année 2022



4.4. L'accueil des stagiaires

Répartition des stagiaires par structure d'accueil

Près de 1 571 stagiaires ont été accueillis à l'université de Bordeaux en 2022 ; la majeure partie de ces stages (88%) se déroulent dans les départements de recherche.

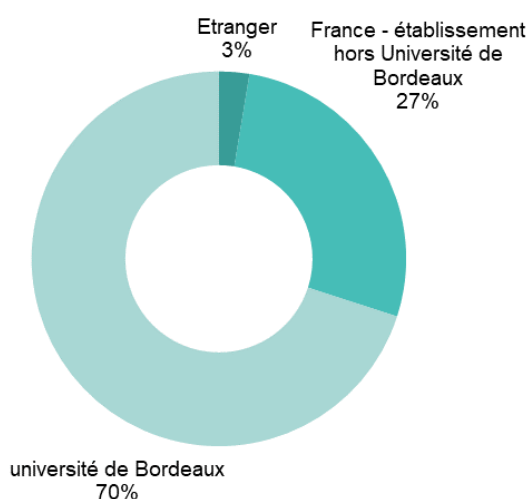
	Nb de stagiaires
Collèges et instituts de formation	60
Départements de recherche	1 422
Pôles et directions administratives	89
	1 571

[↓](#) *Détail du nombre de stagiaires par sous-structure*

Origine des stagiaires accueillis

Près de 70% des stagiaires accueillis sont étudiants à l'université de Bordeaux et 3% d'entre eux proviennent d'un établissement étranger.

Provenance du stagiaire	Nb de stagiaires
Etranger	41
France - établissement hors Université de Bordeaux	429
université de Bordeaux	1098
Non renseigné	3
	1 571

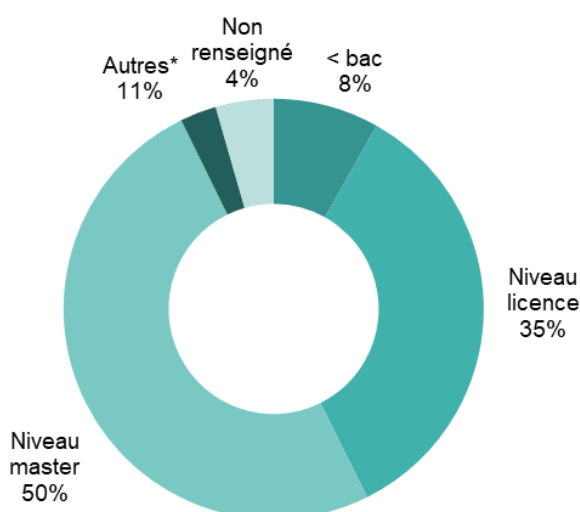


Niveau de formation des stagiaires accueillis

Près de 85% des stagiaires sont inscrits à un diplôme de niveau licence ou master.

Niveau	Nb de stagiaires
< bac	128
Niveau licence	542
Niveau master	787
Autres*	44
Non renseigné	70
	1 571

* Ingénieurs, professionnels de la santé...



[↓](#) *Durée des stages*



Partie 2.

Carrière

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

L'université attire de nouveaux talents...

1 036 recrutements de nouveaux talents



¹ Hors promotion des titulaires par concours

... à l'international



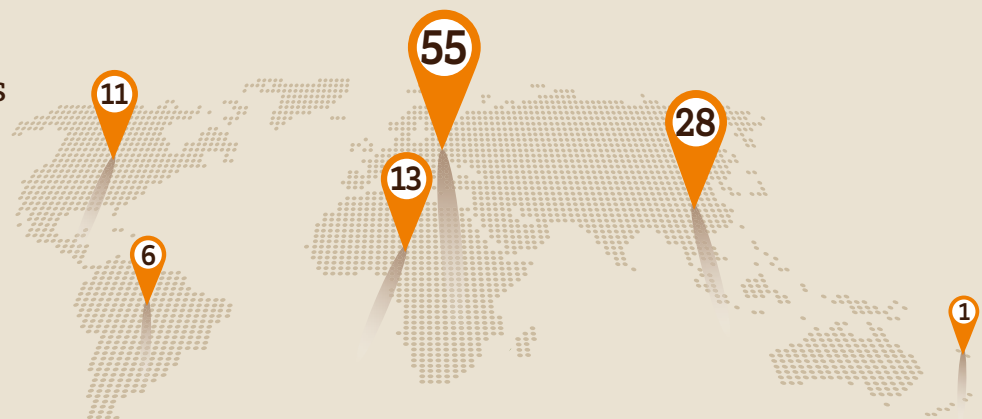
17% des nouveaux talents sont de nationalité étrangère



dont 143 enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires

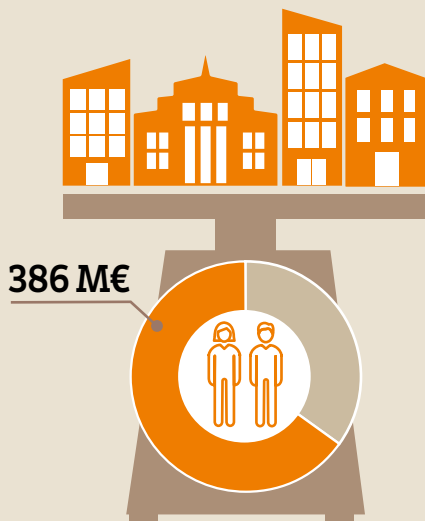
114 chercheurs et enseignants invités

37 nationalités représentées



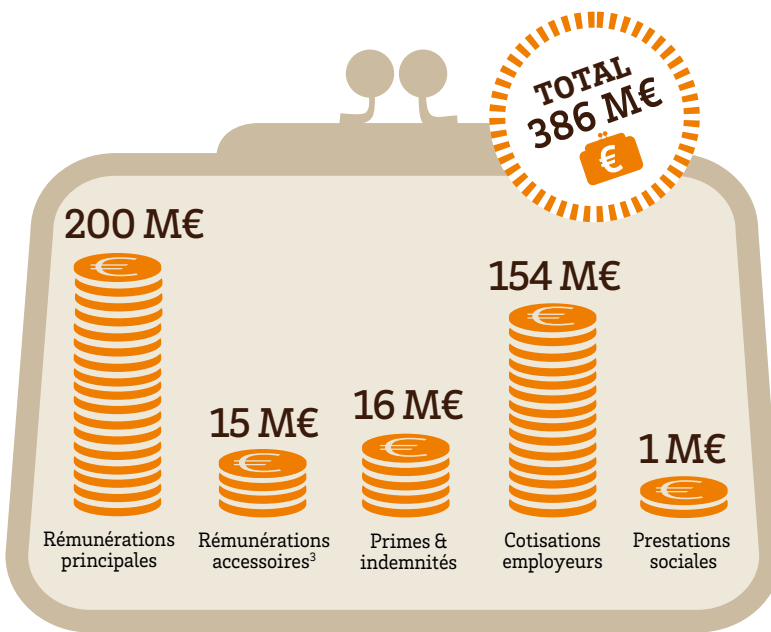
La masse salariale

67% du budget²
de l'établissement



² Budget exécuté

Répartition de la masse salariale

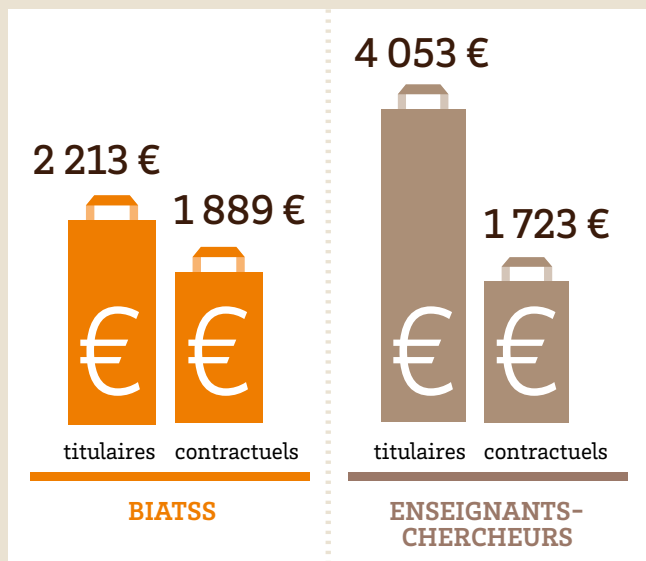


³ Dont heures de cours complémentaires

Les salaires et promotions

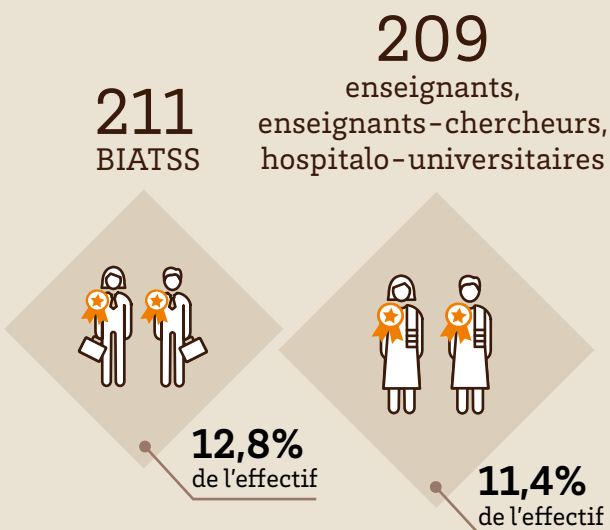
Combien gagnent
les personnels en moyenne ?

Rémunération nette mensuelle⁴



⁴ Salaire moyen mensuel, en équivalent temps plein travaillé

Promotions
des titulaires⁵



⁵ Promotions des titulaires par avancement ou titulaires université de Bordeaux lauréats de concours

Partie 2 : Carrière

1. Recrutements	65
1.1. Les concours et recrutements titulaires	65
1.2. Les publications sur la place de l'emploi public (PEP) et mobilités (titulaires BIATSS)	75
1.3. Les recrutements des agents contractuels	75
2. Promotions	78
2.1. Le bilan des promotions de grade des enseignants, enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires.....	78
2.2. Les promotions des personnels BIATSS	86
2.3. Les voies d'accès temporaires aux corps supérieurs (repyramidages).....	95
3. Rémunération	97
3.1. La rémunération nette mensuelle moyenne.....	97
3.2. Les primes et indemnités versées en 2022	100
3.3. La masse salariale	103
3.4. Les heures de cours complémentaires.....	104
4. Évolution professionnelle et accompagnement.....	105
5. Flux de personnels.....	111
5.1. Le taux de rotation.....	111
5.2. Les départs	112

Partie 2 : Carrière

1. Recrutements

1.1. Les concours et recrutements titulaires

▣ Concours enseignants-chercheurs

48 postes d'enseignants-chercheurs au total ont été publiés à l'université en 2022 :

- > 28 postes de maîtres de conférences (MCF) ;
- > 20 postes de professeurs des universités (PR).

Les postes ont tous été pourvus à l'issue des concours.

◆ Bilan des candidatures

Répartition des candidatures par corps et par genre

Corps	Nb de postes publiés	Nb de postes non pourvus	Nb de candidatures recevables			Nb de postes publiés en 2021	Nb de postes non pourvus	Nb de candidatures recevables		
			Femmes	Hommes	Total			Femmes	Hommes	Total
PR	20	-	50	90	140	32	1	91	277	368
MCF	28	-	351	560	911	18	0	260	384	644
	48	-	401	650	1 051	50	1	351	661	1 012

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

◆ Bilan synthétique des lauréats par corps

Corps	Nb de postes publiés	Nb de postes non pourvus	Nb de candidats classés		Total	Nb de postes pourvus par mutation		Total	Nb de postes pourvus par concours		Total	Nb de candidats locaux recrutés		Total
			F	H		F	H		F	H		F	H	
			PR	20		-	16		29	45		0	1	
MCF	28	-	38	59	97	1	2	3	9	16	25	4	3	7
	48	-	54	88	142	1	3	4	14	30	44	9	17	26

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

[↓](#) *Bilan des publications et candidatures recevables 2018-2022*

◆ Modalités de recrutement

La majorité des postes a été pourvue par la voie du concours : 91,7 % de l'ensemble des postes effectivement pourvus contre 8,3 % pourvus par mutation et aucun par détachement.

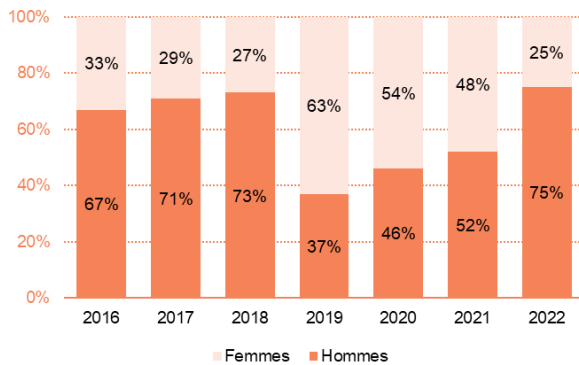
En 2022, 3 postes de maîtres de conférences et 1 poste de professeur des universités ont été pourvus par la voie de la mutation dite « prioritaire » (sont considérées comme « prioritaires » les candidatures à la mutation déposées par des personnes qui remplissent les conditions prévues aux articles 60 et 62 de la loi du 11 janvier 1984, en particulier rapprochement de conjoints et handicap).



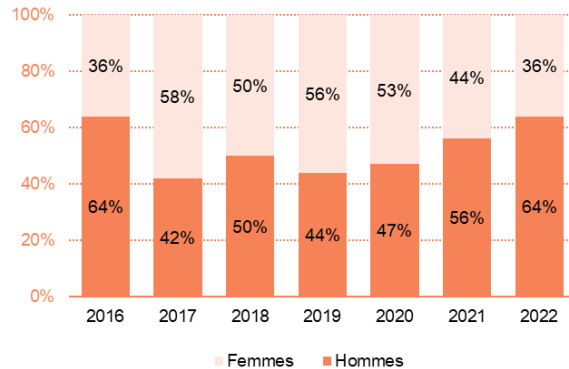
Égalité femmes-hommes

Les postes de professeurs des universités ont été pourvus pour un quart par des femmes (25% des personnes recrutées - 15 hommes pour 5 femmes). Cela revient à une baisse de la tendance observée en 2019 et 2020, années durant lesquelles les recrutements de professeurs femmes ont dépassé les recrutements de professeurs hommes. Cette inversion concerne également les postes de maîtres de conférences, également pourvus majoritairement par des hommes cette année (64% d'hommes recrutés contre 36% de femmes – 18 hommes pour 10 femmes).

Postes de professeurs des universités



Postes de maîtres de conférences

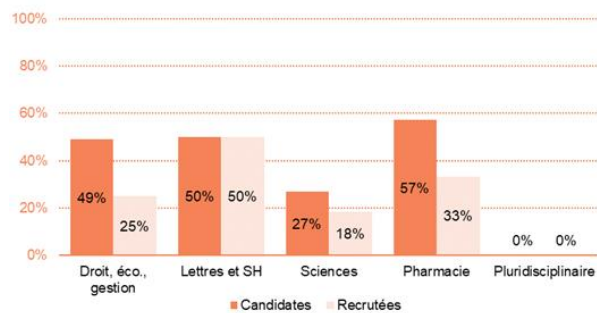


Le nombre de femmes et d'hommes recrutés est assez fluctuant au fil des années, notamment en fonction des disciplines.

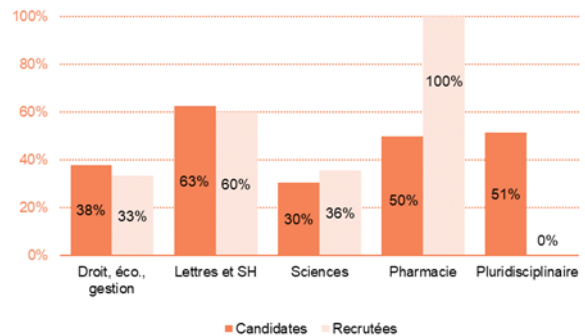
La proportion de femmes recrutées sur les postes de professeurs des universités a légèrement diminué en 2021 et on constate une baisse accentuée des femmes recrutées sur les concours PR en 2022 (-12 points).

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

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



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



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

Le pourcentage global des recrutements locaux s'élève à 54% pour l'ensemble des recrutements PR et MCF effectués en 2022.

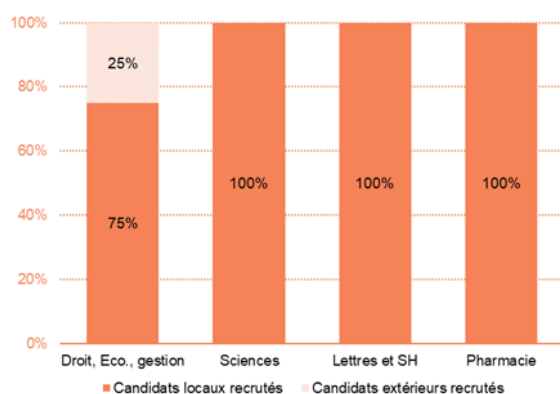
Sur un poste de maître de conférences, est considéré comme un candidat local, le candidat qui a obtenu sa thèse dans l'établissement de recrutement (hors mutation).

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

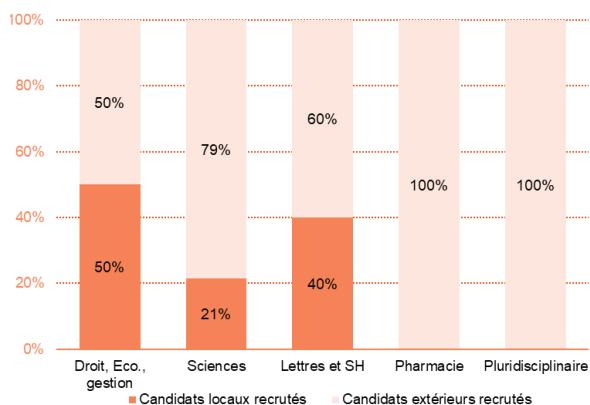
Le recrutement de candidats locaux est plus élevé sur les postes PR avec un taux global de 95% (soit 5% de recrutements externes) contre seulement 25% pour les recrutements MCF (soit 75% de recrutements externes).

Corps	Groupe disciplinaire	Nb de postes pourvus	Nb de candidats locaux recrutés	% recrutements locaux	Nb de candidats extérieurs recrutés	% recrutements externes
Professeurs	Droit, Eco., gestion	4	3	75%	1	25%
	Sciences	11	11	100%	0	0%
	Lettres et SH	2	2	100%	0	0%
	Pharmacie	3	3	100%	0	0%
			20	19	95%	1
Maîtres de conférences	Droit, Eco., gestion	6	3	50%	3	50%
	Sciences	14	3	21%	11	79%
	Lettres et SH	5	2	40%	3	60%
	Pharmacie	2	0	0%	2	100%
	Pluridisciplinaire	1	0	0%	1	100%
		28	8	29%	20	71%
		48	27	56%	21	44%

Postes de professeurs des universités



Postes de maîtres de conférences



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

Au sein des comités de sélection constitués en 2022, comme les 4 années précédentes, on observe un nombre moyen de 10 membres pour les comités PR et MCF.

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

- > 45 comités de sélection ont été constitués en 2022 pour 48 postes publiés : la différence s'explique par le fait que 3 postes ont été pourvus par des mutations prioritaires, ce qui n'a pas nécessité la mise en place de comités de sélection.

Corps	Nb de postes publiés	Nb de comités constitués	Total membres		Total membres jurys	Proportion globale	
			Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
PR	20	19	88	94	182	48%	52%
MCF	28	26	130	134	264	49%	51%
	48	45	218	228	446	49%	51%

◆ Présidence des comités de sélection

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

Cet équilibre entre présidence par une femme ou un homme n'a pas été atteint pour 2022, il est en retrait par rapport à l'année 2021.

Corps	Nb de postes publiés	Nb de comités constitués	% Présidence f
PR	20	19	26%
MCF	28	26	42%
	48	45	36%

▸ Concours des personnels enseignants hospitalo-universitaires

◆ Professeur des universités-praticien hospitalier (PUPH)

6 postes de PUPH ont été ouverts en sciences médicales.

Les femmes représentent 17% des lauréats PUPH.

◆ Maître de conférences des universités-praticien hospitalier

7 postes de MCUPH ont été ouverts en sciences médicales.

Les femmes représentent 28% des lauréats MCUPH.

UFR	MCUPH		PUPH		Total	
	Total	dont f	Total	dont f	Total	dont f
Sciences médicales	7	2	6	1	13	3
Sciences odontologiques	-	-	-	-	-	-
Sciences pharmaceutiques	-	-	-	-	-	-
	7	2	6	1	13	3

➤ Recrutements enseignants du second degré 2022

Pour la rentrée 2022, 17 emplois d'enseignants du 2nd degré ont été proposés à l'université de Bordeaux pour une affectation au 1^{er} septembre :

- > 14 lors de la 1^{ère} campagne ;
- > 3 lors de la 2^{ème} campagne.

Les 17 postes proposés ont été pourvus : 6 par des femmes et 11 par des hommes.

Répartition des résultats par genre

Campagne	Nb de postes publiés	Nb de postes pourvus			Nb de postes publiés en 2021	Nb de postes pourvus		
		F	H	Total		F	H	Total
1 ^{ère} campagne	14	5	9	14	11	5	5	10
2 ^{ème} campagne	3	1	2	3	4	3	1	4
	17	6	11	17	15	8	6	14

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

➤ Concours et recrutements sans concours ITRF

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

En 2022, l'université a ouvert 49 emplois au titre des concours et recrutements sans concours ITRF :

- > 17 en catégorie A : 12 concours externes, 5 concours internes ;
- > 17 en catégorie B : 9 concours externes et 8 concours internes ;
- > 15 en catégorie C : 5 concours externes, 4 concours internes, 2 recrutements sans concours externes, 3 BOE, 1 PACTE.

Sur les 49 postes ouverts à concours, 45 candidats ont été admis en liste principale. A l'issue des propositions faites aux lauréats de ces concours, 7 postes sur les 49 n'ont pas été pourvus dont 3 en catégorie A (3 IGE en concours externe), 1 en catégorie B (1 TCH externe) et 3 en catégorie C (1 ATRF externe, 1 en PACTE et 1 recrutement sans concours).

⬇ [Bilan des postes non pourvus](#)

⬇ [Bilan 2022 : recours aux listes complémentaires](#)

Bilan 2022 : répartition inscrits, présents, admissibles, admis

Cat.	Corps	Nature	Nb de postes UB	Nb d'inscrits	Nb admissibles	Nb présents à l'admission	Nb d'admis LP / postes UB		Nb d'admis LC
							Total	dont f	
A	IGR	Interne	1	33	16	5	1	1	2
		Externe	8	103	44	15	6	2	2
	IGE	Interne	2	17	7	3	2	1	0
		Externe	4	61	14	11	4	3	2
	ASI	Interne	2	56	20	7	2	1	3
				17	270	101	41	15	8
B	TCH	Externe	9	103	40	9	8	5	8
		Interne	8	146	45	37	8	6	9
			17	249	85	46	16	11	17
C	BOE		3	6	6	3	3	2	3
		Externe	5	47	24	0	5	3	4
	ATRF	Interne	4	36	17	0	4	3	2
		RSC*	2	28	7	7	2	1	2
	PACTE	1	4	0	0	0	0	0	0
			15	121	54	10	14	9	11
		49	640	240	97	45	28	37	

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

*RSC : recrutement sans concours

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

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

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

En 2022, tous les postes publiés au titre des recrutements BOE ont été pourvus.

On note une diminution du nombre de candidatures, liée notamment au contexte de la crise sanitaire conduisant à une baisse générale des candidatures sur tous les types de recrutement.

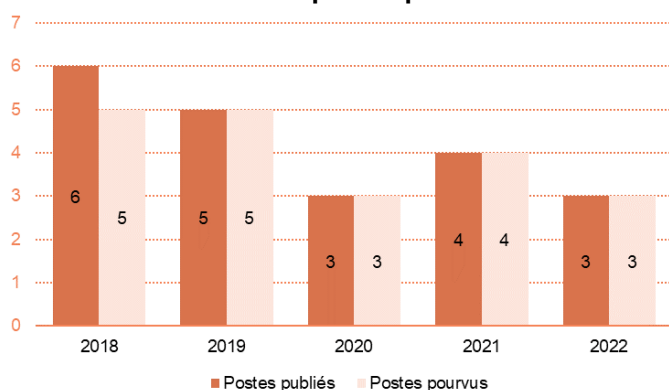


Bilan des recrutements BOE

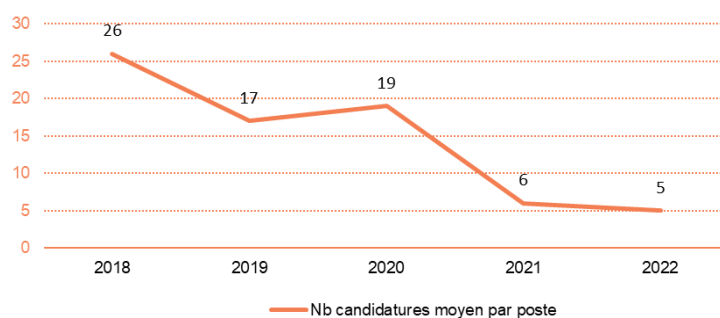
Corps	Nb de postes pourvus par contractualisation directe				
	2018	2019	2020	2021	2022
ATRF	4	4	4	1	3
	4	4	4	1	3

Corps	Postes publiés					Candidats					Postes pourvus				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
TCH	1	1	1	1	-	31	25	18	7	-	0	1	1	1	-
ATRF	5	4	2	3	3	123	58	39	18	15	5	4	2	3	3
	6	5	3	4	3	154	83	57	25	15	5	5	3	4	3

Évolution du nombre de postes pourvus



Évolution du nombre moyen de candidatures par poste publié



Par ailleurs, un recrutement d'assistant ingénieur offert par la voie du détachement aux fonctionnaires de catégorie B bénéficiaires de l'obligation d'emploi a été ouvert.

En effet, conformément à la Loi de transformation de la fonction publique il est possible à tout fonctionnaire bénéficiaire de l'obligation d'emploi et remplissant les conditions, d'accéder à un corps ou cadre de niveau supérieur. Ce dispositif est en expérimentation jusqu'au 31 décembre 2025.

Cat.	Corps	Nature	Nb de postes UB	Nb d'inscrits	Nb admissibles	Nb présents à l'admission	Nb d'admis LP / postes UB		Nb d'admis LC
							Total	dont f	
A	ASI	BOE	1	2	1	1	1	1	0

◆ Répartition des lauréats par origine professionnelle

Répartition des candidatures et lauréats sur les concours par origine professionnelle

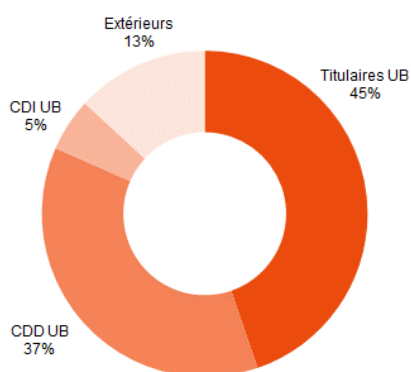
Corps du concours	Nature du concours	Nb de postes ouverts	Origine des lauréats				postes pourvus
			Titulaires UB	CDD UB	CDI UB	extérieurs	
IGR	Concours interne	1	1	0	0	0	1
		1	1	0	0	0	1
IGE	Concours externe	8	3	2	0	0	5
	Concours interne	2	1	0	1	0	2
		10	4	2	1	0	7
ASI	Concours externe	4	1	1	1	1	4
	Concours interne	2	2	0	0	0	2
		6	3	1	1	1	6
TCH	Concours externe	9	2	5	0	1	8
	Concours interne	8	7	0	0	1	8
		17	9	5	0	2	16
ATRF	Concours externe	5	0	3	0	1	4
	Concours interne	4	0	3	0	1	4
		9	0	6	0	2	8
		43	17	14	2	5	38

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

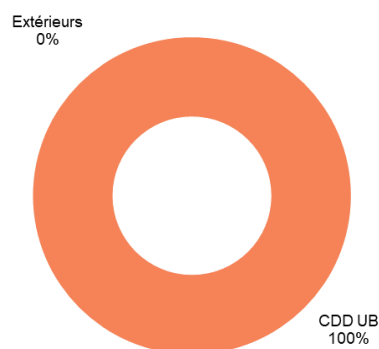
Type de recrutement	Nb de postes ouverts	Origine des lauréats		Postes pourvus	Liste complémentaire	
		CDD UB	Extérieurs		CDD UB	Extérieurs
Recrutements sans concours externes	2	1	-	1	1	-
Recrutements BOE	3	3	-	3	2	1
PACTE	1	-	-	-	-	-
	6	4	0	4	3	1

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

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



Origine professionnelle des lauréats des recrutements sans concours

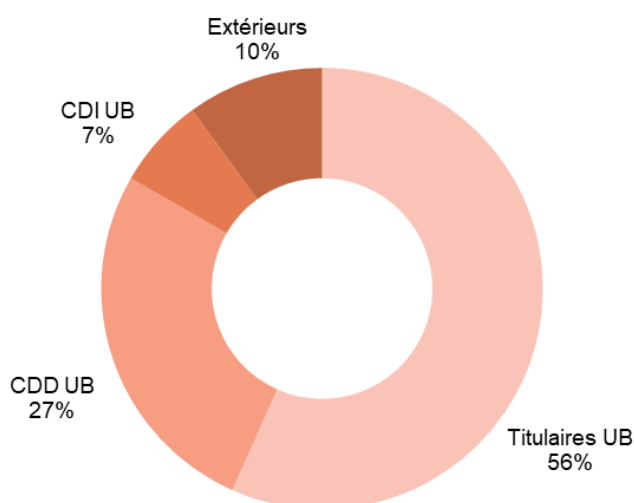


Répartition des candidatures et lauréats sur les concours de catégories A et B par origine professionnelle

Les concours de droit commun ont permis la promotion d'agents titulaires de l'université, ceux-ci représentent 57% des lauréats des concours internes et externes de catégories A et B.

Corps du concours	Nature du concours	Nb de postes ouverts	Origine des lauréats				Postes pourvus
			Titulaires UB	CDD UB	CDI UB	Extérieurs	
IGR	Concours interne	1	1	0	0	-	1
		1	1	0	0	-	1
IGE	Concours externe	8	3	2	0	-	5
	Concours interne	2	1	0	1	-	2
		10	4	2	1	-	7
ASI	Concours externe	4	1	1	1	1	4
	Concours interne	2	2	0	0	0	2
		6	3	1	1	1	6
TCH	Concours externe	9	2	5	0	1	8
	Concours interne	8	7	0	0	1	8
		17	9	5	0	2	16
		34	17	8	2	3	30

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



◆ Composition des jurys par genre

Cat.	Corps	Nature	Jurés titulaires		Jurés suppléants		%f	Rappel 2021
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
A	IGR	Externe	-	-	-	-	-	50%
		Interne	2	2	0	1	40%	50%
	IGE	Externe	11	10	3	4	50%	50%
		Interne	3	3	1	1	50%	52%
	ASI	Externe	7	4	1	3	53%	0%
		Interne	4	3	1	1	56%	40%
			27	22	6	10	51%	50%
B	TCH	BOE	-	-	-	-	-	50%
		Externe*	14	10	0	4	50%	55%
		Interne*	12	11	2	2	52%	56%
				26	21	2	6	51%
C	ATRF	BOE	3	1	0	1	60%	56%
		Externe	4	5	1	1	45%	57%
		Interne*	2	1	0	1	50%	50%
		RSC	3	4	1	1	44%	53%
		PACTE	1	3	1	0	40%	50%
			13	14	3	4	47%	54%
			66	57	11	20	50%	53%

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

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

Dispositif exceptionnel lié à la Loi de programmation de la recherche

À ces concours et recrutements sans concours, se rajoutent en 2022 les examens professionnels au titre du plan de repyramidage de la filière ITRF. Ce plan vise à reconnaître les compétences des personnels qui occupent des emplois concourant au développement de la recherche ou d'appui à l'enseignement.

Le protocole d'accord du 12 octobre 2020 sur les carrières et les rémunérations dans l'enseignement supérieur et la recherche issu de la Loi de programmation de la recherche définit les objectifs et le cadre du repyramidage des emplois de la filière des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF).

Pour l'accès au corps des ASI, des examens professionnels exceptionnels sont ouverts aux membres du corps des techniciens de recherche et formation justifiant au 1er janvier de l'année d'au moins quatre ans de services dans leur corps. Ils sont organisés par BAP et emploi-type. Pour l'accès aux autres corps, ces repyramidages se font par liste d'aptitude.

À ce titre, en 2022, l'université de Bordeaux a ouvert 12 postes, 11 se sont avérés fructueux.

Cat.	Corps	Nature	Nb de postes UB	Nb d'inscrits	Nb admissibles	Nb présents à l'admission	Nb d'admis LP / postes UB		Nb d'admis LC
							Total	dont f	
A	ASI	Examen Professionnel Exceptionnel	12	49	39	34	11	5	10

[↓](#) [Bilan 2022: répartition inscrits, présents, admissibles, admis](#)

[↓](#) [Détail des lauréats par genre](#)

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

- > 280 postes ont été publiés sur la place de l'emploi public en 2022 :
 - 68 ouverts aux titulaires et/ou aux contractuels ;
 - 212 ouverts aux contractuels (contrats d'un an au minimum).

Ces publications ont suscité plus de 5 000 candidatures (postes titulaires et contractuels confondus), et ont abouti au recrutement de 35 titulaires :

- 12 par la voie du détachement entrant ;
- 8 par la voie de la mutation entrante ;
- 15 par la voie d'une mutation/mobilité interne (hors campagne de mobilité interne).

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

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

Détachements						Mobilités internes						Mutations				Total général	Rappel 2021			
Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total	Cat. A				Cat. C		Total
Total	dont f	Total	dont f	Total	dont f		Total	dont f	Total	dont f	Total	dont f		Total	dont f	Total	dont f			
3	2	4	3	5	4	12	7	5	3	3	5	4	15	6	4	2	0	8	35	36

[Détail publications PEP et mobilité - Mobilités : détail par structures, catégorie et genre](#)

1.3. Les recrutements des agents contractuels

Recrutements des contractuels enseignants

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

Sur les 208 postes d'enseignants contractuels proposés, 196 ont été pourvus, 56% par des femmes et 44% par des hommes.

Répartition des candidats et lauréats par genre

	Nb de postes proposés	Nb de candidatures recevables		Total	Nb de candidats retenus		Total
		F	H		F	H	
ATER	145	606	723	1 329	70	65	135
LRU (CDD Enseignant)	5	6	10	16	3	2	5
LRU (CDD Enseignant/Chercheur)	8	32	23	55	6	2	8
LRU (CDI Enseignant/Chercheur)	-	-	-	-	-	-	-
LRU (CDI Enseignant)	-	-	-	-	-	-	-
LRU (CDI Chercheur)	-	-	-	-	-	-	-
LRU (CDD Doctorant)	5	4	3	7	3	2	5
CPJ	4	8	15	23	0	4	4
CDD 2 nd degré	18	79	72	151	11	5	16
PR associé mi-temps (PAST PR)	2	2	0	2	2	0	2
MCF associé mi-temps (PAST MCF)	13	7	6	13	7	6	13
Lecteurs	8	198	78	276	7	1	8
	208	942	930	1 872	109	87	196

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

Composition des comités de sélection par genre (contrats LRU)

Type contrat	Nb de postes publiés	Nb de comités constitués	Nb de candidatures recevables	Total membres		Total membres jurys	Nb de femmes présidentes	Proportion globale F/H		% Présidence f
				F	H			F	H	
CDD LRU Enseignants	5	5	12	11	11	22	3	50%	50%	60%
CDD LRU E/C	8	7	44	19	19	38	4	50%	50%	57%
CDI LRU Enseignants	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CDI LRU EC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
LRU Doctorants	5	2	5	4	4	8	1	50%	50%	50%
LRU Chercheurs (CDI)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	18	14	61	34	34	68	8	50%	50%	57%

Composition des comités de sélection par origine des membres

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

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

Sur l'année 2022, 137 postes vacants de CCA/AHU ont été pourvus dont 76 par des hommes et 61 par des femmes.

Sur ce total, 94% des postes ont été pourvus en sciences médicales, 2% en sciences pharmaceutiques et 4% en sciences odontologiques.

Répartition des candidats par genre

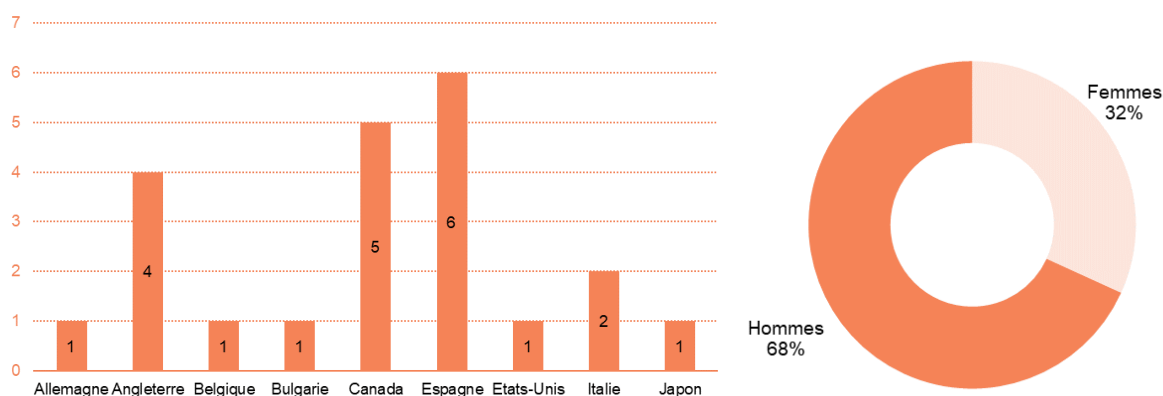
	Nombre de postes	Nombre de candidats	
		Femmes	Hommes
Sciences Médicales	129	56	73
Sciences Pharmaceutiques	3	2	1
Sciences Odontologiques	5	3	2
	137	61	76

◆ Recrutements d'enseignants invités en 2022

Pour 2022-2023, un avis favorable a été donné à l'accueil de 22 personnes venant d'institutions de 9 pays différents, pour un total de 29 mois, soit une durée moyenne d'invitation de 1,3 mois.

Parmi ces 22 personnes, 21 ont été invitées sur la base d'un financement sur la masse salariale de l'établissement (emplois vacants mobilisés) et 1 dans le cadre de la chaire d'excellence IDEX « BEWELL ».

Répartition des enseignants invités dont l'accueil a été autorisé en 2022-2023 par pays des institutions d'origine et par genre



➤ Recrutements des contractuels BIATSS

Les recrutements accompagnés par la direction des ressources humaines ont abouti à l'embauche de 253 contractuels en 2022 :

- > 237 en contrats à durée déterminée ;
- > 12 en contrats à durée indéterminée ;
- > 1 contrat d'apprentissage ;
- > 3 en contrats aidés (CUI-CAE/PEC).

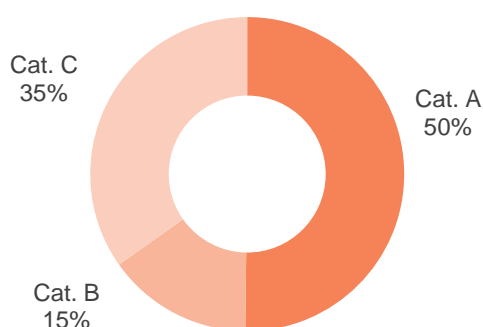
Pour une quarantaine de recrutements infructueux, il a été nécessaire de publier les offres à plusieurs reprises. Sont notamment concernés les postes dans les domaines finances et achats et informatique, sur des profils techniques et à compétences rares.

CDD						CDI			Contrat d'apprentissage			CUI-CAE/PEC			Total général	Rappel 2021	
Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total	Cat. A		Total	Cat. B		Total	Cat. C				Total
Total	dont f	Total	dont f	Total	dont f		Total	dont f		Total	dont f		Total	dont f			
115	73	37	26	85	61	237	12	7	12	1	0	1	3	2	3	253	180

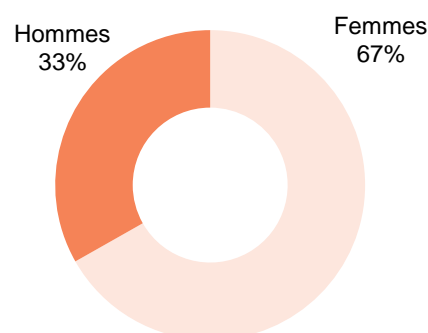
📄 [Détail des recrutements contractuels BIATSS par structures, catégories et genres](#)

Répartition des recrutements

Par catégorie



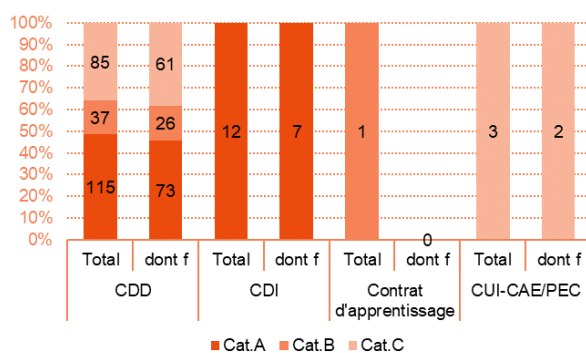
Par genre



Par type de contrat et par catégorie

	CDD	CDI	Contrat d'apprentissage	CUI-CAE/PEC
Cat.A	115	12	0	0
Cat.B	37	0	1	0
Cat.C	85	0	0	3
Total	237	12	1	3
Total	253			

Par type de contrat et par genre



2. Promotions

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

184 enseignants et enseignants-chercheurs ont bénéficié d'une promotion en 2022 (187 en 2021) :

- > 101 promotions d'enseignants-chercheurs dont 8 par repyramidage (115 en 2021) ;
- > 35 promotions pour les enseignants du 2nd degré (32 en 2021) ;
- > 48 promotions pour les personnels hospitalo-universitaires (40 en 2021).

▣ Avancement de grade des enseignants-chercheurs

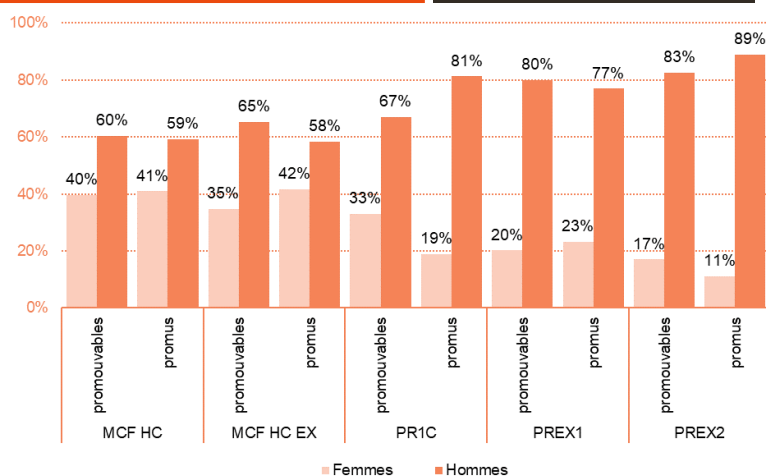
La campagne d'avancement des enseignants-chercheurs se déroule en 2 étapes :

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

Répartition des promotions 2022 par genre

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

		Femmes	Hommes	Total	Rappel 2021		Total
					Femmes	Hommes	
MCF HC	promouvables	96	146	242	93	150	243
	promus	18	24	42	19	23	42
MCF HC EX	promouvables	16	30	46	20	32	52
	promus	5	7	12	6	6	12
PR1C	promouvables	48	85	133	43	78	121
	promus	4	13	17	9	9	18
PREX1	promouvables	25	99	124	26	105	131
	promus	3	10	13	5	13	18
PREX2	promouvables	14	66	80	12	74	86
	promus	1	8	9	2	17	19
promouvables		199	426	625	194	439	633
promus		31	62	93	41	68	109



▣ [Ratio du nombre de promus par genres et par structures](#)



Évolution des promotions des enseignants-chercheurs sur 4 années

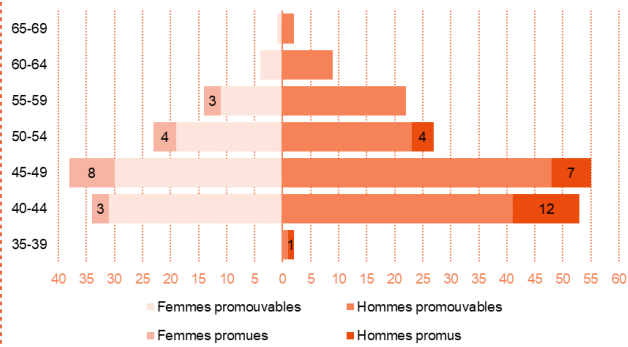
		2019		2020		2021		2022	
		Total	dont f	Total	dont f	Total	dont f	Total	dont f
MCF HC	Promouvables	221	100	246	106	243	93	242	96
	Candidats	90	46	98	47	84	40	81	37
	Promus CNU	25	12	25	13	22	9	22	8
	Promus locaux	16	11	18	8	20	10	20	10
MCF HC EX	Promouvables	42	13	49	19	52	20	46	16
	Candidats	20	7	22	11	20	8	21	9
	Promus CNU	12	4	8	3	6	2	5	3
	Promus locaux	5	2	5	3	6	4	7	2
PR1C	Promouvables	120	32	108	33	121	44	133	48
	Candidats	53	15	41	12	48	16	54	16
	Promus CNU	10	1	4	2	9	5	7	2
	Promus locaux	10	4	9	1	9	4	10	2
PREX1	Promouvables	132	25	126	23	131	26	124	25
	Candidats	41	3	40	8	46	11	43	7
	Promus CNU	13	2	5	2	9	3	5	1
	Promus locaux	8	0	8	0	9	2	8	2
PREX2	Promouvables	84	10	86	12	86	12	80	14
	Candidats	27	1	31	3	32	3	26	3
	Promus CNU	5	1	9	4	12	0	3	1
	Promus locaux	7	0	8	0	7	2	6	0
	Promouvables	599	180	615	193	633	195	625	199
	Candidats	231	72	232	81	230	78	225	72
	Promus CNU	65	20	51	24	58	19	42	15
	Promus locaux	46	17	48	12	51	22	51	16

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

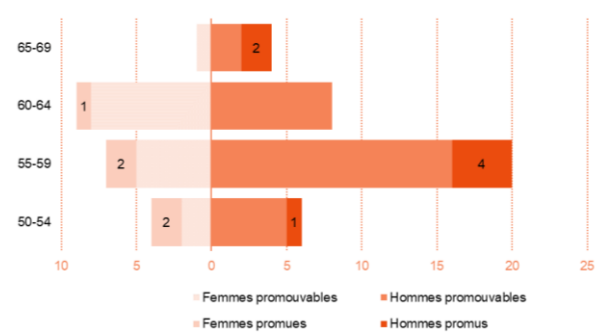
Grades	Nb d'années	
	Femmes	Hommes
MCF HC	13	13
MCF HC EX	9	12
PR 1C	4	7
PR EX1	5	6
PR EX2	4	5

Nombre de promovables et promus pour chaque grade (par tranches d'âges et genre)

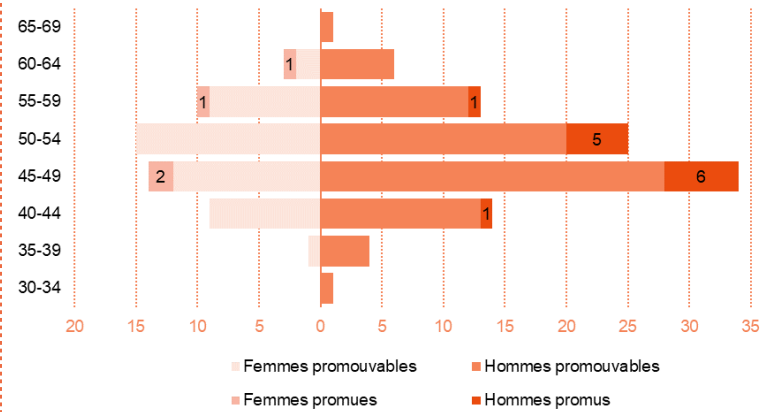
Enseignants promovables et promus MCF hors classe



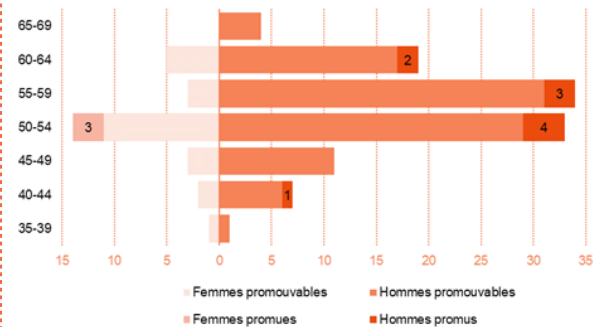
Enseignants promovables et promus MCF HC échelon exceptionnel



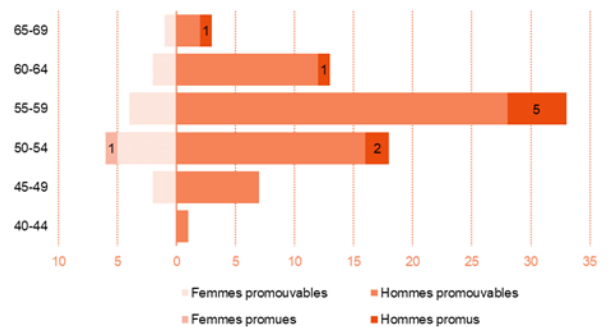
Enseignants promovables et promus PR 1C



Enseignants promovables et promus PR EX1



Enseignants promovables et promus PR EX2



Avancement des personnels hospitalo-universitaires

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

		2022		2021		
		Total	dont f	Total	dont f	
Sciences médicales	MCU-PH 1C	Promouvables	23	9	16	7
		Promus	9	2	4	2
	MCU-PH HC	Promouvables	7	5	8	5
		Promus	2	1	-	-
	MCU-PH EX	Promouvables	4	3	-	-
		Promus	5	3	-	-
	PU-PH 1C	Promouvables	40	16	45	13
		Promus	6	1	9	0
	PU-PH EX1	Promouvables	51	11	56	10
		Promus	8	0	13	2
	PU-PH EX2	Promouvables	27	8	30	8
		Promus	11	4	7	1
		Promouvables	152	52	155	43
		Promus	41	11	33	5

		2022		2021			
		Total	dont f	Total	dont f		
Sciences Pharmaceutiques	MCU-PH 1C	Promouvables	1	0	3	1	
		Promus	-	-	2	1	
	MCU-PH HC	Promouvables	1	1	2	2	
		Promus	-	-	1	1	
	PU-PH 1C	Promouvables	2	1	2	1	
		Promus	1	0	-	-	
	PU-PH EX1	Promouvables	-	-	1	1	
		Promus	-	-	1	1	
	PU-PH EX2	Promouvables	1	1	-	-	
		Promus	1	1	-	-	
			Promouvables	5	3	8	5
			Promus	2	1	4	3

		2022		2021		
		Total	dont f	Total	dont f	
Sciences odontologiques	MCU-PH 1C	Promouvables	5	4	5	4
		Promus	1	1	1	1
	MCU-PH HC	Promouvables	4	0	5	0
		Promus	-	-	1	0
	MCU-PH EX	Promouvables	2	1	-	-
		Promus	1	0	-	-
	PU-PH 1C	Promouvables	3	0	3	0
		Promus	1	0	-	-
	PU-PH 2C	Promouvables	-	-	-	-
		Promus	-	-	-	-
	PU-PH EX1	Promouvables	2	1	2	1
		Promus	2	1	-	-
PU-PH EX2	Promouvables	1	1	2	2	
	Promus	-	-	1	1	
		Promouvables	17	7	17	7
		Promus	5	2	3	2



Récapitulatif des promus sur 4 ans, toutes UFR confondues

	2019		2020		2021		2022	
	Total	dont f	Total	dont f	Total	dont f	Total	dont f
MCU-PH 1C	2	2	7	1	7	4	10	3
MCU-PH HC	1	1	5	0	2	1	2	1
MCU-PH EX	-	-	-	-	-	-	6	3
PU-PH 1C	11	4	9	3	9	0	8	1
PU-PH EX1	8	2	4	1	14	3	10	1
PU-PH EX2	8	0	7	1	8	2	12	5
Total	30	9	32	6	40	10	48	14

Avancement des enseignants du second degré

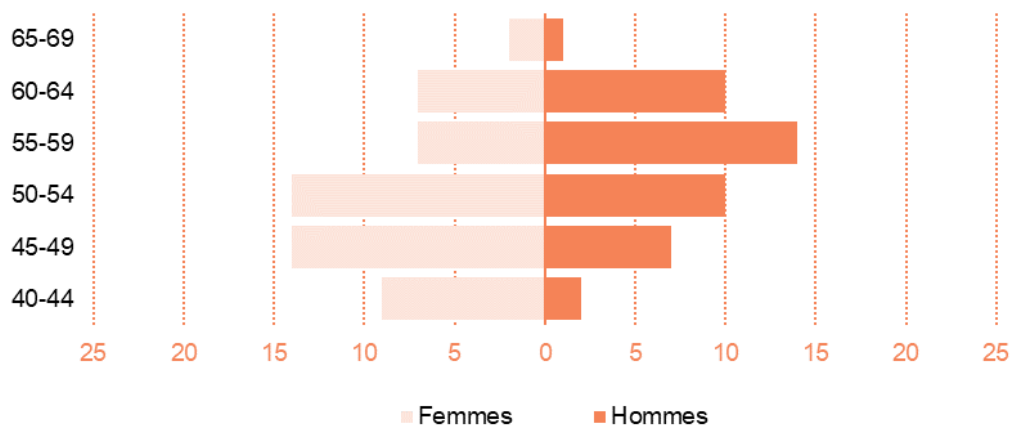
Il existe deux types d'avancement dans la carrière des enseignants du second degré :

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

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

Promouvables		Candidats		Promus	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
53	44	26	14	-	-
97		40		-	

Enseignants promouvables pour la liste d'aptitude PRAG





Récapitulatif des promus sur 7 ans

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

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

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Promus	1	2	0	0	0	3	0

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

Accès à la hors classe

	Promus	
	Femmes	Hommes
PRAG	5	7
PRCE	4	1
PEPS	0	3
PLP	1	0
CPE	-	-
	10	11
	21	

Accès à la classe exceptionnelle

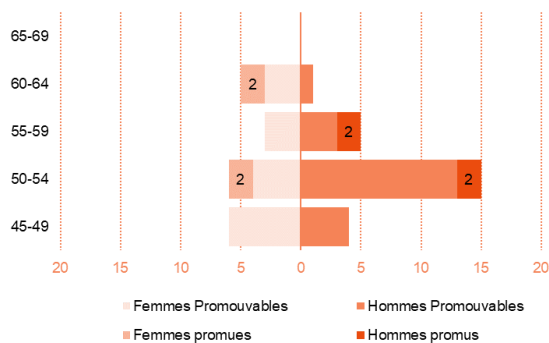
	Promouvables		Promus	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
PRAG	18	20	4	4
PRCE	8	1	3	0
PEPS	0	3	0	0
PLP	0	1	0	1
CPE	-	-	-	-
	26	25	7	5
	51		12	

Accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle

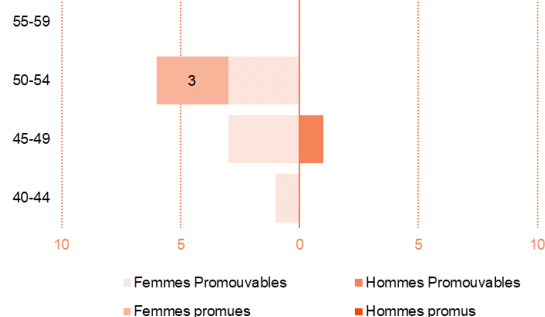
L'échelon spécial de la classe exceptionnelle résulte de la réforme liée au PPCR (parcours professionnels, des carrières et des rémunérations). Cet échelon spécial ne concerne que les corps des PRCE, PEPS, PLP et CPE.

	Femmes	Hommes
PRCE	1	0
PEPS	1	0
PLP	-	-
CPE	-	-
	2	0
	2	

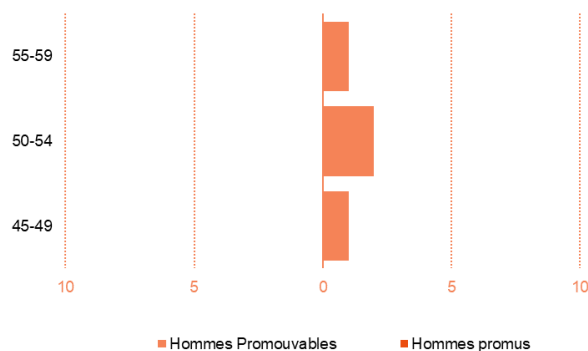
Nombre d'enseignants promouvables et promus PRAG classe exceptionnelle



Nombre d'enseignants promouvables et promus PRCE classe exceptionnelle



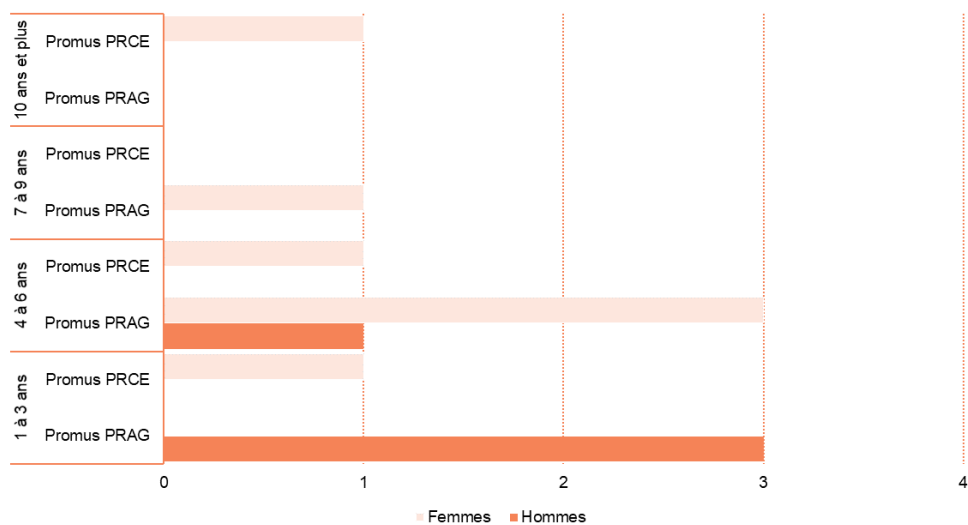
Nombre d'enseignants promouvables et promus PEPS et PLP classe exceptionnelle



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

	PRAG		PRCE		PLP		PEPS		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
60-64	0	1	0	1	-	-	-	-	0	2
55-59	1	0	-	-	-	-	-	-	1	0
50-54	0	1	2	0	-	-	0	1	2	2
45-49	4	5	1	0	1	0	0	1	6	6
40-44	-	-	1	0	-	-	0	1	1	1
	5	7	4	1	1	0	0	3	10	11
	21									

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



Durée dans le grade précédent des enseignants PRCE et PEPS promus à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle



2.2. Les promotions des personnels BIATSS

L'avancement au choix comprend l'inscription :

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

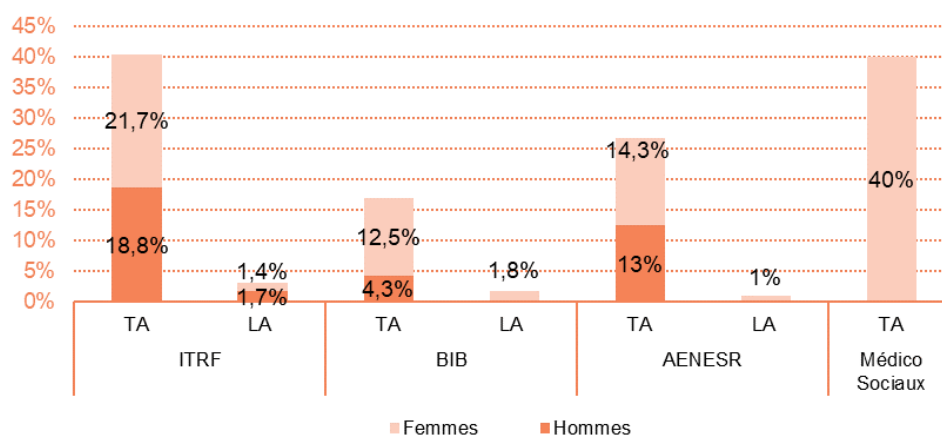
Pour l'année 2022, l'université de Bordeaux a totalisé 152 promotions (134 TA et 18 LA), ce qui représente 5% des possibilités académiques ou nationales (tous corps et grades confondus), en comparaison à 68 TA et 12 LA obtenus en 2021. Cette nette augmentation est due à la mise en place de la campagne de liste d'aptitude exceptionnelle pour l'accès au corps des techniciens issue de la Loi de programmation de la recherche et à l'augmentation du contingent pour les tableaux d'avancement des adjoints techniques de recherche et formation.

▸ Données générales

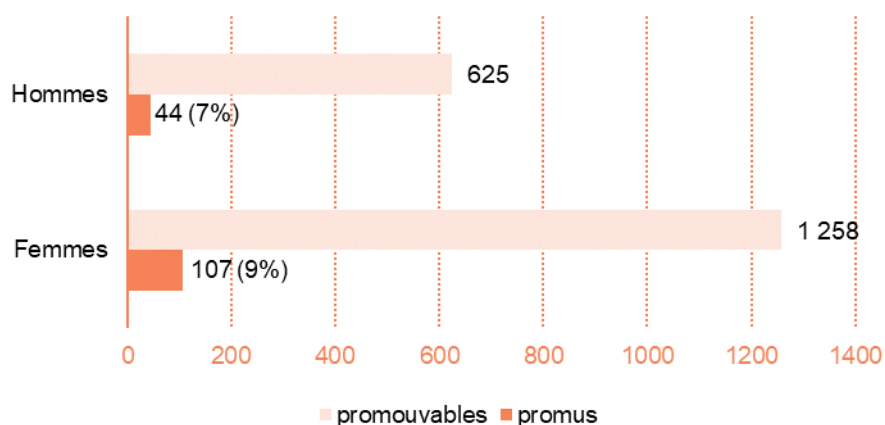
Une seule liste d'aptitude (LA de conseiller technique SS AE¹) est prévue réglementairement dans la filière médico-sociale. En 2022, aucun personnel de l'université de Bordeaux n'était promouvable.

Filière	Type avancement	Nb promouvables		Nb de promus		Contingent national ou académique	% de promus UB/contingent national ou académique
		Total	dont f	Total	dont f		
ITRF	TA	565	373	117	81	1 570	7,5%
	LA	995	634	15	9	589	2,5%
		1 560	1 007	132	90	2 159	6,1%
BIB	TA	47	24	4	3	366	1,1%
	LA	87	56	1	1	59	1,7%
		134	80	5	4	425	1,2%
AENESR	TA	78	70	11	10	167	6,6%
	LA	106	96	2	2	35	6,0%
		184	166	13	12	202	6,4%
Médico Sociaux	TA	5	5	2	2	27	7,4%
		1 883	1 258	152	108	2 813	5,4%

Proportion des promus par genre sur l'ensemble des promouvables



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

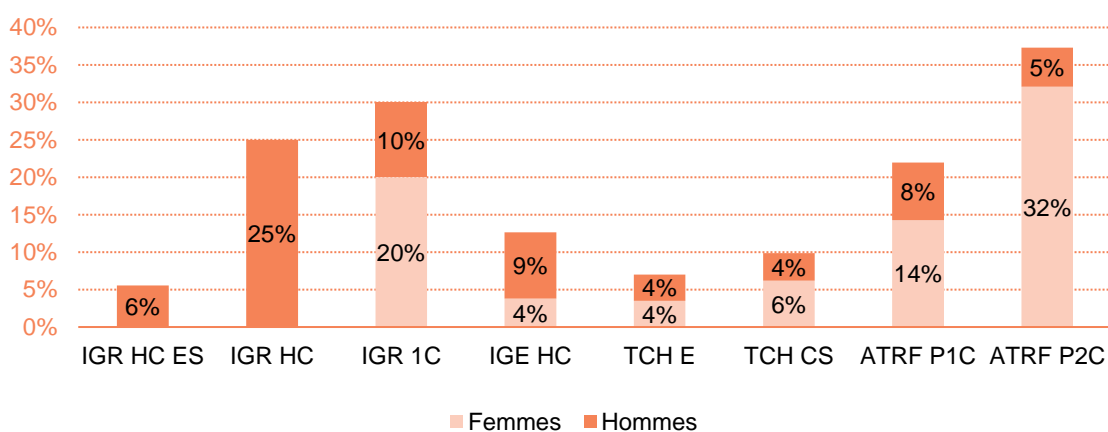


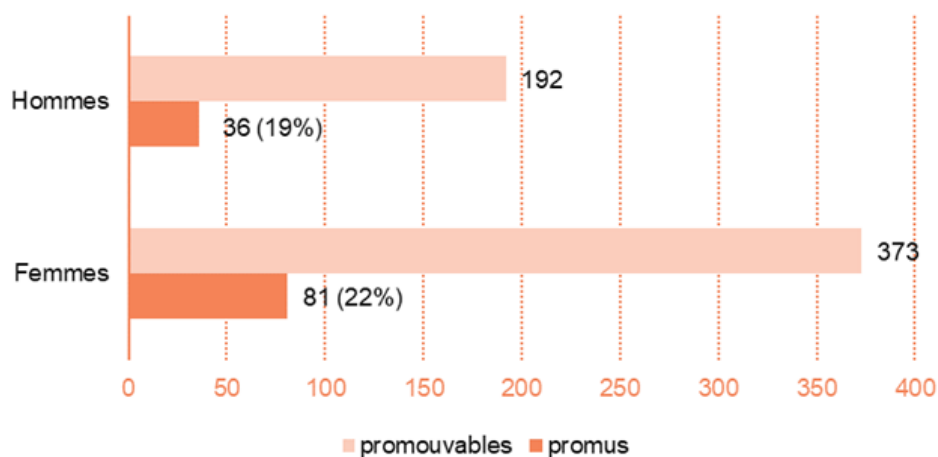
► Filière des personnels ITRF

Tableau d'avancement

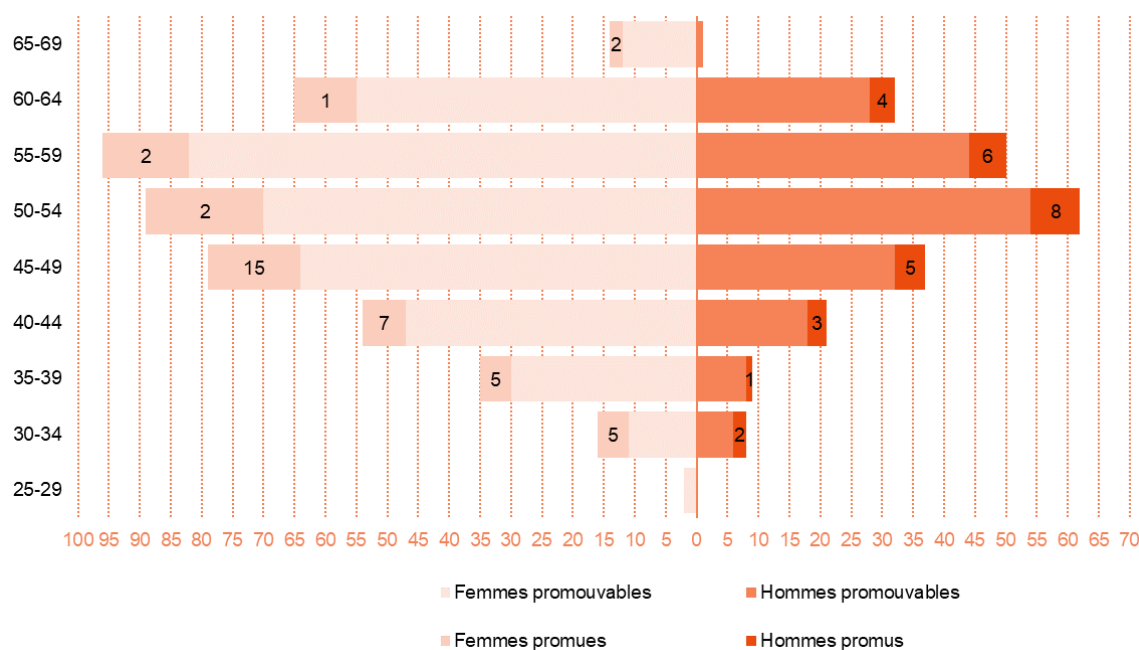
Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Contingent national ou académique	% de promus UB/contingent national ou académique	Ancienneté moyenne dans le grade avant promotion
		Total	dont f	Total	dont f			
Catégorie A	IGR HC ES	18	10	1	0	48	2%	3 ans
	IGR HC	4	1	1	0	54	2%	8 ans
	IGR 1C	10	7	3	2	159	2%	2 ans
Catégorie B	IGE HC	79	38	10	3	399	3%	10 ans
	TCH CE	57	35	4	2	175	2%	3 ans
	TCH CS	81	46	8	5	602	1%	9 ans
Catégorie C	ATRF P1C	182	130	40	26	81	49%	11 ans
	ATRF P2C	134	106	50	43	52	96%	9 ans
		565	373	117	81	1 570	7%	

Proportion des promus par genre sur l'ensemble des promouvables





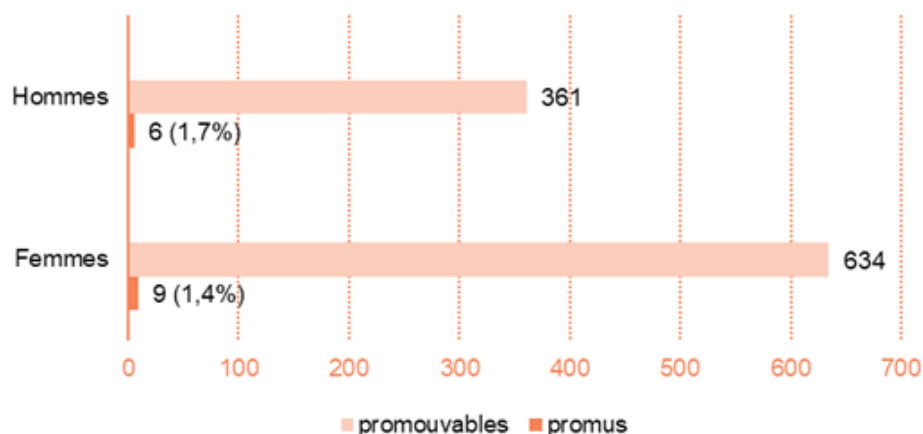
Répartition par tranche d'âge des promouvables et des promus



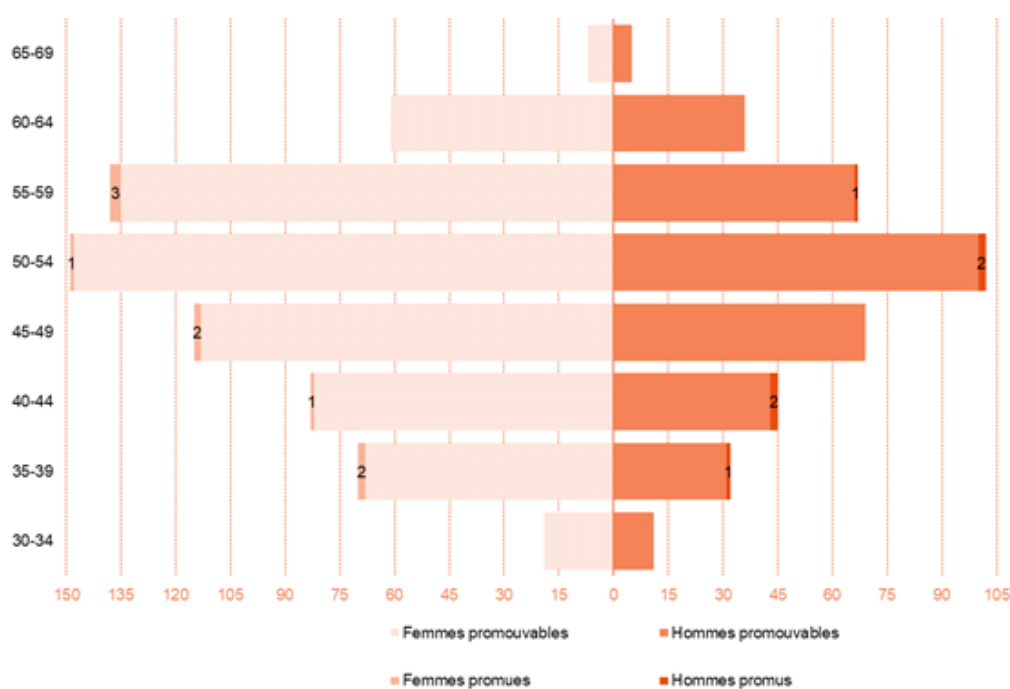
Listes d'aptitude

Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Contingent national ou académique	% de promus UB/contingent national ou académique	Ancienneté moyenne dans le corps avant promotion
		Total	dont f	Total	dont f			
Catégorie A	IGR	192	106	1	0	32	3%	14 ans
	IGE	83	50	5	2	181	3%	9 ans
	ASI	264	157	2	1	85	2%	22 ans
Catégorie B	TCH	456	321	7	6	291	2%	13 ans
		995	634	15	9	589	3%	

Proportion des promus par genre sur l'ensemble des promouvables



Répartition par tranche d'âge des promouvables

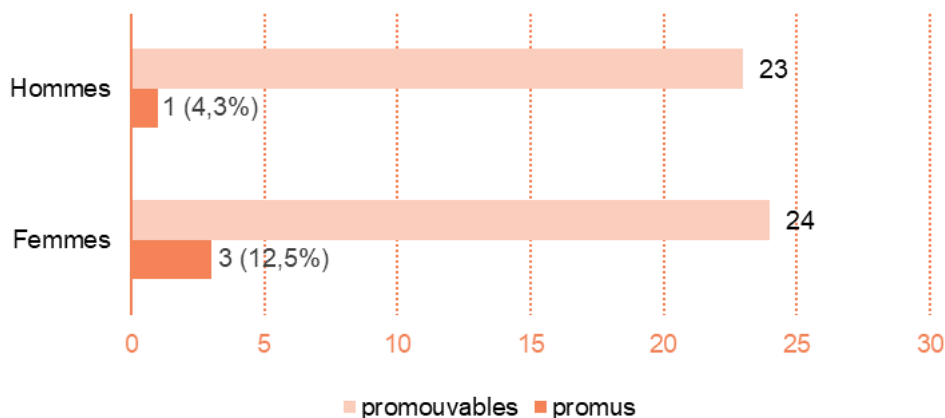


► Filière des personnels des bibliothèques

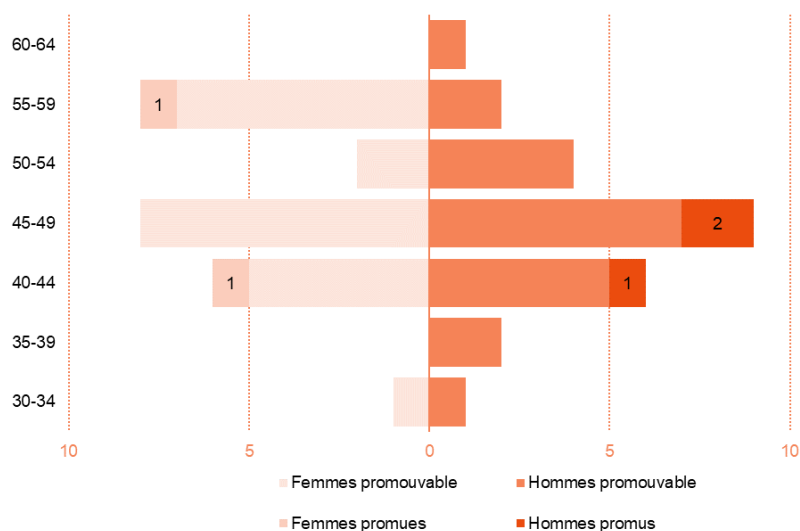
Tableau d'avancement

Catégorie	Grade	Nb promouvable		Nb de promus		Contingent national ou académique	% de promus UB/contingent national ou académique	Ancienneté moyenne dans le grade avant promotion
		Total	dont f	Total	dont f			
Catégorie A	Conservateur en chef	10	6	1	0	56	2%	4 ans
	BIB HC	4	3	1	1	29	3%	9 ans
Catégorie B	BIBAS CE	4	4	0	0	33	-	-
	BIBAS CS	1	1	0	0	33	-	-
Catégorie C	MAG P1C	24	8	1	1	145	1%	16 ans
	MAG P2C	4	2	1	1	70	1%	5 ans
		47	24	4	3	366	13%	

Proportion des promus par genre sur l'ensemble des promouvables



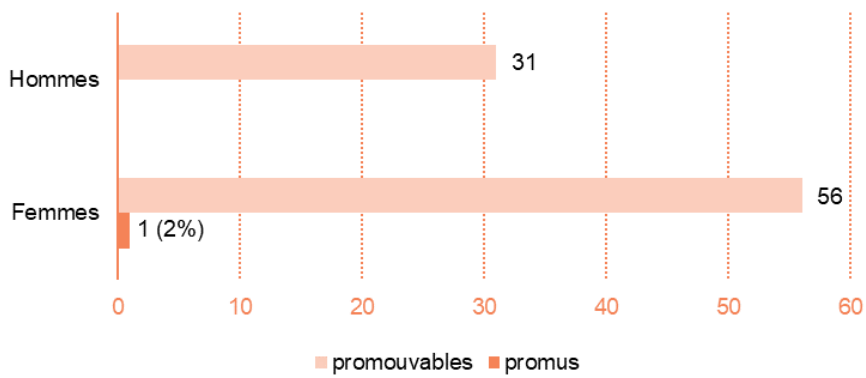
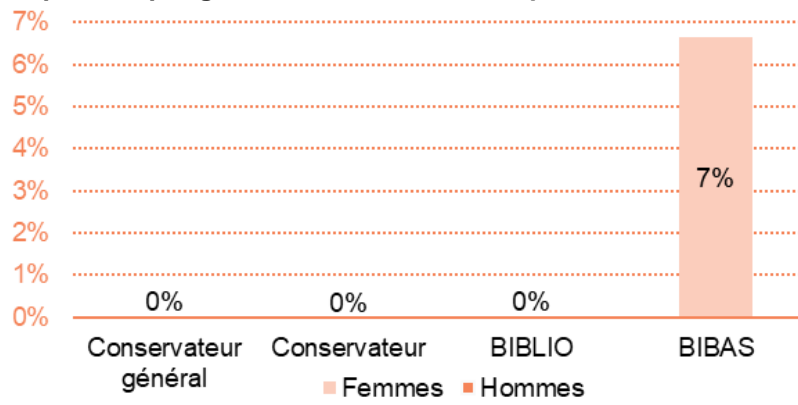
Répartition par tranche d'âge des promouvables et des promus



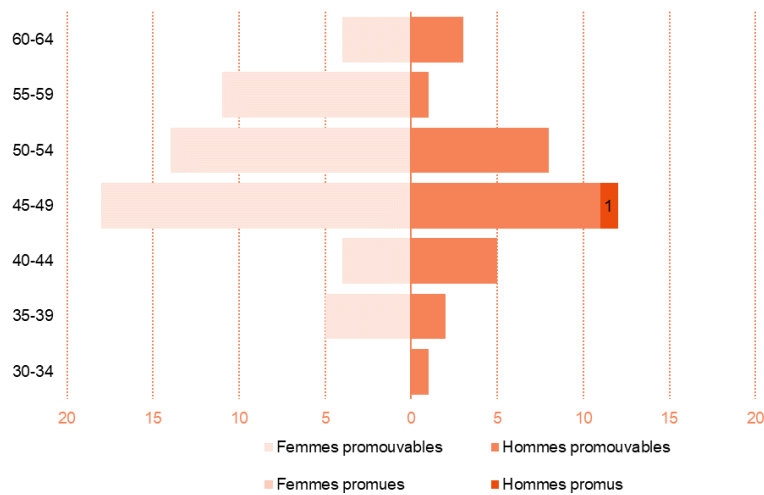
Listes d'aptitude

Catégorie	Grade	Nb de promouvables		Nb de promus		Contingent national ou académique	% de promus UB/contingent national ou académique	Ancienneté moyenne dans le corps avant promotion
		Total	dont f	Total	dont f			
Catégorie A	Conservateur général	9	7	0	0	17	-	-
	Conservateur	11	7	0	0	9	-	-
	BIBLIO	29	27	0	0	11	-	-
Catégorie B	BIBAS	38	15	1	1	22	5%	12 ans
		87	56	1	1	59	2%	

Proportion des promus par genre sur l'ensemble des promouvables



Répartition par tranche d'âge des promouvables et des promus



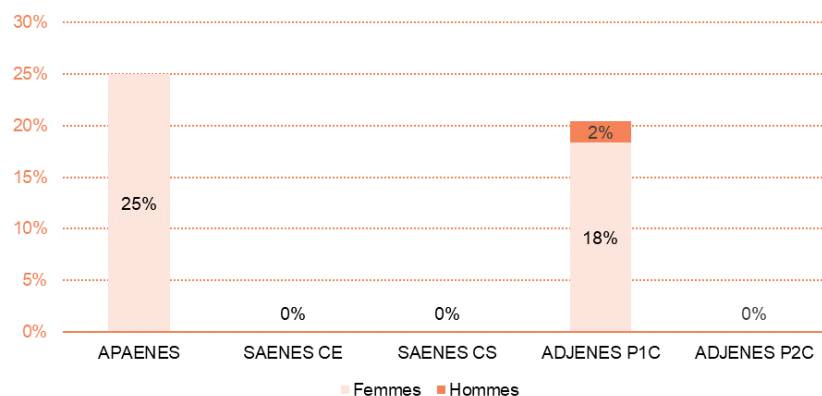
► Filière des personnels de l'AENESR et médico-sociaux

Tableaux d'avancement des personnels de l'AENESR

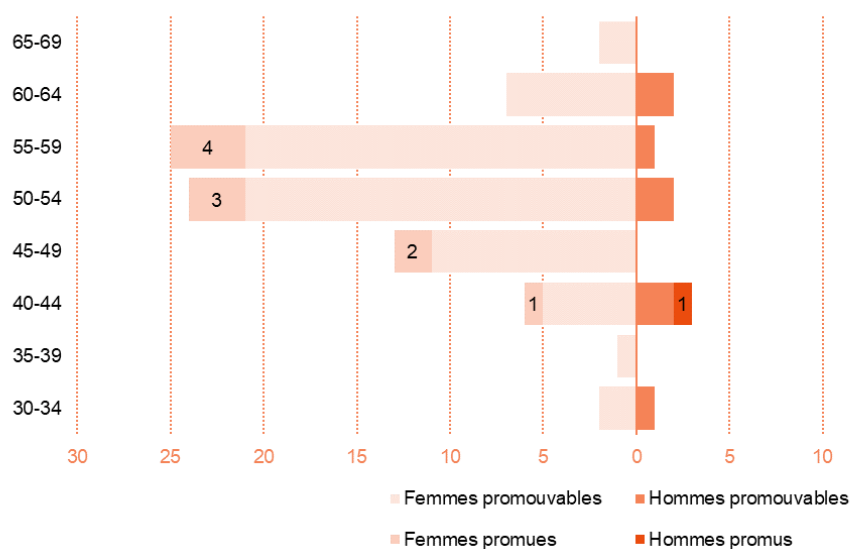
Catégorie	Grade	Nb promouvable		Nb de promus		Contingent national ou académique	% de promus UB/contingent national ou académique	Ancienneté moyenne dans le grade avant promotion
		Total	dont f	Total	dont f			
Catégorie A	APAENES	4	3	1	1	5	20%	15 ans
Catégorie B	SAENES CE	13	12	0	0	9	-	-
	SAENES CS	9	8	0	0	27	-	-
Catégorie C	ADJENES P1C	49	44	10	9	113	8,8%	17 ans
	ADJENES P2C	3	3	0	0	13	-	-
		78	70	11	10	167	6,6%	

À ces campagnes d'avancement de grade s'ajoute une campagne spécifique pour l'accès au grade d'attaché hors classe (appelé aussi grade à accès fonctionnel ou GRAF). Aucun contingent national de promotion n'est communiqué, l'université de Bordeaux n'a obtenu aucune promotion au titre de l'année 2022.

Proportion des promus par genre sur l'ensemble des promouvables



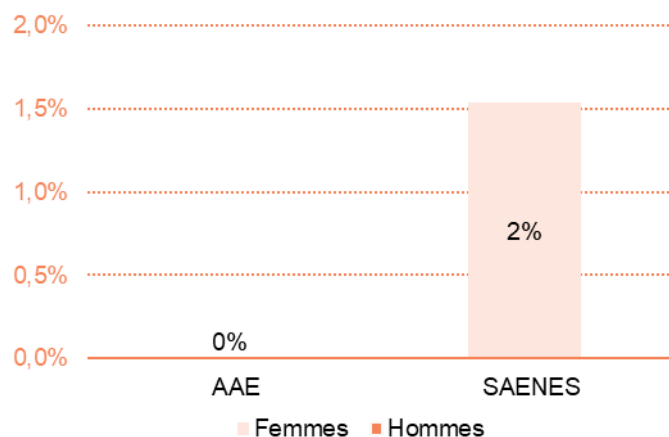
Répartition par tranche d'âge des promouvables et des promus



Listes d'aptitude des personnels AENESR

Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Promotions académiques	% de promus UB
		Total	dont femmes	Total	dont femmes		
Catégorie A	AAE	33	31	0	0	8	0%
Catégorie B	SAENES	73	65	2	2	27	7%
		106	96	2	2	35	6%

Proportion des promus par genre sur l'ensemble des promouvables



Répartition par âge des promouvables et des promus



Tableaux d'avancement des personnels médico-sociaux

Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Contingent national ou académique	% de promus UB/contingent national ou académique	Ancienneté moyenne dans le grade avant promotion
		Total	dont f	Total	dont f			
Catégorie A	INFENES HC	2	2	1	1	12	8%	13 ans
	INFENES CS	3	3	1	1	14	7%	4 ans
	CTSSS*	-	-	-	-	1	0%	
		5	5	2	2	27	7%	

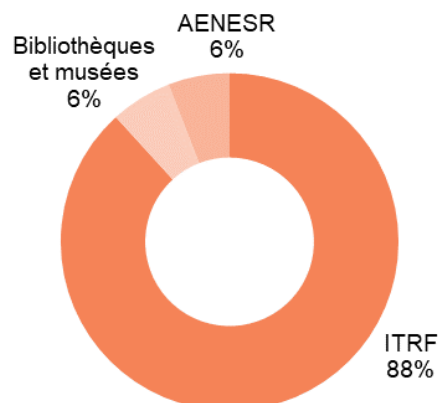
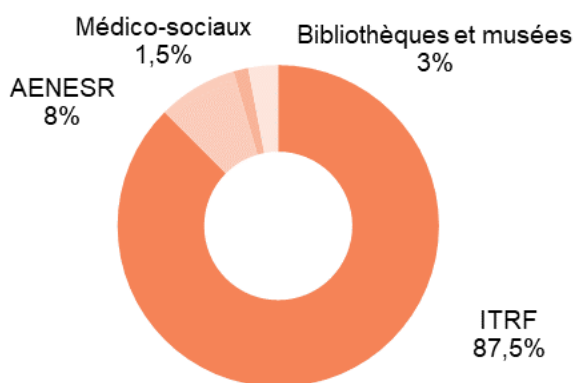
*Conseiller technique supérieur de service social

Bilan des promotions - Répartition par filière

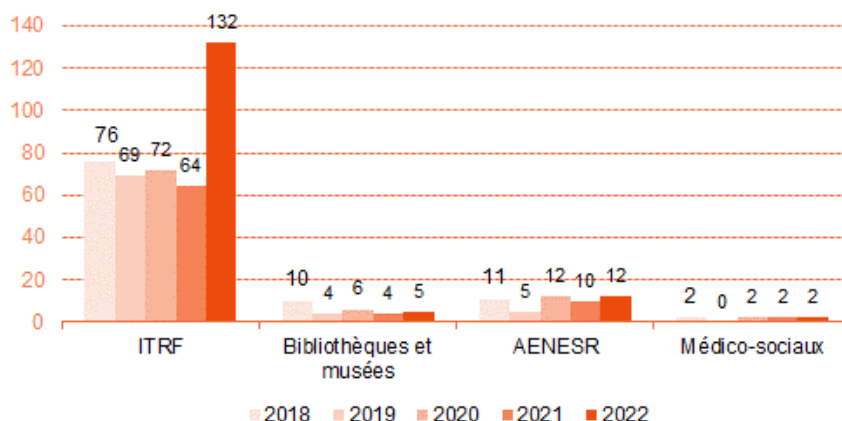
La part prise par la filière ITRF sur le total des promus est à mettre en relation avec la forte représentation de ces personnels dans les établissements d'enseignement supérieur.

Tableau d'avancement

Liste d'aptitude

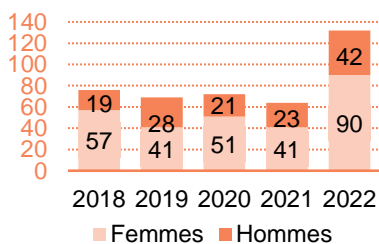


Évolution des promotions par filière sur 5 ans

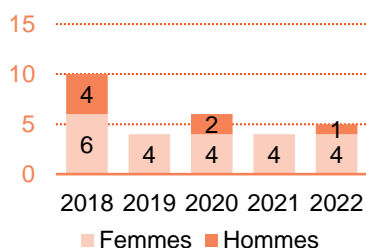


Répartition des données générales des promus par genre sur 5 ans

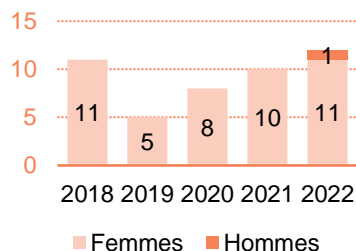
ITRF



Bibliothèques



AENESR



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

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

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

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

▣ Le repyramidage des personnels enseignants-chercheurs

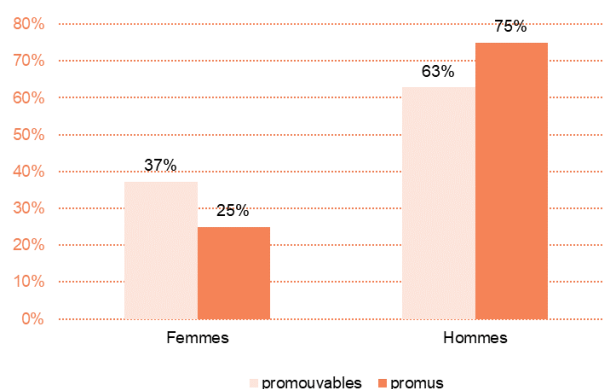
En application du décret n°2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités, l'arrêté du 20 décembre 2021 fixe pour l'année 2021 et l'année 2022 la répartition par établissement public d'enseignement supérieur du nombre de promotions internes possibles.

Soit 6 en 2021 et 8 en 2022 à l'université de Bordeaux répartis comme suit :

- > Pour l'année 2021 : section CNU 01, 02, 19, 25, 70 et 86
- > Pour l'année 2022 : section CNU 04, 05, 11, 20, 60, 64, 70 et 74

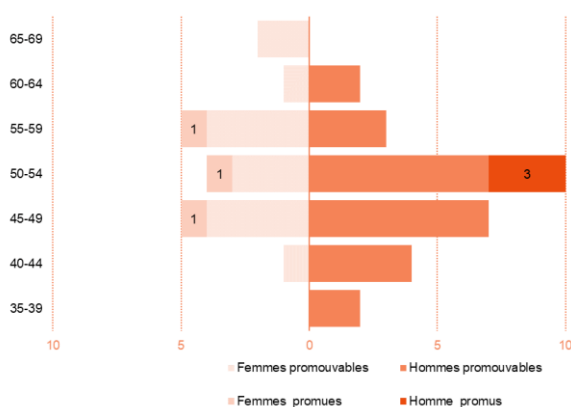
Répartition par genre

	Au titre de 2021		Au titre de 2022	
	Total	dont f	Total	dont f
Promouvables	40	15	43	16
Promus	6	3	8	2
	46	18	51	18

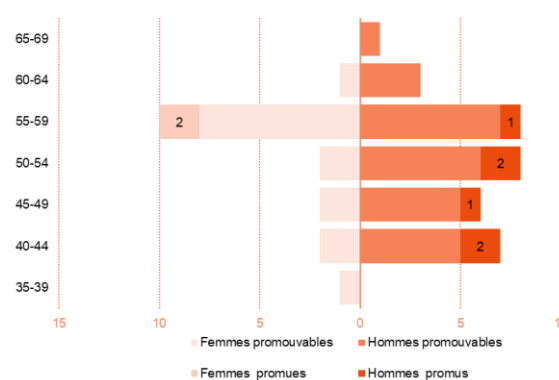


Nombre de promouvables et promus (par tranche d'âge et genre)

Pour 2021



Pour 2022



Durée annuelle moyenne dans le corps d'origine des promus

		Femmes Hommes		Rappel 2021	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
PR	Intervalle moyen MCF - PR	28	16	21	23

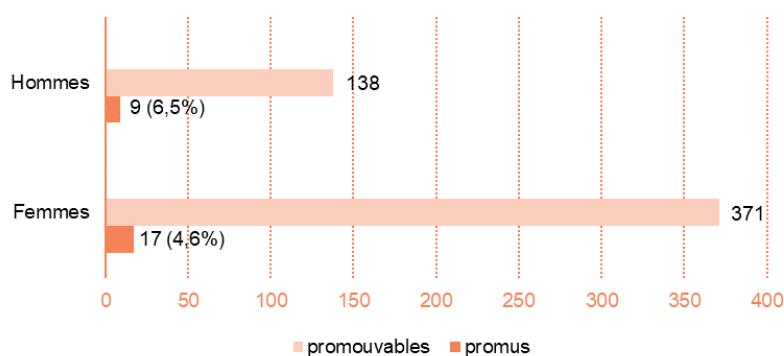
Le repyramidage des personnels BIATSS

En application du décret n°2022-703 du 26 avril 2022, une liste d'aptitude exceptionnelle est créée pour l'accès au corps des techniciens de recherche et formation.

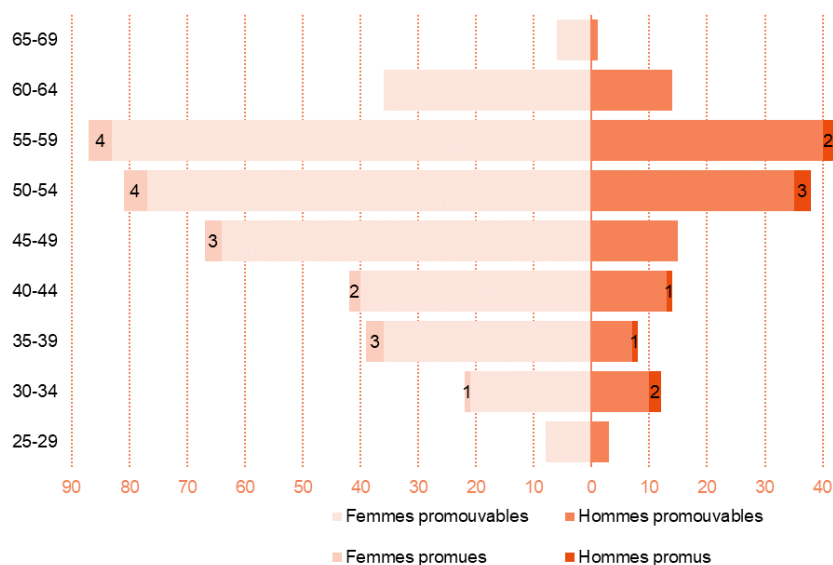
Liste d'aptitude exceptionnelle pour l'accès au corps des techniciens

Catégorie	Grade	Nb de promouvables		Nb de promus		Contingent national ou académique	% de promus UB/contingent national ou académique	Ancienneté moyenne dans le corps avant promotion
		Total	dont f	Total	dont f			
Catégorie B	TCH	509	371	26	17	500	5%	16 ans

Proportion des promus par genre sur l'ensemble des promouvables



Répartition par tranche d'âge des promouvables et des promus



Par ailleurs, 3 candidats ont été promus IGE dont 2 femmes et 2 candidats ont été promus IGR (2 hommes).

3. Rémunération

Les rémunérations correspondent à des montants nets, payés sur l'année 2022. Le salaire en équivalent temps plein (ETP) permet de ramener l'ensemble des agents rémunérés à temps partiel sur une base de temps de travail à 100%. Le salaire net tient compte du traitement principal, des primes et indemnités ainsi que des éventuelles rémunérations accessoires (heures complémentaires, etc.).

En 2022, la rémunération nette moyenne mensuelle s'élève à 2 629 € toutes populations confondues. Cette moyenne est de 2 345 € pour les femmes et 2 965 € pour les hommes.

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

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

- > Les femmes représentent 43% de la population des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs ;
- > Les personnels BIATSS masculins représentent 45% de cette population.

3.1. La rémunération nette mensuelle moyenne

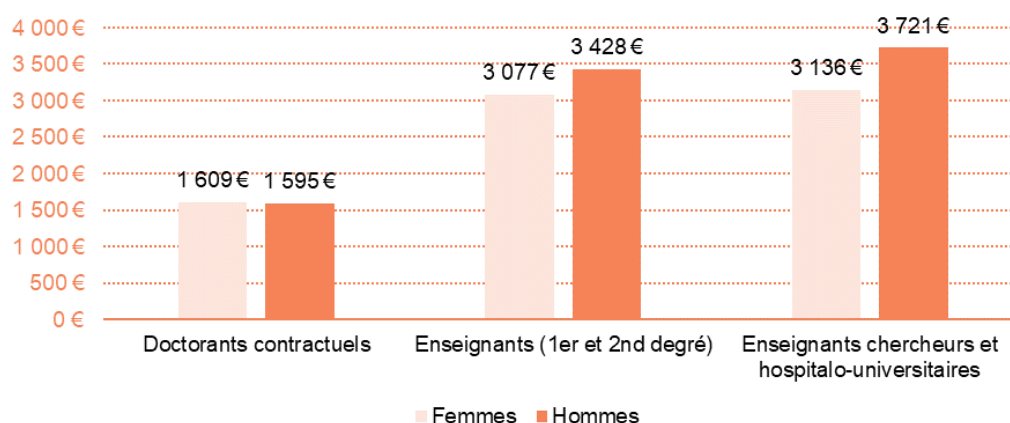
▣ Rémunération nette mensuelle moyenne des personnels enseignants

La rémunération nette moyenne mensuelle des enseignants en 2022 s'élève à 3 090 €, 2 784 € pour les femmes et 3 318 € pour les hommes.

La structure de la population des enseignants est à prendre en compte dans l'analyse des rémunérations moyennes en fonction du genre. En effet, 76% des professeurs d'université et des professeurs hospitalo-universitaires sont des hommes et perçoivent une rémunération supérieure aux maîtres de conférences.

Rémunération nette moyenne mensuelle des personnels enseignants

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



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

Statut	Filière	Femmes	Hommes	Salaire moyen global	Rappel 2021
					Salaire moyen global
Fonctionnaires	Enseignants chercheurs et hospitalo-universitaires	3 892 €	4 281 €	4 183 €	3 943 €
	Enseignants (1 ^{er} et 2 nd degré)	3 432 €	3 790 €	3 621 €	3 475 €
		3 792 €	4 209 €	4 053 €	3 862 €
Contractuels	Enseignants chercheurs et hospitalo-universitaires	1 768 €	1 901 €	1 835 €	1 813 €
	Enseignants (1 ^{er} et 2 nd degré)	1 991 €	1 527 €	1 808 €	1 727 €
	Doctorants contractuels	1 609 €	1 595 €	1 602 €	1 526 €
		1 711 €	1 735 €	1 723 €	1 681 €
Moyenne globale		2 784 €	3 318 €	3 090 €	2 967 €

Rémunération nette moyenne mensuelle des personnels enseignants par décile

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

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

Le salaire médian (D5) pour les enseignants et enseignants-chercheurs, toutes populations confondues, s'élève à 2 806 € nets mensuels : la moitié de cette population bénéficie d'un salaire net en dessous de 2 806 € et l'autre moitié au-dessus de ce montant.

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

	Contractuels		Titulaires		Global	Rappel 2021
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		Global
D1	1 158 €	1 163 €	2 755 €	3 051 €	1 421 €	1 341 €
D9	2 571 €	2 706 €	4 778 €	5 503 €	4 836 €	4 635 €
Rapport interdecile (D9/D1)	2,2	2,3	1,7	1,8	3,4	3,5

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

Le salaire médian (D5) pour les enseignants et enseignants-chercheurs contractuels s'élève à 1 643 € nets mensuels, celui des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires est de 3 892 € nets mensuels.

Le rapport interdécile pour les enseignants et enseignants-chercheurs contractuels correspond à 2,3 et pour les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires à 1,8.

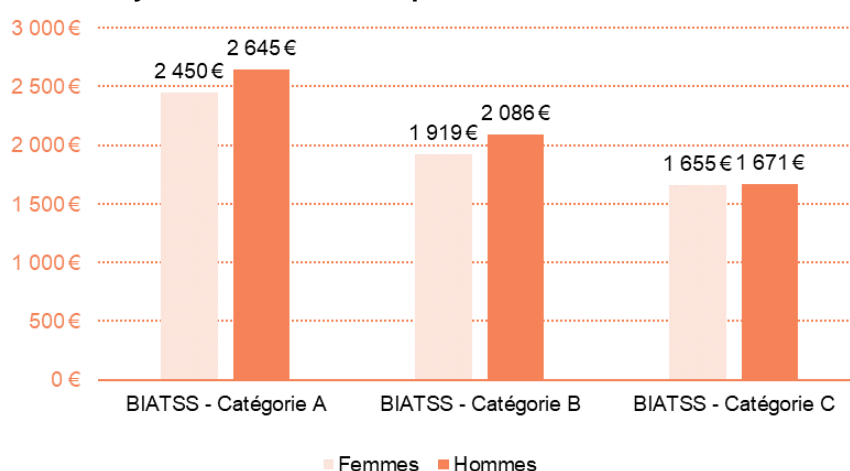
► Rémunération nette mensuelle moyenne des personnels BIATSS

La rémunération nette moyenne des personnels BIATSS, s'élève à 2 088 €, 2 021 € pour les femmes et 2 229 € pour les hommes.

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

En effet, 73% des effectifs de catégorie C et 72% des effectifs de catégorie B sont des femmes.

Rémunération nette moyenne mensuelle des personnels BIATSS



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

Statut	Filière	Femmes	Hommes	Salaire moyen global
Fonctionnaires	BIATSS - Catégorie A	3 005 €	3 224 €	3 095 €
	BIATSS - Catégorie B	2 063 €	2 223 €	2 112 €
	BIATSS - Catégorie C	1 728 €	1 766 €	1 738 €
		2 125 €	2 402 €	2 213 €
Contractuels	BIATSS - Catégorie A	2 103 €	2 188 €	2 133 €
	BIATSS - Catégorie B	1 498 €	1 550 €	1 511 €
	BIATSS - Catégorie C	1 398 €	1 383 €	1 394 €
		1 852 €	1 963 €	1 889 €
Moyenne globale		2 021 €	2 229 €	2 088 €

Rémunération nette moyenne mensuelle des personnels BIATSS par décile

Le salaire médian (D5) pour les personnels BIATSS, toutes populations confondues, s'élève à 1 833 € nets mensuels : la moitié de cette population bénéficie d'un salaire net en dessous de 1 833 € et l'autre moitié au-dessus de ce montant.

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

	Contractuels		Titulaires		Global
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
D1	1 359 €	1 366 €	1 626 €	1 650 €	1 407 €
D9	2 444 €	2 618 €	2 947 €	3 454 €	2 885 €
Rapport interdecile (D9/D1)	1,8	1,9	1,8	2,1	2

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

Le salaire médian (D5) pour les personnels BIATSS contractuels s'élève à 1 664 € nets mensuels, celui des BIATSS titulaires est de 1 931 € net mensuel.

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

► Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

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

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

	Population	Montants	Bénéficiaires
EEC	Enseignants-chercheurs	89 379 €	56
	Hospitalo-Universitaires	25 147 €	16
	Astronomes et physiciens	1 717 €	1
	Enseignants du 1 ^{er} et 2 nd degré	6 606 €	7
		122 849 €	80
BIATSS	BIATSS catégorie A	26 449 €	43
	BIATSS catégorie B	13 565 €	41
	BIATSS catégorie C	23 983 €	146
		63 997 €	230
		186 846 €	310

3.2. Les primes et indemnités versées en 2022

Au global, les primes et indemnités versées à l'ensemble des personnels de l'université représentent plus de 23,3 M€ en 2022.

Les primes se répartissent de la manière suivante :

- primes communes à tous les personnels : 18% ;
- primes versées aux enseignants : 39% ;
- primes versées aux personnels BIATSS : 43%, dont 89% concernent l'indemnité de fonctions, sujétions et expertise (IFSE).

Les primes et indemnités communes regroupent le remboursement domicile-travail, le télétravail, le supplément familial de traitement, le forfait mobilité durable et l'indemnité compensatrice de la CSG. Le transfert prime-point (TPP) est réparti selon la population BIATSS ou enseignante.

Primes versées par type de population

	Nb de bénéficiaires		Montant total	Montant moyen par versement	Montant moyen par bénéficiaire			
	Global	dont f			Global	Hommes	Femmes	Ecart F/H
Enseignants	3 218	1 350	9 118 K€	213 €	2 833 €	3 213 €	2 308 €	-905 €
BIATSS	2 971	1 997	9 916 K€	200 €	3 338 €	3 871 €	3 078 €	-793 €
Communes	5 315	3 014	4 258 K€	42 €	801 €	899 €	726 €	-173 €
	6 652	3 648	23 292 K€	120 €	3 502 €	3 942 €	3 139 €	-803 €

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

Primes BIATSS et enseignants par déciles

Une forte différence apparaît entre les déciles de 2022 et ceux de 2021, due au versement de la prime Castex à un grand nombre d'agents ne bénéficiant habituellement pas de primes (environ 1 450 agents), intégrés dans les premiers déciles. De ce fait, les agents bénéficiant par ailleurs d'autres primes se retrouvent dans des déciles plus élevés. Cette différence est d'autant plus significative chez les agents contractuels enseignants étant donné qu'en temps normal (hors prime Castex), il y a peu de bénéficiaires de primes dans cette catégorie d'agents.

		Contractuels		Titulaires		Total
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Enseignants	D1	100 €	100 €	611 €	1 347 €	100 €
	D9	779 €	890 €	9 194 €	9 578 €	8 194 €
		7,8	8,9	15,0	7,1	81,9
BIATSS	D1	100 €	100 €	2 680 €	3 093 €	100 €
	D9	2 315 €	3 729 €	7 591 €	10 333 €	7 160 €
Rapport interdecile (D9/D1)		23,2	37,3	2,8	3,3	71,6

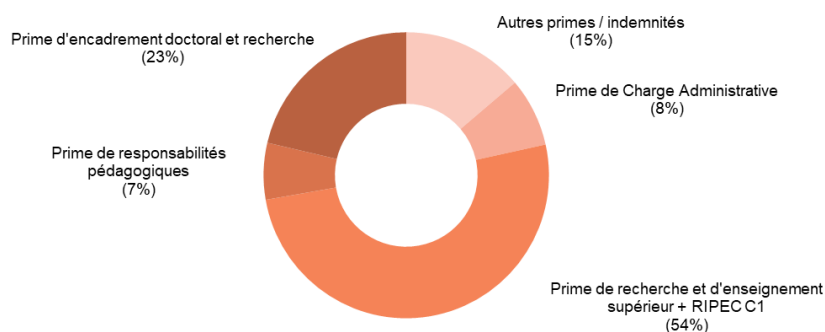
[↓ Détail des primes versées](#)

Primes versées aux enseignants

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

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

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



Primes de recherche et d'enseignement supérieur + RIPEC C1

	Montant total	Nb de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire	Rappel 2021 Montant total*	Nb de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Contractuels enseignants	128 K€	139	919 €	116 K€	144	807 €
Enseignants 1 ^{er} degré	15 K€	11	1 342 €	9 K€	6	1 446 €
Enseignants 2 nd degré	549 K€	346	1 587 €	449 K€	322	1 396 €
Enseignants-Chercheurs	4 256 K€	1 251	3 402 €	2 276 K€	1 239	1 837 €
	4 948 K€	1 742	2 840 €	2 850 K€	1 711	1 666 €

*Montant hors RIPEC C1

Primes de responsabilités pédagogiques

	Montant total	Nb de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire	Rappel 2021 Montant total	Nb de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Contractuels enseignants	2 K€	2	1 000 €	3 K€	1	3 054 €
Contractuels Hospitalo-Universitaires	1 K€	2	750 €	-	-	-
Enseignants 1 ^{er} degré	1 K€	1	500 €	1 K€	1	500 €
Enseignants 2 nd degré	102 K€	85	1 204 €	112 K€	91	1 233 €
Enseignants-Chercheurs	416 K€	339	1 228 €	427 K€	347	1 231 €
Hospitalo-Universitaires	103 K€	75	1 379 €	62 K€	36	1 715 €
	625 K€	504	1 240 €	607 K€	478	1 269 €

Primes de charges administratives

	Montant total	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire	Rappel 2021 Montant total	Nb de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Contractuels enseignants	34 K€	16	2 105 €	21 K€	6	3 464 €
Enseignants 1 ^{er} degré	3 K€	1	2 500 €	3 K€	1	2 500 €
Enseignants 2 nd degré	108 K€	32	3 389 €	100 K€	29	3 445 €
Enseignants-Chercheurs	528 K€	181	2 917 €	612 K€	192	3 188 €
Hospitalo-Universitaires	85 K€	26	3 279 €	107 K€	25	4 261 €
	758 K€	256	2 960 €	842 K€	265	3 284 €

Primes d'encadrement doctoral et de recherche

	Montant total	Nb de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire	Rappel 2021 Montant total	Nb de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Enseignants-Chercheurs	1 910 K€	382	4 999 €	1 894 K€	375	5 051 €
Hospitalo-Universitaires	174 K€	33	5 278 €	134 K€	27	4 961 €
	2 083 K€	413	5 046 €	2 028 K€	402	5 045 €

► Primes versées aux personnels BIATSS

Répartition du montant de l'IFSE par catégorie

	Nb de bénéficiaires		Montant total	Montant moyen par bénéficiaire			
	Global	dont f		Global	Hommes	Femmes	Ecart F/H
Catégorie A	473	283	4 042 K€	8 545 €	9 623 €	7 822 €	-1 801 €
Catégorie B	466	327	2 252 K€	4 833 €	5 667 €	4 479 €	-1 188 €
Catégorie C	804	586	2 513 K€	3 125 €	3 248 €	3 079 €	-168 €
	1 717	1 177	8 807 K€	5 129 €	6 156 €	4 568 €	-1 497 €

3.3. La masse salariale

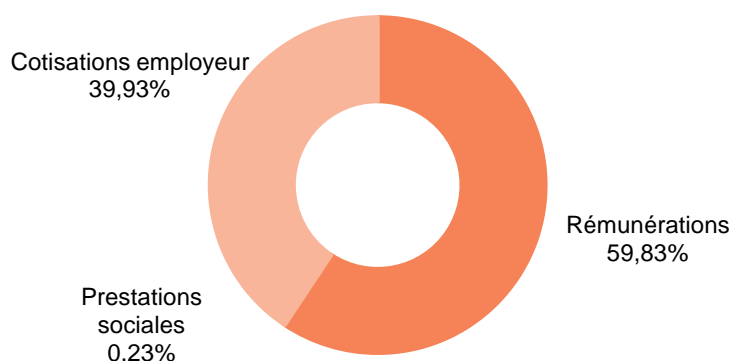
La masse salariale 2022 s'élève à 386 M€ (déversements de paie). Elle est composée de 230,8 M€ de rémunérations brutes (traitement de base, supplément familial de traitement, primes et indemnités, heures de cours complémentaires), de 154 M€ de cotisations employeurs et de 0,9 M€ de prestations sociales, (congrés longue durée, remboursement domicile-travail, prestations espèces assurance maladie).

Les cotisations employeur varient en fonction du statut de la personne (titulaire ou contractuel) et des éléments payés. Ainsi, le taux de cotisations employeur des titulaires est d'environ 90% sur la part indicée du traitement brut (du fait notamment du taux CAS Pension 74,6%) ; celui des contractuels est en moyenne de 44% ; les HCC des titulaires sont chargées à environ 5%. Le CAS Pension (cotisations employeur pour le financement des retraites des fonctionnaires) représente 102,5 M€ pour l'année 2022.

Répartition de la masse salariale

En 2022, la rémunération brute moyenne mensuelle s'élève à 3 270 € toutes populations confondues. Cette moyenne est de 2 914 € pour les femmes et 3 690 € pour les hommes.

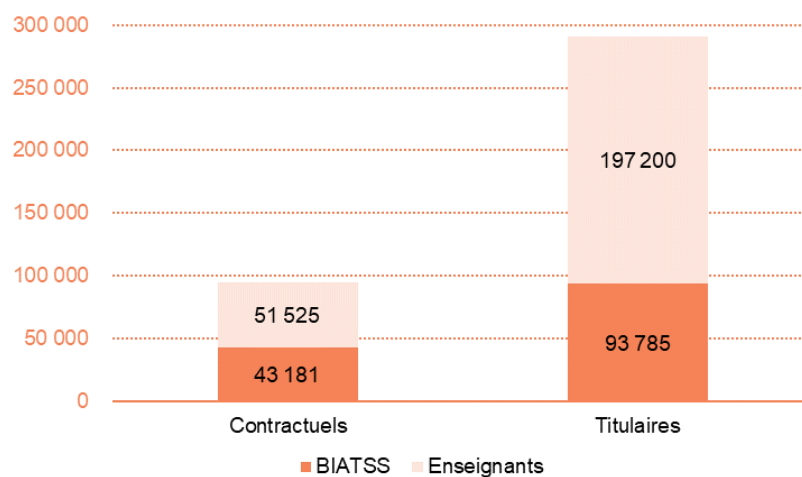
La masse salariale comptable 2022 s'élève à 386 M€. Elle est composée, à hauteur de 60%, de l'ensemble des rémunérations brutes versées (principales, accessoires, primes et indemnités, heures de cours complémentaires) ainsi que des charges patronales afférentes et des prestations sociales (accidents du travail, capitaux décès).



	BIATSS	Enseignants	Total	Rappel 2021	
Rémunérations	Rémunérations principales	69 938 K€	129 959 K€	199 898 K€	190 594 K€
	Rémunérations accessoires	2 405 K€	2 640 K€	5 045 K€	4 384 K€
	Primes et Indemnités	10 592 K€	5 677 K€	16 269 K€	15 189 K€
	HCC	1 503 K€	8 055 K€	9 558 K€	9 633 K€
	84 438 K€	146 331 K€	230 769 K€	219 801 K€	
Cotisations Employeur	CAS Pension ET ATI	32 086 K€	70 422 K€	102 508 K€	100 609 K€
	Cotisations Pôle Emploi	1 184 K€	1 460 K€	2 644 K€	2 473 K€
	Autres charges	18 573 K€	30 294 K€	48 867 K€	46 891 K€
	51 843 K€	102 176 K€	154 019 K€	149 973 K€	
Prestations Sociales	738 K€	166 K€	903 K€	681 K€	
	137 019 K€	248 673 K€	385 691 K€	370 454 K€	

Répartition de la masse salariale par statut

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



3.4. Les heures de cours complémentaires

9,56 M€ d'heures de cours complémentaires ont été payées en 2022.

Montants bruts des heures de cours complémentaires payés en 2022

		Titulaires	Contractuels	Total	Rappel 2021
ENSEIGNANTS	Doctorants contractuels	-	44 K€	44 K€	63 K€
	Enseignants	-	46 K€	46 K€	33 K€
	Enseignants-Chercheurs	2 724 K€	356 K€	3 080 K€	3 352 K€
	Professeurs du 1 ^{er} degré	28 K€	-	28 K€	12 K€
	Professeurs du 2 nd degré	1 698 K€	-	1 698 K€	1 655 K€
	Vacataires	-	4 479 K€	4 479 K€	4 335 K€
		4 450 K€	4 925 K€	9 375 K€	9 450 K€
BIATSS	Catégorie A	61 K€	67 K€	128 K€	142 K€
	Catégorie B	34 K€	9 K€	43 K€	30 K€
	Catégorie C	5 K€	7 K€	12 K€	11 K€
		100 K€	82 K€	183 K€	183 K€
		4 550 K€	5 008 K€	9 558 K€	9 633 K€

4. Évolution professionnelle et accompagnement

En 2022, 238 agents ont sollicité un entretien conseil ou un accompagnement en évolution professionnelle :

- > 24% ont sollicité ponctuellement le service (58 agents)
- > 58% ont sollicité un accompagnement personnalisé (137 agents)
- > 18% n'ont pas pu être pris en charge au 31 décembre 2022 (43 agents au regard de la faisabilité)

Les sollicitations des agents demeurent élevées et constantes par rapports aux années antérieures. Elles sont restées similaires à celles des 3 dernières années (238 pour 2022 contre 240 agents en 2021 et 249 en 2020), affirmant le besoin des agents de conseil-accompagnement en évolution professionnelle.

◆ Profil des agents

- > 186 femmes (78%) et 52 hommes (22%) ;
- > 198 personnels BIATSS (83%) et 40 enseignants et enseignants-chercheurs ou doctorants (17%) ;
- > 176 titulaires (74%) et 62 contractuels (26%).

◆ Accompagnements réalisés en 2022

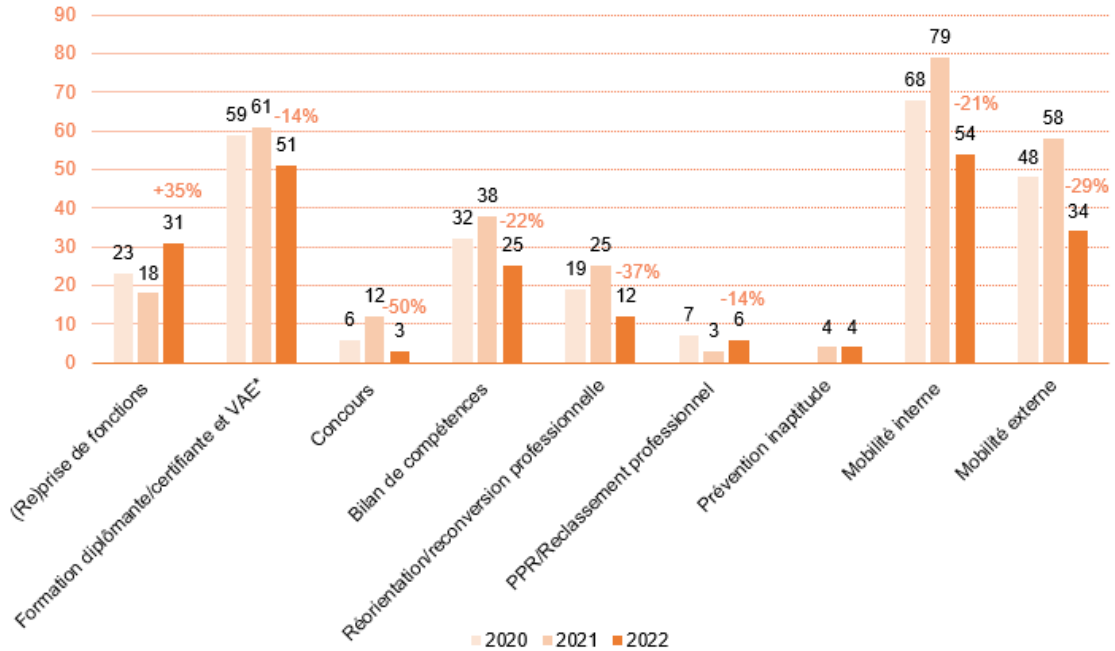
- > 220 accompagnements ont été réalisés ou ont débuté en 2022

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

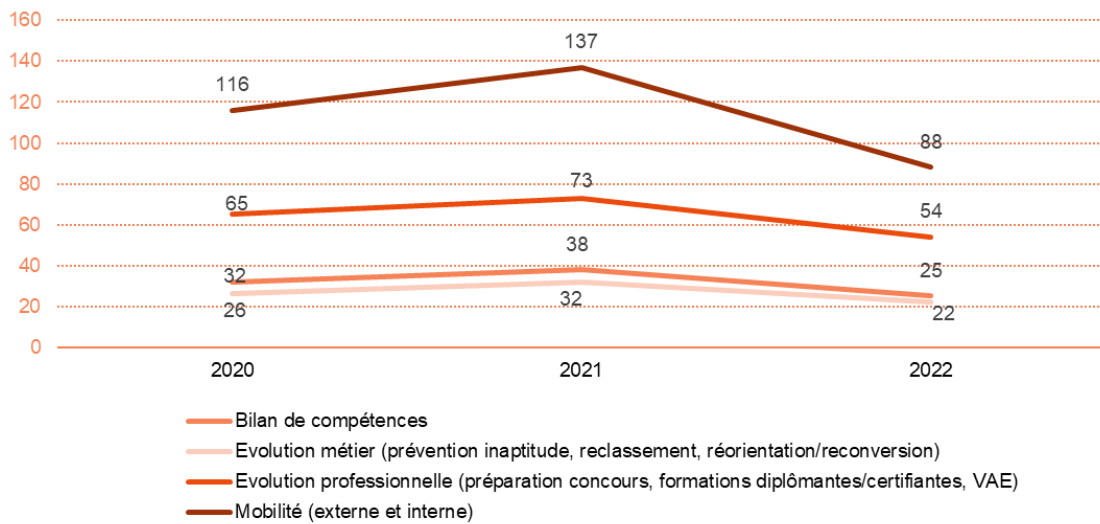


Évolution des accompagnements entre 2020 et 2022

Dans la mesure où 43 agents n'ont pu être accompagnés en 2022, les données ci-dessous ne sont pas significatives au titre de l'année 2022. Toutefois on peut noter une tendance à la baisse des demandes d'accompagnement à la mobilité.



*Formation diplômante et certifiante: 45 en 2022, 54 en 2021, 56 en 2020, - VAE : 6 en 2022, 7 en 2021, 3 en 2020.



(*) Hors accompagnement «(re)prise de fonctions ».

Zoom sur les accompagnements « mobilité interne »

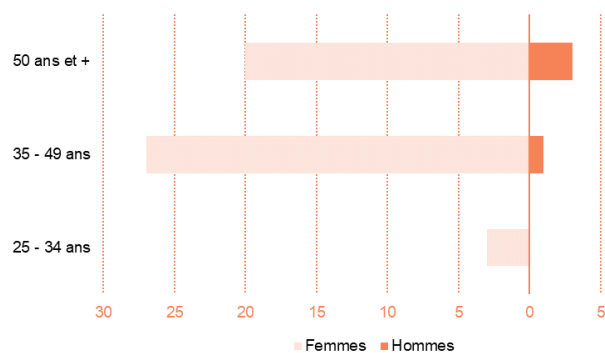
Caractéristiques des 54 agents accompagnés pour une mobilité interne :

- > 81% sont des agents titulaires. Parmi les contractuels, 6 agents sont contractuels en CDI et 4 en CDD ;
- > 94% sont des personnels BIATSS ;
- > 52% sont des agents de catégorie C (soit 28 agents).

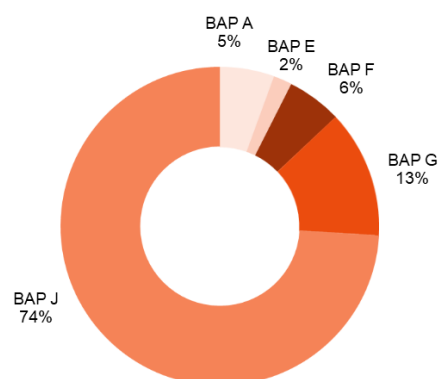
	Titulaires		CDI		CDD		Total
	Nb	%f	Nb	%f	Nb	%f	
Ens., cherch. et ens.-cherch.	3	100%	0	0%	0	0%	3
BIATSS	41	93%	6	83%	4	100%	51
	44	91%	6	83%	4	100%	54

	Femmes	Hommes	Total	
	Ens., cherch. et ens.-cherch.	3	0	3
BIATSS	Catégorie A	9	2	11
	Catégorie B	11	1	12
	Catégorie C	27	1	28
	50	4	54	

Répartition des agents accompagnés par tranches d'âges



Répartition des agents accompagnés par branches d'activités professionnelles



◆ Bilan accompagnement à la mobilité interne :

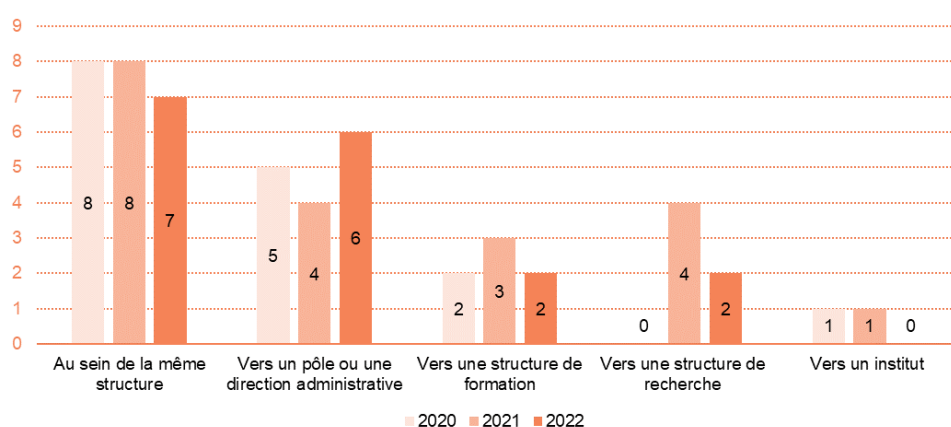
Au 31 décembre 2022, parmi les 54 agents accompagnés durant l'année dans une démarche de mobilité interne :

- > 26 agents sont toujours en cours d'accompagnement ;
- > 17 agents ont réalisé une mobilité interne ;
- > 1 agent a suspendu sa démarche et 10 ont arrêté leur démarche de mobilité interne (dont 3 ont réalisé une mobilité externe)

Vers quelles structures les 17 mobilités internes ont-elles été réalisées ?

- > 41% des mobilités ont été réalisées au sein de la même structure d'affectation ;
- > 59% des agents ont changé de structure.

Une augmentation des mobilités internes vers les pôles ou directions administratives est à noter en 2022 (35% en 2022 contre 20% en 2021) pour revenir à un taux similaire à 2020 (31%).



▶ Zoom sur les accompagnements « mobilité externe »

Parmi les 34 agents accompagnés pour une mobilité externe en 2022 :

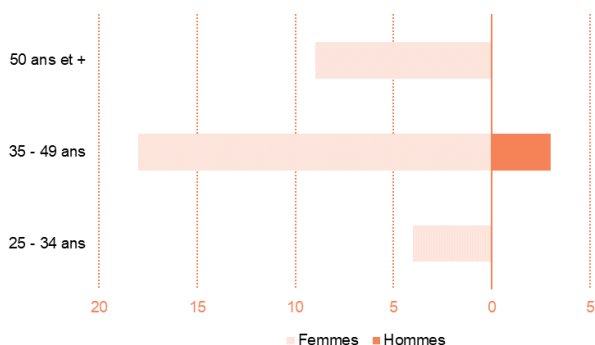
- > 85% sont des agents titulaires ;
- > 97% sont des personnels BIATSS ;
- > 50% sont de catégorie C.

En 2022, on note une nette diminution des agents souhaitant réaliser une mobilité externe (58 en 2021).

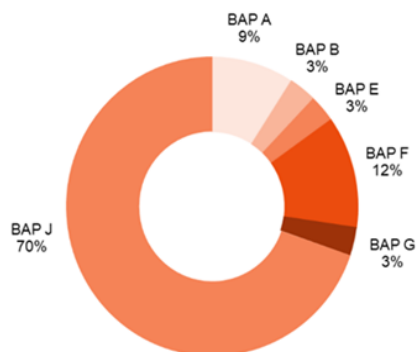
	Titulaires		CDI		CDD		Total
	Nb	%f	Nb	%f	Nb	%f	
Ens., cherch. et ens.-cherch.	1	100%	0	0%	0	0%	1
BIATSS	28	89%	3	100%	2	100%	33
	29	74%	3	100%	2	100%	34

	Femmes	Hommes	Total	
	Ens., cherch. et ens.-cherch.	1	0	1
BIATSS	Catégorie A	6	1	7
	Catégorie B	9	0	9
	Catégorie C	15	2	17
	31	3	34	

Répartition des agents accompagnés par tranches d'âges



Répartition des agents accompagnés par BAP



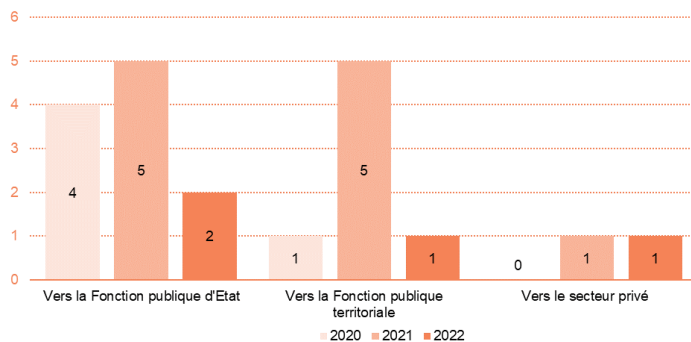
Bilan accompagnement à la mobilité externe :

Au 31 décembre 2022, parmi les 34 agents accompagnés durant l'année dans une démarche de mobilité externe :

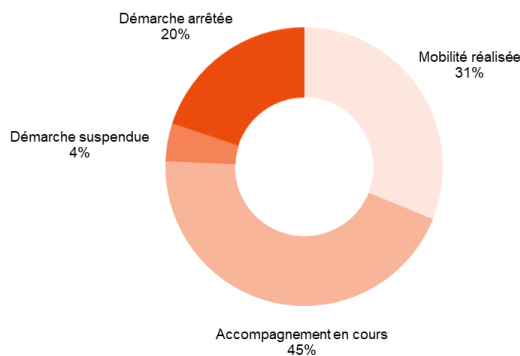
- > 19 agents sont toujours en cours d'accompagnement ;
- > 4 agents ont réalisé une mobilité externe ;
- > 2 agents ont suspendu et 9 ont arrêté leur démarche (dont 4 ont réalisé une mobilité interne).

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

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



Bilan des mobilités internes et externes



▸ Mobilité des enseignants-chercheurs

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

◆ Congés pour recherches et conversions thématiques (CRCT)

Attributions des CRCT au titre de l'année 2022

L'ensemble de ces attributions représente un volume de décharges d'enseignement de 960 HETD.

	Nb de demandes	Attributaires		Total	Total en semestres attribués	Dont attributaires pour une mobilité à l'étranger
		Au titre du CNU	Au titre de l'établissement			
Femmes	7	1	4	5	7	0
Hommes	4	0	3	3	3	2
	11	1	7	8	10	2

◆ Délégations

Attributions des délégations au titre de l'année 2022

La majorité des délégations (50%) sont faites en direction du CNRS.

L'ensemble des délégations attribuées représente un volume de décharges d'enseignement de 4 964 HETD.

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

	Nb de demandes		Attributaires		Attributaires pour une mobilité à l'étranger		Volume de décharges en HETD
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
CNRS	6	30	3	24	0	2	3 072
INRIA	1	5	1	5	0	0	576
Autres	3	9	3	9	1	1	1 316
	10	44	7	38	1	3	
	54		45		4		4 964

◆ Congés pour projet pédagogique (CPP)

Attributions des CPP au titre de l'année 2022

L'ensemble de ces attributions représente un volume de décharges d'enseignement de 576 HETD.

	Nb de demandes		Attributaires		Volume de décharges en HETD
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Enseignants chercheurs	1	2	1	2	384
Enseignants 1 ^{er} ou 2 nd degré	0	1	0	1	192
	1	3	1	3	576
	4		4		

5. Flux de personnels

5.1. Le taux de rotation

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

- > Le taux de rotation global est de 15,8% (contractuels 31,5% et titulaires 3,9%).
- > Ces taux sont en baisse par rapport à l'année passée.
- > Le turnover montre que près d'1/3 de la population est renouvelé en 2022. Il est en partie lié à la présence de contrats dont la durée est fixée par la réglementation (ex : doctorants contractuels, ATER, chefs de clinique...).

		Entrants 2021	Sortants 2020	Effectifs 2021	Taux de rotation	Rappel 2021
Titulaires	Enseignants, chercheurs et ens.-rech.	62	71	1 833	3,6%	3,9%
	Personnels BIATSS	38	104	1 654	4,3%	4,8%
		100	175	3 487	3,9%	4,3%
Contractuels	Enseignants, chercheurs et ens.-rech.	512	438	1 431	33,2%	39,5%
	Personnels BIATSS	424	278	1 193	29,4%	27,8%
		936	716	2 624	31,5%	34,4%
		1 036	891	6 111	15,8%	16,7%

Calcul du taux de rotation :

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

Les entrants 2022 sont les agents présents au 31/12/2022 qui ne l'étaient pas au 31/12/2021 quelle que soit leur situation. De la même façon, les sortants 2022 sont les agents présents au 31/12/2021 qui ne le sont plus au 31/12/2022.

5.2. Les départs

▣ Les retraites des personnels titulaires

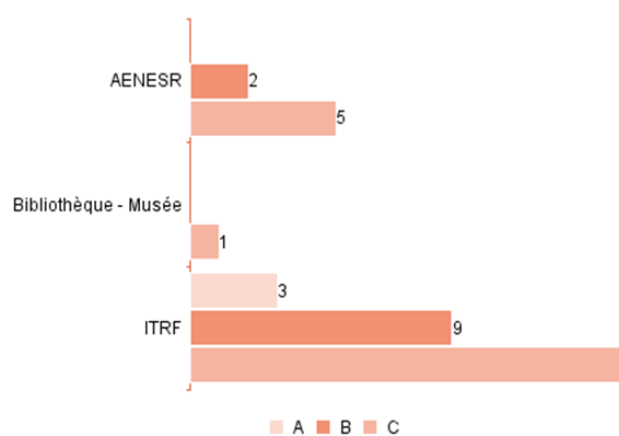
◆ État des départs

Le nombre de départs à la retraite des personnels titulaires en activité en 2022 s'élève à 79 :

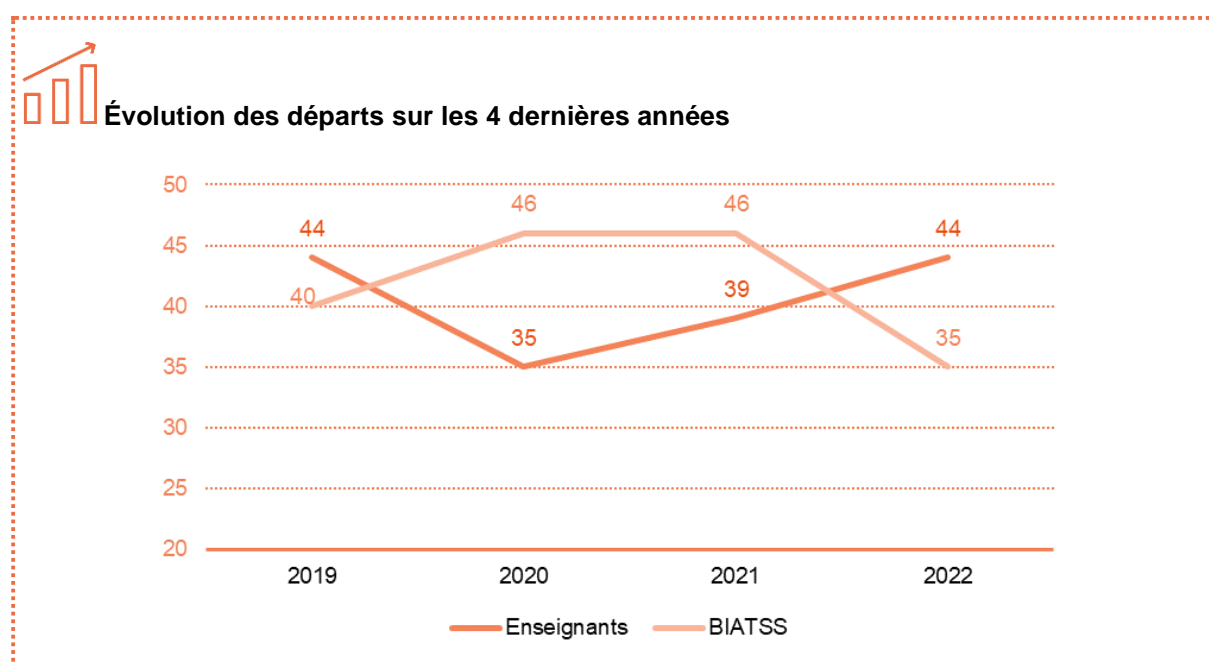
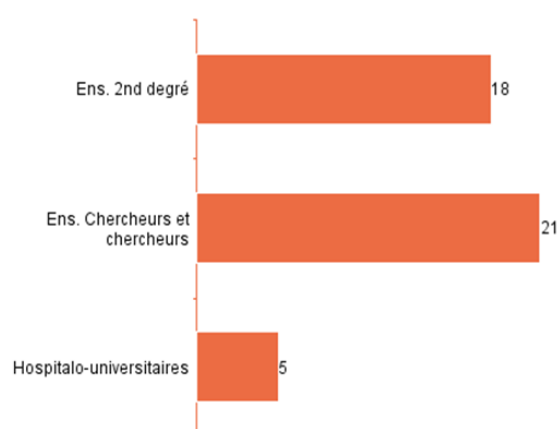
- > 35 personnels BIATSS ;
- > 44 enseignants et enseignants-chercheurs.

Départ en retraite par filière et par type de population

Personnels BIATSS



Enseignants



Départs par statut et genre

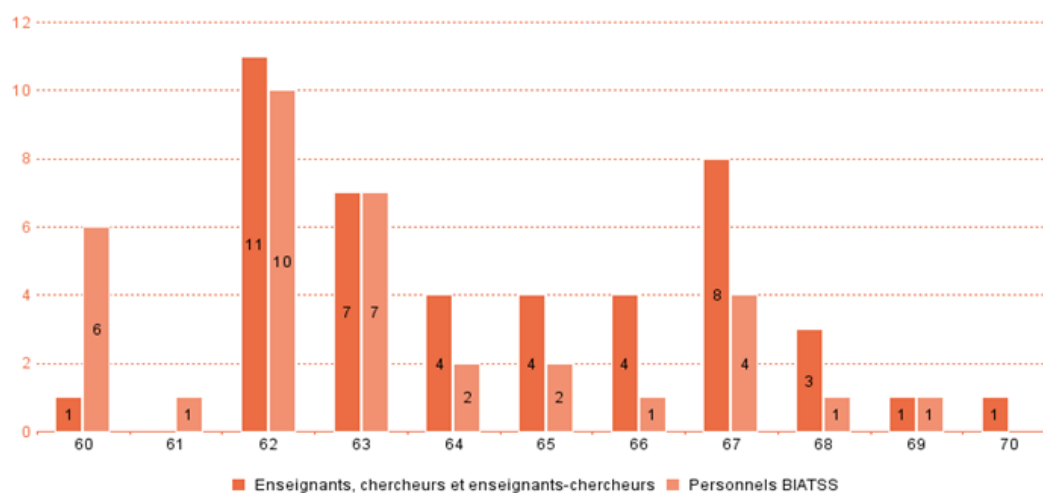
		Femmes	Hommes	Total	%f	Rappel 2021	%f	
EEC	Ens. 2nd degré	PRAG	3	7	10	30%	5	40%
		PRCE	5	2	7	71%	2	50%
		PROF. EPS		1	1		2	
		8	10	18	44%	9	33%	
	Ens. cherch. et cherch.	MCF	7	6	13	54%	10	40%
		PR	1	7	8	13%	11	27%
			8	13	21	38%	22	36%
	Hospitalo-universitaires	MCU-PH	1		1	100%	4	50%
		PUPH		4	4		4	
			1	4	5	20%	8	25%
	17	27	44	39%	39	33%		
BIATSS	Catégorie A	1	2	3	33%	15	87%	
	Catégorie B	8	3	11	73%	9	22%	
	Catégorie C	13	8	21	62%	22	77%	
		22	13	35	63%	46	70%	
		22	13	35	63%	46	70%	
	39	40	79	49%	85	53%		

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

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

- > 64,6 pour les enseignants et enseignants-chercheurs ;
- > 63,2 pour les BIATSS.

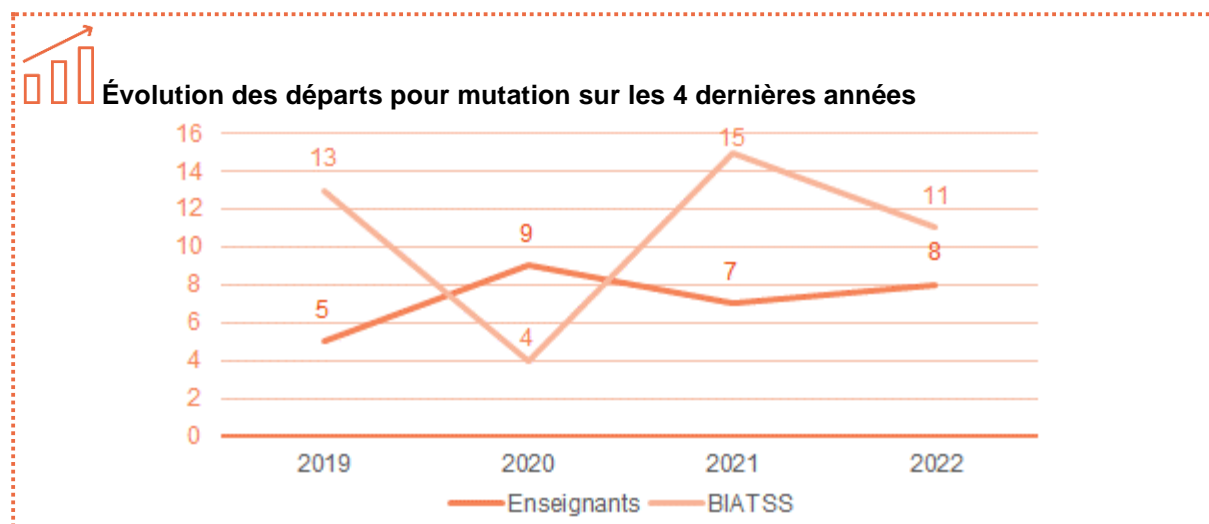
2/3 des personnels BIATSS partent à la retraite entre 60 et 63 ans, alors que la répartition par âge de départ des enseignants est plus équilibrée entre 62 et 68 ans.



▸ Les autres départs des personnels titulaires

	EEC		BIATSS		Total	Rappel 2021
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Nomination après concours	0	2	5	2	9	5
Mutation	6	2	8	3	19	22
Décédé(e)	0	2	1	2	5	9
Autres départs*	0	1	9	2	12	7
	6	7	23	9	45	43

* démission, rupture conventionnelle, fin de fonction dans le supérieur, titularisation dans une autre fonction publique

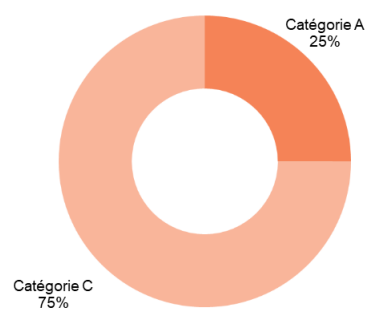


◆ Les ruptures conventionnelles (titulaires et contractuels)

Sur un total de 10 demandes de ruptures conventionnelles traitées en 2022, 4 ont été acceptées.

Demandes acceptées

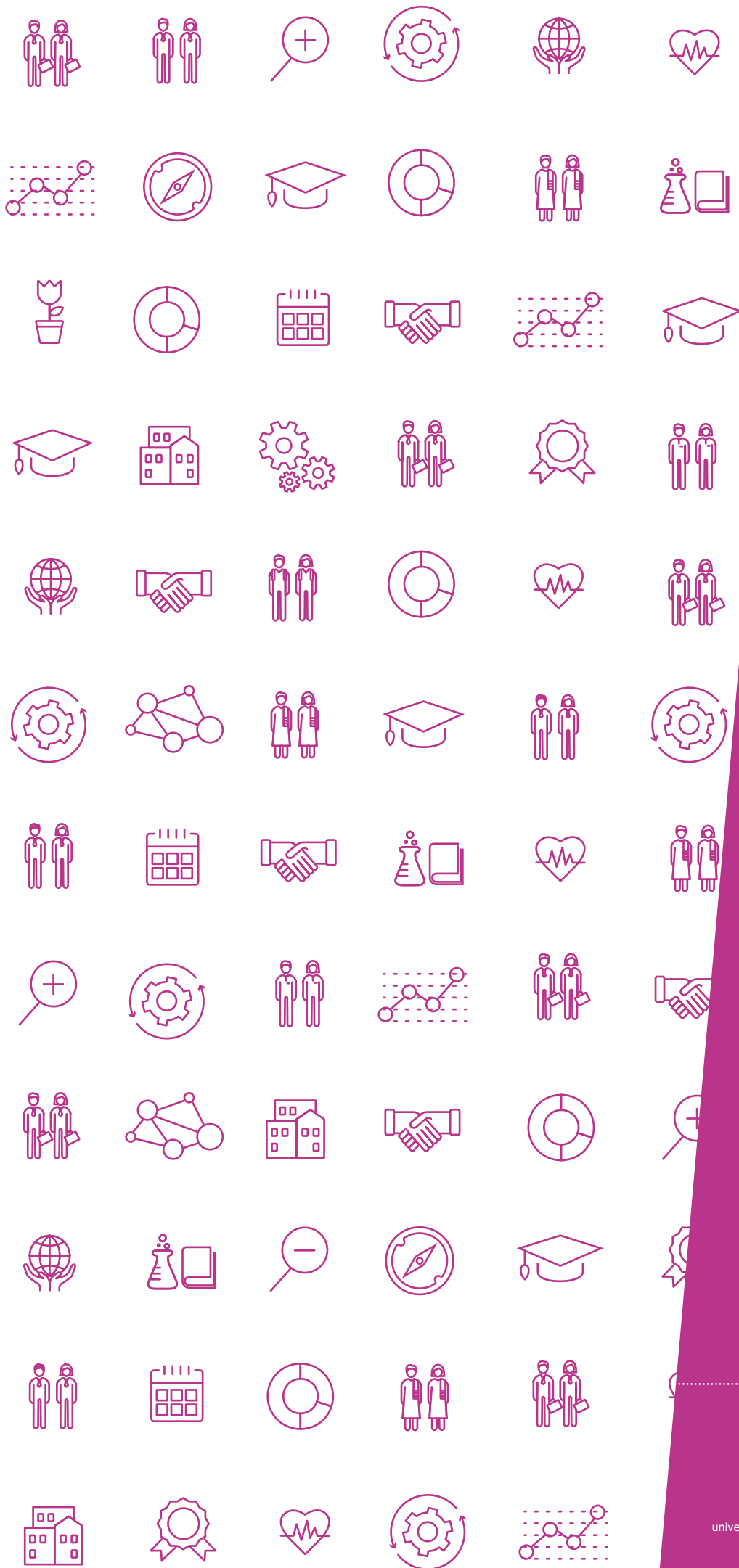
	Contractuels	Titulaires	Total	Rappel 2021
EEC	-	-	-	1
BIATSS	3	1	4	6
	3	1	4	7



▸ Les retraites des personnels en CDI

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

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



Partie 3.

Vie des personnels

→ Focus sur la vie des personnels

La formation des personnels pour le développement des compétences

410 000 €¹
de dépenses formation
pour les agents



près de **3 650**
participants à des formations

¹ Hors masse salariale

L'action sociale

Un engagement
de **414 000 €**
pour l'action sociale

RESTAURATION
29 871
repas²



pour un coût
de **84 K€**

ARBRE DE NOËL
2 603
enfants
bénéficiaires



pour un coût
de **61 K€**

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

Le télétravail

47% des personnels BIATSS
font du télétravail³

54%
pôles et
directions



32%
structures
de formation



14%
structures
de recherche

27%
catégorie C

21%
catégorie B

52%
catégorie A



RÉPARTITION

Nombre de jours par semaine



0,5

5%

1

23%

1,5

9%

2

34%

2,5

16%

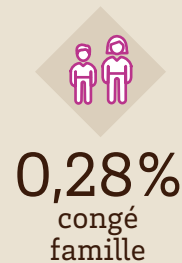
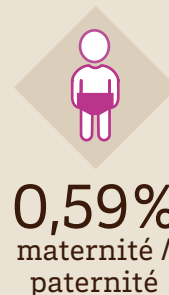
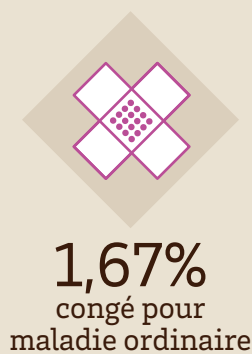
3

13%

³ de droit commun

Les absences

Taux d'absence global **3,98%**



ABSENCES POUR
RAISON DE SANTÉ

soit
3,11%

ABSENCES POUR
RAISONS FAMILIALES

soit
0,87%

La santé, la sécurité

83 accidents de travail
et de trajet



Les personnels en situation de handicap⁴

287 personnels bénéficiaires
de l'obligation d'emploi (BOE)

soit **5,25%**
des personnels

objectif : 6%
(obligation légale)



173 000 €
de dépenses
consacrées
au handicap

dont 74 000 €
d'aménagement de poste



⁴ Comprend tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Partie 3 : Vie des personnels

1. Temps de travail et congés des personnels	119
1.1. Le temps de travail	119
1.2. Le télétravail	123
1.3. Les absences spécifiques (hors congés annuels)	128
2. Environnement social	131
2.1. Les risques professionnels	131
2.2. La cellule d'écoute, de veille et de signalement (CEVS)	134
2.3. La santé au travail	134
2.4. L'hygiène et la sécurité	141
2.5. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et l'accompagnement des agents en situation de handicap	143
2.6. L'action sociale	145
2.7. Les actions culturelles et de loisirs	150
3. Formation des personnels	156
3.1. La répartition des personnels formés	156
3.2. Caractéristiques des formations suivies	159
3.3. La formation et l'accompagnement à la pédagogie	162
3.4. Les formations dispensées aux doctorants	165
4. Origine géographique et domiciliation des personnels	170

1. Temps de travail et congés des personnels

1.1. Le temps de travail

▣ L'effectif à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2022

- L'effectif à temps partiel et temps incomplet à l'université de Bordeaux représente 6% de la population totale au 31 décembre 2022.
- 5% de la population titulaire est à temps partiel et 8% des contractuels sont à temps partiel ou incomplet.
- Le nombre important d'agents à temps incomplet parmi la filière médico-sociale s'explique principalement par la présence des médecins contractuels de l'espace santé étudiants (ESE) chargés du suivi médical des étudiants, dont l'activité à l'université s'ajoute à leur activité principale dans le secteur privé.

	Contractuels		Titulaires		Total		Rappel 2021	
	Eff.	% de TP	Eff.	% de TP	Eff.	% de TP	Eff.	% de TP
Astronomes et physiciens	-		1	8%	1	8%	1	8%
Doctorants contractuels	1	0%	-	-	1	0%	2	0%
EEC								
Ens. 1er degré	-	-	-	-	-	-	-	-
Ens. 2nd degré	11	13%	7	2%	18	5%	11	3%
Ens. Chercheurs et chercheurs	59	15%	11	1%	70	4%	62	4%
Hospitalo-universitaires	11	5%	-	-	11	2%	10	2%
	82	6%	19	1%	101	3%	86	3%
BIATSS								
AENESR	-	-	15	10%	15	10%	14	9%
Bibliothèque - Musée	-	-	5	5%	5	5%	10	10%
ITRF	106	9%	124	9%	230	9%	239	10%
Médicaux sociaux	10	67%	1	20%	11	55%	22	69%
	116	10%	145	9%	261	9%	285	10%
	198	8%	164	5%	362	6%	371	6%

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

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

Le temps partiel à 80% est la formule privilégiée par les personnels titulaires. Elle est choisie par 57% des agents.

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

	50%		60%		70%		80%		90%		Total	
	Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f
EEC												
Astronomes et physiciens	1	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	1	100%
Ens. 2nd degré	3	67%	-	-	2	100%	2	50%	-	-	7	71%
Ens. Chercheurs et chercheurs	5	60%	2	-	-	-	3	67%	1	100%	11	55%
	9	67%	2	0%	2	100%	5	60%	1	100%	19	63%
BIATSS												
AENESR	2	50%	-	-	-	-	10	100%	3	100%	15	93%
Bibliothèque - Musée	-	-	-	-	-	-	3	100%	2	50%	5	80%
ITRF	25	84%	6	83%	5	100%	75	87%	13	100%	124	88%
Médicaux sociaux	-	-	-	-	1	100%	-	-	-	-	1	100%
	27	81%	6	83%	6	100%	88	89%	18	94%	145	88%
	36	78%	8	63%	8	100%	93	87%	19	95%	164	85%

Répartition des temps partiels par motif

Près d'un quart des temps partiels est accordé de droit.

	Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation	Total	
EEC	Astronomes et physiciens	-	1	1
	Ens. 1er degré	-	-	-
	Ens. 2nd degré	-	7	7
	Ens. Chercheurs et chercheurs	3	8	11
	Hospitalo-universitaires	-	-	0
	3	16	19	
BIATSS	AENESR	2	13	15
	Bibliothèque - Musée	-	5	5
	ITRF	36	88	124
	Médicaux sociaux	1	-	1
	39	106	145	
	42	122	164	

Temps partiel thérapeutique

- > Au 31 décembre 2022, 41 agents exercent à temps partiel thérapeutique (TPTH) avec une quotité de travail de 50%, dont 4 personnels contractuels.
- > Près de 10% des personnels à temps partiel thérapeutique sont des enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs.
- > 80% des personnels à temps partiel thérapeutique sont des femmes.

	Contractuels	Titulaires	Total	%f	Rappel 2021
EEC	-	4	4	50%	5
		4	4	50%	5
BIATSS	Catégorie A	2	7	78%	5
	Catégorie B	1	9	100%	4
	Catégorie C	1	17	78%	10
	4	33	37	84%	19
	4	37	41	80%	24

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

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

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

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

Attribution de modulation de service volet 1

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

Pour l'année universitaire 2021-2022, les allègements de service au titre du volet 1 représentent 696 HETD :

- > 272 HETD au titre du recrutement 2021 et 216 HETD au titre du recrutement 2020.
- > Dont formation obligatoire durant la première année : 448 HETD.

		Dispositif 1	Dispositif 2	Dispositif 3	Dispositif 4
Formation obligatoire	1 ^{ère} année	32 h	32 h	32 h	32 h
Modulation	1 ^{ère} année	0	16 h	32 h	64 h
	2 ^{ème} année	64 h	48 h	32 h	0 h
		96 h	96 h	96 h	96 h

Répartition des modulations par genre du recrutement 2021-2022

Nombre de recrutements		Nombre de renoncations *	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
3	11	1	2
14		3	

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

▾ Répartition des modulations par structure (recrutement 2021-2022)

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

- > Le volume de décharges d'enseignement au titre du volet 2 représente 886 HETD de décharges d'enseignement pour l'année 2021-2022 (dont 514 HETD octroyées lors d'années précédentes).
- > Le volume de décharges d'enseignement au titre du volet 3 représente 48 HETD de décharges d'enseignement pour l'année 2021-2022 (dont 48 HETD octroyées lors d'années précédentes).
- > Une modulation a été attribuée pour le volet 4 au titre de l'année universitaire 2021-2022.
- > Le volume de décharges d'enseignement au titre du volet 5 représente 1 920 HETD (859 heures pour les femmes et 1 061 heures pour les hommes).

	Octrois			Rappel 2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Volet 2	4	3	7	4	10	14
Volet 3	1	0	1	1	1	2
Volet 4	1	1	2	-	-	-
Volet 5	10	12	22	14	10	24

Attribution de modulation de service volet 6

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

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

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

Une demande a été octroyée au titre de l'année 2020-2021, aucune demande n'a été accordée au titre de l'année 2021-2022.

◆ Le compte épargne temps (CET)

Nombre de jours

Le nombre maximal de jours pouvant être déposés au CET est de 60 jours.

	CET en cours 2022	%f	Nb jours versés	Jours 2022	Rappel 2021	
					CET en cours	Jours
Catégorie A	180	58%	149	2 471	173	2 173
Catégorie B	75	71%	44	1 015	76	951
Catégorie C	59	81%	48	698	59	640
	314	66%	241	4 184	308	3 764

Répartition de la monétisation des jours du CET

En 2022, 89 jours ont été monétisés (contre 461 en 2021).

	Nb de personnes concernées	Nb de jours	Montant	Montant moyen par jours
BIATSS - Catégorie A	7	89	11 965 €	135 €

1.2. Le télétravail

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

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

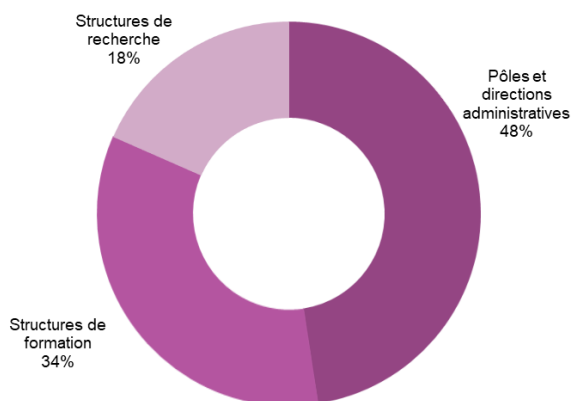
Conformément au décret n°2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, le télétravail « désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être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

Le télétravail “pour situation exceptionnelle”

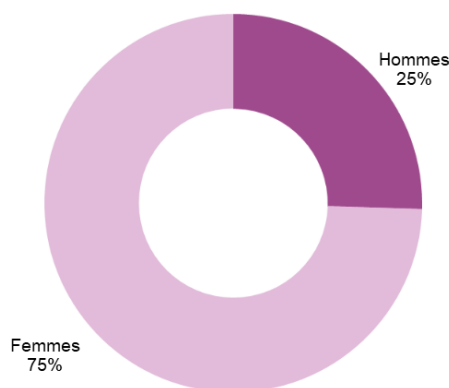
Suite à la dégradation de la situation sanitaire, le début d'année 2022 a été marqué par la mise en place à l'échelle nationale du télétravail pour raison exceptionnelle.

Dans ce contexte, 1 726 personnels BIATSS ont exercé leur activité en télétravail, soit 61% de cette population.

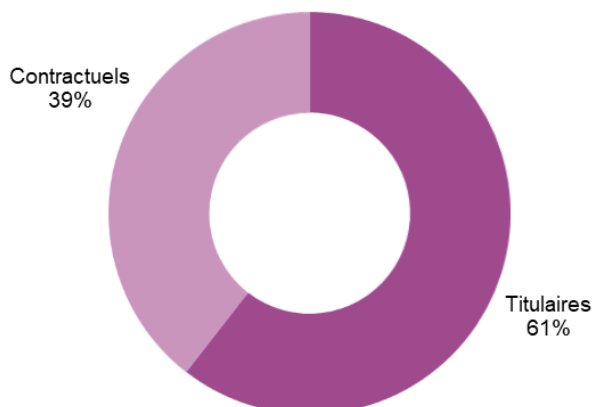
Répartition par structure



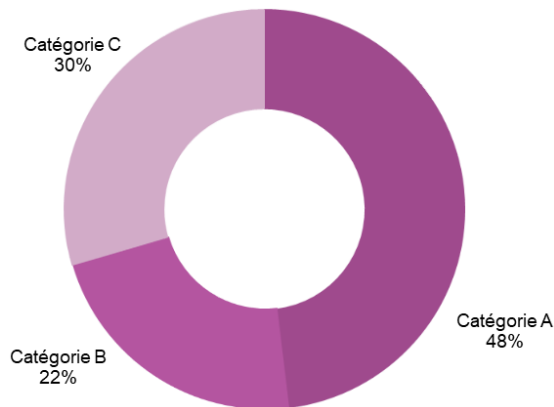
Répartition par genre



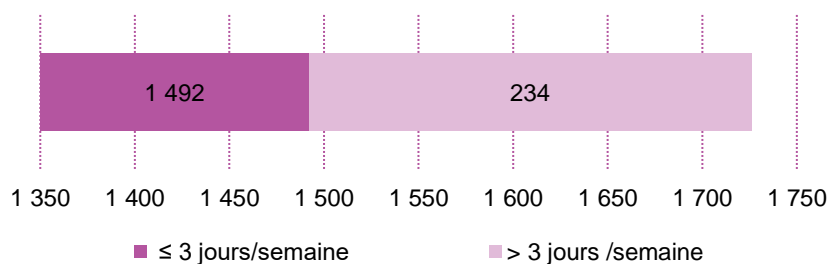
Répartition par statut



Répartition par catégorie



14% des agents BIATSS placés en télétravail exceptionnel avaient accès au télétravail dérogatoire allant au-delà des trois jours réglementaires par semaine.



▸ Le télétravail de “droit commun”

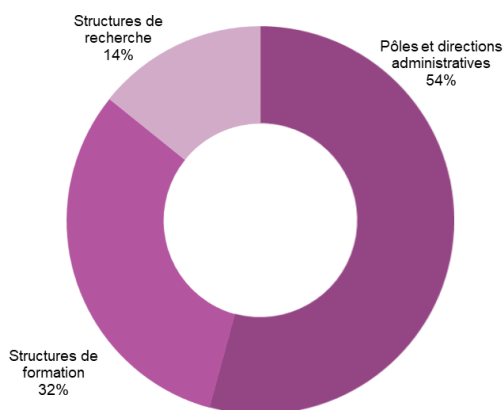
Du 3 janvier au 2 février 2022, suite aux directives gouvernementales dû au contexte sanitaire, l'université est entrée dans un dispositif de télétravail pour situation exceptionnelle (déploiement prioritaire sur 3 jours par semaine). Le dispositif de droit commun a repris le 2 février 2022.

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

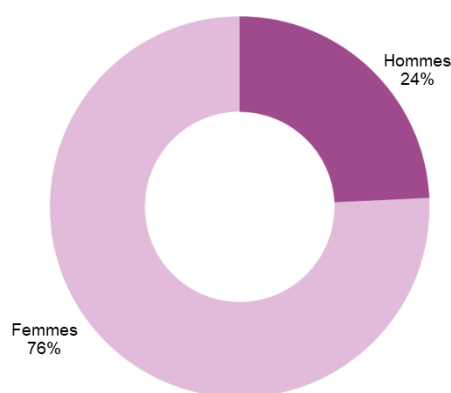
Afin d'avoir une vision des grands équilibres humains, techniques, financiers à l'échelle de l'établissement, un recensement des autorisations de télétravail est réalisé trimestriellement.

En décembre 2022, 1 340 personnels BIATSS exercent leur activité en télétravail dans le cadre du droit commun, soit 47% de cette population (identique à l'année précédente).

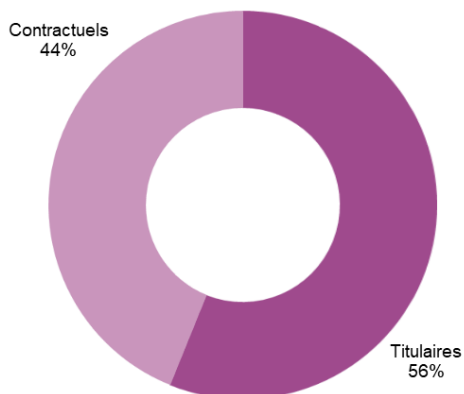
Répartition par type de structure



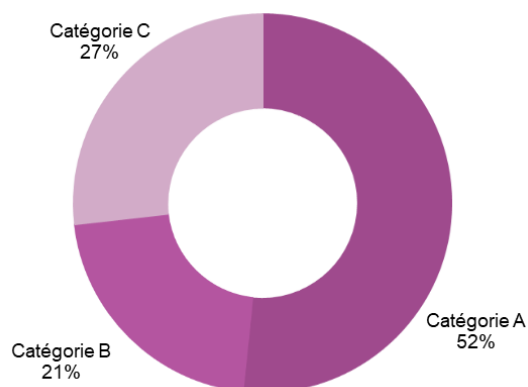
Répartition par genre



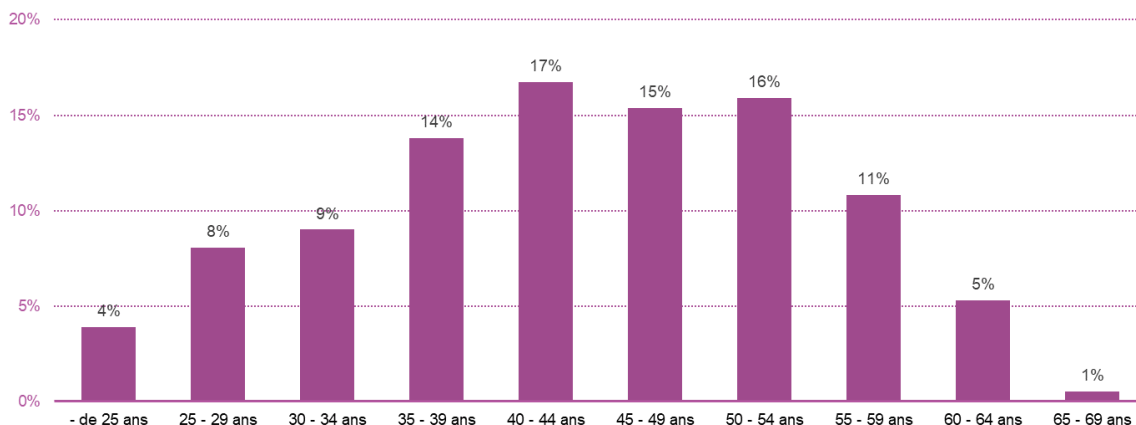
Répartition par statut



Répartition par catégorie

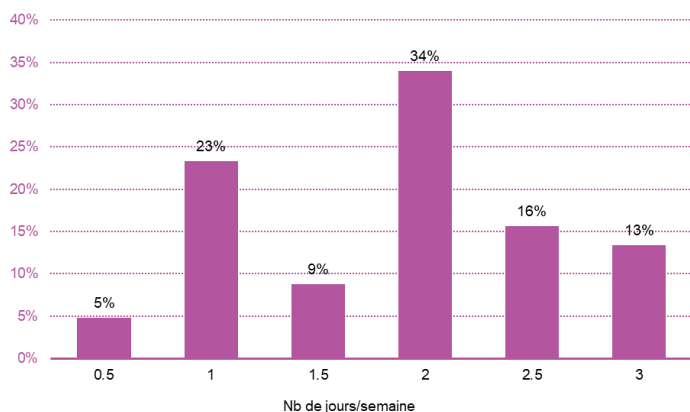


Répartition par tranche d'âge de l'exercice du télétravail

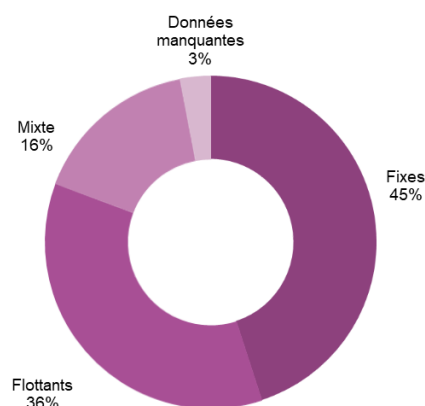


- > La majorité des agents ont télétravaillé 2 jours par semaine (34%) et principalement sur des jours fixes (45%). Cependant, on observe une diminution du télétravail sur 2 jours par semaine comparativement à l'année précédente (41% en 2021) et une augmentation du télétravail sur 2 jours et demi par semaine (16% des télétravailleurs sur 2022 contre 5% sur 2021).

Répartition par nombre de jours de télétravail



Répartition par type de télétravail

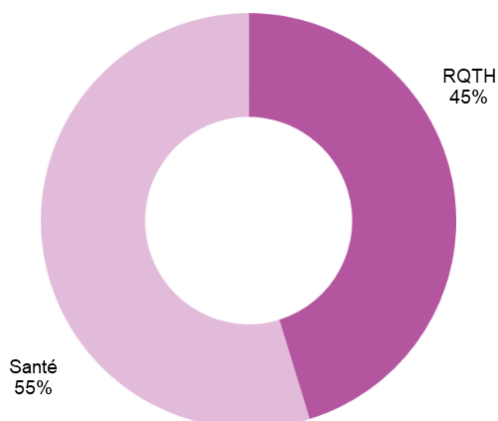


► Le télétravail « pour raison de santé »

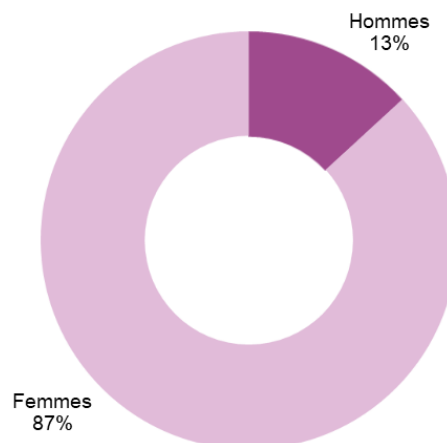
Le télétravail « pour raison de santé » s'appuie sur une prescription médicale délivrée par le service de santé au travail et/ou sur la détention d'une RQTH. Ce télétravail peut être mis en place de façon dérogatoire sur plus de 3 jours par semaine, pour une durée de 6 mois maximum, renouvelable.

Sur l'année 2022, 159 agents ont été positionnés en télétravail sur prescription médicale (1^{ère} prescription médicale et renouvellement), contre 161 agents en 2021. Soit, 6% des personnels BIATSS.

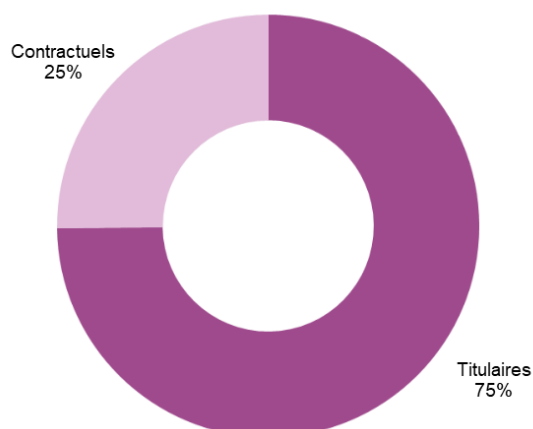
Répartition par motif



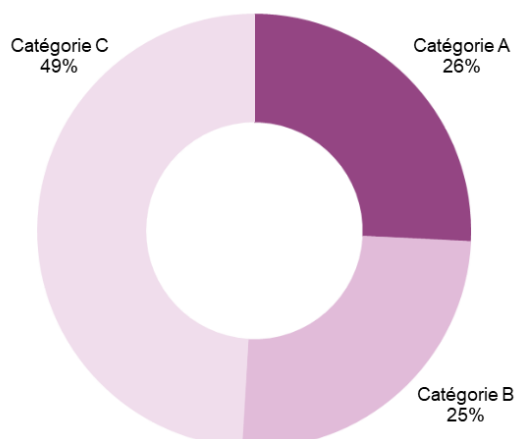
Répartition par genre



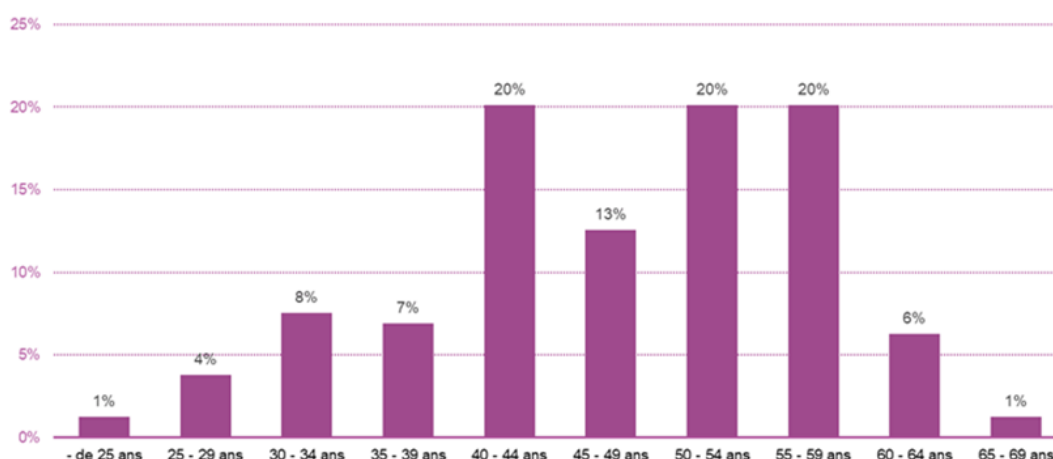
Répartition par statut



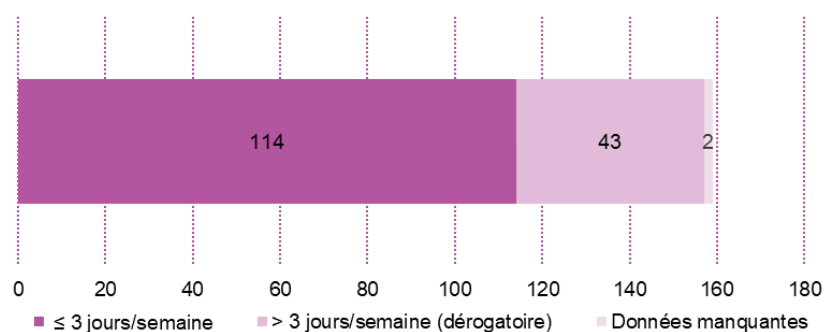
Répartition par catégorie



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



- > 27% des aménagements de poste en télétravail pour raison de santé et/ou RQTH correspondent à des demandes dérogatoires allant au-delà des trois jours de télétravail par semaine (soit 8% de moins que l'année précédente).



▣ Indemnité télétravail

Conformément au décret n° 2021-1123 du 26 août 2021, une allocation forfaitaire de télétravail est mise en place à compter du 1^{er} septembre 2021, au bénéfice des agents publics et des magistrats dans la fonction publique d'Etat et hospitalière. Le montant de l'indemnité est fixé à 2,50 € par jour télétravaillé, dans la limite d'un plafond annuel (année civile) de 220 €.

Sur l'année 2022, 1 829 agents ont perçu une indemnité télétravail sur au moins l'un des 4 trimestres. Le montant total versé sur 2022 s'élève à 282 615 €.

Période	Nb de jours indemnisés	Nb d'agents indemnisés	Montant versé
1 ^{er} trimestre 2022	38 879	1 680	97 198 €
2 ^{ème} trimestre 2022	31 453	1 480	78 631 €
3 ^{ème} trimestre 2022	25 234	1 529	63 084 €
4 ^{ème} trimestre 2022	17 481	1 338	43 703 €
	113 046	6 027	282 615 €

A compter du 1^{er} janvier 2023, l'indemnité télétravail passera à 2,88 € par jour dans la limite d'un plafond annuel de 253,44 €.

1.3. Les absences spécifiques (hors congés annuels)

Répartition des absences par type

- > 1 936 personnes (soit 32% du personnel) ont bénéficié d'au moins une absence au cours de l'année 2022 ;
- > Le nombre de jours d'absence cumulé s'élève à 84 891, ce qui représente un taux d'absentéisme de 3,98%.

		Absence pour raisons familiales		AT-MP		Congé pour maladie		Total		Rappel 2021	
		Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
EEC	Contractuels	40	2 491	5	70	125	2 705	170	5 266	150	6 946
	Titulaires	29	1 908	8	354	289	12 963	326	15 225	195	11 794
		69	4 399	13	424	414	15 668	496	20 491	345	18 740
BIATSS	Contractuels	155	7 877	9	828	462	9 345	626	18 050	387	10 718
	Titulaires	213	6 133	50	3 997	766	36 220	1 029	46 350	780	41 570
		368	14 010	59	4 825	1 228	45 565	1 655	64 400	1 167	52 288
		437	18 409	72	5 249	1 642	61 233	2 151	84 891	1 512	71 028

◆ Absences pour raisons familiales

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

- > 52% des jours d'absence pour raisons familiales concernent des congés de maternité.
- > 24% des jours d'absence sont attribués à des enseignants, des chercheurs ou des enseignants-chercheurs.
- > 51% concernent des contractuels.

		Congé maternité		Congé parental		Congé paternité		Congé familial personnel		Garde enfants		Total		Rappel 2021	
		Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Somme :	Jours	Jours
EEC	Contractuels	27	2 051	-	-	9	156	2	271	4	13	42	2 491	68	4 785
	Titulaires	15	1 518	2	214	10	165	-	-	3	11	30	1 908	37	1 916
		42	3 569	2	214	19	321	2	271	7	24	72	4 399	105	6 701
BIATSS	Contractuels	28	2 658	-	-	12	322	21	4 578	115	319	176	7 877	129	4 473
	Titulaires	31	3 318	10	1 930	9	205	3	150	179	530	232	6 133	208	5 361
		59	5 976	10	1 930	21	527	24	4 728	294	849	408	14 010	337	9 834
		101	9 545	12	2 144	40	848	26	4 999	301	873	480	18 409	442	16 535

Taux d'absentéisme pour raisons familiales¹

Le taux d'absentéisme annuel pour raisons familiales est de 0,87% (0,79% en 2021)

		Congé maternité	Congé parental	Congé paternité	Congé familial	Garde enfants	Total	Rappel 2021
EEC	Contractuels	0,43%	-	0,03%	0,06%	-	0,52%	1,01%
	Titulaires	0,23%	0,03%	0,03%	-	-	0,29%	0,29%
		0,32%	0,02%	0,03%	0,02%	-	0,39%	0,59%
BIATSS	Contractuels	0,68%	-	0,08%	1,18%	0,08%	2,02%	1,24%
	Titulaires	0,56%	0,32%	0,03%	0,03%	0,09%	1,03%	0,88%
		0,61%	0,20%	0,05%	0,48%	0,09%	1,42%	1,01%
		0,45%	0,10%	0,04%	0,24%	0,04%	0,87%	0,79%

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

◆ Congés pour maladie

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

- > Le nombre d'absences pour maladie représente 60 447 jours pour 1 651 agents concernés soit 71% de l'ensemble des absences.
- > Un arrêt de travail pour maladie ordinaire dure en moyenne 8 jours.

		Congé long*		Congé maladie		Total		Rappel 2021	
		Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
EEC	Contractuels	1	365	124	2 340	125	2 705	81	2 153
	Titulaires	25	5 777	264	6 400	289	12 177	157	9 379
		26	6 142	388	8 740	414	14 882	238	11 532
BIATSS	Contractuels	2	589	461	8 756	463	9 345	259	5 885
	Titulaires	63	18 460	711	17 760	774	36 220	560	31 858
		65	19 049	1 172	26 516	1 237	45 565	819	37 743
		91	25 191	1 560	35 256	1 651	60 447	1 057	49 275

*Congé longue maladie, congé longue durée et congé grave maladie

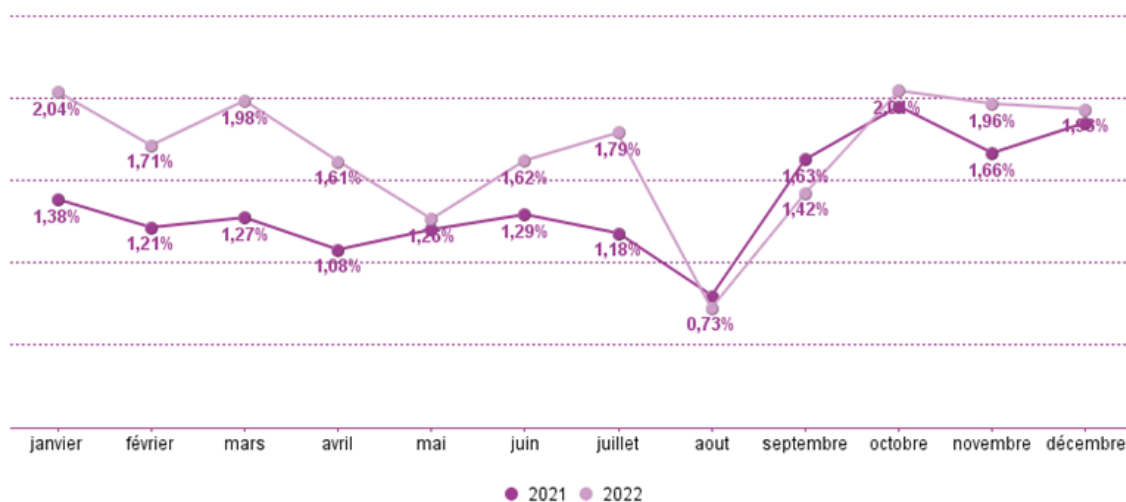
Taux d'absentéisme pour maladie

Le taux d'absentéisme pour maladie 2022 est de 2,86%. Le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire 2022 est de 1,67% (1,38% en 2021).

		Congé long	Congé maladie	Total	Rappel 2021
EEC	Contractuels	0,08%	0,49%	0,57%	0,45%
	Titulaires	0,89%	0,98%	1,87%	1,44%
		0,54%	0,77%	1,32%	1,02%
BIATSS	Contractuels	0,15%	2,25%	2,40%	1,63%
	Titulaires	3,09%	2,97%	6,06%	5,22%
		1,93%	2,69%	4,62%	3,89%
		1,19%	1,67%	2,86%	2,35%

Évolution mensuelle du taux d'absentéisme pour maladie ordinaire

Le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire en 2022 a légèrement augmenté (+0,22%) ainsi que le taux d'absentéisme pour congé long (+0,29%).



Jours de carence

		Eff.	Jours	Eff. 2021	Jours 2021
EEC	Contractuels	69	80	53	56
	Titulaires	148	180	124	137
		217	260	177	193
BIATSS	Contractuels	273	415	169	208
	Titulaires	490	740	483	567
		762	1 155	652	775
		978	1 415	829	968

Lors d'un arrêt pour maladie ordinaire, l'agent public titulaire ou contractuel est rémunéré à partir du deuxième jour de son arrêt de travail. Autrement dit, le premier jour, quel que soit le jour de la semaine, n'est pas indemnisé. C'est ce qu'on appelle le jour de carence.

Le jour de carence a été introduit en 2012 dans la fonction publique. Supprimé en 2014, il a été rétabli en 2018.

La retenue est calculée selon la règle du trentième au prorata du temps de travail. Elle est déduite de la rémunération du mois sur lequel l'absence est notifiée en paie.

La retenue apparaît sur le bulletin de salaire de l'agent sous les initiales SNF (Service Non Fait).

◆ Congés suite à un accident du travail (AT) ou en lien avec une maladie professionnelle (MP)

Les absences pour AT et MP en nombre d'arrêts et en nombre de jours

		Accident du travail		Maladie professionnelle		Total		Rappel 2021	
		Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
EEC	Contractuels	5	70	-	-	5	70	1	8
	Titulaires	8	354	-	-	8	354	4	133
		13	424	-	-	13	424	5	141
BIATSS	Contractuels	7	240	2	588	9	828	11	360
	Titulaires	40	2 559	10	1 438	50	3 997	36	4 351
		47	2 799	12	2 026	59	4 825	47	4 711
		60	3 223	12	2 026	72	5 249	52	4 852

◆ Congés pour motif professionnel

		Congé formation professionnelle		Congé projet pédagogique		Congé recherche thématique		Total		Rappel 2021	
		Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
EEC		4	518	6	786	15	2 246	25	3 550	26	2 959
BIATSS		4	609	-	-	-	-	4	609	4	647
		8	1 127	6	786	15	2 246	29	4 159	30	3 606

2. Environnement social

2.1. Les risques professionnels

▣ Les accidents de service et de travail

Accidents de service et de travail survenus au cours de l'année 2022

Comme en 2020 et 2021, l'évolution des modalités de travail liée à la crise sanitaire (travail à distance, puis télétravail) a minoré le nombre d'accidents de travail par rapport aux années précédentes.

83 accidents ont été déclarés et reconnus imputables au service en 2022 (79 en 2021). Ils ont généré 2 614 jours d'arrêts de travail.

On peut noter deux accidents de service en télétravail et un accident en mission. Les chutes de personnes restent la première cause d'accident, mais comme en 2021, ce sont les accidents sur la voie publique qui ont entraîné le plus de jours d'arrêt de travail.

	Nb de dossiers			Nb jours d'arrêts			Rappel 2021	
	BIATSS	Ens	Total	BIATSS	Ens	Total	Total Nb de dossiers	Total Nb de jours d'arrêts
Accident voie publique	18	7	25	622	614	1 236	27	639
Agression	1	0	1	89	0	89	1	365
Chute de personne	22	1	23	304	0	304	18	420
Chute d'objet	2	0	2	345	0	345	2	33
Contact	3	0	3	0	0	0	5	29
Exposition, rayonnement	-	-	-	-	-	-	1	7
Glissade	-	-	-	-	-	-	2	246
Heurt	6	4	10	0	144	144	1	0
Manutention	8	0	8	344	0	344	9	60
Projection	1	0	1	0	0	0	4	0
Autres	10	0	10	152	0	152	9	556
Total	71	12	83	1 856	758	2 614	79	2 355

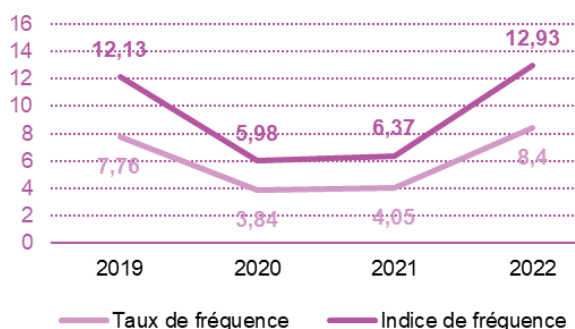
▾ Répartition des dossiers pour les enseignants par type de contrat

▾ Répartition des dossiers pour les personnels BIATSS par type de contrat

Taux et indice de fréquence

Le taux de fréquence en 2022 est de 8,4 et l'indice de fréquence de 12,93.

Au regard du taux de fréquence 2022, on note une hausse du nombre d'accidents par rapport à 2021. L'indice de fréquence montre également une hausse du nombre de jours d'arrêt en lien avec un accident. Celui-ci est en partie dû aux accidents de trajet avec traumatismes longs et compliqués.



Calcul du taux de fréquence

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

ETP x 1607h

Calcul de l'indice de fréquence

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

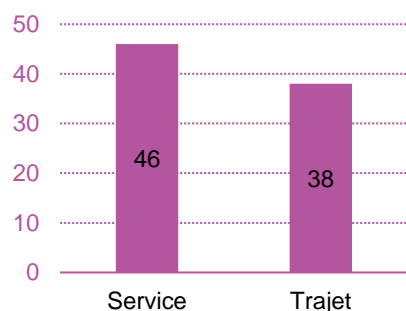
Total de la population

Types d'accidents par type de population

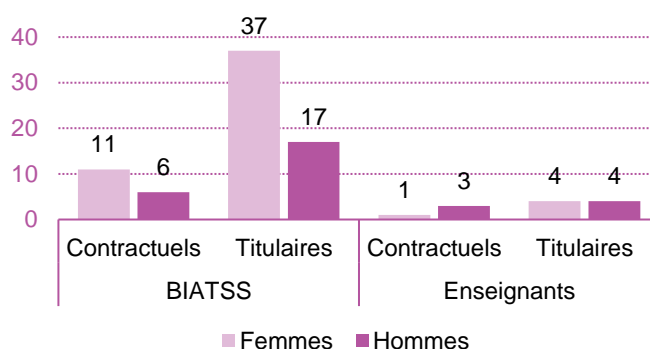
	Personnels BIATSS				Enseignants				Total	%f	Rappel 2021			
	Contractuels		Titulaires		Contractuels		Titulaires				Total	%f	Total	%f
	Nb	%f	Nb	%f	Nb	%f	Nb	%f						
Service	8	50%	36	64%	0	0%	2	50%	46	61%	48	63%		
Trajet	9	78%	19	74%	4	25%	6	50%	38	66%	30	60%		
	17	65%	55	69%	4	25%	8	50%	84	64%	78	62%		

*On note un écart d'un point puisqu'une personne peut être comptabilisée deux fois (une fois dans les accidents de service et une fois dans les accidents de trajet)

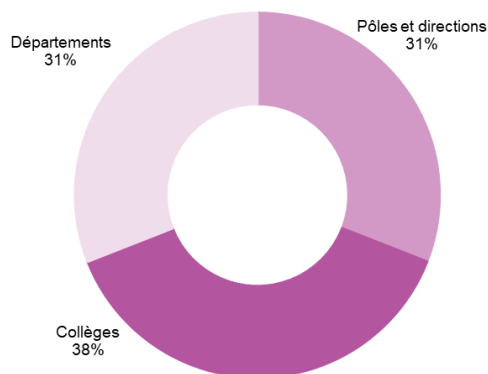
Types d'accidents



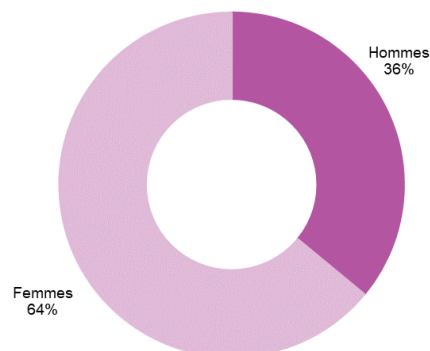
Répartition par population et par genre (tous motifs confondus)



Par structure (tous motifs confondus)

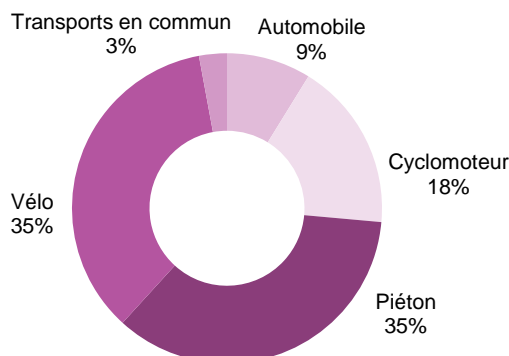


Par genre (tous motifs confondus)

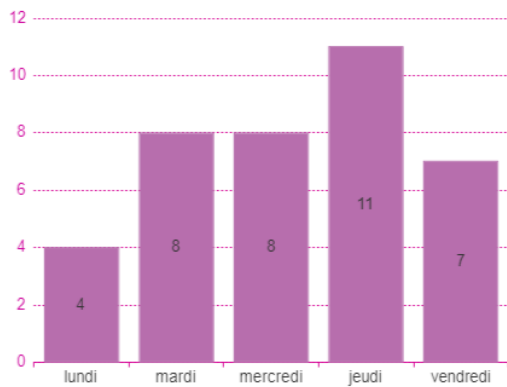


Types d'accidents de trajet

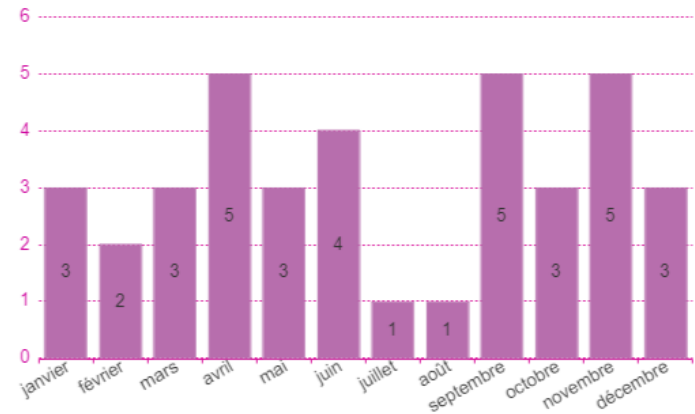
La part des accidents de vélo a diminué (35% contre 44% en 2021), à l'inverse des accidents des piétons (35% contre 26% en 2021).



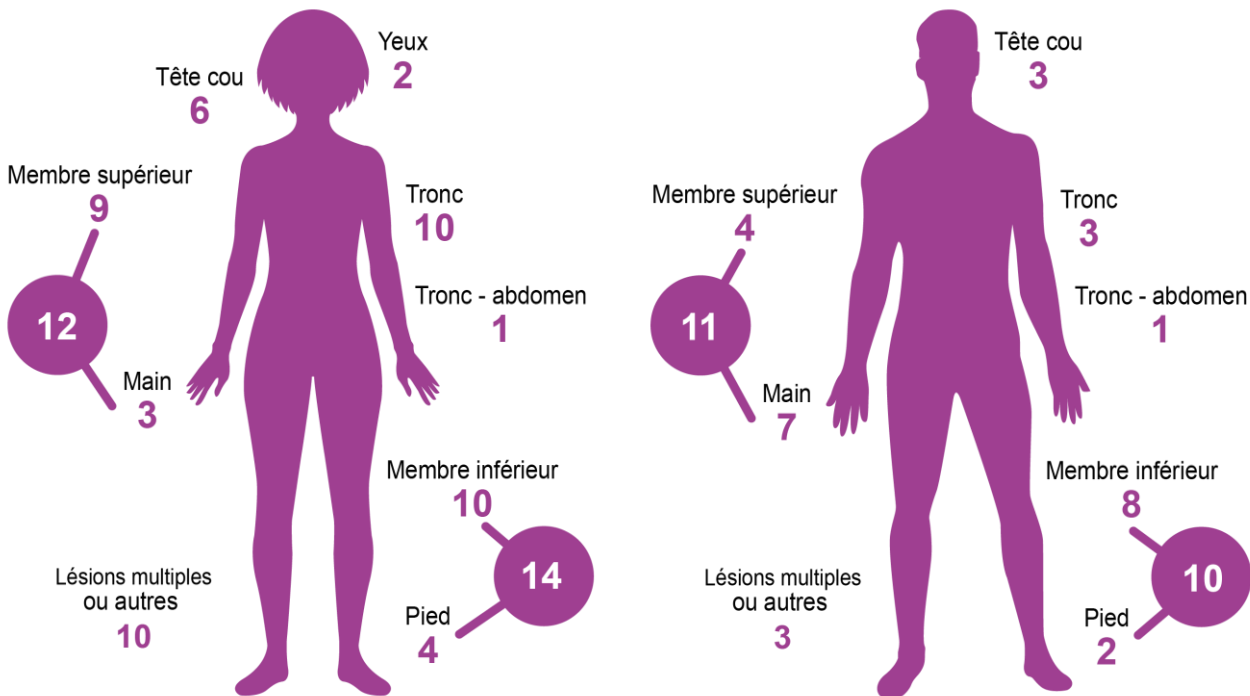
Répartition des accidents de trajet selon les jours de la semaine



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



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



▣ Les maladies professionnelles

En 2022, 3 dossiers de maladie professionnelle ont été déposés, et 2 dossiers de titulaires qui étaient en cours de traitement suite à l'avis des médecins agréés ont été reconnus.

La plupart des demandes concernent des maladies professionnelles inscrites au tableau du code de la sécurité sociale.

2.2. La cellule d'écoute, de veille et de signalement (CEVS)

Depuis la rentrée universitaire 2022, les saisines adressées par email à la cellule de veille du personnel ont augmenté. Elles concernent des faits dont l'ancienneté varie, certains sont très anciens d'autres viennent de se produire.

Pour 90% des saisines, les auteurs ont de l'ascendant sur leurs victimes.

La communication sur ces sujets s'amplifie en externe comme en interne, la parole se libère mais les craintes liées aux représailles sont encore présentes et bloquent la levée de l'anonymat. Les écoutantes de la cellule sensibilisent les victimes et les témoins sur les suites possibles et sur les conséquences du refus de levée de l'anonymat. Ce dernier constitue fréquemment un obstacle à la mise en place de mesures par l'établissement.

Saisines mettant en cause un comportement au cours de l'année

Genre	Usager	Catégorie	Lieu	Caractéristique	Auteur	Victime	Suite	Sanction
H	Personnel UB	A	Dans l'université de Bordeaux	Harcèlement moral et discrimination	Hiérarchique	Agent	Non	Non
F	Ancienne étudiante	-	Dans l'université de Bordeaux	Harcèlement sexuel	Enseignant	Etudiante	Non	Non
F	Personnel UB	A	Dans et hors université de	Harcèlement sexuel	Hiérarchique	Agente	Non	Non
F	Personnel UB	C	Dans et hors université de	Harcèlement sexuel	Hiérarchique	Agente	Non	Non
H	Personnel UB (témoin)	A	Dans l'université de Bordeaux	Harcèlement sexuel	Enseignant	Etudiante	Non	Non
H	Personnel UB	A	Dans l'université de Bordeaux	Harcèlement moral	Enseignant	Enseignant	Non	Non
F	Personnel UB	A	Dans l'université de Bordeaux	Harcèlement sexuel	Doctorant	Agente	Oui	Non
F	Personnel UB (témoin)	A	Dans l'université de Bordeaux	Harcèlement sexuel	Agent	Etudiantes	Oui	En cours
F	Ancienne doctorante	-	Dans et hors université de	Harcèlement moral, menace,	Directeur de thèse	Doctorante	-	-

Parmi ces 9 saisines, 3 levées d'anonymat ont eu lieu et 2 sont en attente.

2.3. La santé au travail

Composition du service de santé au travail

 [Composition du service de santé au travail](#)

Effectifs de l'établissement nécessitant un suivi médical

Les effectifs précisés dans ce rapport sont ceux observés/recensés par le service de santé au travail au cours de l'année 2022.

Les différents types de visite auprès du médecin du travail

- > Une première consultation: dans le trimestre suivant l'entrée en fonction.
- > Puis des visites systématiques dont le rythme peut varier en fonction des cas :
 - Visite annuelle: pour les personnels soumis à la surveillance médicale renforcé (SMR) :
 - Risques professionnels définis par la réglementation: CMR, bruit, rayonnement ionisants, RQTH, femmes enceintes...
 - À la demande du médecin : agents d'entretiens, pathologies particulières, personnel en contact avec les animaux, rayonnements non ionisants, poste de sécurité, etc.
 - Visite quinquennale : réglementairement prévue pour tous les autres personnels

Effectif nécessitant une surveillance médicale renforcée (SMR) ou une surveillance médicale simple (SMS) au cours de l'année :

Près d'un agent sur cinq nécessite une surveillance médicale renforcée du fait d'expositions à des nuisances professionnelles et/ou de son état de santé.

	Femmes	Hommes	Total
Effectif nécessitant une SMR	974	679	1 653
Effectif nécessitant une SMS	1 670	1 456	3 126
Effectif au 01/01/2022	2 644	2 135	4 779

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

Répartition des agents nécessitant une SMR en fonction de la nature du risque

Les principales expositions entraînant une surveillance médicale renforcée sont les substances cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques (plus de 400 agents exposés), devant les risques biologiques (environ 200 agents exposés). Par ailleurs, 302 agents en situation de handicap ont été recensés au cours de l'année 2022 et près de 600 agents présentent des pathologies nécessitant une surveillance médicale par rapport au poste de travail qu'ils occupent.

		Femmes	Hommes	Total	
SMR relevant du décret	Causes	Agents biologiques des groupes 3 et 4	113	49	162
		Agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction de cat. 1 et 2	234	184	418
		Amiante	10	52	62
		Bruit	14	32	46
		Plomb	3	1	4
		Rayonnements ionisants	39	53	92
		Risque hyperbare	1		1
		Travail de nuit	1	3	4
		Vibrations	2	11	13
		Situations particulières	Travailleurs handicapés	211	91
Femmes enceintes	11		0	11	
		639	476	1 115	
SMR mise en place à la demande du médecin	Métiers	Agents d'entretien	107	53	160
		Cuisiniers	0	2	2
		Ouvriers des services techniques et imprimerie	14	53	67
		Personnel en contact avec les animaux	18	11	29
	Causes	Pathologies particulières	401	182	583
		Postes de sécurité	4	23	27
		Nanoparticules	6	5	11
		Rayonnements non ionisants	7	47	54
		Risques missions	12	31	43
		Télétravail	0	2	2
		569	409	978	
		1 208	885	2 093*	

*Un agent peut être exposé à plusieurs risques.

► Principaux indicateurs de santé au travail

◆ Visites médicales et paramédicales

Les visites à la demande du médecin du travail et à la demande des agents sont les plus importantes parmi les consultations médicales : ensemble, elles représentent plus de la moitié des visites, devant les visites périodiques. Aux 1 409 consultations médicales réalisées, s'ajoutent 553 consultations auprès d'autres professionnels de l'équipe : entretiens infirmiers, consultations d'accompagnement au maintien dans l'emploi auprès de la psychologue.

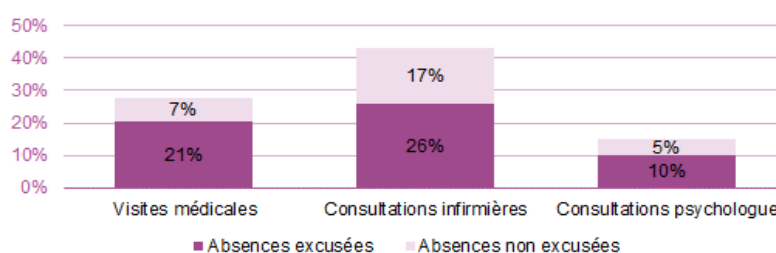
Type de visites	Femmes	Hommes	Total	% total des visites	Rappel 2021		
					Total	% total des visites	
Visites d'embauche	71	54	125	8,9%	193	12,7%	
Visites périodiques	Suivi médical simple	106	68	174	12,3%	189	12,4%
	Suivi médical renforcé	78	56	134	9,5%	199	13,1%
Visites occasionnelles	Examens médicaux supplémentaires	-	-	-	-	-	-
	A la demande de l'employeur	22	15	37	2,6%	18	1,2%
	A la demande du médecin de prévention	315	100	415	29,5%	452	29,8%
	A la demande de l'agent	234	88	322	22,9%	305	20,1%
Visite de reprise	Visites d'urgence	0	0	0	0,0%	2	0,1%
	Visites de pré-reprise	56	14	70	5,0%	46	3,0%
	Visites de reprise après AT	6	3	9	0,6%	7	0,5%
	Visites de reprise après CLMCLD	20	4	24	1,7%	11	0,7%
	Visites de reprise après CMO	57	26	83	5,9%	82	5,4%
	Visite de reprise après MP	2	0	2	0,1%	2	0,1%
	Visites de reprise après MAT	2	0	2	0,1%	4	0,3%
	Visites de reprise après TPTH	11	1	12	0,9%	9	0,6%
		980	429	1 409	-	1 519	-
Consultations paramédicales	Entretiens infirmiers	170	117	287	51,9%	359	52,6%
	Urgences	0	2	2	0,4%	1	0,1%
	Calendriers professionnels	0	1	1	0,2%	5	0,7%
	Prévention TMS	35	3	38	6,9%	-	-
	Consultations d'accomp. et d'aptitude psychologue	186	39	225	40,7%	315	46,1%
Consultation d'Urgence psychologue	0	0	0	0,0%	3	0,4%	
	391	162	553	-	683	-	
	1 371	591	1 962	-	2 202	-	

◆ Absences des agents aux visites planifiées

Près de 2 792 convocations ont été envoyées par les secrétaires du service de santé au travail. L'absentéisme aux visites auprès des médecins reste stable, de même que celui de la psychologue, cependant il reste élevé aux entretiens infirmiers (43%). Il représente au total 30% des convocations en 2022 contre 29% en 2020. Dans 2/3 des cas, les agents se sont excusés de leur absence.

Proportion d'absences excusées et non excusées en fonction du type de visite

	Prévues	Réalisées	Absences		Absentéisme	Rappel 2021
			Excusées	Non excusées		
Visites médicales	1 951	1 409	404	138	28%	28%
Consultations infirmières	576	328	149	99	43%	41%
Consultations psychologue	265	225	27	13	15%	13%
	2 792	1 962	580	250	30%	29%



◆ Conclusions des visites médicales

Au cours des visites réalisées en 2022 auprès des médecins du travail, 585 agents ont été considérés comme aptes au poste qu'ils occupent et 617 soit plus de la moitié des agents aptes sous réserve d'aménagement de leur poste ou de restrictions de leurs tâches. La proportion de ces agents augmente régulièrement au fil des années, en particulier dans les postes présentant une charge physique importante.

	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2021
Apte	352	233	585	708
Apte avec restrictions et/ou aménagement de poste	479	138	617	583
Inapte à tous postes	1	2	3	2
Inaptitude temporaire	-	-	-	40
Inapte au poste, apte à un autre	1	0	1	3
	833	373	1 206	1 336

À noter : 203 visites n'ont pas donné lieu à la délivrance d'une fiche d'aptitude parce qu'elles correspondaient à des visites de pré-reprise ou occasionnelles. Parmi ces 203 visites, 15 ont abouti à une orientation vers le médecin traitant.

◆ Préconisations réalisées lors de la consultation infirmière

Les entretiens infirmiers peuvent comporter des préconisations concernant le travail sur écran ainsi que des conseils hygiéno-diététiques ou des recommandations de vaccination.

	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2021
Travail sur écran	14	8	22	89
Conseils hygiéno-diététiques	0	2	2	15
Port des EPI	-	-	-	0
Vaccination recommandée	5	4	9	31
	19	14	33	135

◆ Orientations réalisées au cours d'une visite médicale

Une visite médicale peut être à l'origine d'orientations, parfois multiples, vers d'autres professionnels de santé ou intervenants non médicaux. En 2022, 382 orientations ont été demandées à l'issue de la visite. À noter que les orientations sont dépendantes des besoins des agents et peuvent donc varier significativement d'une année sur l'autre.

	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2021
Orientation médicale	112	59	171	185
Orientation non médicale	175	36	211	163
	287	95	382	348

[↙ Détails des orientations réalisées au cours d'une visite médicale](#)

[↙ Détails des orientations réalisées au cours d'une visite non médicale](#)

◆ Orientations réalisées au cours d'une consultation infirmière

Un entretien infirmier peut également être à l'origine d'orientations vers d'autres professionnels de santé ou intervenants non médicaux .

Orientations	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2021
Orientation médicale	63	62	125	207
Orientation non médicale	41	11	52	60
	104	73	177	267

📄 [Détails des orientations réalisées au cours d'un entretien infirmier](#)

▶ Les actions en milieu de travail du médecin du travail

- > Le medecin du travail a effectué plusieurs visites de locaux.

📄 [Liste des sites visités](#)

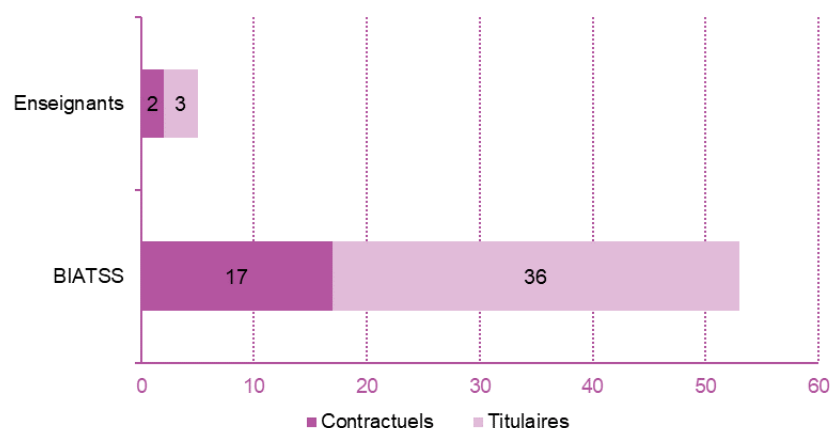
▶ Les actions en milieu de travail du préventeur hygiène sécurité

◆ Études de poste : motifs et caractéristiques

Le nombre d'études de postes a diminué par rapport à 2021, une diminution observée aussi bien pour les postes administratifs que dans les contextes de conditions de travail délétères. La majorité des études de poste ont été réalisées pour des personnels BIATSS (91%) et la plupart d'entre eux étaient titulaires (68%).

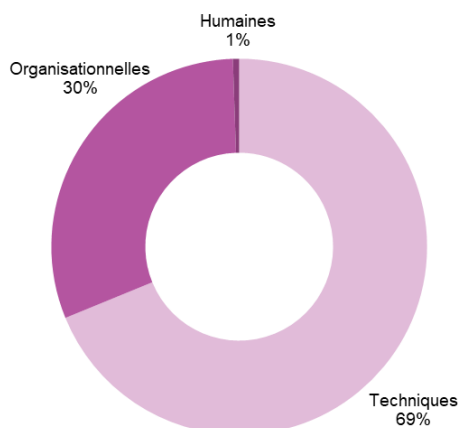
Type études de poste	Total	Rappel 2021
Aménagements poste de travail administratif	35	46
Aménagements poste de travail autre	16	17
Conditions de travail délétère	3	11
Maladies professionnelles	2	1
Suivi étude de poste	2	0
	58	75

◆ Répartition des études de postes selon le statut des agents



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

Plusieurs préconisations, humaines, organisationnelles ou techniques peuvent être posées au cours d'une même étude de poste. En 2022, environ 2/3 des préconisations étaient de nature technique et 1/3 organisationnelles.



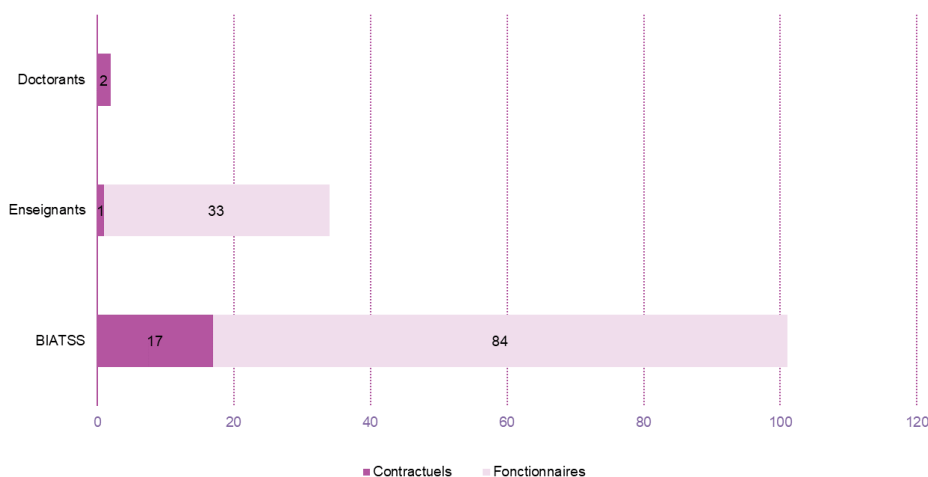
▣ La prévention des risques psychosociaux : les actions de la psychologue

◆ Les consultations : motifs et caractéristiques des agents reçus

En 2022, 137 agents ont été reçus et 225 consultations ont été réalisées, elles correspondent toutes à des consultations d'accompagnement. Comme les années précédentes, elles concernent principalement des femmes (84%).

Motif principal	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2021
Consultation d'accompagnement	186	39	225	315
Consultation d'urgence	0	0	0	3
	186	39	225	318

◆ Répartition des agents ayant consulté la psychologue par statut



◆ Conclusion sur l'aptitude au poste

La majorité des consultations auprès de la psychologue (52%) a conclu à l'aptitude des agents à leur poste.

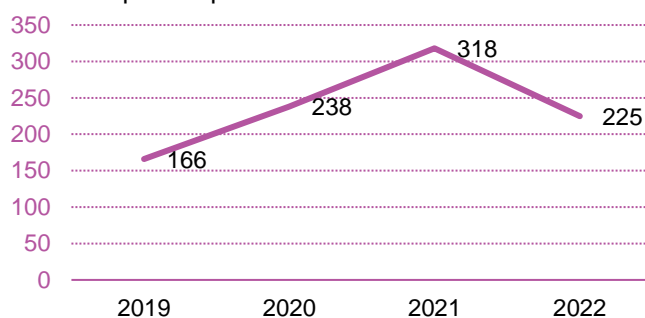
Cependant, on note en parallèle une augmentation des inaptitudes temporaires (orientation pour arrêt maladie) de 23%. 4 situations ont amené à une conclusion d'inaptitude définitive au poste.

Conclusions de consultations psychologues	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2021
Aptitude	92	29	121	195
Aptitude sous réserve d'un aménagement de son poste	48	7	55	45
Inaptitude temporaire	47	5	52	64
Inaptitude définitive (mobilité pour raisons médicales engagée)	4	0	4	13
	191	41	232	317



Evolution des consultations

En 2021, 164 agents ont été reçus et 318 consultations ont été réalisées, soit une progression de 34% par rapport à 2020. On observe que le nombre de consultations a augmenté de manière continue en 2020 et 2021. Les consultations réalisées pendant cette période de covid-19 ont été motivées en majorité par des difficultés professionnelles rencontrées, peu d'entre elles étant liées à une appréhension du contexte épidémique.



En 2022, on note une stabilisation du nombre de consultations par rapport à 2020, 2021 semblant une année à forte demande.

Ainsi, 225 consultations ont été menées par la psychologue, pour un total de 137 agents reçus, dont 88 nécessitant l'ouverture de nouveaux dossiers.

2.4. L'hygiène et la sécurité

■ Bilan « document unique d'évaluation des risques professionnels » (DUERP)

La notion de DUERP a été introduite par le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévu par l'article L.4121-3 du code du travail.

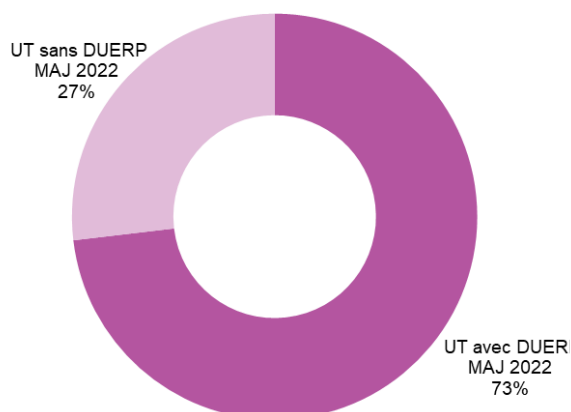
Chiffres clés

Sur les 201 unités de travail (UT) recensées, 147 ont réalisé leur document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) soit 73% et 76 l'ont mis à jour en 2022, soit une progression de +8% comparativement à 2021.

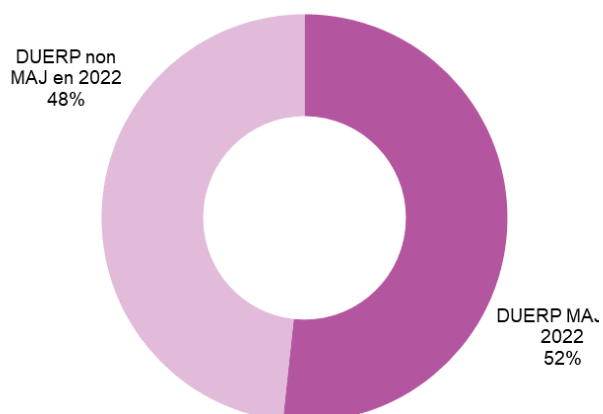
Le nombre d'unités de travail a augmenté significativement par rapport à 2021 (201 en 2022 contre 173 en 2021) du fait d'un redécoupage plus fin nécessaire à la mise en place d'un nouvel outil de dématérialisation de l'évaluation des risques, le progiciel GPuC.

134 agents ont déjà été formés à l'outil GPuC depuis les deux premières vagues de déploiement, couvrant 58 unités de travail soit près de 30% des UT au global. 56 d'entre elles ont évalué leurs risques depuis cette application.

Taux de DUERP réalisés sur 201 UT



DUERP mis à jour

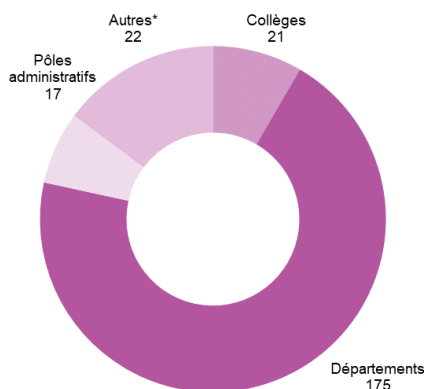


▶ Assistants de prévention

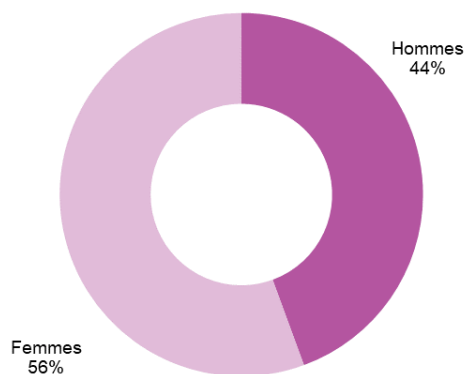
En 2022, 19 agents universitaires ont été formés et nommés assistants de prévention. La formation initiale est organisée conjointement par l'université de Bordeaux, le CNRS, l'Inserm, Bx INP, l'INRAE et Sciences Po Bordeaux. Elle est proposée sous un format de 2 fois 3 jours.

Le réseau compte 250 agents (personnels de l'université de Bordeaux et des établissements partenaires). Tous les assistants de prévention ont une lettre de cadrage.

Répartition des assistants de prévention dans les structures



Répartition des assistants de prévention par genre



*INSPé, IUT, campus Agen, campus Périgord

2 réunions du réseau des assistants de prévention ont eu lieu les 24 mai et 24 novembre 2022.

Les thématiques abordées à la formation du 24 mai :

- > Chutes de plain-pied ;
- > Troubles musculo-squelettiques ;
- > Retours sur les formation communication ;
- > Retours sur les formation des étudiants de l'UF Biologie.

89 agents étaient présents à cette formation..

La journée du 24 novembre avait un format particulier puisqu'il s'agissait de proposer des ateliers prévention sécurité pour tous les agents et étudiants de l'université. Ces ateliers étaient assurés soit par les services prévention de l'université et des établissements partenaires, soit par des prestataires externes, soit par les assistants de prévention eux même.

Les principaux ateliers proposés à la formation du 24 novembre :

- > Escape game sur les risques chimiques ;
- > Manipulations extincteurs ;
- > Initiation aux gestes de 1^{er} secours ;
- > Sensibilisation aux risques routiers ;
- > Prévention des risques liés au travail sur écran ;
- > Bonnes pratiques de conditionnement des déchets dangereux.

Près de 300 agents ont participé à ces différents ateliers.

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

L'université compte 287 travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 31 décembre 2022. Le taux d'emploi direct déclaré au FIPHFP est de 5,25%. L'université couvre 87% de l'obligation légale.

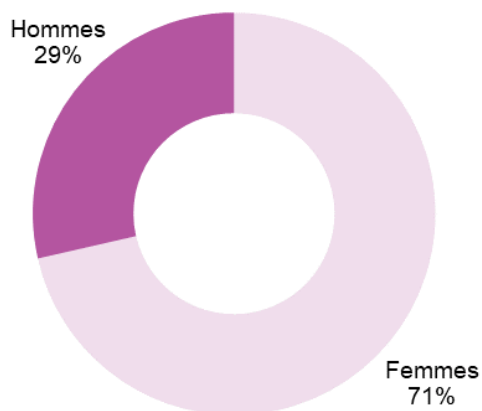
Répartition des effectifs BOE par catégorie

	Femmes	Hommes	Effectif	%par cat.	Rappel effectif 2021
Catégorie A	52	37	89	31%	82
Catégorie B	34	7	41	14%	36
Catégorie C	119	38	157	55%	133
	205	82	287		251

Répartition des effectifs BOE par statut

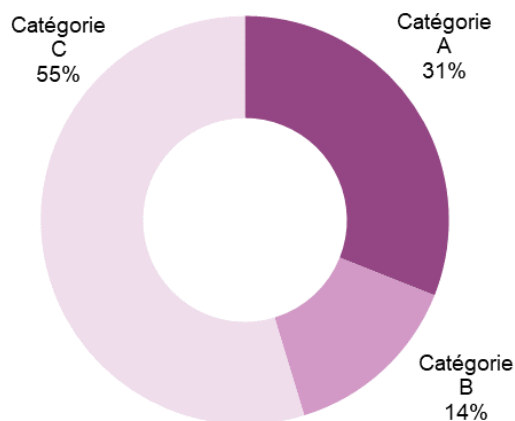
	Femmes	Hommes	Effectif	%par cat.	Rappel effectif 2021
EEC	4	33	37	13%	40
BIATSS	69	181	250	87%	211
	73	214	287		251

Répartition par genre



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

Répartition par catégorie

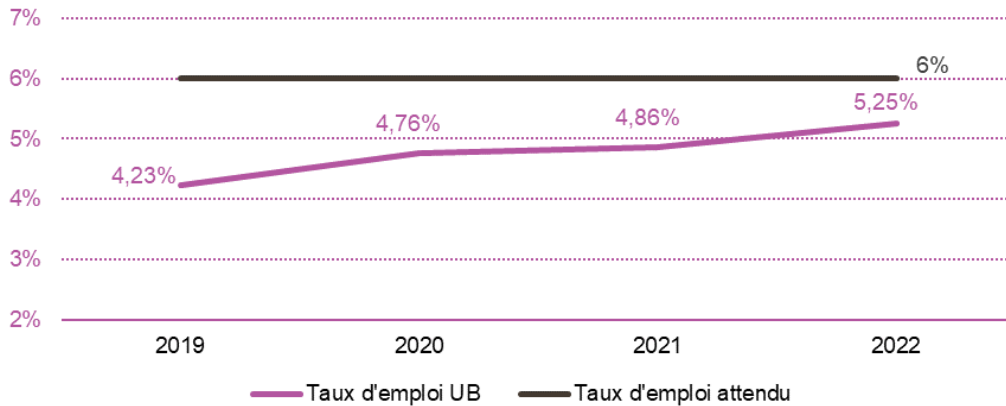


80% des handicaps sont invisibles.



Taux d'emploi sur 4 ans

	2019	2020	2021	2022
Taux d'emploi UB	4,23%	4,76%	4,86%	5,25%



↳ Dépenses dédiées à des mesures d'accompagnement

En 2022, 54 agents BOE ont bénéficiés d'aide diverses dans le cadre d'un aménagement de poste domicile et/ou sur site.

- > 3 agents ont bénéficié d'une aide humaine au travail ;
- > 6 agents ont bénéficié d'un double aménagement de poste sur site et au domicile ;
- > 13 agents ont bénéficié d'une étude de poste interne ;
- > 198 entretiens ont été réalisés par la correspondante handicap dans le cadre de l'accompagnement au maintien dans l'emploi.

	Dépenses	Montants	Nb d'agents concernés*
	Aides auditives	2 738 €	1
	Aides au transport	49 853 €	9
	Aménagements de poste	73 946 €	41
		126 537 €	51
Accompagnement	Bilans de compétences	9 560 €	7
	Formation	3 486 €	6
	Aides humaine	32 919 €	3
		45 965 €	16
		172 501 €	67

*un agent peut bénéficier de plusieurs types d'aide

▸ Les partenariats

En 2022, 33 agents ont bénéficié d'une prestation spécifique de Cap emploi, structure publique et partenaire essentiel à l'accompagnement au maintien dans l'emploi aux côtés des acteurs du pôle AGRH (médecins du travail, conseillères mobilité carrière, assistantes sociales, correspondante handicap) et des managers (un agent pouvant bénéficier de plusieurs types d'aide) :

- > 6 dossiers accompagnement à l'aménagement de poste à domicile ;
- > 17 agents bénéficiaires d'une prestation d'appuis spécifiques (PAS) avec accompagnement d'une consultante maintien dans l'emploi de Cap emploi ; ces PAS permettent de bénéficier de prestataires experts du handicap mobilisés dans le cadre du maintien dans l'emploi (handicap psychique, visuel, auditif, moteur, mental, troubles cognitifs) ;
- > 11 agents bénéficiaires d'une étude préalable à l'aménagement adaptation de situation de travail. La situation doit appeler une réflexion sur l'organisation générale du travail et peut être complexe, du fait de l'environnement de travail et de l'organisation des postes, de la polyvalence du poste, de la multiplicité des situations de travail qu'exige le poste, du temps d'observation nécessaire, de l'existence ou du risque de survenue de relations sociales tendues dans la communauté de travail, etc ;
- > 2 agents bénéficiaires du dispositif emploi accompagné : au-delà d'une PAS, il s'agit d'un accompagnement médico-social et d'un soutien au maintien dans l'emploi à long terme par une structure externe spécialisée.

2.6. L'action sociale

▸ Les prestations et aides pilotées par le SUAS

Au travers de ses actions, la direction de l'action sociale et de l'innovation sociétale (DASIS) met en œuvre la responsabilité sociale de l'établissement en sa qualité d'employeur public.

Synthèse

		Dossiers	Montants	Dossiers 2021	Montants 2021	
Prestations familles et aides sociales	PIM* et ASIU* Centres loisirs, séjours éducatifs, vacances et sport	71	6,09 K€	43	4,95 K€	
		Aides à la garderie périscolaire	38	1,57 K€	24	0,99 K€
	ASIU	Participations au dépôt de garantie	4	1,60 K€	4	1,51 K€
		Aides aux frais d'études supérieures	4	1,08 K€	3	0,81 K€
			46	4,25 K€	31	3,31 K€
			117	10,34 K€	74	8,26 K€
	PIM	APEH*	24	51,43 K€	27	53,79 K€
	CSE*	Aides exceptionnelles d'urgence	39	20,74 K€	48	28,30 K€
			180	82,51 K€	149	90,36 K€
Petite enfance	Berceaux à la crèche P'tit Campus		97,50 K€		97,50 K€	
Lien social	Ateliers et animations pour les enfants		6,22 K€		4,57 K€	
	Arbre de Noël		61,13 K€		59,99 K€	
Total dépenses hors restauration			342,36 K€		297,42 K€	
Restauration	Coût de prise en charge		83,60 K€		73,07 K€	
Subventions aux associations des personnels			95,00 K€		45,00 K€	
Total général dépenses			425,96 K€		370,49 K€	
Autre dispositifs	Logement	Logement Résidence Escabelle	32		37	
		Logement DDETS*	42		22	
		Transport cartes d'abonnement	173		126	
		Demandes de place à la crèche P'tit Campus	32		15	
			279		200	
Total général nombre de dossiers traités			459		349	

*Prestation Interministérielle, Aide Spécifique d'Initiative Universitaire, Allocation aux Parents d'Enfants Handicapés, Commission Sociale d'Établissement, Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

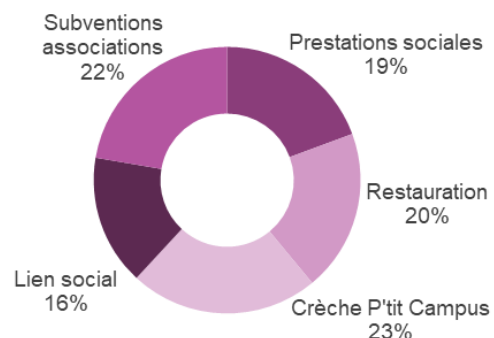
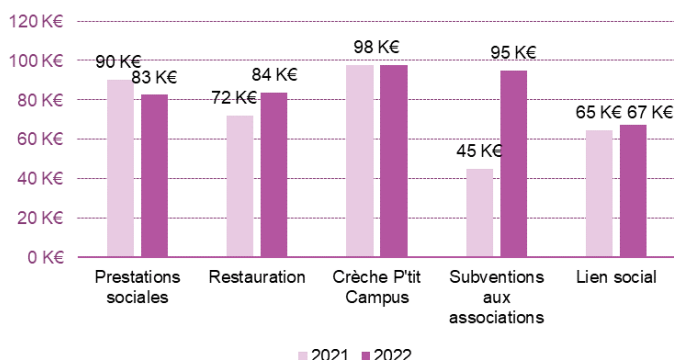
Répartition des dépenses

Le montant total des dépenses consacrées à l'action sociale en faveur des personnels s'élève à 414 K€ en 2022, contre 325 K€ en 2021.

Cette hausse s'explique principalement par la volonté de l'établissement de renforcer son engagement auprès des associations des personnels, le Comité de loisirs et d'animations sportives et culturelles de l'université de Bordeaux (CLASCUB) et l'Université Club de Bordeaux (UCB), avec des contributions respectives de 90 K€ et 5 K€.

Sur les autres dépenses, l'activité est restée relativement stable par rapport à 2021.

À noter cependant pour les prestations familiales et aides sociales, une hausse du nombre de dossiers de prestations aux familles (117 contre 74 en 2021, soit +2 K€) correspondant à une reprise de l'activité périscolaire et des centres aérés, et une baisse du nombre d'aides d'urgence (39 contre 48 en 2021, soit -8 K€).



Les prestations, aides et dispositifs sociaux

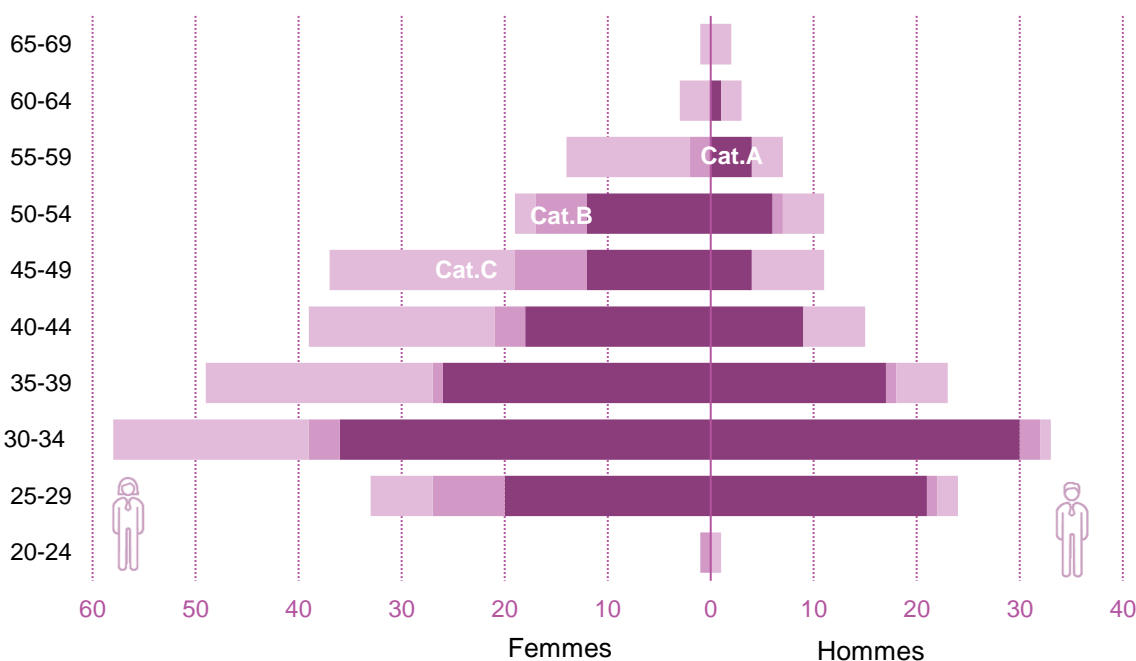
La fin de la crise sanitaire a permis de retrouver progressivement une activité normale et de renouer le lien social avec les personnels.

En prenant en compte l'ensemble du périmètre des actions du service, 459 dossiers ont été traités en 2022, contre 349 en 2021.

Les 180 dossiers de prestations familiales et aides sociales (contre 149 en 2021) ont été instruits au bénéfice de 109 personnels de l'université (un agent pouvant solliciter plusieurs prestations).

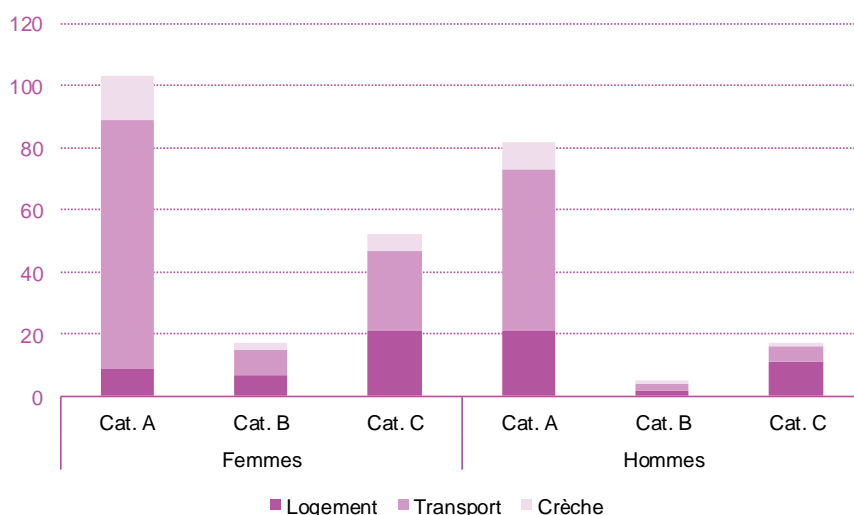
◆ Bénéficiaires des prestations familiales et aides sociales

Répartition par genre, catégorie et tranche d'âge



◆ Bénéficiaires des prestations de logement, transport et petite enfance

Répartition par genre et catégorie



► Les actions des assistantes sociales

Les assistantes sociales des personnels contribuent à la mise en œuvre de la politique sociale de l'établissement. Elles proposent aux personnels qui les sollicitent un accompagnement dans le respect du secret professionnel et dans des domaines très variés, à l'interface de la vie professionnelle et personnelle.

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

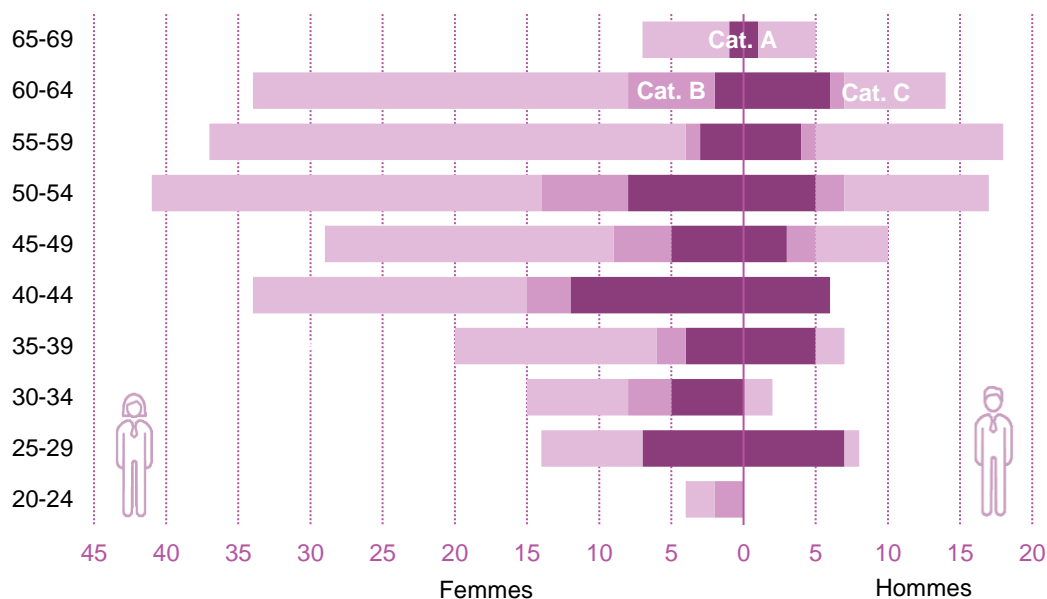
- > Responsabilité sociétale ;
- > Développement durable ;
- > Inclusion ;
- > Qualité de vie au travail (QVT) ;
- > Violences sexistes et sexuelles.

Typologie des personnels ayant sollicité les assistantes sociales

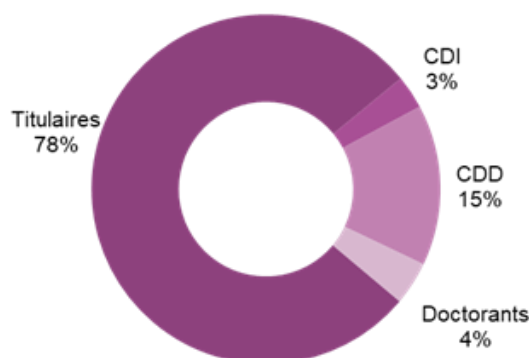
322 personnels ont été reçus, soit une augmentation de 6,7% par rapport à 2021.

		Total	Femmes	Hommes	Rappel 2021	Femmes	Hommes
Titulaires	BIATSS	223	168	55	190	135	54
	EC	28	13	15	30	20	11
		251	181	70	220	155	65
CDI	BIATSS	10	8	2	10	3	7
	EC	0	0	0	1	1	0
		10	8	2	11	4	7
CDD	BIATSS	45	39	6	58	46	12
	EC	3	0	3	7	1	6
		48	39	9	65	47	18
DOCTORANT - ATER		13	7	6	6	5	1
		322	235	87	302	211	91

Répartition des personnes reçues par genre, catégorie et tranche d'âge



Répartition des personnes reçues par genre



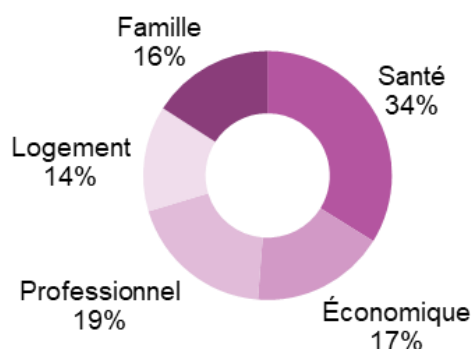
📄 Répartition des personnes reçues par statut en 2022

Répartition du nombre de rendez-vous par thématique

En 2022, comme les années précédentes, la thématique santé a été prépondérante et fortement corrélée aux thématiques économiques et professionnelles.

La part des personnels en congé maladie ou titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est majoritaire. Cela s'explique par une meilleure identification des missions portées par le service social du personnel.

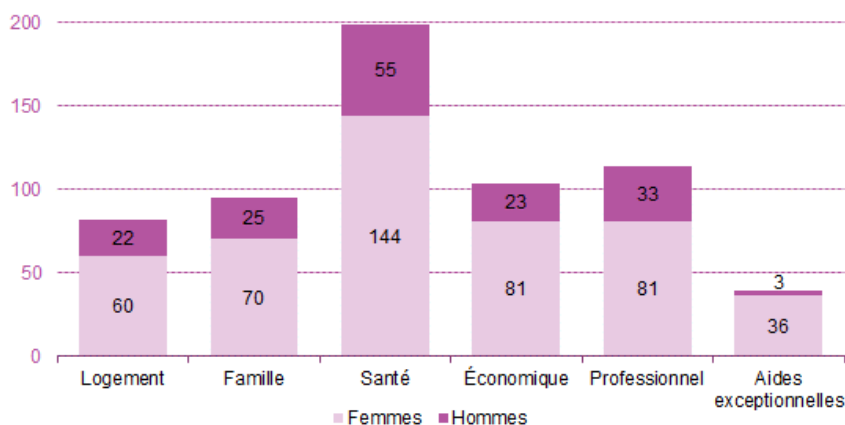
	Nb de rendez-vous	Rappel 2021
Santé	199	179
Économique	104	109
Professionnel	114	95
Famille	95	91
Logement	82	91
Aides exceptionnelles	39	48



Les assistantes sociales du personnel travaillent en collaboration avec le service santé au travail et en lien avec l'ensemble des acteurs du pôle AGRH, dans une démarche de développement social et de coordination des actions menées en faveur des personnels.

Récapitulatif des thématiques par genre

La majorité des rendez-vous concerne des femmes, ce chiffre reflète la structure des effectifs de l'établissement. Les thématiques dominantes sont les mêmes quel que soit le genre (majoritairement santé et professionnel).



La restauration

En 2022, le coût supporté par l'université s'élève à 83,6 K€ pour 29 871 repas pris en charge.

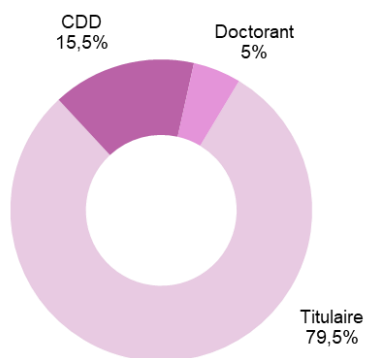
La fréquentation a été plus importante cette année qu'en 2021. Elle reste toutefois loin du niveau de fréquentation d'avant la crise sanitaire et la généralisation du télétravail.

Coût des repas pris en charge

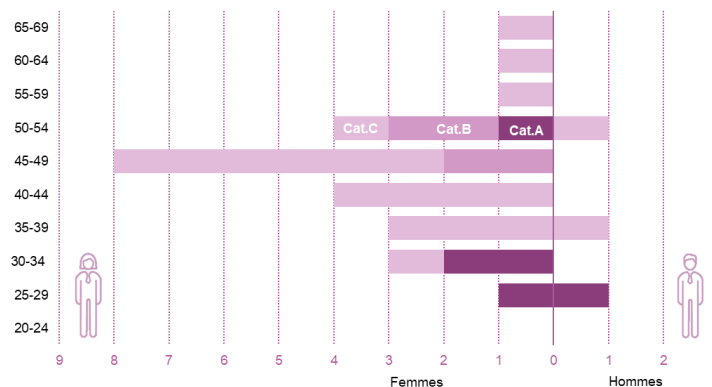
		Rappel 2021
Nombre de repas	29 871	22 569
Coût pris en charge	84 K€	73 K€
Coût moyen par repas pris en charge	2,80 €	3,24 €

Les partenaires conventionnés dans le domaine de la restauration

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



Répartition par genre, catégorie et tranche d'âge des bénéficiaires des aides exceptionnelles d'urgence accordées



La majorité des aides exceptionnelles sont octroyées à des agentes titulaires.

Ces aides sont en lien avec des événements familiaux, le logement, la diminution des revenus, des dépenses imprévues, etc.

► Le lien social

Animations

Pour les enfants des personnels, des animations ont été proposées pendant les vacances scolaires : spectacle interactif de ventriloquie, marionnettes et mime-clown, ateliers sur les thèmes de l'électricité, de la géologie et des machines, visites et ateliers au musée des arts décoratifs et du design et au musée des douanes.

Au total, 225 enfants ont participé à ces animations, avec une prise en charge financière complète de l'université.

L'arbre de Noël

Après deux années sans manifestation, l'arbre de Noël a pu être organisé sur différents sites de l'université pour les enfants et leurs familles, avec spectacles et distribution de goûters et chocolats.

706 enfants se sont inscrits aux spectacles proposés sur les 3 sites de Bordeaux et 2 603 enfants âgés de 0 à 13 ans ont bénéficié de chèques et e-chèques cadeaux d'une valeur de 20€.

		Rappel 2021
Nombre d'enfants	2 603	2 661
Offre cadeaux	51,94 K€	53,43 K€
Spectacles et goûters	9,19 K€	6,56 K€
	61,13 K€	59,99 K€

2.7. Les actions culturelles et de loisirs

Dans le cadre du nouveau modèle d'offre sociale, une convention de collaboration a été mise en place entre l'université de Bordeaux et le CLASCUB. L'objectif est de développer la politique socioculturelle en proposant aux personnels une offre visible, cohérente et ajustée à leurs besoins, tout en veillant à l'équité d'accès des agents aux prestations et entre les différents sites.

Cette convention a permis de renforcer l'engagement de l'établissement sur ce périmètre avec une augmentation de la subvention allouée au CLASCUB et de clarifier les rôles entre la DASIS, en charge des actions de cohésion et de lien social, et le CLASCUB, porteur des activités culturelles et de loisirs.

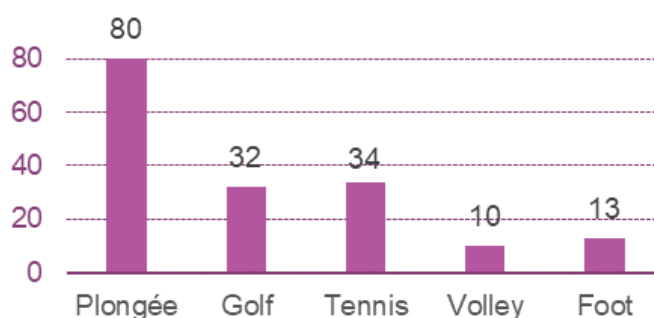
L'université s'est engagée également auprès de l'Université Club de Bordeaux (UCB) à hauteur de 5K€ pour développer la gestion des sections sportives de l'association.

► Les activités sportives de l'UCB

Les activités et offres

5 sections sportives ont été proposées en 2022 aux personnels de l'université : plongée, golf, tennis, volley et football, avec au total 169 adhérents.

Nombre d'adhérents UCB par section



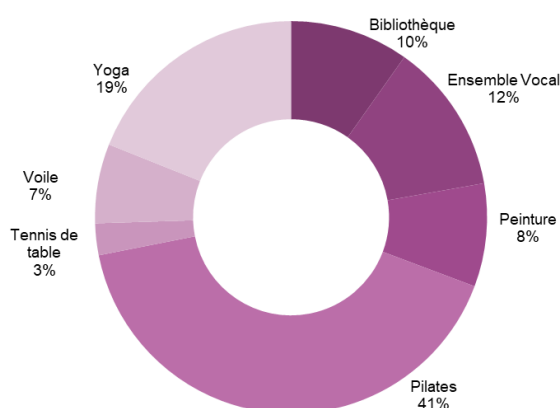
▸ Les actions du CLASCUB accessibles au personnel

En 2022, le CLASCUB compte près de 1 090 membres actifs. Les travaux du schéma directeur de l'offre sociale (SDOS) menés en 2020 ont redéfini la distribution des actions portées par le SUAS (service universitaire) et le CLASCUB (association des personnels). Ainsi depuis le 1^{er} octobre 2021, l'adhésion est devenue gratuite pour les personnels actifs de l'université, les ateliers peinture et chorale du site de Talence, les propositions de sorties week-end en famille et les offres vacances famille en été, sous conditions, sont gérés par l'association. L'organisation de l'arbre de Noël de l'université à destination des enfants des personnels est, quant à elle, un travail collaboratif entre les deux entités. Cette nouvelle répartition des missions a nécessité le recrutement d'une personne supplémentaire dont l'effectif est passé de 2 personnels à 3 au 1^{er} septembre 2022, soit 2,8 ETP.

Activités et offres

Sept activités sont proposées aux agents actifs et retraités de l'université de Bordeaux sur 3 sites différents : Talence, Carreire et Pau.

Sections	Nombre de Participants
Bibliothèque	15
Ensemble Vocal	19
Peinture	13
Photo	
Pilates	63
Tennis de table	4
Voile	10
Yoga	29
Total	153



- 76 livres empruntés pour 15 emprunteurs
- Cours de Pilates à Carreire - 3 séances par semaine en format hybride
- Cours hebdomadaire de yoga à Carreire en format hybride
- Cours hebdomadaire de yoga à Pau ouverts aux personnels et aux étudiants
- Cours de chant hebdomadaire à Talence proposés de janvier à juin 2022
- Cours de peinture hebdomadaire à Talence proposés de janvier à juin 2022

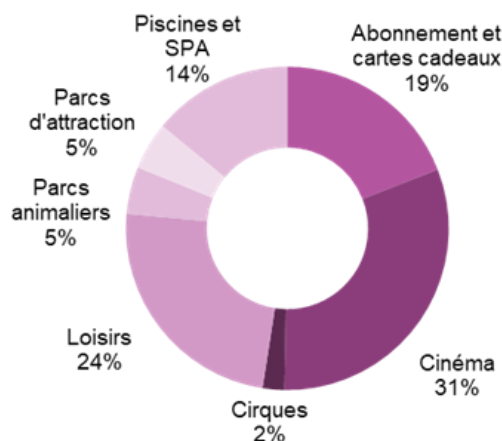
Les chiffres des activités billetterie et autres services

Les offres en matière de billetterie sont de plus en plus proposées en format dématérialisé pour les rendre plus accessibles quel que soit le site d'appartenance.

Le déploiement de l'acheminement des commandes sur les autres campus a également développé l'offre et la demande.

Service billetterie

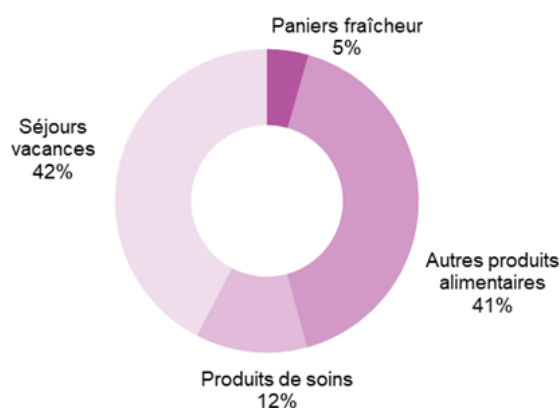
Billetteries	Montant 2022	Rappel 2021
Abonnement et cartes cadeaux	3 021 €	1 335 €
Cinéma	4 944 €	7 849 €
Cirques	343 €	767 €
Loisirs	3 796 €	3 280 €
Parcs animaliers	747 €	528 €
Parcs d'attraction	759 €	110 €
Piscines et SPA	2 227 €	1 267 €
Spectacles	0 €	0 €
Total	15 836 €	15 136 €



- 877 billets de cinéma
- 163 tickets de piscine
- 63 cartes cadeaux
- 112 tickets pour les parcs
- 17 entrées cirques

Autres services

Ventes	Montant 2022	Montant 2021
Paniers fraîcheur	3 697 €	9 857 €
Autres produits alimentaires	34 313 €	35 904 €
Produits de soins	9 850 €	11 912 €
Séjours vacances	35 190 €	18 348 €
Total	83 049 €	76 020 €



- 778 boîtes de biscuits distribuées tous sites confondus
- 363 paniers fraîcheur distribués et depuis mars 2022, livraison possible sur Pessac et Talence
- 43 commandes de produits de soins
- 43 familles ont bénéficié des prestations « vacances » sur toute l'année 2022

Sorties familles 2022

Les sorties familles, qui jusqu'en 2021 étaient gérées par le SUAS, sont aujourd'hui une nouvelle offre prise en charge par le CLASCUB. Elle est soumise au quotient familial.

Deux propositions de sorties ont été programmées avec transport et hébergement au Futuroscope et Puy du Fou pour une participation financière du CLASCUB de près de 6 500 €.

[Bilan des sorties familles 2022](#)

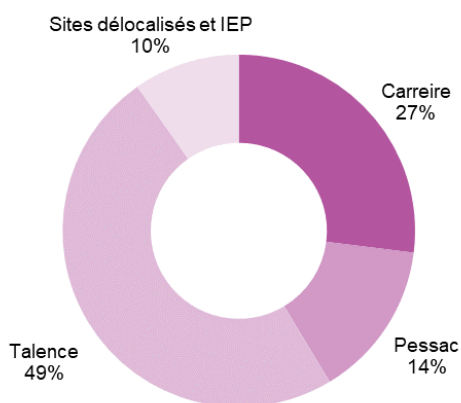
Arbre de Noël 2022

Après deux années d'interruption, l'arbre de Noël a de nouveau pu être organisé en présentiel.

Une répartition des actions s'est effectuée entre le SUAS et le CLASCUB.

La logistique, couvrant la part achats des consommables pour les pots et goûters et la coordination des acheminements sur les différents sites, a été assurée par le CLASCUB.

	Bordeaux			Sites délocalisés et IEP	Total
	Carreire	Pessac	Talence		
Nombre d'enfants inscrits	209	113	384	79	785
Nombre d'adultes attendus	321	170	576	113	1 180
Total participants par campus	530	283	960	192	1 965
Achats pour goûters et buffets	1 722,66 €	919,84 €	3 120,29 €		
Coût de la manifestation		5 762,79 €		2 175,84 €	7 938,63 €



Le service culture

Les actions du service culture ont pour objectif de permettre à la communauté universitaire de s'épanouir sur le lieu de travail ou d'étude en découvrant des créations, des propositions d'expérimentation ou en profitant d'une diffusion culturelle et artistique.

Zoom sur deux innovations du service culture au cœur des enjeux de transitions sociétale et environnementale en 2022

- > Forêt expérimentale : suivi scientifique et artistique du projet de recherche

Ce projet, lancé en 2021, a pour objectif d'étudier la résilience des forêts urbaines face au changement climatique et de quantifier les bénéfices environnementaux et sociétaux de ces espaces sur la ville.

Situé à l'Observatoire de Floirac, 10 hectares de forêt sont étudiés dans le cadre d'un living lab, véritable laboratoire à ciel ouvert, mêlant activités de recherche, d'enseignement, de médiation scientifique et artistique, mais également de projets participatifs ouverts sur la cité.

Le service culture accompagne cette étude grâce à la production de contenus de culture scientifique sous forme d'une série de podcasts accessibles à tous afin de comprendre les enjeux de ce living lab et donner accès aux travaux de recherche.

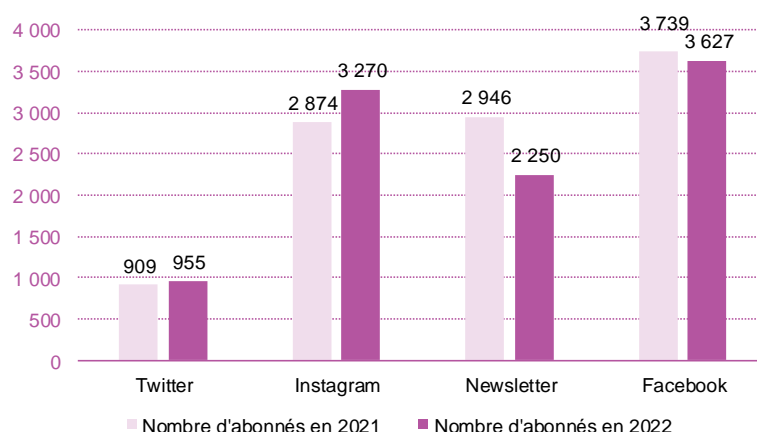
[Les chroniques de la forêt expérimentale](#)

- > Résidence / exposition de Land Art : projet temporaire : février – juin 2022

Intention artistique : Julien Mourroux, land artiste, a revisité 'Le Banquet' de Platon et le discours d'Aristophane pour produire des œuvres sphériques en bambou sur le thème de l'Amour sur le campus Montaigne Montesquieu : Transition écologique, art dans l'espace public, bien-être sur son lieu de travail.

[L'organisation de la résidence / exposition de Land Art](#)

Chiffres clefs des réseaux sociaux du service culture



◆ La diffusion et médiation des savoirs et de la culture scientifique et technique

Les Rencards du savoir ²:

Programmation annuelle grand public de culture scientifique constituée de cafés-débats et de cinés-débats en lien avec des sujets d'actualité, les Rencards du savoir permettent à la recherche bordelaise de sortir des laboratoires et d'instaurer un dialogue sciences société. Ils permettent au public (dont le personnel de l'université) de rencontrer des chercheurs, d'échanger avec eux et de comprendre le monde qui nous entoure.

A la croisée des regards entre les différentes disciplines : sciences de l'Homme et de la santé, sciences et technologies et sciences humaines et sociales, ils questionnent les sciences et leurs rapports à la société.

Cette programmation a pour objectif de diffuser les savoirs et de partager les connaissances avec les citoyens.

▾ [L'organisation des rencards du savoir](#)

▾ [Les chiffres clés des rencards du savoir](#)

▾ [Les rendez-vous des savoirs et de la culture scientifique et technique et retombées des actions](#)

▾ [Liste des retombées des actions](#)

▾ [Les programmes d'exposition et retombées des actions](#)

▾ [Les programmes de sensibilisation, prix et programmation](#)

◆ Les autres manifestations de diffusion

D'autres manifestations de diffusion et de médiation à caractère national et déclinées spécifiquement par l'université vers sa communauté ont permis aux familles et collègues du personnel universitaire de profiter des richesses des programmations nationales.

- > La Fête de la science : ciné-débat Les Rencards du savoir ;
- > La Nuit des bibliothèques ;
- > La nuit de la lecture : les voix de l'amour, émission radio avec le design sonor Goergette Power, BU histoire du droit public, janvier 2022.

² Programme saison 2021-2022 (2ème semestre) & Programme saison 2022-2023 (1er trimestre)

Détails des temps forts de la Rentrée

- Plateau Radio quotidien ;
- Soirées artistiques sur les campus (scène ouverte, récital de piano, concert, cirque, séance ciné plein air, spectacle pyrotechnie, ballet aérien, performances de danse avec atelier de pratique).

> Les Moissons d'avril

 [Les temps forts des Moissons d'avril](#)

◆ La programmation culturelle

- > Première édition du Festival de films documentaires « doc campus » ;
- > Coin lecture (livres, fauteuil et mapping) autour du prix des lecteurs Bordeaux – Victoire ;
- > 2 concerts OUB à l'Agora – 2022 = 50 ans de l'orchestre universitaire de Bordeaux ;
- > 3 concerts en co-production avec PAMA (ville Pessac) sur le campus Montaigne Montesquieu ;
- > Sélection des œuvres à l'Artothèque ;
- > Célébration des 20 ans du SCRIME, labellisé plateforme de recherche ;
- > conférence sur l'électroacoustique concert de l'ensemble Proxima Centauri et le SCRIME ;
- > Performance avec le collectif Comment c'est maintenant à l'infothèque du PUSG ;
- > Cycles de controverses scientifiques dans le cadre du label Science Avec et Pour la Société : Comment concilier éthique environnementale de la recherche et liberté académique ?

 [Liste des retombées](#)

3. Formation des personnels

3.1. La répartition des personnels formés

▣ La répartition des stagiaires par domaine de formation

Un stagiaire est une personne présente à un stage. Une personne peut être plusieurs fois stagiaire.

Ces chiffres incluent des stagiaires d'autres établissements auxquels ces formations sont proposées et donc peuvent apparaître dans plusieurs formations.

Le 1^{er} poste de dépenses concerne les formations liées à la sécurité (21% du budget et 20% du nombre de stagiaires formés). Puis viennent les formations en langues et en management. Ces formations sont essentiellement réalisées par des prestataires extérieurs habilités.

Thèmes	Domaines	Nb stagiaires	Dépenses nettes	Nb stagiaires 2021	Dépenses nettes
Métiers	Pédagogie et TICE hors MAPI	0	- €	2	3 322 €
	Pédagogie MAPI	-	- €	1 001	8 779 €
	Sciences	78	33 046 €	178	54 496 €
	Informatique, statistiques, calcul scientifique	18	6 964 €	3	1 489 €
	Documentation	-	- €	7	- €
	Patrimoine immobilier, logistique	36	24 590 €	19	5 836 €
	Finances comptabilité	752	16 828 €	449	10 918 €
	Achats	3	1 074 €	82	15 512 €
	Gestion de l'étudiant formation continue	93	1 400 €	68	4 559 €
	Ressources humaines	114	26 560 €	73	13 632 €
	Autres métiers	3	3 770 €	-	- €
			1 097	114 232 €	1 882
Transverses	Archivage	10	- €	0	- €
	Bureautique/outils numériques	257	10 344 €	268	20 144 €
	Sécurité/habilitations	732	84 840 €	1 012	84 253 €
	Handicap	48	670 €	34	670 €
	Santé au travail	129	11 580 €	100	6 010 €
	Langues étrangères	138	68 796 €	156	58 592 €
	Management	444	32 479 €	418	77 838 €
	Organisation du travail/méthodologie	36	9 614 €	118	12 080 €
	Partenariats/valorisation de la recherche	3	2 080 €	0	- €
	Transitions environnementales	56	440 €	26	2 970 €
	Communication	128	13 340 €	76	16 664 €
	Techniques juridiques	3	1 470 €	6	6 507 €
	Connaissance environ prof	215	1 560 €	248	1 620 €
		2 199	237 213 €	2 462	287 348 €
Parcours professionnels	Prépa concours	253	5 956 €	235	7 599 €
	Prépa diplômes	16	30 815 €	17	31 518 €
	Bilan de compétences	13	17 440 €	23	36 220 €
	Insertion professionnelle	72	4 548 €	62	2 300 €
		354	58 759 €	337	77 637 €
		3 650	410 204 €	4 681	483 528 €

La répartition des agents de l'université formés par type de formation

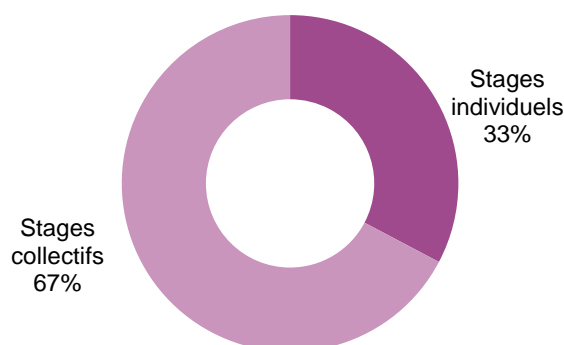
Type de formation	Nb de stagiaires UB	Nb d'agents UB*	Nb de jours de formation	Nb de jours de formation 2021
Formation statutaire	1	1	125	-
Formation continue	3 182	1 515	4 322	3 806
Préparation aux concours et examens professionnels	149	104	86	194
Bilan de compétences	13	13	50	92
VAE	-	-	-	4
Congé de formation professionnelle	8	8	1 127	856
Période de professionnalisation	-	-	-	-
	3 353	1 641	5 710	4 952

*Un agent a pu suivre plusieurs types de formations

Part des formations individuelles et collectives dans le budget

Une formation collective est une formation organisée pour un groupe de personnes. Une formation individuelle est une formation non prévue au plan de formation pour laquelle il n'y a pas d'offre interne, demandée par une seule personne et organisée par un organisme extérieur.

Les demandes hors plan de formation représentent 33% du budget alloué. Il est toujours nécessaire de prévoir une partie du budget pour ces dépenses non prévisibles qui répondent à un besoin très spécifique (bilan de compétences, formation diplômante, formation scientifique très pointue, etc.) ne pouvant être prévu dans le plan de formation.



La répartition des stagiaires par employeur

L'université de Bordeaux a développé un partenariat avec plusieurs établissements. Les personnels des EPST du site bordelais peuvent suivre des formations proposées par l'université contre participation financière (dans la limite des places disponibles). C'est le cas notamment des agents affectés dans les unités mixtes de recherche (CNRS, INSERM, INRAE, etc.). Cette répartition reste stable.

[Répartition des stagiaires par employeur](#)

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

Agents ayant suivi au moins une formation dans l'année

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

	Filière	Catégorie	Nb de personnes ayant suivi au moins un stage	Population effectif	Taux de participation
BIATSS	ITRF	A	206	403	51%
		B	209	374	56%
		C	306	622	49%
			721	1 399	52%
	AENESER	A	26	32	81%
		B	25	43	58%
		C	33	71	46%
			84	146	58%
	Bibliothèque	A	14	33	42%
		B	11	30	37%
		C	8	41	20%
			33	104	32%
	Médicaux sociaux	A	5	4	125%
		B	1	1	100%
		C	-	-	-
		6	5	120%	
Agents contractuels	A	250	713	35%	
	B	76	138	55%	
	C	151	342	44%	
		477	1 193	40%	
			1 321	2 847	46%
Enseignants et Enseignants-chercheurs	Titulaires		163	1 833	9%
	Doctorants contractuels		42	731	6%
	Autres agents contractuels		15	700	2%
			220	3 264	7%
			1 541	6 111	25%

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

Les tableaux ci-dessous présentent la répartition par catégorie des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année.

Tous personnels (titulaires et contractuels)

Les agents de catégorie A suivent moins de formations (16% de l'effectif de catégorie A) que les catégories B et C. La population enseignante est comptabilisée dans la catégorie A de l'université et participe davantage à des colloques qu'à des formations.

	Nb de personnes ayant suivi au moins une formation	Population effectif	Taux de participation	Rappel 2021	Population effectif	Taux de participation
Catégorie A	721	4 449	16%	665	4 332	15%
Catégorie B	322	586	55%	302	572	53%
Catégorie C	498	1 076	46%	578	1 061	54%
	1 541	6 111	25%	1 545	5 965	26%

BIATSS uniquement

	Nb de personnes BIATSS ayant suivi au moins un stage	Population BIATSS	Taux de participation	Rappel 2021	Population BIATSS	Taux de participation
Catégorie A	501	1 185	42%	561	1 130	50%
Catégorie B	322	586	55%	302	572	53%
Catégorie C	498	1 076	46%	578	1 061	54%
	1 321	2 847	46%	1 441	2 763	52%

3.2. Caractéristiques des formations suivies

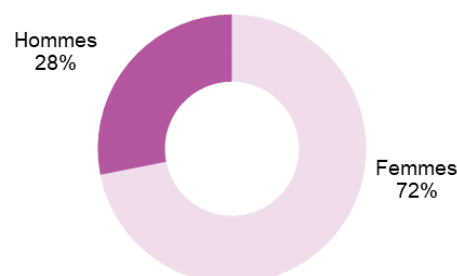
▸ Le nombre de journées de formation

Un jour de formation = 6 heures de formation

Par catégorie

	Nb de personnes	Nb de jours de formation	Rappel 2021	Nb de jours de formation
Catégorie A	721	1 968	665	1 880
Catégorie B	322	845	302	926
Catégorie C	498	1 402	578	1 644
	1 541	4 215	1 545	4 450

Par genre

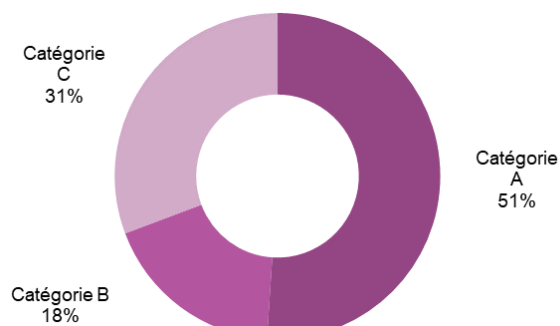


▸ Le coût de la formation

Par catégorie

Les personnels de catégorie A s'inscrivent plus souvent à des formations individuelles hors plan de formation répondant à des besoins très spécifiques et pointus (ex : formation dans un domaine scientifique). Le coût global des formations pour les personnels de catégorie A est plus onéreux (51% du coût global des formations) car il est fait appel à des prestataires extérieurs.

	Coût de la formation	Rappel 2021
Catégorie A	209 327 €	241 642 €
Catégorie B	74 849 €	95 158 €
Catégorie C	126 028 €	137 949 €
	410 204 €	474 749 €



Par genre

La population BIATSS étant majoritairement féminine, on constate une forte inscription des femmes aux formations proposées (soit 62% des dépenses de formation).

	Coût de la formation	Rappel 2021
Femmes	253 965 €	325 525 €
Hommes	156 239 €	149 224 €
	410 204 €	474 749 €



▸ L'utilisation du compte personnel de formation (CPF)

L'utilisation du CPF est en diminution, 10 agents ont utilisé leur CPF ce qui représente 867 heures (15 agents en 2021).

Formation	Prestataire	Nb heures CPF
Booster PI	Form en Plus	21
Doctorat droit	Université de Bordeaux	50
HEC challenge +	HEC	48
Master MEEF*	Université de Bordeaux	150
DU** patient formateur	Université de Bordeaux	120
CAP maroquinerie	Greta Eysines	149
Thèse études anglophones	Université Bordeaux Montaigne	150
Crowdfunding	Ulule	21
Préparation agrégation	Université Bordeaux Montaigne	78
M2 Conseil et management des organismes à but non lucratif	Université de Bordeaux	80
		867

*Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation

**Diplôme universitaire

▸ Le nombre d'agents ayant suivi au moins une formation à distance

- > En 2022, 1 558 stagiaires ont été présents à une formation à distance sur un total de 3 354 stagiaires soit 46% des stagiaires. Près d'une personne présente sur 2 l'était à distance.
- > 837 personnels de l'université de Bordeaux ont suivi au moins une formation à distance en 2022.
- > Sur les 424 sessions de formations gérées par le service, 124 se sont déroulées à distance ou en hybride soit 29%.

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

9 agents ont débuté un congé de formation professionnelle en 2022.

Corps de l'agent en congé	Intitulé de la formation	Organisme de formation	Durée du congé*
ADT RF	Diplôme d'études professionnelles bijouterie joaillerie	CFP Maurice Barbeau - Québec	6 mois 12 jours
PRAG	M2 sciences de l'éducation	Université Toulouse Jean Jaurès	3 mois 10 jours
PRAG	M1 psychologie clinique de la santé	Université Paris 8	3 mois 8 jours
MCF	BP paysan boulanger	Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole	7 mois
ASI	Certificat capacité d'orthoptiste	Université de Bordeaux	12 mois
PRCE	Préparation agrégation	Université Bordeaux Montaigne	4 mois
ASI	Master MEEF**	Université de Bordeaux	3 mois
ASI	CAP maroquinerie	Greta Eysines	3 mois
CDI A	Thèse études anglophones	Université Bordeaux Montaigne	3 mois

*Durée théorique

**Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation

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

Par genre

Genre	Effectif n'ayant suivi aucune formation	Effectif UB	%
Femmes	2 254	3 362	67%
Hommes	2 316	2 749	84%
	4 570	6 111	75%

Par type de population et par catégorie

Type de population	Catégorie	Effectif n'ayant suivi aucune formation	Effectif UB	%	Rappels	
					2021	2020
Enseignants		3 044	3 264	93%	97%	97%
BIATSS	Catégorie A	684	1 185	58%	50%	63%
	Catégorie B	264	586	45%	47%	56%
	Catégorie C	578	1 076	54%	46%	56%
		1 526	2 847	54%	48%	59%
		4 570	6 111	75%	74%	80%

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

▸ Détails de quelques actions

Accompagnement des cadres

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

- > Un parcours management est organisé tous les ans. Le parcours 2022 était composé de 16 modules différents se déroulant tout au long de l'année.
- > 7 ateliers du management, séances d'échanges de bonnes pratiques managériales, animées par les consultantes internes, ont été proposés. Complémentaires aux formations en management, ces ateliers mensuels de courte durée (3h) permettent aux participants d'être acteurs de la séance autour d'une thématique du management.
- > 3 campus cadres organisés autour de 3 thématiques :
 - (Re)donner du sens au travail : le levier de la collaboration intergénérationnelle
 - La reconnaissance au travail : quelle pratique au quotidien ?
 - Manager en faveur de l'égalité : enjeux et pratiques

252
stagiaires

50
stagiaires

139
stagiaires

Sensibilisation aux transitions environnementales

Cette sensibilisation a été mise en place en partenariat avec l'Institut des transitions. 2 thématiques sont proposées : La fresque du climat, sensibilisation aux enjeux climatiques ; Devenir animateur de la fresque du climat.

56
stagiaires

Formation des ambassadeurs handicap

L'objectif était de proposer une formation initiale au réseau des ambassadeurs et ambassadrices handicap, de rappeler leur rôle posture.

27
stagiaires

3.3. La formation et l'accompagnement à la pédagogie

▸ Formations

La MAPI (Mission d'appui à la pédagogie et à l'innovation) propose également un certain nombre de formations ouvertes à tous les enseignants.

Répartition des formations et des enseignants par thématique

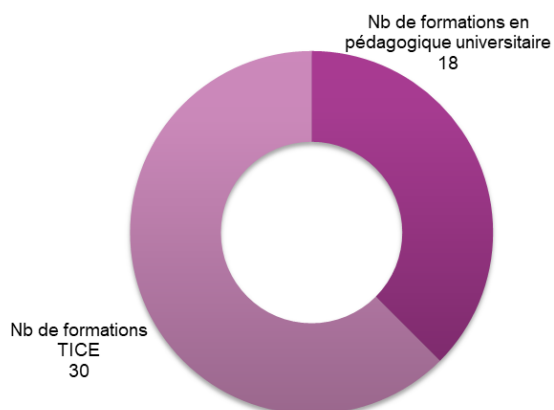
Intitulé	Nb de formations	Nb d'enseignants formés
Parcours Moodle : Découverte	4	13
Parcours Moodle : Evaluer avec "Test"	2	5
Parcours Moodle : Créer des exercices interactifs avec H5P	2	11
Parcours Moodle : Evaluer avec "Devoir" avec une grille critériée*	2	8
Animer une classe virtuelle	2	19
Découvrir et utiliser les Ressources Educatives Libres	4	15
Rendre son cours interactif avec Wooclap	4	21
Parcours vidéo : Enregistrer, enrichir, diffuser une ressource vidéo	3	15
Parcours vidéo : Produire et scénariser une ressource vidéo	2	10
Découvrir et utiliser le logiciel Scenari*	4	21
Découvrir la plateforme de jeux sérieux Ikigai*	1	20
Parcours Construire un enseignement : Acquis d'apprentissage et stratégies pédagogiques	2	5
Parcours Construire un enseignement : Intégrer l'évaluation dans le processus d'apprentissage	2	10
Favoriser la réflexivité via la démarche portfolio*	2	12
Se lancer dans les pédagogies actives	3	16
Se lancer dans la classe inversée	3	19
Intégrer la gamification dans son enseignement*	2	16
Comprendre l'approche programme	2	6
S'initier au montage et à la gestion de projet de transformation pédagogique*	2	5
	48	247

*nouvelles thématiques proposées en 2022

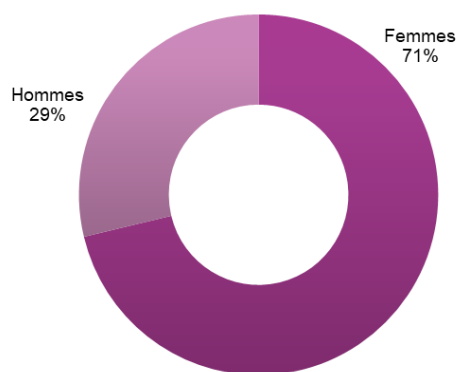
Pour l'année 2022, 48 séances de formation ont été organisées dont 18 en pédagogie universitaire et 30 en TICE.

Au total, 247 enseignants ont été formés, dont 89 en pédagogie universitaire (dont formations à l'hybridation) et 158 en TICE. En 2020 et 2021, le nombre de participants aux formations était exceptionnellement élevé (resp. 969 et 464 enseignants), en raison de la nécessité pour les enseignants de se former à l'hybridation de leurs enseignements et à l'utilisation des outils d'enseignement à distance (Moodle, wooclap) dans un contexte persistant de crise sanitaire.

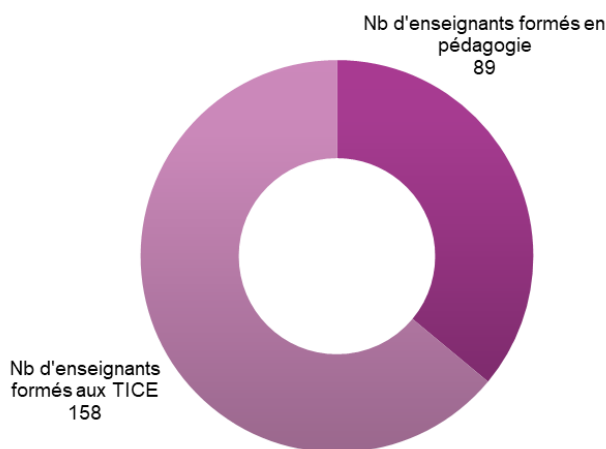
Répartition par type de formation



Répartition des enseignants formés par genre



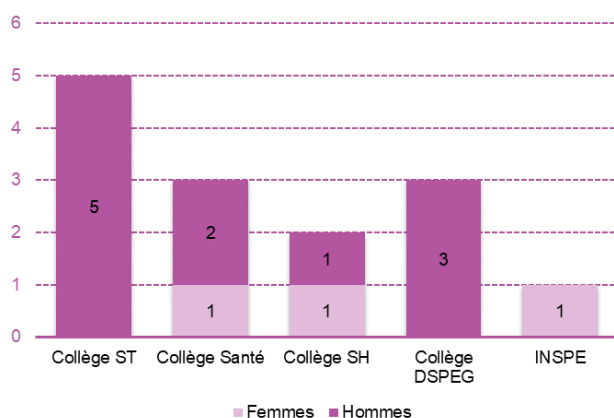
Répartition des enseignants selon le type de formation



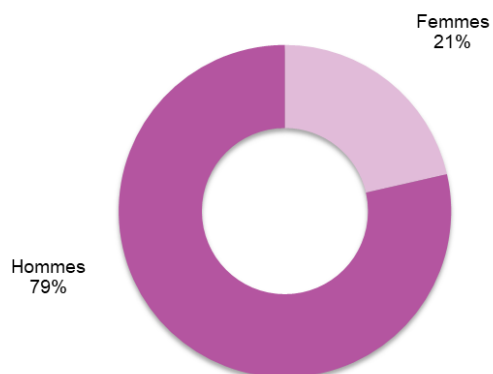
◆ Focus sur la promotion 2021-2022 des MCF stagiaires

14 MCF stagiaires ont été formés au cours de l'année universitaire 2021-2022.

Répartition des MCF stagiaires par genre et par composante



Répartition des MCF stagiaires par genre



► Les événements MAPI

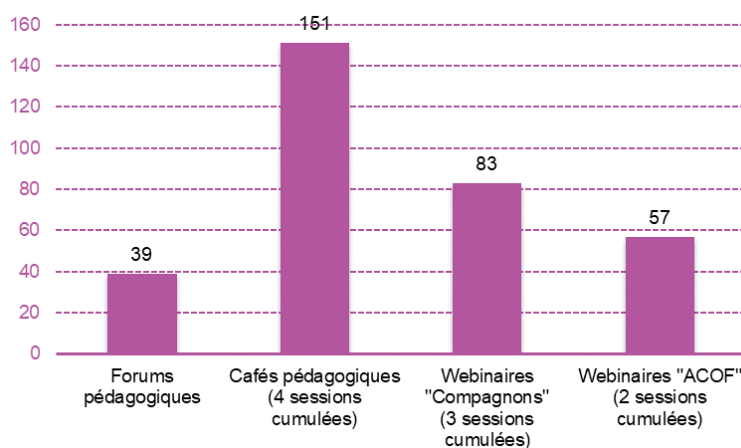
Connaissant la difficulté pour les enseignants-chercheurs pour participer aux formations, des événements thématiques viennent compléter le plan de formation.

Ils peuvent prendre la forme de journées d'étude (MAPI Day), séminaires (MAPI Camp), barcamp (MAPI Moot), conférences, ou de webinaires et permettent de toucher un plus large public.

Évènements MAPI 2022

- > Forum Formation et Pédagogie « L'amélioration continue de l'offre de formation en pratique(s) » (une session en présentiel le 30/06/2022) ;
- > Cafés pédagogiques - Moments d'échanges informels entre pairs programmés sur la pause méridienne (4 sessions à distance) ;
- > Webinaires « Compagnons » : Retours d'expérience proposés par des enseignants organisés dans le cadre du dispositif de compagnonnage (3 sessions à distance) ;
- > Webinaires « ACOF » : sessions d'information animées par les ingénieurs de formation MAPI destinées à favoriser l'appropriation par la communauté enseignante du cadrage de l'amélioration continue de l'offre de formation (2 sessions à distance).

Nombre de participants par événement



3.4. Les formations dispensées aux doctorants

▮ Formations des doctorants

Tout au long de son doctorat, le doctorant, constitue son portefeuille de compétences à travers les savoirs, les savoir-faire et les savoir-être lui permettant d'évaluer son employabilité, de valoriser son parcours et de l'utiliser pour sa poursuite de carrière.

Le doctorat est mené par le doctorant à la fois comme un projet personnel et un projet professionnel. Il est une formation par la recherche et à la recherche à laquelle contribuent le collège des écoles doctorales et les huit écoles doctorales en proposant aux doctorants des formations complémentaires.

Les formations complémentaires permettent aux doctorants d'acquérir, développer et consolider des compétences transverses et disciplinaires nécessaires pour mener à bien leurs travaux de recherche, déployer leur employabilité quel que soit leur projet professionnel, pouvoir faire la différence avec un autre candidat lors d'un recrutement quel que soit le secteur d'activité académique ou socio-économique tant au niveau national qu'international.

En début de thèse, chaque doctorant, en concertation avec son directeur de thèse, établit un plan de formation évolutif et révisable chaque année. Il doit suivre a minima 100 heures de formations durant son doctorat, réparties entre les formations transverses et les formations disciplinaires en fonction de ses besoins pendant la thèse et pour l'après thèse.

Les formations à l'intégrité scientifique dans les métiers de la recherche et l'éthique de la recherche, fondamentales dans les métiers de la recherche, sont obligatoires dès la première année de thèse. Dans le cadre du plan national pour la science ouverte depuis 2018, des formations sont mises en place pour les sensibiliser à la recherche documentaire, bibliographique et à la gestion des données. Afin de mieux accompagner les doctorants qui bénéficient d'une mission d'enseignement, l'une des formations du parcours « enseigner à l'université » est obligatoire.

Depuis 2021, une formation certifiante « premiers secours en santé mentale », assurée par le service de médecine préventive, est intégrée au catalogue transverse.

◆ Catalogue de formations professionnelles transverses

Les formations transverses s'adressent à l'ensemble des doctorants des huit écoles doctorales. Les compétences acquises et développées sont transférables quel que soit le domaine d'activité du doctorant et son projet professionnel. Elles sont complétées par des rencontres, des tables rondes, des salons, des ateliers.

Le format des formations en anglais ou en français tient compte :

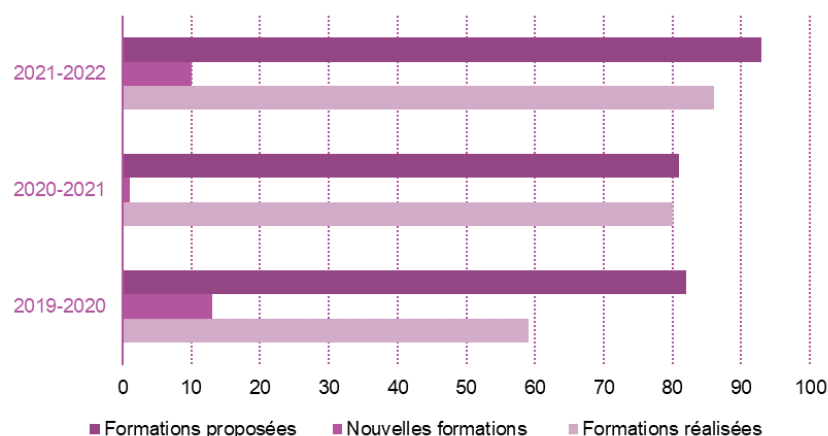
- > des compétences et objectifs recherchés par la mise en place si nécessaire de formations en anglais (compétences à l'international),
- > du profil des doctorants : les formateurs doivent être en capacité de répondre en anglais aux doctorants de langue étrangère,
- > de s'adapter également au contexte sanitaire (passage à distance si nécessaire) à l'exception de celles pour lesquelles le format à distance n'était pas adapté.

S'agissant de formations professionnelles avec une capacité d'accueil limitée, pour répondre aux demandes, plusieurs sessions sont proposées pour certaines formations.

Pour assurer les formations, il est fait appel à différents profils d'intervenants ayant une bonne connaissance du monde de la recherche et du doctorat. Dans certaines formations, l'intervention est assurée par des profils différents complémentaires.

▾ Nombre de formations assurées

Evolution de l'offre de formation



L'offre de formation tient compte chaque année :

- > de l'évolution des besoins en compétences des recruteurs au niveau national et international ;
- > des différentes enquêtes sur le devenir et l'insertion des doctorants ;
- > de l'évolution de l'emploi dans les secteurs d'activités ;
- > de l'inscription au RNCP du diplôme de doctorat ;
- > des besoins exprimés par les doctorants et de leurs évaluations des formations ;
- > du retour des formateurs.

◆ Offre de formation 2021-2022

Pour mieux accompagner les doctorants dans la construction de leur plan de formation et l'acquisition et le développement progressif de compétences, les formations sont référencées dans six thématiques et conseillées par année de thèse.

93 formations :

- > 66 formations en français dont 16 à distance ;
- > 27 formations en anglais.

dont :

- 3 séminaires (épistémologie, entrepreneurship, entrepreneuriat) ;
- 5 Moocs en ligne (plateforme FUN ou autre) dont l'intégrité scientifique dans les métiers de la recherche, l'éthique de la recherche, de l'innovation à la créativité, gestion de projet ;
- 6 nouvelles formations ;
- 10 formations ont fait l'objet d'une deuxième session.

Retour au format en présentiel prévu initialement pour les formations passées à distance en 2020-2021 en raison de la crise sanitaire.

Les programmes de certaines formations ont été revus et des parcours ont été enrichis par de nouvelles formations ou révisés tels que :

- > Le parcours « pédagogie universitaire », renommé « enseigner à l'université » pour une meilleure visibilité, a été complété par trois nouvelles formations sur les outils numériques et l'innovation pédagogique assurées par la mission d'appui à l'innovation pédagogique.
- > Le kit de survie documentaire, assuré par la direction de la documentation, a été refondu entièrement en un parcours « recherche documentaire, citations des publications, sciences ouvertes avec 5 modules dont 2 par domaine de spécialité (SHS, SVS, ST, ST-SE, DSPEG), un atelier d'accompagnement par spécialité, un atelier d'initiation à la science ouverte et un atelier open science en anglais.

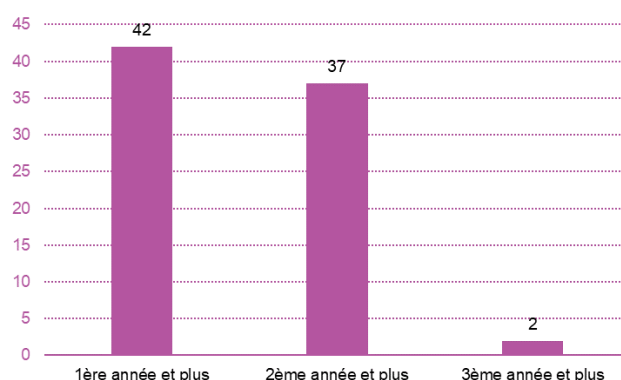
Répartition par thématique et bilan de réalisation

Thématiques	Nb de formations	Nb d'heures de formation	Nb d'inscrits	Nb de participants
Connaitre l'environnement académique	4	12	35	29
Mener à bien ses activités de recherche	45	299	800	635
Communiquer en langue étrangère	7	97	260	-
Dont parcours anglais scientifique	5	30	61	44
Développer ses compétences relationnelles	8	72	141	112
Se former à l'enseignement	8	58.5	248	214
Préparer sa poursuite de carrière	21	218	227	178
	93	728	1 772	1 212

Dans une thématique, certaines formations sont regroupées en parcours pour une meilleure visibilité :

- > Mener à bien ses recherches : « recherche documentaire, publications, sciences ouvertes » (7 formations, 24 heures) « rédaction et soutenance de thèse » (3 formations, 54 heures, 61 participants) ;
- > Communiquer en langue étrangère : « anglais scientifique », (5 formations, 30 heures, 44 participants) ;
- > Développer ses compétences relationnelles : « management » (3 formations, 30 heures) ;
- > Se former à l'enseignement : « enseigner à l'université » (2 formations, 30 heures, 30 participants) ;
- > Préparer sa poursuite de carrière ; « entrepreneuriat (en français), entrepreneurship (en anglais) » (5 formations, 63 heures, 28 participants) ;
- > 165 doctorants avec des missions complémentaires d'enseignement ont suivi l'une des formations obligatoires du parcours « enseigner à l'université ».

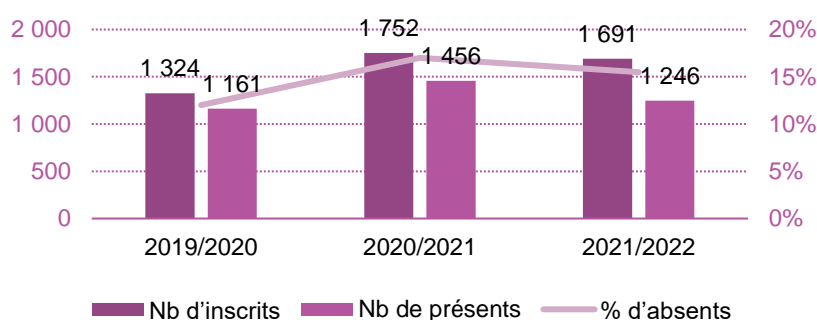
Référencement des formations par année



Certaines formations sont complémentaires les unes des autres dans leur progression, les doctorants peuvent donc les suivre en fonction de leur besoin ou de leurs compétences. Pour permettre une meilleure identification, l'année de thèse conseillée est indiquée. Ainsi, en dernière année de thèse, les formations conseillées sont axées sur la rédaction de celle-ci.

◆ Répartition des participants

Evolution de la participation

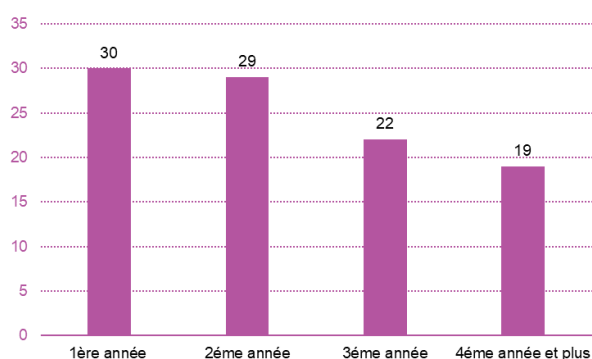


Il est constaté une légère diminution du nombre de participants aux formations, même si pour une meilleure planification, l'ouverture des inscriptions est faite dans les deux mois précédents la formation. Contrairement aux années précédentes, les absences sont liées à des contraintes le jour même de la formation (professionnelles ou autres) ou à des désistements à l'envoi des convocations.

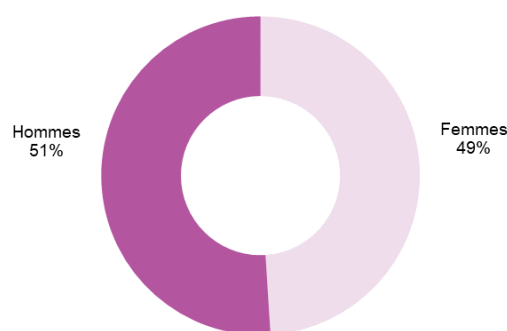
↓ Participation par écoles doctorales

Même si elle est encore relative, on note une progression dans la participation pour les doctorants des écoles doctorales de droit, sciences économiques et entreprise ainsi qu'un intérêt croissant des doctorants ayant une activité professionnelle pour les formations transverses, surtout dans la thématique « qualités relationnelles ».

Participation par année de thèse



Participation par genre



On note une bonne participation en 1^{ère} année et en 2^{ème} année, démontrant que les doctorants prennent conscience de l'utilité de se former dès l'entrée en thèse. L'entrée en rédaction de la thèse à partir de la 3^{ème} année oriente les doctorants vers des formations sur l'accompagnement à la rédaction et la soutenance de la thèse.

↓ Evaluation des formations des doctorants

Retour des formateurs

Difficulté de faire participer les doctorants à distance, mais en majorité bonne adhésion et adaptation. Doctorants motivés, intéressés, volontaires, ayant conscience du pourquoi se former et de la plus-value.

Retours sur les compétences acquises ou développées

83% des participants identifient le développement ou l'acquisition de compétences à l'issue de la formation, également le besoin de développer d'autres compétences complémentaires ou non.

Bilan financier

Année	Nb de formations	HCC (heures)	Prestataires (€)	Total (€)	Rappel 2020-2021			
					Nb de formations	HCC (heures)	Prestataires (€)	Total (€)
2021-2022	86	32 563	56 572	89 134	81	36 599	34 828	71 427

► Formation des encadrants (personnels autorisés à diriger une thèse ou diriger des recherches)

Depuis 2018, les candidats qui ont l'autorisation à diriger une thèse (ADT) ou ont l'habilitation à diriger les recherches (HDR) des huit écoles doctorales doivent suivre obligatoirement une formation à l'encadrement doctoral.

La formation comprend deux parties permettant aux futurs directeurs de thèses de :

- > Construire une vision de l'encadrement qui tient compte des pratiques selon les domaines scientifiques, du profil du doctorant et des attentes des écoles doctorales ;
- > S'approprier les préconisations des textes officiels ;
- > Identifier les attentes des encadrants comme des doctorants afin d'ajuster sa posture ;
- > Utiliser les outils adaptés en fonction des situations rencontrées (communication, gestion de la motivation, prévention des conflits) ;
- > Prendre conscience de l'importance de la relation pour un accompagnement adapté à chaque situation de doctorant.

La formation est assurée par les directeurs des écoles doctorales, le pôle AGRH de l'université ainsi que par un formateur extérieur expert dans le management avec une connaissance du domaine du doctorat et de la recherche.

En 2022 deux sessions de formations ont été assurées.

Bilan 2022

Nb de sessions	Nb de jours de formations	Nb d'inscrits	Nb de participants	Rappel 2021			
				Nb de sessions	Nb de jours de formations	Nb d'inscrits	Nb de participants
3	9	91	86	3	10	101	88

Le coût de la formation est de 9 800 euros.

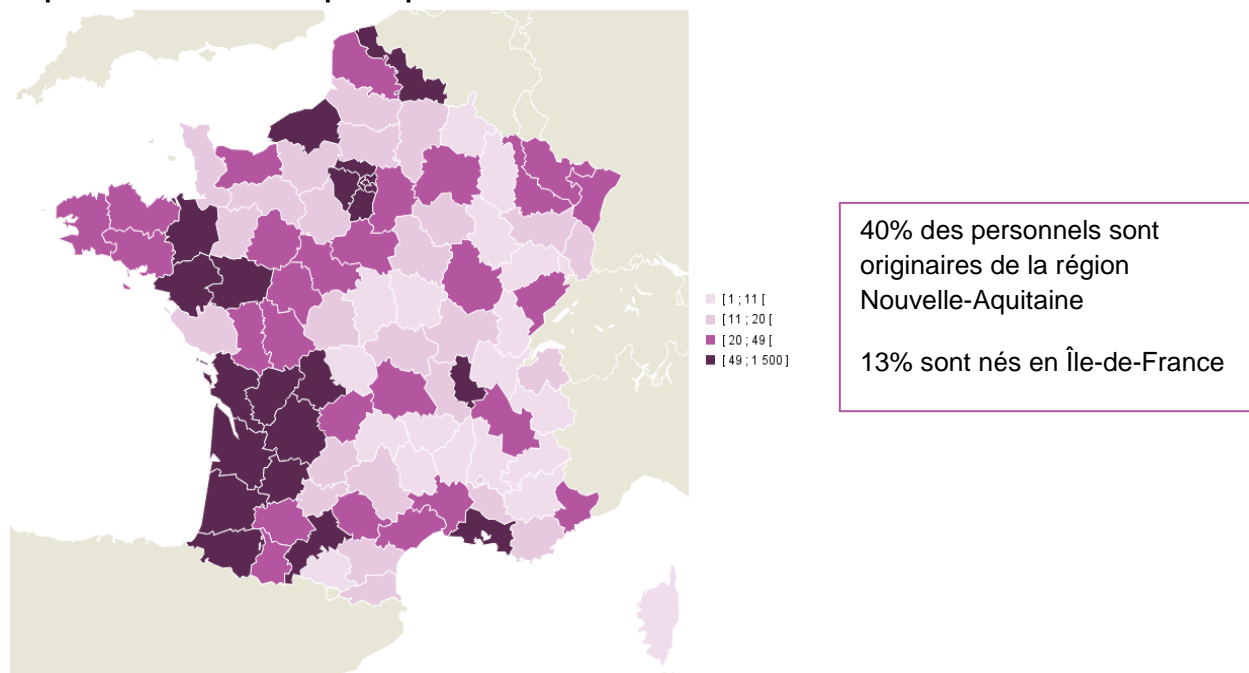
📄 [Évaluation de la formation des encadrants](#)

4. Origine géographique et domiciliation des personnels

▸ L'origine géographique des personnels

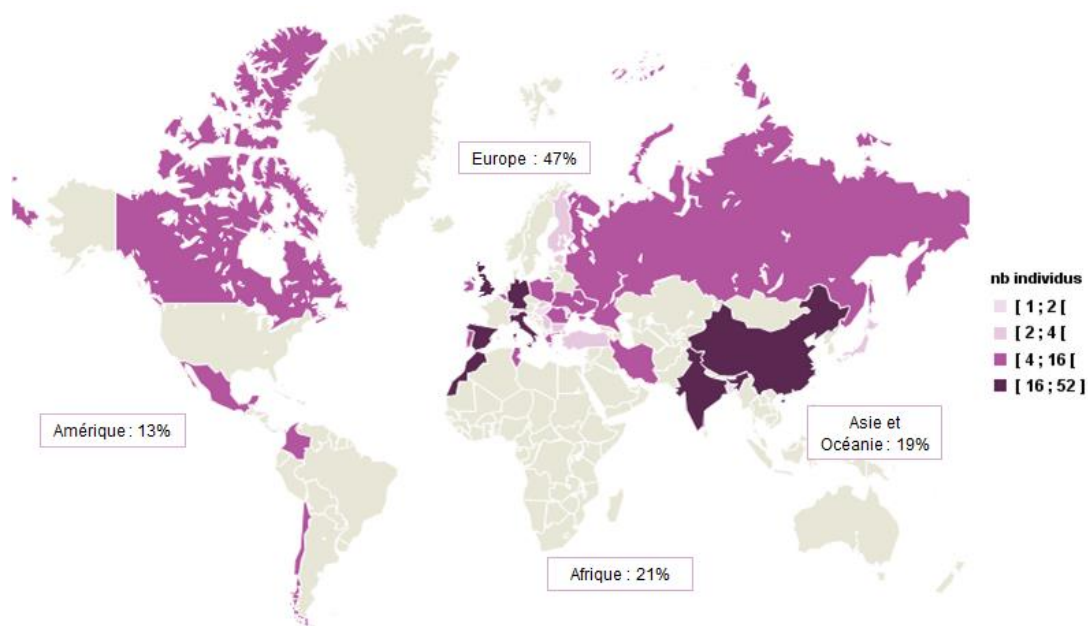
▸ L'origine géographique des personnels

Répartition des effectifs par département de naissance



Répartition des effectifs par nationalité

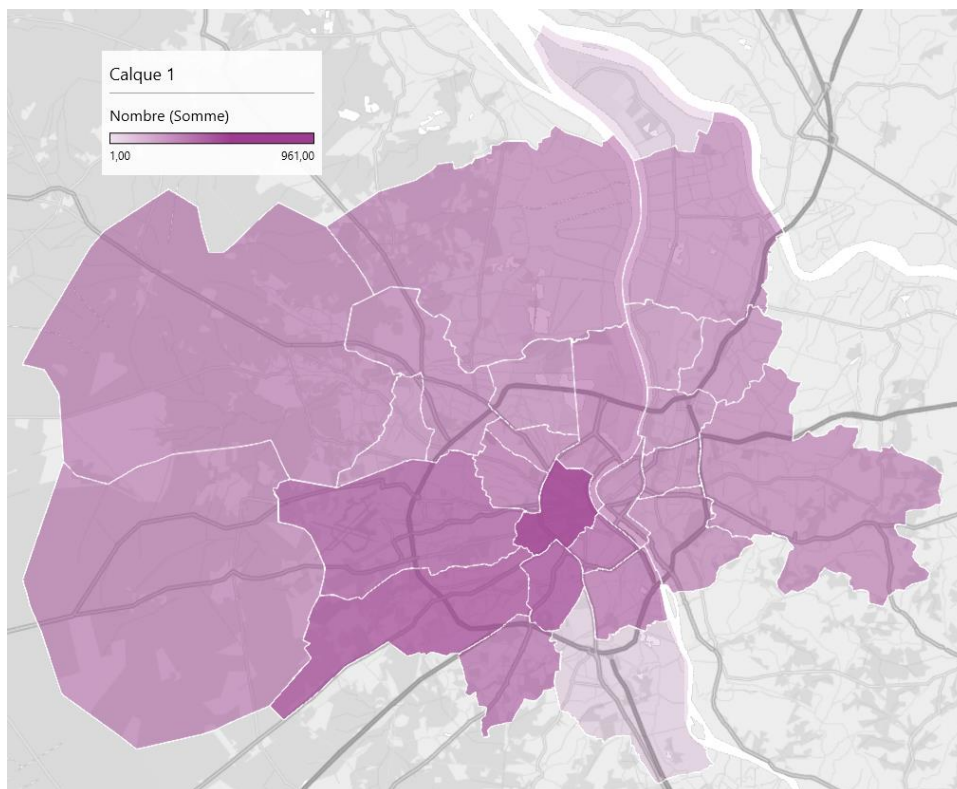
- > 9% des personnels de l'université de Bordeaux sont de nationalité étrangère.
- > On constate une augmentation des personnels de nationalité européenne (+2%) et une baisse des nationalités africaines (-2%).



▸ La domiciliation des personnels

Commune de résidence des personnels sur Bordeaux Métropole

- > 90% des personnels sont domiciliés sur Bordeaux Métropole ;
- > 36% habitent sur la commune de Bordeaux ;
- > La répartition des personnels par commune de résidence montre une plus forte concentration à proximité des sites universitaires ;



- > 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

1. Gouvernance de l'établissement	175
1.1. La présidence.....	175
1.2. Le conseil d'administration	175
1.3. Le conseil académique.....	176
2. Instances de représentation des personnels de l'établissement.....	179
2.1. Le comité technique de l'université (CT).....	179
2.2. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'université (CHSCT)	180
2.3. Les commissions paritaires d'établissement (CPE)	182
2.4. La commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires (CCPANT).....	182
2.5. Le conseil de service de l'action sociale	183
2.6. Le bilan des élections 2022	183
3. Commissions de dialogue social.....	184
4. Contentieux, sanctions et conflits sociaux.....	185
4.1. Les contentieux	185
4.2. Les sanctions	186
4.3. Les journées d'absence pour grève.....	186

Partie 4 : Vie institutionnelle

1. Gouvernance de l'établissement

1.1. La présidence

La gouvernance des universités repose sur trois organes :

- > un exécutif assuré par le président de l'université ;
- > deux assemblées délibérantes que sont :
 - le conseil d'administration,
 - le conseil académique (composé de deux commissions : la commission de la recherche et la commission de la formation et de la vie universitaire).

1.2. Le conseil d'administration

Le conseil d'administration s'est réuni au cours de 12 séances.

Composition du conseil d'administration

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

Délibérations du conseil d'administration

Le conseil a rendu 92 délibérations ou avis en 2022 (88 en 2021, 71 en 2020, 70 en 2019).

Domaine	Nombre
Affaires institutionnelles	42
Ressources humaines	19
Affaires financières	10
Formation et de la vie universitaire	10
Patrimoine	9
Recherche	2
Filiales	7
convention	6
Motion	1
	106*

*Une même délibération peut concerner plusieurs domaines

8 CA restreints consacrés aux thématiques ressources humaines se sont tenus en 2022, portant principalement sur :

- > La rémunération des enseignants associés, invités ;
- > La liste des bénéficiaires de PCA et PRP ;
- > Le dispositif indemnitaire pour les directeurs d'études ;
- > Les candidatures aux concours PR et MCF ;
- > Les contrats LRU enseignants-chercheurs 2022 ;
- > Les dispositifs d'intéressement scientifique des enseignants-chercheurs.

1.3. Le conseil académique

Le conseil académique regroupe les membres de la commission de la recherche et de la commission de la formation et de la vie universitaire.

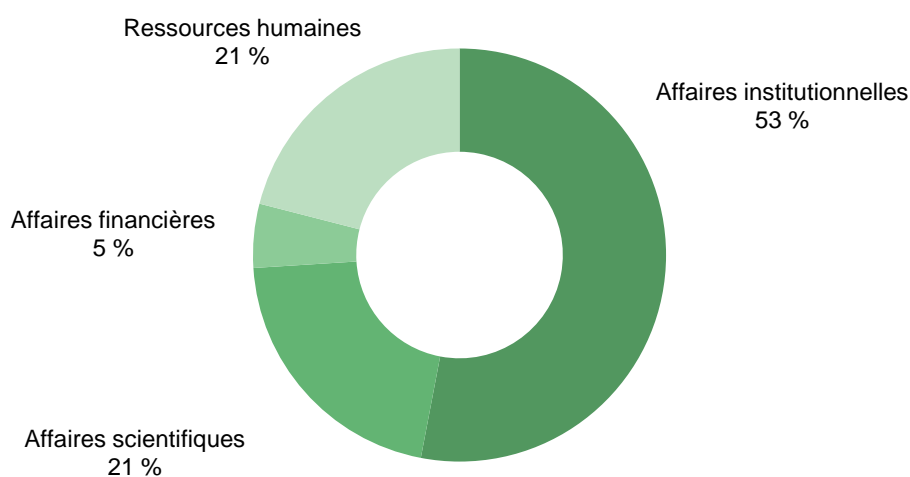
Délibération du conseil académique en formation plénière

Le conseil s'est réuni 3 fois en 2022 et a rendu 11 délibérations ou avis. 8 dossiers ont été présentés à titre d'information.

Répartition par types d'actes

	Types d'actes	Nombre	Rappel 2021
Affaires institutionnelles	Information	1	0
	Délibération	9	1
	Avis	0	2
		10	3
Affaires scientifiques	Information	4	8
	Délibération	-	-
	Avis	0	1
		4	9
Affaires financières	Information	1	-
	Délibération	-	-
	Avis	-	-
		1	-
Ressources humaines	Information	2	0
	Délibération	-	-
	Avis	2	1
		4	1
		19	13

Répartition par thèmes abordés



Par ailleurs, lors de séances en formation restreinte, le conseil académique a rendu 2 avis dans le domaine des ressources humaines.

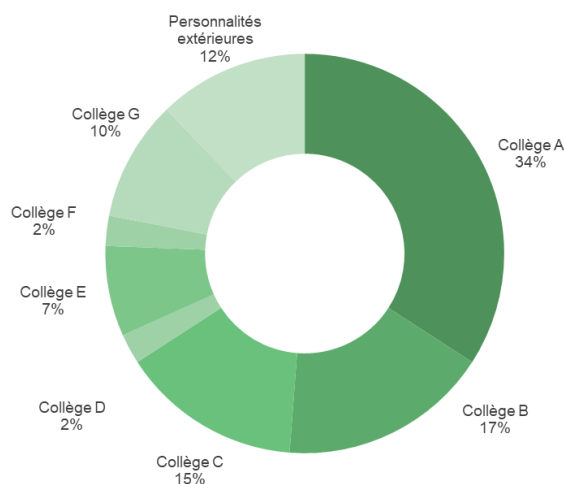
La commission de la recherche

Délibération de la commission de la recherche en formation plénière

Le conseil s'est réuni 5 fois en 2022 et a rendu 9 délibérations ou avis. 15 dossiers ont été présentés à titre d'information.

Elle est composée de 39 membres titulaires (18 femmes et 21 hommes) :

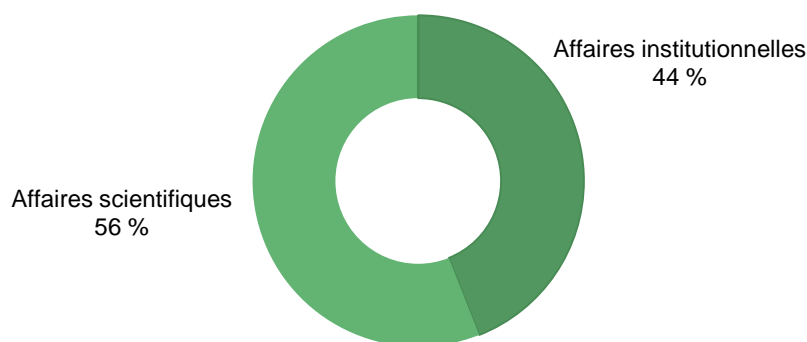
	Nb de membres				Total
	Titulaires	don f	Suppléants	don f	
Représentants des professeurs (collège A)	14	7	-	-	14
Représentants des personnels habilités à diriger des recherches (collège B)	7	3	-	-	7
Représentants des personnels titulaires d'un doctorat autre que d'université (collège C)	6	5	-	-	6
Représentants des autres Enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés (collège D)	1	0	-	-	1
Représentants des ingénieurs et techniciens (collège E)	3	1	-	-	3
Représentants des autres personnels administratifs (collège F)	1	1	-	-	1
Représentants des usagers - doctorants (collège G)	3	0	1	1	4
Personnalités extérieures	4	1	1	-	5
	39	18	2	1	41



Répartition par types d'actes

	Types d'actes	Nombre	Rappel 2021
Affaires institutionnelles	Information	2	0
	Délibération	6	4
	Avis	1	0
		9	4
Affaires scientifiques	Information	13	11
	Délibération	0	0
	Avis	2	0
		15	11
Affaires financières	Information	-	2
	Délibération	-	0
	Avis	-	0
		-	2
Ressources humaines	Information	-	4
	Délibération	-	0
	Avis	-	4
		-	8
		24	25

Répartition par thèmes abordés



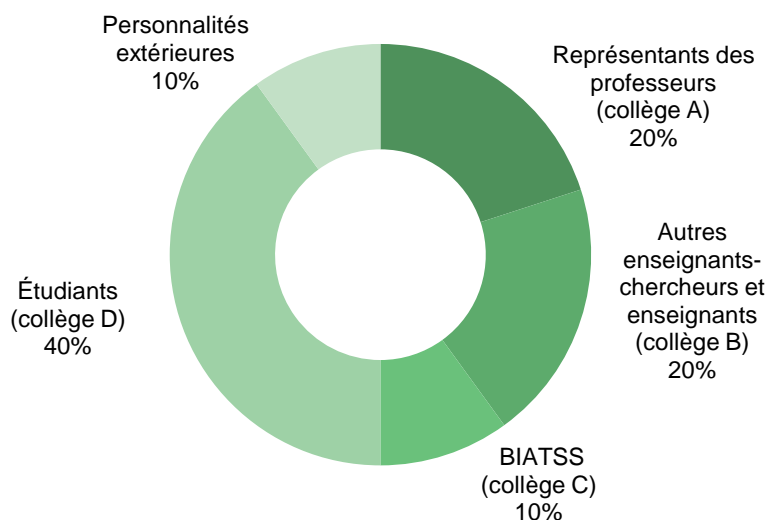
► La commission de la formation et de la vie universitaire

La commission de la formation et de la vie universitaire participe à l'élaboration de l'offre de formation et contribue à l'amélioration de la vie universitaire.

Elle est composée de 40 membres titulaires (21 femmes et 19 hommes) :

	Nb de membres				Total
	Titulaires	don f	Suppléants	don f	
Représentants des professeurs (collège A)	8	3	-	-	8
Représentants autres enseignants-chercheurs et enseignants (collège B)	8	4	-	-	8
Représentants des BIATSS (collège C)	4	3	-	-	4
Représentants des étudiants (collège D)	16	8	16	5	32
Personnalités extérieures	4	3	4	3	8
Total	40	21	20	8	60

Répartition des représentants



Elle s'est réunie 9 fois en 2022 et a rendu 18 avis, 56 délibérations, 19 points d'information (9 fois en 2021).

2. Instances de représentation des personnels de l'établissement

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

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

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

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

Le comité technique s'est réuni à 10 reprises en 2022 (comme en 2021).

58 dossiers ont été présentés : 33 pour avis et 25 pour information.
Parmi ces différents sujets, 25 points concernaient les ressources humaines.

Dans le prolongement de la Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, l'article 6 du décret du 20 novembre 2020 institue des comités sociaux d'administration (CSA) en lieu et place des comités techniques. Des élections relatives à cette instance ont eu lieu en décembre 2022, aux niveaux national et local (scrutins locaux organisés par l'université). Le premier CSA aura lieu en janvier 2023.

Evolution des dossiers sur les 4 dernières années

	Comité technique			
	2019	2020	2021	2022
Dossiers présentés	49	60	51	58
<i>dont pour avis</i>	20	24	28	33
<i>dont pour information</i>	29	36	23	25
<i>dont sujet RH</i>	26	35	26	25

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

Le CHSCT participe entre autres à la politique globale de prévention de l'établissement en analysant les risques et en proposant des actions de prévention.

L'une de ses missions est d'assurer le suivi et l'analyse des incidents, des accidents du travail et des maladies professionnelles, 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.

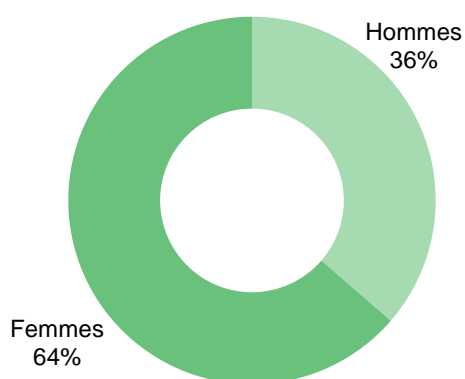
Dans le prolongement de la Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, l'article 9 du décret du 20 novembre 2020 institue des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein d'un comité social d'administration en lieu et place des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'université. Ces formations spécialisées seront effectives en janvier 2023, à la suite de l'installation du CSA mentionné dans la partie précédente.

▸ La composition des CHSCT

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

	Représentants des personnels		Représentants des usagers
	titulaires	suppléants	
CHSCT Central	9	9	3
CHSCT Spéciaux	7	7	2
	16	16	5

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



Nombre de séances dans l'année

	Nb de réunions	Rappel 2021
CHSCT Central	3	3
CHSCT exceptionnel lié à la crise sanitaire	-	3
CHSCT exceptionnel lié à la crise énergétique	2	0
CHSCT Talence	3	4
CHSCT Carreire	3	3
CHSCT Pessac	3	3
	14	16

▣ Principaux thèmes de travail traités au CHSCT

- > présentation des bilans (radioprotection, accidents de travail/maladies professionnelles, documents uniques d'évaluation des risques, service de santé au travail...);
- > présentation du plan de formation et des actions en matière d'hygiène et de sécurité ;
- > logiciel d'évaluation des risques GPUC ;
- > plan de sobriété et plan de continuité énergétique ;
- > les modes opératoires sur l'amiante ;
- > inspections (santé sécurité au travail, ASN,...) ;
- > comptes-rendus de visites réalisées dans le cadre des CHSCT ;
- > la cellule d'écoute, de veille et de signalements ;
- > la mise en place des CSA et formations spécialisées ;
- > déploiement des défibrillateurs sur les campus ;
- > mise en place des détecteurs CO₂ dans l'établissement ;
- > avancées des travaux sur les projets immobiliers des différents campus.

▣ Visites des sites dans le cadre des CHSCT / Enquête

3 visites ont été réalisées dans le cadre des CHSCT.

Toutes ont fait l'objet d'un compte-rendu de visite étudié en séance. Les recommandations émises par les représentants des personnels ont été soumises au vote des instances.

Pour l'année 2022 :

- > Il n'y a pas eu d'enquête réalisée suite à des accidents graves ou répétés.
- > Il n'y a pas eu de demande de recours à des experts certifiés, que ce soit par l'administration ou suite à une délibération du CHSCT.
- > Il n'y a pas eu de signalement d'un danger grave et imminent ni d'invocation du droit de retrait.

▣ Documents reçus, consultés, étudiés dans le cadre des CHSCT

Plusieurs documents ont été étudiés dans les CHSCT et ont fait l'objet d'un avis de l'instance.

Parmi ces documents :

- Le programme annuel de prévention de l'université de Bordeaux ;
- Le bilan radioprotection ;
- Les modes opératoires pour les interventions de maintenance sur des matériaux amiantés ;
- Le programme de visites des CHSCT ;
- Les compte-rendu de visites des CHSCT.

2.3. Les commissions paritaires d'établissement (CPE)

Nombre de représentants des personnels par catégorie et par groupe

Groupe 1 : Personnels ITRF	Nb de représentants	dont f
Catégorie A	3	2
Catégorie B	3	2
Catégorie C	3	2
	9	6
Groupe 2 : Personnels AENESR		
Catégorie A	2	2
Catégorie B	2	2
Catégorie C	-	-
	4	4
Groupe 3 : Personnels des Bibliothèques		
Catégorie A	-	-
Catégorie B	2	2
Catégorie C	-	-
	2	2

Réunions des CPE

La Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique modifie les attributions des CPE, qui désormais n'étudient plus les demandes de mobilités depuis 2020 ni les demandes de promotions depuis 2021. Ces évolutions réglementaires expliquent la diminution du nombre de réunions depuis 2019.

Aucune CPE ne s'est réunie en 2022.

	Nb de séances dans l'année	Rappel 2021
Formation plénière	0	1
personnels ITRF	0	1
Formation restreinte	0	0
personnels de l'AENESR	0	0
personnels des bibliothèques	0	0

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

La CCPANT s'est réunie à 4 reprises en 2022.

Nombre de séances sur les 4 dernières années

2019	2020	2021	2022
3	2	4	4

2.5. Le conseil de service de l'action sociale

Le conseil de service de l'action sociale, qui définit et suit la mise en œuvre des orientations stratégiques de la mission d'action sociale, s'est réuni 3 fois en 2022.

Une réflexion a été menée cette année pour réviser le modèle de gouvernance de l'action sociale, avec pour objectifs de renforcer la place de l'instance, de garantir le rôle de ses membres et d'assurer la représentativité des différents sites de l'université.

À l'issue de groupes de travail réunissant les vice-présidents concernés, l'administration et des élus de l'action sociale, la proposition a été approuvée en conseil de service de l'action sociale et les statuts de la nouvelle commission d'orientation de l'action sociale, qui verra le jour en 2023, ont été votés au conseil d'administration du 13 décembre 2022.

2.6. Le bilan des élections 2022

Au cours de l'année 2022, plus de 100 opérations électorales ont été organisées au niveau de l'établissement à l'occasion des échéances suivantes :

- > Les élections en vue du renouvellement de la représentation des personnels et des usagers au sein des instances de dialogue social (CSA, CPE et CCPANT avec vote électronique).
- > Le renouvellement de la représentation des usagers et des personnels au sein des structures de niveaux intermédiaires et des composantes de l'université.

3. Commissions de dialogue social

Au sein de l'université de Bordeaux, et en complémentarité des instances réglementaires, le dialogue social est articulé autour de temps d'échanges dédiés entre l'administration et les élus, via les commissions de dialogue social. Ces commissions de dialogue social doivent permettre de débattre et d'expliquer, en amont de leur présentation devant les instances, les points et éléments de la politique de l'établissement qui requièrent un passage devant les conseils compétents (CA, CT, ...).

Ces commissions sont présidées par la vice-présidente en charge des ressources humaines et le directeur général des services, et coordonnées par la directrice générale des services adjointe déléguée au pôle administration générale et ressources humaines. Elles sont composées de membres désignés parmi les organisations syndicales représentatives au comité technique et au conseil d'administration. Elles associent des experts de l'administration, selon les sujets traités.

Commission	Nb séances
Organisation, réorganisation des services	3
Action sociale	2
Enseignants et enseignants-chercheurs	2
Emploi	2
Repyramidage	1
Indemnitaires	1
Schéma directeur de l'emploi contractuel	6
Plan de sobriété énergétique	1
Spéciale PAGU – plateformes d'appui à la gestion des unités	2
Elections professionnelles 2022	4
Parité, égalité, diversité / Cellule de veille	3
Cumul d'activités	2
Déontologie	2
Rapport Social Unique	1
Revalorisation des CDI LRU	1
Projet RESET	1
Revalorisation BIATSS contractuels Espace santé étudiants	1
Création de l'Institut des Transitions	1
	36

Au total, ces 36 commissions, qui se sont tenues sur l'année 2022, ont permis de préparer les travaux du comité technique.

A titre indicatif, le temps moyen d'une séance de commission de dialogue social est compris entre 1h et 1h30.

Evolution du nombre de commissions qui se sont tenues sur les 4 dernières années

Commissions de dialogue social			
2019	2020	2021	2022
41	45	45	36

4. Contentieux, sanctions et conflits sociaux

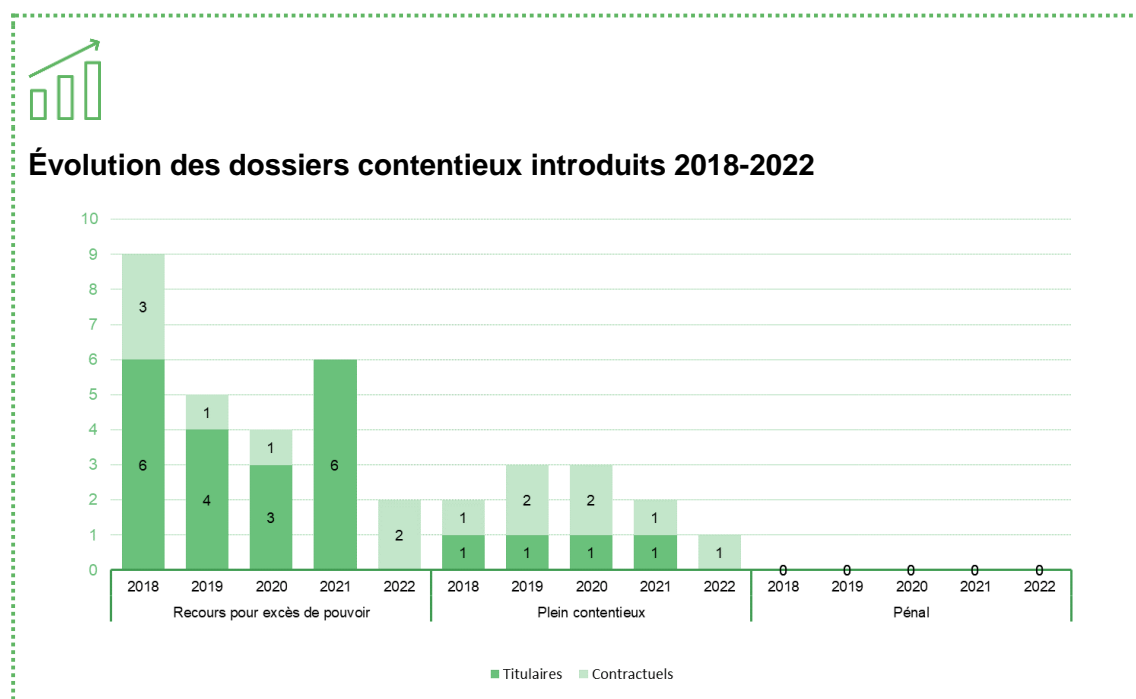
4.1. Les contentieux

Le juge administratif peut être saisi des décisions prises par le président de l'université. Le juge est compétent pour contrôler et, éventuellement, sanctionner l'administration.

En 2022, les recours contre des décisions de l'université concernant les personnels relèvent de deux types de contentieux : le recours pour excès de pouvoir et le recours de plein contentieux.

3 contentieux introduits en 2022 et 1 datant de 2021 ont été jugés :

- > 2 recours de plein contentieux, dont 1 défavorable à l'université ;
- > 2 recours pour excès de pouvoir jugés.



Il n'y a eu aucune demande de protection fonctionnelle en 2022.

4.2. Les sanctions

En 2022 il y a eu 2 licenciements de contractuels BIATSS de catégorie A et 2 licenciements de contractuels enseignants.

Evolution du nombre de sanctions sur les 4 dernières années

		2022	2021	2020	2019
BIATSS	Titulaires	0	0	0	0
	Contractuels	2	0	3	0
		2	0	3	0
EEC	Titulaires	0	0	0	2
	Contractuels	2	0	0	0
		2	0	0	2
		4	0	3	2

4.3. Les journées d'absence pour grève

129 journées d'absence pour grève ont été déclarées auprès de l'administration en 2022. Toutes ces absences s'inscrivaient dans le cadre d'un appel national à la grève émis par les organisations syndicales.

	E/C	BIATSS			Total	Rappel 2021
		Cat A	Cat B	Cat C		
Titulaires	4	10	18	48	80	20
Contractuels	0	35	4	10	49	2
	4	45	22	58	129	22



Partie 5.

Sigles, abréviations et glossaire

Sigles et abréviations

AAE	Attaché des administrations de l'État
ADJENES	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ADT	Autorisation à diriger une thèse
AENESR	(Filière) Administration de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
AGRH	Administration générale et ressources humaines
AHU	Assistant-hospitalier universitaire
ANR	Agence nationale de la recherche
APAENES	Attaché principal d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
APEH	Allocation aux parents d'enfants handicapés
ARS	Agence régionale de santé
ASI	Assistant ingénieur de recherche et de formation
ASIU	Aide spécifique d'initiative universitaire
ASN	Autorité de sûreté nucléaire
AT	Accident de travail
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
ATRF	Adjoint technique de recherche et de formation
ATV	Agent temporaire vacataire
BAP	Branche d'activité professionnelle
BIATSS	Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé
BIB	Bibliothécaire
BIBAS	Bibliothécaire assistant spécialisé
BO	Bulletin officiel
BOE	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
CA	Conseil d'administration
CAC	Conseil académique
CAS Pensions	Compte d'affectation spéciale « Pensions »
CCA	Chef de clinique-assistant des hôpitaux
CCPANT	Commission consultative paritaire des agents non titulaires
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDS	Commission du dialogue social
CEC	Collège des écoles doctorales
CET	Compte épargne temps
CEV	Chargé d'enseignement vacataire
CEVS	Cellule d'écoute, de veille et de signalement
CFA	Centre de formation des apprentis
CFP	Congé de formation professionnelle
CFVU	Commission de la formation et de la vie universitaire
CHSCT	Comité hygiène sécurité et conditions de travail
CHU	Centre hospitalier universitaire

CLASCUB	Comité local d'activités sociales et culturelles
CLD	Congé de longue durée
CLM	Congé de longue maladie
CMO	Congé pour maladie ordinaire
CNAP	Conseil national des astronomes et physiciens
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CNU	Conseil national des universités
CONS	Conservateur
CONSG	Conservateur général
CPE	Commission paritaire d'établissement
CPE	Conseiller principal d'éducation
CPF	Compte personnel de formation
CPJ	Chaire de professeur junior
CPP	Congés pour projet pédagogique
CR	Commission de la recherche
CRCT	Congé pour recherches ou conversions thématiques
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CSA	Comité social d'administration
CSE	Commission sociale d'établissement
CSG	Contribution sociale généralisée
CT	Comité technique
CTSSS	Conseiller technique supérieur de service social
DASIS	Direction de l'action sociale et de l'innovation sociétale
DDCS	Direction départementale de la cohésion sociale
DDETS	Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités
DGFIP	Direction générale des Finances publiques
DGS	Directeur général des services
DGSA	Directeur général des services adjoint
DRFIP	Direction régionale des finances publiques
DRH	Directeur des ressources humaines
DSI	Direction des systèmes d'information
DSPEG	Droit, science politique, économie et gestion
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
EC	Enseignant-chercheur
EPCSP	Établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel
EPST	Établissements publics à caractère scientifique et technologique
ESE	Espace santé étudiants
ESR	Enseignement supérieur et recherche
ETP	Équivalent temps plein
ETPT	Équivalent temps plein travaillé
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FIPVU	Formation, insertion professionnelle et vie universitaire
FTAP	Fonds de transformation de l'action publique
FTLV	Formation tout au long de la vie
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
GPEEC	Gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences

GVT	Glissement vieillesse technicité
HCC	Heures de cours complémentaires
HDR	Habilitation à diriger les recherches
HETD	Heures équivalent travaux dirigés
HU	Hospitalo-universitaire
IA	Investissement d'avenir
IAE	Institut d'administration des entreprises
IDEX	Initiative d'excellence
IFSE	Indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise
IGE	Ingénieur d'études de recherche et de formation
IGR	Ingénieur de recherche de la filière recherche et formation
INFENES	Infirmier(e)s de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
INM	Indice nouveau majoré
INRAE	Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement
INRIA	Institut national de recherche en informatique et en automatique
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
INSPÉ	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation
ISPED	Institut de santé publique, d'épidémiologie et de développement
ISVV	Institut des sciences de la vigne et du vin
ITRF	(Filière) Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation
IUT	Institut universitaire de technologie
LA	Liste d'aptitude
LPR	Loi de programmation de la recherche
LRU (loi)	Libertés et responsabilités des universités
LTFP	Loi de la transformation de la fonction publique
MAG	Magasinier
MCF	Maître de conférences
MCUPH	Maître de conférences des universités - Praticien hospitalier
MDPH	Maisons départementales des personnes handicapées
MEN	Ministère de l'Éducation nationale
MESRI	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
MP	Maladie professionnelle
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
OASU	Observatoire aquitain des sciences de l'univers
PACTE	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État
PAGU	Pôles d'appui à la gestion des unités de recherche
PAS	Pilotage et aide à la stratégie
PAST	Professeur associé
PCA	Prime pour charges administratives
PCSI	Poste central de sécurité incendie
PEC	Parcours emploi compétences
PEDR	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
PEP	Place de l'emploi public

PEPS	Professeur d'éducation physique et sportive
PES	Prime d'excellence scientifique
PPE	Pôle patrimoine et environnement
PPR	Période de préparation au reclassement
PIM	Prime interministérielle
PLP	Professeur de lycée professionnel
PPCR	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
PR	Professeur des universités
PRAG	Professeur agrégé de l'enseignement du second degré
PRCE	Professeur certifié de l'enseignement du second degré
PRES	Prime de recherche et d'enseignement supérieur
PRP	Prime de responsabilité pédagogique
PUPH	Professeur des universités - Praticien hospitalier
QVT	Qualité de vie au travail
RCE	Responsabilités et compétences élargies
RESET	Redesigning equality and scientific excellence together (Repenser ensemble l'égalité et l'excellence scientifique)
RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RIPI	Recherche, international, partenariats et innovation
RIPEC	Nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RSC	Recrutements sans concours
SAENES	Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
SDEC	Schéma directeur de l'emploi contractuel
SFT	Supplément familial de traitement
SH	Sciences de l'Homme
SIRH	Système d'information de gestion des ressources humaines
SMS	Surveillance médicale simple
SMR	Surveillance médicale renforcée
SST	Service de santé au travail
ST	Sciences et technologies
SUAS	Service universitaire d'action sociale
TA	Tableau d'avancement
TCH	Technicien de recherche et de formation
TICE	Technologies de l'information de la communication pour l'enseignement
TPP	Transfert primes points
TPTH	Temps partiel thérapeutique
UB	Université de Bordeaux
UFR	Unité de formation et de recherche
URFIST	Unité régionale de formation et de promotion pour l'information scientifique et technique
UT	Unité de travail
VAE	Validation des acquis et de l'expérience
VP	Vice-président

Glossaire

ABSENCE POUR RAISONS FAMILIALES

- › Le congé de maternité ouvre droit au minimum à 16 semaines de congés (hors congé pathologique);
- › le congé d'adoption est au minimum de 10 semaines;
- › le congé parental est d'une durée maximale d'un an renouvelable jusqu'à 3 ans de l'enfant;
- › le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvre droit à 11 jours;
- › le congé de paternité et d'accueil si l'enfant est hospitalisé à sa naissance;
- › l'autorisation d'absence pour garde d'enfant est de 6 jours fractionnés ou 8 non fractionnés par parent et par année civile;
- › le congé de solidarité familiale est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois;
- › le congé sans traitement pour les agents stagiaires et sans rémunération pour les agents contractuels (congé pour raison familiale ou personnelle non rémunéré).

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

ACCIDENT DE TRAJET Est considéré comme accident de trajet, l'accident qui survient lors du trajet aller-retour entre le lieu de domicile et le ou les lieu(x) où est exercée l'activité professionnelle.

ACCIDENT DE TRAVAIL Est considéré comme accident de travail, l'accident survenu à l'agent contractuel dans l'exercice de ses fonctions.

ADMINISTRATION DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE (AENESR) Filière des emplois fonctionnels et corps de personnels exerçant des fonctions administratives.

AGENT Synonyme de membre du personnel. Est agent sur une période tout individu possédant soit une carrière soit un contrat de travail géré(e) dans l'établissement.

AGENTS TEMPORAIRES VACATAIRES (ATV) Dans l'enseignement supérieur, les vacataires d'enseignement sont régis par le décret n° 97-889 du 29 octobre 1987. Ils peuvent être recrutés en qualité d'agents temporaires vacataires.

Les ATV peuvent être :

- › Étudiants inscrits en vue de la préparation d'un diplôme de 3^e cycle de l'enseignement supérieur en France ;
- › Retraités ou préretraités âgés de moins de 67 ans.

ASSISTANT-HOSPITALIER UNIVERSITAIRE (AHU) Contractuel qui participe aux activités d'enseignement de l'université et de soins et de recherche dans les centres hospitaliers universitaires et aux contrôles des connaissances.

ASSOCIÉ Les contrats d'enseignants associés permettent à des professionnels d'assurer des fonctions d'enseignant-chercheur, correspondant à celles confiées aux personnels titulaires, à mi-temps ou à temps plein.

ATTACHÉ TEMPORAIRE D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE (ATER) Personnel enseignant contractuel dont les obligations de service sont celles des enseignants-chercheurs (192 HETD). Pour être recruté, il faut être soit fonctionnaire de catégorie A ou étranger (contrat de 4 ans maximum) soit doctorant en fin de thèse ou ayant soutenu la thèse (contrat de 1 ou 2 ans maximum).

AVANCEMENT Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et l'avancement de corps. L'avancement de grade a lieu, d'un grade au grade supérieur, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi, éventuellement après une sélection par voie d'examen professionnel. L'avancement de corps donne lieu à une inscription sur liste d'aptitude établie après avis de la CAP.

BÉNÉFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE) Pour être considérés comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les agents doivent remplir l'une des conditions suivantes :

- › travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH);
- › victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente;
- › titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail;
- › anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité;
- › sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service;
- › titulaires de la carte d'invalidité ou mobilité inclusion;
- › titulaires de l'allocation aux adultes handicapés;
- › Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité;
- › Les agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement ou d'un placement en période de préparation ou reclassement
- › Reconnaissance CDAPH.

BIBLIOTHÉCAIRES, INGÉNIEURS, ADMINISTRATIFS, PERSONNELS SOCIAUX ET DE SANTÉ (BIATSS) Ils assurent des missions de soutien et support aux activités cœur de métiers de l'université. Présents dans l'ensemble des structures de l'établissement, ils exercent selon les métiers des missions administratives, techniques, scientifiques.

BRANCHE D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE (BAP)

Un des éléments définissant un poste de la filière ITRF (caractéristique) ou un agent ITRF (spécialisation). Doit impérativement figurer lors de la demande d'ouverture du poste au concours avec l'emploi-type.

- › BAP A : Sciences du vivant
- › BAP B : Sciences chimiques et Sciences des matériaux
- › BAP C : Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
- › BAP D : Sciences Humaines et Sociales
- › BAP E : Informatique, Statistique et Calcul Scientifique
- › BAP F : Information, Documentation, Culture, Communication, Édition, TICE
- › BAP G : Patrimoine, logistique, prévention et restauration
- › BAP J : Gestion et pilotage.

CAS PENSION Le CAS Pensions a été prévu par l'article 21 de la LOLF et créé par l'article 51 de la loi de finances pour 2006, dans l'objectif de constituer un instrument d'amélioration de l'efficacité de la gestion publique par une clarification du mode de financement des pensions. Il apporte une information précise sur les crédits budgétaires inscrits en loi de finances et établit un lien direct entre les recettes et les dépenses.

CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE Dans la fonction publique, les statuts définissent la catégorie à laquelle appartient un corps. Un corps donné appartient à une et une seule catégorie. Il existe aujourd'hui 3 catégories : A, B et C.

CHAIRE DE PROFESSEUR JUNIOR (CPJ) Mise en place par la loi de programmation pour la recherche, la chaire de professeur junior (CPJ) constitue une nouvelle voie de recrutement permettant d'accéder à un emploi de titulaire dans le corps des professeurs de universités et assimilés ou de directeurs de recherche à l'issue d'un contrat d'une durée minimale de 3 ans et maximale de 6 ans. Le recrutement s'effectue sur un projet de recherche et d'enseignement porté par un titulaire de doctorat ou de diplôme équivalent.

CHARGÉ D'ENSEIGNEMENT VACATAIRES (CEV) Les CEV sont des personnalités choisies en raison de leurs compétences dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel, qui exercent en dehors de leur activité de chargé d'enseignement. Leur activité professionnelle principale consiste :

- › soit en la direction d'une entreprise;
- › soit en une activité salariée d'au moins 900 heures de travail par an;
- › soit en une activité non salariée à condition d'être assujettie à la taxe professionnelle ou de justifier qu'elles ont retiré

›››

de l'exercice de leur profession des moyens d'existence réguliers depuis au moins trois ans.

Les CEV peuvent être répartis en 2 catégories : fonctionnaires ou non-fonctionnaires.

CHEF DE CLINIQUE-ASSISTANT DES HÔPITAUX

(CCA) Sont des contractuels qui participent aux activités d'enseignement de l'université et de soins et de recherche dans les centres hospitaliers universitaires et aux contrôles des connaissances.

CHEVRON Subdivision d'un échelon dont l'échelle indiciaire brute dépasse 1015, constitué d'une échelle lettre (allant de A à G) et d'un chiffre (allant de 1 à 3) qui la subdivise.

COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION (CSA) Nouvelle instance de représentation du personnel dans la fonction publique depuis le 1^{er} janvier 2023, à la suite des élections professionnelles de la fonction publique de décembre 2022. Il est issu de la fusion en une seule instance du Comité technique (CT) et du Comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail (CHSCT).

COMPLÈMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) Cette seconde prime intégrée au RIFSEEP, facultative, permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents. Lorsqu'il est mis en œuvre, ce complément indemnitaire est versé annuellement, en une ou deux fois. Sont alors appréciés la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

COMPOSANTE Structure d'un établissement, définie par le Code de l'éducation, Livre VII, titre 1, Chapitre 3 (ex-loi 84-52 du 24 janvier 1984, dite loi Savary), et créée par décret ou arrêté ministériel.

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

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) Il permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquies des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

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

CONGÉ BONIFIÉ Il est accordé au fonctionnaire titulaire originaire d'un DOM (département d'outre-mer), ou qui a des intérêts (résidence principale) dans un DOM et qui exerce ses fonctions sur le territoire métropolitain.

CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP)

Il permet aux fonctionnaires et aux agents contractuels de parfaire leur formation professionnelle. Il peut être accordé pour préparer un concours ou un examen, pendant 3 ans maximum au cours de la carrière, avec une rémunération à hauteur de 80 % la première année uniquement.

CONGÉ DE GRAVE MALADIE (CGM) L'agent contractuel peut être placé en CGM, après avis du comité médical, lorsque la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessite un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

CONGÉ DE LONGUE DURÉE (CLD) Il est attribué, après avis du comité médical, si l'agent est atteint d'une maladie grave si l'affection figure sur une liste fixée par arrêté ministériel. Le départ en CLD est soumis à conditions et peut durer jusqu'à 5 ans (8 ans si la maladie est d'origine professionnelle). L'agent est rémunéré pendant le CLD.

CONGÉ DE LONGUE MALADIE (CLM) Le fonctionnaire peut être placé en CLM, après avis du comité médical, lorsque la maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et nécessite un traitement et des soins prolongés si l'affection figure sur une liste fixée par arrêté ministériel. Le bénéficiaire du CLM est ouvert pour maladie professionnelle ou non professionnelle. La durée maximale est de 3 ans. L'agent est rémunéré pendant le CLM.

CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE (CMO) L'agent titulaire ou contractuel peut bénéficier d'un congé pour maladie ordinaire (CMO) lorsqu'un médecin, un dentiste ou une sage-femme lui adresse un avis d'interruption du travail. Il doit ensuite déclarer sa maladie à l'administration dont il relève. Le CMO peut atteindre 6 mois consécutifs, renouvelables 6 mois maximum (soit 1 an maximum au total).

CONGÉ PARENTAL Position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. La durée est de trois ans maximum : il prend fin, au plus tard, au 3^e anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais le fonctionnaire conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié.

CONGÉ POUR PROJET PÉDAGOGIQUE (CPP) Dispositif de formation applicable aux enseignants-chercheurs et aux autres personnels chargés de fonctions d'enseignement dans les établissements d'enseignement supérieur.

CONGÉ POUR RECHERCHE OU CONVERSION

THÉMATIQUE (CRCT) Période sabbatique de 6 mois ou 1 an, accordée sur leur demande aux enseignants-chercheurs. Le bénéficiaire d'un CRCT est déchargé de son enseignement. Il continue à percevoir son salaire.

CONSEIL NATIONAL DES ASTRONOMES ET PHYSICIENS

(CNAP) Le CNAP est un corps d'État dont les missions se répartissent entre recherche scientifique, services d'observation, et enseignement. Le CNAP est composé de trois sections : Astronomie, Terre interne, Surfaces continentales-Océan-Atmosphère.

CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU) Il est organisé en sections, dont certaines sont subdivisées en sous-sections. Ne concerne que les enseignants-chercheurs, les hospitalo-universitaires et les CNAP. Les sections sont regroupées en groupes de sections.

CONTRACTUEL Agent non titulaire de la fonction publique lié à l'établissement par un contrat de travail. Il convient de distinguer les contractuels de droit public, qui seront classés selon leur niveau de responsabilité par référence aux catégories A, B ou C. Les contractuels relevant du droit privé sont recrutés sous contrat aidé ou d'apprentissage.

CONTRAT DIT « LRU » Contrat créé par les dispositions de l'article L954-3 du code de l'éducation, introduit par la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités. Le président peut recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, des agents contractuels pour assurer des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, (après avis du comité de sélection) ou pour assurer des fonctions de support ou de soutien de haut niveau.

CORPS Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades.

DÉLÉGATION Modalité dérogatoire des personnels enseignants-chercheurs, hospitalo-universitaires ou temporaires. La délégation a une durée variable selon le statut de l'enseignant, elle permet à l'enseignant de poursuivre ses activités dans un autre établissement (public ou privé, en France ou à l'étranger) tout en étant payé par son établissement d'origine. Les modalités sont fixées par convention entre l'établissement d'origine et l'établissement ou l'organisme d'accueil.

DÉTACHEMENT Position d'un fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite. Il peut être placé dans un autre corps, dit corps d'accueil, et bénéficie alors d'une double carrière.

DISPONIBILITÉ Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à rémunération, à l'avancement et à la retraite. La disponibilité est prononcée soit à la demande de l'intéressé (disponibilité pour convenances personnelles, pour suivre son conjoint, etc.) soit d'office pour raison de santé à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie ou de longue durée).

DOCTORANT CONTRACTUEL Est recruté pour 3 ans afin d'effectuer des activités de recherche liées à la préparation du doctorat. Il peut également être chargé d'une mission d'enseignement, d'une mission dans les domaines de la diffusion de l'information scientifique et technique et de la valorisation des résultats de la recherche ou d'une mission d'expertise.

DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP) Transposition par écrit de l'évaluation des risques professionnels. Par décret, 3 exigences sont définies :

- › lister et hiérarchiser les risques auxquels les agents sont exposés ; préconiser les actions visant à supprimer ou réduire les risques ; faire l'objet de réévaluations régulières.

ÉCHELON Subdivision du grade. C'est un des constituants d'un élément de carrière. Il peut être lui-même subdivisé en chevrons.

EFFECTIF Nombre de personnes physiques.

EMPLOI Support budgétaire permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou agent contractuel).

EMPLOI-TYPE Outil permettant de regrouper un ensemble d'activités et de compétences suffisamment proches entre elles pour être étudiées et traitées globalement.

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP) La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail à un moment donné, un agent exerçant à temps plein représentant 1 ETP. Il est procédé à des sommes d'ETP pour connaître le potentiel d'un établissement. L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agents.

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLÉ (ETPT) Effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents en année pleine. Les ETPT tiennent compte simultanément de la durée et de la quotité d'emploi, contrairement aux ETP.

EMPLOI FONCTIONNEL Les emplois fonctionnels sont des postes à responsabilité dans lesquels les personnels sont nommés pour une durée déterminée.

ENSEIGNANT-CHERCHEUR Personnel exerçant simultanément des fonctions d'enseignement et de recherche.

ENSEIGNANT DE MÉDECINE GÉNÉRALE Personnel mono-appartenant exerçant des missions d'enseignement et de recherche ainsi qu'une mission de soin en médecine générale et ambulatoire.

ENSEIGNANT DU PREMIER DEGRÉ Professeur des écoles, qui, à l'université, exerce des missions d'enseignement exclusivement au sein des INSPÉ.

ENSEIGNANT DU SECOND DEGRÉ Personnel exerçant des missions d'enseignement exclusivement.

ENSEIGNANT HOSPITALO-UNIVERSITAIRE Personnel bi-appartenant, exerçant une triple mission d'enseignement, de recherche et de soins simultanément à l'université et à l'hôpital dans les domaines de la médecine, pharmacie et odontologie.

ÉTABLISSEMENT Structure créée par décret. L'établissement est constitué de composantes et d'autres structures.

ÉTUDIANT (CONTRAT OU EMPLOI) Les conditions d'octroi du contrat étudiant et les missions qui sont confiées à leurs bénéficiaires sont régies par l'article L811-2 du code de l'éducation :

- › accueil des étudiants,
- › aide à l'insertion,
- › animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales,

- › action dans le domaine de la promotion de la santé et du développement durable,
- › promotion de l'offre de formation,
- › service d'appui aux personnels des bibliothèques et des autres services,
- › soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies,
- › tutorat pédagogique,
- › assistance et accompagnement des étudiants à besoins spécifiques (tutorat spécialisé, assistance d'un secrétaire d'épreuve, prise de note, aide au travail sur site).

EXAMEN PROFESSIONNEL Une des modalités de sélection pour l'accès au grade supérieur permettant l'inscription à un tableau d'avancement. Il doit être prévu par les statuts particuliers du corps. L'examen se fait sur épreuves (écrites et/ou orales). Le nombre de places est limité.

FAMILLE PROFESSIONNELLE Elle regroupe l'ensemble des emplois-types entre lesquels existe une proximité de compétences professionnelles. Elle détermine une zone naturelle de mobilité et d'évolution de carrière.

FONCTION Il existe trois types de fonctions pour un agent :

- › les responsabilités structurelles (charge administrative d'une structure ou mission se rapportant au fonctionnement de l'établissement) ;
- › les fonctions nominatives et électives (fonctions relevant d'une instance ; fonctions d'expertise, de conseil et autres) ;
- › les fonctions professionnelles (ce qu'accomplit ou doit accomplir un agent pour remplir sa mission au sein de sa structure de travail).

FONCTIONNAIRE Agent ayant la qualité de titulaire ou de stagiaire dans un corps de la fonction publique. Il existe trois fonctions publiques : la fonction publique d'État (tous les corps de l'Éducation Nationale et du MESRI en relèvement), la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

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

GLISSEMENT VIEILLESSE TECHNICITÉ (GVT) Part de l'évolution des salaires résultant des évolutions de carrière propres à chaque agent (mesure individuelle).

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

HÉBERGÉ Personne qui participe, pour une période donnée, à l'activité de l'établissement au sein de ses structures dites alors Structures de travail. Sa carrière – ou son contrat – est gérée par son institution (CNRS, INRA, etc.) et non pas par l'établissement.

HEURE DE COURS COMPLÉMENTAIRE (HCC) Heures nécessaires à la couverture de l'intégralité de la charge d'enseignement découlant des formations dispensées au-delà des heures d'enseignement dues statutairement par les enseignants en poste dans un établissement ; elles peuvent être confiées à des enseignants en poste ou à des intervenants extérieurs (vacataires).

HEURE ÉQUIVALENT TRAVAUX DIRIGÉS (HETD) Mesure du potentiel que représentent les personnels enseignants par rapport à leurs obligations statutaires d'enseignement.

INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE) L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Versée mensuellement, elle a pour objectif de valoriser l'exercice des fonctions. En principe, l'IFSE remplace toutes les primes existantes qui répondent aux mêmes objectifs. Les exceptions à cette règle de non-cumul, fixées par arrêté interministériel, sont limitées et répondent à des problématiques très spécifiques.

›››

INDICE NOUVEAU MAJORÉ (INM) Unité de calcul de la rémunération d'un agent public.

INGÉNIEURS, TECHNICIENS, DE RECHERCHE ET DE FORMATION (ITRF) Cette filière, créée spécifiquement pour les établissements d'enseignement supérieur, se décline en branches d'activités professionnelles (BAP) et regroupe des personnels exerçant des fonctions techniques, administratives et de bibliothèques.

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

INSTITUT NATIONAL SUPÉRIEUR DU PROFESSORAT ET DE L'ÉDUCATION (INSPÉ) Ces instituts forment à des masters Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation.

INSTITUT UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE (IUT) Assure la formation de techniciens supérieurs partout sur le territoire. Les IUT préparent leurs étudiants à la fois à une insertion professionnelle immédiate, à Bac +2 ou à Bac +3, et à la poursuite d'études longues, en France ou à l'étranger. Les diplômés construits à la fois par des universitaires et des professionnels, offrent aux étudiants des connaissances pluridisciplinaires et des compétences professionnelles.

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

INVITÉ Personnalité exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement d'enseignement supérieur ou de recherche étranger et recrutée pour une période d'un mois à un an.

LECTEUR DE LANGUE ÉTRANGÈRE Enseignant contractuel en général étranger devant postuler au titre de sa langue maternelle (diplôme minimum requis : master ou diplôme étranger reconnu équivalent). Le contrat est de 1 an renouvelable. L'obligation de service est de 250 HETD.

LISTE D'APTITUDE Liste des agents proposés pour un passage à un corps supérieur par leur établissement et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

LOI DE PROGRAMMATION DE LA RECHERCHE (LPR) Pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur est une loi française concernant le financement et l'organisation de la recherche et de l'enseignement supérieur.

MASSE SALARIALE Crédits destinés au financement des rémunérations (y compris cotisations employeurs, cotisations salariales et primes).

MODALITÉ DE SERVICE Les différentes modalités de service sont :

- › le temps partiel ;
- › le mi-temps thérapeutique, la délégation (enseignants) ;
- › le surnombre (enseignants-chercheurs).

MODULATION DU SERVICE D'ENSEIGNEMENT La notion de modulation du service d'enseignement a été introduite par l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié relatif au statut des enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur. La modulation du service d'enseignement a pour objectif de permettre une redéfinition des équilibres entre l'activité individuelle d'enseignement et de recherche en lien avec la politique d'établissement et en accord avec les enseignants-chercheurs concernés.

MUTATION/MOBILITÉ Changement d'établissement d'affectation.

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

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

OBLIGATIONS DE SERVICE Les enseignants-chercheurs (professeurs, maîtres de conférences et assistants), ont une mission d'enseignement et une mission de recherche, l'obligation de service d'enseignement est définie statutairement en termes d'heures de cours magistraux et travaux dirigés et se traduit par un volume équivalent à 192 HETD. De la même manière, celle des enseignants du second degré (professeurs agrégés et professeurs certifiés) équivaut à 384 HETD. Les ATER, maîtres de langues étrangères et enseignants associés doivent 192 HETD. Les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques ont une obligation de service annuelle de 1607 heures. Les modalités de service des enseignants-chercheurs sont modifiées depuis le 1^{er} septembre 2009 par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009.

(LOI) ORIENTATION ET À LA RÉUSSITE DES ÉTUDIANTS (ORE) Du 8 mars 2018, dite loi ORE : traduction du Plan étudiants dont l'objectif est d'améliorer la réussite des étudiants, quelles que soient leur filière d'origine ou leurs aspirations.

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

PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT (PPR) L'article 9 de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique a créé, pour les trois versants de la fonction publique, une période de préparation au reclassement (PPR) au bénéfice du fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions. Cet accompagnement individualisé de l'agent vers de nouvelles fonctions a pour objectif de favoriser la réussite du reclassement dans un contexte d'allongement de la durée du travail. La durée de la période de préparation au reclassement est fixée à 1 an maximum. Elle prend fin à la date du reclassement et au plus tard 1 an après la date à laquelle elle a commencé.

PERSONNEL DE BIBLIOTHÈQUES Regroupe les personnels spécialisés dans les métiers des bibliothèques.

PERSONNEL DE LA FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE Regroupe les personnels infirmiers, assistants de service social et médecins contractuels.

POSITION Un fonctionnaire est obligatoirement placé à un instant donné dans une des six positions définies par le statut de la fonction publique : activité, disponibilité, détachement, service national, congé parental et hors cadre.

PRIME DE CHARGES ADMINISTRATIVES (PCA) Peut être attribuée aux enseignants qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire définie par l'établissement (durée au minimum d'un an). Le président arrête chaque année, sur avis du conseil d'administration, la liste des fonctions pouvant ouvrir droit au bénéfice de la PCA. Les décisions individuelles d'attribution des PCA ainsi que les montants individuels sont arrêtés par le président, après avis du CA.

PRIME D'ENCADREMENT DOCTORAL ET DE RECHERCHE (PEDR) Peut être attribuée aux enseignants-chercheurs dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé ainsi que lorsqu'ils exercent une activité d'encadrement doctoral.

PRIME DE RECHERCHE ET D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (PRES) Est attribuée à tous les enseignants-chercheurs en activité dans un établissement d'enseignement supérieur (y compris aux ATER), exception faite de ceux soumis, par ailleurs, à la taxe professionnelle. Son taux annuel est fixe, indexé sur la valeur du point d'indice.

PRIME DE RESPONSABILITÉS PÉDAGOGIQUES (PRP) Peut être accordée aux enseignants exerçant des fonctions pédagogiques spécifiques. Le président fixe chaque année la liste des responsabilités pédagogiques ouvrant droit à la prime, la liste des bénéficiaires et les montants de ces primes, après avis de la Commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) et sur proposition du Conseil d'administration.

PROMOTION Progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours.

QUOTITÉ D'AFFECTATION Part de quotité de travail d'un agent attribuée à une structure.

RECOURS DE PLEIN CONTENTIEUX Recours fait à une personne publique dans le but d'obtenir une indemnisation en se basant sur sa responsabilité pour faute ou pour risque.

RECOURS POUR EXCÈS DE POUVOIR Est dirigé contre une décision administrative.

RÉFÉRENTIEL DES EMPLOIS-TYPES DE LA RECHERCHE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (REFERENS) Recueil des emplois-types répertoriés et ordonnés par famille professionnelle et branche d'activité professionnelle pour les personnels de la filière ITRF.

RÉGIME INDEMNITAIRE POUR LES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS (RIPEC) La loi de programmation pour la recherche (2021-2030) comporte un protocole d'accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières permettant d'engager une nouvelle donne indemnitaire pour une harmonisation des régimes de primes des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche. Ce nouveau régime indemnitaire, dénommé régime indemnitaire pour les personnels enseignants et chercheurs (RIPEC), vise à une convergence indemnitaire réalisée sur 7 ans. Le RIPEC comprend trois composantes dont deux indemnités et une prime :

- › La première composante est liée à l'exercice des missions du grade.
- › La deuxième composante est liée à la tenue de fonctions ou responsabilités particulières et/ou d'une mission temporaire d'une durée de 18 mois maximum.
- › La troisième composante est liée à la qualité des activités et de l'engagement professionnel.

Ces composantes font l'objet de lignes directrices de gestion ministérielles qui sont complétées par des lignes directrices de gestion élaborées après dialogue social.

RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Il se définit comme un complément de rémunération.

Le RIFSEEP a vocation :

- › à s'appliquer à tous les agents BIATSS titulaires et stagiaires quel que soit leur grade ou leur filière ;
- › à remplacer toutes les primes et indemnités préexistantes sauf celles limitativement énumérées par décret ;
- › à être mis en œuvre dans un délai raisonnable.

Le RIFSEEP comprend deux parts : l'IFSE et le CIA (voir définitions dans ce glossaire).

REPYRAMIDAGE Action de restructurer et réorganiser les grilles indiciaires des employés au sein d'une organisation. Cette démarche vise à rétablir une pyramide d'indices et de salaires plus cohérente et équilibrée entre les différents niveaux hiérarchiques et postes occupés par les salariés.

RESPONSABILITÉS ET COMPÉTENCES ÉLARGIES (RCE) En référence à la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités.

RESET (REDESIGNING EQUALITY AND SCIENTIFIC EXCELLENCE TOGETHER) RESET est un projet porté par un consortium d'universités européennes reconnues au niveau national comme des institutions d'excellence. Il vise à assurer une plus grande participation des femmes à tous les niveaux de postes scientifiques, stratégiques, de direction et à soutenir l'intégration du genre dans les activités de recherche et d'innovation.

SECTION CNU Discipline d'enseignement et/ou de recherche pour les enseignants du supérieur relevant d'une nomenclature nationale. La liste des sections CNU est disponible sur www.conseil-national-des-universites.fr/cnu/#/

STATUT Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

STRUCTURES Ensemble d'entités hiérarchiquement organisées en une arborescence dont le sommet correspond au niveau établissement.

TABLEAU D'AVANCEMENT Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance dédiée (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

TEMPS INCOMPLET Un agent contractuel est à temps incomplet si sa quotité de recrutement indiquée sur le contrat de travail est inférieure à 100 %.

TEMPS PARTIEL Un agent peut demander à exercer à temps partiel. Sa quotité de travail peut alors être réduite à 50, 60, 70, 80 ou 90 %.

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE Le temps partiel thérapeutique est attribué pour raison de santé. Il est accordé et renouvelable par périodes de 1 à 3 mois dans la limite d'un an.

TEMPS PLEIN Un fonctionnaire exerce à temps plein s'il travaille à 100 % de ses obligations horaires statutaires. Un contractuel exerce à temps plein si sa quotité de travail est de 100 %.

TITULAIRE Qualité du fonctionnaire ayant soit accompli avec succès son stage, soit ayant réussi un concours interne sans période de stage.

TRANSFERT PRIMES POINTS (TPP) Ce transfert consiste à diminuer le montant des primes versées aux fonctionnaires en contrepartie d'une augmentation de leur traitement de base par le biais d'une revalorisation des grilles indiciaires. Cette intégration permet une prise en compte de ce montant dans le calcul de la pension civile.

(LOI) TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, publiée au Journal officiel du 7 août 2019, affiche 5 objectifs :

- › promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics ;
- › transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace ;
- › simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics ;
- › favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics ;
- › renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique entre les femmes et les hommes, comme vis-à-vis des agents en situation de handicap.

VACATAIRE Personnel contractuel recruté ponctuellement pour faire face à un besoin qui ne peut être couvert par les fonctionnaires. Les vacataires assurent des missions d'enseignement ou des tâches administratives ou techniques.

université de Bordeaux
351 cours de la Libération
33405 Talence Cedex

En savoir +

www.u-bordeaux.fr



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



[univbordeaux](https://www.facebook.com/univbordeaux)



[universitedebordeaux](https://www.instagram.com/universitedebordeaux)



[universite-de-bordeaux](https://www.linkedin.com/company/universite-de-bordeaux)

université
de **BORDEAUX**