

# Rapport social unique 2024

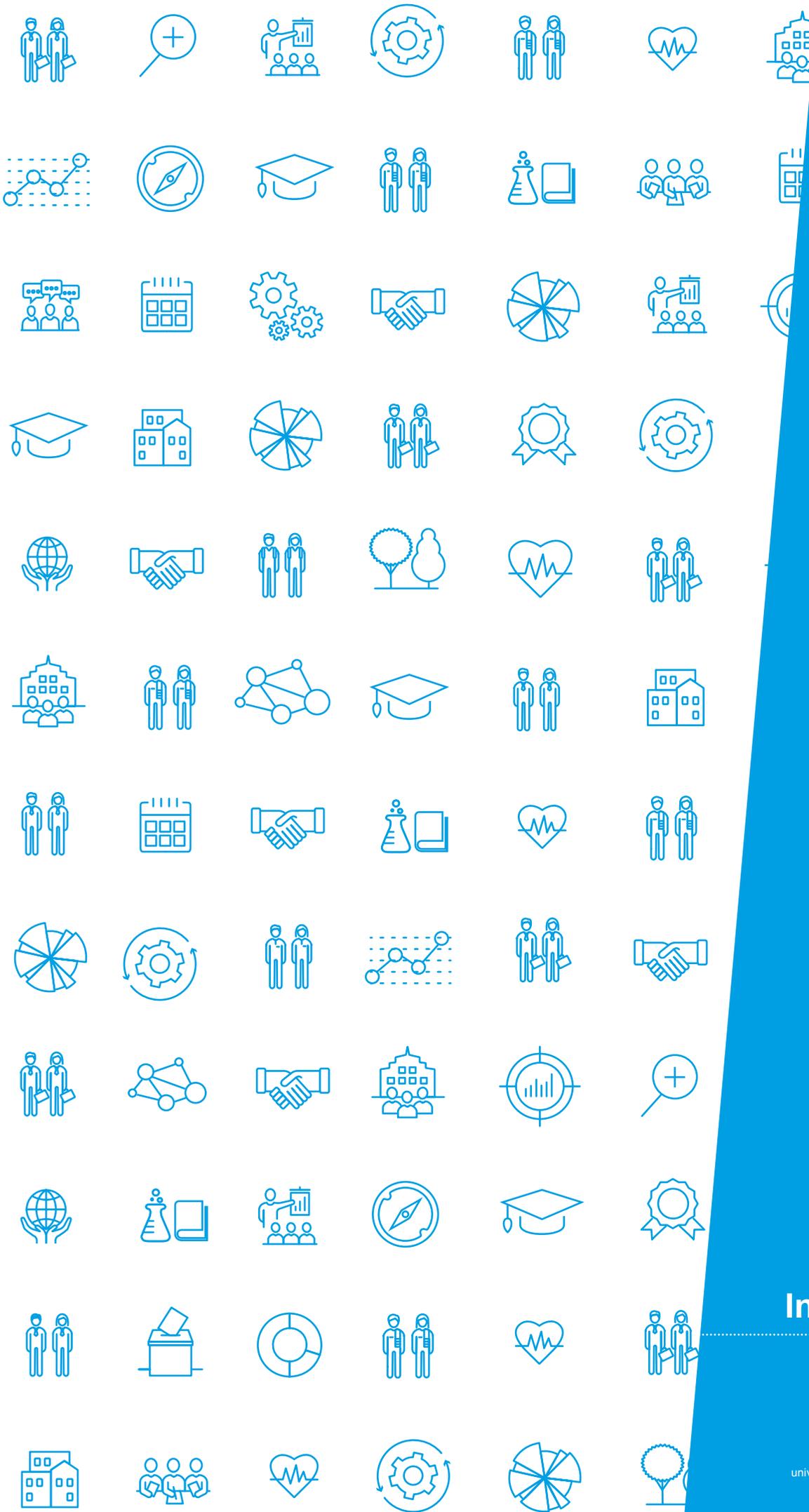




# Sommaire

<b>Introduction</b> .....	<b>3</b>
Avant-propos .....	6
Éléments méthodologiques .....	35
<b>Partie 1 : EMPLOIS ET EFFECTIFS</b> .....	<b>37</b>
1. Emplois .....	41
2. Effectifs .....	43
3. Typologie des effectifs de l'université .....	47
4. Caractéristiques de certaines populations .....	55
<b>Partie 2 : CARRIÈRE</b> .....	<b>61</b>
1. Recrutements .....	65
2. Promotions .....	76
3. Rémunération .....	92
4. Évolution professionnelle et accompagnement .....	99
5. Flux de personnels .....	104
<b>Partie 3 : VIE DES PERSONNELS</b> .....	<b>109</b>
1. Temps de travail et congés des personnels .....	113
2. Environnement social .....	123
3. Formation des personnels .....	154
4. Origine géographique et domiciliation des personnels .....	167
<b>Partie 4 : VIE INSTITUTIONNELLE</b> .....	<b>169</b>
1. Gouvernance de l'établissement .....	171
2. Instances de représentation des personnels de l'établissement .....	175
3. Commissions de dialogue social .....	182
4. Contentieux, sanctions et conflits sociaux .....	183
<b>Partie 5 : SIGLES, ABRÉVIATIONS ET GLOSSAIRE</b> .....	<b>185</b>
Sigles et abréviations .....	186
Glossaire .....	188





# Introduction

# → Chiffres clés de l'université 2024-2025

## Formation

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

 **52 500** étudiants dont plus de **50 %** en 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles universitaires

 **94 %** de taux d'insertion post master à N+3 en formation initiale

 **7 900** étudiants internationaux

 **5 160** adultes en reprise d'études

 **3 000** alternants

 **+ de 400** étudiants entrepreneurs accompagnés depuis 2014

## Recherche

 **3 380** enseignants et chercheurs

 **+ de 2 000** doctorants qui préparent un diplôme de doctorat au sein d'un collège des écoles doctorales  
➤ **8** écoles doctorales

 **+ de 50** disciplines scientifiques

 **11** départements de recherche

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

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

## Institution



1 communauté de près de

**64 000**

femmes et hommes

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



**6 354** personnels

> **55 %** de femmes

> **45 %** d'hommes



**718 M€**

de budget global



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



**185 hectares**

de campus

**dont 140 ha** d'espaces verts



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

## Vie de campus



**+ de 100**

associations étudiantes



**+ de 17 000** étudiants

pratiquent un sport

à l'université chaque année



**430**

sportifs de bon et  
haut niveau bénéficient d'un  
accompagnement spécifique



**28,5 hectares**

d'équipements sportifs



**31**

bibliothèques  
universitaires

avec **5 160** places de lecture



**14**

ateliers de pratique  
artistique

# Avant-propos

---

Le rapport social unique (RSU) est un document réglementaire essentiel pour les établissements publics. Il rassemble les données sociales nécessaires à une gestion des ressources humaines transparente et efficace. Pour l'université de Bordeaux, ce rapport est **un outil stratégique permettant d'évaluer et d'améliorer continuellement nos pratiques en matière de ressources humaines.**

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

Le rapport social unique, par les indicateurs qu'il comprend, constitue **un baromètre permettant de mesurer l'état des ressources humaines** au

regard des axes stratégiques de l'université. Au fil des pages, vous disposerez des principales caractéristiques de l'établissement et de l'illustration des initiatives prises en matière de promotion de l'inclusivité et de l'égalité professionnelle, de lutte contre les discriminations, de promotion de la qualité de vie et de la santé au travail, condition du bien-être et de l'épanouissement professionnel de chacun et de chacune.

Le RSU illustre enfin **l'importance du dialogue social et institutionnel, fondamental pour le bon fonctionnement de notre université.** Celui-ci permet en effet d'entretenir des relations constructives avec les représentants du personnel et les élus, et ainsi de favoriser une communication ouverte et transparente, pilier de notre démarche de co-construction.

Nous vous souhaitons une lecture enrichissante de ce rapport social unique 2024, qui témoigne de notre engagement à construire une université respectueuse, inclusive et responsable.

# Trajectoires RH 2024

En 2023, l'université de Bordeaux a intégré la première vague des universités signataires du contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) avec le ministère. En 2024, l'accent a pu ainsi être mis sur le développement de certaines thématiques : transition écologique et développement soutenable, recherche et innovation (avec une approche de site), métiers d'avenir, bien-être et réussite des étudiants, gestion et pilotage. Il est à noter, sur cette dernière thématique, la conduite d'une démarche particulière de gestion prévisionnelle des emplois, effectifs et compétences (GPEEC), avec une prospective sur la population des enseignants-chercheurs.

L'université poursuit par ailleurs la **diversification de ses ressources pour maintenir et améliorer le service rendu aux usagers**. Ainsi, au cours de l'année 2024 le développement de grands programmes institutionnels (DREAM, CMA, ACT, InnovationS...) est venu soutenir la stratégie de l'établissement sur l'ensemble de ses missions et de ses valeurs, notamment quant à la poursuite de son engagement sociétal et environnemental. Au total, plus de 150 emplois sont dédiés à ces projets en 2024. Il a été nécessaire de repenser la gouvernance des grands programmes pour répondre aux enjeux stratégiques identifiés. Le chantier, qui s'est déployé tout au long de l'année 2024, s'est traduit par la mise en place progressive de sept Comités thématiques opérationnels (CTO) chargés du suivi transversal des grands programmes.

La dynamique de reprogrammation de l'Idex, enclenchée en 2024, va permettre de **développer de nouveaux programmes en matière de ressources humaines et de bien vivre ensemble**, notamment : Résonances (laïcité, lutte contre

l'antisémitisme et les discriminations), Identités (attractivité employeur), Healthy campus (prévention primaire santé et bien-être des communautés étudiantes et personnels), Simpli (amélioration du quotidien et de la qualité de vie au travail), et alumni (réseau communautaire étudiants et personnels).

**L'université de Bordeaux est également très investie dans sa politique d'inclusivité, en lien avec l'égalité femmes-hommes, la diversité ou l'accompagnement des personnels en situation de handicap.**

**Pour la première fois, l'université remplit les obligations légales en personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi, avec un taux de 6,6 %.** Ce résultat est le fruit d'actions multiples : campagne de communication et d'information auprès des personnels et des structures recruteuses, participation à des forums d'emplois, partenariat renforcé avec Cap emploi.

Afin d'attirer des nouveaux talents et de fidéliser les personnels en poste, les rémunérations et les carrières des personnels titulaires BIATSS et enseignants ont été revalorisées, ainsi que celles des contractuels (par l'intermédiaire notamment de l'adoption des règles de gestion contractuelle du schéma directeur d'emploi contractuel).

Sur le plan de l'action sociale, la part des frais de restauration (CROUS) prise en charge par l'établissement a été augmentée. Enfin, l'université poursuit son incitation à l'utilisation des modes de déplacement doux et au covoiturage, en octroyant un forfait mobilité durable.

# Responsabilité sociale et modernisation



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

→ Fidèle à ses engagements, l'université de Bordeaux se mobilise en faveur des transitions environnementales et sociétales. Elle met au cœur de son action le bien vivre ensemble, la qualité de vie et de santé au travail et la qualité d'études, tout en assumant une politique générale tournée vers la simplification, l'inclusivité et la lutte contre les discriminations. Il s'agit ainsi de construire, avec les communautés, un campus à forte identité, favorable à l'épanouissement personnel et à l'accomplissement professionnel, vecteur de sentiment d'appartenance et d'attractivité.

## 1. Une politique RH engagée

On peut citer, parmi les expérimentations conduites à ce titre, la mise en œuvre du dispositif « Université active », la digitalisation de certains processus RH, l'accessibilité aux ressources numériques, la simplification des procédures...

D'autres actions témoignent du même élan, qu'il s'agisse de l'accueil des nouveaux personnels, ou de la mise en place de formations favorisant la qualité de vie au travail (premiers secours en santé mentale, fresque du climat...).

Un réseau d'ambassadeurs handicap a été créé pour informer les personnels et les orienter vers les professionnels susceptibles de les aider au sein de l'université.

Des manifestations sont organisées par l'université pour accroître la cohésion entre ses personnels. De manière générale, l'inclusivité, la diversité et l'égalité femme-homme tiennent une place importante dans la politique de l'université, avec des chargés de mission dédiés et des manifestations comme le Mois de l'inclusivité ou la Semaine de l'égalité.

Par ailleurs, l'université de Bordeaux s'est dotée en 2025 d'un règlement intérieur, animé au travers d'une campagne de communication qui précise régulièrement le sens et la portée des règles adoptées, ainsi que d'une charte de la laïcité rappelant les droits et les devoirs dans ce domaine.

## → L'inclusivité

### › Plan d'action pour l'égalité professionnelle et l'égalité des genres

L'Accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 souligne l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle. Cet impératif est renforcé le 6 août 2019 par la Loi de transformation de la fonction publique, ajoutant une dimension coercitive à cette mesure. L'État et les établissements publics – dont les universités – sont dans l'obligation de s'engager dans cette démarche. Ce document consiste en la mise en œuvre d'actions visant à :

- › 1. Calculer et réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- › 2. Favoriser la mixité et l'égal accès aux différents postes et fonctions ;
- › 3. Garantir une bonne articulation entre vie privée et vie professionnelle ;
- › 4. Lutter contre toute forme de violence sexiste ou sexuelle et de discrimination.

C'est dans ce contexte national favorable à l'instauration d'une politique institutionnelle tournée vers l'égalité que l'université de Bordeaux a mis en place diverses actions en ce sens.

Un nouveau plan d'action pour l'égalité professionnelle, l'égalité des genres et la diversité, pour la période 2025-2027, a été adopté par le CA en septembre 2024, il fait suite au plan pour l'égalité des genres adopté par le CA en juin 2022.

## › Le projet RESET

Depuis 2021 et jusqu'en décembre 2024, l'université de Bordeaux a coordonné le projet européen RESET – Redesigning Equality and Scientific Excellence Together. Ce projet a été financé par l'Union européenne via le programme Horizon 2020. RESET visait l'égalité de genre dans les carrières à l'université et l'excellence scientifique. La coordination de ce projet par l'université a constitué un véritable catalyseur pour aligner les pratiques RH et de recherche de l'université avec les attentes européennes en matière de prise en compte du genre dans la recherche et de recrutements transparents, non discriminants et favorisant la mobilité.

Cet engagement se retrouve dans la **démarche de labellisation HRS4R** entamée en 2023 par l'université. Pendant quatre ans, de nombreuses actions ont été mises en œuvre au sein de l'université de Bordeaux, en lien avec les six partenaires du projet, qui perdureront au-delà de la fin du projet.

Après la réalisation, la mise en œuvre et l'évaluation d'un premier plan d'actions entre 2022 et 2024, l'année 2024 a aussi permis la réalisation d'un deuxième plan d'actions pour l'égalité professionnelle, l'égalité de genre et la diversité, qui sera mis en place entre 2025 et 2027.

Construit avec l'ensemble de la communauté universitaire, grâce à des ateliers destinés aux personnels et à la communauté étudiante, des temps d'échange, ce plan s'appuie également sur une étude de données quantitatives et qualitatives. Parfaitement aligné avec la réglementation nationale et européenne, ce nouveau plan d'actions intègre davantage la communauté étudiante et s'élargit à d'autres formes de discriminations.

**RESET a doté l'université de Bordeaux de nouveaux outils** pour penser les recrutements, accompagner l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle, ou encore la gestion de situations de violences sexistes et sexuelles ou de discriminations.

L'université s'est également outillée pour définir des actions en co-construction et travailler en transversalité, en s'appuyant sur la mobilisation des services. En outre, de nombreuses formations ont été conçues et dispensées pendant le projet, tandis qu'une formation en ligne a été ouverte à la fin de l'année 2024, permettant la montée en compétences des personnels et de la communauté étudiante.

D'autres supports restent accessibles, telles les recommandations pour une communication égalitaire, ou la checklist pour accompagner les chercheurs et chercheuses dans la prise en compte du genre dans leurs recherches. Enfin, ce projet a permis une discussion forte de la notion d'excellence scientifique, et un engagement de l'université traduite dans une déclaration commune.

### › **La première édition du Mois de l'inclusivité et de la Semaine de l'égalité**

En 2024 a eu lieu la première édition du mois de l'inclusivité. De nombreux événements organisés sur les campus de l'université de Bordeaux ont été proposés afin de valoriser les travaux de recherche et les missions de la communauté universitaire autour de quatre thèmes :

- › Égalité femme-homme,
- › Handicaps invisibles,
- › Lutte contre le racisme et l'antisémitisme,
- › Identité de genre.

**Quatre temps forts, calqués sur quatre journées internationales, ont rythmé ce mois.** La programmation autour de la lutte contre les discriminations a été construite par de nombreux services et membres de l'établissement. Le Mois de l'inclusivité a permis de mettre en lumière les ambitions de l'université de Bordeaux en faveur d'une politique d'inclusivité systématique et de transition sociétale. Ces dernières

sont portées institutionnellement depuis dix ans par deux chargés de missions dédiés à ces périmètres et matérialisées notamment dès 2014 par le schéma directeur pour l'égalité femmes-hommes et dès l'année suivante par le schéma directeur handicap.

L'université de Bordeaux a été **partenaire de la quinzaine de l'égalité et de la diversité** en novembre 2024 organisée dans 23 communes de la métropole bordelaise. Différentes formes d'expression ont été réunies pour promouvoir le vivre ensemble : expositions sur les campus, ateliers de partage d'expériences, soirée de valorisation des collectifs et individus engagés.

Obligations légales,  
conventions et labels : le  
changement se poursuit  
et devra de plus en plus  
prendre en compte et inclure  
la parole et le point de vue  
de toutes les personnes  
concernées, car le monde  
universitaire n'est pas  
épargné par le racisme  
et d'autres formes de  
discriminations. Au-delà  
du cadre réglementaire,  
le climat de l'égalité dépend  
de l'ensemble des membres  
de la communauté.

## › Handicap

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), 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 2024.

L'année 2024 affiche une forte évolution du nombre d'agents déclarés : 376 personnels fin 2024 versus 319 fin 2023, soit un taux d'emploi direct au-delà du taux légal et de la projection affichée dans la convention avec le FIPHFP, avec 6,60 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2024 (5,64 % en 2023).

*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 ».*

### ■ Le volet maintien dans l'emploi

**Le maintien dans l'emploi et**

**l'accompagnement dans les parcours**

**professionnels sont des enjeux majeurs**

**de la politique handicap de l'université.**

Les personnes éligibles à cet accompagnement spécifique tout au long de leur carrière sont désormais plus nombreuses : le développement de nouvelles situations de handicap invisible à accompagner et l'évolution d'accès aux Prestations d'appui spécifique (PAS) du FIPHFP ont notamment contribué à fortement augmenter les sollicitations auprès du service handicap (283 entretiens en 2024, 260 en 2023).

Le temps d'accompagnement dédié aux agents a également fortement augmenté en raison de l'évolution de déclarations de situation de handicap psychique, de handicap cognitif, de troubles de déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité, de troubles DYS, de TSA...

Afin de répondre à l'augmentation des demandes d'accompagnement individuel, une nouvelle référente handicap a pris ses fonctions à mi-temps en septembre 2024 au sein du service handicap en soutien de la correspondante handicap.

Au titre d'employeur public conventionné avec le FIPHFP, l'université peut faire appel à des Prestations d'appui spécifique. La PAS permet de bénéficier de prestataires experts du handicap mobilisés dans le cadre du maintien dans l'emploi (handicap psychique, visuel, auditif, moteur, mental, troubles cognitifs, TND) : les référentes handicap sont les interlocutrices principales des prestataires (depuis 2024 via une plateforme Agefiph).

En 2024, 70 agents (59 en 2023) ont bénéficié d'un accompagnement au maintien dans l'emploi suivi par la correspondante handicap ou la référente handicap - dont 33 avec le soutien de prestataires externes (Adapei, IRSA, GIHP, Handamos) et/ou Cap emploi. Les financements dédiés aux adaptations nécessaires au maintien dans l'emploi ont augmenté de plus de 42 % en 2024 passant de 174 000 euros en 2023 à environ 300 000 euros en 2024.

### ■ Le volet recrutement

La politique volontariste de promotion de l'emploi et d'amélioration de l'insertion professionnelle des personnels en situation de handicap, affirmée dans la note de cadrage annuelle du plan de gestion des emplois de l'établissement, participe à une évolution importante du nombre de recrutements d'agents en situation de handicap, tous supports de poste confondus.

**En 2024, l'université affiche**

**62 recrutements d'agents en situation**

**de handicap dont 23 CDD renouvelés**

**et 39 nouveaux contrats.**

## ■ L'évolution professionnelle des agents BOE

Le dispositif d'accès par la voie du détachement ascensionnel à un corps de niveau supérieur ou de catégorie supérieure institué en faveur des fonctionnaires BIATSS bénéficiaires de l'obligation d'emploi (art. 93 de la loi de transformation de la fonction publique) participe à l'évolution professionnelle des agents : en 2024, 4 agents ont été promus via ce détachement dont 3 agents catégorie C vers la catégorie B et 1 ASI vers IGE.

Sur 314 agents promus en 2024 à l'université (enseignants-chercheurs et BIATSS), 26 agents sont BOE, soit 8,28 % et représentent 8,15 % de l'effectif BOE.

Une communauté universitaire toujours très engagée : un réseau des ambassadeurs et ambassadrices handicap, créé en 2022, qui continue à s'étoffer.

33 ambassadeurs et ambassadrices sont missionnés auprès des personnels en 2024, un engagement réitéré par 23 (sur 28) ambassadeurs et ambassadrices handicap de 2023, et 10 nouveaux membres arrivés en 2024.

Tout au long de l'année 2024, le réseau des ambassadeurs et ambassadrices handicap auprès des personnels s'est impliqué dans de nombreuses actions de sensibilisation, de communication, d'information autour de l'accompagnement des situations de handicap. Ils ont pu bénéficier de diverses

formations (2 journées en présentiel en avril et en octobre 2024) telles que : premiers secours en santé mentale, écoute active, sensibilisation à l'accessibilité numérique, sensibilisation aux troubles du spectre de l'autisme par le référent du programme Atypie Friendly de l'université, formation à l'animation de jeux dédiés à la sensibilisation...

Ces 33 bénévoles ont participé activement à l'accueil de personnels et à l'orientation vers les professionnels de l'accompagnement ainsi qu'à diverses manifestations au sein de l'établissement : Semaine européenne de l'emploi des personnes en situation de handicap, parrains et marraines Duoday, Confestacle « Be Polaire, Be Happy » de Thierry Rebollo sur le site de Périgueux, « défi des ambassadeurs et ambassadrices handicap, ils viennent à vous chaque jour de la semaine sensibiliser et communiquer sur leur mission auprès des agents ».

Un nouvel appel à candidatures de bénévoles pour étoffer le réseau a été lancé au mois de novembre.



Actions de sensibilisation aux différentes situations de handicap à l'occasion du pique-nique des personnels 2023.  
© Gautier Dufau

## ■ Le renouvellement de la convention avec le FIPHFP

Pour cette dernière année de conventionnement un bilan très positif a pu être affiché, l'université ayant répondu aux objectifs qu'elle s'était fixés :

- › un recrutement inclusif : avec un résultat de 165 contrats d'agents en situation de handicap sur 3 ans, dépassant largement l'objectif de 60 contrats minimum,
- › un budget global maîtrisé et équilibré avec 500 000 euros d'apport du FIPHFP et 500 000 euros d'apport de l'université dont 850 000 euros sur 3 ans dédiés au maintien dans l'emploi,
- › une mobilisation interne par de nombreux acteurs avec pour conséquence des droits mieux connus, une organisation pluridisciplinaire et un service handicap plus visibles, un réseau d'ambassadeurs et d'ambassadrices très mobilisés et fier d'avoir réussi à créer une équipe dynamique, soudée et représentative de la communauté des personnels impliquée dans le bien vivre ensemble.

Suite à ce bilan, en 2024 l'université s'engage dans un projet de renouvellement de son conventionnement avec le FIPHFP pour 4 ans (2025-2028) et pour un montant total de 1 320 000 euros.

## ➔ La laïcité (règlement intérieur)

La laïcité est un principe constitutionnel français qui garantit la séparation des pouvoirs religieux et de l'État.

Elle implique la neutralité de l'État en matière de religion et assure la liberté de conscience et de culte pour tous. Le principe de laïcité repose sur trois piliers : la liberté religieuse, le respect du pluralisme et la neutralité de l'État.

Il s'impose à l'ensemble des services publics. Le service public de l'enseignement supérieur est laïque et indépendant de toute emprise religieuse ou idéologique, il tend à l'objectivité du savoir et respecte la diversité des opinions. Ces principes s'appliquent à l'université de Bordeaux.

Les principes de laïcité et de neutralité sont régis par un grand nombre de textes juridiques. Néanmoins, à l'université de Bordeaux, en matière de laïcité, il est possible de se référer aux articles 7, 9, 9-1 et 9-2 du règlement intérieur.

Un guide des bonnes pratiques sur les questions relatives à la laïcité au sein de l'université de Bordeaux a été élaboré afin d'accompagner les agents de l'université sur ces questions. Si besoin est, les agents de l'université peuvent :

- › contacter le référent laïcité de l'université, nommé par le président de l'université, en cas de doute sur la mise en œuvre du principe de laïcité via l'adresse mail : [referent.laicite@u-bordeaux.fr](mailto:referent.laicite@u-bordeaux.fr)
- › contacter la Cellule d'écoute, de veille et de signalement (CEVS) s'ils s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation par formulaire en ligne via le lien : <https://apps-ent.u-bordeaux.fr/cevs/> ou par adresse e-mail : [celluledeveille.personnel@u-bordeaux.fr](mailto:celluledeveille.personnel@u-bordeaux.fr)

## 2. Des processus RH qui se modernisent et se simplifient

### ➔ De nouveaux outils au service de la transformation digitale

La digitalisation des processus RH engagée par l'université contribue à centraliser et simplifier les démarches RH, permettant aux agents, aux managers, aux différentes directions, à la gouvernance et aux services RH de gagner en efficacité et fiabilité grâce à une transmission facilitée des éléments, un traitement optimisé des demandes et des réponses, et une sécurisation des opérations menées.

Le succès du déploiement de l'outil Formation en 2022, qui a permis de digitaliser les demandes de formation et leur gestion par les services de la DRH, s'est renouvelé en 2023-2024 avec le déploiement de l'outil Beetween qui a permis de digitaliser, d'une part, la réception, le partage et le tri des candidatures, et, d'autre part, les circuits de validation des demandes de recrutement.

Beetween permet notamment de collaborer de manière fiable, fluide et harmonisée, avec pour résultat un gain de temps et en efficacité. Tous les acteurs (structures et différents services de la DRH) partagent ainsi un outil unique, et ont toutes le même niveau d'information sur le circuit de validation, l'avancement de la demande, les informations et documents liés à la demande.

En outre, la digitalisation de ces processus permet de disposer de données de pilotage, comme des statistiques et des indicateurs de performance.

Des travaux de digitalisation ont par ailleurs été engagés sur l'année 2024 pour le déploiement d'un portail « Mes démarches » sur lequel les agents pourront réaliser différentes démarches RH, à commencer par la demande de télétravail.

### ➔ La démarche de labellisation « Human Resources Excellence in Research » (HRS4R)

En décembre 2024, l'université de Bordeaux s'est officiellement engagée dans la démarche de labellisation « HR Excellence in Research » (historiquement appelée « HRS4R » pour Human Resources Strategy for Researchers) auprès de la Commission européenne, affirmant ainsi sa volonté de promouvoir et de mettre en œuvre les principes énoncés dans la **Charte européenne du chercheur**.

Cette charte est un texte de référence européen, qui spécifie les rôles, droits et responsabilités des chercheurs, des employeurs et des bailleurs de fonds.

Composée de 20 principes, elle s'articule autour de quatre grands piliers :

- › éthique, intégrité, genre et science ouverte,
- › évaluation, recrutement et progression professionnelle des chercheurs,
- › conditions et méthodes de travail,
- › carrières scientifiques et développement des talents.

Elle constitue le texte européen de référence pour la recherche ainsi que le fondement de la labellisation. La démarche HRS4R vise à améliorer les conditions d'exercice de la recherche ainsi que **les perspectives de carrière des chercheurs** afin de soutenir **une recherche de qualité ayant un impact significatif sur la société**.

La démarche d'obtention du label est avant tout conçue avec et pour les chercheurs. Toutefois, les retombées de la labellisation contribuent également au rayonnement européen et international des institutions lauréates.

En adoptant officiellement la charte européenne du chercheur, l'université de Bordeaux entend :

- › améliorer les conditions d'exercice de la recherche en vue de rendre les carrières des chercheurs plus attrayantes et l'environnement plus stimulant,
- › mettre en œuvre une politique RH exemplaire afin d'attirer et de retenir les talents,
- › satisfaire aux exigences des projets européens. L'obtention du label pourrait prochainement conditionner l'accès à l'ensemble des financements européens,
- › accroître le rayonnement international de l'université et son attractivité au sein de l'Espace européen de la recherche,

- › faire de l'établissement un espace ouvert, attractif et durable pour la promotion de la recherche, de l'excellence scientifique et de l'innovation.

Afin de garantir une démarche inclusive, quatre groupes de travail composés d'enseignants-chercheurs, de chercheurs, titulaires et contractuels, de doctorants, de représentants de laboratoires partenaires, et d'experts métiers participent à la constitution du dossier de candidature pour la labellisation. Ces groupes de travail ont réalisé un état des lieux des pratiques de l'université vis-à-vis des attentes de la charte en 2024 et produiront un plan d'action visant à réduire les écarts constatés en 2025.

---

## Évolution des effectifs

→ La préservation des emplois est un enjeu fondamental pour assurer le bon fonctionnement des composantes de formation, des structures de recherche, et des pôles administratifs et directions centrales. Elle doit néanmoins se conjuguer avec des contraintes budgétaires inédites. Par ailleurs, le déploiement de grands programmes institutionnels structurants (DREAM, InnovationS, ACT, Compétences métiers d'avenir CMA etc.) constitue un levier pour soutenir la stratégie de l'établissement au bénéfice de l'ensemble de ses missions.

### 1. Les caractéristiques des emplois et la situation des agents

#### › **Piloter nos emplois au service d'une stratégie de développement maîtrisé**

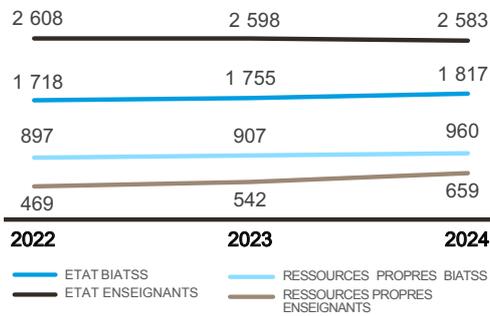
L'évolution des emplois de l'université de Bordeaux, permettant l'accomplissement des missions d'enseignement supérieur, de recherche et d'innovation de l'établissement, est, au global, positive, sur la période 2022-2024.

Ainsi, tous types de financements confondus (subvention État, autres ressources), les emplois connaissent une progression de +327 équivalents temps pleins travaillés (ETPT) entre 2022 et 2024, soit +5,7 % (5 692 ETPT en 2022 contre 6 019 ETPT en 2024).

## ➔ L'évolution des ETPT 2022-2024

Sur plafonds d'emplois État et ressources propres<sup>1</sup>, la population enseignants/enseignants-chercheurs compte 165 ETPT supplémentaires entre 2022 et 2024 (+5,4 %). Celle des personnels BIATSS compte 162 ETPT de plus sur la même période (+6,2 %). Ces progressions sont essentiellement portées par des financements sur ressources propres (+253 TPT sur 327 ETPT au global).

### ↓ Par type de population et par plafond



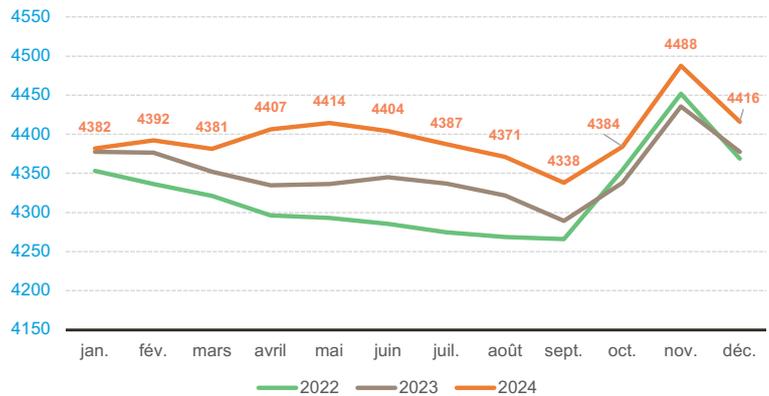
### ETPT annuels moyens :

- › 2022 : 5 692
- › 2023 : 5 802
- › 2024 : 6 019

## ➔ Les emplois émergeant sous plafond d'emplois État

Sur la période 2022-2024, les emplois rémunérés sous plafond État augmentent de 74 ETPT en moyenne, soit une progression de +17 %. Ainsi, en 2024, la part de ces emplois représente 73 % de la totalité des emplois rémunérés par l'université (contre 76 % en 2022).

### ↓ Évolution des ETPT sous plafond État



### ETPT plafond État annuels moyens :

- › 2022 : 4 325
- › 2023 : 4 354
- › 2024 : 4 400

## ➔ Les emplois émergeant sous plafond d'emplois ressources propres

Volontaire dans 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.

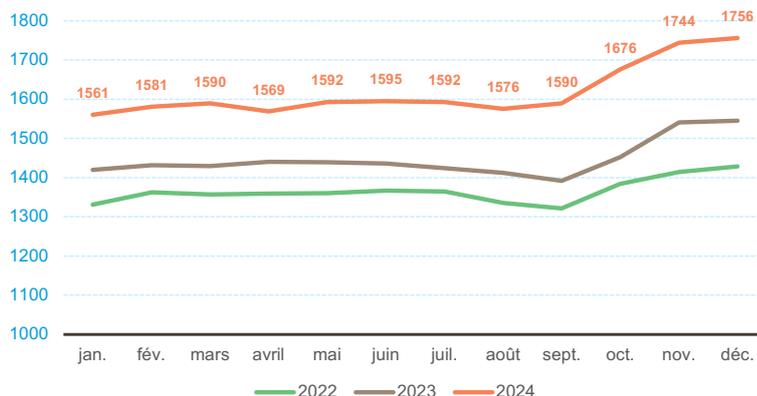
Le nombre moyen d'ETPT relevant de ces périmètres a ainsi augmenté de 18 % entre 2022 et 2024 (+253 ETPT).

Cette progression des emplois sous plafond ressources propres témoigne de l'implication constante de l'établissement dans la recherche de nouvelles ressources.

Sur ressources propres entre 2022 et 2024, le nombre d'ETPT enseignants/enseignants-chercheurs augmente de +191 ETPT et celui des ETPT BIATSS de +62 ETPT.

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

### ↓ Par type de population et par plafond



#### ETPT ressources propres annuels moyens :

› 2022 : 1 368      › 2023 : 1 449      › 2024 : 1 619

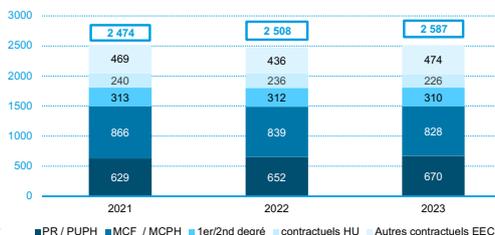
## 2. Les équilibres de la structure d'emploi selon les populations

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

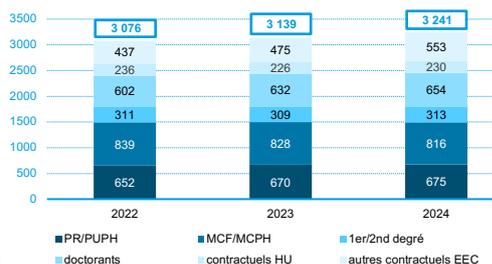
La population enseignante hors doctorants contractuels augmente de +113 ETPT en trois ans, et le nombre de doctorants contractuels continue de progresser sensiblement (+52 ETPT entre 2022 et 2024).

La politique de l'établissement, conjuguée avec les dispositions de la Loi de programmation pour la recherche (LPR), a par ailleurs pour effet d'augmenter le nombre des professeurs d'université (+23 en trois ans), avec une diminution équivalente des maîtres de conférences à -23 ETPT.

### ↓ Évolution (tout plafond) des enseignants et enseignants-chercheurs depuis 2022 (en ETPT - hors doctorants)



### ↓ Évolution (tout plafond) des enseignants et enseignants-chercheurs depuis 2022 (en ETPT)

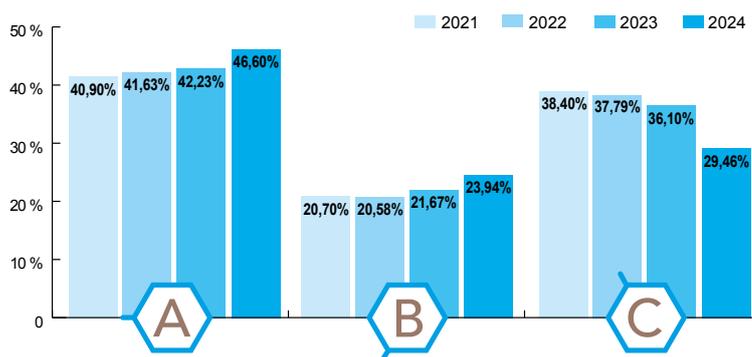


### ↓ Évolution du taux PR/PUPH : nb PR+PUPH/(PR/PUPH+MCF/MCUPH)

Year	2022	2023	2024
Taux	44 %	45 %	45 %

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

La tendance de progression des emplois de catégorie A et de diminution des emplois de catégorie C, déjà observée ces dernières années, se poursuit en 2024 mais de façon plus marquée : +4,4 % pour les A et -6,6 % pour les C entre 2023 et 2024. Quant à la part des emplois de catégorie B, elle progresse de plus de 2 % par rapport à 2023.



## Les parcours professionnels à l'université de Bordeaux : de l'attractivité à la fidélisation jusqu'au départ des agents

→ La politique de ressources humaines, menée dans une perspective pluriannuelle, vise notamment à développer la fidélisation de nos personnels et l'attractivité des métiers de l'établissement.

Parce qu'elle concourt à la performance de l'établissement et qu'elle témoigne d'une dynamique sociale positive, la fidélisation des personnels est en effet 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).



Des personnels de l'université utilisent un espace extérieur pour travailler.  
© Arthur Pequin

# 1. Le recrutement

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

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

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

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

		2022	2023	2024
Titulaires	EC	48	33	30
	Enseignants HU	13	14	16
	Enseignants du 2nd degré	17	20	8
	ITRF (concours et recrutements sans concours)	49	24	28
	Mobilités BIATSS entrantes	35	28	20
		<b>162</b>	<b>119</b>	<b>102</b>
Contractuels	EEC contractuels (ATER, LRU, associés...)	196	202	214
	CCA/AHU	137	134	130
	Contractuels BIATSS	253	293	423
		<b>586</b>	<b>629</b>	<b>767</b>



Plateformes dédiées en fonction des populations (listes non exhaustives)



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

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



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

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

Depuis début 2022 et face aux difficultés croissantes de recrutement rencontrées par tous les employeurs, publics comme privés, l'université de Bordeaux a fait le choix de renforcer l'équipe du service des recrutements et de poursuivre ainsi la professionnalisation de l'acte de recrutement.

L'université s'est par ailleurs engagée dans **une dynamique de promotion de ses recrutements** en diffusant notamment des offres d'emploi et non plus des fiches de poste. L'exercice visant à transformer la fiche descriptive de poste en une offre d'emploi attractive permet, en mettant en exergue les éléments clés du besoin, d'être plus percutant vis-à-vis des candidats potentiels. Il est également déterminant pour renforcer l'adéquation « profil du

candidat/attendus liés au poste » et renforce l'efficacité des démarches de *sourcing*. En complément, des travaux de digitalisation du recrutement et de rationalisation du processus de recrutement ont été menés : la plateforme Beetween permet aux structures recruteuses de gérer leur recrutement dans un processus entièrement dématérialisé et transparent, partagé avec les différents services de la DRH.

Cette stratégie globale s'avère aujourd'hui indispensable pour se différencier et attirer les profils adéquats. Elle s'inscrit dans une démarche générale de développement de la marque employeur visant à susciter l'intérêt pour l'université de Bordeaux, à se faire connaître auprès des candidats potentiels pour les amener à considérer l'université comme un employeur de premier plan.

Une stratégie de présence sur le territoire local, par le biais de participation ou d'organisation de forums métiers, est par ailleurs mise en œuvre et va encore se développer en 2025.

#### → Les apprentis

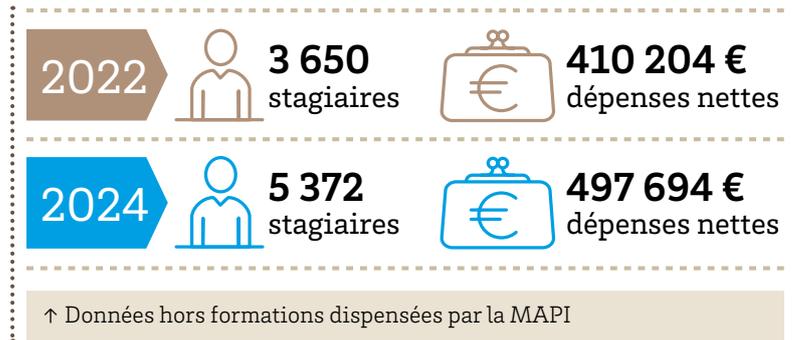
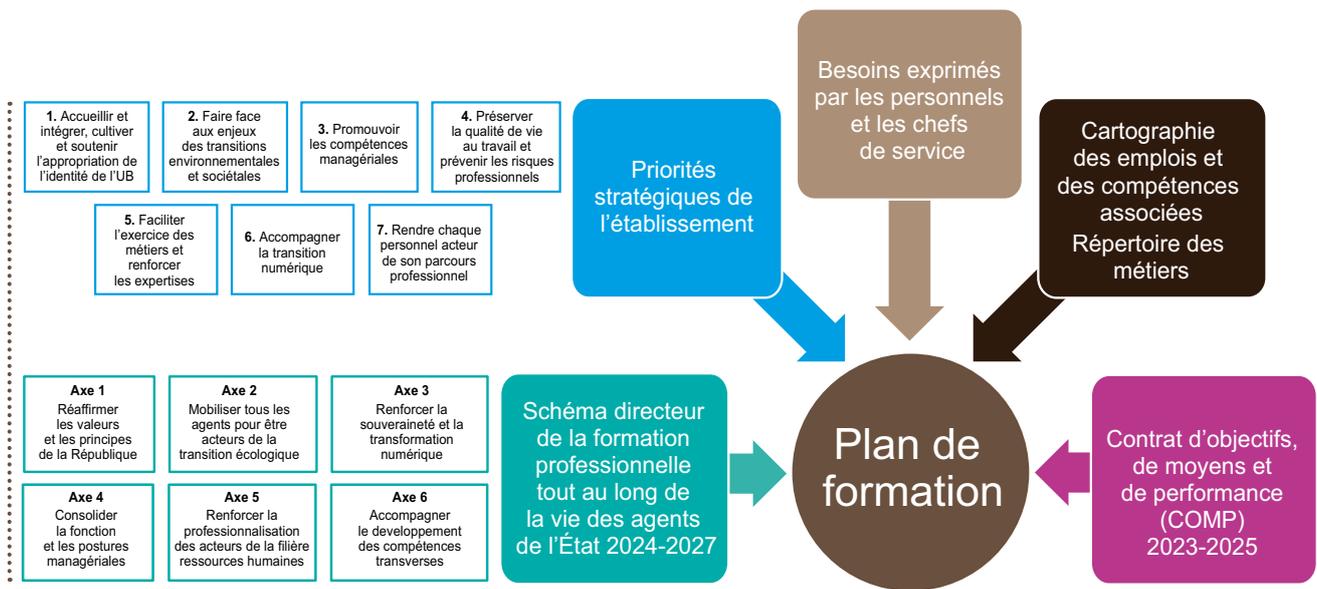
L'université de Bordeaux a accueilli 17 apprentis en moyenne sur l'année 2024 (contre 12 en 2023) au sein de ses services, et offre par cette voie des perspectives d'insertion professionnelle vers les métiers de l'université après l'obtention de leur diplôme.

## 2. Les formations

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

Les actions proposées en matière de formation des personnels s'inscrivent dans le cadre stratégique général de l'université de Bordeaux. Elles témoignent de l'attachement de l'établissement aux **enjeux de promotion**

**et de gestion des talents, mis au service des missions d'une université ouverte et ambitieuse**, et investie dans les **grands défis sociétaux** posés par un contexte national et international en forte évolution.



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

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

- › accueillir, intégrer, suivre l'arrivée,
- › développer les compétences,
- › fédérer une communauté de pairs.

En 2024, 5 nouveaux cadres ont ainsi bénéficié d'une offre d'accompagnement managérial renforcé, visant à véhiculer une dynamique collective et positive et une appropriation de la culture et des valeurs de l'université.

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

## ➔ L'exemple de l'enjeu des transitions

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

En effet, riche de ses communautés engagées qui portent de nombreuses initiatives, l'université de Bordeaux met en œuvre depuis 2021 une feuille de route des transitions environnementales et sociétales inscrite dans son plan stratégique à 2030.

Son objectif est ainsi d'engager des actions transformatrices en interne et avec ses partenaires territoriaux et économiques afin de relever les défis des crises environnementales, sociales, économiques et politiques de l'ère anthropocène. Chaque membre de la communauté peut contribuer par son action individuelle ou collective à ces transitions et trouver sa place au sein de ce vaste chantier.

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

Les fresques du climat, du numérique, de la biodiversité, du plastique sont des exemples des actions proposées à la communauté dans ce cadre avec l'objectif de sensibiliser aux enjeux climatiques, afin de mieux décrypter l'information et agir efficacement sur les plans individuel et collectif.

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

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

**Ces formations autour des transitions environnementales ont réuni 321 stagiaires en 2024.**

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

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

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

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

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

**Les différentes sessions ont réuni**

**191 stagiaires en 2024.**

## › Acculturation et formation des personnels à l'innovation

Sélectionné parmi les 15 lauréats de l'appel à projets « ExcellencES » du quatrième Programme d'investissements d'avenir, le projet ANR InnovationS de l'université de Bordeaux vise à intensifier la culture et les pratiques de l'innovation et de l'entrepreneuriat sous toutes leurs formes, dans l'université et avec ses 15 partenaires.

L'acculturation des personnels à l'innovation figure au sein de l'axe Talents de ce projet avec comme objectif de :

- › 1. Promouvoir la valeur de l'innovation pour l'institution et la société ;
- › 2. Former aux compétences spécifiques en innovation et intra/entrepreneuriat ;
- › 3. Développer des formations adaptées aux projets stratégiques ;
- › 4. Renforcer les communautés de soutien à l'innovation et à l'intra/entrepreneuriat.

Ce programme expérimental et itératif a débuté en 2024 en :

- › capitalisant sur les formations existantes et les compétences de l'UB et ses partenaires,
- › intégrant l'action pilote « innovation managériale » initiée en 2023,
- › proposant un large éventail de formations, ateliers et événements pour divers profils,
- › couvrant différentes strates de compétences pour un changement culturel,
- › introduisant de nouveaux formats pour accélérer et augmenter l'impact : formations - action en équipe ou communautés/réseaux, formations intensives de conception, cercles d'apprentissage.

**25 sessions #Innovation ont été proposées**

**dans ce cadre et ont accueilli 338 stagiaires.**

# 3. La rémunération

## ➔ 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 (2022 à 2024).

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

	2022	2023	2024	Évolution 2022/24
EEC titulaires	3 893 €	4 063 €	4 210 €	8%
BIATSS titulaires	1 931 €	2 052 €	2 090 €	8%

S'agissant des contractuels, de nouvelles grilles salariales ont été adoptées et mises en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, la prime socle a été servie à 100 % de la cible préalablement délibérée.

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

En 2024, l'université de Bordeaux a poursuivi la revalorisation des rémunérations, en particulier dans le cadre de la trajectoire pluriannuelle définie par la LPR sur la période 2021-2030.

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

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

Ainsi, en 2024, 1 241 agents ont pu bénéficier de la revalorisation de la composante statutaire (liée au grade, dite C1) portée à 4 200 euros bruts par an, pour une dépense d'environ 5 millions d'euros.

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

→ En 2024, 354 agents ont bénéficié de la dernière revalorisation en date de la PES portée à 3 143 euros bruts par an, qui s'origine dans le protocole d'accord du 12 octobre 2020 relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières.

### › La composante fonctionnelle C2 du RIPEC et les dispositifs PCA / PRP

En 2024, la composante C2 a bénéficié à 522 personnels enseignants-chercheurs, pour un montant moyen attribué de 2 198 euros annuels. La liste des fonctions et leur répartition par groupe ont été arrêtées par le conseil d'administration du 11 juillet 2023.

Par ailleurs, les primes de responsabilités pédagogiques (PRP) et primes pour charges administratives (PCA) ont été versées respectivement à 107 agents (montant moyen prime 1 316 euros) et 59 agents (montant moyen prime 3 286 euros).

La composante individuelle (dite C3), qui remplace progressivement depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR), a également été mise en œuvre en 2024 pour 222 bénéficiaires supplémentaires qui s'ajoutent aux attributaires des années précédentes. Cette composante individuelle est attribuée sur demande et sur dossier de candidature pour 3 ans. Elle s'élève à un montant de 4 000 euros.

<sup>2</sup> La répartition par décile classe la population étudiée en fonction des salaires :

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

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

La mesure dite « 2 SMIC » a pour objectif de rendre plus attractives les carrières scientifiques en revalorisant les agents qui ne peuvent plus être recrutés en dessous d'un salaire équivalent à 2 fois le montant du SMIC. En 2024, elle bénéficie à 25 maîtres de conférences pour un montant total de 57 662 euros.

### ■ Revalorisation des contrats doctoraux

À compter de janvier 2024, la rémunération minimale de tous les doctorants contractuels a été revalorisée à 2100 euros bruts par mois, quelle que soit la date de conclusion de leur contrat.

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

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

Elle a été mise en œuvre en 2024 pour 186 agents pour un montant annuel de 1344 euros, et un montant global de 248 101 euros.

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

La démarche engagée en 2021 s'est poursuivie en 2024 au bénéfice de 733 agents de catégories B et A toutes filières confondues, pour un montant de 630 000 euros.

Ainsi, entre 2020 et 2024, cet indemnitaire socle est porté pour les catégories C à 100 % de la cible indemnitaire statutaire fixée par la LPR 2027. En ce qui concerne les catégories A et B, il est porté à 91 % de la cible 2027.

## ⇒ L'augmentation de +5 points d'indice (rencontres salariales 2023 – mesure dite « Guerini »)

L'ensemble des personnels de l'établissement (titulaires et contractuels rémunérés sur la base d'un indice) a bénéficié d'une augmentation de 5 points d'indice à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, soit une augmentation brute de 24 euros/mois (gain annuel de 295 € brut).

Cette mesure a constitué une dépense annuelle de 2,6 millions d'euros pour l'établissement.

## ⇒ La prime de précarité

Une indemnité de fin de contrat, dite prime de précarité est, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, versée aux agents contractuels dont la durée du contrat est inférieure ou égale à 1 an, sous certaines conditions. 135 primes (contre 101 en 2023) ont été versées à ce titre en 2024, pour un montant de 217 952 euros.

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

En 2024, suite à un dialogue social régulier, les règles de gestion contractuelles (RGC) ont été adoptées en conseil d'administration du 20 septembre 2024, venant ainsi parfaire le nouveau schéma d'emploi contractuel. Les RGC s'appliquent depuis septembre 2024 et abrogent les chartes de gestion volets 1 et 2 applicables jusqu'alors.

Les RGC constituent un document global qui définit les principes généraux caractérisant la gestion des agents contractuels de l'université de Bordeaux, en termes de recrutement, de parcours de compétences, de typologies de contrats utilisées, d'accueil et d'intégration de l'agent, de conditions d'exercice de l'activité professionnelle, de reconnaissance de la progression des compétences etc.

Par ailleurs un **dispositif spécifique** a été créé pour répondre aux besoins présentant des difficultés significatives d'attractivité au recrutement. Ce dispositif est consacré par la création de deux grilles de rémunérations BIATSS supplémentaires dites d'attractivité (en plus des six grilles déjà existantes) : grille 7 travaux d'études et de conception/attractivité (équivalent IGE) et grille 8 travaux hautement spécialisés et de pilotage/attractivité (équivalent IGR).

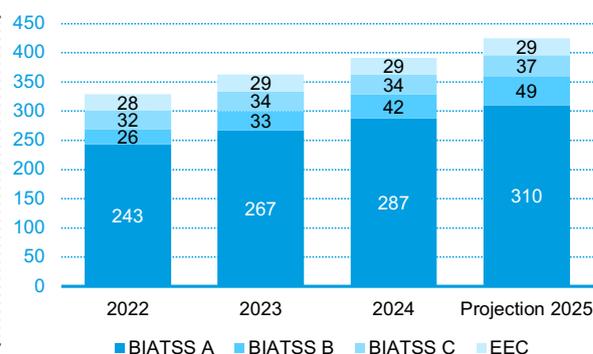
Le recrutement du personnel sur les profils de recrutement associés s'est ainsi poursuivi en 2024 selon les nouvelles grilles de rémunération, avec la possibilité, désormais, de mobiliser les grilles BIATSS dites d'attractivité. Le niveau de recrutement est ainsi apprécié en amont, au regard du besoin exprimé via le profil de poste, des responsabilités à exercer et de la qualification requise pour leur exercice.

→ **Le schéma d'emploi contractuel** s'est traduit par le deuxième volet de la revalorisation de la prime socle pour la porter à 100 % de son montant en 2024 (50 % en 2023 puis 100 % en 2024), conformément au nouveau cadre de rémunération applicable aux personnels contractuels adopté en conseil d'administration du 13 décembre 2022. Le gain salarial brut moyen mensuel global (toutes grilles confondues) est ainsi de 102 euros en 2024. Le coût global de la mesure sur 2024 à l'échelle de l'établissement, tous financements confondus, a été évalué à 2 millions d'euros.

## 4. Les parcours professionnels

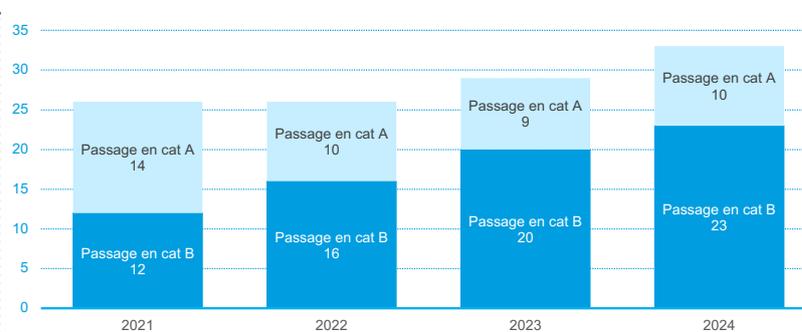
### → Le recours au CDI (en ETPT)

L'université de Bordeaux considère le passage de CDD à CDI comme un acte significatif de reconnaissance et de **fidélisation de ses agents**, ce qui se concrétise par une **augmentation sensible du nombre de CDI, en progression de 62 agents sur la période 2022-2024, soit une progression de +18,8 %** portée essentiellement par les BIATSS de catégorie A.



### → La requalification des contrats (hors concours)

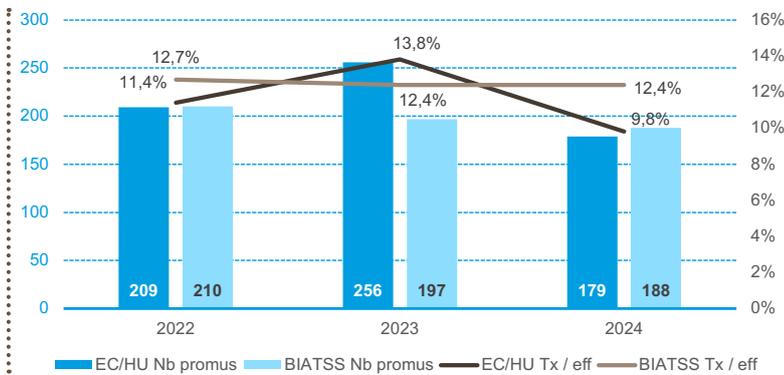
Entre 2022 et 2024, 59 agents contractuels ont pu passer de catégorie C à catégorie B et 29 de catégorie B en catégorie A. Cette requalification s'inscrit dans la reconnaissance d'une évolution des activités liées à une nouvelle fiche de poste, ainsi que dans le développement des parcours professionnels.



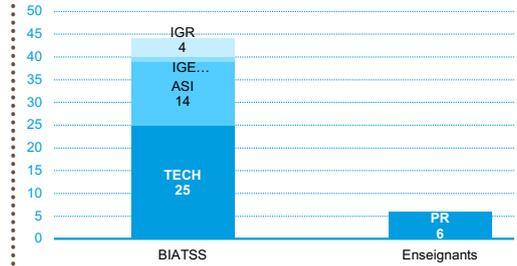
## → Le levier de la promotion des personnels titulaires

Sur la période de référence (de 2022 à 2024), on note une hausse du nombre de promotions parmi la population BIATSS et la communauté enseignante, en partie due aux repyramidages prévus dans la LPR et qui ciblent plus spécifiquement la reconnaissance des métiers de la recherche et d'appui à l'enseignement.

Ces repyramidages ont permis la promotion de 44 BIATSS et 6 enseignants en 2024.



### ↓ Promotions par repyramidage en 2024



Soit taux de promotion par repyramidage :

- ▶ 2,9% de la population titulaire BIATSS
- ▶ 0,3% de la population titulaire enseignante

## → La mobilité

Le taux de rotation baisse d'environ 1,5 points en 2024.

### ↓ Taux de rotation



#### Calcul du taux de rotation :

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

## ➔ Allongement de la durée des contrats proposés

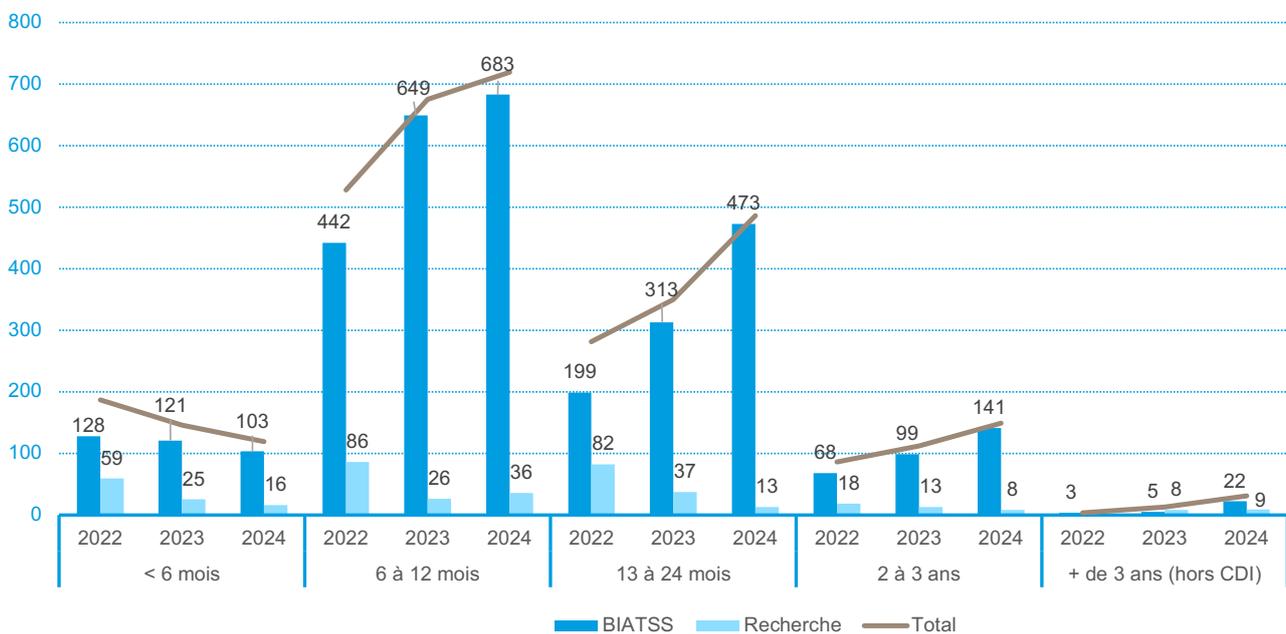
Les données ci-dessous permettent d'illustrer les effets d'un choix de l'établissement d'inciter les composantes à proposer des durées de contrat supérieures à un an, dès lors que les besoins le justifient et que les conditions de soutenabilité financière sont remplies.

## ➤ Recrutements directs en CDI

Lorsque la nature du besoin le justifie au regard de sa forte spécificité (attractivité, compétences nouvelles ou hautement spécialisées...), un primo recrutement en CDI est possible. En 2024, 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 (2,8 %).

↓ Évolution du nombre de contrats par durée sur 3 ans



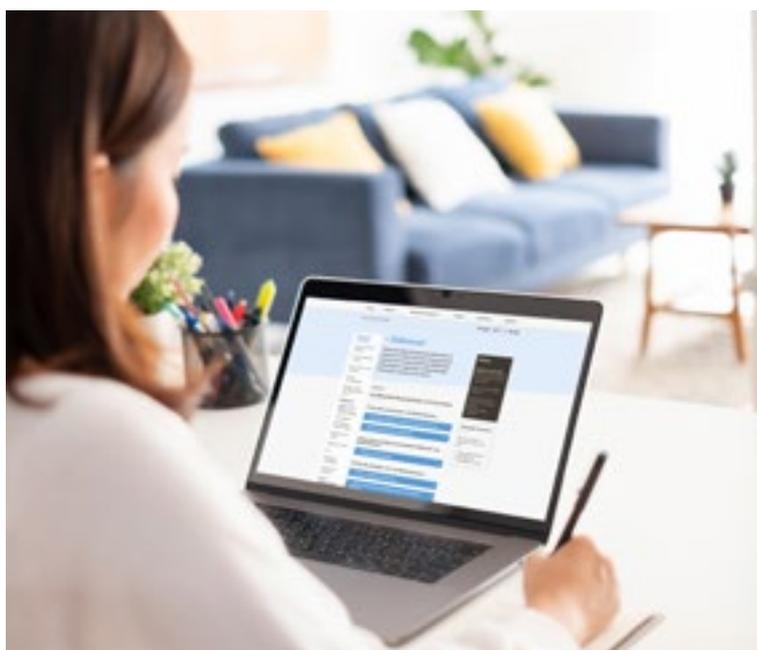
## 5. Le bien-être au travail

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

Le télétravail est une modalité d'organisation du travail largement sollicitée et déployée au sein de l'université de Bordeaux. Il doit s'inscrire dans une réflexion collective visant à ajuster l'organisation de travail et maintenir la continuité et la qualité de service tout en s'adaptant aux espaces de travail, outils et enjeux numériques. Il s'accompagne d'un enjeu managérial fort de préservation de la cohésion des collectifs et des relations sociales professionnelles.

Son organisation tient 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, grossesse).

**Le recours au télétravail de droit commun reste stable et majeur : sollicité à hauteur de 45 % des effectifs BIATSS en 2024** (contre 50 % en 2023), soit 1532 personnels positionnés en télétravail de droit commun



au 31 décembre 2024. Une majorité de personnels l'exercent sur 2 jours par semaine (35 %) et principalement sur des jours fixes.

Le nombre de personnels ayant bénéficié du télétravail pour raison de santé ou situation de handicap sur l'année civile augmente à raison de 152 personnels (119 en 2023).

**L'exercice des activités en télétravail donne lieu à compensation financière par le versement d'une indemnité dont le montant journalier est de 2,88 euros dans la limite d'un plafond annuel porté à 253,44 euros.**

En 2024, 2 005 agents ont bénéficié d'une indemnité télétravail, soit un coût total pour l'établissement à hauteur de 299 917 euros (280 916 € en 2023).

En 2024, dans une démarche de simplification et de sécurisation, l'université poursuit la digitalisation de ses outils RH avec la préparation du déploiement en 2025 d'un système numérique de suivi et de recensement du télétravail. Cette digitalisation facilitera le suivi des évolutions réglementaires ainsi que les nouveaux dispositifs de télétravail à mettre œuvre à l'échelle de l'université.

L'université souhaite engager une réflexion de mise en œuvre globale du télétravail et de ses pratiques. Dans ce cadre, afin de pouvoir obtenir des financements pour l'accompagner, un projet a été déposé auprès du FIACT (fonds interministériel d'amélioration des conditions de travail) sur la thématique 3 : dispositifs favorisant la mise en réseau, le partage d'expériences et la mutualisation des bonnes pratiques en faveur de la QVCT.

Un projet qui propose une démarche contribuant à mettre la dimension humaine au cœur des enjeux de changements et de transformation en matière de télétravail s'appuyant sur l'intelligence collective, la coopération et la co-construction.

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

## ➔ La poursuite des expérimentations et actions en faveur du bien-être au travail

L'université de Bordeaux offre un cadre privilégié, elle œuvre à créer un environnement et des organisations propices au bien-être, à la santé et à l'épanouissement de sa communauté. Première signataire en France de la charte internationale de l'Okanagan relative à la santé et au bien-être des individus, des communautés et des milieux, notre université s'est engagée comme établissement promoteur de santé. La démarche Healthy Campus répond à ces enjeux en faisant du bien-être au travail et à l'étude une priorité et un facteur de réussite collective.

L'université de Bordeaux s'engage à intégrer la santé et le bien-être des individus, des communautés et des milieux dans tous les aspects de la culture de campus. Elle s'inscrit ainsi dans une nouvelle démarche afin de construire avec ses communautés, étudiantes et personnels, un campus à forte identité « bien-être et santé durable » favorable à l'épanouissement, à la réussite étudiante et à l'accomplissement professionnel, au vivre et à l'agir ensemble, au sentiment d'appartenance et à l'attractivité de l'université de Bordeaux.

Sur l'année 2024, **une enquête qualité de vie et conditions de travail, coordonnée par le vice-président qualité de vie et santé au travail, a été lancée auprès de l'ensemble des personnels de l'université de Bordeaux.**

Cette enquête s'inscrit dans le cadre de la démarche d'amélioration continue de la Qualité de vie et des conditions de travail. Elle a pour objectif de mieux appréhender les besoins de la communauté des personnels et de cibler davantage les actions d'amélioration en faveur des conditions de travail, dans une démarche plus globale de prévention primaire des risques professionnels.

Elle a été diffusée auprès de la communauté des personnels en octobre/novembre 2024 et a recueilli 2 241 participants dont 64 % de femmes, 35 % d'hommes, et 1 % autres. Les répondants étaient des personnels BIATSS (58 %) (parmi eux, 54 % de catégorie A, 25 % de catégorie B et 21 % de catégorie C) et des enseignants et/ou chercheurs dont doctorants sous contrat (42 %).

61 % des répondants étaient titulaires, contre 39 % de personnels contractuels (11 % de CDI, et 28 % de CDD).

Les résultats de l'enquête seront communiqués au cours de l'année 2025.

### › Les actions pour lutter contre la sédentarité

La question des effets de la sédentarité sur la santé physique et psychique fait l'objet d'une diversité de publications scientifiques qui soulignent la nécessité de mener des actions de prévention primaire et secondaire. Le renouvellement des fonds octroyés dans le cadre du programme ACT pour l'année 2024 a permis de poursuivre le **déploiement des actions du projet « Université Active » à d'autres campus et sites de l'université.**



Des activités physiques sont proposées aux personnels sur les différents campus.  
© Pololia Adobe Stock

Fin janvier 2024, le projet « Université Active » a été présenté en conseil de site d'Agen. Le déploiement des actions a débuté en décembre 2024. Le département Sciences biologiques et médicales (SBM) situé sur le site de Bordeaux Carrière est également en cours d'expérimentation du projet « Université Active » depuis septembre 2024. Le projet est piloté par un groupe de travail créé en 2023 sur l'initiative du conseil de département SBM qui se compose de 8 membres volontaires répartis parmi les unités de recherche du département SBM. Le service innovation sociétale de la Direction de l'action sociale et de l'innovation sociétale (DASIS) reste en appui sur ce déploiement.

En parallèle de ces deux déploiements, depuis novembre 2024 deux séances d'activité physique adaptée APA sont proposées au bâtiment SMART toutes les semaines à l'ensemble de la communauté des personnels.

### › Le plan d'action et la cellule de veille et de signalement (CEVS)

Depuis l'adoption du **Plan pour l'égalité des genres**, de nombreuses mesures ont été mises en place afin de répondre aux principaux enjeux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes à l'université de Bordeaux, à savoir : le recrutement, l'avancement de carrière et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; l'accès au leadership et à la prise de décisions ; 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.

La politique de lutte contre les violences, le harcèlement et les discriminations fait partie intégrante de la politique anti-discrimination déployée au sein de l'université de Bordeaux. Les ambitions par rapport à la CEVS sont intégrées dans le plan pour l'égalité professionnelle, l'égalité de genre et la diversité à destination de l'ensemble de la communauté universitaire. L'objectif principal est de réduire les cas de discriminations et de violences à l'université, en s'appuyant sur la valorisation des ressources et dispositifs existants, notamment la cellule d'écoute, de veille et de signalement.

Afin d'améliorer la visibilité de la CEVS auprès de la communauté, des évolutions ont été menées tout au long de l'année 2024, dans un but de simplification des circuits, de renforcement du lien avec les usagers, et d'articulation entre la phase d'écoute et de traitement :

- › **Externalisation du dispositif d'écoute pour les doctorants sous contrat UB** : sur l'année 2023, les doctorants bénéficiaient d'un système d'écoute hybride (doctorants sous contrat UB pris en charge par la CEVS volet personnel et doctorants sans contrat UB par la CEVS volet étudiant). Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, afin d'uniformiser la gestion de ces signalements et de leur accompagnement, l'ensemble des doctorants peuvent s'adresser à la CEVS volet étudiant.
- › **Évolution du formulaire de signalement** : le formulaire de signalement disponible en ligne a été repensé, afin d'obtenir des informations plus précises sur le motif du signalement et ainsi orienter au mieux les émetteurs vers les personnes/ services concernés. Des démarches de traduction sont actuellement en cours afin de le rendre accessible aux personnes anglophones.
- › **Élaboration d'un nouveau logigramme et des courriers de suivi** : afin d'améliorer la visibilité du processus de suivi des signalements au cours des différentes étapes (réception du signalement, accompagnement/écoute et traitement du signalement), le logigramme a été revu détaillant le processus de coordination inter services. Des courriers de suivi à chaque étape, ainsi qu'un nouveau compte-rendu d'entretien ont également été élaborés afin d'améliorer la communication avec les usagers et entre les différents services concernés (écoutantes, DAJ, DRH).
- › **Poursuite de la professionnalisation des équipes en charge de l'écoute et du traitement** afin de proposer des accompagnements plus adaptés aux victimes et témoins et de mieux répondre aux besoins de la communauté : racisme et antisémitisme, prise en charge juridique des signalements, formation continue des membres de la CEVS des personnels (LGBTQIA + etc.), formation autour du jeu de sensibilisation « Sexisme sans façon » de l'ANACT...

## › Des dispositifs individuels ou collectifs spécifiques au bénéfice des agents

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

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

Ce dispositif est destiné à tous les agents de l'université qui viennent sur leur lieu de travail en covoiturage ou par des moyens individuels non polluants (vélo, trottinette, etc.) au moins 30 jours/an. Le montant est forfaitaire (100 € ; 200 € ; 300 €) et versé une fois par an. Ainsi, 1547 personnels en ont bénéficié en 2024, pour un montant total de 404 360 euros.

### ■ La contribution au financement de la complémentaire santé des agents

Issue d'une des dispositions de la Loi de transformation de la fonction publique, l'université contribue désormais, depuis 2022 et sur demande de l'agent, sous conditions, au financement d'une partie de la complémentaire santé individuelle souscrite par ses personnels.

En 2024, 3 255 personnels en ont bénéficié pour un montant total de 559 392 euros.

### ■ L'indemnité télétravail

Cette indemnité est versée aux agents qui bénéficient du télétravail. Elle est de 2,88 euros par jour télétravaillé, dans la limite de 98 jours/an.

### ■ Le lien social

L'université de Bordeaux a développé et professionnalisé une programmation événementielle dédiée à l'accueil et à l'intégration de ses personnels. Elle organise ainsi chaque année deux sessions d'accueil de ses nouveaux collaborateurs et nouvelles collaboratrices, en octobre et en mars, qui conjoignent un temps de présentation par la direction de l'établissement et un village de stands permettant de découvrir ses dispositifs d'accompagnement.

À l'occasion des 10 ans de l'université, près de 1 200 personnels se sont réunis mardi 2 juillet le temps d'une soirée haute en couleurs. Pour cet événement inédit, les jardins du domaine du Haut-Carré se sont transformés en guinguette géante, un moment convivial et festif exceptionnel.

## › L'accompagnement individuel des agents

### Une politique d'accompagnement des parcours professionnels

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

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

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

Dans le cadre de ...	en 2022	en 2024
projets de mobilité (interne ou externe)	88	111
formations diplômantes/certifiantes ou VAE	51	38
bilans de compétences	25	20
réorientation ou de reconversion professionnelle	12	43
prise ou reprise de fonctions	31	41
préparations aux concours ou aux examens professionnels	3	-
reclassements ou de prévention de l'inaptitude	10	18
	220	271

## 6. L'accompagnement des réorganisations administratives et la GPEEC

### ➔ L'accompagnement des réorganisations (administratives)

Sur l'année 2024, des évolutions et réflexions organisationnelles ont été menées et inscrites à l'agenda de dialogue social. Parmi elles :

- › **évolution de la direction analyse économique et études statistiques du pôle Pilotage et appui à la stratégie (PAS) :** création du service Données, décisionnel, datalab (3D) afin de développer, autour d'une culture de la donnée, les axes usages et gouvernance de la donnée ;
- › **évolution de la direction de la communication** du pôle Administration générales et ressources humaines (AGRH) en faveur d'une structuration de l'éditorial (coordination, production de contenus, diffusion) et d'une offre de services resserrée sur les grands enjeux de l'université (importance de la communication autour des missions, de la communauté et de l'attractivité) ;
- › **évolution de l'organisation du Collège des écoles doctorales (CED) :** regroupement des graduate programs dans un service plus large « professionnalisation – internationalisation », et création d'un service de scolarité du doctorat et de l'HDR ;
- › **évolution de l'organisation de la scolarité de l'Institut national supérieur du professorat et de l'éducation (INSPE) :** construction de « pôles à missions » articulés autour d'une base d'un personnel de catégorie B et de deux personnels de catégorie C, a minima pour la gestion du 1<sup>er</sup> degré et pour celle des 3 autres mentions ;
- › **évolution de l'organisation de la direction des finances du Pôle finances et achats (PFA) :** autour d'une sécurisation optimale des flux budgétaires de l'établissement (renforcement du pilotage, de l'expertise), de la réorientation des missions vers plus d'accompagnement et d'analyse pour répondre aux besoins de la communauté, et du portage de nouvelles missions liées au contrôle interne budgétaire et comptable, ainsi que de la qualité de vie au travail ;
- › **projet d'évolution de la Formation tout au long de la vie (FTLV) et du Centre de formation des apprentis (CFA) :** afin de porter une politique volontariste de la FTLV et de disposer d'un système facilité de pilotage, d'animation et de communication en intra et hors établissement.

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

Dans le cadre du contrat d'objectifs de moyens et de performance 2023-2025 (COMP), une démarche dédiée de Gestion prévisionnelle d'effectifs emplois et compétences (GPEEC) visant à appuyer le renforcement du pilotage stratégique de l'établissement, a été initiée à l'automne 2023 et a continué de se développer en 2024.

Les objectifs fixés au titre du COMP sont la préservation des grands équilibres d'emplois dans les missions de formation, de recherche et de support (notamment pilotage du potentiel scientifique et du potentiel de formation), et l'anticipation des mouvements, afin de donner à l'établissement la possibilité d'allouer ce potentiel en fonction de ses objectifs.

Cette démarche de GPEEC porte en particulier sur les enseignants et enseignants-chercheurs, et s'origine notamment dans l'observation d'une augmentation des départs en retraite à l'horizon 2027 sur cette population.

L'objectif est ici de proposer une méthode aux composantes pour co-construire une trajectoire pluriannuelle au sein de chaque structure, à partir d'un état des lieux RH par domaines scientifiques et par une mise en perspective RH avec les missions de formation et de recherche (effectifs étudiants, prospective, etc.).

---

## 7. Les départs

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

Sur un total de 3 demandes de ruptures conventionnelles en 2024 émises par des agents, toutes ont été acceptées. 5 départs prennent effet en 2024, dont 2 accordés au cours de l'année 2023 et 1 concernant un agent en disponibilité. Le montant des indemnités s'élève à 46 408 euros versés au titre des ruptures conventionnelles accordées cette année, auquel s'ajoute un montant de 56 642 euros versés au titre des ruptures conventionnelles accordées en 2023 (départs au 31 décembre 2023).

### ➔ La cérémonie des retraites

Mardi 25 juin une centaine d'invités se sont réunis dans les jardins du Haut-Carré à Talence pour une mise à l'honneur des personnels partant à la retraite.

Une soirée qui a été l'occasion pour le président de l'université Dean Lewis, accompagné de nombreux collègues, de remercier l'implication et le travail de ces personnels tout au long de leur carrière au sein de l'université.

Suite à l'intervention du président au nom de l'ensemble de la communauté.

---

# Éléments méthodologiques

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

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

- › le bureau des systèmes d'information RH et le bureau SI décisionnel de la direction des systèmes d'information ;
- › la cellule de veille du personnel contre les actes de violences, de discriminations, de harcèlements et d'agissements sexistes et homophobes (CEVS) ;
- › le Clascub ;
- › la direction de l'analyse économique et études statistiques du pôle Pilotage aide à la stratégie ;
- › 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 ;
- › la direction de la recherche et de la valorisation, la direction des relations internationales du pôle recherche, international, partenariats et innovation ;

- › la direction du collège des écoles doctorales ;
- › la médiatrice ;
- › la mission d'appui à l'orientation et à l'insertion professionnelle, la mission d'appui à la pédagogie et à l'innovation, la direction de la vie universitaire du pôle formation, insertion professionnelle et vie universitaire ;
- › le service culture ;
- › le service prévention des risques - gestion des déchets dangereux, et le service imprimerie du pôle patrimoine et environnement.

## 1. La réglementation

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

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

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

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

→

## 2. Le périmètre

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

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

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

Les personnels relèvent de deux statuts : fonctionnaires ou contractuels.

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

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

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

## 3. La date d'observation

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

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

## 4. Les outils

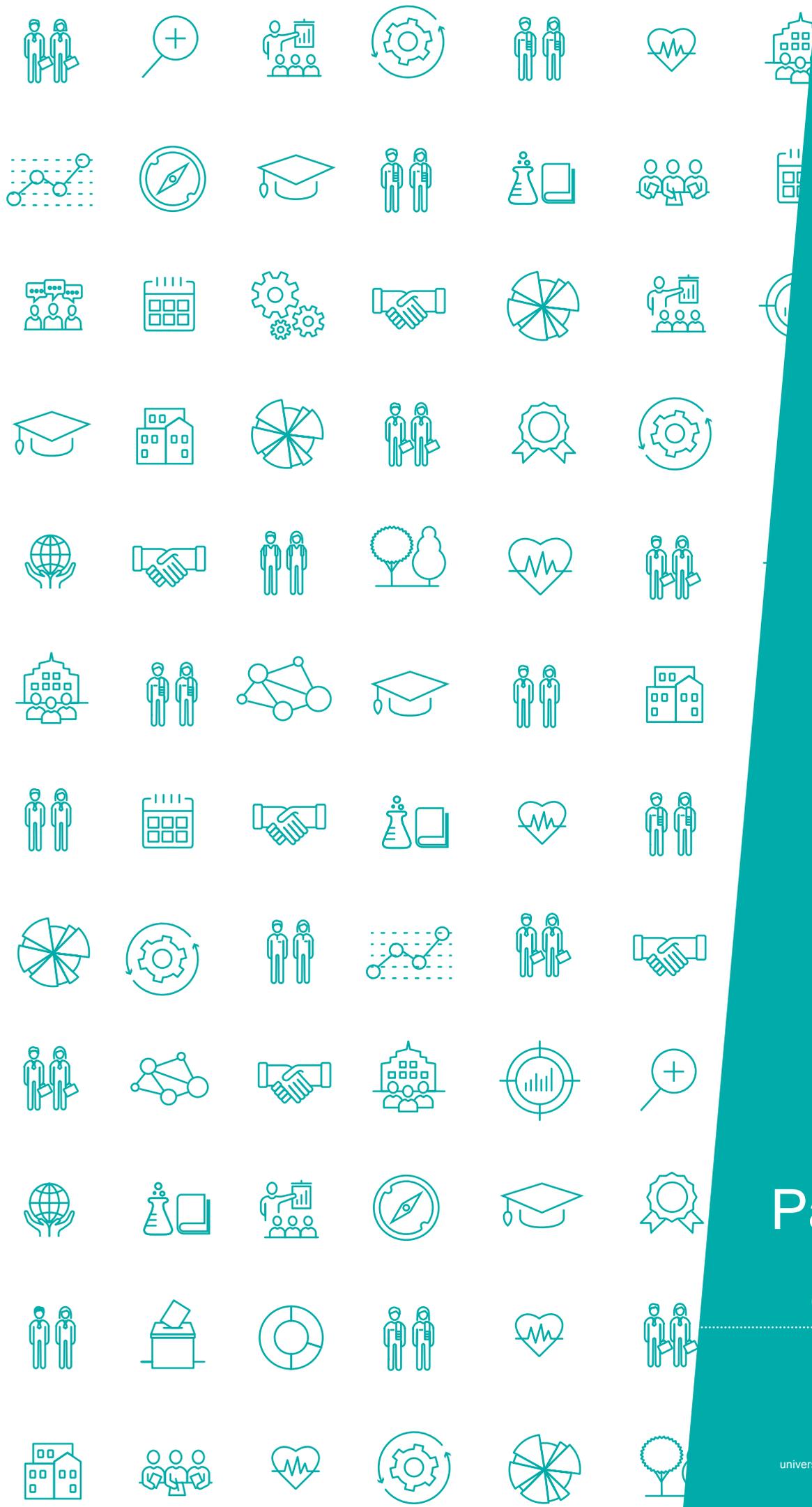
Les données présentées dans ce rapport social unique sont extraites de l'entrepôt de données « bilan social » de l'université, des différentes applications composant le système d'information de l'université et de fichiers Excel.

Les bases de données de référence sont :

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

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

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



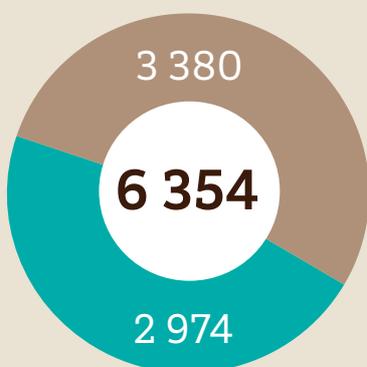
# Partie 1.

## Emplois et effectifs

→ 6 354 personnels, au sein d'une communauté de 12 089 collaborateurs

## L'université de Bordeaux, employeur majeur de la région<sup>1</sup>

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



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

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



**16%** pôles et directions administratives

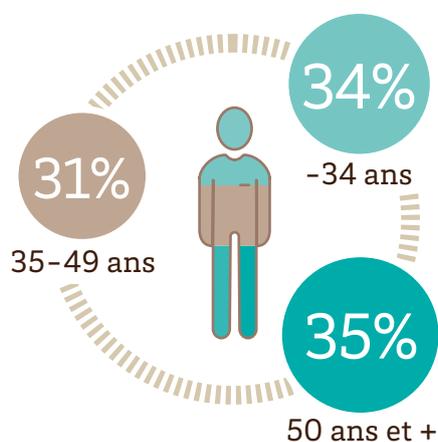


**41%** départements de recherche



**43%** collèges, écoles et instituts de formation

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



**43%**  
femmes



**57%**  
hommes

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

**68%**  
femmes



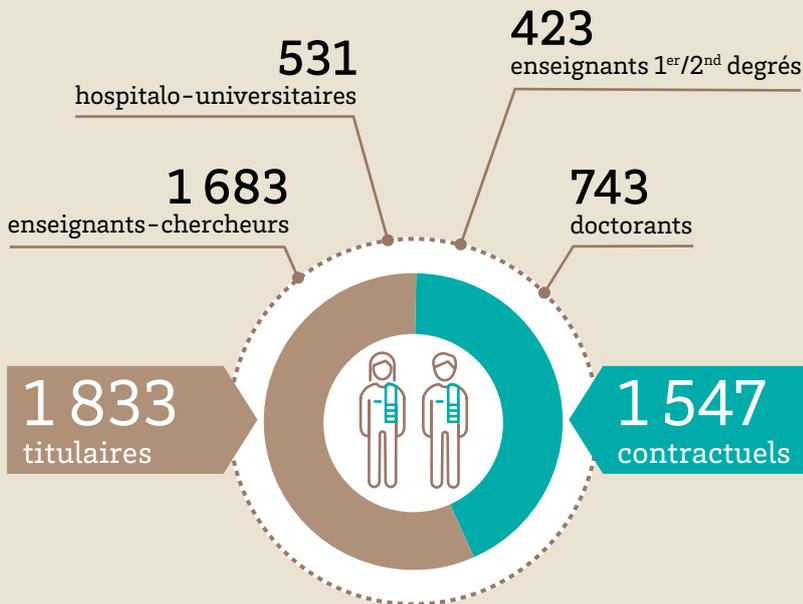
**32%**  
hommes

BIATSS

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

<sup>2</sup> Voir glossaire.

## Zoom sur les 3 380 personnels d'enseignement et/ou de recherche



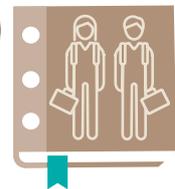
Un réseau de collaborateurs ponctuels parmi lesquels

→ 4 255 vacataires d'enseignement

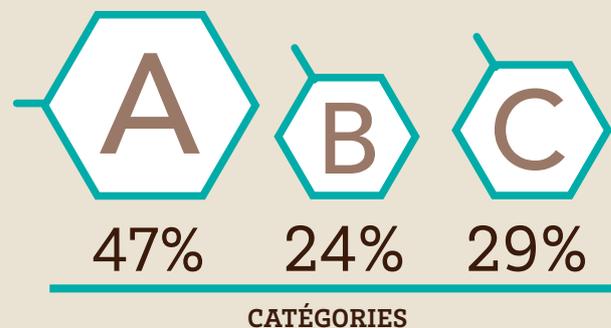
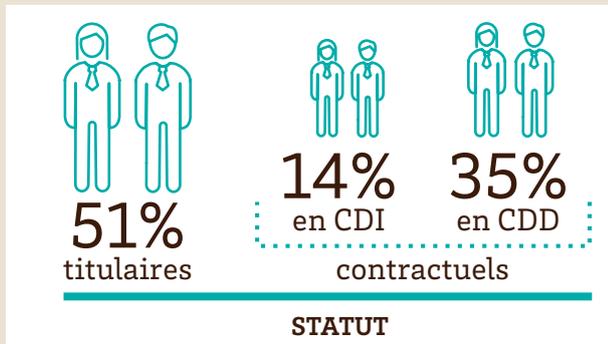


pour un potentiel de 112 426 heures

→ 1 480 emplois étudiants

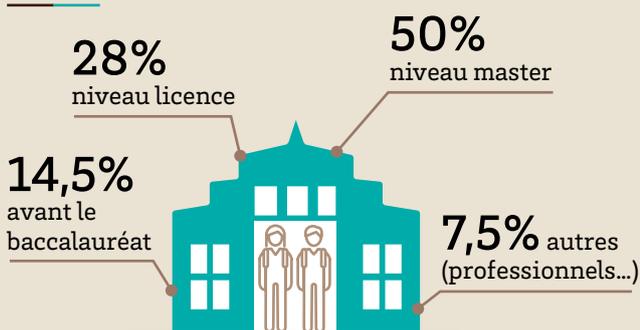


## Zoom sur les 2 974 personnels BIATSS

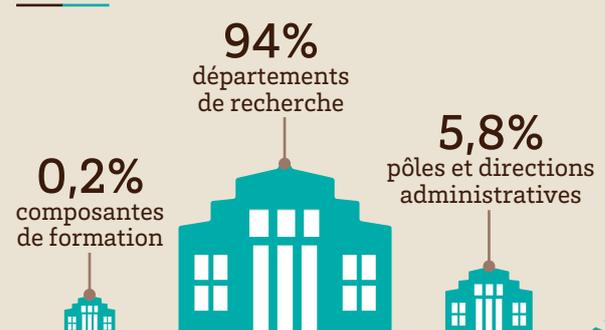


## L'université de Bordeaux accueille 1 309 stagiaires

### Typologie du stage



### Type de structures d'accueil



# Partie 1 : Emplois et effectifs

<b>1. Emplois</b> .....	<b>41</b>
1.1. Plafonds d'emplois .....	41
<b>2. Effectifs</b> .....	<b>43</b>
2.1. L'effectif social.....	43
2.2. Les effectifs par structure .....	46
<b>3. Typologie des effectifs de l'université</b> .....	<b>47</b>
3.1. Les effectifs par statut et filière .....	47
3.2. Les effectifs par type de personnels .....	49
<b>4. Caractéristiques de certaines populations</b> .....	<b>55</b>
4.1. Les doctorants sous contrat .....	55
4.2. Les apprentis.....	56
4.3. Les vacataires d'enseignement .....	57
4.4. L'emploi étudiant .....	59
4.5. L'accueil des stagiaires .....	60

# Partie 1 : Emplois et effectifs

## 1. Emplois

### 1.1. Plafonds d'emplois

Le plafond d'emploi global de l'université s'élève à 6 019 ETPT pour l'année 2024. Il est composé d'une part des emplois sous plafond État définis par le ministère et, d'autre part, des emplois financés sur ressources propres. Ils se répartissent de la manière suivante :

- > Le plafond des emplois État comprend l'ensemble des emplois financés en tout ou partie par l'État. Pour l'université, il s'établit à 4 400 à mettre au regard du plafond de 4 507 autorisés par le ministère pour l'année 2024 ;
- > Le plafond des emplois financés par des ressources propres comprend l'ensemble des emplois contractuels en CDD et en CDI non financés par la dotation ministérielle, notamment les personnels recrutés dans le cadre de l'exécution d'une convention de recherche. Ce plafond s'établit à 1 619 pour l'année 2024.

#### Tableau des emplois du budget 2024 (exécuté)

Le document présenté ci-dessous a été adopté lors du conseil d'administration dans sa séance du 13 décembre 2025.

Pour rappel, la consommation réelle annuelle ne doit pas excéder le plafond voté.

		(A)	(B)	(C) = (A) + (B)
		Emplois sous plafond Etat	Emplois financés sur ressources propres	Global
Catégories d'emplois	Nature des emplois	En ETPT	En ETPT	
EEC	Permanents Titulaires	1 806		1 806
	CDI	11	18	29
	Non permanents CDD	766	641	1 407
<b>S/total EC</b>		<b>2 583</b>	<b>659</b>	<b>3 242</b>
BIATSS	Permanents Titulaires	1 486		1 486
	CDI	95	268	363
	Non permanents CDD	236	692	928
<b>S/total Biatss</b>		<b>1 817</b>	<b>960</b>	<b>2 777</b>
<b>Totaux</b>		<b>4 400</b>	<b>1 619</b>	<b>6 019</b>
<b>Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat</b>		<b>4 507</b>		<b>6 047</b>
				Plafond global des emplois voté par le CA

## ➤ Suivi des emplois 2024

Sur l'année 2024, l'université de Bordeaux décompte 6 019 ETPT en moyenne, soit 217 ETPT de plus qu'en 2023.

### ETPT 2024 par type de population

Les enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs représentent 54% de l'ETPT global constaté sur l'année 2024. L'augmentation est répartie entre la population BIATSS (+112 ETPT) et enseignante (+104 ETPT).

	janv.	fév.	mars	avril	mai	juin	juillet	août	sept.	oct.	nov.	déc.	ETPT 2024	ETPT 2023
BIATSS	2 717	2 732	2 742	2 741	2 767	2 775	2 782	2 760	2 761	2 817	2 857	2 869	<b>2 777</b>	2 662
EEC	3 228	3 243	3 232	3 237	3 242	3 227	3 200	3 189	3 169	3 245	3 377	3 306	<b>3 242</b>	3 140
	<b>5 945</b>	<b>5 976</b>	<b>5 973</b>	<b>5 978</b>	<b>6 009</b>	<b>6 002</b>	<b>5 982</b>	<b>5 949</b>	<b>5 931</b>	<b>6 062</b>	<b>6 234</b>	<b>6 175</b>	<b>6 019</b>	<b>5 802</b>

### ETPT 2024 par plafond d'emploi

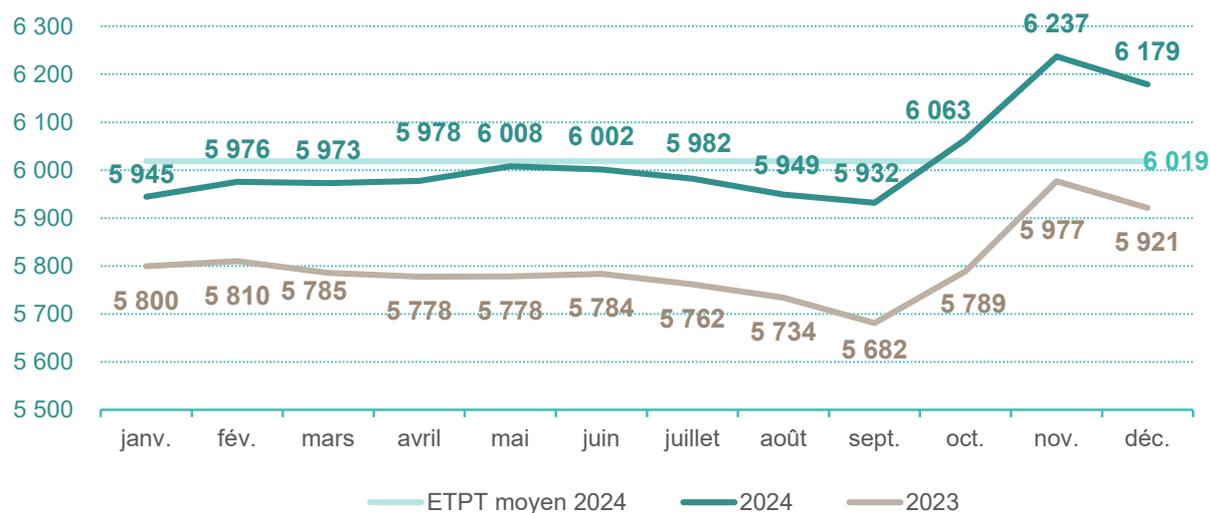
73% des effectifs sont rémunérés sur plafond État. La consommation des ETPT sur ce plafond augmente de 41 ETPT, et de 175 ETPT sur le plafond ressources propres.

	janv.	fév.	mars	avril	mai	juin	juillet	août	sept.	oct.	nov.	déc.	ETPT 2024	Rappel 2023
Emplois rémunérés sur plafond d'emplois Etat	4 384	4 395	4 384	4 409	4 417	4 407	4 390	4 374	4 341	4 387	4 490	4 418	<b>4 400</b>	4 355
Emplois rémunérés sur plafond ressources propres	1 561	1 581	1 590	1 569	1 592	1 595	1 592	1 576	1 590	1 676	1 744	1 756	<b>1 619</b>	1 447
	<b>5 945</b>	<b>5 976</b>	<b>5 973</b>	<b>5 978</b>	<b>6 008</b>	<b>6 002</b>	<b>5 982</b>	<b>5 949</b>	<b>5 932</b>	<b>6 063</b>	<b>6 237</b>	<b>6 179</b>	<b>6 019</b>	<b>5 802</b>

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

		Jan.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moyenne	Rappel 2023
Emplois rémunérés sur plafond d'emplois Etat	BIATSS														
	ITRF	1 274	1 268	1 266	1 260	1 257	1 261	1 256	1 253	1 253	1 250	1 247	1 246	<b>1 258</b>	1 303
	AENES	132	129	126	124	125	124	123	123	118	119	120	120	<b>124</b>	135
	Bibliothèques et musées	98	98	98	97	97	97	96	94	94	93	92	92	<b>95</b>	101
	Pers. sociaux et de santé	10	10	10	10	10	10	10	10	8	8	8	8	<b>9</b>	11
	CDD	213	226	230	235	241	239	240	237	227	244	254	255	<b>237</b>	148
	CDI	65	65	67	97	99	99	98	98	111	113	114	113	<b>95</b>	57
	congés formation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	<b>0</b>	0
		<b>1 791</b>	<b>1 796</b>	<b>1 796</b>	<b>1 823</b>	<b>1 829</b>	<b>1 830</b>	<b>1 823</b>	<b>1 816</b>	<b>1 811</b>	<b>1 827</b>	<b>1 835</b>	<b>1 835</b>	<b>1 817</b>	<b>1 755</b>
	EEC														
Enseignants-chercheurs	1 305	1 314	1 307	1 305	1 304	1 300	1 293	1 288	1 293	1 316	1 314	1 312	<b>1 304</b>	1 314	
Astronomes et physiciens	12	12	12	12	11	11	12	12	12	12	12	12	<b>11</b>	11	
pers. d'éduc. et d'orientator	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>1</b>	1	
Hospitalo-universitaires	516	514	511	511	515	509	507	504	504	504	579	513	<b>515</b>	514	
Enseignants 2nd degré	368	367	367	367	367	366	366	364	358	359	359	358	<b>364</b>	367	
Enseignants 1er degré	8	8	8	9	9	9	9	9	10	9	9	9	<b>9</b>	7	
Doctorants contractuels	383	383	382	381	381	380	380	380	353	360	382	381	<b>377</b>	383	
congés formation	0	0	0	1	0	1	0	0	2	1	2	2	<b>1</b>	2	
	<b>2 593</b>	<b>2 599</b>	<b>2 588</b>	<b>2 586</b>	<b>2 587</b>	<b>2 578</b>	<b>2 567</b>	<b>2 558</b>	<b>2 532</b>	<b>2 561</b>	<b>2 657</b>	<b>2 587</b>	<b>2 583</b>	<b>2 600</b>	
	<b>4 384</b>	<b>4 395</b>	<b>4 384</b>	<b>4 409</b>	<b>4 416</b>	<b>4 408</b>	<b>4 390</b>	<b>4 374</b>	<b>4 343</b>	<b>4 388</b>	<b>4 492</b>	<b>4 422</b>	<b>4 400</b>	<b>4 355</b>	
Emplois rémunérés sur plafond ressources propres	BIATSS														
	CAE	11	11	10	8	8	8	8	8	8	10	10	9	<b>9</b>	10
	CDD	618	627	637	645	663	669	685	670	647	686	718	728	<b>666</b>	607
	CDI	281	283	283	250	252	253	252	252	278	277	275	275	<b>268</b>	277
	Apprentis	15	15	15	15	15	15	14	14	17	17	18	23	<b>16</b>	12
	congés formation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	<b>1</b>	0
		<b>925</b>	<b>936</b>	<b>946</b>	<b>918</b>	<b>938</b>	<b>945</b>	<b>959</b>	<b>944</b>	<b>950</b>	<b>991</b>	<b>1 022</b>	<b>1 035</b>	<b>960</b>	<b>906</b>
	EEC														
	Enseignants-chercheurs	296	306	308	320	324	320	307	304	309	350	367	362	<b>323</b>	260
	Hospitalo-universitaires	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>1</b>	1
Enseignants 2nd degré	61	60	60	57	57	57	56	57	59	60	60	60	<b>59</b>	32	
Doctorants contractuels	277	277	274	273	272	271	269	270	271	274	295	298	<b>277</b>	248	
	<b>635</b>	<b>645</b>	<b>644</b>	<b>651</b>	<b>654</b>	<b>649</b>	<b>633</b>	<b>632</b>	<b>639</b>	<b>685</b>	<b>723</b>	<b>721</b>	<b>659</b>	<b>541</b>	
	<b>1 561</b>	<b>1 581</b>	<b>1 590</b>	<b>1 569</b>	<b>1 592</b>	<b>1 594</b>	<b>1 592</b>	<b>1 576</b>	<b>1 589</b>	<b>1 676</b>	<b>1 745</b>	<b>1 756</b>	<b>1 619</b>	<b>1 447</b>	
	<b>5 945</b>	<b>5 976</b>	<b>5 973</b>	<b>5 978</b>	<b>6 008</b>	<b>6 002</b>	<b>5 982</b>	<b>5 949</b>	<b>5 932</b>	<b>6 063</b>	<b>6 237</b>	<b>6 179</b>	<b>6 019</b>	<b>5 802</b>	

## Évolution des ETPT 2023 et 2024



## 2. Effectifs

### 2.1. L'effectif social

Au 31 décembre 2024, l'université compte 6 558 personnels dont 6 354 en activité (rémunérés par l'université), soit environ 97% de l'effectif social.

Entre le 31 décembre 2023 et le 31 décembre 2024, l'effectif rémunéré en activité a augmenté de 84 agents et l'effectif hors activité est relativement stable.

#### ➤ Effectif total

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

		EEC	BIATSS	Total	Rappel 2023
<b>Rémunérés</b>	En activité	3 369	2 945	6 314	6 220
	Détachement entrant	3	28	31	38
	Mise à disposition sortante	8	1	9	12
	<b>Total</b>	<b>3 380</b>	<b>2 974</b>	<b>6 354</b>	<b>6 270</b>
<b>Non rémunérés</b>	Congé parental		2	2	3
	Détachement sortant	23	75	98	98
	Disponibilité	27	61	88	86
	Congé sans traitement	1	15	16	16
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>153</b>	<b>204</b>	<b>203</b>	
<b>Total</b>	<b>3 431</b>	<b>3 127</b>	<b>6 558</b>	<b>6 473</b>	

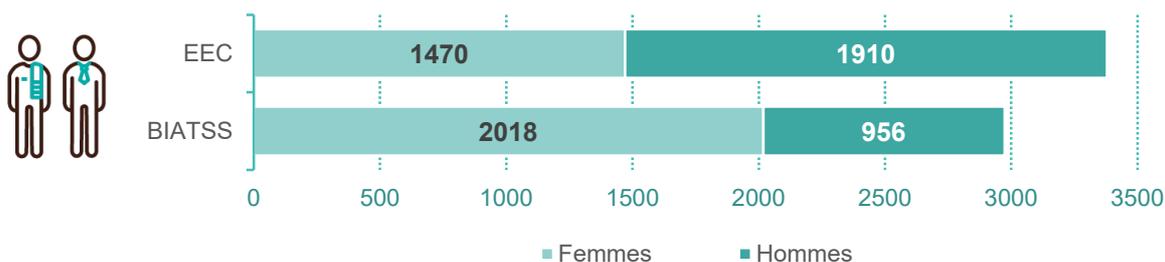
## ➤ Effectif en activité

### Par type de personnel et par genre

En 2024 comme en 2023 et 2022, près de 53% des effectifs de l'université sont des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs.

La répartition par genre reste stable.

	Femmes	Hommes	Total	% f	Rappel 2023	% f
EEC	1 470	1 910	3 380	43%	3 317	43%
BIATSS	2 018	956	2 974	68%	2 953	68%
	<b>3 488</b>	<b>2 866</b>	<b>6 354</b>	<b>55%</b>	<b>6 270</b>	<b>55%</b>

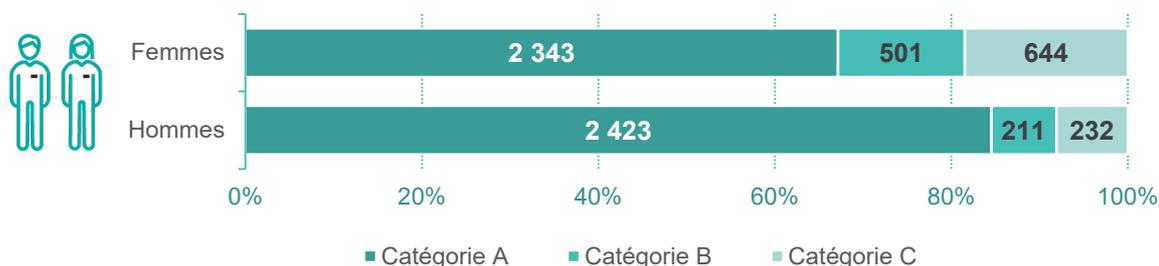


### Par catégorie et par genre

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

- > 75% 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 (11%) ;
- > une baisse des agents de catégorie C au profit des personnels de catégorie B ;
- > un équilibre par genre pour la catégorie A et une forte proportion des femmes sur les catégories B et C (plus de 3/4).

	Femmes	Hommes	Total	% f	Rappel 2023	% f
Catégorie A	2 343	2 423	4 766	49%	4 564	48%
Catégorie B	501	211	712	70%	640	72%
Catégorie C	644	232	876	74%	1 066	73%
	<b>3 488</b>	<b>2 866</b>	<b>6 354</b>	<b>55%</b>	<b>6 270</b>	<b>55%</b>

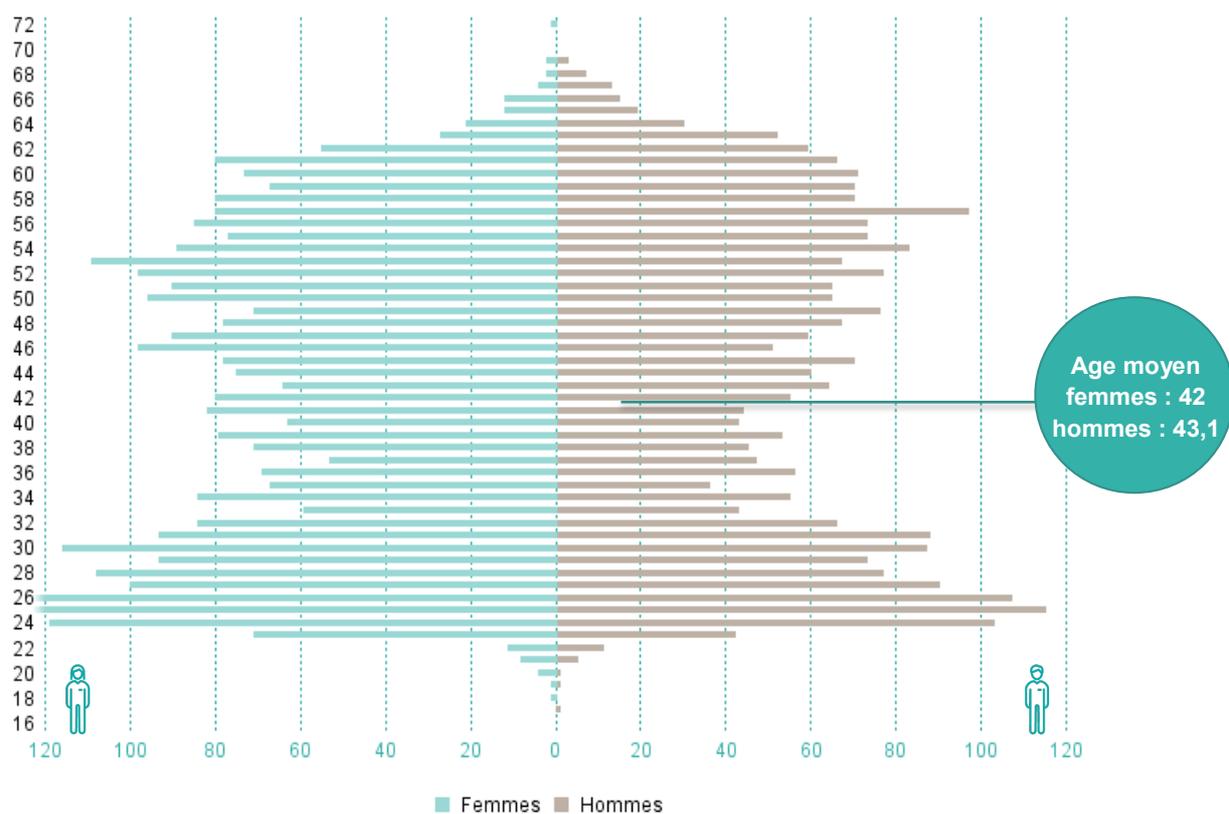


## Répartition des effectifs par tranche d'âge

Tranches d'âge	Femmes	Hommes	% f	Total	% pop
- de 25	215	164	57%	379	6%
25-29	559	462	55%	1 021	16%
30-34	436	339	56%	775	12%
35-39	339	237	59%	576	9%
40-44	364	266	58%	630	10%
45-49	415	323	56%	738	12%
50-54	482	357	57%	839	13%
55-59	389	383	50%	772	12%
60-64	256	278	48%	534	8%
+ de 65	33	57	37%	90	1%
	<b>3 488</b>	<b>2 866</b>	<b>55%</b>	<b>6 354</b>	

## Pyramide des âges de l'université

La pyramide des âges de l'université montre un équilibre entre femmes et hommes et une distribution homogène entre les tranches d'âge de 25 à 60 ans. L'âge moyen est de 42,5 ans.



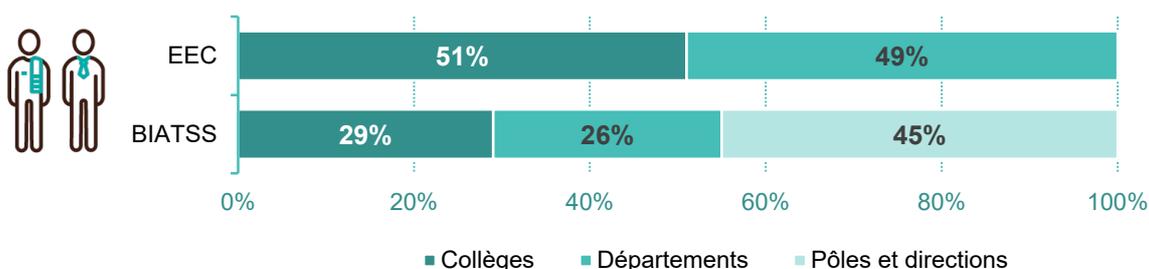
Âge médian : 43 ans – Femmes : 42 ans – Hommes : 44 ans

## 2.2. Les effectifs par structure

Les structures de formation regroupent 43% des effectifs de l'établissement et les structures de recherche 41%.

### 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 45% dans les pôles et directions et 55% 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 2023	
		A	B	C			Effectif physique	En ETP
Centre de formation d'apprentis de l'université de Bordeaux		7	10	9	26	23,6	25	22,4
Collège des écoles doctorales	1	14	9	9	33	32,3	33	32,1
Collège droit, sciences politiques, économie et gestion	419	26	43	61	549	354,7	656	447,0
Collège sciences de la santé	707	68	44	102	921	727,4	911	725,4
Collège sciences de l'homme	171	12	15	37	235	165,8	238	168,2
Collège sciences et technologies	771	26	46	57	900	481,3	900	484,5
INSPé	164	13	27	70	274	242,2	278	248,2
Institut des sciences de la vigne et du vin	19	8	5	7	39	28,7	36	26,0
IUT de Bordeaux	316	34	53	73	476	372,2	484	375,5
<b>Collèges</b>	<b>2 568</b>	<b>208</b>	<b>252</b>	<b>425</b>	<b>3 453</b>	<b>2 428,2</b>	<b>3 561</b>	<b>2 529,2</b>
Département Bordeaux neurocampus	206	78	30	8	322	273,1	309	260,9
Département droit et transformations sociales	195	6	6	7	214	128,9	237	136,3
Département évaluation, comportements, organisations	182	9	2	3	196	122,7	189	115,7
Département santé publique	154	98	5		257	205,1	252	197,2
Département sciences archéologiques	45	13	1	1	60	50,0	55	46,7
Département sciences biologiques et médicales	213	59	24	10	306	235,1	300	227,7
Département sciences de la matière et du rayonnement	358	52	28	10	448	350,3	425	329,3
Département sciences de l'environnement	216	62	32	4	314	244,9	305	238,4
Département sciences de l'ingénierie et du numérique	582	46	16	11	655	465,1	614	426,8
Département sciences et technologies pour la santé	170	67	30	24	291	235,2	281	223,1
Département sciences sociales des changements contemporains	173	21	4	1	199	133,1	183	113,5
Observatoire aquitain des sciences de l'univers	12	4	1	2	19	12,7	19	13,3
<b>Départements</b>	<b>2 506</b>	<b>515</b>	<b>179</b>	<b>81</b>	<b>3 281</b>	<b>2 456,0</b>	<b>3 169</b>	<b>2 328,8</b>
Agence comptable		10	21	18	49	47,6	51	50,4
Direction de la documentation	1	42	46	57	146	142,8	146	143,6
Direction des systèmes d'information		95	25	8	128	126,8	108	107,3
Direction générale des services		7	4	9	20	19,3	18	17,3
Pôle administration générale et ressources humaines		93	46	30	169	165,8	157	152,8
Pôle finances et achats		25	17	2	44	43,5	45	43,8
Pôle formation insertion professionnelle et vie universitaire	4	137	36	35	212	197,8	208	191,8
Pôle patrimoine et environnement		69	76	198	343	334,8	353	342,2
Pôle pilotage et aide à la stratégie		62	3	1	66	64,6	54	52,8
Pôle recherche international partenariats innovation	3	118	12	13	146	140,7	128	124,6
Présidence		10	3	3	16	16,0	13	13,0
<b>Pôle et directions</b>	<b>8</b>	<b>668</b>	<b>289</b>	<b>374</b>	<b>1 339</b>	<b>1 299,7</b>	<b>1 284</b>	<b>1 242,6</b>
<b>Total</b>					<b>6 184,0</b>		<b>6 100,6</b>	

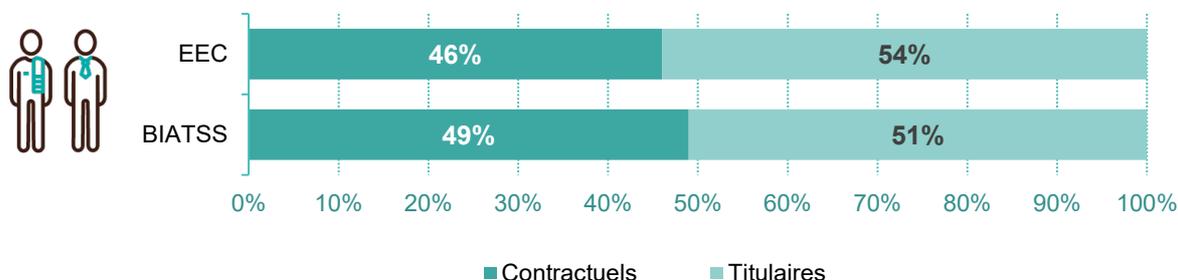
Le recensement de l'effectif physique se fait par structure d'affectation (niveau composante), ce qui conduit à une double comptabilisation dans le cas de multi-affectations entre composantes.

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

## 3. Typologie des effectifs de l'université

### 3.1. Les effectifs par statut et filière

Au 31 décembre 2024, l'université compte 3 355 titulaires soit 53% des effectifs totaux (contre 55% en 2023).



- > Les effectifs enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs augmentent par rapport à 2023 (+63, répartis entre +75 contractuels et -12 titulaires) ;
- > Les effectifs BIATSS sont en augmentation (+21). Les effectifs titulaires baissent (-64) contrairement aux contractuels (+85).

	Contractuels	% f	Titulaires	% f	Total	%f	Rappel 2023
Astronomes et physiciens			12	42%	12	42%	12
Doctorants contractuels	743	50%			743	50%	714
<b>EEC</b>							
Ens. 1er degré			12	67%	12	67%	4
Ens. 2nd degré	92	63%	319	45%	411	49%	428
Ens. Chercheurs et chercheurs	467	49%	1 204	37%	1 671	40%	1 628
Hospitalo-universitaires	245	48%	286	34%	531	40%	531
	1 547	50%	1 833	38%	3 380	43%	3 317
<b>BIATSS</b>							
AENESR			126	85%	126	85%	138
Bibliothèque - Musée			95	67%	95	67%	102
ITRF	1 433	67%	1 296	67%	2 729	67%	2 691
Médicaux sociaux	19	79%	5	100%	24	83%	22
	1 452	67%	1 522	68%	2 974	68%	2 953
	2 999	58%	3 355	52%	6 354	55%	6 270

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 2023
Astronomes et physiciens		11,5	11,5	11,5
Doctorants contractuels	741,3		741,3	712,1
<b>EEC</b>				
Ens. 1er degré		12,0	12,0	11,0
Ens. 2nd degré	87,8	315,0	402,8	415,2
Ens. Chercheurs et chercheurs	421,5	1 173,9	1 595,4	1 559,4
Hospitalo-universitaires	239,2	285,3	524,5	525,4
	1 489,8	1 797,7	3 287,5	3 234,6
<b>BIATSS</b>				
AENESR		123,9	123,9	134,2
Bibliothèque - Musée		93,1	93,1	100,1
ITRF	1 394,9	1 269,7	2 664,6	2 620,7
Médicaux sociaux	12,3	5,0	17,3	15,7
	1 407,2	1 491,7	2 898,9	2 870,8
	2 897,1	3 289,4	6 186,5	6 105,4

## Pyramides des âges

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

La pyramide des âges montre que la population des agents contractuels est jeune (tranches d'âge de 22 à 32 ans majoritaires). Les doctorants contractuels, jeunes et nombreux (743), renforcent la forme de la base de la pyramide. Les agents contractuels BIATSS se révèlent être une population plus âgée que les contractuels enseignants, avec une répartition sur l'ensemble des tranches d'âge et majoritairement féminine.

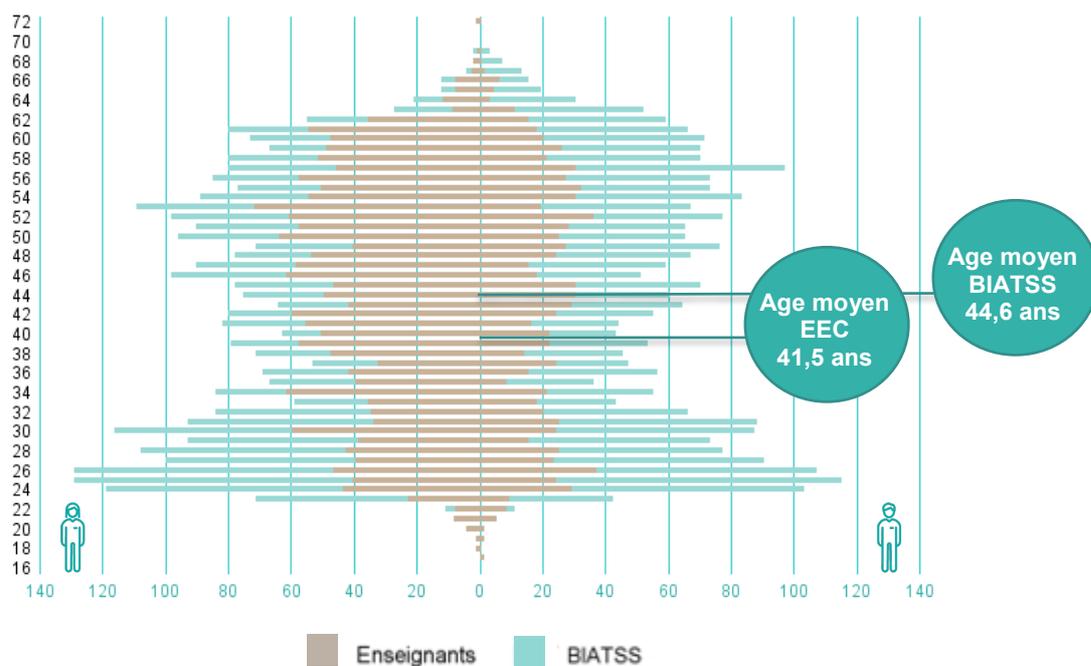
L'âge moyen est 42,9 ans.

### Par statut



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

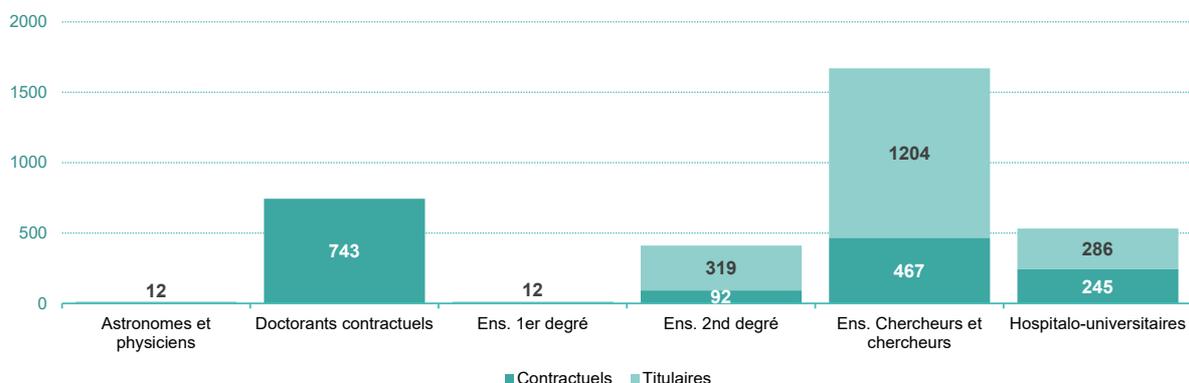
### Par type de personnel



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

## 3.2. Les effectifs par type de personnels

### ➤ Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs



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

Le nombre de personnels titulaires diminue (-12) alors que celui des contractuels augmente (+75).

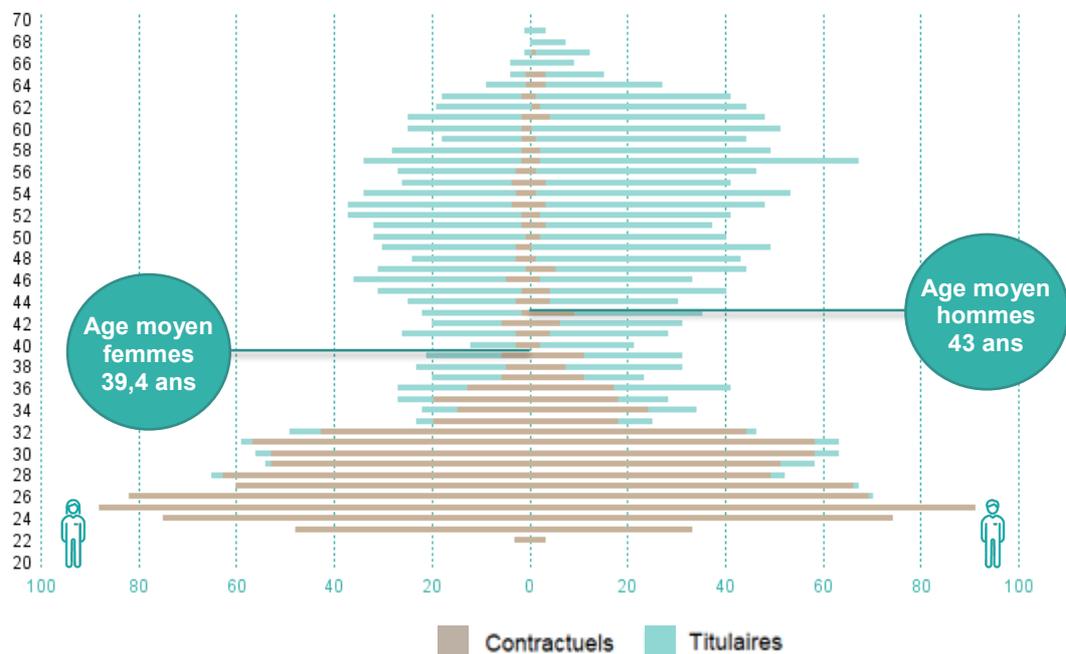
La baisse du nombre des titulaires est répartie entre les enseignants du 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré (-5) et sur les EC et HU (-7). La croissance du nombre de chercheurs (+51) et de doctorants (+29) explique l'augmentation globale du nombre de contractuels.

- 54% des enseignants sont titulaires, dont 2/3 sont enseignants-chercheurs (maîtres de conférences et professeurs des universités) ;
- 67% 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 2023	
Titulaires	EC	Maîtres de conférences	314	404	718	44%	724
		Professeurs	130	356	486	27%	482
			444	760	1 204	37%	1 206
	Astronomes et physiciens	5	7	12	42%	12	
	HU	Maîtres de conférences	47	52	99	47%	106
		Professeurs	49	138	187	26%	185
			96	190	286	34%	291
	Ens. 2nd degré	143	176	319	45%	332	
	Ens. 1er degré	8	4	12	67%	4	
			696	1 137	1 833	38%	1 845
Contractuels	EC	ATER	63	61	124	51%	130
		Chercheurs	148	148	296	50%	245
		Personnels associés	16	24	40	40%	40
		Professeurs juniors		7	7		7
			227	240	467	49%	422
	HU	118	127	245	48%	240	
	Ens. 2nd degré	58	34	92	63%	96	
Doctorants	371	372	743	50%	714		
		774	773	1 547	50%	1 472	
		1 470	1 910	3 380	43%	3 317	

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

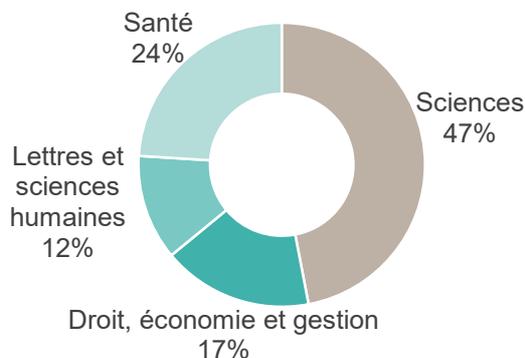
Cette pyramide à base large révèle une forte proportion de jeunes essentiellement contractuels (doctorants, post-doctorants, contractuels HU...) qui constituent un vivier pour l'université, et atteste du dynamisme de la recherche au sein de l'établissement. Cette population est majoritairement masculine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



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 (52%) et moindre dans le domaine des sciences (29%). Cette tendance est stable depuis plusieurs années.

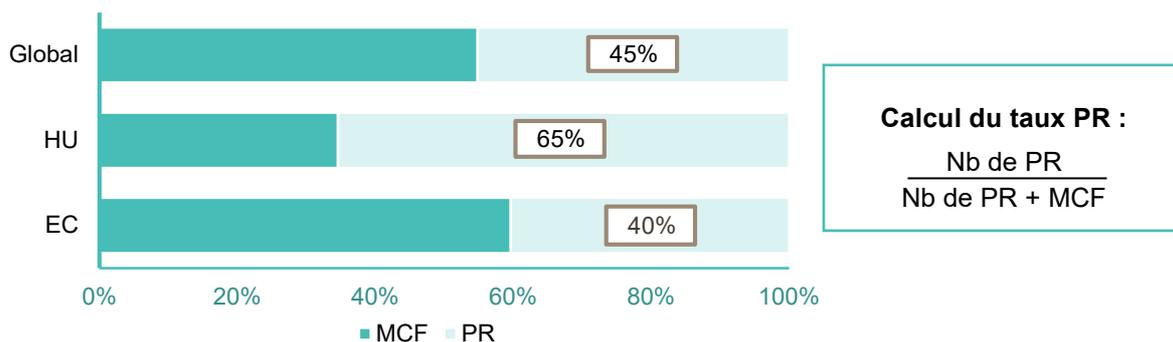
Bien que la part des professeurs d'université soit très variable selon les domaines, elle reste stable à 45%, avec toutefois une évolution sur les disciplines santé (+2%) et sciences (+1%).

	EEC				HU				Total	%PR	%f
	MCF	%f	PR	%f	MCF	%f	PR	%f			
Droit, économie et gestion	146	50%	101	33%					247	41%	43%
Lettres et sciences humaines	117	57%	65	42%					182	36%	52%
Santé	44	52%	26	58%	99	47%	187	26%	356	60%	38%
Sciences	411	37%	294	19%					705	42%	29%
	718	60%	486	40%	99	35%	187	65%	1 490	45%	36%

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

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

Le taux de PR en 2024 est de 45% comme en 2023 contre 44% en 2022 et 43% en 2021.



## Répartition des enseignants titulaires par discipline du second degré

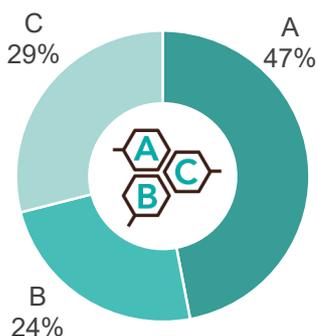
La part des femmes parmi les PRAG est de 41%, et de 50% parmi les PRCE. Ces taux sont identiques à ceux de 2023.

	PRAG		PRCE		Total	
	Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f
Droit, économie et gestion	32	41%	18	61%	50	48%
Lettres et sciences humaines	79	57%	77	52%	156	54%
Sciences	81	26%	32	41%	113	30%
<b>Total</b>	<b>192</b>	<b>41%</b>	<b>127</b>	<b>50%</b>	<b>319</b>	<b>45%</b>

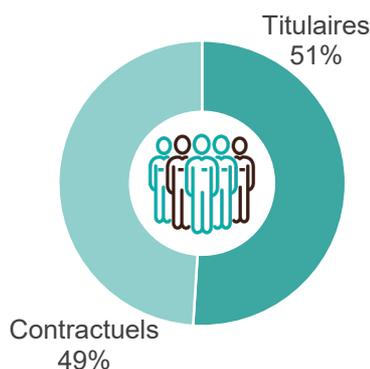
[↓ Détail de la répartition des enseignants titulaires par discipline du 2nd degré](#)

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

### Répartition des personnels BIATSS par catégorie



### Répartition des personnels BIATSS par statut



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

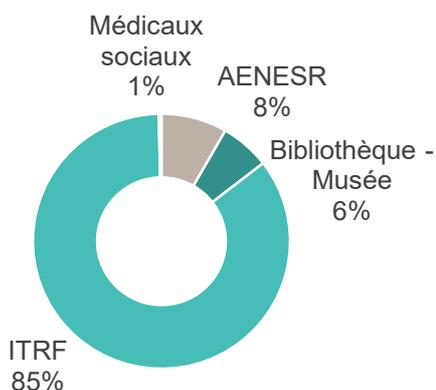
Les personnels de catégorie A représentent 30% de l'effectif titulaire global et 64% de l'effectif contractuel global. La proportion de personnels de catégorie C titulaires (39%) est supérieure à celle des contractuels de même catégorie (19%).

Les personnels contractuels de catégorie B sont sous-représentés parmi les contractuels (16%).

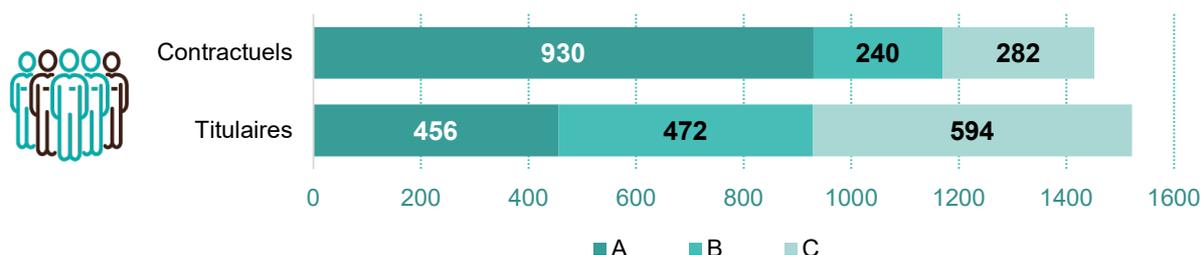
Le nombre de CDD augmente (+44), comme l'effectif CDI (+35).

	A	%f	B	%f	C	%f	Total	%f	Rappel 2023	%f	
Titulaire	AENESR	30	63%	38	95%	58	90%	126	85%	138	85%
	Bibliothèque - Musée	28	71%	30	87%	37	49%	95	67%	102	66%
	ITRF	393	57%	404	67%	499	74%	1 296	67%	1 341	67%
	Médicaux sociaux	5	100%					5	100%	5	100%
	456	59%	472	70%	594	74%	1 522	68%	1 586	68%	
Contractuel	Autres types de contrats	9	67%	5	80%	8	88%	22	77%	15	53%
	CDD	607	65%	183	67%	223	73%	1 013	67%	969	69%
	CDI	314	64%	52	83%	41	66%	407	67%	372	66%
	CUI					10	80%	10	80%	11	73%
	930	65%	240	70%	282	72%	1 452	67%	1 367	68%	
	1 386	63%	712	70%	876	74%	2 974	68%	2 953	68%	

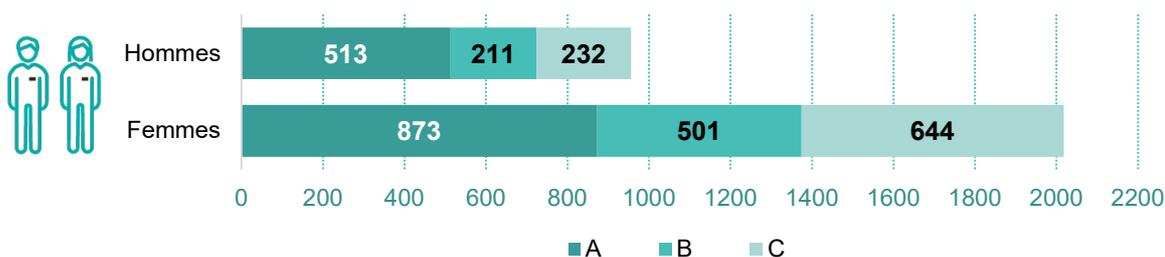
## Répartition des effectifs BIATSS titulaires par filière



## Répartition des effectifs par statut et catégorie

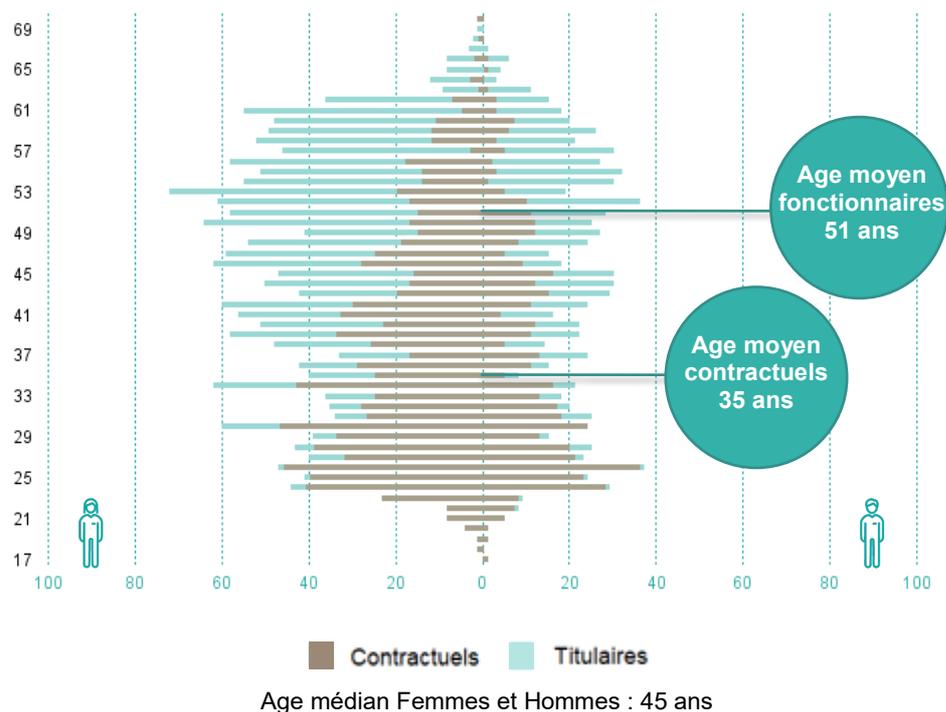


## Répartition des effectifs par genre et catégorie



## Pyramide des âges des BIATSS

La pyramide des âges des BIATSS se caractérise par une sous-représentation des moins de 30 ans. Elle est également majoritairement féminine. L'âge moyen est de 43,6 ans.

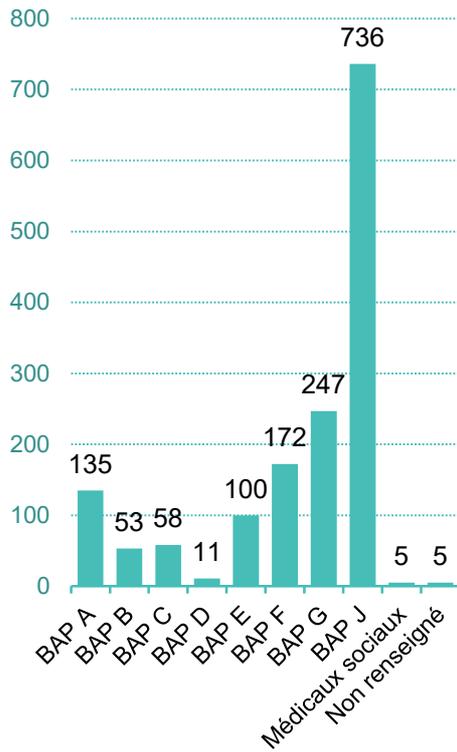


## Répartition des BIATSS titulaires par branche d'activité professionnelle (BAP)

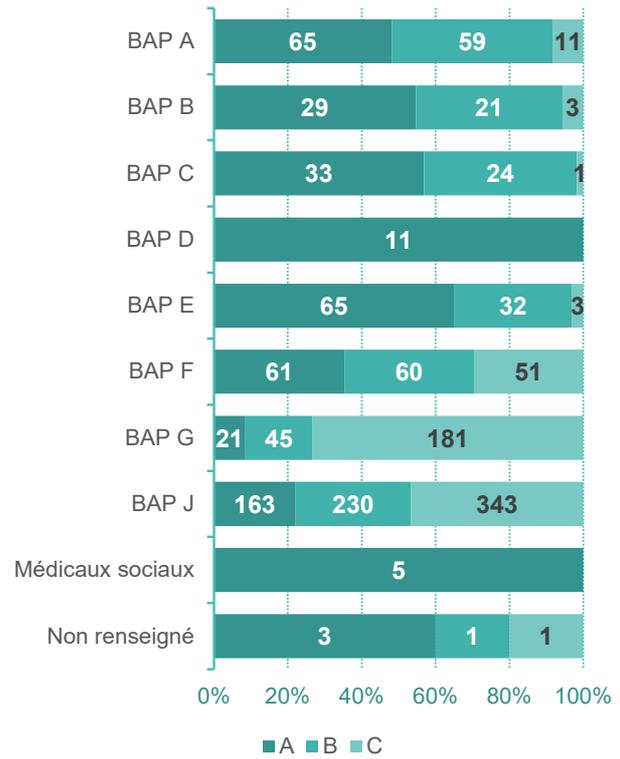
Les BAP les plus représentées sont les BAP J et G. Elles regroupent 65% des agents, dont plus de la moitié de catégorie C. La moins représentée est la BAP D (sciences humaines et sociales).

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Eff.	% A	Eff.	% B	Eff.	% C	Eff.
BAP A	65	48%	59	44%	11	8%	135
BAP B	29	55%	21	40%	3	6%	53
BAP C	33	57%	24	41%	1	2%	58
BAP D	11	100%					11
BAP E	65	65%	32	32%	3	3%	100
BAP F	61	35%	60	35%	51	30%	172
BAP G	21	9%	45	18%	181	73%	247
BAP J	163	22%	230	31%	343	47%	736
Médicaux sociaux	5	100%					5
Non renseigné	3	60%	1	20%	1	20%	5
	<b>456</b>	<b>30%</b>	<b>472</b>	<b>31%</b>	<b>594</b>	<b>39%</b>	<b>1 522</b>

### Répartition par BAP



### Répartition par BAP des catégories



### Répartition des repyramidages LPR des BIATSS titulaires par BAP et par corps

Cat.	Corps	BAP						Total	
		A	B	C	E	F	G		J
<b>A</b>	IGR	4	0	0	0	0	0	0	4
	IGE	1	0	0	0	0	0	0	1
	ASI	1	1	1	1	1	1	2	8
<b>B</b>	TCH	9	0	1	1	3	7	4	25
		<b>15</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>38</b>

## 4. Caractéristiques de certaines populations

### 4.1. Les doctorants sous contrat

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

- > Le nombre de doctorants contractuels et doctorants recrutés sur le fondement de l'article 4 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 a augmenté de 29 personnes entre 2023 et 2024 ;
- > 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.

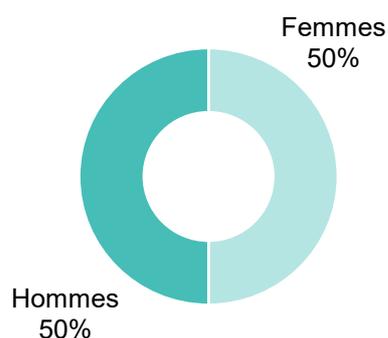
Tranche d'âge	Etrangers	Français	Total	%f	Rappel 2023
- de 25	30	185	215	52%	233
25-29	150	311	461	50%	413
30-34	35	11	46	48%	51
+ de 35	7	14	21	38%	17
	222	521	743	50%	714

#### Doctorants contractuels par type de mission

- > 32% des doctorants contractuels ont une mission complémentaire d'enseignement ou d'expertise (+2% par rapport à 2023).

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total	%f	Rappel 2023
Doctorant avec mission complémentaire	110	126	236	47%	231
Doctorant sans mission complémentaire	261	246	507	51%	483
	371	372	743	50%	714

#### Doctorants par genre



#### Doctorants par type de mission



## 4.2. Les apprentis

*L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation et contribue à l'insertion professionnelle.*

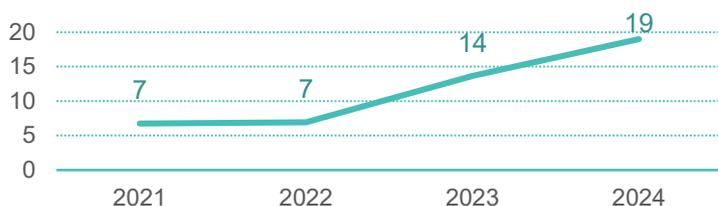
*La formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal.*

*Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de droit privé, soumis aux dispositions du code du travail (L. 6227-1 à L. 6227-12 et D. 6271-1 à D. 6275-5 pour le secteur public non industriel et commercial). Sa durée varie de six mois à trois ans.*

*La conclusion et l'exécution d'un contrat d'apprentissage implique, pour l'employeur, de verser un salaire à son apprenti, variable en fonction de l'âge de celui-ci et de lui assurer une formation professionnalisante à un métier. La formation théorique et pratique est quant à elle assurée par l'organisme de formation de l'apprenti.*

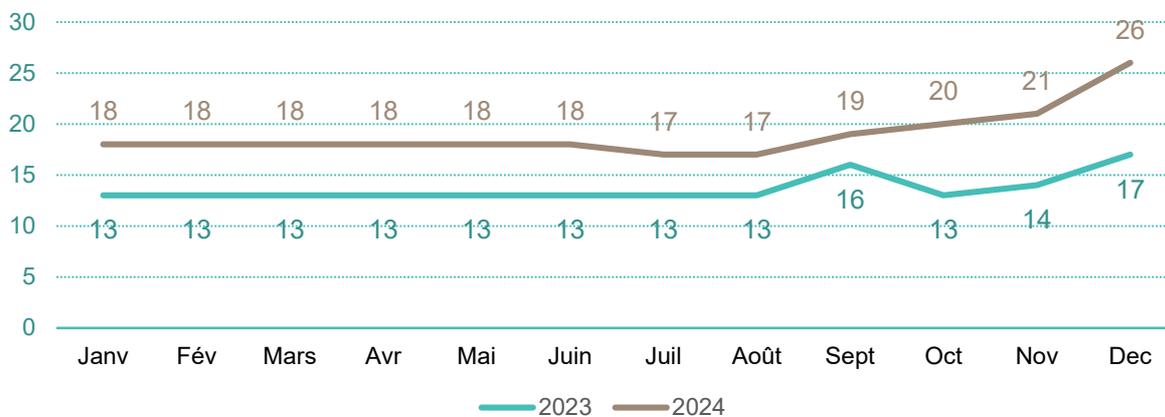
### Nombre d'apprentis en ETPT annuel sur 4 ans

Le nombre d'apprentis a fortement évolué à partir de 2023, en lien avec la politique menée au sein de l'université.



### Nombre d'apprentis en ETPT en 2024 par mois de paie

Le nombre plus important sur les derniers mois de l'année s'explique par des contrats débutant le plus souvent lors de la rentrée scolaire et universitaire.

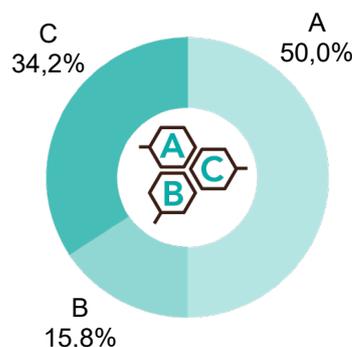


### Les apprentis présents sur l'année par grande typologie de composante

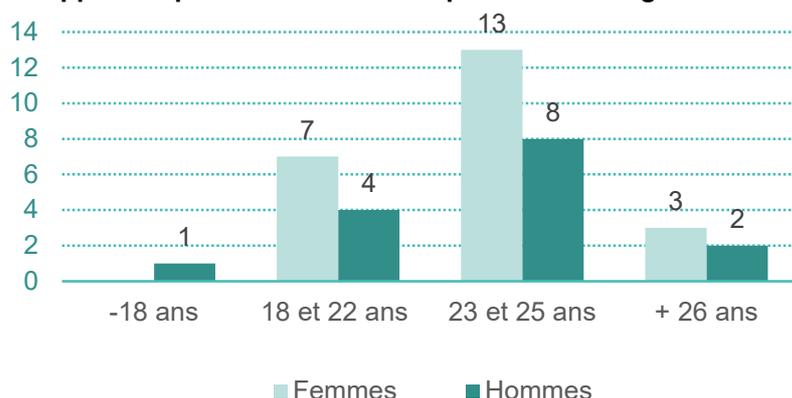
	Effectifs	Rappel 2023
Pôles et directions	12	9
Collèges et instituts	18	11
Départements	8	6
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>26</b>

[↓ Détail des apprentis 2024 par composante](#)

### Les apprentis présents sur l'année par catégorie



### Les apprentis présents sur l'année par tranche d'âge



## 4.3. 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 2023-2024, l'université a recruté 4 255 vacataires d'enseignement :

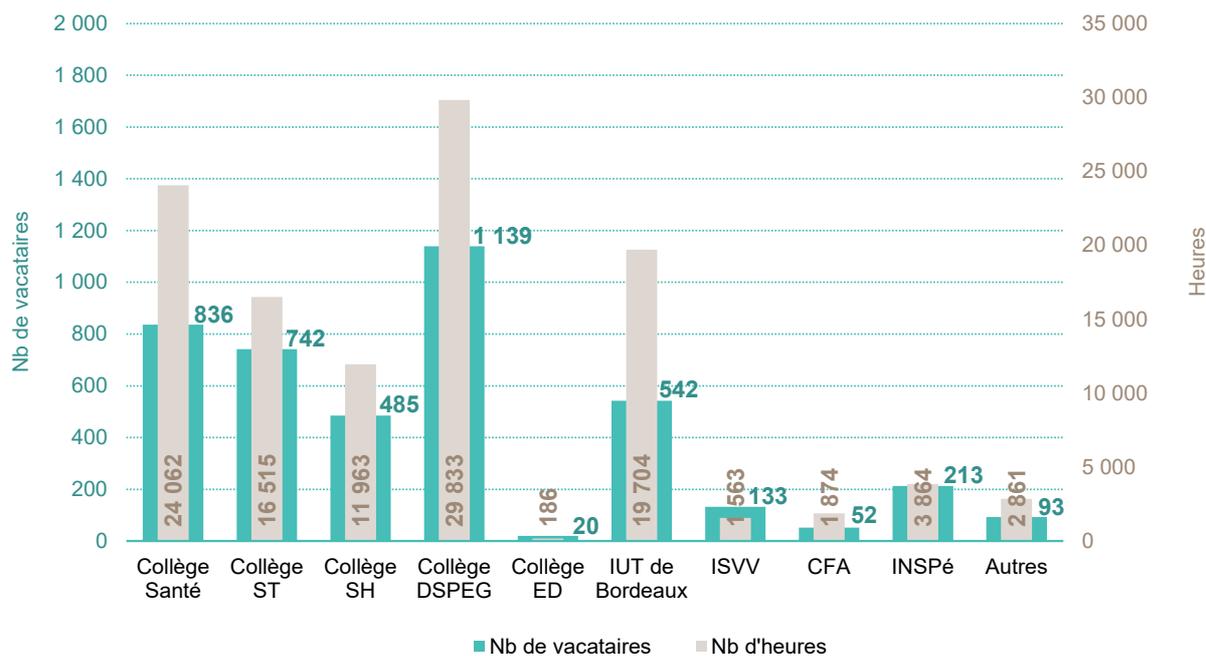
- > 4 071 chargés d'enseignement vacataires ;
- > 184 agents temporaires vacataires ;
- > parmi ces vacataires, 123 sont intervenus au titre d'une convention de partenariat avec un autre établissement et 298 Bénévoles (sans rémunération).

### Nombre de vacataires ATV/CEV par structure

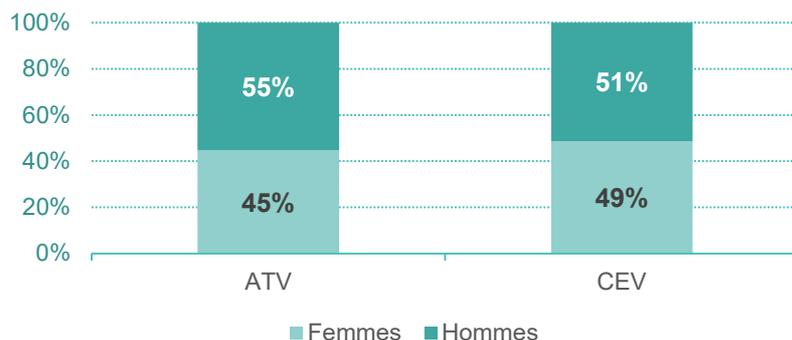
Composante d'affectation	Nb de vacataires	ATV	CEV	dont conventionnés	dont bénévoles	Nb d'heures	Nb d'heure moyen par vacataire
Collège Santé	836	26	810	4	121	24 062	29
Collège ST	742	32	710	86	38	16 515	22
Collège SH	485	24	461	5		11 963	25
Collège DSPEG	1 139	69	1 070	11	75	29 833	26
Collège ED	20	1	19	1		186	9
IUT de Bordeaux	542	19	523		4	19 704	36
ISW	133		133	14	38	1 563	12
CFA	52	6	46			1 874	36
INSPé	213	5	208		20	3 864	18
Autres	93	2	91	2	2	2 861	31
<b>Total</b>	<b>4 255</b>	<b>184</b>	<b>4 071</b>	<b>123</b>	<b>298</b>	<b>112 426</b>	<b>26</b>

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

## Répartition des vacataires par structure



## Répartition des vacataires par genre

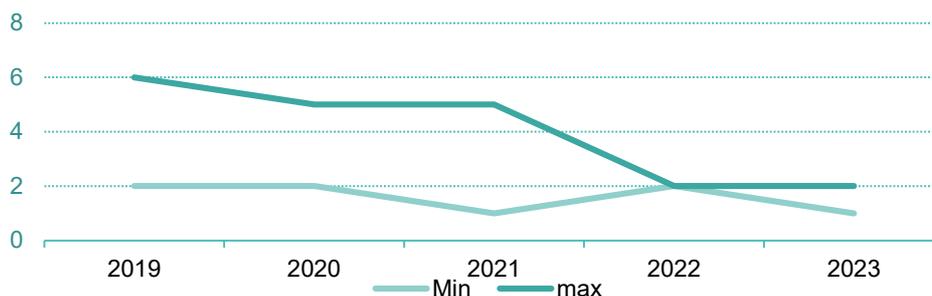


## Délais de paiement des vacataires d'enseignement

*L'article 11 de la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur précise que la rémunération des chargés d'enseignement vacataires et des agents temporaires vacataires est versée mensuellement au plus tard 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 après attestation du service fait mois par mois :

## Evolution des délais moyens de paiement des vacataires entre 2020 et 2023



## 4.4. L'emploi étudiant

### Nombre d'étudiants payés par mois dans le cadre d'un contrat étudiant en cours sur l'année 2024

1 480 étudiants ont bénéficié d'au moins un contrat étudiant au cours de l'année 2024 pour un montant total de 2 001 K€ (chargés), ce qui représente en moyenne mensuelle 434 contrats pour une masse salariale de 167 K€. Le nombre total de contrats étudiants a augmenté de +130 par rapport à 2023.

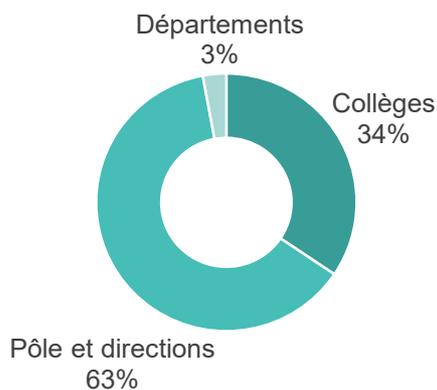
	Janv	Fev	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Dec	Effectif global des contrats étudiants sur l'année 2024	Rappel 2023
Femmes	414	274	319	352	348	219	139	133	95	164	389	375	1 030	938
Hommes	184	133	149	161	153	105	77	68	52	76	166	168	450	412
Total	598	407	468	513	501	324	216	201	147	240	555	543	1 480	1 350
Montant	251 K€	157 K€	174 K€	182 K€	191 K€	165 K€	107 K€	113 K€	95 K€	191 K€	196 K€	180 K€	2 001 K€	2 009 K€

### Répartition des emplois étudiants par type de structure

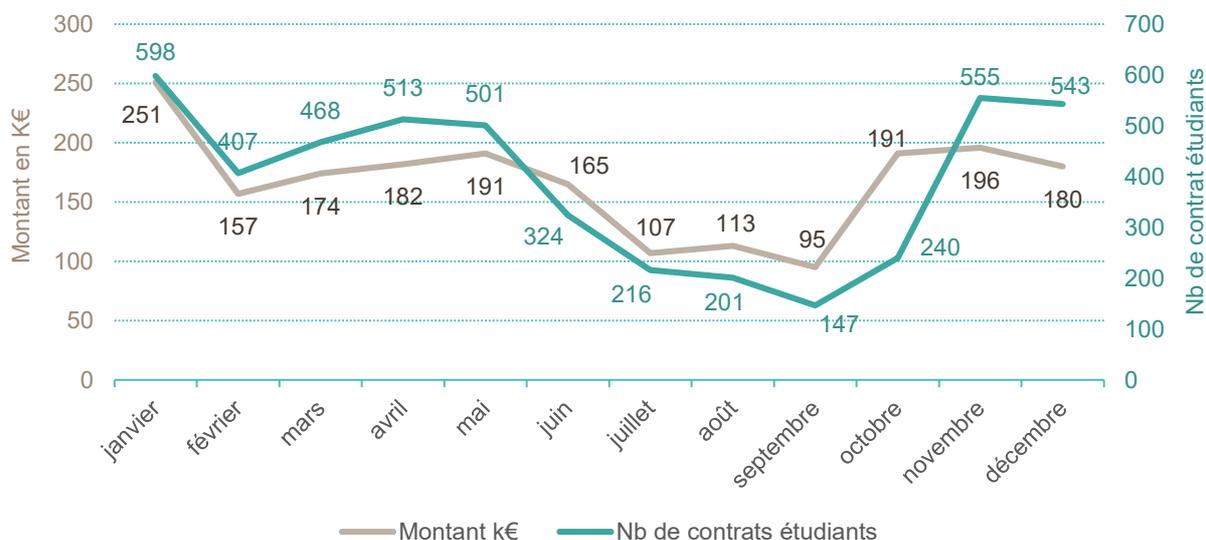
La majorité des contrats étudiants sont réalisés entre les collèges et les pôles et directions.

La part de ces contrats dans les départements est en baisse (-0,3%).

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



### Évolution du montant et du nombre des étudiants contractuels payés par mois au cours de l'année 2024



## 4.5. L'accueil des stagiaires

### Répartition des stagiaires par structure d'accueil

1 309 stages ont été réalisés à l'université de Bordeaux en 2024, soit une augmentation de 14% par rapport à 2023. Néanmoins, un changement de process en 2024 afin de garantir la fiabilité des données doit tempérer l'évolution constatée.

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

La majeure partie (94%) de ces stages se déroulent dans les départements de recherche.

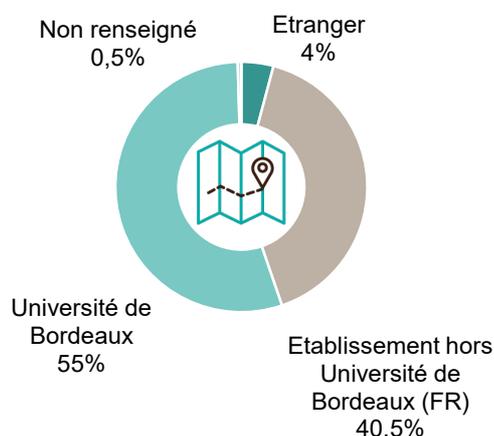
	Nb de stagiaires
Collèges et instituts de formation	3
Départements de recherche	1 229
Pôles et directions administratives	77
<b>Total</b>	<b>1 309</b>



### Origine des stagiaires accueillis

Près de 55% des stagiaires accueillis sont étudiants à l'université de Bordeaux et 4% d'entre eux proviennent d'un établissement étranger.

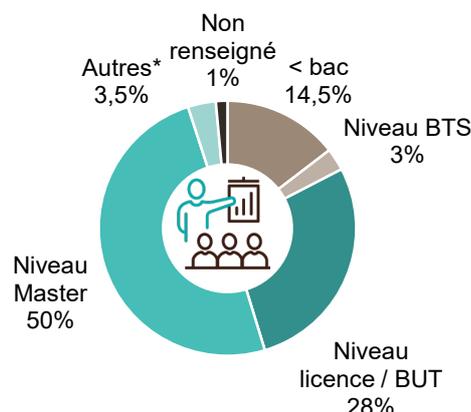
Provenance du stagiaire	Nb de stagiaires
Etranger	54
Etablissement hors Université de Bordeaux (FR)	532
Université de Bordeaux	717
Non renseigné	6
<b>Total</b>	<b>1 309</b>



### Niveau de formation des stagiaires accueillis

Près de 80% des stagiaires sont inscrits à un diplôme de niveau licence ou master.

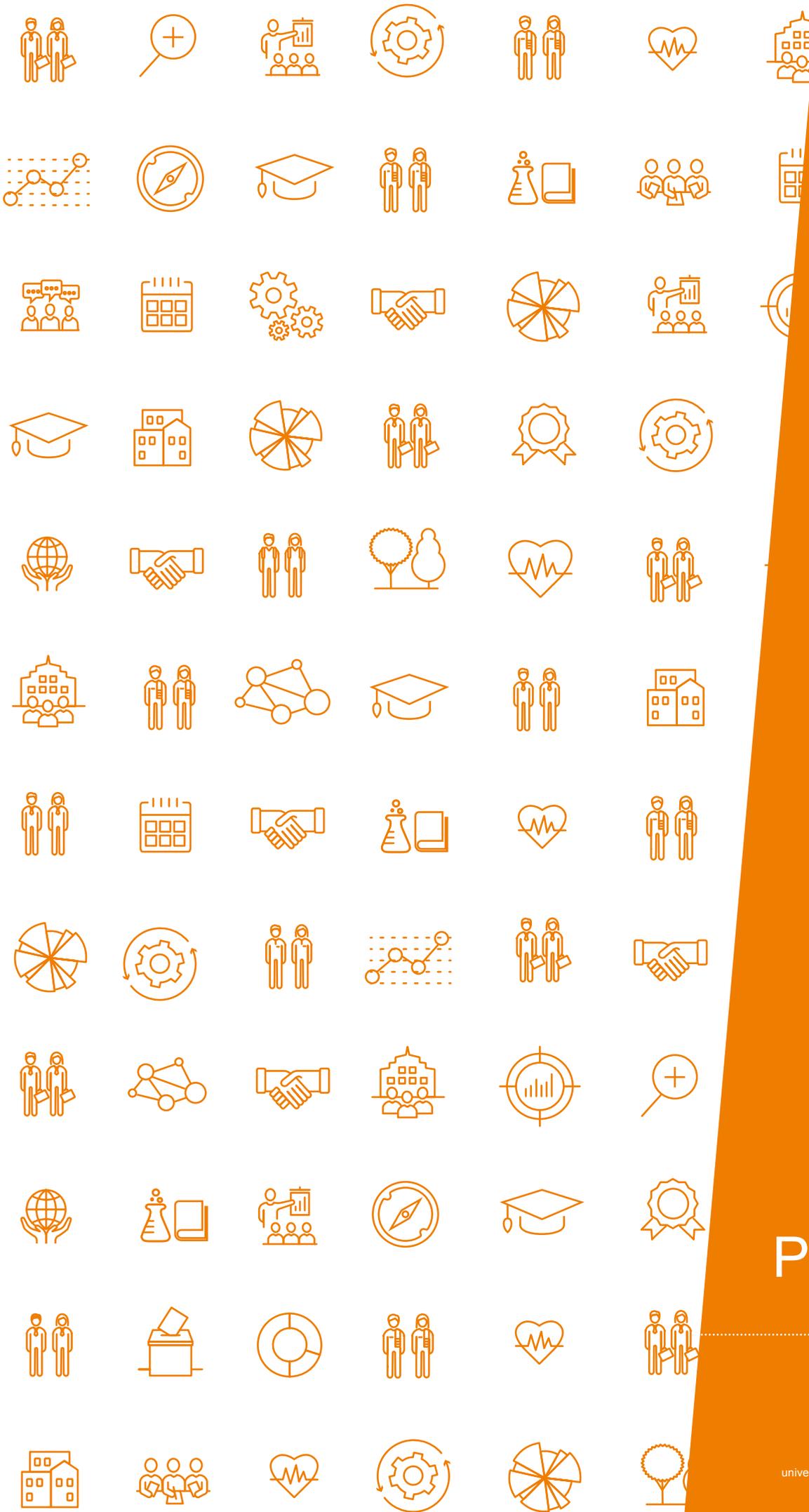
Niveau	Nb de stagiaires
< Bac	190
Niveau BTS	37
Niveau licence / BUT	366
Niveau master	651
Autres*	46
Non renseigné	19
<b>Total</b>	<b>1 309</b>



\* Professionnels de la santé, stages d'observation, ...

Plus de 60% des stages effectués sont des stages d'une durée inférieure ou égale à 308h.

[↓ Durée des stages](#)



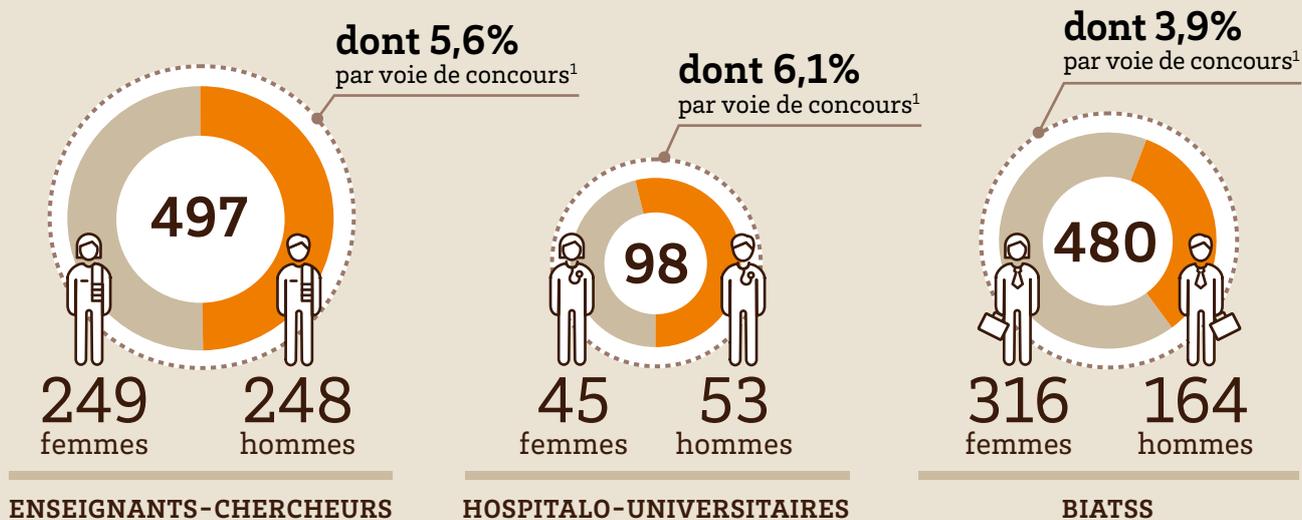
# Partie 2.

## Carrière

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

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

1 075 recrutements de nouveaux talents

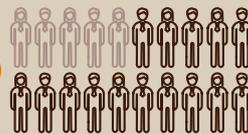


<sup>1</sup> Hors promotion des titulaires par concours

## ... à l'international



**22%** des nouveaux talents sont de nationalité étrangère



**dont 192** enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires

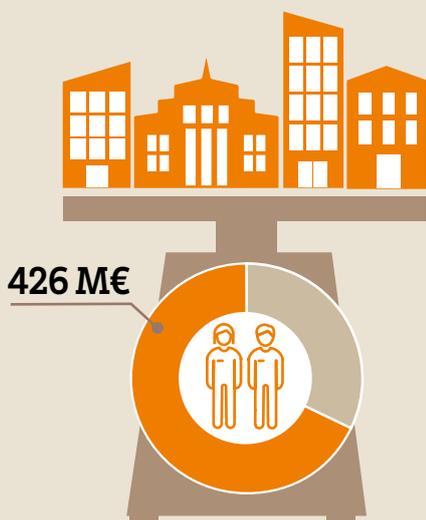
**173** chercheurs et enseignants invités

44 nationalités représentées



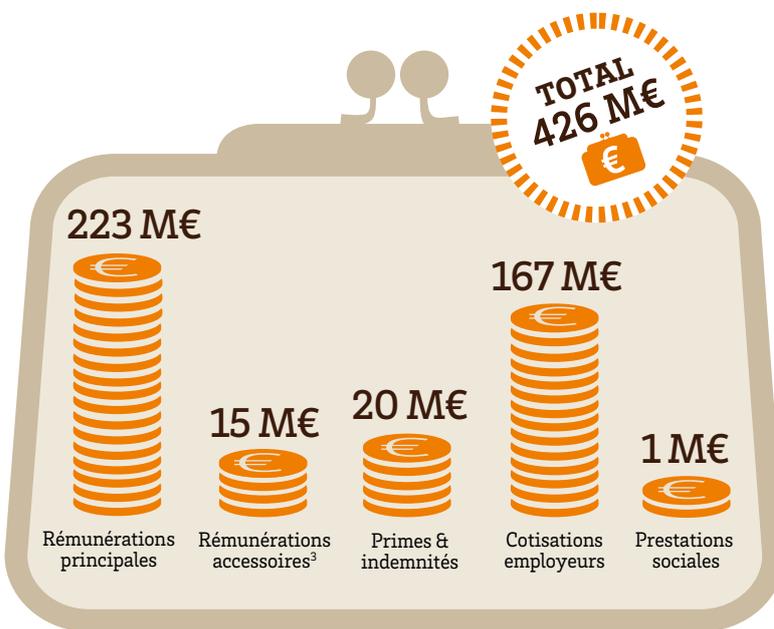
## La masse salariale

71% du budget<sup>2</sup>  
de l'établissement



<sup>2</sup> Budget exécuté

## Répartition de la masse salariale

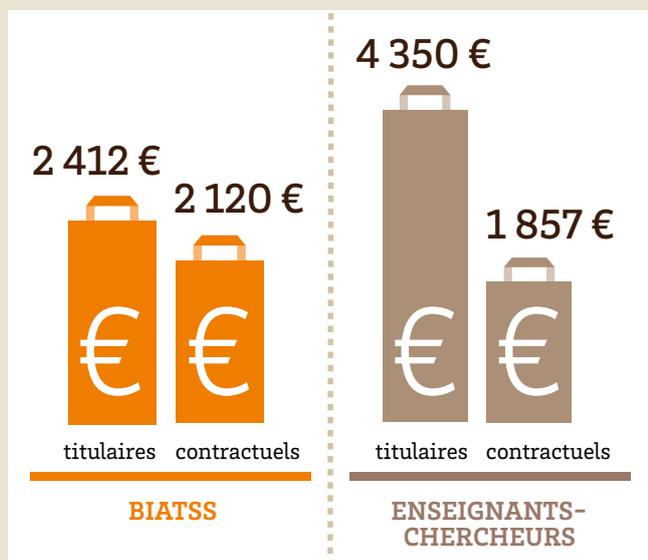


<sup>3</sup> Dont heures de cours complémentaires

## Les salaires et promotions

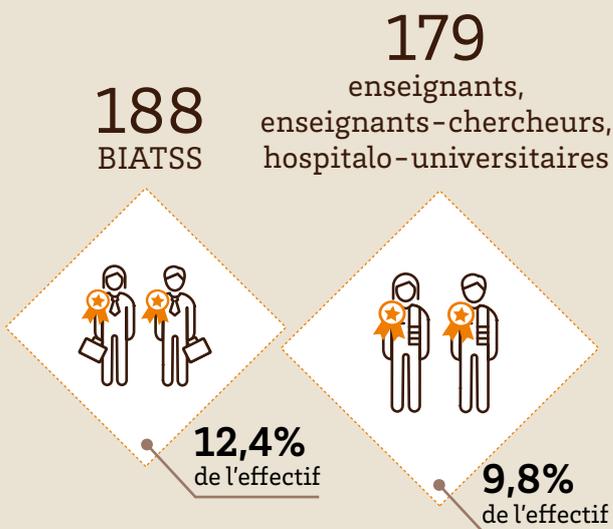
Combien gagnent  
les personnels en moyenne ?

Rémunération nette mensuelle<sup>4</sup>



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

Promotions  
des titulaires<sup>5</sup>



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

## Partie 2 : Carrière

<b>1. Recrutements</b> .....	<b>65</b>
1.1. Les concours et recrutements titulaires .....	65
1.2. Les publications sur le site Choisir le service public et les mobilités (BIATSS) .....	72
1.3. Les recrutements des agents contractuels .....	73
<b>2. Promotions</b> .....	<b>76</b>
2.1. Le bilan des promotions de grade des enseignants, enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires .....	76
2.2. Les promotions des personnels BIATSS .....	83
2.3. Les voies d'accès temporaires aux corps supérieurs (repyramidages).....	89
<b>3. Rémunération</b> .....	<b>92</b>
3.1. La rémunération nette mensuelle moyenne.....	92
3.2. Les primes et indemnités versées en 2024 .....	95
3.3. La masse salariale .....	97
3.4. Les heures de cours complémentaires .....	98
<b>4. Évolution professionnelle et accompagnement</b> .....	<b>99</b>
<b>5. Flux de personnels</b> .....	<b>104</b>
5.1. Le taux de rotation .....	104
5.2. Les départs .....	105

# Partie 2 : Carrière

## 1. Recrutements

### 1.1. Les concours et recrutements titulaires

31 postes d'enseignants-chercheurs au total ont été publiés à l'université en 2024 :

- > 26 postes de maîtres de conférences (MCF) ;
- > 5 postes de professeurs des universités (PR).

Un poste de maître de conférences n'a pas été pourvu à l'issue des concours suite au désistement du seul candidat classé par les instances.

#### ◆ 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 2023	Nb de postes non pourvus	Nb de candidatures recevables		
			Femmes	Hommes	Total			Femmes	Hommes	Total
PR	5	0	19	25	44	9	0	19	36	55
MCF	26	1	255	412	667	26	2	302	541	843
	31	1	274	437	711	35	2	321	577	898

[↓](#) *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	5		0	8		3	11		0	0	
MCF	26	1	35	44	79	1	3	4	8	13	21	3	6	9
	31	1	43	47	90	1	3	4	12	14	26	7	7	14

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

[↓](#) *Bilan des publications et candidatures recevables 2020-2024*

#### ◆ Modalités de recrutement

La majorité des postes a été pourvue par la voie du concours : 87% de l'ensemble des postes effectivement pourvus contre 13% pourvus par mutation et aucun par détachement. On note une hausse des postes pourvus par mutation (1 seul en 2023).

En 2024, 3 postes de maîtres de conférences, sur les 4 pourvus par mutation, relèvent de 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 ou handicap).



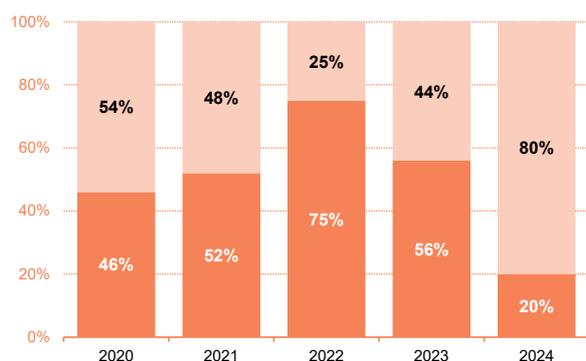
## Égalité femmes-hommes

Les postes de professeurs des universités ont été pourvus pour 80% par des femmes (1 homme pour 4 femmes). On observe donc un renversement de la tendance observée depuis 2022, année durant laquelle les recrutements de professeures ont été en retrait par rapport aux années 2019 à 2021. Cela est néanmoins à pondérer par le faible nombre de recrutements de professeurs des universités (5 postes en 2024 contre 20 en 2022). Concernant les maîtres de conférences, la tendance observée depuis les 2 dernières années se poursuit, les postes de maîtres de conférences sont pourvus majoritairement par des hommes cette année encore (64% d'hommes recrutés contre 36% de femmes – 16 hommes pour 9 femmes).

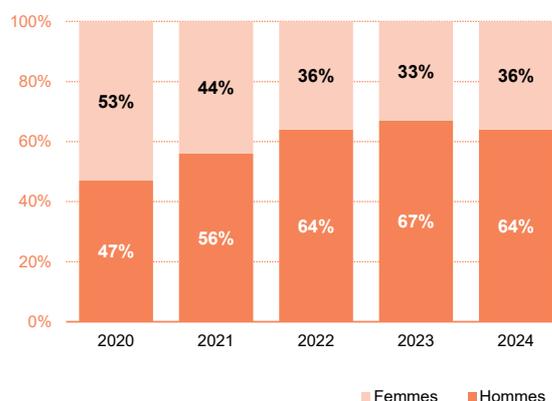


### Évolution sur 5 ans

#### Postes de professeurs des universités



#### Postes de maîtres de conférences



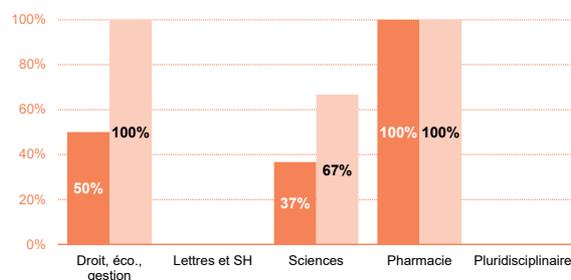
■ Femmes ■ Hommes

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

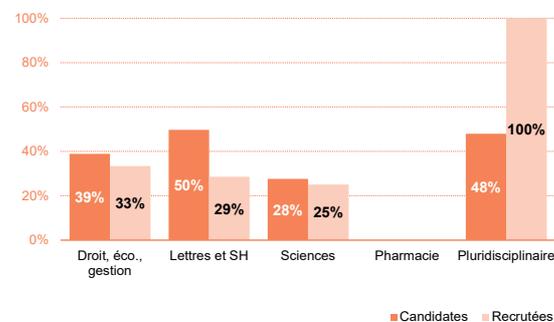
La proportion de femmes recrutées sur les postes de professeurs des universités en 2024 connaît une très forte hausse (+ 36 points).

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



■ Candidates ■ Recrutées

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

Le pourcentage global des recrutements locaux s'élève à 47% pour l'ensemble des recrutements PR et MCF effectués en 2024.

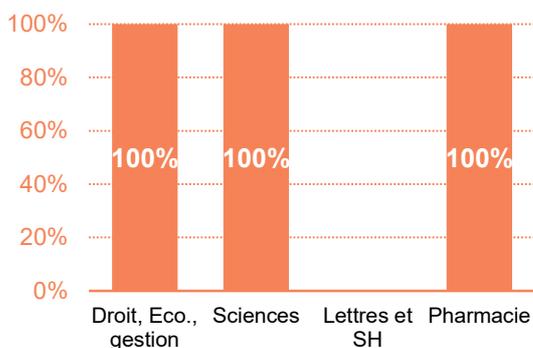
Sur un poste de maître de conférences, est considéré comme un candidat local, le candidat qui a obtenu sa thèse dans l'établissement de recrutement (hors mutation).

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.

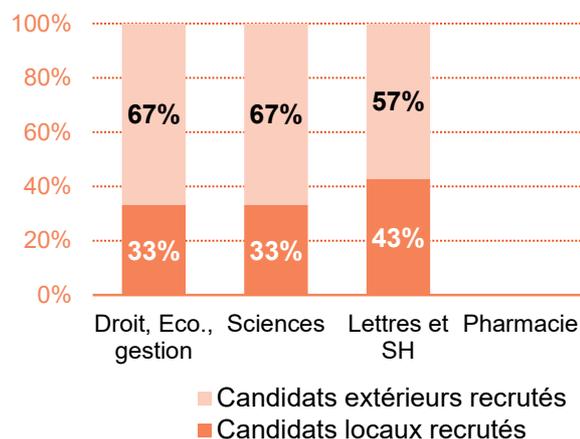
Le recrutement de candidats locaux est plus élevé sur les postes PR avec un taux global de 100% (soit aucun recrutement externe) contre seulement 36 % pour les recrutements MCF (soit 64% de recrutements externes).

Corps	Groupe disciplinaire	Nb de postes pourvus	Nb de candidats locaux recrutés	% recrutements locaux	Nb de candidats extérieurs recrutés	% recrutements externes
PR	Droit, Eco., gestion	1	1	100%	0	0%
	Sciences	3	3	100%	0	0%
	Lettres et SH	-	-	-	-	-
	Pharmacie	1	1	100%	0	0%
			5	5	100%	0
MCF	Droit, Eco., gestion	3	1	33%	2	67%
	Sciences	12	4	33%	8	67%
	Lettres et SH	8	3	38%	4	50%
	Pharmacie	-	-	-	-	-
	Pluridisciplinaire	3	1	0%	2	0%
		26	9	35%	16	62%
		31	14	45%	16	52%

### Postes de professeurs des universités



### Postes de maîtres de conférences



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

28 comités de sélection ont été constitués en 2024 pour 31 postes publiés : la différence s'explique par le fait que 3 postes ont été pourvus par mutation prioritaire, ce qui n'a pas nécessité la mise en place de comités de sélection.

Au sein des comités de sélection constitués en 2024, comme les 6 années précédentes, on observe un nombre moyen de 10 membres pour les comités PR et MCF. Les proportions femmes / hommes et internes / externes sont conformes, voire légèrement supérieures, aux obligations réglementaires.

Corps	Nb de postes publiés	Nb de comités constitués	Total membres		Total membres jurys	Proportion globale	
			Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
<b>PR</b>	5	5	24	26	50	48%	52%
<b>MCF</b>	26	23	133	129	262	51%	49%
	<b>31</b>	<b>28</b>	<b>157</b>	<b>155</b>	<b>312</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>

### ◆ 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 a été atteint pour les comités MCF en 2024. Ce n'est, par contre, toujours pas le cas du côté des PR. Néanmoins, on note une légère hausse (40% cette année contre 38% l'an passé).

Corps	Nb de postes publiés	Nb de comités constitués	% Présidence f
<b>PR</b>	5	5	40%
<b>MCF</b>	26	23	57%
	<b>31</b>	<b>28</b>	<b>54%</b>

### ▣ Concours des personnels enseignants hospitalo-universitaires

- > 16 postes ont été ouverts au concours pour la session 2024 :
- > 10 postes de professeurs des universités praticiens hospitaliers (PUPH) ;
- > 6 postes de maîtres de conférences praticiens hospitaliers (MCUPH).

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

- > 8 postes en sciences médicales et 2 postes en sciences odontologiques ;
- > tous les lauréats sont des MCUPH locaux.
- > 50% de femmes lauréates (50% sur la seule filière sciences médicales).

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

- > 6 postes de MCUPH ont été ouverts dont 4 en sciences médicales ;
- > Les femmes représentent 33% des lauréats MCUPH.

UFR	MCUPH		PUPH		Total	
	Total	dont f	Total	dont f	Total	dont f
Sciences médicales	4	1	8	4	12	5
Sciences odontologiques	2	1	2	1	4	2
Sciences pharmaceutiques	0	0	0	0	0	0
	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>7</b>

### ▣ Recrutements enseignants du second degré

Pour la rentrée 2024, 15 emplois d'enseignants du 2<sup>nd</sup> degré ont été proposés à l'université de Bordeaux pour une affectation au 1<sup>er</sup> septembre :

- > 12 lors de la 1<sup>ère</sup> campagne ;
- > 3 lors de la 2<sup>e</sup> campagne.

Seulement 13 des postes proposés ont été pourvus : 5 par des femmes et 8 par des hommes.

### Répartition des résultats par genre

Campagne	Nb de postes publiés	Nb de postes pourvus			Nb de postes publiés en 2023	Nb de postes pourvus		
		F	H	Total		F	H	Total
1ère campagne	12	5	6	11	24	5	15	20
2ème campagne	3	0	2	2	1	0	0	0
	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>20</b>

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

### Concours et recrutements sans concours ITRF

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

En 2024, l'université a ouvert 37 emplois au titre des concours et recrutements sans concours ITRF :

- > 9 en catégorie A : 4 concours externes, 4 concours internes, 1 BOE ;
- > 17 en catégorie B : 12 concours externes et 5 concours internes ;
- > 11 en catégorie C : 5 concours externes, 3 concours internes, 3 BOE.

9 postes sur 37 n'ont pas été pourvus à l'issue des concours et recrutements sans concours dont 1 en catégorie A (1 IGE en concours externe), 6 en catégorie B (4 TCH externes dont 2 désistements, 2 TCH internes) et 2 en catégorie C (2 ATRF externes).

[Bilan des postes non pourvus](#)

[Bilan 2024 : recours aux listes complémentaires](#)

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	9	5	1	1	0	0
		Externe	3	93	36	9	2	1	2
	IGE	Interne	1	8	2	1	1	0	0
		BOE	1	4	3	2	1	1	1
	ASI	Externe	1	14	5	2	1	1	1
		Interne	2	11	6	4	2	1	0
			<b>9</b>	<b>139</b>	<b>57</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
B	TCH	Externe	12	140	46	NC	10	6	12
		Interne	5	90	76	63	3	2	4
			<b>17</b>	<b>230</b>	<b>122</b>	<b>-</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>16</b>
C	BOE	Interne	3	13	8	7	3	2	2
		Externe	5	49	25	NC	3	3	6
	ATRF	Externe	5	49	25	NC	3	3	6
		Interne	3	35	18	NC	3	2	4
		<b>11</b>	<b>97</b>	<b>51</b>	<b>-</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	
		<b>37</b>	<b>466</b>	<b>230</b>	<b>-</b>	<b>30</b>	<b>19</b>	<b>32</b>	

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

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

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

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

En 2024, tous les postes publiés au titre des recrutements BOE ont été pourvus.

La tendance observée depuis 2021 sur la diminution du nombre de candidatures est toujours d'actualité, ceci est notamment lié au contexte consécutif à la crise sanitaire conduisant à une baisse générale des candidatures sur tous les types de recrutement, et ce, malgré la participation à des forums emplois dédiés.

Par ailleurs, dans la continuité et conformément à la loi de transformation de la fonction publique, il est possible à tout fonctionnaire bénéficiaire de l'obligation d'emploi et remplissant les conditions d'accéder à un corps ou cadre de niveau supérieur. Cette année, 3 recrutements de techniciens et 1 d'ingénieur d'études ont été ouverts au titre du détachement des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Ils ont tous été fructueux.

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	IGE	BOE	1	5	3	2	1	1	1
B	TCH	BOE	3	13	8	7	3	2	0

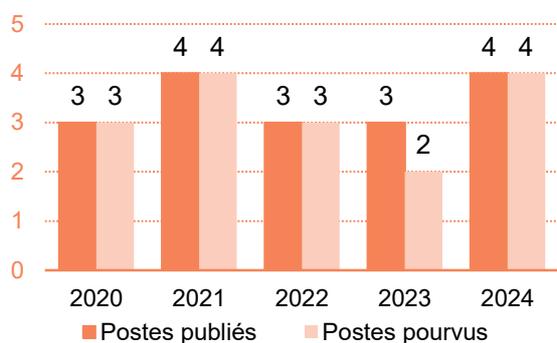


### Évolution des recrutements BOE

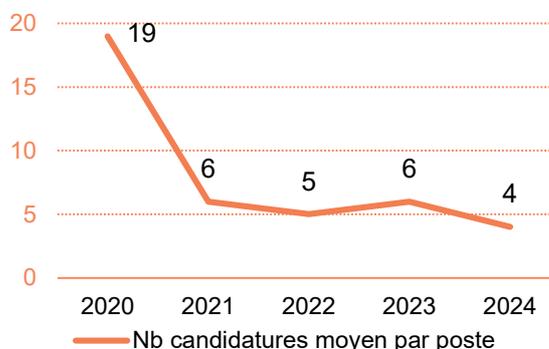
Corps	Nb de postes pourvus par contractualisation directe				
	2020	2021	2022	2023	2024
TCH	-	-	-	-	-
ATRF	4	1	3	0	0
	4	1	3	0	0

Corps	Postes publiés					Candidats					Postes pourvus				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
IGE	0	0	0	0	1	0	0	0	0	5	0	0	0	0	1
TCH	1	1	-	-	0	18	7	-	-	-	1	1	-	-	-
ATRF	2	3	3	3	3	39	18	15	19	13	2	3	3	2	3
	3	4	3	3	4	57	25	15	19	18	3	4	3	2	4

### Évolution du nombre de postes pourvus



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



## ◆ Répartition des lauréats par origine professionnelle

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

Corps	Nature du concours	Nb de postes ouverts	Origine des lauréats				postes pourvus
			Titulaires UB	CDD UB	CDI UB	Extérieurs	
IGR	Interne	1	1	0	0	0	1
		1	1	0	0	0	1
IGE	Externe	3	1	1	0	0	2
	Interne	1	1	0	0	0	1
		4	2	1	0	0	3
ASI	Externe	1	1	0	0	0	1
	Interne	2	2	0	0	0	2
		3	3	0	0	0	3
TCH*	Externe	12	0	5	0	5	8
	Interne	5	2	1	0	0	3
		17	2	6	0	5	11
ATRF	Externe	5	0	3	0	0	3
	Interne	3	0	2	1	0	3
		8	0	5	1	0	6
		<b>33</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>24</b>

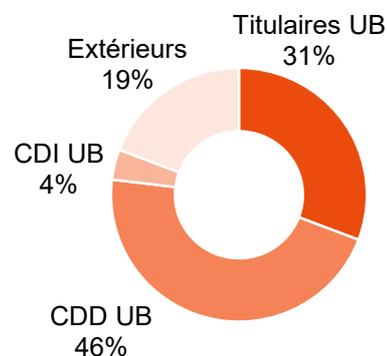
\* 2 concours pour lesquels les candidats inscrits sur LP ont refusé le poste donc 13 nommés mais 11 postes finalement pourvus.

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

	Nb de postes ouverts	Origine des lauréats			Liste complémentaire	
		CDD UB	Extérieurs	Postes pourvus	CDD UB	Extérieurs
BOE	4	4	-	4	1	2
	4	4	0	4	1	2

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

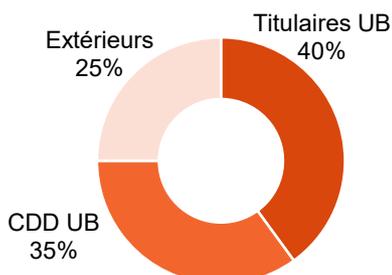
### Origine professionnelle des lauréats des concours de droit commun (cat. A, B et C).



Tous les lauréats des recrutements sans concours BOE sont des contractuels de l'université de Bordeaux.

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

Les concours de droit commun ont permis la promotion d'agents titulaires de l'université, ceux-ci représentent 40% des lauréats des concours internes et externes de catégories A et B.



## ◆ Composition des jurys par genre

Cat.	Corps	Nature du concours	Jurés titulaires		Jurés suppléants		% f	Rappel 2023	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
A	IGR	Externe	-	-	-	-	-	-	
		Interne	3	2	0	0	40%	-	
	IGE	Externe	6	4	0	1	55%	47%	
		Interne	3	2	0	0	60%	50%	
	ASI	Externe	3	2	0	1	50%	50%	
		Interne	6	4	1	0	64%	50%	
		Ex. pro	13	16	5	1	51%	54%	
				34	30	6	3	55%	51%
	B	TCH	Externe	2	6	1	0	33%	54%
			Interne	7	7	2	0	56%	54%
			9	13	3	0	48%	54%	
C	ATRF	BOE	2	1	0	1	50%	50%	
		Externe	2	3	1	0	50%	50%	
	Interne	NC	NC	NC	NC	NC	NC		
				4	4	1	1	50%	50%
			47	47	10	4	53%	50%	

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

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

347 postes ont été publiés sur le site Choisir le service public (ex PEP) en 2024 :

- 44 ouverts aux titulaires et/ou aux contractuels ;
- 303 ouverts aux contractuels (contrats d'un an ou plus).

Ces publications ont suscité plus de 17 000 candidatures tous supports de diffusion confondus (postes titulaires et contractuels).

Ces publications ont abouti au recrutement de 20 titulaires :

- 5 par la voie du détachement entrant ;
- 7 par la voie de la mutation entrante ;
- 8 par la voie d'une mutation/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

Type de contrat	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	Rappel 2023
	total	dont f	total	dont f	total	dont f		
Détachements	1	0	2	1	2	1	5	17
Détachements sous contrat	-	-	-	-	-	-	0	2
Mutation	3	3	3	3	1	1	7	2
Mobilité interne titulaire	1	1	5	4	2	1	8	7
	5	4	10	8	5	3	20	28

[↓ Détail publications Choisir le service public et mobilités : détail par structures, catégorie et genre](#)

## 1.3. Les recrutements des agents contractuels

### ▣ Recrutements des contractuels enseignants

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

214 postes d'enseignants contractuels ont été pourvus en 2024, 52% par des hommes et 48% par des femmes.

#### 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	128	594	583	1 177	56	64	120
LRU (CDD enseignant)	1	1	2	3	0	1	1
LRU (CDD enseignant/chercheur)	6	21	38	59	3	3	6
LRU (CDD ens. temporaire)	37	41	28	69	19	9	28
LRU (CDI enseignant chercheur)	-	-	-	-	-	-	-
LRU (CDD doctorant)	28	13	15	28	10	14	24
CPJ	5	12	18	30	1	2	3
CDD 2nd degré	13	67	44	111	6	5	11
PR associé mi-temps (PAST PR)	2	1	1	2	1	1	2
MCF associé mi-temps (PAST MCF)	12	4	8	12	4	8	12
Lecteurs	7	157	70	227	3	4	7
	<b>239</b>	<b>911</b>	<b>807</b>	<b>1 718</b>	<b>103</b>	<b>111</b>	<b>214</b>

▾ Répartition des postes pourvus par des enseignants contractuels par structure

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

Type contrat	Nb de postes publiés	Nb de comités constitués	Nb de candidatures recevables	Membres jury		% de femmes membres jury	Nb de femmes présidentes	% présidence f
				Total	dont f			
LRU CDD enseignants	1	1	3	4	2	50%	0	0%
LRU CDD EC	6	6	59	28	14	50%	3	50%
LRU CDD enseignants temporaires	37	2	69	8	4	50%	0	0%
LRU doctorants	28	5	28	20	10	50%	3	60%
	<b>72</b>	<b>14</b>	<b>159</b>	<b>60</b>	<b>30</b>	<b>50%</b>	<b>6</b>	<b>43%</b>

▾ Composition des comités de sélection par origine des membres

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

▮ Ils sont régis par le décret 2021-1645 du 13 décembre 2021 relatif au personnel enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires.

Sur l'année 2024, 130 postes vacants de CCA/AHU ont été pourvus dont 67 par des hommes et 63 par des femmes.

Sur ce total, 84% des postes ont été pourvus en sciences médicales, 1% en sciences pharmaceutiques et 15% en sciences odontologiques.

## Répartition des candidats par genre

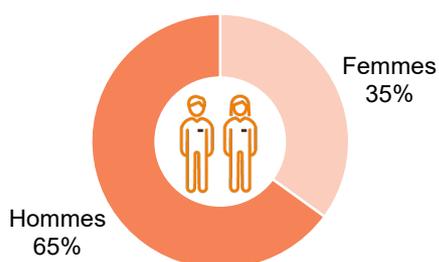
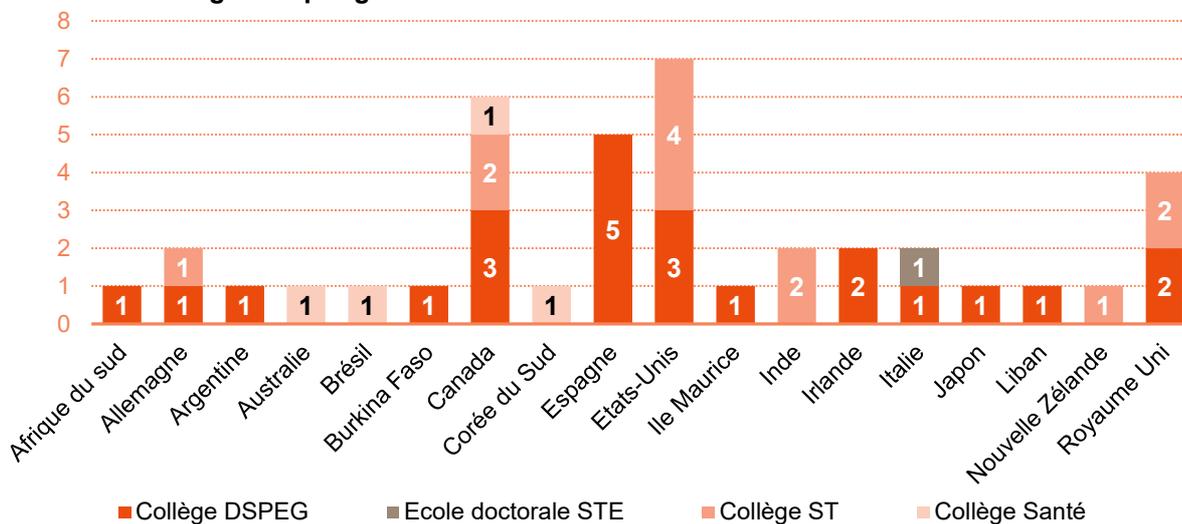
	Nb de postes	Nb de candidats		Nb de postes en 2023	Nb de candidats	
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Sciences médicales	109	52	57	122	62	60
Sciences pharmaceutiques	1	1	0	4	3	1
Sciences odontologiques	20	10	10	8	3	5
	<b>130</b>	<b>63</b>	<b>67</b>	<b>134</b>	<b>68</b>	<b>66</b>

## ◆ Recrutements d'enseignants invités

Pour 2024/2025, un avis favorable a été donné à l'accueil de 40 personnes venant d'institutions de 18 pays différents, pour un total de 80,5 mois, soit une durée globale moyenne d'invitation de 2 mois.

Parmi ces 40 personnes, 22 ont été invitées pour un total de 22 mois sur la base d'emplois vacants mobilisés sur la masse salariale de l'établissement, 18 sont accueillies dans le cadre du programme IdEx Visiting Scholars pour un total de 57,5 mois dont 1 a été invitée pour 1 mois dans le cadre du grand programme de recherche (GPR) Human Past.

## Répartition des enseignants invités dont l'accueil a été autorisé en 2024-2025 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 423 contractuels en 2024 :
  - 337 contrats à durée déterminée ;
  - 12 contrats à durée indéterminée ;
  - 5 contrats d'apprentissage ;
  - 6 contrats aidés (CUI-CAE/PEC) ;
  - 42 CDD de projet ;
  - 2 détachements sous contrat ;
  - 19 mobilités internes de personnels contractuels.
- > Sur ces 423 recrutements ayant abouti à une embauche en 2024, 135 relevaient de demandes initiées en 2023, principalement sur le dernier trimestre.
- > Pour 39 recrutements, il a été nécessaire de publier les offres à plusieurs reprises. Sont notamment concernés les postes dans les domaines financier, informatique, chargé de projets recherche, profils techniques et profils à compétences rares.
- > Les recrutements sur CDD de projet sont au nombre de 42 soit 10% des recrutements contractuels de 2024.

Type de contrat	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	Rappel 2023
	total	dont f	total	dont f	total	dont f		
CDD	197	118	75	45	65	46	337	271
CDD de projet	41	27	1	1	-	-	42	-
CDI	10	2	2	1	-	-	12	12
Contrat d'apprentissage	5	4	-	-	-	-	5	2
CUI-CAE/PEC	-	-	-	-	6	4	6	8
Détachement sous contrat	2	2	-	-	-	-	2	-
Mobilité interne contractuel	15	7	4	4	-	-	19	-
	<b>270</b>	<b>160</b>	<b>82</b>	<b>51</b>	<b>71</b>	<b>50</b>	<b>423</b>	<b>293</b>

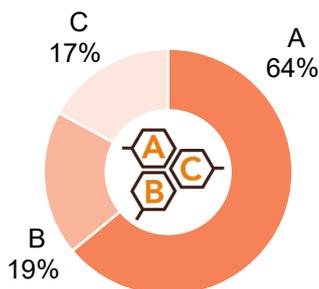
### 📄 [Détail des recrutements contractuels BIATSS par structure, catégorie et genre](#)

Sur les 423 recrutements réalisés, 53 le sont au titre des grands programmes ou projets institutionnels, notamment 15 sur le Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance (COMP) et 12 sur le projet « Diversifier les REssources au service de l'Evolution de nos Missions » (DREAM).

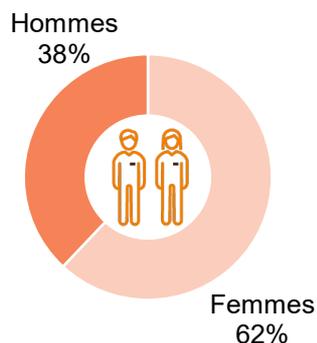
- > Nombre de recrutements relatifs aux autres grands programmes :
  - 1 pour **ACCES** : « Accompagner vers l'enseignement supérieur » ;
  - 2 pour **ACT** : « Augmented university for campus and world transition » ;
  - 7 pour **AMI-CMA** : « Appel à manifestation d'intérêt – compétences et métiers d'avenir » ;
  - 1 pour **ENLIGHT** : « European university network to promote equitable quality of life, sustainability and global engagement through higher education transformation » ;
  - 8 pour **INNOVATIONS** : « Accompagner le changement culturel et créer un campus d'innovation » ;
  - 4 pour **NEWDEAL** : Transformation de l'offre de formation engagée par l'université de Bordeaux, dans le cadre de l'appel à projet Nouveaux cursus à l'université (NCU) ;
  - 3 pour **PUI** : « Pôle universitaire de l'innovation ».

## Répartition des recrutements

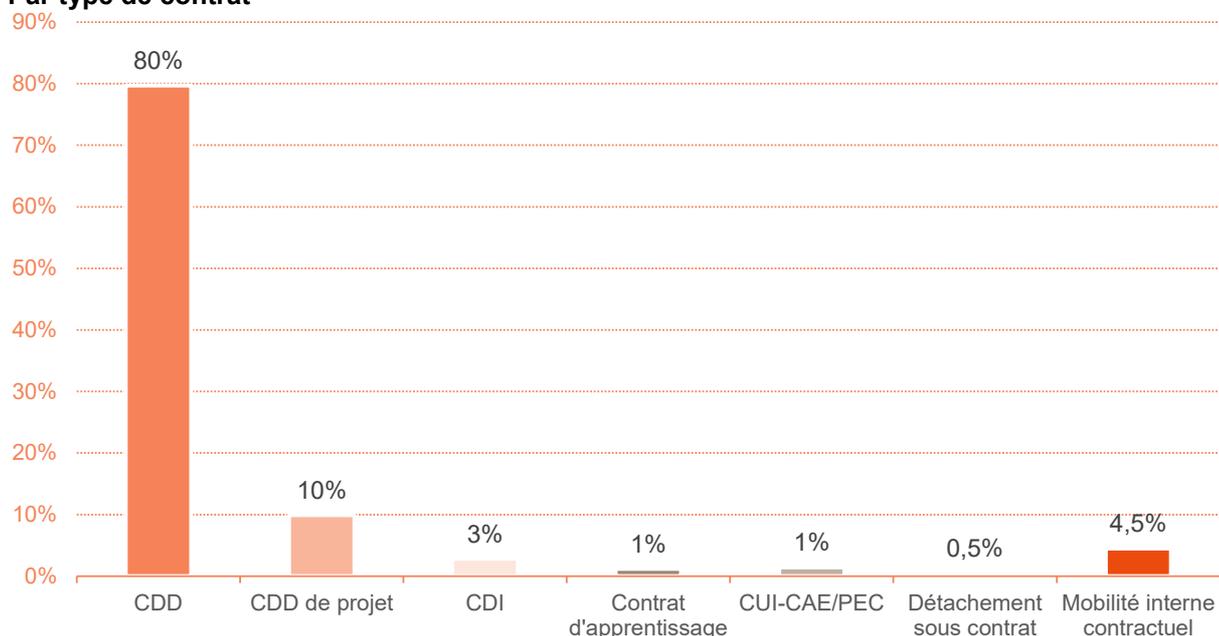
### Par catégorie



### Par genre



### Par type de contrat



## 2. Promotions

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

158 enseignants et enseignants-chercheurs ont bénéficié d'une promotion en 2024 (194 en 2023) :

- > 90 promotions d'enseignants-chercheurs hors repyramidages (118 en 2023) ;
- > 25 promotions pour les enseignants du 2nd degré (33 en 2023) ;
- > 43 promotions pour les personnels hospitalo-universitaires (43 en 2023).

## ► 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.

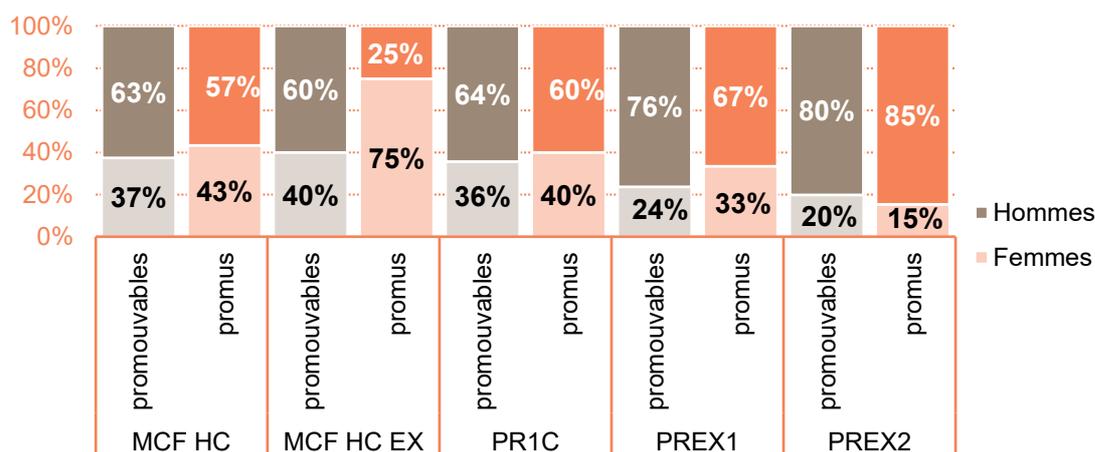
### Répartition des promotions 2024 par genre

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

- > Sur 610 enseignants-chercheurs promouvables, 90 ont été promus dont 38% de femmes.

		Femmes	Hommes	Total	Rappel 2023		Total
					Femmes	Hommes	
MCF HC	promouvables	84	141	225	93	131	224
	promus	13	17	30	15	15	30
MCF HC EX	promouvables	22	33	55	18	32	50
	promus	3	1	4	7	11	18
PR1C	promouvables	45	81	126	54	94	148
	promus	10	15	25	17	17	34
PREX1	promouvables	28	90	118	30	96	126
	promus	6	12	18	6	16	22
PREX2	promouvables	17	69	86	25	62	87
	promus	2	11	13	3	11	14
<b>Promouvables</b>		<b>196</b>	<b>414</b>	<b>610</b>	<b>220</b>	<b>415</b>	<b>635</b>
<b>promus</b>		<b>34</b>	<b>56</b>	<b>90</b>	<b>48</b>	<b>70</b>	<b>118</b>

- > Tous grades confondus, le nombre d'hommes est supérieur à celui des femmes pour les promouvables comme pour les promus sauf pour le grade de maître de conférence hors classe exceptionnel où les femmes sont majoritaires.



▾ *Ratio du nombre de promus par genre et par structure*

- > En regard de 2023, une baisse de 4% des promouvables et candidatures est constatée, ainsi qu'une baisse de 10% des promus en 2024.



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

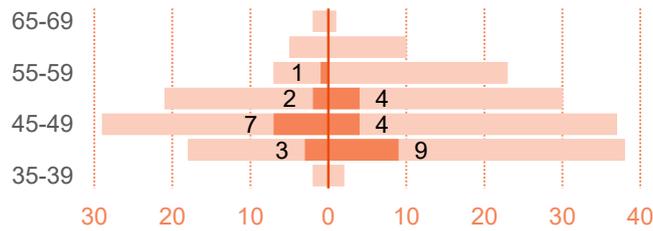
		2021		2022		2023		2024	
		Total	dont f						
<b>MCF HC</b>	Promouvables	243	93	242	96	224	93	225	84
	Candidats	84	40	81	37	94	42	88	33
	Promus CNU	22	9	22	8	15	7	18	6
	Promus locaux	20	10	20	10	15	8	12	7
<b>MCF HC EX</b>	Promouvables	52	20	46	16	50	18	55	22
	Candidats	20	8	21	9	21	9	19	10
	Promus CNU	6	2	5	3	11	3	1	1
	Promus locaux	6	4	7	2	7	4	3	2
<b>PR1C</b>	Promouvables	121	44	133	48	148	54	126	45
	Candidats	48	16	54	16	54	24	49	19
	Promus CNU	9	5	7	2	20	10	14	7
	Promus locaux	9	4	10	2	14	7	11	3
<b>PREX1</b>	Promouvables	131	26	124	25	126	30	118	28
	Candidats	46	11	43	7	49	13	44	12
	Promus CNU	9	3	5	1	14	5	10	3
	Promus locaux	9	2	8	2	8	1	8	3
<b>PREX2</b>	Promouvables	86	12	80	14	87	25	86	17
	Candidats	32	3	26	3	33	9	39	8
	Promus CNU	12	0	3	1	8	2	8	2
	Promus locaux	7	2	6	0	6	1	5	0
<b>Promouvables</b>		<b>633</b>	<b>195</b>	<b>625</b>	<b>199</b>	<b>635</b>	<b>220</b>	<b>610</b>	<b>196</b>
<b>Candidats</b>		<b>230</b>	<b>78</b>	<b>225</b>	<b>72</b>	<b>251</b>	<b>97</b>	<b>239</b>	<b>82</b>
<b>Promus CNU</b>		<b>58</b>	<b>19</b>	<b>42</b>	<b>15</b>	<b>68</b>	<b>27</b>	<b>51</b>	<b>19</b>
<b>Promus locaux</b>		<b>51</b>	<b>22</b>	<b>51</b>	<b>16</b>	<b>50</b>	<b>21</b>	<b>39</b>	<b>15</b>

### Durée moyenne dans le grade d'origine des promus

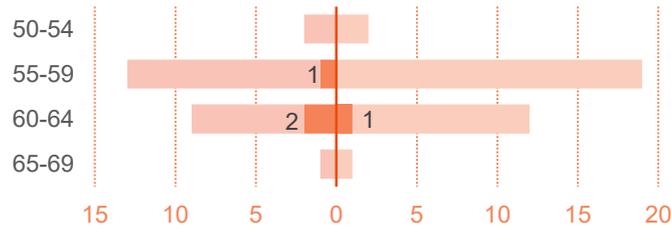
Grades	Intervalle moyen	Nb d'années	
		Femmes	Hommes
MCF HC	MCF CN - MCF HC	13	15
MCF HC EX	MCF HC - MCF HC EX	9	9
PR1C	PR2C - PR1C	6	5
PREX1	PR1C - PREX1	9	5
PREX2	PREX1 - PREX2	6	7

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

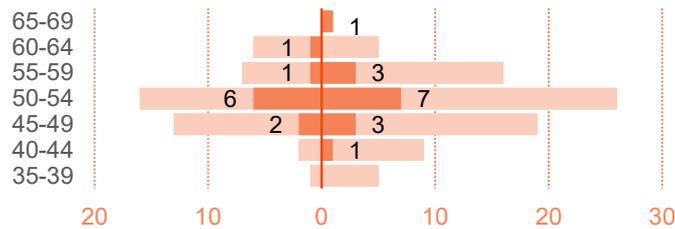
**Enseignants-chercheurs promouvables et promus  
MCF hors classe**



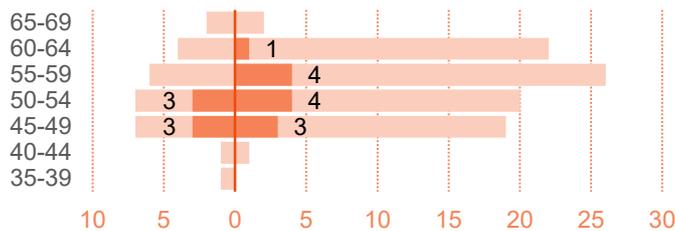
**Enseignants-chercheurs promouvables et promus  
MCF HC échelon exceptionnel**



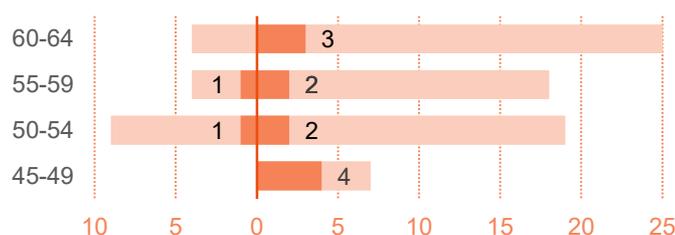
**Enseignants-chercheurs promouvables et promus  
PR 1C**



**Enseignants-chercheurs promouvables et promus  
PR EX1**



**Enseignants-chercheurs promouvables et promus  
PR EX2**



■ Promouvables ■ Promus

## ➤ Avancement des personnels hospitalo-universitaires

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

- > Sur les 43 promus, 38 sont issus de l'UFR sciences médicales, 4 de l'UFR sciences odontologiques et 1 de l'UFR sciences pharmaceutiques ;
- > 30% des promus sont des femmes.

		Sciences médicales				Sciences odontologiques				Sciences pharmaceutiques			
		2024		2023		2024		2023		2024		2023	
		Total	dont f	Total	dont f	Total	dont f	Total	dont f	Total	dont f	Total	dont f
MCU-PH 1C	Promouvables	26	10	19	10	5	3	6	4	1	-	1	-
	Promus	8	2	7	6	2	1	1	1	0	-	0	-
MCU-PH HC	Promouvables	9	7	9	7	5	1	4	-	2	1	1	1
	Promus	3	3	2	2	1	0	0	-	1	0	0	0
MCU-PH EX	Promouvables	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PU-PH 1C	Promouvables	37	15	39	17	2	-	2	-	1	1	1	1
	Promus	10	4	9	4	1	-	1	-	0	0	0	0
PU-PH EX1	Promouvables	45	9	53	10	1	-	-	-	1	-	-	-
	Promus	10	2	14	3	0	-	-	-	0	-	-	-
PU-PH EX2	Promouvables	26	3	29	6	1	1	-	-	-	-	-	-
	Promus	7	1	9	3	0	0	-	-	-	-	-	-
<b>Promouvables</b>		<b>143</b>	<b>44</b>	<b>149</b>	<b>50</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
<b>Promus</b>		<b>38</b>	<b>12</b>	<b>41</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

- > Sur 4 ans, après une hausse en 2022, le nombre de promus est stable depuis 2 ans.

 **Récapitulatif des promus sur 4 ans, toutes UFR confondues**

	2021		2022		2023		2024	
	Total	dont f						
MCU-PH 1C	7	4	10	3	8	7	10	3
MCU-PH HC	2	1	2	1	2	2	5	3
MCU-PH EX	-	-	6	3	0	0	0	0
PU-PH 1C	9	0	8	1	10	4	11	4
PU-PH EX1	13	3	10	1	14	3	10	2
PU-PH EX2	9	2	12	5	9	3	7	1
	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>48</b>	<b>14</b>	<b>43</b>	<b>19</b>	<b>43</b>	<b>13</b>

## ► Avancement des enseignants du second degré

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



l'avancement de corps  
(liste d'aptitude)



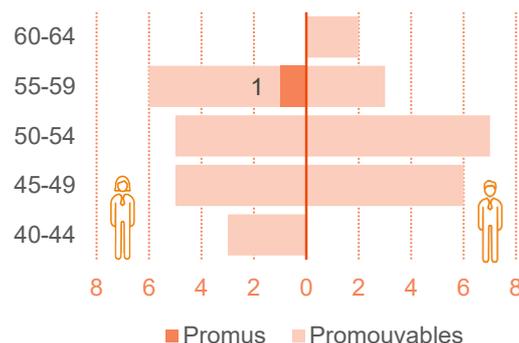
l'avancement de grade  
(tableau d'avancement).



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

Promouvables		Candidats		Promus	
F	H	F	H	F	H
49	46	19	18	1	0
95		37		1	

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



Pour l'accès au corps des professeurs agrégés (PRAG) par liste d'aptitude, 1 femme a été promue.



### Récapitulatif des promus sur 4 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.

	2021	2022	2023	2024
Promus	3	0	1	1



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

Au total, 24 enseignants ont été promus au tableau d'avancement (18 à la hors classe et 6 à la classe exceptionnelle).

#### Accès à la hors classe

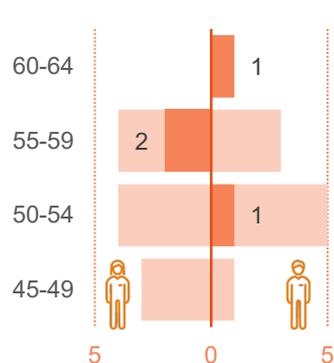
	Promouvables		Promus	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
PRAG	14	24	4	10
PRCE	6	7	0	4
PEPS	-	2	-	0
PLP	2	-	0	-
CPE	-	-	-	-
	22	33	4	14
	55		18	

#### Accès à la classe exceptionnelle

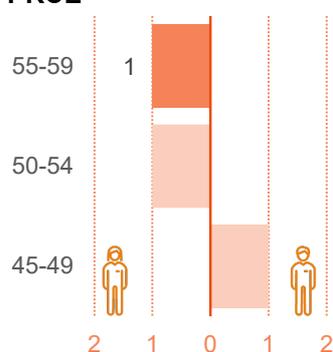
	Promouvables		Promus	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
PRAG	10	10	2	2
PRCE	1	2	1	0
PEPS	-	3	-	1
PLP	-	-	-	-
CPE	-	-	-	-
	11	15	3	3
	26		6	

### Classe exceptionnelle : Nombre d'enseignants promouvables et promus

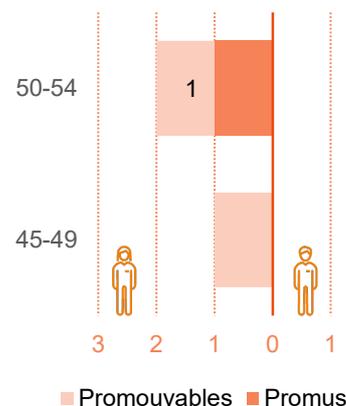
#### PRAG



#### PRCE

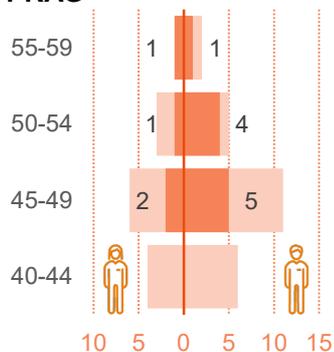


#### PEPS et PLP

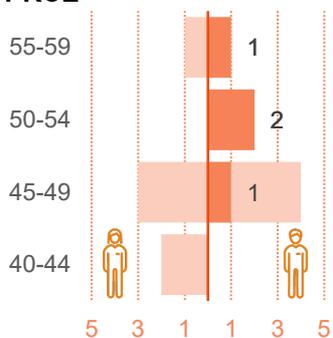


### Hors classe : Nombre d'enseignants promouvables et promus

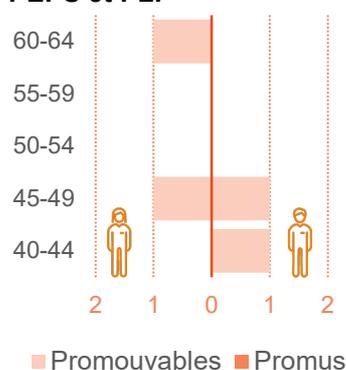
#### PRAG



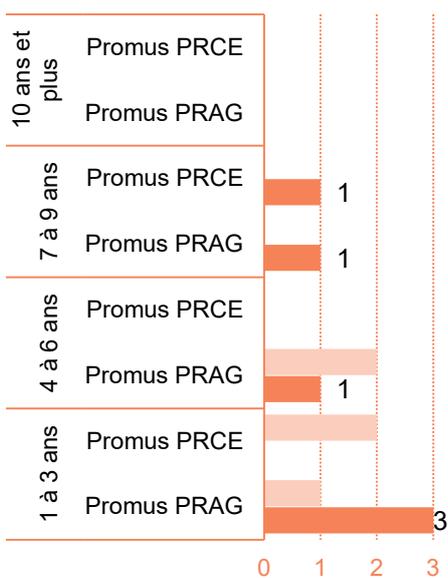
#### PRCE



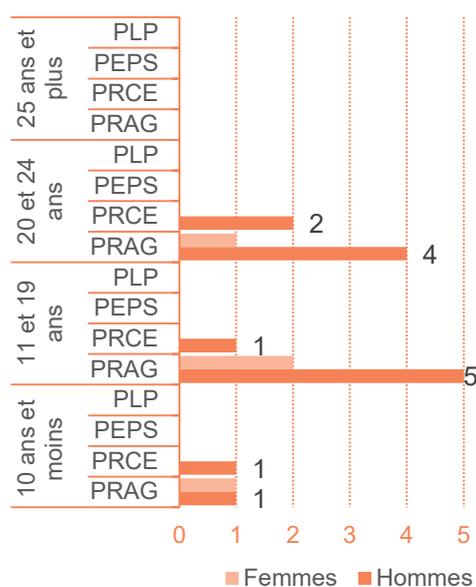
#### PEPS et PLP



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



### Durée dans le grade précédent des enseignants PRAG, PRCE, PEPS et PLP promus à la hors classe



## 2.2. Les promotions des personnels BIATSS

L'avancement au choix comprend l'inscription :



à une liste d'aptitude (LA)  
d'accès au corps supérieur



à un tableau d'avancement (TA)  
au grade supérieur

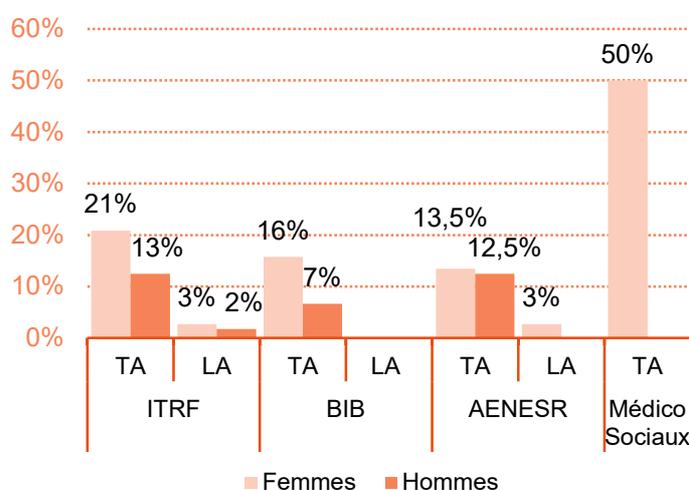
Pour l'année 2024, l'université de Bordeaux a totalisé 118 promotions (94 TA et 24 LA), ce qui représente 4% des possibilités académiques ou nationales (tous corps et grades confondus), en regard à 103 TA et 20 LA obtenus en 2023.

### Données générales

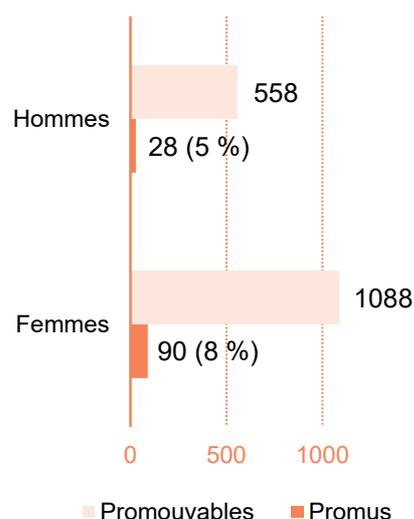
Une seule liste d'aptitude (LA de conseiller technique SS AE<sup>1</sup>) est prévue réglementairement dans la filière médico-sociale. En 2024, aucun personnel de l'université de Bordeaux n'était promouvable.

Filière	Type avancement	Nb promouvables		Nb de promus		Contingent national ou académique	% de promus UB
		Total	dont f	Total	dont f		
ITRF	TA	457	297	82	62	1 575	5%
	LA	931	594	22	16	854	3%
		1 388	891	104	78	2 429	4%
BIB	TA	34	19	4	3	321	1%
	LA	86	56	0	0	67	0%
		120	75	4	3	388	1%
AENESR	TA	53	45	7	6	119	6%
	LA	83	75	2	2	37	5%
		136	120	9	8	156	6%
Médico Sociaux	TA	2	2	1	1	36	3%
		1 646	1 088	118	90	3 009	4%

Ratio promus/promouvables par genre

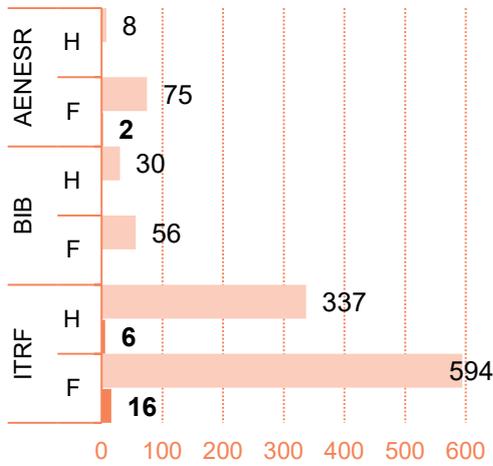


Ratio global par genre promus/promouvables

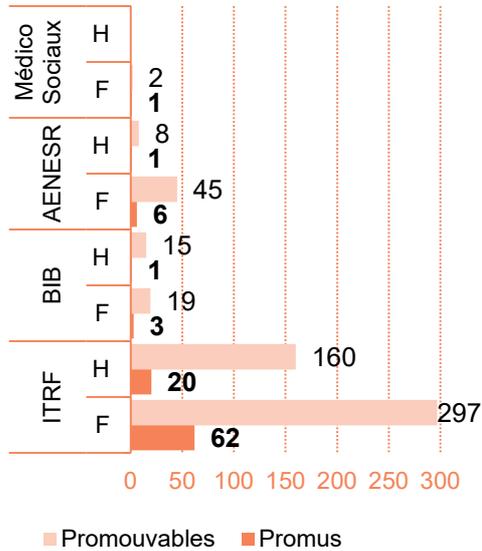


<sup>1</sup> Conseiller technique de service social des administrations de l'Etat

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



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



**Filière des personnels ITRF**

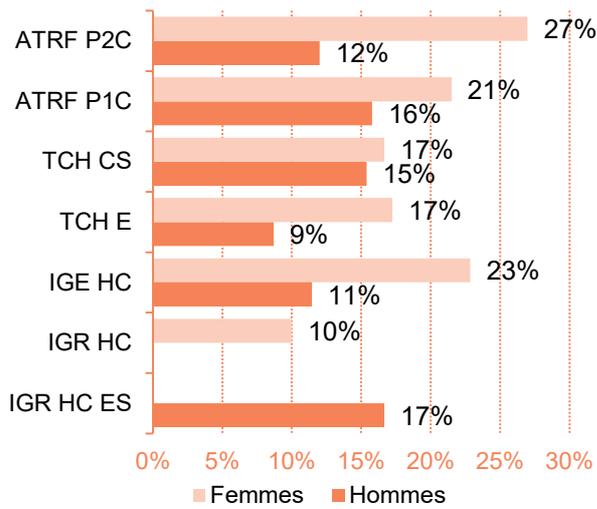
- > En 2024, sur 457 promouvables parmi les personnels ITRF, 82 ont été promus au tableau d'avancement, dont 62 femmes.
- > 49 promus sont en catégorie C, 19 en catégorie B et 14 en catégorie A.



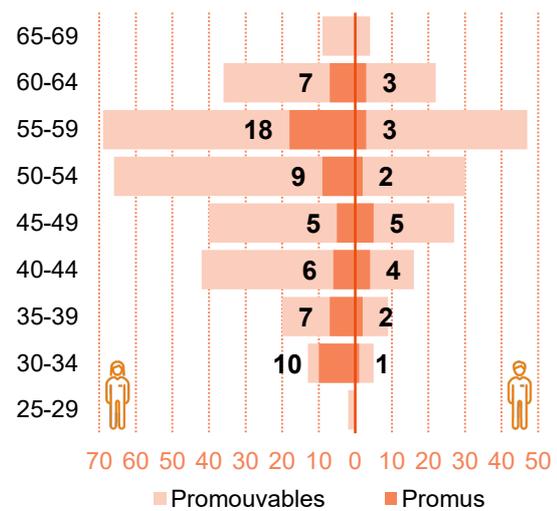
**Tableau d'avancement**

Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Contingent national ou académique	% de promus UB	Ancienneté moyenne dans le grade avant promotion
		Total	dont f	Total	dont f			
Catégorie A	IGR HC ES	11	5	1	0	56	2%	5 ans
	IGR HC	17	10	1	1	54	2%	16 ans
	IGE HC	70	35	12	8	491	2%	9 ans
Catégorie B	TCH CE	52	29	7	5	255	3%	6 ans
	TCH CS	74	48	12	8	623	2%	8 ans
Catégorie C	ATRF P1C	145	107	29	23	54	54%	7 ans
	ATRF P2C	88	63	20	17	42	48%	7 ans
		<b>457</b>	<b>297</b>	<b>82</b>	<b>62</b>	<b>1 575</b>	<b>5%</b>	

### Taux de promotions par genre



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

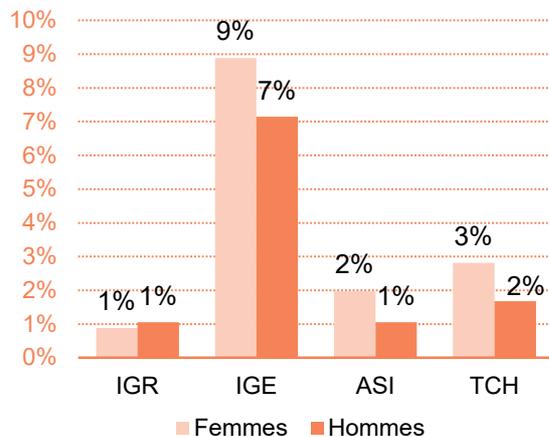


### Listes d'aptitude

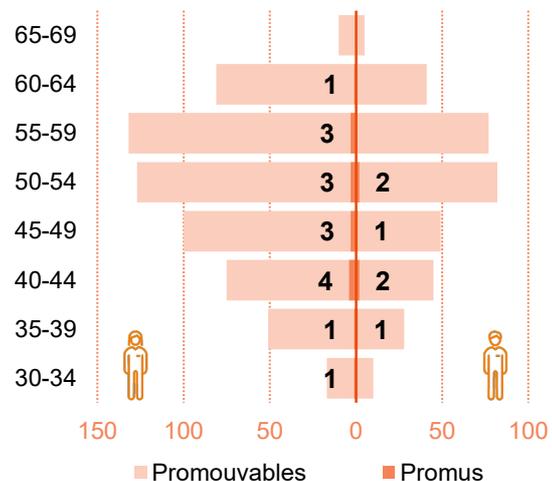
- > En 2024, sur 931 promouvables, 22 personnels ITRF ont été promus sur liste d'aptitude dont 16 femmes.
- > 10 promus en catégorie B et 12 en catégorie A.

Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Contingent national ou académique	% de promus UB	Ancienneté moyenne dans le corps avant promotion
		Total	dont f	Total	dont f			
Catégorie A	IGR	208	113	2	1	67	3%	13 ans
	IGE	73	45	6	4	227	3%	9 ans
	ASI	247	152	4	3	158	3%	16 ans
Catégorie B	TCH	403	284	10	8	402	2%	13 ans
		<b>931</b>	<b>594</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>854</b>	<b>3%</b>	

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



### Répartition par tranche d'âge des promouvables



## Filière des personnels des bibliothèques

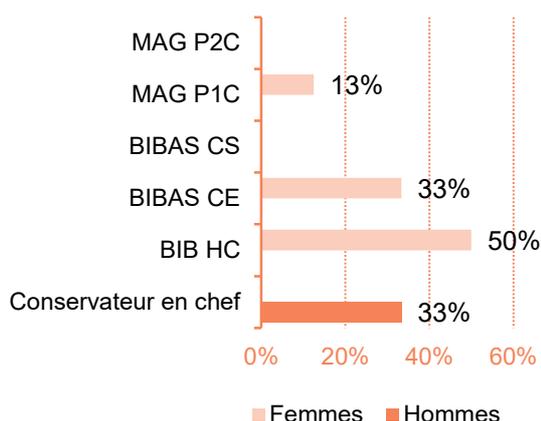


### Tableau d'avancement

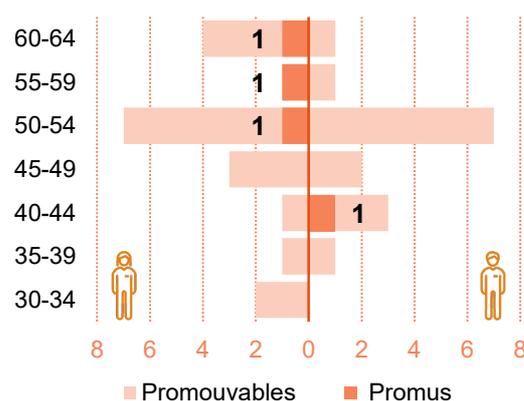
- > En 2024, sur 34 promouvables parmi les personnels des bibliothèques, 4 ont été promus au tableau d'avancement dont 3 femmes : 1 en catégorie C, 1 en catégorie B et 2 en catégorie A.

Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Contingent national ou académique	% de promus UB	Ancienneté moyenne dans le grade avant promotion
		Total	dont f	Total	dont f			
Catégorie A	Conservateur en chef	6	3	1	0	56	2%	17 ans
	BIB HC	3	2	1	1	23	4%	20 ans
Catégorie B	BIBAS CE	3	3	1	1	32	3%	10 ans
	BIBAS CS	1	1	0	0	28	0%	-
Catégorie C	MAG P1C	17	8	1	1	119	1%	12 ans
	MAG P2C	4	2	0	0	63	0%	-
		<b>34</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>321</b>	<b>1%</b>	

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



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



### Listes d'aptitude

- > En 2024, aucun personnel de l'université de Bordeaux de la filière des bibliothèques n'a été promu par liste d'aptitude : 86 agents étaient promouvables dont 56 femmes.

Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Contingent national ou académique	% de promus UB	Ancienneté moyenne dans le corps avant promotion
		Total	dont f	Total	dont f			
Catégorie A	Conservateur général	10	6	0	0	18	0%	-
	Conservateur	12	8	0	0	9	0%	-
	BIB	29	26	0	0	13	0%	-
Catégorie B	BIBAS	35	16	0	0	27	0%	-
		<b>86</b>	<b>56</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>67</b>	<b>0%</b>	

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

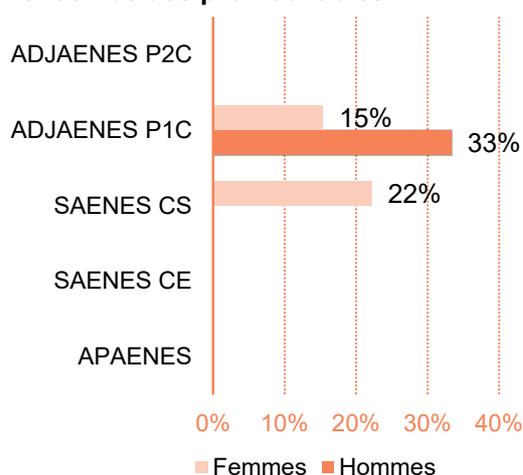


### Tableaux d'avancement des personnels de l'AENESR

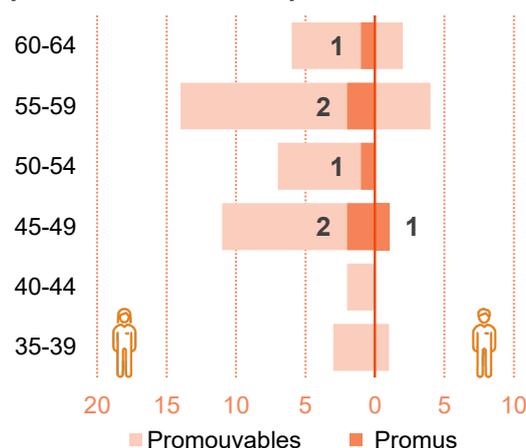
- > En 2024, sur 53 promouvables parmi les personnels de l'AENESR, 7 ont été promus au tableau d'avancement dont 6 femmes.
- > 5 promus sont en catégorie C et 2 promus en catégorie B.

Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Contingent national ou académique	% de promus UB	Ancienneté moyenne dans le grade avant promotion
		Total	dont f	Total	dont f			
<b>Catégorie A</b>	APAENES	4	2	0	0	4	-	-
<b>Catégorie B</b>	SAENES CE	9	8	0	0	14	-	-
	SAENES CS	11	9	2	2	26	8%	13 ans
<b>Catégorie C</b>	ADJENES P1C	29	26	5	4	69	7%	10 ans
	ADJENES P2C	0	0	0	0	6	-	-
		<b>53</b>	<b>45</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>119</b>	<b>6%</b>	

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



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

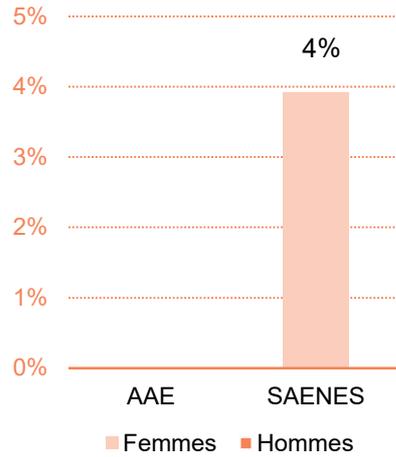


### Listes d'aptitude des personnels AENESR

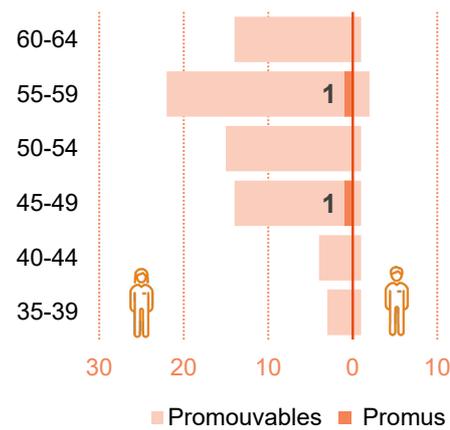
- > En 2024, sur 83 promouvables parmi les personnels de l'AENESR, 2 ont été promus sur liste d'aptitude.
- > Les 2 promotions sont au bénéfice de femmes pour l'accès à la catégorie B.

Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Contingent national ou académique	% de promus UB	Ancienneté moyenne dans le corps avant promotion
		Total	dont f	Total	dont f			
<b>Catégorie A</b>	AAE	26	24	0	0	11	0%	-
<b>Catégorie B</b>	SAENES	57	51	2	2	26	8%	25 ans
		<b>83</b>	<b>75</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>37</b>	<b>5%</b>	

### Proportion des promus par genre



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



### Tableaux d'avancement des personnels médico-sociaux

- > Sur 2 femmes promouvables en catégorie A au grade INFENES hors classe, 1 a été promue, soit 50% des promouvables.

Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Contingent national ou académique	% de promus UB	Ancienneté moyenne dans le grade avant promotion
		Total	dont f	Total	dont f			
Catégorie A	INFENES HC	2	2	1	1	18	6%	10 ans
	CTSSS*	0	0	0	0	18	-	-
		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>36</b>	<b>3%</b>	

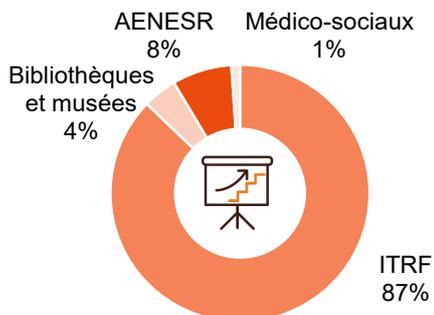
\* Conseiller technique supérieur de service social

### ◆ Bilan des promotions - Répartition par filière

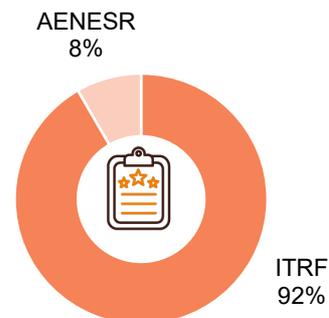
La part prise par la filière ITRF sur le total des promus est à mettre en relation avec la forte représentation de ces personnels dans les établissements d'enseignement supérieur.

- > Au tableau d'avancement, sur les 4 filières représentées, 87% des promus sont issus de la filière ITRF;
- > 2 filières bénéficient de promotions sur liste d'aptitude (AENESR et ITRF), dont 92% pour la filière ITRF.

#### Tableau d'avancement

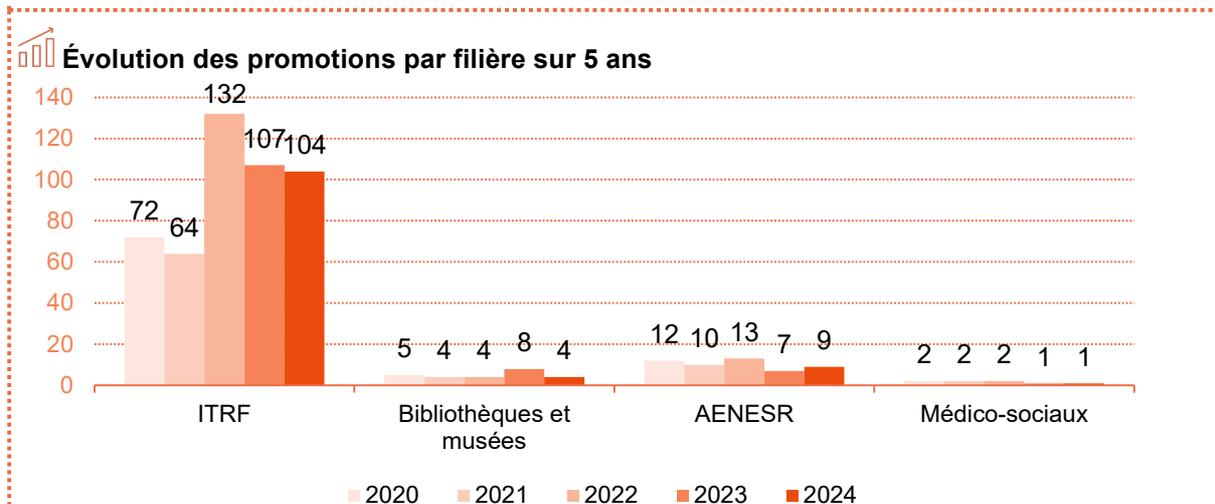


#### Liste d'aptitude

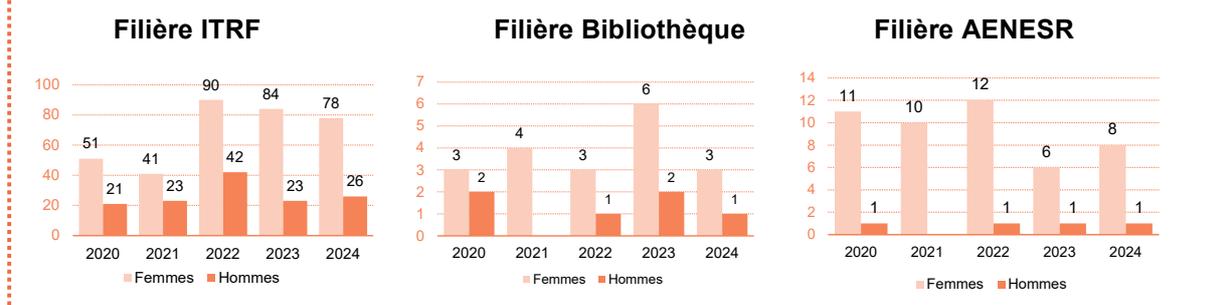


## Évolution des promotions par filière sur 5 ans

Après une augmentation notable due à la LPR en 2022, les chiffres sont relativement stables pour les quatre filières entre 2023 et 2024. La forte proportion des femmes promues est notamment due à une occupation majoritairement féminine des emplois BIATSS.



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



## 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.

Des recrutements exceptionnels, s'ajoutant aux dispositifs de recrutement existants, sont organisés entre 2022 et 2026.

### Le repyramidage des personnels enseignants-chercheurs

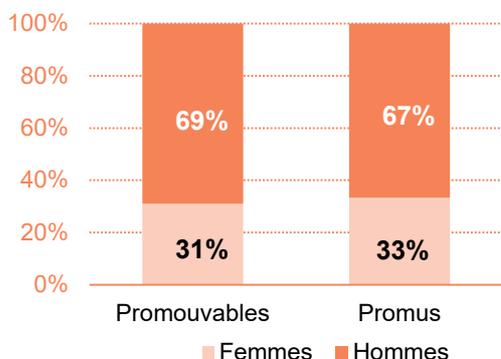
En application du décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés, l'arrêté du 8 novembre 2022 fixe pour l'année 2024 la répartition par établissement public d'enseignement supérieur du nombre de promotions internes possibles.

- > Le contingent de promotions possibles pour l'université de Bordeaux est de 7 pour l'année 2024. Il se répartit dans les sections CNU suivantes :
  - 02 – Droit public
  - 16 – Psychologie et ergonomie (2 possibilités de promotion sur cette section)
  - 19 – Sociologie, démographie
  - 26 – Mathématiques appliquées et applications des mathématiques
  - 27 – Informatique

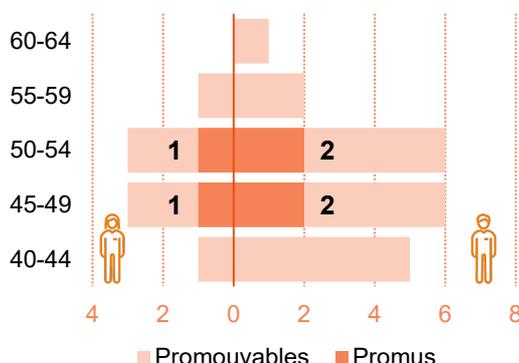
## Répartition par genre

- > En 2024 sur 29 promouvables, 6 ont été promus dont 2 femmes. Pour rappel en 2023 sur les 46 promouvables, 7 étaient promus dont 4 femmes.

### Répartition de promouvables et promus par genre



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



La durée moyenne dans le corps MCF des promus PR est de 19 ans en 2024, elle était de 17 ans en 2023, identique pour les femmes et les hommes.

## Le repyramidage des personnels ITRF

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

*A titre exceptionnel peuvent également être organisés, dans le corps des assistants ingénieurs régi par le décret du 31 décembre 1985, au titre des années 2022 à 2026 et à concurrence de contingents annuels fixés par arrêté conjoint des ministres chargés de l'enseignement supérieur, du budget et de la fonction publique, des recrutements complémentaires à ceux ouverts en application des dispositions de l'article 34 du même décret.*

*Les emplois d'assistants ingénieurs relevant des contingents mentionnés à l'alinéa précédent sont pourvus par voie d'examen professionnels, organisés par branche d'activité professionnelle et emploi type définis conformément aux dispositions des articles 9 et 126 du décret du 31 décembre 1985.*

Aux concours et recrutements sans concours, se rajoutent en 2024, comme les deux années précédentes, 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 recrutements exceptionnels sont ouverts aux membres du corps des techniciens de recherche et de formation, justifiant au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle est organisé l'examen professionnel d'au moins quatre ans de services dans leur corps. Ils s'effectuent par la voie d'examen professionnels organisés par BAP et emploi type.

A ce titre, en 2024, l'université de Bordeaux a ouvert 9 postes, 8 se sont avérés fructueux.

## Examen professionnel exceptionnel pour l'accès au corps des ASI

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	9	45	38	34	8	5	6

[Bilan repyramidage des personnels ITRF 2024 : répartition inscrits, présents, admissibles, admis](#)

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

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

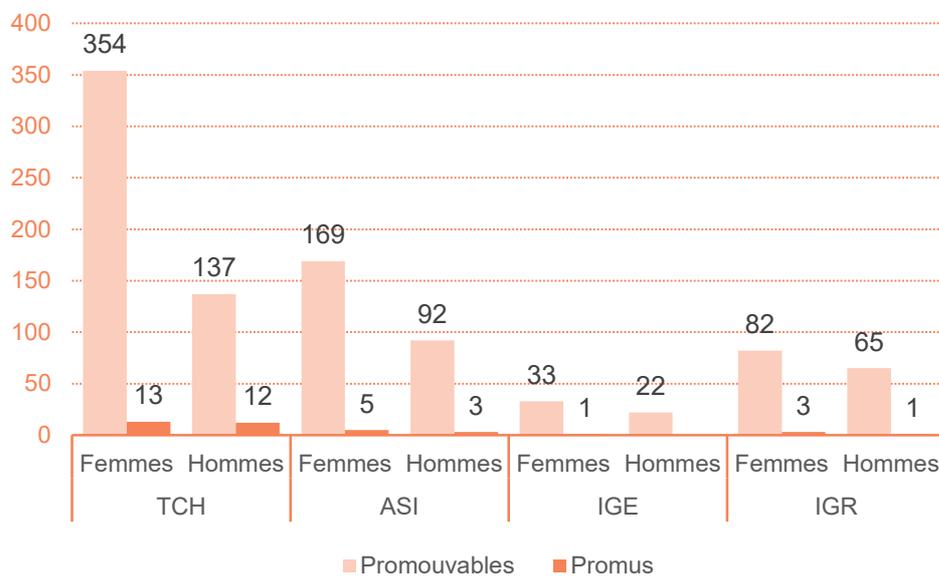


### Liste d'aptitude exceptionnelle pour l'accès au corps des TCH, IGE, IGR.

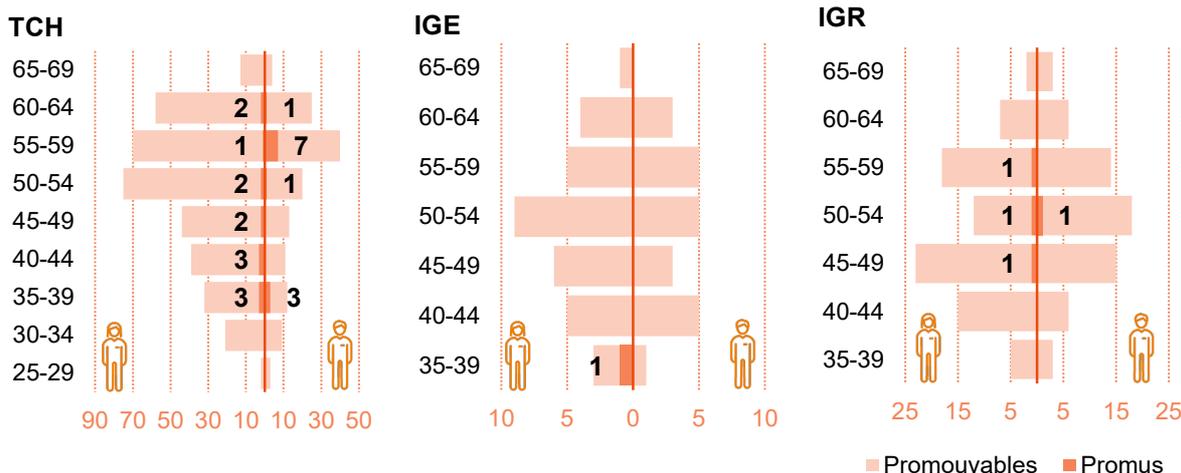
- > En 2024, sur 693 promouvables à la liste d'aptitude exceptionnelle, 30 ont été promus dont 17 femmes.

Catégorie	Grade	Nb de promouvables		Nb de promus		Contingent national ou académique	% de promus UB	Ancienneté moyenne dans le corps avant promotion
		Total	dont f	Total	dont f			
<b>Catégorie A</b>	IGR	147	82	4	3	33	12%	17 ans
<b>Catégorie A</b>	IGE	55	33	1	1	103	1%	9 ans
<b>Catégorie B</b>	TCH	491	354	25	13	500	5%	14 ans

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



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



## 3. Rémunération

Les rémunérations correspondent à des montants nets, payés sur l'année 2024. 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 2024, la rémunération nette moyenne mensuelle s'élève à 2 799 € toutes populations confondues. Cette moyenne est de 2 531 € pour les femmes et 3 116 € 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 44% de la population des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs ;
- > Les personnels BIATSS masculins représentent 32% de cette population.

### 3.1. La rémunération nette mensuelle moyenne

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

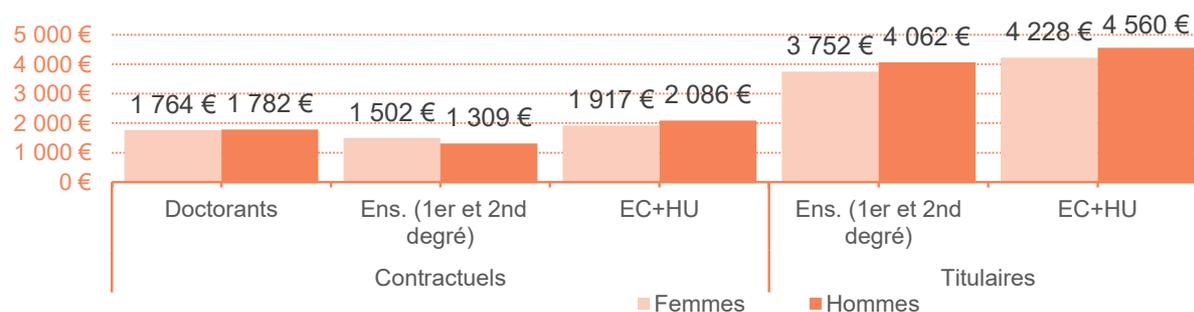


La rémunération nette moyenne mensuelle des enseignants en 2024 s'élève à 3 247 € : 2 944 € pour les femmes et 3 476 € pour les hommes.

*NB : Le salaire net indiqué ne tient pas compte du prélèvement à la source (PAS).*

La structure de la population des enseignants est à prendre en compte dans l'analyse des rémunérations moyennes en fonction du genre. En effet, 57% 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



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

- > En 2024, le salaire moyen global a progressé d'un peu plus de 1% : 4% pour les fonctionnaires et de 0,2% pour les contractuels.

Statut	Filière	Femmes	Hommes	Salaire moyen global	Rappel 2023 Salaire moyen global
Fonctionnaires	EC / HU	4 228 €	4 560 €	4 440 €	4 290 €
	Enseignants (1er et 2nd degré)	3 752 €	4 062 €	3 923 €	3 725 €
		4 129 €	4 484 €	4 350 €	4 194 €
Contractuels	EC / HU	1 917 €	2 086 €	2 004 €	1 932 €
	Enseignants (1er et 2nd degré)	1 502 €	1 309 €	1 426 €	1 934 €
	Doctorants contractuels	1 764 €	1 782 €	1 773 €	1 766 €
		1 811 €	1 901 €	1 857 €	1 853 €
		2 944 €	3 476 €	3 247 €	3 202 €

## 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 interdecile 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 2 702 € nets mensuels : la moitié de cette population bénéficie d'un salaire net en dessous de 2 702 € et l'autre moitié au-dessus de ce montant.

Le rapport interdecile indique que le salaire au dessus duquel se situent 10% des salaires les plus élevés correspond à 3,6 fois le salaire au-dessous duquel se situe 10% des salaires les moins élevés.

	Contractuels		Fonctionnaires		Global	Rappel 2023 Global
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
<b>D1</b>	1 201 €	1 202 €	2 969 €	3 241 €	1 448 €	1 471 €
<b>D9</b>	2 543 €	2 704 €	5 320 €	5 882 €	5 141 €	4 996 €
<b>Rapport interdecile (D9/D1)</b>	2,1	2,2	1,8	1,8	3,6	3,4

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

Le salaire médian (D5) pour les enseignants et enseignants-chercheurs contractuels s'élève à 1 771 € nets mensuels, celui des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires est de 4 209 € nets mensuels.

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

## ► Rémunération nette mensuelle moyenne des personnels BIATSS

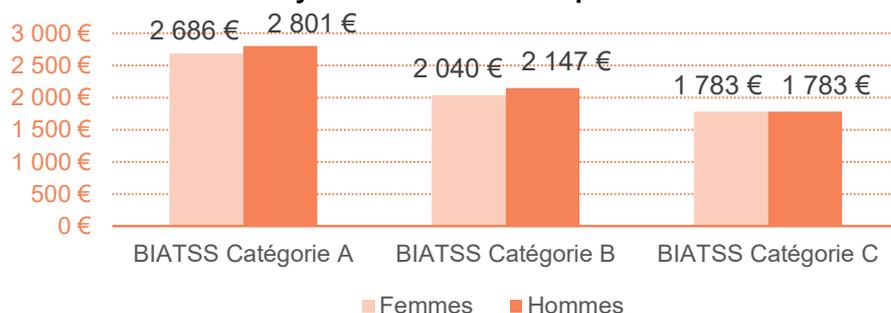


La rémunération nette moyenne des personnels BIATSS s'élève à 2 277 € : 2 224 € pour les femmes et 2 384 € pour les hommes.

la baisse de la rémunération nette moyenne observée en 2024 pour les agents contractuels enseignants 1er et 2nd degré est due à une augmentation du nombre d'enseignants ayant des contrats horaires inférieurs à ceux de 2023. 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 70% 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

En 2024 le salaire moyen global des personnels BIATSS a progressé d'un peu plus de 3%.

Statut	Filière	Femmes	Hommes	Salaire moyen global	Rappel 2023
Titulaires	Catégorie A	3 273 €	3 444 €	3 343 €	3 202 €
	Catégorie B	2 173 €	2 282 €	2 206 €	2 179 €
	Catégorie C	1 868 €	1 898 €	1 876 €	1 836 €
		2 328 €	2 589 €	2 412 €	2 327 €
Contractuels	Catégorie A	2 392 €	2 392 €	2 392 €	2 328 €
	Catégorie B	1 762 €	1 821 €	1 778 €	1 711 €
	Catégorie C	1 593 €	1 558 €	1 582 €	1 516 €
		2 105 €	2 153 €	2 120 €	2 058 €
		2 224 €	2 384 €	2 277 €	2 215 €

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

Le salaire médian (D5) pour les personnels BIATSS, toutes populations confondues, s'élève à 1 995 € nets mensuels : la moitié de cette population bénéficie d'un salaire net en dessous de 1 991 € et l'autre moitié au-dessus de ce montant.

Le rapport interdecile indique que le salaire au dessus duquel se situent 10% des salaires les plus élevés correspond à 1,9 fois le salaire au dessous duquel se situe 10% des salaires les moins élevés.

	Contractuels		Titulaires		Global	Rappel 2023
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
D1	1 568 €	1 578 €	1 786 €	1 804 €	1 624 €	1 543 €
D9	2 785 €	2 882 €	3 244 €	3 817 €	3 106 €	3 047 €
Rapport interdecile (D9/D1)	1,8	1,8	1,8	2,1	1,9	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 1 896 € nets mensuels, celui des BIATSS titulaires est de 2 090 € net mensuel. Le rapport interdecile 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) déteu 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.*

En 2024, ce dispositif national n'a pas été reconduit par le gouvernement.

## 3.2. Les primes et indemnités versées en 2024



Au global, les primes et indemnités versées à l'ensemble des personnels de l'université représentent plus de 29 M€ en 2024.

Les primes se répartissent de la manière suivante :

- > primes communes à tous les personnels : 16% ;
- > primes versées aux enseignants : 38% ;
- > primes versées aux personnels BIATSS : 46%, dont 71% concernent l'indemnité de fonctions, sujétions et expertise (IFSE).

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

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

### Primes versées par type de population

Tous les personnels de l'université ont touché au moins 1 prime.

Sur le montant moyen global l'écart entre les femmes et les hommes est de 16% :

- > 16% pour les personnels BIATSS ;
- > 6% pour les enseignants.

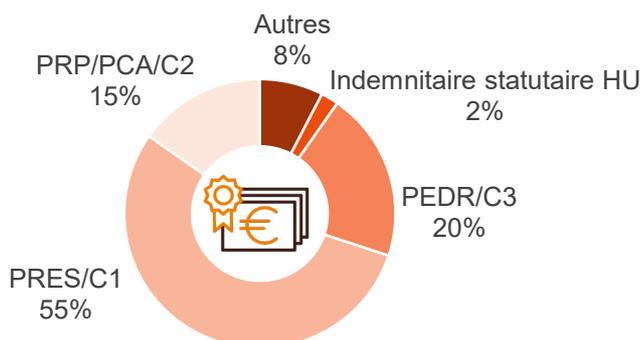
	Nb de bénéficiaires		Montant total	Montant moyen par versement	Montant moyen par bénéficiaire			
	Global	dont f			global	Hommes	Femmes	Ecart F/H
Enseignants	2 244	881	11 154 €	212 €	4 971 €	5 082 €	4 799 €	-283 €
BIATSS	3 387	2 282	13 300 €	226 €	3 927 €	4 344 €	3 725 €	-618 €
Communes	5 722	3 227	4 604 €	41 €	805 €	910 €	724 €	-186 €
	<b>6 394</b>	<b>3 573</b>	<b>29 058 €</b>	<b>130 €</b>	<b>4 545 €</b>	<b>4 961 €</b>	<b>4 216 €</b>	<b>745 €</b>

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

## ► Primes versées aux enseignants

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

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



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

> En 2024, le montant moyen par bénéficiaire a augmenté de 28% (+ 2% de bénéficiaires).

	Montant total	Nb de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire	Rappel 2023 Montant total*	Nb de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Contractuels enseignants	107 K€	119	902 €	109K€	122	891 €
Enseignants 1er degré	37 K€	14	2 655 €	17K€	10	1 719 €
Enseignants 2nd degré	1 245 K€	340	3 663 €	618K€	317	1 950 €
Enseignants-chercheurs	5 075 K€	1 243	4 083 €	4 233K€	1 234	3 430 €
<b>Total</b>	<b>6 465 K€</b>	<b>1 711</b>	<b>3 778 €</b>	<b>4 977K€</b>	<b>1 683</b>	<b>2 957 €</b>

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

> En 2024, le montant moyen par bénéficiaire a augmenté de 24%, le nombre de bénéficiaires est stable, + 2% pour les enseignants-chercheurs.

	Montant total	Nb de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire	Rappel 2023 Montant	Nb de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Enseignants 1er degré	1 K€	1	500 €	500	1	500 €
Enseignants 2nd degré	198 K€	108	1 833 €	214K€	107	2 003 €
Enseignants-chercheurs	1 464 K€	490	2 988 €	1 066K€	477	2 234 €
Hospitalo-universitaires	139 K€	60	2 313 €	143K€	59	2 424 €
<b>Total</b>	<b>1 801 K€</b>	<b>658</b>	<b>2 738 €</b>	<b>1 427K€</b>	<b>646</b>	<b>2 209 €</b>

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

> En 2024, le montant moyen par bénéficiaire a baissé d'un peu moins de 3%, et + 20% de bénéficiaires enseignants-chercheurs.

	Montant total	Nb de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire	Rappel 2023 Montant total	Nb de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Enseignants-chercheurs	2 226 K€	488	4 562 €	1 894K€	401	4 724 €
Hospitalo-universitaires	185 K€	35	5 278 €	183K€	35	5 214 €
<b>Total</b>	<b>2 411 K€</b>	<b>522</b>	<b>4 619 €</b>	<b>2 077K€</b>	<b>436</b>	<b>4 764 €</b>

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

- > En 2024, 186 personnels HU en ont bénéficié, pour un montant total de 248 K€ ;
- > Le montant moyen par bénéficiaire s'élève à 1 334 €.

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

## Primes versées aux personnels BIATSS

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

- > Le montant moyen par bénéficiaire est plus élevé chez les hommes (+27%). Cependant, l'écart entre les hommes et les femmes diminue : 1 205 € en 2024 contre 1503 € en 2023.

	Nb de bénéficiaires		Montant total	Montant moyen par bénéficiaire			
	Global	dont f		Global	Femmes	Hommes	Ecart F/H
Catégorie A	1 149	1 018	4 685 €	4 077 €	3 562 €	5 036 €	- 1 474 €
Catégorie B	670	572	2 433 €	3 632 €	3 343 €	4 395 €	- 1 053 €
Catégorie C	799	773	2 247 €	2 813 €	2 705 €	3 136 €	- 431 €
	<b>2 552</b>	<b>1 786</b>	<b>9 635 €</b>	<b>3 670 €</b>	<b>3 308 €</b>	<b>4 513 €</b>	<b>- 1 205 €</b>

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

- > Le montant moyen par bénéficiaire est plus élevé chez les hommes dans les catégorie A (+9%) et C (+6%), l'écart est en faveur des femmes en catégorie B (+4%).

	Nb de bénéficiaires		Montant total	Montant moyen par bénéficiaire			
	Global	dont f		Global	Femmes	Hommes	Ecart F/H
Catégorie A	1 086	701	2 739 K€	2 522 €	2 440 €	2 671 €	- 232 €
Catégorie B	288	204	411 K€	1 426 €	1 442 €	1 386 €	+ 56 €
Catégorie C	347	248	389 K€	1 120 €	1 099 €	1 172 €	- 73 €
	<b>1 721</b>	<b>1 153</b>	<b>3 538 K€</b>	<b>2 056 €</b>	<b>1 975 €</b>	<b>2 220 €</b>	<b>- 245 €</b>

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

## 3.3. La masse salariale

La masse salariale 2024 s'élève à 426 M€ (déversements de paie). Elle est composée à hauteur de 61% soit 258,5 M€ de rémunérations brutes (traitement de base, supplément familial de traitement, primes et indemnités, heures de cours complémentaires), de 166,6 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 est :

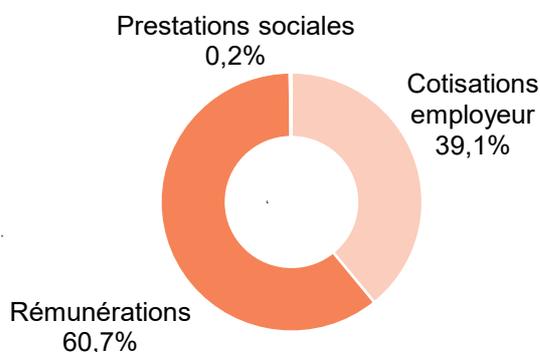
- > d'environ 92% sur la part indicée du traitement brut des titulaires (du fait notamment du taux CAS Pension 74,6%) ; celui des contractuels est en moyenne de 41% ;
- > les HCC des titulaires sont chargées à environ 5%.
- > Le CAS Pension (cotisations employeur pour le financement des retraites des fonctionnaires) représente 106,5 M€ pour l'année 2024.

## Répartition de la masse salariale

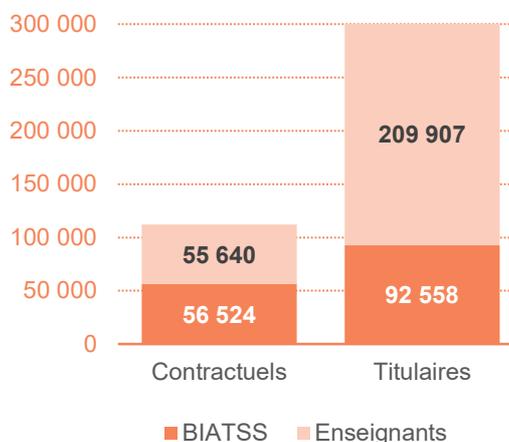
En 2024, la rémunération brute moyenne mensuelle s'élève à 3 476 € toutes populations confondues. Cette moyenne est de 3 140 € pour les femmes et 3 873 € pour les hommes.

	BIATSS	Enseignants	Total	Rappel 2023	
<b>Rémunérations</b>	Rémunérations principales	78 918 K€	143 973 K€	222 891 K€	214 731K€
	Rémunérations accessoires	2 929 K€	2 788 K€	5 718 K€	5 321K€
	Primes et indemnités	13 963 K€	6 498 K€	20 461 K€	16 225K€
	HCC	1 431 K€	8 019 K€	9 450 K€	9 575K€
	<b>97 242 K€</b>	<b>161 279 K€</b>	<b>258 521 K€</b>	<b>245 852K€</b>	
<b>Cotisations employeur</b>	Cotisations France travail*	1 664 K€	1 732 K€	3 396 K€	3 051K€
	CAS Pension et ATI	31 840 K€	74 641 K€	106 481 K€	105 360K€
	Autres charges	22 833 K€	33 895 K€	56 728 K€	53 324K€
	<b>56 337 K€</b>	<b>110 268 K€</b>	<b>166 605 K€</b>	<b>161 735K€</b>	
<b>Prestations sociales</b>	<b>658 K€</b>	<b>255 K€</b>	<b>913 K€</b>	<b>755K€</b>	
	<b>154 237 K€</b>	<b>271 802 K€</b>	<b>426 039 K€</b>	<b>408 342K€</b>	

### Répartition de la masse salariale



### Répartition de la masse salariale par statut



## 3.4. Les heures de cours complémentaires

9,45 M€ d'heures de cours complémentaires ont été payées en 2024.

### Montants bruts des heures de cours complémentaires payées en 2024

	Titulaires	Contractuels	Total	Rappel 2023	
<b>ENSEIGNANTS</b>	Doctorants contractuels	-	70 K€	61K€	
	Enseignants	-	27 K€	54K€	
	Enseignants-chercheurs	2 780 K€	392 K€	3 172 K€	3 161K€
	Professeurs du 1er degré	21 K€	-	21 K€	17K€
	Professeurs du 2nd degré	1 731 K€	-	1 731 K€	1 672K€
	Vacataires	-	4 229 K€	4 229 K€	4 405K€
	<b>4 532 K€</b>	<b>4 718 K€</b>	<b>9 250 K€</b>	<b>9 370K€</b>	
<b>BIATSS</b>	Catégorie A	63 K€	92 K€	155 K€	149K€
	Catégorie B	24 K€	17 K€	41 K€	40K€
	Catégorie C	3 K€	-	3 K€	10K€
	Etudiants	-	1 K€	1 K€	5K€
	<b>90 K€</b>	<b>110 K€</b>	<b>200 K€</b>	<b>205K€</b>	
	<b>4 622 K€</b>	<b>4 828 K€</b>	<b>9 450 K€</b>	<b>9 575K€</b>	

## 4. Évolution professionnelle et accompagnement

---

En 2024, **287 agents** ont sollicité un entretien conseil ou un accompagnement en évolution professionnelle :

- > 11% ont sollicité ponctuellement le service (31 agents) ;
- > 48% ont sollicité un accompagnement personnalisé (137 agents) ;
- > 41% n'ont pas pu être pris en charge au 31 décembre 2024 (119 agents).

L'année 2024 a été marquée par la vacance d'un emploi de conseillère en évolution professionnelle durant quelques mois, impactant à la baisse la capacité de traitement des demandes.

La demande des agents en 2024 est restée similaire à celle de 2023 (287 agents en 2024, 295 agents en 2023), confirmant une tendance à la hausse de d'ordre de 20% par rapport aux deux années précédentes (238 agents en 2022 et 240 en 2021).

Le recrutement d'une conseillère en évolution professionnelle supplémentaire a été acté par l'établissement en 2024 pour une arrivée en fonction au 1er janvier 2025.

### Profil des agents :

- > 208 femmes (72,5%) et 79 hommes (27,5%) ;
- > 234 personnels BIATSS (81,5%) et 53 personnels enseignants et enseignants-chercheurs ou doctorants (18,5%) ;
- > 199 titulaires (69%) et 88 contractuels (31%).

### ◆ Accompagnements réalisés en 2024

- > 271 accompagnements personnalisés ont été réalisés ou ont débuté en 2024.

Un agent peut solliciter un ou plusieurs types d'accompagnement. Certains agents entreprennent parfois plusieurs accompagnements pour maximiser leurs chances de voir leurs projets aboutir (en 2024, la moyenne a été de 2 accompagnements par agent contre 1,6 les deux années précédentes).

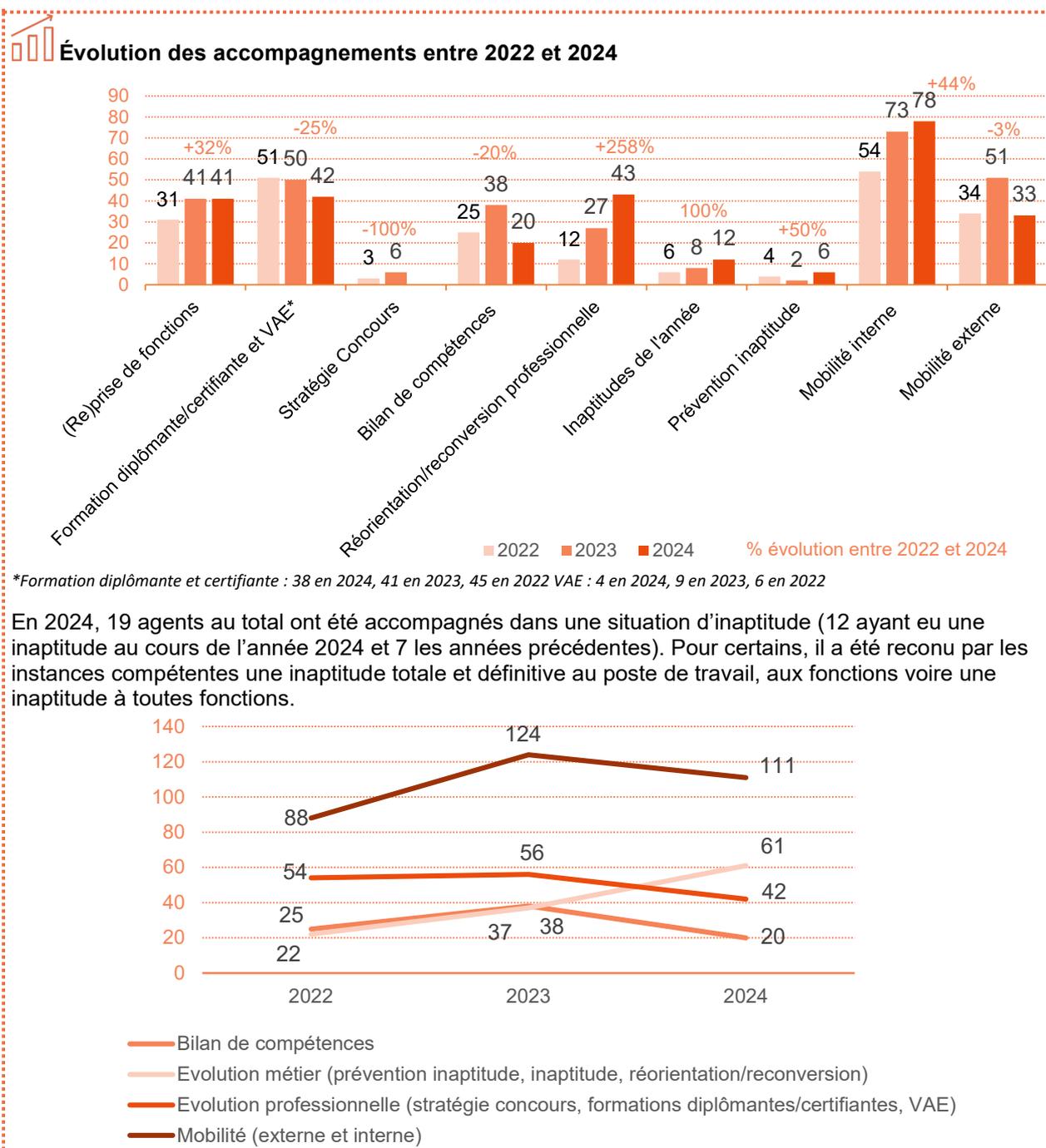
### ◆ Évolution des accompagnements entre 2022 et 2024

**Entre 2023 et 2024**, les accompagnements ayant connu la plus forte progression sont :

- > les accompagnements à la réorientation-reconversion professionnelle (+59%) ;
- > les accompagnements en lien avec la prévention d'inaptitude (+50%) ;
- > les accompagnements en lien avec les inaptitudes de l'année (+50%).

**Entre 2022 et 2024**, ce sont ces mêmes accompagnements qui ont connu les plus fortes hausses :

- > les accompagnements à la réorientation-reconversion professionnelle ont augmenté de 258% (12 à 43) ;
- > ceux liés aux inaptitudes de l'année ont progressé de 100% (6 à 12) ;
- > les accompagnements à la prévention d'inaptitude ont augmenté de 50% (4 à 6).
- > Les accompagnements à la mobilité interne ont progressé de 44% en trois ans (54 à 78).



## Zoom sur les accompagnements « mobilité interne »

En 2024, les 78 agents accompagnés pour une mobilité interne sont :

- > majoritairement des agents titulaires (86%). 7 agents sont contractuels en CDI et 4 en CDD ;
- > des personnels BIATSS à l'exception de 3 agents ; parmi les personnels BIATSS, majoritairement des agents de catégorie C (51% soit 38 agents), 28% des agents appartiennent à la catégorie A (soit 21 agents).

## Répartition par type de population

	Titulaires		CDI		CDD		Total
	Nb	%f	Nb	%f	Nb	%f	
EEC	3	100%	-	-	-	-	3
BIATSS	64	80%	7	57%	4	50%	75
	<b>67</b>	<b>81%</b>	<b>7</b>	<b>57%</b>	<b>4</b>	<b>50%</b>	<b>78</b>

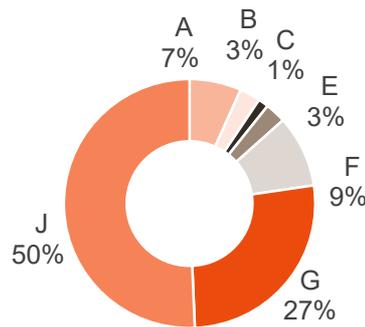
## Répartition par catégorie

	Total	Dont f
EEC	3	3
Cat. A	21	15
BIATSS	16	14
Cat. B	16	14
Cat. C	38	28
	<b>78</b>	<b>60</b>

## Répartition des agents accompagnés par tranche d'âge

Tranches d'âges	Effectifs	Dont f
25 - 34 ans	3	3
35 - 49 ans	33	25
50 ans et +	42	32

## Répartition des agents accompagnés par BAP



NB : Les 75% de personnels accompagnés en BAP G et J sont à comparer avec la proportion globale des personnels BIATSS dans ces deux BAP, soit près de 65%.

### ◆ Bilan accompagnement à la mobilité interne :

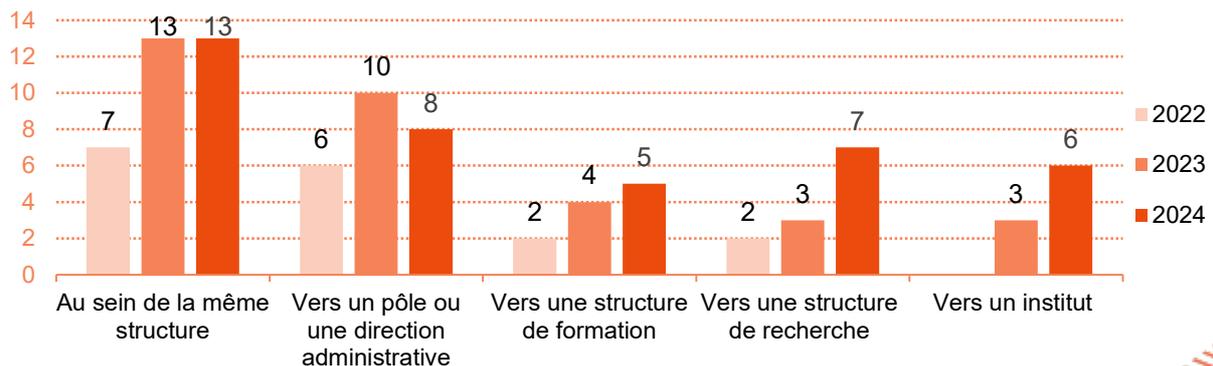
Au 31 décembre 2024, parmi les 78 agents accompagnés durant l'année dans une démarche de mobilité interne :

- > 39 agents ont réalisé une mobilité interne ;
- > 27 agents sont toujours en cours d'accompagnement ;
- > 6 agents ont suspendu leur démarche et 6 ont arrêté leur démarche de mobilité interne (dont 3 ont réalisé une mobilité externe).

### Vers quelles structures les 39 mobilités internes ont-elles été réalisées ?

- > 33% des mobilités ont été réalisées au sein de la même structure d'affectation ;
- > 67% des agents ont changé de structure.

En 2024, une augmentation des mobilités internes est constatée vers les structures de recherche et vers les instituts.



## ► Zoom sur les accompagnements « mobilité externe »

En 2024, les 33 agents accompagnés pour une mobilité externe sont :

- > majoritairement des agents titulaires (76%). 4 agents sont contractuels en CDI et 4 en CDD ;
- > des personnels BIATSS à l'exception d'un agent ;
- > majoritairement des agents de catégorie C (45% soit 15 agents).
- > En 2024, la demande d'accompagnement à la mobilité externe diminue nettement par rapport à l'année 2023 (51 agents en 2023, soit une baisse 35%) pour revenir au même niveau de demande qu'en 2022 (34 agents en 2022).

### Répartition par type de population

	Titulaires		CDI		CDD		Total
	Nb	%f	Nb	%f	Nb	%f	
EEC	0	0%	0	0%	1	100%	1
BIATSS	25	76%	4	25%	3	33%	32
	<b>25</b>	<b>76%</b>	<b>4</b>	<b>25%</b>	<b>4</b>	<b>50%</b>	<b>33</b>

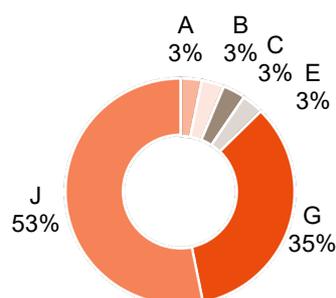
### Répartition par catégorie

	total	dont f
EEC	1	1
BIATSS		
Cat. A	7	4
Cat. B	10	7
Cat. C	15	10
	<b>33</b>	<b>22</b>

### Répartition des agents accompagnés par tranche d'âge

Tranches d'âges	Effectifs	Dont f
25 - 34 ans	2	1
35 - 49 ans	15	12
50 ans et +	16	9

### Répartition des agents accompagnés par BAP



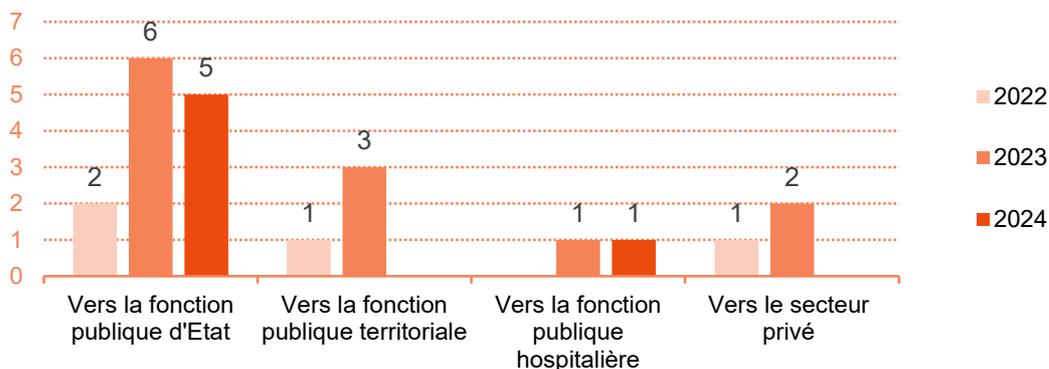
NB : Les 88% de personnels accompagnés en BAP G et J sont à comparer avec la proportion globale des personnels BIATSS dans ces deux BAP, soit près de 65%.

### ◆ Bilan accompagnement à la mobilité externe :

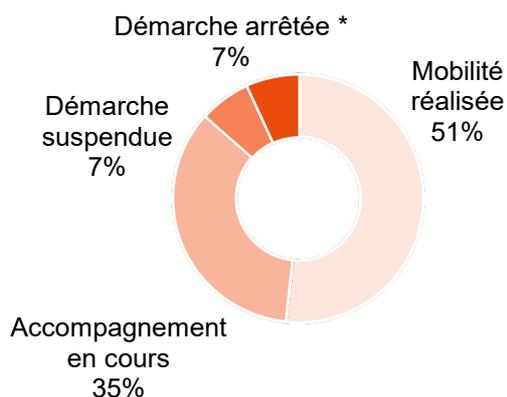
- > Au 31 décembre 2024, parmi les 33 agents accompagnés durant l'année dans une démarche de mobilité externe :
- > 6 agents ont réalisé une mobilité externe ;
- > 18 agents sont toujours en cours d'accompagnement ;
- > 3 agents ont suspendu et 6 ont arrêté leur démarche (dont 2 ont réalisé une mobilité interne et 2 ont connu une fin de contrat CDD).

### Vers quels types d'employeurs les 6 mobilités externes ont-elles été réalisées ?

- > 5 agents ont choisi d'aller vers la fonction publique d'Etat ;
- > 1 agent vers la fonction publique hospitalière ;
- > Aucun agent accompagné n'a réalisé de mobilité externe vers la fonction publique territoriale, ni vers le secteur privé.



### Bilan des mobilités internes et externes (au regard des 89 agents accompagnés)



\*dont 1 fin de CDD

89 agents ont été accompagnés dans une démarche de mobilité, dont 26 ont sollicité un accompagnement double (mobilité interne et externe).

Ceci a représenté un total de 111 accompagnements : 78 à la mobilité interne et 33 à la mobilité externe (voir graphique de l'évolution des accompagnements).

## ▣ 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 2024

L'ensemble de ces attributions représente un volume de décharges d'enseignement de 864 HETD.

	Nb de demandes*	Attributaires au titre de				Total en semestres attribués	Dont attributaires pour une mobilité à l'étranger
		CNU	UB	CNU et UB	Total		
Femmes	2	1	0	1	2	3	0
Hommes	5	4	0	0	4	6	0
	7	5	0	1	6	9	0

\* les EC ayant déposé simultanément une demande de délégation CNRS et un CRCT et ayant obtenu une délégation CNRS ne sont pas comptabilisés.

## ◆ Délégations

### Attributions des délégations au titre de l'année 2024

La majorité des délégations (53%) sont faites en direction du CNRS.

L'ensemble des délégations attribuées représente un volume de décharges d'enseignement de 5 497 HETD.

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

	Nb de demandes		Attributaires		Attributaires pour une mobilité à l'étranger		Volume de décharges en HETD
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
CNRS	8	28	7	19	0	0	2 784
INRIA	1	4	1	4	0	0	480
Autres	6	12	6	12	3	2	2 233
	15	44	14	35	3	2	
	59		49		5		5 497

### Congés pour projet pédagogique (CPP)

#### Attributions des CPP au titre de l'année 2024

L'ensemble de ces attributions représente un volume de décharges d'enseignement de 192 HETD.

	Nb de demandes		Attributaires		Volume de décharges en HETD
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Enseignants chercheurs	1	0	0	0	0
Enseignants 1 <sup>er</sup> ou 2 <sup>nd</sup> degré	0	2	0	1	192
	1	2	0	1	
	3		1		192

## 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% (contractuels 28% et titulaires 3,4%).
- > Ces taux sont en baisse par rapport à l'année passée.
- > Le turnover montre que plus d'1/4 de la population contractuelle est renouvelé en 2024. Il est lié à la présence de contrats dont la durée est fixée par la réglementation (ex : doctorants contractuels, ATER, chefs de clinique...).

		Entrants 2024	Sortants 2023	Effectifs 2024	Taux de rotation	Rappel 2023
<b>Titulaires</b>	Personnels EEC	41	61	1 846	2,8%	3,3%
	Personnels BIATSS	27	103	1 536	4,2%	4,7%
		68	164	3 382	3,4%	4,0%
<b>Contractuels</b>	Personnels EEC	554	452	1 563	32,2%	35,3%
	Personnels BIATSS	453	234	1 462	23,5%	28,8%
		1 007	686	3 025	28,0%	32,2%
		1 075	850	6 407	15,0%	16,8%

### Calcul du taux de rotation :

(somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année) / 2  
rapporté à l'effectif de l'année

Les entrants 2024 sont les agents présents au 31/12/2024 qui ne l'étaient pas au 31/12/2023 quelle que soit leur situation. De la même façon, les sortants 2023 sont les agents présents au 31/12/2023 qui ne le sont plus au 31/12/2024.

## 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 2024 s'élève à 79 :

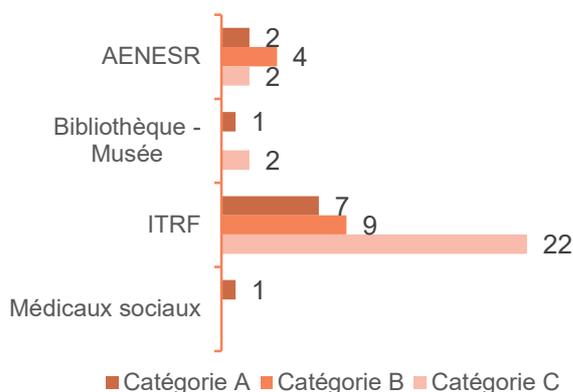


> 50 personnels BIATSS ;

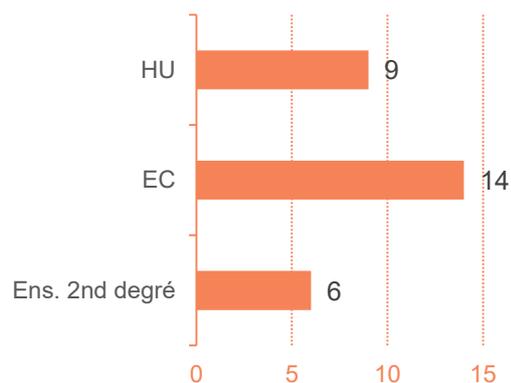
> 29 enseignants et enseignants-chercheurs.

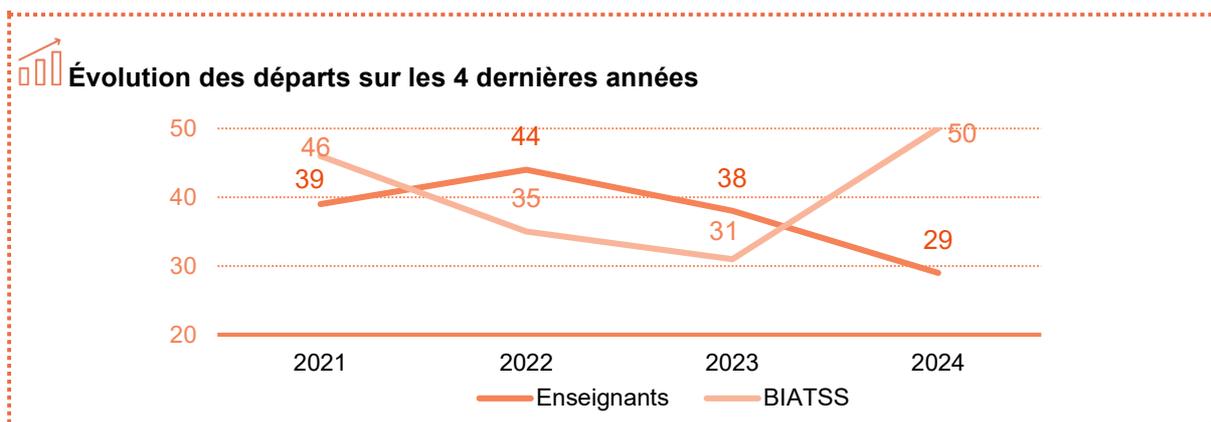
#### Départ en retraite par filière et par type de population

##### Personnels BIATSS



##### Enseignants





### Départ par statut et genre

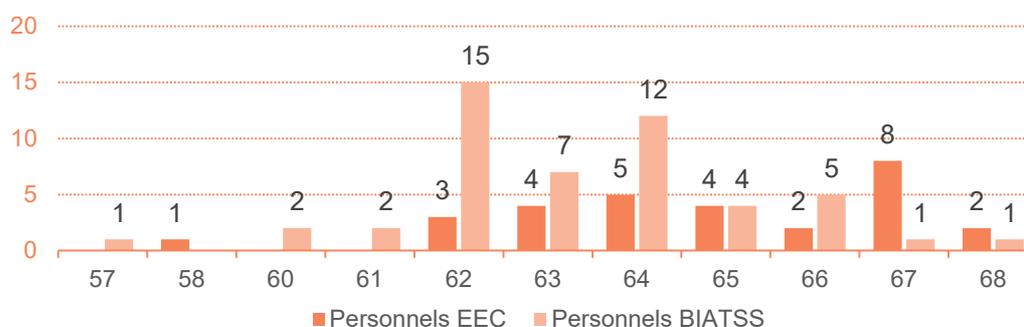
		Femmes	Hommes	Total	%f	Rappel 2023	%f	
		Enseignants						
EEC	Ens. 2nd degré	PRAG	2	3	5	40%	7	57%
		PRCE	1		1	100%	3	33%
			3	3	6	50%	12	50%
	Ens. rech. et cherc.	MCF	4	5	9	44%	4	25%
		PR		5	5		14	14%
			4	10	14	29%	18	17%
Hospitalo-universitaires	MCU-PH	1	2	3	33%	7	29%	
	PUPH	2	4	6	33%	1	-	
			3	6	9	33%	8	25%
		10	19	29	34%	38	29%	
BIATSS	Catégorie A	6	5	11	55%	8	75%	
	Catégorie B	8	5	13	62%	8	88%	
	Catégorie C	16	10	26	62%	15	100%	
			30	20	50	60%	31	90%
		40	39	79	51%	69	57%	

### 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 :

- > 64,8 pour les enseignants et enseignants-chercheurs ;
- > 63,3 pour les BIATSS.

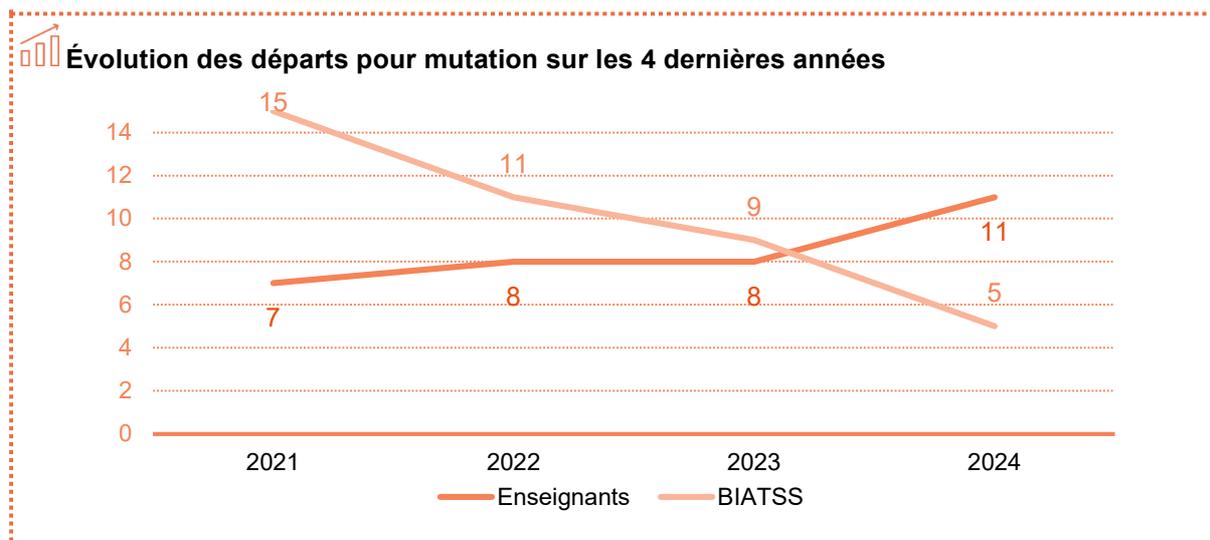
2/3 des personnels BIATSS partent à la retraite entre 62 et 64 ans, alors que la répartition par âge de départ des enseignants est plus équilibrée entre 62 et 68 ans.



## ▸ Les autres départs des personnels titulaires

	EEC		BIATSS		Total	Rappel 2023
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Nomination après concours	0	0	9	3	12	10
Mutation	3	8	5	0	16	17
Décès	1	3	1	0	5	7
Autres départs*	5	5	4	3	17	18
	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>50</b>	<b>45</b>

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

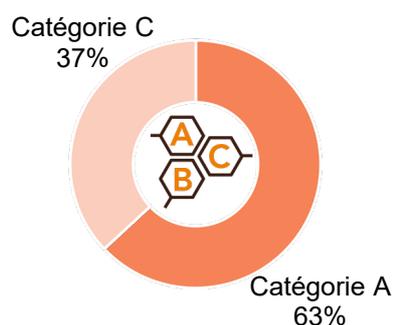


## ◆ Les ruptures conventionnelles (titulaires et contractuels)

En 2024, 3 demandes de ruptures conventionnelles ont été acceptées. Sur les 5 agents qui ont quitté l'université à ce titre en 2024, 2 demandes avaient été actées en 2023 et une demande a été acceptée pour un personnel qui n'était pas en activité (disponibilité).

### Départ en 2024 des personnels en activité

	Contractuels Titulaires		Total	Rappel 2023
	Contractuels	Titulaires		
EEC	2	0	2	1
BIATSS	1	1	2	3
	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

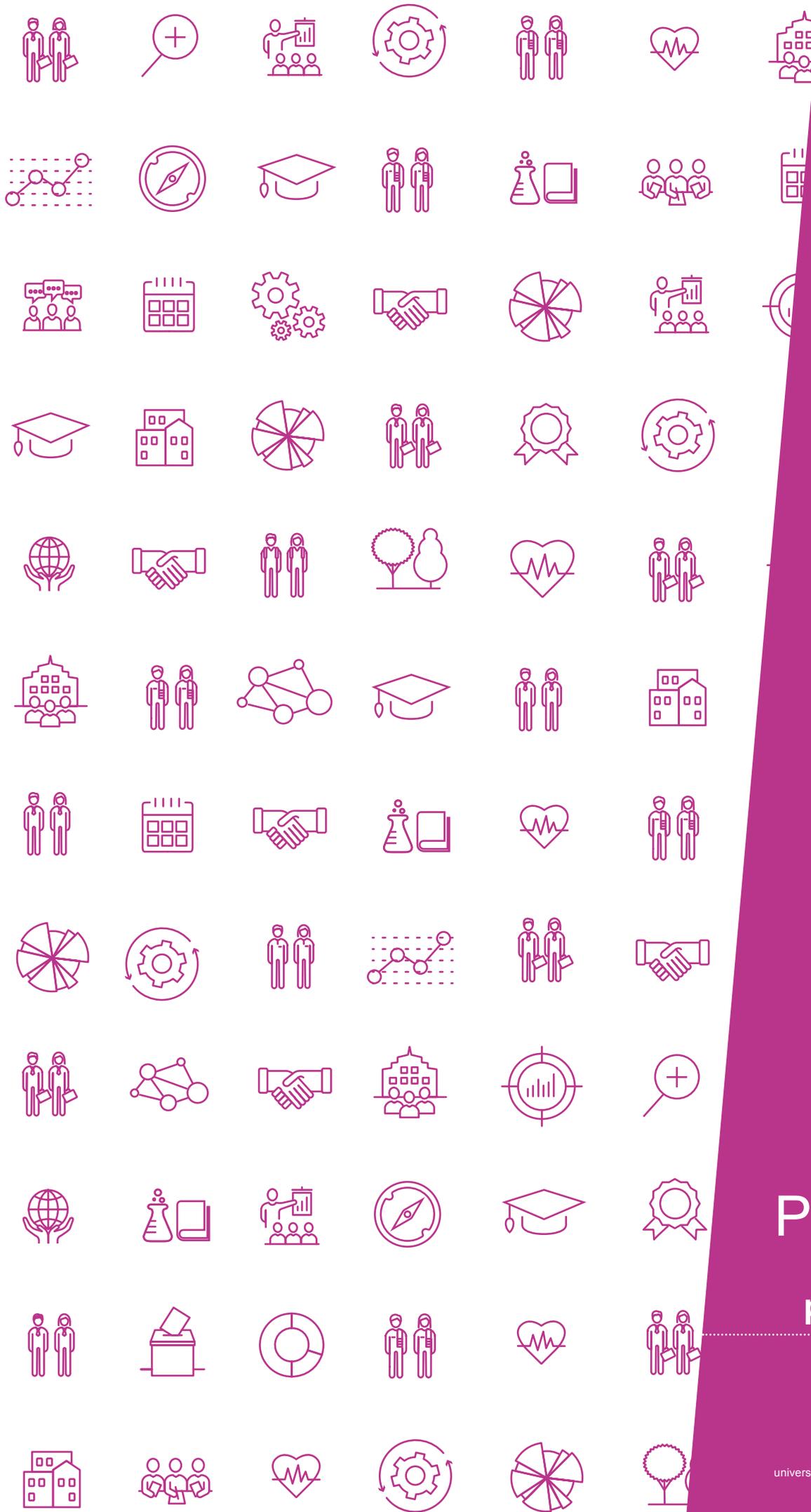


## ◆ Les retraites des personnels en CDI

L'âge moyen de la retraite pour les personnels BIATSS en CDI est de 65,5 ans.

		Femmes	Hommes	Total	%f	Rappel 2023	%f
		Catégorie A	1	1	2		
ITRF	Catégorie B	-	-	-	-	2	100%
	Catégorie C	3	1	4	75%	3	100%
		<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>67%</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>





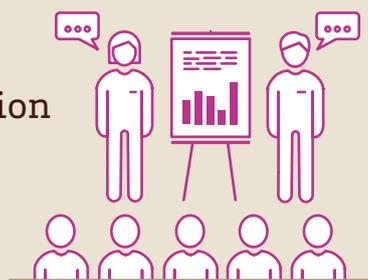
# Partie 3.

## Vie des personnels

# → Focus sur la vie des personnels

## La formation des personnels pour le développement des compétences

**497 700 €<sup>1</sup>**  
de dépenses formation  
pour les agents



→  
**près de 5 400**  
participants à des formations

<sup>1</sup> Hors masse salariale

## L'action sociale

Un engagement  
de **527 000 €**  
pour l'action sociale

**RESTAURATION**  
**41 371**  
repas<sup>2</sup>



pour un coût  
de **180 K€**

**ARBRE DE NOËL**  
**2 432**  
enfants  
bénéficiaires



pour un coût  
de **66 K€**

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

## Le télétravail

**45%** des personnels BIATSS  
font du télétravail<sup>3</sup>

**52%**  
pôles et  
directions



**32%**  
structures  
de formation



**16%**  
structures  
de recherche

**22%**  
catégorie C

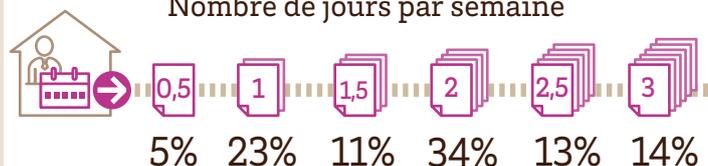
**25%**  
catégorie B

**53%**  
catégorie A



**RÉPARTITION**

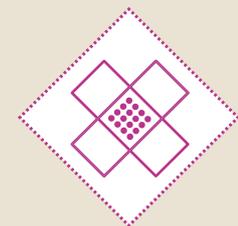
Nombre de jours par semaine



<sup>3</sup> de droit commun

## Les absences

Taux d'absence global **3,69%**



**1,47%**  
congé pour  
maladie ordinaire



**1,17%**  
congé  
longue maladie /  
longue durée



**0,24%**  
congé accident du  
travail et maladie  
professionnelle  
(AT/MP)



**0,5%**  
maternité /  
paternité



**0,31%**  
congé  
famille

ABSENCES POUR  
RAISON DE SANTÉ

soit  
**2,88%**

ABSENCES POUR  
RAISONS FAMILIALES

soit  
**0,81%**

## La santé, la sécurité

**113** accidents de travail  
et de trajet



**278**  
assistants  
de prévention



**1 901**  
visites  
médicales

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

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

soit **6,6%**  
des personnels

obligation  
légale : **6%**



**360 000 €**  
de dépenses  
consacrées  
au handicap

dont  
**151 000 €**  
d'aménagement de poste



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

## Partie 3 : Vie des personnels

<b>1. Temps de travail et congés des personnels .....</b>	<b>113</b>
1.1. Le temps de travail .....	113
1.2. Le télétravail .....	116
1.3. Les absences spécifiques (hors congés annuels) .....	120
<b>2. Environnement social .....</b>	<b>123</b>
2.1. Les risques professionnels .....	123
2.2. La médiation .....	126
2.3. La cellule d'écoute, de veille et de signalement (CEVS) .....	128
2.4. La santé au travail .....	130
2.5. L'hygiène et la sécurité .....	137
2.6. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et l'accompagnement des agents en situation de handicap .....	140
2.7. L'action sociale .....	143
2.8. Les actions culturelles et de loisirs .....	148
<b>3. Formation des personnels .....</b>	<b>154</b>
3.1. La répartition des personnels formés .....	154
3.2. Caractéristiques des formations suivies .....	158
3.3. La formation et l'accompagnement à la pédagogie .....	162
3.4. Les formations dispensées aux doctorants .....	164
<b>4. Origine géographique et domiciliation des personnels .....</b>	<b>167</b>

# 1. Temps de travail et congés des personnels

## 1.1. Le temps de travail

### ▣ L'effectif à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2024

- > L'effectif à temps partiel et temps incomplet à l'université de Bordeaux représente 6% de la population totale au 31 décembre 2024.
- > 4% 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 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 2023	
	Eff.	% de TP	Eff.	% de TP	Eff.	% de TP	Eff.	% de TP
Astronomes et physiciens	-	-	1	8%	1	8%	1	8%
Doctorants contractuels	3	0%	-	-	3	0%	4	1%
<b>EEC</b>								
Ens. 1er degré	-	-	-	-	-	-	-	-
Ens. 2nd degré	10	11%	11	3%	21	5%	16	4%
Ens. chercheurs et chercheurs	93	20%	17	1%	110	7%	105	6%
Hospitalo-universitaires	12	5%	1	0%	13	2%	11	2%
	<b>118</b>	<b>8%</b>	<b>30</b>	<b>2%</b>	<b>148</b>	<b>4%</b>	<b>137</b>	<b>4%</b>
<b>BIATSS</b>								
AENESR	-	-	10	8%	10	8%	13	9%
Bibliothèque - Musée	-	-	6	6%	6	6%	8	8%
ITRF	120	8%	104	8%	224	8%	235	9%
Médicaux sociaux	14	74%	-	-	14	58%	13	59%
	<b>134</b>	<b>9%</b>	<b>120</b>	<b>8%</b>	<b>254</b>	<b>9%</b>	<b>269</b>	<b>9%</b>
	<b>252</b>	<b>8%</b>	<b>150</b>	<b>4%</b>	<b>402</b>	<b>6%</b>	<b>406</b>	<b>6%</b>

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 54% des agents.

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

	50%		60%		70%		80%		90%		Total	
	Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f
<b>EEC</b>												
Astronomes et physiciens	1	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	1	100%
Ens. 2nd degré	3	100%	2	50%	-	-	6	83%	-	-	11	82%
Ens. chercheurs et chercheurs	7	57%	1	100%	1	100%	6	83%	2	50%	17	71%
Hospitalo-universitaires	-	-	-	-	-	-	1	100%	-	-	1	100%
	<b>11</b>	<b>73%</b>	<b>3</b>	<b>67%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>13</b>	<b>85%</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>	<b>30</b>	<b>77%</b>
<b>BIATSS</b>												
AENESR	-	-	1	100%	1	100%	6	100%	2	100%	10	100%
Bibliothèque - Musée	1	100%	2	100%	1	100%	1	100%	1	100%	6	100%
ITRF	19	79%	4	75%	6	100%	61	89%	14	86%	104	87%
	<b>20</b>	<b>80%</b>	<b>7</b>	<b>86%</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>	<b>68</b>	<b>90%</b>	<b>17</b>	<b>88%</b>	<b>120</b>	<b>88%</b>
	<b>31</b>	<b>77%</b>	<b>10</b>	<b>80%</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>	<b>81</b>	<b>89%</b>	<b>19</b>	<b>84%</b>	<b>150</b>	<b>86%</b>

## Répartition des temps partiels par motif

- > 21% des temps partiels sont accordés de droit.

	Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation	Total	Rappel 2023	
EEC	Astronomes et physiciens	-	1	1	1
	Ens. 1er degré	-	-	-	-
	Ens. 2nd degré	2	9	11	5
	Ens. chercheurs et chercheurs	2	15	17	14
	Hospitalo-universitaires	-	1	1	-
	4	26	30	20	
BIATSS	AENESR	-	10	10	13
	Bibliothèque - Musée	-	6	6	8
	ITRF	28	76	104	122
	Médicaux sociaux	-	-	-	-
	28	92	120	143	
	32	118	150	163	

## Temps partiel thérapeutique

- > Au 31 décembre 2024, 41 agents exercent à temps partiel thérapeutique (TPTH) avec une quotité de travail de 50%, dont 7 personnels contractuels.
- > 24% des personnels à temps partiel thérapeutique sont des enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs.
- > 85% des personnels à temps partiel thérapeutique sont des femmes.

	Contractuels	Titulaires	Total	%f	Rappel 2023	
EEC	1	9	10	80%	8	
	1	9	10	80%	8	
BIATSS	Catégorie A	3	2	40%	4	
	Catégorie B	2	11	13	92%	13
	Catégorie C	1	12	13	100%	22
	6	25	31	87%	39	
	7	34	41	85%	47	

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

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

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

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

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

## Attribution de modulation de service volet 1

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

Pour l'année universitaire 2023-2024 les allègements de service au titre du volet 1 représentent 1 104 HETD :

- > 592 HETD au titre du recrutement 2023 et 512 HETD au titre du recrutement 2022 ;
- > Pour la formation obligatoire (année 2023-2024), le volume d'HETD est de 768.

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

## Répartition des modulations par genre du recrutement 2023-2024

Nombre de recrutements		Nombre de renoncations *	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
9	15	0	2
<b>24</b>		<b>2</b>	

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

[↓ Répartition des modulations par structure \(recrutement 2023-2024\)](#)

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

- > Le volume de décharges d'enseignement au titre du volet 2 représente 763 HETD de décharges d'enseignement pour l'année 2023-2024 (dont 528 HETD octroyées lors d'années précédentes) ;
- > Aucune décharge d'enseignement n'a été octroyée au titre du volet 3 pour l'année 2023-2024 ;
- > Aucune modulation n'a été attribuée pour le volet 4 au titre de l'année universitaire 2023-2024 ;
- > Le volume de décharges d'enseignement au titre du volet 5 représente 3 404 HETD ;

	Octrois			Rappel 2023		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Volet 2	3	12	15	1	6	7
Volet 3	0	0	0	0	0	0
Volet 4	0	0	0	1	0	1
Volet 5	18	18	36	13	12	25

## 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 2023-2024, aucune demande ne l'avait été pour l'année 2022-2023.

## 1.2. Le télétravail

La mise en œuvre du télétravail au sein de l'université de Bordeaux traduit l'engagement de celle-ci dans une politique de ressources humaines et d'offre sociale qui intègre tous les aspects de l'environnement au travail pour mieux répondre aux enjeux de solidarité, de cohésion, de qualité de vie et d'attractivité. L'université affirme aussi sa responsabilité en matière d'environnement et de prise en compte des enjeux sociétaux.

Le télétravail qui 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, se doit également de conserver les mêmes exigences de continuité et de qualité du service rendu par chaque personnel.

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

### Le télétravail "de droit commun"

Le dispositif de télétravail de droit commun continue d'être largement sollicité et attribué aux personnels éligibles en 2024.

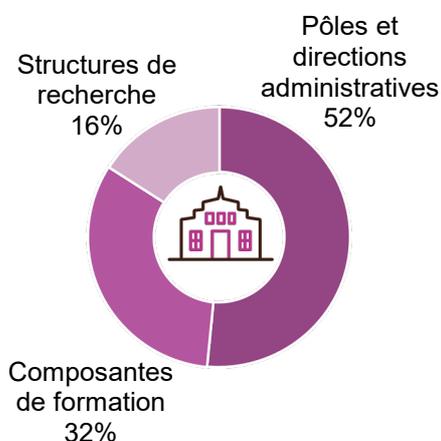
Les autorisations de télétravail sont délivrées par chaque supérieur hiérarchique direct en prenant en compte les nécessités de service, la nature et l'organisation des activités. Le télétravail est mis en place de 0,5 à 3 jours par semaine, selon des modalités fixes et/ou flottantes.

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

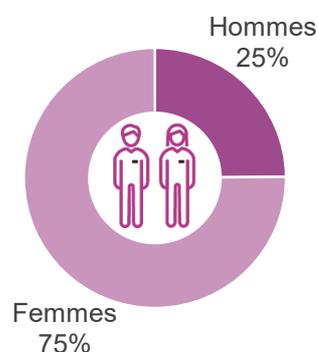
En décembre 2024, 1 533 BIATSS exercent leur activité en télétravail dans le cadre du droit commun, soit 45% des personnels éligibles.

- > Un peu plus de 50% des télétravailleurs exercent dans les pôles et directions administratives, structures très majoritairement composées de personnels BIATSS ;
- > La représentation importante des femmes (75%) est induite par une population BIATSS majoritairement féminine (68%) ;
- > La proportion de contractuels et de titulaires bénéficiant du télétravail est équivalente ;
- > Un peu plus de la moitié des télétravailleurs concerne les personnels de catégorie A, un quart ceux de catégorie B et 22% ceux de catégorie C.

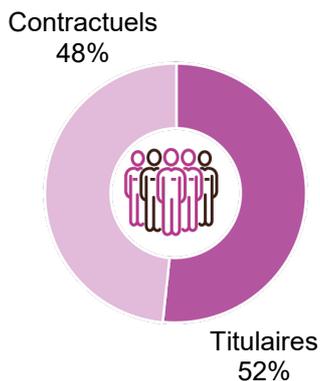
#### Répartition par type de structure



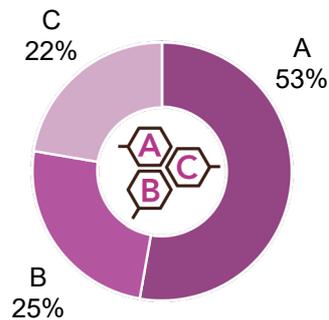
#### Répartition par genre



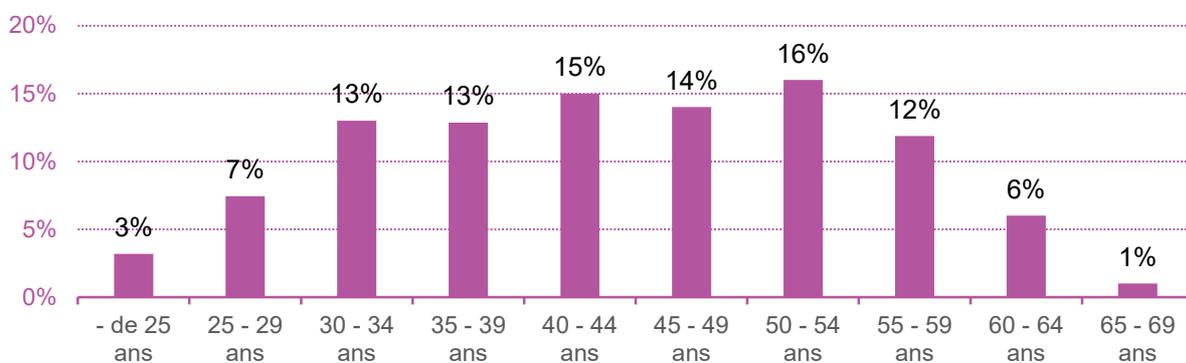
### Répartition par statut



### Répartition par catégorie

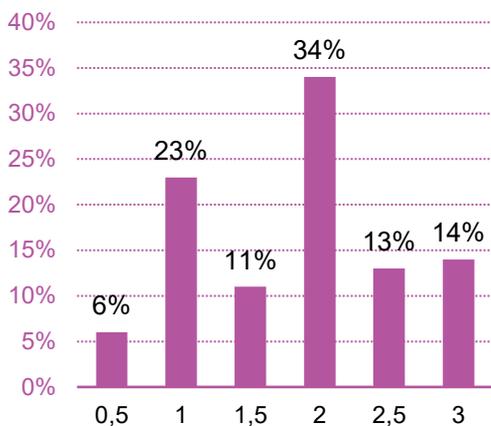


### Répartition par tranche d'âge de l'exercice du télétravail

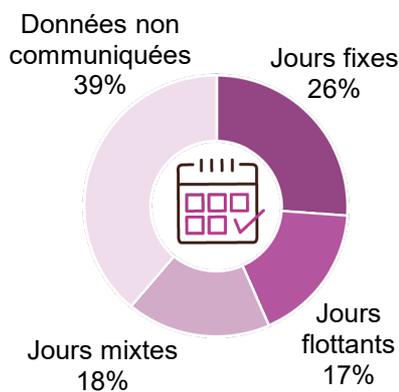


Un tiers des agents a télétravaillé 2 jours par semaine (34%) et principalement sur des jours fixes. La répartition du nombre de jours en télétravail par semaine est assez similaire à l'année précédente.

### Répartition par nombre de jours de télétravail



### Répartition par modalité de télétravail



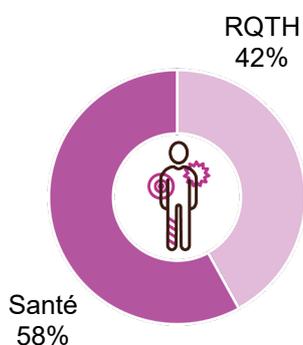
## Le télétravail « pour raison de santé » et pour les agents RQTH

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

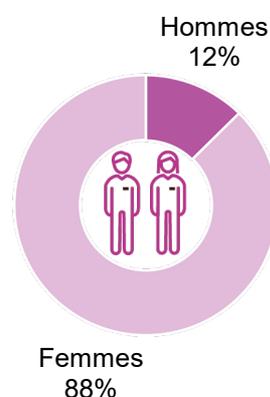
Durant l'année 2024, 152 agents ont été positionnés en télétravail sur prescription médicale (1<sup>ère</sup> prescription médicale et renouvellement), soit 4% des personnels éligibles. On observe ici une augmentation du nombre d'aménagements de poste en télétravail pour raison de santé/RQTH en comparaison avec l'année précédente (119 agents positionnés en télétravail pour raison de santé/RQTH en 2023). Cette augmentation peut s'expliquer par une meilleure visibilité de l'offre de service proposée par le service handicap auprès des personnels.

- > Deux tiers des bénéficiaires sont des personnels titulaires, majoritairement des femmes (88%) ;
- > La répartition par catégorie est relativement équilibrée (39% pour la catégorie B, 32% pour la catégorie C et de 29% pour la catégorie A).

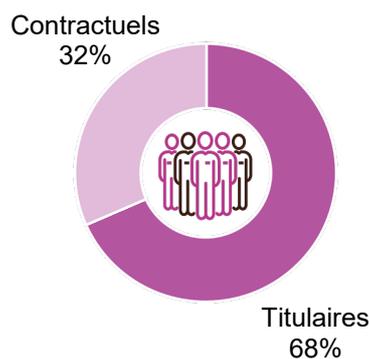
Répartition par motif



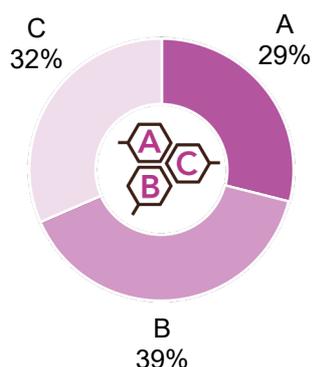
Répartition par genre



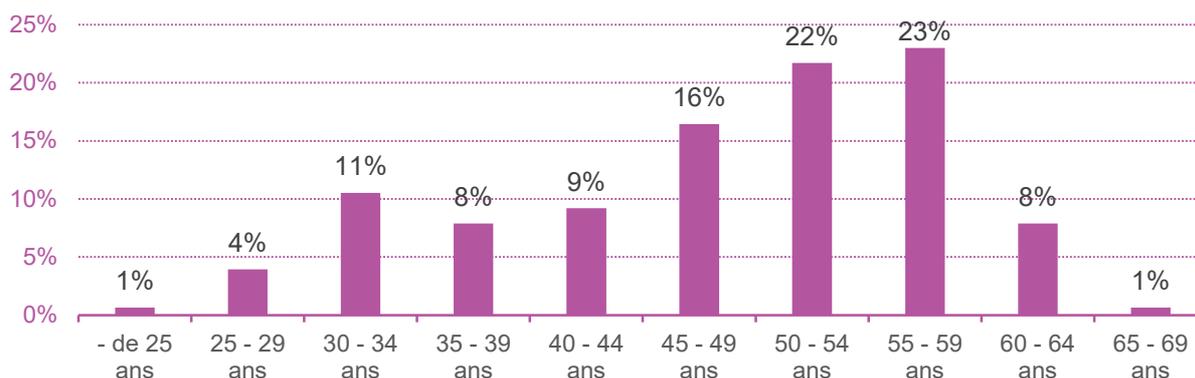
Répartition par statut



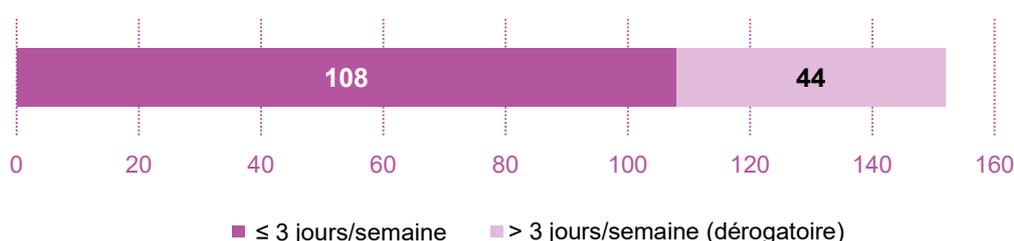
Répartition par catégorie



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



- > 29% 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 4% de moins que l'année précédente).



## ▸ Indemnité télétravail

*Conformément au décret n° 2021-1123 du 26 août 2021, une allocation forfaitaire de télétravail a été mise en place à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021, au bénéfice des agents publics et des magistrats dans la fonction publique d'Etat et hospitalière. Elle s'élève à 2,88 € par jour télétravaillé, dans la limite d'un plafond annuel (année civile) réévalué à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 à hauteur de 282,24 €, soit un plafond de 98 jours de télétravail (contre 88 jours en 2023).*

Afin de pouvoir verser l'indemnité télétravail au réel à chaque bénéficiaire, un recensement des situations de télétravail est organisé tous les trimestres.

Au cours de l'année 2024, 2 005 agents ont perçu une indemnité télétravail sur au moins un des quatre trimestres (soit 78 agents de plus que l'année précédente). Le montant total annuel versé s'élève à 299 917 € (contre 280 917 € sur 2023). Cette différence de versement entre 2023 et 2024 s'explique par l'augmentation du plafond annuel de l'indemnité télétravail (passage de 88 jours annuels à 98 jours à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024).

Période	Nb de jours indemnisés	Nb d'agents indemnisés	Montant versé
1er trimestre 2024	29 683	1 686	85 486 €
2e trimestre 2024	28 475	1 695	82 008 €
3e trimestre 2024	20 588	1 621	59 293 €
4e trimestre 2024	25 393	1 720	73 130 €
<b>Total</b>	<b>104 139</b>	<b>2 005</b>	<b>299 917 €</b>

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

#### Répartition des absences par type

- > 1 690 personnes (soit 27% du personnel) ont bénéficié d'au moins une absence au cours de l'année 2024. Le nombre de jours d'absence cumulé s'élève à 81 466, ce qui représente un taux d'absentéisme<sup>1</sup> de 3,69%.

		Absence pour raisons familiales		ATMP		Congé pour maladie		Total		Rappel 2023	
		Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
EEC	Contractuels	40	2 821	6	193	111	3 532	157	6 546	177	6 825
	Titulaires	34	2 215	10	929	174	10 408	218	13 552	237	15 072
		74	5 036	16	1 122	285	13 940	375	20 098	414	21 897
BIATSS	Contractuels	203	8 944	28	1 189	473	11 467	704	21 600	627	20 847
	Titulaires	179	3 746	35	3 028	607	32 994	821	39 768	860	45 263
		382	12 690	63	4 217	1 080	44 461	1 525	61 368	1 487	66 110
		456	17 726	79	5 339	1 365	58 401	1 900	81 466	1 901	88 007

#### ◆ Absences pour raisons familiales

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

- > 51% des jours d'absence pour raisons familiales concernent des congés de maternité.
- > 28% des jours d'absence sont attribués à des enseignants, des chercheurs ou des enseignants-chercheurs.
- > 66% concernent des contractuels.

		Congé maternité		Congé parental		Congé paternité		Congé familial personnel		Garde enfants		Total		Rappel 2023	
		Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Somme	Eff.	Somme
EEC	Contractuels	22	2 172			13	277	1	363	4	9	40	2 821	56	3 334
	Titulaires	22	1 855	1	244	6	104			5	12	34	2 215	32	2 275
		44	4 027	1	244	19	381	1	363	9	21	74	5 036	88	5 609
BIATSS	Contractuels	36	2 830			12	249	26	5 445	148	420	222	8 944	192	9 309
	Titulaires	19	2 151	5	843	10	221	2	61	159	470	195	3 746	213	4 271
		55	4 981	5	843	22	470	28	5 506	307	890	417	12 690	405	13 580
		99	9 008	6	1 087	41	851	29	5 869	316	911	491	17 726	493	19 189

#### Taux d'absentéisme pour raisons familiales

Le taux d'absentéisme annuel pour raisons familiales est de 0,81% (0,89% en 2023).

		Congé maternité	Congé parental	Congé paternité	Congé familial	Garde d'enfants	Total	Rappel 2023
EEC	Contractuels	0,42%	-	0,05%	0,07%	0,00%	0,54%	0,68%
	Titulaires	0,28%	0,04%	0,02%	-	0,00%	0,34%	0,35%
		0,34%	0,02%	0,03%	0,03%	0,00%	0,43%	0,49%
BIATSS	Contractuels	0,60%	-	0,05%	1,15%	0,09%	1,89%	2,09%
	Titulaires	0,39%	0,15%	0,04%	0,01%	0,09%	0,68%	0,74%
		0,49%	0,08%	0,05%	0,54%	0,09%	1,24%	1,33%
		0,41%	0,05%	0,04%	0,27%	0,04%	0,81%	0,89%

<sup>1</sup> 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 57 851 jours pour 1 376 agents concernés soit 71% de l'ensemble des absences.
- > Un arrêt de travail pour maladie ordinaire dure en moyenne 10 jours.

		Congé long*		Congé maladie		Total		Rappel 2023	
		Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
EEC	Contractuels	3	267	110	3 265	113	3 532	122	3 479
	Titulaires	21	5 452	149	4 406	170	9 858	196	11 409
		24	5 719	259	7 671	283	13 390	318	14 888
BIATSS	Contractuels	5	1 376	469	10 091	474	11 467	437	10 148
	Titulaires	68	18 611	551	14 383	619	32 994	615	35 158
		73	19 987	1 020	24 474	1 093	44 461	1 052	45 306
		<b>97</b>	<b>25 706</b>	<b>1 279</b>	<b>32 145</b>	<b>1 376</b>	<b>57 851</b>	<b>1 370</b>	<b>60 194</b>

\*CLM, CLD et CGM

### Taux d'absentéisme pour maladie

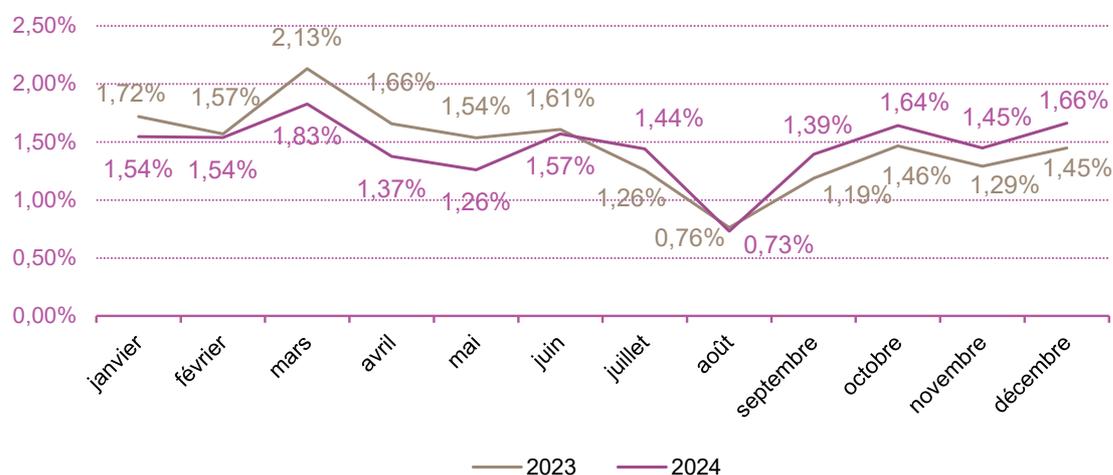
Le taux d'absentéisme pour maladie en 2024 est de 2,64%. Le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire est de 1,46% (1,51% en 2023).

		Congé long	Congé maladie	Total	Total 2023
EEC	Contractuels	0,05%	0,63%	0,68%	0,71%
	Titulaires	0,83%	0,67%	1,51%	1,74%
		0,49%	0,65%	1,14%	1,30%
BIATSS	Contractuels	0,29%	2,13%	2,42%	2,28%
	Titulaires	3,39%	2,62%	6,01%	6,12%
		1,96%	2,39%	4,35%	4,45%
		<b>1,17%</b>	<b>1,46%</b>	<b>2,64%</b>	<b>2,78%</b>

### Évolution mensuelle du taux d'absentéisme pour maladie ordinaire

Le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire en 2024 a légèrement baissé (- 0,05%) de même que le taux d'absentéisme pour congé long (-0,14%).

La baisse du taux d'absentéisme sur la période estivale est à mettre en regard de la fermeture administrative de l'université.



## Jours de carence

En 2024, le nombre de jours de carence est quasiment équivalent celui de 2023 (+1 jour) pour un effectif de 1 131 personnels de l'université (+5 par rapport à 2023).

		Eff.	Jours	Eff. 2023	Jours 2023
EEC	Contractuels	93	109	97	119
	Titulaires	135	165	162	196
		228	274	259	315
BIATSS	Contractuels	382	581	346	530
	Titulaires	521	791	521	802
		903	1 372	867	1 332
		1 131	1 646	1 126	1 647

## ◆ 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

En 2024, le nombre d'effectifs baisse de 9% ainsi que le nombre de jours (-33% par rapport à 2023).

		Accident du travail		Maladie professionnelle		Total		Rappel 2023	
		Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
EEC	Contractuels	6	193	-	-	6	193	1	12
	Titulaires	8	535	2	394	10	929	9	721
		14	728	2	394	16	1 122	10	733
BIATSS	Contractuels	25	568	3	621	28	1 189	17	1 390
	Titulaires	29	2 327	6	701	35	3 028	61	5 834
		54	2 895	9	1 322	63	4 217	78	7 224
		68	3 623	11	1 716	79	5 339	88	7 957

## ◆ Congés pour motif professionnel

Si le nombre d'effectifs reste quasiment équivalent à 2023 (-1), en revanche le nombre de jours est en baisse de 28% en 2024.

		Congé formation professionnelle		Congé projet pédagogique		Congé recherche thématique		Congé de formation syndicale		Total	Rappel 2023		
		Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
EEC		2	201	4	548	9	1 462	1	2	16	2 213	18	2 846
BIATSS		4	355	-	-	-	-	-	-	4	355	3	713
		6	556	4	548	9	1 462	1	2	20	2 568	21	3 559

## ▣ Le compte épargne temps (CET)

Depuis 2022, la gestion des CET est suivie dans le système d'information de l'université.

Les données des précédents bilans sociaux et rapports sociaux uniques faisaient état des CET affichés au 31 décembre de l'année d'édition du RSU alors que les campagnes n'étaient pas entièrement finalisées, ne permettant pas une vision pleinement affinée de tous les CET encore en cours de traitement.

Depuis l'édition de 2023, les données relatives au CET présentées sont celles de l'année précédente afin d'avoir une vision plus exhaustive de l'ensemble des comptes traités pendant une année civile complète.

## Nombre de jours sur l'année 2023

Sur les 524 CET en cours en 2023, 87 ont été ouverts durant l'année.

Statut	Catégorie	Nb de CET ouverts	Nb jours épargnés	Nb de jours pris			Solde fin année
				indemnisés	en congés annuels	versés à la RAFP	
Contractuels	A	77	272	56	34	0	682
	B	8	21	3	0	0	87
	C	6	45	24	0	0	68
		91	338	83	34	0	837
Titulaires	A	222	792	220	89	91	3 159
	B	119	365	146	111	44	1 560
	C	92	421	64	29	33	1 188
		433	1 578	430	229	168	5 907
		524	1 916	513	263	168	6 744

## 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 2024

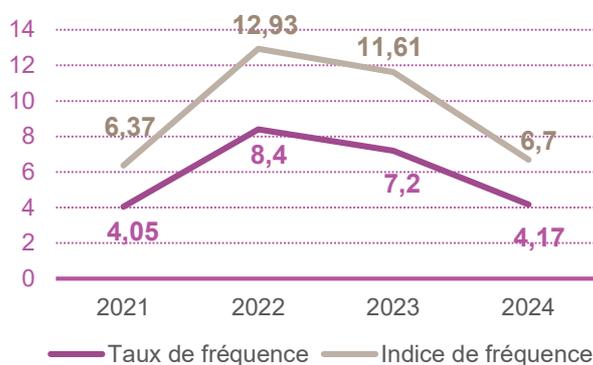
Les chiffres en 2024 montrent une amélioration significative par rapport à 2023, notamment avec une baisse du nombre total d'accidents et une réduction marquée des jours d'arrêt. Cette évolution positive peut être attribuée à plusieurs facteurs, tel que le renforcement des mesures de prévention, l'amélioration des conditions de travail et une prise en charge plus efficace des accidents. Il est malheureusement à déplorer un décès lors d'un accident de trajet.

Cependant certains types d'accidents restent fréquents, notamment les chutes de personnes et les accidents de la voie publique.

	Nb de dossiers			Nb jours d'arrêts			Rappel 2023	
	BIATSS	Ens	Total	BIATSS	Ens	Total	Total Nb de dossiers	Total Nb de jours d'arrêts
Accident voie publique	24	7	31	269	114	383	26	698
Agression	-	-	-	-	-	-	1	31
Chute de personne	25	7	32	289	30	319	42	321
Chute d'objet	1	-	1	-	-	-	5	27
Contact	3	2	5	3	0	3	4	6
Exposition, rayonnement	1	2	3	0	36	36	-	-
Glissade	6	2	8	95	25	120	4	201
Heurt	9	1	10	116	0	116	12	40
Manutention	10	4	14	139	0	139	10	151
Projection	-	1	1	-	-	-	4	3
Autres	4	4	8	94	27	121	14	1 035
	83	30	113	1 005	232	1 237	122	2 513

## Taux et indice de fréquence

Un taux de fréquence de 4,17 indique que les accidents restent relativement peu nombreux mais toujours présents. L'indice de fréquence de 6,70 montre que les arrêts liés aux accidents sont significatifs.



### Calcul du taux de fréquence

Nombre d'AT ayant occasionné des arrêts x 1 000 000

ETP x 1607h

### Calcul de l'indice de fréquence

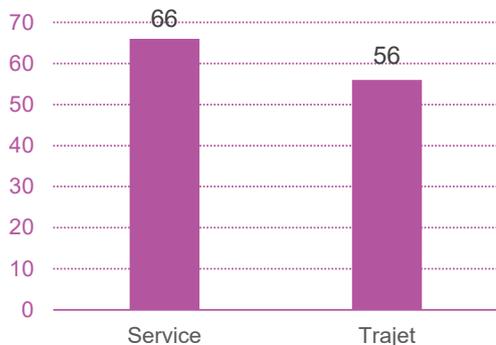
Nombre d'AT ayant occasionné des arrêts > 1 jour x 1 000

Total de la population

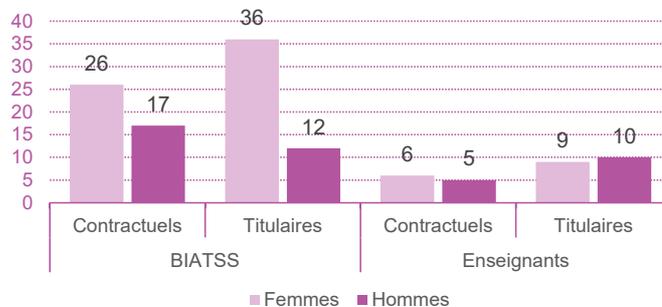
## Types d'accidents par type de population

	Personnels BIATSS				Enseignants				Total	%f	Rappel 2023	
	Contractuels		Titulaires		Contractuels		Titulaires				Total	%f
	Nb	%f	Nb	%f	Nb	%f	Nb	%f				
Service	22	43%	20	70%	7	85%	9	44%	59	57%	64	59%
Trajet	20	80%	20	70%	3	33%	11	27%	54	63%	58	55%
	<b>42</b>	<b>60%</b>	<b>40</b>	<b>70%</b>	<b>10</b>	<b>70%</b>	<b>20</b>	<b>35%</b>	<b>113</b>	<b>64%</b>	<b>122</b>	<b>57%</b>

## Nombre d'accidents

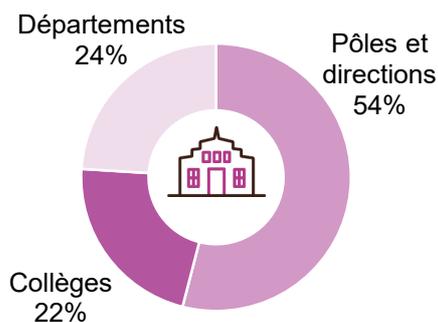


## Répartition par population et par genre (tous motifs confondus)

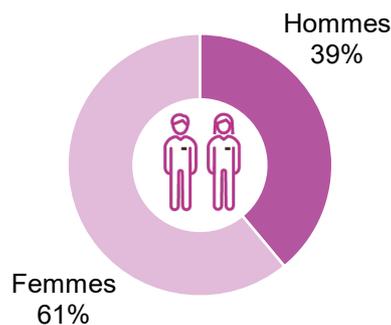


NB : Un personnel peut avoir plusieurs accidents

## Par structure (tous motifs confondus)

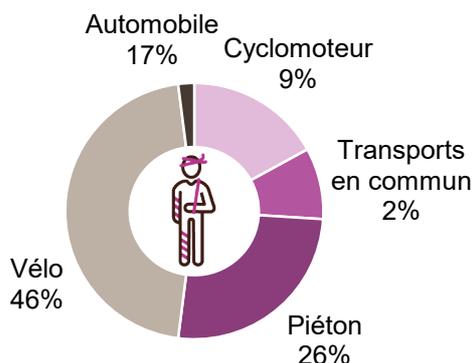


## Par genre (tous motifs confondus)

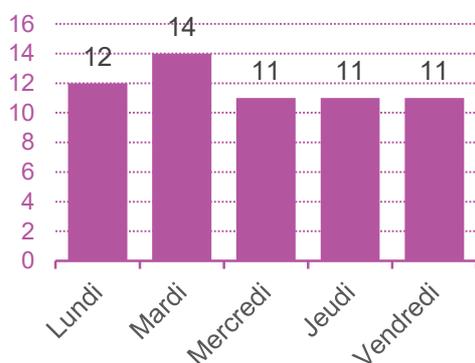


## Types d'accidents de trajet

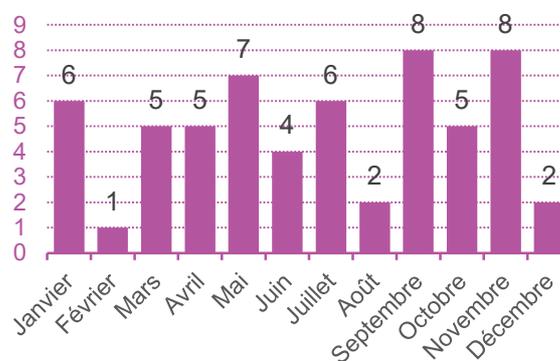
La part des accidents de vélo a diminué (46% en 2024 contre 51% en 2023).



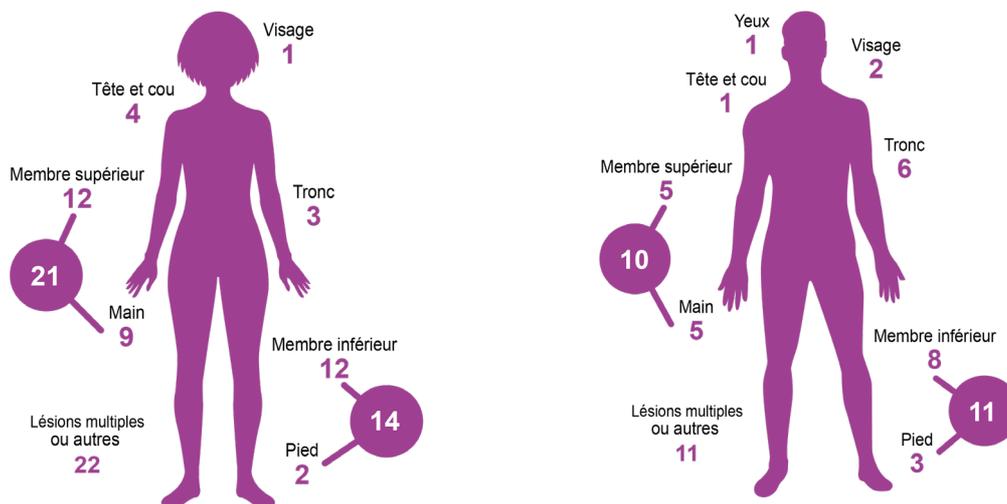
### Répartition des accidents de trajet selon les jours de la semaine



### 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 2024, 3 dossiers de maladie professionnelle ont été déposés par des personnels titulaires, pour un nombre total de 419 jours d'arrêt.

- > 1 enseignant, enseignant-chercheur ;
- > 2 personnels BIATSS de catégorie C.

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

## 2.2. La médiation

---



La médiation est un processus structuré, volontaire et coopératif de prévention et de résolution amiable des différends qui repose sur la responsabilité et l'autonomie des participants.

Initiée par les intéressés eux-mêmes, des responsables, des représentants du personnel, la médiation fait intervenir la médiatrice dûment formée, tiers indépendant, neutre, impartiale.

Facilitatrice de communication, sans pouvoir de décision ni rôle d'expertise technique ou de conseil, la médiatrice facilite le dialogue et la relation, notamment par des rencontres et entretiens confidentiels.

Que ce soit en prévention des désaccords ou en gestion des conflits, la médiation a pour objectif de conduire les personnes à prendre, en toute responsabilité, des décisions raisonnées facilitant la prévention des différends ou la sortie de crise, grâce à la présence active d'un tiers médiateur et la mise en évidence des intérêts et besoins de chacun dans une dynamique de co-construction.

- > La médiation permet de remettre l'humain et le collectif au centre des préoccupations organisationnelles.
- > Elle apporte une vraie plus-value en prévention et gestion des problèmes dans les organisations, assurant ainsi une meilleure qualité de vie au travail.
- > Elle permet aux protagonistes de concevoir un système adapté à leurs besoins en encourageant une attitude plus coopérative que compétitive.
- > Elle est bien adaptée aux situations complexes qui portent sur de nombreux problèmes qu'elle aborde globalement.
- > Elle permet un traitement rapide pour des situations ne relevant pas nécessairement du contentieux ou du disciplinaire avec la participation active des personnes par des techniques éprouvées, une approche pluridisciplinaire, un dialogue réel, de la souplesse et dont l'issue permet la satisfaction mutuelle, des relations préservées, la pérennité des solutions proposées.

La médiatrice peut être sollicitée par tous les personnels et étudiants de l'université de Bordeaux ainsi que par des partenaires de cette dernière dont la requête entre dans son domaine de compétence pour les actions suivantes :

- > en tant que « facilitatrice » ou intermédiaire, notamment pour accompagner des usagers et/ou des personnels dans des démarches complexes.
- > pour intervenir dans le cadre d'une médiation curative.
- > à titre préventif pour de la médiation de projet ou d'accompagnement dans une démarche de médiation organisationnelle.

En raison de l'élargissement du périmètre d'action de la CEVS (cellule de veille, d'écoute et de signalement) aux actes de harcèlement moral, de discriminations et plus généralement de toutes formes de violence, il a été nécessaire de redéfinir les périmètres d'action de ces deux dispositifs et de réorienter des demandes le cas échéant. Une forte interaction existe entre ces deux dispositifs tout en préservant la garantie de confidentialité des échanges propre à chaque dispositif.

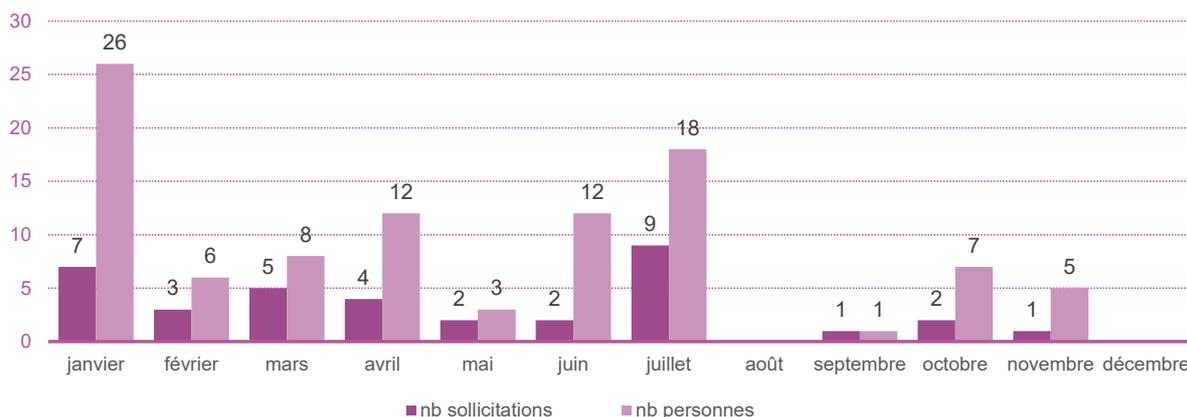
## ► Bilan global des saisines

En 2024, la médiatrice a été sollicitée sur 36 situations concernant 80 membres du personnel de l'université de Bordeaux, 13 personnels d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche hors université de Bordeaux, 2 personnes extérieures et 3 étudiants pour une action de médiation avec des personnels.

### Répartition des 36 sollicitations et des 98 personnes concernées au cours de l'année 2024

Fin 2024, 75% des sollicitations pour litige sont clôturées, 2 sollicitations ne relevant pas de la médiation sont traitées dans le cadre d'autres dispositifs.

Si des sollicitations sont reçues tout au long de l'année, 2 pics sont constatés en janvier et juillet.



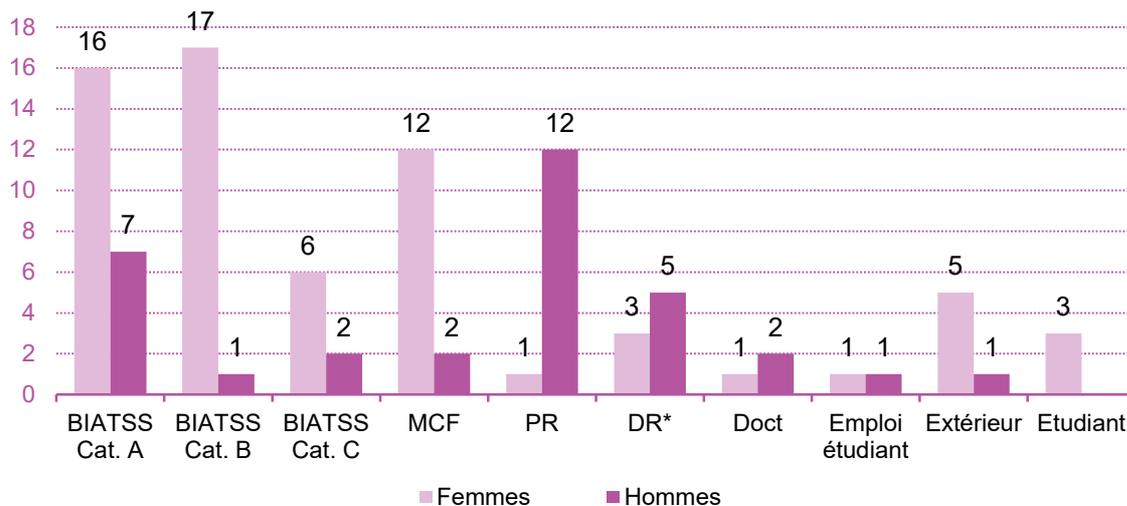
## ► Personnels concernés par ces procédures de médiation

### ▪ En fonction de la catégorie et du genre

98 personnes ont sollicité la médiatrice au cours de l'année (dont 63% de femmes) :

- 50% de personnels BIATSS (dont 79% de femmes) ;
- 37% d'enseignants-chercheurs, chercheurs ou doctorants (dont 44% de femmes) ;
- 11% autres.

### Répartition par catégorie et par genre



\*Directeur de recherche

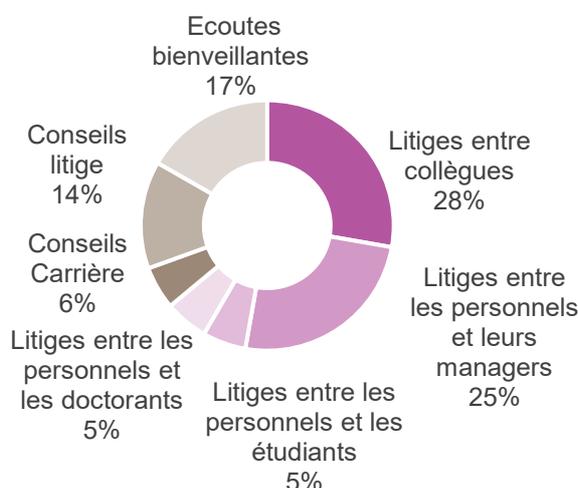
## ▣ Les principaux thèmes faisant l'objet de saisines

---

### Nombre de personnes concernées par thème

- > 64% des recours à la médiation sont motivés par des litiges interpersonnels. Dans ce périmètre ces différends ont lieu :
  - entre collègues (44%),
  - entre des personnels et leurs managers (39%),
  - entre des personnels et des étudiants (8%) ;
  - entre des personnels et des doctorants (9%).
- > 36% des sollicitations sont des demandes de conseils, d'informations. Dans ce périmètre :
  - 16% concernant la carrière
  - 38% concernant des différends sans toutefois une volonté d'entamer une procédure de médiation,
  - 46% pour une simple écoute.

### Nombre de saisines en fonction du thème de la demande



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

---

La politique de lutte contre les violences, le harcèlement et les discriminations fait partie intégrante de la politique anti-discrimination déployée au sein de l'université de Bordeaux. Les ambitions par rapport à la CEVS sont intégrées dans le plan pour l'égalité professionnelle, l'égalité de genre et la diversité à destination de l'ensemble de la communauté universitaire.

Avec le renforcement de la communication autour de la CEVS sur l'année 2024, on observe une forte identification de cette instance par la communauté universitaire, induisant une nette augmentation du nombre de sollicitations.

Entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2024, 80 personnes ont pris contact avec la CEVS volet personnel, correspondant à 65 situations différentes. Ces sollicitations ont été réalisées soit par le biais de l'email personnel (45) soit par le formulaire de signalement disponible sur le site web de l'université (35).

Parmi les 80 prises de contact, 29 personnes ont été reçues par le binôme de la CEVS du personnel en tant que victimes ou témoins présumés. Les autres prises de contact ne relevaient pas du périmètre de la CEVS volet personnel et ont été orientées vers d'autres cellules ou personnes/services ressources (CEVS volet étudiant, CEVS hors UB, médiatrice de l'université etc.) ou n'ont pas donné de suite (résolution en interne à la structure ou sans suite de l'agent).

- > Sur les 29 entretiens, 23 ont été réalisés auprès de victimes présumées et 6 auprès de témoins présumés.

Au cours des entretiens, le binôme d'écouterantes, composé d'une assistante sociale du personnel et d'une psychologue, effectue un recueil de témoignages et propose un suivi et une orientation adaptés en fonction de la situation (service de santé au travail, médiatrice de l'université etc.).

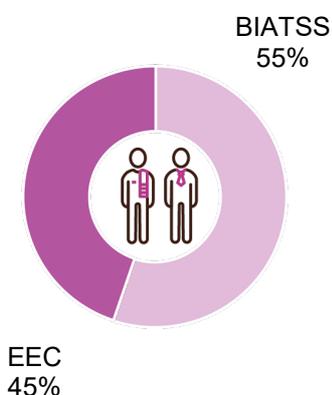
Sur l'année 2024, seuls 8 entretiens ont mené à une levée d'anonymat, cette dernière permettant la transmission du compte-rendu d'entretien auprès de la direction des affaires juridiques et de la direction des ressources humaines, en vue d'une évaluation : 4 ont été définitivement traités (entretien de recadrage, lien avec le supérieur hiérarchique, intervention de la vice-présidente RH, signalement auprès du procureur de la République etc.). Parmi ces 8 dossiers, 3 signalements concernaient la même structure. Un dernier dossier est en cours d'instruction.

### Répartition des levées d'anonymat

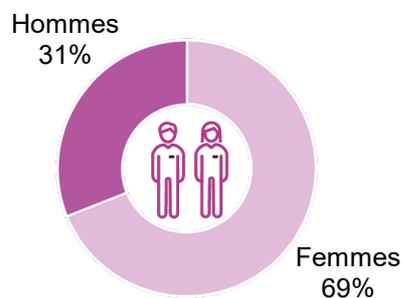


Les entretiens ont été réalisés auprès de personnels BIATSS (16) et de personnels enseignants et/ou chercheurs (13). A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, l'ensemble des doctorants contractuels n'étaient plus pris en charge par la CEVS volet personnel mais étaient orientés vers la CEVS volet étudiant.

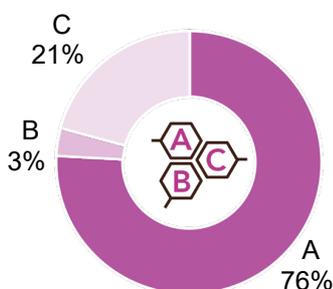
### Répartition des sollicitations par types de population



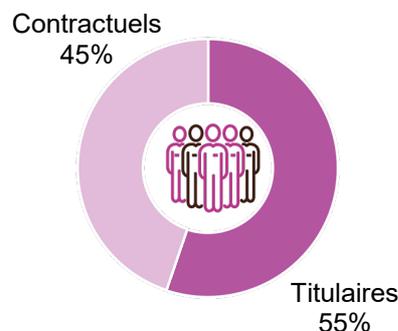
### Répartition des sollicitations par genre



### Répartition des sollicitations par catégorie

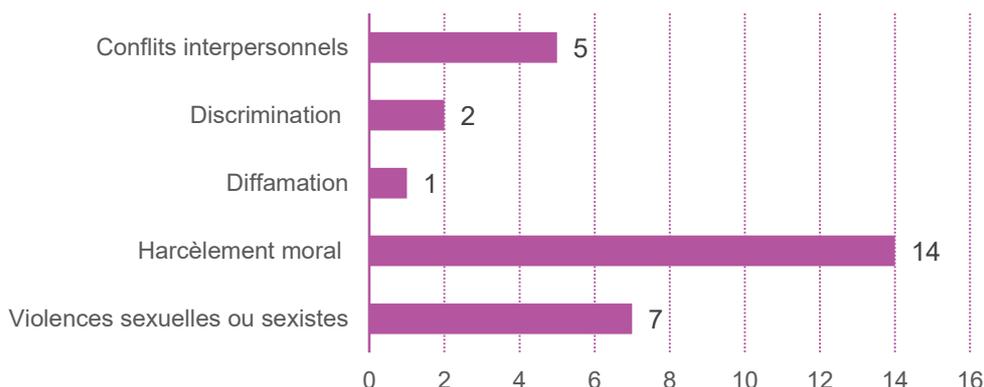


### Répartition des sollicitations par statut



La majorité des situations relève de faits vécus comme du harcèlement moral (14 situations), des violences sexuelles ou sexistes (7 situations), et des conflits interpersonnels (5 situations).

## Répartition des sollicitations par motif



## 2.4. La santé au travail

### Composition du service santé au travail

[Détail de la composition du service santé au travail.](#)

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

Les effectifs précisés dans ce rapport sont ceux observés/recensés par le service de santé au travail au cours de l'année 2024.

#### Les différents types de visite auprès du médecin du travail

- > Une première consultation : dans le trimestre suivant l'entrée en fonction ou à l'embauche si exposition à certains risques ;
- > Puis des visites périodiques dont le rythme peut varier en fonction des cas :
  - Visite ne pouvant pas excéder une périodicité de 4 ans (avec visite intermédiaire à 2 ans) pour les personnels soumis à la surveillance médicale renforcée (SMR) ou suivi médical adapté :
    - Risques professionnels définis par la réglementation: CMR, bruit, rayonnements ionisants, RQTH, femmes enceintes...
    - À la demande du médecin : agents d'entretien, 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 de 30% des agents nécessitent une surveillance médicale renforcée du fait d'expositions à des nuisances professionnelles et/ou de leur état de santé.

	Femmes	Hommes	Total
Effectif nécessitant une SMR	627	895	1 522
Effectif nécessitant une SMS	1 827	2 057	3 884
<b>Effectif au 01/01/2024</b>	<b>2 454</b>	<b>2 952</b>	<b>5 406</b>

*NB : L'effectif de ce tableau prend en compte les personnels hospitalo-universitaires alors que leur suivi est principalement assuré par le service de santé au travail du Centre hospitalier universitaire (CHU) de Bordeaux. Un partenariat étroit est établi avec le service de santé au travail du CHU pour ces agents, concernant la connaissance des dangers et des risques.*

## Répartition des agents en fonction de la nature du risque nécessitant une SMR

Les principales expositions entraînant une surveillance médicale renforcée sont les substances cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques (environ 380 agents exposés), devant les risques biologiques (environ 150 agents exposés). Par ailleurs 315 agents sont en situation de handicap et près de 530 agents présentent des pathologies nécessitant une surveillance médicale par rapport au poste de travail qu'ils occupent.

		Femmes	Hommes	Total	
<b>SMR relevant du décret</b>	Causes	Agents biologiques des groupes 3 et 4	103	45	148
		Agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction de catégories 1 et 2	208	173	381
		Amiante	10	41	51
		Bruit	12	28	40
		Plomb	2	0	2
		Rayonnements ionisants	31	45	76
		Risque hyperbare	1	0	1
		Travail de nuit	1	2	3
		Vibrations	2	9	11
		Situations particulières	Travailleurs handicapés	218	97
Femmes enceintes	12		0	12	
		<b>600</b>	<b>440</b>	<b>1 040</b>	
<b>SMR mise en place à la demande du médecin</b>	Métiers	Agents d'entretien	85	43	128
		Cuisiniers	0	1	1
		Ouvriers des services techniques et imprimerie	14	47	61
		Personnel en contact avec les animaux	15	8	23
	Causes	Pathologies particulières	370	159	529
		Postes de sécurité	4	19	23
		Nanoparticules	5	5	10
		Rayonnements non ionisants	6	47	53
		Risques missions	8	31	39
		Télétravail	0	2	2
		<b>507</b>	<b>362</b>	<b>869</b>	
		<b>1 107</b>	<b>802</b>	<b>1 909</b>	

*Un même agent peut être exposé à plusieurs risques*

## ▣ Principaux indicateurs de santé au travail

### ◆ Visites médicales et paramédicales

Les visites à la demande du médecin du travail et à la demande des agents sont les plus importantes parmi les consultations médicales : ensemble, elles représentent plus de la moitié des visites, devant les visites initiales. Aux 1 363 consultations médicales réalisées, s'ajoutent 538 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	Total	Dont f	% total des visites	Rappel 2023		
				Total	% total des visites	
<b>Visites d'embauche</b>	Examen médical d'aptitude à l'embauche	2	0	0,1%	5	0,4%
	VIP Médicale Initiale	224	147	16,4%	168	12%
	Visite d'embauche	0	0	0,0%	5	0,4%
<b>Visites périodiques</b>	Visite périodique	57	34	4,2%	43	3,1%
	Visite Intermédiaire SMR	2	2	0,1%	11	0,8%
	VIP Médicale Périodique	153	103	11,2%	151	11%
	Examen médical d'aptitude périodique	2	0	0,1%	2	0,1%
<b>Visites occasionnelles</b>	A la demande de l'employeur	23	11	1,7%	22	1,6%
	A la demande du médecin de prévention	299	228	21,9%	390	28%
	A la demande de l'agent	429	324	31,5%	374	27%
	Visite BOE	2	2	0,1%	0	0%
	Visites d'urgence	0	0	0,0%	2	0,1%
<b>Visite de reprise</b>	Visites de pré-reprise demandée par le salarié	47	34	3,4%	44	3,2%
	Visites de reprise après AT	13	8	1,0%	18	1,3%
	Visites de reprise après CLM CLD	17	13	1,2%	16	1,2%
	Visites de reprise après CMO	71	51	5,2%	100	7,2%
	Visite de reprise après MP	5	5	0,4%	7	0,5%
	Visites de reprise après maternité	2	2	0,1%	9	0,6%
	Visites de reprise après TPTH	15	13	1,1%	20	1,4%
	<b>1 363</b>	<b>977</b>		<b>1 387</b>	-	
<b>Consultations paramédicales</b>	VIP Infirmier Initiale	88	60	16,4%	95	19%
	VIP Infirmier Périodique	136	89	25,3%	130	26%
	Visite infirmier grossesse	0	0	0,0%	3	0,6%
	Visite infirmier reprise après maternité	3	3	0,6%	5	1,0%
	Urgences	1	0	0,2%	6	1,2%
	Prévention TMS	23	20	4,3%	39	7,9%
<b>Consultations avec psychologue</b>	Conseil managérial	2	2	0,4%	6	1,2%
	Entretien à la demande de l'agent	250	183	46,5%	164	33,1%
	Entretien à la demande du médecin du travail	32	27	5,9%	47	9,5%
	Entretien en urgence	3	2	0,6%	1	0,2%
	<b>538</b>	<b>386</b>		<b>496</b>	-	
	<b>1 901</b>	<b>1 363</b>		<b>1 883</b>	-	

## ◆ Absences des agents aux visites planifiées

2 626 convocations ont été envoyées par les secrétaires du service de santé au travail.

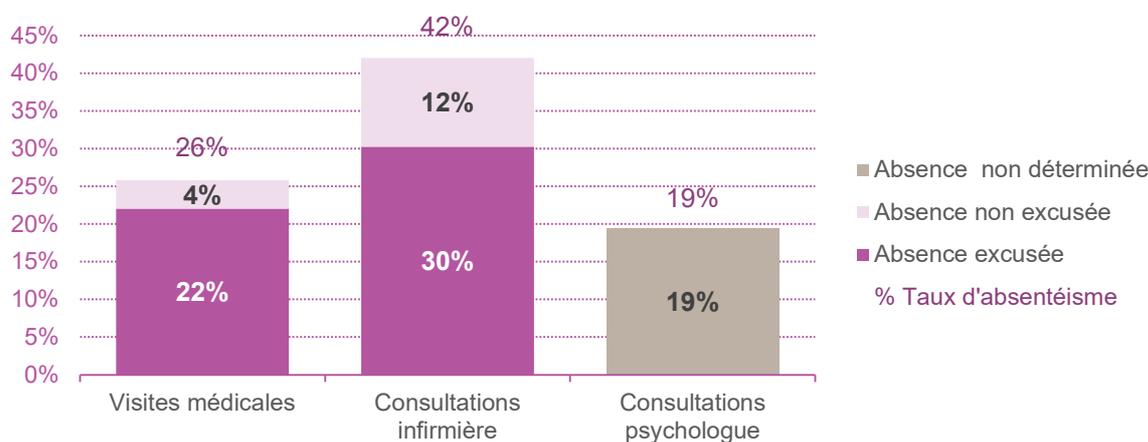
L'absentéisme aux visites auprès des médecins a légèrement augmenté, à l'inverse de l'absentéisme aux visites auprès de l'infirmière.

- > L'absentéisme reste élevé pour les entretiens infirmiers (42%).
- > Il représente au total 28% des convocations en 2024, stable par rapport à 2023. Dans presque 80% 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 2023
			Excusées	Non excusées	ND*		
Visites médicales	1 837	1 363	405	69	-	26%	25%
Consultations infirmière	433	251	131	51	-	42%	45%
Consultations psychologue	356	287	-	-	69	19%	19%
	<b>2 626</b>	<b>1 901</b>	<b>536</b>	<b>120</b>	<b>69</b>	<b>25%</b>	<b>28%</b>

\*Non déterminée : le système d'information de l'université ne nous permet pas de distinguer les annulations excusées ou non excusées pour les consultations psychologues



## ◆ Conclusions des visites médicales

Au cours des visites réalisées en 2024 auprès des médecins du travail, 492 consultations ont été conclues par un avis de compatibilité santé poste, et 631 consultations, soit plus de la moitié des consultations délivrant un avis de compatibilité, ont été conclues par un avis de compatibilité santé poste avec aménagement du poste ou restrictions des tâches. La proportion de ces agents augmente régulièrement au fil des années, en particulier dans les postes présentant une charge physique importante.

	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2023
Compatibilité santé poste	307	185	492	300
Compatibilité santé poste avec aménagement	481	150	631	487
Incompatibilité avec tous les postes	-	-	-	-
Incompatibilité avec le poste, mais compatible avec un autre poste	3	1	4	3
	<b>791</b>	<b>336</b>	<b>1 127</b>	<b>790</b>

A noter : 227 visites n'ont pas donné lieu à la délivrance d'une fiche d'aptitude parce qu'elles correspondaient notamment à des visites de pré-reprise ou occasionnelles. Parmi ces 227 visites, 20 ont abouti à une orientation vers le soin.

### ◆ Préconisations réalisées lors de la consultation infirmière

Les entretiens infirmiers peuvent comporter des préconisations concernant le travail sur écran (50%) ainsi que des conseils hygiéno-diététiques (33%) ou des recommandations de vaccination (17%).

Les entretiens infirmiers ont baissé de 54% par rapport à 2023.

	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2023
Travail sur écran	5	1	6	21
Conseils hygiéno-diététiques	3	1	4	4
Correction visuelle	1	-	1	-
Vaccination recommandée	1	-	1	8
	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>33</b>

### ◆ Orientations réalisées au cours d'une visite médicale

Une visite médicale peut être à l'origine d'orientations, parfois multiples, vers d'autres professionnels de santé ou intervenants non médicaux.

- > En 2024, 300 orientations ont été demandées à l'issue de la visite, dont 74% pour une orientation non médicale.
- > 75% ont été sollicitées par des femmes.

Les orientations sont dépendantes des besoins des agents et peuvent donc varier significativement d'une année sur l'autre.

	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2023
Orientation médicale	49	29	78	122
Orientation non médicale	177	45	222	211
	<b>226</b>	<b>74</b>	<b>300</b>	<b>333</b>

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

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

### ◆ Orientations réalisées au cours d'une consultation infirmière

Un entretien infirmier peut également être à l'origine d'orientations vers d'autres professionnels de santé (81%) ou intervenants non médicaux (19%).

73% des orientations sont sollicitées par des femmes.

Orientations	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2023
Orientation médicale	94	37	131	143
Orientation non médicale	24	6	30	32
	<b>118</b>	<b>43</b>	<b>161</b>	<b>175</b>

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

## ➤ Les actions en milieu de travail du médecin du travail

9 sites ont été visités par les équipes du service.

[↓ Liste des sites visités](#)

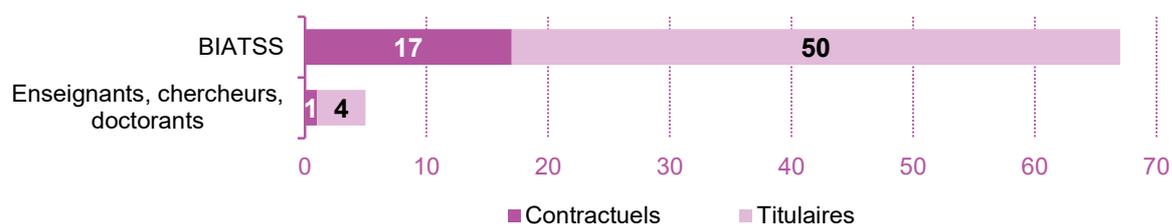
## ► Les actions en milieu de travail du préventeur hygiène sécurité

### ◆ Etudes de postes : motifs et caractéristiques

Le nombre d'études de postes a augmenté par rapport à 2023 (+9%). La majorité des études de postes ont été réalisées pour des personnels BIATSS (93%).

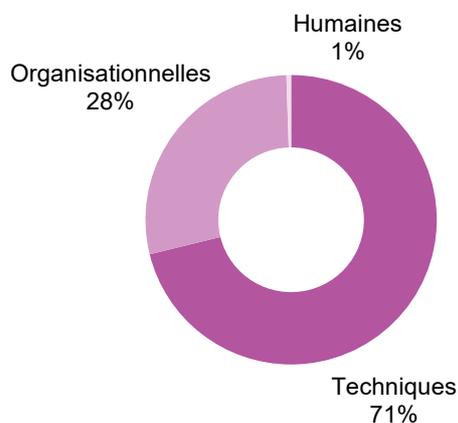
Type études de poste	Total	Rappel 2023
Aménagements poste de travail administratif / sédentaire	46	51
Aménagements poste de travail actif	19	10
Conditions de travail délétère	2	2
Analyse ergonomique d'un poste de travail	3	1
Maladies professionnelles	2	1
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>65</b>

### Répartition des études de postes selon le statut des agents



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

Plusieurs préconisations peuvent être posées au cours d'une même étude de poste : humaines, organisationnelles ou techniques. En 2024, plus de 70% des préconisations étaient de nature technique et un peu moins de 30% organisationnelle.



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

### Les consultations : motifs et caractéristiques des agents reçus

En 2024, 287 consultations ont été réalisées, dont environ 87% correspondent à des consultations à la demande de l'agent. Comme les années précédentes, elles concernent principalement des femmes (75%).

Motif Principal	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2023
Conseil managérial	2	0	2	6
Entretien à la demande de l'agent	183	67	250	168
Entretien à la demande du médecin du travail	27	5	32	85
Entretien en urgence	2	1	3	1
	<b>214</b>	<b>73</b>	<b>287</b>	<b>260</b>

NB : suite à l'identification d'une erreur lors de la rédaction du rapport d'activité 2023, les chiffres de 2023 ont été rectifiés.

### Évolution du nombre de consultations

En 2024, on note une poursuite de l'augmentation du nombre de consultations observée l'an dernier, se rapprochant ainsi de 2021, année à forte demande.



Orientations	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2023
Orientation médicale	16	3	19	31
Orientation non médicale	25	10	35	42
	<b>41</b>	<b>13</b>	<b>54</b>	<b>73</b>

[Détail des orientations réalisées au cours d'une consultation avec la psychologue](#)

### Conclusion sur l'aptitude au poste

La majorité des consultations auprès de la psychologue (74%) a conclu au maintien au poste de l'agent avec ou sans aménagement. Cependant on note en parallèle des orientations pour arrêt maladie (22%) ou changement d'affectation (9%).

Conclusions de consultations psychologues	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2023
A revoir	149	51	200	173
Arrêt maladie - soin à prioriser	48	16	64	55
Changement d'affectation pour raisons médicales	19	7	26	23
Maintien au poste	86	27	113	107
Maintien au poste sous réserve d'aménagement	69	30	99	77
	<b>371</b>	<b>131</b>	<b>502</b>	<b>435</b>

Suite à l'identification d'une erreur lors de la rédaction du rapport d'activité 2023, les chiffres de 2023 ont été rectifiés.

Plusieurs conclusions sont possibles pour un même agent : environ 3/4 des consultations se concluent par la prévision d'un nouvel entretien.

## 2.5. L'hygiène et la sécurité

### ▮ Les acteurs de la prévention

#### ◆ Le réseau des assistants de prévention

Le décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié et la circulaire FP 33612 du 08 août 2011, relatifs à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, précisent :

« Des assistants de prévention sont nommés par les chefs de service concernés, sous l'autorité desquels ils exercent leurs fonctions. Les assistants de prévention constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention.

Les agents concernés sont placés sous l'autorité dudit chef de service et exercent ainsi leurs compétences sous la responsabilité de ce dernier. De ce fait, l'assistant de prévention doit relever directement du chef de service concerné auquel il reçoit ses directives et auprès duquel il rend compte de son action. Afin de formaliser les missions de l'assistant de prévention, dans le cadre de la définition générale de l'article 4-1 du décret, le chef de service élabore une lettre de cadrage. ».

Le réseau des assistants de prévention a pour mission de conseiller les chefs de service pour prévenir les risques des personnels et des usagers de l'université de Bordeaux.

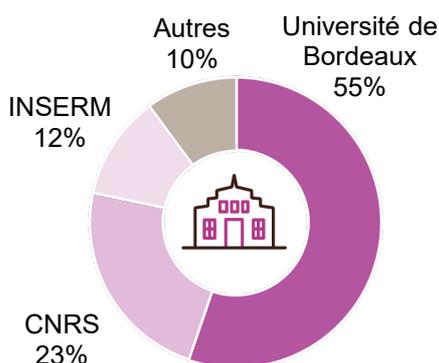
Les assistants de prévention constituent le réseau de proximité en matière de prévention. À ce titre, il existe un lien fonctionnel étroit entre eux et le service prévention des risques. Ce réseau est animé par le conseiller de prévention de l'université.

Suite à une campagne de sensibilisation dans les structures administratives, le réseau des assistants de prévention s'est notablement renforcé et compte 278 agents (153 sont personnels de l'université de Bordeaux, les autres sont agents des établissements partenaires) dont 29 agents formés en 2024 et affectés aux pôles, directions ou collèges. Ils ont tous reçu une lettre de cadrage.

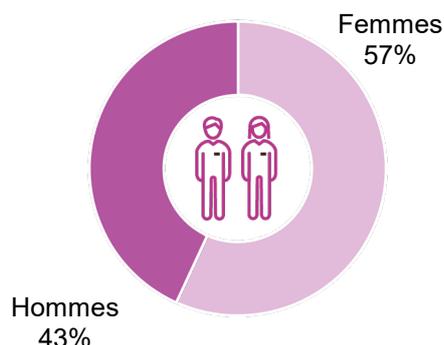
#### Répartition des assistants de prévention (AP)

- > Sur la totalité des AP, plus de la moitié sont des personnels de l'université de Bordeaux et 57% sont des femmes ;
- > Une augmentation de 10% des AP par rapport à 2023.

##### Par employeur



##### Par genre



Les assistants de prévention suivent une formation réglementaire de 5 jours avant d'être nommés auprès de leur direction. Cette formation est assurée en interne par l'ensemble des agents du service en collaboration avec les établissements partenaires.

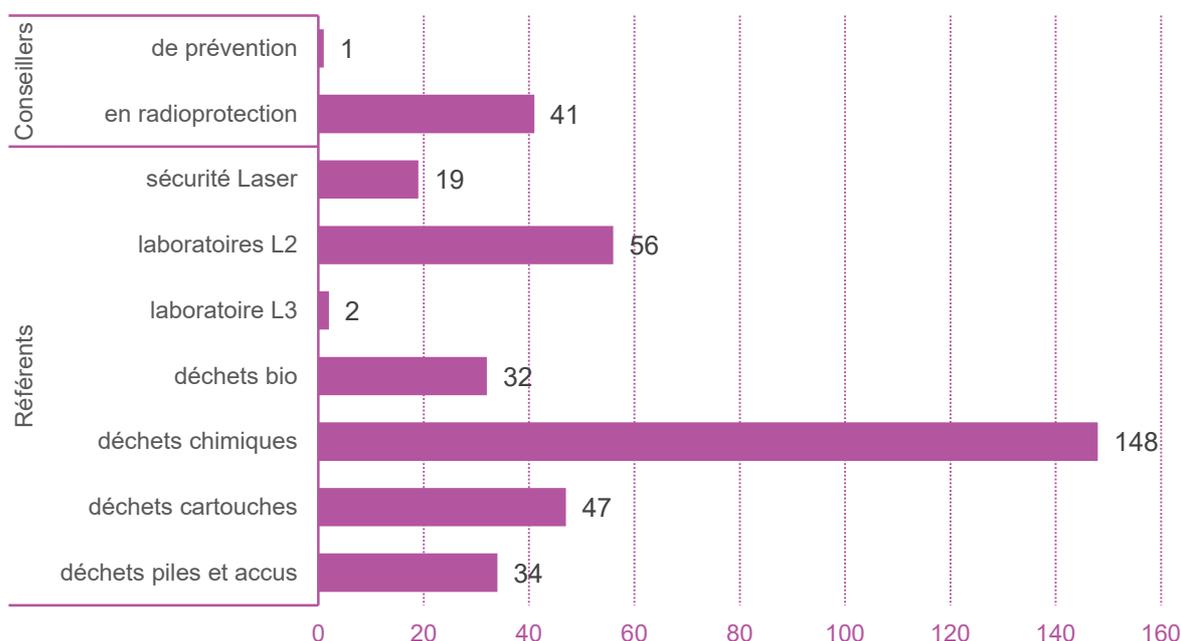
- > 2 formations initiales ont été proposées en 2024 :
  - A l'UPPA les 25, 26 et 27 mars, et les 11, 12 avril ;
  - Sur le campus de Talence, à l'IMB les 25, 26, 27 novembre et les 9, 10 et 11 décembre.
- > Les assistants de prévention suivent également une formation continue dans le cadre de journées d'animation du réseau organisées par le service en collaboration avec les établissements partenaires.

Sur 2024, il y a eu 2 journées réseau AP les 14 mai et 17 décembre.

- 76 assistants de prévention ont suivi la formation continue de juin ;
- 78 assistants de prévention ont suivi la formation continue de décembre.

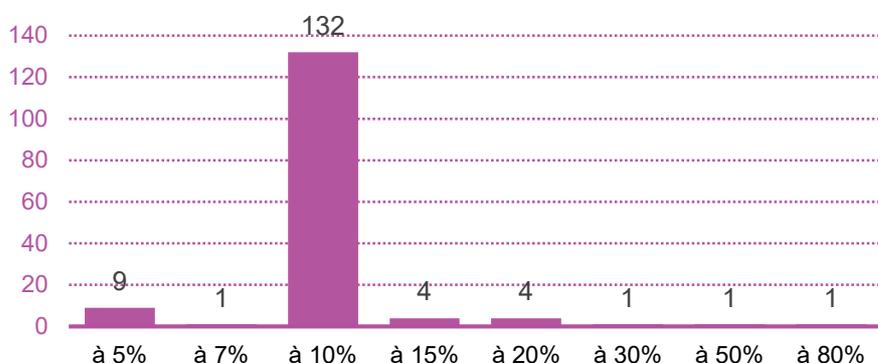
### Les autres acteurs de la prévention par type

- > Outre les 278 assistants de prévention, l'université compte 380 conseillers et référents de prévention.
- > Dans la liste des 9 catégories d'acteurs de la prévention, 69% concernent les déchets, 15% les laboratoires L2 et L3, 10% la radioprotection et 5% la sécurité laser.



### Les 153 assistants de prévention de l'université de Bordeaux par temps de travail

- > Pour 86 % des assistants de prévention, le temps de travail consacré à l'exercice de ces missions est défini à hauteur de 10% ETP.



## ► Bilan « document unique d'évaluation des risques professionnels » (DUERP)

*La notion de DUERP a été introduite par le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévu par l'article L.4121-3 du code du travail.*

Conformément à la réglementation relative à la prévention des risques professionnels, la création et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est un moment essentiel dans le fonctionnement d'un établissement. Il permet de faire le point sur le programme de prévention et de réfléchir aux actions à engager pour diminuer les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Lorsque les risques professionnels ne peuvent être évités, il incombe à l'employeur d'évaluer les risques<sup>2</sup>. Il retranscrit et met à jour, dans le document unique, l'évaluation des risques professionnels lui permettant d'identifier et de classer les risques auxquels sont soumis les personnels et de proposer des actions de prévention pertinentes et ciblées.

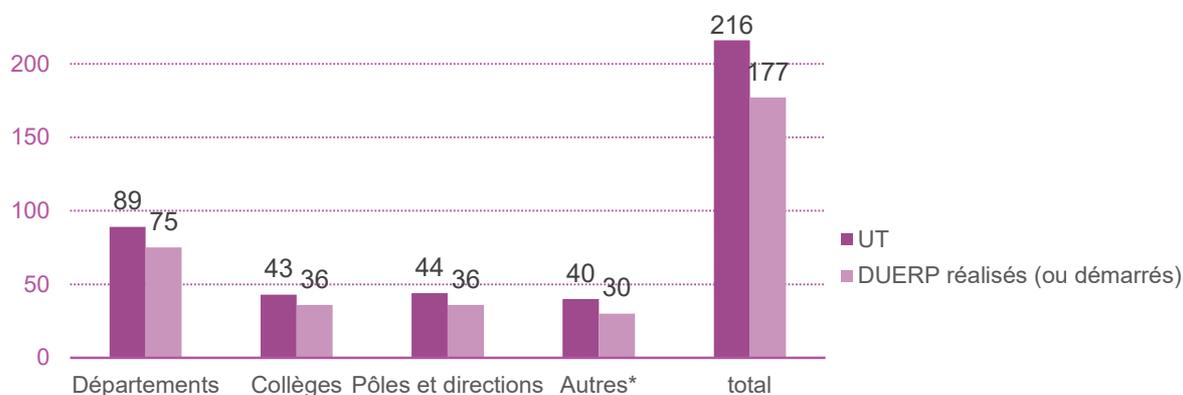
Le DUERP de l'université de Bordeaux comprend l'ensemble des DUERP rédigés par les structures : composantes, directions, laboratoires, etc. Chaque acteur est invité à participer à la mise à jour du DUERP :

- > Le chef de service qui valide le DUERP et s'engage dans le plan d'actions ;
- > Les assistants de prévention qui assistent et conseillent le chef de service ;
- > L'ensemble des encadrants de proximité qui connaissent les activités et les risques auxquels sont confrontés leurs équipes ;
- > Tous les autres acteurs de la prévention : conseiller en radio protection, référent sécurité laser, référent L2/L3, référent bâtiment ainsi que l'ensemble des agents.

### Chiffres clés

La présence et le rôle des assistants de prévention dans l'élaboration et la mise à jour du DUERP sont essentiels.

- > 96% des unités de travail disposant d'un assistant de prévention ont rédigé et/ou mis à jour leur DUERP en 2024.



\*Autres : tous les départements de l'IUT, toutes les antennes de l'INSPE, l'ISVV, l'OASU, le CFA.

Les conseillers de prévention et les médecins de prévention se tiennent également à disposition des structures pour les accompagner dans cette démarche. Et, chaque année, les directeurs sont destinataires d'un courrier rappelant la nécessité de mettre à jour le document unique.

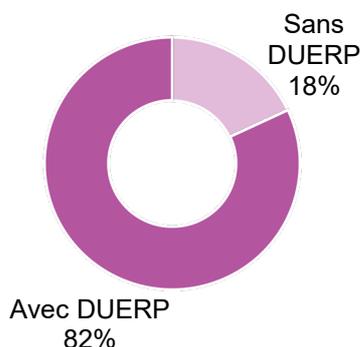
À l'université de Bordeaux, 216 unités de travail sont recensées comprenant les services supports (pôles et directions administratives), les composantes de formation et les départements de recherche.

- > 177 unités de travail (UT) ont un DUERP soit 82% des UT ;
- > 143 UT ont un DUERP mis à jour soit 81% des UT disposant d'un DUERP ;
- > 141 UT ont un DUERP intégrant un volet RPS soit 80% des UT disposant d'un DUERP ;
- > 39 UT n'ont pas de DUERP soit 18% des UT.

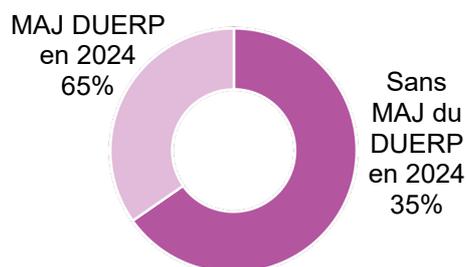
<sup>2</sup> « Principes de prévention » issu de l'article L.4121-2 du Code du Travail

L'augmentation significative à la fois sur les DUERP réalisés (+10%) et sur leur mise à jour (+14%) est liée à la dématérialisation des outils de prévention mise en place et développée par le service prévention.

#### Taux de DUERP réalisés sur 216 UT



#### DUERP mis à jour



Le service prévention centralise, chaque année, les DUERP de ces unités de travail et tient à jour des tableaux de bord au niveau de l'établissement. La compilation des DUERP participe à l'élaboration du programme annuel de prévention de l'établissement, présenté et validé en séance de F3SCT (Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail). La dématérialisation du DUERP sur le logiciel GPUC facilite ce travail et permet un meilleur pilotage au niveau de l'établissement.

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

L'université compte 376 travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 31 décembre 2024. Le taux d'emploi direct déclaré au FIPHFP est de 6,60%.

- > Depuis 2021, le taux d'emploi BOE progressait d'environ ½ point par an vers l'obligation légale, fixée à 6%. En 2024, avec 1 point de plus, l'université dépasse le seuil recommandé de 0,60% ;
- > Près de 2 agents BOE sur 3 sont des femmes.

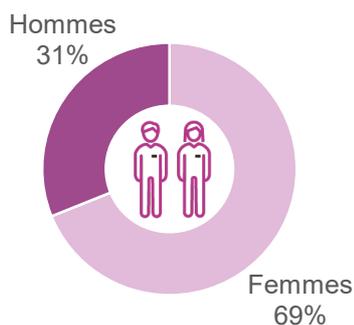
#### Répartition des effectifs BOE par catégorie

	Femmes	Hommes	Effectif	% par cat.	Rappel effectif 2023
Catégorie A	79	65	144	38%	111
Catégorie B	55	16	71	19%	56
Catégorie C	125	36	161	43%	152
<b>Total</b>	<b>259</b>	<b>117</b>	<b>376</b>		<b>319</b>

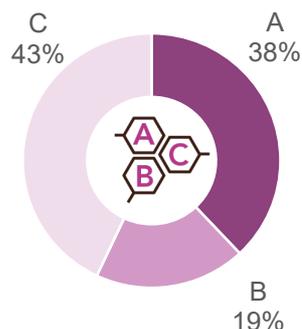
#### Répartition des effectifs BOE par statut

	Contractuels	Titulaires	Effectifs	% par pop.	Rappel effectif 2023
EEC	7	51	58	15%	43
BIATSS	107	211	318	85%	276
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>262</b>	<b>376</b>		<b>319</b>

## Répartition par genre



## Répartition par catégorie



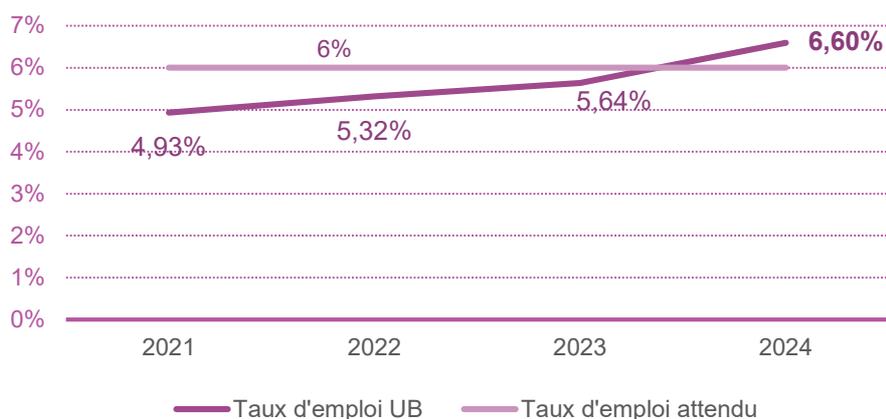
85% des situations de handicap sont invisibles.



## Taux d'emploi sur 4 ans

	2021	2022	2023	2024
Taux d'emploi UB	4,93%	5,32%	5,64%	6,60%

NB : Le taux d'emploi attendu est de 6%



## ↳ Dépenses dédiées à des mesures d'accompagnement

En 2024, 126 agents BOE ont bénéficié d'aides diverses dans le cadre d'un aménagement de poste au domicile et/ou sur site (74 en 2023).

- > 2 agents ont bénéficié d'une aide humaine au travail ;
- > 9 agents ont bénéficié d'un double aménagement de poste sur site et au domicile ;
- > 20 agents ont bénéficié d'une étude de poste interne et 50 via des prestataires d'appuis externes ;
- > 283 entretiens individuels ont été réalisés par la correspondante handicap et la référente handicap dans le cadre de l'accompagnement au maintien dans l'emploi.

	Dépenses	Montants	Nb d'agents concernés
	Aides auditives	62 048 €	19
	Aides au transport	123 244 €	15
	Aménagements de poste	151 364 €	80
		336 656 €	114
Accompagnement	Soutien médico-psychologique	15 845 €	17
	Bilans de compétences	3 045 €	2
	Formation destinée à compenser	2 880 €	2
	Aides humaines	1 755 €	2
		23 525 €	23
		<b>360 181 €</b>	<b>137</b>

*un agent peut bénéficier de plusieurs types d'aide*

En 2024, dans le cadre de l'accompagnement au maintien dans l'emploi, la correspondante handicap et la référente handicap ont mené ou participé à :

- > 109 réunions interdisciplinaires ;
- > 20 rencontres de sensibilisation managériale pour la mise en place de compensations.

## ▣ Les partenariats

En 2024, 70 agents ont bénéficié d'un accompagnement au maintien dans l'emploi suivi par la correspondante handicap ou la référente handicap aux côtés des acteurs du pôle AGRH (médecins du travail, conseillères mobilité carrière, assistantes sociales) et des managers dont :

- > 9 dossiers d'accompagnement à l'aménagement de poste à domicile ;
- > 30 agents bénéficiaires d'une prestation d'appuis spécifiques (PAS) avec accompagnement du service handicap ; 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) ;
- > 20 agents bénéficiaires d'une étude préalable à l'aménagement adaptation de situation de travail par Cap emploi. 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 agents bénéficiaires d'une prestation de conseils en évolution professionnelle par Cap emploi.

## 2.7. L'action sociale

### ▮ Les prestations et aides sociales

Au travers de ses actions, la direction de l'action sociale et de l'innovation sociétale (DASIS) met en œuvre la responsabilité sociale de l'établissement en sa qualité d'employeur public.

#### Synthèse des prestations et dépenses associées

		Dossiers	Montants	Dossiers 2023	Montants 2023		
Prestations familles et aides sociales	PIM* et ASIU*	Centres loisirs, séjours éducatifs, vacances et sport	95	12,02 K€	65	8,37 K€	
		Aides à la garderie périscolaire	60	1,73 K€	18	0,61 K€	
		Participations au dépôt de garantie	16	7,49 K€	2	0,80 K€	
	ASIU	Aides au déménagement	2	0,40 K€			
		Aides aux frais d'études supérieures	9	2,96 K€	5	1,35 K€	
		Primes de bienvenue	10	2,00 K€			
			97	14,58 K€	25	2,76 K€	
			192	26,59 K€	90	11,13 K€	
		PIM	APEH*	31	75,06 K€	27	64,20 K€
			AJAH*	1	1,12 K€		
	CAE*	Aides exceptionnelles d'urgence	48	25,83 K€	57	29,30 K€	
			272	128,60 K€	174	104,62 K€	
Petite enfance		Berceaux à la crèche	10	22,81 K€	1	9,67 K€	
Lien social		Projets innovation sociétale		14,49 K€		31,10 K€	
		Arbre de Noël		66,04 K€		61,28 K€	
<b>Total dépenses hors restauration &amp; associations</b>				<b>231,93 K€</b>		<b>206,67 K€</b>	
Restauration		Coût de prise en charge		180,04 K€		102,94 K€	
<b>Subventions aux associations des personnels</b>				<b>115,00 K€</b>		<b>103,50 K€</b>	
<b>Total général dépenses</b>				<b>526,98 K€</b>		<b>413,11 K€</b>	
Autre dispositifs	Logement	Logement Résidence Escabelle	13		20		
		Logement DDETS*	34		39		
		Transport cartes d'abonnement	281		245		
		Demandes de place en crèche	27		1		
			355		305		
<b>Total général nombre de dossiers traités</b>				<b>627</b>		<b>479</b>	

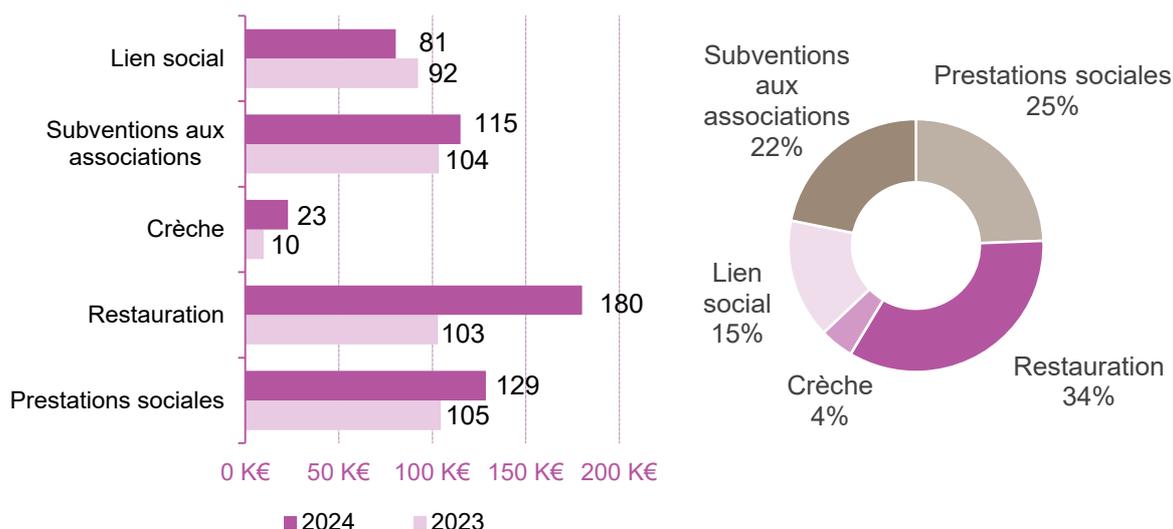
\*Prestations Interministérielles, Aides Spécifiques d'Initiative Universitaire, Allocations aux Parents d'Enfants Handicapés, Allocations pour Jeunes Adultes Handicapés, Commission d'Aides Exceptionnelles, Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

Le montant total des dépenses consacrées à l'action sociale en faveur des personnels s'élève à 527 K€ en 2024, contre 413 K€ en 2023, soit une hausse de 28%.

Cette augmentation, significative, traduit les efforts déployés par l'université en 2024 et l'apport du contrat d'objectifs de moyens et de performance (COMP) pour la promotion de l'action sociale.

- > Sur la restauration en particulier, l'augmentation de la subvention pour les indices inférieurs à 421 a contribué à la hausse de la fréquentation (+32%) et à celle de la participation financière de l'établissement (+77 k€ soit +75%).
- > Les prestations sociales accordées aux familles et aux agents ont été renforcées : élargissement des conditions d'éligibilité, revalorisation des montants, nouvelles aides pour faciliter l'accès au logement et l'installation des nouveaux arrivants. Elles ont plus que doublé entre 2023 et 2024.
- > Une offre d'accueil en crèche répartie sur la plupart des communes de la métropole bordelaise a été proposée à partir de la rentrée 2024 auprès d'un prestataire privé, dans le cadre d'un marché public. Sur les 13 places disponibles, 10 sont déjà réservées et 3 autres le seront dès 2025.

## Répartition des dépenses



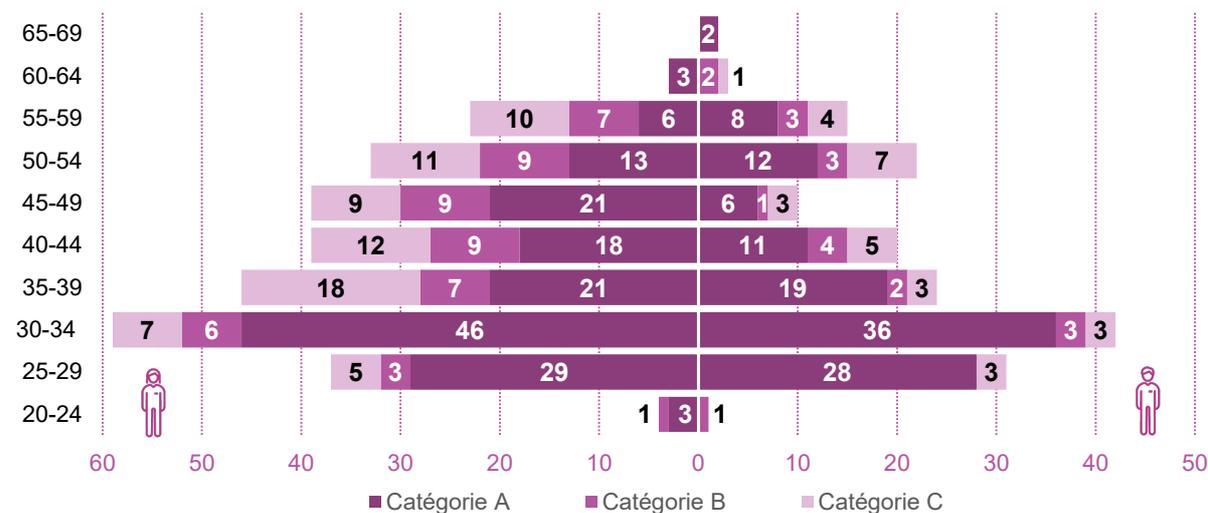
## Les prestations, aides et dispositifs sociaux

Sur l'ensemble du périmètre du service universitaire d'action sociale, 627 dossiers ont été traités en 2024, contre 479 en 2023.

Les 272 dossiers de prestations familiales et aides sociales (contre 174 en 2023) ont été instruits au bénéfice de 132 personnels de l'université (un agent pouvant solliciter plusieurs prestations).

### ◆ Bénéficiaires des prestations familiales et aides sociales

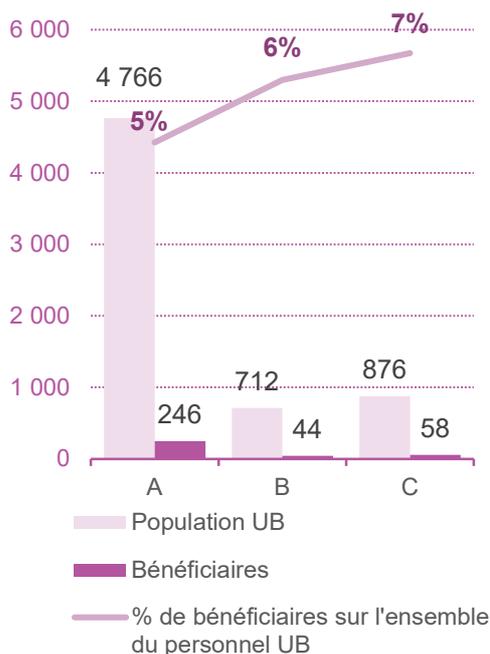
#### Répartition par genre, catégorie et tranche d'âge



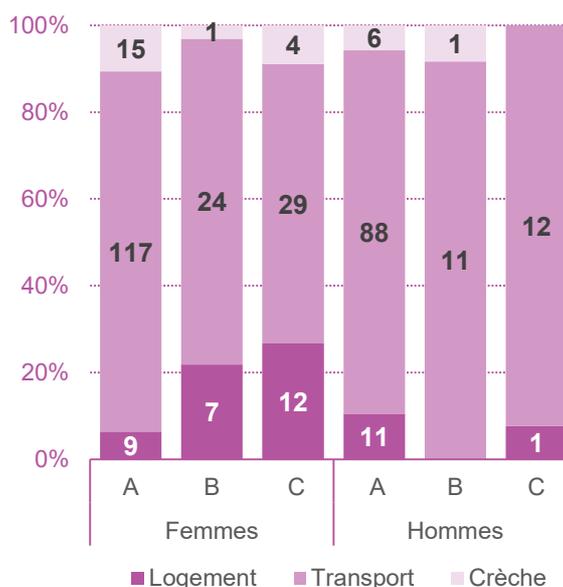
### ◆ Bénéficiaires des prestations de logement, transport et petite enfance

- > Le nombre de bénéficiaires est de 348 dont 90% sont des femmes ;
- > Sur l'ensemble des personnels de l'université, la proportion de bénéficiaires pour la catégorie A est de 5%, de 6% pour la catégorie B et de 7% pour la catégorie C ;
- > Les prestations de transport concernent 81% des bénéficiaires, 11% pour le logement et 8% pour la crèche.

## Répartition par catégorie



## Répartition par genre et catégorie



## ▸ Les actions des assistantes sociales

Les assistantes sociales des personnels contribuent à la mise en œuvre de la politique sociale de l'établissement. Elles proposent aux personnels qui les sollicitent un accompagnement dans le respect du secret professionnel et dans des domaines très variés, à l'interface de la vie professionnelle et personnelle.

Leurs missions sont en lien avec les thématiques suivantes :

- > Responsabilité sociétale et environnementale ;
- > Inclusion ;
- > Qualité de vie au travail (QVT) ;
- > Violences sexistes et sexuelles.

### Nombre de personnels ayant sollicité les assistantes sociales

- > 316 personnels ont été reçus.
- > 496 rendez-vous physiques, téléphoniques (522 en 2023).

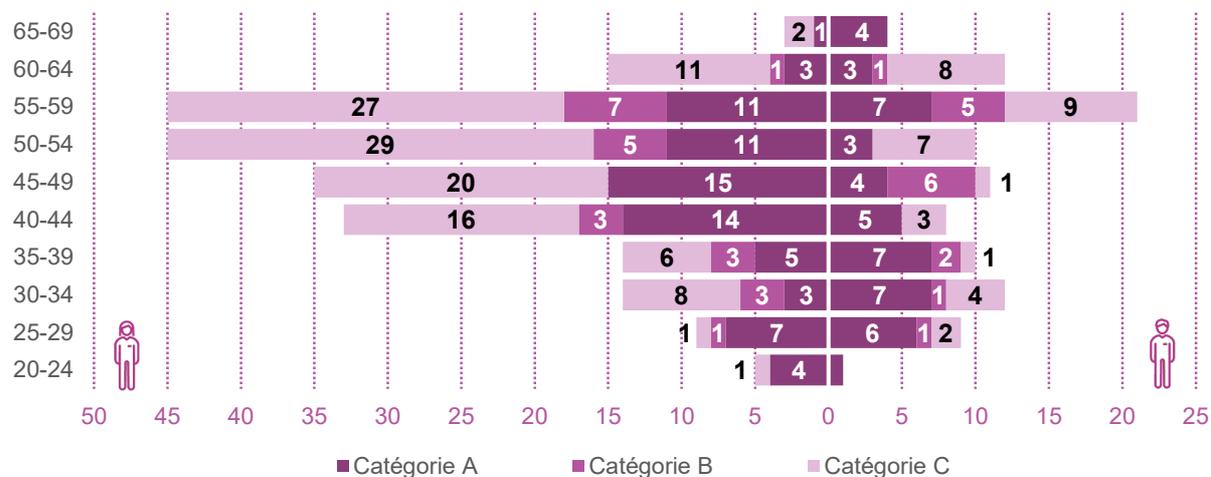
		Total	dont f	Rappel 2023	dont f
Titulaires	BIATSS	169	127	201	147
	EEC	30	18	43	25
		199	145	244	172
CDI	BIATSS	29	18	21	20
	EEC	4	3	2	2
		33	21	23	22
CDD	BIATSS	65	47	61	45
	EEC	3	0	4	2
		68	47	65	47
Doctorants - ATER		16	5	21	14
		<b>316</b>	<b>218</b>	<b>353</b>	<b>255</b>

Les personnes reçues restent majoritairement des femmes titulaires BIATSS, comme les années précédentes.

Cependant, une augmentation de la population contractuelle (CDI, CDD) se confirme en 2024.

La démarche entamée auprès des agents RQTH (accompagnement au dépôt de dossier MDPH) et des agents en congé longue maladie (envoi de courriers) a donné de la visibilité au service social et généré davantage d'accompagnements spécifiques.

### Répartition des personnes reçues par genre, catégorie et tranche d'âge



En 2024, l'âge moyen est stable chez les femmes, il chute de 3 ans pour les hommes.

	2024		Rappel 2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Age médian	49 ans	49 ans	49 ans	53 ans
Moyenne d'âge	48 ans	47 ans	47 ans	50 ans

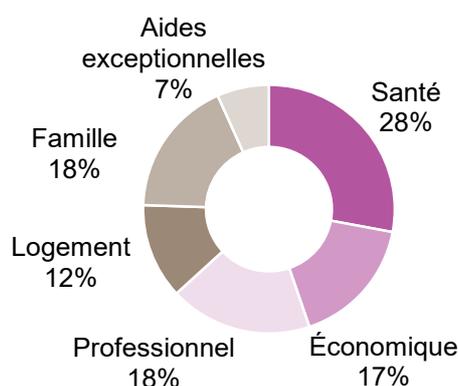
### ↓ Répartition des personnes reçues par statut en 2024

### Répartition du nombre de rendez-vous par thématique

- > La santé est abordée dans un peu plus d'un quart des rendez-vous ;
- > Les questions économiques, familiales, professionnelles ou de logement concernent de 12% à 18% des rencontres.

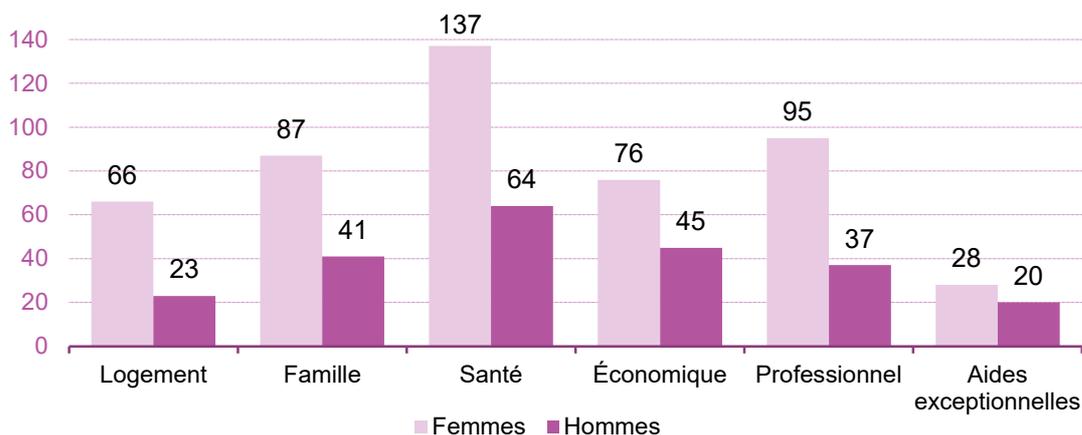
	Nb de rendez-vous*	Rappel 2023
Santé	201	228
Économique	121	109
Professionnel	132	148
Famille	128	122
Logement	89	103
Aides exceptionnelles	48	57

\* Plusieurs thématiques peuvent être abordées au cours d'un rendez-vous

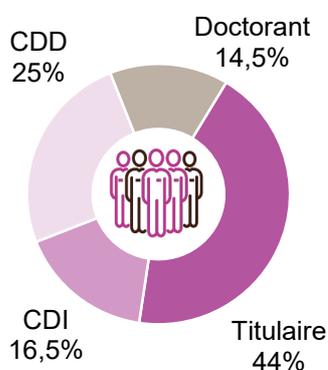


### Récapitulatif des thématiques par genre

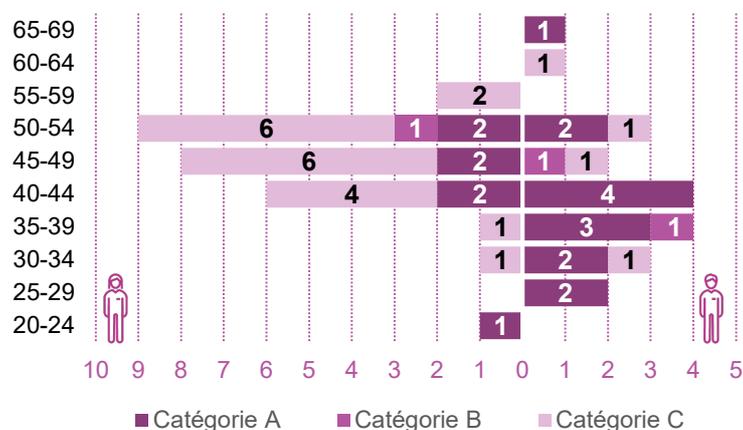
- > Tous genres confondus, la santé est la préoccupation principale des personnels ;
- > Le domaine professionnel est le second thème le plus abordé par les femmes, ce sont les questions économiques par les hommes ;
- > La famille est le troisième sujet d'attention.



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



### Répartition par genre, catégorie et tranche d'âge des bénéficiaires des aides exceptionnelles d'urgence accordées



La majorité des aides exceptionnelles est octroyée à des agents contractuels. Ces aides sont en lien avec des événements familiaux, le logement, la diminution des revenus, des dépenses imprévues, etc.

En 2024, on note une baisse du nombre de dossiers d'aide exceptionnelle qui s'explique par le fait que les agents en situation financière difficile ont pu obtenir des aides de droit commun, notamment du FSL (Fonds de solidarité pour le logement).

## La restauration

En 2024, le coût supporté par l'université s'élève à 180 K€ pour 41 371 repas pris en charge.

La fréquentation des restaurants partenaires a augmenté de 32% et le coût moyen pris en charge de 33%, résultat du choix de l'université de revaloriser sa participation.

### Coût des repas pris en charge

		Rappel 2023
Nb de repas	41 371	31 429
Coût pris en charge	180 K€	103 K€
Coût moyen par repas pris en charge	4,35 €	3,28 €

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

## Le lien social

Plusieurs actions ont été lancées au bénéfice du lien social et du bien-être :

- > Webinaires sur la parentalité et sur l'alimentation ;
- > Prévention de la sédentarité avec la poursuite du projet "Université active". Des séances d'activité physique adaptée (APA) sont désormais proposées 2 jours par semaine dans le nouveau bâtiment SMART.

### Arbre de Noël



L'arbre de Noël a été une nouvelle fois un jour marquant de l'année, avec la volonté de créer un moment festif, convivial et partagé, rassemblant les enfants des personnels et des étudiants. L'évènement, coorganisé par les pôles AGRH et FIPVU, avec le soutien logistique du CLASCUB, a été mutualisé sur 2 sites métropolitains, sur les campus de Pessac et Carreire. La programmation s'est étoffée avec des nouvelles animations en plus des traditionnels spectacles : ateliers maquillage, tatouage, sculpture sur ballons, photomaton, jeux en bois,

stands barbabapa et popcorn.

- > Cet évènement rassemble, autour des équipes, 13 emplois étudiants et près de 50 bénévoles.

Au total, 800 enfants se sont inscrits aux spectacles proposés sur les 2 sites de Bordeaux et 2 432 enfants âgés de 0 à 13 ans ont bénéficié d'e-chèques cadeaux d'une valeur de 20 €.

Sur les campus de proximité, des animations ont également été proposées à Périgueux et à Agen.

		Rappel 2023
Nombre d'enfants	2 432	2 497
Offre cadeaux	47,20 K€	49,94 K€
Spectacles et animations	18,84 K€	11,34 K€
	<b>66,04 K€</b>	<b>61,28 K€</b>

## 2.8. Les actions culturelles et de loisirs



La convention de collaboration signée en 2022 entre l'université de Bordeaux et le CLASCUB se poursuit. Elle permet 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.

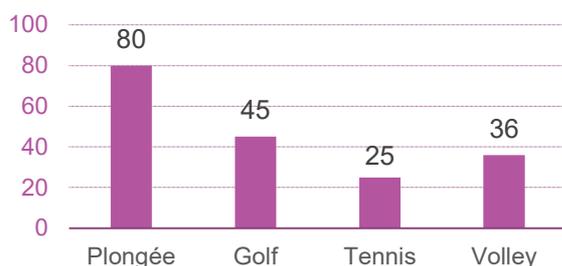
L'université s'est engagée également auprès de l'Université Club de Bordeaux (UCB) pour développer la gestion des sections sportives de l'association.

## Les activités sportives de l'UCB

### Les activités et offres

4 sections sportives ont été proposées en 2024 aux personnels de l'université : plongée, golf, tennis et volley, avec au total 186 adhérents (+35%).

### Nombre d'adhérents UCB par section



## ▸ Les actions du CLASCUB accessibles au personnel

En 2024, le CLASCUB, Comité de loisirs et d'animations sportives et culturelles de l'université de Bordeaux, compte 1 721 membres actifs contre 1 323 en 2023, année civile. Pour rappel, depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2021, l'adhésion est devenue gratuite pour les personnels actifs de l'université, ceci explique cette augmentation du nombre d'adhérents. Les ateliers en place continuent de susciter de l'intérêt et les agents concernés ont pu bénéficier d'un subventionnement lié au quotient familial.

### Les activités et offres

- > Une offre spéciale pour les vacances d'été a été proposée par le biais d'une campagne de communication de 15 jours. Une réservation de mobil-homes (un à la mer et un à la campagne) a été proposée. Les agents souhaitant profiter de l'offre ont pu candidater via un formulaire. 14 familles ont pu bénéficier de cette offre avec une participation du CLASCUB. Indépendamment, l'offre CSE (Comité Social et Économique) a permis à 23 familles de partir en vacances (12 en basse saison, 11 en haute saison).
- > Le CLASCUB a permis d'inscrire 60 participants au Challenge Octobre Rose contre 9 en 2023.
- > Une offre négociée auprès de différents partenaires est proposée toute l'année sur des produits de soins et alimentaires. Elle peut être constante ou séquencée sous forme d'offres spéciales pour Pâques ou pour les fêtes de fin d'année.
- > L'arbre de Noël à destination des enfants des personnels de l'université de Bordeaux est organisé par la DASIS, avec le soutien logistique du CLASCUB (cf chapitre « lien social »). Le CLASCUB est en charge des achats des consommables pour les pots et goûters pour tous les sites, et assure la coordination des acheminements sur les campus concernés.
- > L'effectif de l'association est de 2 personnels à temps plein et 1 personnel à 50 %.
- > La première édition de la tombola a été organisée avec un tirage au sort en juin.
- > Mise en place d'offres socioculturelles sur le secteur agenais avec la collaboration de référents sur les campus agenais.

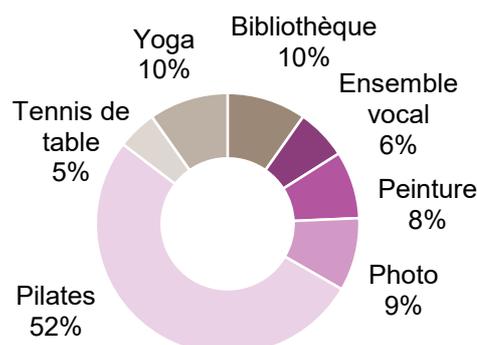
### La répartition par site des sections d'activité

Sept activités sont proposées aux agents actifs et retraités de l'université de Bordeaux sur 4 sites différents : Talence, Carreire, Gradignan et Pau.

#### Activités et offres

Parmi les 144 participants, un peu plus de 60% ont été au cours de pilâtes ou de yoga.

Sections	Nb de Participants
Bibliothèque	14
Ensemble vocal	9
Peinture	12
Photo	13
Pilates	75
Tennis de table	7
Voile (Nb moyen par sortie)	NR
Yoga	14
	<b>144</b>



Les cours sont dispensés d'octobre à juin :

- > 54 livres empruntés pour 10 emprunteurs
- > Cours de pilâtes à Carreire – 6 créneaux par semaine
- > Cours hebdomadaires de yoga à Carreire
- > Cours hebdomadaires de chant à Talence
- > Cours hebdomadaires de peinture à Talence - 2 créneaux par semaine
- > Cours hebdomadaires de photo à Carreire
- > Atelier de voile avec 3 sorties en mer

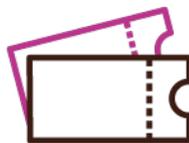
## Les chiffres des activités billetterie et autres services

Les offres en matière de billetterie sont de plus en plus proposées en format dématérialisé pour les rendre plus accessibles quel que soit le site d'appartenance.

L'acheminement des commandes sur les autres campus a également développé ce secteur d'activité.

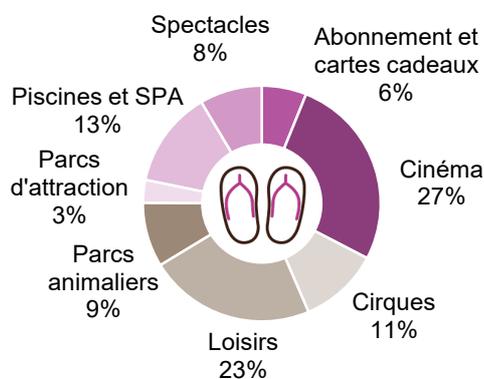
### Service billetterie

- > 1 800 billets de cinéma vendus
- > 610 tickets de piscine/spa
- > 110 cartes cadeaux et abonnements
- > 154 pass loisirs
- > 199 tickets pour les parcs
- > 147 entrées cirques
- > 92 spectacles et musées



Le montant des recettes de la billetterie est de 45 067 €, 1% de moins qu'en 2023.

Billetteries	Montant 2024	Rappel 2023
Abonnement et cartes cadeaux	2 745 €	9 076 €
Cinéma	11 977 €	18 628 €
Cirques	4 912 €	3 026 €
Loisirs	10 232 €	4 045 €
Parcs animaliers	3 986 €	2 266 €
Parcs d'attraction	1 410 €	2 441 €
Piscines et SPA	5 981 €	2 911 €
Spectacles	3 824 €	3 097 €
<b>Total</b>	<b>45 067 €</b>	<b>45 488 €</b>



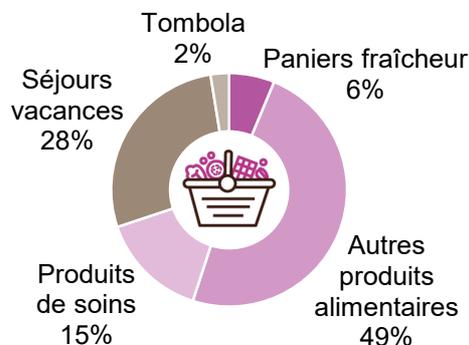
### Autres services

Dans les grandes lignes :

- > 1 852 boîtes de biscuits et chocolats distribuées tous sites confondus
- > 551 paniers fraîcheurs distribués
- > 106 commandes de produits de soins
- > 37 familles ont profité des offres « vacances » sur toute l'année 2024 (25 en été et 12 en basse saison).

En 2024, les recettes baissent de 9% en regard de 2023.

Ventes	Montant 2024	Rappel 2023
Paniers fraîcheur	6 058 €	8 403 €
Autres produits alimentaires	47 286 €	39 453 €
Produits de soins	14 424 €	19 355 €
Séjours vacances	26 805 €	42 938 €
Tombola	2 450 €	-
<b>Total</b>	<b>97 023 €</b>	<b>110 149 €</b>



## ► Le service culture

Les actions du service culture ont pour objectif de permettre à la communauté universitaire de s'épanouir sur le lieu de travail ou d'étude en découvrant des créations, des propositions d'expérimentation ou en profitant d'une diffusion culturelle et artistique.

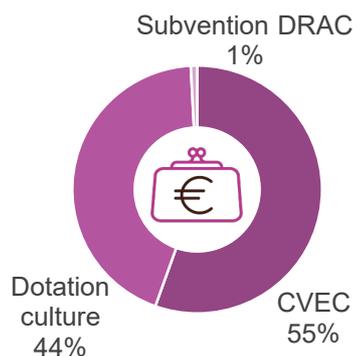
### Le service culture

En 2024, les dépenses rattachées aux actions du service culture s'élèvent à 333 082 €. Les sources de financement principales sont la contribution à la vie étudiante de de campus (CVEC) pour plus de la moitié, et 44% issues de la dotation culture de l'université de Bordeaux. La Direction régionale des affaires culturelles (DRAC) apporte également son soutien (1%).

#### Détail du budget

Origine financement	Dépenses
CVEC	184 694 €
Dotation culture	145 638 €
Subvention DRAC	2 750 €
	<b>333 082 €</b>

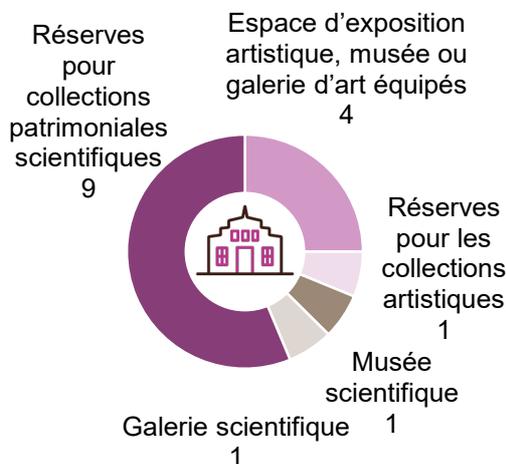
#### Répartition



Les projets se construisent en relation avec plus de 31 acteurs des villes de Bordeaux Métropole, Agen et Périgueux et les associations étudiantes.

📄 [Partenaires du service culture](#)

#### Pôles de vie



*NB : les réserves sont les espaces de stockage des collections artistiques et scientifiques.*

## ◆ « Science avec et pour la société » (SAPS)

### Récapitulatif des actions (SAPS)

Dispositifs	Détails et lieux ou espaces de diffusion	Acteurs et cibles ?	Partenaires mobilisés
<b>Circuit scientifique</b>	Circuit scientifique Hors les murs (Campus et territoires) Oloron sainte Marie+St Vincent de T+ Villeneuve +Sarlat	40 scientifiques mobilisés	EPST, laboratoires
	Circuit scientifique Bordelais	100 scientifiques mobilisés ; 22 laboratoires concernés	
<b>Nuit de la recherche</b>	Rencontre de la recherche à Cap sciences	123 scientifiques dont environ 80 UB ; 800 personnes dans le public	
<b>Fête de la science</b>	Ludothèque de Libourne + 2 conférences à Villeneuve sur Lot + villages des sciences sur les territoires	135 scientifiques mobilisés	Médiathèques, associations
<b>MT 180 2nde</b>	Ma thèse en 180 secondes	26 doctorants	
<b>Têtes chercheuses</b>	Collège Joseph Chaumié (Agen)	23 scientifiques	(Inrae, Centre Inria de l'université de Bordeaux, Bordeaux INP, Bordeaux Sciences Agro, Exail, AlphaNov, UBM) ; Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité
<b>Samedi science</b>	Cycle de conférences à Gradignan (novembre à mars)	60 public + 4 intervenants	
<b>Nuit des musées</b>	Valorisation du cabinet de curiosités Vidéo Curieux sur les coulisses des collections.	850 visiteurs pour la nuit des musées	
<b>Journées du patrimoine</b>	Ouverture des collections universitaires ; Nuit des escaliers : avec l'Opéra National de Bordeaux	+ de 1400 personnes	
<b>Controverses</b>	Dialogues science société	200 personnes en présentiel, + de 100 écoutes podcast.	INRAE, CNRS, Rectorat, Maison pour la science
<b>Formation à la médiation scientifique</b>	2 sessions de formation	30 doctorants	

## ◆ Zoom sur deux innovations du service culture au cœur des enjeux de transitions sociétale et environnementale

### FAB – Festival des Arts de Bordeaux

Durant ces 15 jours de festival et 1 mois d'expositions :

- 9 expériences artistiques ont été proposées ;
- l'évènement a connu une fréquentation totale de 600 personnes dont 90 spectateurs.

Le service culture a organisé un projet partenarial artistique, culturel et scientifique dans le cadre du FAB (Festival des Arts de Bordeaux 2024 - 9<sup>ème</sup> édition) et du parcours Attraction, Johann Le Guillerm proposé sur la Métropole de Bordeaux du 28/09/24 au 13/10/2024, parcours qui représentera 1/3 de la programmation du festival.

📄 [FAB les projets en quelques mots](#)

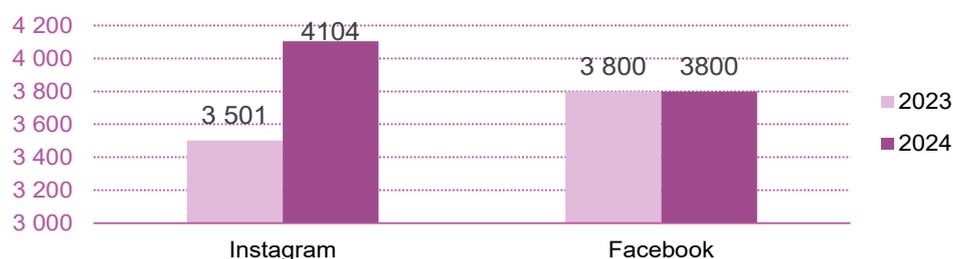
### Forêt expérimentale de Floirac

- 80 personnes ont fréquenté les lieux pour la journée d'exposition ;
- Le projet implique 3 scientifiques : 1 de l'université de Bordeaux, 1 de l'université Bordeaux Montaigne et 1 de Bordeaux Métropole.

📄 [Forêt expérimentale en quelques mots](#)

## ◆ Chiffres clefs des réseaux sociaux du service culture

Les programmes du service culture ont touché 33 266 comptes sur Instagram (4 104 abonnés) Facebook compte 1 012 vues (3 800 abonnés) ;  
L'attractivité via les réseaux est stable, excepté le compte Instagram qui progresse de 17% en 2024.



### Autres réseaux de diffusion :

- la Newsletter (diffusée à tout le personnel UB) bi-mensuelle ;
- Radio campus Bordeaux (7 agendas culturels)

## ◆ La diffusion et médiation des savoirs et de la culture scientifique et technique

### Les rencards du savoir :



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.

Les différentes disciplines sont les sciences de l'Homme et de la santé, sciences et technologies et sciences humaines et sociales. Cette programmation a pour objectif de diffuser les savoirs et de partager les connaissances avec les citoyens.

- > 76 rencontres en moyenne pour une fréquentation totale de 762 personnes ;
- > + de 10 conférenciers intervenus ;
- > + de 580 podcast ont été écoutés en 2024 (ce chiffre n'inclut pas ceux de la Direction de la communication qui gère directement certaines plateformes de diffusion) ;
- > La Fête de la science : ciné-débat Les Rencards du savoir.

📄 [Les rendez-vous des savoirs et de la culture scientifique et technique et retombées des actions](#)

### ◆ Les autres manifestations de diffusion

D'autres manifestations de diffusion et de médiation à caractère national sont déclinées spécifiquement par l'université vers sa communauté (familles et collègues du personnel universitaire).

- > La nuit européenne des chercheurs : technologie et solutions du futur ;
- > Les journées du patrimoine : visites des bibliothèques universitaires et du PJJ (Pôle Judiciaire & Juridique) en collaboration avec le SCRIME (Studio de Création et de Recherche en Informatique et Musiques Expérimentales) et l'Opéra de Bordeaux.

### Détails des temps forts de la rentrée

- Plateau radio quotidien ;
- Soirées artistiques sur les campus (scène ouverte, récital de piano, concert, cirque, séance ciné en plein air, spectacle de pyrotechnie, ballet aérien, performances de danse avec atelier de pratique).

## ◆ La programmation Culture, Arts, Sciences & Société

En 2024, ce ne sont pas moins de 25 manifestations programmées.

📄 [Éléments de la programmation Culture, Arts, Sciences & Société](#)

## 3. Formation des personnels

---

### 3.1. La répartition des personnels formés

---

#### ▣ La répartition des stagiaires par axe de formation

---



Un participant est une personne présente à une formation. Une même personne peut être plusieurs fois participante.

Les chiffres ci-après incluent des participants d'autres établissements auxquels les formations de l'université sont aussi proposées et ceux-ci peuvent donc apparaître dans plusieurs formations.

Pour la période 2023-2026 et avec une vision prospective de ses besoins en compétences en lien avec la trajectoire posée par le document-cadre Horizon stratégique 2030 et les grands projets institutionnels, l'université de Bordeaux s'est dotée d'un cadre stratégique pluriannuel pour la formation de l'ensemble de ses personnels, porteur des valeurs, des ambitions et des priorités de l'établissement.

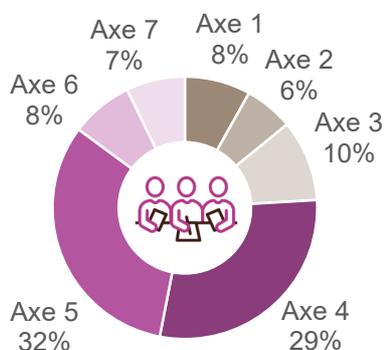
- > L'université fixe ainsi 7 axes prioritaires de formation sur cette période 2023-2026 ;
- > L'axe 5 « Faciliter l'exercice des métiers et renforcer les expertises » est l'axe le plus important en nombre de participants (32%) et de dépenses (52% du budget) ;
- > L'axe 4 « Promouvoir la QVT et prévenir les risques professionnels » a suscité également beaucoup d'intérêt (29% de stagiaires et 21% du budget).

Au total il y a eu 5 372 participants aux formations proposées en 2024 dont 94% sont des personnels de l'université.

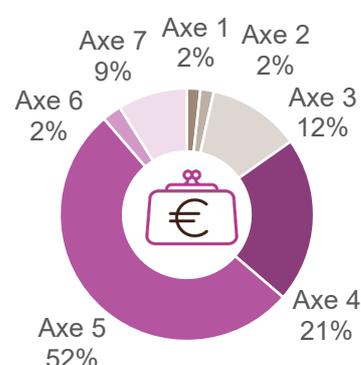
Axe de formation	Objectifs	Nb de participants	Dépenses*
<b>1 Accueillir et intégrer, cultiver et soutenir l'appropriation de la culture de l'université</b>	Sensibiliser les nouveaux arrivants à la sécurité	69	- €
	Connaitre son environnement professionnel	325	1 580 €
	Accompagner l'intégration des nouveaux managers	29	5 184 €
	Promouvoir la qualité de l'accueil	10	1 800 €
		<b>433</b>	<b>8 564 €</b>
<b>2 Faire face aux enjeux des transitions environnementales et sociétales</b>	Sensibiliser aux discriminations	36	4 350 €
	Poursuivre la politique d'inclusivité des personnes en situation de handicap	98	1 700 €
	Mobiliser aux enjeux de transitions environnementales	187	2 400 €
		<b>321</b>	<b>8 450 €</b>
<b>3 Promouvoir les compétences managériales</b>	Proposer un socle commun de compétences	336	53 560 €
	Permettre l'échange de bonnes pratiques (ateliers management)	47	720 €
	Accompagner les transformations (campus cadres)	155	4 250 €
		<b>538</b>	<b>58 530 €</b>
<b>4 Promouvoir la QVT et prévenir les risques professionnels</b>	Former les acteurs de la prévention (CSA, SSIAP, etc)	642	44 764 €
	Assurer la sécurité des personnes et des biens	554	46 952 €
	Promouvoir la santé au travail	362	13 600 €
		<b>1 558</b>	<b>105 316 €</b>
<b>5 Faciliter l'exercice des métiers et renforcer les expertises</b>	Accompagner les agents dans leur métier	1 378	182 036 €
	Maitriser les langues	152	53 014 €
	Faciliter l'organisation du travail	66	10 797 €
	Faciliter la communication interpersonnelle	130	14 880 €
		<b>1 726</b>	<b>260 727 €</b>
<b>6 Accompagner la transition numérique</b>	Consolider les compétences numériques et bureautiques	397	11 263 €
	Certifier les compétences numériques	13	840 €
	Intégrer les enjeux de sécurité numérique	0	- €
		<b>410</b>	<b>12 103 €</b>
<b>7 Rendre chaque personnel acteur de son parcours professionnel</b>	Préparer à l'avancement et aux concours	335	9 222 €
	Favoriser l'accès aux qualifications	7	14 869 €
	Aider les personnels à élaborer leur projet (bilan de compétences, etc)	44	19 913 €
		<b>386</b>	<b>44 004 €</b>
		<b>5 372</b>	<b>497 694 €</b>

\*Dépenses de fonctionnement et de vacations de formateur occasionnel  
NB : En 2023, il y a eu 4 543 participants pour un budget de 473 473 €.

Répartition des participants par axe de formation



Répartition des dépenses par axe de formation



## La répartition des agents de l'université formés par type de formation

94% des personnels de l'université participants le sont au titre de la formation continue.

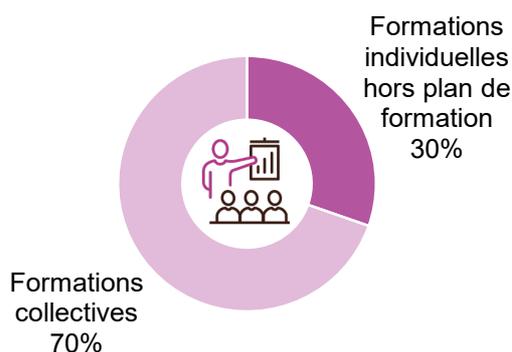
Type de formation	Nb de participants UB*	Nb de jours de formation	Nb de jours de formation 2023
Formation statutaire	1	125	-
Formation continue	5 028	5 864	5 075
Préparation aux concours et examens professionnels	280	324	184
Bilan de compétences terminés en 2024	10	34	76
Congé de formation	7	464	940
Congé de transition professionnelle	2	106	-
	<b>5 328</b>	<b>6 917</b>	<b>6 275</b>

\*Un agent a pu suivre plusieurs types de formations

## Part des formations individuelles et collectives dans le budget

Une formation collective est une formation organisée pour un groupe de personnes. Une formation individuelle est une formation n'ayant pas d'offre interne, demandée par une seule personne et organisée par un organisme extérieur.

Les demandes individuelles représentent 30% du budget alloué. Une partie du budget formation est donc systématiquement réservée pour ces dépenses qui répondent à un besoin très spécifique et individuel (bilan de compétences, formation diplômante, formation scientifique très pointue, etc.).



## 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 dans ce cadre suivre des formations proposées par l'université dans la limite des places disponibles. C'est le cas notamment des agents affectés dans les unités mixtes de recherche (CNRS, INSERM, INRAE, etc.). Cette répartition reste stable avec plus de 6% des participants hors université de Bordeaux accueillis par l'université en 2024 ; ils étaient 7% en 2023.

[Répartition des stagiaires par employeur](#)

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

### ◆ Agents ayant suivi au moins une formation dans l'année

Le nombre d'agents formés a augmenté ainsi que le taux de participation (31% de la population université de Bordeaux a suivi au moins une formation en 2024 contre 30% en 2023). Ce sont surtout les agents contractuels BIATSS qui se sont davantage formés (+7%).

Les enseignants sont moins présents que les personnels BIATSS dans les formations. Ces chiffres sont à relativiser car ces agents s'inscrivent davantage à des colloques et séminaires. Bien que ceux-ci permettent d'actualiser leurs connaissances, ils ne sont pas considérés comme de la formation au sens strict du terme et ne sont donc pas comptabilisés dans les statistiques présentées.

De même, les formations proposées aux enseignants par la MAPI et aux doctorants contractuels par le collège des écoles doctorales ne sont pas comptabilisées ici. Elles sont détaillées dans les parties 3-3 et 3-4 de ce RSU.

	Filière	Catégorie	Nb de personnes ayant suivi au moins une formation*	Population effectif	Taux de participation
BIATSS	ITRF	A	239	393	61%
		B	253	404	63%
		C	260	499	52%
			752	1 296	58%
	AENESR	A	31	30	103%
		B	24	38	63%
		C	26	58	45%
			81	126	64%
	Bibliothèque	A	16	28	57%
		B	16	30	53%
		C	12	37	32%
			44	95	46%
	Médicaux sociaux	A	7	5	140%
			7	5	140%
	Agents contractuels	A	467	930	50%
B		148	240	62%	
C		177	282	63%	
		792	1 452	55%	
		<b>1 676</b>	<b>2 974</b>	<b>56%</b>	
EEC	Enseignants 1er degré		2	12	17%
	Enseignants 2nd degré		40	319	13%
	EC+HU		192	1 502	13%
	<b>Titulaires</b>		234	1 833	13%
	Doctorants contractuels		55	743	7%
	ATER		6	124	5%
	Autres agents contractuels		19	680	3%
	<b>Contractuels</b>		80	1 547	5%
			<b>314</b>	<b>3 380</b>	<b>9%</b>
			<b>1 990</b>	<b>6 354</b>	<b>31%</b>

\*1 personne peut avoir suivi plusieurs formations.

## ▣ 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 agents contractuels)

> Près d'un agent sur 3 a suivi une formation en 2024.

Les agents de catégorie A suivent moins de formations (23% 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 2023	Population effectif	Taux de participation
Catégorie A	1 074	4 766	23%	992	4 564	22%
Catégorie B	441	712	62%	388	640	61%
Catégorie C	475	876	54%	528	1 066	50%
	<b>1 990</b>	<b>6 354</b>	<b>31%</b>	<b>1 908</b>	<b>6 270</b>	<b>30%</b>

### BIATSS uniquement

> Plus d'une personne BIATSS sur 2 a suivi une formation en 2024.

	Nb de personnes BIATSS ayant suivi au moins une formation	Population BIATSS	Taux de participation	Rappel 2023	Population BIATSS	Taux de participation
Catégorie A	760	1 386	55%	635	1 247	51%
Catégorie B	441	712	62%	388	640	61%
Catégorie C	475	876	54%	528	1 066	50%
	<b>1 676</b>	<b>2 974</b>	<b>56%</b>	<b>1 551</b>	<b>2 953</b>	<b>53%</b>

## 3.2. Caractéristiques des formations suivies

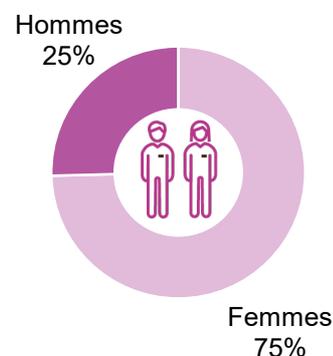
### ▣ Le nombre de journées de formation

Un jour de formation = 7 heures de formation

#### Par catégorie

	Nb de personnes	Nb de jours de formation	Rappel 2023	Nb de jours de formation
Catégorie A	1 074	3 017	992	2 905
Catégorie B	441	1 270	388	1 307
Catégorie C	475	1 576	528	1 797
	<b>1 990</b>	<b>5 863</b>	<b>1 908</b>	<b>6 009</b>

#### Par genre



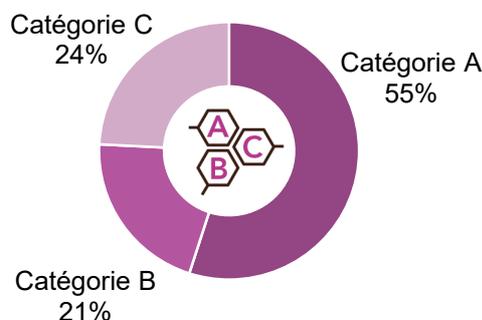
## ▸ Le coût de la formation

Les dépenses sont plus élevées pour les agents de catégorie A car ils 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 (55% du coût global des formations) car pour ces formations spécifiques, il est fait appel à des prestataires extérieurs.

- > Les femmes, majoritaires au sein de la population BIATSS, représentent 59% des dépenses de formation.

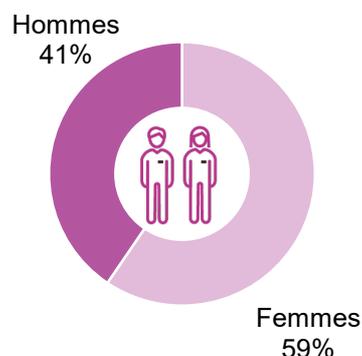
### Par catégorie

	Coût de la formation	Rappel 2023
Catégorie A	273 495 €	284 524 €
Catégorie B	103 804 €	83 956 €
Catégorie C	120 395 €	104 993 €
	<b>497 694 €</b>	<b>473 473 €</b>



### Par genre

	Coût de la formation	Rappel 2023
Femmes	296 011 €	309 963 €
Hommes	201 683 €	163 510 €
	<b>497 694 €</b>	<b>473 473 €</b>



## ▸ L'utilisation du compte personnel de formation (CPF)

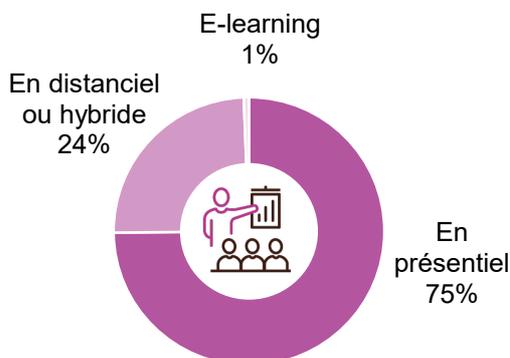
L'utilisation du CPF reste faible. Dans la fonction publique, le CPF reste en heures et non en euros et son utilisation est beaucoup plus stricte que dans le secteur privé. Il ne peut être utilisé que dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle et des priorités fixées par la loi et le plan de formation de l'université. Il est surtout utile pour des formations longues.

- > 1 034 heures de formations ont été dispensées en 2024 contre 713 en 2023.

Formation	Prestataire	Nb heures CPF
Master psychologie clinique	Université de Bordeaux	108
Diagnostic panne et réparation matériel informatique	Université de Bordeaux	60
Musique assistée par ordinateur	Audio Campus formation	70
Thèse en droit international	Université de Bordeaux	48
Plantes et santé	Ecole des plantes de Paris	40
Artisan luthier	Ecole d'artistes académie	147
Développer ses ventes avec le webmarketing	IDA	76
Licence psychologie	Université de Bordeaux	14
Art life process	TAMALPA	30
CAP charcutier	IMA	147
Titre pro technicien systèmes et réseaux	IFPA	147
BPREA responsable exploitation aquacole	CFPPA	147
		<b>1 034</b>

## Le nombre d'agents ayant suivi au moins une formation à distance

- > En 2024, 1 981 personnels UB ont été présents à une formation à distance ou en e-learning sur un total de 5 328 participants de l'université soit 39% des participants.
- > 1 078 personnels de l'université de Bordeaux ont suivi au moins une formation à distance en 2024.
- > Sur les 648 sessions de formations gérées par le service, 163 se sont déroulées à distance ou hybride ou e-learning soit 25%.



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

- > 7 agents ont eu une période de congé de formation professionnelle en 2024 pour un total de 464 jours.
- > Un congé de transition professionnelle a été accordé à 2 agents pour un total de 106 jours en 2024.

Corps de l'agent en congé	Intitulé de la formation	Organisme de formation	Durée du congé pour 2024*
PRAG	Master 2 Psychologie clinique et pathologie	Université Paris 8	99 jours
MCF	Artisan luthier	Ecole d'artistes académie	137 jours
ASI	3ème année orthoptie	Université de Bordeaux	115 jours
MCF	Master psychologie clinique et psychopathologie	Université de Bordeaux	24 jours
IGE	Doctorat droit	Université de Bordeaux	15 jours
CDI A	CAP charcutier traiteur	Institut des métiers de l'artisanat	37 jours
CDI A	BPREA responsable exploitation aquacole	CFPPA de Valdoie	37 jours

\* Durée théorique. Certains congés formation s'étalant sur 2024 et 2025, les durées indiquées ci-dessus sont celles pour 2024.

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

### Par genre

- > Près de 2 tiers des agents n'ont pas suivi de formation en 2024. Les hommes se forment moins que les femmes. Pour rappel, la population enseignante est comptabilisée dans les effectifs de l'université susceptible de se former, or elle participe davantage à des colloques qu'à des formations.

Genre	Effectif n'ayant suivi aucune formation	Effectif UB	%
Femmes	2 058	3 488	59%
Hommes	2 306	2 866	80%
	<b>4 364</b>	<b>6 354</b>	<b>69%</b>

## Par type de population et par catégorie

- > En 2024, moins de la moitié du personnel BIATSS n'a suivi aucune formation.
- > Sur ces trois dernières années le taux des personnels de l'université n'ayant participé à aucune formation diminue (69% en 2024 contre 70% en 2023).

Type de population	Catégorie	Effectif n'ayant suivi aucune formation	Effectif UB	%	Rappels	
					2023	2022
Enseignants		3 066	3 380	91%	93%	93%
BIATSS	Catégorie A	626	1 386	45%	49%	58%
	Catégorie B	271	712	38%	39%	45%
	Catégorie C	401	876	46%	50%	54%
		1 298	2 974	44%	47%	54%
		<b>4 364</b>	<b>6 354</b>	<b>69%</b>	<b>70%</b>	<b>75%</b>

\*Pour rappel, les participations aux colloques ne sont pas prises en compte et les formations proposées par la MAPI et le collège des écoles doctorales ne sont pas comptabilisées ici.

## ▣ Détails de quelques actions

### Projet InnovationS

338 participants



Inscrit dans la stratégie de développement Horizon 2030 de l'université de Bordeaux, le projet InnovationS 2022-2029 propose une approche élargie et renouvelée de l'innovation et vise à en intensifier la culture et les pratiques au sein de l'université et chez ses partenaires.

Un des axes défini dans ce projet est l'acculturation des personnels à l'innovation. L'action pilote « transformation de la culture managériale », démarrée en 2023, a été suivie de nouvelles sessions en 2024 abordant diverses thématiques (évolution professionnelle, communication, management, IA, organisation du travail et méthodologie).

### Agent de maintenance polyvalent

16 agents certifiés sur 3 ans



L'université a souhaité valoriser, par une certification, le parcours professionnel des agents de maintenance dans les différents corps de métiers (électricité, plomberie, enveloppe intérieure et extérieure des bâtiments, chauffage et climatisation, sanitaires) et développer l'autonomie sur le poste de travail et la polyvalence.

- > Ce parcours proposé par l'APAVE composé de 5 modules a permis de certifier 16 agents sur 3 ans (2022 à 2024).

### GPUC et registre santé et sécurité au travail

248 participants



GPUC est un logiciel permettant de centraliser les différents registres et documents obligatoires en matière de sécurité ( sécurité des bâtiments, santé et sécurité au travail, DUERP, etc).

Ces formations animées par le pôle patrimoine et environnement de l'université et le concepteur de l'outil s'adressent aux encadrants, aux personnels administratifs contributeurs, aux assistants et conseillers de prévention ainsi qu'aux autres acteurs opérationnels de la prévention.

### 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	3	13
Parcours Moodle : organiser son espace de cours	1	4
Parcours Moodle : évaluer avec "Test"	1	5
Parcours Moodle : explorer différentes activités *	1	7
Parcours Moodle : évaluer avec "Devoir" avec une grille critériée	2	10
Parcours Moodle : sur mesure	4	22
Animer une classe virtuelle	2	9
Démystifier les Intelligences Artificielles Génératives	2	26
S'approprier les Intelligences Artificielles Génératives pour enrichir ses pratiques*	3	43
Ateliers Intelligence Artificielle : sur mesure	5	162
Ateliers débattre l'Intelligence Artificielle*	6	105
Rendre son cours interactif avec Wooclap	2	20
Parcours Vidéo : enregistrer, enrichir, diffuser une ressource vidéo	2	8
Parcours vidéo : produire et scénariser une ressource vidéo	2	6
Découvrir la gamification et le jeu sérieux*	1	8
Parcours construire un enseignement : acquis d'apprentissage et stratégies pédagogiques	1	4
Parcours construire un enseignement : intégrer l'évaluation dans le processus d'apprentissage	2	9
Renforcer l'alignement pédagogique	4	40
Favoriser la réflexivité via la démarche portfolio	2	15
Se lancer dans les pédagogies actives	2	8
Créer votre scénario pédagogique grâce aux outils de design thinking*	1	12
Se lancer dans la classe inversée	2	16
Enrichir ses techniques d'animation pédagogique*	1	9
Mettre en oeuvre l'évaluation par les pairs	1	9
Atelier évaluation qualitative des acquis des étudiants	1	4
Comprendre le contexte et les enjeux de l'offre de formation à l'université de Bordeaux	2	6
Formation responsable de mention : Comprendre le contexte et les enjeux de l'offre de formation à l'université	1	5
Formation responsable de mention : Internationaliser l'offre de formation de sa mention	2	3
Formation responsable de mention : l'accompagnement des étudiants à la construction de leur projet professionnel et à l'insertion professionnelle	1	3
Formation responsable de mention : la construction et l'affichage de l'offre de formation	2	9
Formation responsable de mention : La gestion du cursus étudiant	2	7
	<b>64</b>	<b>607</b>

\*nouvelles thématiques proposées en 2024

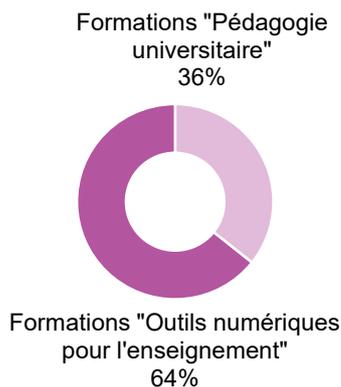
Pour l'année 2024, 64 séances de formation ont été organisées :

- > dont 20 dédiées à la pédagogie universitaire et 36 dédiées à l'utilisation des outils numériques pour l'enseignement ;
- > un parcours de formation pour les responsables de mention/parcours a été créé avec 5 sessions ;
- > 607 enseignants ont été formés au total.

L'année 2024 a été marquée par l'augmentation d'ateliers et de formations sur la thématique de l'intelligence artificielle générative, soit dans l'offre proposée dans le plan de formation de la MAPI, soit en réponse à des demandes des équipes pédagogiques.

### Répartition des enseignants

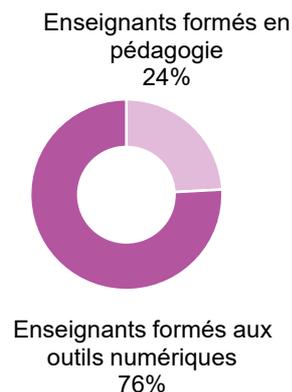
#### Par type de formation



#### Formés par genre



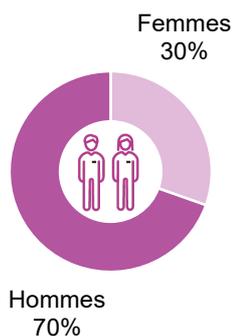
#### Selon le type de formation



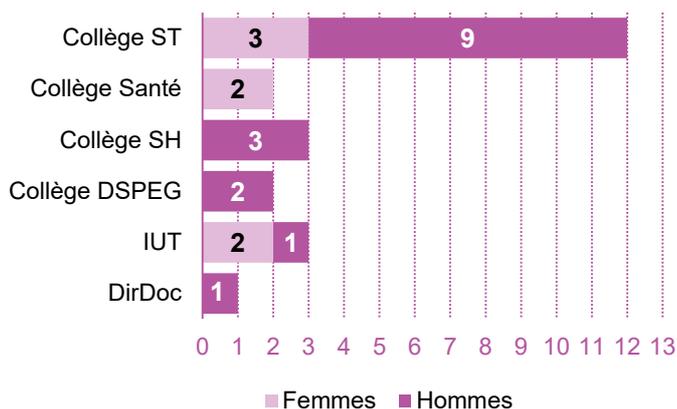
### ◆ Focus sur la promotion 2023-2024 des MCF stagiaires

23 MCF stagiaires ont été formés au cours de l'année universitaire 2023-2024, dont 30% de femmes.

#### Répartition des MCF stagiaires par genre



#### Répartition des MCF stagiaires par genre et par composante



## ▣ 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, forum pédagogique), séminaires (MAPI Camp), ateliers, conférences, ou de webinaires. Ils permettent de toucher un plus large public.

### Évènements MAPI 2024



Cafés pédagogiques - Moments d'échanges informels entre pairs programmés sur la pause méridienne : sur les 8 sessions à distance cumulées, 212 enseignants-chercheurs ont participé.

## 3.4. Les formations dispensées aux doctorants

---

### ▣ Formations des doctorants

---

#### ◆ Contexte de la formation doctorale

Tout au long de leur parcours doctoral, les doctorants acquièrent, développent et consolident de nombreuses compétences – savoirs, savoir-faire et savoir-être – par la pratique de la recherche et la réalisation d'activités complémentaires (enseignement, conseil, médiation, valorisation...), mais aussi par le suivi de formations complémentaires.

Dès la 1<sup>ère</sup> année, ils sont invités à élaborer, en concertation avec leur direction de thèse, un plan de formation évolutif et révisable, en sélectionnant les formations disciplinaires et transverses adaptées à leurs travaux et à leurs objectifs de carrière.

Le collège des écoles doctorales (CED) propose chaque année à la communauté de ses 8 écoles doctorales (ED), en lien avec ses 14 graduate programs (GP), une riche offre de formations.

Les doctorants doivent suivre un minimum de 100 heures de formation pendant leur doctorat, mais la plupart d'entre eux vont au-delà. Ce volume se répartit entre :

- > la formation disciplinaire ;
- > la formation transverse.

#### ◆ Offre de formations doctorales transverses 2023-2024

Les formations doctorales transverses du CED sont ouvertes à l'ensemble de la communauté doctorale. L'inscription se fait via le système d'information « Accès doctorat unique mutualisé » (ADUM).

Au cours de l'année écoulée, le CED a proposé un catalogue de 96 formations de novembre 2023 à juillet 2024. 21 d'entre elles comprenaient entre 2 et 60 sessions soit 192 sessions de formation proposées, correspondant à 2 084h de formation.

35,5% des 96 formations transverses sont proposées en anglais ou, pour les MOOC, sous-titrées en anglais. Cette offre vise une plus grande attractivité pour les publics internationaux et une plus grande maîtrise de la communication orale et écrite dans cette langue aux non anglophones, afin de renforcer leur employabilité en France et à l'international. La maîtrise d'une langue étrangère constitue une compétence attendue chez les titulaires du doctorat.

Plusieurs formats sont proposés : le présentiel à 75% et le distanciel (incluant les MOOC) à 25%.

La répartition des formations en 7 catégories est restée identique à celle de l'année précédente.

## Répartition par thématique et bilan de réalisation

Thématiques	Sessions de formation	Heures de formation	Inscrits
Connaître l'environnement académique	2	6	22
Mener à bien ses activités de recherche	60	397	2 137
Communiquer en langue étrangère	14	374	209
Développer ses compétences relationnelles	75	942	379
Se former à l'enseignement	14	83	287
Préparer sa poursuite de carrière	20	193	135
Enjeux sociétaux et environnementaux	7	89	51
	<b>192</b>	<b>2 084</b>	<b>3 220</b>

### ◆ Budget de la formation doctorale transverse 2023-2024

En 2023-2024, le budget total des formations doctorales transverses est de 87 000 €.

Les heures de formations transverses ont été animées :

- > aux 3/4 par des personnels internes à l'établissement (un peu plus de 50% sur missions de service et un peu moins de 25% sur HCC) ;
- > à 1/4 par des prestataires externes dont le coût correspond aux 3/4 du budget total.

La part majoritaire des missions de service dans le volume des formations reflète le fort investissement de l'établissement dans la formation doctorale à travers la mobilisation de diverses structures et des BIATSS experts de leur domaine (bibliothécaires, ingénieurs pédagogiques, conseillers,...).

### Bilan financier

Année	Nb de formations	HCC (heures)	Prestataires (€)	Total (€)	Rappel 2021-2022			
					Nb de formations	HCC (heures)	Prestataires (€)	Total (€)
2023-2024	96	21 150	65 580	<b>86 730</b>	86	32 563	56 572	<b>89 134</b>

NB : Pour rappel les données 2022/2023 ne sont pas disponibles.

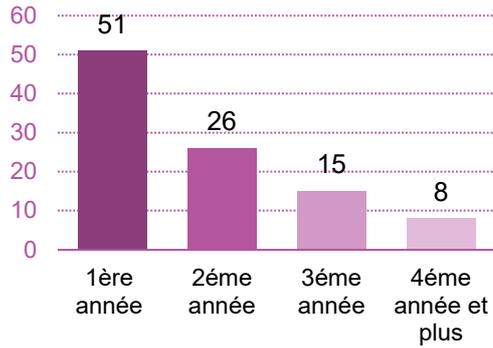
### ◆ Participation des doctorants aux formations doctorales transverses

En 2023-2024, près de 3 200 inscriptions aux formations transverses ont été enregistrées sur ADUM, dont plus de la moitié pendant la 1<sup>ère</sup> année de doctorat. Un quart des inscriptions a ensuite lieu pendant la 2<sup>e</sup> année (832), puis le quart restant pendant les dernières années.

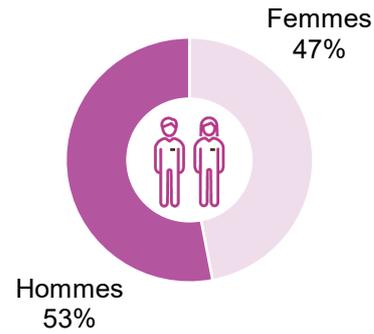
Une répartition cohérente :

en début de doctorat, les néo-doctorants doivent suivre a minima 2 formations obligatoires (*Ethique de la recherche et Intégrité scientifique dans les métiers de la recherche*), tout en s'appropriant des pratiques et méthodologies de recherche ; en fin de doctorat, ils doivent se concentrer davantage sur la rédaction de la thèse et la préparation de la soutenance. Globalement, les taux d'inscription aux formations transverses sont proportionnels aux effectifs des ED.

### Participation par année de doctorat



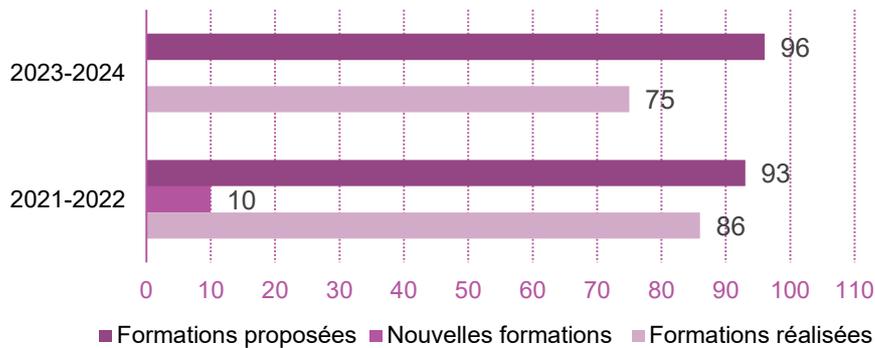
### Participation par genre



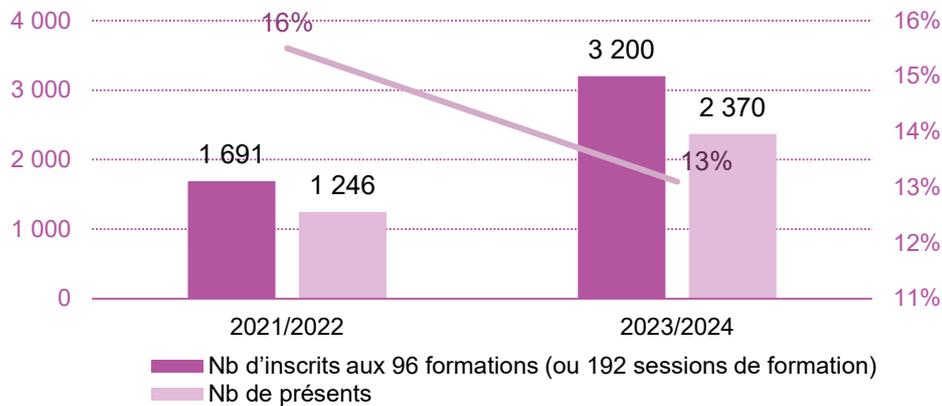
### ↓ Nombre de formations assurées

#### Évolution de l'offre de formation

> En 2023-2024, les propositions de formation sont stables. Sur les 96 formations proposées, 75 ont été réalisées.



#### Évolution de la participation



NB : Les données 2023 n'avaient pas pu être communiquées, le RSU 2023 reprenait les informations de l'année 2022.

### ↓ Evaluation des formations des doctorants

## ► Formation à l'encadrement des doctorantes et doctorants - personnels autorisés à diriger une thèse (ADT) ou à diriger des recherches (HDR)

Depuis 2018, les candidats à l'autorisation à diriger une thèse (ADT) ou à l'habilitation à diriger les recherches (HDR) doivent obligatoirement suivre une formation à l'encadrement des doctorants.

Les formations, d'une durée totale de 10 heures, sont divisées en deux parties :

- > une première partie commune consacrée au doctorat à l'université de Bordeaux (3h), animée par le personnel du CED ;
- > une seconde partie en 3 sous-groupes consacrée à l'accompagnement des directions de thèse dans leur posture relationnelle (7h) animée par un prestataire privé.

En 2023-2024, 3 sessions ont été proposées (novembre, février et mai), pour un total de 72 heures de formation. 120 candidats à l'autorisation à diriger une thèse (ADT) ou à l'habilitation à diriger les recherches (HDR) ont participé à ces formations.

[Les objectifs de formation à l'encadrement](#)

### Bilan 2024

Nb de sessions	Nb de jours de formations	Nb d'inscrits	Nb de participants
3	1,5	120	120

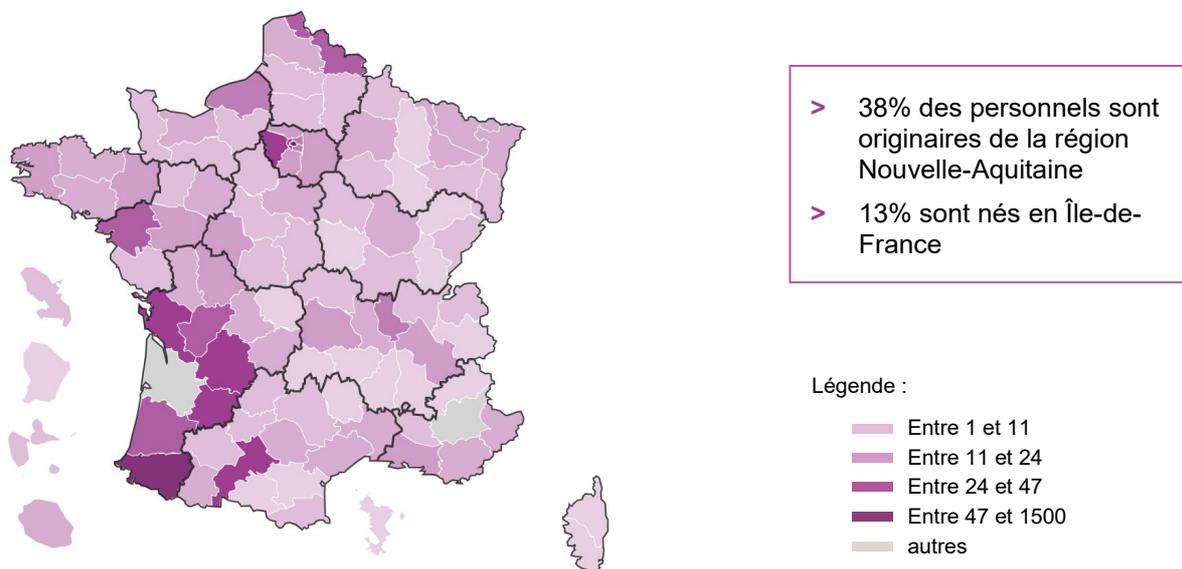
Le coût total de la formation est de 12 000 euros.

[Évaluation de la formation des encadrants](#)

## 4. Origine géographique et domiciliation des personnels

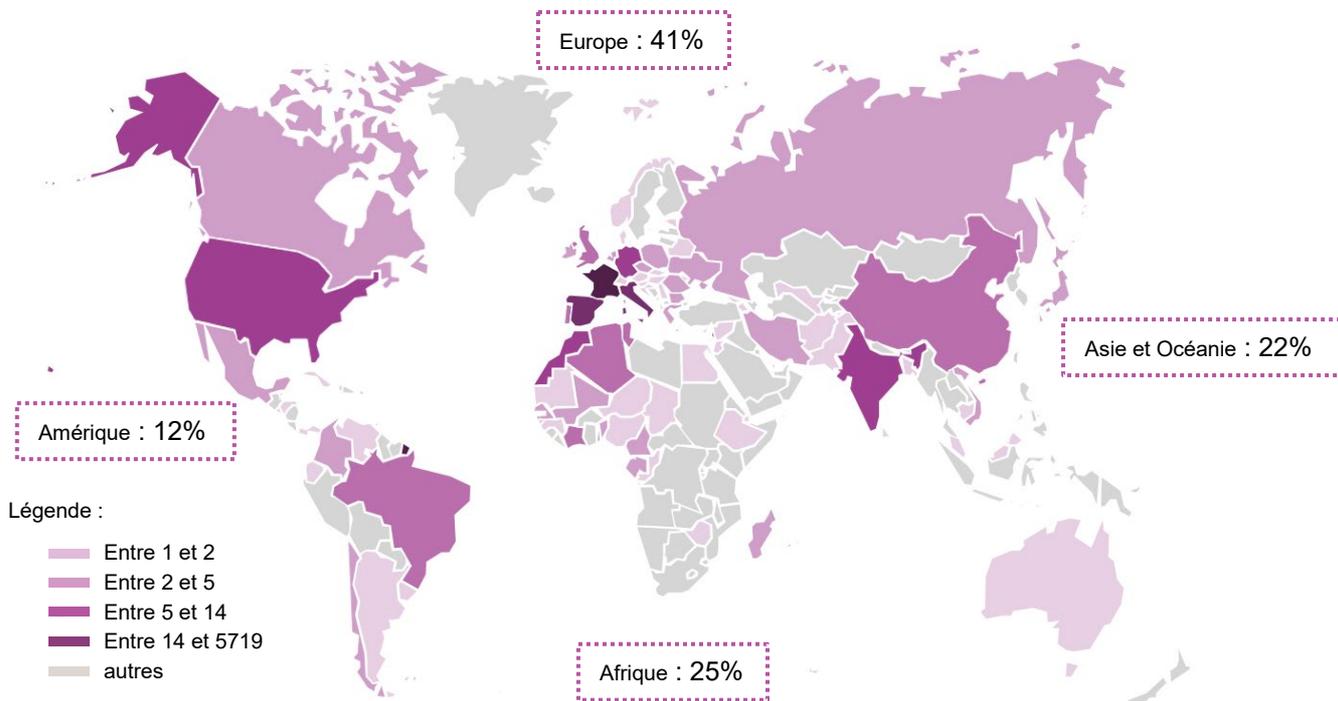
### ► L'origine géographique des personnels

#### Répartition des effectifs par département de naissance



## Répartition des effectifs par nationalité

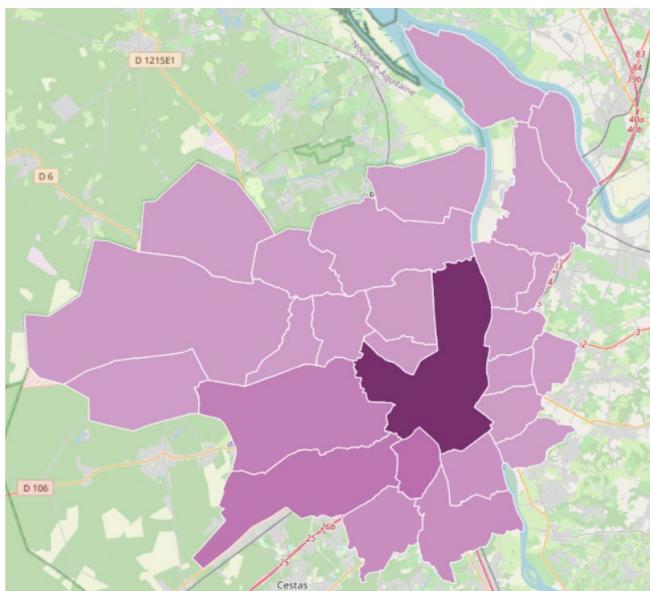
- > 13% des agents de l'université de Bordeaux sont de nationalité étrangère.
- > On constate une augmentation d'agents de nationalité africaine (+1%), asiatique et océanique (+3%) et européenne (+2%), et une baisse des nationalités américaines (-2%).

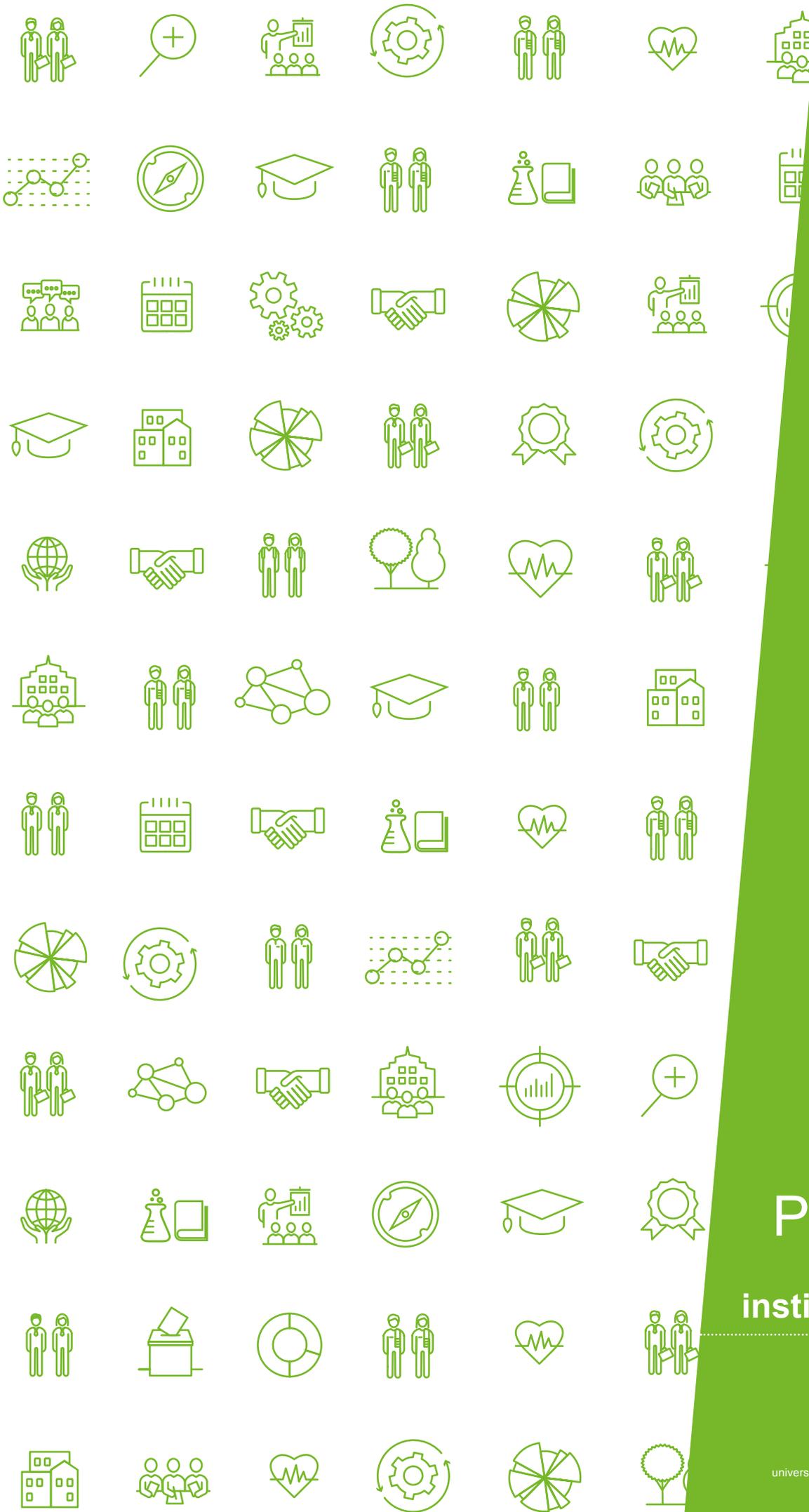


## La domiciliation des personnels

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

- > La répartition des personnels par commune de résidence montre une plus forte concentration à proximité des sites universitaires ;
- > 72% d'entre eux sont domiciliés sur Bordeaux Métropole ;
- > La présence plus importante des personnels dans le sud de la Gironde est liée à la localisation du campus au sud de l'agglomération bordelaise.





# Partie 4. Vie institutionnelle

## Partie 4 : Vie institutionnelle

<b>1. Gouvernance de l'établissement.....</b>	<b>171</b>
1.1. La présidence .....	171
1.2. Le conseil d'administration.....	171
1.3. Le conseil académique .....	172
<b>2. Instances de représentation des personnels de l'établissement.....</b>	<b>175</b>
2.1. Le comité social d'administration (CSA).....	175
2.2. Les formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) .....	177
2.3. La commission paritaire d'établissement (CPE).....	181
2.4. La commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires (CCPANT) .....	181
2.5. La commission d'orientation de l'action sociale.....	181
2.6. Le bilan des élections .....	182
<b>3. Commissions de dialogue social .....</b>	<b>182</b>
<b>4. Contentieux, sanctions disciplinaires et conflits sociaux .....</b>	<b>183</b>
4.1. Les contentieux .....	183
4.2. Les sanctions disciplinaires .....	184
4.3. Les journées d'absence pour grève .....	184

# Partie 4 : Vie institutionnelle

## 1. Gouvernance de l'établissement

### 1.1. La présidence

La gouvernance des universités repose sur trois organes :

- > un exécutif assuré par le président de l'université ;
- > deux assemblées délibérantes que sont :
  - le conseil d'administration,
  - le conseil académique (composé de deux commissions : la commission de la recherche et la commission de la formation et de la vie universitaire).

### 1.2. Le conseil d'administration



Le conseil d'administration s'est réuni au cours de 12 séances.

#### Composition du conseil d'administration

	Nb de membres
Professeurs des universités et personnels assimilés	8
Autres enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés	8
BIATSS	6
Usagers	6
Personnalités extérieures	8
	<b>36</b>

#### Délibérations du conseil d'administration

Le conseil a rendu 94 délibérations ou avis en 2024 (96 en 2023, 92 en 2022) et 21 points pour information lui ont été transmis.

Domaine	Nb
Affaires institutionnelles	24
Ressources humaines	14
Affaires financières	16
Formation et de la vie universitaire	20
Patrimoine	5
Recherche - convention	15
Filiales	5
	<b>99*</b>

#### 12 CA restreints consacrés aux thématiques ressources humaines se sont tenus en 2024, portant principalement sur :

- > La rémunération des enseignants associés, invités ;
- > La liste des bénéficiaires de PCA et PRP ;
- > Les candidatures aux concours PR et MCF ;
- > Les dispositifs d'intéressement scientifique des enseignants-chercheurs.

*\*Une même délibération peut concerner plusieurs domaines (cela inclut également les points pour information)*

## 1.3. Le conseil académique



Le conseil académique regroupe les membres de la commission de la recherche et de la commission de la formation et de la vie universitaire.

### Délibérations du conseil académique en formation plénière

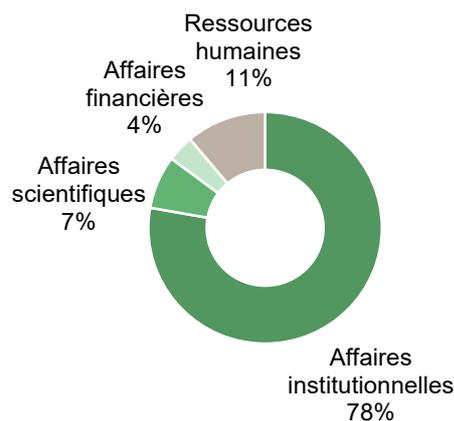
Le conseil s'est réuni 5 fois en 2024 et a rendu 15 délibérations ou avis.

12 dossiers ont été présentés à titre d'information.

#### Répartition par types d'actes

	Types d'actes	Nb	Rappel 2023
Affaires institutionnelles	Information	9	5
	Délibération	7	2
	Avis	5	-
		<b>21</b>	<b>7</b>
Affaires scientifiques	Information	1	1
	Délibération	-	-
	Avis	1	-
		<b>2</b>	<b>1</b>
Affaires financières	Information	1	1
	Délibération	-	-
	Avis	-	-
		<b>1</b>	<b>1</b>
Ressources humaines	Information	1	2
	Délibération	-	-
	Avis	2	-
		<b>3</b>	<b>2</b>
		<b>27</b>	<b>11</b>

#### Répartition par thèmes abordés



Par ailleurs, lors de la séance en formation restreinte, le conseil académique a rendu 2 avis dans le domaine des ressources humaines.

## La commission de la recherche

### Délibérations de la commission de la recherche en formation plénière

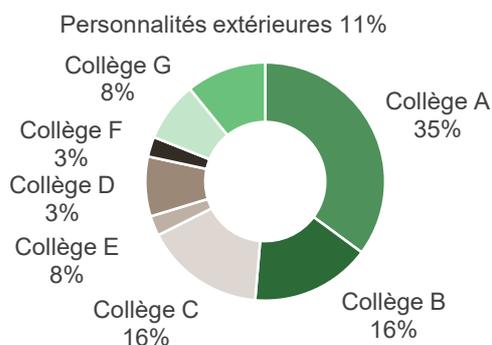


Le conseil s'est réuni 6 fois en 2024 et a rendu 2 délibérations ou avis.  
Elle est composée de 36 membres titulaires (20 femmes et 16 hommes).

> 26 dossiers ont été présentés à titre d'information.

### Membres de la commission de la recherche par collège

	Nb de membres				Total
	Titulaires	donf f	Suppléants	dont f	
Représentants des professeurs (collège A)	13	7	-	-	13
Représentants des personnels habilités à diriger des recherches (collège B)	6	4	-	-	6
Représentants des personnels titulaires d'un doctorat autre que d'université (collège C)	6	5	-	-	6
Représentants des autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés (collège D)	1	0	-	-	1
Représentants des ingénieurs et techniciens (collège E)	3	1	-	-	3
Représentants des autres personnels administratifs (collège F)	1	1	-	-	1
Représentants des usagers - doctorants (collège G)	3	1	-	-	3
Personnalités extérieures	3	1	1	-	4
	<b>36</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>37</b>



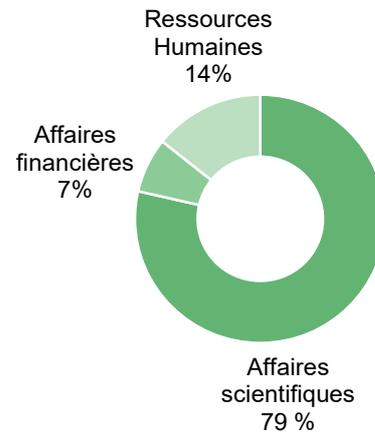
> Une large majorité des thèmes abordés concerne les affaires scientifiques (près de 80%).

Par ailleurs, lors de la séance de formation restreinte, la commission de recherche a rendu 2 avis dans le domaine des ressources humaines.

## Répartition par types d'actes

	Types d'actes	Nb	Rappel 2023
Affaires institutionnelles	Information	0	2
	Délibération	0	7
	Avis	0	0
		0	9
Affaires scientifiques	Information	21	21
	Délibération	0	1
	Avis	1	4
		22	26
Affaires financières	Information	2	3
	Délibération	0	-
	Avis	0	-
		2	3
Ressources humaines	Information	3	2
	Délibération	0	-
	Avis	1	3
		4	5
		28	43

## Répartition par thèmes abordés



## ► La commission de la formation et de la vie universitaire



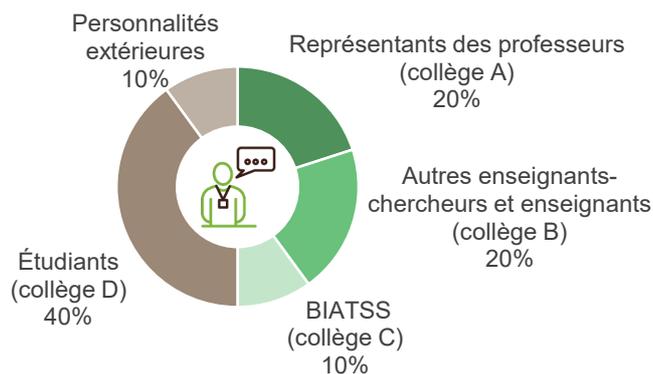
La commission de la formation et de la vie universitaire participe à l'élaboration de l'offre de formation et contribue à l'amélioration de la vie universitaire.

Elle est composée de 39 membres titulaires (19 femmes et 20 hommes).

Il y a actuellement un siège vacant au sein du collège D (représentants des étudiants) sur le secteur sciences et technologies.

	Nb de membres				Total
	Titulaires	dont f	Suppléants	dont f	
Représentants des professeurs (collège A)	8	3	0	0	8
Représentants autres enseignants-chercheurs et enseignants (collège B)	8	5	0	0	8
Représentants des BIATSS (collège C)	4	2	0	0	4
Représentants des étudiants (collège D)	15	6	15	10	30
Personnalités extérieures	4	3	4	3	8
	39	19	19	13	58

## Répartition des représentants titulaires



Elle s'est réunie 8 fois en 2024 (8 fois en 2023 et 9 fois en 2022) et a rendu 13 avis et 41 délibérations. 30 dossiers ont été présentés pour information.

## 2. Instances de représentation des personnels de l'établissement

### 2.1. Le comité social d'administration (CSA)

*Le comité social d'administration (CSA) a été créé en janvier 2023 (anciennement le comité technique de l'université), en application de l'article 6 du décret du 20 novembre 2020.*



Dans le cadre des scrutins (du 1er au 8 décembre 2022) organisés en vue du renouvellement de la représentation des personnels au sein du comité social d'administration (CSA), de l'université de Bordeaux, le comité social d'administration, est composé de la façon suivante :

#### Représentants de l'administration

- > Le Président de l'université, ou son représentant, assisté selon le besoin par des représentants de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité ;
- > Le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines ;

#### Représentants du personnel

Listes	Nb de représentants	dont f
UNSA Education	3	1
Ensemble avec la CGT FERC SUP	3	2
SGEN CFDT Recherche	2	1
FSU	2	1
	10	5

Le président de l'université de Bordeaux peut, à son initiative ou à la demande des membres titulaires, convoquer des experts afin qu'ils soient entendus sur un point inscrit à l'ordre du jour.

### **Le comité social d'administration est consulté sur :**

- > Les projets de textes réglementaires relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- > Les projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, aux orientations générales en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;
- > Les projets de textes relatifs aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- > Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- > Le projet de document d'orientation à moyen terme de la formation des agents et le plan de formation ;
- > Les projets d'arrêté de restructuration ;
- > La participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- > Les projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service ;
- > Les projets de textes réglementaires relatifs au temps de travail.

**Les comités sociaux d'administration** connaissent également des questions pour lesquelles des statuts particuliers prévoient leur consultation. Le CSA débat chaque année sur :

- > Le bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion sur la base des décisions individuelles ;
- > Le rapport social unique qui sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines.

**Le CSA** débat au moins une fois tous les deux ans des orientations générales, présentées en cohérence avec les lignes directrices de gestion en lien à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, relatives :

- > A l'anticipation de l'évolution des métiers, des effectifs, des emplois et aux politiques de recrutement ;
- > A l'accompagnement des projets de mobilité et d'évolution professionnelle ;
- > A la politique indemnitaire ;
- > A la politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap ;
- > A la politique d'organisation du travail et de qualité de vie au travail.

**Le comité social d'administration** peut examiner toutes questions générales relatives :

- > Aux politiques de lutte contre les discriminations ;
- > Aux politiques d'encadrement supérieur ;
- > Au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- > A l'impact de l'organisation sur l'accessibilité des services et la qualité des services rendus ;
- > A la dématérialisation des procédures, aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels ;
- > Aux incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire.

## Le comité social d'administration s'est réuni à 8 reprises en 2024.

Domaine	Pour avis	Pour information	Total
Affaires institutionnelles	13	10	23
Ressources humaines	11	12	23
Affaires financières	0	1	1
	24	23	47

Dans leur majorité, les dossiers sont discutés en commission de dialogue social (CDS) avant d'être présentés en CSA. De ce fait, le détail des sujets abordés figure dans le paragraphe dédié aux CDS.

### Évolution des dossiers sur les 4 dernières années

- > 47 dossiers ont été présentés : 24 pour avis et 23 pour information (contre 49 en 2023 et 58 en 2022).
- > Parmi ces différents sujets, 23 points concernaient les ressources humaines.

	Comité technique		Comité social d'administration	
	2021	2022	2023	2024
Dossiers présentés	51	58	49	47
<i>dont pour avis</i>	28	33	29	24
<i>dont pour information</i>	23	25	20	23
<i>dont sujet RH</i>	26	25	25	23

## 2.2. Les formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT)

*Suite à la parution du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, les instances dédiées à la prévention de la santé, sécurité et conditions de travail ont évolué au 1<sup>er</sup> janvier 2023 dans la fonction publique (remplacement de l'instance CHSCT).*



Au sein de l'université de Bordeaux, l'organisation mise en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 est la suivante :

- > Création d'une formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT). Cette F3SCT centrale est compétente notamment sur les grandes orientations de l'établissement en matière de prévention des risques, de politique de santé, sécurité et qualité de vie au travail ;
- > Création de 3 F3SCT de site, appelées F4SCT, couvrant les périmètres de Talence, Carreire-Victoire, Pessac et l'ensemble des sites délocalisés. Elles traitent de problématiques locales sur des périmètres géographiques bien définis. Ainsi, les visites de sites, les enquêtes suite aux accidents de travail, la consultation des registres santé sécurité au travail relèvent des missions propres aux F4SCT.

### La composition des FS

Chaque FS est composée :

- > de 20 représentants des personnels - 10 titulaires et 10 suppléants ;
- > du président de l'université ou son représentant ;
- > du directeur général des services ou son représentant ;
- > des groupes d'experts désignés.

## Composition des FS

- > Sur les 60 sièges de représentants des personnels des F4SCT, actuellement 2 sont en attente de désignation.

	Représentants des personnels		
	Nb total	dont f	% f
F3SCT	20	11	55%
F4SCT	58	36	62%

## Nombre de séances dans l'année

- > 10 réunions ont été tenues à l'initiative du président avec participation du conseiller de prévention, dont 8 avec participation d'un médecin du travail ;
- > Aucune réunion n'a eu lieu avec participation de l'inspecteur de santé et sécurité au travail.

	Nb de réunions	Rappel 2023
F3SCT centrale	3	3
F4SCT de site	7	7
	<b>10</b>	<b>10</b>

- > Elles ont rendu 25 avis.

## ► Principaux thèmes de travail traités par la F3SCT

- > Healthy Campus et Université Active ;
- > Logiciel d'évaluation des risques GPUC et bilan des documents uniques d'évaluation des risques ;
- > Programme annuel de prévention de l'établissement ;
- > Bilan annuel de la cellule d'écoute, de veille et de signalement ;
- > Bilan annuel des formations spécialisées de site et des commissions H&S locales ;
- > Convention FIPHFP et bilan sur l'accompagnement des personnels en situation de handicap ;
- > Rapport annuel santé sécurité au travail ;
- > Bilan annuel des formations santé sécurité au travail ;
- > Registre santé sécurité au travail : présentation de l'outil dématérialisé ;
- > Bilan annuel du service de santé au travail ;
- > Synthèse des observations notées dans les registres services santé au travail ;
- > Bilan des accidents de travail et maladies professionnelles ;
- > Compte-rendu de visites réalisées dans le cadre des F4SCT ;
- > Suivi des alertes F4SCT sur différents laboratoires, bâtiments, services et départements ;
- > Analyses des accidents de travail.

## ▸ Visites des sites dans le cadre des F4SCT

Suite au vote annuel d'un programme de visites au sein d'une F4SCT, une délégation est chargée d'intervenir au sein des services après les en avoir informés au préalable. Celle-ci est composée de représentants des personnels et de l'administration, accompagnés d'un conseiller de prévention et d'un médecin du travail qui vont à la rencontre des agents afin d'échanger avec eux sur les sujets de santé au travail.

- > 7 visites ont été réalisées dans le cadre des F4SCT.
- > 7 rapports de visite étudiés en séance.

	Nb de visites de sites	Rappel 2023
F4SCT Talence	2	2
F4SCT Pessac	2	2
F4SCT Carreire/Victoire	3	1
	<b>7</b>	<b>5</b>

Le nombre de visites est sur l'année de référence, mais les rapports peuvent être étudiés sur l'année civile suivante.

## ▸ Enquêtes réalisées suite à des accidents de travail dans le cadre des F4SCT

*Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, la formation spécialisée procède à une enquête à l'occasion de chaque accident de travail, accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel au sens des 3° et 4° de l'article 6 du décret du 28 mai 1982.*

- > 3 enquêtes ont été réalisées et présentées pour avis aux F4SCT d'établissement : 1 concerne la F4SCT de Carreire/Victoire, 2 la F4SCT de Talence.

## ▸ Documents reçus, consultés, étudiés dans le cadre des F3SCT ou F4SCT

Un programme annuel de prévention de l'établissement a été étudié par la F3SCT.

- > En 2024, aucune demande de recours à un expert certifié n'a eu lieu, ni de saisines de la FS par le CSA.
- > Également aucun signalement d'un danger grave et imminent, d'invocation du droit de retrait, ni de rapport de l'inspecteur de santé et sécurité au travail n'a été reçu.

## ▸ Les registres de santé et sécurité au travail

*Décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié par décret n°2020-1424 relatifs aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat – Article 3-2 :  
« Un registre de santé et de sécurité au travail est ouvert dans chaque service [...]. Ce document contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. »*

Le registre santé et sécurité au travail (RSST) est un outil de dialogue où sont recensées les remarques relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail permettant la mise en place d'actions préventives et/ou correctives. Il permet à tout personnel ou usager, ayant une activité dans les locaux couverts par le registre, de signaler une situation qu'il considère comme anormale ou susceptible de porter atteinte à l'intégrité physique et à la santé des personnes, à la sécurité des biens, aux conditions de travail.

Peuvent être signalés sur le registre santé et sécurité au travail :

- > accidents/incidents ayant donné lieu ou non à une déclaration d'accident du travail ;
- > dysfonctionnements ou non-fonctionnements d'une installation, d'un dispositif de sécurité ;
- > suggestions d'amélioration des conditions de travail : chacun peut participer à l'amélioration de son environnement de travail en s'exprimant sur tous les aspects relatifs à la prévention des risques (organisation du travail, propositions d'aménagement des locaux, etc...).

*<sup>1</sup> Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique / Circulaire du 9 août 2011 relative à l'application du décret no 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique*

En application de la réglementation, le RSST est :

*« tenu à la disposition de l'ensemble des agents et, le cas échéant, des usagers, [...] des inspecteurs santé et sécurité au travail et des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail compétentes. [...] Le chef de service doit apposer son visa en regard de chaque inscription. [...] et prend les mesures nécessaires, quand le problème relève de sa compétence, ou saisit son supérieur hiérarchique, dans le cas contraire. »*

La dématérialisation du registre santé sécurité au travail est effective depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2024 pour l'ensemble des structures de l'université.

- > 218 unités de travail sont couvertes par une FS ayant un registre SST ;
- > 94 registres ont été étudiés par les FS .

Sur 94 structures ayant transmis leur registre santé et sécurité au travail 2024, 420 observations ont été recensées, dont 213 ont fait l'objet de propositions d'actions de prévention.

Sur les 420 observations renseignées :

- > 186 concernent des accidents ;
- > 135 concernent des signalements ;
- > 81 concernent des incidents ;
- > 11 concernent des suggestions ;
- > 7 concernent un presqu'accident.

Types d'observations renseignées	Nb	Rappel 2023
Ambiance physique de travail	51	37
Autres	42	18
Chutes	35	26
Risque incendie	9	7
Risque électrique	10	4
Risque chimique	125	46
Rayonnements non ionisants	-	1
Risque biologique	36	24
Risque mécanique	33	47
Mission et déplacement	6	2
Manutention mécanique	2	3
Manutention manuelle	11	4
Trajet	28	19
Sûreté	10	0
Matières cryogéniques, gaz	6	0
Risques psycho-sociaux	16	20
	<b>420</b>	<b>258</b>

## 2.3. La commission paritaire d'établissement (CPE)

### Nombre de représentants des personnels par catégorie et par groupe

- > Les groupes sont constitués par filière ( ITRF, AENESR et Bibliothèques et musées).
- > Ils sont composés par un nombre égal de représentants des différentes catégories (A,B,C) dont majoritairement des femmes.

Groupe 1 : Personnels ITRF	Nb de représentants	dont f
Catégorie A	3	2
Catégorie B	3	1
Catégorie C	3	2
	9	5
Groupe 2 : Personnels AENESR		
Catégorie A	2	1
Catégorie B	2	2
Catégorie C	2	2
	6	5
Groupe 3 : Personnels des Bibliothèques		
Catégorie A	2	2
Catégorie B	2	2
Catégorie C	2	2
	6	6

### Réunions des CPE

*La Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a modifié les attributions de la CPE. Elle n'est plus compétente ni pour les demandes de mutation depuis 2020 ni pour les demandes de promotion depuis 2021.*

Ces évolutions réglementaires expliquent la diminution du nombre de réunions depuis 2019.

- > Aucune formation plénière n'a eu lieu en 2024, comme en 2023 ;
- > En 2024, seule la formation restreinte des personnels ITRF a tenu 3 séances.

Pour rappel il n'y a pas eu de formation restreinte en 2023, toutes filières confondues.

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

La CCPANT s'est réunie 2 fois en 2024 pour traiter des licenciements pour inaptitude (aucune séance en 2023).

### Nombre de séances sur les 4 dernières années

2021	2022	2023	2024
4	4	0	2

## 2.5. La commission d'orientation de l'action sociale

La commission d'orientation de l'action sociale, inscrite dans les statuts de l'université parmi les instances consultatives, définit et suit la mise en œuvre des orientations stratégiques de la mission d'action sociale, sur les sujets suivants : la politique d'action sociale, son budget, les aides sociales d'initiative universitaire, les projets d'animation des associations des personnels.

Elle réunit les membres dédiés de la gouvernance et de l'administration, les représentants élus des conseils centraux, les représentants des organisations syndicales et des représentants du personnel des différents sites de l'université.

> Elle s'est réunie 3 fois en 2024.

## 2.6. Le bilan des élections



Au cours de l'année 2024, plus de 35 opérations électorales ont été organisées au niveau de l'établissement à l'occasion des échéances suivantes :

- > Les élections en vue du renouvellement de certaines sections CNU ;
- > Le renouvellement de la représentation des usagers et des personnels au sein des structures de niveaux intermédiaires et des composantes de l'université ;
- > Le renouvellement de certains directeurs de collège ou d'unités de formations.

## 3. Commissions de dialogue social

Au sein de l'université de Bordeaux, et en complément des instances réglementaires, le dialogue social est articulé autour de temps d'échanges dédiés entre l'administration et les élus, via les commissions de dialogue social. Ces commissions de dialogue social doivent permettre de débattre et d'expliquer, en amont de leur présentation devant les instances, les points et éléments de la politique de l'établissement qui requièrent un passage devant les conseils compétents (CA, CSA, ...).

Ces commissions sont présidées par la vice-présidente en charge des ressources humaines et le directeur général des services, et coordonnées par la directrice générale des services adjointe déléguée au pôle administration générale et ressources humaines. Elles sont composées de membres désignés parmi les organisations syndicales représentatives au comité social d'administration (anciennement comité technique) et au conseil d'administration. Elles associent des experts de l'administration, selon les sujets traités.

Commission	Nb séances
GT bases de données sociales	1
Organisation, réorganisation des services	15
Présentation guide laïcité	1
Référentiel DAFCI	2
Schéma Pluri-annuel d'Accessibilité Numérique 2024-2027	2
Campagnes de promotion des personnels BIATSS	1
Calendrier institutionnel	1
Plan pour l'égalité professionnelle, l'égalité de genre et la diversité	1
Schéma directeur transitions	2
Qualité de Vie au Travail	3
Schéma directeur de l'emploi contractuel	6
Digitalisation RH	3
Dispositifs RH - Indemnitaires	5
Dispositifs RH - Ruptures conventionnelles	1
Dispositifs RH BIATSS - Sujétions	5
Dispositifs RH BIATSS - Élargissement de l'ouverture des bibliothèques	1
Dispositifs RH BIATSS - Temps de travail infirmières de l'ESE	1
Dispositifs RH enseignants - indemnitaire	2
Guide événementiel responsable	1
HSR4R	1
Hygiène, santé, sécurité au travail	1
LDG Mobilités	1
Plan de formation des personnels	1
Rapport Social Unique	1
Règlement intérieur	2
Simplification de la recherche	1
PGE	3
Temps syndical	1

Au total, les 21 commissions qui se sont tenues sur l'année 2024 ont permis de préparer les travaux du comité social d'administration.

À titre indicatif, le temps moyen d'une séance de commission de dialogue social est compris entre 1h et 1h30.



## Évolution du nombre de commissions qui se sont tenues sur 4 ans

Commissions de dialogue social			
2021	2022	2023	2024
45	36	33	21

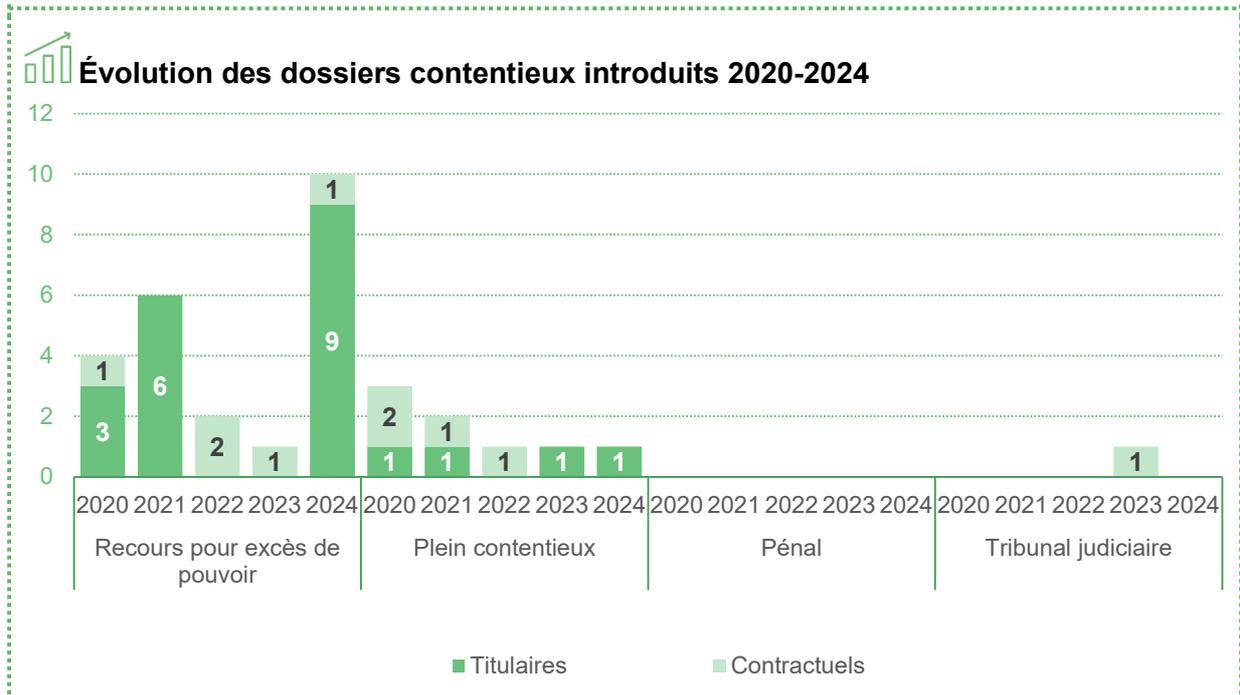
# 4. Contentieux, sanctions disciplinaires et conflits sociaux

## 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 2024, 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.

Sur 5 ans, la tendance est à la baisse sur le nombre de dossiers, sauf pour les recours pour excès de pouvoir (10 en 2024 contre 1 en 2023). Aucun dossier au pénal et un seul dossier au tribunal judiciaire ont été traités sur cette période.



## 4.2. Les sanctions disciplinaires

En 2024, il y a une sanction disciplinaire d'un enseignant-chercheur titulaire par avis du CNESER (Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche).

En 2023, aucune mesure de sanction n'a été prise.



### Évolution du nombre de sanctions sur les 4 dernières années

		2021	2022	2023	2024
BIATSS	Titulaires	0	0	0	0
	Contractuels	0	2	0	0
		0	2	0	0
EEC	Titulaires	0	0	0	1
	Contractuels	0	2	0	0
		0	2	0	1
		0	4	0	1

## 4.3. Les journées d'absence pour grève

212 journées d'absence pour grève ont été déclarées auprès de l'administration en 2024.

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 2023
		Cat A	Cat B	Cat C		
Titulaires	25	32	47	62	166	914
Contractuels	6	19	4	17	46	257
	31	51	51	79	212	1 171



# Partie 5.

## Sigles, abréviations et glossaire

# Sigles et abréviations

<b>AAE</b>	Attaché des administrations de l'État
<b>ADJENES</b>	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
<b>ADT</b>	Autorisation à diriger une thèse
<b>AENESR</b>	(Filière) Administration de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
<b>AGRH</b>	Administration générale et ressources humaines
<b>AHU</b>	Assistant - hospitalier universitaire
<b>ANR</b>	Agence nationale de la recherche
<b>AP</b>	Assistant de prévention
<b>APAENES</b>	Attaché principal d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
<b>APEH</b>	Allocation aux parents d'enfants handicapés
<b>ARS</b>	Agence régionale de santé
<b>ASI</b>	Assistant ingénieur de recherche et de formation
<b>ASIU</b>	Aide spécifique d'initiative universitaire
<b>ASN</b>	Autorité de sûreté nucléaire
<b>AT</b>	Accident de travail
<b>ATER</b>	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
<b>ATRF</b>	Adjoint technique de recherche et de formation
<b>ATV</b>	Agent temporaire vacataire
<b>BAP</b>	Branche d'activité professionnelle
<b>BIATSS</b>	Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé
<b>BIB</b>	Bibliothécaire
<b>BIBAS</b>	Bibliothécaire assistant spécialisé
<b>BO</b>	Bulletin officiel
<b>BOE</b>	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
<b>CA</b>	Conseil d'administration
<b>CAc</b>	Conseil académique
<b>CAE</b>	Contrat d'accompagnement dans l'emploi
<b>CAS Pensions</b>	Compte d'affectation spéciale « Pensions »
<b>CCA</b>	Chef de clinique - assistant des hôpitaux
<b>CCPANT</b>	Commission consultative paritaire des agents non titulaires
<b>CDD</b>	Contrat à durée déterminée
<b>CDI</b>	Contrat à durée indéterminée
<b>CDS</b>	Commission du dialogue social
<b>CED</b>	Collège des écoles doctorales
<b>CET</b>	Compte épargne temps
<b>CEV</b>	Chargé d'enseignement vacataire
<b>CEVS</b>	Cellule d'écoute, de veille et de signalement
<b>CFA</b>	Centre de formation des apprentis
<b>CFP</b>	Congé de formation professionnelle
<b>CFVU</b>	Commission de la formation et de la vie universitaire
<b>CHU</b>	Centre hospitalier universitaire
<b>CLASCUB</b>	Comité local d'activités sociales et culturelles
<b>CLD</b>	Congé de longue durée
<b>CLM</b>	Congé de longue maladie

<b>CMO</b>	Congé pour maladie ordinaire
<b>CNAP</b>	Conseil national des astronomes et physiciens
<b>CNRS</b>	Centre national de la recherche scientifique
<b>CNU</b>	Conseil national des universités
<b>COAS</b>	Commission d'orientation de l'action sociale
<b>CONS</b>	Conservateur
<b>CONSG</b>	Conservateur général
<b>CP</b>	Conseiller de prévention
<b>CPE</b>	Commission paritaire d'établissement
<b>CPE</b>	Conseiller principal d'éducation
<b>CPF</b>	Compte personnel de formation
<b>CPJ</b>	Chaire de professeur junior
<b>CPP</b>	Congés pour projet pédagogique
<b>CR</b>	Commission de la recherche
<b>CRCT</b>	Congé pour recherches ou conversions thématiques
<b>CROUS</b>	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
<b>CSA</b>	Comité social d'administration
<b>CSG</b>	Contribution sociale généralisée
<b>CTO</b>	Comité technique opérationnel
<b>CTSSS</b>	Conseiller technique supérieur de service social
<b>CUI</b>	Contrat unique d'insertion
<b>DAC</b>	Direction d'accompagnement au changement
<b>DASIS</b>	Direction de l'action sociale et de l'innovation sociétale
<b>DDCS</b>	Direction départementale de la cohésion sociale
<b>DDETS</b>	Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités
<b>DGFIP</b>	Direction générale des finances publiques
<b>DGS</b>	Directeur général des services
<b>DGSA</b>	Directeur général des services adjoint
<b>DRFIP</b>	Direction régionale des finances publiques
<b>DRH</b>	Directeur des ressources humaines
<b>DSI</b>	Direction des systèmes d'information
<b>DSPEG</b>	Droit, science politique, économie et gestion
<b>DUERP</b>	Document unique d'évaluation des risques professionnels
<b>EC</b>	Enseignant - chercheur
<b>EEC</b>	Enseignants et enseignants - chercheurs
<b>EPCSP</b>	Établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel
<b>EPST</b>	Établissements publics à caractère scientifique et technologique
<b>ESE</b>	Espace santé étudiants
<b>ESR</b>	Enseignement supérieur et recherche
<b>ETP</b>	Équivalent temps plein
<b>ETPT</b>	Équivalent temps plein travaillé
<b>FIPHFP</b>	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
<b>FIPVU</b>	Formation, insertion professionnelle et vie universitaire
<b>FS</b>	Formation spécialisée
<b>FTAP</b>	Fonds de transformation de l'action publique
<b>FTLV</b>	Formation tout au long de la vie
<b>F3SCT</b>	Formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail
<b>F4SCT</b>	Formations spécialisées sur site en santé, sécurité et conditions de travail

>>>

<b>GIPA</b>	Garantie individuelle du pouvoir d'achat	<b>PES</b>	Prime d'excellence scientifique
<b>GPEEC</b>	Gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences	<b>PESR</b>	Prime d'enseignement supérieur et de recherche
<b>GVT</b>	Glissement vieillesse technicité	<b>PGE</b>	Plan de gestion des emplois
<b>HCC</b>	Heures de cours complémentaires	<b>PIM</b>	Prime interministérielle
<b>HDR</b>	Habilitation à diriger les recherches	<b>PLP</b>	Professeur de lycée professionnel
<b>HETD</b>	Heures équivalent travaux dirigés	<b>PPE</b>	Pôle patrimoine et environnement
<b>HU</b>	Hospitalo-universitaire	<b>PPR</b>	Période de préparation au reclassement
<b>IAE</b>	Institut d'administration des entreprises	<b>PR</b>	Professeur des universités
<b>IDEX</b>	Initiative d'excellence	<b>PRAG</b>	Professeur agrégé de l'enseignement du second degré
<b>IFSE</b>	Indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise	<b>PRCE</b>	Professeur certifié de l'enseignement du second degré
<b>IGE</b>	Ingénieur d'études de recherche et de formation	<b>PRES</b>	Prime de recherche et d'enseignement supérieur
<b>IGR</b>	Ingénieur de recherche de la filière recherche et formation	<b>PRP</b>	Prime de responsabilité pédagogique
<b>INFENES</b>	Infirmier(e)s de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	<b>PSSM</b>	Premiers secours en santé mentale
<b>INM</b>	Indice nouveau majoré	<b>PUPH</b>	Professeur des universités - Praticien hospitalier
<b>INRAE</b>	Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement	<b>QVT</b>	Qualité de vie au travail
<b>INRIA</b>	Institut national de recherche en informatique et en automatique	<b>RESET</b>	Redesigning equality and scientific excellence together (Repenser ensemble l'égalité et l'excellence scientifique)
<b>INSERM</b>	Institut national de la santé et de la recherche médicale	<b>RIFSEEP</b>	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
<b>INSPÉ</b>	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation	<b>RIPI</b>	Recherche, international, partenariats et innovation
<b>ISPED</b>	Institut de santé publique, d'épidémiologie et de développement	<b>RIPEC</b>	Nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
<b>ISST</b>	Inspecteur de santé et sécurité au travail	<b>RSST</b>	Registre santé et sécurité au travail
<b>ISVV</b>	Institut des sciences de la vigne et du vin	<b>RQTH</b>	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
<b>ITRF</b>	(Filière) Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation	<b>RSC</b>	Recrutements sans concours
<b>IUT</b>	Institut universitaire de technologie	<b>SAENES</b>	Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
<b>LA</b>	Liste d'aptitude	<b>SDEC</b>	Schéma directeur de l'emploi contractuel
<b>LPR</b>	Loi de programmation de la recherche	<b>SFT</b>	Supplément familial de traitement
<b>LRU (loi)</b>	Libertés et responsabilités des universités	<b>SH</b>	Sciences de l'Homme
<b>LTFP</b>	Loi de la transformation de la fonction publique	<b>SIRH</b>	Système d'information de gestion des ressources humaines
<b>MAG</b>	Magasinier	<b>SMART</b>	Sport mouvement ambition recherche technologie
<b>MAPI</b>	Mission d'appui à la pédagogie et l'innovation	<b>SMS</b>	Surveillance médicale simple
<b>MCF</b>	Maître de conférences	<b>SMR</b>	Surveillance médicale renforcée
<b>MCUPH</b>	Maître de conférences des universités - Praticien hospitalier	<b>SST</b>	Service de santé au travail
<b>MDPH</b>	Maisons départementales des personnes handicapées	<b>ST</b>	Sciences et technologies
<b>MEN</b>	Ministère de l'éducation nationale	<b>SUAS</b>	Service universitaire d'action sociale
<b>MESRI</b>	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation	<b>TA</b>	Tableau d'avancement
<b>MP</b>	Maladie professionnelle	<b>TCH</b>	Technicien de recherche et de formation
<b>NBI</b>	Nouvelle bonification indiciaire	<b>TICE</b>	Technologies de l'information de la communication pour l'enseignement
<b>OASU</b>	Observatoire aquitain des sciences de l'univers	<b>TPP</b>	Transfert primes points
<b>PACTE</b>	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État	<b>TPTH</b>	Temps partiel thérapeutique
<b>PAS</b>	Pilotage et aide à la stratégie	<b>UB</b>	Université de Bordeaux
<b>PAST</b>	Professeur associé	<b>UFR</b>	Unité de formation et de recherche
<b>PCA</b>	Prime pour charges administratives	<b>UPPA</b>	Université de Pau et des Pays de l'Adour
<b>PCSI</b>	Poste central de sécurité incendie	<b>URFIST</b>	Unité régionale de formation et de promotion pour l'information scientifique et technique
<b>PEC</b>	Parcours emploi compétences	<b>UT</b>	Unité de travail
<b>PEDR</b>	Prime d'encadrement doctoral et de recherche	<b>VAE</b>	Validation des acquis et de l'expérience
<b>PEP</b>	Place de l'emploi public	<b>VP</b>	Vice-président
<b>PEPS</b>	Professeur d'éducation physique et sportive		

# Glossaire

## **ABSENCE POUR RAISONS FAMILIALES**

- › Le congé de maternité ouvre droit au minimum à 16 semaines de congés (hors congé pathologique);
- › le congé d'adoption est au minimum de 10 semaines;
- › le congé parental est d'une durée maximale d'un an renouvelable jusqu'au 3 ans de l'enfant;
- › le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvre droit à 11 jours;
- › le congé de paternité et d'accueil si l'enfant est hospitalisé à sa naissance;
- › l'autorisation d'absence pour garde d'enfant est de 6 jours fractionnés ou 8 non fractionnés par parent et par année civile;
- › le congé de solidarité familiale est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois;
- › le congé sans traitement pour les agents stagiaires et sans rémunération pour les agents contractuels (congé pour raison familiale ou personnelle non rémunéré).

**ACCIDENT DE SERVICE** Est considéré comme accident de service, l'accident survenu dans l'exercice de ses fonctions à l'agent titulaire ou stagiaire de la fonction publique.

**ACCIDENT DE TRAJET** Est considéré comme accident de trajet, l'accident qui survient lors du trajet aller-retour entre le lieu de domicile et le ou les lieu(x) où est exercée l'activité professionnelle.

**ACCIDENT DE TRAVAIL** Est considéré comme accident de travail, l'accident survenu à l'agent contractuel dans l'exercice de ses fonctions.

**ADMINISTRATION DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE (AENESR)** Filière des emplois fonctionnels et corps de personnels exerçant des fonctions administratives.

**AGENT** Synonyme de membre du personnel. Est agent sur une période tout individu possédant soit une carrière soit un contrat de travail géré(e) dans l'établissement.

**AGENTS TEMPORAIRES VACATAIRES (ATV)** Dans l'enseignement supérieur, les vacataires d'enseignement sont régis par le décret n° 97-889 du 29 octobre 1987. Ils peuvent être recrutés en qualité d'agents temporaires vacataires.

Les ATV peuvent être :

- › Étudiants inscrits en vue de la préparation d'un diplôme de 3<sup>e</sup> cycle de l'enseignement supérieur en France;
- › Retraités ou préretraités âgés de moins de 67 ans.

**ASSISTANT-HOSPITALIER UNIVERSITAIRE (AHU)** Contractuel qui participe aux activités d'enseignement de l'université et de soins et de recherche dans les centres hospitaliers universitaires et aux contrôles des connaissances.

**ASSOCIÉ** Les contrats d'enseignants associés permettent à des professionnels d'assurer des fonctions d'enseignant-chercheur, correspondant à celles confiées aux personnels titulaires, à mi-temps ou à temps plein.

**ATTACHÉ TEMPORAIRE D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE (ATER)** Personnel enseignant contractuel dont les obligations de service sont celles des enseignants-chercheurs (192 HETD). Pour être recruté, il faut être soit fonctionnaire de catégorie A ou étranger (contrat de 4 ans maximum) soit doctorant en fin de thèse ou ayant soutenu la thèse (contrat de 1 ou 2 ans maximum).

**AVANCEMENT** Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et l'avancement de corps. L'avancement de grade a lieu, d'un grade au grade supérieur, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi, éventuellement après une sélection par voie d'examen professionnel. L'avancement de corps donne lieu à une inscription sur liste d'aptitude établie après avis de la CAP.

**BÉNÉFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)** Pour être considérés comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les agents doivent remplir l'une des conditions suivantes :

- › travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH);
- › victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10% et titulaires d'une rente;
- › titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail;
- › anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité;
- › sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service;
- › titulaires de la carte d'invalidité ou mobilité inclusion;
- › titulaires de l'allocation aux adultes handicapés;
- › Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité;
- › Les agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement ou d'un placement en période de préparation ou reclassement
- › Reconnaissance CDAPH.

**BIBLIOTHÉCAIRES, INGÉNIEURS, ADMINISTRATIFS, TECHNICIENS, PERSONNELS SOCIAUX ET DE SANTÉ (BIATSS)** Ils assurent des missions de soutien et support aux activités cœur de métiers de l'université. Présents dans l'ensemble des structures de l'établissement, ils exercent selon les métiers des missions administratives, techniques, scientifiques.

**BRANCHE D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE (BAP)** Un des éléments définissant un poste de la filière ITRF (caractéristique) ou un agent ITRF (spécialisation). Doit impérativement figurer lors de la demande d'ouverture du poste au concours avec l'emploi-type.

- › BAP A : Sciences du vivant
- › BAP B : Sciences chimiques et Sciences des matériaux
- › BAP C : Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
- › BAP D : Sciences Humaines et Sociales
- › BAP E : Informatique, Statistique et Calcul Scientifique
- › BAP F : Information, Documentation, Culture, Communication, Édition, TICE
- › BAP G : Patrimoine, logistique, prévention et restauration
- › BAP J : Gestion et pilotage.

**CAS PENSION** Le CAS Pensions a été prévu par l'article 21 de la LOLF et créé par l'article 51 de la loi de finances pour 2006, dans l'objectif de constituer un instrument d'amélioration de l'efficacité de la gestion publique par une clarification du mode de financement des pensions. Il apporte une information précise sur les crédits budgétaires inscrits en loi de finances et établit un lien direct entre les recettes et les dépenses.

**CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE** Dans la fonction publique, les statuts définissent la catégorie à laquelle appartient un corps. Un corps donné appartient à une et une seule catégorie. Il existe aujourd'hui 3 catégories : A, B et C.

**CHAIRE DE PROFESSEUR JUNIOR (CPJ)** Mise en place par la loi de programmation pour la recherche, la chaire de professeur junior (CPJ) constitue une nouvelle voie de recrutement permettant d'accéder à un emploi de titulaire dans le corps des professeurs de universités et assimilés ou de directeurs de recherche à l'issue d'un contrat d'une durée minimale de 3 ans et maximale de 6 ans. Le recrutement s'effectue sur un projet de recherche et d'enseignement porté par un titulaire de doctorat ou de diplôme équivalent.

**CHARGÉ D'ENSEIGNEMENT VACATAIRES (CEV)** Les CEV sont des personnalités choisies en raison de leurs compétences dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel, qui exercent en dehors de leur activité de chargé d'enseignement. Leur activité professionnelle principale consiste :

- › soit en la direction d'une entreprise;
- › soit en une activité salariée d'au moins 900 heures de travail par an;
- › soit en une activité non salariée à condition d'être assujettie à la taxe professionnelle ou de justifier qu'elles ont retiré de l'exercice de leur profession des moyens d'existence réguliers depuis au moins trois ans.

Les CEV peuvent être répartis en 2 catégories : fonctionnaires ou non-fonctionnaires.



**CHEF DE CLINIQUE-ASSISTANT DES HÔPITAUX (CCA)** Sont des contractuels qui participent aux activités d'enseignement de l'université et de soins et de recherche dans les centres hospitaliers universitaires et aux contrôles des connaissances.

**CHEVRON** Subdivision d'un échelon dont l'échelle indiciaire brute dépasse 1015, constitué d'une échelle lettre (allant de A à G) et d'un chiffre (allant de 1 à 3) qui la subdivise.

**COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION (CSA)** Nouvelle instance de représentation du personnel dans la fonction publique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, à la suite des élections professionnelles de la fonction publique de décembre 2022. Il est issu de la fusion en une seule instance du Comité technique (CT) et du Comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail (CHSCT).

**COMPLÈMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)** Cette seconde prime intégrée au RIFSEEP, facultative, permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents. Lorsqu'il est mis en œuvre, ce complément indemnitaire est versé annuellement, en une ou deux fois. Sont alors appréciés la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

**COMPOSANTE** Structure d'un établissement, définie par le Code de l'éducation, Livre VII, titre 1, Chapitre 3 (ex-loi 84-52 du 24 janvier 1984, dite loi Savary), et créée par décret ou arrêté ministériel.

**COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)** Il a pour objectif, sous certaines conditions, d'offrir aux agents la possibilité d'épargner des droits à congés non pris au titre de l'année de référence, qu'ils pourront utiliser ultérieurement sous la forme d'un congé rémunéré.

**COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)** Il permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

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

**CONGÉ BONIFIÉ** Il est accordé au fonctionnaire titulaire originaire d'un DOM (département d'outre-mer), ou qui a des intérêts (résidence principale) dans un DOM et qui exerce ses fonctions sur le territoire métropolitain.

**CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP)** Il permet aux fonctionnaires et aux agents contractuels de parfaire leur formation professionnelle. Il peut être accordé pour préparer un concours ou un examen, pendant 3 ans maximum au cours de la carrière, avec une rémunération à hauteur de 80% la première année uniquement.

**CONGÉ DE GRAVE MALADIE (CGM)** L'agent contractuel peut être placé en CGM, après avis du conseil 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. L'agent est rémunéré pendant le CLD.

**CONGÉ DE LONGUE MALADIE (CLM)** Le fonctionnaire peut être placé en CLM, après avis du conseil médical, lorsque la maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et nécessite un traitement et des soins prolongés si l'affection figure sur une liste fixée par arrêté ministériel. Le bénéfice du CLM est ouvert pour maladie professionnelle ou non professionnelle. La durée maximale est de 3 ans. L'agent est rémunéré pendant le CLM.

**CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE (CMO)** L'agent titulaire ou contractuel peut bénéficier d'un congé pour maladie ordinaire (CMO) lorsqu'un médecin, un dentiste ou une sage-femme lui adresse un avis d'interruption du travail. Il doit ensuite déclarer sa maladie à l'administration dont il relève. Le CMO peut atteindre 6 mois consécutifs, renouvelables 6 mois maximum (soit 1 an maximum au total).

**CONGÉ PARENTAL** Position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. La durée est de trois ans maximum : il prend fin, au plus tard, au 3<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais le fonctionnaire conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié.

**CONGÉ POUR PROJET PÉDAGOGIQUE (CPP)** Dispositif de formation applicable aux enseignants-chercheurs et aux autres personnels chargés de fonctions d'enseignement dans les établissements d'enseignement supérieur.

**CONGÉ POUR RECHERCHE OU CONVERSION THÉMATIQUE (CRCT)** Période sabbatique de 6 mois ou 1 an, accordée sur leur demande aux enseignants-chercheurs. Le bénéficiaire d'un CRCT est déchargé de son enseignement. Il continue à percevoir son salaire.

**CONSEIL NATIONAL DES ASTRONOMES ET PHYSICIENS (CNAP)** Le CNAP est un corps d'Etat dont les missions se répartissent entre recherche scientifique, services d'observation, et enseignement. Le CNAP est composé de trois sections : Astronomie, Terre interne, Surfaces continentales - Océan - Atmosphère.

**CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU)** Il est organisé en sections, dont certaines sont subdivisées en sous-sections. Ne concerne que les enseignants-chercheurs, les hospitalo-universitaires et les CNAP. Les sections sont regroupées en groupes de sections.

**CONTRACTUEL** Agent non titulaire de la fonction publique lié à l'établissement par un contrat de travail. Il convient de distinguer les contractuels de droit public, qui seront classés selon leur niveau de responsabilité par référence aux catégories A, B ou C. Les contractuels relevant du droit privé sont recrutés sous contrat aidé ou d'apprentissage.

**CONTRAT DIT « LRU »** Contrat créé par les dispositions de l'article L954-3 du code de l'éducation, introduit par la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités. Le président peut recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, des agents contractuels pour assurer des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, (après avis du comité de sélection) ou pour assurer des fonctions de support ou de soutien de haut niveau.

**CORPS** Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades.

**DÉLÉGATION** Modalité dérogatoire des personnels enseignants-chercheurs, hospitalo-universitaires ou temporaires. La délégation a une durée variable selon le statut de l'enseignant, elle permet à l'enseignant de poursuivre ses activités dans un autre établissement (public ou privé, en France ou à l'étranger) tout en étant payé par son établissement d'origine. Les modalités sont fixées par convention entre l'établissement d'origine et l'établissement ou l'organisme d'accueil.

**DÉTACHEMENT** Position d'un fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite. Il peut être placé dans un autre corps, dit corps d'accueil, et bénéficie alors d'une double carrière.

**DISPONIBILITÉ** Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à rémunération, à l'avancement et à la retraite. La disponibilité est prononcée soit à la demande de l'intéressé (disponibilité pour convenances personnelles, pour suivre son conjoint, etc.) soit d'office pour raison de santé à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie ou de longue durée).

**DOCTORANT CONTRACTUEL** Est recruté pour 3 ans afin d'effectuer des activités de recherche liées à la préparation du doctorat. Il peut également être chargé d'une mission d'enseignement, d'une mission dans les domaines de la diffusion de l'information scientifique et technique et de la valorisation des résultats de la recherche ou d'une mission d'expertise.

**DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)** Transposition par écrit de l'évaluation des risques professionnels. Par décret, 3 exigences sont définies :

- › lister et hiérarchiser les risques auxquels les agents sont exposés ; préconiser les actions visant à supprimer ou réduire les risques ; faire l'objet de réévaluations régulières.

**ÉCHELON** Subdivision du grade. C'est un des constituants d'un élément de carrière. Il peut être lui-même subdivisé en chevrons.

**EFFECTIF** Nombre de personnes physiques.

**EMPLOI** Support budgétaire permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou agent contractuel).

**EMPLOI-TYPE** Outil permettant de regrouper un ensemble d'activités et de compétences suffisamment proches entre elles pour être étudiées et traitées globalement.

**ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)** La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail à un moment donné, un agent exerçant à temps plein représentant 1 ETP. Il est procédé à des sommes d'ETP pour connaître le potentiel d'un établissement. L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agents.

**ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLÉ (ETPT)** Effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents en année pleine. Les ETPT tiennent compte simultanément de la durée et de la quotité d'emploi, contrairement aux ETP.

**EMPLOI FONCTIONNEL** Les emplois fonctionnels sont des postes à responsabilité dans lesquels les personnels sont nommés pour une durée déterminée.

**ENSEIGNANT-CHERCHEUR** Personnel exerçant simultanément des fonctions d'enseignement et de recherche.

**ENSEIGNANT DE MÉDECINE GÉNÉRALE** Personnel mono-appartenant exerçant des missions d'enseignement et de recherche ainsi qu'une mission de soin en médecine générale et ambulatoire.

**ENSEIGNANT DU PREMIER DEGRÉ** Professeur des écoles, qui, à l'université, exerce des missions d'enseignement exclusivement au sein des INSPÉ.

**ENSEIGNANT DU SECOND DEGRÉ** Personnel exerçant des missions d'enseignement exclusivement.

**ENSEIGNANT HOSPITALO-UNIVERSITAIRE** Personnel bi-appartenant, exerçant une triple mission d'enseignement, de recherche et de soins simultanément à l'université et à l'hôpital dans les domaines de la médecine, pharmacie et odontologie.

**ÉTABLISSEMENT** Structure créée par décret. L'établissement est constitué de composantes et d'autres structures.

**ÉTUDIANT (CONTRAT OU EMPLOI)** Les conditions d'octroi du contrat étudiant et les missions qui sont confiées à leurs bénéficiaires sont régies par l'article L811-2 du code de l'éducation :

- › accueil des étudiants,
- › aide à l'insertion,
- › animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales,
- › action dans le domaine de la promotion de la santé et du développement durable,
- › promotion de l'offre de formation,
- › service d'appui aux personnels des bibliothèques et des autres services,
- › soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies,
- › tutorat pédagogique,
- › assistance et accompagnement des étudiants à besoins spécifiques (tutorat spécialisé, assistance d'un secrétaire d'épreuve, prise de note, aide au travail sur site).

**EXAMEN PROFESSIONNEL** Une des modalités de sélection pour l'accès au grade supérieur permettant l'inscription à un tableau d'avancement. Il doit être prévu par les statuts particuliers du corps. L'examen se fait sur épreuves (écrites et/ou orales). Le nombre de places est limité.

**FAMILLE PROFESSIONNELLE** Elle regroupe l'ensemble des emplois-types entre lesquels existe une proximité de compétences professionnelles. Elle détermine une zone naturelle de mobilité et d'évolution de carrière.

**FONCTION** Il existe trois types de fonctions pour un agent :

- › les responsabilités structurelles (charge administrative d'une structure ou mission se rapportant au fonctionnement de l'établissement) ;
- › les fonctions nominatives et électives (fonctions relevant d'une instance ; fonctions d'expertise, de conseil et autres) ;
- › les fonctions professionnelles (ce qu'accomplit ou doit accomplir un agent pour remplir sa mission au sein de sa structure de travail).

**FONCTIONNAIRE** Agent ayant la qualité de titulaire ou de stagiaire dans un corps de la fonction publique. Il existe trois fonctions publiques : la fonction publique d'État (tous les corps de l'Éducation Nationale et du MESRI en relèvement), la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

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

**GLISSEMENT VIEILLESSE TECHNICITÉ (GVT)** Part de l'évolution des salaires résultant des évolutions de carrière propres à chaque agent (mesure individuelle).

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

**HÉBERGÉ** Personne qui participe, pour une période donnée, à l'activité de l'établissement au sein de ses structures dites alors Structures de travail. Sa carrière – ou son contrat – est gérée par son institution (CNRS, INRA, etc.) et non pas par l'établissement.

**HEURE DE COURS COMPLÉMENTAIRE (HCC)** Heures nécessaires à la couverture de l'intégralité de la charge d'enseignement découlant des formations dispensées au-delà des heures d'enseignement dues statutairement par les enseignants en poste dans un établissement ; elles peuvent être confiées à des enseignants en poste ou à des intervenants extérieurs (vacataires).

**HEURE ÉQUIVALENT TRAVAUX DIRIGÉS (HETD)** Mesure du potentiel que représentent les personnels enseignants par rapport à leurs obligations statutaires d'enseignement.

›››

**INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)** L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Versée mensuellement, elle a pour objectif de valoriser l'exercice des fonctions. En principe, l'IFSE remplace toutes les primes existantes qui répondent aux mêmes objectifs. Les exceptions à cette règle de non-cumul, fixées par arrêté interministériel, sont limitées et répondent à des problématiques très spécifiques.

**INDICE NOUVEAU MAJORÉ (INM)** Unité de calcul de la rémunération d'un agent public.

**INGÉNIEURS, TECHNICIENS, DE RECHERCHE ET DE FORMATION (ITRF)** Cette filière, créée spécifiquement pour les établissements d'enseignement supérieur, se décline en branches d'activités professionnelles (BAP) et regroupe des personnels exerçant des fonctions techniques, administratives et de bibliothèques.

**INSTANCE** Conseil, commission ou comité nommément désigné, et créé en fonction des lois et décrets et/ou des statuts de l'établissement.

**INSTITUT NATIONAL SUPÉRIEUR DU PROFESSORAT ET DE L'ÉDUCATION (INSPÉ)** Ces instituts forment à des masters Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation.

**INSTITUT UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE (IUT)** Assure la formation de techniciens supérieurs partout sur le territoire. Les IUT préparent leurs étudiants à la fois à une insertion professionnelle immédiate, à Bac +2 ou à Bac +3, et à la poursuite d'études longues, en France ou à l'étranger. Les diplômés construits à la fois par des universitaires et des professionnels, offrent aux étudiants des connaissances pluridisciplinaires et des compétences professionnelles.

**INVITÉ** Personnalité exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement d'enseignement supérieur ou de recherche étranger et recrutée pour une période d'un mois à un an.

**LECTEUR DE LANGUE ÉTRANGÈRE** Enseignant contractuel en général étranger devant postuler au titre de sa langue maternelle (diplôme minimum requis : master ou diplôme étranger reconnu équivalent). Le contrat est de 1 an renouvelable. L'obligation de service est de 250 HETD.

**LISTE D'APTITUDE** Liste des agents proposés pour un passage à un corps supérieur par leur établissement et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

**LOI DE PROGRAMMATION DE LA RECHERCHE (LPR)** Pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur est une loi française concernant le financement et l'organisation de la recherche et de l'enseignement supérieur.

**MASSE SALARIALE** Crédits destinés au financement des rémunérations (y compris cotisations employeurs, cotisations salariales et primes).

**MODALITÉ DE SERVICE** Les différentes modalités de service sont :  
› le temps partiel ;  
› le mi-temps thérapeutique, la délégation (enseignants) ;  
› le surnombre (enseignants-chercheurs).

**MODULATION DU SERVICE D'ENSEIGNEMENT** La notion de modulation du service d'enseignement a été introduite par l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié relatif au statut des enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur. La modulation du service d'enseignement a pour objectif de permettre une redéfinition des équilibres entre l'activité individuelle d'enseignement et de recherche en lien avec la politique d'établissement et en accord avec les enseignants-chercheurs concernés.

**MUTATION/MOBILITÉ** Changement d'établissement d'affectation.

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

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

**OBLIGATIONS DE SERVICE** Les enseignants-chercheurs (professeurs, maîtres de conférences et assistants), ont une mission d'enseignement et une mission de recherche, l'obligation de service d'enseignement est définie statutairement en termes d'heures de cours magistraux et travaux dirigés et se traduit par un volume équivalent à 192 HETD. De la même manière, celle des enseignants du second degré (professeurs agrégés et professeurs certifiés) équivaut à 384 HETD. Les ATER, maîtres de langues étrangères et enseignants associés doivent 192 HETD. Les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques ont une obligation de service annuelle de 1607 heures. Les modalités de service des enseignants-chercheurs sont modifiées depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2009 par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009.

**PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT (PPR)** L'article 9 de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique a créé, pour les trois versants de la fonction publique, une période de préparation au reclassement (PPR) au bénéfice du fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions. Cet accompagnement individualisé de l'agent vers de nouvelles fonctions a pour objectif de favoriser la réussite du reclassement dans un contexte d'allongement de la durée du travail. La durée de la période de préparation au reclassement est fixée à 1 an maximum. Elle prend fin à la date du reclassement et au plus tard 1 an après la date à laquelle elle a commencé.

**PERSONNEL DE BIBLIOTHÈQUES** Regroupe les personnels spécialisés dans les métiers des bibliothèques.

**PERSONNEL DE LA FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE** Regroupe les personnels infirmiers, assistants de service social et médecins contractuels.

**POSITION** Un fonctionnaire est obligatoirement placé à un instant donné dans une des six positions définies par le statut de la fonction publique : activité, disponibilité, détachement, service national, congé parental et hors cadre.

**PRIME DE CHARGES ADMINISTRATIVES (PCA)** Peut être attribuée aux enseignants qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire définie par l'établissement (durée au minimum d'un an). Le président arrête chaque année, sur avis du conseil d'administration, la liste des fonctions pouvant ouvrir droit au bénéfice de la PCA. Les décisions individuelles d'attribution des PCA ainsi que les montants individuels sont arrêtés par le président, après avis du CA.

**PRIME D'ENCADREMENT DOCTORAL ET DE RECHERCHE (PEDR)** Peut être attribuée aux enseignants-chercheurs dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé ainsi que lorsqu'ils exercent une activité d'encadrement doctoral.

**PRIME D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE RECHERCHE (PESR)** Est attribuée aux professeurs des universités-praticiens hospitaliers et maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers, sur décision du chef d'établissement, sur proposition du directeur de l'unité de formation et de recherche après avis du conseil d'unité de formation et de recherche.

**PRIME DE RECHERCHE ET D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (PRES)** Est attribuée à tous les enseignants-chercheurs en activité dans un établissement d'enseignement supérieur (y compris aux ATER), exception faite de ceux soumis, par ailleurs, à la taxe professionnelle. Son taux annuel est fixe, indexé sur la valeur du point d'indice.

### **PRIME DE RESPONSABILITÉS PÉDAGOGIQUES (PRP)**

Peut être accordée aux enseignants exerçant des fonctions pédagogiques spécifiques. Le président fixe chaque année la liste des responsabilités pédagogiques ouvrant droit à la prime, la liste des bénéficiaires et les montants de ces primes, après avis de la Commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) et sur proposition du Conseil d'administration.

**PROMOTION** Progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours.

**QUOTITÉ D'AFFECTATION** Part de quotité de travail d'un agent attribuée à une structure.

**RECOURS DE PLEIN CONTENTIEUX** Recours fait à une personne publique dans le but d'obtenir une indemnisation en se basant sur sa responsabilité pour faute ou pour risque.

**RECOURS POUR EXCÈS DE POUVOIR** Est dirigé contre une décision administrative.

### **RÉFÉRENTIEL DES EMPLOIS-TYPES DE LA RECHERCHE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (REFERENS)**

Recueil des emplois-types répertoriés et ordonnés par famille professionnelle et branche d'activité professionnelle pour les personnels de la filière ITRF.

### **RÉGIME INDEMNITAIRE POUR LES PERSONNELS**

**ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS (RIPEC)** La loi de programmation pour la recherche (2021-2030) comporte un protocole d'accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières permettant d'engager une nouvelle donne indemnitaire pour une harmonisation des régimes de primes des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche. Ce nouveau régime indemnitaire, dénommé régime indemnitaire pour les personnels enseignants et chercheurs (RIPEC), vise à une convergence indemnitaire réalisée sur 7 ans. Le RIPEC comprend trois composantes dont deux indemnités et une prime :

- › La première composante est liée à l'exercice des missions du grade.
- › La deuxième composante est liée à la tenue de fonctions ou responsabilités particulières et/ou d'une mission temporaire d'une durée de 18 mois maximum.
- › La troisième composante est liée à la qualité des activités et de l'engagement professionnel.

Ces composantes font l'objet de lignes directrices de gestion ministérielles qui sont complétées par des lignes directrices de gestion élaborées après dialogue social.

### **RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

Il se définit comme un complément de rémunération.

Le RIFSEEP a vocation :

- › à s'appliquer à tous les agents BIATSS titulaires et stagiaires quel que soit leur grade ou leur filière ;
- › à remplacer toutes les primes et indemnités préexistantes sauf celles limitativement énumérées par décret ;
- › à être mis en œuvre dans un délai raisonnable.

Le RIFSEEP comprend deux parts : l'IFSE et le CIA (voir définitions dans ce glossaire).

### **REGISTRE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (RSST)**

Le RSST a pour objectif de permettre à tout personnel ou usager de signaler une situation qu'il considère comme anormale ou susceptible de porter atteinte soit à l'intégrité physique et la santé des personnes, soit à la sécurité des biens. La notion de « tout personnel et usager » signifie « toute personne travaillant dans l'établissement ou fréquentant habituellement ou occasionnellement l'établissement ».

**REPYRAMIDAGE** Action de restructurer et réorganiser les grilles indiciaires des employés au sein d'une organisation. Cette démarche vise à rétablir une pyramide d'indices et de salaires plus cohérente et équilibrée entre les différents niveaux hiérarchiques et postes occupés par les salariés.

### **RESPONSABILITÉS ET COMPÉTENCES ÉLARGIES (RCE)**

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

### **RESET (REDESIGNING EQUALITY AND SCIENTIFIC EXCELLENCE TOGETHER)**

RESET est un projet porté par un consortium d'universités européennes reconnues au niveau national comme des institutions d'excellence. Il vise à assurer une plus grande participation des femmes à tous les niveaux de postes scientifiques, stratégiques, de direction et à soutenir l'intégration du genre dans les activités de recherche et d'innovation.

**SECTION CNU** Discipline d'enseignement et/ou de recherche pour les enseignants du supérieur relevant d'une nomenclature nationale.

La liste des sections CNU est disponible sur [www.conseil-national-des-universites.fr/cnu/#/](http://www.conseil-national-des-universites.fr/cnu/#/)

**STATUT** Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

**STRUCTURES** Ensemble d'entités hiérarchiquement organisées en une arborescence dont le sommet correspond au niveau établissement.

**TABLEAU D'AVANCEMENT** Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance dédiée (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

**TEMPS INCOMPLET** Un agent contractuel est à temps incomplet si sa quotité de recrutement indiquée sur le contrat de travail est inférieure à 100%.

**TEMPS PARTIEL** Un agent peut demander à exercer à temps partiel. Sa quotité de travail peut alors être réduite à 50, 60, 70, 80 ou 90%.

**TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE** Le temps partiel thérapeutique est attribué pour raison de santé. Il est accordé et renouvelable par périodes de 1 à 3 mois dans la limite d'un an.

**TEMPS PLEIN** Un fonctionnaire exerce à temps plein s'il travaille à 100% de ses obligations horaires statutaires. Un contractuel exerce à temps plein si sa quotité de travail est de 100%.

**TITULAIRE** Qualité du fonctionnaire ayant soit accompli avec succès son stage, soit ayant réussi un concours interne sans période de stage.

**TRANSFERT PRIMES POINTS (TPP)** Ce transfert consiste à diminuer le montant des primes versées aux fonctionnaires en contrepartie d'une augmentation de leur traitement de base par le biais d'une revalorisation des grilles indiciaires. Cette intégration permet une prise en compte de ce montant dans le calcul de la pension civile.

### **(LOI) TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE**

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, publiée au Journal officiel du 7 août 2019, affiche 5 objectifs :

- › promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics ;
- › transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace ;
- › simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics ;
- › favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics ;
- › renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique entre les femmes et les hommes, comme vis-à-vis des agents en situation de handicap.

**VACATAIRE** Personnel contractuel recruté ponctuellement pour faire face à un besoin qui ne peut être couvert par les fonctionnaires. Les vacataires assurent des missions d'enseignement ou des tâches administratives ou techniques.



**université de Bordeaux**  
351 cours de la Libération  
33405 Talence Cedex

**En savoir +**

**[www.u-bordeaux.fr](http://www.u-bordeaux.fr)**

 [univbordeaux](https://www.facebook.com/univbordeaux)

 [universitedebordeaux](https://www.instagram.com/universitedebordeaux)

 [universite-de-bordeaux](https://www.linkedin.com/company/universite-de-bordeaux)

université  
de **BORDEAUX**