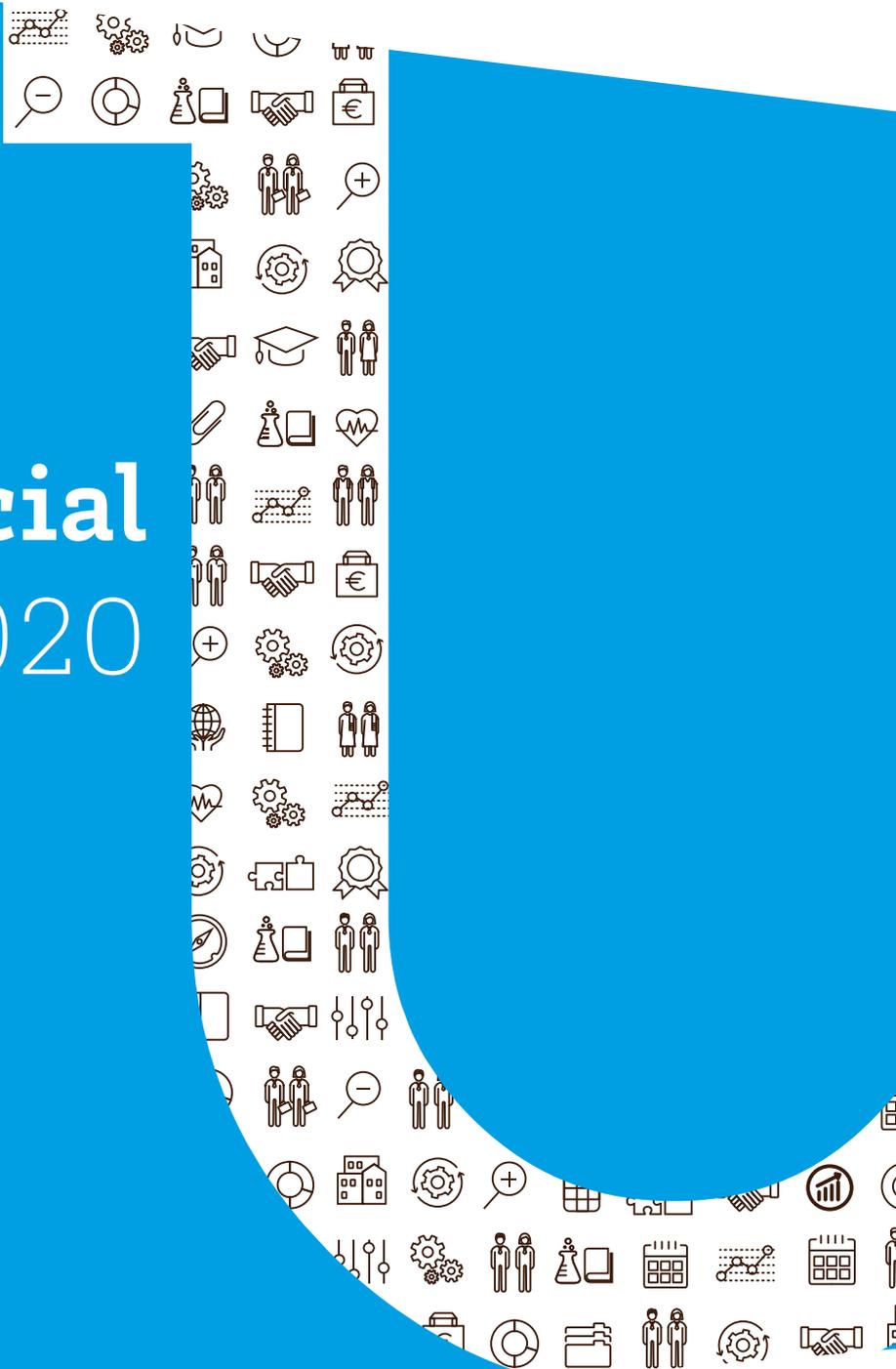


Bilan social 2020



Sommaire

Préambule	3
Orientations générales en matière de ressources humaines, 2020	6
Focus gestion de la crise sanitaire	8
Partie 1 : EMPLOIS ET EFFECTIFS	25
1. Emplois	29
2. Effectifs	31
3. Typologie des effectifs de l'université	35
4. Caractéristiques de certaines populations	43
Partie 2 : CARRIÈRE	49
1. Recrutements	53
2. Promotions	65
3. Rémunération	78
4. Évolution professionnelle et accompagnement	85
5. Flux de personnels	90
Partie 3 : VIE DES PERSONNELS	95
1. Temps de travail et congés des personnels	99
2. Environnement social	109
3. Formation des personnels	136
4. Origine géographique et domiciliation des personnels	149
Partie 4 : VIE INSTITUTIONNELLE	151
1. Gouvernance de l'établissement	153
2. Instances de représentation des personnels de l'établissement	155
3. Commissions de dialogue social	158
5. Contentieux, sanctions et conflits sociaux	159
Partie 5 : SIGLES, ABRÉVIATIONS ET GLOSSAIRE	161
Sigles et abréviations	162
Glossaire	164



Préambule



Chiffres clés de l'université

Formation



4 collèges de formation,
regroupant 19 unités de
formation

3 instituts



56 000
étudiants
dont près de **50 %**
en 2^e et 3^e cycles
universitaires



6 200
étudiants internationaux



12 000
stagiaires en formation continue

Recherche



3 200
enseignants et chercheurs
(université de Bordeaux et organismes
de recherche : CNRS, Inserm, Inra, Inria,
Irstea, Ifremer, CEA...)

+ de 800 chercheurs
internationaux



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

> 8 écoles doctorales



+ de 50
disciplines scientifiques



88
structures de recherche
dont 70 % labellisées
par les organismes de recherche

Institution



1 communauté
de près de

67 000

hommes et femmes

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



6 019

personnels

- › **54 %** d'enseignants, chercheurs
et enseignants chercheurs
- › **46 %** de BIATSS
- › Répartition (toutes catégories confondues) :
3 238 femmes / **2 781** hommes



628 M€

de budget patrimonial



4 campus et **14 sites**
en Nouvelle-Aquitaine



187

hectares de campus

dont 140 ha d'espaces verts

Vie de campus



135

associations étudiantes



1^{ère}

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



250

médailles et titres sportifs
par an



28

hectares d'équipements sportifs



38

bibliothèques universitaires
avec 4 000 places de lecture

Données au 05/05/2021

Édito

Orientations générales en matière de ressources humaines, année 2020

Cette édition 2020 revêt un caractère particulier. Il s'agit en effet de la dernière présentation faite sous ce format, adopté depuis l'année de création de l'université de Bordeaux.

À compter de 2021, conformément au décret n° 2020-1493 du 30 novembre pris en application de la loi de transformation de la fonction publique, l'institution d'un rapport social unique assorti d'une base de données sociales sera mise en œuvre et remplacera le bilan social.

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

L'université à l'épreuve de la crise

L'année 2020 ayant été marquée par une crise sanitaire majeure, cette édition consacre toute une première partie de ce bilan à un focus permettant de constater les principales mesures qui ont été mises en œuvre au sein de notre établissement en matière de gestion de crise et d'organisation des activités. **La vue d'ensemble porte sur l'impact social de la crise sanitaire de la covid-19 mesuré par des indicateurs de suivi, et éclairé des dispositifs spécifiques introduits, des nouvelles modalités d'exercice et d'organisation des activités, de l'adaptation de l'offre de service RH.** Sont également présentés les principaux résultats de l'**enquête flash** menée en juin 2020 dans une démarche d'amélioration des conditions de travail, et les préconisations faites dans le cadre du **retour d'expérience** mené avant l'été 2020.

L'université de Bordeaux, forte de ce retour d'expérience et des enseignements tirés de l'enquête flash, a su ainsi se mobiliser dès la rentrée 2020 pour **adapter son organisation et ses équipements, généraliser des enseignements à distance, développer l'exercice du travail à distance**, et ainsi surmonter les difficultés de fonctionnement et d'exercice liées à un temps de crise long et éprouvant.

La crise sanitaire a révélé la fonction RH et les **concepts de développement social et de qualité de vie au travail** qui lui sont associés. Plus que jamais, ils demeurent au centre des mécanismes qui animent l'établissement avec une vigilance toute particulière adoptée en temps de crise vis-à-vis des personnels en situation de vulnérabilité.

La quête du sens donné au travail, la recherche de reconnaissance, de motivation, de fidélisation et de valorisation par les personnels ont été amplifiées par cette crise sanitaire.

Aussi, la mobilisation des compétences disponibles pour faire face aux nouveaux enjeux induits par la transformation RH a été renforcée **par un accompagnement soutenu des managers.** Il a été nécessaire en ces circonstances exceptionnelles d'accompagner les managers et les former pour manager à distance, pour savoir détecter les signes de risques psychosociaux (RPS) chez les agents, signes induits par un confinement prolongé et un travail à distance forcé, ou encore pour réinventer le collectif de travail.

La mise en synergie, dans un souci de respect de la confidentialité, mais également d'efficacité, des acteurs en charge de la résolution des situations individuelles et collectives de RPS a été initiée tant auprès des acteurs RH, sociaux et de santé que de ceux en charge de la prévention (conseillers et assistants de prévention). Dans la démarche de mise en place d'un labo QVT, les expériences menées au titre du COMS (contrat d'objectifs, de moyens et de services) avec le collège DSPEG ont été intégrées à cette réflexion.

L'expérience de la crise sanitaire a certes éprouvé notre institution et ses personnels, mais à bien des égards elle a constitué un révélateur de nouvelles pratiques professionnelles, et a souligné encore davantage les enjeux de transformation et de digitalisation de l'action publique. C'est à ce titre que l'université s'est engagée dans un programme de modernisation en s'appuyant sur la démarche soutenue par le **fonds de transformation de l'action publique et l'appel à projets Quickwins.**

L'université engagée au titre des transitions sociétales et environnementales

L'établissement a également été lauréate en 2020 de programmes fondateurs tels que ENLIGHT, ACT, RESET.

- › **Enlight** contribue à la transformation de l'enseignement supérieur européen en offrant aux étudiants, en tant que citoyens engagés au niveau mondial, les moyens de disposer de connaissances, de compétences et d'un potentiel d'innovation de pointe pour faire face aux grandes transitions de la société et promouvoir une qualité de vie équitable et durable.
- › **Le projet ACT** a pour objectif de transformer les campus de l'université de Bordeaux en un laboratoire vivant et un incubateur de projets expérimentaux à l'échelle régionale, en visant à développer, tester, valider et diffuser de nouvelles façons d'aborder les grands problèmes environnementaux, sociaux et de transition économique.
- › **RESET** (Redesigning Equality and Scientific Excellence Together : Repenser ensemble l'égalité et l'excellence scientifique) a l'ambition de relever le défi de l'égalité des genres, envisagée en tenant compte de la diversité, au sein des institutions de recherche, et de concevoir puis de mettre en œuvre une politique d'excellence scientifique inclusive, centrée sur l'utilisateur et axée sur les résultats.

L'université s'engage au travers de ces grands projets, mais aussi cherche à rassembler autour des **enjeux de transition environnementale et sociétale**. Fruit d'un long processus de diagnostic et de concertation, la **feuille de route des Transitions** adoptée par le conseil d'administration en décembre 2020 pose un cadre coordonné des actions qui seront portées au titre du développement durable et de la responsabilité sociétale. À ce titre, l'université a procédé également en 2020 à une auto-évaluation dans l'objectif d'obtenir la labellisation DD&RS.

De nouveaux dispositifs RH

En 2020, dans la suite des décrets d'application de la loi de transformation publique, l'université s'est engagée dans une définition de ses **lignes directrices de gestion RH**, tant en matière

de **mobilité des personnels** (cadre adopté en avril 2020), qu'au titre de la **promotion et de la valorisation des parcours professionnels** (en cours).

Dans le respect des textes et forte de ses engagements (cf. supra projet Reset), l'université a adopté un **plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

Concernant la mise en œuvre réglementaire de la rupture conventionnelle, l'université s'est attachée à définir un cadre d'application et des critères d'examen transparents.

Le **cadrage des congés pour projets pédagogiques** (CPP), adopté tardivement fin 2019 (après le lancement de l'appel à candidature), a guidé la mise en œuvre de la première campagne 2020 qui s'est traduite par seulement une dizaine de candidatures pour un contingent de 25 CPP. La contrainte calendaire inhérente à la mise en place de ce nouveau dispositif et au cadrage tardif du MESRI peut expliquer le faible nombre de candidatures constaté en 2020, tout comme le relatif sous-encadrement des composantes de formation qui peut se traduire par une autocensure des enseignants.

La formation des nouveaux MCF mise en place depuis 2018 a été reconduite. Le **volet 6 de la modulation de service** a été mis en œuvre pour la première fois en 2020.

Les collèges de formation ont installé les **directions des études** (DIRET), et les ont déployées selon leur organisation pédagogique interne. Ils ont désigné des directeurs d'études, dont certains ont été formés en juin/juillet 2020. Le cadre de valorisation de ces nouvelles fonctions de directeur des études a été élaboré et validé par les instances.

Dans le cadre de sa politique d'attractivité, l'université a remplacé le dispositif de chaire junior IdEx en **chaire junior de pré-recrutement**, niveau maître de conférences, avec un premier appel à candidature sur 3 profils lancé en janvier 2021.

L'ensemble des dispositifs liés à la gestion des ressources humaines, à la définition des modalités d'exercice et d'organisation des activités, aux enjeux sociétaux et à la crise sanitaire ont nourri un **dialogue social régulier, soutenu, transparent et itératif**. Grâce à la mise en œuvre de commissions et d'instances tenues sous visio-conférence, ce dialogue social s'est maintenu, que ce soit en période de confinement puis de travail à distance.

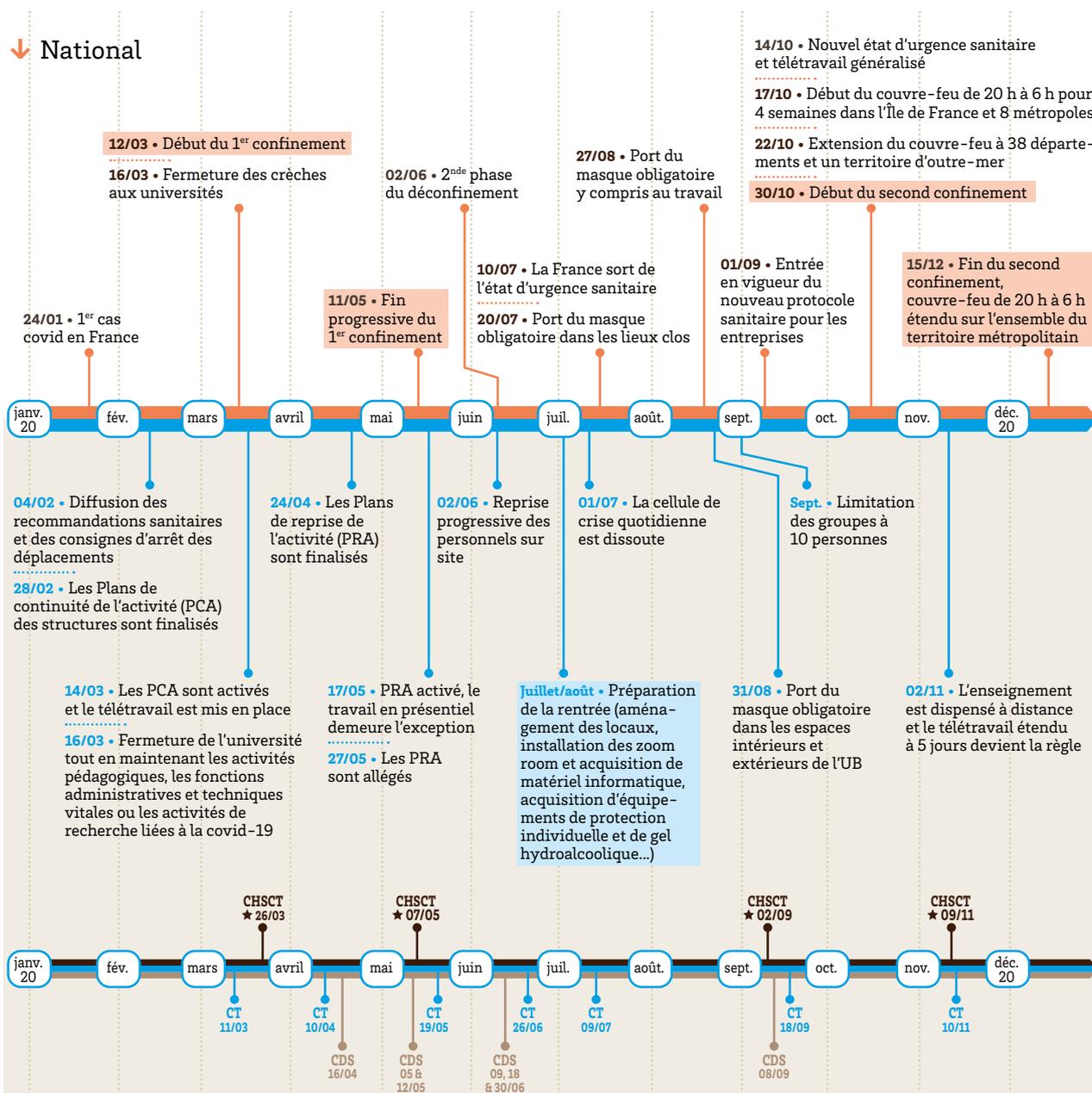
Focus

→ Gestion de la crise sanitaire

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire sans précédent de la covid-19. La soudaineté de la situation a nécessité des prises de décisions rapides et une adaptation continue pour assurer les missions indispensables de l'université tout en garantissant la sécurité des personnels. Elle a provoqué de profonds changements dans l'organisation du travail et nécessité la mise en œuvre de dispositifs d'accompagnements exceptionnels et renforcés des personnels. La qualité du dialogue social et une communication soutenue ont été deux clés de réussite.

Le déroulement des évènements au niveau national et de l'université de Bordeaux est rappelé ci-dessous :

↓ National



↑ Université de Bordeaux

CT Comité technique
CDS Commission de dialogue social
CHSCT ★ Comité hygiène sécurité et conditions de travail exceptionnel

Dès les premiers jours de la crise, la sécurité des personnels a été la préoccupation majeure. En amont du confinement, l'ensemble des missions avec déplacement sur le territoire et à l'international a été interdit. Toute personne suspectée d'être porteuse de la covid-19 a été immédiatement mise en quarantaine pendant 14 jours avec ou sans arrêt de travail, ainsi que – le cas échéant – l'ensemble des personnes de son équipe de travail.

Lors du premier confinement, l'université a dû s'adapter très rapidement pour permettre de maintenir les missions indispensables sur de nouvelles modalités d'organisation. Pour ce faire, un plan de continuité des activités (PCA) a été établi 15 jours avant le début du confinement avec la généralisation des enseignements à distance.

Une cellule de crise a été créée autour du président de l'université et s'est réunie pour la première fois le 12 mars puis quotidiennement. Cette cellule, constituée du vice-président aux affaires institutionnelles, du directeur général des services, de la directrice de cabinet et du fonctionnaire sécurité défense, a pu évoluer au fil du temps dans sa composition avec l'intégration de nouveaux acteurs selon les sujets traités.

Par ailleurs, des groupes de travail sécurité sanitaire ont également été constitués et se sont réunis très régulièrement pour l'adaptation des protocoles.

Les indicateurs de suivi de la crise sanitaire

Dès le début de la crise, la surveillance médicale de l'ensemble des personnels a été une priorité. Une procédure de signalement et de suivi des cas covid-19 (suspensions et confirmés) a été déployée par le service de santé au travail.

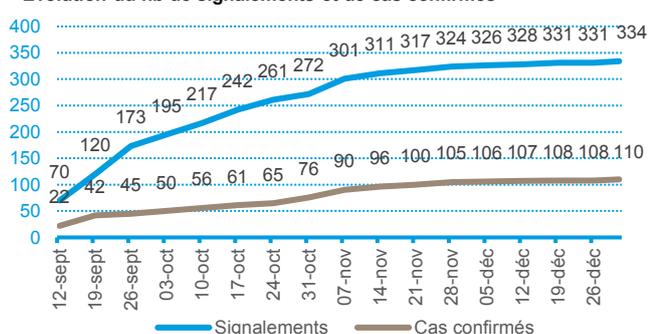
Au global et au cours de l'année 2020, 110 personnels ont été testées positives à la covid-19, soit 1,8 % de l'effectif de l'université.

L'université n'a connu aucun décès lié à la covid-19 au sein des personnels et 334 personnels se sont signalés en lien avec un diagnostic ou une suspicion de covid-19, ou en raison d'un contact avec une personne testée positive.

Sur la première période pré-estivale :

- > **43 personnels se sont signalés** en lien avec un diagnostic ou une suspicion de covid-19, ou en raison d'un contact avec une personne testée positive.
- > Parmi elles, **2 ont été testées positives** à la covid-19 (cas confirmés).

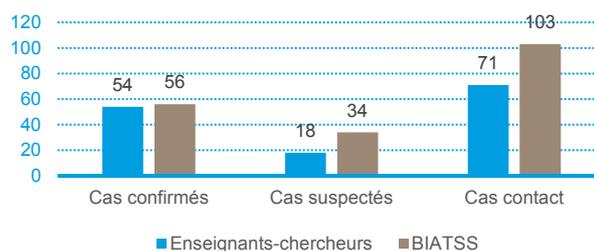
Evolution du nb de signalements et de cas confirmés



54 cas confirmés étaient des enseignants et chercheurs (dont **27 doctorants**) et **56** des personnels ingénieurs, techniciens ou administratifs – BIATSS.

- > Les **cas suspectés** étaient 34 personnels BIATSS et 18 enseignants et chercheurs ;
- > les cas contact identifiés étaient 103 BIATSS et 71 enseignants-chercheurs.

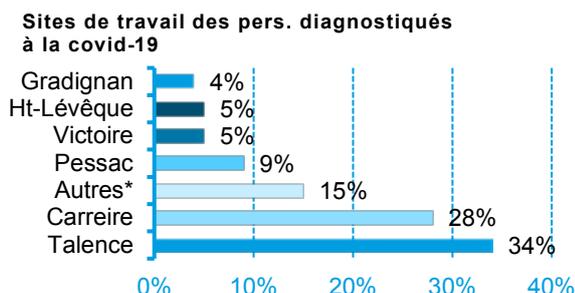
Statut des personnels qui se sont signalés



Les cas confirmés étaient répartis sur **l'ensemble des campus**, y compris sur des sites délocalisés, avec le plus grand nombre de cas (71%) sur les campus de Talence, Carreire et Pessac.

Plus de la moitié des cas covid-19 confirmés (52%) étaient des personnels affectés dans les **structures de recherche**. Au total, les cas confirmés ont concerné **65 structures ou services différents**.

**Pau, Agen, Mérignac, Villenave d'Ornon, Arcachon...*



Les protocoles sanitaires et la communication

▸ Les protocoles sanitaires

Plusieurs fiches de protocoles sanitaires ont été produites et diffusées largement en interne portant sur la prise en charge d'étudiants, la protection des personnes vulnérables, les gestes barrières, l'aménagement des espaces de travail et locaux communs, les règles d'hygiène et les mesures sanitaires, l'organisation des examens, l'utilisation des véhicules ou encore la continuité des activités de recherche.

Elles ont fait l'objet de mises à jour régulières en fonction de l'évolution des consignes.

▸ Les FAQ / les adresses mails génériques

Pour compléter le dispositif, des adresses mail génériques dédiées à la gestion de la crise sanitaire ont été créées et mises à disposition des personnels.

La communication renforcée a également intégré un ensemble de FAQ – foires aux questions – et un espace en ligné dédié.

- > **Plus de 10 000 consultations de la foire aux questions à destination des personnels.**

Le président de l'université s'est par ailleurs régulièrement adressé à l'ensemble des personnels et des étudiants au travers de messages et d'allocutions filmées pour des points de situation.



▸ Le matériel sanitaire de protection



près de **381 000** masques,
 > dont jetables : 68%
 > dont réutilisables : 32%



1 200 distributeurs muraux installés



plus de **680 000** lingettes



près de **854 K€** de dépenses

L'adaptation des modalités d'exercice et d'organisation des activités

▶ La généralisation des enseignements à distance

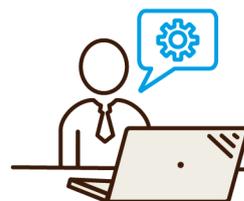
Afin d'assurer la continuité pédagogique, l'enseignement à distance a été initié dès le début du premier confinement et a permis l'organisation des examens. L'enseignement « hybride » a été mis en place dès la sortie du premier confinement, et organisé pour la nouvelle année universitaire 2020-2021.

Ces nouvelles méthodes d'enseignement ont été à l'origine d'une nouvelle relation aux étudiants. Aussi, pour accompagner, soutenir et faciliter le travail des équipes pédagogiques, l'université a déployé de nouveaux services et outils numériques adaptés aux besoins et attentes des enseignants et étudiants.

◆ Outils techniques et logiciels

Un espace d'aide a été proposé aux enseignants afin de mettre en place et d'assurer des enseignements en totalité ou en partie à distance : plateforme pédagogique, plateforme vidéo, classe virtuelle, conception de ressources numériques.

- > **Plus de 500 équipements de visio-conférence** ont été déployés au sein de l'université pour mener les activités d'enseignement par diffusion en mode synchrone ou en asynchrone.



Ces équipements ont été complétés de solutions logicielles permettant d'interagir avec les étudiants en présentiel et à distance.

◆ Accompagnement et formation

Un plan de formation a été ciblé sur l'hybridation des enseignements et accompagné de supports d'aide à la prise en main des outils.

Des groupes d'échanges, d'entraide et de pratiques pédagogiques ont été formés pour partager les expériences et questionnements au sein de la communauté des enseignants et enseignants-chercheurs.

- > **Près de 55 sessions avec près de 1 000 enseignants formés.** Le nombre de stagiaires a été multiplié par 10 par rapport à 2019.



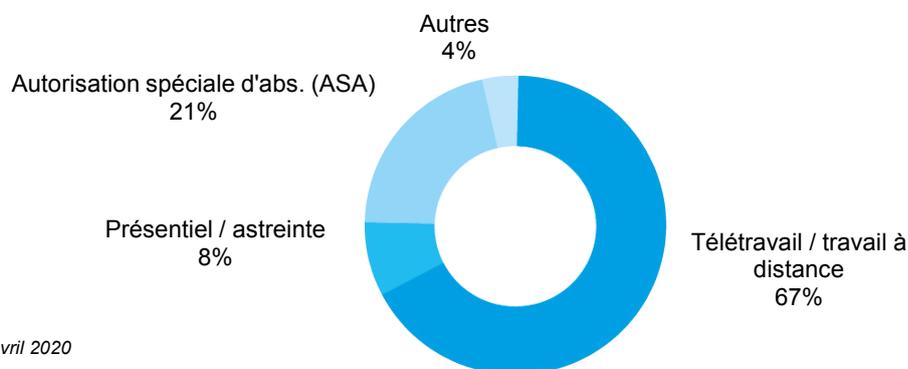
Les évolutions des modalités de travail des personnels BIATSS

Tout au long de la crise sanitaire, des dispositifs de recensement et de suivi des situations administratives et de travail des personnels BIATSS ont été déployés en lien avec les responsables de proximité.

Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19

À partir du 16 mars 2020, le gouvernement a décrété un confinement national strict, assorti de la fermeture des universités, des écoles, des collèges et des lycées. Ainsi seuls les personnels dont la présence sur site était indispensable à la continuité des activités ont obtenu des autorisations de déplacement temporaires. L'ensemble des personnels ont été autorisés à exercer leur activité à distance lorsque les fonctions exercées le permettaient. Les personnels ayant été empêchés d'exercer leurs activités pour des raisons matérielles ou en lien avec les gardes d'enfants se sont vus positionnés en autorisation spéciale d'absence.

Situation des personnels BIATSS lors du 1er confinement

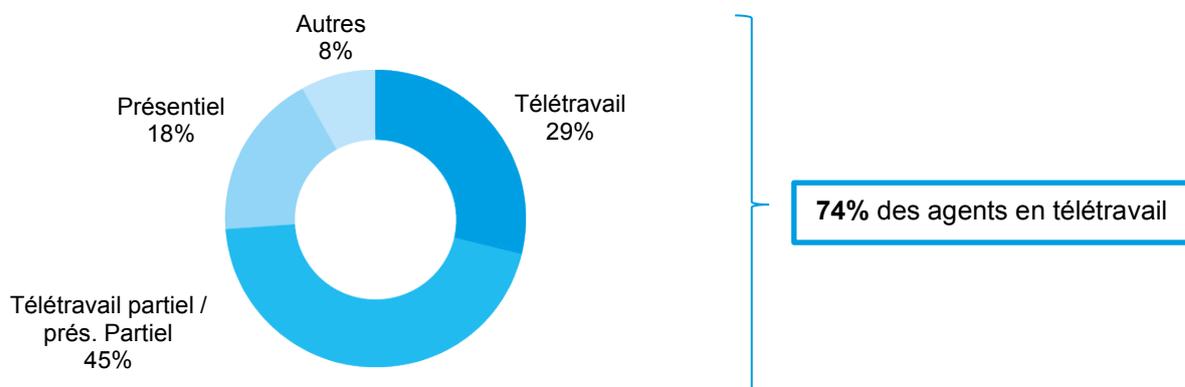


Recensement au 27 avril 2020

> Plus de **900** autorisations de déplacement temporaire délivrées

Situation des personnels BIATSS lors du second confinement

En amont du second confinement, la mise à disposition de moyens matériels permettant une organisation du travail à distance a été déployée largement. Ainsi, la majorité des personnels dont les activités le permettaient a pu bénéficier d'un télétravail complet ou partiel dans cette nouvelle séquence de la crise sanitaire.



Recensement au 2 décembre 2020

◆ La mise en place des mesures de télétravail généralisé

Cette situation inédite a joué un rôle d'accélérateur sur la mise en place du télétravail, notamment du fait de la bascule de 74% de la population BIATSS en situation de télétravail total ou partiel. Cette modification des conditions d'exercice a nécessité des mesures exceptionnelles d'accompagnement afin de garantir autant que possible le maintien de la qualité de service, la qualité de vie des personnels et l'appropriation par ceux-ci de ces nouveaux moyens d'organisation.

Un ensemble de notes de cadrage, d'informations et de guides thématiques ont été communiqués pour permettre aux agents de s'adapter au mieux à la situation.

Les documents et guides

- > La production d'une charte sur « le bon usage du numérique »
- > La diffusion d'un guide « des bonnes pratiques numériques »
- > Des guides sur les bonnes pratiques en télétravail
- > La révision de ces guides

Le déploiement d'actions d'accompagnement

- > 3 webinaires dédiés aux agents sur la thématique du télétravail
- > 2 sessions de formation sur le management à distance
- > Des ateliers d'aide à la prise en main d'outils numériques pour le télétravail
- > Des Campus Cadres
- > Un accompagnement spécifique de structures

L'objectif a été de prévenir les risques psycho-sociaux, de gérer les conditions de travail à distance, notamment en raison de la sur-sollicitation engendrée par le travail à domicile associée aux conditions personnelles de vie des agents (écoles fermées...) et de réduire la fracture sociale. Un partenariat avec l'ANACT¹ a été mis en œuvre au travers de ces formations et animations.

Zoom sur le déploiement des équipements numériques

◆ Les systèmes de visio-conférences

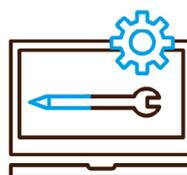
Dès le démarrage de la crise sanitaire, la plateforme de web conférences Zoom a été mise à disposition de la communauté universitaire. L'université s'est dotée d'une licence de site permettant une utilisation sans limitation de durée jusqu'à 300 participants avec des fonctionnalités élargies.

Installée dans les pratiques quotidiennes, la plateforme est très largement utilisée pour le télé-enseignement et de nombreuses réunions et instances.

	Sessions	Utilisateurs actifs	Nb de participants
Plateforme de web conférence Zoom	193 083	16 036	2 880 402

Tout au long de l'été 2020, une vaste opération de mise en place d'équipements informatiques et audiovisuels a été menée sur les sites de l'université de Bordeaux.

- > Au total, plus de **500 installations de caméras et d'écrans appuyés sur la solution Zoom et 124 ordinateurs étaient opérationnels à la rentrée** pour contribuer à la continuité pédagogique par l'hybridation des modalités d'enseignement.



512 équipements

› ZoomRoom / ZoomBox

124 ordinateurs

¹ Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

◆ L'équipement informatique dans le cadre du développement du télétravail et travail à distance

Dans le cadre des plans de continuité et de reprise d'activité, la direction des services d'information a délivré des équipements informatiques et téléphoniques afin de permettre au plus grand nombre des personnels de télétravailler.

Les premières campagnes de distribution d'équipements se sont organisées entre mars et juin 2020 avec plus de **300 équipements informatiques et téléphoniques délivrés**.

Au global et tout au long de l'année 2020 :

- > **1 289 équipements informatiques et téléphoniques** ont été mis en service pour les personnels en télétravail ;
- > **259 équipements informatiques ont été distribués aux enseignants-chercheurs** dans le cadre de l'hybridation des enseignements.

	Postes informatiques	Téléphones mobiles et autres	Ecrans	Autres*	TOTAL
Mars à juillet (BIATSS)	250	20	19	11	304
Septembre à décembre (BIATSS)	257		105	368	730
Distribution effectuée aux enseignants	259				259
	766	20	124	379	1289

*(casques, stations d'accueil, claviers, souris...)

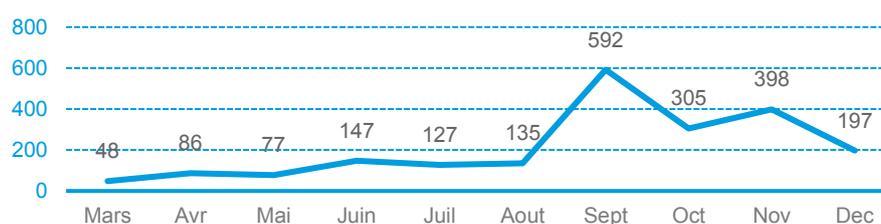
- > **495 personnels utilisent l'application MiCollab** pour bénéficier de leur ligne professionnelle à domicile.

◆ L'assistance aux utilisateurs

Une hotline téléphonique du centre de services numériques a été mise en place par la direction des services d'information dès mars 2020 pour répondre à toutes les questions des étudiants et des personnels, relatives au numérique pendant la crise sanitaire.

Ce nouveau service d'assistance a démontré son utilité : 592 appels en septembre et 398 en novembre.

La hotline numérique (en nbre d'appels)



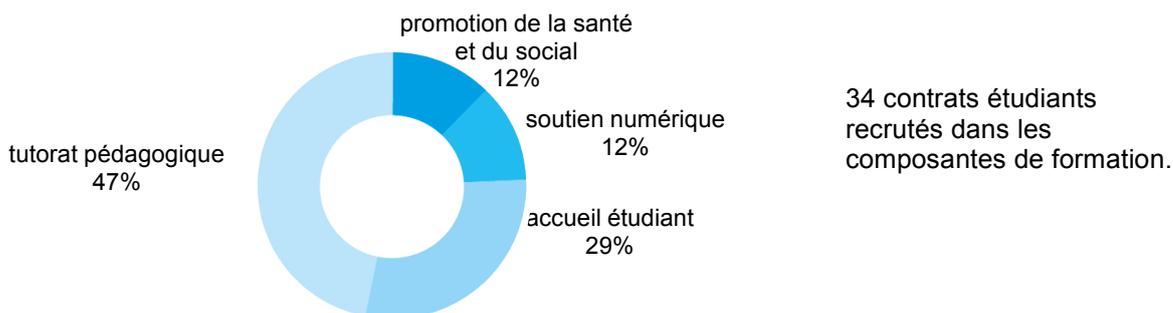
Une fonction RH adaptée à la gestion de la crise sanitaire

Les recrutements

La crise sanitaire a eu un impact significatif sur l'organisation des concours de l'année.

Le décret n° 2020-437 du 16 avril 2020 pris pour application de l'ordonnance du 27 mars 2020 a permis un certain nombre d'aménagements dans l'organisation des concours ITRF pour tenir compte des mesures sanitaires, parmi lesquelles l'adaptation des épreuves des concours B et C (suppression des épreuves orales), la simplification des règles de composition des jurys de concours et la possibilité de recourir à la visioconférence pour la passation des épreuves orales d'admission pour les concours de catégorie A.

- ◆ **Concours enseignants-chercheurs** : un report de la date de prise de fonctions des lauréats du 1^{er} septembre au 1^{er} décembre 2020 a été décidé afin de privilégier l'audition des candidats en présentiel.
 - > 40 concours concernés (16 maîtres de conférences et 34 professeurs des universités)
- ◆ **Recrutements contractuels enseignants et enseignants-chercheurs** : une augmentation notable a été observée du nombre de candidatures, en particulier sur les postes ATER.
 - > 2 300 candidatures dont près de 2 000 pour les ATER : **+26%**
- ◆ **Recrutements des agents contractuels BIATSS et chercheurs** : sur la période du 1^{er} confinement, la quasi-totalité des recrutements contractuels ont été annulés ou reportés. L'organisation des entretiens de recrutement en visio-conférence a été généralisée.
- ◆ **Le recrutement d'étudiants « ambassadeurs covid »** : une opération spécifique de recrutement d'étudiants « ambassadeurs covid » a été initiée pour la promotion de la santé et du social, le soutien numérique, l'accueil étudiant et le tutorat pédagogique. Ce dispositif se poursuit et s'élargit en 2021.



Prorogation des contrats

La loi du 17 juin 2020 portant diverses dispositions urgentes pour faire face aux conséquences de l'épidémie de la covid-19 a prévu à son article 36 la possibilité pour les établissements publics de l'enseignement supérieur et de la recherche « de prolonger des contrats afin de poursuivre les activités et travaux de recherche en cours pendant la période de l'état d'urgence sanitaire déclarée le 23 mars, y compris lorsque toute possibilité de prolongation en application des dispositions qui les régissent est épuisée ».

► 3 M€ dédiés à la prolongation de :

- > 145 CDD recherche
- > 132 contrats doctoraux

▸ La paie

◆ *Le maintien de la paie durant le premier confinement.*

Lors du premier confinement et pour assurer une continuité sécurisée de la paie des agents publics, la direction générale des finances publiques (DGFIP) a imposé une série de restrictions sur les opérations des mois d'avril et de mai 2020.

En dépit de ce contexte singulier, l'université s'est attachée à garantir une rémunération pour chacun, en particulier avec la mise en place de mesures exceptionnelles assurant une rémunération pour les personnels les plus précaires :

- > **248 acomptes versés à des contractuels étudiants ;**
- > **141 acomptes versés aux nouveaux personnels contractuels et titulaires.**

Le dispositif mis en place a permis de prévenir la dégradation de situations sociales et financières.

A compter du mois de juin, une reprise progressive des opérations suspendues a été permise par la DGFIP. Un calendrier de régularisation des opérations de paie, dont le versement de certaines primes, a été établi et mis en œuvre. Les passages en paie des différents actes de gestion RH ont été complètement maîtrisés avec un retour à la normale dès septembre.

A noter :

- > le premier versement semestriel de la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) a pu être effectué dès le mois de juin ;
- > la campagne PRP/PCA et les paiements des heures de cours complémentaires (HCC) ont pu être traités dans le courant de l'été.

◆ *La prime exceptionnelle covid*

La loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 permet aux employeurs de l'Etat de verser une prime exceptionnelle aux personnels ayant été soumis à des sujétions exceptionnelles dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de la covid-19 pour assurer la continuité des services publics.

L'université a privilégié le versement de cette prime auprès des agents BIATSS ayant été les plus impactés par un surcroît exceptionnel d'activité dans le cadre du premier confinement. À l'échelle de l'établissement, ce sont **546 agents BIATSS (soit près de 20% de ces personnels)** qui ont ainsi bénéficié de cette prime, versée sur la paie du mois de novembre 2020.

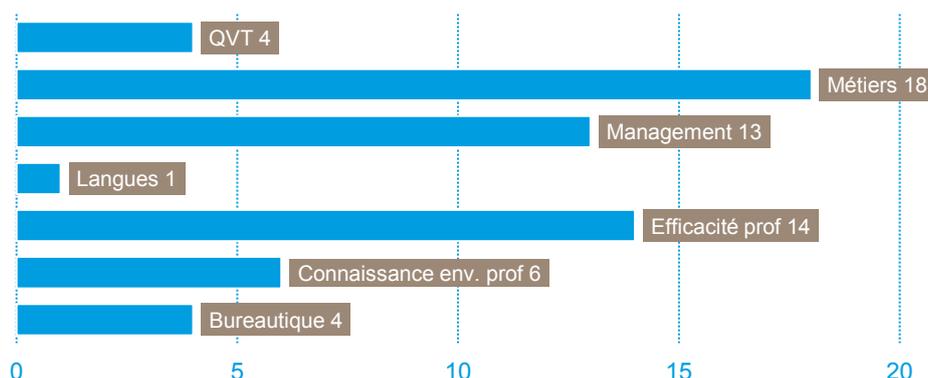
- > 92% des primes versées ont un montant de 330 euros ;
- > 7,7% un montant de 660 euros ;
- > 0,3% un montant de 1 000 euros.

Le financement de cette mesure a fait l'objet d'une compensation ministérielle complétée par une dotation de l'université.

► La formation à distance des personnels

A l'instar de la généralisation du télétravail, le déploiement de formations à distance a marqué l'année 2020. Grâce à l'acquisition de nouveaux outils numériques de visioconférence, ce format jusqu'à présent peu utilisé a été majoritairement apprécié par les participants : facilité d'accès depuis le domicile, facilité d'accès aux personnes exerçant sur sites excentrés, nouvelle pédagogie, réduction de l'absentéisme, prévention du risque sanitaire.

> **60 formations ont ainsi été organisées à distance par l'université.**



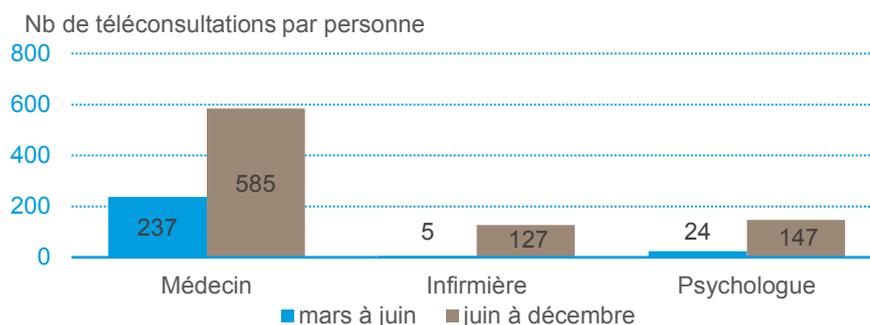
► La veille sanitaire et l'accompagnement social

◆ *Le soutien et le suivi médical*

L'ensemble de l'équipe du service de santé au travail a assuré un suivi médical renforcé des personnels notamment concernant les cas de suspicions de covid-19.

> **1125 téléconsultations** dont plus de 75% sur le second semestre

	Médecins	Infirmière	Psychologue
Téléconsultations de mars à décembre	822	132	171



Plus largement, la préventrice hygiène et sécurité et l'infirmière ont diffusé des conseils santé et de travail sur écran :

- > aménager l'espace de travail à la maison ;
- > comprendre en images les liens entre mauvaises postures et douleurs ;
- > conseils pour diminuer la fatigue visuelle.

Par ailleurs, la psychologue a produit plusieurs communications visant à aider le personnel sur le mieux vivre ce contexte épidémique.

◆ L'accompagnement social

Les assistantes sociales ont assuré un accompagnement renforcé pour informer, orienter et accompagner les personnels dans les difficultés sociales et/ou financières rencontrées. Dans le respect du secret professionnel, elles travaillent en lien avec les différents acteurs de l'établissement (correspondante handicap, service de santé au travail, services de gestion RH...) et les partenaires extérieurs (département, mairies, associations caritatives...).

Par ailleurs, la gestion des prestations spécifiques que l'administration accorde à ses agents a été assurée, notamment dans les domaines de la famille, de l'enfance, de la restauration, du logement et des loisirs.

◆ L'accompagnement des personnels en situation de handicap

Dans le contexte de la crise sanitaire, une concertation forte entre les différents acteurs de l'accompagnement s'est établie grâce à :

- > une réunion pluridisciplinaire pour la mise en oeuvre de dispositifs d'accompagnement des personnels en situation de handicap (chargé de mission handicap, médecins, assistantes sociales, directrice générale des services adjointe en charge des ressources humaines, correspondante handicap, conseillère technique d'action sociale) ;
- > un rythme de rencontres accéléré, des réunions de suivi et mises à jour des procédures.

Pour faire face aux conséquences de l'épidémie de la covid-19, des dispositions exceptionnelles ont été prises afin d'assurer le maintien des droits et prestations attribués aux personnes en situation de handicap avec la prolongation des droits ouverts par la MDPH².

L'article 2 de l'ordonnance 2020-312 du 25 mars 2020 relative à la prolongation de droits sociaux qui prolonge certaines décisions relatives aux personnes handicapées

Mise à jour automatique des droits suite à la prolongation des droits ouverts par la MDPH

- > 11 prolongations de la durée de reconnaissance de 6 mois supplémentaires pour les bénéficiaires d'une RQTH initialement en fin de droit entre le 12 mars et le 31 juillet 2020.

Aménagements spécifiques des postes pendant la période de travail à distance :

Une procédure spécifique à l'aménagement de postes à domicile tenant compte des fortes consignes sanitaires applicables aux agents vulnérables (récupération sur site et livraison de matériels via une entreprise extérieure si besoin)

- > 8 aménagements réalisés au domicile des agents en situation de handicap.

Un suivi individualisé des agents potentiellement vulnérables

- > Un partage des suivis entre les différents acteurs (assistantes sociales, médecins, psychologue du travail, correspondante handicap, ergonome préventrice) : identification et prise de contact directe avec les agents.

² Maison départementale des personnes handicapées

Les enquêtes et retours d'expérience

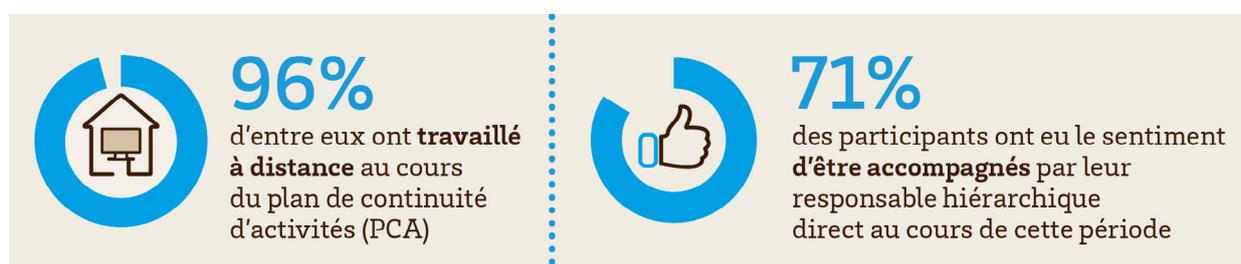
L'enquête flash QVT menée en juin 2020

Dans le contexte de crise sanitaire, une enquête portant sur les conditions de travail à distance a été réalisée dans une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail et de protection de la santé et de la sécurité des personnels.

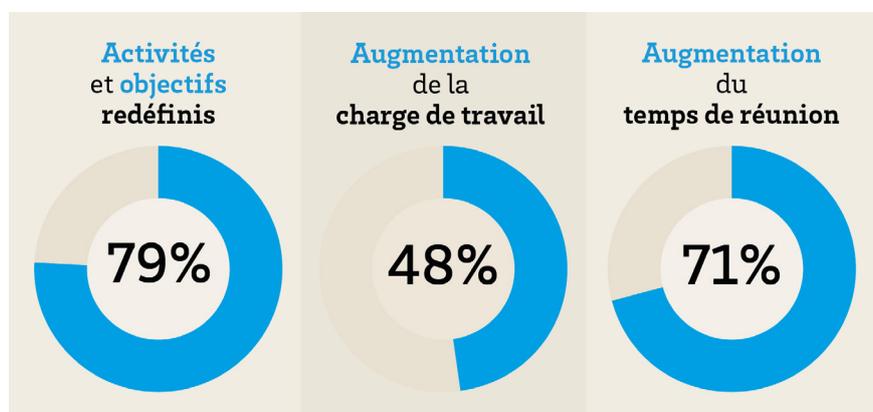
Son objectif était de recueillir un retour d'expérience sur les conditions de mise en œuvre des différentes activités administratives, pédagogiques et de recherche durant le premier confinement et l'activation du plan de continuité d'activités puis au démarrage du plan de reprise d'activités de l'établissement.

◆ Les principaux résultats de l'enquête

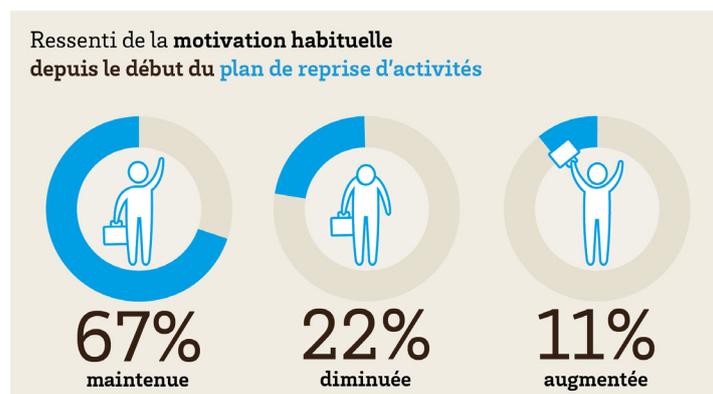
2 583 personnels de l'université ont répondu à cette enquête, dont 53% de personnels BIATSS et 47% d'enseignants-chercheurs et doctorants.



Organisation du travail



Motivation



Volet formation et recherche

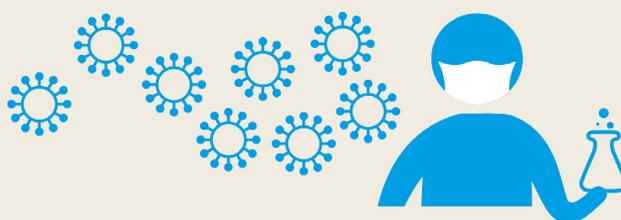
La mise en place d'**enseignements à distance** a demandé un **surinvestissement professionnel** à une grande majorité des enseignants (ou enseignants/chercheurs ou doctorants exerçant des activités d'enseignement)



Et aussi **des difficultés** de mise en œuvre :

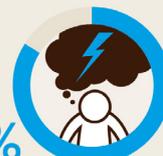


des chercheurs (ou enseignants/chercheurs ou doctorants exerçant des activités de recherche) ont **continué leur activité de recherche** au cours de la crise sanitaire



82% ont déclaré que cette situation de crise a **généralisé du retard** dans leur activité de recherche,

et que ce retard est **source de stress** **84%**



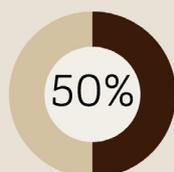
Management



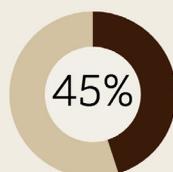
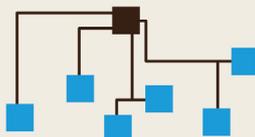
Un quart des participants **26%**

- était en **position d'encadrement**
- a déclaré avoir principalement **des difficultés**

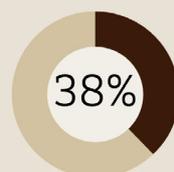
à gérer le fonctionnement de l'équipe à distance



à organiser le travail à distance de leurs agents



à garder le contact avec les agents sous leur responsabilité



▸ Le RETEX

À l'issue de la première période de confinement, le président de l'université a souhaité qu'un retour d'expérience (RETEX) soit piloté par l'auditrice interne. La pratique du retour d'expérience constitue une démarche méthodologique qui permet au gestionnaire d'événements extraordinaires et à ses partenaires d'apprendre, de renforcer les liens entre les acteurs concernés, d'identifier des pistes de progrès et de lancer leur mise en œuvre. La démarche de retour d'expérience a permis avant l'été 2020 :

- > d'identifier en détail l'évolution des événements dans ses diverses composantes (techniques, humaines, organisationnelles) ;
- > de déterminer l'ensemble des actions entreprises, négatives comme positives sur les processus vitaux (dans les domaines RH, logistique, informatique, achats et financier mais également formation et liens avec les étudiants ou recherche) ;
- > de proposer des améliorations en cas de nouvelles crises (en l'occurrence d'un nouveau confinement).

Le retour d'expérience a ainsi contribué à optimiser sur les plans humains, organisationnels et techniques le fonctionnement de l'établissement en temps de crise.

De nombreuses recommandations sont ressorties des échanges avec les membres de la cellule de crise restreinte aux commandes, l'équipe de direction, les acteurs volontaires présents aux ateliers organisés et des réponses au questionnaire envoyé à toutes les structures. Ces recommandations sont classées en 58 mesures urgentes à appliquer en cas de deuxième vague (en moyenne 5 mesures / domaine) et 60 mesures à moyen et long terme pour renforcer et institutionnaliser les capacités du système à affronter les crises, pour plus de résilience.

Parmi ces propositions de fond, le RETEX a insisté sur :

- > le développement d'une **gestion pro-active des risques de crise** pour améliorer la préparation d'une future crise ;
- > le **déploiement massif des moyens numériques** favorisant la mobilité en tenant compte de ses corollaires : la sécurité et l'accessibilité numérique ;
- > la poursuite de la **simplification des procédures**.

Enfin, la solidarité exprimée lors de cette crise sanitaire a pu être valorisée comme l'un des points forts de notre institution.

Éléments méthodologiques

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

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

- › le bureau de professionnalisation du collège des écoles doctorales ;
- › le bureau des systèmes d'information RH et le bureau SI décisionnel de la direction des systèmes d'information ;
- › la cellule de veille contre le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes ;
- › le Clascub ;
- › le service culture ;
- › la direction de la communication et la direction des affaires juridiques du pôle communication et vie institutionnelle ;
- › la direction prévention, sécurité et environnement et le service imprimerie du pôle immobilier, logistique, prévention, sécurité et environnement ;
- › la directrice de cabinet ;
- › la responsable de l'audit interne ;
- › la médiatrice ;
- › la direction de la recherche et de la valorisation, la direction des relations internationales du pôle recherche, international, partenariats et innovation ;
- › la mission d'appui à l'orientation et à l'insertion professionnelle, la mission d'appui à la pédagogie et à l'innovation du pôle formation, insertion professionnelle et vie universitaire
- › le service masse salariale du pôle finances et achats ;
- › la direction analyse économique et études statistiques du pôle pilotage et aide à la stratégie ;
- › le pôle ressources humaines et développement social.

→

1. La réglementation

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

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

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

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

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 fixe les conditions et modalités de mise en œuvre pour les trois versants de la fonction publique de l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. À compter de l'édition 2021, le bilan social sera renommé rapport social unique (RSU).

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 effectifs présentés correspondent aux personnels en activité et rémunérés au 31 décembre 2020.

3. La date d'observation

Pour les données observées à une date fixe, le 31 décembre 2020 a été retenu comme prévu par l'arrêté du 22 décembre 2017.

Cependant certaines populations sont observées sur l'année civile 2020 comme les emplois étudiants et les personnels invités.

Les vacataires d'enseignement, quant à eux, sont recensés sur l'année universitaire 2019/2020.

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

Enfin les données financières portent sur l'année civile 2020.

4. Les outils

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

Les bases de données de référence sont :

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

Les liens cliquables  dans la version web renvoie 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.

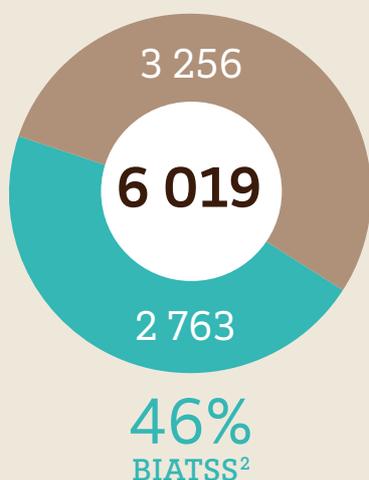
Emplois et effectifs



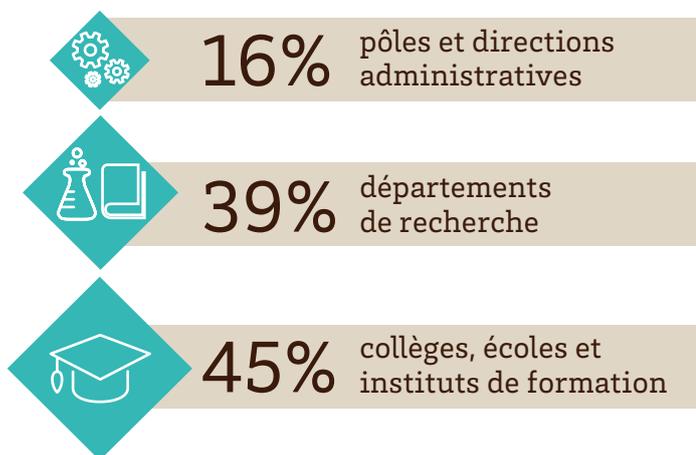
6 019 personnels,
au sein d'une communauté
de 10 700 collaborateurs

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

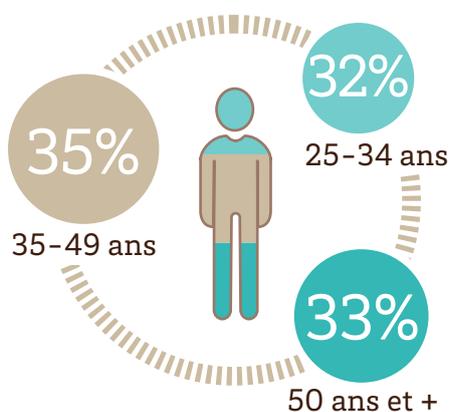
54%
enseignants, chercheurs
et enseignants-chercheurs



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



Les agents de l'université
ont en moyenne
42 ans



42%
femmes



58%
hommes

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

68%
femmes



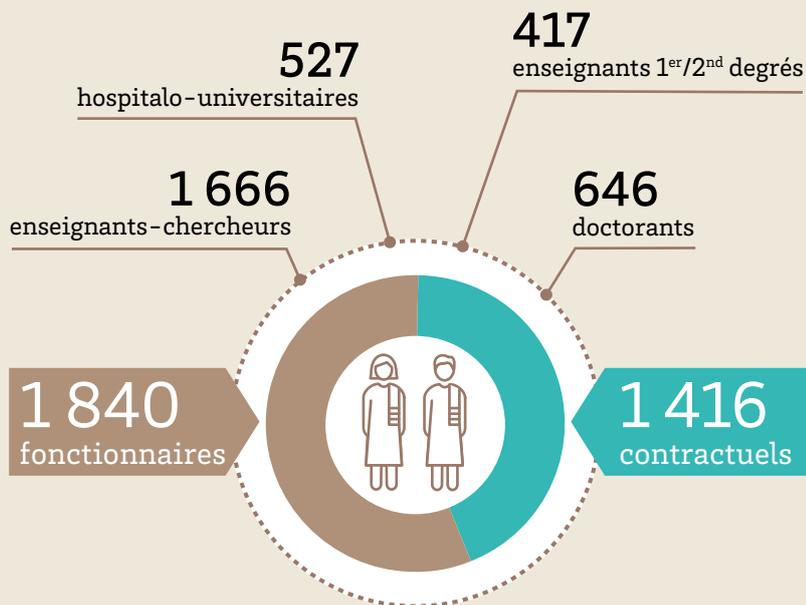
32%
hommes

BIATSS

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

² Voir glossaire.

Zoom sur les 3 256 personnels d'enseignement et/ou de recherche



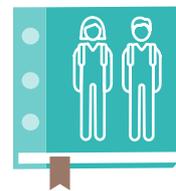
Un réseau de collaborateurs ponctuels parmi lesquels

→ 3 702 vacataires d'enseignement

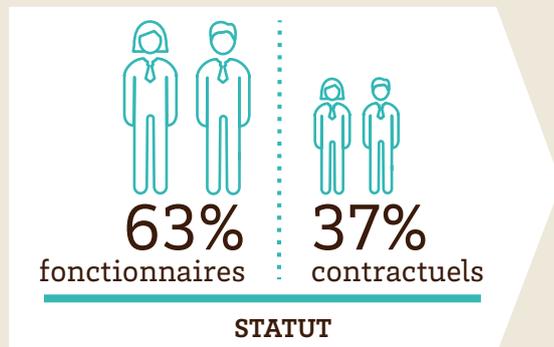


pour un potentiel de 111 286 heures

→ 955 emplois étudiants



Zoom sur les 2 763 personnels BIATSS



41%



20%

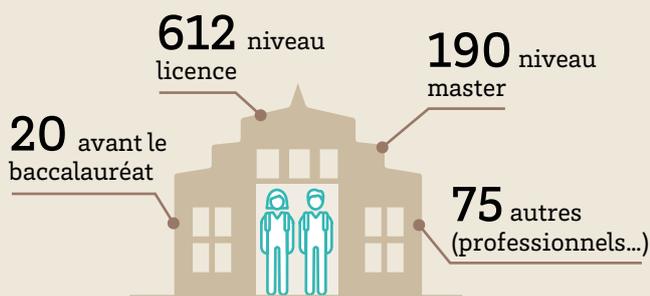


39%

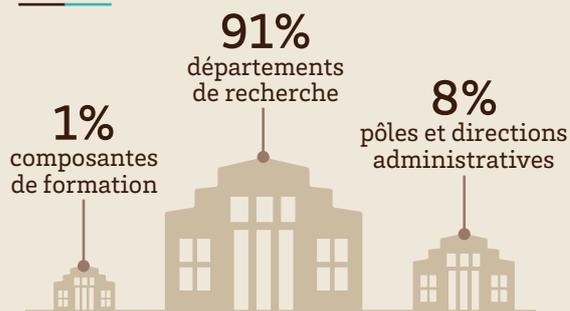
CATÉGORIES

L'université de Bordeaux accueille 897 stagiaires

Typologie du stage



Type de structures d'accueil



Partie 1 : Emplois et effectifs

1. Emplois	29
1.1. Les plafonds d'emplois	29
1.2. Le suivi des emplois 2020	30
2. Effectifs	31
2.1. L'effectif social.....	31
2.2. Les effectifs par structure	34
3. Typologie des effectifs de l'université	35
3.1. Les effectifs par statut et filière	35
3.2. Les effectifs par type de personnels	37
4. Caractéristiques de certaines populations	43
4.1. Les doctorants sous contrat	43
4.2. Les vacataires d'enseignement (année universitaire 2019/2020)	44
4.3. L'emploi étudiant	46
4.4. L'accueil des stagiaires	47

Partie 1 : Emplois et effectifs

1. Emplois

1.1. Les plafonds d'emplois

Le plafond d'emploi global de l'université s'élève à 5 607 ETPT pour l'année 2020. 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 4 379 à mettre au regard du plafond de 4 474 autorisés par le ministère pour l'année 2020 ;
- > 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 1 228 pour l'année 2020.

Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du budget 2020

Le document présenté ci-dessous a été voté lors du dernier budget rectificatif de l'année 2020. La consommation réelle annuelle ne doit pas excéder le plafond voté.

		(A)	(B)	(C) = (A) + (B)
		Emplois sous plafond Etat	Emplois financés sur ressources propres	Global
Catégories d'emplois	Nature des emplois	En ETPT	En ETPT	
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents Titulaires	1 813		1 813
	CDI		10	10
	Non permanents CDD	778	452	1 230
S/total EC		2 591	462	3 053
BIATSS	Permanents Titulaires	1 697		1 697
	CDI	29	204	233
	Non permanents CDD	62	562	624
S/total Biatss		1 788	766	2 554
Totaux		4 379	1 228	5 607
Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat		4 474		5 670
				Plafond global des emplois voté par le CA

1.2. Le suivi des emplois 2020

Sur l'année 2020, l'université de Bordeaux décompte 5 607 ETPT en moyenne, soit 81 ETPT de plus qu'en 2019.

ETPT 2020 par type de population

Les enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs représentent 54% de l'ETPT global constaté sur l'année 2020. L'augmentation est répartie entre la population BIATSS (+33 ETPT) et enseignante (+48 ETPT). Cette augmentation est liée notamment à la prolongation des contrats doctorants en raison de la crise sanitaire, et à celle des contrats de recherche à durée déterminée.

	janv.	fév.	mars	avril	mai	juin	juillet	août	sept.	oct.	nov.	déc.	ETPT 2020	Rappel 2019
BIATSS	2 519	2 550	2 562	2 520	2 561	2 553	2 549	2 527	2 533	2 573	2 598	2 607	2 554	2 521
ENSEIGNANTS	3 056	3 056	3 052	3 026	3 031	3 030	3 016	3 011	2 949	3 067	3 200	3 134	3 053	3 005
	5 575	5 606	5 615	5 546	5 592	5 583	5 565	5 538	5 482	5 640	5 798	5 740	5 607	5 526

ETPT 2020 par plafond d'emploi

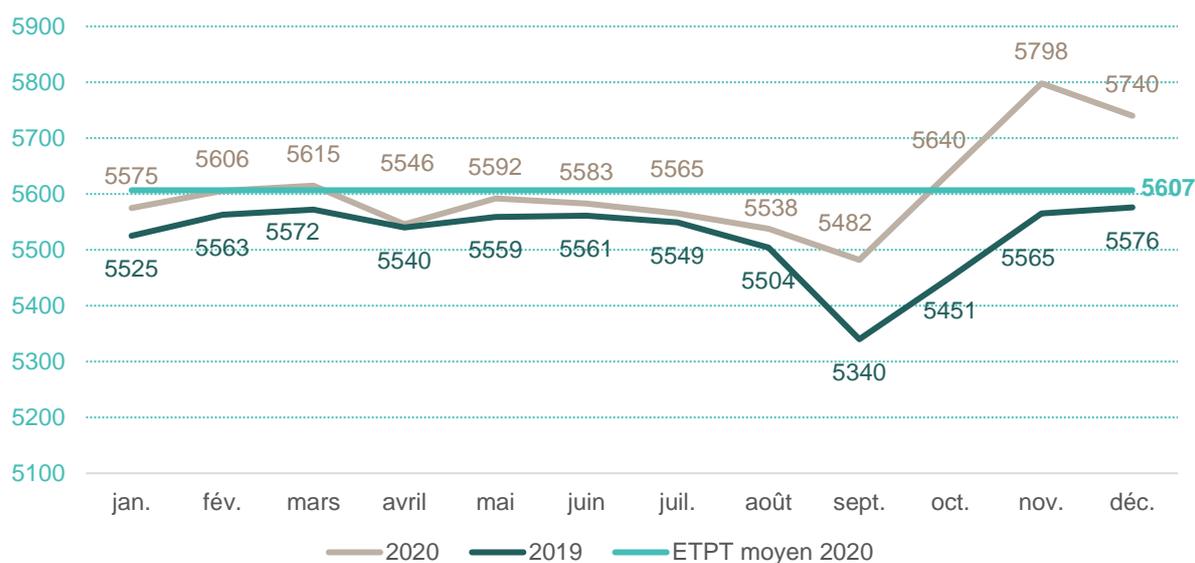
79% des effectifs sont rémunérés sous plafond État. La consommation des ETPT sur ce plafond reste stable. L'augmentation de la consommation des ETPT se concentre presque exclusivement sous plafond ressources propres (+79), en lien avec un accroissement des contrats de recherche.

	janv.	fév.	mars	avril	mai	juin	juillet	août	sept.	oct.	nov.	déc.	ETPT 2020	Rappel 2019
Emplois rémunérés sur plafond d'emplois Etat	4 409	4 413	4 400	4 385	4 375	4 378	4 364	4 353	4 259	4 351	4 461	4 395	4 379	4 377
Emplois rémunérés sur plafond ressources propres	1 166	1 193	1 215	1 161	1 217	1 205	1 201	1 186	1 223	1 289	1 337	1 346	1 228	1 149
	5 575	5 606	5 615	5 546	5 592	5 583	5 565	5 538	5 482	5 640	5 798	5 740	5 607	5 526

Par plafond d'emploi et catégorie de personnels

	Jan.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moynne	Rappel 2019
ITRF	1 421	1 426	1 425	1 420	1 417	1 416	1 411	1 406	1 403	1 405	1 396	1 401	1 412	1 401
AENES	171	172	171	170	169	168	168	167	167	167	167	167	168	183
BIATSS Bibliothèques et musées	106	106	105	104	104	103	103	103	104	105	106	106	105	106
Pers. sociaux et de santé	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
CDD	58	59	62	59	63	64	64	63	59	65	68	64	62	55
Emplois rémunérés sous plafond d'emplois Etat	27	27	28	28	28	28	28	30	30	30	31	31	29	26
ENS	1 795	1 801	1 803	1 793	1 792	1 790	1 787	1 779	1 775	1 784	1 779	1 780	1 788	1 782
Enseignants-chercheurs	1 346	1 346	1 338	1 337	1 333	1 330	1 322	1 321	1 293	1 319	1 326	1 323	1 328	1 344
Astronomes et physiciens	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Pers. d'éduc. et d'orientation	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
Hospitalo-universitaires	510	509	500	500	493	502	500	500	498	572	513	508	508	507
Enseignants 2nd degré	392	390	390	388	390	390	389	388	361	374	373	373	383	378
Enseignants 1er degré	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	7	9
Doctorants contractuels	348	348	349	349	349	348	347	347	312	358	393	387	353	344
	2 615	2 612	2 596	2 592	2 583	2 588	2 578	2 574	2 484	2 567	2 682	2 614	2 591	2 595
Emplois rémunérés sous plafond d'emplois Etat	4 409	4 413	4 400	4 385	4 375	4 378	4 364	4 353	4 259	4 351	4 461	4 395	4 379	4 377
PEC	10	8	7	5	7	7	7	7	9	7	7	7	7	10
BIATSS CDD	510	536	544	513	553	547	546	534	537	570	594	602	549	528
CDI	199	199	202	203	203	203	203	203	209	209	211	209	204	194
Apprentis	6	6	6	6	6	6	6	5	4	3	7	8	6	5
Emplois rémunérés sous plafond ressources propres	724	749	759	727	769	762	762	748	758	789	819	826	766	737
Enseignants-chercheurs	266	266	277	256	267	262	260	257	269	294	300	299	273	251
Hospitalo-universitaires	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
Enseignants 2nd degré	8	8	8	8	9	9	8	9	27	29	28	28	15	9
Doctorants contractuels	165	168	169	168	170	169	169	169	167	175	189	191	172	151
	441	444	456	434	448	442	439	437	465	500	518	519	462	412
Emplois rémunérés sous plaf. ress. propres	1 166	1 193	1 215	1 161	1 217	1 205	1 201	1 186	1 223	1 289	1 337	1 346	1 228	1 149
Total général	5 575	5 606	5 615	5 546	5 592	5 583	5 565	5 538	5 482	5 640	5 798	5 740	5 607	5 526

Évolution des ETPT 2019 et 2020 sur l'année



2. Effectifs

2.1. L'effectif social

Le 31 décembre 2020, l'université compte 6 144 personnels dont 6 019 en activité (rémunérés par l'université), soit environ 98% de l'effectif social.

Entre le 31 décembre 2019 et le 31 décembre 2020, l'effectif social en activité a augmenté de 169 agents et l'effectif hors activité a augmenté de 12 agents.

On observe une hausse du nombre de personnels en détachement sortant (+9).

▶ Effectif total

	Enseignants	Personnels BIATSS	Total	Rappel 2019
En activité				
En activité	3 243	2 732	5 975	5 807
Détachement entrant	2	30	32	34
Mise à disposition sortant	11	1	12	9
	3 256	2 763	6 019	5 850
Hors activité				
Congé parental	1	3	4	4
Détachement sortant	23	34	57	48
Disponibilité	26	38	64	61
	50	75	125	113
	3 306	2 838	6 144	5 963

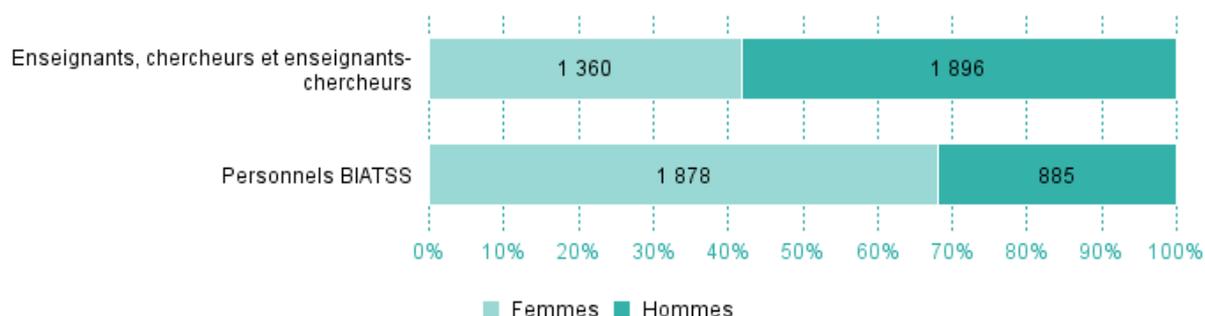
▶ Effectif en activité

Par type de personnel et par genre

En 2020, près de 54% des effectifs de l'université sont des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs.

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

	Femmes	Hommes	%f	Total	Rappel 2019	%f
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	1 360	1 896	42%	3 256	3 146	41%
Personnels BIATSS	1 878	885	68%	2 763	2 704	68%
	3 238	2 781	54%	6 019	5 850	54%

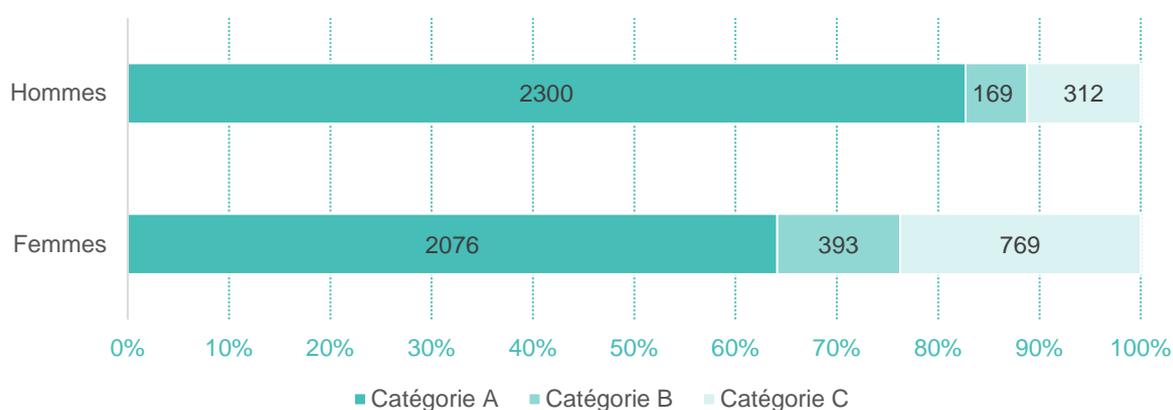


Par catégorie et par genre

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

- > 73% d'agents de catégorie A. Cette représentation s'explique notamment par le fait que tous les personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs relèvent de la catégorie A ;
- > une faible proportion d'agents de catégorie B (9%) ;
- > un équilibre par genre pour la catégorie A et une forte proportion des femmes sur les catégories B et C (plus de 2/3).

	Femmes	Hommes	%f	Total	Rappel 2019	%f
Catégorie A	2 076	2 300	47%	4 376	4 199	47%
Catégorie B	393	169	70%	562	535	69%
Catégorie C	769	312	71%	1 081	1 116	72%
	3 238	2 781	54%	6 019	5 850	54%

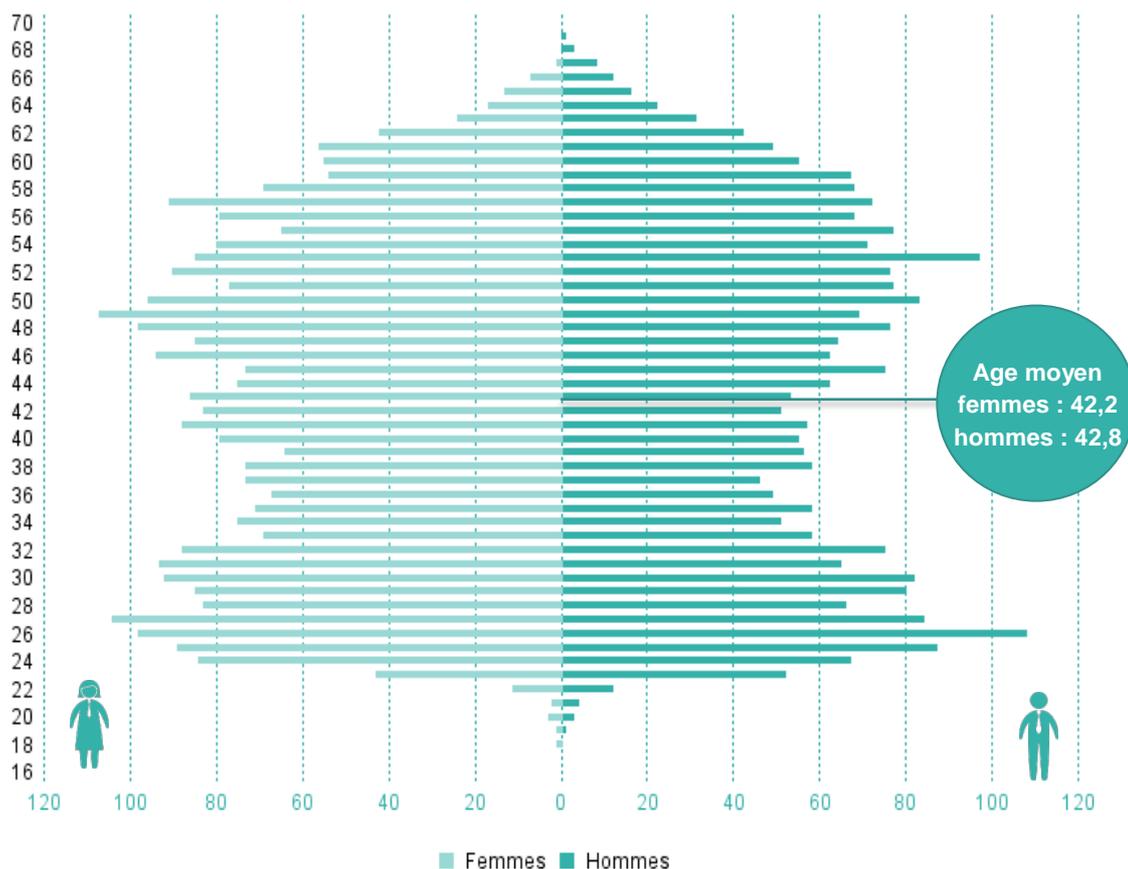


Répartition des effectifs par tranches d'âge

	Femmes	Hommes	%f	Total	%pop
- de 25	145	139	51%	284	5%
25-29	459	425	52%	884	15%
30-34	417	331	56%	748	12%
35-39	348	267	57%	615	10%
40-44	411	278	60%	689	11%
45-49	457	346	57%	803	13%
50-54	428	404	51%	832	14%
55-59	358	352	50%	710	12%
60-64	194	199	49%	393	7%
65-69	21	40	34%	61	1%
	3 238	2 781	54%	6 019	100%

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.



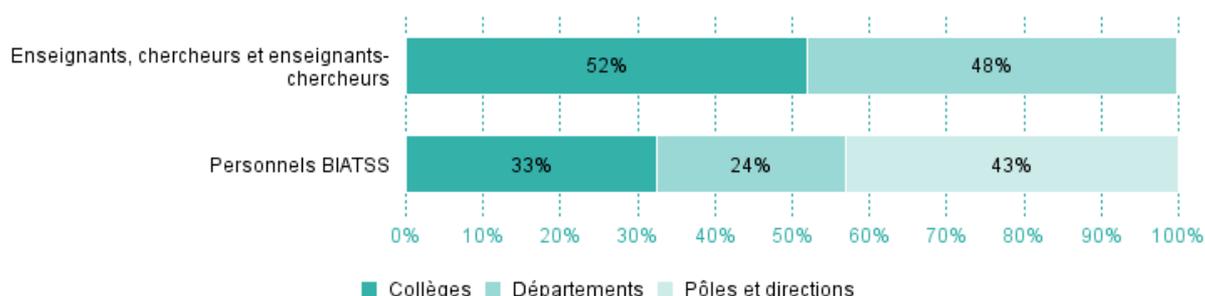
Âge médian : 43 ans – Femmes : 42 ans – Hommes : 44 ans

2.2. Les effectifs par structure

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

Répartition des effectifs par type de structure

- > Les effectifs enseignants-chercheurs et enseignants sont répartis entre collèges (52%) et départements de recherche (48%) ;
- > Les personnels BIATSS sont répartis à hauteur de 43% dans les pôles et directions et 57% dans les collèges, les instituts et les départements.



Répartition des effectifs physiques et ETP par structure

	Ens	BIATSS			Total eff. physique	Effectif en ETP	Rappel 2019	
		A	B	C			Eff. Physique	En ETP
Collèges								
Centre de formation d'apprentis de l'université de Bordeaux		5	8	4	17	14,3	15	12,3
Collège des écoles doctorales	2	12	4	12	30	29,9	32	31,9
Collège droit, sciences politiques, économie et gestion	409	24	33	87	553	358,0	549	362,2
Collège sciences de la santé	675	64	33	110	882	737,0	863	723,1
Collège sciences de l'homme	179	13	7	47	246	176,9	251	186,3
Collège sciences et technologies	767	17	32	78	894	485,6	895	481,7
INSPé	163	17	24	85	289	259,6	301	273,1
Institut des sciences de la vigne et du vin	20	8	3	8	39	28,0	37	26,5
IUT de Bordeaux	319	40	46	89	494	387,4	517	402,5
Total Collèges	2 534	200	190	520	3 444	2 476,7	3 460	2 499,6
Départements								
Département Bordeaux Neurocampus	192	52	25	21	290	251,5	278	237,8
Département droit et transformations sociales	217	7	3	8	235	141,5	225	135,9
Département évaluation, comportements, organisations	185	13	1	2	201	114,9	192	106,8
Département santé publique	112	84	4	1	201	162,2	177	139,6
Département sciences archéologiques	30	15	3	1	49	40,4	40	32,1
Département sciences biologiques et médicales	167	46	17	20	250	196,4	235	181,0
Département sciences de la matière et du rayonnement	339	49	29	12	429	333,4	406	314,6
Département sciences de l'environnement	213	38	15	16	282	213,7	267	201,0
Département sciences de l'ingénierie et du numérique	531	38	10	13	592	404,2	581	393,2
Département sciences et technologies pour la santé	171	66	17	29	283	227,2	273	216,6
Département sciences sociales des changements contemporains	164	11	4	2	181	119,1	157	106,4
Observatoire aquitain des sciences de l'univers	11	2	3	3	19	13,3	7	6,5
Total Départements	2 332	421	131	128	3 012	2 217,7	2 838	2 071,4
Pôles et directions								
Direction de la documentation	1	41	44	64	150	144,9	150	145,1
Direction des services comptables		10	13	29	52	51,4	49	48,6
Direction des systèmes d'information		79	20	8	107	105,0	98	96,8
Direction générale des services		3	2	2	7	6,5	4	4,0
Pôle communication vie institutionnelle		25	5	3	33	32,3	30	29,3
Pôle finances et achats		19	21	12	52	51,3	45	44,2
Pôle formation insertion professionnelle et vie universitaire	6	107	31	37	181	160,0	172	149,9
Pôle immobilier, prévention, sécurité, environnement		53	63	235	351	341,2	350	337,5
Pôle pilotage et aide à la stratégie		42	2	1	45	42,4	40	37,1
Pôle recherche internationale partenariats innovation		80	13	13	106	100,2	105	99,2
Pôle RH et développement social		37	30	46	113	109,3	108	104,0
Présidence		6	1	4	11	11,0	11	11,0
Université de Bordeaux	1	2			3	3,0	3	3,0
Total Pôles et directions	8	504	245	454	1 211	1 158,5	1 165	1 109,7
Total Université de Bordeaux					5 852,9			5 680,7

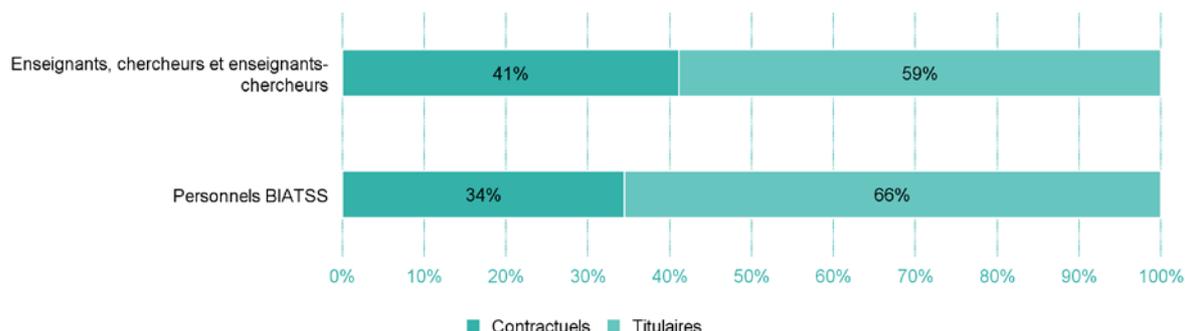
Le recensement de l'effectif physique se fait par structure d'affectation (niveau composante) ce qui conduit à une double comptabilisation dans le cas de multi-affectations entre composantes.

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

Le 31 décembre 2020, l'université compte 3 580 fonctionnaires soit 59% des effectifs totaux.



La hausse des effectifs BIATSS par rapport à 2019 concerne principalement la filière ITRF, qui voit ses effectifs contractuels augmenter significativement (+93). Les effectifs titulaires sont en baisse (-32).

Les effectifs enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs sont en hausse : si les effectifs titulaires restent stables, une augmentation des effectifs contractuels (+121) est à noter, en lien avec les prolongations de contrats actées suite à la crise sanitaire.

	Contractuels	%f	Titulaires	%f	Total	%f	Rappel 2019
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs							
Astronomes et physiciens	-	-	11	45%	11	45%	11
Doctorants contractuels	646	45%	-	-	646	45%	561
Ens. 1er degré	-	-	4	75%	4	75%	5
Ens. 2nd degré	87	59%	326	48%	413	50%	418
Ens. Chercheurs et chercheurs	435	45%	1 220	37%	1 655	39%	1 631
Hospitalo-universitaires	248	50%	279	32%	527	40%	520
	1 416	47%	1 840	38%	3 256	42%	3 146
Personnels BIATSS							
AENESR	1	100%	172	87%	173	87%	183
Bibliothèques - Musées	-	-	111	66%	111	66%	111
ITRF	999	67%	1 445	66%	2 444	66%	2 373
Médicaux sociaux	23	83%	12	100%	35	89%	37
	1 023	67%	1 740	68%	2 763	68%	2 704
	2 439	55%	3 580	53%	6 019	54%	5 850

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

Effectif en activité réparti par type de population et par filière

	Contractuels	Titulaires	Total	Rappel 2019
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs				
Astronomes et physiciens		10,5	10,5	10,8
Doctorants contractuels	645,5		645,5	560,3
Ens. 1er degré		4,0	4,0	5,0
Ens. 2nd degré	82,5	323,7	406,2	410,9
Ens. Chercheurs et chercheurs	412,6	1 193,2	1 605,8	1 586,5
Hospitalo-universitaires	242,5	279,0	521,5	517,0
	1 383,1	1 810,4	3 193,5	3 090,5
Personnels BIATSS				
AENESR	0,7	167,8	168,5	178,2
Bibliothèques - Musées		107,8	107,8	107,7
ITRF	945,4	1 421,4	2 366,8	2 291,3
Médicaux sociaux	13,6	11,0	24,6	24,9
	959,7	1 708,0	2 667,7	2 602,1
	2 342,8	3 518,4	5 861,2	5 692,5

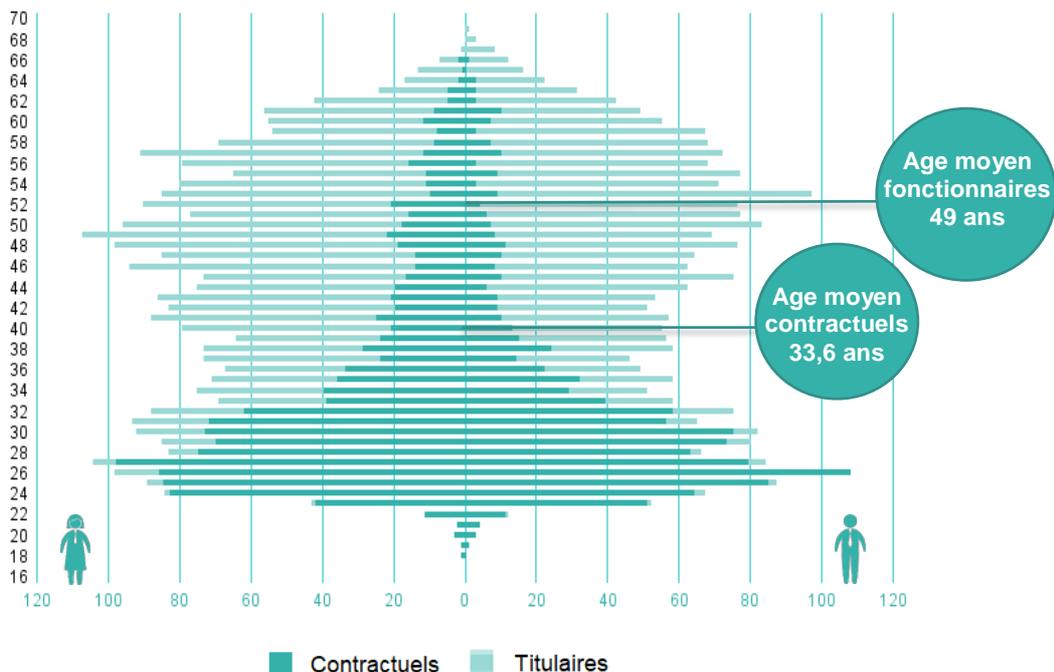
Pyramides des âges

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

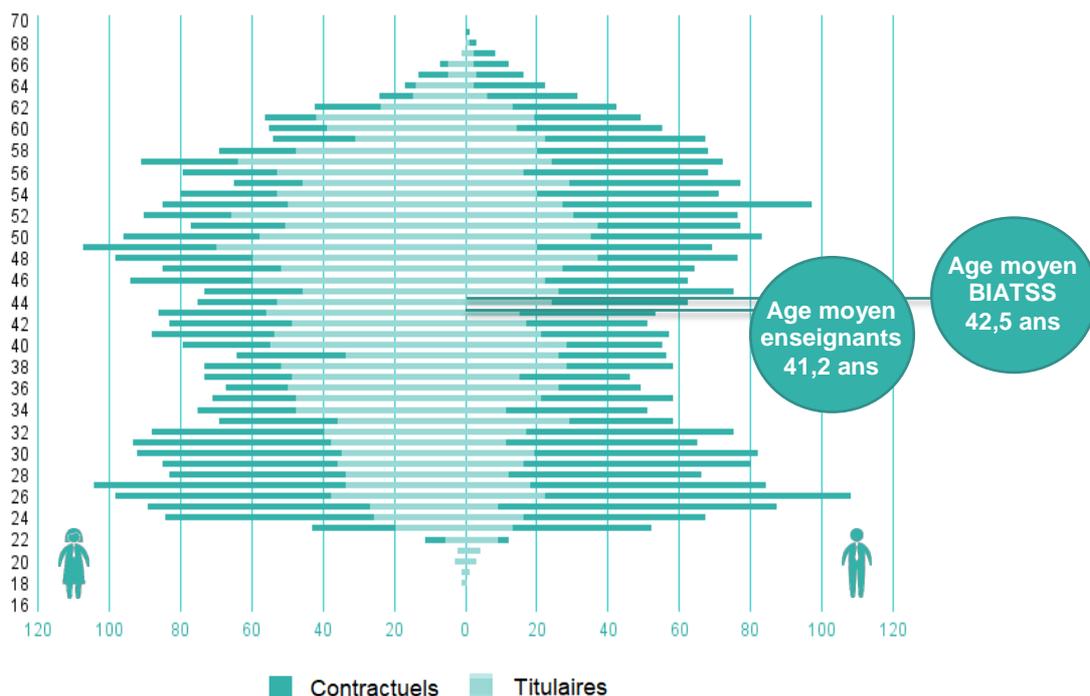
L'âge moyen est 42,5 ans.

Par statut



Age médian : 43 ans – Contractuels : 30 ans – Titulaires : 49

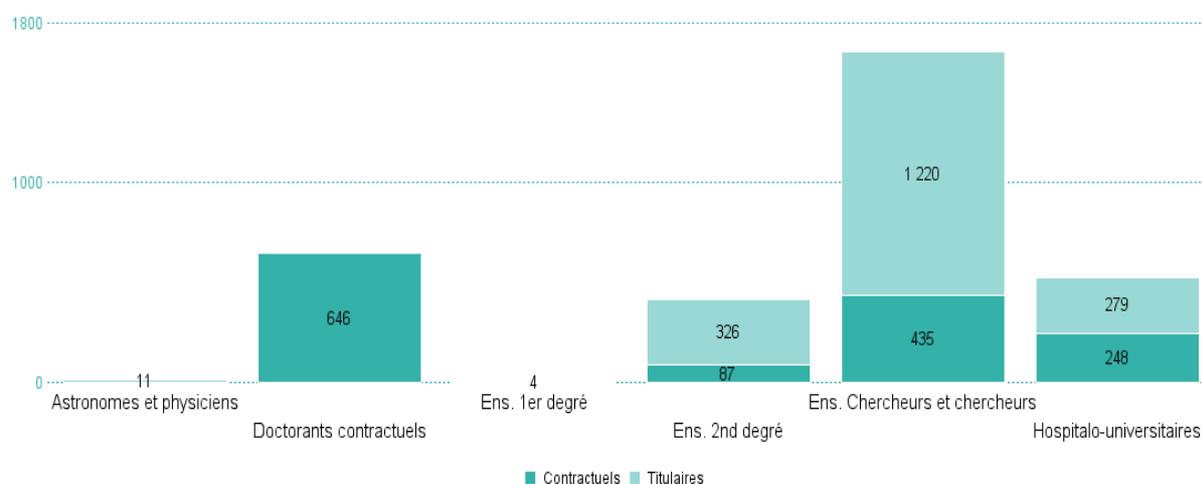
Par type de personnel



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

3.2. Les effectifs par type de personnels

▣ Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs



Les effectifs enseignants titulaires et contractuels répartis par filière et genre

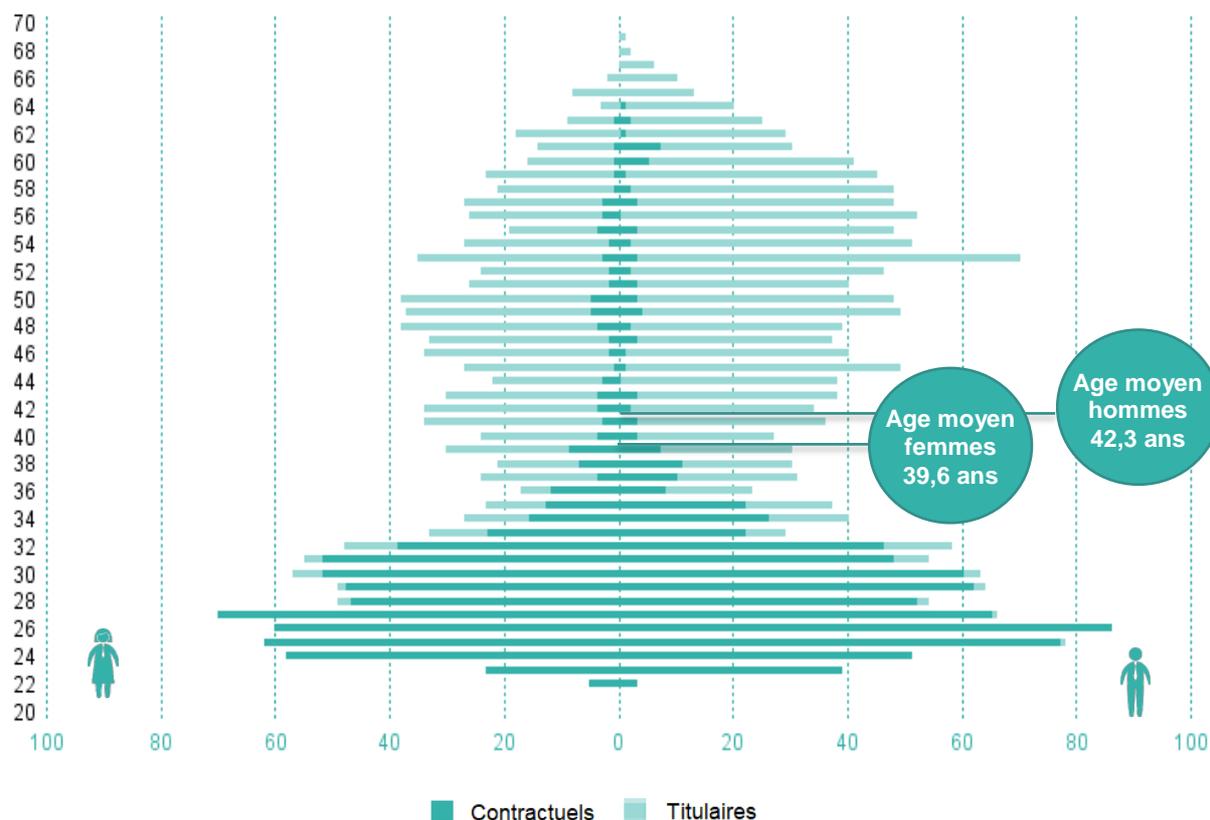
Les personnels titulaires voient leur nombre baisser légèrement (-11 agents).

- 57% des enseignants sont titulaires, dont plus des 2/3 sont enseignants-chercheurs (maîtres de conférences et professeurs des universités) ;
- Les personnels enseignants contractuels (43%) sont principalement des chercheurs contractuels et des doctorants contractuels ;
- 58% des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs de l'université de Bordeaux sont des hommes.

		Femmes	Hommes	Total	%f	Rappel 2019	
Titulaires	Ens. Chercheurs et chercheurs	Maîtres de conférences	347	435	782	44%	805
		Professeurs	99	339	438	23%	418
			446	774	1 220	37%	1 223
	Astronomes et physiciens		5	6	11	45%	11
	Hospitalo-universitaires	Maîtres de conférences	43	51	94	46%	96
		Professeurs	46	139	185	25%	186
			94	196	279	34%	282
	Ens. 2nd degré	Ens. 2nd degré	156	170	326	48%	330
	Ens. 1er degré		3	1	4	75%	5
			699	1 141	1 840	38%	1 851
Contractuels	Ens. Chercheurs et chercheurs	ATER	66	72	138	48%	124
		Chercheurs	112	141	253	44%	237
		Personnels associés	17	27	44	39%	47
			195	240	435	45%	408
	Hospitalo-universitaires		123	125	248	50%	238
	Ens. 2nd degré		51	36	87	59%	88
	Doctorants		292	354	646	45%	561
		661	755	1 416	47%	1 285	
		1 360	1 896	3 256	42%	3 146	

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 (58%).



Age médian : 41 ans – Femmes : 38 ans – Hommes : 43 ans

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

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



- > La représentation féminine est supérieure dans le domaine des lettres et sciences humaines (53%) et moindre dans le domaine des sciences (28%) ; elle a légèrement augmenté (+1%).
- > Bien que la part des professeurs d'université soit très variable selon les domaines, elle a également augmentée dans tous les domaines pour atteindre une moyenne générale de 42% (+2%).

	Ens. Chercheurs et chercheurs				Hospitalo-universitaires				Total	%PR	%f
	MCF	%f	PR	%f	MCF	%f	PR	%f			
Droit, économie et gestion	161	54%	87	28%					248	35%	45%
Lettres et sciences humaines	129	58%	52	40%					181	29%	53%
Santé	45	58%	20	55%	94	46%	185	25%	344	60%	37%
Sciences	446	36%	279	15%					725	38%	28%
	781	64%	438	36%	94	34%	185	66%	1 498	42%	36%

↓ *Détail de la répartition des enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires titulaires par section CNU*

Taux d'encadrement enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires

Le taux d'encadrement en 2020 est de 42% contre 40% en 2019.

Calcul du taux d'encadrement :

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

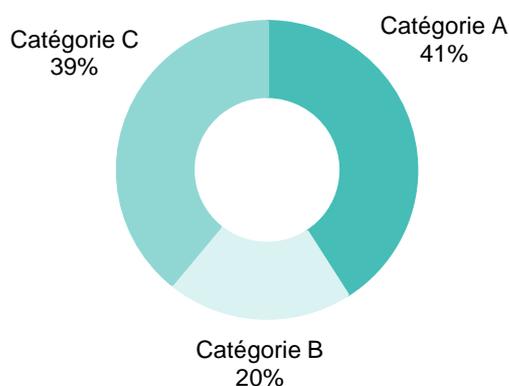
Répartition des enseignants titulaires par discipline du second degré

	PRAG		PRCE		Total	
	Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f
Droit, économie et gestion	33	42%	13	62%	46	48%
Lettres et sciences humaines	81	56%	83	59%	164	57%
Sciences	81	28%	31	45%	112	33%
	195	42%	127	56%	322	48%

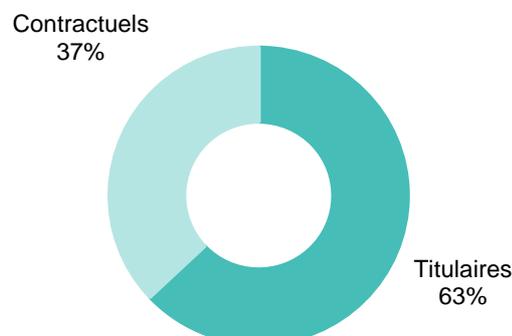
↓ *Détail de la répartition des enseignants titulaires par discipline du 2nd degré*

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

Répartition des personnels BIATSS par catégorie



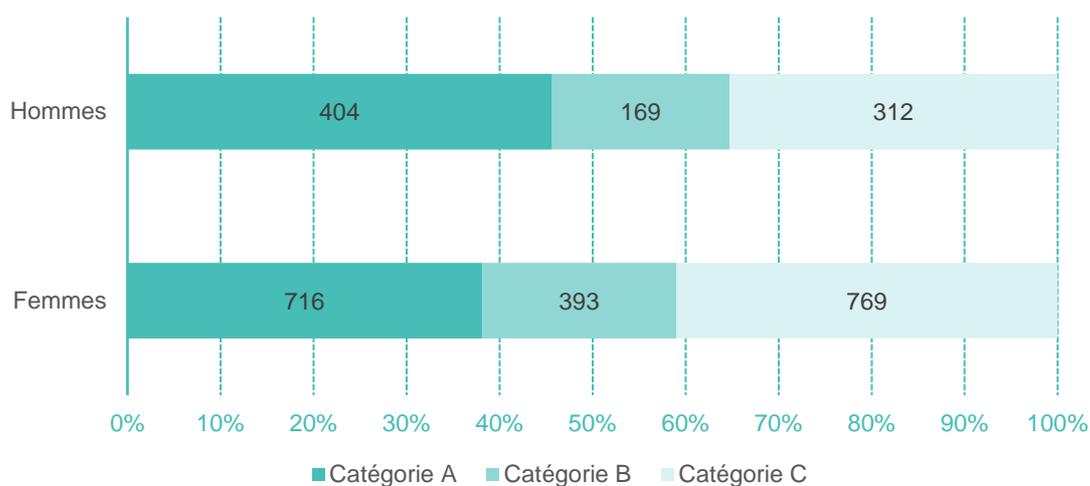
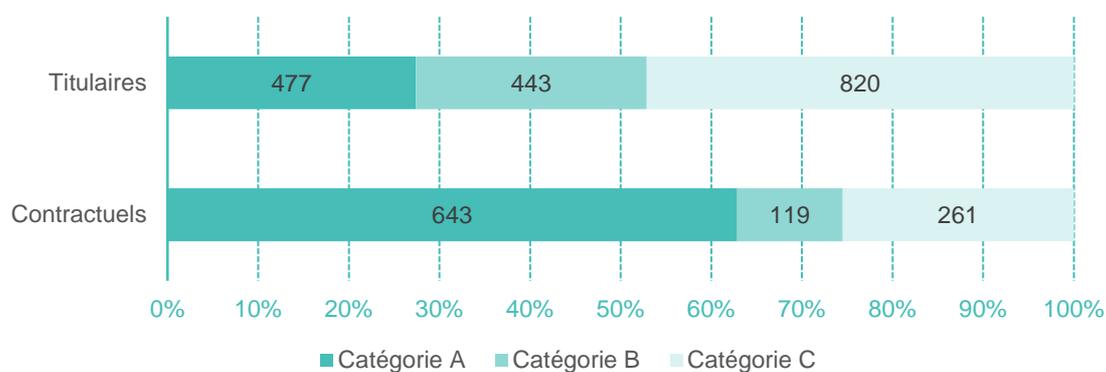
Répartition des personnels BIATSS par statut



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

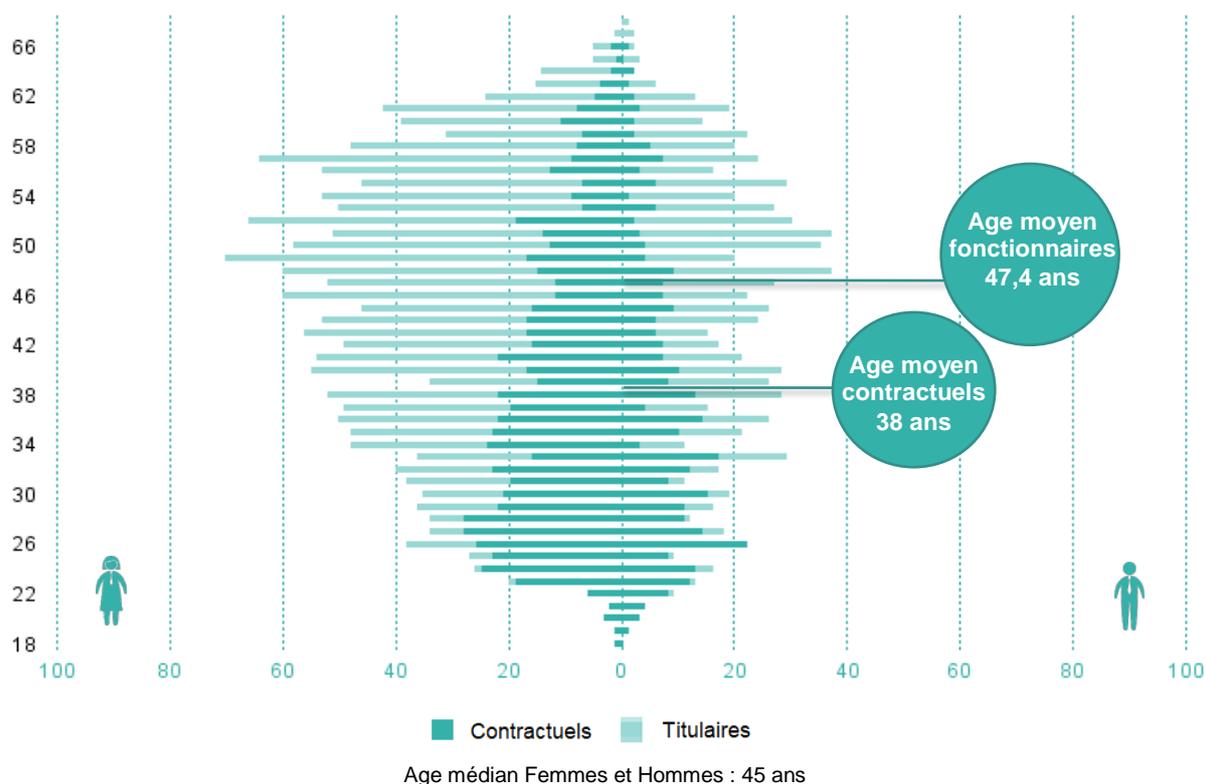
Les personnels de catégorie A représentent 27% de l'effectif titulaire et 63% de l'effectif contractuel. La proportion de personnels de catégorie C titulaires (47%) est supérieure à celle des contractuels de même catégorie (26%). Les personnels contractuels de catégorie B sont sous-représentés (12%). Le nombre de CDD a augmenté (+80), de même que les CDI (+11).

	Cat. A	%f	Cat. B	%f	Cat. C	%f	%pop	Total	Rappel 2019	%pop
Titulaires	AENESR	34	68%	51	92%	87	91%	172	183	87%
	Bibliothèques - Musée	34	71%	31	94%	46	43%	111	110	65%
	ITRF	397	59%	361	62%	687	72%	1 445	1 467	66%
	Médicaux sociaux	12	100%	-	-	-	-	12	12	100%
	477	61%	443	68%	820	72%	1 740	1 772	68%	
Contractuels	Autres types de contra	1	100%	1	100%	3	33%	5	2	50%
	CDD	436	64%	96	75%	218	68%	750	670	67%
	CDI	206	70%	22	86%	33	73%	261	250	73%
	PEC	-	-	-	-	6	17%	6	8	38%
	PACTE	-	-	-	-	1	100%	1	2	50%
	643	66%	119	77%	261	67%	1 023	932	69%	
	1 120	64%	562	70%	1 081	71%	2 763	2 704	68%	



Pyramide des âges des BIATSS

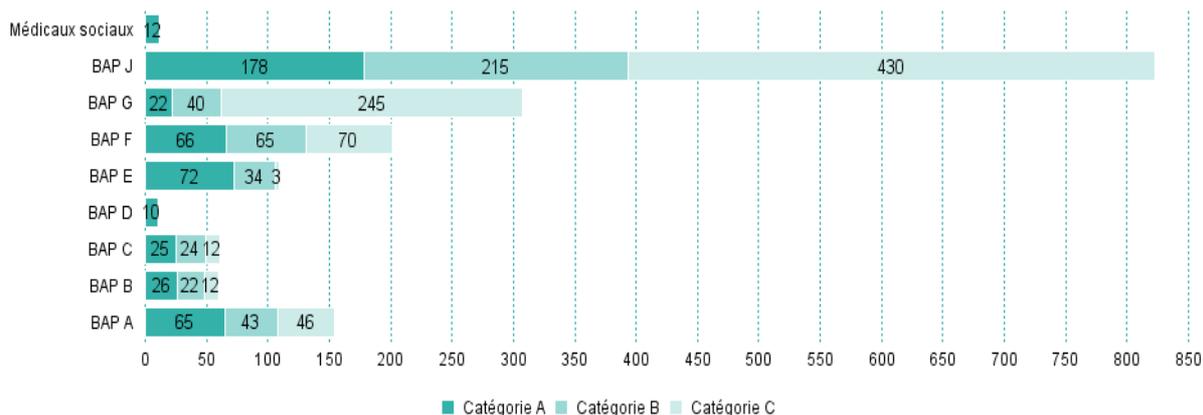
La pyramide des âges des BIATSS se caractérise par une sous-représentation des moins de 30 ans. Elle est également majoritairement féminine. L'âge moyen est de 44 ans.



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

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

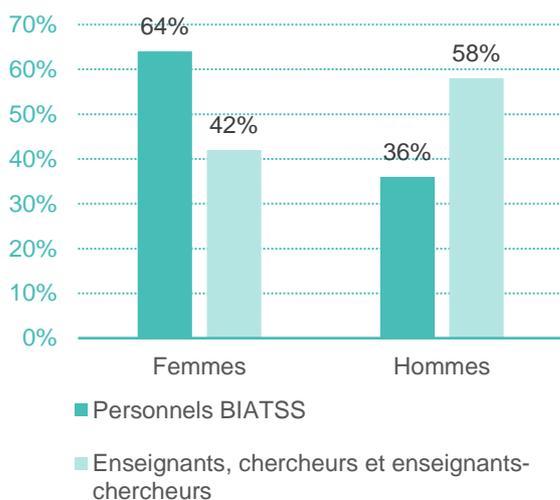
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Eff.	% A	Eff.	% B	Eff.	% C	
BAP A	65	42%	43	28%	46	30%	154
BAP B	26	43%	22	37%	12	20%	60
BAP C	25	41%	24	39%	12	20%	61
BAP D	10	100%	-	-	-	-	10
BAP E	72	66%	34	31%	3	3%	109
BAP F	66	33%	65	32%	70	35%	201
BAP G	22	7%	40	13%	245	80%	307
BAP J	178	22%	215	26%	430	52%	823
Médicaux sociaux	12	100%	-	-	-	-	12
Non renseigné	1	33%	-	-	2	67%	3
	477	27%	443	25%	820	47%	1 740



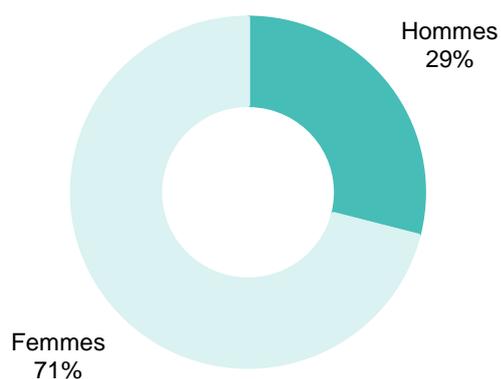
Égalité femmes-hommes

		2020		Rappel 2019	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	Contractuels	47%	53%	46%	54%
	Titulaires	38%	62%	37%	63%
		42%	58%	41%	59%
Personnels BIATSS	Contractuels	67%	33%	69%	31%
	Titulaires	68%	32%	68%	32%
		68%	32%	68%	32%

Personnels de catégorie A



Personnels de catégorie B et C



4. Caractéristiques de certaines populations

4.1. Les doctorants sous contrat

Doctorants sous contrat répartis par tranche d'âge et nationalité

- > Le nombre de doctorants contractuels et doctorants recrutés sur le fondement de l'article 4 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 a augmenté de 90 personnes entre 2019 et 2020 ;
- > 89% des doctorants sont recrutés sur le fondement du décret n°2009-464 du 23 avril 2009 ou du décret n°2016-1173 du 29 août 2016 ;
- > Près de 27% 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 ;
- > 45% des doctorants contractuels sont des femmes.

Tranche d'âge	Etrangers	Français	Total	%f	Rappel 2019
- de 25	30	144	174	47%	163
25-29	108	298	406	44%	344
30-34	30	25	55	51%	41
+ de 35	5	6	11	36%	8
	173	473	646	45%	556

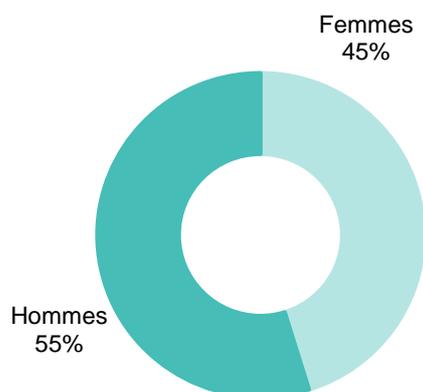
Doctorants contractuels par type de mission

- > 31% des doctorants contractuels ont une mission d'enseignement.

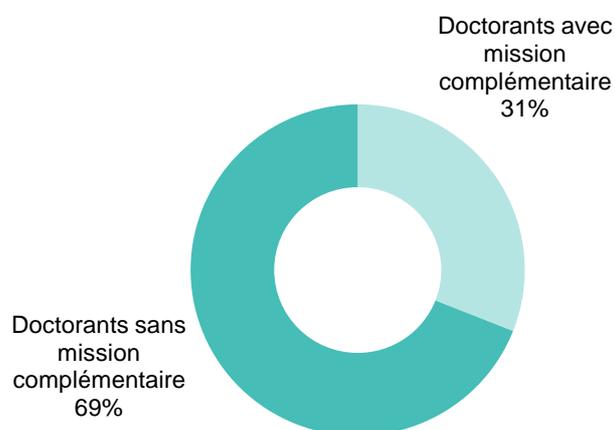
Le pourcentage de missions complémentaires est en baisse par rapport à 2019 du fait de l'augmentation du nombre total des doctorants contractuels. En effet, en application des directives ministérielles liées à la crise sanitaire de la covid-19, des prorogations ont été accordées portant à 646 le nombre de contractuels doctorants à la date d'observation. Le nombre d'heures de missions complémentaires reste stable.

	Femmes	Hommes	Total	%f	Rappel 2019
Doctorant avec mission complémentaire	79	120	199	40%	209
Doctorant sans mission complémentaire	213	234	447	48%	352
	292	354	646	45%	561

Doctorants par genre



Doctorants par type de mission



4.2. Les vacataires d'enseignement (année universitaire 2019/2020)

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 2019/2020, l'université a recruté 3 702 vacataires d'enseignement :

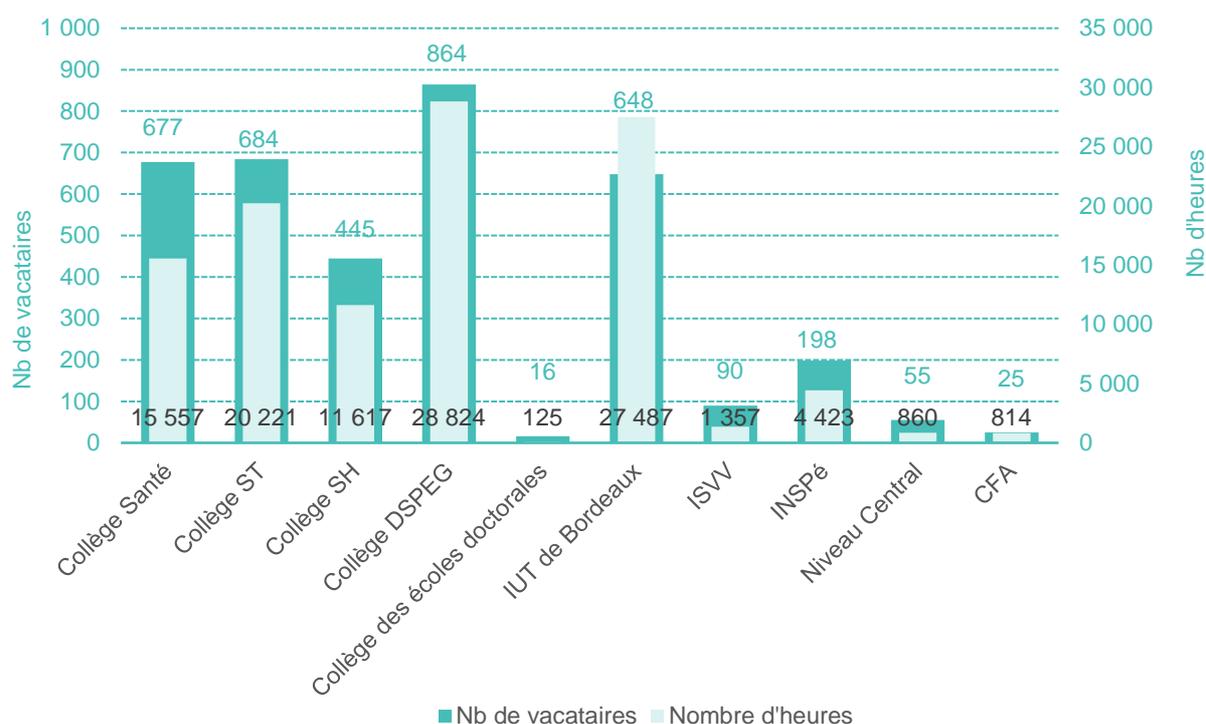
- > 3 456 chargés d'enseignement vacataires ;
- > 246 agents temporaires vacataires ;
- > parmi ces vacataires, 241 sont intervenus au titre d'une convention de partenariat avec un autre établissement.

Nombre de vacataires ATV/CEV par structure

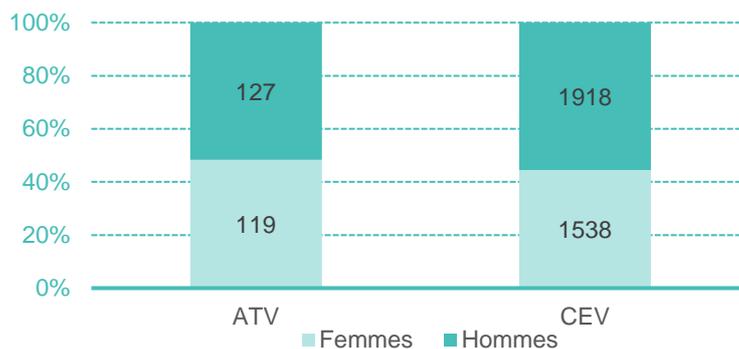
Composante d'affectation	Nb de vacataires	ATV	CEV	dont conventionnés	Nombre d'heures	Nb d'heures moyen par vacataire
Collège Santé	677	20	657	67	15 557	23
Collège ST	684	32	652	119	20 221	31
Collège SH	445	32	413	1	11 617	27
Collège DSPEG	864	132	732	11	28 824	34
Collège des écoles doctorales	16		16		125	8
IUT de Bordeaux	648	21	627	10	27 487	43
ISVV	90		90	17	1 357	16
INSPé	198	4	194	14	4 423	22
Niveau Central	55	1	54	2	860	25
CFA	25	4	21		814	33
	3 702	246	3 456	241	111 286	31

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

Répartition des vacataires par structure



Répartition des vacataires par genre



Délais de paiement des vacataires d'enseignement

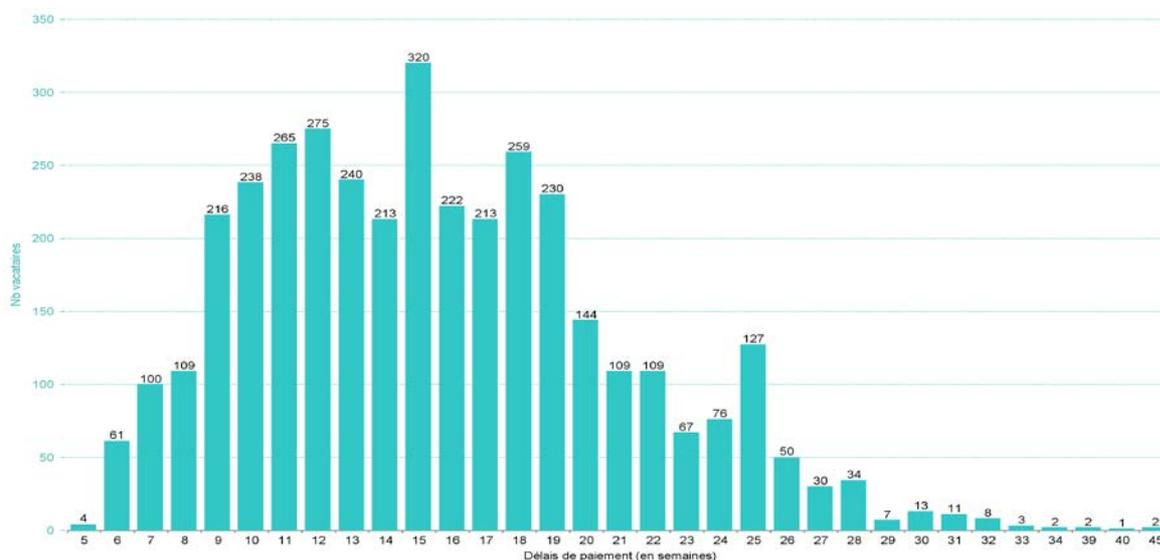
Le délai moyen de paiement s'élève à 71 jours contre 60 jours en 2019.

Du fait de la crise sanitaire, les consignes transmises par la DGFIP dans le cadre de son plan de continuité ont imposé des restrictions très importantes des opérations de paie. Afin de ne pas pénaliser les personnels les plus précaires, l'université a étendu la procédure exceptionnelle par voie d'acompte aux attachés temporaires vacataires (ATV) à régulariser en paie par la suite. Les CEV n'ont pu en revanche être payés pendant 3 mois (paie d'avril annulée, paie de mai et celle de juin 2020 sans prise en compte des vacances d'enseignement), reportant leur paie au mois de juillet 2020. Les délais de paiement des vacataires d'enseignement ont ainsi été plus longs pour certains d'entre eux.

		Nb de personnes concernées	Nb moyen d'heures de vacation réalisées dans l'année	Délai moyen de paiement (Nb de jours)
CEV	fonction publique	1 636	27	64
	secteur privé	1 665	32	77
	Total CEV	3 301	30	71
ATV	dont étudiants	173	71	71
	dont retraités	69	34	71
	Total ATV	242	46	71
		3 543	31	71

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

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



4.3. L'emploi étudiant

Nombre d'étudiants payés par mois dans le cadre d'un contrat étudiant en cours sur l'année 2020

955 étudiants ont bénéficié d'au moins un contrat étudiant au cours de l'année 2020 pour un montant total de 1 252 K€ (chargés), ce qui représente en moyenne mensuelle 207 contrats pour une masse salariale de 104 K€. Le nombre total de contrats étudiants s'élève à 1 140 compte tenu du fait qu'un étudiant peut bénéficier de plusieurs contrats au cours de l'année.

Le nombre d'étudiants ayant bénéficié d'un contrat en 2020 est resté relativement stable malgré le contexte sanitaire national (+25 par rapport à 2019).

La paie d'avril a été très impactée par le confinement qui a débuté en mars 2020. La DRFIP a bloqué l'ensemble des mouvements de paie saisis au titre du mois d'avril, pour ne maintenir que les paies courantes et permanentes, déjà mises en place précédemment. C'est pourquoi les étudiants, habituellement rémunérés sur service fait et par paiements ponctuels, n'ont pas perçu de salaire sur paie d'avril.

Cependant, afin de ne pas pénaliser cette population précaire, l'établissement a pu rémunérer les étudiants par le biais d'acomptes (75% du montant brut dû). Ainsi, 248 acomptes ont été versés fin avril pour un montant de plus de 66 000 €. Ces acomptes ont ensuite été régularisés sur la paie de mai. Les 216 000 € mentionnés dans le tableau ci-dessous regroupent ainsi les rémunérations étudiantes au titre d'avril et de mai 2020.

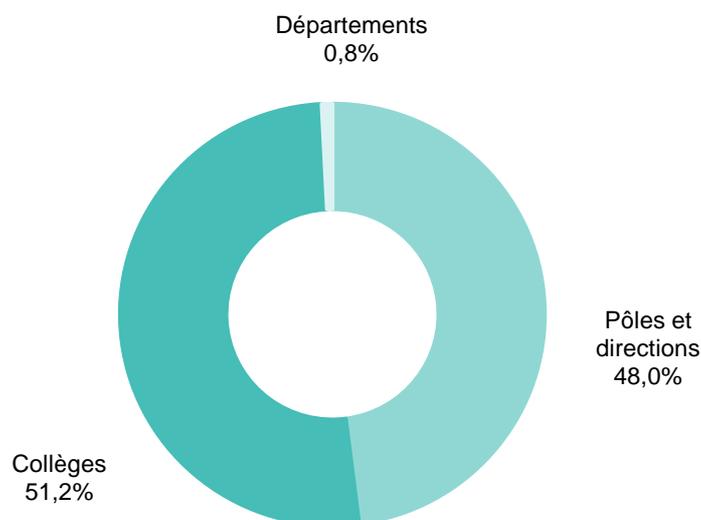
Le nombre total de contrats étudiants s'élève à 1 140, cette augmentation traduit une politique dynamique de l'emploi étudiant au sein de l'université de Bordeaux. Dans le cadre du contexte de crise sanitaire, il est à noter une opération de recrutement spécifique en octobre 2020.

	Janv	Fev	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Dec	Effectif global des contrats étudiants sur l'année 2020	Rappel 2019
Femmes	208	144	232		221	85	185	113	35	58	130	138	655	615
Hommes	115	86	113		113	55	104	52	10	30	64	62	300	315
	323	230	345		334	140	289	165	45	88	194	200	955	930
Montant	135 K€	107 K€	162 K€	K€	216 K€	95 K€	140 K€	88 K€	13 K€	88 K€	104 K€	104 K€	1 252 K€	1 296 €
Nb de contrats payés par mois	510	512	467	431	365	338	81	83	452	478	521	615	1 140	1 137

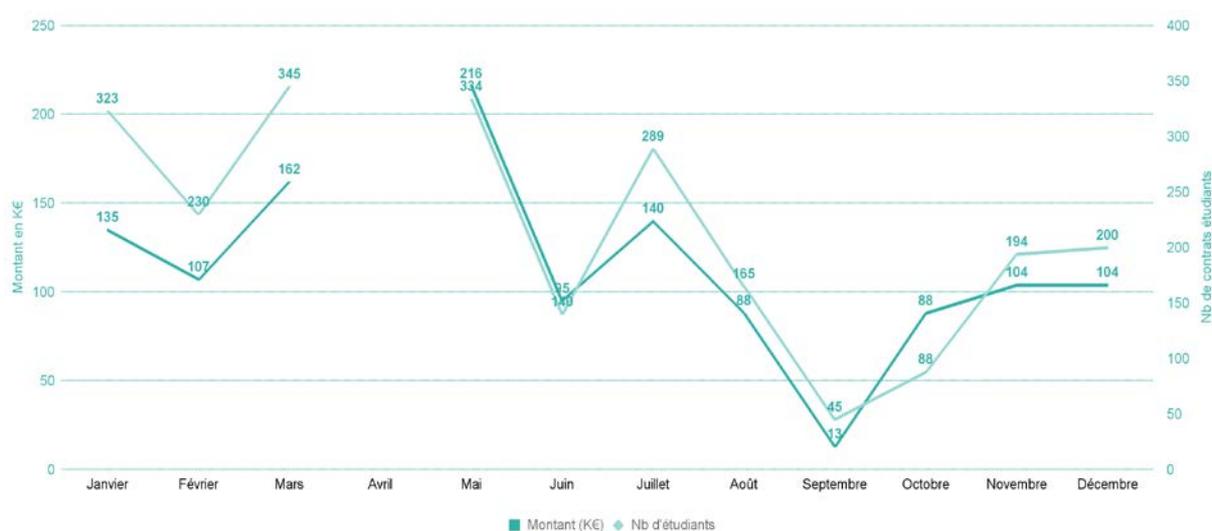
Répartition des emplois étudiants par type de structure

La majorité des contrats étudiants sont réalisés dans les collèges.

La présence des contrats étudiants est également forte dans les pôles et directions, en particulier au pôle formation, insertion professionnelle et vie universitaire (FIPVU), au service PHASE (public handicapé, artistes, sportifs, étudiants), notamment pour 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 2020



4.4. L'accueil des stagiaires

Répartition des stagiaires par structure d'accueil

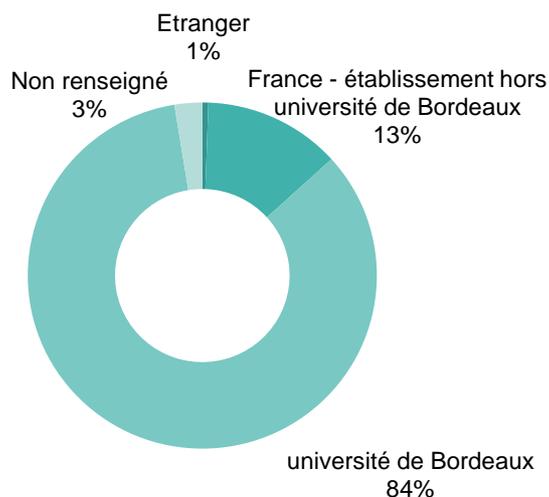
Près de 900 stagiaires ont été accueillis à l'université de Bordeaux en 2020 ; la majeure partie de ces stages (91%) se déroulent dans les départements de recherche sciences et technologies et sciences de la vie et de la santé.

Structure d'accueil		Nb de stagiaires
Collèges et instituts de formation	Collège DSPEG	2
	Collège santé	1
	Collège SH	3
	Collège ST	0
	INSPé	3
		9
Laboratoires de recherche	Unités de recherche	818
		818
Pôles et directions administratives	Direction de la documentation	7
	Direction des services comptables	2
	Direction des systèmes d'information	4
	Pôle communication et vie institutionnelle	3
	Pôle finances et achats	0
	Pôle FIPVU	21
	Pôle PILPSE	23
	Pôle RIPI	10
	70	
		897

Origine des stagiaires accueillis

Près de 85% des stagiaires accueillis sont étudiants à l'université de Bordeaux et 1% d'entre eux proviennent d'un établissement étranger.

Provenance des stagiaires	Nb de stagiaires
Etranger	5
France - établissement hors univ. de Bordeaux	114
Université de Bordeaux	755
Non renseigné	23
	897

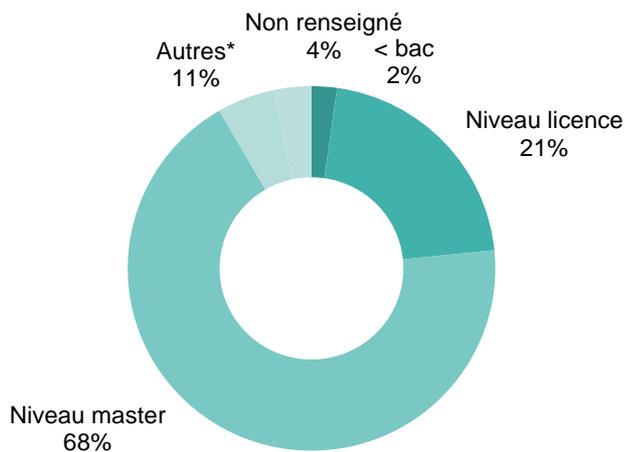


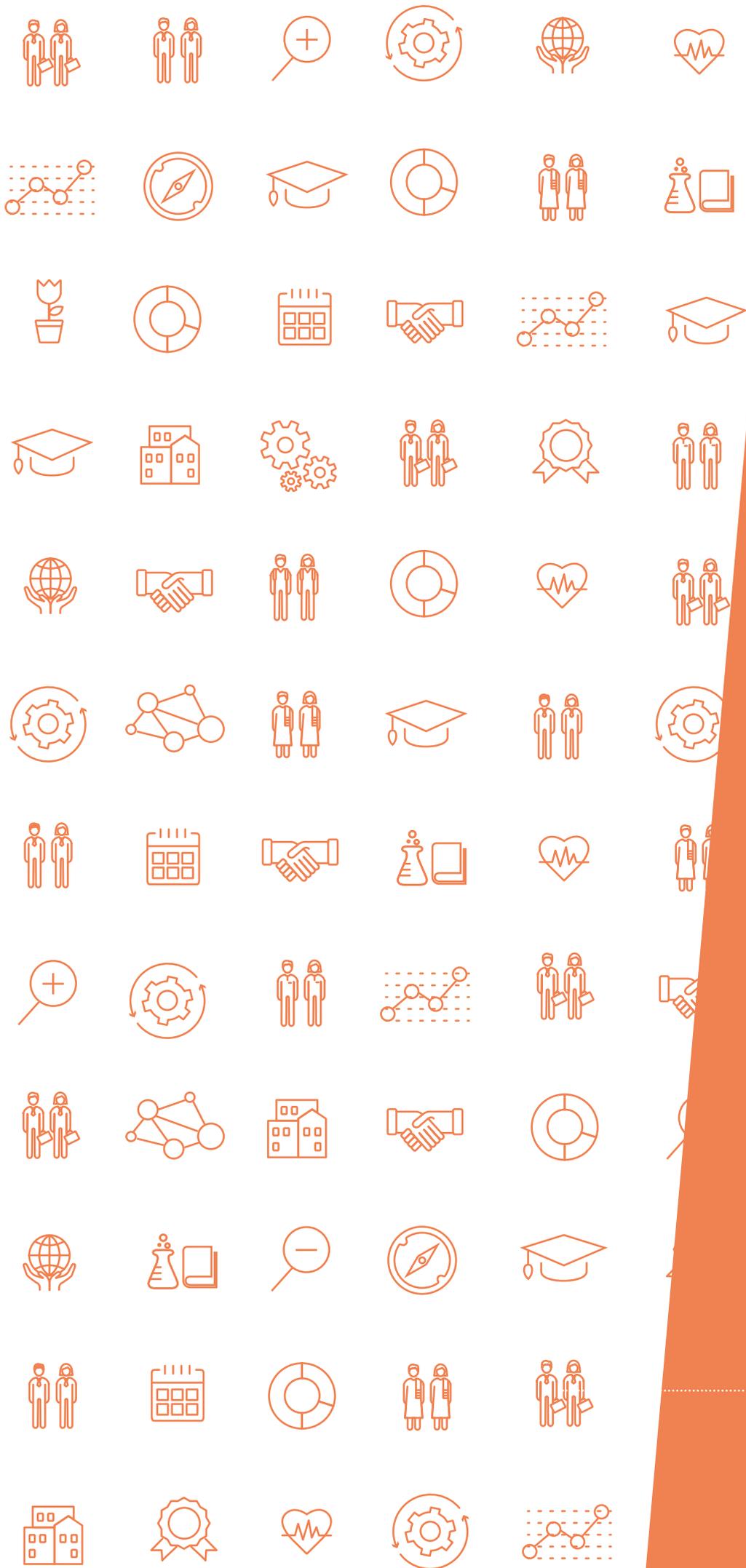
Niveau de formation des stagiaires accueillis

Près de 90% des stagiaires sont inscrits à un diplôme de niveau licence ou master.

Niveau	Nb de stagiaires
< bac	20
Niveau licence	190
Niveau master	612
Autres*	45
Non renseigné	30
	897

* Ingénieurs, professionnels de la santé...





Partie 2. Carrière



Focus sur les recrutements, les promotions et les conditions salariales

L'université attire de nouveaux talents...

830 recrutements de nouveaux talents



¹ Hors promotion des fonctionnaires par concours

... à l'international



18% des nouveaux talents sont de nationalité étrangère



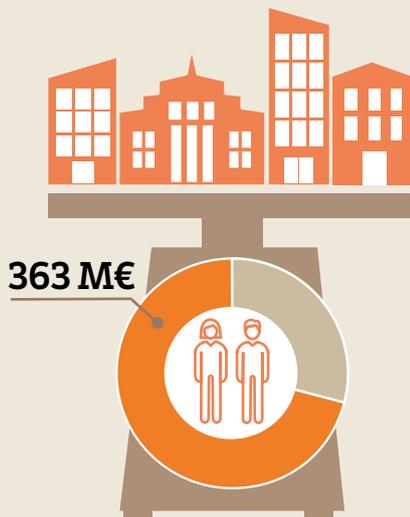
dont 128 enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires

164 chercheurs et enseignants invités recrutés dans 43 pays



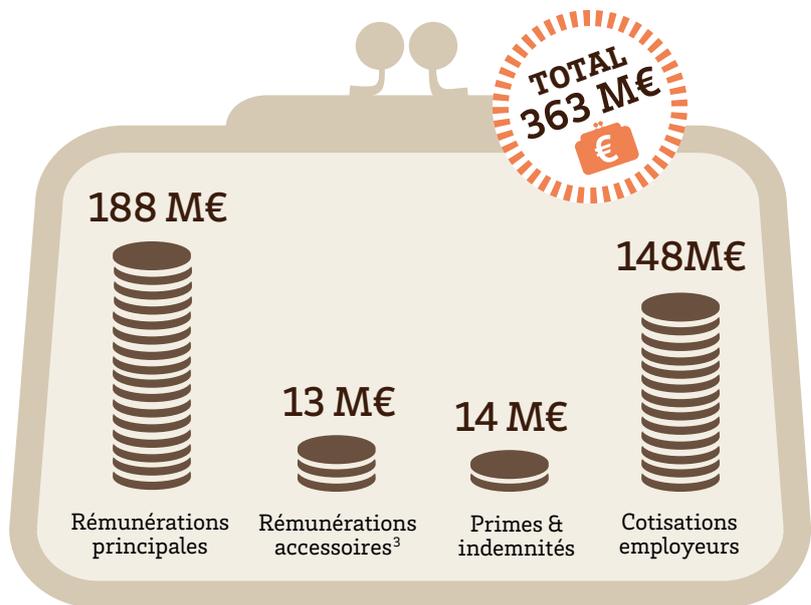
La masse salariale

71% du budget²
de l'établissement



² Budget exécuté

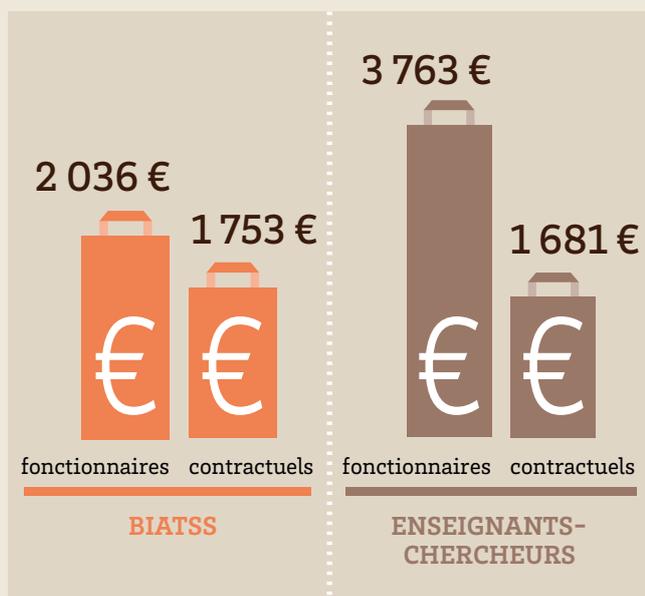
Répartition de la masse salariale



³ Dont heures de cours complémentaires

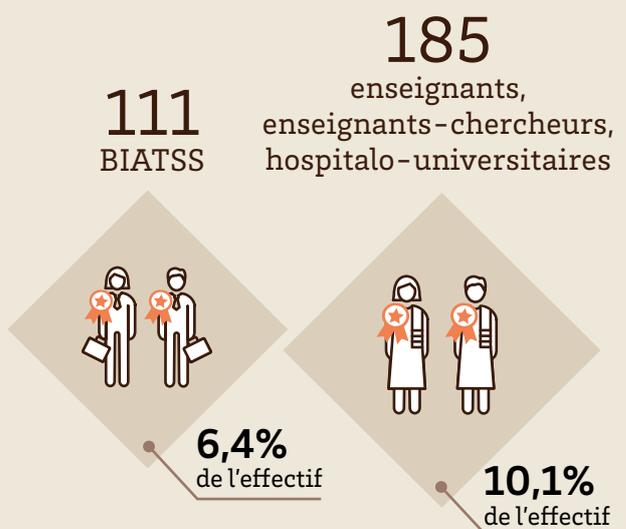
Les salaires et promotions

Combien gagnent
les personnels en moyenne⁴ ?



⁴ Salaire moyen mensuel, en équivalent temps plein travaillé et en net

Promotions
des fonctionnaires⁵



⁵ Promotion des fonctionnaires par avancement ou concours

Partie 2 : Carrière

1. Recrutements	53
1.1. Les concours et recrutements titulaires	53
1.2. Le publications sur la place de l'emploi public (PEP) et mobilités (BIATSS)	61
1.3. Les recrutements des agents contractuels	62
2. Promotions	65
2.1. Le bilan des promotions de grade des enseignants, enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires.....	65
2.2. Les promotions des personnels BIATSS	69
3. Rémunération	78
3.1. La rémunération nette mensuelle moyenne.....	78
3.2. Les primes et indemnités versées en 2020	81
3.3. La masse salariale	83
3.4. Les heures de cours complémentaires	84
4. Évolution professionnelle et accompagnement.....	85
5. Flux de personnels.....	90
5.1. Le taux de rotation.....	90
5.2. Les départs	91

Partie 2 : Carrière

1. Recrutements

1.1. Les concours et recrutements titulaires

▣ Concours enseignants-chercheurs

45 postes d'enseignants-chercheurs au total ont été publiés à l'université en 2020 :

- > 17 postes de maîtres de conférences (MCF) ;
- > 28 postes de professeurs des universités (PR).

Tous les postes ont été pourvus à l'issue des concours.

◆ Bilan des candidatures

Répartition des candidatures par corps et par genre

Corps	Nb de postes publiés	Nb de postes non pourvus	Nombre de candidatures recevables		
			Femmes	Hommes	Total
PR	28	0	74	144	218
MCF	17	0	125	179	304
	45	0	199	323	522

[↓](#) *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			Nb de postes pourvus par mutation			Nb de postes pourvus par concours			Nb de candidats locaux recrutés		
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
PR	28	0	27	32	59	1	0	1	14	13	27	14	13	27
MCF	17	0	19	27	46	1	2	3	8	6	14	6	3	9
	45	0	46	59	105	2	2	4	22	19	41	20	16	36

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

[↓](#) *Bilan des publications et candidatures recevables 2014-2020*

◆ Modalités de recrutement

La majorité des postes a été pourvue par la voie du concours : 91% de l'ensemble des postes contre 9% pourvus par mutation et aucun par détachement.

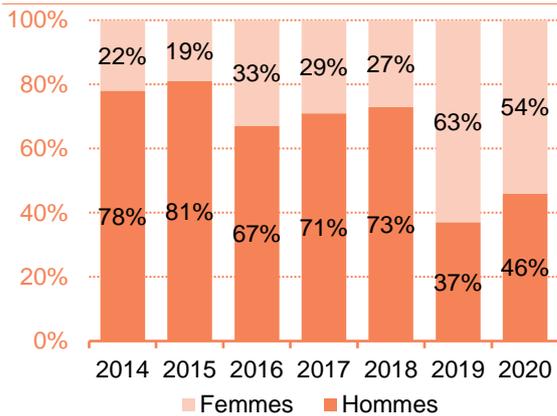
En 2020, un poste de maître de conférences a été pourvu par la voie de la mutation dite « prioritaire » (sont considérées comme « prioritaires » les candidatures à la mutation déposées par des personnes qui remplissent les conditions prévues aux articles 60 et 62 de la loi du 11 janvier 1984, en particulier rapprochement de conjoints et handicap).



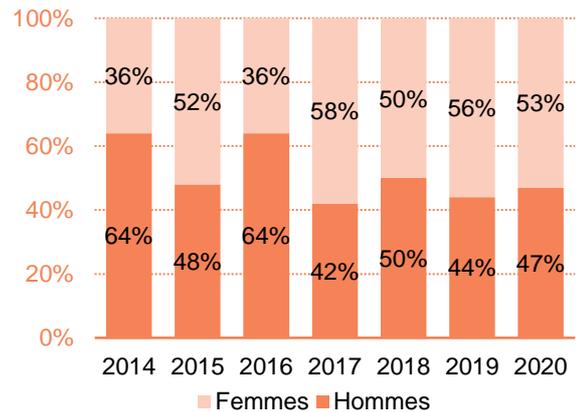
Égalité femmes-hommes

Les postes de professeurs des universités ont majoritairement été pourvus par des femmes (54% des recrutés), dans la poursuite de la tendance observée pour la première fois en 2019. Les postes de maîtres de conférences ont également été pourvus majoritairement par des femmes (53% des recrutés).

Postes PR



Postes MCF

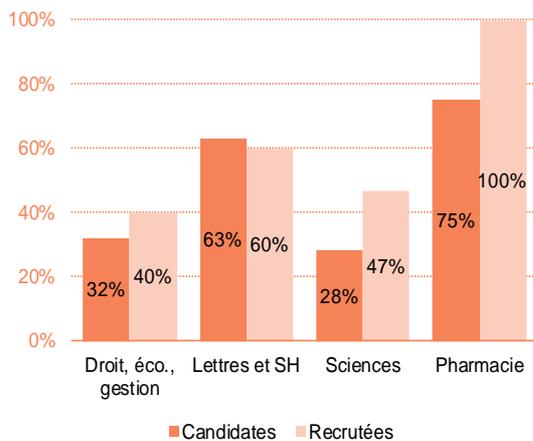


Le nombre de femmes et d'hommes recrutés est assez fluctuant au fil des années, notamment en fonction des disciplines, avec une part des femmes recrutées plus forte que la part des femmes candidates (sauf pour le secteur Lettres et SH).

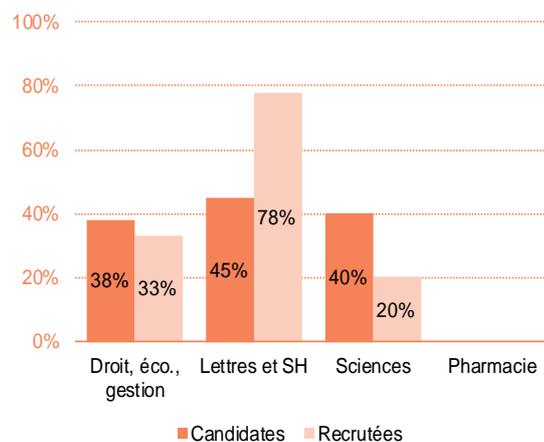
La proportion de femmes recrutées sur les postes de professeurs des universités restait relativement stable et en minorité depuis 2014 mais la tendance s'est inversée en 2019 avec une très nette majorité de femmes recrutées sur les concours PR. Cette tendance s'observe toujours sur 2020.

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

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



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



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

Le pourcentage global des recrutements locaux s'élève à 80% pour l'ensemble des recrutements PR et MCF effectués en 2020.

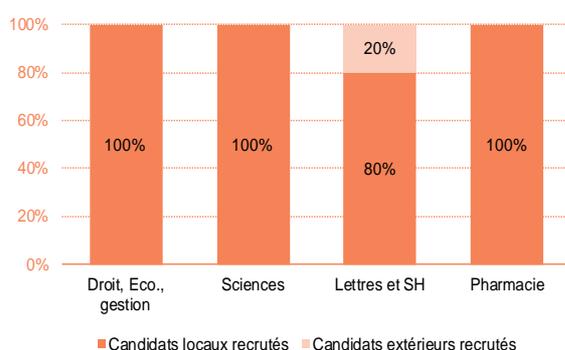
Sur un poste de maître de conférences, est considéré comme un candidat local, le candidat qui a obtenu sa thèse dans l'établissement de recrutement (hors mutation).

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.

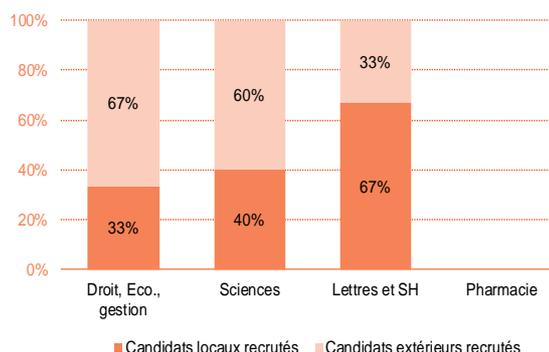
Le recrutement de candidats locaux est plus élevé sur les postes PR avec un taux global de 96 % (soit 4 % de recrutements exogènes) contre 53 % pour les recrutements MCF (soit 47 % de recrutements exogènes).

Corps	Groupe disciplinaire	Nb de postes pourvus	Nb de candidats locaux recrutés	% recrutements locaux	Nb de candidats extérieurs recrutés	% exogamie
Professeurs	Droit, Eco., gestion	5	5	100%	0	0%
	Sciences	15	15	100%	0	0%
	Lettres et SH	5	4	80%	1	20%
	Pharmacie	3	3	100%	0	0%
		28	27	96%	1	4%
Maîtres de conférences	Droit, Eco., gestion	3	1	33%	2	67%
	Sciences	5	2	40%	3	60%
	Lettres et SH	9	6	67%	3	33%
	Pharmacie	-	-	-	-	-
		17	9	53%	8	47%
		45	36	80%	9	20%

Postes de professeurs des universités



Postes de maîtres de conférences



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

Au sein des comités de sélection constitués en 2020, comme les 3 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	Nombre de postes publiés	Nombre de comités constitués	Total membres		Total membres jurys	Proportion globale F/H	
			Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
PR	28	28	113	147	260	43%	57%
MCF	17	17	88	90	178	49%	51%
	45	45	201	237	438	46%	54%

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

◆ Présidence des comités de sélection

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

Part de présidentes de jurys de concours

Corps	Nb de postes publiés	Nb de comités constitués	% présidence F
PR	28	28	43%
MCF	17	17	47%
	45	45	44%

↓ [Présidence des comités de sélection](#)

▸ Concours des personnels enseignants hospitalo-universitaires

◆ Professeur des universités-praticien hospitalier (PUPH)

9 postes de PUPH ont été ouverts en sciences médicales.

◆ Maître de conférences des universités-praticien hospitalier

5 postes de MCUPH ont été ouverts en sciences médicales, 2 en sciences odontologiques et 1 en sciences pharmaceutiques.

76% des lauréats sont des femmes.

	MCUPH		PUPH		Total	
	Total	dt f	Total	dt f	Total	dt f
Sciences médicales	5	3	9	8	14	11
Sciences odontologiques	2	2	0	0	2	2
Sciences pharmaceutiques	1	0	0	0	1	0
	8	5	9	8	17	13

▸ Recrutements enseignants du second degré 2020

Pour la rentrée 2020, 17 emplois d'enseignants du 2nd degré ont été proposés à l'université de Bordeaux pour une affectation au 1^{er} septembre :

- > 11 lors de la 1^{ère} campagne (publication en octobre 2019) ;
- > 6 lors de la 2^e campagne (publication en mars 2020).

16 des 17 postes proposés ont été pourvus : 7 par des femmes et 9 par des hommes.

Le poste non pourvu lors de la 1^{ère} campagne a été utilisé pour l'affectation provisoire d'un fonctionnaire stagiaire, avant ré-ouverture à l'affectation d'un titulaire pour la rentrée 2021.

Répartition des résultats par genre

Campagne	Nb de postes publiés	Nb de postes pourvus		
		Femmes	Hommes	Total
1 ^{ère} campagne	11	4	6	10
2 ^{ème} campagne	6	3	3	6
	17	7	9	16

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

► Concours et recrutements sans concours ITRF 2020

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

En 2020, l'université a ouvert 49 emplois au titre des concours et recrutements sans concours ITRF :

- > 16 en catégorie A : 6 concours externes et 10 concours internes ;
- > 15 en catégorie B : 7 concours externes, 7 concours internes, 1 BOE ;
- > 18 en catégorie C : 5 concours externes, 4 concours internes, 5 recrutements sans concours externes, 2 BOE, 2 PACTE.

8 postes sur 49 n'ont pas été pourvus à l'issue des concours et recrutements sans concours dont 2 en catégorie A (1 IGR en concours externe et 1 IGE en concours interne) et 6 en catégorie C (3 en concours externes et 1 en recrutement sans concours). 2 de ces postes non pourvus en liste principale ont permis la nomination de deux lauréats sur liste complémentaire.

[↓ Bilan des postes non pourvus](#)

[↓ Bilan 2020 : recours aux listes complémentaires](#)

Bilan 2020 : répartition inscrits, présents, admissibles, admis

Cat.	Corps	Nature	Nb de postes UB	Nb d'inscrits	Nb admissibles	Nb présents à l'admission	Nb d'admis LP / postes UB			Nb d'admis LC
							Total	Femmes	Hommes	
A	IGR	Externe	1	10	7	0	0	0	0	0
		Interne	1	16	6	1	1	1	0	0
	IGE	Externe	4	63	34	20	4	1	3	4
		Interne	4	46	22	10	3	1	2	0
	ASI	Externe	1	47	7	3	1	1	0	0
		Interne	5	72	33	13	5	3	2	1
			16	254	109	47	14	7	7	5
B	TCH	BOE	1	18	6	6	1	1	0	2
		Externe	7	152	NC	24	7	6	1	7
		Interne	7	170	NC	170	7	3	4	11
				15	340	6	200	15	10	5
C	ATRF	BOE	2	39	12	12	2	2	0	4
		Externe	5	115	NC	2	2	1	1	6
		Interne	4	45	NC	45	4	2	2	8
		RSC*	5	60	20	19	4	4	0	3
		PACTE	2	12	6	6	2	2	0	1
					18	271	38	84	14	11
			49	865	153	331	43	28	15	47

*RSC : Recrutement sans concours

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

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

◆ Répartition des lauréats par origine professionnelle

Répartition des candidatures et lauréats sur les concours par origine professionnelle

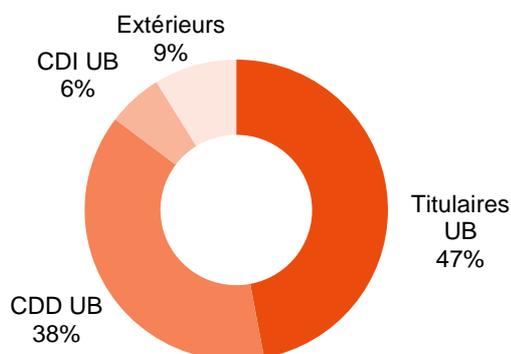
Corps du concours	Nature du concours	Nb de postes ouverts	Origine des lauréats				Postes pourvus
			Titulaires UB	CDD UB	CDI UB	Extérieurs	
IGR	Concours externe	1	0	0	0	0	0
	Concours interne	1	1	0	0	0	1
		2	1	0	0	0	1
IGE	Concours externe	4	1	2	1	0	4
	Concours interne	4	2	1	0	0	3
		8	3	3	1	0	7
ASI	Concours externe	1	0	0	0	1	1
	Concours interne	5	4	0	1	0	5
		6	4	0	1	1	6
TCH	Concours externe	7	2	4	0	1	7
	Concours interne	7	6	1	0	0	7
		14	8	5	0	1	14
ATRF	Concours externe	5	0	2	0	0	2
	Concours interne	4	0	3	0	1	4
		9	0	5	0	1	6
		39	16	13	2	3	34

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

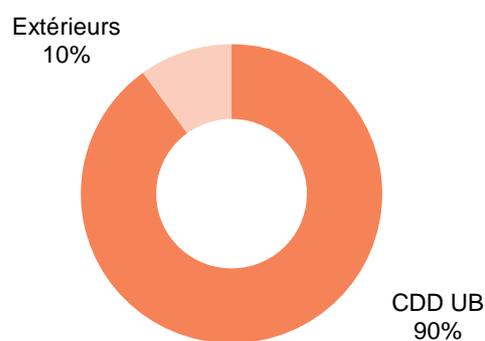
Type de recrutement	Nb de postes ouverts	Origine des lauréats			Liste complémentaire	
		CDD UB	Extérieurs	Postes pourvus	CDD UB	Extérieurs
Recrutements sans concours externes	5	4	0	4	4	0
Recrutements BOE	3	3	0	3	2	4
PACTE	2	2	0	2	0	1
	10	9	0	9	6	5

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

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



Origine professionnelle des lauréats des recrutements sans concours

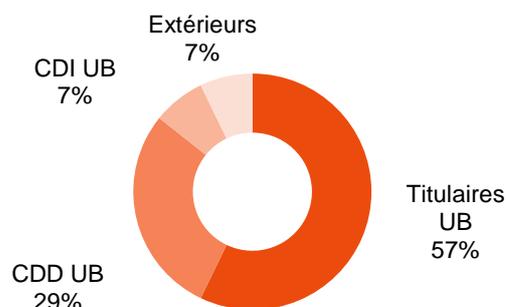


Répartition des candidatures et lauréats sur les concours de catégories A et B par origine professionnelle

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

Corps du concours	Nature du concours	Nb de postes ouverts	Origine des lauréats				Postes pourvus
			Titulaires UB	CDD UB	CDI UB	Extérieurs	
IGR	Concours externe	1	0	0	0	0	0
	Concours interne	1	1	0	0	0	1
		2	1	0	0	0	1
IGE	Concours externe	4	1	2	1	0	4
	Concours interne	4	2	1	0	0	3
		8	3	3	1	0	7
ASI	Concours externe	1	0	0	0	1	1
	Concours interne	5	4	0	1	0	5
		6	4	0	1	1	6
TCH	Concours externe	7	2	4	0	1	7
	Concours interne	7	6	1	0	0	7
		14	8	5	0	1	14
		30	16	8	2	2	28

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



◆ Composition des jurys par genre

Cat.	Corps	Nature	Jurés titulaires		Jurés suppléants		% f
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
A	IGR	Externe	1	2	1	0	50%
		Interne	2	2	0	0	50%
	IGE	Externe	7	6	1	2	50%
		Interne	7	8	2	0	53%
	ASI	Externe	2	2	0	0	50%
		Interne	7	6	0	1	50%
		26	26	4	3	51%	
B	TCH	BOE	2	2	0	1	40%
		Externe*	5	5	1	0	55%
		Interne*	6	4	0	2	50%
			13	11	1	3	50%
C	ATRF	BOE	2	2	0	1	40%
		Externe	1	2	1	0	50%
		Interne*	6	5	1	1	54%
		RSC	4	4	0	1	44%
		PACTE	2	4	2	0	50%
		15	17	4	3	49%	
		54	54	9	9	50%	

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

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

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

En 2020, tous les postes publiés au titre des recrutements BOE ont été pourvus.

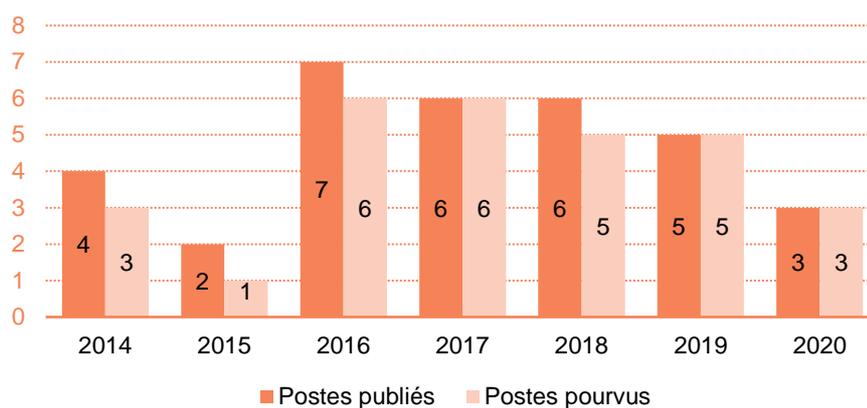


Bilan recrutements BOE

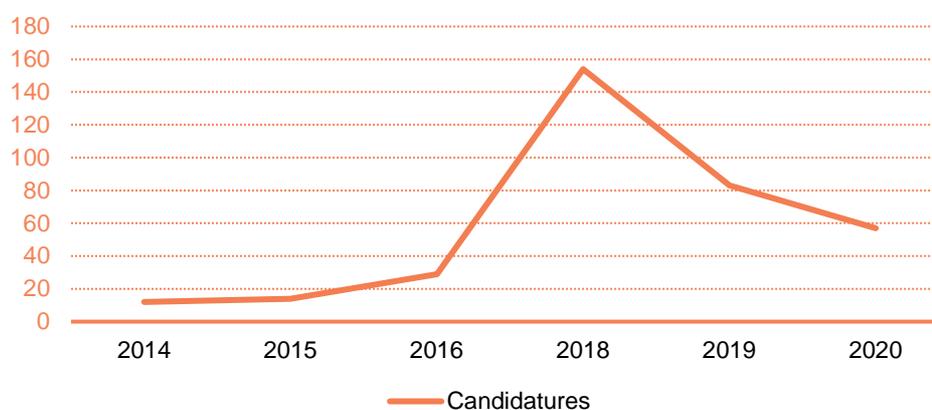
Corps	Nombre de postes pourvus par contractualisation directe						
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
IGE	-	-	-	-	-	-	-
TCH	-	1	-	-	-	-	-
ATRF	2	1	3	-	4	4	4
	2	2	3	-	4	4	4

Corps	Postes publiés					Candidats					Postes pourvus				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
IGE	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TCH	2	1	1	1	1	6	30	31	25	18	1	1	0	1	1
ATRF	5	5	5	4	2	23	62	123	58	39	5	5	5	4	2
	7	6	6	5	3	29	92	154	83	57	6	6	5	5	3

Évolution du nombre de postes publiés et pourvus



Évolution du nombre des candidatures



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

- > 205 postes ont été publiés sur la place de l'emploi public (ex BIEP) en 2020 :
 - 15 ouverts exclusivement aux titulaires ;
 - 55 ouverts aux titulaires et/ou aux contractuels ;
 - 135 ouverts aux contractuels (contrats d'un an au minimum).

Ces publications ont suscité plus de 3 500 candidatures (postes titulaires et contractuels confondus).

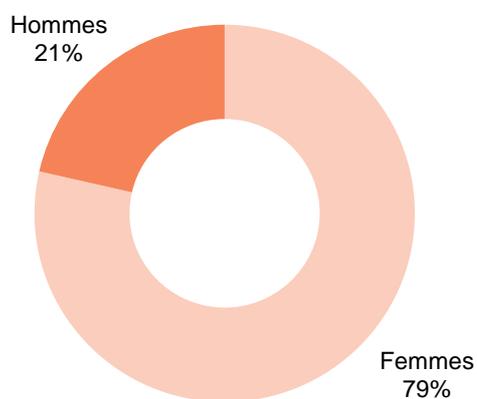
Elles ont abouti au recrutement de 26 titulaires :

- 6 par la voie du détachement ;
- 6 par la voie de la mutation ;
- 14 par la voie d'une mobilité interne (hors campagne de mobilité interne).

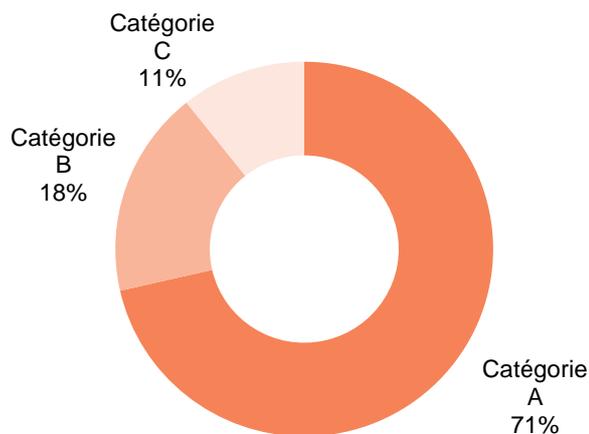
Répartition des recrutements d'agents titulaires BIATSS par voie de détachement ou mutation

Détachements					Mutations			Mobilités internes					Total général		
Cat. A		Cat. B		Cat. C	Total	Cat. A		Total	Cat. A		Cat. B			Cat. C	Total
Total A	dt f	H	F			Total A	dt f		Total A	dt f	F	F			
3	2	1	2	6	6	5	6	11	8	2	1	14	26		

Répartition par genre



Répartition par catégorie



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

1.3. Les recrutements des agents contractuels

▣ Recrutements des enseignants contractuels

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

194 postes d'enseignants contractuels ont été pourvus en 2020, 48% par des femmes et 52% par des hommes.

Répartition des candidats et lauréats par genre

	Nb de postes proposés	Nb de candidatures recevables			Nb de candidats retenus		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ATER	146	803	1 105	1 908	64	73	137
LRU (CDD Enseignant)	2	9	8	17	1	1	2
LRU (CDD Enseignant/Chercheur)	6	21	33	54	2	3	5
LRU (CDI Enseignant/Chercheur)	1	4	1	5	1		1
LRU (CDI Enseignant)	4	21	25	46	2	2	4
LRU (CDI Chercheur)	1	0	1	1	0	1	1
LRU (CDD Doctorant)	20	16	15	31	9	10	19
CDD 2nd degré	10	29	19	48	7	3	10
PR associé mi-temps (PAST PR)	2	0	2	2	0	2	2
MCF associé mi-temps (PAST MCF)	7	4	3	7	4	3	7
Lecteurs	6	118	59	177	3	3	6
	205	1 025	1 271	2 296	93	101	194

▣ Répartition des postes pourvus par des enseignants contractuels par structure

Composition des comités de sélection par genre

Type contrat	Nb de comités constitués	Nombre de candidatures recevables	Total membres		Total membres jurys	Nombre femmes présidentes	Proportion globale H/F		% présidence F
			Femmes	Hommes			Femmes	Hommes	
CDD LRU enseignants	2	0	4	4	8	1	50%	50%	50%
CDI LRU enseignants	3	0	9	9	18	1	50%	50%	33%
CDD LRU EC	5	0	13	13	26	2	50%	50%	40%
CDI LRU EC	1	0	3	3	6	1	50%	50%	100%
CDI LRU chercheurs	1	0	3	3	6	1	50%	50%	100%
CDD LRU doctorants	5	0	12	12	24	2	50%	50%	40%
	12	0	31	31	62	8	50%	50%	67%

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

Sur l'année 2020, 132 postes vacants de CCA/AHU ont été pourvus dont 69 par des hommes et 63 par des femmes.

Sur ce total, 121 postes de CCA/AHU ont été pourvus en sciences médicales, 2 en sciences pharmaceutiques et 9 en sciences odontologiques.

Répartition des candidats par genre

	Nombre de postes	Nombre de candidats	
		Femmes	Hommes
Sciences médicales	121	58	63
Sciences pharmaceutiques	2	0	2
Sciences odontologiques	9	5	4
	132	63	69

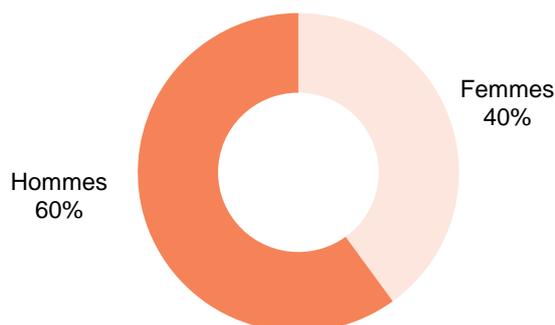
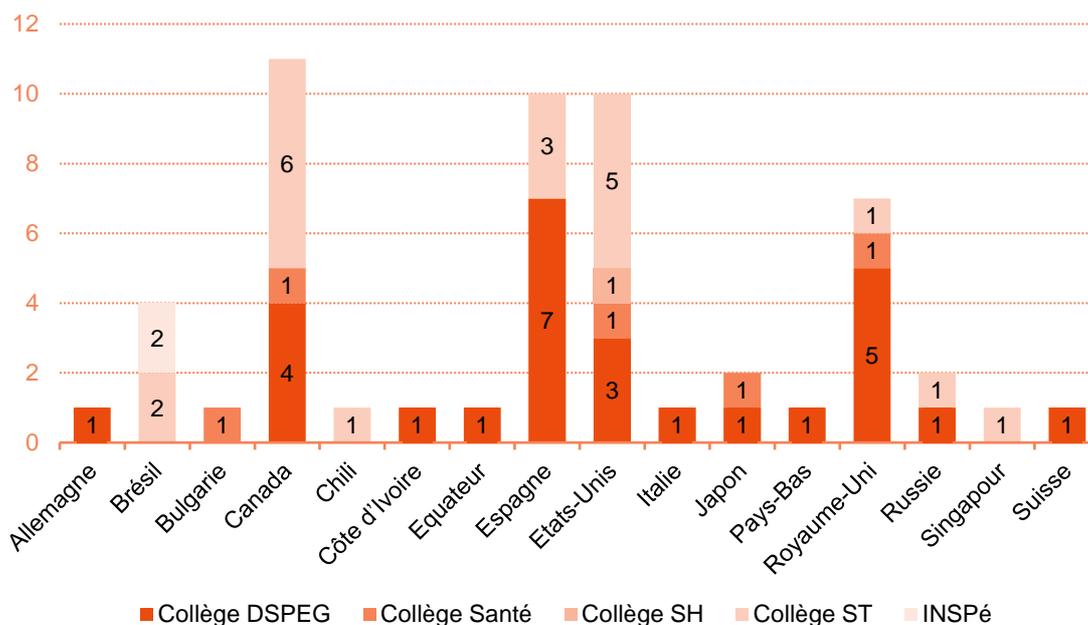
◆ Recrutements d'enseignants invités en 2020

Pour l'année universitaire 2020/2021, un avis favorable a été donné à l'accueil de 55 personnes venant d'institutions de 16 pays différents, pour un total de 120 mois, soit une durée moyenne d'invitation de 2 mois.

Parmi ces 55 personnes, 25 ont été invitées sur la base d'un financement sur la masse salariale de l'établissement (emplois vacants mobilisés) et 30 sont accueillies dans le cadre du programme IdEx Visiting Scholars.

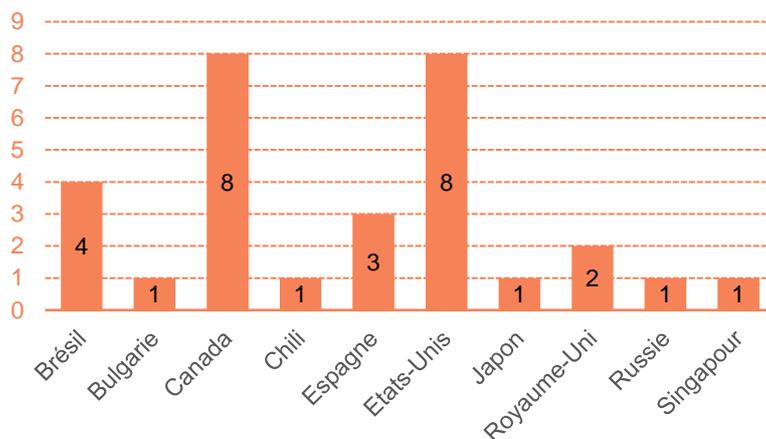
Ce bilan fait état des recrutements autorisés et validés par les instances sachant que, considérant le contexte sanitaire, de nombreuses invitations ont été reportées ou annulées.

Répartition des enseignants invités dont l'accueil a été autorisé en 2020/2021 par secteurs disciplinaires, pays des institutions d'origine et par genre



Focus invités IdEx Visiting Scholars

Parmi les 55 enseignants-chercheurs invités en 2020/2021, 30 personnalités pouvaient être accueillies à l'université de Bordeaux grâce à des financements IdEx, dans le cadre du programme « Visiting Scholars ».



► Recrutements des contractuels BIATSS

Les recrutements accompagnés par le pôle RHDS ont abouti à l'embauche de 172 contractuels en 2020 :

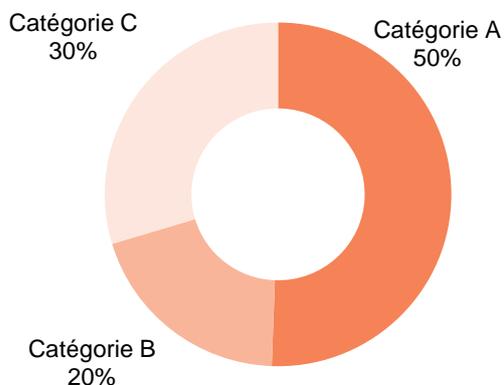
- > 165 en contrats à durée déterminée ;
- > 7 en contrats à durée indéterminée.

CDD							CDI			Total général
Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total CDD	Cat. A		Total CDI	
Total	dt f	Total	dt f	Total	dt f		Total	dt f		
80	51	34	26	51	40	165	7	2	7	

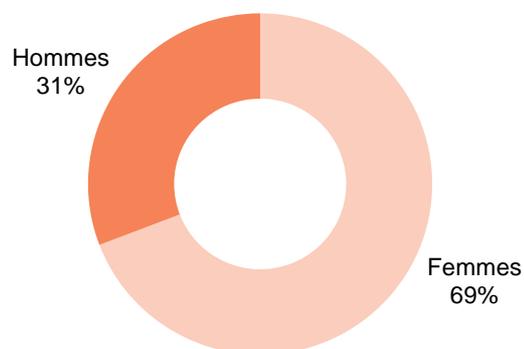
[📄 Détail des recrutements contractuels BIATSS](#)

Répartition des recrutements

Par catégorie



Par genre



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 2020 :

- > 99 promotions d'enseignants-chercheurs (111 en 2019) ;
- > 28 promotions pour les enseignants du 2nd degré (45 en 2019) ;
- > 31 personnels hospitalo-universitaires ont bénéficié d'une promotion en 2020 (30 en 2019).

Avancement de grade des enseignants-chercheurs

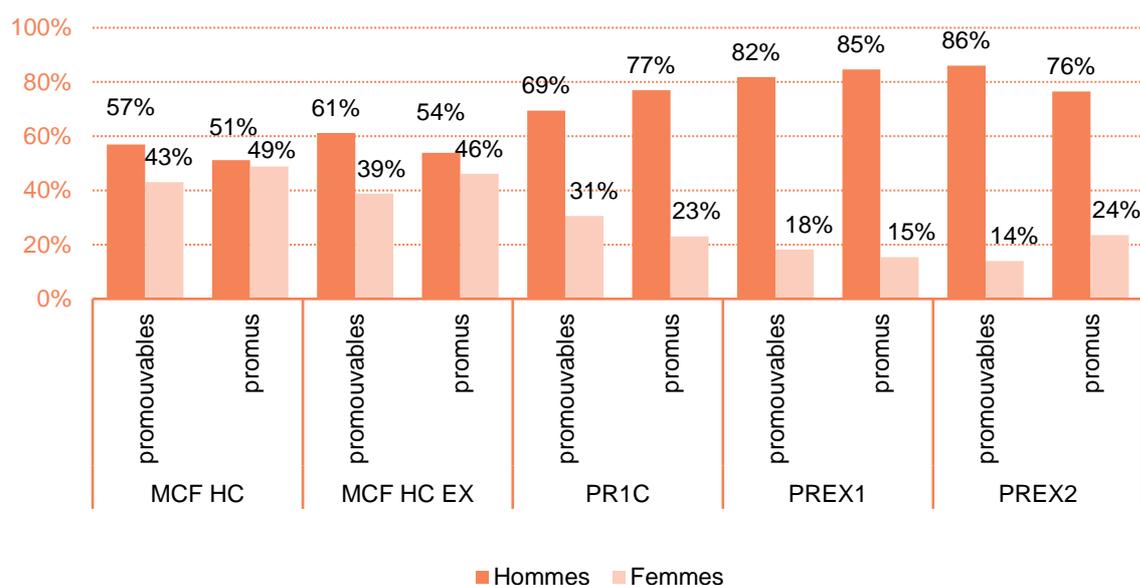
La campagne d'avancement des enseignants-chercheurs se déroule en 2 étapes :

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

Répartition des promotions 2020 par genre

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

		Femmes	Hommes	Total
MCF HC	promouvables	106	140	246
	promus	21	22	43
MCF HC EX	promouvables	19	30	49
	promus	6	7	13
PR1C	promouvables	33	75	108
	promus	3	10	13
PREX1	promouvables	23	103	126
	promus	2	11	13
PREX2	promouvables	12	74	86
	promus	4	13	17



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

[↓ Représentation par structure](#)



Évolution des promotions des enseignants-chercheurs sur 4 années

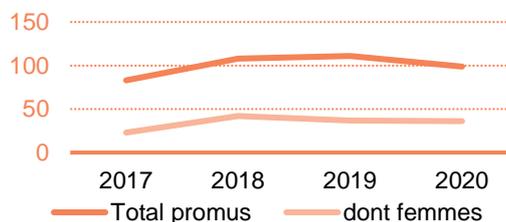
		2017		2018		2019		2020	
		Total	dont femmes						
MCF HC	Promouvables	178	83	193	89	221	100	246	106
	Candidats	61	28	59	29	90	46	98	47
	Promus CNU	24	11	15	8	25	12	25	13
	Promus locaux	14	7	14	7	16	11	18	8
MCF HC EX (*)	Promouvables			69	27	42	13	49	19
	Candidats			39	17	20	7	22	11
	Promus CNU	14	6	21	9	12	4	8	3
	Promus locaux	7	4	14	8	5	2	5	3
PR1C	Promouvables	118	23	118	30	120	32	108	33
	Candidats	45	7	55	15	53	15	41	12
	Promus CNU	6	1	10	2	10	1	4	2
	Promus locaux	9	1	9	2	10	4	9	1
PREX1	Promouvables	133	23	130	26	132	25	126	23
	Candidats	45	5	41	7	41	3	40	8
	Promus CNU	13	2	8	3	13	2	5	2
	Promus locaux	7	0	7	1	8	0	8	0
PREX2	Promouvables	76	11	78	11	84	10	86	12
	Candidats	17	1	21	3	27	1	31	3
	Promus CNU	5	1	4	1	5	1	9	4
	Promus locaux	5	0	6	1	7	0	8	0
Total		505	140	588	183	599	180	615	193
Candidats		168	41	215	71	231	72	232	81
Promus CNU		48	15	58	23	65	20	51	24
Promus locaux		35	8	50	19	46	17	48	12

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

Détail des promus MCF HC EX 2017 et 2018

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

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



► Avancement des personnels hospitalo-universitaires

Avancement de grade des personnels hospitalo-universitaires en sciences médicales, odontologiques et pharmaceutiques.

Seul l'avancement au choix a été pris en compte.

			Total	dt femmes	Rappel 2019		
					Total	dt femmes	
					Sciences médicales	MCU-PH 1C	Promouvables
Promus	7	1	1	1			
MCU-PH HC	Promouvables	6	4	5		3	
	Promus	0	0	1		1	
PU-PH 1C	Promouvables	44	11	52		12	
	Promus	8	2	10		3	
PU-PH EX1	Promouvables	49	9	53		9	
	Promus	4	1	8		1	
PU-PH EX2	Promouvables	29	8	29		5	
	Promus	7	1	8		0	
		Promouvables	147	38		153	34
		Promus	26	5		28	6

			Total	dt femmes	Rappel 2019		
					Total	dt femmes	
					Sciences Pharmaceutiques	MCU-PH 1C	Promouvables
Promus	0	0	0	0			
MCU-PH HC	Promouvables	2	2	2		2	
	Promus	0	0	0		0	
PU-PH 1C	Promouvables	2	1	3		2	
	Promus	0	0	1		1	
PU-PH EX2	Promouvables	1	1	1		1	
	Promus	0	0	0		0	
		Promouvables	7	5		8	6
		Promus	0	0		1	1

			Total	dt femmes	Rappel 2019		
					Total	dt femmes	
					Sciences odontologiques	MCU-PH 1C	Promouvables
Promus	0	0	1	0			
MCU-PH HC	Promouvables	7	0	0		0	
	Promus	5	0	0		0	
PU-PH 1C	Promouvables	3	0	3		0	
	Promus	0	0	0		0	
PU-PH 2C	Promouvables	0	0	0		0	
	Promus	0	0	0		0	
PU-PH EX1	Promouvables	2	1	1		0	
	Promus	0	0	0		0	
PU-PH EX2	Promouvables	2	2	2		2	
	Promus	0	0	0		0	
		Promouvables	17	5		7	2
		Promus	5	0		1	0



Récapitulatif des promus sur 4 ans, toutes UFR confondues

	2020		2019		2018		2017	
	Total	dt f						
MCU-PH 1C	7	1	2	2	2	1	6	5
MCU-PH HC	5	0	1	1	1	1	5	1
PU-PH 1C	8	2	11	4	7	1	7	1
PU-PH EX1	4	1	8	2	9	2	9	3
PUPH EX2	7	1	8	0	8	0	3	0
	31	5	30	9	27	5	30	10

▶ 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)

Candidats		Promouvables		Promus	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
20	16	56	48	0	0
36		104		0	

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



Récapitulatif des promus sur 7 ans

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

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

	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Promus	0	0	0	2	1	0	1

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

Accès à la hors classe

	Promus	
	Femmes	Hommes
PRAG	1	3
PRCE	7	1
PEPS	-	-
PLP	-	-
CPE	-	-
	8	4
	12	

Accès à la classe exceptionnelle

	Promouvables		Promus	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
PRAG	17	26	1	8
PRCE	5	5	1	1
PEPS	0	1	0	0
PLP	0	2	0	0
CPE	-	-	-	-
	22	34	2	9
	56		11	

Accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle

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

	Femmes	Hommes
PRCE	1	2
PEPS	0	2
PLP	-	-
CPE	-	-
	1	4
	5	

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.

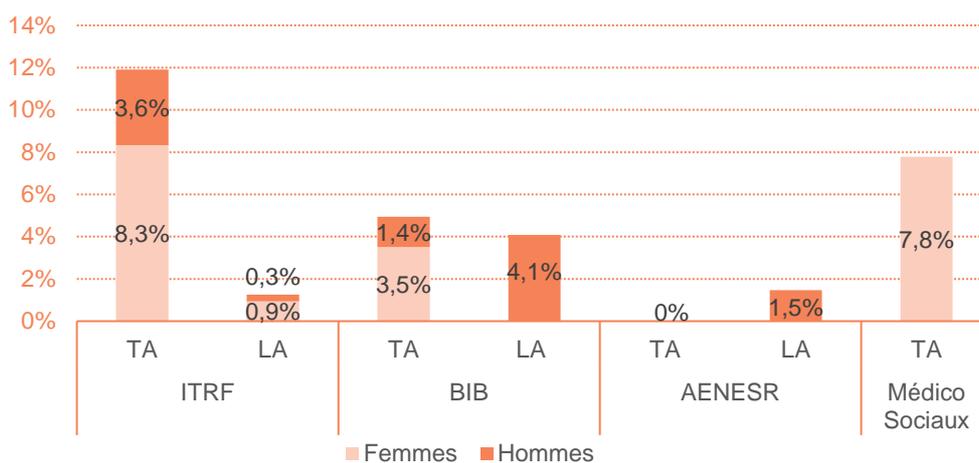
Pour l'année 2020, l'université de Bordeaux a totalisé 82 promotions (69 TA et 13 LA), ce qui représente 3,6% des possibilités académiques ou nationales (tous corps et grades confondus), en comparaison à 61 TA et 17 LA obtenus en 2019.

Données générales

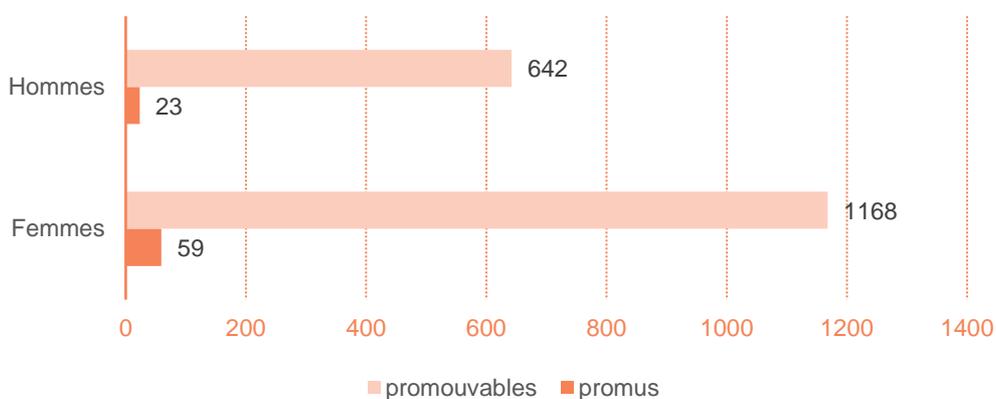
Une seule liste d'aptitude (LA de conseiller technique SS AE¹) est prévue réglementairement dans la filière médico-sociale. En 2020, aucun personnel de l'université de Bordeaux n'était promuable.

Filière	Avancement	Nb promouvables		Nb de promus		% de promus		Promotions nationales ou académiques	% de promus UB
		Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes		
ITRF	TA	504	296	60	42	12%	14%	1 146	5%
	LA	952	595	12	9	1%	2%	709	2%
		1 456	891	72	51	5%	6%	1 855	4%
BIB	TA	49	24	2	0	4%	0%	247	1%
	LA	87	56	0	0	0%	0%	63	0%
		136	80	2	0	1%	0%	310	1%
AENESR	TA	90	81	7	7	8%	9%	94	7%
	LA	122	110	1	1	1%	1%	18	6%
		212	191	8	8	4%	4%	112	7%
Médico-sociaux	TA	334	6	0	0	0%	0%	25	0%
		2 138	1 168	82	59	4%	5%	2 302	4%

Répartition par genre des promus



Proportion des promus par genre sur l'ensemble des promouvables



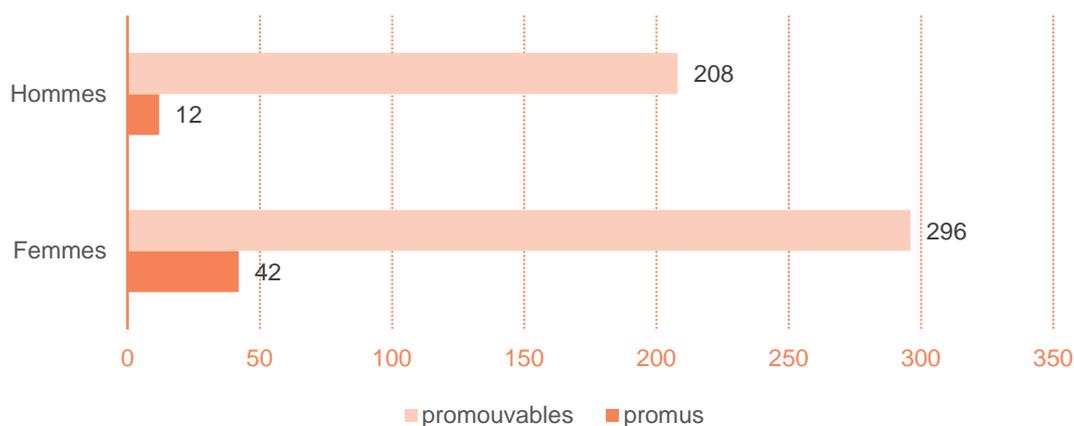
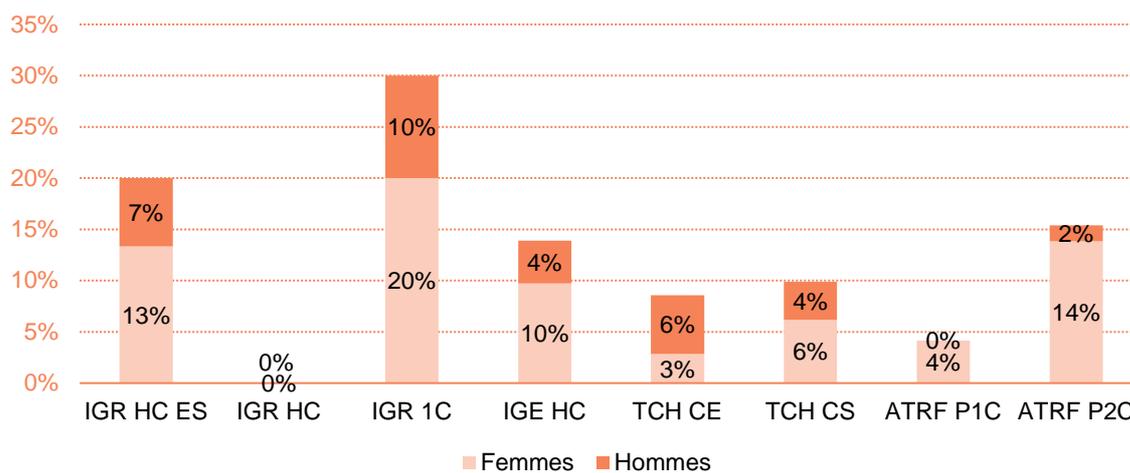
¹ Conseiller technique de service social des administrations de l'Etat

► Filière des personnels ITRF

Tableaux d'avancement

Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Promotions nationales ou académiques	% de promus UB
		Total	dont femmes	Total	dont femmes		
Catégorie A	IGR HC ES	23	12	3	2	54	5,6%
	IGR HC	2	0	0	0	45	0,0%
	IGR 1C	11	6	3	2	169	1,8%
	IGE HC	73	35	10	7	347	2,9%
Catégorie B	TCH CE	48	28	3	1	152	2,0%
	TCH CS	82	39	8	5	320	2,5%
Catégorie C	ATRF P1C	152	90	7	7	31	22,6%
	ATRF P2C	113	86	20	18	28	71,4%
		504	296	54	42	1 146	4,7%

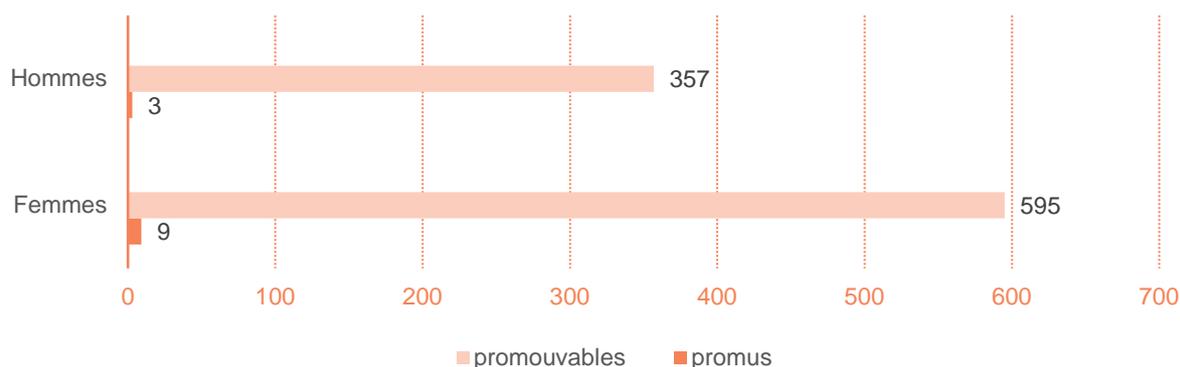
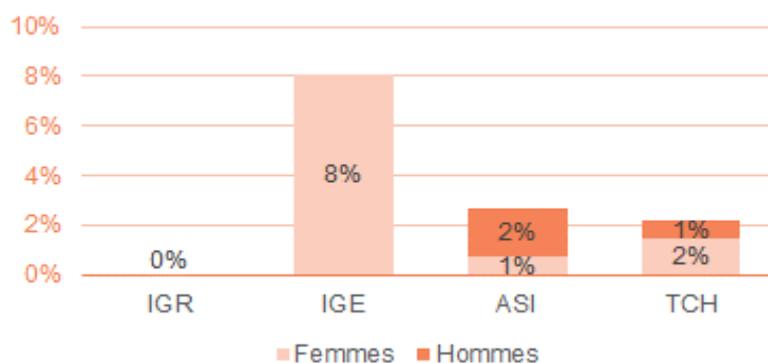
Proportion des promus par genre sur l'ensemble des promouvables



Listes d'aptitude

Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Promotions nationales	% de promus UB
		Total	dont F	Total	dont F		
Catégorie A	IGR	178	98	0	0	32	0,0%
	IGE	68	37	3	3	176	1,7%
	ASI	235	130	3	1	184	1,6%
Catégorie B	TCH	471	330	6	5	317	1,9%
		952	595	12	9	709	1,7%

Proportion des promus par genre sur l'ensemble des promouvables

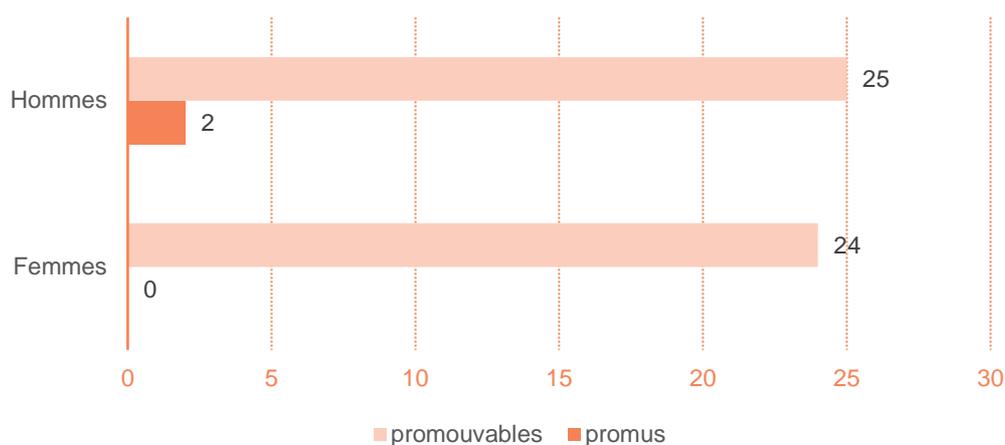
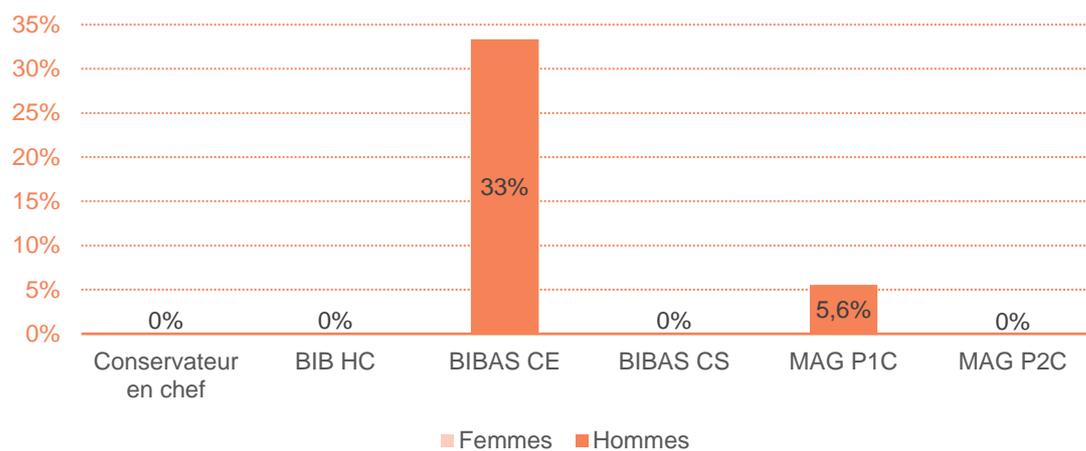


► Filière des personnels des bibliothèques

Tableaux d'avancement

Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Promotions nationales	% de promus UB
		Total	dont femmes	Total	dont femmes		
Catégorie A	Conservateur en chef	9	6	0	0	57	0,0%
	BIB HC	3	3	0	0	20	0,0%
Catégorie B	BIBAS CE	7	4	1	0	25	4,0%
	BIBAS CS	1	1	0	0	18	0,0%
Catégorie C	MAG P1C	27	9	1	0	65	1,5%
	MAG P2C	2	1	0	0	62	0,0%
		49	24	2	0	247	0,8%

Proportion des promus par genre sur l'ensemble des promouvables



Listes d'aptitude

Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Promotions nationales	% de promus UB
		Total	dont femmes	Total	dont femmes		
Catégorie A	Conservateur général	8	6	0	0	21	-
	Conservateur	9	5	0	0	10	-
	BIBLIO	30	27	0	0	12	-
Catégorie B	BIBAS	40	18	0	0	20	-
		87	56	0	0	63	0%

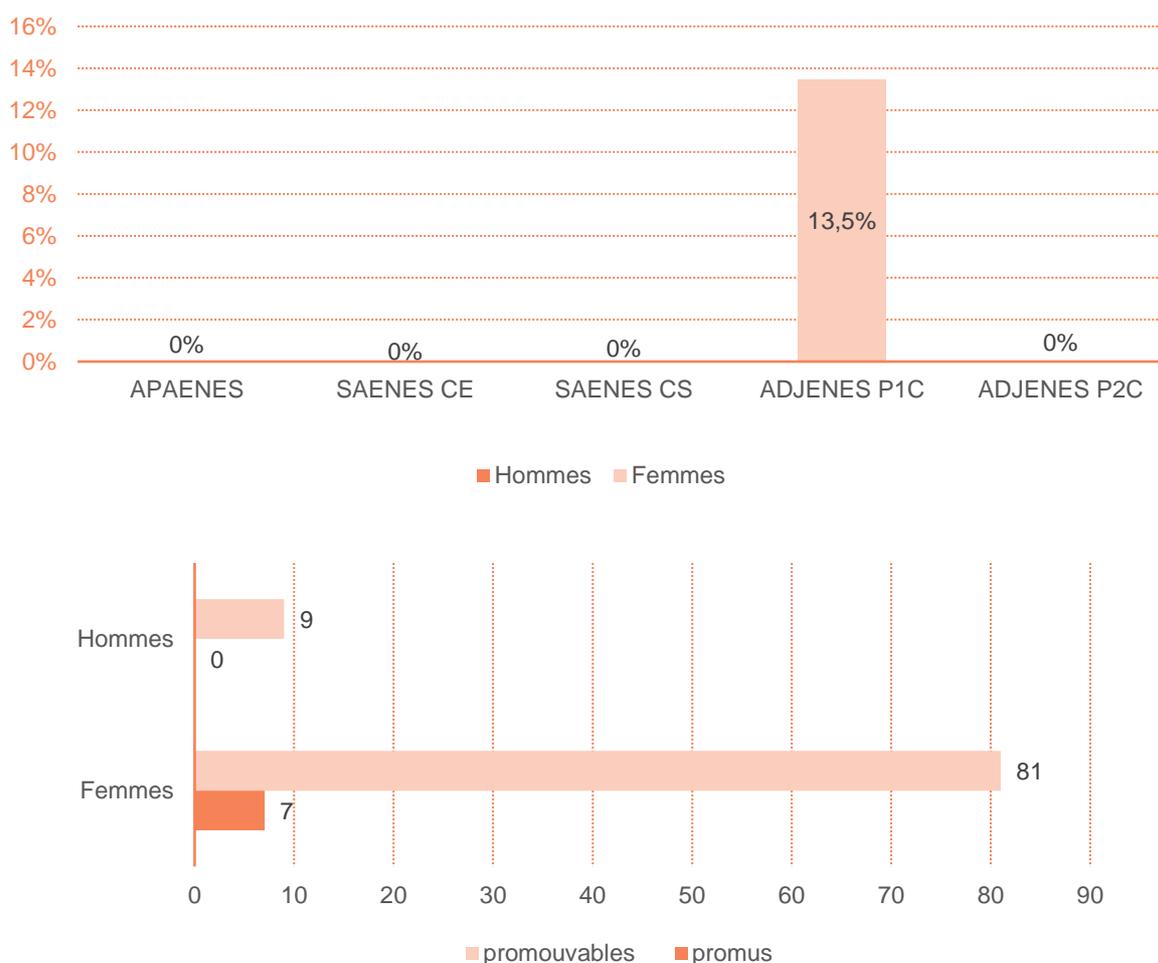
► Filière des personnels de l'AENESR et médico-sociaux

Tableaux d'avancement des personnels de l'AENESR

Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Promotions académiques	% de promus UB
		Total	dont femmes	Total	dont femmes		
Catégorie A	APAENES	3	2	0	0	5	0%
Catégorie B	SAENES CE	15	14	0	0	7	0%
	SAENES CS	15	13	0	0	11	0%
Catégorie C	ADJENES P1C	57	52	7	7	53	13,2%
	ADJENES P2C	0	0	0	0	18	0%
		90	81	7	7	94	7,4%

À ces campagnes d'avancement de grade s'ajoute une campagne spécifique pour l'accès au grade d'attaché hors classe (appelé aussi grade à accès fonctionnel ou GRAF). Aucun contingent national de promotion n'est communiqué, l'université de Bordeaux n'a obtenu aucune promotion au titre de 2020.

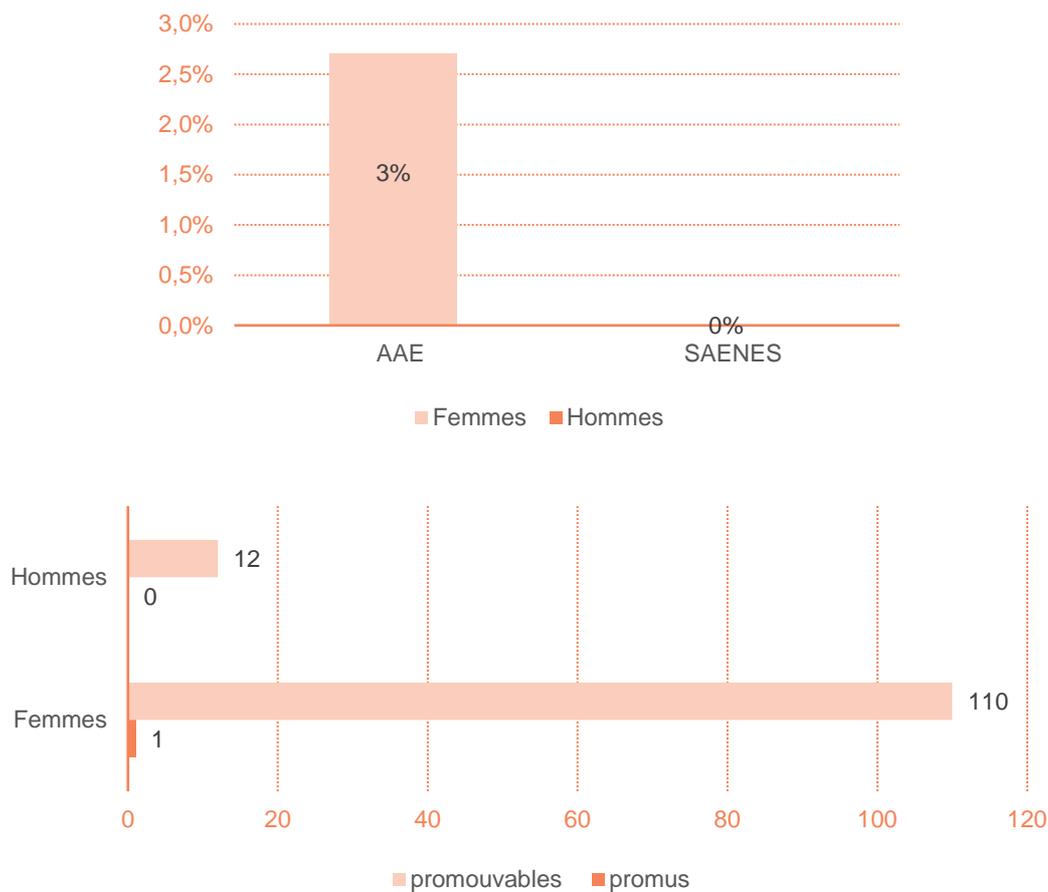
Proportion des promus par genre sur l'ensemble des promouvables



Listes d'aptitude des personnels AENESR

Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Promotions académiques	% de promus UB
		Total	dont femmes	Total	dont femmes		
Catégorie A	AAE	41	37	1	1	7	14%
Catégorie B	SAENES	81	73	0	0	11	0%
		122	110	1	1	18	6%

Proportion des promus par genre sur l'ensemble des promouvables

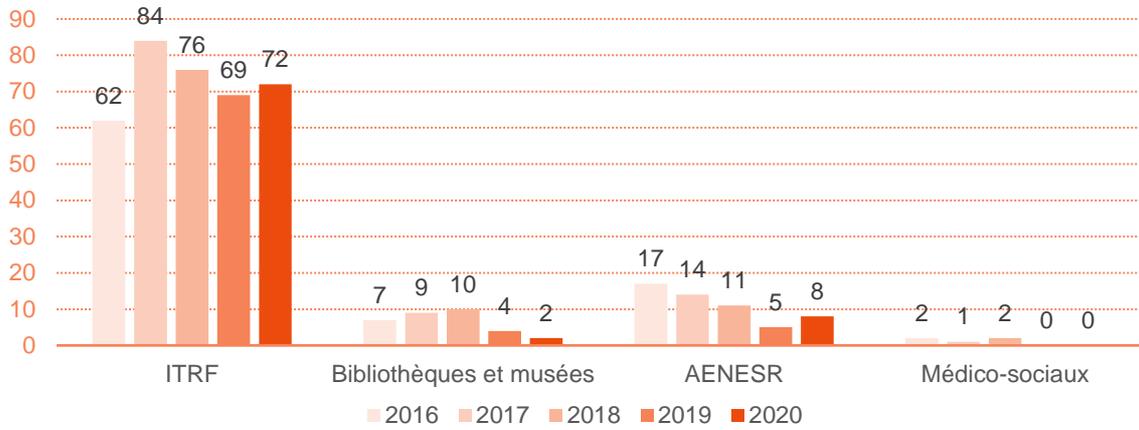


Tableaux d'avancement des personnels médico-sociaux

Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Promotions académiques	% de promus UB
		Total	dont femmes	Total	dont femmes		
Catégorie A	INFENES HC	2	2	0	0	11	0%
	INFENES CS	3	3	0	0	14	0%
	ASSOC PAL	1	1	0	0	0	0%
		6	6	0	0	25	0%

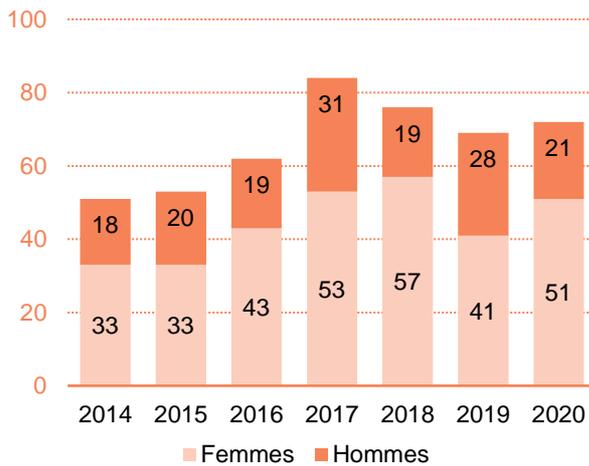


Évolution des promotions par filière sur 5 ans

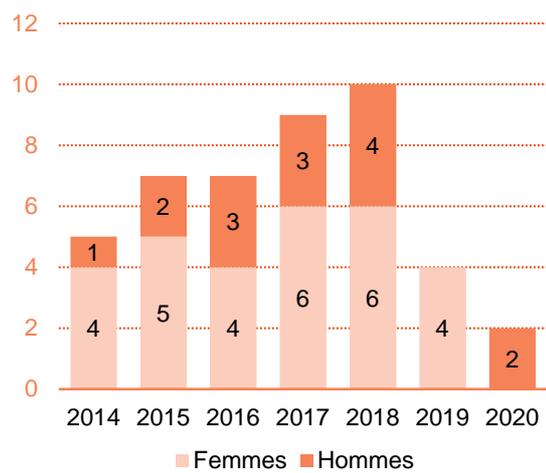


Répartition des données générales des promus par genre depuis 2014

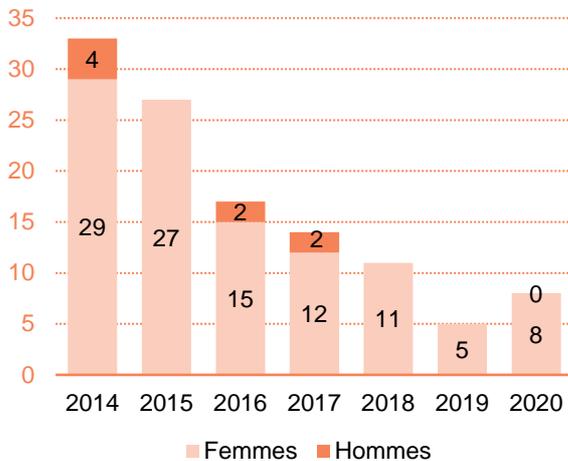
ITRF



Bibliothèques



AENESR

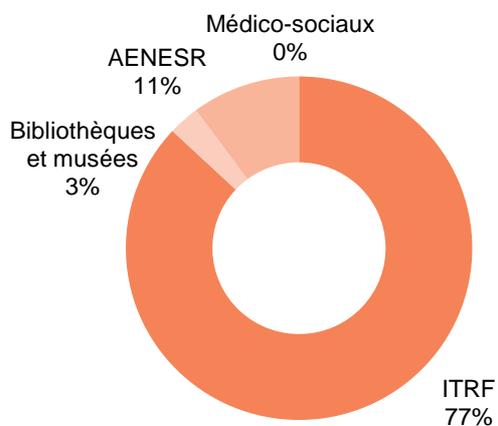


La forte proportion des femmes promues est notamment due à une occupation majoritairement féminine des fonctions administratives.

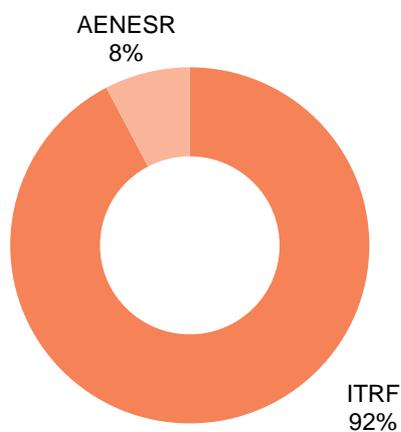
Répartition par filière

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

Tableau d'avancement



Liste d'aptitude



3. Rémunération

Les rémunérations correspondent à des montants nets, payés sur l'année 2020. Le salaire en équivalent temps plein² (ETP) permet de ramener l'ensemble des agents rémunérés à temps partiel sur une base de temps de travail à 100%. Le salaire net³ tient compte du traitement principal, des primes et indemnités ainsi que des éventuelles rémunérations accessoires (heures complémentaires, etc...).

En 2020, la rémunération nette moyenne mensuelle s'élève à 2 474 € toutes populations confondues. Cette moyenne est de 2 206 € pour les femmes et 2 777 € pour les hommes.

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

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

- > Les enseignantes représentent 42% de la population des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs ;
- > Les personnels BIATSS masculins représentent 32% de la population BIATSS.

3.1. La rémunération nette mensuelle moyenne

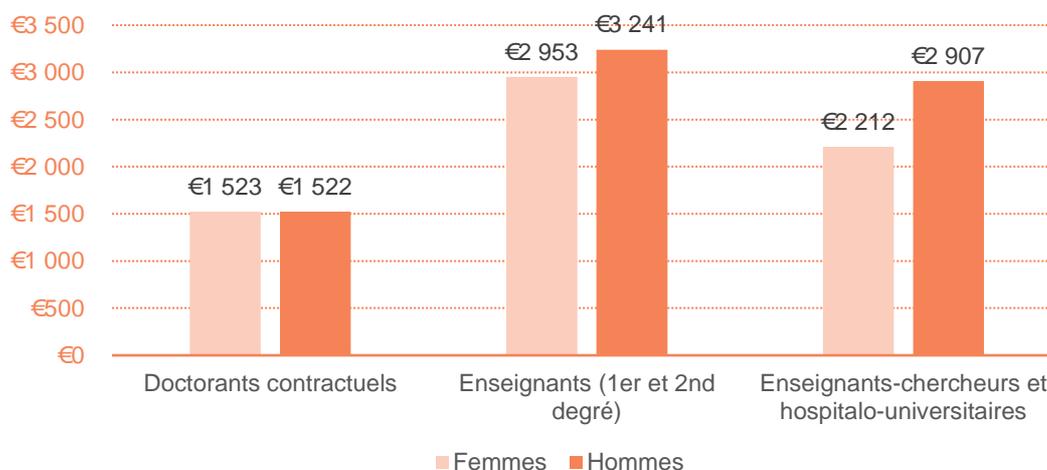
▣ Rémunération nette mensuelle moyenne des personnels enseignants

La rémunération nette moyenne mensuelle des enseignants en 2020 s'élève à 2 922 €, 2 659 € pour les femmes et 3 104 € pour les hommes.

La structure de la population des enseignants est à prendre en compte dans l'analyse des rémunérations moyennes en fonction du genre. En effet, 77% des professeurs d'université et des professeurs hospitalo-universitaires sont des hommes et perçoivent une rémunération supérieure aux maîtres de conférences.

Rémunération nette moyenne mensuelle des personnels enseignants

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



² Source : INSEE

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

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

Statut	Filière	Femmes	Hommes	Salaire moyen global
Fonctionnaires	Enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires	3 572 €	3 973 €	3 834 €
	Enseignants (1er et 2nd degré)	3 237 €	3 602 €	3 427 €
		3 497 €	3 920 €	3 763 €
Contractuels	Enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires	1 764 €	1 890 €	1 831 €
	Enseignants (1er et 2nd degré)	1 827 €	1 013 €	1 492 €
	Doctorants contractuels	1 523 €	1 522 €	1 523 €
		1 670 €	1 690 €	1 681 €
Moyenne globale		2 659 €	3 104 €	2 922 €

Rémunération nette moyenne mensuelle des personnels enseignants par décile

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

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

Le salaire médian (D5) pour les enseignants et enseignants-chercheurs, toutes populations confondues, s'élève à 2 738 € nets mensuels : la moitié de cette population bénéficie d'un salaire net en dessous de 2 738 € et l'autre moitié au-dessus de ce montant.

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

	Contractuels		Fonctionnaires		Global
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
D1	1 129 €	1 148 €	2 633 €	2 865 €	1 349 €
D9	2 560 €	2 538 €	4 517 €	5 149 €	4 530 €
Rapport interdécile (D9/D1)	2,3	2,2	1,7	1,8	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 1 555 € nets mensuels, celui des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires est de 3 621€ nets mensuels.

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

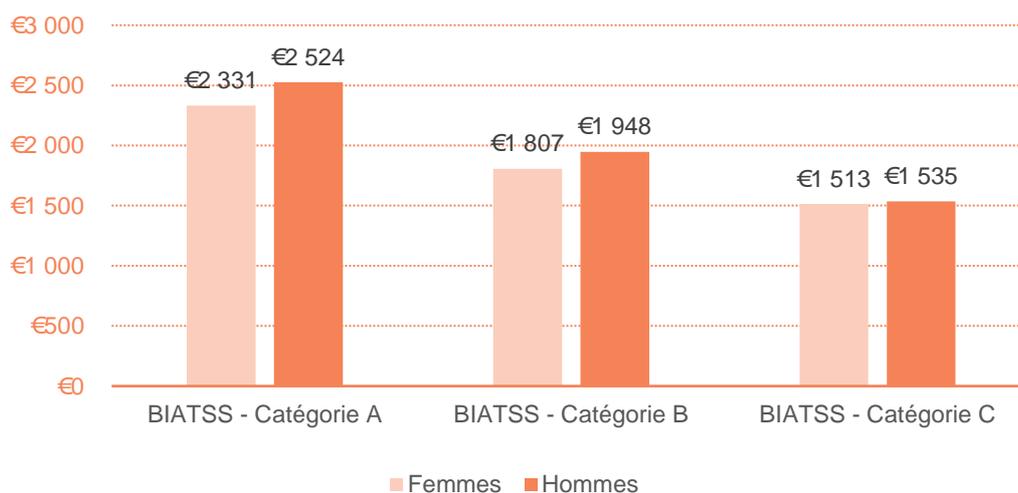
▮ Rémunération nette mensuelle moyenne des personnels BIATSS

La rémunération nette moyenne des personnels BIATSS, s'élève à 1 941 €, 1 879 € pour les femmes et 2 070 € pour les hommes.

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

En effet, 71% 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

Statut	Catégorie	Femmes	Hommes	Salaire moyen global
Fonctionnaires	Catégorie A	2 818 €	3 031 €	2 902 €
	Catégorie B	1 916 €	2 050 €	1 960 €
	Catégorie C	1 568 €	1 616 €	1 581 €
		1 959 €	2 198 €	2 036 €
Contractuels	Catégorie A	1 954 €	2 060 €	1 992 €
	Catégorie B	1 373 €	1 361 €	1 370 €
	Catégorie C	1 287 €	1 234 €	1 271 €
		1 718 €	1 822 €	1 753 €
Moyenne globale		1 879 €	2 070 €	1 941 €

Rémunération nette moyenne mensuelle des personnels BIATSS par décile

Le salaire médian (D5) pour les personnels BIATSS, toutes populations confondues, s'élève à 1 697 € nets mensuels : la moitié de cette population bénéficie d'un salaire net en dessous de 1 697 € et l'autre moitié au-dessus de ce montant.

Le rapport interdécile indique que le salaire au dessus duquel se situent 10% des salaires les plus élevés correspond à 2,12 fois le salaire au dessous duquel se situe 10% des salaires les moins élevés.

	Contractuels		Fonctionnaires		Global
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
D1	1 243 €	1 237 €	1 462 €	1 484 €	1 292 €
D9	2 308 €	2 442 €	2 831 €	3 248 €	2 745 €
Rapport interdécile (D9/D1)	1,9	2,0	1,9	2,2	2,1

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

Le salaire médian (D5) pour les personnels BIATSS contractuels s'élève à 1 604 € nets mensuels, celui des BIATSS titulaires est de 1 769 € net mensuel.

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

3.2. Les primes et indemnités versées en 2020

Au global, les primes et indemnités versées à l'ensemble des personnels de l'université représentent plus de 17,6 M€ en 2020.

Les primes se répartissent de la manière suivante :

- > primes communes à tous les personnels : 19% ;
- > primes versées aux enseignants : 48% ;
- > primes versées aux personnels BIATSS : 33%, dont 91% concernent l'indemnité de fonctions, sujétions et expertise (IFSE).

Un changement de répartition des primes et indemnités a été effectué pour ce bilan social 2020.

Ainsi, les primes et indemnités communes regroupent le remboursement domicile-travail, le supplément familial de traitement et l'indemnité compensatrice de la CSG.

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

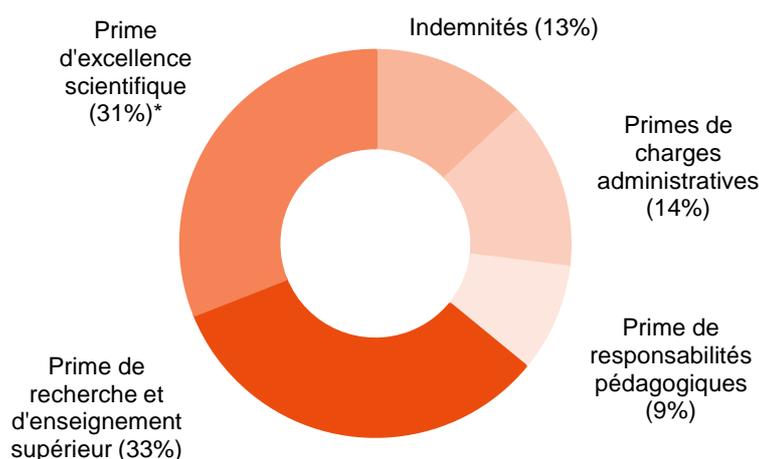
Primes versées par type de population

	Nb de bénéficiaires		Montant total	Montant moyen par versement	Montant moyen par bénéficiaire			
	Global	dont femmes			Global	Hommes	Femmes	Ecart F/H
Enseignants	2 150	820	5 669 K€	180 €	2 637 €	2 946 €	2 136 €	-810 €
BIATSS	2 540	1 711	8 556 K€	176 €	3 369 €	4 019 €	3 060 €	-959 €
Communes	5 593	2 821	3 048 K€	41 €	657 €	760 €	571 €	-189 €
	5 566	3 022	17 633 K€	108 €	3 153 €	3 499 €	2 858 €	-641 €

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

▸ Primes versées aux enseignants

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



*Anciennement prime encadrement doctoral et recherche (PEDR)

Primes de recherche et d'enseignement supérieur

	Montant total	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Contractuels enseignants	115 K€	136	846 €
Enseignants 1er degré	9 K€	9	1 000 €
Enseignants 2nd degré	392 K€	327	1 199 €
Enseignants-chercheurs	1 551 K€	1 245	1 246 €
	2 069 K€	1 717	1 205 €

Primes de responsabilités pédagogiques

	Montant total	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Titulaire BIATSS	1 K€	1	1 000 €
Contractuels enseignants	5 K€	2	2 500 €
Enseignants 1er degré	1 K€	1	1 000 €
Enseignants 2nd degré	111 K€	93	1 194 €
Enseignants-chercheurs	396 K€	315	1 257 €
Hospitalo-universitaires	50 K€	30	1 667 €
	564 K€	442	1 276 €

Primes de charges administratives

	Montant total	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Contractuels BIATSS	5 K€	1	5 000 €
Contractuels enseignants	63 K€	15	4 200 €
Enseignants 1er degré	7 K€	2	3 500 €
Enseignants 2nd degré	94 K€	27	3 481 €
Enseignants-chercheurs	610 K€	182	3 352 €
Hospitalo-universitaires	111 K€	26	4 269 €
	890 K€	253	3 518 €

Primes d'excellence scientifique

	Montant total	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Enseignants-chercheurs	1 824 K€	357	5 109 €
Hospitalo-universitaires	146 K€	29	5 034 €
	1 970 K€	386	5 104 €

▸ Primes versées aux personnels BIATSS

Répartition du montant de l'IFSE par catégorie

	Nb de bénéficiaires		Montant total	Montant moyen par bénéficiaire			
	Global	dt femmes		Global	Hommes	Femmes	Ecart F/H
Catégorie A	499	304	3 736 K€	7 487 €	8 449 €	6 869 €	-1 580 €
Catégorie B	466	316	1 799 K€	3 861 €	4 540 €	3 537 €	-1 002 €
Catégorie C	864	625	2 320 K€	2 685 €	2 807 €	2 639 €	-168 €
	1 803	1 229	7 855 K€	4 357 €	5 225 €	3 950 €	-1 275 €

3.3. La masse salariale

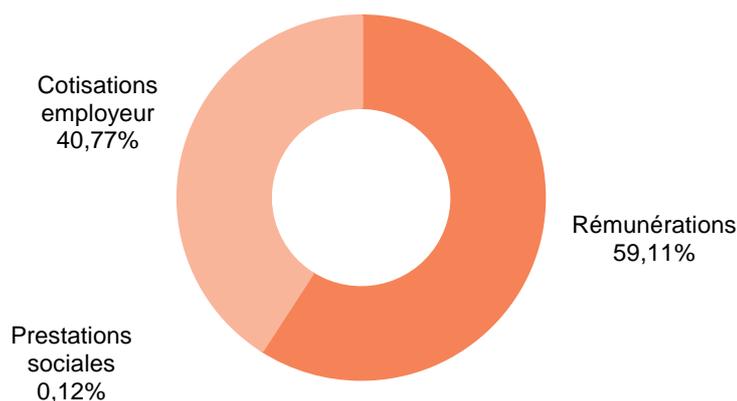
La masse salariale 2020 s'élève à 363 M€ (déversements de paie). Elle est composée de 214,5 M€ de rémunérations brutes (traitement de base, supplément familial de traitement, primes et indemnités, heures de cours complémentaires), de 148 M€ de cotisations employeurs et de 0,4 M€ de prestations sociales, (congrés longue durée, remboursement domicile-travail, prestations espèces assurance maladie).

Les cotisations employeurs varient en fonction du statut de la personne (titulaire ou contractuel) et des éléments payés. Ainsi, le taux de cotisations employeurs des titulaires est d'environ 90% (du fait notamment du taux CAS Pension 74,6%) ; celui des contractuels est en moyenne de 44% ; les HCC des titulaires sont chargées à environ 5%. Le CAS Pension (cotisations employeurs pour le financement des retraites des fonctionnaires) représente 100 M€ pour l'année 2020 (identique à 2019).

Répartition de la masse salariale en K€

La masse salariale de l'université est en progression globale de +5,5 M€ en 2020 pour atteindre 363 M€, soit une évolution de +1,4%. La progression de la masse salariale s'explique par la progression liée au déroulement de carrière des agents, en partie compensée par le plan de gestion des emplois et par la variation des effectifs des contractuels.

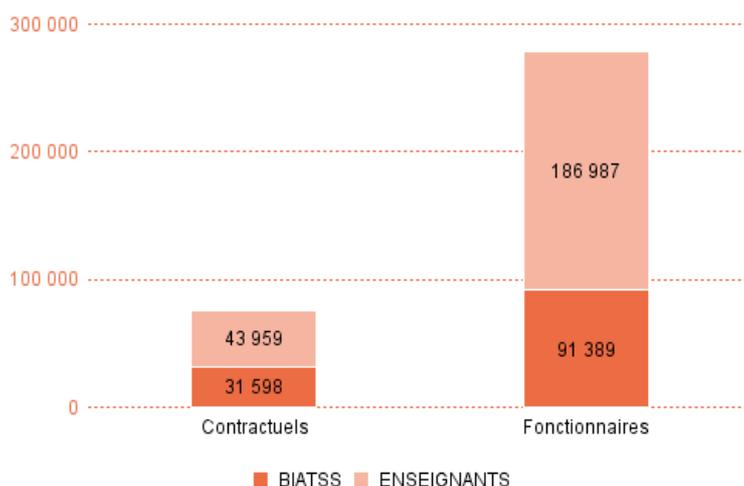
L'exécution 2020 des heures complémentaires est en diminution de 0,5 M€ par rapport à 2019.



		BIATSS	Enseignants	Total	Rappel 2019
Rémunérations	Rémunérations principales	65 013 K€	122 439 K€	187 452 K€	184 132 K€
	Rémunérations accessoires	1 757 K€	2 294 K€	4 050 K€	3 995 K€
	Primes et Indemnités	8 535 K€	5 544 K€	14 080 K€	12 977 K€
	HCC	131 K€	8 838 K€	8 970 K€	9 424 K€
		75 436 K€	139 115 K€	214 552 K€	210 528 K€
Cotisations Employeur	CAS Pension ET ATI	31 989 K€	68 193 K€	100 182 K€	99 943 K€
	Cotisations ASSEDIC	937 K€	1 394 K€	2 331 K€	2 233 K€
	Autres charges	16 423 K€	29 061 K€	45 484 K€	44 349 K€
		49 349 K€	98 648 K€	147 997 K€	146 525 K€
Prestations Sociales		381 K€	47 K€	429 K€	424 K€
		125 166 K€	237 810 K€	362 977 K€	357 476 K€

Répartition de la masse salariale par statut

La masse salariale des fonctionnaires représente 77% de la masse salariale totale.



3.4. Les heures de cours complémentaires

9 M€ d'heures de cours complémentaires ont été payées en 2020.

Montants bruts des heures de cours complémentaires payés en 2020

		Fonctionnaires	Contractuels	Total	Rappel 2019
ENSEIGNANTS	Doctorants contractuels		33 K€	33 K€	46 K€
	Enseignants		42 K€	42 K€	25 K€
	Enseignants-Chercheurs	2 574 K€	338 K€	2 912 K€	2 880 K€
	Professeurs du 1er degré	11 K€		11 K€	9 K€
	Professeurs du 2nd degré	1 599 K€		1 599 K€	1 546 K€
	Vacataires		4 243 K€	4 243 K€	4 739 K€
		4 184 K€	4 656 K€	8 840 K€	9 244 K€
BIATSS	Catégorie A	50 K€	37 K€	87 K€	130 K€
	Catégorie B	30 K€	2 K€	32 K€	34 K€
	Catégorie C	5 K€	6 K€	11 K€	5 K€
			85 K€	45 K€	130 K€
		4 269 K€	4 701 K€	8 970 K€	9 423 K€

4. Évolution professionnelle et accompagnement

En 2020, 215 agents ont sollicité un entretien conseil ou un accompagnement en évolution professionnelle délivré par le service CAPP du pôle RHDS :

- > 12,5% ont sollicité ponctuellement le service (27 agents) ;
- > 87,5% ont sollicité un accompagnement personnalisé (188 agents).

L'année 2020 se caractérise par une baisse de 14% par rapport à l'année précédente du nombre d'agents ayant sollicité un entretien ou un accompagnement mais un niveau de sollicitation équivalent à celui de 2018 (227 agents). Cette baisse s'explique par la crise sanitaire et notamment par l'effet du premier confinement.

Mais, malgré ce contexte, il est à noter une hausse (+5%) du nombre d'agents ayant demandé un accompagnement personnalisé (188 agents en 2020 contre 179 en 2019).

Profil des agents

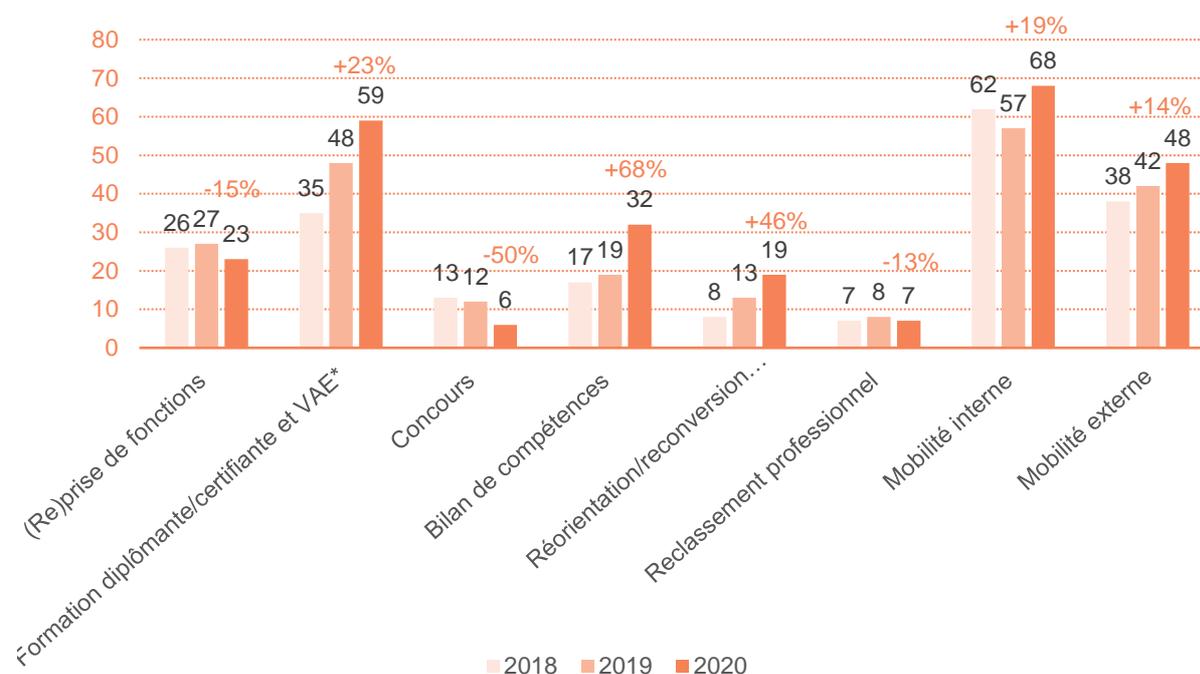
- > 165 femmes (77%) et 50 hommes (23%) ;
- > 172 personnels BIATSS (80%) et 43 enseignants et enseignants-chercheurs ou doctorants (20%) ;
- > 158 titulaires (73%) et 57 contractuels (27%).

On note une augmentation régulière chaque année depuis 2014 de la part des personnels enseignants et enseignants-chercheurs ou doctorants contractuels pour atteindre en 2020 la part significative d'un usager sur cinq (20% en 2020, 12% en 2019).

Accompagnements réalisés en 2020

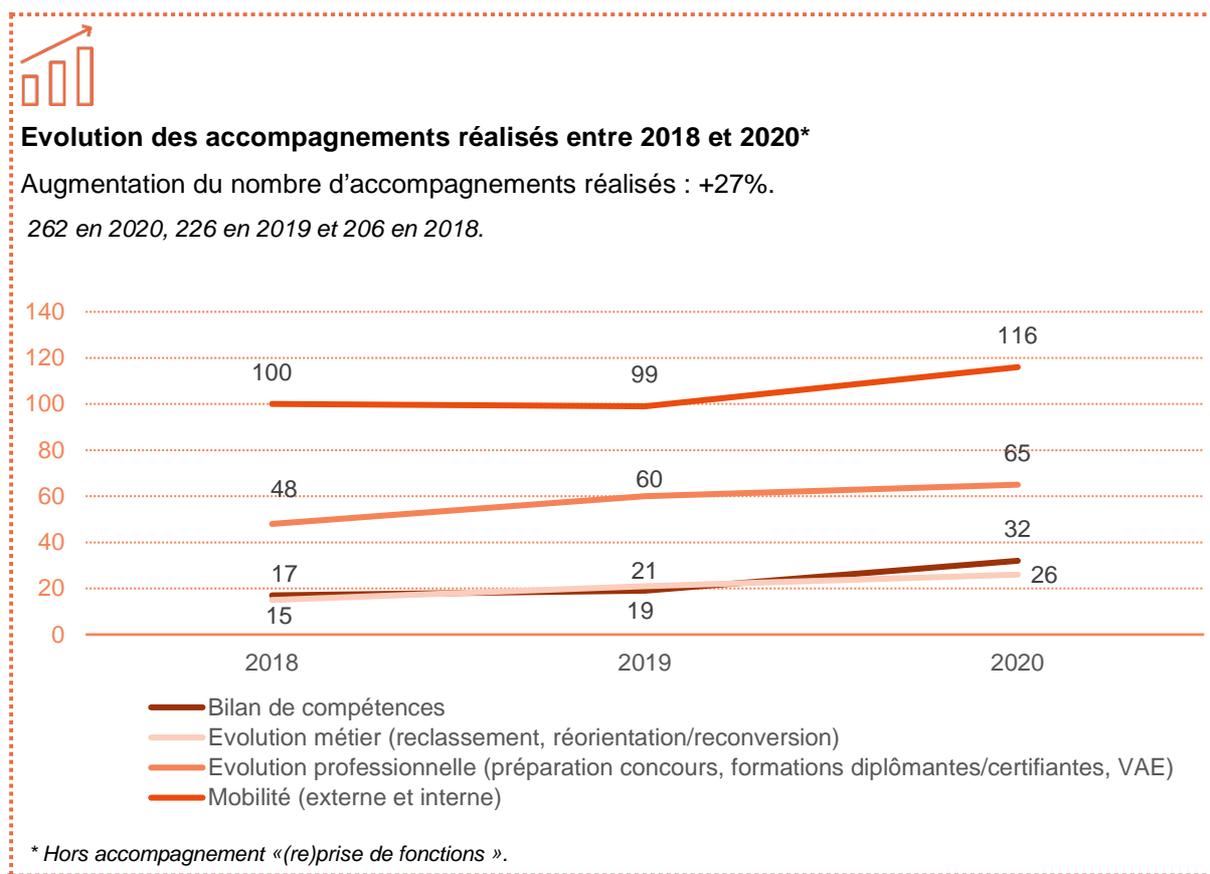
262 accompagnements ont été réalisés ou débutés en 2020.

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 (moyenne de 1,4 accompagnement par agent).



* Formation diplômante et certifiante: 56 en 2020, 38 en 2019, 29 en 2018
VAE : 3 en 2020, 10 en 2019, 6 en 2018.

Parmi les accompagnements qui ont le plus augmenté en 1 an, on retrouve les accompagnements « bilan de compétences » (+68%) et « réorientation/reconversion professionnelle » (+46%).



Zoom sur les accompagnements « mobilité interne »

Les 68 agents accompagnés pour une mobilité interne sont :

- > des agents titulaires très majoritairement (78%). 12 agents étaient contractuels en CDI et 3 en CDD ;
- > des personnels BIATSS à l'exception d'1 agent ;
- > majoritairement des agents de catégorie C (37% soit 25 agents).

	Titulaires		CDI		CDD		Total
	Nb	%f	Nb	%f	Nb	%f	
Ens., cherch. et ens.-cherch.	1	100%	0	0%	0	0%	1
BIATSS	53	87%	12	83%	2	100%	67
	54	87%	12	83%	2	100%	68

	Femmes	Hommes	Total
	Ens., cherch. et ens.-cherch.	1	0
BIATSS	Catégorie A	1	21
	Catégorie B	3	15
	Catégorie C	6	31
	58	10	68

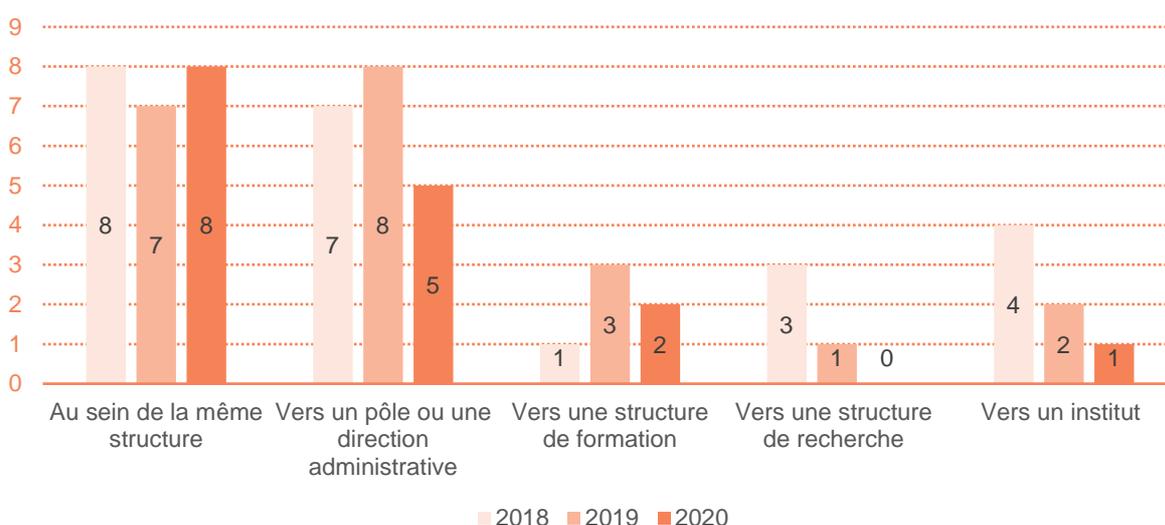
Bilan accompagnement à la mobilité interne

Au 31 décembre 2020, parmi les 68 agents accompagnés durant l'année dans une démarche de mobilité interne :

- > 32 agents sont toujours en cours d'accompagnement ;
- > 16 agents ont réalisé une mobilité interne ;
- > 20 agents ont suspendu leur démarche (4 agents en arrêt CLM ou CLD) ou arrêté leur démarche de mobilité interne (16 agents).

Vers quelles structures les 16 mobilités internes ont-elles été réalisées ?

- > 50% des mobilités ont été réalisées au sein de la même structure d'affectation. Ce chiffre est supérieur à celui des années 2019 (33%), 2018 et 2017 mais similaire aux années 2016 et 2015 (53%) ;
- > 50% des agents ont changé de structure.



Zoom sur les accompagnements « mobilité externe »

Les 48 agents accompagnés pour une mobilité externe en 2020 sont :

- > des agents titulaires majoritairement (81%) ;
- > principalement des personnels BIATSS (92%) à l'exception de 4 agents ;
- > pour 42% des agents de catégorie C.

Il est à noter que les agents de catégorie A, majoritaires en 2019 (55% des agents) ne représentent plus que 27% des accompagnements en 2020.

	Titulaires		CDI		CDD		Total
	Nb	%f	Nb	%f	Nb	%f	
Ens., cherch. et ens.-cherch.	4	100%	0	0%	0	0%	4
BIATSS	35	86%	7	86%	2	100%	44
	39	71%	7	86%	2	100%	48

	Femmes	Hommes	Total	
Ens., cherch. et ens.-cherch.	4	0	4	
BIATSS	Catégorie A	11	2	13
	Catégorie B	10	1	11
	Catégorie C	17	3	20
	42	6	48	

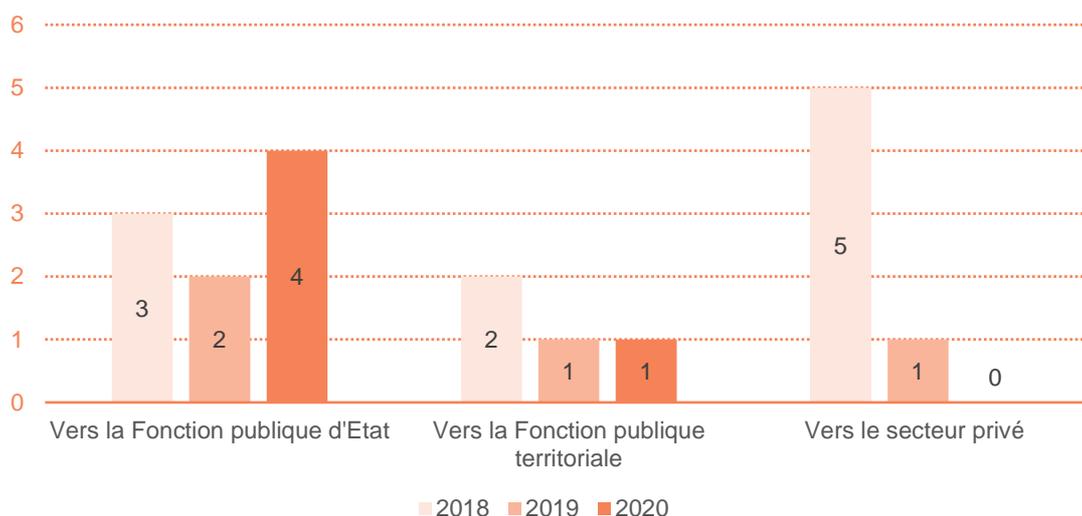
Bilan accompagnement à la mobilité externe

Au 31 décembre 2020, parmi les 48 agents accompagnés durant l'année dans une démarche de mobilité externe :

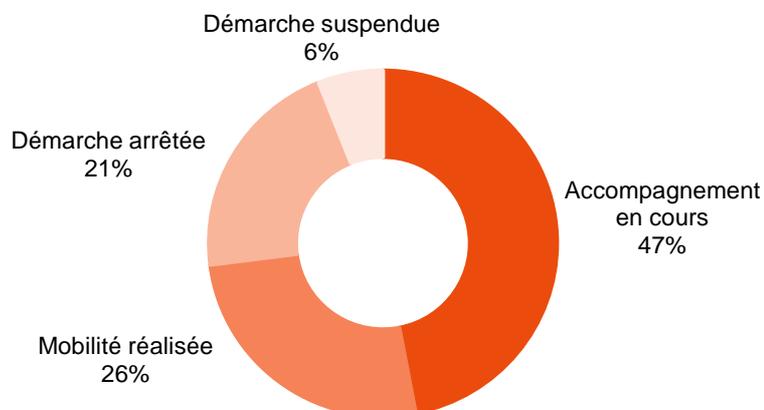
- > 8 agents sont toujours en cours d'accompagnement ;
- > 5 agents ont réalisé une mobilité externe ;
- > 15 agents ont suspendu (2) ou arrêté leur démarche (13 dont 2 ont réalisé une mobilité interne).

Vers quels types d'employeurs les 5 mobilités externes ont-elles été réalisées ?

4 agents ont choisi d'aller vers la fonction publique d'Etat et 1 agent vers la fonction publique territoriale.



Bilan des mobilités internes et externes au 31/12/2020



► 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).

Le congé pour projet pédagogique est un dispositif mis en place à la rentrée 2020 (arrêté du 30 septembre 2019).

Il permet d'être dispensé temporairement de ses obligations de service pour se consacrer au développement et à l'amélioration des pratiques pédagogiques.

Les données relatives à ce congé seront présentées lors du prochain bilan social.

◆ Congés pour recherches et conversions thématiques (CRCT)

Attributions des CRCT au titre de l'année 2020

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

	Nb de demandes	Attributaires			Total en semestres attribués	Dont attributaires pour une mobilité à l'étranger
		Au titre du CNU	Au titre de l'établissement	Total		
Femmes	6	1	3	4	4	0
Hommes	9	1	3	4	4	4
	15	2	6	8	8	4

◆ Délégations

Attributions des délégations au titre de l'année 2020

La majorité des délégations (58%) sont faites en direction du CNRS.

L'ensemble des délégations attribuées représente un volume de décharges d'enseignement de 6 170 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	34	7	24	1	2	3 456
INRIA	2	4	2	4	0	0	576
Autres	6	10	6	10	3	3	2 138
	16	48	15	38	4	5	6 170
	64		53		9		

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

5. Flux de personnels

5.1. Le taux de rotation

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

- > Le taux de rotation global est de 13,9% (contractuels 29,5% et titulaires 3,3%).
- > Ces taux sont en légère baisse par rapport à l'année passée.
- > Le taux de rotation des contractuels montre que près d'1/3 de la population est renouvelé en 2020. Il est en partie lié à la présence de contrats dont la durée est fixée par la réglementation (ex : doctorants contractuels, ATER, chefs de clinique...).
- > Le taux de rotation des contractuels a été impacté par la crise sanitaire (prolongation CDD recherche, report ou annulation de recrutement).

		Entrants	Sortants	Effectifs 2020	Taux de rotation	Rappel 2019
Titulaires	Enseignants, chercheurs et ens.-cherch.	56	63	1 839	3,2%	3,2%
	Personnels BIATSS	27	92	1 741	3,4%	4,3%
		83	155	3 580	3,3%	3,7%
Contractuels	Enseignants, chercheurs et ens.-cherch.	572	340	1 418	32,2%	38,8%
	Personnels BIATSS	329	198	1 023	25,8%	31,2%
		901	538	2 441	29,5%	35,7%
		984	693	6 021	13,9%	15,9%

Calcul du taux de rotation :

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

Les entrants 2020 sont les agents présents au 31/12/2020 qui ne l'étaient pas au 31/12/2019 quelle que soit leur situation. De la même façon, les sortants 2019 sont les agents présents au 31/12/2019 qui ne le sont plus au 31/12/2020.

5.2. Les départs

▣ Les retraites des personnels titulaires

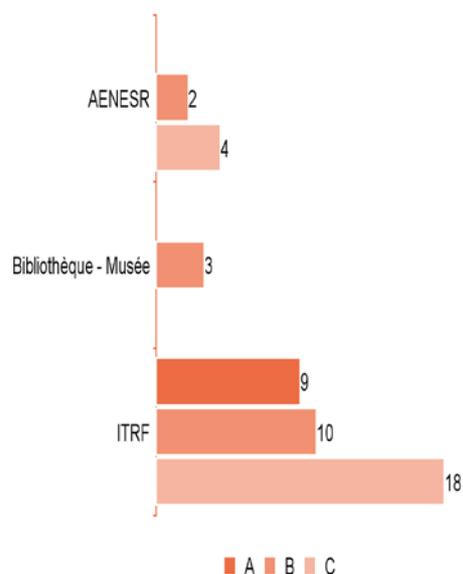
◆ État des départs

Le nombre de départs à la retraite des personnels titulaires en activité en 2020 s'élève à 81 :

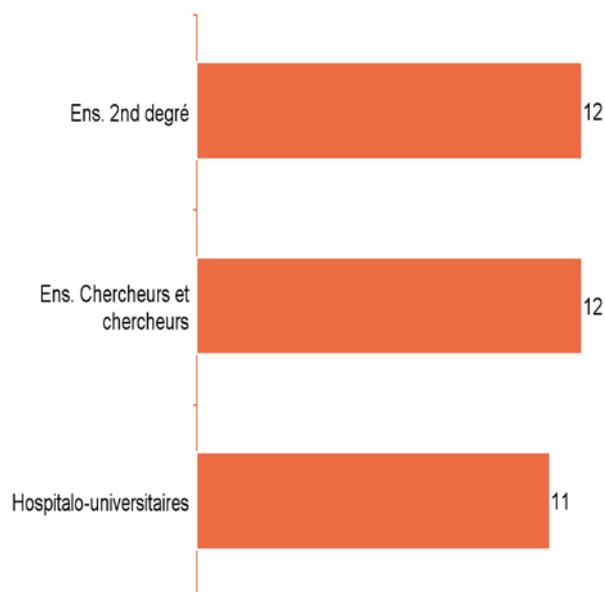
- > 46 personnels BIATSS ;
- > 35 enseignants et enseignants-chercheurs.

Départ en retraite par filière et par type de population

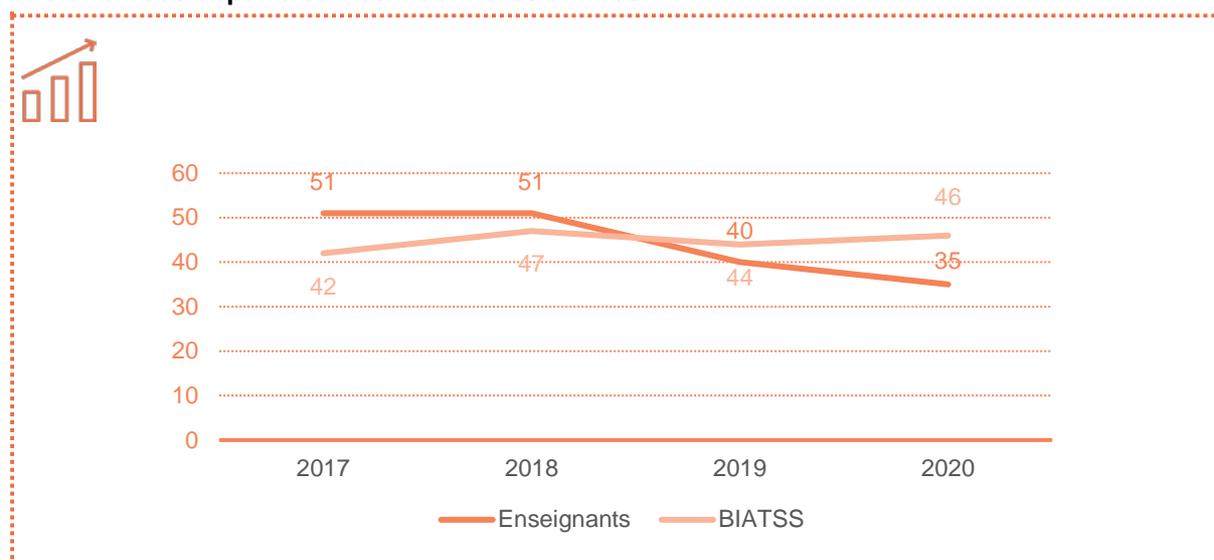
Personnels BIATSS



Enseignants



Evolution des départs sur les 4 dernières années



Départ par statut et genre

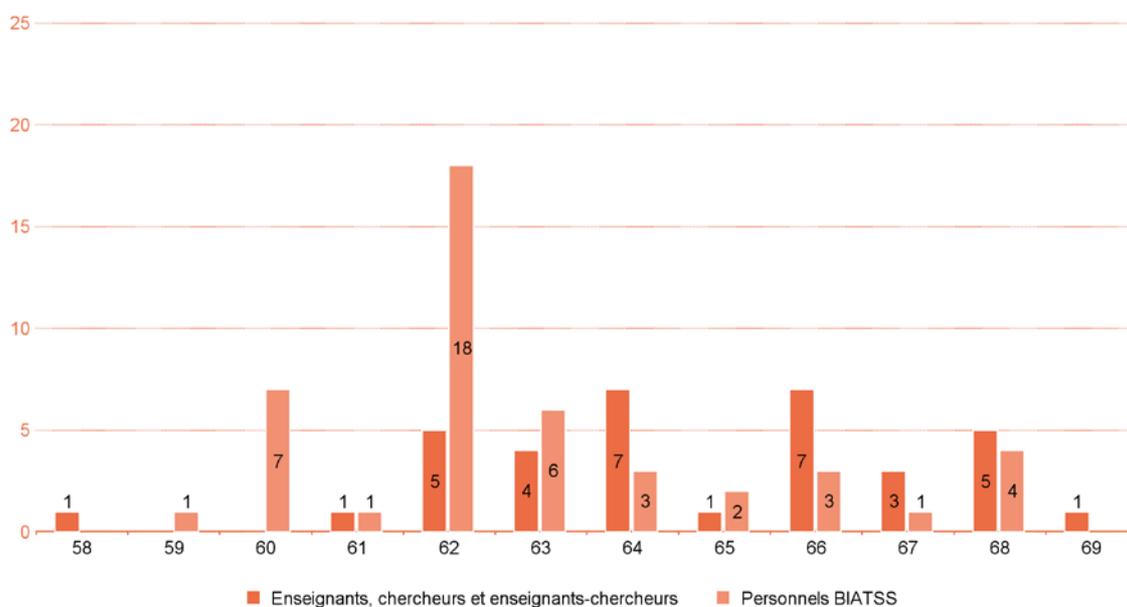
			Femmes	Hommes	Total	%f
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	Ens. 2nd degré	PRAG	3	5	8	38%
		PRCE	2		2	100%
		PROF.ECOLE	1	1	2	50%
			6	6	12	50%
	Ens. Chercheurs et chercheurs	MCF	4	3	7	57%
		PR		5	5	
			4	8	12	33%
	Hospitalo-universitaires	MCUPH	2	3	5	40%
		PUPH	1	5	6	17%
			3	8	11	27%
		13	22	35	37%	
Personnels BIATSS	Catégorie A	4	5	9	44%	
	Catégorie B	11	4	15	73%	
	Catégorie C	18	4	22	82%	
		33	13	46	72%	
		33	13	46	72%	
		46	35	81	57%	

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

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

- > 64,7 pour les enseignants et enseignants-chercheurs ;
- > 62,9 pour les BIATSS.

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

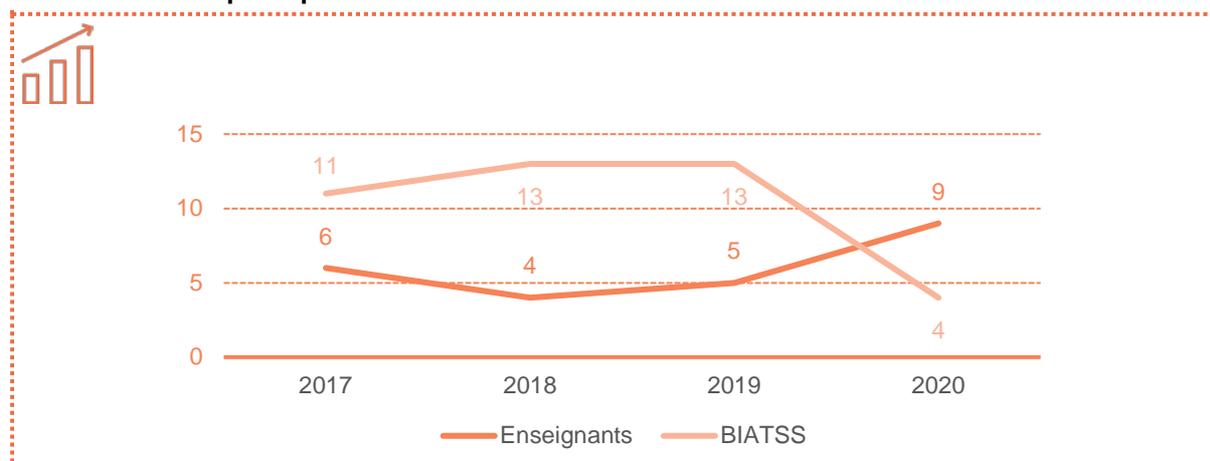


▸ Les autres départs des personnels titulaires

	Enseignants et enseignants-		Personnels BIATSS		Total	Rappel 2019
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Nomination après concours			2		2	10
Mutation	4	5	1	3	13	18
Décès		3	2	4	9	2
Autres départs*	1	2	3	1	7	10
	5	10	8	8	31	40

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

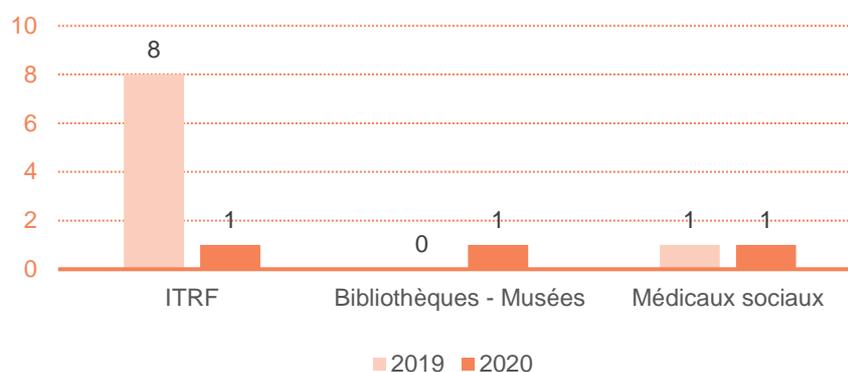
Évolution des départs pour mutation sur les 4 dernières années

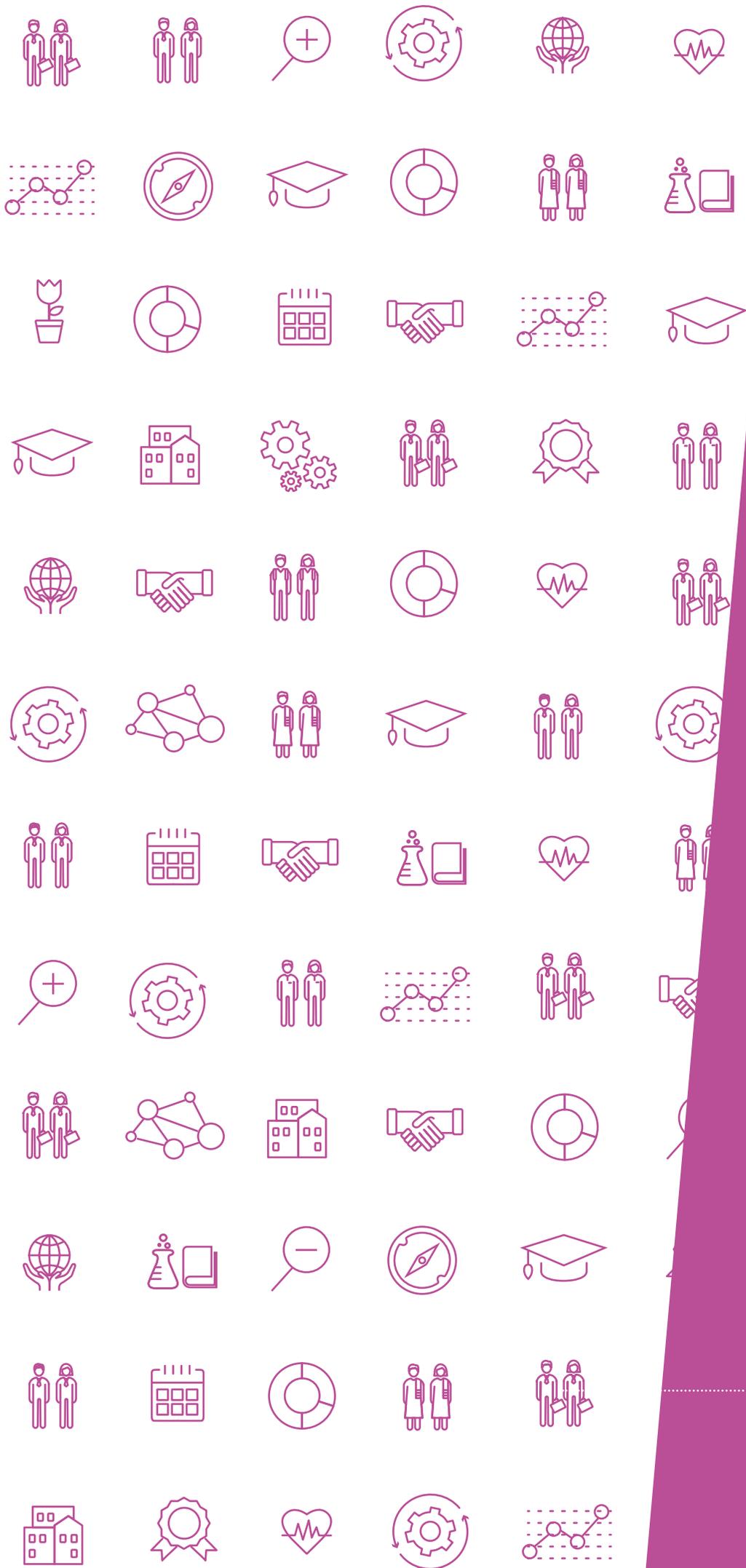


▸ Les retraites des personnels en CDI

L'âge moyen de la retraite pour les personnels BIATSS en CDI est de 64 ans.

		Femmes	Hommes	Total	%f
Personnels BIATSS	Bibliothèques - Musées Catégorie B	1	0	1	100%
		1	0	1	100%
	ITRF Catégorie C	1	0	1	100%
		1	0	1	100%
	Médicaux sociaux Catégorie A	0	1	1	0%
		0	1	1	0%
		2	1	3	67%





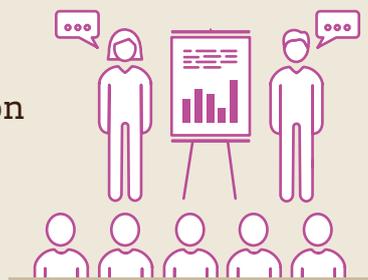
Partie 3. Vie des personnels



Focus sur la vie des personnels

La formation des personnels pour le développement des compétences

420 000 €¹
de dépenses formation
pour les agents



près de 3 800
participants à des formations

¹ Hors masse salariale

L'action sociale

Un engagement
de **341 000 €**³
pour l'action sociale

RESTAURATION

37 818
repas²



pour un coût
de **104 K€**

ARBRE DE NOËL

2 500
enfants
bénéficiaires



pour un coût
de **55 K€**

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

Le télétravail

28% des personnels BIATSS
font du télétravail³

66%
pôles et
directions



24%
structures
de formation



10%
structures
de recherche

28%
catégorie C

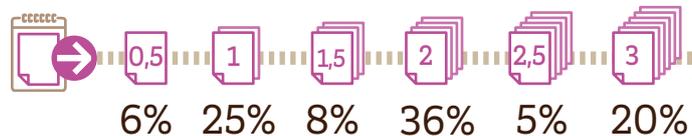
22%
catégorie B

50%
catégorie A



RÉPARTITION

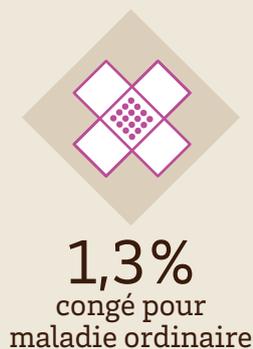
Nombre de jours par semaine



³ situation hors crise sanitaire

Les absences

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



**ABSENCES POUR
RAISON DE SANTÉ**

soit
2,5%

**ABSENCES POUR
RAISONS FAMILIALES**

soit
0,8%

La santé, la sécurité

72 accidents de travail et de trajet



202
assistants
de prévention



1 921
visites médicales
dont 59%
par téléconsultations

Les personnels en situation de handicap⁴

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

soit **4,8%**
des personnels

objectif : 6%
(obligation légale)



139 000 €

de dépenses
consacrées
au handicap

dont 43 150 €
d'accessibilité et
d'aménagement de poste



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

Partie 3 : Vie des personnels

1. Temps de travail et congés des personnels	99
1.1. Le temps de travail.....	99
1.2. Le télétravail.....	103
1.3. Les absences spécifiques (hors congés annuels)	105
2. Environnement social	109
2.1. Les risques professionnels	109
2.2. La médiation.....	112
2.3. La Cellule de veille sur le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes (CEVHS)	115
2.4. La santé au travail.....	115
2.5. L'hygiène et la sécurité.....	121
2.6. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et l'accompagnement des agents en situation de handicap	124
2.7. L'action sociale.....	127
2.8. Les actions culturelles et de loisirs	131
3. Formation des personnels	136
3.1. La répartition des personnels formés	136
3.2. Caractéristiques des formations suivies	139
3.3. La formation et l'accompagnement à la pédagogie	143
3.4. Les formations dispensées aux doctorants.....	145
4. Origine géographique et domiciliation des personnels.....	149

1. Temps de travail et congés des personnels

1.1. Le temps de travail

▣ L'effectif à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2020

- > L'effectif à temps partiel et temps incomplet à l'université de Bordeaux représente 7% de la population totale au 31 décembre 2020.
- > 5% de la population titulaire est à temps partiel et 9% des contractuels sont à temps partiel ou incomplet.
- > Le nombre important d'agents à temps incomplet parmi la filière médico-sociale s'explique par la présence des médecins contractuels de l'espace santé étudiants (ESE) chargés du suivi médical des étudiants, dont l'activité à l'université s'ajoute à leur activité principale dans le secteur privé.

	Contractuels		Titulaires		Total		Rappel 2019		
	Eff.	% de TP	Eff.	% de TP	Eff.	% de TP	Eff.	% de TP	
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	Astronomes et physiciens		1 9%		1 9%		1 9%		
	Doctorants contractuels		1 0%		1 0%		3 1%		
	Ens. 1er degré								
	Ens. 2nd degré		10 11%		5 2%		15 4%		
	Ens. chercheurs et chercheurs		48 11%		12 1%		60 4%		
Hospitalo-universitaires		11 4%				11 2%			
		70 5%		18 1%		88 3%		87 3%	
Personnels BIATSS	AENESR		1 100%		20 12%		21 12%		
	Bibliothèques - Musées				15 14%		15 14%		
	ITRF		141 14%		108 7%		249 10%		
	Médicaux sociaux		19 83%		6 50%		25 71%		
		161 16%		149 9%		310 11%		334 12%	
		231 9%		167 5%		398 7%		421 7%	

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 70% des agents.

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

	50%		60%		70%		80%		90%		Total		
	Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f	
Enseignants et enseignants-chercheurs	Astronomes et physiciens		1 100%								1 100%		
	Ens. 2nd degré		3 33%		1 100%		1 100%				5 60%		
	Ens. chercheurs		3 67%		1 50%		5 40%		3 100%		12 58%		
		7 57%		2 50%		6 50%		3 100%		18 61%			
Personnels BIATSS	AENESR		2 100%		1 100%		12 100%		5 100%		20 100%		
	Bibliothèques - Musées		1 100%				13 77%		1 100%		15 73%		
	ITRF		9 67%		2 100%		2 100%		82 87%		108 87%		
	Médicaux sociaux						4 100%		2 100%		6 100%		
		12 75%		2 100%		3 100%		111 87%		21 95%		149 88%	
		19 68%		4 75%		3 100%		117 85%		24 96%		167 85%	

Répartition des temps partiels par motif

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

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation	Total
Enseignants et enseignants-chercheurs	Astronomes et physiciens		1	1
	Ens. 1er degré			
	Ens. 2nd degré		5	5
	Ens. chercheurs	3	9	12
	Hospitalo-universitaires			
		3	15	18
Personnels BIATSS	AENESR	6	14	20
	Bibliothèques - Musées	3	12	15
	ITRF	31	77	108
	Médicaux sociaux		6	6
		40	109	149
	43	124	167	

Temps partiel thérapeutique

- > Au 31 décembre 2020, 13 agents exercent à temps partiel thérapeutique (TPTH) avec une quotité de travail de 50%, dont 4 personnels contractuels.
- > Près d'1/4 des personnels à temps partiel thérapeutique sont des enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs.
- > 92% des personnels à temps partiel thérapeutique sont des femmes.

	Contractuels	Titulaires	Total	%f	Rappel 2019
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	1	2	3	67%	1
	1	2	3	67%	1
Personnels BIATSS	Catégorie A		1	100%	3
	Catégorie B		1	100%	3
	Catégorie C	2	6	8	100%
	3	7	10	100%	17
	4	9	13	92%	18

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

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

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

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

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

Attribution de modulation de service volet 1

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

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

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

- > 160 HETD au titre du recrutement 2019 et 688 HETD au titre du recrutement 2018.
- > Dont formation obligatoire durant la première année : 224 HETD.

Répartition des modulations par genre du recrutement 2019-2020

Nombre de recrutements		Nombre de renoncations*	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
4	3	1	0
7		1	

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

[↓ Répartition des modulations par structure \(recrutement 2019-2020\)](#)

Attribution de modulation de service volet 2

	Demandes	Octrois
Femmes	7	7
Hommes	6	5
	13	12

Le volume de décharges d'enseignement au titre du volet 2 représente 738 HETD de décharges d'enseignement pour l'année 2019-2020 (dont 291 HETD octroyées en 2018-2019).

Attribution de modulation de service volet 3

> Aucune modulation accordée en 2020

Attribution de modulation de service volet 4

	Demandes	Octrois
Femmes	1	1
Hommes	1	1
	2	2

Le volume de décharges d'enseignement au titre du volet 4 représente 96 HETD (48 heures pour les femmes et 48 heures pour les hommes).

Attribution de modulation de service volet 5

	Demandes	Octrois
Femmes	-	9
Hommes	-	6
	0	15

Le volume de décharges d'enseignement au titre du volet 5 représente 1456 HETD (496 heures pour les femmes et 960 heures pour les hommes).

Attribution de modulation de service volet 6

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

1.2. Le télétravail

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

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

Forte de l'expérimentation menée en 2018-2019 et du travail à distance instauré pendant la période de confinement, l'université s'est appuyée sur l'évolution de la réglementation pour déployer massivement le télétravail sur l'année 2020, en équipant la majorité des personnels demandeurs.

Le télétravail de "droit commun"

En janvier 2020, un déploiement progressif du télétravail a été instauré à l'université. Dans ce contexte, sur les 2 796 personnels BIATSS de l'université, 201 agents ont fait une demande de télétravail de droit commun avant le premier confinement, soit 7,2% des personnels BIATSS.

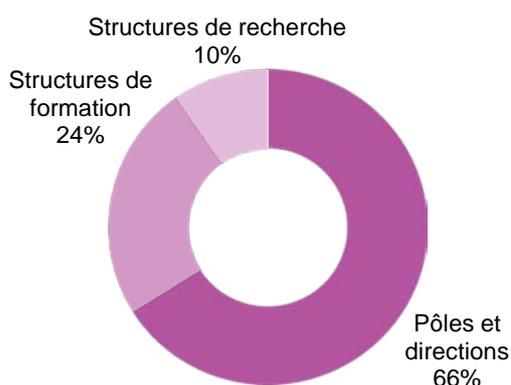
Suite à la crise sanitaire, un nouveau décret a été publié :

Le 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, définit le télétravail comme « 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 ».

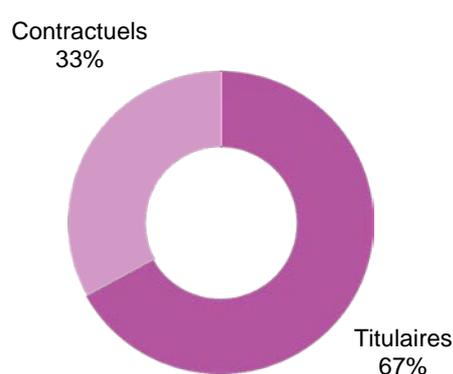
Compte tenu de cette évolution réglementaire, l'autorisation d'exercice du télétravail à l'université de Bordeaux est délivrée par le supérieur hiérarchique. Il s'applique au seul domicile de l'agent, ou si circonstances particulières et après accord du pôle RHDS sur un autre lieu de l'université de Bordeaux à usage professionnel, sur une quotité de 3 jours maximum par semaine, fixes et/ou flottants.

Hors crise sanitaire, dans le cadre d'une nouvelle campagne de télétravail lancée en septembre 2020, sur les 2 796 personnels BIATSS à l'université, 772 ont fait une demande de télétravail de droit commun depuis septembre 2020, soit 28% des personnels BIATSS.

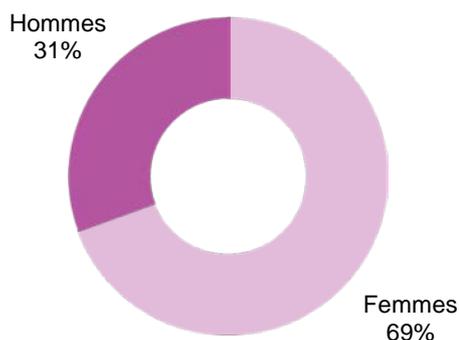
Répartition par type de structure



Répartition par statut



Répartition par genre

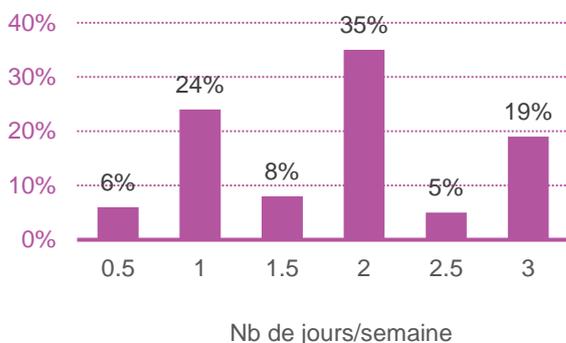


Répartition par catégorie

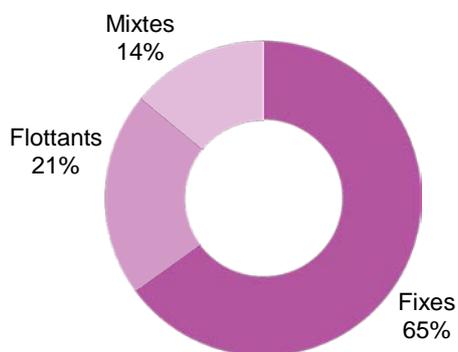


81 % ont souhaité télétravailler sur moins de 3 jours par semaine, et la majorité sur des jours fixes, soit 65% des télétravailleurs.

Répartition par nb de jours de télétravail



Répartition par type de télétravail

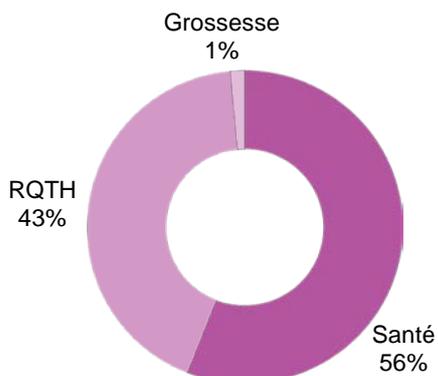


▸ Le télétravail « pour raison de santé »

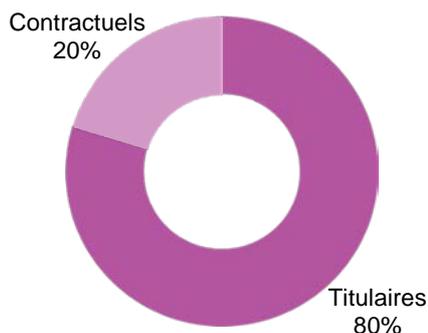
Le télétravail « pour raison de santé » s'appuie sur une prescription médicale délivrée par le service de santé au travail et/ou sur la détention d'une RQTH, et bénéficie d'un traitement prioritaire. Ce télétravail peut être mis en place de façon dérogatoire sur plus de 3 jours par semaine, pour une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

Sur l'année 2020, 143 agents ont été positionnés en télétravail sur prescription médicale, soit 5% des personnels BIATSS. Parmi ces agents, 49 ont bénéficié d'un renouvellement, soit 1/3 des prescriptions.

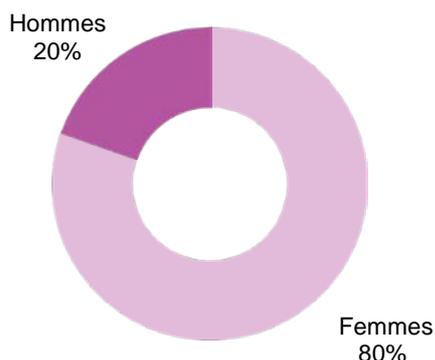
Répartition par motif



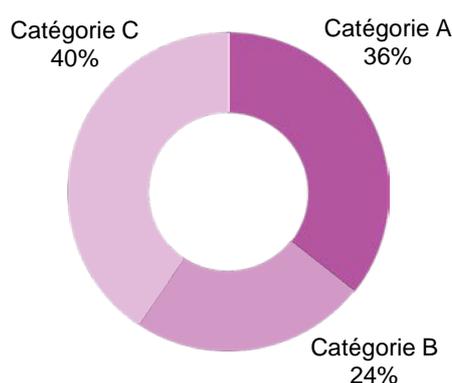
Répartition par statut



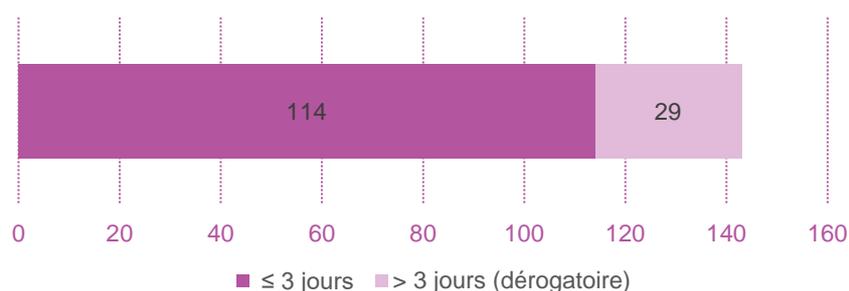
Répartition par genre



Répartition par catégorie



20% des aménagements de poste en télétravail correspondent à des demandes dérogatoires allant au-delà des trois jours de télétravail par semaine.



1.3. Les absences spécifiques (hors congés annuels)

Le périmètre d'étude des absences pour maladie a évolué pour cette édition, incluant à présent les congés pris dans le cadre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Ce changement a une incidence sur le calcul du taux d'absentéisme et le nombre de jours pour absences affichés.

Répartition des absences par type

- > 1 535 personnes (soit 25% du personnel) ont bénéficié d'au moins une absence au cours de l'année 2020 ;
- > Le nombre de jours d'absence cumulé s'élève à 68 691, ce qui représente un taux d'absentéisme¹ de 3,30%.

		Absence pour raisons familiales		Accident du travail et maladie professionnelle		Congé pour maladie		Total		Rappel 2019	
		Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
EEC	Contractuels	54	4 017	3	9	89	2 220	146	6 246	133	5 403
	Titulaires	34	2 945	1	7	149	9 624	184	12 576	208	11 782
		88	6 962	4	16	238	11 844	330	18 822	341	17 185
BIATSS	Contractuels	133	5 623	6	264	251	5 693	390	11 580	498	14 381
	Titulaires	217	4 571	45	5 093	553	28 625	815	38 289	1 024	36 026
		350	10 194	51	5 357	804	34 318	1 205	49 869	1 522	50 407
		438	17 156	55	5 373	1 042	46 162	1 535	68 691	1 863	67 592

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

◆ Absences pour raisons familiales

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

- > 64% des jours d'absence pour raisons familiales concernent des congés de maternité.
- > 41% des jours d'absence sont attribués à des enseignants, des chercheurs ou des enseignants-chercheurs.
- > 56% concernent des contractuels.

La hausse du nombre de jours d'absence parmi les personnels BIATSS s'explique par l'augmentation du nombre de congés de maternité (+17). Le nombre de jours d'absence parmi la population enseignante reste stable.

		Congé familial personnel		Congé maternité		Congé parental		Congé paternité		Garde enfants		Total		Rappel 2019	
		Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
EEC	Contractuels	2	519	41	3 406			8	85	4	7	55	4 017	52	3 602
	Titulaires			19	1 732	5	1 089	12	123	1	1	37	2 945	35	3 371
		2	519	60	5 138	5	1 089	20	208	5	8	92	6 962	87	6 973
BIATSS	Contractuels	10	2 239	36	3 112			7	77	90	195	143	5 623	187	5 727
	Titulaires	2	211	31	3 127	7	733	5	55	188	445	233	4 571	317	3 354
		12	2 450	67	6 239	7	733	12	132	278	640	376	10 194	504	9 081
		14	2 969	127	11 377	12	1 822	32	340	283	648	468	17 156	591	16 054

Taux d'absentéisme pour raisons familiales

Le taux d'absentéisme annuel pour raisons familiales est de 0,82% (0,78% en 2019).

		Congé maternité	Congé parental	Congé paternité	Congé familial	Garde enfants	Total	Rappel 2019
EEC	Contractuels	0,73%		0,02%	0,11%	0,00%	0,86%	0,81%
	Titulaires	0,26%	0,17%	0,02%		0,00%	0,45%	0,51%
		0,46%	0,10%	0,02%	0,05%	0,00%	0,62%	0,63%
BIATSS	Contractuels	0,95%		0,02%	0,68%	0,06%	1,71%	1,83%
	Titulaires	0,50%	0,12%	0,01%	0,03%	0,07%	0,73%	0,54%
		0,65%	0,08%	0,01%	0,26%	0,07%	1,07%	0,97%
		0,55%	0,09%	0,02%	0,14%	0,03%	0,82%	0,78%

◆ Congés pour maladie

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

- > Le nombre d'absences pour maladie représente 46 162 jours pour 1 053 agents concernés soit 67% de l'ensemble des absences.
- > En 2020, 2 706 arrêts pour maladie ordinaire ont été pris.
- > Un arrêt de travail pour maladie ordinaire dure en moyenne 10 jours.

		Congé long		Congé maladie		Total		Rappel 2019	
		Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
EEC	Contractuels			89	2 220	89	2 220	78	1 741
	Titulaires	16	4 818	136	4 806	152	9 624	169	8 296
		16	4 818	225	7 026	241	11 844	247	10 037
BIATSS	Contractuels	3	1 046	249	4 647	252	5 693	309	7 932
	Titulaires	48	13 436	512	15 189	560	28 625	661	27 183
		51	14 482	761	19 836	812	34 318	970	35 115
		67	19 300	986	26 862	1 053	46 162	1 217	45 152

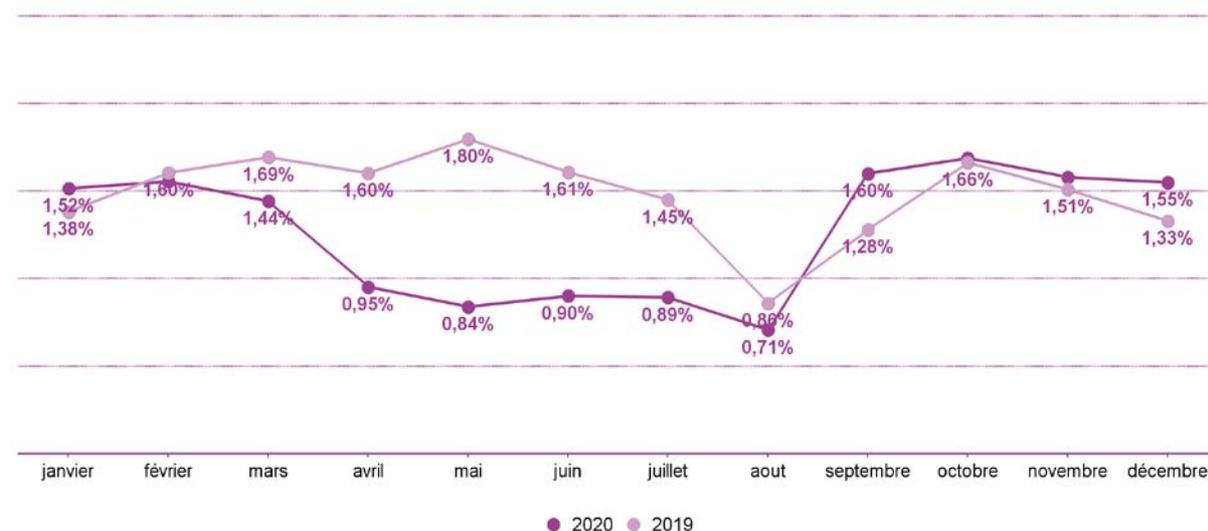
Taux d'absentéisme pour maladie

Le taux d'absentéisme pour maladie 2020 est de 2,22%. Le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire 2020 est de 1,29% (1,47% en 2019).

		Congé long	Congé maladie	Total 2019
EEC	Contractuels		0,47%	0,39%
	Titulaires	0,73%	0,73%	1,25%
		0,43%	0,62%	0,90%
BIATSS	Contractuels	0,32%	1,41%	2,53%
	Titulaires	2,15%	2,43%	4,35%
		1,52%	2,08%	3,74%
		0,93%	1,29%	2,20%

Évolution mensuelle du taux d'absentéisme pour maladie ordinaire

Le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire en 2020 a légèrement baissé (-0,18%) à contrario le taux d'absentéisme pour congé long a augmenté de 0,2%.



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

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

		Accident du travail		Maladie professionnelle		Total		Rappel 2019	
		Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
EEC	Contractuels	3	9			3	9	5	60
	Titulaires	1	7			1	7	5	115
		4	16			4	16	10	175
BIATSS	Contractuels	6	264			6	264	16	722
	Titulaires	37	3 142	8	1 951	45	5 093	73	5 489
		43	3 406	8	1 951	51	5 357	89	6 211
		47	3 422	8	1 951	55	5 373	99	6 386

◆ Congés pour motif professionnel (recherches ou conversions thématiques)

		Congé formation professionnelle		Congé recherche thématique		Total		Rappel 2019	
		Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
EEC	Titulaires	3	466	18	2 220	21	2 686	15	2 262
BIATSS	Titulaires	1	61			1	61	1	45
		4	527	18	2 220	22	2 747	16	2 307

▸ Le compte épargne temps (CET)

Nombre de jours

Le nombre maximal de jours pouvant être déposés au CET est de 60 jours. Ce seuil est relevé à 70 jours du fait de l'épidémie de covid-19.

	CET en cours 2020	%f	Nb jours versés	Jours 2020	CET en cours 2019	Jours 2019
Catégorie A	134	57%	226	1 816	107	1 630
Catégorie B	66	70%	239	858	56	671
Catégorie C	52	85%	233	601	41	360
	252	66%	698	3 275	204	2 661

Répartition de la monétisation des jours du CET

En 2020, 55 jours ont été monétisés (contre 372 en 2019).

En 2019 et suite à l'évolution de la réglementation d'abaissement du seuil pour la rémunération des jours, l'université organise un recensement de l'ensemble des CET et met en oeuvre une campagne de droit d'option, ce qui explique un pic dans le paiement des jours.

	Nb de personnes concernées	Nb de jours	Montant	Montant moyen par jour
Catégorie A	5	55	7 425 €	135 €

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 2020

L'adaptation des modalités de travail liée à la crise sanitaire (travail à distance, puis télétravail) ont minoré le nombre d'accidents de travail.

72 accidents ont été déclarés et reconnus imputables au service en 2020 (130 en 2019). Ils ont généré 1 329 jours d'arrêts de travail.

On peut noter qu'il n'y a pas eu d'accident d'agent en télétravail ni en mission. Les chutes de personnes restent la première cause d'accident, mais contrairement à 2019, ce sont les accidents sur la voie publique qui ont entraîné le plus de jours d'arrêt de travail.

	Nb de dossiers			Nb jours d'arrêts			Rappel 2019	
	BIATSS	Ens	Total	BIATSS	Ens	Total	Nb de dos.	Nb jours d'ar.
Acc. voie publique	15	-	15	744	-	744	40	392
Agression	2	-	2	0	-	0	1	266
Chute de personne	22	3	25	307	4	311	36	669
Chute d'objet	-	-	-	-	-	-	1	90
Contact	4	-	4	0	-	0	4	9
Exposition, Rayon.	1	-	1	0	-	0	2	0
Glissade	3	1	4	4	0	4	6	308
Heurt	-	1	1	-	0	0	3	3
Manutention	9	1	10	80	14	94	17	350
Projection	1	3	4	0	2	2	2	0
Autres	5	1	6	171	3	174	18	417
	62	10	72	1 306	23	1 329	130	2 504

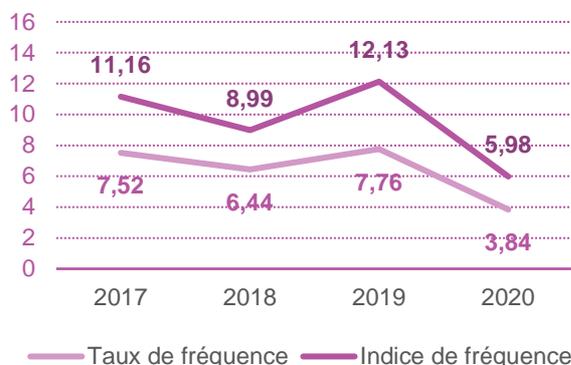
▾ Répartition des dossiers pour les enseignants

▾ Répartition des dossiers pour les personnels BIATSS

Taux et indice de fréquence

- > Le taux de fréquence en 2020 est de 3,84 et l'indice de fréquence de 5,98 soit une diminution de 50% par rapport à 2019.

Au regard du taux de fréquence 2020, on note une baisse du nombre d'accidents par rapport à 2019. L'indice de fréquence montre également une baisse du nombre de jours d'arrêt en lien avec un accident.



Calcul du taux de fréquence

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

ETP x 1607h

Calcul de l'indice de fréquence

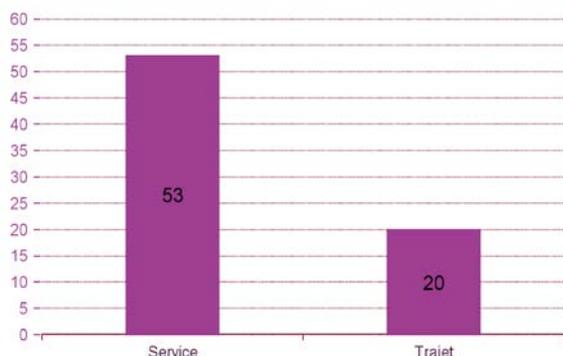
$\frac{\text{nombre d'AT ayant occasionné des arrêts} > 1 \text{ jour} \times 1\,000}{\text{Total de la population}}$

Total de la population

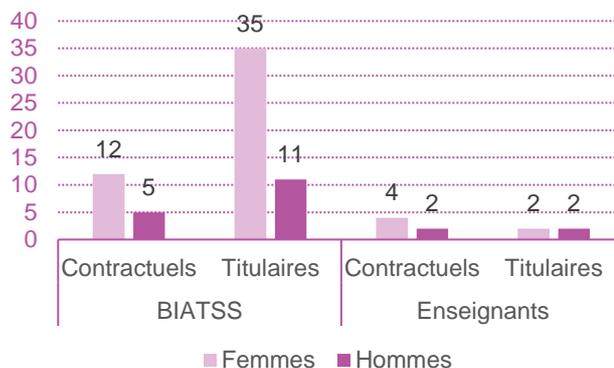
Types d'accidents par type de population

	BIATSS				Enseignants				Total	%f	Rappel 2019	
	Contractuels		Titulaires		Contractuels		Titulaires				Eff	%f
	Nb	%f	Nb	%f	Nb	%f	Nb	%f				
Mission	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	60%
Service	12	75%	32	78%	6	67%	3	67%	53	75%	75	67%
Trajet	5	60%	14	71%			1		20	65%	50	68%
	17	71%	46	76%	6	67%	4	50%	73	72%	130	68%

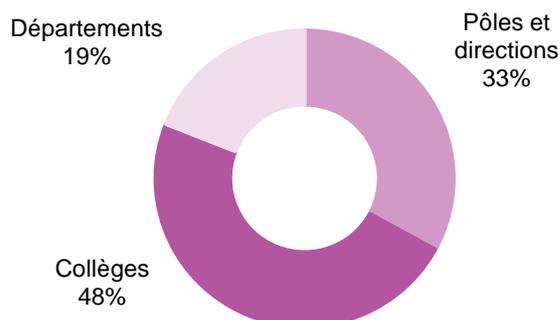
Types d'accidents



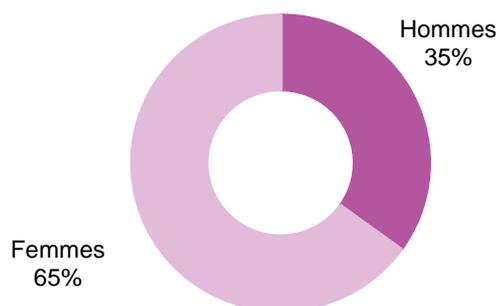
Répartition par population et par genre (tous motifs confondus)



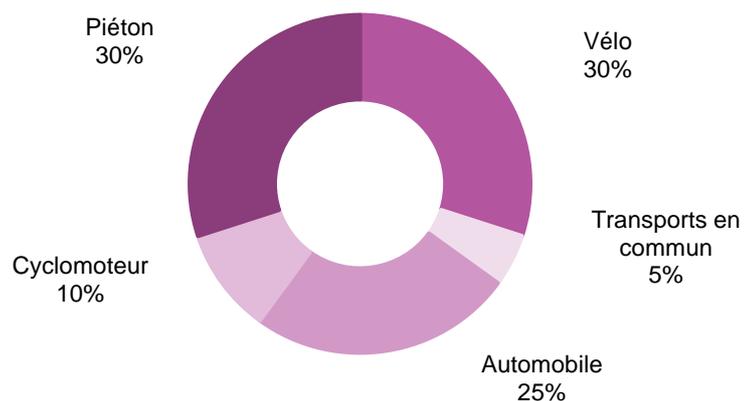
Par structure (tous motifs confondus)



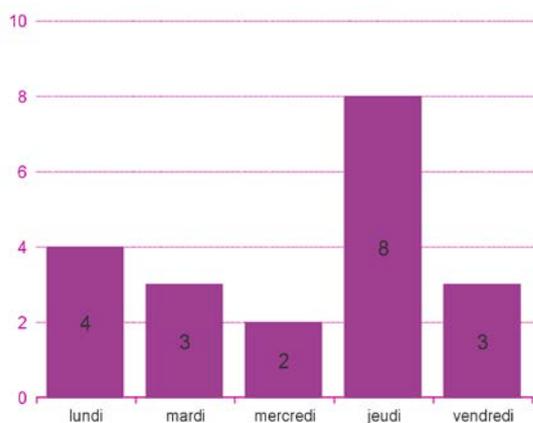
Par genre (tous motifs confondus)



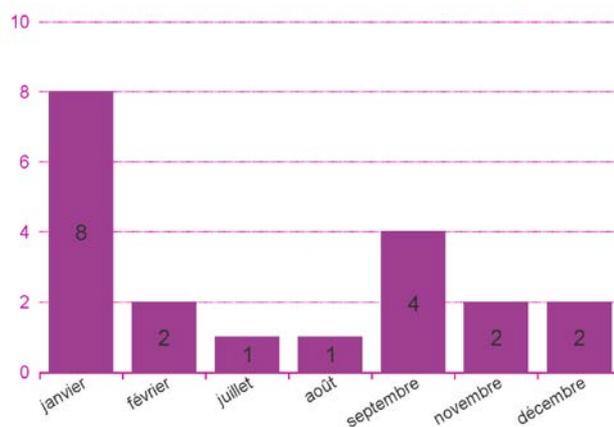
Types d'accidents de trajet



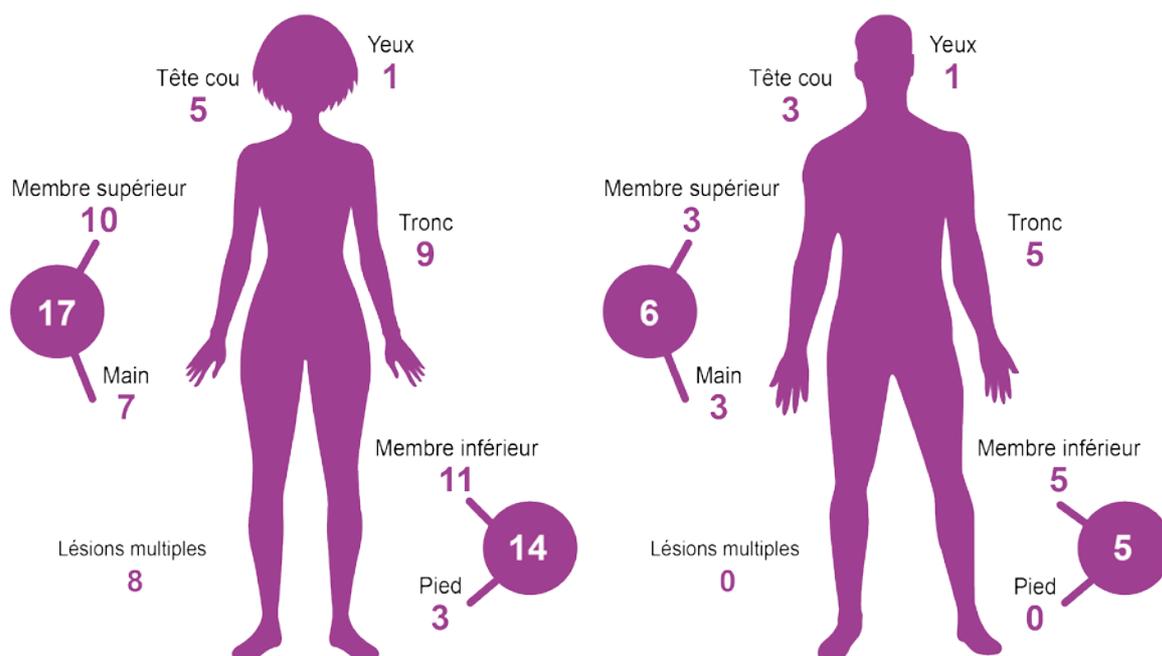
Répartition des accidents de trajet selon les jours de la semaine



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

Compte tenu de la crise sanitaire, les expertises ont été décalées à 2021.

En 2020, un seul dossier parmi les dossiers traités a été reconnu et a engendré des arrêts de travail. Les autres dossiers ayant entraîné des arrêts de travail ont été comptabilisés en maladie ordinaire pour l'année 2020.

2.2. La médiation

La médiation mise en place à l'université de Bordeaux propose un accompagnement personnalisé par un processus de résolution amiable de conflits interpersonnels et de différends avec l'administration. Le rôle du médiateur est d'intervenir pour apaiser, renouer et faciliter le dialogue entre les parties et de les aider à trouver, ensemble, une solution mutuellement acceptable.

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

▸ Bilan global des saisines en 2020

En 2020, 49 saisines ont été étudiées, dont 8 saisines reçues en 2019 et reportées en 2020. À noter qu'il y avait eu 80 saisines en 2019. Fin 2020, 90% des saisines sont clôturées et 5 saisines sont reportées sur 2021.

Comme chaque année, les saisines déposées sont plus nombreuses aux mois de janvier (report de saisines de l'année précédente), mai/juin et septembre, mois de la rentrée. En moyenne sur l'année 2020, environ 4 nouvelles saisines ont été reçues par mois.

Durant le confinement, la médiation a été poursuivie en télétravail par téléphone, mail et visioconférence. Les demandes à la marge de la mission de médiation n'ont pas été retenues dans les données quantitatives présentées ici. Du côté des enseignants, les échanges ont porté en général sur les contraintes du travail à domicile (travail tard le soir afin d'assurer en journée la vie de famille et le suivi scolaire des enfants, difficulté de faire un cours sans pouvoir réajuster son discours en fonction des réactions des étudiants).

Origine des saisines

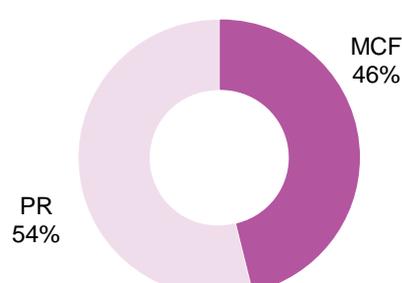
▪ En fonction du type de population et de la catégorie

Les saisines provenant des personnels BIATSS représentent 73% des saisines reçues en 2020.

BIATSS : répartition des saisines en fonction de la catégorie



Enseignants-chercheurs : répartition des saisines en fonction du corps



- *En fonction du genre et de la catégorie*

67% des saisines proviennent de femmes, dont 64% pour les personnels BIATSS et 77% pour les enseignants-chercheurs.

Nombre de saisines en fonction du genre et de la catégorie



↓ Nombre de saisines par mois

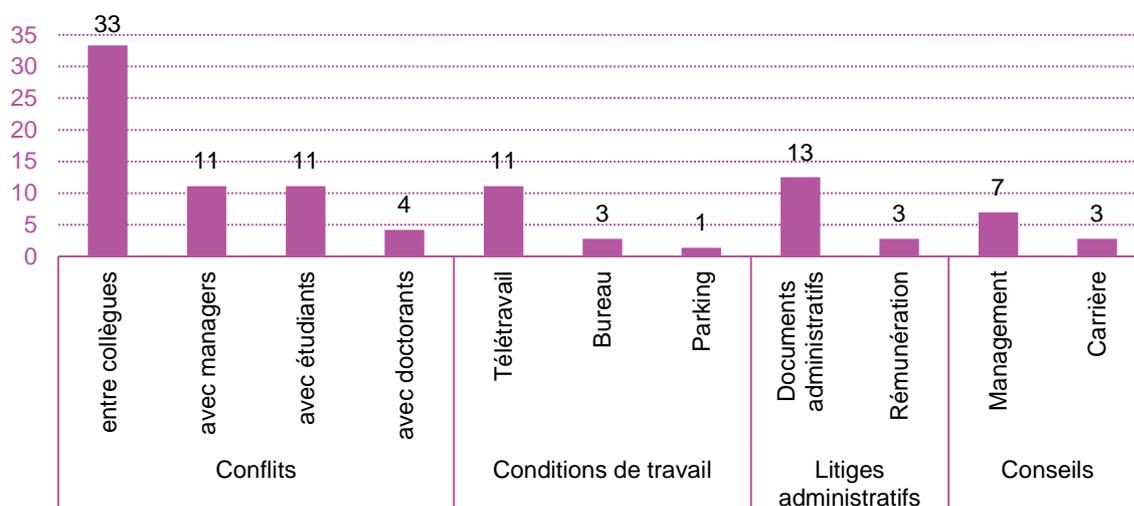
- *Les principaux thèmes faisant l'objet de saisines*

59,2% des saisines concernent des conflits interpersonnels se répartissant comme suit : entre collègues (34,5%), entre des agents et leurs managers (24,1%), entre des agents et des étudiants (27,6%), ou entre des agents et des doctorants (13,8%).

12,2% des saisines concernent les conditions de travail et 18,4% des litiges administratifs.

10,2% des saisines sont des demandes de conseils ou d'informations. En complément des missions classiques de la médiation (résolution de conflits et de litiges administratifs), ces demandes (ainsi que celles non comptabilisées en lien avec la période de confinement) reflètent un besoin d'écoute neutre et bienveillante au sein de l'université de Bordeaux.

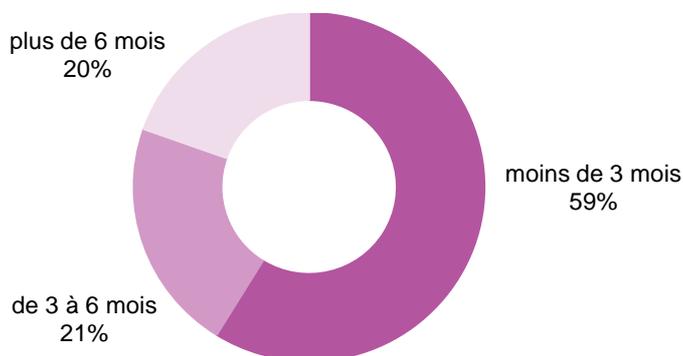
Pourcentage de saisines en fonction des thèmes



▪ *Délais de traitement des saisines*

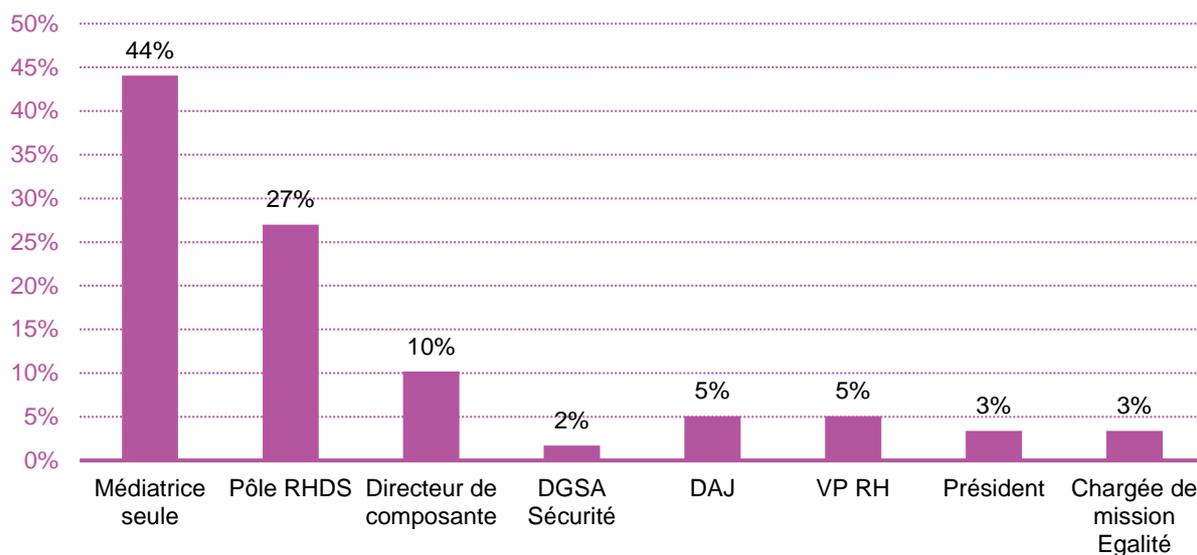
Dans 59% des saisines travaillées en 2020, le délai de règlement est inférieur à 3 mois et pour 14% d'entre elles de moins d'un mois.

Délai de traitement des saisines



▪ *Les différents partenaires dans la médiation*

Afin d'optimiser le traitement des saisines et avec l'accord des personnes, pour 56 % des situations, la médiatrice a travaillé en lien avec un ou plusieurs services idoines de l'université.



44% des 49 saisines sont traitées par la médiatrice seule.

8% des 49 saisines sont traitées en collaboration avec des partenaires extérieurs (BSA, médiatrice du CNRS, médiateur académique).

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

Il est à noter qu'au cours de l'année universitaire 2019-2020, aucune saisine d'un membre du personnel mettant en cause un autre membre du personnel n'a été déposée, contrairement aux années antérieures.

Personnes concernées	Nbre de saisines	Résultat
Personnel UB vs personnel UB	0	
Personnel UB vs personnel org. Recherche	1	orientation vers la médiatrice
Personnel UB vs étudiants	5	2 recadrages de personnels
		1 enquête administrative
		1 suivi psychologique (étudiant) + arrêt maladie (enseignant)
		1 protection fonctionnelle pour le personnel (saisine non fondée)
	6	

2.4. La santé au travail

▶ Effectifs de l'établissement nécessitant un suivi médical

Tout salarié de l'établissement bénéficie d'une surveillance médicale par le service de santé au travail. La mise en place d'une surveillance médicale renforcée (SMR) est déterminée en fonction des risques professionnels auxquels l'agent peut être soumis, et/ou en fonction des fragilités personnelles. Ainsi, les personnels en situation de handicap, les femmes enceintes, les agents souffrant d'une pathologie particulière et les personnels en retour au travail après CLM, CLD, AT, MP bénéficient d'une telle surveillance. Plusieurs risques professionnels nécessitent également, sur le plan réglementaire, la mise en place de ce type de surveillance : exposition à des agents biologiques, à des agents cancérogènes/mutagènes/toxiques, à l'amiante, au bruit, aux rayonnements ionisants, au travail de nuit, aux vibrations, etc...

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

Effectif nécessitant une surveillance médicale renforcée (SMR) ou une surveillance médicale simple (SMS) au cours de l'année :

	Femmes	Hommes	Total
Effectif nécessitant une SMR	520	412	932
Effectif nécessitant une SMS	2 077	1 773	3 850
Effectif au 01/01/2020	2 597	2 185	4 782

NB : L'effectif total de ce tableau ne tient pas compte des personnels hospitalo-universitaires car leur suivi est principalement assuré par le service de santé au travail du Centre Hospitalier Universitaire 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

		Femmes	Hommes	Total	
SMR relevant du décret	Causes	Agents biologiques des groupes 3 et 4	115	51	166
		Agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction de catégories 1 et 2	220	193	413
		Amiante	9	53	62
		Bruit	16	33	49
		Plomb	4	1	5
		Rayonnements ionisants	39	64	103
		Risque hyperbare	1	0	1
		Travail de nuit	0	3	3
		Vibrations	3	10	13
		Personnes en situation particulières	Femmes enceintes	23	0
Travailleurs handicapés	225		109	334	
		655	517	1 172	
SMR mise en place à la demande du médecin	Causes	Nanoparticules	8	11	19
		Pathologies particulières	303	159	462
		Postes de sécurité	5	21	26
		Rayonnements non ionisants	10	56	66
		Risques missions	12	32	44
	Métiers	Télétravail	0	2	2
		Agents des services techniques et imprimerie	18	65	83
		Personnel en contact avec les animaux	18	5	23
		Agents d'entretien	128	62	190
		Cuisiniers	1	2	3
		374	351	725	
		1 029	868	1 897	

▣ Principaux indicateurs de santé au travail

Cette année a été marquée par l'apparition d'une pandémie mondiale, liée à la covid-19 ayant débuté fin 2019 et ayant impacté toute l'année 2020. Un confinement national a été déclaré du 17 mars au 10 mai 2020. Durant cette période le service de santé au travail n'a pas pu réaliser de consultations en présentiel. Des téléconsultations ont été mises en place, afin de permettre le suivi des agents lors du confinement et ont été prolongées à l'issue de celui-ci afin de limiter les déplacements des agents, particulièrement pour ceux présentant des vulnérabilités à la covid-19. Ces téléconsultations ont pu être effectuées par téléphone ou par le logiciel CLICK DOC Téléconsultations. La plupart des téléconsultations n'ont pas donné lieu à un avis d'aptitude.

Il y a eu peu de visites périodiques cette année. Les consultations ont surtout été des visites à la demande, notamment pour des demandes de conseils en cas de vulnérabilité (préconisation d'autorisations spéciales d'absences, de télétravail), la prise en charge des cas contacts et cas avérés de la covid-19 (conseils, rappels des consignes sanitaires, échanges avant la reprise en présentiel pour les agents positifs à la covid-19).

Le service a assuré une veille sanitaire (comptabilisation des cas positifs, cas contacts, recherche d'éventuelles chaînes de transmission), et une veille documentaire dans ce contexte pandémique, permettant notamment la création des fiches sanitaires.

◆ Visites médicales et paramédicales

Le bilan de l'année 2020 présente certaines spécificités liées à l'épidémie de covid-19.

Le nombre de visites dans le service de santé au travail a augmenté de près de 14% entre 2019 et 2020. Cette augmentation est plus particulièrement expliquée par un plus grand nombre de visites médicales occasionnelles : celles à la demande des agents ont doublé en 2020. Les visites auprès de l'infirmière (+22%) et de la psychologue (+32%) ont également nettement augmenté.

8,2% des agents sont reçus à leur demande.

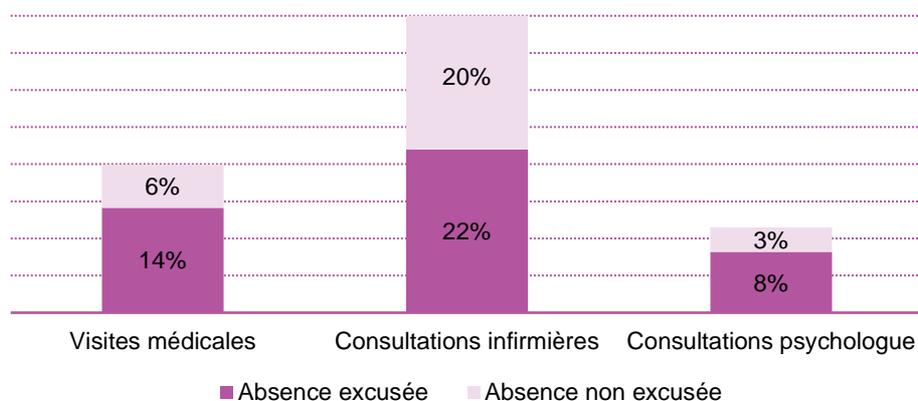
Le nombre de consultations réalisées en 2020 à la demande d'un agent a sensiblement augmenté et représente environ 2/5 de l'activité des consultations (1/5 en 2019).

Type de visites	Femmes	Hommes	Total	% total des visites	Rappel 2019	% total des visites
Visites d'embauche	114	67	181	12,1%	250	19,0%
Suivi médical simple	79	51	130	8,7%	264	20,1%
Visites périodiques	83	48	131	8,8%	195	14,9%
Examens médicaux supplémentaires	-	-	-	-	-	-
A la demande de l'employeur	24	16	40	2,7%	11	0,8%
A la demande du médecin de prévention	203	96	299	20,0%	198	15,1%
A la demande de l'agent	378	189	567	37,9%	264	20,1%
Visites occasionnelles	1	3	4	0,3%	2	0,2%
Visites BOE	1	3	4	0,3%	2	0,2%
Visites d'urgence	2	2	4	0,3%	16	1,2%
Visites de reprise	25	7	32	2,1%	20	1,5%
Visites de pré-reprise	25	7	32	2,1%	20	1,5%
Visites de reprise après AT	5	3	8	0,5%	7	0,5%
Visites de reprise après CLM CLD	10	1	11	0,7%	7	0,5%
Visites de reprise après CMO	49	22	71	4,7%	70	5,3%
Visite de reprise après MP	1		1	0,1%	0	0,0%
Visites de reprise après congé maternité	1		1	0,1%	3	0,2%
Visites de reprise après TPTH	11	4	15	1,0%	6	0,5%
	986	509	1 495	-	1 313	-
Consultations paramédicales	108	68	176	41,3%	137	40,1%
Entretiens infirmiers	108	68	176	41,3%	137	40,1%
Urgences		1	1	0,2%	7	2,0%
Calendriers professionnels	5	6	11	2,6%	32	9,4%
Consultations d'accomp. et d'aptitude psychologue	194	44	238	55,9%	162	47,4%
Consultations d'urgence psychologue	-	-	-	-	4	1,2%
	307	119	426	-	342	-
	1 293	628	1 921	-	1 655	-

◆ Absences des agents aux visites planifiées

Près de 2 500 convocations ont été envoyées par les secrétaires du service de santé au travail. L'absentéisme aux visites auprès des médecins et de la psychologue tend à diminuer en 2020 par rapport à 2019, mais il reste élevé aux entretiens infirmiers (42%). Il représente au total 22% des convocations en 2020 contre 29% en 2019. Dans les 2/3 des cas, les agents se sont excusés de leur absence.

	Prévues	Réalisées	Absences		Absentéisme	Rappel 2019
			Excusées	Non excusées		
Visites médicales	1 867	1 495	264	108	20%	27%
Consultations infirmières	323	188	71	64	42%	39%
Consultations psychologue	269	238	22	9	12%	25%
	2 459	1 921	357	181		



◆ Les soins infirmiers et vaccinations

Les actes infirmiers ont également été plus nombreux, en particulier les vaccinations qui ont progressé de 38 %, le service santé au travail ayant eu l'opportunité d'administrer le vaccin contre la grippe aux personnels de l'université.

		Rappel 2019
Soins infirmiers	30	14
Vaccinations	76	47
	106	61

◆ Conclusions sur aptitude au poste

Peu d'inaptitudes au poste sont prononcées : 41 au total et seulement trois de manière définitive à tout poste. Cependant le nombre des aptitudes avec restrictions ou aménagements de poste a augmenté et correspond à 41% des conclusions des visites médicales. Elles sont majoritaires chez les femmes.

	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2019
Apte	310	183	493	681
Apte avec restrictions et/ou aménagement de poste	430	177	607	435
Inapte à tout poste	3		3	0
Inaptitude temporaire	19	16	35	42
Inapte au poste actuel, apte à un autre poste	2	1	3	21
	764	377	1 141	1 179

En outre, 354 visites de pré-reprise ou à la demande de l'agent n'ont pas donné lieu à la délivrance d'une fiche d'aptitude.

◆ Préconisations réalisées lors de la consultation infirmière

Les entretiens infirmiers comportent fréquemment des préconisations concernant le travail sur écran ainsi que des conseils hygiéno-diététiques, ainsi que des recommandations de vaccination.

	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2019
Travail sur écran	59	33	92	94
Conseils hygiéno-diététiques	29	11	40	46
Port des EPI	1	1	2	2
Vaccination recommandée	28	27	55	29
	117	72	189	171

◆ Orientations réalisées au cours d'une visite médicale

Une visite médicale peut engendrer plusieurs orientations.

1 313 consultations n'ont pas généré d'orientation (796 en 2019).

A noter que les orientations sont dépendantes des besoins des agents et peuvent donc varier significativement d'une année sur l'autre.

	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2019
Orientation médicale	49	54	103	639
Orientation non médicale	103	28	131	459
	152	82	234	1 098

◆ Orientations réalisées au cours d'une consultation infirmière

87 consultations n'ont pas généré d'orientation.

	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2019
Orientations médicales	45	34	79	85
Orientations non médicales	9	1	10	11
Total	54	35	89	96

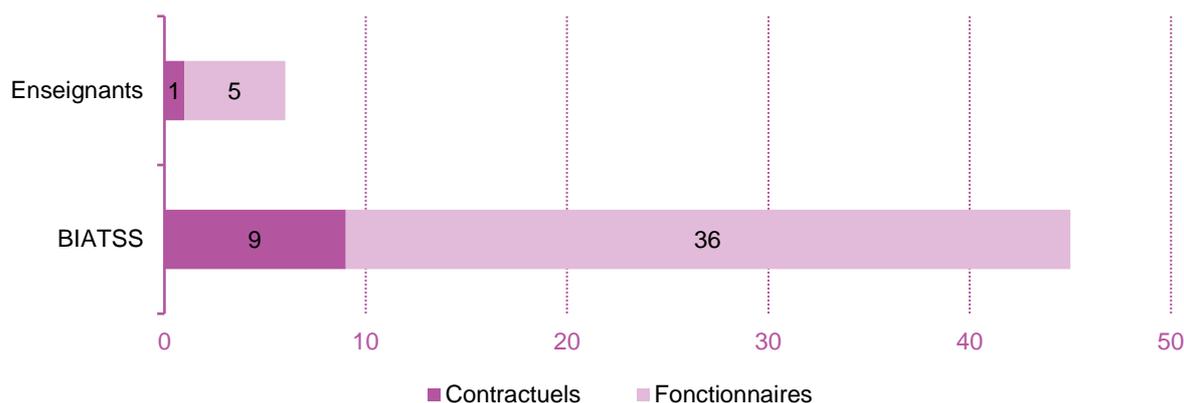
[↓](#) *Détail des orientations réalisées au cours d'une consultation infirmière*

▮ Les actions en milieu de travail du préventeur hygiène sécurité

Etude de poste : motifs et caractéristiques

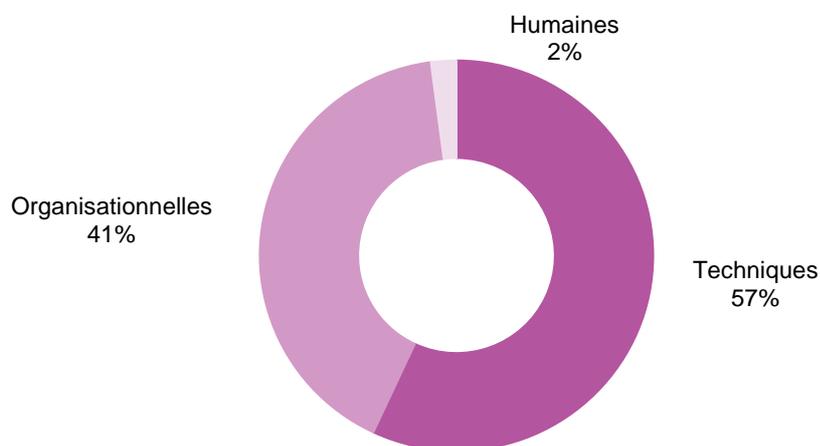
Type études de poste	Nombre	Rappel 2019
Aménagements poste de travail administratif	37	39
Aménagements poste de travail autre	6	20
Conditions de travail délétère	5	6
Grossesse	1	1
Maladie professionnelle	2	1
Total	51	67

Répartition des agents par statut et filière



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

Plusieurs préconisations peuvent être posées pour la même étude de poste.



► La prévention des risques psychosociaux : les actions de la psychologue

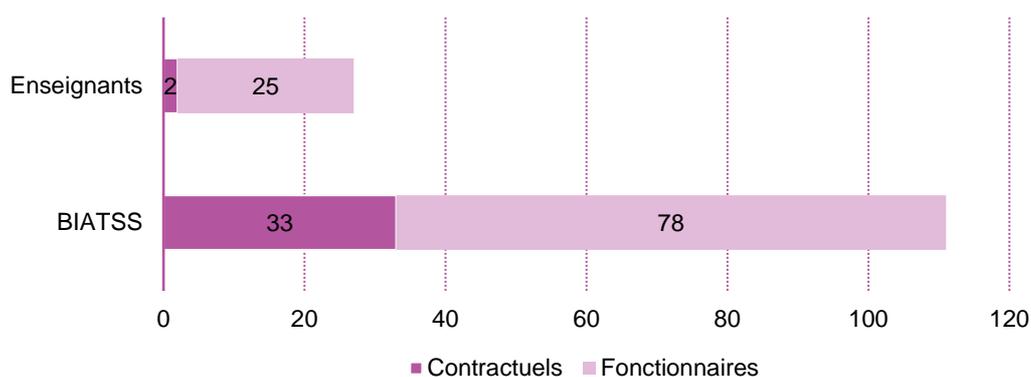
Les consultations : motifs et caractéristiques des agents reçus.

En 2020, 138 agents ont été reçus et 238 consultations ont été réalisées. Sur ces 138 agents, 55 bénéficiaient déjà d'un accompagnement auprès de la psychologue.

L'augmentation du nombre de consultations pourrait s'expliquer par la mise en place du système de téléconsultations facilitant les propositions de rendez-vous, de même que la communication autour de la possibilité de prendre contact directement avec la psychologue. A noter que les consultations réalisées pendant cette période de covid-19 étaient initiées en majorité du fait de difficultés professionnelles rencontrées, peu d'entre elles étaient liées à une appréhension du contexte épidémique.

Motif Principal	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2019
Consultation d'accompagnement	194	44	238	160
Consultation d'aptitude	0	0	0	2
Consultation d'urgence	0	0	0	4
	194	44	238	166

Répartition des agents par statut et filière



Conclusions de consultations psychologues	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2019
Aptitude	107	28	135	105
Aptitude sous réserve d'un aménagement de son poste	22	1	23	17
Inaptitude temporaire	43	11	54	25
Inaptitude définitive (mobilité pour raisons médicales engagée)	6	0	6	6
	178	40	218	153

20 consultations n'ont pas généré de conclusion (13 en 2019).

Parmi les agents ayant bénéficié d'une consultation auprès de la psychologue, 37 ont une surveillance médicale renforcée (84 en 2019).

2.5. L'hygiène et la sécurité

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

La notion de DUER a été introduite par le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévu par l'article L.4121-3 du code du travail.

Chiffres clés

Sur les 129 unités de travail (UT) recensées, 69 ont mis à jour leur document unique d'évaluation des risques (DUER) en 2020. La baisse constatée sur la mise à jour des documents s'explique dans le contexte d'une crise sanitaire ayant eu un impact majeur dans les activités des composantes.

Le risque covid apparait désormais dans 84% des DUER mis à jour.

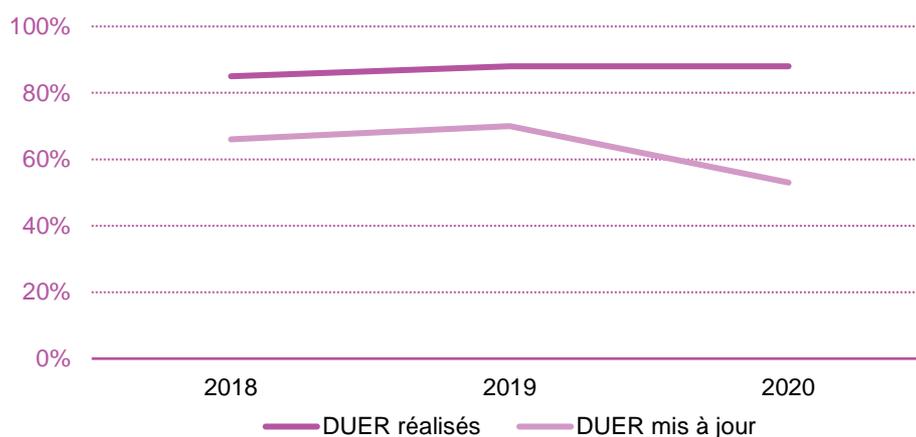


↓ DUER mis à jour par composante



DUER – bilan sur 3 ans

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



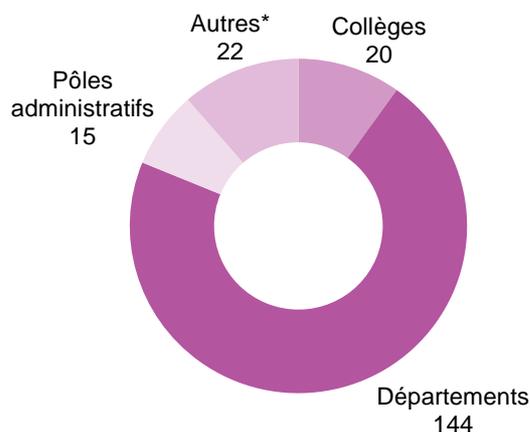
▸ Assistants de prévention

En 2020, il n'y a pas eu de formation initiale d'assistant de prévention.

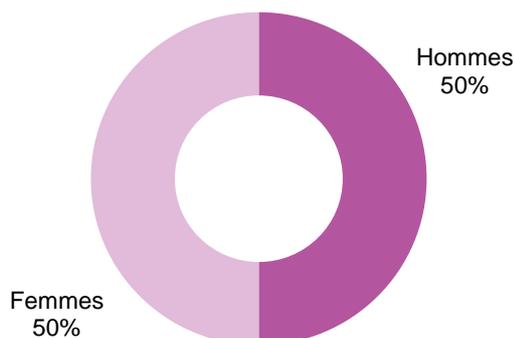
Le réseau compte 202 agents (personnels de l'université de Bordeaux et des établissements partenaires).

5 réunions du réseau des assistants de prévention ont eu lieu en visio en mai et novembre 2020 : respectivement 90 et 165 agents ont participé à ces réunions.

Répartition des assistants de prévention



Répartition des assistants de prévention par genre

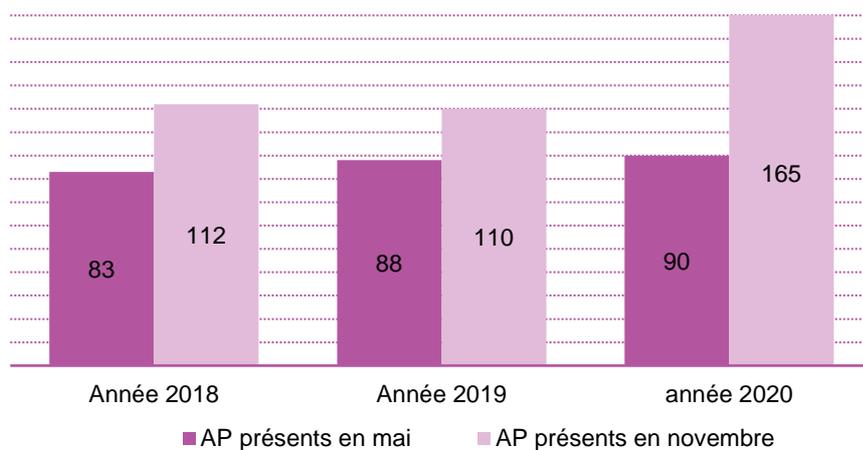


* INSPé, IUT, campus Agen, campus Périgord

▾ Taux de couverture des unités de travail par au moins un assistant de prévention, détail par composante



Evolution du nombre d'assistants de prévention participant aux journées d'animation du réseau



▶ Autres acteurs dans le domaine de la prévention

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

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

▶ Focus sur les autorisations de sûreté nucléaire ASN

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

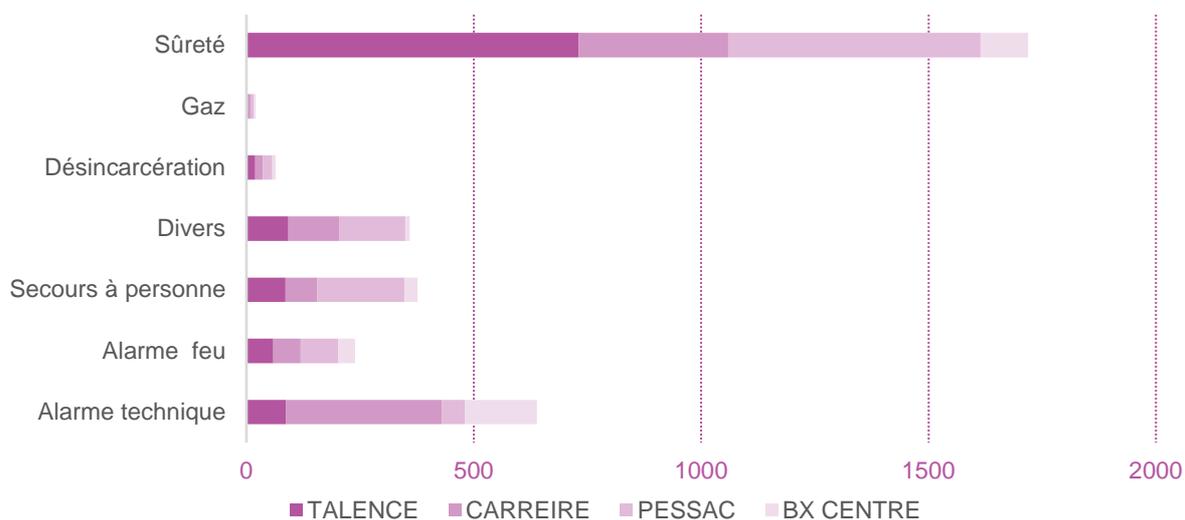
- > 16 concernent la détention et l'utilisation de générateurs rX ;
- > 7 concernent l'utilisation de sources radioactives sous forme non scellées ;
- > 4 concernent l'utilisation de sources radioactives sous forme scellées ;
- > 2 concernent les accélérateurs de particules ;
- > 1 concerne les locaux déchets et effluents radioactifs.

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

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

Une baisse des interventions est à noter. Elle se manifeste durant la période très particulière de confinement décrété le 16 mars dernier pour faire face à la pandémie de covid-19 et qui a conduit depuis à la fermeture au public de nos différents campus.

Pour autant, la direction sécurité-sûreté, de par la nature même de ses activités, a été particulièrement impliquée au titre du plan de continuité d'activités (PCA) de l'établissement pour assurer le maintien de la sécurité des biens et des personnes sur l'ensemble de nos sites.



📄 [Evolution des interventions 2017 à 2020 par site](#)

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

L'université compte 253 travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 31 décembre 2020. Le taux d'emploi direct déclaré au FIPHFP est de 4,76%. L'université couvre 80% de l'obligation légale.

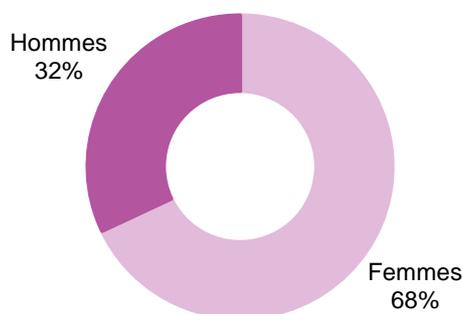
Répartition des effectifs BOE par catégorie

	Femmes	Hommes	Total	%par cat	Rappel 2019
Catégorie A	42	42	84	33%	67
Catégorie B	26	9	35	14%	29
Catégorie C	103	31	134	53%	128
	171	82	253		224

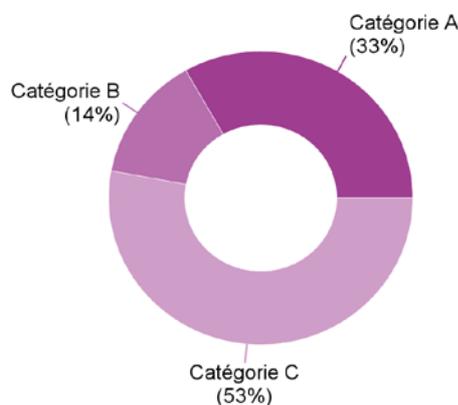
Répartition des effectifs BOE par statut

	Contractuels	Titulaires	Total	% par pop.	Rappel 2019
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	14	31	45	18%	37
Personnels BIATSS	51	157	208	82%	187
	65	188	253		224

Répartition par genre



Répartition par catégorie



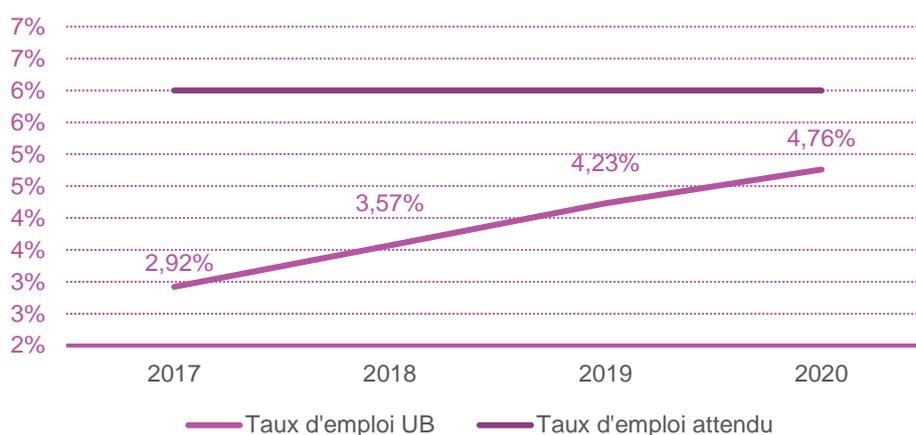
70% des agents actuellement en situation de handicap ne l'étaient pas au moment de leur recrutement.

80% des handicaps sont invisibles.



Taux d'emploi sur 4 ans

	2017	2018	2019	2020
Taux d'emploi UB	2,92%	3,57%	4,23%	4,76%
Taux d'emploi attendu	6%	6%	6%	6%



▸ Dépenses dédiées à des mesures d'accompagnement

En 2020, 51 agents en situation de handicap ont bénéficié d'aides diverses (aménagement de poste de travail, prises en charge de prothèses auditives ou aides au transport), contre 81 agents en 2019. 3 agents bénéficient d'une aide humaine au travail.

Le montant moyen des dépenses par agent (hors aides humaines et formations) est de 1 719 €.

	Dépenses	Montant	Nb d'agents concernés
Aides	Adaptations de véhicule	6 064 €	1
	Aides auditives	12 680 €	7
	Aides au transport	23 574 €	7
	Aménagement de poste	30 615 €	28
	Télétravail	14 729 €	8
		87 662 €	51
Accompagnement	Abonnement site emploi handicap.fr	3 000 €	
	Formation	2 025 €	2
	Aide humaine	33 495 €	3
		38 520 €	
Travaux d'accessibilité		1 488 €	
Accessibilité numérique : services téléphoniques		11 040 €	
		138 710 €	56

▶ Les évènements

◆ La Semaine Européenne pour l'emploi des personnes handicapées à l'université de Bordeaux

Elle s'est tenue du 16 au 20 novembre 2020, avec pour objectif d'organiser diverses actions pour faire évoluer le regard sur le handicap :

◆ DUODAY

L'université a fait le choix de maintenir sa journée Duoday malgré la situation de crise sanitaire en l'adaptant au contexte. Elle s'est organisée en deux temps.

- > un webinaire « Forum des métiers » (une centaine de participants) :
 - une matinée dédiée à une présentation des métiers de l'université avec pour objectifs de faire découvrir aux structures d'accompagnement locales (Cap emploi, pôle emploi, CRP, IEM...), à leurs usagers et à nos étudiants en situation de handicap nos actions en faveur du handicap ainsi qu'une sélection de certains de nos métiers ;
 - une présentation générale de l'université et de sa politique inclusive, de l'accompagnement au titre du handicap et des modes de recrutement à l'université, incluant 2 témoignages Duoday 2019 et 3 tables rondes animées par 13 experts métiers de l'université.
- > des duos en distanciel (22 duos) :
 - 12 métiers représentés ;
 - 16 services concernés ;
 - 9 structures partenaires.

◆ Les rencontres emploi handicap

Un salon en ligne organisé par la maison de l'emploi de Bordeaux :

- > 26 candidats reçus en entretien individuel par 2 chargés de recrutement du pôle RHDS.

◆ Un Comité des employeurs publics d'Handi-Pacte région Nouvelle Aquitaine

Un webinaire « Manager la diversité » s'est tenu le 4 décembre 2020 avec la participation de l'université.

- > 114 participants en direct, dont plusieurs managers et cadres de service.

▶ Les partenariats

L'année 2020 a vu un renforcement des liens avec Cap emploi, un partenaire essentiel à l'accompagnement au maintien dans l'emploi aux côtés des acteurs RHDS (médecins du travail, conseillères mobilité carrière, assistantes sociales, correspondante handicap) et des managers :

- > 7 dossiers partagés en 2020 ;
- > 3 agents bénéficiaires d'une Prestation d'Appuis Spécifiques (PAS) avec accompagnement d'une consultante maintien dans l'emploi ;
- > 3 études de poste à domicile (dont 2 doctorants) ;
- > 1 enseignant-chercheur avec accompagnement d'une consultante maintien dans l'emploi et mise en place d'un tuteur.

2.7. L'action sociale

▣ Les prestations et aides pilotées par le SUAS

La crise sanitaire a impacté les activités du service universitaire d'action sociale tant sur le plan quantitatif que qualitatif. Pendant cette période, tout a été mis en œuvre par les assistantes sociales et les gestionnaires d'action sociale pour répondre aux demandes dans les plus brefs délais. Les outils ont été adaptés, la dématérialisation a notamment été privilégiée (constitution des dossiers, simplification des process, rendez-vous proposés en visio-conférence...) La priorité du service a été, en synergie avec les autres acteurs du pôle RHDS, de favoriser le maintien du lien social auprès des publics les plus fragilisés.

Prestations et dépenses associées

466 dossiers ont été traités et les montants des dépenses s'élèvent à 341 K€.

Les 125 dossiers de prestations familiales et aides sociales ont été instruits au bénéfice de 98 agents de l'université (1 agent pouvant solliciter plusieurs prestations).

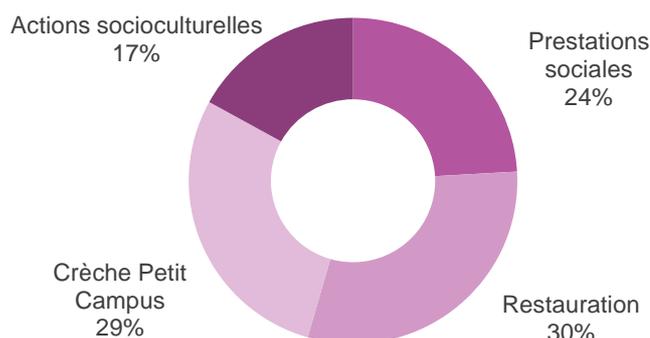
		Dossiers	Montants 2020	Dossiers 2019	Montants 2019	
Prestations familles et aides sociales	PIM et ASIU	Centres loisirs, séjours éducatifs, vacances et sport	39	3,66 K€	93	11,12 K€
	ASIU	Aides à la garderie périscolaire	18	0,65 K€	50	2,40 K€
		Participations au dépôt de garantie	5	1,80 K€	9	3,01 K€
		Aides aux frais d'études supérieures	2	0,54 K€	6	1,62 K€
			25	2,99 K€	65	7,03 K€
			64	6,65 K€	158	18,15 K€
PIM	APEH	27	58,57 K€	27	51,94 K€	
CSE*	Aides exceptionnelles d'urgence	34	17,02 K€	63	32,89 K€	
		125	82,24 K€	248	102,98 K€	
Petite enfance	Berceaux à la crèche Petit Campus	13	97,50 K€	13	97,50 K€	
Activités socioculturelles	Sorties culture et loisirs, vacances, activités sportives, ateliers	85	3,49 K€	340	13,71 K€	
Arbre de Noël			54,43 K€		57,95 K€	
Total dépenses hors restauration			237,66 K€		272,14 K€	
Restauration	Coût de prise en charge		103,58 K€		212,20 K€	
Total général dépenses			341,24 K€		484,34 K€	
Autres prestations sociales	Logement	Logement Résidence Escabelle	24		14	
		Logement DDCS	36		42	
		Transport cartes d'abonnement	128		199	
		Demandes de place en crèche	55		28	
Total général nombre de dossiers traités			466		884	

Répartition des dépenses

Les dépenses consacrées au titre de l'action sociale en faveur des personnels pour 2020 s'élèvent à 341 242 €, soit une baisse de 30% par rapport à 2019.

En 2020, on constate une évolution de la répartition des dépenses engagées par rapport à 2019.

La crise sanitaire et les périodes de confinement associées ont fortement impacté le secteur de l'action sociale : baisse de 50% des dépenses liées à la restauration (fermeture des restaurants), des prestations famille et aides sociales, des activités socioculturelles et des cartes d'abonnement transports. A contrario, les demandes de place en crèche ont augmenté. Les demandes de logement ainsi que les dépenses de l'arbre de Noël et des berceaux à la crèche Petit Campus sont restées stables.



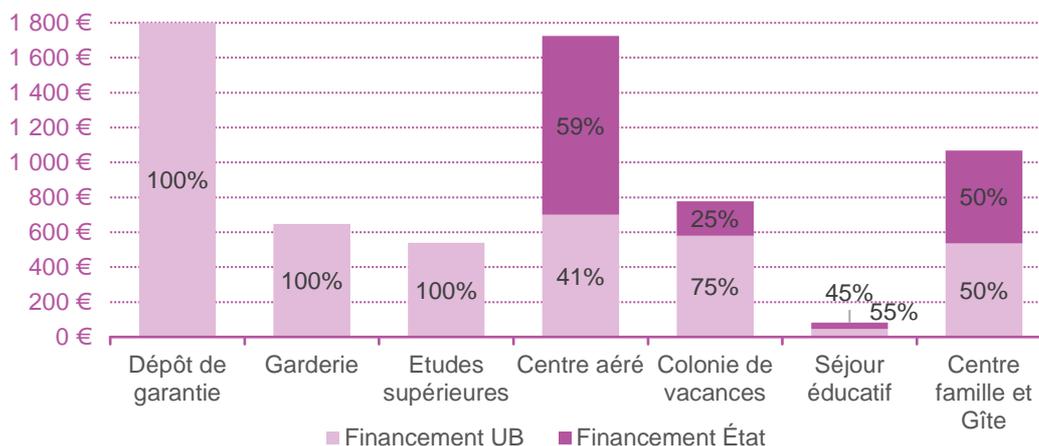
Les subventions de l'État et de l'université de Bordeaux

En 2020, la part des aides spécifiques d'initiative universitaire (ASIU) sur le total des subventions est la même qu'en 2019, soit 73 % des montants engagés contre 27 % pour les prestations interministérielles (PIM).

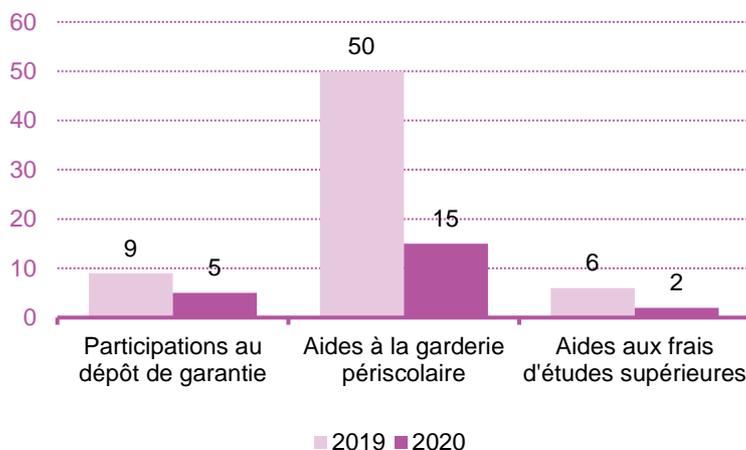
Cette part est calculée hors allocation pour parents d'enfants en situation de handicap (APEH).

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

ASIU et PIM soumises au quotient familial



Aides spécifiques d'initiative universitaire (ASIU) attribuées



▸ Les actions des assistantes sociales

Les assistantes sociales des personnels contribuent à la mise en œuvre de la politique sociale de l'établissement. Elles proposent aux agents qui les sollicitent, un accompagnement dans le respect du secret professionnel et dans des domaines très variés, à l'interface de la vie professionnelle et personnelle.

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

Typologie des agents ayant sollicité les assistantes sociales

260 agents ont été reçus. 390 rendez-vous physiques et téléphoniques ont été menés en 2020 (441 en 2019). En raison de la crise sanitaire, le rapport entre le nombre de rendez-vous et suivi de situation d'une part, et le nombre de personnes reçues d'autre part est en augmentation (1,5 au lieu de 1,36).

Le nombre d'agents titulaires et doctorants ayant pris contact avec les assistantes sociales en 2020 est stable, mais le nombre d'agents contractuels concernés a diminué de moitié.

	Total	Femmes	Hommes	Rappel 2019	Femmes	Hommes
Titulaire	195	136	59	199	135	64
CDI	8	4	4	33	24	9
CDD	43	27	16	80	49	31
Doctorant - ATER	14	4	10	11	2	9
	260	171	89	323	210	113

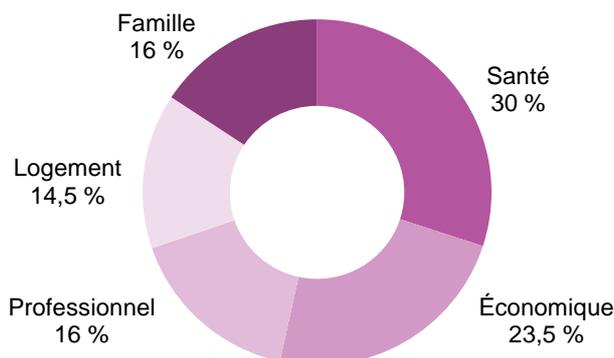
Répartition du nombre de rendez-vous par thématique

En 2020, les agents ont sollicité les assistantes sociales en premier lieu sur la thématique santé et la thématique économique.

Un même agent peut solliciter le service sur plusieurs thématiques.

	Nb de rendez-vous	Rappel 2019
Santé	145	172
Économique	113	155
Professionnel	79	121
Logement	70	112
Famille	76	104
Aides exceptionnelles	34	63

Les assistantes sociales travaillent en collaboration étroite avec le service santé au travail et en lien avec l'ensemble des acteurs du pôle RHDS dans une démarche de développement social.



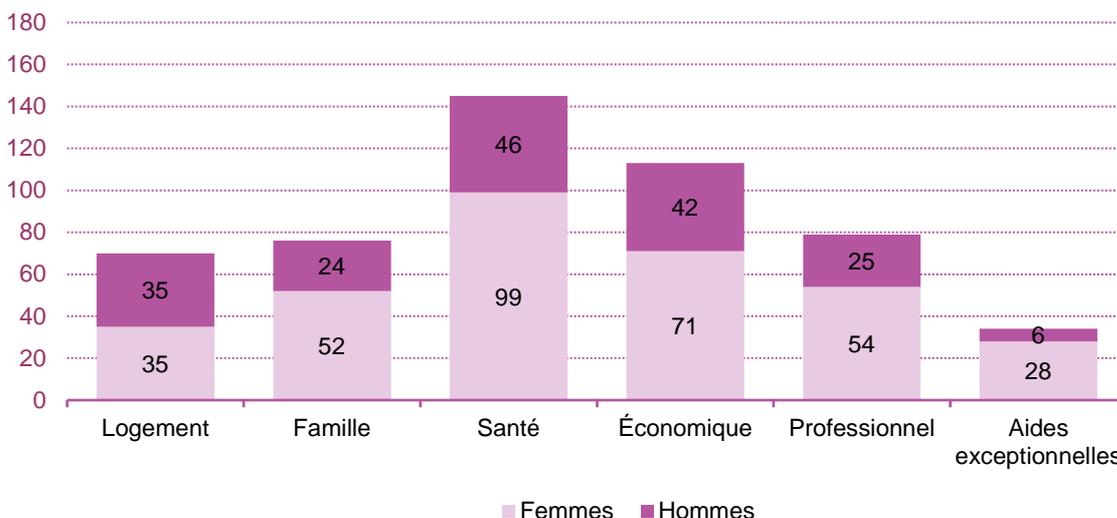
Leurs missions s'articulent avec les enjeux sociétaux portés par l'établissement :

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

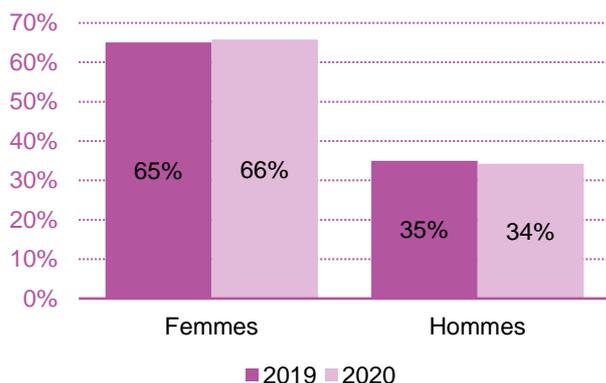
Récapitulatif des thématiques par genre

2/3 des rendez-vous concernent des femmes.

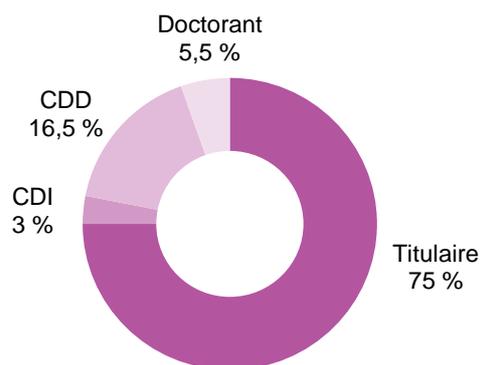
Les assistantes sociales ont été sollicitées pour des problématiques de logement dans une proportion égale femmes-hommes.



Répartition des personnes reçues par genre

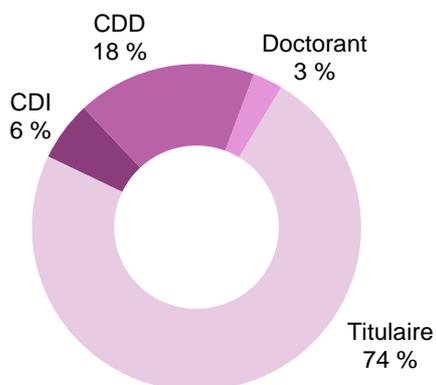


Répartition des personnes reçues par statut

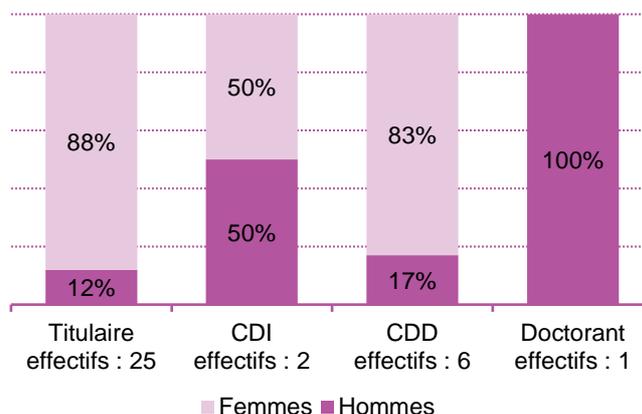


↓ Répartition des personnes reçues par genre et par statut en 2020

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



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



► La restauration

En 2020, le coût supporté par l'université s'élève à 103 583 € pour 37 818 repas pris en charge (soit 2,74 € en moyenne par repas), soit une diminution de 50% des dépenses par rapport à 2019. Cette diminution s'explique par la fermeture des services de restauration en raison de la crise sanitaire.

Coûts des repas pris en charge

		Rappel 2019
Nombre de repas	37 818	79 689
Coût pris en charge	104 K€	212 K€
Coût moyen par repas pris en charge	2,74 €	2,66 €

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

2.8. Les actions culturelles et de loisirs

► Les actions socioculturelles du SUAS

Conformément aux consignes ministérielles et préfectorales, en raison de la crise sanitaire, les activités socioculturelles ont été interrompues dès le 16 mars 2020. Le comité de pilotage de l'action sociale du 15 mai 2020 a acté la suspension de tous les ateliers jusqu'à la fin de l'année 2020.

↓ [Participation des personnels et des familles aux activités proposées](#)

Au cours du 1^{er} trimestre 2020, 600 places ont été distribuées aux personnels de l'université. Par la suite, en raison de la crise sanitaire, les manifestations sportives ont été suspendues.

↓ [Participants aux activités socioculturelles et à l'arbre de Noël](#)

↓ [La prise en charge des coûts](#)

L'arbre de Noël 2020

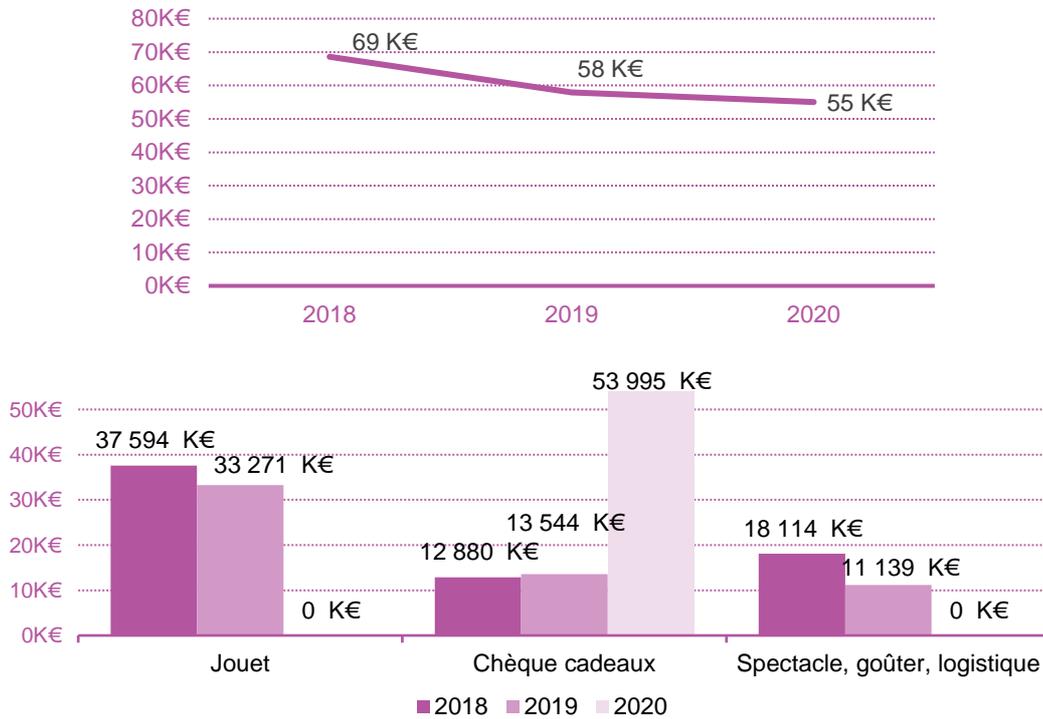
En raison de la crise sanitaire, la manifestation de l'arbre de Noël n'a pu être maintenue sous son format habituel. Cette année, l'envoi de chèques cadeaux au domicile des parents d'enfants de 0 à 13 ans inclus a été privilégié. L'université a consacré la somme de 21,60 € par enfant.

Durant les fêtes de fin d'année, les élus de l'action sociale et le SUAS, au sein du pôle RHDS, ont proposé, en collaboration avec deux étudiantes chargées d'animations sociales, un temps de partage et d'échange à distance, autour des traditions culinaires et de la créativité artistique des enfants, des personnels et des étudiants. Un concours de dessins a été proposé aux enfants âgés de 2 à 13 ans. Les gagnants ont reçu un chèque culture d'une valeur de 30 euros.

	2020	2019
Jouet	0 K€	33 K€
Chèque culture concours de dessin	1 K€	
Chèque cadeaux	54 K€	14 K€
	55 K€	47 K€
Spectacle, goûter, logistique	0 K€	11 K€
	55 K€	58 K€



Evolution des coûts de l'arbre de Noël de 2018 à 2020



Les actions du CLASCUB accessibles au personnel

En 2020, le CLASCUB compte 306 membres actifs. Pendant le confinement, les gestionnaires du CLASCUB ont continué à être sollicités à distance par les agents. Le lien a été conservé, les conditions d'accueil et de livraison ont été adaptées en fonction des règles sanitaires en cours.

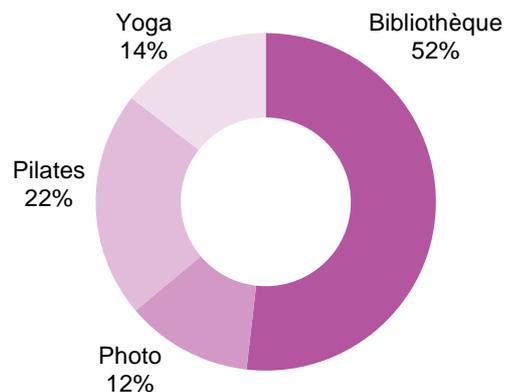
Les activités et offres

Les sections

10 activités sont proposées aux agents et retraités de l'université de Bordeaux, dont 5 sont encadrées par des responsables bénévoles. Les conditions sanitaires n'ont pas permis de poursuivre certaines activités sur site. Le yoga, la photo et le pilates ont pu être relayés par des cours à distance.

Activités et offres

Sections	Nombre de Participants
Bibliothèque	43
Couture	-
Peinture	-
Photo	10
Piano	-
Pilates	18
Tai-chi-chuan	-
Tennis de table	-
Voile	-
Yoga	12
Total	83



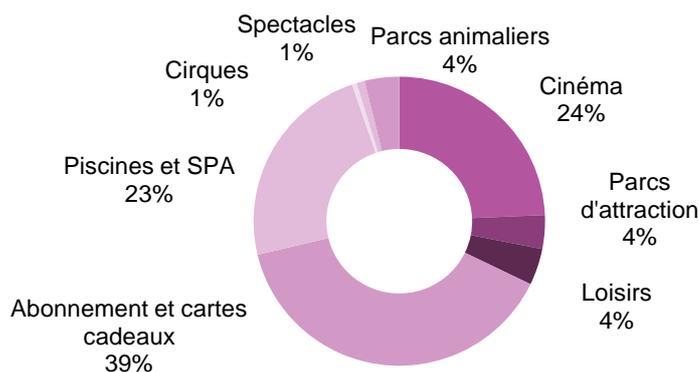
- 192 livres empruntés
- 3 séances de pilates par semaine
- 1 atelier de yoga (1 séance par semaine)

▪ Les chiffres des activités billetterie et autres services

Les demandes reçues dans le cadre de la billetterie ont été fortement impactées par la crise sanitaire (fermeture des sites culturels et de loisirs). De même, les périodes de confinement ont entraîné une baisse des commandes sur les autres services.

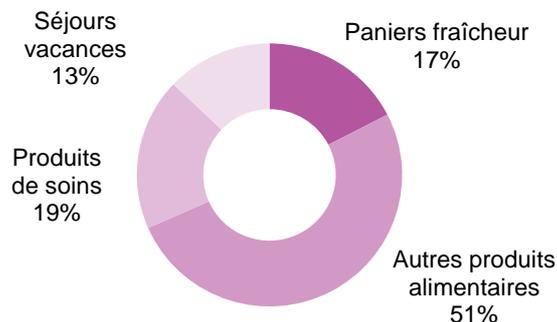
Service billetterie

Billetteries	Montant 2020	Montant 2019
Cinéma	1 741 €	34 514 €
Parcs d'attraction	270 €	3 838 €
Loisirs	293 €	411 €
Abonnement et cartes cadeaux	2 798 €	8 833 €
Piscines et SPA	1 680 €	6 962 €
Spectacles	38 €	843 €
Cirques	64 €	3 110 €
Parcs animaliers	275 €	2 576 €
Total	7 157 €	61 087 €



Autres services

Ventes	Montant	Montant 2019
Paniers fraîcheur	8 405 €	17 146 €
Autres produits alimentaires	24 590 €	22 940 €
Produits de soins	9 031 €	12 894 €
Séjours vacances	6 225 €	18 909 €
Total	48 251 €	71 889 €



- 413 boîtes de biscuits commandées ;
- 580 paniers fraîcheurs distribués ;
- 80 commandes de produits de soins passées ;
- 13 familles ont profité des offres « vacances ».

▸ Le service culture

En 2020, les actions du service à destination des personnels BIATSS et enseignants-chercheurs nourrissent la communauté universitaire autour des trois missions fondamentales du schéma directeur culture de l'établissement :

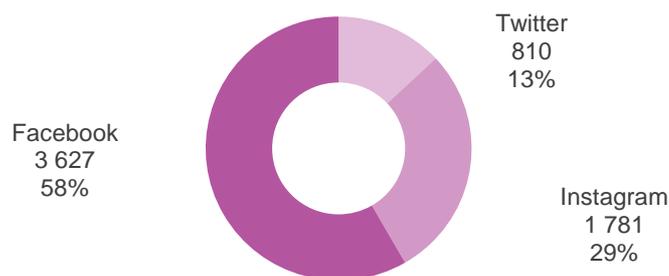
- > Diffusion et médiation des savoirs et de la culture scientifique et technique ;
- > Arts et sciences ;
- > Pratiques culturelles et artistiques innovantes sur les campus.

Les actions du service culture permettent à la communauté universitaire de s'épanouir sur leur lieu de travail, de découvrir des créations, des propositions d'expérimentation et de diffusion culturelle et artistique où chacun peut être acteur, spectateur et/ou prescripteur. L'offre de culture crée des passerelles et des interactions entre toutes les composantes de cette communauté.

Continuité du service public culturel dans un contexte exceptionnel

Pour répondre aux enjeux de la crise sanitaire, le service a expérimenté des solutions innovantes dans la fabrication de l'action culturelle, sa diffusion, son partage, sa communication au sein et au-delà de la communauté universitaire :

- > Adaptation éditoriale de la newsletter culture du service en faveur d'une valorisation de ressources culturelles en ligne internes et externes en période de confinement (269 personnels/enseignants abonnés) ;
- > Mise en œuvre de nouvelles formes de médiations culturelles ou de storytelling sur les coulisses des espaces de création en cours, la vie back stage du service culture via les réseaux sociaux :



- > Enquête des pratiques culturelles de la communauté universitaire menée en partenariat avec les étudiants du parcours "chargé d'études sociologiques" au sein du master 2 de sciences humaines et sociales du 13 octobre au 14 novembre 2020 (1 438 réponses).

▾ Extraits concernant les pratiques culturelles des personnels de l'université

Les manifestations culturelles

◆ Diffusion et médiation des savoirs et de la culture scientifique et technique

- > Les Rencards du savoir :
 - 4 cafés + 1 ciné –débat en présentiel
 - 4 live-débats sur la chaîne You tube de l'université
- > Les programmes d'exposition :
 - Les grandes figurines du droit français
 - Enfance vert emeraude
 - Murs pour l'Art
- > Les programmes de sensibilisation à la danse, aux arts de la parole et à la littérature contemporaine
- > La programmation artistique complémentaire
 - Curieuse visite
 - Performances artistiques du collectif Comment c'est maintenant
- > Les manifestations de diffusion et de médiation à caractère national

◆ Arts et sciences

- > La fin du programme de la 3ème édition de FACTS

◆ Pratiques culturelles et artistiques innovantes sur les campus

- > FESTIVERNALES sur les campus
- > Fête la rentrée !
- > Les Pratiques libres

 [Détails des manifestations culturelles](#)

3. Formation des personnels

3.1. La répartition des personnels formés

▣ La répartition des stagiaires par domaine de formation

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

Le nombre de stagiaires a fortement baissé en 2020. Ceci est dû à la crise sanitaire de 2020 et au confinement qui a nécessité d'annuler certaines formations (bureautique, préparations aux concours administratifs, sécurité, management) ou d'en changer le format. De plus, beaucoup de personnes ont renoncé à suivre des formations afin de gérer d'autres priorités.

Les dépenses ont également diminué. Néanmoins le nombre de demandes individuelles de bilans de compétences et de formations diplômantes a augmenté.

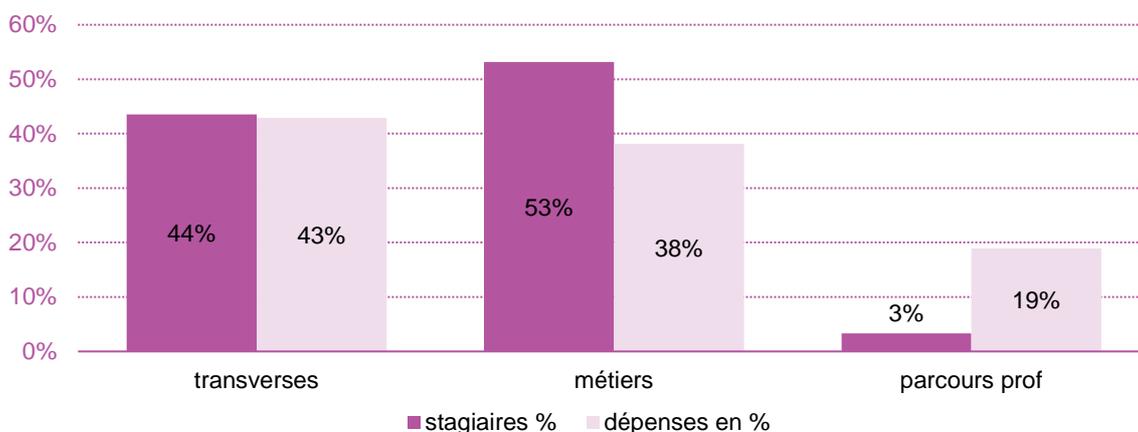
Thèmes	Domaines	Nb stagiaires 2020	Dépenses nettes	Nb stagiaires 2019	Dépenses nettes
Métiers	Pédagogie et TICE hors MAPI	14	7 611 €	18	5 720 €
	Pédagogie MAPI	1 012	- €	268	8 600 €
	Sciences	178	95 081 €	221	75 458 €
	Informatique, statistiques, calcul scientifique	13	31 705 €	64	29 925 €
	Documentation	1	- €	15	1 015 €
	Patrimoine immobilier, logistique	4	3 752 €	33	11 754 €
	Finances comptabilité	353	8 156 €	335	17 272 €
	Achats	164	- €	69	11 510 €
	Gestion de l'étudiant formation continue	76	2 540 €	86	5 838 €
	Ressources humaines	180	11 318 €	130	12 732 €
		1 995	160 163 €	1 239	179 824 €
Transverses	Bureautique	106	6 890 €	317	18 205 €
	Santé et sécurité, handicap	435	45 505 €	1 162	82 280 €
	Langues étrangères	177	40 985 €	185	38 139 €
	Management	174	40 866 €	490	47 537 €
	Efficacité professionnelle	155	22 838 €	208	25 202 €
	RSE* / QVT**	67	6 330 €	98	8 104 €
	Communication	32	3 936 €	58	2 880 €
	Techniques juridiques	31	6 201 €	113	1 365 €
	Connaissance environ prof	457	6 595 €	514	5 010 €
		1 634	180 146 €	3 145	228 722 €
Parcours professionnels	Prépa concours	80	4 560 €	477	11 254 €
	Prépa diplômes	13	42 227 €	7	13 086 €
	Bilan de compétences	14	29 780 €	8	9 964 €
	Insertion professionnelle	17	2 940 €	70	4 260 €
		124	79 507 €	562	38 564 €
		3 753	419 816 €	4 946	447 110 €

*RSE : Responsabilité Sociétale des Etablissements

** QVT : Qualité de Vie au Travail

Répartition des dépenses et stagiaires par domaine de formation

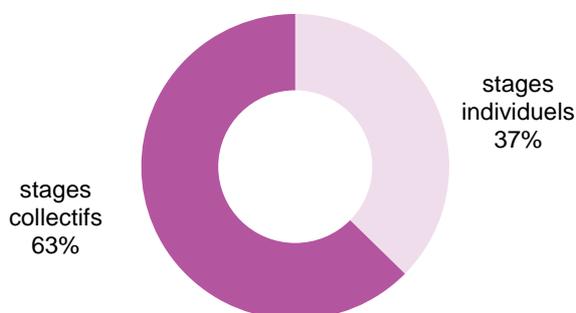
Les formations transverses représentent près de la moitié des dépenses et du nombre de stagiaires. Ce sont surtout des formations obligatoires liées à la sécurité (SSIAP², SST³, habilitations diverses) organisées par des organismes externes habilités et des formations en management et langues étrangères.



Part des stages individuels et collectifs dans le budget

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

Les demandes hors plan de formation représentent 37% du budget alloué. Il est toujours nécessaire de prévoir une partie du budget pour ces dépenses non prévisibles qui répondent à un besoin très spécifique (bilan de compétence, formation diplômante, formation scientifique très pointue, etc) ne pouvant être prévues dans le plan de formation.



► La répartition des stagiaires par employeur

L'université de Bordeaux a développé un partenariat avec plusieurs établissements. Les personnels des EPST du site bordelais peuvent suivre des formations proposées par l'université contre participation financière (dans la limite des places disponibles). C'est le cas notamment des agents affectés dans les unités mixtes de recherche (CNRS, INSERM, INRAE, etc). Cette répartition reste stable.

[Répartition des stagiaires par employeur](#)

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

³ SST : Sauveteur, secouriste du travail

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

Agents ayant suivi au moins une formation dans l'année

Le nombre de personnes ayant suivi des formations a fortement diminué en raison de la crise sanitaire (confinement ayant entraîné l'annulation de formations, diminution des demandes en raison de la redéfinition des priorités).

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

	Filière	Catégorie	Nb de personnes ayant suivi au moins un stage	Effectifs	Taux de participation
BIATSS	ITRF	A	105	397	26%
		B	124	361	34%
		C	186	687	27%
			415	1 445	29%
	AENESR	A	14	34	41%
		B	32	51	63%
		C	48	87	55%
			94	172	55%
	Bibliothèques	A	10	34	29%
		B	9	31	29%
		C	1	46	2%
			20	111	18%
	Médicaux sociaux		1	12	8%
			1	12	8%
	Contractuels	A	288	643	45%
B		80	119	67%	
C		240	261	92%	
		608	1 023	59%	
		1 138	2 763	41%	
ENSEIGNANTS	Titulaires		50	1 840	3%
	Contractuels		43	1 416	3%
			93	3 256	3%
		1 231	6 019	20%	

▶ La répartition des agents de l'université formés par catégorie

Les tableaux ci-dessous présentent la répartition par catégorie des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année.

Tous personnels (titulaires et contractuels)

Les agents de catégorie A suivent moins de formations (12% 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	Effectifs	Taux de participation	Rappel 2019	Effectifs	Taux de participation
Catégorie A	511	4 376	12%	849	4 199	20%
Catégorie B	245	562	44%	343	535	64%
Catégorie C	475	1 081	44%	702	1 116	63%
	1 231	6 019	20%	1 894	5 850	32%

BIATSS uniquement

	Nb de personnes BIATSS ayant suivi au moins un stage	Population BIATSS	Taux de participation	Rappel 2019	Population BIATSS	Taux de participation
Catégorie A	418	1 120	37%	665	1 053	63%
Catégorie B	245	562	44%	343	535	64%
Catégorie C	475	1 081	44%	702	1 116	63%
	1 138	2 763	41%	1 710	2 704	63%

3.2. Caractéristiques des formations suivies

▶ Les formations à distance

En raison de la crise sanitaire, du confinement et de la généralisation du télétravail, l'année 2020 a été marquée par la mise en place de formations à distance. Grâce à l'acquisition de nouveaux outils numériques de visioconférence, ce format jusqu'à présent peu utilisé a été majoritairement apprécié par les participants : facilité d'accès depuis le domicile, facilité d'accès aux personnes exerçant sur sites excentrés, nouvelle pédagogie, réduction de l'absentéisme, pas de risque sanitaire.

Cependant des points de vigilance existent : nécessité pour les agents d'être équipés, maîtrise des outils numériques par les formateurs, interactivité et convivialité modifiées.

Une soixantaine de formations ont ainsi été organisées.

📄 [Formations animées à distance en visioconférence en 2020](#)

▸ Le nombre de journées de formation

Un jour de formation = 6 heures de formation

Par catégorie

	Nb de personnes	Nb de jours de formation	Rappel 2019	Nb de jours de formation
Catégorie A	511	1 258	849	2 350
Catégorie B	245	688	343	1 427
Catégorie C	475	1 525	702	2 339
	1 231	3 471	1 894	6 116

Par genre

	Nb de personnes	Nb de jours de formation	Rappel 2019	Nb de jours de formation
Femmes	898	2 600	1 298	4 250
Hommes	333	871	596	1 866
	1 231	3 471	1 894	6 116

▸ Le coût de la formation

Par catégorie

Les personnels de catégorie C sont davantage demandeurs et s'inscrivent à plusieurs formations dans l'année (39% du coût global des formations).

Les personnels de catégorie A s'inscrivent plus souvent à des formations individuelles hors plan de formation répondant à des besoins très spécifiques et pointus (ex : formation dans un domaine scientifique) (39% du coût global des formations).

	Coût de la formation	Rappel 2019
Catégorie A	164 218 €	168 207 €
Catégorie B	92 800 €	95 882 €
Catégorie C	162 798 €	174 421 €
	419 816 €	438 510 €

Par genre

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

	Coût de la formation	Rappel 2019
Femmes	277 134 €	279 351 €
Hommes	142 682 €	159 159 €
	419 816 €	438 510 €

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

3 agents ont bénéficié de ce dispositif.

Corps de l'agent en congé	Intitulé de la formation	Organisme de formation	Durée du congé
PRAG	Préparation concours ENM	UB collège DSPEG	9 mois
PRAG	DU européen de préparation physique	Université Lyon 1	7 mois
ATRF	Titre pro "assistante ressources humaines"	GRETA	8 mois

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

Par genre

Genre	Effectif n'ayant suivi aucune formation	Effectif UB	%
Femmes	2 340	3 238	72%
Hommes	2 448	2 781	88%
	4 788	6 019	80%

Par type de population et par catégorie

Type de population	Catégorie	Effectif n'ayant suivi aucune formation	Effectif UB	%
Enseignants		3 163	3 256	97%
BIATSS	Catégorie A	702	1 120	63%
	Catégorie B	317	562	56%
	Catégorie C	606	1 081	56%
		1 625	2 763	59%
		4 788	6 019	80%

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

▸ Détails de quelques actions

Accompagnement des cadres

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

- > Un parcours management est organisé tous les ans. Le parcours 2020 était composé de 2 parcours : un pour les primo-encadrants présentant les notions essentielles du management (7 modules) et un pour les cadres confirmés souhaitant approfondir une thématique particulière (7 modules).
- > 10 ateliers du management, séances d'échanges de bonnes pratiques managériales, animées par les consultantes internes, ont été proposés. Complémentaires aux formations en management, ces ateliers mensuels de courte durée (3h) permettent aux participants d'être acteurs de la séance autour d'une thématique du management.

102
stagiaires

29
stagiaires

Accompagnement à la généralisation du télétravail

2020 a vu l'accélération de la mise en place du télétravail à l'université.

- > Un « actu cadres » animé par l'ARACT (Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail) le 21/10/20 a abordé la thématique du « management, travail à distance et relations collectives de travail : un axe de la qualité de vie au travail ».
- > Le pôle RHDS et la DSI ont animé 3 webinaires. L'objectif était d'apporter :
 - un éclairage sur les récents changements liés au télétravail et les orientations retenues par l'université depuis la rentrée et en lien avec le contexte sanitaire actuel ;
 - répondre aux différentes questions sur son organisation et sa mise en place.
- > En complément, des formations ont été organisées pour :
 - les agents afin de faciliter leur activité dans cette nouvelle organisation ;
 - les cadres souhaitant améliorer leur management à distance.

26
stagiaires

Connaissance de son environnement professionnel

Afin de mieux appréhender son environnement professionnel, 8 modules thématiques sont proposés à tout personnel intéressé (nouvel arrivant, candidat à un concours) : l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation ; l'offre de formation à l'université ; la gestion des ressources humaines dans l'enseignement supérieur ; les grands principes de la culture administrative et juridique ; l'université de Bordeaux ; l'organisation et les acteurs de la recherche dans l'enseignement supérieur ; les grands principes financiers à l'université ; la commande publique.

456
stagiaires

Certification Green Belt Lean Six Sigma

Une formation Green Belt Lean Sigma de 7 jours financée par le fonds de transformation de l'action publique (FTAP) a permis de certifier 12 personnes : 3 de l'université de Strasbourg, 3 de Aix Marseille Université, 3 de Sorbonne Université et 3 de l'université de Bordeaux.

L'objectif de cette certification est de maîtriser des outils et méthodes au sein d'une organisation, permettant la chasse aux gaspillages (Lean) et de contrôler des processus (Six Sigma) dans un souci d'amélioration continue.

12
stagiaires
dont 3
personnels
UB

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.

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

La MAPI propose aux enseignants-chercheurs des formations aux outils TICE4 et à la pédagogie universitaire.

Dès le début de la crise sanitaire et du confinement, la MAPI s'est organisée et a recentré son activité sur l'appui à la continuité pédagogique. Son plan de formation, proposé dès le mois de janvier 2020, a été bouleversé et l'ensemble des sessions de formation prévues en présentiel ont dû être annulées. D'autres sessions en ligne, plus nombreuses et centrées sur les besoins du moment (utilisation des outils numériques pour l'enseignement, hybridation des enseignements, etc.), ont alors été proposées dans le but de faciliter l'adaptation des enseignants à cette situation particulière.

Répartition des formations et des enseignants par thématique

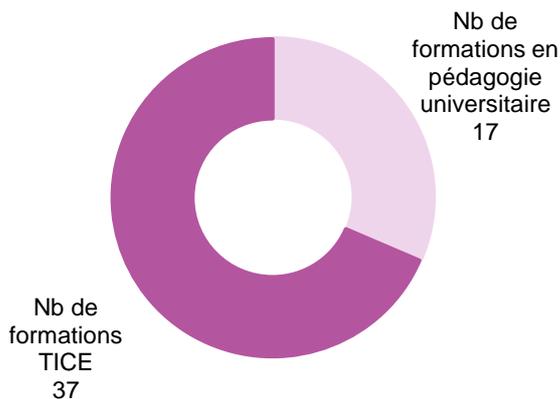
Intitulé	Nb de formations	Nb d'enseignants formés
MOODLE - Découverte	6	41
Produire ses ressources pédagogiques : vidéo	1	12
Evaluation décentralisée des enseignements : création d'enquête	2	20
Hybrider son enseignement	10	151
Evaluer avec Moodle	12	228
ZOOM Room/Box - Découverte	11	232
Wooclap - Découverte	1	130
Rendre son cours interactif avec Wooclap	2	56
Enregistrer, héberger et diffuser une vidéo	3	36
Classe inversée : mode d'emploi	1	8
Ressources éducatives libres : les utiliser	1	10
Intégrer l'évaluation dans le processus d'apprentissage	1	9
Objectifs et stratégies pédagogiques	1	8
Inscrire et gérer les étudiants avec Moodle	2	28
	54	969

Pour l'année 2020, 54 séances de formation ont été organisées dont 17 en pédagogie universitaire et 37 en TICE.

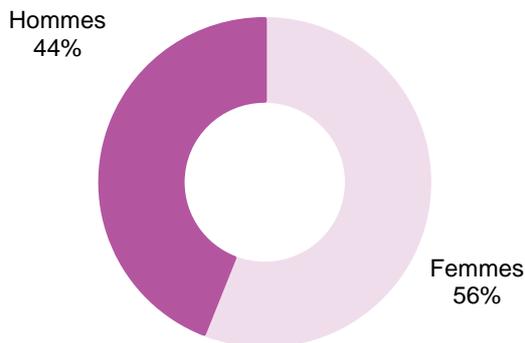
969 enseignants ont été formés au total, 218 en pédagogie universitaire et 751 en TICE.

⁴ TICE : technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement.

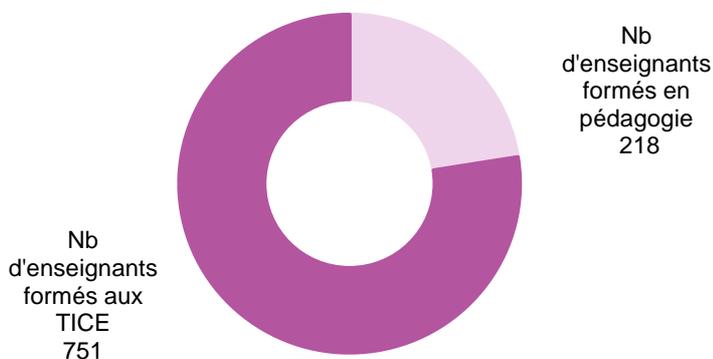
Répartition par type de formation



Répartition des enseignants formés par genre



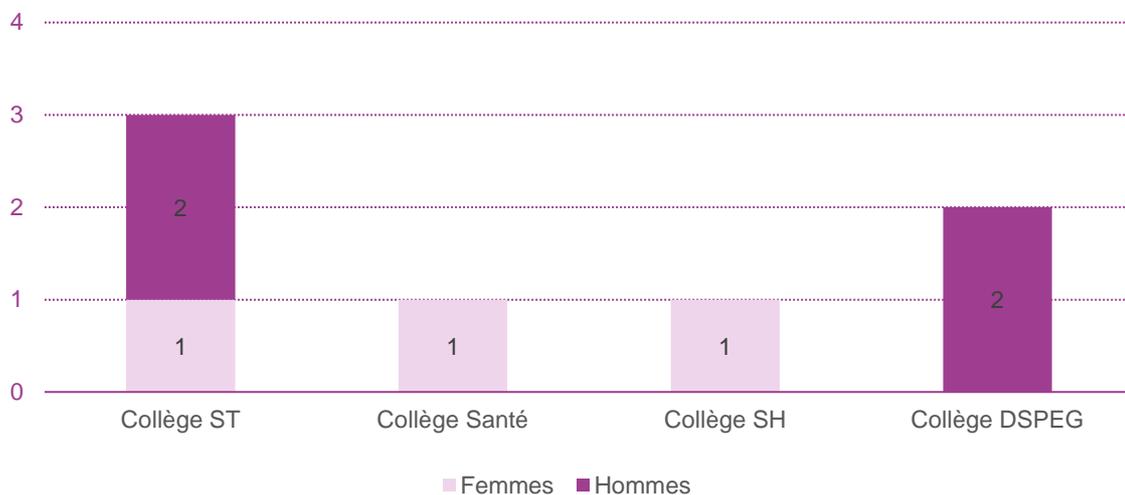
Répartition des enseignants selon le type de formation



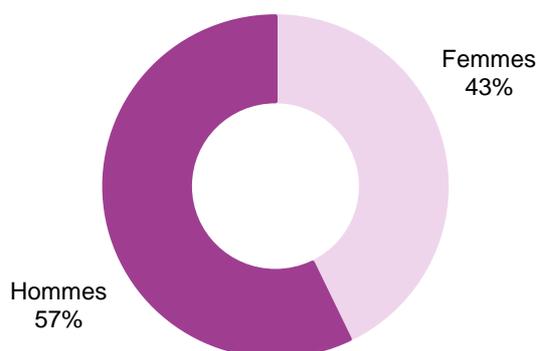
Focus sur la promotion 2019-2020 des MCF stagiaires

7 MCF stagiaires ont été formés au cours de l'année universitaire 2019-2020. A noter, un MCF stagiaire hors UB, mais chercheur au sein d'un laboratoire de l'UB, a également pu bénéficier de ces formations.

Répartition des MCF stagiaires par genre et par composante



Répartition des MCF stagiaires par genre



▸ Les événements MAPI

Connaissant la difficulté pour les enseignants-chercheurs pour participer aux formations, des événements thématiques viennent compléter le plan de formation.

Ils peuvent prendre la forme de journées d'étude (MAPI Day), séminaires (MAPI Camp), barcamp (MAPI Moot) ou conférences, et permettent de toucher un plus large public.

Évènement MAPI 2020

- > Web-conférence "Pédagogie et Technologies pour la Défense" (35 participants).

A noter, deux événements MAPI ont dû être annulés en raison de la crise sanitaire :

- > MAPI Day Enseignement clinique : conférences, retours d'expérience, etc.
- > MAPI Camp : séminaire immersif en pédagogie universitaire de deux jours, nombre de participants limité.

3.4. Les formations dispensées aux doctorants

▸ Formations des doctorants

Cette partie concerne l'ensemble des doctorants inscrits à l'université de Bordeaux, qu'ils bénéficient ou non d'un contrat de travail pour la préparation de leur thèse.

L'offre de formations transverses du collège des écoles doctorales s'adresse à l'ensemble des 2000 doctorants des 8 écoles doctorales. Elle permet à chaque doctorant d'établir et de suivre chaque année son plan de formation afin de valoriser les compétences acquises durant la thèse, d'acquérir et développer d'autres compétences transférables quel que soit son projet professionnel. Elle est complémentaire aux formations disciplinaires des écoles doctorales, à celles de l'URFIST ou du pôle des ressources humaines.

Le catalogue complet des formations transverses est réactualisé chaque année en tenant compte des évaluations des formations et de l'évolution des besoins en compétences des recruteurs.

◆ Offre de formation 2019/2020

- > 76 formations en présentiel (16 nouvelles ou révisées) ;
- > 48 formations en français ;

- > 26 formations en anglais (7 nouvelles) et 2 formations en langue : français langue étrangère (FLE, 2 sessions) et anglais langue courante. L'atelier de conversation en langue française étrangère a été reconduit par les départements de langues vivantes ;
- > 3 séminaires ;
- > 19 formations à distance (13 nouvelles, 7 dans le catalogue) complémentaires aux formations en présentiel.

Dans le contexte du plan national « Science ouverte » l'accent a été mis sur la nécessité de former les doctorants sur les enjeux liés à la diffusion, la gestion, la production et le partage des données de recherche du point de vue du producteur de données comme celui de l'utilisateur de données existantes. La direction de la documentation et le collège des écoles doctorales ont proposé une formation au data sharing et à l'open science, complémentaire à celle du Kit de survie déjà mis en place.

[Nouvelles formations proposées en 2019/2020](#)

Répartition par thématiques

	Thématiques	Nombre de formations	Nombre d'inscrits	Nombre d'heures de formation	Nombre de participants
1	Connaître l'environnement académique	4	70	12	65
2	Mener à bien ses activités de recherche	34	772	280,5	660
3	Communiquer en langue étrangère	7	185	301	155
4	Développer ses compétences relationnelles	8	115	96	116
5	Se former à l'enseignement	5	154	87	135
6	Préparer sa poursuite de carrière	24	102	219	92

◆ Bilan de formation

Bilan de réalisation des formations

	réalisées		annulées
	en présentiel	en ligne	
Nombre de formations	52	27	24
Nombre d'heures de formation	516	205	275
Nombre de participants	1 118	111	118
Nombre d'inscrits	1 184	214	44*

*formations annulées suite au confinement ou autre motif avant confinement

Suite à la fermeture de l'université en raison de la pandémie de covid-19, 24 formations ont été annulées et 3 formations prévues en présentiel ont été repensées avec les formateurs et proposées à distance aux doctorants.

Afin de pouvoir permettre aux doctorants de continuer à se former pendant le confinement, un recensement des formations en ligne susceptibles d'intéresser les doctorants et des sites de formations à distance a été mené et transmis régulièrement aux doctorants. L'information et l'accompagnement individuel dans leur choix en fonction de leur projet professionnel et de leurs besoins ont été maintenus à distance.

[Participation par école doctorale](#)

◆ Evolution de l'offre de formation

Les doctorants ont continué de s'approprier l'offre de formations transverses et beaucoup d'entre eux sont allés au-delà des 100 heures obligatoires.

- > Forte augmentation du nombre de doctorants inscrits et présents, en particulier pour les ED MI, EES, Droit, SE et SVS.
- > Baisse du taux d'absentéisme sauf pour SP2, Droit et EES où il reste assez stable.

Il est à noter que les doctorants ayant une activité professionnelle en dehors du cadre de leur doctorat (médecins, psychologues, avocats...) suivent les formations transverses avec de plus en plus d'intérêt au cours des dernières années, surtout dans la thématique « qualités relationnelles ».

	2019/2020	Rappel 2018/2019
Formations proposées (en ligne et en présentiel)	83	69
Nombre d'inscrits (formations assurées)	1 398	1 733
Nombre de présents	1 229	1 338
Nombre d'absents	109	395
Nombre d'heures prévues	995.5	-
Nombre d'heures assurées	726	750
Moyenne capacité accueil	15	15
Moyenne participation	19	17

↓ [Répartition des doctorants participants](#)

↓ [Évaluation des doctorants](#)

Le coût total de la formation est de 85 466 € pour l'année universitaire 2019/2020, soit 6 700 € de plus qu'en 2018/2019.

▶ Formation des encadrants

Depuis 2018, les candidats à l'autorisation à diriger une thèse (ADT) ou à l'habilitation à diriger les recherches (HDR) des huit écoles doctorales doivent suivre obligatoirement une formation à l'encadrement doctoral. Le programme s'appuie sur les bases d'un encadrement de qualité et les axes de perfectionnement possibles autour de discussions, de réflexions personnelles et en groupe. Une partie du programme est assurée et animée par un formateur extérieur à l'établissement expert dans le management avec une connaissance du monde de la recherche.

Comme pour les formations des doctorants, chaque session fait l'objet d'une évaluation par les participants. Majoritairement satisfaits, les participants font remonter cependant un besoin d'ateliers thématiques complémentaires.

Bilan 2020

Nb de sessions	Nb de jours de formations	Nb d'inscrits	Nb de participants
3	12	119	107

Suite au confinement du mois de mars, la session de mars a été reportée à décembre et le format adapté pour être suivi à distance.

► Poursuite de carrière et devenir des doctorants

Doctorants 2016 enquête 2019

344 docteurs sur 458 ont répondu à l'enquête. Le taux de réponse est de 75%.

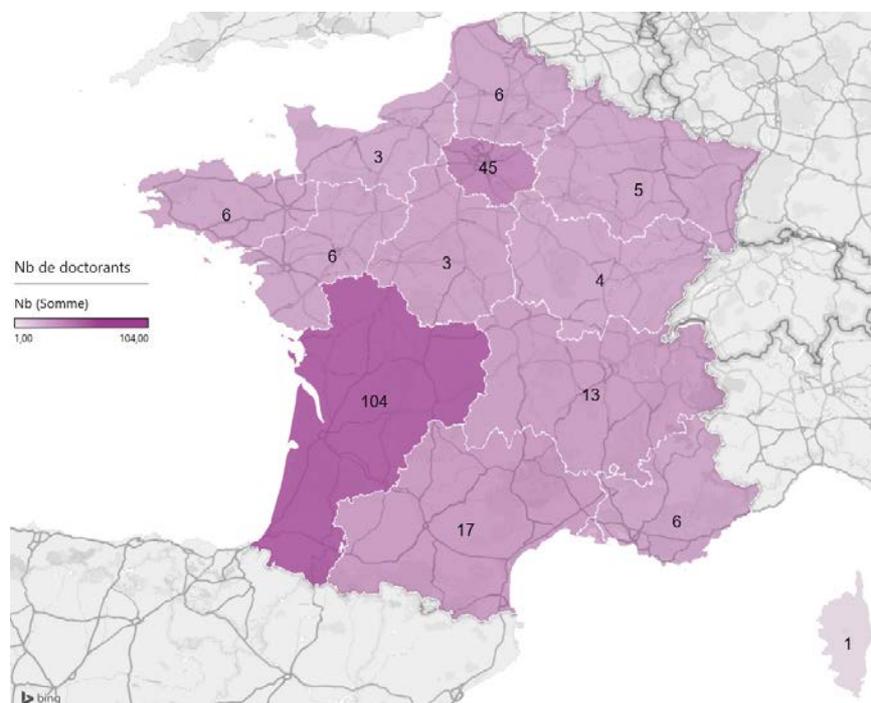
- > Au 1er décembre 2019, soit 42 mois environ après leur soutenance de thèse, 92% des répondants sont en emploi (y compris post-doc), 4% en recherchant un et 4% sont dans une autre situation.
- > Le taux de chômage est de 4,5%.
- > Parmi les répondants en emploi au 1er décembre 2019 :
 - 61% occupent un emploi stable (58% CDI, fonctionnaire et 3% profession libérale, chef d'entreprise) ;
 - 39% des répondants déclarent être en emploi à durée déterminée (CDD, post-doc, contractuel, ATER, intérimaire...) dont 22% en post-doc ;
 - Le taux d'emploi de cadres est de 98% (cadre ou chef d'entreprise ou profession libérale) ;
 - 51% exercent une activité au sein du secteur public (en France ou à l'étranger) ;
 - 96% travaillent à temps plein ;
 - 72% exercent leur emploi en France.

◆ Présentation à la qualification par le Conseil National des Universités (CNU)

32,5% des docteurs répondants ont candidaté à la qualification CNU au 1er décembre 2019 tout comme au 1er décembre 2017.

Globalement, 26% de l'ensemble des docteurs ont obtenu la qualification, soit 81% de ceux qui ont candidaté.

Localisation des emplois occupés au 1^{er} décembre 2020



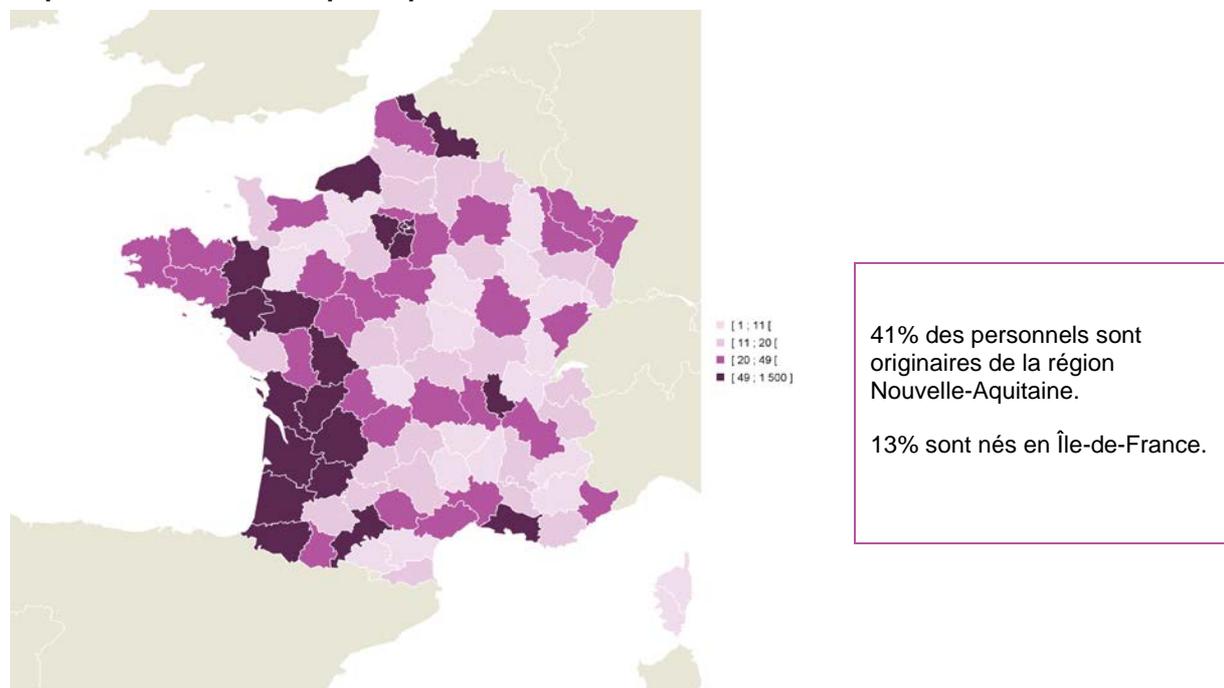
72% des docteurs en emploi travaillent en France. Environ la moitié des répondants en emploi de l'école doctorale de sciences et environnements occupent un poste à l'étranger.

Pour l'ensemble des docteurs travaillant en France, 46% exercent une activité en Nouvelle-Aquitaine, 21% en Ile-de-France, 33% dans une autre région.

4. Origine géographique et domiciliation des personnels

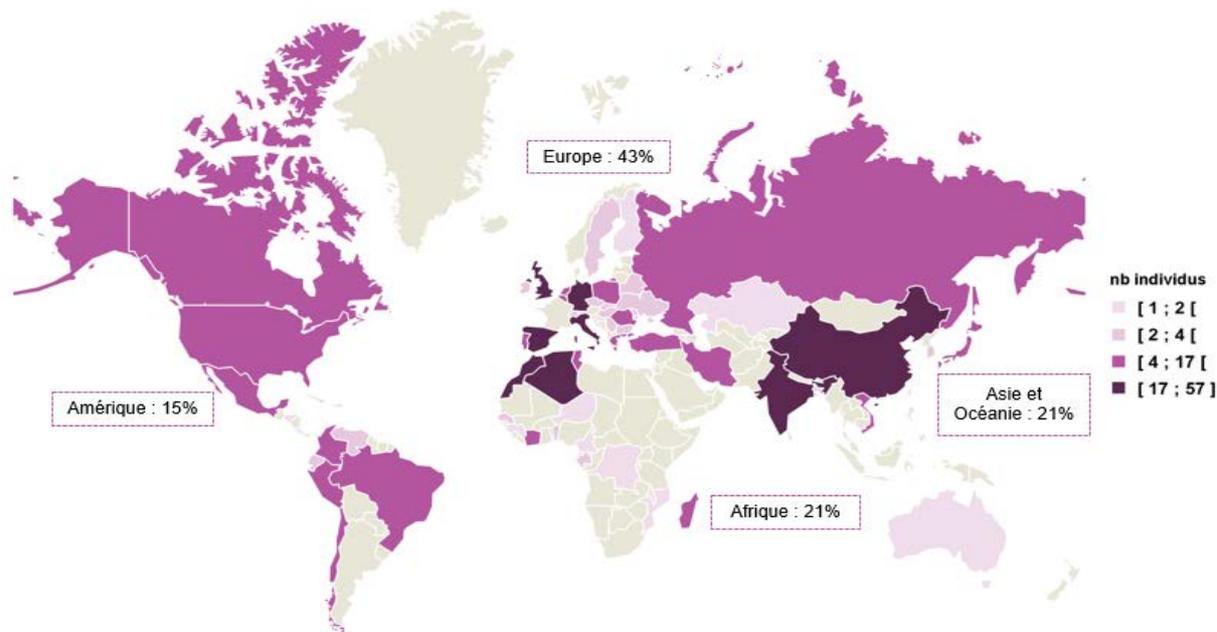
L'origine géographique des personnels

Répartition des effectifs par département de naissance



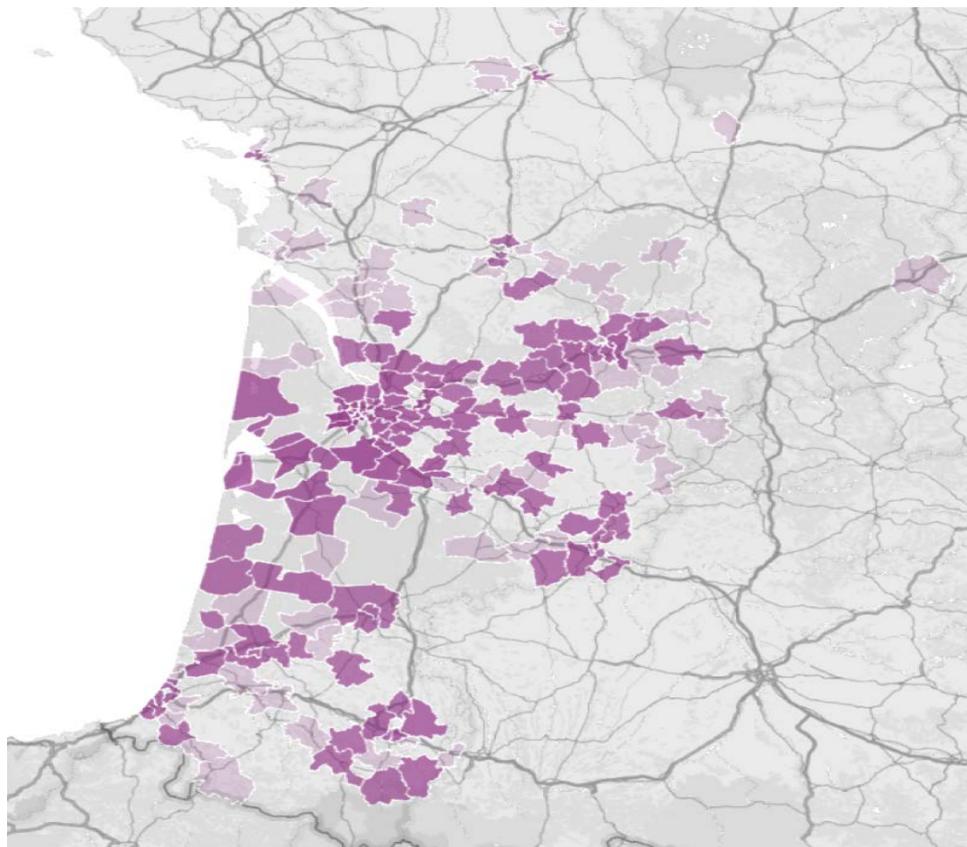
Répartition des effectifs par nationalité

- > 9% des agents de l'université de Bordeaux sont de nationalité étrangère.
- > On constate une augmentation d'agents de nationalité américaine, (+1%) d'Asie et d'Océanie (+2%), une baisse des européens (-3%) et une stabilité pour les agents d'origine africaine.



▸ La domiciliation des personnels

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



Légende Nouvelle-Aquitaine



- > La répartition des personnels par commune de résidence montre une plus forte concentration à proximité des sites universitaires ;
- > 90% d'entre eux sont domiciliés sur Bordeaux Métropole ;
- > La présence plus importante des personnels dans le sud de la Gironde est liée à la localisation du campus au sud de l'agglomération bordelaise.



Légende Bordeaux Métropole





Partie 4. Vie institutionnelle

Partie 4 : Vie institutionnelle

1. Gouvernance de l'établissement	153
1.1. La présidence.....	153
1.2. Le conseil d'administration	153
1.3. Le conseil académique.....	154
2. Instances de représentation des personnels de l'établissement.....	155
2.1. Le comité technique de l'université (CT).....	155
2.2. Les commissions paritaires d'établissement (CPE)	155
2.3. La commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires (CCPANT).....	156
2.4. La commission paritaire consultative compétente à l'égard des enseignants du premier et du second degré.....	156
2.5. Le conseil de service de l'action sociale	156
2.6. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'université (CHSCT) 156	
2.7. Le bilan des élections 2020	158
3. Commissions de dialogue social.....	158
4. Contentieux, sanctions et conflits sociaux.....	159
4.1. Les contentieux	159
4.2. Les sanctions	159
4.3. Les journées d'absence pour grève.....	159

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 9 séances.

Composition du conseil d'administration

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

Délibérations du conseil d'administration

Le conseil a rendu 71 délibérations ou avis en 2020 (70 en 2019, 80 en 2018, 87 en 2017).

Domaine	Nombre
Affaires institutionnelles	29
Ressources humaines	13
Affaires financières	13
Formation et de la vie universitaire	12
Patrimoine	1
Recherche	2
Motion LPPR	1
	71

6 CA restreints consacrés aux thématiques ressources humaines se sont tenus en 2020.

10 points ont été présentés, portant principalement sur :

- > La rémunération des enseignants associés, invités ;
- > La liste des bénéficiaires de PCA et PRP ;
- > Le dispositif indemnitaire pour les directeurs d'études ;
- > Les candidatures aux concours PR et MCF ;
- > Les contrats LRU enseignants-chercheurs 2020 ;
- > Les dispositifs d'intéressement scientifique des enseignants-chercheurs.

1.3. Le conseil académique

Le conseil académique regroupe les membres de la commission de la recherche et de la commission de la formation et de la vie universitaire.

Délibérations du conseil académique en formation plénière

Le conseil s'est réuni 4 fois en 2020 et a rendu 11 délibérations ou avis.

Domaine	Nombre
Affaires institutionnelles	5
Affaires scientifiques	4
Ressources humaines	2

Par ailleurs, lors de séances en formation restreinte, le conseil académique a rendu 8 délibérations ou 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 8 fois en 2020 et a rendu 31 délibérations ou avis.

Domaine	Nombre
Affaires institutionnelles	4
Affaires scientifiques	16
Affaires financières	4
Ressources humaines	7

Par ailleurs, lors de séances en formation restreinte, la commission de la recherche a rendu 2 délibérations ou avis dans le domaine des ressources humaines.

▶ La commission de la formation et de la vie universitaire

Le conseil s'est réuni 9 fois en 2020 et a rendu 16 délibérations et 20 avis.

Aucune séance n'a été reportée ou annulée en raison de la gestion de crise : elles se sont tenues à distance par visioconférence à partir du mois d'avril.

Par ailleurs, lors de séances en formation restreinte la commission de la formation et de la vie universitaire a rendu 1 délibération ou avis dans le domaine des ressources humaines.

2. Instances de représentation des personnels de l'établissement

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

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

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

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

Le comité technique s'est réuni à 12 reprises en 2020.

60 dossiers ont été présentés : 24 pour avis et 36 pour information.
Parmi ces différents sujets, 35 points concernaient les ressources humaines.

2.2. Les commissions paritaires d'établissement (CPE)

Nombre de représentants des personnels par catégorie et par groupe

Groupe 1 : Personnels ITRF	dont femmes	
Catégorie A	3	2
Catégorie B	2	1
Catégorie C	3	3
	8	6
Groupe 2 : Personnels AENESR		
Catégorie A	2	2
Catégorie B	2	2
Catégorie C	2	2
	6	6
Groupe 3 : Personnels des Bibliothèques		
Catégorie A	2	1
Catégorie B	2	2
Catégorie C	2	1
	6	4

Réunions des CPE

Les CPE se sont réunies à 15 reprises en 2020.

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

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

La CCPANT s'est réunie à 2 reprises en 2020.

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

Cette commission s'est réunie 2 fois en 2020.

2.5. Le conseil de service de l'action sociale

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

Le comité de pilotage de l'action sociale, qui permet d'organiser des points d'étape fonctionnels et opérationnels et d'élaborer les orientations stratégiques des projets de l'action sociale, s'est réuni 4 fois en 2020. Un comité de pilotage exceptionnel s'est tenu début janvier dans le cadre du nouveau schéma directeur de l'action sociale.

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

Le CHSCT participe entre autres à la politique globale de prévention de l'établissement en analysant les risques et en proposant des actions de prévention.

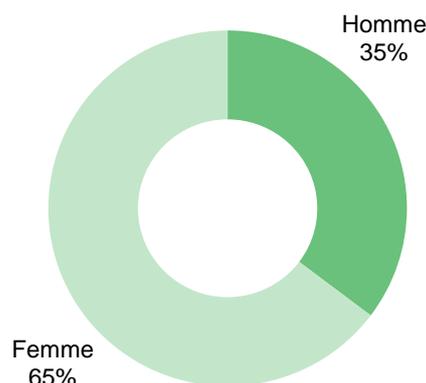
L'une de ses missions est d'assurer le suivi et l'analyse des incidents, des accidents du travail et des maladies professionnelles, afin de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des personnels et des usagers face aux risques professionnels (physiques ou psychosociaux) auxquels ils sont exposés.

► La composition des CHSCT

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

	Représentants des personnels		Représentants
	titulaires	suppléants	des usagers
CHSCT Central	9	9	3
CHSCT spéciaux	7	7	2
	16	16	5

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



Nombre de séances dans l'année

	Nb de séances	Rappel 2019
CHSCT Central	3	3
CHSCT exceptionnel lié à la crise sanitaire	4	0
CHSCT Talence	3	3
CHSCT Carreire	3	3
CHSCT Pessac	3	3
Total	16	12

► Principaux thèmes de travail traités au CHSCT

- > Présentation des bilans (radioprotection, accidents de travail/maladies professionnelles, documents uniques d'évaluation des risques,...) ;
- > présentation du plan de formation et des actions en matière d'hygiène et de sécurité ;
- > réseau handicap : mise en oeuvre du conventionnement FIPHFP ;
- > logiciel d'évaluation des risques GPUC ;
- > crise sanitaire liée à l'épidémie de covid-19 : plan de continuité des activités, plan de reprise des activités, mise en oeuvre du télétravail, consignes sanitaires, mesures de prévention mises en place au sein des laboratoires travaillant sur la covid-19 ;
- > inspections (santé sécurité au travail, ASN...) ;
- > application des fiches actions du schéma directeur qualité de vie au travail ;
- > point d'informations sur les dispositions relatives aux stationnements des gens du voyage, sur la démarche d'accompagnement au changement, informations générales suite aux alertes d'odeurs de produits chimiques sur plusieurs bâtiments, sur l'opération campus, sur les groupes de travail mis en place concernant la situation des personnels et l'examen de l'alerte du service de santé au travail sur certains sites ;
- > travaux sur la ventilation, détection et mesures d'hygrométrie, enquête du service de santé au travail.

2.7. Le bilan des élections 2020

Au cours de l'année 2020, près d'une trentaine d'élections ont été organisées au niveau de l'établissement lors des échéances suivantes :

- > **Les scrutins pour le renouvellement de la représentation des usagers et des personnels au sein des conseils centraux** : le 30 janvier 2020 ont été organisées des élections afin de procéder au renouvellement complet des représentants des usagers au sein des conseils centraux (conseil d'administration et conseil académique). Le même jour se sont également tenues les élections pour le renouvellement partiel des représentants des personnels au sein de la commission de la recherche (1 siège pour le collège B, secteur droit-économie-gestion et 1 siège pour le collège C, secteur lettres, sciences humaines et sociales).
- > **Les scrutins professionnels** avec l'élection des représentants des personnels au sein de la commission paritaire d'établissement le 18 février 2020.
- > **L'élection du vice-président étudiant de l'université** au sein du conseil académique le 20 février 2020.
- > **Le renouvellement complet de la représentation des usagers au sein des structures de niveaux intermédiaires et des composantes de l'université** devait se dérouler le 2 avril 2020. Toutefois, la crise sanitaire a imposé le report de ces élections dans un premier temps pour le 12 novembre 2020, ce qui n'a pas été possible en raison de la deuxième période de confinement. Ces élections se tiendront en 2021.

3. Commissions de dialogue social

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

Commissions de dialogue social par thématique

Commission	Nb de séances
Action sociale	1
Conception du dialogue social (dont Loi Transformation de la fonction publique)	10
Développement durable - RSE	2
Gestion des emplois	5
Filialisation ADERA	2
Handicap	1
Parité, égalité, diversité	1
Qualité de vie au travail	5
Réorganisation des services	10
Spéciale télétravail	2
Spéciale situation de crise sanitaire	5
Spéciale COMS - contrats d'objectifs et moyens	1
	45

Au total, ces 45 commissions qui se sont tenues sur l'année 2020 ont permis de préparer les travaux des comités techniques.

A titre indicatif, le temps moyen d'une séance de commission de dialogue social est compris entre 1h et 1h30.

4. Contentieux, sanctions et conflits sociaux

4.1. Les contentieux

Le juge administratif peut être saisi des décisions prises par le président de l'université. Le juge est compétent pour contrôler et, éventuellement, sanctionner l'administration.

En 2020, 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.

Trois contentieux jugés en 2020 :

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



Évolution des dossiers contentieux 2016-2020

Parmi les 7 contentieux recensés en 2020, 4 n'ont pas été jugés en 2020 et sont toujours en cours.



4.2. Les sanctions

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

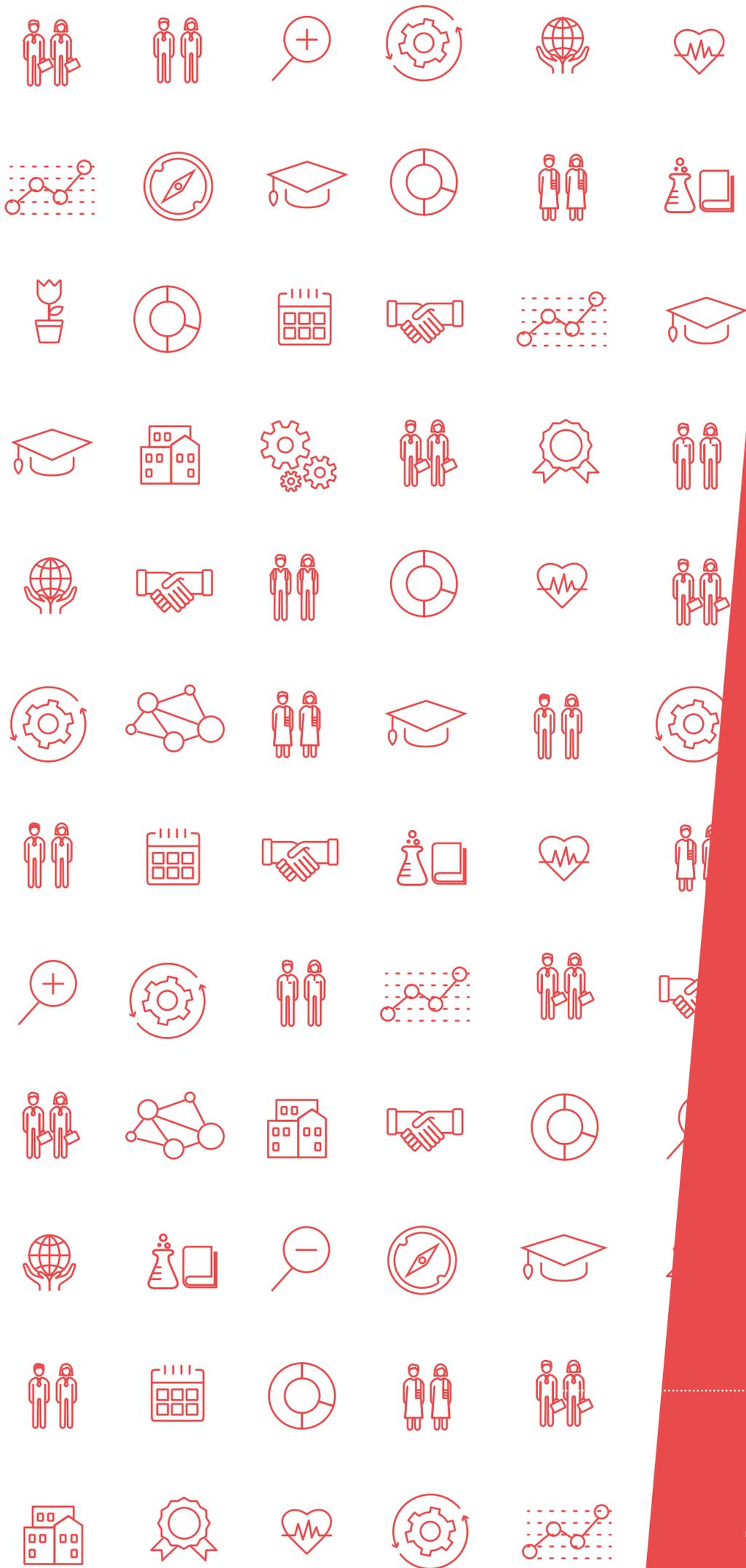
Il n'y a pas de sanctions concernant le corps enseignant en 2020, mais 3 licenciements pendant ou au terme de la période d'essai parmi les personnels contractuels BIATSS.

4.3. Les journées d'absence pour grève

209 journées d'absence pour grève, soit environ 1 ETPT, ont été déclarées auprès de l'administration en 2020. Toutes ces absences s'inscrivaient dans le cadre d'un appel national.

Une forte baisse du nombre de jours de grève, liée au contexte sanitaire national, est à noter en 2020 (-328).

	E/C	BIATSS			Total	Rappel 2019
		Cat A	Cat B	Cat C		
Titulaires	29	28	37	92	186	455
Contractuels	0	16	1	6	23	72
	29	44	38	98	209	527



Partie 5.

Sigles, abréviations et glossaire

Sigles et abréviations

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

CFVU	Commission de la formation et de la vie universitaire
CHSCT	Comité hygiène sécurité et conditions de travail
CHU	Centre hospitalier universitaire
CLASCUB	Comité local d'activités sociales et culturelles
CLD	Congé de longue durée
CLM	Congé de longue maladie
CMO	Congé pour maladie ordinaire
CNAP	Conseil national des astronomes et physiciens
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CNU	Conseil national des universités
CONS	Conservateur
CONSG	Conservateur général
CPE	Commission paritaire d'établissement
CPE	Conseiller principal d'éducation
CR	Commission de la recherche
CRCT	Congé pour recherches ou conversions thématiques
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CSE	Commission sociale d'établissement
CSG	Contribution sociale généralisée
CT	Comité technique
DDCS	Direction départementale de la cohésion sociale
DGFIP	Direction générale des Finances publiques
DGS	Directeur général des services
DGSA	Directeur général des services adjoint
DPSE	Direction prévention, sécurité, environnement
DRFIP	Direction régionale des finances publiques
DSI	Direction des systèmes d'information
DSPEG	Droit, science politique, économie et gestion
DUER	Document unique d'évaluation des risques
EC	Enseignant-chercheur
EPCSP	Établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel
EPST	Établissements publics à caractère scientifique et technologique
ESE	Espace santé étudiants
ESR	Enseignement supérieur et recherche
ETP	Équivalent temps plein
ETPT	Équivalent temps plein travaillé
EUR	École universitaire de recherche
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FIPVU	Formation, insertion professionnelle et vie universitaire
FTAP	Fonds de transformation de l'action publique
GBCP	Gestion budgétaire et comptable publique
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat

GRAF	Grade à accès fonctionnel	PEDR	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
GVT	Glissement vieillesse technicité	PEP	Place de l'Emploi Public
HCC	Heures de cours complémentaires	PEPS	Professeur d'éducation physique et sportive
HDR	Habilitation à diriger les recherches	PILPSE	Patrimoine, immobilier, logistique, prévention, sécurité
HETD	Heures équivalent travaux dirigés	PIM	Prime interministérielle
HU	Hospitalo-universitaire	PHU	Praticien hospitalo-universitaire
IA	Investissement d'avenir	PLP	Professeur de lycée professionnel
IAE	Institut d'administration des entreprises	PPCR	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
IDEX	Initiative d'excellence	PR	Professeur des universités
IFSE	Indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise	PRAG	Professeur agrégé de l'enseignement du second degré
IGE	Ingénieur d'études de recherche et de formation	PRCE	Professeur certifié de l'enseignement du second degré
IGR	Ingénieur de recherche de recherche et de formation	PRES	Prime de recherche et d'enseignement supérieur
INFENES	Infirmier(e)s de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	PRP	Prime de responsabilité pédagogique
INM	Indice nouveau majoré	PUPH	Professeur des universités - Praticien hospitalier
INRAE	Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement	QVT	Qualité de vie au travail
INRIA	Institut national de recherche en informatique et en automatique	RCE	Responsabilités et compétences élargies
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale	RHDS	Ressources humaines et développement social
INSPÉ	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation	RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
ISPED	Institut de santé publique, d'épidémiologie et de développement	RIPI	Recherche, international, partenariats et innovation
ISVV	Institut des sciences de la vigne et du vin	RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
ITRF	(Filière) Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation	RSC	Recrutements sans concours
IUT	Institut universitaire de technologie	SAENES	Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
LA	Liste d'aptitude	SFT	Supplément familial de traitement
LRU (loi)	Libertés et responsabilités des universités	SH	Sciences de l'Homme
MAG	Magasinier	SIRH	Système d'information de gestion des ressources humaines
MCF	Maître de conférences	SMS	Surveillance médicale simple
MCUPH	Maître de conférences des universités - Praticien hospitalier	SMR	Surveillance médicale renforcée
MDPH	Maisons départementales des personnes handicapées	SST	Service de santé au travail
MEN	Ministère de l'Éducation nationale	ST	Sciences et technologies
MESRI	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation	SUAS	Service universitaire d'action sociale
NBI	Nouvelle bonification indiciaire	TA	Tableau d'avancement
OASU	Observatoire aquitain des sciences de l'univers	TCH	Technicien de recherche et de formation
PACTE	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État	TICE	Technologies de l'information de la communication pour l'enseignement
PAS	Pilotage et aide à la stratégie	TPP	Transfert primes points
PAST	Professeur associé	TPTH	Temps partiel thérapeutique
PCA	Prime pour charges administratives	UB	Université de Bordeaux
PCA	Plan de continuité d'activités	UFR	Unité de formation et de recherche
PCSI	Poste central de sécurité incendie	URFIST	Unité régionale de formation et de promotion pour l'information scientifique et technique
PEC	Parcours emploi compétences	VAE	Validation des acquis et de l'expérience
		VP	Vice-président

Glossaire

ABSENCE POUR RAISONS FAMILIALES

- › Le congé de maternité ouvre droit au minimum à 16 semaines de congés (hors congé pathologique);
- › le congé d'adoption est au minimum de 10 semaines;
- › le congé parental est d'une durée maximale d'un an renouvelable jusqu'au 3 ans de l'enfant;
- › le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvre droit à 11 jours;
- › le congé de paternité et d'accueil si l'enfant est hospitalisé à sa naissance;
- › l'autorisation d'absence pour garde d'enfant est de 6 jours fractionnés ou 8 non fractionnés par parent et par année civile;
- › le congé de solidarité familiale est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois;
- › le congé sans traitement pour les agents stagiaires et sans rémunération pour les agents contractuels (congé pour raison familiale ou personnelle non rémunéré).

ACCIDENT DE SERVICE Est considéré comme accident de service, l'accident survenu dans l'exercice de ses fonctions à l'agent titulaire ou stagiaire de la fonction publique.

ACCIDENT DE TRAJET Est considéré comme accident de trajet, l'accident qui survient lors du trajet aller-retour entre le lieu de domicile et le ou les lieu(x) où est exercée l'activité professionnelle.

ACCIDENT DE TRAVAIL Est considéré comme accident de travail, l'accident survenu à l'agent contractuel dans l'exercice de ses fonctions.

ADMINISTRATION DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE (AENESR) Filière des emplois fonctionnels et corps de personnels exerçant des fonctions administratives.

AGENT Synonyme de membre du personnel. Est agent sur une période tout individu possédant soit une carrière soit un contrat de travail géré(e) dans l'établissement.

AGENTS TEMPORAIRES VACATAIRES (ATV) Dans l'enseignement supérieur, les vacataires d'enseignement sont régis par le décret n° 97-889 du 29 octobre 1987. Ils peuvent être recrutés en qualité d'agents temporaires vacataires.

Les ATV peuvent être :

- › Étudiants inscrits en vue de la préparation d'un diplôme de 3^e cycle de l'enseignement supérieur en France;
- › Retraités ou préretraités âgés de moins de 67 ans.

ASSISTANT-HOSPITALIER UNIVERSITAIRE (AHU)

Contractuel qui participe aux activités d'enseignement de l'université et de soins et de recherche dans les centres hospitaliers universitaires et aux contrôles des connaissances.

ASSOCIÉ Les contrats d'enseignants associés permettent à des professionnels d'assurer des fonctions d'enseignant-chercheur, correspondant à celles confiées aux personnels titulaires, à mi-temps ou à temps plein.

ATTACHÉ TEMPORAIRE D'ENSEIGNEMENT

ET DE RECHERCHE (ATER) Personnel enseignant contractuel dont les obligations de service sont celles des enseignants-chercheurs (192 HETD). Pour être recruté, il faut être soit fonctionnaire de catégorie A ou étranger (contrat de 4 ans maximum) soit doctorant en fin de thèse ou ayant soutenu la thèse (contrat de 1 ou 2 ans maximum).

AVANCEMENT Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et l'avancement de corps. L'avancement de grade a lieu, d'un grade au grade supérieur, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi, éventuellement après une sélection par voie d'examen professionnel. L'avancement de corps donne lieu à une inscription sur liste d'aptitude établie après avis de la CAP.

BÉNÉFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE) Pour être considérés comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les agents doivent remplir l'une des conditions suivantes :

- › travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH);
- › victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente;
- › titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail;
- › anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité;
- › sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service;
- › titulaires de la carte d'invalidité ou mobilité inclusion;
- › titulaires de l'allocation aux adultes handicapés;
- › Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité;
- › Les agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement ou d'un placement en période de préparation ou reclassement
- › Reconnaissance CDAPH.

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

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

BIBLIOTHÉCAIRES, INGÉNIEURS, ADMINISTRATIFS, PERSONNELS SOCIAUX ET DE SANTÉ (BIATSS)

Ils assurent des missions de soutien et support aux activités cœur de métiers de l'université. Présents dans l'ensemble des structures de l'établissement, ils exercent selon les métiers des missions administratives, techniques, scientifiques.

BRANCHE D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE (BAP)

Un des éléments définissant un poste de la filière ITRF (caractéristique) ou un agent ITRF (spécialisation). Doit impérativement figurer lors de la demande d'ouverture du poste au concours avec l'emploi-type.

- › BAP A : Sciences du vivant
- › BAP B : Sciences chimiques et Sciences des matériaux

- › BAP C : Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
- › BAP D : Sciences Humaines et Sociales
- › BAP E : Informatique, Statistique et Calcul Scientifique
- › BAP F : Information, Documentation, Culture, Communication, Édition, TICE
- › BAP G : Patrimoine, logistique, prévention et restauration
- › BAP J : Gestion et pilotage

CAS PENSION Le CAS Pensions a été prévu par l'article 21 de la LOLF et créé par l'article 51 de la loi de finances pour 2006, dans l'objectif de constituer un instrument d'amélioration de l'efficacité de la gestion publique par une clarification du mode de financement des pensions. Il apporte une information précise sur les crédits budgétaires inscrits en loi de finances et établit un lien direct entre les recettes et les dépenses.

CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE Dans la fonction publique, les statuts définissent la catégorie à laquelle appartient un corps. Un corps donné appartient à une et une seule catégorie. Il existe aujourd'hui 3 catégories : A, B et C.

CHARGÉ D'ENSEIGNEMENT VACATAIRES (CEV) Les CEV sont des personnalités choisies en raison de leurs compétences dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel, qui exercent en dehors de leur activité de chargé d'enseignement. Leur activité professionnelle principale consiste :

- › soit en la direction d'une entreprise ;
- › soit en une activité salariée d'au moins 900 heures de travail par an ;
- › soit en une activité non salariée à condition d'être assujettie à la taxe professionnelle ou de justifier qu'elles ont retiré de l'exercice de leur profession des moyens d'existence réguliers depuis au moins trois ans.

Les CEV peuvent être répartis en 2 catégories : fonctionnaires ou non-fonctionnaires.

CHEF DE CLINIQUE-ASSISTANT DES HÔPITAUX (CCA) Sont des contractuels qui participent aux activités d'enseignement de l'université et de soins et de recherche dans les centres hospitaliers universitaires et aux contrôles des connaissances.

CHEVRON Subdivision d'un échelon dont l'échelle indiciaire brute dépasse 1015, constitué d'une échelle lettre (allant de A à G) et d'un chiffre (allant de 1 à 3) qui la subdivise.

COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) Cette seconde prime intégrée au RIFSEEP, facultative, permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents. Lorsqu'il est mis en œuvre, ce complément indemnitaire est versé annuellement, en une ou deux fois. Sont alors appréciés la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

COMPOSANTE Structure d'un établissement, définie par le Code de l'éducation, Livre VII, titre 1, Chapitre 3 (ex-loi 84-52 du 24 janvier 1984, dite loi Savary), et créée par décret ou arrêté ministériel.

COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET) Il a pour objectif, sous certaines conditions, d'offrir aux agents la possibilité d'épargner des droits à congés non pris au titre de l'année de référence, qu'ils pourront utiliser ultérieurement sous la forme d'un congé rémunéré.

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

CONGÉ BONIFIÉ Il est accordé au fonctionnaire titulaire originaire d'un DOM (département d'outre-mer), ou qui a des intérêts (résidence principale) dans un DOM et qui exerce ses fonctions sur le territoire métropolitain.

CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP)

Il permet aux fonctionnaires et aux agents contractuels de parfaire leur formation professionnelle. Il peut être accordé pour préparer un concours ou un examen, pendant 3 ans maximum au cours de la carrière, avec une rémunération à hauteur de 80 % la première année uniquement.

CONGÉ DE GRAVE MALADIE (CGM) L'agent contractuel peut être placé en CGM, après avis du comité médical, lorsque la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessite un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

CONGÉ DE LONGUE DURÉE (CLD) Il est attribué, après avis du comité médical, si l'agent est atteint d'une maladie grave si l'affection figure sur une liste fixée par arrêté ministériel. Le départ en CLD est soumis à conditions et peut durer jusqu'à 5 ans (8 ans si la maladie est d'origine professionnelle). L'agent est rémunéré pendant le CLD.

CONGÉ DE LONGUE MALADIE (CLM) Le fonctionnaire peut être placé en CLM, après avis du comité médical, lorsque la maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et nécessite un traitement et des soins prolongés si l'affection figure sur une liste fixée par arrêté ministériel. Le bénéfice du CLM est ouvert pour maladie professionnelle ou non professionnelle. La durée maximale est de 3 ans. L'agent est rémunéré pendant le CLM.

CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE (CMO) L'agent titulaire ou contractuel peut bénéficier d'un congé pour maladie ordinaire (CMO) lorsqu'un médecin, un dentiste ou une sage-femme lui adresse un avis d'interruption du travail. Il doit ensuite déclarer sa maladie à l'administration dont il relève. Le CMO peut atteindre 6 mois consécutifs, renouvelables 6 mois maximum (soit 1 an maximum au total).

CONGÉ PARENTAL Position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. La durée est de trois ans maximum : il prend fin, au plus tard, au 3^e anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais le fonctionnaire conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié.

CONGÉ POUR RECHERCHE OU CONVERSION THÉMATIQUE (CRCT)

Période sabbatique de 6 mois ou 1 an, accordée sur leur demande aux enseignants-chercheurs. Le bénéficiaire d'un CRCT est déchargé de son enseignement. Il continue à percevoir son salaire.

CONSEIL NATIONAL DES ASTRONOMES ET PHYSICIENS (CNAP)

Le CNAP est un corps d'État dont les missions se répartissent entre recherche scientifique, services d'observation, et enseignement. Le CNAP est composé de trois sections : Astronomie, Terre interne, Surfaces continentales-Océan-Atmosphère.

CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU)

Il est organisé en sections, dont certaines sont subdivisées en sous-sections. Ne concerne que les enseignants-chercheurs, les hospitalo-universitaires et les CNAP. Les sections sont regroupées en groupes de sections.

CONTRACTUEL Agent non titulaire de la fonction publique lié à l'établissement par un contrat de travail. Il convient de distinguer les contractuels de droit public, qui seront classés selon leur niveau de responsabilité par référence aux catégories A, B ou C. Les contractuels relevant du droit privé sont recrutés sous contrat aidé ou d'apprentissage.

CONTRAT DIT « LRU » Contrat créé par les dispositions de l'article L954-3 du code de l'éducation, introduit par la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités. Le président peut recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, des agents contractuels pour assurer des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, (après avis du comité de sélection) ou pour assurer des fonctions de support ou de soutien de haut niveau.

CORPS Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades.

COVID-19 Nouvelle maladie infectieuse respiratoire (CoronaVirus Disease 2019)

DÉLÉGATION Modalité dérogatoire des personnels enseignants-chercheurs, hospitalo-universitaires ou temporaires. La délégation a une durée variable selon le statut de l'enseignant, elle permet à l'enseignant de poursuivre ses activités dans un autre établissement (public ou privé, en France ou à l'étranger) tout en étant payé par son établissement d'origine. Les modalités sont fixées par convention entre l'établissement d'origine et l'établissement ou l'organisme d'accueil.

DÉTACHEMENT Position d'un fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite. Il peut être placé dans un autre corps, dit corps d'accueil, et bénéficie alors d'une double carrière.

DISPONIBILITÉ Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à rémunération, à l'avancement et à la retraite. La disponibilité est prononcée soit à la demande de l'intéressé (disponibilité pour convenances personnelles, pour suivre son conjoint, etc.) soit d'office pour raison de santé à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie ou de longue durée).

DOCTORANT CONTRACTUEL Est recruté pour 3 ans afin d'effectuer des activités de recherche liées à la préparation du doctorat. Il peut également être chargé d'une mission d'enseignement, d'une mission dans les domaines de la diffusion de l'information scientifique et technique et de la valorisation des résultats de la recherche ou d'une mission d'expertise.

DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES (DUR) Transposition par écrit de l'évaluation des risques professionnels. Par décret, 3 exigences sont définies :

- › lister et hiérarchiser les risques auxquels les agents sont exposés ;
- › préconiser les actions visant à supprimer ou réduire les risques ;
- › faire l'objet de réévaluations régulières.

ÉCHELON Subdivision du grade. C'est un des constituants d'un élément de carrière. Il peut être lui-même subdivisé en chevrons.

EFFECTIF Nombre de personnes physiques.

EMPLOI Support budgétaire permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou agent contractuel).

EMPLOI-TYPE Outil permettant de regrouper un ensemble d'activités et de compétences suffisamment proches entre elles pour être étudiées et traitées globalement.

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP) La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail à un moment donné, un agent exerçant à temps plein représentant 1 ETP. Il est procédé à des sommes d'ETP pour connaître le potentiel d'un établissement. L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agents.

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLÉ (ETPT)

Effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents en année pleine. Les ETPT tiennent compte simultanément de la durée et de la quotité d'emploi, contrairement aux ETP.

EMPLOI FONCTIONNEL Les emplois fonctionnels sont des postes à responsabilité dans lesquels les personnels sont nommés pour une durée déterminée.

ENSEIGNANT-CHERCHEUR Personnel exerçant simultanément des fonctions d'enseignement et de recherche.

ENSEIGNANT DE MÉDECINE GÉNÉRALE Personnel mono-appartenant exerçant des missions d'enseignement et de recherche ainsi qu'une mission de soin en médecine générale et ambulatoire.

ENSEIGNANT DU PREMIER DEGRÉ Professeur des écoles, qui, à l'université, exerce des missions d'enseignement exclusivement au sein des INSPÉ.

ENSEIGNANT DU SECOND DEGRÉ Personnel exerçant des missions d'enseignement exclusivement.

ENSEIGNANT HOSPITALO-UNIVERSITAIRE Personnel bi-appartenant, exerçant une triple mission d'enseignement, de recherche et de soins simultanément à l'université et à l'hôpital dans les domaines de la médecine, pharmacie et odontologie.

ÉTABLISSEMENT Structure créée par décret. L'établissement est constitué de composantes et d'autres structures.

ÉTUDIANT « CONTRAT OU EMPLOI » Les conditions d'octroi du contrat étudiant et les missions qui sont confiées à leurs bénéficiaires sont régies par l'article L811-2 du code de l'éducation :

- › accueil des étudiants,
- › aide à l'insertion,
- › animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales,
- › action dans le domaine de la promotion de la santé et du développement durable,
- › promotion de l'offre de formation,
- › service d'appui aux personnels des bibliothèques et des autres services,
- › soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies,
- › tutorat pédagogique,
- › assistance et accompagnement des étudiants à besoins spécifiques (tutorat spécialisé, assistance d'un secrétaire d'épreuve, prise de note, aide au travail sur site).

EXAMEN PROFESSIONNEL Une des modalités de sélection pour l'accès au grade supérieur permettant l'inscription à un tableau d'avancement. Il doit être prévu par les statuts particuliers du corps. L'examen se fait sur épreuves (écrites et/ou orales). Le nombre de places est limité.

FAMILLE PROFESSIONNELLE Elle regroupe l'ensemble des emplois-types entre lesquels existe une proximité de compétences professionnelles. Elle détermine une zone naturelle de mobilité et d'évolution de carrière.

FONCTION Il existe trois types de fonctions pour un agent :

- › les responsabilités structurelles (charge administrative d'une structure ou mission se rapportant au fonctionnement de l'établissement) ;
- › les fonctions nominatives et électives (fonctions relevant d'une instance ; fonctions d'expertise, de conseil et autres) ;
- › les fonctions professionnelles (ce qu'accomplit ou doit accomplir un agent pour remplir sa mission au sein de sa structure de travail).

FONCTIONNAIRE Agent ayant la qualité de titulaire ou de stagiaire dans un corps de la fonction publique. Il existe trois fonctions publiques : la fonction publique d'État (tous les corps de l'Éducation Nationale et du MESRI en relèvement), la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT

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

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

GLISSEMENT VIEILLESSE TECHNICITÉ (GVT) Part de l'évolution des salaires résultant des évolutions de carrière propres à chaque agent (mesure individuelle).

GRADE Subdivision hiérarchique du corps, fixée par le statut particulier duquel il relève.

HÉBERGÉ Personne qui participe, pour une période donnée, à l'activité de l'établissement au sein de ses structures dites alors Structures de travail. Sa carrière – ou son contrat – est gérée par son institution (CNRS, INRA, etc.) et non pas par l'établissement.

HEURE DE COURS COMPLÉMENTAIRE (HCC) Heures nécessaires à la couverture de l'intégralité de la charge d'enseignement découlant des formations dispensées au-delà des heures d'enseignement dues statutairement par les enseignants en poste dans un établissement ; elles peuvent être confiées à des enseignants en poste ou à des intervenants extérieurs (vacataires).

HEURE ÉQUIVALENT TRAVAUX DIRIGÉS (HETD)

Mesure du potentiel que représentent les personnels enseignants par rapport à leurs obligations statutaires d'enseignement.

INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS

ET D'EXPERTISE (IFSE) L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Versée mensuellement, elle a pour objectif de valoriser l'exercice des fonctions. En principe, l'IFSE remplace toutes les primes existantes qui répondent aux mêmes objectifs. Les exceptions à cette règle de non-cumul, fixées par arrêté interministériel, sont limitées et répondent à des problématiques très spécifiques.

INDICE NOUVEAU MAJORÉ (INM) Unité de calcul de la rémunération d'un agent public.

INGÉNIEURS, TECHNICIENS, DE RECHERCHE

ET DE FORMATION (ITRF) Cette filière, créée spécifiquement pour les établissements d'enseignement supérieur, se décline en branches d'activités professionnelles (BAP) et regroupe des personnels exerçant des fonctions techniques, administratives et de bibliothèques.

INSTANCE Conseil, Commission ou Comité nommé désigné, et créé en fonction des lois et décrets et/ou des statuts de l'établissement.

INSTITUT NATIONAL SUPÉRIEUR DU PROFESSORAT

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

INSTITUT UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE (IUT)

Assure la formation de techniciens supérieurs partout sur le territoire. Les IUT préparent leurs étudiants à la fois à une insertion professionnelle immédiate, à Bac +2 ou à Bac +3, et à la poursuite d'études longues, en France ou à l'étranger. Avec des diplômes construits à la fois par des universitaires et des professionnels, les IUT offrent aux étudiants des connaissances pluridisciplinaires et des compétences professionnelles.

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

INVITÉ Personnalité exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement d'enseignement supérieur ou de recherche étranger et recrutée pour une période d'un mois à un an.

LECTEUR DE LANGUE ÉTRANGÈRE Enseignant contractuel en général étranger devant postuler au titre de sa langue maternelle (diplôme minimum requis : master ou diplôme étranger reconnu équivalent). Le contrat est de 1 an renouvelable. L'obligation de service est de 250 HETD.

LISTE D'APTITUDE Liste des agents proposés pour un passage à un corps supérieur par leur établissement et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

MASSE SALARIALE Crédits destinés au financement des rémunérations (y compris cotisations employeurs, cotisations salariales et primes).

MODALITÉ DE SERVICE Les différentes modalités de service sont :

- › le temps partiel ;
- › le mi-temps thérapeutique, la délégation (enseignants) ;
- › le surnombre (enseignants-chercheurs).

MODULATION DU SERVICE D'ENSEIGNEMENT La notion de modulation du service d'enseignement a été introduite par l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié relatif au statut des enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur. La modulation du service d'enseignement a pour objectif de permettre une redéfinition des équilibres entre l'activité individuelle d'enseignement et de recherche en lien avec la politique d'établissement et en accord avec les enseignants-chercheurs concernés.

MUTATION/MOBILITÉ Changement d'établissement d'affectation.

MUTATION/MOBILITÉ INTERNE Changement de service au sein du même établissement.

NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)

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

OBLIGATIONS DE SERVICE Les enseignants-chercheurs (professeurs, maîtres de conférences et assistants), ont une mission d'enseignement et une mission de recherche, l'obligation de service d'enseignement est définie statutairement en termes d'heures de cours magistraux et travaux dirigés et se traduit par un volume équivalent à 192 HETD. De la même manière, celle des enseignants du second degré (professeurs agrégés et professeurs certifiés) équivaut à 384 HETD. Les ATER, maîtres de langues étrangères et enseignants associés doivent 192 HETD. Les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques ont une obligation de service annuelle de 1607 heures. Les modalités de service des enseignants-chercheurs sont modifiées depuis le 1^{er} septembre 2009 par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009.

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

PERSONNEL DE BIBLIOTHÈQUES Regroupe les personnels spécialisés dans les métiers des bibliothèques.

PERSONNEL DE LA FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE Regroupe les personnels infirmiers, assistants de service social et médecins contractuels.

POSITION Un fonctionnaire est obligatoirement placé à un instant donné dans une des six positions définies par le statut de la fonction publique : activité, disponibilité, détachement, service national, congé parental et hors cadre.

PRIME DE CHARGES ADMINISTRATIVES (PCA) Peut être attribuée aux enseignants qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire définie par l'établissement (durée au minimum d'un an). Le président arrête chaque année, sur avis du conseil d'administration, la liste des fonctions pouvant ouvrir droit au bénéfice de la PCA. Les décisions individuelles d'attribution des PCA ainsi que les montants individuels sont arrêtés par le président, après avis du CA.

PRIME D'ENCADREMENT DOCTORAL ET DE RECHERCHE (PEDR) Peut être attribuée aux enseignants-chercheurs dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé ainsi que lorsqu'ils exercent une activité d'encadrement doctoral.

PRIME DE RECHERCHE ET D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (PRES) Est attribuée à tous les enseignants-chercheurs en activité dans un établissement d'enseignement supérieur (y compris aux ATER), exception faite de ceux soumis, par ailleurs, à la taxe professionnelle. Son taux annuel est fixe, indexé sur la valeur du point d'indice.

PRIME DE RESPONSABILITÉS PÉDAGOGIQUES (PRP) Peut être accordée aux enseignants exerçant des fonctions pédagogiques spécifiques. Le président fixe chaque année la liste des responsabilités pédagogiques ouvrant droit à la prime, la liste des bénéficiaires et les montants de ces primes, après avis de la Commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) et sur proposition du Conseil d'administration.

PROMOTION Progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours.

QUOTITÉ D'AFFECTATION Part de quotité de travail d'un agent attribuée à une structure.

RÉFÉRENTIEL DES EMPLOIS-TYPES DE LA RECHERCHE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (REFERENS)

Recueil des emplois-types répertoriés et ordonnés par famille professionnelle et branche d'activité professionnelle pour les personnels de la filière ITRF.

RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Il se définit comme un complément de rémunération. Le RIFSEEP a vocation :

- › à s'appliquer à tous les agents BIATSS titulaires et stagiaires quel que soit leur grade ou leur filière ;
- › à remplacer toutes les primes et indemnités préexistantes sauf celles limitativement énumérées par décret ;
- › à être mis en œuvre dans un délai raisonnable.

Le RIFSEEP comprend deux parts : l'IFSE et le CIA (voir définitions dans ce glossaire).

RESPONSABILITÉS ET COMPÉTENCES ÉLARGIES (RCE)

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

SECTION CNU Discipline d'enseignement et/ou de recherche pour les enseignants du supérieur relevant d'une nomenclature nationale. La liste des sections CNU est disponible sur www.conseil-national-des-universites.fr/cnu/#/

STATUT Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

STRUCTURES Ensemble d'entités hiérarchiquement organisées en une arborescence dont le sommet correspond au niveau établissement.

TABLEAU D'AVANCEMENT Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance dédiée (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

TEMPS INCOMPLET Un agent contractuel est à temps incomplet si sa quotité de recrutement indiquée sur le contrat de travail est inférieure à 100 %.

TEMPS PARTIEL Un agent peut demander à exercer à temps partiel. Sa quotité de travail peut alors être réduite à 50, 60, 70, 80 ou 90 %.

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

TEMPS PLEIN Un fonctionnaire exerce à temps plein s'il travaille à 100 % de ses obligations horaires statutaires. Un contractuel exerce à temps plein si sa quotité de travail est de 100 %.

TITULAIRE Qualité du fonctionnaire ayant soit accompli avec succès son stage, soit ayant réussi un concours interne sans période de stage.

TRANSFERT PRIMES POINTS (TPP) Ce transfert consiste à diminuer le montant des primes versées aux fonctionnaires en contrepartie d'une augmentation de leur traitement de base par le biais d'une revalorisation des grilles indiciaires. Cette intégration permet une prise en compte de ce montant dans le calcul de la pension civile.

VACATAIRE Personnel contractuel recruté ponctuellement pour faire face à un besoin qui ne peut être couvert par les fonctionnaires. Les vacataires assurent des missions d'enseignement ou des tâches administratives ou techniques.

université de Bordeaux
351 cours de la Libération
33405 Talence Cedex

En savoir +

www.u-bordeaux.fr



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



[univbordeaux](https://www.facebook.com/univbordeaux)



[universitedebordeaux](https://www.instagram.com/universitedebordeaux)



[universite-de-bordeaux](https://www.linkedin.com/company/universite-de-bordeaux)

université
de **BORDEAUX**