

# Rapport social unique 2021

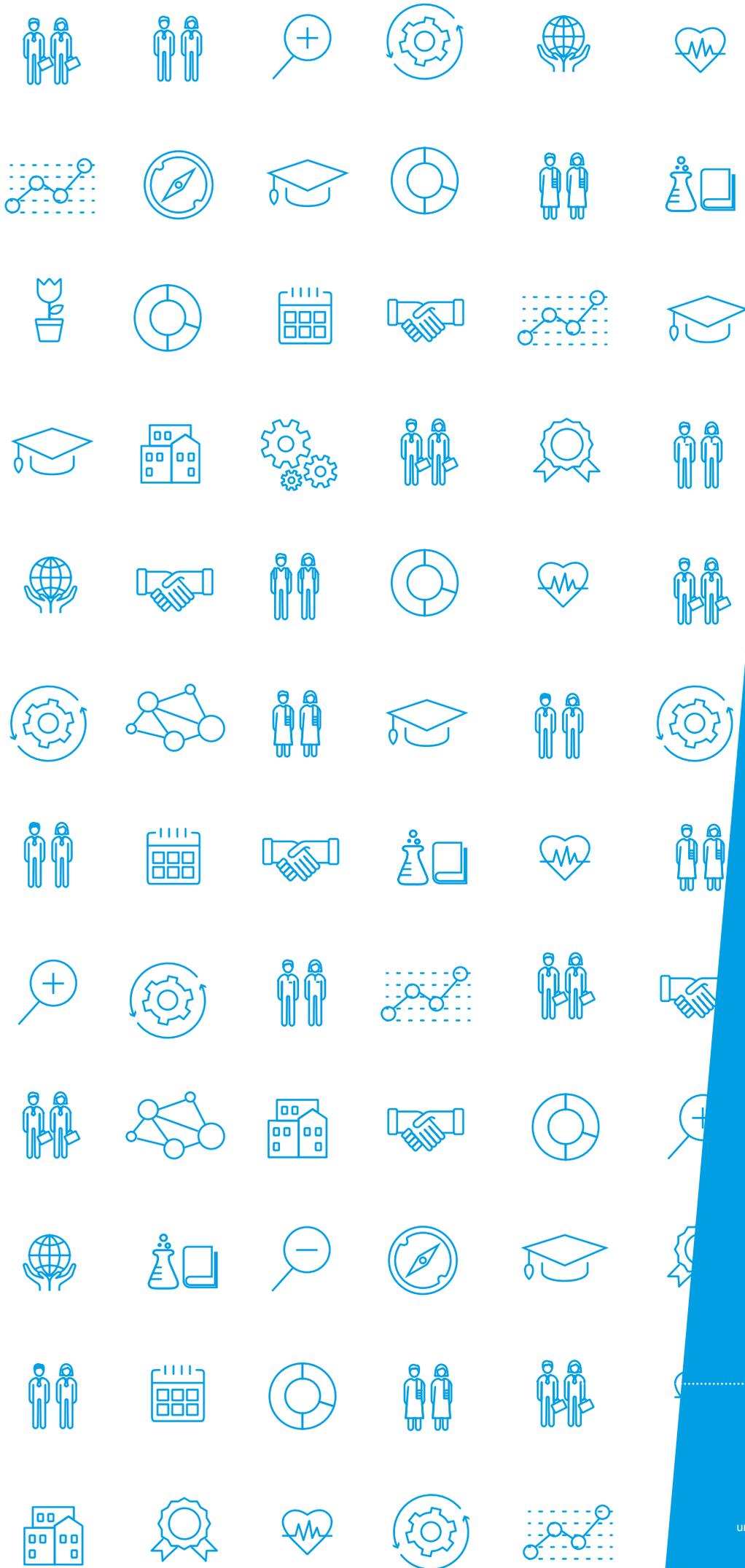




# Sommaire

<b>Préambule</b> .....	<b>3</b>
Avant-propos .....	6
Éléments méthodologiques .....	26
<b>Partie 1 : EMPLOIS ET EFFECTIFS</b> .....	<b>29</b>
1. Emplois .....	33
2. Effectifs .....	35
3. Typologie des effectifs de l'université .....	39
4. Caractéristiques de certaines populations .....	47
<b>Partie 2 : CARRIÈRE</b> .....	<b>53</b>
1. Recrutements .....	57
2. Promotions .....	69
3. Rémunération .....	84
4. Évolution professionnelle et accompagnement .....	91
5. Flux de personnels .....	97
6. Départs .....	98
<b>Partie 3 : VIE DES PERSONNELS</b> .....	<b>101</b>
1. Temps de travail et congés des personnels .....	105
2. Environnement social .....	115
3. Formation des personnels .....	140
4. Origine géographique et domiciliation des personnels .....	151
<b>Partie 4 : VIE INSTITUTIONNELLE</b> .....	<b>153</b>
1. Gouvernance de l'établissement .....	155
2. Instances de représentation des personnels de l'établissement .....	158
3. Commissions de dialogue social .....	161
4. Contentieux, sanctions et conflits sociaux .....	162
<b>Partie 5 : SIGLES, ABRÉVIATIONS ET GLOSSAIRE</b> .....	<b>163</b>
Sigles et abréviations .....	164
Glossaire .....	166





# Préambule

## → Chiffres clés de l'université

### Formation



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



**54 000** étudiants dont près de **50 %** en 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles universitaires



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



**7 200** étudiants internationaux



**4 900** adultes en reprise d'études



**2 400** alternants



**70** étudiants entrepreneurs en 2020-2021

### Recherche



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



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

› **8** écoles doctorales



**+ de 50** disciplines scientifiques



**11** départements de recherche

› **81** structures de recherche dans le cadre du nouveau plan quinquennal 2022-2027



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

## Institution



1 communauté de près de

**65 000**

femmes et hommes

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



**5 965** personnels

> **54,5 %** de femmes

> **45,5 %** d'hommes



**570 M€**

de budget



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



**187 hectares**

de campus

**dont 140 ha** d'espaces verts



**2 000 m<sup>2</sup>** de panneaux  
photovoltaïques

## Vie de campus



**135**

associations étudiantes



**17 000** étudiants

pratiquent un sport  
à l'université chaque année



**430** sportifs

de bon et haut niveau



**28 hectares**

d'équipements sportifs



**38** bibliothèques  
universitaires

avec **4 000** places de lecture

Données au 30/06/2022

# Avant-propos

Introduit par la loi de transformation de la Fonction Publique, le rapport social unique constitue désormais le document de référence annuel relatif à la gestion des ressources humaines. Il retrace les principales caractérisations RH et précise les données sociales de l'université de Bordeaux, jusqu'alors portées en partie au titre du bilan social.

Ce rapport agrège des informations supplémentaires, notamment en ce qui concerne la diversité et l'égalité professionnelle.

Recueil de chiffres, de statistiques et d'indicateurs, il offre la possibilité d'un suivi des actions sur la durée et démontre la richesse ainsi que la diversité de l'université en matière de ressources et de parcours professionnels.

La première édition publiée concerne l'année 2021.

## Un rapport social unique, pour quoi ?

Ce rapport social unique constitue un état des lieux des données RH. Il permet ainsi un meilleur pilotage des dispositifs RH par la maîtrise des données dans un objectif de cohérence et d'amélioration de ceux-ci avec les lignes directrices de gestion.

Le rapport social unique répond à plusieurs objectifs :

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

### Un véritable outil au service des ressources humaines

Ce travail d'analyse et de suivi des données permet de recueillir des indicateurs fiables pour d'une part en mesurer les évolutions suite aux actions prises en matière de ressources humaines et pour d'autre part, en identifier l'impact sur les années à venir.

Le rapport social unique est conçu autour de 10 thématiques qui **permettent d'apprécier et consolider la politique RH de l'établissement\*** :

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

**Ce document est structuré en 2 parties** : la première partie porte sur les caractéristiques des emplois, les situations des agents et la responsabilité sociétale de l'employeur.

La seconde partie met à disposition le détail des données sociales de l'université.

Constitutif des caractères sociaux et sociétaux, le rapport social unique nourrit la réflexion portée sur les orientations en matière de ressources humaines et s'inscrit ainsi dans le dialogue social et institutionnel de notre université.

---

\* cf décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au RSU dans la fonction publique.

# Les caractéristiques des emplois et la situation des agents

→ La politique instaurée par l'université de Bordeaux en matière de ressources humaines vise à conjuguer l'attractivité pour les emplois de l'établissement ainsi que la fidélisation des personnels en poste avec un pilotage des emplois et de la masse salariale maîtrisé. Ce double objectif se traduit par la mise en place de stratégies de recrutement, d'emploi, de développement social, et par une attention particulière portée à la formation des personnels, à l'accompagnement des parcours professionnels et à l'apport de solutions de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC).



Avec 896 nouveaux personnels recrutés en 2021, l'université de Bordeaux est le troisième employeur de Nouvelle-Aquitaine @ université de Bordeaux

## 1. Le pilotage de nos emplois au service d'une stratégie de développement maîtrisée

L'évolution des emplois de l'université de Bordeaux sur la période 2019-2021 met en perspective le dynamisme et le développement des activités d'enseignement supérieur, de recherche et d'innovation de l'établissement. Ils constituent autant de compétences d'hommes et de femmes mises au service de ses missions et au bénéfice de sa stratégie autour des transitions environnementales, sociétales.

**Ainsi, tous types de financements confondus**

**(subvention d'État, autres ressources), les emplois**

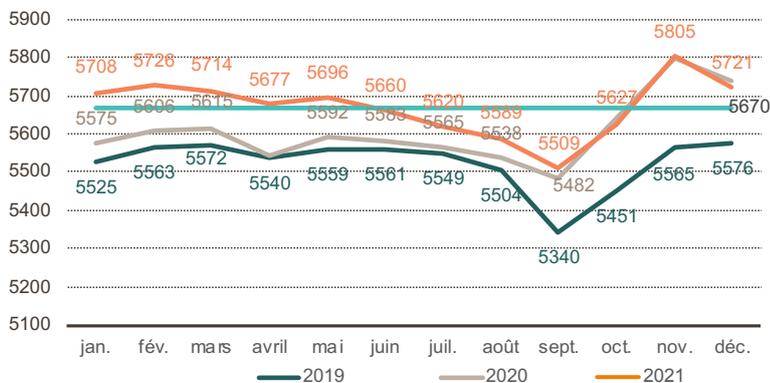
**connaissent une progression de + 145 équivalent temps**

**plein travaillé (ETPT) en moyenne annuelle soit + 2,6 %**

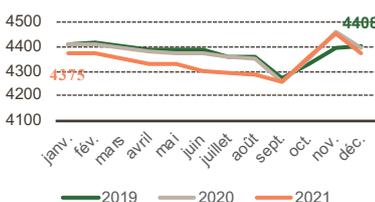
**(5 670 ETPT en 2021 contre 5 526 ETPT en 2019).**

## → L'évolution des ETPT 2019 – 2021

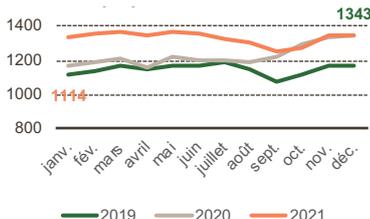
### ↓ Évolution globale mois par mois



### ↓ Évolution des ETPT sous plafond État



### ↓ Évolution des ETPT sur ressources propres



### → Emplois financés sur ressources propres

Cette évolution positive des emplois financés sur ressources propres témoigne du dynamisme dont fait preuve l'université pour s'inscrire dans des grands programmes d'investissement, et en être lauréate comme le succès de l'université aux différents segments du programme d'investissement d'avenir (IDEX Bordeaux, LABEX, grands programmes de recherche GPR).

Ainsi, cette **trajectoire ascendante** des emplois sur ressources propres est le **fruit de différents programmes** dans lesquels l'université de Bordeaux s'est engagée et pour lesquels elle a remporté les appels à projets :

- › projet ENLIGHT<sup>1</sup> retenu en 2020 porté avec 8 autres universités européennes,
- › ENLIGHT RISE (programme recherche et innovation de l'alliance ENLIGHT),
- › projet ACT (2020 – « une université augmentée pour un campus et un monde en transition »),

<sup>1</sup> Enlight : le projet ENLIGHT et son programme ENLIGHT RISE visent à créer une vaste coopération pour la formation et la recherche à l'échelle européenne, en faveur d'une Europe plus écologique, en meilleure santé, plus juste et plus durable.

- › projet RESET (2020 – L'égalité des genres au cœur du projet européen),
- › projet InnovationS (2021).

Les ressources apportées par ces projets permettent de créer des emplois, qui viennent en soutien des stratégies développées par l'établissement.

### → Emplois rémunérés sous plafond État

Dans le même temps, les emplois rémunérés sous plafond État diminuent de – 35 ETPT soit – 1 % (4 342 ETPT en 2021 contre 4 377 ETPT en 2019), soit une diminution d'environ 2 points passant de 79 % à 77 % en 2021 par rapport au total des emplois.

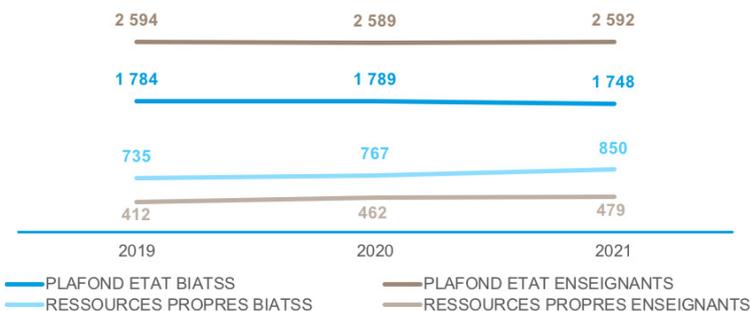
La trajectoire des emplois sous plafond État témoigne, quant à elle, de la politique pondérée de l'université face à l'exigence de maîtrise de sa masse salariale. **Cette politique pondérée vise à préserver les équilibres entre la réalisation des missions de service public de l'établissement, et le poids mécanique de progression de la dépense en masse salariale lié au glissement vieillesse technicité (GVT)**, évalué autour de 2,6 millions d'euros chaque année.

Ainsi, ce dernier n'étant pas financé par la subvention pour charge de service public, il convient de le compenser par des mesures ciblées d'économies d'emplois, qui s'inscrivent dans un cadrage budgétaire global. **L'objectif général reste pour autant de préserver au maximum les emplois dans le cadre d'une projection pluriannuelle.**

Cette évolution positive des emplois financés sur ressources propres témoigne du dynamisme dont fait preuve l'université.

**Par type de population et par plafond**, les enseignants-chercheurs connaissent une évolution de + 67 ETPT (3 072 ETPT en 2021 contre 3 005 en 2019) tandis que celle des BIATSS est de + 78 ETPT soit 3 % (2 599 ETPT en 2021 contre 2 521 en 2019).

#### ↓ Par type de population et par plafond



#### > Sur plafond emplois État

Les effectifs des enseignants et enseignants-chercheurs restent stables (2 593 ETPT en 2021 contre 2 594 en 2019) tandis que ceux des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et sociaux et de santé (BIATSS) diminuent de - 35 ETPT soit - 2 % (1 747 ETPT en 2021 contre 1 782 en 2019). Cette évolution est en particulier portée par les collèges et instituts et par les pôles et directions.

#### ↓ ETPT BIATSS 2019-2021

	ETPT 2019	ETPT 2020	ETPT 2021	Variation 2019-2021
Collèges et instituts	621,4	627,4	600	-21,4
Départements de recherche	345,1	346,8	350,4	5,4
Pôles et directions	815,2	813,1	796,3	-18,9
<b>Total</b>	<b>1 781,7</b>	<b>1 787,2</b>	<b>1 746,7</b>	<b>-35</b>

#### > Sur ressources propres

Les 2 populations enseignants et enseignants-chercheurs et BIATSS progressent en effectifs, respectivement, + 67 ETPT et + 113 ETPT (soit + 16 % et + 15,5 %), avec une évolution à la hausse plus marquée en valeur absolue chez les personnels BIATSS. Les moyens dédiés à la recherche en ETPT apparaissent stables sur les 3 dernières années. Pour l'année 2021, ils représentent 2 115 ETPT dont 1 459 ETPT enseignants et assimilés.

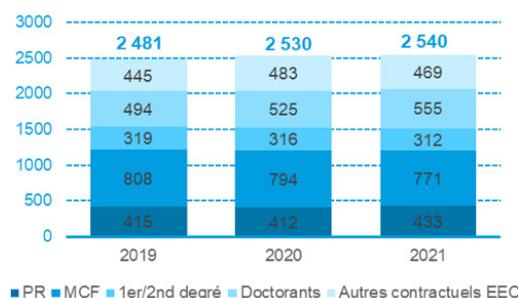
**Il est à noter l'effet d'impulsion joué par la loi Orientation réussite étudiante (ORE) ou la réforme des études de santé (R1C et R2C) sur le recrutement d'enseignants - enseignants-chercheurs. Ainsi, en 2021, 50 emplois sont financés à ce titre.**

Par ailleurs, la crise sanitaire a fortement impacté dès 2020 le secteur de la recherche, avec le report ou l'allongement de certains projets. Aussi, afin de ne pas porter préjudice aux travaux menés dans les unités de recherche, un nombre conséquent de contrats doctoraux et de contrats de recherche (chercheurs et BIATSS) ont été prorogés pour une durée variant de 1 à 12 mois en 2020 et 2021. Cela a concerné sur les 2 années près de 200 doctorants contractuels, près de 100 chercheurs contractuels et une soixantaine de contrats de recherche BIATSS.

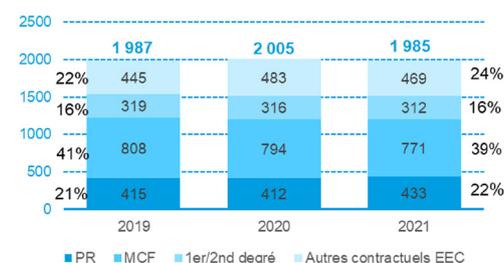
#### > Les équilibres de la structure de l'emploi des enseignants et enseignants-chercheurs

Il est en particulier observé une augmentation sensible des doctorants en lien avec la crise sanitaire, une évolution favorable du nombre des professeurs des universités conjuguée à une baisse du nombre de maîtres de conférences.

#### ↓ Évolution des enseignants et enseignants-chercheurs depuis 2019 (en ETPT)

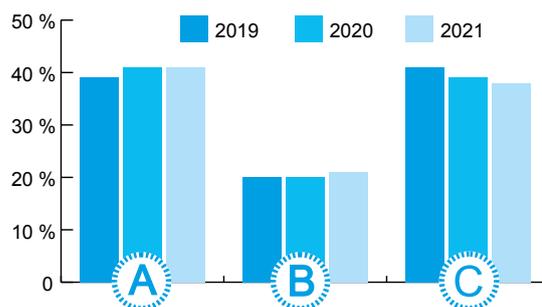


#### ↓ Évolution des enseignants et enseignants-chercheurs depuis 2019 (en ETPT et en % par type de personnels) hors doctorants



### → Repyramidage BIATSS

Une politique de repyramidage des emplois BIATSS permettant un rehaussement de ces derniers aboutit à une modification ces trois dernières années de la répartition des emplois entre les 3 catégories au profit des catégories A (en 2020) et B (en 2021).



## 2. Les démarches visant à l'attractivité de l'établissement

L'université de Bordeaux dispose de plusieurs atouts pour attirer de nouveaux talents. Classée parmi les 300 meilleures universités mondiales et parmi les 11 meilleures universités françaises en 2021 au classement de Shanghai, elle est lauréate des programmes d'investissement d'avenir à travers 6 volets d'action : défis scientifiques, culture des talents, formations de demain, communauté étudiante, rayonnement international et connexion avec la société. Ainsi, l'Initiative d'excellence de l'université de Bordeaux est constituée de 25 programmes et 9 dispositifs d'aide aux projets dédiés à l'ensemble de la communauté universitaire : étudiants, personnels, chercheurs et enseignants-chercheurs. Enfin, l'université de Bordeaux est le 3<sup>e</sup> plus gros employeur de la région Nouvelle-Aquitaine.

**L'université a ainsi attiré, en 2021, 896 nouveaux personnels dont 19 % recrutés à l'international.**

Pour autant, l'université est régulièrement confrontée à des difficultés de recrutement, alors même que l'attractivité de l'établissement est un enjeu fort pour assurer la continuité et le développement de ses missions d'enseignement supérieur et de recherche et pour porter ses ambitions. Le nombre de recrutements annuel se situe toujours à un niveau important.

### → Les recrutements

Les concours et recrutements de titulaires montrent, entre 2019 et 2021, une progression marquée pour les enseignants-chercheurs (+ 32 soit 188 %) alors que ceux des ITRF sont en nette baisse (- 28 soit - 40 %). Cette baisse s'explique en partie par un assouplissement du recours aux emplois contractuels et au développement de dispositifs de CDIisation permettant parfois de mieux attirer et fidéliser les personnels.

L'attractivité de l'établissement est un enjeu fort pour assurer la continuité et le développement de ses missions d'enseignement supérieur et de recherche et pour porter ses ambitions.

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

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

Postes publiés par le service des recrutements et pourvus

		2019	2021
<b>Titulaires</b>	Enseignants-chercheurs	17	49
	Enseignants hospitalo-universitaires	16	17
	Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	12	14
	ITRF (concours et recrutements sans concours)	70	42
	Mobilités BIATSS entrantes	29	36
		<b>144</b>	<b>158</b>
<b>Contractuels</b>	Enseignants et enseignants-chercheurs contractuels (ATER, LRU dont chaires de pré-recrutement, associés, invités/visiting scholars...)	266	222
	CCA/AHU	105	139
	contractuels BIATSS	200	180
		<b>571</b>	<b>541</b>



**Plateformes dédiées** en fonction des populations (listes non exhaustives)



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

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



**Titulaires et contractuels enseignants et enseignants-chercheurs :**

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

## ➔ L'évolution des rémunérations

Les évolutions du niveau de salaire moyen observé chez les titulaires résultent de différentes mesures indemnitaires au bénéfice des agents.

### › Des rémunérations revalorisées dans le cadre de la mise en œuvre de la loi de programmation pour la recherche

Dans le cadre de la loi de programmation pour la recherche, un protocole d'accord sur l'amélioration des rémunérations et des carrières concernant les personnels titulaires (enseignants-chercheurs, chercheurs, ingénieurs, techniciens, administratifs et personnels des bibliothèques) a été signé le 12 octobre 2020. Ces revalorisations seront mises en œuvre entre 2021 et 2027.

En 2021, l'université de Bordeaux a ainsi mis en œuvre des revalorisations indemnitaires et statutaires :

- › pour les enseignants et enseignants-chercheurs, la Prime de recherche et d'Enseignement supérieur (PRES) et Prime d'Enseignement supérieur (PES) à hauteur de 1,3 million d'euros, au bénéfice d'environ 1 711 agents,
- › pour les personnels BIATSS, certains personnels ont été priorités en 2021 pour que cette revalorisation réponde à des priorités sociales ou à des enjeux d'attractivité, c'est le cas des personnels de catégorie C des filières ITRF et de l'AENESR et de l'ensemble des personnels de la filière bibliothèques, hors conservateurs. 835 agents ont pu en bénéficier pour une enveloppe globale de 147 000 euros.

### › Révision triennale de l'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) BIATSS

Les autres personnels BIATSS n'ayant pas bénéficié de la revalorisation liée à la loi de programmation pour la recherche, ni d'une revalorisation de leur indemnitaire depuis 3 ans ont bénéficié du versement d'un forfait annuel en 2022 de 100 euros brut. 479 agents ont été concernés pour un coût de la mesure de près de 91 000 euros.



Plusieurs actions et dispositifs sont mis en œuvre pour favoriser l'engagement et la motivation des personnels au bénéfice des missions de l'université © Gautier Dufau

### › Dispositif indemnitaire exceptionnel de fin d'année 2021 agents contractuels BIATSS B et C (CDD et CDI)

Un versement exceptionnel de 100 euros bruts a été versé à tous les agents contractuels présents en décembre 2021. 364 agents en ont bénéficié pour un coût total de la mesure de 52 000 euros charges comprises.

### › Indemnité inflation Castex

Au titre de 2021 mais avec un versement intervenu début 2022, 3 248 agents gagnant moins de 2 000 € nets par mois ont perçu une indemnité inflation d'un montant de 100 €. Le coût de la mesure est de 324 800 euros.

### › Revalorisation des contrats doctoraux

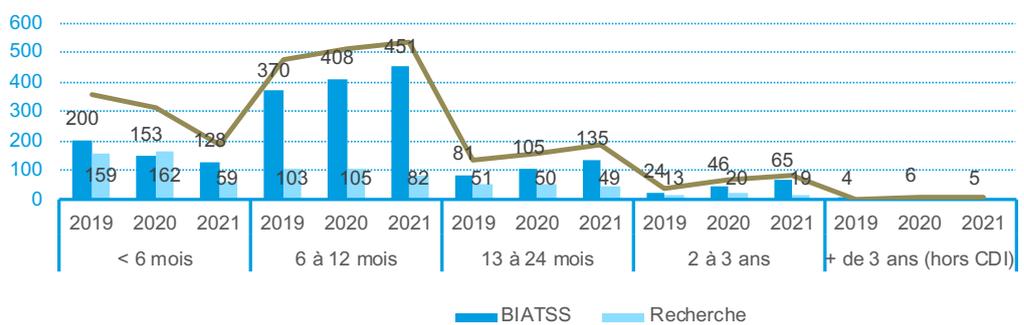
À compter de septembre 2021, 180 doctorants ont bénéficié d'une rémunération mensuelle revalorisée à 1 866 euros bruts, pour un coût de la mesure de 76 475 euros. Les rémunérations pour les contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 seront portés à 1 975 euros bruts mensuels.

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

### › Allongement de la durée des contrats proposés

L'université de Bordeaux a tiré parti des nouvelles possibilités offertes par la loi de transformation de la fonction publique de 2019 en termes d'assouplissement du cadre contractuel. Elle a ainsi opté pour proposer aux personnels des durées de contrats allongées.

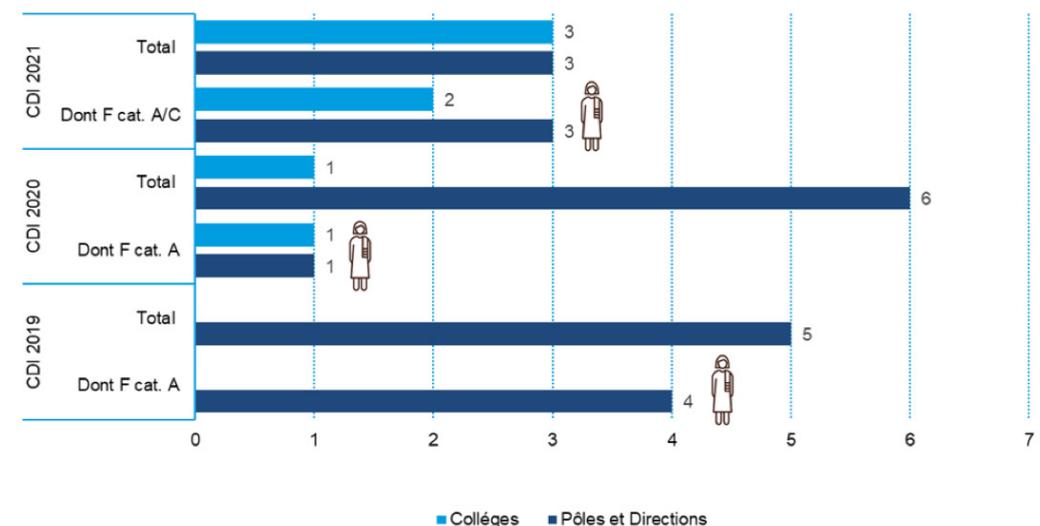
#### ↓ Évolution du nombre de contrats par durée sur 3 ans



### › Recrutements directs en CDI

L'université de Bordeaux s'est mise en capacité de se doter de compétences rares ou sur des métiers où la concurrence avec le secteur privé ou avec les autres fonctions publiques est forte, en proposant directement des contrats à durée indéterminée.

#### ↓ Nombre de recrutements directs en CDI sur 3 ans



## › Dispositifs d'attractivité ciblés sur des populations spécifiques

### Le programme « Visiting scholars » (enseignants-chercheurs invités) :

Le programme « Visiting scholars » est un programme propre à l'établissement dont l'objectif est d'accueillir des chercheurs et des enseignants-chercheurs reconnus internationalement et exerçant dans des institutions étrangères pour le transfert de connaissances et de technologies, et pour la mise en place de collaborations et de partenariats internationaux.

Le recrutement, sous le statut d'enseignant invité, se fait sur la base de financements dédiés, après un appel à candidatures et un processus d'évaluation et de sélection spécifiques.

42 personnalités ont été accueillies à ce titre en 2019. La crise sanitaire et les restrictions de déplacements n'ont pas permis de relancer ce dispositif dans son entièreté en 2020 et en 2021 (seulement 2 accueillis en 2021).

### Les chaires de pré-recrutement :

L'objectif principal de ce nouveau dispositif propre à l'établissement est de conforter l'attractivité des carrières d'enseignants-chercheurs, facteur essentiel de consolidation d'une grande université de recherche à visée internationale.

Il vise par ailleurs à faciliter le recrutement de profils de jeunes enseignants-chercheurs dans des disciplines émergentes, pluridisciplinaires ou dans lesquelles il peut exister une forte tension internationale. Il cible, à l'issue d'une période de contrat comprise entre 3 et 5 ans, un recrutement dans le corps des maîtres de conférences, selon les procédures classiques de recrutement (qualification CNU et concours 26.1 pour les maîtres de conférences).

Ce dispositif, basé sur un recrutement au titre du contrat dit « LRU » (article L.954-3 du code de l'éducation) assorti d'un budget de financement des coûts environnés, a été mis en œuvre pour

la première fois en 2021 avec 3 postes proposés et 2 personnes in fine recrutées, après un processus de sélection incluant une évaluation internationale et un comité de sélection constitué par le conseil académique de l'établissement.

## › Une politique volontariste de mise en œuvre du télétravail

Forte de l'expérimentation télétravail mise en place en 2018-2019 au sein de 4 structures pilotes, l'université a su adapter dès mars 2020 ses modalités d'exercice en favorisant le télétravail de manière massive en temps de crise sanitaire. Elle a ainsi favorisé le déploiement progressif d'un télétravail régulier et normalisé (droit commun) en septembre 2021, en s'appuyant sur l'évolution de la réglementation du télétravail dans la fonction publique.

En 2021, 1 293 BIATSS ont pu exercer leur activité en télétravail dans le cadre du droit commun, soit 47 % des personnels BIATSS (près de 20 % de plus que l'année précédente), avec une majorité d'agents l'exerçant sur 2 jours par semaine (41 %). Le télétravail peut être autorisé jusqu'à 3 jours par semaine et être mis en œuvre selon des jours fixes ou flottants. Il s'inscrit dans la définition d'activités pouvant être exercées à distance et dans le respect des nécessités de service appréciées par le responsable de l'agent, c'est un acte managérial.

**Le télétravail s'appuie sur une reconnaissance accrue de l'autonomie des agents dans les activités professionnelles menées, et modifie en profondeur la notion de lieu d'exercice professionnel, avec un enjeu de préservation de la cohésion des équipes et des relations sociales professionnelles.**

Pour ce faire, afin d'aider au mieux agents, managers et structures à la mise en place du télétravail, **différents accompagnements ont été mis à disposition des personnels** : actions de sensibilisation, webinaires, formations, guides, ateliers de prise en main des outils etc.

### 3. La fidélisation des personnels de l'établissement

Si les démarches menées pour renforcer l'attractivité participent également à la fidélisation des personnels, une politique des ressources humaines est développée avec pour objectif de favoriser l'engagement pérenne et la motivation des personnels au bénéfice des missions de l'université. Il s'agit que chacun trouve sa pleine place dans son environnement de travail.

#### → Des engagements en matière de ressources humaines précisés dans les lignes directrices de gestion

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

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

L'objectif du plan de formation est de proposer des actions adéquates aux besoins spécifiques de l'établissement et de ses personnels.

#### → Un plan de formation des personnels inscrit dans le cadre stratégique de l'université

La formation, qui concourt au projet stratégique de l'établissement, est un atout majeur de fidélisation permettant à chaque personnel de s'inscrire dans la vie de l'université, d'adapter ses compétences et d'envisager des perspectives d'évolution professionnelle.

##### Le plan de formation des personnels de l'université est :

- › Un levier fondamental du développement des parcours professionnels et de la professionnalisation des savoirs, au service des missions de l'université.
- › Un outil indispensable :
  - à l'**accueil** des nouveaux personnels
  - au **développement des outils** et de la culture managériale
  - à la **sensibilisation des personnels** aux défis posés par les transitions environnementales et sociétales
  - au **renforcement des compétences** de toute notre communauté

Le plan de formation des personnels s'inscrit dans le cadre stratégique de l'université de Bordeaux, en affirmant les enjeux de promotion et de gestion des talents au service de la réussite de ses missions et de ses ambitions, et en soutien des grands défis posés par un contexte national et international en forte évolution.

**Il contribue par des formations** adaptées et renouvelées **à la sensibilisation des personnels aux défis posés par les transitions environnementales et sociétales**, en s'attachant tout particulièrement aux principes d'inclusion, d'égalité professionnelle, de respect de la diversité et de lutte contre les discriminations.

Il s'inscrit dans les actions menées au titre du développement durable et de la responsabilité sociétale et dans le cadre du label obtenu par l'université en 2021.

Il intègre les orientations prises dans le cadre de la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique notamment dans ses aspects de développement des parcours professionnels, par le renforcement de l'accès à la formation et la garantie de la portabilité des droits à la formation professionnelle.

L'objectif du plan de formation, instrument privilégié de perfectionnement, d'adaptation, de promotion sociale, comme de modernisation et d'anticipation, est de proposer des actions adéquates aux besoins spécifiques de l'établissement et de ses personnels.

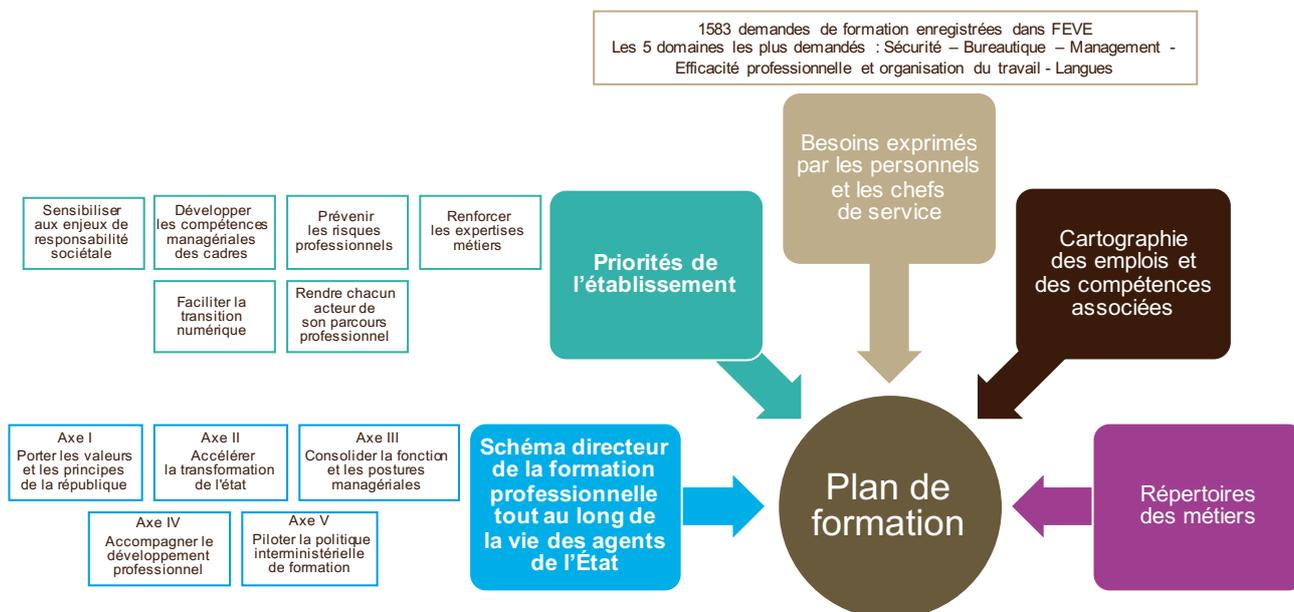
Sa construction repose sur une stratégie associant les orientations nationales en matière de formation professionnelle tout au long de la vie et d'emploi, les ambitions de l'établissement et les besoins exprimés par les personnels.

### Il s'intègre pleinement aux enjeux de l'université en privilégiant six axes prioritaires :

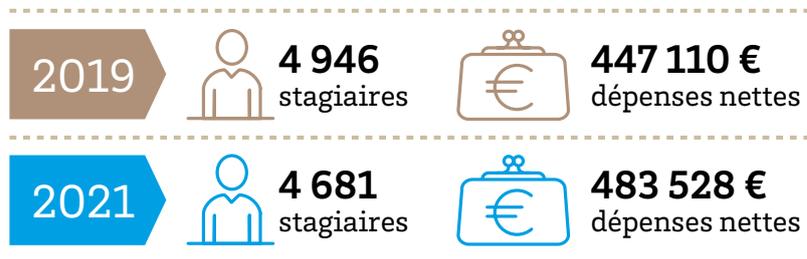
- › Sensibiliser aux enjeux de responsabilité sociétale
- › Développer les compétences managériales des cadres
- › Prévenir les risques professionnels
- › Renforcer les expertises métiers
- › Faciliter la transition numérique
- › Rendre chacun acteur de son parcours professionnel.

Le plan de formation de l'université de Bordeaux positionne l'établissement comme un acteur important du site avec une partie de ses formations mutualisées et ouvertes aux autres établissements partenaires.

Les formations s'adressent à l'ensemble des personnels : fonctionnaires, contractuels, personnels enseignants, enseignants-chercheurs, enseignants hospitalo-universitaires, doctorants contractuels, personnels administratifs et techniques, personnels sociaux et de santé, personnels des bibliothèques.



L'université consacre un budget important à la formation de ses personnels, que ce soit dans le cadre de son plan de formation ou dans le cadre de formations individuelles hors plan de formation et répondant à des besoins spécifiques et pointus (par exemple, formation dans un domaine scientifique).



## ➔ Une politique d'accompagnement des parcours professionnels

### › L'accompagnement individuel des agents

L'établissement place également au cœur de sa politique RH la volonté d'un accompagnement individuel des agents dans leurs projets ou ambitions :

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

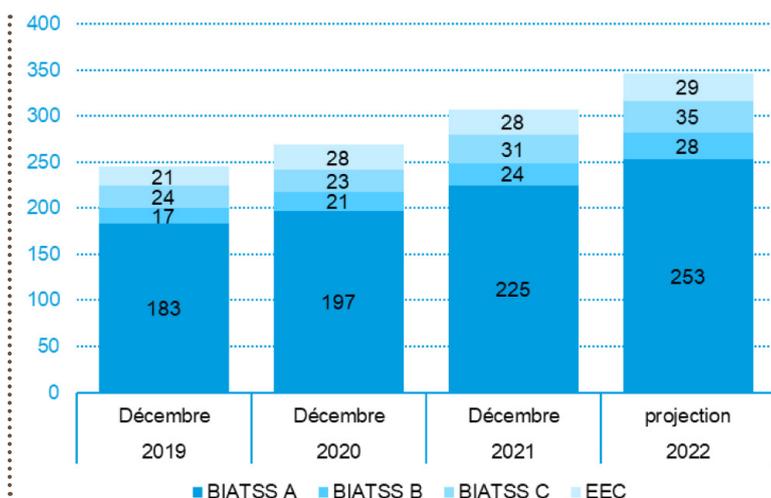
#### ↓ Accompagnements réalisés ou débutés par le service CAPP<sup>2</sup>

Dans le cadre de ...	en 2019	en 2021
projets de mobilité (interne ou externe)	99	137
stratégie d'évolution de carrière	51	
formations diplômantes/certifiantes ou VAE	48	61
bilans de compétences	19	38
réorientation ou de reconversion professionnelle	13	25
prises ou reprises de fonctions	27	18
préparations aux concours ou aux examens professionnels	12	12
reclassements ou de prévention de l'inaptitude	8	7
	<b>277</b>	<b>298</b>

<sup>2</sup> Conseil, accompagnement, parcours professionnels

### › Une politique volontariste de fidélisation des talents autour des CDI

L'université de Bordeaux considère le CDI comme un levier d'attractivité à développer et un acte significatif de reconnaissance et de fidélisation de ses agents. Concrètement, le nombre de CDI est en progression d'environ 40 % sur la période 2019-2021.



### › Évolution du nombre de promotions BIATSS et enseignants-chercheurs 2019-2021

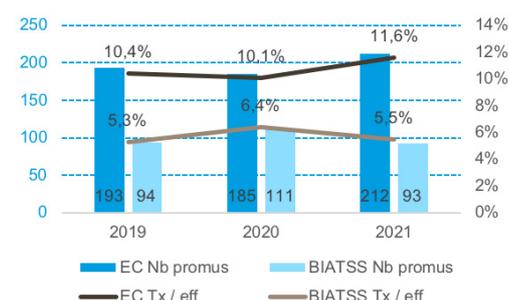
Un continuum sur la politique de promotion et d'avancement permet d'observer une progression des promotions entre 2019 et 2021. Les promotions s'entendent ici par les concours internes organisés par l'établissement, les listes d'aptitude et les tableaux d'avancement BIATSS, les avancements de grade, ainsi que les concours de professeurs des universités dans le vivier des maîtres de conférences locaux.

L'université ne dispose pas d'une autonomie complète sur les promotions : les dossiers proposés par l'université sont examinés ensuite par des comités d'experts au niveau académique et national selon les catégories, qui procèdent au classement final pour l'avancement.

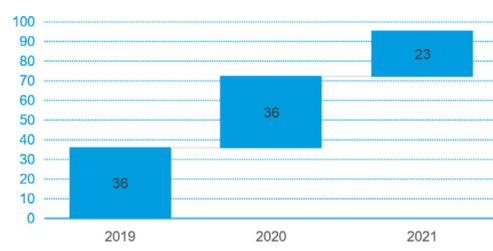
- › Pour la filière AENESR l'ensemble du processus est centralisé au niveau du rectorat.
- › Pour les enseignants-chercheurs, l'université donne simplement un avis sur les dossiers, le choix relevant

ensuite dans un premier temps d'un contingent national, puis d'un contingent local. Jusqu'en 2021, il n'existait pas de campagne d'avancement au choix pour les promotions de corps des enseignants-chercheurs. Cette nouvelle mesure de repyramidage par liste d'aptitude sera mise en œuvre en 2022 au titre des années 2021 et 2022.

### ↓ Évolution des promotions



Entre 2019 et 2021, 95 agents (titulaires et contractuels) ont pu passer de catégorie C à catégorie B.



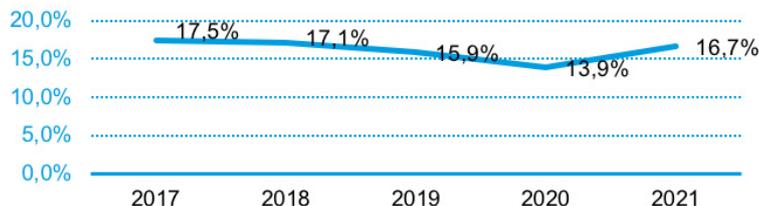
### › Évolution du taux d'encadrement PR (nb PR / (PR+MCF))

Année	Taux d'encadrement PR
2019	34%
2020	36%
2021	38%

### › Mobilité

La mobilité des agents de l'université de Bordeaux en matière de mouvements externes entrants et sortants est en progression. Le turnover observé témoigne, d'une part, de la concurrence extérieure forte sur le marché de l'emploi et d'autre part d'une logique de parcours professionnels et des passerelles facilitées entre les 3 versants de la fonction publique (État – territoriale et hospitalière).

## ↓ Taux de rotation



### Calcul du taux de rotation :

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

Les entrants 2021 sont les agents présents au 31/12/2021 qui ne l'étaient pas au 31/12/2020 quelle que soit leur situation.  
De la même façon, les sortants 2020 sont les agents présents au 31/12/2020 qui ne le sont plus au 31/12/2021.

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

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

Le forfait mobilité durable (loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019) a été mis en œuvre dès 2020 afin d'encourager le recours à des modes de transport alternatifs et durables (vélo, vélo à assistance électrique) et covoiturage. Ainsi, au titre de 2021, 657 agents seront bénéficiaires de l'incitation financière de 200 euros.

### › La mise en œuvre de la prime de précarité

Une indemnité de fin de contrat, dite prime de précarité est, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, versée aux agents contractuels dont la durée du contrat est inférieure ou égale à 1 an, sous certaines conditions. 50 primes ont été versées à ce titre pour un montant de 44 000 euros.

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

L'université de Bordeaux a mis en place la rupture conventionnelle, en établissant comme principe qu'elle puisse être mobilisée comme un levier à usage exceptionnel et strictement à disposition des agents

pour l'accompagnement ciblé de leur trajectoire professionnelle. Ainsi, en 2020 et en 2021, 7 ruptures conventionnelles ont été réalisées, pour un montant de 43 000 euros d'indemnités de rupture.

## ➔ L'accompagnement des réorganisations administratives

Inscrit dans la stratégie de l'établissement en matière de qualité de vie au travail et de gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences (GPEEC), en 2021, différentes restructurations ont fait l'objet d'un accompagnement dédié et d'un dialogue social soutenu :

- › réorganisation du pôle patrimoine et environnement (ex PILPSE), visant à sécuriser les fonctions immobilières de l'université, à intégrer pleinement les enjeux de transition environnementale, à améliorer l'offre de service aux usagers et à mieux valoriser les espaces ;
- › création du campus Périgord par la création d'une structure administrative et de pilotage, rattachée à la direction générale des services ;
- › réorganisation de la direction des relations internationales au pôle RIPI, avec une organisation repensée autour de 3 services, une plateforme « promotion et talents internationaux » et l'installation d'ENLIGHT ;
- › organisation du futur laboratoire Bordeaux Sciences Économiques (Fusion Larefi / Gretha à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022) ;
- › organisation du futur Bordeaux Institute of Oncology (BRIC) au 1<sup>er</sup> janvier 2022, par la fusion de plusieurs laboratoires dédiés à l'oncologie ;
- › réorganisation au collège droit, science politique, économie, gestion (DSPEG) des missions de scolarité en affirmant le passage à la gestion intégrée des masters suite à la réforme des masters de droit et l'amélioration de l'accueil des usagers en scolarité (à compter 2022) ;
- › création d'une direction de l'action sociale et de l'innovation sociétale au sein du pôle RHDS permettant de regrouper les expertises métier en matière d'inclusion, de diversité, d'égalité et d'action sociale.

Par ailleurs, une première expérimentation de démarche de gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences (GPEEC) a été menée par la direction de la recherche et de la valorisation (DRV) du pôle recherche, international, partenariats, et innovation (RIPI). Elle a permis de conduire une réflexion sur les métiers de la DRV en prenant en compte les orientations stratégiques de l'établissement en matière de recherche.

# Responsabilité sociale

→ La Direction de l'action sociale et de l'innovation sociale est une nouvelle entité du pôle RHDS qui participe au déploiement de la politique de responsabilité sociale de l'établissement et qui la décline opérationnellement. Objectifs : décloisonner les différents sujets sur lesquels elle intervient (action sociale, qualité de vie au travail, inclusion, innovation sociale) et développer une approche intégrée (activités d'expertise, de conception et de production au sein d'une même entité).



Le plan d'action de l'université pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été lancé en 2021 © Arthur Pequin

## 1. « Diversité et lutte contre les discriminations »

Dans la lignée de la création d'une mission dédiée à l'égalité, la parité et la diversité, et de l'adoption de la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2015-2020), l'université de Bordeaux poursuit son engagement pour favoriser la mise en œuvre de politiques inclusives pour la communauté étudiante comme pour ses personnels.

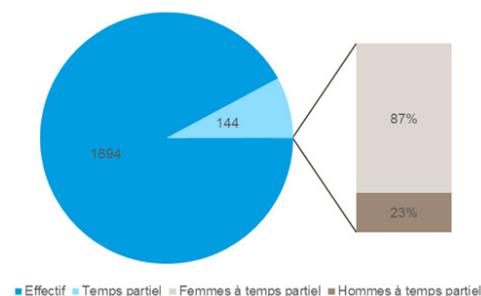
### ➔ Bilan

Il existe une différenciation horizontale entre les femmes et les hommes : on constate qu'il y a un plus grand nombre de femmes parmi les personnels BIATSS (68 %) et un nombre plus important d'hommes parmi les enseignants-chercheurs (57 %).

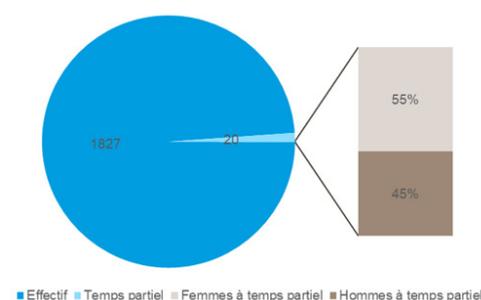
À un niveau hiérarchique, les femmes sont largement majoritaires parmi les catégories B (72 %) et C (72 %).

Les inégalités de salaire observées entre les femmes et les hommes peuvent s'expliquer notamment par des différences dans le déroulé des carrières, notamment liées à une orientation professionnelle différenciée, et à des interruptions de carrière liées à la parentalité.

### ↓ BIATSS titulaires



### ↓ Enseignants titulaires



## → Une mise en conformité avec les cadres légaux français et européen

### › Un plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

En vertu de la loi du 6 août 2019 qui transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 2021 a marqué le lancement de la mise en œuvre d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce plan est centré sur cinq axes :

- › **Axe 1 :** Évaluation des écarts de rémunération.
- › **Axe 2 :** Traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur.
- › **Axe 3 :** Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.
- › **Axe 4 :** Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.
- › **Axe 5 :** Vie universitaire.

Ce plan engage l'université de Bordeaux à mettre en œuvre des actions afin que le genre ne soit plus un obstacle à l'égalité professionnelle et à l'avancement des carrières. Aussi, il vise la sensibilisation et le développement de mesures pour lutter contre toutes formes d'inégalités pour l'ensemble des personnes étudiant ou travaillant à l'université.

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

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

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

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

Le début de l'année 2021 a été marqué par le lancement du projet européen RESET (Redesigning Equality and Scientific Excellence Together), visant l'égalité des genres dans les carrières universitaires et l'excellence scientifique. RESET, que l'université de Bordeaux coordonne, a été sélectionné dans le cadre de l'appel à projets H2020 Science avec et pour la société (SWAFS). Il regroupe un consortium de sept universités européennes, toutes labellisées excellentes.

Ce projet se déroule dans la dynamique d'Horizon Europe, programme-cadre dont les obligations en termes d'égalité des genres ont été renforcées<sup>3</sup>. Le pilotage du projet RESET a été confié au pôle RHDS.

Le projet a débuté par un diagnostic qualitatif et quantitatif d'envergure en lien étroit avec les personnels de l'université. L'objectif de cette analyse est de mettre en œuvre un plan pour l'égalité des genres qui sera voté en juin 2022. Ce plan et les décisions prises au sein de RESET sont pilotés par un comité pour l'égalité des genres composé de membres de la gouvernance de l'université. Les membres du projet ont présenté la thématique aux départements de recherche de l'université, initiant un travail de sensibilisation et de collaboration.

### ➤ Zoom sur les actions de la mission égalité, parité, diversité

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

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

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

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

### › La réponse à un appel à projets en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations

Au dernier trimestre 2021, l'université de Bordeaux a été lauréate dans le cadre de l'appel à projets de *soutien aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles*, du Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Ce financement sera mis à profit dans les prochains mois afin de renforcer la communication à propos de la cellule de veille suite à son élargissement, ainsi que la sensibilisation des personnels et de la communauté étudiante aux violences sexistes et sexuelles. Il fera notamment l'objet d'une collaboration avec la direction de la communication.

<sup>3</sup> Horizon Europe est le programme-cadre européen pour la recherche et l'innovation (2021-2027). Les attentes en termes d'égalité des genres sont l'obligation d'avoir un plan d'action pour l'égalité si l'on souhaite déposer un projet de recherche ; la mixité des équipes de recherche ; la prise en compte de la dimension par rapport à l'impact de sexe et/ou de genre dans la recherche (sauf mention spécifique sur certains appels théoriques).

### › Des actions de communication pour sensibiliser à l'égalité des genres

En lien avec le service montage et suivi de projet, la chargée de mission parité, égalité, diversité a animé une conférence en direction des personnels de la communauté scientifique de l'université : « **Prendre en compte le genre dans ses projets de recherche** » (le 8 mars 2021).

À l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (le 21 mars 2021), un webinaire ouvert à l'ensemble de la communauté universitaire a été organisé :

« **Discriminations raciales : où en est l'université de Bordeaux ?** » (le 25 mars 2021).

L'université a invité des personnels d'établissements d'enseignement supérieur de la métropole bordelaise dans le cadre d'une **réunion d'information sur les conséquences de la loi de transformation de la fonction publique pour les établissements publics et leurs usagers en termes de lutte contre les violences sexistes et sexuelles** (le 2 juillet 2021).

En collaboration avec Bordeaux Métropole, l'université de Bordeaux a commandé une **exposition itinérante**, réalisée par l'atelier CrocJambe, un collectif bordelais d'auteurs et d'autrices de bandes dessinées. S'appuyant sur des situations vécues par des femmes en informatique, ce travail vise à mettre en lumière **les inégalités de genre dans les études et métiers du numérique**. L'exposition a notamment fait l'objet d'une conférence le 9 novembre 2021 au sein du Laboratoire Bordelais de Recherche en Informatique (LaBRI) (« Prendre en compte les enjeux de genre dans la formation et la recherche »), et a depuis été diffusée dans d'autres établissements de recherche (INRIA, IUT) et d'enseignement secondaire (Lycée Tregey).

### ➔ Prévisions

En lien avec la mission parité, égalité, diversité, le pôle RHDS a développé un outil de sensibilisation aux stéréotypes lors des recrutements des enseignants-chercheurs à destination des comités de sélection. Cet outil sera mis en pratique en 2022.

En 2021, un diagnostic concernant l'égalité entre les femmes et les hommes à l'université a été réalisé et a permis la préparation de l'adoption de documents institutionnels qui seront élaborés en 2022 dans le cadre de RESET, et qui marqueront les engagements de l'université de Bordeaux en termes d'égalité et de diversité.

Ainsi, le **Plan pour l'égalité des genres**, visant à mettre en œuvre des actions dans une perspective inclusive, sera adopté au cours de l'année 2022, selon quatre thématiques :

- › 1. Recrutement, avancement de carrière et articulation des temps de vie.
- › 2. Accès aux fonctions de prise de décision et d'encadrement.
- › 3. Intégration de la dimension de genre dans les contenus de la recherche et des enseignements.
- › 4. Stéréotypes de genre, sexisme et harcèlement sexuel.

Ce plan s'appuiera sur le plan d'action pour l'égalité professionnelle déjà existant et le remplacera, afin de répondre aux exigences de l'Union Européenne en termes de prise en compte de la dimension du genre dans la recherche. Un ensemble de structures de l'université seront associées à son élaboration.

## 2. Zoom sur le handicap

Forte d'un schéma directeur handicap pour la période 2015-2021, l'université de Bordeaux poursuit son engagement en faveur de l'inclusion avec son second schéma directeur handicap pour 2022-2026. Au-delà des obligations réglementaires, l'université s'engage au quotidien en faveur du respect de la diversité.

### → Bilan

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

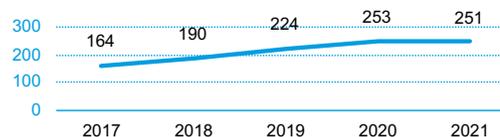
Un premier schéma directeur handicap (SDH) a été adopté en CA en 2015. L'ensemble des actions priorisées pour le personnel dans cet SDH ont ainsi pu être réalisées et ont **favorisé un climat de confiance**. Désormais, les agents osent davantage se déclarer et solliciter un accompagnement.

#### Des avancées certaines :

- › les missions et la **professionnalisation de la correspondante handicap** ont été renforcées, à temps complet depuis octobre 2018 et sa position légitimée par une lettre de mission signée du président de l'université ;
- › une **communication** renforcée autour du rôle du chargé de mission handicap, du pôle ressources humaines et développement social dont la correspondante handicap et de l'ensemble de l'**équipe pluridisciplinaire** travaillant à l'accompagnement spécifique : médecins du travail, psychologue du travail, ergonomes préventrices, assistantes sociales, chargées d'accompagnement parcours professionnels (newsletters, site internet), la diffusion d'un guide (flyer et plaquette) à l'attention des personnels, des mises à jour du site internet et intranet des personnels ;
- › une **campagne de recensement** ;
- › la **prise en charge** de l'ensemble des dépenses d'accompagnement et de maintien dans l'emploi par l'université des agents déclarés au titre du handicap et de ceux en situation de reclassement professionnel ;

- › la mise en place de **formations** : accueillir un agent en situation de handicap, sensibilisation comment accueillir une personne sourde, apprendre la langue des signes française ;
- › une durée de **télétravail** supérieure aux 3 jours de droit commun pour raison de santé ;
- › des **réseaux** et des liens renforcés avec Cap Emploi notamment sur les volets accompagnement au maintien dans l'emploi et **recrutement** ;
- › des actions de **sensibilisation** telle que la journée DUODAY, la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, participent à réduire les a priori sur le sujet du handicap et à lutter contre les discriminations.

#### ↓ Nombre de personnes en situation de handicap sur 5 ans



### → Les enjeux

#### L'ambition de l'université est de poursuivre ses engagements :

- › de non-discrimination, de garantie d'égalité de traitement pour tous dans l'accès à l'emploi, le maintien à l'emploi, la formation et l'évolution dans l'emploi<sup>4</sup> ;
- › d'inscrire le handicap dans la politique RH en tant que sujet de nature à améliorer la performance globale et les conditions de vie au travail ;
- › d'inscrire le handicap comme thématique partagée par tous et démystifier le sujet du handicap au travail ;
- › de veiller à l'accessibilité de tous pour tout et au respect du droit à la compensation.

<sup>4</sup> Loi n°2005-102 du 11 février 2005.

# La convention signée le 12 janvier 2022 détaille un plan d'actions pluriannuel et chiffré à hauteur d'un million d'euros, dont 500 000 euros engagés par l'université

## → Les moyens

### Les engagements pour les 5 prochaines années détaillées dans un nouveau SDH 2021-2026 :

- › des actions inscrites dans le conventionnement de l'université avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) : établissement public administratif le FIPHFP a pour missions d'aider les employeurs publics à mettre en œuvre leur politique d'inclusion professionnelle ambitieuse et à contribuer au changement de regard. La convention d'objectifs et de moyens engage l'employeur pour 3 ans ;
- › des actions priorisées en matière de sensibilisation, communication, valorisation, de formation pour tous, de maintien dans l'emploi, d'insertion facilitée, de recrutements pour les 5 ans à venir qui mobilisent tous les personnels de l'université mais également les étudiants.

La convention signée le 12 janvier 2022 détaille un plan d'actions pluriannuel dans un document intitulé : **convention FIPHFP-université de Bordeaux, 2022-2024, plan handicap et inclusion « un engagement collectif »** et chiffré à hauteur d'un million d'euros, dont 500 000 euros engagés par l'université :

- › recruter 20 nouveaux agents en situation de handicap en moyenne/an tous supports confondus ;
- › veiller à l'évolution de carrière des agents ;

- › poursuivre l'accueil spécifique individuel de tout nouvel agent et une nouvelle campagne de recensement pour mieux identifier et informer ;
- › mettre en œuvre des actions pour accompagner les changements d'affectation et reclassements professionnels des personnels déclarés inaptes ;
- › poursuivre la prise en charge financière de tous les aménagements de poste sur site et au domicile ;
- › favoriser l'aménagement du temps de travail (horaires adaptés, autorisations d'absences, temps partiel de droit, télétravail pour raisons de santé...) ;
- › renforcer le plan de formation pour tous (les personnels en situation de handicap dans le développement de leurs compétences, l'ensemble de la communauté pour mieux sensibiliser au handicap et à l'accessibilité numérique, renforcer la professionnalisation des acteurs chargés de l'accompagnement...) ;
- › informer et rendre plus lisibles les organisations en place via tout support (site web, vidéos, flyers, plaquettes, affichage...) ;
- › valoriser en accentuant la communication sur ce qui est fait et au titre d'employeur ;
- › sensibiliser et fédérer (réseau ambassadeurs RH - démarrage début 2022, Duoday SEEPH, jeux concours, communauté handisolidaire...) ;
- › déployer un modèle de sensibilisation innovant via un jeu immersif : « escape room handicap » pour sensibiliser, informer et former le plus grand nombre (en cours de déploiement).

Le pilotage et le suivi des engagements seront assurés par un comité opérationnel dédié, responsable de la bonne mise en œuvre des actions et porté par la correspondante handicap. Un bilan annuel des actions devra être présenté au comité social d'administration et au comité de pilotage handicap de l'établissement puis transmis au FIPHFP.

# Éléments méthodologiques

L'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 prévoit dès cette année, et au plus tard le 31 décembre 2022, l'entrée en vigueur dans la fonction publique du rapport social unique (RSU) en remplacement du bilan social.

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

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 sa mise en œuvre.

Dans l'attente de la mise en place des comités sociaux d'administration, le RSU sera présenté aux membres du comité technique compétent pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2022. La base de données sociales sera quant à elle disponible au plus tard le 31 décembre 2022.

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

- › le bureau 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 (CEVHS) ;
- › 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 des risques, gestion des déchets dangereux, la direction des services aux occupants et le service imprimerie du pôle patrimoine et environnement ;
- › 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, la direction de la vie universitaire du pôle formation, insertion professionnelle et vie universitaire ;
- › 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

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

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

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

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

À compter de l'édition 2021, le bilan social est 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 données sociales du RSU se rapportent à dix thématiques principales, à présenter selon différents critères (sexe, âge...) :

- › l'emploi ;
- › le recrutement ;
- › les parcours professionnels ;
- › la formation ;
- › les rémunérations ;
- › la santé et la sécurité au travail ;

- › l'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail ;
- › l'action sociale et la protection sociale ;
- › le dialogue social ;
- › la discipline.

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

Les effectifs présentés correspondent aux personnels en activité et rémunérés au 31 décembre 2021.

## 3. La date d'observation

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

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

## 4. Les outils

Les données présentées dans ce RSU 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 ».

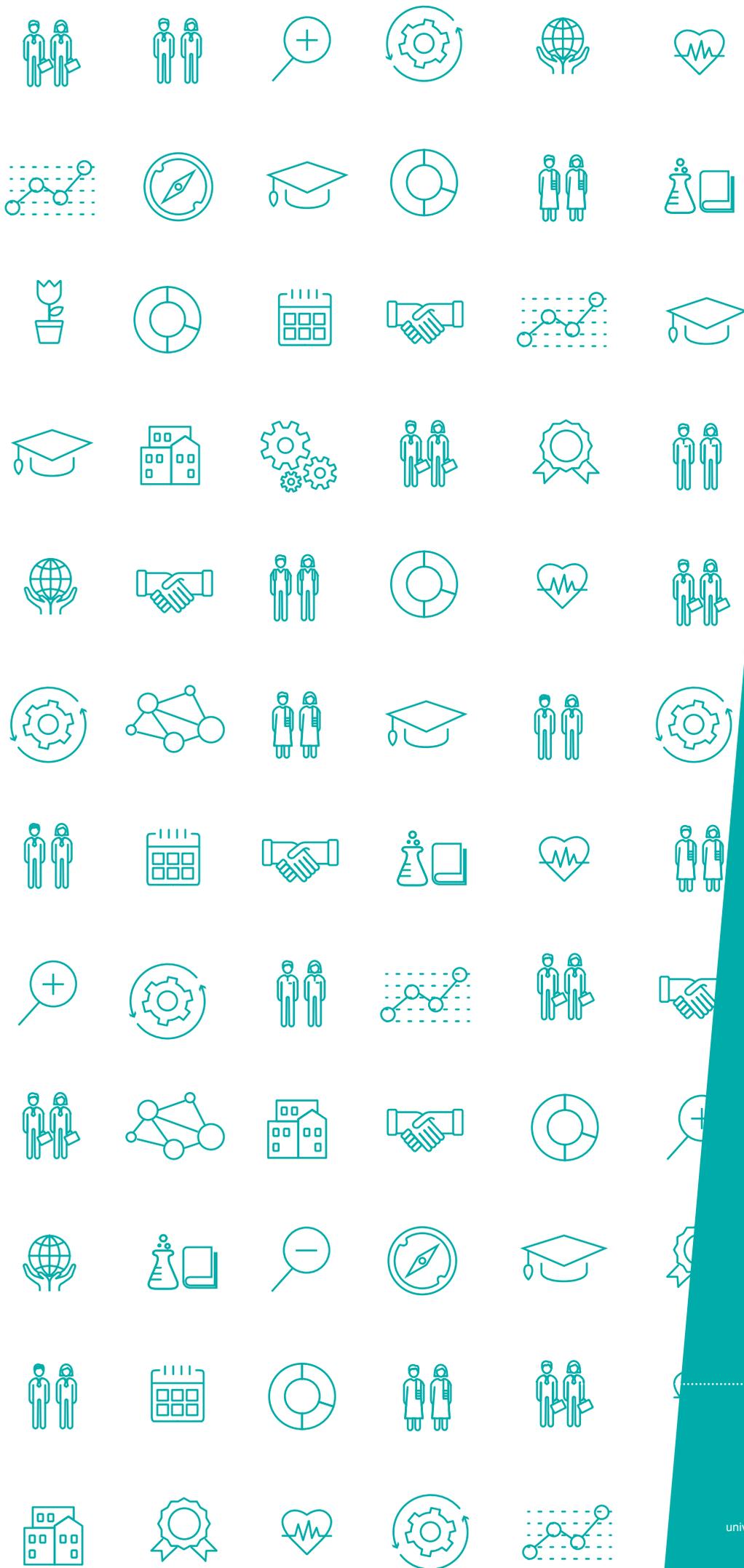
Les bases de données de référence sont :

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

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

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





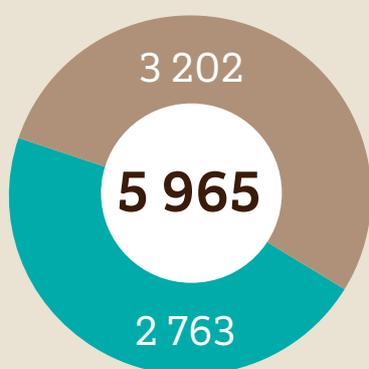
# Partie 1.

## Emplois et effectifs

→ 5 965 personnels, au sein d'une communauté de 10 850 collaborateurs

L'université de Bordeaux, 3<sup>e</sup> plus gros employeur de la région<sup>1</sup>

**54%**  
enseignants, chercheurs  
et enseignants-chercheurs



**46%**  
BIATSS<sup>2</sup>

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



**16%** pôles et directions administratives

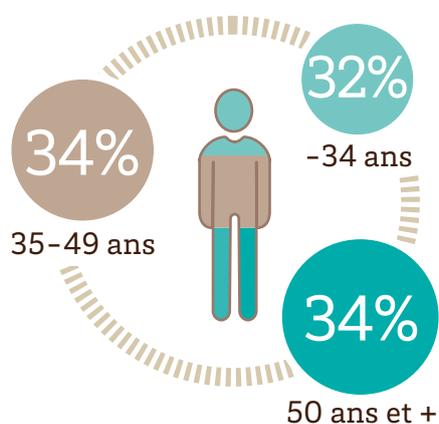


**39%** départements de recherche



**45%** collèges, écoles et instituts de formation

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



**43%**  
femmes



**57%**  
hommes

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

**68%**  
femmes



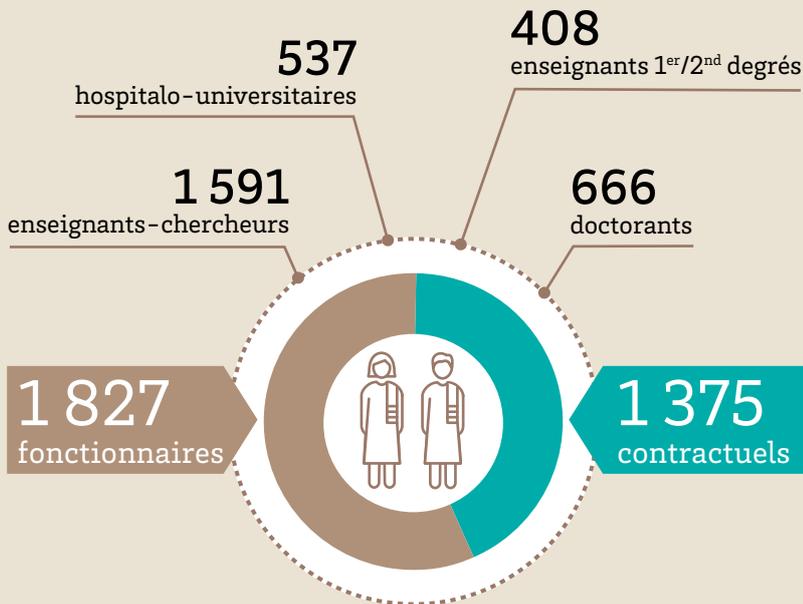
**32%**  
hommes

BIATSS

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

<sup>2</sup> Voir glossaire.

## Zoom sur les 3 202 personnels d'enseignement et/ou de recherche



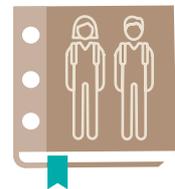
Un réseau de collaborateurs ponctuels parmi lesquels

→ 3 772 vacataires d'enseignement

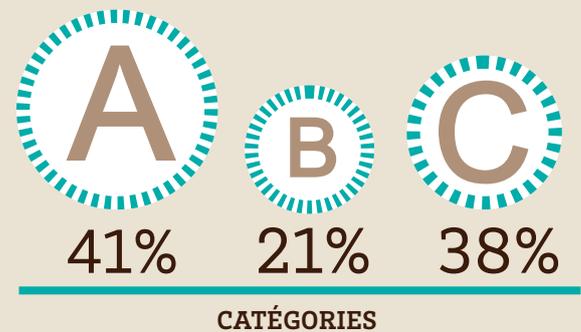
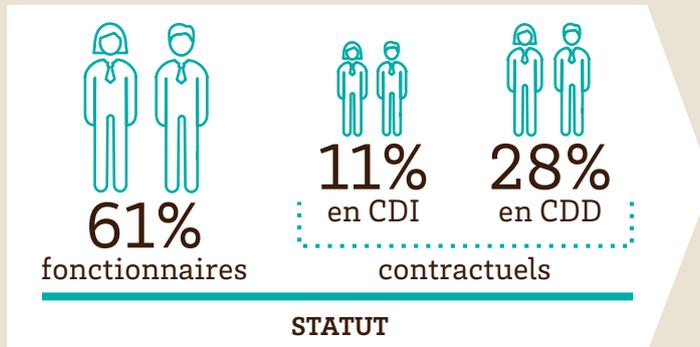


pour un potentiel de 110 641 heures

→ 1 106 emplois étudiants

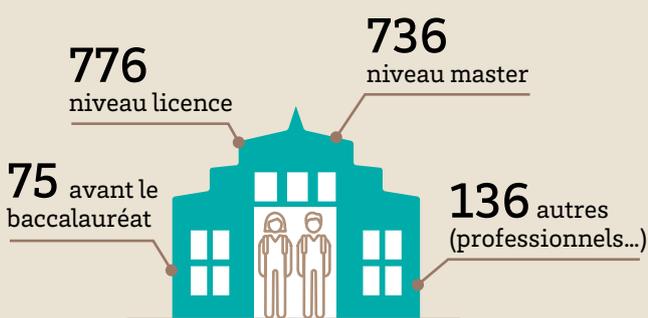


## Zoom sur les 2 763 personnels BIATSS

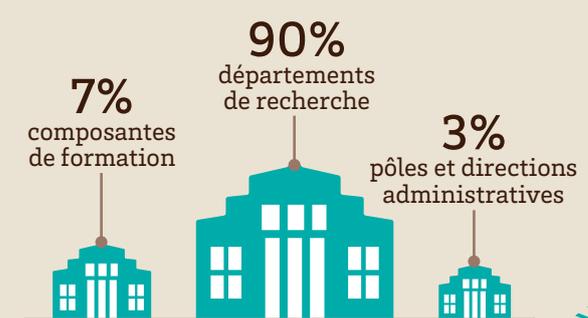


## L'université de Bordeaux accueille 1 723 stagiaires

### Typologie du stage



### Type de structures d'accueil



# Partie 1 : Emplois et effectifs

<b>1. Emplois</b> .....	<b>33</b>
1.1. Les plafonds d'emplois .....	33
1.2. Le suivi des emplois 2021 .....	34
<b>2. Effectifs</b> .....	<b>35</b>
2.1. L'effectif social.....	35
2.2. Les effectifs par structure .....	38
<b>3. Typologie des effectifs de l'université</b> .....	<b>39</b>
3.1. Les effectifs par statut et filière .....	39
3.2. Les effectifs par type de personnels .....	41
<b>4. Caractéristiques de certaines populations</b> .....	<b>47</b>
4.1. Les doctorants sous contrat .....	47
4.2. Les vacataires d'enseignement .....	48
4.3. L'emploi étudiant .....	50
4.4. L'accueil des stagiaires .....	51

# Partie 1 : Emplois et effectifs

## 1. Emplois

### 1.1. Les plafonds d'emplois

Le plafond d'emploi global de l'université s'élève à 5 671 ETPT pour l'année 2021. Il est composé d'une part des emplois sous plafond État défini par le ministère et, d'autre part, des emplois financés sur ressources propres. Ils se répartissent de la manière suivante :

- > Le plafond des emplois État comprend la totalité des emplois titulaires ainsi que les emplois contractuels financés en tout ou partie par l'État. Pour l'université, il s'établit à 4 342 ETPT à mettre au regard du plafond de 4 480 ETPT autorisés par le ministère pour l'année 2021 ;
- > 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 1 329 pour l'année 2021.

#### Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du budget 2021

Le document présenté ci-dessous a été voté lors du dernier budget rectificatif de l'année 2021. 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	1 807		1 807
		CDI	12	15	27
	Non permanents	CDD	774	464	1 238
<b>S/total EC</b>			<b>2 593</b>	<b>479</b>	<b>3 072</b>
BIATSS	Permanents	Titulaires	1 653		1 653
		CDI	31	232	263
	Non permanents	CDD	65	618	683
<b>S/total Biatss</b>			<b>1 749</b>	<b>850</b>	<b>2 599</b>
<b>Totaux</b>			<b>4 342</b>	<b>1 329</b>	<b>5 671</b>
<b>Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat</b>			<b>4 480</b>		<b>5 695</b>
					Plafond global des emplois voté par le CA

## 1.2. Le suivi des emplois 2021

Sur l'année 2021, l'université de Bordeaux décompte 5 671 ETPT en moyenne, soit 64 ETPT de plus qu'en 2020.

### ETPT 2021 par type de population

Les enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs représentent 54% de l'ETPT global constaté sur l'année 2021. L'augmentation est répartie entre la population BIATSS (+44 ETPT) et enseignante (+20 ETPT). Cette augmentation est liée notamment à la prolongation des contrats doctoraux et de recherche en raison de la crise sanitaire.

	janv.	fév.	mars	avril	mai	juin	juillet	août	sept.	oct.	nov.	déc.	ETPT 2021	Rappel 2020
BIATSS	2 583	2 590	2 607	2 611	2 631	2 623	2 613	2 593	2 559	2 560	2 603	2 599	<b>2 598</b>	2 554
ENSEIGNANTS	3 125	3 135	3 107	3 066	3 065	3 038	3 006	2 996	2 950	3 067	3 202	3 122	<b>3 073</b>	3 053
	<b>5 708</b>	<b>5 726</b>	<b>5 714</b>	<b>5 677</b>	<b>5 696</b>	<b>5 660</b>	<b>5 620</b>	<b>5 589</b>	<b>5 509</b>	<b>5 627</b>	<b>5 805</b>	<b>5 721</b>	<b>5 671</b>	<b>5 607</b>

### ETPT 2021 par plafond d'emploi

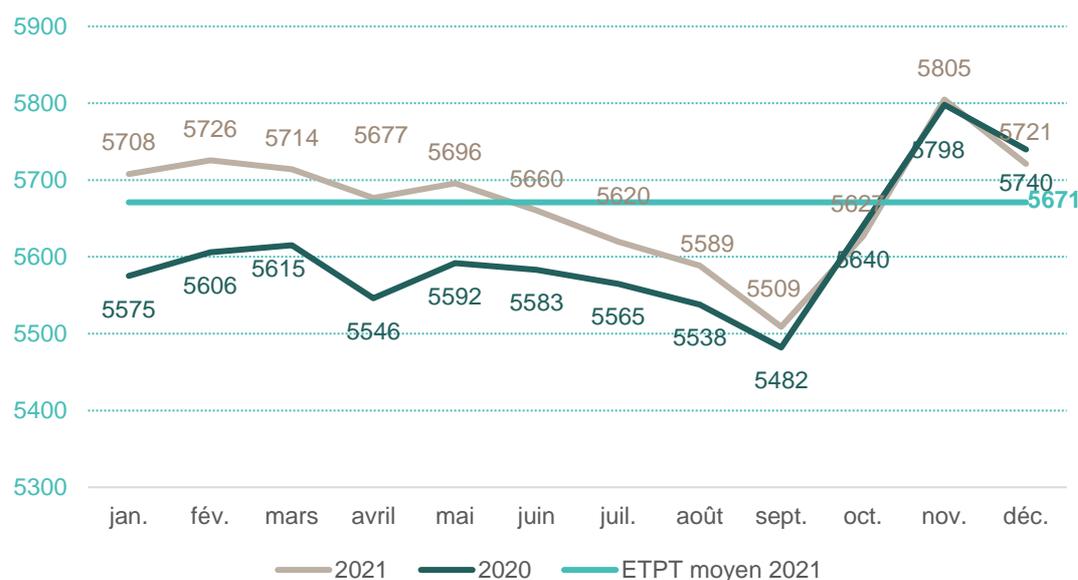
77% des effectifs sont rémunérés sur plafond État. La consommation des ETPT sur ce plafond diminue (-38 ETPT). L'augmentation de la consommation des ETPT se concentre presque exclusivement sur le plafond ressources propres (+102), en lien avec l'accroissement et la prorogation des contrats de recherche.

	janv.	fév.	mars	avril	mai	juin	juillet	août	sept.	oct.	nov.	déc.	ETPT 2021	Rappel 2020
Emplois rémunérés sur plafond d'emplois Etat	4 375	4 372	4 351	4 330	4 330	4 305	4 293	4 285	4 260	4 358	4 455	4 378	<b>4 341</b>	4 379
Emplois rémunérés sur plafond ressources propres	1 332	1 354	1 363	1 347	1 366	1 355	1 326	1 303	1 249	1 269	1 350	1 343	<b>1 330</b>	1 228
	<b>5 708</b>	<b>5 726</b>	<b>5 714</b>	<b>5 677</b>	<b>5 696</b>	<b>5 660</b>	<b>5 620</b>	<b>5 589</b>	<b>5 509</b>	<b>5 627</b>	<b>5 805</b>	<b>5 721</b>	<b>5 671</b>	<b>5 607</b>

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

		Jan.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moyenne	Rappel 2020	
Emplois rémunérés sur plafond d'emplois Etat	BIATSS															
	ITRF	1 394	1 388	1 390	1 385	1 380	1 377	1 371	1 367	1 385	1 378	1 374	1 372	<b>1 380</b>	1 412	
	AENES	162	161	159	157	158	159	159	159	153	152	152	151	<b>157</b>	168	
	Bibliothèques et musées	104	103	103	102	101	101	101	101	106	104	104	104	<b>103</b>	105	
	Pers. sociaux et de santé	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	<b>11</b>	11	
	CDD	65	68	69	70	72	68	69	68	68	58	62	61	60	<b>66</b>	62
	CDI	32	31	32	30	30	29	31	31	30	30	30	30	30	<b>31</b>	29
		<b>1 767</b>	<b>1 761</b>	<b>1 763</b>	<b>1 755</b>	<b>1 754</b>	<b>1 745</b>	<b>1 742</b>	<b>1 738</b>	<b>1 744</b>	<b>1 738</b>	<b>1 733</b>	<b>1 727</b>	<b>1 747</b>	<b>1 788</b>	
	ENS															
	Enseignants-chercheurs	1 336	1 345	1 330	1 323	1 324	1 323	1 313	1 309	1 313	1 322	1 326	1 325	<b>1 324</b>	1 328	
Astronomes et physiciens	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	12	12	<b>11</b>	11		
Pers. d'éduc. et d'orientation	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>1</b>	1		
Hospitalo-universitaires	513	513	513	511	518	510	509	511	512	514	581	521	<b>519</b>	508		
Enseignants 2nd degré	374	373	374	374	373	372	371	371	359	373	374	372	<b>372</b>	383		
Enseignants 1er degré	6	6	6	6	6	6	6	6	9	10	10	10	<b>7</b>	7		
Doctorants contractuels	367	361	354	349	345	339	339	339	312	390	420	411	<b>361</b>	353		
	<b>2 608</b>	<b>2 610</b>	<b>2 588</b>	<b>2 575</b>	<b>2 576</b>	<b>2 561</b>	<b>2 551</b>	<b>2 547</b>	<b>2 516</b>	<b>2 620</b>	<b>2 723</b>	<b>2 651</b>	<b>2 594</b>	<b>2 591</b>		
	<b>4 375</b>	<b>4 372</b>	<b>4 351</b>	<b>4 330</b>	<b>4 330</b>	<b>4 305</b>	<b>4 293</b>	<b>4 285</b>	<b>4 260</b>	<b>4 358</b>	<b>4 455</b>	<b>4 378</b>	<b>4 341</b>	<b>4 379</b>		
Emplois rémunérés sur plafond ressources propres	BIATSS															
	CAE	6	7	5	6	7	7	7	7	3	5	7	7	<b>6</b>	7	
	CDD	591	604	621	629	643	621	609	593	562	567	612	609	<b>605</b>	549	
	CDI	211	210	210	212	219	242	248	247	246	247	245	250	<b>232</b>	204	
	Apprentis	8	8	8	8	8	8	7	7	4	3	6	6	<b>7</b>	6	
		<b>816</b>	<b>829</b>	<b>844</b>	<b>856</b>	<b>877</b>	<b>878</b>	<b>871</b>	<b>855</b>	<b>815</b>	<b>822</b>	<b>870</b>	<b>872</b>	<b>850</b>	<b>766</b>	
	ENS															
	Enseignants-chercheurs	297	309	304	275	276	263	242	235	221	216	213	208	<b>255</b>	273	
	Hospitalo-universitaires	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>1</b>	2	
	Enseignants 2nd degré	29	29	28	28	28	28	28	28	28	30	32	32	<b>29</b>	15	
Doctorants contractuels	189	186	185	187	183	185	185	185	184	200	233	230	<b>194</b>	172		
	<b>516</b>	<b>525</b>	<b>518</b>	<b>491</b>	<b>488</b>	<b>477</b>	<b>456</b>	<b>449</b>	<b>434</b>	<b>447</b>	<b>479</b>	<b>471</b>	<b>479</b>	<b>462</b>		
	<b>1 332</b>	<b>1 354</b>	<b>1 363</b>	<b>1 347</b>	<b>1 366</b>	<b>1 355</b>	<b>1 326</b>	<b>1 303</b>	<b>1 249</b>	<b>1 269</b>	<b>1 350</b>	<b>1 343</b>	<b>1 330</b>	<b>1 228</b>		
	<b>5 708</b>	<b>5 726</b>	<b>5 714</b>	<b>5 677</b>	<b>5 696</b>	<b>5 660</b>	<b>5 620</b>	<b>5 589</b>	<b>5 509</b>	<b>5 627</b>	<b>5 805</b>	<b>5 721</b>	<b>5 671</b>	<b>5 607</b>		

## Évolution des ETPT 2020 et 2021 sur l'année



## 2. Effectifs

### 2.1. L'effectif social

**Au 31 décembre 2021, l'université compte 6 099 personnels dont 5 965 en activité (rémunérés par l'université), soit environ 98% de l'effectif social.**

Entre le 31 décembre 2020 et le 31 décembre 2021, l'effectif rémunéré en activité a diminué de 54 agents et l'effectif hors activité a augmenté de 9 agents, avec une hausse du nombre de personnels en détachement sortant (+5).

#### ▶ Effectif total

		Enseignants	Personnels BIATSS	Total	Rappel 2020
<b>Rémunéré</b>	En activité	3 192	2 735	5 927	5 975
	Détachement entrant	1	27	28	32
	Mise à disposition sortante	9	1	10	12
	<b>Total</b>	<b>3 202</b>	<b>2 763</b>	<b>5 965</b>	<b>6 019</b>
<b>Non rémunéré</b>	Congé parental		6	6	4
	Détachement sortant	27	35	62	57
	Disponibilité	22	44	66	64
	<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>85</b>	<b>134</b>	<b>125</b>
<b>Total</b>		<b>3 251</b>	<b>2 848</b>	<b>6 099</b>	<b>6 144</b>

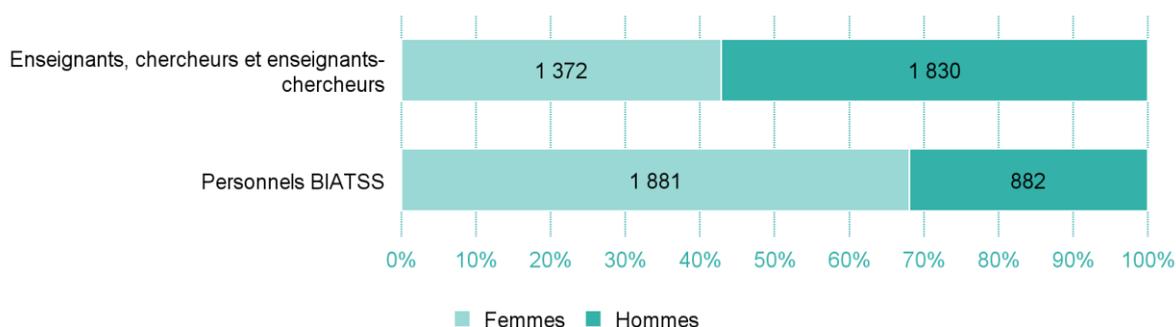
## › Effectif en activité

### Par type de personnel et par genre

En 2021, 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 2020	%f
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	1 372	1 830	43%	3 202	3 256	42%
Personnels BIATSS	1 881	882	68%	2 763	2 763	68%
	<b>3 253</b>	<b>2 712</b>	<b>55%</b>	<b>5 965</b>	<b>6 019</b>	<b>54%</b>

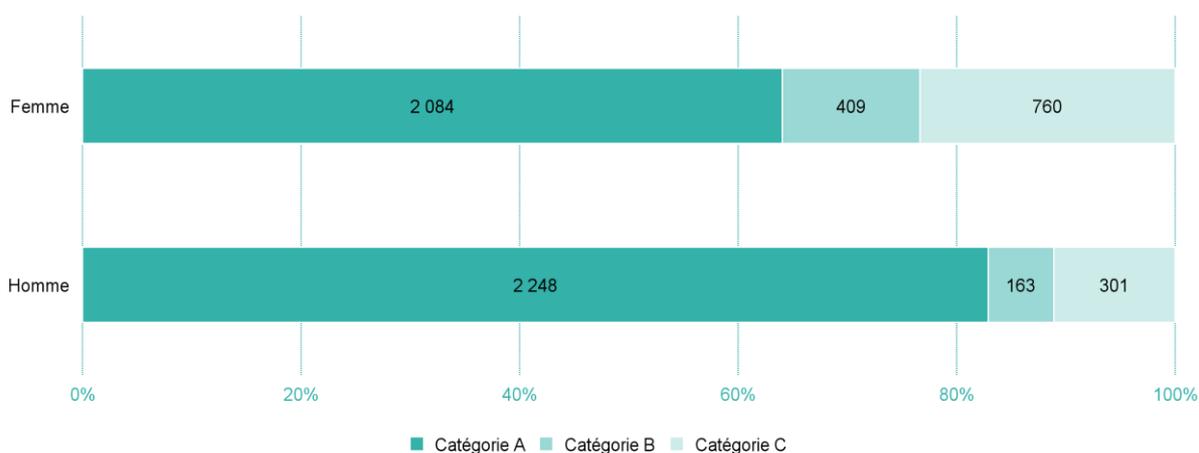


### Par catégorie et par genre

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 2020	%f
Catégorie A	2 084	2 248	48%	4 332	4 376	47%
Catégorie B	409	163	72%	572	562	70%
Catégorie C	760	301	72%	1 061	1 081	71%
	<b>3 253</b>	<b>2 712</b>	<b>55%</b>	<b>5 965</b>	<b>6 019</b>	<b>54%</b>



## Répartition des effectifs par tranches d'âge

	Femmes	Hommes	%f	Total	%pop
- de 25	162	144	53%	306	5%
25-29	496	403	55%	899	15%
30-34	386	307	56%	693	12%
35-39	344	227	60%	571	10%
40-44	392	282	58%	674	11%
45-49	419	341	55%	760	13%
50-54	455	395	54%	850	14%
55-59	384	351	52%	735	12%
60-64	190	220	46%	410	7%
65-69	25	42	37%	67	1%
	<b>3 253</b>	<b>2 712</b>	<b>55%</b>	<b>5 965</b>	<b>100%</b>

## Pyramide des âges de l'université

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



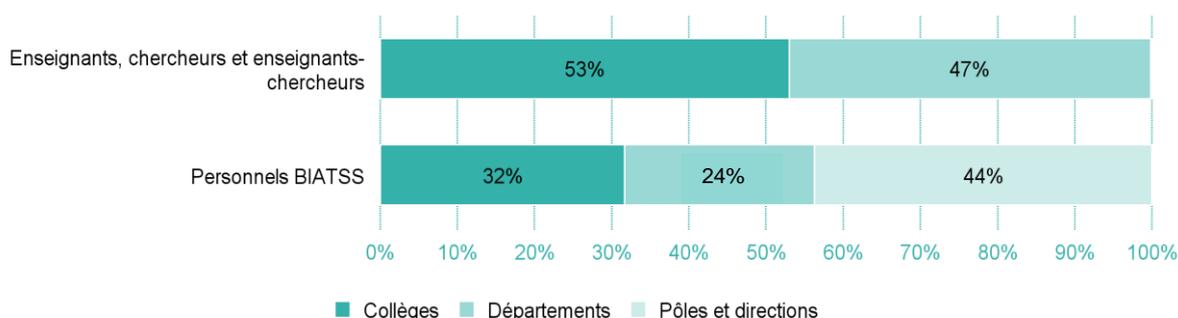
Âge médian : 43 ans – Femmes : 43 ans – Hommes : 44 ans

## 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 (53%) et départements de recherche (47%) ;
- > Les personnels BIATSS sont répartis à hauteur de 44% dans les pôles et directions et 56% dans les collèges, les instituts et les départements.



### Répartition des effectifs physiques et ETP par structure

	Ens	Personnels BIATSS			Total effectif physique	Effectif en ETP	Rappel 2020	
		A	B	C			Eff physique	En ETP
Centre de formation d'apprentis de l'université de Bordeaux		5	9	6	20	17,3	17	14,3
Collège des écoles doctorales	3	13	5	13	34	32,1	30	29,9
Collège droit, sciences politiques, économie et gestion	427	25	30	86	568	355,3	553	358,0
Collège sciences de la santé	699	63	34	108	904	748,0	882	737,0
Collège sciences de l'Homme	178	16	8	43	245	173,9	246	176,9
Collège sciences et technologies	777	17	29	76	899	478,6	894	485,6
INSPé	164	17	24	80	285	252,3	289	259,6
Institut des sciences de la vigne et du vin	21	7	2	8	38	26,5	39	28,0
IUT de Bordeaux	319	31	47	88	485	377,6	494	387,4
<b>Collèges</b>	<b>2 588</b>	<b>194</b>	<b>188</b>	<b>508</b>	<b>3 478</b>	<b>2 461,5</b>	<b>3 444</b>	<b>2 476,7</b>
Département Bordeaux neurocampus	176	53	21	20	270	227,8	290	251,5
Département droit et transformations sociales	212	7	6	9	234	141,5	235	141,5
Département évaluation, comportements, organisations	180	9	1	2	192	109,2	201	114,9
Département santé publique	117	78	5	1	201	159,7	201	162,2
Département sciences archéologiques	26	5	1	1	33	26,0	49	40,4
Département sciences biologiques et médicales	171	48	20	21	260	202,6	250	196,4
Département sciences de la matière et du rayonnement	327	39	32	10	408	309,6	429	333,4
Département sciences de l'environnement	210	42	19	15	286	218,7	282	213,7
Département sciences de l'ingénierie et du numérique	533	48	11	14	606	417,3	592	404,2
Département sciences et technologies pour la santé	160	66	21	32	279	224,8	283	227,2
Département sciences sociales des changements contemporains	161	16	5	2	184	121,9	181	119,1
Observatoire aquitain des sciences de l'univers	12	3	2	3	20	14,3	19	13,3
<b>Départements</b>	<b>2 285</b>	<b>414</b>	<b>144</b>	<b>130</b>	<b>2 973</b>	<b>2 173,3</b>	<b>3 012</b>	<b>2 217,7</b>
Direction de la documentation	1	42	48	59	150	146,4	150	144,9
Direction des services comptables		10	11	28	49	48,6	52	51,4
Direction des systèmes d'information		77	20	9	106	103,6	107	105,0
Direction générale des services		6	5	11	22	21,3	7	6,5
Pôle communication vie institutionnelle		26	3	3	32	30,8	33	32,3
Pôle finances et achats		16	20	11	47	46,2	52	51,3
Pôle formation insertion professionnelle et vie universitaire	5	104	30	32	171	154,2	181	160,0
Pôle patrimoine et environnement		65	67	234	367	353,2	351	341,2
Pôle pilotage et aide à la stratégie		42	2	1	45	43,4	45	42,4
Pôle recherche international partenariats innovation		89	14	14	117	110,7	106	100,2
Pôle RH et développement social		42	30	39	111	106,9	113	109,3
Présidence		7	1	5	13	12,4	11	11,0
Université de Bordeaux	1	3			4	4,0	3	3,0
<b>Pôles et directions</b>	<b>7</b>	<b>529</b>	<b>251</b>	<b>447</b>	<b>1 234</b>	<b>1 181,7</b>	<b>1 211</b>	<b>1 158,5</b>
<b>Total</b>					<b>5 816,5</b>			<b>5 852,9</b>

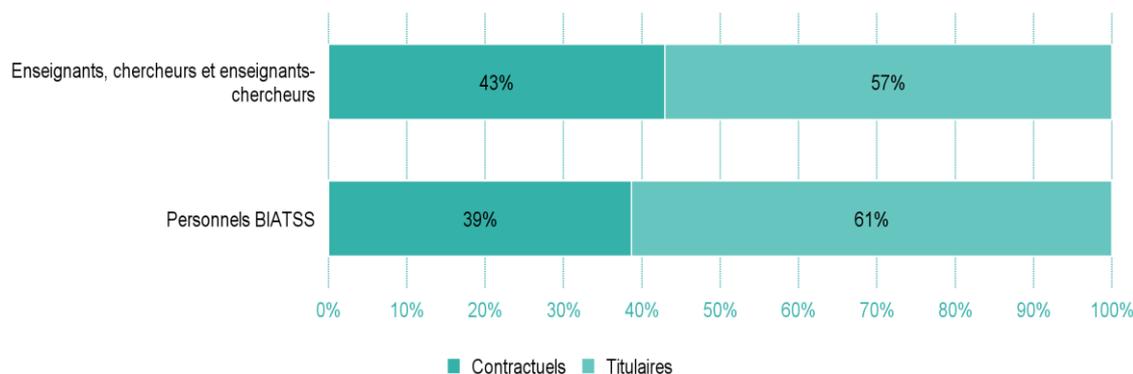
Le recensement de l'effectif physique se fait par structure d'affectation (niveau composante), ce qui conduit à une double comptabilisation dans le cas de multi-affectations entre composantes.

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

## 3. Typologie des effectifs de l'université

### 3.1. Les effectifs par statut et filière

Au 31 décembre 2021, l'université compte 3 521 fonctionnaires soit 59% des effectifs totaux.



Les effectifs BIATSS restent stables par rapport à 2020.

Les effectifs enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs sont en baisse : -13 pour les titulaires et -41 pour les contractuels, essentiellement dû à la baisse du nombre de recrutements de chercheurs contractuels durant la crise sanitaire.

	Contractuels	%f	Titulaires	%f	Total	%f	Rappel 2020	%f
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</b>								
Astronomes et physiciens	-	-	12	42%	12	42%	11	45%
Doctorants contractuels	666	48%	-	-	666	48%	646	45%
Ens. 1er degré	-	-	5	80%	5	80%	4	75%
Ens. 2nd degré	81	62%	322	47%	403	50%	413	50%
Ens. Chercheurs et chercheurs	374	49%	1 205	36%	1 579	39%	1 655	39%
Hospitalo-universitaires	254	50%	283	32%	537	40%	527	40%
	1 375	50%	1 827	38%	3 202	43%	3 256	42%
<b>Personnels BIATSS</b>								
AENESR	-	-	155	86%	155	86%	173	87%
Bibliothèque - Musée	-	-	105	67%	105	67%	111	66%
ITRF	1 048	68%	1 423	66%	2 471	67%	2 444	66%
Médicaux sociaux	21	76%	11	100%	32	84%	35	89%
	1 069	68%	1 694	68%	2 763	68%	2 763	68%
	2 444	58%	3 521	52%	5 965	55%	6 019	54%

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

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

	Contractuels	Titulaires	Total	Rappel 2020
Astronomes et physiciens		11,5	11,5	10,5
Doctorants contractuels	665,0		665,0	645,5
Ens. 1er degré		5,0	5,0	4,0
Ens. 2nd degré	78,9	319,7	398,6	406,2
Ens. Chercheurs et chercheurs	350,0	1 180,5	1 530,5	1 605,8
Hospitalo-universitaires	249,2	282,7	531,9	521,5
	1 343,1	1 799,4	3 142,5	3 193,5
AENESR		151,7	151,7	168,5
Bibliothèque - Musée		103,0	103,0	107,8
ITRF	1 005,7	1 397,5	2 403,2	2 366,8
Médicaux sociaux	12,4	10,0	22,4	24,6
	1 018,1	1 662,2	2 680,3	2 667,7
	2 361,2	3 461,6	5 822,7	5 861,2

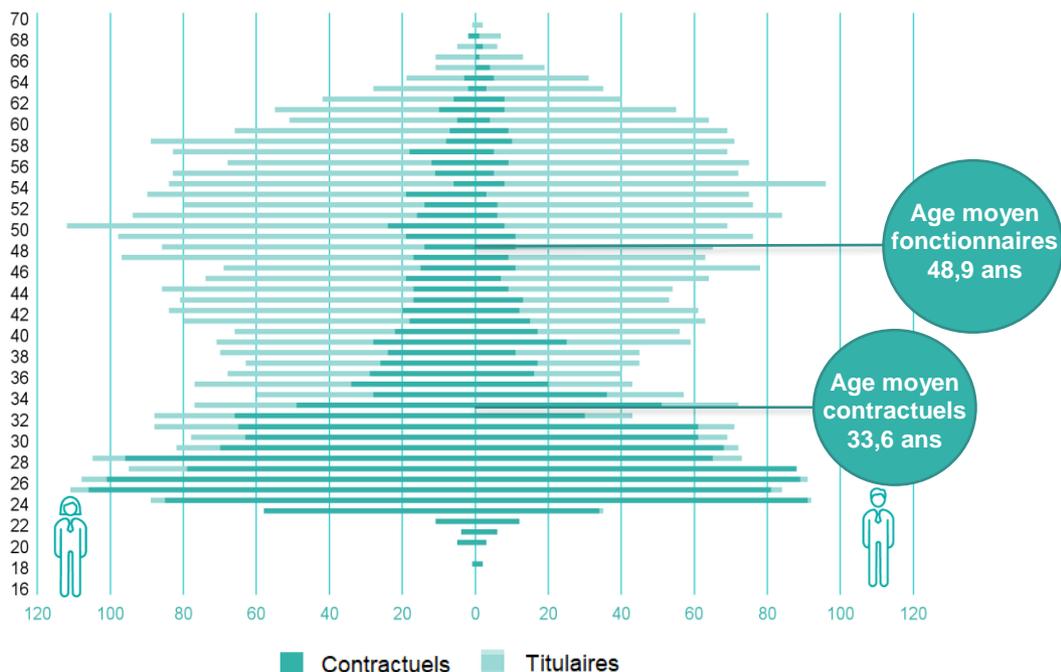
## Pyramides des âges

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 (666), 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.

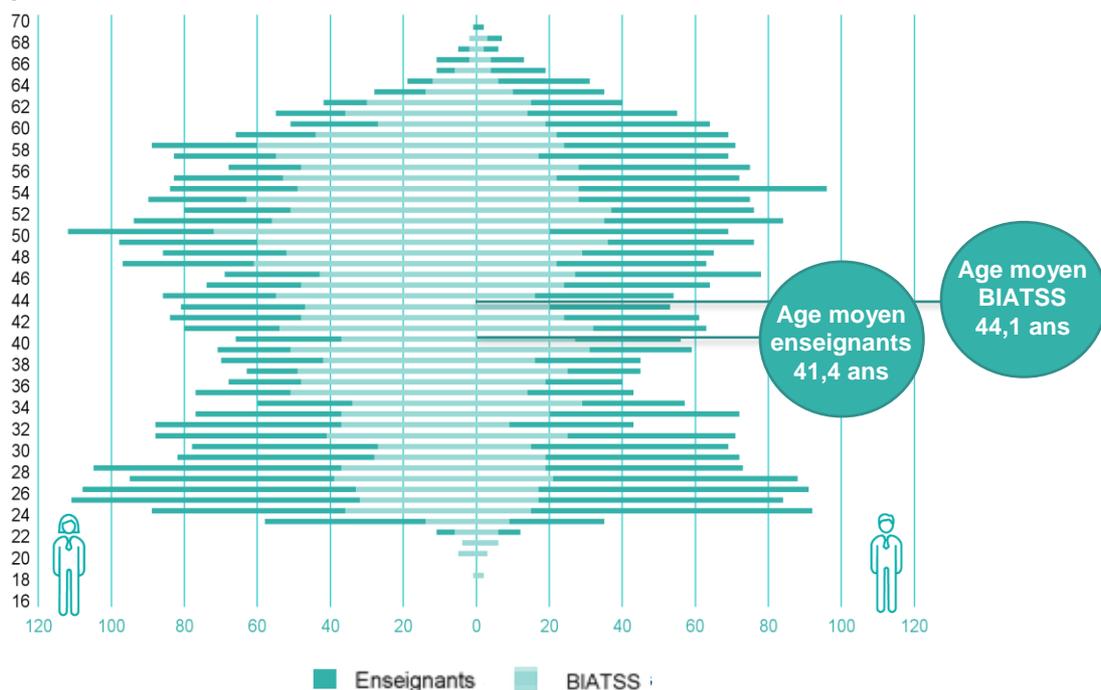
L'âge moyen est 42,7 ans.

### Par statut



Age médian : 43 ans – Contractuels : 30 ans – Titulaires : 50

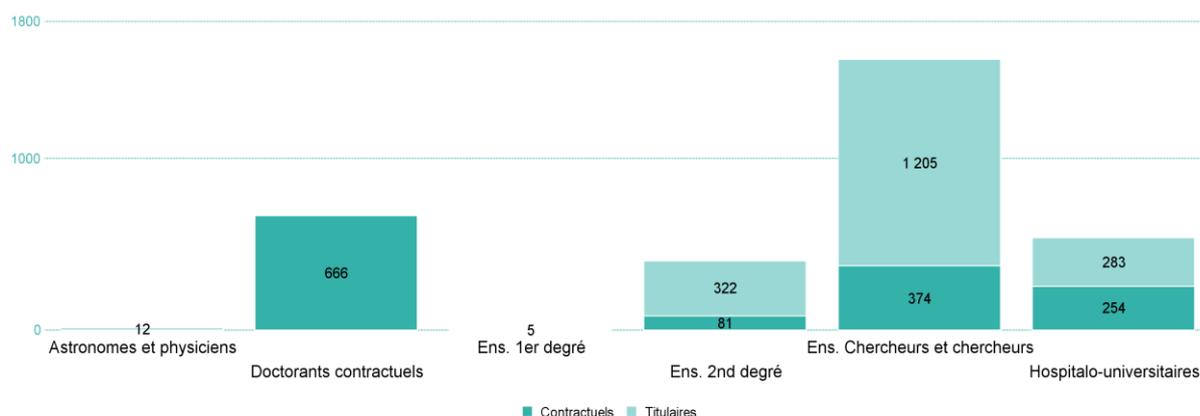
### Par type de personnel



Age médian : 43 ans – BIATSS : 45 ans – Ens : 42 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

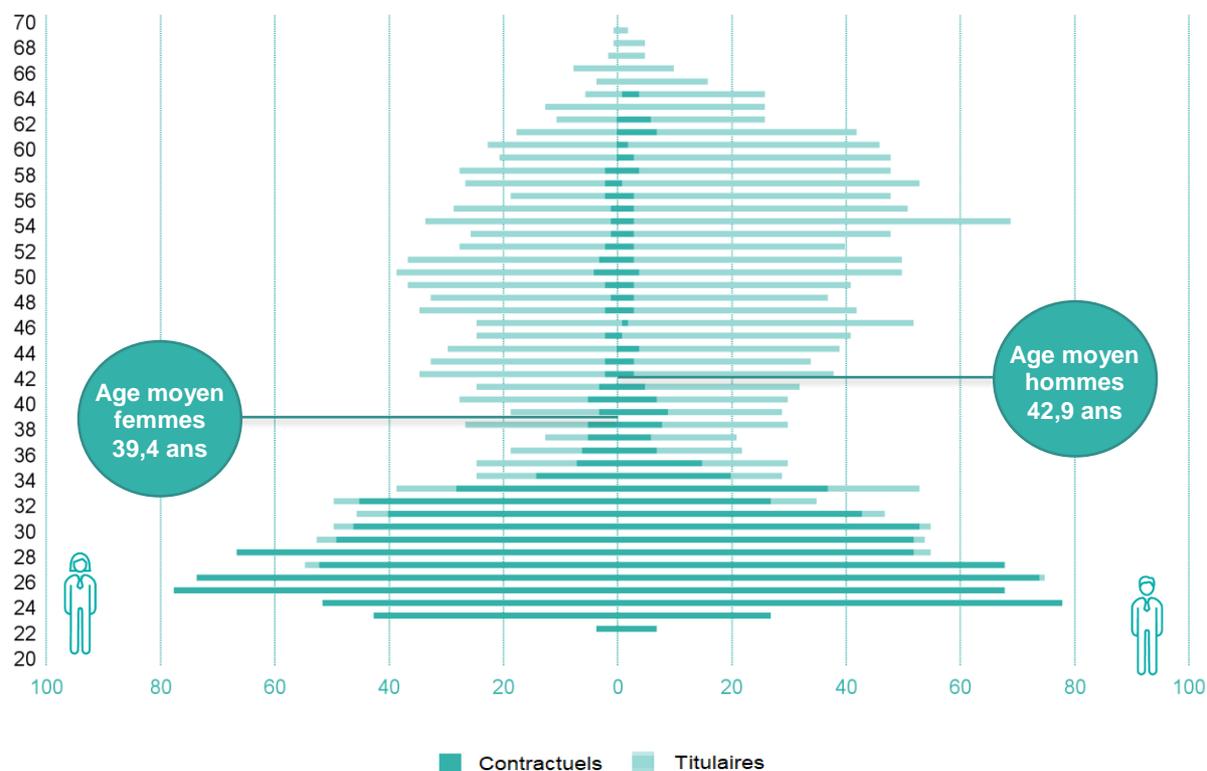
Les personnels titulaires voient leur nombre baisser (-12 agents).

- > 57% des enseignants sont titulaires, dont 2/3 sont enseignants-chercheurs (maîtres de conférences et professeurs des universités) ;
- > 62% des personnels enseignants contractuels sont des chercheurs contractuels ou des doctorants contractuels ;
- > 57% des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs de l'université de Bordeaux sont des hommes.

		Femmes	Hommes	Total	%f	Rappel 2020	
Titulaires	Ens. Chercheurs et chercheurs	Maîtres de conférences	328	419	747	44%	781
		Professeurs	109	349	458	24%	438
			437	768	1 205	36%	1 219
	Astronomes et physiciens	5	7	12	42%	11	
	Hospitalo-universitaires	Maîtres de conférences	45	52	97	46%	94
		Professeurs	46	140	186	25%	185
			91	192	283	32%	279
	Ens. 2nd degré	152	170	322	47%	326	
	Ens. 1er degré	4	1	5	80%	4	
			689	1 138	1 827	38%	1 839
Contractuels	Ens. Chercheurs et chercheurs	ATER	73	72	145	50%	138
		Chercheurs	94	93	187	50%	253
		Personnels associés	17	25	42	40%	44
			184	190	374	49%	435
	Hospitalo-universitaires	126	128	254	50%	248	
	Ens. 2nd degré	50	31	81	62%	87	
	Doctorants	323	343	666	48%	646	
		683	692	1 375	50%	1 416	
		1 372	1 830	3 202	43%	3 255	

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

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



Age médian : 42 ans – Femmes : 38 ans – Hommes : 44 ans

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

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



- > La représentation féminine est supérieure dans le domaine des lettres et sciences humaines (52%) et moindre dans le domaine des sciences (28%).
- > Bien que la part des professeurs d'université soit très variable selon les domaines, elle a également augmenté dans tous les domaines hormis en santé (-1%) pour atteindre une moyenne générale de 43% (+1%).

	Ens. Chercheurs et chercheurs				Hospitalo-universitaires				Total	%PR	%f
	MCF	%f	PR	%f	MCF	%f	PR	%f			
Droit, économie et gestion	153	52%	88	28%					241	37%	43%
Lettres et sciences humaines	127	57%	56	39%					183	31%	52%
Santé	44	55%	20	55%	97	46%	186	25%	347	59%	36%
Sciences	422	36%	293	17%					715	41%	28%
	<b>746</b>	<b>62%</b>	<b>457</b>	<b>38%</b>	<b>97</b>	<b>34%</b>	<b>186</b>	<b>66%</b>	<b>1 486</b>	<b>43%</b>	<b>36%</b>

↓ [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 2021 est de 43% contre 42% en 2020.

#### Calcul du taux d'encadrement :

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

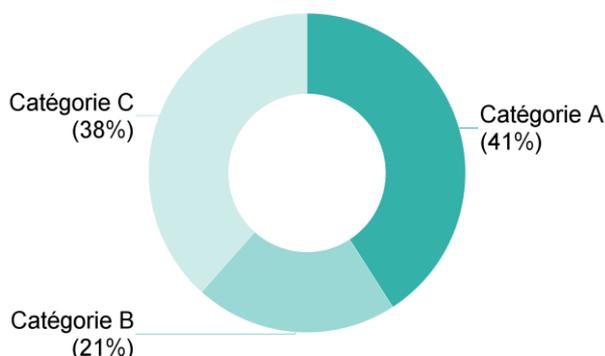
#### Répartition des enseignants titulaires par discipline du second degré

	PRAG		PRCE		Total	
	Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f
Droit, économie et gestion	31	45%	15	67%	46	52%
Lettres et sciences humaines	83	53%	76	59%	159	56%
Sciences	79	28%	31	42%	110	32%
	<b>193</b>	<b>41%</b>	<b>122</b>	<b>56%</b>	<b>315</b>	<b>47%</b>

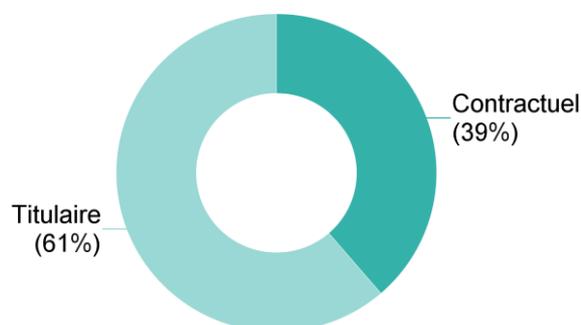
↓ [Détail de la répartition des enseignants titulaires par discipline du 2nd degré](#)

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

Répartition des personnels BIATSS par catégorie



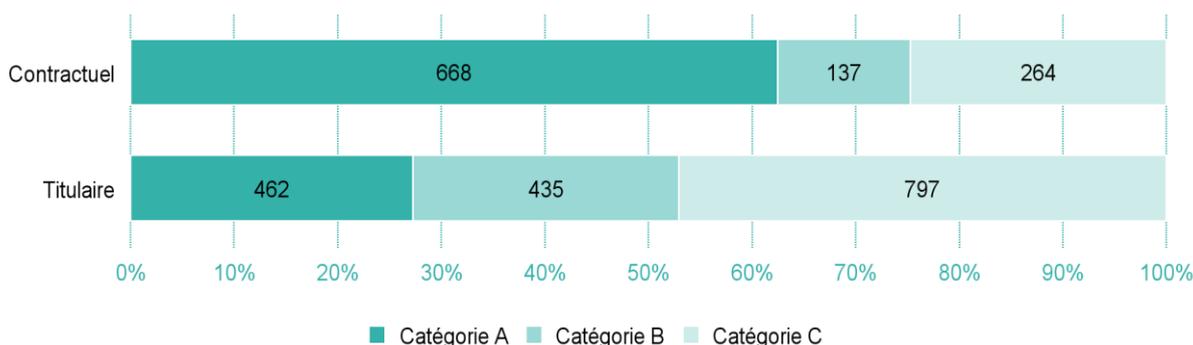
Répartition des personnels BIATSS par statut

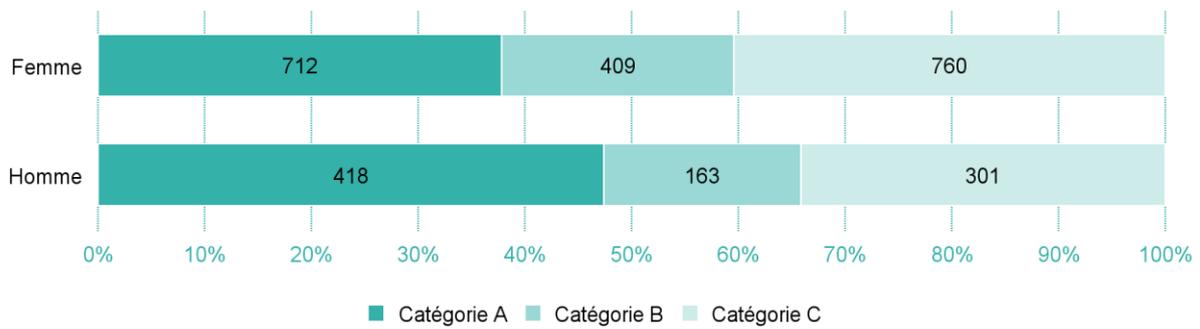


### Effectif BIATSS fonctionnaire et contractuel réparti par type de population, par catégorie et par genre

Les personnels de catégorie A représentent 27% de l'effectif titulaire et 62% de l'effectif contractuel. La proportion de personnels de catégorie C titulaires (47%) est supérieure à celle des contractuels de même catégorie (25%). Les personnels contractuels de catégorie B sont sous-représentés (13%). Le nombre de CDD reste stable (+1), alors que l'effectif CDI augmente (+44).

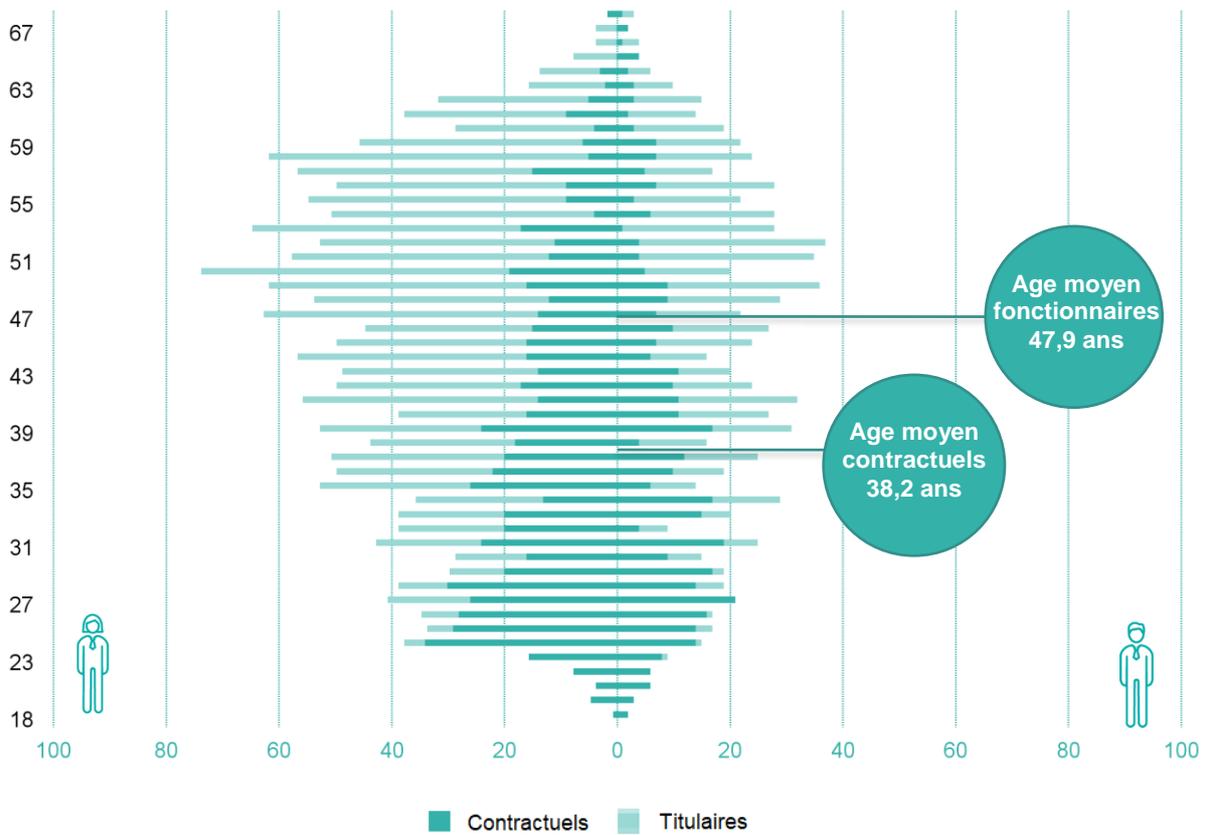
	Cat A	%f	Cat B	%f	Cat C	%f	Total	%pop	Rappel 2020	%pop	
Titulaire	AENESR	31	61%	45	96%	79	90%	155	86%	172	87%
	Bibliothèque - Musée	33	70%	31	94%	41	44%	105	67%	111	66%
	ITRF	387	57%	359	64%	677	73%	1 423	66%	1 445	66%
	Médicaux sociaux	11	100%	-	-	-	-	11	100%	12	100%
	462	60%	435	69%	797	73%	1 694	68%	1 740	68%	
Contractuel	Autres types de contrat	1	100%	-	-	4	-	5	20%	5	60%
	CDD	427	63%	111	75%	213	69%	751	67%	750	66%
	CDI	240	69%	26	92%	39	72%	305	71%	261	72%
	CUI	-	-	-	-	8	50%	8	50%	6	17%
	668	65%	137	78%	264	68%	1 069	68%	1 022	67%	
	1 130	63%	572	72%	1 061	72%	2 763	68%	2 762	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 44,1 ans.

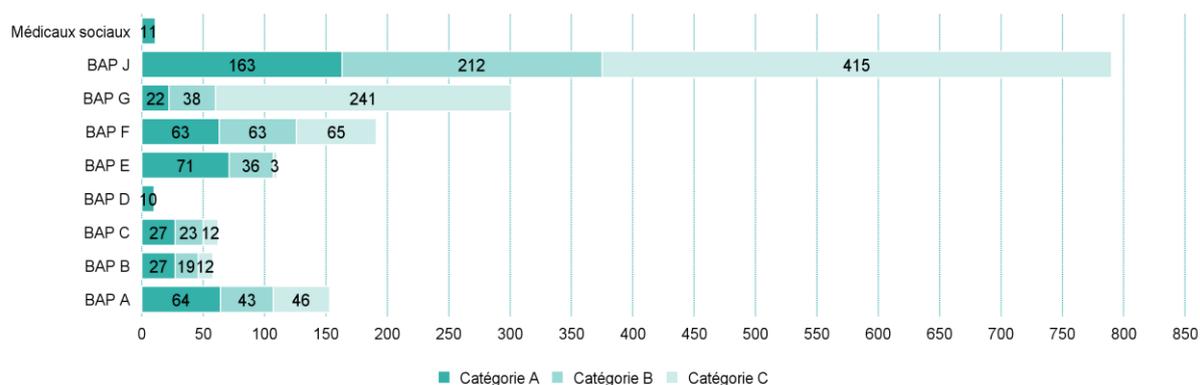


Age médian Femmes et Hommes : 45 ans

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

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Eff.	% A	Eff.	% B	Eff.	% C	Eff.
BAP A	64	42%	43	28%	46	30%	153
BAP B	27	47%	19	33%	12	21%	58
BAP C	27	44%	23	37%	12	19%	62
BAP D	10	100%					10
BAP E	71	65%	36	33%	3	3%	110
BAP F	63	33%	63	33%	65	34%	191
BAP G	22	7%	38	13%	241	80%	301
BAP J	163	21%	212	27%	415	53%	790
Médicaux sociaux	11	100%					11
Non renseigné	4	50%	1	13%	3	38%	8
	<b>462</b>	<b>27%</b>	<b>435</b>	<b>26%</b>	<b>797</b>	<b>47%</b>	<b>1 694</b>



## 4. Caractéristiques de certaines populations

### 4.1. Les doctorants sous contrat

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

- > Le nombre de doctorants contractuels et doctorants recrutés sur le fondement de l'article 4 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 a augmenté de 20 personnes entre 2020 et 2021 ;
- > plus d'1/4 des doctorants sont de nationalité étrangère ;
- > 91% des doctorants ont moins de 30 ans ;
- > l'âge moyen d'un doctorant à l'université de Bordeaux est d'environ 26 ans ;
- > 48% des doctorants contractuels sont des femmes (+3% par rapport à 2020).

Tranche d'âge	Etrangers	Français	Total	%f	Rappel 2020
- de 25	25	177	202	47%	174
25-29	122	282	404	50%	406
30-34	23	26	49	49%	55
+ de 35	6	5	11	45%	11
	176	490	666	48%	646

#### Doctorants contractuels par type de mission

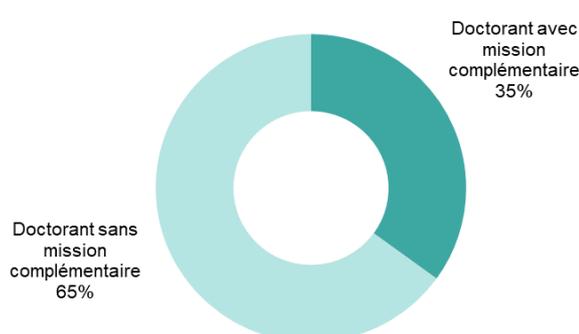
- > 35% des doctorants contractuels ont une mission d'enseignement (+4% par rapport à 2020).

	Femmes	Hommes	Total	%f	Rappel 2020
Doctorant avec mission complémentaire	103	129	232	44%	199
Doctorant sans mission complémentaire	220	214	434	51%	447
	323	343	666	48%	646

#### Doctorants par genre



#### Doctorants par type de mission



## 4.2. Les vacataires d'enseignement

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

Sur l'année universitaire 2020/2021, l'université a recruté 3 772 vacataires d'enseignement :

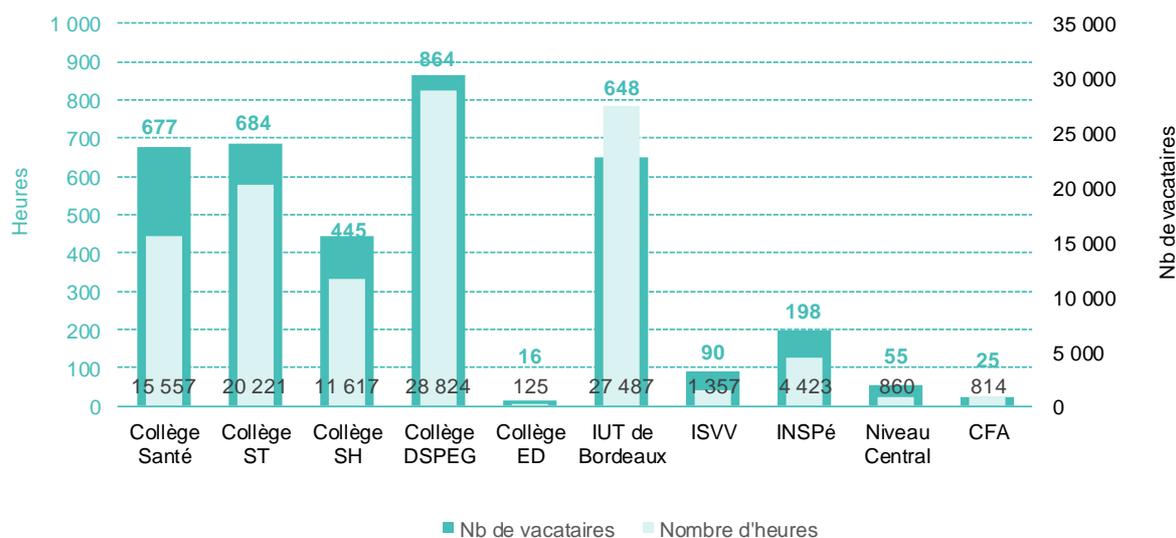
- > 3 542 chargés d'enseignement vacataires ;
- > 230 agents temporaires vacataires ;
- > parmi ces vacataires, 221 sont intervenus au titre d'une convention de partenariat avec un autre établissement.

### Nombre de vacataires ATV/CEV par structure

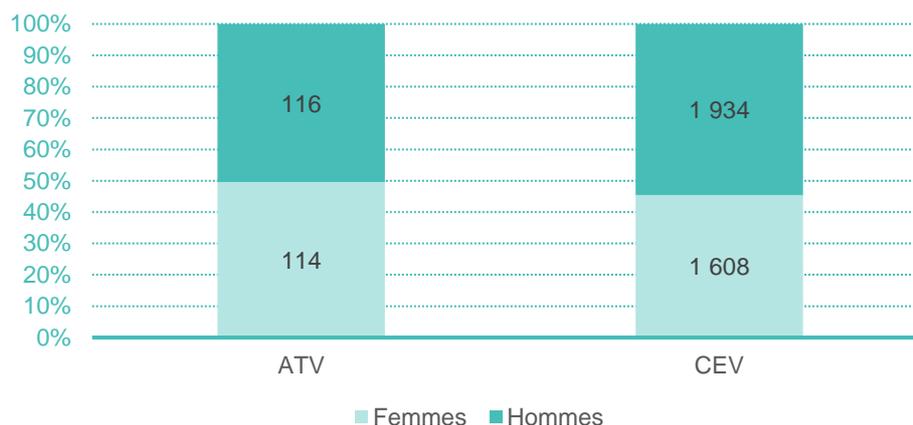
Composante d'affectation	Nb de vacataires	ATV	CEV	dont conventionnés	Nb d'heures	Nb d'heure moyen par vacataire
Collège Santé	659	19	640	53	15 911	24
Collège ST	708	31	677	120	19 531	28
Collège SH	438	39	399	6	11 220	26
Collège DSPEG	908	107	801	7	30 839	34
Collège des écoles doctorales	19	0	19	1	249	13
IUT de Bordeaux	636	24	612	9	25 111	39
ISV	91	0	91	14	1 414	16
INSPE	227	7	220	10	4 856	21
Autres	54	1	53	0	546	10
CFA	32	2	30	1	966	30
	<b>3 772</b>	<b>230</b>	<b>3 542</b>	<b>221</b>	<b>110 641</b>	<b>29</b>

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

### Répartition des vacataires par structure



## Répartition des vacataires par genre



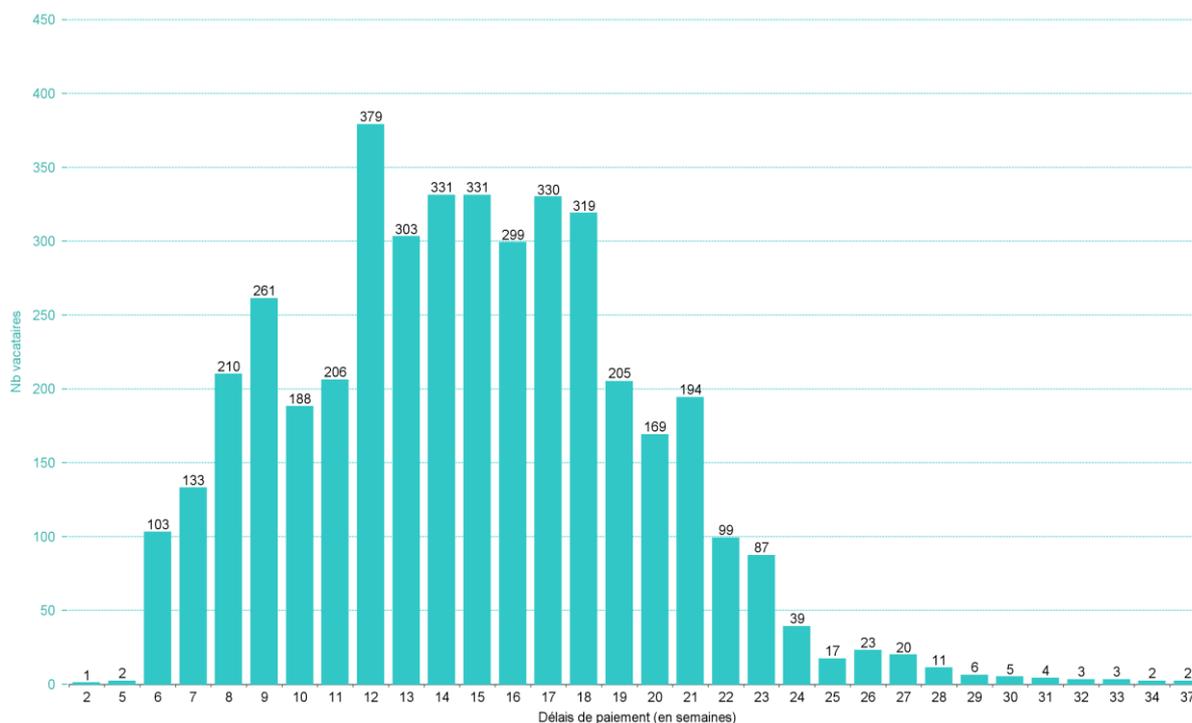
## Délais de paiement des vacataires d'enseignement

Le délai moyen de paiement s'élève à 72 jours en 2021.

		Nb de personnes concernées	Nb moyen d'heures de vacation réalisées dans l'année	Délai moyen de paiement (en jours)
<b>CEV</b>	fonction publique	1 749	28	69
	secteur privé	1 696	30	76
		3 445	29	72
<b>ATV</b>	dont étudiants	158	47	78
	dont retraités	62	33	73
		220	43	76
		<b>3 665</b>	<b>30</b>	<b>72</b>

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 2021

1 106 étudiants ont bénéficié d'au moins un contrat étudiant au cours de l'année 2021 pour un montant total de 1 673 K€ (chargés), ce qui représente en moyenne mensuelle 287 contrats pour une masse salariale de 139 K€. Le nombre total de contrats étudiants s'élève à 1 295 compte tenu du fait qu'un étudiant peut bénéficier de plusieurs contrats au cours de l'année, soit +155 contrats par rapport à 2020.

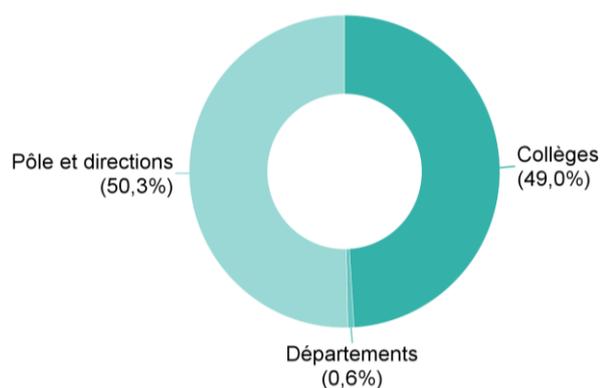
Le nombre d'étudiants ayant bénéficié d'un contrat en 2021 est en augmentation malgré le contexte sanitaire national (+151 par rapport à 2020).

	Janv	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc	Effectif global des contrats étudiants sur l'année 2021	Rappel 2020
Femmes	259	206	164	179	251	305	187	111	42	73	125	140	707	655
Hommes	159	114	90	138	179	161	117	62	26	53	80	84	399	300
	418	320	254	317	430	466	304	173	68	126	205	224	1 106	955
<b>Montant</b>	<b>6 K€</b>	<b>9 K€</b>	<b>0 K€</b>	<b>9 K€</b>	<b>2 K€</b>	<b>6 K€</b>	<b>4 K€</b>	<b>6 K€</b>	<b>4 K€</b>	<b>3 K€</b>	<b>4 K€</b>	<b>9 K€</b>	<b>1 673 K€</b>	<b>1 252 K€</b>
Nb de contrats payés par mois	593	607	646	661	592	493	78	77	519	548	575	638	1 295	1 140

#### Répartition des emplois étudiants par type de structure

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

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



#### Évolution du montant et du nombre des étudiants contractuels payés par mois au cours de l'année 2021



## 4.4. L'accueil des stagiaires

### Répartition des stagiaires par structure d'accueil

Près de 1 730 stagiaires ont été accueillis à l'université de Bordeaux en 2021 ; la majeure partie de ces stages (90%) se déroulent dans les départements de recherche relevant des domaines des sciences et technologies et sciences de la vie et de la santé.

	Nb de stagiaires
Collèges et instituts de formation	125
Départements de recherche	1 554
Pôles et directions administratives	48
	<b>1 727</b>

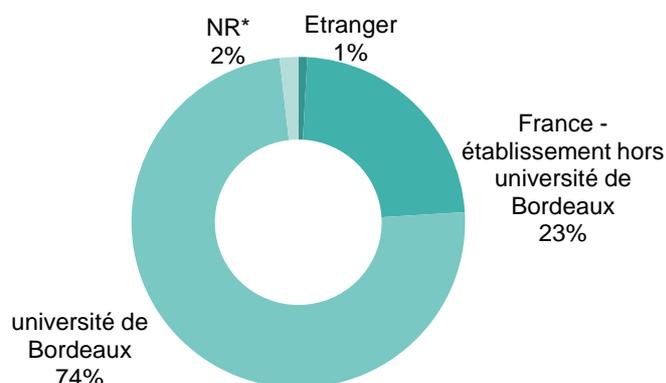
[↓](#) *Détail du nombre de stagiaires par sous-structure*

### Origine des stagiaires accueillis

Près de 74% des stagiaires accueillis sont étudiants à l'université de Bordeaux et 2% d'entre eux proviennent d'un établissement étranger.

Provenance des stagiaires	Nb de stagiaires
Etranger	15
France - établissement hors université de Bordeaux	400
Université de Bordeaux	1 281
Non renseigné	31
	<b>1 727</b>

\* Non renseigné



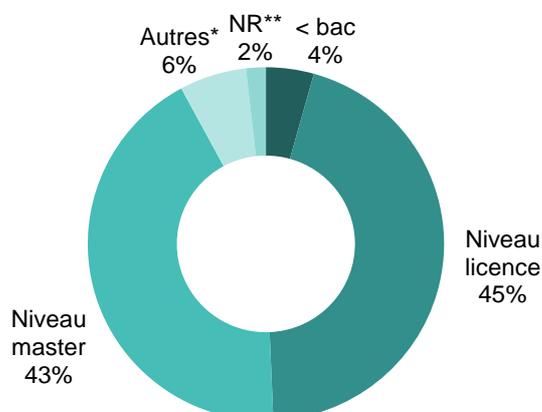
### Niveau de formation des stagiaires accueillis

Près de 88% des stagiaires sont inscrits à un diplôme de niveau licence ou master.

Niveau	Nb de stagiaires
< bac	75
Niveau licence	777
Niveau master	739
Autres*	105
Non renseigné	31
	<b>1 727</b>

\* Ingénieurs, professionnels de la santé...

\*\* Non renseigné







# Partie 2.

## Carrière

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

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

896 recrutements de nouveaux talents



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

## ... à l'international



104 chercheurs et enseignants invités

34 nationalités représentées



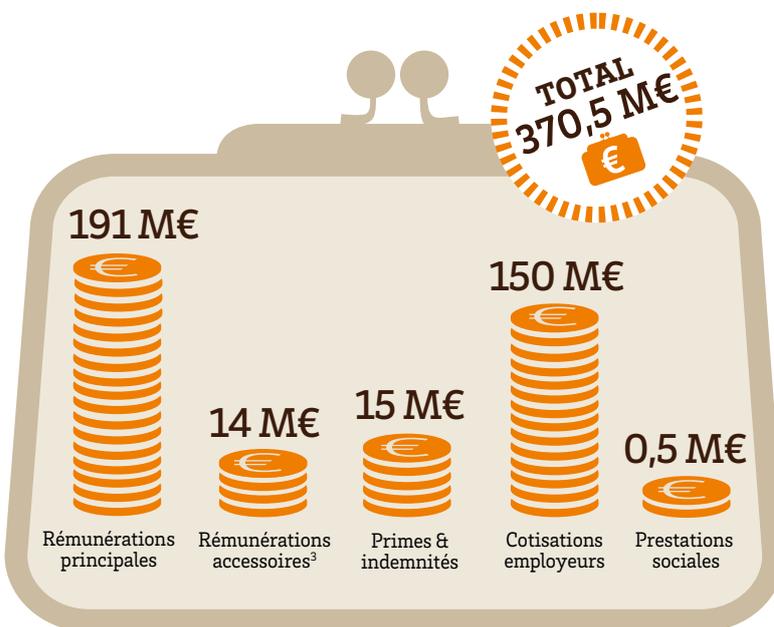
## La masse salariale

65% du budget<sup>2</sup>  
de l'établissement



<sup>2</sup> Budget exécuté

## Répartition de la masse salariale

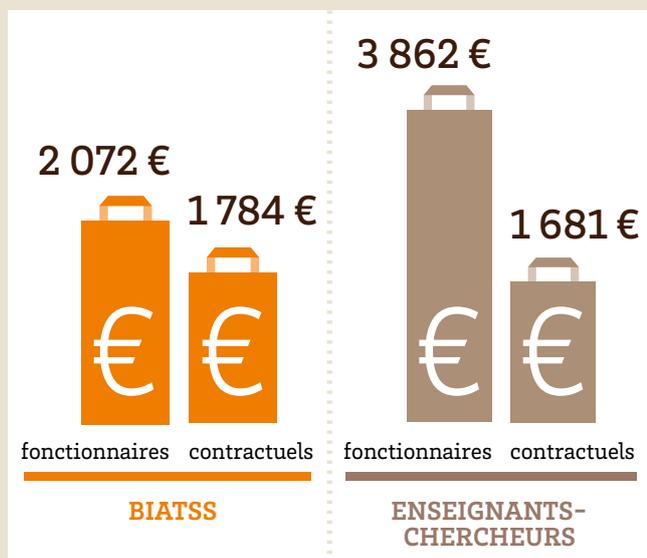


<sup>3</sup> Dont heures de cours complémentaires

## Les salaires et promotions

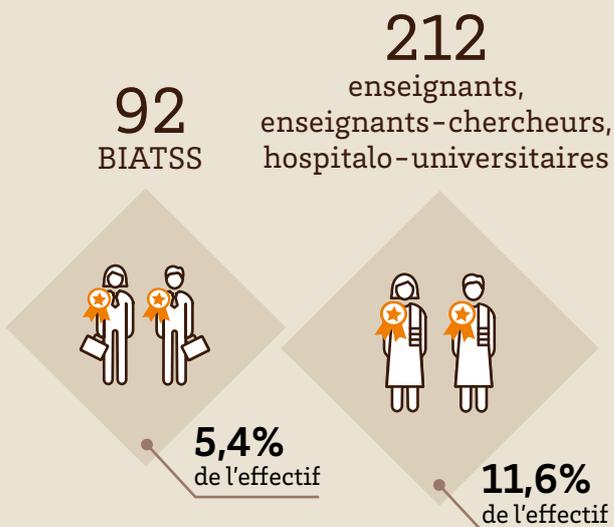
Combien gagnent  
les personnels en moyenne ?

Rémunération nette mensuelle<sup>4</sup>



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

Promotions  
des fonctionnaires<sup>5</sup>



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

## Partie 2 : Carrière

<b>1. Recrutements</b> .....	<b>57</b>
1.1. Les concours et recrutements titulaires .....	57
1.2. Les publications sur la place de l'emploi public (PEP) et mobilités (titulaires BIATSS) .....	65
1.3. Les recrutements des agents contractuels .....	66
<b>2. Promotions</b> .....	<b>69</b>
2.1. Le bilan des promotions de grade des enseignants, enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires.....	69
2.2. Les promotions des personnels BIATSS .....	75
<b>3. Rémunération</b> .....	<b>84</b>
3.1. La rémunération nette mensuelle moyenne.....	84
3.2. Les primes et indemnités versées en 2021 .....	86
3.3. La masse salariale .....	88
3.4. Les heures de cours complémentaires .....	90
<b>4. Évolution professionnelle et accompagnement</b> .....	<b>91</b>
<b>5. Flux de personnels</b> .....	<b>97</b>
5.1. Le taux de rotation.....	97
<b>6. Départs</b> .....	<b>98</b>

# Partie 2 : Carrière

## 1. Recrutements

### 1.1. Les concours et recrutements titulaires

#### ► Concours enseignants-chercheurs

50 postes d'enseignants-chercheurs au total ont été publiés à l'université en 2021 :

- > 18 postes de maîtres de conférences (MCF) ;
- > 32 postes de professeurs des universités (PR).

Les postes ont tous été pourvus à l'issue des concours à l'exception d'un poste de PR en section 02, retiré du concours par décision du conseil d'administration.

#### ◆ Bilan des candidatures

##### Répartition des candidatures par corps et par genre

Corps	Nb de postes publiés	Nb de postes non pourvus	Nb de candidatures recevables			Nb de postes publiés en 2020	Nb de postes non pourvus	Nb de candidatures recevables		
			F	H	Total			F	H	Total
PR	32	1	91	277	368	28	0	74	144	218
MCF	18	0	260	384	644	17	0	125	179	304
	50	1	351	661	1 012	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		
			Total		Total	Total		Total	Total		Total			
			Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
PR	32	1	26	50	76	0	2	2	15	14	29	13	14	27
MCF	18	0	30	45	75	2	2	4	6	8	14	3	2	5
	50	1	56	95	151	2	4	6	21	22	43	16	16	32

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

📄 [Bilan des publications et candidatures recevables 2017-2021](#)

#### ◆ Modalités de recrutement

La majorité des postes ont été pourvue par la voie du concours : 86 % de l'ensemble des postes effectivement pourvus contre 12% pourvus par mutation et aucun par détachement.

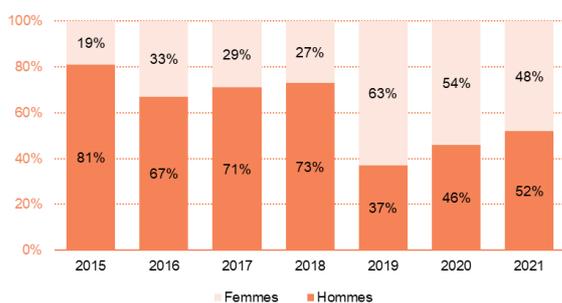
En 2021, 4 postes de maîtres de conférences ont été pourvus par la voie de la mutation dite « prioritaire » (sont considérées comme « prioritaires » les candidatures à la mutation déposées par des personnes qui remplissent les conditions prévues aux articles 60 et 62 de la loi du 11 janvier 1984, en particulier rapprochement de conjoints et handicap).



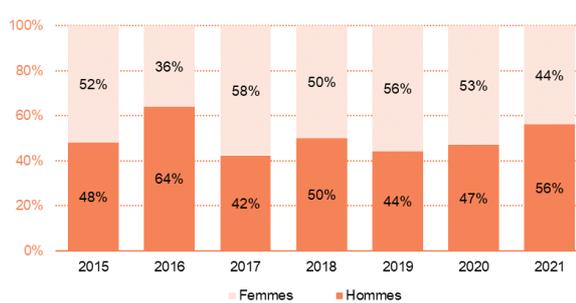
## Égalité femmes-hommes

Les postes de professeurs des universités ont été pourvus presque pour moitié par des femmes (48% des recrutés - 16 hommes pour 15 femmes). Cela revient à une faible baisse de la tendance observée en 2019 et 2020, années durant lesquelles les recrutements de professeurs femmes ont dépassé les recrutements de professeurs hommes. Cette inversion concerne également les postes de maîtres de conférences, pourvus majoritairement par des hommes cette année (56% d'hommes recrutés contre 44% de femmes – 10 hommes pour 8 femmes).

### Postes PR



### Postes MCF

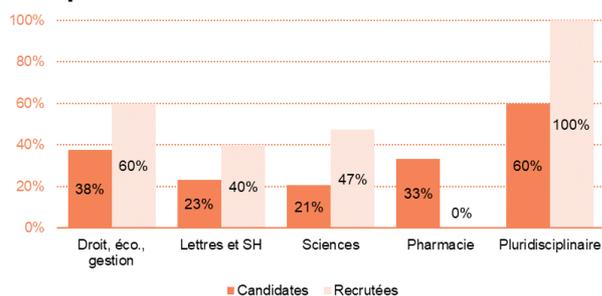


Le nombre de femmes et d'hommes recrutés est assez fluctuant au fil des années, notamment en fonction des disciplines.

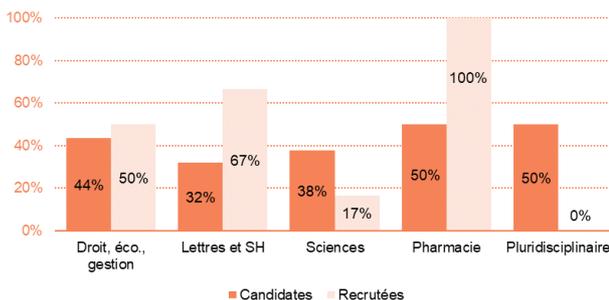
La proportion de femmes recrutées sur les postes de professeurs des universités reste relativement stable depuis 2019 même si on constate une légère baisse de femmes recrutées sur les concours PR en 2021.

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 67 % pour l'ensemble des recrutements PR et MCF effectués en 2021.

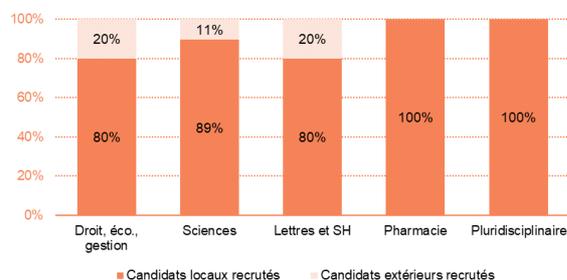
Sur un poste de maître de conférences, est considéré comme un candidat local, le candidat qui a obtenu sa thèse dans l'établissement de recrutement (hors mutation).

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.

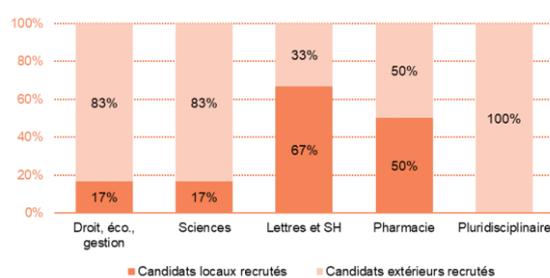
Le recrutement de candidats locaux est plus élevé sur les postes PR avec un taux global de 87% (soit 13% de recrutements externes) contre seulement 28 % pour les recrutements MCF (soit 72% de recrutements externes).

Corps	Groupe disciplinaire	Nb de postes pourvus	Nb de candidats locaux recrutés	% recrutements locaux	Nb de candidats extérieurs recrutés	% recrutement externes
Professeurs	Droit, éco., gestion	5	4	80%	1	20%
	Sciences	19	17	89%	2	11%
	Lettres et SH	5	4	80%	1	20%
	Pharmacie	1	1	100%	0	0%
	Pluridisciplinaire	1	1	100%	0	0%
		31	27	87%	4	13%
Maîtres de conférences	Droit, éco., gestion	6	1	17%	5	83%
	Sciences	6	1	17%	5	83%
	Lettres et SH	3	2	67%	1	33%
	Pharmacie	2	1	50%	1	50%
	Pluridisciplinaire	1	0	0%	1	100%
		18	5	28%	13	72%
		49	32	65%	17	35%

### 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 2021, comme les quatre 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.

- > 46 comités de sélection ont été constitués en 2021 pour 50 postes publiés : la différence s'explique par le fait que 4 postes ont été pourvus par des mutations prioritaires, ce qui n'a pas nécessité la mise en place de comités de sélection.

Corps	Nombre de postes publiés	Nombre de comités constitués	Total membres		Total membres jurys	Proportion globale	
			Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
PR	32	31	133	169	302	44%	56%
MCF	18	15	93	91	184	51%	49%
	50	46	226	260	486	47%	53%



[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 président(e)s 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 presque parfaitement atteint pour 2021, avec une courte majorité de femmes présidentes de comité de sélection cette année.

Corps	Nombre de postes publiés	Nombre de comités constitués	% présidence F	Rappel 2020	Nombre de postes publiés	Nombre de comités constitués	% présidence F
PR	32	31	48%	PR	28	28	43%
MCF	18	15	60%	MCF	17	17	47%
	<b>50</b>	<b>46</b>	<b>52%</b>		<b>45</b>	<b>45</b>	<b>44%</b>

📄 [Présidence des comités de sélection](#)

## ▶ Concours personnels enseignants hospitalo-universitaires

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

5 postes de PUPH ont été ouverts en sciences médicales.

### ◆ Maître de conférences des universités - praticien hospitalier

12 postes ont été ouverts : 11 postes de MCUPH en sciences médicales et 1 en sciences pharmaceutiques.

29% des lauréats sont des femmes.

UFR	MCUPH		PUPH		Total	
	Total	dont f	Total	dont f	Total	dont f
Sciences médicales	11	4	5	0	16	4
Sciences odontologiques	-	-	-	-	-	-
Sciences pharmaceutiques	1	1	0	0	1	1
	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>5</b>

## ▶ Recrutements enseignants du second degré

Pour la rentrée 2021, 15 emplois d'enseignants du 2<sup>nd</sup> degré ont été proposés à l'université de Bordeaux pour une affectation au 1<sup>er</sup> septembre :

- > 11 lors de la 1<sup>ère</sup> campagne, dont 1 republié en 2<sup>nde</sup> campagne (publication en octobre 2020) ;
- > 4 lors de la 2<sup>e</sup> campagne, dont 1 déjà publié en 1<sup>ère</sup> campagne (publication en mars 2021).

Les 14 postes proposés ont été pourvus : 8 par des femmes et 6 par des hommes.

### Répartition des résultats par genre

Campagne	Nb de postes publiés	Nb de postes pourvus			Nb de postes publiés 2020	Nb de postes pourvus		
		Femmes	Hommes	Total		Femmes	Hommes	Total
1ère campagne	11	5	5	10	11	4	6	10
2ème campagne	4	3	1	4	6	3	3	6
	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>16</b>

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

## ► Concours et recrutements sans concours ITRF

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

En 2021, l'université a ouvert 50 emplois au titre des concours et recrutements sans concours ITRF :

- > 14 en catégorie A : 7 concours externes et 7 concours internes ;
- > 14 en catégorie B : 7 concours externes, 6 concours internes, 1 BOE ;
- > 22 en catégorie C : 3 concours externes, 3 concours internes, 10 recrutements sans concours externes, 3 BOE, 3 PACTE.

8 postes sur 50 n'ont pas été pourvus à l'issue des concours et recrutements sans concours dont 4 en catégorie A (3 IGE en concours externe et 1 IGE en concours interne), 1 en catégorie B (1 TECH en concours interne) et 3 en catégorie C (3 en PACTE).

41 des 50 postes ouverts ont été pourvus par des lauréats de LP et 1 par un lauréat de LC.

Par ailleurs, 3 lauréats sur liste complémentaire ont pourvu 3 postes supplémentaires.

[↓ Bilan des postes non pourvus](#)

[↓ Bilan 2021 : recours aux listes complémentaires](#)

### Bilan 2021 : 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	9	3	3	1	1	0	0
		Interne	1	21	9	2	1	0	1	0
	IGE	Externe	6	139	69	17	3	2	1	0
		Interne	5	90	30	15	4	2	2	0
	ASI	Interne	1	7	3	1	1	0	1	0
			14	266	114	38	10	5	5	0
B	TECH	BOE	1	7	4	4	1	1	0	0
		Externe	7	158	37	12	7	5	2	0
		Interne	6	125	48	NC	5	5	0	0
					14	290	89	16	13	11
C		BOE	3	18	12	12	3	2	1	0
		Externe	3	67	17	11	2	2	0	0
	ATRF	Interne	3	8	8	2	3	2	1	2
		RSC*	10	139	31	27	10	8	2	2
	PACTE	3	2	2	2	0	0	0	0	
			22	234	70	54	18	14	4	4
			50	790	273	108	41	30	11	4

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

\*RSC : recrutement sans concours

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

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

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

En 2021, tous les postes publiés au titre des recrutements BOE ont été pourvus.

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

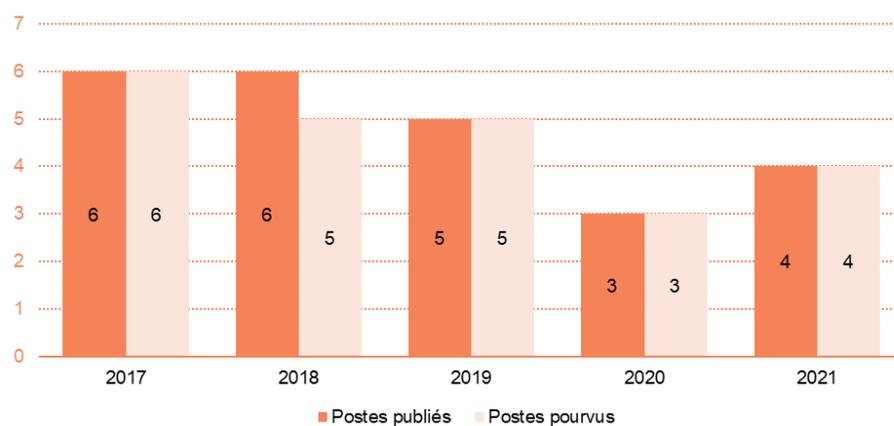


### Bilan recrutements BOE

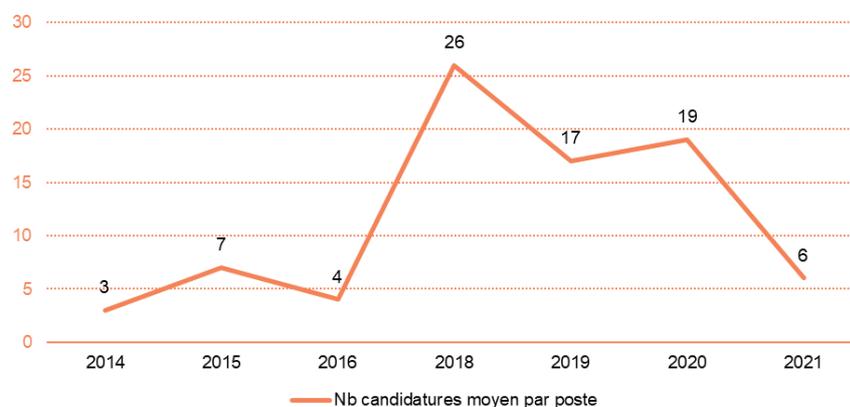
Corps	Nombre de postes pourvus par contractualisation directe			
	2018	2019	2020	2021
IGE	-	-	-	-
TECH	-	-	-	-
ATRF	4	4	4	1
	4	4	4	1

Corps	Postes publiés					Candidats					Postes pourvus				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
IGE	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TECH	1	1	1	1	1	30	31	25	18	7	1	0	1	1	1
ATRF	5	5	4	2	3	62	123	58	39	18	5	5	4	2	3
	6	6	5	3	4	92	154	83	57	25	6	5	5	3	4

### Évolution du nombre de postes pourvus



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



## ◆ Répartition des lauréats par origine professionnelle

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

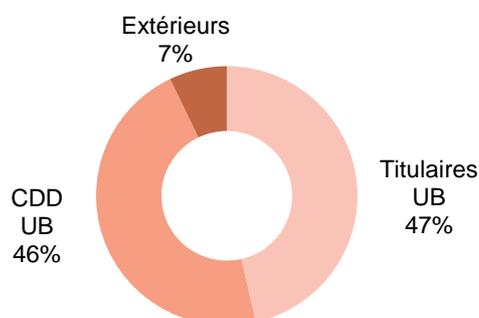
Corps du concours	Nature du concours	Nb de postes ouverts	Origine des lauréats				Postes pourvus
			Titulaires UB	CDD UB	CDI UB	Extérieurs	
IGR	Concours externe	1	1	0	0	0	1
	Concours interne	1	1	0	0	0	1
		2	2	0	0	0	2
IGE	Concours externe	6	0	3	0	0	3
	Concours interne	5	4	0	0	0	4
		11	4	3	0	0	7
ASI	Concours interne	1	0	1	0	0	1
		1	0	1	0	0	1
TECH	Concours externe	7	2	4	0	1	7
	Concours interne	6	4	0	0	1	5
		13	6	4	0	2	12
ATRF	Concours externe	3	0	2	0	0	2
	Concours interne	3	0	3	0	0	3
		6	0	5	0	0	5
		33	12	13	0	2	27

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

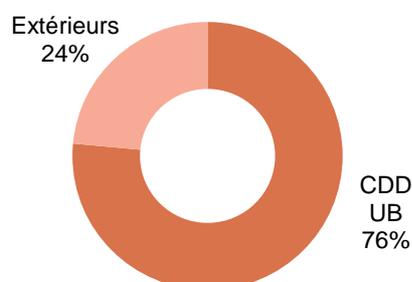
Type de recrutement	Nb de postes ouverts	Origine des lauréats			Liste complémentaire		
		CDD UB	Extérieurs	Postes pourvus	CDD UB	Extérieurs supplémentaires	Postes pourvus
Recrutements sans concours externes	10	8	2	10	1	1	2
Recrutements BOE	4	3	2	5	0	0	0
PACTE	3	0	0	0	0	0	0
	17	11	4	15	1	1	2

 [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

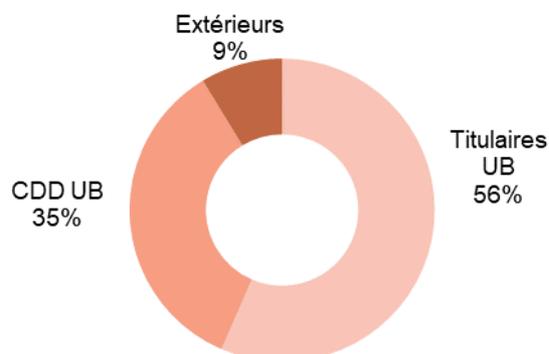


## Répartition des candidatures et lauréats sur les concours de catégories A et B par origine professionnelle

Les concours de droit commun ont permis la promotion d'agents titulaires de l'université, ceux-ci représentent 55% des lauréats des concours internes et externes de catégories A et B.

Corps du concours	Nature du concours	Nb de postes ouverts	Origine des lauréats				Postes pourvus
			Titulaires UB	CDD UB	CDI UB	Extérieurs	
IGR	Concours externe	1	1	0	0	0	1
	Concours interne	1	1	0	0	0	1
		2	2	0	0	0	2
IGE	Concours externe	6	0	3	0	0	3
	Concours interne	5	4	0	0	0	4
		11	4	3	0	0	7
ASI	Concours interne	1	1	1	0	0	1
		1	1	1	0	0	1
TECH	Concours externe	7	2	4	0	1	7
	Concours interne	6	4	0	0	1	5
		13	6	4	0	2	12
		27	13	8	0	2	22

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



## ◆ Composition des jurys par genre

Cat	Corps	Nature	Jurés titulaires		Jurés suppléants		% f	Rappel 2020 % f
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
<b>A</b>	IGR	Externe	2	1	0	1	50%	50%
		Interne	2	2	0	0	50%	50%
	IGE	Externe	10	13	4	1	50%	50%
		Interne	9	10	3	1	52%	53%
	ASI	Interne	1	3	1	0	40%	50%
			24	29	8	3	50%	51%
<b>B</b>	TECH	BOE	2	1	0	1	50%	40%
		Externe	13	13	4	1	55%	55%
		Interne	14	8	0	3	56%	50%
			29	22	4	5	55%	50%
<b>C</b>	ATRF	BOE	4	4	1	0	56%	40%
		Externe	3	3	1	0	57%	50%
		Interne	1	2	1	0	50%	54%
		RSC	7	6	1	1	53%	44%
		PACTE	1	2	1	0	50%	50%
			16	17	5	1	54%	49%
			69	68	17	9	53%	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](#)

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

- > 228 postes ont été publiés sur la place de l'emploi public (ex BIEP) en 2021 :
  - 41 ouverts aux titulaires et/ou aux contractuels ;
  - 187 ouverts aux contractuels (contrats d'un an au minimum)

Ces publications ont suscité plus de 4 000 candidatures (postes titulaires et contractuels confondus), et ont abouti au recrutement de 36 titulaires :

- 11 par la voie du détachement entrant
- 12 par la voie de la mutation entrante
- 13 par la voie d'une mutation/mobilité interne (hors campagne de mobilité interne)

Les 5 postes non pourvus par des titulaires l'ont été par des contractuels.

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

Détachements								Mobilités Internes								Mutations								Total général	Rappel 2020
Cat. A		Cat.B		Cat.C		Total	Cat. A		Cat.B		Cat.C		Total	Cat. A		Cat.B		Cat.C		Total					
Total	dont f	Total	dont f	Total	dont f		Total	dont f	Total	dont f	Total	dont f		Total	dont f	Total	dont f	Total	dont f		Total	dont f			
6	5	2	1	3	3	11	4	3	4	3	5	5	13	10	4	1	1	1	1	1	12	36	26		

[↓](#) [Détail Pub PEP et mobilité - Mobilités ext int détail : détail par structures, catégorie et genre](#)

## 1.3. Les recrutements des agents contractuels

### ▣ Recrutements des contractuels enseignants

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

192 postes d'enseignants contractuels ont été pourvus en 2021, 48% par des femmes et 52% par des hommes.

#### Répartition des candidats et lauréats par genre

	Nombre de postes proposés	Nombre de candidatures recevables			Nombre de candidats retenus		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ATER	148	860	1 270	2 130	63	76	139
LRU (CDD Enseignant)	3	1	6	7	1	2	3
LRU (CDD Enseignant/Chercheur)	10	26	29	55	3	4	7
LRU (CDI Enseignant/Chercheur)	-	-	-	-	-	-	-
LRU (CDI Enseignant)	0	0	0	0	0	0	0
LRU (CDI Chercheur)	0	0	0	0	0	0	0
LRU (CDD Doctorant)	37	22	12	34	12	8	20
CDD 2d degré	10	48	36	84	6	2	8
PR associé mi-temps (PAST PR)	1	0	1	1	0	1	1
MCF associé mi-temps (PAST MCF)	6	0	6	6	0	6	6
Lecteurs	8	192	61	253	8	0	8
	223	1 149	1 421	2 570	93	99	192

#### ▾ Répartition des postes pourvus par des enseignants contractuels par structure

#### Composition des comités de sélection par genre

Type contrat	Nb de postes publiés	Nb de comités constitués	Nb de candidatures recevables	Total membres		Total membres jurys	Proportion globale H/F		% présidence F
				Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
CDD LRU Enseignants	3	3	7	7	7	14	50%	50%	50%
CDD LRU E/C	10	9	55	30	28	58	52%	48%	52%
CDI LRU Enseignants	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%
CDI LRU EC	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%
LRU Doctorants	37	7	34	15	15	30	50%	50%	50%
LRU Chercheurs (CDI)	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%
	50	19	96	52	50	102	51%	49%	37%

#### ▾ Composition comité de sélection par origine des membres

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

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

Sur l'année 2021, 139 postes vacants de CCA/AHU ont été pourvus dont 42% par des femmes. Sur ce total, 93% des postes de CCA/AHU ont été pourvus en sciences médicales.

### Répartition des candidats par genre

	Nombre de postes	Nombre de candidats	
		Femmes	Hommes
Sciences Médicales	129	56	73
Sciences Pharmaceutiques	3	0	3
Sciences Odontologiques	7	3	4
	<b>139</b>	<b>59</b>	<b>80</b>

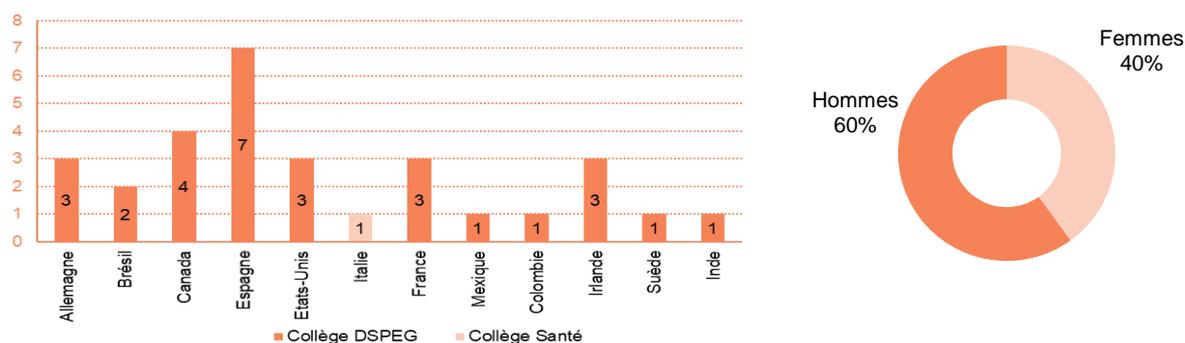
## ◆ Recrutements d'enseignants invités

Pour 2021/2022, un avis favorable a été donné à l'accueil de 30 personnes venant d'institutions de 12 pays différents, pour un total de 42 mois, soit une durée moyenne d'invitation de 1,4 mois.

Parmi ces 30 personnes, 28 ont été invitées sur la base d'un financement sur la masse salariale de l'établissement (emplois vacants mobilisés) et 2 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 2021/2022 par secteurs disciplinaires et pays des institutions d'origine et par genre



## ► Recrutements des contractuels BIATSS

Les recrutements accompagnés par le pôle RHDS ont abouti à l'embauche de 180 contractuels en 2021 :

- > 171 en contrats à durée déterminée ;
- > 6 en contrats à durée indéterminée ;
- > 3 en contrats aidés (PEC).

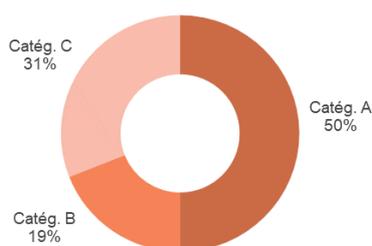
Pour une centaine de recrutements infructueux, il a été nécessaire de publier les offres à plusieurs reprises. Sont notamment concernés les postes dans les domaines finances et achats et informatique, sur des profils techniques et à compétences rares.

CDD							CDI							PEC						Total général	Rappel 2020	
Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total	Cat. A		Cat. B		Cat. C				Total
Total	dont f	Total	dont f	Total	dont f		Total	dont f	Total	dont f	Total	dont f		Total	dont f	Total	dont f	Total	dont f			
86	60	34	23	51	37	171	4	1	0	0	2	2	6	0	0	0	0	3	3	3	180	172

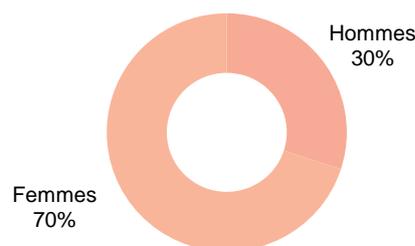
[↓ Détail des recrutements contractuels BIATSS par structures](#)

### Répartition des recrutements

#### Par catégorie



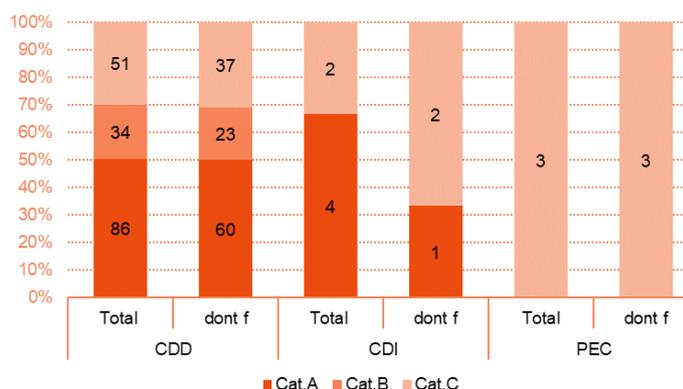
#### Par genre



#### Par type de contrat et par catégorie

	CDD	CDI	PEC
Cat.A	86	4	0
Cat.B	34	0	0
Cat.C	51	2	3
<b>Total</b>	<b>171</b>	<b>6</b>	<b>3</b>
<b>Total</b>	<b>180</b>		

#### Par type de contrat et par genre



## 2. Promotions

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

181 enseignants et enseignants-chercheurs ont bénéficié d'une promotion en 2021 :

- > 109 promotions d'enseignants-chercheurs (99 en 2020) ;
- > 32 promotions pour les enseignants du 2nd degré (28 en 2020) ;
- > 40 promotions pour les personnels hospitalo-universitaires (31 en 2020).

#### ▣ Avancement de grade des enseignants-chercheurs

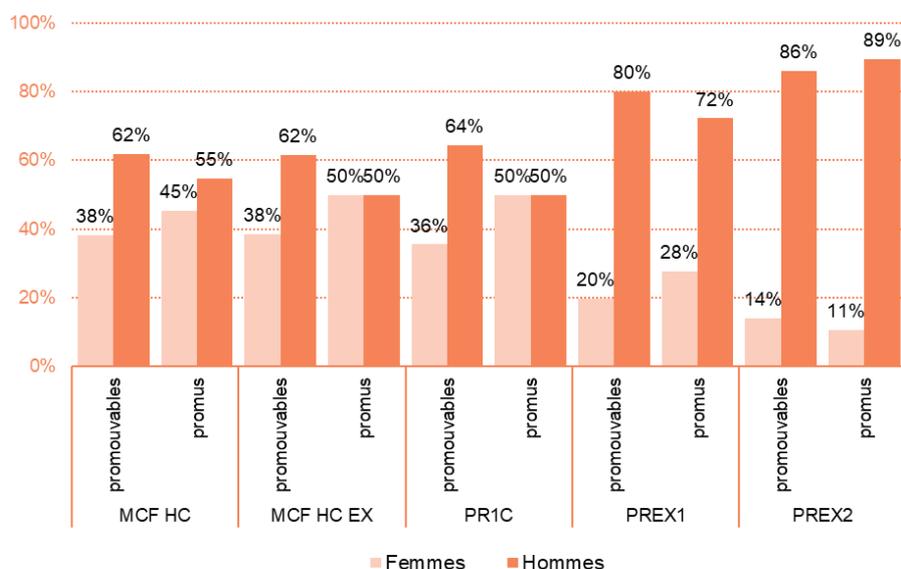
La campagne d'avancement des enseignants-chercheurs se déroule en 2 étapes :

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

#### Répartition des promotions 2021 par genre

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

		Femmes	Hommes	Total	Rappel 2020		
					Femmes	Hommes	Total
<b>MCF HC</b>	promouvables	93	150	243	106	140	246
	promus	19	23	42	21	22	43
<b>MCF HC EX</b>	promouvables	20	32	52	19	30	49
	promus	6	6	12	6	7	13
<b>PR1C</b>	promouvables	43	78	121	33	75	108
	promus	9	9	18	3	10	13
<b>PREX1</b>	promouvables	26	105	131	23	103	126
	promus	5	13	18	2	11	13
<b>PREX2</b>	promouvables	12	74	86	12	74	86
	promus	2	17	19	4	13	17



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

[↳ Représentation par structure](#)

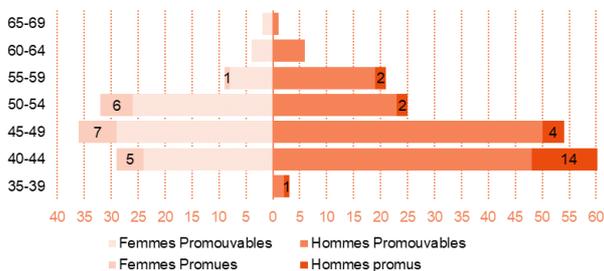


## Évolution des promotions des enseignants-chercheurs sur 4 années

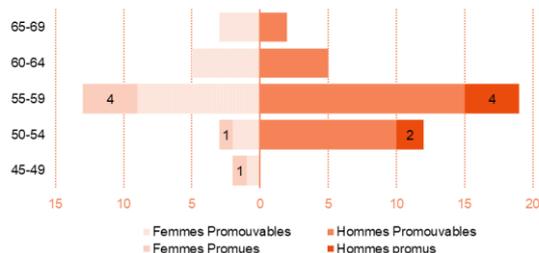
	2018		2019		2020		2021		
	Total	dont f	Total	dont f	Total	dont f	Total	dont f	
<b>MCF HC</b>	Promouvables	193	89	221	100	246	106	242	93
	Candidats	59	29	90	46	98	47	84	40
	Promus CNU	15	8	25	12	25	13	22	9
	Promus locaux	14	7	16	11	18	8	20	10
<b>MCF HC EX</b>	Promouvables	69	27	42	13	49	19	52	20
	Candidats	39	17	20	7	22	11	20	8
	Promus CNU	21	9	12	4	8	3	6	2
	Promus locaux	14	8	5	2	5	3	6	4
<b>PR1C</b>	Promouvables	118	30	120	32	108	33	122	44
	Candidats	55	15	53	15	41	12	48	16
	Promus CNU	10	2	10	1	4	2	9	5
	Promus locaux	9	2	10	4	9	1	9	4
<b>PREX1</b>	Promouvables	130	26	132	25	126	23	131	26
	Candidats	41	7	41	3	40	8	46	11
	Promus CNU	8	3	13	2	5	2	9	3
	Promus locaux	7	1	8	0	8	0	9	2
<b>PREX2</b>	Promouvables	78	11	84	10	86	12	86	12
	Candidats	21	3	27	1	31	3	32	3
	Promus CNU	4	1	5	1	9	4	12	0
	Promus locaux	6	1	7	0	8	0	7	2
	<b>Promouvables</b>	<b>588</b>	<b>183</b>	<b>599</b>	<b>180</b>	<b>615</b>	<b>193</b>	<b>633</b>	<b>195</b>
	<b>Candidats</b>	<b>215</b>	<b>71</b>	<b>231</b>	<b>72</b>	<b>232</b>	<b>81</b>	<b>230</b>	<b>78</b>
	<b>Promus CNU</b>	<b>58</b>	<b>23</b>	<b>65</b>	<b>20</b>	<b>51</b>	<b>24</b>	<b>58</b>	<b>19</b>
	<b>Promus locaux</b>	<b>50</b>	<b>19</b>	<b>46</b>	<b>17</b>	<b>48</b>	<b>12</b>	<b>51</b>	<b>22</b>

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

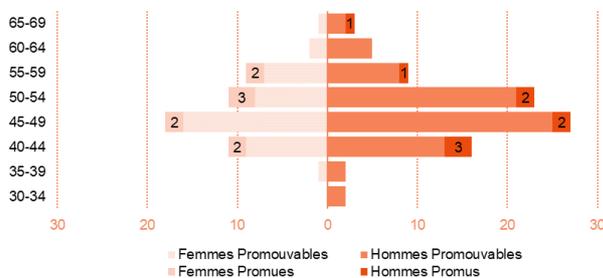
### Enseignants promovables et promus MCF hors classe



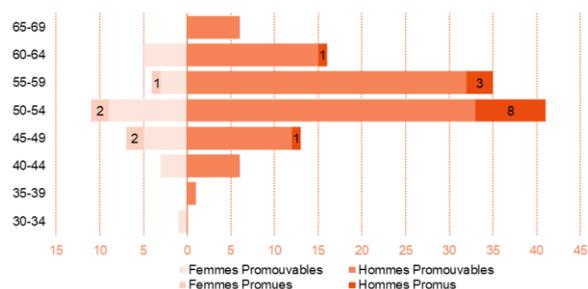
### Enseignants promovables et promus MCF HC Echelon exceptionnel



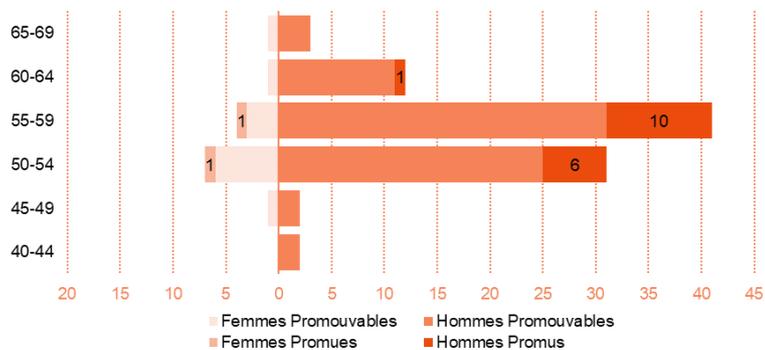
### Enseignants promovables et promus PR 1C



### Enseignants promovables et promus PR EX1



### Enseignants promovables et promus PR EX2



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

Grades	Nb d'années	
	Femmes	Hommes
MCF HC	17	14
MCF HC EX	9	10
PR1C	6	8
PREX1	5	6
PREX2	5	5

## ► 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.

		2021		2020		
		Total	dont f	Total	dont f	
		Sciences médicales	MCU-PH 1C	Promouvables	16	7
Promus	4			2	7	1
MCU-PH HC	Promouvables		8	5	6	4
	Promus		0	0	0	0
PU-PH 1C	Promouvables		45	13	44	11
	Promus		9	0	8	2
PU-PH EX1	Promouvables		56	10	49	9
	Promus		13	2	4	1
PU-PH EX2	Promouvables		30	8	29	8
	Promus		7	1	7	1
		<b>Promouvables</b>	<b>155</b>	<b>43</b>	<b>147</b>	<b>38</b>
		<b>Promus</b>	<b>33</b>	<b>5</b>	<b>26</b>	<b>5</b>

		2021		2020			
		Total	dont f	Total	dont f		
		Sciences pharmaceutiques	MCU-PH 1C	Promouvables	3	1	2
Promus	2			1	0	0	
MCU-PH HC	Promouvables		2	2	2	2	
	Promus		1	1	0	0	
PU-PH 1C	Promouvables		2	1	2	1	
	Promus		0	0	1	1	
PU-PH EX1	Promouvables		1	1	1	1	
	Promus		1	1	0	0	
			<b>Promouvables</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>5</b>
			<b>Promus</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

		2021		2020			
		Total	dont f	Total	dont f		
		Sciences odontologiques	MCU-PH 1C	Promouvables	5	4	3
Promus	1			1	0	0	
MCU-PH HC	Promouvables		5	0	7	0	
	Promus		1	0	5	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	2	1	
	Promus		0	0	0	0	
PU-PH EX2	Promouvables		2	2	2	2	
	Promus		1	1	0	0	
			<b>Promouvables</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>5</b>
			<b>Promus</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>0</b>



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

	2018		2019		2020		2021	
	Total	dont f						
MCU-PH 1C	2	1	2	2	7	1	7	4
MCU-PH HC	1	1	1	1	5	0	2	1
PU-PH 1C	7	1	11	4	8	2	9	0
PU-PH EX1	9	2	8	2	4	1	13	3
PU-PH EX2	8	0	8	0	7	1	9	3
	<b>27</b>	<b>5</b>	<b>30</b>	<b>9</b>	<b>31</b>	<b>5</b>	<b>40</b>	<b>11</b>

## ► Avancement des enseignants du second degré

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

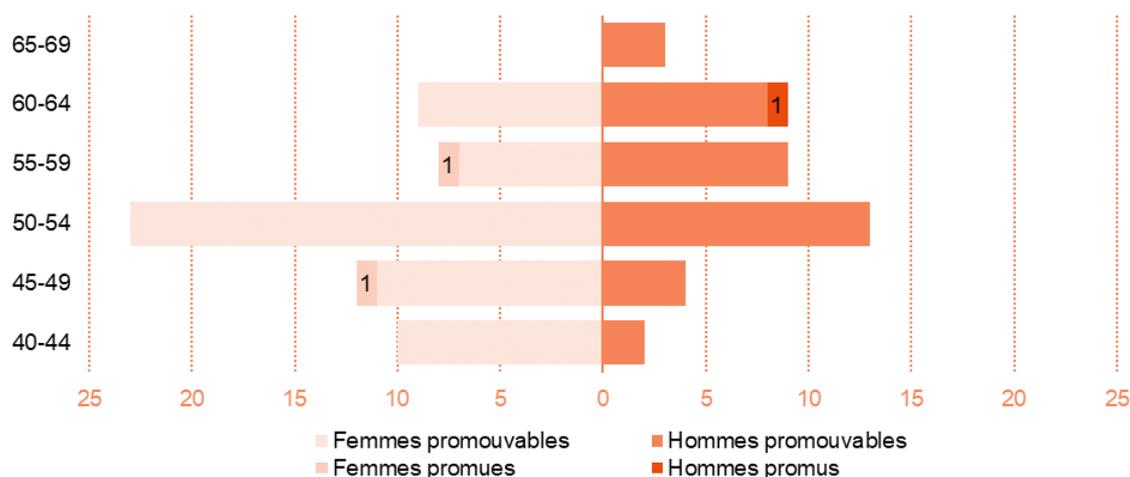
- > l'avancement de corps (liste d'aptitude) ;
- > l'avancement de grade (tableau d'avancement).

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

Candidats		Promouvables		Promus	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
23	11	60	39	2	1
34		99		3	

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

### Enseignants promouvables et promus pour la liste d'aptitude PRAG



#### Récapitulatif des promus sur 7 ans

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

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

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Promus	0	1	2	0	0	0	3

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

### Accès à la hors classe

	Promus	
	Femmes	Hommes
PRAG	6	3
PRCE	2	0
PEPS	0	1
PLP	0	0
CPE	0	0
	8	4
	<b>12</b>	

### Accès à la classe exceptionnelle

	Promouvables		Promus	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
PRAG	14	22	5	3
PRCE	9	4	3	3
PEPS	0	1	0	0
PLP	0	2	0	1
CPE	-	-	-	-
	23	29	8	7
	<b>52</b>		<b>15</b>	

### Accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle

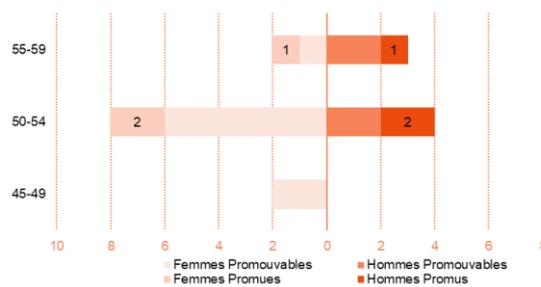
L'échelon spécial de la classe exceptionnelle résulte de la réforme liée au PPCR (parcours professionnels, des carrières et des rémunérations). Cet échelon spécial ne concerne que les corps des PRCE, PEPS, PLP et CPE.

	Femmes	Hommes
PRCE	1	0
PEPS	0	1
PLP	-	-
CPE	-	-
	1	1
	<b>2</b>	

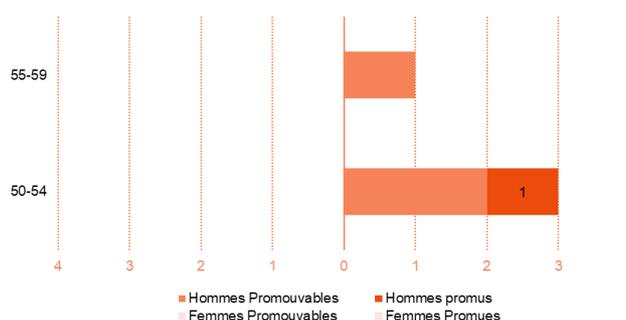
### Nombre d'enseignants promouvables et promus PRAG classe exceptionnelle



### Nombre d'enseignants promouvables et promus PRCE classe exceptionnelle



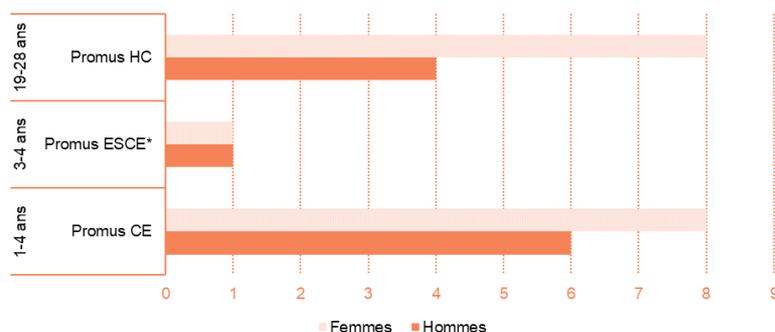
### Nombre d'enseignants promouvables et promus PEPS et PLP classe exceptionnelle



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

Age	Nb de promus			
	PRAG		PRCE	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
65-69	0	0	1	0
50-54	1	0	0	0
45-49	4	3	1	0

## Durée moyenne dans le grade pour les promus classe exceptionnelle



\*ESCE : échelon spécial de la classe exceptionnelle

## 2.2. Les promotions des personnels BIATSS

L'avancement au choix comprend l'inscription :

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

Pour l'année 2021, l'université de Bordeaux a totalisé 80 promotions (68 TA et 12 LA), ce qui représente 3,6% des possibilités académiques ou nationales (tous corps et grades confondus), en comparaison à 69 TA et 13 LA obtenus en 2020.

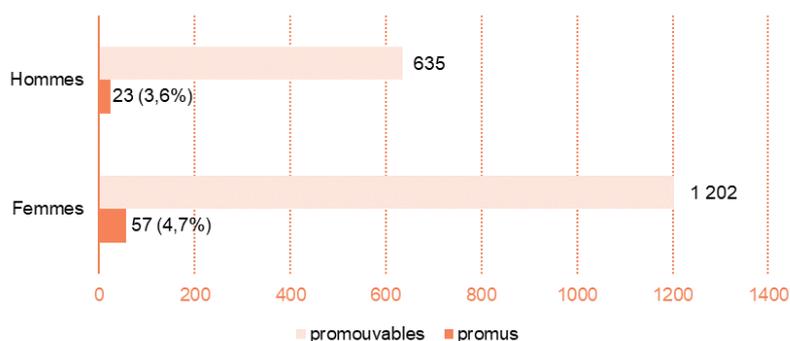
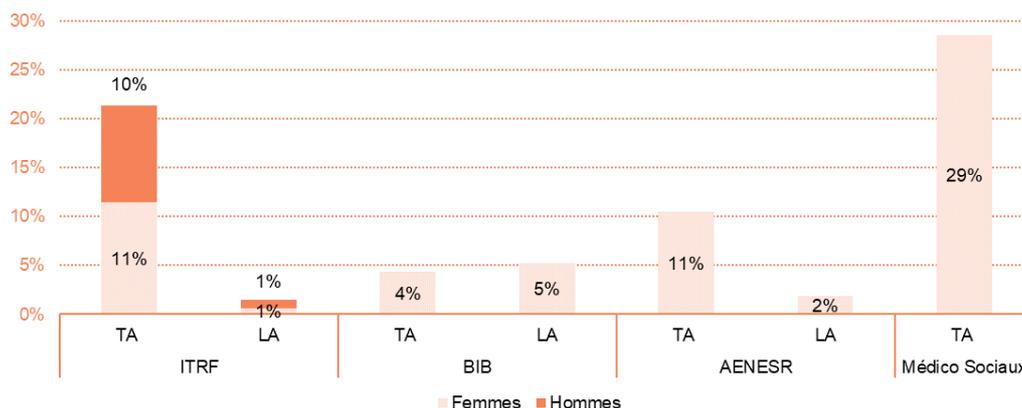
### Données générales

Une seule liste d'aptitude (LA de conseiller technique SS AE<sup>1</sup>) est prévue réglementairement dans la filière médico-sociale. En 2021, aucun personnel de l'université de Bordeaux n'était promouvable.

Filière	Type avancement	Nb promouvables		Nb de promus		Contingent national ou académique	% de promus UB / contingent national ou académique
		Total	dont femmes	Total	dont femmes		
ITRF	TA	526	322	57	37	1 150	5,0%
	LA	966	611	7	4	591	1,2%
		1 492	933	64	41	1 741	3,7%
BIB	TA	45	23	1	1	259	0,4%
	LA	91	57	3	3	52	5,8%
		136	80	4	4	311	1,3%
AENESR	TA	85	76	8	8	100	8,0%
	LA	117	106	2	2	16	13%
		202	182	10	10	116	8,6%
Médico Sociaux	TA	7	7	2	2	27	7,4%
		1 837	1 202	80	57	2 195	3,6%

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

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

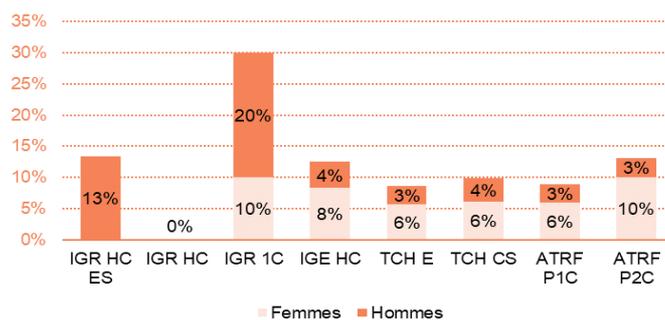


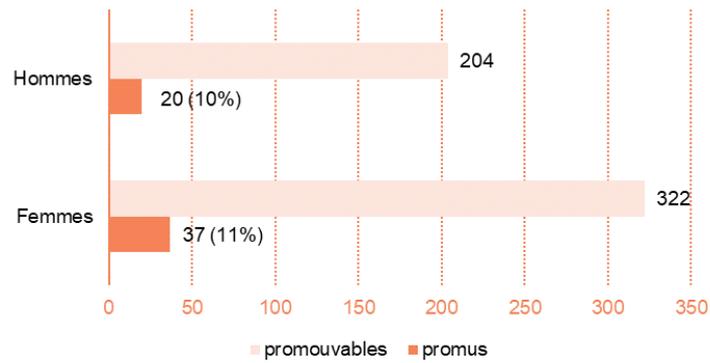
## ► Filière des personnels ITRF

### Tableau d'avancement

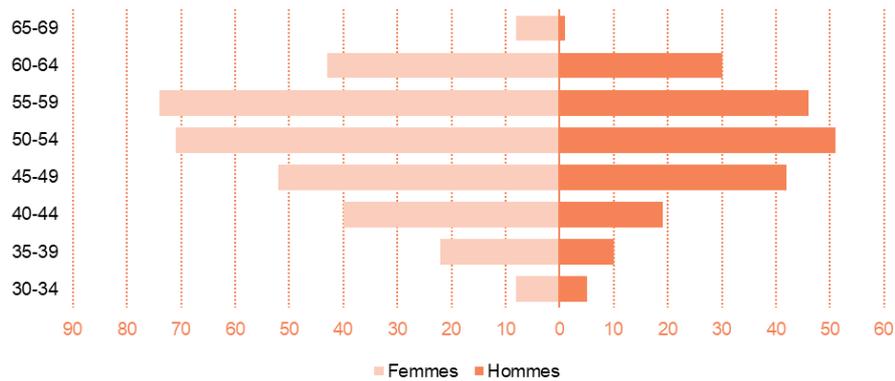
Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Contingent national ou académique	% de promus UB / contingent national ou académique
		Total	dont femmes	Total	dont femmes		
Catégorie A	IGR HC ES	21	11	2	0	53	4%
	IGR HC	4	0	0	0	50	0%
	IGR 1C	12	8	3	1	161	2%
Catégorie B	IGE HC	73	29	9	6	362	2%
	TCH CE	49	31	3	2	142	2%
	TCH CS	78	44	8	5	320	3%
Catégorie C	ATRF P1C	166	110	15	10	36	42%
	ATRF P2C	123	89	17	13	26	65%
		<b>526</b>	<b>322</b>	<b>57</b>	<b>37</b>	<b>1 150</b>	<b>5%</b>

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





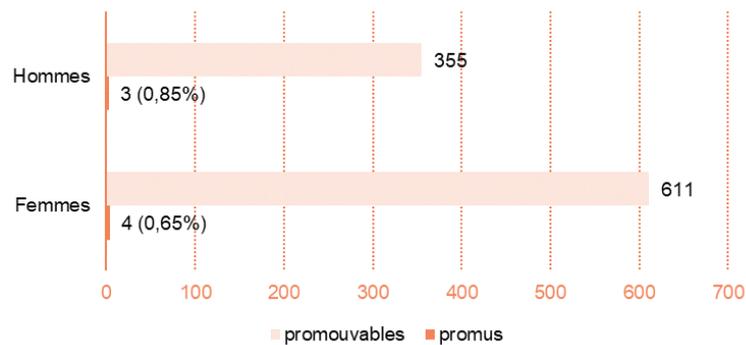
### Répartition par âge des promouvables



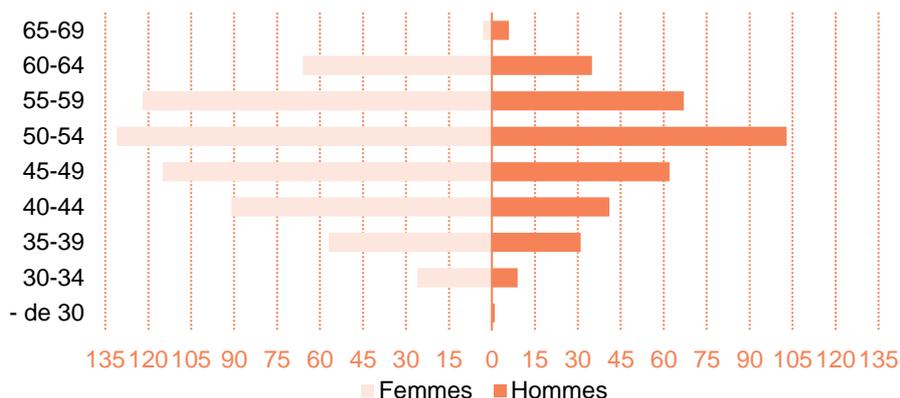
### Listes d'aptitude

Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Contingent nationale ou académique	% de promus UB / contingent nationale ou académique
		Total	dont femmes	Total	dont femmes		
Catégorie A	IGR	183	102	0	0	32	0,0%
	IGE	72	43	4	3	179	2,2%
	ASI	245	139	2	0	87	2,3%
Catégorie B	TCH	466	327	1	1	293	0,3%
		<b>966</b>	<b>611</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>591</b>	<b>1,2%</b>

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



## Répartition par âge des promouvables



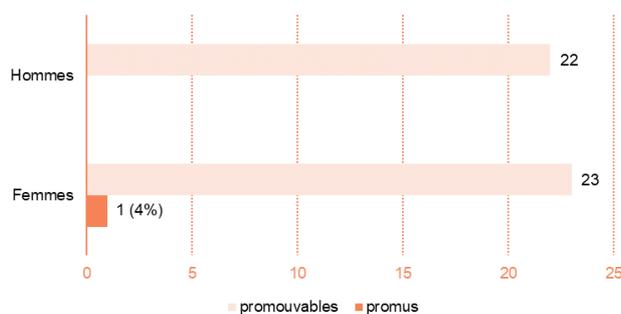
## ► Filière des personnels des bibliothèques

### Tableau d'avancement

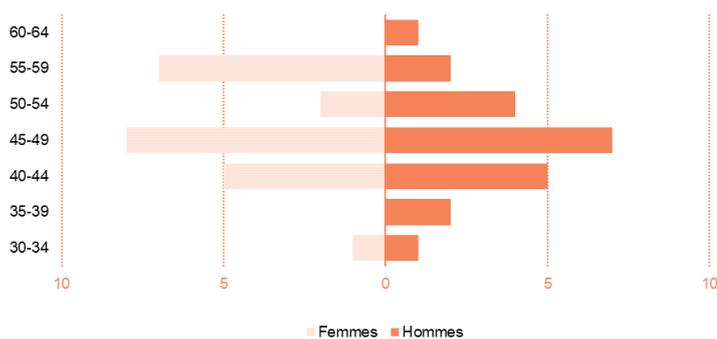
Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Contingent national ou académique	% de promus UB / contingent national ou académique
		Total	dont f	Total	dont f		
Catégorie A	Conservateur en chef	10	6	0	0	57	0%
	BIB HC	4	3	0	0	25	0%
Catégorie B	BIBAS CE	4	4	0	0	24	0%
	BIBAS CS	1	1	0	0	19	0%
Catégorie C	MAG P1C	24	8	1	1	82	1%
	MAG P2C	2	1	0	0	52	0%
		<b>45</b>	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>259</b>	<b>0,4%</b>

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

Cette année 13% de femmes ont été promues MAG P1C.



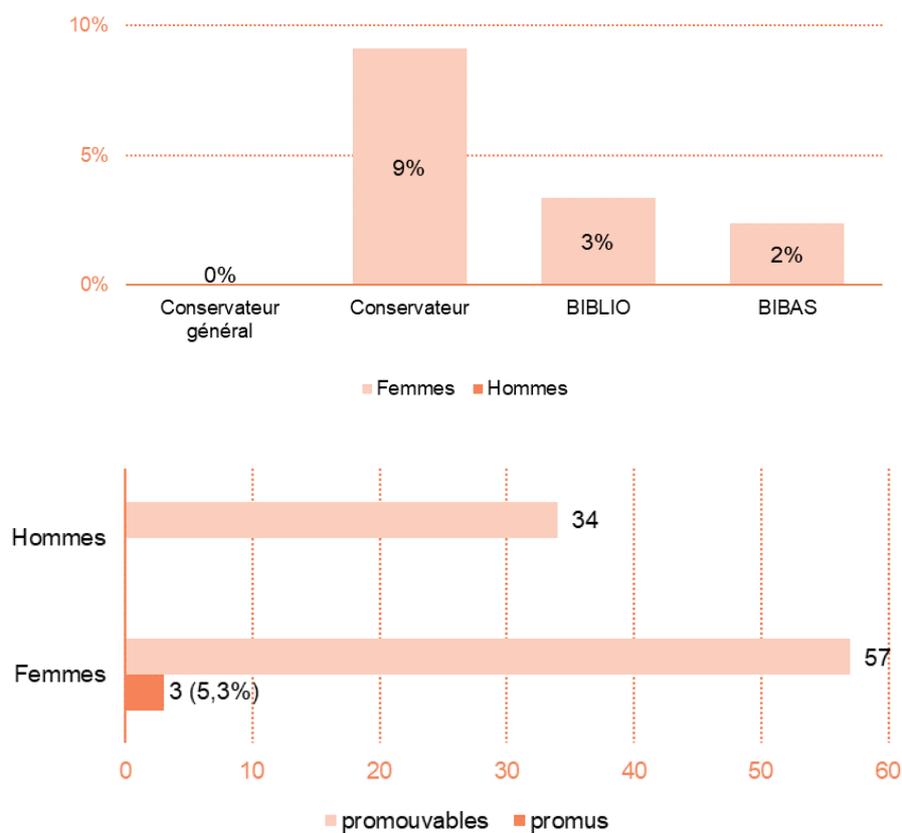
## Répartition par âge des promouvables



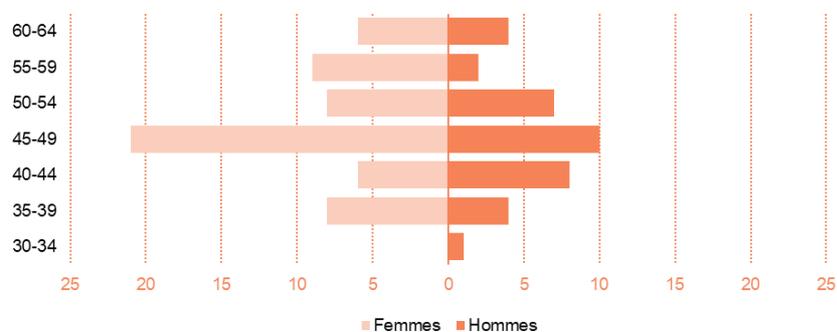
## Listes d'aptitude

Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Contingent national ou académique	% de promus UB / contingent national ou académique
		Total	dont femmes	Total	dont femmes		
Catégorie A	Conservateur général	8	6	0	0	17	0%
	Conservateur	11	7	1	1	9	11%
	BIBLIO	30	27	1	1	8	13%
Catégorie B	BIBAS	42	17	1	1	18	6%
		<b>91</b>	<b>57</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>52</b>	<b>6%</b>

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



## Répartition par âge des promouvables



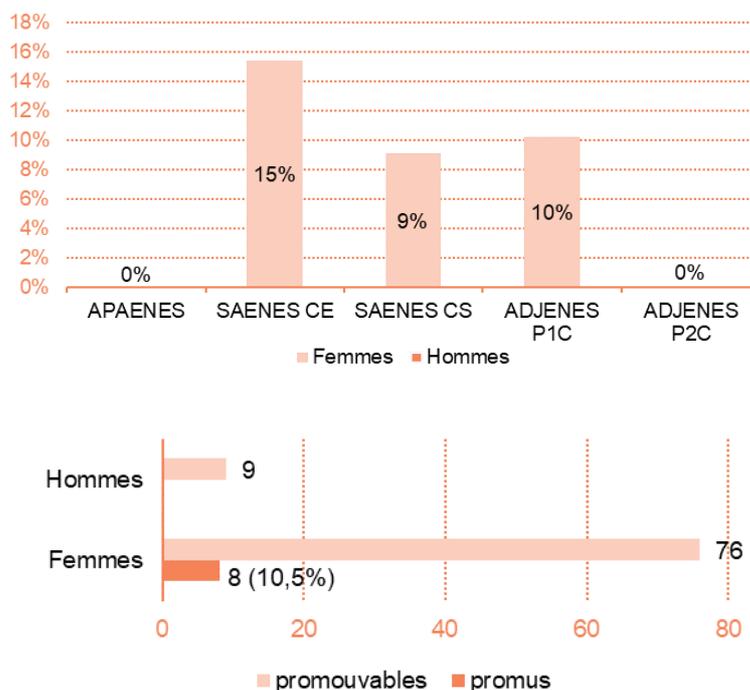
## ► Filière des personnels de l'AENESR et médico-sociaux

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

Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Contingent national ou académique	% de promus UB / contingent national ou académique
		Total	dont femmes	Total	dont femmes		
<b>Catégorie A</b>	APAENES	4	3	0	0	6	0%
<b>Catégorie B</b>	SAENES CE	14	13	2	2	6	33%
	SAENES CS	12	11	1	1	10	10%
<b>Catégorie C</b>	ADJENES P1C	55	49	5	5	66	8%
	ADJENES P2C	0	0	0	0	12	0%
		<b>85</b>	<b>76</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>100</b>	<b>8%</b>

À ces campagnes d'avancement de grade s'ajoute une campagne spécifique pour l'accès au grade d'attaché hors classe (appelé aussi grade à accès fonctionnel ou GRAF). Aucun contingent national de promotion n'est communiqué, l'université de Bordeaux n'a obtenu aucune promotion au titre de l'année 2021.

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



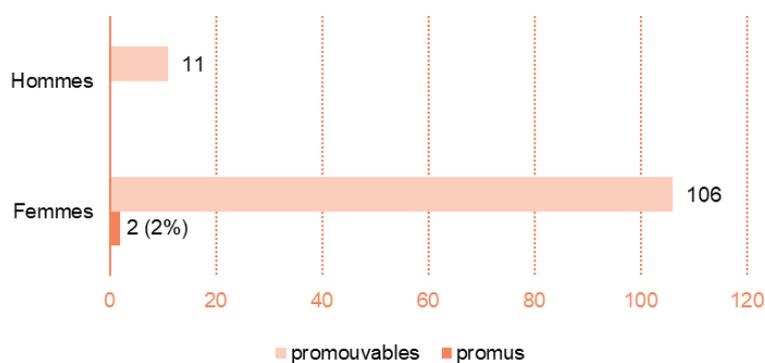
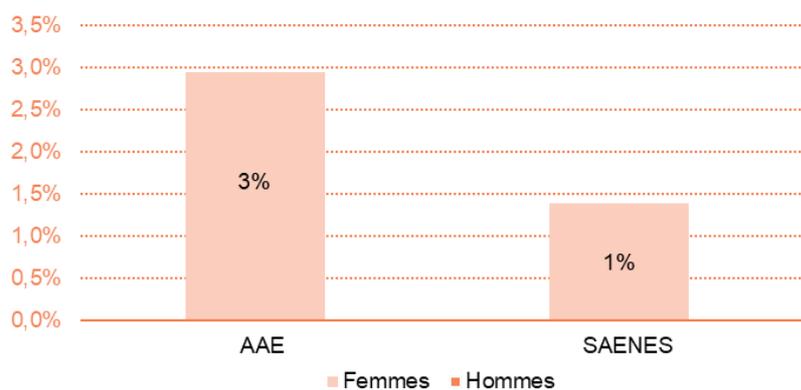
### Répartition par âge des promouvables



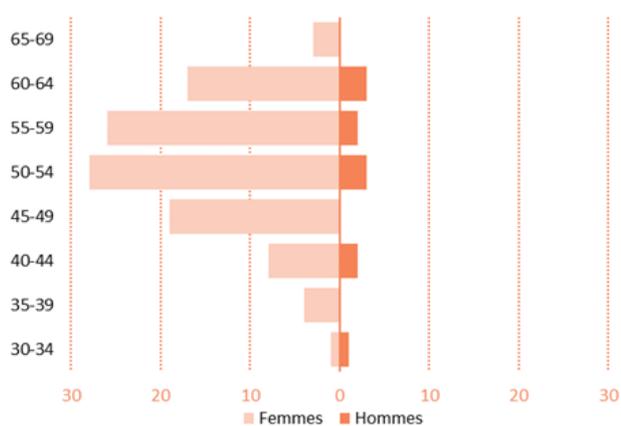
## Listes d'aptitude des personnels AENESR

Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Contingent national ou académique	% de promus UB / contingent national ou académique
		Total	dont femmes	Total	dont femmes		
Catégorie A	AAE	37	34	1	1	7	14%
Catégorie B	SAENES	80	72	1	1	9	11%
		117	106	2	2	16	13%

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



## Répartition par âge des promouvables



## Tableaux d'avancement des personnels médico-sociaux

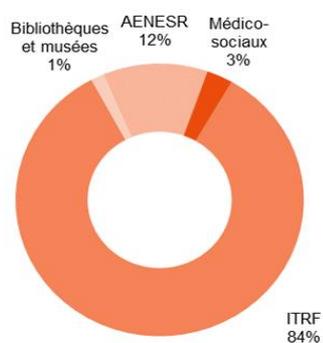
Catégorie	Grade	Nb promouvables		Nb de promus		Contingent national ou académique	% de promus UB / contingent national ou académique
		Total	dont f	Total	dont f		
Catégorie A	INFENES HC	2	2	1	1	12	8%
	INFENES CS	4	4	1	1	14	7%
	CTSSS*	1	1	0	0	1	0%
		<b>7</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>27</b>	<b>7%</b>

\*Conseiller technique supérieur de service social

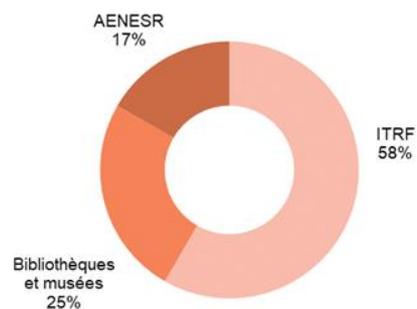
### Bilan des promotions - Répartition par filière

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

#### Tableau d'avancement

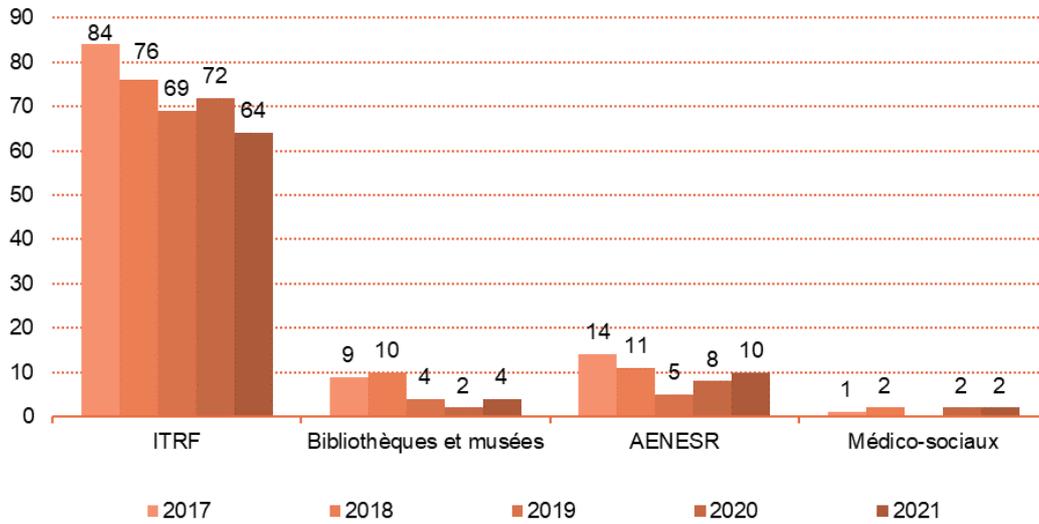


#### Liste d'aptitude



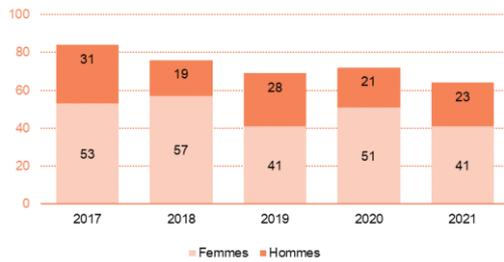


### Évolution des promotions par filière sur 5 ans

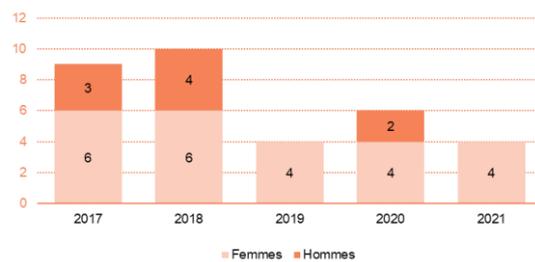


### Répartition des données générales des promus par genre sur 5 ans

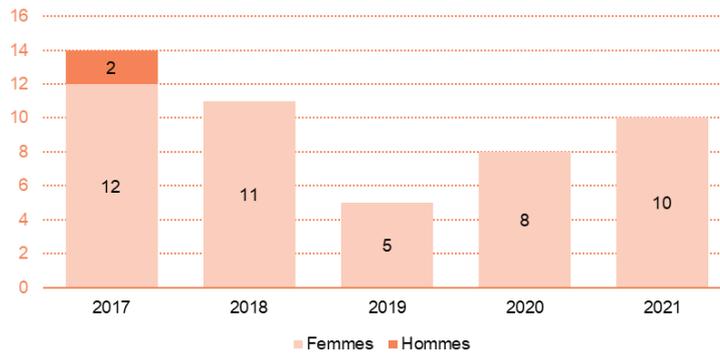
#### ITRF



#### Bibliothèques



#### AENESR



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

## 3. Rémunération

En 2021, la rémunération nette moyenne mensuelle s'élève à 2 508 € toutes populations confondues. Cette moyenne est de 2 233 € pour les femmes et 2 825 € 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 femmes représentent 43% de la population des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs ;
- > Les personnels BIATSS masculins représentent 32% de cette population.

### 3.1. La rémunération nette mensuelle moyenne

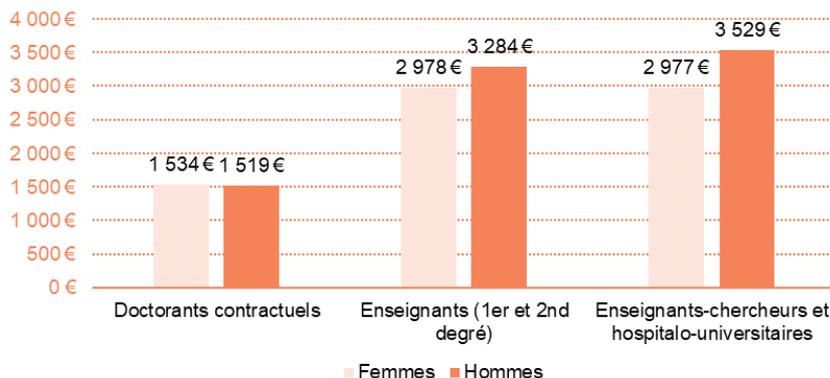
#### ▣ Rémunération nette mensuelle moyenne des personnels enseignants

La rémunération nette moyenne mensuelle des enseignants en 2021 s'élève à 2 967 €, 2 690 € pour les femmes et 3 165 € 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, près de 75% des professeurs d'université et des professeurs hospitalo-universitaires sont des hommes et perçoivent une rémunération supérieure aux maîtres de conférences.

#### Rémunération nette moyenne mensuelle des personnels enseignants

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



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

Statut	Filière	Femmes	Hommes	Salaire moyen global	Rappel 2020 Salaire moyen global
Fonctionnaires	Enseignants chercheurs et hospitalo-universitaires	3 680 €	4 087 €	3 943 €	3 834 €
	Enseignants (1er et 2nd degré)	3 278 €	3 652 €	3 475 €	3 427 €
		3 592 €	4 023 €	3 862 €	3 763 €
Contractuels	Enseignants chercheurs et hospitalo-universitaires	1 746 €	1 875 €	1 813 €	1 831 €
	Enseignants (1er et 2nd degré)	1 975 €	1 385 €	1 727 €	1 492 €
	Doctorants contractuels	1 534 €	1 519 €	1 526 €	1 523 €
		1 673 €	1 689 €	1 681 €	1 681 €
<b>Moyenne globale</b>		<b>2 690 €</b>	<b>3 165 €</b>	<b>2 967 €</b>	<b>2 922 €</b>

## 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 2 690 € nets mensuels : la moitié de cette population bénéficie d'un salaire net en dessous de 2 690 € 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 3,5 fois le salaire au-dessous duquel se situe 10% des salaires les moins élevés.

	Contractuels		Fonctionnaires		Global	Rappel 2020 Global
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
D1	1 146 €	1 148 €	2 683 €	2 933 €	1 341 €	1 349 €
D9	2 509 €	2 562 €	4 588 €	5 252 €	4 635 €	4 530 €
<b>Rapport interdecile (D9/D1)</b>	<b>2,2</b>	<b>2,2</b>	<b>1,7</b>	<b>1,8</b>	<b>3,5</b>	<b>3,4</b>

[📄 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 1 539 € nets mensuels, celui des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires est de 3 710 € nets mensuels.

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

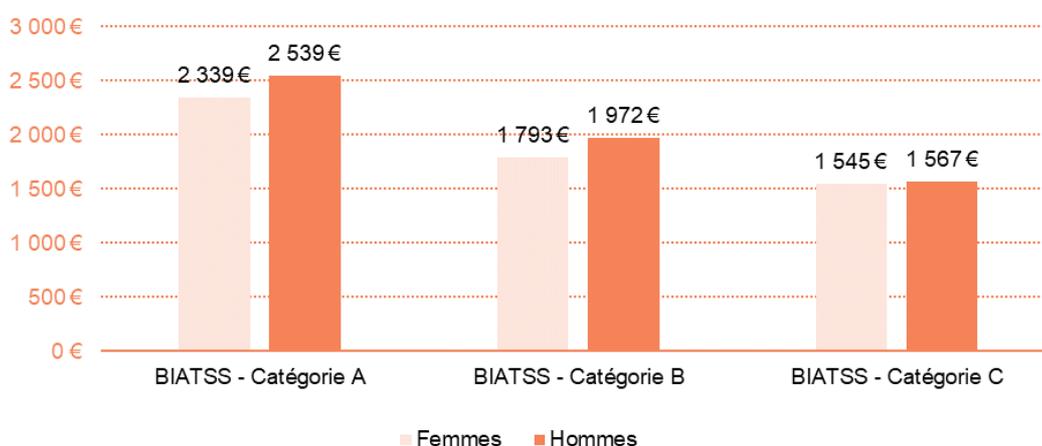
## ▶ Rémunération nette mensuelle moyenne des personnels BIATSS

La rémunération nette moyenne des personnels BIATSS, s'élève à 1 967 €, 1 901 € pour les femmes et 2 103 € pour les hommes.

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

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

### Rémunération nette moyenne mensuelle des personnels BIATSS



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

Statut	Catégories	Femmes	Hommes	Salaire moyen global
Fonctionnaires	BIATSS - Catégorie A	2 855 €	3 068 €	2 941 €
	BIATSS - Catégorie B	1 918 €	2 075 €	1 968 €
	BIATSS - Catégorie C	1 605 €	1 661 €	1 621 €
		1 987 €	2 249 €	2 072 €
Contractuels	BIATSS - Catégorie A	1 990 €	2 088 €	2 024 €
	BIATSS - Catégorie B	1 397 €	1 459 €	1 411 €
	BIATSS - Catégorie C	1 314 €	1 270 €	1 300 €
		1 750 €	1 852 €	1 784 €
Moyenne globale		1 901 €	2 103 €	1 967 €

## Rémunération nette moyenne mensuelle des personnels BIATSS par décile

Le salaire médian (D5) pour les personnels BIATSS, toutes populations confondues, s'élève à 1 722 € nets mensuels : la moitié de cette population bénéficie d'un salaire net en dessous de 1 722 € et l'autre moitié au-dessus de ce montant.

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

	Contractuels		Fonctionnaires		Global
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
D1	1 271 €	1 268 €	1 499 €	1 525 €	1 316 €
D9	2 333 €	2 476 €	2 871 €	3 320 €	2 775 €
Rapport interdecile (D9/D1)	1,8	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 1 791 € 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 2021

Au global, les primes et indemnités versées à l'ensemble des personnels de l'université représentent plus de 18,7 M€ en 2021.

Les primes se répartissent de la manière suivante :

- > primes communes à tous les personnels : 18% ;
- > primes versées aux enseignants : 35% ;
- > primes versées aux personnels BIATSS : 47%, dont 88% concernent l'indemnité de fonctions, sujétions et expertise (IFSE).

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

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

## Primes versées par type de population

	Nb de bénéficiaires		Montant total	Montant moyen par versement	Montant moyen par bénéficiaire			
	Global	dt femmes			Global	Hommes	Femmes	Ecart F/H
Enseignants	1 901	745	6 650 K€	229 €	3 498 €	3 861 €	2 935 €	-926 €
BIATSS	2 697	1 830	8 713 K€	178 €	3 231 €	3 919 €	2 905 €	-1 014 €
Communes	4 956	2 758	3 347 K€	44 €	675 €	802 €	574 €	-228 €
	<b>5 512</b>	<b>3 046</b>	<b>18 710 K€</b>	<b>122 €</b>	<b>3 394 €</b>	<b>3 903 €</b>	<b>2 983 €</b>	<b>-920 €</b>

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

## Primes BIATSS par déciles

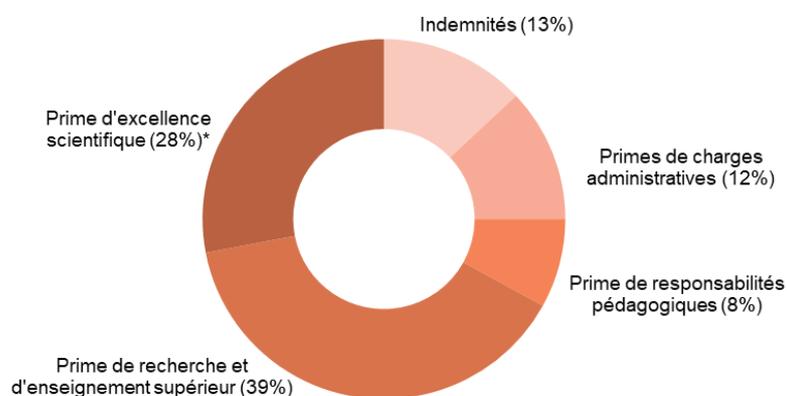
	Contractuels		Fonctionnaires		Global
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
D1	100 €	100 €	2 247 €	2 706 €	200 €
D9	2 110 €	4 285 €	6 782 €	9 379 €	6 911 €
<b>Rapport interdecile (D9/D1)</b>	<b>21,1</b>	<b>42,8</b>	<b>3,0</b>	<b>3,5</b>	<b>34,6</b>

## Primes enseignants par déciles

	Contractuels		Fonctionnaires		Global
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
D1	465 €	579 €	1 062 €	1 062 €	910 €
D9	3 115 €	2 973 €	7 303 €	8 348 €	7 848 €
<b>Rapport interdecile (D9/D1)</b>	<b>6,7</b>	<b>5,1</b>	<b>6,9</b>	<b>7,9</b>	<b>8,6</b>

## 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	Rappel 2020 Montant total	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Contractuels enseignants	116 K€	144	807 €	115 K€	136	846 €
Enseignants 1er degré	9 K€	6	1 446 €	9 K€	9	1 000 €
Enseignants 2nd degré	449 K€	322	1 396 €	392 K€	327	1 199 €
Enseignants-Chercheurs	2 276 K€	1 239	1 837 €	1 551 K€	1 245	1 246 €
	<b>2 850 K€</b>	<b>1 711</b>	<b>1 666 €</b>	<b>2 069 K€</b>	<b>1 717</b>	<b>1 205 €</b>

## Primes de responsabilités pédagogiques

	Montant total	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire	Rappel 2020 Montant total	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Titulaire BIATSS	2 K€	2	1 000 €	1 K€	1	1 000 €
Contractuels enseignants	3 K€	1	3 054 €	5 K€	2	2 500 €
Enseignants 1er degré	1 K€	1	500 €	1 K€	1	1 000 €
Enseignants 2nd degré	112 K€	91	1 233 €	111 K€	93	1 194 €
Enseignants-Chercheurs	427 K€	347	1 231 €	396 K€	315	1 257 €
Hospitalo-Universitaires	62 K€	36	1 715 €	50 K€	30	1 667 €
	<b>607 K€</b>	<b>478</b>	<b>1 269 €</b>	<b>564 K€</b>	<b>442</b>	<b>1 276 €</b>

## Primes de charges administratives

	Montant total	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire	Rappel 2020 Montant total	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Contractuels BIATSS	28 K€	12	2 365 €	5 K€	1	5 000 €
Contractuels enseignants	21 K€	6	3 464 €	63 K€	15	4 200 €
Enseignants 1er degré	3 K€	1	2 500 €	7 K€	2	3 500 €
Enseignants 2nd degré	100 K€	29	3 445 €	94 K€	27	3 481 €
Enseignants-Chercheurs	612 K€	192	3 188 €	610 K€	182	3 352 €
Hospitalo-Universitaires	107 K€	25	4 261 €	111 K€	26	4 269 €
	<b>870 K€</b>	<b>265</b>	<b>3 284 €</b>	<b>890 K€</b>	<b>253</b>	<b>3 518 €</b>

## Primes d'excellence scientifique

	Montant total	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire	Rappel 2020 Montant total	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Enseignants-Chercheurs	1 894 K€	375	5 051 €	1 824 K€	357	5 109 €
Hospitalo-Universitaires	134 K€	27	4 961 €	146 K€	29	5 034 €
	<b>2 028 K€</b>	<b>402</b>	<b>5 045 €</b>	<b>1 970 K€</b>	<b>386</b>	<b>5 104 €</b>

## ▸ 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	491	299	3 681 K€	7 497 €	8 581 €	6 801 €	-1 780 €
Catégorie B	459	315	1 796 K€	3 913 €	4 666 €	3 569 €	-1 096 €
Catégorie C	839	610	2 256 K€	2 689 €	2 862 €	2 624 €	-239 €
	<b>1 776</b>	<b>1 214</b>	<b>7 733 K€</b>	<b>4 354 €</b>	<b>5 293 €</b>	<b>3 920 €</b>	<b>-1 374 €</b>

## 3.3. La masse salariale

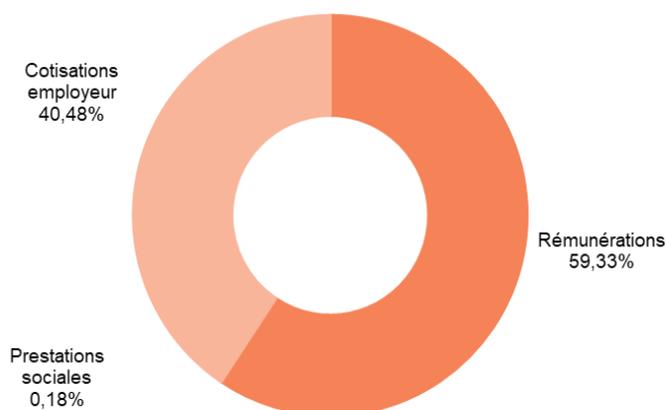
La masse salariale 2021 s'élève à 370,5 M€ (déversements de paie). Elle est composée de 219,8 M€ de rémunérations brutes (traitement de base, supplément familial de traitement, primes et indemnités, heures de cours complémentaires), de 150 M€ de cotisations employeurs et de 0,7 M€ de prestations sociales (congrés longue durée, remboursement domicile-travail, prestations espèces assurance maladie).

Les cotisations employeur varient en fonction du statut de la personne (titulaire ou contractuel) et des éléments payés. Ainsi, le taux de cotisations employeur des titulaires est d'environ 90% (du fait notamment du taux CAS Pension 74,6%) ; celui des contractuels est en moyenne de 44% ; les HCC des titulaires sont chargées à environ 5%. Le CAS Pension (cotisations employeur pour le financement des retraites des fonctionnaires) représente 101 M€ pour l'année 2021.

## Répartition de la masse salariale en M€

La masse salariale de l'université est en progression globale de +7,5 M€ en 2021 pour atteindre 370,5 M€, soit une évolution de +2,1%. 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.

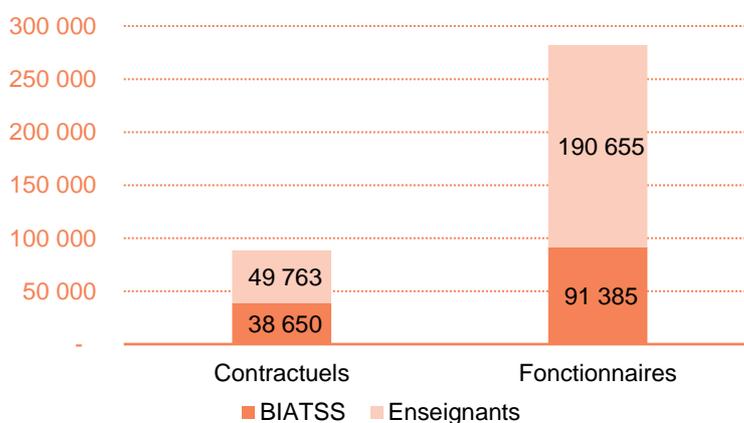
L'exécution 2021 des heures complémentaires est en augmentation de 0,7 M€ par rapport à 2020.



	BIATSS	Enseignants	Total	Rappel 2020	
<b>Rémunérations</b>	Rémunérations principales	67 001 K€	123 593 K€	190 594 K€	187 452 K€
	Rémunérations accessoires	2 059 K€	2 325 K€	4 384 K€	4 050 K€
	Primes et Indemnités	8 707 K€	6 482 K€	15 189 K€	14 080 K€
	HCC	1 432 K€	8 201 K€	9 633 K€	8 970 K€
	<b>79 199 K€</b>	<b>140 602 K€</b>	<b>219 800 K€</b>	<b>214 552 K€</b>	
<b>Cotisations Employeur</b>	CAS Pension ET ATI	31 761 K€	68 849 K€	100 609 K€	100 182 K€
	Cotisations ASSEDIC	1 061 K€	1 411 K€	2 473 K€	2 331 K€
	Autres charges	17 456 K€	29 435 K€	46 891 K€	45 484 K€
	<b>50 278 K€</b>	<b>99 695 K€</b>	<b>149 973 K€</b>	<b>147 997 K€</b>	
<b>Prestations Sociales</b>	559 K€	122 K€	681 K€	429 K€	
	<b>130 036 K€</b>	<b>240 418 K€</b>	<b>370 454 K€</b>	<b>362 977 K€</b>	

## Répartition de la masse salariale par statut

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



### 3.4. Les heures de cours complémentaires

9,7 M€ d'heures de cours complémentaires ont été payées en 2021.

#### Montants bruts des heures de cours complémentaires payés en 2021

	Fonctionnaires	Contractuels	Total	Rappel 2020	
<b>ENSEIGNANTS</b>	Doctorants contractuels		63 K€	63 K€	33 K€
	Enseignants		33 K€	33 K€	42 K€
	Enseignants-Chercheurs	2 962 K€	390 K€	3 352 K€	2 912 K€
	Professeurs du 1er degré	12 K€		12 K€	11 K€
	Professeurs du 2nd degré	1 655 K€		1 655 K€	1 599 K€
	Vacataires		4 335 K€	4 335 K€	4 243 K€
	<b>4 629 K€</b>	<b>4 821 K€</b>	<b>9 450 K€</b>	<b>8 840 K€</b>	
<b>BIATSS</b>	Catégorie A	71 K€	71 K€	142 K€	87 K€
	Catégorie B	30 K€		30 K€	32 K€
	Catégorie C	2 K€	9 K€	11 K€	11 K€
		<b>103 K€</b>	<b>80 K€</b>	<b>183 K€</b>	<b>130 K€</b>
	<b>4 732 K€</b>	<b>4 901 K€</b>	<b>9 633 K€</b>	<b>8 970 K€</b>	

## 4. Évolution professionnelle et accompagnement

En 2021, 240 agents ont sollicité un entretien conseil ou un accompagnement en évolution professionnelle :

- > 19% ont sollicité ponctuellement le service (46 agents)
- > 81% ont sollicité un accompagnement personnalisé (194 agents)

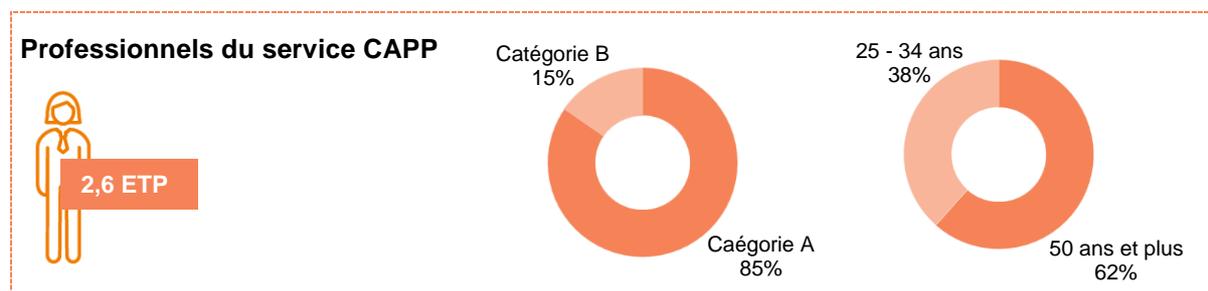
L'année 2021 se caractérise par un retour à la volumétrie de 2019 en termes de sollicitation (240 agents en 2021, 215 agents en 2020, 249 agents en 2019).

Mais, il est important de noter une hausse régulière sur les trois dernières années du nombre d'agents sollicitant un accompagnement personnalisé (194 agents en 2021, 188 en 2020, 179 en 2019).

### ◆ Profil des agents

- > 196 femmes (82%) et 44 hommes (18%) ;
- > 204 personnels BIATSS (85%) et 36 enseignants et enseignants-chercheurs ou doctorants (15%) ;
- > 182 titulaires (76%) et 58 contractuels (24%).

On note une augmentation régulière chaque année entre 2014 et 2020 de la part des personnels enseignants et enseignants-chercheurs ou doctorants contractuels pour atteindre la part significative d'un usager sur cinq en 2020 (20%). En 2021, il s'agit d'un usager sur six (15%).



### ◆ Accompagnements réalisés en 2021

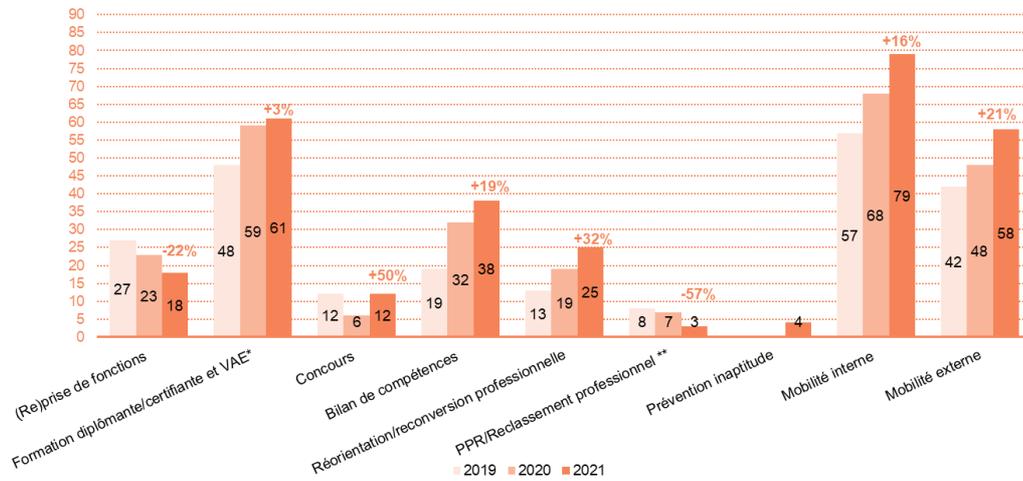
- > 298 accompagnements ont été réalisés ou débutés en 2021

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 1,5 accompagnement par agent).



## Évolution en 3 ans entre 2019 et 2021

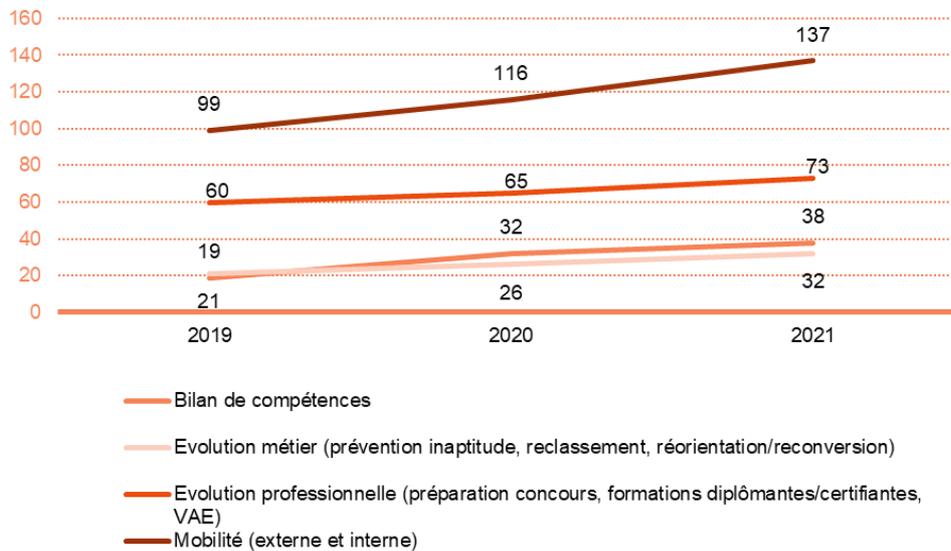
Augmentation du nombre d'accompagnements réalisés : + 32% (298 en 2021, 262 en 2020)



\* Formation diplômante et certifiante: 54 en 2021, 56 en 2020, 38 en 2019 - VAE : 7 en 2021, 3 en 2020, 10 en 2019.

\*\* En 2021, sont comptabilisées dans le PPR (Période de préparation au reclassement) uniquement les inaptitudes aux fonctions actées par le Comité médical. Dans « prévention de l'inaptitude », sont comptabilisées les agents accompagnés en amont d'une saisine du Comité médical pour définir leur nouveau projet professionnel.

## Évolution des accompagnements réalisés entre 2019 et 2021\*



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

## ► Zoom sur les accompagnements « mobilité interne »

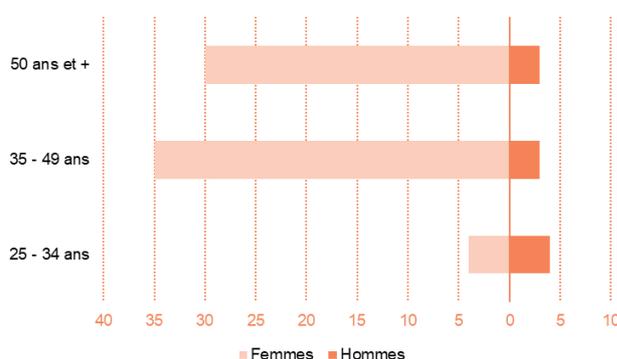
Les 79 agents accompagnés pour une mobilité interne sont :

- > des agents titulaires très majoritairement (86%) : 6 agents étaient contractuels en CDI et 5 en CDD ;
- > des personnels BIATSS à l'exception de 2 agents ;
- > majoritairement des agents de catégorie C (48% soit 38 agents).

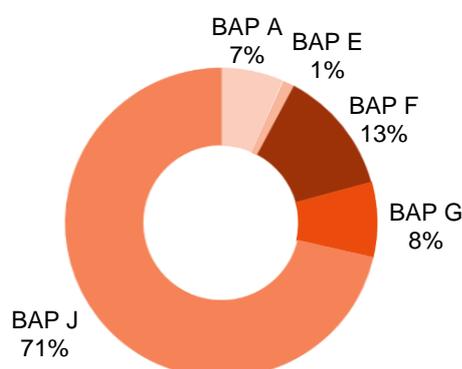
	Titulaires		CDI		CDD		Total
	Nb	%f	Nb	%f	Nb	%f	
Ens., cherch. et ens.-cherch.	2	50%					2
BIATSS	66	88%	6	100%	5	80%	77
	<b>68</b>	<b>91%</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>	<b>5</b>	<b>80%</b>	<b>79</b>

	Femmes	Hommes	Total	
	Ens., cherch. et ens.-cherch.	1	1	2
BIATSS	Catégorie A	17	1	18
	Catégorie B	19	2	21
	Catégorie C	32	6	38
	<b>69</b>	<b>10</b>	<b>79</b>	

Répartition des agents accompagnés par tranches d'âges



Répartition des agents accompagnés par branches d'activités professionnelles



### ◆ Bilan accompagnement à la mobilité interne :

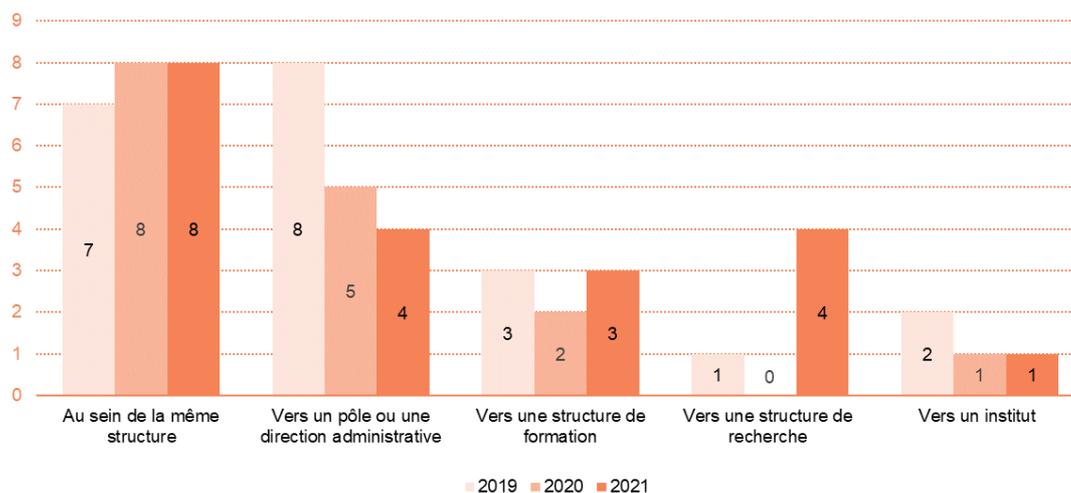
Au 31 décembre 2021, parmi les 79 agents accompagnés durant l'année dans une démarche de mobilité interne :

- > 29 agents sont toujours en cours d'accompagnement ;
- > 20 agents ont réalisé une mobilité interne ;
- > 30 agents ont suspendu leur démarche (5 agents) ou arrêté leur démarche de mobilité interne (25 agents).

## Vers quelles structures les 20 mobilités internes ont-elles été réalisées ?

- > 40% des mobilités ont été réalisées au sein de la même structure d'affectation.
- > 60% des agents ont changé de structure.

Il est à noter une nette augmentation des mobilités vers des structures de recherche (20% en 2021 contre 0% en 2020 et 5% en 2019)



## Zoom sur les accompagnements « mobilité externe »

Les 58 agents accompagnés pour une mobilité externe en 2021 sont :

- > des agents titulaires majoritairement (83%) ;
- > principalement des personnels BIATSS (93%);
- > pour 47% des agents de catégorie C.

Il est à noter que les agents BIATSS de catégorie A, majoritaires en 2019 (55% des agents), ne représentent plus que 14% des accompagnements en 2021. En 2021, ce sont les agents de catégorie B et C qui sollicitent un accompagnement à la mobilité externe (80% des agents).

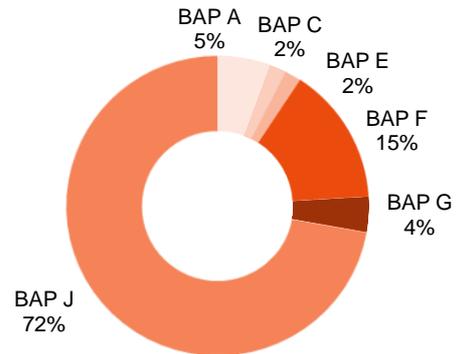
	Titulaires		CDI		CDD		Total
	Nb	%f	Nb	%f	Nb	%f	
Ens., cherch. et ens.-cherch.	3	67%	0	0%	1	100%	4
BIATSS	45	87%	4	100%	5	100%	54
	<b>48</b>	<b>71%</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>	<b>58</b>

	Femmes	Hommes	Total	
Ens., cherch. et ens.-cherch.	3	1	4	
BIATSS	Catégorie A	7	1	8
	Catégorie B	18	1	19
	Catégorie C	23	4	27
	<b>51</b>	<b>7</b>	<b>58</b>	

### Répartition des agents accompagnés par tranches d'âges



### Répartition des agents accompagnés par branches d'activités professionnelles



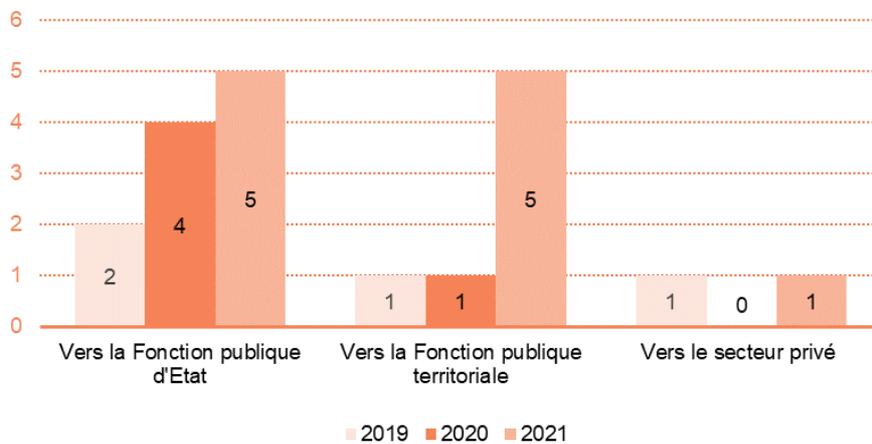
### Bilan accompagnement à la mobilité externe :

Au 31 décembre 2021, parmi les 58 agents accompagnés durant l'année dans une démarche de mobilité externe :

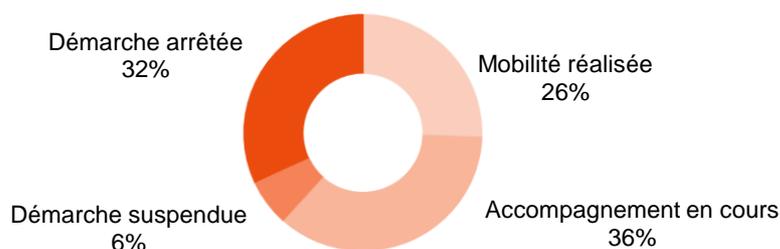
- > 22 agents sont toujours en cours d'accompagnement ;
- > 11 agents ont réalisé une mobilité externe ;
- > 25 agents ont suspendu (2) ou arrêté leur démarche (23 dont 7 ont réalisé une mobilité interne).

### Vers quels types d'employeurs les 11 mobilités externes ont-elles été réalisées ?

5 agents ont choisi d'aller vers la fonction publique d'Etat, 5 agents vers la fonction publique territoriale et 1 agent vers le secteur privé.



### Bilan des mobilités internes et externes



## ▸ Mobilité des enseignants-chercheurs

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

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

#### Attributions des CRCT au titre de l'année 2021

L'ensemble de ces attributions représente un volume de décharges d'enseignement de 1 728 HETD.

	Nb de demandes	Attributaires		Total	Total en semestres attribués	Dont attributaires pour une mobilité à l'étranger
		Au titre du CNU	Au titre de l'établissement			
Femmes	8	1	6	7	7	0
Hommes	12	3	7	10	11	2
	20	4	13	17	18	2

### ◆ Délégations

#### Attributions des délégations au titre de l'année 2021

La majorité des délégations (51%) sont faites en direction du CNRS.

L'ensemble des délégations attribuées représente un volume de décharges d'enseignement de 7 262 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	7	35	4	26	0	0	3 456
INRIA	2	5	2	5	0	0	864
Autres	7	15	7	15	2	1	2 942
	16	55	13	46	2	1	
	71		59		3		7 262

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

### ◆ Congés pour projet pédagogique (CPP)

#### Attributions des CPP au titre de l'année 2021

L'ensemble de ces attributions représente un volume de décharges d'enseignement de 672 HETD.

	Nb de demandes		Attributaires		Volume de décharges en HETD*
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Enseignants chercheurs	2	3	2	3	480
Enseignants 1er ou 2nd degré	0	1	0	1	192
Autres personnels assimilés	0	0	0	0	0
	2	4	2	4	672
	6		6		

\* Impact sur le potentiel enseignement/volume de décharges : 672 HETD

## 5. Flux de personnels

### 5.1. Le taux de rotation

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

- > Le taux de rotation global est de 16,7% (contractuels 34,4% et titulaires 4,3%).
- > Ces taux sont en hausse par rapport à l'année passée. La fin des contrats enseignants prorogés durant la crise sanitaire impacte le nombre de sortants 2020.
- > Le turnover montre que près d'1/3 de la population est renouvelé en 2021. Il est en partie lié à la présence de contrats dont la durée est fixée par la réglementation (ex : doctorants contractuels, ATER, chefs de clinique...).

		Entrants 2021	Sortants 2020	Effectifs 2021	Taux de rotation	Rappel 2020
<b>Titulaires</b>	Enseignants, chercheurs et ens.-rech.	72	72	1 827	3,9%	3,2%
	Personnels BIATSS	42	120	1 694	4,8%	3,4%
		114	192	3 521	4,3%	3,3%
<b>Contractuels</b>	Enseignants, chercheurs et ens.-rech.	588	499	1 375	39,5%	32,2%
	Personnels BIATSS	338	257	1 069	27,8%	25,8%
		926	756	2 444	34,4%	29,5%
		<b>1 040</b>	<b>948</b>	<b>5 965</b>	<b>16,7%</b>	<b>13,9%</b>

#### Calcul du taux de rotation :

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

Les entrants 2021 sont les agents présents au 31/12/2021 qui ne l'étaient pas au 31/12/2020 quelle que soit leur situation. De la même façon, les sortants 2020 sont les agents présents au 31/12/2020 qui ne le sont plus au 31/12/2021.

## 6. Départs

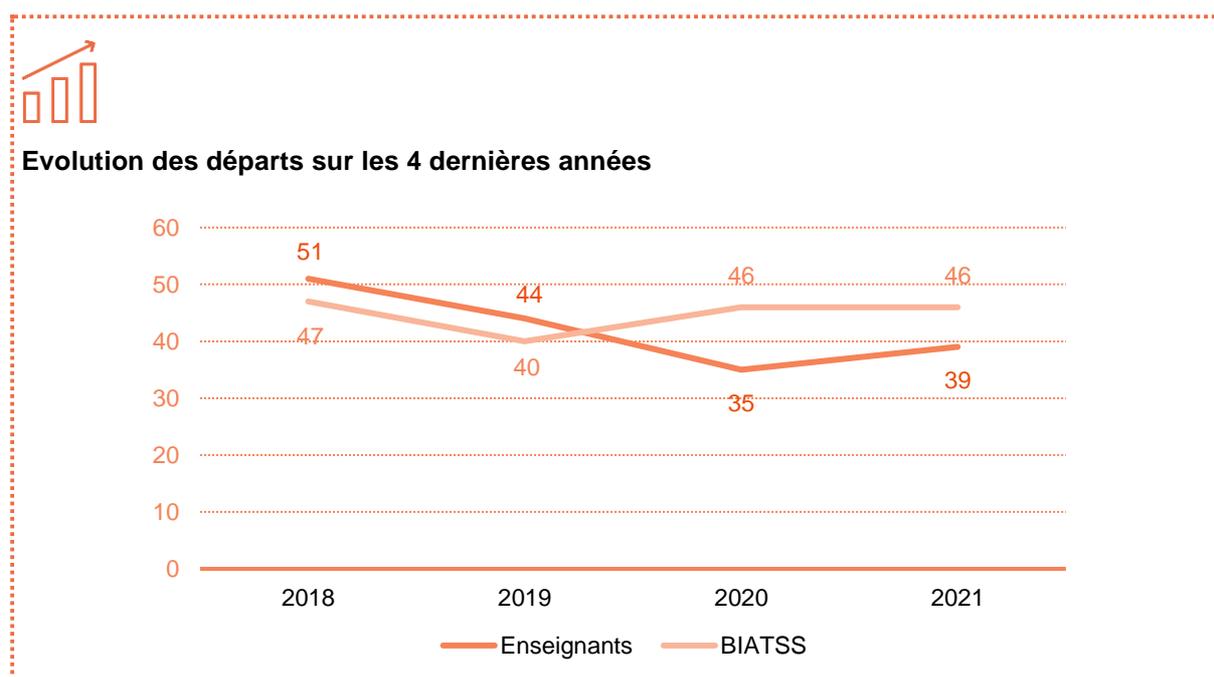
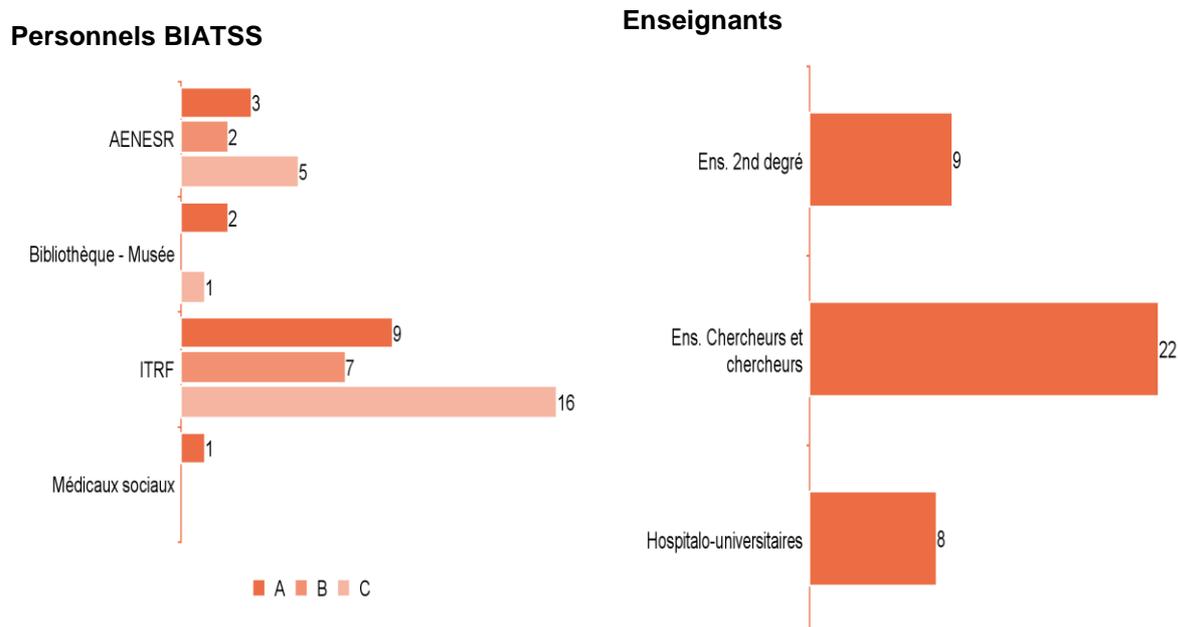
### ▸ Les retraites des personnels titulaires

#### ◆ État des départs

Le nombre de départs à la retraite des personnels titulaires en activité en 2021 s'élève à 85 :

- > 46 personnels BIATSS ;
- > 39 enseignants et enseignants-chercheurs.

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



## Départ par statut et genre

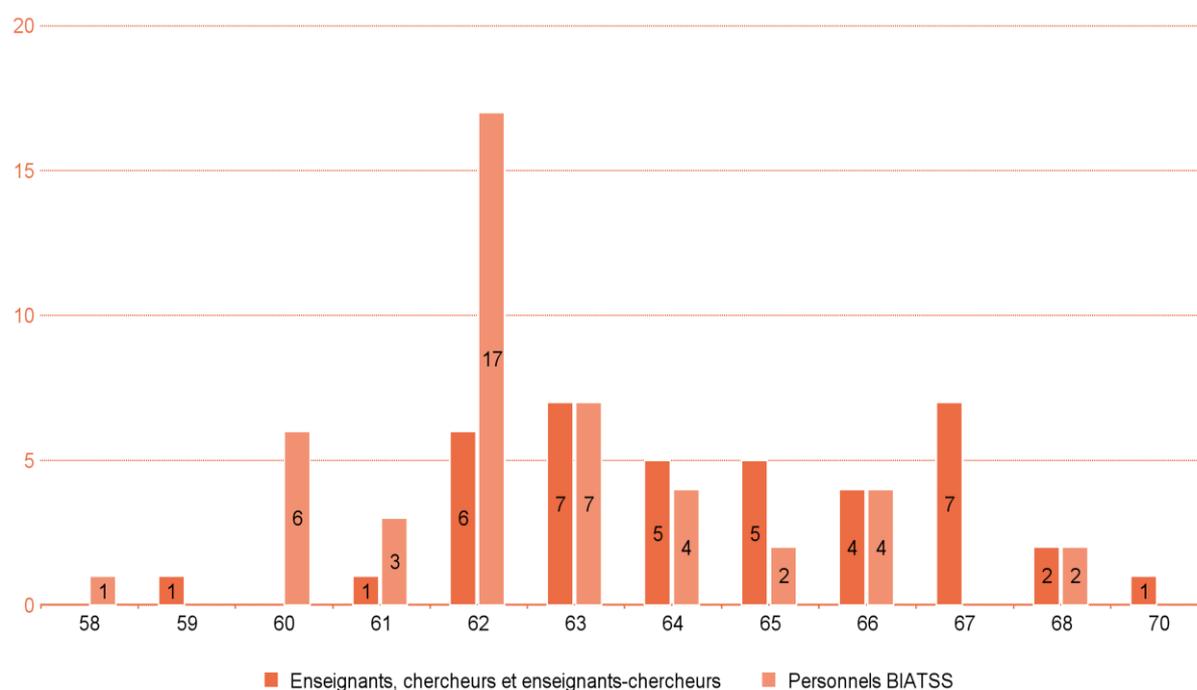
		Femmes	Hommes	Total	%f	
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</b>	Ens. 2nd degré	PRAG	2	3	5	40%
		PRCE	1	1	2	50%
		PROF. EPS		2	2	
			3	6	9	33%
	Ens. Chercheurs et chercheurs	ASSISTANT ENS.	1		1	100%
		MCF	4	6	10	40%
		PR	3	8	11	27%
			8	14	22	36%
	Hospitalo-universitaires	MCUPH	2	2	4	50%
		PUPH		4	4	
		2	6	8	25%	
		13	26	39	33%	
<b>Personnels BIATSS</b>	Catégorie A	13	2	15	87%	
	Catégorie B	2	7	9	22%	
	Catégorie C	17	5	22	77%	
		32	14	46	70%	
		45	40	85	53%	

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

L'âge moyen de départ à la retraite est de 63,5 ans :

- > 64,5 pour les enseignants et enseignants-chercheurs ;
- > 62,7 pour les BIATSS.

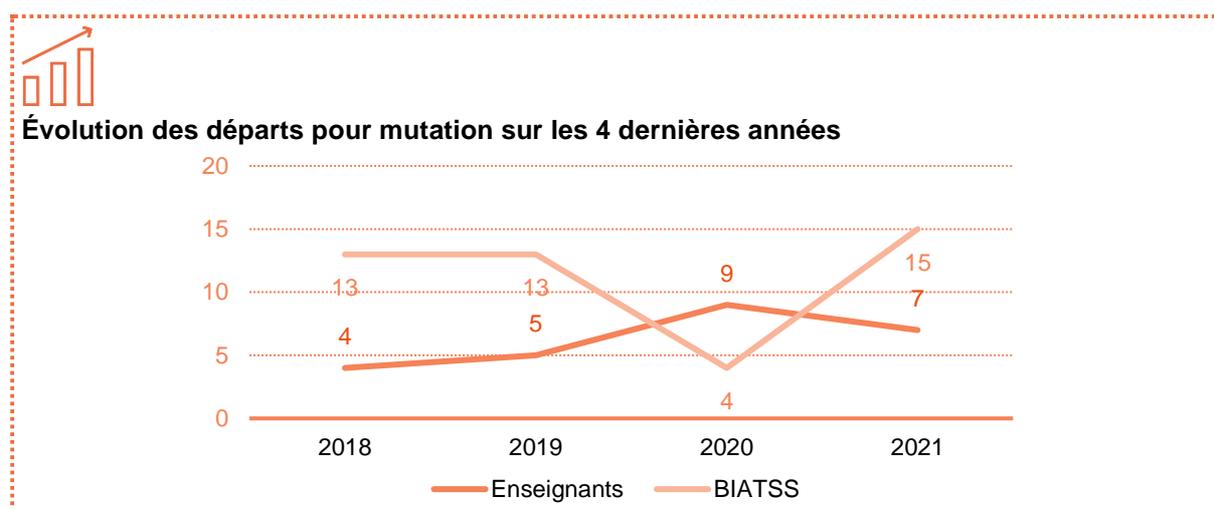
37% des personnels BIATSS partent à la retraite à 62 ans, alors que la répartition par âge de départ des enseignants est plus équilibrée entre 61 et 69 ans.



## ▸ Les autres départs des personnels titulaires

	EEC		Personnels BIATSS		Total	Rappel 2020
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Nomination après concours	0	2	3	0	5	2
Mutation	3	4	13	2	22	13
Décédé(e)	1	3	2	3	9	9
Autres départs	1	1	2	3	7	7
	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>43</b>	<b>31</b>

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



## ▸ Les retraites des personnels en CDI

L'âge moyen de la retraite pour les personnels BIATSS en CDI est de 62 ans.

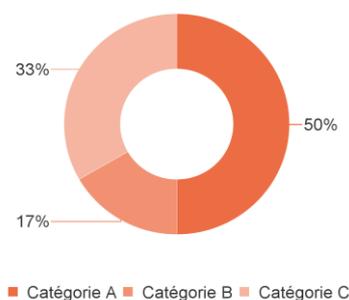
		Femme	Homme	Total	%f
Personnels BIATSS	ITRF	1	1	2	50%
	Catégorie C	1	1	2	50%

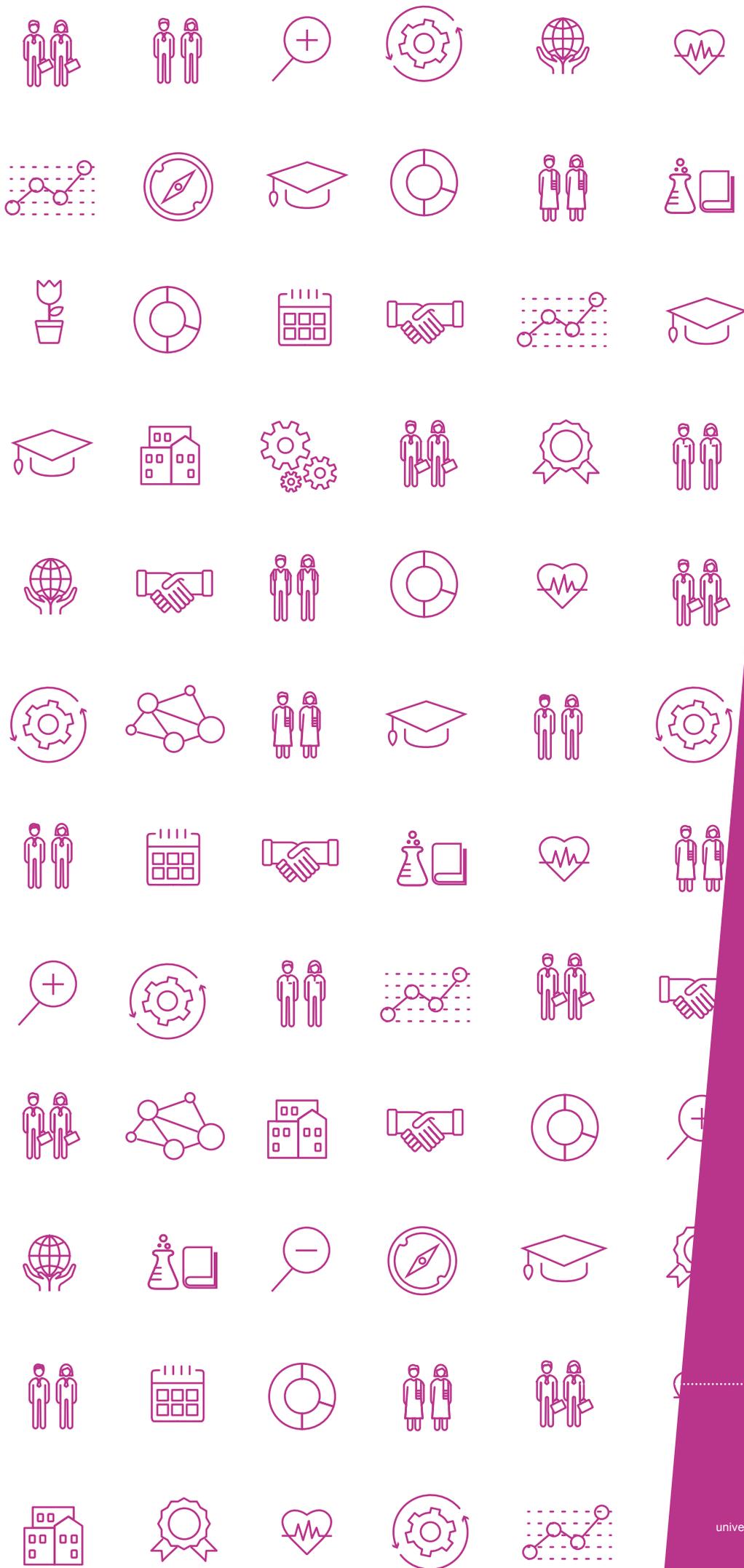
### Les ruptures conventionnelles (titulaires et contractuels)

Sur un total de 9 demandes de ruptures conventionnelles, 7 ont été acceptées et 2 refusées.

#### Demandes acceptées

	Contractuels	Titulaires	Total
EEC		1	1
Personnels BIATSS	2	4	6
	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>





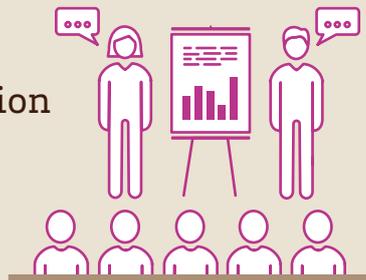
# Partie 3.

## Vie des personnels

# → Focus sur la vie des personnels

## La formation des personnels pour le développement des compétences

**483 530 €<sup>1</sup>**  
de dépenses formation  
pour les agents



près de **4 700**  
participants à des formations

<sup>1</sup> Hors masse salariale

## L'action sociale

Un engagement  
de **325 000 €**  
pour l'action sociale

### RESTAURATION

**22 569**  
repas<sup>2</sup>



pour un coût  
de **73 K€**

### ARBRE DE NOËL

**2 563**  
enfants  
bénéficiaires



pour un coût  
de **60 K€**

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

## Le télétravail

**47%** des personnels BIATSS  
font du télétravail<sup>3</sup>

**53%**  
pôles et  
directions



**31%**  
structures  
de formation



**16%**  
structures  
de recherche



**29%**  
catégorie C

**22%**  
catégorie B

**49%**  
catégorie A



RÉPARTITION

Nombre de jours par semaine



0,5

1

1,5

2

2,5

3

4%

24%

10%

41%

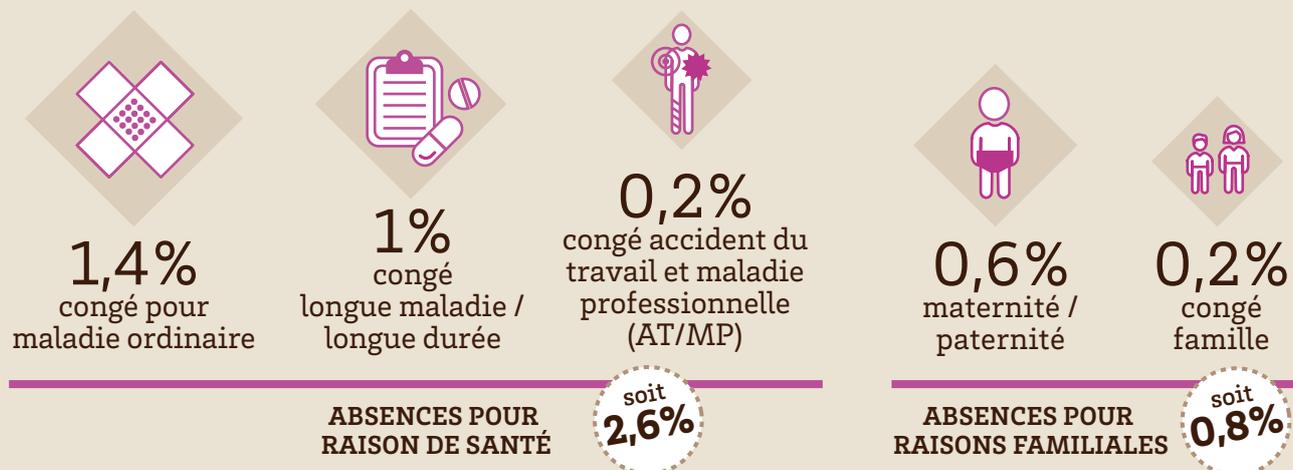
5%

14%

<sup>3</sup> De droit commun

## Les absences

Taux d'absence global **3,4%**



## La santé, la sécurité

**79** accidents de travail et de trajet

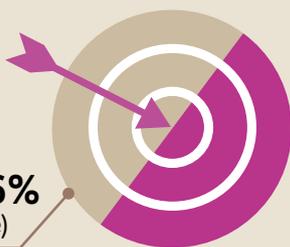


## Les personnels en situation de handicap<sup>4</sup>

**251** personnels Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

soit **4,9%** des personnels

**objectif : 6%** (obligation légale)



**195 000 €** de dépenses consacrées au handicap

**dont 126 761 €** d'accessibilité et d'aménagement de poste



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

## Partie 3 : Vie des personnels

<b>1. Temps de travail et congés des personnels .....</b>	<b>105</b>
1.1. Le temps de travail .....	105
1.2. Le télétravail .....	108
1.3. Les absences spécifiques (hors congés annuels) .....	111
<b>2. Environnement social .....</b>	<b>115</b>
2.1. Les risques professionnels .....	115
2.2. La médiation .....	118
2.3. La Cellule de veille contre le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes (CEVHS) .....	120
2.4. La santé au travail .....	121
2.5. L'hygiène et la sécurité .....	128
2.6. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et l'accompagnement des agents en situation de handicap .....	130
2.7. L'action sociale .....	132
2.8. Les actions culturelles et de loisirs .....	136
<b>3. Formation des personnels .....</b>	<b>140</b>
3.1. La répartition des personnels formés .....	140
3.2. Caractéristiques des formations suivies .....	142
3.3. La formation et l'accompagnement à la pédagogie .....	146
3.4. Les formations dispensées aux doctorants .....	148
<b>4. Origine géographique et domiciliation des personnels .....</b>	<b>151</b>

# 1. Temps de travail et congés des personnels

## 1.1. Le temps de travail

### ▣ L'effectif à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2021

L'effectif à temps partiel et temps incomplet à l'université de Bordeaux représente 6% de la population totale au 31 décembre 2021.

5% de la population titulaire est à temps partiel et 8% des contractuels sont à temps partiel ou incomplet.

Le nombre important d'agents à temps incomplet parmi la filière médico-sociale s'explique 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 2020	
		Eff.	% de TP	Eff.	% de TP	Eff.	% de TP	Eff.	% de TP
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</b>	Astronomes et physiciens	-	-	1	8%	1	8%	1	9%
	Doctorants contractuels	2	0%	-	-	2	0%	1	0%
	Ens. 1er degré	-	-	-	-	-	-	-	-
	Ens. 2nd degré	6	7%	5	2%	11	3%	15	4%
	Ens. Chercheurs et chercheurs	48	13%	14	1%	62	4%	60	4%
	Hospitalo-universitaires	10	4%	-	-	10	2%	11	2%
		<b>66</b>	<b>5%</b>	<b>20</b>	<b>1%</b>	<b>86</b>	<b>3%</b>	<b>88</b>	<b>3%</b>
<b>Personnels BIATSS</b>	AENESR	-	-	14	9%	14	9%	21	12%
	Bibliothèque - Musée	-	-	10	10%	10	10%	15	14%
	ITRF*	125	12%	114	8%	239	10%	249	10%
	Médicaux sociaux	16	76%	6	55%	22	69%	25	71%
			<b>141</b>	<b>13%</b>	<b>144</b>	<b>9%</b>	<b>285</b>	<b>10%</b>	<b>310</b>
		<b>207</b>	<b>8%</b>	<b>164</b>	<b>5%</b>	<b>371</b>	<b>6%</b>	<b>398</b>	<b>7%</b>

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

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

Le temps partiel à 80% est la formule privilégiée par les personnels titulaires.

Elle est choisie par 66% des agents.

La part des femmes parmi les effectifs à temps partiel est largement majoritaire (83%).

		50%		60%		70%		80%		90%		Total		
		Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f	
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</b>	Astronomes et physiciens	1	100%									1	100%	
	Ens. 2nd degré	4	25%			1	100%					5	40%	
	Ens. Chercheurs et chercheurs		5	60%					8	50%	1	100%	14	57%
			10	50%			1	100%	8	50%	1	100%	20	55%
<b>Personnels BIATSS</b>	AENESR	2	100%					9	100%	3	100%	14	100%	
	Bibliothèque - Musée	1	100%					6	83%	3	33%	10	70%	
	ITRF		14	86%	1	100%	3	67%	81	85%	15	93%	114	86%
									4	100%	2	100%	6	100%
			<b>17</b>	<b>88%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>3</b>	<b>67%</b>	<b>100</b>	<b>87%</b>	<b>23</b>	<b>87%</b>	<b>144</b>	<b>87%</b>
		<b>27</b>	<b>74%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>4</b>	<b>75%</b>	<b>108</b>	<b>84%</b>	<b>24</b>	<b>88%</b>	<b>164</b>	<b>83%</b>	

## Répartition des temps partiels par motif

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

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation	Total
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants- chercheurs</b>	Astronomes et physiciens	-	1	1
	Ens. 1er degré	-	-	-
	Ens. 2nd degré	-	5	5
	Ens. Chercheurs et chercheurs	4	10	14
	Hospitalo-universitaires	-	-	-
		4	16	20
<b>Personnels BIATSS</b>	AENESR	2	12	14
	Bibliothèque - Musée	1	9	10
	ITRF	31	83	114
	Médicaux sociaux	1	5	6
		35	109	144
		<b>39</b>	<b>125</b>	<b>164</b>

## Temps partiel thérapeutique

Au 31 décembre 2021, 24 agents exercent à temps partiel thérapeutique (TPTH) avec une quotité de travail de 50%, dont 6 personnels contractuels.

20% des personnels à temps partiel thérapeutique sont des enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs.

83% des personnels à temps partiel thérapeutique sont des femmes.

	Contractuels	Titulaires	Total	%f	Rappel 2020	
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</b>	2	3	5	60%	3	
	2	3	5	60%	3	
<b>Personnels BIATSS</b>	Catégorie A	3	2	100%	1	
	Catégorie B	-	4	4	100%	1
	Catégorie C	1	9	10	80%	8
	4	15	19	89%	10	
	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>24</b>	<b>83%</b>	<b>13</b>	

## ► 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.

## Attribution de modulation de service volet 1

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

Pour l'année universitaire 2020-2021, les allègements de service au titre du volet 1 représentent 888 HETD :

- > 216 HETD au titre du recrutement 2020 et 224 HETD au titre du recrutement 2019 ;
- > dont formation obligatoire durant la première année : 448 HETD.

		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
		<b>96 h</b>	<b>96 h</b>	<b>96 h</b>	<b>96 h</b>

Le recrutement des nouveaux MCF au titre de l'année 2020-2021 a pris effet au 01.12.2020. Conformément à la délibération du CA du 12.07.2018, les MCF recrutés en cours d'année universitaire peuvent bénéficier du dispositif avec une répartition pour la 1ère année au prorata temporis de l'année universitaire et un report du reliquat sur la 2<sup>ème</sup> année.

## Répartition des modulations par genre du recrutement 2020-2021

Nombre de recrutements		Nombre de renoncations *	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
8	6	2	2
<b>14</b>		<b>4</b>	

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

[Répartition des modulations par structure \(recrutement 2020-2021\)](#)

## Attribution de modulation de service volet 2

Le volume de décharges d'enseignement au titre du volet 2 représente 709 HETD de décharges d'enseignement pour l'année 2020-2021 (dont 198 HETD octroyées lors d'années précédentes).

	Demandes	Octrois	Rappel 2020	Demandes	Octrois
Femmes	4	4	Femmes	7	7
Hommes	10	10	Hommes	6	5
	<b>14</b>	<b>14</b>		<b>13</b>	<b>12</b>

## Attribution de modulation de service volet 3

Le volume de décharges d'enseignement au titre du volet 3 représente 144 HETD de décharges d'enseignement pour l'année 2020-2021.

	Demandes	Octrois
Femmes	1	1
Hommes	1	1
	<b>2</b>	<b>2</b>

#### Attribution de modulation de service volet 4

Aucune demande de modulation n'a été attribuée pour ce volet au titre de l'année universitaire 2020-2021.

	Demandes	Octrois	Rappel 2020	Demandes	Octrois
Femmes	-	-	Femmes	1	1
Hommes	-	-	Hommes	1	1
	0	0		2	2

#### Attribution de modulation de service volet 5

Le volume de décharges d'enseignement au titre du volet 5 représente 2 118 HETD (1 246 heures pour les femmes et 872 heures pour les hommes).

	Demandes	Octrois	Rappel 2020	Demandes	Octrois
Femmes	-	14	Femmes	-	9
Hommes	-	10	Hommes	-	6
	0	24		0	15

#### Attribution de modulation de service volet 6

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

Le volume d'enseignement (1<sup>ère</sup> année) au titre du volet 6 représente 32 HETD pour l'année 2020-2021.

	Demandes	Octrois
Femmes	1	1
Hommes	0	0
	1	1

## 1.2. Le télétravail

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

Elle traduit également l'engagement de l'université de Bordeaux aux valeurs de respect de l'environnement et à la prise en compte des enjeux sociétaux.

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

### Le télétravail de "droit commun"

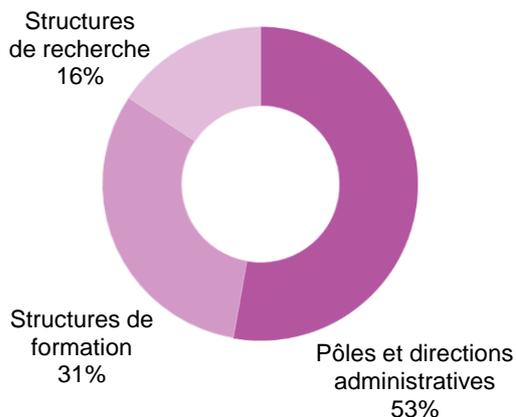
A partir de septembre 2021, après un début d'année marqué par le retour à l'échelle nationale du télétravail pour situation exceptionnelle, l'université a pu de nouveau poursuivre le dispositif de télétravail de droit commun applicable aux personnels BIATSS.

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

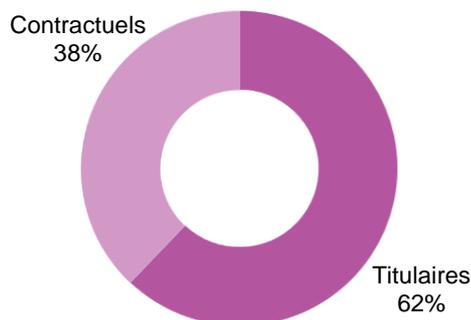
Afin d'avoir une vision des grands équilibres humains, techniques, financiers à l'échelle de l'établissement, un recensement des autorisations de télétravail est réalisé trimestriellement.

> 1 293 BIATSS exercent leur activité en télétravail dans le cadre du droit commun, soit 47% des personnels BIATSS (près de 20% de plus que l'année précédente).

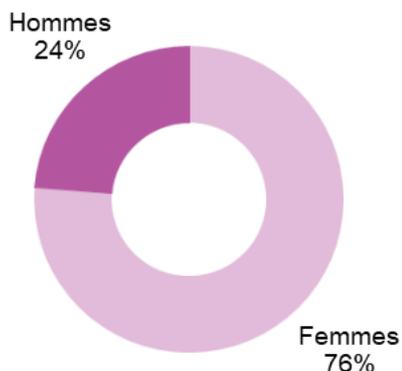
### Répartition par type de structure



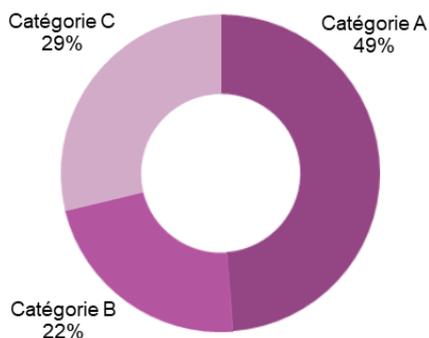
### Répartition par statut



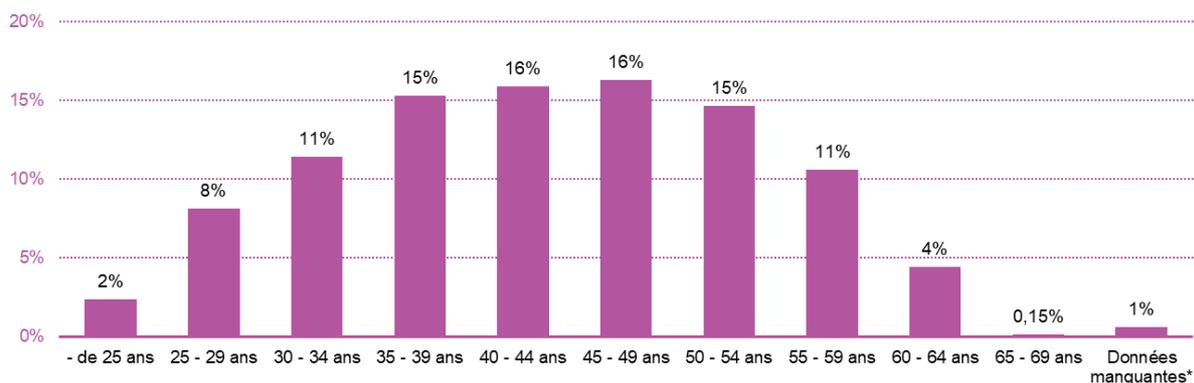
### Répartition par genre



### Répartition par catégorie



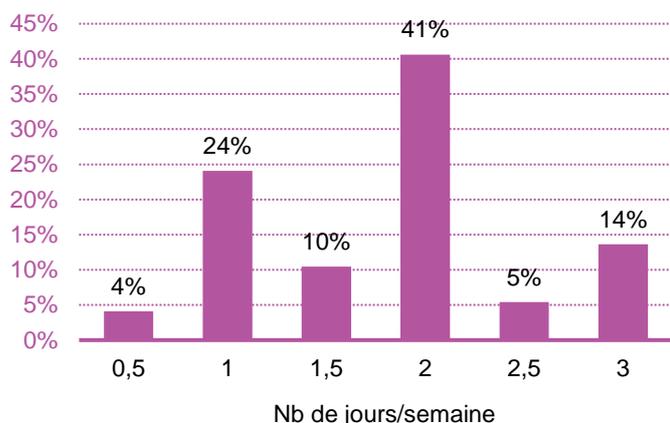
### Répartition par tranche d'âge de télétravail



\*Données manquantes pour 8 agents

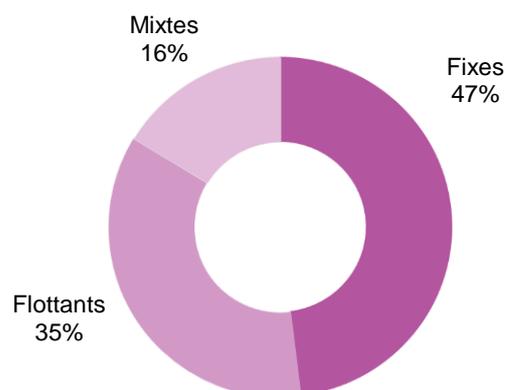
- > La majorité des agents ont télétravaillé 2 jours par semaine (41%), et principalement sur des jours fixes (47%).

### Répartition par nombre de jours de télétravail



Données manquantes pour 23 agents soit 2%

### Répartition par type de télétravail



Données manquantes pour 34 agents soit 2%

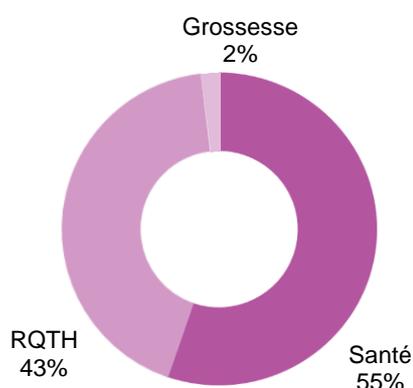
Conformément aux évolutions réglementaires introduites par l'accord cadre du 13 juillet 2021 relatif à la mise en oeuvre du télétravail dans la fonction publique, et aux textes d'application qui en découlent, de nouveaux dispositifs de télétravail seront mis en place sur l'année 2022, notamment le télétravail pour proche aidant ou l'accessibilité à des tiers-lieux pour télétravailler.

## Le télétravail « pour raison de santé »

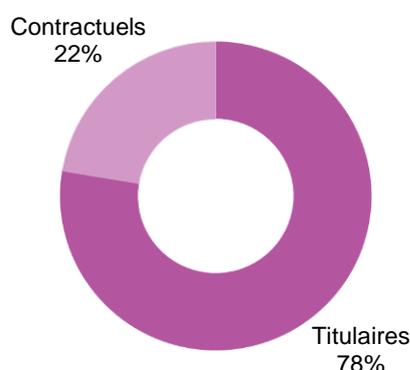
Le télétravail « pour raison de santé » s'appuie sur une prescription médicale délivrée par le service de santé au travail et/ou sur la détention d'une RQTH, et bénéficie d'un traitement prioritaire. Ce télétravail peut être mis en place de façon dérogatoire sur plus de 3 jours par semaine, pour une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

Sur l'année 2021, 161 agents ont été positionnés en télétravail sur prescription médicale (1<sup>ère</sup> prescription médicale et renouvellement), soit 6% des personnels BIATSS (1% de plus que l'année précédente).

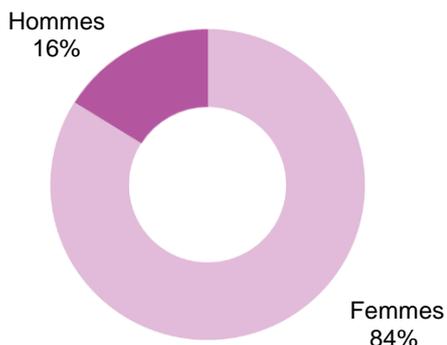
### Répartition par motif



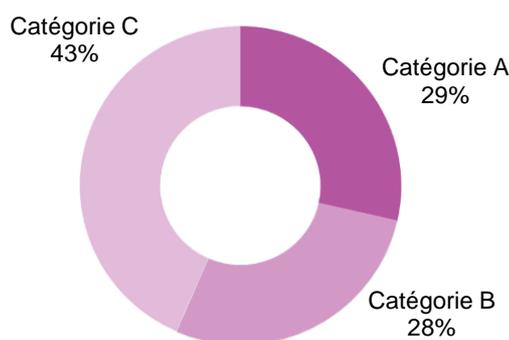
### Répartition par statut



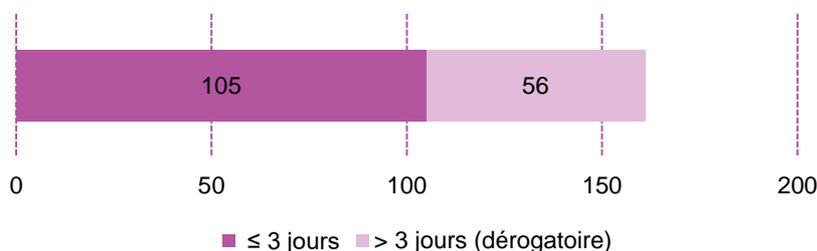
### Répartition par genre



### Répartition par catégorie



- > 35% des aménagements de poste en télétravail pour raison de santé et/ou RQTH correspondent à des demandes dérogatoires allant au-delà des 3 jours de télétravail par semaine (soit 15% de plus que l'année précédente).



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

### Répartition des absences par type

- > 1 512 personnes (soit 25% du personnel) ont bénéficié d'au moins une absence au cours de l'année 2021.
- > Le nombre de jours d'absence cumulé s'élève à 71 028, ce qui représente un taux d'absentéisme<sup>1</sup> de 3,37%.

		Absence pour raisons familiales		Accident du travail et maladie professionnelle		Congé pour maladie		Total		Rappel 2020	
		Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
<b>EEC</b>	Contractuels	68	4 785	1	8	81	2 153	150	6 946	146	6 246
	Titulaires	37	1 916	4	133	154	9 745	195	11 794	184	12 576
		105	6 701	5	141	235	11 898	345	18 740	330	18 822
<b>Personnels BIATSS</b>	Contractuels	118	4 473	11	360	258	5 885	387	10 718	390	11 580
	Titulaires	191	5 361	36	4 351	553	31 858	780	41 570	815	38 289
		309	9 834	47	4 711	811	37 743	1 167	52 288	1 205	49 869
		414	16 535	52	4 852	1 046	49 641	1 512	71 028	1 535	68 691

<sup>1</sup> 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.

		Congé maternité		Congé parental		Congé paternité		Congé familial		Garde enfants		Total		Rappel 2020	
		Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
<b>EEC</b>	Contractuels	51	4 557	-	-	12	212	-	-	5	16	68	4 785	55	4 017
	Titulaires	19	1 612	1	105	15	196	-	-	2	3	37	1 916	37	2 945
		70	6 169	1	105	27	408	-	-	7	19	105	6 701	92	6 962
<b>Personnels BIATSS</b>	Contractuels	18	1 730	-	-	8	137	12	2 361	91	245	129	4 473	143	5 623
	Titulaires	26	2 677	8	1 956	15	228	2	52	157	448	208	5 361	233	4 571
		44	4 407	8	1 956	23	365	14	2 413	248	693	337	9 834	376	10 194
		114	10 576	9	2 061	50	773	14	2 413	255	712	442	16 535	468	17 156

### Taux d'absentéisme pour raisons familiales

Le taux d'absentéisme annuel pour raisons familiales est de 0,79% (0,82% en 2020).

		Congé maternité	Congé parental	Congé paternité	Congé familial	Garde enfants	Total	Rappel 2020
								Total
<b>EEC</b>	Contractuels	0,96%		0,04%		0,00%	1,01%	0,86%
	Titulaires	0,25%	0,02%	0,03%		0,00%	0,29%	0,45%
		0,55%	0,01%	0,04%		0,00%	0,59%	0,62%
<b>Personnels BIATSS</b>	Contractuels	0,48%		0,04%	0,66%	0,07%	1,24%	1,71%
	Titulaires	0,44%	0,32%	0,04%	0,01%	0,07%	0,88%	0,73%
		0,45%	0,20%	0,04%	0,25%	0,07%	1,01%	1,07%
		0,50%	0,10%	0,04%	0,12%	0,03%	0,79%	0,82%

## ◆ Congés pour maladie

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

- > Le nombre d'absences pour maladie représente 49 275 jours pour 1 057 agents concernés soit 70% de l'ensemble des absences\*.
- > Un arrêt de travail pour maladie ordinaire dure en moyenne 10 jours.

		Congé Long		Congé Maladie		Total		Rappel 2020	
		Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
<b>EEC</b>	Contractuels	1	362	80	1 791	81	2 153	89	2 220
	Titulaires	20	4 615	137	4 764	157	9 379	152	9 624
		21	4 977	217	6 555	238	11 532	241	11 844
<b>Personnels BIATSS</b>	Contractuels	2	376	257	5 509	259	5 885	252	5 693
	Titulaires	52	15 007	508	16 851	560	31 858	560	28 625
		54	15 383	765	22 360	819	37 743	812	34 318
		75	20 360	982	28 915	1 057	49 275	1 053	46 162

Dans le tableau ci-dessus, un agent peut être comptabilisé 2 fois (1 fois par type de congé)

\*congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée et congé de grave maladie.

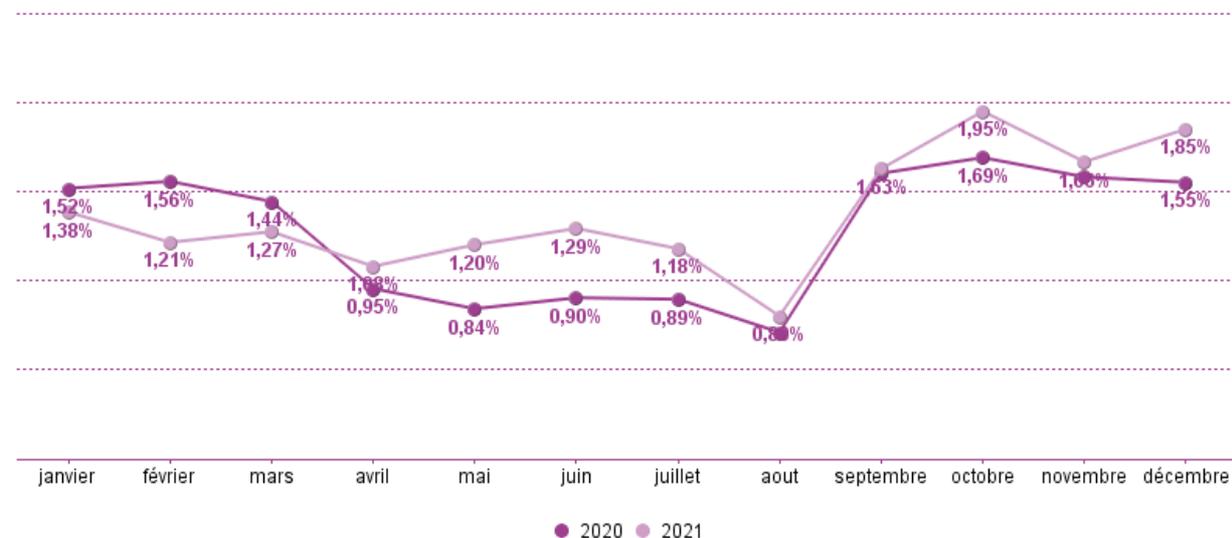
## Taux d'absentéisme pour maladie

Le taux d'absentéisme pour maladie 2021 est de 2,35%. Le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire 2021 est de 1,38% (1,29% en 2020).

		Congé Long	Congé Maladie	Total	Rappel 2020
<b>EEC</b>	Contractuels	0,08%	0,38%	0,45%	0,47%
	Titulaires	0,71%	0,73%	1,44%	1,46%
		0,44%	0,58%	1,02%	1,05%
<b>Personnels BIATSS</b>	Contractuels	0,10%	1,53%	1,63%	1,73%
	Titulaires	2,46%	2,76%	5,22%	4,58%
		1,58%	2,30%	3,89%	3,60%
		<b>0,97%</b>	<b>1,38%</b>	<b>2,35%</b>	<b>2,22%</b>

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

Le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire en 2021 a légèrement augmenté (+0,09%) ainsi que le taux d'absentéisme pour congé long de 0,04%.



## Jours de carence

		Eff.	Jours	Rappel 2020	
				Eff.	Jours
<b>EEC</b>	Contractuels	53	56	20	22
	Titulaires	124	137	107	130
		177	193	127	152
<b>BIATSS</b>	Contractuels	169	208	166	232
	Titulaires	483	567	485	716
		652	775	651	948
		<b>829</b>	<b>968</b>	<b>778</b>	<b>1 100</b>

## ◆ 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 2020	
		Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
<b>EEC</b>	Contractuels	1	8	-	-	1	8	3	9
	Titulaires	4	133	-	-	4	133	1	7
		5	141	-	-	5	141	4	16
<b>Personnels BIATSS</b>	Contractuels	11	360	-	-	11	360	6	264
	Titulaires	28	1 961	8	2 390	36	4 351	45	5 093
		39	2 321	8	2 390	47	4 711	51	5 357
		44	2 462	8	2 390	52	4 852	55	5 373

## ◆ Congés pour motif professionnel

Suite à l'arrêté du 27 septembre 2019 relatif aux conditions d'attribution et d'exercice du congé pour recherches ou conversions est créé une action de formation appelée congé pour projet pédagogique (CPP).

Au vu d'un projet, les enseignants-chercheurs peuvent demander un congé pour recherche ou conversions d'une durée de six mois par période de trois ans ou de douze mois par période de six ans passée en position d'activité ou de détachement. Ce congé est destiné à favoriser l'approfondissement des compétences nécessaires à l'évolution prévisible de leur métier.

	Congé Formation Professionnelle		Congé Projet Pédagogique		Congé Recherche Thématique		Total		Rappel 2020	
	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
<b>EEC</b>	3	209	3	366	20	2 384	26	2 959	21	2 686
<b>Personnels BIATSS</b>	4	647					4	647	1	61
	7	856	3	366	20	2 384	30	3 606	22	2 747

Durée effective dans l'année observée

## ▮ Le compte épargne temps (CET)

### Nombre de jours

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

	CET en cours 2021	%f	Nb jours versés	Jours 2021	Rappel 2020	
					CET en cours	Jours
Catégorie A	173	61%	352	2 173	134	1 816
Catégorie B	76	71%	239	951	66	858
Catégorie C	59	83%	238	640	52	601
	308	68%	829	3 764	252	3 275

### Répartition de la monétisation des jours du CET

En 2021, 461 jours ont été monétisés (contre 372 en 2019 et 55 en 2020).

	Nb de personnes concernées	Nb de jours	Montant	Montant moyen par jour
BIATSS - Catégorie A	28	281	37 930 €	135 €
BIATSS - Catégorie B	8	76	6 876 €	90 €
BIATSS - Catégorie C	8	103	7 759 €	75 €
	44	461	52 565 €	

## 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 2021

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

79 accidents ont été déclarés et reconnus imputables au service en 2021 (72 en 2020). Ils ont généré 2 355 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 comme en 2020, 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 2020	
	BIATSS	Ens	Total	BIATSS	Ens	Nb jours arrêt	Nb de dos.	Nb jours d'ar.
Accident voie publique	18	9	27	487	152	639	15	744
Agression	1	0	1	365	0	365	2	0
Chute de personne	15	3	18	319	101	420	25	311
Chute d'objet	2	0	2	33	0	33	-	-
Contact	3	2	5	15	14	29	4	0
Exposition, Rayonnement	1	0	1	7	0	7	1	0
Glissade	2	0	2	246	0	246	4	4
Heurt	1	0	1	0	0	0	1	0
Manutention	9	0	9	60	0	60	10	94
Projection	2	2	4	0	0	0	4	2
Autres	8	1	9	556	0	556	6	174
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>17</b>	<b>79</b>	<b>2 088</b>	<b>267</b>	<b>2 355</b>	<b>72</b>	<b>1 329</b>

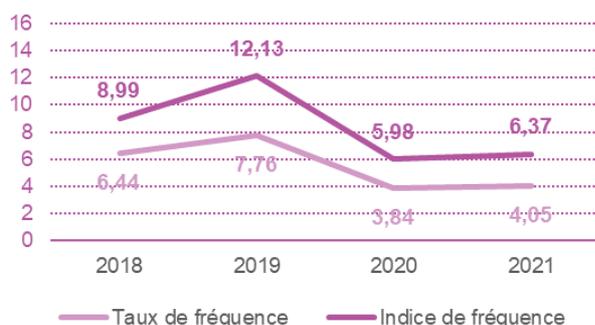
▾ Répartition des dossiers pour les enseignants

▾ Répartition des dossiers pour les personnels BIATSS

##### Taux et indice de fréquence

Le taux de fréquence en 2021 est de 4,05 et l'indice de fréquence de 6,37.

Au regard du taux de fréquence 2021, on note une légère hausse du nombre d'accidents par rapport à 2020. L'indice de fréquence montre également une hausse du nombre de jours d'arrêt en lien avec un accident. Celui-ci est en partie dû aux accidents de trajets avec trauma longs et compliqués qui entraînent une hausse du nombre de jours d'arrêts pris.



##### Calcul du taux de fréquence

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

ETP x 1607h

##### Calcul de l'indice de fréquence

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

Total de la population

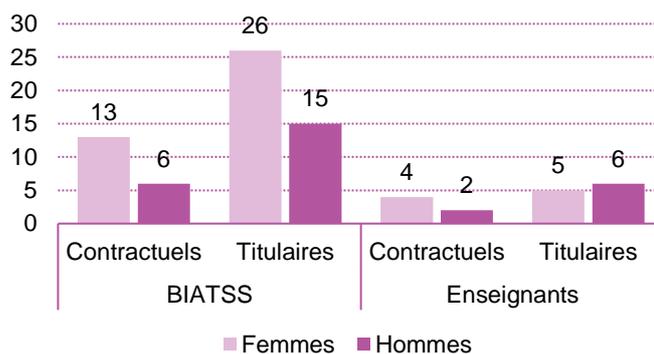
## Types d'accidents par type de population

	BIATSS				Enseignants				Total	%f	Rappel 2020	
	Contractuels		Titulaires		Contractuels		Titulaires				Eff	%f
	Nb	%f	Nb	%f	Nb	%f	Nb	%f				
Service	13	69%	27	59%	3	67%	5	60%	48	63%	53	75%
Trajet	6	67%	15	67%	3	67%	6	33%	30	60%	20	65%
	19	68%	42	63%	6	67%	11	45%	78	62%	73	72%

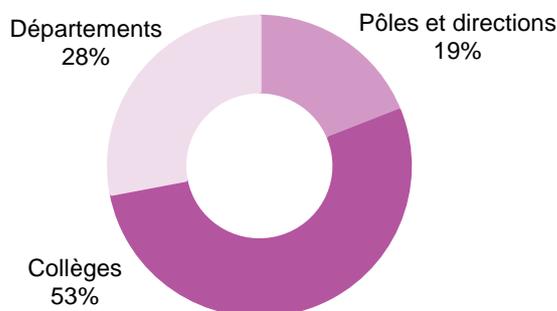
### Types d'accidents



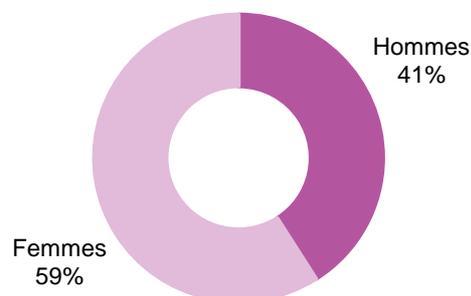
### Répartition par population et par genre (tous motifs confondus)



### Par structure (tous motifs confondus)

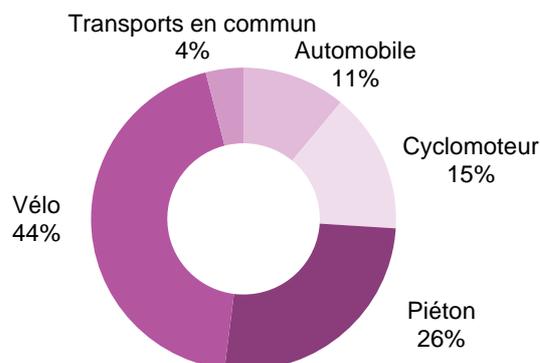


### Par genre (tous motifs confondus)

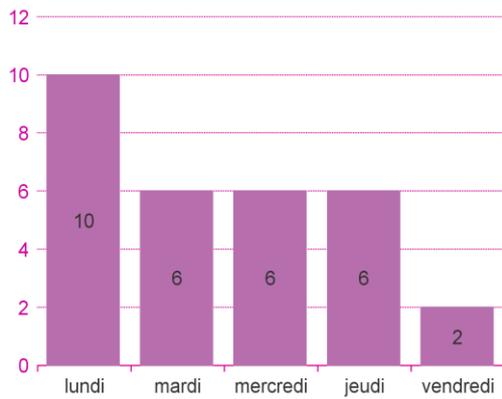


### Types d'accidents de trajet

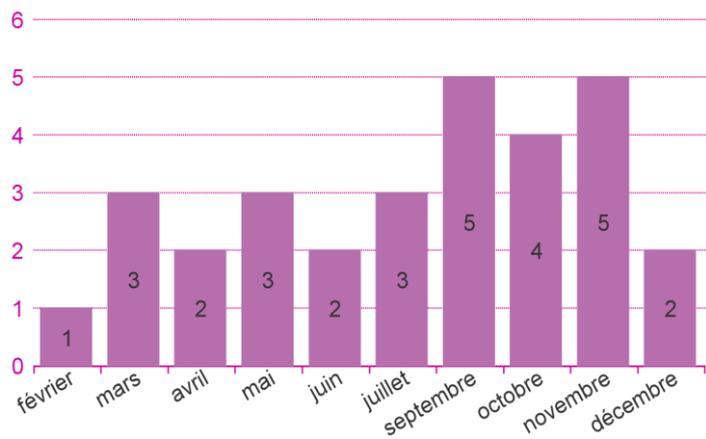
La part des accidents de vélo a fortement augmenté (44% contre 30% en 2020), alors que le pourcentage des accidents de voiture baisse (11% contre 25% en 2020).



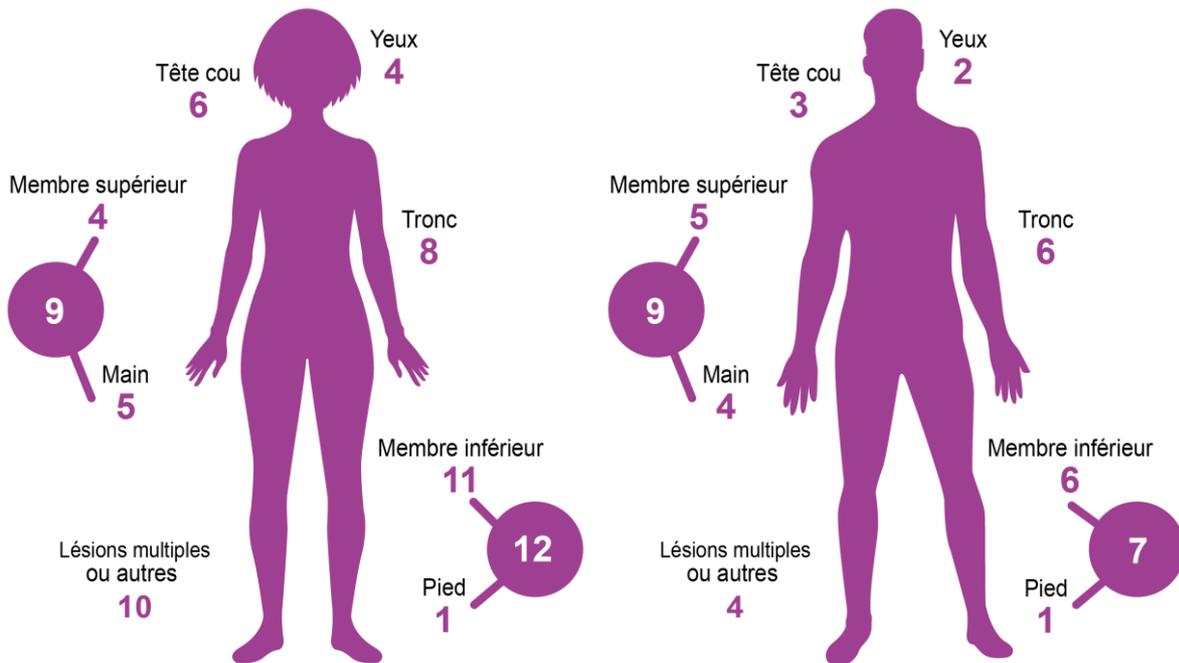
### Répartition des accidents de trajet selon les jours de la semaine



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



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



## ▣ Les maladies professionnelles

En 2021, 3 dossiers ont été déposés avec accord de la commission de réforme.

Compte tenu de la crise sanitaire, des expertises avaient été décalées à 2021. A ce titre, 6 dossiers, déposés au titre de l'année 2020, ont été reconnus après avis de la commission.

## 2.2. La médiation

La médiation est un des modes alternatifs et bienveillants de résolution des conflits faisant intervenir un tiers et qui repose sur le volontariat des participants.

Le processus de médiation se caractérise par la prise en compte des faits mais également des ressentis que ces faits mobilisent. La médiation traite la demande avec la volonté de prendre en compte les valeurs, les attentes, la souffrance de chacun.

Le premier objectif est de rétablir la communication entre les personnes afin d'établir un diagnostic de l'origine et de l'étendue du conflit. Le premier accord entre les personnes est celui de leur approbation sur les causes du conflit. L'objectif des échanges est d'aboutir à la co-construction d'une solution.

La médiation mise en place à l'université de Bordeaux propose un accompagnement personnalisé. Le rôle du médiateur est d'intervenir pour apaiser les personnes et faciliter le dialogue entre elles, puis 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 2021

> 59 saisines ont été étudiées en 2021, dont 2 saisines reçues en 2020 et reportées en 2021.

Fin 2021, 75 % des saisines sont clôturées et 15 saisines sont reportées sur 2022. Ce report est lié au fait que 23 saisines ont été reçues en octobre, novembre et décembre 2021, soit 39% des saisines totales de l'année 2021, et que 8 d'entre elles ont pu aboutir fin décembre.

📄 [Nombre de saisines par mois](#)

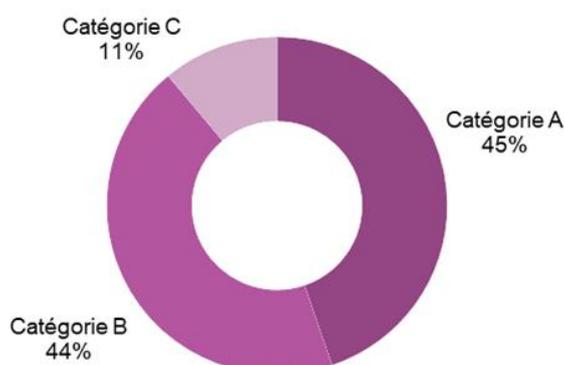
Comme chaque année, deux pics apparaissent : en juin et à la reprise de travail après les congés d'été. Mais cette année 2021 se caractérise toutefois par une plus faible demande de médiation en début d'année et une très forte demande sur les 4 derniers mois de l'année.

En moyenne sur l'année 2021, environ 5 nouvelles saisines ont été reçues par mois. Le travail de médiation a été réalisé essentiellement par téléphone, mails et visioconférences. Lorsque cela s'est avéré indispensable, des échanges en présentiel ont été mis en place.

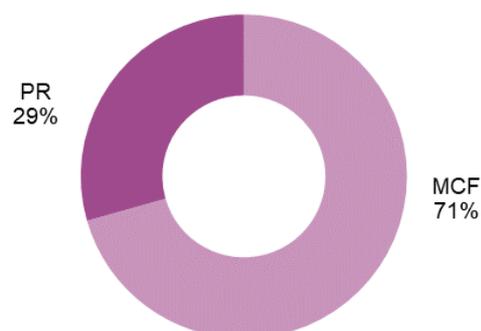
### ▸ Origine des saisines

▪ *En fonction du type de population et de la catégorie*

**BIATSS : répartition des saisines en fonction de la catégorie**



**Enseignants-chercheurs : répartition des saisines en fonction du corps**

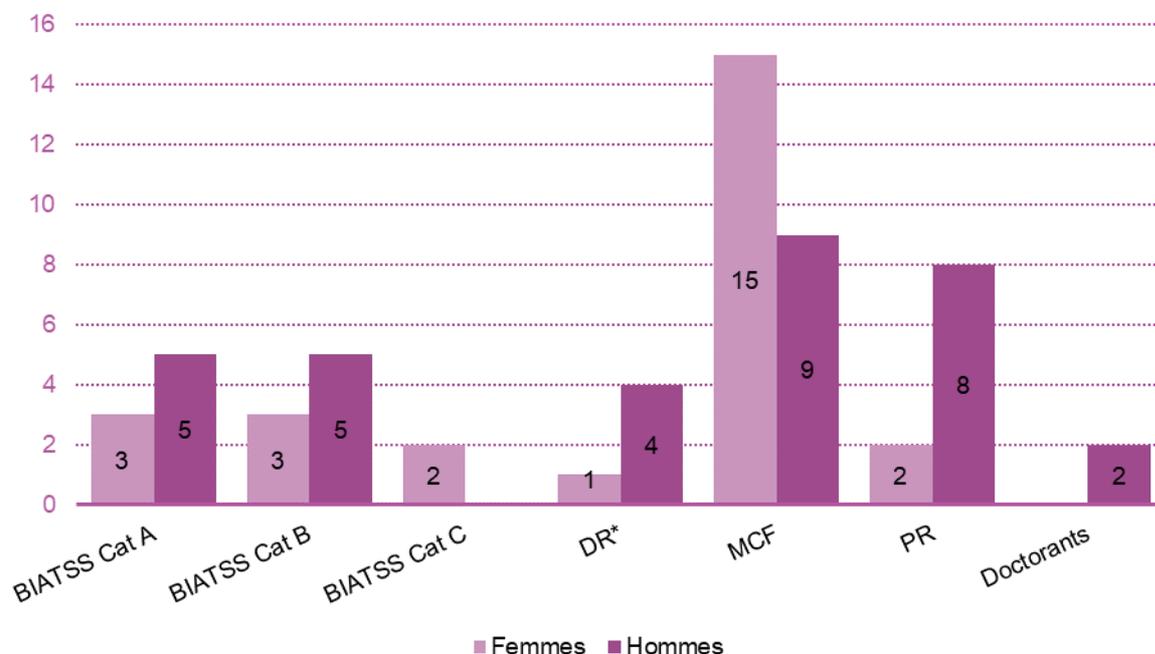


▪ *En fonction du genre et de la catégorie*

44% des saisines globales proviennent de femmes.

Les saisines de femmes pour le personnel BIATSS représentent 44,4% des saisines et 43,9% pour les enseignants-chercheurs .

En 2021 les hommes ont fait plus de demandes de médiations que les femmes (56%). Il est à noter que les saisines déposées par des femmes enseignantes représentent 62,5% des demandes de maîtres de conférences et seulement 25% des demandes de professeurs d'université.



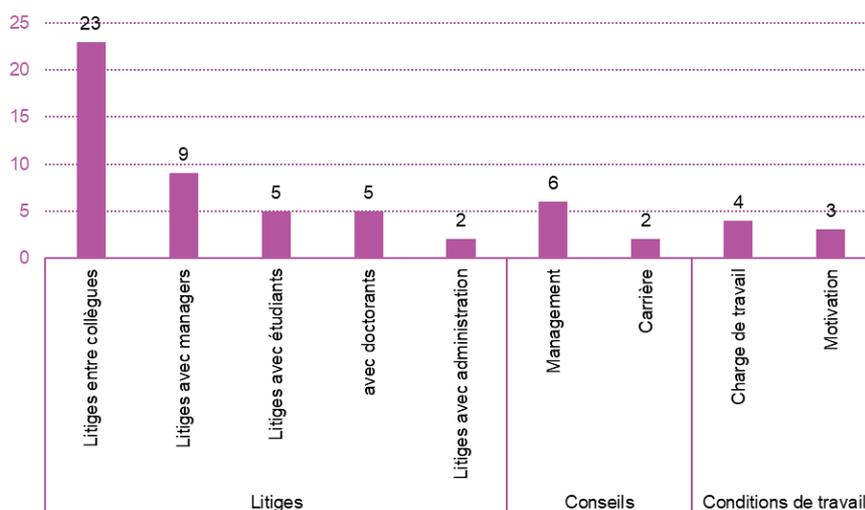
\*Directeur de recherche

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

74,6% des saisines concernent des conflits interpersonnels. Ces conflits ont lieu entre collègues (52,3%), entre des agents et leurs managers (20,4%), entre des agents et des étudiants ou entre des agents et des doctorants (11,4%).

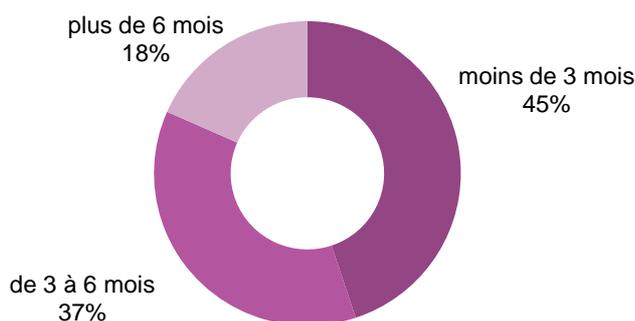
13,5% des saisines sont des demandes de conseils, d'informations. 11,9 % des saisines concernent les conditions de travail et 4,5% des litiges administratifs.

**Nombre de saisines en fonction du thème de la demande**



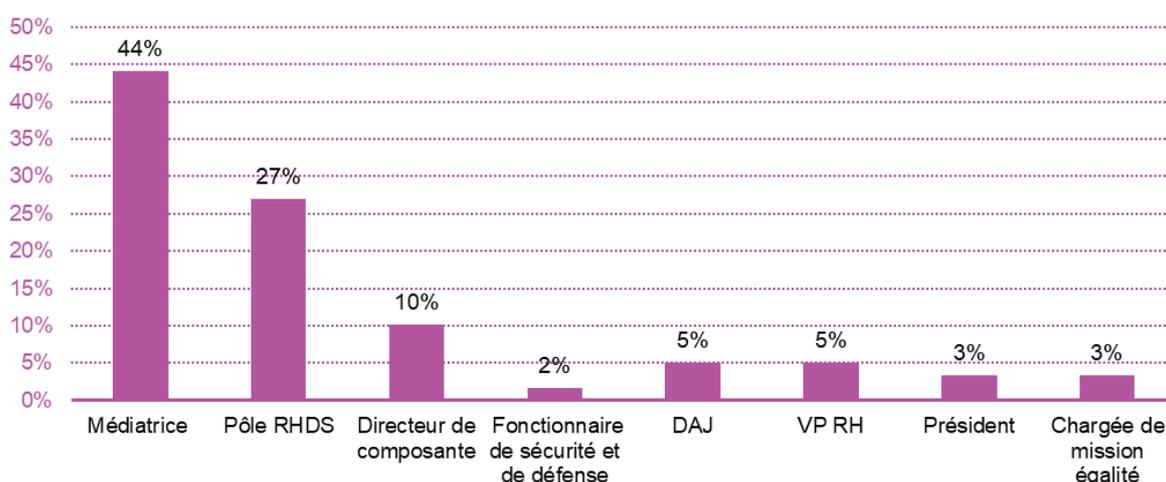
▪ *Délais de traitement des saisines*

45% des saisines ont trouvé une solution durable en 3 mois.



▪ *Les différents partenaires dans la médiation*

Afin d'optimiser le traitement des saisines et avec l'accord des personnes, pour 64% des situations, la médiatrice a travaillé en lien avec les services idoines de l'université (VPRH, DRH, services administratifs, DAJ, chargée de mission « Parité, égalité, diversité », référent intégrité scientifique).



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

Il est à noter qu'au cours de l'année universitaire 2020-2021, aucune saisine d'un membre du personnel mettant en cause un autre membre du personnel n'a été déposée, contrairement aux années antérieures.

De plus, il n'y a eu aucune reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur au cours de l'année.

### Saisines mettant en cause un comportement au cours de l'année

Personnes concernées	Nb de saisines	Résultat
Personnel UB vs personnel UB	0	
Personnel UB vs personnel org. Recherche	1	orientation vers la médiatrice
Personnel UB vs étudiants	11	4 recadrages de personnels 2 enquêtes administratives 1 protection fonctionnelle 1 suivi psychologique (étudiant) + arrêt maladie (enseignant)
	12	

## Nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année

Personnes concernées	Nb d'actes signalés	Type d'acte	Résultat
Personnel UB vs étudiants	2	Mauvaise distance pédagogique identifiées	2 entretiens de recadrage 1 enquête administrative
Etudiant(e)s vs étudiant(e)s	2	Victimes de violences sexuelles de la part d'étudiants	2 saisines de la section disciplinaire et des sanctions pour les auteurs
	<b>4</b>		

## 2.4. La santé au travail

### Composition du Service de 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, selon une périodicité définie par la réglementation et par le médecin du travail.

La mise en place d'une surveillance médicale renforcée 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 un congé longue maladie, un congé longue durée, un accident du travail ou une maladie professionnelle de 30 jours ou plus bénéficient d'une telle surveillance. Plusieurs risques professionnels nécessitent également, sur le plan réglementaire, la mise en place de ce type de surveillance : exposition à des agents biologiques, à des agents cancérigènes/mutagènes/toxiques, à l'amiante, au bruit, aux rayonnements ionisants, au travail de nuit, aux vibrations, etc...

Par ailleurs, le médecin du travail a la possibilité de déterminer, à son initiative, une surveillance médicale renforcée dans d'autres situations. C'est le cas au sein de l'université pour les agents d'entretien, les 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	546	427	973
Effectif nécessitant une SMS	2 258	1 956	4 214
<b>Effectif au 01/01/2021</b>	<b>2 804</b>	<b>2 383</b>	<b>5 187</b>

*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 pour ces agents, concernant la connaissance des dangers et des risques.*

## Répartition des agents nécessitant une SMR en fonction de la nature du risque

		Femmes	Hommes	Total	
<b>SMR relevant du décret</b>	Causes	Agents biologiques des groupes 3 et 4	128	56	184
		Agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction de catégories 1 et 2	241	201	442
		Amiante	9	50	59
		Bruit	19	33	52
		Plomb	3	1	4
		Rayonnements ionisants	45	60	105
		Risque hyperbare	1	0	1
		Travail de nuit	0	6	6
		Vibrations	4	11	15
		Situations particulières	Travailleurs handicapés	231	104
Femmes enceintes	38		0	38	
		<b>719</b>	<b>522</b>	<b>1 241</b>	
<b>SMR mise en place à la demande du médecin</b>	Causes	Pathologies particulières	360	174	534
		Postes de sécurité	4	19	23
		Nanoparticules	9	8	17
		Rayonnements non ionisants	9	53	62
		Risques missions	13	30	43
	Métiers	Agents d'entretien	130	55	185
		Cuisiniers	3	2	5
		Ouvriers des services techniques et imprimerie	17	55	72
		Personnel en contact avec les animaux	17	10	27
			562	406	968
		<b>1 281</b>	<b>928</b>	<b>2 209</b>	

*Un agent peut être exposé à plusieurs risques.*

## ▣ Principaux indicateurs de santé au travail

L'année 2021, comme la précédente, a été largement impactée par la pandémie liée à la covid-19. Même si les périodes de confinement ont pris fin, un risque de contamination et d'infection était toujours présent, entraînant un développement du télétravail et une vigilance vers les personnes plus vulnérables du fait de certaines pathologies.

Dans ce contexte, les consultations en présentiel avec respect des règles sanitaires ont eu lieu mais par ailleurs des téléconsultations ont été mises en place selon les indications, soit par entretien téléphonique soit avec l'outil « clickdoc ».

Une partie de l'activité médicale a consisté à apporter des réponses aux agents en situation de contact avec un cas avéré ou ayant été eux-mêmes positifs à la covid-19. Une boîte fonctionnelle dédiée à ces déclarations a été instaurée, et le suivi des signalements s'est inscrit dans une veille sanitaire permettant de détecter l'apparition de chaînes de transmission au sein des structures. De plus, un contact téléphonique était réalisé chaque fois que l'agent était demandeur d'explications ou de conseils en lien avec la covid-19, ainsi qu'avant tout retour sur site après une infection.

### ◆ Visites médicales et paramédicales

Au cours de l'année 2021, la vacance d'un poste de médecin durant 5 mois a imposé une priorisation des visites à la demande de l'agent et du médecin du travail aux dépens des visites périodiques.

Si le nombre total de visites médicales n'a que légèrement augmenté, les visites médicales à la demande du médecin du travail sont en nette augmentation par rapport à 2020 (+51%).

En effet, en cette période épidémique, les médecins ont porté une attention particulière aux personnels dits « vulnérables », et ont été mobilisés par le suivi du télétravail contraint, les nombreux conseils aux agents, la vigilance vis-à-vis d'agents « fragilisés » sur le plan psychologique par la crise sanitaire.

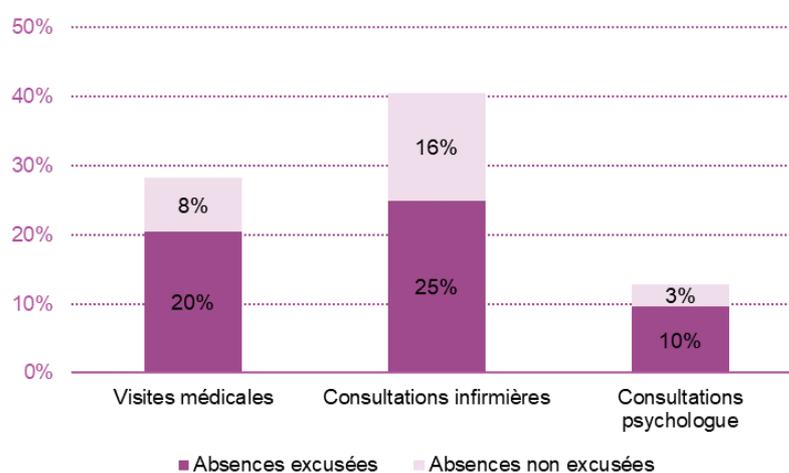
Par ailleurs, le nombre d'entretiens infirmiers a plus que doublé et celui des consultations de la psychologue a également fortement augmenté (+32%).

Type de visites	Femmes	Hommes	Total	% total des visites	Rappel 2020		
					Total	% total des visites	
<b>Visites d'embauche</b>	125	68	193	12,7%	181	12,1%	
<b>Visites périodiques</b>	Suivi médical simple	120	69	189	12,4%	130	8,7%
	Suivi médical renforcé	123	76	199	13,1%	131	8,8%
	Examens médicaux supplémentaires	-	-	-	-	-	-
<b>Visites occasionnelles</b>	A la demande de l'employeur	12	6	18	1,2%	40	2,7%
	A la demande du médecin de prévention	327	125	452	29,8%	299	20,0%
	A la demande de l'agent	221	84	305	20,1%	567	37,9%
	Visites BOE	0	0	0	0,0%	4	0,3%
	Visites d'urgence	1	1	2	0,1%	4	0,3%
<b>Visite de reprise</b>	Visites de pré-reprise	38	8	46	3,0%	32	2,1%
	Visites de reprise après AT	5	2	7	0,5%	8	0,5%
	Visites de reprise après CLM/CLD	9	2	11	0,7%	11	0,7%
	Visites de reprise après CMO	62	20	82	5,4%	71	4,7%
	Visite de reprise après MP	2	0	2	0,1%	1	0,1%
	Visites de reprise après MAT	4	0	4	0,3%	1	0,1%
	Visites de reprise après TPTH	8	1	9	0,6%	15	1,0%
		1 057	462	1 519	-	1 495	-
		211	148	359	52,6%	176	41,3%
<b>Consultations paramédicales</b>	Entretiens infirmiers	-	1	1	0,1%	1	0,2%
	Calendriers professionnels	-	5	5	0,7%	11	2,6%
	Consultations d'accomp. et d'aptitude psychologue	249	66	315	46,1%	238	55,9%
	Consultation d'urgence psychologue	1	2	3	0,4%	-	-
	461	222	683	-	426	-	
	1 518	684	2 202	-	1 921	-	

### ◆ Absences des agents aux visites planifiées

Près de 3 094 convocations ont été envoyées par les secrétaires du service de santé au travail. L'absentéisme aux visites auprès des médecins a connu une légère augmentation, celui de la psychologue reste stable en 2021 par rapport à 2020, cependant il reste élevé aux entretiens infirmiers (41%). Il représente au total 28% des convocations en 2021 contre 22% en 2020. Dans les 2/3 des cas, les agents se sont excusés de leur absence.

	Prévues	Réalisées	Absences		Absentéisme	Rappel 2020
			Excusées	Non excusées		
Visites médicales	2 115	1 519	433	163	28%	20%
Consultations infirmières	614	365	153	96	41%	42%
Consultations psychologue	365	318	35	12	13%	12%
	3 094	2 202	621	271		



## ◆ Les soins infirmiers et vaccinations

Peu d'actes infirmiers ont été réalisés en 2021, en particulier en raison d'une moindre présence sur site des agents. Il n'a pas été possible d'obtenir des vaccins contre la grippe comme en 2020 : la pharmacie n'a pu nous délivrer des doses, celles-ci étant cette année réservées pour la protection des personnes à risque de développer des formes graves de la grippe.

Actes infirmiers	Total	Rappel 2020
Soins infirmiers	4	30
Vaccinations	6	76
	<b>10</b>	<b>106</b>

## ◆ Conclusions sur l'aptitude au poste

La majorité des visites se conclut par une aptitude au poste de travail sans restriction (53%). Cependant des restrictions ou aménagements sont préconisés dans environ 43% des visites, une proportion en légère baisse par rapport à 2020 (53%). Il est à noter que pour 45 agents, le médecin de prévention a prononcé une inaptitude au poste, temporaire pour 40 agents – en ce cas l'agent est orienté vers son médecin traitant afin de bénéficier d'un arrêt maladie. Deux inaptitudes métiers définitives ont été formulées entraînant deux avis de reclassement. Par ailleurs 10 changements d'affectation pour raisons médicales ont été préconisés (3 inaptitudes au poste et 7 avis d'aptitude sous réserve d'un changement de poste) contre 3 en 2020.

	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2020
Apte	441	267	708	493
Apte avec restrictions et/ou aménagement de poste	444	139	583	607
Inaptitude métiers	2		2	3
Inaptitude temporaire	29	11	40	35
Inapte au poste, apte à un autre	1	2	3	3
	<b>917</b>	<b>419</b>	<b>1 336</b>	<b>1 141</b>

183 visites n'ont pas donné lieu à la délivrance d'une fiche d'aptitude parce qu'elles correspondaient à des visites de pré-reprise ou des visites donnant lieu à des conseils vis-à-vis de la covid-19.

## ◆ 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 ou des recommandations de vaccination.

	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2020
Travail sur écran	62	27	89	92
Conseils hygiéno-diététiques	8	7	15	40
Port des EPI	0	0	0	2
Vaccination recommandée	14	17	31	55
	<b>84</b>	<b>51</b>	<b>135</b>	<b>189</b>

## ◆ Orientations réalisées au cours d'une visite médicale

Une visite médicale peut être à l'origine d'orientations, parfois multiples, vers d'autres professionnels de santé ou intervenants non médicaux. En 2021, 348 orientations ont été demandées à l'issue de la visite, un nombre en progression par rapport à 2020 (+49%). A noter que les orientations sont dépendantes des besoins des agents et peuvent donc varier significativement d'une année sur l'autre.

Orientations	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2020
Orientation médicale	129	56	185	103
Orientation non médicale	126	37	163	131
	<b>255</b>	<b>93</b>	<b>348</b>	<b>234</b>

[📄 Détails des orientations réalisées au cours d'une visite médicale et non médicale](#)

## ◆ Orientations réalisées au cours d'une consultation infirmière

Un entretien infirmier peut également être à l'origine d'orientations vers d'autres professionnels de santé ou intervenants non médicaux. En 2021, les orientations après entretien infirmier ont été beaucoup plus nombreuses qu'en 2020, une progression à interpréter en regard du plus grand nombre d'entretiens et de la crise sanitaire.

Orientations	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2020
Orientation médicale	118	89	207	92
Orientation non médicale	37	23	60	12
	<b>155</b>	<b>112</b>	<b>267</b>	<b>104</b>

↓ [Détails des orientations réalisées au cours d'un entretien infirmier](#)

## ▶ Les actions en milieu de travail du médecin du travail

### ◆ Visites de locaux

- > CELIA
- > PPE
- > bâtiment TP sur Carreire
- > laboratoire d'électrophysiologie de l'oreille au bat PQR 2<sup>ème</sup> étage

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

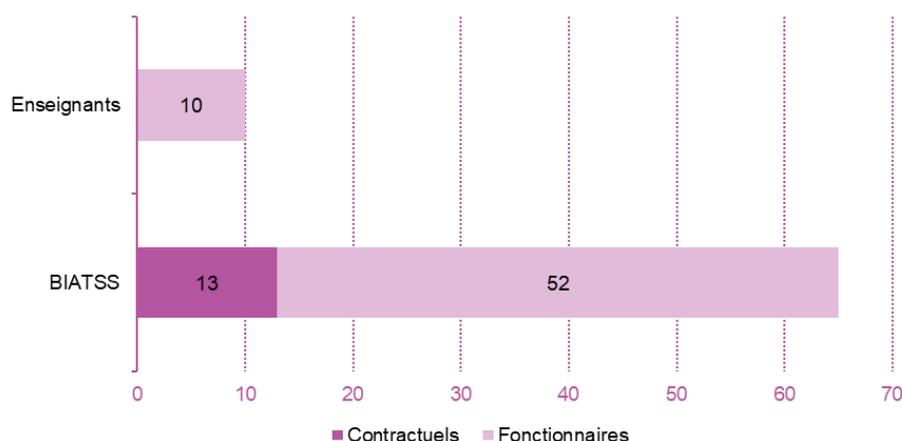
### ◆ Etudes de poste : motifs et caractéristiques

Le nombre d'études de poste a progressé de 47% par rapport à 2020, une augmentation observée aussi bien pour les postes administratifs que non administratifs, ainsi que dans les contextes de conditions de travail délétères. La majorité des études de poste ont été réalisées pour des personnels BIATSS (87%) et la majorité d'entre eux étaient fonctionnaires (80%).

Type études de poste	Total	Rappel 2020
Aménagements poste de travail administratif	46	37
Aménagements poste de travail autre	17	6
Conditions de travail délétère	11	5
Grossesses	0	1
Maladies professionnelles	1	2
	<b>75</b>	<b>51</b>

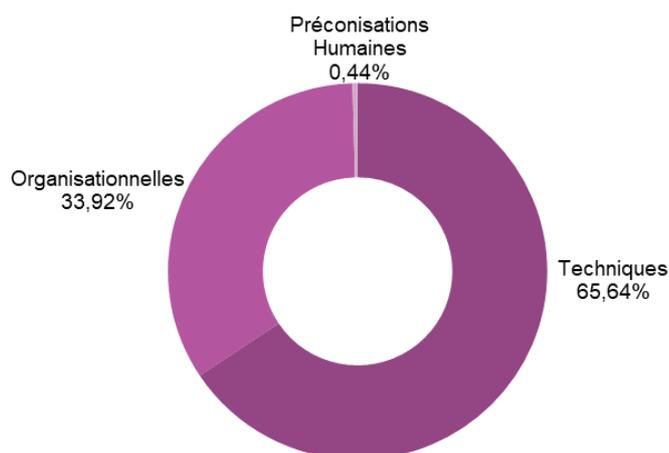
A noter également la réalisation de 4 études de poste par CAP EMPLOI pour des personnes en situation de handicap, sur préconisation du médecin du travail.

## ◆ Répartition des études de poste selon le statut des agents



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

Plusieurs préconisations, humaines, organisationnelles ou techniques peuvent être posées au cours d'une même étude de poste. En 2021, 2/3 des préconisations étaient de nature technique et 1/3 organisationnelles.



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

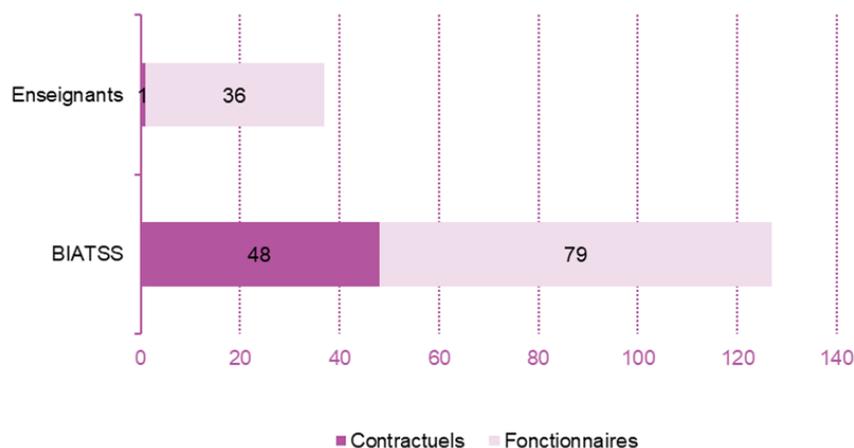
### ◆ Les consultations : motifs et caractéristiques des agents reçus

En 2021, 164 agents ont été reçus et 318 consultations ont été réalisées, soit une progression de 34% par rapport à 2020. Parmi ces 164 agents, 65 bénéficiaient déjà d'un accompagnement auprès de la psychologue. Ainsi le nombre de consultations a augmenté de manière continue en 2020 et 2021, une période où les modalités de consultations ont changé du fait de la pandémie. Ces deux ans de pratique nous permettent de conclure que les propositions de rendez-vous sont facilitées d'une part par la mise en place du système de téléconsultations et d'autre part par la possibilité de prendre contact directement avec la psychologue – une modalité qui a été largement communiquée. Cette facilitation répond à un besoin exprimé par les agents. Les consultations réalisées pendant cette période de covid-19 sont motivées en majorité par des difficultés professionnelles, peu d'entre elles étant liées à une appréhension du contexte épidémique.

Les consultations ont majoritairement concerné des agents BIATSS (77%) et les deux tiers d'entre eux étaient fonctionnaires.

Motif Principal	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2020
Consultation d'accompagnement	249	66	315	238
Consultation d'urgence	1	2	3	0
	<b>250</b>	<b>68</b>	<b>318</b>	<b>238</b>

#### ◆ Répartition des agents ayant consulté la psychologue par statut



#### ◆ Conclusions sur l'aptitude au poste

La majorité des consultations auprès de la psychologue (62%) a conclu à l'aptitude des agents à leur poste, une proportion comparable à celle observée en 2020. Cependant, dans 20% des situations une inaptitude temporaire a été prononcée et dans 14% une aptitude sous réserve d'un aménagement de poste. Enfin dans 13 situations une inaptitude définitive au poste et une demande de mobilité pour raisons médicales ont été prononcées. A noter qu'une seule consultation n'a pas généré de conclusion (contre 20 en 2020).

Parmi les agents ayant bénéficié d'une consultation auprès de la psychologue en 2021, 55 étaient en surveillance médicale renforcée (37 en 2020).

Conclusions de consultations psychologues	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2020
Aptitude	143	52	195	135
Aptitude sous réserve d'un aménagement de son poste	39	6	45	23
Inaptitude temporaire	57	7	64	54
Inaptitude définitive (mobilité pour raisons médicales engagée)	11	2	13	6
	<b>250</b>	<b>67</b>	<b>317</b>	<b>218</b>

## 2.5. L'hygiène et la sécurité

### ▣ Bilan « document unique d'évaluation des risques professionnels » (DUERP)

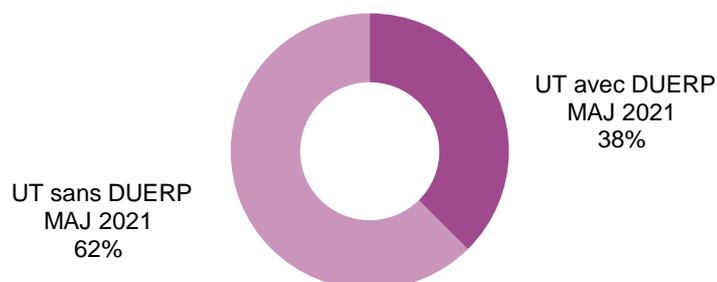
*La notion de DUERP a été introduite par le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévu par l'article L.4121-3 du code du travail.*

#### Chiffres clés

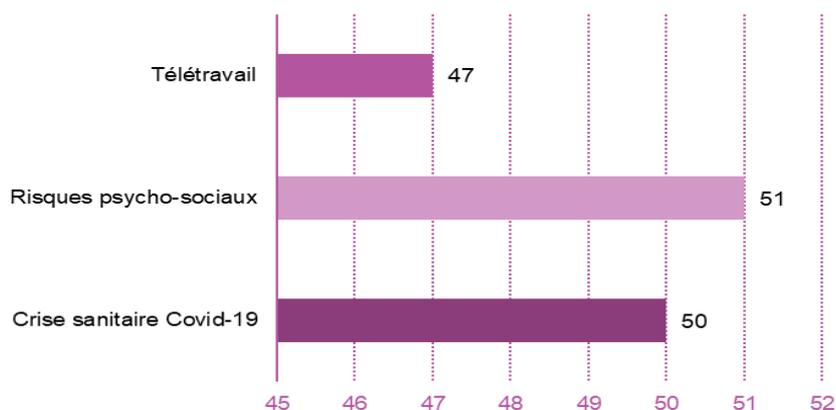
Sur les 173 unités de travail (UT) recensées, 147 ont réalisé leur document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et 65 l'ont mis à jour en 2021. Le nombre d'unités de travail a augmenté significativement par rapport à 2020 (173 en 2021 contre 129 en 2020) du fait d'un redécoupage plus fin nécessaire à la mise en place d'un nouvel outil de dématérialisation pour l'évaluation des risques, le progiciel GPuc.

Quelques indicateurs liés au contexte et à la prise en compte de nouveaux risques :

- > les risques psycho-sociaux et les risques liés à la crise sanitaire apparaissent dans 78% des DUERP.
- > les risques liés au télétravail apparaissent dans 72% des DUERP.



#### Nombre de DUERP avec risques émergents



## ▸ Assistants de prévention

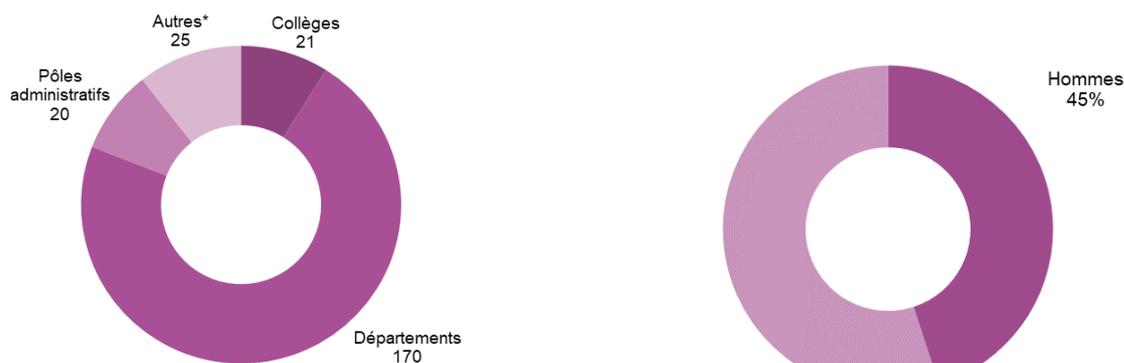
En 2021, 20 agents universitaires ont été formés et nommés assistants de prévention.

Le réseau compte 236 agents (personnels de l'université de Bordeaux et des établissements partenaires).

23% des unités de travail ne sont pas pourvues en assistant de prévention.

5 réunions du réseau des assistants de prévention ont eu lieu en visio-conférence en avril et décembre 2021 et une réunion a eu lieu en présentiel au mois de septembre.

Les thématiques abordées au cours de ces animations du réseau ont été diverses, notamment l'intégration du télétravail dans les DUERP, les retours d'expérience sur la crise sanitaire, le travail sur écran, l'intégration des risques psycho-sociaux dans une démarche d'évaluation.



\* INSPé, IUT, campus Agen, campus Périgord

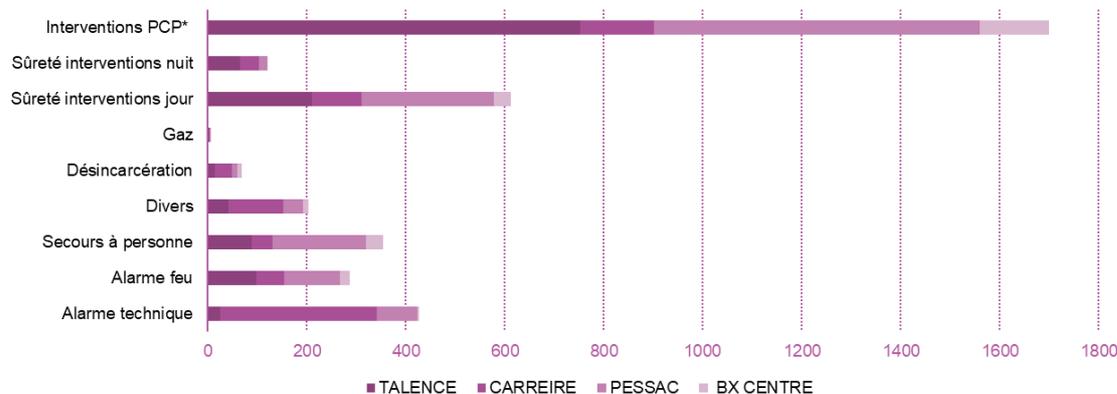
## ▸ Autres acteurs dans le domaine de la prévention

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](#)

## ▸ Les interventions du poste central de sécurité incendie (PCSI)

Une baisse des interventions est à noter sur les sites de Carreire et Bordeaux centre.



\*Poste central de protection

▾ [Evolution des interventions 2019 à 2021 par site](#)

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

L'université compte 251 travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 31 décembre 2021. Le taux d'emploi direct déclaré au FIPHFP est de 4,86%. L'université couvre 81% de l'obligation légale.

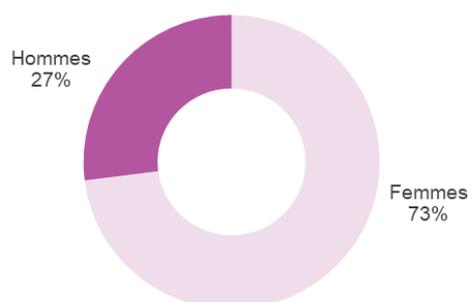
### Répartition des effectifs BOE par catégorie

	Femmes	Hommes	Effectif	%par cat.	Rappel 2020
Catégorie A	48	34	82	33%	84
Catégorie B	30	6	36	14%	35
Catégorie C	104	29	133	53%	134
	<b>182</b>	<b>69</b>	<b>251</b>		<b>253</b>

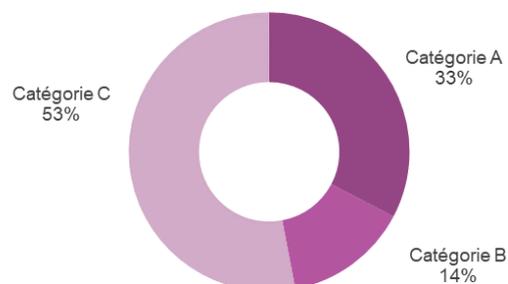
### Répartition des effectifs BOE par statut

	Contractuels	Titulaires	Effectif	% par pop	Rappel 2020
EEC	11	29	40	16%	45
BIATSS	47	164	211	84%	208
	<b>58</b>	<b>193</b>	<b>251</b>		<b>253</b>

### Répartition par genre



### Répartition par catégorie



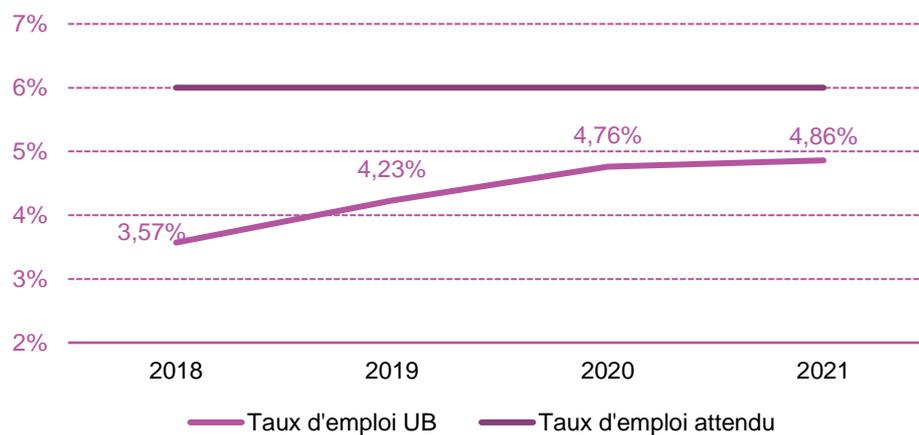
70% des agents actuellement en situation de handicap ne l'étaient pas au moment de leur recrutement.

80% des handicaps sont invisibles.



### Taux d'emploi sur 4 ans

	2018	2019	2020	2021
Taux d'emploi UB	3,57%	4,23%	4,76%	4,86%
Taux d'emploi attendu	6%	6%	6%	6%



### ► Dépenses dédiées à des mesures d'accompagnement

En 2021, 97 agents BOE ont bénéficié d'aides diverses (aménagement de poste de travail, prises en charge de prothèses auditives ou aides au transport, tutorat, formations spécifiques), contre 51 agents en 2020.

- > 4 agents bénéficient d'une aide humaine au travail.
- > 12 agents ont bénéficié d'un double aménagement de poste sur site et au domicile en télétravail
- > 19 agents BOE ont bénéficié d'une étude de poste et 226 entretiens ont été réalisés par la correspondante handicap dans le cadre de l'accompagnement au maintien dans l'emploi.

Dépenses	Montant	Nb d'agents concernés
Aides auditives	17 466 €	12
Aides au transport	26 686 €	5
Aménagement de poste	119 081 €	67
	<b>163 233 €</b>	<b>84</b>
Accompagnement		
Tutorat	652 €	1
Formation	6 096 €	8
Aide humaine	17 517 €	4
	<b>24 265 €</b>	<b>13</b>
Accessibilité numérique : services téléphoniques	7 680 €	
	<b>195 178 €</b>	<b>97</b>

## ▸ Les partenariats

En 2021, 12 agents ont bénéficié d'une prestation spécifique de Cap emploi, structure publique et partenaire essentiel à l'accompagnement au maintien dans l'emploi aux côtés des acteurs du pôle RHDS (médecins du travail, conseillères mobilité carrière, assistantes sociales, correspondante handicap) et des managers :

- > 12 nouveaux dossiers partagés en 2021;
- > 6 agents bénéficiaires d'une prestation d'appuis spécifiques (PAS) avec accompagnement d'une consultante maintien dans l'emploi de chez Cap emploi ; ces PAS permettent de bénéficier de prestataires experts du handicap mobilisés dans le cadre du maintien dans l'emploi (handicap psychique, visuel, auditif, moteur, mental, troubles cognitifs) ;
- > 3 agents bénéficiaires d'une étude préalable à l'aménagement adaptation de situation de travail. La situation doit appeler une réflexion sur l'organisation générale du travail et peut être complexe, du fait de l'environnement de travail et de l'organisation des postes, de la polyvalence du poste, de la multiplicité des situations de travail qu'exige le poste, du temps d'observation nécessaire, de l'existence ou du risque de survenue de relations sociales tendues dans la communauté de travail, etc ;
- > 1 agent bénéficiaire du dispositif emploi accompagné : au-delà d'une PAS, il s'agit d'un accompagnement médico-social et d'un soutien au maintien dans l'emploi à long terme par une structure externe spécialisée.

## 2.7. L'action sociale

### ▸ Les prestations et aides pilotées par le SUAS

Cette année, les activités du service universitaire d'action sociale ont été à nouveau marquées par la crise sanitaire. Le service a bénéficié de la dématérialisation de certains processus dans la continuité des actions de simplification administrative initiées depuis le début de la crise sanitaire. La reprise de l'activité en présentiel a permis de renouer progressivement le lien social auprès des personnels de l'université et en particulier les publics les plus fragilisés.

#### Prestations et dépenses associées

En prenant en compte l'ensemble du périmètre des actions du service, 483 dossiers ont été traités.

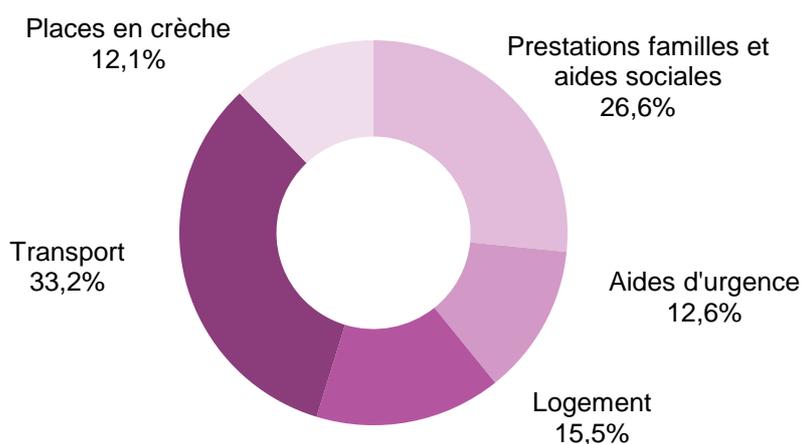
Le montant des dépenses consacrées à l'action sociale en faveur des personnels s'élève à 325 K€..

Les 149 dossiers de prestations familiales et aides sociales (contre 125 en 2020) ont été instruits au bénéfice de 103 personnels de l'université (un agent pouvant solliciter plusieurs prestations).

			Rappel 2020			
			Dossiers	Montants		
			Dossiers	Montants		
Prestations familles et aides sociales	PIM* et ASIU*	Centres loisirs, séjours éducatifs, vacances et sport	43	4,95 K€	39	3,66 K€
		Aides à la garderie périscolaire	24	0,99 K€	18	0,65 K€
	ASIU	Participations au dépôt de garantie	4	1,51 K€	5	1,80 K€
		Aides aux frais d'études supérieures	3	0,81 K€	2	0,54 K€
			31	3,31 K€	25	2,99 K€
			74	8,26 K€	64	6,65 K€
		PIM	APEH*	27	53,79 K€	27
	CSE*	Aides exceptionnelles d'urgence	48	28,30 K€	34	17,02 K€
			149	90,36 K€	125	82,24 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, atelier	103	4,57 K€	85	3,49 K€
Arbre de Noël				59,99 K€		54,43 K€
Total dépenses hors restauration				252,42 K€		237,66 K€
Restauration		Coût de prise en charge		73,07 K€		103,58 K€
Total général dépenses				325,49 K€		341,24 K€
Autres prestations sociales	Logement	Logement Résidence Escabelle	37		24	
		Logement DDETS*	22		36	
		Transport cartes d'abonnement	126		128	
		Demandes de place en crèche	33		55	
Total général nombre de dossiers traités			483		466	

\* Prestation Interministérielle, Aide Spécifique d'Initiative Universitaire, Allocation aux Parents d'Enfants Handicapés, Commission Sociale d'Établissement, Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités.

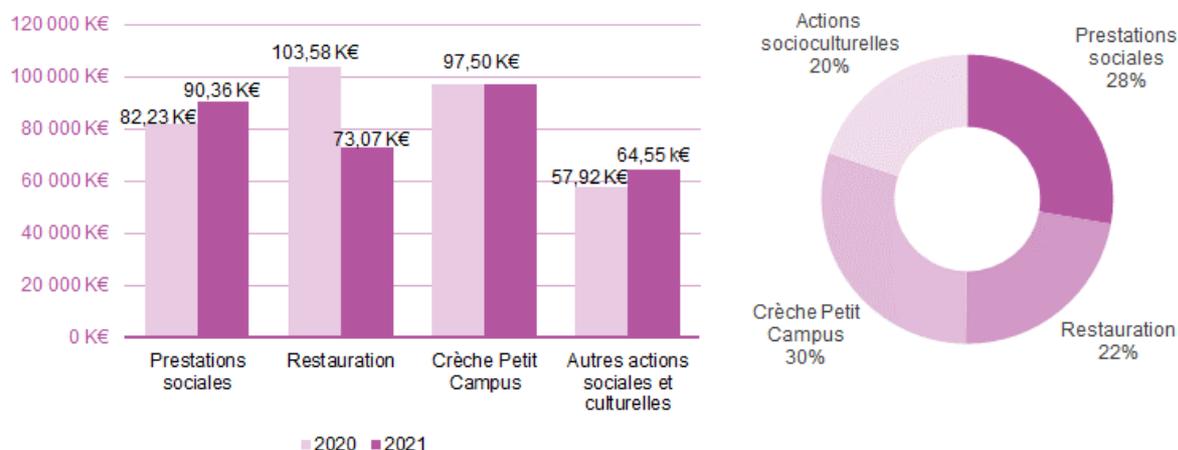
## Répartition des dossiers par type de prestation



## Répartition des dépenses

Elles s'élèvent en 2021 à 325 K€ contre 341 K€ en 2020, soit une baisse de 16 K€ (-4,6%). Une évolution dans leur répartition est constatée : les prestations sociales et les autres actions sociales et culturelles ont augmenté de 15 K€ au total soit +11%, alors que la restauration a baissé de 30 K€, soit -30%. La baisse de la fréquentation déjà constatée en 2020 se confirme en 2021. La situation sanitaire l'explique en grande partie, mais d'autres facteurs y contribuent comme le développement du télétravail.

Les aides exceptionnelles ont progressé significativement (+11 K€ soit +67%), ce qui traduit une fragilisation de la situation de certains personnels pendant la crise sanitaire.



## ▸ Les actions des assistantes sociales

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

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

- > Responsabilité sociétale
- > Développement durable
- > Inclusion
- > Qualité de vie au travail (QVT)
- > Violences sexistes et sexuelles

### Typologie des personnels ayant sollicité les assistantes sociales

302 personnels ont été reçus, soit une augmentation de 17% par rapport à 2020.

Le rapport entre le nombre des entretiens et le nombre de personnes reçues est quasiment identique d'une année sur l'autre (1,44 au lieu de 1,5).

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

	Total	Femmes	Hommes	Rappel 2020		
				Total	Femmes	Hommes
Titulaires	220	155	65	195	136	59
CDI	11	4	7	8	4	4
CDD	65	47	18	43	27	16
Doctorants - ATER	6	5	1	14	4	10
	<b>302</b>	<b>211</b>	<b>91</b>	<b>260</b>	<b>171</b>	<b>89</b>

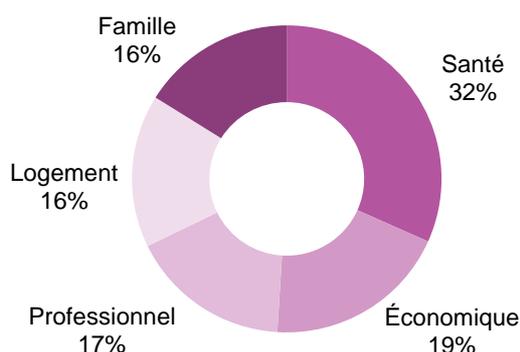
### Répartition du nombre de rendez-vous par thématique

En 2021 comme en 2020, les personnels ont davantage sollicité les assistantes sociales sur la thématique santé, fortement liée à la thématique économique.

Les personnels en congé maladie et les personnels titulaires d'une RQTH sollicitent plus les assistantes sociales. Cela traduit une meilleure identification des missions assurées par le service social du personnel.

	Nb de rendez-vous	Rappel 2020
Santé	179	145
Économique	109	113
Professionnel	95	79
Logement	91	70
Famille	91	76
Aides exceptionnelles	48	34

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

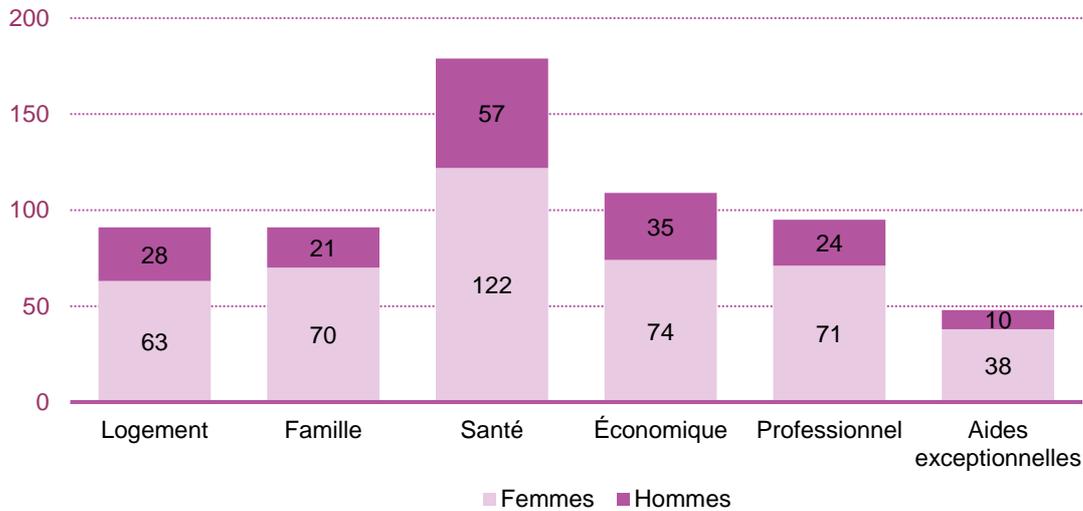


Les assistantes sociales du personnel travaillent en collaboration étroite avec le service santé au travail et en lien avec l'ensemble des acteurs du pôle RHDS dans une démarche de développement social et de coordination des actions menées en faveur du personnel.

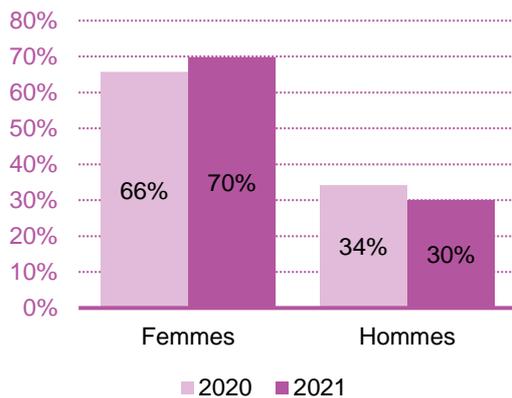
L'augmentation des aides exceptionnelles d'urgence correspond à un nouvel objectif de prise en charge des dossiers les plus sensibles. La commission sociale d'établissement privilégie dès la première sollicitation des personnels un règlement pérenne de leur situation financière. L'université intervient en complément des dispositifs de droit commun. La crise sanitaire contribue à une dégradation de l'équilibre budgétaire des personnels.

## Récapitulatif des thématiques par genre

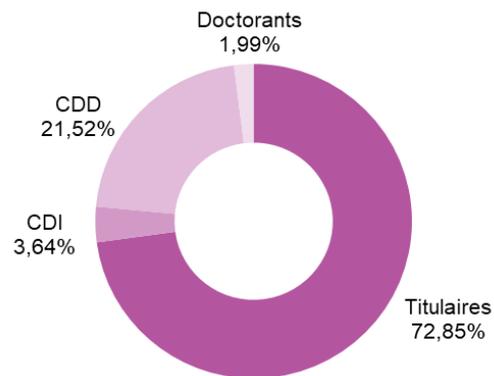
La majorité des rendez-vous concerne des femmes, ce chiffre reflète la structure des effectifs de l'établissement. Les thématiques dominantes sont les mêmes quel que soit le genre (santé et économique).



### Répartition des personnes reçues par genre

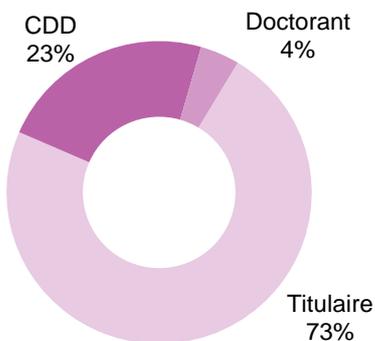


### Répartition des personnes reçues par statut

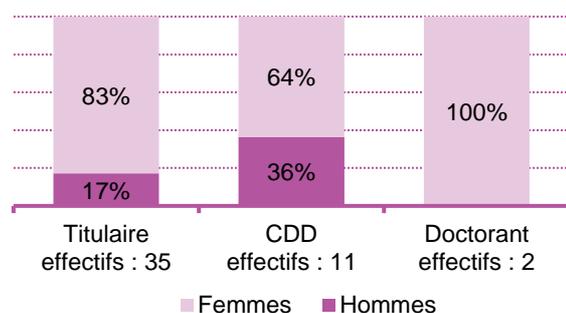


### 📄 Répartition des personnes reçues par genre et par statut en 2021

#### 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 majorité des aides exceptionnelles sont octroyées à des agentes titulaires, ces aides sont en lien avec des événements familiaux, le logement, la diminution des revenus, des dépenses imprévues...

## ► La restauration

En 2021, le coût supporté par l'université s'élève à 73 K€ pour 22 569 repas pris en charge (soit 3,24 € en moyenne par repas).

La baisse constatée à partir de mars 2020 se poursuit sur toute l'année 2021.

Un travail sur l'offre de restauration est en cours afin mieux appréhender les changements des modes de restauration des agents (télétravail, diversification de l'offre, nouveaux espaces, qualité, communication...).

### Coûts des repas pris en charge

		Rappel 2020
Nombre de repas	22 569	37 818
Coût pris en charge	73 K€	104 K€
Coût moyen par repas pris en charge	3,24 €	2,74 €

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

## 2.8. Les actions culturelles et de loisirs

### ► Les actions socioculturelles du SUAS

Par mesure de prudence, les activités socioculturelles en présentiel (chorale, peinture...), déjà interrompues en 2020 après le 1<sup>er</sup> trimestre, n'ont pas été réactivées en 2021.

Pour les enfants et les familles, des solutions alternatives aux ateliers pendant les vacances scolaires ont été proposées au second semestre sous la forme d'animations à distance : illusions d'optique et escape game à la Toussaint, ateliers pâtisserie à Noël associant enfants et parents.

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

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

### La prise en charge des coûts

Le coût des ateliers socioculturels s'est élevé à 4,6 K€ contre 3,5 K€ en 2020.

En 2021, il a été intégralement pris en charge par l'université sans contribution des participants.

### L'arbre de Noël 2021

Malgré la volonté d'organiser un arbre de Noël en présentiel le 11 décembre, la dégradation du contexte sanitaire au dernier trimestre a contraint l'établissement à annuler la manifestation. Des chèques cadeaux dématérialisés d'une valeur de 20 € ont été attribués aux enfants de 0 à 13 ans et des sachets de chocolats ont été distribués.

Pour maintenir un moment de convivialité et de partage, des ateliers pâtisserie à distance ont été proposés aux enfants des personnels de tout âge et à leurs parents.

		Rappel 2020
Jouet	0 K€	0K€
Chèque culture concours de dessin	0 K€	1K€
Chèque cadeaux	53 K€	54K€
	53 K€	55K€
Goûter, logistique	7 K€	0K€
	60 K€	55K€

## ▣ Les actions du CLASCUB accessibles au personnel

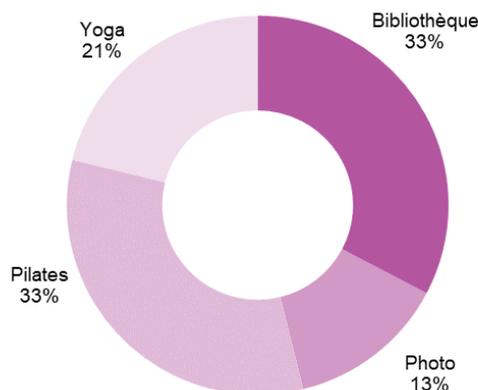
### ◆ Les activités et offres

#### ▪ Les sections

4 activités sont proposées aux agents et retraités de l'université de Bordeaux, dont 1 encadrée par un responsable bénévole. Les conditions sanitaires n'ont pas permis de poursuivre les 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	17
Couture	-
Peinture	-
Photo	7
Piano	-
Pilates	17
Tai-chi-chuan	-
Tennis de table	-
Voile	-
Yoga	11
	<b>52</b>



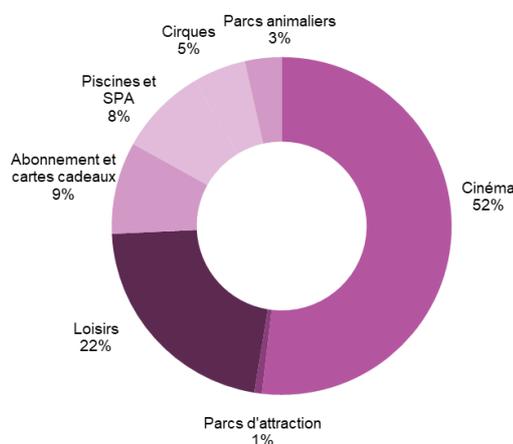
- 132 livres empruntés pour 17 emprunteurs
- 1 atelier de Pilates (3 séances par semaine)
- 1 atelier de yoga (1 séance par semaine)

#### ▪ Les chiffres des activités billetterie et autres services

La demande dans le cadre de la billetterie a bien repris grâce à la réouverture de certains sites culturels. Les commandes sur les autres prestations et services ont également connu un net engouement.

#### Service billetterie

Billetteries	Montant 2021	Rappel 2020
Cinéma	7 849 €	1 741 €
Parcs d'attraction	110 €	270 €
Loisirs	3 280 €	293 €
Abonnement et cartes cadeaux	1 335 €	2 798 €
Piscines et SPA	1 267 €	1 680 €
Spectacles	0 €	38 €
Cirques	767 €	64 €
Parcs animaliers	528 €	275 €
	<b>15 136 €</b>	<b>7 157 €</b>

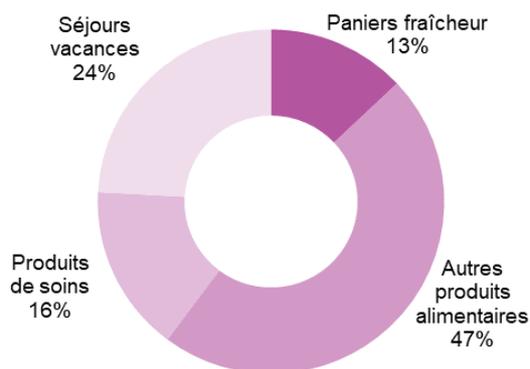


- 1 475 billets de cinéma vendus
- 166 tickets de piscine
- 68 cartes cadeaux
- 56 tickets pour les parcs
- 31 places de cirques

## Autres services

Ventes	Montant 2021	Rappel 2020
Paniers fraîcheur	9 857 €	8 405 €
Autres produits alimentaires	35 904 €	24 590 €
Produits de soins	11 912 €	9 031 €
Séjours vacances	18 348 €	6 225 €
	<b>76 020 €</b>	<b>48 251 €</b>

- 539 boîtes de biscuits commandées
- 580 paniers fraîcheurs distribués
- 160 commandes de produits de soins passées
- 37 familles ont profité des offres « vacances »



## Le service culture

En 2021, les actions du service à destination des personnels, BIATSS et enseignants chercheurs ont nourri 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

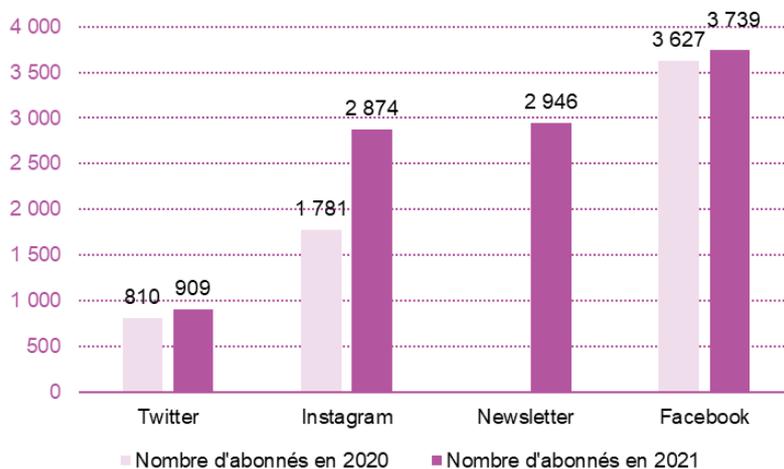
Les actions du service Culture permettent à la communauté universitaire de s'épanouir sur leurs lieux de travail, de découvrir des créations, des propositions d'expérimentation et de profiter d'une diffusion culturelle et artistique où chacun peut être acteur, spectateur, prescripteur. L'offre culturelle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

### Canaux de communication et de médiation du service culture : créer, construire, animer un véritable réseau social

En 2021, pour répondre aux enjeux de la crise sanitaire, le service a maintenu certaines solutions pensées en 2020 dans la fabrication de l'action culturelle, sa diffusion, son partage, sa communication au sein et au-delà de la communauté universitaire.

### Réseaux de communication du service culture : réseau social comme médiation culturelle

Adjoindre à la communication traditionnelle d'information, la mise en œuvre de nouvelles formes de médiations culturelles sous forme de vidéos, de stories interactives, d'agendas radiophoniques.



## **ZOOM sur Les Moissons d'Avril - Un festival 100% (en distanciel)**

Le festival des créations étudiantes avec le concours du service audiovisuel de l'UB a organisé une alternative numérique pour valoriser l'ensemble des créations étudiantes via une galerie virtuelle et des enregistrements exceptionnels à l'Agora de concerts et un site dédié. Le festival a permis l'inauguration du jeu vidéo *Curieuse visite*, valorisant le patrimoine artistique de l'UB .

Les moissons d'avril, un festival annuel qui donne l'occasion au personnel (comme au grand public et aux étudiants) de découvrir la créativité des étudiants sur les campus. En 2021 ce festival a eu lieu en distanciel.

[!\[\]\(b816be9d4b96460acc5a2bec33c2eaee\_img.jpg\) Liste des programmations des Moissons d'Avril](#)

### **Le festival proprement dit en chiffres**

Fréquentation du site de la première édition : 2 978 visiteurs.

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

[!\[\]\(25a98c999df97b906081eb4356672c3c\_img.jpg\) Détails de la diffusion et médiation des savoirs et de la culture scientifique et technique](#)

[!\[\]\(5a57cdaeb9afddc866cc5f80001f0ac1\_img.jpg\) Liste des rendez-vous des savoirs et de la culture scientifique et technique et retombées des actions](#)

[!\[\]\(3bce2fe44ac66dbd1208bcc485b2ce9a\_img.jpg\) Les programmes d'exposition et retombées des actions](#)

[!\[\]\(e550904263924d545f13e279fdd11ba4\_img.jpg\) Détails des expositions](#)

[!\[\]\(96b14ff772664eed0195d9ccaba06f51\_img.jpg\) Les programmes de sensibilisation, prix et programmation](#)

[!\[\]\(167c072e44d23f996a9358a721329f20\_img.jpg\) Carnet de voyage des enseignants](#)

## **◆ La programmation artistique complémentaire**

**L'accompagnement d'initiatives d'enseignants** au carnet de voyage intermédia

- Journée d'étude autour de cette pratique artistique, également outil d'enseignement et médium pour la recherche

**L'accompagnement d'initiatives de doctorants**

[!\[\]\(971182b276f8332eba403b4604f6f839\_img.jpg\) Liste des événements de l'association étudiante Art'hoc](#)

[!\[\]\(a362240e977fd971e35330c3f9ef62f0\_img.jpg\) Autres manifestations de diffusion](#)

## **◆ Pratiques culturelles et artistiques innovantes sur les campus**

### **FÊTE LA RENTRÉE !**

a été organisé en présentiel tout en respectant le protocole sanitaire en vigueur et relayé via le site Hello ! de l'UB.

Fréquentation : 2 000 personnes sur les événements du service culture.

[!\[\]\(780612926cfd2ce1ea20044c62a4f6ab\_img.jpg\) Détails des temps forts de la rentrée](#)

### **La Semaine internationale :**

Ateliers interculturels, interviews d'enseignants menant des projets multiculturels, initiations de danse, etc.

### **FESTIVERNALES sur le campus :**

- 27 activités proposées en présentiel et en distanciel ;
- 976 personnes en présentiel ;
- 18 000 vues sur les réseaux sociaux (dont le personnel UB).

[!\[\]\(11e3de349589f7a1035957b96af06e9e\_img.jpg\) Liste de la programmation culturelle](#)

## 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 et les dépenses sont revenus au niveau proche de ceux de 2019.

Le 1<sup>er</sup> poste de dépenses concerne les formations liées à la sécurité (19% du budget et 31% du nombre de stagiaires formés). Ces formations sont essentiellement réalisées par des prestataires extérieurs habilités.

Thèmes	Domaines	Nb stagiaires	Dépenses nettes	Nb stagiaires 2020	Dépenses nettes
<b>Métiers</b>	Pédagogie et TICE hors MAPI	2	3 322 €	14	7 611 €
	Pédagogie MAPI	1 001	8 779 €	1 012	- €
	Sciences	178	54 496 €	178	95 081 €
	Informatique, statistiques, calcul scientifique	3	1 489 €	13	31 705 €
	Documentation	7	- €	1	- €
	Patrimoine immobilier, logistique	19	5 836 €	4	3 752 €
	Finances comptabilité	449	10 918 €	353	8 156 €
	Achats	82	15 512 €	164	- €
	Gestion de l'étudiant formation continue	68	4 559 €	76	2 540 €
	Ressources humaines	73	13 632 €	180	11 318 €
		<b>1 882</b>	<b>118 543 €</b>	<b>1 995</b>	<b>160 163 €</b>
<b>Transverses</b>	Bureautique/outils numériques	268	20 144 €	106	6 890 €
	Santé et sécurité, handicap	1 146	90 933 €	435	45 505 €
	Langues étrangères	156	58 592 €	177	40 985 €
	Management	418	77 838 €	174	40 866 €
	Efficacité professionnelle	118	12 080 €	155	22 838 €
	Responsabilité Sociétale des Etablissements	26	2 970 €	67	6 330 €
	Communication	76	16 664 €	32	3 936 €
	Techniques juridiques	6	6 507 €	31	6 201 €
	Connaissance environ prof	248	1 620 €	457	6 595 €
		<b>2 462</b>	<b>287 348 €</b>	<b>1 634</b>	<b>180 146 €</b>
<b>Parcours professionnels</b>	Prépa concours	235	7 599 €	80	4 560 €
	Prépa diplômes	17	31 518 €	13	42 227 €
	Bilan de compétences	23	36 220 €	14	29 780 €
	Insertion professionnelle	62	2 300 €	17	2 940 €
		<b>337</b>	<b>77 637 €</b>	<b>124</b>	<b>79 507 €</b>
		<b>4 681</b>	<b>483 528 €</b>	<b>3 753</b>	<b>419 816 €</b>

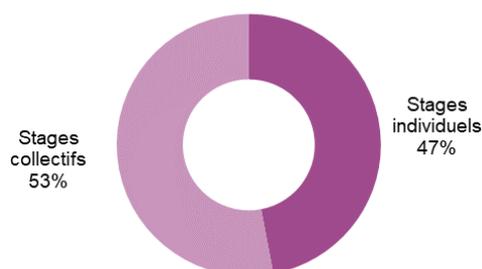
#### La répartition des agents de l'université formés par type de formation

Type de formation	Nb de stagiaires UB	Nb d'agents UB	Nb de jours de formation
Formation statutaire	-	-	-
Formation continue	2 983	1 359	3 806
Préparation aux concours et examens	210	157	194
Bilan de compétences	23	23	92
VAE	1	1	4
Congé de formation	5	5	354
Période de professionnalisation	-	-	-
	<b>3 222</b>	<b>1 545</b>	<b>4 450</b>

## 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 47% 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 prévu dans le plan de formation.



## La répartition des stagiaires par employeur

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

[Répartition des stagiaires par employeur](#)

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

### Agents ayant suivi au moins une formation dans l'année

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

Filières	Cat.	Nb de personnes ayant suivi au moins un stage	Eff.	Taux de participation
ITRF	A	151	387	39%
	B	153	359	43%
	C	235	677	35%
		539	1 423	38%
AENESER	A	23	31	74%
	B	23	45	51%
	C	32	79	41%
		78	155	50%
BIATSS	A	15	33	45%
	Bibliothèque	14	31	45%
	C	8	41	20%
		37	105	35%
Médicaux sociaux		1	11	9%
		1	11	9%
Contractuels	A	371	668	56%
	B	112	137	82%
	C	303	264	115%
		786	1 069	74%
		1 441	2 763	52%
Enseignants	Titulaires	84	1 827	5%
	Contractuels	20	1 375	1%
		104	3 202	3%
		1 545	5 965	26%

## ► 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 (15 % 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 prs ayant suivi au moins une formation	Population effectif	Taux de participation	Rappel 2020		
				Nb de prs ayant suivi au moins une formation	Population effectif	Taux de participation
Catégorie A	665	4 332	15%	511	4 376	12%
Catégorie B	302	572	53%	245	562	44%
Catégorie C	578	1 061	54%	475	1 081	44%
	<b>1 545</b>	<b>5 965</b>	<b>26%</b>	<b>1 231</b>	<b>6 019</b>	<b>20%</b>

### BIATSS uniquement

	Nb de BIATSS ayant suivi au moins un stage	Population BIATSS	Taux de participation	Rappel 2020		
				Nb de BIATSS ayant suivi au moins un stage	Population BIATSS	Taux de participation
Catégorie A	561	1 130	50%	418	1 120	37%
Catégorie B	302	572	53%	245	562	44%
Catégorie C	578	1 061	54%	475	1 081	44%
	<b>1 441</b>	<b>2 763</b>	<b>52%</b>	<b>1 138</b>	<b>2 763</b>	<b>41%</b>

## 3.2. Caractéristiques des formations suivies

### ► Le nombre de journées de formation

Un jour de formation = 6 heures de formation

#### Par catégorie

	Nb de personnes	Nb de jours de formation	Rappel 2020	
			Nb de personnes	Nb de jours de formation
Catégorie A	665	1 880	511	1 258
Catégorie B	302	926	245	688
Catégorie C	578	1 644	475	1 525
	<b>1 545</b>	<b>4 450</b>	<b>1 231</b>	<b>3 471</b>

#### Par genre

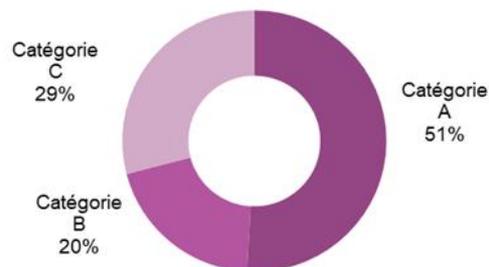


## Le coût de la formation

### Par catégorie

Les personnels de catégorie A s'inscrivent plus souvent à des formations individuelles hors plan de formation répondant à des besoins très spécifiques et pointus (ex : formation dans un domaine scientifique). Le coût global est plus onéreux (51% du coût global des formations) car il est fait appel à des prestataires extérieurs.

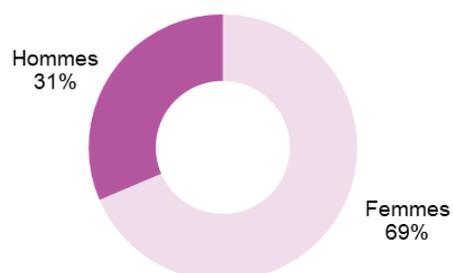
	Coût de la formation	Rappel 2020
Catégorie A	241 642 €	164 218 €
Catégorie B	95 158 €	92 800 €
Catégorie C	137 949 €	162 798 €
	<b>474 749 €</b>	<b>419 816 €</b>



### 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 (69% des dépenses de formation) : cela reflète la répartition de la population BIATSS majoritairement féminine.

	Coût de la formation	Rappel 2020
Femmes	325 525 €	277 134 €
Hommes	149 224 €	142 682 €
	<b>474 749 €</b>	<b>419 816 €</b>



## L'utilisation du compte professionnel de formation (CPF)

L'utilisation du CPF est peu demandée, 15 agents ont utilisé leur CPF ce qui représente 1 585 heures.

Formation	Prestataire	Nb heures CPF
DU* techniques et médiations documentaires	Mediaquitaine	150
Certificat Voltaire	Woonoz	20
Diplôme d'études professionnelles bijouterie joaillerie	CFP Maurice Barbeau	150
Préparation concours rédacteur territorial	Carrieres publiques ,com	150
2ème année gelstat thérapie	Institut français de gelstat thérapie	53
Master MEEF**	Université de Bordeaux	147
Doctorat droit	Université de Bordeaux	50
Formation certifiante "LINGUASKILL ",	BUSINESS ENGLISH SERVICES	20
Master 2 sciences de l'éducation	Université de Toulouse	150
Master 2 Conseil et management des organismes à but non lucr	Université de Bordeaux	80
Brevet professionnel paysan boulanger	CFPPA	150
Certificat d'aptitude professionnelle cuisine	Atelier des chefs	150
CAPJ***	INPI	49
Diplôme d'accès aux études universitaires	Université Bordeaux Montaigne	116
Certificat de capacité Ortoptiste	Université de Bordeaux	150
		<b>1 585</b>

\*Diplôme Universitaire

\*\* Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation

\*\*\* Certificat d'Animateur Propriété Intellectuelle

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

9 agents ont débuté un congé de formation professionnelle en 2021. Parmi eux, 2 demandes ont fait l'objet d'un abandon.

Corps de l'agent en congé	Intitulé de la formation	Organisme de formation	Durée du congé en jours
TCH RF	DU techniques de médiation documentaire	Université de Bordeaux	9 jours fractionnés
ADT RF	Diplôme d'études professionnelles bijouterie joaillerie	CFP Maurice Barbeau - Québec	298 jours
PRAG	Master 2 sciences de l'éducation	Université Toulouse	150 jours
PRAG	Master 1 psychologie clinique de la santé	Université Paris 8	135 jours
MCF	BP paysan boulanger	CFPPA	240 jours
IGE RF	CAP cuisine	L'atelier des chefs	26 jours
ASI	Certificat capacité orthoptiste	Université de Bordeaux	270 jours

*Durée théorique*

## ▶ Le nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation

### Par genre

Genre	Effectif n'ayant suivi aucune formation	Effectif UB	%pop
Femmes	2 173	3 253	67%
Hommes	2 247	2 712	83%
	<b>4 420</b>	<b>5 965</b>	<b>74%</b>

### Par type de population et par catégorie

Type de population	Catégorie	Effectif n'ayant suivi aucune formation	Effectif UB	%
Enseignants		3 098	3 202	97%
BIATSS	Catégorie A	569	1 130	50%
	Catégorie B	270	572	47%
	Catégorie C	483	1 061	46%
		1 322	2 763	48%
		<b>4 420</b>	<b>5 965</b>	<b>74%</b>

*\*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 2021 était composé de 12 modules différents se déroulant de janvier à octobre 2021.
- > 9 ateliers du management, séances d'échanges de bonnes pratiques managériales, animées par les consultantes internes, ont été proposés. Complémentaires aux formations en management, ces ateliers mensuels de courte durée (3h) permettent aux participants d'être acteurs de la séance autour d'une thématique du management.
- > 3 campus cadres organisés autour de 3 thématiques :
  - Dans la crise, trouvons ensemble des ressources ;
  - Comprendre le fonctionnement de vos collaborateurs et le vôtre avec la méthode DISC\* ;
  - Troubles psychiques : donner les clés pour détecter, en apprécier les conséquences, et accompagner.

192  
stagiaires

53  
stagiaires

194  
stagiaires

### Formation des membres du CHSCT : module 3

Cette formation a été organisée en partenariat avec les établissements d'enseignement supérieur et de recherche du site bordelais.

4 thématiques ont été proposées au choix : Les méthodes d'analyse des accidents du travail - La visite du CHSCT - Comprendre et analyser le DUERP - Risques professionnels spécifiques en laboratoire de recherche.

55  
stagiaires

### Formations aux nouveaux outils numériques collaboratifs

L'objectif était d'accompagner la prise en main de nouveaux outils :

- Mes premiers pas avec le gestionnaire d'activités Kanboard
- Mes premiers pas avec l'outil de téléphonie Mycollab
- Mes premiers pas avec l'outil de visioconférence Zoom

100  
stagiaires

*\*Outil d'évaluation personnel utilisé pour améliorer la productivité, le travail d'équipe et la communication.*

### 3.3. La formation et l'accompagnement à la pédagogie

#### ▸ Formations

La MAPI (Mission d'appui à la pédagogie et à l'innovation) propose également un certain nombre de formations ouvertes à tous les enseignants.

#### Répartition des formations et des enseignants par thématique

Intitulé	Nb de formations	Nb d'enseignants formés
Parcours Moodle : Découverte	5	26
Parcours Moodle : Evaluer avec "Test"	2	17
Parcours Moodle : Créer des exercices interactifs avec H5P*	2	20
Parcours Moodle : Evaluer avec "Devoir"	1	5
Parcours Moodle : Formation "sur mesure"	5	56
Animer une classe virtuelle*	3	28
Intégrer l'accessibilité dans ses ressources pédagogiques*	1	4
Découvrir et utiliser les Ressources Educatives Libres	2	12
Rendre son cours interactif avec Wooclap	4	54
Parcours Vidéo : Enregistrer, enrichir, diffuser une ressource vidéo	3	25
Parcours vidéo : Produire et scénariser une ressource vidéo	1	7
Découvrir et utiliser le logiciel Storyline	1	2
Découvrir et utiliser le logiciel de visionconférence Zoom	2	27
Parcours Construire un enseignement : Acquis d'apprentissage et stratégies pédagogiques	3	9
Parcours Construire un enseignement : Intégrer l'évaluation dans le processus d'apprentissage	1	11
Hybrider son enseignement	4	55
Se lancer dans les pédagogies actives*	3	64
Se lancer dans la classe inversée	1	5
Le tutorat à distance*	1	6
Intégrer la gamification dans son enseignement*	1	13
Comprendre l'Approche Programme*	1	8
Comprendre les enjeux et les principes de la FTLV à l'université*	2	10
	<b>49</b>	<b>464</b>

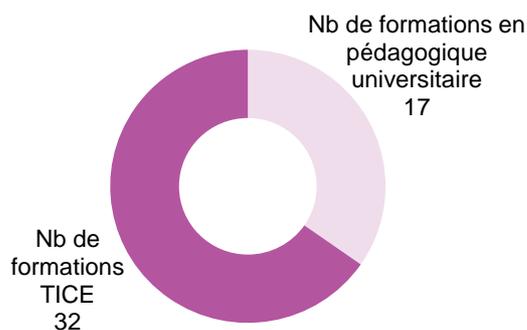
\*nouvelles thématiques proposées en 2021

Pour l'année 2021, 49 séances de formation ont été organisées dont 17 en pédagogie universitaire et 32 en TICE.

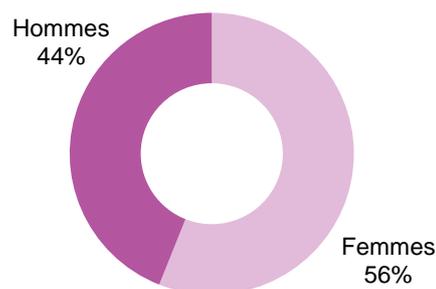
464 enseignants ont été formés au total, 181 en pédagogie universitaire et 283 en TICE.

En 2020, le nombre de participants aux formations TICE était exceptionnellement élevé (751 enseignants), en raison de la nécessité pour les enseignants de se former en un temps très court à l'utilisation des outils d'enseignement à distance (Moodle, Zoom, wooclap notamment) lors du premier confinement. Le nombre de participants aux formations TICE en 2021 retrouve son équilibre.

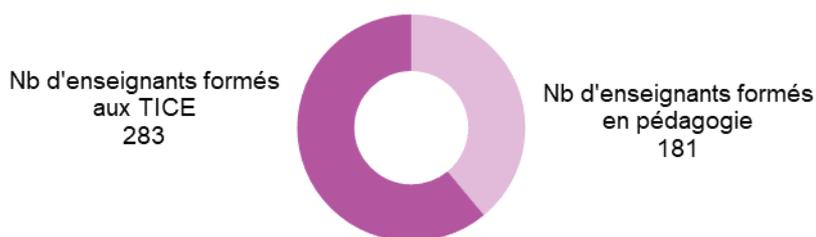
#### Répartition par type de formation



#### Répartition des enseignants formés par genre



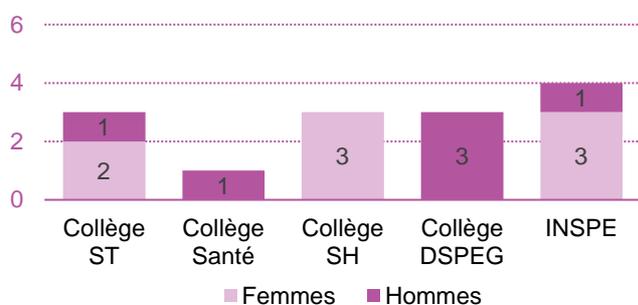
## Répartition des enseignants selon le type de formation



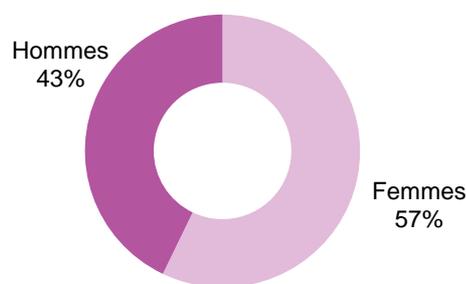
### ◆ Focus sur la promotion 2020-2021 des MCF stagiaires

14 MCF stagiaires ont été formés au cours de l'année universitaire 2020-2021.

#### Répartition des MCF stagiaires par genre et par composante



#### Répartition des MCF stagiaires par genre



## ▣ Les événements MAPI

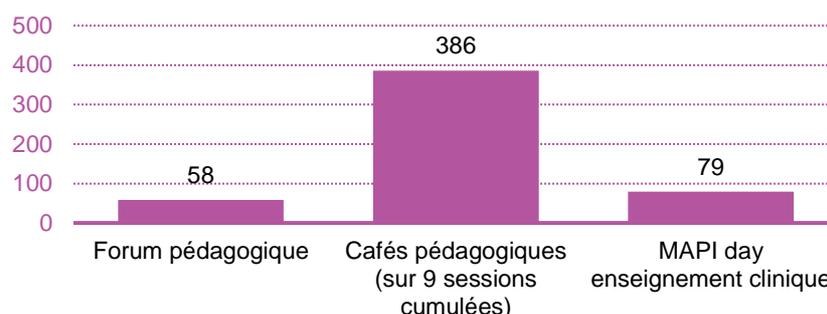
Connaissant la difficulté pour les enseignants-chercheurs pour participer aux formations, des événements thématiques viennent compléter le plan de formation.

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.

### Évènements MAPI 2021

- > Forum pédagogique « Pratiques et transformation pédagogiques : avant la rentrée, prenons le temps d'en parler » (une session à distance) ;
- > Cafés pédagogiques - Moments d'échanges informels entre pairs programmés sur la pause méridienne (9 sessions à distance) ;
- > MAPI Day « L'enseignement clinique : dispositifs pédagogiques au service de l'apprentissage en situation réelle » (une session en présentiel).

## Nombre de participants par événement



A noter, un événement MAPI a dû être annulé en raison de la situation sanitaire. Il sera reprogrammé en 2022 si la situation sanitaire le permet.

- > MAPI Camp : séminaire immersif en pédagogie universitaire de deux jours, nombre de participants limité.

## 3.4. Les formations dispensées aux doctorants

### ▣ Formations des doctorants

Dès le début de la thèse, chaque doctorant élabore un plan de formation évolutif en fonction de ses besoins pendant la thèse et pour l'après thèse qui alimentera son portefeuille de compétences. Il doit suivre à minima 100 h de formations, réparties entre formations disciplinaires, transverses.

Les formations à l'intégrité scientifique dans les métiers de la recherche et l'éthique de la recherche, fondamentales dans les métiers de la recherche, sont obligatoires. Les doctorants avec une mission d'enseignement se voient proposer un parcours de formation « enseigner à l'université ». Dans le cadre du plan national pour la science ouverte depuis 2018, des formations en matière de formation documentaire et de gestion de données sont mises en place.

Depuis 2021, une formation certifiante « Premiers secours en santé mentale » assurée par le service de médecine préventive est intégré au catalogue.

### ◆ Catalogue de formations professionnelles transverses

Le format des formations tient compte des objectifs de compétences à l'international par des formations en anglais avec des doctorants de langue étrangère formateurs en capacité de répondre en anglais. Il s'adapte également au contexte sanitaire, en 2020-2021, l'ensemble des formations ont été assurées à distance (via Zoom ou teams) à l'exception de celles pour lesquelles le format à distance n'était pas adapté. S'agissant de formations professionnelles avec une capacité d'accueil limité, pour répondre aux demandes, plusieurs sessions sont proposées pour certaines formations

### ◆ Offre de formation 2020/2021

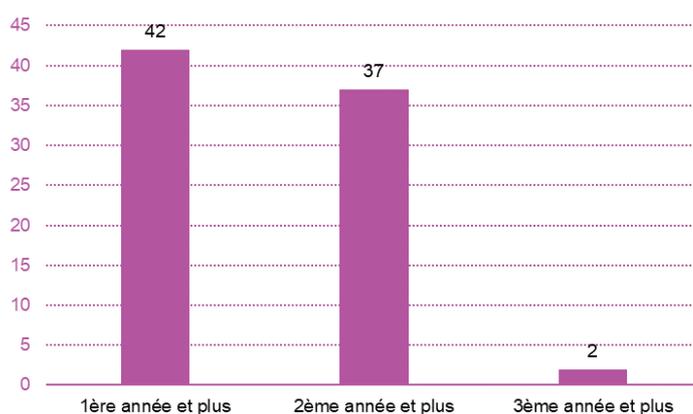
81\* formations proposées référencées autour de six thématiques :

- > 51 formations en français
- > 22 formations en anglais
- > 3 séminaires (épistémologie, entrepreneurship, entrepreneuriat)
- > 5 Moocs en ligne (plateforme FUN ou autre) dont l'intégrité scientifique dans les métiers de la recherche, l'éthique de la recherche, de l'innovation à la créativité

\*9 formations ont fait l'objet d'une deuxième session.

[!\[\]\(9a54f6484b79ff907934e96adcb61c19\_img.jpg\) Nombre de formations assurées](#)

Pour mieux accompagner les doctorants dans l'acquisition et le développement progressif de compétences, les formations sont référencés par année et par thématique



### Répartition par thématiques et bilan de réalisation

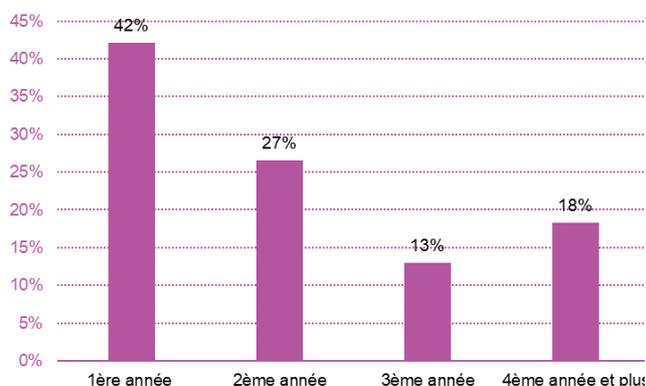
Thématiques	Nb de formations	Nb d'heures de formation	Nb d'inscrits	Nb de participants
Connaitre l'environnement académique	4	12	55	44
Mener à bien ses activités de recherche	35	241	784	677
Communiquer en langue étrangère	9	176	304	287
Développer ses compétences relationnelles	8	82	181	102
Se former à l'enseignement	5	54	178	171
Préparer sa poursuite de carrière	20	218	250	175
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>783</b>	<b>1 752</b>	<b>1 456</b>

En 2020/2021 il est constaté une forte augmentation du nombre de doctorants distincts inscrits dans les formations pour toutes les écoles doctorales et du nombre de présents notamment au niveau de certaines écoles doctorales.

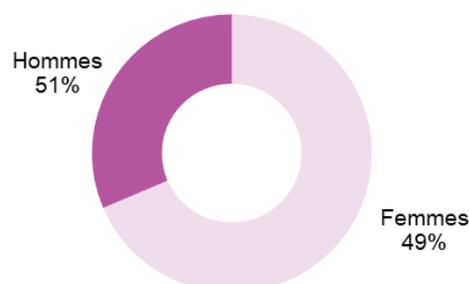
Il est noté un intérêt croissant des doctorants ayant une activité professionnelle en dehors du cadre de leur doctorat pour suivre les formations transverses, surtout dans la thématique « qualités relationnelles ».

L'absentéisme est dû à des problèmes de connexion en majorité ou à des obligations professionnelles.

#### Participation par année



#### Participation par genre



On note une forte participation en 1<sup>ère</sup> et en 2<sup>ème</sup> année, démontrant que les doctorants prennent conscience de l'utilité de se former dès l'entrée en thèse. Cette répartition relève aussi du fait de l'entrée en rédaction de la thèse à partir de la 3<sup>ème</sup> année et de l'orientation des doctorants vers des formations sur l'accompagnement à la rédaction de la thèse.

[↓ Participation par école doctorale](#)

[↓ Evaluation des formations des doctorants](#)

## Bilan financier

Année	Nb de formations	HCC (heures)	Prestataires (€)	Total (€)	Rappel 2019-2020			
					Nb de formations	HCC (heures)	Prestataires (€)	Total (€)
2020-2021	81	36 599	34 828	<b>71 427</b>	82	35 168	37 461	<b>74 781</b>

## Formation des encadrants

Depuis 2018, les candidats qui ont l'autorisation à diriger une thèse (ADT) ou ont l'habilitation à diriger les recherches (HDR) des huit écoles doctorales doivent suivre obligatoirement une formation à l'encadrement doctoral.

La formation comprend deux parties permettant aux futurs directeurs de thèses de :

- > Construire une vision de l'encadrement qui tient compte des pratiques selon les domaines scientifiques, du profil du doctorant et des attentes des écoles doctorales ;
- > S'approprier les préconisations des textes officiels ;
- > Identifier les attentes des encadrants comme des doctorants afin d'ajuster sa posture ;
- > Utiliser les outils adaptés en fonction des situations rencontrées (communication, gestion de la motivation, prévention des conflits) ;
- > Prendre conscience de l'importance de la relation pour un accompagnement adapté à chaque situation de doctorant.

La formation est assurée par les directeurs des écoles doctorales, le pôle RHDS de l'université ainsi que par un formateur extérieur expert dans le management avec une connaissance du domaine du doctorat et de la recherche.

En 2021 les trois sessions de formations ont été assurées à distance en raison du contexte sanitaire.

## Bilan 2021

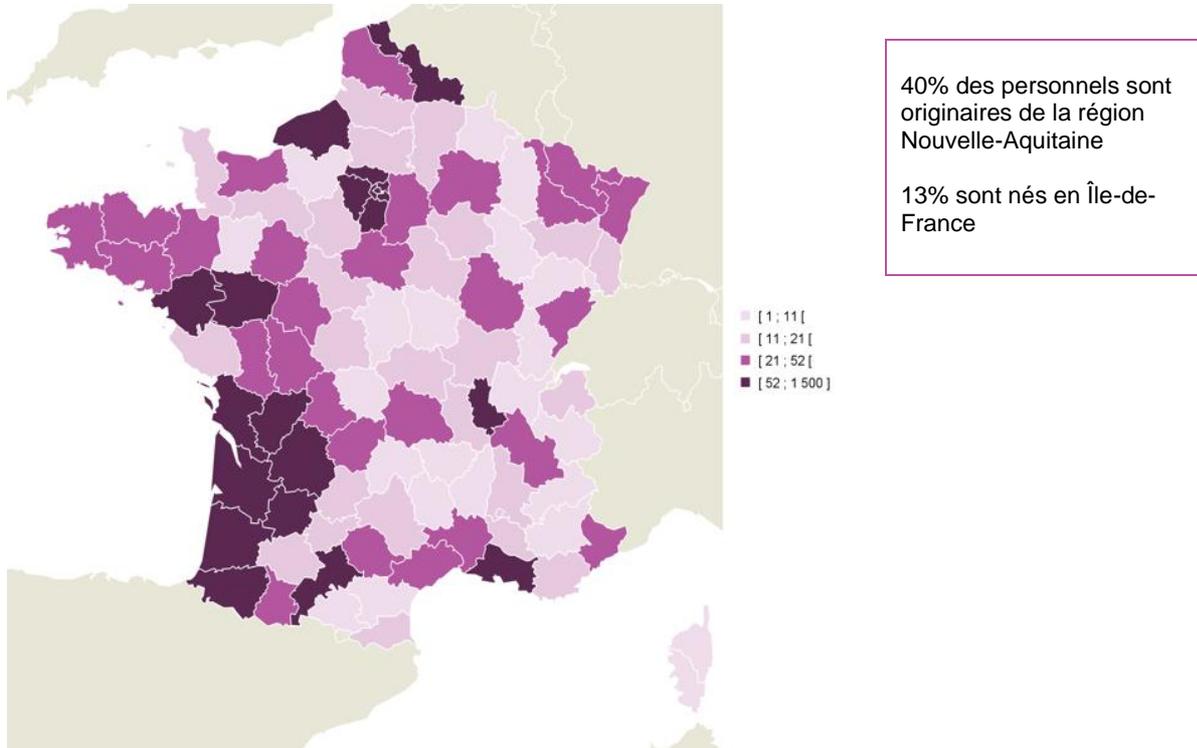
Nb de sessions	Nb de jours de formations	Nb d'inscrits	Nb de participants	Rappel 2020			
				Nb de sessions	Nb de jours de formations	Nb d'inscrits	Nb de participants
3	10	101	88	3	12	119	107

[↓ Evaluation de la formation](#)

## 4. Origine géographique et domiciliation des personnels

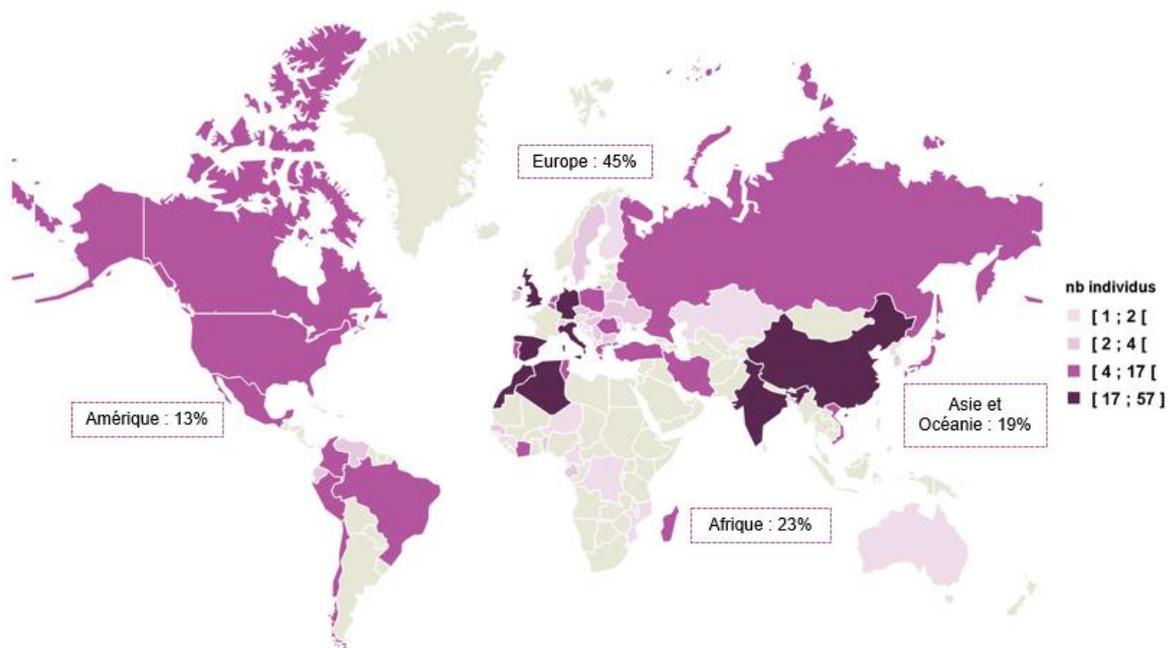
### ▸ L'origine géographique des personnels

#### Répartition des effectifs par département de naissance



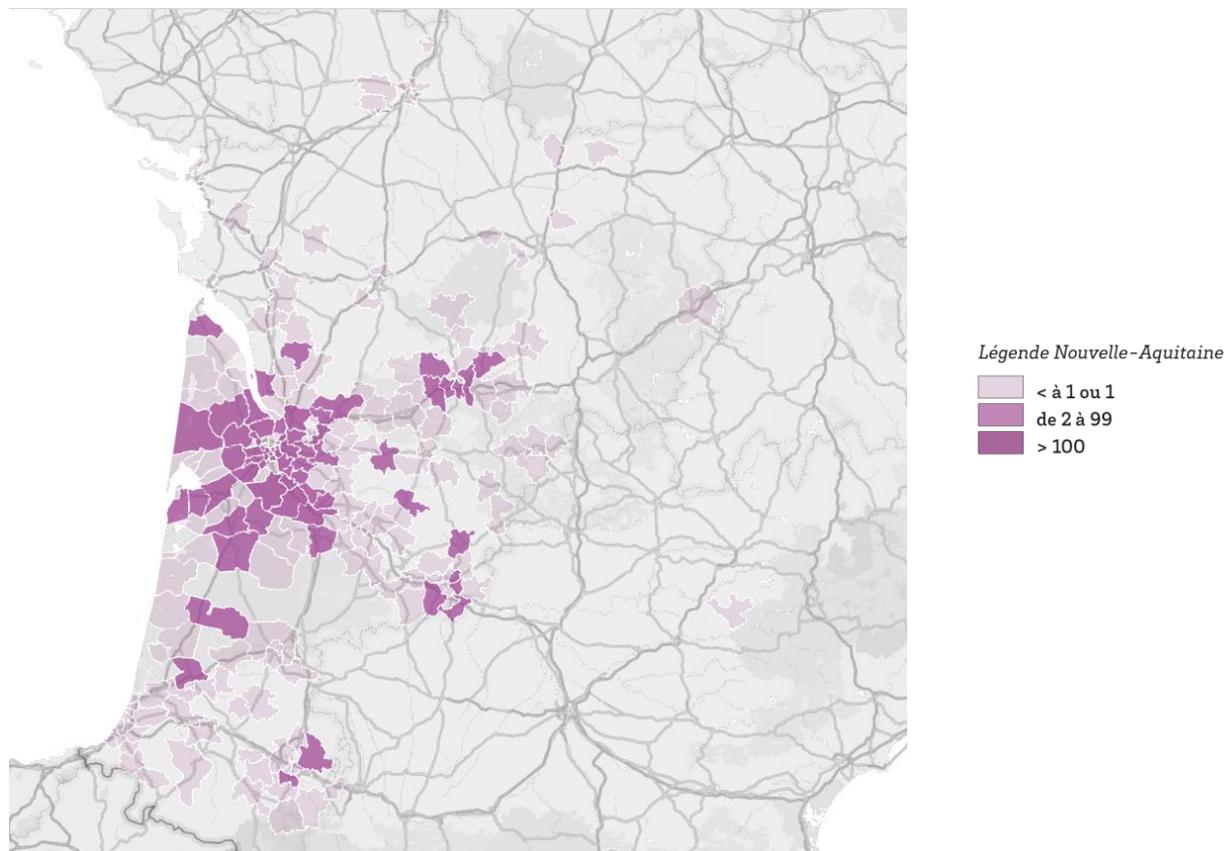
#### Répartition des effectifs par nationalité

- > 9% des agents de l'université de Bordeaux sont de nationalité étrangère.
- > On constate une augmentation d'agents de nationalité africaine et européenne (+2%) et une baisse des nationalités américaine et d'Océanie (-2%).



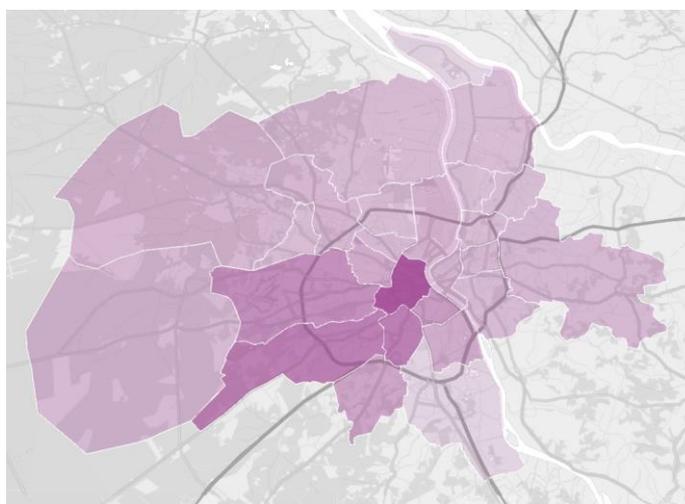
## ▸ La domiciliation des personnels

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



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

<b>1. Gouvernance de l'établissement .....</b>	<b>155</b>
1.1. La présidence.....	155
1.2. Le conseil d'administration .....	155
1.3. Le conseil académique.....	156
<b>2. Instances de représentation des personnels de l'établissement.....</b>	<b>158</b>
2.1. Le comité technique de l'université (CT).....	158
2.2. Les commissions paritaires d'établissement (CPE) .....	158
2.3. La commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires (CCPANT).....	159
2.4. Le conseil de service de l'action sociale .....	159
2.5. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'université (CHSCT) 159	
2.6. Le bilan des élections 2021 .....	160
<b>3. Commissions de dialogue social.....</b>	<b>161</b>
<b>4. Contentieux, sanctions et conflits sociaux.....</b>	<b>162</b>
4.1. Les contentieux .....	162
4.2. Les sanctions .....	162
4.3. Les journées d'absence pour grève.....	162

# 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 8 séances.

#### Composition du conseil d'administration

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

#### Délibérations du conseil d'administration

Le conseil a rendu 88 délibérations ou avis en 2021 (71 en 2020, 70 en 2019, 80 en 2018).

Domaine	Nombre
Affaires institutionnelles	25
Ressources humaines	14
Affaires financières	11
Formation et de la vie universitaire	22
Patrimoine	6
Recherche	1
Motion LPPR	3
	<b>82*</b>

#### 8 CA restreints consacrés aux thématiques ressources humaines se sont tenus en 2021.

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 2021 ;
- > Les dispositifs d'intéressement scientifique des enseignants-chercheurs.

\* Les 6 délibérations non répertoriées dans le tableau sont relatives à l'approbation des PV des séances des CA.

### 1.3. Le conseil académique

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

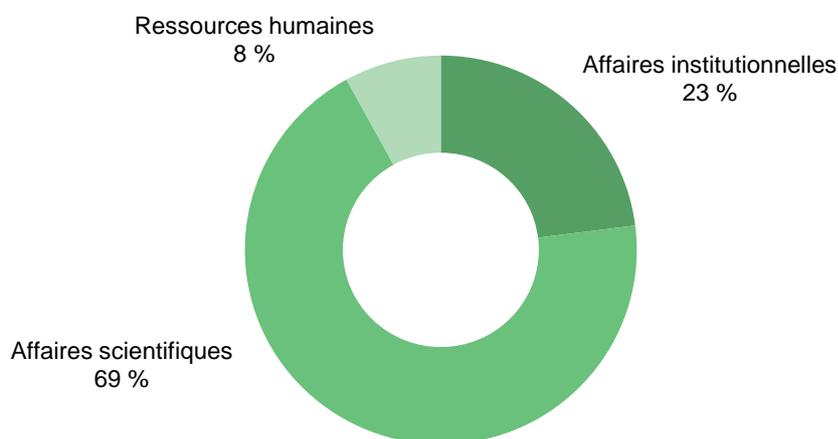
#### Délibération du conseil académique en formation plénière

Le conseil s'est réuni 4 fois en 2021 et a rendu 5 délibérations ou avis. 8 dossiers ont été présentés à titre d'information.

#### Répartition par types d'actes

	Types d'actes	Nombre
Affaires institutionnelles	Information	0
	Délibération	1
	Avis	2
		3
Affaires scientifiques	Information	8
	Délibération	0
	Avis	1
		9
Ressources humaines	Information	0
	Délibération	0
	Avis	1
		1
		13

#### Répartition par thèmes abordés



Par ailleurs, lors de séances en formation restreinte, le conseil académique a rendu 1 avis dans le domaine des ressources humaines.

## ► La commission de la recherche

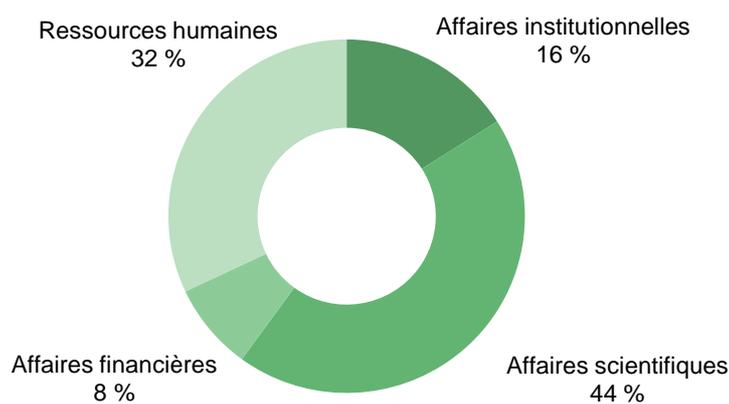
### Délibération de la commission de la recherche en formation plénière

Le conseil s'est réuni 5 fois en 2021 et a rendu 8 délibérations ou avis. 17 dossiers ont été présentés à titre d'information.

#### Répartition par types d'actes

	Types d'actes	Nombre
Affaires institutionnelles	Information	0
	Délibération	4
	Avis	0
		4
Affaires scientifiques	Information	11
	Délibération	0
	Avis	0
		11
Affaires financières	Information	2
	Délibération	0
	Avis	0
		2
Ressources humaines	Information	4
	Délibération	0
	Avis	4
		8
		25

#### Répartition par thèmes abordés



Par ailleurs, lors de séances en formation restreinte, la commission de la recherche a rendu 4 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 2021.

## 2. Instances de représentation des personnels de l'établissement

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

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

- > à l'organisation et au fonctionnement de l'établissement ;
- > à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- > aux évolutions technologiques et de méthodes de travail et à leur incidence sur les personnels ;
- > aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire 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 rapport social unique de l'établissement.

**Le comité technique s'est réuni à 10 reprises en 2021.**

51 dossiers ont été présentés : 28 pour avis et 23 pour information.  
Parmi ces différents sujets, 26 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	2
	8	5
Groupe 2 : Personnels AENESR		
Catégorie A	2	2
Catégorie B	2	2
Catégorie C	2	2
	6	6
Groupe 3 : Personnels des Bibliothèques		
Catégorie A	2	1
Catégorie B	2	2
Catégorie C	2	1
	6	4

#### Réunions des CPE

Les CPE se sont réunies à 2 reprises en 2021.

	Nb de séances dans l'année
Formation plénière	1
personnels ITRF	1
Formation restreinte	
personnels de l'AENESR	0
personnels des bibliothèques	0

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

La CCPANT s'est réunie à 4 reprises en 2021.

## 2.4. Le conseil de service de l'action sociale

Le conseil de service de l'action sociale, qui définit et suit la mise en œuvre des orientations stratégiques de la mission d'action sociale, s'est réuni 3 fois en 2021.

Le comité de pilotage de l'action sociale, qui permet d'établir des points d'étape fonctionnels et opérationnels et assure la préparation des travaux portés devant le conseil de service d'action sociale, s'est également réuni 3 fois.

## 2.5. 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.

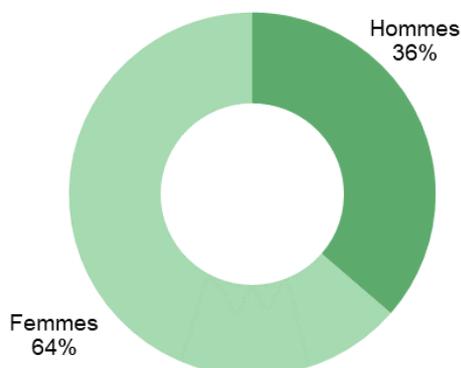
L'une de ses missions est d'assurer le suivi et l'analyse des incidents, des accidents du travail et des maladies professionnelles, afin de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des personnels et des usagers face aux risques professionnels (physiques ou psychosociaux) auxquels ils 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 des usagers
	titulaires	suppléants	
CHSCT central	9	9	3
CHSCT spéciaux	7	7	2
	16	16	5

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



## Nombre de séances dans l'année

	Nb de réunions	Rappel 2020
CHSCT central	3	3
CHSCT exceptionnel lié à la crise sanitaire	3	4
CHSCT Talence	4	3
CHSCT Carreire	3	3
CHSCT Pessac	3	3
	<b>16</b>	<b>16</b>

## ► Principaux thèmes de travail traités au CHSCT

- > présentation des bilans (radioprotection, accidents de travail/maladies professionnelles, documents uniques d'évaluation des risques, service de santé au travail...);
- > présentation du plan de formation et des actions en matière d'hygiène et de sécurité ;
- > logiciel d'évaluation des risques GPUC ;
- > crise sanitaire liée à l'épidémie de covid-19 : mise en œuvre du télétravail, consignes sanitaires, mesures de prévention mises en place au sein des laboratoires travaillant sur la covid-19 ;
- > suivi du plan d'action amiante 2021 ;
- > inspections (santé sécurité au travail, ASN,...) ;
- > compte-rendus de visites réalisées dans le cadre des CHSCT ;
- > alertes des CHSCT sur des locaux situés sur les sites de la Victoire et Pessac ;
- > point sur les conditions de travail, perspectives (CHSCT exceptionnel concernant le bâtiment B18 sur le site de Talence);
- > plan d'actions égalité professionnelle femmes/hommes ;
- > informations sur les dispositions relatives aux stationnements des gens du voyage, sur les travaux liés à l'opération campus.

## 2.6. Le bilan des élections 2021

Au cours de l'année 2021, près d'une vingtaine d'élections ont été organisées au niveau de l'établissement lors des échéances suivantes :

- > Les élections en vue du renouvellement de la représentation des personnels et des usagers au conseil d'administration de l'université du 30 novembre au 2 décembre 2021.
- > Les élections en vue du renouvellement de la représentation des personnels et des usagers au conseil académique de l'université du 30 novembre au 2 décembre 2021.
- > Le renouvellement complet de la représentation des usagers au sein des structures de niveaux intermédiaires et des composantes de l'université, reporté de 2020 à 2021 en raison du contexte sanitaire, a permis le renouvellement de 13 conseils de composantes.
- > L'élection des membres du Conseil national des universités pour les disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques.

Cette année a vu la mise en place du vote électronique. Ce dispositif permet notamment :

- > d'offrir la possibilité de voter aux électeurs en déplacement, en stage ou en congés ;
- > de permettre l'ouverture du scrutin 24h/24 pendant plusieurs jours ;
- > de sécuriser et réduire les opérations de dépouillement ;
- > de contribuer au développement durable.

### 3. Commissions de dialogue social

Ces commissions sont présidées par le vice-président en charge des ressources humaines et le directeur général des services, et coordonnées par la directrice générale des services adjointe 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, au conseil d'administration et au comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, et de représentants de l'administration.

Commission	Nb séances
Conception du dialogue social	4
Organisation, réorganisation de services	9
Action sociale	2
EEC	1
Emploi	3
Indemnitaire	2
Développement des compétences	2
Handicap	1
Qualité de vie au travail	3
Schéma directeur de l'emploi contractuel	4
Spéciale Fonds de transformation de la fonction publique	1
Spéciale loi de transformation de la fonction publique	5
Spéciale bibliothèques	3
Spéciale situation sanitaire	2
Spéciale Nouveaux dispositifs RH	1
Spéciale PAGU – plateformes d'appui à la gestion des unités	1
Spéciale feuille de route des transitions	1
	45

Au total, ces 45 commissions, qui se sont tenues sur l'année 2021, 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.

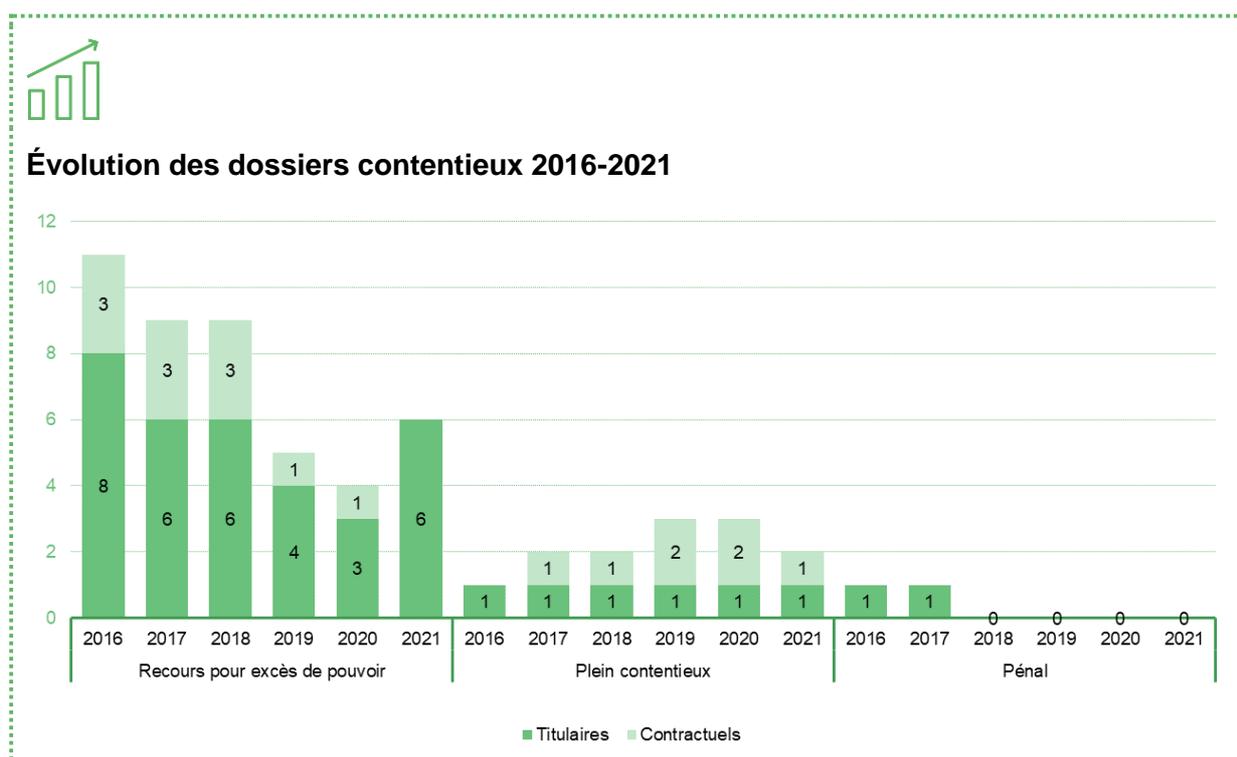
## 4. Contentieux, sanctions et conflits sociaux

### 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 2021, 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.

Deux contentieux jugés en 2021, tous les deux favorables à l'université et six recours pour excès de pouvoir.



### 4.2. Les sanctions

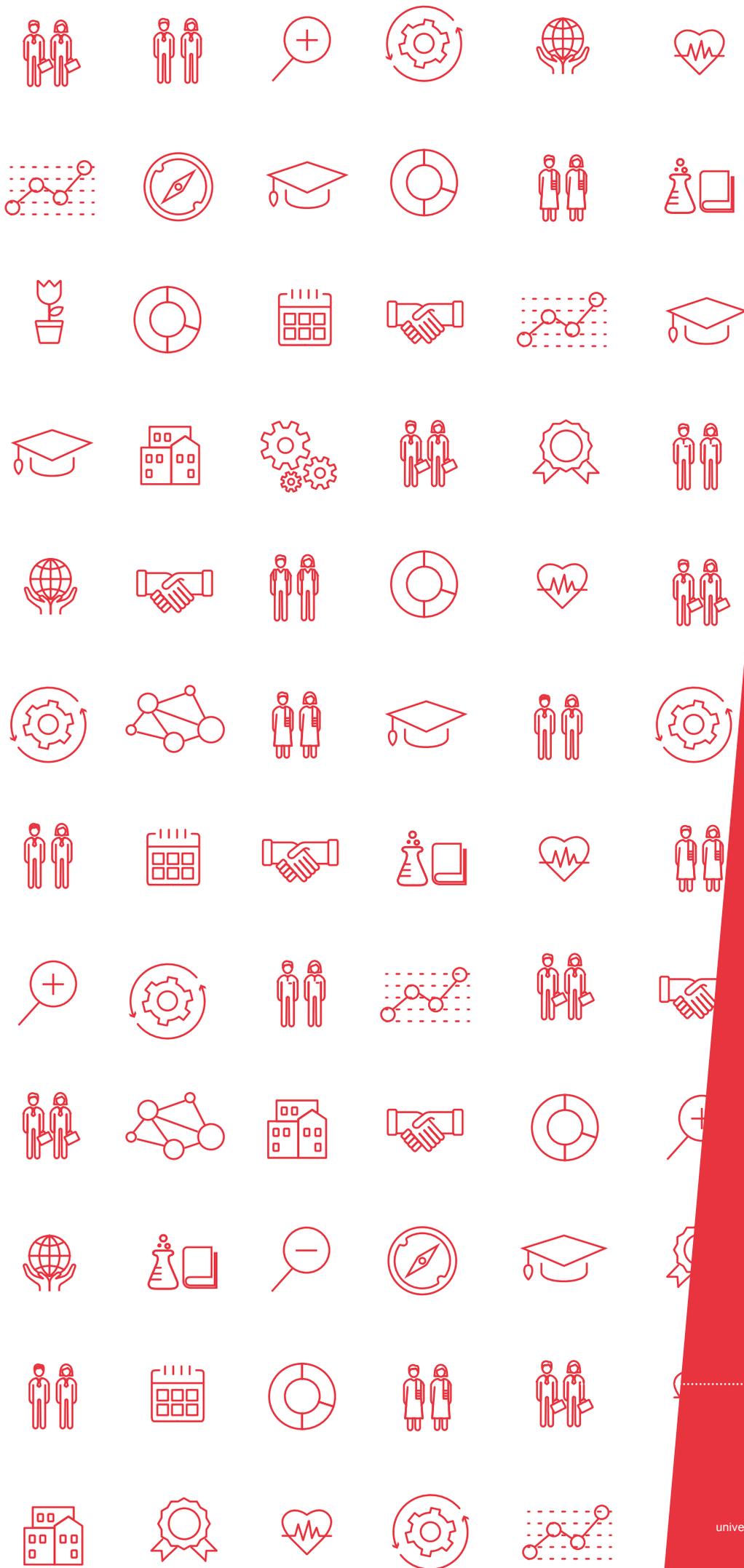
Il n'y a pas eu de sanctions concernant le corps enseignant et les personnels BIATSS en 2021.

### 4.3. Les journées d'absence pour grève

22 journées d'absence pour grève, ont été déclarées auprès de l'administration en 2021. 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 2021 (-187).

	E/C	BIATSS			Total	Rappel Total 2020
		Cat A	Cat B	Cat C		
Titulaires		4	2	14	20	186
Contractuels		0	1	1	2	23
	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>22</b>	<b>209</b>



# Partie 5.

## Sigles, abréviations et glossaire

# Sigles et abréviations

<b>AAE</b>	Attaché des administrations de l'État
<b>ADJENES</b>	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
<b>ADT</b>	Autorisation à diriger une thèse
<b>AENESR</b>	(Filière) Administration de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
<b>AHU</b>	Assistant-hospitalier universitaire
<b>ANR</b>	Agence nationale de la recherche
<b>APAENES</b>	Attaché principal d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
<b>APEH</b>	Allocation aux parents d'enfants handicapés
<b>ARS</b>	Agence régionale de santé
<b>ASA</b>	Autorisation spéciale d'absence
<b>ASI</b>	Assistant ingénieur de recherche et de formation
<b>ASIU</b>	Aide spécifique d'initiative universitaire
<b>ASN</b>	Autorité de sûreté nucléaire
<b>AT</b>	Accident de travail
<b>ATER</b>	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
<b>ATI</b>	Allocation temporaire d'invalidité
<b>ATRF</b>	Adjoint technique de recherche et de formation
<b>ATV</b>	Agent temporaire vacataire
<b>BAP</b>	Branche d'activité professionnelle
<b>BIATSS</b>	Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé
<b>BIB</b>	Bibliothécaire
<b>BIBAS</b>	Bibliothécaire assistant spécialisé
<b>BOE</b>	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
<b>CA</b>	Conseil d'administration
<b>CAc</b>	Conseil académique
<b>CAS Pensions</b>	Compte d'affectation spéciale « Pensions »
<b>CCA</b>	Chef de clinique-assistant des hôpitaux
<b>CCPANT</b>	Commission consultative paritaire des agents non titulaires
<b>CDD</b>	Contrat à durée déterminée
<b>CDI</b>	Contrat à durée indéterminée
<b>CDS</b>	Commission du dialogue social
<b>CED</b>	Collège des écoles doctorales
<b>CET</b>	Compte épargne temps
<b>CEV</b>	Chargé d'enseignement vacataire
<b>CEVHS</b>	Cellule de veille sur le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes
<b>CFA</b>	Centre de formation des apprentis
<b>CFP</b>	Congé de formation professionnelle
<b>CFVU</b>	Commission de la formation et de la vie universitaire
<b>CHSCT</b>	Comité hygiène sécurité et conditions de travail

<b>CHU</b>	Centre hospitalier universitaire
<b>CLASCUB</b>	Comité local d'activités sociales et culturelles
<b>CLD</b>	Congé de longue durée
<b>CLM</b>	Congé de longue maladie
<b>CMO</b>	Congé pour maladie ordinaire
<b>CNAP</b>	Conseil national des astronomes et physiciens
<b>CNRS</b>	Centre national de la recherche scientifique
<b>CNU</b>	Conseil national des universités
<b>CONS</b>	Conservateur
<b>CONSG</b>	Conservateur général
<b>CPE</b>	Commission paritaire d'établissement
<b>CPE</b>	Conseiller principal d'éducation
<b>CPF</b>	Compte personnel de formation
<b>CPP</b>	Congés pour projet pédagogique
<b>CR</b>	Commission de la recherche
<b>CRCT</b>	Congé pour recherches ou conversions thématiques
<b>CROUS</b>	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
<b>CSE</b>	Commission sociale d'établissement
<b>CSG</b>	Contribution sociale généralisée
<b>CT</b>	Comité technique
<b>CTSSS</b>	Conseiller technique supérieur de service social
<b>DDCS</b>	Direction départementale de la cohésion sociale
<b>DDETS</b>	Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités
<b>DGFIP</b>	Direction générale des Finances publiques
<b>DGS</b>	Directeur général des services
<b>DGSA</b>	Directeur général des services adjoint
<b>DRFIP</b>	Direction régionale des finances publiques
<b>DRH</b>	Directeur des ressources humaines
<b>DSI</b>	Direction des systèmes d'information
<b>DSPEG</b>	Droit, science politique, économie et gestion
<b>DUERP</b>	Document unique d'évaluation des risques professionnels
<b>EC</b>	Enseignant-chercheur
<b>EPCSP</b>	Établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel
<b>EPST</b>	Établissements publics à caractère scientifique et technologique
<b>ESE</b>	Espace santé étudiants
<b>ESR</b>	Enseignement supérieur et recherche
<b>ETP</b>	Équivalent temps plein
<b>ETPT</b>	Équivalent temps plein travaillé
<b>EUR</b>	École universitaire de recherche
<b>FIPHFP</b>	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
<b>FIPVU</b>	Formation, insertion professionnelle et vie universitaire
<b>FTAP</b>	Fonds de transformation de l'action publique
<b>GBCP</b>	Gestion budgétaire et comptable publique
<b>GPEEC</b>	Gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences
<b>GIPA</b>	Garantie individuelle du pouvoir d'achat

<b>GPEEC</b>	Gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences	<b>PEP</b>	Place de l'emploi public
<b>GVT</b>	Glissement vieillesse technicité	<b>PEPS</b>	Professeur d'éducation physique et sportive
<b>HCC</b>	Heures de cours complémentaires	<b>PES</b>	Prime d'excellence scientifique
<b>HDR</b>	Habilitation à diriger les recherches	<b>PPE</b>	Pôle patrimoine et environnement
<b>HETD</b>	Heures équivalent travaux dirigés	<b>PPR</b>	Période de préparation au reclassement
<b>HU</b>	Hospitalo-universitaire	<b>PIM</b>	Prime interministérielle
<b>IA</b>	Investissement d'avenir	<b>PHU</b>	Praticien hospitalo-universitaire
<b>IAE</b>	Institut d'administration des entreprises	<b>PLP</b>	Professeur de lycée professionnel
<b>IDEX</b>	Initiative d'excellence	<b>PPCR</b>	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
<b>IFSE</b>	Indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise	<b>PR</b>	Professeur des universités
<b>IGE</b>	Ingénieur d'études de recherche et de formation	<b>PRAG</b>	Professeur agrégé de l'enseignement du second degré
<b>IGR</b>	Ingénieur de recherche de la filière recherche et formation	<b>PRCE</b>	Professeur certifié de l'enseignement du second degré
<b>INFENES</b>	Infirmier(e)s de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	<b>PRES</b>	Prime de recherche et d'enseignement supérieur
<b>INM</b>	Indice nouveau majoré	<b>PRP</b>	Prime de responsabilité pédagogique
<b>INRAE</b>	Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement	<b>PUPH</b>	Professeur des universités - Praticien hospitalier
<b>INRIA</b>	Institut national de recherche en informatique et en automatique	<b>QVT</b>	Qualité de vie au travail
<b>INSERM</b>	Institut national de la santé et de la recherche médicale	<b>RCE</b>	Responsabilités et compétences élargies
<b>INSPÉ</b>	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation	<b>RHDS</b>	Ressources humaines et développement social
<b>ISPED</b>	Institut de santé publique, d'épidémiologie et de développement	<b>RIFSEEP</b>	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
<b>ISVV</b>	Institut des sciences de la vigne et du vin	<b>RIPI</b>	Recherche, international, partenariats et innovation
<b>ITRF</b>	(Filière) Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation	<b>RQTH</b>	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
<b>IUT</b>	Institut universitaire de technologie	<b>RSC</b>	Recrutements sans concours
<b>LA</b>	Liste d'aptitude	<b>SAENES</b>	Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
<b>LRU (loi)</b>	Libertés et responsabilités des universités	<b>SFT</b>	Supplément familial de traitement
<b>MAG</b>	Magasinier	<b>SH</b>	Sciences de l'Homme
<b>MCF</b>	Maître de conférences	<b>SIRH</b>	Système d'information de gestion des ressources humaines
<b>MCUPH</b>	Maître de conférences des universités - Praticien hospitalier	<b>SMS</b>	Surveillance médicale simple
<b>MDPH</b>	Maisons départementales des personnes handicapées	<b>SMR</b>	Surveillance médicale renforcée
<b>MEN</b>	Ministère de l'Éducation nationale	<b>SST</b>	Service de santé au travail
<b>MESRI</b>	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation	<b>ST</b>	Sciences et technologies
<b>MP</b>	Maladie professionnelle	<b>SUAS</b>	Service universitaire d'action sociale
<b>NBI</b>	Nouvelle bonification indiciaire	<b>TA</b>	Tableau d'avancement
<b>OASU</b>	Observatoire aquitain des sciences de l'univers	<b>TCH</b>	Technicien de recherche et de formation
<b>ORE</b>	Loi relative à l'orientation et à la réussite des étudiants	<b>TICE</b>	Technologies de l'information de la communication pour l'enseignement
<b>PACTE</b>	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État	<b>TPP</b>	Transfert primes points
<b>PAS</b>	Pilotage et aide à la stratégie	<b>TPTH</b>	Temps partiel thérapeutique
<b>PAST</b>	Professeur associé	<b>UB</b>	Université de Bordeaux
<b>PCA</b>	Prime pour charges administratives	<b>UFR</b>	Unité de formation et de recherche
<b>PCSI</b>	Poste central de sécurité incendie	<b>URFIST</b>	Unité régionale de formation et de promotion pour l'information scientifique et technique
<b>PEC</b>	Parcours emploi compétences	<b>UT</b>	Unité de travail
<b>PEDR</b>	Prime d'encadrement doctoral et de recherche	<b>VAE</b>	Validation des acquis et de l'expérience
		<b>VP</b>	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<sup>e</sup> cycle de l'enseignement supérieur en France;
- › Retraités ou préretraités âgés de moins de 67 ans.

**ASSISTANT-HOSPITALIER UNIVERSITAIRE (AHU)**

Contractuel qui participe aux activités d'enseignement de l'université et de soins et de recherche dans les centres hospitaliers universitaires et aux contrôles des connaissances.

**ASSOCIÉ** Les contrats d'enseignants associés permettent à des professionnels d'assurer des fonctions d'enseignant-chercheur, correspondant à celles confiées aux personnels titulaires, à mi-temps ou à temps plein.

**ATTACHÉ TEMPORAIRE D'ENSEIGNEMENT**

**ET DE RECHERCHE (ATER)** Personnel enseignant contractuel dont les obligations de service sont celles des enseignants-chercheurs (192 HETD). Pour être recruté, il faut être soit fonctionnaire de catégorie A ou étranger (contrat de 4 ans maximum) soit doctorant en fin de thèse ou ayant soutenu la thèse (contrat de 1 ou 2 ans maximum).

**AVANCEMENT** Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et l'avancement de corps. L'avancement de grade a lieu, d'un grade au grade supérieur, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi, éventuellement après une sélection par voie d'examen professionnel. L'avancement de corps donne lieu à une inscription sur liste d'aptitude établie après avis de la CAP.

**BÉNÉFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)** Pour être considérés comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les agents doivent remplir l'une des conditions suivantes :

- › travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH);
- › victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente;
- › titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail;
- › anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité;
- › sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service;
- › titulaires de la carte d'invalidité ou mobilité inclusion;
- › titulaires de l'allocation aux adultes handicapés;
- › Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité;
- › Les agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement ou d'un placement en période de préparation ou reclassement
- › Reconnaissance CDAPH.

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 3e concours et des concours réservés. Les enseignants-chercheurs sont recrutés sur titres et travaux

**CONGÉ BONIFIÉ** Il est accordé au fonctionnaire titulaire originaire d'un DOM (département d'outre-mer), ou qui a des intérêts (résidence principale) dans un DOM et qui exerce ses fonctions sur le territoire métropolitain.

**CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP)** Il permet aux fonctionnaires et aux agents contractuels de parfaire leur formation professionnelle. Il peut être accordé pour préparer un concours ou un examen, pendant 3 ans maximum au cours de la carrière, avec une rémunération à hauteur de 80 % la première année uniquement.

**CONGÉ DE GRAVE MALADIE (CGM)** L'agent contractuel peut être placé en CGM, après avis du comité médical, lorsque la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessite un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

**CONGÉ DE LONGUE DURÉE (CLD)** Il est attribué, après avis du comité médical, si l'agent est atteint d'une maladie grave si l'affection figure sur une liste fixée par arrêté ministériel. Le départ en CLD est soumis à conditions et peut durer jusqu'à 5 ans (8 ans si la maladie est d'origine professionnelle). L'agent est rémunéré pendant le CLD.

**CONGÉ DE LONGUE MALADIE (CLM)** Le fonctionnaire peut être placé en CLM, après avis du comité médical, lorsque la maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et nécessite un traitement et des soins prolongés si l'affection figure sur une liste fixée par arrêté ministériel. Le bénéficiaire du CLM est ouvert pour maladie professionnelle ou non professionnelle. La durée maximale est de 3 ans. L'agent est rémunéré pendant le CLM.

**CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE (CMO)** L'agent titulaire ou contractuel peut bénéficier d'un congé pour maladie ordinaire (CMO) lorsqu'un médecin, un dentiste ou une sage-femme lui adresse un avis d'interruption du travail. Il doit ensuite déclarer sa maladie à l'administration dont il relève. Le CMO peut atteindre 6 mois consécutifs, renouvelables 6 mois maximum (soit 1 an maximum au total).

**CONGÉ PARENTAL** Position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. La durée est de trois ans maximum : il prend fin, au plus tard, au 3e 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.

**COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)** Il permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquies des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

**CONGÉ POUR PROJET PÉDAGOGIQUE (CPP)** Dispositif de formation applicable aux enseignants-chercheurs et aux autres personnels chargés de fonctions d'enseignement dans les établissements d'enseignement supérieur.

**CONGÉ POUR RECHERCHE OU CONVERSION THÉMATIQUE (CRCT)** Période sabbatique de 6 mois ou 1 an, accordée sur leur demande aux enseignants-chercheurs. Le bénéficiaire d'un CRCT est déchargé de son enseignement. Il continue à percevoir son salaire.

**CONSEIL NATIONAL DES ASTRONOMES ET PHYSICIENS (CNAP)** Le CNAP est un corps d'État dont les missions se répartissent entre recherche scientifique, services d'observation, et enseignement. Le CNAP est composé de trois sections : Astronomie, Terre interne, Surfaces continentales-Océan-Atmosphère.

**CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU)** Il est organisé en sections, dont certaines sont subdivisées en sous-sections. Ne concerne que les enseignants-chercheurs, les hospitalo-universitaires et les CNAP. Les sections sont regroupées en groupes de sections.

**CONTRACTUEL** Agent non titulaire de la fonction publique lié à l'établissement par un contrat de travail. Il convient de distinguer les contractuels de droit public, qui seront classés selon leur niveau de responsabilité par référence aux catégories A, B ou C. Les contractuels relevant du droit privé sont recrutés sous contrat aidé ou d'apprentissage.

**CONTRAT DIT « LRU »** Contrat créé par les dispositions de l'article L954-3 du code de l'éducation, introduit par la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités. Le président peut recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, des agents contractuels pour assurer des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, (après avis du comité de sélection) ou pour assurer des fonctions de support ou de soutien de haut niveau.

**CORPS** Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades.

**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 PROFESSIONNELS (DUERP)** Transposition par écrit de l'évaluation des risques professionnels. Par décret, 3 exigences sont définies :

- › lister et hiérarchiser les risques auxquels les agents sont exposés ;
- › préconiser les actions visant à supprimer ou réduire les risques ;
- › faire l'objet de réévaluations régulières.

**ÉCHELON** Subdivision du grade. C'est un des constituants d'un élément de carrière. Il peut être lui-même subdivisé en chevrons.

**EFFECTIF** Nombre de personnes physiques.

**EMPLOI** Support budgétaire permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou agent contractuel).

**EMPLOI-TYPE** Outil permettant de regrouper un ensemble d'activités et de compétences suffisamment proches entre elles pour être étudiées et traitées globalement.

**ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)** La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail à un moment donné, un agent exerçant à temps plein représentant 1 ETP. Il est procédé à des sommes d'ETP pour connaître le potentiel d'un établissement. L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agents.

**ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLÉ (ETPT)** Effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents en année pleine. Les ETPT tiennent compte simultanément de la durée et de la quotité d'emploi, contrairement aux ETP.

**EMPLOI FONCTIONNEL** Les emplois fonctionnels sont des postes à responsabilité dans lesquels les personnels sont nommés pour une durée déterminée.

**ENSEIGNANT-CHERCHEUR** Personnel exerçant simultanément des fonctions d'enseignement et de recherche.

**ENSEIGNANT DE MÉDECINE GÉNÉRALE** Personnel mono-appartenant exerçant des missions d'enseignement et de recherche ainsi qu'une mission de soin en médecine générale et ambulatoire.

**ENSEIGNANT DU PREMIER DEGRÉ** Professeur des écoles, qui, à l'université, exerce des missions d'enseignement exclusivement au sein des INSPÉ.

**ENSEIGNANT DU SECOND DEGRÉ** Personnel exerçant des missions d'enseignement exclusivement.

**ENSEIGNANT HOSPITALO-UNIVERSITAIRE** Personnel bi-appartenant, exerçant une triple mission d'enseignement, de recherche et de soins simultanément à l'université et à l'hôpital dans les domaines de la médecine, pharmacie et odontologie.

**ÉTABLISSEMENT** Structure créée par décret. L'établissement est constitué de composantes et d'autres structures.

**ÉTUDIANT « CONTRAT OU EMPLOI »** Les conditions d'octroi du contrat étudiant et les missions qui sont confiées à leurs bénéficiaires sont régies par l'article L811-2 du code de l'éducation :

- › accueil des étudiants,
- › aide à l'insertion,
- › animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales,
- › action dans le domaine de la promotion de la santé et du développement durable,
- › promotion de l'offre de formation,
- › service d'appui aux personnels des bibliothèques et des autres services,
- › soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies,
- › tutorat pédagogique,
- › assistance et accompagnement des étudiants à besoins spécifiques (tutorat spécialisé, assistance d'un secrétaire d'épreuve, prise de note, aide au travail sur site).

**EXAMEN PROFESSIONNEL** Une des modalités de sélection pour l'accès au grade supérieur permettant l'inscription à un tableau d'avancement. Il doit être prévu par les statuts particuliers du corps. L'examen se fait sur épreuves (écrites et/ou orales). Le nombre de places est limité.

**FAMILLE PROFESSIONNELLE** Elle regroupe l'ensemble des emplois-types entre lesquels existe une proximité de compétences professionnelles. Elle détermine une zone naturelle de mobilité et d'évolution de carrière.

**FONCTION** Il existe trois types de fonctions pour un agent :

- › les responsabilités structurelles (charge administrative d'une structure ou mission se rapportant au fonctionnement de l'établissement) ;
- › les fonctions nominatives et électives (fonctions relevant d'une instance ; fonctions d'expertise, de conseil et autres) ;
- › les fonctions professionnelles (ce qu'accomplit ou doit accomplir un agent pour remplir sa mission au sein de sa structure de travail).

**FONCTIONNAIRE** Agent ayant la qualité de titulaire ou de stagiaire dans un corps de la fonction publique. Il existe trois fonctions publiques : la fonction publique d'État (tous les corps de l'Éducation Nationale et du MESRI en relèvent), 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<sup>er</sup> septembre 2009 par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009.

**(LOI) ORIENTATION ET À LA RÉUSSITE DES ÉTUDIANTS (ORE)** Du 8 mars 2018, dite loi ORE : traduction du Plan étudiants dont l'objectif est d'améliorer la réussite des étudiants, quelles que soient leur filière d'origine ou leurs aspirations.

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

**PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT (PPR)** L'article 9 de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique a créé, pour les trois versants de la fonction publique, une période de préparation au reclassement (PPR) au bénéfice du fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions. Cet accompagnement individualisé de l'agent vers de nouvelles fonctions a pour objectif de favoriser la réussite du reclassement dans un contexte d'allongement de la durée du travail. La durée de la période de préparation au reclassement est fixée à 1 an maximum. Elle prend fin à la date du reclassement et au plus tard 1 an après la date à laquelle elle a commencé.

**PERSONNEL DE BIBLIOTHÈQUES** Regroupe les personnels spécialisés dans les métiers des bibliothèques.

**PERSONNEL DE LA FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE** Regroupe les personnels infirmiers, assistants de service social et médecins contractuels.

**POSITION** Un fonctionnaire est obligatoirement placé à un instant donné dans une des six positions définies par le statut de la fonction publique : activité, disponibilité, détachement, service national, congé parental et hors cadre.

**PRIME DE CHARGES ADMINISTRATIVES (PCA)** Peut être attribuée aux enseignants qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire définie par l'établissement (durée au minimum d'un an). Le président arrête chaque année, sur avis du conseil d'administration, la liste des fonctions pouvant ouvrir droit au bénéfice de la PCA. Les décisions individuelles d'attribution des PCA ainsi que les montants individuels sont arrêtés par le président, après avis du CA.

**PRIME D'ENCADREMENT DOCTORAL ET DE RECHERCHE (PEDR)** Peut être attribuée aux enseignants-chercheurs dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé ainsi que lorsqu'ils exercent une activité d'encadrement doctoral.

**PRIME DE RECHERCHE ET D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (PRES)** Est attribuée à tous les enseignants-chercheurs en activité dans un établissement d'enseignement supérieur (y compris aux ATER), exception faite de ceux soumis, par ailleurs, à la taxe professionnelle. Son taux annuel est fixe, indexé sur la valeur du point d'indice.

**PRIME DE RESPONSABILITÉS PÉDAGOGIQUES (PRP)** Peut être accordée aux enseignants exerçant des fonctions pédagogiques spécifiques. Le président fixe chaque année la liste des responsabilités pédagogiques ouvrant droit à la prime, la liste des bénéficiaires et les montants de ces primes, après avis de la Commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) et sur proposition du Conseil d'administration.

**PROMOTION** Progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours.

**QUOTITÉ D'AFFECTATION** Part de quotité de travail d'un agent attribuée à une structure.

**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/#/](http://www.conseil-national-des-universites.fr/cnu/#/)

**STATUT** Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

**STRUCTURES** Ensemble d'entités hiérarchiquement organisées en une arborescence dont le sommet correspond au niveau établissement.

**TABLEAU D'AVANCEMENT** Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance dédiée (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

**TEMPS INCOMPLET** Un agent contractuel est à temps incomplet si sa quotité de recrutement indiquée sur le contrat de travail est inférieure à 100 %.

**TEMPS PARTIEL** Un agent peut demander à exercer à temps partiel. Sa quotité de travail peut alors être réduite à 50, 60, 70, 80 ou 90 %.

**TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE** Le temps partiel thérapeutique est attribué 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](http://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**